

월간 노동리뷰

| 2021년 9월호 통권 제198호

노동포커스

정체된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향 (곽은혜)

특집 : 노동시장 내 성별 격차

노동시장 이중구조와 출산의 기회비용 (최세림)

임금차별과 차별임금공개에 대한 실험연구 (정세은)

성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계 : 4년제 신규 대졸 취업자를 중심으로
(신선미·김종숙)

이슈분석

해외시장 매출 비중 변화가 제조 사업체 고용에 미치는 영향 (김종욱)

고용 위기에 대응하는 주요국 실업보험 재정운영 전략 (박혁)

통계프리즘

지역별 방문자 수 및 카드 소비 지출 변화

노동판례리뷰

주요 노동동향

09

2021

통권 제198호

월간

노동리뷰

편집위원

위원장 : 김유빈

위원 : 강신혁, 김근주, 김세움
남궁준, 박명준, 방형준
이병희, 이승호, 장인성
최세림, 허재준

노동리뷰 9월호, 통권 제198호

발행인 : 황 덕 순

발행처 : 한국노동연구원

주소 : 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동

우편번호 : 30147

전화 : 044-287-6603

인쇄인 : 정 덕 순

인쇄처 : 거목정보산업(주)

인쇄 : 2021년 9월 5일

발행 : 2021년 9월 10일

등록번호 : 세종라00011

등록일자 : 2001년 7월 30일

정가 : 6,000원

CONTENTS

■ 노동포커스

정체된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향 (곽은혜) / 3

■ 특집 : 노동시장 내 성별 격차

노동시장 이중구조와 출신의 기회비용 (최세림) / 9

임금차별과 차별임금공개에 대한 실험연구 (정세은) / 30

성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계 : 4년제 신규 대졸 취업자를 중심으로
(신선미·김종숙) / 45

■ 이슈분석

해외시장 매출 비중 변화가 제조 사업체 고용에 미치는 영향 (김종욱) / 63

고용 위기에 대응하는 주요국 실업보험 재정운영 전략 (박혁) / 74

■ 통계프리즘

지역별 방문자 수 및 카드 소비 지출 변화 (김종욱) / 113

■ 노동판례리뷰 / 119

■ 주요 노동동향 / 139

■ 『노동리뷰』 목차 색인 / 173

노동포커스

정체된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향

곽은혜(한국노동연구원 부연구위원)

월간 노동리뷰

2021년 9월호

정체된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향

곽 은 혜*

지난 40여 년 동안 여성의 교육수준과 경제활동참가율은 가파르게 상승하였고, 한국을 포함한 많은 국가에서 성별 임금격차는 크게 감소하였다. 1985년 한국 여성의 평균 시간당 임금은 남성 임금의 44%에 불과하였지만 2000년대에는 60~61%(정진화, 2007), 2015년 이후에는 64~70%까지 그 격차가 감소하였다(국가통계포털). 하지만 1990년대 중반 이후 한국뿐 아니라 다른 선진 국가에서도 격차의 감소세가 눈에 띄게 둔화하며 성별 임금격차는 오늘날까지도 일정 수준에 머물러 있다(정진화, 2007; Cha & Weeden, 2014; Goldin, 2014). 오랫동안 성별 임금격차에 대한 방대한 연구가 이루어져 왔음에도 불구하고 아직 성별 임금격차에 대한 논의가 활발한 이유는 오랜 기간 정체되어 남아 있는 임금격차를 설명하고 그 원인을 검증하기 위함이다. 『노동리뷰』 이번 호에서는 ‘성별 임금격차’를 주제로 그 원인과 정책 방향을 제시하는 세 편의 연구를 소개한다.


「노동시장 이중구조와 출산의 기회비용」에서는 성별 임금격차의 주요 원인 중 하나인 여성의 출산과 양육에 대해 다룬다. 많은 선행 연구들은 노동시장 내 남아 있는 성별 임금격차의 주요한 원인이 남성보다 과중한 여성의 자녀 돌봄이라고 설명한다¹⁾. 출산 후 상당수의 여성이 일시적으로나마 노동시장을 이탈하고, 자녀 양육으로 인해 변화된 여성의 노동 공급 형태는 장기적으로 고용 및 임금의 격차를 유발하는 중요한 원인이 된다. 위 연구는 여성 근로자가 출산 후 경험하는 모성 페널티를 직업의 특성과 자녀의 연령에 따라 추정하였다. 고용이 불안정하거나 임금이 낮은 여성은 출산 후 임금 손실이 크고, 회복 속도가 더딘 반면, 대기업/공공부문 근로자의 경우 모성 페널티가 상대적으로 작고 시간이 지남에 따라 페널티가 완전히 사라지는 모습을 보인다. 1990년대 중반 이후 한국의 노동시장은 고임금, 고용안정으로 특징지어지는 노동시장과 저임금, 고용불안으로 특징지어지는 노동시장의 구분과 격차가 명확해졌다. 여성 근로자의 고용 환경에 따라 모성 페널티가 크게 달라질 수 있음을 발견한 최세림의 연구는 기존 저출산 정책의 실효성에 대하여 중요한 정책적 시사점을 제시한다.

* 한국노동연구원 부연구위원(ekwak@kli.re.kr).

1) 예컨대 자녀로 인한 노동시장 내 성별 격차에 대하여 다룬 최근의 주요 논문들로는 Angelov et al.(2016)과 Kleven et al.(2019) 등이 있다.

「성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계」에서는 성별 임금격차의 배경으로 성별 전공분리와 직종분리를 제시한다. 이 연구는 임금격차의 원인을 교육수준의 격차에서 찾았던 과거 연구에서 한 걸음 더 나아가 성별 전공 선택의 차이를 통해 임금격차를 이해하고자 하였다. Duncan 지수를 적용하여 살펴본 결과, 지난 10~20년간 성별 전공분리와 직종분리 현상은 완화되어 왔다. 하지만 여전히 공학계열의 상당수가 남성 집중 전공으로 남아 있고, 남성 집중 전공 졸업자는 남성 집중 직종으로, 여성 집중 전공 졸업자는 여성 집중 직종으로의 이행확률이 높다. 남성 집중 직종 혹은 남녀 혼합 직종 취업자의 임금이 여성 집중 직종 취업자보다 유의미하게 높다는 사실을 반영할 때 성별 전공분리 현상은 노동시장 내 성별 임금격차를 설명하는 하나의 요인이 될 수 있다. 연구의 결과에 미루어 볼 때 '여성과학기술인 지원정책'과 같이 성별 전공분리 현상에 대응하기 위한 정책은 향후 청년 노동시장에서의 격차 완화에까지 그 효과가 확대될 수 있을 것으로 기대된다.

「임금차별과 차별임금공개에 대한 행동경제학적 연구」는 노동시장 내 임금격차 완화를 위한 임금공시제도가 근로자의 생산성 및 만족도에 미치는 영향을 행동경제학적 실험을 통해 살펴본다. 「성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계」가 직종 간 임금격차에 초점을 맞추었다면, 「임금차별과 차별임금공개에 대한 행동경제학적 연구」는 직종 내 임금격차와 밀접한 관련이 있다. 실험 결과, 차별임금을 공시하였을 경우 고임금 근로자에 비해 저임금 근로자의 생산성 및 만족도가 감소하였고, 차별임금을 시정하였을 경우 저임금 근로자의 생산성과 만족도는 크게 상승하였다. 위 실험의 결과는 차별 임금 정보의 공개가 사회적 비용을 유발할 수 있지만 이러한 임금차별을 시정하였을 때 사회적 이득이 더 클 수 있다는 시사점을 제시한다.

남성과 여성의 교육 격차와 같은 인적자본 격차의 감소는 과거 성별 임금격차의 감소세를 이끌었던 주요한 요인이었다. 하지만 거의 모든 연구에서 성별 인적자본의 격차는 더 이상 존재하지 않음에 동의한다. 그럼에도 불구하고 여전히 남아 있는 임금격차의 원인을 설명하고 정책 방향을 모색하기 위해 성별 격차에 관한 연구는 여전히 활발하게 진행 중이다. 『노동리뷰』 이번 호에서는 이와 관련한 흥미로운 연구 결과를 소개하고 정책적 시사점을 제시하였다. 부당한 임금격차를 시정하는 것은 사회적 이득을 가져온다. 이를 위해 정책과 제도는 실효성의 측면에서 소외되는 계층이 없어야 할 것이고, 직업 선택 및 근로에 있어서는 다양성의 가치가 인정되는 환경이 필요할 것이다. 

[참고문헌]

정진화(2007), 「한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화」, 『노동경제논집』, 30(2), pp.33~60.

- Angelov, N., P. Johansson, and E. Lindahl(2016), "Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Journal of Labor Economics*, 34(3), pp.545~579.
- Cha, Y. and K. A. Weeden(2014), "Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages," *American Sociological Review*, 79(3), pp.457~484.
- Goldin, C.(2014), "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review*, 104(4), pp.1091~1119.
- Kleven, H., C. Landais, and J. E. Søgaaard(2019), "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), pp.181~209.

월간 노동리뷰

2021년 9월호

특 집

노동시장 내 성별 격차

- 노동시장 이중구조와 출산의 기회비용 (최세림)
- 임금차별과 차별임금공개에 대한 실험연구 (정세은)
- 성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계 : 4년제 신규 대졸
취업자를 중심으로 (신선미·김종숙)

월간 노동리뷰

2021년 9월호

노동시장 이중구조와 출산의 기회비용

최 세 림*

여성 근로자가 출산으로 인해 경험하거나 경험할 것으로 예상되는 커리어적 기회비용(소득 손실이나 경력단절 위험 등)은 노동 참여 및 참여 형태와 출산 결정에 영향을 미칠 수 있다. 특히 우리나라는 흔히 말하는 대기업/공공부문 일자리와 같은 ‘양질의 일자리’와 그 외의 일자리의 격차가 두드러지는 노동시장 이중구조를 갖고 있는데, 여성 근로자의 노동시장 이중구조 내 상대적 위치에 따라 출산의 기회비용에 격차가 존재할 수 있다. 본 연구는 여성 근로자의 출산의 기회비용을 이중노동시장 구조를 고려하여 추정한다. 그 결과, 대기업/공공부문과 그 외 일자리는 출산의 기회비용의 규모와 패턴에서 상당한 차이를 나타냄을 확인하였다. 이러한 결과는 향후 관련 정책을 추진할 때, 새로운 정책을 모색하기보다 기존 정책이 노동시장에서 고르게 실효성을 가질 수 있도록 노력해야 함을 시사한다.

1. 머리말

세계 어느 노동시장에서든 성별 격차가 관찰된다. 노동시장 성별 격차는 다양한 요인들이 복합적으로 작용한 결과이겠지만, 근본적으로는 노동시장 공급자로서 혹은 수요자의 입장에서 남성과 여성 근로자의 성과와 관련한 차이점이 존재하여 발생하고 있을 것이다.

강도 높은 육체노동을 요구하는 직업들이 감소하여 남성 근로자의 상대적 우위가 거의 사라진 오늘날, 노동시장 참여자로서 남성과 여성의 가장 중요한 차이점은 자녀계획이 있을 때, 여성이 임신과 출산을 겪는다는 것이다. 노동 공급 측면에서 임신과 출산은 최소한 일시적으로 여성 근로자의 건강 수준을 낮추어 노동시장 생산성을 낮출 수 있다. 또한 많은 국가에서 여전히 평균적으로 남성보다 여성이 육아에 더 많은 시간과 에너지를 쏟고 있어 자녀 출산 이후 남

* 이 글은 최세림 · 박은혜 · 정세은(2020), 『출산과 여성노동』 중 제2장의 내용 일부를 요약 · 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(schoi@kli.re.kr).

성 근로자에 비해 여성 근로자의 생산성 성장이 더딜 수 있다. 공급자의 실현(realized) 혹은 잠재(potential) 생산성의 성별 격차는 노동 수요자의 편견을 형성하는 데에도 영향을 끼칠 수 있다. 노동시장에서 관찰되는 다양한 성별 격차, 노동 공급자의 성별에 따른 행동 차이는 여성 근로자의 실제 출산 경험이나 출산 가능성과 관련된다.

경제학적 관점에서 노동시장에 참여하는 여성이 출산하게 되면 건강 변화나 노동시간 혹은 노력 투입 정도 변화를 통해 소득이 손실될 수 있고, 이것이 출산의 기회비용이 된다(Becker, 1965; Mincer, 1962).

본 연구는 여성 근로자의 출산에 따른 노동시장에서의 기회비용을 추정하고자 한다. 특히 출산한 여성들의 노동시장에서의 경험이 미출산 여성의 예상 기회비용을 형성하는 데 영향을 미칠 수 있다는 점과 출산이 노동 성과에 장기적인 영향을 미칠 수 있음을 고려하여 출산 선택의 생애 기대(expected) 기회비용을 추정하는 데 초점을 맞춘다. 또한 일자리의 다양한 특성 요소들이 좋은 요소는 좋은 요소끼리, 나쁜 요소는 나쁜 요소끼리 결합되어 노동시장의 일자리가 양극단으로 구분되는 이중노동시장 구조(Dickens and Lang, 1987)를 고려한다. 우리나라의 경우, 흔히 말하는 ‘좋은 일자리’인 대기업 정규직, 공공부문 종사자들은 높은 임금, 높은 고용 안정성, 안전하고 쾌적한 일터, 다양한 복지혜택, 다양한 모성보호제도를 누리지만, 대다수의 ‘ 좋지 않은 일자리’의 종사자는 상대적으로 낮은 임금, 고용불안, 위험한 일터, 복지혜택에서의 소외, 모성 보호제도 활용의 어려움 등 좋지 않은 일자리 특성의 많은 요소를 동시에 경험한다. 이에 우리나라의 노동시장 이중구조 문제는 여성 근로자의 출산의 기회비용 격차와 중요하게 관련될 수 있을 것이다.

출산한 여성들이 경험한 노동시장적 기회비용은 이들의 출산 이후 노동시장 참여 결정과 추가 출산 결정에 영향을 끼칠 수 있다. 또한 출산하지 않은 여성의 출산과 관련된 기대 기회비용에 영향을 끼침으로써 차후 출산 관련 선택이나 현재의 노동시장 참여 여부 및 형태의 결정과 선호 형성에도 영향을 끼칠 수 있다. 따라서 저출산 현상이 심각하고 동시에 여성경제활동 참여율이 낮은 편인 우리나라에서는 중요한 연구주제이다.

II. 선행연구

여성 근로자의 자녀 출산이 노동시장 성과에 미치는 영향과 관련된 선행연구는 주로 출산이 여성 임금이나 노동시장 성과에 미치는 영향을 추정하거나 영향 요인 및 경로를 밝히는 모성 페널티 연구가 많다.

모성 페널티 연구는 대체로 자녀 출산이 여성 근로자의 임금에 미치는 효과를 추정하는 경우가 많은데, 이러한 연구는 다양한 국가의 데이터를 바탕으로 한 실증분석을 통하여 각 나라마다 모성 페널티가 존재하고 있음을 보여준다(Waldfoegel, 1998; Killewald & Gough, 2013; Lundberg & Rose, 2000; Adda et al., 2015; Kahn et al., 2014).

자녀 출산으로 인한 임금 손실의 다양한 원인을 분석한 연구 결과도 존재한다. 가장 주된 원인은 자녀 출산으로 인한 일시적/장기적 경력단절과 이직(Lundberg & Rose, 2000; Bertrand et al., 2010; Budig & England, 2001; Grunow & Aisenbrey, 2016; Baum, 2002)이다. 최근에는 자녀 출산이 엄마의 생산성 하락으로 이어지는 것을 보인 실증연구도 있었다(Gallen, 2018). 개인이 아닌 부부 차원으로 자녀 출산의 영향을 확대해서 간접적인 영향까지 고려하면, 결혼 및 자녀 출산 후 증가하는 가사노동의 부담을 여성(아내)이 상대적으로 많이 부담하게 되는 경로를 통해 기혼 여성의 임금 손실이 발생하기도 한다(Juhn & McCue, 2017; Siegel, 2017). 한편 육아휴직제도와 같이 동일 업무로의 복귀를 보장하는 모성보호제도(job-protected maternity leaves)의 노동시장 효과를 분석한 연구의 경우, 이러한 제도가 거의 일관되게 자녀 출산으로 인한 경력단절이나 노동이탈 확률을 낮추는 효과가 있음을 증명하였다(손연정 · 김근주, 2018; Baker & Milligan, 2008; Rossin-Slater et al., 2013; Lalive & Zweimüller, 2009; Yamaguchi, 2019).

이러한 모성 페널티 연구는 주로 출산이 엄마의 노동시장 성과에 미치는 단기효과를 분석한 것이 대부분이었으나, 최근 들어서는 장기효과를 파악하고자 하는 시도가 생기고 있다. 예를 들어, Kahn et al.(2014)의 연구는 미국의 모성 페널티를 추정하는 데 있어 세 가지 노동시장 성과 지표(임금, 노동시장 참여, 직업의 사회적 지위)의 장기효과에 초점을 맞추어 National Longitudinal Survey 데이터를 사용하여 분석하였다. 그 결과, 자녀 출산은 단기적으로는 세 가지 지표에 모두 부정적인 영향을 끼치지만, 시간이 흐름에 따라 모든 지표가 원상태로 회복되는 것이 확인되었다. 하지만 이 연구는 여성의 노동시장 성과연구에서 중요한 표본선택편의에 대한 충분한 논의가 없었다는 한계가 존재한다. 또한 기존의 연구는 다양한 조건들이 동일할 때(개인 및 가구 특성 등을 통제하여) 출산이 여성 노동시장 성과에 미치는 한계효과를 주로 분석하였다.

본 연구는 이와 접근을 달리하여 우리나라와 같이 노동시장이 계층 분리의 구조를 가질 때, 계층별로 직면하는 기회비용의 격차에 초점을 맞추고자 한다. 또한 출산 선택은 현실적으로 단기 모성 페널티를 고려한 선택이라기보다 생애 모성 페널티를 고려한 선택일 것이므로, Kahn et al.(2014)의 방법론을 참고하여 장기 모성 페널티를 추정하는 것에 초점을 맞춘다.

III. 분석 방법 및 자료

여성 근로자가 출산하였을 때 예상할 수 있는 기회비용의 규모를 파악하고 노동시장에서 상대적 위치에 따른 격차를 알아보기 위해서는 출산으로 인한 생애(장기) 기회비용의 지표가 필요하다. 이 장에서는 우선 출산의 장기 기회비용을 계산할 수 있는 식을 제시한다. 다음으로 식을 활용할 때 필요한 파라미터를 데이터에서 추정할 수 있는 계량 모형을 제시하고, 분석자료에 대해 설명한다.

1. 노동시장 이중구조에 따른 출산의 기회비용 지표

출산은 여성의 건강 상태를 일시적으로 일하기 어려운 상태로 만들기 때문에 단기적인 임금 손실과 생산성 손실은 피할 수 없으므로, 단기적 임금 손실 규모가 가장 직관적인 지표이다. 하지만 자녀 출산 이후 자녀 양육기는 장기간이므로(18년 이상) 출산 결정과 관련해서 개인이 기회비용을 고려할 때 장기적 손실(생애 소득손실)이 더욱 중요한 고려 요소일 것이다.

일부 단순화시킨 가정을 바탕으로 출산 선택과 관련되는 기대(expected) 생애기회비용을 식으로 표현할 수 있다. (가정 1) 우선 자녀가 없는 여성이 노동시장에서 임금근로자로 일하고 있는 상황에서 자신이 무자녀 상태를 유지할 때 생애 전체의 임금 흐름(wage stream)을 예상할 수 있고, (가정 2) 자녀가 생겼을 때 자녀로 인한 생산성 하락이나 경력손실(기존 경력이 인정되기 어려운 다른 직업이나 일자리로 이행 등)로 인하여 발생하는 임금 흐름(wage stream)을 예상할 수 있다고 가정하여 다음의 임금 흐름을 정의할 수 있다.

- i) $\{W_1, W_2, W_3 \dots W_T\}$: 현재의 노동시장 환경(L_0) 및 그 외 자신의 조건(X_0)을 고려한 자녀가 없을 때 각 기($\tau=0$ 은 현재)의 예상 임금 흐름
- ii) $\{\widetilde{W}_1, \widetilde{W}_2, \widetilde{W}_3, \dots \widetilde{W}_T\}$: 현재 상황 및 조건(L_0, X_0)을 바탕으로 자녀로 인한 생산성 하락이나 경력손실 발생 시 각 기(t)의 예상 임금 흐름

또한 (가정 3) 미출산 여성은 현재 자신의 노동시장 환경에 대한 정보 등을 바탕으로 자녀를 출산할 경우 각 기에 자녀로 인하여 생산성 하락이나 경력손실이 발생할 확률과 이에 소득 활동을 하지 않게 되는 노동이탈 확률을 대략적으로 예상하고 있다고 가정하여 다음과 같이 확률 흐름을 정의할 수 있다.

- iii) $\{\Pi_1, \Pi_2, \Pi_3 \dots \Pi_T\}$: 현재 상황 기반(L_0, X_0) 각 기의 자녀로 인한 경력단절 및 생산성 하락 예상 확률의 흐름
- iv) $\{\widetilde{\Pi}_1, \widetilde{\Pi}_2, \widetilde{\Pi}_3, \dots \widetilde{\Pi}_T\}$: 현재 상황 기반(L_0, X_0) 각 기의 자녀로 인한 노동이탈(무소득/비경활 이행) 예상 확률의 흐름

즉, 각 여성이 자녀를 출산하지 않은 상태에서 자녀를 출산할 경우 자신의 노동시장 참여 및 성취 수준과 관련한 미래의 상황을 현재 자신의 조건과 노동시장 환경을 바탕으로 예상한다는 것(그것이 정확하든 정확하지 않든)을 가정한다.

이러한 가정하에 만약 t 시점에 자녀를 출산하게 된다면 자녀 출산의 생애(장기적) 예상 기회비용(lifetime expected opportunity cost, $E(C|L, X)$)은 다음의 식 (1)로 표현할 수 있다.

$$\begin{aligned} \text{자녀 출산의 생애} &= \text{무자녀} - \text{유자녀} \\ \text{기대 기회비용} &\quad \text{기대 생애임금} \quad \text{기대 생애임금} \end{aligned}$$

$$E(C_0 | L_0, X_0) = E(\text{total wage}_{\text{nochild}} | L_0, X_0) - E(\text{total wage}_{\text{havechild}} | L_0, X_0) \quad (1)$$

앞서 정의한 예상 임금 흐름(wage stream)과 생산성 손실/노동이탈 확률 흐름들을 포함하여 현재(0기)에서 t 기에 출산 시 그에 따른 기회비용을 식으로 표현하면 식 (2)와 같다.

$$\begin{aligned} E(C_0 | L_0, X_0) = & \left[W_1 + \frac{1}{1+r} W_2 + \frac{1}{1+r^2} W_3 + \dots + \frac{1}{1+r^t} W_t + \dots + \frac{1}{1+r^T} W_T \right] \\ & - \left[W_1 + \frac{1}{1+r} W_2 + \dots + \frac{1}{1+r^t} (W_t(1 - \Pi_t - \widetilde{\Pi}_t) + \widetilde{W}_t \Pi_t) \right. \\ & + \frac{1}{1+r^{t+1}} (W_{t+1}(1 - \Pi_{t+1} - \widetilde{\Pi}_{t+1}) + \widetilde{W}_{t+1} \Pi_{t+1}) \\ & + \dots + \left. \frac{1}{1+r^T} (W_T(1 - \Pi_T - \widetilde{\Pi}_T) + \widetilde{W}_T \Pi_T) \right] \quad (2) \end{aligned}$$

위의 식을 통해 자녀가 없는 여성의 출산에 따른 장기 예상 기회비용은 결국 자녀를 낳게 될 때 발생하는 임금 페널티($W_t - \widetilde{W}_t$), 자녀 출산 후 생산성 하락이나 경력이 손실될 확률(Π_t), 노동시장에서 완전히 이탈될 확률($\widetilde{\Pi}_t$), 자녀가 없을 때 발생할 수 있는 임금 수준(W_t)의 흐름(stream)에 비례함을 알 수 있다. 자녀 출산으로 인한 임금 페널티가 높을수록, 생산성 하락 및 경력손실 확률이 높을수록, 노동시장에서 이탈될 확률이 높을수록, 무자녀일 때 얻을 수 있는 임금 수준이 높을수록 생애 예상 기회비용은 높아진다.

식 (2)는 아래의 식 (3), (4)로 재구성될 수 있다.

$$Cost = \sum_{j=0}^K \frac{1}{1+r^{t+j}} [(W_{t+j} - \widetilde{W}_{t+j})\Pi_{t+j} + W_{t+j}\widetilde{\Pi}_{t+j}], \quad (3)$$

where $t+K=T$

$$Cost = \sum_{j=0}^K \frac{1}{1+r^{t+j}} W_{t+j} \left[\underbrace{\left(\frac{W_{t+j} - \widetilde{W}_{t+j}}{W_{t+j}} \right) \Pi_{t+j}}_a + \underbrace{\widetilde{\Pi}_{t+j}}_b \right] \quad (4)$$

즉, 출산의 예상 기회비용은 출산 후 각 시점의 무자녀 상태일 경우 임금(W_{t+j})에 임금 손실률($\frac{W_{t+j} - \widetilde{W}_{t+j}}{W_{t+j}}$)과 생산성 하락이나 노동시장 내 이동 확률(Π_{t+j})의 곱(a)과 노동시장 완전 이탈 확률($\widetilde{\Pi}_{t+j}$, b)을 더한 값을 곱해서 얻은 값의 현재가치의 총합으로 나타낼 수 있다.

실증분석 모형에서 자녀 출산 후 특정 시점의 생산성 하락이나 노동시장 내 이동 가능성까지 모두 반영한 임금 손실률(a)과 노동시장 이탈 확률(b)을 추정하게 되면, 위의 식을 활용하여 자녀 출산 후 특정 시점에서의 출산의 노동시장 기회비용을 계산할 수 있게 된다.

2. 출산이 임금과 노동시장 이탈 확률에 미치는 영향 추정 방법

실증분석에는 출산이 모의 노동시장 성과에 미치는 장기 효과를 분석한 Kahn et al.(2014)의 모형의 아이디어를 응용하였다. Kahn et al.(2014)의 연구는 1944~55년 출생 여성을 1968~2003년 기간동안 추적한 NLS-YW 데이터를 사용하여 출산의 장기 영향을 파악했다. 구체적으로, 이들은 엄마의 연령대(20, 30, 40, 50대)와 자녀 수의 상호작용 변수(교차항)를 포함한 모형을 활용하여 출산이 노동시장 성과에 미치는 장기 효과의 변화를 측정하였다.

우리나라의 경우 NLS-YW와 같은 장기패널이 아직 없으므로 엄마의 연령대가 아닌 가장 어린 자녀의 연령대(1~3세의 영유아, 4~9세의 유치원~초등 저학년 아동, 9~18세의 초등 고학년 이상 아동)와 자녀 없는 경우(0의 값 부여)를 포함하는 카테고리 변수를 활용하여 모형을 구축한다. 자녀의 연령을 위와 같이 구간으로 나누어 변수를 설정한 이유는 자녀의 연령에 따른 엄마의 노동시장 성과의 변화가 선형적이지 않을 가능성이 크기 때문이다. 연령을 3세, 9세를 기준으로 구분한 것은 현재 우리나라의 보육 및 교육 체계, 보육 환경과 연령대별 돌봄 특성의 차이를 고려한 것이다¹⁾.

1) 우리나라에서는 만 3세까지는 보편적 보육체계하에 보육만을 제공하고 있는데, 이는 만 3세까지의 연령이 절대적

노동시장 이중구조에 따른 자녀 출산 후 각 시점별 기회비용의 격차를 추정해 내는 것이 본 연구의 중요한 목표이므로, 가장 어린 자녀의 연령 변수는 관측 첫 기의 노동시장에서 상대적 위치를 (1) 대기업, 공공기관, (2) 그 외 1차 노동시장, (3) 중간 이하 노동시장으로 구분²⁾한 변수와 결합하여 준거집단이 자녀가 없고 첫 기에 각 위치에서 관측된 여성으로 설정한다.

구체적인 분석 모형은 식 (5)와 같다.

$$Drop_{i,t+1} = \beta_0 + [D_0 \times Cage]_{i,t} \theta + X_{i,t} \gamma + t_t + a_i + \epsilon_{i,t} \quad (5)$$

종속변수는 다음 기 노동이탈 여부(Drop)로 하는데, 이 변수는 t+1기에 소득이 있는 일 자리에서 이탈할 때 1의 값을 가지고 계속해서 남아 있을 시 0의 값을 가지는 변수이다. 즉, 위의 식은 t기의 개인 특성과 노동 관련 변수들을 바탕으로 다음 기(t+1)에 노동시장 이탈 확률을 추정하는 모형이다. 모형에서 D_0 항은 이중노동시장에서 상대적 위치의 카테고리 변수이며, $Cage$ 는 가장 어린 자녀의 연령대 변수로, 준거집단은 무자녀인 경우이다. 분석은 $D_0 \times Cage$ 의 계수값의 벡터인 θ 를 추정하는 것을 목표로 한다. 식 (5)는 노동이탈 확률을 종속 변수로 하므로 θ 값은 앞선 식 (4)에서 b의 값의 추정치라고도 볼 수 있다.

θ 벡터의 값은 준거집단인 중간 이하 노동시장에 속하며 자녀가 없는 집단을 기준으로 하였을 때, 해당 집단 대비 각 노동시장 이중구조 구분에 속하고, 자녀가 각 연령대에 해당될 경우 종속 변수에 미치는 차등 효과를 추정한 값을 나타낸다.

이하 모형의 통제변수들은 <표 1>에 요약하였다³⁾. 개인고정효과 항인 a_i 는 개인의 불관측 특성 중 종속변수인 노동이탈 확률과 주요 통제변수인 가장 어린 자녀의 연령대를 반영하는 자녀 유무 및 초산 연령 결정에 동시에 관련되는 변인을 포함한다. 예를 들어, 자녀 및 자녀 양육에 대한 선호와 같은 불관측 변인을 포함할 수 있다⁴⁾. 자녀에 대한 선호는 통제되지 않을 시 θ 를

으로 보육이 필요한 연령이라는 것을 반증하는 것이다. 만 3세 이후 유치원에 진학이 가능하고, 만 3~5세는 누리과정이라는 공통 교육과정을 이수하는 단계인데, 초등학교 입학 후 급격히 하교시간이 길어져 '돌봄 절벽'이 발생하므로 추가적으로 초등학교 저학년 아동(~9세)을 더하여 하나의 카테고리로 통합하여 구분하였다.

2) 노동시장 이중구조의 구분은 기존 연구(윤윤규 외, 2018 등)의 방식을 따라, 우리나라 일자리를 구분할 수 있는 특정 지표(본 연구에서는 비정규직여부, 퇴직금 미적용 여부, 저임금 여부)를 기준으로, 1개 이상의 지표에 해당할 경우 중간 이하 노동시장, 0개 지표에 해당할 경우 1차 노동시장으로 구분하며, 대기업/공공부문에 근무하는 1차 노동시장 집단을 별도로 구분하였다.

3) 자녀 수는 한 자녀 비율이 높은 데이터에서 분석의 중심변수인 가장 어린 자녀의 연령대와 공선성(collinearity)이 매우 높아(상관관계 0.78 수준) 분석에 포함하지 않는다.

4) 또한 본 연구에서 사용하는 표본은 이미 노동 참여를 선택한 "선별된" 표본이다. 이로 인해 표본선택편의가 발생할 수 있는데, 선택편의가 시간불변, 불관측 요인으로 유발될 경우, 개인고정효과 모형에서 이러한 편의도 통제된다. Heckman 방식의 모형을 사용하여 데이터가 횡단면으로 구축되었을 때(Heckman, 1979) 및 종단면(패널형태)으로 구축되었을 때(Wooldridge, 1995) 선택편의가 존재하는지를 확인하였는데, 횡단면 분석을 하게 될 경우 표본선택으로 인한 편의가 야기될 수 있지만, 패널고정효과를 사용한 모형에서는 표본선택편의가 통제되는 것이 확인되

과대 추정하게 된다. t_i 항은 각 시점별 노동시장 참여자에게 공통적으로 영향을 미치는 거시요인을 통제하는 항이다. 예를 들어, 각 연도의 노동시장의 전반적 상황이나 국가 전체와 관련된 제도의 영향을 흡수한다. 추정 방법은 선형확률 모형(Linear Probability Model)을 사용하는데, 사용하는 데이터 구조상 비선형 모형에서는 개인고정효과를 통제할 수 없기 때문이다⁵⁾.

종속변수를 임금으로 한 모형은 다음의 식 (6)으로 표현할 수 있다.

〈표 1〉 주요 변수 설명 요약

	변수명	변수 내용	비고
종속변수	Drop(i,t+1)	1: 노동이탈(무급가족종사자/비경활) 0: 노동지속(임금/비임금/파트타임 근로)	t기에 임금근로로 일하고 있는 표본만 관측
주요변수	Cage	자녀 연령 구분 변수 0: 동거 자녀 없음(자녀가 없거나, 같이 사는 자녀가 없음 ¹⁾) 1: 가장 어린 자녀가 3세 미만 2: 가장 어린 자녀가 4~9세 3: 가장 어린 자녀가 9세 이상	모형에는 각각의 구분이 더미변수 형태로 Dualmkt 변수와 결합되어 포함됨.
	Dualmkt	노동시장 이중구조 구분 변수 0: 중간 이하 노동시장 1: 1차 노동시장 2: 대기업 정규직/공공부문 근로	모형에는 각각의 구분이 더미변수의 형태로 Cage변수와 결합되어 포함됨.
통제변수	age	연령	
	edu_yr	교육연수(교육수준을 연수로 변환)	
	total_hours	주당 총 근로시간(초과근로 포함)	
	ttenure2	상용직 근무 총 경력	한 일자리에서의 내부경력이 아닌 전체 상용직 근무 이력에서 경력
	ttenure2_2	상용직 근무 총 경력 변수의 제곱	
	wage_mo	월평균 실질임금	
	wage_mo2	월평균 실질임금 제곱	
	nonlabor_inc	비근로 실질소득=배우자의 근로소득과 기타 소득을 합산하여 2015년 물가로 조정한 값	종속변수가 로그임금일 때는 모형에서 제외
	year	연도 변수	각 연도를 더미변수로 포함하여 연도 고정효과를 추정
	region	지역 변수 1: 서울 2: 광역시/세종특별시 3: 경기도 4: 기타 도	각 지역 변수를 더미변수로 포함

주: 1) 이혼, 자녀 사망 등의 이유.

자료: 저자 작성.

있다. 따라서 본 연구에서는 패널고정효과 모형의 결과를 위주로 해석하였다.

- 5) 로짓 모형에서는 개인고정효과를 통제하는 것이 가능하기는 하지만, 패널 데이터의 개인별 관측 기간(T)이 길지 않을 경우 모형이 잘 수렴하지 않는 문제가 발생한다.

$$\log wage_{i,t} = \beta_0 + [D_0 \times Cage]_{i,t}' \theta + X_{i,t}' \gamma + t_t + a_i + \epsilon_{i,t} \quad (6)$$

logwage는 임금 수준 변수인데, 2015년 물가를 기준으로 한 월평균 실질임금⁶⁾에 로그를 취한 값이다. 모형에 포함된 통제변수는 앞선 다음 기 노동이탈 확률 모형과 동일한 변수를 사용하되 종속변수가 임금변수이므로 통제변수에서 임금 관련 변수를 제외하고, 가구소득이 개인의 시장 제시 임금(market offer wage)과는 직접적인 관련이 없으므로 비근로 가구소득도 통제변수에서 제외한다. 이 모형은 출산 이후 근무강도가 낮고 임금 수준도 낮은 일자리로 이직하거나 생산성 저하 여부를 대리하는 지표를 통제하지 않고 있다. 따라서 추정된 θ 의 값들은 출산으로 인한 직접적인 임금 손실분에 생산성 하락이나 이직 가능성까지 내생적으로 반영하는 값이다. 즉, 앞선 식 (4)의 a 값을 추정된 값이라고 볼 수 있다.

분석에서 표준오차는 표본들이 시계열 간 상관관계가 높을 수 있으므로 이로 인한 표준오차 과소추정 문제를 고려하여 군집표준오차(clustered standard error)를 사용한다.

3. 분석 자료

가. 표본 구성

분석 자료로 한국노동패널 1~22차의 1975년 이후 출생 여성(1975~95년생)을 불균형패널 형태로 구축한 것을 사용한다⁷⁾. 표본은 노동시장에 전일제 임금근로자로 참여한 것이 관측되는 첫 시점(22차 이전)을 기준으로 당시 연령이 가임기(20~45세)인 경우를 관측 마지막 해까지 추적하여 마스터 표본으로 1차 추출한 후, t 기에 임금근로자로 일하고 있는 표본으로 제한하여 분석에 사용한다⁸⁾. 이는 분석 모형이 현재(t 기) 임금근로자로 일하고 있다는 것을 전제로 다음 기($t+1$ 기) 이행과 현재(t 기)의 임금이 초점을 맞추고 있기 때문이다. 전체 표본 수는 2,050개이다.

6) 종속변수를 시간당 임금이 아닌 월평균 임금으로 하는 이유는 크게 두 가지이다. 첫째, 본 장의 분석은 노동시장에서 상대적 위치별로 출산으로 인한 시간당 임금의 손실보다는 장기적 총 임금 손실에 초점을 맞추고 있다. 따라서 월평균 임금 손실을 모형에서 바로 계산해 내는 것이 함의를 도출하고 해석하는 데 있어 보다 간편하다. 둘째, 근로시간 변수는 계속 오류(measurement error)가 있지만, 인과관계 분석의 대상이 되는 변수가 아니라 통제변수로 사용될 때는 주요 관심 변수에 내생성을 야기하지 않으므로 모형에서 통제가 가능하다.

7) 코호트별 노동 선택 성향 특성이나 노동시장 환경 차이의 경우, 패널 모형에서는 개인고정효과를 포함하면 통제된다.

8) 분석 표본을 임금근로자로 한정하는 이유는, 임금근로자는 고용주와 구직자/근로자가 구분되어 각각 노동 수요자와 공급자로서 일(job)을 주어진 임금(wage)으로 교환하는 노동시장에 참여하는 자이지만, 비임금근로자의 경우 본인 스스로가 노동 공급자이자 수요자이며 시장에서 일을 임금으로 교환하는 참여자가 아니기 때문이다.

나. 기초통계

분석 표본에 대한 기초통계는 <표 2>에 정리하였다. 이들의 평균 연령은 약 33세, 출생 코호트 분포는 1975~79년생이 39%, 1980년대생이 51%, 1990~95년생이 10%로 나타난다. 교육연수는 약 15년이며, 기혼 비율은 74%, 무자녀자 비율은 47%이며, 가장 어린 자녀가 0~3세인 경우는 표본의 26%, 4~9세인 경우는 20%, 9세 이상인 경우는 6%이다. 유자녀자의 평균 자녀수는 1.7명이며, 가장 어린 자녀의 연령은 약 4.3세이다. 본고에서는 생략하였지만, 출생 코호트별로 표본 특성의 차이를 살펴보면 대체로 평균연령의 차이로 설명될 수 있는 차이만 나타난다.

노동관련 변수들을 살펴보면, 노동시장 이중구조에서 중간 이하 노동시장에 위치한 근로자는 표본의 41%, 1차 노동시장 근로자는 25%, 대기업 정규직 및 공공부문 근로자는 34%를 차지한다. 주당 총 근로시간은 평균 42.56시간, 경력은 평균 94.5개월이다. 비근로가구소득은 242.5만 원으로 나타난다.

<표 2> 분석 표본의 기초통계

변수	N	평균	표준편차	변수	N	평균	표준편차
연령(세)	2,050	32.97	5.13	유자녀자의 자녀 수(명)	1,098	1.66	0.63
1975~79년생	2,050	0.39	0.49	가장 어린 자녀의 연령(세)	1,040	4.27	3.48
1980~89년생	2,050	0.51	0.50	노동이탈	2,050	0.07	0.26
1990~95년생	2,050	0.10	0.30	실질임금(만 원)	2,050	226.78	101.72
교육연수	2,050	14.94	1.79	로그실질임금	2,050	5.34	0.44
기혼	2,050	0.74	0.44	중간 이하 노동시장	2,050	0.41	0.49
동거자녀 없음	2,050	0.47	0.50	1차 노동시장	2,050	0.25	0.43
가장 어린 자녀 연령 3세 미만	2,050	0.26	0.44	대기업정규직/공공부문	2,050	0.34	0.47
가장 어린 자녀 연령 4~9세	2,050	0.20	0.40	주당 총 근로시간(시간)	2,050	42.56	6.53
가장 어린 자녀 연령 9세 이상	2,050	0.06	0.24	상용직 총 경력(개월)	2,050	94.45	65.50
				비근로가구소득(만 원)	2,050	242.53	203.77

자료 : 한국노동패널 자료를 바탕으로 저자 분석 및 작성.

IV. 결과분석

1. 모형 추정 결과

이전 장의 계량 모형으로 노동이탈 확률을 분석한 결과는 <표 3>의 첫 번째 열에 정리되어 있다. 모형에서 준거집단은 중간 이하 노동시장에 근무하는 무자녀자로, 이들의 노동이탈 확률을 중심으로 각 노동시장과 자녀 수로 구분된 집단의 상대적 노동이탈 확률이 추정되었다.

자녀가 없을 경우, 노동시장의 상대적 위치는 노동이탈 확률에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다. 각 노동시장 위치별 무자녀 대비 자녀 출산 및 자녀 성장(연령 증가)에 따른 노동이탈 확률을 살펴보면, 중간 이하 노동시장에 위치한 여성의 경우 자녀 연령이 높아짐에 따라 노동시장에서 이탈할 확률이 증가하다가 자녀가 9세 이상일 때 다시 일부 회복되는 경향을 보인다. 하지만 통계적 유의성을 고려하면, 자녀가 4~9세일 때만 이탈 확률이 유의미하게 높아지는데, 자녀가 4세 이상이 될 경우 노동시장에서 이탈할 확률이 15.6% 증가한다.

1차 노동시장 근로자를 중심으로 살펴보면, 무자녀 상태의 시점과 비교하여 노동시장 이탈 확률은 자녀 연령이 증가함에 따라 높아지는 것처럼 나타나는데, 자녀가 9세 이상일 때만 통계적으로 유의미하다. 자녀가 9세 이상일 때 1차 노동시장 근로자가 다음 기 노동시장에서 아예 이탈할 확률은 14.3% 증가하는 것으로 나타난다.

대기업 정규직/공공부문 근로자의 경우를 살펴보면, 노동시장 이탈 확률은 무자녀 상태 대비 자녀의 연령이 높아질수록 증가하다가 자녀가 9세 이상일 때 다시 회복되기 시작하는 양상을 보인다. 통계적 유의성을 고려하면 자녀가 3세 미만일 때(10.6% 증가)만 유의미하다.

모형에 포함된 기타 통제변수를 살펴보면, 연령 증가는 노동시장 이탈확률을 낮춘다. 상용직 경력의 경우, 경력이 증가할수록 노동이탈 확률을 높이는 것으로 나타나지만, 경력 제곱 값은 반대 부호를 가져 경력이 높을수록 전반적으로 이탈 확률을 높이지만 경력이 일정 수준 이상으로 높아지면 이탈 확률이 더 이상 높아지지 않거나 되레 낮아짐을 알 수 있다.

종속변수를 로그 실질임금으로 하는 임금 페널티 모형 추정 결과는 <표 3>의 두 번째 열에 정리되어 있다. 중간 이하 노동시장 근로자의 경우, 자녀가 만 3세 미만일 때, 무자녀 상태 대비 월평균 임금이 10.9% 하락하며, 자녀가 4~9세일 때는 (무자녀 상태 대비) 10.8% 하락, 자녀가 9세 이상일 때는 (무자녀 상태 대비) 14.1% 하락하는 것으로 나타난다. 즉, 자녀 연령 증가에 따라 임금 페널티가 심화되는 것을 알 수 있다.

〈표 3〉 패널고정효과 모형 추정 결과

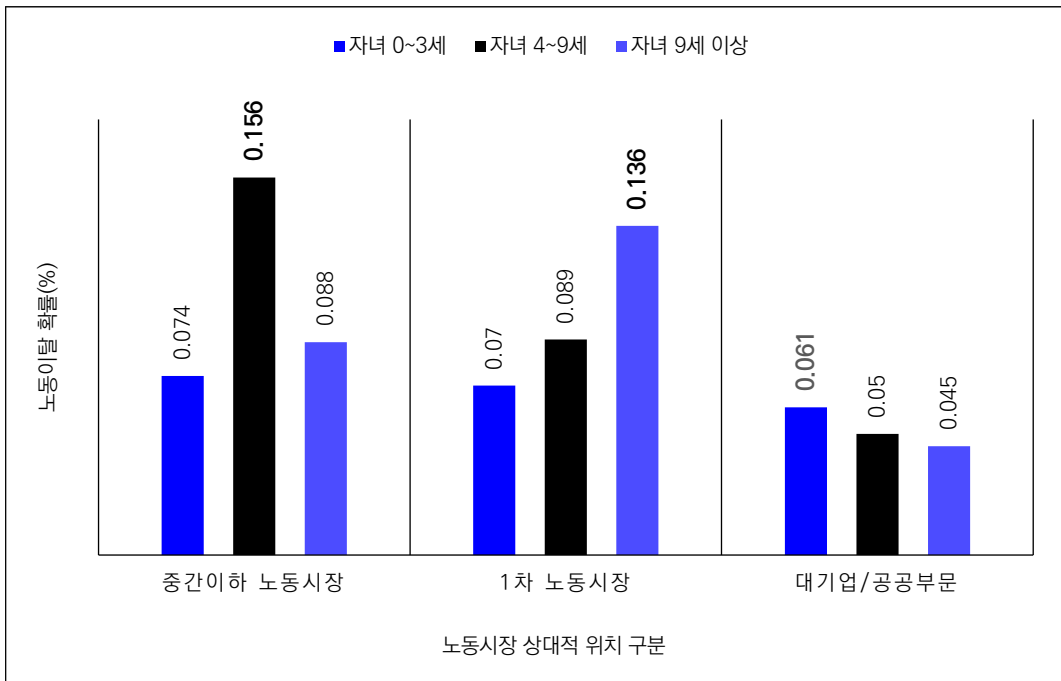
종속변수	Drop	logwage
	계수(표준오차)	계수(표준오차)
중간 이하 노동시장×무자녀	.	.
중간 이하 노동시장×자녀3세 미만	0.074 (0.075)	-0.109** (0.047)
중간 이하 노동시장×자녀4~9세	0.156** (0.076)	-0.108** (0.045)
중간 이하 노동시장×자녀9세 이상	0.088 (0.101)	-0.141* (0.080)
1차 노동시장×무자녀	0.007 (0.042)	0.255*** (0.031)
1차 노동시장×자녀3세 미만	0.077 (0.053)	0.218*** (0.043)
1차 노동시장×자녀4~9세	0.096 (0.059)	0.216*** (0.050)
1차 노동시장×자녀9세 이상	0.143* (0.080)	0.155** (0.069)
대기업/공공부문×무자녀	0.045 (0.055)	0.172*** (0.043)
대기업/공공부문×자녀3세 미만	0.106* (0.056)	0.084 (0.053)
대기업/공공부문×자녀4~9세	0.095 (0.068)	0.144*** (0.053)
대기업/공공부문×자녀9세 이상	0.09 (0.070)	0.224* (0.117)
연령	-0.059*** (0.015)	0.050*** (0.013)
교육연수	-0.004 (0.034)	0.058* (0.030)
상용직 경력	0.005*** (0.001)	0.004*** (0.001)
상용직 경력 제곱	-0.000*** (0.000)	-0.000** (0.000)
임금	0 (0.000)	.
임금 제곱	0 (0.000)	.
주당 총 근로시간	-0.002 (0.001)	0.003 (0.002)
비근로소득	0 (0.000)	.

주: p값이 $p < 0.01$, $p < 0.05$, $p < 0.1$ 일 때 각각 ***, **, *로 표시함. 지역 및 연도 더미의 계수 값은 표에서 생략하였음.
자료: 저자 작성.

1차 노동시장 근로자의 경우 기본적으로 무자녀일 때 중간 이하 노동시장의 무자녀 근로자 대비 임금 수준이 25.5% 높다. 자녀로 인한 임금 페널티는 자녀가 3세 미만일 때 3.7%(=0.255-0.218), 자녀가 4~9세일 때 3.9%(=0.255-0.216), 자녀가 9세 이상일 때 10%(=0.255-0.155)로 연령에 따라 증가한다.

대기업/공공부문 근로자의 경우, 무자녀일 때 중간 이하 노동시장 근로자에 비해 임금이 평균적으로 17.2% 높다(전일제 기준 12.4%). 이들이 만 3세 미만 자녀를 가지게 되면, 만 3세 미만 자녀의 계수 값은 0.084로 8.8%의 임금 페널티가 발생하는 것처럼 보이지만, 통계적으로 유의미하지 않다. 자녀가 4~9세일 때는 임금 페널티가 2.8% 발생하는 것으로 나타나 규모가 매우 작고, 이미 임금의 회복이 시작된 것으로 볼 수 있다. 자녀가 9세 이상일 경우 임금 페널티는 사라지고 임금이 무자녀일 당시보다 5.2% 증가하는 것으로 나타난다. 이들의 경우 다른 집단에 비해 고용 안정성이 상대적으로 높아 동일 일자리를 유지하는 경우가 많으므로 자녀를 출산하여도 일정 기간 임금 손실을 경험하지만 추후 연령에 따른 임금상승 추이대로 임금을 회복하며, 상대적으로 연령이 낮고 내부경력이 짧은 무자녀 집단에 비해 임금이 높아지는 것으로 이해할 수 있다. 가장 어린 동거자녀의 연령 구분을 더욱 세분화한 경우에 대한 추가적인 분석 결과는 [그

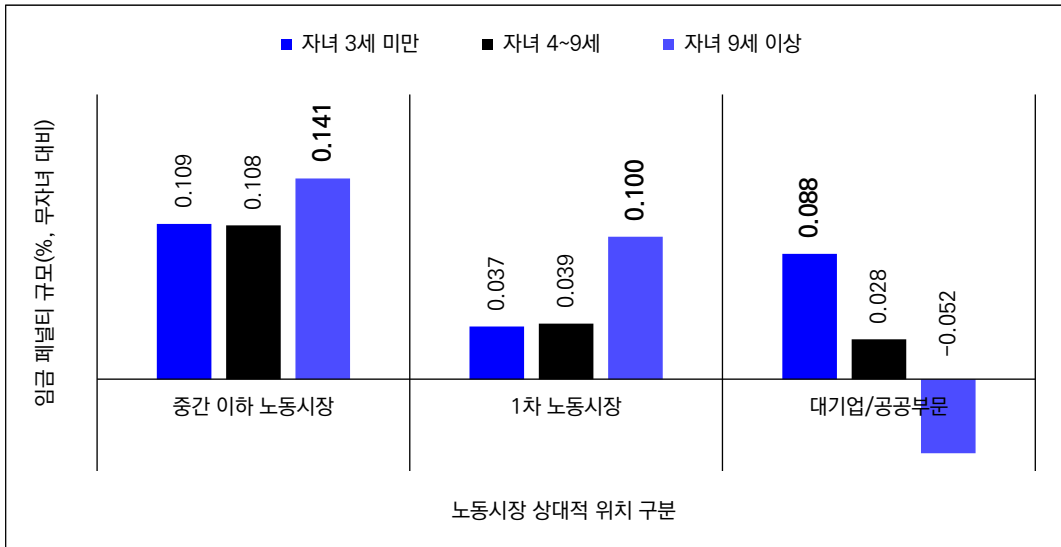
[그림 1] 노동시장 상대적 위치 및 자녀 연령에 따른 노동이탈 확률



주: 진하게 표시된 수치는 통계적으로 유의한 경우를 나타냄(p-value<0.1).
자료: 저자 작성.

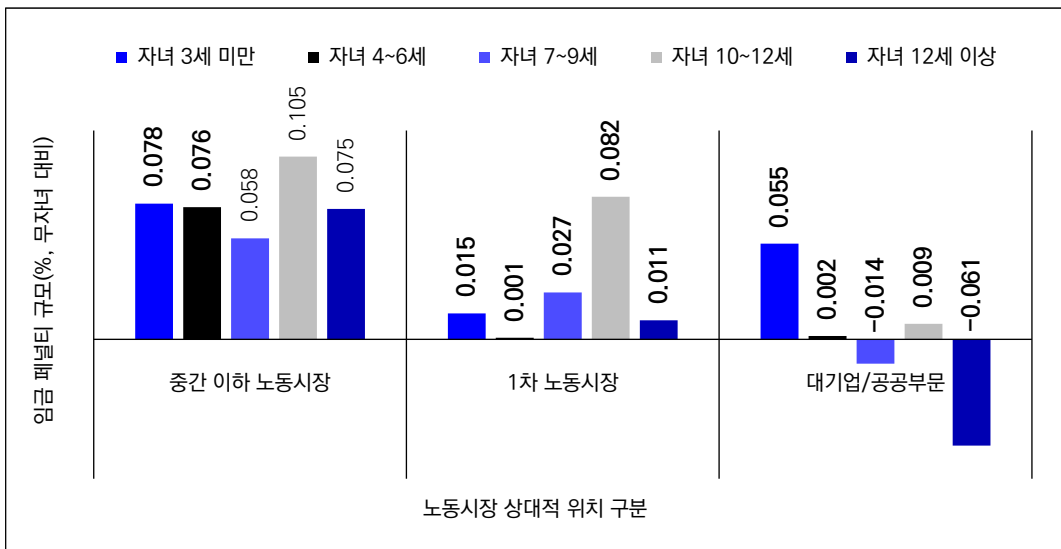
림 3을 참고할 수 있다. 결과는 대체로 유사한데, 다만 자녀 연령이 만 12세 이상(중학생 이상) 일 때 모든 집단에서 임금 페널티가 회복되었거나 회복되기 시작하는 것을 확인할 수 있다. 또

[그림 2] 노동시장 상대적 위치 및 자녀 연령에 따른 임금 페널티



주: 진하게 표시된 수치는 통계적으로 유의한 경우를 나타냄(p-value<0.1).
자료: 저자 작성.

[그림 3] 노동시장 상대적 위치 및 자녀 연령에 따른 임금 페널티(연령 세분)



주: 진하게 표시된 수치는 통계적으로 유의한 경우를 나타냄(p-value<0.1).
자료: 저자 작성.

한 흥미로운 점은 1차 노동시장 근로자의 경우 자녀가 초등학교에 진학할 시점부터 임금 패널티의 규모가 급격히 커진다는 점이다. 이는 최근 계속해서 지적되고 있는 초등아동의 돌봄공백 문제를 반영하는 결과일 수 있다.

2. 노동시장 이중구조에 따른 출산의 예상 기회비용 격차 계산

앞서 노동이탈 모형과 임금 패널티 모형의 계수값 추정치가 각각 식 (4)에서 b와 a값으로 이해될 수 있음을 언급하였다. 즉, 식 (4)를 아래의 식 (7)로 표현할 수 있다.

$$Cost_d \simeq \sum_{j=0}^K \frac{1}{1+r^{t+j}} W_{t+j} [\theta_{d,t+j}^{wage} + \theta_{d,t+j}^{drop}] \quad (7)$$

이때, $[\theta_{d,t+j}^{wage} + \theta_{d,t+j}^{drop}] = \rho_{d,t+j}$ 로 정의하게 되면, $\rho_{d,t+j}$ 는 출산 후 j년후(자녀가 j세일 때) 각 노동시장(d)에 속한 여성의 출산의 임금 기회비용 항(wage penalty factor)으로 이해할 수 있고, $\rho_{d,t+j}$ 가 클수록 기회비용은 높아짐을 나타낸다.

[그림 4]는 자녀 연령에 따른 ρ_d 값(출산의 임금 기회비용 항)을 계산한 것을 보여준다. 그림에서 보듯이 노동시장 이중구조 내 상대적 위치에 따라서 자녀 연령에 따른 출산의 임금 기회비용 항의 양상이 매우 다르게 나타남을 알 수 있다. 중간 이하 노동시장에 위치한 여성의 기회비용 항의 값이 전반적으로 가장 높고, 그 뒤로 1차 노동시장, 대기업/공공부문 순으로 나타난다.

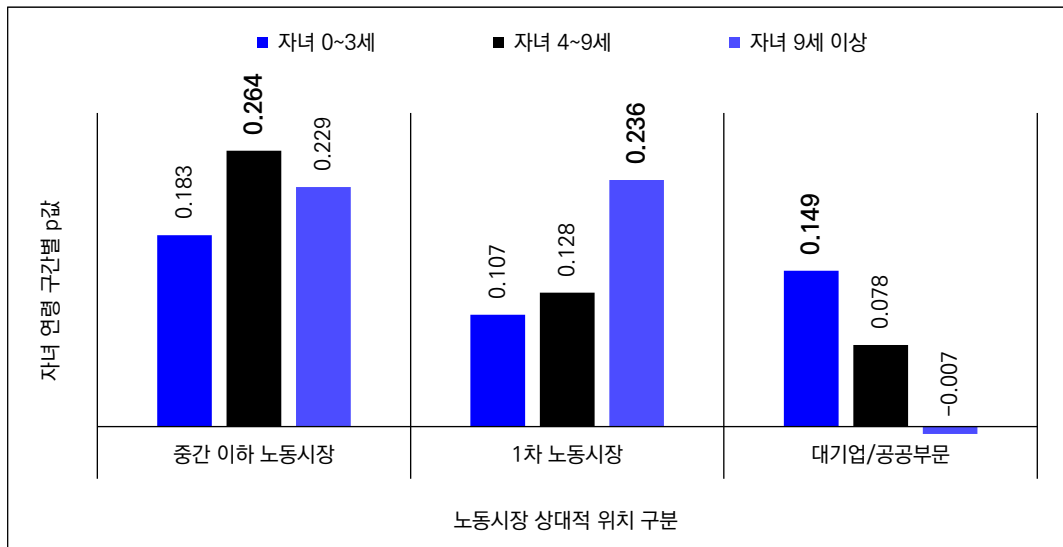
한편 1차 노동시장 근로자의 경우에도 자녀가 9세 이상일 경우 기회비용 항의 값이 급격히 높아지는데, 이는 기대 기회비용 항 계산 시 임금 패널티 규모와 이탈 확률을 더하는데, 1차 노동시장의 여성의 경우 이 두 가지가 모두 높았고, 특히 이탈 확률이 유독 높게 나타나기 때문이다. 반면 대기업/공공부문 근로자의 경우 애초에 기회비용 항의 값이 상대적으로 작을 뿐 아니라 자녀의 연령이 높아짐에 따라 기회비용 항의 값이 급격히 감소한다.

각 기의 출산의 기대 기회비용은 이자율(discount factor)이 발생하지 않는다고 가정할 때, 무자녀일 경우 예상되는 임금에 기회비용 항을 곱한 값이다. [그림 5]는 각 노동시장에 위치한 자녀가 없는 여성들의 중위임금 값⁹⁾에 예상되는 기회비용 항을 곱하여 자녀 연령대별로 예상되는 월평균 임금 손실을 계산한 값을 보여준다. 이에 따르면 분석 표본에서 중간 이하 노동시장에 있는 여성의 경우(2015년 물가 기준), 자녀가 만 3세 미만일 때 월평균 28.8만 원, 4~9세일 때 41.5만 원, 9세 이상일 때 36만 원의 기회비용, 즉 소득손실이 예상된다. 1차 노동시장 근로자의

9) 분석 표본에서 자녀가 없는 중간 이하 노동시장 근로자의 실질 월평균 임금의 중위값은 175.27만 원, 1차 노동시장은 262.12만 원, 대기업/공공부문의 경우 261.13만 원이다.

경우, 자녀가 만 3세 미만일 때 월평균 28만 원, 4~9세일 때 33.6만 원, 9세 이상일 때 61.9만 원이 예상된다. 1차 노동시장 근로자의 높은 예상 기회비용은 이들의 임금 수준이 중간 이하

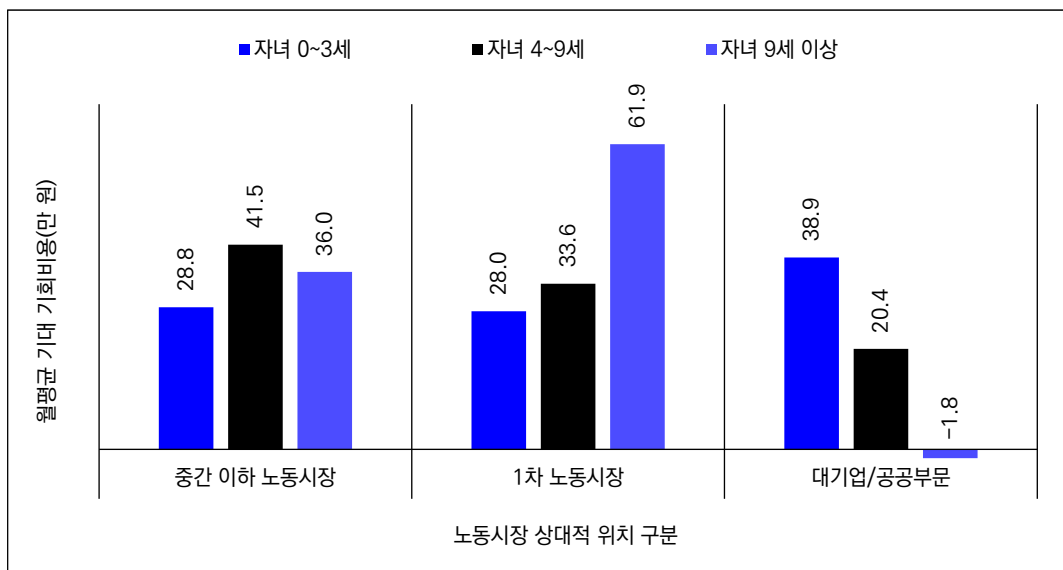
[그림 4] 자녀 연령 및 노동시장 구분별 출산의 임금 기회비용 항 추정치



주: 진하게 표시된 수치는 통계적으로 유의한 경우를 나타냄(p-value<0.1).

자료: 저자 작성.

[그림 5] 자녀 연령별 월평균 예상 기회비용



자료: 저자 작성.

노동시장 근로자에 비해 높으면서 노동이탈 확률도 높은 것에 기인한다. 대기업/공공부문 근로자의 경우 자녀가 만 3세 미만일 때 월평균 38.9만 원의 소득손실, 4~9세일 경우 20.4만 원의 소득손실이 발생하며, 만 9세 이상이 될 경우 소득손실은 발생하지 않고 임금성장 추이를 회복하여 예상 임금-경력 궤적에 맞춰 소득이 높아지고 있음이 확인된다. 이는 아마도 대기업/공공부문 근로자의 경우 내부 경력 혹은 관련 경력을 계속해서 유지하는 비율이 상대적으로 높아 나타나는 결과라고 추론해 볼 수 있다.

V. 결론 및 시사점

본고에서는 노동시장 이중구조를 갖고 있는 우리나라에서 각 계층에 속한 여성 근로자들이 직면하는 출산에 따른 생애 기대 기회비용의 규모를 파악하고 노동시장의 상대적 위치에 따른 격차를 계산해 보았다.

그 결과, 자녀가 없는 상황과 비교하여 자녀를 출산할 경우 노동이탈 확률(노동시장 이탈 및 임금근로 이탈)이 증가하는 것으로 나타났다. 하지만 노동시장의 상대적 위치별로 그 패턴이 달랐다. 중간 이하 노동시장에 속한 여성의 경우 자녀가 3~9세일 때 가장 높고, 9세 이상일 때 다시 낮아지는 패턴을, 1차 노동시장에 속할 경우 자녀 연령이 증가함에 따라 노동이탈 확률도 계속해서 증가하는 패턴을, 공공부문/대기업 근로자의 경우 자녀 연령이 증가할수록 지속적으로 이탈 확률이 낮아지는 패턴을 보였다. 모든 기간을 통틀어서 볼 때, 전반적으로는 중간 이하 및 1차 노동시장 여성들의 노동이탈 확률이 높고, 대기업/공공부문의 경우 낮았다.

각 노동시장별 임금 페널티의 상대적 규모를 무자녀 상태 대비 임금 수준의 퍼센트 변화를 기준으로 살펴본 결과, 중간 이하 노동시장 근로자의 임금 페널티 규모가 독보적으로 높아 10~14%대를 나타냈으며, 이들의 경우 자녀 연령 12세 이상이 될 때 회복이 시작되는 것처럼 보이기 는 하지만, 여전히 가장 높은 수준의 페널티를 보였다. 1차 노동시장 근로자의 경우 자녀가 9세가 될 때까지 계속해서 임금 페널티의 규모가 커지는 것으로 나타나고, 12세 이상부터 감소하는 양상을 보이지만, 중간 이하 노동시장에 비하여 페널티 규모는 낮다. 각종 모성보호제도 활용이 용이하고 고용 안정성이 높은 대기업 정규직/공공부문 근로자의 경우 자녀 연령이 증가함에 따라 급격하게 페널티 규모가 감소하는 것으로 나타난다. 이들은 자녀가 0~3세일 때는 다른 집단에 비해 기회비용이 약간 높지만, 자녀 연령이 증가함에 따라 꾸준히 회복되어 자녀 연령이 9세 이상이 되면 임금 페널티를 완전히 극복하고 무자녀일 때 대비 오히려 높은 임금을 받게 된다. 이러한 패턴은 이들 집단의 경우 모성보호제도를 활용하기 용이하여 출산 및 어

린 자녀 양육기 동안 고용을 유지하는 비율이 높은 것과 관련된다. 출산·양육기에 고용을 유지하게 되면 자녀 연령이 증가함에 따라 모성 임금 패널티를 극복하고 경력 상승에 따른 임금 성장 추이대로 임금이 회복될 수 있기 때문이다.

즉, 본 연구를 통해 여성 근로자의 노동시장에서의 상대적 위치별로 출산으로 인한 노동시장 이탈 확률과 임금 패널티가 차등적으로 나타남을 확인할 수 있었다. 특히 각 효과들이 단순히 한 기에 걸쳐 나타나는 것이 아니라 자녀가 성장하는 과정에서 계속 발생함을 고려할 때, 실증 분석에서 추정된 값을 바탕으로 자녀 양육기 전체에 대하여 누적효과를 계산하게 된다면 더욱 큰 격차가 나타날 것이다.

이러한 결과는 최근 일·가정 양립 정책 확산, 엄마와 아빠의 양육권 보장 및 육아휴직 장려와 같이 ‘노동’으로 초점을 옮긴 저출산 정책에 시사하는 바가 크다. 최근 들어 출산/육아기 동안 경력을 유지할 수 있도록 지원하는 고용 관련 정책(대표적으로 모성/부성 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 및 출산휴가제도 등)과 제반 환경 개선 정책(보육 관련)은 다양해지고 지원 내용도 확대되고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 이러한 제도의 활용과 긍정적인 영향이 공공 부문/대기업 근로자에게만 집중되어 있음을 보여준다.

1차 노동시장과 중간 이하 노동시장 근로자는 출산/육아기 근로자지원제도를 활용하기 어려운 구조적 문제가 존재할 가능성이 있다. 예를 들어, 기업규모가 작을수록 업무의 분담이 명확하지 않고(1명이 담당하는 업무의 종류가 많고) 인사관리가 효율적이지 못해 출산/육아를 이유로 업무에서 이탈하거나 근로시간을 조정할 경우, 동료에게 초과 업무를 발생시킬 가능성이 클 수 있다. 특히 최근 20대, 30대 여성들은 일터에서 ‘어느 정도 자리를 잡고(숙련 형성 후)’ 출산을 하는 것을 선호하여(윤자영 외, 2020), 많은 기업/사업체에서 출산과 휴직을 결정하는 근로자가 숙련인력인 경우가 많아지고 있다. 숙련인력이 업무에서 이탈하는 것이 빈번하다면 대체인력 채용을 전제로 하는 ‘출산 및 육아휴직 대체인력 지원’ 제도 등의 사업체 지원제도는 사실상 무의미한 경우가 많을 것이며, 여성 근로자의 출산 선택은 동료 및 상사에게는 ‘피해를 끼치는 일’이 될 수밖에 없다. 1차 및 중간 이하 노동시장의 일터에 속하는 중견·중소규모의 기업/사업체들이 실제 처한 환경과 여성 근로자의 출산 선택의 패턴 변화를 고려하여 현실성 있는 방향으로 정책의 수정을 고려해야 한다¹⁰⁾.

또한 본 연구에서 공공부문/대기업 근로자를 제외하고는 자녀 연령이 높아짐에 따라 기회비용이 커지는데 그 추세가 자녀가 초등학교생인 연령대 전반에서 두드러짐을 확인하였다. 이는 자녀 돌봄 여건에 관한 실질적인 격차도 존재할 가능성이 있음을 시사한다. 정부는 초등 자녀 돌봄 공백으로 인한 경력단절 문제에 대응하기 위해 ‘온종일 돌봄 정책’을 확대해 나가고 있지만,

10) 예컨대 육아휴직 대체인력 지원제도를 대체인력 채용으로만 제한하는 것을, 육아휴직자의 업무를 이관받게 되는 동료에게 금전적인 보상을 하는 것도 지원하는 것이 가능하도록 유연하게 변경할 수 있을 것이다.

초등돌봄의 경우 보편적 서비스가 아니므로 제도에 온전히 의존하여 경력 유지를 결정하기는 힘든 상황이다. 또한 돌봄 서비스의 질이 기대하는 수준에 비해 낮아 사교육, 가족 등을 활용하는 것이 여전히 선호되고 있다(최세림 외, 2020a). 소득수준이 높은 공공부문 및 대기업 근로자의 경우 희망하는 방식으로 돌봄 공백을 메우는 것이 가능하겠지만, 상대적으로 소득수준이 낮고 커리어 유지 확률이 불투명한 집단의 경우에는 자녀가 초등학교에 진학한 후에도 돌봄공백 문제는 여전히 잔존하여 이것이 자녀가 초등학교에 진학할 때 여성 근로자의 노동시장 기회비용이 가장 커지는 현상과 관련될 수 있을 것이다.

앞으로는 새로운 제도 도입보다는 기존 제도가 노동시장에 참여하는 다양한 집단에게 고르게 적용되고 효과를 발휘할 수 있도록 실효성을 강화하는 데에 역량을 집중해야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 손연정 · 김근주(2018), 『저출산 정책과 여성 경제활동의 변화』, 한국노동연구원.
- 윤윤규 · 장인성 · 최세림 · 조성훈(2018), 『청년층 노동시장 이행 연구』, 한국노동연구원.
- 윤자영 · 최세림 · 하지선 · 김지선(2020), 『청년 여성의 노동과 출산』, 저출산고령사회위원회.
- 최세림 · 박은혜 · 정세은(2020a), 『출산과 여성노동』, 한국노동연구원.
- 최세림 · 윤자영 · 이희현(2020b), 『온종일 돌봄정책이 고용에 미치는 영향』, 한국노동연구원.
- Adda, J., C. Dustmann, and K. Stevens(2015), "The Career Costs of Children," Working paper, University College London.
- Baker, M. and K. Milligan(2008), "How Does Job-Protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment?," *Journal of Labor Economics*, 26(4), pp.655~691.
- Baum, C. L.(2002), "The Effect of Work Interruptions on Women's Wages," *Labour*, 16(1), pp.1~37.
- Becker, G. S.(1965), "A Theory of the Allocation of Time," *Economic Journal*, 75(299), pp.493~517.
- Bertrand, M., C. Goldin, and L. F. Katz(2010), "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors," *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), pp.228~255.
- Budig, M. J. and P. England(2001), "The Wage Penalty for Motherhood," *American Sociological Review*, 66(2), pp.204~225.
- Dickens, W. T. and K. Lang(1987), "Where Have All the Good Jobs Gone? Deindustriali-

- alization and Labor Market Segmentation,” in Kevin L. and S. L. Jonathan(eds.), *Unemployment and Structure of Labor Markets*, New York : Basil Blackwell, pp.90~102.
- Gallen, Y.(2018), “Motherhood and the Gender Productivity Gap,” Becker Friedman Institute for Economics at University of Chicago, Working Paper No.2018-41.
- Grunow, D. and S. Aisenbrey(2016), “Economic Instability and Mothers’ Employment : A comparison of Germany and U.S.,” *Advances in Life Course Research*, 29(1), pp.5~15.
- Heckman, J. J.(1979), “Sample Selection Bias as a Specification Error,” *Econometrica : Journal of the Econometric Society*, 47(1), pp.153~161.
- Juhn, C. and K. McCue(2017), “Specialization Then and Now : Marriage, Children, and the Gender Earnings Gap across Cohorts,” *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), pp.183~204.
- Kahn, J. R., J. García-Manglano, and S. M. Bianchi(2014), “The Motherhood Penalty at Midlife : Long-term Effects of Children on Women’s Careers,” *Journal of Marriage and Family*, 76(1), pp.56~72.
- Killewald, A. and M. Gough(2013), “Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums?,” *American Sociological Review*, 78(3), pp.477~502.
- Lalive, R. and J. Zweimüller(2009), “How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from two natural experiments,” *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), pp.1363~1402.
- Lundberg, S. and E. Rose(2000), “Parenthood and the Earnings of Married Men and Women,” *Labour Economics*, 7(6), pp.689~710.
- Mincer, J.(1962), “Labor Force Participation of Married Women,” *Aspects of Labor Economics*, Conference of the Universities National Bureau Committee for Economic Research, Princeton : Princeton University Press, for the National Bureau of Economic Research.
- Rossin-Slater, M. et al.(2013), “The Effect of California’s Paid Family Leave Program on Mothers’ Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes,” *J Policy Anal Manage*, 32(2), pp.224~245.
- Siegel, C.(2017), “Female Relative Wages, Household Specialization and Fertility,” *Review of Economic Dynamics*, 24, pp.152~174.
- Waldfoegel, J.(1998), “Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children,”

Journal of Economic Perspectives, 12(1), pp.137~156.

Wooldridge, J.(1995), "Selection Corrections for Panel Data Models under Conditional Mean Independence Assumptions," *Journal of Econometrics*, 68(1), pp.115~132.

Yamaguchi, S.(2019), "Effects of Parental Leave Policies on Female Career and Fertility Choices," *Quantitative Economics*, 10(3), pp.1195~1232.

임금차별과 차별임금공개에 대한 실험연구*

정 세 은**

본 연구는 임금공시와 공정임금이 근로자의 생산성 및 만족도에 끼치는 영향을 실증적으로 알아보고자 한다. 이를 위해 28~36세의 임금근로자를 대상으로 보상유인을 지급하는 온라인 실험을 수행하였다. 상대적 임금의 정보 공개는 저임금 참여자의 생산성과 만족도에 부정적인 영향을, 고임금 참여자의 생산성과 만족도에 긍정적인 영향을 끼쳤다. 그러나 차별임금을 시정하는 다음 단계에서는 저임금 참여자의 생산성과 만족도가 크게 증가하였고, 고임금 참여자의 경우 통계적으로 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 결국 임금에 대한 정보를 공개함으로써 겪게 되는 사회적 비용보다 이를 시정하였을 경우에 얻게 되는 사회적 이득이 클 수 있음을 어느 정도 시사한다.

1. 머리말

현대 노동시장에 있어서 가장 큰 화두 중의 하나는 임금격차에 대한 문제이다. 특히 여성의 노동시장 참여가 활발해지며 남녀임금격차를 줄이기 위한 다양한 방법들이 시도되었으나 여전히 남녀임금격차의 문제는 많은 국가들에게 남겨진 과제이다. 이를 타파하기 위한 방법 중 하나로 임금의 투명성(Pay Transparency) 정책에 대한 관심이 증가하고 있다. 호주, 영국, 독일, 캐나다, 아이슬란드를 비롯한 많은 국가들은 이미 임금의 투명성에 대한 법안을 제정하여 임금을 강제적으로 공개하는 정책을 시행 중이다. 우리나라의 경우에도 임금공개에 대한 관심이 증가하고 있다. 최근까지는 한국의 많은 사기업의 경우 연봉제의 연봉테이블이 공개되지 않는 사례가 많았고, 특히 계약서에 명시적으로 다른 임금근로자들과 연봉에 대한 정보 공유를 사측에서 권장하고 있지 않는 경우가 종종 존재했다. 서울시에서는 2019년 12월부터 서울시 투자/출

* 이 글은 최세림·정세은(2019), 『성별 직종분리와 임금격차』 중 제4장의 내용 일부를 요약·정리한 것이다.

** 인하대학교 경제학과 교수(jse@inha.ac.kr).

연기관 23곳의 성별·고용형태별 임금정보 공시를 의무화하는 성평등 임금공시제를 실시하기로 하였다. 이는 성별에 따른 비합리적 임금격차를 해소하기 위해 직원들의 성별·고용형태별 임금정보를 공시하는 제도이다.

그렇다면 임금의 투명성 정책으로 어떤 효과를 기대할 수 있을까? 임금이 투명하지 않을 경우, 즉 임금에 대한 정보를 기업만 가지고 근로자는 임금에 대한 정보가 없을 경우, 정보의 비대칭성은 기업의 협상력을 증가시켜 기업에 유리한 결정을 내리는 데에 일조할 수 있다. 임금이 투명해지면 정보의 비대칭성이 완화되어 근로자의 협상력이 커지며, 상대적으로 저임금을 받고 있는 근로자들이 동일임금을 요구할 수 있는 근거를 제시할 수 있다. 나아가 기업은 이러한 요구들에 의한 사회적 압박이 증가하여 점차적으로 동일임금을 제시할 유인이 있을 것이다.

그러나 임금의 투명성 정책은 단기적으로는 단점도 다소 가지고 있다. 이는 주로 상대적으로 저임금을 받고 있는 근로자들의 사기저하로부터 나타나게 된다. 만약 본인의 임금이 남보다 낮다는 것을 알게 된다면, 이는 그러한 근로자들의 동기부여와 근로의욕을 해치게 되고 생산성의 감소를 초래하거나 혹은 이직을 고려하게 되는 등 안정적인 근로환경에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다. 또한 임금을 상대적으로 많이 받는 동료로 인한 상대적 박탈감과 같은 부정적인 감정은 협력의 감소로 이어질 가능성도 있다. 그러므로 임금의 투명성 정책을 고려할 때 임금격차가 장기적으로 해결되지 않는다면 정책 자체는 단기적으로는 부정적인 영향이 있을 수 있음을 인지해야 한다.

시장이 임금을 차별한다면 동일한 직무를 수행할 때에 불공정한 임금을 지급하는 경우가 존재하며, 이는 노동자들의 생산성에 영향을 끼칠 수 있다. 예를 들어, 공정임금-노력 가설(fair wage-effort hypothesis, Akerlof and Yellen, 1986)에 따르면, 개인은 각각이 생각하는 공정임금이 존재하며 본인의 임금이 공정임금보다 낮다면 최적의 노력보다 낮은 수준의 노력을 투입한다. 그러므로 동일한 직무의 경우, 임금의 차별이 존재한다면 직무의 성과가 임금에 따라 이질적으로 나타날 가능성이 존재한다. 이는 불공정한 임금에 대한 정보가 저임금 노동자들의 사기 저하에 영향을 끼칠 가능성을 시사하며, 전체적으로 생산성이 최적점보다 낮아질 가능성도 있다. 이에 본 연구에서는 실제 노력이 필요한 업무를 가지고 보상유인(임금)을 활용하여 실험으로 구현하고자 한다. 동일한 생산성을 가지고 있는 그룹 내에서 낮은 임금을 받고 있는 것을 모르다가 알게 되었을 경우에 동기의 구축효과(Motivation Crowding Out Effect)가 존재한다면, 이는 임금 차별로 인한 노력투입의 감소라는 해석이 가능할 것이다. 나아가 차별적인 임금을 공정하게 맞춰주었을 경우, 만족도의 증가와 더불어 생산성의 증가로 이어지는지를 살펴보고자 하는 것이 본 실험의 두 번째 목표이다. 이는 불공정 임금이 가지는 생산성에 대한 부정적인 효과가 공정임금으로 상쇄가능한지에 대한 답을 줄 수 있을 것이다.

II. 선행연구 및 이론적 배경

1. 선행연구

노동경제학에서 공정임금의 개념을 처음으로 도입한 것은 Akerlof and Yellen(1986)이다. 이 논문에서는 공정임금-노력 가설에 대해 정의하였다. 개개인은 각각이 느끼는 공정임금에 대한 표준이 있으며 본인이 받는 임금이 공정임금보다 낮다면, 노력의 투입을 줄일 수 있다는 것이다. 다시 말해 개인은 다음과 같은 노력을 투입한다.

$$e = \min(w/w^*, 1)$$

여기서 e 는 개인이 투입하는 노력이고, 1은 개인이 투입해야 하는 정상적인 노력을 의미한다. w^* 는 개인이 생각하는 공정임금이다. 즉, 개인이 투입하는 노력은 임금이 공정임금보다는 높아야 정상적인 노력을 투입하며 임금이 본인이 생각하기에 공정하지 않다면 그만큼 노력을 덜 투입한다는 가설이다. 이 가설은 다른 학문에서도 다른 이름으로 다뤄지고 있다. 예를 들어, 심리학에서는 Adam(1963)의 형평이론(Theory of Equity)과 연결이 되어 있고, 사회학에서는 Blau-Homans(1955, 1961)의 사회교환이론(Theory of Social Exchange)과 연관성이 존재한다. 또한 이 공정임금-노력 가설은 Summers(1988)가 제안한 상대임금에 연관된 효율임금이론(Relative wage-based efficiency theory)과 매우 비슷하지만, Summers의 모형에서는 노동자들이 다른 기업의 노동자들과 비교한다면, 공정임금-노력 가설에서는 노동자들이 같은 기업의 동료 근로자와 비교하여 노력투입을 결정한다는 점이 다른 점이라 할 수 있다.

임금근로자들이 임금에 반응한다는 이론과 관련하여 많은 실증연구가 활발히 진행되었다. 우선 임금의 불평등이 만족도에 미치는 영향은 Card et al.(2012)과 Perez-Truglia(2019)에서 실증적으로 분석되었다. 임금의 불평등이 생산성(Breza et al., 2018), 노력투입(Gachter and Thoni, 2010; Clark et al., 2010), 동료와의 협력(Schmitt and Marwell, 1972), 그리고 노동의 질에도 영향을 끼친다는 실증연구(Lawler and O'Gara, 1967)도 다수 존재한다. 또한 근로자의 행동변화는 상호 호혜적으로 변화하므로 임금을 과도하게 지급하였을 경우 근로자가 노력을 증대시켰다는 Cohn et al.(2015)의 연구도 주목할 만하다. 또한 감정 혹은 만족도가 생산성에 영향을 끼친다는 연구(Oswald et al., 2015; Jung and Vranceanu, 2019) 역시 활발하게 진행되고 있다. 이는 결국, 근로자들이 임금에 만족하지 않을 경우 생산성 혹은 노력을 낮추고, 임금에

만족하면 생산성 및 노력을 증가시킬 수 있음을 제안한다.

2. 상대적 임금 모형

Card et al.(2012)에 따르면, 상대적 임금 모형은 다른 근로자들에 대한 임금정보가 있고 없고
가 본인의 직업만족도(나아가 노동동기/생산성 등)에 어떠한 영향을 끼칠 수 있을지 직관적으
로 설명을 할 수 있다. 표준 경제학에서 다루는 효용함수와 비슷한 만족도 함수를 다음과 같이
정의할 수 있다.

$$S(w, I) = u(w) + v(w - E[m|I]) + e$$

여기서 만족도를 뜻하는 $S()$ 함수는 본인 임금인 w 와 다른 근로자들의 임금 m 에 대한 정보
집합 I 에 대한 함수이다. $u()$ 함수는 본인의 임금으로 인한 효용함수를 나타내고 $v()$ 함수는 본
인의 임금과 다른 근로자들의 임금에 대한 기댓값의 차이로부터 오는 감정적인 효용함수로 정
의된다. e 는 나머지의 개인효과이다. 일반성을 해치지 않는 선에서 $E[m|I^0] = w$ 와 $v(0) = 0$ 을
가정할 수 있다. 즉, 다른 근로자의 임금에 대한 정보가 하나도 없을 경우에는 다른 근로자들이
본인과 같은 임금을 받고 있다고 가정하고, 본인의 임금과 다른 근로자들의 임금이 차이가 없
다면 비교로부터 오는 감정으로 인한 효용의 변화가 없다고 가정한다.

그렇다면 다른 근로자들의 임금에 대한 정보가 전혀 없는 경우($I = I^0$)의 직업만족도는 다음
과 같이 표현이 가능하다.

$$S(w, I^0) = u(w) + v(w - E[m|I^0]) + e = u(w) + e$$

또한 모든 정보를 다 가지고 있는 경우($I = I^1$)의 직업만족도는 다음과 같이 표현이 가능하다.

$$S(w, I^1) = u(w) + v(w - E[m|I^1]) + e = u(w) + v(w - m) + e$$

결국 선호가 가법적(additive preference)이라고 가정을 한다면, 다른 근로자의 임금정보가
전혀 없는 경우($I = I^0$)에서 모든 정보를 다 가지게 되는 경우($I = I^1$)로 바뀔 때, 직업만족도의
변화는 $v(w - m)$ 으로부터만 야기된다. $v()$ 함수의 형태에 대한 논의는 1999년 Fehr와 Schmidt
의 논문에서 증가하는 오목함수(increasing concave)로 정의되고 많은 연구자들에 의해 받아들
여졌다. 이를 통해 임금이 공개되었을 경우 효용의 변화를 예측할 수 있다. 우선 다른 근로자들
의 임금평균보다 높게 받는 임금근로자($w > m$)들은 직업만족도가 증가할 것이고 상대적으로
저임금을 받는 임금근로자($w < m$)는 직업만족도가 감소할 것이다. 그리고 함수의 오목성 때문

에 고임금 근로자의 효용증가보다 저임금 근로자의 효용손실이 더욱 클 것이다. 이는 결국 임금정보가 공개된다면, 전체적인 효용은 임금정보가 존재하지 않는 경우에 비해 감소할 수밖에 없음을 말한다. 그러므로 장기적으로 임금 차별이 같이 시정되어야 임금공시 정책의 순효과를 측정할 수 있을 것이다. 이를 보기 위해 본 연구에서는 차별임금이 시정된 경우의 효과도 논의하고자 한다. 차별임금이 시정된다면 이 효과 역시 두 그룹에 대해 볼 수 있을 것이다. 저임금 그룹의 경우 차별임금이 시정된다면 $v(w - m)$ 으로부터 발생했던 효용손실분이 증가할 것이고, 고임금 그룹의 경우 $v(w - m)$ 으로부터 발생했던 효용증가분이 감소할 것이다. 다시 말해 저임금 집단의 경우 만족도가 증가하고 동기부여가 커질 수 있으나, 상대적으로 우위를 점하고 있던 고임금 집단의 경우 우위가 상실되며 만족도 및 동기부여의 손실을 경험할 것이다. 그러나 다시 $v()$ 함수의 오목한 형태 때문에 저임금 집단의 증가분이 고임금 집단의 손실분보다는 클 것이므로 사회 전체적으로 본다면 전체적인 만족도의 증가로 이어질 것으로 예상된다.

III. 실험 디자인

본 연구에서는 임금공개와 차별임금 시정이 노동자의 생산성 및 직무만족도에 미치는 영향을 보기 위하여 온라인 실험을 구성하였다. 경제학적 실험이 되기 위해서는 보상유인이 생산성에 따라 차등적으로 지급되어야 한다. 이를 위해 온라인 설문업체인 마크로밀 엠브레인을 통하여 28세 이상 36세 이하 50명 이상의 근로자들이 근무하는 기업의 정규직 476명을 대상으로 온라인 실험을 수행하였다. 생산성은 0세기 게임을 도입하여 1분의 시간 동안 주어진 10자리의 0과 1로 이루어진 숫자 안에서 0이 몇 번 나타나는지 맞추는 개수로 측정하였다. 각 상황에서의 만족도는 0~100점 사이의 점수로 수집하였다.

실험은 두 가지의 정책에 대한 참여자들의 행동변화를 보기 위해 설계되었다. 첫째, 불공정한 임금에 대한 정보가 알려졌을 때의 참여자들의 행동변화를 살펴보고자 하였고, 둘째, 불공정 임금이 공정하게 수정되었을 때의 참여자의 행동변화를 살펴보고자 하였다. 실험의 구성은 3단계로 진행이 되며, 3단계의 실험이 끝나면 임금공시제와 공정임금에 대한 설문조사를 추가적으로 진행한다. 총 시간은 20분 정도이고, 참여금 1,000원에 추가보상금은 500원부터 1,500원 사이로 지급되어 총 1,500원에서 2,500원 사이의 임금이 생산성에 따라 차등 지급되었다. 각 단계에서는 정책에 따라 임금정보를 주거나 주지 않고 0세기 게임을 하여 생산성을 측정한다. 그 이후 본인의 생산성과 본인 및 본인의 생산성과 동일한 다른 참여자의 임금정보를 제공한 후 만족도를 측정한다. 실험의 3단계는 다음과 같다.

- 1단계 : 임금정보 없이 0세기 게임 → 본인의 생산성 정보 제공 → 만족도 측정
- 2단계 : 정책변화 1 : 본인 임금 및 다른 참여자의 임금정보를 준 후 0세기 게임 → 본인의 생산성과 본인 및 본인의 생산성과 동일한 다른 참여자의 임금정보 제공 → 만족도 측정
(고임금 그룹 : 본인 임금 100, 다른 참여자 50)
(저임금 그룹 : 본인 임금 50, 다른 참여자 100)
- 3단계 : 정책변화 2 : 모든 참여자의 임금을 동일한 고임금 수준으로 수정 및 임금정보를 준 후 0세기 게임 → 본인의 생산성과 본인 및 본인의 생산성과 동일한 다른 참여자의 임금 정보 제공, 다른 참여자가 본인의 생산성을 가지는 경우의 가상 임금정보 제공 → 만족도 측정
(고임금 그룹 : 본인 임금 100, 다른 참여자 50 → 100)
(저임금 그룹 : 본인 임금 50 → 100, 다른 참여자 100)

임금의 경우 사전에 임의로 배분된 고임금 그룹과 저임금 그룹이 존재한다. 고임금 그룹은 2단계 정책변화 1에서 푼 문제당 100크레딧을 받아가고, 저임금 그룹은 2단계에서 푼 문제당 50크레딧을 받아가게 되는 개수 임금체제(Piece-rate payment)이다. 실험 참여자는 2단계의 정책변화 1에서는 자신의 임금이 상대방의 임금과 비교하여 상대적으로 어느 정도의 수준인지에 따른 정보를 제공받게 된다. 즉, 고임금 그룹에 있는 참가자의 경우 본인의 임금 100과 다른 참가자의 임금 50에 대한 정보가 제공되며, 저임금 그룹에 있는 참가자의 경우 본인의 임금 50과 다른 참가자의 임금 100에 대한 정보가 제공되어 본인이 같은 0세기 게임에 대해서 상대적으로 고임금을 받는지, 저임금을 받는지에 대한 정보가 공유되는 것이다. 고임금 그룹과 저임금 그룹의 분배는 무작위로 분류되었으므로, 만약 임금에 따라 노력투입이 달라진다는 가설이 맞는다면 고임금 그룹의 생산성이 저임금 그룹의 생산성보다 높을 것이다.

3단계의 정책변화 2에서는 2단계에서 차등으로 지급했던 임금을 고임금 그룹의 임금으로 동일하게 맞춰주며, 이에 대한 정보가 공유된다. 저임금 그룹의 임금을 고임금으로 증가시켜 주었을 경우에 저임금 그룹의 생산성 혹은 직무만족도의 증가, 혹은 고임금 그룹의 생산성 변화가 관측된다면, 이는 차별시정에 대한 영향으로 받아들일 수 있을 것이다. 또한 이는 공정임금에 대한 효용증가에 따른 노력증가로도 해석이 가능하다.

한편 정책변화 2로 인하여 고임금 그룹의 상대와의 비교로 우위를 점하는 것으로부터 만족을 느끼는 참여자의 경우, 임금이 공정해졌을 경우 효용이 감소할 가능성 역시 존재한다. 이는 생산성 혹은 만족도의 감소로 이어질 것이다.

IV. 분석 결과

1. 표본 구성 및 기초통계

〈표 1〉은 실험 참여자의 기초통계량을 제시한다. 온라인 실험은 전국 28세 이상 36세 이하 50인 이상 사업장에서 일하는 정규직 근로자를 대상으로 진행되었다. 평균 나이는 32세이고, 73%가 수도권에서 근무하고 94% 이상이 대학 이상 졸업자이다. 39%가 기혼자이며 22%가 자녀를 두고 있고, 월소득은 294만 원이다. 월소득은 범주로 수집되었는데, 분석을 용이하게 하기 위해서 소득의 근삿값을 범주의 하한(lower bound)값으로 대체하였다. 참여자의 50%는 저임금 그룹(맞춘 문제당 50크레딧)으로, 나머지 50%는 고임금 그룹(맞춘 문제당 100크레딧)으로 무작위로 분류하여 실험을 수행하였다.

〈표 1〉 표본 구성 기초통계량

	평균	표준편차	최소값	최대값
여성 (=1)	0.5	0.5	0	1
나이 (세)	32.01	2.59	28	36
수도권 (=1)	0.73	0.44	0	1
대학졸업 이상 (=1)	0.94	0.23	0	1
결혼여부 (=1)	0.39	0.49	0	1
자녀유무 (=1)	0.22	0.41	0	1
월소득 (만원)	294.43	157.2	100	1,000
관측치	476			

단계별 생산성 및 만족도 관련 기초통계량은 〈표 2〉에 정리되어 있다. 우선 전체적으로 단계가 진행될수록 생산성이 증가하는 것을 볼 수 있는데, 이는 참여자가 학습효과를 겪은 것으로 해석할 수 있다. 이 실험이 관심 있게 보는 것은 정책변화에 대한 반응이므로 개인 고정효과가 강한 절대적 생산성보다는 단계별 생산성 차이 혹은 만족도 차이에 초점을 두고 분석한다. 임금정보가 있는 그룹의 경우, 1단계는 정보 없이 업무를 수행하고 2단계에서 본인의 임금과 다른 참여자의 임금정보를 제공받게 된다. 그러므로 2단계는 저임금 그룹의 경우 본인이 다른 참여자에 비해 50%의 임금을 받는 것을 인지하는 단계이며(또한 고임금 그룹이 본인이 다른 참여자에 비해 2배의 임금을 받는 것을 인지하는 단계이기도 하다), 1~2단계 생산성 및 만족도 변화

는 이 임금 차별에 따른 행동변화로 해석이 가능할 것이다. 학습효과를 고려한다면 1단계에 비해 2단계의 생산성은 증가하였다. 그러나 증가의 정도를 보면, 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹의 생산성은 충분히 증가하지 않은 것을 알 수 있다. 만족도의 경우는 더욱 확연하다. 저임금 그룹의 경우 만족도는 (만족도는 0점에서 100점 사이로 평가하였다) 2단계에는 1단계에 비해 확연히 떨어졌고(-17.86), 고임금의 경우에는 큰 차이가 없었다. 이는 저임금 집단의 경우 다른 참여자의 임금보다 본인의 임금이 낮은 데서 느끼는 상대적 박탈감이 생산성과 만족도에 영향을 미쳤다고 볼 수 있을 것이다.

〈표 2〉 단계별 생산성 및 만족도

(생산성 단위: 맞춘 개수, 만족도 단위: 1~100)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1단계 생산성	20.57	3.78	20.23	4.13
2단계 생산성	22.5	4.83	22.48	4.54
3단계 생산성	24.01	5.14	23.26	4.81
1~2단계 생산성 변화	1.93	3.88	2.25	3.00
2~3단계 생산성 변화	1.51	3.97	0.78	2.61
1~3단계 생산성 변화	3.44	4.11	3.03	3.12
1단계 만족도	72.5	23.18	71.16	23.62
2단계 만족도	54.64	31.78	78.74	20.33
3단계 만족도	78.16	23.16	75.25	23.70
1~2단계 만족도 변화	-17.86	29.04	7.59	17.45
2~3단계 만족도 변화	23.52	31.73	-3.49	16.49
1~3단계 만족도 변화	5.66	19.19	4.10	19.57

3단계는 차별임금 시정단계이다. 이때에 저임금 그룹의 임금은 고임금 그룹의 수준으로 맞춰준다. 2~3단계의 변화를 보면, 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹의 생산성이 더 증가한 것을 볼 수 있다. 만족도 역시 저임금 그룹의 경우 큰 값으로 증가하였는데, 고임금 그룹은 약간의 만족도 감소가 관찰되나(-3.49) 통계적으로 유의하지는 않다. 이는 고임금 그룹의 경우 상대적인 우위를 지니고 있었던 2단계에 비해 동기부여가 어느 정도 감소하는 것으로도 볼 수 있으나, 상대적 박탈감이 제거되어 동기부여가 크게 작동하는 저임금 그룹의 효과가 상쇄시키고도 남는다. 1~3단계를 분석하면, 실험을 진행하는 3단계 동안 참여자의 업무 총 생산성이 얼마나 증가하였는지를 볼 수 있다. 저임금 그룹의 경우 고임금 그룹에 비해 생산성과 만족도 모두 더 증가하였다. 이는 결국 임금차별을 시정하였을 때 고임금 그룹이 겪게 되는 동기부여의 감소에 비해 저

〈표 3〉 단계별 생산성 및 만족도 변화: 남성

(생산성 단위: 맞춘 개수, 만족도 단위: 1-100)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1~2단계 생산성 변화	1.88	4.7	2.68	3.12
2~3단계 생산성 변화	1.9	4.31	0.83	2.89
1~3단계 생산성 변화	3.78	4.49	3.51	3.59
1~2단계 만족도 변화	-13.34	25.87	8.27	17.84
2~3단계 만족도 변화	17.59	29.12	-2.76	14.78
1~3단계 만족도 변화	4.25	16.59	5.5	20.61

〈표 4〉 단계별 생산성 및 만족도 변화: 여성

(생산성 단위: 맞춘 개수, 만족도 단위: 1-100)

	저임금 그룹		고임금 그룹	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1~2단계 생산성 변화	1.97	2.85	1.82	2.81
2~3단계 생산성 변화	1.12	3.57	0.73	2.3
1~3단계 생산성 변화	3.09	3.68	2.55	2.5
1~2단계 만족도 변화	-22.38	31.35	6.91	17.09
2~3단계 만족도 변화	29.45	33.21	-4.22	18.07
1~3단계 만족도 변화	7.07	21.46	2.69	18.45

임금 그룹이 얻게 되는 동기부여의 총량이 더 클 수 있다는 것을 시사한다.

〈표 3〉과 〈표 4〉는 단계별 변화를 남성과 여성으로 나누어 본 통계량을 제시한다. 흥미로운 점은 남성의 경우 저임금 그룹과 고임금 그룹의 동기부여에 따른 차이가 매우 큰 것에 반해, 여성의 경우는 그렇지 않다. 남성의 경우 저임금 그룹은 고임금 그룹에 비해 1~2단계 생산성 증가가 매우 작은 수준이며(1.88 vs. 2.68), 3단계에 임금차별을 시정하였을 경우 저임금 그룹의 생산성 증가는 고임금 그룹에 비해 매우 큰 수준이다(1.9 vs. 0.83). 그러나 여성의 경우 저임금 그룹의 생산성은 1~2단계를 거치며 고임금 그룹보다 더 증가하였다. 만족도는 감소하였으므로 효용은 떨어진 것으로 해석이 가능하나, 저임금 그룹의 경우 저임금으로 인한 동기부여의 감소로 인한 생산성의 감소보다는 가격효과로 인한 노력증가가 더 큰 것으로 볼 수 있을 것이다. 2~3단계에서는 남성과 마찬가지로 고임금 그룹에 비해 생산성이 증가한 것을 알 수 있고, 이는 차별임금이 시정되었을 때 여성의 경우 역시 생산성 증가를 기대해 볼 수 있음을 보여준다.

2. 분석 모형

본고에서 분석할 분석 모형은 다음과 같다. 개인의 생산성은 각각 다를 수 있음을 고려하기 위해 고정효과 모형과 비슷한 1차 차분 모형(First Difference)을 사용하기로 한다. 즉, 우리가 관심 있는 것은 생산성과 만족도 그 자체라기보다는 생산성과 만족도의 정책변화에 따른 변화량이다. 이는 개인의 시간불변적인 특성을 모두 고려할 수 있는 모형이므로 정책효과를 평가하는 데 적절한 모형이라고 볼 수 있다.

$$\Delta P_{t,t+k} = P_{t+k} - P_t = \theta LW + SP\gamma + X\beta + u$$

$$\Delta S_{t+k,t} = S_{t+k} - S_t = \delta LW + SP\eta + X\rho + u$$

관심 있게 보는 두 가지 변수는 생산성의 변화량($\Delta P_{t,t+k}$)과 만족도의 변화량($\Delta S_{t+k,t}$)이다. 3단계로 진행된 실험이므로 각 정책에 대한 반응(1~2단계, 2~3단계)과 전체 총 변화(1~3단계)를 관찰함으로써 정책의 전반적인 효과를 따질 수 있을 것이다. LW 는 저임금 그룹을 나타내고, SP 는 온라인 실험에서 설문을 통해 측정한 사회적 선호변수들에 대한 벡터(동료경쟁자 변수, 위험선호도, 경쟁선호도, 불평등회피도, 독재자게임변수)이다. X 는 인구통계학적 변수로 여성, 나이, 직업, 연봉, 결혼여부, 자녀유무, 지역 등이 포함된다.

3. 결과 분석

〈표 5〉의 첫 3열은 1~2단계 생산성 변화 $\Delta P_{1,2} = P_2 - P_1$ 의 결정요인에 대한 결과를 제시한다.¹⁾ 1~2단계 생산성 변화는 저임금 그룹에 속할 경우 고임금 그룹에 비해 낮은 것을 알 수 있다. 이는 특히 남성의 경우 유의성과 크기가 증가하는데, 이는 본인이 남에 비해서 낮은 임금을 받게 되는 경우에 동기부여의 저하로 인해 적극적으로 노력을 줄이는 것을 의미한다. 흥미로운 점은 여성의 경우 이 현상이 나타나지 않는다는 것이다. 많은 개인적 변수들로 통제를 한 이후에 여성의 경우 저임금 그룹에 있어 생산성이 통계적으로 유의하게 고임금 그룹에 비해 낮지 않았다. 이는 남성의 경우 보상유인에 훨씬 적극적으로 반응한다고 볼 수 있거나, 여성의 경우 감정 혹은 보상유인과 상관없이 생산성이 상대적으로 안정적인 것으로 생각할 수 있다. 상대적 임금정보를 공개하지 않은 경우 절대적인 임금은 생산성 변화에 큰 영향을 주지 않는 것으로 나타난다.

1) 본 연구 결과에서는 결과표의 가독성을 위하여 통계적으로 유의하지 않았던 나이, 직업, 연봉, 결혼여부, 자녀유무, 지역변수, 그리고 사회적 선호변수들에 대한 결과는 제시하지 않는다. 자세한 결과는 최세림·정세은(2019)에 제시되어 있다.

〈표 5〉 1~2단계 생산성 및 만족도 변화

	생산성 변화			만족도 변화		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	-0.437 (0.32)			-4.647*** (2.22)		
저임금(LW)	-0.329 (0.32)	-0.772* (0.52)	0.102 (0.37)	-25.476*** (2.19)	-21.197*** (2.92)	-29.535*** (3.30)
상수항	2.684*** (0.62)	2.926*** (0.96)	1.933*** (0.65)	3.199 (4.24)	2.459 (5.35)	-1.064 (5.78)
관측치	476	238	238	476	238	238
R ²	0.015	0.022	0.016	0.237	0.201	0.262

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀 유무, 사회적 선호변수들, 그리고 지역변수가 통제되었음.

〈표 5〉의 마지막 3열은 1~2단계 만족도 변화 $\Delta S_{1,2} = S_2 - S_1$ 에 대한 결과를 제시한다. 만족도 변화의 경우 상대적 임금정보 공개가 가져오는 효과가 굉장히 크고 통계적으로 유의하다. 고임금 그룹에 비해 저임금 그룹의 경우 만족도는 25점 정도 감소하는 것으로 나타난다. 이는 참여자의 효용이 매우 감소한 것으로 해석할 수 있고, 임금정보가 공개되었을 경우 저임금 근로자의 효용 감소는 사회적 비용으로 나타날 것이라는 것을 알 수 있다.

임금정보 공개 측면에서 3단계는 차별임금 시정단계이다. 〈표 6〉의 첫 3열은 2~3단계 생산성 변화 $\Delta P_{2,3} = P_3 - P_2$ 에 대한 결정요인을 분석한다. 차별임금이 시정되었을 경우 저임금 그룹에 있는 참여자는 통계적으로 유의하게 고임금 그룹 참여자에 비해 생산성을 증가시켰다. 이는 임금 차별이 시정되면서 동기부여로 연결된 것으로 해석할 수 있다. 여성의 경우 남성에 비해 생산성 증가는 약한 것으로 나타난다. 이는 앞서 언급한 것처럼 남성이 보상 유인에 더 민감하거나 혹은 여성이 정책변화에 둔감할 가능성이 있다. 남성은 생산성을 결정할 때 노력에 대한 보상에 대한 전략적 행동이 크게 좌우하는 데에 반해, 여성의 경우는 개수 임금체계(Piece-rate payment)하에서 항상 충분히 최선을 다하고 있을 가능성이 존재한다. 그러나 마지막 3열에 제시된 만족도의 경우(2~3단계 만족도 변화 $\Delta S_{2,3} = S_3 - S_2$), 여성의 만족도가 남성보다 임금 차별이 시정되었을 때 훨씬 크게 증가하는 것을 볼 수 있다. 이를 해석해 보면 감성 혹은 동기부여가 생산성으로 연결되는 고리가 남성이 훨씬 강하다. 즉, 남성의 경우 임금 차별을 경험하게 되면 효용이 떨어지고 동시에 생산성이 많이 감소하지만, 임금 차별을 시정하게 되면 다시 생산성을 증가시키게 된다. 반면 여성의 경우 임금 차별을 경험하게 되면 남성에 비해 효용이 크게 감소하지만, 생산성은 남성만큼 큰 영향을 받지 않는다. 임금 차별을 시정했을 경우에는 생산성을 증가시키고 만족도도 매우 크게 증가하게 된다.

〈표 6〉 2-3단계 생산성 및 만족도 변화

	생산성 변화			만족도 변화		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	-0.371 (0.31)			4.648 *** (2.34)		
저임금(LW)	0.695 *** (0.31)	0.922 ** (0.48)	0.368 (0.39)	27.071 *** (2.31)	19.622 *** (3.02)	33.935 *** (3.49)
상수항	0.777 (0.60)	1.482 ** (0.88)	-0.199 (0.68)	1.015 (4.47)	6.192 (5.53)	1.500 (6.11)
관측치	476	238	238	476	238	238
R ²	0.025	0.043	0.027	0.239	0.183	0.296

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀 유무, 사회적 선호변수들, 그리고 지역변수가 통제되었음.

한편 1단계에서 3단계에 이르기까지 저임금 참여자들(고임금 참여자들은) 임금정보의 공개로 인한 생산성 및 만족도 감소(증가)를 겪었으며, 차별시정으로 인한 생산성 및 만족도 증가(감소)를 경험한다. 그러므로 1~3단계의 변화추이를 통해 임금정보 공개와 차별시정이 지니는 총 효과에 대해 미약하게나마 따져볼 수 있을 것이다. 〈표 7〉은 1~3단계 생산성 및 만족도 변화에 대한 결정요인을 분석한다. 저임금 근로자의 경우 (통계적으로 유의하지는 않지만) 고임금 참여자에 비해 전체 정책 변화를 겪었을 경우에 생산성과 만족도 모두 더 증가하는 것을 알 수 있다. 이는 결국 임금에 대한 정보를 공개함으로써 겪게 되는 사회적 비용보다 이를 시정하였을 경우에 얻게 되는 사회적 이득이 클 수 있음을 어느 정도 시사한다.

〈표 7〉 1~3단계 생산성 및 만족도 변화

	생산성 변화			만족도 변화		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	-0.808 *** (0.34)			0.001 (1.81)		
저임금(LW)	0.367 (0.33)	0.150 (0.53)	0.470 (0.41)	1.596 (1.79)	-1.575 (2.47)	4.400 ** (2.62)
상수항	3.461 *** (0.64)	4.408 *** (0.98)	1.733 *** (0.71)	4.214 (3.46)	8.651 ** (4.52)	0.436 (4.58)
관측치	476	238	238	476	238	238
R ²	0.029	0.018	0.036	0.003	0.008	0.022

주: () 안의 숫자는 표준오차. ***, **, *는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미. 나이, 직업, 월소득, 결혼여부, 자녀 유무, 사회적 선호변수들, 그리고 지역변수가 통제되었음.

V. 결론 및 요약

직종 내 임금격차는 직접적으로 비교 가능한 동료에 비해 저임금을 받게 되는 경우에 상대적 박탈감으로 이어질 수 있다는 점에서 직종 간 임금격차보다 개인에게 미치는 영향이 클 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 직종 내 임금격차에 초점을 맞추어 동일노동을 하는 경우 임금이 차이가 날 때 이 상황이 개인 노동자에게 어떤 영향을 미치는지, 그리고 이 임금이 동일해졌을 때 어떠한 영향이 있는지에 대해 알아보하고자 28~36세의 50인 이상 사업장에서 정규직으로 근로하는 임금근로자를 대상으로 보상을 지급하는 온라인 실험조사를 수행한 결과를 분석하였다.

본 연구에서 살펴보고자 하는 정책은 두 가지이다. 첫째는 임금에 대한 정보가 공개되었을 경우의 고임금 근로자와 저임금 근로자의 행동변화이고, 둘째는 차별임금이 시정되었을 경우의 행동변화이다. 우선 저임금 참여자의 경우 본인의 임금이 다른 참여자의 임금에 비해 낮다는 것을 아는 경우 고임금 근로자에 비해 생산성의 증가가 현저히 낮았다. 이는 임금 비교로 인한 동기저하의 영향으로 볼 수 있을 것이다. 만족도를 보면, 저임금 참여자들이 본인 임금에 대한 상대적 임금정보를 인지하게 되었을 경우 현저하게 감소하게 된다. 고임금 참여자는 본인의 임금이 다른 참여자의 임금보다 높음을 인지하였을 경우 만족도가 증가하지만, 그 증가폭은 저임금 근로자의 만족도 감소폭에 비하면 매우 작다. 차별임금을 시정하였을 경우에 저임금 참여자의 생산성은 통계적으로 유의한 생산성의 감소가 없었던 고임금 참여자에 비해 큰 폭으로 증가하게 된다. 이는 공정임금-노력 가설에 부합하는 결과이다. 만족도 역시 고임금 근로자의 만족도보다 높은 수준으로 회복된다. 반면 고임금 참여자의 경우 차별임금이 시정되었을 경우, 다시 말해 본인의 임금 우위가 없어졌을 경우 만족도가 소폭 감소하나, 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 차별임금을 시정할 경우 저임금 근로자의 효용 증대가 고임금 근로자의 효용 감소보다 훨씬 크므로 전체적으로는 전체 근로자의 효용이 증대될 수 있음을 시사한다. 이는 임금에 대한 정보를 공개하는 정책이 성과로 이어지기 위해서는 장기적으로 차별임금에 대한 시정이 필수적이라는 것을 시사한다.²⁾

또 하나의 흥미로운 점은 여성에 비해 남성의 경우 정책변화에 매우 민감하다는 점이다. 즉, 상대적 임금이 생산성에 미치는 영향이 남성의 경우 훨씬 크다. 이는 남성이 보통 보상유인에 더 민감하며, 여성은 정책변화에 상관없이 본인의 절대적인 임금 최대화를 위해 최선을 다했을 가능성이 있음을 보여주는 것이다. 혹은 노동시장에서 여성이 직업을 선택할 때 연봉보다는 안

2) 물론 임금 차별을 저임금으로 시정하거나 중간 임금으로 시정하는 경우에는 다른 결과가 도출될 수 있다. 그러나 본 연구에서는 차별시정의 순수효과를 보기 위하여 저임금 그룹에 초점을 맞추고 실험을 계획하였다.

정성 혹은 여러 복지형태를 더 고려하는 것처럼 여성의 보상유인에는 돈 외의 다른 유인이 더 큰 효과를 가지는 경우가 많은 것으로도 해석이 가능할 것이다.

그러나 본 실험의 결과를 해석할 때 이 실험이 가지는 한계점을 명확하게 인식하여야 한다. 본 실험은 모든 참여자가 같은 업무(동일노동)를 수행하는 실험으로 다른 참여자들과의 직접적인 생산성 비교가 수치적으로 가능하다. 그러나 실제 노동환경에서는 업무가 정확하게 일치하는 경우는 드물고 여러 경우 본인의 생산성과 타인의 생산성을 직접 객관적으로 비교하는 것이 쉽지 않을 것이다. 그러므로 본고에서 수행한 실험결과를 해석할 때 정책효과의 방향성 정도로 보수적으로 해석함이 옳고 실제 노동시장에서는 충분히 다른 방향으로 효과가 나타날 수 있다는 점 역시 고려하여야 할 것이다. **□□□**

[참고문헌]

최세림 · 정세은(2019), 『성별 직종분리와 임금격차』, 한국노동연구원.

Adams, J. S.(1963), "Toward an Understanding of Inequity," *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp.422~436.

Akerlof, G. A. and J. L. Yellen(1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge: Cambridge University Press.

Blau, P. M.(1955), *The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies*, Chicago: Chicago University Press.

Breza, E., S. Kaur, and Y. Shamdasani(2018), "The Morale Effects of Pay Inequality," *The Quarterly Journal of Economics*, 133(2), pp.611~663.

Card, D., A. Mas, E. Moretti, and E. Saez(2012), "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction," *American Economic Review*, 102(6), pp.2981~3003.

Clark, A. E., D. Masclet, and M. C. Villeval(2010), "Effort and Comparison Income: Experimental and Survey Evidence," *ILR Review*, 63(3), pp.407~426.

Cohn, A., E. Fehr, and L. Goette(2015), "Fair Wages and Effort Provision: Combining Evidence from a Choice Experiment and a Field Experiment," *Management Science*, 61(8), pp.1741~2011.

Fehr, E. and K. Schmidt(1999), "A Theory of Fairness, Competition, and Cooperation," *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3), pp.817~868.

Gächter, S. and C. Thoni(2010), "Social Comparison and Performance: Experimental

- Evidence on the Fair Wage-effort Hypothesis," *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(3), pp.531~543.
- Homans, G. C.(1961), *Social Behavior: Its Elementary Forms*, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Jung, S. and R. Vranceanu(2019), "Competitive Compensation and Subjective Well-being: The Effect of Culture and Gender," *Journal of Economic Psychology*, 70, pp.90~108.
- Lawler, E. E. and P. W. O'Gara(1967), "The Effects of Inequity Produced by Underpayment on Work Output, Work Quality and Attitudes Toward the Work," *Journal of Applied Psychology*, 51, pp.403~410.
- Oswald, A. J., E. Proto, and D. Sgroi(2015), "Happiness and Productivity," *Journal of Labor Economics*, 33(4), pp.789~822.
- Perez-Truglia, R.(2019), "The Effects of Income Transparency on Well-Being: Evidence from a Natural Experiment," *NBER Working Papers 25622*, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Schmitt, D. R. and G. Marwell(1972), "Withdrawal and Reward Allocation as Responses to Inequity," *Journal of Experimental Social Psychology*, 8(3), pp.207~221.
- Summers, L. H.(1988), "Relative Wages, Efficiency Wages, and Keynesian Unemployment," *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 78(2), pp.383~388.

성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계 : 4년제 신규 대졸 취업자를 중심으로*

신선미 · 김종숙**

노동시장에 성별 직종분리가 존재하듯이 교육분야에는 성별 전공분리가 존재한다. 전체 졸업자 중에서 남성이 70% 이상을 차지하는 전공 소계열을 남성 집중 전공이라고 본다면, 남성 집중 전공은 모두 공학계에 속한다. 4년제 신규 대졸자를 중심으로 성별 직종분리 지수를 산출하여 전공 요인과 노동시장 요인으로 분해한 결과 후자보다는 전자(교육요인)가 직종분리에 더 크게 작용했다. 회귀분석을 통해 성별 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계를 분석한 결과는 서로 밀접한 관련이 있다. 이와 같은 연구결과는 여성 공학인재육성의 필요성을 지지한다.

I. 머리말

한국은 경제발전에도 불구하고 성 격차가 큰 나라이다. WEF의 *Global Gender Gap Report 2020*에 의하면 한국의 성 격차 지수(Gender Gap Index)는 전세계 153개 국가 중에서 108위이고, 특히 '경제활동 참여와 기회' 영역(127위)에서 성 격차가 심하다(WEF, 2019: 12~13). 여성의 교육수준이 향상됨에 따라 노동시장과 달리 적어도 교육에서는 성 격차가 대부분 해결된 것으로 간주된다. 실제로 여학생의 대학 진학률은 남학생보다 높고 대학원 석사과정의 여학생 비율은 53%, 박사과정의 여학생 비율은 40%이다. 그러나 노동시장에서 성별 직종분리가 있듯이 교육에서는 성별에 따른 전공분리가 있다.

2000년대 초반에는 대학 전공선택에서 이공계 기피현상이 사회문제로 주목을 받았으나, 2013년경부터는 인력수요 측면에서 대기업을 중심으로 이공계 인력 선호가 확산되고 있다. 특히 최

* 이 글은 신선미 외(2020), 『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(III) : 성별 전공분리를 중심으로』(한국여성정책연구원)의 일부를 발췌하여 수정·보완한 것이다.

** 신선미=한국여성정책연구원 선임연구위원(seonshin@kwidimail.re.kr),

김종숙=한국여성정책연구원 선임연구위원(jskim@kwidimail.re.kr).

근에는 4차 산업혁명과 디지털 전환으로 이공계 선호 추세가 더 뚜렷해지고 있다. 여성은 인문 사회계 전공자가 많고 이공계(특히 공학) 전공자가 적어 이공계 선호가 노동시장 성과에서 성 격차를 확대시킬 가능성이 있다. 2014년 11월 G20 정상회의는 2025년까지 남녀의 경제활동참 가율 격차를 25% 줄인다는 목표를 세웠고, OECD와 ILO는 그 목표를 달성하는 데 중요한 의미 를 가지는 통계지표들을 모니터링하기로 했는데, 공학분야의 학위와 자격에서 여성 비율이 그 중 하나이다(OECD · ILO, 2015).

여성의 교육수준이 남성에 못지않게 높아도 성별에 따라 전공의 차이가 크다면, 그것이 여성 의 취업기회, 직업선택, 임금에 영향을 미칠 가능성이 크다. 따라서 성별 고용률 차이, 직종분 리, 임금격차 등과 같은 노동시장 성 격차의 배경 요인은 인적자원의 수요 측면(노동시장 내부) 만이 아니라 인적자원의 공급 측면(교육훈련 시스템)에서도 찾을 수 있을 것이다. 이 논문은 특정 전공에 여학생 혹은 남학생이 집중되는 것을 성별 전공분리라고 보고, 그것이 노동시장에 서 성별 직종분리와 관련이 있는가, 여성 대졸자의 임금격차에 어떠한 영향을 미치는가를 연구 하였다.

II. 선행연구 검토

1. 성별에 따른 전공의 차이

이 연구는 학교에서 특정 전공에 남학생 혹은 여학생이 집중되는 현상을 가리키기 위해 ‘성 별 전공분리’라는 용어를 채택했다. 이것은 노동시장에서 성별 직종분리라는 표현을 차용한 것 이다. 직업과 마찬가지로 전공에서도 성비 불균형이 존재하지만, 그에 관해 널리 쓰이는 용어를 찾기 어렵다. 외국의 선행연구에서 쓰는 용어들을 찾아본 결과, “교육에서 성별 분리(gender segregation in education)”, “성별 교육분리(educational gender segregation)”, “교육적 선택에서 성별 차이(gender differences in educational choice)”, “전공 간 성별 분리(gender segregation across fields of study)” 등과 같은 표현을 쓰고 있다(Barone & Giulia, 2020; Sikora, 2015; Van Puyenbroeck, De Bruyne, & Sels, 2012; Sinclair, Carlsson, & Björklund, 2014; Van de Werfhorst, 2017).

특정 전공에 남학생 혹은 여학생이 집중되는 현상, 혹은 전공 간 성비 불균형은 세계 여러 나라에서 나타나고 있어 우리나라만의 독특한 현상은 아니다. OECD(2017: 282)의 *Education at a Glance 2017*에서 전공분야별 고등교육기관 입학자의 여성 비율을 살펴보면, 교육과 건강

· 복지 분야에서는 여성 비율이 70%를 상회하고, ICT와 공학 및 건축 분야에서는 남성이 70% 이상을 차지하는 것이 여러 나라의 공통된 현상임을 알 수 있다. 그리고 이공계 전공에 여성이 적다고 하지만 사실 이공계 전공 중에서도 공학 분야에 여성이 매우 적은 것이지, 자연과학 분야에는 여성이 적지 않다.

2. 전공과 노동시장 성과

대학 전공과 노동시장 성과에 관한 선행연구들을 살펴보면, 예전에는 이공계 기피현상과 함께 이공계 졸업자의 노동시장 성과가 좋지 않다는 연구(허식·임진우, 2003; 류재우, 2011)들이 있었으나, 2010년대 이후로는 인문사회계 대졸자의 노동시장 성과가 낮다는 연구결과가 다수 있다(신선미 외, 2013; 윤수경·한유경, 2014; 오호영, 2015; 이재성, 2016; 안영은·민윤경·문인영, 2017). 이병희(2004)는 이공계 기피현상에 관한 연구들이 다수 이루어지던 2000년대 초반에 의약학계, 교육계와 같이 특정 직업과 관련이 깊은 전공계열을 제외한다면 대졸자의 초기 노동시장 이행 성과가 전공분야에 따라 큰 차이가 없고 의약학, 공학, 법학, 경영학 등에서 나타나는 임금 프리미엄은 입학성적을 통제했을 때 크게 감소한다고 보았다.

위에서 살펴본 선행연구 중에서 이병희(2004)를 제외하면 나머지 다수의 연구들에서 대학 전공이 노동시장 성과에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 보았다. 그런데 노동시장 성과의 성격차에 전공이 미치는 영향을 연구한 선행연구를 찾기는 어렵다. 전공에 따른 노동시장 성과의 차이에 관심을 가지는 연구자들이 많고, 노동시장의 성과와 참여기회에서 성 격차가 크다는 것도 많은 연구자들이 알고 있는 상식이지만, 전공이 거기에 어떤 영향을 미치는가에 관한 연구를 찾기는 어렵다. 전공이 성 격차(고용률 격차, 임금격차 등)에 영향을 미치는가를 연구하기 위해서는 통계분석에서 전공과 성별 요인의 교차 분석방법을 동원해야 하는데 대부분의 연구가 전공과 성별 요인을 병렬적으로 분석하는 데 그쳤기 때문이다.

다른 한편으로 노동시장 성과의 성 격차에 영향을 미치는 교육 요인으로 성별 전공의 차이보다 교육수준(혹은 교육기간) 차이에 우선적으로 주목해 온 것도 사실이다. 예를 들면, 성별 임금 격차 요인을 분석한 연구(최세림·정세은, 2019; 김난주 외, 2017; 심정민·박진우·조근태, 2014; 금재호, 2011; 김주영 외, 2009; 정진화, 2007; 김용성, 2007)들은 최근 연구를 포함하여 모두 교육수준(혹은 교육기간)을 분석에 포함시키고 있는데 전공분야를 고려한 연구는 없다. 앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라에서는 교육수준의 성 격차가 많이 사라진 반면 성별 전공분리는 여전히 견고한 편이므로, 특히 좋은 일자리에 접근성이 높은 고등교육의 전공분야에서 성 격차에 주목할 필요가 있다.

Ⅲ. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

대학에서 성별 전공분리가 노동시장 성과의 성 격차로 이어지는가를 확인하기 위해서는 상당히 넓은 범위의 연구내용을 다루어야 하는 어려움이 있다. 우선 성별에 따라 대학 전공이 얼마나 다른가를 분석해야 하고, 그것이 직종분리와 관련이 있는지를 확인해야 한다. 그리고 성별 전공분리가 직종분리를 거쳐 임금격차에도 기여하는가를 검증할 필요가 있다. 이 연구에서 다룬 연구문제는 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구내용과 연구문제

연구내용	연구문제
성별 전공분리	- 지난 20년간 대졸자의 성별 전공분리에 어떤 변화가 있는가? - 대졸자의 성별에 따라 남성 집중 전공, 여성 집중 전공 졸업자의 비중은 얼마나 되는가?
성별 직종분리	- 지난 10년간 대졸자의 성별 직종분리에 어떤 변화가 있는가? - 대졸자의 성별에 따라 남성 집중 직종, 여성 집중 직종 취업자의 비중은 얼마나 되는가?
전공분리와 직종분리, 노동시장 성과의 관계	- 대졸자의 성별 전공분리는 성별 직종분리에 얼마나 영향을 미치는가? - 대졸자의 성별 전공분리가 직종분리에 영향을 미치고 결국에는 임금격차에도 기여하는가?

2. 연구방법

성별 전공분리에 관한 연구문제에 관해서는 한국교육개발원의 교육통계서비스 DB에서 제공되는 ‘대학의 학교-학과별 자료(1999~2019)’에 포함된 각 연도별 졸업자 통계를 사용하였다. 이 자료는 개인별 자료가 아니라 학교 및 학과별 집계 자료이다. 대졸자의 전공(소계열 35가지)은 Hakim(1993; Argouarc’h & Calavrezo, 2013: 3 재인용)을 참고하여 남성이 70% 이상이면 남성 집중 전공, 여성이 70% 이상이면 여성 집중 전공, 나머지는 남녀 혼합 전공으로 구분하였다. 성별 직종분리에 관해서는 통계청의 ‘지역별고용조사(2008, 2018)’ 자료를 사용하였다. 직업분류는 한국표준직업분류 2자리(52개 직업)를 사용하였고, 남성 집중 직업과 여성 집중 직업도 해당 직업 취업자의 70% 이상이 남성 혹은 여성인가로 정의하였다. 20년간 혹은 10년간의 변화를 분석하는 데에는 Duncan 지수를 사용했다. Duncan 지수는 성별 직종분리를 분석하는 데 주로 사용되는 지수로 남성과 여성의 직업분포가 동일한 경우 0의 값을 가지고, 반대로 남성과

여성의 직업이 완전히 분리되어 모든 직업이 남성 근로자 혹은 여성 근로자만 가진다면 100의 값을 가진다. 이 연구는 Duncan 지수를 성별 전공분리를 분석하는 데에도 사용하였다.

성별 전공분리와 고용률 격차, 직종분리, 임금격차의 관계를 분석하는 데 사용한 자료는 '2018년 대졸자 직업이동경로조사' 자료이다. 이 조사의 조사대상자는 2017학년도 전문대학, 4년제 일반대학, 교육대학 졸업자를 포함하고 있는데, 이 연구는 4년제 대졸자(14,216명) 자료(전문대, 교육대 제외)만 사용하였다. 대졸자의 전공은 교육통계서비스의 '대학의 학교-학과별 자료(2017)'를 활용하여 남성 혹은 여성이 70% 이상을 차지하는가에 따라 남성 집중 전공, 여성 집중 전공, 남녀 혼합 전공으로 구분했다. 대졸자의 직업도 '2018년 지역별고용조사' 자료를 활용하여 남성 혹은 여성의 비율 70% 이상을 기준으로 남성 집중 직업, 여성 집중 직업, 남녀 혼합 직업으로 구분했다. 전공분리와 직종분리의 관계에 관해서는 먼저 교차분석을 실시하고, 이어서 Karmel & Maclachlan 지수를 요인분해하였다. 후자는 Couppié & Epiphane(2004)의 논문에서 사용된 방법으로 성별 직종분리 지수를 노동시장 관련 요인과 전공에 의한 요인으로 분해하는 것이다. 성별 전공분리가 직종분리에 미치는 영향, 그리고 직종분리가 임금수준에 미치는 영향을 연결하여 분석하는 데에는 회귀분석을 사용하였다. 회귀분석 모델에서 종속변수는 월평균 임금(로그값)이고, 독립변수는 성별, 연령, 졸업성적, 자격증 수, 전공계열, 남성·여성 집중 전공 여부, 대학 소재지 등이다. 임금은 노동시장 진입 이전에 개인이 갖추고 있는 특성(성별, 연령, 교육수준, 전공, 학업성적, 자격, 졸업한 대학의 특징 등)뿐만 아니라 일자리의 특성으로부터 커다란 영향을 받는다. 그런데 이 연구는 전공이 노동시장 성과에 미치는 영향에 관심을 두고 있으므로, 독립변수로 노동시장 진입 이전에 만들어진 개인 특성에 관한 변수들을 사용하였다.

IV. 분석 결과

1. 성별 전공분리 추이

2019년 4년제 대학 졸업자의 전공은 남성의 경우에 남성 집중 33.2%, 남녀 혼합 59.3%, 여성 집중 7.5%이고, 여성의 경우에는 여성 집중 25.7%, 남녀 혼합 65.5%, 남성 집중 8.7%이다. 20년 전과 비교해도 변화가 거의 없다(표 2). 각 카테고리에 속한 전공 목록은 <표 3>과 같다. 1999~2019년 기간 동안 4개 전공(화공, 건축, 의료, 법률)이 남성 집중 전공에서 남녀 혼합 전공으로 바뀌었고, 2개 전공(중등교육, 약학)은 여성 집중 전공에서 남녀 혼합 전공으로 바뀌었다. 반면에 컴퓨터·통신과 디자인은 남녀 혼합 전공에서 각각 남성 집중 전공과 여성 집중 전공으로

〈표 2〉 4년제 대학 졸업자의 성별에 따른 전공 변화(2019 vs 1999)

(단위 : %)

	남성 졸업자				여성 졸업자			
	남성 집중	남녀 혼합	여성 집중	전체	남성 집중	남녀 혼합	여성 집중	전체
1999	38.9	54.8	6.3	100.0	7.6	62.0	30.4	100.0
2019	33.2	59.3	7.5	100.0	8.7	65.5	25.7	100.0

자료 : 한국교육개발원 교육통계서비스 홈페이지, 「고등교육기관 학교·학과별 데이터셋(1999년, 2019년)」을 활용하여 분석함.

〈표 3〉 졸업자의 성비에 따른 4년제 대학 전공유형 구분(2019)

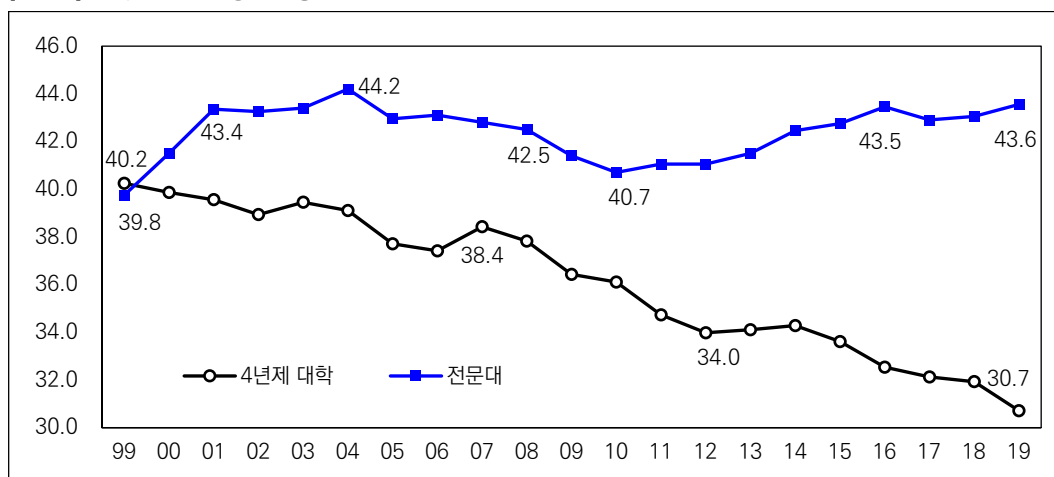
남성 집중 전공(9가지)	남녀 혼합 전공(16가지)	여성 집중 전공(10가지)
교통·운송, 기계·금속, 산업, 소재·재료, 전기·전자, 정밀·에너지, 컴퓨터·통신, 토목·도시, 기타(공학계열 기타)	인문과학, 언어·문학, 경영·경제, 법률, 사회과학, 중등교육, 건축, 화공, 생물·화학·환경, 수학·물리·천문·지리, 농림·수산, 의료, 약학, 치료·보건, 연극·영화, 무용·체육	초등교육, 특수교육, 교육일반, 유아교육, 생활과학, 간호, 디자인, 미술·조형, 음악, 응용예술

주 : 전공은 전공 소계열 수준의 35가지임.

변화되었다. 그 밖의 전공들은 1999년에서 지금까지 변화가 없다.

Duncan 지수를 차용하여 지난 20년간 4년제 대학 졸업자의 성별 전공분리 추이를 분석한 결과, Duncan 지수값이 1999년에 40.2에서 2019년에 30.7로 감소했다(그림 1). 이것은 남녀의 전공분포가 동일해지려면 1999년에는 여성(혹은 남성)의 40.2%가 남성 집중 전공(혹은 여성 집중 전공)으로 바뀌어야 했으나, 2019년에는 30.7%가 그렇게 하면 된다는 것을 의미한다. 20년간 성별

[그림 1] 대학 졸업자의 성별 전공분리에 관한 Duncan 지수 추이



자료 : 한국교육개발원 교육통계서비스 홈페이지, 「고등교육기관 학교·학과별 데이터셋(1999~2019)」.

전공분리의 1/4 정도가 해소되었다고 볼 수 있다. 참고로 2~3년제 전문대학 졸업자의 Duncan 지수값은 최대 44.2에서 최저 40.7까지 감소한 적이 있지만 2011년 이후로 증가 추세이다.

2. 성별 직종분리 추이

2018년에 4년제 대졸 이상 남성 취업자의 직종은 남성 집중 직종 44.7%, 여성 집중 직종 6.6%, 남녀 혼합 직종 48.7%이고, 여성 취업자의 직종은 여성 집중 직종 38.9%, 남성 집중 직종 8.9%, 남녀 혼합 직종 52.2%이다(표 4). 2008년에 비하면 여성 취업자는 여성 집중 직종이 43.3%에서 38.9%로, 남성 집중 직종의 비중도 17.3%에서 8.9%로 감소하고, 남녀 혼합 직종이 39.4%에서 52.2%로 증가했다. 남성 취업자의 경우에도 남성 집중 직종의 비중이 63.6%에서 44.7%로 감소하고, 남녀 혼합 직종이 28.7%에서 48.7%로 증가했다.

남성 집중, 남녀 혼합, 여성 집중 직종은 한국표준직업분류 2자리수(52개 직업) 수준에서 분류했는데, 각각을 구성하는 직업을 한국표준직업분류 대분류 수준에서 살펴보면 <표 5>와 같

<표 4> 4년제 대졸 이상 취업자의 성별에 따른 직업 변화(2018 vs 2008)

(단위 : %)

	남성 취업자의 직업			여성 취업자의 직업		
	남성 집중	남녀 혼합	여성 집중	남성 집중	남녀 혼합	여성 집중
2008	63.6	28.7	7.7	17.3	39.4	43.3
2018	44.7	48.7	6.6	8.9	52.2	38.9

자료 : 통계청, 지역별고용조사(2008년, 2018년 상반기).

<표 5> 4년제 대졸 이상 취업자의 직업(2018)

(단위 : %)

표준직업분류 대분류	남성 취업자의 직업			여성 취업자의 직업		
	남성 집중	남녀 혼합	여성 집중	남성 집중	남녀 혼합	여성 집중
관리자	8.0	1.0	0.0	4.8	1.3	0.0
전문가 및 관련 종사자	57.3	20.4	49.1	79.5	35.7	61.6
사무 종사자	0.0	49.1	40.0	0.0	38.1	28.5
서비스 종사자	4.9	5.6	4.1	5.2	7.7	6.3
판매 종사자	0.2	18.3	1.7	0.6	13.9	1.2
기 타	29.6	5.6	5.1	9.9	3.4	2.5
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 1) 남성 집중, 남녀 혼합, 여성 집중 직종은 한국표준직업분류 2자리수(52개 직업) 수준에서 분류되었음.

2) 기타는 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치-기계조작 및 조립 종사자, 단순노무자를 포함.

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2018년 상반기)」.

〈표 6〉 4년제 대졸 이상 취업자의 성별 직종분리 Duncan 지수(2008, 2018)

	연령	2008(A)	2018(B)	증감(B-A)	연령	2008(A)	2018(B)	증감(B-A)
4년제 대졸 이상	전 체	50.7	45.8	-4.9	40~44세	58.0	52.5	-5.5
	25~29세	48.7	41.0	-7.7	45~49세	56.1	52.2	-3.9
	30~34세	52.1	42.5	-9.6	50~54세	57.3	54.5	-2.8
	35~39세	55.8	46.5	-9.3	55~59세	60.4	51.3	-9.1

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2008, 2018 상반기)」.

다. 남성 집중 직종은 전문직 및 관련 종사자 비중이 높고, 특히 여성의 경우 더욱 그렇다. 여성 집중 직종도 전문직 및 관련 종사자 비중이 높은 것은 마찬가지인데, 동시에 사무 종사자 비중도 높다. 그리고 남녀 혼합 직종은 사무 종사자 비중이 가장 높고, 그 밖에 전문직 및 관련 종사자, 판매 종사자 비중도 높은 편이다.

2008년과 2018년 사이의 4년제 대졸 이상 취업자의 성별 직종분리 변화를 살펴보면, Duncan 지수가 2008년 50.7에서 2018년에는 45.8(-4.9)로 감소했다(표 6). 연령별로 나누어 살펴보면, 전 연령대에서 성별 직종분리가 완화되었으며, 특히 20~30대와 50대 후반에서 가장 많이 완화되었다.

3. 성별 전공분리와 직종분리의 관계

성별 전공분리와 직종분리를 살펴보기 위해 교차분석을 해보았다. 4년제 대졸 취업자 남녀를 통틀어 보았을 때 남성 집중 전공자는 남성 집중 직종(70.1%)에, 남녀 혼합 전공자는 남녀 혼합 직종(61.1%)에 주로 취업했다. 이에 비해 여성 집중 전공자는 극히 일부만 남성 집중 직종에 취업했고(6.1%), 나머지는 여성 집중 직종(46.7%)과 남녀 혼합 직종(47.2%)에 취업했다(그림 2).

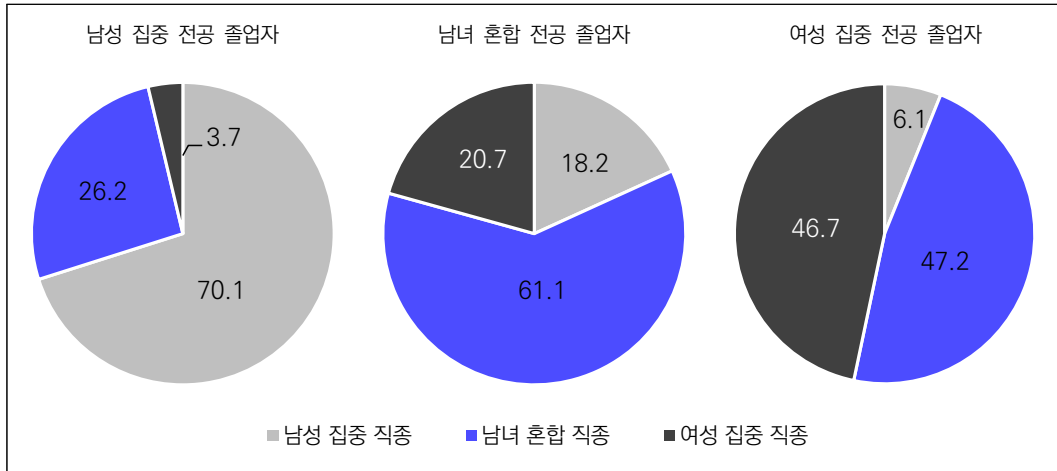
여성 졸업자로 한정하여 살펴보면, 여성 집중 전공자는 여성 집중 직종에 51.5%, 남녀 혼합 직종에 43.3%, 남성 집중 직종에 5.1%가 취업했으며, 남성 집중 전공자는 남성 집중 직종에 57.8%, 남녀 혼합 직종에 36.1%, 여성 집중 직종에 6.1%가 취업했다(표 7).

다음은 Couppié & Epiphane(2004: 165~166)의 연구가 사용한 방식을 활용하여 4년제 대졸자의 성별 직종분리의 요인을 전공 요인과 노동시장 요인으로 분해해 보았다. 이 방식은 성별 직종분리를 나타내는 Karmel & Maclachlan 지수¹⁾를 산출한 후 전공 요인과 노동시장 요인으로 분해하는 것이다. 분석 결과에 의하면 Karmel & Maclachlan 지수는 0.2075인데 노동시장 요인(0.0950)보다 전공 요인(0.1556)이 컸다. 두 요인의 합(0.2506)은 Karmel & Maclachlan 지수

1) Karmel & Maclachlan 지수는 직업구조와 전체 고용에서의 여성 비율을 유지하면서 성별에 의한 직종분리가 제로가 되기 위해 재조정되어야 하는 고용량의 전체 수준을 의미한다.

[그림 2] 4년제 대학 졸업자의 전공유형별 취업한 직종의 차이

(단위 : %)



자료 : 한국고용정보원, 「2018년 대졸자 직업이동경로조사(2017 GOMS)」.

<표 7> 4년제 대졸 취업자의 전공분리와 직종분리의 관계 교차분석

(단위 : %)

	남성 졸업자의 직업				여성 졸업자의 직업			
	여성 집중	남녀 혼합	남성 집중	전체	여성 집중	남녀 혼합	남성 집중	전체
여성 집중 전공	28.2	61.9	9.9	100.0	51.5	43.3	5.1	100.0
남녀 혼합 전공	15.0	57.6	27.4	100.0	26.3	64.6	9.2	100.0
남성 집중 전공	3.2	24.1	72.7	100.0	6.1	36.1	57.8	100.0
전 체	11.9	46.6	41.5	100.0	31.2	56.9	11.9	100.0

자료 : 한국고용정보원, 「2018년 대졸자 직업이동경로조사(2017 GOMS)」.

(0.2075)보다 큰데, 이것은 노동시장 요인과 전공 요인 간에 서로를 상쇄하는 효과가 있다는 것을 의미한다. 대학을 갓 졸업한 청년 취업자의 경우 다른 연령층에 비해 성별 전공분리가 직종분리와 밀접한 관련이 있는 것으로 볼 수 있다.

4. 성별 전공분리와 직종분리가 임금에 미치는 영향

임금근로자의 취업성과를 대표하는 변수는 임금이다. 임금은 다음과 같이 인구학적 특성과 전공, 전공분리의 함수라고 가정하였다. 종속변수인 임금은 월평균 임금의 로그값이다. 독립변수로는 성별, 연령, 연령제곱, 자격증 수, 졸업학점, 전공계열(예체능 계열이 기준), Hakim 방식으로 구분한 전공유형, 졸업한 대학의 소재지(서울 이외가 기준)가 독립변수로 투입되었다.

$$Outcome = f(major, major\ segregation, X)$$

‘2018년 대졸자 직업이동경로조사’에서 4년제 대졸자 중 임금근로자로 취업한 집단을 대상으로 분석하였으며, 활용한 변수의 기초통계는 <표 8>과 같다.

<표 9>의 결과를 보면 개인적 특성 중에서 성별, 연령, 졸업학점이 임금에 유의미한 영향을 미친다. 여성은 남성에 비해 임금이 14% 낮고, 연령과 졸업학점은 높을수록 임금이 높다. 개인적 특성만 회귀모델에 투입했을 때에는 자격증 수도 유의미한 영향을 미쳤으나, 전공 및 대학 특성에 관한 독립변수를 추가 투입한 후에는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 전공계열은 예체능계를 기준으로 나머지 6가지 계열이 모두 임금이 높는데 남성의 경우에는 교육계가 예외적으로 예체능계에 비해 유의미한 차이가 없다. 또한 남성의 경우 의약학계, 사회계, 공학계, 자연계 졸업자가 예체능계 졸업자 대비 임금이 각각 36%, 21%, 20%, 16% 높는데, 여성의 경우 의약학계 51%, 공학계 37%, 교육계 25%, 사회계 22%, 인문계가 16% 높아서 전공계열 간 임금 서열이 성별에 따라 다르다. 서울 소재 대학 졸업자들은 기타 대학 졸업자에 비해 11% 임금이 높으며 성별로 나누어 분석해도 마찬가지이다.

<표 8> 분석에 활용한 변수의 기초통계

설 명		평균	표준편차
독립변수			
성별	성별(1=남성, 2=여성)	1.450197	0.497531
연령	연령	26.75664	3.268987
연령_제곱	연령 제곱	726.6034	241.1217
전공유형	전공유형(1=여성 집중, 2=혼합, 3=남성 집중)	2.097285	0.581969
직업유형	직종유형(1=여성 집중, 2=혼합, 3=남성 집중)	2.109077	0.695305
전공_인문	인문계열 전공	0.142375	0.349446
전공_사회	사회계열 전공	0.212999	0.409442
전공_공학	공학계열 전공	0.281443	0.449719
전공_자연	자연계열 전공	0.160945	0.367494
전공_의약	의약학계열 전공	0.049592	0.217108
전공_교육	교육계열 전공	0.064434	0.245534
전공_예체능	예체능계열 전공	0.088211	0.283611
서울소재 대학졸업	학교소재지(1=서울, 0=그 외)	0.26836	0.443121
자격증 수	자격증 수	1.702355	1.198806
학점	학점	3.592067	0.40498
임금	로그(월평균 임금)	5.30183	0.554783

〈표 9〉 임금에 영향을 미치는 여성/남성 집중 전공의 효과

독립변수		전체 졸업자		남성 졸업자		여성 졸업자	
		Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z
개인적 특성	성별(남성 기준)	-0.1398 ***	-8.42	-	-	-	-
	연령	0.1239 ***	9.32	0.1278 ***	7.27	0.1251 ***	6.24
	연령 제곱	-0.0014 ***	-8.21	-0.0013 ***	-5.83	-0.0016 ***	-6.03
	자격증 수	-0.0048	-0.84	-0.0042	-0.6	-0.0042	-0.44
	졸업학점	0.0992 ***	5.9	0.1050 ***	5.04	0.0956 ***	3.49
전공계열 (예체능계 기준)	인문계	0.1037 ***	2.81	-0.0063	-0.11	0.1636 ***	3.26
	사회계	0.2318 ***	6.75	0.2083 ***	4.12	0.2185 ***	4.56
	공학계	0.2936 ***	7.17	0.1994 ***	3.6	0.3732 ***	5.62
	자연계	0.1988 ***	5.92	0.1582 ***	3.14	0.1994 ***	4.35
	의약학계	0.4635 ***	13.05	0.3575 ***	6.44	0.5112 ***	10.85
	교육계	0.1777 ***	4.98	0.0420	0.76	0.2487 ***	5.23
대학특성	서울소재	0.1151 ***	7.23	0.1386 ***	6.46	0.0942 ***	4.01
전공유형 (남녀 혼합 기준)	여성 집중 전공	0.0976 ***	4.03	-0.0073	-0.16	0.1242 ***	4.01
	남성 집중 전공	0.0241	0.81	0.0354	1.07	0.0275	0.45
기타	_cons	2.6723 ***	10.57	2.3970 ***	7.37	2.4603 ***	6.89

주: *, **, ***는 각각 90%, 95%, 99% 신뢰구간에서 유의.

자료: 한국고용정보원, 「2018년 대졸자 직업이동경로조사(2017 GOMS)」.

이상의 독립변수들과 동시에 Hakim 방식으로 구분한 전공유형을 투입했을 때 여성 집중 전공 졸업자가 남녀 혼합 전공 졸업자에 비해 임금이 유의미하게 높았고(약 10%), 남성 집중 전공 졸업자는 남녀 혼합 전공 졸업자와 유의미한 차이를 보이지 않았다. 성별로 나누어 분석한 결과를 보면 이러한 결과가 여성 졸업자 집단에서 발생하며, 남성 졸업자 집단에서는 Hakim 방식으로 구분한 전공유형 간에 유의미한 임금 차이가 발견되지 않았다. 여성이 여성 집중 전공을 선택할 경우 임금에 긍정적인 영향이 있으므로 여학생들이 여전히 전통적으로 여성 집중 전공에 편중되는 현상이 지속되고 있는 것으로 볼 수 있다. 분석에 포함된 집단은 노동시장 초기 진입자이므로 여성 집중 전공자들이 이후 노동시장에서 경험하는 잦은 이탈 등은 취업 시 고려하지 못했을 수 있다.

마지막으로 성별 전공분리와 직종분리, 임금의 관계를 동시에 분석하되 독립변수들 간의 내생성을 통제하기 위해 ELM(Extended regression model)을 사용하였다. 이 회귀모델에서 임금은 성별 직종분리의 함수로, 성별 직종분리는 전공분리의 함수로 보고 다음과 같은 식을 설정하였다. 종속변수는 월평균 임금 로그값이고 독립변수는 성별, 연령, 서울 시내 대학 졸업자 여부, 전공계열, Hakim 방식으로 구분한 전공유형 등을 포함하고 있다.

$$Occupation\ segregation = f(major\ segregation, X)$$

$$Wage = f(\widehat{Occupation\ segregation}, major, X)$$

〈표 10〉을 보면 남녀 혼합 직종과 남성 집중 직종 모두 여성 집중 직종에 비하여 임금이 유의하게 높다. 남녀 혼합 직종은 여성 집중 직종에 비하여 16.3%, 남성 집중 직종은 여성 집중 직종에 비하여 24.3%가 높게 나타났다. 직종분리에 미치는 전공 요인도 매우 뚜렷하다. 즉, 남성 집중 전공 졸업자가 남성 집중 직업으로 이행할 확률이 유의하게 높고, 여성 집중 전공 졸업자는 남성 집중 직업으로 이행할 확률이 유의하게 낮다.

〈표 10〉 임금에 미치는 직종분리와 전공분리의 영향

독립변수		Coef.	Std. Err.	z
개인적 특성	성별(남성 기준)	-.0651 ***	0.0162	-4.01
	연령	.1276 ***	0.0097	13.14
	연령 제곱	-.0014 ***	0.0001	-11.2
전공계열 (예체능계 기준)	전공_인문계	.0763 ***	0.0228	3.35
	전공_사회계	.2215 ***	0.0211	10.5
	전공_공학계	.2156 ***	0.0292	7.38
	전공_자연계	.1330 ***	0.0222	5.97
	전공_의약학계	.5782 ***	0.0293	19.68
	전공_교육계	.2696 ***	0.0286	9.4
대학특성	서울소재 대학	.0966 ***	0.0119	8.11
직업유형 (남녀 혼합 기준)	남녀 혼합 직종	.1634 ***	0.0335	4.87
	남성 집중 직종	.2429 ***	0.0639	3.8
기타	_cons	2.6541 ***	0.1837	14.44
직종구분(성별 직종분리)				
개인적 특성	성별	-.5029 ***	0.0282	-17.8
	연령	-.0160	0.0211	-0.76
	연령 제곱	.0001	0.0002	0.53
전공유형 (남녀 혼합 기준)	여성 집중 전공	-.4167 ***	0.0356	-11.69
	남성 집중 전공	1.1647 ***	0.0315	36.87

주: 1) 전공계열은 예체능계 기준, 직종은 여성 집중 직종이 기준임.

2) *, **, ***는 각각 90%, 95%, 99% 신뢰구간에서 유의.

자료: 한국고용정보원, 「2018년 대졸자 직업이동경로조사(2017 GOMS)」.

V. 요약 및 결론

이 논문에서 다룬 연구문제를 중심으로 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 지난 20년간 4년제 대졸자를 중심으로 성별 전공분리가 완화되어 왔지만, 남성 중심 전공인 공학계 소계열 11가지 중에서 건축과 화공을 제외한 나머지 9가지 소계열이 아직도 남성 집중 전공으로 남아 있다. 성별 직종분리 지수인 Duncan 지수를 전공분리에 적용하여 지난 20년간의 지수 변화를 분석한 결과, 1999년 40.2에서 2019년에 30.7로 감소했다. 2019년 기준으로 남녀 모두 남녀 혼합 전공 졸업자 비중이 가장 큰데, 남성은 59.3%, 여성은 65.5%이다. 이어서 남성은 남성 집중 전공 졸업자가 33.2%를 차지하고, 여성은 여성 집중 전공 졸업자가 25.7%를 차지한다.

둘째, 지난 10년간(2008~2018) 4년제 대졸 이상 취업자의 성별 직종분리를 나타내는 Duncan 지수의 값이 50.7에서 45.8로 감소했다. 그러나 전문대졸 취업자의 Duncan 지수값에는 변화가 없었다. 4년제 대졸 이상 취업자의 성별 직종분리 완화는 20~30대와 50대 후반에서 상대적으로 더 크며 45~54세 연령구간에서 완화 속도가 가장 느리다. 2018년 기준으로 남녀 모두 남녀 혼합 직종 취업자 비중이 가장 큰데 남성은 48.7%, 여성은 52.2%이다. 그다음으로 남성은 남성 집중 직종 취업자가 44.7%를 차지하고, 여성은 여성 집중 직종 취업자가 38.9%를 차지한다. 10년 전인 2008년에 비하면 남녀 모두 남녀 혼합 직종 취업자가 크게 증가하고 남성 집중 혹은 여성 집중 직종 취업자는 감소했다.

셋째, 4년제 신규 대졸자의 노동시장 이행에서 남성 집중 전공 졸업자는 남성 집중 직종에, 여성 집중 전공 졸업자는 여성 집중 직종 혹은 남녀 혼합 직종에 취업한다. 여성으로 한정해 보아도 남성 집중 전공 졸업자는 남성 집중 직종에 가장 많이 취업하고 있다. 성별 직종분리를 나타내는 Karmel & Maclachlan 지수를 산출한 후 전공 요인과 노동시장 요인으로 분해한 결과, 노동시장 요인보다 전공 요인이 더 크게 작용했다. 적어도 대학을 갓 졸업한 청년 취업자의 경우에 성별 전공분리가 직종분리와 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다.

마지막으로, 4년제 신규 대졸자를 중심으로 성별 전공분리와 직종분리가 임금에 미치는 영향을 살펴보니 여성 집중 직종 취업자에 비해 남성 집중 직종 혹은 남녀 혼합 직종 취업자의 임금이 유의미하게 높다. 또한 남성 집중 전공 졸업자가 남성 집중 직종으로 이행할 확률이 유의하게 높고, 여성 집중 전공 졸업자는 남성 집중 직종으로 이행할 확률이 유의하게 낮다. 이러한 분석 결과를 볼 때, 대졸 여성들이 공학과 같은 남성 집중 전공의 대학교육을 통해 임금이 상대적으로 높은 남성 집중 직종으로 취업 직종을 다양화하는 것이 성별 임금격차를 해소하는 데

기여할 수 있을 것으로 보인다. 그런데 최세림·정세은(2019)에 의하면 직종 내 성별 임금격차가 직종 간 성별 임금격차에 비해 압도적으로 크기 때문에 여성 대졸자들이 남성 집중 직종으로 취업분야를 넓혀가더라도 성별 임금격차를 해소하는 데 한계가 있을 것이다. 이 연구에서 사용한 '2018년 대졸자 직업이동경로조사' 자료로 4년제 대졸자(전문대학, 교육대학 졸업자 제외)의 월평균 근로소득을 산출한 결과, 남성이 227.6만 원, 여성이 186.3만 원으로 양자 간에 41.3만 원의 차이가 있다. 그리고 Hakim 방식에 따른 직종유형별로 여성 대졸자의 월평균 근로소득을 살펴보면 남성 집중 직종 취업자가 223만 원, 남녀 혼합 직종 취업자는 201만 원, 여성 집중 직종 취업자는 200만 원이다. 전문직 비중이 높은 남성 집중 직종 내에서 성별 임금격차(월 36.5만 원)는 남녀 경합 직종 내에서 성별 임금격차(52.4만 원)에 비해 적다.

이상의 연구결과를 토대로 대학에서 성별 전공분리 현상에 대응하기 위한 정책방향을 다음과 같이 생각해 보았다. 첫째, 공학계에 여학생 비율을 높이는 것이 청년 노동시장에서 성 격차를 줄이는 효과가 있을 것으로 보인다. 공학계 여성 졸업자는 예체능계, 인문계, 자연계, 교육계(교육대 제외) 여성 졸업자에 비해 취업 후 임금이 높다. 둘째, 여성 집중 전공(예체능계, 자연계, 교육계, 의약학계에 분포되어 있음)은 다른 전공에 비해 여성들이 그 전공에 진입하는 데 어려움이 없고, 남녀 혼합 전공에 비해 졸업 후 임금이 높다는 점에서, 해당 전공의 여학생 비율을 높이기 위한 정책적 개입의 필요성이 적다. 이 연구는 성별 전공분리와 직종분리가 임금에 미치는 영향에만 주목하였는데, 정책방향을 올바르게 설정하기 위해서는 그 밖에도 고용기회, 고용안정성, 직업만족도 등과 같은 다양한 측면에서 성별 전공분리의 효과를 점검할 필요가 있다. **KL**

[참고문헌]

- 금재호(2011), 「성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구」, 『국제경제연구』, 17(3), pp.161~184.
- 김난주·이승현·황성수·박미연(2017), 『남녀 임금격차 실태조사』, 국가인권위원회.
- 김용성(2007), 『성별 임금격차에 관한 연구』, 한국개발연구원.
- 김주영·조동훈·이변송·조준모·이인재(2009), 『한국의 임금격차』, 한국노동연구원.
- 류재우(2011), 「이공계 인력의 질과 노동시장 성과: 한국과 미국의 비교」, 『응용경제』, 13(1), pp.27~53.
- 신선미·민무숙·권소영·고혜원(2013), 『미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원 방안』, 한국여성정책연구원.

- 심정민 · 박진우 · 조근태(2014), 「과학기술인력의 성별 임금격차에 관한 연구」, 『기술혁신연구』, 22(1), pp.89~117.
- 안영은 · 민윤경 · 문인영(2017), 「대졸자의 전공계열에 따른 중장기적 고용안정성 연구」, 『직업교육연구』, 36(5), pp.73~94.
- 오호영(2015), 「인문계 대졸 청년층 취업 이슈」, 『The HRD review』, 2015년 11월, 한국직업능력개발원.
- 윤수경 · 한유경(2014), 「대학생의 취업성과 영향 요인 분석」, 『교육재정경제연구』, 23(4), 한국교육재정경제학회, pp.131~160.
- 이병희(2004), 「대학 전공의 노동시장 성과」, 『노동정책연구』, 4(4), pp.1~20.
- 이재성(2016), 「인문계열 전공의 페널티?: 타 전공과의 노동시장 성과 격차 비교분석」, 『2016 고용패널 학술대회 발표자료』, pp.532~551.
- 정진화(2007), 「한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화: 혼인상태 및 직종특성별 비교」, 『노동경제논집』, 30(2), pp.33~60.
- 최세림 · 정세은(2019), 『성별 직종분리와 임금격차: 현황 및 임금공개와 기대효과』, 한국노동연구원.
- 허식 · 임진우(2003), 「전공계열간 임금격차에 관한 연구: 인문사회계열과 자연공학계열 중심으로」, 『응용경제』, 7(1), pp.21~36.
- Argouarc'h, J. and O. Calavrezo(2013), "La répartition des hommes et des femmes par métiers," *DARES Analyses*, décembre 2013, n°079.
- Barone, C. and A. Giulia(2020), "Gender Segregation in Higher Education: An empirical test of seven explanations," *Higher Education*, 79(1), pp.55~78.
- Couppié T. and D. Epiphane(2004), "Mesurer et décomposer la ségrégation professionnelle: un travail de composition démesuré?," in Degenne, Giret, Guegnard, Paul et Werquin (dir.), *Genre et données longitudinales*, Céreq, Relief n° 4, pp.163~177.
- Hakim, C.(1993), "Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change," *European Sociological Review*, 9(3), pp.289~314.
- OECD(2017), *Education at a Glance 2017*.
- OECD · ILO(2015), "Monitoring Progress in Reducing the Gender Gap in Labour Force Participation," Report Prepared for the Meeting of the G20 Employment Working Group, Istanbul, Turkey, 7-8 May 2015 (<https://www.oecd.org/g20/topics/employment-education-and-social-policies/Monitoring-progress-in-reducing-the-gender-gap-in-labour-force-participation.pdf>).

- Sikora, J.(2015), "Gender Segregation in Australian Science Education: Contrasting Post-secondary VET with University," *Comparative Social Research*, 31, pp.263~289.
- Sinclair, S., R. Carlsson, F. Björklund(2014), "The Role of Friends in Career Compromise: Same-gender Friendship Intensifies Gender Differences in Educational Choice," *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), pp.109~118.
- Van de Werfhorst, H. G.(2017), "Gender Segregation across Fields of Study in Post-Secondary Education: Trends and Social Differentials," *European Sociological Review*, 33(3), pp.449~464.
- Van Puyenbroeck, T., K. De Bruyne, and L. Sels(2012), "More than 'Mutual Information': Educational and Sectoral Gender Segregation and Their Interaction on the Flemish Labor Market," *Labour Economics*, 19(1), pp.1~8.
- WEF(2019), *Global Gender Gap Report 2020*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

이슈분석

■ 해외시장 매출 비중 변화가 제조 사업체 고용에 미치는 영향

(김종욱)

■ 고용 위기에 대응하는 주요국 실업보험 재정운영 전략 (박혁)

월간 노동리뷰

2021년 9월호

해외시장 매출 비중 변화가 제조 사업체 고용에 미치는 영향

김 종 욱*

본 연구는 제조 사업체 해외 매출 비중 변화가 고용량에 어떠한 영향을 미치는지 알아본다. 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용하여 해외 매출 비중 변화가 제조 사업체의 전체 근로자 수, 생산직 근로자 수, 비생산직 근로자 수에 각각 유의미한 영향이 있는지 살펴보았다. 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 해외 매출 비중의 증가는 제조 사업체의 전체 근로자 수 증가에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다. 둘째, 생산직 근로자 수에 대한 분석에서는 해외 매출 비중의 영향이 없거나 음의 영향이 추정되었다. 셋째, 해외 매출 비중 증가는 사업체 내 비생산직을 늘리는 것으로 나타났다. 즉, 해외 매출 비중 증가는 제조 사업체의 고용의 총량에는 큰 영향이 없으나 고용구조의 재편에는 어느 정도 영향이 있을 수 있다.

1. 서론

세계 경제가 코로나19 감염증 영향에서 서서히 회복되면서 2021년 7월 수출액은 554억 달러를 기록해 월 수출액 사상 최고치를 경신했다. 제조업 수출 역시 2021년 2분기 수출 출하지수 속보치 기준으로 전년동분기대비 18.2% 증가했다. 자동차, 기계, 전자통신, 석유화학 등 주요 산업 전반에 걸친 수출 증가는 생산 증가로도 이어졌다. 제조업 생산이 전년동분기대비 13.5% 증가하면서 제조업 업황 개선이 2021년 상반기 경제 성장에 큰 기여를 했다는 평가가 지배적이다.

한편 중장기적으로 침체 국면에 접어든 제조업 고용은 수출에 비해 회복세가 더디다. 제조업 취업자는 최근까지 유의미한 증가폭을 보이지 못했다. 전통적인 관점에서는 수출의 긍정적인 효과가 고용창출로 이어지기를 기대할 수 있었다. 그러나 최근에는 이러한 양상이 좀처럼 나타

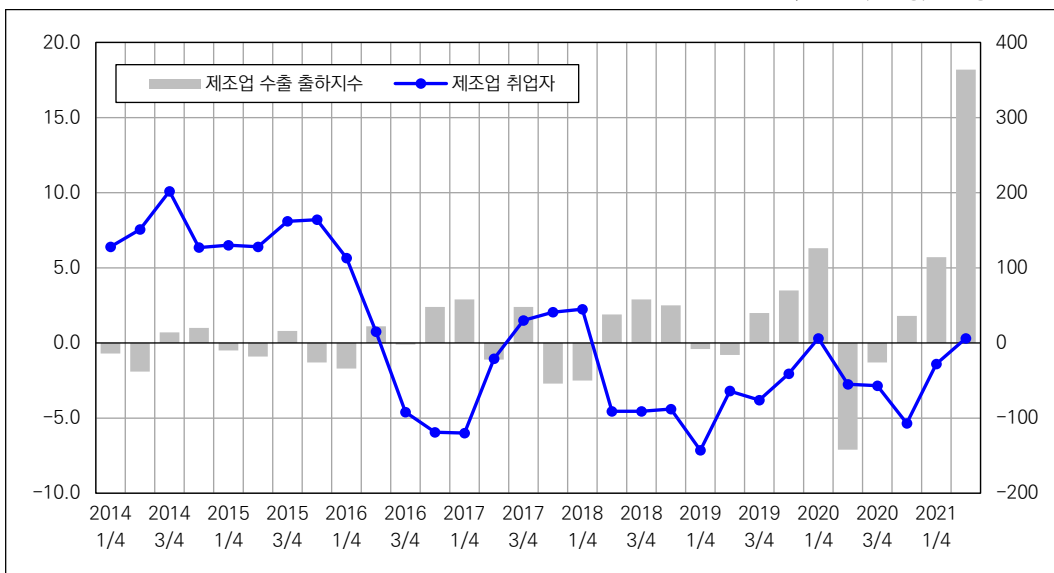
* 한국노동연구원 책임연구원(jwkim@kli.re.kr).

나고 있지 않은 것이다.

제조업 수출과 고용의 상반된 모습은 수출의 고용에 대한 미시적 단위 분석의 필요성을 잘 보여준다. 특히 국내 제조업 고용구조는 기타기계, 반도체를 포함한 전자통신, 자동차 및 트레일러 제조업 등의 수출과 밀접한 관련이 있는 산업들이 고용량의 상당 부분을 차지하고 있다. 이에 제조업 고용의 향방을 예측하기 위해서는 수출과 고용의 연관성에 대한 이해가 필요하다. 수출이 더 이상 고용에 대해 긍정적인 영향을 미치지 못한다면, 수출이 주도하는 제조업 업황 회복이 국내 제조업 고용에 유의미한 증가로 이어지지 않을 수 있기 때문이다.

[그림 1] 분기별 제조업 수출 출하지수(2015=100) 증감률(좌축)과 제조업 취업자 증감(우축)

(단위 : %, 천 명, 전년동분기대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.
 —, 「광업제조업동향조사」 원자료, 각 연도.

본 연구에서는 기존 연구들과는 다르게 사업체 단위 분석에서도 수출의 국내 고용에 대한 영향이 통계적으로 유의미하게 관찰되는지 살펴본다. 기존 문헌에서는 주로 기업 단위 의사결정에 따른 기업 내부 고용구조의 재편 혹은 해외시장 진출로 인한 고부가가치 고용의 증대가 수출의 고용에 대한 영향이라고 분석하였다. 본 연구는 이러한 현상이 더 작은 분석 단위인 사업체에서도 관찰되는지 확인해 본다. 수출로 인해 전체 고용이 늘어나는지 혹은 줄어드는지, 아니면 변화가 없는지 알아보고, 특히 해외 매출 비중이 증가함에 따라 비생산직 종사자가 증가하는지 알아본다. 이어지는 제II장에서는 기존 문헌을 요약하고 분석 모형 및 활용 자료에 대해 설명한다. 제III장에서는 분석에 사용한 변수에 대해 설명하고, 제IV장에서는 분석 결과에 대해 논의한다.

II. 기존 문헌 및 분석 모형

수출의 고용영향에 관한 연구는 주로 산업 단위나 기업 단위로 이루어지고 있다. 신범철(2009)은 기업의 수출시장 진출 및 고용이 동시 선택의 문제임에 착안하여 Tobit 모형과 동적패널모형(Dynamic Panel Model)을 활용하였다. 수출 증가가 고용의 확대를 유발하지 않음을 보였으며, '고용 없는 수출 증가'의 가능성을 제기했다.

황운중 외(2017)는 수출이 국내 고용에 미치는 영향을 산업 단위와 기업 단위로 구분하여 살펴해보았다. 산업 단위 분석에서는 차분 GMM 모형(Generalized Method of Moments Model)을 활용하여 고용의 수출탄력성이 자본집약도가 높을수록 작아짐을 확인하였다. 즉, 산업구조가 고도화되면서 자본집약도가 높아질수록 수출은 고용을 크게 유발하지 못했다. 또한 기업 단위 분석에서는 수출기업의 수출액 증가가 상용근로자 고용을 증가시킴을 보였다. 산업 내 상용근로자들이 수출기업 중 자본집약적이고 R&D 집약적인 기업들에 재분배됨을 확인했다.

Chun, et al.(2021)은 제조 기업이 외국 공장을 설립하고 투입물을 조달 후 산출물을 수출하는 경우, 국내 고용구성을 서비스 고용으로 재구성하는 것을 확인했다. 이를 위해 수출입 및 해외직접투자에 참여하는 제조 기업의 서비스 고용비중 변화에 대해 분석하였으며, 특히 인근 해외에 제조 공장을 보유한 기업의 경우, 양방향 무역을 통해 국내 고용구조를 서비스 고용 위주로 변경함을 확인했다.

이러한 기존 연구의 결과를 참고하여 본 연구의 분석 모형을 설정하였다. 매출액 중 수출 비중 변화의 고용에 대한 영향을 살펴보려 할 때 가장 큰 주안점은 각 사업체의 미관측 이질성(Unobserved heterogeneity)을 어떻게 통제할 것인가 하는 문제이다. 각 사업체별로 존재하는 미관측 이질성이 종속변수인 고용량에 영향을 미치는 경우, 생략된 변수에 의한 편의(omitted variables bias)가 발생하여 제대로 된 효과 추정이 불가할 수 있기 때문이다. 이러한 문제를 적절히 처리하기 위해 패널자료를 활용하여 각 사업체의 시간불변의 미관측 이질성(time-invariant unobserved heterogeneity)을 통제하고자 한다.

분석에 활용한 자료는 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey, 이하 사업체패널)이다. 사업체패널은 2005년부터 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국 1,700여 개 사업체를 2년 단위로 조사하는 표본조사(2017년 최신)이다. 해당 자료에는 사업체 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악할 수 있도록 다양한 고용 관련 변수들이 제공되어 있으며, 재무 정보 역시 확인할 수 있다. 더불어 해외시장 매출 비중을 관찰할 수 있기 때문에 수출 비중 변화의 고용에 대한 영향을 살펴보는 것이 가능하다.

분석 모형을 간단한 수식으로 표현하면 아래와 같다. 먼저 각 고용량(Y_{it})에 대한 회귀모형을 식 (1)처럼 단순한 선형관계로 가정할 수 있다. 이때 설명변수 벡터(X'_{it})와 오차항(ϵ_{it}) 간의 독립 가정(Orthogonality)이 만족되고 설명변수 벡터의 rank 조건이 충족되면 OLS(Ordinary least squares)를 활용한 분석은 일치추정량을 제공한다. 후에 회귀분석 결과표에서 모형 1은 식 (1)에 해당하는 것으로, 통제변수 없이 주요 관심변수인 매출액의 해외 비중만을 독립변수, 고용량을 종속변수로 한 OLS 분석에 해당한다. 모형 2는 모형 1과 다르게 고용량에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다양한 변수들을 독립변수로 추가한 Pooled OLS 모형이다.

모형 1, 모형 2와 같이 단순한 선형 모형을 가정할 경우, 고용량에 영향을 미치는 모든 변수들을 통제하는 것이 사실상 불가능하기 때문에 추정치에는 편의가 발생하게 된다. 이러한 편의를 유발하는 미관측 이질성 중 시간 불변의 것들이 있다고 가정하고 이를 식 (2)와 같은 형태로 표현할 수 있다. 이때 미관측 이질성은 c_i 로 표시된다. 식 (2)의 c_i 와 오차항(U_{it})이 서로 독립이면, 즉 식 (2-1)이 만족하면, c_i 와 U_{it} 를 더해서 새로운 형태의 오차항(v_{it})을 정의할 수 있다. 모형 3은 이러한 가정을 바탕으로 한 임의효과모형(Random-effect Model)이고 이는 식 (2-3)처럼 간단히 표현할 수 있다.

모형 4는 미관측 이질성에서부터 기인한 편의의 문제를 차분의 형식으로 통제하는 고정효과 모형(Fixed-effect Model)이며 식 (2-4)로 나타낼 수 있다. 이때 임의효과모형에서 필요했던 미관측 이질성과 오차항의 독립가정은 완화된다. 시간 불변의 미관측 이질성이 차분의 형태로 제거되기 때문이다. 따라서 고정효과모형을 활용했을 때, 적어도 시간 불변의 미관측 이질성에서부터 기인한 추정치의 편의는 어느 정도 통제가 가능하다. 후에 이어지는 분석에서는 단순 OLS, Pooled OLS, 임의효과모형, 고정효과모형에 의한 추정치 모두를 제시하고 그 값을 비교해 본다.

$$Y_{it} = X'_{it}\beta + \epsilon_{it} \quad (1)$$

$$Y_{it} = X'_{it}\beta + c_i + U_{it} \quad (2)$$

$$\text{cov}(U_{it}, c_i) = 0 \quad (2-1)$$

$$\text{cov}(U_{it}, c_i) \neq 0 \quad (2-2)$$

$$Y_{it} = X'_{it}\beta + v_{it} \quad (2-3)$$

$$(Y_{it} - \bar{Y}_i) = (X_{it} - \bar{X}_i)' \beta + (U_{it} - \bar{U}_i) \quad (2-4)$$

III. 분석 변수

분석 모형에 활용된 변수를 정리하면 <표 1>과 같다. 해당 변수들의 기초통계량은 <표 2>에 정리되어 있다. OLS 모형 1에 비해 모형 2에는 매출액 해외 비중 이외에 고용에 영향을 미칠 것으로 예상되는 여러 가지 변수들이 통제변수로서 추가되었다. 시간 불변인 지역변수 이외의 통제변수들은 패널분석에 해당하는 모형 3, 모형 4에도 포함되었다.

종속변수는 총 세 가지로 전체 근로자 수, 생산직 근로자 수, 비생산직 근로자 수의 로그 변환 값을 나타낸다. 사업체패널에서 근로자란 사업체와 고용계약을 맺고 임금을 받으면서 일하는 근로자 모두를 뜻한다. 이는 비정규직 일부를 포함하는 개념으로 정규직·비정규직 여부를 적절히 구분하여 분석하면 좋겠지만, 해당 분류를 통제할 수 있는 기간이 2015년, 2017년 2개년 자료뿐이기 때문에 이를 구분하지 않고 활용했다. 생산직 근로자는 전체 근로자 중 표준직업분류상의 기능원(7), 장치기계조작(8)에 해당하는 근로자 수를 의미한다. 비생산직 근로자는 전체 근로자 중 생산직 근로자 수를 뺀 값을 의미한다. 근로자 수에 관한 종속변수는 결과해석의 용이함을 확보하고 특이치(outlier)의 영향을 어느 정도 통제하기 위해 로그 변환하여 분석에 활용하였다.

<표 1> 분석에 사용된 변수 설명

		변수 설명
종속 변수	전체 근로자 수	사업체와 고용계약을 맺고 임금을 받으면서 일하는 전체 근로자 수의 자연로그 값
	생산직 근로자 수	직업분류 7(기능원), 8(장치기계조작)에 해당하는 생산직 근로자 수의 자연로그 값
	비생산직 근로자 수	전체 근로자 수에서 생산직을 제외한 근로자 수의 자연로그 값
해외시장 비중		사업체 매출액의 해외 비중 (국내+해외=100)
당기 매출액		직접 사업활동(상품 및 서비스 제공 등)으로 벌어들인 매출 총액의 자연로그 값
유형자산 총액		토지, 건물, 기계, 장비 등을 포함한 유형자산 총액의 자연로그 값
1인당 부가가치		[(경상이익+인건비+순금융비용+임차료+세금공과금+감가상각비)/평균 근로자 수]의 자연로그 값
다수사업장 여부		다수사업장 여부를 구분한 더미변수
업력		조사 시점을 기준으로 계산한 사업체의 업력
지역		광역시, 도단위 17개 시도 구분한 더미변수
연도		각 조사 연도를 구분한 더미변수

종속변수를 위와 같이 세 가지로 분류한 이유는 해외 매출 비중의 고용에 대한 효과가 비생산직 부분에서 더욱 확연히 나타날 가능성이 크기 때문이다. Chun, et al.(2021)에서는 GVC(Global Value Chain)하에서 수출기업의 서비스직 고용증가에 대해 확인한 바 있다. 이러한 현상이 사업체 단위 분석에서도 확인되는지 알아보기 위해 종속변수를 직종별로 구분하였다.

주요 관심변수인 해외시장 비중은 사업체 매출액의 해외 비중을 0과 100 사이의 수로 나타낸다. 이 변수는 사업체 매출의 국내 비중과 해외 비중을 합하여 100이 되도록 설문한 결과로, 그중 해외 매출 비중을 변수로 활용하였다.

당기 매출액은 직접 사업 활동으로 벌어들인 매출 총액을 의미하고, 유형자산 총액은 토지 및 건물, 기계장비 등을 포함한 유형자산액을 나타낸다. 두 변수 모두 당해년도 소비자물가지수(CPI, 2015=100)로 나누어 실질화한 후 로그 변환하였다. 기업의 규모적 측면, 재무상태적 측면에서 기인한 차이를 통제하기 위해 모형에 추가된 변수들이다.

1인당 부가가치는 각 사업체의 생산성에 관한 이질성을 통제하기 위해 모형에 포함되었다. 경상이익, 인건비, 순금융비용, 임차료, 세금, 감가상각비를 더한 후 실질화하여 조사년의 평균 근로자 수로 나눈 후 로그 변환한 값을 의미한다.

〈표 2〉 분석에 활용한 변수들의 기초통계량(N=1,782)

		Mean	S.D.	Min	Max
종속변수	전체 근로자 수	4.56	0.96	1.61	9.40
	생산직 근로자 수	3.81	1.18	0.00	8.55
	비생산직 근로자 수	3.73	1.08	0.00	8.84
해외시장 비중		17.86	26.4	0.00	100
당기 매출액		10.2	1.39	6.43	18.7
유형자산 총액		8.91	1.66	2.40	17.5
1인당 부가가치		0.12	0.11	0.00	1.99
다수사업장 여부		0.29	0.48	0	1
업력		22.4	12.7	2	98

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사(WPS)」 원자료, 각 연도.

업력은 사업체 설립연도 기준으로 산정했고, 지역변수는 17개 시도로 구분된 더미변수, 연도는 조사년을 구분하는 더미변수이다. 업종, 연도는 각 변인의 영향을 어느 정도 통제해 보고자 활용하였다. 시간 불변인 지역변수는 고정효과모형에는 포함되지 않았으며 그 밖의 변수들은 모형 2, 모형 3, 모형 4에 추가되었다.

이후 분석에서는 사업체 단위 재무 정보가 확인 가능한 일반사업장 중 표준산업분류상 제조

업에 해당하는 사업체만을 활용하였다. Pooled OLS 분석에서는 2007년부터 2개년 단위로 2017년($t=6$)까지의 2,356개의 관측치를 활용하였으며, 패널분석에서는 1,782개의 사업체를 분석에 활용하였다.

IV. 분석 결과 및 해석

이하 분석 결과에서는 고정효과모형에 비해 임의효과모형의 계수 추정치가 통계적으로 더 유의하게 추정된 경우가 있었다. 그러나 각 분석에서의 하우스만 검정(Hausman-test) 결과, 임의효과모형이 더 효율적 추정치를 도출한다는 귀무가설이 통계적으로 유의한 수준에서 기각되었다. 이에 고정효과모형의 계수 추정치를 주로 해석하고 선형회귀모형의 추정 결과와 비교하는 방식으로 서술하고자 한다.

전체 근로자 수에 관한 분석 결과 Pooled OLS 모형과 임의효과모형에서는 통계적으로 유의미한 양의 효과가 측정되었지만, 고정효과모형에서는 해외 매출 비중의 고용에 대한 효과가 측정되지 않았다. 모형 2, 모형 3에서는 해외시장 매출 비중이 1% 늘어날 때 사업체의 전체 근로자 수가 각각 1.4%, 0.9% 증가하는 것으로 나타났으며, 이는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미했다. 다만, 사업체의 고용이 사업체의 전반적인 상황을 고려한 선택임을 고려할 때, 모형에 포함된 재무적인 변수나 사업체의 특정 변수를 제외한 미관측 이질성의 영향에서 완전히 자유롭다고 보기 힘들다. 그러므로 고정효과모형에서 나타난 것처럼 해외 매출 비중의 증가가 사업체의 총 근로자 수에 큰 영향을 주지 않는다고 보는 것이 합리적이다.

다른 모형의 결과와 같이 고정효과모형을 활용한 분석에서도 당기 매출액과 유형자산 총액의 고용에 대한 영향은 양으로 추정되었다. 다른 모든 조건이 동일할 때, 매출액이 1% 증가하면 전체 근로자 수가 평균적으로 0.23% 증가하는 것으로 추정되었다. 유형자산 총액에 관한 계수 추정치는 약 0.06으로 매출의 고용에 대한 영향보다는 작게 추정되었다. 두 추정치 모두 1% 유의수준에서도 통계적으로 유의미했다.

이와 같은 결과는 적어도 전체 근로자 수에 관해 전통적인 수출의 고용에 대한 영향이 성립하지 않을 수 있음을 뜻한다. 다시 말해 수출이 더 이상 제조 사업체의 전체 고용을 늘리는 방향으로 작동하지 않을 수 있음을 보여준다. 재무 상태가 건전한 사업체일수록 전체 근로자 수는 늘어났지만 해외시장 매출 비중이 늘어난다고 해서 특별히 사업체 내 종사자 수가 느는 것은 아니었다.

〈표 3〉 해외시장 비중 변화가 전체 근로자 수에 미치는 영향(제조업 사업체)

	종속변수 : ln(전체 근로자 수)			
	(1) OLS	(2) OLS with control	(3) Random-effect	(4) Fixed-effect
해외시장 비중	0.083 *** (0.008)	0.014 ** (0.006)	0.009 ** (0.004)	0.002 (0.005)
ln(당기 매출액)		0.494 *** (0.018)	0.401 *** (0.024)	0.237 *** (0.022)
ln(유형자산 총액)		0.061 *** (0.015)	0.069 *** (0.016)	0.061 *** (0.015)
ln(1인당 부가가치)		0.174 *** (0.030)	0.059 *** (0.017)	0.035 (0.034)
다수사업장 여부 (다수사업장 = 1)		0.005 *** (0.001)	0.007 *** (0.002)	0.009 (0.003)
업력		0.148 ** (0.073)	0.094 (0.063)	-0.024 (0.060)
지역 더미	×	○	○	×
연도 더미	×	○	○	○
관측치 수	2,356	1,782	1,782	1,782

주: 괄호 안은 Robust Standard Error.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사(WPS)」 원자료, 각 연도.

다음은 직종별로 고용을 구분하여 해외시장 매출 비중의 증가영향을 앞서 분석과 같은 모형들을 통해 살펴본다. 생산직 근로자에 관한 분석의 경우, Pooled OLS 모형을 제외하면 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 해외시장 비중 변화의 고용에 대한 영향이 추정되지 않았다. 다만, 고정효과모형에서 약하긴 하지만 음의 효과가 추정되었는데, 해외시장 매출 비중이 1%p 늘어날 때 생산직 근로자 수가 오히려 2.1% 감소했다. 계수 추정치가 0이라는 귀무가설을 10% 유의수준에서만 기각할 수 있어 분명한 효과라고 보기는 힘들다. 다만, 생산직 근로자로 범위를 한정하더라도 수출이 고용을 늘리는 모습이 분명하게 나타나지는 않았다고 볼 수 있다. 매출액에 관해서는 여전히 양의 효과들이 측정되어 앞의 결과와 연속성을 보였다.

비생산직 근로자 비중에 관한 분석 결과는 〈표 5〉에 정리되어 있다. 고정효과모형을 기준으로 해외시장 매출 비중 1% 증가는 다른 모든 조건이 동일할 때 평균적으로 비생산직 근로자 수를 1.6%가량 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 5% 유의수준하에서 통계적으로 유의미하다. 분석에 사용된 사업체의 평균 비생산직 근로자 수가 약 86명에 해당하므로 해외시장 매출 비중 1% 증가는 비생산직 근로자 수를 약 1.4명 정도 증가시켰다. 이는 기업 단위 선행연구에서 제조

〈표 4〉 해외시장 비중 변화가 생산직 근로자 수에 미치는 영향(제조업 사업체)

	종속변수 : ln(생산직 근로자 수)			
	(1) OLS	(2) OLS with control	(3) Random-effect	(4) Fixed-effect
해외시장 비중	0.067 *** (0.011)	0.003 *** (0.009)	-0.007 (0.009)	-0.021 * (0.012)
ln(당기 매출액)		0.467 *** (0.028)	0.422 *** (0.032)	0.146 *** (0.059)
ln(유형자산 총액)		0.094 *** (0.025)	0.091 *** (0.029)	0.055 (0.039)
ln(1인당 부가가치)		0.169 *** (0.046)	0.099 *** (0.035)	0.045 (0.036)
다수사업장 여부 (다수사업장 = 1)		0.007 *** (0.002)	0.006 *** (0.002)	-0.004 (0.008)
업력		-0.039 (0.113)	-0.029 (0.117)	-0.188 (0.156)
지역 더미	×	○	○	×
연도 더미	×	○	○	○
관측치 수	2,356	1,782	1,782	1,782

주: 괄호 안은 Robust Standard Error.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사(WPS)」 원자료, 각 연도.

기업이 해외시장에 진출했을 때 고용구조를 서비스직으로 재편하는 모습을 보인 것과 방향성 측면에서 유사한 결과라 할 수 있다. 매출의 해외시장 비중을 늘린 제조업체의 비생산직 증가 양상이 사업체 단위에서도 관찰된 것이다. 앞의 결과와 이어서 생각해 볼 때, 해외 매출 비중 증가는 제조 사업체의 고용의 총량에는 큰 영향이 없으나 고용구조의 재편에는 어느 정도 영향이 있을 수 있다.

여러 통제변수들이 포함된 선형회귀모형에서는 해외시장 매출 비중이 1% 증가할 때, 비생산직 근로자 수가 2.7% 증가하는 것으로 추정되었다. 즉, 선형회귀모형의 추정 결과는 고정효과 모형과 비교했을 때, 시간 불변의 미관측 이질성에 의해 과대 추정되었음을 알 수 있다. 또한 재무 상태의 비생산직 근로자 수에 대한 한계효과는 매출액, 유동자산 총액이 1%가량 증가함에 따라 비생산직 근로자 수가 각각 0.23%, 0.09% 증가했으며, 이는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미했다. 매출액에 관한 추정치 역시 선형회귀모형에서 더욱 크게 추정되었음을 알 수 있다.

〈표 5〉 해외시장 비중 변화가 비생산직 근로자 수에 미치는 영향(제조업 사업체)

	종속변수 : ln(비생산직 근로자 수)			
	(1) OLS	(2) OLS with control	(3) Random-effect	(4) Fixed-effect
해외시장 비중	0.109 *** (0.009)	0.027 *** (0.007)	0.029 *** (0.007)	0.016 ** (0.008)
ln(당기 매출액)		0.488 *** (0.023)	0.417 *** (0.030)	0.234 *** (0.042)
ln(유형자산 총액)		0.052 *** (0.016)	0.062 *** (0.020)	0.091 *** (0.028)
ln(1인당 부가가치)		0.014 (0.029)	0.035 (0.025)	0.011 (0.026)
다수사업장 여부 (다수사업장 = 1)		0.006 *** (0.002)	0.009 *** (0.002)	0.008 (0.006)
업력		0.184 (0.140)	0.237 * (0.136)	0.192 (0.135)
지역 더미	×	○	○	×
연도 더미	×	○	○	○
관측치 수	2,356	1,782	1,782	1,782

주: 괄호 안은 Robust Standard Error.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사(WPS)」 원자료, 각 연도.

V. 결 론

본 연구는 제조업 사업체에 국한하여 해외 매출 비중의 고용량에 대한 효과를 측정했다. 최근 나타나는 제조업 수출과 고용의 상반된 회복세는 전통적인 관점에서의 수출의 고용에 대한 효과가 여전히 유지되고 있는지에 대한 의문을 불러일으킨다. 이에 한국노동연구원의 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용하여 해외 매출 비중 변화가 제조 사업체의 전체 근로자 수, 생산직 근로자 수, 비생산직 근로자 수에 각각 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 해당 자료는 고용에 관한 다양한 변수와 재무 상태 및 매출의 해외 비중 변화를 사업체 단위로 확인할 수 있는 패널자료이다. 패널자료의 장점을 활용하여 시간에 따라 변하지 않는 관측되지 않는 이질성(time-invariant unobserved heterogeneity)을 어느 정도 통제하고자 노력하였다.

분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 해외 매출 비중의 증가는 제조 사업체의 전체 근로자 수 증가에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다. 이는 전통적인 관점에서의 수출의 고용증대 효과와는 다른 결과로, 사업체의 해외 매출 비중 증가가 더 이상 고용의 총량 증가를 담보할 수 없음을 의미한다. 둘째, 생산직 근로자 수에 대한 분석에서는 해외 매출 비중의 영향이 없거나 오히려 음의 영향이 추정되었다. 고정효과모형을 기준으로 해외 매출 비중이 1% 증가할 때 생산직 근로자 수가 2.1% 감소하는 모습을 보였으나 통계적 유의미성은 약했다. 셋째, 해외 매출 비중 증가는 사업체 내 비생산직을 늘리는 것으로 나타났다. 해외 매출 비중이 1% 증가할 때 비생산직 고용량이 1.6%가량 증가했다. 이는 기업 단위 선행연구와 방향성 측면에서 연속적인 결과라고 할 수 있다.

본 연구의 의의는 해외 매출 비중의 증가가 전체 고용을 늘리지 않으면서도 고용의 구조를 재편하는 모습이 기초 단위인 사업체 단위에서도 확인됨을 보인 것이다. 그 과정에서 미관측 이질성을 어느 정도 통제하기 위해 노력하였으나 좀 더 적절한 통제방식을 적용하지 못한 것이 한계점이라 할 수 있다. 통제변수인 재무 정보를 사업체 단위로 확인 가능한 관측치가 충분치 않고 이용 가능한 패널 기간이 비교적 짧아서 동적패널모형(Dynamic Panel Model) 적용이 용이하지 못했다. 향후 과제로는 사업자번호 등의 변수가 공개된 자료를 활용하여 사업체 단위 자료와 기업 단위 자료를 연결한 연구를 생각해 볼 수 있다. 동시에 미관측 이질성을 더욱 정교하게 통제할 수 있는 미시계량적 방법론을 적용한다면 수출의 고용영향에 관한 더 유의미한 연구가 될 수 있을 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 신범철(2009), 「국제경제 : 동태패널모형을 활용한 수출의 고용효과 분석」, 『국제지역연구』, 13(3), pp.213~238.
- 황운중 · 이수영 · 김혁황 · 강영호(2017), 『수출이 국내 고용에 미치는 영향』, KIEP 연구보고서 17-18.
- Chun, H., J. Hur, and N. S. Son(2021), “Global Value Chains and Servicification of Manufacturing: Evidence from firm-level data,” *Japan and the World Economy*, 58, pp.1~10.

고용 위기에 대응하는 주요국 실업보험 재정운영 전략*

박 혁**

기금 운용 관련 정부의 전략적 목표는 재정 안정성을 유지하는 것이다. 기금재정이 안정적으로 유지·관리되고 있다는 것은 단순히 보험료 수지 균형의 문제로만 볼 수 없다. 기금 적립금 수준은 관련 제도가 기반한 경제사회적 요인의 변화에 따라 달라진다. 목표로 정한 정책효과 달성이 지속 가능한가의 차원에서 판단해야 하므로 이는 결국 제도의 효율적 운영과 직결된다. 기금 수입을 상회하는 지출 상황의 발생은 재정관리 차원에서 위협 요인의 증가를 의미하는데, 이때 정부 혹은 재정 관리 주체는 일반적으로 보험료 수입을 늘리거나 지출 상황을 통제·축소하는 정책 대안을 선택한다. 이 글의 목적은, 재정 지출이 확대될 수밖에 없는 유사한 환경 속에서 노동시장 및 고용 위기를 극복하기 위해 해외 주요국(영국, 독일, 프랑스, 미국)이 선택한 재정 안정화 대응 사례를 살펴보는 것이다.

1. 머리말

지난 1년 반여 시간 동안 COVID-19 확산 및 지속에 따른 급격한 노동시장 충격을 완화하기 위해 고용보험제도가 기여한 정책적 대응 과정 및 성과에 대해서 긍정적 시선과 우려가 엇갈리고 있다. 실업자의 생계안정 및 재취업지원을 위한 실업급여 사업뿐만 아니라 사업체의 대규모 도산을 막고 노동자의 고용유지 등을 지원하기 위한 고용안정사업을 중심으로 노동시장 불안정성 해소를 위해 적극적으로 제도가 활용되었으나, 이에 따른 고용보험기금 지출 수준 또한 크게 높아져 기금재정 안정성에 대한 문제 제기 및 대안 마련 필요성이 공존하는 상황이다.

* 이 글은 고용안전망연구센터가 2020년, 2021년 연구과제로 수행한 『주요국 고용보험 정책동향』에서 다루어진 해외 사례를 참고하여 작성되었다.

** 한국노동연구원 전문위원(histephen@kli.re.kr).

최근 고용보험기금 지출의 급격한 증가세는 이전의 몇 차례 경제위기 속에 진행된 상황과 일면 유사하지만 구별되는 특성이 존재한다. 경기변동 및 노동시장 구조 개편, 조정 등에 따른 실업 증가로 고용보험 내 관련 급여와 지원금 지출이 크게 늘었다는 측면에서는 유사하지만, 정확한 예측이 어려운 중장기적 외부 요인에 의한 불가피한 제도 운용 방향의 변화와 대응 측면에서 차이가 있다. 2019년 1월, 10월, 그리고 2020년 12월, 2021년 7월, 실업자 고용안전망 및 고용보험 보장성 강화를 위하여 고용보험제도에 일련의 제도 변화¹⁾가 시도되었고, 신규 제도 시행에 큰 무리가 가지 않도록 2019년 10월 보험료율 인상이 함께 이루어졌다. 그러나 기금 재정 건전성 확보 효과를 확인하기도 전에 갑작스런 COVID-19 확산으로 인해 전례 없는 고용 위기에 직면함으로써 단기적으로는 기금고갈, 장기적으로는 매우 더딘 경기 회복이라는 어려운 상황과 맞물리게 되었다고 볼 수 있다.

이러한 배경을 전제로 이 글은, 재정 지출이 확대될 수밖에 없는 유사한 환경 속에서 해외 주요국의 노동시장 및 고용 위기 극복을 위한 주요 정책 내용 및 재정 지출 변화 현황을 간략하게 살펴보고, 재정 안정화를 위한 대응 사례를 소개함으로써 우리나라 고용보험 기금 운용과 관련한 시사점을 얻는 목적으로 작성되었다. 대상 국가는 다양한 실업보험제도의 전형을 살펴 볼 수 있는 영국, 프랑스, 독일, 미국 등 4개국이다.

II. 한국 고용보험기금 재정 현황 및 최근 지출 특성

고용보험제도는 각 사업 기금 계정별로 적정 수준의 적립금을 유지하도록 법에 규정하고 있다. 고용보험법 제84조 제2항에 따르면, ‘고용노동부장관은 대량 실업의 발생이나 그 밖의 고용 상태 불안에 대비한 준비금으로 여유자금을 적립’해야 하는데, 여유자금의 적정 규모는 연말 기준 해당 연도 지출액 대비 고용안정·직업능력개발 사업 계정은 1~1.5배 미만, 실업급여 계정은 1.5~2배 미만이다.²⁾ 최근 10년(2011~20년) 동안의 고용보험기금 운용 실적(임금노동자 기

1) 2019년 이루어진 제도 변화는 고용보험 보장성 강화 차원의 내실화를 목적으로 이루어졌다. 주요 개정 내용은 65세 이상 고령자 고용보험 적용 및 고용 지속 시 실업급여 수급(2019. 1. 15. 시행), 초단시간 근로자 고용보험 적용 확대(2019. 10. 1. 시행), 실업급여 보장성 개선 조치(임금근로자 기준, 각 소정급여일수구간 별 30일씩 수급기간 증가(120~270일), 구직급여 상한액의 평균임금 대비 60% 수준으로 상향과 최저구직급여일액의 최저임금 대비 80%로 하한액 감액 조정, 그리고 실업급여 보험료율 인상(기준 1.3%(노사 각 0.65%) → 1.6%(노사 각 0.8%)) 등이다. 한편 2020년 12월에는 예술인 고용보험이 시행되었고, 2021년 7월에는 특수형태근로 종사자에게 고용보험 적용 범위가 확대되었다.

2) 2008년 이전에는 적립금의 적정 규모를 고용정책심의회 심의를 거쳐 결정했지만, 2008년 12월 31일 법 개정을 통하여 법에 명시했다.

〈표 1〉 고용보험기금 연도별 운용실적(2011~20년)

(단위: 백만 원)

		2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	
전 체	수입(a)	5,607,153	6,622,126	7,114,145	8,370,781	9,036,412	
	지출(b)	5,933,912	5,987,946	6,481,211	7,002,614	8,124,506	
	수지차(a-b)	△326,759	634,180	632,934	1,368,167	911,905	
	누적적립금(c)	4,700,809	5,334,989	5,967,923	7,336,088	8,210,642	
임금 노동자	고용안정· 직업능력개발	수입(a)	2,033,317	2,244,512	2,180,775	2,503,535	2,686,713
		지출(b)	1,746,323	1,600,051	1,872,700	2,033,856	2,622,012
		수지차(a-b)	286,994	644,461	308,075	469,680	64,700
		누적적립금(c)	2,963,547	3,608,008	3,916,083	4,385,763	4,428,133
		적립금배율(c/b)	1.7	2.3	2.1	2.2	1.7
	실업급여	수입(a)	3,573,836	4,370,907	4,922,031	5,856,630	6,341,464
		지출(b)	4,187,589	4,385,992	4,605,665	4,963,854	5,497,836
		수지차(a-b)	△613,753	△15,085	316,366	892,776	843,627
		누적적립금(c)	1,737,262	1,722,177	2,038,543	2,931,318	3,760,021
		적립금배율(c/b)	0.4	0.4	0.4	0.6	0.7
자영 업자	고용안정· 직업능력개발	수입(a)	-	2,613	3,081	2,980	940
		지출(b)	-	632	493	558	886
		수지차(a-b)	-	1,981	2,588	2,422	55
		누적적립금(c)	-	1,981	4,569	6,991	7,009
		적립금배율(c/b)	-	3.1	9.3	12.5	7.9
	실업급여	수입(a)	-	4,094	8,258	7,636	7,295
		지출(b)	-	1,271	2,353	4,346	3,772
		수지차(a-b)	-	2,823	5,905	3,289	3,523
		누적적립금(c)	-	2,823	8,728	12,016	15,479
		적립금배율(c/b)	-	2.2	3.7	2.8	4.1
		2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	
전 체	수입(a)	10,244,197	10,136,241	10,769,646	11,863,802	19,835,792	
	지출(b)	8,867,248	9,460,733	11,577,806	13,951,523	20,465,298	
	수지차(a-b)	1,376,949	675,508	△808,160	△2,087,721	△629,506	
	누적적립금(c)	9,584,980	10,254,430	9,445,208	7,353,248	6,699,576	
임금 노동자	고용안정· 직업능력개발	수입(a)	3,199,456	2,979,539	3,119,254	3,375,205	6,188,433
		지출(b)	3,006,392	3,169,987	3,656,616	4,089,415	6,570,643
		수지차(a-b)	193,064	△190,448	△537,361	△714,210	△382,211
		누적적립금(c)	4,619,788	4,426,420	3,888,600	3,172,645	2,780,008
		적립금배율(c/b)	1.5	1.4	1.1	0.8	0.4
	실업급여	수입(a)	7,033,967	7,147,639	7,640,689	8,475,550	13,628,678
		지출(b)	5,855,703	6,285,842	7,915,713	9,855,770	13,885,952
		수지차(a-b)	1,178,264	861,797	△275,024	△1,380,219	△257,275
		누적적립금(c)	4,937,089	5,795,766	5,520,141	4,137,444	3,866,572
		적립금배율(c/b)	0.8	0.9	0.7	0.4	0.3
자영 업자	고용안정· 직업능력개발	수입(a)	1,698	1,143	1,187	1,584	2,230
		지출(b)	1,303	1,195	1,251	1,967	996
		수지차(a-b)	395	△53	△63	△383	1,234
		누적적립금(c)	7,402	7,344	7,280	6,894	8,105
		적립금배율(c/b)	5.7	6.1	5.8	3.5	8.1
	실업급여	수입(a)	9,076	7,921	8,515	11,463	16,452
		지출(b)	3,849	3,709	4,226	4,372	7,706
		수지차(a-b)	5,227	4,212	4,289	7,091	8,746
		누적적립금(c)	20,701	24,899	29,186	36,264	44,891
		적립금배율(c/b)	5.4	6.7	6.9	8.3	5.8

주: 1) 각 연도 자료는 '결산치' 기준, '누적적립금(c)'은 '각 연도 말' 기준 수치, '지출'은 사업비에 기금운영비가 포함된 '총금액' 수치임.

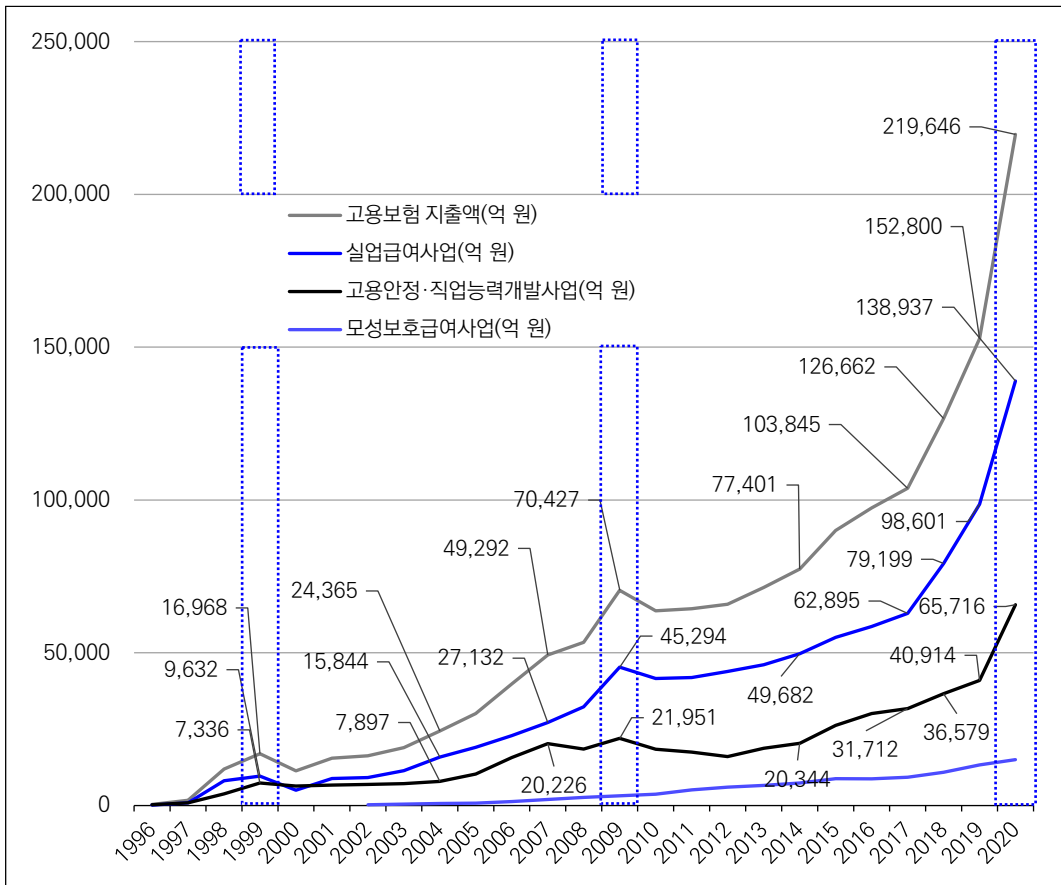
2) 2012년부터 자영업자가 고용보험 적용대상에 포함되면서 자영업자 대상의 계정이 분리되기 시작함.

자료: 고용노동부, 「2011~2020 회계연도 고용보험기금결산보고서」.

준)을 보면, 고용안정·직업능력개발사업 계정의 경우, 2009년 경제위기를 벗어난 2012년부터 2배 이상의 적립금 배율을 유지하다가 지출이 늘어나면서 그 수치가 점점 하락하여 2015년 1.7배 수준에서 2019년 법정 적립금 규모 최저선인 1.0배 밑인 0.8배까지 떨어져 2020년 현재 0.4배 수준이고, 실업급여사업 계정의 경우 계속해서 법에서 정한 적정 수준을 충족하지 못한 채 2018년부터 하락세가 나타나면서 2020년 현재 0.3배 수준까지 떨어졌다(표 1 참조).

이러한 추세는 고용보험제도 주요 사업별 지출실적을 통해서도 확인된다. 지난 25년간의 고용보험 운용 과정 중에 세 차례 정도 두드러진 외부 충격 시기를 겪었는데, 1998~99년 외환위기, 2008~09년 세계 금융위기, 그리고 2020년부터 이어지고 있는 COVID-19에 따른 고용위기 등이 그것이다. 노동자와 사용자의 보험료에 기반한 고용보험제도는 경기변동 및 노동시장 상

[그림 1] 고용보험제도 세부 사업의 연도별 지출 추이(1996~2020년)

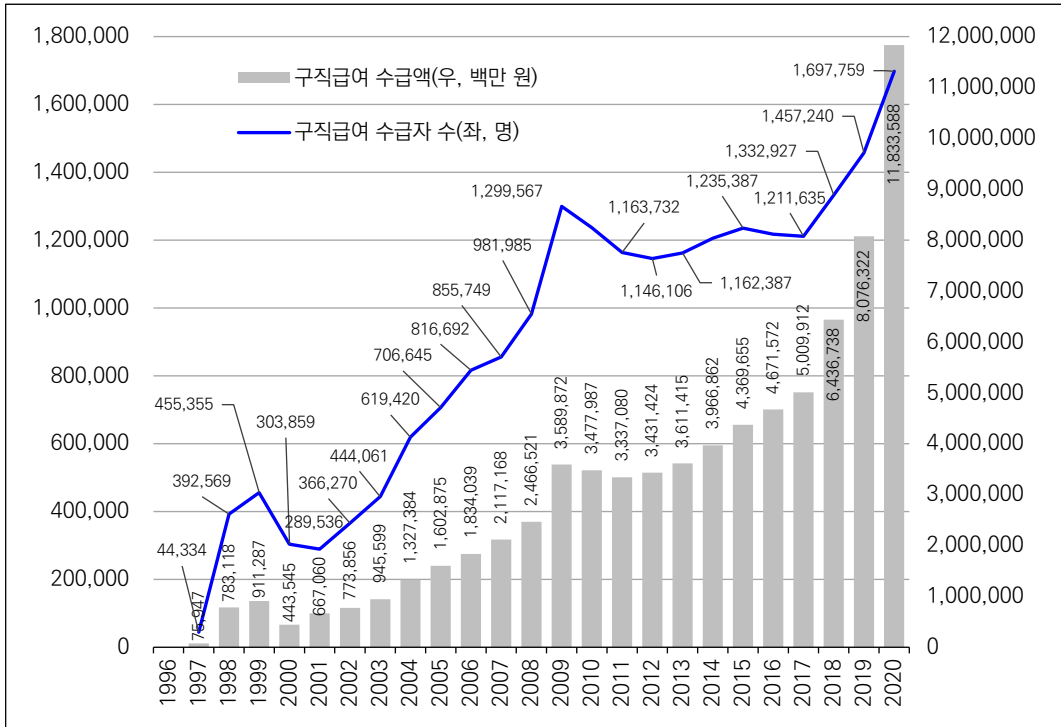


주 : 1) 모성보호급여사업은 출산전후휴가급여와 육아휴직급여, 두 사업의 2002~20년까지 지출실적 합계임.

2) 점선 구간은 고용보험 사업의 지출이 급격히 증가한 노동시장 및 고용 위기 구간을 구분한 것임.

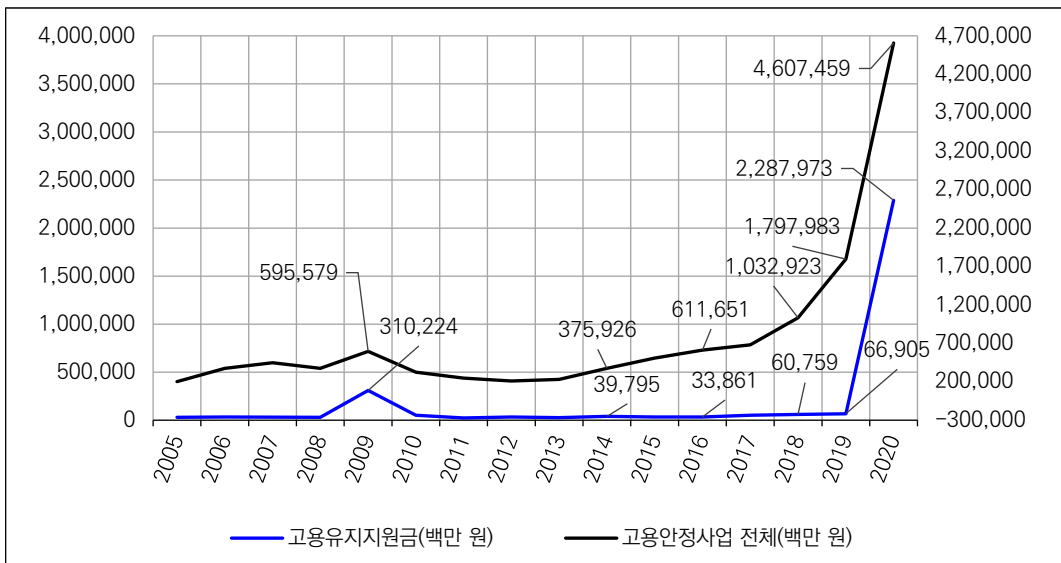
자료 : 한국고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호; 한국고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각 연도.

[그림 2] 구직급여 수급자 수 및 수급액의 연도별 추이(1996~2020년)



자료 : 한국고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호; 한국고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각 연도.

[그림 3] 고용안정사업(전체) 및 고용유지지원금 지원실적의 연도별 추이(2005~2020년)



자료 : 한국고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각 월호; 한국고용정보원, 『고용보험통계연보』, 각 연도.

황 변화에 민감할 수밖에 없고, 제도의 목적이 실업이라는 사회적 위험에서 노동자의 경제적 생존권을 보장하고 사업체의 생산활동 유지를 지원하는 등 거시경제적 안정화 기능에 있기 때문에 해당 시기 실업급여 및 고용안정사업을 중심으로 적극적으로 지출을 늘리면서 사회보장 기제로서 그 역할을 담당했다(그림 1~그림 3 참조).³⁾ 그러나 고용보험사업의 급격한 지출 증가는 기금재정의 불안정성에 대한 우려를 낳았고, 실업급여의 수급행태 관리 및 요건 강화, 보험료를 조정 등 수지 불균형 문제 해결을 위한 관련 제도의 단기적, 중장기적 개편 요구 상황에 직면하게 되었다.

그동안 고용보험제도의 재정 안정화 방안은 수입과 지출 측면으로 구분하여 시행됐는데, 보험료를 조정과 수급·지원 요건의 강화를 통한 제도 효율화로 압축된다. 1995년 고용보험제도 시행 이후 보험료를 조정은 인상의 경우로만 볼 때, 실업급여사업 계정은 네 차례, 고용안정사업·직업능력개발사업 계정은 두 차례 변화 조치가 있었다(그림 4 참조).⁴⁾

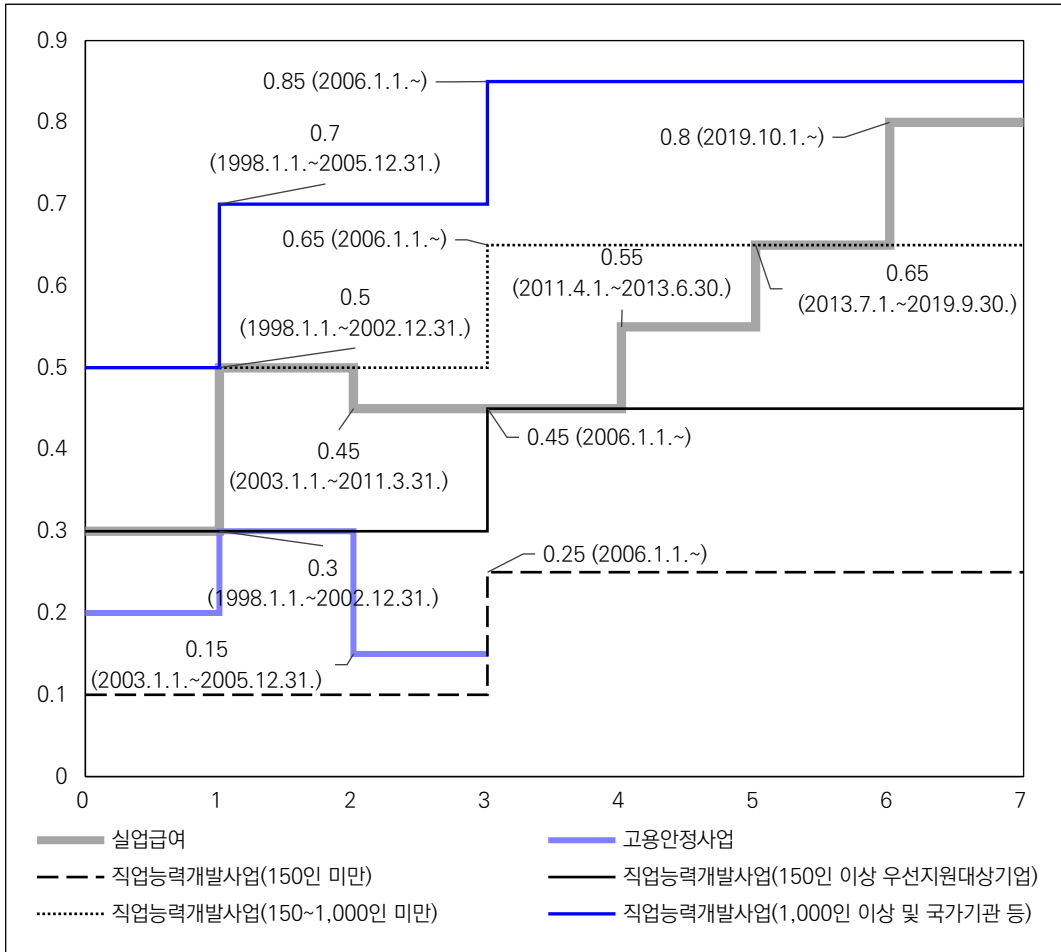
지출 측면에서의 조정은 실업급여사업 조기재취업수당의 수급요건 및 지급수준 조정, 구직급여 수급요건 강화 등의 제도 변화 외에 고용안정사업 내 복잡했던 사업들의 통합 개편, 주요 사업들의 의무 지출 지원금에서 재량사업으로의 전환 등 제도의 구조적 측면뿐 아니라 세부 요건들에 이르기까지 제도의 효과성 및 자원 배분의 효율성 제고 방안으로 이루어져 왔다.

고용보험 보험료를 조정방식은 크게 세 가지로 구분된다(허재준, 2004). 첫째, 노동시장 환경의 급격한 변화나 지출 관련 제도 변화에 따라 비정기적으로 조정되는 정태적 요율 조정방식으로 독일이 이에 해당한다. 급격한 변화 요인이 발생하지 않는 한 현행 요율이 고수되기 때문에 중장기적 사회경제적 환경 변화에 정책적으로 대응하기에 적합하지만, 특정한 요율 조정 판단 근거를 마련하기 어렵고 사후 대응적 측면에서의 경직성이 문제점으로 지적되기도 한다. 둘째, 요율 조정의 준칙에 따라 자동적으로 보험료를 조정하는 탄력적 재정 운용방식으로 미국과 일본이 대표적 사례이다. 요율 조정 공식이 주로 현재와 과거에 실현된 값에 의존하고, 현행 요율을 기준으로 요율이 일정한 방식으로 조정됨으로써 미래에 대한 예측 부담이 적고 정치적 논쟁으로부터 상대적으로 자유롭다는 이점을 갖지만, 고용보험의 자동안정화 장치로서의 역할⁵⁾에 역행할 위험성도 존재한다. 셋째, 기금의 재정 상태, 실업률, 고용보험 세부 정책 등 각종

3) COVID-19에 대응한 고용안정사업 등 정부의 고용지원정책의 주요 내용은 장지연(2020), 오상봉(2020)에서 상세히 개관하고 있다.

4) 실업급여사업은 0.6%(사용자, 노동자 각각 0.3%로 절반씩 부담)에서 시작하여 1998년 1월 1일 1.0%, 2011년 4월 1일 1.1%, 2013년 7월 1일 1.3%, 2019년 10월 1일 1.6%로 인상되었다. 고용안정사업(사용자만 부담)은 해당 수준을 유지하면서 0.2%로 시작하여 1998년 1월 1일 0.3%로 인상되었고, 직업능력개발사업(사업주만 부담)은 사업체 규모 및 산업 특성에 따라 0.1%(150인 미만), 0.3%(150인 이상 우선지원대상기업), 0.5%(150~1,000인 미만 및 1,000인 이상·국가기관 등)에서 시작하여 1998년 1월 1일 1,000인 이상·국가기관 등 사업체만 0.7%로 인상되었다. 이후 2006년 1월 1일 고용안정사업과 직업능력개발사업 계정이 통합되면서 각 사업체 규모별로 각각 0.25%, 0.45%, 0.65%, 0.85%로 인상되었다.

[그림 4] 고용보험제도 사업별 보험료율 변화(1995~2020년 현재)



주: 1) 가로축의 숫자는 각각 아래 시기를 의미하고, 세로축의 숫자는 보험료율(%) 수치임.

〈0〉 1995~1997년, 〈1〉 1998. 1. 1.~2002. 12. 31., 〈2〉 2003. 1. 1.~2005. 12. 31., 〈3〉 2006. 1. 1.~2011. 3. 31.,
 〈4〉 2011. 4. 1.~2013. 6. 30., 〈5〉 2013. 7. 1.~2019. 9. 30., 〈6〉 2019. 10. 1.~현재

2) 실업급여사업은 그림 내 보험료율대로 사용자, 노동자가 1/2씩 부담하고, 고용안정사업과 직업능력개발사업은 사용자만 부담함.

3) 2006년부터 고용안정사업과 직업능력개발사업의 계정이 통합 관리됨.

자료: 고용노동부, 『고용보험백서(2020)』.

요인들을 종합적으로 감안해 보험료율을 매년 혹은 일정 주기로 결정하는 영국과 프랑스의 방식이다.⁶⁾

5) 적립금 축적을 통한 재정전략에 기반한 실업보험제도의 특성으로 불황기에 보험료 수입보다 급여지출이 늘고 호황기에는 지출보다 수입이 늘어 경기를 안정화시키는 역할을 수행하는 것을 의미한다.

6) 프랑스는 정부에서 보험료율을 결정하지 않고, 2~3년 주기의 노사 협상을 통한 실업보험 협약으로 보험료율 조정 이 이루어진다.

한국의 고용보험료율 관리 정책은 세 가지 특성을 일정 정도 모두 포괄하는데, 고용보험법 제81조(기금운용 계획 등), 제84조 제2항(기금의 적립), 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제14조(보험료율의 결정)에서 각 사업 계정에서 유지해야 하는 적립금 규모를 정하는 동시에 보험수지 동향과 경제 상황을 고려하여 대통령령으로 정하되 고용보험위원회 심의를 거쳐 요율을 결정, 변경할 수 있을 뿐만 아니라, 매해 기금운용계획(고용보험위원회 및 국무회의 심의를 거쳐 대통령 승인) 및 결산보고(고용보험위원회 심의)를 거치도록 규정하고 있다.

요컨대 노동시장 및 고용 위기 상황에서 기금 재정의 안정화를 위한 대안은 기금 수지의 각 측면에서의 선택지로서 추가적인 수입을 확보하거나(보험료 인상, 적용대상 확대 등), 지출을 효율화하는(제도 활용 요건 강화를 통한 엄격한 관리) 방안으로 압축되는데, 아래 해외 주요국들이 시행했던 실업보험 재정전략의 내용들을 살펴봄으로써 정책적 시사점을 확인하고자 한다.

Ⅲ. 주요국 실업보험 재정운영 전략

1. 영국

영국은 1911년 국가 단위의 의무적 실업보험을 최초로 도입한 국가로 도입 당시 실업보험은 사용자와 피용자의 정액기여에 국가가 일부를 지원하고, 낮은 수준의 정액급여를 지급하는 제도였다. 1996년 기존 실업보험은 기여형 구직자 수당(Contribution-based Jobseeker's Allowance : JSA-CB)과 소득연계형 구직자 수당(Income-based Jobseeker's Allowance : JSA-IB)으로 개편되고, 2013년부터는 가구 단위 자산조사 및 일반조세에 기반한 통합급여(Universal Credit : UC)⁷⁾로의 전환을 중심으로 기여형 구직자 수당제도는 신유형 구직자 수당(New Style JSA)으로 새롭게 바뀌어 시행 중이다.

영국의 사회보험체계는 다른 국가들과 달리 사회적 위험에 따라 별도의 제도를 운영하는 방식이 아니라 모든 사회보험제도를 통합한 국민보험(National Insurance : NI) 제도를 바탕으로 운영된다.⁸⁾ 국민보험제도의 기금은 사회적 위험에 따른 기금 분리가 이루어져 있지 않아 수입

7) 2013년 도입된 통합급여는 기존 소득기반 구직자 수당(JSA-IB), 소득보조, 소득기반 고용지원급여(Employment Support Allowance : ESA), 주거급여, 아동세액공제, 근로세액공제 등 6개의 급여제도를 통합한 것이다.

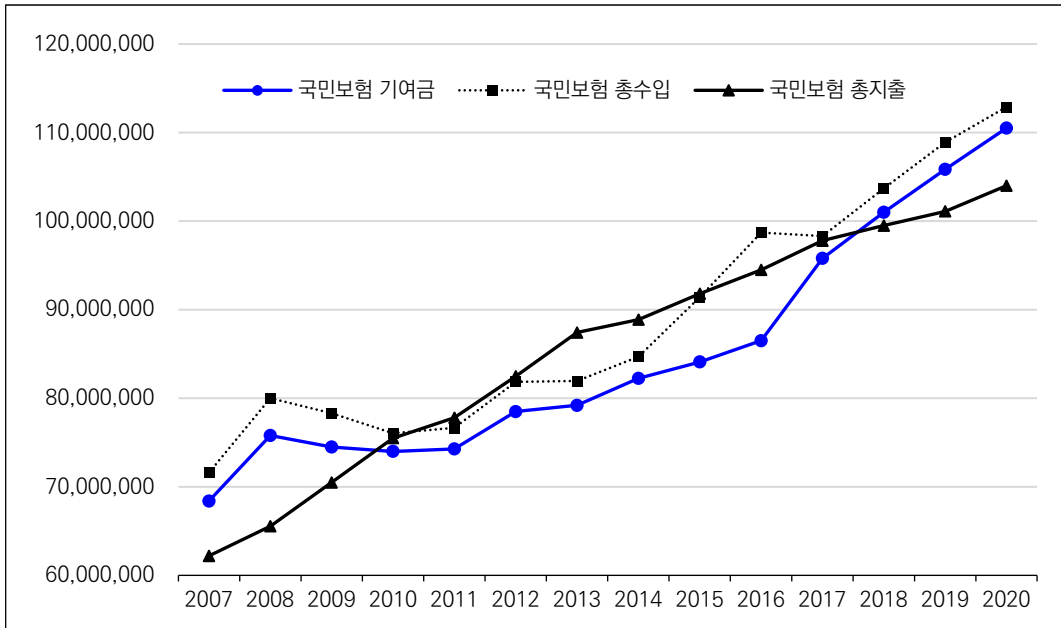
8) 구직자 대상의 구직자 수당(JSA) 제도 이외에 청년층, 중장년층, 장기실업자 등을 대상으로 한 취업지원 프로그램, 사업체 대상 고용유지지원금 등 영국의 노동시장정책 제도는 일반회계 재원으로 운영되기 때문에 국민보험제도의

을 제도 유형에 따라 구분할 수는 없다. 연금이 대부분을 차지하는 전체 사회보장 급여에서 실업급여(구직자 수당)의 비중은 작지만, 전체 국민보험 급여지출 가운데 구직자수당의 지출 규모는 확인 가능하다.

먼저 국민보험의 기여금 수입과 총지출을 비교하면, 2008년 금융위기 이전에는 수입이 지출보다 높았지만 2008년 금융위기 이후 2011년까지 지출 증가에 비해 수입은 정체되는 경향이 나타났고, 2012~14년 사이에 지출이 수입을 초과했다. 2015년부터 다시 수입이 지출을 상회하는데, 이는 영국 정부가 2015~16년에 각각 예상 지출의 10%와 5%에 이르는 조세 보조금을 투입함으로써 적자를 해소했기 때문이다.

[그림 5] 영국 국민보험제도의 수입-지출액 변화(2007~20년)

(단위: 천 파운드)



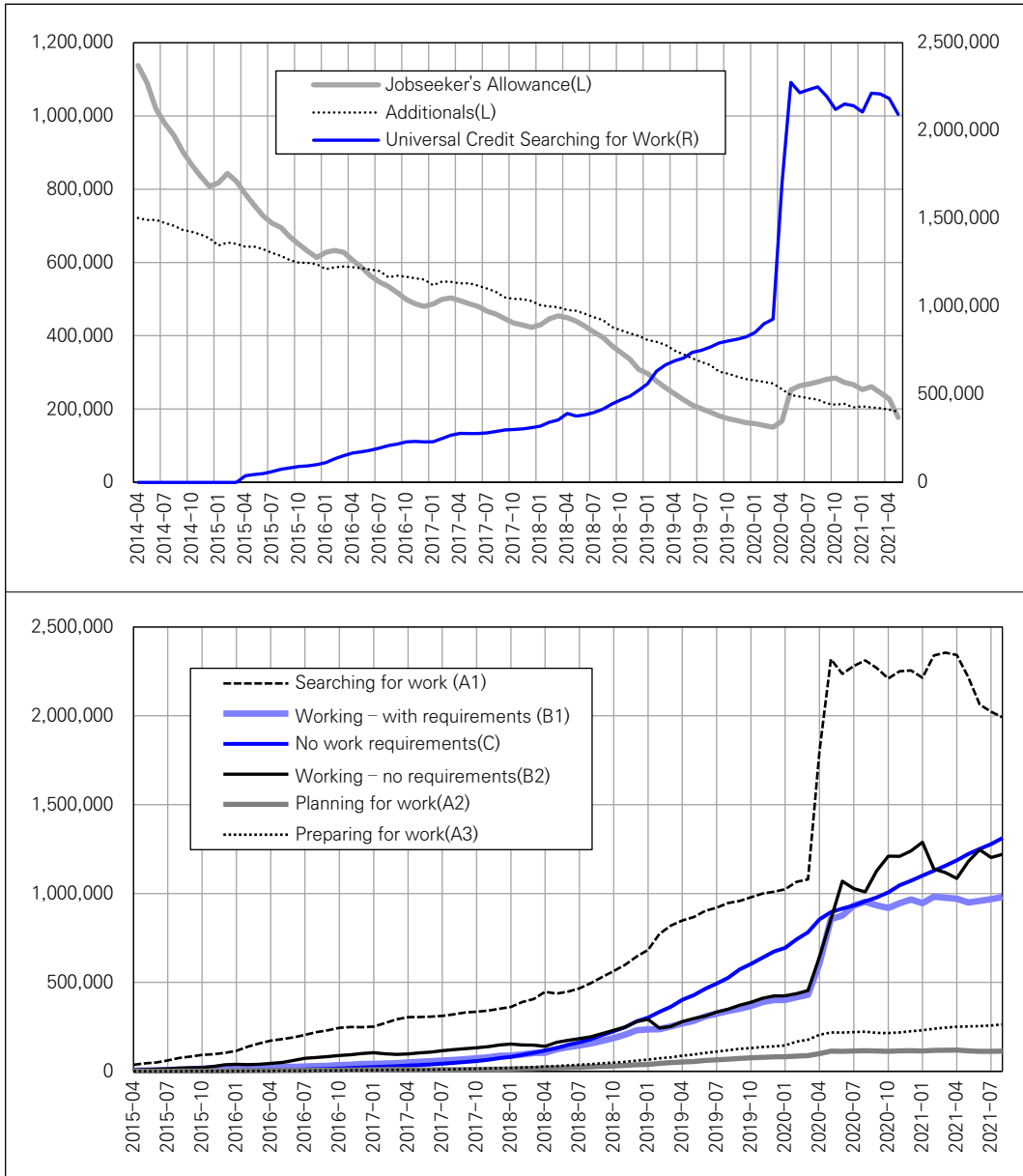
자료: HMRC, Great Britain National Insurance Fund Account, HM Revenue & Customs, 각 연도.

아래 그림은 COVID-19 시기 전후 실업급여(JSA; CB, IB, New Style)와 통합급여(UC)의 신청 현황 변화를 나타낸 것이다.⁹⁾ COVID-19가 본격화되면서 통합급여의 신청자 수는 급증했다. 기여기반 실업급여(JSA-CB)는 수급자 수가 적고 지급금액도 적으나,¹⁰⁾ 이와는 별도로 통합급여

기금 재정과는 관련이 없다.

9) COVID-19 확산 대응 과정에서 통합급여의 수급액은 주당 약 20파운드 인상되었고, 정부는 2020년 3월 향후 1년간 통합급여 수급액을 연 1,040파운드 인상하는 정책을 발표했으며, 2021년 3월 다시 6개월 연장하기로 결정했다(채민석, 2021).

[그림 6] 실업급여(JSA; 상단, 2014. 4.~2020. 5.) 및 통합급여(UC; 하단, 2015. 4.~2021. 7.) 신청 현황



자료 : 1) 상단 그림 : DWP(2021. 9), Alternative Claimant Count - claimant unemployment statistics, United Kingdom: April 2014 - May 2021(Experimental), (<https://www.gov.uk/government/statistics/alternative-claimant-count-statistics-april-2014-to-may-2021>)
 2) 하단 그림 : Universal Credit claimants, <https://stat-xplore.dwp.gov.uk/webapi/jsf/tableView/tableView.xhtml>

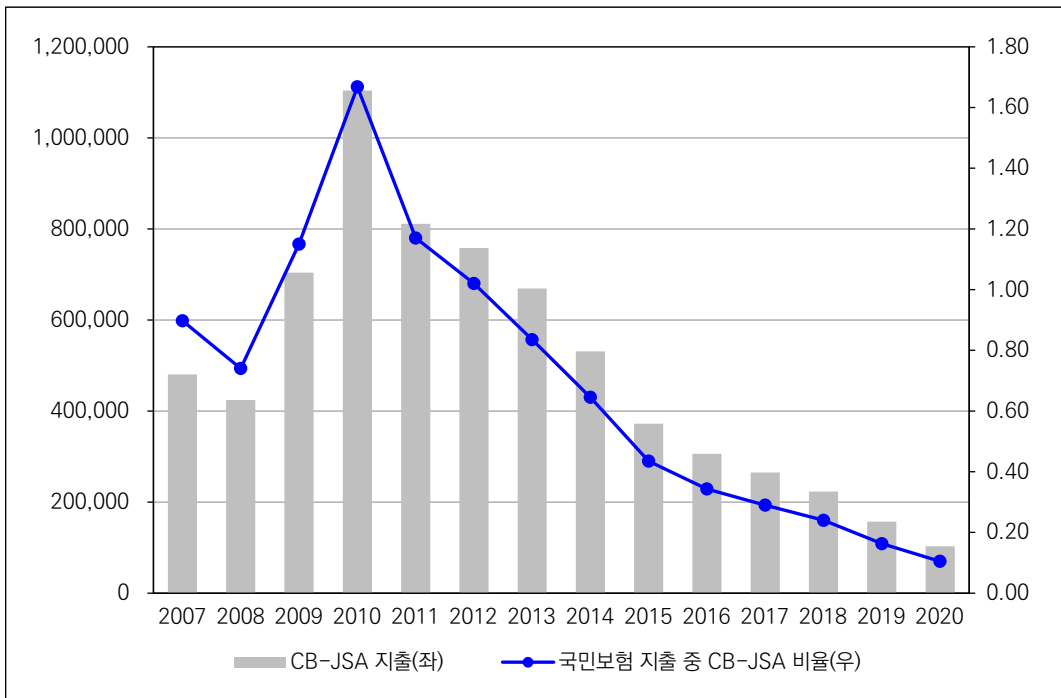
10) COVID-19 고용유지지원금(Coronavirus job retention scheme : CJRS)의 효과로 인하여 일반 직장에서 해고가 많이 증가하지 않으면서 기여기반 실업급여 지출 규모가 크지 않았던 것으로 판단된다.

내 포괄되어 있는 저소득자 대상 지원금(JSA-IB, ESA 등)은 지속적으로 증가하여 코로나 상황 이후에 크게 증가한 것을 알 수 있다. 실업급여 중 소득기반 실업급여가 2013년부터 통합급여로의 이전이 거의 완료되어 가는 상황에서 기여기반 실업급여가 아닌 통합급여만 받을 수 있는 이들, 즉 취약하고 불안정 직업을 가진 임시일용직 노동자나 자영업자들이 코로나 상황에 더욱 취약한 상황에 놓이게 됐음을 보여주는 것이다.

기여형 구직자 수당은 2007~13년에 국민보험 급여지출의 1% 내외에 불과했으며, 최근 0.1% 수준까지 낮아졌다. 2010년을 정점으로 기여형 구직자 수당 지출이 일시적으로 증가한 것은 2008년 금융위기의 영향 때문이다.¹¹⁾ 앞서 언급한 바와 같이 통합급여에 비하여 상대적으로 그 지출 추이가 두드러지지는 않지만, 구직자 수당 신청자 수가 2019년 8월 약 18만 명에서 COVID-19 확산세에 접어든 이후인 2020년 8월 기준 약 33만 7천 명으로 전년 대비 약 84% 증가하여 이전의 추세에 비한다면 기여형 구직자 수당 대상자 또한 코로나 상황에서 자유롭지는 못함을 알 수 있다.

[그림 기] 국민보험 급여지출 중 기여형 구직자 수당(JSA-CB)의 지출(2007~20년)

(단위: 천 파운드, %)



자료: HMRC, Great Britain National Insurance Fund Account, HM Revenue & Customs, 각 연도.

11) 2020년이 2020년 3월까지의 회계연도라는 것을 고려하면, 2020~21년 지출은 더 높아졌을 것으로 추측된다.

〈표 2〉 구직자 수당 및 통합급여 신청자 수 비교(2019년 8월과 2020년 8월)

	신청자 수(2020년 8월 기준)	신청자 수(2019년 8월 기준)
Jobseeker's Allowance(구직자 수당)	337,000	183,000
Universal Credit(통합 급여)	5,571,000	2,350,000
State Pension(국가연금)	12,364,000	12,565,000

자료 : 1) DWP benefits statistics: February 2021.

2) DWP benefits statistics: February 2020.

(<https://www.gov.uk/government/collections/dwp-statistical-summaries>)

경기 상황 악화 및 실업 증가가 구직자 수당 및 통합급여 등 실업급여 관련 지출의 증가로 이어졌지만 전체 국민보험 재정에서 차지하는 비중이 큰 것은 아니기 때문에 국민보험기금 자체에 재정보조금을 투입함으로써 적립금 결산액 급락 충격을 완화시킨 과거 경험을 좀 더 살펴 보도록 하자.

국민보험기금은 현재 일하고 있는 사람들에게서 거둔 돈을 그해 국민보험에 속해 있는 사회 보험들의 급여로 지급하는 부과방식(pay-as-you-go)으로 운영된다.¹²⁾ 거두어진 국민보험료 수입보다 지출이 더 많은 해에는 기금 적자가 발생할 수 있기 때문에 한국의 국민연금처럼 장기 기금을 축적하지는 않는다. 국민보험의 재정목표는 2개월분의 지급준비금을 비축하는 것인데, 만약 이 재정목표를 달성하기 어렵다고 여겨지면, 1993년 사회보장법(The Social Security Act 1993)에 따라 지출 예상 금액의 최대 17%까지 재정보조금(Treasury Grant)을 지원할 수 있도록 규정하고 있다. 영국 정부 보험계리국(Government Actuary)이 연간 보고서(Report on the Social Security Benefits Up-rating Order)를 통해 다음 해 사회보장 지출을 추정하고, 영국 국 세청(Her Majesty's Revenue & Customs : HMRC)이 이에 의거해 보조금의 상한을 정하면, 의회 가 이를 승인함으로써 다음 연도 보조금을 지급할 수 있다(HMRC, 2015).

이에 따라 2008년 이후 경제위기 상황 속에서 지속적으로 악화된 국민보험 재정 충격을 완화 하고자(2008/2009년(2008년 4월~2009년 3월)¹³⁾의 결산잔고 530.5억 파운드에서 2013/2014년 에는 232.0억 파운드까지 감소), 2014/2015년에는 보조금 상한 5% 수준인 46억 파운드의 보조 금을 지급했고, 2015/2016년에는 10% 수준인 96억 파운드의 보조금을 지급했다.

국민보험의 재정적자 발생에 대한 즉각적인 대응이 법률로 규정되어 있던 일반조세로부터의 보조금 활용이었다면, 이후에는 국민보험료를 상향 조정하는 변화들도 있었다. 2011/2012년부터 1종 국민보험료가 사용자, 피용자 각각 1.0%p씩 상향 조정되어 기존 11.0%, 12.8%에서 각각

12) 영국 국민보험제도의 보험료율은 고용형태(6개)에 따라 노동자는 2% 혹은 12%, 사용자는 13.8%이다(노동자는 소득구간에 따라 면세구간과 2%, 12% 적용 구간으로 구분).

13) 영국의 예산집행 기준 회계연도는 4월 1일부터 다음 해 3월 31일까지이며, 과세연도는 4월 6일부터 다음 해 4 월 5일까지이다.

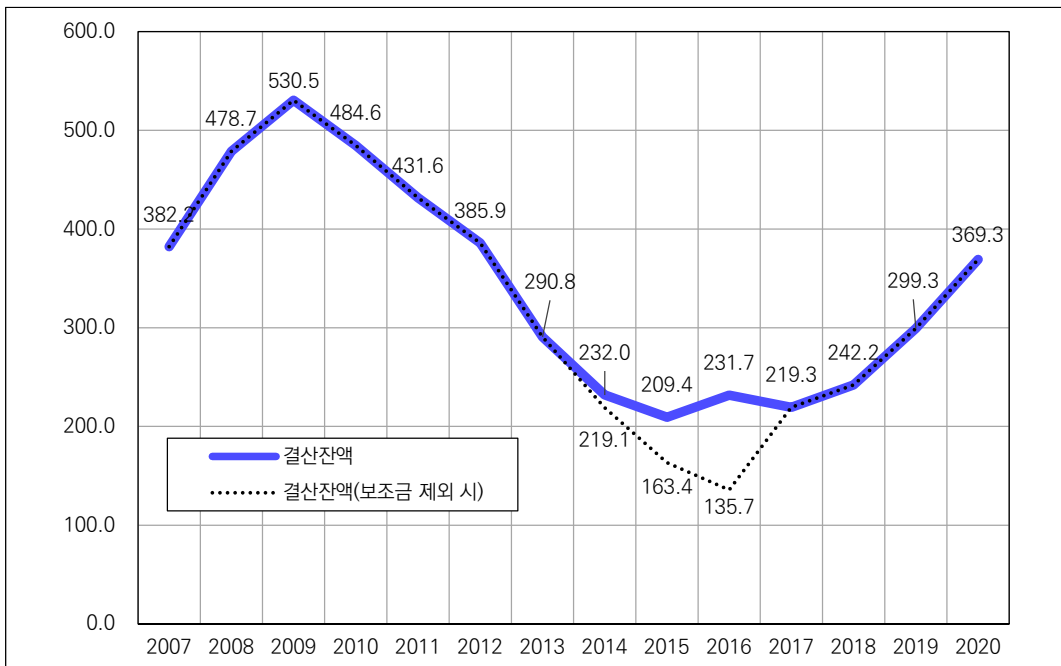
12.0%, 13.8%로 상향되었고, 또한 종전 1%였던 4종 자영업자의 기준선 이상 수익에 대한 보험료도 같은 시기 2%로 상향 조정되었다.

한편 영국 정부는 다른 국가들과 마찬가지로 위기 초기에는 금융 부문의 위기가 실물 부문으로 전이되지 않게 하기 위한 확장적 재정정책을 사용했지만, 2010년을 전후로 재정 안정화 계획을 발표하고 실행하였다. 특히 핵심적인 정책이 2010년 6월의 '재정 안정화 긴급예산'¹⁴⁾인데, 세입 부문에서는 부가가치세 인상을 통해 연평균 107억 파운드의 재정을 추가로 확보한 반면, 법인세·소득세·국민보험료에 대해서는 오히려 감면조치를 취했다. 세출 부문에서는 근로장려세제와 자녀장려세제의 급여액 조정을 중심으로 복지제도에서 이후 5년간 연평균 52.6억 파운드를 감축했으며, 복지제도 외 항목에서 연평균 101.4억 파운드를 감축하였다. 그 밖에 위기 시 집권당이었던 노동당 정부에서는 소득세 50% 최고세율 구간을 신설하여 세입을 증가시키고자 했으나, 2010년 집권한 우파 연립정부에서 45%로 조정하였다.

비록 재정 안정화에 미치는 영향이 크다고 보기는 어렵지만, 노동시장정책 측면에서 긴축적 조정도 이루어졌다. 통합급여의 도입은 그 자체로 근로 유인을 제고하고 급여의존을 막기 위한

[그림 8] 국민보험 기여금의 결산잔고(closing balancing) 실제 추이와 재정보조금 제외 시의 차이

(단위: 억 파운드)



자료: HMRC, Great Britain National Insurance Fund Account, HM Revenue & Customs, 각 연도.

14) 영국 정부의 재정 안정화 조치는 장윤정(2020)을 참조하였다.

근로연계복지(workfare)적 성격이 컸다. 이 밖에도 2008년에서 2011년을 전후로 실업급여 수급 요건을 강화하기 위한 개혁들이 도입되었는데, 2008년에는 한부모 가정의 수급자에 대한 구직 의무가 강화되었고, 2009년에는 취업가능한 소득보조(IS) 청구인을 구직자 수당(JSA) 또는 고용 지원수당(Employment Support Allowance : ESA)으로 이동시킬 수 있도록 조정했으며, 2012년에는 구직자 수당 수급자의 적절한 일자리 수용 의무 및 의무 위반 수급자에 대한 제재를 강화하였다. 2013년과 2015년에도 구직수당 수급자와 통합급여 수급자의 근로 관련 의무를 강화하는 조치가 시행되었다.¹⁵⁾

2. 독일

독일은 한국과 유사하게 실업급여(실업급여 I)제도와 노동시장정책, 취업지원서비스가 결합된 고용보험제도를 운영하고 있다.¹⁶⁾ 독일 고용보험제도의 재원은 노·사가 절반씩 매월 부담하는 고용보험료이다. 고용관계에 있는 임금종속노동자¹⁷⁾ 기준, 보험료 납부대상 ‘근로소득상한선(Beitragsbemessungsgrenze)’¹⁸⁾을 정하여 통상임금의 2.4%(2021년 현재 보험료율, 노사 각각 1.2%씩 부담)에 해당하는 금액을 징수한다. 사회법전 제3권(SGB III)에 따른 사업 중에서 건설업에 적용되는 동절기 고용안정사업과 기업 도산 시 체불임금 지불을 보장하기 위한 사업에 대해서는 각각 별도의 기금(건설업동절기고용기금, 도산기금)을 조성하여 운영한다. 고용보험 사업 수행과 기금 관리는 연방고용공단(Bundesagentur für Arbeit : BA)이 담당하는데, 연방고용공단은 연방노동사회부 산하 자치운영 공법인이며 자치운영기구로 노사정으로 구성된 행정평

15) 영국 노동시장정책 변화에 대한 자료는 European Commission의 LABREF database를 참조하였다.

(<https://webgate.ec.europa.eu/labref/application#!searchResults>)

16) 독일의 실업급여제도는 일반 구직자 대상의 실업급여 I과 실업부조인 실업급여 II로 구분된다. 실업급여 I은 실직자 대상 임금대체 급여로서, 실업 이전 24개월 동안 12개월 이상 고용보험 가입의무 노동자로서 일하면 피보험 기간에 따라 최저 6개월~최고 12개월(만 50세 미만까지; 만 50~54세 : 15개월, 만 55~57세 : 18개월, 만 58세 이상 : 24개월)까지 이직 전 임금의 60%(피부양 가족 있는 경우 67%)를 지급받는다. 실업급여 II는 일반회계를 재원으로 한 구직자 대상 기초생계 보장제도로써, 실업급여 수급요건 비충족자, 수급기간 만료 실업자 등을 대상으로 65세 미만까지 기간 제한 없이 지급된다(사회법전 제2권 제41조에 의해 수급권은 통상 1년마다 갱신된다. 또한 사회법전 제2권 제31a조에 제1항 ‘의무위반의 법적 결과’에 따라 실업급여 II 수급자가 적절한 일자리, 직업양성 교육, 근로기획 제공사업 참가를 거부하면 수급액이 감소하거나 수급이 중단될 수 있다. 1차 거부 시 기준급여의 30%가 감소하고(1년 이내), 2차 거부 시 60%, 그 이상 거부 시에는 급여 자체가 중단된다).

17) 미니잡(월임금 수입 450유로 이하)과 단기근로(연간 3개월(월력 기준) 내지는 70일(근로일수 기준) 이내 근로) 중 사 임금노동자는 고용보험 가입대상에서 제외된다.

18) 근로소득상한금액의 변화와 인상은 전년도 평균임금을 전전년도의 평균임금과 비교하여 그 차액을 월 50유로, 연간 600유로 단위로 상향 조정한 금액이며, 연방정부가 매년 시행령을 통하여 고시한다(사회법전 제4권 제159조). 연금보험과 고용보험의 근로소득상한선은 연금보험의무가입자의 임금 변화를 근거로 하고 의료보험과 요양보험은 법정의료보험 가입자의 임금을 근거로 하므로 각각의 근로소득상한금액에서 차이를 보인다. 산재보험기금은 사용자만의 보험료로 조성되며, 보험료납부대상 근로소득상한금액이 정해져 있지 않다.

의회(Verwaltungsrat, 노사정 대표 각각 7명씩 총 21명, 임기 6년)를 두고 있다.

연방고용공단의 전체수입 중에서 보험료 수입이 차지하는 비율은 1999~2006년도까지 평균 80% 이상이였지만, 2007~12년도에는 그 비중이 전체수입의 평균 2/3로 지속적으로 감소했다. 후자의 기간에 고용보험료 수입 비율이 낮은 이유는 연방정부가 일반조세를 통해 고용보험기금 수입 일부를 충당했기 때문이다. 2013년부터는 다시 고용보험료 수입 비율이 증가하여 2018년도에는 전체수입의 최고 87%에 달하였으며 지난 3년간 85% 이상을 유지하고 있다.

고용보험료율은 이전 4.3%에서 동서독 통일 직후인 1991년에 6.8%로 급격히 인상되었는데, 통독 직후 동독지역의 실업 증가, 경제와 노동시장의 구조 개편 및 안정 유도에 따른 비용 관련 재원 마련이 주요 원인이었다. 1993년 1월 1일부터 고용보험료율은 6.5%로 인하되었고 2006년 12월 31일까지 10년 이상 그 수준을 그대로 유지하다가, 2006년도에 2003~05년에 걸친 경기 호황과 대대적인 노동시장 개혁정책¹⁹⁾ 등으로 고용보험기금이 112억 유로의 흑자를 기록함에 따라 2007년에는 보험료율을 전년 대비 2.3%p 인하한 4.2%를 적용하였다. 보험료율 인하에도 불구하고 연방고용공단 재정이 2007년도에 또다시 67억 유로의 흑자를 나타내자 2008년에는 보험료율을 3.3%로 인하했다. 2008~09년에는 글로벌 금융위기에 따른 불경기에 실업급여 및 조업단축수당 등에 대한 지출이 대폭 증가하였음에도 불구하고 경제안정을 도모하기 위하여

〈표 3〉 연방고용공단 수입 변화(2009~20년)

(단위 : 백만 유로)

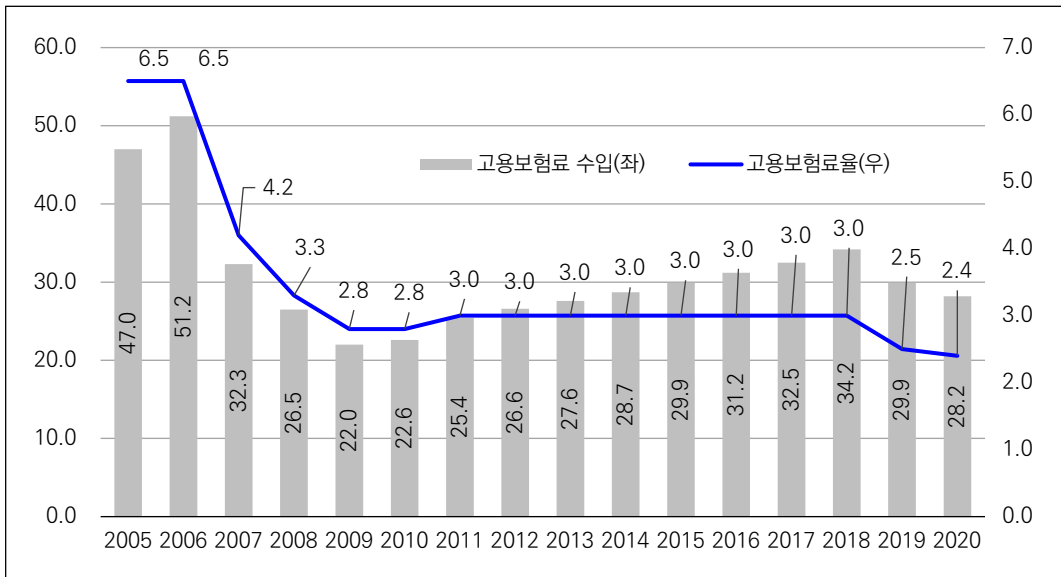
	연방고용공단 수입	
	총 액	보험료수입(총액 대비 비율)
2009	34,254	22,046 (64%)
2010	37,070	22,614 (61%)
2011	37,564	25,434 (68%)
2012	37,429	26,570 (71%)
2013	32,636	27,594 (85%)
2014	33,725	28,714 (85%)
2015	35,159	29,941 (85%)
2016	36,352	31,186 (86%)
2017	37,819	32,501 (86%)
2018	39,335	34,172 (87%)
2019	35,285	29,851 (85%)
2020	33,678	28,236 (84%)

자료 : Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkzberichte 2009–2020, Einnahmen und Ausgaben des BA-Haushalts.

19) 특히 2005년 1월 1일부터 실업급여 최장 수급기간을 32개월에서 18개월로 단축하였다.

[그림 9] 연방고용공단 고용보험료 수입과 보험료율의 변화(2005~20년)

(단위: 10억 유로, %)



자료 : Bundesagentur für Arbeit, Einnahmen und Ausgaben der BA.

오히려 2008년에 3.3%로, 2009~10년에는 2.8%로 보험료율을 낮췄고, 그에 따라 고용보험료 수입도 2006년 512억 유로에서 2010년에는 226억 유로로 급감했다.

2010년 후반부터 경기가 회복되고 긍정적 경제성장 전망에 따라 고용보험 재정 안정을 위하여 고용보험료율을 3%로 인상했고, 보험료율에 변화가 없었던 2011년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 고용보험료 수입은 지속적으로 증가하는데 그 원인은 경제성장과 더불어 고용보험 의무가입자 수 증가, 임금 상승, 근로소득 상한금액의 인상 등에 있는 것으로 분석된다. 2018년 말까지 고용보험 적립금이 불경기에 대처할 수 있을 정도로 충분히 확보되었고 경기와 노동시장의 긍정적 발전이 예상됨에 따라 2019년 1월 1일부터 다시 보험료를 2.6%로 인하하기로 결정했는데, 시행령을 통하여 2019년도에는 2.5%, 2020년 1월 1일부터 2022년 12월 31일까지 한시적으로 2.4%로 하향 조정하였다.²⁰⁾ 2019년 보험료율의 0.5%p 인하에 따라 고용보험 수입이 2018년에 비하여 43억 유로가 감소했고, 2020년에는 보험료율이 다시 0.1%p 인하되면서 2019년 대비 17억 유로가 감소했다. 고용보험료 수입 감소에도 불구하고 2019년에는 총 258억 유로의 적립금이 확보되었다.

COVID-19 영향으로 2020년도에 연방고용공단 수입은 337억 유로, 지출은 총 610억 유로로

20) 연방정부의 보험료를 하향 조정 결정 이전에 경영계는 큰 폭의 보험료율 인하 조치를 요구했었고, 노동계는 보험료율 인하 조치보다는 적극적 노동시장정책 사업에 대한 투자 확대가 필요하다고 주장했었다.

〈표 4〉 연방고용공단 수입과 지출, 보험료율, 고용보험 의무가입자 수, 적립금 변화(2006~2020)

(단위: 백만 유로, 천 명)

	수입			지출	차액	고용보험 의무가입자 수 ¹⁾	고용보험 기금 적립금(억 유로) ²⁾
	전체	보험료 수입	보험료율				
2006	55,384	51,176	6.5%	44,169	11,215	26,870	112
2007	42,838	32,264	4.2%	36,196	6,642	27,267	179
2008	38,289	26,452	3.3%	39,407	△1,118	27,996	167
2009	34,254	22,046	2.8%	48,057	△13,807	27,800	29
2010	37,070	22,614	"	45,213	△8,143	28,269	0
2011	37,564	25,434	3.0%	37,525	39	28,984	0
2012	37,429	26,570	"	34,842	2,587	29,414	26
2013	32,636	27,594	"	32,574	62	30,460	24
2014	33,725	28,714	"	32,147	1,578	30,962	34
2015	35,159	29,941	"	31,439	3,720	31,662	65
2016	36,352	31,186	"	30,889	5,463	32,371	115
2017	37,819	32,501	"	31,867	5,318	33,122	172
2018	39,335	34,172	"	33,107	6,228	33,839	235
2019	35,285	29,851	2.5%	33,153	2,132	33,779	258
2020	33,678	28,236	2.4%	61,013	△27,335	33,688	59

주: 1) 2006~18년도는 매년 9월 말 기준, 2019년도 6월 말 기준, 2020년도 12월 말 기준.

2) 고용보험 일반기금 적립금, 특별기금 제외 수치임.

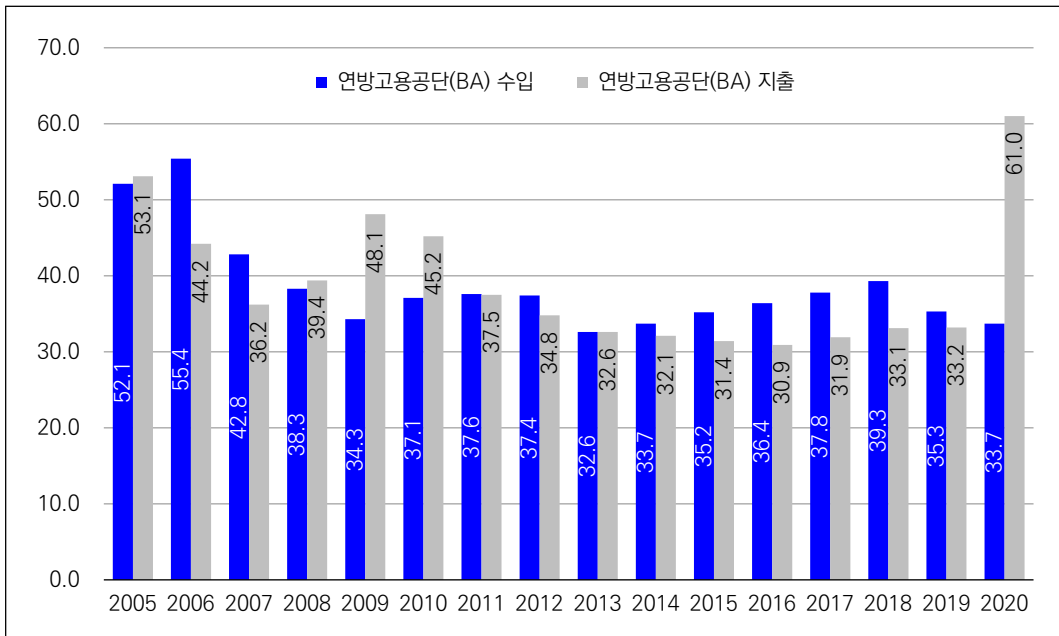
자료: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbericht der Bundesagentur für Arbeit 2008~19, www.haushalt.arbeitsagentur.de

서 고용보험기금에 273억 유로의 적자가 발생하였다. 이 적자 금액은 고용보험 적립금으로 만회될 수 없는 정도의 규모였다. 사회법전 제3권 법과 시행령²¹⁾에 따르면 2022년도 말까지 고용보험료율은 2.4%, 2023년 1월 1일부터는 2.6%가 적용되도록 규정되어 있지만, COVID-19 확산 방지 조치에 따른 불경기의 영향으로 2020년도 고용보험기금에 대폭 적자가 발생하였고 이러한 상황은 2021년도에도 지속될 것으로 예상되어 법령대로 시행될지는 예측하기 어렵다. 이전 경제 위기 시기(2008~10년, 2020년)에도 고용보험기금은 현저한 적자를 보였고 적자금액이 적

21) 사회법전 제3권 제341조 2항: 보험료율 변경은 연방노동사회부에서 법 개정안을 제출, 의회 의결을 거치도록 하고 있지만, '한시적 하향 조정' 시에는 의회 의결 절차 없이 연방정부의 시행령 개정만으로 보험료율 조정이 가능 하다(제352조 1항: 상황조치는 의회 의결 필요). 원래 2019년 보험료율은 2.6%로 정해졌지만, 2018년까지의 적립금 규모 및 경제, 노동시장 상황이 안정적으로 유지될 것으로 전망되어 2018년 12월 18일 시행령 개정을 통하여 한시적으로 2019. 1. 1.~12. 31. 기간에 대해서는 2.5%, 2020. 1. 1.~2022. 12. 31. 기간에는 2.4%로 적용하도록 인하였다. 따라서 별도의 법 개정이 이루어지지 않는 한 2023년 1월 1일부터 보험료율은 다시 2.6%가 적용된다.

[그림 10] 연방고용공단 수입 및 지출액(2005~20년)

(단위 : 10억 유로)



자료 : www.sozialpolitik-aktuell.de, AbbIV62.

립금액을 초과하는 수준이었다. 2008~09년도 불경기에 고용보험 의무가입자 수는 2009년도 한 해에 약 20만 명 감소했으나 다음 해부터 10년 동안 지속적으로 증가했다. 이는 불경기에 조업 단축수당제도를 활용하여 실업 방지와 고용관계 유지를 도모함으로써 불경기 직후 바로 경제 성장이 가능할 수 있는 디딤돌을 마련했기 때문으로 평가되고 있다.

1999년부터 2006년 말까지의 기간에는 연방고용공단의 재정수지가 매해 안정적 균형을 이루었는데, 사회법전 제3권 제365조에 의거하여 ‘연방고용공단의 재정에 적자가 발생하면 연방 정부 일반회계에서 보조금을 지급하여 적자를 해소’하도록 한 영향이 크다. 이 규정은 2007년 1월 1일 고용보험료율을 6.5%에서 4.2%로 대폭 인하하면서 폐지되어 ‘고용보험 적자 발생 시 상환의무가 없는 연방정부 보조금을 통한 적자 해소’ 대신에 동법 제364조에 따른 ‘무이자 상환 의무 대부금’을 통하여 연방고용공단이 상환하도록 바뀌었다.

2005년 1월 1일부터 하르츠 개혁의 일환으로 실업부조와 사회부조를 통합하여 ‘실업급여 II 제도(사회법전 제2권, 구직자 기초생계보장)’를 도입하면서 사회법전 제3권과 제2권 각각의 재원을 분리함에 따라 연방고용공단 재정에 구조적인 변화가 생겼다. 제도 변화 이전, 실업부조 지급 재원은 연방정부 일반조세에서, 실업부조 수급자 대상 적극적 노동시장정책 사업비용은 연방고용공단의 고용보험기금에서 각각 부담하였는데, 실업급여 II 제도가 신설되면서 후자만

연방고용공단에서 감당하게 되었던 것이다. 이 과정에서, 사회법전 제2권에 따른 전국민 대상 사업비용을 노사 부담의 고용보험기금을 통해 지급하는 것이 부당하다는 문제 제기가 심화되었다. 이에 따라 연방정부가 일반조세를 통하여 연방고용공단 재원 구성에 참여하게 되었는데, 연방정부는 재원 마련을 위하여 부가가치세를 3%p(16%→19%) 인상하여 연방고용공단에 지급하고 사회법전 제3권 제363조(연방기금으로부터의 재정) 제1항(2007년 1월 1일 시행)을 추가하여 연방정부 부담 금액을 명시하였다.²²⁾

앞서 언급한 바와 같이, 2008~09년도 경제위기로 인하여 2008~10년도 기간에 발생한 총 231억 유로의 고용보험기금 적자금액은 2008년 연방고용공단 적립금 167억 유로를 크게 상회하는 수준이었다. 연방정부는 64억 유로를 무이자상환의무대부금으로 우선 지급한 후 2010년 4월 17일에 시행된 '사회보험안정법'에 의거하여 '연방고용공단이 2010년 말까지 연방정부 대부금을 상환할 수 없는 경우에는 이를 보조금으로 전환'하도록 함으로써 2010년 말에 연방고용공단의 재정적자를 해소하였다. 이에 따라 연방고용공단은 2012년부터는 서서히 적립금 규모를 늘려갈 수 있었고, 2016년부터 큰 폭으로 적립금액이 증가하기 시작하여 경기 상승과 노동시장 안정(실업자 수, 실업급여 수급자 수, 실업급여 지출금액 등의 감소) 등의 영향으로 2019년에는 총 258억 유로의 적립금이 확보되기에 이른다.

2020년에는 COVID-19에 따른 조업단축수당 및 실업급여에 대한 지출 급증과 고용보험료 수입 감소로 인하여 연방고용공단의 재정 수지가 273억 유로의 적자를 보였다. 2019년 말 기준 연방고용공단의 적립금액이 총 258억 유로이지만 이 중 2020년에 사용할 수 있는 금액은 199억 유로였다. 이에 연방정부는 연방고용공단 지불능력 보장을 위하여 2020년도 제2차 추경예산²³⁾에서 일반회계로부터 연방고용공단에 180억 유로까지 무이자로 대부금을 지급하기로 했고, 93억 유로는 다년간에 걸친 상환조건으로 대부하기로 결정하였다. 또한 2021년도 예산법²⁴⁾을 통해 연방고용공단이 180억 유로의 대부금을 2021년도 말까지 상환하지 못할 경우, 연방고용공단이 지출한 '조업단축수당 금액'과 '사용자 부담 사회보험료 보상 금액'에 한하여 미상환 대부금액을 보조금으로 전환하기로 하였다.

COVID-19에 따른 경제위기의 정도와 지속 기간, 노동시장의 변화, 연방고용공단 재정수지 변화 등을 정확히 예측할 수는 없으나, 연방고용공단은 연방정부의 적자 해소 지원에 따라

22) 사회법전 제3권 제363조(2006. 12. 31.까지 적용) : 연방정부는 동법을 근거로 하여 연방고용공단에 수행을 위탁한 사업에 대한 비용을 부담한다. 단, 그와 관련한 연방고용공단의 행정비에 대해서는 보상하지 않는다. 2012년 1월 1일에 개정 시행된 동 조항에서는 “...2012년도에 연방정부가 연방고용공단에 7,238백만 유로를 지불한다”고 규정했다가 2013년도부터는 실업급여 2 수급자에 대한 적극적 노동시장정책사업비용을 연방정부가 전적으로 부담하게 되면서 ‘연방정부가 연방고용공단의 재정에 참여한다’는 조항을 삭제하였다.

23) das zweite Nachtragshaushaltsgesetz 2020(2020. 7. 2. 연방국회 승인).

24) 2021년도 연방정부예산법(Haushaltsgesetz 2021, 2020. 12. 21. 제정) 제12조 1항.

2022년도에 부채 없이 사업연도를 맞이할 것으로 기대하고 있다.

3. 프랑스

프랑스의 실업보험은 크게 실업급여인 재취업지원수당(Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi : ARE)²⁵⁾ 실업부조인 특별연대수당(Allocation de Solidarité Spécifique : ASS)으로 구성되어 있다. 재취업지원수당은 근로 능력이 있는 비자발적 이직자(자발적 이직인 경우 정당한 사유가 있을 때 급여 지급이 가능)가 이직일로부터 12개월 이내에 고용센터에 구직등록을 하고, 적극적으로 구직활동을 한 경우 수급자격이 부여된다. 53세 미만은 지난 28개월 동안, 53세 이상은 지난 36개월 동안 적어도 4개월(88일 혹은 610시간)을 근무해야 하며, 공적연금을 받을 수 있는 법정 퇴직 연령(62세)이 되지 않은 자로 제한한다. 최소 수급기간(소정급여일수)은 나이와 상관없이 88일(4개월)이며, 최대 수급기간은 53세 미만은 730일(2년), 53~54세는 913일(2년 6개월), 55세 이상은 1,095일(3년)로 구분된다. 1984년 도입된 특별연대수당은 실업보험 급여 소진자만을 대상으로 하는데, 이직 전 10년 동안 5년 이상 근로해야 하며 자산조사와 기여 요건을 함께 충족해야 한다. 수급자의 연령대는 50세 이상 장기실업자 위주로 매우 제한적이다. 실업급여 수급자와 마찬가지로 고용센터에 구직등록을 해야 하고, 수급자는 6개월에 한 번씩 고용센터의 심사를 받아 통과 시 계속 수당을 받을 수 있다.

노사는 각각 임금의 2.4%, 4.05%를 실업보험료로 납부하는 것이 원칙이다. 그러나 노동자의 경우 2018년 10월 이후 실업보험료라는 항목이 원천징수 대상에서 제외되었는데, 소득자 전체(비임금 생활자와 은퇴자를 포함)에게 적용되는 '확대사회보장분담금(Contribution Sociale Généralisée : CSG)'이 동일한 비율로 인상되어 실업보험 기금수입 측면에서 재정적 변화는 없다. 실업보험기금의 관리 및 운영은 위네딕(Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : UNEDIC)이라는 '전국 상공업 부문 일자리를 위한 전직종 연합'에서 책임을 맡음으로써 정부가 직간접적으로 개입하기는 하지만, 노사 대표가 실업보험과 관련 규칙의 도입, 변경, 폐지를 논의하고 합의할 때 위네딕이 정보 제공과 자문의 역할을 하며, 규정의 변화가 있을 때도 위네딕이 이를 시행, 홍보하며, 새로운 제도의 효과를 분석하는 역할을 수행한다. 보험료 징수는 사회보장분담금 징수기관인 위싸프(Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales : URSSAF)를 통하여 이루어지는데, 2019년부터 임금노동자의 실업보험료가 확대사회보장세(CSG)로 통합됨에 따라 국가로부터 그에 상응하는 자금을 전달받아 실업보험기금에 함께 적립, 관리하고 있다.

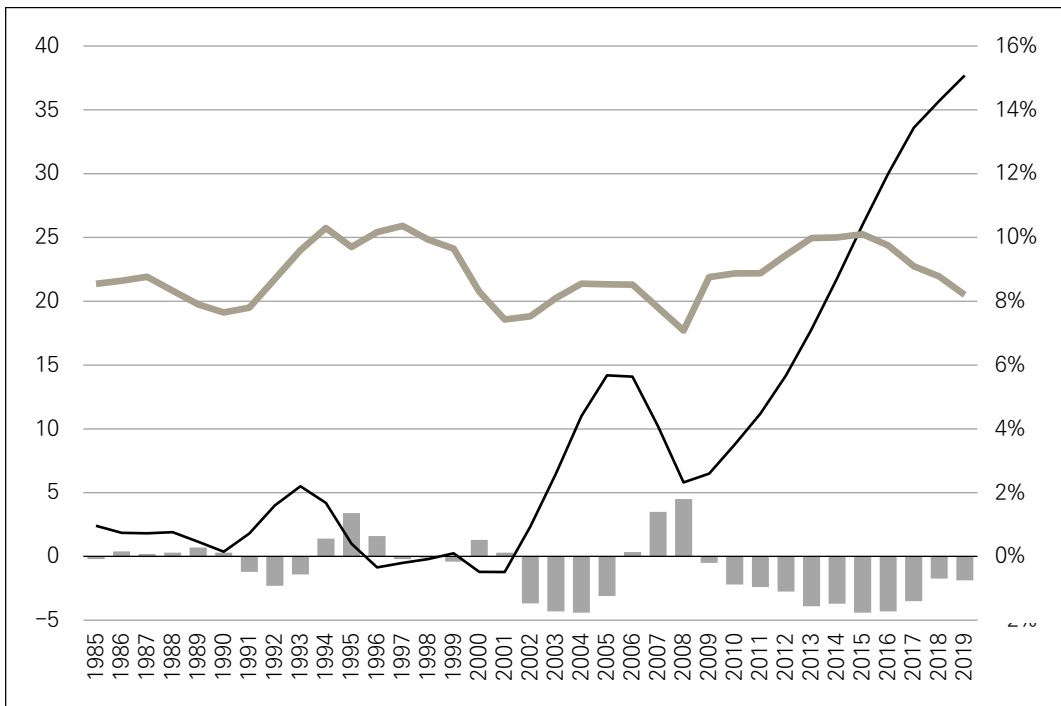
25) 비공식적으로 통상 실업급여(allocation chômage)라고 부른다.

COVID-19로 인해 2020년 프랑스 실업보험 재정 상태는 그 이전과는 완전히 다른 국면을 맞게 되었다. 2022년 채무가 2019년 말 대비 2배 가까이 증가할 것으로 예상되었기 때문이다²⁶⁾. 그러나 재정 상황이 악화된 것은 사실이지만 구조적인 문제로 해석할 수 없는 것은 2020년 적자의 75%가 실업급여가 아닌 '부분활동 소득 보전(Activité partielle; '고용유지조치'²⁷⁾)'과 실업보험료 납부 유예로 인한 것이기 때문이다.

2008년 이후 지속적인 적자를 기록했으나, 그 이전까지는 흑자와 적자를 반복해 왔고 2008년 기준 한 해 재정수입이 300억 유로(한화 약 40조 5천억 원)가 넘기 때문에 60억 유로(한화

[그림 11] 프랑스 실업률과 실업보험 재정의 장기추세(1985~2019년)

(단위: 10억 유로)

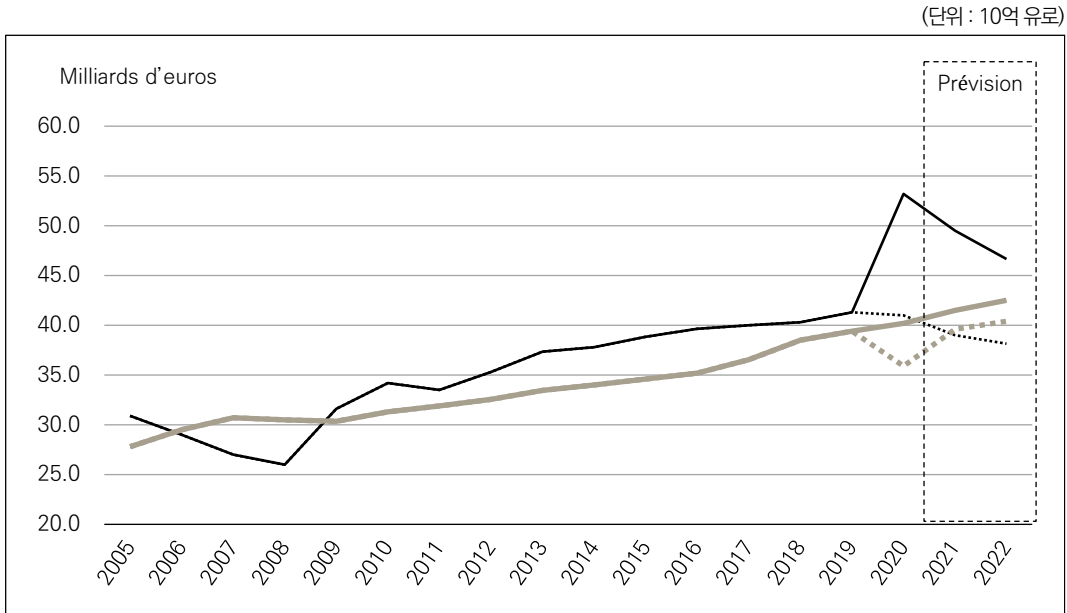


주: 금색 실선은 실업률(우), 검은색 실선은 실업보험재정의 채무 추이(좌), 막대그래프는 해당 연도의 결산액(적자 및 흑자액, 좌).
자료: 실업률은 INSEE(통계청), 실업보험 재정은 위네딕(UNEDIC) 홈페이지와 회계감사원 연간보고서(Cour des Comptes) 2021년도 판.

26) UNEDIC, "Situation financière de l'Assurance chômage pour 2021-2022", 24 février 2021.

27) '고용유지조치'는 의역인데, '부분활동' 혹은 '부분실업'이라는 직역이 제도의 취지 혹은 내용을 전혀 다른 것으로 곡해할 여지가 있기 때문에 사용한 용어이다. 이 제도는 경영 및 경기 악화로 인력감축의 위험이 있을 때 일시적으로 '단축근무'나 '휴직'으로 고용을 유지하면서 임금의 일정 부분을 보전해 주고, 정부 역시 이 임금의 일정 부분을 보조해 주는 제도이다. 즉 정리해고 및 인력구조조정을 일시적으로 유보하고 고용을 유지시키면서 경영 및 경기 상태의 호전을 도모하는 것이다. 이러한 제도의 특성을 감안하여 '임시적 고용유지조치'나 '고용유지조치'가 가장 적절한 것으로 판단하여 사용하였다.

[그림 12] 실업보험 수입액과 지출액의 변화(2005~22년)



주 : 1) 금색 선이 수입액의 변동을 나타내며, 검은색 선은 지출액의 추이.

2) 오른쪽 점선 표시는 2020년 2월에 예측한 전망치이며, 2021년 이후 실선은 2021년 2월에 예측한 전망치.

자료 : UNEDIC, "Situation financière de l'Assurance chômage pour 2021-2022", 24 février 2021.

약 8조 1천억 원) 수준의 채무는 심각한 위기 상황으로 해석되지 않았다. 그러나 2008년 세계 금융위기로 인한 경제 상황 악화로 실업률이 크게 오르고 성장률은 저조한 상태를 유지해 2019년까지 채무액이 한 해 수입액의 100%에 육박하게 되었다(2019년 실업보험 수입액은 395억 유로, 같은 해까지 누적된 채무액이 368억 유로로 집계).

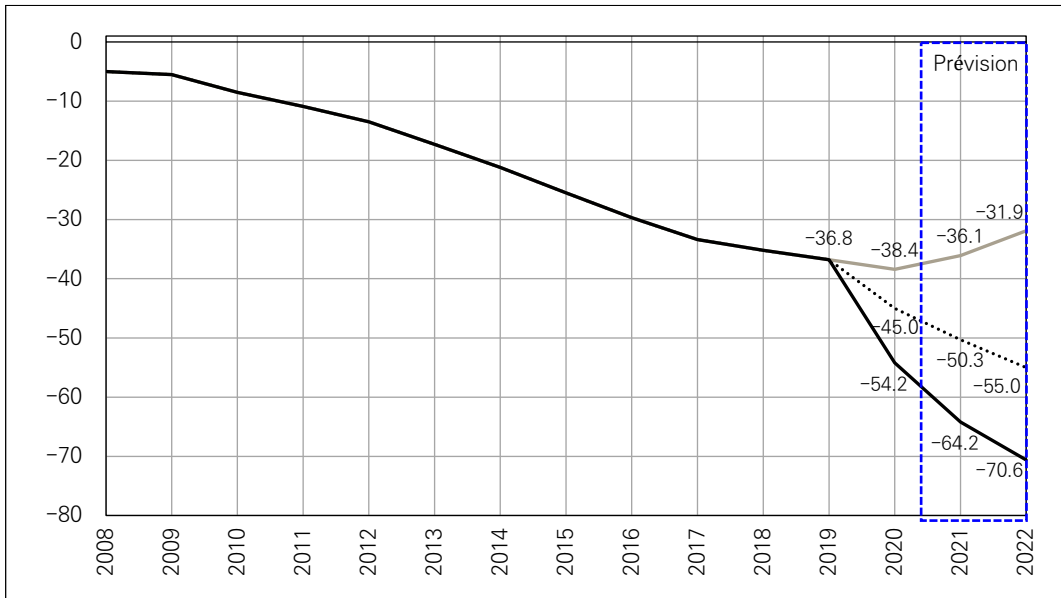
본문에 인용된 위네딕 자료들에 따르면, 2020년 1분기, 즉 COVID-19로 인한 봉쇄령 발표 전에 20억 유로에 달하는 자금을 조달했으며, 위기 이후 2020년 말까지 총 여섯 차례에 걸쳐 150억 유로(한화 약 20조 원)에 해당하는 국가 보증 공채(social bonds, 사회채권)를 발행했다. 정부는 2021년 예산안을 통해 130억 유로에 한해 위네딕 사회채권을 보증하기로 결정했으며, 위네딕은 2월과 3월 각각 30억 유로(한화 약 4조 원)에 달하는 10년 만기 채권을 발행했다. 중장기채권이어서 단기적인 상황 압박은 없지만, 채무에 대한 금융부담(이자부담)은 불가피하여 2021년 4억 유로, 2022년 3억 유로에 달하는 이자를 부담할 것으로 전망하고 있는데, 2021년 2월에 발표된 정부 전망에 따르면, 2020년 적자는 174억 유로(한화 23조 4,900억 원), 최종 채무액은 542억 유로(한화 약 73조 1,700억 원)에 달할 것으로 예측되었다.

순수 채무가 2021년 642억 유로, 2022년 706억 유로(한화 93조 3,100억 원)에 달할 것이라는 점이 문제로 지적되고 있는데(그림 13 참조), 해당 전망이 2021년 3월 내려진 약한 수준의 봉쇄

조치와 4월 학교 폐쇄조치를 감안하지 않은 것이어서 재정상황은 더욱 나빠질 가능성이 존재한다. 프랑스 역시 COVID-19로 인해 경제 상황이 심각해지면서 피해기업 및 실업자 지원 위주의 대응책²⁸⁾을 시행하여 당분간 재정적 부담이 가중될 것으로 보인다.

[그림 13] 프랑스 실업보험의 채무액 변화 및 전망(2008~22년)

(단위 : 10억 유로)



주 : 1) 검은색 실선은 채무액의 변화(2020년 이후는 전망치)이고, 검은색 점선은 '고용유지조치'에 투입된 금액을 제외하고 보험료 수입과 실업급여 지출(기타 경비 지출 포함)의 차이로 발생하는 누적적자(채무)의 전망치임.

2) 금색선은 코로나19 상황 직전에 예상한 전망치임.

자료 : UNEDIC, "Situation financière de l'Assurance chômage pour 2021~2022", 24 février 2021.

1990년대 초에 프랑스는 환경과 동인은 다르지만 지금과 같은 심각한 경기침체를 경험했고, 위네딕은 1992년 7월 18일 협약과 1993년 1월 1일 협약을 통해 보험료를 인상, 단일감면수당(Allocation Unique Dégressive : AUD) 도입, 피보험단위기간 변경 등의 실업보험 개혁을 단행하였다. 단일감면수당(AUD)은 수급기간이 일정 기간이 경과하면 슬라이딩 스케일 방식으로 급여 수준이 감소하는 급여이다. 즉, 수급 초기에는 급여가 100% 지급되지만, 그 후 매 4개월 기준으로(이후 1996년 협약에서 6개월 기준으로 변경) 17%씩 급여액이 감소하도록 설계되었고, 특히 25세 미만 수급자의 경우 감소율을 상대적으로 더 크게 만들었다. 이는 수급자의 재취업 유인

28) 세금 납부 유예 및 일부 환급, 대출 상환일정 조정, 공공투자은행을 통한 신규 대출, 정부조달 납기 미이행에 대한 벌칙 미적용, 한시적 실업자에 대해 실업급여 인상 등(한국은행 조사국 미국유럽경제팀(2020), Emanuele Ferragina, Federico Filetti(2020), 장영욱(2020)에서 정리된 프랑스 정책 대응 내용을 참조하여 요약함).

을 제공하고 실업보험기금의 재정위기를 타개하기 위한 조치였다. 기준기간은 이직일 이전 8개월로 변함이 없지만, 피보험단위기간은 3개월에서 4개월로 늘렸다. 이전 제도에서는 50세 미만의 수급기간은 15개월, 50세 이상의 수급기간은 21개월이었지만 새롭게 도입된 제도에서는 나이와 상관없이 7개월로 단축되었다. 단일감면수당의 도입 등 당시 실업보험 정책의 변화로 많은 실업자가 실업보험에서 배제되고, 특히 기여기간이 짧은 청년층 실업자와 단기계약직 실업자가 크게 타격을 받았다.

이런 정책 변화로 인해 실업보험기금의 재정은 극적으로 호전되었다. 실업보험기금 재정은 1993년에 87억 프랑스 프랑의 흑자를 기록하고, 1995년에는 무려 224억 프랑스 프랑의 흑자를 기록하게 되었다. 참고로 프랑스의 실업률은 1989년 8.6%, 1992년에는 9.2%, 그리고 1995년에는 10.3%로 치솟았다. 실업률이 급증하고 10% 수준이 넘는 기간에 실업보험기금의 재정은 매년 흑자를 기록한 셈인데, 달리 말하면 1992년과 1993년의 실업보험 개혁은 실업보험 수급률에 치명적인 타격을 주었던 것이다.²⁹⁾

2017년 5월 마크롱 대통령 당선 이후 프랑스 정부는 실업보험 개혁에 강력한 의지를 표명했다. 현재 COVID-19 장기 지속과 맞물리면서 일부 개혁조치들의 시행 시기가 순연되고 있지만³⁰⁾ 그 내용을 간략히 요약하면 다음과 같다. ① 재취업지원수당의 기준기간과 피보험단위기간을 현행 이직일 이전 28개월 동안 최소 4개월 근무 조건에서 각각 24개월, 6개월로 강화,³¹⁾ ② 실업급여 상한액 감액조항을 신설함으로써 총 근로소득 4,500유로 이상 고액 임금근로자의 경우 수급기간 9개월째부터 급여액의 30%를 삭감 지급,³²⁾ ③ 급여수준 산정을 위한 기준임금일

29) 이들 실업자 집단은 실업부조가 아니라 최저통합수당(Revenu Minimum d'Insertion : RMI)이라는 사회부조로 내몰리게 된다. 최저통합수당의 수급자 수는 1990년 42만 명에서 1995년에는 84만 명으로 2배로 급증하였다. 이러한 증가 양상은 수급자의 특성에도 변화를 초래하게 되는데, 최저통합수당의 도입 초기에는 수급자 구성이 주로 사회적으로 배제된 집단이었지만, 실업보험과 실업부조의 보호를 받을 수 없는 다수의 실업자가 최저통합수당의 수급자가 되면서 '일할 능력이 있는 청년층 실업자 등'이 최저통합수당 프로그램으로 편입된 것이다.

30) 개혁 조치는 2019년 7월 마무리되어 1차 조치들, 즉 실업급여 수급조건 및 수급권 누적, 유효기간, 급여 대상의 확대 등은 그해 11월부터 시행에 들어갔지만, 급여 계산방식 변경을 담고 있는 2차 조치는 2020년 4월 시행 예정이었으나 코로나 상황으로 9월로 한 차례 연기된 이후 계속해서 도입이 지연되다가 2021년 7월 1일 시행에 들어갔다(아래 제도 시행 시점 관련 자료들의 출처 : <https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/assurance-chomage-ce-qui-change-au-1er-juillet-2021>).

31) '이직 전 28개월 동안 최소 4개월 이상 노동'의 수급조건이 '이직 전 24개월 동안 최소 6개월(130일 혹은 910시간) 이상 노동'으로 변경되었지만, 해당 조건 중 '24개월'은 2020년 8월 1일부터 변경되었고, '6개월' 변경건은 COVID-19로 인한 노동시장 상황 악화로 인해 2021년 3월 30일 법령(Décret n°2021-346)에 따라 다음 두 가지 기준의 충족 여부 확인(2021년 10월 1일 이전까지) 후 최대 3개월 이내에 법령 발효 시점을 정하도록 했다. ① 1개월 이상의 노동계약 건수 사전신고 총수가 4개월 연속 기준(270만 건)을 상회할 경우, ② 고용센터에 등록된 A등급 구직자(현재 일자리가 없고, 노동을 희망하는 자)의 수가 지난 6개월 동안 130만 명 이상 줄어든 경우(2021년 2분기 기준 351만 명).

32) 2021년 7월 1일부터 시행 중이며, 57세 미만으로 이직 전 월 4,500유로(한화 세전 약 607만 5천 원) 이상의 임금을 받던 구직자의 경우 9개월 이후부터 30% 삭감된 금액을 받게 된다. 따라서 최초로 이 규정이 적용되는

액 계산 시 근무일수 뿐 아니라 실업일수까지 포함하여 계산하는 것으로 변경,³³⁾ ④ 자발적 이직자 및 자영업자에게 실업보험을 확대 적용,³⁴⁾ ⑤ 단기계약직 사용과 해고율에 따라 실업보험료를 차등 적용하는 보너스/페널티(Bonus-malus) 제도 도입(보험료 산정 시 할증 적용 업종 지정 등),³⁵⁾ ⑥ 실업급여 수급액 0.6% 인상 조치³⁶⁾ 등이다.

제도 요건 개선을 통한 실업보험 재정위기 관리 방안이, 임금노동자 비중이 90%에 육박하고 임금노동자 중 정규직 비중이 85% 이상을 차지하는 등 상대적으로 안정적인 재정 기반을 갖추고 있는 프랑스에서, COVID-19에 따른 노동시장 변화라는 환경적 요인을 전제로 어떠한 정책적 성과를 달성할지는 향후 주의 깊게 그 과정을 지켜봐야 할 것으로 판단된다.

4. 미국

미국 실업보험은 연방-주 정부 간의 파트너십을 통해 운영되는 사회보험제도로 1935년에 제

시점은 2022년 3월 1일부터이다.

- 33) 처음 2020년 4월로 시행이 예정되어 있었으나, 노동조합의 반대 등으로 계속 연기되다가 2020년 11월 25일 국무원(Conseil d'Etat; 입법부와 행정부, 그리고 사법부의 중간에 위치. 행정 및 입법부에 자문 역할을 하며 행정부 결정에 대해 사법적 판단을 내릴 수 있음) 결정에 따라 2021년 3월 30일 법령(Décret n°2021-346)에 의거, 2021년 9월 31일까지 기존 법령을 유지하도록 했다. 이후 2021년 6월 법령(Décret n°2021-730)에 의거, 2021년 7월 1일 시행하기로 했으나 다시금 국무원 명령에 의해 6월 22일 행정법원이 시행 유보를 결정했고, 정부는 2021년 10월 1일부터 12월 1일 사이 점진적 시행을 목표로 준비 중이나 프랑스 최대 노동조합 중앙 조직인 노동총연맹(Confédération Générale du Travail, CGT)에서는 적극 저지를 선언한 상태이다(<https://www.capital.fr/votre-carriere/reforme-de-lassurance-chomage-vers-une-application-progressive-entre-octobre-et-decembre-1413781>).
- 34) 프리랜서 등을 포함하는 자영업자에 대한 실업급여 지급은 2019년 관련 시행령이 만들어져 같은 해 11월 1일부터 적용되기 시작했고(Décret n° 2019-976 du 20 septembre 2019 relatif à l'allocation des travailleurs indépendants), 자발적 이직자 실업급여 지급 역시 2019년 11월 1일부터 시행되었으며, 5년 이상 한 직장에서 정규직(contrat de travail à durée indéterminée : CDI)으로 근무한 자가 새로운 직업활동 계획(창업 혹은 이직)을 가지고 사직을 원하는 경우 계획서를 작성하고, 위원회의 승인이 있을 경우 일반적인 실업자(구직자)와 동일한 실업급여 수급 권한을 갖게 된다.
- 35) 보험료 할인할증제도는 2019년 7월 26일 법령(Décret n°2019-797)에 따라 4.05%인 보험요율을 최저 3%에서 최대 5.05%까지 탄력적으로 적용하는 방식이다. 2021년 7월 1일부터 시행 중인데, 1년의 유예기간을 설정했기 때문에 2022년 9월 1일부터 부담해야 하는 보험료가 변경될 수 있다. 경영자단체의 반대가 매우 컸던 조항이며, 현재 적용 중인 업종은 7개 업종으로 11인 이상 기업에만 적용된다(현재 적용대상 기업은 21,000여 개소; Assurance chômage : la réforme entre en vigueur ce 1er juillet 2021). 한편 함께 논의되어 2019년 말 통과된 2020년 재정법 제145조 1항, '상시계약직(contrat à durée déterminée : CDD)을 채용하는 모든 사용자에게 노동계약 건당 10유로 세금 부과' 내용은 2020년 개정된 동법 제55조에 의해 폐지되었다(LOI n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020, LOI n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020).
- 36) 위넷익 이사회의 결정에 의하여(2021. 6. 29.), 2021년 7월 1일부터 실업급여 수급액이 0.6% 인상되어 최소 수당이 29.38유로/일에서 29.56유로/일로 증액되었다(<https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/les-allocations-dassurance-chomage-sont-revalorisees-de-060-partir-du-1er>).

정된 사회보장법(Social Security Act : SSA)에 근거하여 도입되었고, 1939년에는 연방실업세법(Federal Unemployment Tax Act : FUTA)이 제정되었다. 사회보장법(SSA)과 연방실업세법(FUTA)에 따라 연방정부가 전국적인 제도적 기준을 정하고, 각 주 정부는 이러한 연방 법이 정한 요건을 준수하면서 독자적인 실업보험법을 마련하여 프로그램을 자율적으로 운영하는 방식을 택하고 있다. 즉, 1개의 단일 프로그램이 아니라 50개 주와 워싱턴 DC, 푸에르토리코, 버진 아일랜드를 포함한 53개의 프로그램인 것이다.

미국 실업보험 재정은 사업주만 부담하는 급여세에 의해 조달된다. 사업주에게 부과하는 실업보험 급여세는 연방정부가 부과하는 '연방 실업세(FUTA tax)'와 주 정부가 부과하는 '주 실업세(SUTA tax)'로 나뉜다.³⁷⁾ 연방 법이 제시한 기준을 주 정부가 준수할 경우 그 주의 사업주가 부담하는 연방 실업세의 90%를 감면받게 되는데, 이런 유인 정책에 따라 모든 주는 연방정부가 정한 요건을 준수하는 실업보험법을 제정하고 실업보험 프로그램을 운영하고 있다. 현행 연방 세율은 6.0%이며,³⁸⁾ 연방 실업세법이 적용되는 과세 기준 상한 임금(1983년 이후 현재까지 7,000달러로 고정되어 있다. 즉, 사업주는 연방 실업세(급여의 6.0%, 실제로는 90%가 공제된 0.6%)와 주 실업세(주마다 다른 과세 기준 상한 임금(taxable wage base)과 경험료율 반영)를 합한 실업보험료를 납부하게 된다. 원칙적으로 실업급여는 주 실업세 계정에서 지급되고, 연방 실업급여 계정은 경기 후퇴기 등에 연장 실업보험 급여와 관련된 연방정부 부담분(50%), 재정난으로 실업급여 지급이 어렵게 된 주에 대한 융자 지원, 행정비용 등을 부담한다.

미국 실업보험제도에는 주별 경험료율(experience rating) 제도가 있는데, 개별 기업이 부담하는 세율이 과거 해고 경험으로 실업급여 비용을 증가시킨 비율에 따라 결정된다.³⁹⁾ 즉, 해고를 많이 한 사업주는 더 많은 실업세를 부담하게 되는 구조인데, 사업주 간 실업보험 프로그램 비용부담을 공평하게 배분하고, 사업주의 고용안정 노력을 유도하기 위한 미국 실업보험의 특징적 측면이다. 이와 함께 각 주는 2개 이상의 세율구조 혹은 건전 재정세 수단을 통해 적립금 규모가 감소하게 되면 모든 사업주에게 더 높은 요율 구조를 자동적으로 적용하는 일종의 촉발장치를 두고 있으며, 연방정부는 주 정부 과세 기준 상한 임금이 7,000달러 이상이 될 것과 경험료율 적용 시 최고세율이 최소 5.4% 이상이 되도록 규정한다.

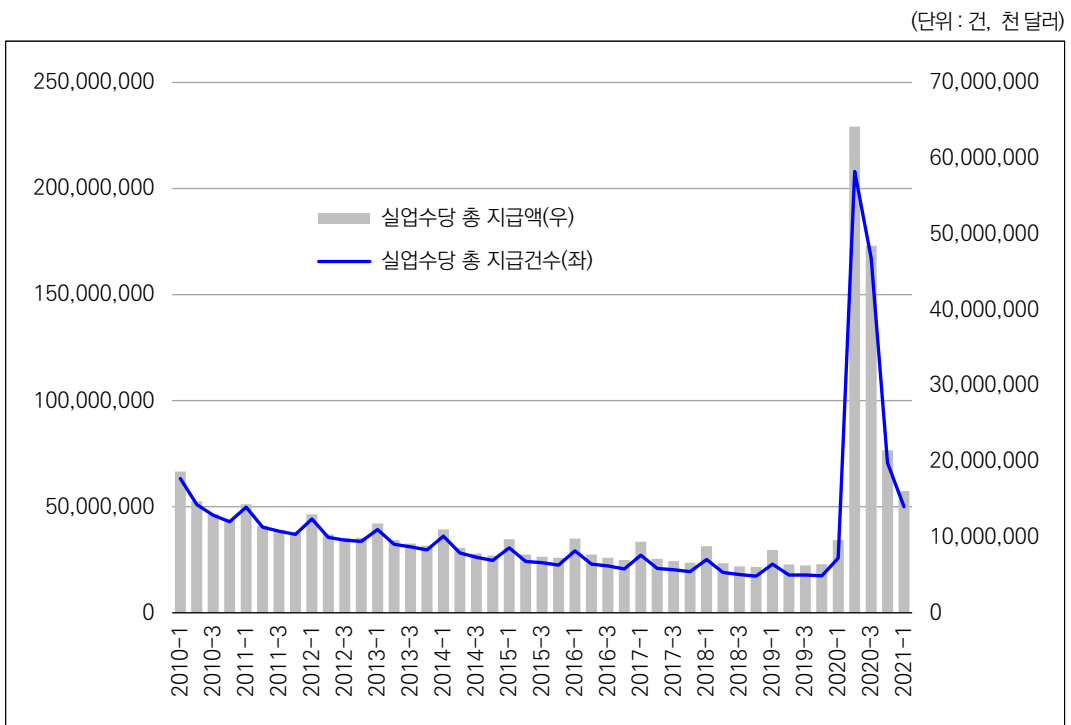
37) 주 정부의 실업제도 사업주에게만 부과하지만, 알래스카, 뉴저지, 펜실베이니아 등 3개 주에서는 근로자에게도 급여세를 부과한다.

38) 연방정부가 정한 규정을 준수하는 주의 사업주에게는 연방 세율 6.0%의 90%를 감면해 주기 때문에 모든 주의 사업주는 실질적으로 0.6%의 연방실업세만 부담하면 된다. 과세 기준 상한 임금이 7,000달러이므로 사업주는 일 년에 피보험 근로자 1인당 최대 42달러(=0.6%×7,000달러)의 연방 실업세를 부담한다.

39) 경험료율 제도는 1935년 실업보험 프로그램이 출범할 때부터 활용되기 시작한 세율 산정 방식이다. 개별 사업주가 부담하는 실업보험 세율을 해당 사업주의 해고 경험을 기반으로 매년 변동시키는 방식이다. 개별 사업주는 사업 개시 1~3년 동안에는 '신규' 사업주로 분류되어 경험료율의 적용을 받지 않지만(단일세율 적용), 이 기간이 지나면 연방실업세법(FUTA)에 의해 자신의 해고 경험에 따라 실업보험 세율이 달라지게 된다.

주 정부의 실업보험 재정전략은 크게 적립금 축적(advance funding)과 탄력적 재정(flexible financing) 전략으로 나눌 수 있다. 먼저 전자는 불황이 발생하기 전에 적립금을 충분히 축적하여 불황기의 급여지출에 대비하고, 줄어든 적립금 수준을 경기 회복기에 다시 회복시키는 재정 전략이고, 후자는 불황기에 적립금이 줄게 되면 자동적으로 보험료 수입을 증가시키거나 급여지출을 감소시키는 법적·제도적 장치를 마련하는 전략이다. 미국은 적립금 축적전략으로 ‘준비율 배수’ 지표를 활용하여 적정 적립금 규모를 산출한다. 연방정부에서 최근 공식적으로 사용하고 있는 지표는 ‘평균 준비율 배수(Average High Cost Multiple : AHCM)’로 산식에서 분모는 과거 20년간 가장 급여지출이 많았던 3개년의 평균(평균 준비율)이다.⁴⁰⁾ 다음으로 탄력적 재정 전략은 적립금축적 재정전략에 비해 높은 수준의 적립금을 축적할 필요가 없고, 경기변동 기간에 평균적으로 낮은 수준의 적립금을 유지할 수 있다. 불황기에 보험료 증가와 급여감소가 작동하도록 제도를 조정하기 때문에 해당 시기에 사용자와 노동자의 부담이 가중되고, 정치적 고려와 사회적 합의 과정에 따라 제도적 장치가 작동하는 데 어려움이 따르는 등 충분한 규모의

[그림 14] 미국 실업수당 총 지급건수 및 지급액 현황(2010년 1분기~2021년 1분기)



자료: 미국 노동부 고용훈련국 홈페이지 자료를 통하여 필자가 재구성. (https://oui.doleta.gov/unemploy/data_summary/DataSum.asp)

40) 평균준비율배수(AHCM)=(연말누적적립금/당해연도 임금총액)/평균준비율.

〈표 5〉 미국의 실업보험 적립금 현황(2019, 2020년)

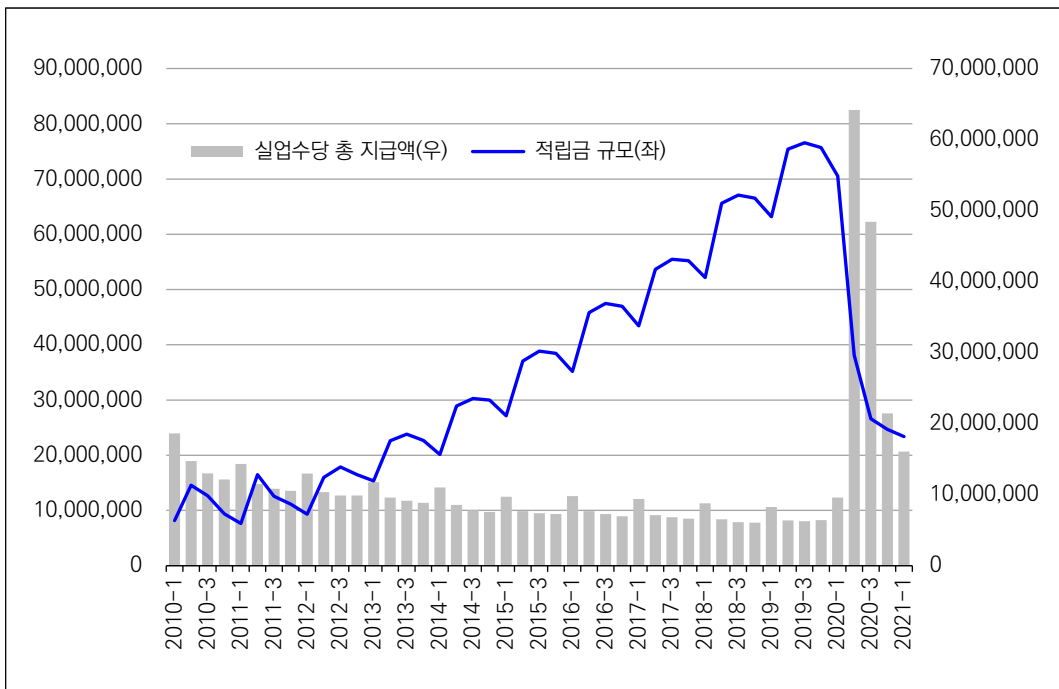
(단위 : 달러)

	2019	2020
(1) 연도 말 기준 적립금	75,677,289,747	24,674,659,525
(2) 회계연도 이자소득	1,752,317,247	1,084,642,478
(3) 연도 말 기준 미상환 대부금	63,278,073	45,484,539,273
(4) 회계연도 Title XII 이자	1,448,711	0
(5) 2007년 12월 31일 이후(2020년 1월 1일 이후) 대부금 총액	153,912,109,371	52,153,526,899
(6) 최대 미상환 대부금 규모	47,200,150,556	45,484,539,273
(7) 피보험 근로자 1인당 대부금	0.53	409.72
(8) 최대 미상환 대부금 발생일	2011년 3월 31일	2020년 12월 31일
(9) 임금총액 대비 대부금 비율	0.001%	0.658%
(10) 2010년(2020년) 이후 채권 등 민간부문 부채	11,445,420,000	0
(11) 2020년(2021년) 1월 1일 기준 민간부문 미상환 부채	0	0

주 : 2019년은 2020년 1월 기준, 2020년은 2021년 1월 기준 수치임.
자료 : DOL(2020).

〈그림 15〉 미국의 실업보험 적립금 현황(2010년 1분기~2021년 1분기)

(단위 : 천 달러)



자료 : 미국 노동부 고용훈련국 홈페이지 자료를 통하여 필자가 재구성. (https://oui.doleta.gov/unemploy/data_summary/DataSum.asp)

적립금이 축적되어 있지 않으면 기금고갈의 위험에 직면할 수 있다.

지난 10년간 미국의 신규 실업수당 지급건수 추이를 보면, 평균적으로 2,000만 건 수준에서 점차 감소하다가 COVID-19 팬데믹이 발생한 2020년 1분기 2,500만 건에서 2분기 2억 800만 건까지 10배 이상 크게 증가하였고, 이전 대비 높은 수준을 유지하다가 2020년 4분기 7,000만 건, 2021년 1분기 4,900만 건까지 줄어든 상태이다. 실업급여 지급액 추이 역시 2020년 2분기에만 641억 6,000만 달러(한화 약 73.8조 원)가 지급되는 등 지출 수준이 급증했다가 점차 감소 추세이지만, 2010년부터 팬데믹 이전까지의 평균 지급액보다 크게 상회하는 것으로 나타났다.

주 실업보험기금이 고갈되어 실업급여를 지급하기에 충분하지 않은 경우, 주 정부는 실업보험기금(Unemployment Trust Fund: UTF) 내 연방실업계정(FUA)에서 실업급여 지급에 필요한 자금을 빌릴 수 있다. 이때 주지사 또는 주지사가 지명한 자가 서면으로 연방 노동부장관에게 대부금을 요청하고, 연방 노동부장관 승인에 의해 매월 주 정부 기금 계좌로 대부금이 입금된다. 자금을 빌린 주 정부는 대부금을 1월 1일이 두 번 지난 후, 그해 11월 10일까지 전액 상환해야 하는데, 가령 2017년 1월 1일에 빌렸다면 22개월이 지난 2018년 11월 10일까지 갚아야 하며, 2017년 1월 2일에 빌렸다면 34개월이 지난 2019년 11월 10일까지 미상환 대부금을 전액 갚아야 한다. 이 상환 규정을 지키지 못할 경우, 주 정부는 (두 번째 1월 1일이 포함된 해의) 1월 1일부터 소급하여 대부금을 모두 갚을 때까지 연방실업세가 인상되는데, 그 주의 사업주 대상의 연방실업세 90% 감면 혜택이 매년 단계적으로 축소된다.

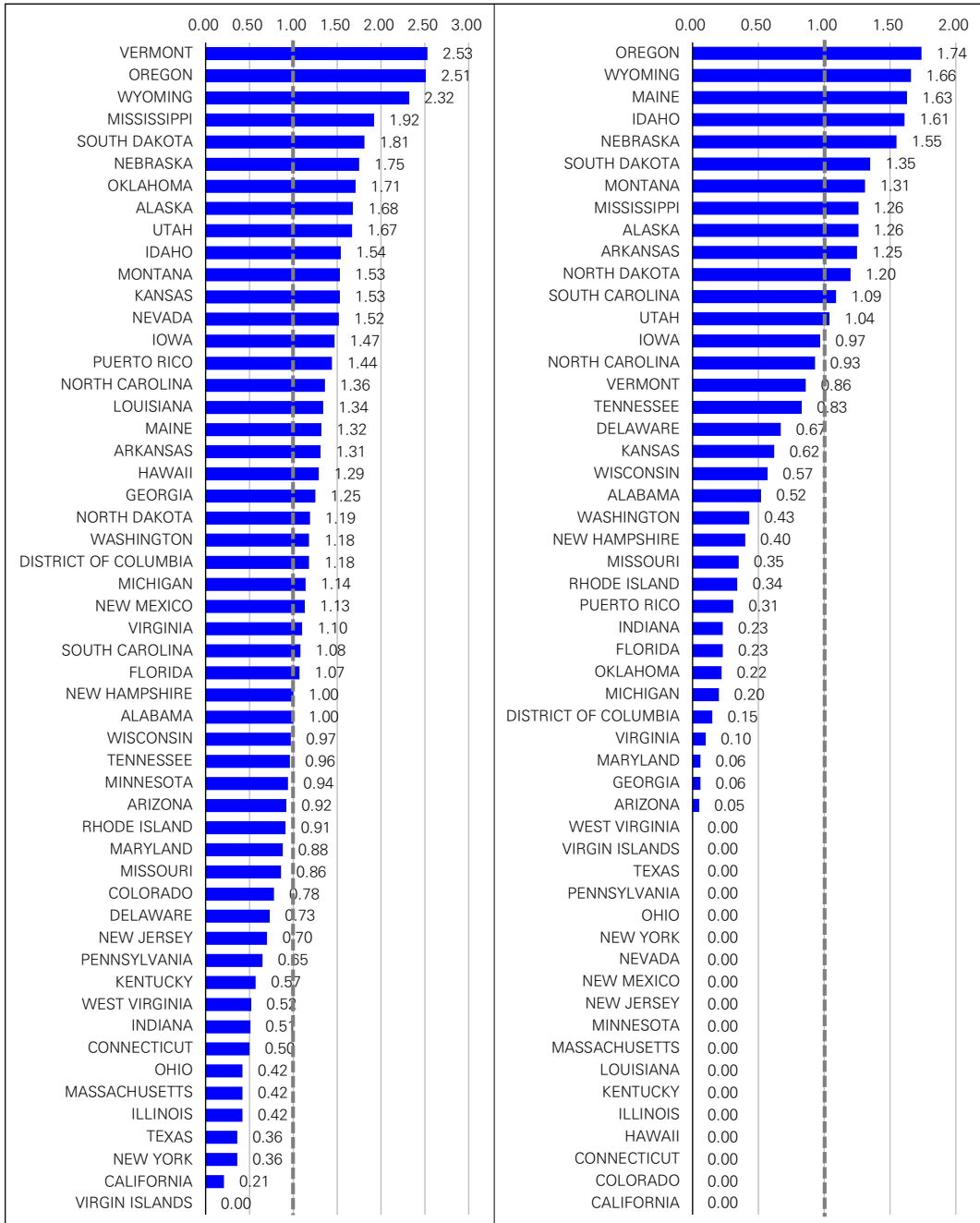
미국 연방 노동부에서 매년 발간하는 주 정부 실업보험 적립금 현황보고서⁴¹⁾를 통해 팬데믹 발생 이전과 이후의 주 정부별 실업보험 적립금 현황을 살펴보면, 2020년의 적립금 및 이자소득은 2019년도에 비해 크게 감소했고, 미상환 대부금과 피보험 근로자 1인당 대부금, 임금총액 대비 대부금 비율 등이 크게 증가했다.

앞서 언급한 적정 적립금 규모를 측정하는 평균 준비율 배수(AHCM)에서 분자, 즉 준비율(Reserve Ratio)은 당해 연도 임금총액 대비 연말 누적적립금의 비율이고, 분모는 과거 20년간 가장 급여지출이 많았던 3개년 급여 비용률(Benefit Cost Rate)의 평균이다. 주 정부의 이행 의무는 없지만 연방 노동부 실업보상자문위원회(Advisory Council on Unemployment Compensation: ACUC)는 배수가 최소 1 이상이 될 것을 권고하고 있고, 1 이상의 평균 준비율 배수는 불황기에 대비한 적정 적립금 규모로 간주된다.

COVID-19 이전과 이후의 주 정부별 평균 준비율 배수의 분포를 살펴보면 코로나 이전에는 평균 준비율 배수가 1.0 이상인 주가 31개였으나, 코로나 이후에는 13개로 감소한 것으로 나타났다. 이는 실업수당 청구 건수 증가와 그에 따른 주별 평균 준비율 배수의 감소를 의미한다.

41) <https://oui.doleta.gov/unemploy/solvency.asp>

[그림 16] 평균 준비율 배수의 분포(2020, 2021년 각 연도 1월 1일 기준)



주 : 1) 점선 표시된 '1.0'은 연방 노동부 실업보상자문위원회에서 권고하는 최소 해당 수치 이상이 되도록 권고하는 배수이며 1 이상의 평균 준비율 배수는 불황기에 대비한 적정 적립금 규모로 간주됨.

2) 왼쪽 그림은 2020년, 오른쪽 그림은 2021년 주별 평균 준비율 배수임.

자료 : DOL(2020, 2021).

한편, 2021년 주 실업세와 주 과세 기준 상한 임금이 조정되었는데(연방 실업세와 연방 과세 기준 상한 임금은 변동 없음), COVID-19로 인한 경기 불안과 고용 위기 상황에서 실업보험 기금이 고갈된 많은 주에서 주 실업세율과 주 과세 기준 상한 임금을 평년보다 상향 조정한 것이다. 전체 53개 주 가운데 2021년 주 정부 과세 기준 상한 임금이 인상된 주는 21개 주(39.6%), 인하된 주는 3개 주(5.7%), 동결된 주는 29개 주(54.7%)로 나타났다.

〈표 6〉 미국 주 정부별 과세 기준 상한 임금의 변화(2020, 2021년) 및 경험료율이 반영된 주 실업세율(최저/최고/신규)
(단위: 달러, %)

주명	2021년	2020년	증감률	최저세율	최고세율	신규세율
AL 앨라배마	8,000	8,000	-	1.15	7.30	2.70
AK 알래스카	43,600	41,500	5.06	1.00	5.40	2.07
AZ 애리조나	7,000	7,000	-	0.08	20.60	2.00
AR 아칸소	10,000	7,000	42.9	0.10	6.00	2.90
CA 캘리포니아	7,000	7,000	-	1.50	6.20	3.40
CO 콜로라도	13,600	13,600	-	0.71	9.64	1.70
CT 코네티컷	15,000	15,000	-	0.50	5.40	3.00
DE 델라웨어주	16,500	16,500	-	0.10	8.00	1.80
DC 콜롬비아특별구	9,000	9,000	-	1.90	7.40	2.70
FL 플로리다	7,000	7,000	-	0.29	5.40	2.70
GA 조지아	9,500	9,500	-	0.04	8.10	2.70
HI 하와이	47,400	48,100	△ 1.48	0.20	5.80	3.00
ID 아이다호	43,000	41,600	3.37	0.20079	5.40	0.97
IL 일리노이	12,960	12,740	1.73	0.20	6.40	2.70
IN 인디애나	9,500	9,500	-	0.50	7.40	2.50
IA 아이오와	32,400	31,600	2.53	0.00	7.50	1.00
KS 캔자스	14,000	14,000	-	0.20	7.60	2.70
KY 켄터키	11,100	10,800	2.78	1.00	10.00	2.70
LA 루이지애나	7,700	7,700	-	0.09	6.00	평균치
ME 메인	12,000	12,000	-	0.49	5.81	2.11
MD 메릴랜드	8,500	8,500	-	2.20	13.50	2.30
MA 매사추세츠	15,000	15,000	-	0.94	14.37	2.42
MI 미시간	9,500	9,000	5.56	0.00	6.30	2.70
MN 미네소타	35,000	35,000	-	0.10	9.00	평균치
MS 미시시피	14,000	14,000	-	0.00	5.40	1.00
MO 미주리	11,000	11,500	△ 4.55	0.00	5.40	2.376

〈표 6〉의 계속

주명	2021년	2020년	증감률	최저세율	최고세율	신규세율
MT 몬태나	35,300	34,100	3.52	0.00	6.12	평균치
NE 네브래스카	9,000/24,000	9,000/24,000	-	0.00	5.40	1.25
NV 네바다	33,400	32,500	2.77	0.25	5.40	2.95
NH 뉴햄프셔	14,000	14,000	-	0.10	7.50	1.70
NJ 뉴저지	36,200	35,300	2.55	0.40	5.40	2.6825
NM 뉴멕시코	27,000	25,800	4.65	0.33	5.40	평균치
NY 뉴욕	11,800	11,600	1.72	0.00	6.90	2.50
NC 노스캐롤라이나	26,000	25,200	3.17	0.06	5.76	1.00
ND 노스다코타	38,500	37,900	1.58	0.08	9.69	1.02
OH 오하이오	9,000	9,000	-	0.30	9.30	2.70
OK 오클라호마	24,000	18,700	28.3	0.30	7.50	1.50
OR 오리건	43,800	42,100	4.04	1.20	5.40	2.60
PA 펜실베이니아	10,000	10,000	-	1.2905	9.9333	3.6890
PR 푸에르토리코	7,000	7,000	-	1.00	5.40	2.80
RI 로드아일랜드	24,600/26,100	24,000/25,500	2.50/2.35	1.20	9.80	1.16
SC 사우스캐롤라이나	14,000	14,000	-	0.00	5.40	0.81
SD 사우스다코타	15,000	15,000	-	0.00	9.30	1.20
TN 테네시	7,000	7,000	-	0.01	10.00	2.70
TX 텍사스	9,000	9,000	-	0.00	6.00	2.70
UT 유타	38,900	36,600	6.28	0.00	7.00	평균치
VT 버몬트	14,100	16,100	△ 14.18	0.40	5.40	1.00
VA 버지니아	8,000	8,000	-	0.10	6.20	2.50
VI 버진아일랜드	32,500	28,900	12.46	1.50	6.00	2.00
WA 워싱턴	56,500	52,700	7.21	0.00	5.40	평균치
WV 웨스트버지니아	12,000	12,000	-	1.50	7.50	2.70
WI 위스콘신	14,000	14,000	-	0.00	10.70	2.50
WY 와यो밍	27,300	26,400	3.41	0.00	8.50	평균치
FUTA 연방	7,000	7,000	-	-	-	-

주 : 1) 과제 기준 상한 임금에서 ' / ' 표시로 구분되는 오른쪽 값은 최고 세율이 적용되는 과세기준 소득값임.

2) 세율은 모두 2021년 기준 수치이며, 신규세율은 신규 사업주에게 적용되는 세율인데, 경험료율을 적용할 자료가 충분하지 않기 때문에 단일 세율을 부과함.

자료 : 미국 노동부 고용훈련국 홈페이지, <https://oui.doleta.gov/unemploy/statelaws.asp>

2020년 3월 27일 제정된 ‘코로나바이러스 지원, 구제 및 경제보장법(Coronavirus Aid, Relief and Economic Security Act : CARES)’을 통하여 주-지방정부에 COVID-19 팬데믹 대응 차원에

서 큰 규모의 지원금(Coronavirus Relief Fund)이 지급되었다. 이 지원금은 팬데믹 대응 목적으로 2020년 12월 말까지 사용기한을 정한 연방 지원금으로 특별히 용도가 지정되지 않았기 때문에 일부 주 정부는 이 지원금의 일부를 실업보험 기금에 편입하여 재정 건전성을 확보함으로써 향후 연방 대부금 상환 시점에 사용자들에게 큰 부담을 줄 수 있는 주 실업보험 세율의 인상을 막기 위한 목적으로 활용했다. 그럼에도 불구하고 이미 21개 주가 실업보험 기금 고갈에 직면하여 상당한 규모의 자금을 연방정부로부터 빌렸고, 많은 주에서 기금재정 보충과 대부금 상환을 위해 주 실업보험 세율의 급격한 인상을 피하기는 어려울 것으로 보인다.

실업보험 기금 고갈에 직면한 주 정부는 일반적으로 세율 인상 혹은 실업급여 보장성 축소 정책을 시행한다. 글로벌 금융위기 이후 2010년과 2011년에 8개 주에서 실업보험 세율 인상을 억제하고 대부금 상환 부담 완화 목적으로 실업급여 지급금액을 낮추고 지급 기간을 줄이는 정책을 단행한 바 있다(Vroman, 2011; Woodbury, 2014). 미국 실업보험은 사업주 부담 급여세만으로 충당하기 때문에 사업주가 실업보험을 ‘소유하고’ 근로자에게 실업보험 혜택을 제공한다는 사회적 인식이 강하다(McHugh et al., 2015). 또한 경험료율이 작동하기 때문에 사업주는 급여세 인상에 더욱 민감하게 반응하고, 강력한 이익집단을 형성하여 실업급여의 관대성을 낮추는 정책을 지지하는 경향을 보인다. 코로나 상황에서 일부 주들에서 이러한 지급 기간 축소 사례가 확인되고 있는데, 예산정책센터(Center on Budget and Policy Priorities: CBPP) 보고서에 따르면, 미시간 주는 2021년 신규 신청자의 최대 수급기간을 20주로 줄였고, 플로리다 주도 2021년 1월 1일부터 신규 신청자의 최대 수급기간을 19주로 단축하였다(CBPP, 2021). 이는 다른 선진국 대비 실업자 보호 수준이 낮은 것으로 평가되는 미국에서, 팬데믹의 장기화 상황 속 급격한 급여세 인상 회피 목적으로 실업급여의 보장성을 낮추려는 정책적 시도로 해석될 여지가 있다.

IV. 맺음말

기금 운용 관련 정부의 전략적 목표는 재정 안정성을 유지하는 것이다. 기금재정이 안정적으로 유지·관리되고 있다는 것은 단순히 보험료 수지 균형의 문제로만 볼 수 없다. 기금 적립금 수준은 관련 제도가 기반한 경제사회적 요인의 변화에 따라 달라진다. 목표로 정한 정책효과 달성이 지속 가능한가의 차원에서 판단해야 하므로 이는 결국 제도의 효율적 운영과 직결된다. 적립금 수준을 고려하지 않고 단편적으로 해석할 때, 기금 수입을 상회하는 지출 상황의 발생은 재정 관리 차원에서는 위협 요인이 증가한 것을 의미하는데, 이때 정부 혹은 재정 관리 주체

가 선택할 수 있는 대안은 보험료 수입을 늘리거나 지출 상황을 통제·축소하는 것이다. 이러한 차원에서 예측과 통제가 어려운 외부 충격에 의한 고용 위기 및 노동시장 급변 등에 대응한 주요국의 실업보험 기금운용 전략 및 재정관리 방식에 대한 정책 운용 사례들의 핵심 사항은 아래와 같이 요약해 볼 수 있다.

첫째, 보험료 수입을 늘리는 가장 구체적인 방안은 보험료의 인상이다. 기금재정 관리에 효과적이고 직접적인 방안이며 경기 및 노동시장의 급속한 상황 변화에 대한 불가피한 정책적 선택으로 시행될 정당성을 확보할 수 있으나, 보험료 인상에 대하여 정부와 노사 및 경제 주체들 간 충분한 사회적 합의 과정을 거치는 것이 중요하다. 과거 독일과 프랑스가 이러한 정책적 대응을 한 바 있고, 최근 미국이 주별 실업 보험료 관련 과세 기준 상한 임금을 조정한 것이 유사한 사례이다.⁴²⁾

둘째, 경기가 좋고 기금의 재정 상태가 좋을 때 보험료를 인하하는 것 또한 유사한 재정 운용 방식으로 이해할 수 있다. 기금의 적립금을 충분히 확보하고 있다면 경제위기가 도래하기 전까지는 보험료 수입을 줄여나가도 큰 문제가 없기 때문이다. 독일이 최근에 한시적으로 보험료를 인하한 것 또한 적립금이 220억 유로 이상(GDP의 0.65% 수준 기준)을 달성했기 때문이다. 다만 이러한 안은 현재와 같은 위기 상황에는 고려할 대안이 될 수 없다.


그 외 보완적인 대책으로는 기금의 지출 재원을 확보하기 위해 기존 적립금을 활용하거나, 일반회계의 지원(대부 포함)을 통해 재원 부족 문제를 해소하는 방안도 고려할 수 있다. 독일의 경우, 2010년 연방고용공단 재정에 적자(81억 유로)가 발생하자 이 가운데 31억 유로는 고용보험기금 적립금으로, 나머지 50억 유로는 정부 일반회계에 의한 보조금으로 지원받았다. 정부가 보조금의 형태로 지원한 이유는 상황이 어려울 만큼의 규모였다고 판단했기 때문인데, 이후 보조금은 ‘무이자 대출’ 방식으로 법 개정이 이루어졌다. 적자 발생 시 무조건 일반회계 대출(무이자)이 가능하도록 한 것인데, 특별한 절차가 필요 없고 의회 내 협의를 통해서 처리되는 방식이다. 한편 일본 역시 2000년대 초반까지 실업률이 올라가고 기금 적립금이 떨어졌을 때 보험료율을 인상했다가 적립금이 늘어나게 되자 다시 보험료율을 인하한 바 있다.

셋째, 피보험자가 늘어나 이들이 납부하는 전체적인 보험료 수입이 늘어나는 것도 기대해

42) 영국 또한 코로나19 사태 장기화에 따른 보건서비스(NHS) 비용부담 증가에 대응하기 위하여 보건·사회복지제도 도입을 골자로 한 세제 개혁안을 발표했다(2021. 9. 7.). 해당 안에 따르면, 2022년 4월부터 영국 내에서 개인과 법인이 거둔 소득에 대해 1.25%의 세금을 부과하는 새로운 보건·사회 복지세를 신설하고, 배당 소득에 대해서도 같은 비율만큼 세금을 징수하는 것인데, 우선 국민보험료를 통해 징수하고, 2023년부터 별도 조세 항목을 신설한다는 계획이다. 영국은 2021년 3월 COVID-19로 인해 급증한 국가부채 상황을 위해 1974년 이후 47년 만에 처음으로 법인세 최고세율을 기존 19%에서 2023년까지 25%로 인상하기로 한 바 있다(<https://www.gov.uk/government/news/record-36-billion-investment-to-reform-nhs-and-social-care>, <https://www.bbc.com/news/uk-politics-58476632>, <https://www.bbc.com/news/uk-politics-58436009>, 2021. 9. 8. 기사 검색).

볼 수 있는 방안이다. 하지만 이는 높은 고용률과 함께 낮은 실업률을 유지하기 위한 경제성장의 지속성이 전제되어야 하며, 새롭게 적용되는 피보험자의 특성에 따른 예상 지출 구조를 함께 고려해야 한다.

넷째, 보험료 지출을 억제하기 위해 가장 일반적으로 활용되는 정책은 엄격한 제도 운영을 통해 그 지출 비용을 줄이는 제도 개선책이다. 즉 실업급여 수급자의 수급요건을 강화하거나 부정수급 및 반복수급 등의 사례를 줄이기 위해 지급 실태에 대한 엄격한 모니터링을 실시하여 전반적인 제도 요건을 정비하는 것이다. 다만 이를 실행하기 위한 행정부담 및 비용은 추가적으로 고려해야 할 중요한 변수이며, 이들을 사회보험 안전망으로 적절하게 보장하지 못할 경우 사각지대의 규모 확대 및 일반조세에 기반한 사회적 지원 부담의 상대적 증가 문제가 발생할 수 있기 때문에 급여 수급자의 특성 및 여건에 대한 면밀한 파악을 통한 적용이 요구된다.

현재 한국이 처한 고용 위기 상황, 그리고 이에 따른 고용보험 기금 재정의 불안정 상황 속에서 최근 정부가 발표한 고용보험 기금 재정건전화 방안(고용노동부, 2021)⁴³⁾은 선택해 볼 수 있는 주요한 방법들을 종합적으로 강구한 것으로 평가할 수 있다. COVID-19로 인해 노동시장 전반에 걸쳐 불안정성이 급증하고 있는 상황에서 고용보험제도를 통한 노동자 및 기업에 대한 지원 확대, 특히 취약계층 대상의 적용 범위 확대 및 적극적 보호 체계 강화는 불가피하며 제도가 갖는 본연의 목적을 달성하고자 한 것이다. 코로나 상황 이전에도 실업급여 제정의 적립금 수준은 법에서 정하고 있는 기준을 달성하지 못한 측면이 있고, 고용유지지원금을 중심으로 한 고용안정사업의 지출 급증 등은 기금 재정의 중장기적 안정성에 분명 부정적 영향을 끼칠 수 있기 때문에 보험료율 인상 및 지출 효율화를 위한 제도 지원 요건 강화 등의 전략은 현시점에서 적절한 방안이라고 판단된다. 다만 일반회계 전입금 투입 등에 따른 장기 부담 가중, 특수형태근로 종사자를 포함한 전국민 고용보험 확대 실현 과정 등을 고려하여 향후 상환 계획의 구체적 수립 및 시행과 함께 기금 운용 과정에 대한 보다 면밀한 관리를 통하여 지속적이고 시의 적절한 고용보험제도 개선 노력이 필요하다. 

[참고문헌]

고용노동부(2021), 「고용보험 재정건전화 방안」, 고용보험위원회 의결(2021. 9. 2.), 고용보험기획과.

세계법제정보센터, 『독일 사회법 제2권-구직자를 위한 기초보장법(Sozialgesetzbuch II/Grundsich-

43) 해당 제도 개선 방안에는 세부 사업들의 지출 절감을 위한 구조 개편 및 관리 강화 노력, 일반회계 전입금 지원을 통한 수지 균형 조정 시도, 실업급여 보험료율 1.8%로 인상 조치 등의 내용을 담고 있다.

- erung für Arbeitsuchende, 2020.12.21. 개정판』, https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?A=A&searchType=all&searchText=%25EC%2582%25AC%25ED%259A%258C%25EB%25B2%2595&searchPageRowCnt=10&searchNtnlCls=4&searchNtnl=DE&pageIndex=1&CTS_SEQ=49225&AST_SEQ=69.
- 오상봉(2020), 「코로나19 대응 고용유지지원금 개편방안」, 『고용·노동브리프』, 제99호(2020-06), 한국노동연구원.
- 이기쁨(2020), 「코로나19 확산 이후 국가별 정책대응과 고용지표 현황」, 『노동리뷰』 10월호, 한국노동연구원, pp.43~54.
- 장영욱(2020), 「유럽의 코로나19 재확산 현황과 시사점」, 『오늘의 세계경제』, 20(30), 대외경제정책연구원.
- 장윤정(2020), 「재정건정성 회복을 위한 주요국 정책사례 연구」, 『재정정보분석』, 20-7, 한국재정정보원.
- 장지연(2020), 「코로나19 대응 고용지원정책의 현황과 개선과제」, 『고용·노동브리프』, 제96호(2020-03), 한국노동연구원.
- 채민석(2021), 「코로나19와 영국의 통합급여」, 『국제노동브리프』 6월호, 한국노동연구원, pp. 59~67.
- 한국은행 조사국 미국유럽경제팀(2020), 「코로나19 확산 이후 주요국의 실업대책 현황 및 평가」, 『국제경제리뷰』, 제2020-19호.
- 허재준(2004), 『고용보험 요율조정체계 연구』, 한국노동연구원.
- Balducchi, D. E. and C. J. O'Leary(2018), "The Employment Service-Unemployment Insurance Partnership: Origin, Evolution, and Revitalization," S. A. Wandner(ed.), *Unemployment Insurance Reform: Fixing a Broken System*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- CBPP(2021), "Policy Basics-How many Weeks of Unemployment Compensation are Available?," Center on Budget and Policy Priorities Report.
(<https://www.cbpp.org/research/economy/how-many-weeks-of-unemployment-compensation-are-available>)
- DOL(2020), *State Unemployment Insurance Trust Fund Solvency Report 2020*, U.S. Department of Labor, Office of Unemployment Insurance, Division of Fiscal and Actuarial Services.
- _____(2021), *State Unemployment Insurance Trust Fund Solvency Report 2021*, U.S. Department of Labor, Office of Unemployment Insurance, Division of Fiscal and

- Actuarial Services.
- Ferragina, Emanuele, Federico Filetti(2020), 「프랑스의 소득보장과 코로나19 위기에 대한 정책대응」, 『국제노동브리프』 10월호, 한국노동연구원, pp.31~40.
- McHugh, R. et. al., 2015, Unemployment Insurance Policy Advocate's Toolkit, NELP (National Employment Law Project), October.
- United Kingdom, Government Actuary's Department(2017), *Government Actuary's Quinquennial Review of the National Insurance Fund as at April 2015*, Government Actuary's Department.
- United Kingdom, HMRC(2018), *Great Britain National Insurance Fund Account 2017-18*, H. R. Customs.
- United Kingdom, National statistics(2020), *Labour Market Overview*, July 2020.
- Vroman, W.(2011), "Unemployment Insurance and the Great Recession," Urban Institute Unemployment and Recovery Project, Working Paper.
- Woodbury, S. A.(2013), *Unemployment Insurance*, Upjohn Institute Working Paper 14-208, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

통계 프리즘

■ 지역별 방문자 수 및 카드 소비 지출 변화 (김종욱)

월간 노동리뷰

2021년 9월호

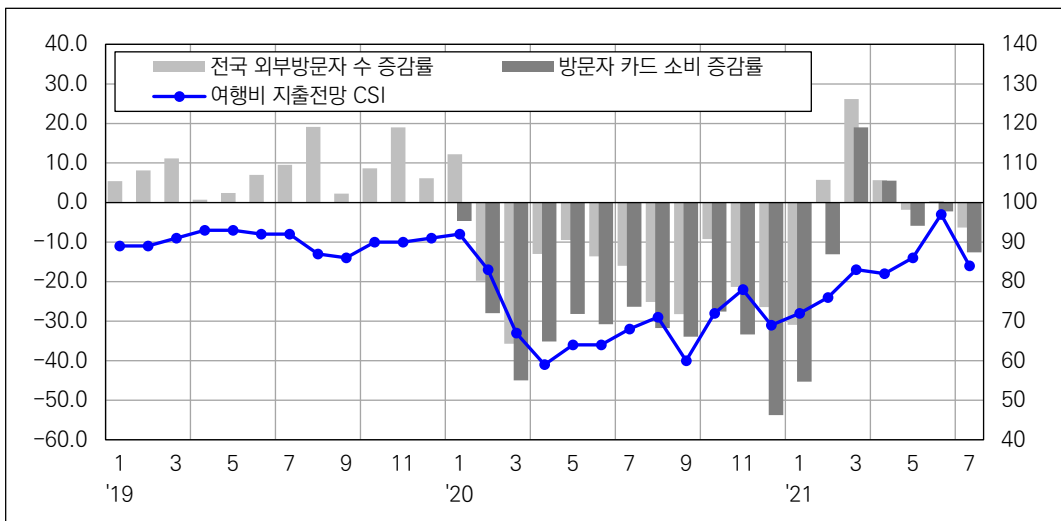
지역별 방문자 수 및 카드 소비 지출 변화

○ 한국관광데이터랩 자료를 활용하여 지자체별 외부방문자 수와 카드 소비 지출액 변화를 살펴봄.

- 코로나19가 본격적으로 확산된 2020년 2월을 기점으로 각 지자체의 외부방문자 수(외지인+외국인)는 크게 감소하였고, 그들의 카드 소비 지출액 역시 전년동월대비 약 30%가량 줄어들음.
- 같은 시기에 여행비 지출 전망 소비자동향지수(CSI) 역시 기준선인 100 이하로 감소세를 보이면서, 향후 여행관련 소비가 크게 줄어들 것이라 전망하는 가구가 더 많아졌음.

[그림 1] 외부방문자 수 및 카드 소비 증감률, 여행비 지출전망 CSI

(단위 : %, 전년동월대비)



주 : 1) 방문자 자료는 특정 이동통신사 가입자 데이터(KT)를 활용하여 추정한 방문객 수로, 절대수치보다는 증감률 등 추세분석용으로 활용하는 것이 적합함. 외부방문자는 외지인, 외국인을 포함한 방문객 수를 뜻함.

2) 소비 자료는 특정 신용카드사(비씨카드) 이용 외부방문자의 소비액만 분석한 자료로, 타 신용카드 소비, 현금 소비까지 감안한 방문자 총 소비액이 아니기 때문에 절대수치보다는 증감률 등 추세분석용으로 활용하는 것이 적합함.

자료 : 한국관광공사, 「광역지자체 관광지출액」, 한국관광데이터랩.

한국은행, 「소비자동향조사」, ECOS.

○ 방문자 수와 카드 소비 지출액 변화는 지역별로 달리 나타남.

- 거의 모든 지자체에서 2020년 외부방문자가 크게 감소하였고, 특히 코로나19 확진자가 상대적으로 다수였던 수도권 방문자 수가 크게 감소하였음. 방문자 수 감소는 이들의 카드 소비 지출액 감소로 이어짐.

〈표 1〉 지역별 방문자 및 카드 소비 지출액 변화 추이

(단위 : %, 전년동기대비)

	2020년 상반기	2020년 하반기	2021년 상반기
전 국	-14.1 (-28.9)	-21.1 (-34.5)	-1.0 (-9.6)
서울특별시	-20.4 (-41.7)	-34.4 (-51.9)	-3.4 (-17.4)
부산광역시	-17.6 (-24.2)	-20.2 (-31.0)	-2.6 (-15.6)
대구광역시	-22.0 (-28.3)	-17.3 (-19.1)	4.3 (-0.6)
인천광역시	-19.5 (-44.6)	-31.1 (-56.2)	-4.4 (-30.1)
광주광역시	-10.6 (-12.9)	-17.4 (-23.4)	-5.5 (-8.3)
대전광역시	-14.5 (-32.0)	-18.9 (-38.5)	-2.9 (-9.2)
울산광역시	-10.5 (-16.5)	-11.2 (-17.4)	-3.0 (-10.8)
세종특별자치시	-6.4 (-10.5)	-4.1 (-10.9)	6.1 (2.9)
경기도	-10.5 (-12.2)	-22.5 (-16.9)	-1.0 (-5.0)
강원도	-2.6 (-11.8)	-15.3 (-14.4)	-9.2 (-6.1)
충청북도	-11.6 (-10.8)	-11.7 (-14.1)	0.2 (-3.6)
충청남도	-11.1 (-16.5)	-11.3 (-17.7)	-0.1 (-4.1)
전라북도	-8.7 (-16.5)	-10.7 (-21.2)	-3.6 (-1.0)
전라남도	-6.5 (-3.5)	-8.3 (-11.6)	0.4 (-4.4)
경상북도	-14.8 (-21.6)	-9.4 (-11.4)	6.5 (9.7)
경상남도	-9.6 (-12.7)	-8.3 (-10.8)	-0.3 (-3.3)
제주특별자치도	-24.0 (-42.3)	-16.7 (-29.2)	31.0 (41.7)

주 : 1) 방문자 자료는 특정 이동통신사 가입자 데이터(KT)를 활용하여 추정한 방문객 수로, 절대수치보다는 증감률 등 추세분석용으로 활용하는 것이 적합함. 외부방문자는 외지인, 외국인을 포함한 방문객 수를 뜻함.

2) 괄호 안은 방문자의 카드 소비 지출액 변화를 의미함. 이는 특정 신용카드사(비씨카드) 이용고객의 소비액만 분석한 자료로, 타 신용카드 소비, 현금 소비까지 감안한 방문자 총 소비액이 아니기 때문에 절대수치보다는 증감률 등 추세분석용으로 활용하는 것이 적합함.

자료 : 한국관광공사, 「광역지자체 관광지출액」, 한국관광데이터랩.

- 여행제한으로 국내 관광 수요가 상대적으로 높아진 제주도의 경우 2021년 상반기 현재 지난해 방문자 수 감소 기저 수준을 뛰어넘는 방문자 수 증가양상을 보였고, 카드 소비 지출액 역시 크게 증가함.

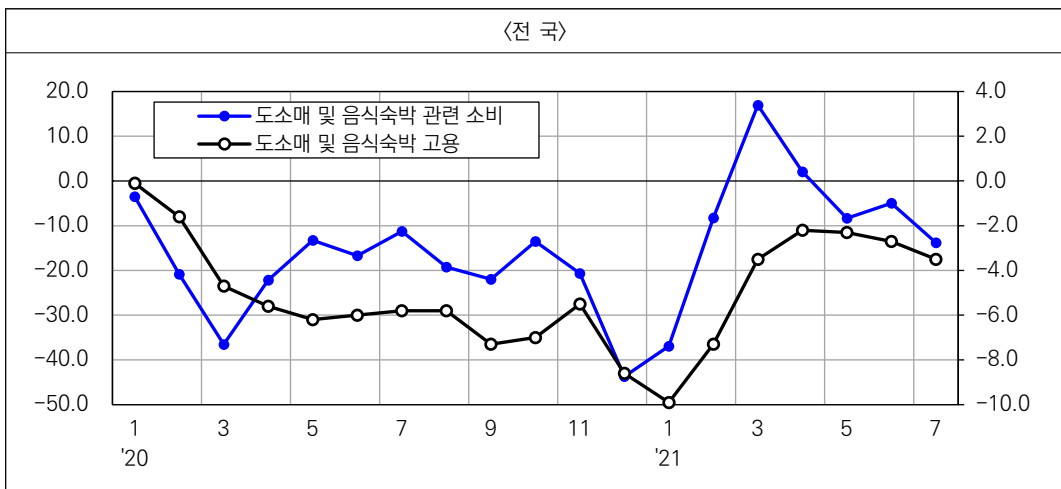
○ 현지인의 소비를 포함한 항목별 소비 지출 자료도 지자체별 편차가 크게 나타남. 특히 코로나19 영향으로 인해 어려움을 겪고 있는 도소매 및 음식숙박 관련 카드 소비 지출 변화는 해당 지역의 관련 업종 고용과 연관 지어 생각해 볼 수 있음.

- 도소매 및 음식숙박 관련 카드 소비는 2020년 코로나19 확산세가 본격화되면서 전년대비 약 20% 감소했고, 고용 역시 2021년 1월까지 감소세를 보임.
- 서울, 경기 지역의 도소매 및 음식숙박 관련 카드 소비 역시 코로나19 확산시기에 크게 줄었으며, 이후 다소간의 회복세를 보이다 2021년 6, 7월 부진한 모습임. 관련 고용은 경기도에서 더 크게 감소했으며 최근 감소폭이 줄기는 했으나 여전히 회복되지 못함.
- 반면, 상대적으로 수도권보다 코로나19 확산세가 덜하고 국내 관광 수요가 있는 부산, 제주도의 경우 다른 지자체에 비해 도소매 및 음식숙박 관련 소비 감소 정도도 크지 않았고 관련 고용의 감소도 두드러지지 않았음.

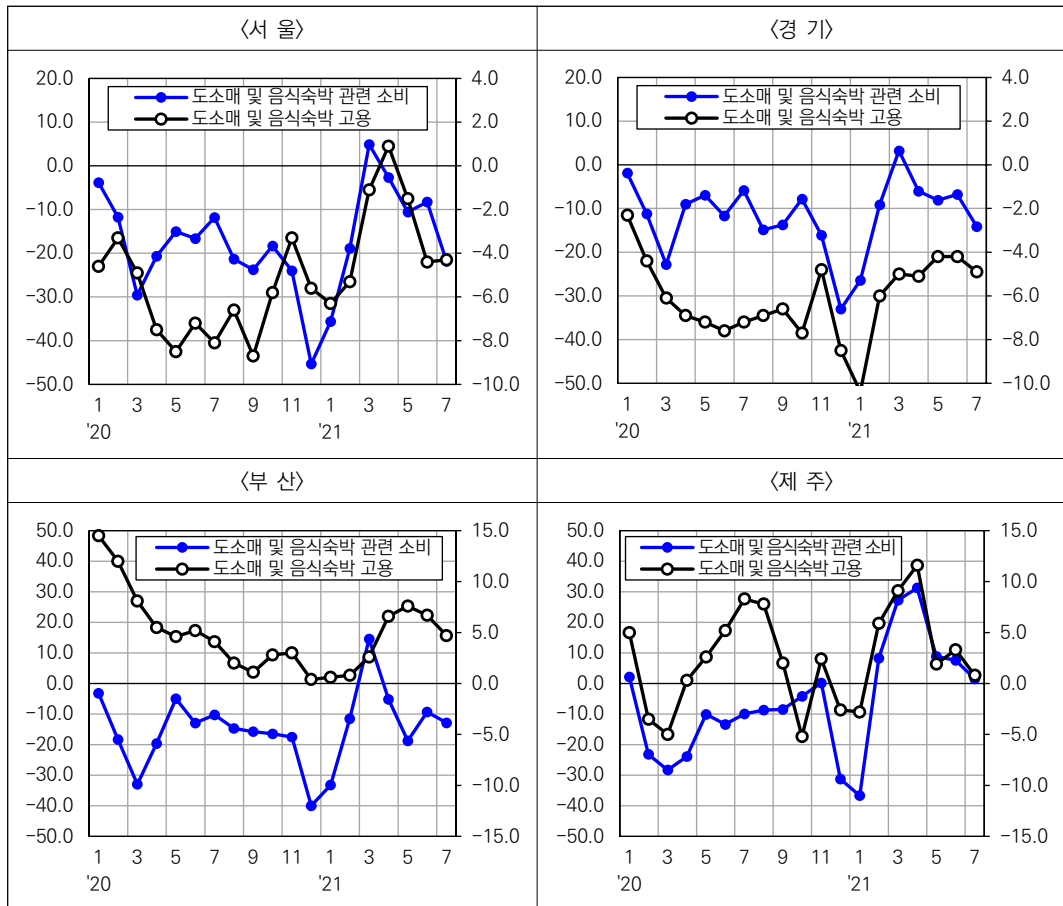
○ 관광 빅데이터를 통한 소비 지출액 자료는 결제수단의 상당부분을 차지하고 있는 카드사용 빅데이터를 통해 지역별 소비 지출액 변화를 비교적 시의성 있게 관찰할 수 있다는 점에 의미가 있음. 소비 지출 행태는 그 지역 내수서비스업 업황은 물론, 고용에까지 직·간접적 영향을 미칠 것으로 판단되기 때문에 해당 통계를 주의 깊게 살펴볼 필요가 있음. **KLI**

[그림 2] 지역별 도소매 및 음식숙박 관련 소비(좌축), 취업자 증감률(우축)

(단위 : %, 전년동월대비)



[그림 2]의 계속



주: 카드 소비 자료는 현지인 소비를 포함함. 특정 신용카드사(비씨카드) 이용고객의 소비액만 분석한 자료로, 타 신용카드 소비, 현금 소비까지 감안한 총 소비액이 아니기 때문에 절대수치보다는 증감률 등 추세분석용으로 활용하는 것이 적합함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, KOSIS.

한국관광공사, 「광역자치체 관광지출액」, 한국관광데이터랩.

(김종욱, 동향분석실 책임연구원)

노동판례 리뷰

- 용역업체 등의 변경 시 관행 등을 근거로 한 고용승계기대권 및 두 가지 의문
- 육아휴직급여 산정에서 통상임금성 판단
- 경영상 해고에서 '합리적이고 공정한 대상자 선정'의 의미
- 정년 도래, 근로계약기간 만료 등 이후에 부당정직 등 구제신청과 구제이익

월간 노동리뷰

2021년 9월호

노동판례리뷰

용역업체 등의 변경 시 관행 등을 근거로 한 고용승계기대권 및 두 가지 의문

- 대법원 2021. 6. 3. 선고 2020두45308 판결¹⁾ -

【판결 요지】

도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(이하 '용역업체'라 한다)에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다. 이와 같이 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우 근로자가 고용승계를 원하였는데도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거절하는 것은 부당하고, 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다. 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

1) 사건의 경과 : 강원지방법노동위원회 2018. 9. 12. 판정 2018부해179(근로자 승)→중앙노동위원회 2019. 1. 24. 판정 2018부해1198(초심유지 근로자 승)→서울행정법원 2019. 9. 26. 선고 2019구합57367 판결(기각 근로자 승)→서울고등법원 2020. 7. 9. 선고 2019누59402 판결(기각 근로자 승)→대법판결(기각 근로자 승).

1. 사건의 개요 및 쟁점

고용승계기대권을 명시적으로 인정하는 최초의 대법원 판결(대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결²⁾, 이하 ‘대법원 2016두57045 판결’이라 함)이 나온 지 한 달여 만에 위 대법원 2016두57045 판결과 근거를 달리하여 고용승계기대권을 인정하는 대법원 판결이 나왔다. 우선 사실관계를 살펴보자. 근로자A는 2009. 10. 1.부터 대한석탄공사 장성광업소(이하 ‘장성광업소’라 함)에서 장성광업소와 선탄관리작업 용역계약을 체결한 여러 용역업체에서 선탄작업을 수행하였다. 근로자A의 근무이력은 아래와 같다.

근무기간	2009. 10. 1.~ 2011. 9. 30.	2011. 10. 1.~ 2015. 3. 31.	2015. 4. 1.~ 2017. 3. 31.	2017. 4. 1.~ 2018. 3. 31.	2018. 4. 1.~ 2018. 12. 31.
소속 용역업체	U	W	X	Y	X

용역업체X(원고)는 2018. 3. 29. 장성광업소와 선탄작업관리 용역계약(계약기간 : 2018. 4. 1.~ 2018. 12. 31.)을 체결하고, 종전 용역업체Y에서 근무하던 18명(선탄작업 근로자 11명) 중 근로자A를 제외한 17명(선탄작업 근로자 10명)과 새롭게 근로계약을 작성하여 기존과 같은 근로조건으로 근무를 계속할 수 있도록 하였다. 용역업체X는 위 표에서 보았듯이 2015년에 장성광업소와 선탄작업관리 용역계약을 체결한 적이 있고, 그 당시에도 용역업체W로부터 근로자A의 고용을 승계한 사실이 있다. 근로자A는 종전 용역업체Y에서 근무하던 2017. 12.경 손가락 골절상의 업무상 재해를 입고 치료를 받던 중 2018. 3.경 용역업체Y로부터 향후 용역업체가 변경될 예정이라는 연락을 받고 출근하였다. 용역업체X는 2018. 4. 2. 근로자A에게 다친 손가락에 대한 의사 소견서 제출을 요구하였고, 근로자A는 2018. 4. 3. ‘일상 직업 복귀에 지장이 없는 상태’라는 내용의 의사 소견서를 제출하였다. 근로자A는 용역업체X의 요구로 2018. 4. 8. “다친 손가락에 관해 용역업체X에게 민형사상 책임을 묻지 않겠다.”라는 취지의 각서 및 인감증명서를 제출하였다. 근로자A가 속한 노동조합은 용역업체X에게 “근로자A가 장성광업소의 작업장에 2018. 6. 1.부터 출근할 수 있게 해 달라.”라는 취지의 문서를 보내자 용역업체X는 2018. 5. 31. 근로자A가 속한 노동조합에 “근로자A의 고용계약을 승계할 의사가 없다.”라는 내용의 문서를 송부함으로써 해고하였다. 이에 근로자A는 용역업체X가 고용을 승계할 의무가 있는데도 합리적 이유 없이 고용승계를 거부한 것은 부당해고라며 구제신청을 하였고, 노동위원회를 거쳐 위 대상판결의 대법원에 이르기까지 용역업체X에게 고용승계의무를, 근로자A에게 고용승계기대권을 인

2) 이 판결에 대한 평석으로 강선희(2021), 「용역업체 변경 시 고용승계기대권」, 『노동리뷰』 7월호, 한국노동연구원, pp.101~104 참조.

정하는 판정 및 판결을 하였다. 용역업체X는 부가적으로 근로자A가 종전 용역업체Y와 체결한 기간제 근로계약의 기간이 만료되었고, 갱신기대권도 없다고 주장하였다. 부가적 주장에 대해 원심 고등법원은 사실상 무기계약 법리(대법원 2007. 9. 7. 선고 2005두16901 판결)를 원용하여 종전 용역업체Y 등과 근로자A 사이에 작성된 근로계약서에서 정한 기간은 단지 형식에 불과하므로 근로자A는 사실상 기간의 정함이 없는 근로자의 지위에 있다고 판단하였다. 이 부분은 이 글에서 다루지 않는다.

2. 고용승계기대권을 인정한 논거

대상판결은 위 대법원 2016두57045 판결(위 【판결요지】와 같은 내용)을 전제로 아래와 같이 판단한 원심(서울고등법원 2020. 7. 9. 선고 2019누59402 판결)과 같은 이유로 근로자A에게 새로운 용역업체인 원고에 고용이 승계되리라는 정당한 기대를 가지고 있다고 판단하였다.

- 논거1: 근로자A는 2009. 10. 1. 이래 여러 차례 용역업체가 바뀌는 과정에서도 근로기간의 단절 없이 고용관계의 승계를 인정받아 계속 근무하였고, 특히 “근로자A는 2015년 용역업체X에 고용승계 되어 근무한 적도 있으므로 용역업체X가 근로자A와 용역업체Y 사이의 고용관계를 승계하리라는 정당한 기대권을 가지고 있었다고 판단된다.”라고 판시하였다.
- 논거2: 용역업체X는 이전 용역업체Y의 선탄작업 근로자 11명 가운데 근로자A를 제외한 10명에 대한 고용을 모두 승계한 사실에 비추어 기존 용역업체의 근로자에 대한 고용승계 의무가 있다는 점을 인식하고 있었다고 볼 수 있다.
- 논거3: 2009년부터 장성광업소의 용역업체에서 근로하면서 본인의 의사에 반하여 고용승계가 거부된 근로자는 없었던 것으로 보인다.

앞선 대법원 2016두57045 판결은 위 【판결요지】에서 “새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용”에 해당하는 ‘용역계약서 및 청소용역시방서’를 근거로 고용승계의무를 인정하였다. 대상판결은 위와 같이 고용을 승계하기로 하는 명시적인 약정이 없이 관행 등을 근거로 고용승계의무를 인정하였다. 필자는 대법원 2016두57045 판결에 대한 평석³⁾에서 과연 대법원이 고용승계에 관한 명시적 약정이 없더라도 관행 등의 여러 사정을 종합하여 고용승계기대권을 인정할 수 있을지에 대한 의구심을 표명하였는데, 위 대상판결로 그러한 우려는 일부 덜어낸 듯하다.

3) 각주 2) 참조.

3. 두 가지 의문

대상판결과 앞선 대법원 2016두57045 판결의 사안에서 공통점이 있다면 새로운 용역업체가 예전에도 도급업체 사업장에서 용역을 받은 적이 있어 고용승계 관행을 알았고, 근로자들이 장기간(9년 정도에서 17년간) 근무하였다는 사정이다. 여기서 두 가지 의구심이 있는데, 하나는 같은 사업장에서 장기간 근로계약을 반복하여 갱신하거나 체결하면서 오랫동안 근로한 근로자와 그렇지 않은 근로자 사이에 고용승계기대권의 인정 여부를 달리 판단할 수 있는지 여부이고, 다른 하나는 고용을 승계하는 관행만(도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행)으로 새로운 용역업체에게 고용승계의무를 인정할 수 있는지 여부이다.

첫 번째 의문을 먼저 살펴보면, 예컨대 근로자들(10여 명)이 용역업체의 변경에도 같은 사업장에서 같거나 유사한 업무를 하며 근로자1은 20년간, 근로자2는 10년간, 나머지는 짧게는 3개월에서 많게는 5년을 계속 근무한 경우 10년 내지 20년간 근무한 근로자1·2의 입장에서는 계속해서 변경된 용역업체에 승계되어 같은 사업장에서 근무하였기 때문에 새로운 용역업체에 승계될 것이라는 기대감이 생길 수 있다고 볼 여지도 있다. 그러나 고용승계기대권은 근로자 개별이 갖는 '주관적 기대'가 아니라 '해당 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정'(위【판정요지】의 밑줄 친 부분)을 통해 인정되는 '객관적 기대'이므로 일부 근로자가 단기간 근로하였더라도 여러 사정을 종합하여 보았을 때 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 객관적으로 형성되었다면 기대권을 인정할 수 있을 것으로 보인다.⁴⁾ 역으로 근로자의 일부가 장기간 근무한 사정만으로 새로운 용역업체에게 근로자의 고용을 승계할 의무를 인정하기 어려울 수 있고, 장기간 근무한 해당 근로자에 대해서만 고용승계기대권을 인정하는 것도 아니다. 고용승계기대권 인정 여부를 판단할 때에는 '해당 근로관계'뿐만 아니라 '해당 용역계약'을 둘러싼 여러 사정을 고려해야 하므로 용역업체의 변경에 따라 고용변동이 발생하는 해당 업체의 근로자 전체를 기준으로 판단해야 한다. 다만, 고용승계기대권을 부인할 만한 '특별한 사정'('특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다.')이 있는지 여부는 해당 근로자를 기준으로 판단해야 할 것으로 보인다.⁵⁾ 따라서 일차적으로 근로자별로 고용승계기대권 인정 여부를 달리 판단할 수 없으나 일단 고용승계기대권이 인정된다면 이차적으로 근로자 개별에게 특별한 사정이 있을 경우 해당 근로자에게 고용승계기대권이 부인될 수 있다. 그러나 근무기간이 짧다는 사실은 고용승계

4) 정규직 전환 및 갱신기대권도 근로자 개인의 주관적 기대가 아니라 명시적 규정 및 '당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정'(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결 등)을 통해 인정되는 '객관적 기대'라는 측면에서 해당 근로자가 단기간 근로하였더라도 위와 마찬가지로 판단이 가능하다. 그러나 나머지 부분은 고용승계기대권과 맥락을 달리하므로 별도로 판단하여야 한다.

5) 이러한 부분은 정규직 전환 및 갱신기대권과 차이가 있다.

기대권을 부인할 특별한 사정이라고 보이지 않는다.

두 번째 의문의 경우 대상판결은 도급업체 사업장에서 용역업체 변경에 따라 고용을 승계하는 기존 관행만으로 고용승계의무를 인정하기 어렵다고 판단하는 것으로 보인다. 앞서 살펴본 논거 세 가지 및 판정요지의 내용(‘새로운 용역업체와 근로자들의 인식’)에 비추어 보면 대상판결은 새로운 용역업체가 용역업체가 바뀌더라도 종전 용역업체의 고용을 승계하는 관행이 있는 것을 알았거나 고용을 승계할 의무가 있다는 것을 알 수 있어야 한다고 판단하는 것으로 보인다. 새로운 용역업체의 입장에서는 자신이 어떠한 의무를 부담해야 하는지를 알 수 있어야 한다는 측면에서 보면 일응 수긍이 간다.

지난번 글에서도 밝혔듯이 용역 및 도급계약 등에 고용승계를 명시하도록 관련 지침 내지 규정을 마련할 필요가 있고, 최소한 용역 및 도급계약 입찰 공고 시 고용승계를 조건으로 하는 것이 필요하다고 본다. 이로써 용역업체 등의 변경 시 고용을 승계하는 관행이 사회 전반에 형성되어 당연한 것으로 인식되어 고용승계기대권 인정 여부를 법적으로 다투지 않는 그런 때가 오길 기대한다. **KLI**

강선희(법학 박사)

육아휴직급여 산정에서 통상임금성 판단

- 대법원 2021. 6. 3. 선고 2015두49481 판결 -

【판결 요지】

(1) 고용보험법 제70조 제2항(이하 '이 사건 조항'이라고 한다)은 육아휴직급여에 관한 법률관계를 조속히 확정시키기 위한 강행규정이다.…… 원심이 이 사건 조항을 훈시규정이라고 한 부분은 적절하지 않으나, 추가 지급을 구하는 육아휴직급여청구권이 시효로 소멸하지 않았다고 판단한 결론은 정당하다.

(2) 복지포인트는 근로기준법에서 말하는 임금에 해당하지 않고, 그에 따라 통상임금에도 해당하지 않는다고 봄이 타당하다.

1. 사건개요 및 쟁점

통상임금 판단기준에 관한 장문(長文)의 법리를 제시한 2013년 대법원 전원합의체 판결¹⁾(이하 '2013년 전합 판결') 이후에도 통상임금 관련 소송은 끊이지 않는다. 흔히 통상임금 소송이라 불리는데, 실상은 「근로기준법」(이하 '근기법') 제56조의 '가산임금' 소송이다. 가산임금 분쟁이라고 명명해주는 것이 더 정확하다. 그런데 대상판결은 가산임금이 아닌 「고용보험법」(이하 '고용보험법')상 '육아휴직급여'의 산정기초인 통상임금 분쟁이란 점이 특징이다. 육아휴직급여 산정 시의 통상임금 분쟁은 하급심 판결에서 몇 개 있었는데,²⁾ 대법원 판결은 대상판결이 처음인 듯하다.

근로자 甲(원고)은 근로복지공단에서 근무하다가 1년 동안(2010. 11. 15.~2011. 11. 14.) 육아휴직을 하였다.³⁾ 원고는 '중부지방고용노동청 안양지청장(피고)'에게 육아휴직급여를 신청했는데, 당시의 육아휴직급여액은 '월 통상임금의 40%'를 매월 지급하되 그 상한액은 '월 100만 원'이다(예컨대, 월 통상임금이 250만 원 이상인 근로자는 상한액인 월 100만 원의 육아휴직급여를 받게 된다). 피고는 '원고가 받은 기본급과 자격증수당만 통상임금에 해당한다.'며, 육아휴직급여 12개월분으로 총 8,198,720원(월 평균 683,227원)을 지급하였다.

1) 갑을오토텍 사건으로 널리 알려진 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결.

2) 서울행정법원 2014. 3. 27. 선고 2013구합21786 판결; 부산지방법원 2015. 2. 12. 선고 2014구합4497 판결. 또한 2013년 전합 판결 이전의 육아휴직급여 사례로는 서울행정법원 2013. 4. 26. 선고 2012구합29806 판결이 있다.

3) 본 사건에서 육아휴직을 사용한 원고는 2명인데, 나머지 1명의 원고에 대한 부분은 논의의 편의를 위해 생략한다.

2014. 1. 3. 원고는 ‘상여금(연 600%), 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 복지포인트도 통상임금에 해당한다.’며 이를 기초로 재산정한 육아휴직급여와 이미 지급받은 급여와의 ‘차액’을 달라고 피고에게 신청하였다. 그러나 피고는 육아휴직급여 전액이 제대로 지급되었다며 원고의 신청을 반려하는 처분을 하였다. 원고는 이 반려처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

대사판결의 쟁점은 두 가지이다. 첫째, 원고는 육아휴직이 끝난 날로부터 약 2년 2개월이 지난 시점에 육아휴직급여 차액을 신청하였는데, 이 차액 청구권의 소멸시효가 완성되었는지 여부이다. 고용보험법 제70조 제2항의 육아휴직급여 신청기간(육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내)과 동법 제107조 제1항의 육아휴직급여를 받을 권리의 소멸시효(3년) 중에 어떤 규정을 적용할지의 문제이다. 둘째, 육아휴직급여의 산정기초가 되는 통상임금의 범위이다. 원고가 주장한 바와 같이 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비, 복지포인트가 통상임금에 해당하는지이다.

2. 판결요지

첫째, 육아휴직급여 차액 청구권의 소멸시효와 관련하여, 대사판결이 참조한 기존의 판례법리는 두 가지이다. ① 고용보험법 제70조 제2항의 육아휴직급여 신청기간은 강행규정이므로, 근로자는 육아휴직이 끝난 날부터 12개월 이내에 육아휴직급여를 신청해야 한다.⁴⁾ ② 그러나 근로자가 받은 육아휴직급여가 정당한 급여액에 미치지 못하는 경우의 육아휴직급여 ‘차액’은 고용보험법 제107조 제1항의 소멸시효인 3년 이내에 청구할 수 있다.⁵⁾

대사판결은 위 법리에 따라, 원고가 육아휴직이 끝난 날(2011. 11. 14.)부터 3년이 경과하기 전인 2014. 1. 3.에 이 사건 육아휴직급여 차액을 신청한 사실을 인정하고, 원고의 차액 신청에 대해서는 고용보험법 제107조 제1항의 소멸시효가 적용되므로, 원고의 신청은 정당하다고 판단하였다. 한편 대사판결의 원심⁶⁾은 제70조 제2항의 육아휴직급여 신청기간을 훈시규정으로 잘못 파악하긴 했으나, 결론적으로 제107조 제1항의 소멸시효 3년을 적용하여 원고의 신청을 정당하다고 판단했기에, 원심이 파기되지 않는다고 하였다.

둘째, 통상임금 범위와 관련하여, 원심은 2013년 전합 판결의 법리에 따라 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비는 통상임금에 해당한다고 판단하였고, 대사판결도 이를 긍정하였다. 문제는 복지포인트이다. 원심은 복지포인트까지 통상임금으로 인정하였으나, 대사판결은

4) 대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결. 이 판결에 대한 평석은 노호창(2021), 「육아휴직급여 신청기간의 법적 성격」, 『노동리뷰』 5월호, 한국노동연구원, pp.89~96.

5) 대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두59683 판결.

6) 서울고등법원 2015. 7. 9. 선고 2015누35415 판결.

복지포인트의 임금성을 부정한 선례⁷⁾에 따라 복지포인트는 통상임금에 해당될 수 없다고 판단하였다.

결론적으로 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비는 통상임금으로 인정되었으므로, 원고는 육아휴직급여 차액을 추가로 받을 수 있게 되었다.

3. 다원적인 통상임금 판단기준

대상판결은 기존 판례법리를 충실하게 따라 판단했기에 법리적으로 문제될 것은 없으나, 한 가지 아쉬움은 남는다. “육아휴직급여 산정 시의 통상임금 판단도 2013년 전합 판결의 법리를 꼭 따라야 하는가?”라는 질문을 제기하지 못한 아쉬움이다.

통상임금이 산정기초로 사용되는 경우는 가산임금, 해고예고수당, 연차휴가수당, 출산휴가급여, 육아휴직급여 등으로 다양하다. 그런데 2013년 전합 판결의 법리를 잘 보면, 이것은 ‘가산임금’ 산정을 위한 통상임금 법리란 것을 알 수 있다. 2013년 전합 판결은 고정성을 ‘가산임금’의 산정기준으로 기능하기 위한 본질적인 성질로 보며, 근로자가 “임의의 날에 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점”에 어떤 조건⁸⁾을 성취했는지 여부를 반복적으로 실시하고 있기 때문이다.

노사 간의 이해관계가 치열하게 대립하는 가산임금 분쟁에서 정립된, 그 복잡하기 그지없는 2013년 전합 판결의 법리를, 사회보험법 영역의 육아휴직급여를 산정하는 경우에도 그대로 적용할 필요가 있을까? 필자는 해석론적으로 ‘가산임금’ 산정 시의 통상임금과 ‘다른 수당’(해고예고수당, 연차휴가임금, 출산휴가급여, 육아휴직급여 등) 산정 시의 통상임금의 판단기준은 다를 수 있다고 생각한다. 주요 근거는 다음과 같다.⁹⁾

첫째, 애초에 통상임금은 ‘가산임금의 도구개념’으로 탄생했다(통상임금의 ‘연혁’). 1953년 제정 근기법에서 통상임금이 사용된 곳은 오로지 가산임금뿐이었다. 그래서 통상임금은 필연적으로 시간급 환산이 필요하다(1954년 제정 근기법시행령 제24조¹⁰⁾ 참조). 1961년 개정 근기법부

7) 대법원 2019. 8. 22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결.

8) 근속기간, 기술, 경력, 지급일 재직, 근무일수 충족 등의 조건.

9) 자세한 근거는 방강수(2019), 「통상임금 법리의 이원화(二元化) -가산임금 외의 ‘다른 수당’ 산정시의 통상임금 법리」, 『법학논총』, 36(4), 한양대학교 법학연구소, pp.261~298 참조.

10) 제24조 법 제46조의 규정에 의한 통상임금이라 함은 다음 각호에 의하여 산정한 것을 말한다.

1. 시급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액
2. 일급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 1일의 소정 근로시간수로서 제한 금액
3. 주급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 주의 소정 근로시간수로서 제한 금액
4. 월급으로써 정하여진 임금에 대하여는 그 금액을 월의 소정 근로시간수로서 제한 금액
5. 월, 주 이외의 일정한 기간으로써 정하여진 임금에 대하여는 전각호에 준하여 산정된 금액
6. 도급제에 의하여 정하여진 임금에 대하여는 그 임금 산정기간에 있어서 도급제에 의하여 계산된 임금의 총액을

터 다른 수당으로 통상임금 사용이 확대되었다. 둘째, 가산임금과 다른 수당의 기준임금은 각각 그 ‘기능’이 전혀 다르다. 가산임금의 기준임금은 사전에 확정될 필요가 있지만(이른바 ‘고정성’ 필요), 다른 수당의 기준임금에 고정성이 있어야 할 필요는 전혀 없다. 이와 같이 연혁과 기능이 전혀 다르므로, 가산임금과 다른 수당의 통상임금을 동일한 기준에 따라 판단할 필요는 없다.

따라서 다른 수당에서 통상임금성을 판단할 때에는 2013년 전합 판결의 고정성 법리를 따를 필요가 없다. 간단명료하게, 통상임금이 아닌 것이 명백한 임금(연장·휴일근로수당 등)을 제외하고, ‘소정근로에 대하여 지급하기로 정한’ 모든 임금을 통상임금으로 넓게 인정해야 할 것이다. 특히나 대상판결 사안과 같은 육아휴직급여 산정 시에는 더욱더 간명할수록 좋다.

본 사건은 원고가 12개월분의 육아휴직급여로 총 8,198,720원(월 평균 683,227원)을 받았다가, 상여금 등의 통상임금성을 주장하며 육아휴직급여 차액을 청구한 것이다. 당시 육아휴직급여 상한액은 월 100만 원(12개월분 1,200만 원)이므로, 원고가 청구 가능한 차액의 최대치는 3,801,280원이다. 400만 원도 채 안 되는 청구 금액이다. 원고가 육아휴직급여를 신청하여 받은 것은 2010~11년이다. 2021년의 대상판결까지, 잘못 산정된 육아휴직급여를 시정하기까지 10여 년의 시간이 걸린 셈이다. ‘소모적 분쟁’이라고 생각한다.

이런 상황은 고용노동부(이하 ‘노동부’) 지침에서 비롯된다. 노동부의 「통상임금 산정지침」¹¹⁾은 근기법 시행령 제6조의 통상임금의 개념과 범위를, 근기법을 비롯한 노동관계법령상의 통상임금에 일관성 있게 적용하는 것을 목적으로 한다(지침 제1조). 이 때문에 노동실무에서는 일원화(一元化) 관점으로 통상임금을 파악하고 있다. 이 지침이 있는 한 통상임금의 다원적 해석은 어려울 것이다. 국가가 지급하는 사회보험급여에서 2013년 전합 판결의 그 복잡한 법리를 적용하는 것은 소모적 논쟁이라는 점에서, 노동부 지침부터 다원적 관점으로 변경하는 것이 시급하다.

가산임금, 해고예고수당, 연차휴가임금, 출산휴가급여, 육아휴직급여 등의 기준임금(통상임금)은 각각의 ‘기능’에 따라 충분히 달리 해석될 수 있다. 다른 예로, 노동법에서 가장 기본이면서 중요한 개념인 ‘근로자’의 판단기준도 법률이나 조문마다 달리 해석하고 있다. 최근 서울고등법원은 근기법상 근로자와 산재보험법상 근로자의 판단기준은 다르다고 했으며,¹²⁾ 나아가 연구자들 중에도 조문마다 근로자성을 달리 판단해야 한다는 해석론을 펼치고 있다.¹³⁾ 마찬가지로

당해 임금산정기간(賃金磨勘日)이 있는 境遇에는 賃金磨勘期間. 以下 같다)의 총근로시간수로서 제한 금액
7. 근로자가 받는 임금이 전각호의 20이상의 임금으로써 되어 있는 경우에는 그 부분에 대하여 전각호에 의하여 각각 산정된 금액의 합산액

11) 고용노동부예규 제47호, 2012. 9. 25. 일부개정. 이 지침은 1988. 1. 14. 노동부 예규 제150호로 제정된 이래 수차례 개정되었다.

12) 서울고등법원 2020. 9. 18. 선고 2019나2022249 판결.

13) ① 유성재 교수는 근기법의 각 규정에서의 근로자 개념은 해당 규정의 목적에 따라 달리 형성될 수 있다고 한다(유성재(2019), 「제2장. 목적론적 접근」, 박제성 외, 『자영업자 사회법제 연구』, 한국노동연구원, p.111). ② 박

지로 통상임금도 충분히 다원적으로 해석할 수 있고, 또 그래야 할 필요성도 크다.

2013년 전합 판결의 복잡한 법리를 벗어나서 보면, 원고가 지급받은 상여금, 장기근속수당, 급식보조비, 교통보조비는 모두 '소정근로에 대하여 지급하기로 정한' 임금이다. 즉, 연장근로 등을 하지 않더라도 그냥 1주 40시간의 소정근로만 제공하면 지급되는 임금이다. 만약에 다원적 관점의 노동부 지침이 있었다면, 그래서 가산임금이 아닌 '다른 수당'에서는 통상임금을 이처럼 간명하게 판단할 수 있었다면, 400만 원도 채 안 되는 육아휴직급여 차액을 청구하여 받기까지 10여 년이 걸리는 일은 없었을 것이다.

2013년 전합 판결의 복잡한 법리를 가산임금 외의 다른 수당에도 일원화하여 적용하는 것은, 법적 안정성이나 예측 가능성 측면에서 모두 문제가 많다. 가산임금 분쟁은 그렇다 치더라도, 다른 수당에서만큼은 아주 간명한 기준으로 통상임금성을 판단해야 할 것이다. 그리고 다른 수당에서는 가산임금만큼 노사 간의 이해대립이 심하지도 않다. 다원적 관점의 「통상임금 산정지침」을 새로 만들더라도 노사의 반발은 크지 않을 것이다. **KLU**

방강수(한양대학교 공익소수자 인권센터 연구원, 법학 박사)

제성 박사는 안전과 보건에 관한 근기법 제76조의 근로자는 특수고용종사자를 포함하는 넓은 개념으로 해석할 수 있다고 한다(박제성(2020), 「당장의 실천을 위한 몇 가지 방안」, 『전태일 50주기 토론회: 자기 땅에서 소외된 노동자들 - 노동법의 보편적용을 위하여』, 한국노동연구원, pp.26~27). ③ 고수현 박사는 근기법상 근로자를 세 가지로 구분하여 해석하는 '다원적 근로자 개념'을 제시하고 있다(고수현(2021), 『프랜차이즈 가맹점주의 근로자성』, 한양대학교 박사학위논문, pp.147~196).

경영상 해고에서 ‘합리적이고 공정한 대상자 선정’의 의미

- 대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결 -

【판결 요지】

(1) 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 ... 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는, 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 이때 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 해당 사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등 여러 사정을 구체적으로 살펴 종합적으로 판단하여야 한다.

(2) 해고대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 그에 따라야 하고, 만약 그러한 기준이 사전에 정해져 있지 않다면 근로자의 건강상태, 부양의무의 유무, 재취업 가능성 등 근로자 각자의 주관적 사정과 업무능력, 근무성적, 징계 전력, 임금 수준 등 사용자의 이익 측면을 적절히 조화시키되, 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다. 경영상 이유에 의한 해고에 앞서 전환배치를 실시하는 경우 전환배치대상자 선정기준은 최종적으로 이루어지는 해고대상자 선정에도 영향을 미치게 되므로, 전환배치 기준은 해고대상자 선정기준에 준하여 합리성과 공정성을 갖추어야 하고, 이에 관한 증명책임 역시 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

경영상 이유에 의한 해고(이하 경영상 해고¹⁾)는 근로자의 일신 내지 행태상 이유가 아닌, 사용자 측의 경영상 사정에 의한 해고이다. 따라서 「근로기준법」은 해고 보호의 일반 원칙(해고의 정당한 이유, 해고의 예고 등)과 별도로 그 법적 기준과 절차를 별도로 규정하고 있다. 경영상 해고가 정당하기 위해서는 ‘긴박한 경영상의 필요성’, ‘해고 회피 노력’, ‘해고대상자 선정에 있어서 합리적이고 공정한 기준’, ‘근로자대표에게 50일 전 통보 및 성실한 협의’가 있어야 한다

1) 대법판결에서는 경영상 이유에 의한 해고를 ‘정리해고’라고 표현하고 있다. 1997년 이전 법령에 의하여 ‘경영상 이유에 의한 해고’라는 용어가 도입되기 이전, 판례에서는 정리해고라는 통상적인 표현을 그대로 사용하여 왔으며, 이는 현재까지 이어지고 있다. 그러나 법문에 의하여 명확히 ‘경영상 이유에 의한 해고’라는 용어가 도입되었다는 점, 근로자를 단순히 정리의 대상으로 인식하는 듯한 표현 등을 감안할 때 ‘정리해고’라는 용어를 그대로 판례에서 사용하는 것은 지양되어야 할 것이다. 이하에서는 판례의 판단에서 사용한 정리해고라는 용어를 ‘경영상 해고’로 변경하여 사용한다.

(「근로기준법」 제24조). 그런데 이러한 요건들의 구체적인 내용은 확정적·고정적이지 않으며, 개별 사건별로 판례에 의하여 결정된다.²⁾

대상판결은 사업의 일부(통신사업부)를 폐지하면서 소속 생산직 근로자들을 해고한 뒤 그 정당성을 다툰 판례이다. 이 사건 원고는 상시근로자 약 945명을 고용하여 전기기기 및 부품, 변압기, 케이블 및 케이블 접속재 등을 제조하는 회사로, 안산(반월)공장, 수원공장, 홍성공장 등을 운영하여 왔다. 그런데 2014년 12월 29일 안산(반월)공장 통신사업부를 폐지하면서 해당 근로자들에게 ‘취업규칙 제31조제1항에 의거 사업부 폐지에 따라 경영상 해고한다’는 내용의 해고통지를 하였다.³⁾ 이에 해당 근로자들은 이 사건 해고가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다고 노동위원회에 구제신청을 하였고, 이 가운데 부당해고 구제신청이 인용되었으며, 이후 회사 측의 불복으로 법원의 판단을 받게 되었다.⁴⁾

이 사건 해고를 둘러싼 법원의 판단에서 쟁점은 크게 두 가지로 요약된다. 우선 ‘사업의 일부라도 독자적인 사업부문 전체를 완전히 폐지하는 경우’인 이 사건 해고가 사업 폐지에 의한 통상해고에 해당하는지 여부이다.⁵⁾ 그다음으로 통상해고가 아닌 경영상 해고인 경우, 각 요건을 충족하였는지 여부이다. 이에 관해서는 사실관계상 다른 요건들도 다투어졌지만, 법리적 관점에서 경영상 해고에 있어서 합리적이고 공정한 기준으로 해고 대상자를 선정하는 것이 어떠한 기준과 범위에서 이루어져야 하는지 여부가 면밀하게 검토되었다.

이 사건의 1심 법원⁶⁾은 이 사건 해고가 경영상 해고로서, ‘긴박한 경영상 필요성’이 없음은 물론, 합리적이고 공정하게 전환배치 대상자나 경영상 해고 대상자를 선정한 것으로 보기에 어렵고 노동조합과 성실히 협의하였다고 보기 어렵다고 판단하였다. 하지만 원심 법원⁷⁾은 통신사업부가 독립한 별개의 사업체라고 판단하고, 통신사업부의 폐지를 이유로 한 이 사건 해고가 통상해고로서 정당한 해고에 해당하며, 경영상 해고라 하더라도 요건을 모두 갖추었다고 판단하였다. 이에 대하여 대법원은 원고의 통신사업부를 존속하는 다른 사업부와 독립한 별개의 사업

2) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

3) 원고는 희망퇴직을 신청하지 않은 생산직 근로자 13명 중 7명을 원고의 수원전선공장 및 안산(반월)공장의 재료사업부 등으로 전환배치하고, 나머지 인원인 6명의 참가인들을 해고하였다.

4) 경기지방법노동위원회는 2015. 3. 6. 이 사건 해고가 부당노동행위에 해당하지는 않으나, 근로기준법 제24조에 따른 ‘경영상 이유에 의한 해고’의 요건을 갖추지 못하였다고 판단하여 부당해고 구제신청만을 인용하였다. 이에 대하여 회사와 해당 근로자들은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2015. 6. 22. 원고와 참가인들의 재심신청을 모두 기각하였다.

5) 경영상 해고는 기업의 유지·존속을 전제로 한 해고이다. 그러므로 사업폐지를 위한 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 경영상 해고에 해당하지 않고, 해고의 일반적 법리(소위 통상해고)로서 정당성 여부를 판단하게 된다(대법원 2004. 3. 12. 선고 2003 다 44363 판결). 그런데 이러한 법리가 기업의 일부 사업폐지의 경우에도 그대로 적용될 수 있는지 여부가 이 사건의 쟁점 중의 하나였다.

6) 서울행정법원 2016. 6. 2. 선고 2015구합70874 판결.

7) 서울고등법원 2016. 12. 1. 선고 2016누50357 판결.

체로 보기 어렵다고 판단하여 이 사건 해고는 경영상 해고에 해당하며, 해고 당시 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 보기 어렵고 원고가 해고회피노력을 다하지 않았으며 합리적이고 공정한 해고 대상자 선정이 이루어지지 않는 등 이 사건 해고가 경영상 해고의 요건을 충족하지 못한 부당해고에 해당한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 법리오해 등을 이유로 파기환송하였다.

경영상 해고는 기업의 유지·존속을 전제로 귀책사유가 없는 근로자들을 해고하는 것이다. 그러므로 법인 단위에서 그 판단이 이루어지는 것이 원칙이다. 즉, 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영 여건도 달리하는 예외적인 경우가 아니라면 ‘긴박한 경영상 필요’ 역시 전체 법인 단위로 판단하는 것이 판례의 입장이다.⁸⁾ 대상판결은 “일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정”이 인정되지 않는 한 일부 사업의 폐지·축소를 이유로 한 통상해고는 허용되지 않는다고 판단하였다. 이는 과거 ‘긴박한 경영상 필요성’에 관하여, 법인의 전체적인 관점에서 판단하여야 한다는 대법원 판례와 유사하다.⁹⁾ 대상판결에서는 이 사건 해고가 통상해고로서 허용되지 않는다고 판단함은 물론, 법인의 전체의 경영사정을 종합적으로 검토할 때 ‘긴박한 경영상의 필요성’도 없다고 보았다.

한편, 대상판결에서는 해고대상자 선정기준 등에 있어서 주목할 만한 기준들을 제시하고 있다. 우선 “경영상 이유에 의한 해고가 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준 설정”을 제시하였다는 점이다. 기존의 하급심 판결에서 해고 대상자 선정에서의 사회적 보호 필요성을 강조한 경우는 있지만,¹⁰⁾ 대법원에서 사용자의 이익 측면과 근로자의 생활 보호적 측면을 적절하게 조화시키는 것이 요구된다는 점을 확인한 것은 처음인 듯하다. 또한 「근로기준법」 제23조 제2항에서는 ‘합리적으로 공정한 해고의 기준’을 정할 것을 규정하였는데, 이는 단순히 최종적인 해고의 기준에서만 적용되는 것이 아니라 전체 해고 과정에서의 합리적이고 공정한 기준을

8) 대법원 2015. 5. 28. 선고 2012두 25873 판결.

9) 물론 경영상 해고로서 ‘긴박한 경영상 이유’를 판단하는 것과 통상해고로서 판단하는 것은 그 법적 성격을 달리한다. 기업이 유지·존속되는 경우, 법인이 분리되지도 않은 사업의 일부 폐지를 통상해고로 본다는 것은 「근로기준법」 제24조의 다른 요건들에 대한 판단이 필요하지 않기 때문이다. 따라서 이러한 법리에 따르면, ‘특별한 사정’이 있는 경우 사업의 일부 폐지가 통상해고로서 가능하다고 볼 수 있는데, 그때의 ‘특별한 사정’이 ‘긴박한 경영상 이유’와 동일하다고 보는 것은 타당하지 않다. 대상판결에서도 ‘긴박한 경영상 이유’의 판단 법리에 추가하여 “폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 중사의 호환성이 없는지”를 판단해야 한다고 보고 있다. 이처럼 사업 일부 폐지에 의한 통상해고가 가능하면, ‘긴박한 경영상의 필요성’ 판단과 비교할 때 ‘특별한 사정’을 보다 엄격하게 판단할 수 있는 법리를 구성하는 것이 필요하다.

10) 예컨대 1995. 12. 15. 선고 94가합10586 판결(다만, 이 판결은 경영상 해고에 대한 법정 요건이 도입되기 이전의 판결임).

의미한다는 점도 확인하고 있다. 이 사건과 같이 해고 회피노력의 일환으로 전환배치가 실시되는 경우, 이러한 기준은 실질적으로 해고대상자 선정에까지 영향을 미치므로 당연히 '합리적이고 공정한 기준'을 갖추어야 하기 때문이다.

이처럼 대상판결은 그동안 경영상 해고 사건에서 명확하게 제시되지 못해 왔던 '합리적이고 공정한 대상자 선정'에 관한 기준과 범위에 대한 법리를 제시하고 있다. 향후 사건들에서도 이러한 법리가 적용되어 경영상 해고에 있어서 하나의 원칙으로 안착될 것인지 주목할 필요가 있다. **KLI**

김근주(한국노동연구원 연구위원)

정년 도래, 근로계약기간 만료 등 이후에 부당정직 등 구제신청과 구제이익

- 대전고등법원 2021. 6. 18. 선고 2020누12481 판결 -

【판결 요지】

부당해고 등 불이익처분에 대한 노동위원회의 행정적 구제절차는, 일반적으로 우월한 지위에 있는 사용자와 그렇지 않은 근로자 사이에 경제적 불균형이 심하고 증거의 편재와 정보 접근성의 현저한 차이로 인하여 권리를 주장하는 자가 권리발생의 요건사실을 주장·증명하여야 하는 민사소송에서는 근로자가 부당해고 등을 주장·입증하기는 쉽지 않다는 고려에서 민사소송을 통한 통상적인 권리구제 방법에 따른 소송절차의 번잡성, 절차의 지연, 과도한 비용부담 등의 폐해를 지양하고 신속·간이하며 경제적이고 탄력적인 권리구제를 도모하는 데에 그 제도적 취지와 의의가 있다고 할 것이다.

사용자와 근로자 사이의 불균형을 완화하고 경제적 내지 사회적인 면에서 상대적으로 열악한 지위에 있는 근로자를 보호하기 위해서는 근로기준법 제30조 제1항의 노동위원회 구제제도를 폭넓게 적용할 필요가 있다. ... 근로자가 반드시 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료되기 전에 구제신청을 하여야 한다면, 결국 정년이 임박한 근로자 또는 통상 2년 이하로 근로계약기간을 정하는 기간제근로자들의 경우에는 구제신청 기간이 근로기준법이 보장하는 기간인 3개월이 아니라 잔존 근로기간으로 한정되는 결과를 초래하므로, 열악한 지위에 있는 근로자를 부당해고 등으로부터 보호하고자 하는 근로기준법의 취지에도 반하게 된다.

1. 사건 개요

A공사는 2018. 12. 27. 원고에 대하여 정직을 의결하였고 원고는 같은 달 31. 정년퇴직하였다. 원고는 정직으로 성과급이 감액되었으므로 정직을 다툼 구제이익이 있다며 2019. 1. 3. 부당정직 구제신청을 하였다. 전남지방노동위원회는 원고의 정년퇴직으로 근로관계가 종료되었으므로 원고에게 구제명령을 받을 이익(구제이익)이 없다며 그 신청을 각하하였고, 중앙노동위원회는 원고의 재심신청을 기각하였다. 그런데 원고가 제기한 재심판정취소의 소에서 제1심판결은, 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직복직이 불가능하게 된 경우에 해고기간의 임금상당액을 지급받을 필요가 있으므로 임금상당액 지급의 구제이익이 유지되는데, 이는 이미 정년퇴직한 근로자가 종전의 정직기간에 받지 못하였거나 감액된 임금상당액의 손실을 회복하기 위해 부당정직 구제신청을 한 경우에도 마찬가지라며 원고의 청구를 받아들였다.¹⁾ 한편 대상판결은, 피고

(중앙노동위원회 위원장)의 ‘추가 주장’, 즉 근로자가 부당정직 구제신청을 하여 정직의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직복직이 불가능한 경우와는 달리, 구제신청 당시 이미 위와 같은 사유로 원직복직이 불가능한 경우에는 근로자가 부당정직의 효력을 다투던 기간 중의 근로관계의 불확실성에 따른 법률관계를 정리할 필요성이 없어 구제이익이 없고, 해고가 아닌 정직기간의 임금상당액 지급을 바라는 원고의 구제신청은 법적 근거도 없다는 등의 주장을 물리치고, 부당정직 구제신청 당시 이미 정년이 지난 원고에게 정직기간의 임금상당액 지급에 관한 구제이익이 있다는 판단을 보충하였다.²⁾

2. 구제이익 관련 판례변경과 근로기준법 개정

1) 오랫동안 판례는 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직복직이 불가능하게 된 경우, 구제이익을 부정했었다. 그러한 판례의 태도는 많은 비판을 받았었는데, 지난해 드디어 판례변경이 있었다(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결. 이하 “변경판례”라 한다).³⁾ 이 판례변경으로 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르는 등의 사유가 있어도 구제이익을 인정할 수 있게 되었다.

2) 변경판례의 취지는 「근로기준법」(이하 “근로기준법”이라 한다) 개정(2021. 5. 18. 개정, 11. 19. 시행)으로 이어졌다고 할 수 있다. 개정 근로기준법 제30조 제4항(신설)에서 “노동위원회는 근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등으로 근로자가 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복을 말한다)이 불가능한 경우에도 제1항에 따른 구제명령이나 기각결정을 하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액에 해당하는 금품(해고 이외의 경우에는 원상회복에 준하는 금품을 말한다)을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.”고 함으로써, 구제신청을 하여 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(근로기준법 제23조 제1항. 이하 “해고 등” “해고가 아닌” 정직 등”이라

1) 제1심판결(대전지방법원 2020. 8. 26. 선고 2019가합105114 판결)은, 나아가 노동위원회 구제명령은 사용자에게 그에 복종해야 할 공법상 의무를 부담시킬 뿐 직접 노사 간의 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아니지만, 사용자가 구제명령을 이행하지 않으면 이행강제금이 부과되며(근로기준법 제33조), 확정된 구제명령을 이행하지 않는 자는 형사처벌 대상이 되는(같은 법 제111조) 등 구제명령은 간접적인 강제력을 가지므로, 근로자가 구제명령을 통해 유효한 집행권원을 획득하는 것은 아니지만, 해고기간의 미지급 임금과 관련하여 강제력 있는 구제명령을 얻을 이익이 있으므로, 이를 위해 재심판정의 취소를 구할 소의 이익도 인정된다고 하였다.

2) 대법판결은 피고의 ‘추가 주장’에 관한 판단을 보충하는 것 외에는 제1심판결의 판결이유를 그대로 인용하였다. 대법판결에 대하여 상고심(대법원 2021두46285) 절차가 진행 중이다.

3) 대법판결의 판단대상인 재심판정은 판례변경 전인 2019. 6. 28.에, 제1심판결은 그 후인 2020. 8. 26.에 있었다. 과거 중앙노동위원회는 변경판례의 취지와 같이 판정한 적도 있었으나(예를 들어, 중노위 2016. 1. 28. 중앙2015 부해1101), 그러한 판정을 일관되게 계속하지는 않았었다.

한다)의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료된 근로자의 구제이익에 관한 논란은 정리되었다고 할 수 있다.

3. 대상판결의 의의와 개정 근로기준법의 적용에서 쟁점

대상판결은 변경판례, 근로기준법이나 노동위원회 구제절차의 취지, 나아가 근로기준법의 개정 취지와 내용에도 부합한다. 한편 판례변경에 이은 근로기준법 개정으로 원직복직이 불가능한 경우의 구제이익과 관련한 쟁점이 상당 부분 해소되기는 하였으나, 개정 근로기준법의 적용에서 아직 남은 쟁점이 몇 가지 있다.

1) 대상판결은, 정년에 이르거나 하여 원직복직이 불가능하여도 정년 이전 부당정직에 대하여 구제이익을 인정할 수 있다고 하였다. 노동위원회가 부당해고 등에 대하여 합목적적으로 판단할 수 있어야 행정적 구제절차의 본래 취지, 즉 탄력적이고 실효성 있는 구제의 목적을 달성할 수 있으므로, 해고가 아닌 정직에 대해서도 정직기간의 임금상당액 지급 등을 명할 수 있어야 그 목적을 달성할 수 있다. 따라서 해고가 아닌 정직기간의 임금상당액 지급을 바라는 구제신청은 법적 근거가 없다는 피고의 추가 주장은 노동위원회 구제절차의 본래 취지를 스스로 부정하는 것이었다. 대상판결이 그러한 주장을 물리친 것은 타당하다. 개정 근로기준법에서 부당해고는 물론 부당정직 등에 대하여 정년에 이르는 등의 사유로 원직복직이 불가능하여도 구제이익을 인정하고 있으므로, 대상판결과 같은 사안은 입법으로 해결되었다고 할 수 있다.

2) 대상판결은, 구제신청의 제척기간(3개월)이 지나기 전에 구제신청을 하였다면 부당해고 등 구제신청 당시 이미 정년이 지났거나 하는 등의 사유가 있어도 구제이익을 인정할 수 있다고 하였다. 반면 피고는 구제신청을 하여 정직의 효력을 다투던 중 정년이 지난 경우가 아닌, 대상판결의 사안처럼 구제신청 당시 이미 정년이 지난 경우에는 구제이익을 인정할 수 없다고 주장하였고, 피고의 주장처럼 앞의 경우에만 구제이익을 인정할 수 있다는 견해도 있었다.⁴⁾ 아마도 구제신청 당시 이미 정년이 지났거나 근로계약기간이 끝났다면 그때까지의 임금상당액 지급에

4) 중앙노동위원회(2020), 『주제별 판례 분석집(개별적 근로관계)』 전면 개정판, p.152에서는 판례변경에도 불구하고 뒤의 경우에는 각하 판정을 하여야 한다고 하였다. 박은정·권오성(2020), 「부당해고구제신청의 구제이익과 소의 이익 - 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결」, 『법학논집』, 24(3), 이화여자대학교 법학연구소, p.375에서는 뒤의 경우에도 구제이익을 인정하는 것은 부당한 해고로부터의 구제라는 부당해고 구제신청 제도의 본래의 취지를 넘는 것으로 생각된다고 하였다. 다만 모두 근로기준법 개정 전의 견해이기는 하다. 한편 실제 개별 사건에서 각하 판정만 이루어지는 것 같지는 않다. 예를 들어, 서울지노위 2021. 3. 12. 서울2021부해87 판정은 2020. 12. 12.까지 근무하기로 계약기간을 정한 근로자가 2020. 11. 30. 해고되어 2021. 1. 13. 부당해고 구제신청을 한 데 대해, 계약해지에 대해 다투려는 계약기간 만료를 앞둔 기간제근로자의 구제이익을 부정한다면 부당한 해고인지에 관한 판단의 기회조차 부여하지 않은 채, 기간제근로자의 실효적이고 직접적인 권리구제를 사실상 부정하는 결과가 되어 부당하다고 하였다.

대한 구제명령만이 가능한데, 그것은 민사(법원의 판단)의 영역이지 행정적 구제절차의 영역은 아니라고 보기 때문인 것 같다. 그러나 노동위원회 구제절차는, 민사소송을 통한 통상적인 권리 구제 방법에 따른 소송절차의 번잡성, 절차의 지연, 과도한 비용부담 등의 폐해를 지양하고 신속·간이하며 경제적이고 탄력적인 권리구제를 도모하는 데에 그 제도적 취지와 의의가 있는 점, 다양한 노사분쟁에 대하여 노동위원회가 합목적적으로 판단할 수 있어야 행정적 구제절차의 본래 취지, 즉 탄력적이고 실효성 있는 구제의 목적을 달성할 수 있는 점, 그리고 근로자가 반드시 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료되기 전에 구제신청을 하여야 한다면, 결국 정년이 임박한 근로자 또는 통상 2년 이하로 근로계약기간을 정하는 기간제근로자의 경우에는 근로기준법이 보장하는 구제신청의 제척기간(3개월)이 잔존 근로기간으로 한정되는 결과를 초래하므로, 부당하고 등으로부터 열악한 지위에 있는 근로자를 보호하려는 근로기준법의 취지에도 반하게 되는 점 등 대상판결의 해석론과 결론이 위와 같은 주장이나 견해보다 더 타당하다고 본다. 이러한 대상판결의 해석론과 결론은 개정 근로기준법의 적용과도 관련 있다(아래 3) ①).

3) 개정 근로기준법의 적용과 관련하여 ① 개정 근로기준법 제30조 제4항은, 변경판결의 사안처럼 구제신청을 하여 해고 등의 효력을 다투던 중에 정년에 이르는 등의 경우만이 아니라, 대상판결의 사안처럼 구제신청 당시 이미 정년이 지났거나 하는 등의 경우에도 구제이익을 인정할 수 있는지에 대해서는 명시하지 않았다. 만약 대상판결의 사안과 같은 경우에도 구제이익을 인정하려는 취지의 개정이라면 더는 논란이 없겠지만, 해당 규정만으로는 그러한 개정인지를 명확히 알 수 없다. 그런데 대상판결은 뒤의 경우에도 구제이익을 인정할 수 있다고 하였다. 대상판결은 근로기준법 개정 및 시행 전 판결이지만, 개정 근로기준법의 해당 규정을 대상판결과 같이 해석하고 적용하는 것이 타당하다고 본다. ② 개정 근로기준법은, 원직복직이 불가능하여도 임금상당액 지급 등의 구제이익을 인정할 수 있는 사유를 “근로계약기간의 만료, 정년의 도래 등”이라고 하여 근로계약기간 만료, 정년 도래를 구체적인 예로서 명시하였다. 근로계약기간 만료, 정년 도래 외에도 자발적 사직(퇴직), 당연퇴직(면직), 사업의 폐업 등 그 명칭을 불문하고 객관적으로 원직복직이 불가능한 사유라면, 구제이익을 인정할 수 있는 사유로 보아야 할 것이다.⁵⁾ **KLI**

장영석(전국언론노동조합, 법학박사)

5) 강선희(2020), 「해고기간 중의 임금 상당액 지급명령 및 금전보상명령을 구할 독자적 구제이익이 있다 - 대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 전원합의체 판결」, 『노동리뷰』 4월호, 한국노동연구원, p.90에서는 해고를 다투던 중에 사직, 폐업, 박은정·권오성, 앞의 글, p.369에서는 회사의 폐업을 들고 있다. 중노위 2021. 2. 8. 중앙 2020부해1717 판정도 2020. 4. 2. 정직2개월 처분을 받고 정직기간 종료 후 사직서를 제출하여 6. 23자로 퇴사한 다음 부당정직 구제신청을 한 데 대해, 사직서 제출이 정직기간에 대한 임금상당액의 권리를 포기한 것으로 보기 어렵고, 민사소송과 별개로 신속·간이한 구제절차를 둔 취지에 비추어 구제이익이 있다고 하였다.

주요 노동동향

- 생산 및 물가 동향
- 고용 동향
- 임금 및 근로시간 동향
- 노사관계 및 노동정책 동향

월간 노동리뷰

2021년 9월호

주요 노동동향

● 생산 및 물가 동향

◆ 2021년 6월 생산은 전월대비 1.6% 증가(전년동월대비 6.7% 증가)

- 전산업 생산은 서비스업, 광공업, 건설업 등에서 생산이 늘어 전월대비 1.6% 증가함.
 - 전년동월대비로는 광공업, 서비스업 등에서 생산이 늘어 6.7% 증가함.
- 제조업 생산은 통신·방송장비, 기타운송장비 등에서 줄었으나, 반도체, 자동차 등에서 늘어 전월대비 2.3% 증가함(전년동월대비 +12.1%).
- 서비스업 생산은 수도·하수·폐기물에서 줄었으나, 금융·보험, 도소매 등에서 늘어 전월대비 1.6% 증가함(전년동월대비 +4.9%).

◆ 2021년 6월 소비는 전월대비 1.4% 증가, 설비투자는 전월대비 0.2% 감소

- 소매판매액지수는 승용차 등 내구재(-1.0%) 판매가 줄었으나, 의복 등 준내구재(5.8%), 의약품 등 비내구재(1.0%) 판매가 늘어 전월대비 1.4% 증가함(전년동월대비 +1.6%).
- 설비투자는 항공기 등 운송장비(3.3%) 투자가 늘었으나, 컴퓨터사무용기계 등 기계류(-1.5%) 투자가 줄어 전월대비 0.2% 감소함(전년동월대비 +10.0%).
- 건설기성(불변)은 전월대비 2.0% 증가, 건설수주(경상)는 전월대비 15.2% 감소함.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : %, 전기(월)대비, () 안은 전년동월대비)

		연간			분기				분기				월		
		2018	2019	2020	2019				2020				2020	2021	
					1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4		6월	5월p
생산	전산업	1.5	1.0	-1.2	-0.6	1.1	1.0	0.6	-1.8	-3.0	2.8	1.6	3.9	0.0(7.0)	1.6(6.7)
	광공업	1.4	0.4	-0.4	-1.9	1.9	1.8	0.7	-0.6	-6.5	6.0	2.9	8.2	-1.0(14.9)	2.2(11.9)
	제조업	1.3	0.5	-0.3	-2.1	2.1	1.8	0.9	-0.6	-6.9	6.4	3.1	8.4	-1.2(15.3)	2.3(12.1)
	건설업	-4.2	-2.3	-4.1	2.6	0.2	-2.2	1.0	-0.7	-2.9	-2.8	2.5	0.1	-3.0(-6.9)	2.0(-3.1)
	서비스업	2.3	1.4	-2.0	0.3	0.5	0.7	0.4	-2.9	-1.3	2.0	0.9	1.8	-0.4(4.2)	1.6(4.9)
소비	소비재 판매	4.3	2.4	-0.2	1.5	0.2	-0.1	2.0	-5.7	5.9	-1.1	0.9	2.6	-1.8(3.1)	1.4(1.6)
투자	설비투자	-3.6	-5.7	6.0	-3.4	2.1	2.0	3.4	-1.0	2.7	2.2	0.8	5.7	-2.9(10.9)	-0.2(10.0)
물가		1.5	0.4	0.5	-0.4	0.4	-0.1	0.3	0.5	-0.8	0.6	0.1	0.0	-0.1(2.4)	0.2(2.6)

주 : 1) 광공업 생산은 광업(B), 제조업(C), 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(D)을 포함.

2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제10차 개정)상의 13개 대분류(도소매업(G), 운수 및 창고업(H), 숙박 및 음식점업(I), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업(L), 전문·과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(N), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q), 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S), 수도·하수·폐기물 처리, 원료재생업(E))를 포괄함.

3) 2019년 이후 전산업 연간수치는 농림어업을 제외한 수치임.

4) 물가상승률 월별 자료는 순서대로 2020년 7월, 2021년 6월, 2021년 7월 기준임.

5) p는 잠정치임.

6) 생산, 소비, 투자의 분기 및 월 수치는 계절조정계열 전기(월)대비, 연간 수치는 원계열 전년대비임.

7) () 안은 원계열 전년동월대비임.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『소비자물가동향』, 각호.

◆ 2021년 7월 소비자물가지수는 전월대비 0.2% 상승(생활물가지수 전월대비 0.1% 하락)

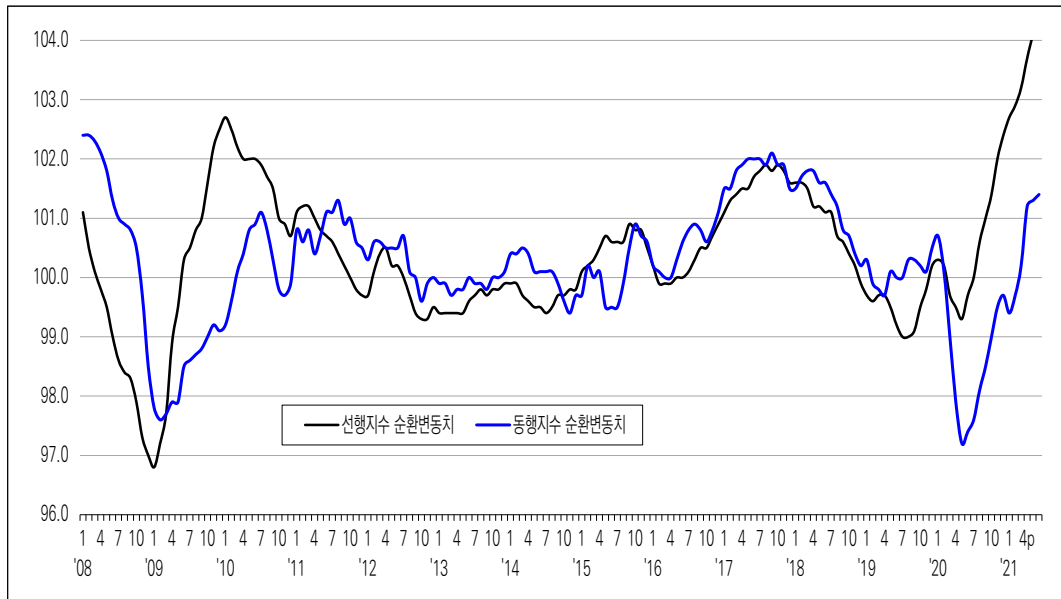
○ 2021년 7월 소비자물가지수는 107.61(2015=100)로 전월대비 0.2% 상승함(전년동월대비 2.6% 상승).

- 소비자물가지수의 지출목적별 동향을 보면, 전월대비 오락·문화(1.9%), 교통(1.5%), 가정용품·가사서비스(1.5%), 음식·숙박(0.4%), 기타 상품·서비스(0.2%)는 상승, 주류·담배, 의류·신발, 보건, 통신, 교육은 변동 없으며, 주택·수도·전기·연료(-1.3%), 식료품·비주류음료(-0.1%)는 하락함.
- 생활물가지수는 식품은 전월대비 0.2% 상승, 식품 이외는 전월대비 0.2% 하락하여 전월대비 0.1% 하락함.

◆ 2021년 6월 동행종합지수는 전월대비 0.3% 상승, 선행종합지수는 전월대비 0.6% 상승

- 현재의 경기상황을 보여주는 동행종합지수 순환변동치는 전월대비 0.1p 상승함.
- 향후 경기국면을 예고해 주는 선행종합지수 순환변동치는 전월대비 0.3p 상승함.

[그림 1] 경기선행지수 순환변동치 · 경기동행지수 순환변동치 추이(2015=100)



주 : p는 잠정치임.

자료 : 통계청, 『경기종합지수』, KOSIS.

(이기범, 동향분석실 연구원)

고용 동향

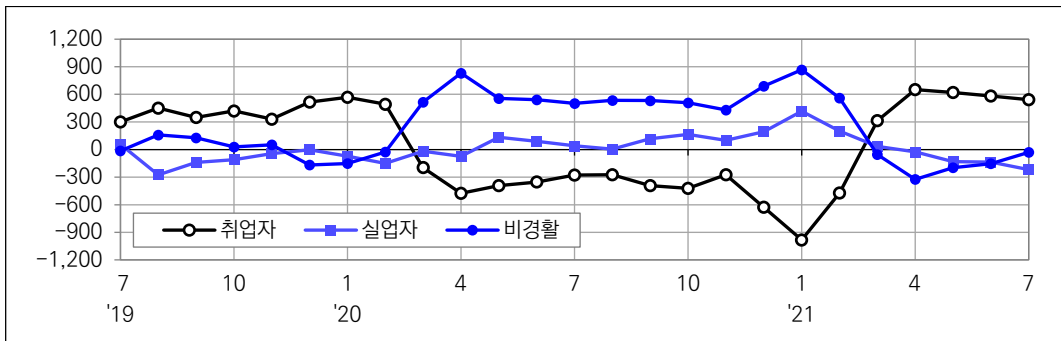
◆ 전년동월대비 취업자 수는 증가폭 축소, 전월대비는 소폭 증가

○ 2021년 7월 취업자 수는 전년동월대비 54만 2천 명 증가하여 증가폭이 소폭 축소됨(전월대비¹⁾ 2만 명 증가).

- (산업별) 전년동월대비 7월 제조업 취업자는 증가 전환하고 고용보험 피보험자 및 사업체 노동력조사 종사자도 증가 추세를 이어감. 건설업은 증가폭이 크게 축소됨. 도소매는 감소폭이 확대되고 숙박음식은 감소로 전환됨. 운수창고와 보건복지는 증가세를 이어감.
- (연령별) 7월 20대와 40대는 실업자 감소폭이 확대되고 비경황 인구 감소폭이 축소됨. 취업자는 50대에서 증가폭이 확대된 반면, 60세 이상에서는 증가폭이 축소됨. 50대 취업자는 제조업 및 운수창고업에서 증가로 전환하고 도소매 및 협회단체에서 감소폭이 축소됨.
- (종사상 지위별) 전년동월대비 7월은 일용직의 감소폭 확대가 이어짐. 일용직은 건설업이 감소로 전환되고 음식숙박에서 감소폭이 확대됨. 상용직은 제조업, 운수창고, 보건복지에서 증가폭이 확대되었으나 정보통신, 전문과학기술에서 증가폭이 축소됨.
- (일시휴직자) 7월 일시휴직자는 전년동월대비 17만 9천 명 감소하여 기저효과 완화에 따라 감소세가 둔화되는 추세임. 전월대비로는 1만 8천 명 증가함.
- (실업자) 7월 실업자는 30대를 제외한 연령층에서 감소세를 키워가며 전년동월대비 21만 8천 명 감소함. 전월대비 실업자는 11만 9천 명 감소함.

[그림 1] 취업자, 실업자, 비경황 증감 현황

(단위 : 천 명, 전년동월대비)

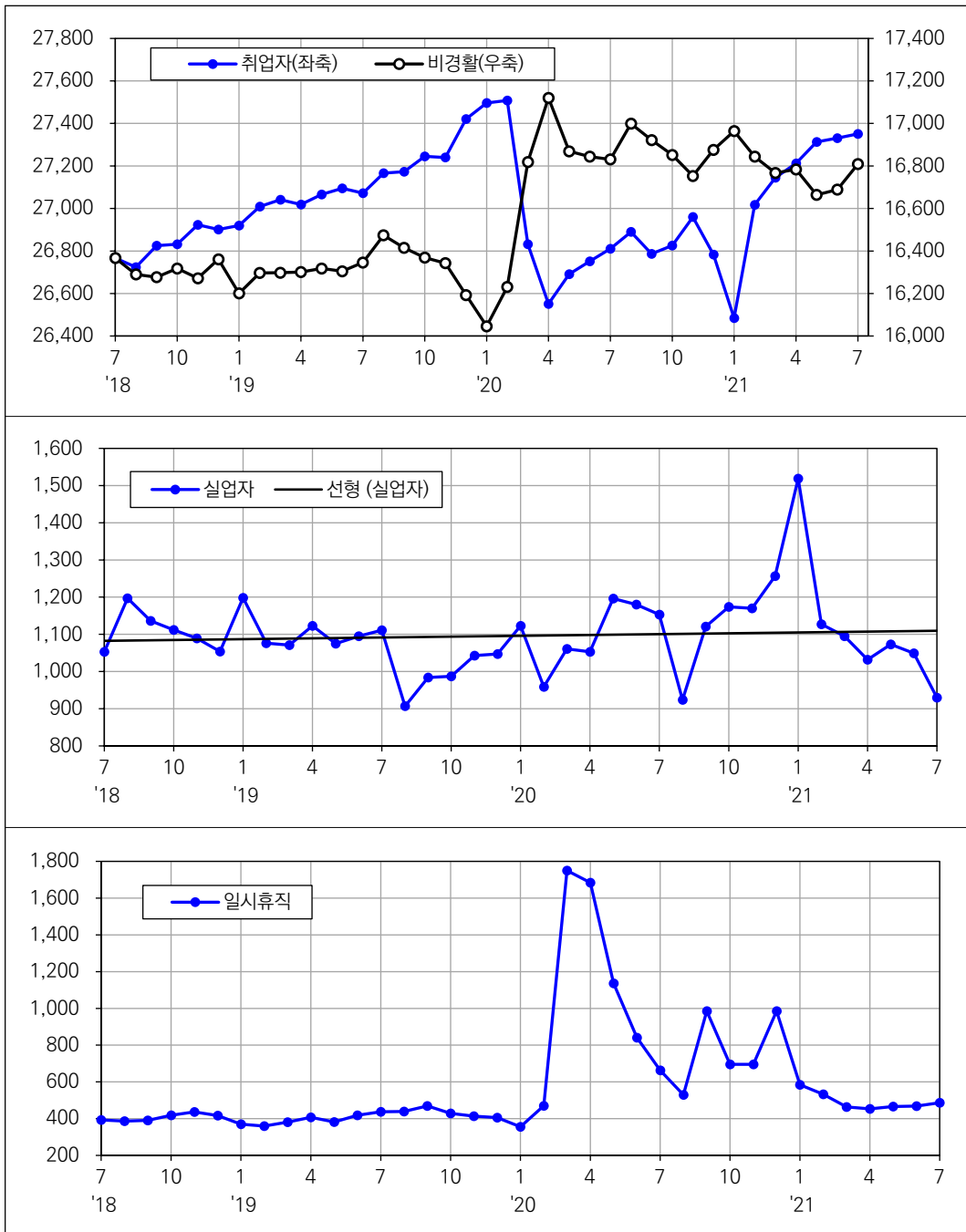


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

1) 본고에서 전월대비 수치는 통계청 계절조정계열 자료를 활용함.

[그림 2] 계절조정 취업자, 비경제활동인구, 실업자, 일시휴직자 변화

(단위 : 천 명)



주 : 일시휴직자는 X-12 ARIMA를 이용하여 계절조정계열을 산출하였음.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 2021년 7월은 50대에서 고용이 개선됨. 그 외 연령대에서는 실업자가 줄고 비경황이 늘어남.

- － 20대와 40대는 전년동월대비 실업자 감소폭이 확대되고 비경황 감소폭은 축소됨.
- － 50대는 취업자 증가폭이 확대되고 실업자 감소폭도 확대됨. 취업자는 제조업 및 운수창고업에서 증가로 전환하고 도소매 및 협회단체에서 감소폭이 축소됨.
- － 반면, 60세 이상은 취업자 증가폭의 축소와 비경황 증가폭의 확대가 3개월째 지속됨.

〈표 1〉 연령별 취업자 동향

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비, () 안은 계절조정계열 전월대비)

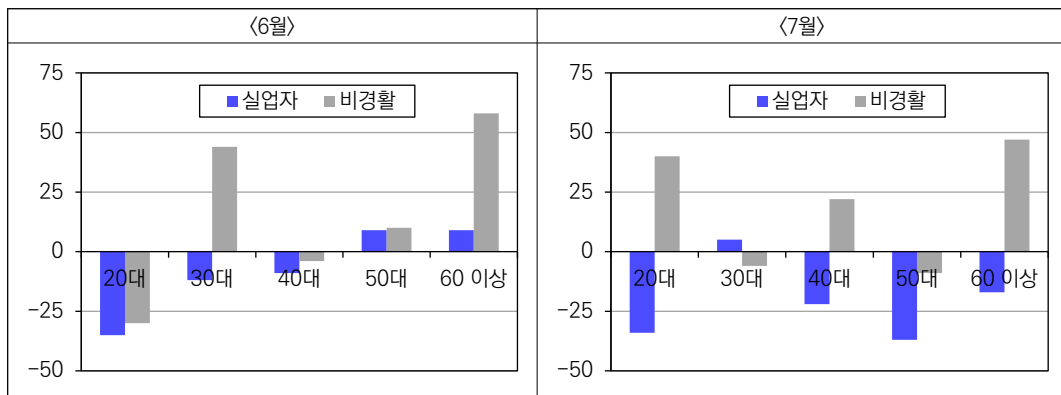
	15~19세				20대				30대			
	5월	6월	7월	(전월비)	5월	6월	7월	(전월비)	5월	6월	7월	(전월비)
취업자	29	23	17	(-20)	109	186	166	(-19)	-69	-112	-122	(-7)
실업자	6	11	1	(-9)	-30	-76	-99	(-34)	-38	-43	-29	(5)
비경황	-189	-187	-163	(24)	-60	-91	-60	(40)	-45	5	5	(-6)
실업률	1.4	4.2	-0.6	(-3.1)	-1.0	-2.2	-2.6	(-0.7)	-0.6	-0.7	-0.4	(0.0)
고용률	1.7	1.5	1.3	(-0.8)	1.6	2.7	2.5	(-0.2)	0.6	0.0	-0.1	(-0.1)

	40대				50대				60세 이상			
	5월	6월	7월	(전월비)	5월	6월	7월	(전월비)	5월	6월	7월	(전월비)
취업자	-6	12	11	(-4)	100	74	109	(51)	455	399	361	(17)
실업자	-5	-14	-33	(-22)	-54	-25	-54	(-37)	-9	12	-3	(-17)
비경황	-64	-75	-53	(22)	-62	-66	-65	(-9)	223	261	305	(47)
실업률	0.0	-0.2	-0.5	(-0.4)	-0.8	-0.4	-0.8	(-0.5)	-0.4	0.0	-0.2	(-0.4)
고용률	0.6	0.8	0.8	(0.0)	1.3	1.0	1.4	(0.6)	1.4	0.8	0.6	(-0.1)

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈그림 3〉 연령별 실업자, 비경제활동인구 증감 : 계절조정계열

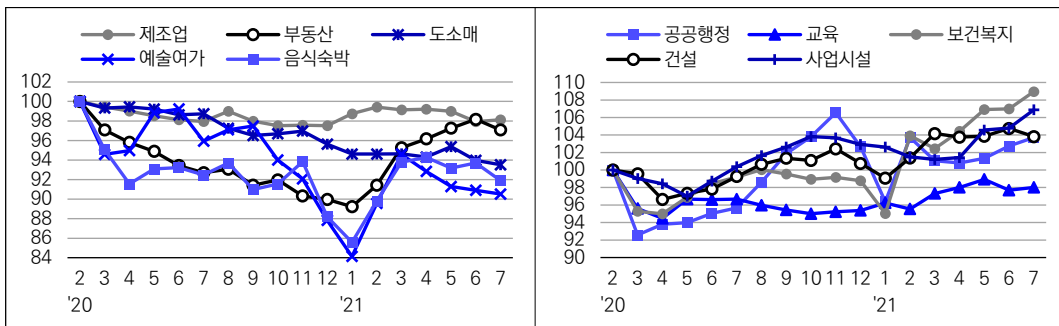
(단위 : 천 명, 전월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

- (전월대비) 산업별로는 도소매, 음식숙박, 예술여가, 부동산, 건설이 감소함. 제조업, 교육은
정체 상태임. 보건복지, 공공행정, 사업시설은 개선되는 추세임.
- 공공행정, 보건복지, 건설, 사업시설은 작년 2월 수준 이상을 유지함.

[그림 4] 산업별 취업자 수 변화 : 계절조정계열, 2020년 2월을 100으로 정규화



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈표 2〉 산업별 취업자 수 증감

(단위 : 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			3개월 전 대비 (계절조정계열)	
	5월	6월	7월	5월	6월	7월	증감	증감률
농림어업	-3	16	12	-14	19	7	12	0.8
광업	-1	-1	-1	0	0	-1	-1	-8.3
제조업	19	-10	6	-10	-47	9	-48	-1.1
전기·가스·증기	-5	-5	-7	2	0	0	2	3.1
수도·원료재생	20	17	21	1	1	5	7	4.2
건설업	132	140	92	2	18	-19	1	0.0
도매 및 소매업	-136	-164	-186	38	-50	-16	-28	-0.8
운수 및 창고업	91	89	121	3	10	33	46	2.9
숙박 및 음식점업	4	12	-12	-25	12	-41	-54	-2.5
정보통신업	29	57	46	0	23	-19	4	0.4
금융 및 보험업	25	44	36	-4	9	-16	-11	-1.3
부동산업	14	25	24	6	5	-6	5	0.9
전문·과학·기술	58	87	57	0	25	-15	10	0.8
사업시설관리지원	101	81	87	42	3	28	73	5.4
공공행정·사회보장	83	87	91	6	16	11	33	2.9
교육서비스업	42	22	27	17	-23	6	0	0.0
보건 및 사회복지	241	208	237	59	2	47	108	4.4
예술·스포츠·여가	-39	-43	-28	-8	-2	-2	-12	-2.5
협회·단체·수리·기타	-45	-55	-50	6	15	2	23	2.0
가구 내 고용·자가소비	-5	-19	-25	-2	-7	-1	-10	-11.0
국제 및 외국기관	-4	-4	-5	0	0	-2	-2	-13.3

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 종사상 지위별로 2021년 7월은 전년동월대비 일용직의 감소폭이 확대됨.

- 상용직은 전년동월대비 증가폭이 확대됨. 제조업, 운수창고, 보건복지에서 증가폭이 확대되고 음식숙박에서 감소폭이 축소됨. 정보통신, 전문과학기술은 증가폭이 축소됨.
- 임시직은 음식숙박에서 증가폭이 크게 축소되고 도소매에서 감소 전환함.
- 일용직은 건설업이 감소로 전환되고 음식숙박에서 감소폭이 확대됨.
- 고용원 없는 자영업자는 교육, 예술스포츠, 협회단체에서 감소폭이 확대됨.

〈표 3〉 종사상 지위별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			3개월 전 대비 (계절조정계열)	
	5월	6월	7월	5월	6월	7월	증감	증감률
상용직	355	321	361	55	13	77	144	1.0
임시직	307	360	352	-13	88	3	79	1.7
일용직	-20	-114	-170	-4	-49	-31	-84	-6.5
고용원이 있는 자영업자	-67	-84	-71	-17	-31	1	-47	-3.5
고용원이 없는 자영업자	53	113	87	23	43	-19	48	1.1
무급가족종사자	-10	-15	-16	17	-9	-5	3	0.3

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈표 4〉 종사상 지위별, 산업별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)

	상용직			임시직			일용직			고용원이 있는 자영업자			고용원이 없는 자영업자		
	5월	6월	7월	5월	6월	7월	5월	6월	7월	5월	6월	7월	5월	6월	7월
농림어업	-7	-4	-6	2	-1	3	-3	-2	-3	-7	-15	-12	12	33	32
제조업	46	9	18	-30	-5	-8	-7	-23	-12	-10	-12	-13	8	4	3
건설업	59	65	66	-13	8	29	61	29	-44	14	8	6	4	26	30
도소매	-63	-87	-88	20	21	-2	-37	-40	-39	-17	-23	-27	-5	1	7
운수창고	38	48	62	13	4	13	13	14	4	2	-3	-4	25	27	44
음식숙박	-49	-54	-24	37	79	33	-17	-39	-52	-2	3	6	23	22	22
정보통신	39	56	38	8	16	17	0	1	4	-2	-4	-2	-17	-12	-10
금융보험	-2	-1	-11	20	40	43	-3	-2	-2	1	-1	-1	9	8	8
부동산	14	20	19	5	7	7	0	0	-1	-10	-9	-8	13	14	11
전문과학기술	60	80	57	10	17	13	2	4	2	-7	-4	-5	-1	-5	-5
사업관리지원	83	65	50	-6	11	22	13	-4	10	-6	-7	-5	14	14	8
공공행정	67	66	64	19	24	26	-3	-3	1	-	-	-	-	-	-
교육서비스	5	-12	2	62	38	42	-1	-2	2	-3	-5	-4	-29	-5	-22
보건복지	87	84	97	168	135	154	-9	-8	-7	-2	1	3	-4	-5	-8
예술스포츠	1	3	21	9	0	-3	-29	-27	-16	-10	-11	-9	-6	-5	-15
협회단체	-28	-20	-10	-5	-13	-17	-5	-15	-15	-8	-3	4	3	-2	-14
가구 내 고용	1	1	1	-7	-20	-19	4	3	-1	-1	0	0	-3	-3	-5

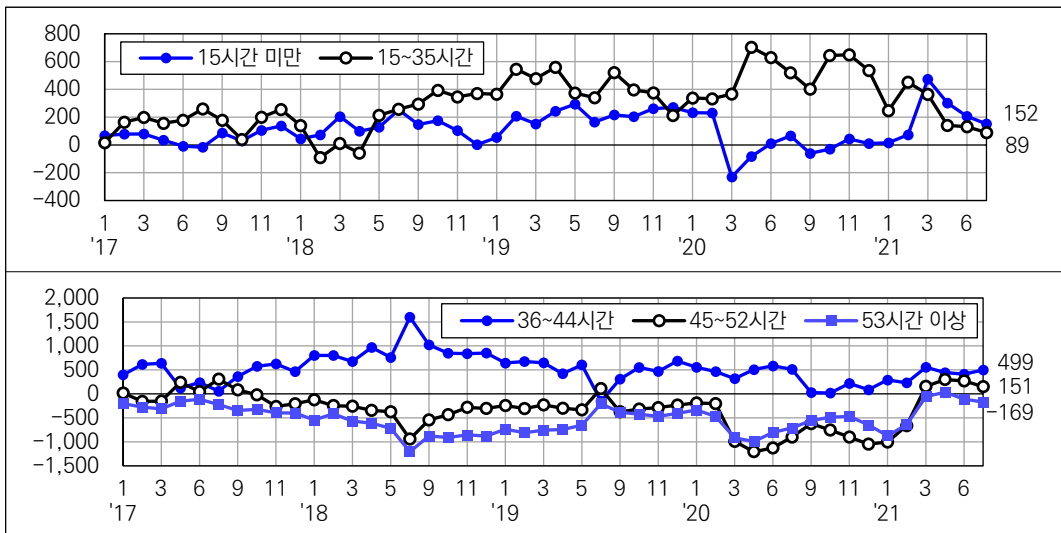
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 2021년 7월 평균 총근로시간은 39.3시간으로 전년동월과 같은 수준임.

— 주로 53시간 이상 취업자 비중이 감소(-0.9%p)하고 36~44시간에서 증가(+0.9%p)한 영향임.

[그림 5] 근로시간 집단별 취업자 수 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



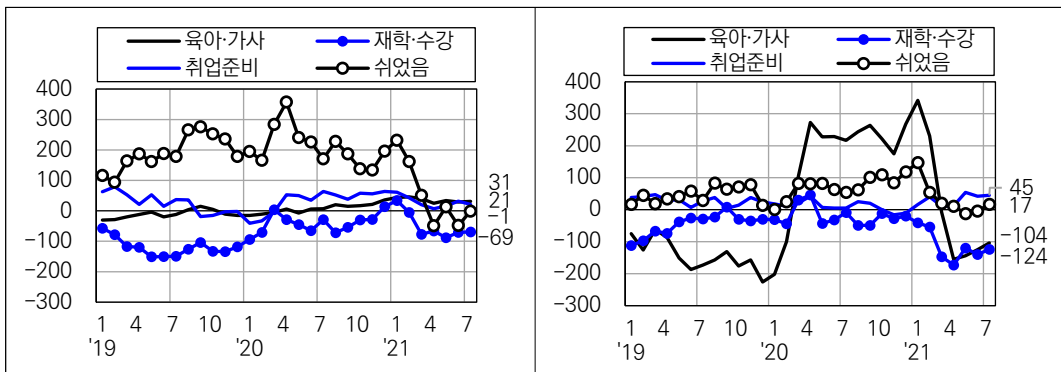
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 7월 비경제활동인구는 전년동월대비 3만 명 감소하여 감소폭이 축소(6월 -15만 4천 명)됨.

— 남성은 쉬었음의 감소폭이 축소됨. 여성은 육아·가사에서의 감소폭 축소가 이어지고 쉬었음이 증가로 전환함.

[그림 6] 성별(남자 : 좌, 여자 : 우) 비경제활동인구 사유별 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

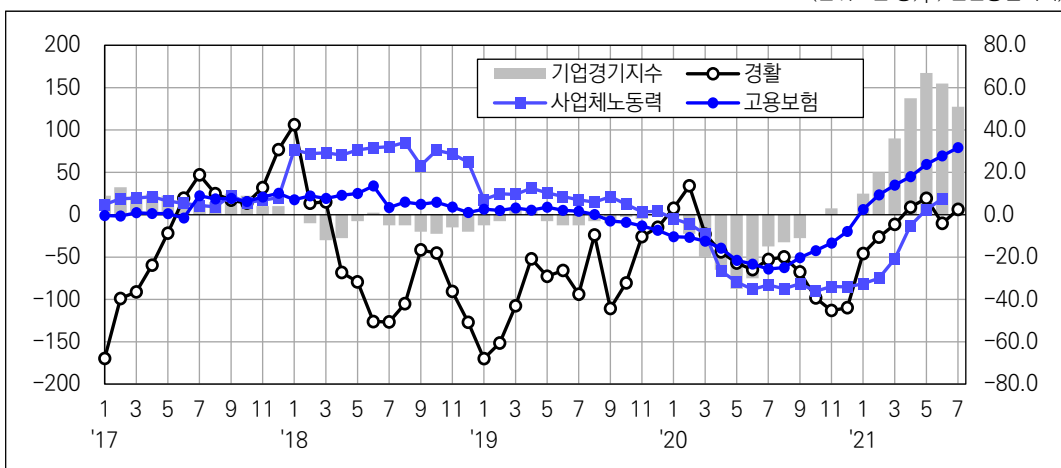
◆ 제조업 취업자는 증가 전환, 서비스업 취업자는 증가폭을 유지

○ 2021년 7월 전년동월대비 제조업 취업자는 6천 명 증가하며 증가 전환됨.

- 고용보험 피보험자는 증가폭의 확대가 지속되고 사업체노동력조사 종사자도 증가폭이 확대됨. 피보험자는 자동차, 금속가공, 전기장비, 기계장비 등에서 증가폭이 확대됨.
- 경찰 계절조정계열 취업자는 전월대비 9천 명 증가하여 고용이 소폭 늘어남.

[그림 7] 제조업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

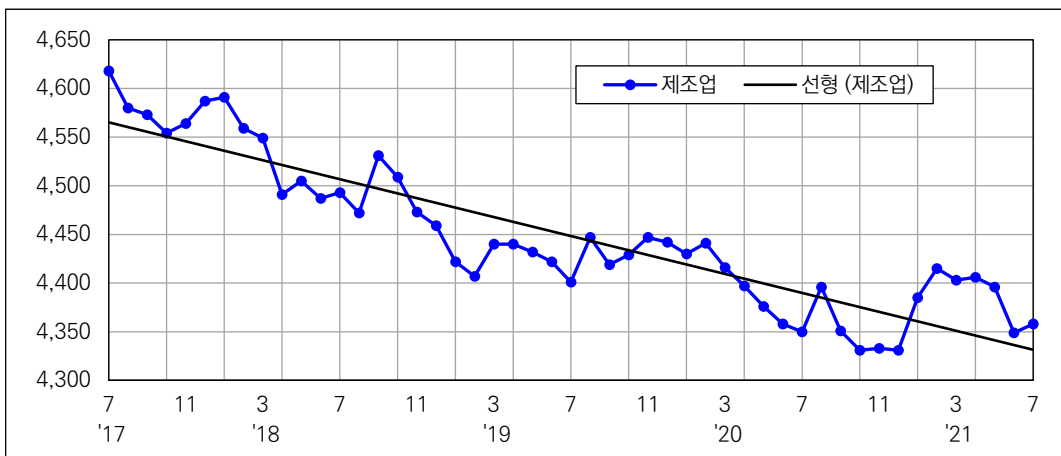
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 8] 계절조정 제조업 취업자 수

(단위 : 천 명)



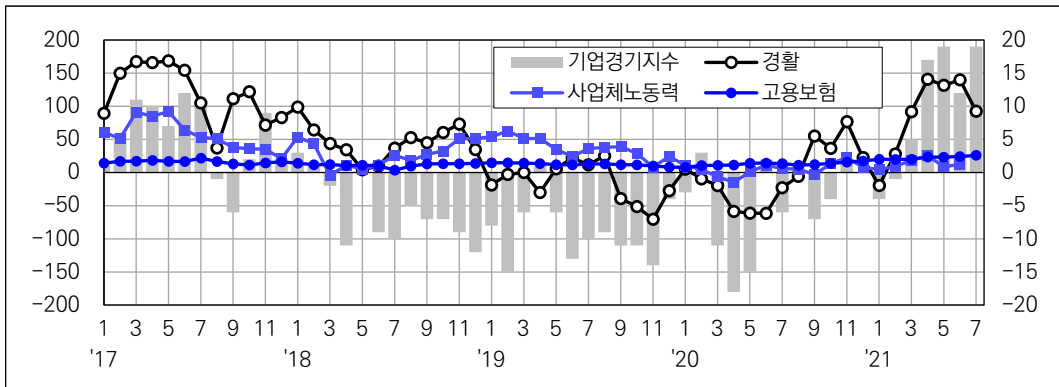
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 2021년 7월 건설업 전년동월대비 취업자는 증가폭이 크게 축소됨.

- 기업경기지수 및 고용보험 피보험자와 사업체노동력조사 종사자는 증가세를 유지함.

[그림 9] 건설업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



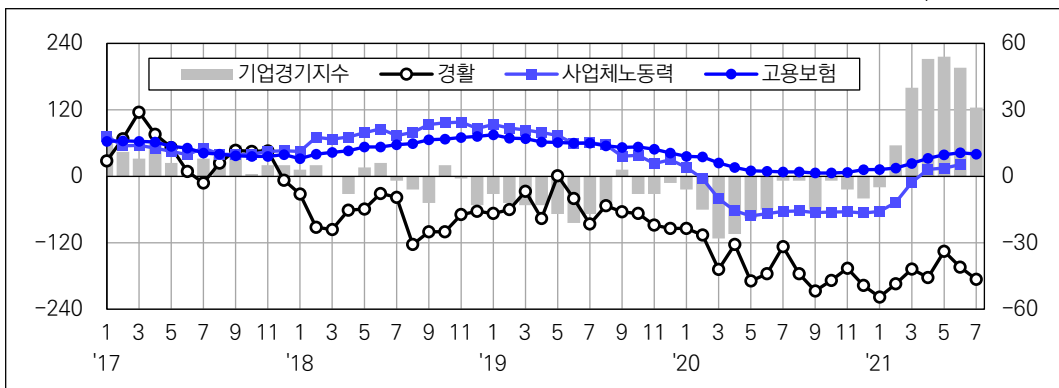
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

○ 2021년 7월 서비스업은 전년동월대비 증가폭이 전월 수준을 유지함.

- (도소매) 2개월째 감소폭이 확대됨. 7월은 주로 임시직이 감소로 전환한 영향임.
- (운수창고) 상용직과 고용원 없는 자영업자의 증가폭이 확대됨. 성별로는 남성에서 증가폭이 확대되고 연령별로는 50대가 증가로 전환됨.
- (숙박음식) 경찰 취업자가 감소로 전환되어 모든 고용 지표가 감소를 나타냄.
- (보건사회복지) 상용·임시직에서 증가폭이 확대됨. 연령별로 20대에서 감소폭이 축소됨.

[그림 10] 도매 및 소매업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

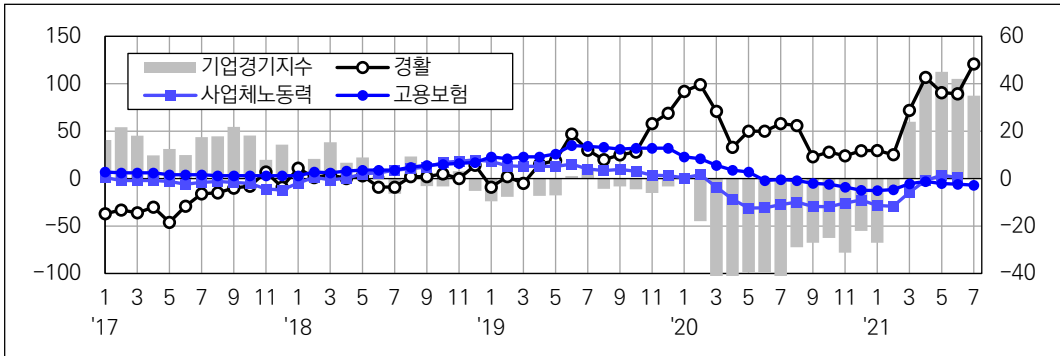
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 11] 운수 및 창고업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

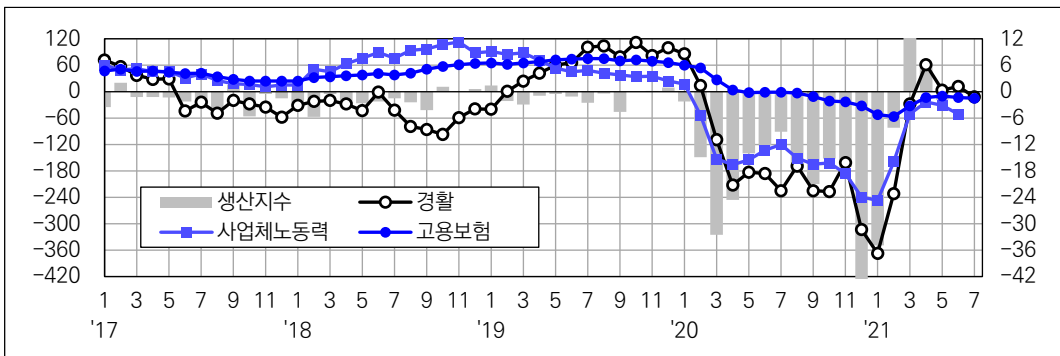
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 12] 숙박 및 음식점업 고용 증감(좌) 및 생산지수(우) 증감

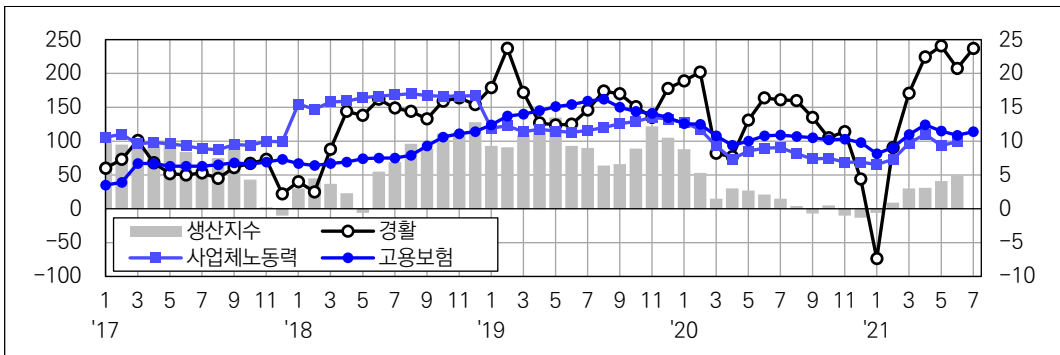
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「서비스업동향조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」.

[그림 13] 보건업, 사회복지업 고용 증감(좌) 및 생산지수(우) 증감

(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)

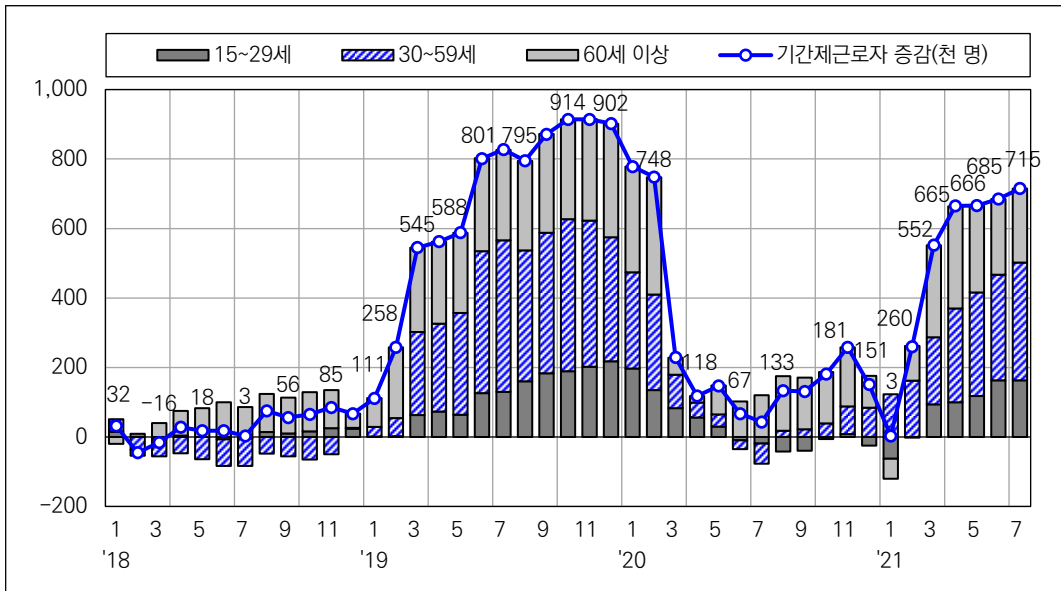


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「서비스업동향조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」.

○ 2021년 7월 기간제 근로자는 전년동월대비 71만 5천 명 증가하여 증가폭이 확대됨. 기간제는 4월 이후 60세 미만에서 증가폭이 확대되는 추세이고 60세 이상은 증가폭이 축소되는 추세임. 2019년의 기간제 증가는 2019년 3월 'ILO 신종사상 지위개정을 반영하기 위한 병행조사'가 시작된 영향이 일부 반영된 것임.

[그림 14] 연령대별 기간제 근로자 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

(지상훈, 동향분석실 연구원)

● 임금 및 근로시간 동향

◆ 2021년 5월 명목임금은 전년동월대비 4.0% 증가

○ 2021년 5월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 341만 8천 원(4.0%)임.

- 2021년 5월 상용근로자 임금총액은 359만 5천 원으로 전년동월대비 4.2% 증가, 비상용근로자 임금총액은 169만 8천 원으로 전년동월대비 3.5% 증가함.
- 상용근로자의 임금 상승폭 확대는 코로나19 등의 영향으로 임금상승률이 둔화된 전년 기저효과와 제조업 등에서의 초과급여의 증가 등의 영향, 도소매업, 부동산업 등에서 특별급여 증가 등의 영향임.
- 비상용(임시·일용)근로자의 임금 상승폭 둔화는, 전년에는 상대적으로 임금 수준이 낮은 산업의 임시·일용근로자가 감소하면서 임금상승률이 크게 확대되었으나, 2021년 5월에는 건설업 임금상승폭 둔화와 임금 수준이 낮은 산업의 임시·일용근로자 증가, 최저임금 상승률 둔화 등이 복합적으로 작용한 영향임.

※ 초과급여: 연장(야근근로 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여

특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여

○ 2021년 5월 소비자물가지수(2015=100.0)를 고려한 실질임금은 전년동월대비 1.3% 증가함.

〈표 1〉 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 천 원, %, 2015=100.0)

구분	2017	2018	2019	2020	2020		2021	
					1~5월	5월	1~5월	5월
전체 근로자 임금총액	3,207 (3.3)	3,376 (5.3)	3,490 (3.4)	3,527 (1.1)	3,524 (0.5)	3,287 (1.2)	3,666 (4.0)	3,418 (4.0)
상용 근로자	임금총액	3,418 (2.6)	3,592 (5.1)	3,702 (3.1)	3,719 (0.4)	3,708 (-0.3)	3,863 (4.2)	3,595 (4.2)
	정액급여	2,764 (3.6)	2,891 (4.6)	3,010 (4.1)	3,077 (2.2)	3,062 (2.2)	3,154 (3.0)	3,147 (3.6)
	초과급여	190 (0.6)	197 (3.7)	202 (2.7)	200 (-0.9)	197 (-1.7)	204 (3.8)	216 (10.4)
	특별급여	464 (-2.2)	504 (8.5)	490 (-2.8)	441 (-9.9)	450 (-13.8)	505 (12.2)	232 (7.2)
임시·일용근로자 임금총액	1,353 (5.1)	1,428 (5.5)	1,517 (6.2)	1,636 (7.8)	1,612 (8.2)	1,640 (9.0)	1,681 (4.3)	1,698 (3.5)
소비자물가지수	103.0 (1.9)	104.5 (1.5)	105.1 (0.4)	105.7 (0.5)	104.7 (0.7)	104.7 (-0.3)	107.5 (1.7)	107.5 (2.7)
실질임금증가율	1.3	3.7	3.0	0.5	-0.1	1.6	2.3	1.3

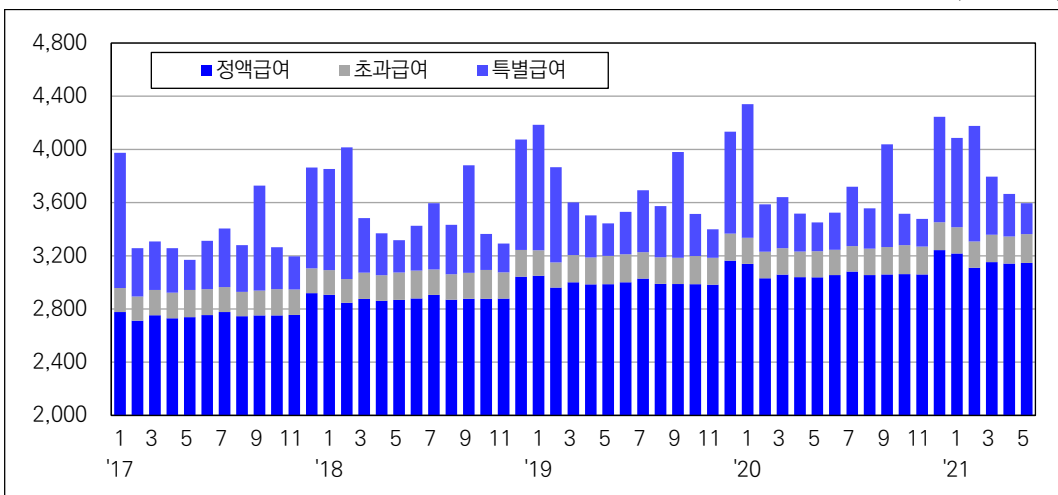
주 : 1) 임금근로자 명목임금임.

2) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 통계청, <https://kosis.kr/>

[그림 1] 상용근로자의 임금 구성

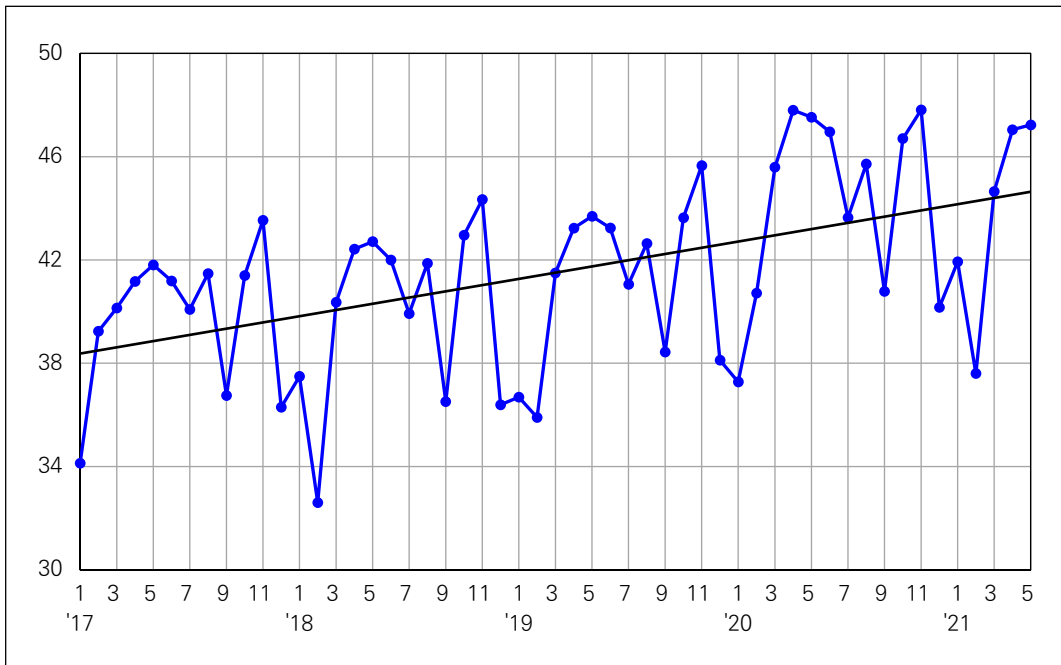
(단위 : 천 원)



자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

[그림 2] 임시·일용근로자의 상대임금 비율

(단위: %, 상용직 임금=100)



자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 5월 중소기업 · 대규모 사업체 모두 임금상승폭 확대

○ 2021년 5월 중소기업 · 대규모 사업체 임금상승률은 전년동월대비 각각 3.9%, 3.9%임.

- 중소기업(1~299인) 사업체의 상용근로자 임금은 전년동월대비 4.1% 증가하였으며, 대규모(300인 이상) 사업체의 상용근로자 임금은 4.0% 증가함.
- 중소기업 · 대규모 사업체의 비상용근로자 임금은 전년동월대비 모두 3.4% 상승하였으나 상승폭은 둔화됨.
- 대규모 사업체의 상용근로자 임금은 1~5월 평균 5.2%(2020년 동 기간 -4.6%) 상승하였으며, 이는 전년도 성과급이 축소되었던 반도체, 전자부품 관련 제조업 등의 산업에서 성과급이 확대된 영향으로 보임. 동 기간 중소기업 사업체의 임금은 금융 및 보험업 등에서의 성과급 증가 영향으로 3.6%(2020년 동 기간 0.8%) 상승함.

〈표 2〉 사업체 규모별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 천 원, %)

		2018	2019	2020	2020		2021	
					1~5월	5월	1~5월	5월
중소 규모	소 계	3,019 (4.6)	3,139 (4.0)	3,193 (1.7)	3,171 (1.5)	3,041 (1.2)	3,280 (3.5)	3,161 (3.9)
	상용임금총액	3,217(11.5)	3,338(3.7)	3,377(1.2)	3,346(0.8)	3,204(0.3)	3,465(3.6)	3,336(4.1)
	정액급여	2,723(4.7)	2,841(4.3)	2,915(2.6)	2,897(2.5)	2,885(2.2)	2,985(3.0)	2,987(3.5)
	초과급여	172(4.8)	175(2.0)	171(-2.4)	167(-3.7)	165(-10.8)	173(3.5)	184(11.9)
	특별급여	322(1.9)	322(-0.2)	292(-9.4)	281(-12.0)	154(-17.2)	307(9.2)	165(7.3)
	비상용임금총액	1,422(5.3)	1,505(5.8)	1,615(7.3)	1,590(7.4)	1,624(8.0)	1,655(4.1)	1,680(3.4)
대규모	소 계	5,305(6.5)	5,356(1.0)	5,242(-2.1)	5,349(-3.6)	4,550(0.3)	5,624(5.1)	4,726(3.9)
	상용임금총액	5,474(6.4)	5,492(0.3)	5,335(-2.8)	5,442(-4.6)	4,620(-1.2)	5,724(5.2)	4,807(4.0)
	정액급여	3,735(3.8)	3,843(2.9)	3,847(0.1)	3,846(0.0)	3,763(-0.8)	3,942(2.5)	3,894(3.5)
	초과급여	324(0.0)	335(3.5)	340(1.4)	337(1.8)	344(-2.1)	349(3.8)	367(6.5)
	특별급여	1,415(15.7)	1,313(-7.2)	1,149(-12.5)	1,259(-17.6)	513(-3.9)	1,433(13.8)	546(6.5)
	비상용임금총액	1,509(7.8)	1,712(13.4)	2,029(18.5)	2,032(26.0)	1,965(30.1)	2,162(6.4)	2,032(3.4)

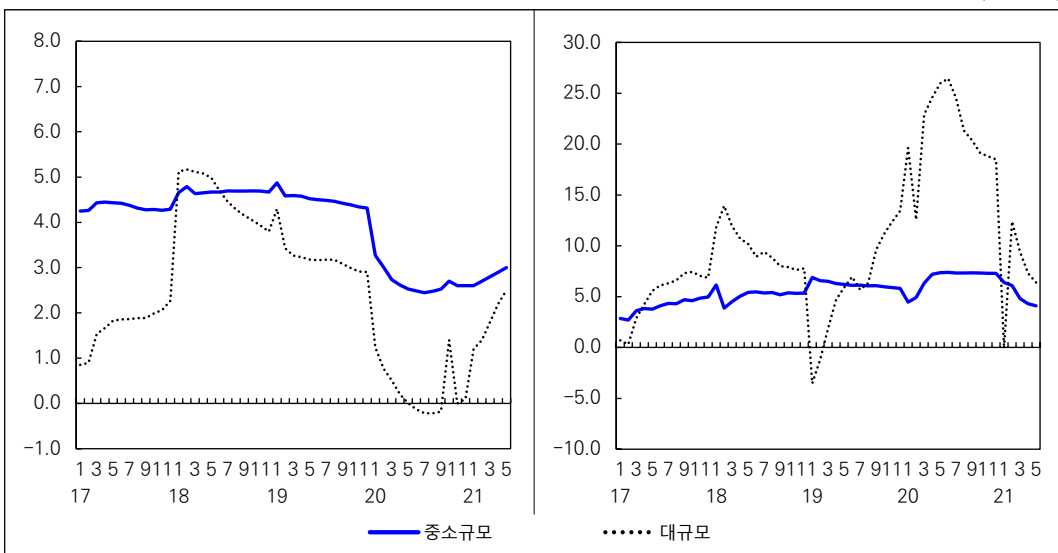
주 : 1) 임금근로자 명목임금임.

2) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

[그림 3] 사업체 규모별 상용근로자 정액급여 증가율(좌, 누계)과 비상용 임금총액 증가율(우, 누계) 추이

(단위 : %)



주: 1인 기준 상용근로자의 정액급여와 비상용 임금총액의 월별 누계값 기준임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 5월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(-1.2%)과 교육서비스업(-0.6%)을 제외한 모든 산업에서 증가

○ 2021년 5월 임금총액이 가장 많은 산업은 금융 및 보험업(609만 7천 원)이며, 다음으로 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(533만 7천 원), 전문, 과학 및 기술서비스업(465만 4천 원), 정보통신업(448만 4천 원) 순으로 나타남.

－ 부동산업(8.4%)의 임금상승률이 가장 높았으며, 다음으로 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(5.7%)으로 나타남.

○ 2021년 5월 임금총액이 가장 낮은 산업은 숙박 및 음식점업(186만 5천 원)이며, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업(244만 4천 원), 협회·단체 및 기타개인서비스업(257만 8천 원) 순으로 평균임금(341만 8천 원)과 큰 차이를 보임.

〈표 3〉 산업별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준, 제10차 표준산업분류)

(단위: 천 원, %)

	2018	2019	2020	2020		2021	
				1~5월	5월	1~5월	5월
전 산업	3,376 (5.3)	3,490 (3.4)	3,527	3,524	3,287	3,666 (4.0)	3,418 (4.0)
광업	3,835 (3.3)	3,977 (3.7)	4,325	4,217	4,219	4,323 (2.5)	4,366 (3.5)
제조업	3,930 (6.5)	4,017 (2.2)	3,990	3,994	3,566	4,212 (5.5)	3,767 (5.6)
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	6,436 (2.5)	6,502 (1.0)	6,733	6,153	5,399	6,154 (0.0)	5,337 (-1.2)
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	3,288 (6.5)	3,506 (6.6)	3,888	3,737	3,627	3,950 (5.7)	3,829 (5.6)
건설업	2,784 (6.1)	2,951 (6.0)	3,032	3,042	2,937	3,070 (0.9)	3,012 (2.6)
도매 및 소매업	3,214 (5.4)	3,372 (4.9)	3,423	3,407	3,217	3,526 (3.5)	3,357 (4.3)
운수 및 창고업	3,357 (6.4)	3,476 (3.5)	3,530	3,431	3,193	3,610 (5.2)	3,372 (5.6)
숙박 및 음식점업	1,757 (8.1)	1,875 (6.7)	1,879	1,882	1,827	1,884 (0.1)	1,865 (2.1)
정보통신업	4,277 (3.8)	4,463 (4.3)	4,613	4,736	4,380	4,949 (4.5)	4,484 (2.4)
금융 및 보험업	6,026 (5.6)	6,236 (3.5)	6,526	6,739	5,923	7,344 (9.0)	6,097 (2.9)
부동산업	2,600 (6.3)	2,755 (6.0)	2,848	2,802	2,685	2,948 (5.2)	2,912 (8.4)
전문·과학 및 기술서비스업	4,757 (5.9)	4,901 (3.0)	4,871	4,816	4,515	4,926 (2.3)	4,654 (3.1)
사업시설관리 및 임대서비스업	2,203 (5.5)	2,332 (5.9)	2,411	2,394	2,358	2,468 (3.1)	2,444 (3.6)
교육서비스업	3,397 (2.5)	3,474 (2.3)	3,366	3,447	3,179	3,423 (-0.7)	3,160 (-0.6)
보건 및 사회복지서비스업	2,799 (4.8)	2,960 (5.8)	2,942	2,930	2,888	2,981 (1.7)	2,952 (2.2)
여가 관련 서비스업	2,684 (6.8)	2,819 (5.0)	2,873	2,846	2,682	2,953 (3.7)	2,834 (5.7)
협회·단체 및 기타개인서비스업	2,401 (7.2)	2,517 (4.8)	2,563	2,525	2,460	2,669 (5.7)	2,578 (4.8)

주: 1) 임금근로자 명목임금임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교에 유의해야 함. 2017~2019년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

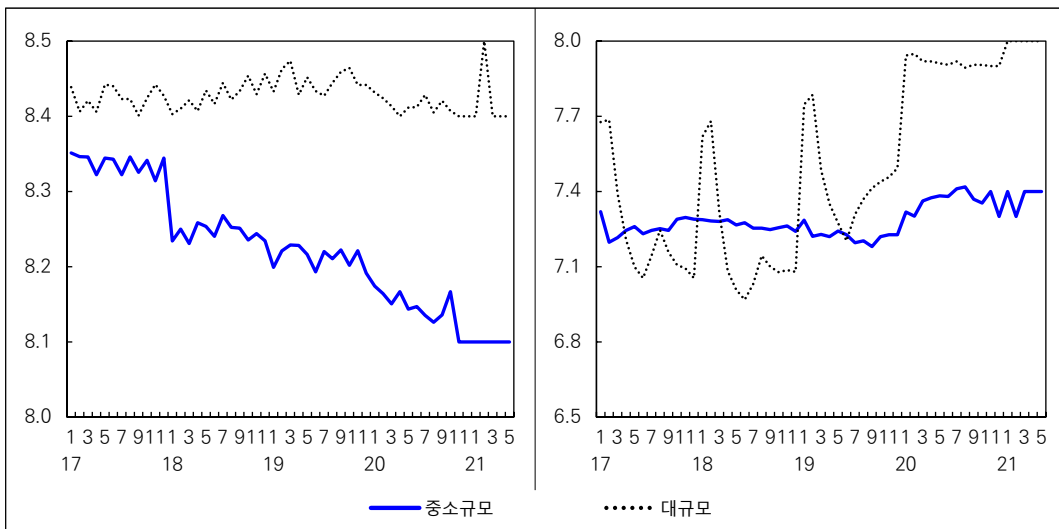
3) () 안은 전년 대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 5월 근로자 1인당 월평균 근로시간은 151.9시간으로 전년동월대비 1.7시간 증가(월력상 근로일수는 19일로 동일)

- 2021년 5월 상용근로자의 월평균 근로시간은 157.5시간으로 전년동월대비 1.9시간 증가함.
 - － 상용근로자는 월력상 근로일수 증감에 영향을 크게 받는 편으로, 근로일수가 전년과 동일함에도 근로시간이 증가한 것은 코로나19 영향에 의한 기저효과 등으로 보임.
- 2021년 5월 비상용근로자의 근로시간은 97.6시간으로 전년동월대비 1.7시간 증가함.
 - － 비상용근로자의 근로시간이 전년동월대비 1.7시간 증가한 데는 코로나19 방역 대응 및 사회적 거리두기 완화 조치 유지, 코로나19 영향에 의한 기저효과 등의 영향이 큼.
- 중소기업의 월평균 근로시간은 151.6시간으로 전년동월대비 1.6시간 증가, 대규모 사업체의 월평균 근로시간은 153.2시간으로 1.8시간 증가함.

[그림 4] 사업체 규모별 상용직 일일 평균 근로시간(좌, 누계)과 비상용 일일 평균 근로시간(우, 누계) 추이
(단위 : 시간/일)



주 : 일일 평균 근로시간은 상용직, 비상용직 사업체 규모별 전체 근로시간을 상용직, 비상용직 사업체 규모별 전체 근로일수로 나눈 것임.
자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

〈표 4〉 사업체 규모별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 시간, %)

		2018	2019	2020	2020		2021	
					1~5월	5월	1~5월	5월
중소 규모	전체 근로시간	164.1(-1.5)	163.0(-0.7)	160.1(-1.8)	157.6(-3.3)	150.0(-10.5)	157.4(-0.1)	151.6(1.1)
	상용 총근로시간	172.1(-1.3)	171.2(-0.5)	167.6(-2.1)	164.5(-3.7)	156.3(-11.5)	164.4(-0.1)	158.2(1.2)
	상용 소정실근로시간	163(-1.0)	162.6(-0.2)	159.8(-1.7)	156.9(-3.3)	148.8(-11.2)	156.7(-0.1)	150.0(0.8)
	상용 초과근로시간	9.1(-6.2)	8.6(-5.5)	7.8(-9.3)	7.6(-12.6)	7.5(-17.6)	7.7(1.3)	8.2(9.3)
	비상용 근로시간	99.2(-6.1)	95.4(-3.8)	96.1(0.7)	94.5(-1.2)	94.7(-1.7)	95.9(1.5)	96.3(1.7)
대규모	전체 근로시간	163.3(-0.7)	164.1(0.5)	162.8(-0.8)	160.5(-2.1)	151.4(-9.9)	160.6(0.1)	153.2(1.2)
	상용 총근로시간	166.6(-0.7)	166.3(-0.2)	163.9(-1.4)	161.5(-3.0)	152.3(-11.2)	161.6(0.1)	154.2(1.2)
	상용 소정실근로시간	154.9(-0.3)	154.9(0.0)	153.0(-1.2)	150.5(-3.0)	141.2(-11.5)	150.6(0.1)	142.7(1.1)
	상용 초과근로시간	11.7(-4.9)	11.4(-2.6)	10.9(-4.4)	10.9(-4.4)	11.1(-8.3)	11.0(0.9)	11.5(3.6)
	비상용 근로시간	89.2(-1.2)	104.9(17.6)	125.2(19.4)	125.0(27.3)	118.2(31.3)	127.2(1.8)	120.8(2.2)

주: () 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 5월 월평균 근로시간은 광업(176.5시간)이 가장 길고, 교육서비스업(127.2시간)이 가장 짧음.

- 2021년 5월 근로자 1인당 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 광업(176.5시간)이며, 다음으로 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업(167.1시간), 제조업(164.8시간), 부동산업(163.9시간)으로 나타남.
- 근로시간이 가장 짧은 산업은 교육서비스업(127.2시간)이며, 다음으로 건설업(129.3시간), 숙박 및 음식점업(143.9시간) 순임.
- 근로시간이 가장 많이 증가한 산업은 제조업(7.4시간)이고, 부동산업(-2.5시간)과 교육서비스업(-2.3시간)은 근로시간 감소가 컸던 것으로 나타남.

〈표 5〉 산업별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 시간, %)

	2018	2019	2020	2020		2021	
				1~5월	5월	1~5월	5월
전 산 업	163.9(-1.4)	163.1(-0.5)	160.6	158.0	150.2	157.9(-0.1)	151.9(1.1)
광업	176.6(0.5)	175.7(-0.5)	181.2	177.0	171.0	179.3(1.3)	176.5(3.2)
제조업	177.1(-1.5)	175.9(-0.7)	172.7	170.1	157.4	171.4(0.8)	164.8(4.7)
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	162.1(-1.7)	160.4(-1.0)	163.7	161.2	153.1	160.7(-0.3)	155.9(1.8)
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	177.8(0.4)	178.6(0.4)	176.5	173.2	168.5	173.9(0.4)	167.1(-0.8)
건설업	138.5(-2.4)	136.3(-1.6)	136.9	135.9	130.3	133.6(-1.7)	129.3(-0.8)
도매 및 소매업	165.2(-1.4)	165.5(0.2)	163.8	160.9	154.6	161.0(0.1)	155.2(0.4)
운수 및 창고업	166.5(-1.6)	164.3(-1.3)	159.0	156.9	150.8	157.0(0.1)	152.8(1.3)
숙박 및 음식점업	159.7(-0.4)	158.6(-0.7)	149.7	147.9	144.1	144.6(-2.2)	143.9(-0.1)
정보통신업	161.6(0.4)	163.9(1.4)	163.8	160.8	150.6	160.8(0.0)	151.7(0.7)
금융 및 보험업	160.9(0.2)	161.5(0.4)	162.1	159.3	149.3	159.6(0.2)	149.4(0.1)
부동산업	178.9(-3.2)	176.4(-1.4)	173.2	170.1	166.4	169.2(-0.5)	163.9(-1.5)
전문·과학 및 기술서비스업	160.4(0.2)	161.4(0.6)	161.7	159.2	149.3	159.0(-0.1)	149.9(0.4)
사업시설관리 및 임대서비스업	163.2(-1.2)	162.7(-0.3)	161.7	159.5	152.8	159.4(-0.1)	154.1(0.9)
교육서비스업	142.3(-1.5)	142.1(-0.1)	136.6	132.0	129.5	133.9(1.4)	127.2(-1.8)
보건 및 사회복지서비스업	162.5(-1.2)	162.2(-0.2)	158.6	155.4	149.6	154.9(-0.3)	148.9(-0.5)
여가 관련 서비스업	157.7(-1.1)	156.1(-1.0)	149.7	147.0	144.8	148.1(0.7)	147.6(1.9)
협회·단체 및 기타개인서비스업	162.0(-1.3)	159.9(-1.3)	160.3	156.9	153.2	159.1(1.4)	153.1(-0.1)

주 : 1) 임금근로자 근로시간임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교에 유의해야 함. 2017~2019년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

(김복순, 동향분석실 전문위원)

● 노사관계 및 노동정책 동향

◆ 노동쟁의 조정사건과 조정성립률

- 2021년 7월 중앙노동위원회에 접수된 노동쟁의 관련 조정사건 건수는 18건
 - － 7월 노동쟁의 조정사건 접수건수는 전년동월 건수(14건)보다 4건 많은 수치임.
- 2021년 7월 조정성립률 7.1%
 - － 7월 조정성립률은 전년동월 성립률 0.0%에 비해 7.1포인트 높은 수치임.

〈표 1〉 2020년, 2021년 7월 조정사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 건수	조정성립			조정불성립			행정 지도	취하 철회	진행 중	조정 성립률
			소계 A	조정안 수락	합의 취하	소계 B	조정안 거부	조정 중지				
2021. 7.	18	18	1	1	0	13	0	13	2	2	7	7.1%
2020. 7.	14	8	0	0	0	6	1	5	0	2	6	0.0%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

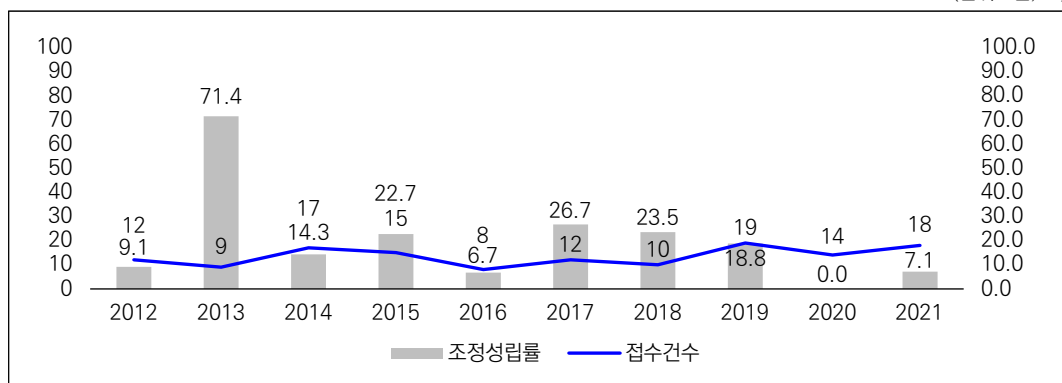
〈표 2〉 2012~21년 7월 접수건수 및 조정성립률 추이

	2012. 7.	2013. 7.	2014. 7.	2015. 7.	2016. 7.	2017. 7.	2018. 7.	2019. 7.	2020. 7.	2021. 7.
접수건수	12	9	17	15	8	12	10	19	14	18
조정성립률	9.1	71.4	14.3	22.7	6.7	26.7	23.5	18.8	0.0	7.1

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

〈그림 1〉 2012~21년 7월 접수건수 및 조정성립률 추이

(단위 : 건, %)



◆ 심판사건

- 2021년 7월 중앙노동위원회에 접수된 심판사건 건수는 205건
- － 7월 심판사건 접수건수는 전년동월(232건)보다 27건 적은 수치임.
 - － 진행 중인 사건을 제외하고 전부 및 일부 인정 비율이 33.2%(64건), 기각·각하·취하·화해 비율이 66.8%(129건)를 차지함.

〈표 3〉 2020년, 2021년 7월 심판사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 내역							진행 중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2021. 7.	205	193	57	7	79	12	18	20	537
2020. 7.	232	188	34	6	97	13	23	15	554

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 복수노조사건

- 2021년 7월 중앙노동위원회에 접수된 복수노조사건 건수는 4건
- － 7월 복수노조사건¹⁾ 접수건수는 전년동월(5건)보다 1건 적은 수치임.
 - － 전부 및 일부 인정 비율이 40.0%(2건), 기각·각하·취하·화해 비율이 60.0%(3건)를 차지함.

〈표 4〉 2020년, 2021년 7월 복수노조사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 내역							진행 중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2021. 7.	4	5	2	0	0	1	2	0	10
2020. 7.	5	10	1	0	7	1	1	0	3

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

1) 복수노조 사건은 교섭요구, 교섭대표, 교섭단위, 공정대표 사건 등 복수노조 제도와 관련된 사건 일체를 말함.

◆ 2022년 최저임금 2021년보다 5.1% 오른 9,160원 확정

- 8월 5일 고용노동부는 '2022년 적용 최저임금 고시'를 관보에 게재하며 2022년부터 적용되는 최저임금이 올해보다 5.1%(440원) 오른 9,160원으로 확정했음.
- 2022년 1월 1일부터 적용되는 최저임금은 모든 산업에서 시간당 9,160원으로, 월 환산액은 주당 40시간 근무 시 191만 4,440원임.
- 최저임금위원회는 7월 12일 내년도 최저임금을 9,160원으로 의결했음. 2021년 최저임금은 8,720원으로 역대 최저였던 2020년 결정(1.5%, 130원)보다 높은 인상폭을 기록했다.
- 당시 노동계는 1만 원, 경영계는 8,850원을 3차 수정안으로 제시했고 공익위원들은 양측의 이견이 좁혀지지 않아 9,030~9,300원을 심의 촉진 구간으로 제시했음. 이후 공익위원들은 9,160원을 단일안으로 제시했음.
- 사용자위원들은 자영업자와 영세기업의 어려움이 반영되지 않았다고 퇴장해 공익위원들과 한국노총 소속 노동자위원들만 표결에 참석해 내년도 최저임금이 확정됐음.

◆ 서울시 버스 노사, 2021년 임단협 합의

○ 2021년 임금 동결, '식사 질 개선' 위한 노사 협의 등

- 7월 14일 서울시버스노동조합과 서울특별시버스운송사업조합이 서울지방노동위원회의 조정안에 합의하면서 2021년 임단협을 체결했음.
- 서울시 버스 노사는 2021년 임금을 동결하기로 했음. 임금 동결에 대해 서울시버스노조는 코로나19로 인한 현실을 감안할 수밖에 없었다고 밝혔음. 대신 운전직은 무사고포상금을, 정비직은 개근수당을 각각 월 4만 5,000원 인상함.
- 임단협에서 주요 쟁점사안이었던 '주5일 근무제'는 8월부터 시행함. 현재 서울 시내버스 운전기사는 회사의 지시에 따라 격주로 주말근무에 투입되고 있음. 운전기사가 부족해 배차와 운행에 차질이 발생할 경우 회사가 노동조합에 협의를 요청해 차질이 발생하지 않도록 한다는 단서 조항을 넣었음.
- 현장 노동자들의 불만사항이었던 '열악한 식사 질' 문제는 개선을 위한 노사 간 별도 협의를 통해 결정하기로 했음.
- 교육수당 지급 조항도 신설했음. 회사에서 실시하는 온·오프라인 교육을 이수하는 노동자는 19시간 내에서 교육수당을 받게 됨. 또한 순환버스 운전기사의 임금을 일반시내버스와 동일하게 지급하기로 했음. 일반시내버스에 비해 요금이 낮은 순환버스를 운전하는 기사는 일반시내버스 운전자 대비 90% 정도의 임금만 받아 왔음.

◆ 현대중공업 19·20년 교섭, 27개월 만에 타결

○ 기본급 4만 6,000원 인상

- 7월 16일 2019년 5월 시작된 현대중공업의 2019년·2020년 임금 및 단체협약 교섭이 27개월 만에 마무리되었음.
- 금속노조 현대중공업지부는 '2019년, 2020년 통합교섭 3차 잠정합의안 찬반투표' 결과 64.6%의 찬성률로 가결됐음을 알렸음(총원 7,215명, 투표자 수 6,707명. 찬성 4,335명, 반대 2,355명, 무효 16명, 기권 1명).
- 이번 합의안의 주요 내용은 *2019년 ▲기본급 4만 6,000원 인상(호봉승급분 2만 3,000원 포함) ▲약정임금 100% + 150만 원의 격려금 ▲2019년 성과금 약정임금의 218% *2020년 ▲기본급 5만 1,000원 인상(호봉승급분 2만 3,000원 포함, 노사단합행사 전환 1만 원) ▲격려금 230만 원 + 특별격려금 200만 원 ▲2020년 성과금 약정임금의 131% ▲복지포인트 30만 원 ▲지역경제 상품권 30만 원 등임.
- 약정임금이란 통상임금의 범위에서 성과금을 제외한 개념임. 최근 성과금을 통상임금으로 봐야 한다는 판례가 나옴에 따라 노사 간 혼선을 줄이기 위해 기준을 재설정한 것임.
- 현대중공업 노사는 2021년 2월과 4월 1·2차 잠정합의안을 도출했으나 조합원 찬반투표의 벽을 넘지 못했음.
- 이후 현대중공업지부는 7월 6일부터 8일간 전면파업에 돌입했고, 현대중공업은 2020년 기본급을 1만 8,000원(호봉승급분, 노사단합행사 전환분 제외) 인상하는 데 합의했음.
- 해고자 4명 중 3명은 재입사 형식의 복직에 합의했으나 1명의 복직은 끝내 받아들여지지 않았음.

◆ 현대자동차 노사 3년 연속 무분규 단체협약 잠정 합의

○ '산업전환 대응 관련 미래 특별협약' 체결

- 7월 20일 현대자동차 노사는 17차 교섭에서 잠정합의안을 도출했다고 밝혔음.
- 현대자동차 노사의 파업 없는 잠정합의안 마련은 3년 연속 이뤄진 것임.
- 잠정합의안은 기본급 7만 5,000원(호봉승급분 포함) 인상, 성과금 200% + 350만 원, 격려금 230만 원, 주식 5주, 20만 포인트(20만 원 상당), 지역경제 활성화를 위한 재래시장 상품권 10만 원 지급 등을 담았음. 정년연장, 해고자 복직 등은 받아들여지지 않았음.
- 노사는 이번 교섭에서 국내 공장·연구소를 중심으로 신산업 등 미래를 준비하고 고용을 유지하는 내용을 담은 '산업전환 대응 관련 미래 특별협약'을 체결했음.
- 노조는 2019년 한일 무역분쟁, 2020년 코로나19 여파 등으로 2년 연속 파업하지 않았음.

2021년에도 코로나19 여파가 지속되고, 반도체 수급 문제까지 겹친 상황을 노사가 고려한 것으로 보임.

◆ 네이버 직원 절반 ‘직장 내 괴롭힘 경험’

○ 노동부 특별근로감독 결과

- 7월 27일 고용노동부는 네이버를 대상으로 특별근로감독을 실시하였음. 노동부는 2021년 5월 네이버 본사에서 근무하던 직원 A씨가 직장 내 괴롭힘을 당하고 업무상 스트레스를 받았다는 메모를 남기고 숨진 뒤 근로감독에 착수했음.
- 조사 결과, 근로기준법의 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 규정이 시행된 2019년 7월 16일 이후에도 네이버는 직장 내 괴롭힘을 당했다는 직원 신고를 불합리하게 처리한 사실이 드러났음. 직속 상사가 모욕적 언행과 과도한 업무 부여, 연휴 기간 중 업무 강요를 했다는 신고에 대해 네이버는 ‘불인정’ 처리했음.
- 노동부가 임원을 제외한 전 직원 4,028명 중 1,982명(49.2%)을 대상으로 설문조사한 결과를 보면, 자유롭고 수평적인 ‘IT 기업’ 이미지와 달리 네이버의 조직문화는 폐쇄적·수직적이었음. 설문조사 응답자의 절반 이상(52.7%)이 지난 6개월 동안 1회 이상 직장 내 괴롭힘을 겪었다고 답변했음. 응답자의 10.5%는 같은 기간 1주일에 한 번 이상 직장 내 괴롭힘을 반복적으로 겪었다고 했음. 미응답자까지 포함해 계산해도 최소한 전체 직원 4명 중 1명은 직장 내 괴롭힘을 경험한 셈임.
- 피해 경험자 중 44.1%는 ‘대부분 혼자 참는다’고 답했고, 59.9%는 그 이유로 ‘대응해봤자 해결이 안 되기 때문’이라고 했음. 한 직원은 외부인들과 있는 자리에서 상급자에게 뺨을 맞았고, 직장 내 괴롭힘을 조사한 외부기관이 가해자에 대해 ‘면직’ 의견을 제시했으나 회사는 정직 8개월 처분을 하는 데 그친 사례가 있었음. 결과적으로 가해자는 복직했지만 피해자는 퇴사한 것으로 조사됐음.
- 노동부는 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 불리한 처우, 임금 체불 등 법 위반사항에 대해 검찰로 송치하고, 과태료를 부과할 계획임.

◆ 건설현장 3곳 중 2곳은 안전장비 미흡

○ 고용노동부, 전국 건설현장 3,545곳 점검 결과 발표

- 7월 19일 고용노동부는 전국 3,545개 건설현장을 일제 점검한 결과 2,448개(69.1%) 사업장에 안전조치 미비로 시정을 요구했다고 밝혔음. 2020년 산업재해로 사망한 노동자 총 882명 중 458명(51.9%)이 건설업 종사자였음.

- 점검 결과, 계단 측면에 안전난간이 설치돼 있지 않은 건설현장이 1,665개로 가장 많았음. 노동자의 안전모 미착용 등 개인보호구 관련 지적 현장이 1,156개, 추락 위험이 있는 장소인데도 작업발판 미설치 등 지적을 받은 현장이 834개였음. 그 외에 개구부 덮개 등 안전시설이 부실하게 설치된 현장이 382개, 추락 방호망과 안전대 부착설비 미설치가 347개였음.
- 대부분의 건설현장은 복합적으로 안전조치가 미흡한 상태였음. 10건 이상을 지적받은 현장이 65개나 됐음. 6~9건은 118개, 4~6건은 468개였음. 30건가량의 지적을 받은 곳도 있었음. 이번에 점검한 건설현장은 공사 규모가 10억 원 미만으로 소규모인 곳이 86.9%였음.

◆ 제조 · 건설업 현장 60% 끼임 · 추락 ‘무방비’

○ 노동부, 전국 3,264개 현장 일제점검

- 8월 4일 고용노동부는 제조업, 건설업, 조선 · 철강 등 기타업종 현장 3,264곳에 대해 끼임 · 추락 위험 요인을 점검한 결과 2,094곳(64.2%)에서 관련 안전 조치가 미비한 사실을 적발했다고 밝혔다.
- 폭염과 관련해서도, 노동자들에게 물과 그늘, 휴식을 제때 제공해야 한다는 ‘온열질환 예방수칙’을 위반한 사업장이 전체 3,264곳 가운데 347곳(10.6%)이나 됐다.
- 이번 점검에선 제조업 현장 2,106곳 가운데 1,233곳(58.5%)이 끼임 방지 조치 미흡으로, 건설업 현장 1,050곳 가운데 805곳(76.7%)이 추락 방지 조치 미흡으로 지적을 받았음. 또 조선 · 철강업 등 기타업종도 108곳 가운데 56곳(51.9%)에서 끼임 사고 등과 관련해 안전 조치 미흡이 발견됐음.
- 건설업 현장은 안전난간 미설치(54.5%), 개인 보호구 착용 불량(42.2%), 작업발판 미설치(30.7%)를 지적받은 현장이 많았음. 제조업 현장은 덮개 · 울 등 방호조치 미이행(22.1%), 지게차 안전 조치 미흡(18.2%), 개인 보호구 미착용(12.4%) 등이 주로 문제가 됐음.
- 제조업은 지적을 전혀 받지 않은 현장이 41.8%였지만 건설업은 23.3%에 그쳤음. 또 지적 사항이 10건 이상인 현장도 제조업은 1.6%지만 건설업은 3.9%였음.
- 노동부는 안전 조치가 특히 불량한 48개 사업장에 대해서는 위험 요인을 집중적으로 파악하는 산업안전보건공단 특별기획점검(패트를 점검)을 시행하거나 산업 안전 · 보건 분야에 특화된 노동부 특별근로감독을 추가로 진행할 방침임.

◆ ‘방역 번아웃’ 보건소 간호사들, 사직 1.5배로 늘어나

○ 2021년 5월 말까지 벌써 200명 떠나

- 7월 22일 국회 보건복지위원회 소속 고민정 더불어민주당 의원이 행정안전부로부터 제출 받은 보건소 공무원 휴직 및 사직 현황에 따르면, 코로나19가 발생한 2020년 사직한 공무원이 468명으로 이전 3년(2017~19년) 평균 311명보다 1.5배로 늘었음.
- 휴직자 수는 1,737명으로, 이전 3년 평균 1,243명보다 1.4배로 늘었음. 2021년도 지난 5월 말까지 벌써 200명이 사직하고, 1,140명이 휴직했음.
- 간호사들이 하는 간호직과 보건진료직만 따로 떼어 현황을 보면, 지난해 이 직렬 간호사는 160명이 사직해 이전 3년 평균 108명의 1.5배로 늘었고, 휴직자도 909명이어서 이전 3년 평균(634명)에 견줘 1.4배로 늘었음. 2021년도 5월 말까지 벌써 66명이 사직하고, 580명이 휴직했음.
- 행정안전부는 지방공무원 정원을 800여 명 늘려 현재 채용을 진행하고 있고, 올해 1~2차 추경을 통해 4~5개월 한시 지원인력 2,500여 명을 보건소에 배치했음.

◆ 한국타이어 노동자 백혈병 산재 인정

- 8월 9일 금속노조 대전충북지부는 한국타이어 대전공장 노동자 김씨(57)는 7월 26일 근로복지공단 업무상질병판정위원회로부터 자신이 앓고 있는 급성 골수성 백혈병이 업무상 연관이 있다고 인정받았음.
- 김씨는 1987년부터 33년간 한국타이어 대전공장에서 근무하며 타이어 고무를 고무 분산시키기 위한 각종 약품 혼합 작업을 해왔음. 2019년 건강검진에서 이상 증상을 최초로 발견한 뒤 지난해 건강검진에서 백혈구 수치가 감소하는 증상이 나타났고, 같은 해 12월 급성 골수성 백혈병을 진단받았음.
- 김씨는 업무 과정에서 유해물질에 노출돼 해당 질환으로 이어졌다고 요양급여를 신청했고 업무상질병판정위원회는 만장일치로 김씨의 질병이 업무에서 비롯했다고 판단했음.
- 판정위는 “과거 타이어 공장 역학조사에서 해당 백혈병과 관련해 유해인자 노출이 확인됐고 고무산업 종사와 혈액암의 관련성이 역학 연구 결과를 통해 잘 알려진 점, 과거에 정련 공정 업무를 수행할 때 벤젠이 포함된 물질을 사용한 점, 30년 이상 장기간 고무산업에 종사한 점 등을 종합적으로 고려하면 신청인의 병과 업무 사이에 상당한 인과관계가 인정된다”고 판정했음.

◆ 석탄발전 · 내연차, 일자리 위기 업종 10만 명 직무전환 지원

○ 저탄소 · 디지털 산업구조 전환 대응, 직업훈련 강화

- 7월 22일 정부는 정부서울청사에서 열린 제41차 비상경제 중앙대책본부회의 겸 제13차 뉴딜관계장관회의에서 '산업구조 변화에 대응한 공정한 노동 전환 지원방안'을 밝혔다.
- 정부에 따르면 석탄화력발전소는 오는 2034년까지 전체 58기 중 절반가량인 28기를 폐쇄하거나 액화천연가스(LNG)로 전환할 계획임. 내연기관 자동차는 수소차, 전기차 보급 및 판매 비중을 오는 2030년까지 33%가량 늘리기로 했음.
- 정부는 이 과정에서 일자리 대체, 직무 전환이 필요한 노동자들이 선제적으로 대응할 수 있도록 직업훈련 등 지원을 강화하겠다는 방침임.
- 우선 석탄화력발전과 내연기관 자동차 분야의 경우 노동자가 신산업 분야 직무로 전환할 수 있도록 산업구조 대응 특화훈련 사업을 신설, 오는 2025년까지 10만 명을 지원하기로 했음.
- 현재 경남도에서 시범 운용 중인 '장기 유급휴가 훈련' 사업도 다른 지역으로 확대해 2025년까지 4만 명을 지원하고 대기업을 협력사 재직자 등을 대상으로 훈련 인프라를 제공할 경우 정부 지원 한도도 20억 원에서 39억 원으로 상향함.
- 인력 감축이 불가피할 경우 근로자가 노동시간 단축으로 전직 준비를 할 수 있도록 기업에 인건비 등 인센티브도 제공함. 이직자에게는 맞춤형 훈련과 연 1%의 저금리 생계비 대부 등으로 재취업을 지원함.
- 내연기관 자동차와 석탄화력발전 기업이 집중된 지역은 고용 위기에 대비, 상생형 일자리와 산업단지 대개조 등을 통해 기업들이 신차, 신재생 에너지 분야로 대체 일자리를 유지할 수 있도록 유도할 방침임. 또, 철강, 정유, 시멘트 등 중장기적으로 노동시장 변화가 예상되는 업종에 대해서는 한국고용정보원에 '노동전환 분석센터'를 설치해 업종별 상시 모니터링을 실시하기로 했음.
- 저탄소 전환을 추진하는 기업에는 '그린 기업 혁신 지원센터'를 통해 컨설팅도 제공함. 재직자에게 인공지능(AI), 빅데이터 등 신기술 분야 훈련을 제공하는 기업을 대상으로 훈련 과정 설계부터 훈련비 지원까지 '원스톱' 지원체계를 구축함.
- 기업이 재직자에게 원격으로 초·중급 디지털 훈련을 제공할 경우 오는 2025년까지 400만 명에게 훈련비 최대 90%를 지원하기로 했음. 정부의 직업훈련 사업인 국민내일배움카드에 디지털 역량 훈련도 포함함.

◆ 정년퇴직자 6개월 내 재고용하면 인건비 지원

○ 고령자 계속고용장려금 기준 완화

- 8월 9일 고용노동부는 고령자 계속고용장려금 지급 규정을 개정했다고 밝혔다. 고령자 계속고용장려금은 정년을 연장, 폐지하거나 정년이 넘은 근로자를 계속 고용한 기업에 1인당 월 30만 원씩 최대 2년 동안 지원하는 제도임.
- 우선 기업이 계속고용제도 도입 이전에 1년 이상 정년 제도를 운영해야 장려금을 받을 수 있도록 한 규정을 삭제했음. 지급 대상은 계속고용제도를 시행한 날로부터 5년 안에 정년을 맞는 재직자로 늘렸음.
- 기업별 지원 인원 한도도 기존 고용보험 가입자 수의 20%에서 30%까지로 상향 조정했음. 기존에는 사업주 기준으로 최장 2년 동안 지원을 받을 수 있었지만, 바뀐 규정으로는 근로자 기준 최장 2년임.

◆ 부모 8%만 육아휴직

○ 대기업·중소기업 격차 2배

- 8월 2일 통계청이 발표한 '아동가구 통계등록부'를 보면, 2019년 11월 1일 기준으로 국내 만 18세 미만 아동인구는 전체 인구의 15.1%인 782만 명임. 이는 2015년 17.2%에서 계속 줄어든 것으로, 전년에 비해서는 0.5%포인트 감소했음.
- 2019년 만 8세 이하 자녀를 양육하는 상용직 부모 중 육아휴직을 사용한 비율은 8.4%에 그쳤음. 2019년 아동의 어머니가 육아휴직을 쓰는 비율은 전년보다 0.5%포인트 감소한 18.5%로, 0.5%포인트 상승한 아버지(2.2%)보다 8배 이상 낮았음.
- 자녀 한 명당 1년간 사용이 가능한 육아휴직을 다 쓰지 못하고 조기복직 하는 경우도 많았음. 2010~19년 육아휴직 한 여성 중 15.6%가 1~6개월 사용에 그쳤음. 7~12개월과 25개월 이상은 각각 33.9%, 29.6%였음.
- 기업 규모별로도 육아휴직 사용률 차이가 컸음. 8세 이하 아동을 양육하는 상용직 부모 중 공무원 등 비영리기업에 다니는 부모의 24.8%가 육아휴직을 썼고 대기업 부모의 24.1%도 육아휴직을 사용했음. 반면 중소기업과 소상공인의 육아휴직 사용률은 각각 12.4%, 6.2%에 그쳤음.
- 자녀를 홀로 키우는 한부모 가정의 경우는 육아휴직 비율이 더 낮았는데 모(母) 가정과 부(父) 가정은 각각 5%, 2%만 육아휴직을 쓴 것으로 나타났음.

◆ 작년 노동상담, 5건 중 1건은 임금체불, 해고 및 징계

○ 코로나 여파 실업급여 문의도 늘어

- 7월 27일 서울시에 따르면 서울노동권익센터와 자치구·권역별 노동자지원센터 18곳에서 지난해 진행한 상담은 모두 2만 2,366건이었음.
- 임금체불과 관련한 상담이 전체 19.3%로 가장 많았고 해고·징계가 18.9%로 그 뒤를 이었음. 이 밖에 △근로시간 및 휴일·휴가(17.4%) △실업급여(12.8%) △퇴직금(12.4%) △근로계약(8.7%) 등의 상담도 있었음.
- 코로나19 사태가 길어지면서 관련 상담도 크게 늘었음. 해고·징계 상담은 전년대비 1,331건(4.7%) 늘었고 실업급여와 관련한 상담도 같은 기간 1,313건(5.2%) 늘며 눈에 띄게 증가했음.
- 상담자는 일용직, 기간제, 파견·용역, 일반임시직 등 비정규직 노동자가 58.6%를 차지했음. 직종별로는 청소, 경비, 주차관리 등 단순노무직 비율이 27.2%로 가장 높았음.
- 정규직 노동자의 경우 징계·해고 상담이 23.6%로 가장 많았고, 비정규직 노동자는 임금체불 상담이 22%로 1위를 차지했음. 직장 내 괴롭힘 관련 상담도 증가하여 2019년 전체의 3%에 불과했던 것이 2020년엔 4.7%로 늘었음.

◆ 간호사 55%, '권한·책임' 밖 업무수행

○ 46%는 근무시간 내 수행할 수 없을 정도로 업무량 많아

- 8월 7일 2021년 보건의료노동자들의 실태조사를 통해 업무 적절성에 대한 평가를 살펴본 결과, 전체 응답자의 절반가량(45.8%)이 본인의 권한·책임을 벗어난 타 직종의 업무를 수행하고 있다고 응답해 업무 부적절성이 매우 높게 나타났음.
- 특히 간호사의 업무 부적절성이 가장 높게 나타났음. 간호사들은 권한과 책임을 벗어난 타 직종의 업무를 수행하고 있다는 응답이 전체적으로 55%를 넘었음.
- 간호사 중에서도 야간근무 전담자들의 절반(46.6%)이 업무 구분이 체계적이지 못하다고 응답해 부정적 평가가 높았으며, 업무량이 근무시간 내에 수행할 수 없을 정도로 많다는 데 대해 그렇다는 응답이 46%에 달했음.
- 근무형태별로는 3교대 근무자의 부정적 응답 비율이 높았는데 3교대 근무자의 동의율 49.3%는 다른 근무형태 간호사에 비해 적게는 8%포인트에서 많게는 약 13%포인트가량 높은 수준이었음.
- 업무(직무) 범위가 명시된 문서(업무분장표, 직무기술서 등)가 '없다'고 응답한 비율도

14.8%로, 직무 중심의 명확한 업무 분장(Role and Responsibility)이 부재한 기관이 있는 것으로 조사됐음.

- 이번 조사결과, 업무 구분이 체계적이라고 평가한 간호사들의 직장생활 만족도 응답은 평균 56.2%인 데 반해, 업무 구분이 체계적이지 않다고 평가한 간호사들의 직장생활 만족도는 평균 39.2%에 그쳤음.
- 만족도의 차이가 크게 벌어진 항목은 조직문화(25.1%p), 안전보건(24.3%p), 인사승진(22.0%p), 워라밸(15.5%p), 노동강도(14.8%p) 순이었음. 이는 업무방식이 체계적으로 운영되지 않을수록 간호사들의 전반적인 직장생활 만족도가 확연하게 나빠지는 것을 확인시켜 주고 있음.
- 전체적으로 업무 구분이 체계적이라고 평가하는 간호사들에 비해 업무 구분이 체계적이지 않다고 평가하는 간호사들의 번아웃 상태가 더 심각했으며, 번아웃 상태는 일반적이고 공통적인 상황이지만 업무 구분 체계성 여부에 따라 '집중하는데 어려움(19%p)'과 '자주 그만두고 싶다(15.3%p)'는 항목에서 차이가 있었음.

(조규준, 동향분석실 연구원)

『노동리뷰』
목차 색인

■ 2020년 9월호 ~ 2021년 8월호

월간 노동리뷰

2021년 9월호

『노동리뷰』 목차 색인

- 2020년 9월호 ~ 2021년 8월호 -

2020년

9월

노동포커스

- 3 상병수당과 질병휴가·휴직의 제도화를 위한 제언 (이병희)

특 집 : 병가제도

- 7 병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점 (남궁준)
- 19 단체협약상 유급병가제도 현황 (이정희)
- 32 병가제도 도입의 정책적 검토사항 (김근주)

이슈분석

- 47 산업연관표를 활용한 노동소득분배율 분석 (임용빈)

통계프리즘

- 65 코로나19 이후 지역별 고용 변화

노동판례리뷰

- 71 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 87 주요 노동동향

10월

노동포커스

- 3 일하는 모든 사람의 시민권, 고용사회안전망 (이승렬)

특 집 : 코로나19 고용위기와 정책대응

- 7 기업과 노동시장 참여자의 코로나19 위기대응 양상 (김유빈)
- 19 '코로나19 위기'와 사회경제체제 전환 모색 (박명준)

이슈분석

- 43 코로나19 확산 이후 국가별 정책대응과 고용지표 현황 (이기쁨)
- 55 일자리의 인지기적 숙련 수준과 이직 (지상훈)

통계프리즘

- 75 코로나19 이후 생활업종별 사업자 수 변화

노동판례리뷰

- 81 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 101 주요 노동동향

11월

노동포커스

- 3 코로나19 팬데믹과 유·무급 돌봄노동 (장지연)

특 집 : 돌봄노동

- 7 돌봄노동의 임금 수준은 향상되었는가? (장지연)
- 23 무급 돌봄노동의 경제적 가치 (윤자영)
- 35 코로나19 팬데믹과 자녀 돌봄의 변화 (은기수)

이슈분석

- 53 직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계 : 블라인드(Blind) 설문조사 (이정희·노성철)

통계프리즘

- 79 기상 변동과 노동시장

노동판례리뷰

87 노동판례리뷰

주요 노동동향

105 주요 노동동향

12월

노동포커스

3 감염병 확산과 가구의 경제 변화 (이승호)

특 집(Ⅰ): 코로나19와 가구의 경제활동

7 코로나19 확산과 가구의 소득, 지출 변화 (이승호)

21 코로나19와 긴급재난지원금이 소비지출에 미친 영향 (홍민기)

특 집(Ⅱ): 노동시장 평가 및 전망

41 2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망 (동향분석실)

이슈분석

63 자동차부품업 노사관계 현황 기초분석 (정흥준 · 박명준)

통계프리즘

79 기업경기실사지수(BSI)의 활용

노동판례리뷰

85 노동판례리뷰

주요 노동동향

99 주요 노동동향

2021년

1월

노동포커스

3 연성 노동정치의 주목할 성과 (장흥근)

특 집(Ⅰ): 노사관계 평가와 전망

9 2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제 (이정희)

특 집(Ⅱ): 산업별 노사관계 평가와 전망

39 금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신)

59 건설산업의 노사관계 평가와 전망 (우상범)

72 방송산업의 노사관계 평가와 전망 (이종수)

88 금융산업의 노사관계 평가와 전망 (정청천)

101 공무원의 노사관계 평가와 전망 (조혁진)

117 플랫폼 노사관계와 단체교섭 (박성국)

통계프리즘

133 우리나라 노동조합 조직현황

노동판례리뷰

139 노동판례리뷰

주요 노동동향

159 주요 노동동향

2월

노동포커스

3 온라인 쇼핑 확대와 소매업 구조 및 고용 변화 (강동우)

특 집: 온라인 쇼핑 확대에 따른 소매업 지역고용 및 소비행태 변화

7 온라인 쇼핑 확대와 소매업 구조 변화 (강동우)

20 온라인 쇼핑 확대가 소매업 사업체 수 및 고용에 끼친 영향 (최 충)

32 농식품 수요의 온라인·오프라인 채널 간 대체성 분석 (최동욱)

이슈분석

45 배달 플랫폼 노동의 특징과 문제 (조규준)

59 코로나19 대응 자영업 현금 지원 국제비교 (오상봉)

통계프리즘

75 2019년까지의 최상위 소득 비중

78 구로구 콜센터 코로나19 집단감염이 인근 지역에 미친 영향

노동판례리뷰

85 노동판례리뷰

주요 노동동향

103 주요 노동동향

3월

노동포커스

- 3 플랫폼 노동 보호, 뿌리를 내리고 꽃을 피우라 (이승철)

특 집 : 지역별 배달앱 사용과 음식 자영업자의 고용 구조 변화

- 7 음식 배달대행 배달원의 근로 실태와 일자리 비전 : 수도권과 비수도권 비교를 중심으로 (김영아)
22 주문중개앱 및 배달대행 서비스 사용 확산의 지역별 현황 : 외식업체를 대상으로 (고영우)
34 지역별 음식 자영업자의 배달앱 사용 특성에 따른 고용 변화 차이 분석 : 배달대행앱 이용을 중심으로 (방도형)

이슈분석

- 51 비정규직 고용과 근로조건 : 2020년 8월 「경제활동 인구조사 부가조사」를 중심으로 (이기쁨 · 지상훈)
66 「경제활동인구조사 부가조사」로 바라본 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용과 변화 (지상훈)
77 청년 신규 취업자 규모 축소와 경력 취업자 증가 (김종욱)

통계프리즘

- 91 가계소비지출과 소비자동향지수(전망) 변화

노동판례리뷰

- 97 노동판례리뷰

주요 노동동향

113 주요 노동동향

4월

노동포커스

- 3 플랫폼 기업의 고용 · 노사관계 (이상준)

특 집 : 플랫폼 기업의 고용 · 노사관계

- 7 호출형 플랫폼 기업의 고용관계 : 음식배달업을 중심으로 (정흥준)

- 22 고숙련 프리랜서 중개 플랫폼의 고용쟁점과 전망 (노성철 · 이찬우)

- 44 데이터 라벨러 일의 세계 : 클라우드형 플랫폼 기업
의 고용 · 노사관계 (이정희 · 이상준)

- 65 플랫폼 노동과 노동조합 : 스웨덴 사례 (강수돌)

통계프리즘

- 93 협약임금상승률 추이와 특성

노동판례리뷰

- 99 노동판례리뷰

주요 노동동향

107 주요 노동동향

5월

노동포커스

- 3 국제 교역의 노동시장 영향 (방형준)

특 집 : 국제 교역의 노동시장 영향

- 7 싼남방 국가와의 교역이 국내 노동시장에 미친 영향 (노세리)
19 대중국 · 베트남 무역 증가가 국내 노동시장에 미친 영향 (구경현)
38 한 · EU 및 한 · 미 FTA가 한국 근로자들의 임금에 미친 영향 (정주영)

이슈분석

- 55 노동소득분배율의 결정요인과 대기업/중소기업 사이의 변화 (임용빈)

통계프리즘

- 75 영국 코로나19 확진자 및 사망자의 직업적 특성

노동판례리뷰

- 83 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 99 주요 노동동향

6월

노동포커스

- 3 '노동관계 당사자'로서 사용자단체 (이정희)

특 집 : 사용자단체 의의와 역할

- 7 단체협약의 만인효를 위한 규범적 논의 (박제성)
- 18 프랑스 사용자단체의 대표성 제도와 단체협약 (손영우)
- 33 한국의 사용자단체 : 새로운 가능성 (전인·이정희)

이슈분석

- 59 성평등 노동시장 환경 구축의 필요성과 발전 방향 (최세림)

통계프리즘

- 81 산업재해자 수 및 재해율 추이

노동판례리뷰

- 89 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 105 주요 노동동향

● 7월

노동포커스

- 3 기업 규모 간 임금 격차 추이와 정책 방향 (성재민)

특 집 : 규모별 임금 격차 현황

- 9 사업체 규모 간 임금 격차 추이와 몇 가지 원인 분석 (성재민)
- 25 시장지배력과 대기업 임금 프리미엄 (강신혁)
- 38 로봇 도입과 기업 규모에 따른 임금 격차 (방형준)

이슈분석

- 53 콜센터 노동의 취약성 (조규준)
- 71 코로나19로 변화한 생활인구와 음식업 창·폐업 행태 : 서울시 주요 상권을 중심으로 (지상훈)

통계프리즘

- 91 고용형태별 근로실태조사로 본 2020년 임금 분포

노동판례리뷰

- 97 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 111 주요 노동동향

● 8월

노동포커스

- 3 고용보험 적용 확대와 향후 과제 (이병희)

특 집(Ⅰ) : 고용보험제도의 과제

- 9 적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제 (김근주)
- 21 해외 주요국의 비정형 노동자 실업보험 현황 (박혁 · 이종임 · 정은진)
- 40 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원 방안 (이병희)

특 집(Ⅱ) : 노동시장 평가와 전망

- 57 2021년 상반기 노동시장 평가와 하반기 전망 (동향분석실)

통계프리즘

- 83 코로나19 이후 증가하는 청년 대학생 임금근로자

노동판례리뷰

- 89 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 105 주요 노동동향