2022년 12월 30일 발행 · 2001년 7월 2일 등록 세종바00011 · 발행처/한국노동연구원 (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동

ISSN 1598-270X

2022년 제22권 제4호

노동정책연구

Quarterly Journal of Labor Policy

연구논문

□ 코로나19 재난 시기의 청년층 임금격차 : 상대적 분포분석 활용 | 이성호 · 민인식 |
□ 국가의 제도화 수준과 노동조합의 대응에 따른 정의로운 전환의 유형화 연구 | 정흥준 · 김주희 · 채준호 |
□ 남성 중심적 산업에서의 성별 직종분리 및 임금격차 분석 : 건설업을 중심으로 | 정상윤 · 임 업 |
□ 우리나라 고용서비스 구조의 '분절성' 분석 | 이덕재 |
□ 법정 최대 근로가능시간 단축이 산업재해에 미친 영향 | 류한별 · 송선영 |
□ 자동화 위험도가 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 영향 | 하재영 · 이민욱 |

서 평

□ 한국 노동계급의 형성과 해체 | 강민형 |
□ 노동사회 변화를 위한 시작, 인사관리 패러다임의 전환 | 노세리 |

KLI
한국노동연구원

노동정책연구

2022년 제22권 제4호

한국노동연구원

═ 편집위원 ═

위원장 : 조성재(한국노동연구원)

위 원 : 김정호(아주대학교) 김혜원(한국교원대학교)
남궁준(한국노동연구원) 남재량(한국노동연구원)
남재욱(한국교원대학교) 노성철(사이타마대학교)
노세리(한국노동연구원) 류성민(경기대학교)
박명준(한국노동연구원) 박지성(충남대학교)
심용보(한남대학교) 이승호(한국노동연구원)
이영수(인천대학교) 정세은(인하대학교)
정의룡(한국교통대학교) 정홍준(서울과학기술대학교)
조상균(전남대학교) 최영섭(한국기술교육대학교)
홍민기(한국노동연구원) 황선웅(부경대학교)

"본 학술지에 발표되는 논문의 내용은 집필자의 개인 의견이며 한국노동연구원의 공식 견해가 아님을 밝혀 둔다."

기고에 대한 문의

30147
세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
한국노동연구원 이차희 책임연구원
전화 : (044) 287-6091
FAX : (044) 287-6089
이메일 : chaheelee@kli.re.kr

노동정책연구(제22권 제4호) 편집 : 노동정책연구 편집위원회 / 발행 : 한국노동연구원 / 발행인 : 김승택 원장직무대행 / 편집인 : 조성재 / 인쇄인 : 도서출판 창보 김덕영 / 발행일 : 2022년 12월 30일 / 등록일 : 2001년 7월 2일 / 등록번호 : 세종바00011 / 주소 : 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 / 전화 : (044) 287-6091 Fax : (044) 287-6089 / 인터넷 : www.kli.re.kr

목 차

2022년 제22권 제4호

연구논문

코로나19 재난 시기의 청년층 임금격차: 상대적 분포분석 활용 ····· (이성호 · 민인식) ····· 1

국가의 제도화 수준과 노동조합의 대응에 따른 정의로운 전환의 유형화 연구 ····· (정흥준 · 김주희 · 채준호) ····· 29

남성 중심적 산업에서의 성별 직종분리 및 임금격차 분석: 건설업을 중심으로 ····· (정상윤 · 임 업) ····· 63

우리나라 고용서비스 구조의 '분절성' 분석 ····· (이덕재) ····· 95

법정 최대 근로가능시간 단축이 산업재해에 미친 영향 ····· (류한별 · 송선영) ····· 125

자동화 위험도가 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 영향 ····· (하재영 · 이민욱) ····· 151

서 평

한국 노동계급의 형성과 해체 ····· (강민형) ····· 181

노동사회 변화를 위한 시작, 인사관리 패러다임의 전환 ··· (노세리) ····· 189

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.1~28
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.4.001

연 구 논 문

코로나19 재난 시기의 청년층 임금격차 : 상대적 분포분석 활용

이 성 호*
민 인 식**

본 연구는 상대적 분포분석을 응용하여 2016~2021년 경제활동인구조사 자료로부터 코로나19 재난 시기 청년 근로자의 임금분포의 변화를 분석하는 것을 목적으로 한다. 실증분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 시점 간 임금분포 분석결과 코로나19에도 불구하고 청년 근로자들에게서 전반적인 소득감소와 같은 부정적 충격은 나타나지 않았으며, 하위계층의 양극화 심화 현상이 전반적인 양극화에 기여하는 것으로 나타났다. 둘째, 시점 내 임금분포를 살펴보면 청년 근로자들 사이에서 성별, 사업체 규모별, 학력별 임금격차가 크게 존재하는 것으로 나타나지만, 각 그룹 내에서의 양극화 현상은 남성, 대기업, 대졸 이상 집단에서 더 심한 것으로 나타났다. 이러한 양극화는 각 그룹의 저임금 근로자들이 전반적으로 더 크게 기여하는 것으로 나타났다. 연구결과는 코로나19와 같은 재난 시기 청년들의 모험과 도전을 위한 정책 마련의 필요성과 더불어 코로나19 시대를 살아가는 청년층의 양극화 및 임금불평등 해소를 위한 다양한 연구와 정책적 논의의 필요성을 시사한다.

핵심용어 : 코로나19 위기, 임금격차, 상대분포분석, 양극화지수

논문접수일 : 2022년 7월 25일, 심사의뢰일 : 2022년 8월 4일, 심사완료일 : 2022년 9월 27일
* (제1 저자) 경희대학교 경제학과 박사과정(lsh3680@khu.ac.kr)
** (교신저자) 경희대학교 경제학과 교수(imin@khu.ac.kr)

I. 서 론

2020년 1월 국내 첫 코로나19 확진자가 발생한 이후 사회 모든 계층은 “위드 코로나” 시대에 적응해 가고 있다. 2021년 하반기 하루 확진자가 60만 명을 넘어서는 위기도 있었으며, 2022년 하반기에도 재유행 조짐을 보이면서 여전히 코로나19의 영향력에서 벗어나지 못하고 있다. 따라서 많은 전문가는 코로나19의 종식에 신중한 입장을 취하고 있다.[1)]

코로나19 팬데믹 위기는 다양한 경로를 통해 경제주체에 영향을 미치고 있다. 특히 노동시장 · 근로환경 변화는 코로나19 시기를 살아가는 청년층이 직면한 부정적 충격이라고 판단할 수 있다. 코로나19 이후 고용충격은 메르스(MERS)와 사스(SARS)의 전염병 충격은 물론 외환위기와 금융위기 당시의 충격을 넘어선 것으로 보인다 (김유선, 2020). 최근 교육부가 발표한 자료에 따르면 2020년 대졸 취업률은 65%로 지난 10년 내 최저치를 기록한 것으로 나타났다. 취업시장에 나서야 할 청년이 코로나19로 인한 고용한파로 사회에서 나아가야 할 자리가 좁아졌음을 의미한다. 한국경제연구원이 발표하는 20~30대 청년의 체감고통지수는 2020년과 2021년 기존 최고치를 연속 갱신하고 있다.

노동시장에서 고용과 실업 문제 외에도 코로나19는 청년층에 충격을 줄 수 있다. 기성세대보다 연차가 낮고 상대적으로 저임금 근로자인 경우가 많아 코로나19와 같은 외생적 충격으로 발생하는 소득충격에 더 취약하기 때문이다. 코로나19로 인한 교육과 직업훈련의 축소는 젊은 세대의 자기개발과 발전 기회에 부정적 영향을 미친다. 이에 국제노동기구(ILO)는 코로나19 시대를 살아가는 젊은 세대를 ‘봉쇄세대(lockdown generation)’라고 부르며 그 위험성을 주시하고 있다(ILO, 2020).

코로나19 시대를 살아가는 청년층이 직면한 경제 상황은 청년 개인 삶에 미

1) 앤서니 파우치 미국 국립알레르기 · 전염병연구소 소장은 세계경제포럼(WEF)에서 코로나 완전 종식에 신중한 태도를 보이고 있고, WHO는 코로나19에 대한 국제적 비상사태 종료를 검토하면서도, 코로나의 종식에는 신중한 태도를 보이고 있다.

치는 부정적 영향뿐 아니라 사회계층 전체의 불평등과 양극화 심화로 이어지고 있다. 코로나19와 같은 외생적 충격은 취약계층에게 더 큰 영향을 미치기 때문이다(이병희, 2007; 김태경 외, 2020). 김진현(2021)은 청년층의 소득불평등에 대한 인식이 신뢰수준을 매개로 청년층 우울에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 코로나19 이후 양극화 논란은 직접적인 고용충격뿐 아니라 청년층의 정신건강 악화에도 기여하고 있는 것이 현실이다.

코로나19 이후 청년 노동시장 이슈가 주로 청년실업과 같은 고용문제에 집중했으며 이미 취업해 있는 청년 임금근로자에 미치는 연구는 상대적으로 부족하였다. 이 시대를 살아가는 다수의 청년은 상용근로자이며(최영준, 2022), 노동시장에 진입하는 청년층은 임금근로자로 취업하기를 희망하고 있다. 따라서 코로나19를 경험하면서 청년 임금근로자의 노동환경 변화, 임금격차 그리고 양극화에 관한 연구가 필요하다. 이에 본 연구에서는 코로나19 시대를 살아가는 청년층 근로자의 소득분포와 불평등 정도를 분석하는 것을 목적으로 한다.

Jann(2021)의 상대분포 접근법은 준거그룹이나 준거시점을 기준으로 비교그룹(또는 비교시점)의 분포 변화를 도식화할 수 있다. 본 연구에서는 상대분포 접근법을 활용하여 코로나19 충격 이전과 이후 시점의 상대분포를 분석한다. 이를 통해 양극화지수를 도출하고 코로나19 팬데믹 이후 청년층 임금분포의 양극화 정도를 측정하고자 한다.

논문의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 코로나19 위기 이후 경제충격과 불평등, 임금격차에 대한 최근 선행연구를 정리한다. 제Ⅲ장에서는 실증분석에 사용할 경제활동인구조사 자료와 연구대상 그리고 분석방법론을 요약한다. 제Ⅳ장에서는 청년층 임금분포 변화와 양극화 추이에 대한 분석결과를 제시한다. 제Ⅴ장에서는 실증분석 결과를 바탕으로 연구의 결론과 시사점을 제안한다.

Ⅱ. 연구배경과 선행연구

1. 코로나19와 경제충격

코로나19 팬데믹 발생은 전 세계적으로 불평등을 심화시킬 우려를 낳고 있다

(World Bank, 2022). 본 장에서는 코로나19로 인한 국내 경제충격과 임금격차 · 불평등을 다룬 선행연구를 정리한다.

코로나19는 고용충격뿐 아니라 국내 소비지출에도 영향을 미치고 있다. 통계청이 발표한 '2020년 연간 지출 가계동향조사'에 따르면 코로나 확산기 소비지출의 감소는 2006년 통계를 작성한 이래 가장 높은 감소율을 보인 것으로 나타났다. 김완중(2021)은 소비지출의 변화가 소득 변화에 따른 것보다는 사회적 거리두기 등 비경제적 요인에 의한 결과라고 분석하고 있다. 코로나19 직후 소비성향 하락은 소득분위별 자체의 소비성향(consumption propensity) 하락에 기인한 것으로 분석하였다. 코로나19 직후 급변한 고용충격과 소비감소는 점차 회복되는 모습을 보이기도 하나, 고용변화는 부문별로 변화 양상이 다르고 경제활동 참가율은 여전히 코로나19 이전 수준을 하회하고 있어(김완중, 2021; 오삼일 외, 2021; 황수빈 · 이종하, 2022), 코로나19로 인한 경제적 충격에 대한 장기적이고 다양한 관점에서 연구의 필요성이 있다. 코로나19는 국가재정 및 금융시장에도 부정적인 영향을 미쳤다. 코로나19 발생 이후 재정적자가 100조 원을 넘어섰으며, 국가채무는 240조 원이 증가하였다. 일부 산출방식에 따르면 금융 사이클 진폭이 글로벌 금융위기를 넘어선 것으로 나타났으며 결과적으로 금융시장 불안정이 우려되고 있다(이정연 · 홍준선, 2022).

경제위기 등에서 발생하는 노동시장의 악화는 사회 내 불평등을 심화시킬 수 있다. 감염병 확산과 경기침체, 금융위기와 같은 사건에서 발생하는 경제적 충격은 경제주체에게 동일하지 않기 때문이다(Hoynes et al., 2012; World Bank, 2022). 이병희(2007)는 외환위기 이후 소득불평등과 상대적 빈곤이 악화되고 있는 것으로 분석하였다. 코로나19 영향 역시 그 충격과 회복 영향이 경제주체마다 다를 수 있으므로 다양한 연구와 모니터링이 필요하다(ILO, 2021).

코로나19와 불평등에 관한 선행연구로 Dang and Nguyen(2021)은 Oaxaca-Blinder 분해법을 이용하여 우리나라를 비롯한 6개 국가 자료로부터 코로나19 발생으로 인한 충격이 남성보다 여성에게서 더 심각하고 따라서 코로나19가 성별 불평등을 심화시킬 수 있음을 분석했다. 다만 우리나라에서 경제적 손실에 대한 성별 불평등이 유의하게 나타나지 않았는데, 이는 국내 코로나19 대유행 이전 자료의 활용에서 비롯된 것으로 보고 있어 대유행 이후 자료를 활용한 연

구의 필요성을 나타내기도 한다. 종사자별로 살펴보면 자영업자 집단은 상용근로자에 비해 소득 감소와 빈곤 증가가 나타났다(남재현・이래혁, 2020). 임금근로자의 경우 비정규직 임금근로자가 정규직과 비교해 노동시간이 더 축소되며, 임금격차는 더 커진 것으로 분석되었다(황선웅, 2020; 이용관, 2021). 이상의 연구결과들은 코로나19의 부정적 영향은 취약계층에 더 두드러지게 나타남을 의미한다.

2. 포스트 코로나 시대 청년 임금격차 요인

포스트 코로나 시대를 살고 있는 현재 코로나19 팬데믹의 영향을 넘어 청년들이 직면한 임금격차와 양극화 현황을 살펴볼 필요가 있다. 본 절에서는 우리나라 청년층 임금격차 요인에 대한 선행연구를 살펴본다.

국내 선행연구들에 따르면 청년층 임금격차의 설명요인으로 성별, 학력, 기업 규모를 들 수 있다. 우선, 성별 임금격차와 관련하여 김수현・이정아(2021)에 따르면 2009~2019년 근로실태조사 자료를 분석한 결과, 성별 임금격차는 금융위기 이후 감소하였으나 여전히 임금 구조효과에서 비롯되는 성별 임금격차가 상당한 것으로 나타났다. 더욱이, 코호트별로 구분하면 30대 코호트에서는 성별 임금격차가 확대되는 것으로 나타났다.

구남규・윤자영(2021)은 2004~2020년 경제활동인구조사 자료를 이용하여 25~34세 대졸 청년들을 대상으로 성별 임금격차를 분석하였는데, 2015년 이후 그 격차가 감소하였으나, 여전히 우리사회에는 성별 차이로 설명되지 않는 효과로 인한 임금격차가 존재하는 것으로 나타났다. 이유진・김의준(2016)은 2004~2013년 한국교육고용패널 자료로부터 사회초년기 대졸 임금 프리미엄이 고졸 대비 14.8%이며, 대학 교육으로 인한 보상 및 신호효과(signaling effect)가 임금격차의 81.8%를 설명하는 것으로 분석하였다. 권혜자・이혜연(2019)은 직업이동경로조사 2014년 자료로부터 대졸 청년 대기업 임금프리미엄이 22.8~26.4%, 중견기업의 임금 프리미엄은 7.2~11.6% 존재하는 것으로 분석하였다.

이상의 선행연구들을 종합하면 코로나19와 같은 경제적 충격은 전반적인 노동시장에 부정적인 영향을 미치지만, 그 효과는 경제주체마다 다를 수 있어 불

평등 · 양극화 문제를 심화시킬 수 있다. 이는 사회초년생으로서 상대적으로 사회경험과 축적된 자산이 적은 청년들의 삶에 큰 영향을 미칠 수 있다. 또한, 현 시대를 살아가고 있는 청년들에게 여전히 성별 · 교육수준별 · 사업체 규모별 임금격차가 존재하고 있어, 이에 대한 지속적인 모니터링과 다양한 연구의 필요성을 볼 수 있다.

3. 연구 의의 및 기존 연구와의 차별성

이에 본 연구에서는 상대적 분포분석을 활용하여 코로나19를 살아가는 청년층의 임금분포를 분석하는 것을 목적으로 한다. 코로나19와 경제충격을 연구하는 것은 새로운 변이 바이러스의 불확실성과 또 다른 팬데믹 충격을 대비해야 하는 측면에서 의의가 있다. 더 나아가 불평등은 감염병 확산과 금융위기와 같은 사건 그 자체보다는 경제 내 구조적 요인에 의한 기여가 더 크다는 결과도 있어(World Bank, 2022), 코로나19 한가운데서 살아가는 경제주체의 상대적 분포와 그 위치를 분석할 필요가 있다.

방법론적으로 Jann(2021)의 연구에서 제시된 상대적 분포분석을 활용한다. 국내연구로는 윤자영 외(2014)에서 1990~2013년 임금분포의 상대적 위치 변화를 분석함으로써 중산층의 몰락 정도와 양극화 현상 등을 연구한 바 있다. 상대적 분포분석은 확률분포 함수로부터 분위수(quantiles)를 이용하여 두 시점 간 또는 두 그룹 간 상대적 위치를 직관적이고 시각적으로 제시하면서도, 중위 상대양극화지수(MRP) 등의 지수로부터 양극화 현상을 측정할 수 있다는 장점이 있다(Alderson and Doran, 2013; Jann, 2021). 상대적 분포분석은 소득분포로부터 불평등과 양극화 현상 등을 분석한다는 측면에서 로렌츠곡선과 지니계수와 유사하다. 다만, 로렌츠곡선과 지니계수는 단일그룹 내의 임금 불평등, 양극화 현상 등을 제시하여 두 그룹의 분포를 분석하기 위해서는 그룹별로 분석을 통해 그 결과를 비교하여야 하지만, 상대적 분포분석은 기준그룹과 비교그룹을 설정하여 두 그룹 간 임금분포의 상대적 위치를 한 평면 내에서 직접적으로 비교하고 분석할 수 있다는 점에서 그 차이가 있다(Handcock and Morris, 1998).

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료와 대상

본 연구의 실증분석을 위해 통계청에서 조사 · 발표하는 2016~2021년 경제활동인구조사 자료를 이용하여 조사시점 간 임금분포를 비교할 뿐 아니라 시점 내 성별, 교육수준별 그리고 사업체 수준별 상대적 임금분포 차이를 분석한다. 분석대상으로는 만 19세부터 만 39세까지의 청년 상용근로자를 표본으로 선택한다. 우리나라에서 청년의 정의는 정책 방향에 맞게 다양하게 정의되고 있는데, 청년기본법에서는 만 34세까지를 청년으로 보지만, 서울특별시를 비롯한 다수의 지자체에서는 조례를 통하여 만 39세까지 청년으로 정의한다. 본 연구에서는 보다 넓은 범위의 청년을 분석범위에 포함시키고자 청년을 만 39세까지로 정의하고 2030세대를 분석대상으로 선택한다.

<표 1>에서는 2016~2021년 청년 상용근로자의 표본 수를 정리한다. 매년 취업 상태의 변화, 임시 · 일용직 근로자의 상용근로자 전환 등의 이유로 상용근로자 수가 변동하는 점을 고려한다.

〈표 1〉 연도별 청년 상시근로자 인원

2016	2017	2018	2019	2020	2021
6,512명	6,454명	6,235명	5,800명	5,747명	5,584명

<표 2>에서는 코로나19 이전 시점에 해당하는 2019년 및 코로나19 이후 시점에 해당하는 2020~2021년 그룹별 청년 상용근로자 표본을 정리한다. 성별로 구분하면 여성 표본은 42~43%를, 남성은 57~58%를 차지하고 있다. 교육수준별로는 대졸이상의 표본이 76~77%로, 사업체 규모별로는 300명 미만 회사에 재직 중인 경우가 79~80%로 대다수를 차지한다. 임금측정은 '최근 3개월간 주된 직장에서 받은 월평균 임금' 문항을 이용한다. 다만, 우리사회 제도 내

〈표 2〉 2019~2021년 그룹별 청년 상용근로자 표본

		대상자(명, %)		
		2019	2020	2021
성별	여	2,490(43%)	2,441(42%)	2,399(43%)
	남	3,310(57%)	3,306(58%)	3,185(57%)
교육수준	대졸 미만	1,382(24%)	1,394(24%)	1,296(23%)
	대졸 이상	4,418(76%)	4,353(76%)	4,288(74%)
사업체 규모	300명 미만	4,616(80%)	4,543(79%)	4,445(80%)
	300명 이상	1,184(20%)	1,204(21%)	1,139(20%)
전 체		5,800명	5,747명	5,584명

청년층 근로자 임금분포 분석결과의 신뢰성 확보를 위하여 월평균 단위로 환산하였을 때 연도별 법정 최저임금 이하인 표본은 분석대상에서 제외한다.[2)]

2. 분석방법

가. 상대분포 접근법(relative distribution analysis)

청년층의 2016~2021년 동안 전년 대비 임금의 상대분포와 2021년 시점 내 그룹 간 임금의 상대분포를 추정하기 위해 상대분포 접근법을 사용한다. 상대분포 접근법의 기본적 아이디어는 준거그룹의 분포(reference distribution)와 비교그룹의 분포(comparison distribution)의 상대적 위치를 분석하는 방법론이다(Hancock and Morris, 1998; Alderson and Doran, 2013; Jann, 2021).

먼저 준거그룹의 소득분포를 의미하는 누적분포함수를 $F_i(y)$로 쓰고, 비교그룹의 소득분포를 나타내는 누적분포함수를 $F_j(y)$라고 정의하자.

$$F_i(y) = \Pr(Y_i \leq y) \quad \text{준거그룹의 소득분포 함수} \tag{1}$$

$$F_j(y) = \Pr(Y_j \leq y) \quad \text{비교그룹의 소득분포 함수} \tag{2}$$

2) 최저임금위원회에서 결정하여 적용되는 최저임금 기준 월 급여는 2016년 126만 270원, 2017년 135만 2,230원, 2018년 157만 3,710원, 2019년 174만 5,150원, 2020년 179만 5,310원, 2021년 182만 2,480원이다.

상대분포 접근법에 따르면 준거그룹 분포 y에 대한 상대적 순위는 다음과 같이 쓸 수 있다.

상대순위(relative rank) $R = F_i(y)$ (3)

준거그룹 소득분포함수에서 특정한 소득 y값의 상대적 순위를 R이라고 하면 $0 \leq R \leq 1$의 값을 갖는다. 해당 소득 y를 비교그룹 소득분포상에서 측정하였을 때 상대순위는 분위함수(quantile function)를 이용하여 표현할 수 있다.

$$G(r) = F_j(y) = F_j(F_i^{-1}(r)) \quad (4)$$

두 시점 간 분포 변화가 없다면 $F_j(y) = F_i(y)$ 가 되어 상대순위 $R = G(r)$이 되고 $R - G(r)$ 평면에서도 45도 직선상에 위치하게 된다. 준거그룹 소득분포에 비해 비교그룹 소득분포가 오른쪽으로 이동했다면(비교그룹이 준거그룹보다 소득이 전체적으로 높아졌다면) $F_j(y) < F_i(y)$가 되고 따라서 $R - G(r)$ 평면상에서 45도 직선 아래에 위치하게 된다. 반면 비교그룹의 소득분포가 낮아졌다면 $F_j(y) > F_i(y)$가 되고 $R - G(r)$ 평면의 45도 직선 위에 위치하게 된다.

상대순위 $G(r)$의 확률밀도함수(Probability Density Function : PDF)는 Chain-rule에 의해 다음과 같이 도출할 수 있다. 식 (5)에서 $f()$는 기준(준거)그룹과 비교그룹의 임금분포 PDF를 의미한다. $F^{-1}()$는 기준그룹과 비교그룹의 임금분포 CDF의 역함수이고 따라서 분위함수가 된다.

$$g(r) = \frac{\mathrm{d}\,G(r)}{\mathrm{d}\,r} = \frac{\partial G(r)/\partial F_i^{-1}(r)}{\partial r/\partial F_i^{-1}(r)} = \frac{f_j(F_i^{-1}(r))}{f_i(F_i^{-1}(r))} \quad (5)$$

상대분포 $g(r)$의 값은 확률밀도함수이기 때문에 $0 < g(r) < \infty$의 값을 갖는다. 두 그룹의 소득분포 모습이 같다면 $g(r) = 1$의 값을 갖게 되며 $g(r) \sim \mathrm{Uniform}\,[0, 1]$가 된다. 준거그룹의 소득분포가 높은 경향이 있다면, 낮은 r에서는 $g(r) > 1$이며 높은 r일수록 $g(r) < 1$의 값을 가지게 된다. 반대로 비교그룹의 소득분포가 높은 경향이 있다면, 낮은 r에서는 $g(r) < 1$이며 높은 r일수록 $g(r) > 1$의 값을 가지게 된다. 준거그룹과 비교그룹 분포 간 형상

차이(shape effect)에 따라 $g(r)$이 다르게 나타날 수도 있는데, 비교그룹의 양극화 현상이 심할수록 양극단의 꼬리 값에서 $g(r) > 1$의 경향을 나타낸다.

나. MRP 지수(Median Relative Polarization Index)

MRP(Median Relative Polarization) 지수는 앞 절에서 논의한 $g(r)$을 준거그룹의 중앙값 소득 비율로 조정한 후 두 그룹의 상대분포함수 $g_m(r)$을 이용하여 다음과 같이 정의할 수 있다.

$$MRP(F_j\,;F_i) = 4\int_0^1 \left| r - \frac{1}{2} \right| g_m(r)\,dr - 1 \tag{6}$$

두 그룹의 중앙값의 비율을 조정한 소득분포가 같다면 $g_m(r)$은 균등분포가 되고 MRP=0의 값을 갖는다. 준거그룹에 비해 비교그룹에서 양극화가 심하면 MRP는 양의 값(+)을 가지게 되고, 비교그룹의 양쪽 꼬리 부분이 증가했다고 할 수 있다. 반면 준거그룹의 양극화가 심하면 MRP는 음의 값(-)을 갖게 되며, 비교그룹에서는 분포의 중심으로 수렴한 것으로 예상할 수 있다.

MRP는 식 (7)~식 (8)과 같이 소득분포의 아래쪽(Lower Relative Polarization : LRP)과 위쪽(Upper Relative Polarization : URP)으로 나누어 전체 변화에 이바지한 정도를 분해할 수 있다. 즉, 소득분포의 하향부분과 상향부분 중 어느 쪽이 양극화에 큰 영향을 미쳤는지 분석할 수 있다.

$$LRP(F_j\,;F_i) = 8\int_0^{1/2} \left| r - \frac{1}{2} \right| g_m(r)\,dr - 1 \tag{7}$$

$$URP(F_j\,;F_i) = 8\int_{1/2}^1 \left| r - \frac{1}{2} \right| g_m(r)\,dr - 1 \tag{8}$$

본 연구에서는 식 (4)와 식 (5)에 해당하는 청년 상용근로자들의 시점 간, 시점 내 임금분포 현황을 분석한다. 식 (6)~식 (8)을 이용하여 코로나19 시대 청년 임금근로자들의 양극화 현상을 분석한다. 자료 분석을 위한 통계패키지로 Stata 17버전을 활용한다.

Ⅳ. 실증분석 결과

1. 코로나19 전후 상대분포 비교

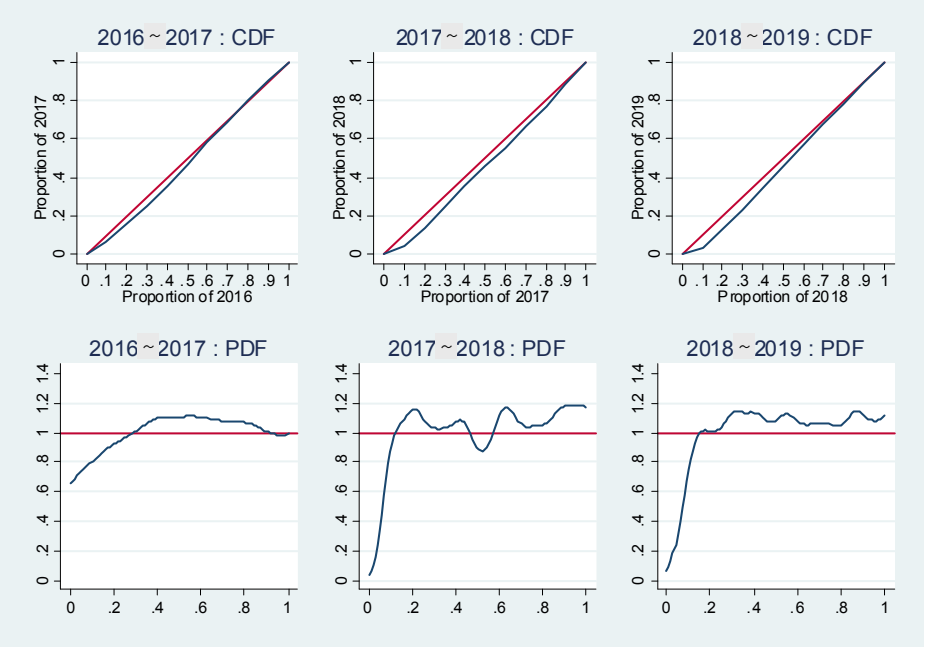
가. 코로나19 이전 상대분포 분석결과

본 소절에서는 코로나19 위기가 발생하기 이전 시점에서 청년층 임금분포 변화를 분석하고자 한다. [그림 1]에서는 2016~2019년 동안 청년 임금근로자의 전년 대비 상대분포 변화를 그래프로 보여준다. 준거그룹은 1년 전 시점이고 비교그룹은 현재 시점으로 설정한다. 식 (4)와 식 (5)에서 제시한 상대순위의 누적분포함수(CDF)와 확률밀도함수(PDF)를 그린 결과이다. 이하 모든 분석에서 횡단면 개인 가중치를 적용하여 결과를 얻었다.

연도별 CDF는 모두 유사한 함수 형태를 나타낸다. 세 그래프 모두 45도 직선 아래에 위치하는 것을 확인할 수 있는데, 2016년부터 2019년까지 소득이 전체적으로 높아졌음을 의미한다. 연도별 PDF 역시 모두 유사한 $g(r)$ 함수 형태를 보여준다. 낮은 순위인 r^{low}에서는 상대밀도(relative density)가 1보다 낮고 높은 순위인 r^{high}에서는 상대밀도가 1보다 크다는 것을 확인할 수 있다. 이는 매년 청년 상용근로자의 임금분포가 오른쪽으로 이동하였다는 것을 의미한다.

특히 2017~2018년과 2018~2019년 $g(r)$에서 하위 20%에 해당하는 r에서 상대밀도는 1보다 훨씬 낮은 값이다. 이는 2017년 이후 최저임금의 급격한 상승으로 인해 발생한 결과이다. 문재인 정부 출범 이후 최저임금은 2018년 16.4%, 2019년 10.9%의 상승률을 기록하였다. 이러한 최저임금 인상정책은 임금 하위계층에 속하는 임금근로자의 상대적 위치를 유효하게 상승시켰다는 것을 확인할 수 있다.

〔그림 1〕 2016~2019년 전년대비 상대분포(relative density)



<표 3>에서는 전년 대비 10%, 50%, 90%에서 상대분포 모습을 정리한다. 2018년 하위 10% 임금인 150만 원은 2016년에는 하위 6.67%로 낮아진다. 즉

〈표 3〉 전년 대비 10%, 50%, 90%의 임금의 상대 분포

2016년 소득분포	소득(만 원)	2017년 상대분포
10%	150	6.67%
50%	240	46.73%
90%	400	90.26%
2017년 소득분포	소득(만 원)	2018년 상대분포
10%	165	3.65%
50%	250	45.85%
90%	400	88.24%
2018년 소득분포	소득(만 원)	2019년 상대분포
10%	180	2.94%
50%	250	45.59%
90%	400	89.27%

전년 대비 하위 10% 임금수준이 높아졌음을 예상한다. 2016년 중위 임금인 240만 원은 2017년 46.73% 위치에 불과하다. 2016년 90% 위치에 속하는 400만 원은 2017년 90.26%에 위치한다. 상위계층에서는 임금수준이 전년과 비슷한 상대적 위치에 분포함을 알 수 있다. 2018~2019년 비교했을 때도 유사한 결과이다. 2018년 하위 10% 위치에 있는 180만 원 임금근로자는 2019년에는 하위 2.94%에 위치한다. 2018년 중위임금인 250만 원은 2019년에는 45.6% 임금수준에 불과하다. 2018년 상위 90% 임금인 400만 원은 2019년에는 89.27%에 위치한다. [그림 2]의 2017~2018년과 2018~2019년 비교에서 임금 하위계층에서 $g(r) < 1$ 이라는 것은 <표 3>에서 2017~2018년(3.65%)과 2018~2019년(2.94%) 결과로 확인할 수 있다. 즉 기준연도 10% 위치보다 훨씬 낮은 위치에 분포한다.

<표 4>는 상대분포에서 위치효과(location effect)를 제거한 후 얻은 MRP 지수를 제시한다. 제Ⅲ장 2.나절에서 논의하였듯이 지수가 양의 값을 가지면 양극화가 심화되고 음의 값을 가지면 양극화가 완화되었음을 의미한다. MRP 지수는 2016년부터 2019년까지 전년 대비 음의 값을 가지며, 2016년부터 2018년도까지는 양극화 지수가 통계적으로 유의한 것으로 나타난다. 즉 1년 전 시점에 비해 양극화가 유의하게 완화되었음을 의미한다. 특히, 양극화의 완화는 하위 50%에서 발생하는 것을 확인할 수 있다. 하위 50%의 LRP 지수는 모두 음의 값이며 0과 유의하게 다르다. 반면 같은 기간 상위 50%에서는 오히려 양극화 현상이 유의하게 강화되어 나타난다.

〈표 4〉 MRP 지수(Median Relative Polarization)

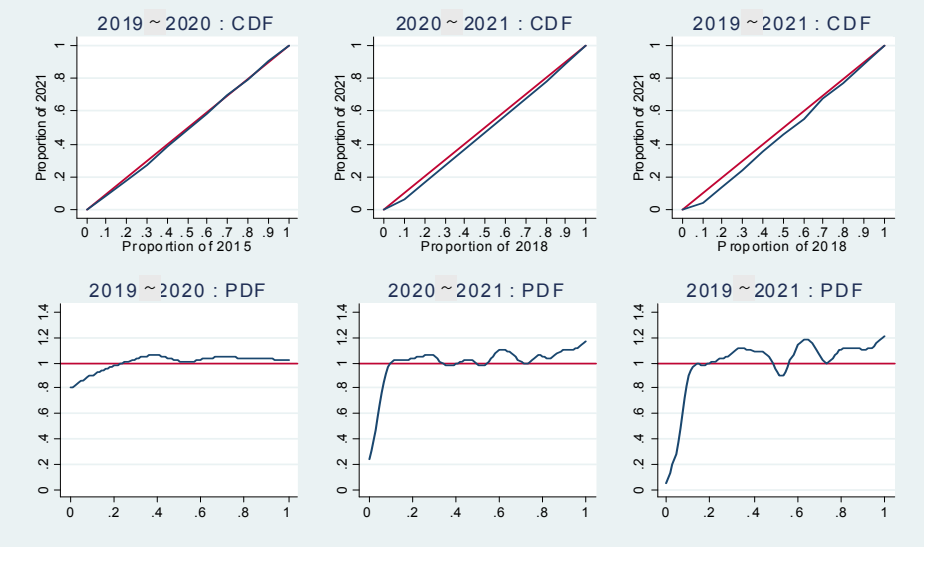
	2016~2017	2017~2018	2018~2019
MRP	-0.0591***	-0.0378***	-0.0149
LRP	-0.1549***	-0.1982***	-0.0101
URP	0.0366**	0.1226***	-0.0197

주 : ***, **, *는 1%, 5% 그리고 10% 수준에서 유의함을 의미함.

나. 코로나19 이후 상대분포 분석결과[3)]

코로나19 이전 시점인 2019년을 기준시점으로, 코로나19 이후인 2020년과 2021년을 비교시점으로 설정한 임금수준의 상대분포 결과는 [그림 2]에서 제시한다. 코로나19 이전 시점과 유사하게 코로나19 충격에도 불구하고 2020년의 상대분포는 전년도에 비해 소폭 상승한 것으로 나타난다. 2019~2020년 상대 CDF(식 4로 계산) 비교에서는 45도선 아래에 위치한다. 이는 2019년 임금분포보다 2020년 임금분포로 전체적으로 오른쪽으로 이동했다는 것을 의미한다. PDF(식 5로 계산)로 상대분포를 판단할 때 낮은 분위 r에서는 1보다 작고 높은 분위 r에서는 1보다 크다. 코로나19가 발생한 지 만 1년이 넘어서는 2021년 시점과의 비교에서도 역시 상대분포는 코로나19 이전인 2019년과 코로나 발생초기인 2020년에 비해 상대분포는 전년도에 비해 상승하는 것으로 나타난다.

〔그림 2〕 2019~2021년 상대분포 : 임금수준



3) 본 연구는 청년들의 월평균 임금 변수를 이용한다. 코로나19 전후 근로시간이 상이할 수 있다는 점을 고려하여 '주당 근무시간' 변수를 통해 월 40시간으로 환산한 임금의 분석결과를 부록에서 제시한다. 분석결과가 월평균 임금 변수를 활용한 본문의 논의와 방향성이 일치하여 이에 대한 논의는 지면제약상 생략한다.

<표 5>에서는 2019년과 2020년 특정 분위 임금이 2020년, 2021년에서 차지하는 위치를 계산한 결과이다. 2019년 하위 10%에 해당하는 190만 원은 2020년에서는 7.86%에 위치한다. 하위 그룹의 임금수준이 상승했음을 예상한다. <표 3>의 2018~2019년 상대분포 비교에서 하위 10%(2018년)가 2019년에는 하위 2.94%에 위치한 것과 비교하면 2019~2020년에는 상대적으로 하위 임금계층의 급격한 임금상승은 완화된 것으로 보인다. 2019년 상위 10%인 410만 원 임금은 2020년에는 상위 9.9%에 위치한다. 상위 그룹의 임금수준은 코로나19 이전과 비교해 그 상대 위치가 달라지지 않았음을 의미한다.

〈표 5〉 2019년 대비 10%, 50%, 90%의 임금의 상대 분포

2019년 소득분포	소득(만 원)	2020년 상대분포
10%	190	7.86%
50%	260	48.94%
90%	410	90.09%
2020년 소득분포	소득(만 원)	2021년 상대분포
10%	200	6.1%
50%	260	47.24%
90%	405	88.56%
2019년 소득분포	소득(만 원)	2021년 상대분포
10%	190	3.94%
50%	260	46.07%
90%	410	88.7%

<표 6>에서는 상대분포에서 위치효과(location effect)를 제거한 후 계산한 MRP 지수를 제시한다. MRP 지수는 전체적으로 양(+)의 값을 가진다. 즉 코로나19 이후 전년대비 청년층 임금분포는 양극화가 심화된 것으로 해석할 수 있다. 양극화에 기여한 임금계층은 상위계층보다는 하위계층인 것으로 판단된다. 오히려 상위 50%의 양극화지수에 해당하는 URP 지수는 음의 값(-)으로 모두 통계적으로 유의하다. 즉, 상위 50% 그룹에서는 양극화가 오히려 완화되었음을 의미하는데, <표 5>에서 상위 10%의 경우 그 상대적 위치가 크게 변하지

〈표 6〉 MRP 지수(Median Relative Polarization)

	2019~2020	2020~2021	2019~2021
MRP	0.0380**	0.0316	0.0686***
LRP	0.1557***	0.1038***	0.2247***
URP	-0.0796***	-0.0406**	-0.0873***

주: ***, **, *는 1%, 5% 그리고 10% 수준에서 유의함을 의미함.

않았던 결과와 동일하다. 반면 LRP 지수는 양으로 모두 유의하다. 그 결과 전체적 양극화지수인 MRP 지수가 양의 값(+)으로 나타난다. 하위 50% 그룹에서 주도적으로 양극화 심화가 이루어졌으며 청년층 전체 임금분포 양극화에 영향을 미친 것으로 보인다. 다만, 코로나19 발생 후인 2020년과 2021년 시점의 비교에서는 URP 지수와 LRP 지수가 상쇄되어 전체적인 MRP 지수는 통계적으로 유의하지 않았다.

이상의 논의를 종합하면, 코로나19의 충격이 임금분포 상위 청년 근로자보다는 하위 근로자의 양극화에 더 기여하고 있음을 나타낸다. 즉 상대적으로 취약계층에게 코로나19로 인한 부정적 영향이 더 크게 미친다는 결과로 받아들일 수 있다.

이상의 상대적 분포분석 결과는 코로나19 이후 청년 근로자의 전반적인 소득감소는 나타나지 않았지만, 상대적으로 하위 임금분포의 영향에 의해 불평등이 심화된 것으로 볼 수 있다. 이는 경제충격이 소득불평등에 영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치하며, 코로나19로 인한 전 세계적 불평등 심화 우려와 관련한 우리나라 청년 근로자들의 양극화 심화 현상에 대한 실증적인 결과를 제시한다고 볼 수 있다. 청년에게 소득불평등은 우울 등 정신적 삶의 질과도 관련이 있을 수 있다. 전반적인 임금 수준의 감소가 나타나지 않더라도 양극화 심화 현상이 청년들이 체감하는 경제 상황에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

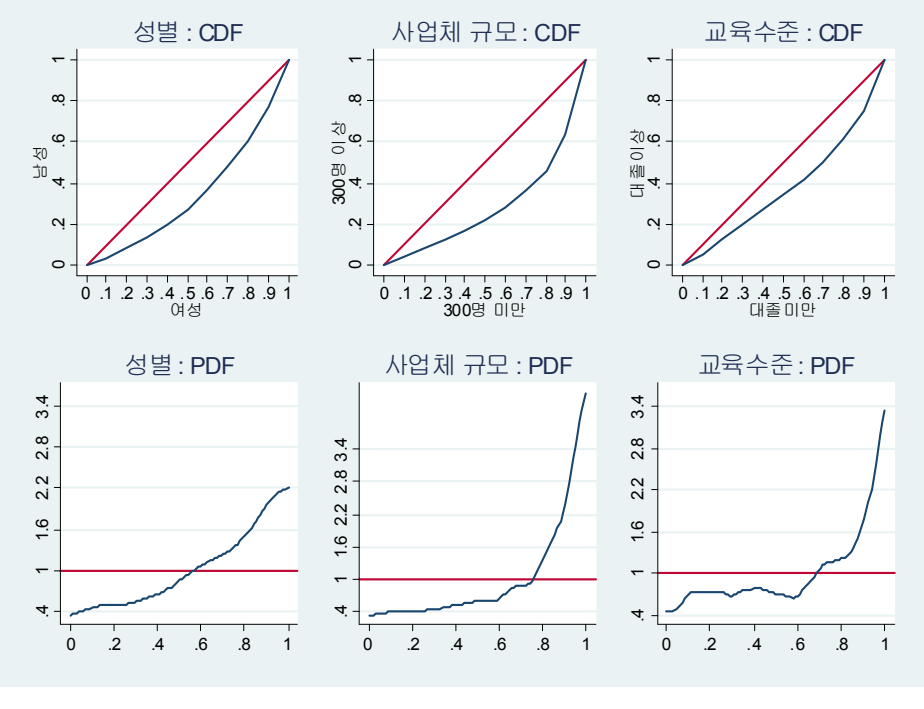
2. 코로나19 이후 시점 내 그룹별 상대적 분포 분석결과

본 소절에서는 코로나19 이후 2021년 시점 내 관찰된 청년층 임금분포를 세부 그룹별로 살펴보고자 한다.[4] 먼저 성별은 여성 임금근로자를 준거그룹, 남

성 임금근로자를 비교그룹으로 설정하여 상대분포를 계산한다. 사업체 규모의 경우에는 300명 미만 기업체 임금근로자를 준거그룹, 300명 이상 기업체 임금근로자를 비교그룹으로 설정한다. 학력그룹의 경우, 대졸 미만 임금근로자를 준거그룹, 대졸 이상 임금근로자를 비교그룹으로 설정한다.

[그림 3]의 상대 CDF 그래프를 살펴보면 3개 그룹에서 비교그룹의 CDF가 45도선 아래에 위치한다. 즉 여성에 비해 남성의 임금수준이 전체적으로 높다. 사업체 규모가 300명 미만인 기업 근로자에 비해 사업체 규모가 300인 이상인 근로자의 임금분포가 상대적으로 더 높다. 대졸이상 학력자 임금분포가 대졸미만 학력자에 비해 더 높은 수준임을 확인할 수 있다. 이러한 결과로 청년층 임금분포는 시점 내에서 성별, 사업체 규모, 교육수준에 따라 임금격차가 크다는 것을 확인할 수 있다.

〔그림 3〕 성별, 사업체 규모별, 교육수준별 상대분포(2021) : 임금수준



4) 코로나19 재난 첫 해인 2020년 시점 내 상대분포도 분석하였지만 지면제약상 생략한다.

상대 PDF 그래프에서도 3개 그룹 모두 낮은 임금분위에서는 1보다 작고 높은 임금분위에서는 1보다 큰 값으로 주어진다. 비교그룹에서 임금분포가 전체적으로 우측으로 이동했다는 것을 예상할 수 있다. 특히, 준거그룹과 비교그룹의 상대적 위치 차이가 시점 간 상대적 위치의 변화를 나타내는 [그림 2]보다 [그림 3]이 큰 것을 볼 수 있다. 코로나19 발생과 같은 특정 사건의 발생으로 인한 임금격차, 불평등 심화보다 우리 경제 내 구조적 요인에 의한 임금격차가 더 크다는 것을 시사한다.

<표 7>에서는 2021년 성별, 사업체 규모별, 교육수준별 3개 그룹의 10%, 50%, 90% 상대분포를 수치로 제시한다. 2021년 여성의 하위 10% 소득인 200만 원은 남성의 상대분포에서 약 3.59%에 불과하다. 사업체 규모 측면에서 중소규모 사업체 근로자의 하위 10% 임금은 대기업 근로자의 3.68% 위치에 해당한다. 대졸미만 그룹의 10%에 위치한 임금은 대졸이상 그룹에서는 5.28%에 위치한다. 중위소득 기준으로 남성은 여성에 비해 50만 원, 300명 이상 기업체 종사자는 300명 미만 기업체 종사자에 비해 100만 원 그리고 대졸이상 임금근로자는 대졸미만 임금근로자에 비해 30만 원 정도 임금이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 성별, 사업체규모별, 교육수준별 10%, 50%, 90% 상대분포(2021)

여성 소득	소득(만 원)	남성 상대분포
10%	200	3.59%
50%	250	26.56%
90%	375	77.23%
300명 미만 사업체 소득분포	소득(만 원)	300명 이상 사업체 상대분포
10%	200	3.68%
50%	250	22.28%
90%	400	63.36%
대졸 미만 소득분포	소득(만 원)	대졸 이상 상대분포
10%	200	5.28%
50%	250	34.64%
90%	350	74.43%

앞 절의 논의와 마찬가지로 <표 8>에서 MRP 지수를 제시한다. 분석결과 성별, 사업체 규모별, 교육수준별 MRP, LRP, URP 양극화지수가 모두 통계적으로 유의하다. 3개 그룹 중 성별그룹의 양극화지수가 가장 작고 사업체 규모의 양극화 지수가 가장 크다. 코로나19 이후 시점인 2021년에 300인 이상 사업체 근로자의 임금 양극화가 가장 크게 나타난다.

구체적으로 LRP와 URP 지수가 모두 양으로 유의하다. 공통적으로 URP에 비해 LRP에서 양극화에 더 크게 기여하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 여성 그룹에 비해 남성 그룹에서 양극화가 심한 것으로 나타났으며, 저임금 남성 근로자 계층이 양극화에 더 크게 기여하고 있다. 300명 미만 사업체 종사자에 비해 300명 이상 사업체 종사자 그룹에서 양극화가 심한 것으로 나타났으며, 성별과 마찬가지로 300명 이상 사업체에서 종사하는 저임금 근로자 계층이 양극화에 더 크게 기여하고 있다. 대졸미만 그룹에 비해 대졸이상 그룹에서 양극화가 심한 것으로 나타났으며, 대졸이상 그룹 내에서 상대적으로 저임금 근로자 계층에서 양극화에 더 크게 기여하고 있다. 이는 코로나19 재난 시기 그룹별 양극화가 존재하며, 고임금 근로자보다는 저임금 근로자 계층의 양극화에서 비롯됨을 나타낸다.

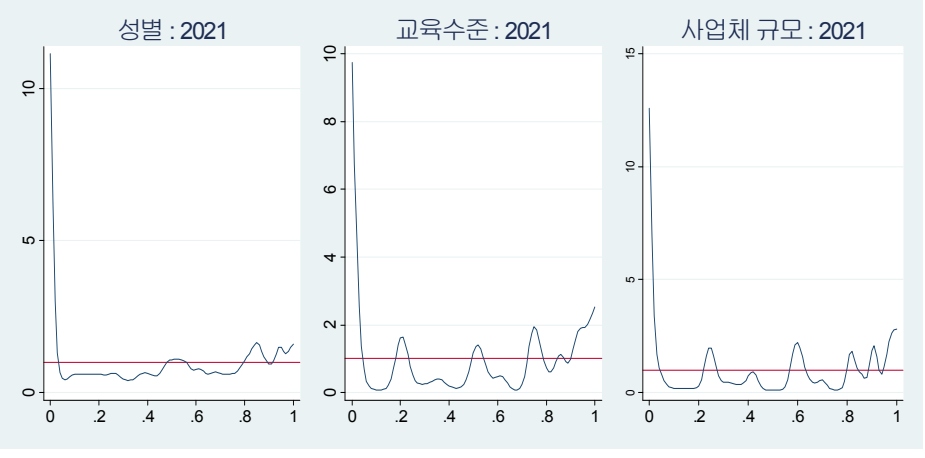
〈표 8〉 MRP 지수(Median Relative Polarization)

2021	성별	사업체 규모별	교육수준별
MRP	0.2388***	0.3717***	0.3277***
LRP	0.3707***	0.4881***	0.4482***
URP	0.1069***	0.2553***	0.2073***

주 : ***, **, *는 1%, 5% 그리고 10% 수준에서 유의함을 의미함.

[그림 4]에서는 그룹 내 상대분포를 비교할 때 위치효과(location effect)를 통제한 상대적 PDF를 시각적으로 제시한다. 여성 그룹보다 남성 그룹의 양극단에서 1보다 큰 값을 갖는다. 상대분포의 양극단에서 1보다 크다는 것은 준거그룹에 비해 비교그룹의 양극화가 심화됨을 뜻한다. 특히 하위 10%에서 상대분포 PDF 값이 1보다 매우 크다는 것은 하위 그룹이 임금양극화에 더 크게 기여하고 있다고 예상할 수 있다. 즉 2021년 임금분포에서 여성에 비해 남성의 임금격차가 심화됨을 의미한다.

〔그림 4〕 성별, 사업체 규모별, 교육수준별 상대 임금분포(위치효과 통제)



교육수준 그룹과 사업체 규모 그룹에서도 같은 양상으로 나타난다. 권혜자, 이혜연(2019)은 남성과 대기업 집단에서 임금 프리미엄이 저임금 분위보다는 고임금 분위에서 높은 것으로 분석해 고임금 근로자일수록 보이지 않는 생산성 차이나 유리천장 등 차별적 요소에 의한 격차 가능성을 시사한다. 대졸자 집단 내에서 역시 교육의 질에 따른 인적자본의 격차가 커질 수 있다. 4년제 대졸자 하위 20%의 경우 고등학교 졸업자에 비하여 낮은 임금을 받는 것으로 나타나는데, 이와 같은 이른바 '교육거품 현상'은 대졸자 집단 내의 양극화를 심화시킬 수 있다(이주호 외, 2014). 상대적으로 고임금 계층에 해당하는 남성, 300인 이상 사업체 종사자, 대졸자 집단 내에서 저임금 계층과 고임금 계층의 임금 프리미엄 차이의 가능성을 시사한다.

이상의 분석결과는 포스트 코로나 시대 우리나라 사회에는 성별, 교육수준별, 기업규모별 상대적인 임금격차가 존재함을 시사한다. 이는 Oaxaca-Blinder 분해법이나 회귀분석 방법을 통해 그룹 간 임금격차를 연구한 국내 다수의 선행 연구결과와 그 방향성이 같다. 또한, 코로나19 전후 임금의 상대적 격차보다 시점 내 그룹별 상대적 격차가 크게 존재한다는 것을 [그림 2]와 [그림 3]을 통해 직관적으로 볼 수 있다. 코로나19와 경제충격으로 인한 불평등 · 양극화 문제보다 우리 사회의 구조적 요인에 의한 그룹별 격차가 더 크게 존재함을 시사한다.

V. 결 론

본 연구에서는 상대분포 분석방법을 이용하여 코로나19 위기를 통과하는 청년층 임금근로자의 임금분포 변화를 분석하였다. 특히 코로나19 이전 시점과 비교하여 청년층 임금 양극화가 발생하였는지, 발생하였다면 어떤 임금 계층에서 더 크게 기여하였는지를 분석하였다.

분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 2016~2021년까지 경제활동인구조사 자료를 사용하여 시점 간 청년 상용근로자 상대적 소득분포의 모습과 이로부터 MRP 지수를 계산하여 청년층 근로자의 임금 양극화 정도를 계량화하였다. 둘째, 코로나19 이후 시점인 2020년, 2021년 시점에서 청년층 근로자의 성별, 교육 수준별, 사업체 규모별 상대적 임금분포의 모습과 소득 양극화 현상을 분석하였다.

시점 간 임금분포 분석결과, 청년 상용근로자는 코로나19 충격에도 불구하고 전반적으로 월평균 소득은 소폭 증가한 것으로 나타났다. 또한 코로나19 이전인 2019년에 비해 2020년에 청년층 임금 양극화가 심화되었다는 실증분석 결과를 얻었다. 특히 LRP 지수로부터 하위 50%의 양극화 심화가 전반적인 양극화에 기여하는 것으로 나타나, 코로나19의 부정적 충격은 소득 상위 청년보다는 하위 청년계층에 더 크게 작용하여 임금격차가 오히려 벌어지고 있음을 확인할 수 있었다.

코로나19 발생 이후인 2020년 및 2021년의 시점 내 임금분포 분석결과는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 청년층 근로자들에게서 성별, 사업체 규모별, 교육수준별 임금격차가 크게 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 특히, 그 정도가 시점 간(2019~2020년, 2020~2021년 비교) 임금격차보다 큰 것으로 확인된다. 둘째, 남성, 300명 이상 사업체, 대졸 이상이 각각 여성, 300명 미만 사업체, 대졸 미만과 비교해 임금수준이 전체적으로 높은 것으로 나타났지만 양극화도 심각한 것으로 나타났다. 즉, 남성은 여성보다 임금분포가 전체적으로 오른쪽에 위치하여 높은 것으로 나타났지만, 그 안에서의 양극화는 여성보다 심한 것으

로 나타났다. 또한 이러한 각 그룹에서 심화된 양극화는 상대적으로 저임금 근로자가 더 크게 기여하고 있다.

연구결과가 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 코로나19 시기 청년 상용직 근로자들의 전체적인 임금분포는 소폭이나마 증가한 것으로 나타나, 코로나19 충격으로 인한 소득감소 같은 부정적 영향이 거의 나타나지 않았음을 의미한다. 이는 코로나19로 인한 소득, 빈곤에의 부정적 영향이 상용직보다는 자영업자에게 두드러진다는 선행연구 결과와 일치한다(남재현 · 이래혁, 2020). 통계청이 발표한 현세대 청년의 직업선호도에 따르면, 창업 등의 모험보다는 대기업, 국가기관 등 안정적 직장에 대한 선호도가 뚜렷함을 볼 수 있는데, 코로나19 충격효과는 이러한 현상을 심화시킬 수 있다. 코로나19와 같은 위기 속에서 청년창업과 같은 모험과 도전을 장려하기 위한 세심한 지원 방안 마련 그리고 청년들이 위기 속에서도 목표를 위해 도전할 수 있는 사회적 여건을 만들기 위한 정책적 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

둘째, 코로나19와 같은 충격 발생 때 양극화 해소를 위한 다각화된 연구와 정책적 마련의 필요성을 시사한다. 특히 코로나19 이후 소득분포의 양극화가 심화하였으며, 특히 임금 하위계층에서 양극화를 주도하고 있는 것으로 나타났다. 청년들의 소득불평등 심화는 그 경제적 결과뿐 아니라 우울 등 정신적 문제에도 영향을 미칠 수 있어(김진현, 2020), 코로나19 시대를 살아가고 있는 청년층의 양극화 및 소득불평등 해소를 위한 다양한 연구와 효과적인 정책이 마련될 필요가 있다. 마지막으로 청년들의 시점 간 소득분포 차이보다는 시점 내 성별, 교육수준별, 사업체 규모별 임금격차가 큰 것으로 나타났다. 코로나19 등과 같은 사건 그 자체로 인한 임금격차보다 사회 내 구조적 요인에 의한 임금격차가 큰 것으로 볼 수 있어, 경제주체의 그룹 간 임금불평등을 해소하기 위한 정책적 노력과 연구의 필요성을 시사한다.

연구의 한계는 다음과 같다. 우선 본 연구에서 주요 분석자료로 2020년과 2021년 경제활동인구조사의 월평균 임금 자료를 이용하였는데, 포스트 코로나19 시대의 소득효과를 분석하는 데 한계가 있을 수 있다. 본격적인 코로나19 유행에 앞서 임금협상이 이루어져 해당 연도의 임금이 결정될 수도 있으며, 임금경직성으로 코로나19 발생 즉시 단기간에 임금 조정이 어려울 수 있기 때문

이다. 더 장기적인 관점에서 이 시대 청년들의 소득분포와 양극화 현상을 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 2020년과 2021년 시점 내 청년 근로자들이 직면한 임금격차를 상대분포를 통하여 분석하였으나, 코로나19를 받아들이는 정도는 개인별, 산업별로 다를 수 있다. 더구나 코로나19 시대는 4차 산업혁명 시대와 맞물려 있어, 개인별·산업별로 코로나19 충격에 적응하는 패턴이 이질적이라고 가정하는 잠재성장모형(Latent Growth Model) 또는 멀티레벨 모델(Multilevel Model)을 활용한 코로나19 효과를 연구할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 우리 사회 제도 내의 청년 근로자를 분석대상으로 하고자 코로나19로 인한 노동시장 이탈 및 법정 최저임금 미만 청년층을 분석대상에서 제외하였는데, 노동시장 이탈 및 최저임금 관련 이슈는 후속 연구에서 계속될 필요가 있다.

이상의 한계에도 불구하고 본 연구는 청년 근로자 소득의 상대적 위치와 양극화 현상을 분석하였다는 데 의의가 있다. 방법론적으로 회귀모형에 기초한 계수해석에 의존하는 대신 청년 임금근로자의 상대적 임금분포 특징을 시점 간 그리고 시점 내에서 분해(decomposition)하여 이를 시각적으로 나타내고, 이를 통해 준거그룹과 비교그룹 사이의 양극화 현상을 분석하였다. 청년층 임금분포에 대한 다양한 방법론적 연구 가능성을 확인하였다는 것은 본 연구의 학술적 기여라고 할 수 있다.

참고문헌

교육부(2021). 2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계.

구남규·윤자영(2021).「대졸 청년층 성별 임금격차 변화와 요인분해분석」. 산업노동연구 27 (2) : 5~40.

권혜자·이혜연(2019).「대기업집단 및 중견기업의 임금 프리미엄 : 대졸 청년층을 중심으로」. 노동정책연구 19 (1) : 1~28.

김수현·이정아(2021).「금융위기 이후 성별 임금격차 변화 분석 : 분위별, 연령대 코호트별 성별 임금격차」. 여성경제연구 18 (1) : 23~60.

김완중(2021).「COVID-19 이후 소비지출 변화와 요인 분석 : 2008년 글로벌금융위기 시기와 비교」. 경제연구 39 (3) : 107~140.

김유선(2020).「코로나 위기와 4월 고용동향」. 한국노동사회 연구소, ISSUE PAPER 제129호(2020-10호).

김진현(2021).「청년이 인식하는 소득불평등이 우울에 미치는 영향 : 사회자본의 매개효과」. 보건사회연구 41 (2) : 38~100.

김태경 · 정희창 · 정선영(2020).「코로나19관련 거시경제 주요 이슈에 대한 논의 및 시사점」. 한국은행(BOK) 이슈노트 2020-8호.

남재현 · 이래혁(2020).「코로나19의 영향은 모두에게 동등한가? - 종사상 지위별 소득과 빈곤에 미친 영향을 중심으로」. 한국사회복지학 72 (4) : 215~241.

오삼일 · 송효진 · 이종하(2021).「코로나19 이후 고용재조정 및 거시경제적 영향」. 한국은행 BOK 이슈노트 제2021-31호.

윤자영 외(2014).「중산층 형성과 재생산에 관한 연구」. 한국노동연구원.

이병희(2007).「노동시장 불안정이 소득 불평등에 미치는 영향」. 경제발전연구 13 (2) : 211~238.

이용관(2021).「코로나19가 임금근로자의 노동조건에 미친 영향 - 고용형태별 차이를 중심으로」. 노동경제논집 44 (2) : 71~90.

이유진 · 김의준(2016).「청년층의 대졸 임금 프리미엄 분석」. 노동정책연구 16 (3) : 1~25.

이정연 · 홍준선(2022).「최근 우리나라 금융사이클의 상황 및 특징평가」. 한국은행 BOK 이슈노트 제2022-12호.

이주호 · 정혁 · 홍성창(2014).「한국은 인적자본 일등 국가인가? : 교육거품의 형성과 노동시장 분석」. KDI FOCUS 제46호.

최영준(2022).「MZ세대의 현황과 특징」. 한국은행(BOK) 이슈노트, 2022-13호.

통계청(2021). 청년이 선호하는 직장(13~34세 인구). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA020R&conn_path=I2.

통계청(2021).『2020년 연간 지출 가계동향조사 결과』.

한국경제연구원(2021).「21년上, 청년 체감경제고통지수 27.2, 15년 집계 이후

최고 수준」. KERI 보도자료(2015. 11. 14.)

황선웅(2020). 「코로나19 충격의 고용형태별 차별적 영향」. 산업노동연구 26 (3) : 5~34.

황수빈 · 이종하(2022). 「코로나19 이후 경제활동참가율 변동요인 분석 : 경제위기별 비교를 중심으로」. 한국은행 BOK 이슈노트 제2022-5호.

Alderson, A. S. and K. Doran(2013). "How Was Income Inequality Grown? The Reshaping of the Income Distribution in LIS Countries". in Gornick, J. C and M. Jäntti(eds). *Income Inequality : Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*. Stanford University Press. pp.51~74.

Dang, Hai-Anh H. and C. V. Nguyen(2021). "Gender Inequality During the COVID-19 Pandemic : Income, Expenditure, Savings, and Job Loss". World Development 140.

Handcock, M. S. and M. Morris(1998). *Relative Distribution Methods*. American Sociology Association 28 : 53~97.

Hoynes, H., D. L. Miller, and J. Schaller(2012). "Who Suffers During Recessions?". *Journal of Economic Perspectives* 26 (3) : 27~47.

ILO(2020). ILO Monitor : Covid-19 and the World of Work. Fourth Edition.

____(2021). ILO Monitor : Covid-19 and the World of Work. Eighth Edition.

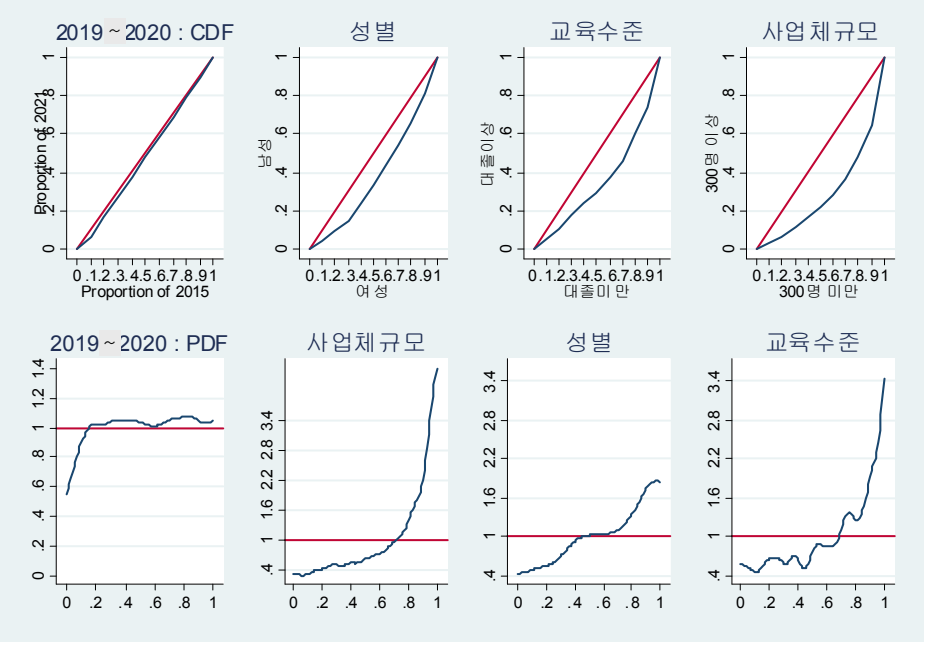
Jann, B(2021). "Relative Distribution Analysis in Stata". *The Stata Journal* 21(4) : 885~951.

World Bank(2022). *Global Economic Prospects*.

〔부록〕 주 40시간 근로 가정 코로나 전후 상대분포 분석

부록에서는 '1주간 근로시간 수' 문항을 이용하여 주 40시간 근로를 가정한 월평균 임금을 계산하여[1] 코로나 전후인 2019년과 2020년의 상대적 분포분석과, 2020년 코로나19 직후 시점 내 성별, 교육수준별, 사업체규모별 상대적 분포분석을 실시한 결과를 제시한다.

〔부도 1〕 추가적 분석 상대 임금분포 : 주 40시간 근로 가정

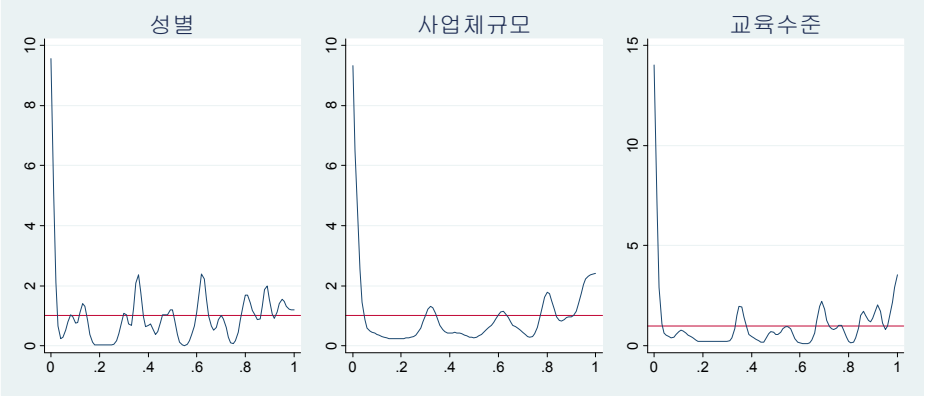


1) 주 40시간 근로를 가정한 월평균 임금의 계산식은 다음과 같다.

$$\frac{\text{월 평균 임금}}{\text{1주 근로시간} * 4.345} \times (40\text{시간} \times 4.345),\ 4.345 = \frac{365}{12 \times 7}$$

〈부표 1〉 MRP 지수 : 주 40시간 근로 가정

	2019~2020	성별	기업규모별	학력별
MRP	0.0416**	0.1862***	0.3669***	0.3257***
LRP	0.1388***	0.2448***	0.4716***	0.4094***
URP	-0.0556***	0.1276***	0.2623***	0.2420***



CDF와 PDF 그래프, MRP 지수의 통계적 유의성 및 방향성은 본문과 유사하다. 즉, 근로시간을 40시간으로 가정하면 역시 코로나19 이전 시점인 2019년에 비해 2020년 청년 근로자 임금의 감소는 없었으나, 양극화지수는 양의 값(+)을 나타내 양극화의 심화를 나타낸다. 특히, LRP 지수의 양의 값(+)이 전체적인 MRP 지수에 기여하고 있어, 하위 계층에서 양극화가 전체적인 양극화 심화에 기여하는 것으로 나타났다. 시점 내 분포 역시 성별, 사업체 규모별, 교육 수준별 임금격차 모습과 방향성이 본문의 논의와 유사한 것을 확인할 수 있다.

Abstract

COVID-19 Shock and Wage Inequality of Young Workers: Relative Distribution Approach

Lee, SeongHo · Min, Insik

The purpose of this study is to analyze the wage distribution of young workers during the COVID-19 disaster from the 2016~2021 Economically Active Population Survey (EAPS) data by applying relative distribution analysis. The results of analysis are as follows. First, as a result of analyzing the distribution of wages between time points, there was no negative impact such as overall decrease in overall income among young workers in spite of COVID-19. We find that the deepening of polarization in the lower classes contributed to the overall polarization. Second, as a result of the analysis of the wage distribution within a time period, it was found that there was a large wage gap among young workers by gender, company size, and educational background, while the polarization within each group was more severe among men, large corporations, and those with a college degree or higher. This polarization is found to be largely contributed by low-wage workers in each group overall. The research results suggest the necessity of preparing policies for adventures and challenges of youth in times of disaster such as COVID-19, as well as various studies and policy discussions to resolve the polarization and income inequality of young people living in the era of COVID-19.

Keywords : COVID-19 pandemic, wage inequality, relative distribution, median relative popularization index

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.29~62
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.4.002

연 구 논 문

국가의 제도화 수준과 노동조합의 대응에 따른 정의로운 전환의 유형화 연구*

정 흥 준**
김 주 희***
채 준 호****

본 연구는 정의로운 전환을 위한 노동조합의 대응을 분석하기 위해 영국, 독일, 캐나다, 호주의 탄소중립 추진현황과 노동조합의 대응을 분석하고 유형화를 시도하였다. 사례연구 결과, 노동조합의 대응전략은 정부의 제도화 수준에 따라 달라질 수 있었다. 정부의 제도화는 정의로운 전환관련 법률 제정, 탄소세 등 재정 마련과 실행위원회 가동 등으로 나타났다. 노동조합의 대응은 정부위원회의 참여만이 아니라 중층적인 사회적 대화, 특별 단체교섭, 노조 내부 역량교육 등 다양한 방식으로 나타났다. 본 연구는 정부의 제도화 수준과 노동조합의 대응을 통합하여 노사참여형, 정부주도적 사회적 대화형, 노조주도적 정의로운 전환형, 미성숙형으로 정의로운 전환의 유형을 구분하였다.

핵심용어 : 정의로운 전환, 탄소중립, 기후위기, 노동조합, 사회적 대화, 해외 사례

논문접수일 : 2022년 7월 6일, 심사의뢰일 : 2022년 7월 7일, 심사완료일 : 2022년 11월 24일
* 이 연구는 서울과학기술대학교 교내연구비 지원을 받아 이루어졌다. 또한 이 연구는 『탄소중립과 정의로운 전환 : 해외사례를 통해 본 한국에의 시사점』(정흥준 외, 2021, 한국노총) 연구보고서를 대폭 수정한 것임을 밝힌다.
** (제 1 저자) 서울과학기술대학교 경영학과 조교수(hjunjung@seoultech.ac.kr)
*** (공동저자) Tecnológico de Monterrey 경영학과 교수(jooheekim@tec.mx)
**** (공동저자) 전북대학교 경영학과 교수(jhchae@jbnu.ac.kr)

Ⅰ. 서 론

우리나라는 2020년 기준으로 탄소배출량이 598MtCO2eq로, 중국, 미국, 인도, 러시아, 일본, 이란, 독일, 사우디아라비아에 이어 세계에서 아홉째로 탄소배출이 많은 국가이다(Global Carbon Atlas, 2020). 한국의 경제 규모, 경제의 해외 의존도 및 국제적 지위 등을 종합적으로 고려할 때 탄소중립을 위한 국제적 책임을 피할 수 없는 상황이다. 비록 최근 다수의 연구가 탄소중립이 일자리에 미치는 영향을 다루고 있으나(김종진, 2021; 남재욱 외, 2021; 이승윤 · 김태환, 2021; 이창근, 2021; 정흥준 외, 2021), 아쉬운 점은 탄소중립이 노동자의 일자리와 지역 경제에 미치는 영향에 관한 연구에 비해 탄소중립에 대한 노동조합의 대응은 상대적으로 소홀하게 다루어져 왔다는 것이다.

탄소중립을 실현하는 과정은 궁극적으로 노동시장에 영향을 미친다(이정희, 2021). 따라서 탄소중립의 과정에서 노동조합이 어떻게 대응하는가는 일자리 창출은 물론 노동자의 생존권에 관계되어 있으므로 본 연구는 '정부의 제도화 수준에 따라 노동조합이 어떤 전략적 선택을 할 것인가'라는 질문을 던진다. 그동안의 연구들은 노조의 정의로운 전환 전략에 영향을 미치는 요인으로 노조 내부의 특징(예: Kalt, 2022)이나 노조가 속한 산업 특징을 주로 살펴보았으나(Kreinin, 2021; Normann and Tellmann, 2021), 정부의 제도화 수준에 따른 노조의 대응을 살핀 연구는 거의 없었다.

본 연구는 탄소중립을 향한 정부의 제도화 수준이 높을 때와 낮을 때 각각 노조가 어떤 전략적 선택을 할 수 있는지를 해외사례를 통해 살펴보고자 한다. 본 연구주제가 중요한 이유는 정의로운 전환에 있어 노동조합이 어떻게 대응하는가가 노동시장만이 아니라 탄소중립 성공 자체에도 많은 영향을 미치기 때문이다. 정의로운 전환(Just Transition)은 노동자의 희생 없는 에너지 전환을 의미하므로 노동조합으로서는 중요한 과제이지만 현재까지 이에 관한 국내연구는 매우 제한적이었다. 예외적으로 이창근(2021)은 노동조합 조합원을 대상으로 한 조사에서 조합원들은 정의로운 전환의 핵심 주체인 노동조합의 역할

에 대해 정부나 기업 등에 비교하여 낮게 인식하고 있음을 확인한 바 있다. 이러한 결과는 노동자 스스로는 물론 국민 다수가 정의로운 전환에 있어 노동조합이 어떤 역할을 해야 하는지 충분히 이해하지 못하고 있기 때문이다(김종진, 2021).

Ⅱ. 선행연구와 이론적 설명

1. 정의로운 전환의 개념

‘정의로운 전환(Just Transition)’은 미국 석유화학 원자력노동조합의 토니 마조키(Tony Mozzocchi)가 1993년에 제안한 노동조합 차원의 기금모금 운동에서 유래되었다. 당시 노동조합의 지도자였던 마조키는 노동조합이 기후위기를 막는 데 나서야 하며 환경보호와 노동자 재교육을 위한 기금 조성(슈퍼펀드)을 제안한 바 있다. 정의로운 전환은 환경위기로 없어질 수 있는 일자리를 지키기 위한 노동조합의 운동에서 출발하였으나 차츰 그 개념이 확대되어 산업전환의 과정에서 지역과 노동자 등 다양한 이해관계자의 희생을 막기 위한 정책으로 발전하였다.

이효은(2021: 191)은 정의로운 전환이 “지속가능성이 낮은 산업을 친환경적인 것으로 전환하는 과정에서 지역과 노동자의 희생이 발생하지 않는 것을 보장하는 원칙”이라고 정의하였다. 더 나아가 Wang and Lo(2021)는 정의로운 전환을 노동 중심적으로 해석하여 환경, 기후, 에너지 변화로부터 막대한 영향을 받는 취약계층이 피해를 보지 않는 산업전환으로 개념화하였다. Wilgosh et al., (2021: 9~10)은 정의로운 전환에 대해 다섯 가지의 이론적 담론을 소개하였는데, 기후위기 극복을 위한 문제 해결과 현 상태를 보호하는 데 초점을 둔 대응적 담론(reactionary discourses), 환경과 고용을 강조하는 녹색성장과 녹색일자리 담론(green growth and green job discourses), 정부주도의 사회적 시스템을 개선하는 녹색 케인지안 담론(green Keynesian discourses), 이해관계자의 참여를 강조하는 공공소유 및 에너지 민주화 담론(public ownership and

energy democracy discourses), 취약한 계급에 대한 착취를 중단하고 정치, 사회적으로 완전한 재구조화를 의미하는 녹색혁명 담론(green revolution discourses) 등이다(Wilgosh et al., 2021: 10~11).

선행연구는 정의로운 전환에 대한 서로 다른 시각을 보여주기도 한다. 가장 대비가 되는 시각이 정의로운 전환을 산업전환에 따른 적극적 소수자우대정책(affirmative policy)으로 볼 것인지, 아니면 정의로운 전환을 산업전환만이 아니라 정의롭지 못한 자본주의 시스템을 근본적으로 바꿀 수 있는 변혁운동으로 볼 것인지에 대한 시각 차이이다. 두 접근의 차이를 정리해 보면 소수자우대정책으로서의 정의로운 전환은 에너지 전환 등에 따라 일자리 위기 등을 극복하고 실업대책 등과 같은 분배적 정의를 실현해야 함을 강조한다. 구체적으로 Wilgosh et al.(2021)은 소수자우대정책으로서의 정의로운 전환을 현재 상태를 개선하는 운동으로 보고 실용주의 노동운동 차원에서 조합원을 보호하고 이해대변에 적극적으로 활용해야 한다고 주장한다.

이와 달리, 변혁운동으로서의 정의로운 전환은 자본주의 경제성장의 폐해를 극복하기 위한 대안으로 활용해야 한다는 시각이다. 변혁적인 접근으로서의 정의로운 전환은 사회주의 노동운동과 맥락을 같이 하는데, 정의로운 전환을 통해 노동자의 보편적인 권리를 옹호하고 사회 전체의 정의를 실현하는 방식이 되어야 한다고 주장한다(Barry, 2021). 이러한 주장은 정의로운 전환을 통해 기후위기 등 자본주의로 인한 시장실패를 극복할 수 있음을 강조한다(Heffron and MacCauley, 2018).

2. 정의로운 전환관련 국제 논의와 국내 현황

정의로운 전환 운동은 미국에 이어 캐나다와 유럽으로까지 확대되었고 2015년 UN 기후변화위원회(UNFCCC)는 정의로운 전환을 기후협약의 전문에 포함하였다. 국제적 관심이 늘어나자 국제노동기구(이하 ILO)도 2015년 11개 조항으로 이루어진 정의로운 전환 가이드라인을 발표하였다. ILO는 정의로운 전환의 첫째 비전으로 사회적 대화, 사회적 보호, 일터에서의 권리, 고용(일자리) 등 양질의 일자리 유지 · 창출을 제시하였다(ILO, 2015). 이 외에도 지속가능한 개발은 경제, 환경, 사회가 서로 연결되어 동일 가치로 취급되어야 하며 모두를

위한 정의로운 전환은 양질의 일자리 창출, 사회적 포용, 그리고 빈곤의 근절을 목적으로 한다고 밝혔다(ILO, 2015).

ILO의 가이드라인 발표와 함께 UN 기후변화위원회(UNFCCC)는 정의로운 전환 측정지표를 개발하여 개별 국가의 정의로운 전환 수준을 비교할 수 있도록 하였다. 예를 들어 정의로운 전환은 6가지 측정지표로 파악할 수 있는데, ① 산업전환이 고용에 미치는 영향을 완화할 수 있는 조항이나 프로세스의 존재 여부, ② 산업전환의 영향에 대한 사전적 평가, ③ 정의로운 전환을 위한 사회적 대화의 구성과 사회적 대화의 결과가 의사결정에 미치는 영향, ④ 직업훈련의 개발과 재원, ⑤ 산업전환에 따른 사회적 보호, ⑥ 정의로운 전환에 대한 사후 평가 등이다(UNFCCC, 2016: 33).

우리나라도 2021년 9월 24일「기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹생성장 기본법(이하 탄소중립 기본법)」을 제정하고 이에 근거하여 2050 탄소중립녹생성장위원회(이하 탄소중립위원회)를 대통령직속기구로 설치하였다. 탄소중립위원회는 출범한 지 3개월 만에 탄소중립 시나리오 초안을 만들었으며 분야별 협의 및 시민회의를 거쳐 두 달 만인 2021년 10월 탄소중립 시나리오를 발표하였다. 주요 내용은 2030년까지 탄소배출량을 2018년의 40% 수준으로 낮추고 2050년에는 탄소중립을 달성한다는 것이다. 다만, 탄소중립위원회의 발표에는 적어도 두 가지 문제점이 확인된다. 첫째, 지나치게 짧은 기간 동안 시나리오를 만들다보니 목표제시만 되어 있을 뿐 구체적으로 어떤 절차와 협의를 걸쳐 대안을 만들어 낼지가 명확하지 않다는 것이다(정흥준 외, 2021). 둘째, 석탄발전 중단 및 친환경 에너지로의 전환과 가솔린 연료 자동차를 전기 및 수소 자동차로 전환하기 위해서는 산업전환에 따라 다양한 이해관계자와의 협의가 필요한데, 탄소중립위원회는 이러한 논의를 생략한 채 탄소감축에 대한 수치적인 접근에 치중했다는 것이다(한재각, 2021).

3. 탄소중립에 대한 노동조합의 전략적 선택 논쟁

기후위기와 노동조합의 전략적 대응을 다룬 선행연구들은 탄소중립 등의 정책에 대해 노동조합이 다양한 전략적 선택을 할 수 있다고 주장해 왔다(Hampton, 2015; Stevis and Felli, 2015). 가령, Thomas and Doerflinger(2020)

는 제조업과 전력산업을 대상으로 기후위기에 대한 노동조합의 전략적 대응을 조사한 결과 노조의 전략은 ‘반대(oppose)’, ‘방어(hedge)’, ‘지지(support)’로 구분할 수 있다고 주장하였다. 반대는 온실가스 감축행동에 반대하는 것이며 방어는 점진적인 행동으로 기후변화를 방어한다는 의미이고, 마지막으로 지지는 기후변화에 대응하는 행동을 적극적으로 지원하는 것을 의미하는 것이었다.

한편, 일부 연구들은 탄소중립에 대한 노동조합의 대응전략을 스펙트럼이 아닌 유형화로 설명하기도 한다(Stevis and Felli, 2015; Sweeney and Treat, 2018; Kalt, 2022). 이중 최근의 연구로 Kalt(2022)는 노동조합이 탄소중립에 대해 적극적으로 지지하는 전략을 취하기도 하지만 반대로 소극적이거나 심지어 탄소중립을 반대하는 전략을 채택하는 이유에 대해 주목하였다. 독일과 남아프리카공화국을 대상으로 한 사례연구를 통해 탄소중립에 대한 노동조합의 전략적 선택을 반대전략(oppositional strategies), 반응전략(reactive strategies), 적극적 전략(affirmative strategies), 변혁적 전략(transformative strategies)으로 유형화하였다. 구체적으로, 반대전략은 일자리와 환경을 제로섬으로 보기 때문에 환경보호를 위한 행동을 하게 되면 조합원의 일자리가 줄어들 수 있어 반대하는 전략이고, 반응적 전략은 점진적으로 대응해 나가는 전략을 의미하며, 적극적 전략은 기존의 제도 안에서 친환경 산업전환을 추진하는 것인데 비해, 변혁적 전략은 새로운 체제에서 기후변화에 적극적으로 대응하는 것을 의미한다(Kalt, 2022: 502~503).

이처럼 기후위기에 대한 노동조합의 대응전략이 다른 이유에 대해 선행연구는 내부적 원인과 외부적 원인의 다양성으로 설명한다. 우선, 외부적 요인은 정치 · 사회 · 경제적 환경과 정부의 탄소중립에 대한 태도 및 탄소중립을 논의할 수 있는 사회적 대화의 제도화 수준이 거론된 바 있다(Kalt, 2022). 내부적 요인은 노동조합이 어떤 산업에 속해 있는가에 따라 탄소중립에 대한 노동조합의 전략이 달라질 수 있다는 것이다(Kreinin, 2021). 예를 들어 탄소중립으로 인해 일자리가 사라질 위기에 놓인 화력발전의 노동조합과 탄소중립으로 인해 새로운 일자리가 생길 수 있는 신재생에너지 분야의 노동조합은 서로 다른 입장을 가질 수 있다. 이에 대해 Normann and Tellmann(2021: 429)은 석유산업이 발

전한 스웨덴의 노총(LO) 대상 사례연구에서 석유분야 노동조합과 비석유분야 노동조합 간에 정의로운 전환을 둘러싸고 이견이 존재함을 보여주었다.

정의로운 전환에 대해 노동조합의 대응전략이 다양함에 따라, 특히 환경운동과 노동조합 간에는 이견이 발생하기도 한다. 예를 들어, Kenfack(2019)은 기후위기에 취약하며 불안정 노동자 비율이 상대적으로 높은 포르투갈을 대상으로 탄소중립에 대한 노동조합의 대응사례로 분석한 결과, 리스본 환경정의 운동단체인 Climáximo와 포르투갈 노동조합총연맹(Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses : CGTP) 간에 정의로운 전환을 둘러싼 긴장 관계가 존재함을 확인하였다. 구체적으로, Climáximo는 정의로운 전환이 자본주의의 대안으로서 기능한다고 보지만 CGPT는 정의로운 전환이 적극적 소수자우대정책으로서의 자본주의를 개선하여 인간적인 자본주의(humanized capitalism)를 만드는 데 기여한다고 보았다. 대체로 환경운동가들은 노동조합이 중요하게 생각하는 일자리를 넘어서 지속가능한 사회에 대해 근본적인 고민이 더 많은 편이다.

비록 정의로운 전환에 대한 노동조합의 대응전략은 다양하지만 선행연구는 노동조합 간 또는 노동조합과 환경운동 그룹의 연대가 정의로운 전환과 기후위기 극복 모두를 위해 중요하다고 지적한다(Wilgosh et al., 2021). 특히, 노동조합의 전략적 선택은 주어진 상황에 따라 다를 수 있지만 정의로운 전환에 대한 노동조합의 대응은 궁극적으로 취약한 노동자의 희생을 최소화하는 데 초점을 두어야 한다고 주장한다. 예를 들어 이승윤・김태환(2021)은 한국의 이중적인 노동시장을 고려하여 정의로운 전환이 고용불안정이 높은 노동자들을 위한 실업대책 등 사회안전망을 제공하는 역할을 해야 하며 교육훈련과 유기적으로 결합하는 정책이 되어야 한다고 주장한다. 또한 정의로운 전환은 산업전환 과정에서 필연적으로 발생할 수밖에 없는 갈등을 동반하기 때문에 특히 실업 등 일자리와 관련된 피해를 최소화하기 위해 교육훈련과 적극적인 재정지원 정책이 필요하며 노동조합은 이를 해결하기 위해 이해관계자와 협력해야 한다. Stevis and Felli(2015) 역시 정의로운 전환에 대한 노동조합의 전략을 낮은 단계에서는 국제기구 등을 통해 함께 해결을 도모하는 접근을 하지만 점차 산업전환에 따른 잠재적 희생자를 보호하는 차별화된 책임(differentiated resposibility)을 가져야 하며 더 나아가 민주적인 열린 논의와 친환경 에너지의 공공성 강화와 같

은 사회 생태학적(social ecological) 접근을 해야 한다고 강조한다.

Ⅲ. 주요 선진국의 정의로운 전환 추진현황과 노동조합의 대응사례

본 연구는 정의로운 전환현황과 노동조합의 대응전략에 대한 비교를 위해 문헌에 기초한 정성적 사례 방법론을 채택한다. 본 연구는 동일 국가 내 서로 다른 산업을 대상으로 한 비교연구 대신 국가 수준의 비교연구를 채택하였는데, 이는 노사관계가 사회·제도적 맥락을 반영하기 때문이다. 국가 비교는 개별 국가를 넘는 사회 시스템에 대한 이해와 일반화에 기여하는 특징이 있다(Campbell, 2010).

본 연구는 주요 선진국의 사례로 영국, 독일, 캐나다, 호주를 선정하였다. 이들 국가를 선정한 이유는 다음과 같다. 첫째, 영국과 독일, 그리고 캐나다를 사례 국가로 선정한 이유는 이들 국가가 탄소중립 및 정의로운 전환을 선도적으로 추진하고 있기 때문이다. 둘째, 본 연구에 호주의 사례를 포함한 것은 호주는 탄소배출이 많은 나라이지만 정부의 제도적 노력이 부족하고 노동조합도 산업별로 다른 대응전략을 취하고 있어 다른 사례와 비교하기에 좋은 국가였기 때문이었다. 실제로 영국, 독일, 캐나다, 호주의 노사관계가 모두 나라마다 다르고 탄소중립 및 노동조합의 대응에도 공통점만이 아니라 차이점이 존재하는 것으로 나타났다.

1. 영국 사례

가. 정부와 노동조합의 현황

영국은 다른 국가들과 비교해 상대적으로 일찍이 기후변화 대응을 위한 제도적 기반을 마련한 것으로 알려져 있다. 영국 노동조합 역시 기후변화 대응 관련 정책역량을 강화하고 있으며 노동조합 간부와 조합원 교육을 통해 기후변화 대

응 과정에서의 노동조합 역할의 중요성을 학습하고 있다.

영국이 기후위기와 정의로운 전환에 비교적 체계적으로 대응할 수 있었던 이유는 영국 정부가 정권의 성향과 무관하게 기후위기에 대응하는 정책기조를 유지했기 때문이다. 예를 들어 노동당 출신의 고든 브라운 총리는 1차(2008~12년) 탄소중립 예산을 수립하였고 그 후 데이비드 캐머런 총리는 보수당이었지만 1차(2013~17년) 탄소중립 예산을 수립하여 탄소절감을 위한 정책을 이어갔다. 그 뒤의 메이 총리와 보리스 존슨 총리(보수당)도 각각 3차, 4차 탄소중립 예산정책을 승인하고 이를 영국 비즈니스·에너지·산업전략부가 이행하고 있다.

영국은 전국 단일 노동조직인 영국 노동조합회의(Trade Union Congress : TUC)가 노동자를 대표하고 있다. 영국 노동조합회의에는 48개의 산별노동조합이 가입해 있으며 조직률은 약 25% 정도이다. 단체교섭은 산별 수준으로 교섭이 이루어지고 있으나 조직률이 낮아지면서 기업 수준의 분권화된 교섭도 늘고 있다. 이는 영국 노사가 파트너십을 강조하고 노동조합도 전략적으로 파트너십에 참여하기 때문인데, 사용자는 노동조합의 경영참가에 대해 부분적인 인정을 하고 있다.

나. 정의로운 전환현황과 특징

영국의 「기후변화법」(Climate Change Act 2008)은 모든 정당 소속 의원 대다수의 지지로 2008년 의회에서 통과되었는데, 동법은 영국 정부가 탄소배출량 감축을 법으로 명문화한 것이다. 이 법은 세계에서 최초로 국가 단위에서 기후위기에 대응하기 위한 법률로도 알려져 있다. 영국의 기후변화법은 당초 탄소감축 목표를 2050년까지 1990년 대비 80% 감소하는 목표를 설정하였으나, 2019년 관련법을 개정해 1990년 대비 감축 목표를 100%로 상향 조정하였다(Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, 2019).

법정 자문기구인 기후변화위원회의 전문적 의견은 탄소감축의 장단기 목표를 결정하고 이를 시행하는 과정을 모니터링할 수 있도록 하였다. 영국의 「기후변화법」은 기후변화위원회(Climate Change Committee : CCC) 운영의 법적 근거를 제공함으로써 본 위원회의 정부 자문조직으로서 역할과 운영을 보장하

고 있다. 기후변화위원회는 정부의 정치적 성격이나 정책의 방향성과 무관하게 독립성을 인정받고 있으며, 이는 정권이 바뀌더라도 기후변화 대응정책이 일관성 있게 추진되고 있는 원동력이 되고 있다. 영국이 탄소중립 목표를 법정화한 것도 주요 선진국 중 최초인 것으로 알려져 있다.

기후변화위원회는 전문성 있는 위원을 선임하고 업무상 독립성을 유지하지만, 위원선임과 예산의 집행은 정부와 국회의 긴밀한 협의를 통해 추진된다. 최근 기후변화위원회 의장의 임명은 에너지 · 기후변화부 장관의 추천과 하원 에너지 · 기후변화위원회의 청문회를 통해 임명되었다. 기후변화위원회는 주로 장기적인 탄소감축 목표를 정하고, 5년 단위로 탄소 예산(Carbon Budget) 결정을 정부에 자문하며, 기후변화 대응 관련 정부의 감축 이행을 모니터링하는 역할을 수행한다. 기후변화위원회가 분석한 내용은 투명하게 공개되고 있으며, 기후변화위원회가 감축 진행상황을 의회에 보고하면 정부는 관련 입장을 의회에 제출하도록 하여 기후변화위원회의 자문이 정책과 입법에 충실히 반영될 수 있도록 하고 있다. 이 때문에 기후변화위원회는 정책결정과 입법권한이 없는 자문기구임에도 불구하고 정부와 국회에 실질적인 영향력을 행사하고 있는 것으로 볼 수 있다(이혜경, 2021).

2020년 11월 영국 정부는 2030년까지 고숙련 저탄소 경제로의 전환과 그린일자리 2백 만개 창출을 위한 ‘그린일자리 T/F(Green Jobs Taskforce)’를 출범시켰다. 그린일자리 T/F의 목적은 기후변화 정책방향이 일자리에 미치는 영향을 분석하고 계획된 정책들을 현실화할 수 있는 방안을 조언하기 위함이었다. 그린일자리 T/F는 에너지부와 숙련부의 장관이 위원장을 맡고 17명의 위원으로 구성되는데 경영계/노동조합/교육기관 대표자, 기술전문가, 연구자들의 참여를 보장함으로써 전환관련 다양한 주체들의 목소리를 수렴하고 있다. 17명의 위원회에는 노동계를 대표해 영국노총 부위원장과 에너지 부문 대표 노동조합인 Prospect의 부위원장이 참여했다.

그린일자리 T/F는 영구적인 조직은 아니며 2050년까지 넷제로(Net-zero) 목표를 달성하기로 한 영국 정부의 계획을 구체화하는 역할을 2020년 11월부터 2021년 7월까지 한시적으로 수행하였다. 그린일자리 T/F는 2050년 넷제로(Net-zero)를 달성하기 위해서 첫째, 넷제로(Net-zero) 전환과정에서 질 좋은 그린 일

자리 창출을 위한 투자의 확대, 둘째, 녹색산업에 필요한 숙련을 확보하기 위해 단기적으로 교육훈련 프로그램 강화뿐 아니라 장기적으로 산업전환에 필요한 교육을 교육과정 전반에 반영하는 기반 확보, 셋째, 전환과정에서 직접적인 영향을 받는 산업 내 노동자들을 지원하고 이들의 목소리를 적극적으로 수용하는 포용적 방식의 정의로운 전환 등을 강조하였다(Green Jobs Taskforce, 2021).

다. 영국 노동조합의 대응

영국 노동조합회의(TUC)는 정의로운 전환과 관련해 기후변화 정책이 영국 내 고용에 미치는 영향을 분석하고 이에 대한 대안을 제시하는 활동, 전환관련 사회적 대화 참여, 기후변화와 관련해 조합원 역량을 강화하는 활동 등에 집중하고 있다. 영국 노동조합은 전환관련 일자리 영향 분석연구도 꾸준히 추진하며, 관련분야 정책역량을 강화하고 있다. 이 연구들은 전체 산업에서의 저탄소 정책 전환에 따른 변화뿐 아니라 산업별, 지역별 분석을 통해 미래 일자리 정책 대응 및 노동정책 변화 필요성 등에 대한 근거 논리를 개발하고 이를 공론화 시키는 일들을 추진하고 있다.

TUC는 영국의 그린산업 투자규모는 다른 선진국과 비교해 상대적으로 낮은 수준으로 그린 투자규모를 대폭 확대해야 함을 강조하고 있다 영국노총의 2021년 자체 조사결과에 따르면 영국은 G7 국가 중 그린경제로의 기반 구축과 그린 일자리 투자에 있어 6위를 기록했다. 영국의 저탄소전환정책 관련 예산규모는 국민 1인 기준 프랑스의 24%, 캐나다의 21%, 미국의 6% 규모 수준에 머무르고 있음을 비판한 바 있다(BBC, 2021).

정의로운 전환을 현실화하기 위해 영국노총은 크게 다음의 4가지를 요구하고 있다. 첫째, 정의로운 전환을 위한 명확한 정책과 재정적 지원이다. 영국 내 노동조합들은 지금까지 정부의 탈탄소 정책을 지원하였지만, 정부의 정책이 여전히 모호하고 정의로운 전환을 위한 명확한 로드맵이 부재함을 지적하고 있다. 정부는 전환과정에 직접적인 영향을 받는 자동차/항공/철강/건설사업 및 주택 에너지 효율화 부문에 필요한 기반투자를 위한 재정확보를 최소 다른 선진국 수준으로 확대할 것을 제안하고 있다.

둘째, 영국 노동조합회의는 저탄소 전환관련 전환협약(Transition Agreement)

의 체결을 요구하고 있다. 탄소 관련 기업이나 조직은 일자리 관련 다양한 이슈에 대해 노동조합과 전환협약을 체결할 필요가 있으며 전환협약에는 총 일자리 수, 임금과 근로조건, 근로시간, 직무내용, 교육훈련, 도제제도, 퇴직제도, 관리 감독제도, 성과관리, 산업안전, 차별금지 등의 내용이 포함되어야 한다는 것이다.

셋째, 탈탄소 경제로의 전환과정에서 직접적인 영향을 받는 노동자와 지역사회의 목소리가 적극적으로 반영되어야 함을 강조한다. 이를 위해 노동조합과의 협력이 가장 중요하다고 주장한다. 노동자들의 목소리가 전환관련 모든 정책과정에 반영되어야 하며 이는 사업장단위, 지역단위, 전국단위 정책 논의과정에 동일하게 적용되어야 한다. 이와 함께 2021년 9월 TUC는 노동조합과 사용자단체가 참여해 넷제로(Net-zero) 전환과정에서의 고용 및 노동이슈를 논의하기 위한 '정의로운 전환위원회(Just Transition Commission)'의 설치를 요구한 바 있다(TUC, 2021).

넷째, 영국 노동조합회의는 어떤 노동자도 전환에 필요한 숙련강화 프로그램에서 배제되지 않아야 한다는 점을 강조하고 있다. 이를 위해 영국노총은 평생학습 계좌(lifelong learning account)를 모든 성인에게 제공하고 개별적으로 제공되는 지원금을 활용해 직업개발 상담이나 일대일 훈련프로그램 상담 및 참여를 가능하게 하자고 주장하고, 훈련기간 내 노동자 생계비를 지원하기 위한 사회보장제도의 도입도 별도로 검토될 필요가 있다고 제안하고 있다.

마지막으로 TUC는 새로운 일자리가 양질의 좋은 일자리여야 함을 강조한다. 전환과정에서 새로운 일자리는 현재 에너지 산업 등과 같이 상대적으로 높은 임금 및 근로조건 보장, 노동조합 인정, 높은 수준의 산업안전, 안정적 연금 등이 보장되는 질 좋은 일자리여야 한다는 점을 강조한다(TUC, 2019).

2. 독일 사례

가. 정부와 노동조합의 현황

독일은 과거 기후변화에 신속하고 적극적으로 대응하는 국가로 평가되지는 않았으나, 2010년대 후반부터 관련 논의가 활발해지면서 기후변화에 능동적으

로 대응하는 국가로 변화하고 있다(정흥준 외, 2021). 특히 기후변화 위기 대응 정책 수립에 있어 사회적 대화를 강조하는 모델로 변화, 발전하고 있다.

이러한 배경에는 독일의 제조업 비중이 상대적으로 높아 탄소중립에 국가 수준의 대응과 발전 전략이 필요했기 때문이다. 특히, 2017년 독일 연방정부는 상대적으로 보수정당인 기민당과 기사당이 연정하였는데, 연정 정부가 2019년「기후보호 프로그램 2030년」에 합의하면서 본격적인 탄소중립을 이행하고 있다. 또한 다른 주요 정당인 사민당과 녹색당도 탄소중립에 적극적이었기 때문에 정부 정책이 탄력을 받을 수 있었다.

한편, 전국단위의 독일 노동조합은 모두 4개로 이중 독일 노동조합총연맹(DGB)이 가장 큰 노동조합이다. 독일은 북유럽 국가들과 함께 대표적인 사민주의적 조합주의 국가이며 산별중심의 교섭을 유지하고 있는 나라이다. 기업이나 공장단위 교섭은 거의 없으며 우리나라 노사협의회와 유사한 종업원평의회(Works Council)가 다양한 협의를 하는 구조이다. 노조조직률은 과거 35% 내외였으나 최근 18% 수준으로 하락하였다. 이에 따라 노동시장 양극화 등 다양한 이슈가 제기되는 상황이다.

나. 정의로운 전환현황과 특징

독일은 2030년까지 자국 내 모든 석탄 화력발전을 중단한다는 결정을 내렸는데 이는 독일 경제 내에서 큰 딜레마로 남아있던 석탄산업과 에너지 부문의 일대 변화를 가져왔다. 독일이 탈석탄 정책으로 정책방향을 변경한 데는 기후변화 행동계획과 같은 제도적인 뒷받침도 있었지만 활발한 사회운동도 중요한 역할을 한 것으로 평가되고 있다(김현우, 2019).

독일 연방정부는 2018년 6월 탈석탄위원회를 설립하였다. 위원회는 4명(전 연방수상청 대표, 에너지 환경 경제학자, 2명의 전직 장관)이 공동위원장을 맡고 에너지 부문 대표, 갈탄광산 지역 대표, 사업계 대표, 환경단체 대표, 노동조합, 과학계 대표와 연방정부 구성 정당 대표 등 총 31명으로 구성되었다. 노동조합 대표 3인은 독일노총(DGB), 공공노조(Ver.di), IG BCE(독일 광산·화학·에너지산업노조)에서 참여했다. 위원회의 설립목적은 탈탄소 경제로의 전환 과정에서 그 영향을 크게 받는 지역과 산업(특히 에너지 산업)의 공정한 전

환을 모색하기 위함이었다. 탈석탄위원회는 10회에 걸친 전원회의 끝에 2019년 1월 의결권이 있는 의원 28명 중 27명의 찬성으로 최종보고서(final report)를 채택하였다. 위원장이 이를 연방정부에 같은 해 2월 제출하였고, 이를 바탕으로 2020년 7월 탈석탄법이 독일 의회에서 통과되었다(Agora, 2019: 23).

탈석탄위원회의 최종보고서에는 ① 석탄발전소 폐쇄, ② 탄광·석탄발전소 지역 지원방안, ③ 발전시스템의 현대화, ④ 전환과정에서 영향을 받는 해당 노동자와 지역주민 지원책, ⑤ 시행과정 모니터링을 위한 시스템 등의 내용을 담고 있었다. 독일 탈석탄위원회의 에너지 부문 권고사항은 석탄화력발전소를 완전히 폐쇄하는 것인데, 이는 석탄을 대체하는 신재생에너지 부문의 급속한 성장을 의미하는 것이었다. 탈석탄위원회의 권고가 실현된다면 독일은 2030년까지 화력발전 전력 생산량을 2019년 기준 43.9GW에서 17.8GW까지 감축하고 이를 대체하기 위해 신재생에너지에서 전체 전력생산의 65%를 담당하게 될 것으로 예상된다(Commission on Growth, Structural Change and Employment, 2019).

탈석탄위원회는 석탄발전소 폐쇄 권고로 인해 노동자와 지역사회에 미칠 부정적 영향을 지속해서 검토했으며 다양한 악영향을 완화하기 위한 지원정책들을 제안하고 있다. 위원회는 석탄발전소의 폐쇄가 사회적으로 높은 수용성을 확보하기 위해서는 꼭 필요한 사항임을 인지하고 하고 있다. 이를 위해 위원회는 해고 방지, 재교육 기회 확대, 새로운 일자리로의 전환 방안 등을 포함하는 보다 포괄적인 노동시장 정책을 통해 해당 산업부문 내 노동자들을 보호해야 한다고 권고하였다. 또한 58세 이상 노동자의 경우 재정적인 손실 없이 조기 퇴직이 가능하도록 조정기금의 활용을 권고하였다.

다. 독일 노동조합의 대응

독일 노동조합은 정의로운 전환에 대한 사회적 대화를 중층적으로 활용하고 있다. 전국단위 논의기구인 탈탄소위원회에 참여하고 있으며 산별 수준에서도 다양한 수준으로 사회적 대화를 추진하고 있다. 먼저, 전국단위 수준에서는 탈탄소위원회에 참여하여 정책보고서를 채택하도록 역할을 하였으며 이 과정에서 조기 퇴직자 지원을 위한 구조조정 수당(adjustment allowances), 발전소 폐

쇄에 대응하기 위한 단체협약, 피해 지역을 위한 재정적 지원책 마련 등을 주장하였다(Friedrich Ebert Stiftung, 2021: 15). 탈석탄위원회는 또한 석탄발전소 밀집 지역에서 발전소 폐쇄와 이에 대응하기 위한 대책마련을 위해 해당 주 정부가 노사 및 지역주민들과의 충분한 대화를 적극적으로 추진할 것으로 권고하였다(Agora, 2019).

독일 탈탄소 경제로의 전환과정에서 노동조합과 사용자단체 간의 사회적 파트너십 또한 매우 중요한 요소였다. 단체교섭과 단체협약은 이러한 대화를 촉진하는 기재로서도 활용될 수 있었다. 최근 독일 금속노조(IG Metall)는 사용자단체에 퓨쳐패키지(Future Package, Zukunftspaket) 안을 요구하였는데, 그 주요 내용은 사용자가 일자리를 안정적으로 지키기 위한 정책(재교육훈련 투자 확대, 위기 시 정리해고 대신 근로시간 단축 등)을 수용한다면 노동조합도 임금인상을 자제하겠다는 것이었고, 이는 결국 전환과정에서 일자리 위기를 노사가 함께 파트너십을 기반으로 대응하자는 제안이었다(ETUC, 2020).

이 외에도 노동조합은 정의로운 전환에 대한 다양한 활동을 수행하고 있는데 첫째, 거시적인 정책 수립을 위해 사업장 현장조사를 실시하였다. 예를 들어 독일금속노조(IG Metall)가 발간한 '전환지도(Transformation Atlas)' 보고서는 노동조합이 정의로운 전환을 준비하기 위한 조치로서 모범적인 사례라 할 수 있다. 독일금속노조의 전환지도에 따르면, 사업장 수준에서 정의로운 전환에 대한 준비는 부족한 것으로 나타났다. 예를 들어 사업장 평의회 위원들의 인식조사 결과를 보면, 응답자 중 45%는 본인이 종사하는 사업장에서 전환관련 여러 문제점을 극복하기 위한 대안이 부재하다고 응답했으며 절반가량은 회사가 인사관리 전략이나 전환에 필요한 역량을 가지고 있지 않다고 응답했다. 평의원 중 95%는 전환 대응역량을 늘릴 필요성에 대해 동의했으며, 응답자 중 52%는 전환과정 초기 관련정보를 접하지 못한 것으로 응답했다. 또한 69% 이상의 응답자는 전환과정에서의 대응방안 개발과정이나 실행과정에 관여하지 않은 것으로 나타났다. 이는 기업 단위에서 전환정책들이 추진되더라도 경영진이 주도하는 경우가 많고, 노동자들은 그 과정에서 배제되고 있음을 보여주는 것이다. 이를 바탕으로 독일금속노조는 산업전환 과정에 있어 사업장 단위 논의에 노동조합이 적극적으로 참여할 수 있도록 더 많은 제도적 보장을 요구할 수 있게

되었다(Friedrich Ebert Stiftung, 2021: 18).

둘째, 노동조합은 기후위기와 정부의 에너지 정책 수립을 유도하기 위해 전략적 연대를 추진하였다. 예를 들어 탈석탄위원회가 구성되기 전 독일의 탈탄소 정책의 구체적인 정책대안을 제시했던 '기후행동계획 2050'의 입안 과정에서도 노동조합은 전문가적 의견 제시와 성명 발표 등 중요한 역할을 수행하였다. 독일 노동조합은 때로는 정부가 주도하는 공식적인 논의의 장이 아니더라도 사용자단체나 환경단체와 함께 기후변화 관련 정부안에 대한 반대의견서를 제출한다거나 정부 정책에 여러 형태로 영향을 미치기 위한 연대활동도 지속하고 있다. 예를 들어 독일노총(DGB) '구조개혁을 위한 동맹(Alliance Shaping Structural Change, Bündnis Strukturwandel Gestalten)' 보고서 내용 중 지역 관련 내용의 경우 독일 상공회의소와 협업을 통해 공동의 요구안을 제안하기도 하였다. 지역문제 해결에 있어 노사가 주체가 되고 지역 내 다양한 경제사회 주체들과의 논의와 연대를 바탕으로 지역에 적합한 지원책들을 요구하고 있다.

셋째, 독일 노동조합은 기후변화 대응을 위한 교육 프로그램을 강화하였다. 독일 건설노조(IG BAU)는 2002년 지속가능한 발전 관련 단체협약 내용 중 시멘트 산업 내 직업훈련 과정에 기후변화, 자연보존과 같은 내용을 포함토록 하였는데, 유사한 직업훈련 프로그램이 다른 산업 부문으로도 확대될 것으로 예상된다. 이러한 교육 프로그램은 해당 노동자들에게 기후변화 전환과 관련된 쟁점들을 올바르게 인식하고 변화에 대응하기 위한 주체로서의 역할을 고민하게 할 것으로 기대되고 있다. 독일의 건설노조는 건설산업에서 1995년 이미 '에코 단체협약('eco' collective agreement)'을 맺은 바 있는데, 그 핵심내용은 회사 단위에서 환경보호 담당자(environmental protection officers)를 임명하고 생태위원회(ecological committee)를 구성해 회사 차원의 기후변화 대응책을 마련하고 친환경적인 생산공정을 도입하는 것이었다(Friedrich Ebert Stiftung, 2021: 19).

3. 캐나다 사례

가. 정부와 노동조합의 현황

캐나다의 탄소중립 및 정의로운 전환의 특징은 친환경 에너지로의 전환을 녹색일자리 창출 등 새로운 국가경쟁력으로 삼고 있다는 점이다. 정부의 주도적 역할에 대해 노동조합은 지역 수준의 사회적 대화를 통해 청정산업으로 전환하는 과정에서 지역과 노동자의 피해를 최소화하는 방안을 모색하고 있다.

캐나다 정부는 보수당과 자유당, 그리고 사회민주당 계열의 신민당이 집권에 성공한 바 있고, 2015년 이후 자유당이 계속 집권하고 있으며 쥐스탱 트뤼도 총리가 내각을 운영한다. 보수적 성향의 자유당은 과거 보수당 정부에서 기후위기에 대응이 소극적이었음을 비판하면서 2018년 탄소세를 도입하고 탄소중립 관련 정부의 적극적인 역할을 강화하고 있다. 이에 따라 퀘벡, 컬럼비아 등 주 정부도 2035년 엔진 자동차 생산금지 등 2050 탄소중립 계획에 동참하고 있다.

캐나다의 전국단위 노동조합은 캐나다 노동조합총연맹(CLC), 전국노동조합총연합 등 다수가 있지만, CLC가 전체 조합원의 70% 가량을 차지하고 있는 다수 노조이다. 전체 노동조합의 조직률은 30% 내외이며 단체협약 적용률도 비슷하다. 노동조합의 운영은 이웃나라인 미국과 매우 유사하고 미국 노조들이 강력한 영향력을 가지고 있는 국제노동조합에도 가입하고 있다(노용진, 2011). 노용진(2011)의 연구에 따르면, 캐나다 노동조합은 미국과 같은 배타적인 교섭제도로 인해 사업장 수준에는 복수노조가 없지만, 산별 수준에서 복수노조 조직 간 경쟁도 치열하고 선명성 경쟁 등도 있어 노동조건의 개선에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다.

나. 정의로운 전환현황과 특징

캐나다는 친환경 산업으로의 이행을 위하여 강력한 탄소저감 정책의 하나로 2018년 12월에 2030년까지 석탄화력 전기를 단계적으로 중단하고 전기의 90%를 친환경으로 생산할 계획을 발표하였다. 이러한 발표에 따라서 캐나다의 화석연료 부문에서 고용은 33,000개(17%)가 감소하였고(Singh and Hopton, 2021),

특히 석탄산업이 위치한 지역이 가장 큰 타격을 받았다. 이러한 위기를 극복하기 위해 캐나다 정부는 거시적인 청정경제정책과 지역 수준의 사회적 대화를 해결방안으로 제시하였다.

먼저 캐나다 정부는 청정경제 체제로의 전환에 대한 국가의 전략적 방향성을 캐나다 프레임워크(PCF-Pan-Canadian Framework on Clean Growth and Climate Change)를 통해서 공표하였다. 핵심내용은 탄소세의 도입, 이산화탄소 배출량 저감을 위한 산업 및 친환경 경제영역 개발 정책, 실행 및 적응력 확대를 통한 기후 탄력성 확보, 청정기술 혁신과 새로운 경제 부문에서의 직무기술 향상을 통한 청정 일자리 창출이다. 특히, 캐나다 정부가 제시한 청정경제 체제의 전략은 녹색기술 개발과 저탄소 제품 및 서비스 혁신을 통한 새로운 시장기회 창출과 국제경쟁력 강화를 특징으로 한다.

한편, 캐나다 정부는 석탄산업의 폐쇄에 따른 고용불안으로 야기될 갈등을 지역 수준의 사회적 대화를 통해 해결하고자 하였다(Pinker, 2020). 캐나다의 미시적 사회적 대화의 근저에는 다양한 이해관계자 참여를 전제로 한 정기적인 협의체 운영을 제도화한 특징이 있다. “아무도 뒤처지지 않는 참여(leaving no one behind)”를 원칙으로 삼아, 정부 부처와 이해관계자인 참석자 간의 양방향의 협의체를 운영(Wayne-Nixon et al., 2019)함으로써 이행과정에서 발생하는 변화에 이해관계자들의 적응력을 높이고자 하였다. 예를 들어 기후변화정책(ECCP) 프로그램의 경우 “Equal by 30” 캠페인은 다양한 이해관계자 중에서도 과소 대표되는 그룹들인 여성, 청소년, 신규 이민자, 편부모, 노인, 소수 인종, 원주민, 장애인, 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 퀴어 단체의 참여를 보장한 대표적인 사례였다.

실제로 진행된 지역 차원 정의로운 전환의 대표적인 사례는 앨버타주였다. 앨버타주는 2030년까지 석탄 화력발전소를 모두 폐쇄하고 천연가스, 수력, 풍력 및 태양열에 전적으로 의존하여 전기를 생산하기 위한 전환계획을 시작하였다. 또한 전환계획에 따라 지역 자원의 사회적 대화 기구를 통해 노동자 지원, 이주 계획 등을 구체적으로 협의하였다. 예를 들어, 2년 동안 소득의 최대 75%에 해당하는 고용보험 혜택을 제공받도록 하였고 재취업을 하게 되더라도, 저임금 직업에 종사하게 될 경우 최대 2년 동안 이전 소득의 최대 90%까지의 임

금 보장과 최대 2년 동안 민간 의료보험 보장을 명시하였다. 교육 및 기술 구축 시스템(대학, 전문대학, 노조가 운영하는 교육센터)은 해당 노동자에게 최대 2년 동안 재교육, 기술 향상 등의 추가 교육기회를 제공할 수 있도록 최대 $20,000 제공과 함께 타 지역으로 이사를 해야 할 경우를 위한 이주비용의 지원도 명시하였다.

다. 캐나다 노동조합의 대응

2015년 캐나다 노동조합총연맹은 기후위기에 따른 노동조합의 주요한 정책 방향으로 청정경제 부문의 확대를 위한 전략 수립, 전환에 따른 공공부문 인프라 확대, 재생 에너지 개발과 에너지 효율성 향상, 전국적 탄소세 부과, 정의로운 전환, 국제연대, 국제적 탄소절감 조약을 위한 적극적인 행동 등을 골자로 한 전략적 방향을 발표하였다(CLC, 2015).

2018년 4월 캐나다 노동조합총연맹 위원장인 하산 유수프(Hassan Yussuff)는 노동조합, 기업, 지역사회와 정부가 구체적인 탄소배출 없는 경제로 전환하기 위한 정책을 입안해야 할 필요성을 피력하기도 하였다. 이후 캐나다노총의 탄소배출 절감을 위한 전략적 대응은 지역 차원의 사회적 대화에 적극적으로 개입하면서 나타났다. 2018년 캐나다 석탄 발전 노동자 및 지역사회를 위한 정의로운 전환에 관한 T/F(Task Force on Just Transition for Canadian Coal Power Workers and Communities)가 출범하였고, 이때 가장 타격을 받을 노동자를 대신하여 노동조합이 정책적 대안들을 제시하였다.

T/F 팀은 캐나다 석탄산업 노동자, 정부 그리고 지역사회의 삼자협의체를 기본으로 구성되어 있으며 총 11명이 참여하였고 캐나다 환경 및 기후 변화 장관의 지명에 따라서 구성되었다. 장관의 지명 원칙은 요구되는 분야의 전문성과 대표성 그리고 성평등에 입각해 지명되었으며, 약 9개월의 활동기간 동안 환경 및 기후변화부의 행정인력을 포함한 지원을 받아서 활동하였다. 석탄산업 T/F 팀은 15개 피해 지역을 방문하고 80명 이상의 이해관계자인 석탄산업 종사 노동자와 가족, 고용주 및 사용주, 노동조합 대표, 지방자치 단체, 지역사회단체 회원, 사업대표, 비정부기구들을 만나 면담을 진행하였다. 또한 피해 지역 일반 대중의 의견을 듣기 위해 다수의 공청회를 진행하였다.

활동을 종료하면서 위원회는 정부에 정의로운 전환과 관련한 다수의 권고안을 제시하였다. 예를 들어, 정의로운 전환정책의 향후 전략에 대한 공개와 공유 그리고 정책 이행을 위한 공론화와 실행과정에 대한 평가과정의 공개, 정의로운 전환 원칙은 불가역적이어야 하며, 연방정부와 지방 정부가 함께 정의로운 전환 조항을 입법화하도록 권고하였다. 장기 연구기금 마련과 함께 탈석탄과 저탄소 경제로의 전환으로 인하여 타격을 받는 지역에 해당 지역의 이해관계자 주도로 정의로운 전환센터 설립 및 운영자금을 지원할 것을 포함하여 재취업 지원, 훈련 및 사회적 지원 서비스를 포함한 광범위한 서비스를 관장할 것을 제안하였고, 특히 고용주 및 노동조합을 포함한 지역 이해관계자들의 협력을 명시하였다.

노동조합은 탈석탄 정책으로 인해 비자발적으로 조기 퇴직하는 노동자들을 위한 연금제도 마련과, 임금 및 퇴직수당 손실 방지를 위한 연금보전 프로그램을 통해서 노동자들의 퇴직 경로를 제공하도록 요구하였다. 또한 새로운 일자리를 창출하는 과정이 지연될 경우, 재취업의 기회를 찾고 있는 노동자들이 노동시장에서 새로운 고용기회를 높일 수 있도록 노동자들의 요구에 따라서 소득보장, 교육 및 기술구축, 재취업, 지역이동 등을 포함한 포괄적인 자금 지원 제도를 마련할 것을 제안하였다. 이러한 요구들은 대부분 수용되었다.

4. 호주 사례

가. 정부와 노동조합의 현황

앞의 세 나라 사례와 달리, 호주는 탄소를 줄이려는 노력이나 정의로운 전환 정책을 소극적으로 실행하는 국가이다. 노동조합도 산업별 이해관계에 따라 기후위기와 산업전환에 대한 통일적인 대응을 하지 못하고 있다.

호주는 탄소배출이 높은 국가이지만 탄소중립 정책은 일관되게 추진되지 못했다. 가장 큰 이유는 노동당과 자유당 간에 탄소중립 정책을 둘러싼 정치적 견해 차이가 컸기 때문이다. 예를 들어 2007년 집권에 성공한 노동당은 탄소중립에 적극적이었으며 줄리아 길라드 총리가 집권해 있던 2012년 탄소배출 거래세를 도입하고 탄소중립 정책을 추진하였으나 2014년 자유당이 줄곧 집권

하면서 탄소세는 폐지되고 탄소중립 정책도 실질적인 추진이 보류되었기 때문이다.

호주의 전국적인 노동조합은 1927년 결성된 호주 노동조합협의회(Australian Council of Trade Union : ACTU)로 전체 조직노동자의 90% 이상을 차지(안종태, 2003)하고 있으며 현재까지 사실상 단일의 전국수준 노동조합이다. 호주의 노조조직률은 1980년 약 50% 수준에서 지금은 15% 수준으로 급격하게 하락한 상황이다. 다만 단체협약 적용률은 60%를 유지하고 있다. 노동조합 조직률이 떨어지면서 임시직 등 비정규직이 늘어나고 있으며 노동시간이 상대적으로 긴데 이 역시 광산업 등에서 장시간 노동을 하고 있기 때문이다. 자유당 정부에서 반노조 정책들로 인해 노사 간 갈등이 많아지고 있는 것도 특징이다.

나. 정의로운 전환현황과 특징

호주 정부는 탄소배출에 따른 세금을 부과하는 정책을 진행해왔으나 이러한 징벌적 세금부과 정책에서 벗어나 2014년부터 탄소배출 감축 펀드인 Emission Reduction Fund를 통해서 기업들이 온실가스배출 감축 시 이에 대한 보상적 지원사업으로 변화하였다. 개별 기업들이 가스 배출 프로젝트에 참가희망을 표명하고 입찰가격을 제시한 이후 정부와 경매방식으로 계약을 체결하게 된다. 이후 해당 기업의 감축 결과를 평가하고 이에 따른 배출권 구매 지원금을 정부가 지원하게 된다. 2017년까지 400개 이상의 프로젝트가 진행되었고, 그 결과 이전 2016년과 2017년에 비하여 191MtCO2eq.가 감축되었다. 이에 더해, 사업장 단위로 연간 10만 톤 이상 배출하지 않도록 배출을 제한하는 제도를 2016년부터 실행해 왔다(Australian Government Department of the Environment and Energy, 2017).

호주 정부의 다양한 탄소배출 제한 정책에도 불구하고 호주의 탄소배출 현황은 OECD 회원국에서 1위이며, 탄소배출량 절감을 위한 정부의 노력은 다소 소극적이라고 비판받아왔다. 2019년 호주의 1인당 연간 CO2 배출량은 16.3톤으로 1인당 연간 국제 평균인 4.79톤에 비하여 3배 이상 높았으며, 이는 1인당 배출량 기준으로 호주는 전 세계 15위이며 OECD 회원국 중 1인당 최고 배출량 1위를 기록하고 있다(Macleod, 2021). 이러한 추세가 계속되면 2005년 파리

조약에서 2030년까지 16~18%까지 낮추기로 한 선언과는 달리 오히려 2030년에는 오히려 약 8.6% 증가할 것으로 예상된다. 호주의 소극적인 기후변화에의 대응은 호주의 산업적 특징에서 비롯한다. 호주는 석탄과 가스 부문 세계 1위의 수출국으로 아직 이를 대체할 수 있는 산업이나 대안 에너지가 본격적으로 진행되고 있지 않기 때문이다.

그러나 호주 정부가 처음부터 탄소배출 억제정책에 소극적이었던 것은 아니다. 호주는 과거 노동당이 집권하던 2012년에 탄소배출권 거래세를 중단하고 탄소세(톤 당 23달러)를 도입하는 등 탄소배출을 억제하기 위한 노력을 하였다. 이러한 노력으로 호주의 탄소배출량은 잠시 하락하기도 했다. 그러나 보수우파 정당인 자유당이 2013년 새롭게 집권하면서 그나마 실효를 거두었던 탄소세가 일부의 반대에도 불구하고 2014년 폐지되었다. 또한 호주 정부 역시 탄소 배출 억제에 소극적으로 대응하게 되었다. 예를 들어, 구체적인 실행 계획이 없는 기후위기 대응 선언으로 비판을 받아온 스콧 모리슨 호주 총리는 “2050년까지 이산화탄소 배출량을 제로로 만들겠다”라면서도 “석탄 채굴과 수출은 이어 가겠다”라고 발표하였다. 이러한 호주 정부에 대하여 탄소중립을 위한 무대책에 대해 국제적인 비판이 높아지고 있다. 다만, 2022년 호주의 집권당이 노동당으로 바뀌면서 탄소세가 다시 도입될 것이라는 예측도 존재한다.

다. 호주 노동조합의 대응

호주의 노동조합들은 정의로운 전환에 대해 서로 다른 견해를 가지고 있으며 통일적인 대응을 하지 못하는 상황이다. 이는 노조 내부에서 정의로운 전환에 대해 어떻게 대응할지에 대해 서로 다른 이해가 존재하며 때론 상충하고 있기 때문이다(Markey and Mclvor, 2019). 그렇다고 호주 노동조합들이 환경문제나 기후위기에 대해 침묵하는 것은 아니다. 지금까지 전국제조산업 노동조합(The Amalgamated Manufacturing Workers’ Union : AMWU), 호주 노동자 노동조합(Australian Workers’ Union : AWU), 건설 · 산림 · 수산 · 석탄에너지 노동조합(The Construction, Forestry, Maritime, Mining, and Energy Union : CFMMEU), 고등부문교육 노동조합(the National Tertiary Education Union : NTEU) 등이 환경정책에 대한 다양한 정책적 입장을 제시한 바 있다. 다만, 노동조합들은 기

후위기에 따른 탄소절감과 정의로운 전환에 대해 다른 견해를 가지고 있다.

예를 들어, 전국제조산업 노동조합(AMWU)은 탄소세와 주 정부의 산업발전에 대한 지원, 노동자들에 대한 소득손실 보전, 환경정책을 기업 수준의 단체협약에 포함할 것을 요구하고 있어 상대적으로 적극적인 입장이다. 이와 달리, 호주노동자노조(AWU)는 석탄 등 전통적인 탄소산업 부문 노동자에 대한 보상과 보호를 중심으로 정의로운 전환이 이루어져야 한다는 견해이며 노동조합의 기후 위기 대응은 실업이 유발되지 않는 조건에서만 제한적으로 이루어져야 한다고 주장한다. 이밖에 건설·산림·수산·석탄에너지 노동조합은 내부적으로 통일된 정책을 가지지 못한 상태이다. 가령, 산림 부문은 기후변화를 완화하고자 하는 정책에 반대하는 반면 광산과 에너지 부문 노조들은 기후변화완화 정책을 지지하고 있다. 가장 적극적으로 환경친화적인 입장을 견지하고 있는 노동조합은 고등부문교육 노동조합으로 대학 내 환경위원회를 설치하거나, 환경 관련 조항을 단체협약에 포함하거나 에너지 사용을 줄이는 정책 등 다양한 생활 친화적인 환경보호 캠페인 전략을 제시하고 있다.

Ⅳ. 해외사례의 특징과 유형화

1. 해외사례의 특징

영국, 독일, 캐나다, 그리고 호주의 사례를 통해 다음과 같은 특징을 확인할 수 있었다. 첫째, 국가별로 탄소중립을 위한 제도화 수준이 서로 다름을 확인할 수 있었다. 예를 들어 영국의 경우 일찍이 2008년 기후변화법을 제정하여 2050년에 탄소배출량을 1990년 대비 100% 줄이는 목표를 명문화하였다. 기후변화법은 탄소배출을 줄이기 위한 예산의 수립과 지출을 포함하고 있으며 이 법에 의해 기후변화위원회가 창설되어 활동하고 있다. 다만 영국에 탄소세는 별도로 없었다. 이에 비해 캐나다는 탄소세를 도입하여 탄소중립을 적극적으로 추진하고 있다. 캐나다는 2008년 브리티시 컬럼비아주가 처음으로 탄소세를 도입한 이후 2019년 캐나다 전체로 확대되었다. 캐나다가 탄소세를 도입할 당시 일부

국민의 반발이 있었으나 2050년 탄소중립과 새로운 친환경 일자리를 만들기 위해 추진되었다. 이에 비해 독일은 탈석탄법을 제정하였나 탄소세를 도입하지는 않고 있다. 호주도 탄소중립관련 입법이 이루어져 있지 않으며 탄소세도 2012년 도입되었다가 정권의 성향이 노동당에서 보수당으로 바뀜에 따라 2014년 폐지되었다가 최근 다시 탄소세 도입을 논의하고 있다.

둘째, 정의로운 전환을 논의하기 위한 사회적 대화의 수준도 나라별로 다른 것으로 나타났다. 독일의 경우 2018년 설립된 탈석탄위원회에 정부와 노사 대표, 시민사회단체 및 정당 대표 등이 참여하여 정의로운 전환이 이루어질 수 있도록 사회적 대화를 실시한 바 있다. 독일은 노조가 주도적으로 산별 수준에서 사회적 대화를 추진하고 있다. 이에 비해 영국과 캐나다는 각각 정의로운 전환 T/F에 참여하는 방식으로 사회적 대화를 이어가고 있으며 특히 캐나다는 지역을 중심으로 지방정부와 지역주민 및 노사대표가 참여하여 석탄산업 폐쇄에 따른 대응을 논의하고 있다. 영국의 경우 사회적 대화체보다 노사의 파트너십이 강조된 단체협약이 추진되고 있다.

셋째, 정부의 제도화와 사회적 대화에 대한 노동조합의 대응전략도 다양함을 확인하였다. 영국과 독일에서는 정부의 제도화에 발맞춰 노동조합도 정의로운 전환에 관해 다양한 요구를 하며 노동조합 내부적으로 협약 준비, 조합원 교육 등 다양한 프로그램을 적극적으로 추진하고 있었다. 이에 비해 캐나다 노동조합은 역시 탄소중립과 정의로운 전환에 대해 원칙적으로 찬성하는 입장을 밝히며 지역별 사회적 대화에 참여하는 방식으로 다소 소극적인 대응을 보였다. 호주는 산별노조별로 탄소중립에 대해 온도 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 산업 전환에 따른 일자리 감소 등을 우려하여 노동조합도 탄소중립에 대해 다소 소극적인 입장에서부터 탄소세 재도입 등 적극적인 입장까지 다양한 스펙트럼을 형성하고 있었다.

넷째, 대부분의 국가에서 노동조합은 정의로운 전환에 관한 내용을 단체협약에 담기 위해 노력하는 것으로 나타났다. 노동조합은 정의로운 전환과 관련하여 전직 대책, 교육훈련 대책, 탄소절감 대책 등을 단체교섭의 안건으로 제기하고 이를 단체협약에 명문화하는 활동을 추진하고 있었다. 예를 들어 영국의 경우 특별단체협약으로 볼 수 있는 전환협약을 추진하여 산업전환에 따른 일자리

〈표 1〉 탄소중립 및 정의로운 전환관련 각국 노동조합의 대응

	정부의 정책	노동조합의 대응
영국	· 기후변화법 제정(2008년) · 기후변화위원회(CCC) 출범 · 정의로운 전환을 위한 그린일자리 T/F 출범	· 그린 일자리 T/F 참여 · 전환협약 체결 · 정의로운 전환위원회 설치 요구(재정 및 기금마련, 숙련 강화 프로그램 등)
독일	· 탈석탄위원회 설립(2018년) · 탈석탄법 제정(2020년)	· 탈석탄위원회 참여 · 산업교섭 에코단체협약 체결 · 노조주도의 산별 사회적 대화 · 전환지도 발간 및 노조역량 교육 실시
캐나다	· 탄소세 도입(2019년) · 기후변화와 그린성장을 위한 캐나다 프레임워크 발표 · 정부주도의 지역별 사회적 대화	· 지역 수준의 사회적 대화기구인 정의로운 전환 T/F 참여
호주	· 탄소세 도입(2012년) 후 폐지(2014년)	· 탄소세 재도입 요구 · 탄소절감 및 산업전환에 따른 일자리 대책 단체협약 추진

관련 다양한 대책을 노사가 함께 논의할 것을 요구하였다. 독일 금속노조의 경우도 퓨쳐패키지라는 이름의 별도 협약을 요구하였는데, 주 내용은 산업전환의 과정에서 사용자는 일자리를 보장하기 위해 노력하고 노동조합은 임금인상을 자제한다는 것이었다. 호주의 경우 전국제도산업노동조합(AMWU)이 산업전환에 따른 지원과 노동자의 소득손실 보전 및 환경정책의 구체화를 위한 내용을 교섭 의제로 제시하고 있으며 호주 고등부문교육 노동조합도 대학 내 환경위원회의 설치 등을 단체협약으로 확정하였다.

이상으로 각국 정부의 탄소중립 추진과 노동조합의 대응사례를 통합적으로 진단해보면, 영국은 기후변화법으로 대표되는 법제도를 통해 체계적으로 탄소중립을 추진하고 있으며 이에 대응하여 영국 노동조합총연맹은 기후변화위원회 참석, 전환지도 제작, 자체 교육 등 노조 차원에서 정의로운 전환에 적극적으로 대응하고 있었다. 독일의 경우 정부의 법제도와 별도로 노동조합은 전통

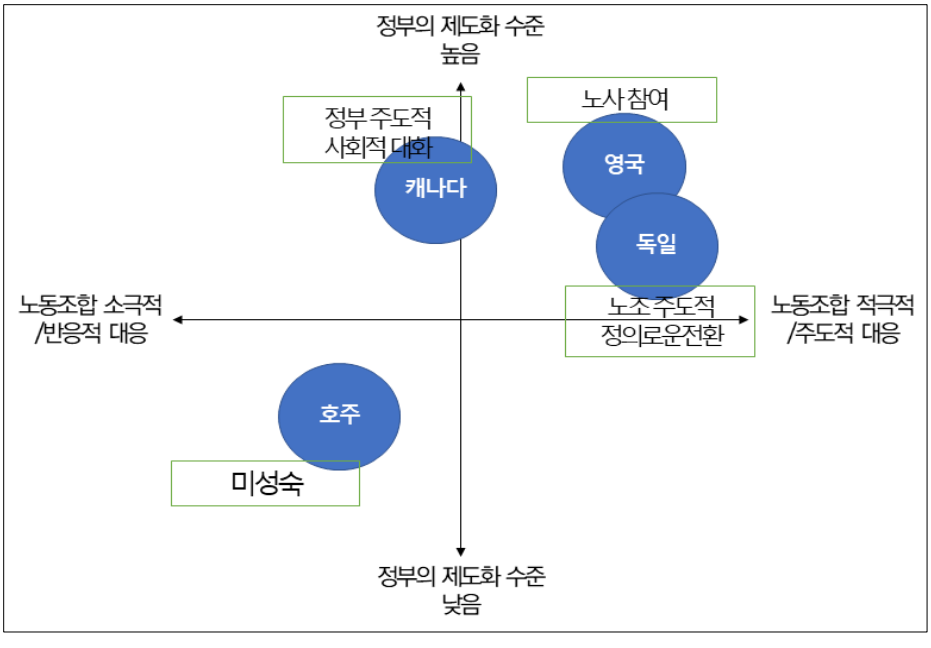
적으로 강한 사회적 대화를 통해 탄소중립과 정의로운 전환을 추진하고 있으며 노동조합 자체 전환지도를 제작하는 등 체계적인 대응을 하고 있었다. 캐나다의 경우 캐나다노총이 탄소중립과 정의로운 전환에 대한 지지 입장을 밝히면서 중앙정부의 주도적인 추진에 협조하고 있으며 지역별 사회적 대화를 통해 실질적인 성과를 내는 것으로 나타났다. 마지막으로 호주의 경우 정부 차원에서는 탄소중립 정책을 사실상 중단한 상태이며 추진을 위한 실질적인 노력이 없는 가운데 노동조합도 산별노조별로 소극적 대응에서부터 적극적 대응까지 다양한 스펙트럼을 형성하고 있다.

2. 정의로운 전환의 유형

본 연구의 사례에서 확인된 내용들을 바탕으로 선행연구와 연결하여 유형화하고자 한다. 지금까지 선행연구는 노동조합의 대응전략이 다양함을 제시해 왔다(Stevis and Felli, 2015; Sweeney and Treat, 2018; Thomas and Doerflinger, 2020). 특히 Kalt(2022)는 노동조합의 대응전략을 반대전략, 반응전략, 적극적 전략, 변혁적 전략으로 유형화하였다. 이에 본 연구는 한 발 더 나아가 노동조합의 대응이 정부의 제도화에 따라 크게 영향을 받을 수 있으므로 국가의 제도화 수준(높음/낮음)을 노동조합의 대응(적극/소극)과 수준으로 구분, 2×2 매트릭스로 구조화하여 노사참여 유형, 정부주도적 사회적 대화 유형, 노조주도적 정의로운 전환 유형, 미성숙 유형으로 구분하였다(그림 1 참조). 정부의 제도화 수준은 크게 탄소중립법안, 탄소세도입, 실행위원회 구성 등을 기준으로 하였으며 노동조합의 대응 수준은 위원회 참여, 단체협약 요구, 노동조합 내부의 정의로운 전환 활동 등을 기준으로 하였다.

영국의 경우 정부의 제도화 수준이 높고 노동조합의 대응도 적극적으로 볼 수 있어 노사 모두가 정의로운 전환에 참여하는 ‘노사참여형’으로 유형화하였다. 한편, 독일은 정부의 제도화 수준은 영국보다 다소 낮은 편이지만, 노동조합의 대응이 상당히 적극적이어서 ‘노조주도적 정의로운 전환형’으로 유형화하였다. 노조주도의 정의로운 전환은 산업별 단체협약 및 정부 지원을 통해 산업전환 과정에서 노동자의 피해를 최소화하는 특징을 가진다. 이에 비해 캐나다

〔그림 1〕 정부의 제도화와 노조의 전략적 대응에 따른 정의로운 전환 유형



는 정부의 제도화 수준이 높고 지역 차원의 사회적 대화를 중시하며 노동조합은 독자적인 추진전략을 수립하기보다 정부 정책을 지지하면서 사회적 대화 기구에 참여하고 있어 '정부주도의 사회적 대화형'으로 유형화하였다. 정부주도적 사회적 대화는 노동이슈보다 탈탄소 전환과 친환경 일자리 창출을 좀 더 강조하며 갈등 사안에 대한 해결로서의 사회적 대화에 초점을 두는 특징이 있다. 마지막으로 호주는 정부의 제도화 수준이 낮고 노동조합의 대응도 산업별로 다양하여 통일적인 대응이 어렵다는 측면에서 '미성숙 유형'으로 구분하였다.

Ⅴ. 결 론

1. 이론적 함의와 시사점

본 연구의 이론적 함의는 크게 두 가지이다. 하나는 정부와 노동조합의 상호

작용에 따라 정의로운 전환 대응전략을 유형화 한 것이다. 정부의 제도화 수준이 높고 노동조합의 대응도 적극적이라면 노사참여형이 되며, 정부의 제도화 수준은 낮지만 노동조합의 대응이 적극적이라면 노조주도적 정의로운 전환형으로 명명하였다. 또한 정부의 제도화 수준은 높지만 노동조합이 소극적이라면 정부주도형의 정의로운 전환이 될 것으로 보고, 캐나다의 사례처럼 지역중심의 사회적 대화를 강조한다면 정부주도적 사회적 대화형으로 유형화하였다. 마지막으로 정부의 제도화 수준도 낮고 노동조합의 대응도 통일적이지 않다면 미성숙형으로 구분하였다.

다른 하나는 정부의 제도화나 노동조합의 대응전략은 멈춰있는 것이 아니라 변화할 수 있다는 점을 확인한 것이다. 호주의 경우 영국, 독일, 캐나다와 달리 2013년까지 추진되던 탄소중립 정책을 중단하였고 현재까지 복구가 되지 않고 있는데 주된 원인은 2013년 보수 정부의 집권 때문이었다. 참고로 영국은 이러한 가능성을 배제하기 위해 기후변화법을 도입하여 정부 성향과 무관하게 지속적인 탄소중립 정책을 추진할 수 있도록 하였다. 노동조합의 대응전략도 탄소중립에 대한 반대부터 적극적 대응까지 다양하게 나타날 수 있음을 보여준다. 특히, 해외사례로부터 노동조합의 대응전략이 정부의 제도화 수준에 따라 달라질 수 있음을 확인하였다. 예를 들어 정부의 제도화 수준이 상대적으로 높을 경우 노동조합은 적극적 활용(영국과 독일)에서부터 소극적 반응(캐나다)으로 나타났고, 이는 기존 연구(Kalt, 2022)의 유형화와도 유사한 결과이다.

본 연구의 시사점은 크게 세 가지이다. 첫째, 노동조합의 적극적인 대응이 탄소중립은 물론 정의로운 전환의 실질적인 추진에 매우 중요한 요소임을 확인할 수 있었다. 본 연구의 사례에서 영국, 독일, 캐나다의 전국수준 노동조합은 정부의 탄소중립 정책을 지지하면서 다양한 명칭의 정의로운 전환위원회에 정부와 함께 참여하는 것으로 나타났다. 또한 노동조합의 자체적인 계획을 통해 산업전환에 따른 정의로운 전환을 구체화하고 있었다. 이러한 노동조합의 대응은 우리나라의 자동차산업이나 석탄에너지 발전 산업에도 적지 않은 시사점을 준다.

둘째, 다양한 이해관계자가 참여하는 중층적인 사회적 대화가 이해관계를 조정하고 갈등을 해소하는 데 중요한 역할을 하고 있었다. 탄소중립은 정부의 의

지만으로는 불가능하며 기업의 동의, 노동조합의 협조, 지역주민의 지지가 있을 때 가능하다. 따라서 중앙차원의 사회적 대화는 탄소중립 추진을 위한 산업전환을 지원하는 재정 대책을 마련하는 데 기여하고 지역 차원의 사회적 대화는 추진을 현실화할 수 있는 장점이 있었다.

셋째, 탄소중립과 정의로운 전환은 양질의 일자리 창출 등의 성과가 나타날 때 국민적 지지를 받을 수 있고 정책도 지속해서 추진할 수 있음을 확인하였다. 영국, 독일, 캐나다 등 주요 선진국들이 2030년을 중간 기점으로 2050년까지 탄소중립을 실현하기 위해 조금씩 탄소배출량을 줄이고 있다. 이러한 결과를 만들기 위해 이들 나라에서는 별도 법률로 탄소중립을 실현하기 위한 예산을 책정할 수 있도록 하거나 탄소세와 같은 직접세 방식으로 재정을 확보하고 있었다.

2. 연구의 한계와 향후 연구방향

본 연구는 주요 국가의 정의로운 전환의 특징을 파악하는 성과가 있었으나 문헌 연구 및 지면의 한계 등으로 인해 개별 국가의 사례를 충분히 분석하지 못했다. 특히 노동조합의 특성을 자세하게 다루지 못했으며 정의로운 전환에 대한 사용자의 전략도 미처 살펴보지 못했다. 따라서 향후의 연구에서는 구체적인 사례와 입체적인 분석을 시도할 필요가 있다.

둘째, 해외사례의 시사점을 한국에 얼마나 적용할 수 있을지에 대한 의문을 충분히 해소하지 못했다. 사례에서 다룬 국가와 달리, 한국은 정부주도의 조합주의 노사관계 성향이 강해 해외사례로부터 확인한 노동조합의 대응전략을 제도적 맥락과 함께 이해할 필요가 있다. 또한 에너지 활용과 관련하여 최근 러시아-우크라이나 전쟁 등 다양한 변수가 존재하며 이로 인해 탄소중립이 지체될 가능성도 일부 제기되는 상황이므로 향후의 연구에서는 이러한 국제정세를 고려할 필요성도 제기된다.

참고문헌

김종진(2021). 『기후위기와 노동의 정의로운 전환 - 지속가능한 규칙과 노동시장 상황』. 이슈페이퍼 17. 한국노동사회연구소.

김현우(2019). 「독일의 탈석탄 뒷받침하는 정의로운 전환」. 『에정칼럼』 2019년 1월 30일.

남재욱 · 조성익 · 크리스티나 히슬(2021). 『탈탄소 사회로의 이행과 정의로운 전환 정책과제』. 한국직업능력연구원.

노용진(2011). 「캐나다의 복수노조 사례 : 노조 간 조직경쟁의 배경과 전개과정, 그리고 결과」. 『노동정책연구』 11 (2) : 63~105.

안종태(2003). 「호주 노사관계제도의 변화」. 『경영사학』 18 : 69~85.

이승윤 · 김태환(2021). 「정의로운 전환을 위한 적극적노동시장정책의 방향에 대한 소고」. 『한국사회정책』 28 (4) : 3~44.

이정희(2021). 『그린뉴딜과 정의로운 전환』. 국제노동브리프. 9월호. 한국노동연구원.

이창근(2021). 『기후위기와 노동, 노동자 인식조사 결과 분석』. 이슈페이퍼 23. 민주노동연구원.

이혜경(2021). 『영국 기후변화법의 이행현황 및 국내적 시사점』. 외국 입법 · 정책분석 1호. 국회입법조사처.

이효은(2021). 「충청남도의 탈석탄과 정의로운 전환 : 독일 노르트라인-베스트팔렌 사례와의 비교」. 『한국지역개발학회지』 33 (2) : 187~216.

정홍준 · 김주희 · 채준호(2021). 『탄소중립과 정의로운 전환 : 해외사례를 통해 본 한국에의 시사점』. 한국노총.

한재각(2021). 『탄소중립위원회와 탄소중립시민회의의 거짓 시민참여』. 탄소중립위원회와 탄소중립시민회의, 무엇이 문제인가 토론회 자료집. pp.19~35.

Agora, E.(2019). *The German Coal Commission : A Roadmap for a Just*

Transition from Coal to Renewables. Agora Energiewende.

Australian Government Department of the Environment and Energy(2017). *Review of Climate Change Policies,* Discussion Paper.

Barry, J.(2021). "Green Republicanism and a 'Just Transition'From the Tyranny of Economic Growth". *Critical Review of International Social and Political Philosophy* 24 (5) : 725~742.

BBC(2021. 9. 12). "TUC : Jobs at risk if UK fails to hit carbon emissions target". https://www.bbc.com/news/business-58519996

Campbell, S.(2010). "Comparative Case Study". In : Mills, A., G. Durepos, and E. Wiebe (eds). *Encyclopedia of Case Study Research.* London : Sage. pp.174~176.

CLC(2015. 11. 20). "CLC Adopts Statement Seeking Meaningful Commitments Ahead of UN Climate Change Summit". Canadian Labour Congress. Retrieved June 30, 2022,

Commission on Growth, Structural Change and Employment(2019). "Commission on Growth, Structural Change and Employment Final Report".

ETUC(2020). "German Union Sets Out to Save Jobs". https://www.etuc.org/en/german-union-sets-out-save-jobs.

Friedrich Ebert Stiftung(2021). "The Road Towards a Carbon-Free Society". Germany, Friedrich Ebert Stiftung.

Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment(2019). "Investing in a Just Transition in the UK". London : Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment.

Green Jobs Taskforce(2021). *Green Jobs Taskforce : Report to Government, Industry and the Skills Sector,* London : Green Jobs Taskforce.

Hampton, P.(2015). *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity : Tackling Climate Change in a Neoliberal World.* Routledge.

Heffron, R. and D. McCauley(2018). "Just Transition : Integrating Climate, Energy and Environmental Justice". *Energy Policy* 119 : 1~7.

ILO(2015). *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All.* ILO.

____(2018). *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All.* ILO.

Kalt, T.(2022). "Agents of Transition or Defenders of the Status Quo? Trade Union Strategies in Green Transitions". *Journal of Industrial Relations* 64 (4) : 499~521.

Kenfack, C. E.(2019). "Just Transition at the Intersection of Labour and Climate Justice Movements: Lessons From the Portuguese Climate Jobs Campaign". *Global Labour Journal* 10 (3) : 224~239.

Kreinin, H.(2021). "The Divergent Narratives and Strategies of Unions in Times of Social-ecological Crises : Fracking and the UK Energy Sector". Transfer : *European Review of Labour and Research* 27 (4) : 453~468.

Macleod, K.(2020) "Interactive : How Australia Compares to the Rest of the World on CO2 Emissions". https://www.sbs.com.au/news/interactive-how-australia-compares-to-the-rest-of-the-world-on-co2-emissions/2c4da341-38f3-4685-85b5-f2992ace687d.

Markey, R. and J. McIvor(2019). "Australian Workers' Climate Action : Constraints and Opportunities". *International Union Rights* 26 (4) : 10~11.

Normann, H. E. and S. M., Tellmann(2021). "Trade Unions' Interpretation of a Just Transition in a Fossil Fuel Economy". *Environmental Innovation and Societal Transitions* 40 : 421~434.

Pinker, A., APS Group Scotland, James Hutton Institute, and SEFARI Gateway(2020). *Just Transitions.* Scottish Government.

Räthzel, N. and D. Uzzell(2011). "Trade Unions and Climate Change : The Jobs Versus Environment Dilemma". *Global Environmental Change* 21 (4) : 1215~1223.

Singh, I. and A. Hopton.(2021. 4. 27). "Union Representing Energy Workers Backs Stronger Emissions Cuts - As Long as There's a Transition Plan".

CBC News. https://www.cbc.ca/news/science/climate-targets-transition-oil-energy-1.6000224.

Stevis, D. and R. Felli(2015). "Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy". *International Environmental Agreements : Politics, Law and Economics* 15 (1) : 29~43.

Sweeney, S. and J. Treat(2018). *Trade Union and Just Transition. The Search for a Transformative Politics.* TUED Paper No.11, New York.

Thomas, A. and N. Doerflinger(2020). "Trade Union Strategies on Climate Change Mitigation : Between Opposition, Hedging and Support". *European Journal of Industrial Relations* 26 (4) : 383~399.

TUC(2019). *A Just Transition to a Greener, Fairer Economy.* London : TUC.

_____(2021). *Safeguarding the Uk's Manufacturing Jobs With Climate Action : Carbon Leakage and Jobs.* London : TUC.

UNFCCC(2016). *Just Transition of the Workforce and the Creation of Decent Work and Quality Jobs.* Geneva : United Nations Framework Convention on Climate Change.

Wang, X. and K. Lo(2021). "Just Transition : A Conceptual Review". *Energy Research & Social Science* 82 : 1~11.

Wayne-Nixon, Laurel, Wragg-Morris, Tanya, Mishra, Anjali, Markle, Dawson, and Kindornay, Shannon(2019). Effective Multi-stakeholder Engagement To Realize the 2030 Agenda.

Wilgosh, B., A. H. Sorman, and I. Barcena(2022). "When Two Movements Collide : Learning from Labour and Environmental Struggles for Future Just Transitions". *Futures* 137 : 1~20.

Global Carbon Atlas(2020). http://cms2018a.globalcarbonatlas.org/en/content/welcome-carbon-atlas

Abstract

A Study on the Typology of a Just Transition According to the Level of National Institutionalization and the Union's Response

Jung, Heung-Jun · Kim, Joohee · Chae, Jun-ho

This study analyzed the current status of carbon-neutral policies in the UK, Germany, Canada, and Australia and the union's response strategies for the realization of a just transition. As a result of the case study, the union's response strategy could vary depending on the level of institutionalization of the government. The institutionalization of the government has been shown to include the enactment of laws related to just transition, the preparation of finances such as carbon tax, and the operation of the executive committee. The union's response was not only through the participation of government committees, but also in various ways, such as multi-layered social dialogue, special collective bargaining, and internal competency training within the union. It was possible to divide the types of just transition into labor-management participation type, government-led social dialogue type, union-led just transition type, and immaturity type according to the level of institutionalization by the government and the level of intervention in the just transition by the union.

Keywords : carbon neutrality, just transition, climate crisis, trade unions, social dialogue, overseas cases

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.63~93
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.4.003

연 구 논 문

남성 중심적 산업에서의 성별 직종분리 및 임금격차 분석 : 건설업을 중심으로*

정 상 윤**
임 업***

본 연구는 대표적인 남성 중심적 산업 중 하나인 건설업 부문의 성별 직종분리 및 임금격차를 Duncan 지수, Oaxaca-Blinder 분해, 성향점수매칭 등을 활용하여 분석하였다. 분석을 통해 도출한 결과는 다음과 같다. 첫째, 전반적인 건설업의 성별 직종분리는 일반적인 수준보다 작았으나, 저학력 건설 노동시장에서는 성별 직종분리가 상대적으로 큰 것으로 확인되었다. 둘째, 성별 임금격차의 결정요인을 살펴보면 저학력 노동시장에서는 경력연수의 자원효과 및 전반적인 가격효과의 영향이 컸으며, 고학력 노동시장에서는 대기업 종사여부 및 교육연수 효과의 역할이 특징적이었다. 셋째, 건설업 부문 노동시장 진입의 임금효과는 집단별로 상이했으며, 저학력 여성근로자에게 주어지는 임금 프리미엄이 1.4%로 가장 높은 것으로 나타났다.

핵심용어 : 남성 중심적 산업, 성별 직종분리, 성별 임금격차, 성향점수매칭

논문접수일 : 2022년 9월 30일, 심사의뢰일 : 2022년 10월 5일, 심사완료일 : 2022년 11월 25일
* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이다 (NRF-2020S1A3A2A01095064).
** (제 1 저자) 연세대학교 도시공학과 박사과정(sangyunjeong@yonsei.ac.kr)
*** (공동저자) 연세대학교 도시공학과 교수(uplim@yonsei.ac.kr)

I. 서 론

우리나라 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가하는 추세이나 여성의 취업은 여성 중심적 직종(female-dominated occupations)에 집중되어 이루어지고 있다(금재호, 2004; 사명철, 2015).[1] 남성 중심적(male-dominated) 직종에서 여성의 취업률이 상대적으로 낮은 이유에 관하여 선행연구들은 크게 두 가지에 기초하여 설명해왔다. 신고전경제학적 해석을 적용한 다수의 연구자는 인적자본론에 기초하여 성별 직종분리가 남성근로자와 여성근로자 간 속성 및 선호의 차이로 인한 것이라고 설명한다. 다른 연구자들은 성별 직종분리가 고용 및 평가 과정에서 작용하는 편견과 차별적 근로환경에 기인하는 것으로 보고 성별 직종분리가 인적자원의 유연한 활용을 저해한다고 주장한다.

정부는 여성의 경제활동참가율을 높이고 성별 직종분리를 해소하고자 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 입법하는 등 다양한 정책을 추진하고 있다. 2009년 이후 전반적인 성별 직종분리의 정도는 감소 추세에 있으나 특정 산업 및 직종에서는 여전히 성별 분리가 확인된다(최세림·정세은, 2019). 대표적으로 건설업은 여성근로자의 참여가 현저히 낮은 분야로 알려져 있다. 2022년 경제활동인구조사 자료에 따르면, 건설업 부문에 종사하는 전체 근로자 중 여성근로자의 비율은 11.4% 수준에 그치고 있다.

노동시장에서의 성별 격차는 노동경제학의 오랜 연구주제로 국내에서도 이에 관한 연구가 활발히 수행된 바 있다. 하지만 성별 격차 혹은 차별이 산업별로 어떻게 다른지에 대해 분석한 연구는 상대적으로 부족한 편이다. 정보통신산업 부문의 성별 임금격차가 일반적인 제조업 부문의 경향과 어떻게 다른지 살펴본 전병유(2002)의 연구 이후에 특정 산업에 초점을 두고 성별 임금격차에 대해 분석한 연구는 많지 않았다.

---

1) 본 논문에서 사용하고 있는 'female/male-dominated'라는 표현은 그 의미를 엄밀히 고려하였을 때 '여성/남성 지배적'으로 번역하는 것이 적절할 수 있다. 하지만 심사자 의견 및 국내의 일반적 용례를 참고하여 본 논문에서는 '여성/남성 중심적'으로 번역하여 사용하였다.

건설 자재가 경량화되고 공정이 기계화되며 건설기능직 부문에서 여성의 노동 공급은 점차 증가하고 있는 추세이다(김경희 외, 2020). 이처럼 건설업 부문은 전체적인 성별 직종분리가 완화되어가는 가운데, 여전히 남성의 비율이 압도적으로 높은 부문 중 하나이다. 건설업 부문은 신규 근로자의 진입 감소, 기존 근로자의 고령화 등으로 장기화된 인력수급 문제를 겪고 있다(손창백, 2006; 김경희 외, 2020). 이러한 상황에서 정책적 지원을 통해 성별 직종분리를 해소한다면 여성인력의 활용도를 높이고 산업의 생산성을 향상시킬 수 있을 것이다. 최근 전명숙·김경희(2019)는 인터뷰를 통한 질적 방법으로 건설업 부문의 성별 격차를 조사하였으나, 양적 방법을 통해 건설업 부문의 성별 직종분리와 임금격차를 실증적으로 분석하고 차별이 어떠한 양상으로 나타나는지 살펴본 연구는 거의 없었다. 본 연구는 노동시장의 성별 격차를 건설업 부문에 초점을 맞춰 다루는 한편, 건설업 부문 성별 직종분리 및 임금격차가 교육수준에 따라 어떻게 다른지 살펴보았다.

본 연구는 다음과 같은 세 가지 연구질문을 제기한다. 첫째, 건설업 부문의 성별 직종분리는 어떠한 양상으로 나타나는가. 둘째, 건설업 부문 성별 임금격차의 요인은 무엇인가. 셋째, 건설업 종사 임금 프리미엄은 성별과 교육수준에 따라 어떻게 다른가. 이와 관련하여 본 연구에서 제시하는 세 가지 가설은 다음과 같다. 첫째, 노동 수요 및 공급 측면의 여러 요인으로 인해 전반적인 건설업 부문의 성별 직종분리는 상대적으로 높은 수준일 것이다. 또한 다른 집단과 마찬가지로 저학력 노동시장의 분리 정도가 특히 심할 것이다. 둘째, 건설업 부문 저학력 노동시장에서는 교육보다 경력의 차이가 임금격차에 크게 기여하며, 인적자본 관련 특성에 대한 보상수준이 전반적으로 남성에게 더 높을 것이다. 셋째, 남성 중심적 산업인 건설업 부문의 노동시장에 진입했을 때 얻을 수 있는 긍정적 임금효과는 여성에게 상대적으로 크게 작용할 것이다. 이때 임금효과의 크기는 저학력 노동시장에서 더 클 것이다.

본 논문은 다음과 같은 구성으로 전개된다. 제Ⅱ장에서는 성별 직종분리 및 건설업 부문의 성별 격차에 관한 기존 문헌을 검토하고 시사점을 도출한다. 제Ⅲ장에서는 분석자료를 소개하고, 연구에 활용된 분석방법에 대해 설명한다. 제Ⅳ장에서는 건설업 부문 노동시장의 성별 직종분리와 임금격차에 대해 실증분

석한다. 마지막으로, 제Ⅴ장에서는 분석결과에 대해 논의하고 결론을 제시한다.

Ⅱ. 문헌 검토

1. 성별 직종분리 및 임금격차에 관한 이론적 논의

앞에서 언급한 바와 같이 남성 중심적 직종과 여성 중심적 직종이 발생하는 이유에 대해 널리 알려진 설명 중 하나는 신고전경제학적 접근에 기초한 인적자본론이다. 인적자본론의 관점에서 근로자는 자신이 갖고 있는 능력, 기술숙련, 지식 등 인적자본을 기반으로 개인의 제약조건 및 선호를 반영하여 최적 임금을 받을 수 있는 일자리를 합리적으로 선택하게 된다. 따라서 남성근로자와 여성근로자의 평균적인 교육, 경력, 선호도 등의 차이에 따라 직종분리가 발생한다는 것이다(Polacheck, 1981; Becker, 1985). 예를 들어, 위험성이 높거나 체력과 근력이 요구되는 일자리의 경우 남성이 상대적으로 유리하고 여성의 선호도가 낮으므로 여성이 자의적으로 해당 일자리를 선택하지 않게 된다고 보는 관점이다(England, 2010). 또한 이중노동시장론을 기초로 성별 직종분리가 고용 및 평가의 과정에서 작용하는 구조적 차별에서 기인한다고 말하는 입장도 있다. 고용주들은 남성에게 적합하다고 판단되는 일자리에서 여성근로자를 배제하는데, 이러한 일자리는 상대적으로 안정적이며 높은 임금을 주는 경우가 많다는 것이다(Bergmann, 1974; Levanon et al., 2009). 이들은 성별 직종분리가 인적자원의 유연한 활용을 저지하여 경제적 비효율성을 야기하고, 성별 임금격차의 원인이 될 수 있다고 지적한다(황수경, 2001; Anker, 1997; Levanon et al., 2009).

성별 직종분리를 실증적으로 확인한 대표적인 연구들은 Duncan 지수 혹은 이에서 파생된 방식을 활용한 경우가 많았다(금재호, 2004; 사명철, 2015; Blau and Hendricks, 1979). 금재호(2004)는 경제활동인구조사 자료를 활용하여 1993년부터 2000년까지 Duncan 지수가 증가한 결과를 기초로 성별 직종분리가 심화되었음을 확인하였다. 금재호 · 윤자영(2011)과 사명철(2015)의 경우, 성별

직종분리의 학력별 편차를 각각 경제활동인구조사 자료와 고용형태별근로실태조사 자료를 통해 살펴보았다. 사명철(2015)에 따르면 1993~2013년까지 전반적인 성별 직종분리는 완화되는 추세이지만 대졸 이상 집단과 대졸 미만 집단의 Duncan 지수를 각각 도출하였을 때는 1993년과 2013년의 성별 직종분리 정도가 크게 다르지 않았다. 해당 연구는 이러한 결과가 도출된 이유에 대해 상대적으로 성별 직종분리 정도가 낮은 대졸 이상 집단의 관측치가 시간의 흐름에 따라 증가하였기 때문이라고 해석하였다. 구체적으로, 대졸 미만 근로자 집단에서 1993~2013년까지 Duncan 지수의 평균은 55.7이었으며 대졸 이상 근로자 집단의 경우 그 값이 43.5로 명확한 차이가 있는 것으로 확인되었다(사명철, 2015).

남성 중심적 직종과 여성 중심적 직종 간의 임금격차를 해석하기 위한 대표적인 시도로는 과밀가설(crowding hypothesis)이 존재한다(Bergmann, 1974). 이에 따르면 여성근로자가 특정 직종에 주로 분포하게 되면 해당 직종의 여성 노동력이 초과공급 상태에 이르고, 해당 직종에 종사하는 여성의 임금은 하락하며 성별 임금격차가 확대되는 결과를 초래하게 된다. 국내에서도 과밀가설의 적용성을 확인하고자 임금함수에 여성근로자의 비중을 포함하거나, 남성 중심적 직종과 여성 중심적 직종을 구분하여 성별 임금격차를 분해하는 연구가 진행되어 왔다(서병선・임찬영, 2002; 권혜자, 2005; 강주연・김기승, 2014). 하지만 여성근로자의 비중이 특정 직종의 임금, 나아가 성별 임금격차에 영향을 미치는가에 대해서는 상충된 의견들이 있다.

성별 직종분리가 완화되는 현상에 대해 England(2010; 2011)는 직종 기준으로 노동계급과 중산층을 구분하여 노동공급 측면에서의 해석을 시도한 바 있다. 그는 노동계급 여성근로자들이 이전 세대보다 임금과 사회적 지위 등의 측면에서 나은 조건의 일자리를 탐색할 때 교육직, 간호직 등 여성 중심적 직종을 우선적으로 고려하고, 이미 이전 세대가 중산층 고숙련 직종에 종사한 여성근로자의 경우에만 임금 및 안정성 등 근로조건의 측면에서 더 나은 남성 중심적 직종으로 진입하길 원하게 된다고 보았다(England, 2011). 정진화(2007)의 연구에 따르면, 여성 중심적 직종보다 남성 중심적 직종에서 성별에 따른 차별 또는 관찰되지 않은 생산성 차이를 의미하는 잔여임금격차(residual wage

differential)가 더 컸다. 이는 남성 중심적 직종에 진입하는 여성에게 노동시장 진입의 임금효과가 어떠한 양상으로 작용하는지 실증적으로 확인해볼 필요성이 있음을 시사한다.

2. 건설업 부문 성별 격차에 관한 선행연구 고찰

노동수요의 측면에서 성별 직종분리를 설명하고자 한 Bergmann(2011)은 건설업 부문 생산직 일자리는 전문 훈련에의 접근이 인적 네트워크에 의해 크게 좌우되며 고용과정에서 여성이 해당 일자리에 적합하지 않다는 편견이 작용한다고 주장하였다. 이러한 성별 격차는 고등교육이 요구되지 않는 생산직 일자리에서 두드러지지만, 최근의 정책은 대부분 진학률 제고 및 고용과정 개입 등을 통한 고숙련 일자리에서의 성평등 개선에 집중되어 있다고 그는 지적한다. 한편, 건설업 부문에 초점을 맞춰 성별 격차를 살펴본 연구는 많지 않았지만, 임금을 비롯하여 근로조건이 상대적으로 양호한 남성 중심적 직종에서 남성의 고용을 더 선호하는 경향으로 인해 성별 임금격차가 확대되었다고 추정한 연구는 있었다(England et al., 2007; Levanon et al., 2009). 생산직 중에서 건설업 부문은 상대적으로 높은 임금을 받을 수 있는 일자리에 속하는 것으로 알려져 있다(김경희 외, 2020). 특정 산업에서 발견되는 임금 프리미엄의 존재는 수출기업의 비율, 전반적인 이윤의 크기 등 산업 고유의 특성에서 기인한다. 이러한 산업의 특성이 고용주의 남성 선호에 기여하고 있다면, 이에 의해 해당 산업의 불균등한 성비가 유지되고 있을 수 있다. 하지만 신체 능력 및 관련 기술의 숙련 등 남성근로자가 더 우세할 것으로 여겨지는 인적자본의 차이가 노동공급 및 수요에 미치는 영향 또한 배제할 수 없다. 또한 동일한 건설업 부문의 일자리라도 고숙련 직종은 다른 경향을 보일 수 있다. Bergmann(2011)과 유사하게 전명숙 · 김경희(2019)는 소규모의 인터뷰를 통해 건설업 부문 노동시장 진입단계에서 작용하는 저지 요인을 밝힌 바 있다. 또한 김경희 외(2020)는 남성 중심적 편의시설 제공 및 관행적 평가 절하 등 여성에게 상대적으로 더 열악한 건설업 부문의 근로환경이 노동시장 진입뿐만 아니라 근로를 지속하기에 어려운 상황을 만든다고 주장했다.

본 연구는 남성 중심 노동시장의 성별 격차를 건설업 부문에 초점을 맞춰 다루는 한편, 건설업 부문 성별 직종분리 및 임금격차가 교육수준에 따라 어떻게 다른지 실증분석을 통해 살펴보았다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구의 실증분석은 크게 세 부분으로 구성된다. 우선, 건설업 부문의 성별 직종분리를 지수 변화 추이를 통해 살펴본다. 다음으로, Oaxaca-Blinder 분해법을 활용하여 건설업 부문의 성별 임금격차가 어떠한 양상으로 존재하는지, 즉 근로자 간 속성 차이에 의한 것인지 아니면 노동시장의 차별에 의한 것인지 확인한다. 마지막으로, 다중회귀분석을 통해 건설 노동시장 진입의 임금 프리미엄이 근로자의 성별과 교육수준에 따라 어떻게 달라지는지 살펴본다. 이때, 선택편의(selection bias) 문제를 해결하기 위해 성향점수매칭법(propensity score matching, 이하 PSM)을 활용한다.

1. 분석자료

성별 직종분리를 측정하기 위해서는 세분화된 직종 정보를 제공하는 충분한 크기의 분석자료를 확보하는 것이 중요하다. 성별 임금격차의 요인을 분해하고 임금함수를 추정하기 위해서는 근로자의 임금 및 근로시간뿐만 아니라 개인 수준의 다양한 변수가 필요하다. 따라서 매년 상당한 크기의 자료를 제공하며 다양한 노동관련 변수를 포함하는 고용노동부의 「고용형태별근로실태조사(구 임금구조기본통계조사)」 자료는 본 연구에 활용하기에 적합한 자료라고 할 수 있다. 1980년부터 시작된 「고용형태별근로실태조사」는 1999년 이후 현재까지 사업장 규모가 5인 이상인 사업체의 임금근로자를 대상으로 매년 조사를 수행하고 있으며, 월급여, 근로시간, 사업체규모, 직업, 산업 및 개인 특성(성별, 학력, 경력 등)에 관한 정보를 근로자 수준에서 제공한다.

본 연구에서 사용된 변수에 대한 설명과 분석에 이용된 2020년 자료의 표본

특성은 <표 1>에 제시되어 있다. 본 연구는 15세 이상 65세 미만의 임금근로자로 분석대상을 한정하였고, 주당 근로시간이 10시간 미만이거나 100시간 초과라면 제외하였다. 또한 종속변수를 기준으로 표준편차의 3배를 벗어나는 이상치는 제거하였다. 최종적으로 분석에 포함된 전체 표본의 크기는 780,444명이었고 이 중 건설업 부문 근로자는 38,791명이었다. 남성근로자 표본 중에서는 약 6.7%, 여성근로자 표본 중에서는 약 2.1%가 건설업에 종사하는 것으로 나타났는데, 가중치를 반영한 남성과 여성의 건설업 종사 비율이 각각 6.8%와 2.4%로 이와 유사한 수준이었다.

〈표 1〉 주요 변수의 정의 및 기술통계

변수	정의	2020			
		전 체		건설업 부문	
		남성	여성	남성	여성
WAGEH	시간당 임금 (WAGE/HOUR)	20905.4 (10900.0)	15965.2 (8142.2)	21835.8 (10318.3)	16276.8 (7306.5)
WAGE	월급여 총액(천원)	3727.5 (1845.5)	2753.1 (1428.3)	3996.2 (1814.2)	2892.00 (1319.3)
HOUR	월근로시간	182.6 (29.5)	173.8 (30.6)	185.7 (25.6)	178.4 (23.4)
CONS	건설업 종사 여부	0.07 (0.25)	0.02 (0.14)	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
EDU	교육연수	14.60 (2.13)	14.31 (2.14)	14.78 (1.84)	14.69 (1.77)
EXP	경력연수	21.68 (11.13)	19.32 (12.79)	22.62 (10.30)	17.00 (10.45)
TEN	현 직장에서 근무한 기간	8.96 (9.34)	5.43 (6.81)	6.02 (7.21)	4.53 (5.48)
UNI	노동조합 가입 여부	0.27 (0.44)	0.16 (0.37)	0.08 (0.27)	0.04 (0.20)
SZ300	일하는 사업체의 종사자가 300인 이상=1	0.49 (0.50)	0.42 (0.49)	0.34 (0.47)	0.35 (0.48)
N		490,476	289,968	32,690	6,101
		780,444		38,791	

주 : 1) 월급여 총액은 정액급여와 초과급여를 합한 값이며 상여금 및 성과급은 제외.
2) 월근로시간은 정상근로시간과 초과근로시간을 합한 값.
3) 종합건설업 혹은 전문직별 공사업에 종사하는 경우 건설업에 종사하는 것으로 부호화.
4) 교육연수는 중학교 이하 9년, 고등학교 12년, 전문대 14년, 대학교 16년, 대학원 이상 18년으로 산정.
5) 경력연수는 최종교육 수료 이후 경과한 시간, 즉 '연령-교육연수-6'으로 산정.

2. 분석방법

가. Duncan 직종분리 지수

본 연구에서는 선행연구에서 주로 사용되었으며 노동시장에서의 성별 직종분리를 계산하는 대표적인 지표 중 하나인 Duncan(1955) 지수를 통해 건설업 부문 성별 직종분리의 연도별(2011~2020) 추이를 도출한다. 또한 교육수준별(대졸 미만/대졸 이상)로 분석을 수행하여 고학력 및 저학력 노동시장에서 건설업 부문의 성별 직종분리가 어떻게 다른지 확인한다. Duncan 지수는 남성과 여성이 동일한 직업분포를 갖기 위해 재분배되어야 할 노동자의 비중을 나타내며 다음과 같이 계산된다.

$$D = \frac{1}{2}\sum_{i=1}^{N}\left|\frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M}\right| \tag{1}$$

식 (1)에서 F와 M은 전체 여성 및 남성근로자 수를 의미하며, F_i는 직업 i의 여성근로자 수, M_i는 직업 i의 남성근로자 수를 각각 나타낸다.

나. 임금함수

Oaxaca-Blinder 분해 및 다중회귀분석에 앞서 본 연구는 Mincer(1974)의 임금함수를 기초로 다음과 같은 임금회귀식을 설정한다.

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 CONS_i + \beta_2 EDU_i + \beta_3 EXP_i + \beta_4 EXP_i^2 + \beta_5 TEN_i + \beta_6 UNI_i + \beta_7 SZ10_i + \beta_8 SZ30_i + \beta_9 SZ100_i + \beta_{10} SZ300_i + \sum_{j=1}^{n} b_{1j} OCC_{ji} + \epsilon_i \tag{2}$$

식 (2)에서 종속변수는 시간당 임금에 자연로그를 취한 값이며, 독립변수에는 건설업 종사 여부($CONS$)와 함께 임금에 영향을 미칠 것으로 판단되는 임금 결정요인들이 포함된다. 김경희 외(2020)에 의하면, 건설업 일자리는 여성들이 진입할 수 있는 타 업종에 비해 임금이 높고 출퇴근 시간이 규칙적이라는 장점을 갖는다. 이러한 금전적 인센티브는 여성에게만 국한되지 않으며, 비교

적 위험성이 높고 육체노동이 요구될 확률이 높은 건설업 부문의 일자리는 성별을 불문하고 보상적 임금격차(compensating wage differentials)를 통해 노동력을 유치할 것이라고 추론할 수 있다. 본 연구는 건설업 종사 임금 프리미엄의 집단별 차이를 확인하기 위해 건설업 종사 여부를 설명변수로 포함하여 임금함수를 도출한다. Oaxaca-Blinder 분해 시에는 건설업 종사 여부에 따라 집단을 구분하여 분석을 수행하기 때문에 이를 제외한다.

근로자의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 그 밖의 근로자 특성 변수에는 교육연수(EDU), 경력연수(EXP), 경력제곱항(EXP^2), 기업규모 더미변수($SZ10$-$SZ300$) 등이 포함되었다. 그 외에 일반적으로 임금에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려진 현 직장에서의 근속연수(TEN)와 노동조합 가입 여부(UNI)를 포함하며, 개별 근로자가 근무하고 있는 직종(대분류) 더미변수($OCC2$-$OCC9$)를 추가하여 관측되지 않은 직종별 효과를 통제한다.

다. Oaxaca-Blinder 분해를 이용한 건설업 부문의 성별 임금격차 분석

집단 간 임금격차 발생 요인을 분해하기 위한 기법으로는 주로 Oaxaca-Blinder의 방법이 사용되어왔다. 본 연구에서는 건설 노동시장 내 성별 임금격차를 남녀 간 생산성 관련 특성의 격차로 설명되는 부분과 설명되지 않은 부분으로 분해하기 위해 OLS 추정법을 사용한 Oaxaca-Blinder 분해방법을 적용한다(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). 이를 다음과 같은 분해식으로 구성할 수 있다.

$$\overline{W_{CM}} - \overline{W_{CF}} = (\overline{X_{CM}} - \overline{X_{CF}})\widehat{\beta_{CM}} + \overline{X_{CF}}(\widehat{\beta_{CM}} - \widehat{\beta_{CF}}) \quad (3)$$

식 (3)에서 CM과 CF는 각각 건설업 부문에 종사하는 남성과 여성을 나타낸다. 좌변은 로그값을 취한 평균 시간당 임금의 집단 간 차이를 의미하며, 우변의 $\overline{X}$는 근로자의 생산성 관련 특성 평균값의 벡터로서 교육연수, 경력연수, 근속연수, 직종 정보 등 임금 결정요인들을 포함한다. $\hat{\beta}$는 집단별 임금함수의 회귀계수값 벡터를 나타내며, 이는 근로자가 보유한 숙련 혹은 생산성 관련 특성에 대해 받는 보상의 수준을 의미한다. 우변의 첫째 항은 근로자 개인이 보유한 특성에 대해 두 집단이 동일한 보상($\widehat{\beta_{CM}}$)을 받는다고 가정할 때 집단 간 생산

성 관련 특성의 차이만으로 발생하는 임금격차로서 자원효과(endowment effect)라고 볼 수 있다. 둘째 항은 두 집단이 동일한 수준($\overline{X_{CF}}$)의 생산성 관련 특성을 지니고 있다고 가정할 때 근로자 개인이 보유한 특성들에 대한 보상 수준이 속해있는 집단에 따라 다르기 때문에 발생하는 임금격차로서 그 의미를 고려하여 가격효과(price effect)라고 명명할 수 있다.

라. 성향점수매칭을 이용한 건설 노동시장 진입의 임금효과 분석

마지막으로, 본 연구는 건설업에 종사함으로써 얻는 임금 프리미엄이 성별 및 교육수준에 따라 어떻게 달라지는지 살펴본다. 본 연구에서 조작적으로 정의하는 건설업 종사자는 제10차 한국표준산업분류 중분류 기준 종합건설업(41) 혹은 전문직별 공사업(42)에 해당하는 응답자이다. 분석을 위해 「고용형태별근로실태조사」의 2020년 자료를 사용하며, 성향점수매칭을 활용하여 임금회귀식 추정치의 편의를 해결하고자 한다.

건설 노동시장 진입을 통해 얻는 임금효과를 추정하기 위해서는 관심 변수 이외에 처치집단과 비교집단의 다른 특성이 동질적이어야 하지만, 종사 산업의 결정은 무작위적이지 않으며 다양한 내생적 요인에 의해 영향을 받는다. 회귀분석 시 내생성 문제를 해결하기 위해서는 고정효과 모형, 도구변수를 이용한 2SLS(two-stage least squares) 추정법, 성향점수매칭법 등이 활용된다. 본 연구는 횡단면 자료를 이용하고 있으며, 건설업 종사 여부에는 영향을 미치지만 임금과는 연관되지 않은 적절한 도구변수를 찾아내는 데에도 어려움이 있으므로 앞의 두 방법은 적용하기 적절하지 않다. 한편, 성향점수매칭은 무작위 배정이 불가능한 상황에서 인위적으로 실험설계의 환경을 조성하여 선택편의를 최소화하고 처치의 순수한 효과를 확인하기 위해 사용된다. 구체적으로, 처치집단과 비교집단 간 특성 차이로 발생하는 선택편의 문제를 통제하기 위해 처치 확률을 기반으로 한 성향점수를 추정하고, 이를 처치집단과 유사한 특성을 지닌 비교집단 표본을 구축하는 데에 활용한다. 또한, 성향점수매칭은 도구변수 등 다른 추정방법와 비교하였을 때 필요한 가정이 상대적으로 적고, 다른 방법론과의 결합이 용이하다는 장점을 갖는다(Rosenbaum and Rubin, 1983; Zhao, 2004). 본 연구에서는 성향점수매칭법을 채택하여 분석을 수행한다.

본 연구에서는 건설 노동시장 진입으로 얻는 프리미엄(혹은 불이익)을 건설업 종사자들이 현재 얻은 노동시장 성과와 만약 동일한 근로자가 건설업 외의 산업에서 종사하였더라면 얻었을 성과 간의 차이라고 정의할 수 있으며, 이를 다음과 같은 식으로 나타낼 수 있다.

$$\tau = E\left\{ Y_i^1 - Y_i^0 \mid Z_i = 1 \right\} = E\left\{ Y_i^1 \mid Z = 1 \right\} - E\left\{ Y_i^0 \mid Z_i = 1 \right\} \qquad (4)$$

식 (4)에서 Z_i는 개인 i가 현재 건설업에 종사하고 있는지를 나타내는 더미변수이고, Y_i^j는 건설 노동시장에 진입하거나(j=1) 진입하지 않았을 때(j=0)의 잠재적 성과이다. 본 연구에서는 노동시장 성과 Y를 로그시간당임금으로 정의한다. 본 전개식의 문제점은 Y_i^0이 관측되지 않는다는 것인데, 이를 매칭 기법을 통해 추정할 수 있다.

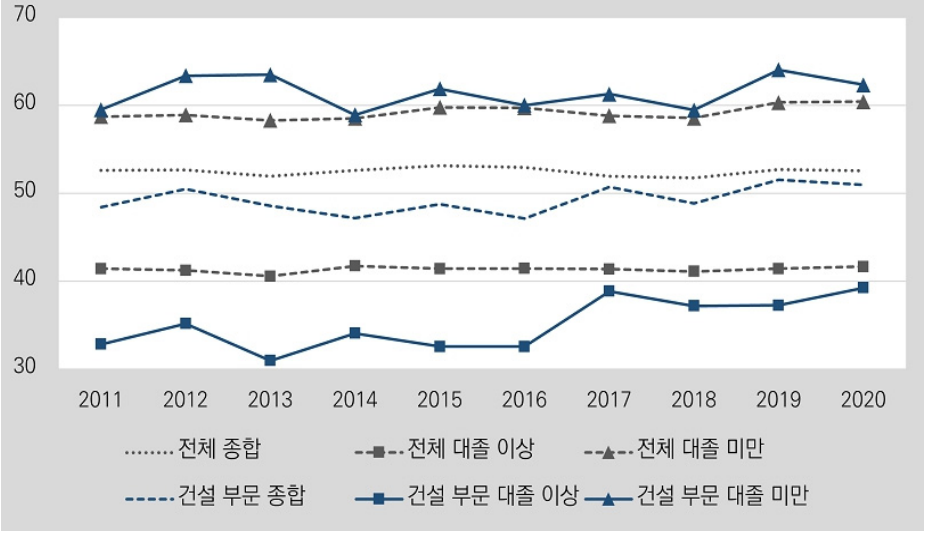
본 연구에서는 Rosenbaum and Rubin(1983)의 성향점수 정리(propensity score theorem)를 기반으로 매칭을 수행한다. Rosenbaum and Rubin(1983)은 여러 개의 관측 특성(X)을 포함할 수 있는 성향점수 $\Pr(D = 1 \mid X) = p(x)$를 이용하여 비교집단을 설정하고, 선택편의를 통제한 처치효과를 추정할 수 있다고 제안하였다. 본 연구에서는 근로자의 건설 노동시장 진입 확률에 영향을 미칠 것으로 판단되는 교육연수, 경력연수, 직종 등의 개인 특성 변수를 포함한 모형을 추정하여 성향점수를 도출한다. 이때 가중치를 부여하고 비교집단을 선택하는 방법에 따라 다양한 매칭기법이 존재하는데, 자료의 특성과 분석의 목적을 고려하여 적절한 방법을 채택할 필요가 있다. 본 연구에서는 처치의 효과를 확인한 다수의 선행연구에서 활용된 최근접 이웃(nearest neighbour) 매칭을 사용하며, 편의 없는 효과를 추정하기 위한 조건부 독립성 가정이 만족되는지 확인하기 위해 매칭된 처치집단과 비교집단의 설명변수 평균값을 비교한다. 또한, 매칭 전후 성향점수의 분포를 비교하여 매칭의 균형성(balance)을 확인한다.

Ⅳ. 분석결과

1. 건설업 부문의 성별 직종분리 추이

2011년에서 2020년까지 건설업 부문의 성별 직종분리 추이를 Duncan 지수를 통해 도출한 결과는 [그림 1]과 같다. 본 연구에서 도출한 전체 Duncan 지수는 동일한 자료를 활용한 사명철(2015)의 결과와 비교해보았을 때 조금 높은 것으로 나타났는데, 이는 일부 직종군에 대해서는 중분류 수준까지만 취득이 가능했던 분석자료의 한계로 인한 것으로 추정된다. 건설업 부문의 성별 직종분리를 살펴보면, 교육수준에 따른 구분 없이 도출한 건설업 부문의 Duncan 지수는 47.1에서 51.5 사이로 전체 평균보다 낮은 수준이었다. 이러한 결과는 건설업이 상대적으로 성별 직종분리가 완화된 산업 부문이라는 추정을 가능하게 한다. 하지만 저학력 근로자 집단을 구분하여 Duncan 지수를 확인한 결과는 전체 평균보다 높았고, 이에 반해 건설업 부문의 고학력 집단은 남성과 여성의

〔그림 1〕 Duncan 지수 추이(2011~2020년)



직종이 분리된 정도가 상대적으로 덜한 것으로 나타났다. 이는 고학력 집단의 성별 직종분리가 저학력 집단보다 완화되어있다는 것을 확인한 사명철(2015)의 연구와 부합한다.

건설업 부문의 성별 직종분리가 전체 평균에 비해 완화되어있는 것은 상대적으로 고학력 근로자의 비율(52.3%~58.3%, 전체 산업에서는 40.0%~51.0%)이 높을 뿐만 아니라 고학력 집단의 성별 직종분리가 상대적으로 낮은 건설업 부문의 특성에 의한 것으로 판단된다. 이때 건설업 부문 고학력 집단의 Duncan 지수가 낮게 도출된 것은 해당 집단의 낮은 직종 다양성, 즉 높은 '공학 전문가 및 기술직' 종사자의 비율(2020년 기준 약 41%)의 영향인 것으로 추정된다. 건설업 부문 저학력 집단의 경우, 평균 수준보다 높은 성별 직종분리가 확인되었으며 이는 김경희 외(2020)가 지적하였듯이 체계적인 직업훈련의 부재, 관행적인 업무 배정 등에 의한 것으로 해석할 수 있다. 한편, 이러한 결과는 생산직 비율이 높은 저학력 건설 노동시장에 초점을 맞춰 성별 직종분리 및 격차를 살펴보아야 한다는 Bergmann(2011)과 전명숙 · 김경희(2019) 등의 관점을 뒷받침해준다.

시간의 흐름에 따른 Duncan 지수의 변화를 살펴보면, 전체적인 성별 직종분리는 지난 10년간 변동이 거의 없었던 것으로 나타났다. 이는 20세기 후반에 전 세계적으로 Duncan 지수가 급격히 떨어진 것과 대비되는 결과로, 최근 여성의 노동시장 진입 속도 혹은 개별 직종의 성 비중 변화가 둔화된 것으로 해석할 수 있다. 이에 반해 건설업 부문의 성별 직종분리는 모든 집단에서 조금씩 심화된 것으로 확인되었다. 2011년과 비교했을 때 2020년의 건설업 전체, 저학력, 고학력 집단의 Duncan 지수는 각각 2.6, 2.8, 6.4 증가한 것으로 나타났다. 이는 2010년대 후반 우리나라의 건설업 부문 불황으로 인해 고용이 줄어들며 수요와 공급 측면에서 모두 선호도가 상대적으로 낮은 여성근로자가 노동공급을 중단하며 나타난 결과로 추정할 수 있다.

2. 건설업 부문 성별 임금격차의 분해

건설업 부문 근로자 집단 전체를 대상으로 Oaxaca-Blinder 분해를 수행한 결과는 <표 2>와 같다. 본 연구의 Oaxaca-Blinder 분해에서는 임금 결정요인들이

〈표 2〉 Oaxaca-Blinder 분해 분석결과(건설업 부문 근로자)

변수	자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
절편			-0.074	-27.6%	-0.074	-27.6%
EDU	0.005	1.9%	-0.137	-51.0%	-0.132	-49.1%
EXP	0.079	29.4%	0.426	158.1%	0.505	187.5%
EXP^2	-0.045	-16.8%	-0.181	-67.1%	-0.226	-84.0%
TEN	0.034	12.7%	-0.060	-22.2%	-0.026	-9.5%
UNI	0.003	1.2%	-0.007	-2.8%	-0.004	-1.5%
SZ10	-0.003	-1.3%	0.013	4.8%	0.010	3.6%
SZ30	0.004	1.6%	0.032	11.8%	0.036	13.4%
SZ100	-0.004	-1.4%	-0.008	-3.1%	-0.012	-4.5%
SZ300	0.011	4.0%	0.060	22.4%	0.071	26.3%
OCC	0.007	2.7%	0.115	42.8%	0.122	45.5%
전 체	0.091	33.9%	0.178	66.1%	0.269	100.0%

주: 각 변수의 효과와 함께 전체 효과 중 해당 효과의 비율을 제시.

남성 건설업 종사자와 여성 건설업 종사자의 시간당 임금에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보는 데에 초점을 두고 있으며, 구체적인 분해결과를 살펴보면 다음과 같다. 건설업 부문의 남성근로자는 여성근로자보다 높은 시간당 임금을 받고 있는 것으로 확인되었다. 이때 성별 임금격차를 자원효과와 가격효과로 분해하여 살펴보면, 건설업 부문 남녀 근로자의 생산성 관련 특성으로 인한 차이(자원효과)보다 이에 대한 보상수준의 차이(가격효과)가 성별 임금격차의 확대에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 전체 임금격차 중 자원효과, 즉 근로자의 속성으로 설명되는 부분이 약 33.9%였으며, 설명되지 않는 부분은 약 66.1%로 나타났다. 선행연구의 성별 임금격차 분해결과와 대조해보았을 때 가격효과의 비율이 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 이에 따라 업종 구분 없이 전체 표본에 대해 Oaxaca-Blinder 분해를 수행한 결과는 <표 3>에 제시하였는데, 동일한 자료를 활용한 선행연구 결과와 유사한 수준으로 확인되었다. 이러한 결과를 통해 건설업 부문에서의 성별 임금격차는 일반적인 수준보다 가격효과, 즉 근로자의 인적자본에 대한 보상수준 크기의 차이로 결정되는 경향이 상대적으로 크다고 해석할 수 있다. 하지만 이러한 분해결과는 건설업, 특히 생산직 부문에서 인적자본으로 간주되는 신체 능력 및 기술 숙련 등에 관한 변수가 자료의 한계로 누락되어 추정량이 편의 되었기 때문일 가능성도 배제할 수 없다.

임금 결정요인별 가격효과를 살펴보면, 경력연수에 대한 보상수준이 남성에

〈표 3〉 Oaxaca-Blinder 분해 분석결과 요약(근로자 전체)

자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
0.100	41.0%	0.145	59.0%	0.245	100.0%

게 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 근로자 전체 분해결과와는 다르게, 건설업 부문에서는 300인 이상 대기업에 종사함으로써 얻는 임금상승효과도 남성에게서 더 큰 것으로 확인되었다(근로자 전체의 성별 임금격차 분해결과는 <부표 1> 참조). 한편, 선행연구의 성별 임금격차 경향과는 다르게 건설업 부문에서 교육연수 및 근속연수에 대한 보상은 여성에게 더 컸다. 자원효과 추정결과에 따르면, 건설업 부문에서는 교육연수, 경력연수 및 근속연수 모두 남성근로자가 더 긴 것으로 나타났다. 하지만 근로자 전체 단위의 결과와 비교해보았을 때는 건설업 부문 성별 임금격차 중 자원효과에서 차지하는 비중이 근속연수는 상대적으로 작은 반면, 경력연수가 상대적으로 컸다. 직종 변수에 관해서는 자원효과와 가격효과 모두 남성에게서 임금상승효과가 더 컸는데, 이는 평균적으로 임금이 높은 사무종사자 직업을 가진 근로자의 비율이 남성집단에서 더 크고 그에 대한 보상 또한 남성에게 더 크기 때문이라고 해석할 수 있다.

건설업 근로자 집단을 교육수준별로 구분하여 Oaxaca-Blinder 분해를 수행한 결과를 요약하여 <표 4>에 제시하였다(요약하지 않은 전체 분해결과는 <부표

〈표 4〉 Oaxaca-Blinder 분해 분석결과 요약(건설업 부문 근로자, 교육수준별)

1) 대졸 이상(고학력)						
변수	자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
EDU	0.002	0.6%	-0.286	-95.8%	-0.284	-95.3%
EXP	0.133	44.7%	0.375	125.9%	0.509	170.6%
EXP^2	-0.105	-35.3%	-0.103	-34.6%	-0.208	-69.9%
TEN	0.056	18.9%	-0.084	-28.3%	-0.028	-9.4%
SZ300	0.030	10.2%	0.042	13.9%	0.072	24.1%
OCC	0.019	6.2%	0.126	42.2%	0.144	48.4%
전 체	0.132	44.3%	0.166	55.7%	0.298	100.0%
2) 대졸 미만(저학력)						
변수	자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
EDU	-0.004	-2.0%	0.117	59.4%	0.113	57.4%
EXP	0.068	34.5%	0.408	206.6%	0.476	241.1%
EXP^2	-0.043	-22.0%	-0.175	-88.4%	-0.218	-110.5%
TEN	0.002	1.2%	-0.031	-15.9%	-0.029	-14.7%
SZ300	-0.003	-1.6%	0.051	26.0%	0.048	24.4%
OCC	-0.039	-19.7%	0.038	19.4%	-0.001	-0.3%
전 체	-0.004	-2.2%	0.202	102.2%	0.198	100.0%

주: 각 변수의 효과와 함께 전체 효과 중 해당 효과의 비율을 제시.

1> 참조). 앞서 제시한 Duncan 지수 도출결과에 따르면 건설업 부문에서 성별 직종분리는 저학력 노동시장에서 상대적으로 심한 것으로 나타났지만, 성별 임금격차의 크기는 고학력 노동시장에서 더 큰 것으로 확인되었다. 자원효과와 가격효과의 비율은 저학력 집단과 고학력 집단에서 상이했는데, 분석결과에 따르면 건설업 부문 저학력 노동시장의 성별 임금격차는 인적자본에 대한 보상수준 차이의 영향이 대부분인 것으로 나타났다. 하지만 이러한 추정결과는 신체능력 및 기술 숙련 등에 관한 정보가 고려되지 않았기 때문일 수 있기 때문에 해석에 주의가 필요하다. 저학력 집단의 분해결과에서 가격효과 중 경력연수의 비율이 특별히 높은 것은 이러한 누락변수(omitted variable)의 영향을 받은 것으로 보인다. 한편, 고학력 집단에서는 교육연수와 근속연수의 가격효과가 성별 임금격차를 완화하는 데에 크게 기여한 가운데, 종사자 300인 이상의 대기업에 종사하는 고학력 근로자 중 남성의 비율이 건설업 부문에서 특히 크고 보상수준 또한 이들에게 큰 것으로 나타났다. 고학력 노동시장의 경우, 사무직의 비율이 높다는 점을 고려하였을 때 저학력 노동시장과 달리 신체능력 등의 누락변수에 의한 추정치의 편의가 작을 것으로 예상할 수 있다. 따라서 분석결과를 통해 상대적으로 보수적인 건설업 부문 대기업의 사무직 일자리에 남성이 더 선호되는 경향이 존재하나, 석사 이상의 학위에 대해서는 여성에게 더 큰 프리미엄이 주어지고 있다는 해석이 가능하다.

3. 건설 노동시장 진입의 임금효과

본 연구는 건설업 종사 여부의 임금효과가 성별과 교육수준에 따라 상이할 것이라는 가설을 검정하기 위해 성향점수매칭을 활용한 다중회귀분석을 수행하였다. 우선, 일반적인 다중회귀분석을 통해 건설업 노동시장 진입에 대한 프리미엄을 추정한 결과는 <표 5>와 같다. 본 연구에서 관심을 갖고 있는 주요변수 CONS(건설업 종사여부)의 회귀계수를 집단별로 살펴보면, 저학력 여성과 남성의 경우 모두 건설 노동시장에 진입함으로써 임금 프리미엄을 얻는 가운데 그 크기는 저학력 여성이 2.8%일 때 저학력 남성은 10.0%로 성별에 따라 차이가 있었다. 고학력 여성과 남성에게는 건설업 종사여부가 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 회귀식에 포함된 다른 임금 결

〈표 5〉 임금함수 다중회귀모형 추정결과

변수	여성 전체		대졸 여성 (고학력)		대졸 미만 여성 (저학력)	
	β	se	β	se	β	se
CONS	0.014***	0.004	0.001	0.006	0.028***	0.005
EDU	0.066***	0.000	0.099***	0.001	0.022***	0.001
EXP	0.013***	0.000	0.030***	0.000	0.005***	0.000
EXP²	0.000***	0.000	-0.001***	0.000	0.000***	0.000
TEN	0.021***	0.000	0.022***	0.000	0.020***	0.000
UNI	0.023***	0.002	0.009***	0.002	0.048***	0.002
SZ10	0.027***	0.003	0.053***	0.005	0.008**	0.003
SZ30	0.059***	0.003	0.126***	0.005	0.007**	0.003
SZ100	0.082***	0.003	0.185***	0.005	0.001	0.003
SZ300	0.168***	0.003	0.270***	0.004	0.059***	0.003
OCC2	-0.525***	0.010	-0.490***	0.012	-0.580***	0.028
OCC3	-0.544***	0.010	-0.534***	0.012	-0.546***	0.028
OCC4	-0.646***	0.011	-0.694***	0.013	-0.667***	0.028
OCC5	-0.638***	0.011	-0.601***	0.013	-0.656***	0.028
OCC6	-0.695***	0.019	-0.678***	0.053	-0.752***	0.031
OCC7	-0.704***	0.011	-0.589***	0.018	-0.744***	0.028
OCC8	-0.759***	0.011	-0.632***	0.016	-0.779***	0.028
OCC9	-0.695***	0.011	-0.831***	0.016	-0.724***	0.028
절편	8.878***	0.012	8.143***	0.025	9.620***	0.030
R²	0.467		0.388		0.366	
N	289968		138026		151942	
변수	남성 전체		대졸 남성 (고학력)		대졸 미만 남성 (저학력)	
	β	se	β	se	β	se
CONS	0.036***	0.002	-0.002	0.003	0.100***	0.003
EDU	0.067***	0.000	0.069***	0.001	0.036***	0.001
EXP	0.034***	0.000	0.048***	0.000	0.021***	0.000
EXP²	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	0.000***	0.000
TEN	0.014***	0.000	0.013***	0.000	0.016***	0.000
UNI	-0.039***	0.001	-0.009***	0.002	-0.044***	0.002
SZ10	0.019***	0.003	0.038***	0.004	0.006	0.004
SZ30	0.022***	0.003	0.069***	0.004	-0.014***	0.003
SZ100	0.062***	0.003	0.138***	0.004	-0.009**	0.003
SZ300	0.125***	0.003	0.213***	0.004	0.030***	0.003
OCC2	-0.330***	0.004	-0.319***	0.004	-0.367***	0.012
OCC3	-0.372***	0.004	-0.356***	0.005	-0.402***	0.012
OCC4	-0.594***	0.005	-0.631***	0.007	-0.582***	0.013
OCC5	-0.414***	0.005	-0.396***	0.006	-0.426***	0.013
OCC6	-0.598***	0.008	-0.636***	0.016	-0.617***	0.014
OCC7	-0.518***	0.005	-0.511***	0.006	-0.526***	0.012
OCC8	-0.637***	0.004	-0.609***	0.005	-0.632***	0.012
OCC9	-0.697***	0.005	-0.828***	0.008	-0.688***	0.012
절편	8.699***	0.007	8.479***	0.016	9.297***	0.016
R²	0.506		0.426		0.360	
N	490476		263042		227434	

주: ***, **, *는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함.

정요인들의 경우, 대부분 변수들이 근로자의 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특기할 만한 점은 여성과 남성 전체 수준에서 회귀식을 추정하였을 때 건설업 종사여부가 근로자의 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 교육수준별로 구분하여 추정하였을 때는 그 영향이 집단별로 상이했다는 것이다. 대체로 고학력 근로자에게 교육연수, 경력연수 및 종사자 300인 이상 대기업 종사 여부에 대한 보상이 저학력 근로자보다 더 컸으며, 노동조합 가입 여부는 고학력 및 저학력 여성근로자의 임금에 양(+)의 영향을 미치는 가운데 남성근로자는 노동조합에 가입했을 때 임금이 더 적은 것으로 나타났다.

<표 6>에는 매칭에 사용될 성향점수 추정을 위한 로짓모형의 추정치가 제시되어 있다. Pseudo R^2 값을 확인해 본 결과, 고학력 여성집단을 제외한 모든 집단의 모형 적합도는 양호한 수준이었다. 전체적인 추정결과를 살펴보면, 건

〈표 6〉 건설 노동시장 진입의 결정요인 분석결과

변수	여성 전체		대졸 여성 (고학력)		대졸 미만 여성 (저학력)	
	β	se	β	se	β	se
EDU	-0.001***	0.000	-0.006***	0.001	0.002***	0.000
EXP	0.000***	0.000	0.001***	0.000	0.000***	0.000
TEN	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
UNI	-0.016***	0.001	-0.019***	0.001	-0.012***	0.001
SZ10	-0.011***	0.001	-0.008***	0.002	-0.012***	0.002
SZ30	-0.023***	0.001	-0.025***	0.002	-0.019***	0.002
SZ100	-0.034***	0.001	-0.037***	0.002	-0.029***	0.002
SZ300	-0.027***	0.001	-0.028***	0.002	-0.023***	0.001
WAGE	0.000***	0.000	0.000***	0.000	0.000***	0.000
HOUR	0.000***	0.000	0.000***	0.000	0.000**	0.000
OCC2	-0.012**	0.005	-0.008	0.006	-0.005	0.015
OCC3	0.013**	0.005	0.007	0.006	0.036**	0.015
OCC4	-0.033***	0.005	-0.027***	0.006	-0.019	0.015
OCC5	-0.021***	0.005	-0.010	0.006	-0.010	0.015
OCC6	-0.015*	0.009	0.136***	0.024	-0.016	0.017
OCC7	0.032***	0.005	0.105***	0.008	0.035**	0.015
OCC8	-0.021***	0.005	-0.001	0.008	-0.005	0.015
OCC9	-0.029***	0.005	-0.021***	0.007	-0.013	0.015
절편	0.045***	0.006	0.114***	0.012	0.005	0.016
Pseudo R^2	0.113		0.073		0.182	
N	289968		138026		151942	

〈표 6〉의 계속

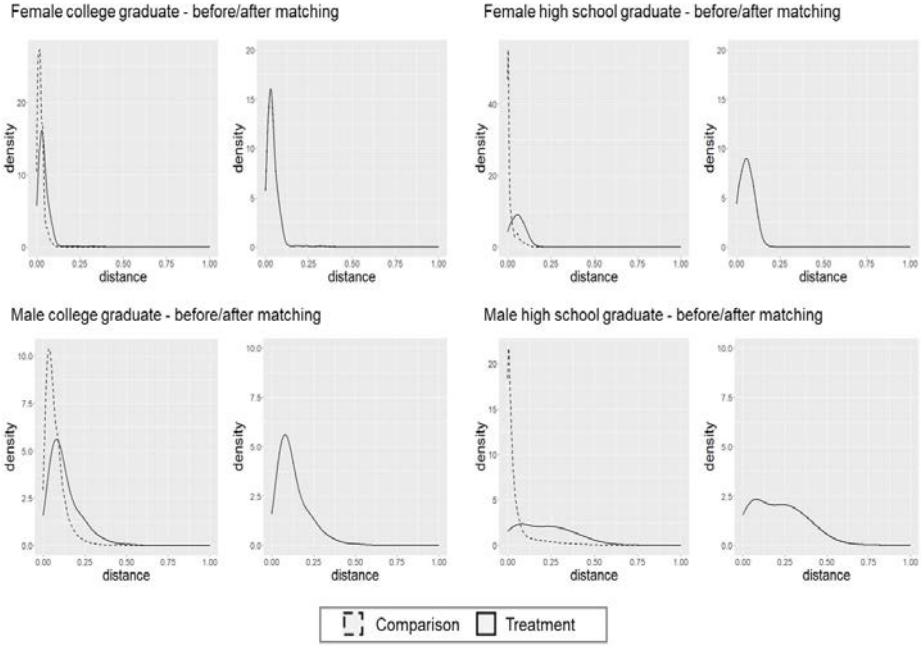
변수	남성 전체		대졸 남성 (고학력)		대졸 미만 남성 (저학력)	
	β	se	β	se	β	se
EDU	-0.003***	0.000	-0.032***	0.001	0.004***	0.000
EXP	0.002***	0.000	0.003***	0.000	0.001***	0.000
TEN	-0.003***	0.000	-0.003***	0.000	-0.003***	0.000
UNI	-0.032***	0.001	-0.036***	0.001	-0.026***	0.001
SZ10	-0.020***	0.002	-0.002	0.003	-0.033***	0.002
SZ30	-0.029***	0.002	-0.013***	0.003	-0.040***	0.002
SZ100	-0.064***	0.002	-0.058***	0.003	-0.062***	0.002
SZ300	-0.066***	0.002	-0.039***	0.003	-0.083***	0.002
WAGE	0.000***	0.000	0.000***	0.000	0.000***	0.000
HOUR	0.000***	0.000	0.001***	0.000	0.000***	0.000
OCC2	0.031***	0.003	0.031***	0.003	0.047***	0.008
OCC3	-0.007**	0.003	-0.006	0.003	-0.023***	0.008
OCC4	-0.076***	0.004	-0.063***	0.006	-0.080***	0.009
OCC5	-0.036***	0.004	-0.014***	0.004	-0.081***	0.009
OCC6	-0.082***	0.006	-0.075***	0.012	-0.076***	0.010
OCC7	0.109***	0.003	0.119***	0.004	0.106***	0.008
OCC8	-0.049***	0.003	-0.049***	0.004	-0.042***	0.008
OCC9	-0.063***	0.003	-0.071***	0.006	-0.050***	0.008
절편	0.093***	0.006	0.413***	0.013	0.049***	0.011
Pseudo R^2	0.168		0.121		0.299	
N	490476		263042		227434	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함.

설 노동시장 종사 가능성은 경력연수가 길수록, 근속연수가 짧을수록, 노동조합에 가입하지 않은 근로자일수록 높은 것으로 나타났다. 교육연수에 관해서는 학력에 따라 결과가 상이했는데, 고학력 집단(남성과 여성 모두)의 경우 교육연수가 짧을수록, 저학력 집단은 교육연수가 길수록 건설업 종사 가능성이 높았다. 월급여와 근로시간의 경우 건설업 종사 가능성에 작은 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난다.

성향점수를 이용한 매칭의 균형성을 확인하기 위해서는 처치집단과 비교집단의 설명변수별 평균이 매칭 후 비슷한 값을 갖는지 대조하는 방법을 이용할 수 있다. 매칭 전과 후의 각 설명변수에 대해 집단 간 t-검정을 수행한 결과는 <부표 2>와 같으며, 매칭 이후 대부분 변수에서 건설업 종사 근로자와 비종사

〔그림 2〕 집단별 매칭 전후 성향점수 분포



근로자 사이 유의한 평균 차이가 확인되지 않았다. 이에 더하여 매칭 전과 후의 성향점수 분포를 [그림 2]와 같이 살펴보았으며, 매칭 이후 분포의 유사도가 높아진 것을 확인하였다.

성향점수매칭 이후 추정한 건설업 종사 프리미엄과 기존 추정치를 비교한 결과는 <표 7>과 같다(분석결과 전체는 <부표 3> 참조). 저학력 여성과 남성의 경우, 매칭 이후 추정한 건설 노동시장 진입 프리미엄이 매칭 이전 분석결과보다 작거나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 추정되었다. 일반 다중회귀분석결과에서 저학력 여성의 건설 노동시장 진입 프리미엄이 2.8%였던 것에 반해, 성향점수매칭을 활용한 추정치로는 프리미엄이 1.4%로 감소하는 것으로 나타났으며, 저학력 남성의 경우 10.0%였던 건설업 종사 프리미엄이 성향점수매칭 이후 추정결과에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 고학력 여성과 남성은 건설업 종사 여부의 임금효과가 일반 다중회귀모형 추정 시 통계적으로 유의하지 않았지만, 성향점수매칭 이후 -1.8%, -2.9%의 부정적 효과가 확인되었다.

〈표 7〉 PSM 전후 건설 노동시장 진입 프리미엄 추정결과

대졸 여성(고학력)		대졸 미만 여성(저학력)	
PSM 이전	PSM 이후	PSM 이전	PSM 이후
0.001	-0.018**	0.028***	0.014*
대졸 남성(고학력)		대졸 미만 남성(저학력)	
PSM 이전	PSM 이후	PSM 이전	PSM 이후
-0.002	-0.029***	0.100***	-0.004

주: ***, **, *는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함.

이와 같은 결과는 선택편의가 존재하는 일반 다중회귀분석에서는 건설업 종사로 인한 임금효과가 과대 혹은 과소하게 추정되었을 가능성이 있음을 시사한다. 남녀 저학력 근로자의 건설업 종사 프리미엄이 성향점수매칭 이후 감소한 것을 고려하면, 관측되지 않은 인적자본을 상대적으로 많이 지니고 있는 근로자가 업무 강도는 강하지만 높은 임금을 받을 수 있는 것으로 알려진 건설업을 선택했기 때문에 건설업 종사 프리미엄이 과대하게 추정되었을 수 있다. 하지만 매칭 이후 표본수가 줄어들며 추정치에 영향을 미쳤을 가능성 또한 배제할 수 없다.

Ⅴ. 논의 및 결론

본 연구는 건설업 부문의 성별 직종분리 및 임금격차를 실증적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 우선 건설업 부문의 성별 직종분리를 지수 변화 추이를 통해 확인하였고, Oaxaca-Blinder 분해를 활용하여 건설업 부문의 성별 임금격차가 어떠한 양상으로 존재하는지, 즉 근로자 간 속성 차이에 의한 것인지 아니면 노동시장의 차별에 의한 것인지 살펴보았다. 마지막으로, 성향점수매칭을 활용하여 건설 노동시장 진입의 임금효과가 근로자의 성별과 교육수준에 따라 어떻게 달라지는지 확인하였다.

2011~2020년까지 건설업 부문 노동시장의 성별 직종분리를 살펴보았을 때, 예상한 바와는 달리 분리 정도가 일반적인 수준보다 작은 것으로 확인되었다. 교육수준별로 구분하여 보았을 때, 고학력 건설 노동시장의 경우 성별 직종분

리가 최근에는 소폭 심화되었으나 전체적으로 평균보다 양호한 수준인 것으로 나타났다. 하지만 저학력 건설 노동시장의 경우, 성별 직종분리가 전체 평균과 저학력 근로자 평균을 웃도는 수준으로 나타나 교육수준별로 나누어 노동시장의 성별 격차를 확인할 필요성을 확인하였다. Oaxaca-Blinder 분해결과 또한 교육수준에 따라 다른 양상을 보였다. 건설업 부문 저학력 노동시장에 관한 결과에서는 경력연수 등 근로자의 인적자본에 대한 보상수준이 성별 임금격차의 확대에 큰 영향을 미칠 것이라는 연구가설이 타당한 것으로 확인되었다. 전반적으로 건설업 부문에서 저학력 남녀 근로자 간 임금격차는 가격효과, 즉 인적자본에 대한 보상수준의 차이에 의한 것으로 나타났으나, 누락된 변수로 인해 가격효과가 과대 추정되었을 가능성을 배제할 수 없다. 건설업 부문 고학력 노동시장의 경우, 전체 근로자 집단의 분해결과와 유사한 양상을 띠었으나 격차의 크기가 평균적인 수준보다 컸고 건설업 부문 대기업에서의 남성 선호 경향이 확인되었다. 건설 노동시장 진입의 임금효과 또한 성별과 교육수준별로 상이했고, 성향점수매칭 이전과 이후 추정결과가 달라졌다. 성향점수매칭 이후 선택편의가 보정된 추정결과에서는 건설업 종사 프리미엄의 크기가 감소하거나 음(-)의 방향으로 전환되었으며, 저학력 여성근로자에게 주어지는 건설 노동시장 진입 임금 프리미엄이 1.4%로 가장 컸다.

본 연구의 의의는 주로 질적 방법으로 연구되었던 건설업 부문의 성별 격차를 양적 방법을 활용하여 실증적으로 분석하였으며, 특히 대표적인 남성 중심적 산업 중 하나인 건설업 부문의 성별 격차가 평균적인 수준과 어떻게 다른지 살펴보았다는 점에 있다. 또한 본 연구는 건설업 부문에서도 근로자의 교육수준에 따라 성별 격차의 양상이 다를 수 있다는 점을 확인하였다. 다른 집단과 달리 저학력 여성근로자에게만 통계적으로 유의한 건설 노동시장 진입의 임금 프리미엄이 존재하는 것으로 나타났는데, 이는 건설업 부문 생산직으로의 진입이 저학력 여성에게 인센티브가 있다는 기존 연구의 주장과 부합하는 결과이다. 하지만 선행연구에 따르면, 편의시설 부족이나 언어폭력 등 열악한 건설 생산직의 근로 환경은 여성의 노동공급 의사에 부정적 영향을 미친다(김경희 외, 2020). 따라서 정책적 노력을 통해 이러한 장벽을 해소함으로써 저학력 여성근로자의 직업 선택의 영역을 넓히고 여성인력의 활용도를 높여 건설업 기능직

부문의 장기화된 인력부족 문제를 해결할 수 있을 것으로 기대한다.

이에 더하여 본 연구는 건설 생산직 부문의 성차별에 초점을 맞춘 기존 연구들과 달리 건설업 부문의 고학력 노동시장에서도 일반적인 수준과 다른 성별 격차가 존재할 수 있다는 사실을 확인하였다. 분석결과에 따르면 남성 중심적 산업으로 인식되는 건설업에서는 생산직뿐만 아니라 사무직 일자리에서도 남성이 더 선호될 수 있는 것으로 나타났으며, 이러한 경향은 종사자 300인 이상의 대기업에서 특히 두드러졌다. 한편, 석사 이상의 학위를 취득한 여성근로자에게 주어지는 임금 프리미엄은 이러한 성별 격차를 일부 완화하고 있는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 건설업 부문 고학력 노동시장에서 전반적인 성별 임금격차가 높은 수준으로 유지되고 있음을 감안하면, 임금 결정요인별로 성별 격차의 형성 메커니즘을 심층적으로 살펴볼 필요가 있다고 판단된다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 건설업 부문 생산직 일자리의 특성상 기술숙련이나 신체 능력 등의 인적자본이 중요한 임금 결정요인으로 고려될 필요가 있으나 자료의 한계로 인해 분석에 포함할 수 없었다. 특히 표본 편향의 오류를 보정하기 위해 성향점수매칭을 활용한 건설 노동시장 진입 임금효과 분석결과와 달리 임금격차 분해결과는 누락변수의 영향을 상대적으로 크게 받았을 것으로 예상할 수 있다. 해당 변수가 포함된 자료의 취득이 용이할 경우, 건설업 부문 저학력 노동시장의 성별 임금격차가 이러한 인적자본의 차이로 인한 것은 아닌지 확인해볼 수 있을 것이다.

참고문헌

강주연 · 김기승(2014).「여성근로자 분포와 직무에 따른 직종별 남녀 임금격차 분석」.『노동경제논집』37 (4) : 113~141.

권혜자(2005).「성별 고용형태별 직업분리의 임금효과」.『노동사회』97 : 103~113.

금재호(2004).「노동시장 이중구조와 성차별 - 직종분리를 중심으로」.『응용경제』6 (3) : 259~289.

금재호 · 윤자영(2011).『외환위기 이후 여성 노동시장의 변화와 정책과제』. 한

국노동연구원.

김경희・김둘순・남궁윤영・임유미・전명숙(2020).『여성 건설근로자 취업현황과 정책방안』. 한국여성정책연구원.

사명철(2015).「우리나라 노동시장 내 성별 직종분리의 변화」.『노동정책연구』 15 (4) : 1~24.

서병선・임찬영(2002).「직종선택과 성별 임금격차」.『국제경제연구』 8 (1) : 15~54.

손창백(2006).「남성 및 여성 생산직 건설근로자의 근로환경 및 의식동향 비교분석」.『대한건축학회논문집 구조계』 22 (4) : 169~176.

전명숙・김경희(2019).「건설기능직의 성별 고용격차 유지 메커니즘 연구 : 노동시장 진입단계를 중심으로」.『한국여성학』 35 (3) : 1~42.

전병유(2002).「제조업과 정보통신산업 간의 성별 임금격차 차이의 요인 분해」.『노동정책연구』 2 (3) : 31~57.

정진화(2007).「한국 노동시장에서의 성별 임금격차 변화 - 혼인상태 및 직종특성별 비교」.『노동경제논집』 30 (2) : 33~60.

최세림・정세은(2019).『성별 직종분리와 임금격차 - 현황 및 임금공개의 기대효과』. 한국노동연구원.

황수경(2001).「직종특성과 성별 직종분리 : 미국 노동시장의 사례를 중심으로」.『노동정책연구』 1 (3) : 1~29.

Anker, R.(1997). “Theories of Occupation Segregation by Sex : An Overview”. *International Labour Review* 136 (3) : 315~339.

Becker, G. S.(1985). “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”. *Journal of Labor Economics* 3 (1) : S33~S58.

Bergmann, B. R.(1974). “Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex”. *Eastern Economic Journal* 1 (2) : 103~110.

_____(2011). “Sex Segregation in the Blue-collar Occupations : Women’s Choices or Unremedied Discrimination? : Comment on England”. *Gender & Society* 25 (1) : 88~93.

Blau, F. D. and W. E. Hendricks(1979). “Occupational Segregation by Sex : Trends and Prospects”. *Journal of Human Resources* 14 (2) : 197~210.

Blinder, A. S.(1973). “Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates”. *Journal of Human Resources* 8 (4) : 436~455.

Duncan, D. B.(1955). “Multiple Range and Multiple F Tests”. *Biometrics* 11 : 1~41.

England, P., P. Allison, and Y. Wu(2007). “Does Bad Pay Cause Occupations to Feminize, Does Feminization Reduce Pay, and How Can We Tell with Longitudinal Data?” *Social Science Research* 36 (3) : 1237~1256.

England, P.(2010). “The Gender Revolution: Uneven and Stalled”. *Gender & Society* 24 (2) : 149~166.

_____(2011). “Reassessing the Uneven Gender Revolution and Its Slowdown”. *Gender & Society* 25 (1) : 113~123.

Levanon, A., P. England, and P. Allison(2009). “Occupational Feminization and Pay : Assessing Causal Dynamics Using 1950~2000 U.S. Census Data”. *Social Forces* 88 (2) : 865~891.

Mincer, J. A.(1974). Schooling, Experience, and Earnings. New York, NY : National Bureau of Economic Research.

Oaxaca, R.(1973). “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”. *International Economic Review* 14 (3) : 693~709.

Polacheck, S. W.(1981). “Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure”. *The Review of Economics and Statistics* 63 (1) : 60~69.

Rosenbaum, P. R. and D. B. Rudin(1983). “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects”. *Biometrika* 70 (1) : 41~55.

Zhao, Z.(2004). “Using Matching to Estimate Treatment Effects : Data Requirements, Matching Metrics, and Monte Carlo Evidence”. *The Review of Economics and Statistics* 86 (1) : 91~107.

〈부표 1〉 Oaxaca-Blinder 분해 분석결과

1) 근로자 전체(N=780,444)						
변수	자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
절편			-0.175	-71.4%	-0.175	-71.4%
EDU	0.019	7.8%	0.019	7.7%	0.038	15.5%
EXP	0.032	12.9%	0.452	184.7%	0.484	197.6%
EXP²	-0.015	-6.0%	-0.189	-77.3%	-0.204	-83.3%
TEN	0.076	30.9%	-0.066	-26.9%	0.010	4.0%
UNI	0.002	1.0%	-0.017	-6.8%	-0.014	-5.9%
SZ10	-0.001	-0.4%	-0.001	-0.4%	-0.002	-0.7%
SZ30	-0.002	-0.6%	-0.006	-2.5%	-0.008	-3.2%
SZ100	0.000	0.0%	0.004	1.7%	0.004	1.7%
SZ300	0.012	5.0%	-0.030	-12.4%	-0.018	-7.4%
OCC	-0.024	-9.7%	0.153	62.7%	0.130	52.9%
전 체	0.100	41.0%	0.145	59.0%	0.245	100.0%
2) 건설업 부문 고학력 근로자(N=22,828)						
변수	자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
절편			0.071	23.7%	0.071	23.7%
EDU	0.002	0.6%	-0.286	-95.8%	-0.284	-95.3%
EXP	0.133	44.7%	0.375	125.9%	0.509	170.6%
EXP²	-0.105	-35.3%	-0.103	-34.6%	-0.208	-69.9%
TEN	0.056	18.9%	-0.084	-28.3%	-0.028	-9.4%
UNI	0.003	0.9%	-0.009	-2.9%	-0.006	-2.0%
SZ10	-0.005	-1.7%	0.011	3.6%	0.006	1.9%
SZ30	0.002	0.6%	0.027	9.1%	0.029	9.8%
SZ100	-0.003	-0.9%	-0.003	-1.1%	-0.006	-2.0%
SZ300	0.030	10.2%	0.042	13.9%	0.072	24.1%
OCC	0.019	6.2%	0.126	42.2%	0.144	48.4%
전 체	0.132	44.3%	0.166	55.7%	0.298	100.0%
3) 건설업 부문 저학력 근로자(N=15,963)						
변수	자원효과(E)		가격효과(P)		전 체(E+P)	
절편			-0.244	-123.7%	-0.244	-123.7%
EDU	-0.004	-2.0%	0.117	59.4%	0.113	57.4%
EXP	0.068	34.5%	0.408	206.6%	0.476	241.1%
EXP²	-0.043	-22.0%	-0.175	-88.4%	-0.218	-110.5%
TEN	0.002	1.2%	-0.031	-15.9%	-0.029	-14.7%
UNI	0.002	1.0%	0.000	-0.1%	0.002	0.9%
SZ10	-0.001	-0.7%	0.015	7.7%	0.014	7.0%
SZ30	0.009	4.5%	0.035	17.8%	0.044	22.3%
SZ100	0.005	2.6%	-0.013	-6.6%	-0.008	-4.0%
SZ300	-0.003	-1.6%	0.051	26.0%	0.048	24.4%
OCC	-0.039	-19.7%	0.038	19.4%	-0.001	-0.3%
전 체	-0.004	-2.2%	0.202	102.2%	0.198	100.0%

〈부표 2〉 PSM 전후 건설업-비건설업 종사자 간 특성 평균 비교

1) PSM 이전						
변수	대졸 여성(고학력)			대졸 미만 여성(저학력)		
	비건설업	건설업	t-value	비건설업	건설업	t-value
EDU	16.292	16.134	17.84***	12.497	12.955	-22.87***
EXP	13.277	14.348	-7.01***	24.865	20.167	21.35***
TEN	5.644	4.825	8.43***	5.265	4.17	10.43***
UNI	0.188	0.056	32.04***	0.142	0.028	35.35***
SZ10	0.115	0.215	-13.93***	0.163	0.261	-11.73***
SZ30	0.159	0.177	-2.75***	0.221	0.194	3.47***
SZ100	0.168	0.098	13.27***	0.215	0.095	21.03***
SZ300	0.513	0.401	12.98***	0.339	0.285	6.24***
WAGE	3351.49	3247.98	3.98***	2207.12	2466.15	-14.46***
HOUR	169.83	172.13	-8.16***	163.84	171.51	-19.70***
OCC1	0.006	0.008	-1.27	0.001	0.001	-0.38
OCC2	0.488	0.354	16.00***	0.180	0.13	7.81***
OCC3	0.430	0.585	-17.86***	0.255	0.739	-57.65***
OCC4	0.032	0.002	36.71***	0.174	0.008	85.46***
OCC5	0.026	0.019	2.86***	0.068	0.011	27.19***
OCC6	0.000	0.002	-2.33**	0.002	0.001	2.68***
OCC7	0.004	0.022	-7.24***	0.020	0.057	-8.38***
OCC8	0.006	0.005	0.74	0.107	0.013	41.07***
OCC9	0.008	0.004	4.00***	0.193	0.041	39.04***
변수	대졸 남성(고학력)			대졸 미만 남성(저학력)		
	비건설업	건설업	t-value	비건설업	건설업	t-value
EDU	16.385	16.149	57.88***	12.536	12.754	-23.03***
EXP	18.531	20.5	-28.73***	25.120	25.759	-6.43***
TEN	8.911	7.186	29.98***	9.468	4.294	90.01***
UNI	0.208	0.087	55.16***	0.360	0.068	120.60***
SZ10	0.086	0.143	-22.29***	0.124	0.24	-30.48***
SZ30	0.142	0.2	-19.92***	0.181	0.301	-29.47***
SZ100	0.181	0.121	24.34***	0.203	0.202	0.12
SZ300	0.558	0.478	21.64***	0.445	0.134	98.29***
WAGE	4433.36	4511.13	-5.57***	2884.04	3234.48	-27.58***
HOUR	171.29	174.40	-35.65***	168.57	173.37	-24.77***
OCC1	0.024	0.026	-1.68*	0.003	0.007	-5.28***
OCC2	0.459	0.549	-24.32***	0.096	0.235	-37.14***
OCC3	0.371	0.287	24.98***	0.151	0.16	-2.60***
OCC4	0.015	0.001	43.36***	0.048	0.001	83.21***
OCC5	0.034	0.029	4.54***	0.027	0.009	20.24***
OCC6	0.002	0.001	5.61***	0.009	0.004	8.80***
OCC7	0.030	0.089	-28.47***	0.117	0.432	-72.04***
OCC8	0.052	0.015	37.86***	0.426	0.086	127.93***
OCC9	0.013	0.004	16.06***	0.123	0.067	24.39***

〈부표 2〉의 계속

2) PSM 이후						
변수	대졸 여성(고학력)			대졸 미만 여성(저학력)		
	비건설업	건설업	t-value	비건설업	건설업	t-value
EDU	16.143	16.134	0.77	12.923	12.955	-1.13
EXP	14.639	14.348	1.31	19.955	20.167	-0.67
TEN	4.998	4.825	1.20	4.035	4.17	-0.92
UNI	0.066	0.056	1.69*	0.026	0.028	-0.5
SZ10	0.222	0.215	0.74	0.243	0.261	-1.55
SZ30	0.174	0.177	-0.32	0.218	0.194	2.16**
SZ100	0.099	0.098	0.16	0.090	0.095	-0.74
SZ300	0.377	0.401	-2.04**	0.290	0.285	0.44
WAGE	3260.12	3247.98	0.32	2425.39	2466.15	-1.57
HOUR	172.70	172.13	1.44	171.60	171.51	0.16
OCC1	0.006	0.008	-0.59	0.001	0.001	0.45
OCC2	0.352	0.354	-0.10	0.117	0.13	-1.39
OCC3	0.587	0.585	0.20	0.736	0.739	-0.30
OCC4	0.003	0.002	1.07	0.006	0.008	-0.63
OCC5	0.020	0.019	0.27	0.015	0.011	1.40
OCC6	0.003	0.002	0.73	0.001	0.001	0.00
OCC7	0.02	0.022	-0.51	0.066	0.057	1.46
OCC8	0.004	0.005	-0.90	0.013	0.013	-0.12
OCC9	0.004	0.004	0.20	0.045	0.041	0.66
변수	대졸 남성(고학력)			대졸 미만 남성(저학력)		
	비건설업	건설업	t-value	비건설업	건설업	t-value
EDU	16.164	16.149	2.81***	12.755	12.754	0.07
EXP	20.882	20.5	3.92**	25.527	25.759	-1.64
TEN	7.263	7.186	0.98	4.396	4.294	1.37
UNI	0.096	0.087	2.93***	0.068	0.068	0.17
SZ10	0.144	0.143	0.22	0.238	0.24	-0.30
SZ30	0.206	0.2	1.33	0.298	0.301	-0.46
SZ100	0.121	0.121	-0.25	0.203	0.202	0.03
SZ300	0.471	0.478	-1.35	0.137	0.134	0.67
WAGE	4545.84	4511.13	1.73*	3243.46	3234.48	0.48
HOUR	174.52	174.40	0.99	172.92	173.37	-1.63
OCC1	0.026	0.026	0.03	0.008	0.007	1.63
OCC2	0.535	0.549	-2.78***	0.231	0.235	-0.67
OCC3	0.288	0.287	0.31	0.165	0.16	1.05
OCC4	0.001	0.001	1.12	0.001	0.001	-0.52
OCC5	0.028	0.029	-0.18	0.009	0.009	0.07
OCC6	0.001	0.001	-0.19	0.004	0.004	0.30
OCC7	0.098	0.089	3.05***	0.437	0.432	0.73
OCC8	0.018	0.015	2.00	0.081	0.086	-1.27
OCC9	0.005	0.004	1.44	0.064	0.067	-1.07

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함.

〈부표 3〉 PSM 이후 임금함수 다중회귀모형 추정결과

변수	대졸 여성(고학력)		대졸 미만 여성(저학력)	
	β	표준오차	β	표준오차
CONS	-0.018**	0.008	0.014*	0.007
EDU	0.095***	0.008	0.028***	0.004
EXP	0.024***	0.002	0.011***	0.001
EXP²	-0.001***	0.000	0.000***	0.000
TEN	0.024***	0.001	0.022***	0.001
UNI	0.058***	0.017	0.062***	0.023
SZ10	0.054***	0.015	0.040***	0.012
SZ30	0.101***	0.015	0.041***	0.012
SZ100	0.190***	0.018	0.083***	0.015
SZ300	0.307***	0.014	0.054***	0.012
OCC2	-0.521***	0.049	-0.431***	0.123
OCC3	-0.560***	0.049	-0.448***	0.122
OCC4	-0.760***	0.101	-0.532***	0.130
OCC5	-0.511***	0.057	-0.421***	0.126
OCC6	-0.686***	0.094	-0.776***	0.183
OCC7	-0.651***	0.056	-0.600***	0.123
OCC8	-0.711***	0.077	-0.545***	0.127
OCC9	-0.754***	0.082	-0.576***	0.124
절편	8.262***	0.143	9.327***	0.135
R²	0.364		0.245	
N	6,646		5,556	
변수	대졸 남성(고학력)		대졸 미만 남성(저학력)	
	β	표준오차	β	표준오차
CONS	-0.029***	0.004	-0.004	0.004
EDU	0.078***	0.003	0.031***	0.002
EXP	0.047***	0.001	0.031***	0.001
EXP²	-0.001***	0.000	0.000***	0.000
TEN	0.012***	0.000	0.015***	0.000
UNI	-0.020***	0.007	-0.002	0.009
SZ10	0.085***	0.009	0.070***	0.008
SZ30	0.146***	0.009	0.098***	0.008
SZ100	0.194***	0.009	0.113***	0.008
SZ300	0.306***	0.008	0.164***	0.009
OCC2	-0.399***	0.012	-0.449***	0.026
OCC3	-0.380***	0.012	-0.430***	0.026
OCC4	-0.771***	0.059	-0.905***	0.068
OCC5	-0.402***	0.016	-0.455***	0.035
OCC6	-0.760***	0.068	-0.731***	0.044
OCC7	-0.587***	0.013	-0.626***	0.026
OCC8	-0.672***	0.019	-0.702***	0.027
OCC9	-0.841***	0.028	-0.834***	0.027
절편	8.347***	0.058	9.289***	0.042
R²	0.359		0.278	
N	39,010		26,370	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5% 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함.

Abstract

Women in a Male-dominated Industry : Empirical Evidence from the Construction Sector

Jeong, Sangyun · Lim, Up

The construction sector is a classical example of male-dominated industries. To identify the patterns of gender gap in the construction sector, this study used the Duncan index, Oaxaca-Blinder decomposition, and propensity score matching method. The results derived through empirical analysis are as follows. First, the overall degree of occupational segregation by gender in the construction sector was smaller than the overall average, surprisingly. When explored by education level, however, the result has confirmed that occupational segregation by gender in the construction sector was severe in the lower education level, i.e., for people without college degree. Second, while the endowment effect of work experience and overall price effects were particularly large among high school graduates in the construction sector, the effects of corporate size and education were worth-mentioning in the higher education level. Third, the wage effect of entering the construction sector differed by gender and education level. The results with propensity score matching showed that the wage premium for entering the construction labor market was the largest for female workers without college degree at 1.4%.

Keywords : male-dominated industries, occupational segregation by gender, gender wage gap, propensity score matching

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.95~124
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.4.004

연 구 논 문

우리나라 고용서비스 구조의 '분절성' 분석*

이 덕 재**

1997년 IMF 외환금융위기에 따른 노동시장의 충격과 이후 지속된 고용문제는 다양한 고용대책을 추진케 하였고 이에 따라 고용서비스가 크게 성장하였다. 그러나 이러한 성장은 또한 고용서비스의 분절을 강화하는 과정이기도 했다. 이에 대한 많은 대책들이 추진되었고 관련 논의들이 이루어졌지만, 분절의 구조적 원인, 특성, 작동기제 등에 대한 체계적 분석은 제시되지 못했다.

본 연구는 실업자/구직자 소득안정 프로그램을 중심으로 우리나라 고용서비스의 분절이 실업급여 프로그램의 분절과 다름없음을 주장하였다. 흔히 지적되는 중앙정부 간, 중앙과 지역 간, 공공과 민간 간의 분절은 실업자/구직자에 대한 포괄적인 고용안전망의 부재로 대상자별 전달체계의 효과적인 역할분담이 작동하지 않는 데서 발생하는 것임을 확인하였다. 실업자/구직자 소득안정 프로그램이 궁극적으로 각국 복지국가 체계의 수준에 따라 결정되는 것임을 고려할 때, 우리나라 고용서비스 분절의 경계선은 단순히 기능적 차원의 문제를 넘어서는 일종의 구조적 '한계선'임을 강조하였다.

그럼에도 노동시장의 구조적 성격 변화에 따라 고용리스크가 점점 더 복잡다기화되고 있고, 이에 대한 대응으로 개인 맞춤형 고용서비스 제공 노력들은 계속 강화될 것으로 예상하였다. 이러한 예상 속에 우리의 분석은 정책적 측면에서 우리나라 고용서비스 분절성의 구조적 한계 혹은 제약을 보다 명확히 하고, 노동시장정책 프로그램의 적극적 활용과 고용센터의 취업지원 기능 강화의 필요성을 강조하였다.

핵심용어 : 고용서비스, 분절성, 실업급여 프로그램, 프로파일링

논문접수일 : 2022년 9월 19일, 심사의뢰일 : 2022년 9월 20일, 심사완료일 : 2022년 10월 28일
* 본 논문에 귀중한 논평을 해준 익명의 세 심사위원에게 감사드린다.
** 한국고용정보원 연구위원(econdjlee@keis.or.kr)

Ⅰ. 머리말

노동시장의 성격 변화에 따른 새로운 형태의 고용리스크에 각국은 특히 개인 맞춤형 고용서비스 제공에 많은 노력을 기울이고 있다. 그러나 동일한 방향에도 각국의 추진방식들은 매우 대조적이다. 실업자/구직자에 대한 고용안전망이 잘 갖춰진 유럽 등 국가들에서는 대상자의 분할(segmentation)이 강조되는 반면, 우리나라에서는 역으로 연계와 통합이 강조되고 있다. 분할의 강조는 통합의 비효율성이라는, 반대로 통합의 강조는 분절의 배제성이라는 부정성을 각각 내재하고 있다.

2005년 4월 6일 노무현 대통령은 "국가고용지원서비스 혁신 보고회"를 주재하면서 이른바 "고용서비스 선진화"를 제안하였다. 한국에 고용서비스가 주요 의제 및 담론으로 자리잡게 한 중요한 계기가 아닌가 판단된다. 무엇보다 1997년 IMF 외환금융위기 이후 지속된 일자리 문제로 모든 정부의 제1 정책은 고용대책이었고 이와 함께 고용서비스는 지속적으로 확장되었다. 양적 성장 외에 제도적 변화들도 시도되었는데 대표적으로 박근혜 정부 시기의 "고용복지+센터"는 고용서비스를 넘어 복지서비스와 연계한다는 야심찬 기획 속에 추진되었다.

그러나 고용서비스의 이러한 팽창이 안정적 제도화로 이어지지는 못했다. 2005년 고용서비스 선진화 논의에 대한 종합적 평가와 과제를 담은 김승택 외(2015a: 190)는 "(…) 10년 전 고민했던 고용서비스 전반의 구조적 문제는 여전히 남아 있고 현시점에서도 이를 해결하는 것이 과제로 남아 있는 상황이"라고 진단한다. 또한 감사원은 2016년 고용안전망 감사결과에서 "첫째, 여러 부처에서 수요자 관점이 아닌 '공급자' 중심으로 유사·중복 사업을 하거나, 복잡한 전달체계를 고수하면서 사업 통·폐합, 예산감축 등 사업의 효율화 노력을 소홀히 하고 있었다. (…) 둘째, 고용서비스 기관 간 협업 부족 (…) 등으로 고용센터의 '취업알선 기능'이 취약하였다"고 지적하였다(감사원, 2016: 16~17. 강조는 원문). 이러한 문제의식은 주무부처인 고용노동부(이하 "고용부")도 지속적

으로 표출하고 있다(관계부처합동, 2019a). 우리는 이러한 문제의 본질을 '분절(fragmentation)'의 관점에서 접근한다.

그런데 많은 문헌들이 고용서비스의 분절을 말하면서도 분절의 구체적인 원인과 특성, 그리고 작동 기제에 대한 체계적인 논의는 거의 제시하지 못하고 있다. 우리는 이것이 본질적으로 실업급여 프로그램과의 연관성 속에서 해명되지 못한 데 따른 것으로 본다. 역사제도적으로 고용서비스와 실업보험 등 실업자/구직자 소득안정 프로그램과의 결합은 각국 고용서비스 제도화에 결정적이었다(이덕재, 2021). 이러한 연관에 대한 이해의 결여가 우리나라 고용서비스 구조의 분절성에 대한 보다 심층적이고 구조적인 분석과 설명을 방해하고 있는 것이다.

이러한 문제의식에서 이 논문은 우리나라 고용서비스 구조의 분절성을 실업자/구직자 소득안정 프로그램, 즉 실업급여 프로그램과의 연관성 속에서 해명하고자 한다. 이를 통해 우리나라 고용서비스의 분절은 본질적으로 분절화하는 노동시장을 포섭하지 못하는 실업자/구직자 소득보장 프로그램의 분절과 다름없음을 밝힐 것이다. 동시에 최근 강화되고 있는 실업자/구직자 소득보장 프로그램 속에 보다 정합적인 고용서비스 제도화 논의를 위한 실천적 시사점을 제공할 것으로 기대한다.

글의 순서는 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 고용서비스 분절성 분석을 위해 실업자/구직자의 노동시장과의 거리를 중심으로 주요 개념 및 접근방법을 제안한다. 이어 제Ⅲ장에서는 우리나라 고용서비스 구조를 분절성의 관점에서 주요 현황을 살펴보고 분절의 경계와 주요 특성들을 확인한다. 제Ⅳ장에서는 이러한 분절성의 구조적 원인과 작동기제 등을 실업자/구직자 소득보장 프로그램과의 연관성 속에서 설명하고 정책적 함의를 제안한다. 제Ⅴ장은 결론을 이룬다.

Ⅱ. 고용서비스 '분절성'의 개념과 의미

1. 고용서비스 분절성에 대한 선행연구

고용서비스는 궁극적으로 노동시장에서 이탈된 근로자를 다시 노동시장에

통합하는 것을 목적으로 삼는다. 20세기 이래 실업이 개인의 문제를 넘어 거시경제적 노동시장 및 사회정책적 국가관리의 주요 대상이 되면서 고용서비스의 기능과 역할은 지속적으로 확대되어 갔다. 우리나라 역시 1997년 IMF 외환금융위기 이후 장기 저성장 기조 속에 일자리 문제가 지속되면서 고용정책의 비중이 커졌고 이에 따라 고용서비스도 뚜렷하게 성장하였다. 예컨대 GDP 대비 공공고용서비스 지출 비중이 2000년 0.01%에서 2017년에는 0.04%로 4배 증가하였고 적극적 노동시장정책 지출 대비의 비중 역시 같은 기간 4.1%에서 13.6%로 크게 높아졌다(이영수, 2019: 16~17). 또한 전체 실업자 중 공공고용서비스 이용 비율이 2008년 9.6%에서 2016년 23.7%로, 같은 기간 민간고용서비스 역시 각각 8.5%에서 17.4%로 2배 이상 증가하였다(김안정, 2016: 14).

이 과정에서 매우 복잡한 전달체계의 형성과 함께 효율적인 고용서비스 제도화 수립 문제가 주요한 사회적 현안이 되었다. 우리나라에서 이 문제는 '분절(fragmentation)'로 압축된다. 분절은 사회서비스 등 공공서비스의 발전에 따라 자연스럽게 발생하는 필연적 문제이기도 하다. 좀 더 크게 보면 자본주의적 사회의 발전과 함께 복지국가의 진화과정에서 맞닥뜨리게 되는 불가피한 문제이기도 하다.[1] 예컨대 사회서비스의 분절을 다루는 길현종 · 이영수(2017: 2)는 전달체계의 분절을 "다양한 사회서비스가 개별적으로 전달됨에 따라 발생하는 이용자 중심의 연계 부족과 서비스 공급부조화의 문제"로 정의 내릴 수 있다면서 현재 이의 현실과 문제점을 충분히 알고 있지 못하다고 평가한다.[2]

그동안 고용서비스의 전달과 관련한 많은 문헌들은 일부 표현상의 차이가 있을지언정 본질적으로 사회서비스 전달에 관한 이들의 문제의식을 공유하고 있다. 예컨대 김승택 외(2015a: 45~46)는 지난 10년간 노동시장 내 취약계층 지원을 위한 공공과 민간고용서비스의 역할을 중심으로 이 부분의 괄목할 만한 양적 성장에 비해 "질적인 측면에서의 성장은 미흡하며" 이 문제는 "(…) 국가의

1) 2016년 정부가 야심차게 추진한 '복지허브화'는 "복지제도와 재정확대에도 불구하고 수요자에게는 분절적으로 전달되어, 중복 · 누락 등 꼭 필요한 분께 지원하지 못하는" 문제의 극복을 위한 것이었다(보건복지부 · 행정자치부, 2016: 7).

2) 고용서비스의 분절을 다루는 본 논문의 문제의식은 전체적으로 이들과 유사하지만 다만, 이들이 "전달체계 전체 층위를 다루거나 기관 내적인 분절이 아닌" 지역 내 일선 대인서비스 기관들 간의 분절에 초점을 두는(길현종 · 이영수, 2017: 11) 데 비해 본 논문은 "전달체계 전체 층위를 다룬다"라는 점에서 차이가 있다.

전체 고용서비스 기능 중 공공과 민간부문이 어떤 부문을 맡아 할 것인지에 대한 방향과 역할 분담의 계획이 있어야만 효과적으로 그 해결방안을 찾을 수 있다"라고 진단한다. 또한 이러한 분절의 문제를 극복하고 고용과 복지서비스를 연계하기 위해 만든 고용복지+센터의 경우 "(…) 결국 센터 내 기관들은 '한 지붕 세 가족'으로 분리되고, 기관 간 서비스는 분절되어 있다"(김세운 외, 2021: 15. 강조는 원문)고 평가받는다.

이러한 분절의 문제는 주무부처인 고용노동부의 각종 공식 문헌에서도 핵심적 이슈로 다루어져 왔다. 예컨대 "공공고용서비스 발전방안"을 다루는 관계부처합동(2019a: 4) 역시 연계와 협업 미흡으로 "중앙부처 기관 간, 중앙-지방 간 고용서비스 중복"과 "분절적인 서비스로 인한 비효율"의 문제가 발생하고 있다고 진단한다. 기획재정부(2015: 5) 역시 "고용서비스 : 사업 분절화에 따른 비효율"이라는 제목하에 취업지원정책의 문제점으로 "부처 · 지원대상별로 사업 및 서비스 전달체계가 세분화되어 지원 효율성이 저하"하고 있다고 지적하고 있다.

이처럼 우리나라 고용서비스의 현상에 대한 진단들은 본질적으로 분절을 말하고 있다. 그런데 분절성 극복을 위한 여러 논의들은 분절의 원인과 특성, 그리고 작동기제 등에 대한 구조적 해명으로 이어지지 못하고 있다. 이는 또한 우리나라 고용서비스 체제의 합리적 제도화에 대한 심층적인 논의를 방해하는 주요 요인으로 작용하고 있다. 따라서 고용서비스 분절성의 원인과 작동기제에 대한 분석은 연구적 차원을 넘어 정책적 차원과 긴밀하게 연결되어 있다.

2. 주요 개념 및 접근방법

고용서비스에서 분절의 핵심은 실업자/구직자의 노동시장 재통합에 대한 장애의 제거와 개인 상태별 적합한 서비스의 제공 여부와 관련한다. 이러한 관점에서 특히 실업급여, 즉 실업자/구직자 소득보장 프로그램과 고용서비스 간의 연관성은 점점 더 중요해졌다. 왜냐하면 실업급여 프로그램은 실업자와 구직자의 생계보장과 함께 안정적 구직활동 지원에 매우 중요했지만 동시에 이들에 대한 체계적 관리 수단으로서도 역시 중요했기 때문이다.

[그림 1] 노동시장에서 먼 정도에 따른 구직자 유형분류

자료 : Loxha and Morgandi(2014: 32).

그렇다면 실업급여와 고용서비스는 구체적으로 어떻게 연관되는가. 즉 고용서비스의 분절성은 어떤 기준으로 접근할 수 있는가. 이 글에서는 고용서비스의 '위계성(hierarchy)'을 중심으로 접근한다. 이는 고용서비스와 연관된 대상자가 노동시장과 얼마나 먼지 그리고 그에 따른 실업급여 프로그램이 얼마나 긴밀하게 연결되어 있는지를 중심으로 접근한다는 것을 뜻한다.

이를 위해 우리는 위의 [그림 1]과 같은 구직자 유형분류, 즉 프로파일링의 범주를 활용한다. 이 논문이 프로파일링에 관한 것은 아니지만 고용서비스의 분절성을 고용보호 제도의 위계적 관점에서 포착한다는 점에서 이를 차용하는 것이다. 그림은 Loxha and Morgandi(2014)가 각국의 프로파일링 실태를 조사하면서 종축에는 정보흐름의 복잡성 정도를, 횡축에는 상담사의 개입수준의 정도를 기준으로 제시한 4개의 범주를 보여준다.[3] 각각 실업자/구직자가 노동시장에서 얼마나 떨어져 있는지 정도를 나타내지만 이는 동시에 이들에 대한 실

3) 원문에는 종축과 횡축이 반대로 제시되어 있는데 정책 개입의 정도를 주로 횡축에 제시하는 일반적 관행을 따라 순서를 변경하였다.

업급여 적용 수준과도 연관되어 있다. 원점에 가까울수록 공적 급여의 개입이 약하고 본인취업의 가능성은 커지는 반면, 원점에서 멀어질수록 복합 장애에 따라 취업가능성이 낮고 장기실업 가능성 및 실업급여 프로그램 의존도는 커진다.

결국 원점에서 먼 정도에 따라 구직자의 노동시장 재통합 정도가 표현되는데 이러한 분류는 설명 방식의 차이에도 고용서비스에서 일반적으로 이용되는 접근법이다. 예컨대 고용서비스를 종(depth), 횡(width)의 방식으로 각국의 원스톱 유형화를 다룬 Askim et al.(2011)과 구직자들을 스트림 I~III으로 유형화하여 관리하는 호주의 센터링크 방식이 이에 해당한다.[4] 특히 이러한 유형화 노력은 지난 20~30여년 동안 서유럽 등 선진국들에서 진행된 '활성화(activation)' 즉, 저소득 취업취약계층의 문제가 더 이상 소득의 결핍이 아니라 노동시장 참여의 결여로 재정의되면서 개인의 책임과 의무에 대한 강조, 표적 정책대상의 확대, 소득보호와 노동시장 활성화 프로그램의 통합, 사회적 개입의 개인주의화 등과 함께 보다 강화되어갔다(van Berkel and Borghi, 2008). 우리나라에서 2005년 고용서비스 선진화 이래 취업성공패키지(이하 "취성패")의 도입과 한국형 실업부조로서 '국민취업지원제도'의 시행 등도 이러한 노력의 일환으로 볼 수 있다.

Ⅲ. 실업급여 체계의 위계와 우리나라 고용서비스 구조

1. 실업급여 체계의 위계와 고용서비스의 현황

우선 우리나라 고용서비스의 현황과 구조를 제Ⅱ장에서 언급한 분절성의 개

4) 우리나라에서도 정부는 아래의 4유형으로 분류·지원(관계부처합동, 2019b: 3)하고 있다. 표에서 볼 수 있듯이 ④에서 ①번 순으로 노동시장에서 멀리 떨어져 있음을 알 수 있다.

〈취업의지와 능력의 정도에 따른 유형별 취업지원 방안〉

능력 / 의지	능력 낮음	능력 높음
의지 낮음	① 복지지원+직업훈련·일경험 연계	② 복지지원을 통한 취업장애요인 해소
의지 높음	③ 직업훈련 등 직업능력개발 연계	④ 취업알선을 통한 조기취업

념을 중심으로 살펴보자. <표 1>은 우리나라 고용서비스의 현황을 정부자료(관계부처합동, 2019a: 17)를 중심으로 필자가 재구조화한 것이다.[5] 표는 실업급여 체계의 위계를 중심으로 크게 네 영역으로 나뉜다.

〈표 1〉 급여체계 위계의 관점에서 본 우리나라 고용서비스의 현황

	프로그램	운영주체	대상	서비스	집행기관		
					집행기관	성격	개소(명)
A. 실업급여 수급	고용보험	고용부	수급자	급여지급+취업알선	고용센터	공공	100 (4,307)
	국민취업지원제도 I	고용부	수급자	〃	〃	공공+민간위탁	100
	기초생활수급자	복지부*	조건부 수급자	취업알선	지역자활센터	민간위탁	249 (1,490)
B. 특정대상	국민취업지원제도 II	고용부	취약계층 및 청장년 등	〃	고용센터	공공+민간위탁	100
			청년	〃	대학일자리센터	〃	101 (636)
			40대이상 퇴직(예정)자	〃	중장년일자리희망센터	〃	32 (252)
			만 50세 이상 신중년	〃	고령자인재은행	〃	44 (97)
			장애인	〃	장애인고용공단	공공기관	44 (265)
			출산/육아휴직 대체	〃	대체인력뱅크	민간위탁	3 (39)
		여가부*	경력단절여성	〃	여성새로일하기센터	민간위탁	158 (1,242)
		복지부	65세 이상	〃	노인인력개발원	공공기관	6 (117)
			〃	〃	대한노인회취업지원센터	민간위탁	194 (265)

5) 고용서비스 기관의 최근 현황에 대한 자세한 내용은 이혜승(2020)을 참조할 것. 특히, 우리나라 고용서비스 인력 현황에 대한 최근 자료(2022년 6월 기준) 및 국제비교에 관해서는 이덕재(2022)를 참조할 것. 한편, 고용서비스 기관 수 및 인원은 발표 기준에 따라 조금씩 다르다. 여기서는 고용서비스 구조 분석에 초점을 둠에 따라 이와 관련한 논의는 다루지 않는다.

〈표 1〉의 계속

	프로그램	운영주체	대상	서비스	집행기관		
					집행기관	성격	개소(명)
B. 특정 대상		법무부	출소자	〃	법무보호복지공단	공공기관	24 (75)
		해수부*	선원	〃	선원복지고용센터	공공기관	1 (58)
		국방부	전역장병	〃	국방전직교육원	〃	1 (42)
		보훈처*	제대군인	〃	제대군인지원센터	〃	7 (109)
		통일부	북한이탈주민	〃	하나센터	민간위탁	25 (35)
C. 일반 구직		고용부	일반구직	〃	고용센터	공공	100
		지자체	일반구직	〃	일자리지원센터	공공 및 민간위탁	232 (1,837)
		〃	〃	〃	일자리재단	공공기관	-
		〃 (서울) 여성능력 개발원	〃 (여성)	〃	여성발전센터/여성인력 개발센터	민간위탁	23
D. 일반 구직		민간	일반구직	〃	직업소개소	민간	15,691
				정보제공	직업정보제공기관	민간	1,305

주: * 복지부: 보건복지부, 여가부: 여성가족부, 해수부: 해양수산부, 보훈처: 국가보훈처.
** 일자리재단과 (서울)여성능력개발원은 필자가 추가.

우선, A는 고용보험, 국민취업지원제도, 국민기초생활보장법상 근로능력이 있는 조건부수급자 등 실업자/구직자 소득안정지원을 위한 공식적 법정 급여프로그램이 작동되는 영역이다. 대상자들은 수급권과 연계하여 제공되는 관련 고용서비스에 의무적으로 참여해야 하므로 실업급여와 고용서비스가 가장 긴밀하게 연결된다. 특히 기초생활 조건부수급자가 자활센터에 민간위탁되는 점을 고려하면, 우리나라 공공고용서비스와 연관된 법정 실업자/구직자 급여프로그램은 고용보험과 국민취업지원제도로 한정된다.

B는 주로 각종 고용보조금 지원사업과 연관하여 특정 대상에 대한 각 부처

의 특화서비스, 즉 노동시장정책 프로그램이 작동되는 영역이다. 즉 고령자, 장애인, (경력단절)여성, 출소자, 선원, 군인, 북한이탈주민 등에 대한 취업지원프로그램들이 각 부처별로 추진되고 있고, 관련 사업은 대부분 민간위탁이나 산하 공공기관을 통해서 집행되고 있다.

C와 D는 실업급여 프로그램이나 정부의 고용정책 프로그램과 완전히 분리되어 있는 일반구직자들을 대상으로 취업알선과 직업정보제공이 이루어지는 영역이다. 전달체계의 관점에서 이는 다시 두 영역으로 나뉘는데 C는 고용부(고용센터)나 지자체 등 공공부문이, D는 주로 유·무료 직업소개사업과 직업정보제공사업을 중심으로 순수하게 민간부문이 각각 담당한다.

전체적으로 우리나라 고용서비스 구조를 노동시장 참여자들에 대한 급여체계의 위계라는 공적 개입의 정도를 중심으로 보면, 법정 의무에서 민간 자율성의 영역까지 일종의 스펙트럼이 형성되어 있음을 알 수 있다. 이러한 고용서비스 위계의 관점에서 포착한 분절은 결국 기능적 및 전달체계의 분절로 표현되는데 관련 경계를 구체적으로 살펴보자.

2. 고용서비스 분절성의 경계

아래의 [그림 2]는 앞에서 고용서비스 위계로 살펴본 우리나라 고용서비스 현황에 대한 분절성의 경계를 보다 명료하게 표현한 것이다.

〔그림 2〕 우리나라 고용서비스 분절성의 경계

<table>
<tr><td rowspan="2">공공</td><td colspan="5">① 고용센터와 중앙정부 부처</td><td rowspan="2">②중앙과지방</td><td rowspan="2">지방자치단체</td></tr>
<tr><td>고용부</td><td rowspan="2">복지부</td><td rowspan="2">여가부</td><td rowspan="2">통일부</td><td rowspan="2">……</td></tr>
<tr><td>고용센터</td></tr>
<tr><td colspan="8">③ 공공과 민간</td></tr>
<tr><td>민간</td><td colspan="5">민간위탁기관</td><td>직업소개</td><td>정보제공</td></tr>
</table>

분절성은 크게 세 영역에서 나타나고 있다. 첫째는 중앙정부 부처 간에서 이

다. 여기서 핵심은 공공고용서비스의 중심축 역할을 하는 고용센터와 타 기관과의 관계설정이다. 둘째는 중앙정부와 지방자치단체, 즉 중앙과 지역과의 관계다. 그리고 셋째는 공공과 민간고용서비스 간의 경계이다.

이들 경계는 주요 선진 각국에서 지난 20~30년 동안 진행된 고용서비스 혁신의 주요 쟁점들, 즉 신공공관리(NPM)에 의한 공공고용서비스 기관의 통합과 기능 재조정(reorganisation), 분권화(decentralization), 시장화(marketization)의 문제와 연관되어 있다. 분절성의 관점에서 이들 경계의 주요 쟁점과 특성을 좀 더 자세히 살펴보자.

가. 고용센터와 중앙부처 간 : 효율성의 문제

우리나라 고용서비스의 분절성은 우선 공공고용서비스 사이에서 발생한다. 구체적으로는 고용부의 직할기관인 고용센터와 각 부처별 특화서비스를 제공하는 전달체계 간의 분절로 나타난다. 각 부처별 특화서비스 대상자들은 노동시장 재통합의 관점에서 특수한 어려움을 지니고 있어 통합적 관리의 필요성이 가장 높다. 따라서 정책적으로 이 영역은 고용서비스 분절성의 핵심을 이루고 실제 고용복지 연계 논의에서 주된 정책대상이기도 하다.

현상적으로 이 영역에서 분절은 크게 두 가지 특성을 띤다. 첫째는 압도적인 민간위탁화(contracting out/outsourcing) 경향이다. 예컨대 복지부의 고용서비스 대상자인 국민기초생활보장 조건부 생계급여 수급자들은 읍면동 행정복지센터를 통해 최종적으로 전국 249개의 지역자활센터에 민간위탁되면서 고용센터와 거의 연관을 갖지 않는다.[6] 여가부의 여성새로일하기센터(이하 "새일센터") 역시 158개의 별도 민간위탁 전달체계로 경력단절여성에 대한 고용서비스를 제공하고 있다.[7] 물론, 65세 이상 노인 대상으로 공공기관인 노인인력개발원(6개)과 민간위탁기관인 대한노인회 취업지원센터(194개)가 병행적으로 운영되는 경우도 있다. 그러나 전체적으로 이들 특정 서비스 대상자에 대한 고용서비스

6) 물론 고용부 소속의 자립지원 직업상담사가 일부 조건부 수급자의 취성패 참여에 개입하는 장치가 있다.

7) 고용서비스 전달체계에서 새일센터가 전국적 네트워킹이라는 물적 조건을 갖춘 비영리 여성 관련 시민사회단체들로 구성되어 있다는 점은, 우리나라에서 서구적 맥락의 이러한 기반이 대단히 취약하다는 점을 고려할 때 매우 중요한 자산으로 평가할 만하다.

는 민간위탁 의존이 절대적이라 볼 수 있다.

둘째는 아래의 <표 2>에서 볼 수 있는 것처럼 이들 특화서비스 대상자에 대한 법적 근거에 따라 특수목적 기능의 독자적인 조직을 갖는 경우, 고용서비스는 취업알선과 같은 보조적 수준의 제공에 그친다는 점이다. 형사처분 · 보호처분 출소자 등의 자립갱생지원을 위한 법무부의 법무보호복지공단, 북한이탈주민에 대한 취업지원서비스를 제공하고 있는 통일부의 하나센터, 장애인 대상 고용부의 장애인고용공단, 선원 및 예비선원, 선사 대상 해수부의 선원복지고용센터, 제대군인 대상 국방부의 국방전직교육원, 5년 이상 중 · 장기 복무 제대군인 대상 보훈처의 제대군인지원센터 등이 대표적이다.

결국 아래의 표에서 보듯이 중앙부처 간 경계는 이들 특화서비스 대상자에 관한 별도의 법률과 그를 관장하는 주무부처의 국가사무라는 명확한 업무분장 때문에 연계/통합 관리의 필요성에도 불구하고 구조적인 한계를 갖는 것이다. 실제 기초생활수급자(지역자활센터), 북한이탈주민(하나센터), 출소자(법무보호복지공단), 선원(선원복지고용센터), 장애인(장애인고용공단) 등은 현재 고용센터와 형식적 및 실질적 측면에서 연계 및 협업의 대상이 되지 못하고 있다.

〈표 2〉 주요 특화서비스 대상 관련 법률 및 전달체계

고용서비스 기관	관련 법률	관련 부처
고용센터	「고용노동부와 그 소속기관직제」	고용부
새일센터	「여성의 경제활동촉진과 경력단절예방법」	여가부/고용부
대학일자리플러스센터	「청년고용촉진특별법」	고용부
중장년일자리희망센터	「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」/「고용정책기본법」	고용부
고령자인재은행	「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」	고용부
한국노인인력개발원	「노인복지법」	복지부
대한노인회 취업지원센터	「저출산 · 고령사회기본법」/「노인복지법」	복지부
국방전직교육원	「국방전직교육원법」	국방부
제대군인지원센터	「제대군인지원에 관한 법률」	보훈처
자활센터	「국민기초생활 보장법」	복지부
일자리센터	「고용정책기본법」	고용부
	「지방자치법」	행정안전부

나. 중앙과 지방 간 : 분권화의 문제

다음으로는 중앙과 지방간의 분절이다. 일반적으로 이는 지방 분권화의 문제로 집약되는데 우리나라의 경우 크게 세 가지 측면을 지적할 수 있다. 첫째, 공공고용서비스의 핵심적 전달체계로서 고용센터가 지역주민과 밀착하지 못하고 있다. 이는 흔히 관할 지역 이용자들의 고용센터 접근 시간이 1시간 이상에 달하는 등 물리적 접근의 제약으로 표현되곤 하지만,[8] 구조적인 관점에서 우리나라 공공고용서비스의 주요 비교 대상국들과의 결정적인 차이는 전달 자체가 시군구 수준에서 단절된다는 점이다. 예컨대 아래의 <표 3>에서 볼 수 있듯이 우리나라와 경제규모 면에서 거의 비슷하고 인구규모 면에서도 1.3~1.6배 안팎에 불과한 독일·영국·프랑스의 경우, 기초단위 수준의 공공고용서비스가 700개에서 900여 개에 달할 정도로 촘촘하게 구성되어 있다.

둘째, 위에서 언급한 독일·영국 등 외국과 달리 우리나라의 경우 공공고용서비스의 기능적 위계가 존재하지 않는다. 예컨대 광역 단위 청그룹 고용센터와 시군구 단위 고용센터 간에는 업무 범위에 따른 규모상 차이 외에 기능상 위계적 차이는 거의 없다고 할 수 있다. 반면 독일의 경우 연방고용공단(BA)은 뉘른베르크의 본부와 10개의 광역 사무소는 중앙과 지방정부의 노동시장정책을 긴밀하게 협력 및 조정하는 역할을 하고 기초단위 수준의 지역고용사무소는 취업알선과 상담서비스 제공에 집중하는 등 기능적 위계가 명확하다(Finn, 2016:

〈표 3〉 공공고용서비스 전달체계의 국가별 비교

단위	한국	독일	영국	프랑스
광역	청그룹(6개)	10	7	26
시군구	고용센터 (94)	156	34	130
기초단위		907 (604+303)*	713	915

주 : * 독일의 경우 연방고용공단(BA) 직할 고용사무소 604개와 하르츠 개혁 이후 연방고용공단과 지방정부가 공동으로 운영하는 잡센터 303개를 합한 것임.
자료 : 독일은 이덕재(2014: 39), 영국은 Finn(2018), 프랑스는 유길상(2020: 77).

8) "226개 시·군·구 중 고용복지+센터까지 대중교통 1시간 이상 71개소(31.4%), 2시간 이상 38개소(16.8%)"(관계부처합동, 2019a: 5).

61). 이처럼 우리나라 고용센터의 위계적 기능 부재는 고용센터가 고용노동지청 부속기관으로 고용부 본부의 직할 통제를 받는 구조와 무관하지 않지만,[9] 무엇보다 본질적으로 제Ⅳ장에서 보게 될 실업급여 프로그램의 분절과 그에 따른 구직자/실업자 유형분류의 미작동과 관련이 있다. 고용서비스 제도가 실업급여 프로그램과 맺는 긴밀한 연관 관계를 확인할 수 있다.

셋째, 우리나라 중앙과 지역 간의 분절은 지방자치단체 공공고용서비스의 허약성에 의해 강화된다. 2019년 현재 232개 시군구가 일자리센터를 운영(1,837명)하고 있으나 이 중 절반이 넘는 128개소가 5인 미만의 소규모에 전문성 부족으로 종합적 서비스 제공이 어려운 상황이다(관계부처합동, 2019a: 3). 개발연대기의 중앙집권적 발전전략에 따라 서유럽에서 오랫동안 형성되었던 지역의 인프라 및 보충성 원리(subsidiarity principle)와 같은 역사적 조건의 부재와 연관된다. 어떻든 지방정부의 허약한 공공고용서비스는 중앙정부의 시군구 수준의 단절을 보완하지 못하면서, 나아가 이러한 단절은 고용센터와 지자체 취업지원기관 간 중복 업무에 따른 비효율성으로 나타나기도 한다.[10]

다. 공공과 민간고용서비스 간 : 시장화의 문제

마지막 분절은 공공과 민간고용서비스 간 관계에서 발생한다. 이 분절은 무엇보다 민간고용서비스의 폭발적 양적 성장과 함께 강화되었다.

<표 4>에서 볼 수 있듯이 민간고용서비스의 두 핵심 영역인 유·무료직업소개업과 직업정보제공사업은 2000년 4,903개소에서 2019년 현재 18,192개소로 3.7배 성장하였다. 이러한 성장은 1997년 IMF 외환금융위기 이후 직업안정법의 개정[11] 등 규제 완화 및 경제의 서비스화와 같은 경제사회구조의 변화 등과 긴밀히 맞물려 있었다.

---

9) "중부지방고용노동청과 소속 지청의 관계가 종속적이지 않으며, 지청 단위의 업무와 지방고용노동청의 업무가 일부 광역업무를 제외하고 크게 다르지 않음. (…) 인천에 소재한 중부지방고용노동청이 나머지 소속 14개 지청의 업무를 지휘하는 것이 아니며 중부지방고용노동청도 관할 지역에 대해 지청 업무를 수행"(최훈 외, 2022: 18).

10) 고용센터 직원 대상 실태조사에서 "지자체의 취업지원기관이 고용센터의 업무와 중복된다는 응답이 50%로 나타나서 고용센터와 지자체 취업지원기관 간의 시너지 효과보다는 동일한 구직자 집단을 대상으로 경쟁적 사업을 주로 진행하는 것으로 나타났다"(김승택 외, 2015a: 44).

11) 1999년 2월 8일 직업안정법 개정으로 유료직업소개사업은 허가제에서 등록제로, 무료직업소개사업은 허가제에서 신고제로 각각 완화되었다.

〈표 4〉 민간고용서비스의 구성과 연도별 추세

(단위 : 개소)

		2000	2005	2010	2015	2019
전 체		4,903	8,291	11,216	16,131	18,192
직업 소개 사업	국내유료	3,168	6,379	8,247	8,583	13,332
	국내무료	210	419	617	1,322	1,616
	국외유료	25	49	107	107	198
	국외무료	-	2	14	7	34
	소 계	3,403	6,849	8,985	10,019	15,180
직업정보제공사업		104	276	591	1,145	1,204
근로자공급사업		39	43	45	42	46*
근로자파견사업		1,357	1,153	1,595	2,492	2,283

주 : * 2019년 근로자공급사업은 2018년도를 적용한 숫자임. 원자료에서는 이 숫자를 총계에서 제외했으나 여기에서는 합산하였음.

자료 : 이혜승(2020: 70)에서 재인용.

민간고용서비스의 이러한 양적 성장과 함께 진행된 분절은 서유럽에서 직업소개에 대한 민간고용서비스의 전면적 허용(1997년 ILO 제181호) 등에 따라 공공고용서비스의 기능을 민간고용서비스와 나누는, 즉 시장화(marketization)를 통해 안정적으로 제도화해 나간 경로의 부재와 연관이 크다. 실제 시장화와 관련 우리나라의 민간위탁은 호주·영국·네덜란드 등 주요 국가들의 경로와 다르다. 이들 나라에서 시장화는, 실업급여 업무는 공적 영역에서 관리·운영하고 취업알선 등 고용서비스는 민간위탁을 활용하는 일종의 게이트웨이 방식으로 운영된다(Bruttel, 2005). 반면 우리나라는 공공고용서비스가 급여행정과 고용서비스를 통합적으로 관리 운영하면서 일부 고용서비스 기능을 민간과 분담하는 방식으로 운영된다.[12)]

Struyven(2007: 196)은 "입찰(tendering)"과 "아웃소싱(outsourcing)"을 운영원리 등의 면에서 뚜렷하게 구별하는데 전자가 시장에 의한 통제(control by market)를 의미한다면, 후자는 시장에 대한 통제(control of market)를 뜻하는 것으로 압축된다. 이러한 구분에 따르면 호주 및 영국 등 주요국가들의 시장화

12) 김승택 외(2015a: 36~40)는 고용센터의 업무증가로 외부 민간위탁이 증가하는 추세라고 하면서 "이러한 위탁의 기준은 고용센터가 효율적으로 수행할 수 있는 사업을 자체적으로 하고 민간업체가 더 잘할 수 있는 사업을 외부에 맡기기보다는, 업무 부담이 많고 많은 시간이 투입되는 사업을 외부에 맡기는 방식으로 진행되는 것으로 파악된다"라고 말한다.

가 입찰을 중심으로 이루어진 반면, 우리나라의 민간위탁은 아웃소싱 방식으로 진행되었다. 입찰 방식이 대규모 민간위탁 체계를 요구하면서 민간고용서비스의 발전을 꾀한다는 점을 고려할 때, 결국 우리나라에서 공공과 민간의 분절과 민간고용서비스의 취약성은 이러한 민간위탁 방식의 차이와도 깊은 관련을 가지는 것이다.

한편, 직업정보제공사업은 "신문, 잡지, 그 밖의 간행물 또는 유선·무선방송이나 컴퓨터통신 등으로 구인·구직 정보 등 직업정보를 제공하는 사업"(직업안정법 제2조의2 제8호)을 말하는데 <표 4>에서 볼 수 있듯이 2000년 104개에서 2019년 현재 1,204개로 무려 12배에 가까운 폭발적인 성장세를 보이고 있다. 대단히 기술적인 문제들과 연관된 이 영역은 향후 정보통신기술의 발달과 함께 고용서비스의 디지털화에 중요한 진전을 예고하지만, 동시에 허위 불법 구인광고, 취업사기, 알선수수료 중간착취 등의 전통적인 문제 외에 개인정보 관리 등 새로운 형태의 과제를 제기한다.

Ⅳ. 고용서비스 분절의 구조적 원인과 작동 기제

우리는 지금까지 우리나라 고용서비스 구조와 현황을 분절성의 관점에서 실업자/구직자의 노동시장과의 거리 및 관련 정책적 개입의 정도를 중심으로 살펴보았다. 그렇다면 우리나라 고용서비스의 이러한 분절의 구조적 원인과 작동 기제는 무엇인가. 고용서비스는 각종 역사적 및 제도적 요소들의 결정체적 성격을 띠기 때문에 이러한 분절성에 다양한 요소들이 개입되어 있음은 당연하다. 예컨대 대부분의 유럽 국가들에서 볼 수 있는 공공고용서비스의 두터운 제도화라든지, 지역에 밀착한 각종 고용서비스 관련 시민사회단체 및 지역 공공고용서비스의 역사 등은 특히 우리나라에서 결정적으로 비어있는 부분이다.

그러나 20세기가 보여주었듯이 고용서비스의 제도화는 무엇보다 실업자/구직자 소득안정 프로그램의 제도화와 긴밀하게 연관된다. 우리나라도 고용안전망의 지속적인 강화와 함께 고용서비스의 제도화가 빠르게 진행되었다. 우리나라 고용서비스 분절의 원인 및 작동 기제를 실업자/구직자 소득안전망의 분절

과 연관하여 구체적으로 살펴보자.

1. 분절성의 원인 : 실업급여 제도의 제한성

제Ⅱ장에서 살펴보았듯이 고용서비스의 분절은 암묵적으로 서비스 연계 대상자들의 존재를 전제로 한다. 이는 구체적으로 구직자 유형분류에 따른 대상자 구분을 또한 전제로 한다.[13] 그리고 이 때문에 각국은 노동시장에서 멀리 떨어진 정도에 따라 적절한 정책적 개입을 위하여 구직자 프로파일링에 상당한 노력들을 진행해왔다. 우리나라에서도 오래전부터 구직자에 대한 효과적인 맞춤형 취업지원서비스를 위하여 구직자 유형분류를 시도해왔다.[14]

그러나 그동안의 분석들은 우리나라 프로파일링의 효과성에 대해서 대체로 부정적이었다. 정영현 외(2013: 55)에 따르면 고용센터 상담원 대상 구직자 유형분류의 목적에 대한 질문에 76.8%가 '구직자에게 맞춤형 서비스 제공'이라고 응답하면서 이의 목적달성에 대해서는 오직 7.6%만이 긍정적으로 답한 반면, 무려 53.6%가 부정적으로 응답했다. 또한 국회예산정책처의 한 조사는 고용부의 자료를 토대로 "(…) 이러한 유형분류가 실제 구직활동을 지원하는 데 도움이 되지 않고 오히려 행정상의 부담으로 작용한다는 지적이 있어 2019년 3월부터는 이를 폐지하였다"라고 밝히고 있다(국회예산정책처, 2019: 80).[15] 우리나라 고용서비스 분절의 문제가 프로파일링의 실효성과 긴밀한 연관성이 있다고 보고 이를 중심으로 구체적으로 살펴보고자 한다.

[그림 3]은 우리나라 고용서비스 구조를 제Ⅱ장에서 논의한 구직자 유형분류에 적용한 것이다. 그림은 우리나라 고용서비스 구조가 주로 규칙기반 유형에 집중되면서 노동시장에서 먼 쪽에 있는, 따라서 정책적 개입의 수준이 높은 대상자

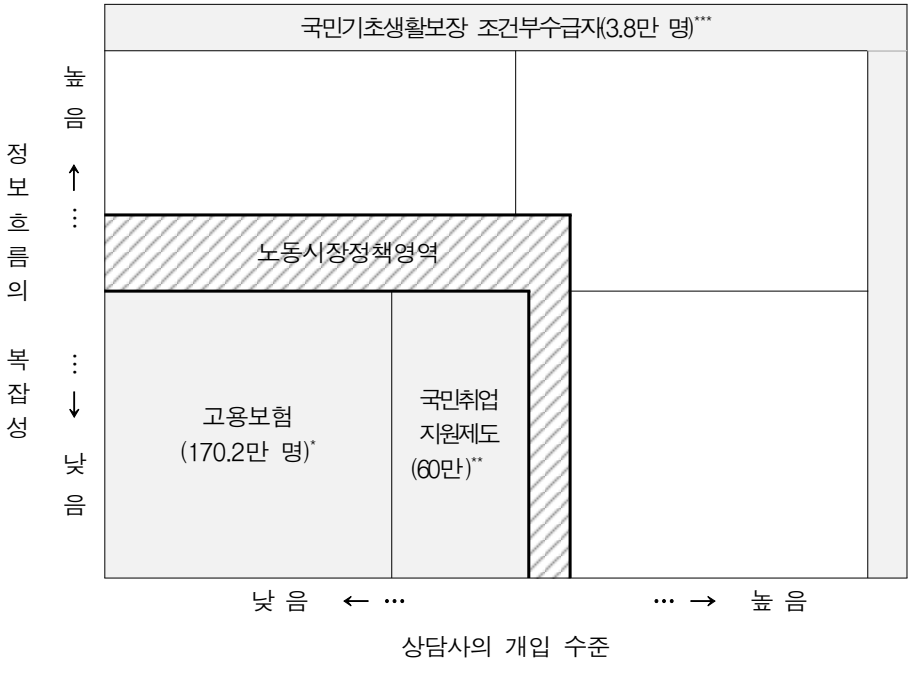
---

13) "구직자 유형분류(job seeker profiling)의 주된 활용은 유사한 실업리스크 특성에 기반하여 구직자들을 분할하는(segment)하는 것이다. (…) 프로파일링은 '고객들을' 보다 잘 '차별화하는(differentiate)' 결정적 도구로서 나타난다."(Loxha and Morgandi, 2014: 6. 강조는 원문).

14) 예컨대 정부는 A형(취업의욕 제고 대상자), B형(취업능력·취업기술 제고 대상자), C형(취업알선대상자) 및 D형(재취업 비대상자)로 구분하여 실업자를 유형분류 해왔다(고용노동부, 2012).

15) 그럼에도 맞춤형 구직자 취업지원은 "구직자 프로파일링을 통한 맞춤형 서비스 제공"(관계부처합동, 2021: 8)에서 볼 수 있듯이 정부의 일관된 목표로 설정되어 있다.

〔그림 3〕 우리나라 실업자/구직자 수급상태에 따른 유형분류



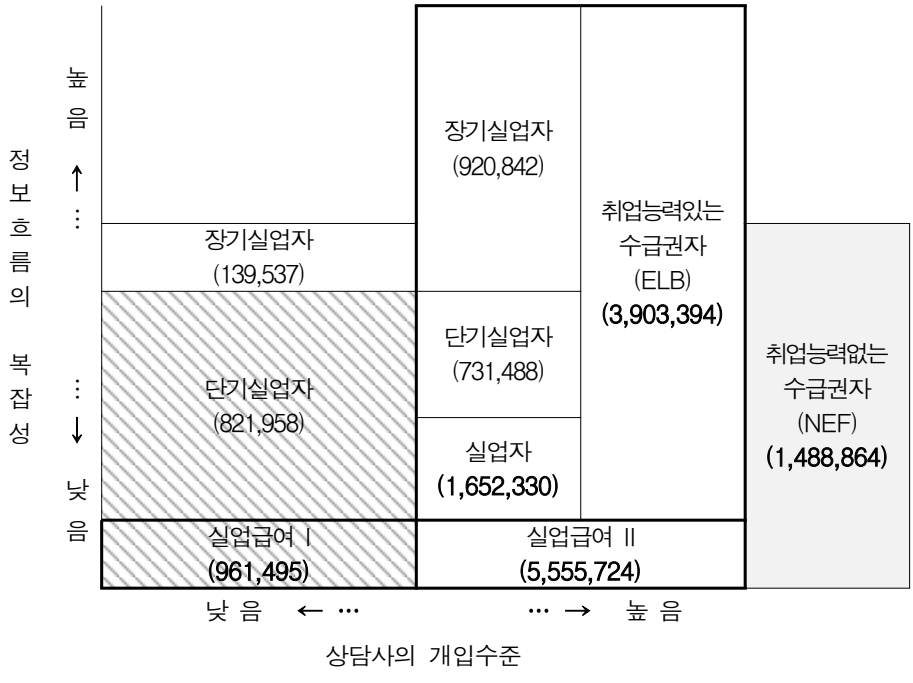
자료 : * 고용보험 DB(2021년 기준), ** 관계부처합동(2019b), *** 정해식 외(2019: 3, 2018년 기준).

를 포착하지 못하고 있음을 보여준다. 그동안 우리나라에서 프로파일링이 작동되지 않는 것도 이 때문이었음을 추정케 하는데 이 영역의 대상자들은 상담사의 개입 수준이 낮아 사실상 본인취업이 가능한 영역으로 볼 수 있다.16) 결국 우리나라 프로파일링의 이러한 제한성은 실업자/구직자의 상태별 연속적 고용서비스 개입의 단절을 야기한다. 독일의 사례로 구체적으로 확인해보자.

[그림 4]는 이호근(2021)의 자료를 이용하여 위의 프로파일링 범주에 필자가 재분류한 것이다. 2021년 6월 기준 사회법전 II권에 따른 구직자 기초보장 전체 수급권자는 총 5,392,258명으로, 그중 취업능력이 있는 수급권자(Erwerbsfähige Leistungsberechtigte : ELB)는 3,903,394명이고, 취업능력이 없는 수급권자(Nicht

16) 국회예산정책처(2019: 68)는 “2018년 기준으로 전국 6개 지방고용노동청 및 40개 지청 1개 출장소에서 약 225만 2,702건의 취업지원이 있었는데, 구직급여 수급자 중 63.5%가 고용센터의 도움 없이 구직활동을 하였”다고 밝히고 있다.

〔그림 4〕 독일 실업자/구직자 수급상태에 따른 유형분류[17]



Erwerbsfähige Leistungsberechtigte : NEF)는 1,488,864명이다. 결국 전통적인 실업보험에 해당하는 실업급여 I 수급자 961,495명을 합하면 취업능력이 있는 전체 수급자는 6,517,219명에 달한다. 그리고 공식적인 실업자 수는 실업급여 I의 961,495명과 실업급여 II의 1,652,330명을 합하여 총 2,613,825명이다. 그림에서 볼 수 있듯이 근로능력있는 실업자/구직자를 빈틈없이 실업급여 프로그램으로 포괄하면서 우리나라와 달리 실업자/구직자 소득안전망 사각지대가 발생하지 않고 있는 것이다.

그렇다면 독일은 이러한 실업자 소득안전망을 고용서비스와 어떻게 결합하는가. 독일은 하르츠 개혁이 완료된 2005년 이래 "구직자의 프로파일링이 연방고용공단 개혁과정의 본질적 요소를 구성한다"라는 점을 강조하면서 실직 구직

17) 하르츠 개혁으로 실업부조와 사회부조가 통합하여 실업급여 II로 변경되었지만, 실제 내부관리는 여전히 실업부조와 사회부조로 나뉘어서 운영되고 있다(Clasen and Coerne, 2011). [그림 4]의 실업급여 II가 실업자와 ELB로 나뉘는 것은 이러한 사정을 반영하는 것으로 보인다.

자를 다음과 같은 네 범주로 분할한다(segment) : ① “시장 고객”, ② “상담 및 활성화 고객”, ③ “상담 및 자격화 고객”, ④ “집중지원 고객”(Eichhorst et al., 2008: 44~45). 앞의 [그림 1]을 기준으로 ① 시장고객이 규칙기반 범주에 해당한다면, ②~④는 나머지 세 유형에 포섭되는 것이다.[18] 결국 독일의 사례는 우리나라 고용서비스 분절성이 실업자/구직자 소득보장 프로그램의 분절성과 구체적으로 어떻게 연관되는지 보다 분명하게 이해할 수 있게 한다.

2. 고용서비스 대상자의 분절과 작동 기제

우리는 우리나라 실업자/구직자 소득안정 프로그램이 전체 대상자를 포괄하지 못하고 있음을 확인하였다. 이는 흔히 우리나라 고용안전망의 넓은 사각지대로 언급되어 왔다. 결국 우리나라 고용서비스 분절성에서 핵심은 이 사각지대에 놓여 있는 실업자/구직자를 포괄하지 못하는 것과 관련한다. 이를 좀더 구체적으로 살펴보자.

가. 고용서비스 분절성의 작동기제

우선, 우리나라 실업급여 제도는 대체로 심층적 정책 개입을 요구하는 장기실업자를 포착하지 못한다. 우리나라 고용보험 실업급여의 최대 수급기간은 9개월이고 또한 평균 수급기간은 6개월 안팎으로 구조적으로 1년 이상의 장기실업자를 포괄할 수 없기 때문이다.[19] 이에 비해 독일의 경우 실업보험은 주로 1년 이내(최대 수급기간 1년) 단기실업자를 다루고 수급기간이 종료됐거나 수급요건을 채우지 못하는 실업자는 실업부조/사회부조 대상자로 관리한다. 따라

18) 이들 분류의 구체적인 내용과 관련 지원프로그램은 다음과 같다. ① 취업준비 상태로 최상의 고용확률을 가짐 : 빠르면서 지속적인 알선. ② 짧은 훈련을 통한 약간의 숙련조정과 일자리 매칭 활성화 : 관점의 변화. ③ 직업이동/유연성 증진을 위해 더 많은 관심과 훈련 및 여타 조치의 필요 : 고용장애 제거 및 숙련형성. ④ 최저의 재고용 가능성과 장기실업 리스크에 직면하여 특별한 관심 요구 : 시장참여 가능성의 유지와 사례관리(Eichhorst et al., 2008: 45).

19) “2020년 구직급여 수급자의 평균 소정급여일수는 185일로 전년과 비교하여 평균 26일 더 길어졌다”(윤정혜. 2021: 111). 이는 2019년 10월부터 실업급여 지급 기간을 기존 90~240일에서 120~270일로 1달 연장한 실업급여제도 개편 효과 때문이다.

서 모든 실업자/구직자는 공공고용서비스 망 속에서 관리되는데 [그림 4]에서 볼 수 있듯이 실제 1년 이상 장기실업자는 실업급여 I의 139,537명과 실업급여 II의 920,842명을 합하여 총 1,060,379명이 포착된다.

또한, [그림 4]에서 독일의 경우 특수한 취업애로를 가진 대상은 취업능력이 있는 실업급여 II 수급자들에 포괄된다. 이들은 구체적으로 중고령자 특별규정 적용자(4%), 질병 등에 의한 근로능력 상실자(6%), 육아, 가계, 돌봄 등 사유의 미취업자(8%), 학교, 학업종사자, 직업양성교육 미촉진자(10%), 취업능력 미촉진자(15%), 노동시장정책조처 참여자(10%), 그리고 그 외 실업자(43%) 등으로 세분된다(이호근, 2021: 49). 이들은 실업급여 II라는 게이트웨이를 통과하면서 개별 특성에 따른 특화서비스를 제공받는다. <표 1>의 B 영역에서 각 부처가 독자적으로 특화서비스를 제공하는 우리나라와 뚜렷하게 대비되는데, 따라서 우리나라 중앙정부 기관 간 분절은 독일과 같은 게이트웨이 역할을 하는 실업급여 프로그램의 부재가 결정적 원인으로 작용함을 알 수 있다.

한편, 이와 같은 고용서비스 대상자의 분절은 고용서비스 전달체계 혹은 거버넌스의 분절로 이어진다. 우리나라의 고용서비스는 앞에서 살펴본 대로 고용보험 같은 실업급여 수급자들은 고용센터에서, 그리고 주로 특화서비스 대상자들은 각 부처의 별도 전달체계에서 각각 관리하는 이중적 구조로 분리되어 있다. 반면 독일의 경우 1년 미만의 단기실업자, 즉 실업급여 I 수급자는 연방고용공단이, 1년 이상 장기실업자 및 사회부조 대상자는 연방고용공단과 지방정부가 공동으로, 혹은 지방정부가 독자적으로 운영하는 잡센터가 각각 담당하면서 뚜렷하게 역할을 분담한다. 이러한 사례는 대부분의 선진 각국에서 관측되는데 예컨대 실업보험이 없이 실업부조로만 운영되는 호주의 경우, 센터링크(Centrelink)를 게이트웨이로 구직자를 유형분류하여 민간고용서비스에 전면 위탁한다. 실업보험과 실업부조가 통합된 전국민 보험체계로 운영하는 영국의 경우, 독일처럼 1년 미만의 실업자는 잡센터플러스에서 관리하고 1년 이상 장기실업자 및 사회부조 수급자 등 복합애로를 지닌 구직자는 지역과 민간에 위탁하여 집중관리를 한다.

결국 우리나라 고용서비스 구조의 핵심적 경계(중앙정부 부처 간, 중앙과 지역 간, 공공과 민간 간)에서 분절은 1년 이상 장기실업자 및 복합애로를 지닌 특화서비스 대상자를 포괄할 수 있는 실업부조 및 사회부조의 부재와 같은 우

리나라 실업자/구직자 소득지원 프로그램의 분절에 다름이 없는 것이다.

나. 고용센터의 취업지원기능 약화

지금까지 주로 고용서비스의 분절을 실업급여 프로그램과 연관하여 다소 원리론적 접근에서 살펴보았지만 우리는 우리나라의 특수한 요소로서 고용센터의 역할과 성격을 언급하지 않을 수 없다. 다른 나라의 사례에서처럼 공공고용서비스로서 고용센터가 우리나라 고용서비스 제도화에 핵심적 역할을 수행하고 있기 때문이다.

우리나라 고용센터는 전통적인 취업알선 기능이 상대적으로 취약하고 급여 및 각종 행정업무의 비중이 지나치게 크다는 점이 자주 지적되어 왔다. 예컨대 2009년 고용센터 조직진단에서 구직급여(17.7%), 피보험자격관리(11.9%), 부정수급(7.6%), 고용지원금(4.8%) 업무가 높은 비중을 차지한 반면, 취업지원서비스는 4.7%에 불과한 것으로 확인되었다(한국조직학회, 2009). 2015년에도 이러한 상황은 크게 바뀌지 않았는데 즉 "(…) 고용지원금, 피보험자 관리, 부정수급 감시 등 (…) 행정업무 부담이 늘어나고 상대적으로 구인·구직 및 취업알선 기능이 오히려 약화되는 상황"이라고 진단되었다(김승택 외, 2015b: 2).[20] 대체로 이와 유사한 진단들이 여러 문헌들에서 반복적으로 제시되고 있다.

공공고용서비스가 상대적으로 강한 유럽 국가들 대상의 한 조사(EC, 2018)에 따르면 매칭, 상담, 자문, 훈련 등 업무를 수행하는 창구직원의 내방객에 대한 직접적 접촉 비중이 평균 63.6%에 달했다. 단순비교의 우려가 있지만 우리나라 고용센터가 고용서비스 기능의 업무 비중에 비해 다양한 행정업무 처리의 부담이 상대적으로 큰 것은 명백해 보인다. 실업급여 및 피보험자 관리 등 고용보험 관련 기본적 행정업무 외에 고용부의 특별행정기관으로 여러 노동시장정책 프로그램을 수행해야 하는 특수성이 작용하고 있다고 할 수 있다. 결국 고용센터의 상대적으로 취약한 고용서비스 기능은 지금까지 살펴본 우리나라 고용서비스 구조의 분절성에 적잖이 부정적 효과를 끼치는 것으로 판단된다.

---

20) 이러한 과도한 행정부담은 직원들의 업무피로로 나타나는데 고용센터에 대한 조직진단에서 "하루를 마칠 때면 녹초가 되는 것을 느낀다"라는 문항에 4.46(5점 척도)로 직무탈진감 수준이 매우 높았다(김승택 외 2015b: 304) 대부분의 문항에 3점 중후반 대의 응답을 보인 점에 비추어 직원들의 피로도가 대단히 높음을 유추할 수 있다.

3. 고용서비스 분절 분석의 정책적 함의

우리는 지금까지 실업자/구직자가 노동시장으로부터 얼마나 먼지, 즉 취업의 난이도 여부를 중심으로 우리나라 고용서비스 구조의 분절성에 대한 여러 논의를 살펴보았다. 지금까지의 분석에서 확인할 수 있는 고용서비스 분절성의 효과 혹은 결과와 관련한 정책적 시사점을 살펴보자.

가. 분절성의 효과

고용서비스의 분절성은 그 자체로 문제가 되는 것은 아닐 수 있다. 왜냐하면 고용서비스 전달의 각 단위, 예컨대 중앙정부, 지역, 민간 등은 고유한 독자적 성격과 기능을 지니고 있기 때문이다. 따라서 문제는 고용서비스의 제도화라는 관점에서 각 단위의 기능들이 얼마나 효과적이고 효율적으로 배열되어 있느냐 하는 점일 것이다. 예컨대 앞에서 서술한 대로 공공고용서비스를 중심으로 실업자/구직자 소득프로그램이 통합적으로 운영되는 서유럽 등 복지국가적 수준이 발달한 나라들의 경우, 오히려 고용서비스 기능의 효율적인 분할(segmentation)이 강조되어 왔다. 실제 호주의 경우처럼 중앙정부의 실업급여 관리와 고용서비스의 민간위탁이라는 극단적인 분할 현상이 나타나기도 했다. 이를 유의하면서 우리나라에서 분절성의 효과를 크게 다음의 세 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 우리나라처럼 고용안전망 프로그램이 취약한 경우 고용서비스의 분절은 노동시장에서 상대적으로 먼 위치에 있는 구직자/실업자가 배제될 가능성, 즉 일종의 고용서비스 사각지대가 발생할 가능성이 크다.[21] 예컨대 이혜승(2021: 100)은 국민취업지원제도와 관련한 고용서비스 상담사 대상 설문조사 결과에서 "저소득층, 결혼이민자 및 결혼이민자의 외국인 자녀, 위기청소년, 니트족, 특수형태근로 종사자, 영세자영업자 등 기타 사업소득자, 고졸 이하 비진학 청년, 중장년층의 고용서비스를 제공하는 데 어려움이 크다는 것을 보여 주

21) 이러한 제도적 사각지대는 2014년 송파 세 모녀 사건과 2019년 탈북민 모자 사건 그리고 최근(2022년 8월) 사회적 파장을 크게 일으킨 수원 세 모녀 사건 등 잇따른 비극적 사건들로 표출되고 있다. 이 사각지대는 넓게 보면 복지 사각지대라 할 수 있지만 이들이 다양한 구직활동 노력 등과 연관되어 있다는 점에서 고용서비스의 사각지대로 볼 수 있다.

었다”라고 밝히고 있다.

둘째, 오늘날 전세계적인 고용서비스 혁신의 방향에서 강조하는 개인별 특성에 맞는 고용서비스 제공이 어렵다. 예컨대 관계부처합동(2019a: 4)은 현재 고용서비스의 문제점으로 “고용서비스 기관별 별도로 구직자를 모집하고 독자적 서비스 제공으로 기관 간 연계와 협업”이 미흡하다고 지적하고 있다. 이는 특히 복합적인 취업애로를 지닌 구직자에 대한 복합 고용서비스 제공을 어렵게 하고 결국 이들의 노동시장 통합을 방해할 것이다.

셋째, 전달체계의 효율성 관련 고용서비스의 분절은 각 전달기관들 간의 서비스 중복으로 이어진다. 예컨대 김희연 외(2013: 4)는 중앙정부의 고용센터와 지방정부의 일자리센터를 비교하면서 이 두 기관이 “취업지원 및 알선 업무와 관련하여 유사한 업무를 수행하고 있고, 사안에 따라서는 중복적으로 업무를 수행하고 있으며”, “이로 인해 인력 및 재원의 중복투자, 민원인의 불편, 업무처리의 비효율성을 초래하고 있다”고 지적한다. 관계부처합동(2019a: 4) 역시 “고용서비스 중복 문제”를 언급하면서, 특히 “취업실적 위주의 평가로 기관 인센티브 및 민간위탁사업 재계약 여부가 결정되어 취업이 용이한 일반구직자에 역량”을 집중하는 부작용을 구체적으로 지적하고 있다.

나. 정책적 시사점

지금까지 우리는 고용서비스의 분절이 실업자/구직자 소득안정 프로그램의 분절과 긴밀하게 연관된 것을 확인했지만 사실 이러한 고용안전망의 제도화는 더 큰 관점에서 복지국가 체계의 원리 속에 구속된다. Esping-Anderson(1990) 등 많은 복지국가 논의가 보여준 대로 고용안전망은 복지국가의 제도화와 긴밀한 연관을 갖기 때문이다. 따라서 우리나라 고용서비스 분절의 경계선은 단순히 기능적 측면의 문제가 아닌 일종의 구조적 ‘한계선’으로 볼 수 있다. 이러한 관점에서 우리나라의 보다 효율적이고 효과적인 고용서비스 제도화를 위한 정책적 시사점을 크게 세 가지 차원에서 제안할 수 있다.

첫째, 고용과 복지서비스의 야심찬 통합 및 연계를 시도한 고용복지+센터의 구조적 제한성을 확인할 수 있다. 고용복지+센터는 고용센터, 새일센터, 지자체의 복지지원팀 및 일자리센터 등이 구직자의 복합적 애로를 해소하기 위해 일

종의 한국적 원스톱 체제로 만들어졌다.[22] 그러나 고용복지+센터가 당초 설립 목적과 달리 그 기능을 충실히 하지 못한다는 지적들이 지속적으로 제기되었다(김세운 외, 2021). 우리의 분석에 따르면 이는 참여기관의 연계 및 협업의 노력 부족 혹은 기능상 효율성의 문제라기보다, 지금까지 살펴본 대로 고용복지 연계 대상자를 포착할 수 있는 실업급여 프로그램의 취약성에서 비롯하고 있는 것이다. 즉 구조적으로 고용복지+센터는 일종의 '장소적 수준(colocation)'의 원스톱에 머물게 하는 강한 제약을 받고 있는 것이다. 따라서 현재의 구조에서 고용과 복지서비스 연계는 기관 간 조직화 혹은 재통합 등 거버넌스 정비보다 각 참여기관의 기능들을 유기적으로 연계하는 낮은 차원의 방안이 보다 적합할 것으로 판단된다.

둘째, 따라서 취약한 실업자/구직자 소득안정 프로그램의 패러다임적 구조 변화가 발생하지 않는 한, 당분간 우리나라 고용서비스의 분절성을 극복하는 전략은 노동시장정책 프로그램을 강화하는 일종의 점진적 '저강도' 방식으로 진행될 필요가 있다. 취성패가 한국형 실업부조로서 국민취업지원제도로 진화해 나간 것은 대표적인 사례로 볼 수 있는데, 즉 실업자/구직자 소득안정 프로그램의 점진적 강화는 우리나라 고용서비스 분절의 경계를 완화하는 일종의 제도적 진화로 이어졌음을 상기할 필요가 있다.

셋째, 변화하는 노동시장의 휘발성 증대 및 고용형태의 다변화 등은 지속적으로 고용안전망 및 고용서비스 개입의 강화를 추동해오고 있다. 그동안 취성패, 국민취업지원제도, 전국민 고용보험 및 내일배움카드와 같은 정책들과 고용복지+센터와 같은 고용서비스 전달체계의 변화들은 이러한 흐름의 반영이었다. 동시에 이 과정들은 전체적으로 고용서비스 분절성을 해소하기 위한 노력이기도 했다. 이러한 관점에서 지금까지 살펴본 우리나라 분절성의 경계인 중앙정부 간, 중앙과 지방 간, 공공과 민간 간의 분절성 해소를 위한 중심축으로서 공공고용서비스, 즉 고용센터의 인프라 및 법제도 정비 등이 긴 시야에서 개선될 필요가 있다. 이는 무엇보다 현재 고용센터의 취업지원 기능의 강화라

22) 고용복지+센터는 "서비스별로 각각 존재하는 다기화된 전달체계로 인해 서비스가 분절적으로 제공되면서" 발생하는, 즉 국민은 "여러 기관을 방문해야 하는 불편"을 겪고 사회서비스기관은 "기관 간 경쟁"을 하는 등의 문제를 극복하기 위한 목적을 지닌다(고용노동부, 2016: 2).

는 맥락에서 이루어져야 할 것이다.

Ⅴ. 맺음말

1997년 IMF 외환금융위기에 따른 노동시장의 충격과 이후 지속된 고용리스크는 고용보험, 적극적 노동시장정책 및 각 부처의 특화서비스 대상자에 대한 취업지원 강화로 이어지면서 공공고용서비스를 크게 확장시켰다. 동시에 규제완화 및 저숙련 일자리의 팽창, 디지털 고용서비스의 발달, 그리고 민간위탁사업 확장을 중심으로 민간고용서비스 역시 폭발적인 성장세를 보였다. 그러나 이러한 고용서비스의 성장은 동시에 고용서비스의 '분절'을 강화하는 과정이기도 했다. 이에 대한 많은 정부 대책과 관련 논의가 있었지만 이 분절의 구조적 원인과 성격, 그리고 작동기제 등에 대한 체계적 분석은 제시되지 못했다.

우리는 이를 실업자/구직자 소득안정 프로그램을 중심으로 살펴보았다. 분석결과, 우리나라 고용서비스 구조의 분절은 실업자/구직자에 대한 실업급여 프로그램의 분절과 다름없음을 확인하였다. 흔히 지적되는 중앙정부 간, 중앙과 지역 간, 공공과 민간 간의 분절은 실업자/구직자에 대한 포괄적인 고용안전망의 부재로 대상자별 전달체계의 역할 구분이 명확하지 않은 데서 발생하는 것이었다. 주요 선진국들이 실업부조와 사회부조는 지방정부 혹은 중앙정부와 협업으로, 실업보험은 중앙정부가 관리하면서 중앙 - 지방 - 민간이 다양한 급여행정과 고용서비스의 조합에 의해 긴밀하게 연계되어 있는 반면, 우리나라의 경우 이러한 중층적이며 유기적인 구조가 결여되어 있는 것이다.

결국, 우리나라 고용서비스 분절의 경계선은 궁극적으로 복지국가 체계의 수준에 의해서 결정되는 실업자/구직자 소득안정 프로그램의 분절로 볼 수 있는, 따라서 단순히 기능적 효율성의 문제가 아닌 일종의 구조적 '한계선'임을 확인하게 되는 것이다.

한편, 우리나라 고용안전망을 강화하려는 노력들이 꾸준히 진행되어왔다. 고용보험제도 시행 이래 적용대상자의 지속적 확장, 박근혜 정부 시기 고용복지 연계를 위한 고용복지+센터의 수립, 문재인 정부 시기 한국형 실업부조로서 국

민취업지원제도의 도입 등은 대표적이다. 상대적으로 취약한 고용안전망 속에 노동시장의 성격 변화에 따른 고용리스크가 점점 더 복잡다기화됨에 따라 개인 맞춤형 고용서비스 제공을 위한 노력 역시 강화될 것으로 예상하였다. 이러한 예상 속에 우리의 분석은 정책적 측면에서 우리나라 고용서비스 분절성의 구조적 한계 혹은 제약을 보다 명확히 하고, 분절성 극복을 위한 노동시장정책 프로그램의 적극적 활용과 고용센터의 취업지원 기능 강화의 필요성을 강조하였다.

참고문헌

감사원(2016).「감사보고서 : 실업급여 등 고용안전망 운영실태」.

고용노동부(2012).『수급자 재취업 지원 및 실업급여 업무편람』.

_____(2016).『고용복지+센터 표준운영 매뉴얼』.

관계부처합동(2019a).「공공고용서비스 발전 방안」(2019. 6. 14).

_____(2019b).「"국민취업지원제도" 추진 방안」(2019. 6. 14).

_____(2021).「공공고용서비스 강화 방안」(2021.6.18).

국회예산정책처(2019).『고용안전망 확충 사업 분석』.

기획재정부(2015).「취업지원체계 효율화 방안 : 취업지원 사업군 심층평가 결과」(제15차 재정전략협의회 15-11-13(의결안건)).

길현종・이영수(2017).『통합적 사회서비스 전달체계 구축방안 : 대인서비스를 중심으로』. 한국노동연구원.

김승택・노상헌・Finn, D.(2015a).『우리나라의 고용서비스 선진화 어디까지 왔나?』. 한국노동연구원.

김승택・강황선・조문석・임재진・금재호・김주섭・신현구(2015b).『공공・민간 고용서비스 전달체계 개편방안』. 한국노동연구원.

김세운・조동익・김상태(2021).「고용 - 복지 서비스 연계의 조건 : 고용복지플러스센터의 연계 서비스에 관한 사례연구」.『한국행정학보』55 (1) : 1~30.

김안정(2016).「구직경로 분석」.『고용동향브리프』9월호 : 14~18.

김희연・최영기・김정훈・이소연(2013).『중앙정부와 지방정부의 고용서비스 전

달체계 연계 방안』(정책연구 2013-59). 경기연구원.
보건복지부 · 행정자치부(2016).「생애주기별 맞춤형 복지, 읍면동 현장에 뿌리 내리다」. 보도자료.
유길상(2020).『공공고용서비스 혁신: 해외사례와 시사점』. 한국노동조합총연맹.
윤정혜(2021).「실업급여 제도 개편과 구직급여 수급 현황 분석」.『고용이슈』 봄호(복간호) : 102~119.
이덕재(2014).「독일 고용서비스 혁신의 성과와 과제」.『해외고용리포트』 가을호: 34~46.
_____(2021).「공공고용서비스와 실업급여의 '역사제도적' 동학」.『노동정책연구』 21 (4) : 1~32.
_____(2022).「외국 고용서비스 인력 현황 국제비교」.『고용이슈』 가을호 : 67~89.
이영수(2019).「한국의 공공고용서비스 : 국가 간 비교 분석」. 길현종 · 오은진 · 이영수.『전환기 고용서비스의 현재와 미래』. 한국노동연구원.
이혜승(2020).『공공고용서비스 전달체계의 관리위험과 감사시사점』. 감사원 감사연구원.
_____(2021).『고용서비스 지원실태 분석과 개선과제』. 감사원 감사연구원.
이호근(2021).「독일의 고용안전망」. 이덕재 · 이호근 · 손정순.『한국적 고용안전망 제도화 방안 연구』. 한국고용정보원.
정영현 · 민인식 · 권혜자(2013).『통계적 프로파일링을 이용한 실업급여 수급자 유형분류 방안』. 한국고용정보원.
정해식 · 고혜진 · 김수진 · 정은희 · 한겨레(2019).『자활사업의 정책효과 분석 및 평가 방안 연구』. 한국보건사회연구원.
최훈 · 박서연 · 최은철(2022).『경기도 고용노동 행정서비스 개선을 위한 정책 방안』. 경기연구원.
한국조직학회(2009).『고용지원센터 업무분석 조직진단을 통한 개선 방안』.

Askim, J., A. L. Fimreite, A. Moseley and L. H. Pedersen(2011). "One-stop Shops for Social Welfare : The Adaption of an Organizational Form in

Three Countries". *Public Administration* 89 : 1451~1468.

Bruttel, O.(2005). "Contracting-out and government mechanisms in the public employment service". WZB.

Clasen, J. and A. Coerne(2011). "Exit Bismarck, Enter Dualism? Assessing Contemporary German Labour Market Policy". *Journal of Social Policy* 40 (4) : 795~810.

EC, European Commission(2018). Assessment Report on PES Capacity.

Eichhorst, D., O. Kaufmann and R. Konle-Seidl(2008). "Activation Policies in Germany: From Status Protection to Basic Income Support". in W. Eichhorst, O. Kaufmann, R. Konle-Seidl (eds.). *Bringing the Jobless into Work?*. Springer.

Esping-Anderson(1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Polity Press.

Finn, D.(2016). "The Organisation and Regulation of the Public Employment Service and of Private Employment and Temporary Work Agencies". Learning and Work Institute.

_____(2018). "The Role, Organisation, and Services of the British Public Employment Service-Jobcentre Plus". Technical Report.

Loxha, A. and M. Morgandi(2014). "Profiling the Unemployed: A Review of OECD Experiences and Implications for Emerging Economies". World Bank.

Struyven, L.(2007). "Between Efficiency and Equality : New Public-private Arragements in Employment Assistance for the Unemployed". in de Koning, J.(eds.). *The Evaluation of Active Labour Market Policies : Measures, Public Private Partnerships and Benchmarking*. Edward Elgar.

van Berkel, R. and V. Borghi(2008). "Introduction : The Governance of Activation". *Social Policy and Society* 7 (3) : 331~340.

Abstract

The 'Fragmentation' of Employment Service Structure in Korea

Lee, Deok-Jae

The impact of the labor market following the 1997 IMF crisis and the continued increase in employment risk since then led to the establishment of various employment measures and a significant growth in employment services. But it was also a process of deepening the segmentation of employment services. Although there have been many governmental efforts and discussions about this, a systematic analysis of the structural causes, characteristics, and operating mechanisms of the fragmentation has not been presented.

This study insists that the fragmentation of Korea's employment services is nothing but a fragmentation of the unemployment benefits program which is centered on the income security program for the unemployed/jobseekers. The fragmentation between the central government, between the central and local areas, and between the public and private sectors is caused by mis-operation of the systematic division of roles in the delivery system for each target due to the absence of a comprehensive employment safety net.

Therefore, considering that the income security program for the unemployed/jobseekers is determined according to the level of each country's welfare state system, the boundary line of Korea's employment service segment is a kind of structural 'limit line' that goes beyond the functional level.

Keywords : employment services, fragmentation, unemployment benefits programms, profiling

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.125~149
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.4.005

연 구 논 문

법정 최대 근로가능시간 단축이 산업재해에 미친 영향

류 한 별*
송 선 영**

장시간 노동이 노동자의 건강을 위협하고 산업재해를 유발하는 요인으로 지적됨에 따라, 정부는 2018년 주당 최대 근무시간을 68시간에서 52시간으로 단축하는 정책을 실시하였다. 이에 본 연구는 이중차분법(DID)을 활용하여 최대 근로시간 단축법이 실근로시간 단축과 산업재해에 끼친 영향을 분석하였다. 분석결과, 주 52시간 상한제는 주 평균 노동시간이 40시간 이상인 300인 이상 기업의 주당 노동시간을 평균 약 2시간 감소시키는 것으로 나타났다. 하지만 노동시간의 감소가 사망사고나 요양재해의 감소에 통계적으로 유의미한 영향을 끼치진 않는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 법정근로시간, 장시간 근로, 산업재해율, 사고사망만인율, 노동시간단축

Ⅰ. 서 론

한국의 2021년 연간 평균 근로시간은 1,908시간으로 OECD 회원국의 평균 근로시간인 1,687시간을 크게 웃돌 뿐 아니라, OECD 회원국 중 멕시코와 코스

논문접수일 : 2022년 9월 8일, 심사의뢰일 : 2022년 9월 19일, 심사완료일 : 2022년 11월 23일
* (제1 저자) 한양대학교 경제학부 조교수(ryuhb@hanyang.ac.kr)
** (교신저자) 한양대학교 응용경제학과 석사과정(thd815@hanyang.ac.kr)

타리카에 이어 세 번째로 높은 수치를 보인다(OECD, 2021). 국내에서는 그동안 장시간 근로가 높은 자살률과 낮은 국민행복지수 등의 원인으로 지적되어 왔다. 기존 연구에 따르면, 장시간 근로는 노동자의 피로도와 수면부족, 유해물질에 대한 노출을 증가시켜 근로자의 건강을 해치고 산업재해를 증가시킬 수 있는 반면(Beaumont et al., 2005), 근로시간의 단축은 규칙적인 운동 증가와 흡연 감소 등으로 이어져 노동자의 삶의 질을 향상시킬 가능성이 존재한다(김유선, 2008, 2011; Ahn, 2016).

정부는 장시간 근로의 폐해를 줄이고자 2003년 9월 15일 근로기준법 개정을 통해 법정 근로시간을 주당 40시간 이내로 제한하였다. 해당 법령은 2004년 7월부터 2011년까지 사업체 규모에 따라 단계적으로 시행되었으며, 많은 사업체에서 실질적 근로시간을 줄이는 효과를 나타내었다(정연 · 김수정, 2021). 하지만 법 개정 이후에도 많은 업종에서는 최대 근로가능시간에 대한 제한이 없었기 때문에, 장시간 근무는 여전히 존재하였다.[1] 이에 정부는 2018년 7월 1일 법정 최대 근로가능시간을 주 52시간으로 단축하도록 하였고 사업체 규모와 산업 특성을 고려해 해당 정책이 차별적으로 시행될 수 있게 하였다.

본 연구의 목적은 2018년 근로기준법 개정을 통한 노동시간의 단축이 산업재해에 미치는 영향을 추정하는 데 있다. 앞에서 언급한 것처럼 노동시간과 산업재해는 서로 연관될 가능성이 존재하지만, 이 둘의 직관적인 비교를 통해서는 노동시간이 산업재해에 끼치는 정확한 효과를 추정하기 어렵다. 노동자가 내생적으로 여러 작업환경의 직업을 선택하여 근무하는 경우(Rosen, 1974), 노동자의 관측되지 않는 특징은 추정치에 편향을 초래할 수 있기 때문이다. 또한, 노동시간이 긴 기업일수록 안전에 대한 투자를 높여 근로시간이 산업재해에 미치는 영향이 과소추정될 수 있다. 이에 본 연구는 주 52시간 상한제가 근로시간 단축에 미친 영향을 우선적으로 살펴본 후, 해당 근로시간 단축법이 산업재해에 끼친 영향을 살펴보았다. 분석방법으로는 주 52시간 상한제가 근로자 수 300인 이상의 기업에서만 2018년부터 적용된 점을 고려하여 이중차분법(DID)

1) 통계청에서 발표하는 경제활동인구조사에 따르면, 2011년 12월을 기준으로 전체 근로자의 약 25.9%가 주 54시간을 초과하는 장시간 근로를 하는 것으로 나타났다. 또한, 2018년 근로기준법 개정 이전 26개 업종에서는 근로자대표와 서면합의를 하면 무제한 연장근로가 가능하였다(통계청, 2012).

을 활용하였다.

분석결과 법정 최대 근로가능시간 단축법은 주당 평균 노동시간이 40시간 이상이고 근로자 수가 300인 이상인 산업에서 근로시간을 약 2시간 감소시킨 것으로 나타났다. 이는 2004년에 시행된 주 40시간 근무제 도입의 효과와 유사한 결과였다(Lee and Lee, 2016). 하지만 최대 근로가능시간 단축법이 요양재해와 사망을 비롯한 산업재해에 통계적으로 유의한 영향을 끼쳤다는 증거는 발견하지 못했다. 또한 본 연구에서는 2018년 처음으로 최대 근로가능시간이 단축된 후, 2019년 9월 추가로 주 52시간 상한제가 적용된 특례제외업종(보험 및 연금업 등 포함)을 제외한 분석에서도 최대 근로가능시간 단축법이 실근로시간만을 단축시킨다는 점을 확인하였다.[2)]

본 연구는 주 52시간 상한제를 살펴본 국내 선행연구와 크게 두 가지 차별점을 가진다. 첫째, 본 연구는 주 52시간 상한제가 산업재해에 미치는 영향을 살펴보았다. 최대 법정 근로가능시간을 주 52시간으로 단축한 정책에 대해서는 그동안 건강과 고용 측면에서 주로 평가가 이루어져 왔다. 하지만 근로기준법 개정 이유 중 하나가 장시간 노동이 근로자의 건강과 안전에 부정적 영향을 끼칠 수 있기 때문임을 고려할 때, 근로시간 개선이 산업재해에 미친 영향을 살펴보는 것은 중요한 의미를 지닌다. 둘째, 본 연구는 산업재해가 과소추정될 확률이 비교적 낮은 2014년 이후의 산업재해현황 데이터를 분석에 활용하였다. 2011년 이전은 정신질환의 산재 불승인율이 83.3%에 달할 정도로 산재 판정이 어려웠기 때문에(근로복지공단, 2019), 2011년 이전의 데이터는 산업재해가 과소 추정될 여지가 존재한다. 반면 2014년 이후에는 산업안전보건법 적용 범위가 확대되고 사고발생 시 고용노동부에 산업재해조사표를 의무적으로 보고하게끔 산업안전보건법이 개정되어, 산업재해의 과소보고 확률이 낮아졌다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제Ⅱ장에서 근로시간과 관련된 선행연구를 정리하고 한계점을 검토한 뒤 제Ⅲ장에서 활용된 자료와 주 52시간 상한제 정책에 대해 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 실증분석 모형에 대해 설명하고 제Ⅴ장에서는 실증분석 결과를 논한다. 마지막으로 제Ⅵ장에서는 결과를 요약하고 정책적

2) 특례제외업종은 노동시간 단축 효과가 연속적으로 이루어졌다는 점에서 노동시간의 단축이 산업재해에 미치는 영향이 더 크게 나타날 수 있다. 하지만 특례제외업종의 관측치 수가 적어, 특례제외업종에 국한한 분석을 진행할 수는 없었다.

함의와 후속 연구를 제시한다.

Ⅱ. 선행연구 및 이론적 검토

근로시간의 단축이 산업재해에 미치는 영향은 이론적으로 명확하지 않다. 근로시간 감소는 노동자들의 수면시간을 높이고 피로도를 개선시킬 수 있다는 점에서 노동시간 단축법 도입은 산업재해를 감소시킬 가능성이 존재한다. 하지만 고용주는 노동자들의 근로시간을 줄임과 동시에 노동강도의 증가를 통해 기존 작업량을 해소하고자 할 수 있기 때문에, 근로시간의 감소는 노동자들의 스트레스 증가 및 산업재해로 이어질 가능성도 갖고 있다.

다양한 선행연구에서는 장시간 근무가 산업재해의 발생 위험을 높이고 근로자 건강을 위협할 수 있음을 보인다. 이주영 외(2014)는 한국노동조합총연맹에 가입된 1,000개의 제조업 사업장을 무작위로 선정하여 설문조사를 실시한 결과, 주당 평균 근로시간이 52시간 이상인 경우 그 미만인 경우보다 산업재해 발생 확률이 약 2.29배 높음을 발견하였다. 하지만 노동시간과 산업재해와의 단순한 비교는 노동시간의 내생성을 고려하지 않아 추정치가 편향될 가능성이 존재한다(Rosen, 1974). 이에 Lee and Lee(2016)는 주 40시간 근무제가 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 외생적으로 줄인 점을 활용하여 노동시간의 단축이 산업재해에 미치는 영향을 추정하였다. 그 결과, 법정근로시간이 1시간 감소하면 평균 노동시간은 약 14분 감소하고, 노동시간이 1시간 감소할 때 산업재해 발생률은 약 8% 감소하는 것으로 나타났다.

하지만 일부 연구에서는 노동시간의 감소가 노동강도의 강화를 통해 근로자들의 건강상태에 부정적 영향을 끼칠 수 있음을 보인다. 그 이유 중 하나는 기업이 노동시간 단축분을 상쇄하기 위해 신규고용 확대가 아닌 엄격한 근무성과 측정 등을 통해 노동생산성을 높이고자 할 수 있기 때문이다(이지평 외, 2000). 일반적으로 노동강도의 증가는 근골격계 질환 및 피로도를 증가시켜 산업재해 증가로 이어질 수 있기 때문에(Bernard et al., 1997; 김인아 외, 2004; 정혜선 외, 2005), 근무시간의 감소가 산업재해에 끼치는 긍정적 영향을 상쇄시킬 수

있다. 또한 노동자들이 제한된 시간 속에서 무리한 노력을 통해 돈보이고자 할 경우(Mankiw and Whinston, 1986; Perry, 1984), 이 또한 산업재해를 증가시키는 요소로 작용할 수 있다. 성재민(2005)은 법정근로시간이 단축되었을 때 기업이 노동강도 강화를 선택할 가능성을 보였으며, 강순희 외(2001)의 연구에서도 근로시간 단축으로 인해 기업이 근로자의 성과를 향상시킬 수 있는 인적자원 관리에 많은 노력을 한다고 분석했다. 더해서 OECD(1998)는 법정근로시간 단축이 시간당 노동생산성 향상으로 이어졌다고 보고했으며 이는 이전과 동일한 업무량을 수행하기 위한 압력에도 원인이 있는 것으로 분석했다.

노동시간의 단축이 산업재해에 미치는 영향은 근로형태에 따라 달라질 가능성도 존재한다. 다양한 선행연구에서 주야간교대근무 형태로 근무하는 노동자들은 주간고정근무만 하는 노동자들에 비해 노동시간도 길었으며 야간근무 노동자일수록 주간근무 노동자에 비해 더 많은 수면장애를 겪고 건강 상태도 악화될 가능성이 높은 것으로 나타났다(손미아, 2004). Nielsen et al.(2018) 또한 동일한 시간을 근로할 때 주간근무에 비해 야간근무 노동자들이 일주일 후에 산업재해 위험이 증가하는 것을 보였다.

근로시간 단축은 여가시간과 수면시간 변화로 이어진다는 점에서 산업재해 이외에도 노동자들의 삶 전반에 영향을 끼칠 수 있다(김유선, 2011). 이에 근로시간 단축이 건강 및 의료행태에 미치는 효과를 분석한 연구가 다수 존재한다. 노동자들은 늘어난 여가시간을 건강검진을 받거나 본인의 건강을 증진시키는데 활용할 수 있으며 이에 따라 노동자들의 건강 상태를 개선시킬 가능성이 있다(신한얼・정완교, 2019). 유혜림(2018)은 한국노동패널조사의 데이터를 활용하여 근로시간이 감소할수록 노동자들의 주관적 건강상태가 개선될 수 있다고 밝혔다. 또한 Ahn(2016)은 노동시간이 감소할수록 음주 확률은 증가하지만 동시에 건강에 대한 노동자들의 관심이 높아져 더 많은 시간을 규칙적인 운동에 할애하고 흡연 가능성이 낮아진다고 보고하였다.

Ⅲ. 데이터 및 정책설명

1. 활용된 자료

본 분석을 위해서 고용노동부의 사업체노동력조사와 산업재해현황 자료를 사용하였다. 실근로시간의 변화는 사업체노동력조사를 활용하여 추정하였으며, 산업재해 결과변수인 사망만인율과 요양재해율 추정을 위해서는 산업재해현황 자료를 이용하였다. 두 데이터를 결합하여 사용하기 위해서, 산업재해현황 데이터의 30~49인과 50~99인 그룹을 30~99인 규모로 통합하였으며 300~499인, 500~999인, 1000인 이상 규모 역시 300인 이상 규모로 통합하여 활용했다.[3)]

분석에 사용된 샘플은 37개의 산업을 5개의 고용규모로 분류하여 총 504개의 관측치를 포함하며, 성인근로자의 법정 근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간인데 따라 주 평균 근로시간이 40시간 미만인 산업은 분석에 포함하지 않았다(근로기준법, 제4장 50조).[4)] 또한 법정 최대 근로가능시간을 주 44시간에서 주 40시간으로 단축시키는 법령이 사업체 규모에 따라 2011년까지 단계별로 시행되었기 때문에, 해당 정책의 영향을 제외하기 위해 2014~19년 자료를 이용했다. 마지막으로 2020년 자료는 코로나19의 영향을 배제하고자 분석에 포함시키지 않았다.

본 분석에는 다음의 산업-고용규모 그룹이 추가로 제외되었다. 우선 고용보험 적용이 제외되는 상시근로자 4인 이하의 업종과 농업, 어업, 임업, 수렵업, 가사 서비스업은 산업재해율이 다르게 측정될 가능성이 있어 분석에서 제외하였다(Lee and Lee, 2016).[5)] 또한 주 52시간 상한제는 공공기관과 300인 이상

---

3) 산업재해현황 데이터는 규모가 5인 미만, 5~9인, 10~29인, 30~49인, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상으로 나누어진 반면 사업체노동력조사 데이터는 규모가 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상으로 분류되어 있다.

4) 상시근로자 수는 아르바이트나 일용직을 포함한 모든 근로자들의 수를 나타내며(근로기준법 제7조), 주 평균 근로시간이 40시간 미만인 산업은 상용근로자보다 임시근로자의 비율이 높거나 성인 근로자의 비율이 낮을 가능성이 높다(근로기준법 제70조).

5) 1998년 10월 1일부터 1인 이상의 근로자가 있는 사업주는 의무적으로 고용산재보험에 가입해야 한다. 하지만 사업의 규모 및 산업별 특성에 따라 사업장 및 피보험자 관리가 어

사업장을 대상으로 2018년 7월 1일부터 적용되었지만, 사업체노동력조사가 공공기관은 다루지 않으므로 공공기관은 분석에서 제외되었다. 특례유지업종인 노선여객자동차 운송 사업을 제외한 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업도 분석에서 제외했다. 마지막으로, 다른 산업과 달리 추정된 노동자 수를 활용하는 건설업과 고위험 직군인 광업은 산업재해율이 정확히 산출되지 않았을 가능성이 있어 분석에서 제외하였으며 산업재해현황자료 중 위생 및 유사서비스업, 수제품제조업, 기타의 각종 사업과 같이 사업체노동력조사 자료의 산업분류가 매치되지 않는 경우도 분석에서 제외하였다(Lee and Lee, 2016).[6)]

본 연구에 사용된 샘플의 기초통계는 <표 1>에 나타나 있다. 노동자들은 2014~19년까지 일주일에 평균 42.86시간 근무했으며, 노동시간은 대체로 시간이 경과함에 따라 감소하는 추세를 보였다. 사업체의 규모가 커질수록 노동시간이 증가하는 추세를 보였지만, 300인 이상의 사업체는 100~299인의 사업체에 비해 노동시간이 약 3시간가량 적었고 다른 중소기업보다도 대체로 적은 노동시간을 보였다. 요양재해율은 시간에 따라 감소하는 경향을 보였으나 2018년 약 0.61 수준으로 높게 반등하였다. 이는 2017년 9월부터 산업재해에 업무관련성 추정의 원칙이 도입되고,[7)] 2018년 1월부터 산업안전보건법이 개정되면서

렵다고 판단되는 경우, 고용보험 의무 가입을 적용받지 않았다. 더해서, 상시근로자 수는 법률에 따라 산정방법이 달라진다. 주 52시간 상한제 적용여부 판단 시 사용하는 상시근로자 수는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다(근로기준법 제7조의 2). 반면 고용산재보험 판단 시 사용하는 상시근로자 수는 전년도 매월 말일 현재 사용하는 근로자 수의 합계를 전년도 조업 개월 수로 나누어 산정한다(고용산재보험료징수법 제2조).

6) 2018년 이후 산업재해현황자료에서 통합된 일부 업종은 2018년 이전 데이터의 업종도 통합하여 활용하였으며, 일부 업종은 사업체노동력조사 자료 대분류의 노동시간을 활용하였다. 2018년 이후 산업재해현황자료에서 '석회석광업', '금속 및 비금속광업'은 '석회석, 금속, 비금속광업 및 기타광업'으로 통합되었으며 '유리제조업', '도자기 및 기타요업제품 제조업'은 '도자기, 기타요업제품, 시멘트제조업'으로 통합되었다. '석유 또는 섬유제품 제조업(을)'과 '석유 또는 섬유제품 제조업(갑)'도 통합되었으며 '수제품제조업', '기타제조업'은 '수제품 및 기타제품 제조업'으로 통합되었다. '펄프·지류제조업 및 제본 또는 인쇄물가공업'은 '펄프·지류제조업', '출판·인쇄·제본 또는 인쇄물가공업'으로 분리되어 있던 것을 통합하였다. 산업재해현황자료의 '채석업(광업)', '금속제련업(제조업)', '도금업(제조업)', '선박건조 및 수리업(제조업)', '건물 등의 종합관리사업(기타의 사업)'은 사업체노동력조사 자료의 대분류 노동시간 데이터를 활용하였다.

7) 업무관련성 추정의 원칙은 산업재해 신청 시 시행되었던 현장조사를 생략하고 작업기간, 노

산업재해 신청 시 사업주에게 확인받는 제도가 폐지된 영향으로 보인다.[8] 두 제도 모두 산업재해 신청과 승인율을 증가시켰을 것으로 생각되나, 모든 산업과 규모에 동일하게 적용된 정책이기 때문에, 본 연구에서는 두 제도가 300인 이상 기업과 300인 미만 기업에 동일한 영향을 끼쳤을 것이라고 가정하였다.

규모에 따른 요양재해율의 추세를 살펴보면, 요양재해율은 대체로 규모가 증가함에 따라 감소함을 보이며 100~299인 사업체부터는 큰 차이를 보이지 않았다. 마지막으로 사망만인율은 2014년부터 매년 감소하는 추세를 보이다 2017년부터 다시 증가하였다. 또한 규모가 증가함에 따라 사망만인율은 감소하는 것으로 나타났다. 종합적으로, 사업체 규모가 커질수록 요양재해와 사망을 비롯한 산업재해의 위험은 감소했으며, 노동시간은 규모가 커짐에 따라 증가하다가 300인 이상의 대기업에서 가장 짧은 것으로 나타났다.[9]

〈표 1〉 기초통계(N=504)

	주 평균 노동시간		요양재해율		사망만인율	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
전 체	42.86	2.05	0.58	0.44	1.45	4.19
연도별						
2014	43.07	2.10	0.64	0.51	1.60	5.70
2015	43.05	2.09	0.57	0.45	1.42	3.20
2016	42.86	2.13	0.56	0.44	0.98	1.91
2017	42.69	2.11	0.54	0.37	1.13	2.62
2018	42.82	1.85	0.61	0.42	2.03	4.84
2019	42.02	1.40	0.54	0.35	2.58	7.81
규모별						
5~9인	41.57	1.06	0.98	0.59	2.03	6.68
10~29인	42.43	1.59	0.75	0.39	1.99	4.65
30~99인	43.54	2.04	0.49	0.24	1.30	4.14
100~299인	44.26	2.11	0.34	0.18	0.98	1.24
300인 이상	41.91	1.89	0.35	0.36	0.81	1.40

자료 : 사업체노동력조사, 산업재해현황.

출량 등 기준이 충족된다면 반증이 없는 한 업무상의 질병으로 승인하는 제도를 의미한다.

8) 해당 법 개정 이전에는 사업주에게 재해 경위에 대한 사실을 확인받은 후 산재를 신청할 수 있었지만, 개정 이후에는 노동자들이 사업주의 동의 없이 산업재해를 신청할 수 있게 되며 비교적 자유롭게 산재 신청이 가능해졌다.

9) 샘플 기간 동안 평균 노동시간이 주 52시간을 초과하는 산업 및 규모는 존재하지 않았다. 다만, 2017년 '목재 및 나무제품 제조업'의 30~99인 규모, 2014년 '신문·화폐발행, 출판업 및 인쇄업'의 100~299인 규모의 평균 노동시간이 약 50시간으로 가장 높게 나타났다.

2. 정책 현황

2018년 개정된 근로기준법은 OECD 최상위권 수준이었던 근로시간을 단축함으로써 노동자들의 일과 생활의 알맞은 균형을 실현하고자 하였다. 이에 더해서 무제한 연장근로가 가능한 근로시간 단축법 특례업종을 대폭 축소하고 휴일근로 가산할증률을 명확히 하여 국민의 휴식 있는 삶을 지향하고자 하였다.[10)]

우리나라는 2018년 7월 1일부터 근로기준법 개정을 통해 사업체 규모와 업종에 따라 법정 최대 근로시간을 주 52시간으로 단계적으로 제한하였다. 근로기준법 개정 이전에는 <표 2>와 같이 7일 기준 최대 근로시간이 구체적으로 명시되지 않았다는 한계점이 존재했다. 휴일이 2일인 경우, 법정 최대 근로가능시간은 법정근로시간 40시간과 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간을 합한 68시간이었으며 휴일이 1일인 경우, 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로 8시간을 합한 60시간이 법정 최대 근로가능시간이었다.[11)] 하지만 개정 후 휴일에 상관없이 주당 최대 근로가능시간은 법정근로시간인 40시간과 연장 및 휴일근로 12시간을 합한 52시간으로 단축되었다.

근로시간 단축법 특례업종은 근로자대표와 서면합의를 하면 연장근로가 무제한으로 가능해 사실상 최대 근로가능시간에 제한이 없었다. 따라서 광범위하게 규정된 특례업종은 장시간 노동의 주요 원인 중 하나로 지적되었고, 우리나라는 근로기준법 개정을 통해 2018년 7월 1일부터 특례업종을 26개에서 5개 업종으로 축소하였다(표 3 참조). 특례제외업종은 사실상 제한이 없었던 최대 근로가능시간을 2018년 68시간까지 제한한 뒤, 1년의 계도기간을 두고 2019년 7월 1일부터 최대 52시간으로 제한했다.

공공기관과 300인 이상의 사업장은 2018년 7월 1일부터 개정안이 시행되었으며, 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일부터 시행하되 1년의 계도기간을 두고, 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일부터 별도의 계도기간 없이 시행되었다(표 4 참조).

---

10) 휴일근로 할증률은 2018년 3월 20일 공포 즉시 시행되었으며 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%로 계산된다.

11) 휴일은 근로 제공의무가 없는 날을 뜻하며 휴무일은 원래 근로 제공의무가 있는 날이지만 노사합의로 근로가 면제된 날을 뜻한다.

〈표 2〉 근로기준법 개정 현황

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능시간 : 68 또는 60시간 - 휴일이 2일 : 68시간(40시간+12시간+16시간) - 휴일이 1일 : 60시간(40시간+12시간+8시간)	**1주 최대 근로가능시간 : 52시간** - 휴일에 상관없이 52시간(40시간+12시간)

자료 : 고용노동부.

〈표 3〉 근로시간 특례업종

특례유지업종(5개)	특례제외업종(21개)
육상운송업*, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업 * 육상운송업 중 노선여객 자동차 운송사업은 제외	자동차 및 부품판매업, 도매 및 상품중개업, 소매업, 보관 및 창고업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험 관련 서비스업, 우편업, 교육서비스업, 연구개발업, 숙박업, 음식점 및 주점업, 광고업, 시장조사 및 여론조사업, 건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, 미용, 욕탕 및 유사서비스업, 영상·오디오 및 기록물제작 및 배급업, 방송업, 전기통신업, 하수·폐수 및 분뇨처리업, 사회복지서비스업

주 : 2004년 주 40시간 근무제로 근로기준법 개정 당시, 근로시간 단축법의 영향을 받지 않았던 특례업종(26개 업종)이 존재했으나 그중 일부(21개 업종)는 2018년 주 52시간 상한제 도입으로 특례업종에서 제외되어 현재는 5개 업종만 특례 유지 중.
자료 : 고용노동부.

〈표 4〉 최대 근로가능시간 단축법 시행시기

	시행시기	비고
공공기관, 300인 이상 사업장	2018년 7월 1일	특례제외업종은 2019년 7월 1일부터
50~299인 사업장	2020년 1월 1일	1년 계도기간
5~49인 사업장	2021년 7월 1일	별도 계도기간 없음

자료 : 고용노동부.

Ⅳ. 실증분석 방법

만약 실근로시간이 산업재해에 미치는 영향을 추정하는 단순한 OLS 기반의

추정식을 활용한다면, 계수 값에 편향을 초래할 수 있다. 예를 들어, 관측될 수 없는 노동자들의 특징은 산업과 근무환경에 따라 다를 수 있다. 위험에 덜 회피적인 노동자일수록 위험한 작업환경에서 일하고 장시간 근무를 통해 산업재해를 경험할 확률이 높다면, 근로시간이 산업재해에 미치는 영향은 편향되게 추정될 수 있다. 다른 한편으로, 노동시간이 긴 산업일수록 기업이 위험을 줄이기 위해 안전에 더 많은 투자를 한다면, 근로시간이 미치는 영향은 과소추정될 수 있다. 따라서 본 연구는 OLS모형에서 나타나는 내생성 문제를 해결하기 위해 먼저 주 52시간 상한제 도입이 실근로시간 단축에 미친 영향을 확인한 후, 이를 근거로 최대 근로가능시간 단축법이 산업재해에 끼친 영향을 추정하였다.

본 연구에서 최대 근로가능시간 단축법 도입이 실근로시간과 산업재해에 끼친 영향을 추정하기 위해 활용한 DID 추정식은 아래와 같다.[12)]

$$Y_{ist} = \alpha T_{st} + \mu_i + \mu_s + \mu_t + \mu_i s + \mu_i t + \epsilon_{ist} \qquad (1)$$

여기서 Y_{ist}는 산업별(i), 사업체 규모별(s), 연도별(t) 종속변수를 나타내며, 사업체 규모는 상용근로자 수에 따라 구분되었다. 본 연구에서 살펴본 종속변수는 총 3개이며, 실근로시간과 요양재해율 및 사망만인율이 이에 해당된다. 실근로시간은 주 평균 근로시간을 나타내며, 이는 사업체노동력조사의 월 평균 근로시간을 주 평균 근로시간으로 변환하여 도출한 값이다. 요양재해율은 근로자 수 100명당 발생하는 요양재해자 수의 비율을 뜻하며, 요양재해자 수는 크게 근로복지공단의 유족급여가 지급된 사망자, 근로복지공단에 최초요양신청서를 제출한 재해자 중 요양승인을 받은 자, 그리고 지방고용노동관서에 산업재해조사표가 제출된 재해자를 포함한다. 또 다른 종속변수 중 하나인 사망만인율은 사망자 수의 10,000배를 상시근로자 수로 나눈 값을 나타낸다. 요양재해율과 사망재해율에 사용된 요양재해자 수와 사망자 수는 매해 1월부터 12월까지의 총재해자/사망자 수의 합을 나타낸다.

여기서 T_{st}는 주 52시간 상한제 도입에 따른 실근로시간과 산업재해 변화를

12) Lee and Lee(2016)는 주 40시간 근무제를 도구변수로 활용(DD-IV)하여 실근로시간의 단축이 산업재해에 미치는 영향을 살펴보았다. 하지만 본 연구에서는 주 52시간 상한제를 도구변수로 활용했을 때, 약한 도구변수 문제가 발생하여 DID 분석만으로 주 52시간 상한제를 평가하였다.

추정하기 위한 핵심적인 변수이다. 최대 근로가능시간 단축법이 연도별(t), 사업체규모(s)별로 다르게 도입된 점을 활용하여 만든 변수로서, 주 52시간 상한제를 도입했다면 T_{st}가 1의 값을 갖고, 그 외에는 0의 값을 갖는다. 따라서 2019년 300인 이상의 사업장은 T_{st}값이 1을 갖지만, 2019년 이전 300인 이상의 사업장과 300인 미만의 사업장은 0의 값을 갖는다.[13] α는 본 추정식에서 가장 중요한 계수 값으로 최대 근로가능시간 단축이 실근로시간과 산업재해에 미친 효과를 의미한다. 만약 최대 근로가능시간 단축법이 실질적인 노동시간과 산업재해의 감소로 이어졌다면 α는 음수 값을 가질 것으로 예상된다. 하지만 주 52시간 상한제 도입이 노동강도를 오히려 증가시키거나 산업재해에 큰 영향을 끼치지 못한 경우에는 산업재해 감소효과를 의미하는 α가 유의하지 않거나 양수로 나타날 수 있다.

최대 근로가능시간 단축법이 실근로시간과 산업재해에 영향을 주는 유일한 변수라면 종속변수의 변화는 주 52시간 상한제 도입 때문이라고 설명할 수 있다. 하지만 종속변수의 변화가 사업체 규모별, 산업별, 시점별 특성에 의해서 영향을 받고, 주 52시간 상한제의 채택이 이러한 특성들과 연관될 경우, 정책의 영향은 편향되게 추정될 수 있다. 따라서, 본 연구는 연도별 고정효과인 μ_t를 DID 추정식에 추가하고 산업과 규모의 특성이 종속변수에 미치는 효과를 통제하고자 산업고정효과 μ_i와 규모고정효과 μ_s를 추가했다. 또한 특정 산업에서 사업체 규모가 증가함에 따라 나타날 수 있는 효과와 산업별 시간에 따른 추세를 통제하기 위하여, 산업별 선형규모추세인 $\mu_i s$와 산업별 선형시간추세인 $\mu_i t$를 추가하였다. 여기서 $\mu_i t$는 산업별로 시간에 따라 나타나는 거시경제적인 충격 등을 통제할 수 있으며, $\mu_i s$는 산업별로 시간에 따라 변하지 않는 규모별 효과를 통제한다. 다만 사업체 규모 수준에 따라 연도별로 노동시간이 외생적으로 변하기 때문에 규모와 연도 사이의 상호작용에 대해서는 통제하지 않았다.

---

13) 본 연구는 노동시간 단축법이 2018년 7월에 도입되었지만 처치기간을 2019년 이후로 설정하였다. 그 이유는 처치기간을 2018년 이후로 설정할 경우 연도별 데이터의 제한점으로 인해 2018년 상반기가 처치기간에 포함되게 되기 때문이다. 처치기간을 2019년부터 설정할 경우에는 2018년 하반기가 처치 이전기간에 포함되지만, 처치 이전기간이 처치 이후기간보다 훨씬 길기 때문에 처치기간의 오차가 미치는 영향이 더 낮을 것으로 판단하였다.

본 연구는 또한 특례예외업종을 제외하고도 최대 근로시간 단축법의 효과를 살펴보았다. 특례예외업종은 다른 업종과 달리 사실상 최대 근로가능시간의 제한이 없었지만, 2018년 7월 1일부터 68시간으로 단축된 뒤 1년의 계도기간을 가진 후, 2019년 7월 1일부터 주 52시간 상한제를 적용받았다는 점에서 정책효과가 다르게 나타날 수 있다. 마지막으로 노동시간 단축법이 2015년, 2016년, 2017년에 시행되었다고 가정한 후, 노동시간의 단축을 살펴보는 위약 검정(placebo test)을 실시하였다.

Ⅴ. 실증분석 결과

1. 전후통계

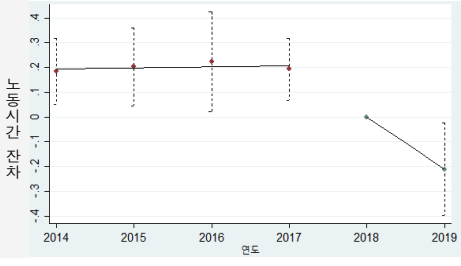
본 연구는 본격적인 분석에 앞서, 노동시간의 변화를 확인할 수 있는 전후통계분석을 시행했다. 해당 분석에서는 산업별 특성, 규모에 따른 특성, 산업과 규모에 따른 특성을 통제한 후 노동시간에 대한 잔차의 추세를 300인 이하 기업과 300인 이상의 기업에 대해 비교하였다. 구체적으로, 아래 식 (2)를 통해 연도에 따른 산업 및 규모별 잔차의 평균을 구한 뒤, 기준이 되는 2018년 잔차평균과 차이를 비교했다. 산업과 규모 및 산업·규모별로 나타나는 효과를 나타내는 변수는 이전과 동일하다. 만약 2018년 이전 기간에 정책 이외에 다른 변화가 없었다면 노동시간은 양쪽 그룹 모두에서 일정한 추세를 따를 것이라 예상되며, 2018년 이후에는 정책의 영향으로 인해 300인 이상의 기업에서 더 급격한 감소가 예상된다.

$$H_{ist} = \mu_i + \mu_s + \mu_i s + \epsilon_{ist} \quad (2)$$

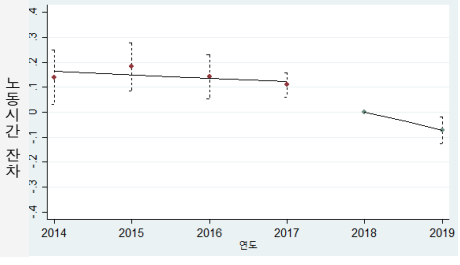
나타낸 그래프는 [그림 1]과 같으며 A는 300인 이상 사업장의 노동시간에 대한 잔차 추세를, B는 300인 미만 사업장의 노동시간에 대한 잔차의 추세를 보여준다. 2018년 노동시간 잔차의 평균을 0으로 만들어 준 후 정책시행 전후의 잔차평균을 비교했을 때, 300인 이상 사업장에서 노동시간의 잔차는 최대 근로

〔그림 1〕 노동시간 잔차 전후통계

A. 300인 이상 사업장



B. 300인 미만 사업장



시간 단축법을 도입한 이후 큰 폭으로 감소했다. 이는 본 연구가 장기간에 걸쳐 정책효과를 검토하지는 못했지만, 법정 최대 근로가능시간 단축의 효과가 즉각적으로 나타났음을 시사한다. 또한 최대 근로시간 단축법 적용 대상이 아닌 300인 미만 사업장에서도 노동시간은 2018년 전후 소폭 감소하였는데, 이는 일부 기업이 주 52시간 단축법을 자발적으로 도입한 영향일 수 있다.[14)]

2. 분석결과

본 장에서는 위에서 살펴본 내용을 바탕으로 법정 최대 근로가능시간을 주 52시간으로 제한하는 정책을 도입했을 때, 실근로시간과 산업재해율에 나타나는 변화를 추정한다. 전후통계에 따르면 최대 근로시간 단축법을 도입했을 때 노동시간이 유의하게 감소할 것으로 예상된다.

본격적으로 주 52시간 상한제가 산업재해에 미치는 영향을 추정하기에 앞서, 법정 최대 근로시간의 단축이 실제로 실근로시간을 단축시켰는지 DID 분석을 통해 확인하였다. 분석결과는 <표 5>에 나타냈으며, 모형의 안정성을 확인하기 위해 점진적으로 고정효과 변수를 포함하여 분석을 진행하였다. 가장 기본적인 분석인 (1)열에서는 고정효과를 통제변수로 사용하지 않은 채 주 52시간 상한제 도입이 노동시간에 미치는 영향을 추정하였으며, 이후 단계별로 고정효과 변수를 추가하며 분석을 진행하였다. 해당 결과에 따르면 연도별, 규모별, 산업

14) 산업재해율 및 사망만인율에 대한 잔차의 전후통계는 [부록]의 [부도 1]과 [부도 2]에서 확인할 수 있다.

별 각각의 고정효과 변수만 포함한 (4)열까지의 결과에서는 최대 근로시간 단축법이 노동시간에 끼치는 영향이 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 하지만, 산업과 규모에 따른 특성을 포함한 (5)열의 결과부터는 10% 유의수준에서 평균노동시간이 단축된 것으로 나타났으며, 모든 고정효과 변수를 포함한 가장 강건한 결과인 (6)열에서는 5% 유의수준에서 주 52시간 상한제 도입이 주당 평균노동시간을 약 2시간 감소시키는 것으로 나타났다.[15][16] 모든 회귀분석에서는 오차항에 이분산성과 자기상관이 존재할 가능성을 고려하여 규모 및 산업별로 군집화한 표준오차를 제시하였다.

〈표 5〉 실근로시간 DID 추정결과(N=504)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
주 52시간 상한제	-0.394 (1.201)	-1.643 (1.054)	-0.59 (0.886)	0.484 (0.994)	-1.789* (0.697)	-1.923** (0.81)
F-statistics	0.11	2.43	0.44	0.24	6.59	5.65
R-squared	0.0001	0.2970	0.5298	0.5670	0.7057	0.7353
Adj R-squared	-0.0018	0.2554	0.4977	0.5324	0.6618	0.6750
통제변수						
산업별	x	o	o	o	o	o
규모별	x	x	o	o	o	o
연도별	x	x	x	o	o	o
산업별* 규모별	x	x	x	x	o	o
산업별* 연도별	x	x	x	x	x	o

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
2) 오차항은 규모 및 산업별로 군집화한 표준오차 제시.

15) 2018년 이후 산업재해현황자료에서 발표하는 업종 분류 수가 줄어들었다. 따라서 일부 업종의 경우 2018년 이후 업종이 통합되는 등의 이유로 2014~19년까지 데이터가 불연속적으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 조사기간 동안 불연속적으로 관측된 데이터를 제외하고 추가분석을 진행했으며 분석결과는 기존과 동일하게 나타났다. 실근로시간의 감소는 통계적으로 유의하게 나타났으며 산업재해에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 수준으로 나타났다.

16) 본 연구에서는 2018년 이후를 처치기간으로 놓고도 분석을 진행하였으며, 분석결과 10% 유의수준에서 실근로시간이 약 1시간 감소한 것으로 나타났다. 하지만, 산업재해율과 사망만인율은 처치기간 설정에 큰 영향을 받지 않았다. 이는 특례제외업종을 제외한 강건성 분석결과에서도 동일한 것으로 나타났다.

〈표 6〉 주 52시간 상한제 위약 검증 추정결과(N=419)

	(1) 2015년 시행	(2) 2016년 시행	(3) 2017년 시행
주 52시간 상한제	0.157 (0.233)	0.023 (0.255)	0.297 (0.454)
F-statistics	0.45	0.01	0.43
R-squared	0.7537	0.7535	0.7538
Adj R-squared	0.6851	0.6849	0.6852

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
2) 오차항은 규모 및 산업별로 군집화한 표준오차 제시.
3) 모든 분석결과는 연도, 규모, 산업별 개별 고정효과, 산업별 선형시간추세, 산업별 선형규모추세에 따른 고정효과를 포함한 회귀 분석결과를 나타냄.

본 연구는 근로시간 단축법의 효과에 대한 강건성을 제고하기 위해 최대 근로시간 단축법이 각각 2015년, 2016년, 2017년에 시행되었다고 가정한 후 실근로시간의 변화를 추정하였다. 2018년 이후의 기간은 최대 근로시간 단축법이 실제로 시행된 기간이기 때문에 해당 기간은 분석에서 제외하였다. 위약 검증의 결과는 <표 6>에 나타나 있으며, 이는 모두 연도, 규모, 산업별 개별 고정효과, 산업별 선형시간추세, 산업별 선형규모추세에 따른 고정효과를 포함한 회귀분석결과를 나타낸다. (1)열부터 (3)열은 각각 2015년부터 2017년까지 단축법이 시행되었다고 가정한 후 도출한 결과이다. 분석결과, 모든 검증에서 실제 단축법의 효과보다 현저히 적은 결과가 나타났을 뿐만 아니라 통계적 유의성이 나타나지 않았다. 이는 2018년 노동시간 단축법이 실근로시간 단축에 실질적 영향을 끼쳤음을 시사한다.

최대 근로시간 단축법이 노동시간 감소에 통계적으로 유의한 영향을 끼쳤음을 확인하였기 때문에, 다음으로는 본 연구의 핵심주제인 최대 근로가능시간 단축법이 산업재해에 끼친 영향을 살펴보았다. <표 7>은 실근로시간 단축이 요양재해율과 사망만인율에 미치는 영향을 추정한 결과를 나타낸다. 실근로시간에 대한 분석과 마찬가지로 통제변수와 고정효과를 차례로 추가하며 결과의 강건성을 살펴보았으며, (6)열은 규모와 산업의 상호작용과 산업별 선형시간추세를 비롯, 모든 고정효과를 통제한 최종 결과를 나타낸다. DID 분석결과, 요양재해율은 최대 근로가능시간 단축 이후 0.09%p 증가하였고 사망만인율은 약 0.22%p 감소하는 것으로 나타났지만, 두 결과 모두 통계적으로 유의하지 않게

〈표 7〉 산업재해 DID 추정결과(N=504)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
요양재해율						
DID	-0.099 (0.079)	-0.079 (0.134)	0.162 (0.154)	0.09 (0.164)	0.062 (0.058)	0.09 (0.062)
사망만인율						
DID	-0.785 (0.543)	0.131 (0.47)	0.394 (0.461)	-0.087 (1.287)	-0.12 (1.474)	-0.223 (1.334)

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
2) 오차항은 규모 및 산업별로 군집화한 표준오차 제시.
3) (1)~(6) 열의 모형에 활용된 통제변수는 <표 5>와 동일.

나타났다. 따라서, 실근로시간의 단축이 요양재해율과 사망만인율을 비롯한 산업재해에 통계적으로 유의한 영향을 끼쳤다는 근거는 찾을 수 없었다.[17)]

<표 8>은 최대 노동시간 단축법으로 특례업종에서 제외된 업종을 포함하지 않고 분석한 결과를 나타낸다. 특례제외업종은 2018년 7월 이전까지는 근로시간 단축법의 영향을 받지 않아 사실상 최대 근로가능시간의 제한이 없었다. 하지만 2018년 7월 이후 특례업종에서 제외되며 최대 근로가능시간이 주 68시간으로 단축되었고 2019년 7월 1일부터는 주 52시간으로 한 차례 더 단축되었다는 점에서 정책의 영향에 차이가 존재할 수 있다.

해당 업종을 제외하고 분석한 결과, 최대 근로가능시간 단축법은 실근로시간을 5% 유의수준 이내에서 약 2시간 감소시킨 것으로 나타났다. 하지만 모든 고정효과 모형을 포함한 (6)열의 DID 분석결과, 특례예외업종을 포함한 분석과 마찬가지로 사망만인율과 요양재해율 감소에 실근로시간의 단축이 통계적으로 유의미한 영향을 끼치지 않은 것으로 분석되었다. 이는 전체 샘플에서 나타난 효과와 유사한 결과였다.

17) 최근 다양한 계량경제학 문헌에서는 이중차분법의 강건성 검증에 대한 논의가 진행되고 있다. 그중 하나는 이원고정효과(Two-way Fixed Effect)를 이용한 이중차분법을 사용할 때, 여러 처치집단이 시차를 두고 정책을 채택한 경우에는 잘못된 추정치가 도출될 가능성이 존재한다는 것이다(Chaisemartin and D'Haultfoeuille, 2022). 본 연구에서는 300인 이상의 기업만 정책의 효과를 1년 받아 여러 처치집단이 존재하진 않고 정책이 시차를 두고 채택되지 않았다. 하지만 이러한 경우라도 집단 고유의 시간추세 등이 회귀분석에 추가된 경우에는 추정치 해석에 한계점이 존재할 수 있어 주의가 필요하다(Borusyak et al., 2021).

〈표 8〉 특례제외업종을 제외한 DID 추정결과(N=468)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
실근로시간						
주 52시간 상한제	-1.541 (1.201)	-1.643 (1.053)	-0.521 (0.885)	0.68 (1.002)	-1.698** (0.69)	-1.907** (0.8)
F-statistics	0.2	2.43	0.35	0.46	6.06	5.69
R-squared	0.0003	0.2476	0.5138	0.5579	0.6930	0.7234
Adj R-squared	-0.0018	0.2049	0.4814	0.5230	0.6483	0.6624
요양재해율						
DID	-0.122 (0.08)	-0.079 (0.134)	0.159 (0.155)	0.076 (0.167)	0.052 (0.061)	0.086 (0.064)
사망만인율						
DID	-0.856 (0.553)	0.131 (0.47)	0.418 (0.463)	-0.122 (1.404)	-0.204 (1.609)	-0.331 (1.43)

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
2) 오차항은 규모 및 산업별로 군집화한 표준오차 제시.
3) (1)~(6) 열의 모형에 활용된 통제변수는 <표 5>와 동일.

Ⅵ. 결 론

장시간 근로는 그동안 노동자의 삶의 질과 건강에 부정적 영향을 끼치는 요인으로 거론되어 왔다. 이에 정부는 장시간 근로의 부정적 영향을 최소화하고자 2018년 법정 최대 근로가능시간을 주 52시간으로 제한하는 법을 도입하였다. 본 연구의 목적은 최대 근로가능시간 단축법으로 인한 실근로시간의 감소를 확인하고, 본 정책이 요양재해율 및 사망만인율에 끼친 영향을 분석하는 데 있다. 분석결과, 법정 최대 근로가능시간을 주 52시간으로 단축하는 법안을 도입했을 때 주 평균 노동시간은 약 2시간 가까이 단축되는 것으로 나타났다. 하지만 최대 근로가능시간 단축법의 도입이 사망률과 요양재해율에 통계적으로 유의미한 영향을 끼친다는 증거는 발견할 수 없었다. 이는 이번 개정안으로 노동시간 단축법의 영향을 처음 받아 계도기간을 가진 특례예외업종을 제외한 분석결과에서도 마찬가지로 나타났다.

많은 선행연구에서 근로시간이 단축될 때 산업재해는 감소하는 것으로 나타

났다. 하지만 본 연구에서 최대 근로가능시간 단축법이 실근로시간을 단축시켰음을 확인했음에도 불구하고, 산업재해에 유의한 영향을 끼치지 않은 이유에는 몇 가지 가능성이 존재한다. 첫째로, 노동시간의 감소에 따른 산업재해 감소효과를 노동강도의 증가가 상쇄했을 가능성이 있다. 고용주는 노동시간 단축 이전의 생산량 달성을 위해 노동자들의 노동강도를 강화하였을 가능성이 존재하며, 실제로 많은 기업에서 주 52시간 상한제 도입 이후 업무강도의 증가로 인한 노사갈등의 증가를 우려하는 것으로 나타났다(대한상공회의소, 2018). 하지만 본 연구는 노동강도를 측정할 수 있는 데이터가 부재하여, 근로시간 단축법이 노동강도에 미치는 영향을 추정할 수 없었다.

둘째로는, 노동시간 감소로 나타날 수 있는 산업재해의 감소가 2004년 시행되었던 주 40시간 근무제 도입으로 인해 이미 충분히 일어났을 가능성이 존재한다. 이러할 경우, 2018년 추가로 진행된 근로시간 단축은 산업재해에 큰 영향을 끼치지 못할 가능성이 존재한다.

셋째로는, 주 40시간 근무제와 주 52시간 상한제 정책의 차이에서 기인한 결과일 수 있다. 주 52시간 상한제는 법정 최대 근로가능시간을 직접 단축하여, 기업이 주 52시간 이상의 초과근로가 불가능하도록 규제하는 법적 금지에 기반한 정책이다. 반면, 주 40시간 근무제는 초과근로 산정기준인 법정근로시간을 단축하여 기업이 장시간 근로를 사용하지 않도록 유도하는 경제적 유인 정책이었다. 따라서 근로시간 단축의 이익이 비용보다 크다고 판단한 기업들이 주로 근로시간을 단축시켰을 가능성이 높고, 이 중에는 장시간의 근로로 산업재해가 다수 발생했던 기업들이 상대적으로 더 많이 포함되었을 가능성이 높다. 더해서, 주 40시간 근무제의 경우 법령 공포부터 시행까지 약 10개월의 준비기간이 있었던 반면, 주 52시간 상한제는 준비기간이 약 4개월로 상대적으로 짧았는데 준비되지 않은 기업의 노동시간 강제적 단축이 노동강도 증가를 유발하였을 가능성이 있다.

마지막으로, 2017년 9월 도입된 업무 관련성 추정 원칙과 2018년 1월 산업재해 발생 시 사업주의 확인제도가 폐지된 영향이 있을 수 있다. 두 정책은 산업재해 신청과 산업재해 승인 모두를 증가시켰을 가능성이 존재한다. 만약 해당 정책들이 300인 이하 기업보다 300인 이상 기업에서의 산업재해 신청과 승인

에 더 큰 영향을 주었다면, 노동시간의 감소가 산업재해에 끼치는 영향이 상쇄되었을 가능성이 존재한다.

본 연구를 바탕으로 향후 다음과 같은 후속 연구가 진행될 필요성이 있다. 우선 최대 근로가능시간 단축법이 300인 이하 규모의 산업체에 끼친 효과를 살펴볼 필요가 있다. 2018년 기준 300인 미만 규모의 사업체에서 발생한 산업재해는 300인 이상 규모의 산업체에서 발생한 산업재해보다 약 2배가량 많았으나(고용노동부, 2019), 본 연구에서는 데이터의 제한점과 코로나의 영향으로 인해, 정책의 효과를 300인 이상의 대기업에 한해서만 살펴보았다. 300인 이하 기업에 대한 분석을 위해서는 2020년 이후 나타난 코로나의 영향이 통제되어야 하며, 2021년 이후의 자료도 포함될 필요가 있다. 만약 모든 규모의 산업체에 대한 정책평가가 가능하다면, 최근 논의되는 이중차분법의 강건성 검증(De Chaisemartin and D'Haultfoeuille, 2022; Borusyak et al., 2021)을 통해 연구결과의 타당성을 높일 수 있을 것이다. 또한, 주야간 교대근무형태나 산업재해 유형에 따라 노동시간 단축의 효과가 다를 수 있기 때문에(손미아, 2004; Nielsen et al., 2018), 후속 연구에서는 해당 정보를 포함하는 데이터를 활용하여 근무형태와 재해 유형에 따른 근로시간의 단축 효과를 살펴볼 필요성이 존재한다.

근로시간을 단축하는 정책은 다음과 같은 방법으로 보완 및 개선해 나갈 수 있다. 첫째, 노동시간 단축으로 인한 산업재해 감소의 효과를 높일 수 있는 정책을 병행할 수 있다. 정혜선 외(2005)는 노동시간 단축으로 노동자들의 피로도와 업무 강도가 높아질 것을 우려하여 직무스트레스 및 근골격계 관리를 위한 프로그램을 마련한 사업장이 많다고 조사하였다. 따라서 근로자 피로도 개선을 위한 프로그램을 마련하거나 산업안전보건법 등의 법률 개정을 통해 산업재해의 사전적인 구제를 강화하는 논의를 확대한다면, 실근로시간 단축으로 인한 산업재해 감소의 효과를 높일 수 있을 것으로 기대된다. 둘째, 초과근로시간을 대체할 수 있는 대책을 마련할 수 있다. 한국은 최대 근로가능시간을 제한하고 초과근로에 대한 수당을 지급하고 있지만 이 외에 노동시간을 대체할 수 있는 다른 대책을 마련하고 있지 않다. 예컨대 사고 사망만인율이 한국의 3분의 1 수준에 달하는 독일은 근로자의 건강보호를 가장 중요한 입법 목적으로 지향

하며 초과근로와 휴일근로에 대해 대체휴일을 부여하고 있다(박귀천, 2019; 박선영 외, 2020). 이처럼 한국도 단순히 노동시간을 줄이기보다 노동자들이 일과 생활의 균형을 이룰 수 있도록 하는 데 초점을 맞춘다면 근로시간 단축을 통한 산업재해의 개선 효과가 높아질 것으로 예상된다.

참고문헌

강순희・전병유・김승택(2001).「중소기업 인적자원개발의 현황과 과제」.『중소기업의 인적자원개발 활성화방안에 관한 토론집』. pp.10~25.

고용노동부(2019).「2018년 산업재해 발생현황」.

근로복지공단(2019. 2. 26).「지난해 산재 신청건수, 업무상 질병 인정률 최근 10년 이내 최대」. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do;jsessionid=r1HAqqJwvqjadtmE1JGgqtYMb5s3xlmaIb1XP12HawaqmqraUbXNfweSYUBa7aF1.moel_was_outside_servlet_www1?news_seq=9649.

김유선(2008).「법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향」.『산업노동연구』14 (2) : 1~21.

_____(2011).「주 40 시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향」.『산업노동연구』17 (1) : 37~70.

김인아・고상백・김정수・강동묵・손미아・김용규・송재철(2004).「일부 조선업 노동자의 근골격계 증상과 스트레스 및 노동강도의 관련성」.『대한직업환경의학회지』16 (4) : 401~412.

대한상공회의소(2018).「주52시간 근로시간제 기업 실태 조사」.

박귀천(2019).「탄력적 근로시간 관련 법제 해외사례 분석 : 독일」.『월간노동리뷰』168 : 39~49.

박선영・김명중・이지동(2020).「주요 국가간 산업재해율 변화 추이 비교분석」. 산업안전보건연구원.

성재민(2005).「법정근로시간 단축의 효과」.『노동리뷰』. pp.66~75.

손미아(2004).「한 자동차공장에서 연속 12시간 주야 2교대 근무 노동자들의 노

동시간 및 노동강도와 수면장해의 연관성」. 『대한직업환경의학회지』 16 (1) : 13~24.

신한얼 · 정완교(2019). 「노동 시간의 단축이 건강 행태와 의료 이용에 미치는 영향」. 『보건경제와 정책연구』 25 (1) : 53~75.

유혜림(2018). 「근로시간이 주관적 건강상태에 미치는 영향 : 내생적 순서형 프로빗 모형을 중심으로」. 『노동정책연구』 18 (1) : 71~102.

이주영 · 최은희 · 임성호 · 김형아 · 정혜선(2014). 「장시간 근로와 산업재해와의 관계」. 『한국직업건강간호학회지』 23 (1) : 39~46.

이지평 · 오정훈 · 송태정(2000). 「근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점」. LG 경제연구원.

정연 · 김수정(2021). 「장시간 근로가 근로자의 우울감 수준에 미치는 영향 : 중 · 고령 임금근로자를 중심으로」. 『보건사회연구』 41 (1) : 160~175.

정혜선 · 김우영 · 장원기 · 이윤정 · 김지윤 · 이복임 · 이종은 · 이상희 · 이윤경 · 남소정 · 이관형(2005). 「근로시간 단축이 산업재해에 미치는 영향에 관한 연구」. 산업안전보건연구원.

통계청(2012. 1. 11). 「2011년 12월 및 연간 고용동향」. https://www.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=30595.

Ahn, T.(2016). “Reduction of Working Time : Does It Lead to a Healthy Lifestyle?”. *Health Economics* 25 (8) : 969~983.

Beaumont, M., D. Batéjat, O. Coste, P. Doireau, F. Chauffard, M. Enslen, D. Lagarde, C. Pierard(2005). “Recovery After Prolonged Sleep Deprivation : Residual Effects of Slow-release Caffeine on Recovery Sleep, Sleepiness and Cognitive Functions”. *Neuropsychobiology* 51 (1) : 16~27.

Bernard, B. P. and V. Putz-Anderson(1997). “Musculoskeletal Disorders and Workplace Factors; A Critical Review of Epidemiologic Evidence for Work-related Musculoskeletal Disorders of the Neck, Upper Extremity, and Low Back”. *National Institute for Occupational Safety and Health.*

Borusyak, K., X. Jaravel, and J. Spiess(2021). “Revisiting Event Study Designs :

Robust and Efficient Estimation". *arXiv preprint arXiv* : 2108.12419.

De Chaisemartin, C. and X. D'Haultfoeuille(2022). "Two-way Fixed Effects and Differences-in-Differences With Heterogeneous Treatment Effects : A Survey(No. w29691)." *National Bureau of Economic Research.*

Lee, J. and Y. K. Lee(2016). "Can Working Hour Reduction Save Workers?". *Labour Economics* 40 : 25~36.

Mankiw, N. G. and M. D. Whinston(1986). "Free Entry and Social Inefficiency". *The RAND Journal of Economics.* pp.48~58.

Nielsen, H. B., A. D. Larsen, J. Dyreborg, Å. M. Hansen, L. A. Pompeii, S. H. Conway, J. Hansen, H. Kolstad, K. Nabe-Nielsen, and A. H. Garde(2018). "Risk of Injury After Evening and Night Work-Findings From the Danish Working Hour Database". *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 44 (4) : 385~393.

OECD.(1998). OECD Employment Outlook. https://www.oecd.org/employment-outlook/.

_____(2021). Labour Force Statistics. https://stats.oecd.org/.

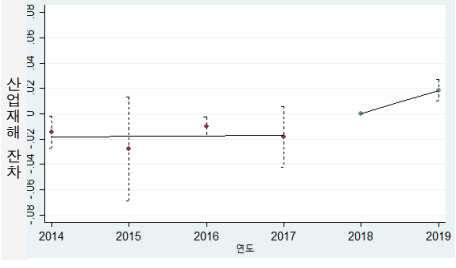
Perry, M. K.(1984). "Scale Economies, Imperfect Competition, and Public Policy". *The Journal of Industrial Economics.* pp.313~333.

Rosen, S.(1974). "Hedonic Prices and Implicit Markets : Product Differentiation in Pure Competition". *Journal of Political Economy* 82 (1) : 34~55.

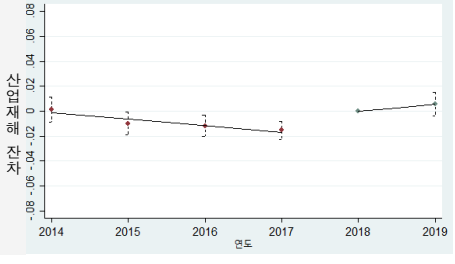
〔부 록〕

〔부도 1〕 산업재해율 잔차 전후통계

A. 300인 이상 사업장

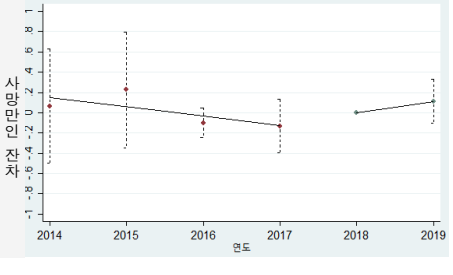


B. 300인 미만 사업장

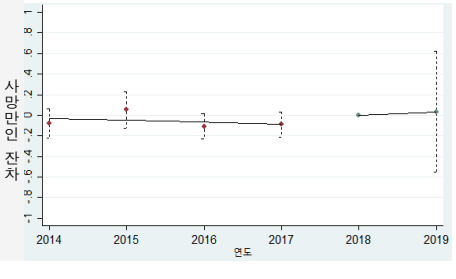


〔부도 2〕 사망만인율 잔차 전후통계

A. 300인 이상 사업장



B. 300인 미만 사업장



Abstract

Effect of Reduction of Maximum Working Hours on Occupational Accidents

Ryu, Hanbyul · Song, Sunyoung

Until now, long working hours in Korea has been pointed out as a factor that threatens the health of workers and causes industrial accidents. Accordingly, in 2018, the government tried to improve long working practices by adopting the 52-hour workweek system, which reduced the maximum working hours per week from 68 hours to 52 hours. The purpose of this study is to analyze the effect of the Maximum Working Hours Reduction Act on real working hours reduction and industrial accidents. In order to empirically analyze the causal relationship between Maximum Working Hours Reduction Act and industrial accidents, the difference-in-differences estimation method was conducted(DID). As a result of the analysis, the 52-hour workweek system reduced the working hours per week by about 2 hours on average, and this was the same even when excluding industries that belong to the guidance period of the revised Labor Standards Act. However, we found that the 52-hour workweek system did not have a significant effect on the reduction of injury rate or death rate.

Keywords : working hours, long working hours, injury rate, death rate, working hours reduction

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.151~179
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.4.006

연 구 논 문

자동화 위험도가 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 영향

하 재 영*
이 민 욱**

이 연구는 자동화 위험도가 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 영향을 분석하였다. 고령화연구패널 1차년도 기준 임금근로자를 연구대상으로 설정하였다. 1~8차년도 자료를 종단자료로 구축한 후 콕스 비례위험모형을 활용하여 분석하였다. 첫째, 입직시기부터 퇴직시기까지의 근속기간에 대한 생존분석 결과, 자동화 위험도는 중고령 임금근로자의 근속기간에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연령, 혼인상태, 건강상태로 인한 활동제약, 정규직 여부, 근속연수, 산업군(농림/임업, 어업, 광업), 산업군(건설업) 또한 영향요인으로 나타났다. 둘째, 2006년부터 퇴직시기까지의 근속기간에 대한 생존분석 결과, 자동화 위험도뿐만 아니라 연령, 혼인상태(이혼), 건강상태로 인한 활동제약, 산업군(농림/임업, 어업, 광업), 산업군(건설업)이 중고령 임금근로자의 근속기간의 영향요인임을 확인하였다. 연구결과를 기반으로 시사점 및 제언을 도출하였다.

핵심용어 : 중고령 임금근로자, 자동화 위험도, 생존분석, 주된 일자리 근속기간

논문접수일 : 2022년 7월 30일, 심사의뢰일 : 2022년 8월 1일, 심사완료일 : 2022년 10월 25일
* (제1 저자) 서울대학교 농업생명과학연구원 선임연구원(chal0060@snu.ac.kr)
** (교신저자) 서울대학교 산업인력개발학과/융합전공 글로벌 스마트팜 석사과정(mwlee@snu.ac.kr)

I. 서 론

최근 급격한 기술발전에 따라, 일자리도 급격하게 변화하고 있다. 고도의 디지털화가 산업 및 일상생활 전반에 접목되기 시작한 2010년대 이래, 기술발전과 이에 따른 일자리의 기술대체 가능성에 대한 학계 및 대중적인 관심이 고조되었다. 학계에서는 Frey와 Osborne(2013)을 비롯하여 일군의 선행연구자들이 직업의 자동화 위험에 대한 전망을 제시하였다. 이들이 제시한 자동화 위험의 전망치는 6%에서 47% 사이로 상당히 넓은 스펙트럼을 보여주고 있으나, 직업의 자동화 위험이 나타날 양상과 그 영향력에 대해서는 지속적으로 논의되고 있다. 이러한 학계의 관심에 조응하여, 직업 자동화 위험에 대한 대중적인 관심 또한 높아졌는데, 특히 한국 사회에서는 알파고 이슈가 등장하면서 본격적으로 논의되기 시작했다(하재영 · 권현지, 2021). 이후 국내 사회에서는 스마트 공장화, 점포 내 키오스크 도입 등 일자리를 위협하는 기술을 일상생활 속에서 쉽게 접할 수 있게 되면서, 자동화 위험에 대한 학계와 대중의 우려와 관심은 지속되고 있다.

직업의 자동화 위험에 대한 면밀한 고찰이 요구되는 가운데, 중고령자는 직업의 자동화 위험에 특히 취약한 집단으로서 주목할 필요가 있다. 선행연구들은 연령별 자동화 위험도가 U자형 패턴을 나타내고 있다는 점을 들어 청년층과 더불어 고령층이 자동화 위험에 취약한 집단임을 제시하고 있으며(Nedelkoska and Quintini, 2018), 자동화는 조직의 중고령 근로자 비율을 낮춘다는 연구결과도 보고된다(Acemoglu and Restrepo, 2018; Acemoglu and Restrepo, 2022). 중고령 근로자는 익숙하지 않은 일을 할 때 젊은 근로자보다 더 오랜 시간이 걸리고(Myerson et al., 1990; Machado and Smith, 1996), 직무에 대한 열정이나 의지가 청년층에 비하여 적어진다. 새로운 지식이나 기술을 배우는 데 적은 노력을 들이게 되므로(이영민, 2012) 자동화 위험에 노출되면 적응이 어려울 가능성이 크다. Mercer(2018)는 직업이 자동화되었을 때 가장 먼저 대체 될 수 있는 집단은 중고령자라고 제시한다. 이에 이 연구는 자동화 위험이 중고령자

의 노동생애에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

특히 이 연구는 자동화 위험성과의 연계성 속에서 중고령자의 노동시장 경험을 살펴보았다는 점에서 차별점을 지닌다. 선행연구들은 주로 자동화 위험도 전망치를 특정 시점의 직업별 종사자 수와 연계하여 자동화 위험의 효과를 횡단적으로 확인하였으므로 해당 시점의 특수성이 통제되지 않았다는 점과 개인이 경험하는 일자리 경험을 선명하게 드러내지 못한다는 한계를 안고 있었다. 따라서 이 연구에서는 자동화 위험 논의가 대두되고 이에 대한 관심이 고조된 시기 동안 중고령자가 어떤 일자리 경험을 했는지를 종단적으로 추적하고자 하였다. 이를 위해 국내 중고령자의 주된 일자리 퇴직사건에 주목하였다. 이 연구에서 주된 일자리란 청년 시기에 입직하여 최소 10년 이상 종사한 일자리로 정의하였고(Cahill et al., 2006), 특별히 주된 일자리 근속기간에 주목한 까닭은 개인의 노동생애에서 주된 일자리가 차지하는 영향이 상당하기 때문이다. 또한, 이 연구의 분석시점인 2006~2020년은 Frey와 Osborne(2013) 등 일군의 선행연구자들이 자동화 위험도에 대한 전망을 제시한 2013년을 기점으로 그 이전과 그 이후의 시기를 포함하는 시기이다. 사회현상은 그 현상에 대한 담론이 제기되기 전부터 존재하며, 담론은 사회현상을 반영하여 제기되는 것임을 고려할 때 자동화 위험이 노동시장에 미치는 영향은 자동화 위험에 대한 학계 및 대중적인 논의가 본격적으로 시작되었던 2013년 전부터 진행되었을 거라고 추론할 수 있다. 따라서, 자동화 위험이 중고령자의 주된 일자리 근속기간에 미친 영향을 명확히 분석하기 위해서는 자동화 위험도에 대한 담론이 제기되기 이전과 그 이후의 기간을 포괄적으로 살펴보는 종단분석이 유의성 있을 것으로 기대한다.

요컨대, 이 연구는 국내 중고령 임금근로자가 자동화 위험에 의해 겪게 되는 노동시장의 실제 경험을 종단적으로 추적하고, 그 양상을 드러내는 데 목적이 있다. 특히 자동화 위험도를 식별하기 위해 기존에 제시되어왔던 직업분류 기준이 적절하지 않다고 비판하면서 새로운 직업분류 체계를 제안한 Frey와 Osborne(2013)의 연구에 근거하여, 이들이 산출한 자동화 위험도를 분석에 투입하고 이를 통해 자동화 위험도의 조작적 정의를 정교화함으로써 분석결과의 타당성을 높이고자 한다. 우리의 시도는 자동화 위험에 따른 변화를 실증적으

로 추적하는 연구가 상당히 부족한 상황에서, 이를 경험적으로 분석해내고자 하는 일부 선행연구(하재영 · 권현지, 2021)와 맥을 같이 하며 연구결과를 통해 자동화 위험 연구의 외연을 확장할 것으로 기대한다. 더불어, 국내 사회는 현재 직업의 자동화 문제에 직면해 있을 뿐 아니라 급속한 고령화 문제에도 직면해 있으므로 중고령자와 자동화 위험을 동시에 검토하는 것은 한국 사회에 실천적 시사점을 줄 것으로 기대한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 자동화 위험도

직업의 자동화 위험도란 향후 자동화에 따른 일자리의 노동력 대체 가능성, 즉 해당 직업의 직무 수행이 자동화에 의해 대체될 확률을 의미한다. 직업의 자동화 위험도는 다양한 용어로 활용되고 있다. 이러한 용어에는 자동화 위험도(김문희, 2018; Arntz et al., 2016; Frey and Osborne, 2013; Nedelkoska and Quintini, 2018), 고용대체 확률(김세움, 2015) 등이 있다. 이 연구에서는 자동화 위험도로 용어를 통일하여 사용하고자 한다.

이전부터 자동화가 일자리에 미치는 영향을 분석한 연구에서는 자동화 위험도가 높을 것이라고 생각되는 직무의 특성을 각각 상이하게 설정하고, 이에 따라 직업별 자동화 위험도를 전망하였다. Autor 외(2003)는 직무 특성이 반복적 과업인지(반복, 반복적이지 않은 과업) 여부와 육체적 과업인지(육체, 상호작용) 여부를 바탕으로 2x2 매트릭스로 구성된 직업의 분류체계를 제시였다. 연구결과 반복적일수록, 육체적일수록 해당 일자리는 대체될 가능성이 높다고 보았다. 이후 Autor와 Dorn(2013)에서는 이러한 논의를 확장하여 반복, 단순, 추상적 여부라는 3가지 축으로 반복업무집약도(Routine Task Index : RTI)를 구성하고 이를 일자리 자동화 위험도의 지표로 삼았다. 반복업무집약도(RTI)는 Autor 외(2013)의 논지를 따라 특정직업에서 반복적인(routine) 업무의 중요도를 측정하고, 그 중요도에서 수작업(manual)과 추상적(abstract) 업무의 중요도

를 뺌으로써 해당 직업의 자동화 위험도를 측정했다. 그러나 이 연구 역시 Autor 외(2003)의 연구와 맥을 같이하고 있으므로 자동화에 노출된 직무 특성을 단순, 반복이라는 프레임하에서 보고 있어 자동화 위험과 관련된 직무의 다양한 기능적 특성을 고려하지 못했다는 한계가 있었다.

한편 Frey와 Osborne(2013)은 Autor 외(2003)를 비롯한 기존 연구의 한계를 제시하며 각 직업의 일자리가 자동화에 의해 얼마나 대체될 것인가를 분석하였다. 엔지니어링 병목현상(Engineering Bottleneck : EB)을 도입함으로써 Autor 외(2003)의 접근을 보완하고자 하였다. 엔지니어링 병목현상을 고려하여 인식(perception), 사회적 스킬(social skill), 창의적 스킬(creative skill) 3가지 특성으로 일자리 대체가능성을 조망하는 새로운 관점을 도입하였다. 이와 같은 특성들을 요구하는 직업일수록 자동화 위험이 낮을 것이라고 주장하였다. 이를 통해 직업의 자동화 위험도를 도출하였으며, 자동화 위험도를 기준으로 고위험군(70~100%), 중위험군(30~70%), 저위험군(0~30%)으로 분류하였다. 미국 노동시장 일자리 중 고위험군 일자리가 약 47%를 차지하는 것으로 나타났다. Frey와 Osborne(2013)의 연구결과는 기존 연구에서 대체될 가능성이 낮은 일자리로 여겨졌던 비반복적인 육체노동 일자리(트럭 운전사, 버스 운전사 등), 인지노동 관련 일자리(변호사 보조원, 서류 작성 관련 근로자)도 향후 기술진보에 따라 노동력이 기술에 의해 대체할 수 있다고 주장했다.

Arntz 외(2016)는 직업(job) 기반 접근법이 아닌 과업(task) 기반 접근법을 시도하였다는 점이 특징적이다. 과업 기반 접근법은 동일한 직종 내에서도 수행하는 과업이 상이할 수 있으며, 특히 그러한 과업(task)들은 국가 단위로 상이하다는 점을 제기하였다. 즉 동일한 직업일지라도 그 직업에서 수행해야 하는 과업(task)은 조직 및 국가에 따라 달라질 수 있으므로 Arntz 외(2016)는 과업(task) 단위로 직업 자동화를 예측하였다. 분석결과 Frey와 Osborne(2013)과는 상이한 분석결과가 도출되었다. Frey와 Osborne(2013)이 사용한 직업 기반 접근법에서는 대다수의 직업이 양극화된 자동화 가능성이 있는 것으로 나타난 결과와는 달리 과업 기반 접근법에서는 극단적인 값이 덜 나타났다. 미국의 모든 개인 중 9%가 높은 자동화 위험에 처한 것으로 밝혀냈다. Arntz 외(2016)의 연구 이후 과업 기반 접근법을 활용한 추가적인 연구가 수행되었다. Nedelkoska

와 Quintini(2018)도 과업 중심 접근방법을 이용해 일자리 대체 가능성을 분석하였는데 이들 연구 역시 상대적으로 Frey와 Osborne(2013)의 직업 중심 접근방법을 이용한 연구와 비교하면 노동력 대체 가능성이 높은 고위험군 일자리의 비중이 작았다.

이 연구에서는 Frey와 Osborne(2013)이 제시한 702개의 SOC 직업코드별 자동화 위험도를 기준으로 국내 중고령자의 주된 일자리 근속기간을 분석하고자 한다. Autor 외(2003)의 연구와 맥을 같이하는 Autor와 Dorn(2013)에서 제시한 반복업무집약도(RTI)는 자동화 위험도와 연관된 다양한 직무 특성을 고려하지 못했다는 한계를 지닌다. 앞서 언급하였듯이, 반복업무집약도(RTI)는 기본적으로 반복적인 과업을 기반으로, 추상적 과업(abstract) 혹은 수작업(manual/dexterity)의 중요성을 제하는 방식으로 점수를 산출한다. 엔지니어링 병목현상으로 인식/수작업, 창의적인 과업, 사회적 과업 총 3가지를 제시한 것과 비교하면, 반복업무집약도(RTI)는 Frey와 Osborne(2013)이 언급한 사회적 과업(social skill)에 대한 고려는 부족한 편이다. 따라서 이 연구에서는 Frey와 Osborne(2013)이 제시하고 있는 직업별 자동화 위험도를 바탕으로 하여 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간을 분석하고자 한다. Frey와 Osborne(2013)의 연구는 직업 자동화 연구의 주요 분기점이 되고 있으므로, Frey와 Osborne(2013)의 자동화 위험도 산출값을 기반으로 분석하는 것이 유의성과 시사점이 있을 것으로 판단하였다.

2. 자동화 위험도가 중고령자의 고용성과에 미치는 영향

자동화 위험이 중고령자의 고용성과에 영향을 준다는 연구들이 제한적이지만 일부 수행되었다. 청년층과 고령층은 자동화 위험에 가장 취약한 집단으로 여겨지고 있다(Nedelkoska and Quintini, 2018). 대표적으로 자동화는 고령근로자의 고용률을 낮추는 경향이 있는 것으로 제시된다. Acemoglu와 Restrepo(2018), Acemoglu와 Restrepo(2022)에 따르면 고령화와 자동화의 관계는 부적인 관계에 놓여있다. 이들은 미국의 데이터를 사용하여 로봇이 36세에서 55세 사이의 중장년 근로자를 대체한다는 사실을 입증하였다. 또한 고령 근로자가

급격하게 증가하는 형태의 인구구조를 가진 국가는 자동화 기술의 발전이 더 빠르게 일어나고 있다고 하였다. 이와 유사하게 Mercer(2018)도 자동화가 고령 근로자의 고용률을 낮춘다고 제시하면서 4차 산업혁명에 따라 자동화가 고령화 현상을 해결하는 수단으로 작용할 것이라고 지적한다. 특히 저숙련 고령 근로자들은 자동화에 대해 더욱 취약하기 때문에 해당 근로자의 비중이 높은 국가에서는 자동화에 대한 위험이 상대적으로 높다는 점을 지적하였다.

그러나 이러한 연구들은 개별 직업들을 고려하여 직업들의 자동화 위험도가 미치는 효과를 구명하지 못했다는 점에서 문제가 있다. 그러나 정재현과 홍지훈(2021)은 선행연구의 한계를 보완하여 직업별 자동화 위험이 개인에게 미치는 영향을 고려하였으며, 직업의 자동화 위험도가 재취업 소요기간에 영향을 미침을 경험적으로 검증하였다. 그러나 직무자동화는 재취업 성과에 영향을 주기 전, 일차적으로 주된 일자리 고용상태에 영향을 줄 수 있다. 오히려 자동화 위험도와 재취업 소요기간의 관계에 대한 연구는 자동화 위험도가 주된 일자리 근속에 미치는 영향을 간접적으로 제시하는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 자동화 위험도가 중고령자의 주된 일자리 고용 관련성과에 미치는 영향을 확인함으로써, 그동안 자동화 위험과 관련된 이론적 및 경험적인 선행연구들을 보완하고자 한다.

추가적으로, 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간에 영향을 주는 주요 통제변인을 살펴보면 연령, 성별, 학력, 혼인상태, 건강상태, 정규직 여부, 근속연수, 산업, 사업체 규모 등이다. 중고령자의 퇴직에 영향을 주는 요인들로서 개인적 특성과 일자리 특성 등을 제시하였다(Meadows, 2003). 첫째로, 개인적 특성과 관련해서는 대부분의 연구에서 연령이 낮을수록 고용이 유지된다고 보고 있다(Mazerolle and Singh, 1999). 또한 대부분의 선행연구에서 남성이 여성보다 고용유지에 유리한 것으로 나타났고(김학주・우경숙, 2004), 학력이 높은 사람은 보다 늦게 퇴직하는 경향이 있다(방하남・신인철, 2011). 혼인상태는 퇴직률을 줄이는 요인으로 나타났으며(Parnes and Nestel, 1974), 건강상태는 일반적으로 고용을 유지하지 못하게 하는 장애요인으로 나타나는데, 홍백의와 김혜연(2010)을 비롯한 연구에서 일관된 결과들이 도출되지는 못하였다.

다음으로, 일자리 특성 관련해서는 정규직 여부를 살펴볼 필요가 있다. 직업

안정의 결여는 직무관련 인적자본에 대한 투자를 방해함으로써 퇴직을 촉진하는 경향이 있기 때문이다(Boaz, 1987). 조동훈(2014)에서 근속기간이 길수록 은퇴를 늦게 한다는 결과가 도출되었고, 이를 통해 근속연수는 중고령자의 재직이 노동기간 연장에 도움을 주는 것으로 볼 수 있다.

산업의 경우 중고령자 전체의 주된 일자리 근속기간에는 농림, 어업, 광업 산업군에 비하여 도소매, 음식, 숙박업에 종사하는 사람들의 퇴직 속도가 빠른 것으로 나타났다(이주영, 2019; 최화영, 2018). 대규모 사업장에 비해 중소규모 사업장의 근로자가 퇴직확률이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석대상

이 연구에서는 자동화 위험도가 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 영향을 분석하기 위해 고령화연구패널조사(Korean Longitudinal Survey of Ageing : KLoSA)의 1~8차 자료를 활용하였다. 고령화연구패널조사는 초고령사회가 되어가고 있는 과정에서 사회경제정책 수립 및 시행에 필요한 기초자료를 생산하고자 시작된 조사이다. 고령화연구패널조사는 중고령자의 사회, 경제, 심리, 인구학적 형성 및 건강상태 등에 대해 2006년부터 격년 주기로 추적조사를 실시하고 있으며, 현재 8차 패널까지 구축되어 있다. 고령화연구패널의 조사대상은 제주도를 제외한 지역의 만 45세 이상 중고령자를 표본집단으로 구성하였으며 원 표본수는 총 10,254명이다.

분석에 활용한 자료는 고령화연구패널조사 1~8차 14년간의 자료로, 각각 2006~2020년까지 조사된 자료이며 이를 연결하여 사용하였다. 이 연구에서는 중고령 임금근로자의 주된 일자리 근속기간 영향요인을 분석하기 위해 고령화연구패널조사 1차년도 기준 만 45~60세 임금근로자를 대상으로 이들의 14년간 자료를 연결하는 방식으로 자료를 구축하였다. 이 연구에서는 만 45~60세를 중고령자로 조작적으로 정의하였다. 또한, 주된 일자리 근속기간을 분석하고자

하는 연구목적에 따라 1차년도 일자리의 입직연령이 만 19~34세인 경우만 추출함으로써 이직자 혹은 재취업자 등을 제외하였으며 2~8차년도 중 결측치가 발생하는 경우 연구대상에서 제외하였다. 이에 따라 총 245명이 연구대상으로 확정되었다. 이 연구에서 활용한 분석기법은 모수 추정방식이 아니므로, 결측치에 대한 별도의 가이드라인은 없으나 분석에 주의를 기울일 필요가 있다.

2. 분석절차 및 방법

가. 자동화 위험도 매칭

이 연구에서는 자동화 위험도가 중고령자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 영향을 분석하기 위하여, Frey와 Osborne(2013)이 산출한 자동화 위험도에 기반하여 분석대상의 자동화 위험도를 산출하였다. Frey와 Osborne(2013)이 도출한 미국의 표준직업분류(Standard Occupational Classfication : SOC) 직업코드별 자동화 위험도를 분석대상인 고령화연구패널조사(KLoSA)의 한국표준직업분류(KSCO)에 연계하여, KSCO 코드별 자동화 위험도를 획득하였다. 이를 위해서는 우선 KSCO 코드와 SOC 코드 간의 연계가 필요하였는데, KSCO 코드와 SOC 직업코드의 직접 연계표가 존재하지 않으므로 KSCO 코드와 국제표준직업분류(International Standard Classification : ISCO) 연계표, ISCO 코드와 SOC 코드의 연계표를 순차적으로 활용하여 KSCO 코드와 SOC 코드의 직접 연계표를 도출하였다. 이후 이 연계표와 Frey와 Osborne(2013)에서 도출한 SOC 직업코드별 자동화 위험도를 연계함으로써 KSCO 코드와 자동화 위험도의 연계표를 획득하였다.

연계표 구축을 위한 KSCO 코드는 세분류(4자리) 수준에서 투입되었으나 분석대상인 고령화연구패널조사 1차년도 KSCO 코드는 중분류(2자리) 수준으로 제공되고 있으므로, 기 연계된 자료를 활용하여 추가로 KSCO 중분류 코드별 자동화 위험도 자료를 구축할 필요가 있었다. 기연계된 자료에는 1개의 KSCO 중분류 코드에 여러 개의 KSCO 세분류 코드와 여러 개의 자동화 위험도가 할당되어 있으므로, 1개의 KSCO 중분류 코드에 할당된 여러 개의 자동화 위험도 값을 단순평균 내어 해당 KSCO 중분류 코드의 자동화 위험도로 산출하였다.

〈표 1〉 KSCO 중분류 코드 및 자동화 위험도 연계표 예시

SOC	F & O(2013) 자동화 위험도	ISCO	KSCO 5차 (세분류)	KSCO 5차 (중분류)*
11-1011	.015	1120	0210	02
		1112	0110	01
11-1021	.16	1120	0210	02
		1343	0309	03
		1114	0133	01
		5221	5120	51
		1112	0110	01
		1420	0243	02
		1120	0210	02
		1346	0307	03

주 : 연계표 구축 이후, KSCO 5차(중분류) 코드별로 자동화 위험도의 평균을 산출.

이러한 과정을 통해 KSCO 중분류 코드와 자동화 위험도 값 간의 연계표를 구축하였고 이를 분석에 활용하였다(<표 1> 참조).

나. 빈도분석 및 생존분석

응답자의 개인적 특성과 주된 일자리 특성에 대한 기술통계를 확인하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 또한, 퇴직이 발생하는 데 걸리는 시간(time to event)을 분석하고자 생존분석을 실시하였다. 생존분석은 종단 연구방법 중 하나로, 사건 발생여부와 시간 정보를 조합하여 대상의 상태 변화를 장기적으로 추적하는 방법이다. 관심 사건이 발생하는 데 걸리는 시간에 초점을 맞추고 자료를 분석하는 것이 특징이다(김양진, 2013; Cox and Oakes, 1984). 생존분석은 중도절단 데이터를 고려한다는 특징이 있는데, 이를 통해 분석결과의 과대추정을 피하면서 정확도를 높일 수 있다(신슬비 외, 2016). 생존분석에서는 생존함수와 위험함수가 주요 관심 대상인데, 이 중 위험함수는 특정 시점에서 사건이 종료될 확률인 순간 위험률이다. 이 연구에서는 중고령자가 특정 시점에 퇴직하게 될 확률을 의미한다(In and Lee, 2018). 이 연구에서는 먼저 PH 비례위험성 가정을 확인한 후 콕스 비례모형을 적용하여 중고령자의 주된 일자리 근속기간 영향요인을 분석하였다. Cox 비례모형은 특정한 분포를 가정하지 않는 비모수적 기법이며, 퇴직이 일어난 시점에서 이에 영향을 미치는 독립변인의 효과를

사건이 발생할 경우와 그렇지 않은 경우의 위험 수준을 비교하여 제시한다(신명호 외, 2016).

종속변수는 주된 일자리에서 '퇴직하지 않은 자(0)', '퇴직자(1)' 정보와 초기 시작시간인 주된 일자리 입직 시점(YYYY1, MM1)으로부터 퇴직 또는 우측절단 시점(YYYY2, MM2)까지의 생존기간이다. 주된 일자리 입직과 퇴직 시점의 년과 월을 추출하고, 일부 월이 누락된 응답자의 경우 임의적으로 월값을 6월로 부여하였다. 이를 통해 기간을 계산한 후 연 단위값으로 환산하여 투입하였다. 8차 조사 당시에도 주된 일자리에서 재직 중인 자는 본인의 마지막 면접조사일에 우측 절단하였다.

독립변인은 개인적 특성과 주된 일자리 특성으로 구별될 수 있다. 먼저 개인적 특성 변수를 살펴보면, 연령은 1차년도 기준 만 나이로 측정하였고, 성별은 남자(0), 여자(1)로 설정하였다. 학력은 중졸 이하(0), 고졸(1), 대졸 이상(2)으로 구분 후 중졸 이하를 기준변수로 삼았다. 혼인상태는 혼인 중(1), 이혼(2), 사별 및 실정(이산가족)(3), 혼인하지 않음(4)으로 구분하고 혼인 중을 기준변수로 삼았다. 건강상태에 따른 활동제약은 자기보고식 응답으로, 1~4점 리커트 척도로 측정했다. 일자리 특성 변수를 살펴보면, 정규직 여부는 비정규직(0)과 정규직(1)으로 구분했고, 자동화 위험도는 1차년도 기준 KSCO 중분류의 자동화 위험도 값을 투입하였다. 근속연수는 1차년도 기준 해당 일자리의 입사시점과 조사시점(2006)의 차이를 계산하여 산출했다. 산업은 중분류 수준에서 제조업(1), 농림/임업, 어업 및 광업(2), 도소매, 음식 및 숙박업(3), 운수, 통신업(4), 부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스(5), 공공서비스(6), 건설업(7), 기타(8)로 구분한 후 제조업을 기준변수로 사용하였다. 사업체 규모는 30인 미만(0), 30인 이상~300인 미만(1), 300인 이상(2)로 구분하고 30인 미만을 기준변수로 삼았다. 건강상태로 인한 활동제약 및 사업체 규모의 경우, 주된 일자리 퇴직 당시 응답값으로 측정했고, 계속 근로자들은 해당 일자리가 최종적으로 관찰된 시점에서의 응답값을 활용했다(<표 2> 참조).

〈표 2〉 측정변수

			측정내용
종속변인	주된 일자리 근속기간		주된 일자리 입직일~종료일까지 생존기간(_t) (단위: 연도) 단, 8차 조사 당시에도 주된 일자리에서 재직 중인 자는 본인의 마지막 면접 조사일에 우측 절단하였음.
독립변인	개인적 특성	연령	1차년도 기준, 만 나이(2006-태어난 해)
		성별	남자=0, 여자=1
		학력	중졸 이하=0, 고졸=1, 대졸 이상=2 *더미화하여 투입
		혼인상태	혼인 중=1, 이혼=2, 사별 및 실정(이산가족)=3, 혼인하지 않음=5 *더미화하여 투입
		건강상태로 인한 활동제약	주된 일자리 퇴직(우측 절단) 당시 응답값 1~4점 리커트 척도 매우 그렇다=1, 그런 편이다=2, 그렇지 않은 편이다=3, 혹은 전혀 그렇지 않다=4
	주된 일자리 특성	정규직 여부	1차년도 기준, 0=비정규직, 1=정규직
		자동화 위험도	1차년도 기준 KSCO 중분류 직업코드별 자동화 위험도 값
		근속연수	1차년도 기준, 2006-해당 일자리 입사시점
		산업	1차년도 기준 *더미화하여 투입 1=제조업, 2=농림/임업, 어업 및 광업, 3=도소매, 음식 및 숙박업, 4=운수 및 통신업, 5=부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스, 6=공공서비스, 7=건설업, 8=기타
		사업체 규모	주된 일자리 퇴직(우측 절단) 당시 응답값 0=300인 미만, 1=300인 이상 *더미화하여 투입

Ⅳ. 연구결과

1. 응답자의 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 <표 3> 및 <표 4>에 제시하였다. 우선 연속형 변수를 살펴보면, 주된 일자리 근속기간은 13.51년부터 52.04년 사이의 분포로, 평

〈표 3〉 주요 변수의 기술통계량(연속형 변수)

	평균	표준편차	최솟값	최댓값	왜도	첨도
주된 일자리 근속기간(년)	31.56	6.86	13.51	52.04	-.15	3.20
연령(1차년도)	50.75	4.19	45.00	60.00	.40	2.08
건강상태로 인한 활동제약	3.24	0.69	1	4	-.57	3.07
자동화 위험도	0.52	0.31	0.20	0.89	-.38	1.52
근속연수(년)(1차년도)	24.87	6.04	12.00	39.00	.10	2.51

균 31.56년(sd=6.86)으로 나타났다. 1차년도 기준 연령은 45세에서 60세 사이의 분포였으며, 평균은 50.75세(sd=4.19)이었다. 건강상태로 인한 활동제약은 1~4점의 분포를 보였고, 평균은 0.52(sd=0.69)로 나타났다. 자동화 위험도는 .20~.89 분포 및 평균 .52(sd=.31)이었다. 근속연수는 12~39년 분포 및 평균 24.87년(sd=6.03)이었다. 변수들의 왜도 및 첨도는 각각의 절댓값이 2.0과 7.0을 넘지 않아 변수 분포에 이상이 없음을 확인했다(West et al., 1995).

범주형 변수를 살펴보면, 성별은 남자 86.9%, 여성 13.1%로 나타났고, 학력은 대졸 이상 41.6%, 고졸 38.8%, 중졸 이하 19.6%로 나타났다. 혼인상태는 혼인중 93.5%, 이혼 3.3%, 사별 및 실정(이산가족) 2.5%, 혼인하지 않음 0.8%로 나타났다. 1차년도 기준 정규직 여부는 86.5%, 비정규직 13.5%였다. 산업은 기타(교육, 보건 및 사회복지사업, 가사서비스 등) 27.8%, 제조업 26.5%, 건설업 12.2%의 순으로 나타났다. 사업체 규모는 300인 미만 86.1%, 300인 이상 13.9% 로 나타났다.

〈표 4〉 주요 변수의 기술통계량(범주형 변수)

		빈도(명)	비율(%)
성별	남자	213	86.9
	여자	32	13.1
학력	중졸 이하	48	19.6
	고졸	95	38.8
	대졸 이상	102	41.6
혼인상태	혼인 중	229	93.5
	이혼	8	3.3
	사별 혹은 실정(이산가족)	6	2.5
	혼인하지 않음	2	0.8

〈표 4〉의 계속

		빈도(명)	비율(%)
정규직 여부 (1차년도 기준)	정규직	212	86.5
	비정규직	33	13.5
산업	제조업	65	26.5
	농림/임업, 어업 및 광업	4	1.6
	도소매, 음식 및 숙박업	10	4.1
	운수 및 통신업	17	6.9
	부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스	25	10.2
	공공서비스	26	10.6
	건설업	30	12.2
	기타(교육, 보건 및 사회복지사업, 가사서비스 등)	68	27.8
사업체 규모	300인 미만	211	86.1
	300인 이상	34	13.9
전 체		245	100

2. 응답자의 자동화 위험도 분포

이 연구의 분석에 활용한 고령화연구패널의 경우, 1차년도 기준 주된 일자리의 직업코드는 한국표준직업분류상 중분류까지 제공하고 있으므로 중분류 직업코드를 기준으로 Frey와 Osborne(2013)의 SOC 직업코드별 자동화 위험도와 매칭하였다. <표 5>는 매칭 결과, 자동화 위험도가 높은 상위 10개 직업과 하위 10개 직업을 나타낸다. 자동화 위험도가 가장 높아 기술발전으로 인한 직업의 대체가능성이 가장 높은 직업은 “82. 기계조작원 및 관련 종사자”로, 자동화 위험도가 0.893으로 나타난다. “83. 조립 종사자”(0.872), “31. 일반사무 관련 종사자”(0.865) 등도 순서에 따라 자동화 가능성이 높은 직업으로 나타났다. 반면, 자동화 위험도가 가장 낮은 직업은 “15. 교육전문가”이며 자동화 위험도가 0.022로 나타났다. “14. 보건의료 전문가”(0.062), “13. 공학 전문가”(0.070), “12. 컴퓨터관련 전문가”(0.142)도 순서대로 자동화 가능성이 낮은 직업으로 나타났다. 상위 및 하위 10개 직업을 가진 근로자 수와 비중을 고려한 결과, 이 연구대상에서는 자동화 가능성이 높은 직업을 가진 중고령자가 자동화 가능성이 낮은 직업을 가진 중고령자에 비하여 다소 많은 것으로 나타났다.

〈표 5〉 자동화 위험도 상위 및 하위 10개 직업

상위 10개 직업				하위 10개 직업			
구분	직업코드 및 직업명	자동화 위험도	사례(명) /비율(%)	구분	직업코드 및 직업명	자동화 위험도	사례(명) /비율(%)
1	82. 기계조작원 및 관련 종사자	.893	8 (3.27)	1	15. 교육전문가	.022	30 (12.24)
2	83. 조립 종사자	.872	6 (2.45)	2	14. 보건의료 전문가	.062	3 (1.22)
3	31. 일반사무 관련 종사자	.865	36 (14.69)	3	13. 공학 전문가	.070	3 (1.22)
4	81. 고정기계장치 및 시스템 조작 종사자	.850	4 (1.63)	4	12. 컴퓨터관련 전문가	.142	1 (0.41)
5	93. 제조 관련 단순노무 종사자	.818	2 (0.82)	5	17. 법률, 사회서비스 및 종교 전문가	.165	3 (1.22)
6	32. 고객서비스 사무 종사자	.786	4 (1.63)	6	18. 문화, 예술 및 방송관련 전문가	.187	2 (0.82)
7	91. 서비스 관련 단순노무 종사자	.784	12 (4.90)	7	25. 교육준전문가	.196	1 (0.41)
8	84. 운전원 및 관련 종사자	.766	11 (4.49)	8	02. 행정 및 경영관리자	.205	17 (6.94)
9	75. 기타 기능원 및 관련 기능 종사자	.740	4 (1.63)	9	03. 일반관리자	.224	30 (12.24)
10	72. 금속, 기계 및 관련 기능 종사자	.732	7 (2.86)	10	24. 보건의료 준전문가	.320	2 (0.82)

주: 1) 직업명 및 직업코드는 한국표준직업분류 5차 중분류 기준.
2) 자동화 위험도가 높은 상위 10개 직업은 기술발전에 의하여 쉽게 대체될 가능성이 높은 직업 10개를 의미하고, 하위 10개 직업은 기술발전에 의하여 쉽게 대체될 가능성이 낮은, 즉 쉽게 대체되지 않을 직업 10개를 의미한다.
3) 사례/비율은 연구대상 집단에서 해당 직업을 가진 사람의 수 및 비율을 의미함. 총인원은 245명임.

3. 주된 일자리 근속기간 결정요인 분석

Cox 비례위험분석의 기본 가정은 비례위험(Proportional Hazard, PH)이 일정하게 유지되어야 한다는 것이다. 이 가정을 위배하는 변수가 존재한다면 콕스 비례위험분석을 통한 영향요인 분석을 진행하기가 어렵고, 해당 변수의 영향력을 층을 내어 통제하는 방식(층화 방법)으로 콕스 비례위험분석을 실시해야 하

거나 해당 변수를 시간변동 변수(time-varying covariate)로 변환하여 투입할 필요가 있다(Kleinbaum and Klein, 2012). 따라서, 콕스 비례위험분석을 실시하기에 앞서 우선 PH 가정을 검정하였다. 콕스 비례위험분석의 기본 가정인 비례성을 확인하기에 위해서는 그래프를 그려 시간에 따른 위험의 변화 정도를 주관적으로 살펴보는 방법과 PH 가정분석을 위한 적합도 검증(Goodness of Fit : GOF)을 통해 비례성을 충족하지 않는 변수를 찾는 방법이 있다. 이 연구에서는 우선, 모형에 투입할 변수에 대하여 PH를 검증한 이후, PH 검증을 위배하는 변수가 발견되면 해당 변수에 대해 그래프를 그려 확인했다. 통계적 적합도 검증결과, 0.05 수준에서 모든 변수에서 비례위험 가정이 충족됨을 확인하였다(<표 6> 참조).

〈표 6〉 PH 검증결과

변인		rho	χ^2	df	Prob > χ^2
연령		0.032	0.23	1	0.634
성별(ref.남성)	여성	-0.084	1.85	1	0.173
학력(ref.중졸 이하)	고졸	0.041	0.53	1	0.467
	대졸 이상	0.019	0.11	1	0.742
혼인상태(ref.혼인 중)	이혼	-0.074	1.23	1	0.267
	사별 또는 실정(이산가족)	-0.050	0.99	1	0.321
	혼인한 적 없음	-0.014	0.04	1	0.837
건강상태로 인한 활동제약		0.113	3.39	1	0.066
정규직 여부(ref.정규직)	비정규직	-0.053	0.93	1	0.334
자동화 위험도		-0.034	0.27	1	0.602
근속연수		0.089	1.35	1	0.245
산업(ref.제조업)	농림/임업, 어업, 광업	0.004	0.01	1	0.929
	도소매, 음식 및 숙박업	-0.020	0.09	1	0.766
	운수 및 통신업	0.040	0.36	1	0.546
	부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스	0.046	0.5	1	0.480
	공공서비스	0.166	6.14	1	0.013
	건설업	0.004	0.01	1	0.941
	기타	0.128	3.91	1	0.048
사업체규모(ref.300인 미만)	300인 이상	-0.033	0.21	1	0.645
global test			41.99	19	0.002

본격적으로 콕스 비례위험모형을 적용하여 중고령자의 주된 일자리 근속기간에 미치는 요인을 분석하였다. 분석결과, 연령, 혼인상태, 건강상태로 인한 활동제약, 정규직 여부, 자동화 위험도, 근속연수, 산업군(농림/임업, 어업, 광업), 산업군(건설업)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 연령이 1단위 높을수록 퇴직할 가능성이 1.220배 높아지는 것으로 나타났다(B=0.199, p<0.001). 이는 중고령자의 연령이 높을수록 일자리에서 퇴직할 가능성이 높음을 의미한다. 이혼한 사람이 퇴직할 확률은 혼인 중인 사람의 퇴직확률의 0.230배로 확인되었다(B=-1.472, p<0.05). 건강상태로 인한 활동제약은 그 점수가 높아질수록, 즉 건강으로 인한 활동제약이 낮아질수록(1점=건강상태로 인한 활동제약이 매우 많음~4점=건강상태로 인한 활동제약이 전혀 없음) 퇴직확률이 1.327배(B=0.283, p<0.05) 증가하는 것으로 나타났다. 또한, 정규직 대비 비정규직일수록 퇴직할 가능성이 유의수준 0.1 수준에서 1.888배가 되는 것으로 확인된다(B=0.636, p<0.1). 즉, 퇴직의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 자동화 위험도가 1단위 증가할 때, 퇴직 가능성은 1.990배 증가한다(B=0.688, p<0.05). 근속연수가 1단위 증가할 때, 퇴직할 가능성은 0.766배(B=-0.267, p<0.001)가 되는 것으로 확인된다. 주된 일자리의 산업이 제조업 대비 농림/임업, 어업, 광업일수록 퇴직확률은 0.161배가 되었다. 제조업에 비하여 건설업일수록, 퇴직할 가능성이 0.381배(B=-0.965, p<0.05)가 되는 것으로 나타났다(<표 7> 참조). 총 근무시간(Time at risk)는 퇴직이 발생하지 않은 총시간, 즉 총근속기간을 의미하며, <표 7>에서는 7,731.5206으로 확인되었다. LR χ^2은 추정 후 회귀계수에 대한 우도비 검정(LR test)으로, '모든 회귀계수가 0의 값을 가진다'라는 귀무가설을 검증한 지표로서, <표 7>에서는 유의수준 0.001에서 유의한 것으로 확인되어 모든 회귀계수가 0의 값을 가지지 않음을 확인하였다(χ^2=170.50, df=12, p<0.001). Log likelihood는 모형의 적합도를 나타내는 지표이며, 모형 간 비교하는 경우 Log likelihood가 적은 모형이 더 적합한 것으로 판단할 수 있다. <표 7>에서는 -859.61775로 나타났다.

강건성 분석을 실시하기 위하여 종속변수를 '조사시점(2006년) 이후 퇴직하기까지 걸린 시간'으로 설정하고, 콕스 비례위험분석을 실시하였다(<표 8> 참조). 분석결과, 연령, 혼인상태(이혼), 건강상태로 인한 활동제약, 자동화 위험

〈표 7〉 주된 일자리 퇴직사건 분석(생존기간 : 입직시기~퇴직시기)

변인			Coef	H.R.
개인적 특성	연령		**0.199*** **	**1.220*** **
	성별(ref.남성)	여성	0.013	1.013
	학력 (ref.중졸 이하)	고졸	0.174	1.191
		대졸 이상	0.327	1.386
	혼인상태 (ref.혼인 중)	이혼	**-1.472***	**0.230***
		사별 또는 실정(이산가족)	-0.057	0.945
		혼인한 적 없음	0.120	1.127
	건강상태로 인한 활동제약		**0.283***	**1.327***
일자리 특성	정규직 여부 (ref.정규직)	비정규직	**0.636†**	**1.888†**
	자동화 위험도		**0.688***	**1.990***
	근속연수		**-0.267*** **	**0.766*** **
	산업(ref.제조업)	농림/임업, 어업, 광업	**-1.827***	**0.161***
		도소매, 음식 및 숙박업	0.580	1.786
		운수 및 통신업	0.241	1.272
		부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스	-0.083	0.920
		공공서비스	-0.081	0.922
		건설업	**-0.965***	**0.381***
		기타	-0.087	0.917
	사업체규모 (ref.300인 미만)	300인 이상	-0.146	0.864
사례 수(Number of subjects)			245	
퇴직자 수(Number of failure)			204	
총근무시간(Time at risk)			7,731.5206	
LR $\chi^2(12)$			170.50***	
Log likelihood			-859.61775	

주 : *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, † p<0.1.

도, 산업군(농림/임업, 어업, 광업), 산업군(건설업)이 유의한 영향이 있음을 확인하였다. 연령이 1단위 증가할수록 퇴직위험률을 1.888배(B=0.172, p<0.001) 증가시키는 것으로 나타났으며, 혼인중인 경우에 비해 이혼한 경우 퇴직할 확률이 0.268배로 확인되었다(B=-1.317, p<0.05). 건강상태로 인한 활동제약은 그 점수가 높아질수록, 즉 건강으로 인한 활동제약이 낮아질수록(1점=건강상태로 인한 활동제약이 매우 많음~4점=건강상태로 인한 활동제약이 전혀 없음) 퇴직확률이 1.338배(B=0.291, p<0.05) 증가하는 것으로 나타났다. 자동화 위험도가 1단위 증가할 때, 퇴직 가능성은 1.897배 증가한다(B=0.640, p<0.05). 주된 일자리의 산업이 제조업 대비 농림/임업, 어업, 광업일수록 퇴직확률은 0.196배가

되었다. 제조업에 비하여 건설업일수록, 퇴직할 가능성이 0.394배(B=-0.931, p<0.05)가 되는 것으로 나타났다. 총근무시간(Time at risk)은 퇴직이 발생하지 않은 총시간, 즉 총근속기간을 의미하며, <표 8>에서는 1,870.1288으로 확인되었다. LR χ^2은 추정 후 회귀계수에 대한 우도비 검정(LR test)으로, '모든 회귀계수가 0의 값을 가진다'라는 귀무가설을 검증한 지표로서, <표 8>에서는 유의수준 0.001에서 유의한 것으로 확인되어 모든 회귀계수가 0의 값을 가지지 않음을 확인하였다(χ^2=79.63, df=19, p<0.001). Log likelihood는 모형의 적합도를 나타내는 지표이며, 모형 간 비교하는 경우 Log likelihood가 적은 모형이 더 적합한 것으로 판단할 수 있다. <표 8>에서는 -945.30273으로 나타났다.

〈표 8〉 주된 일자리 퇴직사건 분석(생존기간 : 2006년~퇴직시기)

변인			Coef	H.R.
개인적 특성	연령		**0.172*** **	**1.188*** **
	성별(ref.남성)	여성	0.171	1.187
	학력 (ref.중졸 이하)	고졸	0.141	1.151
		대졸 이상	0.271	1.312
	혼인상태 (ref.혼인 중)	이혼	**-1.317***	**0.268***
		사별 또는 실정(이산가족)	-0.250	0.779
		혼인한 적 없음	-0.003	0.997
	건강상태로 인한 활동제약		**0.291***	**1.338***
일자리 특성	정규직 여부(ref.정규직)	비정규직	0.485	1.624
	자동화 위험도		**0.640***	**1.897***
	근속연수		-0.022	0.978
	산업(ref.제조업)	농림/임업, 어업, 광업	**-1.632***	**0.196***
		도소매, 음식 및 숙박업	0.527	1.694
		운수 및 통신업	0.177	1.193
		부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스	-0.092	0.912
		공공서비스	-0.135	0.873
		건설업	**-0.931***	**0.394***
		기타	-0.083	0.920
	사업체규모 (ref. 300인 미만)	300인 이상	-0.123	0.884
사례 수(Number of subjects)			245	
퇴직자 수(Number of failure)			204	
총근무시간(Time at risk)			1,870.1288	
LR χ^2(19)			79.63***	
Log likelihood			-945.30273	

주 : *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, † p<0.1.

생존분석은 종속변수를 근속연수로 한 회귀분석에 의하여 강건성 검증이 시행될 수 있다. 이에 따라, 이 연구에서는 '근속기간의 영향요인 분석(회귀분석)'을 실시하였으며, 이를 정리하여 [부록]에 결과값을 제시하였다. [부록]의 강건성 검증결과, 연령, 혼인상태(이혼), 자동화 위험도, 근속연수, 산업(건설업)이 통계적으로 유의한 영향요인으로 도출되었다. 이는 이 연구의 주요한 분석인 생존분석 결과와 매우 유사하였으며, 특히 자동화 위험도는 두 분석 모두에서 통계적으로 유의한 결과값을 보이고 있었다.

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 결 론

이 연구에서는 고령화연구패널(KLoSA)의 1~8차년도의 시계열 자료를 활용하여, 자동화 위험도가 국내 중고령 임금근근로자의 주된 일자리 퇴직사건에 미친 영향을 분석하였다. 이러한 접근은 그동안 자동화 위험도 전망을 중심으로 이루어진 이론적 논의를 경험적 분석으로 확장하였다는 점에서 의의가 있으며, 더 나아가 국내외적으로 급속한 고령화가 진행되고 있는 상황에서 자동화 위험으로 인한 중고령 임근근로자의 고용문제를 드러내고 분석하였다는 점에서 시의성이 있다. 연구결과를 통해 도출한 주요 결론은 다음과 같다.

첫째, 입직시기부터 퇴직시기까지의 근속기간에 대한 생존분석을 실시한 결과, 연령, 혼인상태, 건강상태로 인한 활동제약, 정규직 여부, 자동화 위험도, 근속연수, 산업군(농림/임업, 어업, 광업), 산업군(건설업)은 중장년 임금근로자의 퇴직가능성에 유의미한 영향이 있었다. 즉, 연령이 높아질 수록 퇴직확률이 증가하고, 건강상태로 인한 활동제약은 그 점수가 높아질수록, 즉 건강으로 인한 활동제약이 낮아질수록 퇴직확률이 증가하는 것으로 확인된다. 또한, 비정규직일수록 퇴직확률이 증가한다. 반면, 근속연수가 높아질수록 퇴직확률은 낮아지며, 제조업 대비 농림/임업, 어업, 광업 종사자의 경우 퇴직확률이 감소하고, 제조업 대비 건설업일 경우에도 퇴직확률이 감소한다.

둘째, 2006년 이후부터 퇴직시기까지 근속기간에 대한 생존분석을 실시한 결과, 연령, 혼인상태(이혼), 건강상태로 인한 활동제약, 자동화 위험도, 산업군(농림/임업, 어업, 광업), 산업군(건설업)이 유의한 영향이 있음을 확인하였다. 연령이 1단위 증가할수록 퇴직위험률이 증가하고, 건강상태로 인한 활동제약은 그 점수가 높아질수록, 즉 활동제약이 낮을수록 퇴직위험률이 증가하는 것으로 나타났다. 또한, 자동화 위험도가 증가할수록 퇴직위험률이 증가한다. 반면, 산업군이 제조업 대비 농림/임업, 어업, 광업일수록 퇴직확률은 감소하고 제조업에 비하여 건설업일수록 퇴직할 가능성이 감소한다.

분석결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시하였다. 첫째, 직업 자동화 위험은 국내 중고령 임금근로자의 주된 일자리 퇴직사건에 영향을 미친다는 점이다. 고령층이 자동화 위험에 취약한 집단이라고 제시한 선행연구들(Nedelkoska and Quintini, 2018; Acemoglu and Restrepo, 2018; Acemoglu and Restrepo, 2022)에 기반하여, 이 연구에서는 자동화 위험도가 높은 직업에 종사하는 중고령자일수록 주된 일자리를 빠른 속도로 그만두는 것을 경험적으로 확인하였다. 이 연구는 일자리 자동화가 중고령자의 재취업 소요기간에 영향을 미쳤다는 정재현・홍지훈(2021)의 연구와도 맥을 같이한다. 중고령 근로자는 젊은 근로자에 비하여 새로운 지식이나 기술을 배우는 데 더 오랜 시간이 걸리고(Myerson et al., 1990; Machado and Smith, 1996), 배우고자 하는 의지도 적어지므로(이영민, 2012), 조직이 노동력을 감축할 때 가장 먼저 감축대상이 될 가능성이 있다. 즉, 일자리의 자동화는 중고령 임금근로자의 퇴직을 촉진하는 영향요인으로 작용한다. 따라서 일자리의 자동화로 인해 중고령 임금근로자가 경험하게 될 다양한 문제를 적극적으로 대처하고 예방하기 위한 공공의 노력이 필요할 것이다.

둘째, 개인적 특성요인이 중고령자의 주된 일자리 근속기간에 영향을 미친다는 점이다. 이는 개인 및 일자리 특성이 중고령자의 퇴직에 영향을 준다는 Meadows(2003)의 연구결과와 맥을 같이 한다. 연령과 근속기간의 경우, 연령이 낮을수록 고용이 유지되며(Mazerolle and Singh, 1999), 근속기간은 길수록 퇴직을 늦게 한다는 선행연구(조동훈, 2014)에 의해 연구결과가 뒷받침된다. 종합해서 살펴보면, 다른 조건이 동일하다면 더 고령자일수록 퇴직위험이 높으나,

근속기간이 길어 전문성이 높아지는 경우 퇴직위험이 감소할 수 있다. 혼인상태의 경우, 미혼자에 비하여 기혼자인 경우 퇴직위험이 낮아지는 것으로 나타났으나, 이 연구의 대상은 약 90% 혼인을 유지하고 있으며, 이혼, 사별 및 혼인하지 않은 경우가 10% 내외를 차지하고 있어 선행연구와 완전히 일치된 결과를 보이지는 않는다. 즉, 혼인 중인 경우에 비하여 이혼한 경우, 퇴직위험률이 감소하는 것으로 나타나는데 이는 이혼 사유 등에 대한 추가적인 고찰을 통해 이유를 확인할 필요가 있다. 건강상태로 인한 활동제약의 경우, 활동제약이 낮을수록 퇴직확률이 높아지는 것으로 나타난다. 이러한 연구결과는 건강상태가 퇴직을 촉진하는 효과와 그렇지 않은 효과가 동시에 도출된 연구(홍백의 · 김혜연 2010)에 의해 뒷받침된다. 건강상태로 인한 활동제약 수준이 높아지는 경우, 재정적 필요의 증가로 인해 고용을 지속하고자 하는 의지가 높아질 수 있으나 선행연구들에서 상반되는 결과가 도출되는 만큼 후속연구가 필요하다. 정규직의 경우, 비정규직일수록 퇴직확률이 높아지는데, 직업 안정성의 결여는 직무관련 인적자본에 대한 투자를 방해함으로써 퇴직을 촉진할 수 있다(Boaz, 1987; 방하남 · 신인철, 2011). 산업군의 경우, 농림/임업, 어업, 광업 그리고 건설업 모두 인력의 공급이 상대적으로 부족하고 청년층이 충분히 진입하지 않는 산업군이므로 중고령자의 근속기간이 높아지는 효과가 있는 것으로 보인다(이주영, 2019; 최화영, 2018).

성별, 학력, 산업체 규모는 퇴직확률에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 성별의 효과는 선행연구에서는 일관되게 나타나고 있으나 이 연구에서는 유의하지 않았다. 이는 여성의 응답비율이 약 10% 정도 되어 그 효과가 과소추정되었을 가능성이 있다. 학력의 효과는 산업, 직종, 사업체 규모 등 일자리 특성을 함께 통제하는 경우 통계적으로 유의하지 않게 변할 수 있다(방하남 · 신인철, 2011). 즉, 학력이 높은 경우 양질의 일자리에 진입하게 되고, 양질의 일자리 특성으로 인해 근속기간이 길어지는 현상을 보이기 때문이다. 따라서 이 연구에서도 학력의 효과는 일자리 특성에 1차로 반영되고, 일자리 특성이 퇴직확률에 영향을 미친 결과로 해석할 수 있다. 사업체규모는 정년제도에 근거하여 퇴직에 유의한 영향을 미칠 수 있어(방하남 · 신인철, 2011) 정년제도 유무가 통제되지 않은 이 연구에서는 유의하지 않게 나타난 것으로

해석할 수 있다. 고령화연구패널에서는 조직의 정년에 대한 구체적인 질문이 없어 사용할 수 없었지만, 후속연구에서는 이를 고려하여 연구설계가 이루어질 필요가 있다.

2. 제 언

연구결과를 토대로 정책적 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 중장년 재직자 또는 퇴직자들을 위한 국가 차원에서의 전직지원서비스가 구체화 될 필요가 있다. 특히, 자동화 위험도를 고려하여 직종별로 적절한 지원이 강화되어야 한다. 이전부터 자동화로 인해 중고령자의 노동력이 상실될 것이라는 예측과 논의가 학계 및 대중적으로 제기되었음에도 불구하고, 중고령자 직업훈련과 자동화 논의를 연계시키려는 노력이 부족한 실정이다. 자동화 위험에 취약한 직업군을 선별하여 이들에게 맞춤형 교육훈련을 제공하는 정책마련이 필요하며, 이를 통해 중고령층 중심의 노동정책을 추진하여야 한다.

둘째, 중장기적 관점에서 중고령층 노동시장의 유연성을 반영하는 새로운 정책방향이 필요하다. 끊임없는 기술발전은 산업별·직종별 일자리 수요, 필요역량의 변화를 지속적으로 가져올 것이다. 노동시장의 혼란을 막기 위해 기업 및 개인을 지원하는 중고령 인력양성 정책이 필요하며, 각각의 개인에게 다양한 분야의 직업훈련을 지원하여야 한다. 또한 고용의 유연성이 가져오는 불안정성을 해소할 수 있는 중고령자를 위한 사회적 정책 마련이 필수적이다.

셋째, 중고령층의 전문성을 향상시키기 위한 민간 및 공공 차원의 노력이 필요하다. 중고령자라도 근속기간이 높고, 자동화 위험률이 낮은 전문직종에 종사하는 경우 퇴직 위험이 감소하는 것으로 확인된다. 따라서, 중고령자의 전문성을 향상시키기 위한 맞춤형 교육훈련 프로그램을 제공함으로써, 중고령자의 업스킬링(upskilling)과 리스킬링(reskilling)을 지원할 필요가 있다. 또한, 중장기적으로는 전문성을 쌓을 수 있는 일자리를 충분히 확보하고, 청년 시기부터 이러한 일자리에 진입할 수 있도록 도와 노동인력의 경쟁력 강화를 도모할 필요가 있다.

이러한 시사점 및 제언에도 불구하고 이 연구는 몇 가지 한계가 존재하며 이

에 따른 후속연구를 제안하고자 한다. 첫째, 이 연구에서는 고령화연구패널(KLoSA) 1차년도 기준 임금근로자를 연구대상으로 설정하였으며, 1차년도 이후 8차년도까지 발생한 퇴직사건을 추적하였는데 1차년도 기준 이들의 근속기간은 최소 12년 이상이었다. 따라서 자료의 한계로 인해 근속기간이 0~12년에 해당되는 주된 일자리 퇴직사건은 분석에 포함하지 못하여 분석대상이 제한되었으므로 이 연구의 결과를 해석할 때 주의할 필요가 있다. 또한, 입직시기와 퇴직시기를 처음부터 끝까지 추적할 수 있는 다른 패널자료를 활용하여 중고령자의 주된 일자리 퇴직사건을 분석함으로써 이 연구의 결과를 보완할 필요가 있다. 둘째, 이 연구에서는 중고령자를 만 45~60세로 조작적으로 정의함으로써 연구대상자의 출생시기가 유사하도록 설계하였고, 1차년도 주된 일자리의 입직연령이 만 19~34세인 경우만 연구대상으로 추출하여 입직 시기도 유사하게 통제하였으나 동질한 코호트 집단이라고 보기에는 여전히 한계가 존재한다. 엄밀한 연구 설계를 위하여 출생시기 및 입직시기가 동질하거나 혹은 최소 5년 이하의 코호트 집단을 구성하여 후속연구가 수행될 필요가 있다. 셋째, 이 연구에서는 자동화 위험에 노출된 취약집단으로서 중고령층에 초점을 맞추어 분석하였으나, 확장하여 또 다른 취약집단인 청년층과의 비교를 시도할 수 있다. 선행연구에서는 연령별 자동화 일자리 대체 가능성이 대체로 U자형 패턴을 보인다고 제시하고 있는데(Nedelkoska and Quintini, 2018), 청년층과 중고령층의 집단별 비교를 시도한다면 사회적 및 정책적 관심이 필요한 영역을 면밀히 파악하는데 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

김문희(2018). 「‘글로벌 이슈 & 리포트’ 일의 미래 (2) : 자동화, 컴퓨터 그리고 미래 인적역량 수요」. 『HRD Review』 21 (3) : 164~179.

김세움(2015). 『기술진보에 따른 노동시장 변화와 대응』. 한국노동연구원.

김양진(2013). 『생존분석』. 자유아카데미.

김학주 · 우경숙(2004). 「중 · 고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구」. 『한국노

년학』 24 (2) : 97~110.

방하남・신인철(2011).「강요된 선택 : 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석」.『한국사회학』 45 (1) : 73~108.

신슬비・최근호・임찬수(2016).「데이터 마이닝과 생존분석을 이용한 취업성과 영향요인 및 요인 간 패턴도출 : 가족배경과 개인특성의 관점에서」.『통계연구』 21 (3) : 1~24.

신명호・이영리・홍세희(2016).「4년제 대학생의 취업선호도에 따른 잠재집단 분석과 취업소요기간 분석」.『고용직업능력개발연구』 19 (2) : 173~201.

이영민(2012).「인력 고령화 추세에 따른 기업의 인적자원관리 대응방안」.『상장협연구』 65 : 134~152.

이주영(2019).『중·고령자 생애 노동 기간에 관한 연구 - 주된 일자리 퇴직과 재취업 사건을 중심으로』. 성균관대학교 박사학위논문.

정재현・홍지훈(2021).「직무자동화가 중고령자 노동시장 재취업에 미치는 영향에 대한 실증분석」.『직업능력개발연구』 24 (3) : 145~171.

조동훈(2014).「고령자 은퇴시점 결정요인 분석 : 세대별 요인을 중심으로」.『산업관계연구』 24 (1) : 47~66.

최화영(2018).「고령화연구조사(KLoSA) 패널을 활용한 중고령 자영업자의 일자리 이탈 요인에 관한 연구」.『직업교육연구』 37 (1) : 119~138.

하재영・권현지(2021).「자동화 위험도에 따른 청년 근로자 직업이동 유형화」.『산업관계연구』 31 (4) : 61~88.

홍백의・김혜연(2010).「중, 고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구」.『한국사회정책』 17 (1) : 291~319.

Acemoglu, D. and P. Restrepo(2018). “Demographics and Automation”. Working Papers No. 24421. National Bureau of Economic Research.

_____(2022). “Demographics and Automation”. *The Review of Economic Studies* 89 (1) : 1~44.

Arntz, M., T. Gregory, and U. Zierahn(2016). “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries : A Comparative Analysis”. *Employment and*

Migration Working Papers No.189.

Autor, D. H. and D. Dorn(2013). “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market”. *American Economic Review* 103 (5) : 1553~1597.

Autor, D. H., F. Levy, and R. J. Murnane(2003). “The Skill Content of Recent Technological Change : An Empirical Exploration”. *The Quarterly Journal of Economic* 118 (4) : 1279~1333.

Boaz, R. F.(1987). “Early Withdrawal From the Labor Force : A Response Only to Pension Pull or Also to Labor Market Push?”. *Research on Aging* 9 (4) : 530~547.

Cahill, K. E., M. D. Giandrea, and J. F. Quinn(2008). “A Micro-level Analysis of Recent Increases in Labor Force Participation Among Older Workers”. Working Papers No. 2008-8. Center for Retirement Research at Boston College.

Cox, D. R. and D. Oakes(1984). *Analysis of Survival Data(Vol. 21).* CRC Press.

Frey, C. B. and M. Osborne(2013). “The Future of Employment : How Susceptible are Jobs to Computerisation?”. *Oxford Martin School Working Paper.*

In, J. and D. K. Lee(2018). “Survival Analysis : Part I-Analysis of Time-to-event”. *Korean Journal of Anesthesiology* 71 (3) : 182~191.

Kleinbaum, D. G. and M. Klein(2012). *Survival Analysis : A self Learning Text 3rd edition.* Springer.

Machado, A. D. and D. H. Smith(1996). “The Relationship of Training and Team Diversity on the Productivity of Service Technicians at Bell South”. Proceedings of the Academy of Human Resource Development. pp.106~113.

Mazerolle, M. and G. Singh(1999). “Older Workers' Adjustments to Plant Closures”. *Relations Industrielles/Industrial Relations* 54 (2) : 313~336.

Meadows, P.(2003). “Retirement Ages in the UK : A Review of the Literature”.

Employment Research Series No. 18. Department of Trade and Industry.

Mercer(2018). “The Twin Threats of Aging and Automation”.

Myerson, J., S. Hale, D. Wagstaff, L. W. Poon, and G. A. Smith(1990). “The Information-loss Model : A Mathematical Theory of Age-related Cognitive Slowing”. *Psychological Review* 97 (4) : 475~487.

Nedelkoska, L. and G. Quintini(2018). “Automation, Skills Use and Training”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.

Parnes, H. and G. Nestel(1974). “Middle-aged Change”. *Parnes, Admas, Andiresani, Kohen, and Nestel, The Pre-Retirement Years : Five Years in the Work Lives of Middle-Aged Men.* pp.79~114.

West, S. G., J. F. Finch, and P. J. Curran(1995). Structural Equation Models with Nonnormal Variables : Problems and Remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling : Concepts, Issues, and Applications* pp.56~75. Sage Publications, Inc.

〔부록〕 중고령 임금근로자 근속기간의 영향 요인 : OLS 분석

〈부표 1〉 근속기간(입직시기~퇴직시기)의 영향요인 분석

변인			Coef	S.D.
개인적 특성	연령		**-0.606*** **	**0.105**
	성별(ref.남성)	여성	-1.463	0.956
	학력 (ref.중졸 이하)	고졸	-0.292	0.943
		대졸 이상	-1.001	1.074
	혼인상태 (ref.혼인 중)	이혼	**3.344***	**1.591**
		사별 또는 실정(이산가족)	1.625	1.990
		혼인한 적 없음	1.658	3.159
	건강상태로 인한 활동제약		-0.432	0.414
일자리 특성	정규직 여부 (ref.정규직)	비정규직	-1.535	1.185
	자동화 위험도		**-2.487***	**1.126**
	근속연수		**1.116*** **	**0.071**
	산업(ref.제조업)	농림/임업, 어업, 광업	3.786	2.416
		도소매, 음식 및 숙박업	-1.955	1.545
		운수 및 통신업	-0.613	1.191
		부동산, 임대업, 금융, 보험 및 사업서비스	0.161	1.059
		공공서비스	1.316	1.031
		건설업	**2.039†**	**1.154**
		기타	0.916	0.907
	사업체규모 (ref. 300인 미만)	300인 이상	0.356	0.863
상수			**37.376*** **	**4.704**
F			21.44	
R^2			0.644	
adj R^2			0.614	

주 : 1) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, † p<0.1.
2) 회귀분석 결과의 가독성을 높이기 위해 종속변수인 '근속기간'은 연(year) 단위로 환산하여 투입.

Abstract

The Effect of Automation Risk on the Period of the Retirement in the Main Job of Middle Aged Wage Workers

Ha, Jaeyoung · Lee, Minwook

This study analyzed the effect of automation risk on the period of the retirement in the main job of middle aged wage workers. As of the first year of the Korean Longitudinal Study of Ageing data, wage workers were set as research subjects. After constructing data for the 1st to 8th years as longitudinal data, it was analyzed using the Cox Proportional-Hazard model. First, as a result of the survival analysis of the period of the retirement from employment to retirement, the automation risk was found to affect the period of the retirmeent of middle aged wage workers, and age, marital status, health status, regular employment, year in service, and industrial group (agriculture/ forestry, fishing, mining, and construction) were also found to be influential factors. Second, as a result of the survival analysis of the period of the retirement from 2006 to retirement, it was confirmed that not only automation risk, but also age, marital status(divorce), health status, automation risk, and industrial group(agriculture/forestry, fishing, mining, and construction) were influencing the period of the retirement of middle aged wage workers. Implications and suggestions were derived based on the research results.

Keywords : middle aged wage workers, automation risk, survival analysis, the period of the retirement

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.181~187
한 국 노 동 연 구 원

서 평

한국 노동계급의 형성과 해체

『분절된 노동, 변형된 계급 - 울산 대공장 노동자의 생애와 노동운동』

(유형근 지음, 산지니, 2022)

강 민 형*

이 책은 지난 40여 년 동안 한국의 대공장 노동자들, 특히 1987년 노동자 대투쟁을 계기로 조직된 울산의 현대자동차와 현대중공업 생산직 노동자들의 노동 세계와 생활세계, 노동운동과 계급의식의 변화를 추적한다. 저자는 지난 10여 년 동안 한국의 노동운동에 관한 20여 편의 논문을 출간하였고 최근 유럽 노사관계의 변화에 관한 책을 번역한 노동 연구 전문가이다. 2012년 제출된 저자의 박사학위 논문(「한국 노동계급의 형성과 변형 : 울산지역 대기업 노동자를 중심으로, 1987~2010」)과 이후 발표된 여러 편의 논문을 바탕으로 작성된 이 책은 명료한 분석 틀에 입각하여 방대한 자료를 분석하고 체계적인 논증을 시도한다는 점에서 필자를 포함한 신진 연구자들에게 모범이 되는 연구서라고 생각한다. 특히 계급 형성론과 비교 - 역사 사회학의 시각에서 자본축적, 노동시장, 노동자 문화와 정체성, 노동운동을 종합적으로 다룬다는 점에서 이 책은 노사관계, 노동사회학, 노동사 전공자들의 필독서이자 노조 활동가, 기업의 노무관리자, 노동정책 담당 공무원 등 노사관계와 관련된 한국 사회 구성원들의 일독을 권하는 책이기도 하다.

이 연구는 한국의 금속산업 노동운동에서 계급 연대가 쇠퇴한 원인을 설명하기 위해 1980년대 후반 전투적 노동조합운동의 거점이었던 울산의 노동운동,

* 한국노동연구원 부연구위원, 사회학 박사(minhyoungkang@kli.re.kr)

이 중에서도 현대자동차와 현대중공업 노동조합을 분석한다. 저자는 노동자 대투쟁 이후 울산의 대공장 정규직 노동자들은 전투적 동원을 통한 임금 인상과 기업 복지의 확대에는 성공하였지만, 이러한 성과가 중소기업 노동자, 비정규직 노동자들의 처우와 노동조건의 개선, 노동운동의 활성화로 이어지지 못하였음을 지적한다(제4, 5장 참조). 오히려 대공장 정규직 노동자 운동의 성공은 노동시장에서의 대기업 - 중소기업, 정규직 - 비정규직 노동자 간 분절의 심화(pp. 184~190)와 기업 간 경계와 노동시장 내부자 - 외부자 간 경계를 가로지르는 노동운동의 조직적 연대 형성의 실패로 귀결되었음을 강조한다(pp.106~109; pp. 355~379). 한때 전국 최강의 민주노조라 불렸던 현대자동차와 현대중공업 노동조합은 1990년대 중반 이후 노동자 계급정당 및 산별 노조 건설을 위한 노력에도 불구하고 현장에서 연대 활동을 조직하고 분단노동시장에서 비정규직 불안정 노동자들의 이익을 대변하는 데 실패하였다.

이와 같은 한국 노동운동에서의 "성공의 역설"은 2000년대 이후 대공장 정규직 노동자들의 실리 조합주의에서 가장 극적으로 나타난다. 1990년대 후반 노동시장 유연화에 직면하여 울산의 대공장 정규직 노동자들은 자신들의 고용안정을 위해 비정규직 노동자들을 배제하고 조합원들의 경제적 이익을 극대화하려는 태도를 강화하였다(제8장 참조). 2000년대 이후 풍요로운 노동자이자 중산층이 된 대공장 정규직 노동자들의 문화적, 정치적 성향을 저자는 "가족의 개별적 계층 상승의 목표를 달성하기 위하여 적극적으로 전투적 집합 행동에 참여"하는 "도구적 집단주의(instrumental collectivism)"로 개념화한다(p.308; p.442). 즉, 한국의 대공장 정규직 노동자들은 사회적 폐쇄 혹은 기회 비축 전략을 통해 사내하청 · 비정규직 노동자와 중소기업 · 부품공급업체 노동자들을 배제하였고, 그 결과 2010년대 정규직 - 비정규직, 노동시장 내부자와 외부자 사이의 임금 및 생활 수준 격차가 "신분적 차이와도 같은" (p.309) 수준에 이르렀다는 것이다. 이처럼 저자는 노동시장 · 작업장 노사관계와 더불어 대공장 노동자들의 생활세계와 문화적 성향을 주의 깊게 분석하면서, 연대 규범 약화의 원인을 대공장 산업 노동자의 문화 및 정체성의 변화에서 찾고 있다.

이 책의 첫 번째 장점은 한국의 산업 노동자들의 노동 세계와 생활세계를 총체적으로 파악하고 한국 노동운동의 변화를 보다 장기적인 시야에서 비교 - 역사

적 관점으로 설명한다는 데 있다. 저자는 카츠넬슨(Ira Katzelson)의 “네 가지 층위의 계급 형성” 개념을 분석 틀로 활용하면서도 연구대상의 공간적 범위를 한국의 산업도시인 울산, 특히 재벌 소유의 거대 기업에 초점을 맞추었다.[1] 이를 통해 20세기 후반 자본주의 세계 경제 내 주요한 노동 소요의 진앙 중 하나였던 울산에서의 노동계급 형성과 변형에 대한 전략적 서사를 노동시장, 노동자 문화, 집단 저항 수준에서 구성한다.[2] 이 점에서 이 책은 카츠넬슨의 분석 틀을 적극 수용하되 특정 도시가 아닌 특정 산업(자동차 산업)에 초점을 맞추어 21세기 초반 중국의 노동계급 형성을 분석한 장루의 질적 현장 연구와도 흥미로운 유사점을 보인다(Zhang, 2015).

특히 저자는 노동자 대투쟁 이후 첫 십 년 동안의 “결정적 국면”(pp.84~85)에서 형성된 대공장 노조 중심의 울산지역 노동운동은 이후 신자유주의 시대 불안정 노동자 운동의 성장을 제약하는 조직적 유산이 되었다고 주장한다. 저자에 따르면, 울산지역 노동운동의 대공장-정규직 중심성은 산별노조운동 및 계급정당 운동의 약화 경향과 맞물려 “전투적 경제주의에 입각한 대기업 내부 임금 인상의 정치”의 강화라는 경로 의존성을 낳았다(pp.137~139). 특히 유럽의 노동계급 형성 경로와의 비교를 통해 저자는 한국의 노동운동이 교섭의 집중화를 성취하지 못한 상황에서 2000년대 이후 한국 노동계급 내부의 이질화와 파편화가 심화되었다는 결론을 내린다(pp.451~462). 주지하다시피 1970년대 이후 미국과 서유럽의 탈산업화는 동아시아의 산업화로 이어졌고, 한국 경제성장의 기적은 1980년대 후반 국가와 자본으로부터 독립적인 민주노조의 성장이라는 노동운동의 기적으로 이어졌다(구해근, 2002). 이 책은 이 시기 노조로 조직된 정규직 노동자들의 문화적 성향과 집단 저항 전략의 변화에 주목하면서, 2000년대 이후 한국 대공장 노동자들의 연대 지향적 전투적 노동운동은

1) 카츠넬슨(Katznelson, 1986: 14~21)은 계급 형성의 서로 다른 네 가지 층위로 ① 자본주의 경제 발전 및 자본축적의 구조, ② 노동자들의 생활방식과 노동 세계를 규정하는 노동시장과 작업장 조직, ③ 노동자 집단의 문화적 성향과 태도·의식, ④ 노동자들의 집단 저항과 노동운동을 구분하였다.

2) 이 책에서 저자는 구조 수준에서 울산의 노동계급이 지난 40여 년 동안 크게 변화하지 않았다(p.42)는 언급을 하고 있는데, 이는 한국 자본주의 축적체제나 대기업 생산방식의 변화가 없었다는 뜻이 아니라 1970년대에서 1980년대 울산에서 급격하게 진행된 자본의 집적·집중과 노동력의 프롤레타리아트화(proletarianization)가 현재까지 울산의 산업구조와 인구구조의 기반을 형성했다는 의미로 보인다.

해체되었고 이들의 노동운동은 도구적 집단주의로 변형되었음을 주장한다.

이 책의 두 번째 장점은 방대한 질적 자료를 활용하여 노동계급 형성과 변형의 역사를 재구성하였다는 데 있다. 저자는 미국과 유럽의 사회 운동론에서 널리 사용되는 저항사건 분석을 이용하여 울산지역 노동운동에 대한 새로운 데이터베이스를 구축하고 저항사건의 레퍼토리(repertoire), 표적(target), 노동자들의 요구사항 등을 체계적으로 분석하였다(제9장 참조). 이를 통해 대결적, 폭력적 저항의 감소, 대공장 정규직 노동자 저항의 약화, 2000년대 이후 비정규직 노동자 운동의 부상 등 울산지역 노동자 저항운동의 장기 동학을 규명하였다.[3] 그동안 한국의 노동운동·사회운동 연구 전반에서 저항사건 데이터베이스 구축을 통한 분석이 매우 제한적으로 이루어졌음을 감안할 때, 이 연구는 "질적 자료의 양화를 통한(from words to numbers)" 노동운동에 관한 계량 자료 구축에 중요한 기여를 하였다.[4] 나아가 이 책에서 제시하는 1987년 이후 한국 노동운동의 변화에 관한 역사적 설명은 노동조합과 활동가들이 생산한 공식, 비공식 문헌 자료와 더불어 노동자 구술 자료에도 기반을 두고 있다. 특히 저자는 2000년대 초·중반 채록된 1만 페이지가 넘는 분량의 울산 지역사 연구팀의 노동 구술사 자료와 2010년대 중반 진행된 인터뷰 자료를 분석하여, 산업 노동자들의 계급의식과 사회적 고립, 정규직 · 비정규직 노동자 가족의 생활세계와 경험을 생생하게 그려낸다.

마지막으로 이 책의 세 번째 장점은 바람직한 노사관계의 규범적 모델을 제안하기보다는 한국 노동계급의 변형 혹은 해체가 발생한 원인을 인과적으로 규명하는 데 초점을 맞춘다는 것이다. 이를 통해 저자는 한국의 민주노조운동에 대한 이념 공세에 대한 반론을 제기한다. 예컨대, 한국의 대공장 정규직 노동자들이 "노동 귀족(labor aristocracy)"으로 변모하였다는 주장을 전개하는 최근의 연구들은 한국의 대공장 정규직 노동자들의 전투적 경제주의가 정규직 - 비정규직 간 격차 확대에 기여하였음을 강조하고 정규직 노동자들의 양보를 주장한

3) 저자는 1987년 이후 30년 동안의 울산지역 노동자 저항사건의 빈도와 규모(p.390)를 설명하면서, 실버(Silver, 2003)의 논의를 활용하여 "맑스식 노동 소요"에서 "폴라니식 노동 소요"의 전환으로 한국 노동운동의 성격 변화를 설명한다.

4) 저항사건 분석을 활용한 한국의 사회운동에 관한 연구로는 Kim(2016)을 참고할 것. 노동운동에 관한 역사 사회학 연구에서 저항사건 분석을 활용한 사례로는 Franzosi(2004), Silver(2003) 등을 참고할 것.

다(Kim, 2020). 그런데 저자는 이러한 귀족노조 담론이 생산직 노동자에 대한 "능력주의적 편견"에 기반을 둔 "상징 폭력"이자 궁극적으로 노동자들의 권력 자원을 약화하는 담론으로 평가한다(p.449). 오히려 저자는 도구적 집단주의를 노동시장 유연화에 직면한 대공장 정규직 노동자들의 생존과 적응을 위한 실용주의적 선택의 결과(pp.18~20, 259~264, 450)로 해석한다. 그리고 분권화된 교섭체계와 분절된 노동시장이라는 조건에서 정규직 노동자의 양보 혹은 정규직-비정규직 노동자 간 계급 간 연대를 단시일 내 실현할 가능성이 크지 않음을 강조한다. 따라서 이 책에서 저자는 기존 연구에서 "전투적 경제주의"(조효래, 2005) 또는 "사회적 고립"(김동춘, 1995) 등으로 설명되었던 한국 대공장 노동자들의 도구적 집단주의가 어떻게 형성되었고 왜 쉽게 사라지지 않는지 설명한다. 이를 통해 우리는 한국 제조업 대공장에서 고성과 작업장 혹은 협조적 노사관계의 정착이 난관에 봉착한 이유를 추론할 수 있다.

이상에서 논의한 장점에도 불구하고 이 책을 읽고 난 독자들은 한국의 노동계급에 관한 다음의 두 가지 질문 혹은 반론을 제기할 수 있다. 우선 이 책은 울산의 노동계급 형성과 변형에 대한 설명에 있어 지역 노동운동과 진보적 시민사회 운동조직, 진보 정당의 역할을 적극적으로 평가하지 않는다.[5] 그런데 1990년대 후반 이후 한국의 금속산업 정규직 노동자들은 계급적 산별 노조 건설과 더불어 노동자 계급의 독자적인 정당 건설을 추진하였고, 2000년대 초·중반 지방 선거 및 국회의원 선거에서 승리하기도 하였다. 이는 민주노조운동의 조직 과정에서 형성된 현대자동차, 현대중공업 내 노동운동 활동가들의 정치적 역할에 기인한다. 이들은 자신들이 일하는 작업장에서 현장 조직을 만들고 활동가들 간의 전국적 네트워크를 구축하였으며, 단위 사업장, 연맹, 산별노조, 민주노총의 선거에서 지도력을 확보하기 위한 선거 경쟁에 참여하였다. 그리고 이들 중 상당수는 진보정치 조직 혹은 정당에 가입하여 활동하였다. 따라서 울산 대공장 노동자들의 정치의식과 계급 투표를 설명하기 위해서는 노동계급 거주지역의 인구생태학적 변동에 대한 분석(pp.230~238)과 더불어 지역 차원의 노동정치와 노동계급 정당의 역할에 대한 보다 면밀한 분석을 필요로 한다. 이

5) 한국 노동계급 형성에 관한 기존 연구는 노동계급의 독자적 정치 세력화의 성공 가능성을 대체로 낮게 평가하였다(김동춘, 1995; 구해근, 2002).

와 관련하여 한국의 노동자 계급 정당 특히, 2000년대 민주노동당의 지역 차원의 노동정치가 노동시장 이중화의 약화 또는 강화에 어떻게 기여하였는지 분석하는 작업은 계급 형성과 연관된 중요한 연구주제라고 생각한다.

다음으로 이 연구는 노동조합 내부의 민주주의와 작업장 노동정치의 동학에 대해서는 상대적으로 많은 관심을 기울이지 못하고 있다. 초거대 기업으로서 현대자동차와 현대중공업에서는 수만 명의 생산직 노동자들이 한 사업장에 소속되어 있고 하나의 공장(혹은 사업부)에서 수천 명의 노동자들이 일하고 있기 때문에 노조 지도부 선거나 현장 조직의 건설은 공장 혹은 사업부 간 활동가 연대체를 구성하는 초기업 간 연대 활동에 가까운 것으로 보인다. 이러한 재벌 소유 대기업의 특수성을 고려할 때, 대공장 정규직 노동조합 내부의 민주주의와 노동정치에 대한 분석은 중요하다. 그런데 이 책에서는 대공장 정규직 혹은 비정규직 노동자 내부의 갈등, 나아가 정규직 - 비정규직 노동자 운동의 상호작용에 대해서는 상대적으로 관심을 덜 기울이고 있다. 이러한 이유로 필자는 현대자동차 사내하청 노동운동에 대한 저자의 평가에 전적으로 동의하지는 않으며, 정규직 - 비정규직, 전투파 - 온건파 사이의 "계급 내 투쟁" 역시 노동시장 분절 구조와 더불어 현대자동차 사내하청 노동운동의 전개 과정과 결과에 영향을 미친 중요한 변수였다고 본다.

하지만 이러한 반론과 비판은 저자의 인과적 논증의 한계를 지적하는 것이 아니라 한국의 노동사, 노동운동, 계급 형성 연구의 지평을 넓히기 위한 제언에 가깝다. 위에서 언급한 쟁점들은 별도의 논문들을 통해 탐구해야 할 연구문제에 해당하며, 노동정치, 노조 민주주의 등의 주제를 한국 노동계급의 형성과 변형에 관한 이 한 권의 책에서 모두 자세히 분석하기는 어렵다고 생각한다.

요컨대, 한국 금속산업 대공장 노동시장 - 노동자 문화/정체성 - 노동운동 등 계급 형성의 여러 수준을 넘나드는 치밀한 분석을 독자들에게 제공한다는 점에서 필자는 이 책을 한국의 노동계급 형성에 관한 기존의 연구성과를 뛰어넘는 걸작이라고 생각한다. 특히 생산직 노동자들과 노동자 가족의 문화, 의식, 태도를 설명하고, 장기간에 걸친 노동자 저항사건에 관한 데이터베이스를 구축하며, 한국의 노동운동과 노동계급의 변형과 해체에 대한 인과적 분석과 정치한 설명을 제시함으로써, 이 책은 한국의 노동사, 노동운동 연구의 새로운 이정표가 되

었다. 자료의 포괄성, 주장의 독창성, 논증의 타당성 측면에서 저자가 보여준 연구자로서의 철저함과 성실성에 경의를 표한다.

참고문헌

김동춘(1995). 『한국 사회 노동자 연구』. 역사비평사.

구해근(2002). 『한국 노동 계급의 형성』. 창작과 비평사.

조효래(2005). 「대기업 노사관계와 노동조합 정치」. 『산업노동연구』 11 (2) : 229~260.

Franzosi, R.(2004). *From Words to Number : Narrative, Data, and Social Science.* New York, NY : Cambridge University Press.

Katznelson I.(1986). "Working Class Formation : Constructing Cases and Comparisons." In I. Katznelson & A. Zolberg (eds.) *Working-Class Formation : Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States.* Princeton, NJ : Princeton University Press. pp.3~44.

Kim, H.(2020). *Korean Skilled Workers : Toward a Labor Aristocracy.* Seattle, WA : University of Washington Press.

Kim, S.(2016). *Democratization and Social Movements in South Korea : Defiant Institutionalization.* London, UK : Routledge.

Silver, B.(2003). *Forces of Labor : Workers' Movements and Globalization Since 1870.* New York, NY : Cambridge University Press.

Zhang, L.(2015). *Inside China's Automobile Factories : The Politics of Labor and Worker Resistance.* New York, NY : Cambridge University Press.

노 동 정 책 연 구
2022. 제22권 제4호 pp.189~198
한 국 노 동 연 구 원

서 평

노동사회 변화를 위한 시작, 인사관리 패러다임의 전환

『적소적재 - 공정한 한국 사회를 위한 직무주의 HR 이론과 실천전략』
(유규창 · 이혜정 지음, 플랜비디자인, 2021)

노 세 리*

사회복지서비스업 임금체계 연구를 할 때 경험이다. 당시 과제 발주처는 사회복지서비스업의 호봉급체계를 직무급체계로 개편하고 싶다는 니즈를 가지고 있었고 연구를 통해 사회복지서비스업의 표준직무체계를 바탕으로 하는 임금안을 설계하였다. 필자는 당시 과제가 시작되는 시점에 발주처와의 상견례 자리에서 모 과장에게 들은 말을 지금도 잊을 수가 없다.

“직무급 설계해서 인건비 좀 낮추어 주십시오.”

2022년 정부는 연공임금제 개편의 불가피성을 제기하면서 다시 한번 임금체계의 개편을 강조하고 있다. 이는 직무성과급제라는 이름을 가지고 있는데, 핵심은 직무급제를 중심으로 하는 직무중심 인사관리에 있는 것으로 보인다. 우리나라 임금체계가 가진 연공 중심 임금체계의 한계는 오래전부터 제기되었다. 약 10년 전부터 제기된 이슈로 직무를 중심으로 하는 보상체계로의 전환이 공정임금에서 세대상생형 임금으로 이름이 바뀌어가면서 계속해서 강조되고 있다. 근로자를 동기부여 시키는 보상이 인사관리의 핵심이라는 점에서 임금체계 개편에 대한 논의를 시작으로 인사관리 방향성 재정립까지 논의되고 있는

* 한국노동연구원 연구위원, 경영학 박사(srn@kli.re.kr)

것이다.

그런데 문제는 이 같은 주장이 오래전부터 제기되고 있지만 실제 변화를 확인하기는 어렵다. 한 사회를 지탱하는 성장 동력으로 인정해왔던 지배적인 보상구조를 바꾸는 것은 어려운 일이다. 그렇지만 왜 이렇게 변화를 만들어내기 어려운 것인가에 대한 의문은 가져야 한다. 한 가지 짚고 넘어갈 것이 있다. 우리는 '왜' 바꾸어야 하는지, 변화를 통해 '무엇을' 얻을 수 있는지에 대하여 명확하게 알고 있는가? 앞서 필자가 경험한 일화에서도 확인할 수 있듯이 적지 않은 사람들은 임금체계를 직무중심 보상체계로 바꿈으로써 무엇을 얻을 수 있는지 명확하게 알고 있지 못한다. 직무중심으로 보상을 제공하면 인건비를 낮출 수 있다고 오해하고 있으며, 한편으로 직무중심 보상체계로의 개편은 근로자 간의 경쟁을 부추기는 성과주의 확대를 전제하고 있다고 인식하고 있다. 우리나라 보상체계 변화 논의가 진전을 보이지 못하는 이유는 바로 이것이다. 왜 직무중심 보상체계로 바꾸어야 하는지 이를 통해 우리사회는 무엇을 얻을 수 있는지 명확하게 알고 있지 못하다는 것이다.

이 책의 강점은 여기에 있다. 이 책은 우리가 왜, 무엇을 위해 이 어려운 변화를 시작해야 하는지 명확하게 제시하고 있다. 변화의 목적과 방향에서부터 이를 어떻게 구현할지 실행 방법론까지 모두 다루고 있는 것이다. 저자는 한국에서 직무를 바탕으로 하는 보상이 무엇인지 본격적인 논의가 시작되기 이전부터 연구를 시작하여 직무급의 실체, 기대효과, 다른 제도와의 차이 등에 관한 연구를 진행하면서 한국 사회에 직무를 바탕으로 하는 보상체계가 필요하다는 일관된 주장을 펼치고 있다. 오랜 기간 축적된 연구를 바탕으로 이 책은 직무주의 인사관리로의 전환의 당위성을 명확하게 제시하고 있지만 책에서도 밝히듯이 실무에서 쓰이기 위해 매우 실용적 관점을 취하고 있는 것도 사실이다. 그렇지만 이 책은 단지 실무자를 위한 책이 아니다. 직무주의 인사관리에 대해 잘 몰랐던 그래서 이에 대한 이해를 넓히고 싶은 실무자를 비롯하여 연구자, 정책가 등 다양한 이해관계자들에게 추천할 수 있는 책이다.

"자리가 사람을 만든다." 그 관념에 대한 문제제기

책은 흥미로운 질문을 던지면서 시작한다. "자리가 사람을 만드는가?" 필자는 자리가 사람을 만드는 것을 믿었던 사람 중 하나이다. 자리에서 수행해야 하는 일이 무엇인지 잘 모르고 이에 대한 역량이 부족한 사람이라도 자리에 앉아 주어진 일을 하다 보면 경험이 쌓이게 되면서 그 자리에 어울리는 사람이 될 수 있다고 생각한 적이 있다. 책에 따르면 이는 매우 비효율적인 접근이라는 것을 알 수 있다. 처음엔 잘 모르지만 일을 경험하다 보면 일에 대해 알게 되고 익숙해질 수 있다. 하지만 이미 일에 대하여 알고 있고 이에 대하여 역량을 가진 사람과 비교하였을 때 모르고 자리에 앉은 사람이 숙련이 향상되고 성과를 내는 속도는 매우 더딜 것이다. 조직입장에서 보면 일에 대해 알고 이에 대한 역량을 가진 사람을 그 자리에 배치하는 것이 더욱 효율적인 것이다. 이러한 한계를 알고도 우리는 계속해서 자리가 사람을 만든다는 생각을 지지할 수 있을까?

적재적소 인사관리 즉, 속인주의 인사관리는 사람의 차이에서 인사관리를 시작한다. 사람이 필요하면 일에 상관없이 주위에 누가 있는지부터 찾는다. 잠재적 능력을 갖췄을 것이라고 보고 사람을 뽑는데, 객관적으로 능력을 평가하기 쉽지 않기 때문에 그 사람의 성별, 나이, 학력 등을 중요하게 고려한다. 그리고 일의 배치는 상황에 영향을 받는다. 상황에 따라 일이 주어지고 자리에 오는 사람은 자신이 원하든 원하지 않든 그 일을 하게 된다. 이와 달리 적소적재 직무주의 인사관리는 직무의 차이에서 인사관리를 시작한다. 사람이 필요하면 먼저 명확하게 일의 내용, 책임과 권한, 필요한 역량 등 일의 특성을 파악한다. 그래서 일을 할 수 있는 사람을 채용하고, 이 과정에서 성별, 나이, 학력은 고려하지 않는다. 그리고 근로자는 자신이 앞으로 무슨 일을 할지 명확하게 인식하고 자리를 수락한다.

책의 저자도 주장하지만, 적재적소 인사관리는 틀리고 적소적재 직무주의 인사관리가 맞는다는 말은 아니다. 과거 우리사회는 빠른 성장을 지향하였고 모

두가 함께 한 방향을 향해 달리는 것을 강조하였다. 근로자는 조직에서 개별적으로 존재하는 것이 아닌 구성원으로서 존재하였고, 개인은 그때그때 조직의 요구에 따라 부여받는 어떠한 일이든 잘 수행하는 것이 미덕이었다. 이는 분명 우리나라가 고속 성장을 이루는 데 큰 기여를 하였다. 그리고 당시 우리 기업은 이에 대하여 기꺼이 보상할 마음을 가지고 있었으며 지불할 여력도 있었다.

그런데 시대가 변화하고 있다. 시장의 불확실성이 높아지면서 이전과 다른 인재를 원하고 있다. 무엇이든 잘하는 사람이 아닌 특정한 어떠한 일을 잘하는 전문가를 원한다. 그리고 저성장시대에 접어들면서 기업의 지불능력이 증가하는 속도도 감소하고 있다. 우리나라 기업들은 인사관리의 방향과 방식에 대한 근본적인 고민이 필요하지만 이를 치열하게 고민하기보다는 현재의 법 테두리 안에서 실행하기 쉬운 방법을 선택하였다. 소수 정예의 근로자로 기존의 내부노동시장을 관리하는 방식을 유지하면서 다수는 외부노동시장에 두는 외부화 전략을 선택한 것이다. 그 결과 노동시장의 큰 문제인 차별적 노동시장 즉, 이중적 노동시장이 형성되었고 인사관리의 한계로 인한 조직 문제가 사회적 아픔을 생산하고 있다.

이뿐만 아니다. 더 큰 사회적 문제를 낳고 있는 원인으로 인사관리가 주목받고 있다. 지금까지 우리는 인사(人事)가 만사(萬事)라고 보았다. 좋은 사람을 뽑아서 적재적소에 배치하는 것이 모든 일이 순리대로 잘 돌아가게 한다고 믿었다. 우리는 최근 몇 년 사이 세월호 침몰 사고, 이태원 참사 등 국민 모두가 쉽게 잊을 수 없는 아픔을 겪었다. 이러한 사건들은 사고가 아닌 인재(manmade disaster)이다. 일의 내용과 진행 방식이 시스템으로 정해져 있지 않고 누가 그 일을 하는가에 따라 즉, 사람에 따라 변화하기 때문에 우리는 이를 사람의 잘못으로 일어난 재난이라고 보는 것이다. 적재적소 인사관리의 개념에서 보면, 자리는 사람을 만들기 때문에 처음에는 사람이 자리에 적합하지 않더라도 자리에 있다 보면 그곳에 어울리는 사람이 되어 일이 잘 처리된다고 본다. 그런데 우리 사회에 반복되는 문제들은 더 이상 이러한 기대를 가지지 못하게 하고 있다. 그래서 이 책은 말한다. 자리가 사람을 만들지 않는다. 다만, 그 자리에 적합한 사람이 있을 뿐이라고.

‘적소적재 직무주의’는 정말 필요한가?

직무주의 인사관리가 필요하다는 주장도 꾸준하게 제기되고 있지만 한편으로 직무주의 인사관리가 우리나라에 적절하지 않다는 논의도 확인할 수 있다. 이 책에 따르면 적소적재 인사관리에 대하여 ‘카더라’ 즉, 추측성으로 만들어진 소문들이 존재한다. 직무주의 인사관리 해봤는데 안되더라, 안되는 이유로 제기되는 이야기를 보면, 직무주의 인사관리는 한국에 맞지 않더라, 직무주의는 어렵더라, 직무주의는 경직적이어서 유연성을 요구하는 지금 시대의 조직에 맞지 않더라, 서양에서도 폐기하였다더라, 직무급으로 변경하면 임금이 삭감되더라 등과 같다. 이는 누구든지 한 번 정도 생각해 보았지만 정말 그러한 것인지 쉽게 답을 확인할 수 없었던 문제들이다.

책은 직무주의가 가진 전형적인 오해들이 어떻게 사실과 다른지 설명한다. 우리나라에서 직무주의 인사관리가 필요하지만 도입되기는 어렵다고 보는 관점에서 제기하는 가장 큰 이슈는 직무주의 인사관리를 하는 서구와 우리나라는 다른 가치관과 문화를 가지고 있다는 점이다. 그렇기 때문에 서구처럼, 서구와 동일한 방식의 인사관리를 적용하기는 어렵다는 것이다. 그러나 저자는 수십 년간 실제 우리나라 기업들이 인사관리를 하는 모습들을 분석한 결과를 바탕으로 우리도 가능하다고 주장한다. 과거 한국 기업은 직무주의 인사관리를 운영할 역량이 없었지만 지금은 한국 기업이 직무에 대한 이해가 높아졌으며, 기업 내외에 이를 시행할 수 있는 기반(인프라)도 갖추어졌다. 무엇보다 중요한 것은 직무주의 인사관리가 한국문화와 맞지 않는 것이 아니라 사람이 변화함에 따라 한국문화도 변화하고 있어, 기업의 관리방식도 변화하지 않으면 안 되는 시점에 와 있다는 것이다.

기업이 변화해야 하는 이유로 MZ세대, 그리고 최근 코로나19로 인해 시작된 비대면 일하는 방식 두 가지를 주목할 필요가 있다. 최근 기업 인사관리의 가장 큰 이슈는 어떻게 MZ세대를 관리할 것인가이다. 몇 해 전 「90년생이 온다.」라는 책이 주목받은 적이 있다. 책이 출간될 당시 90년대생들은 이건 내 이야기

인데? 라는 반응을 보이기도 하였으며, 한편으로 이러한 차이는 개인차일 뿐 특정 세대론으로 볼 수 없다는 논의도 제기되었다. 기업조직 구성원으로서 MZ 세대의 특징은 다양하지만 두 가지에 주목할 수 있다. 첫째, 직장인으로서 90년 대생들은 자신의 미래를 가장 우선시하고 이를 실현하는 장소로 기업을 선택한다는 것이다. 이들은 내가 속한 조직의 가치도 중요하지만 이보다는 나의 미래와 나 자신의 가치 상승이 중요한 것이다. 둘째, 이들은 공정성을 중요하게 생각한다. 이들은 기업이 가진 평가나 보상 제도의 공개를 요구한다. 그리고 이들은 조직으로부터 받는 보상이 공정한지 평가하는 데 하는 일과 주어진 역할을 활용한다. 그래서 이것이 명확한 것을 선호한다. 이러한 특성들로 보면 이들은 지금의 속인주의 인사관리보다는 직무주의 인사관리를 원할 가능성이 크다고 볼 수 있다.

한편, 2020년 상반기 코로나19 감염병이 시작되면서 재택근무제가 확산되었다. 그리고 지금 코로나19가 종식되지 않았지만 일상으로의 복귀가 가속화되면서 일반 사업체에서 재택근무제의 확산 속도는 더뎌지고 있다. 그러나 한편으로 IT산업에서 MZ세대 노동력을 중심으로 재택근무제의 확산에 대한 요구가 높아지고 있다. 사실 재택근무는 기업들로부터 긍정적인 평가를 받지 못하였다. 이는 재택근무와 우리 기업이 가진 일하는 문화가 맞지 않는 부분이 있었기 때문이다. 예를 들어, 사전에 직무에 대한 명확한 정의 없이 상사는 부하에게 그때그때 필요에 따라 일을 부여하고, 해낸 일 즉, 성과보다는 일하는 사람의 평소 태도를 평가하는 방식 등이 재택근무와 같은 비대면성을 가진 일하는 방식을 가능하지 않게 한다. 이 책은 적소적재 인사관리가 비대면 일하는 방식에서 필요한 인사관리 방식이라고 언급하지 않지만, 필자는 재택근무와 같이 일하는 방식의 자율성이 부여되기 위해서는 일(직무)과 이를 통해 조직이 기대하는 기여(성과)가 명확해야 한다고 본다. 결국, 사람에게 자율성을 부여하기 위해서는 그 사람이 수행하는 직무가 명확해야 하는 것이다. 이러한 점에서 새로운 일하는 방식은 직무를 중심으로 하는 인사관리를 요구할 가능성이 크다.

그리고 기업이 변화해야 하는 또 다른 이유로 시장의 불확실성 증가에 따른 유연성 요구를 주목할 필요가 있다. 이는 사람의 유연성과 이를 통한 일하는 방식의 유연성 모두를 의미한다. 시장의 불확실성에 대응하기 위해서는 사람이

유연해야 하고, 이를 위해서는 제너럴리스트(generalist)가 필요하다고 본다. 시장에서 어떠한 요구가 발생할지 모르기 때문에 두루두루 아는 사람이 필요하고 이러한 사람들은 어떠한 상황에서도 쓰임 받을 수 있기 때문이다.

필자는 여기에 의문을 제기하고 싶다. 전문성 없는 제너럴리스트가 존재할 수 있는가? 결론부터 말하자면 좋은 제너럴리스트가 되기 위해서는 먼저 좋은 스페셜리스트(specialist)가 되어야 한다. 제너럴리스트는 다양한 분야를 두루 아는 것을 의미한다. 그런데 우리가 제너럴리스트에게 요구하는 것은 모든 분야를 얕게 아는 것만은 아닐 것이다. 이러한 점에서 보면 특정한 분야의 전문성을 갖춘 사람이 결국 제너럴리스트로도 성장할 수 있다. 그리고 역설적으로 한 분야밖에 모르는 스페셜리스트는 존재하지 않는다. 우리가 만들어내는 결과물들은 협업을 필요로 한다. 그런데 누군가와 협업을 잘하기 위해서는 내 전문분야 뿐만 아니라 다른 사람의 분야에 대해서도 지식을 가지고 있어야 한다. 그래서 결과물을 만들어내기 위해서는 어떠한 자원이 필요하고 이를 확보하기 위해서 어떠한 분야의 전문가가 필요한지 알 수 있는 것이다. 이러한 사람들이 우리가 대표적으로 알고 있는 관리자 즉, 제너럴리스트이다. 시장의 불확실성에 유연하게 대비하기 위해서는 제너럴리스트 이전에 스페셜리스트를 먼저 육성해야 하고 이를 위해서는 전문성을 육성하는 방향의 교육훈련과 보상이 필요하다. 이것이 직무주의 인사관리의 핵심이다.

그러나 혹자는 이러한 시대적 요구에 따라 인사관리가 변화해야 한다는 필요성에는 공감하지만, 그 방향이 꼭 직무주의 인사관리여야 하는가에 대해서는 의문을 표현한다. 지금과는 전혀 다른 고용관계와 인사관리 패러다임을 생각해야 할 필요성도 제기한다. 그러나 한 가지 확실한 것은 지금의 속인주의 인사관리 방식으로는 시장에 대응하기 어렵고, 이러한 시장에 대응하는 인재를 유인하고 유지하기도 어렵다는 것이다. 이러한 점에서 직무주의 인사관리의 효과를 분석하면서 미래의 인사관리를 모색할 필요가 있다.

책의 저자와 그의 동료들은 직무주의 인사관리가 조직에서 작동되면 어떠한 효과를 기대할 수 있는지 데이터를 바탕으로 실증연구를 진행하고 있다. 주요한 연구결과로는 직무주의 인사관리를 통해 근로자의 직무열의를 높일 수 있다는 것이다(이혜정 외, 2019; 윤미소 외, 2019). 근로자의 직무열의는 기업에게

도 그리고 근로자에게도 매우 중요한 태도이다. 기업입장에서 보면, 직무열의는 노동생산성을 향상시키는 출발점이다. 그리고 혁신을 위한 창의성을 요구하는 시대에 근로자들이 주어진 일에서 더 나아가 조직에 대한 추가적인 기여를 스스로 하게 하는 것은 중요하다는 점에서 일에 대한 긍정적인 경험이 요구된다. 그리고 근로자 입장에서 보면, 직무열의는 그 자체로 의미 있는데, 외재적 만족 못지않게 내재적 만족을 중요하게 생각하는 근로자가 성취감과 같은 긍정적인 경험을 하는 것이 필요하다. 그러나 아직 우리는 직무주의 인사관리의 효과에 대해서 이론적으로만 이야기하고 있다. 직무주의 인사관리가 전문가를 육성할 수 있는가, 기업 성과를 높일 수 있는가 등의 효과를 실증자료를 통해 확인하지 못하고 있다. 적소적재 인사관리가 높아지는 시장 불확실성에 대응할 수 있는 인사관리 방법으로 자리 잡기 위해서는 책의 저자를 비롯한 더 많은 연구자들의 노력을 통해 실증적인 효과들이 제시되어야 한다.

적소적재 직무주의, 아직 길길이 먼 우리

적소적재 직무주의가 향후 몇 년간 한국 인사관리 미래 방향에 대한 담론을 제공할 것, 하지만 지금과 같이 많은 찬반토론이 이루어질 것이라는 저자의 생각에 깊이 공감한다. 혹자는 우리나라의 향후 20년은 속인주의에서 직무주의 인사관리로의 변화로 인해 몸살을 앓을지도 모른다고 표현한다. 그러나 지금 이러한 변화를 시대가 요구하고 있다. 노동시장의 변화가 인사관리의 변화를 필요로 하고 있는 것이다. 지금의 노동시장은 기업이 임금제도를 비롯하여 인사관리에 대한 결정권을 가지는 구조는 아니라고 볼 수 있다. 예를 들어, IT산업을 보면 임금수준에 대한 기업의 영향력은 감소하고 있고 반대로 시장임금의 영향력이 높아지고 있다. 경력직 이동이 활발한 만큼 시장임금의 영향을 받아 기존 기업의 임금체계가 무너지는 현상도 발견된다. 주목할 것은 기업이 이러한 변화를 적극적으로 감지하고 준비하지 않으면 주도권을 잃게 된다는 것이다. 기업의 인사정책이 전략으로 작동하기 위해서는 보상체계를 비롯한 전반적인 인사관리 방향과 방식에 대한 선제적인 고민이 필요하다.

직무주의는 단지 기업의 인사관리 방식 변화 자체만을 이야기하는 것이 아니다. 노동력을 육성하는 방식부터 노동력을 관리하는 법제도까지 이를 둘러싼 사회 전반적인 체계의 변화를 함께 필요로 한다. 이 책은 변화를 위해 필요한 과제로 정부의 선도적인 역할, 법제도의 변화, 그리고 노동조합의 인식 변화 등을 강조하고 있다. 무엇이 더 중요하고 덜 중요하다고 이야기할 수 없지만 필자는 저자가 제시한 것 중 정부의 역할, 즉, 정부의 선도적인 임금체계 변화에 대한 필요성에 깊이 공감한다. 책은 정부정책이 힘을 받으려면 공무원 인사관리 방식부터 변화해야 한다고 주장한다. 정부는 직무주의 인사관리를 도입하기 위하여 직무주의 보수체계 도입을 공공기관 평가에 넣는 등 직무주의 인사관리 확산을 위해 노력하고 있다. 2021년 본격적으로 공공기관 경영평가에 직무급으로의 임금체계 개편을 추가하였다. 그렇다면, 공공부문의 인사관리 변화는 민간을 견인할 수 있을 것인가? 몇 년간 확인된 결과를 바탕으로 필자가 가지는 이것에 대한 대답은 '잘 모르겠다'이다. 이유는 설득력이 부족하다는 것이다. 공공부문의 직무중심 보수체계의 도입을 통해 기관이 얻는 이득이 눈에 잘 보이지 않는다. 변화의 필요성을 주장하기 위해서는 변화의 정당성이 있어야 하고 결국 이는 변화를 통해 얻을 수 있는 실질적인 이득이 있어야 한다는 것을 의미한다. 정부가 직무주의 인사관리가 좋고 앞으로 가야 하는 방향이라는 점을 설득하려면 앞장서서 변화해야 하고 이를 통해 조직이 얻을 수 있는 이점을 만들어내야 한다.

생각해 보아야 할 과제로 정부의 역할을 확장한다면, 직무주의 인사관리의 확산을 위해 교육체계의 변화가 필요하다고 볼 수 있다. 적소적재 인사관리는 일을 정해놓고 사람을 뽑기 때문에 이에 지원하는 사람은 이미 직무에 대한 이해를 가지고 있고 관련한 지식도 보유해야 한다. 직무중심 인사관리가 가능하기 위해서는 노동시장 참여를 준비하는 이들이 일에 대한 이해를 먼저 가지고 있어야 한다. 그리고 이를 수행하기 위해서는 어떠한 역량이 필요한지 미리 파악하고 준비해야 하는 것이다. 영국, 핀란드, 덴마크 등 여러 유럽국가에서 교육기간 중 직업체험을 의무화하는 것은 이것 때문이다. 그렇다면, 우리나라는 일에 대한 교육을 어느 정도 하고 있을까? 대학이 학문적 호기심을 충족시키는 곳인지 전문직업인을 양성하는 곳인지에 대한 의견은 분분하다. 한 가지 확실

한 것은 현재 한국의 교육시스템에서 대학은 속인주의 인사관리에서 원하는 사람을 만들어내고 있다는 것이다. 많이 변했다고 하지만 지금도 대학은 속인주의 인사관리에서 좋아하는 다양한 재능을 두루 갖춘 인재를 양성하고 있다. 그리고 전문가로의 성장은 기업에게 맡기고 있다. 이러한 교육체계와 적소적재 직무주의 인사관리 체계의 정합성은 매우 떨어진다. 결국 직무주의 인사관리가 가능하기 위해서는 노동시장에 참여를 결정하기 전까지 교육기관에서 직무 전문가가 될 수 있는 기반을 마련해주어야 하는 것이다.

책은 마지막에 '나이 상관없이 일할 수 있는 사회'의 중요성을 강조한다. 높은 잠재력을 가진 MZ세대의 노동시장 참여, 이에 못지않게 능력이 있는 고령인력의 지속적인 노동시장 참여, 그리고 학벌이나 출신은 내세울 것이 없지만 특정 분야의 뛰어난 재능을 가진 이들의 노동시장 참여가 가능한 사회가 되어야 하며, 이를 적소적재 직무중심 인사관리가 만들 수 있다는 것이다. 필자 또한 글을 마무리하며 이 책의 저자가 주장하는 것과 같이 적소적재 직무중심 인사관리를 통해 우리가 그토록 원하는 통합적 노동시장의 구축을 꿈꾸어본다.

참고문헌

윤미소 · 유규창 · 이혜정(2019). 「직무중심 인사관리가 직무열의에 미치는 영향 : 개인 - 직무 적합성과 일의 의미의 매개효과」. 『노동정책연구』 19 (4) : 33~61.

이혜정 · 유규창 · 명순영(2019). 「직무중심 인사관리가 구성원의 태도에 미치는 영향」. 『조직과 인사관리연구』 43 (3) : 149~176.

임홍택(2018). 「(간단함, 병맛, 솔직함으로 기업의 흥망성쇠를 좌우하는) 90년생이 온다」. Whale books.

『노동정책연구』 원고작성 및 투고 요령

1. 원고투고 요령

1) 『노동정책연구』에 논문 게재를 원하는 연구자께서는 350자 이내의 국문초록, 영문제목, 영문성명, 영문초록, 5개 이하의 핵심용어를 포함하여 25페이지(논문양식 참조) 이내로 논문을 작성하여 제출하되, 마감일까지 논문을 아래의 '원고작성 요령'에서 제시하는 체제로 통일하여야 한다. 논문 투고시 투고신청서와 원고(훈글파일)를 함께 제출한다. 논문투고 및 투고신청서 다운로드는 [본원 홈페이지(www.kil.re.kr)－참여광장－노동정책연구 원고모집]에서 가능하다.

2) 『노동정책연구』에 게재된 논문들에 대한 논평(comment)과 답변(reply)도 아래의 '원고작성 요령'에 맞추어 제출한다.

3) 학술지 발간 횟수 및 발간일
학술지의 발간 횟수는 연 4회로 하며, 매년 3월 30일, 6월 30일, 9월 30일, 12월 30일에 발간함을 원칙으로 한다.

4) 원고투고 시기
학술지의 원고는 상시 투고할 수 있으며, 따라서 접수는 항시 한다.

5) 제출된 논문은 『노동정책연구』 편집위원회에서 정한 심사과정을 거쳐 게재 여부를 결정한다.

6) 제출 : 온라인 논문투고 시스템 [본원 홈페이지(www.kil.re.kr)－참여광장－노동정책연구 원고모집－논문투고]

2. 원고작성 요령

1) 편집순은 章은 I, II, III, 節은 1, 2, 3, 項은 가, 나, 다 순으로 표기하고, 그 이하는 1), 2), 3)으로 표기한다.

2) 인용 논문의 표기는 간단한 경우는 각주로 처리하지 않고 본문 중에서 직접 처리한다. 영문 저자의 경우는 영문으로 표기함을 원칙으로 한다.

3) 본문과 각주에서 언급된 모든 문헌의 자세한 문헌정보는 논문 말미의 '참고문헌'에서 밝힌다. 본문과 각주에서 언급되지 않은 문헌은 포함시키지 않는다.

4) 표와 그림의 경우는 장, 절, 항 구분 없이 <표 1>, [그림 1]과 같이 표기하며 세분화하지 않는다.

5) 논문 첫머리의 저자 소개를 위한 각주는 *, **, *** 등의 기호를 사용한다. 공동연구인 경우 주연구자(제1저자)를 먼저 표기해야 하며, 책임연구자・공동연구자의 소속과 지위 및 e-mail 주소가 모두 명기되어야 한다.

6) 논문 양식 (아래흔글)

편집 용지		글자 모양		문단 모양	
용지종류	A4	글자 크기	10.8	정렬방식	혼합
위쪽여백	49	글꼴	신명조	들여쓰기	10
아래쪽여백	49	장평	100	줄간격	170
왼쪽여백	44	자간	-10		
오른쪽여백	44				
머리말	9.5				
꼬리말	0				

*표는「선그리기」가 아닌 필히「표편집」으로 작성
(글자 크기: 10, 줄간격; 135)

7) 영어 논문의 경우도 위의 기준에 준한다.

8) 이상의 원고작성 요령과 아래의 참고문헌 작성 요령에 따라 작성되지 않은 논문은 게재가 거부될 수 있다.

3. 참고문헌 작성 요령

1) 참고문헌 중 국문 및 동양문헌의 경우, 논문(학위논문 포함)이나 기사 등은 꺾쇠(「 」)로 표기하고, 저서 및 역서(편저서, 학술지, 월간지, 주간지, 일간지 등)는 이중꺾쇠(『 』)로 표기한다. 영문의 경우, 논문명은 큰따옴표(“ ”)로 표기하고, 책명이나 저널지는 *이탤릭체*로 표기한다.

2) 저자명에 있어 국문은 가나다순, 영문은 알파벳순으로 배치하고, 동일 저자의 여러 문헌은 연도순으로 배치하되, 같은 해에 발행된 문헌이 둘 이상일 경우에는 a, b, c로 구분한다.

3) 국문 및 동양 문헌

정기간행물 : 필자(발행연도).「논문명」.『서명』권(집)호 : 페이지 순으로 표기

단행본 : 필자(발행연도).「논문명」.『서명』. 발행처. 페이지 순으로 표기

4) 영문 문헌

정기간행물 : 필자(발행연도). “논문명”. *서명(이탤릭체)* volume(number) : 페이지 순으로 표기

단행본 : 필자(발행연도). “논문명”. *서명(이탤릭체).* 발행처. 페이지 순으로 표기

5) 신문기사는 신문명, 기사명, 발행연월일, 페이지 순으로 표기한다.

6) 아래 예의 각 경우를 참고하여, 순서, period, comma, colon 등의 기호, space, 대소문자 등에 유의한다.

7) 예

금재호・조준모(2001). 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」. 『노동경제논집』 24 (1) : 35~66.

이철수(1994). 「블루라운드에 대한 노동법적 대응방안」. 『노동법학』 4 : 199~222.

차철수(1998). 『노동시장의 변천사』. 박영사. pp.25~36.

유범상(2006). 「사회적 합의」. 이원덕 편. 『한국의 노동』. 한국노동연구원. pp.124~149.

Bernhardt, A., M. Morris, M. S. Handcock and M. A. Scott(1999). "Trends in Job Instability and Wages for Young Adult Men". *Journal of Labor Economics* 17 (4) : 65～90.

Kim, Shik Hyun(1996). *Human Resource Management.* Myok Publishers. pp.283～307.

Beaumont, P. B(1996). "Public Sector Industrial Relations in Europe". In Dale Belman, et al.(eds.). *Public Sector Employment in a Time of Transition.* Madison : IRRA. pp.283～307.

Ruiz, Javier Astudillo(2002). "The Spainish Experiment : A Social Democratic Party-Union Relationship in a Competitive Union Context". Center for European Studies, Working Papers No.83.

노동정책연구 목차 색인

- 2001년 7월호(창간호)~2022년 9월호(제22권 제3호) -

◐ 창간호(2001년 7월)

▣ 특집

- 최근의 소득불평등도 변화와 소득원천별 분해(정진호)
- 외환위기 이후의 소득분배 및 세부담 분석(성명재)
- 한국가계자산 불평등의 최근 추이(이정우・이성림)

▣ 연구논문

- 퇴직보험 활성화와 임금채권보장기금 부담금체계 개선방안(김호경)
- 비정규직 노동계약과 고용보호의 딜레마(조준모)
- 임금식과 생산성변수의 역할(허재준)

▣ 노동전망

- 2001년 노사관계 평가 및 전망(이주희)

▣ 정책자료

- 소득보장체계에 대한 ILO의 입장과 정책적 시사점(윤석명)
- 유럽연합의 2001년 고용가이드라인(문성혁)

◐ 제1권 제2호(2001년 12월)

▣ 연구논문

- 직종특성과 성별 직종분리 : 미국 노동시장의 사례를 중심으로(황수경)
- 경제위기 이후의 빈곤에 대한 동태분석(황덕순)
- 미국 청년층의 노동시장 진입과정 : 파트타임과 풀타임(안주엽)
- 우리나라 노동제도 결정에 관한 비판적 소고: 공공선택의 관점에서(조준모)
- 노동시장의 변화와 독일 공동결정제도의 대응: 독일 경영조직법의 개정배경과 주요 개정내용(박지순)

▣ 노동통계

- 상시인구조사(CPS)의 이해(강석훈)

▣ 정책자료

- 비정규 근로자 직업능력개발의 현황과 과제(장홍근)

◐ 제2권 제1호(2002년 3월)

▣ 특집 : 노동시장과 교육

- 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구(이병희)
- 청년의 학교졸업 후 구직기간 분석(안주엽・홍서연)
- 대학교육의 경제학(장수명)

▣ 연구논문

- 중학교 무상의무교육의 도입이 사교육비 지출에 미치는 효과(김우영)
- 부산지역 노동시장의 특징과 지역정책(박영구)

- 공공직업안정서비스 고객만족도 평가 및 결정요인(유길상 · 임동진)
- 경영해고사유에 대한 입법적 규제의 한계(조용만)

◐ 제2권 제2호(2002년 6월)

▣ 특집

- 고령화사회와 노동 취업자 평균 은퇴연령의 변화와 인구특성별 차이(장지연 · 호정화)
- 고령화의 경제적 영향에 대한 소고(이혜훈)
- 인구 고령화가 국민연금에 미치는 영향 분석 : 통계청의 신인구추계 결과를 중심으로(윤석명 · 박성민)
- 노동시장의 고령화와 업종·직종에서의 연령분리현상(박경숙)
- 일본의 노인문제와 개호보험제도에 관한 고찰(이정)

▣ 연구논문

- 자연 · 공학계열 졸업여성의 직업력 분석(황수경)
- Private Sector Development and Upward Mobility : The Case of Korea from 1962 to 2000(Park, Se-Il)

▣ 정책자료

- 인구의 고령화 : 경제 현안과 도전받는 정책(안주엽 · 홍서연)

◐ 제2권 제3호(2002년 10월)

▣ 특집

- 여성 성별 분리와 가치 차별에 대한 다층 분석(조혜선)
- 제조업과 정보통신산업간의 성별 임금격차 차이의 요인 분해(전병유)
- 공기업의 여성고용 현황과 관련 정책의 분석(김영옥)

▣ 연구논문

- 직업훈련 참가결정에 관한 연구(김주섭)

◐ 제2권 제4호(2002년 12월)

▣ 연구논문

- 경제위기 전후 청년 일자리의 구조 변화(이병희)
- 비정규직 활용의 영향요인(김동배 · 김주일)
- Economic Crisis, Income Support, and Employment Generating Programs : Koreas Experience(Jai-Joon Hur)
- 직권중재제도의 법적 문제점과 개선방향(이승욱)

◐ 제3권 제1호(2003년 3월)

- 노동법의 규범력 위기(채호일)
- 특수형태근로 보호에 관한 법경제학적 소고 : 보험설계인, 골프경기보조원 및 학습지교사에 관한 실증분석(김동배 · 김주일)
- 결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업확률의 동태적 분석(김우영)
- 55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정 : 은퇴의 유형화에 대한 함의(박경숙)
- 장애인-비장애인 취업확률 격차와 장애효과(황수경)
- 한국 실업급여 수급자의 특성(유길상)
- 고용안정사업의 효과 : 재고용장려금과 장기실업자고용촉진장려금을 중심으로(금재호)
- 고성과 작업관행과 기업교육훈련(김동배 · 김주섭 · 박의경)

◐ 제3권 제2호(2003년 6월)

▣ 연구논문

- The Effect of Bargaining Structure Change on Dispute Resolution Process in Korea(Young-Myon Lee · In-Gang Na)
- 노사의 전략적 선택, 근로자의 의사결정 참가, 경영성과간의 관계(이동명 · 김강식)
- 내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율(노용진 · 원인성)
- 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인(이규용 · 김용현)

◐ 제3권 제3호(2003년 9월)

▣ 연구논문

- 한국 실업급여제도의 변화 평가 : 관대성, 통제 개념을 중심으로(심창학)
- 기업의 비정규직 사용 결정요인(김유선)
- 내부자(Insiders) 노동시장과 외부자(Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구(황수경)
- 취약계층 근로자의 고용보험·국민연금 적용실태와 개선방안(황덕순)
- 인사관리시스템의 선행요인에 대한 탐색적 연구 : 사무관리직을 중심으로(김동배 · 임상훈 · 김재구)

◐ 제3권 제4호(2003년 12월)

▣ 연구논문

- 노동력 활용지표에 관한 소고 : 여성 유휴인력 지표를 중심으로(황수경)
- 자격의 실태와 노동시장 성과(이병희)
- 정보통신기술이 작업장 참여에 미치는 영향 : 양호한 노동(Decent Work)의 관점에서(황준욱 · 허재준)
- 고용조정의 결정요인 : 감원계획과 일자리 소멸을 중심으로(이규용 · 김용현)

◐ 제4권 제1호(2004년 3월)

- 일본 소비생활에 관한 패널조사(JPSC)의 소개(김기헌)
- 2003년 노사분규의 주요 특징과 정책과제(이동명 · 김강식)
- 지역간 노동이동 연구(정인수)
- 노사협의회와 노동조합의 법적 권한이 기술혁신에 미치는 영향(이상민)

◐ 제4권 제2호(2004년 6월)

- Determinants of Intra-Regional Migration and Effects of Economic Partnership Agreements in East Asia(Yasushi Iguchi)
- Globalization, Logics of Action, International Labor Standards and National Government Roles(Sarosh Kuruvilla · Anil Verma)
- Globalisation and Changing Patterns of Employment Relations : International and Comparative Frameworks(Greg J. Bamber · Russell D. Lansbury · Nick Wailes)
- 골프장 경기보조원의 노동법적 지위에 관한 고찰 : 판례와 행정해석 분석 및 입법적 해결을 위한 제언(장의성)
- 자동차운수업 근로자의 근로시간 개념 및 그 개선에 관한 연구 방안 모색의 기초(이상희 · 배규식 · 조준모)
- WHO의 새로운 국제장애분류(ICF)에 대한 이해와 기능적 장애 개념의 필요성(황수경)

◐ 제4권 제3호(2004년 9월)

- Labor Relations and Protection of Labor

Rights under Globalization : Core Labor Standards in China(Chang Kai)
- The Changing Labor Market, Industrial Relations and Labor Policy(Tadashi Hanami)
- 고용촉진훈련의 성과에 관한 연구(남재량)
- 우리나라 특수형태근로종사자의 산재보험 적용방안에 관한 입법정책적 연구(장의성)

◐ 제4권 제4호(2004년 12월)

▣ 연구논문

- 대학 전공의 노동시장 성과(이병희)
- 고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향(정재호 · 이병희)
- 노사의 전략적 선택과 작업조직 설계(이동명)
- Alternative Retirement Plans and the Salary Peak System in Korea(Semoon Chang)

▣ 특별기고논문

- 노동조직 연구에서 젠더분석의 필요성에 관한 소고(키모토키미코(木本喜美子))

◐ 제5권 제1호(2005년 3월)

- 근로빈곤층의 '괜찮은 일자리(Decent Job)' 이동에 관한 연구 : 임금일자리를 중심으로(최옥금)
- 연결망 접근을 통해서 본 '사회운동적 노동운동'의 가능성 : 한국 노동운동의 연대주의적 전통의 복원(은수미)
- 고등교육에 대한 적정재정 추정(최강식 · 정진화)
- 산업재해와 보상적 임금(이승렬)
- 젠더관점에서 본 결혼선택의 규정요인(이수진)
- 간접고용의 합리적 규율을 위한 법리(문무기)
- 동일노동 동일임금의 판단에 관한 소고(小考) (박은정)

◐ 제5권 제2호(2005년 6월)

▣ 연구논문

- 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석(김주섭)
- 국민기초생활보장제도가 노동공급에 미치는 효과(변금선)
- 일본 남녀고용평등정책의 현재(다케나카에미코)
- 산별교섭에 대한 평가 및 만족도의 영향요인 분석 : 보건의료노조의 사례(이주희)
- 적극적 노동시장정책을 위한 미국 실업보험 제도의 변화와 시사점(김소영)

◐ 제5권 제3호(2005년 9월)

- 경기변동과 일자리소멸 : 생산성에 따른 선별을 중심으로(김혜원)
- '고용없는 성장(Jobless Growth)' 현실인가 (김용현)
- 해외투자기업연수생제도의 실태와 개선방안(유길상)
- 미국의 배타적 교섭대표제와 한국적 함의(이철수)
- Including Informal Sector Workers In Public Income Support Programs(허재준)

◐ 제5권 제4호(2005년 12월)

- 노사관계로드맵 쟁점에 대한 경제학적 분석: 복수노조, 노조전임자, 실업자의 조합원 가입

을 중심으로(조준모 · 이원희 · 이동복)
- 지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장 성과 : 첫 번째 일자리를 중심으로(박성재)
- 한국 기업의 퇴직연금제 선호에 관한 연구 : 퇴직연금제 도입 여부와 제도유형을 중심으로(반정호)
- 사업장내 전자우편감시제도에 관한 연구 : Study on E-mail Surveillance in the Workplace(이창범)

◐ 제6권 제1호(2006년 3월)

▣ 연구논문

- 비고용인구의 노동력상태 이행 역동과 영향요인에 관한 연구(김가율)
- 중고령자 취업 결정요인(성지미 · 안주엽)
- 비정규직 노동자의 조직화 방안에 관한 탐색적 연구(김호원 · 이종구 · 김두중)
- 성과배분제도가 노동생산성에 미치는 영향(김동배 · 이인재 · 장지예)
- 노동조합의 전투성에 관한 연구(이병훈 · 윤정향)

◐ 제6권 제2호(2006년 6월)

- 한 · 중 · 일 자동차산업의 고용관계 비교(조성재)
- 비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구(이시균)
- 근로자 참여와 비정규직 고용의 관련성에 관한 실증 연구(권순식)
- 사회협약 안정화 과정 비교 연구(임상훈)
- 자활후견기관들의 기관간 네트워크 관리에 관한 연구(김재환)
- 프랑스의 근로계약법제 변화(박제성)
- 조기재취업수당제도의 설계에 관한 연구(김동헌 · 유길상)

◐ 제6권 제3호(2006년 9월)

- 평생학습과 노동시장 위험(이병희)
- 미국의 해고자유원칙과 그 제한의 법리(박은정)
- 노동조합이 기업의 유연화에 미친 영향 분석(이시균 · 김정우)
- 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구(유규창 · 김향아)
- 한국과 중국 근로자들의 이중몰입 실증연구(이을터 · 이장원)
- 위법쟁의행위와 손해배상책임에 관한 해석 및 입법의 한계(이상희)
- Poverty, Altruism, and Economic Growth (Lee, Injae)

◐ 제6권 제4호(2006년 12월)

- 맞벌이 여성의 시간 분배 결정요인(성지미)
- 한국 상황에서의 사회적 기업의 개념과 유형에 관한 소고(김경휘 · 반정호)
- 사업체패널자료를 이용한 성차별 분석(신동균)
- 근로자 의사대표기제(Voice Mechanism)로서의 노동조합, 근로자참여에 대한 비교연구 : 근로자의 자발적 이직률을 중심으로(권순식 · 박현미)
- 일본 노동조합 재정의 법적 규제에 관한 연구(최영진)
- 외국인투자기업과 기업훈련(김우영)
- 고성과 지향의 전략적 인적자원관리와 기술혁신 : 노동자 태도의 매개효과(허찬영 · 이현도)

◐ 제7권 제1호(2007년 3월)

- 사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용(장

지연 · 양수경)

- 비정규직노조의 유형별 실태와 시사점 : 18개 비정규직노조 사례분석(진숙경 · 김동원)
- 한국 산별교섭에 대한 국제비교론적 평가(조준모 · 이원희)
- 유럽에서 단체교섭 법제의 변화 그리고 우리의 문제(박제성)
- 사회적 배제 과정과 자활의 측면들 : 울산 동구 빈곤층의 생애과정을 중심으로(한상진 · 김용식)
- 기업에서의 승진 결정요인 변화 : MF 외환위기 전후 한국 대기업 인사데이터에 대한 실증분석(엄동욱)
- 노동조합 전임자의 급여지급 문제에 관한 검토(손향미)

◐ 제7권 제2호(2007년 6월)

- 부당해고와 금전보상제도(조상균)
- 노사정위원회에서 경영자총협회의 역할과 전략적 행동 : 법정근로시간 단축 협상을 중심으로, 1998~2003(전인)
- 한미 FTA와 개성공단 노동법제의 운용실태(문무기)
- 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계 : 고용지원센터를 중심으로(김진희)
- 탄력적 근로시간제 및 재량근로제 개선방안(김재훈)
- 명예산업안전감독관 제도 실태와 활성화 방안 : 제조업, 건설업, 운송업 중심으로(윤조덕 · 한충현)
- 영국 노사관계의 변화 : 주요 개념을 중심으로(이상우 · 장영철)
- 근로자 내부고발보호제도 국제비교 : 영 · 미 · 일의 사례와 시사점(장화익)

◐ 제7권 제3호(2007년 9월)

- 한국의 지역노동시장 조정의 동학(김혜원)
- 정규-비정규근로자의 임금격차 비교 : 2003년과 2005년(박기성 · 김용민)
- 「사업체패널조사」의 고용관련 여성차별과 그 결정요인(성지미)
- 특수고용직의 노동법적 보호 : 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로(강성태)
- 기간제 근로자 인사관리의 영향요인과 효과(김동배 · 이인재)
- 필수공익사업의 쟁의행위에 대한 새로운 규율 : 필수유지업무와 대체근로(박제성)
- 비교사례(영국, 아일랜드) 접근을 통한 새로운 사회협약(social pact) 성립의 제도 및 행위자 요인에 대한 연구(심상용)

◐ 제7권 제4호(2007년 12월)

- 외환위기 이후 중산층의 규모 및 소득 변화의 추이(남준우)
- 적립성 제고를 통한 연금제도 개혁(윤정열)
- 자영업 부문에 관한 한 · 일 비교연구(이승렬 · 최강식)
- 근로장려세제의 노동공급효과 분석(강병구)
- 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증(김윤호)
- Relationship between Job Satisfaction and Self-rated Health Status among Salaried Workers in Korea(김진숙)
- 항만노동체제의 전환과 동학(백두주)
- 전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템의 성격에 대한 노동법적 고찰(박은정)
- 지역노동시장정보의 빈곤 극복을 위하여 : 구 · 시 · 군 소지역 고용통계를 중심으로(심상완 · 정성기)

◐ 제8권 제1호(2008년 3월)

- 출산, 고용, 성장 간 상호연관성 연구 : 구조적 VAR모형을 중심으로(박추환 · 한진미)
- 서비스산업 고용 및 노동생산성 변동의 구조 분석(황수경)
- Is Good Beginning Half Done? : Measuring the impacts of non-regular initial employment on future employment prospects in Japan(Joon Young Kim)
- 전공불일치 결정요인과 전공불일치가 근속과 임금 간의 관계에 미치는 영향(임찬영)
- 장애인 의무고용제 적용기준 및 절차 개선 방안에 관한 연구(강동욱)

◐ 제8권 제2호(2008년 6월)

- 프랑스의 근로시간법제에 관한 비교연구 : 연장근로특례를 중심으로(김상호)
- Another Look at Affirmative Action : Voices of U.S. Beneficiaries(Haejin Kim)
- 공공부문과 민간부문의 인적자원 투자에 관한 비교 연구(이병훈)
- 필수유지업무제도에 대한 법리 검토(이준희)
- 유연하고 조정된 교섭과 한국에서의 가능성 : 이론 검토 및 선진국 비교연구를 중심으로(임상훈)
- 2000년대 독일 노동시장 개혁과 복지국가의 미시적 작동방식 변화(황규성)

◐ 제8권 제3호(2008년 9월)

- 패널 자료로 추정한 실질임금의 경기순행성(강승복 · 신동균)
- 중고령자의 취업결정요인 : 국민노후보장 패널 1차년도 자료를 중심으로(엄동욱)
- 고등교육기관 졸업자 취업률 지표의 문제점 : 졸업 직후의 취업 여부가 노동시장 성과에 미치는 영향을 중심으로(남기곤)
- 시장원리 확대와 개인사회서비스의 변화 : 영국의 사례(황덕순)
- 경제성장과 사회통합을 위한 노동시장제도 연구 : 영국 · 독일 · 덴마크 3국 비교분석을 중심으로(김형기)
- 원청의 노사관계 전략 : 제조업 사내하청을 중심으로(은수미)
- 공직사회의 노동자참여(EI)와 발언, 노조 몰입에 관한 실증연구(박재춘)

◐ 제8권 제4호(2008년 12월)

- 근로생애사와 노동시장 성과(신동균)
- 연봉 차등폭이 보상수준 만족에 미치는 영향(김동배 · 김기태)
- 특수형태근로부문의 레미콘운송종사자와 골프장경기보조원의 소득결정요인에 관한 연구(조선주 · 최윤영)
- 회생 · 파산절차개시가 근로계약과 단체협약에 미치는 영향(양형우)
- 경제위기 이후 가구단위 소득 구성요소와 직업의 소득불평등 효과 : 도시 임금소득자 가구를 중심으로(이성균)
- 지역노동시장권(LLMAs)의 측정과 적용 가능성에 관한 연구(이상호)
- 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구(이민우 · 이영진 · 한재창)

◐ 제9권 제1호(2009년 3월)

- 가족구조가 출산율에 미치는 영향(전현

배 · 이인재)
- 비정규직 근로자의 인적자본 수익률에 대한 연구(서병선 · 임찬영)
- 소득세 세율 인하 및 공제제도가 노동공급에 미치는 차별적 효과 연구:「노동패널」자료를 이용한 미시적 실증분석(전승훈 · 홍인기)
- 공공기관 인사관리가 노사관계에 미치는 영향(이동명)
- 부당해고 시 금전보상제도에 대한 비판적 검토(조성혜)
- 국내 단체교섭구조 및 그 결정요인과 산업별 다양성:국제비교적인 시각의 고찰(정주연)
- 경기변동과 임시일용직 고용(황선웅)

◐ 제9권 제2호(2009년 6월)

- 중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 대한 연구(신동균)
- 남편의 미취업이 여성배우자의 노동공급에 미치는 영향(박진희)
- 기업 내 교육훈련의 경영성과 효과(노용진 · 채창균)
- 단체협약에 의한 근로조건 불이익변경의 한계(김재훈)
- 한국적 노사관계 모형의 개발을 위한 탐색적 시도(김동원 · 이규용 · 권순식 · 김영두 · 진숙경 · 김윤호)
- 복수노조 허용에 따른 현장 노사관계의 도전과 기회:대기업 경제주의 노동조합의 의식조사 사례 중심(전 인)
- 복수노조 갈등:이론과 현실(김태기)
- 노조법상 필수유지업무제도에 대한 소론(少論)(박은정)

◐ 제9권 제3호(2009년 9월)

- 패널자료를 이용한 기업규모간 임금격차 분석(조동훈)
- 근로장려세제(EITC)가 여성의 노동공급에 미치는 효과 연구(조선주)
- 고성과형 인적자원관리제도가 기업성과에 미치는 영향:종단면 연구(서인석 · 김우영)
- 고몰입 인적자원관리가 종업원의 인사제도 내재화, 조직몰입 및 품질경영활동에 미치는 효과:제조업종을 대상으로(김진희)
- 구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구:고용지원센터 이용 구직자를 대상으로(김 균)
- 복수노조하의 일본 노동운동의 리더십 교체사례 연구(노병직 · 이준우)
- 종업원참여제도와 주주이익보호제도가 노사협력수준에 미치는 영향:기업지배구조에 관한 이해관계자 관점을 중심으로(김동주)
- 2004년 일자리 만들기 사회협약의 성과 및 정책적 시사점(이영면 · 김환일)

◐ 제9권 제4호(2009년 12월)

- 이자율 옵션모델(CIR)의 적용을 통한 산재보험의 적정 연금 · 일시금 수준의 평가(신종욱 · 마승렬)
- 도시의 산업 특성과 고용 성과(전병유)
- 작업장 혁신 담론에 대한 비판적 소고(최영섭)
- 성공적인 노사협의회 운영의 영향요인에 대한 연구(이영면 · 이동진)
- 특수고용근로종사자의 직무스트레스와 이직의향:노동조합, 직무 자발성의 조절작

용 탐색(권순식)
- 비정규직 임금차별의 합리성 판단에 관한 연구 : 노동위원회 판정사례 분석을 중심으로(조용만)
- 숙련개발체제와 숙련개발을 위한 사회적 파트너십 : 서구선진국의 경험과 시사점(이 선)
- 사상병시 소득보장제도에 관한 비교법적 고찰(정진우)

◐ 제10권 제1호(2010년 3월)

- 기술혁신이 구조적 실업에 미치는 영향 : 패널연구(하태정 · 문선웅)
- 제도적 동형화와 상징적 동조 : 연봉제의 사례(김동배)
- 한국의 실업급여 관대성 : 국제비교와 정책적 시사점(김동헌)
- 공공고용서비스 민간위탁사업의 성공조건(유길상)
- 지역거버넌스의 활성화 요인에 관한 통합적 연구(심용보 · 이호창)
- 노동조합설립신고제도의 문제점과 대안의 모색(이승욱)
- 영국의 사업장 내 징계해고절차에 관한 연구(김근주)

◐ 제10권 제2호(2010년 6월)

- Test of Sectoral Shifts Hypothesis Based on Robust Measures of Dispersion and Skewness (Yanggyu Byun · Joo-Young Jeon)
- 경력개발지원이 기업성과에 미친 영향 : 교육훈련에 대한 보완 효과(강순희)
- R&D Investment, Job Creation, and Job Destruction in Korea : Technological Progress and Labor Market Equilibrium (Byung Woo Kim)
- 고용보험법의 현행 적정적립금 기준 평가와 대안 지표로서의 준비율 배수(허재준 · 김동헌)
- 중고령자 은퇴 및 은퇴 만족도 결정요인 분석(손종칠)
- 한국 노동시장정책의 평가와 발전방안 : 이행노동시장 이론의 활용(정병석)
- High Involvement Work Practices and Temporary Employment Practices : Do They Make Workers Work Harder, Smarter, or Kinder?(Haejin Kim)
- 파견근로자에 대한 차별시정(조상균)

◐ 제10권 제3호(2010년 9월)

- 학교에서 직장으로의 이전과정에서 영어의 역할(김진영 · 최형재)
- 남성의 고용상황과 결혼형성(안태현)
- 외국인과 국내 근로자 임금격차 분석(조동훈)
- 비정규 노동과 근로빈곤의 관계 : 임금차별과 근로시간의 영향을 중심으로(백학영 · 구인회)
- 기업특성과 가족친화제도 활용 용이성 : 여성관리자의 육아휴직 및 본인병가제도 활용을 중심으로(민현주)

◐ 제10권 제4호(2010년 12월)

- 주성분분석을 통한 노동시장 유연성 및 안정성 국제비교(변양규)
- 직업훈련 민간위탁 성공조건 : 직업훈련 민간위탁사업에 대한 평가와 개선방향을 중심으로(유길상)
- 비정규직법의 고용효과 연구(남재량 · 박기성)

- 경영진의 지원과 인사부서의 역량이 몰입형 인사제도와 조직성과에 미치는 효과(김진희)
- The Determinants and Consequences of High Performance Work Systems(KiWook Kwon · Dae Yong Jeong · JohngSeok Bae)
- 근로자대표기구의 전략적 참여와 참여적 작업조직활동 모색 : 노사관계의 역할을 중심으로(김현동 · 이동진)
- 산재보험법상 유족보상연금의 남녀차별적 지급기준(강선희)

◐ 제11권 제1호(2011년 3월)

- 팀내 임금격차가 심화되면 팀 성적이 향상되는가? : 한국프로야구 데이터 분석을 중심으로(김정우 · 김기민)
- 성과주의 임금 도입의 영향요인 : 한일 비교(김동배 · 김정한)
- 지역간 이주, 경제활동참가, 직업훈련의 동시 의사선택에 관한 실증분석(김주섭 · 정원일 · 전용일)
- 은퇴가 건강에 미치는 효과 분석(석상훈)
- 2000년대 중반 노동조합의 임금교섭 성과 분석 : 2005년과 2007년을 중심으로(노용진)
- '괜찮은 일자리(Decent Job)'의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구(손지아 · 박순미)
- 기대효용 접근법에 근거한 도시가구의 빈곤에 대한 취약성 분석(김계숙 · 민인식)

◐ 제11권 제2호(2011년 6월)

- 서울지노위 판정례 분석을 통한 경영상 해고의 운용실태와 특징(하경효 · 박종희 · 강선희)
- 복수노조 시대의 교섭창구 단일화 절차에 있어서 노동위원회의 법적 권한 연구(장의성)
- 캐나다의 복수노조 사례 : 노조 간 조직경쟁의 배경과 전개과정, 그리고 결과(노용진)
- 지역 특성을 감안한 공공고용서비스의 새로운 평가 방안(정인수 · 지승현)
- 노동조합 전투성과 온건성 : 조합원들의 사회 심리가 미치는 영향을 중심으로(권순식)
- 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향(정장훈 · 조문석 · 장용석)

◐ 제11권 제3호(2011년 9월)

- 가족친화제도와 기업성과(김혜원)
- 하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과(남성일 · 전재식)
- 자영업 선택과 성과 간의 관계 : 경력 초기 자영업 선택의 장기효과(성지미)
- 여성 자원봉사활동의 결정요인과 경제적 가치 추정(조선주)
- 공동주택의 위탁관리 시 실질적 사용자의 판단 : 부당해고의 구제를 중심으로(조성혜)
- 노동조합의 혁신활동 참여가 작업장 혁신에 미치는 영향 : 업무개선 제안활동 활성화를 중심으로(김현동 · 신은종)
- 독일 근로자파견법의 개정과 시사점(김기선)

◐ 제11권 제4호(2011년 12월)

- 복수노조 제도가 노사관계 변화에 미치는 영향(이성희)
- 대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동시장 성과에 미치는 효과(박재민 · 김영규 · 전재식)
- 자영업자의 산재보험 가입 의향 분석(이승렬)

- 공무원노조 리더의 리더십과 조합원 태도 및 행동에 관한 연구(박재춘)
- 미국 공공부문 근로자의 근로삼권 보장 법리와 대안적 분쟁해결(ADR) 절차(강현주)

◐ 제12권 제1호(2012년 3월)

- 한국의 지역간 임금격차: 지역별 고용조사(RES)를 중심으로(김우영)
- 자영자 가구의 소득변동과 빈곤에 관한 연구: 임금근로자 가구와의 비교를 중심으로(반정호)
- 다수준 접근을 통한 고몰입 인적자원관리가 구성원의 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구: 심리적 임파워먼트의 매개효과 규명(남정민 · 전병준)
- 국가인권위원회 고용차별시정 10년 사례의 분석(조용만)
- 북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가(박성재 · 김화순)
- 영국 산재보험의 형성과 노동정치의 역할에 관한 연구(유범상)

◐ 제12권 제2호(2012년 6월)

- 자동화기술과 작업조직(노용진)
- 기업의 자원봉사 지원정책의 효과(강철희 · 허수연 · 김영종)
- 청년층 구직활동과 하향취업(김종성 · 이병훈 · 신재열)
- 성별 저임금근로의 위험과 임금격차(김은하 · 백학영)
- 연금개혁, 연금자산에 대한 주관적 기대오차, 그리고 저축(전승훈)
- 이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도 발전방안(유길상)
- 사업장 근로조건 위반에 대한 근로감독의 효과 분석(박원주 · 전용일)

◐ 제12권 제3호(2012년 9월)

- 정년연장의 법적 과제(조용만)
- 구인 · 구직조건의 유연성을 고려한 잡매칭 함수의 개발(박성익 · 조장식 · 전현중 · 김종한 · 류장수)
- 저기술 중소기업의 혁신전략 : 독일과 한국의 사례를 중심으로(임운택)
- 몰입형 인사관행이 연구개발팀 창의성에 미치는 영향(김동배)
- 인사제도의 내재화, 직무몰입, 역할피로 및 이직의도와의 관계에 대한 연구(김진희)
- 근로자들의 고용안정성에 대한 인식과 혁신활동 간의 관계: 조직정체성의 매개효과(최영희 · 임상훈)
- 정리해고 등 기업의 고용조정과 독일의 '조업단축지원금' 제도의 고용안정망 역할에 관한 고찰(이호근)

◐ 제12권 제4호(2012년 12월)

- 청년구직자의 취업에 있어서 구직효능감과 구직강도의 중요성(김현동 · 한용석)
- 조기재취업수당의 제도 변화에 따른 참여율과 참여자 특성 변화(김동헌 · 박혁)
- 훈련의 권리, 시장의 늪: 실업자훈련의 시장주의적 재편에 대한 소고(장홍근 · 주민규)
- 노동조합교육의 법제화 방안에 관한 연구(오정록)
- 쟁의행위에 대한 업무방해죄 적용의 타당

성과 정책방향 검토 : 집단적 노무제공 거부행위에 대한 판단사례를 중심으로(류문호)

◐ 제13권 제1호(2013년 3월)

- 자녀의 교육성과에 가구배경이 미치는 영향 : 형제 · 자매 · 남매의 학교정보를 이용한 분석(양정승)
- 모자가구의 소득분포와 빈곤요인 분석(반정호 · 김경희)
- Legislative Challenges on Disability Employment System in Korea(Mi Kyung Cho)
- 한국과 영국의 최저임금기구 운영실태 비교연구(채준호 · 우상범)
- 수능성적이 초기 노동시장 성과에 미치는 효과 : 일반화 성향점수 접근법(최필선 · 민인식)
- 이탈리아 필수공익서비스제도에 대한 연구(신수정)

◐ 제13권 제2호(2013년 6월)

- 노동시간 단축과 교대제 개선의 한 사례 : 현대자동차 '주간연속 2교대제'의 평가 및 과제를 중심으로(박태주)
- 비정규직 고용관리의 결정 요인에 관한 실증 연구(권순식)
- 연령이 직무만족에 미치는 영향 : 잠재성장모형을 이용한 종단연구(정효채 · 석진홍 · 박우성)
- 사회복지 영역 일자리사업 참여자의 근로자성 비교 연구(서정희 · 오욱찬 · 박경하)
- 직장보육시설과 여성의 고용안정(김정호)
- 한국 사업장의 배우자 출산휴가제도 위반 : 두 가지 위반 형태를 중심으로(백경민 · 박기태)

◐ 제13권 제3호(2013년 9월)

- 경력관리시스템과 조직몰입 : 고성과 인적자원관리의 조절효과(이수현 · 석진홍 · 박우성)
- 베이비부머 세대들의 삶을 통해 본 일과 은퇴의 경험적 의미에 대한 연구(박태정)
- 여성 중고령 노동자와 저임금 노동시장의 상호구성 : 성차별과 연령차별의 중첩 및 일자리 분리에 대한 고찰(김수현 · 이정아 · 정주연)
- 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구(강순희)
- 대학재학 기간의 휴학경험과 직장생활(김현동)
- 최저임금법의 패러다임 탐색 : 미국 공정근로기준법상 '공정성' 개념과 그 함의(강현주)
- 고용상 적극적 조치에 대한 법적 정당성 판단 : 미국과 유럽연합의 사례(심재진)

◐ 제13권 제4호(2013년 12월)

- Y세대의 일과 삶의 균형 : 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할(이혜정 · 유규창)
- 일자리 재량의 인식과 만족도(성지미)
- 외국인은 내국인을 대체하는가? : 보완탄력성 추정을 통한 분석(남성일)
- 취약계층에 대한 고용서비스는 어떻게 제공해야 효과가 있는가?(김혜원)

- 통상임금 산정을 위한 기준시간(박은정)
- 사내하도급과 산업안전보건 : 독일 법제를 중심으로(김기선)

◐ 제14권 제1호(2014년 3월)

- 기혼 여성의 노동시장참여 행태와 상태의 존성(최효미)
- 베이비부머 세대 은퇴기 임금피크제의 정책적 활성화 방안에 대한 탐색적 연구 : 임금피크제에 대한 기존 국내 연구의 분석과 정책적 시사점을 중심으로(이영면 · 정선아)
- 자발적 이직이 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구 : 직무순환제도의 보완적 효과를 중심으로(옥지호)
- 고용서비스 민간위탁조건의 국제비교와 시사점(유길상)
- 안전분위기 구성요소에 관한 실증적 연구(문기섭 · 장영철)
- 산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 : 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로(장우찬)

◐ 제14권 제2호(2014년 6월)

- 노동조합법상 사용자 개념의 이원성(二元性) : 단체교섭 당사자와 부당노동행위(지배 · 개입) 주체의 해석(류문호)
- 사업분할시 노동자보호의 문제점과 정책적 시사점(임상훈 · 박용철)
- 산재보험 장해연금 수급자 생명표 개발 연구(정홍주 · 전용범 · 이현복)
- 노동쟁의 조정위원회 다양성과 조정성과에 관한 탐색적 연구(송민수 · 김동원)

◐ 제14권 제3호(2014년 9월)

- 고용의 질 : 연령계층화와 구조적 지체에 대한 탐색(1983~2012)(유홍준 · 김기헌 · 오병돈)
- 사회보험의 법적 사각지대 : 임금근로자 적용제외 규정과 규모의 변화(서정희 · 백승호)
- 인력 고령화가 기업의 생산성과 인건비에 미치는 영향(석진홍 · 박우성)
- 분사형 인사아웃소싱의 동향과 과제(양동훈)

◐ 제14권 제4호(2014년 12월)

- 자동화와 근로시간 관행(노용진)
- 육아휴직제도의 여성 고용 효과 : 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로(윤자영 · 홍민기)
- 근로자참여가 간접고용 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향(이주형 · 이영면 · 이윤상)

◐ 제15권 제1호(2015년 3월)

- 비정규직의 불안정 노동 : 비정규 고용형태별 노동법과 사회보장법에서의 배제(서정희)
- 여성의 시간제 근로가 가구소득 불평등에 미치는 영향(문지선)
- 대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용(박천수)
- 기후변화 영향에 취약한 직종 파악을 위한 탐색적 연구(김동현)
- 멕시코 노동법의 제도적 특징과 작업장 노사관계 연구(김주희)
- 사업장 중대안전사고의 규율 : 영국의 2007년 법인과실치사법 사례(심재진)

◐ 제15권 제2호(2015년 6월)

- 최저임금 인상이 물가에 미치는 영향: 산업연관표를 활용한 분석(강승복)
- 여성결혼이민자의 고용과 정책적 시사점(조성호 · 변수정)
- 파업발생 결정요인 패널분석(김정우 · 송민수)
- 차별시정제도가 비정규직 근로자의 임금구성에 미친 영향 분석(이용관)
- 국내 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야에 대한 실태 분석: 2013년도 발간 보고서를 중심으로(이정원 · 정선욱)

◐ 제15권 제3호(2015년 9월)

- 한국 여성의 시간제 일자리 이동: 그 결정요인(김혜진)
- 잡 크래프팅의 선행요인과 일 관련 결과에 대하여: 자발적 직무변화의 통합적 모형(강혜선 · 서배배 · 구자숙)
- 현장관리자의 리더십, 근로자 참여, 내재적 보상(김동배 · 김기태)
- 감염병을 이유로 하는 해고의 정당성(박은정)

◐ 제15권 제4호(2015년 12월)

- 우리나라 노동시장 내 성별 직종분리의 변화(사명철)
- 수학에 대한 태도 및 수학실력이 노동시장 성과에 미치는 영향: 남녀 임금격차를 중심으로(임찬영)
- 사회보험료 지원정책의 효과 분석: 고용보험을 중심으로(이병희)
- 대구 · 경북지역의 사례연구를 통한 지역맞춤형 일자리사업의 개선방안(전인 · 오선희 · 김승호 · 김기근)
- 고용서비스 민간위탁기관 간 경쟁도와 위탁 규모가 취업성과에 미치는 영향(김혜원)
- 외국인력의 교육투자수익률 분석(김혜진)
- 이주노동이 산업구조에 미치는 효과에 관한 실증분석(남성일 · 전재식 · 김진웅)

◐ 제16권 제1호(2016년 3월)

- 직원 이직률과 기업성과의 관계: 고성과자와 비고성과자의 이직률을 고려한 탐색적 연구(권기욱)
- 임금 근로빈곤층의 빈곤 탈출에 미치는 요인분석: 직업숙련 유형을 중심으로(강금봉)
- 저임금 상태의존성 분석(신우진)
- 미국 공동사용자 원리의 변화와 간접고용 관계에 대한 함의: '브라우닝-페리스 사건' 결정(2015)을 중심으로(신은종)

◐ 제16권 제2호(2016년 6월)

- 차등적 임금인상이 노동생산성에 미치는 영향에 대한 연구: 상대적 임금수준의 조절효과를 중심으로(옥지호)
- 의중-시장임금 갭이 대졸자 첫 취업까지의 기간에 미치는 영향(최기성)
- 직무분석을 활용한 직무중심 인사관리와 고령화가 기업 성과에 미치는 영향(김재원 · 유규창)
- 역할급의 이론적 검토와 시사점(박우성 · 이병하)

◐ 제16권 제3호(2016년 9월)

- 청년층의 대졸 임금 프리미엄 분석(이유진 · 김의준)

- 노조 미가입 근로자의 근로자대표제도 인식에 대한 영향요인 연구: 노동조합과 노사협의회 관계를 중심으로(최준하 · 이영면)
- 감정노동과 노동법(박은정)
- 산재보험 이용여부가 건강문제로 인한 노동 미복귀에 미치는 영향: 직업성 손상을 중심으로(박지은 · 권순만)

◐ 제16권 제4호(2016년 12월)

- 디지털화와 노동: 디지털시대 노동의 과제(김기선)
- 일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석(이병훈 · 신광영 · 송리라)
- 장시간 근로와 조직: 초과근로시간이 여성 관리직 비율에 미치는 영향(신희연 · 한보영)
- 중소기업의 저생산성과 인적자원개발정책(김태기)
- 글로벌 금융위기 이후, 노동조합의 도구적 역할에 대한 근로자의 인식 변화에 관한 연구(이영면 · 나인강 · 박재희)

◐ 제17권 제1호(2017년 3월)

- 이중구조화된 노동시장에서 최저임금의 고용효과: 한국의 사례를 중심으로(양지연)
- 직무만족, 생활만족 및 조직몰입의 관계: 생활만족의 매개효과와 고용형태의 조절효과를 중심으로(박재춘)
- 연령별 이직의사 결정요인에 대한 연구: 요인별 직무만족, 요인별 생활만족을 중심으로(김정은 · 강경주 · 이영면)
- 은퇴가 건강 및 삶의 만족에 미치는 영향(김범수 · 최은영)
- 근로자 고령화가 기업의 신기술 도입과 생산성에 미치는 효과(장윤섭 · 양준석)

◐ 제17권 제2호(2017년 6월)

- 중장년 취업자의 가구 및 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향 : 사회자본의 매개효과를 중심으로(박은선 · 김지범)
- 고령근로자의 삶의 만족: 직무만족의 매개효과를 중심으로(성지영 · 남은영 · 홍두승)
- 이직으로 행복해지는가? KLIPS를 이용한 이직 전후 직무만족의 변화 분석(김진하 · 정재윤 · 박경원)
- 가구 노동시간 변화와 노동소득 불평등 연구(안서연)
- 장시간 근로 개선의 고용효과 추정(김남현 · 이해춘 · 김승택)
- 지역 간 임금격차에 대한 고찰: 수도권 · 비수도권을 중심으로(이종수)
- 해외직접투자와 노사관계 전략: 브라질 현대자동차의 협력적 노사관계 전략(김동원)
- 필수유지업무제도의 위헌성에 관한 연구: 항공운수사업을 중심으로(이기일 · 강을영)

◐ 제17권 제3호(2017년 9월)

- OECD 국가의 청년니트 결정요인: 고용구조 변화와 사회정책의 조절효과(박미희)
- 여성결혼이민자의 임금결정요인 분석: 중국, 중국(한국계), 베트남, 필리핀을 중심으로(조선주 · 민현주)
- 경제정책이 개인의 근로소득 변동성에 미치는 효과 분석(박문수 · 이경희 · 김종호)
- OECD 주요국의 노동시장정책과 빈곤 및 고용성과 비교연구(남재욱)
- 일본에서의 과로사 등 방지대책의 전개와 시사점(박선영)

◐ 제17권 제4호(2017년 12월)

- 직업훈련과 이직: 직업훈련은 과소공급되고 있는가?(유경준 · 이인재)
- 맞벌이 부부의 자녀돌봄시간 결정에 영향을 주는 요인(김나영)
- 직무요구와 생활만족의 관계에서 퇴근 후 모바일기기 업무사용과 일-가정 갈등의 다중매개역할(박재춘)
- 청년대상 임금보조금의 실효성 및 개편방안에 관한 소고(김태욱)

◐ 제18권 제1호(2018년 3월)

- 개방적 소통이 지식공유 의도에 미치는 영향: 고용형태의 조절효과 및 상호작용 공정성의 매개효과(강수돌)
- 기업의 교육훈련 투자와 자발적 이직률 간의 관계: 인적자본 특성 및 인적자본 수준의 조절효과(옥지호 · 박오원)
- 근로시간이 주관적 건강상태에 미치는 영향: 내생적 순서형 프로빗 모형을 중심으로(유혜림)
- 정부의 취약계층 대학생 지원정책의 효과분석(양정승)
- 한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정요인에 대한 연구(신영민)

◐ 제18권 제2호(2018년 6월)

- 사업체 고용의 질에 따른 잠재프로파일 분류와 매출액과의 관련성 검증(오승연 · 김효진 · 홍세희)
- 지역고용정책은 청년실업 해소의 대안일 수 있는가?: 서울시 청년고용정책의 한계와 가능성(이상아 · 이승윤)
- 출산장려금의 출산율 제고 효과: 충청지역을 대상으로(김우영 · 이정만)
- 영유아기 양육형태가 아동발달에 미치는 영향(최경덕 · 안태현)

◐ 제18권 제3호(2018년 9월)

- 청년대상 개인지원 임금보조금의 정책설계에서의 쟁점 진단: 청년내일채움공제를 중심으로(김태욱)
- 채용연계형 인턴십 제도 도입 및 활용의 선행요인과 고용성과에 미치는 영향(홍종윤 · 이준구)
- TMT-종업원 임금격차와 조직성과(김재엽 · 최장호)
- 공공부문 민간위탁의 직접고용과 고용관계 성과: 서울시 120다산콜센터의 사례와 함의(정홍준 · 노성철 · 김정훈)

◐ 제18권 제4호(2018년 12월)

- 대졸 청년 노동시장 이행의 코호트 간 비교연구(강순희)
- 청년층 비정규직의 고용형태 이행확률의 추정(최요한)
- 대학생 진로교육 참여와 노동시장 성과(박천수)
- 일터학습 참여활성화의 영향 요인에 대한 개인수준 실증연구(심용보)
- 정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교(정도범)
- 참여적 작업조직과 기업훈련: 성과배분의 조절효과(김동배)

◐ 제19권 제1호(2019년 3월)

- 대기업집단 및 중견기업의 임금 프리미

엄: 대졸 청년층을 중심으로(권혜자・이혜연)
- 프리랜서들의 경제조직으로서 협동조합의 발전 가능성 분석과 정책적 함의(장종익)
- 직무만족과 조직몰입이 삶의 만족에 미치는 영향: 고용관계 특성의 조절효과를 중심으로(박광표・김동철)
- 팀 내 임금격차와 임금위치가 성과에 미치는 영향: 한국프로야구 팀을 중심으로(양동훈・고은정・장용준)
- 헌신형 인적자원관리, 노조조직률, 사용자의 노사관계전략이 여성의 관리자 진출에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구(송민수・김동주)
- 최상위 소득 대체를 활용한 근로소득 불평등 측정(유혜림・민인식)

◐ 제19권 제2호(2019년 6월)

- 투자고유충격이 노동유형별 임금 및 고용 격차에 미치는 영향(김남주)
- OECD 주요국의 이주정책과 이주민 특성 분석(송해련)
- 산재 근로자의 직장복귀 후 일자리 만족도의 종단적 변화 및 영향요인 검증: 다집단 잠재성장모형을 통한 원직복귀와 재취업 간 차이 분석(남예지・이청아・홍세희)
- 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향(문영만)
- 최저임금 인상의 고용 및 임금효과(김태훈)
- 개성공단 노동체제의 정치경제학(황규성)

◐ 제19권 제3호(2019년 9월)

- 성별・학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교(오유진・김교성)
- 청년 근로자의 조직몰입도 및 직무만족도 관련 변인들 간 구조적 관계분석(성정혜・김춘경)
- 어떤 대중음악가들이 지속적 예술활동을 전망하는가?: 안정적 예술활동 전망에 있어 사회자본의 효과(양종민・김서경・권현지)
- 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석(정도범)
- 절차적 공정성과 노사파트너십 제도가 직무만족 및 정서적 조직몰입에 미치는 영향: 육군 복지시설 내 민간근로자를 중심으로(김경민・박기홍)
- 세대 간 차이와 조직몰입의 관계: 외재적 보상의 조절효과를 중심으로(오상석)

◐ 제19권 제4호(2019년 12월)

- 조직문화 유형이 기업내부노동시장 활용에 미치는 영향에 관한 연구: 환경 역동성의 조절효과(박지성・옥지호)
- 직무중심 인사관리가 직무열의에 미치는 영향 : 개인-직무 적합성과 일의 의미의 매개효과(윤미소・유규창・이혜정)
- 임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향(이미영・이홍직・안수경・윤수인・최순례・윤승태)
- 성장혼합모형을 적용한 미취업 장년층의 일자리 기대감 변화 유형화 및 영향요인 검증: 사회활동을 중심으로(전현희・이청아・최정원・홍세희)
- 노동이해대변의 새로운 행위자에 관한 복수사례 연구(오준영・김경연・김동원)
- 사용자단체의 법리: 권한과 책임의 균형(박제성)
- An Exploratory Study of the Emergent Model of Labor Regulation in Contemporary China(Sunwook Chung)

◐ 제20권 제1호(2020년 3월)

- Temporary-permanent Contracts' Wage Gap across the Wage Distribution in South Korea : Using Unconditional Quantile Regression with Individual Fixed-effects (Yohan Choi)
- 청년 취업성공패키지 프로그램이 노동시장 성과에 미치는 영향(김덕호)
- 성과배분제도가 기술혁신에 미치는 영향 : 패널자료를 이용한 분석(이인재 · 김동배)
- 인적자원관리를 통한 조직의 '고성과'는 어떻게 이루어지는가? : 패널자료를 활용한 조직 인재우대 정책과 인사부서 활동의 조절효과(박지성 · 옥지호)
- 고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토 사항(김근주)

◐ 제20권 제2호(2020년 6월)

- 외국인력의 산업별 고용구조분석 : 인구변화 대응에 대한 함의(이철희 · 김혜진)
- 외국인력 도입의 내국인 고용 영향 : 사업장 수준의 월별 자료 분석(정성진 · 김희삼)
- NCS 직무중심 채용제도의 활용요인과 고용성과에 미치는 영향에 관한 연구(홍종윤 · 장 훌)
- 대학졸업유예자 특성에 따른 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향(김현동)
- 글로벌 공급사슬과 노동조건 : 역사적 배경과 최근 연구동향(이준구 · 정선욱)
- 임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구(김증호)

◐ 제20권 제3호(2020년 9월)

- 하도급생산시스템 성과의 영향요인 : 인사관리특성(이동진)
- 성별임금격차 완화를 위한 입법 · 정책과제 : 임금분포공시제 도입 논의를 중심으로(진명구)
- 어린이집의 작업장 폭력 발생 위험과 보육교사 보호 방안(최효미 · 박은정 · 이혜민)
- 플랫폼 경제와 문화산업 : 만화산업의 플랫폼화와 웹툰 작가의 자유/무료노동
- 「비정규직 보호법」의 경로변화 연구 : 역사적 제도주의와 이익집단 위상변동의 결합모형을 중심으로(최미혜 · 박용성)
- 조합원 수(규모)가 파업지속기간과 파업참가자비율에 미치는 영향(신민주 · 김동원)

◐ 제20권 제4호(2020년 12월)

- 사회협약 법제화에 관한 영향요인 연구 : 1998년 2 · 6 사회협약 사례 정량분석을 중심으로(박성국 · 조현민 · 임상훈)
- 초과근로와 일과 삶의 균형과의 관계에서 직무중심 인력계획과 인사평가의 조절효과(이혜정 · 명순영 · 유규창)
- 가구주의 고용형태별 평균소비성향에 미치는 영향 분석(정주연 · 김재호)
- 고졸 취업자의 지역이동 결정요인(이영석 · 송선혜)
- 대학 소재지에 따른 청년의 노동시장 이행궤적 분석 : 수도권과 지방대학 졸업생의 비교를 중심으로(홍성표 · 임한려)
- 가족관계 만족과 일중독 : 정서적 몰입의 조절된 매개효과(노관종 · 강수돌)

◐ 제21권 제1호(2021년 3월)

- 크라우드형 플랫폼 근로의 법률관계 : 초단기 기간제 근로계약(박제성)
- 주휴수당 : 구시대적인 노동법 인식과 정책

효과 오판(정석은)
- 지속가능한 임금체계 모색: 풀무원의 임금체계 개편과 시사점(안상목 · 박우성)
- 사업주 직업훈련 참여와 보상의 성별 격차(오호영)
- 핵심자기평가와 초기노동시장의 성별 임금격차(고영근 · 안태현)
- 대졸자의 정규직 취업에서 첫 직장 선택의 중요성(정도범)

◐ 제21권 제2호(2021년 6월)

- 청년층의 생애 숙련변화 궤적 유형화 및 특성 분석(유현주 · 박자경 · 민지식)
- 시간빈곤인의 노동시간 특성에 관한 연구(신영민)
- 특수형태근로종사자의 사회보험 불안정성: 국민연금을 중심으로(문현경 · 류재린)
- 플랫폼 노동자의 노동상황과 일자리 만족도에 관한 연구(남재욱)
- 급여아웃소싱의 결정요인과 효과성(양동훈 · 고은정)
- 울산지역의 조선업 구조조정이 음식숙박 · 서비스업 영세업체의 고용과 매출에 미친 영향(최 충 · 이상협)
- 코로나19 확산에 따른 언론의 일자리 주제 분석(양지윤 · 손미나 · 노승민)

◐ 제21권 제3호(2021년 9월)

- 복수노조가 노사관계에 미치는 영향(권순식)
- 한국 제조기업의 디지털화와 생산직 비정규직 고용과의 관계: 기업 교육훈련의 조절효과 분석(임지선)
- 어린이집 시간연장보육이 부모의 실업, 노동시간 및 삶의 만족감에 미친 영향(민규량)
- 국민건강보험 빅데이터를 이용한 출산율과 환경에 대한 연구: 예비적 분석(김준일)
- 직업계고 졸업생의 노동시장 성과 분석: 진로지도 및 취업지원을 중심으로(송선혜 · 유한구 · 이영석)
- 신중년 사회공헌활동 지원사업의 실태와 쟁점: 사업관계자를 대상으로 한 실증적 고찰(유태균 · 이재원 · 서재호 · 배지윤 · 김다희 · 유기태)

◐ 제21권 제4호(2021년 12월)

- 공공고용서비스와 실업급여의 '역사제도적' 동학(이덕재)
- 프리랜서의 직업적 만족도에 미치는 요인에 관한 실증 분석과 정책적 함의(장종익)
- 한국 내부노동시장의 성격과 비정규직 활용(정승국)
- 대졸 신입사원의 지각된 과잉-과소자격 발생원인 및 직무와 삶의 만족에 미치는 영향(김재철 · 정다정 · 함수민 · 권은아 · 허창구)
- 수도권 광역자치단체 산업재해 예방 조례 비교 및 정책 제언(장안석 · 전지인 · 김은복)
- 중장년 근로자에 대한 기업체의 채용장벽 인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과(홍성표 · 양인준)
- 취업률 제고를 위한 직업훈련 방향에 대한 연구: 내일배움카드제의 자부담을 중심으로(김용성 · 박창규)

◐ 제22권 제1호(2022년 3월)

- 새벽배달의 그림자: 새벽배달노동자의 불안정성과 제도개선의 방향(김태환 · 이승윤 · 박종식)
- 청년층의 첫 취업 시 구직 횟수와 연령이

하향취업에 미치는 영향(정도범 · 유화선 · 김병일)
- 간호조무사 실습생의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토(이상현)
- 기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향(김대환)
- 졸업시기 경기변동이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 장기적 효과(임병인 · 설귀환)
- 중소기업 일터혁신의 성공적인 추진과 정착 요인에 관한 연구(이영면 · 김민석)
- 일반계 고등학교 문 · 이과별 교육투자 비교 분석(고은비 · 송헌재)

◐ 제22권 제2호(2022년 6월)

- 플랫폼이동노동자의 공제회 가입의향에 관한 실증분석(장진희)
- 비공식노동의 플랫폼노동으로의 전환과정: 플랫폼화의 명과 암(이찬우 · 김진두 · 이상아)
- 주 52시간 상한제가 직무만족에 가져다준 변화(전혜영)
- 지역의 사회 · 문화 여건이 대졸자들의 지역이동에 미치는 효과(최형재)
- 직업훈련분야 국제개발협력 사업의 개선방향: 베트남을 중심으로(오선정)
- 근로자 제안제도와 기술혁신(김동배 · 이인재)

◐ 제22권 제3호(2022년 9월)

- 지방정부 플랫폼 노동정책의 방향 및 정부간 관계 연구(박정우 · 양종민)
- 감정노동자 보호제도의 효과에 대한 실증연구(양경욱)
- 한국 노동시간체제의 성격 변화(황규성)
- 자녀 간 사회경제적 성과의 유사성 및 차이성에 관한 연구: 자녀 상관관계를 중심으로(유혜림)
- 중소기업에서 일터혁신에 대한 노동자의 인지가 인적자원성과에 미치는 영향: 정부지원의 조절효과를 중심으로(심용보 · 이호창)
- 절차 공정성이 노동위원회 만족에 미치는 영향: 판정결과 만족의 매개(이성희 · 김동배)

CONTENTS

Research Papers

Lee, SeongHo **Min, Insik**	COVID-19 Shock and Wage Inequality of Young Workers : Relative Distribution Approach
Jung, Heung-Jun **Kim, Joohee** **Chae, Jun-ho**	A Study on the Typology of a Just Transition According to the Level of National Institutionalization and the Union's Response
Jeong, Sangyun **Lim, Up**	Women in a Male-dominated Industry : Empirical Evidence from the Construction Sector
Lee, Deok-Jae	The 'Fragmentation' of Employment Service Structure in Korea
Ryu, Hanbyul **Song, Sunyoung**	Effect of Reduction of Maximum Working Hours on Occupational Accidents
Ha, Jaeyoung **Lee, Minwook**	The Effect of Automation Risk on the Period of the Retirement in the Main Job of Middle Aged Wage Workers

Book Reviews

Kang, Minhyoung	The Making and Unmaking of the Working Class in South Korea
No, Seri	Transformation of Human Resource Management Into Job-based Paradigm

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6091 http://www.kli.re.kr

OPEN 출처표시 상업용금지 변경금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락