

보도자료

보도일시 2017년 8월 31일(목) 조간부터 가능

담당자

안주엽 한국노동연구원 선임연구위원
(044-287-6308, jyahn@kli.re.kr)
안준철 한국노동연구원 홍보전략팀
(044-287-6022, jcahn@kli.re.kr)

배포일시

2017년 8월 29일(화) 19:30

「일과 행복 국제컨퍼런스」 개최

한국노동연구원(원장 방하남)은 2017년 8월 31일(목)과 9월 1일(금) 양일에 걸쳐 여의도 전경련회관(에메랄드홀과 오파홀)에서 ‘일과 행복 국제컨퍼런스’를 개최합니다. 본 국제 컨퍼런스에서는 프랑스, 호주, 일본, 부탄, OECD에서 오신 행복경제학 전문가 6명의 기조강연이 있으며, 국내외 연구자들이 준비한 12편의 논문이 발표될 예정이며, 그 중 대표적인 논문에 대한 보도자료를 배포합니다. 구체적인 국제컨퍼런스 일정은 첨부한 초청장을 참고하시기 바랍니다.

❖ 보도자료 발표논문 제목

- 행복경제학 40년과 미래
- 상대임금, 상대적 인식 및 행복
- 일자리와 안녕: OECD 접근방식
- 은퇴와 주관적 안녕
- 일자리 안녕 증진을 위한 국민총행복
- 노동공급의 동료효과
- 일과 사회적경제적지위 및 삶의 만족도
- 직업안정성과 직무만족도: 공공부문 및 민간부문 근로자 비교
- 비자발적 이직과 삶의 만족도
- 출산율은 삶의 질과 비례하는가?: OECD 국가들의 삶의 질 요인(BLI)과 출산율의 관계에 관한 탐색적 추이분석
- 무엇이 행복한 지역을 구성하는가?: 지역특성과 행복의 관계 탐색

기조강연 1. 행복경제학 40년과 미래

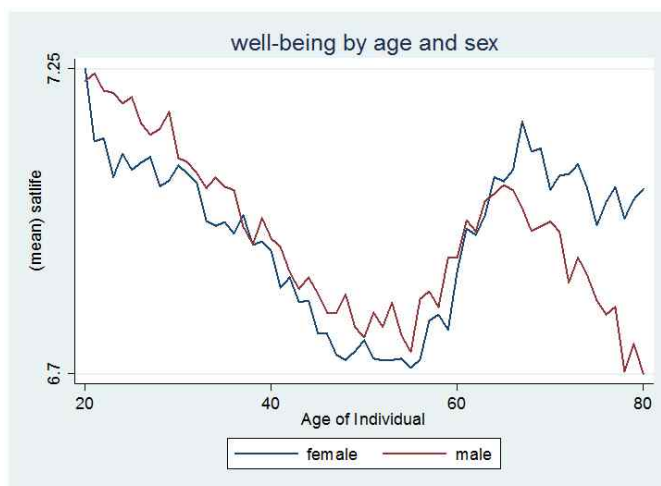
앤드류 클락(파리경제대학원 교수)

□ 행복경제학 40년

- 지난 40년 간 행복 또는 주관적 안녕(subjective well-being)에 관한 상당한 양의 연구가 진행되었으며 이를 증진시키는 정책을 수립하는 데 도움

□ 행복의 요인: 무엇이 사람을 행복하게 만드는가?

- 소득이 높아질수록 행복 수준을 높이는 반면 실업은 이를 낮추는데 기여
- 행복과 연령의 관계는 U자형이며, 여성은 삶의 만족도(인식평가지표)에서 남성보다 높은 수준이지만 스트레스 점수에서도 높은 수준



- 그 외 인종, 건강, 교육수준 그리고 최근에는 가족의 즐거움이 중요한 요인으로 등장하고 있지만, 결혼 여부와 무관하게 안정적 관계가 행복의 원천
- 국가별 순위에서 OECD 국가들 대부분 행복수준(캔드릴사다리)나 삶의 만족도에서 상위를 차지하고 있지만 일본이나 한국은 이러한 측면에서 낮은 수준
- 사회의 측면에서, 부유국이 빈곤국보다 행복하지만 소득분배의 문제는 복잡하고, 실업과 인플레이션은 행복도를 낮추고, 기후, 녹색공간과 오염 등도 중요

- 정부 규모와 수준, 직접민주주의, 복지국가의 위치, 조세누진율 등도 중요
- 타인의 행태(범죄나 신뢰 등)나 사회적 비교(부러움, 사회경제적 지위 등) 역시 나의 행복에서 중요한 결정요인

□ 행복의 효과: 행복한 사람은 무엇을 하는가?

- 행복한 사람이 소득과 생산성이 높고 이직할 확률이 낮고, 더욱 건강
- 행복한 사람이 결혼을 하고 자녀를 가지는 가능성이 높고, 덜 행복한 사람은 결혼을 하더라도 훗날 이혼할 개연성이 높음
- 행복한 사람이 기부에 보다 관대하고, 자원봉사를 더 하고, 보다 정치 과정에 참여하여 투표를 하고, 보다 협력적이며 사회적

□ 행복방정식의 활용: 선택을 요하는 사회적 상충관계의 추정

- 추가의 1시간 근로는 임금소득의 상승으로 보상받으면, 행복 수준은 불변
- 마찬가지로 사회가 실업이나 인플레이션을 줄이는 데 얼마나 쓸 것인가 계산
- 노동시장에서는 공공부문 일자리 또는 민간부문 일자리, 파트타임 또는 전일제 일자리, 임시직 또는 상시직, 상이한 직업과 산업 일자리의 선택 등
- 다만 중요한 점은 이러한 결정이 선택의 결과인가 아니면 제약의 결과인가

□ 행복경제학의 미래는?

- 현재 진행되는 연구를 통해 채워져야 할 영역이 많이 존재
- 분석 자료의 확보: 연구결과의 외부적 타당성을 보장할 정도가 되어야
- 방법론의 진보: 행복 요인의 내생성 해결을 위한 적절한 도구변수
- ‘평균적’ 행복을 넘어 행복의 분포에 미치는 효과
- 미성년기의 행복이 성인시기의 행복에 미치는 효과
- 과거사와 현재의 행복: 실업 경험의 오점효과, 소득·빈곤 양상
- 행복 요인의 비대칭성: 실업 진입과 실업으로부터의 탈출은 상이한 효과
- 행복 수준의 측정: 삶의 만족도, 긍정적 또는 부정적 정서, eudaimonia 등
- 타 학문과의 연계: 뇌활동과 행복의 객관적 관계 등 신경과학, 유전자와 환경의 상호작용까지 고려하는 유전학

기조강연 2. 상대임금, 상대적 인식 및 행복

후미오 오타케(오사카대학교 교수)

□ 일본의 행복도는, 한국과 마찬가지로, 미국에 비해 낮은 수준

- 일본은 공무원(6.7점)과 비경제활동인구(6.5점)가 다른 취업자보다 행복하고 실업자(5.4점)가 가장 덜 행복
- 취업자의 행복도는 관리직이나 전문직에서 높고, 서비스직이나 생산직에서 낮고, 산업별로는 일본에서는 금융업에서, 미국은 광업에서 가장 높은 편
- 사업체규모가 커질수록 근로자의 행복이 상승(예외: 미국의 5천명 이상)하며, 근속기간이 길수록 행복하지만, 일본은 근속기간 10~20년에서 가장 행복
- 미국과 일본 모두 근로시간이 길수록 취업자의 행복도가 낮아지며, 이상적 근로시간과 실제 근로시간 간 차이가 없을 때 더 행복

□ 상대임금, 상대적 인식과 행복

- Easterline paradox(소득이 늘어도 행복이 변하지 않는다)가 있지만, 미국이나 일본 모두 고소득층이 중간 소득계층이나 저소득층보다 행복한 경향
- 일본에서는 58%가 타인의 삶의 수준을 인식하지 않는다고 응답한 반면 미국에서는 60%가 의식하고 있다고 응답, 상대적 인식에 상당한 차이를 보임
- 타인에 대한 인식이 강한 일본인이 느끼는 불평등도가 더욱 높음: 타인의 소득이 더 높고, 자신의 소득과 타인의 소득의 차이가 크고, 기대소득과 실제소득의 갭이 큰 것으로 인식

□ 상대적 인식과 상대임금이 행복에 미치는 효과

- 다른 요인이 같다면, 미국과 일본 모두에서 소득은 행복에 긍정적 효과
- 인구학적 특성과 노동 변수의 효과: 가구소득, 기혼, 젊음, 건강, 종교

활동, 비경제활동인구는 행복에 긍정적 효과, 가구원 수나 실업 가능성은 부정적 효과

- 일본에서는 교육수준과 자녀가 긍정적 효과, 미국에서는 연령은 U자형, 실업과 실업 경험은 부정적 효과
- 타인의 삶의 수준이 나보다 높다는 상대적 인식은 행복에 부정적 효과를 가지는데, 타인과 나의 소득 차이가 크다고 인식할수록, 나의 기대소득과 실제소득의 차이가 클수록 행복도가 낮아짐
- 타인의 삶의 수준을 인식하는 일본인은 덜 행복한 반면 그러한 미국인은 더 행복한데, 미국인은 상대적으로 저소득층과 비교하기 때문

□ 효용과 행복에 관한 논의

- 거주지역 결정: 미국과 일본 모두에서 대부분 소득수준이 유사한 지역을 선호, 20%는 나보다 소득수준이 높은 사람들이 사는 지역을 선호
 - 실제 소득이 타인의 소득이나 자신의 기대소득보다 낮을수록 타인의 소득수준이 높은 지역을 선택, 결국 덜 행복하게 느끼는 경향
 - 반대로 상대적 인식이 강하고 타인의 소득이 더 높다고 인식하는 사람들 (특히 미국인)은 상대적으로 저소득층 지역을 선호, 자신의 상대적 지위를 높여 더 행복한 경향
- 고소득층 지역을 선택함으로써 행복을 최대화하지 않는 이유는?
 - (해석 1) 개인의 행복에 대한 예측에서 구조적 실수: 더 나은 지역에서 비금전적 혜택이 크고 이것이 효용의 손실을 보상할 것으로 예상하지만, 실제로는 상대적 지위를 열악하게 만들어 덜 행복하게 만드는 결과를 초래
 - (해석 2) 행복과 효용은 별개: 고소득층 지역의 선택은 자신의 행복을 희생하여 타인(가족)에게 혜택을 주려는 목적을 포함하는 선호체계 때문으로 합리적 의사결정으로 보아야(예를 들면, 미국의 경우 6세 이하 자녀를 가진 부모는 자녀가 좋은 학교에 가고, 자녀들에게 돈을 더 쓰더라도 좋은 것들을 사줄 수 있는 고소득층 지역을 선택하는 경향)

기조강연 3. 일자리와 안녕 - OECD 접근방식

파브리스 머탱(OECD 이코노미스트)

□ ‘더 나은 삶을 위한 더 나은 정책’은 OECD의 모토: ‘GDP를 넘어서’

- Stiglitz-Sen-Fitoussi 위원회의 결론: 경제보다는 국민의 안녕(행복)을 정책 아젠다의 중심에 두어야
- 이러한 방향으로의 진척을 확인하기 위한 안녕의 측정이 필요하며 이를 위한 2개의 근본적 원칙은 안녕은 다차원임과 평균보다는 분포 즉 불평등을 고려

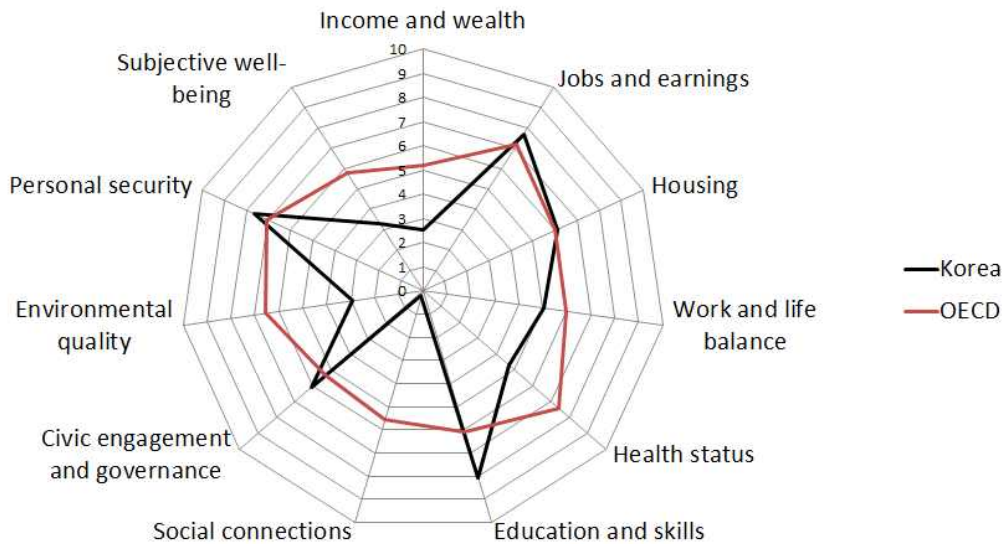
□ OECD의 안녕의 측정(‘How is Life’): 2년마다 발표, 2017년 발표 예정

- 개인의 안녕: 삶의 질과 물질적 여건
 - 삶의 질: 건강상태, 일-삶의 균형, 교육과 숙련, 사회적 연계, 참정과 협치, 환경의 질, 개인적 안전, 주관적 안녕
 - 물질적 여건: 소득과 자산, 일자리와 임금소득, 주거
- 장기적 시각에서 안녕의 지속가능성: 자연적 자본, 인적 자본, 경제적 자본, 사회적 자본
- 한국의 안녕: How is life in Korea(2017)
 - OECD와 유사: 일자리와 근로소득, 교육과 숙련, 개인적 안전, 주거, 참정과 협치
 - 사회적 연계, 소득과 자산, 주관적 안녕, 환경의 질은 상당히 낮은 수준
- OECD의 안녕 측정 지침: 주관적 안녕, 신뢰, 근로환경의 질의 측정을 선도
 - 정책아젠다는 안녕의 개선: 안녕의 다양한 측면 간 상충을 동반하는 정책개혁
 - OECD의 통합적 성장의 틀결이: 다차원적 삶의 질 지수에 미치는 순효과 추정
 - 고용이 안녕에 미치는 가치는 긍정적이며 상당한 수준

□ 일과 안녕: 일자리 접근성과 일자의 질

○ 일자리 접근성은 실업률로 측정 가능: 실업의 숨은 가격

- 실업률 1%p 저하는 소득성장 1.75% 상승과 동일하게 삶의 만족도 제고



- OECD는 일자의 질을 임금소득의 질(평균 수준과 분포), 노동시장 안정성(실직 위험과 실직의 경제적 비용), 근로환경의 질로 측정
 - 한국의 임금소득의 질은 28개국 중 20위(임금불평등이 미국에 이어 2위), 노동시장 안정성은 8위(실업위험이 낮고, 실업보험은 중간 수준)
- OECD는 '근로환경의 질 측정 지침'을 공표할 예정
 - 직무만족도보다는 객관적이고 관찰가능한 근로환경에 초점을 맞춘 직무스트레스지수(job strain index)(스트레스 일자리를 가진 근로자의 비중)를 측정
 - 근로환경은 수행직무의 성격, 직무수행의 육체적·사회적 여건, 기업 또는 조직의 특성, 근무시간, 경력 전망, 내재적 보상 등 광범위한 일자의 비경제적 측면을 포괄하는 직무특성의 조합
 - 직무스트레스 = 직무요구(job demands) > 직무자원(job resources)
 - 직무요구: 지속적인 육체적·심리적 노력을 요하는 특성들(장시간근로 등)
 - 직무자원: 직무수행에 도움이 되는 특성들(일일작업 채량, 훈련 기회 등)
 - 직무요구가 높고 직무자원이 낮은 일자리를 '스트레스 일자리'(strained job)
 - 스트레스 일자의 직무만족도는 6.5미만, 그렇지 않으면 7.5점
 - 한국 근로자의 직무스트레스지수는 50% 이상으로 39개국 중 4위(2015년)

기조강연 4. 은퇴와 주관적 안녕

개리 바렛(시드니대학교 교수)

□ 은퇴에 대한 인식

- 은퇴는 상대적 행운의 시기인가 아니면 경제적 궁핍기인가?
- 개인들은 이러한 노동시장으로부터의 은퇴과정에 걸친 행복을 원할화하는가?
- 더 오래 일하도록 사회보장체계를 개혁하면 행복에 미치는 효과는?

□ 호주가구소득노동패널자료(HILDA): 2001~2015년 사이 1만 가구 추적조사)

- 50세 이상 6,879명(은퇴 경험자 1,863명)의 삶의 만족도로 측정한 행복(0~10점)
- 취업자의 행복도는 8.0점인 반면 은퇴자(평균 7.1년)의 행복도는 8.2점

□ 주요 분석 결과

- 은퇴는 행복도를 다소 높이지만, 은퇴의 자발성 여부는 전혀 다른 결과를 초래
 - 은퇴준비가 잘 된 자발적 은퇴(은퇴 경험자의 42%)는 행복도를 높이지만 비자발적 은퇴(건강상 이유나 실직 등 기대치 않게 일찍 노동시장으로부터의 강요된 퇴장)는 행복도에 변함이 없거나 오히려 낮아짐
- 여성보다 남성의 은퇴 후 행복 증진이 크고 남성 행복에서 연령은 부정적 효과
- 은퇴기간이 늘어날수록 행복도가 낮아지지만, 은퇴의 자발성까지 고려하면 이러한 부정적 효과는 유의미하지 않음
 - 비자발적 은퇴에서는 기간에 따른 변화가 없지만, 자발적 은퇴에서는, 특히 여성에서, 은퇴기간이 늘어날수록 행복도가 낮아지는 경향

기조강연 5. 일자리 안녕 증진을 위한 국민총행복

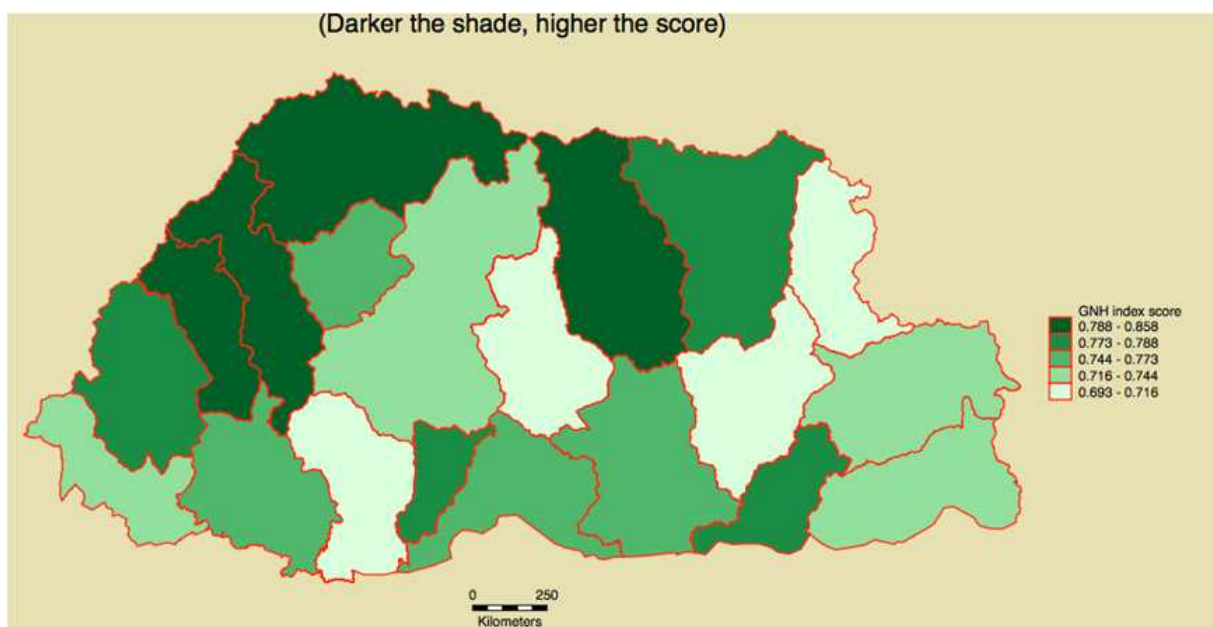
카르마 치팀(부탄 왕립인사위원회 위원장)

□ 국민총행복(Gross National Happiness: GNH)

- 경제성장보다 행복 극대화를 추구하는 발전에 대한 부탄의 총체적 접근방식
 - 제4대 왕인 왕척(Wangchuck)에 의해 주도
- 4대 비전: 지속가능한 형평성 있는 사회경제발전, 환경 보존, 문화진흥과 보존, 효과적 협치
- 국민총행복 지수, 국민총행복위원회, 국민총행복 실태조사, 국민총행복 증진정책 확보를 위한 국민총행복정책 조사도구

□ 국민총행복지수(GNH index): 9개 영역 33개의 지표

- 목적: 부탄의 발전 틀결이 수립, 발전 지침 및 측정, 시기별 추이의 측정
- 9개 영역: 삶의 수준, 건강, 교육, 협치, 생태 다양성과 복원력, 심리적 안녕, 문화다양성과 탄력, 공동체 활력, 시간 활용
- 지역별 국민총행복지수



□ 국민총행복 실태조사(GNH survey): 2010년과 2015년의 비교

- 행복한 사람의 비중이 증가
- 심리적 안녕에 속하는 지표인 삶의 만족도, 긍정적 감정, 부정적 감정, 영성의 충분성(sufficiency)을 누리는 국민의 비중이 모두 하락
- 사회적 건강에 속하는 지표 중 정신건강과 건강한 날은 개선, 주관적 건강상태는 저하, 장애는 불변
- 일과 삶의 균형(시간활용)의 지표 중 근로시간은 불변, 수면시간은 개선
- 삶의 수준 지표인 자산, 주택, 1인당 가구소득 모두 개선

□ 일자리 행복 증진을 위한 국민총행복

- 직업별 국민총행복 지수: 0.71(농부)~0.88(지방정부 공무원), 민간대기업, 실업자는 0.80 상회, 주부 등은 0.80 미만
 - 공무원(0.862)은 농촌 지역(0.885)이 도시 지역(0.849)보다 높고, 남성은 0.889, 여성은 0.814
- 공무원 안녕(civil service wellbeing) 증진 정책
 - 공무원에게 부족한 6개 영역(지표들)의 변별: 심리적 안녕(영성), 교육(지식), 시간 활용(근로시간), 협치(정치 참여), 문화 다양성(문화 참여, 공식 드레스 코드(Driglam Namzha)), 공동체 활력(공동체, 기부)
 - 5대 개혁 부문 중 하나로서 공무원 안녕: 왕립인사위원회(Royal Civil Service Commission)에 공무원안녕국을 신설
 - 공무원 복지체계: 임종 보조, 공공서비스 신용조합
 - 공무원 지원데스크: 보호, 필요시 적시에 지원, 모성휴가, 수유휴게 확대, 청년 공무원 멘토링, 매년 건강검진 도입
 - 공무원 은퇴서비스: 은퇴계획서비스, 은퇴 후 일자리
 - 그 외 왕립인사위원회의 '공무원 우선' 철학, '피용자 챔피언'을 포함하는 인사관리자의 역할 증진, 인사관리 개선 등

노동공급의 동료효과

후미오 오타케(오사카대학교 교수)

□ 작업장에서의 동료 효과

- 작업장에서 관리자들은 직원을 다수의 집단으로 구분하는데, 직원들은 관리자 뿐 아니라 자신이 속하는 집단의 동료의 영향을 받게 됨
 - 이러한 작업장에서의 동료효과는 생산성, 임금, 지식전파 등이 거론되어 왔지만 노동공급에 미치는 효과에 대해서는 연구가 미진
 - 연구 사례: (1) 유럽으로 이주한 일본 근로자의 근로시간의 줄어든 경우
(2) 남성의 근로시간은 동료의 근로시간과 정(+)의 관계
동료는 동일사업장 뿐 아니라 ‘친구, 이웃, 친지’ 등 포함
- 동료의 근로시간이 개별 근로자의 근로시간과 행복에 영향을 미치는가?
 - 동료효과는 생산성 제고의 긍정적 효과 뿐 아니라 장시간근로 가능성을 높이고 근로자의 행복과 동료의 근로시간의 부(-)의 관계 등 부정적 효과

□ 주요 결과

- 소비재 생산 일본 대기업의 사무직(근로시간 자율 조정 가능) 2588명
- 한 집단에 장시간 근로자가 배정되면, 그 집단의 동료들 역시 보다 장시간 근로하는 경향을 보이며, 관리자가 장시간 근로하는 경우에도 유사한 효과
- 장시간근로 자체는 자신의 행복에 부정적 효과를 미치지만, 동료보다 장시간 일할 때 보다 행복하다고 인식(궤묵근로(conspicuous work)가설과 부합)

□ 장시간근로가 사회 현안인 일본에 주는 시사점

- 동료의 초과근로는 근로자의 근로시간에 영향을 끼치는데, 동료가 장시간 근로로 행복해지는 것보다 더 많이 근로하는 경향을 보임
- 이러한 부정적 연쇄효과를 방지하기 위하여, 관리자는 장시간근로 성향의 근면(hard-working) 근로자를 초과근로를 하지 않는 경향을 가진 집단에 배치하여야
- 이러한 인사관리방식이 초과근로를 줄이게 될 것임

일과 사회경제적 지위 및 삶의 만족도

안주엽(한국노동연구원 선임연구위원)

□ 한국인의 행복도는 경제성장과 비교할 때 매우 낮은 수준

- UN의 2017 세계행복보고서: 10점 만점에 5.84점으로 155개국 중 55위
- OECD의 2016 Better Life Index: 5.8점으로 35개 회원국 중 28위
- 한국노동패널조사: 5점 만점에 3.4점(1998년 2.89점)
- 이렇듯 행복수준이 낮은 것은 개인이나 가구의 특성 이외에도 사회 경제의 전반적 환경이 선진국과 비교할 때 상당히 열악한 것을 반영
- 한국노동연구원은 2015년부터 국민행복 증진을 위한 정책을 모색하는 것을 목적으로 3년에 걸친 일과 행복 협동연구를 수행해오고 있음

□ 한국노동패널자료에 나타난 행복도(삶의 만족도)

- 행복도는 매년 높아지는 경향이지만 최근 상승 추세가 둔화 또는 정체
- 30~34세 연령대에서 행복도(3.52점)가 가장 높고, 그 이후 연령이 많아질수록 행복도는 낮아짐



- 남성과 여성 간 행복도에 차이가 거의 없으며, 교육수준이 높아질수록, 가구소득이 높을수록, 건강상태가 좋을수록 행복도는 높아지는 경향
- 취업자가 비경제활동인구(취업하지도 일자리를 구하지도 않는 자)에 비해 다소 더 행복한 수준인데, 여성에서는 이러한 차이도 존재하지 않는 반면 일하는 남성이 일하지 않는 남성보다는 행복

□ 일과 행복의 관계의 분석

- 다른 요인이 같을 때, 여성이 남성보다 더 행복하고, 가구소득, 교육수준, 건강상태, 금융자산이나 부동산자산의 보유는 행복에 긍정적 효과
- 연령은 2차식의 효과를 가지는데 행복도는 46.2세에서 최고 수준
- 기혼 유배우와 비교할 때, 사별, 미혼, 별거, 이혼의 순으로 행복도가 낮음
- 비경제활동인구와 비교할 때, 남성에서는 상용직과 임시직 및 자영자는 더 행복하고 일용직은 덜 행복한 반면 여성에서는 상용직만 더 행복하고, 임시직과 일용직은 덜 행복하며, 실업은 남녀 모두에게 매우 부정적 효과

□ 주관적 및 객관적 사회경제적 지위의 효과

- 주관적 사회경제적 지위에 대해 2.1%만 상류층, 32%는 하류층이라고 응답
- 가구소득과 평균 가구소득과으로 객관적 사회경제적 지위를 정의하고, 주관적 사회경제적 지위와의 차이를 인식갭이라고 정의(+이면 낙관적, -이면 비관적 인식)하면, 18%는 낙관적 인식인 반면 57%는 비관적 인식
- 사회경제적 지위는 주관적이든 객관적이든 모두 행복도에 긍정적 효과
- 가구소득과 객관적 사회경제적 지위를 통제 한 후에도, 인식갭은 행복도에 긍정적 효과를 미치는데, 낙관적일수록 행복도가 높아진다는 의미
- 향후 노력에 따른 사회경제적 지위의 향상 가능성에 대해서는 56%가 긍정적인 반면 41%는 부정적이며, 긍정적 인식을 가질수록 행복도가 높아짐.

□ 국민을 행복하게 만들자면

- 일자리가 국민에게 행복을 가져다주지만, 임금수준이나 노동환경 및 고용안정성 등 일자리의 질이 개선되어야
- 사회경제적 지위나 이의 향상 가능성에 대한 주관적 인식을 낙관적으로 만드는 정책방안들이 필요
- 행복에 영향을 미치는 다양한 측면에서 사회경제환경을 개선하는 정책이 필요

직업안정성과 직무만족도 : 공공부문 및 민간부문 근로자 비교

오선정(한국노동연구원 연구위원)

손호성(중앙대학교 교수)

- 본 연구는 직업안정성이 직무만족도에 어떤 영향을 미치는지, 또한 이 영향이 공공부문 근로자와 민간부문 근로자에게 다른지 분석함
 - 한국노동패널 '06 ~ '15년 자료를 이용하여 2년 이상 근속한 임금근로자 3만 5천여명(민간부문 근로자 3만여명, 공공부문 근로자 5천여명)에 대한 불균형패널 자료를 구축하여 개인고정효과 모형으로 분석함
 - 동일한 직장에서 근속을 하다가 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 직무만족도가 정규직 여부에 변함이 없는 근로자에 비하여 어떤 차이가 있는지를 분석함
- 주요 분석결과는 직업안정성은 근로자의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 근무지가 공공부문인지 민간부문인지 구분하면 직업안정성이 직무만족도를 높이는 효과는 공공부문에서 나타남
 - 요인별 직무만족도를 분석하면 정규직 전환시 민간부문 근로자는 임금 및 근로환경에 대한 만족도가 향상되나, 공공부문 근로자는 직무내용, 의사소통·인간관계, 및 복지후생에 대한 만족도가 향상됨
 - 정규직 전환시 민간부문 근로자의 4대보험 가입확률만 6.3%p 증가하고, 공공부문 및 민간부문 모두 임금은 인상되지 않음
- 직업안정성이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것은 일면 당연한 결과이나 공공부문 및 민간부문 근로자에 미치는 영향이 상이한 것은 공공부문에서는 정규직 여부에 따라 근로자의 직무내용 및 업무에 대한 동료의 지원 등이 상이할 수 있다는 것을 의미함
 - 공공봉사동기(Public Service Motivation) 이론에 따르면 공공부문 근로자는

다른 근로자에 비해 높은 공공봉사동기를 가지고 있고, 공공에 봉사하고자 금전적 보상보다 다른 가치를 우선시한다고 알려짐. 본 연구의 분석은 개인고정효과를 이용하여 공공부문 및 민간부문 근로자간의 상이한 개인성향을 통제한 결과로써 정규직 여부에 따른 업무상의 다른 차이에서 기인함

- 중심-주변 노동자(Core-periphery model) 이론에 따르면 조직에서 핵심 역할을 수행하며 대체하기 힘든 중심 노동자(primary workers)를 위주로 지원이 이루어지며, 중심 노동자는 기타 노동자보다 더 나은 직무환경을 가지고 동료직원이나 부하직원 등의 인적자원도 중심 노동자를 위주로 배정됨

□ 공공부문 근로자가 전달하는 공공서비스의 수준은 근로자의 직무만족도와 관계가 있기 때문에, 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 직업안정성이 높아진다면 공공서비스 수준도 높아질 수 있음

- 미국에서 1980년대 이후 등장한 신공공관리론은 비용절감, 정부의 효율성 및 책임성을 높이기 위해서 공공부문에 시장체제를 도입하였고, 우리나라에서도 신공공관리론의 영향으로 인사관리의 효율성과 비용절감을 위해 공공부문의 비정규직이 증가함
- 공공부문의 직업안정성이 시민에게 전달되는 공공서비스 수준에 영향을 미친다면, 인건비 등 비용절감에 대한 효과를 제외하고 신공공관리론이 주장하는 공공부문의 효율성이 증가된 것으로 평가하기는 힘들

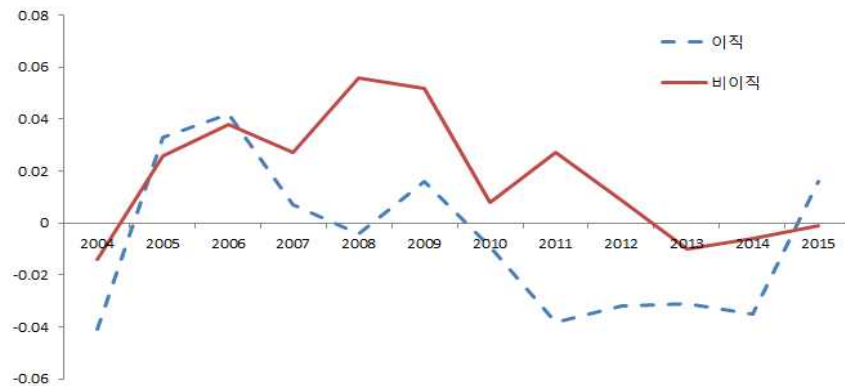
비자발적 이직(離職)과 삶의 만족도

김주영(산업연구원 연구위원)

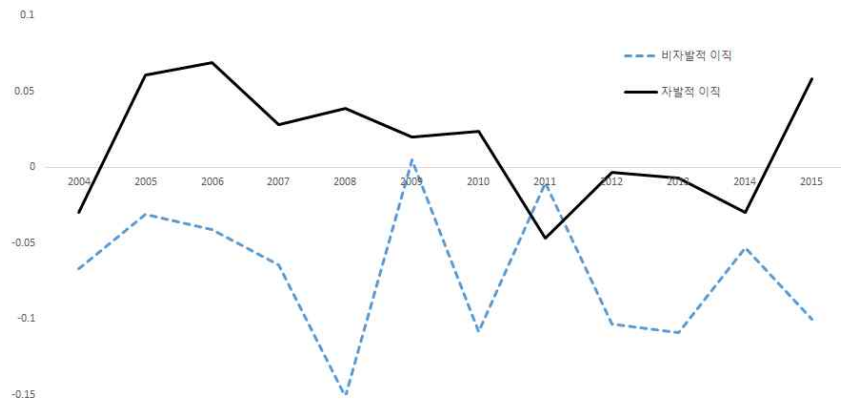
박진(산업연구원 연구위원)

- 본 연구는 최근 조선업, 해운업, 금융업 등 주요 산업의 구조조정으로 실업이 증가함에 따라 비자발적 이직에 대한 취업자들의 우려가 높아지는 가운데, 비자발적 이직이 이직자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석
 - 한국노동패널 2003~2015년 자료를 이용하여 임금근로자 집단을 비이직자와 이직자로 나누고, 이직자의 경우 비자발적 이직자와 자발적 이직자로 구분하여 삶의 만족도 변화를 분석
- 한국노동패널의 기초 통계량 분석을 통한 임금근로자의 비자발적 이직자
 - 최근 5년(2011~2015)의 경우 전체 임금근로자의 15~20%가 매년 이직
 - 동일 기간 이직자 가운데 비자발적 이직자의 비중은 23~27% 정도를 차지
- 이직자와 비이직자, 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 삶의 만족도의 변화
 - 이직자 가운데는 자발적 이직자가 다수 포함되어 있기 때문에 이직 전후 삶의 만족도가 증가하는 경우도 있지만, 비이직자에 비해서는 변화의 크기가 상대적으로 작은 편임(비이직자의 경우 이직과 동일시점에서 삶의 만족도 변화로 비교)

[그림 1] 이직자의 이직 전후 삶의 만족도 변화와 비이직자와의 비교



[그림 2] 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 이직 전후 삶의 만족도 변화



- 자발적 이직자와 비자발적 이직자의 이직 전후 삶의 만족도 변화를 보면, 자발적 이직자의 경우 대부분 삶의 만족도가 증가하고, 감소하는 경우라도 매우 소폭 감소이지만, 비자발적 이직자의 경우 삶의 만족도가 대부분 감소하고 감소의 폭도 자발적 이직자에 비해서 대체로 큼

□ 비자발적 이직이 삶의 만족도에 미치는 관계를 분석한 결과, 비자발적 이직의 경우 이직자의 삶의 만족도는 감소

- 삶의 만족도에 영향을 미치는 다른 변수들이 통제되었을 때, 자발적 이직자의 경우 삶의 만족도에 대하여 유의한 음의 효과는 없었고 오히려 양의 효과가 나타남
- 반면에, 비자발적 이직의 경우 연봉의 변화분이나 가구 소득의 변화분 등 경제적 설명 변수들이 포함되더라도 그로 인하여 삶의 만족도는 감소의

폭이 줄어들기는 하지만 여전히 감소하는 것으로 나타남

- 정책적 시사점: 비자발적 이직자에 대한 정책적 지원에서 소득안전망과 같은 금전적인 지원 및 구직서비스 제공 뿐 아니라 심리적 카운슬링 지원도 고려
 - 소득 변화분을 통제한 경우에도 비자발적 이직으로 인한 삶의 만족도의 부정적 변화는 여전히 잔존하고, 특히 남성의 경우 비자발적 이직으로 인한 삶의 만족도의 하락은 소득 변화분을 통제한 후에도 뚜렷함
 - 최근 조선업 등에서 구조조정으로 인한 비자발적 이직이 대량 발생하고 있는 데, 비자발적 이직을 겪은 구직자들에게 실업급여 및 구직 서비스 뿐 아니라 실직으로 인한 심리적 충격을 극복하기 위한 심리 카운슬링 서비스도 연계될 필요

출산율은 삶의 질과 비례하는가 ?: OECD 국가들의 삶의 질 요인(BLI)과 출산율의 관계에 대한 탐색적 추이분석

김경희 (강원대학교 영상문화연구소 객원연구원)

유승호 (강원대학교 교수)

박형준 (동아대학교 교수)

- 본 연구는 OECD BLI(Better Life Index)와 CIA World Factbook의 출산율 자료를 이용해 삶의 질과 출산율간의 관계에 대한 탐색적인 추이분석을 실시함
 - 기존 출산율 연구에서 다루어왔던 출산율 영향 요인들의 영향력 · 효과성 검증, 유럽 국가들에 대한 사례 연구를 통해 정책 도입을 시도해왔던 정책적 접근의 문제점에 대한 인지에서부터 출발함
 - 출산율과 삶의 질에 관한 거시적이고 구조적 연구를 통해 출산율 제고 정책에 관한 전체적 흐름을 다시 파악하고자 하는데 이 연구의 목적이 있음
- 삶의 질 요인들(BLI)과 출산율과의 관계를 분석한 결과 커뮤니티와 삶의 만족도에서 높은 상관관계를 보였고, 일과 삶의 균형의 경우 상관관계는 성립하지 않았지만 출산율에 영향을 미칠 것이라는 연구자의 상식적 판단으로 세부적 추이를 산점도 분석을 통해 확인함
 - 삶의 질과 출산율이 모두 높은 국가는 프랑스, 노르웨이, 스웨덴, 아일랜드, 아이슬란드, 호주, 뉴질랜드임
 - 삶의 질이 높지만 출산율이 낮은 국가는 독일, 오스트리아, 스페인임
 - 삶의 질이 높은 국가가 반드시 출산율이 높지 않음을 확인할 수 있음
- 삶의 질과 출산율이 모두 높은 국가가 한국이 지향해야 할 국가 모델이므로 기존 연구에서 많이 다루었던 국가들을 제외하고 본 연구에서 새롭게 국가 모델로 부상한 아이슬란드, 아일랜드, 뉴질랜드 그리고 삶의 질은 높지만

출산율은 낮은 독일과 한국의 비교연구를 진행함

- OECD Family Database를 이용하여 각 나라의 출산현황(출산율, 여성의 출산평균 연령, 전체 출생아 대비 혼외 출산비율), 가족정책(출산 및 육아휴직제도, GDP대비 가족정책 투자비율과 현금 지원 비율 및 조세 감면 혜택), 양성평등 수준 (노동시장 내 남녀 고용률 차이 및 임금격차, 가사노동시간)을 비교함
- 다른 나라들의 경우 혼외출산율이 전체 출산율에 차지하는 비율이 매우 크기 때문에(30-60%) 그 중요성을 간과할 수 없음
- 출산 및 양육휴가에 대한 법적 실효성이 매우 낮으므로 정책에 대한 재정비가 필요해 보임
- 가정 및 노동시장 내에 양성평등 수준이 상대적으로 매우 낮은 상태이며 이에 대한 개선이 시급해 보임

□ 삶의 질과 출산율은 밀접한 관련이 있으나 국민의 높아진 삶의 질이 출산율 향상(또는 출산 결정)으로 이어지기 위해서는 정책적 차원에서의 여러 가지 지원이 필요함

- 한국의 혼외출산율은 2%로 다른 나라와 비교하였을 때 매우 낮은 수준이므로 다양한 가족의 형태를 수용할 수 있는 사회적 분위기 조성이 필요함
- OECD 국가들 중 출산 및 육아휴직 기간이 가장 길게 나타난 반면 정책 실효성은 낮으므로 이를 향상시키기 위한 전반적 정책에 대한 재정비가 이루어져야 함
- 부모가 같이 출산과 양육을 하는 사회적 분위기 조성을 위해서는 노동시장 및 가정에서 양성평등에 대한 인식전환이 필요함
- 또한 국민들의 일과 삶의 균형을 위한 장시간 근로문제 해결, 다양한 휴가제도에 대한 혜택을 국민이 직접 받을 수 있도록 하는 정책적 뒷받침, 그리고 부모, 지역사회 및 정부가 아동을 함께 출산하고 양육하는 사회가 되어야 함
- 출산에 대한 개인의 결정을 지원해 주는 것이 국가의 역할이라는 것에 대한 확실한 인지를 바탕으로 국가 정책의 궁극적 목표를 '출산율 제고'에서 '국민이 행복한 사회를 만드는 것'으로 재설정해야 함

무엇이 행복한 지역을 구성하는가?: 지역특성과 행복의 관계 탐색

강동우(한국노동연구원 연구위원)

- 지역의 어떠한 특성이 지역민 개인의 행복도에 유의한 영향을 끼치는가?
 - 한국노동패널 18차 조사(2015년)의 '삶의 인식 부가조사' 횡단면 자료를 이용하여 개인 수준의 행복도와 시군구 수준의 다양한 지역특성 변인 간의 관계를 탐색하였음
 - 개인수준의 행복도는 0점(전혀 행복하지 않다)~10점(매우 행복하다)의 11단계 리커트 척도로 조사되었음
 - 전국 평균 행복도는 6.16점으로 나타났으며, 행복도의 분포를 살펴보면 5점(22.1%), 6점(21.7%), 7점(24.9%), 8점(15.8%) 범위에 전체 표본의 84.4%가 집중되는 특징을 보였음
- 시군구 수준의 지역특성이 개인의 행복에 끼치는 영향을 분석하기 위해서 개인 및 가구특성과 광역시도 수준의 미관측 특성을 통제하였음
 - 2015년 기준 229개 기초자치단체 시군구 지역 수준에서 지역인구, 지역경제, 지역주택, 지역 어메니티 특성을 대표하는 변인들의 영향을 분석함
 - 이와 함께 개인이 지역사회에서 느끼는 사회적 신뢰도(대체로 다른 사람을 신뢰할 수 있다, 1점(전혀 그렇지 않다)~7점(매우 그렇다))를 지역특성으로 포함하였음
 - 지역특성의 순효과를 밝히기 위해서 개인의 연령, 성별, 학력, 경제활동 상태, 가구유형, 주거특성, 가구소득, 광역시도 지역더미를 모형에 포함하여 분석하였음

- 지역특성 중에서 사회적 신뢰도, 고용률, 소비산업(도소매, 운수, 숙박, 음식점업) 종사자 비율, 인구밀도, 지가변동률, 인구 십만 명 당 사회복지시설 수, 도로포장율이 개인의 행복도에 긍정적인 요인으로 나타남
- 인구 천 명 당 사설학원 수, 시군구 면적 대비 폐수배출업소 수는 부정적인 요인으로 나타남

[그림] 행복도에 대한 지역특성의 영향

(단위: 표준화 계수)



- 분석결과는 지역특성이 개인의 행복도에 유의미한 영향을 끼치고 있음을 보여주고 있으며, 지역주민 행복증진에 대한 정책적 시사점을 제시하고 있음
- 지역특성의 영향력을 표준화하여 비교할 때 사회적 신뢰도의 영향이 가장 큰 것으로 나타났으며, 지역사회의 사회적 신뢰도를 강화하는 지역개발 정책이 지역주민의 행복증진을 위해서 중요함을 확인할 수 있음
- 지역 인프라 공급과 도시적 특성에 이어서 지역 고용률이 개인의 행복도에 중요한 요인으로 분석되었음. 이 결과는 지역노동시장 여건을 개선하는 정책이 궁극적으로 지역주민 행복에 기여할 수 있음을 암시하고 있음
- 인구 천 명 당 사설학원 수의 부정적 영향은 보다 나은 조건의 진학과 취업에 대한 사회적 스트레스가 반영된 결과라고 판단됨

- 시군구 면적 대비 폐수배출업소 수의 부정적 영향은 지역주민의 건강측면 뿐만 아니라 행복증진 측면에서도 지역사회에서 발생하는 환경오염을 저감하는 노력이 중요함을 보여주고 있음

❖ 첨부. 「일과 행복 국제컨퍼런스」 초청장