2021년 12월 30일 발행 · 2001년 7월 2일 등록 세종바00011 · 발행처/한국노동연구원 (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동

ISSN 1598-270X

2021년 제21권 제4호

노동정책연구

Quarterly Journal of Labor Policy

연구논문

□ 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 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과 | 홍성표 · 양인준 |

□ 취업률 제고를 위한 직업훈련 방향에 대한 연구 : 내일배움카드제의 자부담을 중심으로 | 김용성 · 박창규 |

KLI
한국노동연구원

노동정책연구

2021년 제21권 제4호

한국노동연구원

═ 편집위원 ═

위원장 : 조성재(한국노동연구원)

위　원 : 김정호(아주대학교) 김찬중(충북대학교)
남궁준(한국노동연구원) 남재량(한국노동연구원)
노성철(사이타마대학교) 류성민(경기대학교)
문무기(경북대학교) 박명준(한국노동연구원)
박지성(충남대학교) 서정희(군산대학교)
윤자영(충남대학교) 이승호(한국노동연구원)
이영수(인천대학교) 정동관(한국노동연구원)
정세은(인하대학교) 정의룡(한국교통대학교)
정홍준(서울과학기술대학교) 채준호(전북대학교)
최영섭(한국기술교육대학교) 홍민기(한국노동연구원)

"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 연구원
전화 : (044) 287-6091
FAX : (044) 287-6089
이메일 : chaheelee@kli.re.kr

노동정책연구(제21권 제4호) 편집 : 노동정책연구 편집위원회 / 발행 : 한국노동연구원 / 발행인 : 황덕순 / 편집인 : 조성재 / 인쇄인 : 도서출판 창보 김덕영 / 발행일 : 2021년 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

2021년 제21권 제4호

연구논문

공공고용서비스와 실업급여의 '역사제도적' 동학 ····· (이덕재) ····· 1

프리랜서의 직업적 만족도에 미치는 요인에 관한 실증 분석과 정책적 함의 ····· (장종익) ····· 33

한국 내부노동시장의 성격과 비정규직 활용 ····· (정승국) ····· 63

대졸 신입사원의 지각된 과잉-과소자격 발생원인 및 직무와 삶의 만족에 미치는 영향 ·· (김재철 · 정다정 · 함수민 · 권은아 · 허창구) ····· 89

수도권 광역자치단체 산업재해 예방 조례 비교 및 정책 제언 ····· (장안석 · 전지인 · 김은복) ····· 125

중장년 근로자에 대한 기업체의 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과 ····· (홍성표 · 양인준) ····· 155

취업률 제고를 위한 직업훈련 방향에 대한 연구 : 내일배움카드제의 자부담을 중심으로 ····· (김용성 · 박창규) ····· 187

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.1~32
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.001

연 구 논 문

공공고용서비스와 실업급여의 '역사제도적' 동학*

이 덕 재**

그동안 각국의 공공고용서비스에 대한 다양한 소개들은 실업급여와의 연관성에 대한 해명의 결여로 체계적 설명으로 이어지지 못했다. 이러한 문제의식에서 본 논문은 공공고용서비스와 실업급여(실업보험 및 실업부조) 간의 역사적 제도화 과정을 비교연구적 관점에서 특히, 국가와 노사 혹은 지역을 중심으로 각각 통합형과 분리형으로 나누어 설명하였다.

예컨대 1차 대전 직후 1919년 설립된 ILO의 직업소개에 대한 공공독점 원칙과 함께 공공고용서비스의 경우 대부분 국가가 운영한 반면 겐트시스템에 기반한 실업보험은 주로 노조가 운영하는 코포라티즘적 형태를 띠면서 다양한 변용을 나타내었다. 대체로 국가가 강제보험으로 실업보험을 관리한 영국, 한국, 일본과 같은 나라는 중앙집중적 통합형으로 나타났다.

실업보험과 공공고용서비스의 안정성이 오랫동안 유지된 반면 실업부조와 공공고용서비스의 관계는 불안정했다. 지난 20~30년간 공공고용서비스의 급격한 혁신은 바로 이 실업부조 급여 수급자, 즉 장기실업자 등 비경활 대상자들을 중심으로 진행되었고, 크게 원스톱 형태의 '분권화'와 게이트웨이 형태의 '시장화'라는 두 가지 형태로 나타났다.

이상의 분석을 통해 우리는 공공고용서비스가 각국들의 주어진 사회경제적 맥락 속에서 실업급여 프로그램에 정합적인 방식으로 제도화될 필요가 있음을 주장하였다.

핵심용어 : 공공고용서비스, 실업급여, 실업보험, 실업부조

논문접수일 : 2021년 8월 5일, 심사의뢰일 : 2021년 8월 18일, 심사완료일 : 2021년 10월 20일
* 본 논문에 귀중한 논평을 해준 익명의 세 심사위원에게 감사드린다.
** 한국고용정보원 연구위원(econdjlee@keis.or.kr)

Ⅰ. 머리말

우리나라의 공공고용서비스 기관인 고용센터는 크게 고용보험 실업급여 지급 업무와 구직자에 대한 알선취업 등 고용서비스, 그리고 취업성공패키지 및 내일배움카드 등과 같은 다양한 고용정책 프로그램을 집행하고 있다. 넓은 의미의 고용서비스, 예컨대 ① 노동중개, ② 노동시장 정보 수집, ③ 노동시장정책, ④ 실업급여 관리, ⑤ 이주 노동관리(IDB · WAPES · OECD, 2015: 14~15) 등 거의 모든 기능을 수행하고 있다고 할 수 있다. 물론 이 중 가장 전통적인 핵심 기능은 알선취업과 같은 고용서비스 및 실업급여 관리이다.

그런데 공공고용서비스 기관의 핵심 업무로서 실업급여 관리와 고용서비스가 우리나라처럼 동일한 기관에서 수행되는 것이 일반적인 현상인가 혹은 어떤 근거에서 합리화되는가. 즉 실업급여 관리와 공공고용서비스 간의 본질적 연관은 무엇인가. 언뜻 보아도 원리적 혹은 역사적인 관점에서 실업급여와 고용서비스는 상당히 양립하기 어려운, 심지어 적대적 성격까지 띠기도 한다. 본질적으로 실업급여 업무가 실업자에 대해 '소극적인(passive)' 소득지원 성격을 갖는 반면 공공고용서비스는 '적극적으로(active)' 노동시장에 통합하려는 목적을 갖기 때문이다. 실제 이 문제는 공공서비스(public service)의 이미지 훼손 및 '낙인효과(stigma effect)'에 대한 각각의 우려로 20세기 초반 초창기 제도화 과정에서 핵심 쟁점을 이루기도 했다.

한편, 1997년 IMF외환금융위기 이후 우리나라에서 저성장 기조의 고착화와 함께 일자리 문제가 점점 더 사회적 현안이 되면서 고용정책 비중이 꾸준하게 커져 갔다. 동시에 실업급여와 공공고용서비스의 중요성도 증대되었고, 우리나라 실정에 맞는 적합한 제도화에 대한 관심 역시 커지면서 다양한 해외 사례들이 소개되었다(노용진 외, 2010; 노진귀 외, 2011; 유길상 외, 2011, 2012; 이상현 외, 2010; 전용석 외 2017).

그러나 각국 사례들에 대한 풍부한 소개에도 불구하고 이들은 이론적 및 실천적 준거로서 전체적으로 만족스럽지 못했다. 각국 사례들에 대한 단순 나열

적 서술과 핵심적 운영원리에 대한 설명 부족 속에, 무엇보다 각국들의 다양한 형태들에 대한 비교분석이 체계적으로 제시되지 못했기 때문이었다. 우리는 이 문제가 공공고용서비스와 실업급여 관리라는 관점에서 통일적으로 설명되어야 해결될 수 있다고 본다. 왜냐하면 20세기 공공고용서비스의 제도화는 결국 실업보험 및 실업부조 제도의 공적 체계화와 긴밀하게 연관되었기 때문이다.[1)]

본 논문은 이러한 문제의식에서 공공고용서비스와 실업급여 간 제도화의 동학을 국제적 비교연구(comparative studies)의 관점에서 역사적으로 살펴보고자 한다. Esping-Anderson은 복지국가 유형화에 대한 설명의 동기로 경험적 비교연구만이 복지국가의 본질적 속성을 드러낼 것이라는 믿음 때문이었음을 강조한 바 있다(Esping-Anderson, 1990: 2~3). 본 논문 역시 실업급여 간의 비교연구만이 공공고용서비스의 본질적 성격을 명확히 드러낼 것이라고 믿는다. 특히 한국형 실업부조로 명명되는 '국민취업지원제도'의 시행, '전국민고용보험'의 추진 등 고용안전망에 대한 논의(관계부처합동, 2019a; 2019b)가 그 어느 때보다 활발한 현시점에서, 본 논의는 관련 제도들의 한국적 진화에 일정한 실천적 시사점을 제공할 것이라고 판단한다.

글의 순서는 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 공공고용서비스와 실업급여 간 제도화에 대한 체계적 설명을 위한 이론적 논의 및 분석적 틀을 다룬다. 일종의 역사적 제도주의 접근법 속에 공공고용서비스와 실업급여 간 제도화가 어떻게 개념화되었는지 설명한다. 이어 제Ⅲ장에서는 국제적 비교연구의 관점에서 양자 간의 관계를 통합형과 분리형으로 나누어 구체적인 유형화를 시도한다. 제Ⅳ장에서는 19세기 말에서 현재까지 양자 간의 역사적 전개과정을 살펴본다. 특히 실업보험과 실업부조로 나누어 전자가 공공고용서비스와 안정적인 형태로 제도화되어 간 반면, 후자의 경우 최근 20~30년 동안 유럽 등 주요 선진국들을 중심으로 활발하게 진행되고 있는 공공고용서비스 혁신과 어떻게 연관되어 있는지 분권화와 시장화로 나누어 설명한다. 제Ⅴ장은 결론을 이룬다.

---

1) "국가적 수준의 공공고용서비스 수립은 복지국가 제도, 특히 실업보험 체계의 발전의 통합적 부분이었다"(Mosley and Speckesser, 1997: 5). "정부의 실업보험이 수립된 모든 나라들에서, 효율적인 공공고용서비스를 통하거나, 혹은 긴밀한 조정을 제외하고선 어떠한 그와 같은 사회적 조치도 유효하게 관리될 수 없다는 점이 인식되어 왔다"(Kaufmann, 1946: 85).

Ⅱ. 이론적 논의 및 분석적 틀

실업급여와 공공고용서비스의 체계적 연관은 필연적으로 국제적 비교연구 및 역사적 분석을 요구한다. 비록 실업보험 및 실업부조와 같은 실업자 소득안전망과 공적 직업소개 기능이 19세기 말 산업자본주의의 본격화와 함께 제도화되기 시작했지만, 각국들 간의 양상은 그 나라가 처한 역사·사회문화·정치경제적 환경에 따라 다양한 변이들(variations)로 나타났기 때문이다. 또한 이렇게 형성된 제도들은 흔히 제도주의 이론이 강조하는 잠김효과(lock-in) 및 경로의존성(path-dependence)을 띠는데, 따라서 우리는 "역사적 제도주의"적 접근법에 이끌리게 되는 것이다.

그렇다면 역사제도적 접근에서 실업급여와 공공고용서비스 간 제도화의 준거틀은 무엇인가. 우선 개념적 정의를 먼저 살펴보자. 일반적으로 넓은 의미의 고용서비스는 직업정보제공 및 알선취업, 직업훈련, 실업자 소득보장, 그리고 고용정책프로그램 등을 포함한다. 반면 좁은 의미로는 직업정보제공 및 알선취업과 같은 직업소개에 국한한다. 공공고용서비스는 이러한 고용서비스를 국가 혹은 공적 기관이 수행하는 것을 의미한다. 이 글의 목적은 공공고용서비스와 실업급여의 연관성을 밝히는 데 초점을 둠에 따라 좁은 의미의 고용서비스를 이용하며 민간고용서비스는 다루지 않는다. 한편, '실업급여(Unemployment Benefits)'는 일반적으로 실업자에 대해 지급하는 모든 형태의 소득을 의미하지만 여기서는 실업보험(UI : Unemployment Insurance)과 실업부조(UA : Unemployment Assistance) 급여로 제한한다.

실업급여와 공공고용서비스 간의 제도화는 어떤 준거냐에 따라 다양한 해석이 가능할 것이다. 사실 이와 관련한 체계적인 연구나 분석이 거의 비어 있기 때문에 참조할 만한 선행연구는 극히 제한적이다. 다만, 본 연구의 분석 준거 도출을 위해 파편적이긴 하지만 일부 연구들을 참조한다. 우선 공공고용서비스의 역사 및 기능 등에 관한 체계적인 기여를 하고 있는 Thuy et al.(2001: 101)는 실업급여와 관련하여 공공고용서비스의 역할을 ① 구직 지원 및 재고용 서

비스의 조달, ② 지속적인 수급요건 및 구직 승인, ③ 실업급여 행정 전반 등 세 가지를 제시한다. 그리고 Mosley and Speckesser(1997)는 실업급여 행정과 알선서비스 그리고 적극적 노동시장정책 프로그램 등 세 기능을 중심으로 각국별 공공고용서비스를 분류한다. 아래의 <표 1>은 Mosley and Speckesser(1997)와 Thuy et al. (2001: 100)의 <표 7.1>을 참조하여 필자가 재분류한 것이다.

실업급여 관리와 공공고용서비스 간의 관계에서 두 기능을 동시에 수행하는 나라는 오스트리아, 독일, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인, 일본, 미국, 노르웨이, 캐나다, 한국, 최근 개혁에 따른 영국(2002), 프랑스(2009) 등이다. 반면 벨기에, 덴마크, 핀란드, 아일랜드, 네덜란드, 포르투갈, 스웨덴, 그리고 최근 개혁 이전 영국과 프랑스 등은 두 기능을 분리해서 관리하고 있다.

〈표 1〉 각국별 공공고용서비스의 기능별 유형화

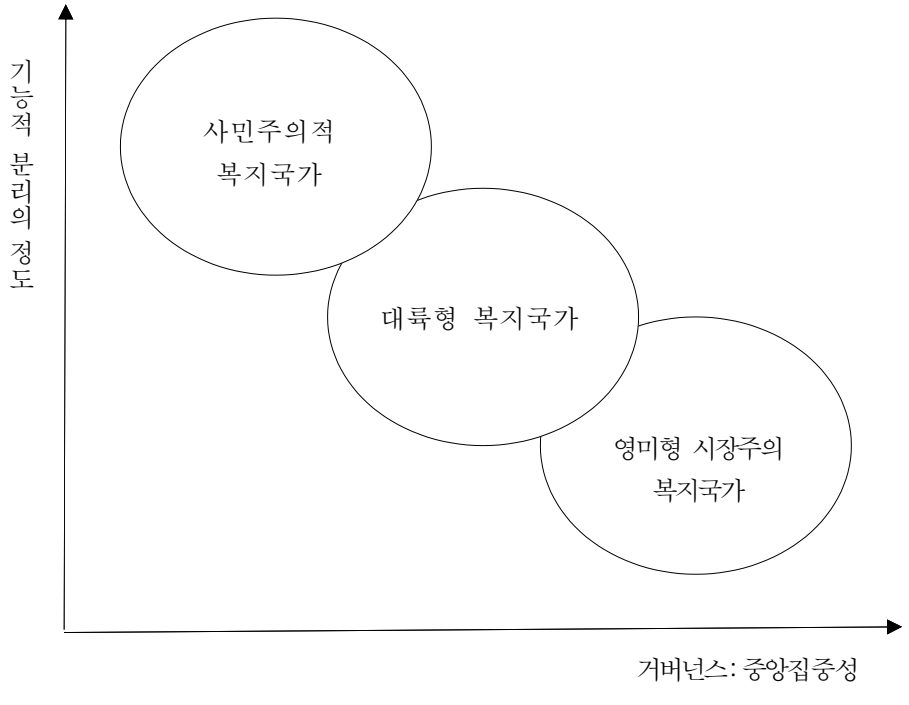
	실업급여 행정	알선 서비스	적극적 프로그램 관리(훈련 및 고용보조 등)
오스트리아, 독일, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인, 한국, 일본, 미국, 노르웨이, 캐나다, 영국(2002), 프랑스(2009)	●	●	●
벨기에, 덴마크, 핀란드, 아일랜드, 네덜란드, 포르투갈, 스웨덴		●	●
프랑스, 영국		●	

주: Mosley and Speckesser(1997)의 내용에 한국, 미국, 일본 등을 필자가 추가하였음. 또한 Thuy et al.(2001)은 ILO(1998)를 참조하여 12개 나라(아르헨티나, 캐나다, 프랑스, 홍콩, 일본, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 스페인, 튀니지, 영국, 미국)의 실업보험, 실업부조 및 사회부조를 기준으로 분류하였는데, 이들 중 미국, 캐나다, 노르웨이(통합형으로 분류)를 가져왔음. 한편, 실업급여와 고용서비스 간 관계에서 Thuy et al.는 일본을 분리형으로 분류하고 있으나 일본의 헬로우 워크가 명확히 실업급여 업무를 취급하고 있다는 점에서 필자가 통합형으로 분류하였음. 한편 Mosley and Speckesser는 스페인을 통합형으로 분류한 반면 Thuy et al.은 분리형으로 분류하고 있는데 여기서는 Mosley and Speckesser를 따랐음. 그리고 프랑스와 영국은 원래 분리형으로 분류되었으나 각각 2009년 및 2002년에 통합형으로 변경되었으므로 이를 추가하였음.

그런데 Mosley and Speckesser(1997)와 Thuy et al.(2001)의 유형화는 실업급여 관리와 고용서비스 기능 간 분리 여부의 윤곽을 제시할 뿐 체계적 연관성을 보여주지는 못하고 있다. 예컨대 두 기능을 함께 수행할 경우에도 한국, 영국 등의 강력한 중앙정부 주도형과 독일, 프랑스 등의 노사정 주도의 공단 형태로 나뉜다. 분리형 역시 전통적인 코포라티즘형과 시장화의 형태 외에 미국과 덴마크 같은 강력한 지역 분권화 형태도 존재하는 것이다.

이를 고려하여 우리는 두 차원의 준거틀을 활용하고자 한다. 하나는 앞서 살펴본 기능적 분리 여부이며 또 다른 하나는 거버넌스의 집중화 차원이다. 그리고 국제적 비교연구 유형화의 준거로 Esping-Anderson(1990)의 세 가지 복지국가 체계 유형을 준용한다. 그는 여러 노동시장정책의 분석과 자신이 제시하는 복지국가체계 유형의 연관성을 제시한 후 "복지국가체계와 고용체계가 서로 대응하는 경향이 있음"을 제안하는데, 본 연구는 전체적으로 이 주장을 지지하기 때문이다. 이상의 내용은 추상적으로 아래의 [그림 1]로 제시할 수 있다.

〔그림 1〕 복지국가 유형과 공공고용서비스 및 실업급여 제도화 간 연관



횡축은 공공고용서비스와 실업급여 행정의 중앙집중성의 정도를, 종축은 두 기능 간의 분리의 정도를 각각 표현하는데 이 두 차원은 대체로 역의 관계를 가진다. 동시에 앞의 <표 1>과 앞으로의 설명에서 볼 수 있듯이 두 차원의 역의 관계는 Esping-Anderson(1990)의 세 복지국가 체계 유형과 상당 부분 일치함을 확인할 수 있을 것이다. 다만, 본 논문은 공공고용서비스와 실업급여 간의 관계에 집중하므로 이 문제는 더 이상 다루지 않는다.

한편 분석대상 및 시기와 관련, 분석대상은 대체로 서유럽 국가를 중심으로 한 OECD 국가들이다. 이들 나라는 본 연구가 살펴보는 공공고용서비스 및 실업급여 제도의 역사적 궤적들을 대체로 보유하고 있기 때문이다.[2] 다만, 본 연구의 질적, 제도적 분석의 특성상 해당 유형화의 대표국가 사례를 설명하는 방식을 채택한다. 분석시기는 19세기 말에서 현 시기까지를 다루지만, 주요한 제도적 분기점은 ILO가 설립되는 1919년 전후에서 2차 대전 이후 복지국가 건설기와 1990년대 이후로 나뉜다. 전자가 주로 공공고용서비스와 실업보험의 제도화에 집중한다면, 후자는 주로 실업부조 개혁에 관계한다.

Ⅲ. 공공고용서비스와 실업급여 간 국가별 제도화

1. 공공고용서비스와 실업급여 간 유형화

앞에서 언급한 공공고용서비스와 실업급여 간 두 축, 즉 기능적 통합 여부와 거버넌스 측면의 중앙집중화의 정도를 중심으로 구체적인 유형을 나누어 보자. 아래의 <표 2>를 중심으로 간단히 설명하면, 공공고용서비스와 실업급여 관리

2) Vroman and Brusentsev(2005: 49)는 1999년에 150개 국가를 대상으로 실업보험과 실업부조 간의 관계를 조사하였는데, 66개국이 두 제도 중 어느 하나(각각 59개국과 21개국)를 보유하고 있었다. 14개국이 두 제도 모두를 보유하였는데, 이 중 10개국(오스트리아·핀란드·프랑스·독일·아일랜드·네덜란드·포르투갈·스페인·스웨덴·영국)은 OECD 20개국에 속하였다. 실업보험만 보유한 나라는 벨기에·캐나다·덴마크·그리스·이탈리아·노르웨이·스위스·미국 등 8개국이었으며, 실업부조만 보유한 나라는 호주·뉴질랜드 두 나라였다.

〈표 2〉 공공고용서비스와 실업급여 간 유형화

	실업보험				실업부조	
	통합형		분리형			
	중앙 집중형	공단형	코포라티즘형	지역 분권형	분권형 (원스톱)	시장화 (게이트웨이)
PES	한국, 영국, 일본	독일, 2009이후 프랑스	겐트(덴마크, 스웨덴, 노르웨이, 핀란드), 영국의 MSC (1974~87), 네덜란드(1994 이전)	미국, 스위스, 네덜란드(1995 이후), 덴마크, 캐나다 등	원스톱형 (미국, 유럽 등)	전면 : 호주 부분 : 영국, 네덜란드

가 통합된 형태로는 중앙정부가 관리하는 유형과 준공적 기관에 위임한 공단형 두 유형이 존재한다. 전자의 대표적인 나라로는 한국, 영국, 일본 등이, 후자의 경우는 독일, 오스트리아 등이 각각 해당한다. 분리형의 경우 코포라티즘형이 존재하는데 실업보험은 노사가 운영하되 공공고용서비스는 국가가 관리하는 유형으로 주로 북유럽 국가들이 포함된다. 분리형의 또 다른 유형은 법률 및 재정적으로는 중앙정부가 권한을 가지고 있지만 공공고용서비스의 집행 권한을 지역에 양도(devolve)한 분권화로 미국이 대표적이다. 그 외 스위스, 캐나다 등 연방국가들과, 기초단위 수준에서 분권화가 잘 이루어진 덴마크, 네덜란드 등에서도 이러한 경향이 나타난다.

한편 최근 20~30년 동안 추진되고 있는 공공고용서비스의 혁신은 실업부조 급여 관리와 관련되어 있다. 복지국가 개혁과 맞물려 실업급여 관리와 공공고용서비스라는 전통적인 국가사무를 분리하려는 강력한 흐름들이 나타난 것이다. 이는 주로 '분권화'와 '시장화'로 나타났는데, 국가가 공공고용서비스의 권한을 어떻게 이양하느냐와 관련되어 있다. 분권화는 지역을 중심으로 한 원스톱(one-stop) 유형으로 주로 북유럽 및 대륙 국가들에서 진행되었다. 반면 시장화는 영국과 호주, 네덜란드 등을 중심으로 진행되었는데, 이들 국가는 일종의 게이트웨이(gateway)를 만들어 실업급여 관리는 국가가, 서비스는 민간에서 조달하는 형태를 취한다. 구체적인 제도적 특성들을 대표적인 국가 사례를 중심으로 좀 더 자세히 살펴보자.

2. 통합형

가. 중앙집중형

통합형 중 중앙집중형은 실업급여 관리와 공공고용서비스를 중앙정부, 즉 국가의 통제하에 통합적으로 관리하는 형태이다. 한국과 일본, 1911년의 영국과, 연금부와 고용부가 통합된 고용연금부 직할로 잡센터플러스를 운영하는 2002년의 영국이 이 유형에 해당한다. 이들 국가의 기본적 특징은 강력한 중앙집중성이다. 예컨대 Finn and Schulte(2008)의 다음과 같은 언급은 영국의 강력한 중앙집중성을 잘 보여준다.

> "영국 급여체계의 거버넌스는 또한 고도로 집중적이다. (…) 여타 유럽 국가들과 달리 전국민보험(National Insurance) 체계는 사회적 파트너가 아니라 국가에 의해 직접적으로 통제되고 있으며, 어떠한 독립적인 사회보험기금도 존재하지 않는다. 이러한 보험 체계 바깥의 영국 국민에 대한 급여 설계 및 전달체계 역시 대체로 또한 중앙집중화되어 있으며, 많은 유럽 국가들의 체계와 달리 지방자치 도시들은 급여 및 고용정책 프로그램 전달에서 제한된 역할만 수행한다." (Finn and Schulte, 2008: 299)

영국은 1911년 실업보험인 전국민보험을 국가 주도로 만들면서 고용서비스 전달체계도 중앙정부 중심으로 구조화하였다. 물론 1970~80년대 일시적으로 노조가 주도하는 코포라티즘적 경험을 하긴 하지만, 영국의 오랜 중앙집중적 행정 체계와 시장주의적 사회철학 원리 등이 유럽 국가들 중에서 특이하게 강력한 중앙집중성을 유지하도록 했다고 할 수 있다.

한편, 한국은 1995년 고용보험법의 시행과 동시에 국가 주도의 전달체계를 만들면서 급여 관리와 공공고용서비스가 출발 당시부터 강력하게 통합된 중앙집중성을 띠었다. 특히 고용센터가 고용노동부의 직할조직인 '특별행정기관'으로 지방노동관서에 배속되어, 형식적 구조를 보더라도 아마 가장 강력한 중앙집중성을 띠는 나라 중 하나일 것이다.[3] 한국이 이처럼 강한 중앙집중성을 띠

3) 우리나라 고용센터는 대통령령 및 고용노동부령에 의해 규율되고 있는데, 제22조 하부조직에 "② 지방고용노동청에 제1항에 따른 보좌기관 또는 보조기관 외에 고용안정 관련 사무를 수행하는 고용센터를 별도로 둔다. ③ 제2항에 따른 고용센터의 명칭·위치 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다."라고 하여 고용센터에 대한 통제권이 고용노동부에

게 된 이유는, 강력한 대통령제하의 중앙집중적 행정 및 정치시스템, 권위주의적 군사정권하 국가 주도 개발주의의 유산 속에 민간과 지역의 억압, 무엇보다 "노동 없는 민주주의"(최장집, 2002) 등 허약한 노동 때문으로, 이들 조건은 유럽 등에서 볼 수 있는 노사 혹은 지역의 개입 여지를 극히 축소시켰다.

일본 역시 중앙집중형으로 분류할 수 있는데, 일본의 공공고용서비스 기관인 "각지의 헬로우 워크는 각 도도부현(지방행정지)의 지방노동국이 소관하고 있으며, 노동국 조직 중 직업안정부가 각처 관내의 헬로우 워크를 관장하고 있다"(김기헌, 2004: 4). 즉 일본도 우리나라처럼 공공고용서비스를 노동관서의 통제하에 둠으로써 강력한 중앙집중적 통합형으로 관리하고 있다. 기능적 측면에서도 헬로우 워크는 고용서비스 및 실업급여 관리를 함께 수행하는 등 사실상 한국의 고용센터와 거의 유사한 구조를 가지고 있다. 오랫동안 한국이 고용노동 관련 각종 법제를 일본에서 차용[4]한 역사와 무관치 않을 것이다. 그렇다 해도, 비록 일본이 파시즘 체제하의 전범국이긴 했지만 1919년 ILO 실업협약의 비준(1922년)[5] 및 실업보험법 제정(1947년) 등 아시아 국가로서는 고용안정과 관련한 제도화를 일찍부터 추진해 왔던 점은 주목할 필요가 있다.

나. 공단형

통합형의 두 번째 유형은 공단형이다. 공단형은 실업급여 관리 및 고용서비스를 중앙정부가 아니라 준정부기관(semi-public organisation)인 공단 형태의 조직이 통합적으로 수행하는 유형이다. 독일이 대표적인데 독일의 연방고용공단(BA : Bundesagentur für Arbeit)은 연방노동사회부(Federal Ministry of Labor and Social Affairs)의 감독과 통제를 받긴 하나 적극적 노동시장정책, 알선취업, 실업보험 및 실업부조 등을 독자적으로 집행하는 공공법인체이다. 동시에 정부

전적으로 귀속되어 있음을 알 수 있다.

4) 일본의 헬로우 워크는 후생노동성 설치법 제4조에 의해 법령으로 규율되고 있는데, "법 23조 ① 도도부현 노동국의 소관사무의 일부를 분장시키기 위해 필요한 곳에 공공직업안정소를 설치한다. ② 공공직업안정소의 명칭, 위치, 관할구역, 소관사무 및 내부조직은 후생노동성령으로 정한다."라고 하여 우리나라와 거의 동일한 구조를 가지고 있음을 보여준다.

5) 이 협약은 1930년까지 23개 국가에서 비준되었는데 이 중 21개 국이 유럽 국가들이었다. 흥미롭게도 일본(1922)은 남아프리카공화국(1924)과 함께 유럽 외의 국가들 중 이 협약을 가장 일찍 비준하였다. 참고로 한국은 2011년에 비준하였다.

산하기관이라는 점에서 공적 성격을 갖지만 코포라티즘적 지배구조[6]를 갖는 등 상당한 자율성을 부여받는다. 이는 유럽 전체에 지배적인 노사자치주의의 영향과 관련이 있는데, 따라서 독일의 공단형은 연방정부 주도의 형식에 코포라티즘적 성격이 혼합된 형태라고 할 수 있다.

한편, 독일은 1880년대에 뮌헨, 베를린 등 자치도시들을 중심으로 일찍부터 공공고용서비스가 수립되기 시작한 역사를 지니고 있다. 이들 자치도시 중심의 공공고용서비스는 1920년대에 국가 수준의 체제로 전환되는데, 즉 1924년 영국처럼 국가 주도의 실업보험이 제도화되고 1927년에 연방고용알선·실업보험청이 설립되면서 오늘날과 같은 체제의 기본 골격을 수립하게 된다. 물론 2004년 하르츠 개혁으로 국가기관이었던 연방고용청(BA : Bundesanstalt für Arbeit)에서 형식적으로는 민간기관인 오늘날의 연방고용공단으로 변경되었다. 한편, 하르츠 개혁 이후에도 지역고용사무소는 여전히 실업급여, 즉 실업보험을 관리하고 있다. 이처럼 100여 년의 역사에서 독일의 공공고용서비스 체제는 연방고용공단의 조직적 위상의 일부 변화는 있었지만, 전체적으로 급여 관리와 공공고용서비스에 대한 통합적 관리의 전통은 변화되지 않았다고 할 수 있다.

한편, 프랑스의 Pôle Emploi(고용서비스공단) 역시 독일의 연방고용공단과 유사하게 실업급여 관리와 공공고용서비스가 결합된 사례에 해당한다. 원래 프랑스는 뒤에서 보게 될 일종의 코포라티즘적 분리형이었지만, 2005년 1월 극도로 분절적이었던 공공고용서비스와 실업급여 업무 등을 통합하기 위한 사회통합법(Loi de cohésion socilale)을 제정하면서 크게 변화되었다.[7] 새로운 법에 따라 2009년 실업급여를 담당하던 지역실업보험 담당기구인 전국상공업고용조합(UNEDIC : Union Nationale pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce)과 취업알선을 담당하던 국립고용청(ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi)이 합병되면서 공공고용서비스와 실업보험 급여지급을 단일화하는 기

6) 독일의 코포라티즘은 '공동결정주의(co-determinism)' 형태로 구체화되어 있는데 연방고용공단 역시 노사정이 공동의 이사회를 구성하여 운영해 왔다. 하르츠 개혁 이전에 이사회는 노사정을 대표하여 각각 17인씩 총 51인으로 구성되었지만, 개혁 이후 각 7인씩 총 21인으로 규모는 크게 줄었으나 노사정 동수 원칙은 계속 유지하고 있다.

7) 이 법은 "특히 기초 및 고급 훈련 외에 알선취업, 실업보험 급여, 노동시장 (재)복귀 기능의 통합과 구직자의 성취를 통해 고용을 담당하고 있는 기관들과 주체들 간에 보다 나은 조정을 목표로 하였다"(Barbier and Kaufmann, 2008: 96).

구가 만들어졌는데 그것이 바로 Pôle Emploi였던 것이다.

합병은 “실질적으로는 국립고용청(ANPE)이 실업수당 지급 역할을 하였던 Assedic을 흡수하면서 민영화하는 형태”였지만, 그럼에도 “또한 Assedic이 지니고 있던 노사협의회적 성격은 새로운 기구에서도 보존되”(손영우, 2008: 92)도록 함으로써 겐트시스템적 노사자치주의를 유지하였다. 사실 공화주의적 국가주의와 노사자치주의의 전통이 강한 프랑스에서 Pôle Emploi가 얼마나 응집적으로 기능할지는 좀 더 지켜보아야 하겠지만, 어떻든 공공고용서비스와 실업급여의 통합 기제로 독일식의 공단형을 채택했다는 점은 주목할 부분이다.

한편, 독일과 프랑스의 공단형은 크게 보면 대륙형 복지국가적 특성이 반영된 측면이 있어 보인다. 즉 비스마르크적 사회보험 체계, 특히 겐트시스템 기반의 실업보험이 공공고용서비스와 관련하여 통합형으로 나타날 경우 노사정이 공동 운영하는 코포라티즘적 공단형의 성격을 띨 가능성이 높다는 것이다. 실제 이러한 독일 유형과 가장 근접한 유형으로는 오스트리아의 연방고용노동청 AMS(Arbeits Markt Service)을 꼽을 수 있다.

3. 분리형

가. 코포라티즘(Corporatism)형

우리는 앞에서 공공고용서비스와 실업보험의 통합적 관리 형태로 공단형을 살펴보았지만, 공단형의 코포라티즘적 성격은 공공고용서비스와 실업보험 제도를 분리시키는 강력한 원심력으로 작용할 가능성도 크다.[8] 일종의 분리형으로, 이런 유형인 코포라티즘형은 실업급여 관리와 공공고용서비스 업무를 수행하는 조직이 노사 조직단체와 국가로 분리됨을 특징으로 한다. 코포라티즘형은 주로 유럽에서 실업보험의 겐트시스템적 기원에서 나타난다.

그러나 이 유형은 좀 더 크게 보면 겐트시스템 외에 유럽 국가들의 특성인 강력한 노동조합, 오랜 전통의 기독교(구교 및 신교), 자치주의 원칙으로서 사회

8) 이는 본질적으로 코포라티즘의 성격과 연관되어 있는데, 일반적으로 코포라티즘은 민주주의적 제도를 지닌 국가에서 노동과 자본을 대표하는, 공식적으로 조직화된 이익집단들이 주요 사회 및 경제정책 등의 공적 의사결정과정과 집행에 참여하는 것을 핵심으로 하기 때문이다.

〈표 3〉 분리형 : 코포라티즘형

		실업보험	
		국가	노사
공공고용서비스	국가	중앙집중형 : 1995년 이후 영국 공단형 : 독일 및 2009년 이후 프랑스	겐트(덴마크, 핀란드, 스웨덴), 2차 대전 이전 네덜란드, 2008년 이전 프랑스(UNEDIC과 ANPE)
	노사	네덜란드, 1970~80년대 영국(MSC)	19세기 유럽

서비스를 지역 단체가 수행하고 국가는 지원만 해야 한다는 '보충성의 원칙(principle of subsidiarity)', 그리고 새로운 이념으로 강력하게 등장한 시장주의 및 개인주의 등이 복합적으로 반영된 데서 온다.

<표 3>은 앞의 기본형에 코포라티즘형을 중심으로 역사적으로 존재했던 주요 각국 사례를 구체적으로 배치한 것이다. 표에서도 볼 수 있듯이 코포라티즘형은 하나의 제도로서 가변성이 큰데, 이는 코포라티즘의 특성상 정치적 변동이 크게 영향을 미치는 데서 오는 불안정성을 반영한다. 비록 덴마크 등 일부 북유럽 국가들과 같이 상대적으로 안정성을 보여주는 경우도 있긴 하지만 그 외, 특히 노조 혹은 노사가 고용서비스를 담당하는 경우 거의 예외 없이 오래 지속되지 못하였다. 주요 사례를 중심으로 좀 더 자세히 살펴보자.

우선 코포라티즘 유형의 안정적 전형으로 볼 수 있는 덴마크의 경우 실업급여는 노동조합이 관리하는 반면 공공고용서비스는 국가가 담당한다. 즉 덴마크의 공공고용서비스(잡센터)는 실업자에 대한 실업인정을 위한 구직등록 등 구직자 관리 외에 일체의 급여 관리에 관여하지 않는다. 반면 실업급여 지급 업무는 2021년 현재 지역 단위 노동조합이 관리하는 22개의 실업보험기금(UIF : Unemployment Insurance Fund)을 통해서 이루어진다. 이는 실업보험기금의 가입과 노조 가입 간의 긴밀한 제도적 연계로 70% 안팎의 강력한 노조조직률을 유지하게 해준 100여 년 이상의 역사를 지닌 겐트시스템에서 비롯한다.[9] 이처럼 덴마크와 같은 실업급여와 공공고용서비스의 안정적 분리는 노조와 국가의

9) 실제 노동조합 가입의 주된 목적에 대한 여러 설문조사는 실업보험기금의 멤버십 획득이라는 결과들을 보여주는데, 이러한 노동조합과 실업보험기금의 강한 제도적 연관은 흔히 "겐트 효과(Ghent effect)"로 언급되어 왔다(Clasen and Viebrock, 2008; Høgedahl, 2014).

역할 간에 일정한 정치적 타협에서 비롯한 것으로 보인다.[10]

한편, 코포라티즘의 대표적인 나라인 네덜란드는 덴마크와 달리 불안정과 혼돈으로 점철된 역사로 코포라티즘 분리형의 또 다른 전형을 보여준다. 네덜란드는 유럽의 여러 국가들처럼 실업보험 및 공공고용서비스의 오랜 유럽적 전통을 지니고 있다. 이미 1930년에 국가 수준의 실업보험이 제도화되었는데 당시 노사자치주의의 원칙 속에 노사는 산업보험협회(IIA : Industrial Insurance Association)를 수립하여 실업보험을 노사가 공동으로 관리 · 운영하였다(bipartism). 2차 대전 이후 재건 과정에서 실업보험기금의 고갈과 Beveridge 모델의 강한 영향으로 1952년 급여 관리업무는 국가사무로, 공공고용서비스는 국가가 감독하고 노사가 운영하는 노사정 3자주의 체제(tripartism)로 전환하였다. 그러나 노사자치주의는 여전히 강했다. 이후 1970~80년대 이른바 '노동 없는 복지'라는 '네덜란드병'에 대한 비판과 함께 1990년대 들어 강도 높은 개혁 속에 노사의 역할이 크게 제한됨과 동시에 공공고용서비스에 대한 강력한 시장화로 네덜란드의 코포라티즘적 분리형은 사실상 해체되었다.

이러한 네덜란드 유형과 가장 비슷한 나라는 앞에서 살펴본 2009년 Pôle Emploi라는 공단형으로 변모하기 이전의 프랑스였다. 통합 이전 프랑스는 네덜란드처럼 실업급여는 노사가, 공공고용서비스는 국가가 관리하면서 가장 극심한 분절적(fragmented) 전달체계를 지니고 있었다.[11] 흥미롭게도 이 두 나라의 불안정한 코포라티즘적 분리형의 해체 및 통합 이후 주요 경로로서 네덜란드가 호주 혹은 영국과 같은 일종의 게이트웨이형의 시장화의 길을 갔다면, 프랑스는 독일과 같은 공단형을 지향했다.

한편, 덴마크와 달리 실업보험은 국가가 관리하되 공공고용서비스는 노사가 관리했던 특이한 분리형으로, 1974년에서 1987년까지 노사정 3자주의(tripartite)

10) 한편 대륙형 국가들과 달리 덴마크와 같은 북유럽 국가들이 공공고용서비스를 국가 주도적으로 시행할 수 있게 된 역사적 배경 역시 주목할 만하다. 예컨대 1648년 베스트팔렌 조약에 따른 정치적, 종교적 타협 이후 독일에서는 천주교와 개신교 간 평화적 '영혼경쟁'이 진행된 반면, 개신교로 통일된 스칸디나비아 국가들의 경우 교회가 수행하던 다양한 사회서비스를 국가에 넘겨주는 데 아무런 문제가 없었다는 것이다(크누쓱(Knuth), 2018: 31).

11) "프랑스에서 공공고용서비스의 조직화 방식은 너무나 복잡하고(complex) 산재하여(scattered), Marimbert 보고서가 지적하듯이 아마 유럽에서 이와 같은 등가의 어떤 국가도 존재하지 않을 것 같다"(Auvergnon and Martin, 2009: 148).

로 운영되었던 영국의 인력위원회(MSC : Manpower Services Commission)가 있었다. 영국은 노동당이 집권하고 노동의 힘이 상대적으로 강했던 1970년대에 노사가 주도하는 공공고용서비스를 운영하였지만, 1979년 대처 수상의 집권 이후 공공부문의 민영화 및 시장에 대한 노동조합 개입의 강력한 억제라는 신자유주의의 공세 속에 기존의 중앙집중적 통합형으로 되돌아갔다.

나. 지역분권형

연방국가와 같이 지방정부의 힘이 강한 국가들에서는 실업보험과 공공고용서비스가 분리되는 현상들이 나타났다. 지역분권형으로 유형화되는 이 형태는 대체로 중앙정부가 실업보험과 공공고용서비스를 관리함에 따라 일견 중앙집중형으로 볼 수 있지만, 중앙정부가 이 업무들을 지방정부에 위임한다는 점에서 결정적으로 차이가 난다. 이의 가장 대표적인 나라는 미국으로, 미국은 형식적으로는 연방정부가 공공고용서비스에 대한 법률 및 예산 측면의 지배권을 갖지만, 실제 운영 권한을 지방정부에 양도하였다는 점에서 분리형으로 분류된다. 미국의 사례를 좀 더 구체적으로 살펴보자.

미국에서 실업보험과 공공고용서비스 간의 제도화는 복잡한 역사적 기원을 가지고 있다. 우선 공공고용서비스의 수립은 대공황이 한창 진행 중이던 1933년 와그너-페이서법(Wagner-Peyser Act)의 제정에 근거하고 있다. 이 법은 그동안 각 주별로 산발적으로 운영되어 오던 공공고용서비스를 대신해 모든 국민에 대한 보편적 서비스 제공을 위해 제정되었다. 이로써 각 주들은 연방정부로부터 기금을 교부받고 동시에 법적 근거의 공공고용서비스를 설치 운영할 수 있게 되었다. 따라서 와그너-페이서 공공고용서비스 지배구조는 연방정부의 지도(federally-directed), 혹은 협력하에 주가 운영하는 일종의 "항구적 주 고용서비스기관의 연합체" 형태였다(Balducci and Pasternak, 2004).[12]

한편, 1935년 사회보장법(Social Security Act)의 제정에 따라 실업보험이 시행되자, 실업보험의 실행기구인 사회보장위원회(Social Security Boards)는 실

12) 특히, 1982년 직업훈련파트너십 법(JTPA : Job Training Partnership Act)의 제정에 의해 주정부에 인사권/예산권이 전적으로 이양되면서 강력한 주정부 중심의 거버넌스가 구축되었는데, 이양 이후 연방정부는 기술적 지원과 감독 권한만을 담당하는 연방정부 내 고용훈련청(ETA : Employment and Training Administration)을 설치하였다.

업급여 수급자의 구직의무 노력을 강화하려는 취지에서 실업급여 행정업무를 수행할 기관으로 대체로 기존의 주 공공고용서비스기관을 선정하였다.[13] 결국 실업보험의 시행으로 기존 주 공공고용서비스는 기존의 취업지원서비스 외에 실업급여 청구인들의 수급요건 확인을 위한 근로테스트(Work Test)라는 핵심적 기능을 수행하게 되었다. 이러한 미국의 독특한 거버넌스는 연방정부와 주정부 간의 국가 건설과정에서 형성된 끊임없는 갈등과 협력이라는 역사적 특성이 실업보험과 공공고용서비스의 제도화에 반영된 것으로 볼 수 있다.

이러한 지역분권형 분리형의 또 다른 대표적인 유형은 스위스이다. 스위스는 칸톤(Canton)으로 상징되는 강력한 지방분권형 연방국이다. 스위스 역시 미국처럼 실업보험과 공공고용서비스를 연방정부가 관리하지만, 실제 집행은 칸톤의 자율성하에 지방정부에서 이루어진다.[14]

한편, 이러한 지역적 분리형은 노사자치주의의 영향력이 큰 덴마크나 네덜란드와 같은 북유럽 국가들에서도 자주 관측된다. 예컨대 덴마크에서 공공고용서비스는 중앙정부가 관리하지만, 실제 창구에서 이루어지는 서비스 전달의 책임은 전적으로 지방정부에 이양되었다(Finn, 2016: 21). 네덜란드 역시 1930년 ILO 권고안의 비준에 따라 공공고용서비스에 대한 강력한 중앙집중적 관리를 유지하다,[15] 1991년 새로운 공공고용서비스법에 따라 정책입안과 예산권은 사회고용부가 보유하고 실제 집행은 완전하게 지방정부로 이양되었다. 이처럼 지역분권형 분리형은 지역분권과 보충성의 원리가 강하게 작용하는 유럽 국가들에서도 보편적으로 관측되는데, 다만 미국과 달리 실업보험 관리에 대한 노조의 영향력이 매우 크다는 점은 중요한 차이이다.

끝으로 전통적으로 중앙집권적 특성이 강한 아시아 지역 중 최근 들어 지역

13) 물론 그렇다고 해도 실업보험을 담당하는 사회보장위원회와 공공고용서비스를 담당하는 노동부 간의 독립적 거버넌스는 그대로 유지되었다. 이러한 이유로 공공고용서비스와 사회보장위원회는 건물도 따로따로 사용하였으나, 점차 시간이 지나면서 특히 1950년대는 두 기관의 사무소가 동일한 건물에 위치하는 경우가 많아지는 등 두 기관은 상당히 가까워졌다고 한다(노용진 외, 2010: 35~36).

14) Lippoldt and Brodsky(2008: 223~224)는 OECD 주요 국가를 대상으로 한 공공고용서비스의 알선취업 기능의 실체적 분권화와 관련하여 영국과 일본을 제외하고, 벨기에, 스위스, 미국은 지역으로 권한을 이양하였다고 주장하였다.

15) 네덜란드의 공공고용서비스는 기업의 해고에 대한 사전 신고권을 가질 정도로 경직적이고 행정적이어서 오랫동안 비판의 대상이 되어 왔다.

분권형의 움직임을 보이고 있는 일본을 주목할 필요가 있다. 일본은 2016년 8월부터 후생노동성 지방노동국 소속의 '국가 헬로우 워크'와 도도부현이 지역 특성에 따라 설치·운영하는 '지방형 헬로우 워크'가 병존하면서 지방분권형적 특성이 강해지고 있다. 최근 노동시장정책의 분권화 흐름과 아시아에서 유일하게 봉건제적 역사를 지닌 일본의 특성이 반영된 것으로 추정되는데, 중앙집권적 행정체계 중심의 아시아에서 향후 일본의 진화 경로는 주목할 만하다.

Ⅳ. 공공고용서비스와 실업급여의 역사적 동학

1. 공공고용서비스의 역사적 제도화

이제 우리는 공공고용서비스와 실업급여 간의 역사적 동학을 살펴보고자 한다. 우리는 원래 독자적 경로로 진화했던 공공고용서비스와 실업급여가 이후 국가적 수준의 제도화 과정에서 다양한 형태로 연관되는 점, 또한 지난 20~30년 동안 공공고용서비스의 혁신을 추동한 것은 실업부조 실업급여와 관계하고 있음을 보일 것이다. 우선, 공공고용서비스의 역사적 경로를 살펴보자.

공공고용서비스가 산업자본주의의 등장 및 가속적인 발달과 함께 동시에 활성화되기 시작한 것은 19세기 중후반부터였다.[16] 산업자본주의의 발달은 대규모 공장노동자들의 탄생과 동시에 주기적인 대량실업을 발생시키면서 이에 대한 체계적 대응으로 공공고용서비스의 발전을 촉발하였다. Freedland et al. (2005)은 길드체제가 붕괴된 이후 19세기 이래 공공고용서비스의 발전단계를 자유주의적 단계-집단주의적 단계-공공고용서비스의 단계로 나누어 설명한 바 있다. 1789년 프랑스 대혁명을 기점으로 길드 체제가 해체되면서 알선취업 서비스가 시장에 맡겨졌던 자유주의적 단계, 알선수수료 착취 등 시장의 여러 부작용으로 전통적인 종교 및 복지단체, 새롭게 등장한 노동조합 및 사용자단체

16) Gustave de Molinari라는 학자는 19세기 중반경에 과잉노동을 산업수요에 가능한 한 빠르게 재배분하기 위한 목적으로 노동이동과 고용정보를 증진시키기 위해 주식시장을 모델로 한 국제노동교환소의 설립을 제안하기도 했다(Thuy et al., 2001: 2).

등이 시장을 대신하여 조직적으로 관리하는 집단주의적 단계, 이후 1880년대 뮌헨 등 유럽의 주요 도시들을 중심으로 들불처럼 확산되었던 도시 주도의 공공고용서비스 단계로 진화하였다는 것이다.[17]

도시 수준의 공공고용서비스에서 국가 수준의 제도화라는 문을 처음으로 연 나라는, 역설적으로 유럽에 비해 상대적으로 공공고용서비스의 발전이 뒤처져 있었던 영국이었다. 1910년 영국에서 "국가 수준의 공공 알선취업서비스가 처음으로 수립되었"(Mosley and Speckesser, 1997: 5)는데 이는 1911년에 도입되었던 전국민 실업보험과 함께 빠르게 제도화되었다. 이를 주도한 결정적 인물은 전후 서구 복지국가의 기틀을 수립한 젊은 경제학자 Beveridge였다. Beveridge는 1907년 뮌헨 노동교환소를 방문한 후 깊은 인상을 받고[18] 처칠과 함께 국가 수준의 실업보험 도입과 공공고용서비스 제도화를 추진했던 것이다.[19] 결국 영국은 국가 차원에서 실업급여와 공공고용서비스를 통합적으로 관리한 최초의 국가가 되었다(Price, 2000).

한편, 국가 수준의 공공고용서비스가 유럽의 다수 국가에 빠르게 자리 잡게 된 결정적 계기는 제1차 세계대전 직후(1919년) ILO의 설립이었다. ILO는 설립과 함께 채택한 실업협약(Unemployment Convention) 제2호에서 중앙정부의 통제하에 무료의 공공고용기관 설치를 권고하면서 직업소개에 대한 사실상의 국가독점을 제안하였다.[20] 19세기 말 급속한 산업화에 따른 노동시장 이동 과정에서 취약한 구직자들에 대한 알선수수료 착취 등 광범위한 인권침해에 '노동은 상품이 아니다'라는 천명과 함께 노동자 보호를 위해 직업소개에 대한 국가적 책무를 엄중하게 주문한 것이었다.[21] 당시 상황들에 대한 Ricca의 다음

17) 이 시기 오늘날 공공고용서비스의 원형으로 볼 수 있는 노동교환소가 유럽의 여러 도시들에서 동시다발적으로 등장하였다: 베를린(1883), 비엔나(1885), 암스텔담(1886), 파리 및 베른(1887), 브뤼셀(1888) 등(Bekkum(1996): Mosley and Speckesser(1997: 4)에서 재인용).

18) Beveridge는 1907년 독일을 방문했을 때 400여 개의 노동교환소 및 3,500여 개의 민간 직업소개기관들이 일 년에 125만 명 이상의 일자리를 연결시키는 데 감명받았다. 이 경험을 토대로 쓴 글이 Beveridge(1908)이다.

19) "1910~12년에 처칠과 Beveridge는 전국 수준의 노동교환소 네트워크와 국가가 운영하는 실업보험 체계 양자를 영국에 도입하였다"(Thuy et al., 2001: 3).

20) "본 협약을 비준하는 각 회원국은 중앙정부의 통제하에 무료 공공고용기관 체제를 수립할 것이다"(ILO, 1919).

21) "노동은 상품이 아니라는 것과 민간고용기관들은 잠재적으로 착취적이라는 원리하에서,

설명은 이를 명료하게 보여준다.

"공공고용서비스는 본질적으로 민간기관들의 활동에 맞서기 위해 창출되었다. (…) 이들 기관이 수세기 동안 개입해 왔던 착취 형태들은, 20세기 들어 유럽 전체를 휩쓸었던 노동하는 인간의 권리에 대한 일반화된 인식과 함께 정점을 이루었던 개혁적 이념들의 물결 속에 갑자기 더 이상 용납할 수 없는 것으로 여겨졌다. 태동하고 있던 노동조합운동에 의해 이들 민간기관은 인신매매와 파업파괴 행위로 전면적 비난의 대상이 되었다." (Ricca, 1988: 19)

이러한 흐름은 1930년대 대공황과 맞물려 점점 더 강화되었는데, 1935년 ILO는 민간직업소개기관의 철폐에 대한 보다 강화된 권고안을 제안하고, 이에 회원국들은 공공고용서비스의 국가 수준의 제도화에 보다 더 박차를 가하였다.[22] 이 과정에서 공공고용서비스의 역할과 기능은 제1차 세계대전 직후 ILO의 고용보호에서 대공황기의 실업대책, 제2차 세계대전 이후 케인스주의의 완전고용을 위한 노동시장정책 수단 등 당대 과제와 함께 변화해 나갔다.[23]

2. 실업보험과 공공고용서비스의 상보적(reciprocal) 제도화

전통적으로 공공고용서비스와 실업보험이 노동시장정책 영역에 해당되는 반면 실업부조는 동시에 사회정책 영역과 겹친다. Clegg(2015)는 이 때문에 실업부조가 전통적 정책 영역의 순수성을 침해(violate)했다고 묘사한다.[24] 따라서

대다수 ILO 회원국들은 공공고용서비스에 독점권을 부여하고 민간고용서비스기관의 설립을 금지하는 '실업권고(Unemployment Recommendation, 1919, No. 1)'를 지지하였다." (Thuy et al., 2001: 3)

22) 공공고용서비스의 역사적 발전과정을 종합적인 관점에서 체계적으로 다룬 문헌은 대단히 제한적인데, 다만 다음의 문헌들은 참조할 가치가 있다. 20세기 전체에 대한 개관으로는 Thuy et al.(2001)의 제1장과 Ricca(1988), 영국과 미국에 대해서는 각각 Price(2000)와 Balducci and Pasternak(2004), 유럽의 1880~1940년까지의 역사적 진화 과정에 대해서는 Wadauer et al.(2012), 그리고 20세기 전반에서 2차 대전 직후까지의 ILO 회원국들에 대해서는 ILO(1946).

23) 이처럼 공공고용서비스의 역사적 발전과정을 당대의 과제라는 관점에서 소개한 국내 문헌은 이덕재(2017)를 참조.

24) 여기서 Clegg가 '침해'의 의미를 구체적으로 말하고 있지 않지만, 우리는 실업보험이 당초 노동시장 조직화 기능으로서 '실업'의 발생과 함께 '근로무능력자(the unemployable)'에 대한 명확한 분리를 의도했으나 실업부조가 이 기획을 훼손했다는 의미로 해석한다.

공공고용서비스와 실업보험 간의 제도화는 전통적 노동시장정책 영역 내의 역사적 원형(prototype)으로서 의미를 갖는다. 즉 20세기 공공고용서비스와 실업급여 간의 제도화는 사실상 실업보험과의 제도화로 이해해야 한다는 것이다. 한편, 앞에서 살펴본 공공고용서비스처럼 실업보험의 역사적 경로 역시 대단히 독자적이었다. 사실 오늘날 공공고용서비스와 실업급여 관리 간 각국별 제도화의 방식이 다양한 본질적인 이유는 이러한 역사적 기원의 차이에서 비롯한다고 볼 수 있다. 이 과정을 자세히 살펴보자.

19세기 산업자본주의의 발달에 따른 공공고용서비스가 19세기 중후반 자유주의적 단계를 거친 후 20세기 초에 국가적 수준으로 제도화되었던 것처럼, 실업보험 역시 유사한 경로를 밟는다. Ferrera(2005)의 다음 언급은 사회보험으로서 실업보험의 역사적 경과를 명료하게 보여준다.

> "유럽적 발명인 (…) '복지국가'는 정책실험의 느릿느릿한 과정의 결과로 출현했는데, 이는 19세기 중반경 보수적 가부장주의에 대한 '자유주의적 단절'과 함께 시작했고, 1920년대 말경 대부분의 국가들에서 사회보험의 수립과 함께 끝이 났다. 사회보험은 유럽 국민국가의 역사에서 현실적인 제도적 돌파였다." (Ferrera, 2005: 53~54. 강조는 원문)

실제 19세기 말 흔히 겐트시스템(Ghent System)으로 시작하는 실업보험은 20세기 들어 특히 대공황을 전후하여 국가 수준의 공적 체계로 빠르게 전환하였다.[25] 이는 동시에 실업보험과 공공고용서비스 간 결합이 임박했음을 의미했다. 즉 ILO의 탄생과 직업소개에 대한 국가독점의 천명, 두 번의 세계대전과 대공황, 강력한 노동조합 및 사회민주주의 정당의 등장 등과 맞물린 실업자 소득보장프로그램의 잇따른 도입은 공공고용서비스와 실업급여 관리 간의 체계적 제도화를 보다 더 강하게 추동하는 동력이었다. 물론 실업보험과 공공고용서비스의 적극적 결합 이유로 실업보험 제도의 관리 운영 필요성 외에 '노동시장의 조직화(the organisation of the labour market)' 기능 역시 매우 중요했다.[26]

이러한 해석의 근거는 근로무능력자에 대한 사회학적 개념의 역사적 변천의 의미를 다루고 있는 Welshman(2006)을 참조.

25) 실업보험과 겐트시스템의 관계와 관련하여 노동조합 조직화에 대해서는 Clasen and Viebrock(2008)을, 고용보험 사각지대에 대해서는 이호근(2015)을 참조.

26) 실제 실업보험이 제도화되던 초창기에 일부 학자들은 일종의 국가 노동력 관리로서 이러

〈표 4〉 실업보험과 공공고용서비스 간 이념적 유형화

		실업보험	
		국가	노사
PES	국가	A : 20세기 초반 이후 현재 대부분의 국가들	B : 코포라티즘형 (겐트국가 및 유럽국가들)
	노사	C : 간헐적 존재 (네덜란드·영국 등 예외적 시기)	D : 19세기 유럽 (민간 영역의 독자적 관리)

한편 실업보험의 공적 체계화의 경로상 차이는 공공고용서비스와의 결합 방식에도 큰 영향을 주게 된다. 전체적으로 유럽적 겐트주의 영향하의 강력한 노사자치주의와 주로 영미형 시장주의적 복지국가 등의 중앙집중형이 커다란 분계선을 형성하고 있다. 즉 오늘날 국가의 강력한 공적 개입에 의해 원래 의미의 겐트시스템은 존재하지 않지만,[27] 그것이 실업보험 관리에 미친 영향력은 깊게 남아 있다. 반면 우리나라와 같이 영국과 미국, 그리고 일본 등 국가 주도의 입법 근거에 의해 실업보험이 수립된 경우 대체로 강력한 중앙집중적 방식으로 관리된다. 실제 실업보험의 운영원리 측면에서도 전자가 주로 '임의(voluntary)' 가입 방식을 채택한 반면 후자는 '강제' 혹은 '의무(obligatory)' 가입 방식으로 국가의 강력한 개입을 전제하는 것이다.

따라서 실업보험 관리는 공공고용서비스와의 관계에서 크게 노사가 주도하는 코포라티즘 유형과 국가가 관리하는 중앙집중형이라는 두 개의 전선과 함께 네 가지 매트릭스로 유형화된다. 위의 <표 4>는 이상의 논의를 토대로 실업보험과 공공고용서비스 간의 이념형적(ideal type) 유형화를 보여준다. 20세기 초반 이래 실업보험과 공공고용서비스가 국가의 공적 관리 체계하에 놓인 점을 고려하면 대부분의 국가들은 A 유형에 속한다. 또한 주로 겐트시스템을 기원으로 북유럽 국가들을 중심으로 형성된 코포라티즘형은 B 유형으로 분류된다. 한편 노사가 실업보험과 고용서비스의 일부를 담당했던 19세기 중후반의 D 유형

한 기능을 예리하게 주목하였다. 예컨대 Beveridge는 "실업보험은 구제(relief)가 아니라 산업조직화(industrial organisation)이다"(Beveridge, 1909)라고 말하였다.

27) 원래 겐트시스템은 주로 북유럽 스칸디나비아 국가들을 중심으로 형성되었다. 그러나 노르웨이가 1930년대에 겐트시스템에서 탈퇴하여 국가적 체계로 전환하면서, 현재는 덴마크, 핀란드, 스웨덴, 아이슬란드 등 일부 나라들에서만 유지되고 있다.

과, 국가가 실업보험을 관장하고 노사가 공공고용서비스를 담당하는, 사실상 간헐적으로만 존재했고 지금은 존재하지 않는 C 유형이 존재한 것이다.

3. 실업부조의 개혁과 공공고용서비스의 혁신

공공고용서비스와 실업보험 제도 간의 관계가 다양한 변이를 띠고 있지만 전체적으로 이 관계는 매우 안정적이었다.[28] 반면, 공공고용서비스와 실업부조(및 사회부조) 실업급여의 관계는 특히 1970년대 이래 장기실업이 오랫동안 지속되면서 각국에서 큰 변화를 겪는다. 지난 20~30년 동안 주요 선진국들을 중심으로 한 공공고용서비스 혁신은 사실 실업부조 실업급여 프로그램 변화와 결정적으로 연관된 것이었다. 실업부조 및 사회부조 수급자들의 급증과 급속한 노동시장 환경변화 속에서 기존 공공고용서비스의 한계는 명백했다.

물론 이는 노동시장구조의 변화를 넘어 복지국가 개혁이라는 보다 큰 기획 속에 진행되면서 주로 장기실업자 등 '비경활(inactivity)' 대상의 실업부조 개혁으로 이어졌던 것이다.[29] 1997년 호주의 공공고용서비스 철폐와 전면적 시장화, 2002년 영국의 잡센터 플러스, 2004년 하르츠 개혁에 따른 독일의 잡센터, 노르웨이 NAV 및 2009년 프랑스의 Pôle Emploi 설립 등 공공고용서비스 전달체계의 격렬한 개편은 실업부조의 강도 높은 개혁과 맞물려 있었다.

한편 변화는 크게 두 가지 형태로 나타났다. 첫째는 분권화(decentralization)였다. 분권화는 주로 공공고용서비스, 때로는 실업부조 실업급여 관리까지 지역으로 이양하면서 지역의 다양한 자원들과 협업하는 일종의 원스톱(one-stop) 형태로 나타났다. 둘째는 주로 민간위탁(contracting out) 혹은 아웃소싱(outsourcing)의 시장화(marketization)였다. 각국별 운영 방식의 차이가 있었지

28) "지난 10년 동안 실업보험 체계는 G7 국가들에서 실제로 거의 변하지 않았다."(Thuy et al. 2001: 98) 특히 하르츠개혁에 따른 독일의 비스마르크적 사회보험 체계의 이탈에 대한 통념에 대해 강력한 비판을 제시하고 있는 Clasen and Coerne(2011) 역시 사실상 이를 지지하는 논거로 볼 수 있다.

29) 예컨대 영국의 대표적인 노동시장정책 프로그램인 워크프로그램(Work Programme) 역시 핵심은 장기실업자 관리였다. 즉 Jordan(2018: 584)은 전국회계청(NAO, 2012)을 인용하여, 워크프로그램의 목적이 일반적으로 1년 이상의 장기 실업급여 수급자들을 지속적인 고용상태로 복귀하도록 지원하려는 것임을 명확하게 밝히고 있다. 워크프로그램 운영과 관련한 국내 문헌으로는 김수영(2012)을 참조.

만 공통적인 목표는 게이트웨이(gateway)의 형성이었다. 분권화와 시장화는 별도의 논의를 요하는 대단히 복잡한 주제이지만, 여기서는 실업부조 실업급여와 공공고용서비스 간의 관계에 초점을 두고 핵심적인 내용만 살펴본다.

가. 분권화 : 원스톱형

장기실업자에 대한 실업부조 실업급여와 공공고용서비스의 원스톱으로서 분권화의 가장 대표적인 나라는 하르츠 개혁 이후의 독일이다. 독일은 2005년 1월 실업부조와 사회부조를 통합하여 실업급여II로 단일화하였는데, 이는 근로능력 있는 실업부조(사회부조) 수급자의 노동시장 재통합 촉진이라는 외견상 목적 외에 실제로는 장기실업자 등 비경활 대상자들을 엄격히 관리하겠다는 의지의 표명이었다. 이로써 독일은 20세기를 지배했던 3중의 사회안전망(실업보험-실업부조-사회부조)을 2중의 체계로 바꾸었다.[30]

실업자에 대한 이러한 실업부조 및 사회부조의 통합은 새로운 형태의 전달체계를 요구했다. 전통적으로 실업부조는 연방고용공단이, 사회부조는 지방정부가 각각 독자적으로 관리해 왔기 때문이었다. 따라서 실업보험 대상자인 실업급여I은 연방고용공단(지역고용사무소)이 기존대로 담당하고, 주로 장기실업자 대상 실업급여II의 관리는 연방고용공단과 지방정부가 컨소시엄으로 공동운영하는 300여 개의 신설 잡센터(ARGE, Arbeitsgemeinschaft)[31]가 맡았다. 이 신설 조직의 공동운영 지배권을 두고 공단과 지방정부 간 헌법재판소까지 가는 갈등의 역사도 있었지만, 이러한 지역 협업형은 현재까지 지속되고 있다.[32]

한편 오랫동안 강력한 노사 중심의 코포라티즘적 성격을 띠고 있었던 네덜란드의 파격은 놀랄 만하다. 노동시장 개혁을 위해 구성된 Buurmeijer위원회는 실업보험과 공공고용서비스에 대한 주도권을 행사해 왔던 노사의 산업보험협

30) 독일이 이처럼 대대적인 고용서비스 혁신을 추진한 것은 단순히 '알선스캔들'과 같은 우발적인 사건 때문이라기보다 기존 체제의 구조적인 문제들이 분출했기 때문이다. 즉 연방고용공단 운영의 비효율성과 실업부조 및 사회부조 수급자에 대한 재정상의 부담 전가를 위한 지방정부와의 지속적 갈등 등은 대표적인 것들이었다.

31) <사회법전II>는 2011년 1월 이후 실업급여II를 담당하는 기관에 대한 명칭을 "Jobcenter"로 부르도록 하였으나 아직까지 오랜 관습대로 ARGE가 사용되고 있다.

32) 2007년 12월, 연방헌법재판소는 지방정부의 고유사무를 침해할 수 없다는 위헌 판결을 내렸고, 결국 2010년 7월 21일 헌법 개정에 의해 현행 체제를 유지하게 되었다.

회(IIA)를 공공고용사무소(Public Employment Offices)와 긴밀하게 협업하는 지역 행정기구로 대체할 것을 제안하였다. 특히 '창구 단일화 접근(one-counter approach)'으로 기존의 급여 관리를 교육훈련 및 취업알선 활동과 결합하는 독일식의 원스톱을 수립토록 하였다(Visser and Hemerijck, 1997: 149).[33]

이처럼 독일과 네덜란드와 같이 중앙정부와 지방정부가 지역의 다양한 자원들과 파트너십을 형성하여 공동으로 원스톱 체제를 형성하려는 노력들은 특히 유럽 국가들을 중심으로 활발하게 나타나고 있다. 앞에서 언급한 '보충성의 원칙'이라는 유럽적 전통이 원스톱 형태로 새롭게 탄생하고 있는 것으로도 볼 수 있을 것 같다.[34]

나. 시장화 : 게이트웨이형

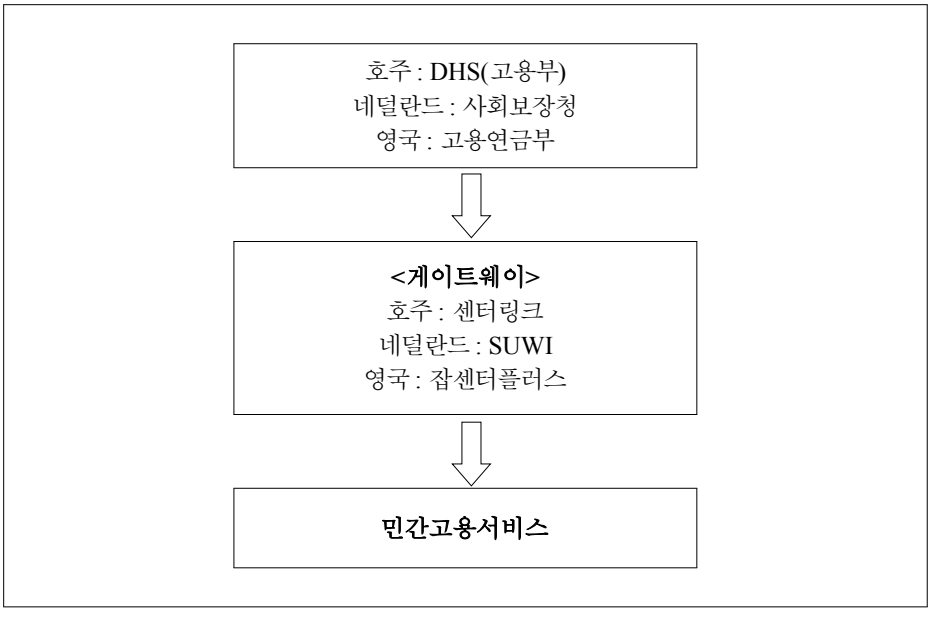
실업부조 제도의 개혁에 따른 공공고용서비스 개혁의 두 번째 형태는 시장화였다. [그림 2]는 시장화의 대표적인 세 나라(호주, 네덜란드, 영국)를 사례로 핵심적인 특징을 보여주고 있다. 그림에서 볼 수 있듯이 중앙정부 통제하의 공공고용서비스 기관들은 실업급여 지급에 대한 엄격한 게이트웨이 역할을 하되, 고용서비스는 민간기관들에 위탁하는 구조를 지니고 있다.

구체적으로, 영국의 경우 잡센터플러스(JCP : Jobcentre Plus)는 게이트웨이로서 구직자들에 대한 실업급여 지급업무를 수행하되, 이들 중 일부(주로 장기실업자 및 복합애로를 가진 구직자)는 고용지구(Employment Zone), 혹은 주계약기관(Prime Contractor)에 고용서비스를 위탁한다. 호주의 경우 시민복지서비스부(DHS : Department of Human Services) 산하의 센터링크(Centrelink)에서 구직자에 대한 급여지급을 하되, 고용서비스는 민간고용서비스 기관에 위탁한다. 네덜란드 역시 정부기관인 고용과소득센터(SUWI : Structuur Uivoeting sorganisatie Werk en Inkomen)에서 실업급여 관리를 하고 고용서비스는 민간기관에서 조달한다(Bruttel, 2005: 5). 결국 이 구조에서 실업급여 업무와 고용서비스 업무

33) 원스톱의 의미와 세계적 동향에 대해서는 Minas(2014)와 Askim et al.(2011)을, 국내의 소개는 이덕재(2014)를 참조.

34) 하르츠 개혁 이후 독일의 잡센터 운영에 대한 국내 소개는 슐츠 보잉(Schulze-Böing)(2014)을 참조. 비록 이 사례는 독일 오펜바흐암마인 시를 설명하고 있으나 유럽 대부분의 도시에서 보편적으로 나타나는 '보충성의 원칙'을 엿보게 한다.

〔그림 2〕 시장화 : 게이트웨이의 구조



가 명확히 구분되며 동시에 공공고용서비스는 취업알선을 위한 일종의 게이트웨이로서 기능하고 있음을 알 수 있다.[35]

물론 이들 나라가 시장화를 위한 게이트웨이의 유사성을 띠고 있긴 해도 실제 구직자 관리 방식은 매우 다르다. 예컨대 호주의 경우 구직자를 전적으로 민간고용서비스 기관에 위탁하는 구조를 갖는 반면, 영국의 경우 1년까지는 잡센터플러스에서 관리하고 이 중 노동시장으로 복귀하지 못하는 일부(대체로 10% 안팎) 장기실업자들을 대상으로 민간위탁 한다. 또한 네덜란드의 경우는 중앙정부가 민간고용서비스를 조달하여 지방정부에 제공하는 형태를 취한다. 이러한 차이는 실업보험 제도 없이 전적으로 실업부조(혹은 사회부조)만을 운영하는 호주, 소득 기반의 구직수당 및 실업보험 기반의 구직수당을 혼합적으로 운영하는 영국, 실업부조 실업급여 지급관리를 지방정부에 이양하고 동시에 지역의 자율성이 강한 유럽적 전통을 간직하고 있는 네덜란드의 특성이 각각 게이트웨이 운영 방식의 차이로도 반영되고 있는 것이다.

35) 공공고용서비스의 시장화 현상에 대한 체계적 설명은 Considine and O'Sullivan(2015)를 참조.

Ⅴ. 맺음말

저성장-저고용 기조의 고착화와 새로운 고용형태에 따른 고용리스크의 증대 등으로 공공고용서비스의 중요성과 우리나라 실정에 맞는 적합한 제도화에 대한 관심 역시 커지면서, 공공고용서비스의 해외 사례에 대한 다양한 소개들이 이루어졌다. 그러나 이들 소개는 전체적으로 만족스럽지 못했는데, 본질적으로 공공고용서비스와 실업급여 간의 제도화에 대한 체계적인 논의의 부족 때문으로 보았다. 이러한 문제의식에서 우리는 지난 20세기 이래 공공고용서비스와 실업급여(실업보험 및 실업부조) 간의 제도화 과정을 국제 비교연구의 관점으로 설명하였다. 이를 크게 국가와 노사 혹은 지역을 중심으로 각각 통합형과 분리형으로 유형화하였다.

전체적으로 1차 세계대전 직후 1919년 설립된 ILO의 직업소개에 대한 공공독점 원칙을 따랐던 대부분의 나라들에서 공공고용서비스는 국가가 운영하는 형태로 나타났다. 반면 겐트시스템적 노사자치주의가 강하게 남아 있던 실업보험은 주로 코포라티즘적 형태로 관리되었다. 한편, 공공고용서비스와 실업급여 관리가 통합적으로 나타난 경우라 할지라도, 국가가 강제보험으로 실업보험을 관리한 영국, 한국, 일본 등에서는 중앙집중적 형태를 띤 반면 독일과 프랑스와 같은 나라들의 경우 공단형으로 나타났다. 또한 미국 및 스위스 같은 연방국가들에서는 지역 분권적 분리형도 함께 확인되었다.

한편, 실업보험과 공공고용서비스의 안정성이 오랫동안 유지되었던 반면 실업부조와 공공고용서비스의 관계는 불안정했다. 1970년대 이래 지속되는 장기실업과 새로운 형태의 고용리스크는 실업부조 수급자들에 대한 엄격한 활성화 조치들과 함께 공공고용서비스의 혁신으로 이어졌다. 이는 크게 중앙정부와 지방정부 간 협업을 통한 원스톱 형태의 분권화와 실업급여 수급자에 대한 급여와 서비스의 분리를 위한 게이트웨이 형태의 시장화로 나타났다.

공공고용서비스와 실업급여 행정이라는 관점에서 역사 제도적 국제비교 분석이 우리나라에 주는 제도적 및 정책적 시사점과 의미 두 가지 정도를 언급할

수 있을 것 같다. 첫째, 실업보험과 공공고용서비스의 관계에서 중앙집중적 통합형에 해당하는 우리의 경우, 노동시장정책의 조정문제가 점점 더 중요해지는 상황에서 행정적 조정능력 등 통합형의 강점을 갖지만 동시에 빠르게 변화하는 노동시장 환경에 대한 유연한 대응이라는 과제를 남긴다. 둘째, 한국형 실업부조인 '국민취업지원제도'의 시행과 전국민 고용보험 등 실업급여 프로그램의 다양한 논의가 진행되는 현 상황에서, 이들 제도화가 공공고용서비스와 정합적인 방식으로 검토되어야 한다는 점이다. 예컨대 실업보험인 고용보험은 현행대로 중앙정부(즉 고용센터)가, '국민취업지원제도'는 지역과 긴밀한 협업모델로 제도화된 고용복지플러스센터가, 그리고 각종 훈련 및 민간위탁 정책 프로그램들은 시장화 기제를 중심으로 각각 유기적으로 역할을 분담하는 방안을 고려할 수 있다는 것이다.

참고문헌

관계부처합동(2019a). 「"고용안전망을 완성하는" 《국민취업지원제도》 추진 방안」. 2019. 6. 14.

_____(2019b). 「공공 고용서비스 발전 방안」. 2019. 6. 14.

김기헌(2004). 「일본의 공공고용 안정 서비스 현황 : 헬로우 워크(Hello Work)를 중심으로」. 『국제노동브리프』 2 (4) : 3~10.

김수영(2012). 「영국 보수-자민 연정의 민관협력 고용서비스에 대한 비판 : 워크프로그램(Work Programme)을 중심으로」. 『한국사회복지행정학』 14 (4) : 81~114.

노용진 · 노진귀 · 정미경(2010). 『고용서비스 전달체계의 국제비교연구 : 미국과 독일을 중심으로』. 한국고용정보원.

노진귀 · 노용진(2011). 『고용서비스 전달체계의 현황과 과제 : 영국과의 비교연구』. 한국고용정보원.

손영우(2008). 「프랑스 고용서비스제도 개혁안 : 국립고용청(ANPE)과 상공업 고용조합 Unedic/Assedic)의 통합」. 『국제노동브리프』 6 (1) : 89~96.

슐츠 보잉(Schulze-Böing, M.)(2014).「지역고용 증진을 위한 독일의 지역고용서비스 정책」.『국제노동브리프』12 (1) : 21~34.

유길상 · 김동헌 · 어기구 · 강금봉 · 최석규(2011).『고용서비스 전달체계 해외사례 연구』. 한국기술교육대학교.

유길상 · 정형우(2012).『고용서비스 전달체계 해외사례 연구(II)』. 한국기술교육대학교.

이덕재(2014).「고용 · 복지 원스톱의 유형화와 한국의 경험」.『고용이슈』7 (4) : 6~22.

_____(2017).「고용서비스의 역사적 발전과정과 당대 과제」.『고용이슈』 10 (3) : 74~89.

이상현 · 신종각 · 이만기 · 김호원(2010).『고용서비스 선진화를 위한 고용서비스 선진사례 : 미국, 덴마크, 독일을 중심으로』. 한국고용정보원.

이호근(2015).「고용보험법 사각지대 문제와 '겐트 시스템(Ghent System)'이 주는 시사점」.『한국사회정책』22 (4) : 97~134.

전용석 · 황기돈 · 이덕재 · 백광호 · 김준영 · 김강호 · 정희정(2017).『고용서비스 해외사례 연구』. 한국고용정보원.

최장집(2002).『민주화 이후 민주주의』. 후마니타스.

크누쓰(Knuth, M.)(2018).「독일고용서비스의 시장화」.『국제노동브리프』12 (1) : 31~41.

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.

Auvergnon, P. and P. Martin(2009). "The Reform of the Public Employment Service in France : Modernization and New Governance Issues". in R. Blanpain (eds.). *Employment Policies and Multilevel Governance*. Kluwer Law International.

Balducci, D. and A. Pasternak(2004). "Federal-State Relations in Labor Exchange Policy". in D. Balducchi, R. Eberts and C. O'leary (eds.).

Labor Exchange Policy in the United State. MI : Upjohn Institute for Employment Research. pp.33~71.

Barbier, J.C. and O. Kaufmann(2008). "The French Strategy Against Unemployment : Innovative but Inconsistent". in W. Eichhorst, O. Kaufmann, R. Konle-Seidl (eds.). *Bringing the Jobless into Work?*. Springer. pp.69~120.

Bekkum, R.(1996). *Tussen Vraag en Aanbod-op zoek naar de identiteit van de arbeidsvoorzieninganisatie*. The Hague, SDUUitgevers.

Beveridge, W.(1908). "Public Labour Exchanges in Germany". *Economic Journal* 18 (69) : 1~18.

_____(1909). *Unemployment : A Problem of Industry*. Longmans, Green and Co.

Bruttel, O.(2005). "Contracting-out and Government Mechanisms in the Public Employment Service". WZB.

Clasen, J. and E. Viebrock(2008). "Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership : Investigating the Connections in Denmark and Sweden". *Journal of Social Policy* 37 (3) : 433~451.

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

Clegg, D.(2015). "Towards a New Unemployment Protection Paradigm? European Experiences". <고용보험 20주년 기념 국제콘퍼런스>. 한국노동연구원.

Considine, M. and S. O'Sullivan(2015). *Contracting-out Welfare Services : Comparing National Policy Designs for Unemployment Assistance*. Wiley Blackwell.

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

Ferrera, M.(2005). *The Boundaries of Welfare : European Integration and the New Spatial Politics of Social Protection*. Oxford Univ. 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.

Finn, D. and B. Schulte(2008). "'Employment First':Activating the British Welfare State". in W. Eichhorst, O. Kaufmann, R. Konle-Seidl (eds.). *Bringing the Jobless into Work?*. Springer.

Freedland M., P. Craig, C. Jacqueson and N. Kountouris(2005). *Public Employment Services and European Law*. Oxford Univ. Press.

Høgedahl, L.(2014). "The Ghent Effect for Whom? Mapping the Variations of the Ghent Effect across Different Trade Unions in Denmark". *Industrial Relations Journal* 45 (6) : 469~485.

IDB · WAPES · OECD(2015). *The World of Public Employment Services*.

ILO(1919). Umemployment Convention No. 2. Art. 2, prar. 1.

_____(1946). *Public Employment Services*. Montral : ILO.

_____(1998). *Twelve Unpublished Public Employment Service Country Studies*. ILO. mimeographed.

Jordan, D. J.(2018), "Welfare Grunters and Workfare Monsters? An Empirical Review of the Operation of Two UK 'Work Programme' Centres". *Journal of Social Policy* 47 (3) : 583~601.

Kaufmann, F.(1946). "History of Unemployment Insurance and Public Employment Services". *Occupations: The Vocational Guidance* 25 (2) : 85~89.

Lippoldt, D. and M. Brodsky(2004). "Public Provision of Employment Services in Selected OECD Countries: The Job Brokerage Function". in D. Balducchi, R. Eberts and C. O'Leary (eds.). *Labor Exchange Policy in the United States*. MI : Upjohn Institute for Employment Research. pp.211~248.

Minas, R.(2014). "One-stop Shops : Increasing Employability and Overcoming Welfare State Fragmentation?". *International Journal of Social Welfare* 23 (S1) : S40~S53.

Mosley, H. and S. Speckesser(1997). "Market Share and Market Segment of Public Employment Service". WZB Discussion Paper, No.FS97-208.

National Audit Office(NAO, 2012). *The Introduction of the Work Programme.* London : HM Government.

Price, D.(2000). *Office of Hope : A History of the Public Employment Service in the Great Britain, 1910~97.* Policy Studies Institute.

Ricca, S.(1988). "The Changing Role of Public Employment Services". *International Labour Review* 127 (1) : 19~34.

Thuy P., E. Hansen and D. Price(2001). *The Public Employment Service in a Changing Labour Market.* ILO.

Visser, J. and A. Hemerijck(1997). *A Dutch Miracle : Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands.* Amsterdam Univ. Press.

Vroman, W. and V. Brusentsev(2005). *Unemployment Compensation Througout the World : A Comparative Analysis.* W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

Wadauer, S., T. Buchner and A. Mejstrik(2012). "The Making of Public Labour Intermediation : Job Search, Job Placement, and the State in Europe, 1880~1940". *International Review of Social History* 57 : 161~189.

Welshman, J.(2006). "The Concept of the Unemployable". *Economic History Review* 59 : 578~606.

Abstract

Historical Institutional Dynamics of Public Employment Services and Unemployment Benefits

Lee, Deok-Jae

The various introductions of public employment services(PESs) in foreign countries are not satisfied due to the lack of explanations about the relationship with unemployment benefits. With this in mind, this paper attempts to explain the historical institutionalization processes by comparative studies, deviding the processes into an integrated type and a separate one.

For example, PESs are mostly run by state with the principle of the ILO's public monopoly on job brokerage in 1919, whereas unemployment insurance based on the Ghent system mainly operates with various forms. Meanwhile, in the countries such as the UK and Korea run in a way of compulsory unemployment insurance, PESs and unemplyment insurance become centrally-integrated forms.

While the relationship between unemployment insurance and PESs has been maintained stable, the connection between PESs and unemployment assistance has become unstable. The rapid and radical innovations of PESs over the past 20~30 years have continued for unemployment assistance benefit recipients, appearing in two forms of decentralization types, one-stop, and marketization types, gateway.

The demonstrations indicate that the institutional systems of PESs need to be modified to align with the unemployment benefit program.

Keywords : public employment services(PESs), unemployment benefits, unemployment insurance, unemployment assistance

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.33~61
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.002

연구논문

프리랜서의 직업적 만족도에 미치는 요인에 관한 실증분석과 정책적 함의*

장 종 익**

본 연구는 우리나라 프리랜서의 실태를 직업 선택의 자발성, 주 소득원 여부, 자신의 일에 대한 통제권, 1인 사업자로서의 애로요인을 해결하기 위한 조직, 프리랜서 시장의 불공정성, 그리고 사회보험 가입 등 다섯 가지 측면에서 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 2020년 경기도 프리랜서에 관한 설문조사데이터를 분석한 결과, 우리나라의 프리랜서는 프리랜서를 주 소득원으로 하는 직업 종사자의 비중과 비자발적 프리랜서의 비중이 미국 및 서유럽의 경우에 비하여 상대적으로 높은 것으로 확인되었다. 이 데이터를 이용하여 프리랜서의 직업적 만족도를 순위 프로빗 모형으로 분석한 결과, 프리랜서 직업을 자발적으로 선택한 응답자, 자신의 일 처리방식을 스스로 결정하는 프리랜서, 그리고 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 조직이 있다고 응답한 프리랜서의 직업적 만족도가 통계적으로 유의하게 높게 나타난 반면에 프리랜서 시장에서의 불공정계약 관행이 심각하다고 인식하는 프리랜서일수록 직업적 만족도는 낮아진다는 가설이 통계적으로 유의하게 지지되었다. 그리고 고용보험과 산재보험 등 사회보험에 가입될수록 프리랜서의 직업적 만족도가 높아진다는 가설에 대하여 낮은 수준의 통계적 유의성을 나타냈다. 마지막으로 본 연구는 이러한 실증분석 결과의 정책적 함의를 제시하였다.

핵심용어 : 프리랜서, 직업 만족도, 자발적 선택, 순위 프로빗 모형

논문접수일 : 2021년 8월 18일, 심사의뢰일 : 2021년 8월 31일, 심사완료일 : 2021년 10월 28일

* 이 논문의 초안은 한국사회경제학회 2021년 여름학술대회에서 발표되었다. 이 학술대회와 본 논문의 심사과정에서 유익한 비평과 좋은 제안을 해주신 논평자와 익명의 심사자에게 감사드린다. 이 논문은 한신대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었다.

** 한신대학교 글로벌비즈니스학부 부교수(jijang5@hs.ac.kr)

I. 서 론

디지털기술 및 네트워크/플랫폼기업의 발전과 기업의 아웃소싱, 1인 가구의 증가 등으로 특수고용형태근로종사자(이후 '특고')뿐만 아니라 프리랜서 및 플랫폼종사자의 비중이 최근에 크게 증가하고 있는 가운데, 전통적인 임금노동자와 자영업자 중심의 노동 · 고용 · 복지정책이 한계를 노정하면서 도전을 받고 있다. 정흥준 · 장희은(2018)은 특고의 실태에 대한 기존 연구의 한계를 검토한 후에 전화 및 모바일을 통한 체계적인 조사를 통하여 특고의 규모가 166만 명에 이르고 있음을 확인하였다. 본 연구에서는 이 수치가 2011년 고용노동부 조사결과 특고의 규모 130만 명보다 증가한 것이며, 비임금노동자 중에서 번역가 등 종속성이 낮고 자영업자 성격이 상대적으로 강한 새로운 유형 550,335명이 확인되었다. 또한 김준영 외(2019)는 최근에 무작위 추출방식으로 15세 이상 3만 명을 대상으로 한 표본조사 결과, 디지털플랫폼의 중개를 통하여 일거리를 거래하는 광의의 플랫폼경제 종사자 규모를 최소 47만 명에서 최대 54만 명으로 추정하였는데, 플랫폼경제의 확산에 따라 이러한 종사자가 증가할 것으로 예상된다. 또한 1인 유튜버 등 문화 · 콘텐츠 · 미디어 · 관광 · 여가서비스 분야와 교육 · 컨설팅 · 연구 분야에서 전통적인 임금노동자나 특고도 아니고 플랫폼노동자에 해당하지도 않는 새로운 프리랜서의 수도 증가하고 있는 추세에 있다(이승렬 외, 2018; 김준호 외, 2019).

이러한 비정형노동(non-standard worker)에 대한 기존 연구는 크게 '자유로운 에이전시 모델(free agency model)'(Fraser and Gold, 2001; Kunda et al., 2002)과 임금노동자적 종속성이 강한 프리랜서, 즉 '한계형 모델(marginalization model)'(Smeaton, 2003)로 구분된다. 후자의 관점은 비정형노동자의 높은 사용자 종속성 및 높은 고용 불안정성에 초점을 맞추어 이들이 사실상 임금노동자이기에 위장형(disguised) 프리랜서라고 규정하면서 전통적 고용관계의 회복을 강조하고 있다(Smeaton, 2003; 이승렬 외, 2013). 반면에 자유로운 에이전시 모델의 관점에서는 일의 조직화방식 유연화와 직업에 대한 다차원적인 접근 측면

에서 전통적인 임금노동의 한계로부터 자발적으로 벗어나고자 하는 경향에 초점을 맞추고 임금노동자와 자영업자 중심의 전통적인 노동・고용・복지정책의 한계를 부각시키고 있다(Fraser and Gold, 2001; 김수영 외, 2020).

그러나 프리랜서 및 플랫폼종사자 영역은 이러한 두 가지 유형이 공존하고 있고 다양하게 분화되고 있다(Spreitzer et al., 2017; Manyika et al., 2016; 이승렬 외, 2019; 이승윤 외, 2020). 특히 맥킨지의 최근 조사결과에 따르면, 넓은 의미의 프리랜서가 미국 전체 노동가능인구의 22~27%를 차지하고 유럽 전체 노동가능인구의 18~28%를 차지하는 것으로 추정되었으며, 주요 소득원 여부와 선택의 자발성 여부 등 두 가지 기준의 네 가지 조합으로 프리랜서의 유형이 나뉠 수 있다는 점이 설문조사 결과를 통하여 확인되었다(Manyika et al., 2016). 한국 소프트웨어 직종 노동시장을 분석한 이승렬 외(2019)도 소프트웨어 프리랜서들은 소수 고도의 전문성을 갖는 진성 프리랜서와 다수의 파견형 프리랜서 및 비자발적 미숙련 프리랜서로 구성된다는 점을 인터뷰 결과 확인하였다. 그리고 우리나라 배달플랫폼노동, 가사서비스 플랫폼노동, 프리랜서플랫폼노동의 사례를 분석한 이승윤 외(2020)는 플랫폼기업의 플랫폼노동에 대한 통제 및 개입 강도 측면 등에서 플랫폼노동도 다양성이 존재하기 때문에 사회보장정책 및 지원정책에의 적용도 유형에 따라 차별화할 필요가 있다는 점을 주장하였다.

본 연구는 이러한 최근의 국내외 연구의 연장선상에서 프리랜서 범주 내에 다양한 스펙트럼이 존재한다는 점을 실증적으로 확인하고 프리랜서들의 직업적 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것을 목적으로 한다. 본 연구는 기존 문헌 분석을 통하여 프리랜서들은 일에 대한 통제권 행사 여부, 프리랜서 직업의 전업 및 주요 소득원 여부, 그리고 자발적 선택 여부 등 세 가지 측면에서 서로 다른 조합이 가능한 직업적 특성을 지니고 있다는 점을 제시한다. 그리고 프리랜서 직업의 만족도에 영향을 미치는 요인으로 프리랜서 직업 선택의 자발성 여부, 프리랜서의 사용자 종속성 여부뿐만 아니라 프리랜서의 사회보험 가입 여부, 프리랜서 시장에서의 불공정계약 관행의 심각성 여부 및 이에 대응할 수 있는 프리랜서 조직의 존재 여부 등 제도 및 조직환경적 측면도 검토할 필요가 있다. 본 논문은 2020년에 실시된 경기도 프리랜서 1,170명에 대한 종

합적인 설문조사데이터를 활용하여 프리랜서 직업의 다양성과 직업적 만족도에 미치는 요인을 순위 프로빗 모형 분석을 통하여 구명하고 분석결과의 정책적 시사점을 도출한다. 제Ⅱ장에서는 프리랜서 직업을 자신의 일에 대한 통제권 보유 여부, 주 소득원 여부, 그리고 프리랜서 직업의 자발적 선택 여부 등 세 가지로 나누어 맥킨지 조사결과와 경기도 조사결과를 비교하고, 직업 만족도에 관한 기존 연구결과를 검토한 후에 프리랜서의 직업 만족도에 관한 가설을 도출한다. 제Ⅲ장에서는 본 연구에서 사용할 설문조사데이터의 특성과 계량분석 모형의 추정결과, 그리고 정책적 시사점에 대하여 서술한다. 제Ⅳ장에서는 본 연구의 의의 및 한계, 그리고 향후 연구과제를 제시한다.

Ⅱ. 프리랜서 직업의 다양성과 직업 만족도 관련 가설

통상적인 의미에서 프리랜서는 “자신의 책임하에서 일을 단독 혹은 파트너와 함께 수행하고 그 일의 결과와 보상에 대하여 책임을 지며, 타인을 고용하지 않는 직업상의 사람들”로 정의할 수 있다(Kitching and Smallbone, 2012: 76). 그러나 현실에서는 자신의 일에 대한 통제권과 소득의 위험 측면에서 전통적인 1인 자영업자에 가까운 프리랜서도 있지만, 자신의 일에 대한 통제권 측면에서는 임금노동자와 유사하게 일을 발주하는 업체 혹은 중개업체의 통제와 지시를 받지만 소득의 위험 측면에서는 자영업자에 가까운 프리랜서도 존재하며, 이들의 중간에 많은 스펙트럼의 프리랜서들이 존재하는 것이 사실이다. 기존 연구결과에 따르면, 프리랜서 직업적 성격의 다양성을 설명하는 요인은 크게 세 가지로 나뉜다고 볼 수 있다. 첫째, 프리랜서가 수행하는 일에 대한 통제권의 행사 여부와 그 수준이다. 일감을 제공하는 곳으로부터 업무 방식, 업무 시간 또는 출퇴근 시간에 대한 지시를 받는 사실상의 임금노동자 수준에 해당하는, 사용자 종속성이 강한 프리랜서가 있는 반면에 프리랜서 자신이 맡은 일의 처리 방식을 별도의 지시나 감독을 받지 않고 스스로 판단하여 결정하는 프리랜서로 나뉘어 있다(Fraser and Gold, 2001; Muehlberger, 2007; 황준욱 외, 2009; Spreitzer et al., 2017).

2020년에 경기도에서 조사한 1,246명의 프리랜서를 대상으로 "내가 맡은 일의 처리방식을 별도의 지시나 감독을 받지 않고 내가 스스로 판단하여 결정한다"는 질문에 '매우 그렇다' 혹은 '그렇다'고 대답한 프리랜서, 즉 사용자 종속성이 낮고 자율성이 높은 프리랜서는 전체 응답자의 52.3%인 것으로 나타났다.[1] 반면에 '전혀 그렇지 않다' 혹은 '그렇지 않다'고 대답한 프리랜서, 즉 사용자 종속성이 높은 프리랜서들은 전체 응답자의 19.8%에 달하는 것으로 나타났으며, '보통이다'라고 응답한 프리랜서는 27.8%를 차지하였다. 경기도 프리랜서 사례의 경우에 사용자 종속성이 낮고 자신의 일에 대한 통제권을 지닌 프리랜서의 비중이 최소한 절반을 넘는 것으로 보이지만, 사용자 종속성이 높은 프리랜서도 적지 않은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.[2]

두 번째의 분류기준은 프리랜서 직업을 전업적으로 수행하는 경우와 부업 차원에서 수행하는 경우로 구분하는 것이다. 전통적 임금노동자나 전통적 자영업자와 달리 많은 프리랜서 직업이 시간과 장소에 관계없이 업무를 나누어 수행할 수 있는 데 이러한 원자화된 업무 처리방식은 최근에 플랫폼기업의 확산과 더불어 더욱 확산되고 있다. 그러므로 주업은 전통적 임금노동자이거나 전통적 자영업자이지만 부업으로 프리랜서 일을 하는 사람도 있고, 전업 없이 프리랜서 일 자체를 간헐적 혹은 부업 차원에서 수행하는 경우가 있다. 맥킨지 글로벌 연구소의 조사에 따르면, 미국 경제활동인구의 22~27%는 1인 자영업, 프리랜서, 임시노동자 등 독립적인 일에 종사하는데, 이 중에서 54%가 보조소득원으로 프리랜서 일을 수행하고 있는 것으로 추정되고 있다.[3] 유럽연합 15개 국가의 경우 경제활동인구의 18~28%가 독립적인 일에 종사하는데, 이 중에서 58%가 보조소득원으로 프리랜서 일을 수행하고 있는 것으로 추정되고 있다(Manyika et al., 2016).

마지막으로 프리랜서 직업 선택의 자발성 여부이다. 프리랜서 직업을 주요

1) 이 설문조사에 대한 자세한 서술은 다음 장을 참조.
2) 이러한 사용자 종속성이 높은 프리랜서의 유형은 우리나라뿐만 아니라 해외에서도 발견되고 있는 것으로 파악되고 있지만, 그 비중이 어느 정도인지에 대한 조사결과는 아직 확인되지 않고 있다.
3) 맥킨지의 조사에서는 독립적인 일을 수행하는 사람들의 범주에 협의의 프리랜서뿐만 아니라 1인 자영업자와 플랫폼노동자, 그리고 임시노동자를 포함하고 있다는 점에 주의할 필요가 있다.

소득원으로 비자발적으로 선택하는 경우가 있고, 부분 소득원일지라도 자발적으로 선택하는 경우가 있다. 예를 들면, 학업이나 출산 및 육아를 병행하거나 취미나 가정생활을 위하여 일하고 싶은 시간만큼 일할 수 있기 때문에 부분 소득원으로 프리랜서 직업을 자발적으로 선택하는 경우가 있다. 그러나 주요 소득원이건 부분 소득원이건 프리랜서 직업을 비자발적으로 선택하는 경우도 적지 않다. 정규직 일자리를 얻고자 노력하였으나 기회가 주어지지 않거나 자신의 전공 특성상 프리랜서 방식의 일자리가 대부분이기 때문에, 또는 다니던 회사에서 맡았던 업무를 아웃소싱하게 되어 하도급계약 방식으로 그 업무를 담당하게 되는 등 다양하다. 또한 보조 소득원으로 프리랜서 직업을 비자발적으로 선택하는 경우도 있는데, 자신의 주요 소득원이 생활비를 충당하기에 충분치 않아서 불가피하게 선택하는 경우도 있다(황준욱 외, 2009; 우미숙 · 장종익, 2018; 신태중 외, 2019; 장종익, 2019; 이병우 외, 2020; 이승윤 외, 2020).

프리랜서 직업 선택의 자발성 여부는 기회형 창업과 생계형 창업의 구분(Short et al., 2010; 남정민 · 이환수, 2017)만큼 매우 중요한 정책적 함의를 지니고 있는 요인이라고 볼 수 있다. 맥킨지 글로벌연구소의 조사결과에 따르면, 미국의 경우에 프리랜서 직업을 주요 소득원이든 부분 소득형이든 자발적으로 선택한 비중은 전체 프리랜서 직업을 수행하는 사람들의 수에서 72%를 차지한 반면에 비자발적 선택의 비중은 28%를 차지하는 것으로 나타났다. 반면에 스페인의 경우에는 비자발적 선택의 비중이 42%로 상대적으로 높게 나타났다(표 1 참조).

〈표 1〉 자발성 및 주요 소득원 여부에 따른 프리랜서 직업유형의 주요 국가별 분포

(단위 : %)

	자발적 선택		비자발적 선택		소계
	자유계약형 (주요소득원)	부분 소득형	임금노동자 선호형 (주요소득원)	경제적 궁핍으로 인한 보조소득형	
미국	32	40	14	14	100
영국	32	42	12	14	100
스웨덴	33	41	13	13	100
독일	29	42	11	19	100
프랑스	29	39	10	21	100
스페인	26	32	21	21	100

자료 : Manyika et al.(2016).

〈표 2〉 프리랜서 활동을 시작하게 된 동기를 기준으로 한 경기도 프리랜서의 분류

(단위 : 명, %)

	자발적 선택		비자발적 선택		소계
	자유계약형 (주요소득원)	부분 소득형	임금노동자 선호형 (주요소득원)	경제적 궁핍으로 인한 보조소득형	
경기도	533 (42.8)	115 (9.2)	501 (40.2)	97 (7.8)	1,246 (100.0)

자료 : 이병우 외(2020).

앞에서 언급한 경기도 프리랜서를 대상으로 자발성 여부 및 주요 소득원 여부를 조사한 결과는 <표 2>에 집약되어 있다. 조사에 응답한 1,246명의 프리랜서 중 프리랜서 소득이 주요 소득원인 경우의 비중은 83%이고, 보조 소득원인 경우는 17%로 맥킨지 조사의 경우에 비하여 주요 소득원의 비중이 매우 높게 나타났다. 그리고 프리랜서 선택의 자발성을 프리랜서 활동 시작 시점에서의 자발적 선택을 기준으로 보면 52%, 비자발적 선택은 48%인 것으로 나타났다.[4] 이는 미국이나 영국, 스웨덴 등에서 자발적 선택 비중이 상대적으로 높은 것과는 대조적이며, 비자발적 선택이 높은 스페인의 경우와 유사하다고 볼 수 있다.

이상에서 서술하였듯이 미국과 서유럽의 경우와 마찬가지로 우리나라의 경우에도 사용자 종속성이 높은 프리랜서와 자신의 일에 대한 통제권을 지닌 프리랜서가 공존하고, 프리랜서 직업을 자발적으로 선택한 프리랜서와 그렇지 않은 프리랜서가 공존할 뿐만 아니라 프리랜서 직업이 주요 소득원인 경우와 부분 소득원 혹은 보조 소득원인 경우가 공존한다는 점이 실증적으로 확인되었다. 그리고 경기도의 프리랜서 설문조사통계는 맥킨지의 조사결과에 비하여 주요 소득원으로서의 프리랜서 비중이 상대적으로 높고 자발적 선택의 비중이 낮은 것으로 나타났다.

4) 프리랜서를 선택하게 된 동기를 묻는 질문에서 ① 나의 능력을 바탕으로 독립적이고 자유롭게 일하면서 주요 소득을 얻을 수 있어서, ② 학업이나 출산 및 육아를 병행하거나, 취미나 가정생활을 위하여 일하고 싶은 시간만큼 일할 수 있어서, ③ 미래의 안정적인 일을 위한 경력이나 기술을 쌓기 위해서라고 응답한 경우에는 자발적 선택으로 분류하고, ④ 나의 전공 특성상 프리랜서 방식의 일자리가 대부분이기 때문에, ⑤ 직장에서 일하길 원하였으나 일자리가 없어서, ⑥ 다니던 회사에서 맡았던 업무를 아웃소싱하게 되어서 나와서 그 업무를 담당함, ⑦ 나(혹은 가구주)의 주요 소득원이 충분치 않아서 불가피하게 선택하였음, ⑧ 구직과정 중 직장 취업 전 임시로 선택, ⑨ 기타로 응답한 경우에는 비자발적 선택으로 분류하였다.

다음으로 프리랜서들의 주관적 직업 만족도에 영향을 미치는 요인을 살펴보기로 한다. 프리랜서들의 직업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하는 가장 큰 이유는 직업 만족도가 높으면 생산성도 높고 개인 삶의 만족도에도 긍정적인 영향을 미치기 때문이다(Judge et al., 2001; Judge and Watanabe, 1993). 영미권 연구문헌에서 프리랜서와 유사한 직업상 특성을 지니고 있는 전통적인 자영업자와 임금노동자의 직업 만족도를 실증적으로 비교분석하는 연구는 적지 않다(Hundley, 2001; Bradley and Roberts, 2004; Millán et al., 2013). 주로 미국과 유럽의 가구조사 및 노동조사 데이터를 이용하여 비교분석한 결과, 전반적으로 전통적인 1인 자영업자의 직업 만족도가 임금노동자의 직업 만족도에 비하여 높게 나타났으며, 가장 큰 이유는 자율성과 자기 효능감(self-efficacy)인 것으로 확인되었다. 그러나 직업의 안정성(job security) 측면에 관한 직업 만족도를 별도로 분리하여 측정하면 전통적 자영업자가 임금노동자에 비하여 이 측면에서의 직업 만족도는 높지 않게 나타났다(Millán et al., 2013).

그리고 우리나라에서의 자영업자와 임금근로자의 직업 만족도를 실증적으로 비교분석한 김우영 · 김응규(2001)에 따르면, 미국과 유럽의 경우와 다르게 외환위기 이후인 1998년에는 우리나라 임금노동자의 직업 만족도가 자영업자의 직업 만족도보다 높게 나타났고, 1995년에도 자영업자의 직업 만족도가 임금노동자의 직업 만족도보다 높다는 뚜렷한 증거를 발견하지 못하였다. 이는 서구의 프리랜서직업의 높은 자발적 선택 비율과 경기도 프리랜서직업의 낮은 자발적 선택 비율의 대조적인 현상과 마찬가지로, 우리나라 자영업자가 자발적인 선택보다는 비자발적으로 선택된 경우가 서구에 비하여 많기 때문인 것으로 추론할 수 있다(전병유, 2003; 최문경 · 이명진, 2005). 프리랜서의 직업 만족도에 관하여 최근 영국 데이터를 사용한 실증분석 결과도 자영업자의 경우와 크게 다르지 않게 프리랜서들의 만족도가 임금노동자에 비하여 높게 나타났다(van der Zwan et al., 2020). 그리고 프리랜서와 인하우스 통역사의 직업 만족도 비교분석에서는 프리랜서 통역사의 직업 만족도가 인하우스 통역사보다 높게 나타났다(이지은, 2017).

그러나 프리랜서를 자발적 선택형과 비자발적 선택형으로 나누어 본 연구는 다른 결과를 보여주고 있다. 맥킨지 글로벌연구소의 설문조사데이터 분석결과

에 따르면, 자발적 선택형 프리랜서 및 1인 자영업자의 직업적 만족도가 가장 높고(6점 만점에 4.86), 그다음이 정규직 임금노동자(4.58)와 부분 소득형 프리랜서(4.59)이며, 비정규직 임금노동자(4.30)나 경제적 궁핍형 혹은 임금노동자 선호형 프리랜서(4.32) 등 비자발적 프리랜서의 직업적 만족도가 서로 비슷하게 나타났다.

이상의 연구결과를 종합하여 프리랜서의 직업 만족도에 영향을 미치는 요인을 다음 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 프리랜서의 일에 대한 높은 통제권과 프리랜서 직업의 자발적 선택이 프리랜서들의 직업 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추론된다. 반면에 프리랜서 직업을 주업이나 부업으로 선택한 경우는 서로 다른 목적과 기대치를 가지고 있기 때문에 프리랜서 직업의 주 소득원 여부가 프리랜서 직업 만족도에 선형적으로 영향을 미친다고 보기 어려울 것이다. 그러므로 프리랜서 직업에 대한 자발적 선택 여부 및 통제권과 관련된 가설을 다음과 같이 도출할 수 있을 것이다.

가설 1 : 다른 모든 조건이 일정하다면 프리랜서 직업을 자발적으로 선택한 사람이 비자발적으로 선택한 사람에 비하여 직업적 만족도가 높을 것이다.

가설 2 : 자신의 일에 대한 통제권이 높은 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 직업적 만족도가 높을 것이다.

둘째로는 전통적 자영업자와 마찬가지로 프리랜서들의 직업적 만족도에 부정적인 영향을 미치는 직업적 불안정성 문제이다. 거의 모든 프리랜서들이 직면하고 있는 가장 큰 애로요인으로는 소득의 변동성에 대처할 수 있는 고용보험, 산업재해 위기에 대처할 수 있는 산재보험 등 사회보험의 접근성이 낮다는 것인데(OECD, 2018; 이승윤 외, 2019), 독일과 프랑스 등에서 이러한 프리랜서의 애로요인을 해결하기 위하여 프리랜서도 가입이 가능한 방향으로 고용보험 등 사회보험제도를 개선하고 있다(장지연 외, 2017). 우리나라에서는 최근에 1인 자영업자도 가입이 가능한 노란우산공제, 예술인을 대상으로 고용보험 및 산재보험 등이 도입되고 있다(이병우 외, 2020). 그러나 다른 분야에서 프리랜서들의 고용보험 및 산재보험 가입이 제도화되지 않고 있다. 그러므로 이와 관련하여 셋째 가설을 다음과 같이 도출할 수 있다.

가설 3 : 사회보험에 가입된 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 직업적 만족도가 높을 것이다.

마지막으로 프리랜서의 직업적 만족도에 영향을 미치는 요인으로 프리랜서 시장 및 직업을 둘러싼 제도적·조직적 환경 요인을 고려할 수 있다. 우선 프리랜서 직업을 자발적으로 선택하고 자신의 일에 대한 통제권이 높은 프리랜서라고 하더라도, 1인 사업자로서 겪는 어려움이 큰 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 직업적 만족도가 낮을 것으로 추론된다. 즉, 프리랜서는 1인 사업자로서 프로젝트의 수주 및 계약 협상 및 체결과정, 일의 수행과정, 프로젝트의 완성 후 대금결제 과정에서 큰 조직규모의 클라이언트에 비하여 낮은 협상력 및 정보력으로 인하여 겪게 되는 부당한 대우나 간섭에 노출되어 있다(황준욱 외, 2009; 이승렬 외, 2018; 이승렬 외, 2019; 오재호 외, 2019; 신태중 외, 2019). 그리고 이러한 프리랜서의 애로요인을 해결하기 위하여 프리랜서들의 조직 혹은 네트워크가 발전해 왔는데, 이는 비공식적 사회적 네트워크(Van den Born and Van Witteloostuijn, 2013)에서부터 공동 비즈니스를 위한 협동조합(Jang, 2017; 장종익, 2019), 또는 협회(Jang, 2017) 등의 조직형태를 지닐 수 있다. 그러므로 이와 관련하여 마지막 가설을 다음과 같이 도출할 수 있다.

가설 4 : 프리랜서 시장에서의 불공정계약 관행이 심각하지 않다고 느끼고 있는 프리랜서가 심각하다고 느끼고 있는 프리랜서에 비하여 직업적 만족도가 높을 것이다.

가설 4-1 : 1인 사업자로서 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 조직 혹은 네트워크가 있는 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 직업적 만족도가 높을 것이다.

Ⅲ. 실증분석과 정책적 시사점

1. 데이터의 특성 및 설문조사 응답자의 특성

실증분석에 사용될 데이터는 2020년 경기도가 전문조사업체에 의뢰하여 실

시한 경기도 프리랜서 실태조사에 의하여 생성된 것이다. 이 조사는 2020년 7월 20일부터 9월 4일까지 경기도 거주자 혹은 주거래 업체가 경기도에 위치한 프리랜서에 대하여 정형화된 질문지를 통한 모바일 조사 및 면접 조사 방식으로 진행되었고, 유효표본수는 1,246개인데 이 중 응답의 완성도가 높은 표본 1,170개를 실증분석에 사용하였다. 설문조사에 응답한 1,170명 프리랜서 표본의 연령은 20대에서 60대까지 고르게 분포되어 있고, 여자가 62.8%로 남자보다 많으며, 학력은 4년제 대학 졸업 및 대학원 졸업이 72.5%를 차지하고 있다. 그리고 프리랜서의 경력은 1년 미만부터 10년 이상까지 매우 다양한 것으로 나타났으며, 프리랜서 직업을 통하여 획득한 연간소득은 최소 10만 원부터 최대 5억 원, 평균 2,810만 원으로 나타났다. 설문에 응답한 프리랜서가 종사하는 업종은 음악・연극・무용・미술・사진(14.6%), 영상・방송・광고・만화・게임(24.7%), 교육・컨설팅・연구・법률 서비스(15.4%), 출판・언론・번역・작가・디자인(11.6%), 스포츠・관광・의료・보건 서비스(3.3%), IT개발서비스(6.2%) 등으로 다양하게 분포되어 있다. 24.2%를 차지한 기타에는 도・소매, 건축・건설, 운송・운수, 금융・보험 등이 포함되어 있다.

설문조사에 응답을 완료한 1,170명의 응답자는 두 부류로 나누어진다. 첫째 유형은 4대 보험에 가입되어 있지 않은 임금근로자라고 응답한 사람 중에서 자신이 프리랜서라고 답변한 사람인데 이 유형을 '4대 보험에 가입이 안 된 임금근로자'로 지칭한다. 둘째 유형은 '재화의 판매나 자산의 임대 등과 같은 일을 하지 않고 재화의 생산 및 서비스의 제공 등의 일에 종사하는 1인 자영업자 및 기타 수입을 얻는 일자리'라고 응답한 사람 중에서 '일감을 제공하는 곳으로부터 업무 방식, 업무 시간 또는 출퇴근 시간에 대하여 자세히 지시를 받지 않는 사람'인데 이 유형을 '1인 자영업자'로 지칭한다. '4대 보험에 가입이 안 된 임금근로자' 유형의 프리랜서가 전체 응답자의 57%를 차지하였고, '1인 자영업자' 유형의 프리랜서가 43%를 차지하였다. 그리고 1개의 일자리를 갖고 있는 프리랜서는 40.8%이고, 2개 이상의 일자리를 갖고 있는 프리랜서는 59.2%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. '4대 보험에 가입이 안 된 임금근로자' 유형의 프리랜서도 2개 이상의 일자리를 갖고 있는 비중은 57.2%에 달하였다(표 3 참조).

〈표 3〉 경기도 프리랜서 실태조사 응답자의 특성

(단위 : 명, %)

		전 체	프리랜서 유형 분류 I		프리랜서 유형 분류 II	
			4대보험 가입이 안 된 임금근로자 유형	1인 자영업자 유형	프리랜서 일이 주요 소득원	프리랜서 일이 보조 소득원
사례수		1,170 (100.0)	667 (57.0)	503 (43.0)	971 (83.0)	199 (17.0)
일자리수	1개 일자리 갖고 있음	40.8	42.8	38.1	52.3	0.0
	2개 일자리 갖고 있음	50.4	48.7	52.6	45.4	94.0
	3개 이상 일자리 갖고 있음	8.8	8.5	9.3	2.3	6.0
	전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 이병우 외(2020).

또한 프리랜서 일이 주요 소득원이라고 응답한 사람의 비중은 83%이고, 보조 소득원이라고 응답한 비중은 17%를 차지하고 있다. 프리랜서 일이 주요 소득원인 프리랜서의 경우에 일자리가 1개인 응답자는 52.3%이고 2개 이상의 일자리를 지닌 경우도 47.7%에 달하였다(표 3 참조). 그리고 프리랜서 소득이 본인 전체 소득에서 차지하는 비중은 평균적으로 78.9%인 것으로 나타났다.

다음으로 프리랜서로 일하기 직전의 일자리의 유형이 무엇인가에 대한 질문에 첫 직업부터 프리랜서였다고 응답한 비중이 41.9%였고, 임금노동자로 일하였다고 응답한 비중이 52.9%, 자영업자로 일하였다고 응답한 비중이 5.2%로 나타났다(표 4 참조). 프리랜서 경력이 10년 이상인 사람의 경우에는 첫 직업부터 프리랜서로 일한 비중이 52.2%이고, 3～10년 미만인 사람의 경우에는 첫 직업부터 프리랜서로 일한 비중은 43.8%, 3년 미만인 사람은 28.5%인 것으로 볼 때, 프리랜서 경력이 짧은 응답자일수록 첫 직업부터 프리랜서인 경우보다 임금노동자로 일한 경우가 높은 편인 것으로 추론된다. 이를 통하여 최근에 기업의 아웃소싱 등으로 인하여 프리랜서 직업으로의 전환이 증가하고 있다는 점을 간접적으로 확인할 수 있다. 프리랜서가 보조 소득원인 사람의 경우에는 첫 직업이 임금노동자로 일한 비중이 69.3%로 나타나, 기업의 아웃소싱의 흐름을 다

〈표 4〉 처음 프리랜서로 일하기 직전 일자리의 유형 및 특징

(단위 : 명, %)

	전 체	프리랜서로 일한 기간			업종							주요 소득원 여부	
		3년 미만	3~10년 미만	10년 이상	영상 방송 만화 게임 등	음악 연극 무용 미술 사진	출판 언론 번역 작가 디자인	교육 컨설팅 연구 법률	스포츠 관광 의료 보건	IT개발 서비스	기타	주요 소득원	보조 소득원
사례수	1,170	346	456	368	171	289	136	180	38	73	283	971	199
첫 직업부터 프리랜서로	41.9	28.5	43.8	52.2	53.3	63.1	31.7	37.4	24.7	18.1	22.5	45.5	24.5
임금근로자로 일함	52.9	67.8	50.8	41.4	44.1	32.4	64.7	55.8	71.0	78.3	66.3	49.5	69.3
자영업자로 일함	5.2	3.8	5.3	6.4	2.6	4.4	3.6	6.8	4.3	3.6	11.2	5.0	6.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 이병우 외(2020).

시 한번 더 확인할 수 있다. 업종별 특성을 보면, 음악・연극・무용・미술・사진의 경우에는 첫 직업부터 프리랜서로 일한 사람의 비중이 63.1%로 프리랜서 직업이 높게 나타났으며, 스포츠・관광・의료・보건 서비스와 IT개발서비스의 경우에도 첫 직업을 임금근로자로 일한 경우가 각각 71.0%와 78.3%로 높게 나타났다(표 4 참조).

2. 계량분석방법 및 변수의 특성

본 연구에서 프리랜서의 직업적 만족도에 영향을 미치는 요인을 실증분석하기 위하여 채택한 계량모형은 기존 연구에서 주로 사용한 순위 프로빗모형(ordered probit model)이다(Millán et al., 2013; 김우영・김응규, 2001). 종속변수로 사용된 프리랜서 직업에 대한 전반적인 만족도는 가장 낮은 1에서 가장 높은 5까지의 다섯 가지의 값으로 분류되어 있다. 이를 추정모형으로 표시하면 다음과 같다(Wooldridge, 2010).

$$y = 1 \text{ if } -\infty \le y^* \le \alpha_1, \Pr(y=1 \mid X) = \Pr(X\beta + \epsilon \le \alpha_1) = \Phi(\alpha_1 - X\beta)$$
$$y = 2 \text{ if } \alpha_1 \le y^* \le \alpha_2 \quad \cdots$$
$$y = 3 \text{ if } \alpha_2 \le y^* \le \alpha_3 \quad \cdots$$
$$y = 4 \text{ if } \alpha_3 \le y^* \le \alpha_4 \quad \cdots$$
$$y = 5 \text{ if } \alpha_4 \le y^* \le \alpha_5, \Pr(y=5 \mid X) = \Pr(X\beta + \epsilon \le \alpha_5) = \Phi(\alpha_5 - X\beta)$$

설문조사 응답자가 주관적으로 평가한 직업 만족도(y)는 관찰되지 않는 실제 만족도(y*)의 서수적 수치이며, 이 서수적 수치와 실제 만족도의 관계는 위의 수식들 중에서 왼쪽 수식으로 표현된다. 여기에서 αj는 실제 만족도 y*의 구간 값이며, 추정모형은 오른편에 확률모형으로 서술되어 있다.

이러한 종속변수를 설명할 독립변수로는 i) 프리랜서 직업을 처음으로 선택할 때의 자발성 여부, ii) 자신의 일 처리방식을 스스로 결정하는 프리랜서, iii) 고용보험 · 산재보험 혹은 노란우산공제에 가입된 프리랜서, iv) 불공정계약 정도에 대한 인식, v) 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 조직이 있는 프리랜서 등 다섯 가지이다. 자신의 일에 관한 통제권 행사 수준 변수와 불공정계약 정도에 대한 인식변수를 제외한 세 가지 변수는 모두 이항변수이다(표 5 참조).

독립변수에 해당하는 데이터들의 평균값을 살펴보면, 경기도 프리랜서 설문조사 응답자 중에서 프리랜서 직업에 처음 진입할 때 자발적으로 선택한 프리랜서는 52%, 비자발적으로 선택한 프리랜서는 48%로 나타났으며, 응답자 중에서 사용자 종속성이 낮고 자율성이 높은 프리랜서의 비중은 52.3%, 사용자 종속성이 높고 자율성이 낮은 프리랜서의 비중은 27.8%인 것으로 나타났다. 그리고 고용보험, 산재보험, 노란우산공제, 예술활동증명제도 등 사회보험 및 기타 제도에 가입한 프리랜서는 응답 프리랜서의 51.1%를 차지한 반면에 가입되어 있지 않은 프리랜서는 40.9%로 나타났다. 프리랜서로 일하면서 불공한 계약 관행이 별로 심각하지 않거나 전혀 심각하지 않다고 응답한 프리랜서는 전체의 18%이고, 어느 정도 심각하거나 매우 심각하다고 응답한 프리랜서는 47.2%, 그리고 보통이라고 응답한 프리랜서는 34.8%로 나타났다. 그리고 활동하는 업종에 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 프리랜서 관련 조직(노동조합, 협회, 협동조합, 비공식임의단체, 기타)이 있다고 응답한 경우는 전체의 36%

이고, 없거나 잘 모르겠다고 응답한 경우는 64%인 것으로 나타났다.

본 연구에서도 대부분의 직업 만족도에 관한 계량분석 연구에서 사용하는 통제변수를 사용하였다. 성별, 연령, 교육수준, 프리랜서 경력, 프리랜서 소득수준, 가구원당 평균 가구소득수준, 프리랜서 소득이 본인 전체 소득에서 차지하는 비중을 통제변수로 사용하였으며, 응답 프리랜서가 종사하는 업종의 유형, 일자리 수, 그리고 '4대 보험이 없는 임금노동자인 프리랜서'인가 여부도 더미변수로 포함하였다. 추정모형에 사용한 종속변수, 독립변수, 통제변수의 기술통계표는 <표 5>와 <표 6>에 집약되어 있다.

〈표 5〉 프리랜서의 직업적 만족도 분석에 사용된 종속변수와 독립변수의 기술 통계표

변수		생성방법	평균	표준편차	최소	최대
종속변수	프리랜서 직업에 대한 전반적인 만족도	매우 불만족=1, 매우 만족=5	3.311	0.904	1	5
독립변수	프리랜서 직업의 시작동기 중 자발적 선택형	(나의 능력을 바탕으로 독립적이고 자유롭게 일하면서 주요 소득을 얻을 수 있어서/학업이나, 출산 및 육아를 병행하거나, 취미나 가정생활을 위하여 일하고 싶은 시간만큼 일할 수 있어서/미래의 안정적인 일을 위한 경력이나 기술을 쌓기 위해서)=1. (나의 전공 특성상 프리랜서 방식의 일자리가 대부분이기 때문에/직장에서 일하길 원하였으나 일자리가 없어서/다니던 회사에서 맡았던 업무를 아웃소싱하게 되어서 나와서 그 업무를 담당함/나(혹은 가구주)의 주요 소득원이 충분치 않아서 불가피하게 선택하였음/구직과정 중 직장 취업 전 임시로/기타)=0	0.521	0.500	0	1
	자신의 일 처리방식을 스스로 결정하는 프리랜서	내가 맡은 일의 처리방식을 별도의 지시나 감독을 받지 않고 내가 스스로 판단하여 결정한다. 전혀 그렇지 않다=1, 매우 그렇다=5	3.444	1.093	1	5

〈표 5〉의 계속

변수		생성방법	평균	표준편차	최소	최대
독립변수	고용보험, 산재보험, 혹은 노란우산공제에 가입된 프리랜서	고용보험, 산재보험, 노란우산공제에 한 곳 이상 가입한 응답자=1, 그렇지 않은 경우=0	0.254	0.435	0	1
	불공정계약 관행에 대한 심각성 인식	프리랜서로 일하면서 불공정한 계약관행이 전혀 심각하지 않다고 응답한 경우=1, 매우 심각하다고 응답한 경우=5	2.856	1.141	1	5
	애로요인을 해결하는 데 필요한 조직이 있는 프리랜서	활동하는 업종에 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 프리랜서 관련 조직(노동조합, 협회, 협동조합, 비공식임의단체, 기타)이 있다고 응답한 경우=1, 없거나 모르겠다고 응답한 경우=0	0.415	0.493	0	1

〈표 6〉 프리랜서의 직업적 만족도 분석에 사용된 통제변수의 기술 통계표

통제변수	생성방법 및 단위	평균	표준편차	최소	최대
성별	남성=1, 여성=0	0.381	0.486	0	1
연령	연령	39.1	10.354	19	81
교육수준	고졸 이하=1, 전문대졸=2, 4년제대졸=3, 대학원졸 이상=4	2.816	0.880	1	4
프리랜서 경력	개월 수	103.0	87.188	9	732
프리랜서 소득	2019년 연간 소득(만 원)	2033.7	2243.777	10	50000
가구주 여부	가구주=1, 가구원=0	0.438	0.496	0	1
가구소득	1,000만 원 미만=1, 1,000만 원 이상 2,000만 원 미만=2, 2,000만 원 이상 3,000만 원 미만=3, 3,000만 원 이상 4,000만 원 미만=4, 4,000만 원 이상 5,000만 원 미만=5, 5,000만 원 이상=6	3.959	1.578	1	6
가구원 수	명	2.901	1.256	1	7
프리랜서 소득이 본인 전체 소득에서 차지하는 비중	%	78.9	26.386	1	100

〈표 6〉의 계속

통제변수	생성방법 및 단위	평균	표준편차	최소	최대
'4대 보험에 가입이 안 된 임금노동자인 프리랜서'	(4대보험에 가입 안 된 임금근로자 중에서 프리랜서라고 답변한 사람)=1, (1인 자영업자 유형)=0	0.568	0.496	0	1
업종더미 1	(영상/방송/영화/광고/디자인)=1, 그 외=0	합계=171			
업종더미 2	(음악/연극/무용/미술/사진)=1, 그 외=0	합계=289			
업종더미 3	(출판/언론/번역/작가/디자인)=1, 그 외=0	합계=136			
업종더미 4	(교육/컨설팅/연구/법률 서비스)=1, 그 외=0	합계=180			
업종더미 5	(스포츠/관광/여가 서비스)=1, 그 외=0	합계=38			
업종더미 6	정보 통신(IT) 개발 서비스	합계=73			
업종더미 7*	기타	합계=283			
일자리수 더미 1	하나의 일자리를 갖고 있는 경우=1, 그 외 = 0	합계=460			
일자리수 더미 2	두 개의 일자리를 갖고 있는 경우=1, 그 외=0	합계=604			
일자리수 더미 3*	세 개의 일자리를 갖고 있는 경우=1, 그 외=0	합계=106			

주: *는 기저변수로 모형의 추정에서 제외됨.

3. 분석결과 및 정책적 함의

프리랜서의 직업적 만족도에 영향을 미치는 추정모형의 분석결과는 <표 7>에 요약되어 있다. 추정모형 Ⅲ가 독립변수와 통제변수를 모두 포함한 모형인데, 이 모형이 다른 대안적 모형에 비하여 Pseudo R2 값이 크고, LR 통계값도 크게 나타나 모형의 적합도가 가장 높게 나타났다. 달리 표현하면, 네 가지 가설에 해당하는 독립변수를 제외하고 성별, 연령, 프리랜서 경력, 소득, '4대 보험이 없는 임금노동자인 프리랜서'의 여부 등 통제변수만을 포함한 추정모형 I은 추정모형 Ⅲ에 비하여 LR 통계값이 현저히 낮으며, Pseudo R2 값도 낮아진다. 그리고 네 가지의 독립변수 중 사회보험 관련 변수, 계약의 불공정성 관련

변수, 그리고 프리랜서 애로요인 해결에 필요한 조직 관련 변수를 제외한 추정모형 Ⅱ도 추정모형 Ⅲ에 비하여 모형 적합도가 낮게 나타났다.

추정모형 Ⅲ의 분석결과에 의하면, 프리랜서 직업을 자발적으로 선택한 사람이 비자발적으로 선택한 사람에 비하여 직업적 만족도가 통계적으로 매우 유의하게 높은 것으로 나타났다(가설 1 지지). 즉, "나의 능력을 바탕으로 독립적이고 자유롭게 일하면서 주요 소득을 얻을 수 있다"고 대답한 사람(응답자의 37.2%), "학업이나 출산 및 육아를 병행하거나, 취미나 가정생활을 위하여 일하고 싶은 시간만큼 일할 수 있다"고 응답한 사람(11.8%), 그리고 "미래의 안정적인 일을 위한 경력이나 기술을 쌓기 위하여"라고 응답한 사람(3.0%) 등은 "나의 전공 특성상 프리랜서 방식의 일자리가 대부분이기 때문에"(28.3%), "직장에서 일하길 원하였으나 일자리가 없어서"(8.3%), 그리고 "다니던 회사에서 맡았던 업무를 아웃소싱하게 되어서 나와서 그 업무를 담당하고 있음"(8.0%) 등이라고 응답한 사람에 비하여 만족도가 높은 것으로 나타났다.

그리고 자신이 맡은 일의 처리방식을 별도의 지시나 감독을 받지 않고 자신이 스스로 판단하여 결정한다고 응답한 프리랜서(전체 응답자의 52.3%)가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 통계적으로 매우 유의하게 만족도가 높은 것으로 나타났다(가설 2 지지). 그리고 불공정계약 관행이 심각하지 않다고 인식하고 있는 프리랜서가 심각하다고 인식하고 있는 프리랜서(47.2% = 어느 정도 심각하다+매우 심각하다고 응답한 프리랜서의 비중)에 비하여 통계적으로 매우 유의하게 직업 만족도가 높은 것으로 나타났다(가설 4 지지). 1인 사업자로서의 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 조직이 있다고 응답한 프리랜서(전체 응답자의 37.1%)가 그렇지 않은 프리랜서보다 통계적으로 매우 유의하게 직업 만족도가 높게 나타났다(가설 4-1 지지). 마지막으로 고용보험(전체 응답자의 19.2%가 가입), 산재보험(12.4%), 노란우산공제(4.8%)에 가입한 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 직업 만족도가 높다는 가설은 10% 유의수준에서 채택된 것으로 나타났다(가설 3 지지).

통제변수 중에서 통계적으로 유의한 변수는 가구원당 가구소득으로, 이 값이 클수록 프리랜서의 직업적 만족도가 높은 것으로 나타났다. 업종 중에서는 정보통신 개발 서비스와 교육, 컨설팅, 연구, 법률 서비스에 종사하는 프리랜서가

통계적으로 유의하게 다른 업종에 종사하는 프리랜서에 비하여 직업 만족도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 프리랜서의 직업적 만족도에 미치는 영향 요인에 관한 순위 프로빗 모형 분석 결과

변수	모형 Ⅰ	모형 Ⅱ	모형 Ⅲ
성별(남성)	0.07844 (0.07263)	0.06626 (0.07422)	0.04563 (0.07483)
연령	-0.00531*** (0.00369)	-0.00928** (0.00367)	-0.00962** (0.00376)
교육수준	-0.00235 (0.03829)	0.00989 (0.03856)	0.02224 (0.03870)
프리랜서 경력	-0.00058 (0.00040)	-0.00013 (0.00040)	1.51E-05 (0.00041)
프리랜서 소득	1.14E-07 (5.63E-07)	-2.40E-08 (7.99E-07)	9.25E-08 (7.35E-07)
가구주 여부	0.019717 (0.07413)	0.04119 (0.07464)	0.02776 (0.07582)
가구소득/가구원 수	0.10406*** (0.03906)	0.09177** (0.03925)	0.10609** (0.04011)
프리랜서 소득/본인 전체 소득	0.00011 (0.00161)	-0.00033 (0.00163)	0.00074 (0.00166)
4대 보험이 없는 임금노동자인 프리랜서	-0.07475 (0.06309)	0.00837 (0.06419)	-0.00620 (0.06453)
업종더미 1 영상/방송/영화/광고/디자인	-0.12525 (0.10830)	-0.07703 (0.10991)	0.00803 (0.11129)
업종더미 2 음악/연극/무용/미술/사진	0.02747 (0.10068)	0.08945 (0.10101)	0.08773 (0.10013)
업종더미 3 출판/언론/번역/작가/디자인	0.25402** (0.11706)	0.17399 (0.11601)	0.23937** (0.11400)
업종더미 4 교육/컨설팅/연구/법률 서비스	0.32465*** (0.10289)	0.24050** (0.10261)	0.17426* (0.10222)
업종더미 5 스포츠/관광/여가 서비스	0.20520 (0.19316)	0.05970 (0.19814)	0.01648 (0.19746)
업종더미 6 정보통신(IT) 개발 서비스	0.36012*** (0.12123)	0.37563*** (0.12511)	0.40657*** (0.13170)
일자리수 더미 1개	-0.22618* (0.12921)	-0.23138* (0.12844)	-0.23617* (0.13085)
일자리수 더미 2개	-0.09212 (0.11772)	-0.12921 (0.11580)	-0.14195 (0.11773)

〈표 7〉의 계속

변수		모형 Ⅰ	모형 Ⅱ	모형 Ⅲ
프리랜서 직업의 시작동기 중 자유의지형			0.44322*** (0.06686)	0.38592*** (0.06796)
자신의 일 처리방식을 스스로 결정하는 프리랜서			0.23327*** (0.03393)	0.21949*** (0.03351)
고용보험, 산재보험, 혹은 노란우산공제에 가입된 프리랜서				0.14067* (0.07734)
불공정계약 관행에 대한 심각성 인식				-0.26807*** (0.03597)
애로요인 해결하는 데 필요한 조직이 있는 프리랜서				0.18596*** (0.06885)
모형의 적합성	관측치 수	1,170	1,170	1,170
	Pseudo R2	0.0160	0.0559	0.0821
	LR 통계값	48.9	170.5	250.3
	Prob(LR 통계값)	0.0000	0.0000	0.0000

주: 괄호 안의 수치는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

이상의 실증분석 결과가 주는 첫 번째 정책적 함의는 프리랜서 정책을 수립함에 있어서 프리랜서 직업의 다양성을 인정하고 자발적으로 선택한 프리랜서와 비자발적으로 선택한 프리랜서를 구분할 필요가 있다는 점이다. 전자에 해당하는 프리랜서는 기회형 1인 자영업자처럼 자신의 일에 대한 자율성과 통제력의 행사에서 그 가치가 높아지는 반면에 전통적 1인 자영업자와 달리 부분적 소득원으로서의 직업적 위상을 지닌 경우가 적지 않다. 부분적 소득원으로서의 프리랜서 직업을 선택하는 비중이 아직은 선진국에 비하여 낮지만, 1인당 소득 수준의 향상 및 평균 수명의 연장, 일과 삶의 균형 추구 경향 및 1인 가구 증가 등의 영향으로 향후 꾸준히 증가할 것으로 전망된다. 반면에 사용자 종속성이 매우 높고 비자발적으로 선택한 프리랜서의 경우에는 전통적 임금노동자와 달리 소득의 위험까지 부담해야 하기 때문에 직업적 만족도가 낮을 수밖에 없다. 후자의 경우에는 사실상 노동자의 보호 차원에서 정책적으로 접근하여 소위 위장형 프리랜서 직업이 악용될 수 있는 가능성을 낮추도록 제도적 보완과 감독 기능이 강화될 필요가 있다. 이는 배달플랫폼노동, 지역기반 플랫폼노동 등 종속성이 높은 플랫폼노동 유형에서 플랫폼 기업이나 중개업체에 대한 사용자 책

임 부여가 필요하다는 기존 연구결과(이승윤 외, 2020; 남재욱, 2021)와 유사한 정책적 함의라고 할 수 있다.

그리고 자발적이고 자신의 일에 대한 통제력이 높은 프리랜서의 경우에는 프리랜서의 직업적 만족도를 높이는 요인들을 촉진하는 정책을 마련할 필요가 있는데, 고용보험과 산재보험 등 사회보험의 적용 확대, 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 기여하는 조직의 활성화 등 프리랜서 직업의 단점을 보완하는 정책, 그리고 프리랜서 시장의 불공정성을 시정하기 위한 정책을 도입할 필요가 있다는 점이 경기도 프리랜서 실태조사 데이터 분석결과에 의하여 확인되었다. 전통적 자영업자에 대한 지원정책이 확대되어 온 추세인 반면에 이러한 진성 프리랜서에 대한 정책은 아직 정립되어 있지 않고 있으므로 이를 1인 자영업 정책대상에 적극 포함할 필요가 있다.

프리랜서들은 1인 사업자로서 고용보험 및 산재보험, 그리고 질병으로 인한 유급휴가 제도에서 소외되어 소득의 불안정성이 임금노동자에 비하여 높은 편이다. 최근 우리나라에서도 예술인에 대하여 고용보험 및 산재보험법이 적용되어 2020년 11월부터 시행되었고 사회보험료 지원제도가 도입되었으며, 프리랜서에 대해서도 출산 전후 휴가급여제도가 도입되었는데, 예술인 이외에 다양한 분야에서의 프리랜서들이 고용보험과 산재보험의 적용 혜택을 받을 수 있도록 제도적 개선이 이루어질 필요가 있다. 그리고 프리랜서들은 자유계약인이기 때문에 자신의 커리어를 개발하거나 지속적인 직무훈련 기회를 확보하는 일, 그리고 일감에 대한 정보를 수집하는 일, 협업으로 일할 필요가 있을 때 동료 프리랜서를 확보하는 일, 계약의 체결과정에서의 협상, 결과 제출 후 대금의 수령에 이르기까지 행정적인 처리를 하는 일 등 다양한 영역에서 해야 할 일이 적지 않아 1인 사업자로서 어려움이 크다. 1인 사업자로서의 프리랜서의 어려움을 해소하는 데 기여할 수 있는 프리랜서들의 협업조직 및 교류·협력을 위한 공동작업공간 등이 필요할 수 있는데 이에 대한 정책적 지원을 고려할 수 있다. 또한 최근 프리랜서로 진출하는 청년들의 수가 늘어남에도 불구하고 정부의 창업 및 취업 지원프로그램에 아직 프리랜서 직업 프로그램이 포함되어 있지 않은데, 신진 프리랜서의 교육·훈련 프로그램의 도입과 더불어 프리랜서들의 협업조직 활성화를 통하여 신진 프리랜서의 참여의 장을 마련할 필요가 있다.

마지막으로 프리랜서들의 직업적 만족도를 저하시키는 중요한 요인 중의 하나가 프리랜서 프로젝트 계약의 불공정성이라는 점이 확인되었다. 불공정계약 관행이 심각하다고 응답한 경기도 프리랜서들은 전체 응답자의 47.2%에 달하였다. 민간기업과 주로 거래하는 프리랜서들의 53.7%가 심각하다고 응답하였고, 공공기관과 주로 거래하는 프리랜서들의 48.7%가 심각하다고 응답하였다는 점에서 공공기관도 민간기업과 크게 다르지 않다는 점이 확인되었다(이병우 외, 2020). 공공기관이 민간기업과 다르지 않은 중요한 이유 중의 하나는 하도급계약의 불공정성 때문인 것으로 추정된다. 즉, 프리랜서들은 공공기관으로부터 직접 일감을 수주하는 것이 아니라 도급업체로부터 하도급을 받아서 간접적으로 일하는 경우가 많기 때문이다. 용역계약 거래에서 프리랜서의 사전적·사후적 교섭의 불리함과 부당한 대우를 줄일 수 있는 불공정거래 신고 및 처리와 법률상담기능 등 정부 및 지방자치단체의 감독기능이 강화될 필요가 있고, 계약당사자가 개인사업자로서의 프리랜서가 아니라 프리랜서들의 협동조합법인이 되면 프리랜서들의 협상력을 제고할 뿐만 아니라 분업을 통하여 일감수주의 가능성을 증대시킨다는 점에서 프리랜서들의 조직화를 정책적으로 적극 고려할 필요가 있다.

Ⅳ. 결 론

본 논문은 기술적 요인, 시장환경적 요인, 제도적 요인, 인구학적 요인, 문화적 요인 등 다양한 요인 등에 의하여 지속적으로 확대되어 가고 있는 프리랜서 직업형태의 다양성을 1,170명에 달하는 경기도 프리랜서에 대한 설문조사 데이터를 통하여 구체적으로 확인하고자 하였다. 기존 연구문헌 분석결과에 기초해 볼 때, 실제 프리랜서들의 직업적 특징은 일에 대한 통제권 행사 여부, 프리랜서 직업의 전업 및 주요 소득원 여부, 그리고 자발적 선택 여부 등 세 가지 요인에 의하여 주요하게 설명될 수 있는 것으로 보인다. 유럽 및 미국의 프리랜서 통계와 비교해 볼 때, 두 가지 큰 차이점이 확인되었다. 첫째, 평균적으로 미국이나 영국, 프랑스, 독일, 스웨덴, 스페인의 프리랜서들은 보조 소득원으로서 프

리랜서의 비중이 절반 이상임에 비하여, 설문조사에 응답한 경기도 프리랜서들 중에서 부분 소득형 혹은 보조 소득형 프리랜서의 비중은 17%로 상대적으로 낮게 나타났다. 둘째, 미국과 영국, 프랑스, 독일, 스웨덴의 프리랜서들의 70% 이상은 자발적으로 선택한 반면에 설문조사에 응답한 경기도 프리랜서들의 48%는 비자발적인 선택인 것으로 나타났는데, 이는 비자발적 선택 비중이 42%에 달한 스페인의 프리랜서 특징과 유사한 것으로 나타났다.

그리고 프리랜서 직업의 만족도에 영향을 미치는 요인으로 프리랜서 직업 선택의 자발성 여부, 프리랜서의 사용자 종속성 여부뿐만 아니라 프리랜서의 사회보험 가입 여부, 프리랜서 시장에서의 불공정계약 관행의 심각성 여부 및 이에 대응할 수 있는 프리랜서 조직의 존재 여부 등 제도 및 조직 환경적 측면에 대한 실증분석을 수행하였다. 프리랜서들의 주관적인 직업 만족도에 관한 순위 프로빗 모형 추정 결과, 프리랜서 직업을 자발적으로 선택한 사람이 비자발적으로 선택한 사람에 비하여 직업적 만족도가 통계적으로 매우 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 자신이 맡은 일의 처리방식을 별도의 지시나 감독을 받지 않고 자신이 스스로 판단하여 결정한다고 응답한 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 통계적으로 매우 유의하게 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 불공정계약 관행이 심각하지 않다고 인식하고 있는 프리랜서가 심각하다고 인식하고 있는 프리랜서에 비하여 통계적으로 매우 유의하게 직업 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이와 관련하여 프리랜서의 애로요인을 해결하는 데 필요한 조직이 있다고 응답한 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서보다 통계적으로 매우 유의하게 직업 만족도가 높게 나타났다. 마지막으로 고용보험, 산재보험, 노란우산공제에 가입한 프리랜서가 그렇지 않은 프리랜서에 비하여 직업 만족도가 높다는 가설은 10% 유의수준에서 채택된 것으로 나타났다.

이러한 실증분석 결과의 정책적 시사점은 다음 두 가지로 요약된다. 첫째, 주 소득원으로서 프리랜서 일을 비자발적으로 선택한 프리랜서 중에서 자신의 일에 대한 통제권도 낮고 사용자 종속성이 매우 높으며, 소득의 위험이 높은 프리랜서에 대해서는 소득의 위험을 줄이고 고용 안정성을 높이는 방향으로 고용주로서의 역할과 책임을 강화하도록 제도적이고 정책적인 노력을 기울일 필요가 있다. 그리하여 위장형 프리랜서의 무분별한 확산을 차단하여 통제권의 양도와

위험의 이전 대 통제권의 확보와 위험의 부담이라고 하는 공정한 직업적 선택지가 정립될 필요가 있다. 둘째, 주 소득원이나 보조 소득원으로서 프리랜서 일을 자발적으로 선택한 프리랜서가 자신의 직업적 만족도를 높이는 방향으로 제도적이고 정책적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이는 포스트 포드주의의 일자리와 일의 분리(dejobbing)시대(Bruni and Zamagni, 2004)에 미래의 경제주체들이 프리랜서 직업형태를 자신의 선호에 입각하여 능동적으로 선택할 수 있도록 하는 제도적·조직적 환경을 조성하는 의미를 지니고 있다.

본 연구는 프리랜서 직업형태의 다양성에 관한 실증적 확인을 통하여 프리랜서에 관한 기존 이론연구에 시사점을 제공할 수 있다. 특히 프리랜서에 관한 경기도 설문조사데이터 분석을 통하여 확인된 중요한 사실 중의 하나는 프리랜서 소득의 절대적 수준이 직업적 만족도에 통계적으로 유의하게 영향을 미치지 않는다는 점이다. 이는 프리랜서 직업을 부업으로 설정하고 있는 경우를 주 소득원으로 설정하는 경우와 직접적으로 비교하기 어렵기 때문이다. 이러한 사실은 프리랜서를 고숙련·고지식-고소득의 자유로운 에이전시 모델과 저숙련·저지식-저소득의 한계 모델로 구분하는 프리랜서 직업형태에 관한 기존 연구의 한계를 시사한다.

그러나 본 연구를 통하여 확인된 프리랜서 직업 형태의 다양성과 직업 만족도에 미치는 요인 분석의 결과는 프리랜서의 실제 모습에 대한 우리의 이해를 높이는 데 어느 정도 기여하였지만, 본 연구가 다루지 못한 영역에 대해서는 향후 지속적인 연구가 필요하다. 특히 본 연구에서 확인된 바와 같이 우리나라가 미국과 서유럽에 비하여 프리랜서 직업의 자발적 선택 비중이 왜 낮은가에 대한 연구가 필요해 보인다. 이는 우리나라 전통적 자영업의 생계형 창업 비중이 높은 현상과 연결되어 있는 것으로 추론된다. 프리랜서의 직업 만족도 분석 결과에서 나타났듯이 자발적 선택이 긍정적인 영향을 미치기 때문에, 자발적 선택 비중이 낮다는 것은 프리랜서 직업의 만족도가 낮다는 것을 의미하고 프리랜서 직업을 유지하는 한 직업 만족도를 높이기 위한 정책적 효능감을 높이기가 어렵기 때문이다.

그리고 본 연구가 사용한 데이터가 내포하고 있는 경기도라고 하는 지리적 제한성으로 인해 본 연구의 결과를 한국 프리랜서의 특징으로 규정하기에는 한

계가 있기 때문에, 한국 전체를 대상으로 하는 프리랜서에 대한 체계적인 조사를 통하여 우리나라에서도 증가하고 있는 프리랜서 직업형태의 특징에 대한 보다 깊이 있는 이해가 이루어질 필요가 있다. 마지막으로, 프리랜서의 서비스를 구매하는 기업이나 기관들의 관점에서 프리랜서의 특징에 관한 데이터 분석을 통하여 균형된 정책적 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

참고문헌

김수영・하은솔・김영(2020).「노동의 불안정성에 대한 다차원적 고찰 : 자발적 비정형 노동자의 사례를 통하여」.『한국사회정책』27 (1) : 89~127.

김우영・김응규(2001).「자영업주와 임금근로자의 직업 만족도 비교분석」.『중소기업연구』23 (3) : 29~54.

김준영・권혜자・최기성・연보라・박비곤(2019).『플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석』. 고용정보원.

김준호・권상화・박순영・김소예・유은지・신지원(2019).『경기도 콘텐츠산업 프리랜서 실태조사 및 지원방안 연구』. 경기콘텐츠진흥원.

남재욱(2021).「플랫폼 노동자의 노동상황과 일자리 만족도에 관한 연구」.『노동정책연구』21 (2) : 101~133.

남정민・이환수(2017).「주요 국가의 기업가정신 교육 현황 및 효과 연구 : 2016년 글로벌 기업가정신 지수의 비교」.『벤처창업연구』12 (6) : 111~122.

신태중・이주환・이종수(2019).「서울지역 문화예술, 콘텐츠 분야 노동실태와 권익 개선방안」제19회 노동권익포럼, 2019. 11. 28. 서울노동권익센터.

오재호・이상훈・천영석・박누리・김강호・이하은(2019).『경기도 청년 비전형 노동실태와 제도적 보호 방안』. 경기연구원.

우미숙・장종익(2018).「프리랜서협동조합의 유형별 특성」.『한국협동조합연구』36 (1) : 1~19.

이병우・장종익・김혜원(2020).『2020년 프리랜서 실태조사 보고서』. 경기도・패턴웍스.

이승렬 · 김삼수 · 황준욱 · 박명준 · 신현구(2013).『프리랜서의 노동과 위험 : 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제』. 한국노동연구원.

이승렬 · 이용관 · 이상규(2018).『미래의 직업 프리랜서(I) : 1인 미디어 콘텐츠 크리에이터』. 한국노동연구원.

이승렬 · 권현지 · 김연철 · 노성철(2019).『미래의 직업 프리랜서(II) : 소프트웨어 개발자』. 한국노동연구원.

이승윤 · 박경진 · 김규혜(2019).「한국 청년프리랜서의 일의 방식과 사회보장 제도 경험에 대한 질적연구」.『비판사회정책』64 : 181~239.

이승윤 · 백승호 · 남재욱(2020).「한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장 제의 부정합」.『산업노동연구』26 (2) : 77~135.

이지은(2017).「통역사의 직업 만족도 요인에 관한 연구-프리랜서와 인하우스 통역사 비교를 중심으로」.『통역과 번역』19 (3) : 85~109.

장종익(2019).「프리랜서들의 경제조직으로서 협동조합의 발전 가능성 분석과 정책적 함의」.『노동정책연구』19 (1) : 29~58.

장지연 · 김근주 · 박은정 · 이승윤 · 이철승 · 정슬기(2017). 『디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응』 한국노동연구원.

전병유(2003).「자영업 선택의 결정 요인에 관한 연구」.『노동경제논집』26 (3) : 149~179.

정흥준 · 장희은(2018).『특수형태근로(특수고용) 종사자의 규모추정을 위한 기초연구』. 한국노동연구원.

최문경 · 이명진(2005).「자영업, 선택인가? 한국과 미국」.『한국사회학』39 (1) : 21~51.

황준욱 · 권현지 · 김영미 · 박제성 · 남재량(2009).『프리랜서 고용관계 연구 : 영화산업과 IT산업을 중심으로』. 한국노동연구원.

Bradley, D. E. and J. A. Roberts(2004). “Self-Employment and Job Satisfaction : Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority”. *Journal of Small Business Management* 42 (1) : 37~58.

Bruni, L. and S. Zamagni(2004). *Economia Civile : Efficienza, Equità, Felicità*

Pubblica. Bologna : Il mulino. (제현주 역, 『21세기 시민경제학의 탄생』, 2015, 북돋음)

Fraser, J. and M. Gold(2001). "'Portfolio Workers' : Autonomy and Control Amongst Freelance Translators". *Work Employment & Society* 15 (4) : 679~697.

Hundley, G.(2001). "Why and When are the Self-Employed More Satisfied with Their Work?." *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society* 40 (2) : 293~316.

Jang, J.(2017). "The Emergence of Freelancer Cooperatives in South Korea." *Annals of Public and Cooperative Economics* 88 (1) : 75~89.

Judge, T. A., C. J. Thoresen, J. E. Bono and G. K. Patton(2001). "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship : A Qualitative and Quantitative Review". *Psychological Bulletin* 127 (3) : 376～407.

Judge, T. A. and S. Watanabe(1993). "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship". *Journal of Applied Psychology* 78 (6) : 939~948.

Kitching, J. and D. Smallbone(2012). "Are Freelancers a Neglected Form of Small Business?". *Journal of Small Business and Enterprise Development* 19 (1) : 74~91.

Kunda, G., S. Barley and J. Evans(2002). "Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review* 55 (2) : 234~261.

Manyika, J., S. Lund, J. Bughin, K. Robinson, J. Mischke and D. Mahajan (2016). "Independent Work : Choice, Necessity and the Gig Economy". McKinsey Global Institute. pp.1~16.

Millán, J. M., J. Hessels, R. Thurik and R. Aguado(2013). "Determinants of Job Satisfaction : A European Comparison of Self-employed and Paid Employees". *Small Business Economics* 40 (3) : 651~670.

Muehlberger, U.(2007)."Hierarchical Forms of Outsourcing and the Creation of

Dependency". *Organization Studies* 28 (5) : 709~727.

OECD(2018). *The Future of Social Protection : What Works for Non-standard Workers?*. Paris : OECD Publishing.

Short, J. C., D. J. Ketchen, Jr., C. L. Shook and D. R. Ireland(2010). "The Concept of Opportunity in Entrepreneurship Research : Past Accomplishments and Future Challenges". *Journal of Management* 36 (1) : 40~65.

Smeaton, D.(2003). "Self-employed Workers : Calling the Shots or Hesitant Independents? A Consideration of the Trends". *Work, Employment & Society* 17 (2) : 379~391.

Spreitzer, G. M., L. Cameron and L. Garrett(2017). "Alternative Work Arrangements : Two Images of the New World of Work". *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4 : 473~499.

Van den Born, A. and A. Van Witteloostuijn(2013). "Drivers of Freelance Career Success". *Journal of Organizational Behavior* 34 (1) : 24~46.

van der Zwan, P., J. Hessels and M. Burger(2020). "Happy Free Willies? Investigating the Relationship between Freelancing and Subjective Well-being." *Small Business Economics* 55 (2) : 475~491.

Wooldridge, J. M.(2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data.* MIT Press.

Abstract

An Empirical Analysis on Freelancers' Job Satisfaction and its Policy Implications

Jang, Jongick

This study empirically examines the situation of freelancers in Korea in five aspects, such as spontaneity in choosing a job, whether it is a major source of income, control over one's own work, an organization to solve difficulties as a single entrepreneur, unfairness in the freelance market, and social insurance subscription. As a result of analyzing survey data on freelancers in Gyeonggi-do in 2020, it was confirmed that the proportions of involuntary freelancers and of freelancers as the main source of income for freelancers in Korea were relatively higher than those of the United States and Western Europe. In addition, as a result of analyzing the job satisfaction of freelancers using the ordered probit model, it is statistically significant that respondents who voluntarily chose a freelance job, freelancers who control their own work, and organizations necessary to solve the difficulties of freelancers are higher than their counterparts while the job satisfaction of freelancers not enrolled in social insurance such as employment insurance and industrial accident insurance, and of freelancers who strongly perceived that unfair contract practices in the freelancer market would be statistically and significantly lower than their counterparts. Finally, this study presented the policy implications of these empirical analysis results.

Keywords : freelancer, job satisfaction, voluntary choice, ordered probit model

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.63~87
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.003

연 구 논 문

한국 내부노동시장의 성격과 비정규직 활용*

정 승 국**

우리는 한국에서 비정규직의 수가 많고 그 비중이 줄어들지 않은 중요한 이유 중 하나를 1987년 이후 노동조합 주도로 형성된 내부노동시장의 성격에 있다고 보았다. 사업체 단위의 통계자료인 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 활용하여, 내부노동시장의 성격이 비정규직 활용 여부 및 활용 정도에 미치는 효과를 분석하였다.

분석결과를 요약하면, 임금수준은 비정규직 사용에 대해서는 정(positive)의 효과를 끼친 변수였으나, 비정규직 비율에 대해서는 유의한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 복리후생은 비정규직 사용이든 비정규직 비율이든 강한 정의 효과를 갖는 변수였다. 내부노동시장의 비용 가설은 어느 정도 확인되었다.

호봉급 여부는 비정규직 사용 여부 및 비율에 비교적 강한 정의 효과를 미치는 것으로 나타났다. '자동승진제도 여부'도 비정규직 사용 및 비율에 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. '근로자 숙련과 역량의 점검 여부' 변수는 비정규직 사용 및 비정규직 비율에 대해 비교적 강한 부(negative)의 효과를 보여주었다. 내부노동시장이 비경쟁적이고 비효율적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 비율에 대해서 정의 효과를 나타낸다는 가설이 확인되었다.

핵심용어 : 노동시장 이중구조, 내부노동시장, 비정규직, 노동조합, 숙련

논문접수일 : 2021년 3월 23일, 심사의뢰일 : 2021년 4월 9일, 심사완료일 : 2021년 9월 5일
* 본 연구는 서울연구원 글로벌 도시인문학 연구프로그램의 재정지원을 받아서 수행되었다. 본 연구의 심사를 맡아 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원들에게 감사를 드린다.
** 중앙승가대학교 사회복지학과 교수(san77san@hanmail.net)

Ⅰ. 문제의식

흔히 비정규직 비율, 비정규직에서 정규직으로의 전환율, 정규직과 비정규직의 근로조건 격차를 통해서 노동시장 이중구조를 판단한다. 이때 비정규직 비율이 높고, 비정규직에서 정규직으로의 전환율이 낮을 때 노동시장 이중구조가 강하게 형성되어 있다고 말한다. 이렇게 해석할 때 사실상 노동시장 이중구조의 문제는 라틴 유럽과 한국의 것이다. 2020년 OECD 통계를 통해서 임시고용(temporary employment)의 비율을 보면, 스페인 26.3%, 한국 24.4%, 이탈리아 17.0%, 프랑스 16.4%인 것으로 나타난다. 1년 뒤 기간제 근로자의 정규직 전환율을 보면, 2014년 기준으로 프랑스가 10% 미만, 스페인이 10%를 약간 초과하고, 이탈리아가 10%대 후반을 기록하고 있다. 2013년도 OECD 자료에 따르면 한국의 전환율이 가장 낮다.

노동시장 이중구조를 초래한 원인을 설명하는 여러 이론들이 있다. 주류경제학자들은 이중적 노동시장구조가 형성된 원인으로 경직적인 제도, 특히 dual EPL(Employment Protection Legislation), 즉 정규직의 해고는 어렵고 비정규직의 해고는 쉽게 만든 고용보호법의 역할을 크게 든다(Bentolila et al., 2012). 유연안정성론은 EU의 공식적 입장으로, 정규직 노동시장의 경직성에서 노동시장 이중구조의 주 원인을 찾는다(Eichhorst et al., 2017).

재규제론은 70, 80년대 제도주의 경제학의 분절화론의 전통을 이어받아, 노동시장 이중구조가 형성된 1차적 책임을 사용자에 둔다. 사용자는 더 많은 사람들을 고용하여야 하고, 더 많은 괜찮은 일자리를 제공하여야 할 책임을 지고 있다. 이 이론은 노동시장 이중구조를 초래한 원인으로 정규직과 비정규직 고용보호의 격차(EPL gap), 노동자들 사이의 불평등보다 노사 간의 갈등과 대립을 주로 강조한다(Rubery, 2015).

그러나 위의 이론들은 한국이 여러 차례의 노동시장 개혁조치들에도 불구하고 끈질기게 강한 분절성을 보여주는 이유를 잘 설명하지 못한다. 한국의 노동시장 이중구조는 왜 끈질긴 안정성을 갖고 있는 것일까? 주류경제학은 EPL 격

차 이외에 내부노동시장 등 다른 제도들이 비정규직을 양산하는 메커니즘을 보지 못하며, 유연안정성론이나 제도주의 분절화론, 재규제론은 비정규직을 양산하는 과정에서 사용자가 아닌 노조 등 다른 조직들이 수행하는 기능을 간과하고 있다. 한국 사회 비정규직 현상을 다루었던 기존 연구들도 주로 사용자나 노동조합의 역할에 주목할 뿐, 내부자들의 이익을 중심으로 형성된 특수한 내부노동시장의 성격과 비정규직 활용 사이의 관계를 분석하지는 않았다.

위의 논의와 달리, 우리는 본 논문에서 내부노동시장의 편익이 발생하지 않을 때 비정규직이 확산될 수 있다고 주장한다. 이 글의 목적은 내부노동시장 이론을 준거로 하면서 한국 노동시장 이중구조의 원인을 내부노동시장의 특수한 구조에서 찾는 것이다. 이 글의 순서는 다음과 같다. 제Ⅱ장에서 선행연구를 검토한다. 제Ⅲ장에서 내부노동시장과 비정규직이라는 본 논문의 이론적 배경과 가설을 제시한다. 제Ⅳ장에서 본 논문의 연구방법과 분석자료, 변수의 측정 등을 제시하고, 제Ⅴ장에서 본격적인 분석을 한다. 제Ⅵ장에서 요약과 결론을 내린다.

Ⅱ. 선행연구

내부노동시장과 비정규직 사용을 관련시킨 대표적 연구는 Davis-Blake and Uzzi(1993)이다. 이들에 따르면 내부노동시장을 통한 노동력의 내부화와 외부화, 즉 비정규직의 사용은 서로 보완적이다. 이들은 비정규직 사용의 결정요인에 관한 가설을 이끌어내기 위한 출발점으로 내부노동시장 이론을 사용하였다. 이들은 비정규직을 사용하는 요인을 네 가지로 정리했다. 첫째는 고용 비용이다. 고용 비용은 부가급여와 기업특수적 훈련의 비용이다. 내부노동시장 형성의 결과 부가급여 비용이 지나치게 높다면 기업은 비정규직을 사용할 것이라고 그들은 주장했다. 또한 높은 수준의 기업특수적 훈련이 요구되는 직무라면 기업은 내부노동시장을 통해서 노동력을 내부화한다. 그러나 낮은 수준의 기업특수적 훈련이 요구되는 직무라면 기업은 주로 비정규직을 고용하게 될 것이다.

둘째는 외부통제 관점이다. 기업은 외부 집단에 대한 자신의 의존성을 줄임으로써 유연성을 획득하고자 한다. 기업은 외부 집단과의 관계를 관리하려는 도구로 내부노동시장을 이용할 수도 있고 비정규직을 사용할 수도 있다. 예컨대 고용의 필요성이 대단히 가변적인 조직은 비정규직을 주로 사용할 것이며, 노조의 권력을 줄이고 싶은 기업도 비정규직을 사용할 것이다.

셋째는 관료적 통제 관점이다. 관료제적 고용관행을 가진 조직은 규칙을 따르는 안정적이고 헌신적인 종업원을 요구한다. 따라서 관료제적 고용관행을 갖지 않은 조직일수록 비정규직을 선호한다. 기업의 크기가 크면 클수록 비정규직을 덜 사용한다.

넷째는 직무복잡도 관점이다. 직무를 수용하는 데 요구되는 숙련의 유형이 비정규직 사용의 정도에 영향을 미친다. 대인적 숙련, 정보의 복잡성 및 기술적 복잡도를 요구하는 직무일수록 비정규직을 덜 사용한다.

Uzzi and Barsness(1998) 역시 내부노동시장론을 비롯하여 여러 다양한 이론적 자원들을 활용하여 비정규직 사용을 분석하고 있다.

우리나라 연구자들도 비정규직의 확산 현상을 다양한 원인에 의한 것으로 설명하여 왔다. 일부 연구자들은 비정규직의 사용을 주로 사용자의 전략에 따른 것으로 설명해 왔는데, 예컨대 김유선(2003)은 기업의 인사관리전략과 조직전략에 의해서 비정규직이 확산된 것으로 이해하고 있고, 김윤호(2007)는 부채비율, 비급여 인건비 비율 및 매출액 변동계수, 사용자단체 가입 변수가 기업의 비정규직 비율에 영향을 미친 것으로 분석하고 있다. 류성민(2015)은 몰입형 인사관리정책을 비정규직 사용의 주요 원인으로 분석하고 있다.

또한 일단의 연구자들은 노동조합의 특성에 주목하여 노조의 유무 등이 기업의 비정규직 활용 비율에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석해 왔다(김정우, 2014; 이시균 · 김정우, 2006).

한국의 비정규직화 확산 현상의 배경으로 독특한 내부노동시장이 관련되어 있다는 사실을 지적하는 연구들도 있다. 이 연구들은 질적인 연구와 양적인 연구로 구분되는데, 우선 질적인 연구들을 보면, 1990년대부터 2000년대 초반까지 진행된 외주화의 배경으로 1987년 이후 계속된 가파른 임금인상(wage spiral)과 연공급 및 기업복지(특히 교육비와 의료비)의 확대로 인한 노무비의 증가,

힘든 공정에 대한 정규직의 기피, 비효율적인 내부노동시장을 드는 사례연구들이 제조업의 각 업종별로 꽤 축적되어 있다.

철강산업에서 비정규직의 확산을 내부노동시장의 성격과 관련하여 분석한 연구로는 홍석범(2016)의 연구가 있다. 그의 연구에 따르면, 철강산업에서 사내하청 비율이 매우 높은 형태로 재편된 시기는 바로 철강업종이 가장 큰 호황기를 누렸던 2003~2008년이었다. 그 결과, 이 시기 동안 대공장 정규직 규모가 정체 혹은 완만하게 증가한 데 반해, 현장작업자들이 수행하던 많은 일들이 아웃소싱 업체들의 몫으로 넘어가고 소규모 사내하청업체들은 급격하게 증가하였다. 사내하청의 급격한 증가는 이 시기 정규직 임금의 가파른 인상과 인과적 관계를 가지고 있다. 2000년대 중반을 전후한 호황국면에서 소수 원청 대기업의 임금수준이 가파르게 증가하고 소규모 사내하청업체가 급증함으로써 철강업종 내에 기업규모에 따른 임금격차가 심화되어 왔다(홍석범, 2016).

조선산업을 대상으로 비정규직 확산과 내부노동시장의 구조변동을 연결시킨 대표적인 연구로는 강석재(2003)와 박종식(2014)이 있다. 강석재(2003)에 따르면, 1990년대부터 현재까지 일관되게 거의 모든 조선업계에서 추진되고 있는 인사정책은 사내 현장인력 충원의 최소화와 하도급을 활용하는 아웃소싱 전략이었다. 지속적인 정규직 임금인상과 불안정한 노사관계로 인해 회사는 신규충원을 줄이면서 동시에 인건비 절감을 통해 가격경쟁력을 유지하고자 하였다(강석재, 2003).

또한 조선업체들은 탄력적이고 값싼 노동력을 활용할 수 있는 가능성을 모색하는 과정에서 내부노동시장 구조변화를 추진하였다. 정규직 노동자들 또한 자신들의 고용안정을 보장받기 위해서 완충장치가 필요하다는 인식이 나타나기 시작했다. 그 결과, 기업과 정규직 노동조합은 일종의 '암묵적인 담합(collusion)'을 통해서 사내하청을 활용하였다. 사내하청의 (재)등장은 노사 서로의 필요에 의한 결과라고 할 수 있다. 특히 구체적인 작업현장에서 노사 간 담합이 보다 적극적으로 나타났다는 점에서 '아래로부터의 담합'의 성격이 더 강하다. 이와 같은 원청 노사관계의 영향으로 2000년대 이후 조선산업은 '사내하청 중심의 생산시스템'을 구축하게 되었다. 그리고 기존의 정규직 중심의 내부노동시장은 사내하청 노동자들이 하청업체를 통해서 분절(segmentation)되어 있으면서 동

시에 내부노동시장에 접합(articulation)된 '내부노동시장의 이중화' 양상으로 노동시장의 구조가 변모하였다(박종식, 2014).

내부노동시장과 비정규직을 관련시킨 양적 연구로는 노용진 · 원인성(2003), 권현지 · 함선유(2017)가 대표적이다. 노용진 · 원인성(2003)은 내부노동시장의 비용 및 경직성, 관료제적 통제의 효율성, 직무의 복잡성 및 기업특수훈련 필요성, 그리고 노사관계 등을 중심으로 하여 그것들이 비정규직 고용에 어떤 영향을 주고 있는지를 2002년 「사업체패널조사」를 통해서 살펴보았다. 분석결과는, 호봉승급제의 적용범위 확대, 인력구조의 고령화, 연봉제 실시, 중도채용 비율, 교육훈련 실시 등으로 측정된 내부노동시장의 비용, 경직성, 관료제적 통제의 효율성, 직무의 복잡성 및 기업특수훈련 필요성 등은 부분적으로 비정규직 고용에 영향을 미치고 있는 데 반해, 노동조합이라는 정치적 요소는 비정규직 고용에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그들은 우리나라에서 비정규직 고용이 내부노동시장의 보완적 성격보다는 오히려 대체적 성격을 강하게 가지고 있음을 함축한다는 결론을 내리고 있다.

권현지 · 함선유(2017)는 '연공성 임금을 매개로 한 조직 내 관계적 불평등' 논문에서 내부노동시장의 성격이 비정규직의 사용과 깊은 관련이 있다는 사실을 밝혔다. 그들은 임금체계가 연공급적 성격이 강한 기업일수록 비정규직 근무 비율이 높고, 정규직과 비정규직 근로자 간 임금격차도 커진다는 실증연구를 수행했다. 그들은 고용노동부가 2014년 5,255개 업체(종사자 30인 이상), 58만 3,932명 근로자를 대상으로 실시한 '고용형태별 근로실태조사' 결과를 바탕으로 기업별 임금 연공성과 비정규직 비율을 분석했다. 그 결과, 임금 연공성이 높은 기업일수록 비정규직이 많은 것으로 나타났다. 임금 연공성이 하위 10%에 속하는 업체는 전체 근로자 가운데 비정규직이 15% 정도였지만, 임금 연공성이 상위 10%에 포함된 사업체는 이 비율이 약 32%로 뛰었다. 임금 연공성은 정규직과 비정규직 간 임금격차에도 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 임금 연공성 하위 10% 업체에서 정규직(2,700여만 원)은 비정규직(2,100여만 원) 임금의 약 1.3배였다. 하지만 임금연공성 상위 10% 업체는 정규직(2,900여만 원)과 비정규직(1,200여만 원)의 임금격차가 2.4배로 커졌다. 그들에 따르면 이처럼 임금격차가 커지는 이유는 정규직은 호봉 승급이 거듭될수록 임금이 빠르게

오르지만, 비정규직은 근속 연수가 길지 않고 호봉 승급의 혜택도 받지 못하기 때문이었다.

한국의 독특한 내부노동시장 구조의 형성에 노동조합이 끼친 영향력에 관한 분석을 보면, 정이환(2015)은 한국・독일・미국・영국의 '노조-임금 효과'를 분석한 바 있다. 미국・영국・독일은 대체로 중간 정도의 임금층에서 '노조-임금' 효과가 크고, 저임금과 고임금층에선 작았다. 한국에서는 고임금층에서 '노조-임금' 효과가 다른 나라보다 훨씬 크게 나타났다. 또한 김기승・김명환(2013)은 노동조합이 비정규직의 근로조건을 개선하는 데 어떠한 영향을 미치는지를 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 통하여 분석하였다. 분석결과, 노동조합이 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 저지하는 역할을 하지 못하는 것으로 나타났다.

이들 선행연구는 내부노동시장의 특성과 비정규직을 관련시켰지만, 한국의 내부노동시장이 갖는 특징적인 구조를 충분히 분석하지 못했다. 노용진・원인성(2003)의 연구는 내부노동시장 일반 이론과의 관계 속에서 비정규직 확산을 다루었으나, 구미나 일본의 내부노동시장과 구별되는 한국 내부노동시장의 특성을 충분히 주목하지 않았다. 그들은 한국 내부노동시장의 특징들 가운데 호봉승급과 임금수준만 포함시켰을 뿐, 복리후생과 승진방식, 근로자 숙련과 역량의 문제 등의 변수를 포함하지 않았다. 권현지・함선유(2017)의 연구는 내부노동시장의 구성요소들 가운데 임금의 연공성만을 취급했다.

Ⅲ. 이론적 배경과 가설

내부노동시장론의 시작은 Doeringer and Piore(1971)의 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*이다. 그들은 자신들의 저서에서 내부노동시장을 다음과 같이 정의 내렸다. "내부노동시장은 노동의 가격부여와 배분이 일련의 관리적 규칙(rule)과 절차에 의해서 통제되는 관리상의 단위"를 말한다. 관리 규칙이란, 명문화된 것일 뿐만 아니라 노동시장을 안정화시키는 오랫동안의 불문율을 포함한다.

내부노동시장과 외부노동시장은 특정 직무 혹은 입직구와 퇴직구를 통하여 연결된다. 내부노동시장의 구성원은 외부노동시장과 명확히 격리된다. 내부노동시장에 속한 노동자들은 외부노동시장의 노동자가 가질 수 없는 다양한 권리와 특권을 향유한다. 그들은 고용보장을 받고 커리어를 형성해 가거나 고임금을 받을 기회를 누린다. Doeringer and Piore(1971)에 따르면, 기업이 내부노동시장을 발전시킨 동기는 기업특수적 숙련을 안정적으로 획득하기 위해서이다. 기업특수적 숙련을 가진 노동자는 조직에 더 가치가 있기 때문이며 그러한 노동자를 해고하고 다시 채용하는 것은 많은 비용이 들기 때문이다. 이처럼 내부노동시장의 형성 동기를 기업특수적 숙련의 획득에 두는 것은 신고전파뿐 아니라 제도주의자들에 속하는 다른 여러 이론가들도 동의하는 바이다(Royal, 2000: 5).

그러나 내부노동시장이 늘 기업특수적 숙련을 기업에 제공하는 것은 아니다. 내부노동시장의 유형에 따라서는 기업특수적 숙련을 기업에 제공하지 못하는 경우도 존재한다. 그런 의미에서 Grimshaw and Rubery(1998)는 아래 <표 1>처럼 내부노동시장을 숙련의 특수성과 노동자의 교섭력에 따라 네 개의 유형으로 구분하였다. 숙련의 특수성이 낮고 노동자의 교섭력도 낮은 유형은 '일용노동시장(spot market)', 숙련의 특수성이 높고 노동자의 교섭력도 높은 유형은 '계약을 안정적으로 체결하는 유형', 숙련의 특수성이 높고 노동자의 교섭력이 낮은 유형은 '사용자 기회주의 유형'이고, 숙련의 특수성이 낮고 노동자의 교섭력이 높은 유형은 '노동자 기회주의' 유형이다.

Grimshaw and Rubery(1998)의 내부노동시장 유형 구분은 87년 이후 한국에서 형성된 내부노동시장의 특성과 비정규직의 증가 현상을 이해하는 데 도움을 제공한다. 왜냐하면 일반적으로 내부노동시장론에서 내부노동시장의 형성 원

〈표 1〉 내부노동시장의 유형

노동자 교섭력	숙련의 특수성	
	낮다	높다
낮다	1. 일용노동시장	2. 사용자 기회주의
높다	3. 노동자 기회주의	4. 노사가 계약 안정을 추구

자료 : Grimshaw and Rubery(1998).

인을 기업특수적 숙련을 확보하기 위한 사용자의 필요성에서 파악하는 것이 유력한 견해이나, 한국에서는 87년 이후 노동조합이 내부노동시장의 원형을 만드는 과정에서 주도적인 역할을 담당하면서 이와 다른 내부노동시장을 주조했기 때문이다. 위의 내부노동시장 유형에 따른다면 1987년 이후 형성된 한국의 내부노동시장은 노동자 기회주의 유형에 가깝다.

유럽 내부노동시장은 숙련의 위계서열을 기초로 하여 형성된 경쟁적 내부노동시장이다(Lutz, 1987). 또한 일본의 내부노동시장 역시 직무수행능력의 위계서열을 따라서 형성된 경쟁적 내부노동시장이지만, 1987년 이후 형성된 한국 대기업의 노동시장은 비경쟁적·비효율적 내부노동시장의 성격을 강하게 띠고 있다. 예컨대 Lutz(1987: 2)는 유럽 내부노동시장의 특성을 정리하면서, "다수의 작업장이 숙련요건, 책임 등에 따라서 위계적으로 구분된 작업조직", "이 구분에 따라서 이동과 승진의 패턴이 정해지고 직업경력을 밟는 과정에서 상위의 숙련이 보장되는 것"으로 정의하고 있다. 또한 일본 인사제도의 기본은 직능자격제도이며 직능자격에서 요구하는 능력요건은 사업장마다 상세하게 정해져 있다(石田, 2003: 124). 작업자는 이 능력요건에 따라서 이동과 승진의 경로를 밟아 간다.

그러나 한국의 대공장 노동조합은 숙련이 노동자들 사이의 경쟁을 유발한다는 이유로 숙련의 위계서열을 거부했다. 일부 기업에서 만들어진, 숙련에 따른 경쟁적 내부노동시장은 노동조합에 의해서 형해화되어 버렸다(김동배 외 2005: 30).

> "직능급을 도입하면서 가장 우려했던 것이 직능급의 연공급화이다. 당시 노조에서는 근속연수에 따른 자동승격을 줄기차게 요구하고 있었지만, 나는 완강하게 반대했다. 그러나 내가 인사책임자를 그만두고 나서 직능급의 기본원칙이 무너지기 시작해서 지금은 완전히 연공급이 되어버리고 말았다. 노동조합의 줄기찬 요구에 인사팀과 CEO가 더 이상 버텨내지 못했던 것 같다." (면접자료)

그 결과, 상당수의 제조업 대공장 노동자들은 단일호봉제 또는 직급별 호봉제 등 장기근속에 따라 임금이 크게 상승하는 호봉제의 적용을 받고 있고, 일정한 근속기간이 지난 후에는 자동승진하는 제도를 가지고 있다. 임금체계는 연공급으로, 개인의 숙련과 능력을 임금에 반영하지 않는다.

"못 하면 감독자가 하고 … 능력을 개발하여야 할 유인은 없다. 성과가 있어야지. … 수당이 더 있는 것도 아니고, 저 사람은 잘 고치는데, 저 사람은 잘 못 고치는데, 어차피 시간은 똑같이 … 같이 잔업하고, 돈도 똑같이 타고, 안 배우려는 풍조도 있다. 현장에서도 귀찮다. 조장이 하겠지, 직장이 하겠지 이런다. 똑같은 것이 반복되면 직장이 부른다. 그런데 거기에 상벌이 없으니까 애착을 갖지 않는다. 자기들이 나중에 일이 불편하니까 배우는 것이지." (2007년 1월 A자동차 면접조사)

그 결과 형성된 다수의 작업장은 숙련요건에 따라서 위계적으로 구분된 작업조직이 아니며, 이 위계에 따라서 이동과 승진의 패턴이 정해지지 않으며, 직업경력을 밟는 과정에서 상위의 숙련이 보장되는 것도 아니다. 1987년 이후 다수의 기업은 기업특수적 숙련의 형성과 공급에 기여하는 임금체계와 승진제도를 구축하는 데 실패했다. 그 대신 호봉제 등 숙련상승에 따르지 않는 기본급 인상, 승진 시 평가의 부재 등 노조에 의해 주조된 비경쟁적 내부노동시장이 들어섰다. 그 결과, 숙련과 역량을 정기적으로 점검할 필요가 없는 사업장이 다수 만들어졌다.

이러한 상황에서 1990년대 이후 기업들은 경쟁격화와 경쟁전략의 변화로 인하여 내부노동시장 구조의 변동, 즉 비정규직의 활용과 고용의 외부화에 본격적으로 착수했다는 것이 우리의 판단이다.

내부노동시장과 비정규직 활용 사이의 관계를 세분화하여 이론화한 것은 Osterman(1987), Davis-Blake and Uzzi(1993), Uzzi and Barsness(1998), Baron et al.(1986), Pfeffer and Cohen(1984) 등에서 제시되었는데, 우리가 한국 내부노동시장의 특성이라고 부른 것들을 이들의 논의에 따라서 두 가지로 구분하면서 우리의 가설을 제시하기로 한다.

첫째는 내부노동시장의 고비용 구조이다. 내부노동시장 형성은 노동자들에게 상대적으로 높은 임금, 복리후생, 고용안정과 커리어 경로, 교육훈련 등을 제공하는 대신 규칙에 따른 통제 및 생산성 향상을 보장할 수 있다. 그러나 기업이 제공하는 임금과 복리후생의 수준 등이 상대적으로 지나치게 높다면 비정규직 고용을 증가시키게 될 것이다.

가설 1 : 기업의 임금수준이 높을수록 기업은 비정규직을 사용할 것이다.

가설 2 : 기업의 복리후생 수준이 높을수록 기업은 비정규직을 사용할 것이다.

둘째는 내부노동시장의 경직성 관점이다. 기업은 내부노동시장이 효율적으로 작동할 것을 기대한다. 기업이 일부 내부자들에게 고임금과 안정적 일자리, 커리어 경로를 제공하는 이유는 그들이 기업특수적 숙련을 가지고 있기 때문이다. 그러나 구축된 내부노동시장이 그런 기능을 하지 못한다면 기업은 비정규직을 사용하려고 할 것이다. 기업특수적 숙련을 배양하고 공급하는 데 기여하는 임금체계는 직무급과 직능급인데, 이러한 임금체계 대신 호봉급을 채택한다면 내부 비용이 커져서 인건비를 줄이기 위해 기업은 비정규직을 사용하려고 할 것이다.

서구와 일본의 기업들은 인사제도를 통해서 종업원의 능력과 숙련을 평가하여 적합한 자를 승진시킨다. 그러나 한국에서는 독특하게 승진 시 평가를 하지 않고 자동승진하는 제도를 갖춘 기업들이 있으며, 기업이 내부구성원에 대한 통제력이 떨어져 이를 보완하기 위해 비정규직을 활용할 수 있다. 또한 작업장이 숙련요건에 따라서 위계적으로 구분된 작업조직이 아니라면 숙련과 역량을 점검하지 않을 것이며, 숙련과 평가제도를 충분히 활용할 수 없다면 비정규직을 늘릴 수 있다.

가설 3 : 호봉급과 비정규직 활용은 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 4 : 자동승진제도와 비정규직 활용은 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 5 : 숙련 및 역량평가 점검과 비정규직 활용은 부(-)의 관계를 가질 것이다.

Ⅳ. 연구방법

1. 분석방법

본 논문은 먼저 내부노동시장의 특성들에 미친 노조의 효과를 분석하기 위해 t-검정을 실시하였다. 종속변수인 비정규직 사용 여부 및 비정규직 비율을 분석하기 위해서 사용된 분석방법은 로지스틱 회귀분석과 토빗분석이다. 본 논문이 패널자료를 활용하면서도 횡단면 분석을 실시할 수밖에 없었던 이유는 사업체

패널이 호봉급 여부, 자동승진제도 여부, 근로자 숙련과 역량의 점검 등 본 논문의 주요 독립변수들에 관한 한 15년도와 17년도 자료만을 제공하기 때문이다.

2. 분석자료

본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원이 2017년도에 실시한「사업체패널조사」데이터이다. 사업체패널조사는 한국노동연구원이 2017년 7월~10월에 전국에 소재한 2,000여 개의 사업장을 대상으로 실시한 설문조사 자료로, 최종 분석에 사용된 사례는 2,868개다.

3. 측 정

가. 종속변수

본 연구에서 종속변수는 비정규직 사용 여부와 비정규직 비율이다. 여기서 비정규직이란 2002년 5월 노사정위원회에서 합의한 바에 따라 ① 한시적 근로자 ② 시간제 근로자 ③ 비전형근로자(파견 · 용역 · 특수고용 등)의 형태로 종사하는 근로자를 말한다. 사업체패널 데이터는 한시적 근로자에 속하는 기간제 근로자와 단시간근로자, 파견 · 용역 · 특수고용에 관한 정보를 제공해 준다.

비정규직 사용 여부는 2017년 기준으로 비정규직을 한 명이라도 사용하는 기업은 1, 한 명도 사용하지 않은 기업은 0으로 코딩하였다. 비정규직 비율은 2017년 기준으로 고용된 비정규직 근로자의 수를 전체 근로자 수로 나누어 100을 곱한 값이다.

나. 독립변수

독립변수는 임금수준, 복리후생, 호봉급 유무, 자동승진제도, 숙련과 역량의 점검 여부이다. 임금수준의 측정지표로는 매출액 대비 급여 총액과 같은 변수를 사용하여야 하나, 사업체패널에서 이 측정치가 부실했으므로 고졸 초임수준을 측정지표로 선택했다. 복리후생은 전체 매출액 대비 복리후생비나 종업원

1인당 복리후생비를 측정지표로 선택하여야 하나, 사업체에서 보고한 복리후생비의 정보가 충실하지 않았다. 어쩔 수 없이 사업장에서 실시하고 있는 법정외 복리후생제도의 가짓수를 측정지표로 선택했다.

호봉급은 호봉표 또는 그에 준하는 기준(가산급표, 경력가급표, 근속급표 등)에 따라 근속이 늘어나면 기본급이 인상되는 임금체계를 말한다. 호봉급은 사무・전문직이든, 생산직이든, 서비스・판매직이든 어느 한 직종이라도 호봉급의 적용대상이라면 1로 코딩하여 호봉급이 있는 사업장이라고 간주하기로 한다.

'승진 시 평가 여부'란 관리직이든, 사무・전문직이든, 생산직이든, 서비스・판매직이든 승진 시 평가를 하지 않은 직종이 하나라도 있으면, 즉 자동승진제도가 있다면 1로 코딩하고, 그렇지 않은 경우는 0으로 코딩하였다.

'근로자 숙련과 역량의 점검 여부'는 경영환경과 기업전략을 바탕으로 근로자에게 요구되는 숙련과 역량(skills and competences)을 정기적이든 비정기적이든 점검하고 있는 기업이면 1, 그렇지 않은 기업은 0으로 코딩하였다.

다. 통제변수

통제변수는 흔히 비정규직 사용 유무나 비율을 분석할 때 사용하는 변수들이다(김동배・김주일, 2002). 우선 업종을 통제하기 위해서 제조업 더미변수를 작성하였다. 제조업을 기준변수로 하여 1은 서비스업, 2는 건설업이다. 기업규모는 2017년도 기준 근로자의 총원으로 측정하였고 로그값을 취하여 분석에 사용하였다. 기업연령은 조사연도인 2017에서 해당기업의 창업연도를 뺀 수치이다. 비관리직 비율은 전체 종업원에서 비관리직이 차지하는 비율을 뜻한다. 노조변수는 노조 유무를 측정하는 더미변수이다. <표 2>는 측정변수들의 특성을 정리한 것이다.

〈표 2〉 측정변수들의 특성

		N	평균	표준편차
종속변수 : 비정규직 활용	비정규직 사용 여부	2,868	.435	.496
	비정규직 사용 비율	2,868	14.507	26.217
인사정책 (독립변수)	임금수준	2,642	2495.543	515.264
	복리후생	2,868	4.361	2.842
	호봉제	2,785	.397	.489
	자동승진제도	2,868	.118	.322
	숙련과 역량의 점검	2,868	.733	.442
사업장 특성 (통제변수)	서비스업 더미	2,868	.491	.500
	건설업 더미	2,868	.080	.271
	기업규모	2,868	238.05	506.516
	기업연령	2,868	24.27	15.068
	노조 더미	2,868	.281	.450
	비관리직 비율	2,868	63.98	27.21

라. 상관관계 분석

<표 3>은 투입된 독립변수들과 주요 통제변수 사이의 상관관계를 분석하여 정리한 것이다. 변수들 사이의 상관관계가 대체로 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 3〉 주요 변수들의 상관관계

	비정규직 사용 여부	비정규직 사용 비율	기업규모	기업연령	비관리직 비율	고졸초임
비정규직 사용 여부	1					
비정규직 사용 비율	0.634	1				
기업규모	0.244	0.07	1			
기업연령	0.111	-0.064	0.243	1		
비관리직 비율	-0.004	0.053	0.235	0.018	1	
고졸초임	0.134	-0.018	0.27	0.183	-0.028	1
호봉급	0.108	0.067	0.115	0.034	-0.007	0.099
복리후생	0.21	0.02	0.367	0.134	-0.058	0.347
자동승진	0.047	0.032	-0.008	-0.023	0.031	-0.013
숙련점검	-0.034	-0.036	0.099	0.041	-0.007	0.066
노동조합	0.173	0.012	0.411	0.386	0.177	0.261

	호봉급	복리후생	자동승진	숙련점검	노동조합
호봉급	1				
복리후생	0.198	1			
자동승진	0.064	0.025	1		
숙련점검	0.055	0.143	-0.01	1	
노동조합	0.073	0.261	0.036	0.075	1

Ⅴ. 분석결과

1. 노동조합과 내부노동시장

우리의 가설은 1987년 이후 노동조합이 내부노동시장을 주조하는 과정에서 주도적인 역할을 담당했다는 것이므로, 노동조합의 유무에 따른 내부노동시장 특성들의 차이를 몇 가지 정리해 보기로 하자. <표 4>는 임금제도와 복리후생에 속하는 몇 가지 항목들과 인사제도에 속하는 몇 가지 항목들이 노조 유무와 어떤 관련을 맺는지 보여준다. 고졸 초임수준, 호봉급, '최고 호봉 후 근속에 따른 기본급 인상', 복리후생 등은 임금제도와 복리후생 항목에 포함된다.

인사제도에 속하는 항목은 '숙련과 역량의 점검', 자동승진제도, 생산직 인사평가 성과배분에의 반영여부 등이다. <표 4>를 통해 이들 각각의 항목에서 '숙련과 역량의 점검' 여부를 제외한다면, 노조가 있는 사업장이 노조가 없는 사업장보다 유의미하게 내부노동시장의 비용이 높거나, 경직적인 것을 확인할 수 있다.

〈표 4〉 노동조합과 내부노동시장

		전체 평균	유노조	무노조	p
임금제도와 복리후생	고졸 초임수준(원)	2495.22	2706.32	2411.96	.000
	호봉급(%)	39.75	44.75	37.76	.0007
	최고호봉 후 근속에 따른 기본급 상승 정지(%)	43.51	35.86	47.58	.0071
	복리후생(개수)	4.36	5.51	3.91	.000
인사 제도	숙련과 역량의 점검(%)	73.33	79.43	70.94	.000
	자동승진제도(%)	11.79	13.51	11.11	.0736
	생산직 인사평가 성과 배분에의 반영여부(%)	40.56	35.09	43.12	.0415

〈표 5〉 생산직 근속에 따른 임금곡선

(단위 : N, %)

		생산직 근속에 따른 임금곡선							
		증가율 일정형	증가율 체증형	증가율 체감형	증가후 정지형	증가후 감소형	증가후 평가 변동형	증가후 정체형	p
노조 유무	있다	99 (25.45)	53 (13.62)	89 (22.88)	75 (19.28)	26 (6.68)	35 (9.00)	12 (3.08)	**
	없다	234 (22.63)	107 (10.35)	255 (24.66)	248 (23.98)	31 (3.00)	130 (12.57)	29 (2.80)	
	전체	330 (23.40)	160 (11.24)	344 (24.17)	323 (22.70)	57 (4.10)	165 (11.60)	41 (2.88)	

주 : ** p<0.01.

물론 <표 4>와 <표 5>의 t-검정 결과는 유노조-무노조 사업체 내부노동시장 간의 평균적인 특성이 차이가 있다는 사실을 확인해 줄 뿐, 노동조합 여부가 내부노동시장 특성에 인과적 효과를 미친다는 통계적 근거로는 활용될 수 없다.

그다음으로 노조 유무와 생산직 근속에 따른 임금곡선 사이의 관계를 보기로 하자. 노조가 있는 사업장 가운데 임금경직성을 보여주는 증가율 일정형과 증가율 체증형이 있는 사업장의 비율은 각각 25.45%, 13.62%로 나타났지만, 노조가 없는 사업장 가운데 이 제도가 있는 사업장의 비율은 각각 22.63%, 10.35%였다. 또한 노조가 있는 사업장 가운데 임금유연성의 사례라 할 수 있는 증가율 체감형과 증가율 정지형이 있는 사업장의 비율은 각각 22.88%, 19.28%로 나타났지만, 노조가 없는 사업장 가운데 이 제도가 있는 사업장의 비율은 각각 24.66%, 23.98%였다. 노조 유무가 생산직 근속에 따른 임금곡선에 미치는 영향은 유의미한 것으로 나타났다.

2. 비정규직 활용 분석

가. 비정규직 사용 여부

먼저 비정규직 활용 여부에 영향을 미치는 요인을 로짓 회귀분석을 통해서 살펴보았다(<표 6> 참조). 종속변수는 비정규직을 한 명이라도 활용하는 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다.

분석결과를 해석해 보기로 하자. 먼저 사업체 특성 변수를 보면 서비스업과 건설업 더미변수 및 기업규모 변수는 비정규직 활용과 강한 정(+)의 관계를 보여주었다. 기업연령은 약한 정의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 비관리직 비율은 유의미한 효과를 미치지 않았다.

그다음으로 임금수준은 고졸 초임으로 측정하였는데, 비정규직 사용에 대해 약한 정(positive)의 효과를 보여주었다. 고졸 초임이 연봉 기준으로 100만 원 높을 때 비정규직을 사용할 확률은 1.62% 더 높아지는 것으로 나타났다. 복리후생 변수는 강한 정의 효과를 보여주었다. 복지후생 프로그램 한 개가 더 많은 기업은 비정규직을 사용할 확률이 12.17% 높은 것으로 분석되었다. 고졸 초임이 높을수록, 복리후생 프로그램의 가짓수를 많이 가지고 있는 기업일수록 비정규직을 많이 사용한다는 것은, 비정규직 사용에 관한 우리의 첫째 가설인 고비용 가설이 올바르게 설정되었다는 것을 말해준다.

호봉급 유무는 비정규직 활용에 대해 비교적 강하게 유의한 효과를 보여주었다. 호봉제가 있는 기업은 호봉제를 갖지 않은 기업보다 비정규직을 더 많이 사용하는 것으로 나타난 것은 의미 있는 결과인데, 호봉제가 있는 기업은 호봉제가 없는 기업보다 비정규직을 사용할 확률이 27.91% 더 많은 것으로 나타났다. 승진 시 평가를 하지 않고 자동승진하는 제도를 가진 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 비정규직을 더 사용하는 것으로 나타났는데, 자동승진제도를 가진 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 비정규직을 더 사용할 확률이 40.0%인 것으로 나타났다. 그리고 '근로자 숙련과 역량의 점검' 여부는 비정규직 사용 여부에 대해 강하게 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 근로자의 숙련과 역량을 점검하는 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직을 덜 사용할 확률이 33.0%인 것으로 확인되었다. 이로써 내부노동시장이 비경쟁적이고 경직적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 대체로 비정규직 사용에 적극적이라는 가설이 확인되었다.

그렇다면 특수한 내부노동시장 구조를 만드는 데 주도적인 역할을 담당한 노동조합은 비정규직 활용에 대해 어떤 영향을 미쳤을까? 노조는 비정규직 활용 여부에 대해 정의 효과를 보여주었다. 노조가 있는 사업장은 그렇지 않은 사업장보다 비정규직을 활용할 확률이 29.54% 높다는 사실은 여러 가지 사실을 함

〈표 6〉 비정규직 사용 여부 결정요인 분석

	종속변수 : 비정규직 사용 여부
제조업 더미	
- 서비스업	.665(.092)***
- 건설업	1.282(.174)***
기업규모(로그)	.327(.045)***
기업연령	.005(.003)†
비관리직 비율	-.003(.002)
임금수준	.000(.000)†
복리후생	.115(.018)***
호봉급	.246(.089)**
자동승진제도	.336(.133)*
숙련과 역량의 점검	-.400(.099)***
노동조합 유무	.259(.110)*
상수	-2.750(.318)***
LR chi-square	-1575.635
p>chi2	.000
pseudo R2	.097
N	2,568

주 : 1) ( ) 안은 표준오차.
2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, † p<0.1.

의한다. 노무비를 비롯하여 노동조합이 기업의 경영에 주는 부담감을 상쇄하기 위해서 비정규직을 사용했을 수도 있고, 노동조합이 비정규직의 사용을 묵인했을 가능성도 있다.

나. 비정규직 비율

데이터에서 한 명의 비정규직도 고용하지 않고 있는 기업은 1,621개에 이른다. 전체 표본의 56.52%에 해당한다. 따라서 본 연구의 종속변수로 사용된 비정규직 고용 비율은 좌측 절단(left-censoring)된 분포를 가진다. 이때 전통적 회귀분석을 실시하게 되면 분포의 특성을 반영하지 못하는 결과를 낳는다. 따라서 본 분석에서는 토빗(tobit)모형을 사용하였다. 토빗모형을 사용하면, 비정규직을 고용하고 있는 기업들에 대해서는 전통적 회귀분석의 추정치를 제공해주

고, 비정규직을 한 명도 고용하고 있지 않은 기업에 대해서도 적절한 확률을 추정하도록 해주어 종속변수가 가지고 있는 정보를 활용할 수 있다.

연구모형은 위의 비정규직 활용 여부를 분석할 때와 동일하게 설정되었다. 사업체 특성 변수를 보면 서비스업과 건설업 더미변수 및 기업규모 변수는 비정규직 비율과 강한 정(+)의 관계를 나타냈다. 기업연령 변수는 유의한 효과를 보여주지 못했다. 비관리직 비율은 비정규직 사용 비율과 유의한 정의 관계를 보여주었다.

임금수준은 비정규직 비율에 대해서 유의미한 효과를 미치지 못한 것으로 나타났다. 복리후생은 강한 정의 효과를 미치는 것으로 확인되었다. Stata의 margins 명령어에 따라서 한계효과를 분석한 결과, 복리후생 프로그램이 한 개 증가할수록 비정규직 비율은 0.73% 증가하는 것으로 나타났다. 이로써 비정규직 비율을 종속변수로 한 분석에서도 비용 가설의 적합성이 확인되었다고 할 수 있을 것이다.

〈표 7〉 비정규직 비율 결정요인 분석

	종속변수 : 비정규직 비율
제조업 더미	
- 서비스업	19.683(2.196)***
- 건설업	52.002(3.963)***
기업규모(로그)	5.319(1.031)***
기업연령	-.082(.072)
비관리직 비율	.086(.041)*
임금수준	.001(.002)
복리후생	1.846(.404)***
호봉급	6.745(2.075)**
자동승진제도	7.491(3.067)*
숙련과 역량의 점검	-7.751(2.313)**
노동조합 유무	3.573(2.599)
상수	-55.028(7.467)***
LR chi-square	-6381.864
p>chi2	.000
pseudo R2	.023
N	2,568

주 : 1) ( ) 안은 표준오차.

2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05.

호봉급 여부는 비정규직 비율에 비교적 강한 정의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 호봉제를 실시하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 비정규직 비율을 2.72% 상승시키는 것으로 확인되었다. 자동승진제도도 비정규직 비율에 정의 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 자동승진제도를 가진 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 3.17%만큼 비정규직 비율을 높이는 것으로 확인되었다. 근로자 숙련과 역량의 점검 여부도 비정규직 비율에 부의 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 숙련과 역량을 점검하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 3.21%만큼 비정규직 비율을 낮추는 것으로 확인되었다. 내부노동시장이 비경쟁적이고 비효율적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 비율에 대해서 정의 효과를 나타낸다는 가설이 확인되었다. 그다음으로 노조 유무는 비정규직 비율에 대해서 유의한 효과를 보여주지 못했다.

Ⅵ. 결 론

우리는 한국에서 비정규직의 수가 많고 그 비중이 줄어들지 않은 중요한 이유 중의 하나를 1987년 이후 노동조합 주도로 형성된 내부노동시장의 특성에 있다고 보았다. 내부노동시장이란 내부 인력의 기업특수적 숙련의 활용을 통하여 기업의 효율성을 높이는 대신 근로자들에게 입직구, 고용안정성과 고임금, 커리어 경로 등을 제공하는 것을 말한다. 그러나 우리는 내부노동시장의 편익이 제대로 발생하지 않을 때 비정규직이 확산될 수 있다고 주장한다.

사업체 단위의 통계자료인 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 활용하여, 내부노동시장의 성격이 비정규직 활용 여부 및 활용 정도에 미치는 효과를 분석하였다. 내부노동시장의 성격을 구성하는 변수는 임금수준, 복리후생 등 비용 지표, 호봉제와 '자동승진제도 여부', '근로자 숙련과 역량의 점검 여부' 등 내부노동시장의 비경쟁성과 비효율성을 보여주는 지표들이며, 본 연구의 종속변수인 비정규직 활용은 비정규직 사용 여부, 비정규직 비율이었다.

분석결과를 요약하면 다음과 같다. 임금수준은 비정규직 사용에 대해서는 정의 효과를 끼친 변수였으나, 비정규직 비율에 대해서는 유의한 효과를 미치

지 않았다. 복리후생은 비정규직 사용이든 비정규직 비율이든 강한 정의 효과를 갖는 변수였다. 내부노동시장의 비용 가설은 확인되었다.

호봉급 유무는 비정규직 사용에 대해서는 유의한 효과를 보여주었으며, 비정규직 비율에 대해서도 강한 정의 효과를 미쳤다. '자동승진제도 여부' 변수는 비정규직 사용 및 비정규직 비율에 대해 정의 효과를 나타냈다. '근로자 숙련과 역량의 점검 여부' 변수는 비정규직 사용 및 비정규직 비율에 대해 비교적 강한 부(negative)의 효과를 보여주었다. 이로써 내부노동시장이 비경쟁적이고 경직적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 사용에 적극적이라는 가설이 확인되었다.

이상으로 내부노동시장의 특성들이 비정규직 사용 여부, 비정규직 비율에 미치는 효과를 요약해 보았다. 이상의 연구는 내부노동시장의 특성과 비정규직 사용 간의 관계를 분석한 기존 연구에 비해서 한국 내부노동시장과 유럽 및 일본 내부노동시장의 차이를 분명히 하고, 임금수준, 복리후생, 호봉급과 '자동승진제도 여부', '근로자 숙련과 역량의 점검 여부' 등 한국 내부노동시장의 특성에 특화시켜 분석한 의의를 갖는다. 본 논문은 노동력 수요자인 기업의 내부노동시장 특성에 초점을 맞추어 비정규 노동자 확산 원인을 구명했다는 측면에서 기존 수요 측면의 논의들을 보충한 의의를 갖는다. 노동조합이 비정규직 사용의 원인인지 여부는 몇몇 연구에서 쟁점이 된 바 있으나, 노조에 의해서 주조된 내부노동시장의 특성이 비정규직 확산의 원인인지 여부는 집중적인 검토의 대상이 되지 않았다.

본 논문의 이론적 자원인 비경쟁적·비효율적 내부노동시장 개념을, 치밀한 경험적 분석을 가능하게 하는 더욱 견고한 이론적 개념으로 발전시키는 것은 차후의 과제가 될 것이다. 또한 본 논문이 패널자료를 활용하면서도 횡단면 분석을 실시할 수밖에 없었던 것은 논문의 한계인데, 그 이유는 사업체패널이 호봉급 여부, 자동승진제도 여부, 근로자 숙련과 역량의 점검 등 본 논문의 주요 독립변수들에 관한 한 15년도와 17년도 자료만을 제공하기 때문이다. 패널 로지스틱분석과 패널 토빗분석을 활용하여 미관측 사업체 특성을 통제하거나, 연도더미변수를 모형에 포함시켜 노동정책에 따른 시간고정효과(time fixed effect)를 통제하는 것은 추후의 연구과제가 될 것이다.

참고문헌

강석재(2003).『조선산업 대기업의 작업장체제와 노사관계의 변화』. 연세대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.

권현지 · 함선유(2017).「연공성임금을 매개로 한 조직내 관계적 불평등 : 내부자-외부자 격차에 대한 분석」.『산업노동연구』23 (2) : 1~45.

김기승 · 김명환(2013).「노동조합은 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 줄이는가」.『산업관계연구』23 (1) : 71~92.

김동배 · 김주일(2002).「비정규직 활용의 영향요인」.『노동정책연구』2 (4) : 17~38.

김동배 · 박우성 · 박호환 · 이영면(2005).『임금체계와 결정방식』. 한국노동연구원.

김유선(2003).「기업의 비정규직 사용 결정요인」.『노동정책연구』3 (3) : 27~47.

김윤호(2007).「비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증」.『노동정책연구』7 (4) : 111~142.

김정우(2014).「노동조합이 직접 및 간접고용비정규직의 고용에 미친 영향에 관한 패널분석」.『산업노동연구』20 (1) : 65~101.

노용진 · 원인성(2003).「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」.『노동정책연구』3 (2) : 47～67.

류성민(2015).「비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구 : 민간부문과 공공부문의 비교를 중심으로」.『동중앙아시아연구』26 (1) : 5~32.

박종식(2014).『내부노동시장 구조변화와 재해위험의 전가』. 연세대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.

이시균 · 김정우(2006).「노동조합이 기업의 유연화에 미친 영향 분석」.『노동정책연구』6 (3) : 63~95.

정이환(2015).「한국 임금불평등 구조의 특성 : 국제비교를 중심으로」.『한국사회학』49 (4) : 65~100.

홍석범(2016).『철강업종 고용결정메커니즘과 일자리 전망, 고용결정 메커니즘 분석을 통한 일자리 전망(제조업편)』. 한국고용정보원.

石田光男(2003).『仕事の社會科學』. Minerva.

Baron, J., A. Davis-Blake and W. Bielby(1986). "The Structure of Opportunity : How Promotional Ladders Vary within and among Organizations". *Administrative Science Quarterly* 31 (2) : 248~273.

Bentolila, S., J. Dolado and J. Jimeno(2012). "Reforming an Insider-outsider Labour Market : The Spanish Experience," *IZA Journal of European Labor Studies* 1 (4) : 1~29.

Lutz, Burkart(1987). "Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie : Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation". Campus Verlag. Frankfurt/New York.

Davis-Blake, A. and B. Uzzi(1993). "Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors". *Administrative Science Quarterly* 38 (2) : 195~223.

Doeringer P. and M. Piore(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis,* Lexington, Mass.

Eichhorst, W., P. Marx and C. Wehner(2017). "Labor Market Reforms in Europe : Towards More Flexicure Labor Markets?". *Journal for Labour Market Research December* 51 : 1~17.

Grimshaw, D. and J. Rubery(1998). "Integrating the Internal and External Labour Markets". *Cambridge Journal of Economics* 22 (2) : 199~220.

Osterman, P.(1987). "Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets." *Industrial Relations* 26 : 46~67.

Pfeffer, J. and Y. Cohen(1984). "Determinants of Internal Labor Markets in Organizations". *Administrative Science Quarterly* 29 : 550~572.

Royal, C.(2000). "Internal Labour Markets-The Current Debate and a Theoretical Framework". Papers 134. The University of New South Wales. Department of Industrial Relations.

Rubery, J.(2015). *Re-regulating for Inclusive Labor Markets*. ILO.

Uzzi, B. and Z. I. Barsness(1998). "Contingent Employment in British Establishments : Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers". *Social Forces* 76 (3) : 967~1005.

Abstract

The Characteristics of Korean Internal Labor Market and Non-regular Employment

Jung, Sung Gug

This study proposes that one of the reasons why the number of non-regular workers and the proportion of non-regular workers in Korea have not decreased is the nature of the internal labor market. Wage level is a variable that consistently had a positive effect on the use of non-regular workers. Occupational welfare is a variable that has a strong positive effect on a non-regular workers use and a non-regular workers ratio. The cost hypothesis of the internal labor market has been confirmed to some extent.

The presence or absence of a seniority wage consistently shows a significant effect on the use of non-regular workers. It was also found that an automatic promotion had a strong positive effect on the use and ratio of non-regular workers. And whether or not workers' skill level was tested showed a relatively strong negative effect on the use of non-regular workers and the ratio of non-regular workers.

This confirms the hypothesis that companies with a non-competitive and rigid internal labor market are generally more active in the use of non-regular than those do not.

Keywords : dual labor market structure, internal labor market, non-regular workers, trade unions, skill

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.89~124
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.004

연 구 논 문

대졸 신입사원의 지각된 과잉-과소자격 발생원인 및 직무와 삶의 만족에 미치는 영향

김 재 철*
정 다 정**
함 수 민***
권 은 아****
허 창 구*****

본 연구는 대졸 신입사원들의 지각된 과잉-과소자격으로 인한 직무불일치에 따라 직무 및 삶의 만족 차이가 있는지를 확인하고, 직무불일치의 결정요인들을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 2018년도 대졸자 직업이동경로조사(2017 GOMS) 자료를 활용하여 다변량 공분산 분석과 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 직무 및 삶의 영역에서 과잉자격 집단이 다른 집단에 비해 가장 낮은 만족을 보인 반면, 과소자격 집단이 대체로 가장 높은 만족을 나타냈다. 둘째, 직무불일치의 결정요인으로 성별, 연령, 대학소재권역, 임금, 직장규모, 정규직 여부, 사업체 위치, 인턴, 자격증, 영어시험, 외국어시험, 취업준비 경험 등이 유의한 영향을 미쳤다. 이상의 결과를 통해, 본 연구는 과잉자격에 편향되어 있던 직무불일치 연구를 과소자격까지 확장하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있으며, 나아가 다양한 측면에서 시사점을 제공하고자 한다.

핵심용어 : 직무불일치, 과잉자격, 과소자격, 직무만족, 삶의 만족, 신입사원

논문접수일 : 2021년 5월 26일, 심사의뢰일 : 2021년 6월 10일, 심사완료일 : 2021년 9월 8일
* (제1 저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 석사과정(kjc0530@gmail.com)
** (공동저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 석사과정(mort1226@cu.ac.kr)
*** (공동저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 석사과정(gkatnals530@cu.ac.kr)
**** (공동저자) 대구대학교 심리학과 박사(euna@daegu.ac.kr)
***** (교신저자) 대구가톨릭대학교 심리학과 교수(ckhur@cu.ac.kr)

I. 서 론

지속적인 경제발전과 산업구조의 변화는 높은 자격을 갖춘 인력에 대한 수요를 증가시켰고, 이에 따라 대졸자의 수도 증가했다. 특히 우리나라 청년들의 고등교육 이수율은 OECD 회원국 중 가장 높은 것으로 나타났다. 하지만 고학력 청년 실업자가 유독 많은 것으로 밝혀졌으며, 대졸자 고용률은 2019년 기준 76.4%로 OECD 37개국 중 33위로 최하위권이다. 한국의 고학력 청년실업이 갈수록 심각해지는 이유는 고학력을 요구하거나 청년들이 선호하는 일자리 증가속도가 대졸자 증가속도를 따라가지 못하는 노동시장 수급 불균형에 기인한다고 보고 있다(한국경제연구원, 2020. 12. 2). 이러한 불균형은 취업 준비자들의 취업 불안을 높이고 무분별한 자기계발 노력을 이끌게 되며, 사회 전반적으로 취업 지원자들이 필요 이상의 자격을 갖춘 고스펙 평준화로 이어지게 된다(김미소 · 유태용, 2020).

높은 자격을 갖춘 대학 졸업생들은 개인의 기술에 대한 과신과 자신의 능력을 활용하는 것에 대한 높은 기대감을 가지고 첫 직장에 입사하게 된다(Erdogan and Bauer, 2021). 그러나 2020년 통계청 경제활동인구조사에 따르면 임금근로자의 첫 직장 평균 근속기간은 대략 1년 5개월에 불과했고, 첫 일자리를 그만둔 임금근로자는 69.6%에 이르렀다. 신입사원의 높은 이직률의 원인 중 하나는 개인의 교육 및 기술수준과 직무수준에 대한 불일치로 볼 수 있는데, Harari et al.(2017)의 메타연구에서는 신입사원들이 이러한 직무불일치를 더 많이 경험한다고 보고하였다. 마찬가지로 한국에서도 대졸자들의 40% 이상이 직무불일치를 지각하는 것으로 나타났다(길혜지 · 김영식, 2018). 이러한 결과는 대졸자들의 초기 조직적응 과정에서 발생하는 직무불일치 현상에 대한 지속적인 관심과 함께 이와 관련한 다양한 연구의 필요성을 강조한다 할 수 있다.

직무불일치(job mismatch)는 교육수준이나 기술 및 능력과 같은 직원의 특성이 직무의 요구와 일치하지 않는 현상을 의미하는데, 보다 세부적으로 지식, 기술 및 능력의 과잉 또는 과소로 구분할 수 있다(Velciu, 2017). ‘과잉자격

(over-qualification)'은 개인의 인적자본 수준이 직무가 요구하는 수준보다 더 높은 것이고, '과소자격(under-qualification)'은 개인의 인적자본 수준보다 직무가 요구하는 수준이 더 높은 경우이다(Hartog, 2000; Sim and Lee, 2018).

지각된 과잉자격과 관련된 대부분의 선행연구는 과잉자격이 부정적인 결과로 이어진다는 것을 보여주었다. Harari et al.(2017)의 메타연구에 따르면, 지각된 과잉자격은 조직몰입이나 직무만족과 같은 개인의 태도에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 이직 의도를 높이는 것으로 나타났다. 또한 건강과 웰빙의 지표인 스트레스, 긍정 정서, 삶의 만족 등에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Harari et el., 2017; Erdogan and Bauer, 2021).

한편, 과소자격에 대한 지각은 과잉자격과 달리 부정적인 영향이 크게 나타나지 않을 수 있고(Hartog, 2000), 일각에서는 직무만족이나 보상 등에 유리하게 작용할 수 있다고 제안된다(김기헌, 2005; 김주섭, 2005). 또한 한국의 고등교육 이수율에 비추어 보았을 때, 실제 취업자격을 충족시키지 못하는 경우는 적을 것이라 짐작할 수 있다. 그리하여 지금까지 과소자격에 대한 실증연구는 거의 이루어지지 않았으나, 최근 선행연구에 따르면 2005년에 비해 2015년의 경우 대졸 청년층의 과소 불일치가 2배가량 증가한 것으로 나타났다(길혜지·김영식, 2018). 이러한 변화는 직무불일치 연구가 과잉수준뿐만 아니라 과소수준의 불일치 측면까지 확장될 필요성을 보여준다.

직무불일치 연구에서의 또 다른 논의는 불일치의 선행변인과 관련된 부분이다. 인구통계학적 변인(예: 성별, 연령), 교육수준, 경험 및 훈련, 근로조건(예: 기업규모, 정규직 여부) 등이 직무불일치의 선행변인으로 논의되어 왔다(Sloane, 2003; Erdogan and Bauer, 2021; 신선미·손유미, 2008; 김종성 외, 2012). 그러나 이러한 연구들도 과잉지각에 초점을 맞추었고, 과소지각에 대한 연구가 이루어지지 않으면서, 과소지각을 결정하는 선행변인에 대한 탐구 역시 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 직무불일치의 선행변인과 관련하여 과잉자격뿐만 아니라 과소자격에 대한 결정요인을 함께 살펴보고자 한다.

종합하면, 본 연구에서는 「대졸자 직업이동 경로조사」 자료를 활용하여 신입사원들의 지각된 직무불일치로 인한 결과와 선행변인에 대해 살펴보고자 한다. 구체적으로 직무불일치 유형을 과잉 및 과소 불일치로 구분하고, 자신과 직무

의 수준이 일치한다고 생각하는 적정집단을 함께 비교하여 이들 유형에 따른 직무와 삶의 만족 차이를 확인할 것이다. 또한 직무불일치 유형의 결정요인 탐구를 통해 이들을 구분해주는 변인이 무엇인지를 확인하고자 한다. 본 연구는 과잉자격만을 다루고 있던 직무불일치 연구에서 과소자격을 함께 고려함으로써 직무불일치에 대한 이해의 폭을 넓히고, 이와 더불어 다양한 측면에서 직무불일치와 관련된 시사점을 제공하는 것을 목적으로 한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 연구문제 도출

1. 직무불일치(job mismatch)의 개념적 정의

직무불일치는 개인이 보유한 학력, 지식, 기술 등의 인적자본 수준과 직무에서 요구하는 수준이 일치하지 않아 발생하는 현상을 의미한다(Duncan and Hoffman, 1981; Hartog, 2000). 먼저, 직무불일치는 교육과 기술불일치의 두 가지 개념으로 설명할 수 있다. 교육불일치(educational mismatch)는 자신의 교육수준(예 : 학력)과 직장에서 요구하는 교육수준의 차이를 의미한다. 일반적으로 교육수준은 학력을 통해 측정할 수 있다는 점에서 널리 사용되어 왔지만, 교육만으로는 직무를 수행하는 데 필요한 개인의 전체적인 수준을 파악하지 못한다는 한계가 지적되었다(McGoldrick and Robst, 1996). 이에 교육수준 외의 개인의 능력을 설명하는 기술 또는 숙련(skill)의 개념이 등장하게 되었다. 기술불일치(skill mismatch)는 개인이 보유한 기술수준과 직무상 필요한 기술수준 간의 불일치를 말한다. 이를 통해 학력만으로 측정할 수 없었던, 개인이 직무를 수행하는 데 활용할 수 있는 능력수준을 확인할 수 있다. 교육과 기술의 불일치는 구별되는 개념이지만 이 두 가지 불일치가 함께 발생될 때 개인과 조직에 더욱 부정적인 결과를 초래한다고 볼 수 있다(Mavromaras et al., 2013). 이에 본 연구에서는 교육 및 기술불일치의 개념을 결합하여 직무불일치의 영향을 확인하고자 한다.

또한 교육 및 기술불일치는 개인의 인적자본 수준과 직장의 요구수준에 따라

과잉 및 과소자격으로 나뉜다. 과잉자격(over-qualification)은 개인이 직장에서 요구하는 수준보다 뛰어난 교육 및 기술수준을 가지고 있는 상태이고, 반대로 과소자격(under-qualification)은 직무에서 요구하는 수준보다 자신의 교육 및 능력이 부족한 상태를 의미한다(Hartog, 2000). 직무불일치 연구에서 과소자격은 활발하게 연구되지 않았으나, 직무불일치의 한 개념으로 과잉자격과 함께 다뤄져야 한다는 주장이 제기되고 있다(Sim and Lee, 2018).

한편 과잉 및 과소자격은 교육 및 경험의 객관적 측정치와 직무요구를 비교함으로써 불일치 정도를 측정할 수 있지만, 지각된 불일치 정도와 다를 수 있다. 예를 들어, 자신의 교육수준과 직무요구 간 객관적 차이가 크지 않을 때 적정하다고 지각하는 사람도 있고, 객관적 차이보다 불일치 정도를 크게 지각하는 사람도 있다. 이리하여 개인의 주관적인 인식이 불일치의 결과를 더 잘 설명할 수 있기 때문에(Erdogan et al., 2011; Liu et al., 2015) 주로 주관적인 방법을 통해 직무불일치를 측정하고 있다. 본 연구에서도 마찬가지로 직무불일치를 측정하기 위해 사용된 문항은 개인의 주관적인 인식을 바탕으로 하며, 따라서 지각된 과잉자격, 지각된 과소자격의 용어를 사용하고자 한다.

2. 직무불일치와 직무만족의 관계

직무불일치에 대한 기존 연구들은 주로 지각된 과잉자격이 직무 관련 결과에 미치는 영향을 다루었다. 구체적으로 지각된 과잉자격은 조직몰입, 이직의도, 직무수행과 부정적으로 관련될 뿐만 아니라 임금과 성과, 기업 경쟁력 등 노동시장 결과에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Erdogan and Bauer, 2021; Harari et al., 2017; 김미소・유태용, 2020; Velciu, 2017). 그중에서도 많은 연구들은 직무와 관련된 웰빙의 지표로서 직무만족과 과잉자격의 관계에 초점을 맞추어 왔다. 직무만족이란 직무 전반에 대한 정서적, 인지적 반응으로, 직무의 호감도에 대한 내적 평가로 정의된다(Judge et al., 2012). 직무만족은 근로생활의 질을 향상시키고, 조직의 성과와 목표 달성에 기여하는 영향요인으로서 중요하게 강조되는 직무태도 중 하나이기 때문에(신황용・이희선, 2013), 본 연구에서 중요한 종속변수로 설정하였다.

지각된 과잉자격과 직무만족의 관계는 개인-직무 적합성(person-job fit) 이론에 의해 설명될 수 있다. 이 이론에 따르면 개인과 직무의 적합은 개인특성과 작업환경 간의 일치로 비롯되며, 환경이 원하는 특성을 개인이 보유하고 있는 상호 보완적인 상태라고 보았다(Muchinsky and Monahan, 1987). 이와는 대조적으로 직무불일치는 직무의 요구와 개인의 능력이 일치하지 않은 개인-직무 부적합(person-job misfit) 상태이다. 이러한 부적합은 개인의 직무 관련 태도 및 결과에 다양한 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 제안된다(Sim and Lee, 2018; Wassermann et al., 2017).

또한 기대이론(expectancy theory)에 따르면 직무가 자신의 기대를 충족시킬 수 있는 수단이라고 믿는 정도를 도구성(instrumentality)이라고 하는데, 직무가 자신의 기대를 충족시킬 수 있다고 느끼면 도구성을 높게, 직무가 자신의 기대를 충족시킬 수 없다고 느끼면 도구성을 낮게 판단하게 된다. 직무가 요구하는 수준보다 높은 자격을 가졌다고 지각하는 과잉자격 종업원들은 직무에서 자신의 능력을 충분히 사용하지 못해 직무가 성장욕구를 채워주지 못한다고 느끼게 되고, 이는 직무 불만족으로 연결될 수 있다(Wassermann et al., 2017).

한편, 일부 학자들은 지각된 과소자격의 다른 효과를 기대했지만(Liu et al., 2015; Cable and DeRue, 2002) 선행연구들은 과잉 및 과소자격의 영향을 명확하게 구분하지 못했다(Erdogan et al., 2011). Sim and Lee(2018)는 개인-직무적합성 이론의 전제를 기반으로 과소자격 인식 또한 직무의 요구와 개인의 능력이 부적합한 상태이기에 부정적인 직무태도를 초래할 것으로 주장했다. 실제로 과소자격 인식이 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 과소자격도 과잉자격과 마찬가지로 부정적인 결과와 관련될 수 있다는 것을 밝혔다.

그러나 산업장면에서는 투입이 작고 성과가 클 때 공정하다고 지각하여 더 높은 만족으로 이어진다(Greenberg, 1987; Brockner and Adsit, 1986). 이러한 관점에서 볼 때, 상대적으로 낮은 수준의 지식, 기술 및 능력을 투입하고 있다고 지각하는 과소자격 집단이 적정집단보다 직무영역에서 더 만족스러울 수 있다. 마찬가지로 일부 선행연구에서도 과소자격을 지각하는 집단이 다른 집단에 비해 높은 직무만족을 경험하고 있다고 보고했다(김주섭, 2005; 차성현 · 주휘정, 2010). 이와 같이 지각된 과소자격과 직무만족의 관계는 다소 혼재된 것으

로 보인다.

3. 직무불일치와 삶의 만족의 관계

지각된 과잉자격은 직무영역 이외에도 스트레스, 웰빙, 주관적 안녕감과 같은 측면과 더불어 삶의 만족에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Erdogan and Bauer, 2021; Harari et al., 2017; Artés et al., 2014). 삶의 만족은 자신의 주관적인 기준에 근거하여 다양한 영역에서의 삶의 질에 대한 총체적인 평가로 정의된다(Pavot and Diener, 1993). 삶의 만족은 생활 속에서의 신체적, 정신적, 심리적 요소를 포괄하는 매우 광범위한 의미를 내포하고 있으며 삶의 질 향상으로 이어지는 중요한 개념이므로(오현규 · 박성민, 2014) 직무만족과 함께 본 연구의 종속변수로 설정하였다.

선행연구에서는 삶의 만족과 과잉자격의 부정적 관계를 상대적 박탈감 이론(relative deprivation theory)을 통해 설명하는 데(Erdogan et al., 2018), 상대적 박탈이란 기본적으로 기대와 실제 간의 괴리를 통해 개념화된다. 과잉자격을 갖춘 직원들은 직무에 대한 높은 기대를 갖지만 현실이 이러한 기대를 충족시켜주지 못함으로써 분노의 감정을 경험할 수 있다(Gurr, 1970). 또한 상대적 박탈은 타인과의 비교를 통해서도 발생하게 되는데, 과잉자격을 지각한 개인들이 타인들과 동일한 사회경제적 지위를 갖는 경우 큰 불평등을 지각한다(임희섭, 1993). 따라서 지각된 과잉자격으로 인한 상대적 박탈감은 심리적 안녕감에 부정적인 영향을 미치고 궁극적으로 삶의 만족도 저하를 초래하게 된다(Erdogan et al., 2018; Mishra and Carleton, 2015).

또한 전이이론(spillover theory)에 따르면 한 영역에서의 행동과 감정은 다른 영역의 행동과 감정에 영향을 미칠 수 있다고 주장한다(Crouter, 1984). 세부적으로, 긍정적인 행동과 감정이 다른 영역에 긍정적인 영향을 미치는 긍정적 전이효과(positive spillover)와 부정적인 행동과 감정이 다른 영역에 부정적인 영향을 미치는 부정적 전이효과(negative spillover)로 구분된다(Grzywacz, 2000). 일과 삶의 영역은 물리적 · 시간적 경계가 존재하지만, 전이이론의 주장에 근거하여 과잉자격으로 인한 직무영역에서의 불만족이 삶의 측면의 불만족으로 이어지는 부정적 전이가 나타날 수 있을 것으로 예상할 수 있다.

지각된 과소자격과 삶의 만족을 다룬 연구는 거의 없지만, Artés et al.(2014)의 연구에서는 이 관계가 긍정적일 수 있음을 제안하였다. 구직자들은 교육이나 훈련을 통해 일정 수준의 자격을 갖추고 이에 맞는 직무를 수행할 것으로 기대한다. 그러나 과소자격을 지각하는 직원들은 자신의 기대보다 더 나은 수준의 직무를 수행하는 것으로 볼 수 있는데, 그 결과 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Artés et al., 2014).

하지만 이를 뒷받침할 만한 실증연구는 부족하며 과소자격의 영향력은 여전히 모호하다. 앞서 언급한 바와 같이 지각된 과소자격은 긍정적이든 부정적이든 직무만족에 영향을 미칠 수 있으며 이러한 영향은 전이이론의 핵심 전제에 근거하여 삶의 측면으로 전이될 수 있다. 따라서 본 연구는 직무불일치를 지각된 과잉자격뿐만 아니라 과소자격까지 확대하고 직무영역을 넘어서 삶의 영역까지 영향을 미칠 수 있음을 제안하여 이를 연구문제로서 검증하고자 한다.

4. 직무불일치의 발생원인

직무불일치의 발생원인에 대한 대표적인 이론적 접근은 인적자본이론(human capital theory)이다. 인적자본은 근로자의 지식, 기술, 능력을 포괄하는 개념으로, 인적자본의 수준에 의해 직무불일치가 결정된다(Duncan and Hoffman, 1981; Sloane, 2003). 인적자본 수준이 높아질수록 개인은 일자리에 대한 높은 기대를 갖게 되지만, 현실적인 고용 여건이 이를 충족시켜주지 못함으로써 과잉자격을 지각하게 된다. 이와 달리 직무의 요구에 비해 인적자본 수준이 부족하거나, 많은 교육을 받았더라도 직무수행에 부적합한 인적자본만을 획득한 경우 과소자격을 지각할 수 있다. 인적자본이론은 직무불일치 현상을 노동시장의 단기적인 불균형 현상으로 보았는데, 즉 노동시장의 수요와 공급이 조정됨으로써 다시 균형을 찾는다는 관점이다(Linsley, 2005).

하지만 여러 선행연구(Duncan and Hoffman, 1981; Galasi, 2008)는 노동시장의 직무불일치 현상이 사회구조적인 문제이기 때문에 단기간에 해소될 수 없다는 직무경쟁이론의 입장을 지지한다. 직무경쟁이론(job competition theory)은 노동시장에서 구직자들이 한정된 일자리를 두고 경쟁한다고 가정한다(Thurow,

1975). 기업은 근로자의 교육 및 훈련비용을 고려하여 이를 절약하기 위해 높은 자격을 갖춘 구직자를 선호하고, 따라서 고학력이 취업을 위한 필수조건으로 여겨지게 된 것이다(황남희・정주연, 2011). 경쟁우위에서 밀려난 개인들은 고학력임에도 높은 능력을 요구하지 않는 직무에 하향취업 하게 되고, 그 결과 노동시장 전반에 직무불일치가 지속된다.

직무불일치의 발생원인을 파악하기 위한 선행연구들은 주로 지각된 과잉자격에 대한 영향요인에 초점을 맞추어 왔다. 일반적으로 개인특성, 교육특성, 조직특성이 과잉자격 인식의 영향요인으로 고려되었다. 먼저, 개인특성으로는 주로 성별과 연령이 선행변인으로 언급되어 왔으나 여러 연구들은 혼재된 결과를 보고하였으며(김기헌, 2005; 김주섭, 2005; 노일경・임언, 2009; 김종우 외., 2014; 황광훈, 2018), Harari et al.(2017)의 메타분석 결과 성별과 연령은 과잉자격의 지각에 유의한 연관성을 보이지 않았다. 다음으로, 교육특성으로는 학력이 대표적인 결정요인으로 언급되었는데, 대부분 고학력자가 과잉자격을 지각하는 경우가 많았다(박성준, 2005; 김종우 외, 2014). 또한 자격증 수가 많을수록 과잉교육을 지각할 가능성이 높았다(황남희・정주연, 2011). 마지막으로, 조직특성은 근속기간, 직장규모, 정규직 여부 등이 선행요인으로 제안되었으며, 근속기간이 증가함에 따라 직무불일치 상태를 벗어날 수 있는 가능성이 높은 것으로 나타났다(Harari et al., 2017; 김주섭, 2005). 그러나 직장규모, 정규직 여부는 직무불일치와의 관계가 연구마다 다소 상이한 결과를 보였다(김주섭, 2005; 박성준, 2005; 노일경・임언, 2009).

5. 연구문제 및 연구모형

이상의 내용을 바탕으로, 본 연구는 대졸 신입사원의 과잉 및 과소자격으로 인한 결과와 직무불일치 두 유형의 결정요인들에 대해 살펴보고자 한다. 먼저 직무불일치가 직무 전반에 대한 태도에 미치는 영향을 확인하기 위해 준거변인으로 직무만족을 사용하였다. 또한 직무불일치는 직무영역을 넘어서 삶의 영역에도 영향을 미칠 수 있기 때문에(Harari et al., 2017; Erdogan and Bauer, 2021) 삶의 만족을 준거변인으로 포함하였다. 이를 통해 과잉 및 과소자격으로 인한 직무불일치가 직무와 삶의 여러 요소를 포괄하는 전반적인 태도에 어떠한

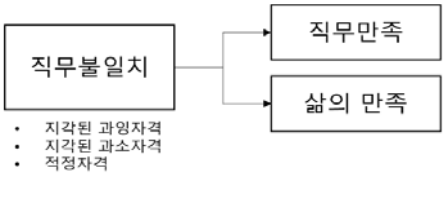
영향을 미치는가를 파악할 수 있을 것으로 예상된다.

한편 기존의 연구들은 인구통계학적 특성이나 조직특성 등 다양한 변인들을 직무불일치의 결정요인으로 고려하였으나 다소 혼재된 결과들을 보고하였고, 이 연구들만으로는 직무불일치와 선행변인 간의 관계를 추론하기에 부족하다. 그뿐만 아니라 구직과정에서의 교육 및 훈련 경험이 직무불일치를 결정하는 중요한 요인이 될 수 있음에도 불구하고(Liu and Wang, 2012) 이를 함께 고려한 연구는 많지 않다. 따라서 한국고용정보원이 제공하는 패널자료를 통해서 직무불일치의 결정요인으로 고려될 수 있는 다양한 변인들(개인특성, 대학특성, 조직특성, 교육 및 훈련특성)을 포함하여 이 관계를 보다 명확히 하고자 한다.

결론적으로, 본 연구는 지각된 과소자격을 포괄함으로써 과잉자격에 편향되어 있던 직무불일치에 대한 관점을 확대하고, 혼재되어 있던 결과들을 보다 명확히 하는 것을 목적으로 하여 아래와 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 직무불일치의 두 유형이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?
둘째, 직무불일치의 두 유형이 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는가?
셋째, 직무불일치의 두 유형을 결정하는 선행요인들은 무엇인가?

〔그림 1〕 직무불일치의 결과변인



〔그림 2〕 직무불일치의 결정요인

주: 적정자격 집단은 과잉 및 과소자격 집단과의 비교를 위해 포함된 집단.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 대상

본 연구는 한국고용정보원이 2006년부터 제공한 대졸자 직업이동 경로조사

〈표 1〉 응답자 인구통계학적 특성

(단위 : 명, %)

응답자 특성		응답자 수(%)	응답자 특성		응답자 수(%)
성별	남성	4,016(52.9)	학교 소재권	비수도권	4,262(56.2)
	여성	3,570(47.1)		수도권	3,324(43.8)
학력	2~3년제	1,536(20.2)	사업체 위치	비수도권	3,569(47.0)
	4년제 이상	6,050(79.8)		수도권	4,017(53.0)
전공	인문·사회·교육	2,945(38.8)	직장규모	중소기업	5,942(78.3)
	자연·공학	3,232(42.6)		대기업	1,644(21.7)
	의약학	673(8.9)	정규직 여부	비정규직	2,183(28.8)
	예체능	736(9.7)		정규직	5,403(71.2)
총계		7,586(100.0)	총계		7,586(100.0)

(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS)의 2017 GOMS 자료를 활용하였으며, 해당 자료의 조사기준 연도는 2018년이다. 대졸자 직업이동 경로 조사는 전문대와 4년제 이상의 대졸자들을 모집단으로 구성하여 매년 실시하는 횡단면 조사자료이며, 대졸자의 노동시장 진입 현황 및 경제활동, 직업훈련 경험, 취득자격증, 학교생활, 향후 진로, 개인 및 가구특성 등을 확인할 수 있다. 이 자료는 청년층의 고용문제를 다루고 있으며, 노동시장에서의 성과 및 직무수행 등 다양한 분석을 하는 데 유용한 자료라는 장점을 지니고 있다(한국고용정보원 고용조사 홈페이지, 검색일 : 2021. 3. 4).

2017 GOMS 데이터는 전문대 이상 대졸자 중 구직자와 취업자 등을 모두 포함하여 총 18,081개의 표본으로 구성되어 있다. 본 연구는 현재 직무에서의 불일치를 확인하기 위해 전체 표본 중 현재 직장에서 일하고 있으며 근속기간이 2년 미만인 20대 신입사원만을 대상으로 선정하였다. 분석에 포함된 변수들의 결측치들을 제외한 후 총 7,586명의 데이터를 최종 표본으로 선정하여 분석을 수행하였다. 최종 표본의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 변수의 측정

직무불일치 유형에 따른 직무 및 삶의 만족 차이를 확인하기 위해 사용될 변수와 변수의 측정방식은 <표 2>와 같다. 먼저, 독립변수인 직무불일치는 교육불일치와 기술불일치가 포함된다. 각각의 불일치를 확인하는 데 사용된 문항은

‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 수준이 자신의 교육수준과 비교하여 어떻습니까’, ‘현재 일자리에서 하고 계시는 일의 기술(기능)수준이 자신의 기술(기능)수준과 비교하여 어떻습니까’이다. 직무불일치는 교육과 기술불일치의 두 측면을 모두 포함한다는 점에 근거하여, 직무불일치 유형을 분류하는 데에 두 질문을 결합하여 사용하였다. 즉, 자신의 교육수준과 기술수준에 비해 일의 수준이 ‘매우 낮다’와 ‘낮다’에 응답한 경우 ‘과잉’집단으로, 자신의 교육수준과 기술수준이 일의 수준에 ‘알맞다’라고 응답한 경우 ‘적정’집단으로 분류하였으며, 자신의 교육 및 기술수준에 비해 일의 수준이 ‘높다’와 ‘매우 높다’에 응답한 경우 ‘과소’집단으로 분류하였다.[1] 각 집단의 표본 수는 과잉(N=1,539), 적정(N=5,034), 과소(N=1,013)로 나타났다.

종속변인인 직무만족을 측정하기 위해 임금, 고용안정성, 직무내용, 근무환경, 근무시간, 발전가능성, 인간관계, 복리후생제도, 승진제도, 직무의 사회적 평판, 자율성 및 권한, 직장의 사회적 평판, 직무-적성 일치, 직무교육 만족의 14가지 영역에 대한 직무만족도와 직무에 대한 전반적 만족 1문항을 포함하여 총 15문항을 사용하였다. 삶의 만족을 측정하기 위한 변수로는 개인적 측면, 관계적 측면, 소속집단 측면에서의 삶의 만족으로 총 3문항을 사용하였다. 직무만족도에 대한 응답은 5점 척도로, 삶의 만족도는 7점 척도로 구성되어 있다.

통제변수는 선행연구(김미소 · 유태용, 2020; 김기헌, 2005; 문찬주 외, 2019; Diaz-Serrano and Vieira, 2005; 이현송, 2000; 김현정 · 최서희, 2018)들을 바탕으로 직무만족 및 삶의 만족에 영향을 줄 수 있는 개인특성, 대학특성, 조직특성을 선정하였다. 개인특성으로는 성별, 연령, 혼인 여부가 포함되며, 연령은 본 데이터의 조사연도인 2018년도를 기준으로 측정된 값이다. 대학특성에는 본 · 분교 여부, 국공사립 여부, 학력, 학교 소재권역으로 구성하였다. 학력은 4년제 이상(4년제 대학과 교육대학)과 2~3년제 대학으로 구분하였으며, 학교 소재권역은 서울과 경기를 수도권으로, 그 외 지역은 비수도권으로 분류하였다. 조직특성으로는 월평균 소득, 근로시간, 월평균 휴일근로일, 직장규모, 정규직 여부, 사업체 위치, 노조 유무를 활용하였다. 월평균 소득은 현 직장 월평균 근로

1) 교육수준과 기술수준이 일치하지 않는 경우는 제외하였다. 즉, 교육수준은 ‘낮다’로 응답하고, 기술수준은 ‘높다’라고 응답한 경우는 제외하고 분석하였다.

〈표 2〉 다변량 공분산 분석 변수정의

			변수설명
독립변수		직무불일치	과잉=1, 적정=2, 과소=3
종속변수		직무만족	직무만족도 관련 응답 값
		삶의 만족	삶의 만족도 관련 응답 값
통제변수	개인특성	성별	여자=0, 남자=1
		연령	조사연도(2018년) 기준
		혼인	기혼=0, 미혼=1
	대학특성	본·분교	분교=0, 본교=1
		국공사립	사립=0, 국공립=1
		학력	2~3년제=0, 4년제 이상=1
		학교 소재권역	비수도권=0, 수도권=1
	조직특성	월평균 소득	월평균 임금의 로그
		근로시간	현 직장 주당 정규근로시간 주당 초과근로시간 응답 값
		월평균 휴일근로일	현 직장 월평균 휴일근로 응답 값
		직장규모	중소기업=0, 대기업=1
		정규직 여부	비정규직=0, 정규직=1
		사업체 위치	비수도권=0, 수도권=1
		노조유무	없거나 모른다=0, 있다=1

소득에 로그를 취한 값이며, 근로시간은 주당 정규근로시간과 초과근로시간으로 구성된다. 직장규모는 사업체 종사자 수가 1명 이상 299명 이하의 경우 중소기업으로, 300명 이상일 경우 대기업으로 구분하였다. 사업체 위치는 서울, 경기, 인천의 경우 수도권으로 구분하였으며 그 이외 지역은 비수도권으로 구분하였다.

다음으로, 직무불일치의 결정에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 사용된 변수 및 변수의 측정방식은 <표 3>과 같다. 독립변인은 선행연구를 바탕으로 개인적 특성, 대학특성, 조직특성과 관련된 변인들을 포함하였고(박성준, 2005; 김종성 외, 2012; 신선미·손유미, 2008; 김주섭, 2005; 황남희·정주연, 2011), 추가적으로 구직과정에서의 개인의 교육 및 훈련 경험이 직무불일치에 영향을 미칠 수 있기 때문에(Liu and Wang, 2012) 이와 관련된 변인들도 포함하였다. 구체적으로 살펴보면, 개인특성은 성별과 연령으로 구성하였으며, 출신대학 특성은 학력, 학교 소재권역을 포함한다. 조직특성은 직장규모, 정규직 여부, 사업체 위치, 월평균 소득(로그)으로 구성하였다. 교육 및 훈련과 관련

〈표 3〉 다항 로지스틱 회귀분석 변수정의

			변수설명
종속변수		직무불일치	과잉=1, 적정=2, 과소=3
독립변수	개인특성	성별	남자=1, 여자=2
		연령	조사연도(2018년) 기준
	대학특성	학력	4년제 이상=1, 2~3년제=2
		학교 소재권역	수도권=1, 비수도권=2
	조직특성	월평균 소득	월평균 임금의 로그
		직장규모	대기업=1, 중소기업=2
		정규직 여부	정규직=1, 비정규직=2
		사업체 위치	수도권=1, 비수도권=2
	교육·훈련	인턴경험	있음=1 없음=2
		자격증 여부	
		영어시험	
		영어 외 외국어시험	
		취업교육	
		취업준비활동	

된 변인은 인턴경험, 자격증 여부, 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업교육, 취업준비활동으로 구성되며, 모든 변수는 이분형(경험의 유무)으로 사용되었다. 취업교육은 취업 전후 실시한 직업능력 향상 교육으로, 학원수강, 직장연수 등을 포함한다. 취업준비활동의 경우 대학입학 이후 시험 준비(예 : NCS, GSAT 등), 봉사, 공모전, 대외활동 등의 활동 경험에 대한 응답이다. 종속변수는 직무불일치의 세 유형인 과잉, 적정, 과소를 사용하였다.

3. 분석방법

직무불일치 유형에 따른 직무 및 삶의 만족 차이를 확인하기 위해 직무불일치 유형을 독립변수로, 직무만족과 삶의 만족을 종속변수로 하였다. 이때, 직무 및 삶의 만족에 영향을 줄 수 있는 개인특성, 대학특성, 조직특성을 통제변수로 하여 다변량 공분산 분석(Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)을 실시하였다.

다변량 공분산 분석은 다변량 분산분석(Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)과 마찬가지로 독립변수가 둘 이상의 종속변수에 미치는 영향의 통

계적 유의성을 검증한다. 이때 MANCOVA는 종속변인에 영향을 미치는 공변인의 효과를 통제한다는 점에서 차이가 있다.

종속변수가 여러 개일 때 MANOVA를 사용하는 이유는 다음과 같다. 첫째, 종속변인 간 적절한 상관관계가 가정될 때 분산분석(Analysis of Variance : ANOVA)에서 밝힐 수 없는 종속변인들의 결합된 차이[2]를 밝혀낼 수 있다. 따라서 집단 간의 차이를 밝히는 데 유용한 정보를 보다 많이 사용할 수 있다. 둘째, 여러 번의 독립적인 ANOVA를 실시하는 경우 1종 오류가 증가한다. 즉, 실제로는 통계적으로 유의미한 차이가 없음에도 불구하고 차이가 있다고 결론내릴 가능성이 증가하는데, MANOVA를 사용하면 1종 오류를 줄일 수 있다. 이러한 통계적인 이점을 바탕으로, 본 연구에서는 다수 종속변인의 결합된 차이를 밝히면서 동시에 종속변인에 영향을 미치는 공변인들의 효과를 통제하기 위해 MANCOVA분석을 사용하고자 한다.

다음으로, 직무불일치의 결정에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression)을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 예측변수와 종속변수의 관계를 설명한다는 점에서 회귀분석과 동일하지만, 종속변수가 범주형일 때 사건이 발생할 가능성을 예측하는 데 사용되는 통계기법이라는 점에서 차이가 있다. 종속변수가 범주형일 경우 정규분포를 가정하기 어렵기 때문에 선형회귀분석을 적용하는 데 한계가 있다. 따라서 범주형 종속변인과 예측변인 간의 영향력을 추정하기 위해서 비선형 분석기법인 로지스틱 회귀분석을 적용하게 된다. 이때 종속변수의 범주가 두 개일 경우 이항 로지스틱 회귀분석(binomial logistic regression), 세 개 이상일 경우 다항 로지스틱 회귀분석을 사용할 수 있다. 본 연구의 종속변인인 직무불일치는 과잉, 과소, 적정의 세 범주로 구성되므로 적정집단을 준거집단으로 설정하여 다항 로지스틱 회귀분석을 적용하였다.

로지스틱 회귀분석에서 예측변인의 효과는 승산비(오즈비 : odds ratio)를 통

2) 다변량 분산분석에서 다변량차이(multivariate difference)를 요약해주는 검정통계치들은 Wilk's Lambda, Hotelling's Trace, Roy's Largest Root, Pillai's Trace 등이 있다. 이 중에서 보편적으로 많이 사용되는 통계치는 Wilk's Lambda지만, Pillai's Trace가 다변량 분산분석의 기본가정을 벗어날 경우에도 비교적 안정된 검정이 가능하다고 알려져 있다. 따라서 본 연구에서는 위의 네 가지 검정통계치 중 Wilk's Lambda와 Pillai's Trace 결과를 제시하고자 한다.

해 검증된다. 승산비는 확률과 관련된 의미로 확률 'P'가 주어졌을 때, 사건이 발생할 확률이 발생하지 않을 확률에 비해 몇 배 더 높은가를 의미한다. 이 연구에서 승산(odds)은 개인과 직무가 일치(즉, 적정집단)할 확률에 대한 불일치 확률(즉, 과잉 및 과소집단)의 비율을 의미한다.

Ⅳ. 분석결과

1. 기초통계 분석

<표 4>는 본 연구에서 활용된 변수 중 주요 변수들의 평균과 표준편차를 제시하고 있으며, <표 5>는 상관관계를 분석한 결과를 제시하였다. 분석결과, 정규직 여부와 월평균 소득(로그) 간의 상관관계 계수가 .54, 성별과 연령의 상관관계 계수가 .53으로 다소 높게 나타난 반면, 다른 변수들 간의 상관관계는 전반적으로 낮게 나타났다. 또한 분산팽창지수(Variance Inflation Factor : VIF)를 확인한 결과 모든 변수들이 10보다 매우 낮게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 기초통계량(N = 7,586)

변수	변수설명	평균	표준편차
직무불일치	0=과소, 1=적정, 2=과잉	1.07	.58
성별	0=여자, 1=남자	.53	.50
연령	조사연도(2018년) 기준	25.75	1.75
학력	0=2~3년제, 1=4년제 이상	.80	.40
정규직 여부	0=비정규직, 1=정규직	.71	.45
직장규모	0=중소기업, 1=대기업	.22	.41
월평균 소득	월평균 임금의 로그	5.26	.50
인턴경험	0=없음, 1=있음	.11	.31
취업교육	0=없음, 1=있음	.29	.46
취업준비활동	0=없음, 1=있음	.45	.50
직무만족	직무만족 점수 평균(5점 척도)	3.61	.68
삶의 만족	삶의 만족 점수 평균(7점 척도)	5.25	1.11

〈표 5〉 상관관계분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	-.12***	1										
3	-.04**	.53***	1									
4	.00	.02	.44***	1								
5	-.16***	.08***	.12***	.04***	1							
6	-.07***	.09***	.09***	.10***	.01	1						
7	-.19***	.20***	.24***	.09***	.54***	.19***	1					
8	-.06***	.04***	.06***	.01	.07***	.03**	.08***	1				
9	-.05***	.02	.09***	.09***	.16***	.11***	.22***	.02*	1			
10	.02	-.07***	.07***	.11***	.06***	.05***	.11***	.05***	.21***	1		
11	-.36***	.11***	.04***	.05***	.14***	.06***	.17***	-.02	.09***	-.02	1	
12	-.15***	.12***	.06***	.06***	.06***	.04***	.10***	-.03**	.06***	-.09	.47***	1

주 : 1) 1 : 직무불일치, 2 : 성별, 3 : 연령, 4 : 학력, 5 : 정규직 여부, 6 : 직장규모, 7 : 월평균 소득, 8 : 인턴경험, 9 : 취업교육, 10 : 취업준비활동, 11 : 직무만족, 12 : 삶의 만족.
2) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

2. 직무불일치가 직무만족에 미치는 영향

직무불일치 유형에 따른 직무만족의 차이를 살펴보기 위해 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제한 후, 다변량 공분산 분석을 실시하였다. 그 결과 Wilks's lambda .757(F=75.39, p<.001), Pillai's trace .245(F=70.43, p<.001)로 통계량이 유의하게 나타났으며, 따라서 여러 영역에 대한 직무만족 점수는 직무불일치 유형에 따라 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 6>에 제시한 바와 같이 모든 영역에 대한 직무만족 점수 차이가 유의함에 따라 구체적으로 어느 집단 간 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위해 Bonferroni 검증을 실시하였다. 고용안정성 만족과 근무시간 만족을 제외한 모든 직무만족 하위영역 점수는 과소, 적정, 과잉집단 순으로 나타났다. 결론적으로 직무만족 점수는 과소자격 집단이 가장 높고, 과잉자격 집단이 가장 낮은 패턴을 보였다. <표 7>은 직무만족에 영향을 미치는 개인 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제한 후, 집단별 조정된 직무만족 점수를 제시하였다.

〈표 6〉 직무불일치 유형에 따른 직무만족 다변량 공분산 분석결과

Source	SS	df	MS	F	η_p^2	Bonferroni
고용안정성	121.39	2	60.69	79.66***	.02	과소=적정>과잉
근무시간	130.85	2	65.43	73.02***	.02	
임금	250.16	2	125.08	139.34***	.04	과소>적정>과잉
직무내용	543.67	2	271.84	382.10***	.09	
근무환경	310.47	2	155.23	201.47***	.05	
발전가능성	1702.90	2	851.45	999.85***	.21	
인간관계	297.16	2	148.58	187.26***	.05	
복리후생제도	291.40	2	145.70	158.49***	.04	
승진제도	500.75	2	250.38	305.81***	.07	
사회적평판-직무	548.28	2	274.14	377.07***	.09	
자율성 및 권한	342.73	2	171.36	212.37***	.05	
사회적평판-직장	505.38	2	252.69	365.70***	.09	
직무-적성일치	854.15	2	427.07	525.17***	.12	
직무교육	713.80	2	356.90	434.69***	.10	
전반적직무	622.11	2	311.05	514.86***	.12	

주: Wilks's lambda=.757(F=75.39, p<.001), Pillai's trace=.245(F=70.43, p<.001).
*** p<.001.

〈표 7〉 집단별 직무만족 조정점수

	과잉(N=1,539)		적정(N=5,034)		과소(N=1,013)	
	M	SE	M	SE	M	SE
고용안정성	3.50	.02	3.82	.01	3.86	.03
근무시간	3.43	.03	3.77	.01	3.79	.03
임금	2.89	.03	3.33	.01	3.43	.03
직무내용	3.19	.02	3.85	.01	3.97	.03
근무환경	3.43	.02	3.92	.01	4.05	.03
발전가능성	2.58	.02	3.71	.01	4.05	.03
인간관계	3.44	.02	3.93	.01	4.03	.03
복리후생제도	3.11	.03	3.60	.01	3.69	.03
승진제도	2.73	.02	3.35	.01	3.50	.03
사회적평판-직무	3.06	.02	3.72	.01	3.87	.03
자율성 및 권한	3.26	.02	3.75	.01	3.95	.03
사회적평판-직장	3.11	.02	3.73	.01	3.90	.03
직무-적성일치	3.01	.02	3.85	.01	3.95	.03
직무교육	2.90	.02	3.66	.01	3.79	.03
전반적직무	3.06	.02	3.76	.01	3.90	.03

3. 직무불일치가 삶의 만족에 미치는 영향

직무불일치 유형에 따른 삶의 만족 차이를 살펴보기 위해, 삶의 만족에 영향을 미칠 수 있는 개인적 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제한 후, 다변량 공분산 분석을 실시하였다. 그 결과 Wilks's lambda .961(F=50.490, p<.001), Pillai's trace .039(F=50.014, p<.001)로 통계량이 유의하게 나타났으며, 따라서 삶의 만족 점수는 직무불일치 유형에 따라 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

<표 8>에 제시한 바와 같이 모든 영역에 대한 삶의 만족 점수 차이가 유의함에 따라 구체적으로 어느 집단 간 유의한 차이가 있는지를 확인하기 위해 Bonferroni 검증을 실시하였다. 개인적 측면, 관계적 측면, 소속집단의 측면에서의 삶의 만족 점수는 적정집단과 과소집단에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 그러나 세 측면 모두에서 과잉집단의 삶의 만족 점수에 비해 적정 및 과소집단의 점수가 유의하게 높았다. <표 9>는 삶의 만족에 영향을 미치는 개인적 특성, 출신대학 특성 및 조직특성의 영향을 통제한 후, 집단별 조정된 삶의 만족 점수를 제시하였다.

〈표 8〉 직무불일치 유형에 따른 삶의 만족 다변량 공분산 분석결과

Source	SS	df	MS	F	η_p^2	Bonferroni
삶의 만족-개인	163.07	2	81.54	54.28***	.01	
삶의 만족-관계	74.12	2	37.06	27.89***	.01	과소=적정>과잉
삶의 만족-소속집단	393.06	2	196.53	129.68***	.03	

주 : Wilks's lambda=.961(F=50.490, p<.001), Pillai's trace=.039(F=50.014, p<.001).
*** p<.001.

〈표 9〉 집단별 삶의 만족 조정점수

	과잉(N=1,539)		적정(N=5,034)		과소(N=1,013)	
	M	SE	M	SE	M	SE
삶의 만족-개인	4.95	.03	5.33	.02	5.34	.04
삶의 만족-관계	5.16	.03	5.40	.02	5.45	.04
삶의 만족-소속집단	4.67	.03	5.23	.02	5.32	.04

4. 직무불일치에 영향을 미치는 결정요인 탐색

직무불일치 유형의 결정에 영향을 미치는 변인을 파악하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 종속변인은 과잉자격 집단, 과소자격 집단, 적정집단의 세 가지 유형으로 구성되며, 적정집단을 준거집단으로 설정하였다. 독립변인은 직무불일치에 영향을 줄 수 있는 개인특성, 대학특성, 조직특성, 교육 및 훈련 경험과 관련된 변인들로 구성하였다. 다항 로지스틱 회귀분석 결과는 <표 10>에 제시하였으며, 독립변인이 범주형인 경우, 어떤 항이 참조 항(reference

〈표 10〉 다항 로지스틱 회귀분석 결과

준거집단 : 적정(N=5,034)						
			과잉(N=1,539)		과소(N=1,013)	
			B	Exp(B)	B	Exp(B)
개인특성	성별	[남자] [여자]	-.384	.681***	.474	1.606***
	연령		.138	1.148***	.007	1.007
대학특성	학력	[4년제 이상] [2~3년제]	-.167	.846	-.078	.925
	학교 소재권역	[수도권] [비수도권]	-.060	.942	-.263	.769**
조직특성	월평균임금의 로그		-.694	.500***	-.028	.972
	직장규모	[대기업] [중소기업]	-.166	.847*	.252	1.287**
	정규직 여부	[정규직] [비정규직]	-.487	.614***	.093	1.097
	사업체 위치	[수도권] [비수도권]	.206	1.229**	.438	1.550***
교육·훈련	인턴경험	[있음] [없음]	-.235	.791*	.271	1.312**
	자격증 여부	[있음] [없음]	-.141	.868*	-.299	.742***
	영어시험	[있음] [없음]	.154	1.167*	.082	1.086
	영어 외 외국어시험	[있음] [없음]	.402	1.494**	.208	1.231
	취업교육	[있음] [없음]	-.136	.873	.027	1.027
	취업준비활동	[있음] [없음]	.341	1.406***	.183	1.201*
모형적합도 (N=7,586)	Log likelihood	12428.709	Prob > chi2	.000		
	LR chi2(32)	627.903	Pseudo R2	.079		

주 : Pseudo R2=Cox and Snell's R2.
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

group)인지를 나타내기 위해 계수 값이 추정되지 않은 참조 항도 함께 제시하였다.

먼저, 적정집단 대비 과잉자격 집단의 결과를 살펴보면 연령과 성별 모두 유의한 결과를 보였다. 여자보다는 남자가 적정집단에 비해 과잉집단에 속할 승산비가 31.9% 낮았으며, 연령은 1단위 증가하면 과잉집단에 속할 승산비가 14.8% 높아지는 것으로 나타났다. 과잉자격 집단의 결정에 출신대학 특성은 모두 유의한 결과를 나타내지 않은 반면, 조직과 관련된 특성은 모두 유의한 결과를 보였다. 구체적으로 월평균 로그임금값이 1단위 증가할 경우, 과잉집단에 속할 승산비가 50.0% 낮아지는 것으로 나타났다. 직장 규모가 중소기업인 경우에 비해 대기업인 경우, 그리고 근로 형태가 비정규직인 경우에 비해 정규직인 경우 과잉집단에 속할 승산비가 각각 15.3%, 38.6% 낮았다. 사업체 위치는 비수도권에 비해 수도권인 경우 과잉집단에 속할 승산비가 22.9% 높았다. 교육 및 훈련과 관련된 변인으로는 취업교육 경험(직업능력 향상 교육)을 제외한 모든 변인에서 유의한 결과를 보였다. 인턴 경험과 자격증은 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉집단에 속할 승산비가 각각 20.9%, 13.2% 낮은 것으로 나타났다. 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업준비활동 경험은 모두 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉집단에 속할 승산비가 높게 나타났는데, 영어시험의 경우 16.7%, 영어 외 외국어시험은 49.4%, 취업준비활동 경험은 40.6% 높았다.

다음으로, 적정집단 대비 과소자격 집단의 결과를 살펴보면, 개인적 특성 중에서는 성별만 유의한 결과를 보였다. 즉, 여자에 비해 남자가 과소집단에 속할 승산비가 60.6% 높았다. 출신대학 특성으로는 학교 소재권역이 비수도권인 경우에 비해 수도권인 경우 과소집단에 속할 승산비가 23.1% 낮게 나타났다. 조직특성으로는 직장규모가 중소기업인 경우에 비해 대기업인 경우, 그리고 사업체 위치가 비수도권인 경우에 비해 수도권인 경우, 적정집단 대비 과소집단에 속할 승산비가 각각 28.7%, 55.0% 높게 나타났다. 과잉자격 집단과는 달리, 월평균 임금(로그), 정규직 여부는 과소자격 집단을 결정하는 데 유의한 결과를 보이지 않았다. 교육 및 훈련과 관련된 변인으로는 인턴경험이 없는 경우보다 있는 경우 과소집단에 속할 승산비가 31.2% 높은 반면, 자격증은 없는 경우보다 있는 경우 과소집단에 속할 승산비가 25.8% 낮았다. 취업준비활동 경험은

없는 경우보다 있는 경우 과소집단에 속할 승산비가 20.1% 높았다. 영어시험과 영어 외 외국어시험, 취업교육 경험은 적정집단 대비 과소집단을 결정하는 데 유의한 영향을 보이지 않았다.

V. 결 론

본 연구는 대졸 신입사원들의 직무불일치 유형에 따라 직무만족 및 삶의 만족 차이가 있는지를 확인하고, 직무불일치 발생에 유의한 영향을 미치는 결정요인들을 탐색하는 것을 목적으로 두 가지 분석을 실시하였다. 먼저 직무불일치 유형에 따른 직무만족 및 삶의 만족 차이를 확인한 결과, 모든 하위 영역에서 적정 및 과소집단에 비해 과잉집단이 가장 낮은 만족도를 나타냈다.

이러한 결과는 지각된 과잉자격의 부정적인 영향을 확인한 기존의 연구들과 일관된다. 직무에서 요구하는 지식, 기술, 능력이 직원이 보유한 수준과 적합한 경우 높은 만족·웰빙과 관련되는 반면, 과잉자격은 개인과 직무 사이의 부적합을 의미하기 때문에 과잉자격에 대한 지각은 낮은 직무 및 삶의 만족으로 이어질 수 있다.

마찬가지로 상대적 박탈 이론에 따르면 개인이 어떤 대상을 원하고 그럴 자격이 있다고 느끼지만, 그러한 기대를 충족시킬 수 없는 경우 불만족을 경험한다. 높은 수준의 지식, 기술, 능력을 보유한 직원들이 자신의 기대보다 낮은 직무를 수행하게 되면 과잉자격을 인식하고 이는 상대적 박탈감을 유발하여 불만족을 초래하게 된다(Vaisey, 2006; Gurr, 1970).

한편 과소집단이 직무와 삶에서 가장 높은 만족도를 보고했다는 점은 직무와 개인의 적합성을 강조하는 이론적 관점(예 : person-job fit)과는 다른 결과이다. 즉, 과잉자격이든 과소자격이든 개인이 보유한 인적자본과 직무에서 요구하는 자격이 불일치하는 것은 개인과 조직에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 기존의 논의(Mncwango, 2016; Sim and Lee, 2018)와는 상반된다.

이러한 결과는 형평이론을 통해 설명할 수 있다. 개인이 보유한 인적자본이 직무에서 요구하는 자격에 비해 부족함을 지각하는 과소자격 집단은 자신의

자격에 비해 많은 결과를 얻는 것으로 지각하는 과다지급 불형평을 경험할 수 있다. 이러한 불형평은 인지적 부조화를 일으키고 이를 감소시키기 위해 동기화된다(Adams, 1963). 즉, 불형평으로 인한 긴장, 불안을 해소하기 위해 투입(시간, 노력, 교육, 헌신 등)을 증가하거나 인지를 변경한다. '최소노력의 원리(the principle of least effort)'에 따르면 사람들은 최소한의 노력을 통해 형평을 이루려고 한다. 과다지급 불형평의 경우 자신에게 유리한 불형평이기에 인지적 부조화를 해소하기 위해 투입을 늘리려는 노력보다는 간단한 인지적 왜곡과 같은 소극적인 대응을 통해서 형평을 이룰 수도 있다(박희랑 · 박세영, 1989). 그뿐만 아니라, 시간의 경과에 따라 이에 적응하여 과다지급으로 지각하지 않게 되고(Lawler et al., 1968) 비교적 단기간에 불형평이 해소될 수 있다. 이러한 맥락에서 과소자격을 지각한 개인은 자신의 자격대비 과다보상으로 인한 불형평을 경험하지만, 이는 곧 해소된다고 볼 수 있다. 불균형으로 인한 불안이 상쇄된 이후에 높은 자격을 갖춘 사람들과 자신이 얻는 결과가 비슷하다는 것을 인식함으로써 높은 만족을 경험하게 된다.

또한 도전적-방해적 스트레스 모델의 관점에서 과소자격의 높은 만족을 설명할 수 있다. 직무에서 요구하는 수준과 개인이 가진 능력 수준 간 차이가 있다는 것을 인식한 종업원들은 직장에서 스트레스를 경험하게 된다(Edwards, 2008). Cavanaugh et al.(2000)은 직무스트레스 요인을 도전적 스트레스와 방해적 스트레스 요인으로 구분하였다. 도전적 스트레서(challenge stressor)는 잠재적으로 스트레스를 유발할 수 있지만 목표 달성 이후의 보상과 관련되는 업무요구나 상황들을 의미한다. 반면 방해적 스트레서(hindrance stressor)는 개인의 업무 성취를 방해하거나 잠재적 이득과 관련 없는 업무상의 요구나 상황들을 의미한다(Cavanaugh et al., 2000). 방해적 스트레서는 전통적 의미의 스트레스 요인으로 개인의 능력 및 의욕 저하 등 부정적인 결과를 초래하지만, 도전적 스트레서는 개인의 성장과 발전을 위한 도전이자 기회로 지각하여 성취감이나 충족감 등 업무 관련 태도나 수행에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Pearsall et al., 2009). 과소자격을 경험하는 개인들은 형평이론에서 설명되었던 것처럼 불형평을 줄이기 위해 인지적 왜곡을 하기도 하지만 직무와 관련하여 개인의 노력을 증가시킨다. 이는 직무불일치를 줄이기 위한 적극적인 대처 방식으로, 도

전적 스트레스를 유발한다. Cavanaugh et al.(2000)에 따르면, 도전적 스트레스 요인은 성취감이나 충족감 같은 긍정적 감정을 일으킴으로써 조직 및 삶의 만족에 긍정적 영향으로 이어질 수 있다.

다음으로, 직무불일치의 결정요인을 확인한 결과는 다음과 같다. 먼저 적정집단 대비 과잉자격 집단을 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 요인들을 살펴보면, 여자에 비해 남자가, 월평균 임금(로그) 값이 높을수록, 중소기업에 비해 대기업인 경우, 비정규직에 비해 정규직이 과잉지각할 가능성이 낮았다. 또한 인턴경험 여부와 자격증도 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉지각할 가능성이 낮았다. 반면 연령이 높을수록, 사업체 위치가 비수도권에 비해 수도권인 경우, 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업준비활동 경험이 없는 경우에 비해 있는 경우 과잉자격 집단에 속할 가능성이 높았다.

적정집단 대비 과소자격 집단을 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 요인은 다음과 같다. 학교 소재가 비수도권에 비해 수도권인 경우, 자격증이 없는 경우에 비해 있는 경우 과소지각할 가능성이 낮았다. 반면 여자에 비해 남자가, 중소기업에 비해 대기업인 경우, 사업체 위치가 비수도권에 비해 수도권인 경우 과소지각할 가능성이 높았다. 또한 인턴경험과 취업준비활동 경험이 없는 경우에 비해 있는 경우 과소자격 집단에 속할 가능성이 높았다.

종합적으로, 지각된 과잉 및 과소자격을 구별해주는 뚜렷한 결정요인은 많지 않은 것으로 나타났으나, 일부 요인들은 직무불일치를 결정하는 데 의미 있는 기여를 하는 것으로 보인다. 학교 소재권역이 수도권인 경우 비수도권에 비해서 과소자격을 지각할 가능성이 적었고, 유의하지 않지만 과잉자격을 지각할 가능성도 낮았다. 즉, 수도권 대학 출신인 경우 일자리에 적합한 능력을 갖추었다고 지각하는 경향이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 수도권 중심으로 교육과 취업이 집중되어 있는 사회적 현상이 직무불일치의 지각에도 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 따라서 구직자들이 향후 일자리에 필요한 능력을 적정 수준으로 갖출 수 있도록 균형 있는 교육 시스템을 통해 수도권과 비수도권의 격차를 해소할 필요가 있다.

또한 조직특성이나 교육 및 훈련 경험이 직무불일치에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임금 증가(인센티브 향상), 정규직 일자리 증가, 비정규직의

정규직 전환과 같은 근로조건 개선은 직무불일치를 줄일 수 있을 것이라 기대할 수 있다. 그리고 영어시험, 영어 외 외국어시험, 취업준비활동(예 : NCS, GSAT, 봉사, 공모전, 대외활동 등)은 지각된 과잉자격의 가능성을 높인다는 측면에서 무분별한 스펙 쌓기가 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

그러나 교육 및 훈련과 관련된 요인들이 직무불일치 인식에 일관적인 영향을 미치는 것은 아니다. 일부 요인(예 : 인턴경험, 자격증)은 과잉자격 지각의 가능성을 낮추는 것으로 나타났고, 취업준비활동 경험이 있는 경우 과잉자격뿐만 아니라 과소자격 집단에 포함될 가능성도 높게 나타났다. 또 다른 요인들(예 : 영어시험, 영어 외 외국어시험)도 마찬가지로 비유의적이기는 하나 계수가 동일한 방향성을 가지고 있어 두 집단 모두에 속할 가능성을 높인다고 볼 수 있다. 따라서 취업을 위한 교육이나 훈련이 직무불일치의 잠재적 선행요인으로서의 가능성은 있을 수 있지만, 이 요인들이 직무불일치의 지각에 미치는 긍정적이거나 부정적인 영향을 명확히 하지 못하였기 때문에 이에 대한 해석에는 주의가 필요하다고 판단된다.

이상의 결과들을 바탕으로 직무불일치에 관한 다양한 측면의 학문적 의의 및 실무적 시사점을 제안하고자 한다. 먼저 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직무불일치 유형 중 지각된 과잉자격이 조직원의 직무와 삶의 여러 영역에서 가장 낮은 만족을 나타내는 것을 확인하였다. 이는 지금까지 과잉자격을 다룬 기존 연구들과 일관된 결과로, 본 연구를 통해 과잉자격의 부정적인 영향을 재확인하였다.

둘째, 지각된 과잉자격뿐만 아니라 과소자격으로 인한 직무불일치가 직무 및 삶의 만족에 어떠한 영향을 미치는지 검증하였고, 그 결과 지각된 과소자격은 과잉자격과 달리 직무 및 삶의 만족 측면에서 부정적인 영향을 미치지 않는다는 것을 확인하였다. 이를 통해 과잉자격에 편향되어 있었던 기존의 연구를 지각된 과소자격까지 확대함으로써 직무불일치 연구의 확장된 결과를 제시하였다는 데 의의가 있다.

셋째, 본 연구는 직무불일치의 두 유형이 조직의 중요한 태도변인 중 하나인 직무만족에 미치는 영향뿐만 아니라 개인의 삶의 영역에 관한 만족에 미치는 영향을 함께 살펴보았다. 이를 통해 직무불일치 연구의 관점을 직무수준에서

더 나아가 조직원의 삶의 영역까지 넓혔다는 것에 의의가 있다.

넷째, 자신과 타인의 투입 대비 결과의 비율을 통해 공정성을 판단하는 형평이론의 관점을 자신과 타인의 자격 대비 결과의 차원으로 확대 해석하여 직무불일치 연구에 적용하였다. 특히 과소자격의 높은 만족은 과다지급 불형평의 부정적 긴장이 지속되지 않는다는 선행연구와 마찬가지로 과소자격에 있어서도 과다지급으로 인한 불안이 오래 지속되지 않음을 시사한다.

마지막으로, 본 연구는 지각된 과잉 및 과소자격을 모두 포함한 직무불일치의 선행변인을 살펴보았다는 데 의의가 있다. 직무불일치의 결정요인으로 교육 및 훈련과 관련된 변인이 중요하게 작용할 수 있음에도 불구하고, 기존의 연구들은 인구통계학적 변인이나 학력, 조직특성 등을 주로 측정해 왔다. 본 연구는 교육 및 훈련과 관련되는 구체적인 개인의 행동을 직무불일치의 중요한 결정요인으로 제안하였다는 점에서 의미를 찾을 수 있다.

이와 더불어 직무불일치에 대한 개입방안과 관련한 실무적 시사점을 제공하고자 한다. 먼저 직무 및 삶의 영역에서 가장 낮은 만족도를 보인 지각된 과잉자격에 대한 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 과잉자격을 지각하고 있는 신입사원을 효과적으로 관리하기 위해서는 조직의 다양한 지원이 필요할 것으로 보인다. 먼저 직무특성이론(job characteristics theory)의 관점에 따라 조직은 직원에게 업무의 자율성이나 다양성, 중요성 등을 제공할 수 있다. 이를 통해 일에 대한 책임감을 경험하게 하고 개인의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공함으로써 과잉자격과 관련된 부정적인 결과를 완화시킬 수 있을 것이다. 또한 조직에서는 직원의 자발적인 업무 재설계를 의미하는 잡크래프팅(job crafting)을 권장할 수 있다. 잡크래프팅은 개인의 능력과 필요에 맞게 직무요구와 자원의 균형을 맞추는 과정이다. 이러한 개인과 직무의 적합성을 향상시키는 능동적인 과정은 과잉자격에 대한 인식을 줄일 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

둘째, 조직은 신입사원을 모집하고 선발하는 과정에서 필요 이상의 교육과 기술을 갖춘 인력을 선호하기보다는, 해당 직무에 적절한 자격을 보유한 인력을 유인 및 선발하고 적재적소에 배치할 필요가 있다. 특히 신입직에 지원하는 대졸자들은 상대적으로 경험이 풍부하지 않아 자신의 기술과 자격을 활용하는 데 있어 높은 기대감을 가지고 해당 직무에 지원하게 된다. 이에 조직은 현실적

직무소개(realistic job preview)를 통해 구직자들의 비현실적인 기대 수준을 낮추고, 직무에 조기정착 할 수 있는 기반을 마련해야 한다.

셋째, 조직의 지원이나 국가의 정책적인 노력뿐만 아니라 취업 및 진로 설계에 대한 사회적 인식과 실질적인 교육이 함께 개선되어야 할 것이다. 고스펙 평준화 현상이 나타나는 이유는 취업의 유일한 돌파구가 '스펙 쌓기'라는 사회적 인식도 큰 비중을 차지한다고 볼 수 있다. 그러나 본 연구에서 확인한 바와 같이 필요 이상의 자격은 궁극적으로 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 따라서 취업만을 위한 무분별한 교육 및 훈련보다는 개인이 원하는 진로와 교육을 선택할 수 있는 자율적이고 주도적인 사회로의 탈바꿈이 필요하다. 이와 더불어 대학에서도 사회에 첫발을 내딛는 대졸자들에게 자신이 원하는 진로를 탐색하고 적절한 자격을 갖출 기회를 마련해 주어야 한다.

넷째, 과잉자격 문제의 근본적인 해결책은 대졸자들을 위해 고학력을 요구하는 일자리 창출이다. 과잉자격은 노동시장의 수요와 공급의 불일치에 기인하는 문제로, 대졸자들이 신입직에 지원함에 있어 하향취업을 방지하기 위해 다양한 직무군에서 노동 수요가 증대되어야 함을 강조하는 바이다.

한편, 지각된 과소자격 집단의 경우 다른 두 집단에 비해 상대적으로 높은 만족도를 보였으며, 이를 형평이론과 도전적-방해적 스트레서 모델의 관점을 통해 설명하였다. 그러나 본 연구의 대상이 20대 신입사원이었음을 고려하여, 추후 신입직을 넘어 지속되는 직무수행 상황에서 이들이 높은 만족도를 유지할 수 있는 관리 전략 및 개입 방안을 추가적으로 제안하고자 한다.

신입사원의 지각된 과소자격이 부정적인 결과로 이어지지 않도록 현재 인적자본 수준과 직무 요구 수준의 차이를 위협이 아닌, 극복할 수 있는 도전으로 지각하게 만드는 것이 중요하다. 불일치로 인한 스트레서가 도전적으로 인식될 경우, 이를 해결하기 위해 많은 노력과 문제 중심 대처를 시도함으로써 조직상황에서 기능적이고 효율적인 방식으로 대응할 수 있다.

직무에서의 요구가 도전으로 평가되기 위해서는 자신의 직무환경에 대한 통제감이 중요하다. 이러한 통제감은 개인이 가용할 수 있는 자원의 수준에 의해 결정될 수 있는데, 조직에서 신입사원이 스스로 자원이나 통제감을 조절하는 데에는 한계가 있을 수 있다. 따라서 조직은 신입사원이 상사의 지원이나 피드

백과 같은 사회적 자원을 충분히 활용할 수 있는 시스템을 마련하고, 이들의 인적자본 수준을 향상시키기 위한 적절한 교육을 제공할 필요가 있다. 예를 들어, 상사와 부하 간 멘토 관계를 형성하는 방법을 시행함으로써 신입사원이 사회적 자원을 활용하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

또한 조직에서는 자기 주도 기술(self-directed technique)을 사용할 수 있는데, 이는 직원 스스로가 자신의 학습 속도에 맞추어 학습을 시행하고 자신의 약점을 개선할 수 있도록 하는 훈련이다. 대표적으로 컴퓨터 기반 교육(computer-assisted instruction)이 이를 효과적으로 적용할 수 있는 방법이다. 실제로 일부 기업에서는 직원들의 역량 강화를 위해 온라인플랫폼을 활용한 교육 커리큘럼을 구성하고 있는데, 이는 자격이 부족하다고 지각하는 직원들에게 효과적인 교육 프로그램이 될 수 있다.

마지막으로 과소자격을 지각하는 직원들은 학습한 내용을 실제로 적용함으로써 역량을 강화하는 것이 중요하다. 이 과정을 훈련의 긍정적 전이라고 하며, 교육 및 훈련의 궁극적인 목표라고 볼 수 있다. 조직 내 교육·훈련의 참여와 전이를 이끌어내기 위해서는 개인의 자기효능감이 중요한 동기요인으로 제안되기 때문에 이를 높일 수 있는 개입 역시 중요하다 할 수 있다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석 자료는 횡단면 자료로서 자기보고식 설문지가 사용되어, 한 시점에서만 측정이 이루어졌다. 따라서 동일 방법 편향(common method bias)으로 인해 변인 간의 인과관계를 명확하게 확인하지 못한다는 한계가 있다. 특히 지각된 과소자격 집단이 개인의 직무불일치를 도전적 스트레서나 과다지급 불형평으로 인식함으로써 높은 만족감을 보였을 수도 있지만, 높은 만족을 지닌 조직원이 과소자격을 지각한다고 보고했을 가능성이 있다. 실제로 만족이 높은 이들은 자신과 회사를 동일시하여 조직 발전을 위해 헌신하는 충성심을 가짐으로써 조직을 높이 평가하는 경향이 있다. 이런 상황에서 조직에 알맞은 인재가 되기 위해서 자신이 더욱 발전하고 노력해야 하는 존재로 인식하여 과소자격을 지각하고 있을 수 있다. 후속연구에서는 이 관계를 명확히 하기 위해 여러 시점에서 측정 가능한 종단연구로 변인 간 인과관계를 파악할 필요가 있다.

둘째, 직무불일치는 크게 교육, 기술, 전공불일치로 구분될 수 있는데, 본 연

구는 직무불일치 중에서 가장 중점적으로 다루어졌던 교육 및 기술불일치만을 결합하여 개념화하였다. 교육 및 기술불일치는 개인과 직무 수준(level)의 불일치인 반면에 전공불일치는 내용(type) 측면에 초점이 맞춰진 개념으로서 질적으로 구분된다고 볼 수 있다. 하지만 일부 연구들에 의하면 전공-직무의 일치여부가 교육 및 기술불일치와 복합적으로 작용될 수 있음을 제안하였다. 따라서 향후 직무불일치 연구에서는 교육 및 기술의 수준뿐만 아니라 전공과의 일치여부를 함께 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서 직무불일치를 결정하는 선행변인을 확인하기 위해 사용된 독립변인의 대부분은 질적 변인이면서 응답자의 개인차를 반영하는 객관적인 특성이었다. 그러나 본 연구에서 다루었던 직무불일치는 개인의 주관적인 수준에서 측정되었다는 점에서 이를 유발하는 심리적인 변인에 대한 고려가 요구된다. 향후 연구에서는 신경증, 나르시시즘, 권태 성향과 같은 성격적인 특성이나 리더-구성원 교환관계(LMX), 응집력 등의 직장 내 대인관계적인 측면과 같은 개인의 주관적인 특성을 함께 측정하여 선행변인으로 고려될 필요가 있다.

또한 직무불일치의 결정의 선행변인 중 사업체 위치, 취업준비활동의 경우 과잉자격과 과소자격을 결정하는 데 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났으나, 각 변수의 동일한 조건에서 과잉자격 집단과 과소자격 집단에 속할 가능성이 높게 나타났다. 예를 들어, 사업체 위치가 비수도권에 비해 수도권일 때 과잉자격 집단에 속할 가능성이 높으면서도 과소자격 집단에 속할 가능성도 높았다. 큰 의미에서 사업체가 수도권일 때 직무불일치 집단에 속할 가능성이 높은 것이기도 하지만, 과잉자격과 과소자격의 지각에 따른 결과변수의 영향이 다른 점을 고려할 때, 해당 변수에 내포된 변수를 탐색해 볼 필요가 있다.

결론적으로, 본 연구는 직무불일치가 심각한 사회문제로 강조되고 있는 시점에서 신입사원들의 과잉 및 과소자격으로 인한 결과변인과 선행변인들을 살펴보았다. 이를 통해 대졸 신입사원들의 직무불일치 현상을 효과적으로 관리하기 위한 개입의 필요성을 제안하는 바이다.

참고문헌

길혜지 · 김영식(2018).「대졸 청년층의 직무불일치 잠재유형 변화 분석」.『교육재정경제연구』27 (3) : 155~178.

김기헌(2005).「교육과 직무의 불일치 : 한-일 대학졸업자들을 중심으로」.『교육사회학연구』15 : 51~77.

김미소 · 유태용(2020).「지각된 과잉자격이 이직의도에 미치는 영향 : 조직지원 인식과 분배공정성 및 조절초점 성향의 상호작용을 중심으로」.『한국심리학회지 : 산업 및 조직』33 (3) : 297~318.

김종성 · 이병훈 · 신재열(2012).「청년층 구직활동과 하향취업」.『노동정책연구』12 (2) : 51~73.

김종우 · 최수정 · 김경인(2014).「마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석 : 직무만족도와 학력 · 스킬불일치를 중심으로」.『직업교육연구』33 (5) : 133~156.

김주섭(2005).「청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석」.『노동정책연구』5 (2) : 1~29.

김현정 · 최서희(2018).「근로시간이 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구 : 업무자율성의 조절효과를 중심으로」.『행정논총』56 (2) : 249~278.

노일경 · 임언(2009).「직무불일치의 원인 및 임금과의 관계, 불일치에 대한 대응 양상 : 전문대졸 여성 신규 취업자를 중심으로」.『직업교육연구』28 (2) : 1~18.

문찬주 · 한지혜 · 정동욱(2019).「4년제 대졸자의 교육-직무불일치가 노동시장 성과 및 적응에 미치는 영향」.『교육재정경제연구』28 : 51~81.

박성준(2005).『청년 실업의 현황과 원인분석』. 연구보고서 2005-02. 한국경제연구원.

박희랑 · 박세영(1989).「형평과 불형평에 따른 정서의 차이 및 불형평 해소 책

략」. 『한국심리학회지 : 산업 및 조직』 2 (1) : 67~78.

신선미・손유미(2008). 「대졸 청년층 하향취업의 결정요인」. 『직업능력개발연구』 11 (1) : 1~21.

신황용・이희선(2013). 「2013 봄; 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계 : 농, 수, 산림협동조합을 중심으로」. 『한국행정학보』 47 (1) : 123~147.

오현규・박성민(2014). 「일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활 만족에 미치는 영향력 연구 : 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로」. 『한국행정논집』 26 (4) : 901~929.

이현송(2000). 「소득이 주관적 삶의 질에 미치는 영향」. 『한국인구학』 23 (1) : 91~117.

임희섭(1993). 「상대적 박탈의 이론구성 및 측정에 관한 일 연구」. 『한국사회학회지』 93 (2) : 133~138.

차성현・주휘정(2010). 「교육 및 기술 불일치가 임금, 직무 만족, 이직 의도에 미치는 영향 분석」. 『교육재정경제연구』 19 : 177~215.

통계청(2021. 1. 13). 「2020년 12월 및 연간 고용동향」. 보도자료.

한국경제연구원(2020. 12. 2). 「10년간 청년 대졸자 실업률 OECD 순위, 14위에서 28위로 하락」. 보도자료.

황광훈(2018). 「청년취업자의 주관적 미스매치 결정요인 및 임금효과 분석」. 『산업노동연구』 24 (2) : 181~214.

황남희・정주연(2011). 「대졸청년층의 하향취업 : 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교」. 『정책분석평가학회보』 21 (2) : 271~292.

Adams, J. S.(1963). “Towards an Understanding of Inequity”. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67 (5) : 422~436.

Artés, J., M. del Mar Salinas-Jiménez and J. Salinas-Jiménez(2014). “Small Fish in a Big Pond or Big Fish in a Small Pond? The Effects of Educational Mismatch on Subjective Wellbeing”. *Social Indicators Research* 119 (2) : 771~789.

Brockner, J. and L. Adsit(1986). “The Moderating Impact of Sex on the Equity-satisfaction Relationship : A Field Study”. *Journal of Applied Psychology* 71 (4) : 585~590.

Cable, D. M. and D. S. DeRue(2002). “The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions”. *Journal of Applied Psychology* 87 (5) : 875~884.

Cavanaugh, M. A., W. R. Boswell, M. V. Roehling and J. W. Boudreau(2000). “An Empirical Examination of Self-reported Work Stress among US Managers”. *Journal of Applied Psychology* 85 (1) : 65~74.

Crouter, A. C.(1984). “Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work-family Interface”. *Human Relations* 37 (6) : 425~441.

Diaz-Serrano, L. and J. A. C. Vieira(2005). “Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union : Empirical Evidence from Fourteen Countries”. IZA Discussion Paper 1558.

Duncan, G. J. and S. D. Hoffman(1981). “The Incidence and Wage Effects of Overeducation”. *Economics of Education Review* 1 (1) : 75~86.

Edwards, J. R.(2008). “4 Person‐Environment Fit in Organizations : An Assessment of Theoretical Progress”. *Academy of Management Annals* 2 (1) : 167~230.

Erdogan, B. and T. N. Bauer(2021). “Overqualification at Work : A Review and Synthesis of the Literature”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 8 : 259~283.

Erdogan, B., T. N. Baue, J. M. Peiró and D. M. Truxillo(2011). “Overqualified Employees : Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations”. *Industrial and Organizational Psychology* 4 (2) : 215~232.

Erdogan, B., I. Tomás, V. Valls and F. J. Gracia(2018). “Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-centric Outcomes : The Moderating Role of Career Centrality”. *Journal of Vocational Behavior* 107 : 233~245.

Galasi, P.(2008). "The Effect of Educational Mismatch on Wages for 25 Countries". Budapest Working Papers on the Labour Market, Working Papers No. BWP-2008/8.

Greenberg, J.(1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories". *Academy of Management Review* 12 (1) : 9~22.

Grzywacz, J. G.(2000). "Work-family Spillover and Health during Midlife : Is Managing Conflict Everything?". *American Journal of Health Promotion* 14 (4) : 236~243.

Gurr, T. R.(1970). *Why Men Rebel.* NJ : Princeton University Press.

Harari, M. B., A. Manapragada and C. Viswesvaran(2017). "Who Thinks They're a Big Fish in a Small Pond and Why Does It Matter? A Meta-analysis of Perceived Overqualification". *Journal of Vocational Behavior* 102 : 28~47.

Hartog, J.(2000). "Over-education and Earnings : Where Are We, Where Should We Go?". *Economics of Education Review* 19 (2) : 131~147.

Judge, T. A., C. L. Hulin and R. S. Dalal(2012). "Job Satisfaction and Job Affect". *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* Vol. 1. Oxford University Press. pp.496~525.

Lawler, E. E., C. A. Koplin, T. F. Young and J. A. Fadem(1968). "Inequity Reduction over Time in an Induced Overpayment Situation". *Organizational Behavior and Human Performance* 3 (3) : 253~268.

Linsley, I.(2005). "Causes of Overeducation in the Australian Labour Market". *Australian Journal of Labour Economics* 8 (2) : 121~143.

Liu, S. and M. Wang(2012). "Perceived Overqualification : A Review and Recommendations for Research and Practice". *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being* 10 : 1～42.

Liu, S., A. Luksyte, L. Zhou, J. Shi and M. Wang(2015). "Overqualification and Counterproductive Work Behaviors : Examining a Moderated Mediation Model". *Journal of Organizational Behavior* 36 (2) : 250~271.

Mavromaras, K., S. McGuinness, N. O'Leary, P. Sloane and Z. Wei(2013). "Job Mismatches and Labour Market Outcomes : Panel Evidence on University Graduates". *Economic Record* 89 (286) : 382~395.

McGoldrick, K. and J. Robst(1996). "Gender Differences in Overeducation : A Test of the Theory of Differential Overqualification". *The American Economic Review* 86 (2) : 280~284.

Mishra, S. and R. N. Carleton(2015). "Subjective Relative Deprivation is Associated with Poorer Physical and Mental Health". *Social Science & Medicine* 147 : 144~149.

Mncwango, B.(2016). "Perceptions of Qualification Mismatches : A Balancing Act". *HSRC Review* 14 (3) : 24~26.

Muchinsky, P. M. and C. J. Monahan(1987). "What Is Person-environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit". *Journal of Vocational Behavior* 31 (3) : 268~277.

Pavot, W. and E. Diener(1993). "The Affective and Cognitive Context of Self-reported Measures of Subjective Well-being". *Social Indicators Research* 28 (1) : 1~20.

Pearsall, M. J., A. P. Ellis and J. H. Stein(2009). "Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams : Behavioral, Cognitive and Affective Outcomes". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 109 (1) : 18~28.

Sim, Y. and E. S. Lee(2018). "Perceived Underqualification and Job Attitudes : The Role of Transformational Leadership". *Leadership & Organization Development Journal* 39 (8) : 962~974.

Sloane, P. J.(2003). "Much Ado about Nothing? What Does the Overeducation Literature Really Tell Us." *Overeducation in Europe*. Edward Elgar. pp.11~45.

Thurow, L. C.(1975). *Generating Inequality*. Basic Books. pp.1~258.

Vaisey, S.(2006). "Education and its Discontents : Overqualification in America,

1972~2002". *Social Forces* 85 (2) : 835~864.

Velciu, M.(2017). "Job Mismatch-Effects on Work Productivity". *SEA-Practical Application of Science* 15 : 395~398.

Wassermann, M., K. Fujishiro and A. Hoppe(2017). "The Effect of Perceived Overqualification on Job Satisfaction and Career Satisfaction among Immigrants : Does Host National Identity Matter?". *International Journal of Intercultural Relations* 61 : 77~87.

Abstract

Exploring the Determinants of Perceived Over-underqualification and its Effect on Job and Life Satisfaction of University Graduate New Employees

Kim, Jaecheol · Jeong, Dajung · Ham, Soomin · Kwon, EunA · Heo, ChangGoo

The purposes of this study are to verify whether there is a difference in job satisfaction and life satisfaction according to job mismatch due to perceived over-underqualification and to explore determinants of job mismatch of new employees. For this, the study conducted a Multivariate Analysis of Covariance and Multinomial Logistic Regression using the 2018 Graduate Occupational Mobility Survey(2017 GOMS). The major findings of this study are as follows. First, in the various domains of job and life, the overqualified group showed the lowest satisfaction compared to the other groups, while the underqualified group showed the highest satisfaction in general. Second, gender, age, university location, wages, company size, employment status, company location, internship, license, English test, foreign language test, and preparation for employment had significant influences on the job mismatch as a determinants. Based on the above results, this study is meaningful in that it presented extended results considering both overqualification and underqualification. Furthermore, it provides implications in various aspects of job mismatch.

Keywords : job mismatch, overqualification, underqualification, job satisfaction, life satisfaction, new employee

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.125~154
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.005

연 구 논 문

수도권 광역자치단체 산업재해 예방 조례 비교 및 정책 제언

장 안 석*
전 지 인**
김 은 복***

산업안전보건법 일부개정(지자체 책무, 2021. 11. 19. 시행)을 통해 법에 따른 지자체의 산업재해 예방과 관련한 조례 제정, 계획 수립, 교육, 홍보, 사업장 지도 등이 가능하게 되었다. 광역자치단체 17곳 중 2021년 8월 기준 13곳에서 조례를 제정·시행하고 있으며, 지자체의 산업재해 예방과 관련한 역할과 책임이 강조되고 있다. 지자체의 산업재해 예방과 관련한 흐름을 파악하고 시도의 정책 입안 시 검토자료로 활용하기 위해 서울, 경기, 인천의 조례를 비교하였다. 3개 지자체의 조례 적용범위는 인천이 가장 넓었으며 서울은 공공영역, 경기는 민간영역을 주요 대상으로 하고 있다. 공통으로 기본체계(계획 수립, 심의자문위원회, 관계기관 협력체계, 사업장 점검·지도, 지원센터 설립 등)는 갖고 있으나 기존에 시행된 노동행정에 따라 사업 내용에는 차이를 보였다. 조례에 기반한 전담부서, 인력, 예산배정, 지원센터 건립 등으로 지자체의 활발한 산업재해 예방 역할이 기대된다.

핵심용어 : 산업재해, 산재 예방, 안전보건, 조례, 지방자치단체

논문접수일 : 2021년 7월 23일, 심사의뢰일 : 2021년 7월 28일, 심사완료일 : 2021년 10월 11일
* 인천대학교 노동과학연구소(ansjang@inu.ac.kr)
** 인천대학교 노동과학연구소(winmine99@naver.com)
*** 민주노총 인천본부 남동노동법률상담소(pangza@hanmail.net)

Ⅰ. 서 론

산업안전보건법(이하 ‘법’) 2차 전부개정(2020. 1. 16. 시행)을 통하여, 법의 보호대상 확대, 특정 업무 도급 시 인가에서 금지로 변경, 반복되는 사망재해 시 가중처벌 등 많은 변화가 있었다(고용노동부, 2019a).

2차 전부개정에도 지방자치단체(이하 ‘지자체’)의 책무와 역할에 대한 내용은 포함되지 않았으나, 경기도가 2018년 3월 노동자 안전보건 관련 조례(이하 ‘조례’는 산재예방 및 노동안전보건과 관련한 조례를 말함)를 제정하면서 서울, 경남 등 조례를 제정하는 지자체가 확대되었으며, 고용노동부가 「지방자치단체를 위한 산업재해 예방 업무 매뉴얼(2019. 1)」을 발간하는 등 최근 3년 동안 산업재해(이하 ‘산재’) 예방을 위한 지자체의 역할과 책임이 강조되었다(고용노동부, 2019b).

기획재정부는 2019년 3월 매년 안전기본계획 수립과 함께 안전관리에 관한 인력 확보 및 배치, 안전관리규정 작성, 2인 1조 근무 등 안전조치 의무, 중대재해 발생 시 임원의 책임 등을 규정한 「공공기관 안전관리에 관한 지침」을 제정하였다(기획재정부, 2019).

고용노동부는 2020년 1월 「공공기관 안전활동 수준 평가에 관한 고시」를 제정하여 안전보건체제, 활동 계획과 활동 수준, 활동의 성과 등을 평가하여 공공기관이 자율적인 안전보건관리체제를 확립하도록 고시에 명시하고 있다(고용노동부, 2020b). 중대재해처벌법이 2021년 1월 통과되어 2022년부터 노동자 50인 이상 사업장에, 2024년부터 노동자 5인 이상 사업장에 단계적으로 적용된다.

몇몇 지자체의 조례 제정, 공공기관에 대한 산재 예방정책의 흐름, 중대재해처벌법 도입과 함께 법 일부개정(지자체 책무, 2021. 5. 18. 개정, 2021. 11. 19. 시행)이 있었다. 이번 개정을 통해, 산재 예방을 위한 지자체의 자체 계획 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성 등 필요한 조치를 할 수 있으며, 산재 예방과 관련한 조례를 제정할 수 있는 위임 규정이 마련되었다.

개정 이유는 산업안전보건의 중요성에도 불구하고 현재 지자체 차원에서 산재 예방을 위한 활동 수행의 근거가 없어 각 지역별 특성에 맞는 산재 예방대책 수립 및 업무수행이 어렵기 때문이라고 밝혔다(국회, 2021). 이에 따라 법의 위임에 의한 지자체의 산재 예방 활동이 가능하게 되었고 중앙정부의 행정적·재정적 지원을 받을 수 있게 되었다.

한국의 지방자치 역사는 30년에 불과하며, 지방자치법 제11조(국가사무의 처리제한)에 따라 국가사무로 규정되어 있는 근로기준에 대해 지자체가 능동적이고 적극적인 역할을 해온 역사는 10년, 산재 예방과 관련한 지자체의 활동은 불과 3년에 지나지 않는다. 이에 노동행정의 지방자치 흐름을 개괄하고 조례를 비교함으로써 지자체의 산재 예방정책 등을 검토하고 지자체의 산재 예방정책의 방향에 대해 제언하고자 하였다.

조례 비교는 수도권을 대상으로 하였다. 수도권의 인구는 전체 인구의 50%에 해당(통계청, 2019)하며, 2019년 기준 사고 및 질병 포함 산재사망자 2,020명 중 752명(37.2%), 업무상 사고사망자 855명 중 334명(39.1%)이 수도권에서 발생했다(고용노동부, 2020a). 또한 2011년부터 노동행정 업무를 적극적으로 수행한 서울, 서비스업과 제조업 및 건설업 등이 모두 발달한 경기도와 인천의 특성을 고려하였다. 특히 경기도는 가장 먼저 조례를 제정하여 타 시도가 검토 대상으로 삼은바, 본 연구에서도 주요 검토 대상으로 선정하였다.

Ⅱ. 지방자치단체의 노동행정

1. 지방자치와 노동행정

제헌헌법 제정 후 지방자치법(1949. 8. 15) 제정을 통해서 직선제 지방의회와 지방자치 집행기관(지자체장)을 두었으나 지자체장은 대통령 임명제였다. 1960년 지자체장 주민 직선제로 변경되었으나 「군사혁명위원회 포고」 제4호 공포(1961. 5. 16)로 지방의회가 해산되고 지자체장 대통령 임명제로 다시 전환되었다.

1988년 4월 지방자치법의 전부개정을 통해서 1991년 지방의회 주민 직선 선출 및 1995년 지자체장 주민 직선 선출로 바뀌기 전까지 한국은 중앙집권 국가였으며, 한국의 지방자치 역사는 30년에 불과하다.

1991년 지방의회 직선 선출과 지방이양 대상 사무를 조사·발굴하여 효율적 지방이양 작업을 추진하기 위해 '지방이양합동심의위원회'를 설치(김유찬, 2016)한 것이 지방분권의 시작이며, 1999년 '주민의 복지증진과 지역의 발전에 이바지할 수 있는 권한'을 지자체에 이양하고 '사무를 합리적으로 배분하여 지자체의 자율성을 높이고 국민 생활의 편익을 도모'할 목적으로 「중앙행정 권한의 지방 이양 촉진 등에 관한 법률」 제정을 통해서 법률에 근거한 지방분권이 이뤄졌다.

1988년 4월 지방자치법의 전부개정을 통해서 행정업무의 지방분권화가 시작되었지만, 노동행정과 관련된 영역은 '전국적으로 기준의 통일 조정을 요하는 사무'에 해당하여 국가사무로 규정되며 지자체가 처리할 수 없는 업무에 해당한다.

하지만 지자체의 사무에는 '지자체가 필요로 하는 각종 조사 및 통계의 작성, 주민복지에 관한 사항, 사회복지시설의 설치·운영 및 관리, 생활곤궁자의 보호 및 지원, 지방공기업의 설치 및 운영, 각종 학교의 설치 운영 지도 등'과 같이 복지서비스를 중심으로 노동행정에 관련될 수 있는 내용이 포함되어 있다(한국노동연구원, 1993).

그런데도 복지나 노동과 관련한 지자체의 독자적인 사업은 거의 존재하지 않았다. 1999년 5월 제정된 「노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 지자체는 노사정 협력, 노사분규 예방 및 해소방안, 노사안정 및 산업평화 정착 등 노사관계에 대한 부분과 노사문제와 관련된 실업 및 고용대책 등에 대해 협의하는 지역노사정협의회를 설치 및 운영할 수 있었고, 2010년 5월 제정된 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」에 따라 지역 노사민정협의회를 설치·운영하였으나, 이는 노사협력과 경제발전에 목적을 둔 취지이므로 지자체의 노동행정으로 보기는 어렵다.

이후 2010년 6.2선거에서 '무상급식과 무상보육'이 핵심 이슈가 되면서 주민들의 요구가 복지 확충으로 확대되고 2010년 지방선거 이후 복지, 노동, 일자리

분야에 대한 지자체의 실험들이 있었다(노광표, 2018). 2011년 보궐선거에서 당선된 박원순 시장이 '서울시민권리선언'을 발표하면서 2012년 희망서울 시정운영계획의 일자리 경제 분야 4대 시책 중 하나로 '노동존중의 사회문화 정착'을 두고 비정규직의 정규직화와 노동조건 개선, 실질적 노사민정 협력 강화, 취약노동자의 권익 보호, 노동시간 준수와 일자리 나누기를 제시하여 노동정책 기본계획의 골격을 이루었다(노광표, 2018). 이후 2014년 3월 「서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」를 제정하고 노동행정을 전담하는 조직과 권익센터 등을 설립하면서 노동상담, 법률지원, 실태조사 등 노동행정이 구체화되었다.

서울시를 시작으로 각 지자체에서 노동기본권 또는 노동인권 조례를 제정하고 전담조직 또는 인력을 두어 노동 기본계획과 지원센터 건립, 예산배정 등을 수행하면서 현재에 이르고 있다. 노동행정의 구체적인 대상과 내용은 기본계획 수립, 연구조사 사업, 조례 제정, 비정규직 정규직화 및 처우 개선, 생활임금제, 노동이사제, 건설업종 등 업종별 또는 이동노동자 등 직종별 보호, 노동에 있어서 성평등, 감정노동 보호 등으로 구성 및 확대되었으며(민주노총, 2019; 김철, 2018; 김종진, 2020), 최근에 와서 노동안전 분야가 지방자치 노동행정의 한 분야로 구체화되었다.

산재 예방 및 보호의 내용은 노동권익, 노동인권이란 영역 아래 포함되어 있었으나, 지자체가 노동안전과 관련하여 구체적인 조례 제정, 조직, 인력, 지원센터 등을 구성한 것은 불과 3년밖에 되지 않았다.

2. 산업재해 예방에서의 지방자치

법적으로 노동안전 행정은 근로기준에 해당하여 국가사무에 해당하나, 2010년 3월 「중앙행정 권한의 지방이양(안)」(2010. 3. 11)을 이명박 대통령이 결재함으로써 8개 부처청의 27개 기능 65개 단위 사무에 대한 중앙행정 권한의 지방이양 방안이 확정되었고, 이 안에 산업안전보건 관련 업무가 7개 기능, 25개 단위 사무로 포함되어 있었다(박두용 외, 2010).

25개 사무에 대한 지방이양 추진계획은 이행과정에서 영향이나 효과가 거의

없는 3개만 이행되어 사실상 무산되었는데, 그 원인으로는 국가사무와 지방사무를 나누는 기준의 중요요인(광역성, 통일성, 전문성 등)에 부합하지 않는 점, 국민의 생명과 안전 및 건강과 직결된 행정업무에 대해 국가사무를 지방사무로 이양하는 것이 기본적인 원칙에 위배되어 노동계와 경영계 모두의 반대가 있었던 점, 절차상으로도 추진계획 수립과정에서 이해당사자 및 전문가가 참여할 기회가 거의 없었기 때문에 충분한 논의와 검토가 이루어지지 못한 점 등이(박두용, 2013) 지목되고 있다.

최근 경기도를 중심으로 산업안전보건 행정에 대한 지방이양, 위임, 공유와 관련한 논란이 있으며, 2010년 당시와 유사하게 지방이양에 대해 노사와 학계 모두 반대하고 있다. 다만 중대재해처벌법 제정 이후 산업안전보건 행정의 권한 이양이 중앙과 지방 간의 역할분담과는 서로 다른 차원이라는 인식이 있으며, 본 연구에서도 노동안전보건 행정의 지방이양 또는 위임을 다루는 것이 아니라 중앙 - 지방정부 간 공유 혹은 지방정부의 역할에 대해서 다루고자 한다.

경기도도 2021년 4월 「경기도 노동정책 시행계획」을 발표하면서 '지방정부 근로감독권한 공유'를 추진하겠다고 밝혔으며(경기도, 2021a), 산재 예방 관련 중앙정부와 지방정부의 역할과 책임, 기능에 대한 활발한 토론을 환영한다.

Ⅲ. 지자체 안전보건 조례

1. 조례 현황

전국의 광역지자체 17곳 중 조례가 있는 곳은 13곳(2021. 8. 기준)이며, 조례명은 부산, 광주, 인천, 제주를 제외하고 경기의 조례명과 같다. 부산은 '노동자 건강증진', 인천은 노동안전보건 '지원'이 아니라 '증진'이라는 보다 적극적인 명칭을 사용하였다.

〈표 1〉 광역지방자치단체 안전보건 조례 제정 현황

순번	지자체	조례명	제정일	개정차수
1	경기	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2018. 3. 20.	2
2	경남	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2019. 11. 7.	0
3	서울	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2020. 1. 9.	2
4	전남	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2020. 5. 21.	0
5	부산	산업재해 예방 및 노동자 건강증진	2020. 5. 27.	0
6	광주	산업안전보건 지원	2020. 9. 28.	0
7	충남	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2020. 10. 5.	0
8	울산	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2020. 12. 29.	0
9	전북	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2021. 2. 19.	0
10	인천	산업재해 예방 및 노동안전보건 증진	2021. 4. 9.	0
11	강원	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2021. 7. 2.	0
12	충북	산업재해 예방 및 노동안전보건 지원	2021. 8. 6.	0
13	제주	산업재해 예방 및 근로자의 안전보건 지원	2021. 8. 9.	0

2. 수도권 지자체 조례 비교

가. 목 적

각 지자체의 조례 제정 목적은 유사하나, 조례의 목적을 실현시켜 보호하려는 대상을 인천과 서울은 '노동자'로, 경기도는 '경기도민'으로 명시한 차이가 있다. 서울, 경기, 인천의 특성상 주거지와 근무지가 다른 노동자가 많으며, 서울과 인천은 관할 지역 내 노동현장을 대상으로 하는 반면 경기도는 경기도민, 즉 주민으로 명시한 점이 다르다.

〈표 2〉 조례 목적 비교

인천	서울	경기
산업안전보건법 등 관계 법령에 따라 인천시에서 발생하는 산업재해를 예방하고 노동자의 안전과 보건을 유지·증진시키는 데에 필요한 사항을 정함으로써 지속가능한 경제생태계 구축에 이바지함	산업현장과 노동환경의 변화에 맞춰 산업재해를 예방하고 노동안전보건을 강화하는 데 필요한 사항을 정함으로써 노동자의 안전과 보건을 증진함	경기도에서 발생하는 각종 산업재해의 예방 및 감소와 노동안전보건 지원에 필요한 사항을 정함으로써 경기도민의 생명·안전·건강을 보호하고 노동복지를 향상시키는 것

나. 근로자 및 사업주 정의

산업안전보건법상의 근로자 정의는 근로기준법의 정의를 따르고 있으나, 그 밖의 고용형태 중 대통령령으로 정하는 직종(보험설계사, 우체국보험 모집인, 건설기계 운전, 학습지교사, 골프장 캐디, 택배원, 퀵서비스, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사)이면서 주로 하나의 사업에 노무를 상시 제공하면서 급부를 받는 노동자, 노무 제공 시 타인을 사용하지 않는 특수고용직 노동자, 이륜자동차를 이용한 배달노동자(2020. 5. 26. 개정), 직업교육훈련생(2020. 3. 31. 개정)에 대해서도 산업안전보건법을 적용한다.

서울은 노동자를 '산업안전보건법 적용대상자'로 명시하였고, 경기는 '「근로기준법」에 해당하는 자를 비롯해 유사형태 종사자와 불완전 고용환경에 있는 자'로 명시하여 근로기준법상 근로자 외에 다양한 고용형태를 포괄하였으며, 인천은 '노동을 제공하는 자'로 명시하면서 산업안전보건법과 근로기준법상 근로자 외에 기술연수생, 직업교육훈련생을 구체적으로 명시하였다.

기술연수생에 대해서는 2007. 8. 30. 헌법재판소가 외국인산업연수생이 국내 체류의 본래의 목적인 산업연수가 아니라 실질적으로 근로를 제공한 경우에도 근로기준법의 일부만 적용토록 한 노동부 예규의 일부 조항이 평등권에 위배된다는 위헌 결정을 함에 따라, 실질적으로 근로를 제공한 경우에 근로기준법상의 근로자로 보고 있으나 근로제공의 실질적인 부분에 대한 판단에 따라 달리 적용될 수 있다.

따라서 인천의 경우 기술연수생에 대한 적용 부분만 서울과 다르다. 경기는 '불완전 고용에 있는 자'에 대한 해석을 어떻게 하느냐에 따라 그 대상이 넓어질 수 있다. 경기와 인천은 산업안전보건법의 적용대상자에 비해서 조례 적용대상자를 비교적 넓게 포괄하려고 하며 그 대상이 기술연수생이거나 불완전 고용환경 등으로 표현되어, 산재에 취약한 계층을 포괄하려는 노력으로 볼 수 있다.

각 조례에서 사업주에 대한 정의는 '계약의 형식을 불문하고(인천)', '용역 및 위탁을 불문하고 어떠한 형태로든(경기)', '고용형태를 불문하고(서울)' 등 문구의 차이는 있으나 동일하다고 할 수 있으며, '노동자로부터 노동을 제공받아' 또는 '노동자를 사용하여', '노무를 제공받아' 사업을 하는 자로 명시되어 사업주의 정의는 유사하다.

다. 적용범위

적용범위에서 가장 큰 차이는, 인천과 서울은 본청과 그 소속기관, 시가 설립한 공사·공단 및 출자·출연기관을 포함하는 반면에 경기도는 지자체와 산하 공공기관이 포함되어 있지 않다. 다만, 서울은 공사 등의 '자회사'도 포함하는 반면 인천은 자회사는 명시하지 않고 '공공기관이 관리하는 사업장'으로 규정하였고, 민간영역에 '공공부문의 위험 외주 사업장'을 명시하여 자회사 포함 여부에 관한 해석상 다툼의 소지가 있다.

〈표 3〉 조례 적용대상

		내용
공공	인천	- 시 및 그 소속 행정기관 - 시의 공사·공단 및 출자·출연기관과 그 자회사 * 인천은 자회사를 명시하지 않았으나 민간에 공공부문의 위험 외주 사업장이 명시됨.
	서울	
	경기	해당 없음
민간	인천	- 상시 노동인원 50인 미만의 사업장 - 토목 및 건설현장 - 화물트럭기사 등 유사형태 및 불완전 고용환경에 있는 노동자 - 상·하수 관리, 청소 등 공공부문의 위험 외주 사업장 - 외국인 노동자
	경기	
	서울	해당 없음
그외	인천	- (인천, 서울)시장이 노동안전보건 지원이 필요하다고 인정하는 노동자나 현장 - (서울) '주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항은 제외' - (경기) 필요성을 인정하는 판단 주체 명시 안함.
	서울	
	경기	

서울의 조례는 민간대상을 구체적으로 나열하지 않고 '시장이 필요하다고 인정하는 노동환경 취약 분야'로 명시하고 있으며, 인천과 경기는 전국적으로 산재 발생의 70%에 해당하는 '상시 노동인원 50인 미만 사업장'을 포함하며, '토목 및 건설현장', '공공부문의 위험 외주 사업장', '이주 노동자' 등 안전보건에 있어서 취약계층을 그 적용범위로 하고 있다. 집행의지에 따라 달라지겠으나 규정된 문구만으로 보면 인천의 적용범위가 가장 넓다.

라. 지자체의 책무

산재 예방 및 노동안전보건 증진을 위한 시장(도지사)의 책무가 명시되어 있으며, 책무로서 정책 또는 대책 추진, 협력체계 구축, 사업 추진 등은 유사하나 '하여야 한다' 또는 '노력하여야 한다' 등 의무규정이나 임의규정의 차이가 있다.

하지만 전체 조례에서 정책과 대책 추진은 사업이나 기본(시행)계획에 명시되어 있고, 협력체계 구축 등은 별도 조례로 명시되어 있으며, 교육과 사업 역시 '할 수 있다'는 권한을 표현하고 실제 조례내용에 사업을 집행하는 것으로 표현되어 있어 집행의지가 부여된 것으로 판단된다.

〈표 4〉 자치단체장의 책무

	인천	서울	경기
정책 또는 대책 추진	하여야 한다.	하여야 한다.	노력하여야 한다.
협력체계 구축	노력하여야 한다.	할 수 있다.	노력하여야 한다.
교육, 사업 등 추진	할 수 있다.	할 수 있다.	노력하여야 한다.

마. 사업주의 협조

협조에 관한 사업주의 의무는 '노력하여야 한다'로 임의조항이며, 협조의 내용은 안전보건관리 책임자 지정, 유해환경 작업 전 사전교육, 개인 안전관리 장비 지급 및 보험 가입 등이다. 명칭(인천 : 명예산업안전감독관, 서울 : 노동안전조사관/명예산업안전감독관, 경기 : 노동안전지킴이)의 차이는 있지만 시(도)가 지정한 점검자의 출입과 협력 · 협조는 동일하다.

사업주 협조에 관한 사항 중 경기 조례와 비교하여 인천은 '유해한 작업의 도급금지 협조' 조항이, 서울은 노동자 대표 및 명예산업안전감독관과 관련한 협조와 산업안전보건위원회 구성 및 활동 보장, 하도급 및 특수고용 노동자의 참여 보장 등에 대해 협조 조항이 추가되어 있다.

법 시행령 별표 1에 따라, 공공행정(현업 부서 제외)은 법 제2장 제1절(안전보건관리체제 - 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리자 등 선임 및 명예산업안전감독관 위촉, 산업안전보건위원회 운영 등), 제2절(안전보건관리규정), 제3장(안전보건교육)이 적용제외에 해당하나, 조례를 통해서 서울과 인천의 경

〈표 5〉 사업주의 협조

	인천	서울	경기
공통	- 안전보건관리책임자 지정 - 유해환경 작업 전 노동자 사전교육(인천/경기의 경우: '현장 투입 전, 주간, 월간 교육 실시' 명시) - 개인 안전관리 장비 지급 및 사고발생대비 보험 가입 - 그 밖에 시가 추진하는 산재 예방 및 노동안전보건 증진 사업에 대한 협력		
유사	- 인천시 명예산업안전감독관 출입 허용 등 협력	- 노동안전조사관의 출입 허용 등 협력	- 노동안전지킴이 출입 허용 협력
차이	- 유해한 작업의 도급 금지를 위한 협조	- 노동자 대표 및 명예산업안전감독관 위촉 지원, 출입허용, 활동시간 보장 협력 - 산업안전보건위원회 구성·운영 및 심의의결 사항 이행 및 활동시간 보장 - 하도급 노동자 및 특수고용 노동자 산재 예방 노동자 참여 보장	

우 공공기관이 안전보건체계를 갖추고 모범 사용자로서 역할을 할 수 있도록 하였다.

또한 안전보건관리책임자의 경우 업종에 따라 50인 이상 제조업 또는 농어업 등 300명 이상이나 둘 다에 해당하지 않는 사업은 100명 이상, 공사금액 20억 원 이상의 건설업 등이 적용대상이나, 인천과 경기의 경우 50인 미만 사업장(업종 미구분)과 건설 및 토목공사에 대해 안전보건관리책임자 선임에 대한 협조와 그에 따른 지원정책을 통해서, 산재가 다발하는 취약한 현장임에도 불구하고 법적으로 안전보건관리책임자를 두지 않아도 되는 사업장에 대해 안전보건체계 구축을 유도하는 내용으로 볼 수 있다.

바. 기본 및 시행계획 수립

인천과 서울은 '기본계획'과 그에 따른 '시행계획'을 구분하였으며, 경기도는 매년 실행계획 수립 및 실행만을 두고 있다. 기본계획의 경우 인천은 5년 주기, 서울은 3년 주기이며 시행(실행)계획은 매년 주기로 모두 동일하다.

각 계획에 포함하는 내용은 각 지자체에 따라 차이가 있다. 경기도는 실태조

사, 지역 및 업종별 대책, 교육 및 홍보, 노동안전보건 증진을 위한 지원사업, 예산 등 조례상으로 필요한 사항만을 담았으며, 경기와 비교하여 서울은 '노동자 참여 방안', '도급금지 관련 규정 마련', '서울형 가이드라인 및 매뉴얼 제시', '이행실태 점검', '명예산업안전감독관 및 민관협의체 구성' 등을 명시하였다.

인천은 기본계획과 시행계획에 포함해야 할 사항을 각각 명시하여 조례 체계의 완성도를 높였으며, 기본계획의 내용으로는 기본방향 수립과 함께 '위험성 평가 등'과 관련한 사항, '건강진단 등'과 관련한 사항과 '고위험 직종 및 업종에 대한 보호' 등을 명시하여 경기와 서울의 조례가 차이를 보인다. 매년 수립하는 시행계획에서 '전년도 사업실적 및 평가', '공공기관 도급금지 방안', '직종별, 업종별, 고용형태별 대책' 등을 포함하여 5년 주기의 기본계획에 기반한 매년 시행계획을 수립하도록 되어 있다. 또한 인천의 경우 전년도 기본 및 시행계획을 점검하여 다음 계획에 반영토록 하고 계획 수립 시에 전문가의 의견을 수렴 및 반영할 수 있도록 하고 있다.

〈표 6〉 기본(시행)계획 주기 및 포함 사항

	인천	서울	경기
주기	5년	3년	매년
포함 사항	1. 산재 예방과 노동안전보건 증진을 위한 정책의 기본방향과 분야별 추진 과제 2. 사업장 위험성 평가 등 노동자의 건강하고 안전한 노동환경 개선에 관한 사항 3. 노동자 건강진단 등 건강 장해 예방과 대책 4. 산재 예방 및 노동안전보건 증진에 대한 인식 조성 및 시책 홍보에 관한 사항 5. 산재 발생 고위험 직종 및 업종 보호에 관한 사항 6. 산재 예방 및 노동안전보건 증진을 위한 협력체계 구축에 관한 사항 7. 기본계획 실행을 위한 재원확보에 관한 사항	1. 적용대상의 산업안전보건법 준수 및 노동자 참여 확대방안 2. 노동환경 취약분야 산재 예방을 위한 정기적 실태조사와 지원사업 3. 서울형 분야별 노동안전보건대책 마련 4. 서울형 사업장 위험·유해 도급금지 등 관련 규정 마련 5. 서울형 노동안전보건 가이드라인, 매뉴얼 제시 6. 사업장 이행실태 현장점검 및 교육, 컨설팅, 시정조치 7. 산재 예방활동을 위한 명예산업안전감독관 및 민·관 협의체 구성 및 운영 8. 노동안전보건 교육 및 시책에 대한 홍보 9. 노동자의 안전보건 증진을 위한 지원사업	1. 고용노동부 등을 통한 도 산재 발생현황 및 지역·업종별 실태 자료 수집 및 분석 2. 산재 예방 및 감소를 위한 지역·업종별 대책 3. 사업주 및 노동자에 대한 노동안전보건 교육 및 홍보 4. 노동자들의 노동안전보건 증진을 위한 지원사업 5. 산재 예방 및 노동안전보건 사업에 필요한 예산

〈표 7〉 인천/서울 시행계획

	인천	서울
시행 계획	③ 시장은 기본계획에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하여 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. 1. 전년도 산재 예방 및 노동안전보건 증진 사업실적 및 평가 2. 산재 발생의 지역별·업종별·고용형태별 현황 등 실태자료 수집 및 분석 3. 산재 예방을 위한 지역별·업종별·고용형태별 대책 4. 제11조에 따른 산재 예방 및 노동안전보건 증진 사업 계획 5. 공공기관의 유해한 작업 도급금지 방안 6. 시행계획의 시행에 필요한 재원조달 방안 7. 그 밖에 산재 예방 및 노동안전보건 증진을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항	③ 시장은 기본계획에 따라 산재예방 사업예산 및 노동취약계층에 대한 사업계획을 포함한 시행계획을 매년 수립·시행한다.

사. 안전보건사업

1) 안전보건 우수기업 인증사업

3개 시도 모두 우수기업에 대한 인증제도와 지원할 수 있다는 조항이 공통적으로 있으며, 인천과 서울은 인증기준과 절차에 대한 세부사항을 따로 정하도록 하고 있다. 경기는 지원 내용에 대해서 '포상, 경영지원자금 지원, 지방세의 감면 등' 지원 내용을 조례에 명시했다.

2) 협력체계 또는 협의체 구축

인천의 경우, 시장의 책무에서 민관 협력체계 구축에 노력하여야 한다고 임의조항으로 명시되었지만, 별도 '협력체계 구축' 조항(10조)을 두어 중앙행정기관과 공공기관, 사업주단체 및 노동자단체를 포함하는 협력체계 구축에 관한 의무조항을 두고 있다. 경기도도 협력체계를 구축하며 협의체 운영과 관련하여 예산을 지원할 수 있도록 하였다. 또한 경기도는 '사업장의 인허가 등 행정처분'과 관련하여 노동안전보건과 직접 연관된 민원을 제기하는 경우 '협의체를 구성·운영할 수 있다'는 조항을 넣어 사안 발생 시 적극적으로 해결하겠다는

의지를 표명하고 있다. 서울의 경우, 시장의 책무를 행정기관, 공공기관, 노동단체 등과 '협력체계를 구축할 수 있다'로 정하고 이와 별도로 사업의 효율적 추진을 위한 '민·관 협의체'를 구성·운영할 수 있도록 임의규정을 두었다.

3) 노동안전보건에 관한 심의·자문기구

인천시는 '산재 예방 및 노동안전보건 정책의 주요 사항을 심의·자문'하기 위하여 자문위원회를 두도록 되어 있으며, 서울시는 '시 노동안전보건 정책의 주요 사항을 심의·자문'하기 위하여 자문위원회를 두는 것으로 명시되어 있다. 인천은「인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제16조의 근로자권익보호 전담기관에 포함하여 운영할 수 있도록 열어 두고 있다.

명칭은 자문위원회이지만 심의 기능을 갖고 있으며, 심의·자문 대상으로서 '기본계획에 대한 수립 및 평가, 노동안전보건 기반 조성과 확대', '그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항'의 내용은 같다. 인천은 '협력체계 구축사항, 안전보건 증진 사업'에 대한 내용을 포함하고 있으며, 서울은 '법 제도의 개선에 관한 사항'을 명시하고 있다.

경기도는 별도로 노동안전보건 자문위원회를 두지 않고 노사민정협의회에서 심의할 수 있도록 명시하고 있으며, 심의 내용은 '실행계획 수립, 지원사업 추진, 노동안전보건센터의 설립과 운영'을 명시하고 있다.

별도 자문위 규정을 두고 있는 인천과 서울은 15명 이내로 구성하고 있으며, 위원장과 부위원장은 위원 중 호선하도록 하고 있다. 당연직 위원을 인천은 노동안전 관련 업무를 하는 국장급 공무원으로, 서울은 '노동민생정책관'으로 명시하고 있다. 위촉직 위원은 '관련 분야 전문지식이 있거나 연구 경험자, 시 의원, 관련 분야 근무 경험자'로 동일하며, 인천은 '관련 기관, 단체에서 추천하는 사람과 그 밖에 시장이 필요하다고 인정한 사람'을 두고 있다. 서울만 소위원회를 둘 수 있는 조항을 별도로 명시하고 있다.

4) 안전보건 점검

수도권 지자체 모두 적용범위 내 사업장 또는 노동현장에서 각종 위해요소를 발굴, 조사, 개선, 지도, 건의하도록 정하고 있으며, 서울은 명예산업안전감독관

외에 노동안전조사관을 별도로 두고 있다.

인천과 서울은 명예산업안전감독관을 '지정하여 운영한다'로 의무규정으로 명시되어 있다. 위촉 대상자는 '노동자, 노동조합, 산재 예방 전문단체에 소속된 자'로 인천과 서울이 동일하며, '추천을 받아 위촉'하도록 하였으나 '추천자'가 누구인지는 명시되어 있지 않다. 자격, 임기, 임무 등 그 밖에 필요한 사항은 별도로 정한다는 위임 규정과 활동시간 보장, 불이익 처우 금지, 활동 보장과 관련한 위임 규정을 두고 있다. 명예산업안전감독관 협의회를 구성 및 운영토록 하고 독립성 보장과 관계기관과 협력체계를 구축한다는 조항을 두었다.

서울의 노동안전조사관의 경우, 시장이 조사관의 자격, 임기 등을 정하며 조사관은 현장의 안전보건조치가 법령이나 조례에서 정하는 대로 이행되는지 사업장을 지도·점검한다. 서울시 조례에서 적용대상의 사업주는 노동안전조사관의 지도·점검에 적극 협조하여야 하며, 명예산업안전감독관은 안전조사관 및 관계기관과 협력체계를 구축하여야 한다.

5) 노동안전보건센터 설치 및 운영

인천과 경기는 노동안전보건센터를 설치 및 운영할 수 있다는 별도 조항을 두었으며, 산재 발생 고위험 지역 및 업종에 우선 설치, 위탁 운영, 예산 범위 내에서 경비를 지원할 수 있다는 조항 모두 동일하다. 다만, 경기는 별도의 센터인 반면에 인천은 「인천시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제16조의 근로자권익보호 전담기관에 포함하여 운영할 수 있다고 명시하여 별도 센터 또는 통합형 센터로 운영할 수 있게 하였다.

6) 노동안전보건 지원 및 증진 사업

인천과 경기는 별도로 지원 및 증진 사업 조항을 두고 있으며, 각 호의 사업을 '추진하여야 한다.'로 의무규정을 두었다. 공통된 내용은 '정책연구, 건설공사 산재 예방, 사업장 자체 점검 지원, 사업주 및 노동자 교육 및 홍보, 상담 및 위반행위의 신고 등 법률적 지원, 산재노동자 재활 및 재취업 지원, 유해화학물질 정보 또는 관련 규정이나 법령 등 정보 제공 등'이다. 한편 인천은 '사업장의 산업안전보건법 준수 및 노동자 참여 확대방안 마련'을 지자체의 안전보

건 사업으로 둔 점에서 경기와 차이가 있고 서울은 법령 준수와 노동자 참여 확대에 관한 내용을 기본계획 수립 조항에 규정하였다.

7) 실태조사 및 유해한 작업의 도급금지, 강조주간 운영

인천은 산재 발생현황 및 노동안전보건 환경 등에 대한 실태조사를 하여야 한다고 별도의 의무규정을 두었으며, 유해한 작업의 도급금지와 관련해서도 '사업주는 유해위험 작업을 도급하지 않도록 노력하여야 한다'와 도급한 경우에 '충분한 예방조치를 하도록 노력하여야 한다'는 임의조항을 별도로 두었다. 경기 조례에선 안전보건 강조주간을 운영하는 조례를 별도로 두고 있다.

3. 수도권 지자체 조례 비교 결과

가. 적용범위

조례 적용범위는 인천이 가장 넓고, 보호대상으로서 노동자 개념은 경기 조례가 포괄적 방식으로 규정했으나 이에 대한 지방정부의 집행의지가 유동적일 수 있음을 고려하면, 제한열거된 보호대상 범주는 인천이 더 넓다.

〈표 8〉 조례 적용범위 종합

		인천	서울	경기
적용범위	노동자	산업안전보건법 대상자+기술연수생	산업안전보건법 대상자	근로기준법 적용+유사형태 또는 불안정 노동자
	사업장	공공(자회사 제외)+민간(공공기관의 외주 사업장 포함)	공공기관 및 그 자회사+민간 중 시장이 필요성을 인정하는 취약한 현장	민간

나. 기본 운영체계

산재 예방을 위한 운영체계는 민관협력체계 구축, 사업장 지도 및 점검, 심의·자문위원회 구성 및 운영, 기본계획 수립 및 실행, 지원센터 설립이 기본

〈표 9〉 조례의 기본체계 비교

	인천	서울	경기
민관협력	구축	구축	구축
지원 센터	설치 및 운영 (권익센터와 통합운영 가능)	없음	설치 및 운영
심의·자문위	구성 및 운영	구성 및 운영 (소위원회 설치 가능)	노사민정협의회에서 심의
점검반	명예산업안전감독관 운영	명예산업안전감독관 운영(별도 노동안전조사관 운영)	노동안전지킴이 운영
계획수립	5년 기본/ 매년 시행계획	3년 기본/ 매년 시행계획	매년 실행계획

체계이다. 다만 각 지자체의 상황에 따라 자문위를 별도 설치하거나 노사민정협의회에 자문기능을 추가하는 차이가 있고, 지원센터 또한 별도 운영하거나 근로자 권익보호 기관과 통합 운영하는 등의 차이가 있다.

다. 사 업

수도권 지자체 모두 기본적인 안전보건 점검, 실태조사, 정책 및 대책 연구, 우수기업 인증 및 지원, 교육 및 홍보의 사업을 명시하고 있다. 경기의 경우, 상담 및 법률지원과 산재노동자 재취업 지원, 법 위반 신고, 유해위험 환경에 대한 정보공개, 안전보건 강조기간 지정 및 운영 등이 서울에 비해 추가로 명시되어 있으며, 인천은 경기에 비해서 노동자 참여 방안, 위험성 평가, 도급 관련한 사업 등이 추가로 있었다. 다만 조례의 각 사업은 각 지자체의 노동 기본 조례, 화학물질 조례 등 다른 조례에서 중복되어 있거나 이미 다른 조례에서 시행하여 제외된 내용이 있을 것으로 보인다.

수도권 지자체는 조례를 통해서, 실태조사에 기반한 산재 예방 정책연구가 가능하도록 하였으며 지자체 자체 사업 및 발주 공사 등에서 모범 사용자로서의 역할, 상담법률지원 및 산재 노동자 지원 등을 통해 노동자에 대한 지원 역할, 안전보건과 관련한 우수기업 인증과 교육 및 홍보 등을 통해서 기업의 자발적인 안전보건 준수와 참여 유도, 사망재해 다발 업종에 대한 점검 및 지도 등을 통한 예방활동을 수행하게 되었다.

〈표10〉 조례사업 비교

		인천	서울	경기
사업	사업장 점검	있음	있음	있음
	정책연구	있음	있음	있음
	실태조사	있음	있음	있음
	우수기업인증	있음	있음	있음
	교육홍보	있음	있음	있음
	상담법률지원	있음	없음	있음
	위반 신고	있음	없음	있음
	산재노동자지원	재활, 재취업	없음	치료, 재활, 재취업
	유해정보공개	있음	없음	있음
	노동자참여	방안 마련	방안 마련	없음
	도급 관련	있음	있음	없음
	위험성 평가	있음	없음	없음
	강조 기간 운영	없음	없음	있음

경기는 2020년 4월 10개 시군에서 10명을 시작으로 2021년 현재 31개 시군 전역으로 확대하고 104명의 노동안전지킴이를 운영하고 있다. 소규모 건설현장을 중심으로 개인보호구 착용 및 법 위반 사항과 추락 및 낙하사고 등의 예방조치, 안전관리자 등 인력배치 적정 여부 등을 점검하고 있으며, 물류창고 등 특정 위험 업종에 대한 점검으로 확대 운영하고 있다. 2020년 기준 1,998개 현장 점검, 2021년 6월 기준 6,203개 사업장을 대상으로 7,489회 점검(건설업 7,123회)한 것으로 밝혔다. 지킴이를 대상으로 한 업무 매뉴얼을 제작해 체계를 갖추고 있다(경기도, 2021b).

또한 50인 미만 중소기업 노동자를 대상으로 사례 중심 교육 및 유해위험요인 컨설팅을 진행하고 있으며, 2021년 기준 25개사를 노동안전보건 우수 중소기업으로 인증할 예정이며 노동환경개선자금을 지원하고 있다. 산재보험 가입 지원정책으로 플랫폼 배달노동자 2,000여 명에게 산재보험료 90%를 지원하는 사업을 추진하고 있으며, 감정노동자를 대상으로 한 심리치유 지원사업, 택배노동자 전담 지원센터 설치 등을 실시하고 있다. 도청 및 산하기관 37개 사업장에 근무하는 청소, 건물관리 등 공무직 노동자를 대상으로 한 안전보건교육과 순회 점검 등을 실시했다(경기도, 2021b).

서울은 2018년 7월부터 안전어사대(당시 기준 20명)를 통해 건설현장의 안전보호구 착용 등 추락사고 예방활동을 하고 있으며 2021년 7월까지 약 7천여 곳의 공사장을 점검했다(서울시, 2021). 또한 2021년 기준 30인 미만 사업장을 대상으로 우수기업(30개), 개선기업(15개)으로 구분하여 인증사업을 추진할 예정이며, 교육 또는 안전보호장구 구입비나 개선비용으로 사용할 수 있는 자금을 지원한다. 서울지방고용노동청-안전보건공단과 「건설재해 예방 업무협약」을 맺어 건설현장 합동점검 및 안전문화에 대한 캠페인, 교육 등을 지원하는 사업을 준비하고 있다(서울시, 2021).

Ⅳ. 지자체 산재 예방활동에 관한 제언

서울, 경기 등 일부 지자체의 산재 예방정책 및 사업이 시행된 지 불과 3년이 채 안 되는 초기 단계에 있으며, 법 일부개정을 통해 모든 지자체의 산재 예방활동이 가능하게 되어 지자체의 산재 예방정책과 사업에 대해 활발한 논의와 토론이 필요한 시기이기도 하다. 이에 지자체의 산재 예방과 관련한 정책 및 사업에 대해 경영계, 노동계, 학계 등 다양한 영역에서 실행 가능한 여러 정책들을 제안하는 것이 필요하다고 판단되며, 법과 조례에 기반하여 지자체의 사업과 역할에 대해 제언을 하였다.

1. 모범 사용자로서의 지자체

모범 사용자로서의 역할은 지자체가 직접 수행하는 사업의 사업주, 발주하는 건설공사의 모범 발주처, 그리고 조례의 적용대상 사업장을 안전보건 활동 모델로 만들고 지원하는 역할 등 세 가지로 구분할 수 있다.

일반사업장 사업주와 마찬가지로 지자체장은 지자체가 시행하는 사업의 사업주에 해당하며, 사업주로서의 책임을 진다. 일반적인 사업주 의무로서, 산재 발생 보고 의무, 유해위험요인에 대한 안전보건표지, 정기적인 안전보건교육, 유해·위험 기계기구 방호 조치 및 안전검사, 물질안전보건자료 작성·비치·

교육, 작업환경측정 및 관리, 건강진단 실시, 위험성평가 시행, 개인보호구 지급 등을 들 수 있다(고용노동부, 2019b).

지자체에서 수행하는 미화사업, 생활폐기물 수집 · 운반 · 처리사업, 지역공동체일자리(행정안전부) · 노인일자리(보건복지부) · 공공근로(기초자치단체) 등 공공일자리사업, 산림관리사업 등에선 2017년 기준 18명의 산재사망자가 발생했으며(고용노동부, 2019b) 직종 및 업무별로 많은 유해위험요소가 있다. 또한 광역지자체별로 다양한 지방공기업과 출자 · 출연기관 및 그 자회사가 있으므로, 각 기관의 직종 및 업무 특성에 따라 유해위험요인에 대한 위험성평가를 중심으로 유해위험요소를 파악하고 안전보건관리체계 구축 및 노동자 참여 방안(산업안전보건위원회 포함)을 마련하여 모범 사용자로서의 역할을 수행할 수 있다.

인천과 서울의 경우, 법 제2장(안전보건체계)과 제3장(안전보건교육)이 적용제외인 공공행정영역에 대한 안전보건관리체계 및 노동자 참여형 안전보건 활동이 조례를 통해 가능하게 되어, 공공영역에서 모델을 구축하고 실행하는 모범 사용자로서 역할을 할 수 있다. 특히, 서울의 경우 공공영역에 명예산업안전감독관 위촉 및 노동자 대표의 활동 보장과 산업안전보건위원회 운영 등 법적으로 제외될 수 있는 안전보건체계 및 노동자 참여를 조례에 구체적으로 명시하여 공공영역을 중심으로 한 모범 사용자로서 역할이 기대된다.

건설업종의 사망재해가 다수를 차지하면서, 조례에 의거한 사업장 점검 사업을 실제 수행하고 있는 서울과 경기의 경우 건설업종에 대한 지원과 점검을 실시하고 있다. 민간 건설업종을 지원 및 점검하는 사업과 함께 모범 발주처로서의 모델을 지자체가 수립 및 시행하여 안전문화(Safety Culture & Climate)를 형성하는 것이 필요하다.

2017년 기준 지자체에서 발주한 공사에서 52명의 산재사망자가 있었다(노동부, 2019b). 지자체가 각 공공기관이 발주하는 공사에 대해서 정기적으로 파악하고, 각 발주기관이 각 공사에 대해서 안전조치와 관련한 협의체로 운영, 점검, 지원하는 것이 적절한지 검토를 고려할 수 있다. 법적으로는 시행령 제59조(건설재해예방 지도 대상 건설공사도급인) 조항에 따라 1억 원 이상~120억 원 미만(토목공사는 150억 원 미만)인 건설공사의 경우 건설재해예방 전문지도기관

의 기술지도 여부 확인, 추락재해 안전점검 등이 해당된다.

사업주로서 법을 준수할 뿐만 아니라, 그 이상의 안전보건 활동 모델을 구축하는 것이 적극적이고 능동적인 역할로서 요구된다. 민간영역을 강조하고 있는 인천과 경기는 추락 및 협착 등 재래형 산재 예방, 근골격계질환 및 뇌심혈관계질환 등 작업관련성 질환 예방, 50인 미만의 소규모 사업장의 산재 예방을 위해서 능동적인 작업자의 참여를 통한 안전보건 활동(산업안전보건연구원, 2007; 김현주 외, 2004, 김수근 외, 2008)을 구축하여 모범 사용자 모델을 만들고 확대되도록 할 수 있다.

2. 산업단지 중심의 50인 미만 사업장 관리·감독

2019년 기준 전국 산재 발생의 77%가 50인 미만 사업장에서 발생하였다. 법 제19조를 통해서 20인 이상 50인 미만 제조업, 임업 등 5개 업종에 안전보건관리담당자를 선임토록 하고 있지만 대행기관이 대행할 수 있으며(법제처, 2021), 전국 산재의 32%가 5인 미만 사업장에서 발생함에도 법 시행령 별표 1을 통해서 제2장(안전보건관리체계), 제3장(안전보건교육) 등의 조항이 적용제외되어 안전보건관리체계가 구축되지 않고 있다(법제처, 2021).

자율안전관리의 시작일 수 있는 위험성평가의 경우도 제조업을 중심으로 한 120,414개 사업장 작업환경실태조사에서 1,000인 사업장은 92.6% 실시함에 비해 50인 미만 사업장은 38%, 5인 미만 사업장은 18%만 실시한 것으로 나타나(안전보건공단, 2019) 사업장 내 유해위험요인에 대한 인지가 매우 낮을 수 있다.

인천과 경기의 경우 조례 적용대상으로 50인 미만 사업장을 명시하고 있고, 민간영역에 대한 사업장 점검, 위험성평가 지원 등 조례를 통한 다양한 활동이 가능하므로 단계적으로 업종과 고용규모, 재해 발생률 등을 고려하여 50인 미만 혹은 20인 미만 등의 사업장에 대한 지원과 점검이 요구된다.

2019년 기준 전국 산재의 27%가 제조업에서 발생하였다. 산업단지의 특성상 사업장이 밀집되어 있고, 국가산업단지의 경우 업종별로 구획되어 있거나 산업단지별 업종 특성이 있으므로 산업단지에 대한 지자체의 안전보건지원 활동을 고려할 수 있다.

「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」 제30조에 따라 국가 산단의 경우 관리주체는 한국산업단지공단(산업통상자원부장관)이며, 일반산업단지는 지자체 및 기초단체가 관리 및 감독기관으로 운영하고 있다. 지자체 및 기초단체가 관리기관으로 있는 산업단지의 경우, 안전보건과 관련한 기금 조성 및 지원사업이나 안전보건 우수기업 인증 및 지원사업 등 다양한 사업의 대상으로 밀집성이 높고 사업주 협의회, 작업자 대표 협의회 등을 구성하는 등 참여형 사업 등도 가능한 구조이다. 산업단지라는 비교적 제한된 공간과 업종, 직종, 고용규모 등이 비교적 동질적인 조건하에서 노사참여형 안전보건 모델을 구축하여 안전문화 지대를 형성하는 장기적인 계획을 수립할 수 있다.

또한 기금을 조성하여 공동 안전보건관리자를 선임하거나 업종별로 유사한 유해위험요인에 대한 작업환경개선을 추진하는 방안과 사업장별 안전보건담당자 교육 및 선임지원 등을 고려할 수 있다.

조례에 기반한 구체적인 사업으로는, 안전보건공단이 운영하는 위험성 평가 제도 또는 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 제도 등을 인증받은 50인 미만 사업장을 대상으로 세제지원 등을 할 수 있으며, 이는 안전보건우수기업의 선정기준에 포함되어 운영할 수도 있다.

조례의 협력체계를 통하여, 노동부와 안전보건공단을 통해서 산재 미보고 및 은폐, 중대재해 사고 시 전파 및 공유, 직업병 감시 모니터링 결과 공유 등의 협력체계를 구축하고 근로자건강센터의 주치의 사업이나 건강진단 사후관리 사업 결과 등을 공유하며, 산업단지관리공단의 업종 구획과 유해위험 관리 및 입지 관리, 인허가 업무 시 안전보건과 관련한 사항을 검토 및 공유하는 협력체계 등을 구축할 수 있다.

3. 거버넌스 구축 및 모니터링

수도권 지자체 모두 조례에 고용노동부 등 관계기관을 중심으로 한 협력체계와 노동계와 경영계 및 전문가 등이 참여하는 심의자문위원회를 운영토록 하였다. 지차체를 중심으로 관계기관의 협력체계를 구축하여, 산재 예방과 관련한 현황 공유 및 정책 마련과 공동의 실행체계를 갖출 것으로 기대된다.

심의자문위원회는 지자체가 협력체계를 통해 입안 및 실행하는 산재 예방정

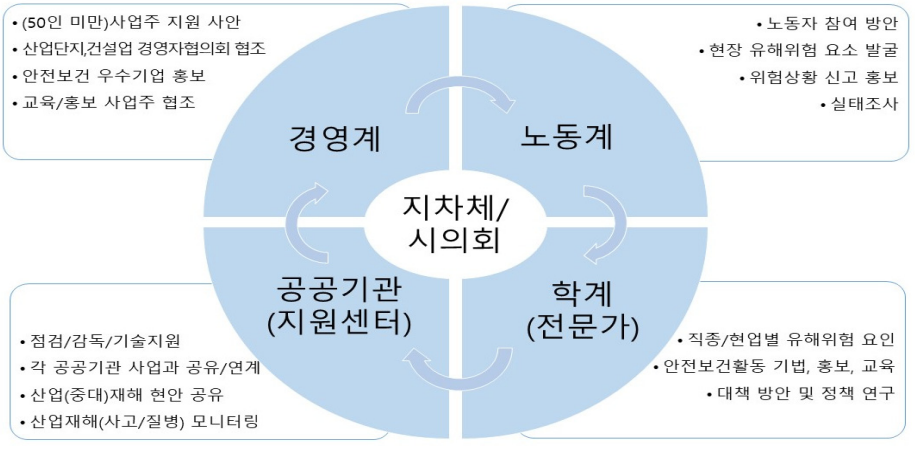
책과 그 결과에 대해서 노동계, 경영계, 학계가 참여하여 심의하고 발전시키는 지역사회의 산재 예방 거버넌스를 만들었다는 점에서 매우 중요하다.

협력체계 및 심의자문위원회에 참여하는 기관으로 고용노동부, 안전보건공단, 근로자건강센터, 시·도의료원과 보건소, 지역 노동자권익센터 및 안전보건센터 등이 있다. 제조업의 경우 산업단지를 중심으로 한국산업단지공단과 각 기초단체를 포함한 산단관리기관을 협력기관으로 고려할 수 있으며, 경영자협의회와 작업자대표 협의회를 구성 및 운영하여 협의대상자로 두어 노사 참여형 정책을 고려할 수 있다.

건설업의 경우 산업안전보건법상의 기초안전교육기관, 재해예방전문기관(건설안전지도사) 등을 중심으로 협의체를 구성하여 실태 파악 및 필요한 지원 사항 등을 파악할 수 있다. 한국노총과 민주노총의 조합원 구성에 차이가 있음을 고려하여 두 노동단체, 대한상공회의소, 경영자총연합회 등을 노사를 대표하는 협력기관으로 두고, 학계의 경우 대한직업환경의학회, 한국산업보건학회, 한국안전학회, 대한인간공학회 등의 추천이나 노동단체 및 경영자단체의 추천을 받아 구성하여 지자체 산재 발생현황과 특성에 따른 정책을 마련할 수 있다.

인천의 조례는 심의자문위원회를 통해서 지자체가 운영하는 각종 사업에 대한 모니터링과 그 결과를 차기연도 계획에 반영하는 것을 명시하고 있으며, 정기적인 모니터링을 통해 사업의 지속성과 발전성을 확보할 수 있을 것으로 보인다.

〔그림 1〕 거버넌스 구축 방안



4. 재해유형별 정책

수도권 지자체 모두 산재 예방활동을 위한 기본 및 실행계획을 수립하도록 하고 있으며, 해당 계획 수립을 위한 실태조사와 정책연구, 예방활동의 방안 마련 등을 조례에 명시하고 있다. 각 지자체별로 산재 발생현황 및 특성의 차이가 있을 수 있으며, 산재가 다발하는 유형(추락, 뇌심혈관계질환 등)이나 다발하는 업종(추락-건설업, 뇌심혈관계질환-제조업, 경비, 택시 등)을 대상으로 하거나 산재 중에서도 사망재해를 중심으로 접근하는 등 정책방향을 검토할 수 있는 실태조사가 우선적으로 요구된다. 재해유형과 특성에 대한 실태조사 방향과 안전보건 활동에 대한 제언을 하였다.

가. 사망재해

2019년 기준 산재사망자 2,020명 중 뇌심혈관계질환(503명, 24.9%), 진폐증(402명, 19.9%), 떨어짐(347명, 17.2%), 끼임(106명, 5.3%), 부딪힘(84명, 4.2%)이 약 70%에 달한다. 탄광 중심의 진폐증을 제외하고 과로성 재해인 뇌심혈관계질환과 건설업 중심의 떨어짐 재해가 많은 비중을 차지하고 있다.

건설업의 떨어짐 재해는 근본적으로는 난간대 및 추락방지망 설치, 파손 부위 점검 등이나 재해가 발생한 시점의 직접적인 조치로 몸에 착용하는 안전대 지급 및 착용 지도(교육/홍보), 안전대 지급과 관련한 지원과 함께 불시점검 등의 사업이 요구된다. 건설업종 종사 시에 의무적으로 기초건설안전교육을 이수토록 하고 있으며, 해당 교육을 진행하는 기관 등과 협력하여 추락재해 예방과 관련한 집중 사업 등을 고려할 수 있다.

제조업의 과로성 재해의 경우 주당 60시간을 초과하는 사업장 및 주당 52시간을 초과하는 사업장에 대한 실태 파악이 우선적으로 필요하며, 주당 52시간을 초과하지 않더라도 교대근무 사업장 등의 실태를 파악하는 것도 요구된다. 주당 근무시간을 낮출 수 있는 장기적인 지원책이 필요하다.

또한 제조업 외 과로성 재해의 경우, 아파트 경비원, 택시 및 운전기사 등 주당 업무시간이 긴 '직종'을 중심으로 재해를 예방하는 사업 등을 추진하는 방안도 고려할 수 있다.

나. 사고성 재해

사고성 재해의 경우 기존의 실태로 접근하기보다는 주요 재해를 예방하는 활동을 홍보/교육/지원하는 방식을 취하는 것이 필요하다. 50인 미만 사업장을 중심으로 위험성 평가제도 홍보 및 지원, 작업 전 위험 예지 및 점검활동(Toolbox Meeting, TBM 또는 Toolbox Talks, TBT) 홍보 및 교육 등 작업 전 유해위험요인에 대해서 인식→위험성 점검→안전조치 및 안전작업방법을 확인하는 절차 등을 홍보 및 교육/지원하는 활동을 고려할 수 있다.

또한 고용노동지청이나 안전보건공단과의 협력체계 구축을 통해 중대재해 발생 사업장, 산재 은폐 사업장 또는 위험성평가 미이행 사업장에 대한 정보를 신속하게 취득하고 해당 기업에 대한 지방정부의 세제 혜택, 계약 체결, 기타 각종 지원·우대 또는 그 배제를 결정하는 데에 이러한 사업장 정보를 활용하는 시정 집행을 고려할 수 있다.

다. 업무상 질병 및 산재보험 가입

주로 근골격계질환으로, 50인 미만 사업장을 중심으로 위험성 평가제도를 홍보 및 지원하는 사업에서 근골격계질환의 유해요인(부적절한 작업 자세, 반복적인 작업, 무리한 힘, 진동 및 접촉 스트레스, 부족한 휴식 비율 등)을 함께 홍보 및 교육/지원하는 것이 가능하다. 업무상질병의 경우 산재신청에 대한 무지 또는 어려움을 많이 겪으므로, 이에 대한 상담 및 법률지원 등이 요구된다.

식당, 도소매업, 유흥주점, 숙박업의 경우 산재보험에 가입되지 않은 사업장이 있다. 노동자뿐만 아니라 중소기업사업주도 산재보험 가입 홍보 및 보험료 지원사업 등을 통해서 산재 발생 시에 산재보험으로 휴업급여 등을 받을 수 있도록 하는 사업도 필요하다. 택배, 배달 노동자 등 산재에 취약하지만 산재보험 가입이 어려운 직종에 대한 보험 가입 및 보험료 지원 등도 고려할 수 있다.

5. 전담조직 및 예산배정

서울시는 노동정책담당관(2인)과 함께 노동권익팀 등 6개 팀을 운영 중이다. 그중 노동안전팀(6명)은 노동안전보건 기본계획 수립, 지자체 수행/발주 공사

안전관리, 실태조사, 노동환경 개선, 감정노동자 보호, 노동안전보건 우수기업 인증 등의 업무를 전담하고 있으며, 중대재해처벌법 도입 이후 중대재해처벌법과 관련한 업무도 맡고 있다.

경기도는 노동국 내에 노동정책과 등 3개 과를 운영 중인데, 그중 노동권익과(28명)에서 산재예방팀(7명)이 안전보건업무를 맡고 있다. 서울시와 경기도는 본청 내 전담부서뿐만 아니라, 노동권익센터 등 지원센터를 운영하고 있다. 권익센터 등을 통해서 일상적인 상담과 법률지원, 교육 등이 실시되고 있다.

인천시는 노동정책담당관실(12명)을 노동행정, 노사협력, 노동권익 분야로 운영 중이며, 노동권익담당(3명)에서 1명이 산재 예방과 관련한 업무를 맡고 있다. 인천시는 현재 지원센터를 운영하고 있지 않으나, 설립을 준비하고 있다.

각 지자체의 경제활동인구, 산업구조, 산재 발생형태 등을 고려하여 산재 예방정책 및 사업을 집행하기 위한 전담조직과 인력을 확보하는 것이 우선적으로 요구된다.

V. 결 론

17개 광역시도 지자체 중에서 조례를 제정한 곳은 13곳으로, 인천 · 경기 · 서울의 조례를 비교한 결과 기본체계(계획 수립, 심의자문위원회, 유관기관 협력체계, 사업장 점검 · 지도, 지원센터 설립 등)는 갖추고 있으나 기존의 노동행정과 노동권익과 관련한 조례 등에 따라 사업 내용에는 차이를 보였다.

인천의 경우 공공영역과 민간영역을 모두 포함하여 적용범위가 가장 넓었으며, 서울은 공공영역을 중심으로, 경기는 민간영역을 중심 범위로 하고 있다. 법상 '공공행정(현업업무 제외)'에 해당하는 경우, 산업안전보건위원회, 안전보건관리책임자 선임, 명예산업안전감독관 위촉, 안전보건교육 등이 적용제외가 되나, 서울과 인천은 조례를 통해서 안전보건체계를 갖추도록 하였고 '모범 사용자'로서의 역할과 책임을 다할 수 있게 되었다.

인천과 경기는 50인 미만 사업장 중 산재 발생위험이 높은 업종과 직종, 건설업 등을 대상으로 한 안전보건 지원사업 등이 가능하게 되었다. 중대재해처

벌법의 시행 단계가 50인 이상부터인 점을 고려하면, 안전보건조치를 법적으로 강제하는 데 고용규모 및 자본금에 따른 어려움 등이 고려되는바, 취약계층을 대상으로 한 구체적인 점검과 지원, 교육 및 홍보 등을 지자체가 수행하는 역할은 매우 중요하다.

조례를 통해 심의기구와 협력체계를 두어, 지역사회에서 산재 예방을 위해 노력하는 학계, 노동계, 경영계, 관계기관의 협력과 지역사회의 산재 예방 모델을 만드는 의미를 갖고 있다. 해당 심의기구와 협력체계가 형식적인 것이 아니라, 실질적인 기구와 협력이 되도록 집행하는 것이 필요하다.

산재로 매년 2천 명 정도가 사망하는 한국사회에서 최근의 산재 예방을 위한 지자체의 역할과 책임에 대한 강조는 매우 늦은 변화라고 할 수 있다. 하지만 지방자치가 실현된 지 30년에 지나지 않으며 노동행정에 대한 지자체의 독자적인 사업이 구축된 지 10년에 불과한 현실에서 산재 예방과 관련한 지자체의 책무와 역할이 강조되는 변화를 환영한다.

산재사망이 발생하지 않도록 큰 틀의 고민과 중앙정부의 역할도 중요하지만, 자세히 들여다보는 것이 필요하다. 전국에서 2천 명이 아니라, 경기(산재사망자 423명, 사망만인율 0.94), 강원(314명, 6.15), 서울(227명, 0.51), 경북(147명, 1.99), 충남(127명, 1.69), 경남(108명, 0.94), 부산(102명, 0.94), 인천(102명, 1.1), 충북(92명, 1.51), 광주(72명, 1.16), 대구(66명, 0.73), 전북(65명, 1.14), 울산(57명, 1.21), 전남(53명, 1.04), 대전(51명, 0.74), 제주(14명, 0.63)로 지역별로 살펴본다면 산재사망의 원인이 무엇이고 기업 혹은 노동자에게 어떤 지원이 필요한지 등 구체적인 정책이 마련될 수 있을 것이다. 업종별로, 산업단지별로, 직종별로 더 세심하게 살펴본다면 정체되어 있는 재해율을 낮출 수 있다.

지자체의 조례 제정은 산재가 발생하는 구체적인 장소와 현실을 지역사회가 관심을 갖고 산재가 발생하지 않도록 노력하는 첫 시작이라고 할 수 있다. 법을 중심으로 한 기준을 지키고 위반 시 처벌하는 중앙정부의 역할과 함께 지역사회에서 법을 준수하고 법 이상의 조치를 취할 수 있도록 지원하는 구체적인 역할을 고민하는 첫 시도이기도 하다. 앞으로, “우리 지자체는 산재로 인한 사망자가 발생하지 않습니다.”는 것이 시(도)정을 상징하는 기본이 되길 희망한다.

참고문헌

경기도(2021a).「경기도 노동정책 시행계획」.

_____(2021b).「산재 사망사고 절반 이하로, 5대 분야 산재 예방 종합대책 추진」. 보도자료.

고용노동부(2019a).「산업안전보건법 전부개정법률 주요내용 설명자료」.

_____(2019b).「지방자치단체를 위한 산재 예방 업무 매뉴얼」.

_____(2020a).「2019년 산재 현황분석 책자」.

_____(2020b).「공공기관 안전활동 수준평가에 관한 고시」.

국가법령정보센터 자치법규(www.law.go.kr/LSW/main.html).

국회(2021).「산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래의원 대표발의, 의안번호 8298), 환경노동위원장 대안 발의(의안번호 9808)」.

기획재정부(2019).「공공기관 안전관리에 관한 지침」.

김수근 외(2008).『산업안전보건법 체계 선진화 방안을 위한 연구』. 한국산업안전공단 · 산업안전보건연구원.

김유찬(2016).「분권국가를 지향하는 재정구조 개편 방향」.『지방세포럼』26 : 24~38.

김종진(2020).『지방정부 노동정책 제도화 현황과 과제』. 한국노동사회연구소.

김철(2018).『지방정부도 노동정책이 필요하다』. 사회공공연구원.

김현주 외(2004).『사업장의 노사참여적 산재 예방활동 촉진방안 연구』. 한국산업안전공단 · 산업안전보건연구원.

노광표(2018).『서울 노동정책 및 지역의 사회적 대화』. 한국노동사회연구소.

대통령직속 자치분권위원회(2018).「자치분권 종합계획(안)」.

민주노총(2019).『노동존중 시대 지방정부 노동정책 실태 비교』.

박두용(2013).「이명박 정부에서의 산업안전보건 국가사무의 지방이양 추진에 관한 경과 및 문제점 고찰」.『한국안전학회』28 (1) : 144~150.

박두용 외(2010).『산업안전보건 행정조직 및 집행체제의 선진화방안』 한국산

업안전공단・산업안전보건연구원, pp.49~50.
법제처(2021).「산업안전보건법령」.
산업안전보건연구원(2007).『근로자 참여와 산재발생 관련성 연구』.
서울시(2021).「위험한 건설공사장 미리 찾아내 집중관리」. 보도자료.
안전보건공단(2019).『2019년 작업환경실태조사 보고서』.
인천시 노동정책과(2020).『인천광역시 노동정책 기본계획 수립 연구』.
통계청(2019).「인구총조사 전수부문 전수기본표」.
한국노동연구원(1993).『일본의 지방자치와 노동행정』.

Abstract

Comparison of Ordinance for Occupational Accident Prevention of Local Government

Jang, Anseok · Jeon, Jiin · Kim, Eunpok

Some amendments to the Occupational Safety and Health Act (local government responsibility, enforcement of 2021. 11. 19) have made it possible to establish ordinances, plans, education, public relations, and guidance on workplaces under the law. As of June 2021 out of 17 metropolitan and provincial local governments, thirteen ordinances related to the prevention of occupational accidents are enacted and implemented, and roles and responsibilities related to the prevention of industrial accidents are emphasized.

The ordinances of Incheon, Seoul, and Gyeonggi were compared to identify the trends related to the prevention of occupational accidents in local governments and to use them as a review material for policy making in other cities and provinces. The scope of the ordinances of the three local governments was the largest in Incheon, with Seoul targeting the public sector and Gyeonggi targeting the private sector. In common, it has a basic system (planning, deliberation and advisory committee, cooperation system of related agencies, inspection and guidance of workplaces, establishment of support centers, etc.) and showed differences in project contents according to existing labor administration and ordinances.

It is expected that local governments will play an active role in preventing occupational accidents through dedicated departments, manpower, and budget allocation, establishment of a support center based on the ordinance.

Keywords : occupational accident, prevention of occupational accident, safety and health, ordinance, local government

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.155~186
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.006

연구논문

중장년 근로자에 대한 기업체의 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과*

홍 성 표**
양 인 준***

이 연구는 기업체 관계자가 인식하는 중장년 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과를 분석하는 데 목적이 있다. 이를 위해서 서울시에 위치한 기업체의 인사담당자 또는 대표자를 대상으로 설문조사를 실시했으며 최종적으로 400부의 자료를 분석에 활용하였다. 기술통계와 상관분석, 회귀분석 방법을 사용했으며, SPSS 25 프로그램을 활용하였다.

연구를 통해 도출한 주요 결론은 다음과 같다. 첫째, 기업의 중장년에 대한 채용의도는 2.93(리커트 5점 척도 기준)이며, 업종과 과거 중장년 채용경험에 따라 유의미한 차이가 있었다. 둘째, 기업체 관계자의 중장년 채용 장벽인식은 채용의도에 유의미한 부적(-) 효과가 있었다. 셋째, 기업의 혁신지향 문화와 관계지향 문화는 중장년 채용의도에 유의미한 영향이 있었는데, 혁신지향 문화는 중장년 채용의도에 부적인(-) 영향을 끼친 반면 관계지향 문화는 중장년 채용의도에 정적인(+) 영향을 미쳤다. 넷째, 중장년 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 관계지향 문화는 유의미한 조절효과가 있었다.

연구 시사점은 다음과 같다. 첫째, 기업의 조직문화, 업종을 고려한 차별화된 중장년 재취업 지원이 필요하다. 둘째, 중장년 재취업 활성화를 위해 기업의 채용장벽을 낮출 수 있는 다양한 지원 체계를 갖출 필요가 있다.

핵심용어 : 중장년, 채용의도, 채용장벽, 조직문화, 조절효과

논문접수일 : 2021년 5월 3일, 심사의뢰일 : 2021년 5월 13일, 심사완료일 : 2021년 9월 5일
* 이 논문은 서울시 50플러스재단의「서울시 산업거점의 특성과 50+세대 일자리 연계방향」 연구를 수정 및 보완한 것이다.
** (제1 저자) 가톨릭대학교 교육대학원 조교수(spcareer@catholic.ac.kr)
*** (교신저자) 서울대학교 농산업교육과 박사수료(jaden.injun.yang@gmail.com)

I. 서 론

국내 중장년 근로자의 평균 퇴직 연령은 49.1세인 반면 희망 은퇴 연령은 72세라는 사실은 주된 일자리에서의 퇴직이 새롭게 노동시장에 진입하는 전환점일 뿐, 더 이상 직업 활동에서의 완전한 은퇴를 의미하지 않다는 점을 단적으로 보여준다(경기도일자리재단, 2017). 중장년의 95.8%가 주된 일자리 퇴직 후 1개 이상의 일자리를 경험하며, 소득 감소, 임시·일용직 근로자의 비율이 증가하는 등 중장년의 원활한 경력전환과 재취업이 이루어지지 못하고 있다(강소랑 외, 2019).

정부와 지방자치단체는 중장년의 재취업과 경력전환을 지원하기 위해서 2020년 5월부터 근로자 1,000명 이상인 기업들은 50대 이상 근로자들에게 전직지원서비스를 의무적으로 제공하도록 고령자고용법을 개정하였으며, 신중년 적합직무 고용장려금, 신중년 경력형 일자리, 중장년일자리희망센터 등의 지원사업을 운영하고 있다. 이러한 정책을 통해 중장년이 경력개발역량을 갖추고 기업의 고용 부담을 감소시킴으로써 노동시장 진입을 촉진하고 있지만, 중장년의 기업 적응과 중장년 채용을 위한 기업 내적인 특성에 대한 연구는 거의 수행되지 못했다. 실제 전경련중소기업협력센터의 조사에 따르면 기업체 관계자들이 인식하는 중장년 미채용의 주요 요인으로 조직융화가 제시되는 등 중장년을 수용할 수 있고 중장년이 적응 가능한 조직문화를 연구하는 것이 필요한 상황이다.

선행연구들은 대부분 중장년 개인의 관점에서 재취업 결정요인과 과정 및 성공경험을 분석하는 데 초점을 맞추고 있다. 특히 중장년이 재취업에 성공하기 위한 요인과 일자리 질에 대한 연구가 다수 수행되었는데, 김보민(2019)은 국민노후보장패널을 활용하여 중장년 재취업요인을 분석했으며, 김미희 외(2007)는 1년간의 조사를 통해 중장년의 인구통계적 특성과 재취업, 고용의 질 사이 관계를 분석하였다. 이러한 연구들은 공통적으로 중장년의 경제적 상황, 건강, 이전 경력 등이 재취업에 유의미한 영향을 미친다는 점을 보였다.

반면 구직자가 아닌 채용기업의 관점에서 중장년 채용의도에 대한 연구는 찾아보기 어려운데, 최영섭 외(2015)의 연구에서 기업체 관계자를 대상으로 중장년 채용경험과 의도에 대한 분석을 실시하였다. 연구를 통해 기업의 업종, 업력, 과거 채용경험, 근속과 같은 요인이 중장년 채용의도를 유의미하게 높인다는 것을 밝혔다. 최영섭 외(2015)는 구직자가 아닌 기업 관계자의 인식과 기업의 특성에 기초하여 중장년 채용을 분석했다는 점에서 차별화된다. 그러나 조직문화와 같은 기업내부적 특성을 포함한 분석이 이루어지지 않았다는 점에서 한계가 있었다.

이런 측면에서 이 연구는 중장년 채용과 관련하여 중장년 당사자가 아닌 실제 채용을 실시하는 기업 인사담당자 및 대표자를 대상으로 설문조사를 실시하고 이들의 채용의도를 분석했다는 점에서 의미가 있다. 특히 선행연구에서 중장년 채용의도에 영향을 미치는 기업 특수적인 요인들을 통제하고 기업 관계자가 인식하는 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 기업의 내재적인 조직문화가 어떠한 영향을 미치는지 분석함으로써 중장년 채용과 조직적응을 위한 실천적 시사점을 제시했다는 점에서 의미가 있다.

결과적으로, 이 연구는 서울시 기업체 인사담당자 및 대표자가 인식하는 중장년 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화별 조절효과를 분석하는 데 목적이 있다. 위계적 회귀분석 방법을 통해 혁신, 관계, 성과, 위계문화와 채용장벽인식의 상호작용항을 분석했으며, 이를 바탕으로 중장년 재취업에 대한 실천적, 학문적 시사점을 제시하였다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 중장년의 재취업과 조직문화

조직문화는 조직 구성원들이 공유하는 가치로 일정한 행동 규범을 제공하는 역할을 한다(Reeve, 1994). 이러한 문화를 구성하는 요소들은 다양한 관점에서 정의할 수 있는데, Peters and Waterman(1982)은 리더십 스타일, 시스템, 전략,

구조, 기술, 공유가치, 조직구성원(style, systems, strategy, structure, skills, shared values, staff)으로 형성된 7S를 강조했으며, Deal and Kennedy(1982)는 환경, 조직구성원, 의식, 문화 네트워크, 기본가치를 중요 요인으로 제시했다. 이처럼 조직문화의 요인 중 어떤 부분을 강조하는지에 따라 조직문화의 범위와 유형이 다양하게 도출될 수 있다(이건희, 2018).

조직문화는 단일한 형태로 존재하기보다 다양한 하위문화가 혼재된 형태를 보이는데, 조직문화를 바라보는 관점에 따라 여러 유형으로 구분할 수 있다. 대표적으로 Quinn and Kimberly(1984)는 경쟁가치모형을 토대로 39개 조직 효과성 지표를 활용하여 수직적 차원의 유연과 통제, 수평적 차원의 내부-외부 지향성을 중심으로 구분된 네 가지 유형을 제시하였다(김가람, 2012). 구체적으로, 유연한 내부 특성을 가진 합의문화와 외부적으로 유연한 개발문화, 내부적으로 통제된 위계문화, 외부적으로 통제된 합리문화로 구분할 수 있다. 합의문화는 조직문화는 유연한 편이지만 내부적으로 구성원 간 신뢰와 팀워크를 중시하며, 가족적인 인간관계를 강조한다. 개발문화는 유연하고 외부환경에 대한 변화를 강조하며, 위계문화는 안정적인 조직 운영과 통합 및 내부 효율성에 초점을 맞춘다. 마지막으로 합리문화는 안정성을 바탕으로 외부환경에 대응하여 경쟁과 생산성 향상을 중요한 가치로 간주하는 경향이 있다. 김우성 외(2019)의 연구에 따르면, 이러한 조직문화는 실제적인 인적자원제도와 유의미한 관계가 있는 것으로 확인되고 있다.

이처럼 조직문화는 구성원들의 가치관과 인식, 행동적 규범을 제시함으로써 조직의 성과와 몰입, 적응을 촉진할 수 있으며, 단일한 조직문화만 형성되는 것이 아니라 여러 유형의 조직문화가 복합적으로 작용한다는 특징이 있다.

조직문화는 실제 구성원의 성과와 적응적 측면에서도 중요한 영향을 미치는 것으로 연구되어 왔으며, 대표적으로 조직몰입과 이직의도가 있다. 조직문화와 조직몰입 간 유의미한 관계가 존재한다는 선행연구가 존재하는데, 이재은 · 이연주(2008)는 Kimberly and Quinn의 조직문화 유형을 활용하여 조직몰입에 대한 영향을 분석한 결과 집단, 혁신문화는 정서적 몰입과 관련성이 높았으며, 규범적 몰입에는 집단문화와 혁신문화가 유의미한 영향을 끼치는 것으로 확인되었다. 김주섭 · 박재춘(2013)은 조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 관계를

분석함으로써 관계문화와 합리문화가 개인의 긍정심리자본에 영향을 미치고, 관계문화와 위계문화는 조직몰입에도 정적인 영향이 있음을 보였다. 이 외에도 다수의 선행연구를 통해 조직문화가 조직몰입과 성과와 유의미한 관련이 있다는 점을 밝혀 왔다(권중생, 2011; 모영배, 2016; 차윤석, 2012; 이동선, 2017).

또한 조직문화는 조직부적응을 대표하는 이직의도와 유의미한 관련이 있는 것으로 나타나고 있는데, 호텔 종사자를 대상으로 조직문화와 이직의도를 분석한 조원섭(2014)의 연구에서는 혁신, 위계, 성과지향 문화가 이직의도를 촉진하는 것으로 확인되었으며, 관계지향 문화는 이들의 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 반면 인적자본패널 6차년도 자료를 활용한 김진희(2018)는 혁신적 조직문화가 조직 구성원들의 이직의도를 낮추는 것으로 확인되었다. 이 외에도 공기업 직원(박정우, 2019), 항공사 종사자(조선이 · 이재섭, 2012), 의약분야 종사자(박재산, 2005) 등 다양한 대상별 조직문화와 이직의도의 관계를 분석한 연구들이 존재한다.

이처럼 조직문화가 구성원의 적응과 밀접한 관련성을 가지고 있다는 점에서 중장년의 재취업과 기업 조직문화의 관계를 분석하는 것은 이들의 재취업을 촉진하기 위한 중요한 영역 중 하나이다. 경기도 사업체를 대상으로 중장년 인력수요를 분석한 백준봉 · 김윤중(2018)의 연구에서 중장년 미채용 이유로 적합한 직무 및 역량 부족과 함께 조직문화와의 융화 등 조직적응에 대한 우려가 존재한다는 점을 제시하였다. 또한 홍성표 · 양인준(2020)의 연구에서도 업종(제조업, 정보통신업 등)에 따라 중장년 채용의도와 인식에 상당한 차이가 있었다. 실제 현장에서도 중장년의 조직적응 문제가 제기되고 있는데, 전경련중소기업협력센터가 진행한 설문조사에서는 중장년 채용에 있어 가장 중요한 포인트로 '조직융화력'이 필요하다는 결과를 제시하기도 하였다(윤희훈, 2017).

중장년이 조직문화에 융화되고 조직에 적응할 수 있는지는 개인의 심리적 특성과 역량에 따라 다를 수 있다. 그러나 기업의 관점에서 기업이 가지고 있는 조직문화의 유형과 강도가 중장년 채용을 기피 또는 선호할 수도 있으며, 기업 관계자들이 인식하는 조직문화와 중장년 채용의도의 관계를 분석하는 것도 중장년의 노동시장 진입을 촉진하기 위한 실천적 방안을 도출하는 데 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

2. 중장년 재취업 관련 선행연구

중장년의 재취업과 관련된 선행연구는 중장년 개인의 관점에서 재취업 결정요인을 분석하거나 재취업 과정에서 경험하는 심리적 변화, 성공요인 등을 질적으로 탐구하는 질적연구가 대부분을 차지한다. 중장년 재취업 결정요인과 관련된 선행연구들을 살펴보면, 김보민(2019)은 국민노후보장패널을 활용하여 중장년의 재취업 결정요인을 분석하였다. 이 연구에서 공적연금 수급 여부, 가구주 여부, 가구총지출, 퇴직 이유가 재취업에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 확인되었는데, 가구 구성원에 대한 책임과 지출 수준이 높을수록 재취업에 정적인 영향을 끼쳤으며, 자기계발 등의 자발적 이유로 퇴직을 한 중장년일수록 재취업 의지가 낮은 것을 확인할 수 있었다. 김보민(2019)의 연구는 경제적 이유가 중장년 재취업 선택의 중요한 요인이며, 이들의 개인, 가구적 특성에 초점을 맞추었다는 특징이 있었다.

이와 유사하게 김미희 외(2007)는 중장년의 인구통계적 변인들이 재취업과 고용의 질에 미치는 영향을 성별 차이를 중심으로 분석했는데, 측정 간격을 1년으로 설정하고 이들의 재취업 실태를 파악했다는 점에서 다른 연구와 차별화된다. 연구를 통해 도출된 주요 결과는 저임금, 비정규직에 종사한 중장년은 비정규직으로 다시 진입할 가능성이 높으며, 성별도 고용의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 재취업 과정에서 실패를 경험한 중장년은 전반적으로 불안과 우울 등의 정신적 건강이 유의미하게 낮았다는 점을 밝혔다. 베이비부머 세대의 재취업 의지를 분석한 김수영 외(2015)의 연구에서도 성별, 연령, 주관적 건강상태, 부양가족, 소득, 이전 경력, 여가 인식 등의 다양한 개인 및 가구적 특성이 재취업에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성지미 · 안주엽(2006)은 한국노동패널조사 6차년도 자료를 활용하여 중고령자의 취업 결정요인을 분석했는데, 연령, 교육수준, 결혼, 건강, 지역실업률, 소득, 과거 일자리 특성이 중고령자의 취업에 영향을 미치는 주요 요인이었다.

변인간 관계연구를 수행한 한태영 · 정의영(2017)은 중장년 근로자의 나이차별 인식과 업무장애 및 경력준비의 관계를 분석했는데, 나이차별 인식이 높을수록 경력준비에 부정적인 영향을 미쳤으며, 특히 비정규직 상태인 중장년에게

서 이러한 부적인 효과가 더욱 증가되는 것을 확인하였다.

이처럼 중장년의 재취업 결정요인을 분석한 연구에서는 전반적으로 경제수준, 퇴직 이유, 건강, 차별인식, 이전 직장에서의 경력이 재취업에 유의미한 영향을 미치는 변인인 것으로 나타났다.

중장년의 재취업 과정과 적응을 분석한 질적연구로 김동선(2016)은 상징적 상호작용론의 관점에서 비자발적인 중장년 퇴직자의 재취업 경험을 질적으로 분석하였는데, 중장년 구직자, 중소기업 인사담당자, 취업컨설턴트라는 다양한 주체들을 대상으로 인터뷰를 실시했다는 점이 특징적이다. 이 연구에서 중장년층은 채용과정에서 연령에 따른 차별을 직·간접적으로 인식하고 있었으며, 이에 대응하여 연령은폐, 활용, 봉사, 읍소형 등의 채용 전략을 활용하고 있었다. 중장년들은 초기 고용시장에서 경험하는 연령차별과 부정적 인식을 능동적인 상호작용을 통해 극복해 나갔다는 점에서 채용시장과 조직에 적응하는 과정이 필요하는 것을 제시하였다. 이응목·유기웅(2017)도 퇴직 중년남성을 대상으로 근거이론을 적용하여 재취업 과정을 분석했는데, 체계적인 퇴직준비와 전문성, 회사의 지원과 배려가 이들의 성공적인 재취업을 촉진하는 주요 요인임을 밝혔다.

이러한 선행연구들은 대부분 중장년의 관점에서 재취업의 요인을 분석하거나 질적연구를 통해 이들이 재취업에 성공하는 과정을 도출하는 데 초점이 맞춰져 있었다. 그러나 상대적으로 기업의 관점에서 중장년의 재취업 의도를 분석한 연구는 거의 찾아볼 수 없었는데, 기업 관계자를 대상으로 조사를 시행하거나 관련 자료를 확보하는 데 제약이 있기 때문인 것으로 보인다. 최영섭 외(2015)의 연구에서 장년층의 취업지원 제도 개선방안을 도출하는 과정에서 종사자 수 50~300인 규모의 제조업 및 지식기반 서비스업 500개 기업을 대상으로 설문조사를 실시하고 과거 장년층 근로자의 채용 여부, 현재 경력직 근로자 채용계획, 향후 장년층 경력직 근로자 채용의도에 대한 회귀분석을 실시하였다. 과거 채용경험에 영향을 미친 요인은 업종(제조업), 지역, 미래 경영전망, 근로자수 증가, 고연령-저근속 특성이었으며, 현재 채용계획에는 업종, 현재 경영상황, 외부 근로자 채용 시 어려움이 유의미한 요인이었다. 미래 채용계획에는 동일하게 업종, 지역, 미래 경영전망, 외부 근로자 채용 시 어려움, 고연령-고근속

특성이 장년층의 채용의도에 유의미한 영향을 미쳤다. 결과적으로 업종, 지역, 예상(현재) 경영환경, 업종-근속 특성, 근로자 채용 시 어려움이 장년층의 채용의도를 예측하는 요인이었다. 최영섭 외(2015)의 연구는 선행연구에서 중장년층을 대상으로 재취업 요인과 과정을 분석했다면, 기업체의 관점에서 중장년의 채용의도를 분석했다는 점에서 차별화된다. 그러나 동시에 업종, 경영환경 등 기업의 객관적 특성과 환경만을 중심으로 분석했다는 점에서 기업문화, 가치 등의 요인들을 고려하지 못했다는 한계가 있다.

이 외에도 이원희 외(2018)는 신중년 친화 일자리 발굴을 위해 기업체 대상 설문조사 및 FGI를 통해 업종별 진입가능한 일자리에 대한 연구를 수행했으며, 조달호 외(2015)는 서울시 베이비붐 세대를 대상으로 일자리 특성과 이들의 재취업을 촉진하기 위한 정책방향을 제시하기도 하였다. 이 연구를 통해 베이비붐 세대 지원정책이 소득 중심 생계형 일자리에 집중될 필요가 있음을 밝혔으며, 사업시설관리, 보건업 등의 일자리 발굴을 제안하기도 하였다.

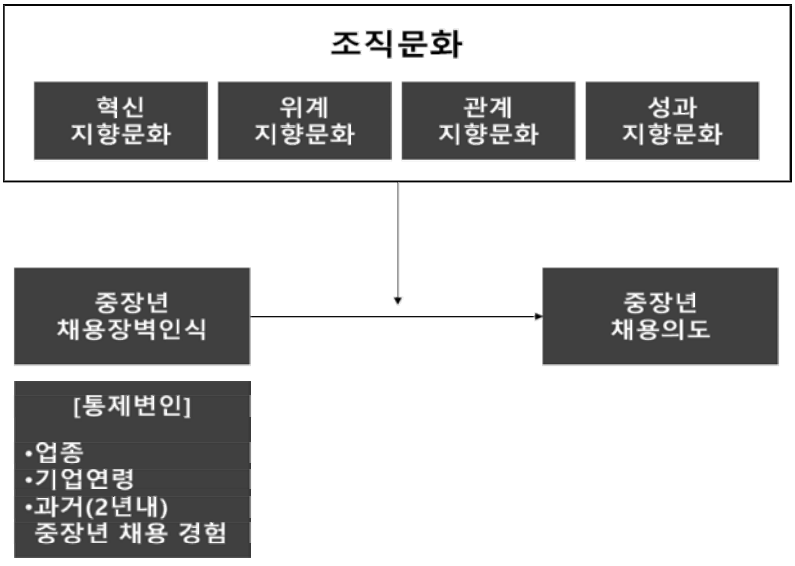
결과적으로, 선행연구 검토를 통해 이 연구와 동일하게 기업체 관계자를 대상으로 중장년 채용의도를 분석한 최영섭 외(2015)의 연구결과를 통제변인에 반영하였다. 주요 통제변인은 업종, 업력, 중장년 채용경험과 기업규모이며, 이들을 통제한 상태에서 기업체 인사담당자 및 대표자가 인식하는 중장년 채용의도와 채용장벽인식의 관계에서 조직문화의 효과를 분석하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구가설 및 모형

이 연구는 기업체 관계자가 인식하는 중장년 근로자에 대한 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 조직문화 유형별 조절효과를 분석하는 데 목적이 있었다. 조직문화를 혁신, 관계, 위계, 성과지향 문화로 구분하여 조절변인으로 투입하였으며, 선행연구 결과를 반영하여 기업연령, 과거 중장년 채용경험, 업종(제조업 여부)을 통제변인으로 투입하였다(그림 1 참조).

〔그림 1〕 연구모형



선행연구와 관련 이론을 바탕으로 연구가설을 설정하고 이를 모형에 반영하였다. 계획된 행동이론, 합리적 행위이론에 따르면 의도는 태도와 주관적 규범, 지각된 행동통제에 의해 영향을 받는다. 중장년 채용에 대한 부정적인 인식과 태도는 이들을 채용하고자 하는 의도를 감소시킬 수 있는데, 장벽인식이 의도, 구직행동 등에 부정적인 영향을 미친다는 연구들이 존재한다. 오승국(2015)은 중장년 구직자의 장벽인식이 이들의 재취업 준비행동에 부정적인 영향을 미친다는 점을 제시했으며, 박정열·손영미(2016), 유희정(2015)은 경력단절 여성의 진로장벽 인식이 이들의 고용가능성 및 재취업 의도에 부정적인 영향을 미친다는 점을 제시하였다. 이러한 논의를 바탕으로 이 연구에서는 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1 : 중장년 채용장벽인식은 중장년 채용의도에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.

다음으로, 조직문화를 혁신, 관계, 위계, 성과지향 문화로 구분하여(선행연구에서는 혁신문화를 발전문화, 관계문화를 집단문화, 성과문화를 합리문화로 표현하는 경우도 존재한다) 조직문화별 조절효과에 대한 가설을 설정하였다.

혁신문화는 구성원에게 신속한 적응과 유연성, 개인의 성장과 창의성을 요구

하는 경향이 있다. 상대적으로 재취업 과정에서 중장년은 새로운 것에 대한 수용력 부족, 청년층과의 소통 등에 문제가 있다는 점을 고려해보면(김동선, 2018; 이응목 · 유기웅, 2017), 혁신지향적인 조직문화가 형성된 조직에서는 중장년이 적응하고 활동하는 데 상당한 어려움이 있을 것으로 예상할 수 있다. 선행연구에서도 혁신적인 문화를 가지고 있는 조직에서 구성원들의 적응 및 몰입이 높아진다는 결과를 제시한 연구들은(김진희, 2007; 이용탁, 2017; 이효영, 2017) ICT 종사자, 기업 팀장 등을 대상으로 연구가 수행되었다는 특징이 있다. 정보통신 및 지식산업은 근로자들의 퇴직 연령이 빠르고 이직이 많다는 점에서 중장년 근로자에 대한 채용에 부정적일 가능성이 존재한다. 따라서 이 연구에서는 혁신문화 수준이 높을수록 중장년 채용의도에 부정적인 영향을 미칠 것이라 가정했으며, 채용에 대한 장벽인식이 의도에 미치는 부적인 영향을 강화하는 방향으로 조절효과가 나타날 것이라 가정하였다.

연구가설 2-1 : 혁신문화는 중장년 채용의도에 부적인(-) 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-2 : 혁신문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 강화할 것이다.

다음으로, 위계문화는 관리통제, 계층성, 규칙을 강조하기 때문에 연령이 많은 근로자를 새롭게 채용하는 것이 조직의 안정성을 떨어뜨리는 결과를 가져올 수 있다. 이러한 문화는 중장년이 조직에 적응하고 몰입하는 데 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높기 때문에 중장년 채용의도에 부적인 영향을 미칠 것으로 생각하였다. 선행연구에서는 위계문화가 조직구성원들의 적응과 몰입, 이직 등에 대해 일관된 결과를 제공하고 있지 않은데, 부적인 영향을 미치거나 유의미한 효과가 없다는 연구(김진희, 2007; 이환범 · 이수창, 2006)와 정적인 영향을 미친다는 연구(김호균, 2007)가 혼재되어 있다. 그러나 상대적으로 연구대상이 공무원, 신입사원인 경우 위계문화가 유의미한 정적 효과가 있었다는 점에서 수직적인 조직구조를 가졌거나 연구대상의 직위가 낮은 경우 위계적 문화가 구성원에게 정적인 영향을 미쳤다고 예상할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 위계적 문화가 강한 조직에서는 연령에 따른 안정성과 계층성에 부정적인 영향을 줄 수 있는 중장년 채용의도가 낮을 것이라 가정했으며, 위계문화 수준이 높을

수록 채용장벽이 채용의도에 미치는 정적인 영향을 강화할 것이라 가정하였다.

연구가설 3-1 : 위계문화는 중장년 채용의도에 부적인(-) 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-2 : 위계문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 강화할 것이다.

관계지향적 문화는 조직의 가치를 사람, 인적자원에 두고 구성원의 소속감, 배려 등을 중시하는 경향이 있다. 따라서 관계문화 수준이 높은 조직에서는 새로운 중장년 근로자의 적응과 몰입을 촉진할 수 있는 환경이 조성될 수 있다는 점에서 관계지향적 문화가 중장년 채용의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 실제 선행연구에서도 관계문화는 구성원들의 적응과 몰입 등에 정적인 영향을 미친다는 결과들을 다수 제시하고 있다(김사랑・김세준, 2012; 백의환, 2017; 이동선, 2017; 조원섭, 2014; 한정훈, 2018). 이러한 결과들을 바탕으로 이 연구에서는 관계문화 수준이 높을수록 중장년 채용의도에 정적인 영향을 미치며, 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인 영향을 감소할 것이라는 연구가설을 설정하였다.

연구가설 4-1 : 관계문화는 중장년 채용의도에 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-2 : 관계문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 완화할 것이다.

마지막으로, 성과지향 문화는 조직을 중심으로 계획과 목표설정에 따른 생산, 능률성, 목표지향성 등을 주요 특징으로 한다. 조직의 목표달성이 강조되는 만큼 중장년 근로자의 역량과 경험이 과업을 수행하는 데 적합하다고 판단되면 중장년 채용에 긍정적일 가능성이 존재한다. 선행연구에서는 제한적이지만 성과지향 문화가 조직적응, 몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 결과들을 제시하고 있다(백의환, 2017; 정희경 외, 2018). 중장년 재취업과 관련된 설문조사에서 중장년의 숙련과 전문성, 경력이 주요 채용의 요인이었다는 점을 고려해 보면, 조직의 주요 방향이 성과를 창출하는 것에 초점을 맞추고 있다면 성과지향 문화 수준이 높을수록 근로자의 나이에 관계없이 채용의도가 발생할 수 있다고 생각하였으며, 이에 대한 가설을 설정하였다. 또한 추가적으로 성과지향 문화

가 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인 영향을 완화할 것이라는 가설을 함께 설정하였다.

연구가설 5-1 : 성과지향 문화는 중장년 채용의도에 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

연구가설 5-2 : 성과지향 문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인 (-) 영향을 완화할 것이다.

2. 연구대상

이 연구의 대상은 서울시 소재 기업체 인사담당자 또는 대표자이다. 기업의 채용의도와 장벽인식을 측정함에 있어 일반 근로자는 실제 중장년 채용과 관련된 업무를 담당하고 있지 않기 때문에 기업의 인식을 대표할 수 있는 구성원을 연구대상으로 선정하였다. 2019년 기준 서울시 사업체 수는 823,624개이며, 도매 및 소매업 26.7%, 숙박 및 음식점업 16.1%, 제조업 7.0%, 정보통신업 2.8% 등으로 서비스업의 비중이 높다. 그러나 생활서비스업은 소규모 영세사업자와 1인 창업이 많고 실제 재취업의 형태로 근로자를 고용하는 업종이 제조업, 정보통신업, 전문서비스업 등에 많다는 점에서 이들 산업 및 법인을 중심으로 조사를 실시하였다. 따라서 동북부 지역의 제조업, 구로-금천-영등포 산업지역, 마포 첨단지구를 중심으로 조사를 실시하였다. 결과적으로 이 연구의 대상은 서울시 소재 기업체의 인사담당자 및 대표자이지만 기업체 표본을 제조업과 전문서비스 및 정보통신업을 중심으로 선발하였으며, 유의표집을 수행했기 때문에 연구결과를 일반화하는 데 제한이 있음을 미리 밝혀둔다. 회수된 437개 응답 중 결측치와 불성실 응답을 제외한 400개 기업데이터를 분석에 활용하였다.

3. 조사도구

본 연구에서 설정한 연구모형을 구성하고 있는 채용장벽인식, 채용의도, 조직문화(혁신문화, 관계문화, 위계문화, 성과문화) 및 분석대상 기업의 일반적 특성(지역, 산업군, 규모, 창립연도, 최근 2년 내 중장년층 채용경험)을 파악하기 위해 총 23문항의 조사도구를 다음과 같이 구성하였다(표 1 참조). 독립변인

〈표 1〉 조사도구 구성

변인		선행연구/측정방법	문항 수	신뢰도
독립변인	채용장벽인식	이원희 외(2018)	5	.791
종속변인	채용의도	백준봉・김윤중(2018)	1	-
조절변인	혁신문화	박지성・옥지호(2019)	3	.852
	관계문화		3	.822
	위계문화		3	.497
	성과문화		3	.707
통제변인	기업연령	-	1	-
	업종	제10차 한국표준산업분류	1	-
	중장년 채용경험	백준봉・김윤중(2018)	1	-

인 채용장벽인식은 이원희 외(2018)의 연구에서 고안한 9개의 문항 중 일부 중복되는 문항 및 본 연구의 내용과 부합하지 않은 내용을 수정・보완하여 사용하였다. 중장년 근로자 채용 시 아래 사항들이 얼마나 걱정(우려)되는지를 리커트 5점 척도로 조사하였으며, 세부 문항으로는 적합한 직무 및 업무부족, 기술/역량 부족, 연령 등에 따른 조직융화, 인건비 등 고용비용, 기업의 고용여력 부족 등 총 5개 항목으로 구성되었다. 종속변인인 채용의도는 백준봉・김윤중(2018)의 조사도구를 수정・보완하여 활용하였으며, 총 1문항을 바탕으로 측정하였다. 특히 채용의도의 경우, 다른 변인과는 달리 한 문항만을 활용하여 측정한다는 측면에서 도출된 결과의 타당성에 대해 문제를 제기할 수 있다. 하지만, 단일문항을 활용하여 측정한 결과 역시 타당성 확보에 문제가 없다는 기존의 선행연구를 바탕으로(Bergkvist and Rossiter, 2007) 본 연구에서 도출한 채용의도의 결과값을 최종 분석과정에 활용하였다. 조절변인인 조직문화 유형은 박지성・옥지호(2019)의 연구에서 적용한 조사도구를 활용하였으며, 문항은 혁신문화, 관계문화, 위계문화, 성과문화 각각 3문항씩 총 12문항으로 구성되었다(표 2 참조). 통제변인인 기업연령은 응답 데이터를 바탕으로 5년 미만, 5~10년,

〈표 2〉 조사도구 세부 문항

변인		문항내용
독립	채용장벽인식	중장년 근로자 채용 시 장벽인식 (적합직무 부족, 역량 부족, 조직융화, 고용비용, 고용여력 부족)
종속	채용의도	향후 귀 사업체에서 신규채용이 이루어질 경우 중장년(45~67세)에 대한 채용의도가 있습니까?
조절	혁신문화	우리 회사는 변화와 새로운 시도를 장려한다. 우리 회사는 혁신에 대한 적절한 보상이 이루어진다. 우리 회사에서는 성실한 사람보다 창의적인 사람이 대우를 받는다.
	관계문화	우리 회사는 가족과 같은 조직분위기가 형성되어 있다. 우리 회사는 인화단결과 일체감을 중시한다. 우리 회사는 팀워크를 더욱 중요시한다.
	위계문화	우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시한다, 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식이다. 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있다
	성과문화	우리 회사는 경쟁적 분위기와 성과달성을 강조한다. 우리 회사에서는 과업수행에 필요한 전문지식과 능력을 중요하게 생각한다. 우리 회사는 직무수행능력과 실적을 중심으로 한 평가가 이루어진다.

10~20년, 20년 이상 총 4개의 척도로 구성하였으며 통제변인으로 활용하기 위해 더미변수로 재구성하였다. 산업군의 경우 제10차 한국표준산업분류에 따라 수집한 정보를 바탕으로, 제조업의 경우 1, 비제조업의 경우에는 0으로 코딩하였으며, 최근 2년 내 중장년 근로자 채용경험의 경우 경험이 있을 경우에는 1, 없을 경우에는 0으로 코딩하였다. 이 연구에서는 독립변인, 종속변인 및 조절변인을 측정하기 위해 해당 조사도구를 모두 5점 리커트 척도로 구성하였으며, 변인을 측정하기 위해 2문항 이상 활용한 독립변인(채용장벽인식)과 조절변인(조직문화)의 경우 문항의 신뢰도 분석을 시행하였다. 분석결과, 채용장벽인식 .791, 혁신문화 .852, 관계문화 .822 및 성과문화 .707은 상대적으로 높은 수준의 신뢰도를 보인 반면, 위계문화는 .497로 낮은 편이었다.

4. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 설문지를 활용하여 응답 데이터를 확보하였으며, 사업체별 응답 자료를 수집하기 위해 사업체에 직접 방문하여 대면 설문조사를 진행하였다. 분석방법과 관련하여 조사대상인 사업체의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 도출하였으며, 연구변인의 특성을 확인하기 위해 평균, 표준편차와 같은 기술통계 분석을 실시하였다. 또한 변인 간의 상관분석과 더불어 변인별 다중공선성을 파악할 목적으로 분산팽창지수(VIF : Variance Inflation Factor) 분석을 실시하였다. 이후 본격적인 가설검증을 위해 통제변인을 포함하여 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그리고 채용장벽인식과 채용의도 간의 관계에서 조직문화의 조절효과를 분석하기 위해 독립변인과 조절변인의 평균값을 중심화처리(mean centering)한 상호작용항을 위계적 회귀분석 과정에 적용하는 Aiken and West (1991)가 제안한 방식을 활용하였다. 본 연구에서 적용한 모든 통계적 분석은 SPSS 25 프로그램을 활용하여 진행되었으며, 통계적 유의수준은 사회과학분야에서 일반적으로 적용되는 $p<0.05$를 기준으로 설정하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 연구대상의 일반적 특성

연구대상의 일반적 특성을 종합하면 다음과 같다. 업종과 관련하여 제조업 54.8%, 비제조업 45.2%로 조사되었으며, 기업연령은 5년 미만 26.5%, 5~10년 26.0%, 10~20년 33.5%, 20년 이상 14.0%였다. 최근 2년 내 중장년 근로자 채용경험과 관련하여 채용경험이 있는 사업체의 비중이 25.8%, 채용경험이 없는 사업체의 비중이 74.2%로 다수의 사업체가 중장년 근로자 채용경험이 없는 것으로 확인되었다(표 3 참조).

〈표 3〉 연구대상의 일반적 특성 분석결과(N=400)

		빈도	백분율
산업군	제조업	219	54.8
	비제조업	181	45.2
규모	10명 미만	243	60.8
	10명 이상	157	39.2
업력	5년 미만	106	26.5
	5~10년	104	26.0
	10~20년	134	33.5
	20년 이상	56	14.0
최근 2년 내 중장년 채용경험	있음	103	25.8
	없음	297	74.2
전 체		400	100.0

2. 연구변인별 기술통계량, 상관관계 분석

본 연구에서 활용한 연구변인별 기술통계량 분석결과와 관련하여 5점 척도를 기준으로 독립변인인 채용장벽인식은 3.07점, 종속변인인 채용의도는 2.93점으로 확인되었다. 조절변인인 조직문화의 경우 조직문화 유형별로 분석한 결과, 혁신문화 3.22점, 관계문화 3.69점, 위계문화 2.81점, 성과문화 3.28점으로 도출되었다(표 4 참조).

〈표 4〉 연구변인별 기술통계량 분석결과(N=400)

		평균	S.E.	왜도	첨도	최소값	최대값
독립	채용장벽인식	3.07	.701	-.160	.515	1	5
종속	채용의도	2.93	1.165	-.044	-1.017	1	5
조절	혁신문화	3.22	.592	-.028	-.079	1	5
	관계문화	3.69	.551	.252	.048	1	5
	위계문화	2.81	.601	-.194	.697	1	5
	성과문화	3.28	.702	-.160	.515	1	5

〈표 5〉 기업의 일반적 특성에 따른 중장년 채용의도 및 채용장벽인식 차이 분석결과

		중장년 채용의도		중장년 채용장벽인식	
		M(SD)	t/F	M(SD)	t/F
업종	제조	3.38(1.112)	9.48***	2.87(.709)	-6.68***
	비제조	2.38(.979)		3.32(.610)	
채용 경험	있음	3.44(.987)	5.81***	2.92(.671)	-2.56**
	없음	2.75(1.171)		3.13(.706)	
창업 연도	5년 미만	2.83(1.215)	1.14	3.09(.781)	1.34
	5~10년	2.88(1.121)		3.07(.576)	
	10~20년	3.07(1.193)		3.00(.765)	
	20년 이상	2.84(1.075)		3.23(.578)	

주: *** p<.001, ** p<.01, * p<.05.

기업체의 일반적 특성에 따른 주요 변인들의 차이를 확인하기 위해 t-test와 ANOVA 분석을 실시하였다. 중장년 채용의도는 업종과 과거 중장년 채용 경험에 차이가 있었는데, 제조업이거나 과거 중장년 채용경험이 있는 기업체의 중장년 채용의도가 유의미하게 높았다. 또한 중장년 채용에 대한 장벽인식도 유사한 측면을 보였는데, 과거 중장년 근로자를 채용한 경험이 있거나 제조업 기업인 경우 중장년 채용에 대한 장벽인식 수준이 유의미하게 낮았다.

기업체의 조직문화에 대한 차이분석을 실시한 결과 혁신문화는 비제조업일수록, 업력이 적을수록 혁신문화 수준이 높았다. 관계문화는 제조업이 비제조업보다 높았으며, 위계문화는 업력 20년 이상의 기업이 5~10년 기업보다 높았다. 성과문화는 비제조업 기업이 제조업 기업보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 기업의 일반적 특성에 따른 조직문화별 차이 분석결과

		혁신문화		관계문화		위계문화		성과문화	
		M(SD)	t/F	M(SD)	t/F	M(SD)	t/F	M(SD)	t/F
업종	제조	2.93(.713)	-9.19***	3.75(.553)	2.23*	2.77(.568)	-1.82	3.22(.575)	-2.41*
	비제조	3.56(.647)		3.62(.629)		2.87(.526)		3.36(.624)	
채용 경험	있음	3.23(.705)	0.22	3.68(.603)	-0.21	2.89(.625)	1.55	3.20(.591)	-1.59
	없음	3.21(.769)		3.69(.589)		2.79(.521)		3.31(.603)	
창업 연도	0~5	3.52(.786)	9.46*** a>b, c	3.81(.587)	2.04	2.77(.585)	4.01** d>b	3.35(.653)	0.74
	5~10	3.17(.758)		3.65(.565)		2.71(.503)		3.23(.530)	
	10~20	3.02(.701)		3.65(.560)		2.84(.559)		3.28(.597)	
	20~	3.19(.626)		3.64(.699)		3.01(.508)		3.27(.637)	

주: *** p<.001, ** p<.01, * p<.05.

다음으로 연구변인 간 상관관계 분석결과 채용장벽인식과 채용의도(-.526), 채용의도와 혁신문화(-.325), 채용의도와 위계문화(-.122), 성과문화(-.109)는 부(-)적인 상관관계를, 채용장벽인식과 혁신문화(.227), 위계문화(.183) 및 성과문화(.157), 채용의도와 관계문화(.119), 혁신문화와 관계문화(.283) 및 성과문화(.198), 관계문화와 성과문화(.111), 위계문화와 성과문화(.168)은 정(+)적인 상관관계를 유의하게 보이는 것으로 확인되었다. 반면, 채용장벽인식과 관계문화, 혁신문화와 위계문화, 관계문화와 위계문화 간의 상관계수는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 조사되었다. 또한 중장년 채용의도와 채용경험 및 제조업은 정적인 관계, 채용장벽과 채용경험 및 제조업은 부적인 관계가 있었다(표 7 참조).

〈표 7〉 연구변인 별 상관관계 분석결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
채용의도	1											
채용장벽	-.526***	1										
혁신문화	-.325***	.227***	1									
관계문화	.119*	-.098*	.283***	1								
위계문화	-.122*	.183***	.089	-.037	1							
성과문화	-.109*	.157**	.198***	.111*	.168***	1						
채용경험	.259***	-.127*	.011	-.010	.085	-.079	1					
창립시기 1	-.049	.016	.242***	.123*	-.044	.067	.035	1				
창립시기 2	-.025	-.007	-.034	-.043	-.111*	-.053	-.010	-.356***	1			
창립시기 3	.091	-.072	-.185***	-.052	.038	-.007	-.091	-.426***	-.421***	1		
창립시기 4	-.030	.086	-.014	-.032	.145**	-.009	.092	-.242***	-.239***	-.286***	1	
제조업	.429***	-.318***	-.418***	.112*	-.091	-.120*	.168**	-.182***	.012	.081	.106*	1

주: *** p<.001, ** p<.01, * p<.05.

3. 중장년 채용장벽인식과 중장년 채용의도 간의 관계에서 조직문화의 조절효과 분석

채용장벽인식과 채용의도 간의 관계에서 조직문화 유형별 조절효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이를 위해, 1단계에서는 통제변인인 기업연령, 최근 2년간 중장년 근로자 채용경험 및 업종을 더미변수 처리하여 투입하였으며, 2단계에는 독립변인인 채용장벽인식, 3단계에는 조직문화인 혁신문화, 관계문화, 위계문화, 성과문화를 투입하였다. 마지막 4단계에서는 중장년 채용장벽인식과 조직문화별 상호작용항들을 투입하였다. 이를 통해, 2단계에서는 독립변인인 채용장벽인식의 주효과를, 4단계에서는 상호작용항을 통한 조직문화 유형별 조절효과를 검증하였다.

모델4를 기준으로 분석결과를 제시하면, 기업체 인사담당자 및 대표자가 인식하는 중장년 채용의도에 유의미한 영향을 미치는 변인은 과거 중장년 채용경험, 제조업, 채용장벽인식, 혁신문화, 관계문화 그리고 관계문화와 채용장벽의 상호작용항이 있었다. 전체 모형의 설명량은 R^2 0.423으로 종속변인의 42.3%를 설명하는 것으로 나타났으며, 다중공선성은 VIF 1.118~2.377로 5 이상을 넘지는 않았다(Akinwande et al., 2015).

구체적으로 변인 간 관계를 살펴보면, 통제변인인 과거 중장년 채용경험(B=0.490, p<0.001)과 제조업(B=0.443, p<0.001)은 중장년 채용의도에 유의미한 정적 효과가 있었는데, 실제 중장년을 채용한 경험이 있는 기업과 업종이 제조업에 해당되는 기업일수록 중장년 채용의도가 높은 것을 확인할 수 있었다.

다음으로, 중장년 채용장벽인식은 중장년 채용의도에 유의미한 부적 영향력이 있었는데(B=-0.639, p<0.001), 기업체 인사담당자 및 대표자가 중장년 채용에 대해 높은 장벽을 인식할수록 중장년을 채용할 가능성이 유의미하게 낮아지는 것을 확인할 수 있었다.

조절변인으로 투입한 조직문화의 효과를 살펴보면, 혁신문화와 관계문화가 중장년 채용의도에 유의미한 영향이 있었다. 기업의 혁신문화 수준은 중장년 채용의도에 부적인 영향을 미쳤는데(B=-0.179 p<0.05), 유연하고 창의적이며 신속한 변화를 추구하는 조직문화를 가진 기업들은 중장년 채용에 부정적인 인

식을 가지고 있었다. 반면 관계문화는 중장년 채용의도에 정적인 영향을 미쳤다(B=0.260, p<0.01). 기업이 조직 구성원, 관계에 중점을 두는 관계지향적 문화를 가지고 있는 경우 연령이 많은 중장년 근로자를 새롭게 받아들이고 협업할 수 있는 바탕이 마련되었기 때문인 것으로 판단된다.

마지막으로, 조직문화와 중장년 채용장벽인식의 상호작용항들을 투입한 결과에서는 관계문화와 중장년 채용장벽인식의 상호작용항만 유의미한 것으로 나타났다(B=-0.292, p<0.01).

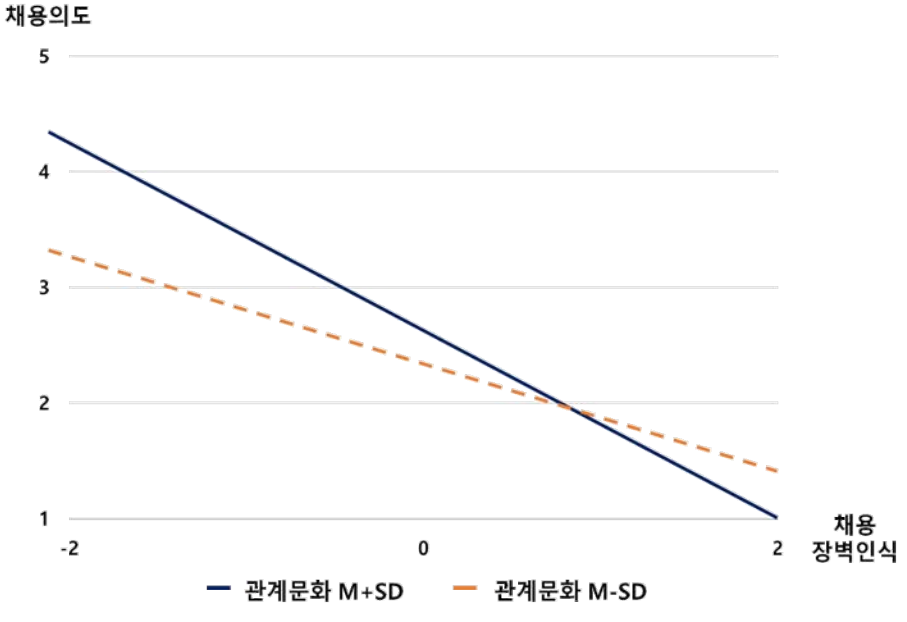
〈표 8〉 채용장벽인식과 채용의도 간의 관계에서 조직문화의 조절효과(N=400)

		Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
		B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
통제	~5년 미만	.296	.172	.115	.157	.115	.157	.083	.156
	5~10년	.207	.171	.061	.155	.039	.154	.001	.153
	10~20년	.389*	.165	.207	.150	.157	.148	.106	.147
	채용경험	.540***	.120	.454***	.109	.517***	.109	.490***	.109
	제조업	.939***	.107	.649***	.101	.464***	.109	.443***	.109
독립	채용장벽			-.671***	.070	-.625***	.071	-.639***	.072
조절	혁신문화					-.286***	.074	-.179*	.080
	관계문화					.218**	.085	.260**	.086
	위계문화					-.038	.087	-.009	.089
	성과문화					.065	.079	-.014	.083
상호작용	혁신×장벽							.145	.084
	관계×장벽							-.292**	.103
	위계×장벽							.177	.111
	성과×장벽							-.112	.110
F		23.786***		39.573***		26.245***		20.187***	
R2		.232		.377		.403		.423	
adj R2		.222		.367		.388		.402	
△ R2		.232		.145		.026		.020	

주: *** p<.001, ** p<.01, * p<.05.

상호작용 효과를 해석하기 위해 조절효과 그래프를 작성한 결과는 [그림 2]와 같다. 평균중심화를 통해 변환된 값을 사용하였으며, 평균값에서 표준편차 1단위를 더한 값과 차감한 값을 기준으로 조절효과의 변화를 확인하였다. 관계지향 조직문화의 수준이 높아지면 중장년 채용장벽이 채용의도에 미치는 영향이 강화되는 것을 확인할 수 있었는데, 상대적으로 관계문화가 고수준일 때 기울기가 더 증가되는 것으로 나타났다. 그러나 그래프에서 확인할 수 있는 것처럼 중장년 채용장벽인식이 1~3.96(평균중심화 0.890) 지점까지는 조절변인인 관계문화의 수준이 증가하면 중장년 채용의도 값이 증가하여 관계문화 수준이 낮을 때보다 더 높은 중장년 채용의도를 형성하는 것으로 나타났다.

〔그림 2〕 채용장벽인식과 채용의도 간의 관계에서 관계문화의 조절효과



이러한 결과를 바탕으로 사전에 설정한 연구가설을 검토해보면, 다음과 같다.

〈표 9〉 연구결과에 따른 연구가설

연구 가설	결과
연구가설 1. 중장년 채용장벽인식은 중장년 채용의도에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.	채택
연구가설 2-1. 혁신문화는 중장년 채용의도에 부적인(-) 영향을 미칠 것이다.	채택
연구가설 2-2. 혁신문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 강화할 것이다.	기각
연구가설 3-1. 위계문화는 중장년 채용의도에 부적인(-) 영향을 미칠 것이다.	기각
연구가설 3-2. 위계문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 강화할 것이다.	기각
연구가설 4-1. 관계문화는 중장년 채용의도에 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
연구가설 4-2. 관계문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 완화할 것이다.	기각
연구가설 5-1. 성과문화는 중장년 채용의도에 정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
연구가설 5-2. 성과문화는 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 부적인(-) 영향을 완화할 것이다.	기각

V. 결론 및 제언

1. 결 론

이 연구는 기업체 관계자를 대상으로 중장년 채용의도와 장벽인식의 관계에서 조직문화의 효과를 분석하는 데 목적이 있다. 연구결과를 통해 도출한 주요 결론은 다음과 같다.

첫째, 기업의 중장년에 대한 채용의도는 보통 수준이었으며, 제조업과 중장년 채용경험이 있는 기업에서 중장년 채용에 긍정적인 인식을 가지고 있었다. 이 연구에서 중장년 채용의도는 평균 2.93으로 전국 중소·중견기업 관계자를 대상으로 중장년 채용계획을 조사한 결과와 유사했는데, 2019년 기준으로 조사

대상 기업의 63%가 중장년의 경험을 활용하기 위해 이들을 채용할 의사가 있는 것으로 확인되었다. 전반적으로 중장년 채용에 여러 제약이 존재하지만, 절반 이상의 기업은 중장년 채용을 긍정적으로 인식한다는 점에서 제도적 지원을 통해 중장년의 재취업을 활성화할 수 있는 가능성이 존재한다.

특히 기업이 제조업인 경우 비제조업보다 중장년 채용에 대해 긍정적으로 인식하고 있었는데(제조업 중장년 채용의도 3.38, 비제조업 2.38, 채용장벽인식 제조업 2.87, 비제조업 3.32), 패션봉제, 재료 등 서울시 내에 존재하는 제조업이 청년들의 진입이 많지 않은 업종임을 고려해 보면, 상대적으로 제조업에서 중장년의 채용의도 및 장벽인식이 낮은 것으로 보인다. 또한 중장년에 대한 채용경험이 있는 기업의 채용장벽인식이 유의미하게 낮았는데, 이를 통해 실제 중장년 근로자 채용을 경험한 기업은 추가적으로 이들을 채용하는 데 심리적 장벽이 낮다는 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 기업체 관계자의 중장년 채용장벽인식은 채용의도에 유의미한 부적 효과가 있었다. 적합 직무, 기술/역량, 조직융화, 고용비용, 고용여력으로 구성된 채용장벽인식 수준이 높을수록 기업의 중장년 채용의도에 부적인 영향을 끼쳤는데, 조직문화를 투입한 경우에도 채용장벽인식이 유의미한 영향이 있었다는 점에서 기업들이 인식하고 있는 중장년 채용장벽인식은 이들의 채용의도를 낮추는 중요한 요인임을 확인할 수 있다. 이러한 맥락에서 정부 및 지방자치단체는 신중년 적합직무 고용장려금, 폴리텍대학의 신중년 특화 직업훈련 등을 통해 중장년의 고용비용, 역량개발을 지원함으로써 기업이 인식하는 채용장벽을 낮추기 위해 지원하고 있다.

셋째, 기업의 혁신지향 문화와 관계지향 문화는 중장년 채용의도에 유의미한 영향이 있었다. 특히 혁신지향 문화와 관계지향 문화의 회귀계수 방향에 차이가 있었는데, 기업이 혁신적 문화를 가지고 있을수록 중장년 채용의도를 감소(B=-0.179, $p<0.05$) 시키는 것으로 나타났지만, 관계지향적 문화 수준이 높아질수록 중장년 채용의도가 유의미하게 높아지는 것을 확인할 수 있었다(B=0.260, $p<0.01$).

이러한 결과는 혁신지향적인 기업일수록 중장년 채용을 기피한다는 것을 보여주는데, 실제 홍성표・양인준(2020)의 연구에서 지식서비스, 문화콘텐츠, 소

프트웨어 등의 첨단산업에 해당되는 기업일수록 중장년에게 적합한 직무가 부족하고 빠른 기술변화 속에서 충분한 역량을 갖추고 있는지에 대해 부정적인 인식이 있다는 점을 고려해 보면, 혁신적인 문화를 갖춘 기업에서 중장년 채용을 선호하지 않는 현상을 이해할 수 있다. 또한 이러한 지식산업의 경우 장기간 근속하기보다 40세 이상의 연령이 되면 독립적으로 창업을 하는 업계 문화가 존재한다는 점에서 혁신문화 수준이 중장년 채용의도에 부적인 영향을 미치는 이유를 알 수 있다.

반면 관계지향적 문화의 경우 조직구성원 간 신뢰와 인간관계를 중시하는 경향이 있는 만큼 중장년 재취업 근로자에 대한 수용력이 상당 부분 존재하기 때문에 관계지향적 문화 수준이 높을수록 중장년 채용의도가 증가하는 모습을 나타낸 것으로 보인다. 이 외에 위계지향 문화와 성과지향 문화는 중장년 채용의도에 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

넷째, 중장년 채용장벽인식과 채용의도의 관계에서 관계지향 문화는 유의미한 조절효과가 있었다. 관계문화 수준이 증가할수록 중장년 채용장벽인식이 채용의도에 미치는 영향(기울기)을 강화하는 것으로 나타났다. 그러나 중장년 채용장벽인식의 1~3.96 범위에서는 관계문화가 증가하면 채용의도의 수준이 함께 증가하기 때문에 관계문화가 낮은 수준보다 중장년 채용의도가 더 높게 유지되는 것을 확인할 수 있었다.

다섯째, 연구의 한계를 고려한 해석이 필요하다. 이 연구는 서울시의 제한된 업종에 대해 조사가 이루어졌기 때문에 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있으며, 횡단면 조사라는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다. 특히 결측값의 문제로 통제변인으로 투입하지 못한 매출액과 기업의 성과 등 중장년 채용에 영향을 미칠 수 있는 다양한 통제변인들을 포함하지 못했다는 한계가 있었다. 따라서 추가적인 연구 및 조사를 통해 중장년 채용에 대한 보다 다양한 연구와 비교하여 결과를 해석하는 것이 필요하다.

2. 제 언

연구결과를 바탕으로 중장년 재취업을 촉진하기 위해 도출한 시사점은 다음

과 같다.

첫째, 기업의 조직문화, 업종을 고려한 차별화된 중장년 재취업 지원이 필요하다. 이 연구의 결과를 통해 혁신지향 문화는 중장년의 채용의도를 감소시키는 것으로 확인되었다. 이는 업종과도 밀접한 관계가 있는데 지식중심의 첨단산업은 업종의 특성상 중장년에게 적합한 직무가 부족하고 성과중심의 수평적 문화를 강조하기 때문에 중장년의 재취업이 쉽지 않은 특징이 있다. 홍성표·양인준(2020)의 연구에서 제시된 것처럼 지식중심, 콘텐츠산업은 경력자 또는 직업훈련을 통한 1인 창업과 협동조합 등에 초점을 맞춘 지원서비스를 제공하는 것이 필요하다. 반면 중장년에 대한 인력 수요가 있고 관계중심의 문화를 형성하고 있는 기업에는 중장년 채용에 따른 고용비용 보조, 적정 인재매칭 등의 서비스에 초점을 맞출 필요가 있다.

둘째, 중장년 채용 촉진을 위한 기업문화 조성 및 제도 개선이 요구된다. 중장년 인력에 대한 선호가 존재하더라도 이들의 조직적응과 기존 직원과의 융화문제로 인해 중장년 채용을 망설이는 기업에 대해서는 중장년 인력의 특성을 이해하고 이들의 적응을 촉진할 수 있는 조직문화 컨설팅 등을 제공할 필요가 있다. 현재 중장년 고용촉진을 위한 정책들은 신중년 적합일자리, 고령자 채용장려금 등 인건비를 지원하는 형태로 운영되고 있다. 이러한 인건비 지원과 함께 조직은 중장년 신규 근로자를 수용할 수 있는 문화와 역량을 갖추고 동시에 중장년 근로자는 새로운 기업 및 직업에 적응할 수 있는 태도를 함양할 수 있는 교육 및 상담 제공이 필요하다.

셋째, 중장년 재취업 활성화를 위해 기업의 채용 장벽을 낮출 수 있는 다양한 지원 체계를 갖출 필요가 있다. 이 연구에서 기업의 채용장벽인식은 중장년 채용의도에 강한 부적인 영향을 미치고 있었다. 업종과 지역, 업력 등의 여러 기업의 특성을 고려하여 이들이 중점적으로 인식하는 채용장벽을 확인하고 다양한 지원서비스가 패키지로 구축되어 지원할 필요가 있다. 현재는 대부분 고용장려금을 지원하거나 일자리 매칭에 초점을 맞추고 있는데, 기업들이 인식하는 채용 장벽을 유형화하고 적합한 지원을 제공할 필요가 있다.

넷째, 다양한 업종 및 지역을 대상으로 한 분석이 필요하다. 이 연구는 서울시 기업 관계자를 대상으로 제한적인 분석이 실시되었다. 따라서 조직문화와

중장년 채용의 관계를 분석하기 위해서는 보다 다양한 업종과 지역의 기업들을 대상으로 분석을 실시함으로써 연구결과의 추가적인 검증이 필요하다.

참고문헌

강소랑 · 조규형 · 이서연 · 김민주 · 강시온(2019).『서울시 50+세대 실태조사 : 직업이력 및 경제활동』. 서울시50플러스재단.

경기도일자리재단(2017).『경기도 중장년층 일자리 정책 개선방안 연구』. 경기도일자리재단.

권중생(2011).「혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 영향」.『경영연구』26 : 153~182.

김가람(2012).『유형별 조직문화, 공공봉사동기, 조직몰입, 직무만족 간의 구조적 관계 분석』. 중앙대학교 박사학위논문.

김동선(2016).「상징적 상호작용론의 관점에서 바라본 중장년층 재취업 경험 연구」.『한국노년학』36 (2) : 395~418.

_____(2018).「무경계경력 관점에서 살펴본 중 · 고령자 직업훈련 참여 및 훈련활용도에 관한 연구」.『한국콘텐츠학회논문지』18 (11) : 493~507.

김미희 · 탁진국 · 한태영 · 한영석 · 유태용(2007).「중, 장년층 재취업 결정요인과 재취업 고용의 질에 관한 연구 : 남녀 차이를 중심으로」.『한국심리학회지 : 여성』12 (4) : 537~557.

김보민(2019).「중장년층 퇴직자 재취업 결정요인 분석」.『응용경제』21 (1) : 117~152.

김사랑 · 김세준(2012).「지역문화재단의 조직문화유형이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향」.『문화정책논총』26 (2) : 213~243.

김수영 · 장수지 · 이재정 · 문경주(2015).「베이비붐세대의 재취업 의사에 영향을 미치는 요인」.『노인복지연구』67 : 107~132.

김우성 · 김근호 · 손정은(2019).「기업의 인적자원제도가 조직문화에 미치는 영향에 대한 종단연구」.『미래교육학연구』32 : 43~65.

김주섭・박재춘(2013).「조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준분석」.『인적자원관리연구』20 (3) : 51~74.

김진희(2007).「조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계 : 고용지원센터를 중심으로」.『노동정책연구』7 (2) : 103~134.

_____(2018).「혁신적 조직문화와 참여가 성과와 이직의도에 미치는 효과」.『문화기술의 융합』4 (1) : 51~56.

김호균(2007).「조직문화, 리더십, 조직몰입간 인과관계 고찰」.『한국사회와 행정연구』18 (2) : 23~49.

모영배(2016).「기업의 조직문화유형이 구성원의 조직몰입과 혁신행동에 미치는 영향」.『국가정책연구』30 (1) : 49~71.

박재산(2005).「조직문화 유형이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향 - 국립병원 조직구성원을 대상으로」.『병원경영학회지』10 (1) : 1~24.

박정열・손영미(2016).「경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향」.『진로교육연구』29 (1) : 101~121.

박정우(2019).「공기업 직원들의 조직문화 및 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 직급별 차이를 중심으로」.『상업교육연구』33 (6) : 157~173.

박지성・옥지호(2019).「조직문화 유형이 기업내부노동시장 활용에 미치는 영향에 관한 연구 : 환경 역동성의 조절효과」.『노동정책연구』19 (4) : 1~31.

백의환(2017).『신입사원이 인식하는 조직문화 유형이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향』. 서울대학교 석사학위논문.

백준봉・김윤중(2018).『경기도 사업체의 중장년 인력수요와 중장년 일자리 정책과제』. 경기도일자리재단.

성지미・안주엽(2006).「중고령자 취업 결정요인」.『노동정책연구』6 (1) : 39~74.

오승국(2015).『중장년 남성 실직자의 진로장벽. 사회적지지, 자아탄력성, 구직효능감, 진로준비행동 간의 구조적 관계』. 숭실대학교 박사학위논문.

유희정(2015).「경력단절 여성의 진로장벽 지각이 고용가능성에 미치는 영향 :

사회연결망의 매개효과 중심으로」. 『사고개발』 11 (1) : 155~178.
윤희훈(2017. 2. 21). 「중소 · 중견기업 "중장년 채용시 '조직융화력' 가장 많이 본다"」. 조선비즈(https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2017/02/21/2017022101110.html).
이건희(2018). 『조직문화 유형에 따른 인적자원, 창의적 성과, 재무성과 및 기술혁신의 관계 : 경쟁가치모형을 적용한 제조업체를 중심으로』. 성균관대학교 박사학위 논문.
이동선(2017). 「조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향 - 성별의 조절효과를 중심으로」. 『인적자원관리연구』 24 (4) : 83~104.
이용탁(2017). 「ICT 기업의 조직문화가 조직구성원 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」. 『경영과 정보연구』 36 (4) : 149~166.
이원희 · 고진수 · 이영민 · 전용일(2018). 『신중년 친화 고용 환경 조성 및 일자리 발굴 제안』. 한국노사발전재단.
이응목 · 유기웅(2017). 「퇴직한 중년남성의 재취업과정 탐색」. 『사회과학연구』 28 (2) : 59~78.
이재은 · 이연주(2008). 「조직문화 유형이 조직몰입도에 미치는 영향 : Kimberly & Quinn의 조직문화 유형을 중심으로」. 『한국정책논집』 8 : 60~81.
이환범 · 이수창(2006). 「경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입 간의 영향관계 분석」. 『한국정책과학학회보』 10 (4) : 137~157.
이효영(2017). 「기업체 팀장이 인식한 혁신적 조직문화, 교육훈련 효과성, 조직몰입, 인적자원 역량 간의 구조적 관계 : HCCP 패널자료 분석」. 『문화산업연구』 17 (4) : 135~145.
정희경 · 김혜란 · 한희섭(2018). 「항공사 승무원의 조직문화와 조직 몰입, 직무만족, 직무 성과 관계」. 『호텔 경영학 연구』 27 (1) : 123~141.
조달호 · 최봉 · 정현철(2015). 『서울시 베이비붐 세대 일자리특성과 정책방향』. 서울연구원 정책과제연구보고서.
조선이 · 이재섭(2012). 「항공사 조직문화가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향」. 『관광 · 레저 연구』 24 (8) : 163~181.
조원섭(2014). 「특급호텔의 조직문화가 이직의도에 미치는 영향」. 『Tourism

Research』 39 (3) : 183~198.

차윤석(2012).「조직문화와 성과 간의 관계에 대한 고찰」.『한국산학기술학회 논문지』 13 (5) : 2054~2062.

최영섭・정재호・나동만(2015).『장년층 구인구직 미스매치 해소를 위한 구인구직자 실태조사 및 장년층 취업지원 제도 개선방안 연구』. 한국직업능력개발원.

한정훈(2018).「업무혁신 프로그램의 적합도와 관계적 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향」.『산업혁신연구』 34 (4) : 47~77.

한태영・정의영(2017).「중장년 근로자의 나이차별인식이 퇴직 후 경력준비에 미치는 영향 - 업무장애의 매개효과 및 고용형태의 조절효과」.『인적자원관리연구』 24 (5) : 147~166.

홍성표・양인준(2020).『서울시 산업거점의 특성과 50+세대 일자리 연계 방향』. 서울시50플러스재단.

Aiken, L. S. and S. G. West(1991). *Multiple Regression : Testing and Interpreting Interactions*. Thousand Oaks : Sage.

Akinwande, M. O., H. G. Dikko and D. Samson(2015). "Variance Inflation Factor: As a Condition for the Inclusion of Suppressor Variable(s) in Regression Analysis". *Open Journal of Statistics* 5 (7) : 754~767.

Bergkvist, L. and J. R. Rossiter(2007). "The Predictive Validity of Multiple-item Versus Singe-item Measures of the Same Constructs". *Journal of Marketing Research* 44 (2) : 175~184.

Deal, T. E. and A. A. Kennedy(1982). *Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Organizational Life*. Addison-Wesley Publishing Company.

Peters, T. J., R. H. Waterman, Jr.(1982). *In Search of Excellence : Lessons from America's Best-run Companies*. NY: Harper & Row.

Quinn, R. E. and J. R. Kimberly(1984). "Paradox, Planning, and Perseverance : Guidelines for Managerial Practice". in J. R. Kimberly & R. E. Quinn (eds.), *New Futures : The Challenge of Managing Corporate Transitions.*

Homewood. IL : Dow Jones-Irwin. pp.295~313.

Reeve, R. C.(1994). "Business Strategy and Management Accounting". PhD Thesis, University of New England, Armidale.

Abstract

Analysis of the Moderating Effect by Organizational Cultures in the Relationship between the Perception of Employment Barriers and Employment Intentions of Middle-aged Workers

Hong, Sungpyo · Yang, Injun

The purpose of this study was to analyze the moderating effect of organizational culture in the relationship between the perception of employment barriers and employment intention recognized by corporate officials. To this end, a survey was conducted for HRD managers or representatives of businesses located in Seoul. Finally, 400 copies of data were used for analysis. Descriptive statistics, correlation analysis and regression analysis were used, and SPSS 25 were used.

The main conclusions drawn through the study are as follows: First, the employment intention of the company for the middle-aged was 2.93 and there were significant difference by industry and employment experience. Second, the perception of barriers to employment of middle-aged and senior citizens had a significant negative effect on employment intentions. Third, innovation-oriented culture and relationship-oriented culture had a significant influence on middle-aged employment intention. Specifically, innovation-oriented culture had a negative effect on middle-aged employment intention, whereas relation-oriented culture had a positive effect on middle-aged employment intention. Fourth, the relationship-oriented culture had a significant moderating effect in the relationship between the perception of the employment barrier and the employment intention of the middle-aged.

The implications of the study are as follows: First, it is necessary to provide differentiated support for re-employment for the middle-aged considering the corporate culture and industry. Second, it is necessary to have a variety of support systems that can lower the employment barriers of companies in order to revitalize the re-employment of the middle-aged.

Keywords : middle-aged, employment intention, employment barrier, organizational culture, moderating effect

노 동 정 책 연 구
2021. 제21권 제4호 pp.187~216
한 국 노 동 연 구 원
http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.007

연 구 논 문

취업률 제고를 위한 직업훈련 방향에 대한 연구 : 내일배움카드제의 자부담을 중심으로*

김 용 성**
박 창 규***

2000년대 중반 이후 우리나라 직업훈련은 훈련 참여자의 선택이 강화되면서 양적으로 크게 팽창하였다. 정부의 훈련비용 일부 보조와 함께 나머지를 훈련생이 스스로 부담하는 자부담 제도는 현행 직업훈련체계의 중요한 특징 중 하나이다. 자부담의 취지가 훈련생의 신중한 선택 유도, 훈련품질의 제고, 일부 훈련과정의 편중현상 완화 등으로 다양하게 해석되고 있다. 본 연구는 자부담 제도의 취지에서 나아가, 자부담이 직업훈련의 목적인 취업률 제고에 도움이 되기 위해서는 어떻게 결정되어야 하는지를 이론적으로 살펴보고, 현재 자부담이 취업률 제고에 부합하도록 설정되고 있는지를 실증적으로 분석하였다. 모형에 따르면 자부담률이 훈련과정의 취업성과를 제고하기 위해서는 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률과 비례적 관계를 가져야 하는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 실증분석을 수행한 결과, 예상과는 달리 두 변수가 음(陰)의 상관관계를 보여, 취업률 제고라는 목표를 달성하기 위해서는 자부담 제도에 대한 면밀한 분석과 재검토가 필요한 것으로 생각된다.

핵심용어 : 직업교육·훈련, 자부담률, 취업률

논문접수일 : 2021년 4월 20일, 심사의뢰일 : 2021년 5월 12일, 심사완료일 : 2021년 8월 13일
* 이 논문은 2020년도 한국기술교육대학교 신임교원 연구과제 지원을 받아 작성하였다.
** (주저자) 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수(yongkim65@koreatech.ac.kr)
*** (공저자) 한국개발연구원 재정·사회정책연구부 연구원(windowg@kdi.re.kr)

Ⅰ. 서 론

우리나라의 직업훈련체계는 1967년의 「직업훈련법」 제정을 시작으로 현재에 이르기까지 양적이나 질적으로 상당한 변화를 겪으면서 괄목할 만한 성장을 이루었다. 초기의 제한된 훈련과정과 참여자를 대상으로 하였던 정부주도형 공공훈련체제는 외환위기 이후 대량실업으로 인해 민간에 훈련을 위탁하는 방식의 민간 참여형 훈련체계로 전환되었다. 이후 2000년대 중반에 들어 훈련참가자의 훈련 니즈를 중시하는 방향으로 훈련시장이 재편되면서 훈련분야와 참여대상도 급격하게 증가하였다. 일련의 변화과정에서 우리나라 직업훈련체계의 획기적인 전환점은 훈련 참여자에게 훈련과정의 선택권을 부여하는 직업능력개발계좌제(2008년), 내일배움카드제(2011년), 국민내일배움카드제(2020년)로 이어지는 훈련참여자 중심의 직업훈련체계로 보는 것이 타당할 것이다.

훈련참여자의 선택권을 중시하는 훈련시장으로의 전환은 시장의 효율성을 지향한다는 점에서 바람직한 형태이다. 하지만 훈련시장을 온전히 시장에 맡길 수 없는 이유는 정보의 비대칭성과 외부효과로 인해 시장실패가 나타날 가능성이 크기 때문이다. 따라서 훈련계좌제의 성공은 정부개입을 통한 시장실패의 교정과 가격을 통한 시장의 효율성 확보라는 두 가지 요소를 얼마나 조화롭게 결합할 수 있는가에 달려 있다. 이를 위해 정부는 훈련분야의 특수성에 따른 유사시장(quasi-market) 형태로 실업자훈련에 대해 훈련비의 일부를 보조하는 한편 동시에 훈련 참여자에게 훈련비의 일정 부분을 스스로 부담하게 하는 자부담 제도를 도입하여 시행하고 있다.

본 연구가 자부담 제도에 관심을 가지는 이유는 자부담이 훈련비 지원 수준과 함께 훈련계좌제를 운영하는 데 있어 핵심적인 정책수단이기 때문이다. 특히 현장조사를 통해 결정되는 정부의 훈련비 지원 단가와는 달리, 자부담률의 결정에 있어서는 정부의 재량이 비교적 크다는 점에서 그 근거와 과정이 객관적이고 투명할 필요가 있다. 하지만 그동안 자부담률의 도입취지와 조정과정을 보면 근거가 모호하고 방향성에 있어 다소 의문의 여지가 있다.

훈련계좌제가 학문적·인격적 소양을 향상시키는 정규교육이나 배움을 통한 삶의 질 향상을 지향하는 평생교육과 다른 점은 '취업'을 목표로 한다는 것이다. 따라서 본 연구는 자부담 부과를 취업률을 높이기 위한 정책수단으로 간주하고, 이론적으로 최적의 자부담률이 결정되는 모형과 이를 바탕으로한 자부담률의 모습을 자료를 통해 실증적으로 분석하였다.

본 연구는 다음의 두 가지 측면에서 의의가 있다. 첫째, 자부담의 목적을 취업성과 제고에 두고, 이러한 맥락에서 이론적으로 자부담이 어떻게 결정되어야 하는지 밝히고 있다. 과거 자부담에 대한 연구를 보면, 매우 다양한 의견이 있었음을 알 수 있다. 자부담을 더욱 높이는 것이 바람직하다는 견해에서부터 자부담을 폐지해야 한다는 주장까지 있다. 다양한 의견이 존재하는 이유는 자부담이 어떠한 기능을 수행하여야 하는지에 대한 개인의 주관적 해석이 각자 다르기 때문으로 보인다. 둘째, 자부담률에 초점을 맞추어 분석하였다. 즉, 기존 연구에서는 자부담률을 외생적으로 주어지는 독립변수로 취급한 반면, 본 연구에서는 자부담을 설명되어야 할 변수로 간주함으로써 자부담률의 결정에 대한 정책적 시사점을 도출할 수 있다는 점에서 기존 연구와 차별성이 있다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 이론적으로 취업률 극대화 문제를 통해 한계편익과 한계수익이 같아지는 수준에서 결정되는 최적 자부담률은 훈련프로그램에서 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률과 양(陽)의 상관관계를 가져야 하는 것으로 나타났다. 이러한 두 변수 간의 관계를 HRD-NET(2016~2018년)의 실업자훈련 자료를 이용하여 살펴본 결과, 이론적 모형의 결과와는 달리 뚜렷한 음(陰)의 상관관계를 보이는 것으로 나타나, 취업률 제고라는 측면에서 현재의 자부담률에 대한 재검토가 필요한 것으로 생각된다.

본고의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 자부담률의 현황과 변천과정을 소개하고, 기존 연구에서 나타난 자부담률에 대한 다양한 의견을 비판적으로 검토하였다. 제Ⅲ장에서는 취업률 제고를 위한 자부담률이 어떻게 결정되어야 하는지를 이론적 모형을 통해 살펴보고, 이를 바탕으로 실증분석모형을 제시하였다. 제Ⅳ장에서는 실증분석에 사용된 자료의 소개와 함께 분석결과를 제시하였다. 제Ⅴ장에서는 연구의 결과를 요약·정리하였다.

Ⅱ. 자부담률의 현황과 기존 연구의 검토

1. 자부담률의 변천과정과 현황

직업능력개발계좌제(2008년)에서 내일배움카드제(2011년)를 거쳐 현재의 국민내일배움카드제(2020년)에 이르기까지, 훈련계좌제는 직업교육·훈련의 참여와 훈련희망자의 선택권을 확대하였다는 긍정적 측면이 있다. 하지만 이와 함께 지속적으로 훈련서비스의 오·남용에 대한 우려가 있었다(나현미 외, 2013; 윤희숙, 2014; 김강호 외, 2015). 훈련계좌제의 내실화를 위해 참여자가 집중되는 일부 훈련과정과 취미성격이 강한 과정들에[1] 훈련참여를 억제하고, 훈련계좌제가 무료훈련으로 인식되지 않도록 과도한 수준의 훈련지원을 축소하는 유력한 방안으로 자부담률이 제안되었다.

정부는 훈련계좌제 도입 초기인 2011년부터 실업자훈련은 취업성과와 연결되어야 한다는 목표 아래, 일반실업자에 대해서는 자부담률을 훈련직종별 취업률에 따라 차등 적용하고, 취업성공패키지 Ⅰ유형과 Ⅱ유형에 대해서는 자부담을 면제하거나 일반실업자에 비해 낮은 자부담률을 적용하고 있다(표 1 참조). 또한 정부는 자부담률의 차등화 범위를 넓히고, 취업률 구간을 세분화하는 등의 제도개선을 통해 취업률과 자부담률의 연계성을 강화하기 위한 노력을 기울였다(표 2 참조). 나아가 훈련계좌제의 취업 효과성을 제고하기 위해 훈련과정과 취업처의 직종이 같은 동종직종 취업 시 자부담을 환급하는 제도를 시행하였다.[2]

2020년부터 내일배움카드제가 국민내일배움카드제로 확대·개편되면서 훈련비 자부담 제도에도 변화가 나타났다. 자부담 제도를 단순화하면서 훈련과 취업의 연계성을 더욱 강화하기 위한 방향으로 개편이 이루어졌다. 주요 내용을 보면, 첫째, 국민내일배움카드제의 실업자와 재직자, 특수고용노동자, 자영

1) 예를 들어 조리, 제과제빵, 바리스타, 플로리스트 등(나현미 외, 2013).
2) 실업자등 직업능력개발훈련 실시규정 제33조(고용노동부고시 제2019-24호, 2019. 6. 3. 시행).

〈표 1〉 연도별 자부담률 현황

	변화내용
2010	훈련직종별 20% 취업성공패키지 I : 자부담 면제
2011	훈련직종별 20~40% 취업성공패키지 I : 자부담 면제
2012	훈련직종별 25~45% 취업성공패키지 I : 자부담 면제
2013~2015	훈련직종별 30~50% 취업성공패키지 I : 자부담 면제
2016~2019	훈련직종별 5~80% 취업성공패키지 I : 자부담 면제~10%
2020	훈련직종별, 훈련직종 취업률에 따라 15~55% 취업성공패키지 I : 자부담 면제~20%, 취업성공패키지 II : 5~50%

주 : 국가기간·전략산업직종훈련, 재직자 직업훈련은 제외.

자료 : 1) 고용노동부, 『고용노동백서』, 각 연도.
2) 한국고용정보원(2019), 『2018 직업능력개발 통계연보』.
3) 고용노동부(2019), 『제3차 직업능력정책포럼 발제자료』.
4) 일자리위원회·관계부처 합동(2019), 『국민내일배움카드 시행계획』.

〈표 2〉 취업률과 자부담률(2019년 상반기 기준)

		직업능력개발계좌제 훈련의 직종 평균 취업률							
		80% 이상	70~80%	55~70%	50~55%	45~50%	40~45%	35~40%	35% 미만
대상	일반실업자	5%	15%	25%	35%	45%	55%	65%	80%
	취성패 Ⅱ유형				30%	40%	50%	60%	70%
	취성패 Ⅰ유형	0%							10%

자료: 고용노동부(2019), 『제3차 직업능력정책포럼 발제자료』.

업자 등 모두에 대해 취업 여부 및 고용형태와 상관없이 동일한 자부담을 적용하는 방식으로 단순화하고,[3] 자부담률의 차등적용 구간은 8단계에서 5단계로 줄어들었다(표 3 참조).

3) 과거 실업자훈련과는 달리 재직자훈련의 경우 자부담이 면제되어 두 집단 간 형평성에 대한 논란이 있어 왔다.

〈표 3〉 내일배움카드제하에서 취업률과 자부담률(2020년 개편(안))

		직업능력개발계좌제 훈련의 직종 평균 취업률				
		70% 이상	60~70%	50~60%	40~50%	40% 미만
대상	일반실업자	15%	25%	35%	45%	55%
	취성패 Ⅱ유형			30%	40%	50%
	취성패 Ⅰ유형	0%				20%

자료 : 일자리위원회 · 관계부처 합동(2019), 『국민내일배움카드 시행계획』.

둘째, 국민내일배움카드제는 취업률을 자부담률 산정에 더욱 충실하게 반영하기 위해 단년도 취업률 기준에서 과거 3년간의 평균 취업률을 사용하는 방식으로 전환하였다. 단년도 취업률을 3년 평균 취업률로 대체함으로써 노동시장의 불필요한 변동성을 제거하고 예측의 가능성을 높임으로써 자부담률이 일자리 상황과 안정적이고 밀접한 연관성을 갖도록 하고자 함이다.

셋째, 자부담률의 단순화로 인해 발생할 수 있는 훈련과정 집중현상을 완화하기 위해 국민내일배움카드제는 훈련공급이 많은 10개 직종에 대해서는 취업률에 따른 자부담률 외에 추가적으로 자부담률을 5%p 인상하는 보완책을 마련하고 있다(표 4 참조).

〈표 4〉 2020년 추가 자부담 대상 10개 직종

(단위 : 천 명, %)

	소계	실업자	재직자
전체인원	566 (100)	211 (100)	355 (100)
10개 직종	310 (54.8)	165 (78.2)	145 (40.8)
일반사무	68 (12.0)	31 (14.7)	37 (10.4)
회계	61 (10.8)	27 (12.8)	34 (9.6)
요양보호	38 (6.7)	28 (13.3)	10 (2.8)

〈표 4〉의 계속

	소계	실업자	재직자
음식조리	29 (5.1)	19 (9.0)	10 (2.8)
공예	22 (3.9)	4 (1.9)	18 (5.1)
바리스타	22 (3.9)	12 (5.7)	10 (2.8)
이·미용	19 (3.4)	17 (8.1)	2 (0.6)
제과제빵	18 (3.2)	10 (4.7)	8 (2.3)
문화콘텐츠제작	17 (3.0)	3 (1.4)	14 (3.9)
간호조무	16 (2.8)	14 (6.6)	2 (0.6)

자료 : 일자리위원회·관계부처 합동(2019), 『국민내일배움카드 시행계획』.

훈련계좌제는 시장을 통한 훈련기관의 공급과 개인의 훈련수요라는 기본 취지에 입각하더라도 제도의 운영과정에서 일정 부분 정부개입의 필요성이 생기면서 자부담률이 중요한 정책수단의 하나로 기능하고 있음을 알 수 있다. 하지만 자부담률이 취업률 구간에 따라 일률적으로 10%p의 차이를 보이는 것과, 자부담률의 산정 근거와 결과가 논리적 기초가 아닌 일반적인 개연성에 바탕을 둔 담론 수준이라는 점에서 이론적 합리성이 부족한 측면이 있다.

2. 자부담에 대한 기존 연구 소개와 검토

자부담에 대한 논의는 2008년 일부 지역을 대상으로 시범실시한 직업능력개발계좌제사업 직후 시작된 것으로 보인다. 정부는 훈련계좌제시범사업의 전국적인 확대(2009년)와 내일배움카드제의 전면적 도입(2011년)에 앞서 그동안 사업운용 결과에 대한 점검·평가를 통해 자부담 제도를 도입하고 수준을 결정하였

다. 당시 훈련참여자가 훈련비용의 일정 부분을 스스로 부담하도록 해야 한다는 주장의 근거는 뚜렷하지 않으나, 일부 연구에서 '제도의 오·남용 방지'를[4] 위해 필요했음을 밝히고 있다.

짐작하건대, 자부담 부과의 근거로 제시된 '제도의 오·남용 방지'는 두 가지 의미를 가진 것으로 해석된다. 첫째, 훈련지원제도의 확대가 자칫 과도한 정부의 재정적 부담으로 이어지지 않도록 훈련참여자가 비용의 일부를 부담하도록 하는 것과, 둘째, 훈련이 꼭 필요한 사람에게 훈련을 제공하기 위한 의도에서 자부담 부과가 고려된 것으로 여겨진다(나영선 외, 2009; 윤희숙, 2014; 최영섭 외, 2019). 우선 자부담이 재정의 지속가능성을 위해 필요하다는 주장은 설득력이 크지 않다. 그 이유는 노동시장에서 훈련의 중요성이 점차 강조되면서, 정부는 훈련계좌제(내일배움카드제, 국민내일배움카드제)의 대상을 확대하고 지원수준을 상향해 왔으며, 또한 자부담을 부과하지 않은 훈련참여자의 범위를 광범위하게 허용하고 있기 때문이다.

훈련이 정말 필요한 사람에게 훈련을 제공하기 위해 일정 부분 자부담이 필요하다는 주장에 대해서는 그 논리의 타당성을 세심하게 따져볼 필요가 있다. 시행 초기에는 훈련계좌제가 취업목적이 아닌 마치 자기개발을 위해 정부가 무료로 훈련을 제공하는 프로그램인 양 인식되면서, '훈련쇼핑'이라는 용어까지 등장하였다. 또한 참여자가 훈련을 통한 취업보다 훈련수당을 받을 목적으로 훈련과정을 수강하는 경우도 다수 있었음을 지적하고 있다(김강호 외, 2015). 그 결과, 훈련참여에 앞서 '신중한 선택'이 전제되어야 한다는 주장이 점차 힘을 얻게 되었고, 그 실현방안으로 각자의 선택에 비용 일부를 부담케 하는 훈련비 자부담이 도입되었다.

자부담이 개인의 신중한 참여를 촉구하기 위한 적절한 수단인지에 대해서는 이견이 있을 수 있다. 자부담은 훈련참여에 따른 비용을 발생시키게 된다. 이때 개인은 훈련으로부터 얻게 되는 편익과 자부담의 비용을 비교하여 훈련참여 여부를 결정하게 된다. 따라서 자부담은 개인이 지불해야 할 훈련비용을 증가시킴으로써, 훈련참여에 소극적이 되도록 한다. 경제학적 관점에서 개인은 시장

4) "…20~30%의 자부담은 제도의 오·남용 방지라는 차원에서 바람직하다"(나영선 외, 2009: 121).

가격을 참고하여 최적의 선택을 하게 되는데, 훈련시장에서는 정부가 발표하는 훈련비 기준단가가 시장가격으로 받아들여지고 있어 가격이 제대로 된 기능을 발휘하는지 의문이 있다. 이러한 상황에서 자부담률은 정부가 자의적으로 현명한 선택일 것이라 여기는 훈련과정을 훈련생이 선택하도록 유도하는 메시지로 해석될 수 있으며, 결국 자부담률이 암묵적으로 이끈 훈련과정이 훈련생 개인의 입장에서 최적의 선택과 반드시 같으리라는 보장은 없다. 내일배움카드제하에서 개인이 신중한 선택을 하도록 하기 위해서는 결정에 필요한 정보의 양과 수준을 충분히 제공하는 것이 자부담률 조정보다 효과적일 수 있다. 실제 많은 기존의 연구도 개인이 자신에게 적합한 훈련과정을 선택하도록 하기 위해서는 자부담보다 내실 있는 훈련상담과 함께 상담기능의 개선이 필요함을 주장하고 있다(최영섭, 2009; 나현미 외, 2013; 윤희숙, 2014).

비교적 최근의 연구에서 자부담의 취지가 좀 더 구체화되고 근거가 명시적으로 나타나고 있다. 첫째, 일부 연구는 자부담이 훈련생의 훈련수요에 영향을 미침으로써 훈련의 품질관리를 가능케 한다고 주장하고 있다(고혜원 외, 2010a; 최영섭 외, 2019).[5] 즉, 훈련참여자는 훈련비 중 일정 부분을 부담하게 됨에 따라 자신이 참여하게 될 훈련의 품질에 관심을 가지게 되고, 훈련을 제공하는 훈련기관은 잠재적 훈련생에게 선택을 받기 위해 제공하는 훈련의 품질을 높이려는 유인이 있다는 것이다. 원론적으로 자부담은 훈련참여자로 하여금 훈련의 가성비를 생각하게 만들고, 훈련공급자에게는 훈련참여자의 기대에 부응하는 훈련품질을 제공하도록 만들게 된다. 하지만 현실의 훈련시장에서 품질관리를 위한 자부담의 가격기능이 제대로 작동하는가에 대해서는 의문이 있다. 내일배움카드제하에서 대부분의 훈련기관은 정부 결정가격(훈련비 지원 단가와 자부담)을 초과하여 수강료를 책정할 수 있었음에도 불구하고, 다양한 가격에 따른 훈련품질의 차별화를 지향하기보다 정부가 고시한 훈련비 지원 단가에 맞추어 훈련을 실시해 왔다.[6] 이러한 현상은 훈련시장에서 가격과 서비스의 질 사이에

5) "… 평가등급이 나쁜 기관의 과정에 참여하는 훈련생의 자부담률을 인상하는 것도 직업훈련서비스의 품질을 제고하는 기제의 하나이다."(고혜원 외, 2010a: 166), "요약하면 통합내일배움카드는 … 교육훈련의 품질관리를 높은 수준의 자부담을 통해 이루고자 하는 시장주의적 접근의 특징을 나타내고 있음"(최영섭 외, 2019: xxiv).

6) 윤희숙(2014)은 훈련계좌제가 시장원리가 작동하기 위한 조건(가격의 기능, 진입·퇴출 등)들을 충족하지 못하고 있음을 주장하고 있다.

뚜렷한 관련성이 확인되지 않는다는 최근의 연구에 의해서도 뒷받침되고 있다(남재욱, 2019).

둘째, 상당수의 연구는 특정 훈련분야에 참여가 집중되는 현상을 완화시킬 수 있는 방안으로 자부담의 필요성을 주장하였다(나영선 외, 2009; 고혜원 외, 2010b). 이론적으로 훈련비 자부담의 부과는 개인의 입장에서 훈련비의 상승으로 받아들여져 훈련에 참가할 유인이 줄어들게 된다. 실제 훈련계좌제의 시행 초기 일부 분야에 훈련생이 몰리면서 소수의 특정 훈련분야 편중현상이 문제가 되었는데, 당시 훈련참여자를 대상으로 분석한 연구에 따르면 자부담률을 인상할 경우 해당 분야에 참여할 의사가 현저히 낮아질 수 있음을 보고한 바 있다.[7] 특정 훈련과정에 참여자가 집중되는 현상에 대한 문제는 내일배움카드제 시행의 전 기간에 걸쳐 지속적으로 제기되었고, 정부는 수차례에 걸친 자부담률 조정의 근거로 일부 훈련과정 편중현상을 완화하기 위함이라고 밝혔다. 일부 훈련과정 과밀현상을 완화하기 위한 자부담의 기능은, 내일배움카드제하에서 편중현상을 보였던 10개 직종에 자부담률의 5%p 추가인상을 계획한 국민내일배움카드제(2020년)에서도 쉽게 확인할 수 있다(표 4 참조).

훈련과정 편중현상을 완화할 필요가 있다는 주장의 바탕에는 몇 가지 논거가 혼재되어 있다. 먼저 대부분 이러한 주장의 맥락은 일부 훈련과정에 편중되는 현상은 바람직하지 않은데, 그 이유는 참여가 집중되는 분야가 대체로 노동시장 수요와 거리가 있기 때문이라는 것이다. 실제 훈련이 집중되는 분야가 노동시장 수요와 괴리를 보여 과잉공급의 우려가 있다면 일정 부분 자부담 도입을 통한 훈련참여 억제의 필요성이 있을 수 있다. 하지만 이러한 견해가 설득력을 얻기 위해서는 두 가지 측면에서 보완이 필요하다. 첫째, 훈련시장의 과잉공급 여부를 확인하기 위해서는 훈련시장의 공급뿐만 아니라 숙련수요에 대한 분석이 동시에 있어야 한다. 연구자에 따라서는 굳이 수요분석이 없더라도 훈련참여 대비 낮은 취업률로부터 초과공급의 존재를 주장하나, 낮은 취업률은 구인 및 구직자 사이에 미스매칭의 결과일 수도 있다. 이 경우는 자부담을 통해 다른

7) 고혜원 외(2010a)에 따르면, 훈련참여 집중분야인 경영 · 회계사무, 음식 · 서비스, 문화 · 예술 · 디자인 · 방송과정 훈련생 300명을 대상으로 자부담률과 참여의사를 조사한 결과, 자부담률이 20%에서 30%, 40%, 50%로 각각 인상될 때, 훈련에 지속적으로 참여할 의사를 표명한 훈련자의 비중은 63%에서 31.0%, 29.0%로 떨어지는 것으로 나타났다.

훈련분야로 참여를 분산시키는 것보다 해당 분야의 훈련내용을 기업의 수요에 맞추고, 훈련 수료자와 기업을 연결하는 맞춤형 취업알선을 위해 노력하는 것이 취업률 제고를 위한 효과적인 방안이 될 수 있다. 훈련프로그램의 낮은 취업률은 다양한 원인에 의해 초래된 결과일 수 있으므로, 단순히 자부담률 조정을 통해 해결하여야 한다는 주장은 경계할 필요가 있다. 둘째, 내일배움카드제하에서 훈련비 자부담이 없는 대상자의 비중이 상당하다는 점에서[8] 훈련과정 편중현상의 원인이 주로 자부담 부과 대상자 때문이라는 주장은 근거가 약할 수 있다. 즉, 편중현상이 자부담 부과 대상자가 집중되므로 발생한다는 사실이 뒷받침되지 않는다면, 자부담률의 조정이 훈련 편중현상을 크게 완화할 수 있을지에 의문이 제기될 수밖에 없다.

기존 연구에 나타난 훈련계좌제 자부담의 논거를 요약하면, ① 훈련참여자의 신중한 선택을 유도함으로써 제도의 오·남용을 방지하고, ② 훈련제공기관 간의 경쟁을 통해 훈련서비스의 질적 향상을 도모하는 한편, ③ 훈련과정의 집중현상(특히 취업률이 낮은 과정) 완화를 위해 필요하다는 것이다. 각 주장의 근거는 부분적으로는 타당하지만, 한편으로는 논리적 결함이 있거나 객관적으로 뒷받침되지 못하는 문제점이 있다. 본 연구에서는 자부담이 왜 필요한지에 대한 기존의 연구를 평가하거나 추가적인 주장을 제시하기보다는, '교육·훈련을 통한 취업성과 제고'라는 직업교육·훈련이 지향하는 기본목적에 부합하기 위해서 자부담이 어떠한 모습을 가져야 하는가를 살펴보고자 한다. 자부담을 이와 같은 관점에서 바라보는 이유는 훈련참여자의 신중한 선택이나, 훈련서비스의 품질 향상, 훈련과정 집중 완화 등 자부담의 표면적 취지 이면에는 궁극적으로 훈련을 통한 취업성과 제고가 자리 잡고 있기 때문이다.

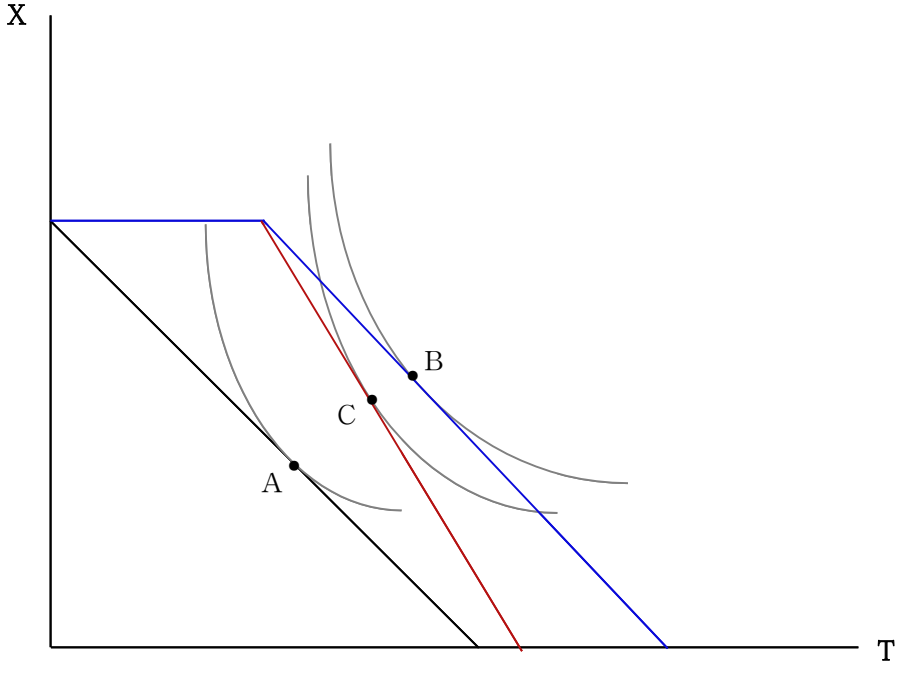
8) 취업성공패키지와 국민내일배움카드제 간의 상세한 관계에 대해서는 정재호 외(2016)를 참조하기 바란다. 한편, 남재욱(2019)에 따르면 2016~2018년 실업자훈련 참여자 기준 전체 훈련생 중 자부담이 면제되는 취업성공패키지 I유형은 약 45%를 차지하는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 최적 훈련비 자부담의 이론 및 실증분석모형

1. 훈련비 자부담에 따른 훈련소비량의 결정

내일배움카드제는 참여자에게 훈련서비스를 구입할 수 있는 일정 금액을 지급하는 형태로, 경제학의 바우처(voucher) 이론으로 분석될 수 있다. 이때 훈련과정의 자부담은 훈련생의 입장에 보면 훈련서비스 구매가격이 상승하는 것으로 이해될 수 있다. [그림 1]은 훈련참여자(소비자)가 훈련바우처를 받았을 때와 훈련서비스의 상대가격이 변할 때 최적 훈련소비의 결정을 보여준다.[9)]

〔그림 1〕 훈련비 자부담에 따른 훈련소비량의 감소



9) 바우처에 대한 상세한 이론적 논의는 유한욱(2006)을 참조하기 바란다.

그림을 간략히 소개하면 다음과 같다. 소비자는 일반재화(X)와 훈련서비스(T)를 소비한다고 하자. 바우처가 없을 경우, 소비자는 A에 해당하는 X와 T를 소비하게 된다. 한편, 바우처가 지급되면 소비자는 과거와 같은 양의 X를 소비하더라도 보다 많은 T를 구매할 수 있는 여력이 생겨 예산선(budget line)이 밖으로 확장된다. 이때 바우처 지급으로 인해 소비자의 새로운 최적 소비량은 B에서 결정된다.

이제 T를 소비하는 데 필요한 비용의 일부를 소비자가 부담하게 되었다고 하자. 이 경우 T 소비에 대한 자부담의 부과는 T의 상대가격을 상승시키면서 T의 소비량을 줄이게 되어 소비 균형점은 B에서 C로 이동하게 된다. 즉, 자부담의 부과는 훈련서비스의 소비를 감소시키는 효과가 있다.

2. 최적 자부담률 결정모형

앞 절에서 훈련바우처의 제공과 자부담률의 변화에 따른 개인의 소비형태 변화를 살펴보았다. 본 절에서는 최적 자부담률의 결정과정을 분석하고 최적(optimal) 자부담률이 가져야 하는 조건에 대해 살펴보기로 한다.

정부가 훈련을 제공하거나 일부 대상자에게 자부담을 부과하는 궁극적인 목적은 훈련의 효과성, 즉 취업성공률을 높이려는 것으로 볼 수 있다. 정부의 이러한 목적을 염두에 두면서 이론적 모형의 단순화를 위해 다음과 같은 몇 가지 가정을 설정하였다.

첫째, 개설된 훈련과정에 참여하는 개인이 자부담을 하는지 여부에 따라 '자부담 부과 대상 집단(A)'과 '자부담 미부과 대상 집단(B)'으로 나누고, 두 집단의 비중을 $s_A \in (0,1)$, $s_B = 1 - s_A$라 하자.[10] 이때 두 집단의 평균 취업률을 각각 e_A, e_B라 하면, 해당 훈련과정의 평균 취업률(e)은 e_A와 e_B를 두 집단의 비중에 따라 가중평균(weighted average)한 값인 $e = s_A e_A + (1 - s_A) e_B$로 주어진다.

둘째, e_A와 s_A는 자부담률(c)의 함수로서 $e_A'(c) > 0$, $s_A'(c) < 0$라 하자.[11]

10) 앞서 설명한 바와 같이 실제 동일한 훈련과정에 자부담 부과 대상 훈련생과 면제 훈련생이 공존한다.

먼저 A집단의 평균 취업률이 자부담률의 증가와 함께 높아지는($e_A'(c) > 0$) 이유는 자부담이 A집단에 속한 개인의 취업의지와 비례적 관계에 있기 때문이다.[12] 즉, 스스로 부담해야 할 훈련비가 많아질수록 취업의사가 낮은 개인은 훈련참여를 회피하게 될 것으로 보인다.[13] 한편, 다른 조건이 일정할 때 자부담률이 높아지면 해당 훈련의 전체 참여자에서 A집단이 차지하는 비중은 줄어드는데($s_A'(c) < 0$), 그 이유는 자부담이 상승하면 스스로 지불해야 할 훈련비용이 증가하면서 개인은 훈련참여에 유보적인 모습을 보일 것이기 때문이다(그림 1 참조).

셋째, 두 집단의 평균 취업률 간에는 $e_A > e_B$의 관계가 성립한다고 가정한다. 만약 $e_A \leq e_B$가 성립한다면 훈련과정의 평균 취업률을 높이는 가장 효과적인 방법은 훈련과정의 대상을 자부담 면제 대상인 B집단으로만 구성하는 것이다. 이 경우 취업률 제고를 위한 자부담률의 조정은 불필요하게 된다. 따라서 정부가 자부담률을 통해 훈련과정의 취업률을 제고하려는 의도를 작동하기 위해서는 $e_A > e_B$가 필요조건이며, 자부담률은 $e_A(\underline{c}) = e_B$를 만족하는 최저 자부담률 $\underline{c}$보다 커야 함($c > \underline{c}$)을 알 수 있다.

이상의 가정하에 훈련프로그램의 자부담률 조정을 통하여 취업률을 제고하려는 정책의 목적은 아래의 최적화 문제로 나타낼 수 있다.

$$\max_c e(c) = s_A e_A + (1 - s_A) e_B \tag{1}$$

여기서 $s_A = s_A(c),\ s_A'(c) < 0, \quad e_A = e_A(c),\ e_A'(c) > 0,$

$c > \underline{c} = e_A^{-1}(e_B)$

여기서 c는 자부담 부과 대상 집단이 훈련프로그램의 비용 중 스스로 부담하는 평균비율이다.[14]

---

11) $e_A''(c) < 0,\ s_A''(c) < 0.$

12) 윤희숙(2014)은 프로빗 분석에서 자부담 비용과 취업률 간에 유의한 양(陽)의 관계가 있음을 보여주고 있다.

13) 정선정(2016)은 실업자 내일배움카드제 분석에서 자부담률이 훈련수료와 취업성공에 긍정적인 영향을 미친 이유로 훈련생의 자부담률 증가가 취업목적이 확실한 훈련참여자를 선별하여 최종적인 훈련성과를 개선시켰을 가능성을 제시하였다.

취업률 극대화를 위한 최적 자부담률하에서는 아래의 1계조건(first order condition)의 함수가 성립한다.

$$m(c, e_b) = s_A{}' e_A + s_A e'_A - s_A{}' e_B = 0 \;\rightarrow\; s_A e'_A = s_A{}'(e_B - e_A) \quad (2)$$

식 (2)의 의미는 비교적 명확하다. 자부담률을 추가적으로 올렸을 때 예상되는 한계편익(marginal benefit : MB)은 취업 가능성이 상대적으로 높은 개인을 중심으로 A집단이 구성되면서 A집단의 평균 취업률이 증가하게 되는 부분인 $MB = s_A e'_A$이다. 한편, 자부담률의 추가적인 인상으로 훈련참여자 중 A집단의 비중을 떨어뜨리게 되는 한계비용(marginal cost : MC)은 $MC = s_A{}'(e_B - e_A)$가 된다. 식 (2)에 따르면 최적 자부담률은 한계편익과 한계비용이 같아지는 수준에서 결정되어야 함을 뜻한다.

이제 식 (2)를 만족하는 최적 자부담률을 $c = c^*$라 하자. 만약 e_B가 변한다면 새로운 최적 자부담률(c^{**})은 어떻게 결정되는가? 양자의 관계는 식 (2)를 비교정태(comparative static) 분석함으로써 확인할 수 있다.[15]

$$m_c dc + m_{e_B} de_B = 0 \rightarrow dc/de_B = s_A{}'/m_c > 0 \quad (3)$$

식 (3)에서 e_B가 증가할 때 자부담률 c가 함께 증가하는 이유는 분명하다. 우선 e_B가 증가하면 식 (2)에서 $\partial MC/\partial e_B < 0$이므로 MC가 감소하게 된다. 따라서 새로운 균형에서는 MC만큼 $MB = s_A e'_A$도 감소하여야 한다. 한편, 자부담률과 한계편익은 $\partial MB/\partial c < 0$이므로 새로운 최적 자부담률 c^{**}는 c^*보다 높은 수준에서 결정된다.

식 (3)은 훈련프로그램의 자부담률(c)과 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률(e_B)은 비례적 관계를 가져야 함을 시사한다. 예를 들어, 훈련과정 q와 r이 있을 때 만약 q과정의 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률(e_B^q)이 r과정의 자부

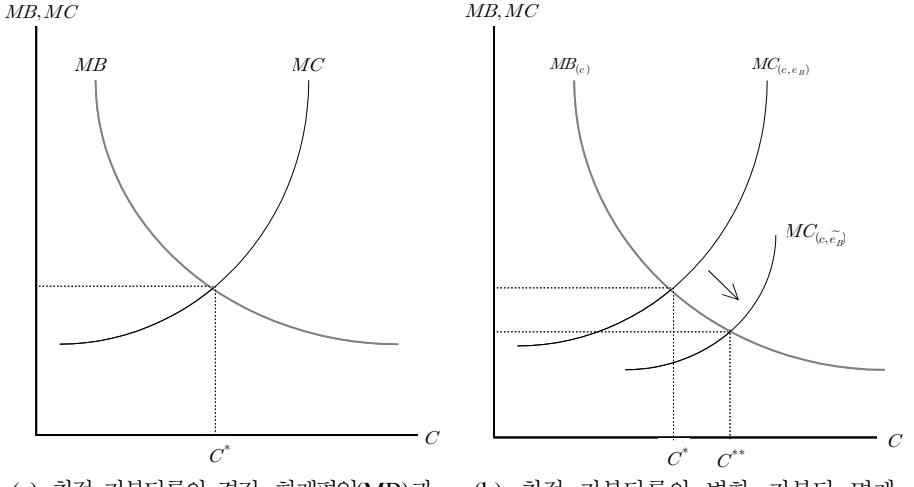
14) 가령 프로그램의 1인당 훈련비용이 100만 원이고, 훈련생 a는 40만원 b는 20만 원의 비용을 스스로 부담하였고, c는 자부담 미부과 대상으로 전액 정부지원으로 훈련비를 충당했다면, 훈련프로그램의 자부담률은 a와 b의 자부담률 평균인 30%가 된다.

15) m_c와 m_{e_B}는 1계조건 $m(c,e_B)$를 c와 e_B에 대해 편미분(partial differentiation)한 함수이다. m_c는 최적화의 2계조건(second order condition)으로서 $m_c < 0$이다.

담이 없는 훈련생의 평균 취업률(e_B^r)보다 크다면($e_B^q > e_B^r$), q과정의 자부담률(c^q)이 r과정의 자부담률(c^r)보다 높아야 한다($c^q > c^r$).

[그림 2]는 이상의 논의를 보여준다. 우선 [그림 2]의 (a)를 보면 자부담률의 증가와 함께 한계편익은 감소하고, 한계비용은 그 반대의 모습을 보임을 알 수 있다. 이때 한계편익과 한계비용이 같아지는 두 곡선의 교차점에 해당하는 자부담률의 값 c^*가 최적 자부담률이 된다. [그림 2]의 (b)는 자부담 면제 대상자의 평균 취업률이 증가($e_B \rightarrow \hat{e}_B$)할 때, 한계비용(MC) 곡선이 아래로 이동하면서 기존의 최적 자부담률 c^*가 새로운 최적 자부담률 c^{**}로 이동하게 됨을 보여준다.

〔그림 2〕 최적 자부담률 결정



(a) 최적 자부담률의 결정: 한계편익(MB)과 한계비용(MC)

(b) 최적 자부담률의 변화: 자부담 면제 대상자의 평균 취업률 증가

3. 실증분석모형

훈련과정 i의 자부담률을 c_i, 해당 훈련과정에서 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률을 e_{Bi}^*라 할 때, 두 변수 사이의 관계가 아래와 같이 단순화된 식으로 표현된다고 하자.

$$c_i = \alpha + \beta e^*_{Bi} + \epsilon_i,\ \text{여기서}\ \epsilon_i \sim iid(0,\sigma^2_\epsilon),\ i = 1,2,...n \qquad (4)$$

앞 절의 모형에서 최적수준의 c와 e_B는 양(陽)의 관계를 가지므로 식 (4)에서 $\beta > 0$이 되어야 한다. 식 (4)에서 자부담을 종속변수로 취업률을 독립변수로 두어야 하는 이유는 실제 정부가 자부담률 결정에 있어 훈련과정의 과거 취업률을 참조하기 때문이다[16].

분석자료를 보면 전체 훈련과정이 매우 다양하게 나타나고 있으며, 훈련생 규모가 극히 작은 훈련과정도 다수 있음을 알 수 있는데(표 5 참조), 훈련생 규모가 작은 훈련과정은 식 (4)의 관계를 파악함에 있어 문제를 발생시킬 수 있다. 그 이유는 자료상 훈련생이 적은 훈련과정의 취업률(e_B)은 만약 많은 사람이 훈련과정에 참여했다면 관측되었을 취업률(e^*_B)과 다를 수 있기 때문이다.[17]

취업률 측정과 관련된 문제점을 살펴보기 위해 다음과 같은 상황을 설정하자. 자료에서 관측되는 e_{Bi}가 식 (4)의 e^*_{Bi}를 얼마나 정확하게 측정하고 있는지에 따라 표본의 관측치를 두 개의 집단 q와 r로 나누고, 각각의 표본 크기를 n_q, n_r라 하자. 논의의 단순화를 위해 q에 속한 관측치의 경우 $e_{Bi} = e^*_{Bi}$이고, r에서 관측되는 e_{Bi}는 e^*_{Bi}와 함께 측정오차 $v_i \sim iid(0,\sigma^2_v)$를 포함하는 $e_{Bi} = e^*_{Bi} + v_i$라 하자. 편의상 e_{Bi}와 e^*_{Bi}의 분산을 각각 σ^2와 σ^2_*라 하면, q의 경우 $\sigma^2 = \sigma^2_*$이며, r의 경우 $\sigma^2 = \sigma^2_* + \sigma^2_v$가 된다.

이제 $d_i = 1[i \in r]$을 관측치 i가 r에 속할 경우 1, 그렇지 않을 경우에는 0을 가지는 지표함수(indicator function)라 하면 $e^*_{Bi} = e_{Bi} - d_i v_i$가 되고, 이를 식 (4)에 대입하면 다음과 같은 회귀식이 구해진다.

---

16) 자부담률은 개인이 훈련프로그램을 선택하는 문제에 있어서 외생적으로 취급되어야 할 것이다. 하지만 본 연구와 같이 훈련프로그램의 자부담률을 결정하는 입장에서 보면 외생변수가 아닌 정책도구로서 정부에 의해 결정되는 변수로 보는 것이 적절하다.

17) 예를 들어, 훈련생이 1명밖에 없는 10개의 훈련프로그램이 있을 때, 각 훈련프로그램의 취업률은 100%, 혹은 0%와 같은 극단적인 값을 가지게 된다. 이와 달리 훈련프로그램에 훈련생이 100명씩 있다고 하면, 각 훈련프로그램의 취업률이 100%(즉, 훈련생 100명 모두 취업한 경우)이거나 0%(훈련생 100명 모두 취업에 실패한 경우)와 같은 극단적인 값을 가질 가능성은 희박할 것으로 예상할 수 있다.

$$c_i = \alpha + \beta e_{Bi} + \left[\epsilon_i - d_i \beta v_i\right] = \alpha + \beta e_{Bi} + \eta_i \quad (5)$$

식 (5)에서 β의 최소자승 추정계수인 $\hat{\beta}_{OLS}$는 아래와 같이 표현된다.[18)19)]

$$\hat{\beta}_{OLS} = \theta\beta + (1-\theta)\beta\left[\frac{\sigma_*^2}{\sigma_*^2 + \sigma_v^2}\right] \ ,$$

$$\text{여기서} \quad \theta = \theta(\lambda_q) = \frac{\lambda_q \sigma_*^2}{\lambda_q \sigma_*^2 + (1-\lambda_q)(\sigma_*^2 + \sigma_v^2)}, \ \lambda_q = \frac{n_q}{n} \quad (6)$$

식 (6)을 보면, 전체 표본을 대상으로 회귀분석한 추정계수 $\hat{\beta}_{OLS}$는 취업률에 측정오차가 없는 q집단으로부터 계산되는 불편(unbiased) 추정치인 β와 취업률에 측정오차가 있는 r집단으로부터 계산되는 감쇠편의(attenuation bias)를 가진 추정치 $\beta[\sigma_*^2/(\sigma_*^2+\sigma_v^2)]$의 가중평균 값임을 알 수 있다.[20)]

일반적으로 측정오차는 자료를 수집하는 과정에서 발생하는 문제로서, 통계적 처리를 통해 이를 완전히 제거하는 방법은 알려져 있지 않다. 하지만 식 (6)에서 편의를 가지는 추정치 $\beta[\sigma_*^2/(\sigma_*^2+\sigma_v^2)]$ 앞의 가중치$(1-\theta(\lambda_q))$를 충분히 감소시킬 수 있다면, $\hat{\beta}_{OLS}$가 불편 추정치 β에 가까운 값을 가질 수 있음을 알 수 있다. 다시 말해 취업률 측정에 오차가 없는 q집단이 전체 표본에서 차지하는 비중이 증가할 때, 식 (6)에서 λ_q는 1에 근접하면서 $1-\theta(\lambda_q)$는 0에 가까운 값을 가지게 되고, 이때 $plm_{\lambda_q \to 1}\hat{\beta}_{OLS} = \beta$가 성립하게 된다.

본 분석에서는 취업률의 측정오차가 심할 것으로 예상되는 집단들을 분석자료에서 점차 배제시킴으로써(즉, 전체 표본에서 q집단의 비중을 높임으로써) $\hat{\beta}_{OLS}$가 어떠한 모습을 가지는가를 살펴보았다. 식 (6)에 따르면 전체 표본에서 취업률(e_{Bi})의 측정오차가 심한 표본의 비중이 줄어들면 약화편의를 가지는 추정치의 가중치를 낮추게 되어, $\hat{\beta}_{OLS}$는 불편추정치인 β값에 가까워지는 모습을

18) 상세한 도출과정은 부록을 참조하기 바란다.
19) Greene(1993: 274).
20) 약화편의(attenuation bias)는 추정된 모수값을 0의 방향으로 이동시키는 편의(bias toward zero)를 말한다.

보일 것으로 예상된다.[21]

Ⅳ. 분석자료 및 실증분석

1. 분석자료

본 연구는 훈련종료일 기준 2016. 1. 1~2018. 12. 31의 HRD-NET의 실업자 대상 훈련계좌제에 해당되는 훈련생과 훈련과정 자료를 활용하였다. HRD-NET은 훈련생에 대한 정보뿐만 아니라 훈련과정에 대한 다양한 정보들을 포함하고 있는데, 분석을 위해 HRD-NET의 훈련과정에 대한 정보와 훈련생의 정보를 훈련과정 번호와 훈련과정 회차를 활용하여 결합한 후 훈련과정별로 분석에 필요한 변수들을 생성하였다. 분석에 사용된 표본에서 훈련과정의 수는 18,636개이며, 해당 훈련과정에 참여하는 훈련생은 650,258명으로 나타났다.

<표 5>는 자료의 기초통계량을 보여준다. 자부담이 있는 훈련생을 대상으로 스스로 부담한 금액이 총훈련비(=정부지원단가+자부담)에서 차지하는 비중을 구하고, 이를 훈련과정별로 평균한 훈련과정 자부담률(c)은 평균 24.7%, 최댓값 86.8%를 보였다. 한편, 훈련과정별 훈련생 수 대비 취업자 수를 취업률로 정의할 때, 자부담 유무를 불문한 전체 훈련생을 대상으로 훈련과정의 취업률(e)을 계산할 경우 평균은 45.3%이며, 자부담이 없는 훈련생으로 국한하였을 경우 취업률(e_B)의 평균은 42.1%이다. 훈련과정의 평균 훈련일수는 49.7일, 평균 훈련시간은 243.8시간으로 나타났으며, 훈련과정의 평균 수강생은 약 29명으로 나타났다. 한편, 훈련과정의 평균 수료율[22]은 89.4%로 나타났다.

앞서 이론 및 실증분석모형에서 설정한 가정이 실제 데이터와 얼마나 부합하는지를 확인해 볼 필요가 있다. 만약 자료가 이론 및 실증분석모형의 가정과

---

21) 따라서 만약 전체 표본으로부터 추정된 계수 $\hat{\beta}$가 양(陽)의 값을 가질 경우 e_B에 측정오차가 있을 것으로 예상되는 집단을 분석에서 제외한 표본을 대상으로 한 추정계수 $\tilde{\beta}$은 $0 < \hat{\beta} < \tilde{\beta}$이 되며, 그 반대로 $\hat{\beta}$가 음(陰)일 경우에는 $\tilde{\beta} < \hat{\beta} < 0$가 될 것이다.

22) 수료율의 수료자=(1)정상 수료자+(2)훈련과정 80% 이상 수료자+(3)수료 후 취업자.

〈표 5〉 기초통계량

변수명		평균	최솟값	최댓값
훈련과정 자부담률(c, %)		24.7 (9.2)	0.1	86.8
취업률	전체(e, %)	45.3 (19.9)	0	100
	자부담 없는 훈련생(e_B, %)	42.1 (26.4)	0	100
훈련일수(일)		49.7 (45.2)	4	286
훈련시간(시간)		243.8 (322.2)	19	1,636
정원(명)		29.1 (71.1)	4	500
수료율(%)		89.4 (12.4)	0	100

주 : 1) 총훈련과정은 18,636개임(분석표본 과정 훈련참여자는 650,258명).
2) 소수점 아래 둘째 자리에서 반올림했으며, 괄호 안은 표준편차를 나타냄.
자료 : HRD-NET(훈련종료일 기준 2016. 1. 1~2018. 12. 31).

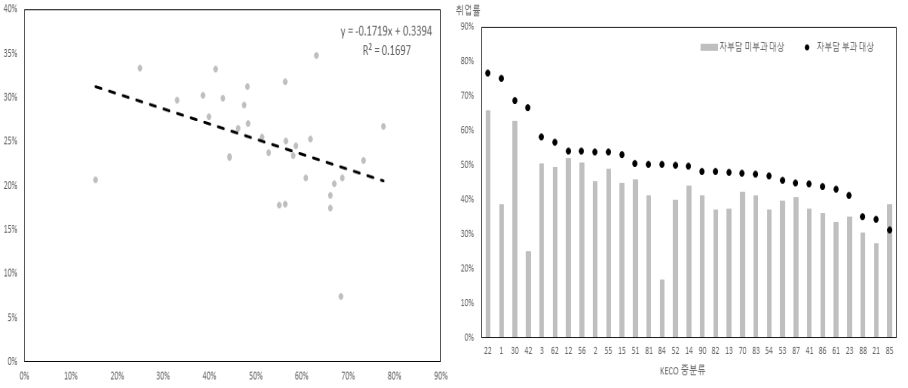
다른 모습을 보인다면, 실증분석의 결과를 모형에 따라 해석하는 것은 큰 의미가 없기 때문이다.

제Ⅲ장의 이론모형에서 자부담률이 높아지면 해당 훈련의 전체 참여자에서 자부담 훈련생이 차지하는 비중이 줄어드는(즉, $s_A'(c) < 0$) 것으로 가정하였다. [그림 3]의 (a)는 한국고용직업분류(KECO) 중분류(31개)별 자부담률(세로축)과 전체 훈련생 중 자부담 훈련생의 비중(가로축)을 보여주고 있다. 그림을 보면 자부담률과 자부담 훈련생의 비중이 대체로 음의 상관관계를 보이고 있다는 점에서 자부담률이 높을수록 자부담을 해야 하는 실업자의 훈련참여가 소극적이 됨을 확인할 수 있다.[23]

이론모형의 또 다른 가정은 자부담이 있는 훈련생들의 평균 취업률(e_A)이 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률(e_B)보다 높다는 것이다(즉, $e_A > e_B$). [그림 3]의 (b)는 KECO 중분류(31개)별 자부담이 있는 훈련생과 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률을 비교하고 있다.[24] 그림에서 31개 KECO 중분류 기준 훈련

23) 이러한 관계는 앞서 언급한 고혜원 외(2010a)의 설문조사 결과에 의해서도 확인된다.

〔그림 3〕 자부담률, 자부담 훈련생의 비중 및 훈련생의 취업률



(a) 자부담률과 자부담 훈련생의 비중 (b) 자부담 여부에 따른 평균 취업률 비교

주 : 1) 자부담 면제 대상(명)=317,948, 자부담 부과 대상(명)=332,336.
2) 자부담률은 자비부담액/전체 훈련비용으로 정의함.
3) 그림 (a)의 가로축은 자부담자 비중이고, 세로축은 KECO 중분류별 평균 자부담률을 나타냄.
4) 그림 (b)의 취업률(%)=(고용보험 가입 조기 취업자+ 고용보험 가입 수료 후 취업자+ 고용보험 미가입 기 취업자+ 고용보험 미가입 수료 후 취업자)/KECO 중분류별 훈련생.

자료 : HRD-NET(훈련종료일 기준 2016. 1. 1~2018. 12. 31).

과정 중 1개(화학·환경설비·정비·생산직)를 제외한 30개 과정에서 자부담이 있는 훈련생의 평균 취업률이 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률보다 높게 나타나, 이러한 가정이 대체로 타당함을 보여준다.

한편, 실증분석모형에서는 자부담을 면제받는 훈련생 수가 적은 훈련과정의 취업률($e_{Bi} = e^{*}_{Bi} + v_i$)이 측정오차($v_i$)를 포함하고 있을 가능성을 언급하였다. 이 경우 해당 훈련과정의 취업률 분산($\sigma^2 = \sigma^2_{*} + \sigma^2_{v}$)은 상대적으로 자부담을 면제받지만 훈련생 수는 많은 훈련과정의 취업률 분산($\sigma^2 = \sigma^2_{*}$)보다 크게 나타날 가능성이 높다. <표 6>은 자부담이 없는 훈련생 수에 따른 훈련과정의 취업률 분산을 보여주고 있다. 표를 보면 자부담이 없는 훈련생이 10인 이하인 소규

24) 윤희숙(2014)에 따르면 자부담률과 취업률 간에 유의미한 양(陽)의 관계를 보였으나, 이러한 관계는 자부담이 면제되는 취업성공패키지를 대상으로 했을 때에는 확인되지 않는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 자부담이 없는 훈련생 규모별 훈련과정의 취업률 분산

자부담 면제 훈련생 수(명)	훈련과정(개)	취업률 분산
10명 이하	10,795	0.101
11~20명	3,588	0.031
21~30명	1,599	0.024
31~40명	883	0.021
41~50명	512	0.019
51명 이상	1,259	0.015

주 : 1) 취업률 분산은 소수점 아래 넷째 자리에서 반올림.
2) 전체 훈련과정은 18,636개.
자료 : HRD-NET(훈련종료일 기준 2016. 1. 1~2018. 12. 31).

모 훈련과정의 취업률 분산이 가장 크게 나타나며, 훈련생 수가 증가할수록 훈련과정의 취업률 분산이 점점 작아지는 것을 알 수 있다. 이는 실증분석모형이 예상하는 바와 같이 자부담을 면제받는 훈련생이 적은 과정의 취업률이 측정오차를 포함하고 있을 가능성을 시사한다.

2. 실증분석 결과

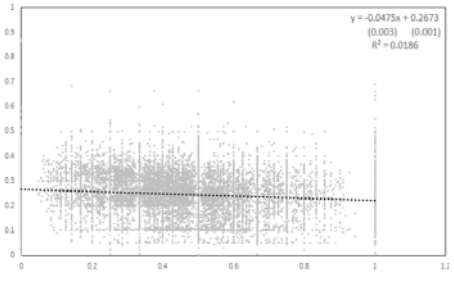
앞서 최적 자부담률이 훈련과정의 자부담 면제 훈련생의 평균 취업률과 양(陽)의 관계를 가져야 함을 보였다(식 (3) 참조). [그림 4]는 훈련과정별 자부담률(수직축)과 자부담 면제 훈련생의 평균 취업률(수평축)의 관계를 보여주는데, 두 변수가 유의미한 음(陰)의 상관관계를 가져 이론모형에서 밝힌 최적 자부담률의 모습과는 상반된다. 특히 두 변수는 자부담 면제 훈련생의 수가 상대적으로 많은 훈련과정의 표본에서 더욱 뚜렷한 음(陰)의 상관성을 보인다.

자부담률과 취업률 간의 관계를 자세히 살펴보기 위해 훈련과정의 특성(Z)을 포함한 간단한 $c_i = \alpha + \beta e_{Bi} + \gamma Z_i + \epsilon_i$를 최소자승법(OLS)으로 추정하였다. <표 7>은 훈련과정의 특성(훈련시간, 훈련생 수, 수료율, KECO 중분류 더미변수, 지역 더미변수 등)을 통제한 후, 자부담률(c)과 훈련과정별 자부담 면제 훈련생의 취업률(e_B) 간의 관계를 보여주고 있다. 자부담 면제 훈련생 수에 따라

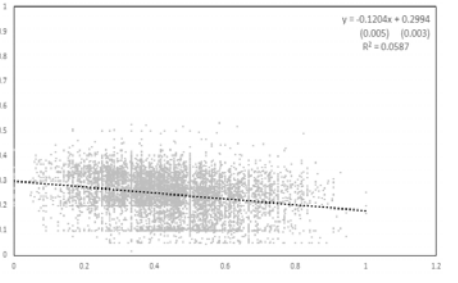
구분한 모든 회귀분석에서 취업률(e_B)의 추정계수 β는 통계적으로 유의미한 음(陰)의 값을 가지는 것으로 나타났다. 특히 자부담 면제 훈련생의 수가 많아질수록 β의 값이 더욱 큰 음수값을 가진다는 점에서 c와 e_B가 음(陰)의 상관관계임을 강하게 시사한다.

〔그림 4〕 자부담률과 자부담이 없는 훈련생의 취업률

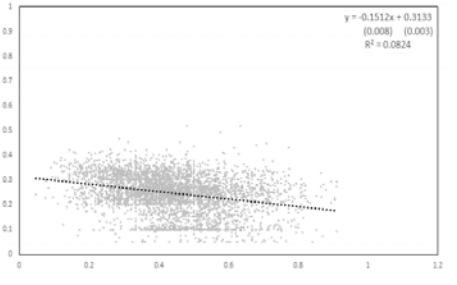
전체 표본(N=18,636)



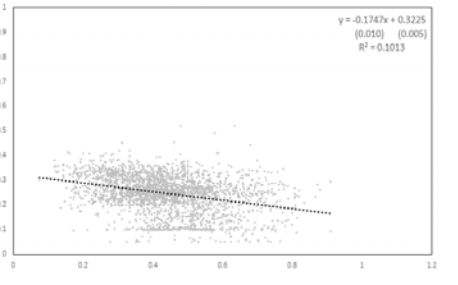
자부담이 없는 훈련생≥11(N=7,841)



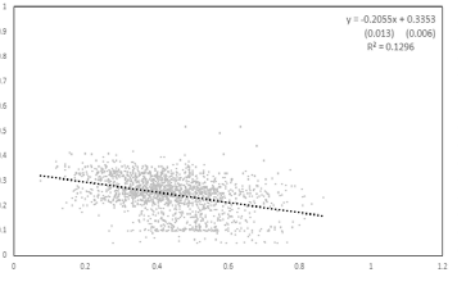
자부담이 없는 훈련생≥21(N=4,253)



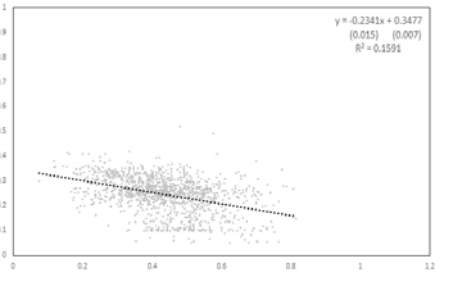
자부담이 없는 훈련생≥31(N=2,654)



자부담이 없는 훈련생≥41(N=1,771)



자부담이 없는 훈련생≥51(N=1,262)



주 : 1) 가로축은 훈련비 미부담자의 훈련과정별 취업률, 세로축은 훈련비 자부담자의 훈련과정별 자부담률을 나타냄.
2) N은 훈련과정 개수를 나타냄.
자료 : HRD-NET(훈련종료일 기준 2016. 1. 1~2018. 12.31).

〈표 7〉 훈련과정별 자부담률(c)과 자부담 없는 훈련생의 평균 취업률(e_B)의 관계

자부담률(c)	전체 표본	훈련생 수 ≥11	훈련생 수 ≥21	훈련생 수 ≥31	훈련생 수 ≥41	훈련생 수 ≥51
자부담 면제 훈련생의 평균취업률(e_B)	-0.022*** (0.003)	-0.085*** (0.006)	-0.119*** (0.009)	-0.137*** (0.012)	-0.162*** (0.016)	-0.183*** (0.019)
훈련시간/1,000	-0.028*** (0.007)	-0.021** (0.010)	0.003 (0.012)	0.018 (0.014)	0.021 (0.015)	0.031* (0.016)
훈련생 수/1,000	0.016 (0.010)	0.017 (0.013)	0.030* (0.017)	0.016 (0.024)	0.031 (0.029)	0.051 (0.035)
수료율	0.008 (0.006)	0.019 (0.012)	0.015 (0.018)	0.017 (0.025)	0.034 (0.033)	0.073* (0.038)
상수항	0.217*** (0.027)	0.244*** (0.011)	0.259*** (0.017)	0.264*** (0.023)	0.254*** (0.030)	0.228*** (0.035)
KECO 중분류 더미변수	o	o	o	o	o	o
지역 더미변수	o	o	o	o	o	o
R2	0.269	0.274	0.266	0.278	0.293	0.310
표본 수	18,636	7,841	4,253	2,654	1,771	1,259

주 : 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.
2) 모든 값은 소수점 아래 넷째 자리에서 반올림하였으며, 괄호 안은 표준편차(robust standard errors).
3) 훈련 시작연도의 KECO 중분류.
4) 지역변수는 훈련기관 소재 지역에 따라 서울, 경기, 광역자치단체, 그 외 지역으로 구분.

자료 : HRD-NET(훈련종료일 기준 2016. 1. 1~2018. 12. 31).

자부담률(c)과 훈련과정 특성 변수(Z) 간의 관계를 간략히 설명하면 다음과 같다. 우선 훈련시간과 자부담률은 양(陽)의 관계로서 훈련시간이 많은 훈련과정의 자부담률이 높을 개연성을 시사한다. 한편, 훈련과정의 참여 훈련생 수와 자부담률 간의 관계는 뚜렷하지 않은 것으로 나타났다. 실제 높은 훈련수요는

동시에 해당 분야 훈련과정의 공급증가를 가져오면서 훈련과정별 훈련생 규모와 자부담률 간에 뚜렷한 상관관계가 관찰되지 않을 수 있다. 끝으로 훈련과정의 수료율과 자부담률은 비례적 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 자부담이 적극적인 훈련참여 의사와 취업의지가 강한 지원자를 선별하는 여과기능을 하며, 이것이 훈련생의 높은 수료율로 이어지는 것이라 여겨진다.[25]

Ⅴ. 결 론

본 연구는 2000년대 중반 이후 우리나라 직업훈련시스템의 큰 흐름인 개인의 훈련수요자를 중시하는 훈련체계에서 핵심적 정책수단인 자부담에 대하여 분석하였다. 정부가 제공하는 일종의 바우처인 훈련계좌제의 경우 훈련비 일부를 참여자가 부담하도록 하는 자부담 제도가 필요하다는 주장은 도입 시점부터 꾸준히 제기되었다. 자부담이 어떠한 역할을 해야 하며, 그 결과 어떤 효과를 기대할 수 있는지에 대해 다양한 견해가 존재하고 있다. 한편에서는 자부담 부과를 통해 무료훈련이라는 인식을 불식시킴으로써 신중한 훈련과정 선택과 참여를 유도해야 한다고 주장하고 있으며, 다른 한편에서는 특정 훈련과정에 참여자가 집중되는 현상을 완화하기 위해 자부담이 필요하다는 의견도 있다.

훈련계좌제의 핵심적 정책수단인 자부담은 훈련을 통해 궁극적으로 취업률을 높이는 방향에서 설계되고 시행되어야 함은 분명하다. 따라서 본 연구는 취업률 제고에 기여하기 위해서 자부담이 어떤 모습을 가져야 하는지 간략한 이론적 모형을 통해 살펴본 후 실증적인 분석을 시도하였다.

연구 결과, 이론적 측면에서 볼 때, 자부담이 취업률 제고라는 정책적 목표에 기여하기 위한 조건은 훈련과정의 자부담이 없는 훈련생의 평균 취업률과 자부담률이 비례적 관계를 가져야 한다는 것이다. HRD-NET(2016~2018년)의 실업자훈련 자료를 이용하여 두 변수 간의 관계를 실증분석한 결과는 이론적 모형

25) 실제 편중현상으로 인해 자부담률이 높은 직종(예: 공예, 제과제빵, 바리스타 등)이 속한 KECO 중분류 더미변수의 경우 해당 변수의 추정모수가 유의미한 양(陽)의 부호로 나타났다.

의 예상과는 달리 음(陰)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 특히 두 변수 간의 관계는 다양한 기준에 따라 표본을 다르게 설정하였을 때도 일관되게 관찰되었다. 이론적 모형이 예상하는 두 변수의 관계와 다른 실증분석 결과에 대해 원인 규명이 필요해 보인다. 한 가지 가능성은 일정한 상황 하에서 자부담률이 취업률 제고보다 특정 훈련과정에 훈련생이 편중되는 현상의 완화를 우선시할 때, 두 변수가 음의 상관관계를 가질 수 있을 것으로 짐작된다. 이는 추후 연구를 통해 심층적으로 살펴보고자 한다. 끝으로 본 연구는 취업률의 측면에서 자부담률이 바람직하게 설정되어 있는지를 재점검해 볼 필요성을 제기한다.

참고문헌

고용노동부.『고용노동백서』. 각 연도.

_____(2019).『제3차 직업능력정책포럼 발제자료』.

고혜원 · 박천수 · 정재호(2010a). 『직업능력개발계좌제 개선방안 : 품질관리를 중심으로』. 한국직업능력개발원.

_____(2010b).「직업능력개발계좌제 운영 현황과 향후 개선 방향」.『The HRD Review』 13 (4) : 1~30.

김강호 · 박가열 · 이요행 · 이상준(2015).『고용서비스와 직업훈련 연계실태와 개선방안』. 한국고용정보원.

나영선 · 최지희 · 김진영(2009).『직업능력개발계좌제 발전방안 연구』. 한국직업능력개발원.

나현미 · 윤혜준 · 정란 · 심지현(2013).『직업능력개발계좌제 훈련상담의 실태와 과제』. 한국직업능력개발원.

남재욱(2019).「내일배움카드제와 민간훈련시장」.『제6차 직업능력정책포럼 발표자료집』. pp.1~21.

유한욱(2006).『재정효율성 제고를 위한 시장원리 활용방안 - 바우처 제도를 중심으로』. 한국개발연구원.

윤희숙(2014).「실업자 직업훈련 지원정책의 개선방향」.『KDI FOCUS』 45. 한

국개발연구원.

일자리위원회・관계부처 합동(2019).『국민내일배움카드 시행계획』.

정선정(2016).「실업자 직업훈련생의 수료와 취업에 영향을 미치는 변인 분석」.『직업교육연구』35 (3) : 1~24.

정재호・최영섭・김성남・양정승(2016).『실업자훈련의 NCS적용 효과성 분석』. 한국직업능력개발원.

최영섭(2009).『직업능력개발계좌제 훈련상담 개선방안 연구』. 한국직업능력개발원.

최영섭・김미란・정재호・남재욱・이영민(2019).『내일배움카드 통합 방안 연구』. 한국직업능력개발원.

한국고용정보원(2019).『2018 직업능력개발 통계연보』.

Greene, W. H.(1993). *Econometric Analysis*. 2d ed. Macmillan Publishing Company. New York.

〔부 록〕

식 (5)를 최소자승법에 따라 추정할 때, 추정계수는 아래와 같이 구해진다.

$$\text{(A1)}\quad \hat{\beta}_{OLS}=\frac{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=\frac{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}+\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}$$

식 (A1)에서 우변의 첫 번째 항은 아래와 같이 표현된다.

$$\text{(A2)}\quad \frac{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=\frac{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}\times\frac{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=\theta\times\beta$$

전체 표본에서 q집단에 속한 관측 수의 비율을 $\lambda_q=\frac{n_q}{n}$라 하면, 식 (A2)의 θ는 다음과 같다.

$$\theta(\lambda_q)=\frac{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}{\Sigma_{i\in q}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2+\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=\frac{n_q\sigma_*^2}{n_q\sigma_*^2+(n-n_q)(\sigma_*^2+\sigma_v^2)}=\frac{\lambda_q\sigma_*^2}{\lambda_q\sigma_*^2+(1-\lambda_q)(\sigma_*^2+\sigma_v^2)}$$

한편, 식 (A1)에서 우변의 두 번째 항은 (A3)이 된다.

(A3)

$$\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=(1-\theta)\times\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})\left[\beta(e_{Bi}-\overline{e_B})+(\eta_i-\bar{\eta})\right]}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}$$

정의에 따라 $d_i=1$(즉, r의 경우)일 때 $\eta_i-\bar{\eta}=\epsilon_i-\beta v_i$이며, 이를 (A3)에 대입하여 정리하면 (A4)가 된다.

(A4)

$$\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=(1-\theta)\times\left[\beta+\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})\epsilon_i}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}-\beta\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})(v_i)}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}\right]$$

식 (A4)는 아래와 같이 정리된다.

(A5) $$\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})\epsilon_i}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=0$$

$$\beta\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})(v_i)}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=\beta\frac{\Sigma_{i\in r}v_i^2}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=\beta\frac{\sigma_v^2}{\sigma_*^2+\sigma_v^2}$$

(A5)를 (A4)에 대입하여 정리하면

(A6)

$$\frac{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})(c_i-\bar{c})}{\Sigma_{i\in r}(e_{Bi}-\overline{e_B})^2}=(1-\theta)\times\beta\left[1-\frac{\sigma_v^2}{\sigma_*^2+\sigma_v^2}\right]=(1-\theta)\times\beta\left[\frac{\sigma_*^2}{\sigma_*^2+\sigma_v^2}\right]$$

(A2)와 (A6)의 결과를 취합하면 본문의 식 (6)이 도출된다.

Abstract

Is the Cost-sharing in the Korea's Training Credit Programs Optimal?

Kim, Yong-seong · Park, Chang-gyu

Korea's vocational education and training(VET) has shown remarkable quantitative progress since trainees were granted more freedom of choice in the mid-2000s. An important aspect of the current consumer-centric VET system is that the government subsidy only partially covers the programs fees, and trainees are required to bear the remaining costs. Accordingly, through various theories and empirical analysis, this study examines how trainees' share of the program costs, as a endogenous variable, should be determined in order to improve employment through vocational training.

Although the model finds that a proportional relationship should exist between the cost-share of trainees and the average employment rate of trainees who have no cost burdens, the empirical analysis reveals that the correlation is negative. In order to bolster Korea's employment rate, a closer analysis and reexamination will be needed of the current cost-share of trainees.

Keywords : vocational education and training(VET), share of a trainee's costs in a VET program, employment rate

『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(hwp 또는 한글파일)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 (아래한글)

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)~2021년 9월호(제21권 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 실태분석(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 기업 성과에 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)

CONTENTS

Lee, Deok-Jae	Historical Institutional Dynamics of Public Employment Services and Unemployment Benefits
Jang, Jongick	An Empirical Analysis on Freelancers' Job Satisfaction and its Policy Implications
Jung, Sung Gug	The Characteristics of Korean Internal Labor Market and Non-regular Employment
Kim, Jaecheol **Jeong, Dajung** **Ham, Soomin** **Kwon, EunA** **Heo, ChangGoo**	Exploring the Determinants of Perceived Over-underqualification and its Effect on Job and Life Satisfaction of University Graduate New Employees
Jang, Anseok **Jeon, Jiin** **Kim, Eunpok**	Comparison of Ordinance for Occupational Accident Prevention of Local Government
Hong, Sungpyo **Yang, Injun**	Analysis of the Moderating Effect by Organizational Cultures in the Relationship between the Perception of Employment Barriers and Employment Intentions of Middle-aged Workers
Kim, Yong-seong **Park, Chang-gyu**	Is the Cost-sharing in the Korea's Training Credit Programs Optimal?

KOREA LABOR INSTITUTE

정가 **6,000** 원