

노동정책연구

2004. 제4권 제1호 pp. 1~22

© 한국노동연구원

연구논문

일본 소비생활에 관한 패널조사(JPSC)의 소개*

김기현**

본 논문에서는 국내에 잘 알려져 있지 않은 일본의 2차 분석 자료의 현황을 제시하고 특히 일본의 대표적인 패널조사인 「소비생활에 관한 패널조사(JPSC: Japanese Panel Survey on Consumers)」의 조사설계, 조사방법 및 이용방법과 제한점을 밝히고 있다. JPSC는 일본의 젊은 여성을 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 구성원의 수입·지출·저축, 취업활동, 가족관계, 배우자 등에 관하여 1993년부터 현재까지 추적 조사하고 있는 종단 조사(longitudinal survey)이다. 이 논문의 목적은 한일간의 비교연구를 활성화한다는 측면에서 일본 자료에 관한 접근가능성을 높이는 데 있으며 동시에 JPSC의 조사설계와 방법을 검토함으로써 국내의 패널조사에 대한 방법론적 시사점을 얻는 데 있다.

핵심용어: 패널조사, 2차 분석, 응답률, 유치조사법

투고일: 2004년 1월 5일, 심사의뢰일: 1월 19일, 심사완료일: 2월 4일

* 본 연구는 토오호쿠대(東北大) 『사회계층과 불평등연구교육센터』의 21세기 COE 프로그램의 특별 연구 지원금을 받아 진행되었음을 밝힌다(This research was conducted under the 21st Century COE Program Special Research Grant of the Center for the Study of Social Stratification and Inequality at Tohoku University). 이 자리를 빌려 이번 연구에 적극적으로 협조해 준 일본 가계경제연구소(家計經濟研究所)의 나가이 아키코(永井暁子) 수석연구원과 무라카미 아카네(村上あかね), 쿠키모토 신고(久木元眞吾), 미소구찌 유키(溝口由己), 사카구찌 나오후미(坂口尚文) 연구원께 감사를 드린다. 일본어 표기는 최영애-김용옥 표기법(the C.K. System)을 따랐으며 일본어 중 일본식 약자로 표기할 수 없는 경우는 정자로 표기하였다.

** 일본 토오호쿠대 박사후 연구원 / 한국노동연구원 책임연구원(kihuns@kli.re.kr).

Home: +81-22-221-7471 Address: 602 COE Research Room, Center for the Study of Social Stratification and Inequality, Graduate School of Arts and Letters, Tohoku University, Aoba-ku, Kawauchi, Sendai 980-8576, JAPAN.

I. 머리말

일본은 상대적으로 자국의 분석 자료를 외부에 잘 공개하지 않는 것으로 유명할 뿐만 아니라 일본 국내의 2차 분석(secondary analysis) 역시 활성화되고 있지 않은 것으로 평가받고 있다. 미국과 일본의 2차 분석 현황을 비교 분석한 사토 등(佐藤博樹外, 2000)에 따르면, 1998년 일본 사회학지 『사회학평론(社會學評論)』에 발표된 논문 중 2차 자료를 사용한 분석 논문의 비중은 4%에 불과한 반면, 같은 기간 미국 사회학회지 *American Sociological Review*에 발표된 논문 중 그것은 61%로 큰 대조를 보이고 있다¹⁾. 일본의 경우, 자료 공개의 제약은 다른 한편에서 발표된 저서나 논문의 도표를 수학적 공법에 근거하여 복원하는 새로운 2차 분석 방법론의 등장을 낳기도 했다²⁾.

물론 연구자 스스로 조사설계를 통해 직접 수집한 자료를 분석하는 1차 분석의 중요성을 부정할 수 없고, 학문 분야에 따라 2차 분석의 의미가 전혀 다를 수 있다. 그렇더라도 표본조사에 대한 계량 분석이 보편화되고 있는 상황에서 연구 성과의 일반화가 점차 중요해지고 있고, 연구자 스스로 막대한 비용을 들여 전국을 포괄하는 표본조사를 진행한다는 것이 거의 불가능하다는 점에서 2차 분석의 중요성을 무시할 수 없다. 또한 분석 자료의 공개는 자료 제공자와 자료 이용자 간에 공동의 이익을 추구할 수 있다는 장점도 존재한다. 자료 제공자 입장에서 분석 자료의 제공은 자료 제공자가 발견하지 못한 오류를 찾아주도록 도와줘 자료의 질을 향상시킬 수 있게 하며, 자료 이용자 입장에서 그것은 보다 손쉽게 분석할 수 있는 자료에 접근할 수 있게 된다는 점에서 무엇보다 큰 도움을 준다고 할 수 있다. 학계나 정책 차원에서도 1차적인 자료 수집의 목적과 분석 결과와는 다른 유용한 해석과 결과들을 통해 연구의 지평을 넓힐 수 있게 된다는 점에서 의의가 있다.

이와 관련, 최근 2차 분석 자료의 제한적 공개 원칙에 대한 자성과 이를 해결하려는 노력이 일본 내부에서부터 제기되고 있어 고무적이다. 토오쿄오대(東京大) 사회과학연

1) 이것은 동일 잡지에 실린 것 중 회장 취임강연문, 서평, 논평 등은 제외한 결과이다. 같은 시기 국내의 사회학지 『한국사회학』의 경우 2차 자료를 사용한 분석 논문의 비중은 43%(30편 중 13편)로 나타나고 있다.

2) 이에 대해서는 마즈다(松田光司, 2002) 참조. 참고로 일본의 수리사회학회(數理社會學會)는 학회지인 『이론과 방법(理論と方法)』 17권 1호(2003)에서 2차 분석에 관한 특집을 다루고 있다.

구소는 1998년부터 정부기관, 정부출연 및 민간연구기관, 각 대학 등 20여 기관의 협조를 이끌어내어 국내·외 연구자에게 2차 분석 자료를 무상으로 제공하는 SSJDA(The Social Science Japan Data Archive) 프로젝트를 수행 중에 있다³⁾. 이것은 1968년부터 시행 중인 미국의 대학간 정치·사회조사 자료 제공 프로젝트인 ICPSR(the Inter-university Consortium for Political and Social Research)과 1976년부터 시행 중인 유럽 프로젝트인 CESSDA(the Council of European Social Science Data Archive)와 유사한 형태의 프로젝트로 동 기관은 50여 개의 일본 전국 및 지역 조사 자료와 미국 ICPSR에서 제공하는 2차 분석 자료를 제공하거나 제공할 예정에 있다.

일본의 2차 분석 자료 중에서 패널자료 역시 북미나 유럽의 패널자료와는 달리 잘 알려져 있지 않다. 반면 일본 내부에서는 비교적 일찍부터 활발하게 패널조사가 이루어지고 있으며 자료 제공 역시 상대적으로 공개 원칙을 따르고 있다⁴⁾. SSJDA 프로젝트에 참여하고 있는 일본 가계경제연구소(家計經濟研究所)의 『소비생활에 관한 패널조사(Japanese Panel Survey on Consumers, 消費生活に關するパネル調査, 이하 JPSC)』를 비롯하여 일본 문부과학성(文部科學省)의 과학특별추진연구로 1993년부터 추진 중인 『투표행동의 전국적·시계열적 조사연구(JES: Japanese Election Study, 投票行動の全國的・時系列的調査研究)』⁵⁾, 후생노동성(厚生労働省)에서 2001년부터 추진 중인 「21세기 출생아 종단조사(21世紀出生兒縱斷調査)」, 「21세기 성년자 종단조사(21世紀成年者縱斷調査)」, 토오쿄오노인종합연구소(東京老人總合研究所)에서 1987년부터 추진 중인 「고령자의 생활과 건강에 관한 장기종단조사(高齢者の生活と健康に關する長期縱斷調査)」 등이 대표적이다.

본 연구는 일본의 대표적인 패널자료 중에서 JPSC 전반에 관해서 구체적으로 소개하고 이용방법과 함께 자료의 제한점을 제시하고자 한다. 이 연구의 목적은 무엇보다도 일본의 대표적인 패널자료에 관한 분석을 통해 국내의 패널조사에 대한 방법론적 시사점을 얻는 데 있으며 동시에 한일간의 비교연구를 활성화한다는 측면에서 국내의 연구자들에게 일본의 2차 분석 자료에 대한 접근가능성을 높이는 데 있기도 하다. 다행스러운 것은 다른 일본의 2차 분석 자료들과는 달리 「생활과 의식에 관한 국제비

3) 이에 대해서는 토오쿄오대 사회과학연구소의 SSJDA 영문 소개 홈페이지(<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/en/index.html>) 참조.

4) 이에 대해서는 나가이 등(永井曉子 外, 2002)과 쿠키모토와 무라카미(久木元眞吾・村上あかね, 2003) 참조.

5) JES 자료는 인터넷을 통해 데이터의 접근이 가능하다. JES의 인터넷 홈페이지(<http://www.kh-web.org>) 참조.

교조사(JGSS: Japanese General Social Survey, 生活と意識に関する国際比較調査)」와 더불어 주관 기관이 외국 연구자들에게 자료를 개방하고 있으며 자료 신청 및 조사 개요, 조사 내용 등에 대한 영문 소개가 비교적 상세하게 이루어지고 있다⁶⁾. 이와 함께 JPSC를 특별히 소개하는 이유는 국내의 패널자료인 한국노동패널조사(KLIPS: Korean Labor and Income Panel Study)와 조사 대상이나 표본수에 있어서 상당한 차이를 보여주고 있으나 조사 항목에 있어서 유사한 내용이 많이 포함되어 있어 비교가 용이하다는 측면도 고려하였다. JPSC는 조사 명과는 달리 소비생활뿐만 아니라 개인의 직업 이력에 관한 정보, 임금 및 노동조건에 관한 정보, 직장에 관한 정보, 교육 및 직업훈련에 관한 정보 등을 포함하고 있어, 소비자학 이외에 경제학, 사회학, 사회 복지학 등의 연구 주제도 함께 다룰 수 있는 패널조사 자료라고 할 수 있다. 본 논문의 구성은 먼저 JPSC의 표본 및 조사방법을 소개하고 이어서 자료의 구성 및 설문내용, 이용방법 등을 제시한 후 이 자료의 제한점과 방법론적 시사점을 밝히고자 한다.

II. JPSC의 표본 및 조사방법

1. JPSC의 표본

JPSC는 전국의 젊은 일본 여성을 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 구성원의 수입·지출·저축, 취업활동, 가족관계, 배우자 등에 관하여 1993년부터 현재까지 추적 조사하고 있는 종단 조사(longitudinal survey)이다. JPSC는 내각부(內閣府)의 국민생활국(國民生活局)으로부터 예산지원을 받아 운영되고 있으며 조사 대상은 1997년과 2003년 두 차례의 추가 표본(supplement sample)을 거쳐 2003년 현재 24세에서 44세에 이르는 여성으로 구성되어 있다. 1993년 1차 코호트(cohort A)의 표본수는 24~34세의 여성 1,500명이며, 1997년 2차 코호트(cohort B)는 24~27세의 여성 500명, 2003년 3차 코호트(cohort C)는 24~29세의 여성 800명 등으로 표본 탈락을 고려하지 않은 총 표본수는 2,800명이다. 본 글에서는 현재 보고되고 있지 않은 2003년

6) JPSC의 영문 정보는 일본 가계경제연구소의 공식 홈페이지 중에서 영문 페이지(<http://www.kakeiken.or.jp/english/index.html>) 참조. JPSC 설문지의 경우 보고서를 통해서 일본어로만 제공하고 있으며, 코드북 역시 공식적인 이용 절차를 거친 연구자에게만 일본어로 제공하고 있으나, 내부적으로는 영문 버전 설문지와 코드북을 갖고 있는 실정이다.

〈표 1〉 JPSC의 연도별 응답자수와 회수율

(단위: 인, %)

조사 연도	Cohort A		Cohort B	
	응답자수	회수율 ¹⁾	응답자수	회수율 ¹⁾
1차 연도(1993)	1,500	41.4	-	-
2차 연도(1994)	1,422	94.3	-	-
3차 연도(1995)	1,342	94.3	-	-
4차 연도(1996)	1,298	96.0	-	-
5차 연도(1997)	1,255	96.2	500	34.3
6차 연도(1998)	1,196	95.0	442	87.0
7차 연도(1999)	1,137	94.5	412	91.7
8차 연도(2000)	1,102	96.6	386	92.9
9차 연도(2001)	1,059	95.7	366	94.3
10차 연도(2002)	1,030	97.2	343	93.7

주: 1) 회수율 = $(t\text{연도 총 응답자수} - t+1\text{ 연도에 회수한 }t\text{연도의 응답자수} - t\text{연도에 회수한 }t-1\text{ 연도의 응답자수}) / (t\text{연도의 총 응답자수} - t\text{연도에 회수한 }t-1\text{ 연도의 응답자수})$

자료: 가계경제연구소(家計經濟研究所, 2003).

추가 표본을 제외한 2002년까지의 10년차 조사 결과를 중심으로 다루고자 한다.

<표 1>은 조사 연도별로 JPSC의 응답자수와 회수율을 보여주고 있다. 1966년부터 시작된 미국 노동통계국(BLS: the Bureau of Labor Statistics)의 NLS(the National Longitudinal Surveys)와 비교해 볼 때(Fahy, 1995), JPSC의 표본수는 1,500명으로 15년 혹은 10년 주기의 대상 집단별로 5,000 표본 이상⁷⁾을 조사한 NLS에 비해서 상대적으로 표본수가 적은 것을 알 수 있다. 아마도 이러한 이유로 1997년과 2003년에 걸쳐 추가 표본 조사를 진행한 것으로 보인다.

다음으로 응답률(response rate)과 관련하여 통상 패널조사 보고에서 제시되는 것은 전년도 응답자 대비 당해 연도 응답률과 원표본 혹은 최초 조사연도 응답자 대비 당해 연도 응답률⁸⁾ 등인데 <표 1>의 회수율은 가계경제연구소에서 전년 대비 표본이탈

7) NLS의 대상 집단별 표본수는 다음과 같다. 1966년에 시작된 노령 남성(45~59세)과 젊은 남성(14~24세)의 표본수는 각각 5,020명, 5,225명이며 1967년과 1968년에 시작된 성인 여성(30~44세)과 젊은 여성(14~24세)의 표본수는 각각 5,083명과 5,129명이다. 1979년에 시작된 NLSY(14~22세)의 표본수는 12,686명이며 NLSY 응답자 자녀들을 대상으로 한 Children of the NLSY의 표본수는 7,035명이다(금재호, 1998a: 13).

에서 복귀한 응답자⁹⁾를 제외한 전년도 대비 순수 응답률을 자체 집계하여 제시한 것이다. 이 수치는 패널조사의 특성상 1차 연도의 경우에 횡단적 측면에서 표본의 대표성을 해석하는 데 도움을 주며 종단적 측면에서 1차 연도를 제외한 연도별 수치는 연간 표본이탈 정도를 가늠할 수 있도록 돕는 역할을 한다. 곧 첫 번째는 JPSC가 전 일본의 해당 연령 여성들을 횡단면적으로 대표하는가 여부를, 두 번째는 원표본의 대표성을 인정하더라도 이후의 표본이 전 일본의 해당 연령 여성들을 대표하는가 여부를 판단하는 기준이 된다.

먼저 전자와 관련하여 1968년에 시작된 미국의 PSID(Panel Study of Income Dynamics)의 첫 해 연도 회수율이 76%임을 염두에 둘 때(신동균, 1998), JPSC의 회수율(41.4%)은 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 이것은 후술할 JPSC의 조사방법과 관련이 있는 것으로 보인다. 짧게 기술한다면 JPSC는 패널조사에서 일반적으로 채택하고 있는 면접조사 대신 자기기입식 조사법(유치법)을 사용하였다. 그러나 낮은 첫 해 연도 회수율이 표본의 대표성에 영향을 미친다고 해서 그 자체로 표본에 심각한 오류가 있다고 말하기 어렵다. 실제로 JPSC 원년도의 유배우자는 1,002명(66.8%), 무배우자는 498명(33.2%)으로 나타나고 있는데 모집단으로 사용한 1990년(平成 2年) 일본 인구센서스(國勢調査)의 24~34세의 유배우와 무배우 비율(미혼, 사별, 이별)은 판별 불가능(不詳)한 0.5%를 제외하고 각각 66.5%, 33.0%로 나타나, 가중치를 고려하지 않은 상태에서 근사하게 일치하고 있다(家計經濟研究所, 1994: 10). 이러한 결과는 최소한 JPSC 자료의 가장 중요한 기준인 결혼 상태별 여성 분포에 있어서 무응답에 따른 편향(bias)은 그다지 크지 않다고 말할 수 있다. 이어서 후자와 관련하여 PSID의 이후 차수 회수율(88.5~98.5%)과 비교해 볼 때 JPSC의 그것(94.3~97.2%)은 큰 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 표본이탈은 패널 자료에 있어서 그 가치를 가늠하는 중요한 기준이라고 할 수 있다. 이와 관련 JPSC의 경우 다른 패널자료와는 달리 2차 연도 진입 시점에서 표본탈락률¹⁰⁾이 5.7%로 비교적 심각하지 않은 특징을 보여주고 있다. 반면 다른 패널조사의 경우 2차 연도 진입 시점의 표본탈락률은 10% 이상으로 매우 높은 것이 보편적¹¹⁾인데 PSID의 경우 2차 연도 진입 시점에서 약 12%의 표본탈락률

8) KLIPS에서는 이를 원표본유지율이라는 개념으로 제시하고 있다(방하남 외, 2002). 본 연구에서도 이를 원표본유지율로 정의하고자 한다.

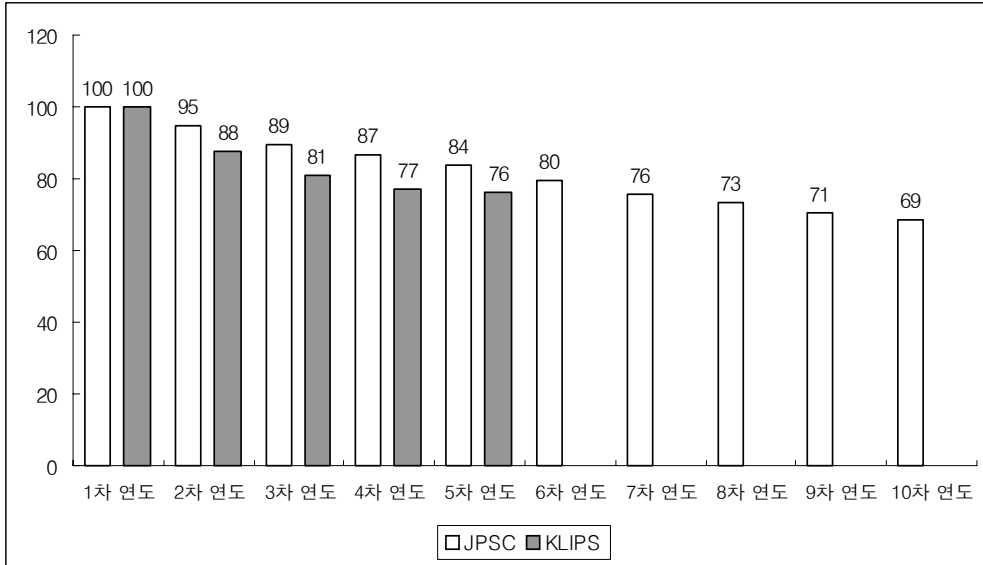
9) 각 연도별로 전년 대비 표본이탈에서 복귀한 응답자 수는 다음과 같다. 코호트 A의 경우 2차 연도는 7명, 3차 연도는 1명, 4차 연도는 9명, 5차 연도는 6명, 6차 연도는 3명, 7차 연도는 6명, 8차 연도는 4명, 9차 연도는 2명이다. 코호트 B의 경우 6차 연도는 7명, 7차 연도는 6명, 8차 연도는 3명, 9차 연도는 2명 등이다.

10) 표본탈락률은 응답률 혹은 표본유지율의 반대 개념이다.

을 보여주고 있으며 독일의 GSOEP의 경우 10%, 영국 BHPS의 경우 12%, 한국의 KLIPS의 경우 12%, 대우패널 KHPS의 경우 21%, 중앙고용정보원의 청년패널(Youth Panel)의 경우 28.2%로 나타나고 있다¹²⁾. JPSC의 비교적 안정적인 전년도 대비 응답률은 후술할 응답자 관리와 더불어 조사원 관리와 관련된 것으로 보인다. JPSC는 일본 사회의 조사 관행과는 달리 응답자에게 매년 조사 성공시 현금 지급을 하고 있으며, 조사보고서와 소식지 등을 무상으로 제공하는 등 예산의 대부분을 응답자 관리비용에 쓰고 있고, 조사원의 대다수가 10년 이상 장기근속한자로 구성되어 있다.

[그림 1] JPSC와 KLIPS의 연도별 원표본유지율 비교

(단위: %)



[그림 1]은 JPSC와 KLIPS의 원표본유지율, 곧 최초 조사연도 응답자 대비 당해 연도 응답률을 연구자가 계산하여 제시한 것이다. 이것은 앞서 제시한 전년도 대비 당해 연도 응답률과는 달리 조사 차수를 거듭할수록 누적된 표본탈락의 양상을 보여주는 데 장점이 있다. JPSC의 원표본유지율은 매년 최소 2%포인트에서 최대 5%포인트씩 줄

11) 3차 연도에 접어들면 대부분의 전년 대비 패널 응답률은 95% 이상의 안정적인 패턴을 보여주는데 그것은 상당수의 응답자들이 두 번째 조사 시점에서 패널에 계속 참여할지 여부를 결정하기 때문이다.

12) 중앙고용정보원의 청년패널 자료의 높은 표본탈락률에 관해서는 이상호(2003) 참조.

어드는 양상을 보여주고 있으며, 최초 조사연도로부터 10년 후인 2002년 원표본유지율은 68.7%를 보여주고 있다. 국내의 KLIPS와 비교해 볼 때 KLIPS의 5차 연도 원표본유지율이 76%인 데 비해 JPSC의 동일 기간 후 표본유지율은 83.7%로 나타나, 상대적으로 높은 유지율을 보여주고 있다. 이것은 개인패널 조사가 가구패널 조사에 비해 응답률이 높다는 점을 고려해 본다면 두 조사 자료간에 표본유지율에 있어서 큰 차이가 난다고 보기는 어렵다. 이와 함께 JPSC가 여성 표본만을 다루고 있는 점과 관련하여 남성보다는 여성의 표본유지율이 높다는 점 역시 고려해야 할 것이다.

다만, 그 추세에 있어서 두 조사자료는 큰 차이를 보여준다. 첫 번째로 JPSC는 2차 연도 진입 시점에서의 표본탈락이 매우 적은 데 비해 KLIPS는 높다. 두 번째로 그 이후 차수의 진행 상황을 보면 KLIPS는 점차 표본탈락률이 빠른 속도로 감소(7%포인트→4%포인트→1%포인트)하고 있는 데 비해서 JPSC의 그것은 4차 연도를 기점으로 감소세에서 증가세(6→2→3→4)로 바뀌고 있음을 보여주고 있다. 따라서 만약 KLIPS가 1% 미만의 낮은 표본탈락률을 6차 연도 이후 계속 보여준다면 8차 연도 시점에서는 동일한 표본유지율을 보여주게 된다.

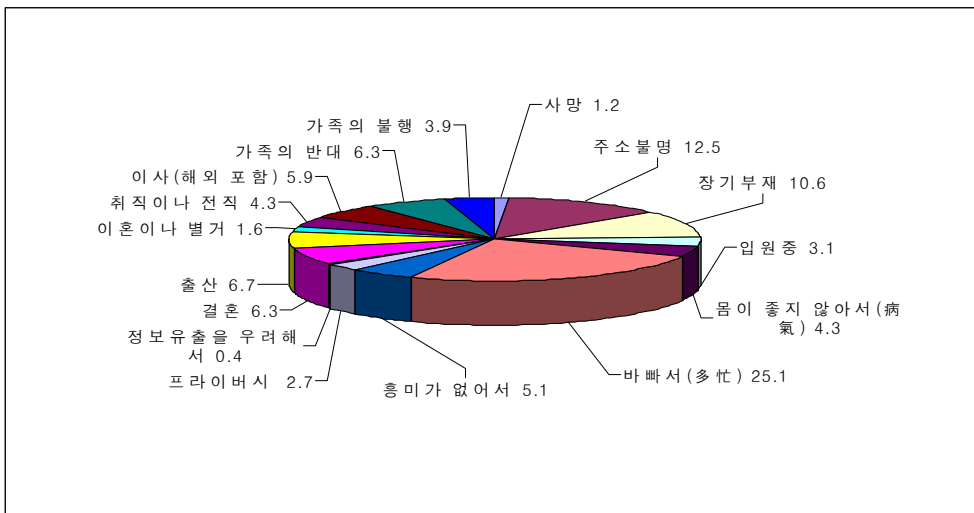
한편, 미국 가구패널인 PSID의 경우 개인 응답자 기준으로 최초 조사(1968년)로부터 10년 후 조사(1977년)의 원표본유지율은 70%로 나타나고 있다¹³⁾. JPSC와 동일한 개인패널인 미국 NLSY79의 경우 1988년 조사의 원표본유지율은 79.9%로 나타나고 있다. 결과적으로 JPSC의 원표본유지율은 다른 조사에 비해 매우 높지도, 그렇다고 매우 낮지도 않음을 알 수 있다.

[그림 2]는 코호트 A의 표본탈락자 471명의 표본탈락 및 조사 거부 이유를 지난 10년간의 평균치로 제시한 것이다. “너무 바빠서”라는 응답이 25.1%로 가장 높고, 이어서 주소 불명(12.5%), 장기부재(10.6%) 등이 높게 나타나고 있다. 연도별로 표본탈락 이유를 살펴보면, 최초 조사연도(1993)의 경우 “너무 바빠서”가 51.2%로 매우 높게 나타나고 있으며, 장기 부재가 18.6%, 가족의 반대가 14.0% 등으로 나타나고 있다. 가장 최근인 코호트 A의 10차 연도(2002) 조사의 경우 주된 탈락 이유는 해외를 포함한 이사 추적 불가가 27.3%로 가장 높게 나왔고, 몸이 좋지 않아서가 18.2%로 높게 나타나고 있다.

13) 사망자를 표본탈락으로 해석하지 않을 경우 PSID의 원표본유지율은 73%이다.

[그림 2] JPSC 응답자의 표본탈락 이유(Cohort A)

(단위: %)



자료: 무라카미(村上あかね, 2003).

2. 표본추출방법

JPSC의 표본추출방법은 코호트 A와 B 구분없이 동일하게 2단계 층화무작위추출법(Stratified Random Sampling)을 사용하여 이루어졌다. 1차 추출단위로서 표본조사구의 설정은 표본틀(sampling frame)로 일본 인구센서스(國勢調査, Population Census)¹⁴⁾의 1990년(平成 2年)과 1995년(平成 7年) 조사시 설정한 조사구를 사용하였다. 표본조사구 추출을 위한 조사구 명부는 전국을 홋카이도(北海道), 토오호쿠(東北), 칸토오(關東), 추오부(中部), 킨키(近畿), 추오고쿠(中國), 시코쿠(四國), 큐우슈우(九州) 등 8개의 구역으로 구분하였으며 각 구역 내에서는 인구 규모에 따라서 2차 추출단위로서 13개 대도시(大都市)와 그 외의 도시(都市), 정과 촌(町村)으로 구분하였고 각 도시의 인구규모별로 연령구성 및 배우자 관계¹⁵⁾를 고려하여 1,500의 표본수를 비례 배분하

14) 일본의 인구센서스는 대규모 조사(大規模 調査)와 간이조사(簡易 調査)로 구분된다. 두 조사의 중요한 차이는 질문하는 문항수가 다르다는 점이다. 대규모 조사(1920~2000년)는 인구의 기본적인 특성과 경제적 특성 외에 주택, 국제적 인구이동과 교육 등 다양한 질문을 포함하고 있으나 간이조사(1925~1995년)는 이름, 성별, 나이, 혼인상태 등 기본적인 인구학적 및 경제적 특성과 주택에 관한 질문만을 포함하고 있다. 일본 인구센서스에 관해서는 총무성(總務省) 통계국(統計局) 홈페이지(<http://www.stat.go.jp>) 참조.

15) 코호트 A의 경우 1992년 3월 31일 현재 24~34세의 연령별, 배우관계(유배우, 무배우)별 인구

였다.

조사지점(調査地點, 인구센서스의 조사구를 의미)의 추출수는 1개의 조사지점별 표본수가 12명이 되도록 각층에 할당된 표본수로부터 산출하여 결정하였다. 조사지점의 추출은 층내에서 추출지점수가 2지점 이상 할당되도록 하였으며 각층 내의 추출단위 수에 비례하여 표본의 크기를 배분하는 비례배분법으로 표본 규모만큼 추출하였다. 이때 추출간격(抽出間隔)은 층내의 조사구수를 층내의 추출조사지점수로 나눈값으로 산출하였다.

추출된 각층 내의 시와 정과 촌의 배열순서는 인구센서스 자료의 「도도부현·시구정촌 코드표(都道府縣・市區町村コード表)」의 배열 순서를 그대로 따랐다. 추출조사지점내의 대상자의 추출은 조사지점의 주소(町・丁目・街區・番地 등을 지정)에 따라 주민기본대장(住民基本台帳)을 사용하여 등간격추출법(等間隔抽出法)으로 추출하였다. <표 2>는 이상의 작업을 통해 얻게 된 표본수, 조사지점수를 보여주고 있다.

<표 2> JPSC의 지역별 추정모집단수, 표본수 및 조사지점수

조사 지역	Cohort A		Cohort B	
	모집단수	표본수(지점수)	모집단수	표본수(지점수)
홋카이도(北海道)	778,910	72(6)	834,561	22(6)
토오호쿠(東北)	1,294,567	108(9)	1,286,409	33(9)
칸토오(關東)	5,909,380	516(43)	7,066,140	184(43)
츄우부(中部)	3,100,306	276(23)	3,455,805	90(23)
킨키(近畿)	2,807,227	240(20)	3,282,741	85(20)
츄우고쿠(中國)	957,742	84(7)	998,067	23(7)
시코쿠(四國)	518,332	48(4)	527,796	14(4)
큐우슈우(九州)	1,927,061	156(13)	1,962,942	49(13)
전 체	17,293,523	1,500(125)	19,414,461	500(125)

자료: 가계경제연구소(家計經濟研究所, 2003).

수들, 코호트 B의 경우 1996년 3월 31일 현재 24~27세 연령별, 배우관계별 인구수와 무배우자의 단독 세대수를 고려하였다. 코호트 B의 경우 1996년 3월 31일 현재의 동일 인구수들을 고려하였다.

3. 실사 및 조사방법

JPSC의 조사 시기는 매년 10월 1일부터 10월 31일까지 한 달간에 걸쳐 이루어졌으며, 가계경제연구소의 실무진들과 외부교수 및 전문가로 구성된 ‘소비생활에 관한 패널조사연구회(消費生活に関するパネル調査研究會)’에서 설문지의 구성, 조사설계, 자료 분석 및 관리 등을 전담하고, 실사의 진행은 민간전문조사업체인 중앙조사사(中央調査社)에 용역 의뢰를 하고 있다¹⁶⁾.

응답자에 대한 조사방법은 조사원이 조사대상 가구를 방문하여 응답자에게 연구에 관해 설명한 후 응답자가 완성하도록 남겨 두고 나중에 조사원이 찾아가는 유치조사방법을 사용하였다. 이것은 우편조사(mail survey)와 더불어 자기기입식 설문조사의 전형적인 예에 해당하는데, 이 기법은 다른 조사방법에 비해서 비용을 절감할 수 있다는 장점이 있으며, 넓은 지역을 조사하는 데 용이하고 접촉시간에 따른 비확률오차를 줄일 수 있는 장점이 있는 것으로 알려져 있다(Babbie, 2001). 이와 함께 이 조사기법은 답변하기 곤란한 설문문항에 대해서 비교적 높은 응답률을 보이고 있다. KLIPS의 경우도 면접법을 원칙으로 하고 있으나 심야 귀가 등의 이유로 조사원이 응답자를 만나기 어려운 경우, 개인용 설문지에 한해서 유치조사법을 병행하고 있다.

반면, 이 기법은 세 가지 측면에서 문제점을 가지고 있는 것으로 평가받는다(Bourque & Fielder, 1995: 9-21). 첫 번째는 면접법에 비해서 상대적으로 응답률이 낮기 때문에 대표성의 문제가 발생할 가능성이 존재한다. 두 번째는 설문문항이 복잡하거나 설문 구성상에 이해하기 어려운 항목이 포함될 경우 응답이 누락되거나 대충 응답할 가능성이 존재한다. 세 번째는 가장 치명적인 것으로 표본 응답자가 실제로 응답했는가를 통제하기 어렵다. 곧, 대리 응답의 가능성이 존재한다고 볼 수 있다. 이와 관련 JPSC는 두 가지의 대응책을 활용하여 조사가 이루어졌다. 첫 번째는 응답 오류를 줄이기 위해 3단계의 응답 검수를 통해 누락되거나 잘못 응답된 내용을 검토하는 것이다. 1차로 조사원의 검수가 이루어지고 2차로 중앙조사사에서 응답 오류를 검토하고 3차로 가계경제연구소의 실무진들이 최종적인 검수를 진행하게 되며, 이 과정에서 발견된 응답 오류는 추가로 응답자에게 전화 확인절차를 거쳐 최종 수정하게 된다. 두 번째는 응답률과 표본유지율을 높이기 위해 응답자에 대한 사례를 중시하는 것이다.

16) 연구회는 총 19명으로 구성되어 있으며, 가계경제연구소의 실무진은 6명(사무이사 1인, 수석연구원 1인, 연구원 4인)으로 구성되어 있다. 한 해의 순수 조사 예산은 약 50,000,000엔이며 표본 탈락에 따른 응답자의 감소에도 불구하고 조사 예산은 매년 거의 같은 수준을 유지하고 있다.

JPSC의 경우 일본 내의 다른 설문조사의 일반적인 관행과는 달리 1차 연도부터 현재까지 응답자에게 한화로 약 5만원에 상당하는 5,000엔의 사례금을 직접 제공¹⁷⁾하고 있으며, 관련 보도기사 신문 스크랩을 담은 소식지를 비롯하여 연도별 발간보고서를 무상으로 제공하고 있다.

Ⅲ. JPSC의 구성 및 설문 내용

<표 3>은 JPSC의 설문지 및 자료의 구성과 설문 내용을 보여주고 있다. JPSC의 설문지는 코호트 A의 1차 연도와 코호트 B의 5차 연도를 제외하고 기본적으로 ① 유배우(有配偶), ② 무배우(無配偶), ③ 신혼(新婚)으로 구성되어 있다. 각 코호트의 첫째 연도 설문지에는 신혼 설문지가 빠져 있다. 유배우 설문지는 배우자가 있는 여성이 응답하게 되며, 무배우 설문지는 미혼이거나 이혼이나 사별 등으로 배우자를 잃은 여성이 응답하게 된다. 신혼 설문지는 지난 조사 이전에 결혼하지 않았으나 지난 조사 이후 1년간 새롭게 결혼한 여성이 응답하게 된다.

제공되는 JPSC 자료의 구성은 설문지의 구성과는 달리 결혼상태별로 데이터 세트(data set)가 구별되지 않고 결혼상태에 관한 판별변수(변수명: Q1)를 제공하여 응답자의 결혼상태를 파악하도록 하고 있다. JPSC의 데이터 세트는 매 연도별로 동일하게 다섯 개의 데이터 세트로 구성되며, 모든 데이터 세트에는 응답자 고유번호(변수명: ID)와 관리번호(변수명: REC), 그리고 패널 조사연도 번호(변수명: PANEL) 등이 포함되어 있다. 먼저 첫 번째 세트는 조사의 기본이 되는 가족 구성 및 가족 구성원의 변동에 관한 정보와 본인과 배우자의 직업생활에 관한 정보가 포함되어 있다. 두 번째 세트는 가족과 관련된 정보로 비교적 상세한 조사가 이루어진 가계(家計)와 관련하여 가구수입, 지출, 자산, 세금, 저축 및 대출 관련 정보들과, 거주하는 주택 관련 정보들이 포함되어 있다. 세 번째 세트는 생활시간에 관한 정보와 생활만족도, 소장하고 있는 가구 및 가전제품 목록에 관한 정보들이 포함되어 있다. 네 번째 세트는 부모에 관한 정보와 결혼 및 부부관계, 친구관계, 취미·오락활동, 생활의식 등에 관한 정보들이

17) 응답자에게 현금을 지급하는 방식은 패널조사의 경우에도 일반적으로 이루어지고 있다고 말하기 어렵다. 금제호(1998b: 28~29)에 따르면, 미국의 경우 10~20달러 가량의 현금 지급이 일반화되어 있으나 유럽은 유사한 금액의 선물 지급이 보편화되어 있다. 한편, KLIPS의 경우 4차 연도(2001)부터 응답자에게 30,000원의 현금을 지급하고 있다.

포함되어 있다. 다섯 번째 세트는 본인과 배우자의 이력과 거주력 등과 신혼 설문지에서 조사된 내용이 대부분 포함되어 있다.

JPSC의 설문 내용은 질문 순서나 자료 구성과는 무관하게 대략 A 가족과 관련된 질문, B 본인에 대한 질문, C 배우자에 대한 질문으로 이루어져 있다. 패널 자료의 특성과 관련하여 변화하지 않는 개인의 특성과 관련된 질문은 주로 최초 연도에 질문이 이루어졌으며, 가족 구성과 같이 연도에 따라 변화하는 질문은 계속 질문이 이루어졌고 매년 추가적으로 질문이 포함되거나 삭제되었다.

〈표 3〉 JPSC의 설문지의 구성 및 내용

설문지 구성 설문 내용		유배우	무배우1)	신혼	Data Set
A 가족	가족구성(家族構成)	○	○		1st Set
	주택(住宅)	○	○		2nd Set
	가계(家計)	○	○		2nd Set
	가구 및 가전제품(家具・電 製品)	○	○		3rd Set
	부부관계(夫婦關係)	○			4th Set
	본인 및 배우자의 부모(兩親)	○	△		4th Set
	양가 부모와의 관계(親との關係)	○	△		4th Set
	자녀(子女)	○			1st Set
B 본인	본인 이력(本人履歷)	○	○		5th Set
	거주력(居住歷)	○	○		5th Set
	직업생활(職業生活)	○	○		1st Set
	생활시간(生活時間)	○	○		3rd Set
	친구관계(友人關係)	○	○		4th Set
	취미・오락활동(趣味・娛樂)	○	○		4th Set
	생활의식(生活意識)	○	○		4th Set
	성격특징(性格特徵)	○	○		4th Set
C 배우자	배우자 이력(配偶者履歷)	○		○	5th Set
	배우자의 거주력(居住歷)	○		○	5th Set
	배우자의 직업생활(職業生活)	○		○	1st Set
	배우자의 생활시간(生活時間)	○		○	3rd Set

주: 1) △는 배우자를 제외한 본인에 대한 질문만을 포함.

먼저 가족과 관련된 질문은 가족구성, 주거, 가계, 가구 및 가전제품 목록, 부부관계, 부모, 양가 혹은 본인 부모와의 관계, 자녀에 관한 질문 등이 포함된다. 가족 구성에 관한 질문은 ① 가족의 수, ② 가족관계¹⁸⁾ 및 가족의 성별, 나이, 학력, 동거 여부 ③ 본인과 배우자의 형제자매수(형제수·자매수) 및 출생 순위 ④ 가족변동 관련 질문(출산, 사망, 분가, 이혼, 별거 등) 등이다. 주거에 관한 질문은 ① 주택의 형태, ② 주택의 면적, ③ 주택의 소유권 및 부가 질문, ④ 부동산의 시가 등이다. 가계와 관련하여 ① 세금 관련 질문, ② 지난 1년간의 소득 관련 질문(노동소득, 사업소득, 이전소득 등), ③ 지출 관련 질문, ④ 저축과 자산 관련 질문, ⑤ 신용카드 관련 질문, ⑥ 대출 관련 질문 등이다. 가구 및 가전제품 목록에 관한 질문은 25개의 세부항목을 조사하고 있으며 유배우 및 신혼 설문지의 경우 결혼 전, 신혼 살림, 결혼 후를 구분하여 세부 항목별 소유 여부를 조사하고 있다. 부부관계에 관한 질문은 ① 결혼 관련 질문(혼인 상태, 결혼 연도, 결혼 비용 등), ② 가사 관련 질문(가사분담 여부, 가사분담 비중), ③ 육아 관련 질문(배우자의 육아 참여 여부, 참여 내용 등) 등이 포함된다. 부모(배우자가 있는 경우 배우자의 부모에 대해서도 질문)에 대한 질문은 ① 부모와 동거 여부, ② 부모의 나이, ③ (사별했을 경우) 부모의 사망 연도, ④ 부모의 최종 학력, ⑤ 아버지의 직업, ⑥ 아버지 직장의 기업규모, ⑦ 아버지의 종사상지위, ⑧ 어머니의 취업 여부 및 취업기간, ⑨ 부모의 연간 수입 등이다. 부모와의 관계는 ① (유배우의 경우만) 양가 부모 중 가까이 사는 경우 ② 부모와의 경제적 교류 등이다. 자녀에 관한 질문은 ① 자녀 유무 및 자녀수, ② 출산 관련 질문(출산비용, 육아수당 수급 여부, 산전산후 휴가 여부 및 내용, 육아휴직제도 이용 여부, 직장복귀 후 아동보육 등), ③ 보육 관련 질문(보육기관 이용 여부, 보육비, 보육기간 등) 등이 포함된다.

본인에 대한 질문은 본인 이력, 거주력, 직업생활, 생활시간, 사회 및 가정생활, 성격 특성 등이 포함된다. 먼저 본인 이력은 ① 교육과 관련하여 중학교의 국공립·사립 여부, 고등학교 진학 여부 및 졸업·중퇴 여부, 고등학교의 국공립·사립 여부, 고등학교의 유형(普通科, 商業科, 工業科 등), 고등학교의 전공과목, 대학 진학 예비학교 진학 여부, 전문대(短大, 高專) 및 4년제 대학(大學) 진학 여부 및 졸업·중퇴 여부, 대학의 국공립·사립 여부, 대학의 전공과목, 부모로부터 학자금 의존 여부, 대학원 진학 및 졸업·중퇴 여부, 대학원의 국공립·사립 여부, 최종 학력, 최종 졸업 연월일, ② 전문

18) 가족관계 코드는 00 본인(아내), 01 남편, 02 첫째 자녀, 03 둘째 자녀, 04 셋째 자녀, 05 넷째 자녀, 06 다섯째 자녀, 07 본인의 부모, 08 남편의 부모, 09 본인의 조부모, 10 남편의 조부모, 11 본인의 형제자매, 12 남편의 형제자매, 13 다른 친척, 14 기타 등으로 구성된다. 07 이후의 코드는 세분화되어 있지 않고 이하의 조사 내용을 통해 분별하도록 되어 있다.

자격증 취득 여부 등이다. 거주력은 주로 ① 학교 소재 변동에 따라서 초·중학교 소재지(총 47개의 縣 및 해외) ② 중학교 졸업 시점의 거주지 이동 여부 및 사유 등이다. 직업생활은 ① 본인의 경제활동상태, ② 최종 학교 졸업 이후 총 경력기간, ③ 비경제활동 및 실업 판별 질문, ④ 현재 하고 있는 일과 관련하여 직업, 산업, 기업규모, 종사상지위, 임금지급방식, 임금, 현직의 경력기간, 현 직장에서의 일을 하는 이유, 현 직업의 선택 이유, 현 직업의 습속기간, 현직의 초직 여부 ⑤ 바로 이전에 하고 있는 일과 관련하여 현직과 동일 질문, ⑥ 초직과 관련하여 현직과 동일 질문이 포함된다. 생활시간 배분은 여섯 가지 항목¹⁹⁾에 대해서 전체 24시간 중 몇 시간 몇 분을 사용하고 있는지에 대해서 질문하고 있다. 사회 및 가정생활과 관련된 질문으로는 ① 친구 관계, ② 취미·오락활동, ③ 자기계발을 위한 교육훈련, ④ 생활에 있어서 중요한 항목, ⑤ 생활 문제에 대한 의식 등이 포함된다. 남편에 대한 질문은 배우자의 이력, 거주력, 직업생활, 생활시간 등이 포함된다. 이 질문은 같은 항목의 본인 질문과 동일하게 포함되었다.

<표 4>는 JPSC의 직업생활과 관련된 변수들과 이에 해당하는 KLIPS의 변수들을 비교해서 소개하고 있다. 먼저 JPSC의 직업 변수를 살펴보면 유럽식의 계급(class) 범주와 국내의 종사상지위 범주를 반영한 독특한 형식을 취하고 있다²⁰⁾. 이것은 일본에서 통상 광범위하게 사용되고 있는 SSM 직업코드²¹⁾와도 다른 것이다. 반면, KLIPS는 통계청의 표준직업분류(Korean Standard Classification of Occupation: KSCO) 3자리 코드를 그대로 사용하고 있으며, 통계청의 구분류코드(KSCO-92)가 국제노동기구의 국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupation: ISCO-88)

19) 생활시간 계획의 6가지 항목은 ① 통근·통학(通勤·通學), ② 일(仕事), ③ 면학(勉學), ④ 가사·육아(家事·育兒), ⑤ 취미·오락·교제활동(趣味·娛樂·交際など), ⑥ 기타(上記以外の睡眠, 食事, 入浴, 身の回りの用事など) 등이다.

20) 코드는 1 농림어업 자영 종사자(農林漁業, 自營者), 2 농림어업 가족 종사자(農林漁業, 家族従業者), 3 소자영업주(小規模 [9人以下] の商業・工業・サービス業, 自營者), 4 소자영업 가족 종사자(小規模 [9人以下] の商業・工業・サービス業, 家族従業者), 5 자유업 전문직 종사자(開業医, 辯護士, 著述業, 宗教家, 茶華道・舞踊の教授など), 6 관리직(管理職, 會社・團體の部長以上, 官公廳の科長以上など), 7 전문직(専門職, 病院勤務医師), 研究員, 大學助手以上, 裁判官など), 8 기술직(技術職, 技術者, プログラマー, 看護師, 營養士など), 9 교원(小・中・高校, 専修學校, 各種學校, 幼稚園, 保育園など), 10 사무직(事務職, 一般事務, 營業社員, 銀行員など), 11 기능·작업직(技能・作業職, 工員, 警察官, 電話交換手, ワープロ作業者, 運轉士, 配達員, 職人など), 12 판매 및 서비스직(販賣サービス職, 店員, 外交員, 理・美容師, ウェイトレス, ホームヘルパーなど), 13 재택 종사자(自宅で賃仕事, 内職), 14 다른 직업, 15 무직 등이다.

21) 이것은 1955년부터 현재까지 10년을 주기로 계속 조사가 진행 중인 일본의 대표적인 사회계층 조사자료인 '사회계층과 이동조사(Social Stratification and Mobility Survey: SSM)'의 직업분류 코드이다. 앞서 소개한 JGSS도 이 분류코드를 사용하고 있다.

를 그대로 준용하고 있다는 점에서 국제적 비교연구가 용이하다는 장점이 있다. 다만, JPSC 분류는 ISCO의 첫 자리(1-digit) 코드로 전환이 가능하다는 점에서 대분류 수준에서의 비교가 가능하다. 동시에 JPSC의 직업 변수는 KLIPS의 종사상지위 변수 중 임금노동자의 구분(상용, 임시, 일용)이 되어 있지 않으나 임금노동자, 고용주 및 자영업자, 가족 종사자의 구분이 가능하도록 되어 있다. 만약 연구자가 종사상지위 변수를 비교연구에서 사용하고자 한다면 JPSC에서 이 변수를 사용하면 된다.

다음으로 산업 변수는 두 조사 자료에 있어서 대분류 수준에서 큰 차이를 보여주고 있지 않으나 JPSC가 덜 세부적으로 업종을 구분²²⁾하고 있다. 특별히 서비스업의 구분

〈표 4〉 JPSC와 KLIPS의 직업생활 관련 변수 비교*

변수 설명	JPSC		KLIPS	비고
	본인	배우자		
직업	Q859	Q860	P05723	KLIPS 신직업코드 변수는 P05724임
산업	Q146	Q217	P05721	KLIPS 신산업코드 변수는 P05722임
종업원수	Q145	Q216	P05728	JPSC 범주형(KLIPS의 P05729)만 제공
회사창립시기	Q156	Q227		
고용 지위	Q147	Q218	P05732	JPSC 상근, 파트·아르바이트 등 구분
임금결정방식	Q148	Q219	P05762	JPSC 월급, 주급, 일급, 시급, 기타로 구분
임금	Q149~	Q220~	P05763~	임금결정방식에 따른 임금액
주당노동시간	Q152	Q223	P05751	JPSC 범주형 변수임
잔업시간	Q153	Q224	P05756	JPSC 범주형 변수임
서비스 잔업시간	Q154	Q225		JPSC 범주형 변수임
연근무일수	Q155	Q226	P05753	KLIPS 주당 평균 근무일수임.
취업월수(경력)	Q193	Q255	P05701~	KLIPS 취업연월일임.
유급휴가일수	Q167	Q238		KLIPS 유급휴가 유무 및 혜택 여부
취득휴가일수	Q168	Q239		
육아·개호휴업	Q880~	Q851~	P05054	JPSC 세부적, KLIPS 육아휴직 여부/혜택만
직업훈련	Q169~		P05131~	JPSC 유무, 내용, 참가일수, 업무시간 내 여부 등

* 동일한 2002년 조사시점으로 JPSC는 10차 연도, KLIPS는 5차 연도 개인 자료임.

22) JPSC의 산업코드는 ① 농·임업, ② 어업·수산업, ③ 광업, ④ 건설업, ⑤ 제조업(출판, 인쇄 포함), ⑥ 도소매, 음식 및 숙박업, ⑦ 금융, 보험 및 부동산업, ⑧ 운수·통신업, ⑨ 전기, 가스, 수도 및 열공급업, ⑩ 서비스업, ⑪ 공무, ⑫ 기타. ⑬ 판별 불가 등이다.

이 상세하지 않다. 기업규모 변수와 관련해서 JPSC는 범주형으로만 제시되고 있으며 KLIPS는 종업원수를 정확하게 모를 경우에만 범주형 변수에 응답하도록 문항이 구성되어 있다. 다행스러운 것은 두 조사 자료의 종업원수 범주는 세부적이냐 아니냐의 차이가 있을 뿐 동일하게 구분되어 있다. 이어서 고용지위 변수의 경우 JPSC는 KLIPS 처럼 고용형태(정규직, 비정규직) 변수와 노동시간 형태(시간제, 전일제)로 구분되어 있지 않다. 일본에서는 통상 정사와 비정사의 구분이 널리 쓰이고 있으며, 비정사의 상당 부분은 파트타임 및 아르바이트 사원을 의미한다. 그렇기 때문에 현실적으로 노동시간 형태 변수로서 두 자료의 비교가 가능하다.

임금 변수는 두 조사 자료 모두 임금지급방식과 그에 따른 임금액을 제시하고 있으며 특별히 KLIPS의 경우는 월평균 임금액수를 별도로 제시하고 있다. 노동시간과 관련해서 KLIPS는 노동시간 그 자체를 제공하고 있으나 JPSC는 범주형으로 정보를 제공하는 차이가 존재한다. 한편 JPSC는 서비스 잔업(サービス残業)시간에 대한 정보를 제공하고 있는데 서비스 잔업은 임금이 지불되지 않고 진행되는 잔업을 의미하는데 일을 집에 가지고 가는 것을 의미하는 보자기 잔업(風呂敷残業)과 더불어 일본에서는 중요한 쟁점 사항 중의 하나이다. 이와 관련하여 KLIPS에서는 초과근무수당 여부(P05758)와 지급방법(P05759) 등을 알 수 있다. 한편, 휴가, 휴직 및 직업훈련과 관련해서는 JPSC가 매우 상세한 정보를 제공하고 있다.

IV. JPSC의 이용방법

JPSC는 단지 학술적 목적인 경우에 한해서 대학이나 정부 혹은 공공 연구소에 종사하는 연구자 및 대학원생에게 공개되고 있다. JPSC의 자료 제공 절차는 일본의 대부분 공개 자료와 마찬가지로 매우 복잡하고 엄격하게 이루어지며 판매 형식을 취하지 않고 아주 적은 발송비용(¥2,000의 우송료)만을 받고 있는 실정이다.

JPSC의 자료 사용 절차는 다음과 같다. 먼저 일본 가계경제연구소의 홈페이지(<http://www.kakeiken.or.jp>)에 접속하여 지원 양식을 다운로드한다. 자료 이용을 위한 지원양식은 다섯 가지의 문서로 구성되는데 ① JPSC 자료 이용을 위한 지원서, ② 연구 제안서, ③ 연구 개요, ④ 이력서, ⑤ 동의서, ⑥ 추천서 등이다. 먼저 지원서는 지원자의 이름, 서명, 소속 및 연구 제목, 연구비, 자료 이용기간(최대 1년 이내), 요구 자료 등을 작성하도록 되어 있다. 자료는 2004년 현재 1차 연도(1993) 자료에서부터

8차 연도(2000) 자료까지 이용이 가능하다. 연구 제안서는 A4 한 장 정도로 연구 제목, 연구 목적 및 JPSC 자료에서 사용하고자 하는 질문 내용과 코드번호를 적도록 되어 있다. 연구 개요는 연구 계획과 방법론을 구체적으로 기술하도록 되어 있으며, 연구 결과를 공표하는 학술적 활동(학술회의에 발표할 발표문의 제목, 학회명, 일시와 발표하고자 하는 학술지에 기고할 논문 제목, 학술지 명, 발행기관과 일시)을 적도록 되어 있다. 추천서는 특별한 양식은 없으나 지원서에 기재된 연구 제목, 기관, 공식 주소 그리고 추천의 이유 등을 반드시 포함해야 한다. 이 모든 양식은 이-메일(e-mail)로는 받지 않고 오직 친필로 작성하여 우편으로 보내야 하며, 연구자가 복수일 경우 모든 연구자는 ④~⑥ 항목을 반드시 제출토록 하고 있다. 이렇게 제출된 지원서는 ‘소비생활에 관한 패널조사연구회(消費生活に關するパネル調査研究會)’의 심사를 거쳐 지원이 결정되며, 지원자는 자료를 담은 CD롬과 관련 자료를 받게 된다. 자료의 제공 형식은 엑셀 형식(CSV)의 파일, SPSS 시스템 파일(SAV), 그리고 텍스트 형식 파일 등 세 종류이다. 이와 함께 가계경제연구소는 설문지와 엑셀 형식의 코드북을 제공하고 있다.

V. JPSC의 방법론적 시사점 및 제한점

JPSC 자료에 대한 검토를 통해서 얻을 수 있는 패널조사에 대한 방법론적 시사점은 응답자 및 조사원 관리가 응답률을 높이는데 밀접한 관련이 있다는 점이다. JPSC의 안정적인 응답률의 유지는 상당 부분 응답자 및 조사원 관리에서 비롯된 것으로 보인다. 특히 JPSC는 조사 성공시 5,000엔의 현금 지급 외에도 1,600엔 상당의 조사 보고서를 제공하고 있으며, JPSC 관련 보도나 신문기사 내용을 담은 소식지를 응답자에게 제공하고 있는 등 응답자 관리에 조사 예산의 상당 부분을 사용하고 있으며, 이러한 응답자 관리에 다른 패널조사에 비해서 안정적인 패널 응답률 유지에 기여를 했을 것으로 판단된다²³⁾. 또한 조사원 관리와 관련, 안정적인 응답률 확보를 위해 용역 의뢰한 조사업체와의 신뢰관계를 지속적으로 유지해 왔으며 이에 따라 조사원의 대다수가 조사 기간 내내 참여한 장기근속자들로 구성되었다. 이와 관련, 최근 패널조사의 표본이탈 요인에 관한 연구들은 응답자들의 인구학적·사회경제적 특성보다는 면접시

23) 물론 이러한 해석은 다소 제한적일 필요가 있다. 조사 예산은 표본수와 밀접한 관련이 있는데 JPSC는 상대적으로 표본수가 적은 데 비해서 일반적인 패널조사는 표본수가 5,000~10,000 여 명에 이르고 있기 때문에 JPSC와 같은 응답자 관리예산 책정에는 무리가 있다고 할 수 있다.

간, 조사방법, 응답자에 대한 사례금, 동일 조사원의 조사 여부 등 실사 과정에서 발생할 수 있는 표본이탈 요인을 밝히려고 시도하고 있다(이상호, 2003; Hill and Willis, 2001; Zabel, 1998).

JPSC의 제한점은 자료의 대표성 문제와 조사 기법 등으로 요약된다. 첫 번째로 자료의 대표성 문제는 표본수의 문제, 응답률의 문제, 그리고 가중치의 문제 등으로 구분된다. 먼저 표본수의 문제는 JPSC의 가장 큰 제약요인으로 볼 수 있다. 패널자료의 장점은 횡단조사 자료와 시계열 자료에서 얻을 수 있는 정보를 모두 가지고 있으면서 이들 자료에서는 얻을 수 없는 정보를 제공한다는 점이다. 특히 미시적인 단위의 동태 분석이 가능하다는 점이 큰 장점이라고 할 수 있는데 이를 위해서는 표본수가 비교적 클수록 분석 대상이 증가하게 된다. 실업, 취업, 졸업, 이혼, 사망 등 동태분석의 중요한 연구 대상들은 대개 소수의 응답자만이 경험하는 사건이기 때문에 이러한 개인들의 변화를 포착할 수 있는 수준의 표본수를 확보하는 것이 무엇보다 중요하다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 두 차례에 걸친 JPSC의 표본 추가는 표본탈락을 보정하는 차원 뿐만 아니라 적정수의 표본수를 유지하기 위한 교육책으로 보여진다. 이어서 표본조사 자료의 결과가 대표성을 가지려면 적절한 가중치를 부여하는 것이 필요한데 JPSC는 가중치를 개발하여 제시하고 있지 않다. 물론 가중치를 통해 표본의 대표성 문제가 완전히 해결된다고 말하기 어렵지만 가중치는 자료의 대표성을 강화하는 유력한 도구임에는 틀림없다. 이에 따라 대부분의 국내외 패널자료들은 가중치를 제시하고 있다. KLIPS의 경우도 1999년과 2003년 등 두 차례에 걸쳐 가중치를 개발한 바 있다(강석훈, 2003; 김기현, 2003). JPSC는 표본수가 상대적으로 적기 때문에 가중치의 필요성이 더 크다고 말할 수 있는데 가계경제연구소는 예산상의 제약을 이유로 아직까지 가중치를 개발하고 있지 않은 실정이다.

두 번째로 조사 기법과 관련하여 JPSC가 유치조사법을 사용한 데 따른 다양한 문제점이 드러나고 있다. 우선, 첫 조사의 응답률이 결과적으로 매우 낮은 중요한 이유는 조사 기법의 선택이 작용하였다고 볼 수 있다. 이어서 질문에 대한 응답이 조사원의 통제하에 이루어지지 않기 때문에 면접법에 비해서 상대적으로 잘못된 응답과 응답에 대한 누락이 많다는 제약이 존재한다. 가계경제연구소는 전자와 관련하여 패널조사의 장점을 활용하여 잘못된 응답을 전년도 응답 결과를 토대로 진화 확인 작업을 통해 추가적으로 보정하고 있으나 후자에 대해서는 별다른 조치를 취하고 있지 않다. 곧 누락된 응답 항목에 대한 처리는 전적으로 자료를 분석하는 연구자에게 맡겨 놓은 상태이다.

이러한 제한점에도 불구하고 JPSC는 장기간의 패널자료인 데다 그동안 비교적 높은 표본유지율을 보여주고 있으며, 일반 연구자에 대한 자료 공개 원칙을 처음부터 고수

해 왔다는 점에서 의의가 있다. 특히, 국내의 패널자료와 조사항목이 매우 유사하다는 점에서 한일간의 비교 연구의 가능성도 열려 있다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

- 강석훈. 『KLIPS의 가중치 부여방안 연구』. 『한국노동패널연구』. Working Paper Series 2003-4, (2003).
- 금재호a. 『고용관련 패널조사의 의의와 필요성』. 『한국노동패널연구』. Working Paper Series 97-01, (1998).
- 금재호b. 『패널조사의 응답자 관리』. 『한국노동패널연구』. Working Paper Series 97-05, (1998).
- 김기현. 『한국노동패널조사의 2003년 가중치』. 『매월노동동향』. 통권 제25호, 한국노동연구원, (2003) pp. 61-73.
- 방하남·황수경·김기현·김지경·박시내·이상호 『한국가구와 개인의 경제활동(IV)』. 한국노동연구원, (2002).
- 신동균. 『미국 패널데이터의 현황과 시사점: PSID, NLSY, KHPS, KLIPS를 중심으로』. 『한국노동패널연구』. Working Paper Series 97-02, (1998).
- 이상호. 『청년패널의 표본이탈 요인분석』. 『제2회 산업·직업별 고용구조 조사 및 청년패널 심포지움 자료집』. (2003), pp. 301-323.
- 家計經濟研究所 篇, 『消費生活に關するパネル調査(第1年度)』. 大藏省印刷局, (1994).
- _____ 篇, 『消費生活に關するパネル調査(第2年度)』. 大藏省印刷局, (1995).
- _____ 篇, 『消費生活に關するパネル調査(第3年度)』. 大藏省印刷局, (1996).
- _____ 篇, 『現代女性の暮らしと働き方-消費生活に關するパネル調査(第4年度)』. 大藏省印刷局, (1997).
- _____ 篇, 『現代女性の暮らしと働き方-消費生活に關するパネル調査(第5年度)』. 大藏省印刷局, (1998).
- _____ 篇, 『現代女性の暮らしと働き方-消費生活に關するパネル調査(第6年度)』. 大藏省印刷局, (1999).
- _____ 篇, 『現代女性の暮らしと働き方-消費生活に關するパネル調査(第7年度)』. 大藏

- 省印刷局, (2000).
- _____, 篇, 『現代女性の生活意識と不安-消費生活に関するパネル調査(第8年度)』. 財務省印刷局, (2001).
- _____, 篇, 『停滞する經濟, 變動する生活-消費生活に関するパネル調査(第9年度)』. 財務省印刷局, (2002).
- _____, 篇, 『家計・任事・暮らしと女性の現在-消費生活に関するパネル調査(第10年度)』. 國立印刷局, (2003).
- 久木元眞吾・村上あかね, 『第2回 パネル調査・カソファレソス 報告』, 『季刊 家計經濟研究』通卷 第58号, (2003) pp. 64-68.
- 佐藤博樹・石田浩・池田謙一 編, 『社會調査の公開データ 2次分析への招待』. 東京大學出版會, (2000).
- 永井曉子・久木元眞吾・溝口由己, 『パネル調査・カソファレソスリポート』, 『季刊 家計經濟研究』通卷 第54号, (2002), pp. 70-81.
- 松田光司, 『調査データの復元と二次分析 Hunterの命題の検証』, 『理論と方法』 17권 1호, (2002), pp. 23-40.
- 村上あかね, 『なぜ脱落したのか-消費生活に関するパネル調査における脱落理由の分析』, 家計經濟研究所 篇, 『家計・任事・暮らしと女性の現在-消費生活に関するパネル調査(第10年度)』. 國立印刷局, (2003), pp. 115-122.
- Fahy, T. W. *The National Longitudinal Surveys of Labor Market Experience: An Annotated Bibliography of Research*. Ohio State University, (1995).
- Bourque, L. B. & E. P. Fielder. *How to Conduct Self-Administered and Mail Surveys*. London : Sage, (1995).
- Babbie, E. R. *The Practice of Social Research*. Wardsworth Publishing, (2001). 고성호 외 역, 『사회조사방법론』, 그린, (2002).
- Hill, D. H. & R. J. Willis. “Reducing Panel Attrition: A Search for Effective Policy Instruments”, *The Journal of Human Resources* 36 (3), (2001), pp. 416-438.
- Zabel, J. E. “An Analysis of Attrition in the Panel Study of Income Dynamics and the Survey of Income and Program Participation with an Application to a Model of Labor Market Behavior”. *The Journal of Human Resources*. 33 (2), (1998), pp. 479-506.

The Japanese Panel Survey on Consumers(JPSC): Design and Methodology

Ki Hun Kim

This Study reviews panel data design, sampling method, data collecting procedures, questionnaire of the Japanese Panel Survey on Consumers (JPSC). the JPSC was collected by the Institute for Research on Household Economics and, is a longitudinal survey on Japanese young women regarding their consumer life and economic activities. The main purpose of this paper is to introduce the JPSC to Korean researchers for the extension of comparative studies. Also, this paper examines the design and methodology of the JPSC to extract methodological implications for Korean panel surveys.

Key Words : Panel Survey, Secondary Analysis, Response Rates, Self-Report Method

노동정책연구

2004. 제4권 제1호 pp. 23~55

© 한국노동연구원

연구논문

2003년 노사분규의 주요 특징과 정책과제

이동명*
김강식**

본 연구는 2003년에 노사분규가 발생한 총 320개 중 설문에 응답한 296개 사업장을 대상으로 주요 특징을 분석하였으며, 그 결과를 바탕으로 다음과 같은 노사관계 안정화를 위한 정책과제를 제시하고자 한다.

첫째, 외부환경 측면에서 노사분규는 지역, 업종, 노조의 상급단체 등에 따라 차이가 있으므로, 이에 대한 고려가 반드시 있어야 한다.

둘째, 내부환경 측면에서 기업의 규모와 노조의 설립 시기 등이 노사분규에 영향을 미친다. 노사분규는 대기업, 신설 노조에서 집중적으로 발생되므로 이에 대한 정책적 고려가 필요하다.

셋째, 투입요소, 즉 노사분규의 직접적인 원인이 되는 쟁점으로는 임금성 부분의 비중이 높았으나, 고용을 중심으로 한 다양한 원인이 함께 나타나고 있다. 특히 불법 분규인 경우 비임금성 부분의 비중이 높았다.

넷째, 과정요소 측면에서 시기 집중에 대한 대책, 노사의 대응 행동에 대한 모델이 정립되어야 할 것이다.

다섯째, 노사분규의 결과적 측면에서 현재 불법 노사분규의 비중도 상당한 것으로 나타났다. 반면 불법 분규에 대해서도 공권력의 투입은 자제되는 것으로 나타났다. 엄격한 법집행이 요청된다고 하겠다.

핵심용어 : 노사분규, 불법 노사분규, 정책과제

투고일 : 2004년 1월 26일, 심사의뢰일 : 2월 6일, 심사완료일 : 2월 18일

* 한국항공대학교 경영학과 조교수(dmlee@gko.ac.kr)

** 한국항공대학교 경영학과 교수(kskim@hau.ac.kr)

I. 서론

한국 노사관계는 대립적 노사관계로 특징지어진다. 오늘날 대립적 노사관계는 기업 경영, 구조조정, 고용창출의 최대 걸림돌이 되고 있다. 불법·폭력파업, 생산성과 무관한 높은 임금인상 등으로 경영환경은 악화되고 기업 경쟁력은 악화되고 있다. 공기업·금융부문 개혁 및 기업 구조조정은 사용자의 일방적 주도, 노조의 강한 저항, 정부의 무원칙한 대처로 인하여 막대한 공적자금 투입에도 불구하고 지체되고 있다. 대립적 노사관계는 대외신인도와 외자유치의 심각한 저해요인이 되고 있다. 국내 투자를 희망하는 외국기업들에게 가장 큰 부담은 대립적 노사문화로, 노사 쌍방의 요구방식이 과격할 뿐만 아니라 불법적인 행동도 마다하지 않는 것으로 인식되고 있다.

〈표 1〉 노사분규 추이

(단위: 건)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
노사분규(건)	78	129	198	250	235	322	320

자료: 노동부

한국 노사관계의 또 하나의 특징으로 불법 노동쟁의의 관행화를 들 수 있다. 불법 파업, 기물파괴, 인명구타 등의 폭력적 노사분규가 관행화되어 있다. 사용자는 노동조합을 적대시하여 대화의 상대로 인정하지 않고, 오로지 노조의 무력화를 시도하고 있다. 노동조합도 상급단체간 선명성 경쟁으로 인하여 노사 문제와 무관한 정치 성향의 노동운동도 나타나고 있다. 대다수 조합원이 파업에 반대하는 상황임에도 일부 노조간부가 외부 세력을 끌어들이어 파업을 강행하는 사례가 빈발하고 있다.

노동쟁의의 목적에 있어서도 구조조정, 경쟁력 확보 등의 문제에 노사가 극단적으로 대처하여 노사간 대화를 통한 자율적인 문제 해결보다는 힘을 통한 상대의 굴복을 시도하고 있는 실정이다. 노동쟁의의 방법에서 법·질서보다 집단의 힘과 정서에 호소하는 악습이 확산되고 있다. 이에 따라 폭력적 노사분규의 빈발로 경제 부담이 가중되고 있으며 국가 이미지에 악영향을 미치고 있다. 그 결과 법치주의와 시장경제 질서가 약화되고 있으며, 선동과 강압을 이용한 집단행동으로 불법적 사익을 강제하는 병리적

현상이 사회적 행위양식으로 고착·확산되고 있는 실정이다.

나아가, 법과 원칙을 무시한 노동행정과 관행으로 인하여 불법·과격분규가 악순환되고 있다. 불법 파업 → 폭력 → 징계·고소·고발의 악순환이 반복되고 있으며, 현장 노동행정 지도는 조기 타결에만 역점을 두어 원칙의 훼손이 빈번하게 발생되고 있다. 불법 행위자에 대한 고소·고발도 대타협·사회통합이라는 미명 아래 무력화되고 있는 실정이며, 생산시설 점거 및 기물파손, 인신폭력 등 불법행위도 면책되고 있는 경우가 적지 않다. 이러한 무원칙한 해결 선례가 동반자적·안정적 노사관계 구축에 걸림돌이 되고 있다.

이렇듯 그동안 우리 노사관계의 현실은 합리적 관점에서 대화와 타협을 통해서보다는 비합리적이고 감정적 차원에서 힘의 논리를 앞세우는 경향이 많았다. 힘의 논리를 기반으로 한 노사관계로 인하여 노사가 합법적 규정과 규칙을 준수하며 공동의 이익을 추구하기보다는 경영과 노동 간의 과도한 ‘힘겨루기’식 노사갈등 양상은 물론, 탈법과 위법적 행동이 나타나는 등 부작용도 컸다.

이제 더 이상 노동문제가 경제성장, 금융·공공·기업의 구조조정, 외국인투자유치에 걸림돌이 되지 않도록 법치주의 노사문화와 국제기준에 부합하는 제도의 구축이 시급하다. 이에 본 연구에서 다음을 조사·분석하고자 한다.

- 노사분규의 원인을 조사한다. 노사간의 쟁의행위가 노사관계를 둘러싼 환경, 교섭 과정, 노사간 교섭 대상 등과 어떤 관련성이 있는지를 심층 분석한다.
- 나아가, 불법 쟁의행위 원인을 조사한다. 불법 쟁의행위가 노사관계 환경, 현안, 교섭 과정 등과 어떤 관련성이 있는지를 심층 분석한다.
- 이상의 분석을 기초로 합리적·생산적 쟁의문화를 형성하기 위한 정책과제가 무엇 인지를 검토하고자 한다.

Ⅱ. 2003년 노사분규의 주요 특징

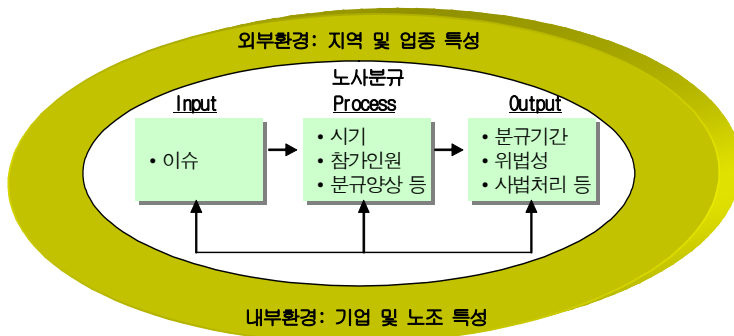
1. 분석 Framework

2003년 노사분규의 주요 특징을 파악하기 위해 2003년 1월 1일~12월 31일 기간 중 노사분규 발생 사업체 전체를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 2003년 8월 말과 2003년 12월 등 두 차례에 나누어 실시되었다. 각 지방노동사무소의 근로감

독관이 설문에 응답하는 방식으로 진행되었다. 모두 296개 노사분규 사업장이 설문에 응답하여 분석에 사용되었다.

노사분규를 분석함에 있어 시스템적 시각을 활용하고자 한다. 노사관계에 대한 시스템적 분석들은 Dunlop(1958)에서 비롯된다. 그러나 Dunlop(1958)의 분석들은 노사관계 전반을 분석하는 데에는 유용할지 모르지만 노사분규라는 제한된 현상을 기술하는 데는 지나치게 포괄적이라 할 수 있다. 이에 본 연구는 동태적 시스템의 기본 속성(최종태, 1981)에 따라 2003년 노사분규 분석을 체계화하였다. [그림 1]과 같이 동태적 시스템 속성에 따라 투입(input)-과정(process)-산출(output)의 흐름 및 외부환경 분석을 주요 분석 항목으로 설정하였다.

[그림 1] 노사분규 분석의 Framework



환경 분석은 시스템의 경계 밖에 존재하는 것으로서 외부환경과 내부환경으로 나누어 분석한다. 외부환경에서는 노사분규에 영향을 미치는 지역, 업종, 상급단체에 대한 분석을 실시한다. 내부환경에서는 노사분규에 영향을 미치는 사업장의 특성을 분석한다. 여기서는 사업장(조합원)의 규모, 외국인 투자 여부, 노조 설립시기 등을 분석한다.

투입요소로는 노사분규의 직접적인 이유가 무엇인지를 규명하는 데 초점을 두었다. 노사 대립의 쟁점, 현안은 무엇인지를 파악하였다.

과정요소로는 노사분규가 발생되어 종료되기까지 노사의 행동을 분석한다. 구체적으로 노사분규 발생시기, 종료시기, 참가인원, 교섭방식, 쟁의행위 유형, 노사의 대응조치 등이 주요 항목으로 분석된다.

결과요소로는 노사분규에 대한 종합적 평가에 대한 것이다. 구체적으로는 분규 지속기간, 적법성 여부, 경찰력 투입, 노사의 사법처리 등을 분석한다¹⁾.

2. 외부환경

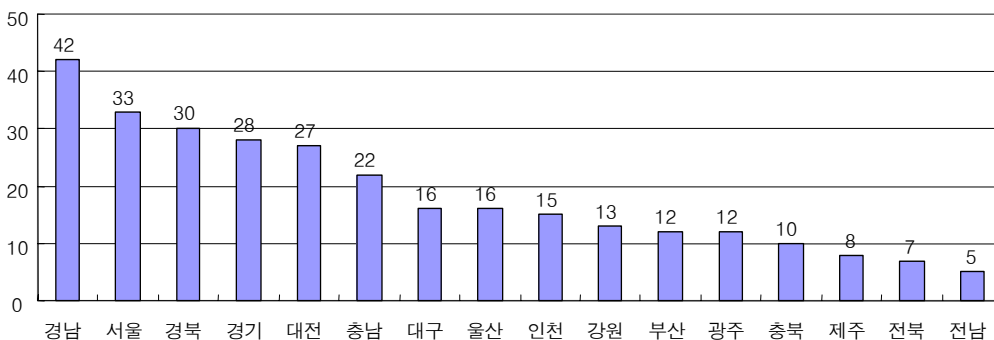
가. 지역

296개 노사분규 사업장의 지역별 분포는 경남 42개 업체(14.2%), 서울 33개 업체(11.1%), 경북 30개 업체(10.1%), 경기 28개 업체(9.5%), 대전 27개 업체(9.1%), 충남 22개 업체(7.4%), 대구 16개 업체(5.4%), 울산 16개 업체(5.4%), 인천 15개 업체(5.1%) 등으로 나타나고 있다.

경남·경북 등 사업체가 밀집한 지역은 물론 서울과 경기, 대전·충남 등 전국적으로 노사분규가 발생되고 있음을 보여주고 있다.

[그림 2] 지역별 노사분규 발생건수

(단위: 건)



나. 업종

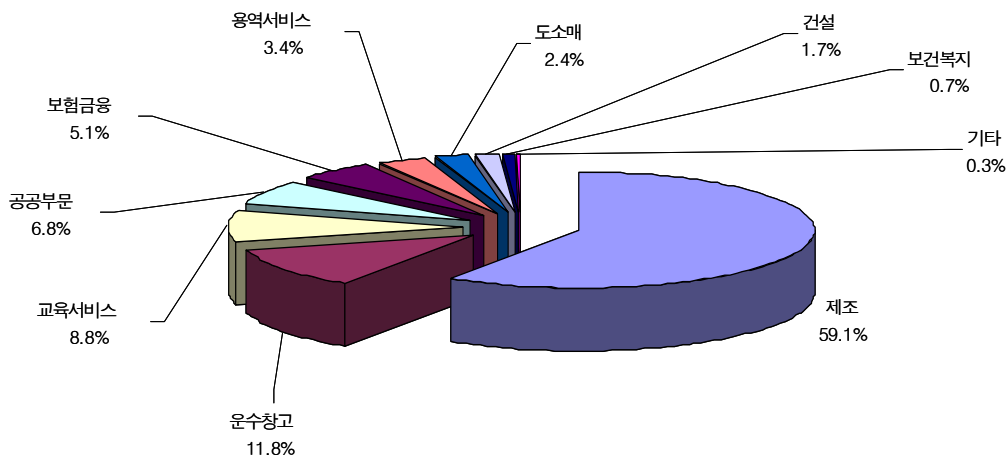
296개 노사분규 사업장을 업종별로 살펴보면 제조업 175개 업체(59.1%), 운수·창고 35개 업체(11.8%), 교육서비스 26개 업체(8.8%), 공공부문 20개 업체(6.8%), 보험금융업 15개 업체(5.1%), 용역서비스 10개 업체(3.4%), 도소매 7개 업체(2.4%) 등으로 나타났다.

즉 제조업을 중심으로 전 업종에서 노사분규가 발생하고 있다. 특히 운수·창고, 교육서비스, 공공부문, 보험금융업 등 서비스분야가 전체 노사분규 발생빈도 중 30% 이

1) 4개의 결과요소 중 분규 지속기간, 적법성 여부, 경찰력 투입 등은 노사분규의 과정요소로 설정할 수도 있을 것이다. 그러나 본 연구에서는 이들 지표가 노사분규를 종합적으로 판단하는 측면이 있다고 보아 결과요소로 분류하였다.

상을 상회하고 있어 주요 분류부문으로 부각되고 있다.

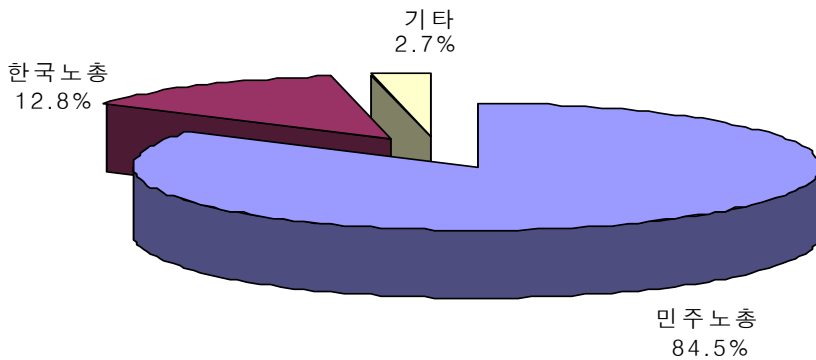
[그림 3] 업종별 노사분규 발생비율



다. 상급단체

노동조합의 상급단체 여부에 따라 노사분규 발생현황을 살펴보면, 민주노총 산하 사업장이 250개 (84.5%), 한국노총 산하가 38개(12.8%), 기타 7개(2.7%)로 나타났다. 민주노총 산하 사업장에서 상대적으로 높은 노사분규 발생빈도를 보여주었다.

[그림 4] 상급단체별 노사분규 발생비율



3. 내부환경

가. 규모

규모는 여러 가지로 고찰할 수 있겠으나, 본 연구에서는 근로자수와 조합원수로 분석하였다. 노사분규가 발생한 296개 사업장의 근로자수는 평균 942명, 조합원 수는 611명 정도로 나타났다. 그러나 그 범위를 보면 근로자수는 최하 7명에서 50,217명까지, 조합원 수는 2명에서 38,093명 등 다양한 것으로 나타났다. 이는 노사분규가 사업체나 조합원 규모에 상관없이 광범위하게 발생함을 의미한다.

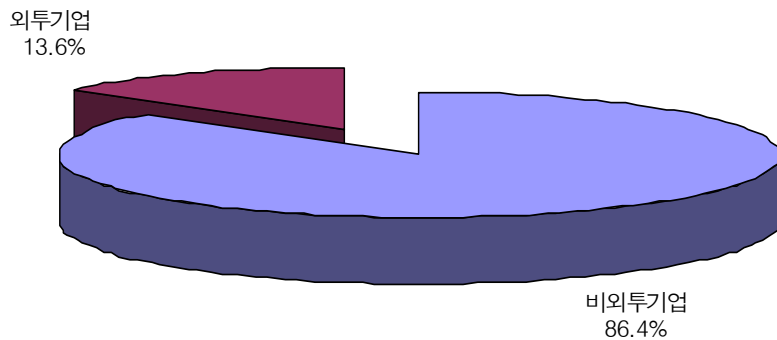
〈표 2〉 노사분규 사업체의 근로자수와 조합원 수

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
근로자수	295	7	50,217	942.3	3975.4
조합원수	296	2	38,093	610.9	2971.2

나. 외투기업 여부

외투기업 여부에 따라 노사분규 발생현황을 살펴보면 외국인투자가 조금이라도 있는 사업장의 경우 40개(13.6%) 기업에서, 없는 사업장의 경우 255개(86.4%)로 각각 나타났다. 이를 전체 기업수의 분포와 비교하면 외국인투자가 있는 기업의 경우가 노사분규 발생빈도가 높지는 않은 실정이다.

〔그림 5〕 외투기업 여부별 노사분규 발생비율

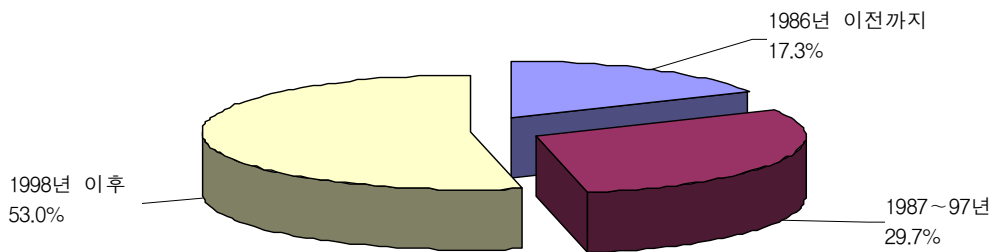


다. 노조 설립시기

노사분규 발생현황을 노조 설립시기, 즉 1986년과 1997년을 기준으로 구분하여 살펴 보았다. 1986년 이전에 설립된 노조는 49개 업체(17.3%), 1987년과 1997년 사이 설립된 노조는 84개 업체(29.7%), 1997년 IMF 이후에 설립된 노조는 150개 업체(53.0%)로 나타났다. 노사분규 발생 사업장의 절반 이상이 1998년 이후 노조가 설립된 기업체였다.

분규 발생건수 분석에서 가장 많은 비중을 차지하였던 1998년 이후 설립 노조를 각 연도별로 나누어 추가적인 분석을 실시하였다. 분석 결과 1998년 이후 발생한 분규 150건을 연도별로 나누어 보면 1998년 7건, 1999년 12건, 2000년 17건, 2001년 30건, 2002년 53건, 2003년 30건으로 나타났다. 설립된 지 채 1년이 되지 않은 2003년의 경우를 제외하면, 신생노조일수록 노사분규가 발생할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 당사자들의 경험이 노사관계의 안정화에 어느 정도 기여하는 것으로 판단된다.

[그림 6] 노조 설립연도별 노사분규 발생비율



[그림 7] 1998년 이후 노조 설립연도별 노사분규 발생건수



4. Input

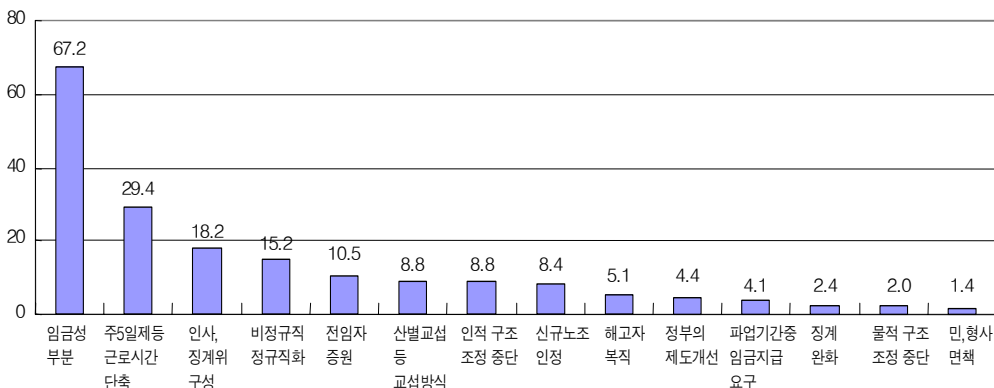
가. 쟁점

노사분규의 원인이 되는 주요 쟁점으로 임금 관련 부분이 199개 사업체(67.2%), 주 5일제 등 근로시간 단축이 87개 사업체(29.4%), 인사·징계위원회 구성이 54개 사업체(18.2%), 비정규직의 정규직화가 45개 사업체(15.2%), 전임자 증원이 31개 사업체(10.5%), 산별교섭 등 교섭방식이 26개 사업체(8.8%), 인적 구조조정 중단이 26개 사업체(8.8%), 신규노조 인정이 25개 사업체(8.4%), 해고자 복직 15개 사업체(5.1%), 정부의 제도개선 13개 사업체(4.4%), 파업기간 중 임금지급 요구가 12개 사업체(4.1%), 징계완화 5개 사업체(2.4%), 물적 구조조정 중단 6개 사업체(2.0%), 민·형사 면책 4개 사업체(1.4%) 등으로 나타났다. 특히 이들 쟁점은 어느 하나만이 아니라 임금을 중심으로 여러 쟁점이 복합적으로 나타나는 양상을 띠고 있었다. 따라서 노사분쟁의 진정한 쟁점 원인을 추출하는 것이 용이하지 않은 실정이다.

그 외 기업의 특수성을 반영하는 고용안정 문제, 근로계약서 질환 대책, 조합원 가입 범위, 경영자료 공개, 인사발령 철회, 민간위탁 반대, 유니언숍, 채용시 노조 동의, 인력충원, 임금체불, 신규 단체협약, 전임자수 등 다양한 쟁점이 있었다.

[그림 8] 노사분규의 주요 쟁점

(단위 : %)



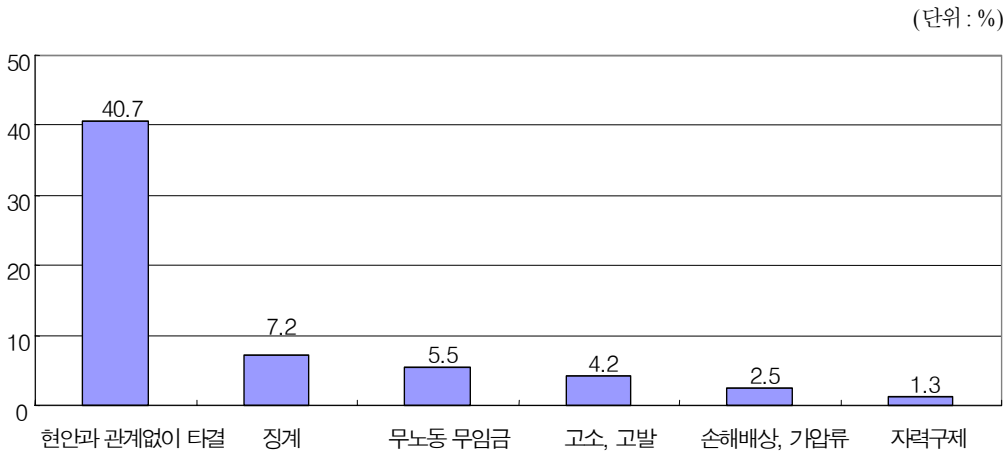
주: 비율 합계가 100% 이상인 것은 복수응답이기 때문이다.

나. 현안

노사분규시 임·단협 외에 협상타결을 지연시킨 현안문제에 대한 조사 결과 96개 사업장(40.7%)에서 현안과 관계없이 타결된다는 응답이 나타났다. 이는 노사분규 중 상당 부분이 이슈의 합리적 해결이 아니라 권력투쟁(power game) 양상으로 전개되는 측면이 있음을 의미한다고 하겠다. 그 외 협상을 지연시킨 이유로 징계 17개 사업장(7.2%), 무노동무임금 13개 사업장(5.5%), 고소·고발 10개 사업장(4.2%), 손해배상·가압류 6개 사업장(2.5%), 자력구제 3개 사업장(1.3%) 등으로 나타났다. 이는 다음에 살펴볼 사용자의 대응조치와 관련되는 것으로 대결적 노사분규 양상의 한 단면이라 하겠다.

그 외 기업의 특수성을 반영하여 노조위원장 해고, 1사 2노조, 노사협의회위원 구성, 노사대표자 변경, 합병 관련 고용승계, 회사매각 문제, 상급단체 파업지침, 인사발령, 산별교섭에 따른 지연, 해고자 문제, 민간위탁 관련, 구조조정, 주 40시간 근무, 소사장제 도입, 해고자 복직, 신규노조 인정, 생산성향상 등 협상 지연과 관련된 다양한 현안(112건, 47.5%)이 있었다.

[그림 9] 협상 지연 현안문제 비율



주: 이외에도 기업의 특수성을 반영하여 다양한 현안(112건, 47.5%)이 있음.

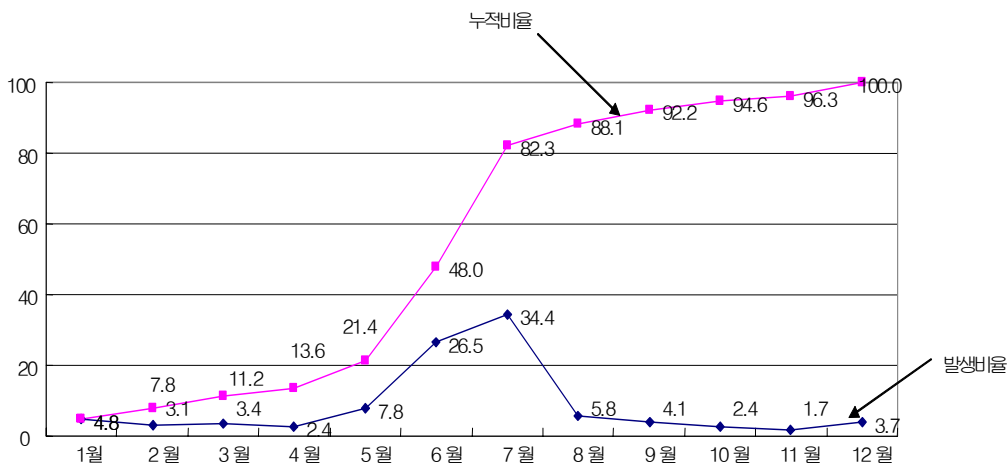
5. Process

가. 발생시기

296개 사업장을 노사분규 발생시기별로 살펴보면 1월 14건(4.8%), 2월 9건(3.1%), 3월 10건(3.4%), 4월 7건(2.4%), 5월 23건(7.8%), 6월 78건(26.5%), 7월 101건(34.4%), 8월 17건(5.8%), 9월 12건(4.1%), 10월 7건(2.4%), 11월 5건(1.7%), 12월 11건(3.7%)으로 각각 나타났다. 노사분규가 6·7월에 급격히 증가하고 있으며, 이때가 전체 발생빈도의 약 60%를 보여주고 있다. 이는 노사분규가 특정 시기에 집중되어 발생되고 있음을 의미한다.

[그림 10] 노사분규 발생시기별 비율

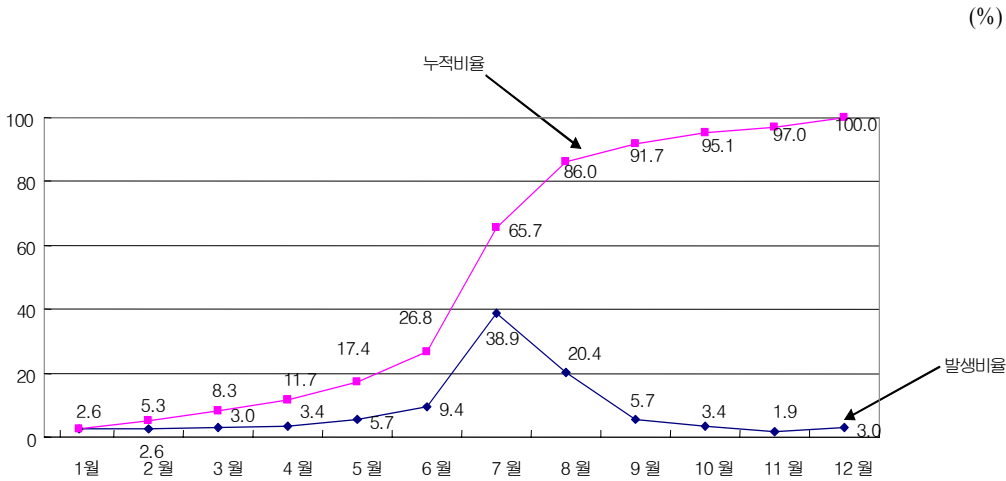
(단위 : %)



나. 종료시기

노사분규가 종료한 시기에 따라 각 사업체의 빈도를 살펴보면 1월 7건(2.6%), 2월 7건(2.6%), 3월 8건(3.0%), 4월 9건(3.4%), 5월 15건(5.7%), 6월 25건(9.4%), 7월 103건(38.9%), 8월 54건(20.4%), 9월 15건(5.7%), 10월 9건(3.4%), 11월 5건(1.9%), 12월 8건(3.0%)으로 각각 나타났다. 이를 앞서 살펴본 발생시기와 관련하여 살펴보면 노사분규의 가장 많은 수가 6·7월에 발생하여 약 1개월의 간격을 두고 7·8월에 종

(그림 11) 노사분규 종료시기별 비율



주의: 8월에 불법 노사분규의 종료시점이 많이 나타난 것은 조사시기(9월)와 관련되는 측면이 있다고 판단된다.

료되는 특징을 지니고 있다.

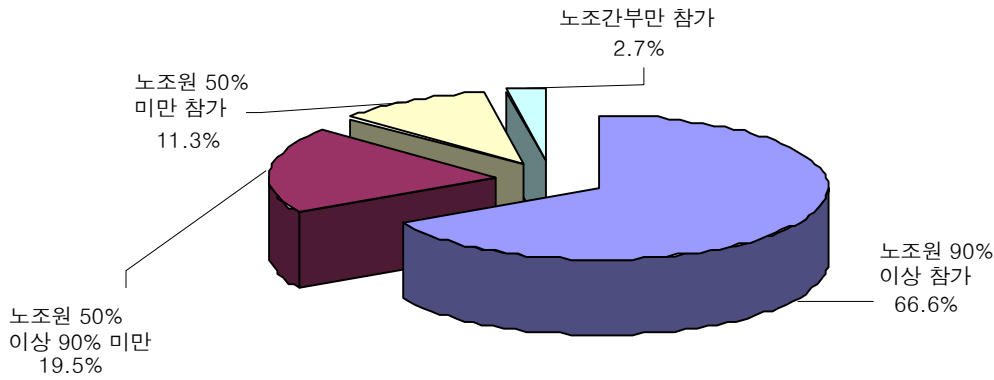
다. 분규 참가인원

노사분규 발생시 노조원의 참여 정도를 살펴보면, 조합원 90% 이상 참가 195개 사업체(66.6%), 조합원 50% 이상 90% 미만 참가 57개 사업체(19.5%), 조합원 50% 미만 참가 33개 사업체(11.3%), 노조 간부만 참가 8개 사업체(2.7%)로 각각 나타났다. 즉 전체의 86% 정도가 조합원 과반수가 참가하며, 14% 정도가 일부 혹은 조합 간부만 참가하고 있다. 노사분규시 조합원의 참가 정도는 전반적으로 높았다.

라. 교섭방식

노사분규 발생 사업장의 교섭방식은 기업별 교섭 115개 사업체(39.4%), 대각선교섭 95개 사업체(32.5%), 집단교섭 73개 사업체(25.0%), 공동교섭 37개 사업체(12.7%), 통일교섭 33개 사업체(11.3%)로 각각 나타났다. 기업별교섭보다는 산별노조 혹은 연합체를 통한 집단 차원의 교섭방식에서 노사분규가 많이 발생하였다.

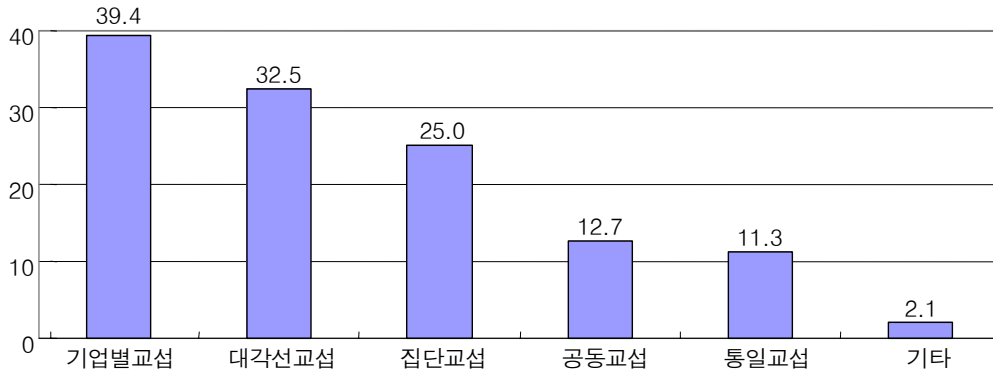
〔그림 12〕 노사분규 참가인원별 비율



주: 일자별로 참가자 수가 다를 경우 최대 참가자 수를 계산

〔그림 13〕 노사 교섭방식별 비율

(단위: %)



주: 2가지 이상의 교섭방식이 사용되어 비율 합계가 100% 이상임.

- 기업별교섭: 특정 기업이나 사업장을 단위로 하여 기업별노조와 사용자가 행하는 교섭
- 통일교섭: 산별노조와 사용자단체간의 교섭
- 대각선교섭: 산별노조 또는 교섭권을 위임받은 상급단체와 개별 기업의 사용자 간의 교섭
- 공동교섭: 지부의 교섭에 산별노조가 참여하는 교섭, 즉 산별노조 및 산별노조의

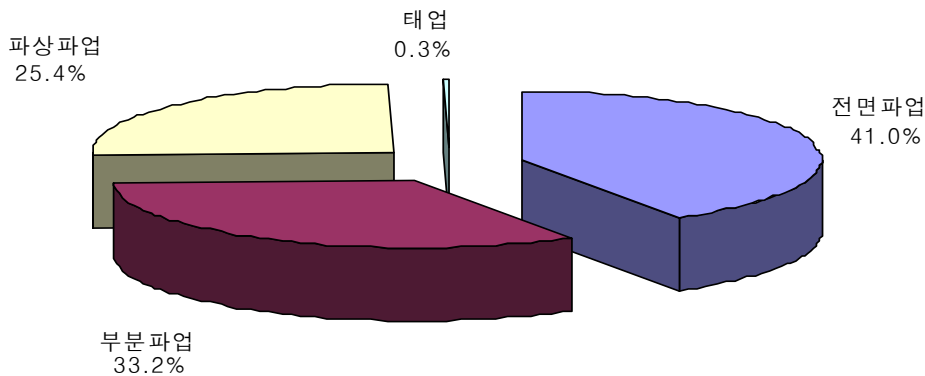
지부와 개별 기업의 사용자 간의 교섭

- 집단교섭: 수개의 노조가 집단으로 이에 대응하는 사용자측의 집단과 교섭하는 형태. 통일교섭은 노사의 단체교섭권과 협약체결권을 산별노조가 지니며, 산별연맹인 경우에도 교섭권뿐 아니라 체결권까지 단위노조가 상급단체에 완전히 위임한다. 반면, 집단교섭의 경우에는 노사관련 상급단체를 통하여 노사 대표자들이 모여 집단을 구성해 노사 각각 수명에게 교섭대표권을 위임하여 일정 범위만을 타결하고 이를 바탕으로 기업수준에서 기업별교섭을 통해 협약을 체결한다는 점에서 차이가 있음.

마. 쟁의행위의 유형

노사분규시의 쟁의 유형에 대한 조사 결과, 전면파업이 121개 사업장(41.0%), 부분파업이 98개 사업장(33.2%), 파상파업이 75개 사업장(25.4%), 태업 1개 사업장(0.3%)으로 각각 나타났다. 노사분규를 경험한 거의 모든 기업에서 어떤 형태로든 파업이 발생되고 있어 ‘노사분규는 곧 파업’이라는 등식이 성립되고 있다.

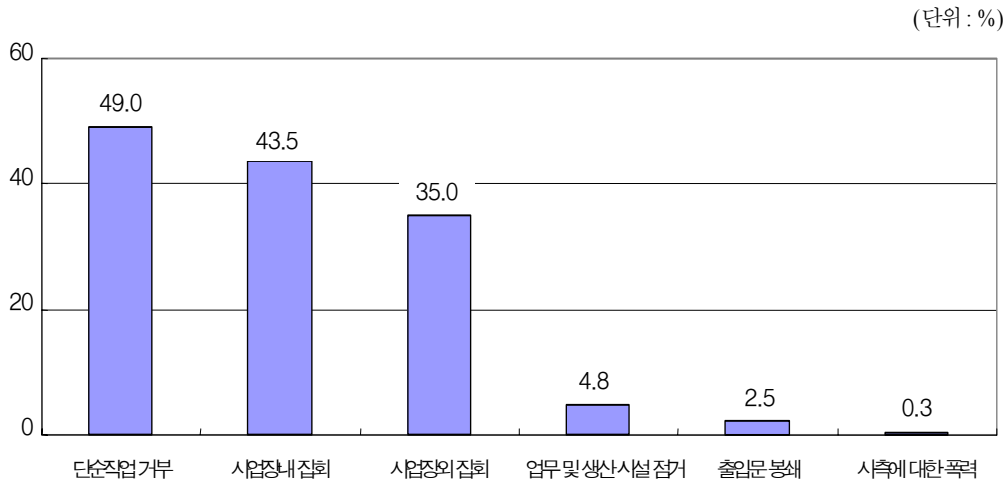
[그림 14] 쟁의행위의 유형별 비율



바. 노조의 행동양태

노사분규시 노조의 구체적 행동양태를 살펴보면, 단순 작업거부 144개 사업장(49.0%), 사업장내 집회 128개 사업장(43.5%), 사업장외 집회 103개 사업장(35.0%), 업무 및 생산시설 점거 14개 사업장(4.8%), 출입문 봉쇄 7개 사업장(2.4%), 사측에 대한 폭력 1개 사업장(0.3%) 등으로 나타났다. 대부분의 경우 단순 작업거부나 집회

〈그림 15〉 노조의 행동 양태별 비율



* 2가지 이상의 행동양태가 동시에 나타나 비율 합계가 100% 이상임.

등의 방법을 사용하고 있다. 생산시설 점거 및 출입문 봉쇄 등의 극단적인 경우도 일부 있으나, 과거와 달리 사용자 감금, 파괴행위 등의 양태는 나타나지 않았다.

사. 사용자의 대응조치

노사분규시 사용자의 대응조치 유형은 무노동무임금 186개 사업장(72.1%), 직장폐쇄 46개 사업장(17.8%), 고소·고발 35개 사업장(13.6%), 손해배상 및 가압류 13개 사업장(5.0%), 징계 12개 사업장(4.7%), 자력구제 7개 사업장(2.7%) 등으로 각각 나타났다. 직장폐쇄·고소·고발·징계 등 사용자에게 주어진 권한을 행사하려는 경향이 있으며, 외견상으로는 무노동무임금 원칙은 어느 정도 자리를 잡아가는 것으로 나타나고 있다. 그러나 실질적으로는 다양한 형태로 임금이 보전되는 것으로 조사되었다.

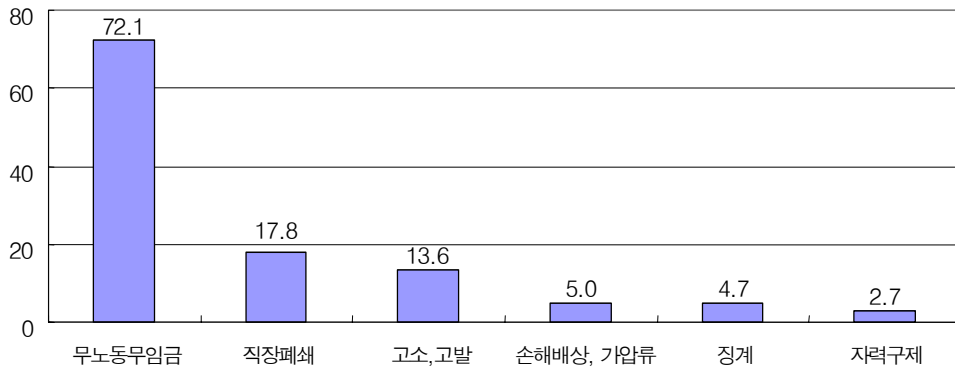
6. Output

1) 쟁의행위의 적법성 여부

노사분규시 쟁의행위가 적법한가에 대한 조사 결과, 적법 쟁의행위 237개 사업장(81.4%), 절차상 위반 19개 사업장(6.5%), 목적상 위반 24개 사업장(8.2%), 수단상 위반 12개 사업장(4.1%), 주체상 위반 5개 사업장(1.7%) 등으로 각각 나타났다. 전체

〔그림 16〕 사용자의 대응조치 유형

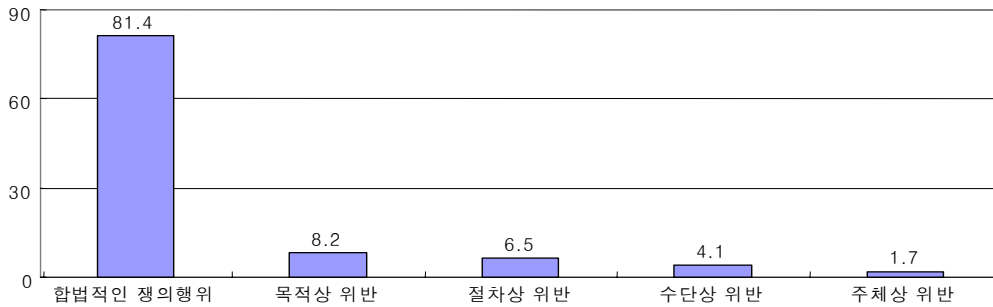
(단위 : %)



주: 2가지 이상의 대응조치가 동시에 나타나 비율 합계가 100% 이상임.

〔그림 17〕 쟁의행위의 적법성 여부별 비율

(단위 : %)



주: 2가지 이상의 쟁의행위가 동시에 나타나 비율 합계가 100% 이상임.

분규사업장 중 약 20% 정도가 불법 쟁의행위와 관련되는 것으로 조사되었다.

목적상 위반행위를 구체적으로 살펴보면 구조조정 반대, 해고자 복직, 주5일제 정부 입법 반대, 정부의 재정통합 반대, 합병 반대, 인사발령 철회, 근로계약 예방대책위원회 구성, 근로조건이 아닌 특별 단협 요구, 임원퇴진 요구, 회사 매각 등의 내용이 있었다.

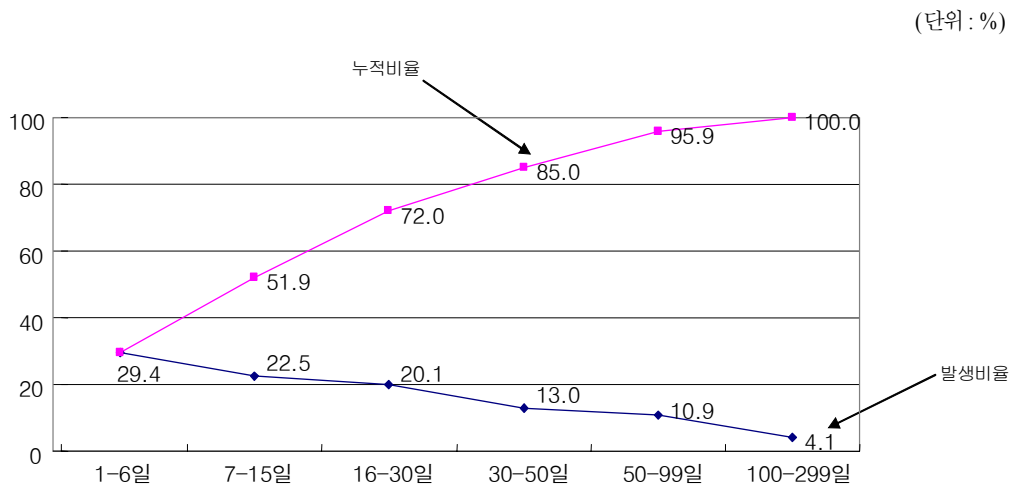
수단상 위반행위로는 출입문 봉쇄, 업무 및 생산시설 점거, 비조합원 생산활동 방해

등의 빈도가 상대적으로 높았으며, 그 외 인신공격, 복귀자 방해, 영업중단 등의 경우도 있었다.

나. 분규 지속기간

노사분규의 지속기간을 살펴보면 1~6일 86건(29.4%), 7~15일 66건(22.5%), 16~30일 59건(20.1%), 30~50일 38건(13.0%), 50~99일 32건(10.9%), 100~299일 12건(4.1%)으로 각각 나타났다. 따라서 전체의 72.0%는 분규 지속기간이 30일을 넘지 않은 것으로 조사되었다. 이는 앞서 살펴본 노사분규 발생과 종료간 약 1개월의 간격이 나타나는 것과 같은 맥락이라 하겠다.

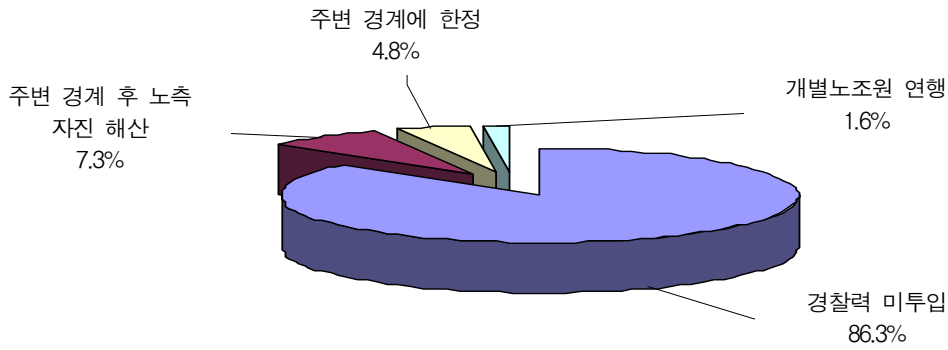
[그림 18] 노사분규 지속일수별 비율



다. 경찰력 투입 여부

노사분규시 공권력 투입 여부에 대한 조사 결과, 214개 사업장(86.3%)의 경우 경찰력 투입이 없었던 것으로 나타났다. 여기서 공권력 투입이란 사업장 내로 경찰병력이 전원 출동하여 노동조합과 대치하는 것만을 의미하지는 않는다. 이러한 공권력 투입은 2003년에는 전혀 없었다. 대신 주변 경계 12개 사업장(4.8%), 경계 후 노측 자진해산 18개 사업장(7.3%), 개별 노조원 연행 4개 사업장(1.6%) 등으로 나타났다. 따라서 공권력 투입은 극히 제한적으로 불법 조합원의 개별 검거 정도에 국한되었다.

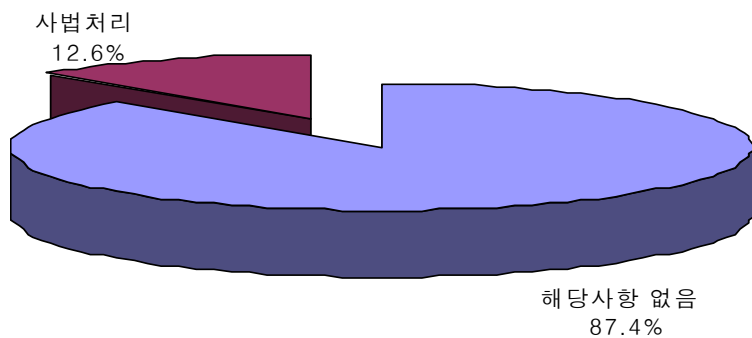
(그림 19) 경찰력 투입 여부별 비율



라. 노조원에 대한 사법처리 현황

노사분규 관련 노조원이 사법처리되는 경우는 28개 사업장(12.6%)으로, 해당사항 없다는 응답은 195개 사업장(87.4%)으로 각각 나타났다. 사법처리의 구체적 원인으로서는 폭력행위, 집시법 위반, 공무집행 방해, 업무 방해 등이었다.

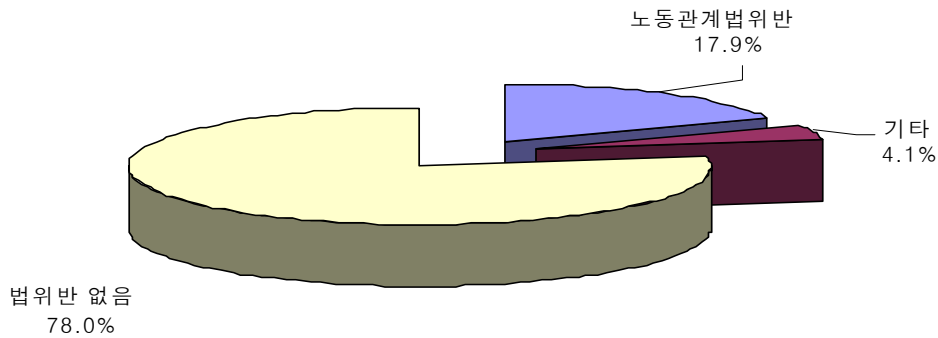
(그림 20) 노조원에 대한 사법처리 여부별 비율



마. 사용자에 대한 사법처리 현황

사용자에 대한 사법처리 사례도 65개 사업장(22.0%)에서 나타났다. 이 중 근로기준법, 부당노동행위 등 노동관계법 위반과 관련되는 사항이 53개 사업장(17.9%)으로 사용자에 대한 사법처리의 대부분을 차지하고 있다.

〔그림 21〕 사용자에 대한 사법처리 현황



Ⅲ. 불법 분규사업장 특성

1. 위법, 불법 개념

가. 적법, 합법

적법이란 위법 또는 불법에 대응되는 개념으로, 실질적으로 법규에 반하지 않음은 물론 널리 법질서 일반의 이념에도 반하지 않는 것을 의미한다. 이는 법률적 타당성의 문제로서 강행규정에 위반하지 않는 것을 말한다. 형식적으로는 법규가 요구하는 요건에 적합하다는 의미로도 쓰인다. 그러나 형식상 적법하지 않는 것같이 보인다고 하여 전부 위법한 것으로 되는 것은 아니다. 따라서 적법성 여부는 사회의 일반 법질서의 이념에 따라 실질적으로 결정될 문제이며, 형식적 합법성 여부에 따라 판단될 것은 아니다. 한편, 합법이란 불법에 대응되는 개념으로, 현행 법질서에서 정해진 추상적 법규(대부분은 성문법)에 합치함을 말한다. 합법은 적법보다 더한층 형식적·추상적인 법규범 적합의 형태를 말하는 것이 보통이다. 즉 막연히 법의 취지에 부합되는 것이 아니라, 법이 요구하는 세부적인 형식 절차에 모두 부합되는 것을 말한다. 그러나 합법과 적법이 구별되지 않고 사용되는 것이 보통이다(김승환 외, 1980). 따라서 본 연구에서는 적법과 합법을 엄격히 구별하지 않고 같은 의미로 보고, 단지 문맥에 따라 보다 적합하다고 생각되는 용어를 선택하였음을 밝힌다.

나. 위법, 불법

위법이란 구체적인 법규(금지 혹은 단속법규)에 대한 위반뿐만 아니라, 법의 이념, 즉 선량한 풍속 기타 사회질서에 대한 위반까지를 의미한다. 또 법률 위반은 아니지만, 제도의 목적에서 보아 적당하지 않다는 의미가 포함된다. 한편 불법행위는 행위자의 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가하는 행위를 의미한다. 불법행위로 인하여 생긴 손해는 가해자가 배상하게 되어 있다. 따라서 불법행위는 민법상 특별한 의미가 있으므로 위법행위보다 그 뜻이 좁다(김승환 외, 1980). 그러나 본 연구에서는 위법과 불법을 엄격히 구분하지 않고 동의어로 사용하여 문맥에 따라 적절한 용어를 선택하였음을 밝혀 둔다.

2. 전체적 경향

불법 노사분규의 특징을 파악하기 위해 노사분규의 적법성 여부를 기준으로 앞서 살펴본 모든 지표에 대해 교차분석(crosstablation)을 실시하였다. 분석 결과 규모, 노조 설립연도, 쟁점, 현안문제, 노사분규 시작 월, 노사분규 종료 월, 노조의 행동양태, 사용자의 대응조치, 수단상의 위반행위 유형, 경찰력 투입, 노조 사법처리 등에서 적법성 여부에 따른 유의한 차이가 나타났다. 그러나 소재지(지역), 업종, 상급단체, 외투기업 여부, 참가인원, 교섭방식, 쟁의행위 유형, 목적상 위반, 분규지속일수, 사용자에게 대한 사법처리 등에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 적법성 여부에 따라 유의한 차이가 나타난 경우를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

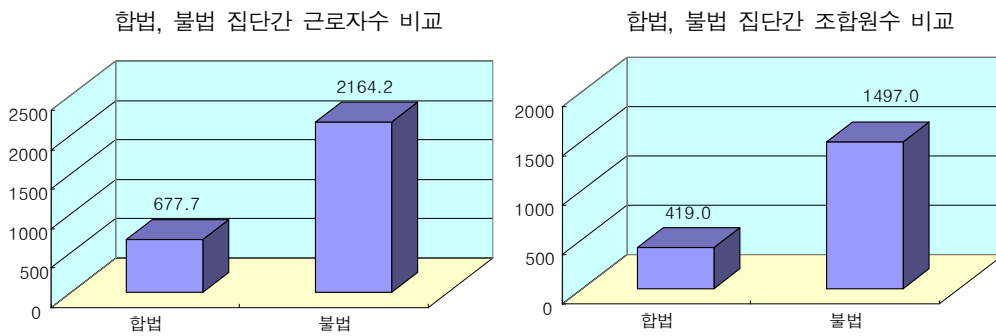
3. 주요 특징

가. 환경 특성

1) 규모

노사분규의 적법성 여부와 근로자수 혹은 조합원수 간의 관계를 살펴보았다. 분석 결과 적법인 경우보다 불법인 경우 사업장의 근로자수 및 조합원수가 큰 것으로 나타났다. 불법 노사분규는 대규모 사업장을 중심으로 전개되고 있었다.

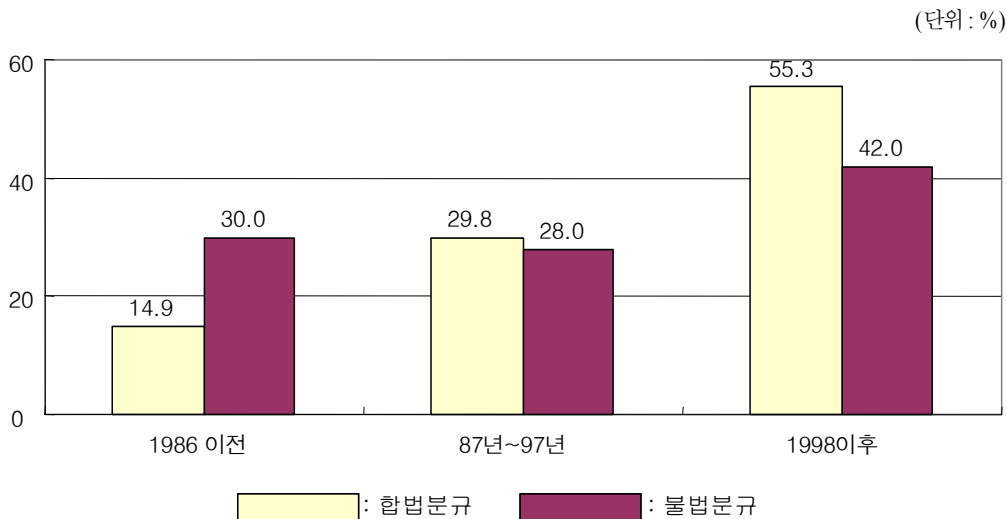
〔그림 22〕 노사분규의 적법성 여부와 근로자수/조합원수



2) 노조 설립연도

노동조합의 설립연도와 노사분규의 적법성 여부 간의 관계에서 1998년 이후 설립된 노조에서 절대적 불법 노사분규건수가 많았다. 그러나 1986년 이전에 설립된 노조에서 상대적으로 불법인 비중이 높았고, 1987년에서 1997년 사이에 설립된 노조에서 불법의 비중이 낮았다.

〔그림 23〕 노사분규의 적법성 여부와 노조설립연도

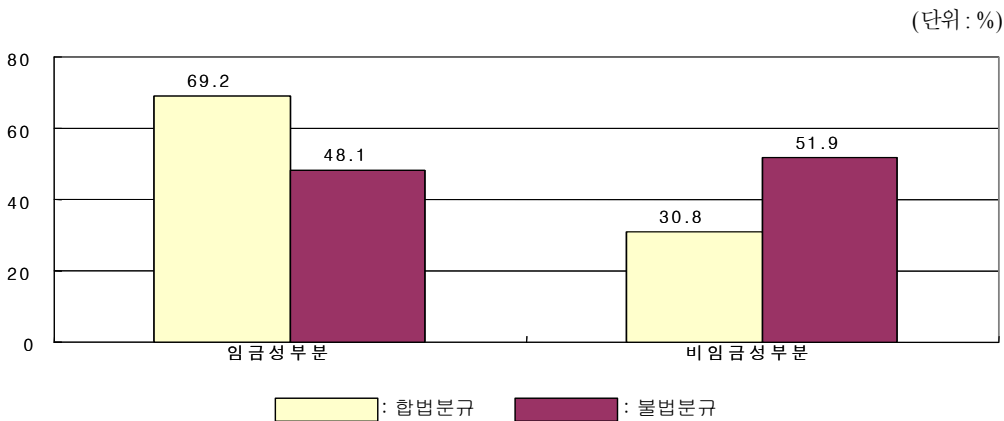


나. Input 특징

1) 쟁점

노사분규의 적법성 여부와 쟁점 간의 관련성을 조사하였다. 쟁점은 임금성 부분과 비임금성 부분으로 구분하였는데, 비임금성 부분에는 주5일제 등 근로시간 단축, 인적 구조조정, 신규노조 인정, 전임자 증원 등이 포함되는 것으로 하였다. 분석 결과 합법 분류에는 임금성 부분이, 불법 분류인 경우는 비임금 부분의 비중이 상대적으로 높았다. 임금을 쟁점으로 한 분류가 불법화되는 것은 절차, 수단 등에서 문제가 발생한 경우로 해석된다.

[그림 24] 노사분규의 적법성 여부와 쟁점

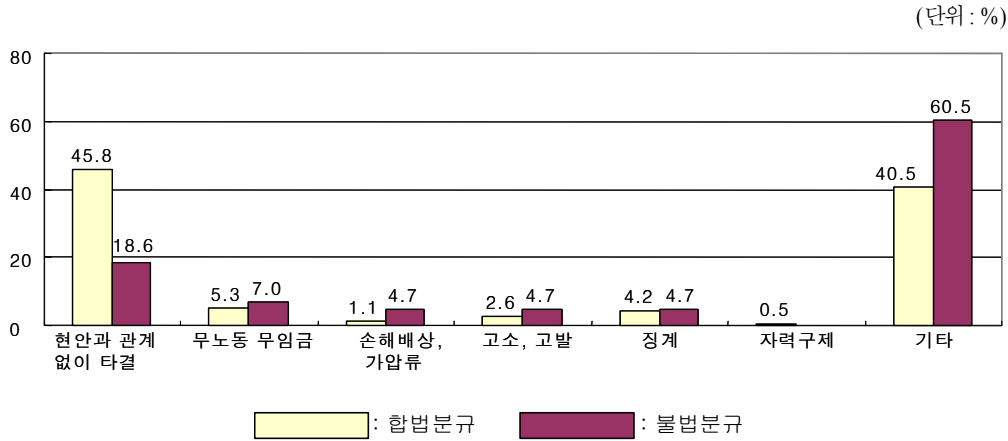


2) 현안

노사분규의 적법성 여부와 임·단협외 협상을 지연시킨 현안간의 관련성을 분석한 결과 적법 노사분규시에는 약 46% 정도가 현안과 관계없이 타결되는 것으로 나타났다. 그러나 불법 분류의 경우는 무노동 무임금, 손해배상, 가압류, 고소·고발, 징계 등이 중요한 현안으로 부각되었다.

특히 불법 분류에서는 기타 항목의 비중이 60.5%로 높았는데, 여기에는 노조위원장 해고, 1사 2노조, 상급단체 파업 지침, 인사발령, 산별교섭에 따른 지연, 해고자문제, 구조조정, 주40시간 근무, 해고자 복직 등의 개별 기업 혹은 당사자의 특성에 따른 다양한 지연 현안이 있었다.

〔그림 25〕 노사분규의 적법성 여부와 현안문제

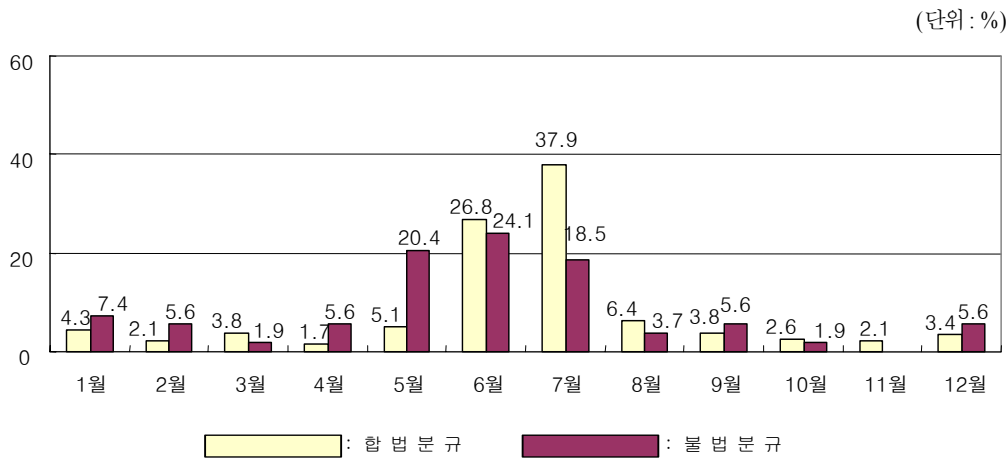


다. Process 특징

1) 발생시기

노사분규가 시작된 시기와 노사분규의 적법성 여부 간의 관계에서 5월에 시작하는 경우가 상대적으로 불법 노사분규의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 6·7월의 경우 노사분규 및 불법의 건수가 동시에 많았다.

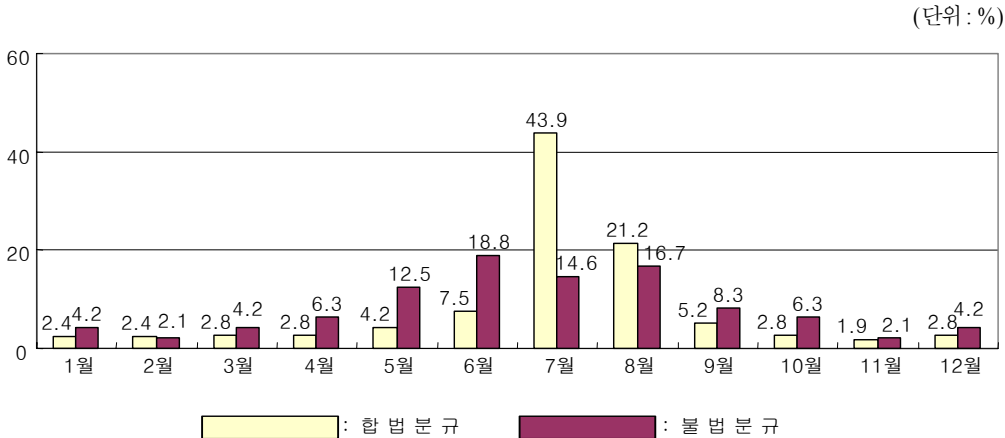
〔그림 26〕 노사분규의 적법성 여부와 노사분규 발생시기



2) 종료시기

노사분규 종료시기와 노사분규의 적법성 여부 간의 관계에서 6월에 종료되는 경우가 상대적으로 불법 노사분규의 비중이 가장 큰 것으로 나타났다. 7월에 종료되는 노사분규는 상대적으로 합법적인 노사분규의 비중이 높았다. 이를 앞서 살펴본 시작 월과 연계하여 살펴보면, 우리나라의 노사관계에 있어 5·6·7월이 상대적으로 불법 노사분규가 가장 많이 발생되고 또 지속되는 시기라 하겠다.

[그림 27] 노사분규의 적법성 여부와 노사분규 종료시기

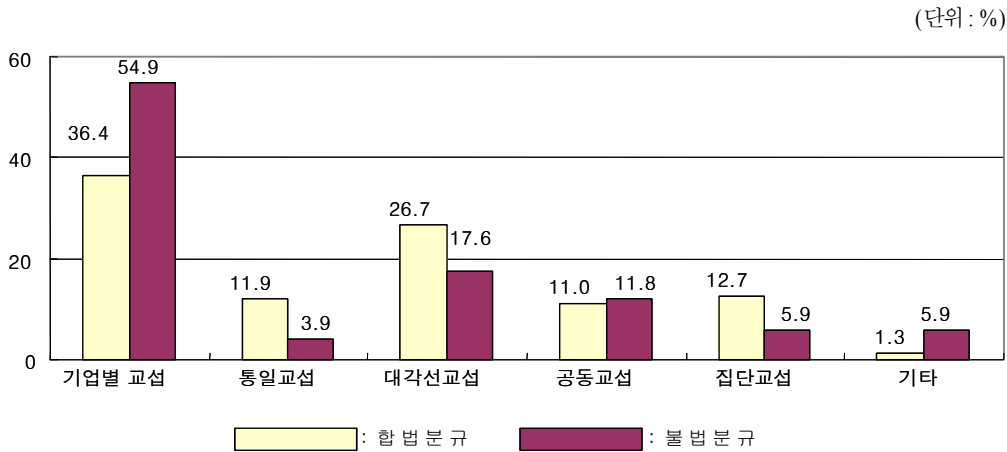


*주의: 8월에 불법 노사분규의 종료시점이 많이 나타난 것은 조사시기(9월)와 관련되는 측면이 있다고 판단된다.

3) 교섭방식

노사분규의 적법성 여부와 교섭방식 간의 관련성을 분석한 결과 불법적 노사분규의 과반수 이상(51건 중 28건, 54.9%)이 기업별교섭 방식을 채택하는 것으로 나타났다. 불법의 경우 기업별교섭의 비중이 절대적으로는 높았으나, 거의 대부분의 기업이 기업별교섭을 실시하고 있는 현실을 고려해서 판단해야 할 것이다.

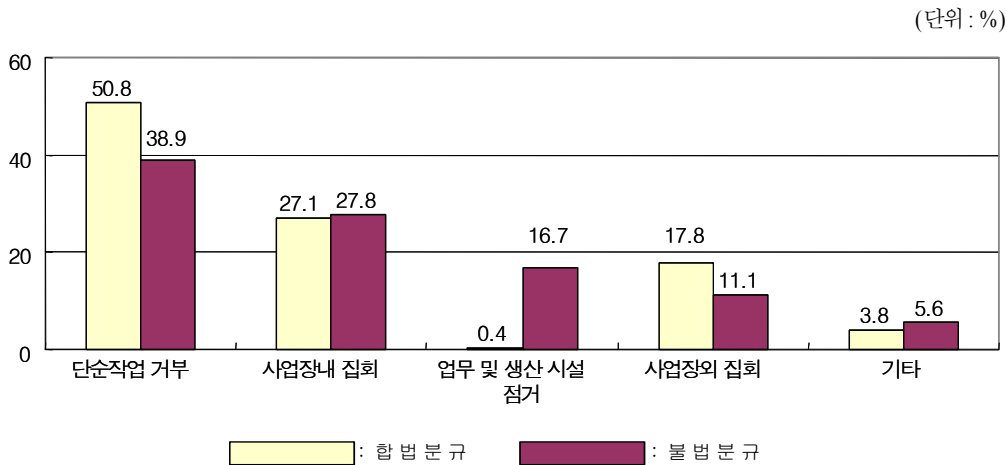
〔그림 28〕 노사분규의 적법성 여부와 교섭방식



4) 노조의 행동양태

노조의 행동양태는 노사분규가 합법적이건 불법적이건 단순 작업거부의 비중이 가장 높았다. 그러나 불법인 경우 업무 및 생산시설 점거의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 불법 노사분규가 더욱 극단적인 행동양태를 나타낸다고 하겠다.

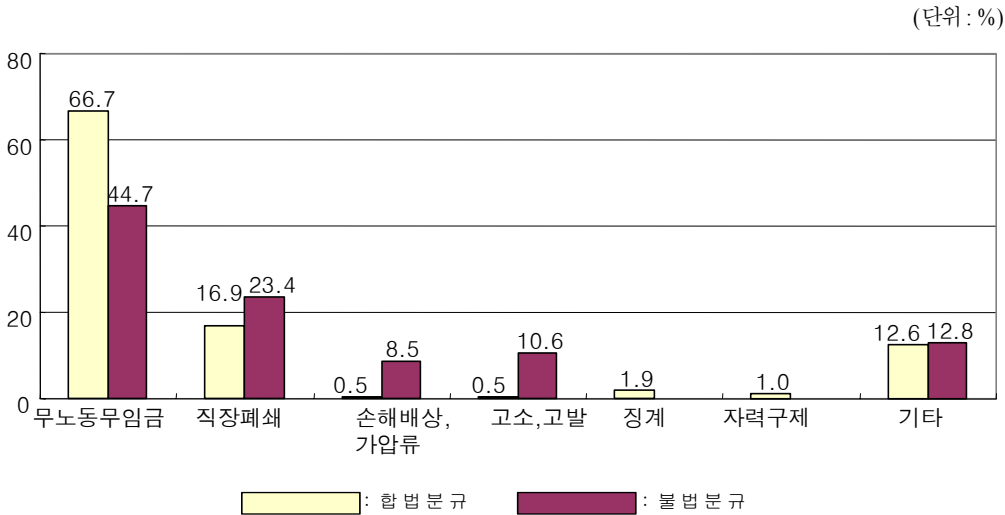
〔그림 29〕 노사분규의 적법성 여부와 노조의 행동 양태



5) 사용자의 대응조치

노사분규에 대한 사용자의 대응조치는 적법이건 불법이건 무노동 무임금이 가장 많았다. 그러나 불법의 경우 직장폐쇄, 손해배상, 가압류, 고소·고발 등의 수단을 상대적으로 많이 사용하는 것으로 나타났다. 특히 직장폐쇄가 불법적인 노사분규에 대응하는 사용자의 수단으로 사용되고 있어 법적인 논란이 예상되고 있다.

[그림 30] 노사분규의 적법성 여부와 사용자의 대응조치



6) 수단상 위반행위 유형

노사분규의 적법성 여부와 수단상의 위반행위 유형 간의 관련성을 분석한 결과 전체 23건의 수단상 위반 유형 중 불법인 경우가 19건(82.6), 합법인 경우에도 4건(17.4%)이 있었다. 이 중 합법의 경우는 비조합원의 조업활동 방해(2건)가, 불법인 경우는 출입문 봉쇄(9건), 업무 및 생산시설 점거(7건)의 경우가 상대적으로 높게 나타났다.

라. Output 특징

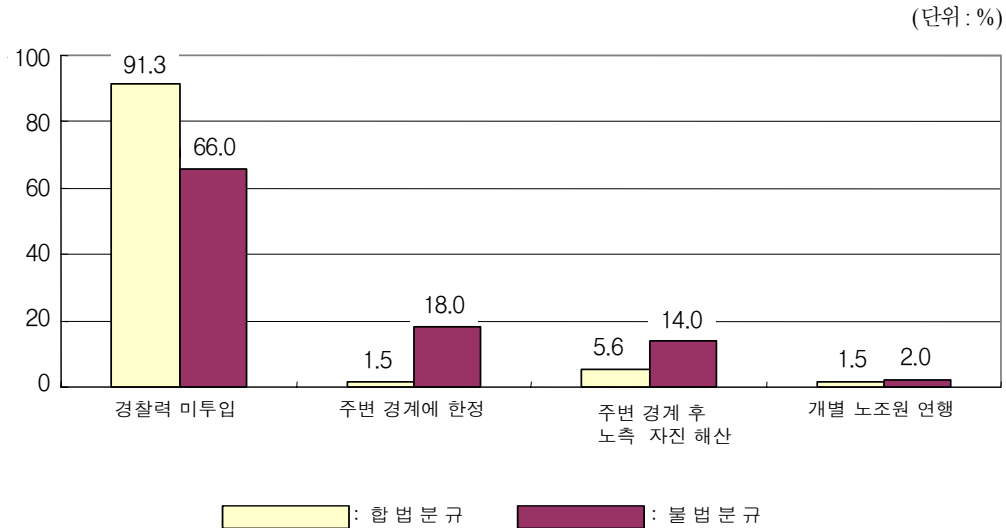
1) 경찰력 투입

노사분규의 적법성 여부와 경찰력 투입과의 관계에서 노사분규의 합법성 여부에 상관없이 경찰력이 투입되지 않는 경우가 많았다. 앞에서 지적하였듯이 사업장 내부로의 공권력 투입은 한 건도 없었다. 그러나 주변 경계를 한다든지, 주변 경계를 통해 노조

의 자진해산을 유도하는 등의 역할은 불법인 경우가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

합법 노사분규인 경우에도 약 9%의 비중으로 경찰력이 투입되는 것으로 나타났다. 이는 시작 시점에서는 합법이었으나, 점거 등으로 분류가 과격해졌기 때문에 나타난 현상으로 판단된다.

〔그림 31〕 노사분규의 적법성 여부와 경찰력 투입

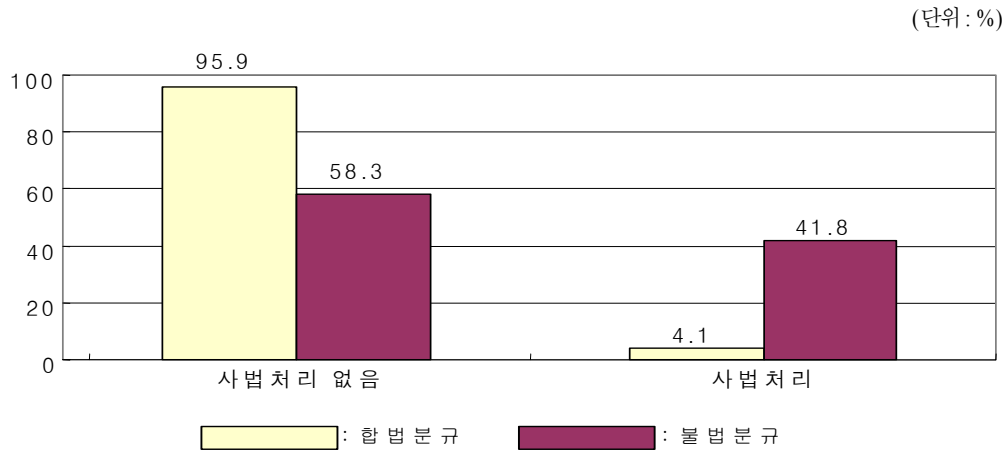


2) 노조원 사법처리

노사분규의 적법성 여부와 조합원에 대한 사법처리(공무집행방해, 집시법위반, 폭력 행위 등, 노동관계법 위반 등) 간의 관계에서 노사분규의 합법성 여부에 상관없이 해당사항 없음의 경우가 많았다. 그러나 불법인 경우 상대적으로 노조원에 대한 사법처리의 경우가 20건(41.8%)으로 비중이 높았다.

합법인 경우에도 사법처리가 나타난 것은 노조집행부 전체에 대한 것이 아니라 폭력, 시설파괴 등 개별 노조원의 개인 불법 행동에 따른 경우가 대부분이다. 또 불법 분류에 있어서도 58.3%가 사법처리가 이루어지지 않은 것으로 나타났다.

[그림 32] 노사분규의 적법성 여부와 노조원 사법처리



IV. 정책과제

1. 노사분규의 특징 요약

가. 일반 분류

2003년 노사분규의 일반적 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 외부환경 측면에서 경남·경북 등 사업체가 밀집한 지역에서 많이 발생하였다. 아울러 수도권·대전·충남 등 그동안 노사분규가 적었던 곳에서도 발생되어 전국적으로 확산되고 있다. 업종별로는 제조업을 중심으로 전 업종에서 노사분규가 발생되고 있다. 특히 운수·창고, 교육서비스, 보험금융업 등의 서비스 분야가 전체 노사분규 발생의 30% 이상으로 증가 추세에 있다고 하겠다. 노조 상급단체별로는 민주노총 산하 사업장에서 상대적으로 높은 노사분규 발생빈도를 보여주었다.

둘째, 내부상황 측면에서 100명 이상의 대기업에서 많이 발생되고 있으며, 외국인투자 여부는 중요하지 않았다. 노사분규의 절반 정도가 1997년 이후 노조가 설립된 사업장에서 발생하였다. 특히 신생노조일수록 노사분규 발생 가능성이 높은 것으로 나타나 노사당사자들의 경험이 노사관계의 안정화에 중요한 요인으로 판단된다.

셋째, 투입요소와 관련하여 임금, 주5일제 등 근로시간 단축, 인사·징계위원회 구성, 비정규직의 정규직화, 전임자 증원, 산별교섭 등 교섭방식, 신규노조 인정, 인적 구조 조정 중단, 해고자 복직, 파업기간 중 임금지급 요구 등의 순으로 나타났다. 그러나 이러한 노사간 분쟁 이슈와는 관계없이 교섭이 타결되어 노사분규가 권력 투쟁적인 요소가 있었다.

넷째, 과정요소와 관련하여 노사분규는 6·7월이 되면 급격히 증가하여, 7·8월에 종료되는 특징을 지니며, 전체 분규 중 조합원 과반수가 참가하는 경우는 86%였으며, 14% 정도에 일부 조합원 또는 조합 간부만 참가하고 있다. 기업별교섭보다 대각선교섭, 집단교섭, 통일교섭, 공동교섭 등 산별노조 혹은 연합체를 통한 집단 차원의 교섭 방식에서 노사분규가 많이 발생하였다.

쟁의행위의 유형은 전면파업, 부분파업, 파상파업의 순으로 많이 나타났으며, 노사분규 양태는 대부분의 경우 단순 작업거부나 집회 등의 방법이었고, 생산시설 점거 및 출입문 봉쇄 등의 극단적인 경우도 일부 있었다. 과거와는 달리 사용자 감금, 사측에 대한 폭력, 파괴행위 등의 양태는 나타나지 않았다. 사용자의 대응조치는 무노동 무임금, 직장폐쇄, 고소·고발, 손해배상·가압류, 징계, 자력구제 등으로 다양했다. 이 중 무노동 무임금의 경우 실제로는 위로금, 장려금, 기타 수당의 형태로 분규기간 중의 임금이 추가적으로 지급되는 경우가 대부분이었다.

다섯째, 결과요소와 관련하여 분규지속일수는 약 1개월 미만이 대부분이었으며, 약 20%가 불법 분규로 나타났다. 노사분규시 공권력 투입은 극히 제한적으로만 나타나, 불법 조합원의 개별 검거 정도에 국한되었다. 노조원에 대한 사법처리는 12.6%의 사업장에서 있었으며, 사법처리의 이유로는 폭력행위 등이 가장 많았고, 집시법 위반, 공무집행방해, 업무방해 등이었다. 반면 사용자에 대한 사법처리는 22.0%의 사업장에서 있었으며, 대부분 근로기준법, 부당노동행위 등 노동관계법 위반이었다.

나. 불법 분규

불법 노사분규는 전체의 19.6%로 매우 높게 나타났다. 전체적으로 5건의 노사분규 중 1건의 비중으로 불법 노사분규가 발생되었다. 일반 노사분규와는 달리 불법 노사분규의 경우 다음과 같은 주요 특징이 도출되었다.

첫째, 사업장의 상황 특성과 관련하여 불법 노사분규는 대규모 사업장을 중심으로 전개되었다. 또 1986년 이전에 설립된 노조가 상대적으로 불법적인 노사분규가 많았다.

둘째, 투입요소와 관련하여 노사분규의 쟁점은 합법 분규는 임금성이, 불법 분규는

근로시간 단축, 인적 구조조정, 신규노조 인정, 전임자 증원 등의 비임금성이 상대적으로 높았다. 또 불법 분규의 경우 무노동 무임금, 손해배상·가압류, 고소 고발, 징계 등의 현안비중이 높았다.

셋째, 과정요소와 관련하여 다음과 같은 특징이 나타난다.

- 불법 분규는 주로 5~6월에 발생하고 6~8월에 종료하여 분규지속기간이 적법 분규보다는 길었다.
- 노조의 행동양태는 합법적이건 불법적이건 단순 작업거부의 비중이 가장 높았다. 그러나 불법인 경우 업무 및 생산시설 점거의 비중이 상대적으로 높았다.
- 노사분규가 적법이건 불법이건 사용자는 무노동 무임금의 원칙으로 대응하는 경우가 많았다. 그런데 불법의 경우 직장폐쇄, 손해배상·가압류, 고소·고발 등의 수단을 상대적으로 많이 사용하는 것으로 나타났다.

넷째, 산출요소와 관련하여 노사분규의 합법성 여부에 상관없이 경찰력이 투입되지 않은 경우가 많았으나, 주변 경계, 주변 경계를 통한 노조의 자진해산 유도 등은 불법인 경우가 상대적으로 많았다. 또 조합원에 대한 사법처리는 불법인 경우가 상대적으로 그 비중이 높았다. 나아가, 불법인 경우 수단상 위반행위로 출입문 봉쇄, 업무 및 생산시설 점거의 경우가 상대적으로 높게 나타났다.

2. 정책적 함의

2003년에 노사분규가 발생한 296개 사업장을 대상으로 한 분석 결과를 바탕으로 노사관계 안정화를 위한 정책과제(주로 정부 입장)를 제시하고자 한다.

첫째, 외부환경 측면에서 지역, 업종, 노조의 상급단체 등에 대한 고려가 반드시 있어야 한다. 전국을 단일권으로 한 일반 대책도 필요하지만, 지역별·업종별 협의체를 운영하는 노력이 함께 요청된다. 또 민주노총과 한국노총으로 대별되는 노조의 상급단체와의 대화창구, 예컨대 노사정위원회 등을 더욱 활성화할 필요가 있다.

둘째, 내부환경 측면에서 기업의 규모와 노조의 설립시기 등을 고려한 대책이 필요하다. 기업의 규모와 관련하여 대기업이 노사분규, 특히 불법 분규의 선봉에 있음이 확인되었다. 대기업은 노사 당사자, 국민경제뿐만 아니라 대외적 신인도에도 지대한 영향을 미친다는 인식하에서 특별한 관심과 지도가 있어야 한다. 노조의 특성 중에서는 특히 최근에 설립된 노조에서 노사분규가 많이 발생되고 있다. 이는 노사관계의 안정화에는 많은 시간과 행동의 시행착오가 필요함을 반증하는 것이라고 하겠다. 노사에 대한 적극적인 노동교육이 필요하다고 판단된다. 반면, 노조가 오래된 경우는 상대적으

로 불법분규의 비중이 높았는데, 이는 과거의 투쟁 중심의 노사관계 관행이 여전히 남아 있음을 의미한다. 노사 모두 상대에 대한 새로운 자세 확립이 요청되고 있다.

셋째, 투입요소, 즉 노사분규의 직접적인 원인이 되는 쟁점으로는 임금성 부분의 비중이 높았으나, 고용을 중심으로 한 다양한 원인이 함께 나타나고 있다. 임금과 고용으로 대별되는 쟁점은 서로 상반되는 측면이 있어 쉽게 해결책을 찾기가 어려운 현실이다. 특히 비임금성 부분은 불법 분규로 이어질 가능성이 큰 것으로 나타났다. 최근의 노사정 대타협에서 볼 수 있듯이, 임금은 자제되고 대신 고용을 촉진하는 방향으로 해결책을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

넷째, 과정요소 측면에서 시기 집중에 대한 대책, 노사의 대응행동에 대한 모델이 정립되어야 할 것이다. 노동조합은 특정 시기(2003년의 경우 6·7월)를 중심으로 한 소위 시기집중 투쟁을 전개하고 있다. 이는 개별 사업장에서의 노사 공동의 노력만으로는 노사분규를 예방하는 데 한계가 있음을 의미한다. 상급수준에서도 적극적인 대화와 협상이 이루어져야 한다. 또 분규가 발생했을 때, 노사간 대응하는 방식에 있어서도 변화가 필요하다. 노조의 출입문 봉쇄, 공장시설 점거 등의 과격 행동은 줄어들고 있으나, 불법 분규시에는 그 빈도가 높게 나타나고 있다. 사용자 역시 극단적인 공장 폐쇄 등의 방법을 동원하고 있다. 분규시의 산업 현장에서의 신사협정 등 노사행동 요령에 대한 합의 및 모델 정립이 절실히 필요한 실정이다.

또 노사가 합의하는 무노동 무임금의 원칙이 형식적인 측면으로 나타나고 있음을 지적하지 않을 수 없다. 대부분의 기업에서 무노동 무임금을 실시한다고 하였으나, 실질적으로는 다양한 명목으로 임금이 보전되는 현실에서 과연 노사분규를 예방할 수 있을지 고민해야 할 것이다.

다섯째, 노사분규의 결과적인 측면에서 현재 불법 노사분규의 비중도 상당한 것으로 나타났다. 그런 반면 불법 분규에 대한 경찰력의 투입은 자제되는 것으로 나타났다. 엄격한 법집행이 요청된다고 하겠다. 또 노사분규 기간은 85%가 30일 미만이지만 불법 분규의 경우는 상대적으로 그 기간이 길었다. 분규가 발생하는 것도 예방해야 하겠지만, 발생되었으면 신속한 해결 메커니즘이, 특히 불법 분규인 경우 정부의 신속한 개입전략이 절실히 필요한 과제라 하겠다.

참 고 문 헌

- 김승한 외 편. 『법률학 사전』. 법문사, (1980).
- 노동부. 『노사협력실패사례조사보고서』. 노동부, (2002).
- _____. 『2002노사분규사례집』. 노동부, (2003).
- 노사관계제도선진화연구위원회. 『노사관계법·제도 선진화 방안』. 노사관계제도선진화연구위원회, (2003).
- 노사정위원회. 『노동쟁의조정제도 및 쟁의문화 개선을 위한 논의 자료』. 노사정위원회, (2003).
- 최종태. 『현대인사관리론』. 박영사, (1981).
- _____. 『전략적노사관계론』. 경문사, (1996) a.
- _____. 『현대노사관계론』. 경문사, (1996) b.
- Baderschneider, J. A., Block, R. N. & J. A. Fossum. *The Collective Bargaining Process*, Business Publications, Inc., (1983).
- Dunlop, J. T. *Industrial Relations*. HBS Press, (1983).
- Fossum, J. A. *Labor Relations*. Richard D. Irwin, Inc., (1992).
- Gladstone, A., Lansbury, R., Stieber, J., Treu, T. & M. Weiss. *Current Issues in Labor Relations*, de Gruyter, (1989).
- Lewin, D., Mitchell, O.S. & P. D. Sherer. *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*, Industrial Relations Research Association, (1992).
- Walton, R. E. & R. B. McKersie. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, ILR Press, (1965).

The Characteristics of Illegal Labor Disputes in 2003 and Their Implications in Labor Policy

Dong-Myong Lee · Kang-Sik Kim

In Korea, 320 labor disputes occurred during 2003. And the approximately 20% of labor disputes were illegal. In this study, we examined the characteristics of labor disputes occurred in 2003, especially those of illegal labor disputes, and presented some measures in labor policy. The results of our study are as follows;

First, the labor disputes occurred more in the firms that have large employees and young aged unions, and the illegal labor disputes occurred in the firms that have large employees and old aged unions..

Second, the labor disputes were related to both wage and non-wage issues such as labor hours, business reengineering, and union recognition. And compared with ordinary labor disputes, the illegal ones were related to non-wage issues.

Third, union's behaviors like holding production utilities and management's behaviors like shut down occurred higher in case of legal labor disputes than ordinary ones.

Fourth, some measures in labor policy such as the cooperation of unions, management, and government, education on unions and management, and finding way to increase employment, should be considered in order to overcome the labor disputes.

Key Words : labor dispute, illegal labor dispute, labor policy

지역간 노동이동 연구

정인수*

고용보험 DB를 이용하여 지역간 노동이동을 분석해 보았다. 대도시와 비대도시에 대한 추정 결과, 대도시 지역은 대기업 출신의 경우 퇴직하더라도 자기 지역 내에서 취업할 수 있는 가능성이 높고, 대도시 이외의 지역에서 대기업 프리미엄은 없음을 알려준다. 대도시에 국한할 경우 산업별로 볼 때 제조업과 전기·가스·수도업에서 지역이동이 아주 강하게 나타난다.

지역간 이동을 중점 지역으로 추출하여 살펴보고 있다. 지역간 모두를 살펴보기에는 너무 많으므로 이동비용을 찾아내어 가장 높은 지역을 중점지역으로 추출하였다. 광주 지역의 경우 전산업에 걸쳐 아직 저숙련·저임금 유희노동력이 많이 존재하여 부산 지역으로 이동하는 경우에도 제조업 저임금산업인 음식료품제조업, 섬유업, 신발업에 기능직 및 단순노무직 등 생산직으로 취업하고 있다. 즉, 광주의 저임금 퇴직 노동력이 부산의 저임금 부족 노동력을 메워 주고 있다. 대구의 경우에는 섬유업의 퇴직자가 30%로 주류를 이루어 섬유산업에서의 산업구조 변화가 강하게 일어나고 있음을 반영한다. 또한 제조업으로부터 서비스업으로 이동하고 있음이 뚜렷하지만 서비스업이라 하더라도 운수업, 기타사회서비스업, 기타서비스업 등 상대적으로 전문적 기술을 필요로 하지 않는 업종으로 이동하고 있음을 보여준다.

핵심용어 : 지역노동이동, 중점지역, 로짓분석, 대도시, 산업별, 저숙련 노동, 저임금 노동, 생산직, 기능직, 제조업, 서비스업, 섬유업, 유희노동력

투고일 : 2004년 2월 2일, 심사의뢰일 : 2월 16일, 심사완료일 : 2월 23일

* 한국노동연구원 부원장(isjeong@kli.re.kr)

I. 머리말

우리나라는 그동안의 중앙집권적 경제사회구조로 인하여 지역균형발전이 순조롭게 진행되지 못하고 있다는 지적을 받고 있다. 이와 같은 지역간 격차는 성장 위주의 경제정책이 중앙에서 지방으로 하달되는 형태를 취하여 왔기 때문이기도 하지만, 경제의 글로벌화가 지역에 미치는 파장에 대해 소홀하게 대처하였기 때문인 것도 요인으로 판단된다. 인터넷과 교통, 통신기술의 발달에 따른 경제의 글로벌화는 국가와 국가 간의 무역 연결이라는 방법보다 지역과 지역 간의 상품 결합에 의한 방법을 취하기 때문에 지역에 미치는 파장은 예전보다 강해지며 따라서 지역에 대한 연구는 그만큼 절실해진다.

지역노동시장에 대한 연구가 필요한 것은, 다른 한편으로는 금융위기 이후 실업대책이 지역의 정보나 사정에 기인하지 않고 수립 실행된 것에 대한 반성 때문이기도 하다. 그동안의 실업대책은 전국적 단위를 대상으로 실시되었으나 실제로는 지역마다 산업구조가 다르고, 주거, 교통, 사회, 가족연대 등 많은 부분에 차이가 있기 때문에 지역노동시장에 대한 충분한 정보가 없는 전국적 실업대책은 커다란 한계를 지닌다.

지역노동시장 연구의 일환으로 본 연구는 지역간 노동이동에 대한 분석을 통하여 지역별 고용의 특성을 찾아보는 것에 주안점을 두고자 한다. 근로자의 지역간 이동은 크게 세 가지 경우로 구분하여 볼 수 있다.

첫째, 학교를 졸업하고 신규로 취업할 경우 주소지와 다른 지역으로 이동하는 경우이다.

둘째, 취업 도중에 일어나는 전직이 상이한 지역에 걸쳐 있는 경우이다.

셋째, 이직과 재취업 지역이 서로 다른 경우이다.

이 세 가지 가운데 본 연구는 세 번째 경우에 초점을 맞추고자 한다. 이 같은 이유는 학교 졸업 후 처음 취업시에도 주소지와는 다른 지역으로 노동이동을 할 수 있으며, 전직시에도 다른 지역으로의 노동이동이 가능하지만, 취업 도중에 일어나는 전직은 대부분 근로자의 근로조건 상승 및 자회사로의 전직 등의 경우가 많으므로 이들의 경우는 정책 대상이 아니라고 판단하였다. 그보다는 퇴직 후 재취업시의 지역간 노동이동이 지역별 경제 및 산업구조 그리고 고용상황을 반영할 뿐만 아니라 이러한 지역이동을 하는 근로자들의 대부분이 어려움에 처한 근로자들이라 판단되기 때문에 이들을 정책 대상으로 분석하고자 한다.

지역노동시장에 관한 기존 연구는 일정 지역만을 대상으로 하였거나 전국을 커버하는 지역을 대상으로 연구하였다 하더라도 자료의 제약으로 인하여 분석적인 연구보다는 개괄적 연구에 그쳤다는 한계를 지닌다.¹⁾ 류기철(1998), 임정덕(1998), 강병구(2001), 전병유(2000), 홍성우·이건철(1998) 등의 논문이 본 연구에 참고되었다. 중요 논문을 상론하면, 류기철(1998)은 고용보험 DB 분석을 통해 대구·경북 실업자 특성 및 14세로부터 현재 대비 지역이동을 중점적으로 연구하였으나, 계량모형을 이용한 분석적 연구는 차후의 과제로 미루었다. 강병구(2001.10.)는 안산·시흥 지역을 대상으로 구인·구직 설문조사 결과와 워크넷을 이용하여 안산·시흥 지역 수급 애로요인을 파악하여 현실적 대안을 제시하고 있으나 안산·시흥 지역에 국한되었다. 전병유(2000)는 고용보험 DB와 구인·구직 관련 데이터를 활용하여 광역시·도 단위의 노동력 수급분석을 하고 있으나 지역구분을 너무 광역으로 한 결과 뚜렷한 지역 특징을 찾아내어 정책을 제시하는 데에는 한계를 가진다.

한편 지역간 노동이동에 관한 연구는 어수봉(1992)과 전병유(2000.9)에서 시도된 적이 있으나 어수봉은 1,354명의 『제조업 종사근로자 고용조사』를 사용하여 분석하였는데, 지역간 노동이동의 정의를 ‘14세 이전의 주거지와 현 주거지의 차이’로 파악하고 있어서, 엄밀한 의미에서 근로자의 직업을 위한 지역간 노동이동이라고 보기에는 한계가 있다. 전병유는 『한국노동연구원 노동패널』 1998 / 1999년 자료를 사용하고 있는데, 지역간 노동이동을 어수봉과 동일하게 정의하고 있어서 이 역시 한계가 있다. 이러한 기존 연구들과 달리 본 연구는, 지역간 노동이동을 근로자를 직접 추적하여 파악할 뿐만 아니라 보다 풍부한 자료를 사용하여 분석한 최초의 연구라는 점에서 의의를 가진다.

II. 자료와 방법론

본 연구에서 사용하는 자료는 고용보험 DB²⁾이다. 지역간 노동이동 분석을 위해서는

- 1) 지역간 노동이동에 대한 연구는 기존 연구에서는 찾아보기 힘들다. 임정덕(1998)의 연구에서 지역간 이동에 대해 언급하고 있으나 지역간 인구이동에 초점을 맞추고 있으므로 이직후 재취업으로의 이동이 아니므로 지역간 산업구조의 변화나 경제적 요인으로 인한 연구가 아니므로 본 연구와는 차별된다. 따라서 기존 문헌에 대한 정리는 지역노동시장 전반에 관한 기존 연구를 살펴볼 수밖에 없는 현실이다.
- 2) 고용보험 데이터에 대한 상세한 설명은 『고용보험동향』 2002년 봄호에 상세히 설명되어 있는데 간단히 보고하면 다음과 같다. 2001년 12월 31일 현재 고용보험에 가입한 사업장수는 807천 개

우선 개인의 거주지와 경제활동을 비롯한 자료들이 서로 다른 시점에서 누적적으로 기록되어 있어야 하고, 데이터가 상당히 커서 지역별 분석에 적당해야 한다는 점에서 우리나라에서 가능한 데이터는 고용보험 데이터 이외에는 찾아보기 어렵기 때문이다.

본 연구는 고용보험 데이터 중에서 개별 고용보험 피보험자의 취업 및 이탈에 대한 현 시점 상황을 나타내는 『원부 데이터』, 피보험자의 사업체 변동에 대한 이력이 누적적으로 기록되어 있는 『이력 데이터』, 그리고 이들이 취업하고 있는 사업장 정보가 기록되어 있는 『사업체 데이터』의 세 가지 종류를 통합(merge)한 자료를 사용한다.

본 연구에 사용한 고용보험 데이터는 2002년 1월말 현재의 자료이다. 원부는 데이터 관측치수가 1,226만 2,048건이며, 이력은 2,777만 3,480건, 사업체는 93만 4,523건이다. 이 중 15세 이상 60세 이하의 근로자로서 취업 시기와 퇴직 시기가 잘 보고되어 있는 775만 6,226명을 분석에 사용한다. 분석대상 관측치에 대한 자료는 <표 1>에 보고하였다.

데이터의 한계를 지적하면 다음과 같다. 고용보험제도가 1995년 7월 1일부터 30인 이상 사업체를 대상으로 시작되었고 <표 2>에서 보듯이 금융위기시 그 대상을 확대하여 왔다. 따라서 2002년 1월까지의 누적 데이터를 사용하는 본 연구에서는 30인 이상의 고용보험 가입사업장에서 이탈된 근로자로 보고된 경우, 30인 이하 사업체에 취업하였는지 아니면 실업이나 비경제활동상태로 옮겨간 것인지의 구분이 불가능하다는 한계를 가진다.³⁾ 또한 고용보험 데이터에서 임금이 과소 보고되었을 가능성이 높다. 이는 고용보험료 부과가 임금수준에 연동되기 때문이라는 점과 데이터가 개인에 대한 누적 데이터이므로 임금이 최신 수정(update)되지 않았을 가능성도 있기 때문이다. 따라서 고용보험데이터상의 임금항목 해석에는 일정한 한계가 존재한다.

지역간 이동 분석의 방법론은 지역을 광역시·도로 나누어 일정 지역에서의 이직후 다른 지역에서의 재취업 근로자 숫자를 횡축과 종축으로 나누어 빈도를 정리하는 통계적 빈도분석과 지역이동의 특징을 살펴보는 로짓분석을 위주로 하고 있다. 한편 중점 지역을 빈도로서 살펴본 후 이에 대한 특징을 통계적으로 임금수준, 산업, 직종, 기업 규모 등으로 나누어 이동 전후의 차이를 살펴봄으로써 산업구조의 변화가 지역이동의 주된 영향변수임을 찾아내고 있다.

이며, 피보험자수는 6,909천 명이다. 같은 시점 전체 취업자수가 21,347천 명, 임금근로자수는 13,625천 명이므로 이들 중 적용대상 근로자수를 대략적으로 추정하면 9,724천 명이다. 따라서 전체 취업자의 32.4%, 임금근로자의 50.7%, 적용대상 근로자의 약 71.1%가 고용보험의 적용을 받고 있다.

- 3) 그런 측면을 고려하여 고용보험에서의 퇴직에 대한 경우를 본 연구에서는 실업이라고 부르지 않고 미취업이라는 용어를 사용한다.

〈표 1〉 분석대상 관측치수

(단위: 명)

	전 체	성 별		학 력 별	
		남 자	여 자	고졸 이하	대졸 이상 (전문대 포함)
전 체	7,756,226	4,716,973	3,039,253	4,002,060	1,222,768
수도권	4,383,993	2,606,054	1,777,939	2,174,614	779,815
비수도권	3,372,229	2,110,915	1,261,314	1,827,444	442,953
대도시	4,816,385	2,870,049	1,946,336	2,370,988	875,669
대도시 이외	2,939,837	1,846,920	1,092,917	1,631,070	347,099
서 울	2,653,482	1,506,026	1,147,456	1,209,953	590,506
부 산	694,426	426,349	268,077	374,876	88,420
대 구	479,214	294,238	184,976	249,642	65,965
인 천	398,068	261,493	136,575	222,557	41,499
광 주	203,290	128,551	74,739	107,423	35,744
대 전	214,825	131,412	83,413	112,210	36,198
울 산	173,080	121,980	51,100	94,327	17,337
강 원	167,515	107,669	59,846	95,406	21,728
경 남	333,168	213,286	119,882	181,172	37,613
경 북	298,252	184,920	113,332	164,415	34,311
경 기	1,332,443	838,535	493,908	742,104	147,810
전 북	209,825	127,215	82,610	117,897	30,374
전 남	179,523	122,685	56,838	94,825	29,398
충 청	419,111	252,610	166,501	235,251	45,865

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995. 7~2002. 1.

〈표 2〉 고용보험 적용 범위의 변화

보험사업별	적 용 범 위				
	'98. 1. 1 이전	'98. 1.1~2.28	'98.3.1~6.30	'98. 7. 1	'98. 10. 1 이후
실업급여	30인 이상	10인 이상	5인 이상	5인 이상	1인 이상
고용안정사업 직업능력개발사업	70인 이상	50인 이상	50인 이상	5인 이상	1인 이상

자료: 한국노동연구원, 『고용보험 중장기발전 세미나 자료집』, 2002, 7.

Ⅲ. 분석 결과

지역간 노동이동은 세 가지로 나누어 분석하였다. 먼저, 지역이동에 대한 전체적인 분석, 둘째, 지역간 노동이동 유무에 대한 로짓분석, 마지막으로 중점 지역에 대한 상세 분석이다. 지역 구분은 전국, 수도권·비수도권, 대도시·대도시 이외, 서울·부산·대구·광주, 전라·경상 등이다.

1. 지역이동 전국 분석

먼저 전국 지역간 노동이동 패턴이 지역별로 상이한가를 살펴보자. <표 3>은 이를 나타낸 것으로서 퇴직한 지역을 행(row)에 배열하고 재취업한 지역을 열(column)에 나타내어 지역간 노동이동을 살펴본 것이다. 표의 마지막 열은 해당 지역에서 퇴직한 후 재취업한 수를 나타내며, 나머지 열들은 지역별 재취업자의 비율을 나타낸다. 예를 들면 표의 둘째 행은 서울에서 퇴직한 사람 수가 108.6만 명이며 이 가운데 9만 명이 부산 지역에 재취업하여 그 비율이 2행 3열에 나타나 있는 8.8이라는 것을 의미한다. 한편, 표의 마지막 행은 퇴직자의 지역별 재취업 인원을 나타낸다. 예컨대, 전체 퇴직자 가운데 부산 지역으로 재취업한 사람 수는 29.6만 명이 된다.

굵은 활자로 보고한 부분을 보면, 여타 지역과 다른 패턴을 볼 수 있다. 표에서 보는 바와 같이 광주에서 서울로 이동하는 셀의 광주 전체 퇴직자 수에 대한 비율은 27.0%로 나타나, 여타 지역과 달리 상대적으로 낮은 비율을 보인다. 광주에서 부산으로의 이동은 22.1%로 여타 지역과 달리 높은 비율을 보인다. 마찬가지로 현상이 인천·대구 간, 경남·경기 간, 부산·경기 간, 대구·경기 간에도 나타난다.

지역별 이동패턴의 상이성을 찾기 위하여 지역별 패턴의 동질성 분석에 Chi-Square Test를 해본 결과 카이스퀘어 값이 108915, 자유도 169이므로 유의수준이 0.0001이하로 나타나, 지역별 노동이동 패턴이 상이하다는 결과를 보인다.

다음으로 재취업시 지역이동한 자, 안한 자, 그리고 퇴직 후 취업으로 포착되지 못한 자의 특성과 산업에 대한 전국적 차이를 평균값과 비율로써 살펴보면 <표 4>와 같다. 먼저, 세 가지 그룹에서 연령 및 학력 평균은 모두 35세 전후 및 고등학교 졸업 정도로 크게 차이가 나지 않는다. 그러나 근속기간과 임금수준—전 직장의 임금수준—

에는 차이를 보인다. 근속기간에 있어서는 취업자와 미취업자 간에 차이가 46개월 내지 47개월과 31개월로 크게 차이가 난다. 임금수준에서는 취업 후 지역이동을 안한 경우가 월 101만원 수준으로 가장 높고, 지역이동의 경우가 97만원, 미취업의 경우가 83만원 수준으로 차이가 있다. 미취업기간의 경우 취업한 자는 지역이동을 하든 안하든 간에 7개월여가 걸리는 데 비하여 미취업자는 28개월을 보여 장기화됨을 알 수 있다.

성별로는 재취업 후 지역이동한 자의 경우 남자 비율이 67%, 이동 안한 자의 비율이 64%로 비슷하나, 미취업은 57%로 미취업자에는 여성 비율이 상대적으로 높다. 산업별 비율은 지역이동자들 중 제조업 비율이 40%로 이동 안한 자들의 30%에 비하여 높다. 반면에 이동 안한 자의 서비스산업 비율이 48%로서 지역이동자들의 36%에 비하여 높게 나타난다. 퇴직 후 미취업자들과 취업자들 간의 산업별 차이는 뚜렷하지 않

〈표 3〉 재취업시 지역이동

(단위: %, 명)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	강원	경남	경북	경기	전북	전남	충청	관측치수
서울	37.6	8.8	4.9	5.9	2.1	3.0	2.0	2.0	4.0	3.77	16.5	2.5	1.8	5.2	1,086,192
부산	29.2	9.7	5.7	4.5	3.0	2.5	2.4	1.6	4.7	3.73	19.9	2.3	2.4	8.4	288,404
대구	33.2	9.2	4.3	3.9	2.1	2.6	2.6	1.9	5.7	3.57	19.7	2.9	2.0	6.4	231,394
인천	34.9	7.2	11.4	6.1	1.2	3.2	1.4	1.6	4.2	3.56	17.1	2.2	1.5	4.6	177,592
광주	27.0	22.1	5.0	3.3	1.6	2.0	3.5	1.6	8.2	2.26	14.7	2.0	2.5	4.1	75,823
대전	38.8	6.3	5.5	5.4	2.3	2.2	2.0	1.7	4.2	3.41	16.6	2.1	4.6	5.0	79,430
울산	34.2	10.4	5.1	11.0	1.7	1.7	1.8	2.0	4.3	4.95	12.9	2.5	3.2	4.2	78,099
강원	33.6	9.4	8.7	4.4	2.3	2.4	3.0	1.6	4.7	3.69	15.3	2.0	3.8	5.3	62,765
경남	29.7	7.4	11.8	3.8	2.1	2.1	2.2	1.6	3.5	3.06	23.2	2.1	1.9	5.7	141,910
경북	34.1	6.8	6.3	6.1	2.3	2.2	2.4	1.8	3.7	7.85	14.4	3.2	2.3	6.5	130,139
경기	32.1	9.0	7.2	4.8	2.9	2.4	3.4	2.3	4.6	4.18	17.9	2.3	1.8	5.1	562,561
전북	39.0	11.1	5.4	3.8	1.6	1.8	1.9	2.3	4.6	3.72	15.6	2.3	2.1	4.8	75,837
전남	32.6	9.1	7.2	5.3	5.6	2.5	2.5	2.5	4.5	4.17	14.0	3.1	1.9	4.9	67,422
충청	30.6	10.1	11.0	4.8	2.6	2.2	2.0	1.4	4.7	3.49	18.0	2.3	2.5	4.5	175,722
관측치수	1,103,301	296,263	211,513	169,320	75,719	83,508	76,582	62,499	143,966	126,797	560,617	78,469	67,622	177,114	3,233,290

주: Chi-Square Test 값: 108915, 자유도: 169, 유의수준 <.0001

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995. 7~2002. 1.

은 것으로 나타난다.

직종별로 볼 때는 재취업으로 지역이동한 자들의 경우에 생산직이 51.6%로 여타의 경우보다 15%포인트 이상 높게 나타나 생산직의 지역이동이 뚜렷하다. 재취업 후 지역이동을 안한 자들은 사무·판매직이 42%로 여타의 30% 수준보다 약 10% 높게 나타난다. 대기업 출신 여부 변수를 보면, 퇴직 후 미취업의 경우 대기업 출신이 31%로 가장 높게 나타나며, 재취업 후 지역이동하지 않은 자들이 28%, 지역이동한 자들은 19%로 지역이동자들은 대기업 출신이 상대적으로 낮게 나타난다.

〈표 4〉 설명변수의 평균값 및 관측치수

변 수	재취업후 지역이동한 경우			재취업후 지역이동 안한 경우			퇴직후 취업으로 포착되지 못한 경우		
	관측치수	평균값	표준편차	관측치수	평균값	표준편차	관측치수	평균값	표준편차
연령(년)	2,077,790	35.7	10.3	453,608	35.5	10.4	5,224,828	36.8	11.4
교육연수(년)	2,077,773	12.5	2.1	453,606	12.8	2.2	5,223,815	12.2	2.3
근속기간(월)	2,077,790	46.6	59.3	453,608	47.2	52.4	5,224,828	31.4	59.2
실업기간(월)	2,077,790	7.2	8.1	453,608	7.0	8.0	5,224,828	28.8	21.1
임금수준(원)	2,077,790	970,158.6	1,175,343.0	453,608	1,014,159.2	1,422,842.3	5,224,828	834,196.4	1,110,438.9
	관측치수		비 율		관측치수		관측치수		비 율
성별(남자)	1,402,896		67.5		290,620		3,023,457		57.9
산업 1(농업)	15,762		0.8		1,855		37,335		0.7
산업 2(제조업)	804,459		40.9		131,447		2,034,630		40.3
산업 3(전기·가스·수도)	187,322		9.5		26,641		381,129		7.5
산업 4(도소매·음식·숙박업)	232,265		11.8		63,055		757,200		15.0
산업 5(서비스)	725,267		36.9		209,340		1,841,221		36.5
직종 1(생산직)	1,071,088		51.6		180,744		2,052,874		39.3
직종 2(사무·판매)	640,845		30.8		194,215		1,593,354		30.5
직종 3(관리직)	353,845		17.0		76,813		589,922		11.3
직종 4(농업)	12,012		0.6		1,836		988,678		18.9
대기업 출신	405,835		19.5		130,992		1,650,948		31.6

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

평균값과 빈도 비율로 분석한 세 가지 그룹의 차이를 종합하면, 제조업·생산직·중소기업에서 퇴직한 남자들이 취업하기 위하여 지역이동하려는 경향이 상대적으로 높게 나타나며, 서비스업에 종사하거나 임금수준이 높은 사람들이 지역이동을 하지 않는 경향이 높고, 근속기간이 짧고 임금도 낮은 대기업 퇴직자의 미취업기간이 상대적으로 긴 것으로 나타난다.

2. 지역이동 여부를 종속변수로 한 로짓추정 결과

이제 지역이동 여부를 결정하는 요인들로 어떤 것들이 있는지 살펴보자. 이를 위해 지역이동을 하였을 경우 ‘1’의 값을 부여하고 그렇지 않은 경우 ‘0’의 값을 부여한 ‘지역이동 여부’를 종속변수로 하여 로짓추정을 하기로 한다. 먼저 전체 표본을 대상으로 추정한 후 수도권과 비수도권, 대도시와 대도시 이외로 구분하여 추정하기로 한다.

〈표 5〉 로짓추정 결과(종속변수: 지역이동 = 1, 이동없음 = 0)

전 체			
변수명	추정치	odds ratio estimates	p 값
상수항	4.5242	1.006	<.0001
연령	0.0064	1	<.0001
연령 2	-0.0001	0.96	<.0001
학력 2	-0.0406	1	<.0001
근속기간	0.0003	0.917	<.0001
성별	-0.0866	0.882	<.0001
ln임금수준	-0.1251	0.562	<.0001
대기업 출신	-0.5768	0.971	<.0001
산업 2(제조업)	-0.0298	1.405	0.0001
산업 3(전기·가스·수도)	0.3399	0.754	<.0001
산업 4(도소매·음식)	-0.2819	0.65	<.0001
산업 5(서비스업)	-0.4312	0.833	<.0001
직종 1(생산직)	-0.1828	0.534	<.0001
직종 2(사무·판매)	-0.6266	0.694	<.0001
직종 3(관리직)	-0.3655	0.694	<.0001
지역이동	207,714		
이동 없음	453,014		
-2 Log L	2378062.		

먼저 전국 추정 결과를 <표 5>를 통해 설명하면, 연령과 학력이 지역이동에 미치는 영향은 거의 없다. 근속기간은 승산비⁴⁾ 추정계수(odds ratio estimate)가 0.917로 나타나 $1-0.917=0.083$ 로서 근속기간이 1개월 길어질수록 8.3%만큼 지역이동에 부(負)의 영향을 미치는 것으로 나타난다. 근속은 비록 효과는 크지 않지만 지역이동을 하지 않는 경향임을 보여준다. 마찬가지로의 방법으로 성을 해석하면 남성이 12%만큼 지역이동을 하지 않으려는 경향을 보여주고, 임금이 높을수록 44%만큼, 대기업 출신일수록 3%만큼 지역이동을 하지 않으려는 경향을 나타낸다. 산업별로 보면 제조업의 지역이동 경향은 농업에 비하여 40% 높게 나타났으나 전기·가스·수도, 도소매·음식·숙박, 서비스업의 지역이동 경향은 각각 25%, 35%, 17%만큼 낮게 나타난다. 직종별로는 농업직의 이동 경향이 여타 직종보다 높게 나타나는데, 여타 직종 중에서는 생산직의 지역이동 경향이 사무·판매직이나 관리직에 비하여 16%만큼 낮게 나타난다.

<표 6>은 수도권과 비수도권, 대도시와 대도시 이외의 지역을 구분하여 분석한 결과이다.

수도권과 비수도권⁵⁾의 지역이동 경향에 대한 차이는 대기업 출신이나 아니냐에서 크게 다른 특성이 나타난다. 수도권에서는 대기업 출신의 경우 지역이동을 하지 않으려는 경향이 중소기업 출신보다 41% 높게 나타남에 비하여 비수도권의 경우 대기업 출신이 27%만큼 지역이동 경향이 더 크게 나타난다. 해석하면 수도권 대기업 출신 퇴직자의 경우 숙련형성에 대한 신뢰도, 취업정보 취득기회 등의 면에서 중소기업 출신에 비하여 높은 수준이므로 타지역으로 취업을 모색할 필요까지는 없는 것으로 판단된다. 반면, 비수도권의 경우, 대기업 출신이 중소기업 출신보다 숙련 및 대기업에서 파악한 정보 등의 면에서 취업이 유리하므로 노동수요가 상대적으로 큰 수도권으로 지역이동을 해 나가는 것으로 보여진다. 파악되는 피상적 현상으로는 대기업과 중소기업 출신의 구분이 지역이동에 큰 차이를 보이는 것으로 나타나지만 실제로는 대기업이나 중소기업이나의 구분 때문이 아니라 수도권에서의 노동수요가 높기 때문에 일어나는 현상이 더 크게 작용하는 것으로 보여진다. 물론 어느 지역에서든 대기업의 프리미엄

4) 로짓함수의 특성상 승산비(odds ratio)로서 설명변수의 추정치를 해석하는 것이 편리하다. 승산비는 1을 기준으로 설명변수의 추정계수 효과를 파악한다. 다른 설명변수들이 일정할 경우 승산비의 추정계수에서 1을 뺀 값이 플러스이면 설명변수 1단위 증가가 종속변수에 정(+)의 영향을 미치고, 마이너스이면 부(-)의 영향을 미치는 것으로 해석된다.

5) 지역이동이란 <표 3>에서처럼 14개 지역으로 나누었을 때, 이들 14개 지역사이의 이동으로 정의한다. 수도권과 비수도권의 취업시 지역이동 경향에 대한 차이 분석은 수도권과 비수도권 사이의 지역이동이 아니라 수도권 지역에 속하는 서울, 인천, 경기 지역 내에서의 지역이동과 이들 지역을 제외한 나머지 비수도권 지역 내에서의 지역이동 차이를 비교한다.

〈표 6〉 지역별 로짓추정 결과

변수명	수도권		비수도권		대도시		대도시이외	
	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates
상수항	0.5757*		1.7356*	-	3.8097*	-	4.1596*	-
연령	0.0061*	1.006	-0.0050	0.095	0.0058*	1.006	0.0182*	1.018
연령 2	-0.0001*	1	0.0000*	1	-0.0001*	1	-0.0002*	1
학력 2	-0.0283*	0.972	0.0086*	1.009	-0.0406*	0.96	0.0030	1.003
근속기간	0.0000	1	0.0001	1	0.0003*	1	0.0000	1
성별	-0.0477*	0.953	0.0530*	1.054	-0.0698*	0.933	-0.0740*	0.929
ln임금수준	0.0399*	1.041	0.0565*	1.058	-0.0761*	0.927	-0.1708*	0.843
대기업 출신	-0.5282*	0.59	0.2412*	1.273	-0.6627*	0.515	-0.0259*	0.974
산업 2	0.1595*	1.173	-0.1916*	0.826	0.0773*	1.08	-0.3367*	0.714
산업 3	0.2701*	1.31	-0.0666*	0.936	0.3083*	1.361	0.0588*	1.061
산업 4	-0.0332*	0.967	-0.1023*	0.903	-0.1819*	0.834	-0.1728*	0.841
산업 5	-0.1366*	0.872	-0.1581*	0.854	-0.3107*	0.733	-0.3487*	0.706
직종 1	0.4621*	1.587	0.5663*	1.762	-0.3736*	0.688	0.2402*	1.271
직종 2	0.1991*	1.22	0.4990*	1.647	-0.8570*	0.424	0.2025*	1.224
직종 3	0.3103*	1.364	0.5365*	1.71	-0.6466*	0.524	0.2495*	1.283
지역이동	102,961		104,753		122,405		853,093	
이동 없음	398,653		54,361		352,659		100,355	
-2 Log L	1691401.8		433154.51		1676078.2		641628.4	

주: *는 5% 유의수준에서 유의

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

은 일정 부분 효과를 나타낸다. 직종별로는 수도권의 경우 생산직의 이동경향이 서비스 및 관리직보다 36%, 22% 정도 각각 높게 나타나지만, 비수도권의 경우 생산직과 여타 직종과의 차이는 거의 없는 것으로 나타난다.

다음으로 대도시와 대도시 이외를 비교하면 다음과 같다. 대도시와 대도시 이외의 차이는, 먼저 대기업 출신 여부의 지역이동 경향에 차이가 있다. 대도시에서 대기업 출신의 지역이동은 중소기업 출신에 비하여 48%가 낮다. 그러나 대도시 이외에서는 대기업 출신의 지역이동 경향이 중소기업과 차이가 없다.

다음으로 산업별로 볼 때 대도시의 경우 제조업, 전기·가스·수도업이 비교산업인 농업에 비하여 각각 8%, 36% 지역이동이 강함을 보인다. 이 같은 이유는, 제조업의 경우, 대도시에서 제조업 내의 중분류 산업간의 구조변화가 강하게 일어나므로 산업

〈표 7〉 2001년 지역별 노동 및 산업관련 지수

(단위: %)

	경제활동 참가율	실업률		제조업 중사자비율	서비스업 중사자비율	대기업 중사자비율	산업구조 변화지수 σ_t	어음 부도율	노조조직률
		2000	2001						
서울	61.6	4.8	4.5	18.4	73.6	21.6	2.6	0.3	11.6
부산	58.4	6.4	5.2	22.4	68.4	13.4	2.8	0.3	14.7
대구	58.8	4.6	4.5	24.6	65.2	11.9	2.4	0.4	11.5
인천	60.9	5.0	4.2	30.3	60.6	21.7	2.3	0.3	36.1
광주	55.9	5.6	4.5	12.4	72.2	22.0	2.0	0.3	8.3
대전	58.1	4.3	3.9	13.7	74.7	18.3	2.1	0.1	10.8
울산	59.7	3.6	2.9	38.6	51.1	44.8	2.5	0.1	-
경기	61.3	3.7	3.4	23.0	64.4	20.0	2.6	0.2	10.2
강원	57.7	2.5	2.4	8.8	61.3	10.1	2.7	0.2	10.8
충북	59.2	3.0	2.8	20.2	52.1	15.5	2.6	0.2	9.1
충남	62.9	2.3	2.3	14.8	45.5	18.1	2.5	0.2	-
전북	58.7	3.0	2.9	12.6	53.5	19.6	2.7	0.4	9.8
전남	64.0	3.0	2.7	9.0	49.0	15.5	2.6	0.3	-
경북	64.6	2.9	2.3	16.5	48.4	30.8	2.3	0.2	11.2
경남	60.7	3.3	3.4	23.1	54.7	24.4	2.5	0.4	-

주: 1) 어음부도율은 금융위기시인 2000년을 기준으로 함.

2) 노조조직률은 노동부 보도자료, 『노동조합조직률』, 2002년 10월 18일자에서 나타난 2001년 지역별 노동조합 조합원수와 전국조직률을 기준으로 하여 추정한 것임. ‘-’은 남북을 통합한 숫자임. 그리고 울산은 경남북에 통합되어 계산되어 있음.

3) 산업구조변화지수 σ_t : Lilien, David M., J.P.E. 90(Aug.1982): 777-93 참조

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 2001.

노동부, 『임금구조기초통계조사』, 2001.

한국은행, 『보도자료』, 2002.11, 공보 2002, 11-25 호

구조 변화의 속도에 차이가 있는 지역으로 이동하고 있기 때문으로 추정되며⁶⁾(표 7), 전기·가스·수도업은 최근 이들 산업에서의 공기업의 민영화 움직임에 따른 내부적 구조조정과 이 부문의 민간부문에 경쟁기업이 생김으로 인하여 재취업시 지역이동이 강하게 일어나고 있는 현상이 반영된 것으로 판단된다. 반면, 대도시 이외의 지역에서

6) 예를 들어 <표 7>을 살펴보면, 부산의 산업구조 변화지수는 신발산업의 붕괴로 인한 산업구조조정으로 인해 전국 최고치(2.8)를 나타나고 있다.

는 제조업과 전기·가스·수도업이 농업에 비하여 지역이동이 3%, 29%만큼 감소하는 경향을 보인다. 대도시에서 제조업과 전기·가스·수도업의 취업시 지역이동이 도소매 및 서비스업에 비하여 아주 강한 반면, 대도시 이외의 지역에서는 제조업과 전기·가스·수도업이 지역이동에서 도소매 및 서비스업과 큰 차이가 없다. 직종별로는 대도시와 대도시 이외의 지역간 차이가 강하게 나타난다.

대도시 지역에서는 농업 관련직의 이동 경향이 생산직, 사무·판매직, 관리직보다는 30~50% 높게 나타난 반면, 대도시 이외의 지역에서는 농업직이 여타 직종에 비하여 25% 정도 지역이동 경향이 낮게 나타난다. 이는 일반적 예상과는 정반대의 경향이라 볼 수 있는데, 고용보험 데이터에 수록되는 자는 기업체에 적을 두고 있는 자라는 점에서 해석에 주의를 요한다. 즉, 비록 농·어업에 관련된 산업이나 직종일지라도 대도시에서 기업체가 많을 것이라는 점 때문에 나타난 현상이며, 대도시 이외의 지역에서의 농업종사자가 이동하지 않는다는 의미는 아닌 것으로 해석해야 할 것이다.

4대 도시에 대한 로짓추정 결과가 <표 8>에 보고되어 있다. 4대 도시 모두에서 연령, 학력, 근속기간이 지역이동에 미치는 영향에 대한 뚜렷한 차이는 없다. 성별로도 큰 차이가 없지만 남자의 지역이동 경향이 여자에 비하여 아주 미미한 정도로 높다. 대구에서는 여성의 지역이동이 남성보다 각각 5% 정도 높게 나타난다. 서울, 부산, 광주 지역에서는 임금수준이 높은 경우 지역이동에 긍정적인 경향을 보이지만 그 영향은 미미하다. 대구 지역에서는 임금수준이 높은 경우 지역이동이 13% 정도 감소한다. 즉 임금수준이 낮은 사람들이 지역이동을 더 많이 하는 경향이 있다.

대기업 여부의 지역이동 영향은 4대 도시간 차이가 크다. 서울은 대기업 출신이 지역이동에 40% 정도 부정적인 반면, 부산, 대구, 광주에서는 대기업 출신이 중소기업에 비하여 각각 33%, 71%, 38% 높게 나타난다. 부산, 대구, 광주에서 대기업 출신의 지역이동 경향이 아주 강하게 나타나는 것은 이들 지역에서 금융위기 기간의 실업률이 높았고, 실업탈출확률에서도 평균 실업기간이 가장 긴 지역들이라는 발견과 무관하지 않다(정인수, 2002. 9) .

산업별로 살펴보면, 부산과 광주에서 제조업 출신의 지역이동이 강하게 일어나고 있다. 특히 광주 지역은 제조업과 서비스업에서의 지역이동이 여타 산업에 비하여 강하다. 대구에서는 산업별 지역이동 경향은 큰 차이가 없지만 농업을 제외한다면 제조업의 이동경향이 강하다. 서울에서는 전기·가스·수도업에서의 지역이동이 강한데, 이는 이 산업에서의 공기업 구조조정이 내부적으로 이미 시작되었음을 반영하는 숫자가 아닐까 생각한다.

직종별)로는 서울에서는 생산직이 사무·판매직이나 관리직에 비하여 지역이동 경향

이 10% 정도 높게 나타나 직종간 차이가 제법 큰 데 비하여, 대구와 광주는 생산직의 이동 경향이 약간 높으나 차이가 미미하며, 부산은 사무·판매직의 이동이 약간 높게 나타나지만 차이는 미미하다. 이 같은 사실은 부산의 경우 사무직의 고용안정성이 생산직에 비하여 높다는 일반적 경향과 배치된다. 이를 해석하면, 부산 지역은 경기불황이 심화되어 사무직을 포함한 모든 직종이 구조조정의 대상이 되거나 회사 전체가 도산되어 일어나는 현상일 것으로 판단되며, 이는 부산의 산업구조변화지수가 전국 도시 중 가장 높다는 점과 무관하지 않다.

〈표 8〉 로짓추정 결과(서울, 부산, 대구, 광주, 전남, 전북, 경남, 경북)

변수명	서 울		부 산		대 구		광 주	
	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates
상수항	-0.0669*	-	0.5592*	-	5.1896	-	3.3553	
연령	0.00638*	1.006	-0.0171*	0.983	-0.0126	0.987	-0.0225	0.978
연령 2	-0.00009*	1	0.0002*	1	0.0002	1	0.0003	1.000
학력 2	-0.00737*	0.993	0.0204*	1.021	0.0046	1.005	0.0118	1.012
근속기간	-0.00015*	1	0.0002*	1	0.0002	1	-0.0001	1.000
성별	0.0182*	1.018	0.0954*	1.1	-0.0457	0.955	0.1097	1.116
ln 임금수준	0.0636*	1.066	0.1226*	1.13	-0.1309*	0.877	0.0314	1.032
대기업 출신	-0.5023*	0.605	0.2902*	1.337	0.5391*	1.714	0.3313	1.393
산업 2	-0.3396*	0.712	0.1346*	1.144	-0.1004	0.905	0.2245	1.252
산업 3	0.0212	1.021	-0.2669*	0.766	-0.2914	0.747	-0.0260	0.974
산업 4	-0.1044*	0.901	0.0867*	1.091	-0.3634*	0.695	-0.0239	0.976
산업 5	-0.1591*	0.853	0.0275	1.028	-0.3607*	0.697	0.2852	1.330
직종 1	0.1414*	1.152	-0.1431*	0.867	0.0401	1.041	0.2035	1.226
직종 2	0.0591	1.061	-0.1002*	0.905	-0.0082	0.992	0.1160	1.123
직종 3	0.0776	1.081	-0.1241*	0.883	0.0800	1.083	-	-
지역이동	540,866		202,420		169,345		58,543	
이동 없음	310,750		21,969		7,823		1,021	
-2 Log L	1117630.9		143814.13		64111.364		10327.719	

7) 앞으로의 직종간 차이 분석은 농업을 제외하고 생산직, 사무·판매직, 관리직의 추정계수간 차이로서 직종간 비교를 보고한다.

〈표 8〉의 계속

변수명	전 남		전 북		경 남		경 북	
	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimate	추정치	odds ratio estimates	추정치	odds ratio estimates
상수항	11.0391*	-	-1.8287	-	3.2455*	-	-2.5096*	-
연령	0.0121	1.012	-0.0343	0.966	0.0674*	1.07	-0.019*	0.981
연령 2	-0.0001	1	0.0004	1	-0.00057*	0.999	0.0001	1
학력 2	-0.0151	0.985	-0.0002	1	-0.0136	0.986	0.0008	1.001
근속기간	0.0008	1.001	0.0001	1	0.000327	1	-0.0004	1
성	-0.3675*	0.692	-0.1416*	0.868	0.0752*	1.078	0.4405*	1.553
ln 임금수준	-0.4643*	0.629	0.3984*	1.489	-0.1568*	0.855	0.4027*	1.496
대기업 출신	0.4232*	1.527	-0.1092	0.897	0.5852*	1.795	-0.3535*	0.702
산업 2	0.1561	1.169	0.2576*	1.294	0.435*	1.545	-0.84*	0.432
산업 3	-0.3361*	0.715	0.4842*	1.623	0.3298*	1.391	-0.1355	0.873
산업 4	-0.284*	0.753	0.9256*	2.524	0.4234*	1.527	-0.4313*	0.65
산업 5	-0.2107	0.81	0.639*	1.895	0.4629*	1.589	-0.8703*	0.419
직종 1	-0.4882	0.614	0.8279	2.288	0.201	1.223	0.4583	1.581
직종 2	-0.2851	0.752	0.5573	1.746	0.0462	1.047	0.2813	1.325
직종 3	-0.4862	0.615	0.6634	1.941	0.0683	1.071	0.2482	1.282
지역이동	53,380		57,992		107,672		95,310	
이동 없음	1,110		1,349		4,082		7,230	
-2 Log L	10841.152		12876.1		35033.546		52285.918	

주: *는 5% 유의수준에서 유의.

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

4대 도시에 대한 로짓분석을 소결하면, 서울 지역은 전기·가스·수도업, 생산직 및 관리직에서의 지역이동이 강하다. 부산, 대구, 광주 지역은 제조업의 지역이동이 강하게 나타나는데 직종별로 대구, 광주 지역은 생산직에서의 지역이동이 강한 반면, 부산은 사무직이 강하다는 특색을 보인다. 이는 정인수(2002. 9)의 실업분석 결과에서와 같이 이들 두 지역에서 섬유, 신발 등 제조업 내 중분류 산업간의 구조변화가 부산 지역에서는 대기업의 도산 구조조정이 강하게 일어났기 때문이고, 대구 지역에서는 섬유산업이 주축을 이루는 중소기업에서의 도산 및 구조조정이 강하게 일어났음을 반영한다. 결과적으로 이들 두 도시에서의 산업구조 변화 및 도산으로 인한 제조업 생산직의 지역이동을 감소한 취업 노력이 강하게 일어났음을 추측케 한다. 부산, 대구, 광주 지역은 서비스업, 여성, 임금수준이 낮은 자들의 지역이동이 강하게 나타났는데 이는 이들

지역이 금융위기시 실업률이 전국에서 최고 수준을 기록하였다는 점, 그리고 기업의 도산도 함께 수반되었다는 점을 반영한다. 즉 이들 지역에서는 서비스업 종사 저임금 직종의 여성들이 취업을 위하여 지역이동을 하고 있음을 나타내고 있어, 저임금 여성 서비스직 종사자들에 대한 직업훈련과 직업정보 제공 등의 정책이 이들 지역에 각별히 필요함을 시사한다. 대구 지역의 도소매·음식숙박업 종사자들의 지역이동 경향도 똑 같은 맥락에서 정책이 필요함을 시사한다.

한편, 4개 도에서 나타난 지역이동의 특징은 경북과 전남의 경우, 농업부문 종사자의 지역이동이 강하고 제조업 생산직의 이동도 강하다. 전남의 경우 임금수준을 볼 때 전라 지역은 80만원대로서 가장 낮은데, 결국 저임금 사무직이 특별한 직업훈련을 받지 못한 인문계 고졸 학력 근로자들이라는 점을 주목할 때, 전라도 지역에서는 전남 지역에서의 사무직 출신에 대한 직업훈련이 중요함을 시사한다.

3. 중점 지역 분석

가. 중점 지역의 선정

중점 지역 선정 과정은 다음과 같다. 먼저, 14개 지역간의 노동이동 빈도 수에서 전체 지역이동자 수의 가중치⁸⁾를 찾아내는데 이를 정리한 것이 <표 9>이다. 예를 들어 2행 3열은 서울에서 부산으로의 이동 비율이 3.0%라는 것을 의미한다. 이 표를 통해 지역별 순유입을 먼저 구하였는데, 서울과 부산 간에는 서울에서 부산으로 순유입이 0.4(3.0-2.6)로 나타난다(부표 1). 그러나 이 절대치는 지역간 순유입의 크기만 나타낸 것이므로 전국적 비교는 곤란하기 때문에⁹⁾ 이러한 문제점을 해결하기 위하여 순유입된 비율을 지역의 노동력 수로 표준화하는 과정이 필요하다(부표 2).

전국의 순유입 비율을 그 지역의 노동력 수로 표준화한 뒤 이 자료의 평균과 표준편차를 구한 후 각각의 셀을 전국 평균에 비하여 얼마나 차이가 나는지를 유의도 0.05에서 검정하였다. 그 검정된 t값이 <표 9>의 각 셀의 하단에 보고되어 있다. 0.05 유의도에 검정 결과 순유입 및 유출에서 전국적으로 아주 유의한 지역을 순서대로 보고 하면, 먼저 순유입은 광주 → 부산, 대구 → 서울, 울산 → 인천, 울산 → 서울, 인천 → 대구, 경남 → 경기의 순으로 나타난다. 순유출은 울산 → 경기, 광주 → 경기, 강원 → 경기, 대구 → 인천의 순으로 나타난다.

8) 가중치란 14×14개 셀 각각에 속하는 빈도 수의 전체 이동자 수에 대한 비중이다.

9) 예를 들어, 서울 지역은 취업자 수가 많으므로 그 중 아주 작은 일부만 강원도로 옮기더라도 강원도에는 초과 유입이 나타날 수 있다.

〈표 9〉 지역별 노동이동

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	강원	경남	경북	경기	전북	전남	충청	계(出)
서울	12.6 (-0.01)	3.0 (0.47)	1.7 (-0.96)	2.0 (0.06)	0.7 (0.07)	1.0 (0.05)	0.7 (-0.23)	0.7 (0.03)	1.4 (0.06)	1.3 (-0.15)	5.5 (-0.09)	0.9 (-0.09)	0.6 (-0.10)	1.7 (0.08)	33.6
부산	2.6 (-1.82*)	0.9 (-0.01)	0.5 (-0.73)	0.4 (0.00)	0.3 (-1.27)	0.2 (0.35)	0.2 (-0.18)	0.1 (-0.20)	0.4 (0.47)	0.3 (0.28)	1.8 (1.01)	0.2 (0.31*)	0.2 (0.10)	0.8 (0.99)	8.9
대구	2.4 (4.48**)	0.7 (0.89)	0.3 (-0.01)	0.3 (-2.16**)	0.2 (0.22)	0.2 (0.33)	0.2 (0.39)	0.1 (-0.23)	0.4 (-0.68)	0.3 (0.00)	1.4 (0.98)	0.2 (0.48)	0.1 (-0.05)	0.5 (-0.88)	7.2
인천	1.9 (-0.42)	0.4 (-0.02)	0.6 (2.80**)	0.3 (-0.01)	0.1 (-0.10)	0.2 (0.34)	0.1 (-1.53)	0.1 (0.02)	0.2 (0.53)	0.2 (-0.40)	0.9 (0.81)	0.1 (0.23)	0.1 (-0.24)	0.3 (-0.03)	5.5
광주	0.6 (-1.15)	0.5 (4.81**)	0.1 (-0.70)	0.1 (0.20)	0.0 (-0.01)	0.1 (-0.16)	0.1 (0.78)	0.0 (-0.12)	0.2 (1.88*)	0.1 (-0.77)	0.3 (-3.04**)	0.1 (0.20)	0.1 (-1.13)	0.1 (-0.81)	2.4
대전	1.0 (-0.81)	0.2 (-1.30)	0.1 (-0.99)	0.1 (-0.77)	0.1 (0.14)	0.1 (-0.01)	0.1 (0.12)	0.0 (-0.10)	0.10 (0.21)	0.1 (-0.10)	0.4 (-0.14)	0.1 (0.16)	0.1 (1.12)	0.1 (0.10)	2.5
울산	0.8 (3.13**)	0.3 (0.62)	0.1 (-1.20)	0.3 (3.46**)	0.0 (-0.77)	0.0 (-0.14)	0.0 (-0.01)	0.1 (-0.19)	0.1 (0.14)	0.1 (0.36)	0.3 (-5.30**)	0.1 (0.27)	0.1 (0.48)	0.1 (-0.12)	2.4
강원	0.7 (-0.68)	0.2 (0.89)	0.2 (0.82)	0.1 (-0.08)	0.0 (0.13)	0.1 (0.11)	0.1 (0.22)	0.0 (-0.01)	0.1 (0.50)	0.1 (-0.01)	0.3 (-2.52**)	0.0 (-0.38)	0.1 (0.48)	0.1 (0.64)	1.9
경남	1.3 (-0.49)	0.3 (-0.98)	0.5 (1.10)	0.2 (-0.68)	0.1 (-1.02)	0.1 (-0.13)	0.1 (-0.09)	0.1 (-0.23)	0.2 (-0.01)	0.1 (-0.17)	1.0 (2.25**)	0.1 (-0.19)	0.1 (-0.10)	0.3 (-0.04)	4.4
경북	1.4 (1.16)	0.3 (-0.65)	0.3 (-0.02)	0.2 (0.53)	0.1 (0.44)	0.1 (0.05)	0.1 (-0.23)	0.1 (-0.01)	0.2 (0.17)	0.3 (-0.01)	0.6 (-1.67*)	0.1 (0.47)	0.1 (0.05)	0.3 (0.77)	4.0
경기	5.6 (0.14)	1.6 (-0.53)	1.3 (-0.41)	0.8 (-0.27)	0.5 (0.40)	0.4 (0.01)	0.6 (0.73)	0.4 (0.27)	0.8 (-0.58)	0.7 (0.38)	3.1 (-0.01)	0.4 (0.06)	0.3 (0.06)	0.9 (-0.22)	17.4
전북	0.9 (1.23)	0.3 (1.14)	0.1 (-1.50)	0.1 (-0.56)	0.0 (-0.22)	0.0 (-0.18)	0.1 (-0.29)	0.1 (0.30)	0.1 (0.34)	0.1 (-0.83)	0.4 (-0.54)	0.1 (-0.01)	0.1 (-0.31)	0.1 (-0.24)	2.4
전남	0.7 (1.54)	0.2 (-0.48)	0.2 (0.14)	0.1 (0.59)	0.1 (1.26)	0.1 (-1.34)	0.1 (-0.57)	0.1 (-0.46)	0.1 (0.19)	0.1 (-0.12)	0.3 (-0.61)	0.1 (0.34)	0.0 (-0.01)	0.1 (-0.72)	2.1
충청	1.7 (-0.54)	0.6 (-1.64)	0.6 (1.15)	0.3 (0.02)	0.1 (0.34)	0.1 (-0.06)	0.1 (0.04)	0.1 (-0.24)	0.3 (0.02)	0.2 (-0.58)	1.0 (0.69)	0.1 (0.09)	0.1 (0.26)	0.3 (-0.01)	5.4
계(入)	34.1	9.2	6.6	5.2	2.3	2.6	2.4	1.9	4.5	3.9	17.3	2.4	2.1	5.5	100.0

주: 1)*는 유의수준 10% 이내, **는 유의수준 5% 이내를 뜻함.

2) ()는 지역간 순유출입의 크기를 지역별 노동력의 크기로 표준화한 수치의 t값임.

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

그런데 순유출은 해석에 좀더 신중해야 한다고 본다. 표준화가 퇴직한 지역의 노동력을 모수로 수행된 것이므로 순유출의 순위 1번인 울산 → 경기는 울산의 입장에서 볼 때 경기로부터 유입되는 취업자 수가 울산의 입장에서 전국 각 지역에 비하여 아주 유의하다는 것이지, 경기로서는 울산으로 유출되는 근로자 수가 경기 전체의 노동력으로 볼 때 유의미하다고는 볼 수 없다. 결국 중요한 것은 출신 지역의 입장에서 분석해야 하며, 따라서 분석은 순유입의 경우에 국한하여야 할 것이다. 이를 토대로 순유입의 유의도가 가장 높은 지역으로서 광주-부산, 대구-서울, 울산-인천, 울산-서울, 인

천-대구, 경남-경기의 6개 지역이 중점지역으로 선정되었다.

나. 중점 지역 특성

<표 10>을 중심으로 중점 지역의 특성을 살펴보면, 먼저 임금에서는 지역이동 그룹 전체의 평균이 98만원인 데 비하여 중점 지역 6개 전 지역의 이동전 임금수준이 평균에 비하여 낮다. 이 중 광주는 평균임금이 86만원으로 가장 낮은 지역이다. 산업을 보면 지역이동 전체에 비하여 광주를 제외한 5개 지역은 제조업 출신이 평균보다 높다. 지역이동 전체를 보면 제조업 출신이 41%, 서비스업이 36%로 되어 있음에 반하여, 광주는 제조업 31%, 서비스업 45%로 제조업이 적고 서비스업이 많음에 비하여 다른 중점 지역은 제조업이 48% 이상으로 높게 나타난다. 특히 울산, 대구, 인천, 경남에서 인천, 대구, 경기도 옮긴 근로자들은 제조업 출신이 60% 가까이 나타난다. 직종별로도 중점 지역은 특색을 보인다. 지역이동자 전체의 생산직 비중이 48%임에 비하여 광주는 45%로 조금 낮으나, 여타 중점지역 5개에서는 생산직이 60% 이상을 차지하고 있다. 광주는 독특하여 서비스직 출신도 32%나 되는 것으로 나타났다.

지역이동 전과 지역이동 후의 개별근로자의 특성과 산업특성을 비교하면 다음과 같다. 취업으로 지역이동한 그룹 전체로는 임금수준이 낮은 계층이 이동함에도 불구하고 이동후 임금수준이 더 낮아졌다(98만원→97만원)는 특징을 보인다¹⁰⁾. 지역별 이동에도 차이를 보이는데, 어디에서 이동을 하던 이동 후 지역이 서울, 인천, 경기 등 수도권 지역이면 임금수준이 이동 전에 비하여 5만~10만원 상승한 반면, 수도권이 아닌 부산, 대구 지역으로의 이동은 임금수준이 이동 전에 비하여 낮아진다는 특색을 보여 수도권과 비수도권의 노동수요의 차이가 극명함을 보여준다.

중점 지역에서의 지역이동 자들의 산업간 이동 또한 극심함을 보여주며 지역별로 이동 과정에서의 산업간 변화도 분명한 차이를 보인다. 서울로 이동하는 경우 산업이동은 제조업에서 서비스업으로 이동하는 비율이 다른 지역에 비하여 두드러진다. 광주에서 부산, 울산에서 인천으로 이동하는 경우 제조업으로의 유입이 이동 전에 비하여 20%

10) 지역이동한 그룹은 전체적으로 임금수준이 낮은 계층임을 보이는데 이 연구의 분석에 고용보험 데이터 1995년 7월부터 2002년 1월 말까지의 자료를 사용한다는 것을 감안할 때, 2000년도 평균임금수준, 전산업 167만원, 제조업 157만원, 1997년 전산업 146만원, 제조업 132만원 등과 비교하면 임금수준이 낮은 계층임을 알 수 있다. 그러나 고용보험 데이터의 임금항목은 고용보험료를 적게 내려는 이유 등으로 낮게 보고되고 있다는 지적이 있으며, 퇴직자의 임금은 특히 오래된 임금 보고가 그대로 존치된 경우도 많다는 점이 감안되어야 한다. 그렇지만 임금수준의 지역별 차이 및 추세는 옳다고 받아들여져야 할 것이다.

〈표 10〉 지역이동 전후 비교

(단위: 원, %)

	취업으로 지역이동		광주 → 부산		대구→서울	
임 금	983,985.9 (1011539.61)	970,158 (1175343.0)	862,912.9 (515360.0)	858,058 (499918.0)	898,791.9 (514938.4)	1,045,848 (1288158)
산업 1(농업)	0.7	0.8	0.1	1.6	0.3	0.2
산업 2(제조업)	41.9	40.9	31.0	51.9	58.7	14.4
산업 3(전기·가스)	9.0	9.5	9.3	4.2	7.3	4.1
산업 4(도소매·음식·숙박업)	12.5	11.8	14.5	8.7	7.8	17.7
산업 5(서비스)	35.9	36.9	45.2	33.6	25.9	63.6
직종 1(생산직)	48.2	51.6	44.8	62.0	64.2	34.5
직종 2(사무·판매)	32.9	30.8	32.6	21.0	22.0	47.3
직종 3(관리직)	18.5	17.0	22.5	14.8	13.7	18.2
직종 4(농업)	0.5	0.6	0.1	2.3	0.1	0.1
대기업 출신	21.2	19.5	28.2	19.8	11.0	17.7

	울산→인천		울산→서울		인천→대구		경남→경기	
임금	884,533 (542355)	931,121 (1089172)	960,214 (485168)	1,071,826 (2114821)	942,174 (545613)	873,746.1 (499726.5)	917,839 (703583)	961,409.6 (1370194)
산업 1(농업)	0.9	0.0	0.2	0.2	0.3	0.1	0.8	0.2
산업 2(제조업)	52.9	70.5	48.6	17.6	62.6	61.2	61.3	58.7
산업 3(전기·가스)	6.4	5.3	13.7	4.5	3.7	7.1	6.5	7.0
산업 4(도소매·음식·숙박업)	6.0	5.1	6.6	18.5	7.2	4.9	7.4	6.3
산업 5(서비스)	33.7	19.2	31.0	59.2	26.3	26.7	24.0	27.8
직종 1(생산직)	67.3	63.7	66.6	32.8	54.1	64.7	65.3	60.6
직종 2(사무·판매)	19.4	25.6	18.3	49.5	31.4	22.6	21.1	24.7
직종 3(관리직)	13.1	10.8	15.1	17.7	14.5	12.7	13.5	14.7
직종 4(농업)	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.2	0.1
대기업 출신	25.9	12.7	27.5	36.9	19.6	8.2	20.4	16.4

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

정도 높아진다. 그러나 대구에서 서울, 울산에서 서울로 이동하는 경우에는 제조업으로부터 서비스업으로의 이동이 30% 정도 나타나, 제조업에서 퇴직당한 저임금 근로자들이 서울의 서비스산업으로 이동함을 보여준다. 대구에서 서울의 경우, 제조업에서 퇴직이 58%이었지만 서울로의 이동 후 제조업에는 14%만 남아 있는 것으로 나타나 서울에 이동하는 대구 근로자는 1/4만 제조업에 남고 서비스업이나 도소매·음식숙박업으로 이동하고 있다.

직종은 산업이동의 영향이 그대로 반영되는 것으로 나타난다. 6대 중점 지역 중 서울로 이동하는 자들은 생산직에서 사무·판매직으로 이동하고 있으며, 이는 제조업에서 서비스업으로의 산업이동을 반영하는 것이다. 광주에서 부산으로 이동하는 경우, 생산직의 비중이 높아지고 사무·판매직의 비중이 낮아지는 것은 부산으로의 제조업 유입과 연관된 것이다. 인천, 울산, 대구, 경기, 경남 간의 이동은 산업이나 직종이동이 수반되지 않고 주로 제조업 생산직의 이동이 서로간에 일어나고 있는 것으로 판단된다. 한편 기업규모간 이동을 보면, 전체적으로 이동한 자는 대기업 출신 비율이 21%로부터 19%로 2%포인트 낮아지는 것으로 나타났지만, 이동 후 지역이 어디이냐에 따라 규모가 크게 달라진다. 서울로 이동의 경우 대기업 출신 비율이 높아지는 반면 나머지 지역으로의 이동의 경우 대기업 출신 비율이 5~15%포인트 낮아지는 것으로 나타나, 서울을 제외한 지역에서는 지역이동이 중소기업으로의 이동임을 알 수 있다.

다. 중점 지역 산업중분류간 이동에 나타난 특징

여기서는 산업중분류 업종간 이동을 분석한다.¹¹⁾ <표 11>에서 지역이동 그룹의 중분류 산업간 이동을 횡축을 이동 전, 종축을 이동 후로 나누어 살펴보았다. 산업간 이동의 빈도 수를 표에서 보고하고 있는데 빈도 수의 횡 %(row-percent)를 보고하고 있다. 횡축의 합이 이동 전 산업별 비율이며, 각 횡의 마지막 열에 합계로 보고되어 있다. 그리고 종축의 합이 이동 후 산업별 비율인데 각 종의 마지막 횡에 보고되어 있다.

각 산업으로부터의 취업시 이동하는 산업은 전체적으로 분산되는 산업의 평균보다 높거나 낮은 비율을 먼저 찾아봄으로써 그 산업으로부터 다른 산업으로의 이동이 일반적인 분산비율을 넘어서는가 아니면 특히 어느 특정 산업으로는 이동하지 않는가를 알 수 있다. 각 이동 후 산업의 각 열(column)의 맨 아래쪽에 나타나 있는 전체(합계)가 그 산업의 전체 산업에 대한 평균적인 취업비율을 나타낸다.

11) 산업대분류간 이동은 제조업 중분류간의 이동을 상세해 버리므로 산업구조 변화에 따른 노동의 업종간 이동을 정밀하게 포착해 내기가 어렵다.

〈표 11〉 산업간 이동 : 전체

	농림광	음식	석유	신발	목재	출판	화학	조립 금속	기계	가구	전기	건설	도소매	숙박	운수	통신	금융부	정보 임대	사회서	공공	보건	기타서비스	가사	전체
농림광	0.8	0.7	5.3	0.6	0.6	2.1	3.6	5.8	14.9	1.2	0.2	12.5	9.1	2.2	7.9	1.7	6.4	3.0	13.4	5.4	2.4	0.4	0.0	0.7
음식	2.0	5.1	6.5	1.1	1.1	1.1	3.6	4.3	16.2	0.9	0.1	11.0	8.5	1.9	8.9	0.9	4.0	4.5	12.3	2.8	3.0	0.3	0.0	2.5
석유	0.7	2.5	6.5	0.8	1.2	1.5	3.3	5.3	14.6	1.1	0.1	13.1	8.5	1.7	11.2	0.5	4.5	3.2	13.1	3.4	3.0	0.4	0.0	6.2
신발	1.7	2.1	7.9	0.5	1.3	1.1	3.5	6.5	16.6	0.9	0.3	11.6	9.1	1.8	8.5	0.3	6.2	3.5	11.2	2.3	2.7	0.5	0.0	1.0
목재	0.9	2.2	7.0	1.2	1.5	1.5	3.0	5.0	14.2	1.2	0.1	14.9	10.4	1.9	6.2	1.5	4.7	3.2	12.8	3.2	3.3	0.6	0.0	1.3
출판	0.8	3.6	6.1	0.8	1.3	1.5	4.7	5.8	17.2	1.6	0.1	15.2	9.0	1.9	5.8	0.4	5.7	2.4	9.0	3.5	3.4	0.7	0.0	1.4
화학	0.9	2.6	7.0	1.0	1.4	1.8	3.9	5.1	15.9	0.9	0.1	12.0	9.2	1.6	9.7	0.5	4.8	2.9	12.1	3.4	2.9	0.4	0.0	3.7
조립 금속	0.5	2.5	7.0	1.0	1.4	1.6	3.3	5.6	15.3	1.1	0.3	13.0	9.5	1.8	8.0	0.8	4.8	4.0	11.8	3.7	2.9	0.5	0.0	5.5
기계	0.6	2.3	7.3	1.2	1.1	1.2	3.7	5.4	14.6	1.2	0.1	12.4	9.3	1.6	10.6	0.3	4.6	3.6	12.7	3.1	2.8	0.5	0.0	16.6
가구	0.8	1.6	7.3	0.9	1.1	1.3	2.2	5.5	15.5	1.2	0.1	13.6	10.3	1.5	7.6	0.6	7.2	4.2	10.7	3.5	3.1	0.6	0.0	1.3
전기	0.4	1.9	5.7	1.6	1.1	1.9	2.3	3.5	11.2	1.1	0.1	14.1	8.2	2.1	6.6	0.6	4.1	8.9	21.1	1.6	1.8	0.1	0.0	0.3
건설	0.7	2.1	5.4	1.0	1.2	1.7	3.5	5.5	16.1	1.2	0.2	16.4	10.7	1.3	4.8	0.9	4.7	4.0	12.1	3.5	2.9	0.6	0.0	14.1
도소매	0.9	2.0	5.0	1.0	1.3	1.4	3.4	5.4	16.5	1.4	0.1	16.7	11.6	1.7	4.7	0.4	3.8	3.0	11.4	3.7	3.9	0.7	0.0	10.3
숙박	0.6	3.0	6.1	1.3	1.3	1.6	3.9	5.6	15.8	1.9	0.1	13.9	10.9	1.8	6.3	0.4	3.7	3.1	11.2	3.3	3.8	0.6	0.0	1.6
운수	1.0	3.5	7.4	1.2	1.4	1.4	4.4	5.6	17.4	1.2	0.3	11.6	7.3	1.5	11.1	0.5	3.9	3.1	9.5	3.1	3.6	0.3	0.0	6.8
통신	1.2	1.5	17.2	0.3	1.1	0.4	6.6	4.0	13.3	0.9	0.1	14.9	6.5	1.4	2.2	3.1	7.8	2.3	8.9	2.7	3.4	0.3	0.0	0.5
금융· 부동산	0.6	2.9	7.3	1.1	1.2	1.5	4.0	5.8	17.5	1.1	0.2	14.0	8.8	1.3	7.7	0.4	4.6	3.1	11.0	2.7	3.0	0.4	0.0	5.7
정보임대	0.8	1.8	5.5	1.1	1.2	1.0	4.1	5.8	18.1	1.6	0.2	19.4	9.0	1.5	6.1	0.5	3.8	2.1	8.9	3.7	3.4	0.5	0.0	3.0
사회서비스	0.7	2.0	5.8	1.2	1.4	1.1	3.9	5.7	18.0	1.6	0.2	15.0	9.5	1.4	6.6	0.4	4.5	2.5	11.5	3.7	2.9	0.5	0.0	10.4
공공	1.0	2.1	4.7	0.7	1.2	1.3	3.7	5.1	14.2	1.1	0.1	15.3	10.0	1.4	5.6	0.7	3.9	3.7	11.7	9.0	3.1	0.6	0.0	3.5
보건	0.7	2.3	6.3	1.0	1.0	1.2	3.5	5.3	14.9	1.4	0.3	13.6	11.7	1.8	7.6	0.8	3.8	3.7	10.8	3.5	4.1	0.7	0.0	3.3
기타서비스	0.6	1.2	3.8	1.0	1.2	0.9	3.5	6.0	16.1	1.6	0.1	17.2	13.6	1.6	4.0	0.9	4.1	3.3	10.9	4.0	3.2	1.1	0.0	0.5
가사서비스	0.0	0.0	3.6	0.0	1.2	6.0	0.0	3.6	16.7	2.4	0.0	22.6	11.9	2.4	1.2	0.0	0.0	0.0	19.1	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0
전체	0.8	2.4	6.3	1.0	1.2	1.4	3.7	5.5	16.0	1.2	0.2	14.2	9.7	1.6	7.7	0.6	4.5	3.3	11.7	3.6	3.1	0.5	0.0	100.0

자료: 노동부 고용보험DB, 1995.7.~2002.1.

먼저, 산업업종별 퇴직의 전체에 대한 이동 전과 이동 후를 비교할 때 차이를 발견하기 힘들다. 전국적으로 볼 때, 이동 전·후 산업간의 근로자 비율은 동일하다.

중점 지역의 산업간 이동이 전국에 비하여 아주 현격한 차이로 특징들이 존재한다. 특징적 현상을 요약하면, 농림·광업, 섬유, 신발산업은 노동수요가 줄어들고 있고, 직업훈련이 되어 있지 않거나 기업 특유의 직업훈련만 되어 있음으로 인하여 산업이동에 있어서 제조업이나 비전이 있는 산업으로 이동을 거의 못하고 있는 실정임을 보여준다. 종이·목재제조업 퇴직자의 경우에도 같은 현상이 나타나며, 제조업은 아닐지라도 통신업의 경우에도 단순노동력의 퇴직은 마찬가지로의 현상을 보인다.

제조업 중 화학, 기계 퇴직자는 화학, 기계 및 관련 서비스업으로 이동이 가능하여 화학, 기계 등의 기술은 생명력이 긴 것으로 판단된다. 같은 맥락으로 작용하는 업종은 전기·가스·수도업이나 기계 및 컴퓨터 임대업이다. 이 업종 출신의 근로자는 기계나 컴퓨터를 조작할 수 있는 기술이 있으므로 기계업이나 건설업 그리고 관련 기능을 요하는 기타사회서비스업으로 이동이 가능한 것으로 나타난다. 도소매, 건설은 그 업종에서 맴돌고 있는데 그만큼 노동수요가 있기 때문이며, 그 업종 나름대로의 전문 기능이 있기 때문이다. 기타사회서비스업과 가사서비스업 종사자의 건설업 진출은 단순노무직으로의 이동이다.

라. 중점 지역 이동¹²⁾에 나타난 특징

중점 지역에 대한 특징을 요약해 보면, 광주 지역의 경우 전산업에 걸쳐 아직 저숙련-저임금 유희노동력이 많이 존재하여 부산 지역으로의 이동의 경우에도 제조업 저임금 산업인 음식료품제조업, 섬유업, 신발업에 기능직 및 단순노무직 등 생산직으로 취업하고 있어 광주의 저임 퇴직노동력이 부산의 저임금 부족 노동력을 매워주고 있다 (표 12).

대구의 경우에는 섬유업으로부터 퇴직자가 30%로 주류를 이루어 섬유산업에서의 산업구조 변화가 강하게 일어나고 있음을 반영한다. 또한 제조업으로부터 서비스업으로 이동하고 있음이 뚜렷하지만 서비스업이라 하더라도 운수업, 기타사회서비스업, 기타서비스업 등 비전문 기술업종으로 이동하고 있음을 보여준다.

울산에서 인천, 그리고 울산에서 서울로의 이동은 모두 기계제조업 퇴직자가 주류를 이루는데, 이는 산업구조의 변화에 의한 부분이라기보다는 숙련 생산직 근로자의 상향 이동으로 판단된다.

인천에서 대구로의 이동은 저임금 중소기업으로부터의 퇴직자가 대구의 생산직 인력부족 부분을 메우는 이동으로서 인천 지역의 중소기업 저숙련 기능공 퇴직자에 대한 새로운 직업훈련을 통하여 소득 및 근로조건이 하향을 방지하는 정책적 고려가 필요하다고 본다.

경남에서 경기로의 이동은 경남 창원 지역에서의 기계제조업의 쇠퇴와 관련이 있는 것으로 보이며, 경남 지역의 퇴직자가 경기 지역의 사양산업의 인력부족 직종으로 이동하는 것으로 판단된다.

12) 중점 지역 이동에 대한 지역별 이동 테이블(표 10과 같은 형태)은 지면 관계로 본 논문에서는 보고를 생략한다. 원하는 독자에게는 언제라도 자료 제공이 가능하다.

〈표 12〉 지역간 산업이동의 특징요약

분석대상	이 슈	정책과제
6개 지역 전체 특성	<ul style="list-style-type: none"> - 농림·광업, 섬유, 신발산업은 수요가 줄어들음. 직업훈련의 부족으로 다른 산업으로의 이동이 적음. - 화학, 기계 퇴직자는 화학, 기계 및 관련 서비스업으로 이동 - 도소매, 건설은 산업내 이동 - 기타 사회서비스업 및 가사서비스업은 건설업 등 단순노무직으로의 이동 	<ul style="list-style-type: none"> - 농림·광업, 섬유, 신발, 통신업, 가사서비스업 등 단순노동력의 퇴직에 대한 직업훈련과 직업안정정책은 아주 세밀히 이루어져야 함을 시사함 - 직업훈련에 대한 직종 및 기술수준에 대한 판단이 연령, 성에 맞추어 선택되어야 하며, 특히 지역별 산업특성과 노동수요, 근로자의 통근가능 거리에 맞추어 정교하게 이루어져야만 실질적인 적극적 노동시장정책이 작동할 것이라는 점을 시사함.
광주에서 부산으로 이동	<ul style="list-style-type: none"> - 광주의 저임금 유흥노동력이 부산의 제조업 저임금산업인 음식료품제조업, 섬유업, 신발업 등 생산직으로 이동 	
대구에서 서울로 이동	<ul style="list-style-type: none"> - 섬유산업으로부터의 퇴직자가 전체의 30%를 차지하여 섬유산업의 산업구조 변화가 강함을 시사 - 제조업에서 서비스업으로 이동하되, 전문기술이 필요하지 않은 업종으로 주로 이동(운수업, 기타서비스업 등) 	
울산에서 인천으로, 울산에서 서울로 이동	<ul style="list-style-type: none"> - 기계제조업 퇴직자가 주류를 이룸. (숙련생산직 근로자의 상향 이동) 	<ul style="list-style-type: none"> - 따라서 좀더 지역 특화된 노동시장정책과 고용서비스 기능이 필요하다는 점이 노정됨.
경남에서 경기로 이동	<ul style="list-style-type: none"> - 경남 지역의 퇴직자가 경기 지역의 사양산업의 인력부족 직종으로 이동 	

위에 나타난 현상에 대한 정책적 시사점은 농림·광업, 섬유, 신발, 통신업, 가사서비스업 등 단순노동력의 퇴직에 대한 직업훈련과 직업안정정책은 아주 세밀히 이루어져야 한다는 것이다. 즉, 직업훈련에 대한 직종 및 기술수준에 대한 판단이 연령, 성에 맞추어 선택되어야 하며, 특히 지역별 산업특성과 노동수요 그리고 근로자의 통근가능 거리에 맞추어 매우 정교하게 이루어져야만 실질적인 적극적 노동시장정책이 작동할 것이라는 것을 시사한다. 결국, 중앙정부의 정책만으로는 불가능하며 좀더 지역

특화된 노동시장정책과 고용서비스 기능이 필요하다는 점이 노정된 것이다.

IV. 결 론

지역별 노동이동 동질성 분석은 지역별로 노동이동의 패턴이 아주 유의하게 서로 상이하다는 결과를 보여준다. 평균값과 빈도 비율로 분석해 볼 때, 제조업 생산직 중소기업 퇴직 남자들이 취업하기 위하여 지역이동하려는 경향이 상대적으로 높게 나타나며, 서비스업에 종사하거나 임금수준이 높은 사람들이 지역이동을 하지 않는 경향이 높다. 한편, 근속기간이 짧고 임금도 낮은 대기업 퇴직자의 미취업기간이 상대적으로 긴 것으로 나타난다.

지역이동 여부를 종속변수로 한 로짓분석 추정 결과를 보면, 연령, 학력, 근속기간의 지역이동에 대한 영향은 거의 없으나 임금수준 및 대기업 출신의 효과는 상당히 크며, 산업별로는 제조업, 직종별로는 생산직의 이동 경향이 강하다. 농업직은 비록 관측치 수 자체가 작기는 하지만 생산직보다 더 강한 이동성을 보여주고 있어, 정책적 시사점이 농업개방과 관련하여 아주 확실한 메시지를 주고 있다.

수도권의 대기업 출신 퇴직자는 여타 지역으로 이동하지 않더라도 출신 지역 내에서 취업이 가능하지만 비수도권의 경우 자기 지역 내 취업시 대기업 프리미엄은 없다. 즉, 비수도권의 경우, 대기업 출신이더라도 자기 출신 지역에서 직장 잡기가 쉽지 않다는 것을 의미한다. 한편 수도권에서는 대기업 출신이라 하더라도 생산직의 경우 취업만 가능하다면 지역이동도 불사하는 것으로 나타난다. 그러나 비수도권에서는 산업, 직종, 대기업 출신 여부에 상관없이 지역이동을 통하여 취업하려는 경향이 높은 것으로 파악된다.

대도시와 대도시 이외의 로짓분석 결과는, 대도시 지역은 대기업 출신의 경우 퇴직 하더라도 자기 지역 내에서 취업할 수 있는 가능성이 높고, 대도시 이외의 지역에서의 대기업 프리미엄은 없다. 산업별로는 대도시에서 제조업과 전기·가스·수도업의 지역이동이 아주 강하게 나타난다.

4개 도에서 나타난 지역이동의 특징은 경북과 전남의 경우 농업부문 종사자의 지역이동이 강하며, 제조업 생산직의 이동도 강하다. 전남의 경우, 임금수준을 볼 때 전라 지역은 80만원대로서 가장 낮은데, 결국 저임금 사무직이 특별한 직업훈련을 받지 못한 인문계 고졸 학력 근로자들이라는 점을 주목할 때, 전라도 지역에서는 전남 지역에

서의 사무직 출신에 대한 직업훈련이 중요함을 시사한다.

한편 지역간 노동이동이 강하게 일어나는 6개 중점 지역에 대한 분석을 보면, 이들 지역은 대부분 남성, 제조업, 생산직에서 임금이 상대적으로 낮은 퇴직자들이 지역이동하고 있는데, 광주·전남은 임금수준이 더 낮으며, 서비스산업·서비스직종 출신이 다른 지역에 비하여 많다는 특징을 보인다. 한편, 서울을 제외한 지역으로의 이동은 어디로부터 이동하건 간에 저임금 제조업 생산직 출신 비율이 높게 나타나고 중소기업 제조업 생산직으로의 이동이 강하게 나타나며 임금수준도 더 낮아지는 반면, 서울로의 이동은 저임금 제조업 생산직에서 서비스업 사무·판매직으로 이동하면서 임금수준은 더 높아진다. 따라서 제조업 생산직의 저임금-저기술 근로자에 대한 직업탐색의 효율화와 성장산업으로의 전직을 위한 직업훈련이 중점 지역을 중심으로 시행되어야 한다.

중점 지역의 산업간 이동에서 나타난 특징은 농림·광업, 섬유, 신발산업의 노동수요가 줄어들고 있고, 직업훈련이 되어 있지 않거나 기업 특유의 직업훈련만 되어 있음으로 인하여 산업이동에 있어서 제조업이나 비전 있는 산업으로의 이동을 거의 하지 못하고 있는 실정임을 보여준다. 종이·목재제조업 퇴직자의 경우에도 같은 현상이 나타나며, 제조업은 아닐지라도 통신업의 경우에도 단순노동력의 퇴직은 동일한 현상을 보인다.

제조업 중 화학, 기계 퇴직자는 화학, 기계 및 관련 서비스업으로 이동이 가능하여 화학, 기계 등의 기술은 생명력이 긴 것으로 판단된다. 같은 맥락으로 작용하는 업종은 전기·가스·수도업이나 기계 및 컴퓨터 임대업이다. 이 업종 출신의 근로자는 기계나 컴퓨터를 조작할 수 있는 기술이 있으므로 기계업이나 건설업 그리고 관련 기능을 요하는 기타사회서비스업으로 이동이 가능한 것으로 나타난다. 도소매, 건설은 그 업종에서 맴돌고 있는데 그만큼 노동수요가 있기 때문이며 그 업종 나름대로의 전문기능이 있기 때문이다. 기타사회서비스업과 가사서비스업 종사자의 건설업 진출은 단순노무직으로의 이동이다.

정책적 시사점은 농림·광업, 섬유, 신발, 통신업, 가사서비스업 등 단순노동력의 퇴직에 대한 직업훈련과 직업안정정책은 아주 세밀히 이루어져야 한다는 것이다. 직업훈련에 대한 직종 및 기술수준에 대한 판단이 연령, 성에 맞추어 선택되어야 하며 특히 지역별 산업 특성과 노동수요 그리고 근로자의 통근가능 거리에 맞추어 매우 정교하게 이루어져야만 실질적인 적극적 노동시장정책이 작동할 것이라는 것을 시사한다. 결국, 중앙정부의 정책만으로는 불가능하며 좀더 지역 특화된 노동시장정책과 고용서비스 기능이 필요하다는 점이 시사된다.

참 고 문 헌

- 강병구 외 2인. 『실업대책 실태조사 및 개선방안 연구—안산·시흥지역을 중심으로—』. 한국노동연구원, (2001.10).
- 류기철, 『실업급여수급 실직근로자의 재취업양상』. 『경제학연구』 제47집 제1호, 한국경제학회, pp.71~96.
- _____, 『지역노동시장연구(IV) —대구·경북지역—』. 한국노동연구원 고용보험연구센터, (1998.3).
- 어수봉. 『한국의 노동이동』. 한국노동연구원, (1992).
- 이수영. 『주요공단 신규 구인·훈련조사 결과 보고』, 삶의질기확단 내부자료, (2000).
- 이희수 외. 『지역단위 인적자원개발 추진체제 구축방안』. 한국교육개발원 인적자원개발기구 설립, 산업연구원, (2001).
- 전병유. 『지역노동시장의 구조와 동향 분석 및 활성화 방안』. 한국노동연구원, (2000).
- 정인수 외. 『경기도 지역특성화 실업대책』. 한국노동연구원, (1999).
- _____. 『지역별 실업탈출 확률 및 요인에 관한 연구』. 한국노동연구원, (2002.9.14).
- _____. 『향후 노동시장 정책연구의 방향과 실천』 mimeo(2001.8.22).
- _____. 『해외출장보고서(독일, 프랑스, 영국)』. 한국노동연구원, (2002. 4.3~4.14).
- 정인수·전병유·임상훈. 『지역노동시장연구』. 연구보고서, 한국노동연구원, (2003).
- 한국노동연구원. 『고용보험 중장기 발전계획세미나 자료집』. (2002.7) p. 109.
- _____. 『고용보험동향』 제7권 제1호, 한국노동연구원 부설 고용보험연구센터, (2000. 봄).
- Cox, David R. "Regression Models and Life-Tables(with discussion)". J. Roy, Journal of the Royal Statistical Society B34, Statist. Soc., May/Aug. (1972), pp.187~220.
- Juha Kettunen. "Labour Mobility of Unemployed Workers". *Regional Science and Urban Economics* 32. (2002) pp.359~380.
- Kalbfleisch, John D. and Robert L. Prentice. *The Statistical Analysis of Failure Time Data*. NY: Wiley, (1980).

- Kiefer, Nicholas M. "Economic Duration Data and Hazard Functions". *Journal of Economic Literature* 26. pp.646~679.
- Lilien, David M. Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment". *Journal of Political Economy* 90. (Aug.1982): pp.777-793.
- Mike Campbell. *Local Labour Market Management: Definition, Concepts and Instruments*. (28 Oct. 1996).
- Mood, M. Alexander, Franklin A. Graybill and Duane C. Boes. "Introduction to the Theory of Statistics. (Third edit) *Joint and Conditional Distributions, Stochastic Independence*. McGraw-Hill.
- OECD. *Local Management For More Effective Employment Policies*. OECD: Paris, (1997).
- _____. *Decentralising Employment Policy: New Trends and Challenges*. The Venice Conference, (1998).
- _____. *Local Management for More Effective Employment Policy*. (1998b).
- _____. *The Local Dimension of Welfare-to-Work*. (1999).
- _____. *Local Development and Job Creation*, Policy Brief, (2000).
- _____. *Local Partnerships for Better Governance*, Territorial Economy, (2001).
- _____. *Redefining Territories - The Functional Regions*. (2002).

〈부표 1〉 지역별 노동이동

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	강원	경남	경북	경기	전북	전남	충청	계(出)
서울	12.64 0	2.97 (0.37)	1.66 (-0.71)	1.97 (0.05)	0.69 (0.03)	1.00 (0.05)	0.66 (-0.17)	0.68 (0.03)	1.35 (0.05)	1.27 (-0.10)	5.52 (-0.06)	0.85 (-0.07)	0.61 (-0.07)	1.73 (0.06)	33.59 (-0.53)
부산	2.60 (-0.37)	0.87 0	0.51 (-0.14)	0.40 (0)	0.27 (-0.25)	0.22 (0.07)	0.22 (-0.03)	0.14 (-0.04)	0.42 (0.10)	0.33 (0.06)	1.77 (0.20)	0.20 (-0.06)	0.21 (0.02)	0.75 (0.20)	8.92 (-0.24)
대구	2.37 (0.71)	0.65 (0.14)	0.30 0	0.28 (-0.34)	0.15 (0.03)	0.19 (0.06)	0.19 (0.07)	0.13 (-0.04)	0.41 (-0.11)	0.26 (0.01)	1.41 (0.16)	0.21 (0.08)	0.14 (-0.01)	0.46 (-0.14)	7.16 (0.62)
인천	1.92 (-0.05)	0.40 (0)	0.62 (0.34)	0.33 0	0.07 (-0.01)	0.18 (0.05)	0.08 (-0.18)	0.09 (0.01)	0.23 (0.07)	0.20 (-0.04)	0.94 (0.10)	0.12 (0.03)	0.08 (-0.03)	0.25 (-0.01)	5.49 (0.25)
광주	0.63 (-0.03)	0.52 (0.25)	0.12 (-0.03)	0.08 (0.01)	0.04 0	0.05 (-0.01)	0.08 (0.04)	0.04 (0)	0.19 (0.10)	0.05 (-0.04)	0.34 (-0.16)	0.05 (0.01)	0.06 (-0.06)	0.10 (-0.04)	2.35 (0.01)
대전	0.95 (-0.05)	0.15 (-0.07)	0.13 (-0.06)	0.13 (-0.05)	0.06 (0.01)	0.05 0	0.05 (0.01)	0.04 (-0.01)	0.10 (0.01)	0.08 (-0.01)	0.41 (-0.01)	0.05 (0.01)	0.11 (0.06)	0.12 (0)	2.46 (-0.12)
울산	0.83 (0.17)	0.25 (0.03)	0.12 (-0.07)	0.26 (0.18)	0.04 (-0.04)	0.04 (-0.01)	0.04 0	0.05 (-0.01)	0.10 (0)	0.12 (0.02)	0.31 (-0.29)	0.06 (0.01)	0.08 (0.03)	0.10 (-0.01)	2.42 (0.05)
강원	0.65 (-0.03)	0.18 (0.04)	0.17 (0.04)	0.08 (-0.01)	0.04 (0)	0.05 (0.01)	0.06 (0.01)	0.03 0	0.09 (0.02)	0.07 (0)	0.30 (-0.11)	0.04 (-0.01)	0.07 (0.02)	0.10 (0.03)	1.94 (0.01)
경남	1.30 (-0.05)	0.32 (-0.10)	0.52 (0.11)	0.16 (-0.07)	0.09 (-0.10)	0.09 (-0.01)	0.10 (0)	0.07 (-0.02)	0.15 0	0.13 (-0.02)	1.02 (0.22)	0.09 (-0.02)	0.08 (-0.01)	0.25 (0)	4.39 (-0.06)
경북	1.37 (0.10)	0.27 (-0.06)	0.25 (-0.01)	0.24 (0.04)	0.09 (0.04)	0.09 (0.01)	0.10 (-0.02)	0.07 (0)	0.15 (0.02)	0.32 0	0.58 (-0.15)	0.13 (0.04)	0.09 (0)	0.26 (0.07)	4.02 (0.10)
경기	5.58 (0.06)	1.57 (-0.20)	1.25 (-0.16)	0.84 (-0.10)	0.50 (0.16)	0.42 (0.01)	0.60 (0.29)	0.41 (0.11)	0.80 (-0.22)	0.73 (0.15)	3.11 0	0.39 (0.03)	0.32 (0.03)	0.89 (-0.09)	17.40 (0.06)
전북	0.92 (0.07)	0.26 (0.06)	0.13 (-0.08)	0.09 (-0.03)	0.04 (-0.01)	0.04 (-0.01)	0.05 (-0.01)	0.05 (0.01)	0.11 (0.02)	0.09 (-0.04)	0.36 (-0.03)	0.05 0	0.05 (-0.02)	0.11 (-0.01)	2.35 (-0.08)
전남	0.68 (0.07)	0.19 (-0.02)	0.15 (0.01)	0.11 (0.03)	0.12 (0.06)	0.05 (-0.06)	0.05 (-0.03)	0.05 (-0.02)	0.09 (0.01)	0.09 (0)	0.29 (-0.03)	0.07 (0.02)	0.04 0	0.10 (-0.04)	2.09 (0)
충청	1.67 (-0.06)	0.55 (-0.20)	0.60 (0.14)	0.26 (0.01)	0.14 (0.04)	0.12 (0)	0.11 (0.01)	0.07 (-0.03)	0.25 (0)	0.19 (-0.07)	0.98 (0.09)	0.12 (0.01)	0.14 (0.04)	0.25 0	5.43 (-0.05)
전체 (入)	34.12 (0.53)	9.16 (0.24)	6.54 (-0.62)	5.24 (-0.25)	2.34 (-0.01)	2.58 (0.12)	2.37 (-0.05)	1.93 (-0.01)	4.45 (0.06)	3.92 (-0.10)	17.34 (-0.06)	2.43 (0.08)	2.09 (0)	5.48 (0.05)	100 0

주: ()는 순유출입임. 예를 들어 서울에서 부산으로의 유입이 2.97%이고 서울로의 유출이 2.60%이므로
순유입은 0.37%임.

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

〈부표 2〉 지역간 노동이동 순유출입 표준화지수

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	강원	경남	경북	경기	전북	전남	충청
서울	0.000	0.0107	-0.0213	0.0015	0.0017	0.0013	-0.0050	0.0008	0.0013	-0.0031	-0.0017	-0.0019	-0.0021	0.0019
부산	-0.0404	0.0000	-0.0161	0.0001	-0.0282	0.0079	-0.0038	-0.0043	0.0106	0.0065	0.0226	-0.0067	0.0024	0.0021
대구	0.1000	0.0201	0.0000	-0.0480	0.0050	0.0075	0.0089	-0.0050	-0.0150	0.0001	0.0219	0.0109	-0.0009	-0.0195
인천	-0.0092	-0.0001	0.0626	0.0000	-0.0020	0.0076	-0.0340	0.0005	0.0120	-0.0087	0.0182	0.0052	-0.0050	-0.0005
광주	-0.0255	0.1074	-0.0153	0.0046	0.0000	-0.0034	0.0174	-0.0025	0.0421	-0.0170	-0.0677	0.0046	-0.0251	-0.0179
대전	-0.0179	-0.0288	-0.0219	-0.0170	0.0032	0.0000	0.0028	-0.0020	0.0048	-0.0020	-0.0028	0.0036	0.0252	0.0024
울산	0.0700	0.0140	-0.0265	0.0774	-0.0169	-0.0029	0.0000	-0.0041	0.0033	0.0082	-0.1180	0.0062	0.0107	-0.0024
강원	-0.0149	0.0200	0.0185	-0.0015	0.0030	0.0025	0.0051	0.0000	0.0113	0.0000	-0.0561	-0.0082	0.0108	0.0144
경남	-0.0107	-0.0216	0.0246	-0.0150	-0.0225	-0.0027	-0.0018	-0.0050	0.0000	-0.0036	0.0503	-0.0041	-0.0020	-0.0006
경북	0.0260	-0.0144	-0.0002	0.0119	0.0099	0.0012	-0.0049	0.0000	0.0039	0.0000	-0.0370	0.0106	0.0012	0.0173
경기	0.0033	-0.0116	-0.0090	-0.0057	0.0091	0.0004	0.0163	0.0062	-0.0127	0.0085	0.0000	0.0016	0.0016	-0.0048
전북	0.0277	0.0255	-0.0332	-0.0123	-0.0046	-0.0038	-0.0063	0.0068	0.0076	-0.0183	-0.0119	0.0000	-0.0068	-0.0051
전남	0.0345	-0.0105	0.0033	0.0134	0.0028	-0.0297	-0.0124	0.0100	0.0043	-0.0023	-0.0134	0.0076	0.0000	-0.0158
충청	-0.0119	-0.0364	0.0257	0.0005	0.0077	-0.0011	0.0011	-0.0051	0.0005	-0.0128	0.0154	0.0022	0.0060	0.0000

주: 1) <부표 1>에 나타난 순유출입을 지역별 노동력의 크기로 나눈 표준화값임.

2) 지역별 노동력의 크기로 표준화한 순유출입의 평균 및 표준편차는 각각 0.00017과 0.0223임.

자료: 노동부, 『고용보험 DB』, 1995.7~2002.1.

Interregional Labor Mobility

InSoo Jeong

This study on interregional labor mobility based on detailed observation of employment insurance DB produced the following conclusions. First, the logit analysis using interregional mobility as a dependent variable revealed that wage level and large corporate employment made significant impact on the decision to move to another region, and by industry and occupation, manufacturing industry and production-related jobs showed the highest mobility respectively. Agriculture sector, although smaller sample was drawn, showed higher mobility than the manufacturing sector, which bears significant policy implications in light of the opening of local agricultural sector. Logit analysis on metropolitan areas and small cities/rural areas indicated that those resigned from large corporate in metropolitan areas had a high possibility of re-employment, whereas in small cities and rural areas, 'large corporate premium' didn't exist in the job market. By industry, manufacturing and utilities sectors showed strong labor turnover in metropolitan areas. The city of Kwangju with redundant unskilled and low wage workers across the industries supplied much needed low wage workers to Busan in the industries including food and beverage manufacturing, textile industry and shoe manufacturing as low-level technicians or laborers. In other words, unemployed low-wage workers in Kwangju filled in low wage positions in Busan, where the supply of such workforce was relatively low. In the case of Daegu, 30% of the unemployed consisted of ex-workers from textile industry, indicating that the textile industry has been undertaking substantial restructuring efforts. In addition, overall labor population has been moving from manufacturing sector toward service sector. In particular, labor mobility was

more evident in transportation, other social services and other services where professional skills were relatively less important.

Key Words : interregional labor mobility, logit analysis, metropolitan areas industry, unskilled workers, low-wage workers, redundant workers, manufacturing, service sector, textile industry

노동정책연구

2004. 제4권 제1호 pp. 89~110

© 한국노동연구원

연구논문

노사협의회와 노동조합의 법적 권한이 기술혁신에 미치는 영향

이상민*

기업의 경쟁력 강화를 위한 기술혁신의 중요성이 대두되면서, 기술혁신에 영향을 미치는 요인들을 밝히기 위한 연구가 요구되고 있다. 본 논문은 사업장 수준의 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 주제로 삼고 있다. 노동자대표조직은 집단적 발언 효과, 고용안정 효과, 임금인상 효과 등을 통하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미친다. 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 될 것인가 아니면 부정적인 순효과를 갖게 될 것인가 하는 문제는 기본적으로 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한의 수준에 달려 있다. 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한은 조직 수준의 변수들, 업종 특수적 변수들 그리고 국가 특수적인 변수에 의하여 결정되는데, 이들 변수 중에서 본 연구는 국가특수적인 변수, 특히 특정 국가에서 법제화되어 있는 노동자대표조직의 권한 수준에 초점을 두고자 한다. 노동자대표조직이 실증분석에 의하여 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나면 노동자대표조직의 법적 권한은 기술혁신을 장려하는 수준이고, 실증 결과 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나면 기술혁신에 장애가 되는 수준이라고 할 수 있다. 285개 한국 사업장을 대표적 표본으로 추출하여 실시한 실증분석에 따르면, 『근로자참여 및협력증진에관한법률』에 기반하여 협의권을 행사할 수 있고 1년에 4회 이상 회의를 개최한 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는 반면에, 『노동조합및노동관계조정법』과 기업별 단체교섭제도에 기반하여 개별 기업에서 파업권을 행사할 수 있는 노동조합은 기술혁신에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 기술혁신, 노사협의회, 노동조합, 노동자대표조직

투고일 : 2004년 2월 6일, 심사의뢰일 : 2월 17일, 심사완료일 : 2월 27일

* 한국노동연구원 초빙연구위원(sangmin@kli.re.kr)

I. 문제 제기

기업의 기술혁신(technological innovation)은 기업의 장기적인 성과뿐만 아니라 국민경제의 지속적인 성장에 중대한 영향을 끼친다. 생산성이 정태적인 기업 효율성을 측정하는 대표적 지표라면, 기술혁신은 효율성 향상과 동태적 기업성과를 대변하는 지표라고 할 수 있다. 기업들은 제품혁신(product innovation) 또는 공정혁신(process innovation)을 통하여 그들이 공급하는 제품이나 서비스의 종류를 확대하고, 그 품질을 향상시키거나 생산비용을 절감할 수 있다. 이를 통하여 기업들은 새로운 시장을 개척하거나 기존 시장에서 경쟁기업에 대한 차별화 우위 혹은 가격 우위를 획득한다 (Porter, 1985). 그러므로 기술혁신은 기업의 생산성 향상과 경쟁력 제고를 위한 핵심적인 전제 조건이라고 볼 수 있다.

기술혁신은 또한 기업의 고용 변화에도 지대한 영향을 미친다. 이론적으로 볼 때, 기술혁신은 기업의 고용수준에 긍정적인 영향뿐만 아니라 부정적인 영향을 미친다. 제품혁신은 시장의 수요를 증대시키는 효과를 낳게 되어 일단 기업의 고용수준을 높여준다. 그렇지만 제품혁신을 실행에 옮기기 위하여 새로운 생산설비 투자가 요구되고 이러한 시설의 도입으로 인하여 노동에 대한 자본의 대체 현상이 나타나서 제품혁신은 기업의 고용수준을 낮출 수 있다. 반면에 공정혁신은 일반적으로 실행단계에서는 노동력 수요를 감소시키지만, 그 이후에 비용절감을 통한 가격 인하를 통하여 제품이나 서비스에 대한 시장의 수요를 증대시켜서 기업의 고용수준에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Franz, 1999: 180-187; Bellman & Kohaut, 1999: 416-417). 그러므로 기술혁신이 기업의 고용수준에 미치는 순효과는 오직 실증연구를 통해서만 밝혀질 수 있다. 기업 혹은 사업장 수준을 분석 대상으로 한 대부분의 실증연구 결과에 따르면, 기술혁신은 기업의 고용수준을 높이는 효과를 낳는 것으로 나타났다(König, Buscher & Licht, 1995; Franz, 1999; Smolny, 1998). 그러므로 기술혁신은 기업의 일자리 창출에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

최근 정보통신기술의 급속한 발달과 국제시장에서의 경쟁이 심화되면서, 제품수명주기는 점차 짧아지고 있고 기업들의 혁신 부담은 가중되고 있다. 그래서 점점 더 많은 기업들은 기술혁신을 기본적인 경영목표로 삼고서 혁신활동을 강화하고 있다. 이러한 기술혁신의 중요성이 커지면서, 경영학에서는 ‘기술경영론(technology management)’

또는 ‘혁신관리론(innovation management)’이 탄생하여 분과 학문으로 자리잡게 되었다.

혁신관리론에서 개별적인 노동자들의 전문기술적인 지식이나 혁신지향성은 기업 혁신역량의 핵심적인 요소로 인정받고 있다. 그러나 그들을 대표하는 조직이 기업의 혁신과정에서 어떠한 역할을 수행하는가 하는 질문과 관련하여 지금까지 별다른 논의가 진척되지 않고 있다. 본 논문은 이러한 연구의 공백을 메우기 위하여 사업장 수준의 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 주제로 삼고 있으며, 특히 한국의 노사협의회와 기업별 노동조합의 영향을 초점에 두고자 한다.

기존의 이론적 논의를 종합해 보면, 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 영향뿐만 아니라 긍정적인 영향을 미치고 있다고 할 수 있다. 노동자대표조직의 기술혁신에 대한 긍정적인 효과가 부정적인 효과보다 큰 경우에 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 되고, 반대로 긍정적인 효과가 부정적인 효과보다 작은 경우에 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 순효과를 미치게 된다. 본 논문에서는, 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 될 것인가 아니면 부정적인 순효과를 갖게 될 것인가 하는 문제는 기본적으로 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한의 수준에 달려 있다고 본다. 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한 수준은 조직 수준의 변수들, 업종 특수적인 변수들 그리고 국가 특수적인 상황에 의하여 복합적으로 결정될 것이다. 이들 변수 중에서 본 연구는 국가특수적인 상황, 특히 특정 국가 수준에서 제도화되어 있는 노동자대표조직의 권한에 초점을 두고자 한다. 그러므로 본 연구의 핵심적인 질문은, “제도적으로 특정한 수준의 권한을 보장받고 있는 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는가 아니면 부정적인 영향을 미치는가?”이다. 만약에 실증분석 결과 노동자대표조직이 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나면, 노동자대표조직에게 특정한 수준의 권한을 부여하고 있는 제도적 환경이 기업의 기술혁신을 촉진하고 있다고 평가할 수 있을 것이고, 반면에 부정적인 영향을 미친다면 이러한 제도적 환경이 기업의 기술혁신을 방해하고 있다고 판단할 수 있을 것이다.

본 연구의 제Ⅱ장은 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 이론적 모형을 설계하고, 제Ⅲ장에서는 이론적 모형을 한국의 사업장 수준 노동자대표조직인 노사협의회와 노동조합에 적용하여 실증분석을 실시한다. 노사협의회에서 노동자대표들은 『근로자참여와협력증진에관한법률』에 따라 협의권을 행사할 수 있는 반면에, 노동조합은 『노동조합및노동쟁의조정법』과 한국의 기업별 단체교섭구조에 기반하여 노동자들의 이해를 증진하기 위하여 소속 기업에서 파업권을 행사할 수 있다. 실증분석을 통하여 사업장 수준 노동자대표조직의 이러한 제도적 권한 수준의 차이가 기술혁신에 미치는

영향을 비교한다. 마지막 제IV장에서는 실증분석의 결과가 함의하고 있는 시사점에 관하여 논의된다.

II. 이론적 모형

1. 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향

일반적으로 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향은 크게 집단적 발언 효과, 고용보장 효과, 임금인상 효과 등 크게 세 가지 효과를 기초로 하여 구분된다.¹⁾ 각각의 효과는 기술혁신에 양면적인 영향, 즉 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 갖게 된다.

가. 집단적 발언 효과

노동자대표조직들은 부여된 권한 수준과는 상관없이 모두 집단적 발언 효과에 따른 긍정적 영향과 부정적 영향을 가질 수 있다.

혁신관리자들은 주로 시장분석이나 경영전략 수립과 관련한 정보와 전문지식을 소유하고 있는 반면에, 노동자들은 생산설비 혹은 생산과정과 관련한 작업장 지식을 갖고 있다. 노동자들의 이러한 작업장 지식은 혁신관리자들의 정보와 지식 영역에 포괄되지 않으며 기술혁신에서 매우 중요한 의미를 갖는다. 예를 들어서, 경영진이 기술혁신을 위한 의사결정을 실행하고자 할 때에 작업장의 생산과정에서 발생할 수 있는 구체적인 문제점에 관하여 알기 어렵지만, 작업장에서 생산과정에 종사하고 있는 노동자들은 그것을 알 수 있다. 또는 노동자들은 기술혁신이 작업장에서 문제없이 실행에 옮겨지기 위하여 어떠한 교육훈련이 필요한가에 관하여 알 수도 있다. 그러므로 혁신관리자들은 기술혁신을 실행에 옮기기 위하여 노동자들의 작업장 지식을 적극적으로 활용해야 한다.

1) Freeman과 Medoff(1984)에 따르면, 노동조합은 일반적으로 집단적 발언 측면(collective voice face)과 독점적 측면(monopoly face)을 갖는다. 이들에 따르면 독점적 측면이란 임금인상 효과를 의미하는데, 본 연구는 문헌 연구에 기초하여 노동조합의 독점적 측면이 임금인상 효과뿐만 아니라 고용보장 효과를 갖는다고 본다. 본 연구의 이론적 모형에서 노동자대표조직의 집단적 발언 효과는 Freeman과 Medoff가 제시한 노동조합의 집단적 발언 측면에 조응한다고 할 수 있으며, 고용보장 효과와 임금인상 효과는 이들이 제시한 노동조합의 독점적 측면에 해당한다고 볼 수 있다.

그러나, 개별 노동자들은 작업장 지식을 경영진에게 전달하려고 하지 않는 경향이 있다. 그 이유는 그들의 작업장 지식을 전달하는 것이 일종의 공공재(public goods)이기 때문이다. 즉, 개별 노동자가 작업장의 문제를 경영진에게 전달하면, 모든 노동자들이 그 혜택을 보게 되지만, 작업장 지식 전달의 그 비용과 위험은 전달자 개인이 모두 부담해야 하기 때문이다. 만약에 작업장 지식을 전달하는 과정에서 경영진의 의사결정을 비판하게 되면, 개별 노동자들은 해고의 위험까지 감수해야 한다. 그래서 개별 노동자들은 작업장 지식을 경영진에게 전달하는 데에 소극적인 태도를 보일 수 있다. 그러나 노동자대표조직이 존재한다면, 노동자 대표는 개별 노동자들의 의견을 적극적으로 수렴하여 경영진에게 비판적인 의견조차 개진할 수 있는데, 그 이유는 노동자대표조직의 간부들이 일반 노동자들에 비하여 해고의 위험으로부터 더 많은 보호를 받고 있기 때문이다. 그러므로 노동자대표조직은 노동자들의 작업장 지식을 대변함으로써, 기술혁신과 관련한 의사결정의 질을 높이며, 혁신에 대한 종업원들의 수용성을 향상시킬 수 있다. 또한, 경영진과 노동자대표조직 사이의 협의 과정을 통하여 시장분석과 경영전략에 관한 혁신관리자의 지식과 노동자들의 작업장 지식이 결합하면서 혁신 관련 의사결정의 창의성을 향상시키고 기업의 혁신역량을 강화할 수 있다.

노동자대표조직의 집단적 발언 효과는 기술혁신에 대하여 이러한 긍정적인 영향력뿐만 아니라 동시에 부정적인 영향력을 행사한다. 집단적 발언 효과에서 발생하는 혁신 과정의 대표적 비용 요인은 의사결정의 지연(遲延)이다. 노동자대표조직이 기술혁신과 관련된 의사결정과정에 참여함으로써 의사결정의 복잡성을 높이게 되고, 시장 상황에 따라 신속하고 적절한 시기에 내려져야 할 의사결정의 시기를 지연시키게 될 수 있다. 새로운 제품 또는 서비스의 출시 시점이 매우 중요한 시장에서 이러한 기술혁신 관련 의사결정의 지연은 기술혁신에 의한 기업의 이윤을 낮추거나 기업의 기술혁신 역량을 저하시키는 역할을 하게 된다.

나. 고용보장 효과

노동자대표조직의 고용보장 효과도 기술혁신에 대하여 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미치게 된다. 그러나 집단적 발언 효과와 같이 모든 노동자대표조직이 고용보장 효과를 갖는 것은 아니다. 지금까지의 실증연구 결과에 따르면, 한국의 노사협의회와 같이 법적으로 협의권을 보장받고 있는 노동자대표조직은 행사할 수 있는 권한의 결핍으로 인하여 노동자들의 고용안정성을 유의미하게 향상시키지 못하는 것으로 나타났다(Kleiner & Lee, 1997). 반면에 파업권을 갖고 있는 한국의 기업별 노동조합은 노동

자들의 고용안정성을 향상시킬 수 있는 것으로 나타났다(어수봉, 1993; 김훈·이영면, 1993). 그러므로 한국의 노사협의회는 고용보장 효과를 통하여 기술혁신에 유의미한 영향력을 행사할 수 없는 반면에, 노동조합은 고용보장 효과를 통하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

노동자들은 고용안정성이 개선되면서 고용관계에 관하여 장기적인 관점을 갖게 된다. 만약에 기업 경영진이 기업 경영과 관련하여 충분히 장기적인 관점을 갖고 있지 않다면, 고용안정을 통하여 장기적인 관점을 갖고 있는 노동자대표조직은 경영진에게 자본투자 수준을 높일 것을 요구할 수 있다. 왜냐하면 장기적인 기업의 경쟁력은 노동자들의 미래소득과 관련을 맺고 있으며, 장기적인 기업경쟁력의 원천은 무엇보다도 자본투자이기 때문이다. 이를 통하여 고용안정 효과를 갖는 노동자대표조직이 존재하는 기업의 기술혁신 역량은 이러한 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업의 기업혁신 역량보다 높을 수 있다.

또한 노동자의 고용안정성을 향상시킬 수 있는 노동자대표조직은 기업특수적 인적자본(firm-specific human capital)에 투자하고자 하는 노동자들의 동기를 강화할 수 있다(Smith, 1991; Freeman & Lazear, 1995: 49; Zwick, 2000: 4; Dilger, 2002: 72-77). 노동자들의 기업특수적 인적자본에 대한 투자는 기술혁신의 중요한 전제 조건이다. 새로운 생산설비 또는 생산과정이 도입되면 노동자들의 기업특수적 인적자본 투자가 강도 높게 요구된다. 만약 이 때에 노동자들이 기업특수적 인적자본에 충분히 투자하지 않는다면 기술혁신을 도입하는 시기가 지연되거나 또는 기술혁신으로 인한 이익이 감소될 수 있다.

고용보장 효과를 갖는 노동자대표조직은 기술혁신에—위에서 설명한 바와 같이—긍정적인 영향을 미치지만, 동시에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어서 기술혁신을 통하여 새로운 생산설비나 생산과정이 도입됨으로써 노동자들의 일자리가 감소하는 경우가 발생할 수 있다. 노동자들의 고용안정을 향상시키고자 하고 또한 그러한 능력을 갖추고 있는 노동자대표조직은 이처럼 일자리를 감소시키는 기술혁신의 도입을 지연시키고자 하거나 또는 저지하고자 할 것이다. 이를 통하여 해당 기업의 기술혁신 도입 계획은 차질을 빚게 되고 결국 이러한 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업과의 기술혁신 경쟁에서 뒤떨어질 수 있게 된다.

다. 임금인상 효과

노동자대표조직은 고용보장 효과와 마찬가지로 임금인상 효과를 통하여 기술혁신에

대하여 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 기존의 실증연구에 따르면, 협의권에 기반한 한국의 노사협의회는 노동자들의 임금수준을 유의미하게 높일 수 없었던 반면에(Kleiner & Lee, 1997), 파업권에 근거한 한국의 노동조합은 노동자들의 임금을 인상시킬 수 있는 것으로 나타났다(배무기, 1991; 정인수, 1991; 김장호, 1991; 채창균, 1993).

기술혁신을 수행한 기업은 일반적으로 기술혁신을 수행하지 않는 기업보다 더 많은 부가가치를 획득하게 되는데, 이를 혁신지대(innovation rent)라고 한다. 이 때에 임금 인상 효과를 갖는 노동자대표조직은 기술혁신을 통하여 얻게 된 기업의 혁신지대 중에서 사용자의 몫을 줄이고 노동자의 몫을 확대시킬 수 있다. 그러므로 노동자들의 임금을 인상시킬 수 있는 노동자대표조직이 존재하는 사업장의 노동자들은, 이러한 노동자대표조직이 존재하지 않지만 그 이외에 모든 조건이 동일한 사업장의 노동자들보다 동일한 기술혁신을 통하여 더 많은 임금을 받을 수 있다. 기술혁신활동을 수행함으로써 더 많은 금전적 보상을 받은 노동자들은, 동일한 기술혁신활동을 수행했음에도 불구하고 더 적은 금전적 보상을 받은 노동자들에 비하여 기술혁신활동에 더욱 적극적으로 참여할 것이다. 이를 통하여 임금인상 효과를 갖는 노동자대표조직은 노동자들의 혁신활동을 고무하고 해당 사업장의 혁신 역량을 강화할 것이다.

반면에 노동자의 임금수준을 높일 수 있는 노동자대표조직은 호울드-업(hold-up) 문제에 따른 자본투자 기피 현상을 야기하여 기술혁신에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 기업이 일단 기업특수적인 물적자본에 투자를 하게 되면, 자본의 기업특수성으로 인하여 여타 기업에서 이 자본의 가치는 상대적으로 낮아지게 된다. 이처럼 해당 기업과 여타 기업에서의 물적자본 가치 사이의 차이를 유사지대(quasi-rent)라고 하는데, 기업은 유사지대가 0 이상일 경우에, 즉 해당 기업에서의 물적자본 가치가 여타 기업에서의 그것보다 높은 경우에 투자된 자본을 유지하려고 하지만, 유사지대가 0 이하로 떨어지면, 즉 해당 기업에서의 물적자본 가치가 여타 기업에서의 그것보다 낮아지면 투자된 자본을 회수하고자 할 것이다. 노동자들의 임금수준을 인상시킬 수 있는 해당 기업의 노동자대표조직은 기업의 이러한 태도를 미리 알고 있기 때문에, 기업의 유사지대가 0 값에 근접할 때까지 임금인상을 함으로써 유사지대를 강탈하고자 할 수 있다. 사용자측도 역시 노동자대표조직의 이러한 태도에서 발생하는 호울드-업 문제를 예견할 수 있기 때문에, 애초에 물적자본 투자를 기피할 수 있다. 이처럼 노동자의 임금을 인상시킬 수 있는 노동자대표조직은 기업의 물적자본 투자 동기를 저하시켜서 기업의 혁신 역량을 훼손시킬 수 있다(Baldwin, 1983; Grout, 1984; Connolly, Hirsch & Hirschey, 1986; Hirsch & Connolly, 1987; Crawford, 1988).

〈표 1〉 노동자대표조직의 보유 권한에 따른 발생 가능 효과 비교

	집단적 발언 효과	고용안정 효과	임금인상 효과
협약권 (예: 한국의 노사협의회)	+	-	-
파업권 (예: 한국의 노동조합)	+	+	+

주: ‘-’는 효과를 갖지 못하는 경우, ‘+’는 강력한 효과를 갖는 경우를 의미함.
자료: 필자 작성.

정리하자면, 노동자대표조직이 보유하고 있는 권한 수준에 따라서 기술혁신에 미치는 효과는 <표 1>에서 보는 바와 같이 상이하게 나타난다.

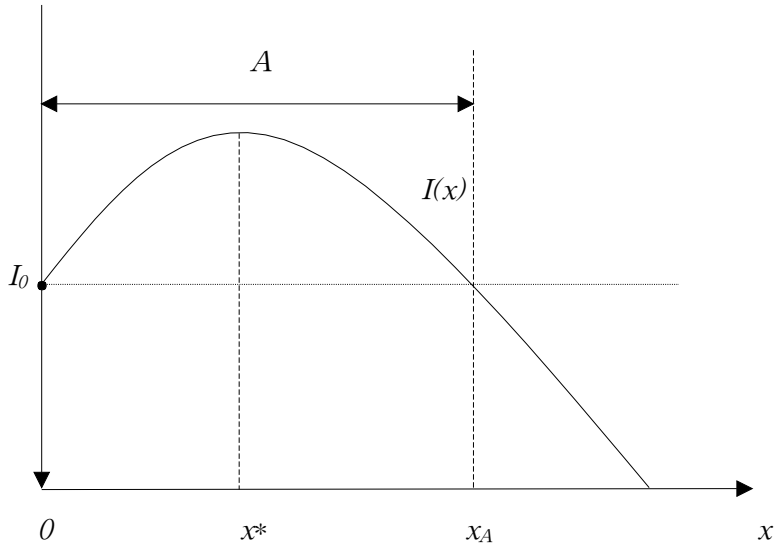
협약권에 기반한 한국의 노사협의회는 집단적 발언 효과를 갖는 반면에 고용안정 효과나 임금인상 효과는 갖지 않는다. 그러므로 한국의 노사협의회는 집단적 발언 효과에 기반하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미친다. 한편 해당 기업에서 합법적인 쟁의행위를 행사할 수 있는 한국의 노동조합은 집단적 발언 효과, 고용안정 효과 및 임금인상 효과를 가지며, 이들 효과에 기초하여 기술혁신에 긍정적인 영향과 부정적인 영향을 미치게 된다.

2. 노동자대표조직의 보유 권한이 기술혁신에 미치는 순효과

위에서 설명한 바와 같이 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 영향뿐만 아니라 부정적인 영향을 미치게 된다. 기술혁신에 대한 노동자대표조직의 긍정적인 영향력이 부정적인 영향력을 압도한다면, 이 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 순효과를 갖게 될 것이고, 반대로 부정적인 영향력이 긍정적인 영향력을 압도한다면 이 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 순효과를 갖게 될 것이다. 본 연구의 이론적 모형은 “어떠한 조건하에서 노동자대표조직은 기술혁신에 대하여 긍정적인 혹은 부정적인 순효과를 갖게 될 것인가?”라는 질문을 초점에 두고 설계되었다.

이론적 모형의 출발점은 노동자대표조직의 권한(power) 수준과 지대(rent)의 상관관계를 분석한 Freeman과 Lazear(1995)의 모형이다. 본 논문은 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 대상으로 삼고 있기 때문에, Freeman과 Lazear의 모형에서 종속변수인 지대(rent)를 기술혁신활동에 따른 지대인 혁신지대(innovation rent)로

[그림 1] 노동자대표조직의 보유 권한이 혁신지대에 미치는 영향



자료: Freeman & Lazear (1995) 모형 수정

한정하였다. 즉 Freeman과 Lazear는 노동자대표조직에게 부여된 권한 수준의 변화가 전체적인 기업성과에 어떠한 영향을 미치는가 하는 문제를 다루었다면, 본 연구에서 변형된 모형은 노동자대표조직에게 부여된 권한 수준의 변화가 전체적인 기업성과 중에서 특히 혁신활동의 성과에 미치는 영향에 주목하고 있다²⁾. 본 연구의 변형된 모형을 상술하면 다음과 같다.

[그림 1]에서 x 는 노동자대표조직에게 부여된 권한의 수준이다. 기업의 기술혁신활동으로 나타나는 성과의 지표인 혁신지대 I 는 x 의 함수이다.

$$I = I(x)$$

2) 익명의 심사자에 따르면, Freeman과 Lazear 모형의 종속변수를 지대에서 혁신지대로 한정하였음에도 불구하고 Freeman과 Lazear 모형을 적용할 수 있을 것인가 하는 문제가 제기될 수 있다. 그러나 본 연구의 이론적 모형은 Freeman과 Lazear 모형을 출발점으로 삼아서 그 모형의 서술틀을 이용하고 있지만, 앞서 살펴본 바와 같이 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 문헌 연구에 기반을 두고 그들의 모형을 내용적으로 새롭게 변형하였다. 그러므로 본 연구는 Freeman과 Lazear 모형을 형식적으로 적용하고 있지만 내용적으로는 여타 다양하고 광범위한 선행연구의 논의에 기초하고 있다고 할 수 있다.

노동자대표조직에게 아무런 권한도 주어지지 않는 경우, 즉 노동자대표조직이 존재하지 않는 경우에 혁신지대는 I_0 이다. 만약에 노동자대표조직이 한 기업에 결성되어 행사할 수 있는 권한이 증대된다면, 집단적 발언 효과, 고용보장 효과, 임금인상 효과 등에 기반한 노동자대표조직의 긍정적 순효과(net effect)에 의하여 혁신지대 I 도 증대하게 된다. 즉, 노동자대표조직에게 주어지는 권한 x 가 특정 수준에 도달할 때까지 노동자대표조직이 집단적 발언 효과, 고용보장 효과, 임금인상 효과 등에 의하여 기술혁신에 미치는 긍정적 영향이 이들 효과에 따른 부정적 영향을 압도하게 된다. 그러나 x 가 일정 수준을 넘어서게 되면 세 가지 효과의 부정적인 영향이 세 가지 효과의 긍정적인 영향을 압도하게 되어 혁신지대 I 는 감소하게 된다. 그러므로 [그림 1]에서 보는 바와 같이 함수 I 는 얹어 놓은 U자형을 보이게 된다.

[그림 1]에서 A는 0부터 x_A 까지의 노동자대표조직 권한 수준을 나타내고 있으며, 이러한 권한 수준의 범위에 대응하는 혁신지대 I 는 노동자대표조직이 존재하지 않을 때의 혁신지대 I_0 보다 크다.

$$I(x) > I_0 \quad (0 < x < x_A)$$

다시 말하면, 한 기업의 노동자대표조직이 A에 속하는 권한 수준을 갖는다면, 이 기업의 혁신지대는 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업의 그것보다 크다. 만약에 한 기업의 노동자대표조직에게 x_A 이상의 권한 수준이 주어지게 되면, 그 기업의 혁신지대는 노동자대표조직이 존재하지 않는 기업의 그것보다 작다. 즉, x_A 이하의 권한 수준을 가진 노동자대표조직은 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치지만, x_A 이상의 권한 수준을 가진 노동자대표조직은 기술혁신에 부정적인 영향을 미친다.

앞서 설명한 바와 같이, 노동자대표조직이 행사할 수 있는 권한은 조직 수준의 변수들, 업종 특수적인 변수들 그리고 국가 특수적인 상황에 의하여 결정될 것이지만, 이들 변수 중에서 본 연구는 국가특수적인 상황, 특히 특정 국가에서 제도화되어 있는 노동자대표조직의 권한 수준에 초점을 두고 있다. 만약에 한 국가에서 제도적으로 특정한 수준의 권한을 행사할 수 있는 노동자대표조직이 존재하고 있는 기업들의 혁신지대가 그렇지 않은 기업들의 혁신지대보다 더 높은 수준을 보인다면, 그러한 노동자대표조직의 존재가 해당 기업의 혁신지대의 증가에 긍정적인 영향을 주고 있는 것으로 해석할 수 있으며, 노동자대표조직이 제도적으로 부여받은 권한의 수준이 [그림 1]에서 A에 속한다고 할 수 있을 것이다. 그러므로 그 국가에서 노동자대표조직에게 제도적으로 부여한 권한은 기술혁신을 장려하는 수준으로 정해져 있다고 평가할 수 있을 것이다. 마찬가지로 노동자대표조직이 기술혁신에 부정적인 영향을 준다면, 노동자대표조직

이 제도적으로 부여받은 권한이 [그림 1]에서 x_A 를 넘어서고 있는 것이며, 그 국가에서 노동자대표조직이 부여받은 제도적 권한이 기술혁신을 방해하고 있는 수준으로 정해져 있다고 판단할 수 있다. 한 국가에서 노동자대표조직에게 제도적으로 부여한 권한이 기업의 기술혁신활동을 장려하는가 아니면 오히려 방해하는가 하는 판단은 결국 실증분석에 달려 있다.

III. 실증분석

위의 이론적 모형을 기반으로 한국의 노사협의회와 기업별 노동조합이 사업장의 기술혁신에 미치는 영향을 실증분석하고자 한다. 한국의 사업장을 분석하기 위하여, 한국노동교육원(KLEI)에서 2001년도에 주관한 노사협의회 설문조사시에 연구자의 설문조사 항목을 추가하여 얻은 설문조사 결과를 활용하였다. 한국노동교육원의 노사협의회 설문조사의 모집단은 2001년 8월 말 현재 노사협의회를 설치한 29,348개 사업장이며, 업종, 노조 유무, 기업규모를 기준으로 한 다단계층화추출법에 의하여 300개 사업장이 표본으로 추출되었다. 설문 응답자는 해당 사업장에서 인사·노무, 총무, 노사협력, 인력개발부서 등 노사협의회를 담당하는 부서의 부서장 혹은 노사협의회 책임자였다(허찬영 외, 2001). 300개 표본 가운데 1998년 이전에 설립된 민간부문의 사업장 285개를 본 연구의 최종 실증분석 대상으로 삼았다³⁾.

독립변수인 두 가지 형태의 노동자대표조직 중에서 노사협의회는 분석을 위하여 재정의할 필요가 있다. 왜냐하면, 거의 모든 사업장들은 법적인 설치의무조항에 따라 공식적으로는 노사협의회를 설치하고 있으나 실제적으로는 이를 법적인 규정에 따라 제대로 운용하지 않고 있는 경우가 많기 때문이다. 형식적으로 운영되고 있는 노사협의회와 제대로 운영되고 있는 노사협의회를 구분하는 기준은 조직 수준, 업종 수준, 그리고 법적 혹은 제도적 수준에서 다양하게 존재할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 노동자대표조직의 제도적 권한 수준에 초점을 두고 있기 때문에, 최소한 법적인 규정을 제대로 지키고 있는 노사협의회를 유효노사협의회로 보고자 한다. 즉 ‘유효노사협의회’

3) 1999년 이후에 설립된 사업장을 분석에서 제외한 이유는, 차후에 다시 언급되겠지만, 종속변수가 조사 시점 이전의 2년 동안, 즉 1999년에서 2000년까지 제품혁신활동을 다루고 있기 때문이다. 이외에도 300개 표본 중에서 민간 부문으로 분류하기 어려운 사업장인 ‘아파트관리사무소’를 분석에서 제외하였다.

란 『근로자참여와협력증진에관한법률』 제12조에서 규정한 바대로 노사협의회의 회의를 1년에 4회 이상 개최하는 노사협의회를 지칭한다4).

종속변수인 기술혁신은 더미변수를 통하여 측정하였고, 기술혁신의 내용은 OECD 매뉴얼(1997)에서 채택하고 있는 제품혁신이다. 여기서 제품혁신이란, “해당 사업장에서 지난 2년간 ① 기존 제품 혹은 서비스를 크게 개선하거나, ② 시장에서 존재하고

〈표 2〉 변수의 조작적 정의와 기술적 통계

조작적 정의	평균	표준편차
유효노사협의회 존재 유무 (1 = 존재, 0 = 부재)	0.747	0.436
노동조합 존재 유무 (1 = 존재, 0 = 부재)	0.340	0.475
지난 2년간 제품혁신 시행 여부(1= 예, 0= 아니오)	0.632	0.483
연구개발업무에만 종사하는 인력의 비중	0.038	0.075
해당 업종에서 사업장 설비의 기술 수준(자체 평가) (1= 매우 낮후, 5 = 첨단 수준이다.)	3.311	0.761
협력적 노사관계 분위기 (1 = 매우 대립적이다, 5 = 매우 협력적이다.)	3.860	0.710
성과배분제 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.330	0.472
종업원지주제 시행 여부 (1= 예, 0= 아니오)	0.120	0.321
제안제도 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.510	0.501
팀제 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.410	0.492
전문인력 채용난 존재 유무 (1 = 예, 0 = 아니오)	0.260	0.439
교육훈련 시행 여부 (1 = 그렇다, 0 = 그렇지 않다)	0.656	0.476
평균 근속연수	5.814	3.237
상용근로자 수	223.22	505.382
기업 연령	19.484	13.585
서울 입지 여부 (1 = 서울 지역, 0= 기타 지역)	0.379	0.486
업종 (1 = 서비스업, 0 = 제조업)	0.570	0.496

자료: 한국노동교육원, 『2001년도 노사협의회 설문조사』.

- 4) 익명의 두 심사자가 지정한 바와 같이, 개최횟수만을 근거로 하여 노사협의회의 실질적 운영 여부를 판단하기는 매우 어렵다. 그러나 본 연구는 조직 수준이나 업종 수준의 변수보다는 국가 수준의 변수, 특히 노동자대표조직에 관한 법적 규정에 초점을 두고 있기 때문에, ‘실질적으로 운영되는 노사협의회’가 아니라 ‘법적인 규정에 따라 운영되는 노사협의회’를 ‘유효노사협의회’로 보고자 한다. 이와 관련하여 ‘제IV장 연구의 한계와 시사점’에서 다시 논의하도록 하겠다.

있는 제품이나 서비스를 새로이 도입하여 생산하였거나, 또는 ③ 기존 시장에서 존재하지 않는 제품이나 서비스를 개발하여 시장에 내놓은 경우“를 말한다(OECD, 1997). 종속변수에 영향을 미치는 여타 변수들의 효과를 통제하기 위하여 인사제도, 노동력 구조, 사업장 특성 등 다수의 변수들이 분석에 포함되었다.

기술적 통계 결과에 따르면, 전체 사업장의 74.7%에 유효노사협의회가 존재하며, 34%의 사업장에 노동조합이 존재하였다. 또한 1999년부터 2000년까지 제품혁신을 도입한 사업장의 비중은 63.2%에 달하였다. 기타 독립변수의 조작적 정의와 기술적 통계 결과는 <표 2>에서 제시된 바와 같다.

종속변수인 기술혁신이 더미변수이므로, 로짓분석(logit analysis)을 통하여 기술혁신 도입에 미치는 노동자대표조직의 영향 측정이 이루어졌다. 로짓분석은 크게 두 단계로 구성되어 있다. 첫 번째 단계에서는 유효노사협의회와 노동조합의 존재가 기술혁신 도입에 미치는 영향을 분석하였으며, 측정한 결과가 <표 3>에 나타나 있다. 두 번째 단계에서는 노동조합이 존재하는 사업장과 존재하지 않는 사업장을 구분하여 유효노사협의회가 기술혁신 도입에 미치는 영향을 분석하였다. 이처럼 표본을 두 집단으로 구분하여 실증분석을 실시한 이유는, 노동조합의 존재 여부에 따라 노사협의회 제도의 권한 수준이 상이하기 때문이다. 30인 이상을 상시 고용하고 있는 300개 사업장을 대표 표본으로 추출하여 실시한 한국노동교육원의 2001년도 노사협의회 실태조사에 따르면, 노동조합이 존재하는 90개 사업장 중에서 31.1%의 사업장만이 노사협의회에서 단체교섭 사항을 다루지 않는 것으로 나타났으며, 나머지 68.9%의 사업장에서는 노사협의회와 단체교섭이 밀접하게 연결되어 있는 것으로 나타났다(허찬영 외, 2001). 이러한 조사 결과로 미루어 볼 때, 노동조합이 존재하는 경우 노사협의회는 고유의 역할을 수행하지 못하고 실질적으로는 노동조합의 사전적 교섭창구 역할을 수행할 가능성이 높다. 두 번째 단계의 로짓분석 결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 3>과 <표 4>에서 제시된 로짓분석의 Wald 값은 회귀분석에서 회귀계수의 t 값과 마찬가지로 로짓회귀계수(logistic regression coefficient)의 유의도 검증에 이용된다. 또한 Tolerance 값은 독립변수들간의 상관성을 의미하는 다중공선성을 나타내는데 일반적으로 0.20 이하이면 다중공선성 문제가 제기되어 회귀계수를 해석하는 데에 무리가 따르지만, 0.20 이상이면 다중공선성의 문제가 없는 것으로 본다(Menard, 1995). 회귀분석에서 ‘조정된 R^2 ’ 계수를 통하여 적합도(goodness of fit) 검정이 이루어지듯이, 로짓분석에서는 ‘유사 R^2 (pseudo- R^2)’ 계수를 통한 적합도 검정이 이루어지는데, 본 연구에서는 유사 R^2 의 대표적 지표인 ‘Cox & Snell R^2 ’와 ‘Nagelkerke R^2 ’ 계수 값을 제시하였다(Backhaus et al., 2000).

〈표 3〉 유효노사협의회와 노동조합이 기술혁신에 미치는 영향을 측정하기 위한 로짓 분석

변 수	b	Wald	Tolerance
유효노사협의회	0.821 **	6.410	0.919
노동조합	-0.936 ***	6.832	0.707
연구개발인력 비중	-0.902	0.200	0.841
사업장 기술 수준	0.460 **	4.865	0.822
협력적 노사관계	0.124	0.338	0.868
성과배분제	0.086	0.066	0.778
종업원지주제	0.391	0.520	0.725
제안제도	0.267	0.645	0.669
팀제	0.826 **	5.781	0.699
교육훈련	0.180	0.328	0.842
전문인력 채용난	-0.228	0.491	0.939
근속연수	0.000	0.000	0.689
상용근로자 수	0.001	1.919	0.105
상용근로자 수 제곱	0.000	1.565	0.114
기업 연령	0.006	0.219	0.677
서울 입지	-0.812 **	6.582	0.848
업종 구분(서비스업)	-0.647 **	4.762	0.909
상수	-1.849 *	2.936	-
N	274		
χ^2	51.867***		
Cox & Snell R^2	0.172		
Nagelkerke R^2	0.236		

주: b는 비표준화 계수, */**/**는 각각 10%/5%/1%의 통계적 유의도를 의미한다.
 자료: 한국노동교육원, 『2001년도 노사협의회 설문조사』.

274개의 유효 표본을 대상으로 실증분석한 결과는 <표 3>에 제시되었다. ‘상용근로자 수’ 및 ‘상용근로자 수 제곱’ 변수를 제외한 모든 변수들의 Tolerance 값은 0.20 이상이므로 다중공선성 문제가 발생하지 않았다고 할 수 있다. 첫 번째 단계의 로짓분석 결과를 종합하면, 협의권에 기반한 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치고 파업권에 기반한 기업별 노동조합은 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

〈표 4〉 노조 존재 사업장과 노조 부재 사업장에서 유효노사협의회가 기술혁신에 미치는 영향
측정을 위한 로짓 분석

변 수	노조 존재 사업장			노조 부재사업장		
	b	Wald	Tolerance	b	Wald	Tolerance
유효노사협의회	0.476	0.398	0.823	1.116 ***	7.595	0.887
연구개발인력 비중	-4.116	0.219	0.721	-1.191	0.297	0.823
사업장 기술 수준	0.138	0.151	0.771	0.847 ***	7.928	0.791
협력적 노사관계	0.373	1.043	0.749	-0.073	0.063	0.889
성과배분제	0.056	0.009	0.749	0.098	0.045	0.704
종업원지주제	-0.053	0.004	0.556	0.582	0.267	0.681
제안제도	0.845	1.791	0.578	-0.089	0.040	0.673
팀제	0.553	0.928	0.665	0.954 **	3.987	0.661
교육훈련	0.471	0.543	0.722	0.142	0.128	0.852
전문인력 채용난	-0.764	1.811	0.840	0.049	0.912	0.893
근속연수	-0.016	0.038	0.741	-0.008	0.010	0.694
상용근로자 수	0.001	0.545	0.075	-0.032 **	4.294	0.079
상용근로자 수 제곱	0.000	0.635	0.078	0.000 **	4.184	0.087
기업 연령	-0.008	0.221	0.769	0.029	1.759	0.662
서울 입지	-0.370	0.426	0.743	-1.215 ***	8.087	0.844
업종 구분(서비스업)	-0.923 *	2.981	0.849	-0.921 **	5.085	0.885
상수	-1.955	0.881	-	-1.111	0.489	-
N	91			183		
χ^2	18.355			51.902***		
Cox&Snell R^2	0.183			0.247		
Nagelkerke R^2	0.245			0.342		

주: b는 비표준화 계수, ***/**/*는 각각 10%/5%/1%의 통계적 유의도를 의미한다.
자료: 한국노동교육원, 『2001년도 노사협의회 설문조사』.

이러한 결과에 근거하여, 노동조합과 유효노사협의회가 공존하는 대부분의 사업장에서
는 유효노사협의회의 긍정적인 효과가 노동조합의 부정적인 효과가 상쇄되어, 노동자
대표조직이 기술혁신에 유의미한 영향력을 행사하기 어렵다고 추정해 볼 수 있다. 이
러한 추정을 확인하기 위하여, 두 번째 단계의 로짓분석에서는 노동조합의 존재 여부
에 따른 유효노사협의회의 영향을 구분하여 측정하고자 하였다.

<표 4>에 나타난 두 번째 로짓분석 결과를 보면, 첫 번째 단계의 로짓분석 결과와

마찬가지로 ‘상용근로자 수’ 및 ‘상용근로자 수 제공’ 변수를 제외한 모든 변수들의 Tolerance 값은 0.20 이상이므로 다중공선성 문제는 발생하지 않았다. 또한 노동조합이 존재하지 않는 사업장을 대상으로 실시한 모형의 χ^2 값은 1% 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 그러나 노동조합이 존재하는 사업장을 대상으로 실시한 모형의 χ^2 값은 통계적으로 유의미하지 않았다. 비록 첫 번째 단계에서 추정한 바와 같이 유효노사협의회의 영향은 유의미하지 않은 것으로 나타났으나 측정 모형의 적합도가 통계적으로 유의미하지 않으므로 이러한 추정을 확인하기는 어렵다. 노동조합이 존재하지 않는 사업장에서 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 역할을 수행하고 있지만, 노동조합이 존재하는 사업장에서 유효노사협의회의 영향은 유의미하지 않았다.

지금까지 실증분석 결과에 근거하여 한국의 제도적 상황이 기업의 기술혁신활동에 미치는 영향을 평가할 수 있다. 한국의 노사협의회에 협의권을 보장하고 있으며 연 4회의 회의 개최를 규정하고 있는 『근로자참여및협력증진에관한법률』은 기업의 혁신활동을 제약하지 않고 오히려 장려하는 결과는 낳는다고 할 수 있다. 다시 말하면, 이들이 법적으로 보장받고 있는 권한은 기업의 혁신활동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 수준으로 정해져 있다고 할 수 있다. 반면에 해당 기업에서 파업권을 행사할 수 있는 한국의 노동조합은 이러한 권한 수준을 넘어서고 있으며, 따라서 기업의 기술혁신에 장애요인으로 작용하고 있다고 볼 수 있다.

IV. 연구의 한계와 시사점

기업 혁신역량의 핵심 요소로서 개별 노동자들의 전문기술적인 지식이나 혁신지향성에 대한 관심이 증대하고 있지만, 그들을 대표하는 조직이 기업의 혁신과정에서 어떠한 역할을 수행하는가 하는 질문과 관련하여 지금까지 별다른 논의가 진척되지 않고 있다. 본 연구는 한국의 사업장 수준 노동자대표조직인 노사협의회와 노동조합이 기술혁신에 미치는 영향을 연구 주제로 삼아서 이러한 연구 공백을 메우고자 하였다.

본 연구의 한계는 실증분석의 대상을 노동자대표조직의 법적 권한 수준으로 한정함에 있다. 노동자대표조직이 행사하는 권한 수준은 법적인 수준의 변수뿐만 아니라 조직 수준 혹은 업종 수준 변수들에 의하여 복합적으로 결정된다. 노사협의회의 실질적 운영 여부는 법적 수준의 변수보다는 오히려 조직 수준의 변수를 통하여 실질적으로 판단할 수 있을 것이다. 또한 노동조합은 특정 사업장이나 업종의 특성에 따라 기

술혁신에 상이한 영향력을 행사할 수 있을 것이다. 그러나 사업장 수준 노동자대표조직이 기술혁신에 미치는 영향에 관한 체계적 연구가 거의 전무한 상황에서, 비록 법적 수준의 변수에 초점을 두었지만 본 연구의 이론적 논의와 실증분석 결과는 혁신관리를 연구하는 분야에서 중요한 시사점을 제기한다고 할 수 있다.

기술혁신에 대한 노사협의회는 집단적 발언 효과에 기반을 두고 있다. 근참법에 근거하여 협의권을 행사할 수 있는 노사협의회는 기술혁신과 관련한 경영의사결정의 질을 높이며, 혁신에 대한 종업원들의 수용성을 향상시킴으로써 기술혁신에 긍정적인 영향력을 행사할 수 있지만, 시장 상황에 따라 신속하고 적절한 시기에 내려져야 할 혁신 관련 의사결정의 시기를 지연시킴으로써 부정적인 영향을 줄 수도 있다. 실증분석 결과에 따르면, ‘연 4회 이상 회의 개최’라는 최소한의 법적 요건을 갖춘 유효노사협의회는 기술혁신에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌는데, 이를 근거로 기술혁신에 대한 유효노사협의회는 긍정적인 효과는 부정적인 효과를 압도한다고 판단할 수 있다.

본 연구의 이러한 결과는, 최근 기업의 경쟁력을 강화하기 위하여 각종 법적 규제를 완화해야 한다는 주장에 이의를 제기하고, 오히려 법적 규제가 기업의 혁신활동을 강화할 수 있음을 보여주고 있다. Freeman과 Lazear(1995)의 주장에 따르면, 기업의 수익(revenue)을 극대화시킬 수 있는 노동자대표조직의 권한 수준은 기업의 이익(profit)을 극대화시킬 수 있는 수준보다 오히려 높을 수 있다. 그들의 근본적인 질문은 “기업의 수익에 도움이 되는데 왜 기업은 노동자대표조직을 자발적으로 조직하지 않거나 낮은 수준의 권한만을 부여하고자 하는가?”이다. 그 이유는, 노동자대표조직의 권한 수준이 높아지면 긍정적인 순효과를 통하여 실제로 기업의 수익을 증대시킬 수 있지만, 권한이 증대되면서 임금을 인상시킬 수 있는 협상력도 강화하므로 수익에서 차지하는 기업의 이익 부분은 감소할 수 있기 때문이다. 그러므로 이익극대화를 추구하는 기업은 자발적으로 결정할 경우에 수익극대화를 가능하게 하는 권한보다 낮은 수준의 권한을 노동자대표조직에게 부여할 수 있다. 기업의 수익을 극대화시키는 노동자대표조직의 권한이 사회적인 최적 수준이라면, 이러한 권한 수준은 오직 법적 규제를 통해서만 도달 가능하다. 한국의 근참법에 따라 노사협의회 회의가 연 4회 이상 개최되는 사업장은 그렇지 않은 사업장에 비하여 보다 활발한 혁신활동을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 노사협의회가 존재하는 사업장들이 기술혁신을 통하여 얻는 이익은, 노사협의회 운영과 관련하여 발생하는 각종 비용 때문에, 그렇지 않은 사업장보다 낮을 수 있다. 그러므로 기업이 자율적으로 결정하는 경우에 이러한 노동자대표조직을 조직하지 않거나 훨씬 낮은 권한 수준을 부여할 수 있는 것이다. 이것이 기업의 이익

극대화에는 긍정적일 수 있으나, 사회적으로 최적의 결과라고 할 수 없으며, 법적인 규제가 오히려 사회적으로 최적 수준의 권한을 노동자대표조직에게 부여한다고 볼 수 있다. 법적 최소 요건을 만족시키는 노사협의회가 존재하는 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 더 적극적인 기술혁신활동을 수행하는 것으로 실증분석 결과 밝혀졌기 때문에 근참법이 기술혁신을 장려한다고 할 수는 있지만, 그 법에서 부여한 권한 수준이 사회적 최적 수준이라고 말할 수는 없다. 즉, [그림 1]에서 현재의 권한 수준은 A에 속해 있지만 $I(x)$ 를 최소화하는 권한 수준 x^* 라고 판단할 수는 없다. 노동자대표조직이 행사하는 권한의 사회적인 최적 수준은 본 연구를 통하여 밝힐 수 없으며, 향후에 지속적인 이론적 논의와 실증분석 시도가 필요하다고 하겠다.

한편 기술혁신에 대한 노동조합의 영향은 집단적 발언 효과뿐만 아니라 고용안정 효과와 임금인상 효과에 근거하고 있다. 해당 사업장에서 파업권을 행사할 수 있는 노동조합은 고용안정 효과를 통하여 기업특수적 인적자본(firm-specific human capital)에 투자하고자 하는 노동자들의 동기를 강화함으로써 기술혁신에 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 일자리를 감소시키는 기술혁신의 도입을 지연시키고자 하거나 저지하고자 하여 기술혁신에 부정적인 영향력을 행사할 수 있다. 또한 노동조합은 혁신시대 중에서 사용자의 몫을 줄이고 노동자의 몫을 확대시킴으로써 노동자들의 기술혁신활동을 고무할 수 있는 반면에, 호울드-업(hold-up) 문제에 따른 자본투자 기피 현상을 야기하여 기술혁신에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 실증분석 결과에 따르면, 기술혁신에 미치는 노동조합의 영향은 부정적인 것으로 나타났는데, 이를 근거로 기술혁신에 대한 노동조합의 긍정적인 효과는 부정적인 효과보다 더 크다고 할 수 있다. 한국의 노동조합이 기술혁신에 부정적인 영향을 준다는 실증분석의 결과는 노동조합이 갖고 있는 권한 수준이 [그림 1]에서 A 범위를 넘어선다는 것을 의미한다. 즉, 노동조합이 소속 기업에서 행사할 수 있는 파업권은 기술혁신을 장려할 수 있는 노동자대표조직의 권한 수준을 넘어서고 있다고 볼 수 있다.

참 고 문 헌

- 배무기. 『한국의 노사관계와 고용』. 경문사, (1991).
- 채창균. “독점·비독점부문별 노동조합의 상대적 임금효과”. 서울대 대학원 경제학과 박사학위 논문, (1993).

- 정인수. 『한국의 임금구조: 6·29 이후의 변화』. 한국노동연구원 (1991).
- 김훈 · 이영면. 『노사협회의 운영과 그 효과』. 『분기별 노동동향분석』 3 (4), (1993) pp.82-94.
- 어수봉. 『노동조합의 직장안정효과』. 『노동경제논집』 16권, (1993) pp. 231-262.
- 김장호. 『노동조합의 임금효과: 우리나라 제조업부문에서 노동조합 유무별 임금결정 메카니즘의 차이』. 『경제학연구』 39권 1호, (1991) pp.21-44.
- 허찬영 · 이의규 · 윤광희. 『노사협의회 운영실태 조사』. 한국노동교육원, (2001).
- Backhaus, Klaus, Bernd Erichson, Wulff Plinke & Rolf Weiber. *Multivariate Analysenmethoden*. Berlin: Springer (2000).
- Baldwin, Carliss Y.. “Productivity and Labor Unions: An Application of the Theory of Self-Enforcing Contracts”. *Journal of Business* 56, (1983) pp.155-85.
- Bellmann, Lutz & Susanne Kohaut. “Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und Innovationsaktivitäten - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1998.” *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 99 (4). (1999) pp.416-422.
- Connolly, Robert A., Barry T. Hirsch & Mark Hirschey. “Union Rent Seeking, Intangible Capital, and Market Value of the Firm”. *Review of Economics and Statistics* 68. (1986) pp.567-577.
- Crawford, V. “Long-term Relationships Governed by Short-term Contracts.” *American Economic Review* 78. (1988) pp.485-499.
- Dilger, Alexander. *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung: Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag (2002).
- Franz, W. *Arbeitsmarktkonomik*. Berlin: Springer (1999).
- Freeman, Richard B. & Edward P. Lazear. “An Economic Analysis of Works Councils”. In: Joel Rogers & Wolfgang Streeck (ed.). *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago/London: The University of Chicago Press (1995).
- Freeman, Richard B. & James L. Medoff. *What Do Unions Do?*. New York: Basic Books (1984).
- Grout, Paul A. “Investment and Wages in the Absence of Binding Contracts: A

- Nash Bargaining Approach”. *Econometrica* 52 (2). (1984) pp.449-460.
- Hirsch, Barry T. & Robert A. Connolly. “Do Unions Capture Monopoly Profits?” *Industrial and Labor Relations Review* 41. (1987) pp.118-136.
- Kleiner, Morris M. & Young-Myon Lee. “Works Councils and Unionization: Lessons from South Korea”. *Industrial Relations* 36 (1). (1997) pp.1-16.
- König, H., H. S. Buscher & G. Licht. “Employment, Investment and Innovation at the Firm Level”. In: OECD (ed.), *The OECD Jobs Study Investment, Productivity and Employment*. (1995) pp.67-80.
- Menard, Scott. *Applied Logistic Regression Analysis*. London: Sage (1995).
- Organisation for Economic Cooperation und Development. *Oslo manual: Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data*. (1997).
- Porter, Michael E. “Technology and Competitive Advantage”. *Journal of Business Strategy* 5 (3). (1985) pp.60-78.
- Smith, Stephen C. “On the Economic Rationale for Codetermination Law”. *Journal of Economic Behavior and Organization* 16. (1991) pp.261-281.
- Smolny, Werner. “Innovations, Prices and Employment: A Theoretical Model and an Empirical Application for West German Manufacturing Firms”. *The Journal of Industrial Economics* 46 (3). (1998) pp.359-381.
- Zwick, Thomas. “Empirical Determinants of Employee Resistance against Innovations”. Diskussionspaper No. 00-47: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2000).

The Effect of the Legal Power of Joint Consultation Committee and Labor Union on Technological Innovation

Sang-Min Lee

As technological innovation is considered crucial for improving firms' competence, the need to find out the factors that influence technological innovation in firms is increasingly required in innovation management. This study investigates the impact of employees' representative bodies on technological innovation in Korean firms. Employees' representative bodies have a positive and negative effect on technological innovation through providing employees as a group with a means of communicating with management, improving their job security and raising wages. It depends on the power of employees' representative bodies whether they support or hinder technological innovation. There are organizational, industrial and national variables which determine the power of employees' representative bodies. This study concentrates on variables on the national level, especially the level of legally granted power of employees' representative bodies. The question, whether employees' representative bodies with legally granted power have a positive or negative effect on technological innovation, can be only empirically answered. The data were obtained from a Korea Labor Education Institute (KLEI) survey that includes information on 285 Korean establishments with over 30 workers in private sector in 2001. Two kinds of employees' representative body at the establishment level are analysed, effective joint consultation committee, of which employees' representatives of joint consultation committee can exercise consultation right, and the estimated number of annual meetings are 4 or more in accordance with "Act Concerning the Promotion of Worker Participation and

Cooperation”, and labor union, which is organized practically on the firm level and can strike in their firms according to “Trade Union and Labor Relations Adjustment Act.” It was found that effective consultation committees have a significantly positive effect, but labor unions have a significantly negative effect on technological innovation.

Keywords : technological innovation, joint consultation committee, labor union, employees' representative body