

2022년 제22권 제1호

노동정책연구

Quarterly Journal of Labor Policy

연구논문

- 새벽배달의 그림자: 새벽배달노동자의 불안정성과 제도개선 방향 | 김태환 · 이승윤 · 박종식 |
- 청년층의 첫 취업 시 구직 횟수와 연령이 하향취업에 미치는 영향 | 정도범 · 유화선 · 김병일 |
- 간호조무사 실습생의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토 | 이상현 |
- 기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향 | 김대환 |
- 졸업시기 경기변동이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 장기적 효과 | 임병인 · 설귀환 |
- 중소기업 일터혁신의 성공적인 추진과 정착 요인에 관한 연구 | 이영면 · 김민석 |
- 일반계 고등학교 문·이과별 교육투자 비교 분석 | 고은비 · 송한재 |

노동정책연구

2022년 제22권 제1호

한국노동연구원

＝ 편집위원 ＝

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

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

기고에 대한 문의

30147

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

노동정책연구(제22권 제1호) 편집 : 노동정책연구 편집위원회 / 발행 : 한국노동연구원 / 발행인 : 황덕순 /
편집인 : 조성재 / 인쇄인 : 도서출판 창보 김덕영 / 발행일 : 2022년 3월 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

연 구 논 문

새벽배달의 그림자 : 새벽배달노동자의 불안정성과 제도개선의 방향
..... (김태환 · 이승윤 · 박종식) 1

청년층의 첫 취업 시 구직 횟수와 연령이 하향취업에 미치는 영향
..... (정도범 · 유화선 · 김병일) 33

간호조무사 실습생의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토
..... (이상현) 61

기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향
..... (김대환) 93

졸업시기 경기변동이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 장기적 효과
..... (임병인 · 설귀환) 121

중소기업 일터혁신의 성공적인 추진과 정착 요인에 관한 연구
..... (이영면 · 김민석) 145

일반계 고등학교 문 · 이과별 교육투자 비교 분석
..... (고은비 · 송헌재) 177

노동정책연구
2022. 제22권 제1호 pp.1~31
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.001>

연구논문

새벽배달의 그림자 : 새벽배달노동자의 불안정성과 제도개선의 방향

김태환*
이승윤**
박종식***

본 연구는 주문 후 익일 오전까지 배송을 원칙으로 하는 ‘새벽배달노동’의 확산에 주목하고 이들이 경험하는 불안정성과 건강위험성을 구체적으로 분석하기 위해, 새벽배달노동자를 대상으로 심층인터뷰를 진행하였다. 분석결과, 새벽배달노동자는 정규근로자, 기간제근로자, 종속적 자영업자, 깃(gig) 노동자 등의 다양한 취업형태를 보이고 있었다. 이들은 공통적으로 노동강도와 노동 환경에 기인한 신체적·정신적 어려움을 경험하고 있었으며, 취업형태별 특징적인 위험요인도 존재하였다. 임금근로자의 경우 경쟁구조로 인한 표준배송량의 지속적인 증가, 종속적 자영업자는 소득부족과 장시간 근로, 깃 노동자의 경우 소득 및 고용의 중첩된 불안정성을 특징으로 하였다. 이후 연구는 새벽배달노동의 업무강도 및 야간노동에 대한 법제도의 한계와 부채를 논하고, 취업형태별 정합한 법제도적 개선과제를 제안했다. 임금근로자의 경우 근로기준법상 야간노동조항의 구체화, 시간차원의 보상, 노동강도 완화 조항을 제안하였다. 종속적 자영업자는 근로기준법의 적용이 어렵다는 점에서, 노동조합의 협상력 강화를 바탕으로 한 새벽노동 관련 단체협약 체결 전략을 제안했다. 마지막으로 깃 노동자의 경우, 근로자성과 사용자와의 종속성이 상대적으로 뚜렷하게 존재한다는 점에서 장기적으로 임금근로자의 범주로 포괄하는 방안을, 단기적으로는 산재보험의 적용대상으로 포괄하거나 ‘유상운송 위험담보 특약’의 의무적용 방안을 제안했다.

핵심용어 : 새벽배달노동, 불안정노동, 건강위험, 새벽배송, 야간노동

논문접수일: 2021년 8월 5일, 심사의뢰일: 2021년 8월 19일, 심사완료일: 2021년 11월 22일

* (제1 저자) 중앙대학교 사회복지학과 석사과정(tachwan1995@naver.com)

** (교신저자) 중앙대학교 사회복지학과 교수(leesophiasy@cau.ac.kr)

*** (공동저자) 한국노동연구원 부연구위원(foral@kli.re.kr)

I. 서론

기술발전을 배경으로 한 택배업의 성장과 빠른 배송에 대한 소비자의 욕구가 만나며 최근 ‘당일배송’ 형태의 새벽배달노동이 빠르게 확산되고 있다. 택배업은 2000년대 이후 전자상거래의 활성화, 온라인 상품구매의 증가와 함께 성장하였으며, ‘허브 앤 스포크(Hub & Spoke)’ 시스템을 통해 대량 배송체계를 확립하였다. 이는 기본적으로 주문 후, 익일배송 즉, ‘2일(D+1) 배송’을 원칙으로 했다(박종식, 2019). 그러나 최근 육류, 해산물, 채소 등의 신선식품에 대한 배송수요가 사회적으로 성장하고, 빠른 배송에 대한 업체 간 경쟁으로, 주문 후 다음날 오전까지 배송을 원칙으로 하는 ‘새벽배송’이 등장하게 되었다.¹⁾

새벽배송을 처음 시도한 업체는 ‘마켓컬리’이다. ‘마켓컬리’는 신선한 식자재를 당일에 배송해주는 플랫폼으로, 이를 위해 기존의 ‘허브 앤 스포크’ 시스템과 다른 ‘콜드 체인 시스템’을 도입하였다. 농수산물을 산지 선별·포장에서부터 수송, 저장, 배송 등 전 유통과정 동안 저온 상태로 유지시키는 ‘콜드체인(cold-chain)’을 통해 신선식품 배송을 목표로 하며 2015년 자체적인 물류 설비와 배송차량을 확보하며 새벽배송을 최초로 시행했다. 콜드체인 시스템과 더불어 새벽배송을 위한 주요한 시스템은 데이터 머신러닝(data machine learning) 기술에 기반한 ‘자동발주 프로그램’이다. 신선식품 전자상거래(e-commerce) 업체들은 유통물류 과정의 단순화를 위해, 빅 데이터 기반의 머신러닝 알고리즘을 통해 유통물류 수요를 예측하고, 이를 통해 재고가 없는 상태에서도 고객 주문을 받고, 미리 고객 주문을 예측하는 자동발주 프로그램을 마련하였다(한국데이터산업진흥원, 2020). 이에 새벽배송업체는 물류를 저장하는 창고의 역할에 그친 전통적인 물류센터에서 벗어나 고객 주문, 결제, 포장, 배송, 평가,

1) 사실 대형 음식점이나 기업 구내식당, 학교 급식실 등을 대상으로 하는 식자재 새벽배송은 이미 존재하고 있었으나, 이는 정기적인 구매계약을 사전에 한 것으로 논문에서 검토하는 새벽배송과는 다소 차이가 있다. 최종소비자가 전날 밤 주문하면 다음날 오전까지 신선식품 및 일반상품을 배송하는 서비스는 2015년 이후로 한국에 등장했다.

반품 및 교환 등 고객 서비스 과정부터 재고관리나 배송 계획 전반을 업체가 직접 관리하는 ‘풀필먼트센터(Fulfillment center)’를 설립하여, 자동발주로 물류센터에서 보관 중인 제품을 고객의 주문 이후 즉시 분류하고(피킹), 포장하여 고객에게 빠른 시간 내에 배송할 수 있었다(오진호·우수한, 2016; 한국교통연구원, 2020). 풀필먼트센터는 소량 다품종의 고객 주문에 대해서 실시간으로 판매와 재고 데이터를 동기화하며 이를 기반으로 최적의 배송계획을 수립하고 빅데이터 기반 자동발주 프로그램과 결합하여 배송과정의 효율성을 높일 수 있었다(한국데이터산업진흥원, 2020). 이에 기존의 허브 앤 스포크 시스템하에서 ① 수화물 지역터미널 집하, ② 허브터미널 집결, ③ 자동화 물류분류기로 분류 후 지역터미널로 운송, ④ 각 터미널 별 택배기사 세부 분류 후 배송의 과정에서 허브터미널 집결까지의 과정이 생략되며, 풀필먼트센터에서 지역터미널 및 업체별 물류센터까지 간선차량으로 이동, 배송기사가 고객에게 최종 배송하는 형태로 간소화되어 당일배송이 가능해졌다.

2015년 시작된 ‘새벽배송’은 서울과 수도권의 가구들을 중심으로 폭발적인 인기를 얻게 되었고, 새벽배송 시장 규모도 2015년 100억에서 2017년 1,900억 2019년 8,000억 등 급속히 성장했다(한국데이터산업진흥원, 2020). 이러한 당일배송에 대한 시장요구 증가로 인해, 이제 다수의 대기업을 포함한 기존 택배업체들도 기존의 배송시스템과는 별도의 물류시스템을 구축하여 새벽배송사업에 진출하고 있다(이정희 외, 2019).

그러나 물류시스템의 혁신과 새벽배송시장의 성장 이면에는 노동자들의 희생이 존재하고 있다. 새벽배송 물량의 증가는 노동자의 업무량 증가로 이어졌고, 이로 인해 과로 및 건강악화의 위험에 노출되고 있다. 새벽배달노동자의 과도한 업무강도의 문제점은 민주노총 공공운수노조 공항항만운송본부가 발표한 「쿠팡의 무한경쟁 시스템, 죽음의 배송 규탄 기자회견 보도자료」에서 확인할 수 있다. 자료에 따르면, 새벽배달노동자의 하루 배송물량은 2015년 1월 1일 56.6개에서, 2017년 12월 210.4개로 3.7배 증가했고, 2019년 3월 기준 일주일간의 휴게시간을 가지지 못하는 야간배송노동자는 22명 중 15명임을 제시하며, 새벽배달노동자의 처우개선 필요성을 호소하고 있다. 따라서 본 연구는, 단기간 동안 급격한 성장을 이룬 택배산업과 확산되는 새벽배달이 새벽배달노동

자에게 미친 불안정성을 구체적으로 분석하는 데 목적을 두고 있다. 이를 위해 새벽배달노동에 종사하는 노동자를 대상으로 심층인터뷰를 통한 사례연구를 진행하며, 새벽배달노동의 일의 방식, 새벽배달노동자가 경험하는 다양한 위험과 불안정성, 그리고 법적 제도의 한계를 분석하였다. 새벽배달노동자에게서 나타나는 공통적인 불안정성을 파악하고, 더 나아가 구체적인 일의 방식과 이들의 불안정성을 분석하기 위해 새벽배달노동자의 취업형태를 정규직 노동자, 계약직 노동자, 위장된/종속적 자영업자²⁾와 깃(gig) 노동자³⁾ 등 다양하게 선별하여 분석하였다. 본 연구는 새벽배달노동자 취업 유형 간 공통점과 차이점을 비교하며 각각의 위험요인을 정리하고, 관련 법제도의 한계와 개선방안을 논의하여 새벽배달노동자의 건강하고 안정적인 근로환경을 위한 정책적 함의를 도출하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 새벽노동과 택배업

우선 논문의 핵심적인 개념인 새벽노동과 택배업에 대한 정의를 살펴보고자 한다. 새벽노동의 개념은 ‘야간노동’의 법적 정의를 통해 확인할 수 있다. 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)의 제3항은 야간근로에 대해 ‘오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이’의 근무로 정의하며, ‘사용자는 야간근로에 대

-
- 2) ILO(2016)는 전 세계적으로 비표준고용(nonstandard employment)이 확산되고 있는 현상에 주목하고서 비표준고용을 네 가지로 정리하고 있다. 이 중 노동법의 보호를 무력화 또는 약화시키기 위한 의도로 형식적으로는 자영업자로 존재하는 고용형태를 위장된/종속적 자영업자(disguised/dependent self-employment)라고 지칭하고 있다(ILO, 2016: 9). 한국에서는 2003년 노사정위원회에 <특수형태근로종사자 특별위원회>가 설치되면서 ‘특수형태근로종사자’라는 단어를 공식적으로 사용하고 있다.
- 3) 깃(gig) 노동은 플랫폼 노동의 일종으로, 온라인 플랫폼을 통해 서비스를 제공하고 소득을 얻는 일자리 중, 온라인이 아닌 특정장소에서 개인의 서비스 제공이 이뤄지는 노동형태를 의미한다. 국내에서는 지역기반 플랫폼 노동(장지연 외, 2020)으로 명명되기도 한다(Schmidt, 2017; 서정희·백승호, 2017; 이승윤 외, 2020).

하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다)。」는 조항으로, 가산임금을 통해 ‘야간근로’를 규제하고 있다. 그러나 공공기관의 조사나 관련 법률 그리고 야간노동현장에서 사용되는 ‘야간노동’에 대한 개념은 근로기준법의 정의와 차이를 보인다. 우선 안전보건공단 산업안전보건연구원이 3년마다 실시하는 근로환경조사에서는 ‘야간근로’를 22~05시에 최소 2시간 이상 일하는 것은 ‘밤 근무’, 18~22시에 최소 2시간 이상 일하는 것은 ‘저녁 근무’로 구분하고 있다. 또한, 야간노동자 보호 관련 산업안전보건법의 시행규칙⁵⁾에서는 야간작업을 ‘6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간의 작업을 월평균 4회 이상 수행하는 경우’와 ‘6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월평균 60시간 이상 수행하는 경우’로 규정하고 있다(이정희 외, 2019: 107).

다음으로 택배업의 정의를 살펴보면 표준산업분류와 표준직업분류에서 각각 직업으로서의 택배업과 노동자로서 택배원에 대해 정의하고 있다. ‘표준산업분류 제10차 개정’에서 택배업은 운수 및 창고업의 하위분류인 소화물 전문 운송업의 세분류로 분류되며, 이 중 본 연구의 연구대상인 택배업은 ‘대도시 지역이나 도시 간 소화물 택배 서비스를 제공하는 산업활동’으로 정의된다. 더불어 택배원은 제7차 한국표준직업분류에서 배달원의 일종으로, 고객이 주문 및 구매한 상품 등 각종 물품 및 수하물을 고객이 원하는 곳까지 운반하는 노동을 수행하는 자로 규정되기도 한다. 산업과 직업으로서의 정의에도 불구하고 아직 택배업과 관련한 법적 규정은 명문화되어있지 못하다.

한국의 택배업은 1989년 「자동차운수사업법」의 개정으로 소화물 일관수송업이 제도화됨에 따라 법제화가 되었지만, 1997년 종전의 자동차운수사업법에서 화물자동차운수사업 법이 분리·제정되면서 택배업종 관련 법적 규정은 사라졌으며, 택배업은 별도의 업종으로 구분되지 않고 일정한 기준을 갖추어 등록하면 누구나 영업을 할 수 있게 되었다(송계의, 2011; 박종식, 2020). 그러나 이러한 법적 정의의 모호성은 최근 「생활물류 서비스산업 발전법」(이하 생물법)의 도입으로 일정 부분 해소될 것으로 전망된다. 생물법에서는 두 가지 산업

4) 「근로기준법」 제56조 제3항.

5) 「산업안전보건법」 시행규칙 별표 12의2는 특수건강진단 대상 유해인자로 화학적 인자, 분진, 물리적 인자와 함께 야간작업에 대해 정의하고 있다.

을 규정한다. 첫째는 택배서비스사업으로, 「화물자동차 운수사업법」 제3조 제1항에 따라 허가받은 화물자동차 운송사업을 위한 화물자동차를 이용하여 집화, 분류 등의 과정을 거쳐 화물을 배송하는 사업이다(제2조 제3항 가). 둘째는 소화물 배송대행서비스 사업으로, 「자동차관리법」 제3조 제1항 제5호에 따른 이륜자동차를 이용하여 화물을 직접 배송하거나 정보통신망 등을 활용하여 이를 중개하는 사업을 의미한다(제2조 제3항 나). 이 중 새벽배송을 하는 노동자들은 소형 화물트럭을 이용해서 일을 한다는 점에서 택배서비스사업에 해당한다.

택배산업 변화 양상에 따른 종사자(택배기사)의 고용관계를 살펴보면, 택배산업 초기의 택배기사는 임금노동자 형태로 노동을 수행했다. 1989년 「자동차 운수사업법」의 개정을 통해 소화물 일관수송업(택배업)이 제도화됨에 따라 택배업체들이 등장하기 시작하면서 택배업체들은 택배기사와 직접 고용계약을 체결하였다. 그러나 1990년대 이후 B2C⁶⁾ 물류 거래가 확대되고, 택배산업의 규모가 점차 증가함에 따라 기존의 직접고용 계약관계는 개인위탁 계약으로서서 전환되었고, 택배기사의 종사상 지위 또한 임금노동자에서 자영업자로 전환되었다. 이러한 고용관계 해체의 초기에 택배업체와 택배기사는 직영 영업소나 지점들을 통해 직접 위·수탁 계약을 체결하였지만, 이후 기존 택배업체의 직영 영업소나 지점들이 택배업체와 다시 위·수탁계약을 체결한 대리점으로 전환되면서, 택배기사들은 단층 계약관계의 개인사업자에서 중층적 계약관계의 개인사업자⁷⁾로 변화되었다(이정희 외, 2019; 박종식, 2020).

택배노동자는 외형상 특정 사업주와 도급 또는 특수형태의 계약을 맺는다는 점에서 「근로기준법」상 보호기준인 ‘근로자’의 범주에 속하지 않으며, 노동법 및 사회보험법 등에서 배제되어왔다. 그러나 이들은 사업주로부터 업무지시와 출퇴근시간을 강요받으며, 계약이 해지될 경우 다른 경제수단이 없어 생존권을 위협받는 등의 인적·경제적으로 강한 종속성을 보인다(이종수 외, 2021). 그러나 최근 택배산업 내, 임금근로자 형태의 택배기사가 다시 등장하며 배송기사

6) B2C 물류시스템이란, 개인고객이 기업고객에 주문을 하여 기업고객(business)이 상품을 개인고객(customer)에게 발송하는 배송 형태를 의미한다.

7) 이러한 점에서 개인사업자인 택배기사는 ILO(2016)의 분류기준에 따르면 ‘종속적 자영업자(dependent self-employment)’라고 할 수 있다. 이들은 순수한 자영업자와 달리 인적, 경제적 측면에서 모두 기업에 종속적임에도 불구하고 노동자로 인정받지 못하는 집단이다(서정희·백승호, 2017; Eurofound, 2018; 백승호 외, 2021).

의 고용형태에 또 다른 변화가 발생하고 있다. 전자상거래의 활성화로 물류가 증가함에 따라, 직접 택배배송을 시작한 온라인 유통업체들이 배송기사를 직접 고용하기 시작한 것이다. 이에 현재 택배기사의 고용형태는 기존의 지입(持入) 차주를 활용한 개인사업자와 더불어 업체에 직접 고용된 정규직, 비정규직 배송기사가 혼재되어 있는 상황이다. 이와 같이, 택배업에 종사하는 노동자의 취업형태가 다양화되고, 야간노동에 대한 개념과 규제는 새벽배달노동을 포괄하지 못하고 있는 가운데 새벽배달노동이 확대되고 있다.

2. 새벽배달노동에 대한 선행연구

최근 급증하고 있는 새벽배송 관련 사건사고에도 불구하고 새벽배송은 비교적 최근에 등장한 노동형태라는 점에서, 관련 종사자의 근로조건, 위험요인, 법제도적 검토와 관련한 연구는 활발히 진행되지 않고 있다. 현재까지 진행된 새벽배송 관련 연구는, 크게 세 가지 범주로 성격을 구분해 볼 수 있다. 첫째는 야간노동에 대한 유형 구분의 일환으로 새벽배송을 다룬 연구들(채희태, 2019; 박제성, 2020), 둘째는 새벽배달노동자에 초점을 맞추어 고용형태와 근로조건에 대해 살펴본 연구들(박종식, 2019, 2020; 이정희 외, 2019), 셋째 범주는 새벽배송 업체에 초점을 맞추어, 그들의 착취구조와 불공정성을 비판하며 기업의 사회적 책임과 국가 차원에서의 규제 필요성을 주장한 연구들이다(김은정, 2021; 전주희, 2021).

채희태(2019)는 야간근로종사자를, 대부분의 근로시간이 야간근무에 해당하는 ‘완전 야간근로자’, 교대제 근무 등을 통해 전체 근로시간 중 일부가 야간근로시간에 해당하는 ‘부분 야간근로자’, 일감의 일시적인 증가로 예상치 못한 야간근로를 수행하는 ‘임시 야간근로자’로 분류하였다. 이때 새벽배송은 완전 야간근로자에 해당하는 업종으로, 연구는 새벽배달노동자에 대한 교대제 근로 도입으로 순환 야간근로제로의 작업형태 변경을 개선방안으로 제시했다. 박제성(2020)은 야간근로를 우리 삶을 위해 꼭 필요한 야간근로와 이익과 편리를 위한 야간근로로 구분하며, 우리 삶을 위해 꼭 필요한 야간근로에는 사회적 필요성으로 인한 야간근로와, 기술적 필요성에 의한 야간근로가 있음을 제시한다.

이 중 새벽배달노동은 이기적인 욕망 충족을 위해 강요되는 야간근로로, 전자상거래의 경쟁 심화로, 새벽배송이나 익일배송을 위하여 야간에 상하차 작업을 하기 위해 강요되는 노동으로 설명한다. 더불어, 연구는 야간근로에 대한 현행법의 규제방식에 대해 살펴보았다. 분석결과, 현행법상 야간근로에 대한 직접규제는 부재했으며 가산임금에 의한 간접규제만 이뤄지고 있었다. 이에 야간근로의 남용을 방지하기 위해, 야간근로를 예외적으로 허용하는 등의 원칙규정의 근로기준법 도입이나, 단체협약 근거 의무화 등의 법적 규제를 제안했다.

박종식(2019, 2020)은 새벽배송의 등장 배경과 택배산업의 성장 및 변화과정을 법제화와 전자상거래의 발달을 중심으로 설명하고, 사례연구를 통해 새벽배송기사의 고용형태 및 계약관계, 근무조건을 분석하였다. 연구는 우선 최근 전자상거래의 성장으로 인한 택배산업 내 고용관계의 변화 양상을 주목하였다. 온라인 쇼핑 시장이 성장함에 따라, 전자상거래 유통업체들의 주문량은 폭발적으로 증가하였다. 이에 업체는 온라인으로 주문된 물품을 택배업체나 제3자 물류(Third Party Logistics)⁸⁾에게 위탁하지 않고 자체 배송 시스템을 구축하여 직접 택배배송을 하며, 배송인력 유치를 위해 정규직과 비정규직(계약직)의 형태로 배송기사를 직접고용하고 있었다(박종식, 2020: 53). 이와 더불어 유통업체들은 배송기사 직고용 외에, 자체 플랫폼을 통한 직(gig) 고용 형태의 플랫폼 노동자를 활용하며, 유통적인 택배배송물량에 대응하고 있었다. 연구에 따르면 직 노동자들은 업체차량을 이용하는 임금노동자들과 달리, 개인차량(승용차나 영업용 화물차)을 활용하여 배송하였고 고정급이 아닌 건당 수수료를 받는 형태로 노동하고 있었다. 건당 수수료는 매 시간마다 본사에서 해당 지역의 배송물량과 노동자 수에 따라 결정하고 있었는데, 이에 따라 직 노동자들은 노동과정에서 높은 경제적 불안정성을 경험하고 있었다.

더 나아가 이정희 외(2019)에서는 야간노동이 확산하는 사회적 현상과 현황을 구조적으로 파악하고 야간노동 중 하나의 사례로 ‘야간택배업’을 제시하며 쿠팡(coupang), 마켓컬리(market curly) 두 업체 직접고용 배송기사들의 전반적

8) 물류 관련비용의 절감을 위해 제품 생산을 제외한 물류 전반을 특정 물류 전문업체에 위탁하는 것으로, 생산자와 판매자의 물류를 제3자를 통해 처리하는 것을 말한다. 제3자 물류는 화주업체와 1년 이상 장기간 계약에 의해 제휴관계를 맺고 복수의 물류기능을 하나로 묶어 통합 물류서비스를 제공한다는 점에서 일반 물류와 다르다(박종식, 2019: 492).

인 근무조건과 야간노동으로 인한 신체적·사회적 문제점들에 대해 보다 세부적으로 살펴보았다. 위와 같은 연구들은 중층적 계약관계에 놓인 개인사업자 신분의 기존 택배기사와는 다른 최근 전자상거래와 택배배송의 융합관계를 통해 등장한 직고용 형태 임금근로자의 야간배송에 집중했다는 점에서 시의성 있는 접근으로 볼 수 있다. 그러나 연구는 택배산업에서 직고용의 등장이라는 최근 경향성에 주로 초점을 맞추어 개인사업자 형태로 새벽배송을 수행하는 기존의 배송기사에 대한 사례를 다루지 않았다는 점에서 한계가 존재한다. 현재 새벽배송 시장에는 마켓컬리나 쿠팡과 같은 별도의 배송시스템을 구축한 이커머스 유통업체 외에도 기존 물류시스템에 기반하여 제3자 위탁방식으로 새벽배송을 진행하는 업체가 상당수 존재한다. 노동자와 임금계약을 체결한 쿠팡과 달리 마켓컬리는 종속적 자영업자에게 새벽배송을 위탁하여 처리하는 비중이 압도적으로 높으며 직접고용은 일부에 불과하다(박종식, 2019, 2020). 그리고 전문 택배업체에서 개인사업자로 일하는 경우에는 노동법이나 사회보장제도의 적용 측면에서 차이가 존재한다(이종수 외, 2021).

새벽배달노동과 관련한 최근의 연구는 노동자의 희생을 통한 쿠팡의 이윤추구의 불공정성을 비판하며, 이들의 사회적 책임과 국가차원의 규제제도 마련을 촉구하고 있다. 김은정(2021)과 전주희(2021)는 쿠팡은 노동자와 직고용 계약관계를 체결하지만, 노동자는 대부분 2년 계약직의 형태로 종사하며, 이마저도 극심한 노동강도로 인해 중도퇴직이 빈번하게 발생하는 현상을 지적한다. 절대 다수의 계약직과 소수의 정규직으로 분리되어있는 계약구조 속에서, 쿠팡은 노동자들의 개별적인 UPH(Unit Per Hour/시간당 업무량)를 실시간으로 측정해 순위를 매기며, 이를 ‘정규직 전환’을 위한 경쟁과 압박구조로 이용하고 있다. 이에 연구는 쿠팡의 배송혁신은 데이터에 기반을 둔 전자감시 시스템과 노동자에게 가해지는 불안과 모욕감을 경쟁의 수단으로 이용하는 이윤배반의 ‘퇴행적 혁신’임을 강조한다.

정리하자면, 새벽배달노동과 관련한 선행연구는 법적 검토와 유형분류, 사례 연구를 통한 고용계약형태, 근로조건, 배송업체의 착취구조 등으로 진행되었다. 이 중 일부 연구는 새벽배달노동자의 계약형태, 임금, 근로방식 등을 세부적으로 검토하며, 새벽배송의 위험요인을 체계적으로 제시하였다(박종식, 2019, 2020;

이정희 외, 2019). 그러나 해당 연구들의 분석은 업체에 직고용된 임금노동자에 제한되었으며, 노동법으로부터 보호받지 못하는 상대적으로 취약한 종속적 자영업자와 깃 노동자를 다루지 못했다는 한계가 존재한다. 이에 본 연구에서는 선행연구의 연구결과를 바탕으로 새벽배달노동자의 다양한 고용형태 및 취업형태를 고려하여 심층면접을 통한 사례연구를 실시하였다. 인터뷰 대상은 새벽배달노동시장에 존재하는 대부분의 근로형태를 포괄하기 위해 개인사업자의 형태로 업체와 위·수탁 계약관계를 체결한 종속적 자영업자, 업체에 직접 고용된 임금노동자, 그리고 마지막으로 근로계약 없이 깃 고용의 형태로 플랫폼 노동을 수행하는 노동자로 분류하여 분석하였다. 이후 각 유형의 취업형태별로 구체적인 새벽노동 방식과 근로환경 그리고 그로 인한 노동자들의 불안정성을 파악하며, 이에 적합한 제도적 보호방안을 제안하고자 한다.

Ⅲ. 연구대상과 연구방법

본 연구의 목적은 새벽배달노동자의 고용계약, 근로형태, 노동시간 등 노동환경에 대한 세부적인 분석을 바탕으로 이들의 불안정성을 이해하고 적합한 제도적 개선방안을 제시하는 데 있다. 새벽배달노동자는 새벽노동과 배달(택배)노동을 이중으로 수행하는 집단으로, 연구는 각각의 새벽노동과 배달노동에 대한 법적 접근을 통해 그들의 종사상 지위를 규명하고, 관련 선행연구를 검토했다.

본 연구에서는 선행연구들을 검토하고 사전 전문가인터뷰를 통해 인터뷰 대상자의 분류를 먼저 시도하였다. 새벽배달노동자는 취업형태에 따라 세 가지 유형이 존재한다. 같은 새벽배송을 수행한다고 할지라도, 종사상 지위의 차이는 노동법제의 적용과 사회보장제도의 접근성에 차이를 유발한다. 이에 본 연구에서는 새벽배달노동자 유형별 대상자를 선정하여 심층인터뷰를 진행하였다. 심층면담을 통해, 새벽배달노동의 유형별 공통적인 불안정성을 파악하고, 더 나아가 각 취업형태별 특징적인 업무상 위험요인을 제시하며, 이에 적합한 제도적 개선방향을 제안하였다. 연구대상자의 기본정보는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 심층면접 대상자

번호	만 나이 (2021기준)	성별	구분	새벽배달 노동기간	계약 및 취업형태
N1	30세	남성	새벽배달/노조활동	6년	임금노동자/ 정규직
N2	33세	남성	새벽배달	4개월	임금노동자/ 계약직
N3	36세	남성	새벽배달/주간배송	3년	비임금노동자/ 종속적 자영업자
N4	59세	남성	새벽배달	8년	비임금노동자/ 종속적 자영업자
N5	59세	남성	새벽배달	3년	비임금노동자/ 종속적 자영업자
N6	39세	남성	새벽배달/주간본업	1년 6개월	비임금노동자/ 각 노동자
N7	49세	남성	새벽배달	1년 6개월	비임금노동자/ 각 노동자
N8	42세	남성	새벽배달/주간 음식배달	3년	비임금노동자/ 각 노동자

연구대상자의 선정은 우선, 새벽배송에 대한 이해와 전반적인 노동과정에서의 어려움을 파악하기 위해서 노동조합 활동가와 심층면접을 진행하였다. 그 노동조합가를 통해 새벽배송 노동자들을 소개받았으며, 이후 눈덩이 표집(snowball sampling) 방식으로 인터뷰한 배달노동자의 동료를 소개받았다. 그리고 택배 및 배달 노동자들이 활동하는 온라인 인터넷 커뮤니티에서 인터뷰 대상자를 모집하였다. 대상자 선정기준은 ① 새벽시간⁹⁾에 배달노동을 수행하며, ② 전업으로 야간노동을 수행하는 자로 제한했다. 이는 야간노동을 수행하는 노동자들이 근로시간대에 따라 3시간 미만, 8시간 이상으로 야간노동시간에 차이가 있었으며, 야간노동을 부분적으로 하는 집단과 전업으로 하는 집단 사이에 차이가 존재한다는 선행연구(채희태, 2019; 이승렬, 2020)를 반영하여, 전업으로 새벽배달을 하는 노동자들을 면접조사 대상으로 선정하였다. 선정 시 새벽배달노동자가 종사하는 업체, 취업형태, 연령, 근속기간을 고려하여 최대한 다양한 대상자를 모집하면서도 연구목적에 가장 부합하는 인터뷰 대상자를 선별하여 선정하

9) 「근로기준법」상 ‘야간노동’의 정의를 따른다.

였다.

그리고 본 연구에서는 사례연구 방법을 채택했는데, 사례연구는 현상 혹은 사회단위에 대한 총체적인 분석을 통한 서술을 중심으로 진행되는 질적연구의 한 방법이다. 사례연구는 하나의 연구대상에 대한 심도있는 분석과 해석을 통해 사례와 관련한 맥락, 핵심 요인, 특징 등을 도출하며, 연구대상이나 관련 사회현상에 대한 총체적인 이해를 가능하게 한다(Creswell, 2010; 이승윤 외, 2017; 이승윤·조혁진, 2019). 본 연구는 사례연구 방법 중 심층면담을 활용한 분석을 실시했다. 심층면담은 다루고자 하는 사례를 대상으로 관찰을 통해 파악하기 어려운 부분에 대하여 반구조화된 질문을 사용함으로써 참여자에게 과거 경험, 관점, 쟁점, 가치, 영향력 등에 대하여 물어보는 질적연구 방법이다(전영국, 2017). 또한 심층면접은 현재 시점에서 관측하기 어려운 과거의 사건 및 기억에 대해 이해하는 데 효과적이라는 점에서 이를 통해 새벽배달 종사자들이 새벽노동에 종사하면서 경험하는 불안정성과 법적 보호에 대해 면밀히 파악할 수 있을 것이라고 판단하였다(김영친, 2006). 심층면접은 연구대상자의 완전하고 자발적인 동의를 전제로 하였다. 이를 위해 연구과정에서 본 연구의 목적과 구체적인 참여 방법 등에 대한 설명서를 전달하고 내용이 충분히 전달되고 이해되도록 직접 설명하였으며, 또한 참여 및 참여 중단에 대한 선택권이 있다는 점과 면접내용의 비밀유지, 참여자 정보에 대한 익명처리, 면접 시 녹음을 하는 목적 등에 대해서도 충분히 사전에 고지하였다.

IV. 분석결과

1. 고용계약 및 일감수주의 형태

본 절에서는 사례연구 결과를 바탕으로 먼저 새벽배달노동자의 취업형태에 따른 유형별 계약 및 일감수주의 형태를 세부적으로 살펴본다. 우선, 임금노동자는 전통적 고용관계하, 고용주의 특징이 용이하며 각종 노동법, 사회보장법의 적용을 받는다는 점에서 특수고용노동자나 깃 노동자와 비교하면 노동시장

불안정성이 상대적으로 낮다고 할 수 있다(백승호 외, 2021). 그러나 고용 불안정성과 관련하여 임금노동자들은 높은 업무 강도에 의한 ‘자발적 퇴사’의 위험에 노출되어 있었다. 또한 임금노동자인 경우 야간노동보다는 주간노동을 선호하기에 주간노동에서 야간노동으로의 전환은 용이하게 이뤄지지만, 야간노동에서 주간노동으로의 계약 변경은 쉽지 않았다.

“수습기간에 그 3개월은 엄청 큰 대형사고 아니면 다 통과시켜주는데도, 그냥 못 버티고 나가는 것이예요. 질려서 나가요.” (N2)

다음으로 비임금노동자 중 종속적 자영업자 형태의 새벽배달노동자는 개인사업자등록과 함께 화물차량을 소유한 자영업자의 형태로 종사하고 있었다. 대형마트나 많은 이용자를 거느린 ‘플랫폼 기업’들이 원청업체로, 이들은 다수의 대형물류업체와 계약을 체결하여 배송업무를 처리할 수 있도록 했다. 그러나 새벽배달노동자와 직접적으로 계약을 체결하고 임금을 지급하는 대상은 물류업체가 아닌, 이들과 다시 위·수탁계약을 체결한 물류전문업체로, 새벽배달노동자들은 물류전문업체와의 계약을 통해 배달영업용 차량번호판을 확보하고, 이들 물류회사에 매달 지입료를 납부하고 있었다(박종식, 2019). 즉, 자영업자 형태의 새벽배달노동자는 중층적 계약관계상 최하위에 위치해 있었다. 그러나 인터뷰 내용에 따르면, 중층적 계약관계에도 불구하고 원청업체는 새벽배달노동자의 배송량과 배송지역, 배송방식, 휴무일, 증차 등을 조정·통제하며 사업주-노동자와 같은 종속적인 관계를 형성하고 있었다. 그럼에도 원청업체는 새벽배달노동자를 자신들의 고용책임이 있는 노동자로 인정하지 않으면서 이들에 대한 보험료 부담, 사고에 대한 책임에서 벗어나며 자유로운 고용과 해고 가능한 유연한 노동력을 확보하고 있었다.

“차량은 물류회사를 통해서 넘버를 받아서 지입으로 쓰고 있습니다. 마트가 물류회사라는 곳에 하청을 줘요. 그 물류회사가 저희 기사한테 하청을 주는 것이예요. 그럼 저희 소속은 물류회사고, 개인사업자예요. 하청의 하청이라, 모든 잘못되는 부분이나 문제가 생기는 부분에 대해서는 다들 발을 빼려고.” (N3)

“(배송량과 배송지역 조정) 마트가 하는 것이죠. 주문이 얼마나 들어오고, 그것을 결정하는 것이 마트니까. 배송 관리자한테 이야기해서, 휴무일을 늘려라.” (N4)

다음으로 직(gig) 형태로 새벽에 일하는 노동자는 새벽배달노동자 유형 중, 가장 유연한 고용형태로 디지털 플랫폼 중개를 통해 일자리를 구하며 근로계약을 체결하지 않고 1회적, 단속적 일거리 한 건당 근로소득을 획득하는 형태로 일하고 있었다(김준영 외, 2019). 이에 직 노동자들의 고용 및 계약관계는 고객, 노동자, 온라인 플랫폼 3자에 의해 형성되며 일시적이고 임시적이며 불안정한 특성을 보였다. 특징적인 점은 기존의 플랫폼노동자와 달리 새벽배달노동을 수행하는 직 노동자는 한 건의 일거리가 아닌 새벽근무, 심야근무와 같은 하나의 시간대에 대한 계약을 체결하고 있었다. 이에 배송량, 배송지역에 대한 노동자의 선택권은 보장되지 않으며 플랫폼 임의배정 방식의 종속적인 형태로 일하고 있었고, 배송마무리 시간도 준수해야 했다.

“플렉스 진행 방식은 일단 앱(App)에서 매일 신청을 합니다. 그다음에 신청 시간 오픈시간이 있거든요. (신청하면) 저한테 할당된 물량이 나와요. 미리는 알 수 없어요” (N6)

“요즘 하는 심야를 기준으로 하면요, 이제 플렉스를 나가서 이제 빠르면 5시 늦으면 7시에 들어온다고 그랬잖아요. 그걸 심야 배송이라고 해요.” (N8)

이러한 노동과정의 통제, 근로 방식의 강제, 가격 설정(건당 보수 설정)과 더불어, 온라인 플랫폼 기업에서는 배송접수를 통해 근무실적 등급¹⁰⁾을 매기는 등 다양한 방면에서 플랫폼노동자의 종속성을 확인할 수 있었다. 그러나 플랫폼 업체에서는 직 노동자(플렉서)들을 자신들의 임금노동자로는 인정하지 않았다(김준영 외, 2019; 장지연 외, 2020).

2. 취업형태별 노동패턴과 노동시간

새벽배달노동자의 근로시간에는 취업형태별 차이가 존재했으며, 이를 정리하면 <표 2>과 같다.

10) 직(gig) 노동자들은 오배송, 상품훼손, 언행, 배송방법, 사진촬영 등의 항목에 대해 별점 형식의 소비자 평가점수와, 관리자 평가점수로 상시 평가되었다.

〈표 2〉 고용 및 취업형태별 노동시간

구분	오전											오후													
	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
임금 노동자	d2		휴 게	d3																				d1	
종속적 자영업자1	새벽배송				굿모닝배송																				
종속적 자영업자2	새벽배송									주간배송															
각 노동자	심야배송		새벽배송																						

주: d는 물류센터에 배송물량을 전달하는 간선차를 의미.

먼저 임금노동자의 근로시간은 대체로 오후 9시 30분부터 다음날 오전 7시 30분까지였다. 이들은 ‘근로자’라는 점에서 「근로기준법」에 따라 새벽배달노동자 중 유일하게 오전 3~4시의 명시적인 휴게시간이 존재했다(법 제54조). 이들은 주 5일 근무-2일 휴무로 일하고 있었으며, 하루 9시간-주당 45시간의 노동을 수행했다. 노동패턴과 관련하여, 임금노동자는 9시 30분 물류센터로 출근 이후 자신의 업무차량과 PDA 및 당일 배송량과 배송지역을 교부받았으며, 센터에서 해당 물류를 상차한 후 각 지역별로 흩어져 배송하는 근무형태를 보였다. 배송지역에 따라 그 지역에서 기본적으로 배송해야 하는 물량이 설정되어 있었으며, 이는 하루 150~200가구로, 총 세 차례에 걸쳐 처리되었다. 배송은 오전 7시까지 완료하는 것을 원칙으로 하는데, 마감시간을 지키지 못할 것 같으면 중간에 동료 또는 각 노동자의 도움을 받기도 한다.

종속적 자영업자들은 약간의 차이는 있었지만 대체적으로 오전 12시부터 오전 10시까지 일하고 있었으며, 주 5일 주당 50시간 노동을 하고 있었다. 이들은 물류센터로 출근 이후 하루 40~50가구, 한 달 800~900가구의 물량을 오전 12~6시, 6~10시 2회전에 걸쳐 처리했다. 심층면담 결과, 대다수의 종속적 자영업자들은 10시간의 근무시간 동안 식사시간과 휴게시간을 보장받지 못하여, 배송지로 이동하는 중간에 식사를 해결하는 것으로 나타났다. 종속적 자영업자의 노동패턴 중 특징적인 점은 ‘합적11)’ 업무로 불리는 배송 외 업무와 관련된 내용이었다. 마트 상품의 경우 신선물품의 비중이 높으며 가구당 여러 개의 상품

을 주문하는 만큼 상품의 파손과 신선도를 위해 상품을 재배치하는 과정이 필요하다고 한다. 응답자들은 합적 업무의 노동강도와 회사의 인건비 감축을 위한 불합리한 처우에 불만을 토로했다.

“솔직히 말씀드리면, 밥 먹을 시간은 없어요. 기사들이 처음 들어오면, 김밥, 떡, 음료수, 물 꼭 챙기라고 하죠. 우리는 길가면서 먹잖아.” (N4)

“말이 자동화지. 무거운 것, 가벼운 것, 다 섞여있고. 그렇게 배송하면 난리가 나요. 계란 밑에 있으면 다 깨지죠. 차가 꿀렁꿀렁하니까. 기사들이 그것을 다 작업을 해야 해요.” (N4)

마지막으로 직 노동자는 임시적, 일시적, 불안정 고용관계로 인한 노동패턴의 불규칙성을 경험하고 있었다. 그럼에도 그들은 하나의 시간대에 해당하는 일련의 업무에 대한 계약을 체결한다는 점에서 일정부분은 공통점이 존재했다. 전업으로 일하는 직 노동자의 근로시간은 대체적으로 오전 12시~오전 7시까지이며, 주 5일 근무로 하루 7시간 주당 35시간 정도 근무하고 있었다. 직 노동자들은 오전 12시~오전 7까지의 ‘심야배송’ 외에 별도로 오전 3시 30분~오전 7시까지 ‘새벽배송’을 신청할 수 있다는 것이었다. 새벽배송은 희망자에 한해, 임금노동자가 처리하지 못한 물량이나, 신선물품 등의 추가 물량을 오전 5시부터 물류센터가 아닌 현장에서 수령받아 배송하는 방식으로 이루어졌다.

“심야가 12시 30분, 새벽은 4시. 심야를 빨리 끝내면 5시에 하면서 그럼 이제 새벽을 이어서 할 수 있거든요? 그렇게 7시까지 하는 거죠. 새벽배송이 (배송)금액이 높을 때가 있어요. 그럴 땐 심야 빨리 끝내고 새벽 신청해서 빨리하죠.”(N8)

3. ‘새벽’시간 노동의 어려움

새벽시간대 노동의 어려움에도 불구하고, 노동자들이 새벽배송을 선택하는 이유를 확인한 결과 야간근무 추가수당으로 인한 금전적인 요인과 더불어, 도로정체가 없고, 비대면 업무라는 점을 지적하기도 했다. 그럼에도 이들은 새벽

11) 합적 업무란, 물류센터에서 1차 분류된 다양한 상품들을, 가구별 배송에 용이하도록 재 분류 및 재배치하는 작업을 의미한다. 예를 들면 식품과 생활용품을 동시에 주문했으면 이를 각각 분류해서 가구단위로 이를 묶어두는 것을 말한다.

시간 노동의 어려움에 대해 호소하고 있었다.

불규칙한 생활패턴으로 인한 건강악화는 새벽배달노동을 통해 경험하는 가장 일차원적인 어려움이었다. 면접조사에 응한 새벽배달노동자들은 생체리듬의 변화로 인한 수면장애 문제와 소화불량을 호소했다.

“저는 그때(오후 늦게) 거의 그렇게 한 끼 정도 먹어요. 아침에 퇴근하고 또 먹을 때도 있고, 그리고 그 쓴 물(위액)이라고 하죠. 이게 자꾸 많이 올라오는 경우가 많은 편이에요.” (N1)

“(주간배송하실 때와는) 틀리죠. 아무래도. 밤, 낮이 바뀌었으니까. 느낌이 멍하죠. 멍해요.” (N4)

그리고 새벽근무로 인해 낮에 잠을 자는데, 일반인들과는 다른 생활패턴으로 자다가 전화를 받거나 행정업무를 수행해야하는 경우가 많아 충분한 수면시간을 확보하지 못하거나 숙면을 취하지 못하는 어려움이 있었다. 실제 새벽근무 이후로 혈압이 높아져 얼굴에 홍조를 띠거나, 체중이 감소했다는 응답자 또한 있었다. 눈에 띄는 신체변화 외에도 평소 업무 수행과정에서 피로와 졸음을 경험하며, 지속적으로 몸에 피로가 축적되고 있음을 느끼고 있었다.

“혹시 느끼실지 모르겠지만, 지금 사실 좀 울그락 불그락해요. 잠을 못 잤으니까. 혈압이 올라요.” (N4)

“잠 못 자고 노동을 하니깐 당연히 빠질 수밖에 없죠. 그리고 몸이 안 좋아지는 경우도 있고.” (N5)

“전까지는 없었는데 요즘 들어서 되게 많이 너무 피곤하고, 되게 저는 물량을 많이 배송 안 하거든요. 너무 축적이 많이 된 것 같아요. 피로가.” (N1)

수면부족과 만성피로는 배송과정에서 졸음운전으로 이어졌고, 이로 인해 새벽배달 노동자들은 차량 주차과정이나 운행과정에서 접촉사고를 빈번하게 경험했다. 수면부족 이외에도 어두운 배송환경은 접촉사고 발생요인 중 하나였으며, 업무 중 사고를 유발하기도 하였다. 특히 직 노동자는 업무상 발생하는 사고에 가장 취약한 집단이었다. 이들은 산재보험 적용이 되지 않을 뿐만 아니라, 일반차량을 수입 목적으로(영업용) 활용하다가 발생한 교통사고는 일반 자동차

보험의 적용을 받을 수가 없어 별도의 ‘승용차용 화물 유상운송특약’을 통해 개별적으로 사고위험에 대처해야만 했다. 그러나 한 조사자료에 따르면 유상운송 특약의 실제 가입률은 1% 미만이었다.¹²⁾

“또 주차장에 뭐 이렇게 차 안은 더 이상 가지 말라고 화단에 이렇게 해놓은 게 있어요. 그런데 가다가 이제 다리에 걸려 가지고 넘어지는 경우도 있고. 많아요. 안 보이니까.” (N4)

“야간은 후진사고가 되게 많아요. 후진사고나 계단에서 굴러 떨어지거나.” (N2)

이와 더불어, 추가수당에 기반을 둔 경쟁시스템과 이로 인한 새벽노동자의 지속적인 업무강도 심화는 근·골격계 질환과 연골 부위의 손상을 유발했다. 이와 같은 신체적 어려움에도 불구하고, 직고용 배송기사 이외의 새벽배달노동자들은 업무과정에 발생한 사고에 대해 산업재해로 인정받지 못했으며, 일부 새벽배송노동자들은 장시간 노동으로 병원에 내진하거나 치료를 받을 만한 시간적인 여유가 존재하지 않았다.

“그래서 거의 이제, 새벽일을 이제 만약에 새벽에 이렇게 많이 일을 하시는 분들은 파스나 보호대 착용을 안 하면 힘들어요. 딱히, 그렇다고 병원을 자주 가서 물리치료를 받을 수 있는 시간적인 여유가 있는 건 아니니까.” (N3)

“빨리빨리 물량들을 받아서 소화하고 싶으니까 뛰어다니죠. 뛰어다니다가 주차 방지턱에 걸려서 넘어져서 한 3개월 동안 고생한 적 있었어요.” (N7)

그리고 주간활동의 제약으로 인해서 인간관계의 어려움을 호소하기도 했다. 낮 시간에 잠을 자고 야간 및 새벽시간에 일을 해야만 하는 근무패턴으로 주변 지인들을 만나지 못하는 등의 인간관계나 교류의 어려움을 경험하고 있었다. 더불어 가족과 함께 지내는 경우 일상생활의 리듬이 다른 가족들과 달라지면 서, 숙면을 방해받는 등의 이유로 가족 내 불화가 목격되기도 하였다.

“지금 가족들하고는 같이 살고 있어서 괜찮지만 친구들을 못 만난 지 정말 오래예요. 주말에 시간이 있다고 해도, 그 다음날 또 마트를 나가야 되니까.” (N3)

12) ‘배달플랫폼 개인용 차량 유상운송 실태 및 안전대책’(2020. 11. 20), 삼성교통안전문화연구소 보도자료.

“가정에 조금 문제가 생기는 것 같아요. 애들하고도 그렇고. 난 자야 하는데, 애들이 움직이고, 살 부비고, 움직이고, 뛰하고, 그러니까 잠을 못 자고. 그러니까 화가 나고.” (N4)

4. 새벽배달노동의 취업형태별 불안정성

한편 새벽시간대 근무의 일반적인 어려움 외에 새벽배달노동자들은 취업형태에 따라 특징적인 위험요인을 경험하고 있었다.

가. 임금노동자: 고정급 보장의 대가와 표준배송량 증가

임금노동자가 경험하고 있는 위험은 안정적인 월급을 받는 대신 표준배송량이 증가하면서 업무강도가 지속적으로 높아지는 점을 지적할 수 있다. 처음에 지역별 150~200가구로 설정된 기본 배송량은 배송기사의 업무처리량 데이터 통계를 기반으로 조정되며, 기본 할당량을 원만하게 처리하면 이후 기본 배송량의 상향 조정으로 이어졌다.

업체에서는 배송기사들의 근로유인과 경쟁을 위해 각 지역별 표준배송량 이상의 배송을 할 경우(예를 들어 주변지역 동료의 할당량을 대신 배송) 추가 성과급을 지급하고 있었으며, 기본 배송을 서둘러 마칠 경우에는 30분 정도 조기퇴근을 인정해 주었다. 이에 새벽배달노동자들은 추가수당과 조기퇴근을 위해서 스스로 노동강도를 높여갔으며 이는 표준배송량의 지속적인 상승으로 이어졌다. 특히 도심지에서는 출근시간 이전에 배송을 마치는 것이 절대적으로 유리하다. 따라서 서둘러서 배송하면 할수록 표준작업량이 증가하는 역설적인 상황이 발생했다.

“베이스라인 이상을 배송을 하게 되면, 한 집당 700원을 더 줘요.” (N1)

“경쟁 구도다 보니까 아, 내가 빨리 해야겠다는 사람들이 계속 빨리 할 거 아니에요. 그러면 이 베이스라인은 계속 올라가는 거예요. 계속 무리가 오고.” (N2)

이러한 상황에서 대다수 임금노동자들은 오전 3~4시로 보장된 휴게시간을 실제로 이용하지 못하고 있었다. 회사 측에서는 휴게시간에 배달 확인을 위한

애플리케이션을 비활성화하여 휴게시간을 보장한다고 하지만, 표준배송량의 지속적인 상승과 조기퇴근을 위해서 노동자들은 일명 ‘찍배(찍고배송)¹³⁾’의 형태로 휴게시간에도 계속 일하고 있었다. 현재로서는 휴게시간에 일하지 않으면 이미 높아진 표준배송량을 처리할 수 없고, 이는 업무평가에 부정적인 영향을 미치고, 이후 소득감소로 이어질 수 있기 때문이다.

“휴게시간에 쉬라고 어플을 막아놓는데, 그런데 그것을 쉬면, 저의 할당량을 채우지 못하는 것이예요. 어플은 잠기지만, 핸드폰 사진은 찍을 수 있잖아요? 미리 다 찍어놓고, 이것을 ‘찍배’라고 하는데, 찍어놓고, 어플이 딱 풀리면 한 번에 다 완료를 하는 것이예요.” (N2)

나. 종속적 자영업자: 장시간 노동과 경제적 어려움

종속적 자영업자 형태로 새벽배송을 하는 노동자들의 위험은 주로 장시간 노동을 지적할 수 있다. 종속적 자영업자들은 새벽배송뿐만 아니라 주간에도 학교급식 배송이나 다른 배송업무를 병행하는 경우가 많았다. 이들은 ‘근로자’가 아니라서 주 52시간 근무제와 같은 근로기준법의 적용을 받지 않았으며, 이에 생계를 위해 두 가지 직업¹⁴⁾에 종사하며 하루 16시간 이상의 장시간 노동을 수행하고 있었다. 장시간노동은 배송기사들의 과로로 인한 산업안전보건상 문제뿐만 아니라, 일과 생활의 균형에도 악영향을 미친다(김유선 외, 2017).

“마트배송하는 사람들은 쉬지 않는 친구들이 많아요. 50대 미만은 거의 다 투잡을 해요. 가장 많이 하는 것이 학교급식(배달). 시간대가 제일 잘 맞아요.” (N4)

겸업을 하는 주된 원인은 낮은 소득이었는데 종속적 자영업자의 기본급은 임금노동자와 유사한 수준이었지만, 상당한 수준의 금액¹⁵⁾을 매달 노동수행을 위해 고정적으로 지출하고 있었으며, 근로자가 아니라는 점에서 연장근로수당이

13) 오전 3~4시 사이에 애플리케이션 중단에 대비하여 노동자들은 자신들의 배송지역과 배송물품을 촬영한 뒤 휴게시간 동안 배송하고, 이후 한 번에 배송완료 처리하는 형태로 노동을 지속하는 근무형태를 의미한다.

14) 이들은 자신의 배송차량이 있어 낮 시간에도 주로 다른 배송업무를 겸하였다.

15) 화물차량을 보유한 종속적 자영업자는 매달 약 30만 원의 화물공제 보험료를 납부하고 있었으며, 배송차량 번호판 대여료로 20만 원의 지입료를 물류회사에 납부하고 있었다. 이외 주유비, 차량 감가상각비, 식비 등도 개인부담이다.

나 야간근로수당 등도 적용받지 못했다.

“이제 주유비, 이제 차량 그 감가상각비, 보험료도. 보험료는 화물공제 보험료는 보통 이제 한 달에 30(만 원) 정도 생각하시면 돼요. 차량 할부금도 내야 되고, 그렇고 식대 같은 경우는 다 저희 부담이에요. 그렇게 하고, 이제 지입료... 이렇게만 해도 100만 원이 넘어요.” (N3)

새벽배달노동자의 투잡(two job)은 장시간 노동뿐만 아니라, 휴일도 제대로 누리지 못했다. 각각 주 5일, 주 6일씩 근무를 하게 되면서 실질적으로 완전한 휴무일을 보장받기 힘들었다. 불가피한 경우, 종속적 자영업자는 ‘용차’ 방식을 통해 대체근무자를 확보해서 쉴 수 있지만, 용차 비용을 스스로 부담해야 하고, 용차 비용도 일당보다 비싸기 때문에 투잡을 하는 노동자들에게 용차 사용은 쉽지 않았다.

“이제 마트가 쉬는 날에는 어차피 새벽배송을 나가야 되는 거고 새벽배송이 쉬는 날에는 어차피 마트를 나가야 되는 거고. 그렇죠. 따로 제가 돈을 주고 용차를 쓰지 않는 이상은(쉬는 날이 없죠).” (N3)

다. 각 노동자: 소득과 고용의 불안정성 중첩

각 노동자는 소득불안정과, 고용불안정의 중첩된 불안정성에 처해 있었다. 심층면담결과, 당일 배송업무 신청자 수에 따라 배송단가가 변동¹⁶⁾되었으며 플랫폼 등장 초기와 비교하면 소득이 급격히 감소하고 있었다.

“택배 하나 (배송에) 3,000원까지도 갔었어요.. 그리고 가장 낮을 때는 750원, 그거만 보면 4배잖아요. 그런데 이제는 750원 이러면 시급 만 원되기도 어려워요.” (N8)

또한 플랫폼 기업은 배송 신청자가 많으면 각 노동자의 업무배정을 취소하기도 하였다. 그러나 각 노동자들은 이러한 업무배정 취소여부를 당일 플랫폼에 의해 통보받았으며, 이마저도 자신의 업무능력이나 숙련도보다는 신청자의 규모에 따라 결정된다는 점에서 고용과 소득의 불안정성이 매우 높았다. 일하고

16) 초기 3,000원 수준이었던 배송 건당 단가는 최근에는 750~1,100원 수준으로 감소하였고, 노동자들은 새벽노동을 통해 하루 6~7만 원, 한 달 120~140만 원의 소득을 벌고 있었다.

자 했으나 당일업무를 배정받지 못한 노동자들은 애초 일하려고 했던 시간에서 공백이 발생하게 된다. 이에 각 노동자들은 업무신청을 위한 알람을 설정하거나, 별도의 통신기기를 이용하여 업무를 신청하는 등의 일과 삶의 경계가 모호해지는 양상이 나타났다(이승윤, 2020: 54). 고용불안정과 소득불안정의 중첩으로 대부분의 각 노동자 또한 새벽배송 외에 소득유지를 위해 주간배송을 이어서 하거나, 음식배달, 본업 등 별도의 직업에 종사하고 있었다.

“일단 일 자체가 이게 신청하면 되는 게 아니에요 이게 신청해놓으면 오늘 저녁에 와요 됐다 안됐다 배정 미배정이 뜨거든요. 저녁 7시 정도에 답장이 온단 말이에요. 이 새벽배송이 대부분이 투잡이거든요.” (N6)

5. 제도적 보호의 사각지대

새벽배달노동자들은 「근로기준법」의 야간노동 관련 법령, 「산업안전보건법」, 그리고 최근 시행된 「생활물류 서비스산업 발전법」의 적용을 받고 있다.¹⁷⁾ 그러나 해당 법령들은 구체성, 현실성, 사각지대 등의 문제로 새벽배달노동자들을 적절히 포괄하고 있지 못하다. 첫째, 「근로기준법」은 가산임금을 통해 야간노동을 간접적으로 규제(제56조 제3항)하고 있었지만, 야간노동에 대한 직접적인 규제는 여성 노동자(제70조 제1항)와, 임산부(제70조 제2항) 등 일부 취약집단에 제한되어 새벽노동의 위험성에도 불구하고 전반적인 규제수준은 높지 않았다. 오히려 가산임금으로 인해 야간노동을 조장하고 있으며, 적용범위 또한 임금근로자로 제한되고 있다.

둘째, 「산업안전보건법」 제130조는 고용노동부령으로 정하는 유해인자에 노출되는 업무(이하 특수건강진단 대상업무)에 종사하는 근로자의 건강관리를 위하여 건강진단(이하 특수건강진단¹⁸⁾)을 실시해야 한다고 명시하고 있으며, 해당 법조항의 포괄범위를 지속적으로 확대¹⁹⁾하고 있다. 그러나 다양한 계약형태

17) 다만 쿠팡은 온라인 전자상거래업체가 직접 배송을 하는 경우이기 때문에 ‘생활물류서비스산업 발전법’의 적용은 받지 않는다.

18) 산업안전보건법 시행규칙 별표 12의 2에 따르면 야간작업은 특수건강진단 대상 유해인자에 해당한다.

19) 2014년부터 상시 근로자 300명 이상을 사용하는 사업장의 야간노동자에 대한 특수건강검진제도가 의무화되었고, 2016년부터 전 사업장으로 확대 적용되었다. 더불어, 「산업안

중, 임금노동자만 특수건강검진을 받고 있었으며, 개인사업자 형태로 물류회사와 계약을 체결하는 특수고용 노동자나 기 노동자들은 적용을 받지 못하고 있었다. 특히 기 노동자들은 플랫폼의 중개를 통해 노무를 제공한다는 점에서 사업주의 특징이 어려워 관련 법령 적용에 어려움이 있었다.

셋째, 「산업안전보건법」 제29조에서는 업무상 위험으로부터 노동자를 보호하기 위해 사업주는 소속 노동자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 해야 한다고 명시하고 있다. 또한 동법 시행규칙 제95조 제1항은 ‘특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육’과 관련한 내용 또한 다루고 있다. 그러나 실제 노동현장에서 안전보건교육은 5~10분 정도 혈압체크 및 간단한 상담만이 진행되었고 이마저도 임금근로자에 제한되며, 비임금근로자는 안전보건교육의 공백지대에 놓여 있었다.

택배산업은 기존의 육상 화물운송을 규율하는 「화물자동차 운수사업법」이 일부 적용되었을 뿐 별도의 규정이 존재하지 않았다. 이에 2021년 1월 「생활물류 서비스산업 발전법」이 국회를 통과했다. 생물법은 택배 등의 업종을 ‘생활물류서비스산업’으로 정의, 산업의 체계적 육성 및 지원을 위한 각종 제도를 마련하는 한편, 생활물류서비스 종사자(이하 종사자) 및 소비자의 권익 증진을 주요 내용으로 담고 있다(구세주·한인상, 2021). 종사자 권익증진과 관련하여, 생물법 제36조 제1항과 제2항에서는 생활물류서비스 사업자로 하여금 종사자의 안전을 확보할 수 있도록 휴식공간, 안전한 운행을 위하여 필요한 주행로, 차량접안시설 등의 확보, 기상악화에 대비한 안전대책과 같은 사항에 관하여 노력해야 한다고 명시하고 있다. 그러나 실제 대부분의 배송노동자의 배송작업은 주택가에서 이뤄지며 좁은 골목에 있는 가정에 상품을 배송하기도 한다. 이러한 상황에서 휴게시설의 확보는 비현실적일 수 있다. 또한 해당법령은 택배노동자 과로방지과 관련한 조항을 신설했지만 투잡(two job)을 통한 장시간노동에 대한 규제조항은 존재하지 않는다는 점 또한 한계로 지적된다.

전보건법 전부개정법률」은 최근 변화된 노동력 사용실태에 따라 산업안전보건법의 보호대상을 기존 ‘근로자’에서 다양한 형태로 ‘노무를 제공하는 자’로 적용대상을 확대했다.

V. 결 론

세계보건기구(WHO) 산하 국제암연구소(IARC)는 야간노동을 2군 발암물질(Group 2A)로 규정, 필수적이고 불가피한 경우에 교대제 방식의 야간근무를 제외하고는 노동자들의 새벽노동을 최소화할 것을 권고하고 있다. 그럼에도 현재 새벽배송 기사들은 야간노동을 교대제 방식으로 하는 것이 아니라 고정된 방식으로 근무하고 있으며, 일부 새벽배달노동자들은 고정 방식의 새벽노동만 하는 게 아니라, 소득 부족을 이유로 주간시간대에도 노동을 하고 있다. 그러나 현재의 관련법들은 새벽배송을 하는 노동자들을 적절히 보호하지 못하고 있으며, 향후 제도적 개선이 필요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 새벽배달노동자들의 처우개선과 안전보장을 위해, 각 취업형태별 위험요인에 대해 개별적인 보호방안을 제안하고자 한다. 첫째, 임금 근로자는 「근로기준법」과 「산업안전보건법」의 적용을 받고는 있지만, 기업의 무한경쟁 강요로 인해 노동강도가 지속적으로 높아지고 있다. 그 이유는 「근로기준법」상 야간근로자에 대한 정의가 모호하고, 규제방식도 가산임금 지급이라는 간접적 방식에 그치고 있기 때문이다. 따라서 가장 우선적으로는 「근로기준법」상 야간노동자에 대한 규정의 구체화가 진행되어야 한다. 현행 「근로기준법」상 ‘오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이’라는 야간노동의 정의로는 주간노동의 연장으로 야간노동을 수행하는 집단과 전업으로 야간노동을 수행하는 집단을 적절히 구별할 수 없다. 이에 주당 총 근로시간에 대한 규정이나 전체 근로시간 중 야간노동의 비율 등과 같은 조항을 추가하여 실제 전업 야간노동자를 특정할 수 있어야 할 것이다. 다음으로는 가산임금을 통한 간접규제와 더불어 야간노동 자체에 대한 직접규제도 필요할 것이다. 이는 개인당 할당 물량 제한 등의 노동강도 완화나 의무적 보상휴가와 같은 시간차원의 보상 등을 통해 이뤄질 수 있다. 현재 근로기준법상 야간노동에 대한 규정은 세 개에 불과하다. 따라서 보다 세부적인 규제를 위해서는 근로기준법에서 별도의 야간노동 관련 장/절의 신설이 필요하다. 이는 야간근로와 관련한 ‘모범’ 차원에서, 현재

각 사업장별 산발적인 노동조건에 관한 집단적 규범을 통합하여 전체 노동자에게로 확대할 수 있다(이정희 외, 2019).

둘째, 종속적 자영업자 유형과 관련해서는 업체별 노동조합 구성이나 이해대변 역할을 의무화하는 방안을 검토할 필요가 있을 것이다. 종속적 자영업자의 경우 대형마트의 업무 매뉴얼과 지시를 따르고 있다는 점에서 노동자와 같은 통제를 받으면서 노동을 수행하지만 지입차주 형태의 개인사업자라는 이유로 연장수당, 휴일근무수당을 지급받지 못하고 적정수준의 임금 또한 지급받지 못했다. 이에 종속적 자영업자는 새벽시간대 근무에도 불구하고 소득부족으로 장시간 노동을 하는 건강악화 리스크에 노출되고 있었다. 그럼에도 원청업체 - 택배회사 - 물류회사 - 택배기사라는 다중 하청구조하에서 이들은 원청업체에 대해 어떠한 협상력을 가질 수 없었으며, 노동조합과 같은 이해대변 기구 또한 없는 상태이다. 따라서 새벽노동, 장시간노동, 소득부족이라는 다차원적인 위험요인의 해결을 위해서 새벽배달노동자들이 이해대변 기구를 통해서 스스로 야간노동과 관련해서 근무환경 개선에 나설 수 있도록 지원할 필요가 있다. 그리고 이를 통해서 야간노동 규제와 관련된 사회적 협약은 집단적 근로조건 대등결정 원칙의 실현원리로서 노동의 대표성 실현의 방향으로 이뤄져야 한다. 여기서 사회적 협약은 단순한 계약이 아니라 법규범이라는 인식이 형성될 필요가 있다. 이때 노동자 단체는 노조활동에 관한 일련의 법규범을 생산하는 ‘입법자’로 행위하며, 기업의 불합리한 처우로부터 자신들의 권리를 보호할 수 있을 것이다(박제성, 2013: 33).

다음으로 각 노동자 유형의 위험요인에 대한 제도적 개선은 장기적으로 임금노동자의 범주로 각 노동자를 포괄해서 ‘근로자성’을 인정하는 것이다. 그리고 단기적으로는 산재보험 적용대상임을 명확하게 하고, 앞에서 설명한 ‘운송특약’을 의무 적용하는 방안도 고려할 필요가 있다. 각 노동자에 대한 ‘근로자성’ 인정과 관련한 해외사례를 살펴보면 프랑스는 2016년 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」을 통해 플랫폼노동자의 산재보험, 직업교육, 노동권, 노동조합 결성권, 집단행동과 관련한 권리를 보장하였으며, 플랫폼 기업의 사회적 책임을 명시했다(장희은·김유희, 2020). 또한 덴마크에서는 2017년 자영자와 비정형노동자에게도 임금노동자와 같은 실업보험제

도를 적용해야 한다는 법안을 통과시켰다(이승윤 외, 2020). 이 외에도 ILO, OECD, 유럽의회(European Parliament) 등의 국제기구에서는 플랫폼노동을 ‘특수한 사례’로 취급하여 이 범주에만 적용되는 사회적 보호 협정을 별도로 도입하는 것보다는, 자영업 형태를 포함한 모든 고용관계를 포괄하는 보편적 사회 보장제도의 필요성을 강조하고 있다(European Parliament, 2017; ILO and OECD, 2018).

한국에서도 플랫폼노동자의 근로자성 인정 여부에 대해서 지속적으로 논의되어 왔다(이다혜, 2017; 박은정·김근주, 2018; 박지순, 2018 등). 그러나 플랫폼노동자들은 ‘하나의 사업주’가 아닌 다수의 사업주와 계약을 체결한다는 점에서 전통적인 근로자성을 입증하기 어려운 사례들이 존재했고, 전통적 직업(jobs)이 아닌 일감 단위(tasks)의 계약을 체결한다는 점 또한 노동법 적용을 어렵게 하고 있다(박찬임, 2016; 이승윤 외, 2020). 그러나 사례연구 결과 새벽배달 직 노동자는 다른 업종의 플랫폼노동자와 달리 일감 수주, 보상 및 통제 측면에서 근로자성과 종속성이 두드러지게 나타났다. 새벽배달 노동자의 일감 수주 여부와 보수 수준을 기업에서 결정하고 있었다. 또한, 배송업무를 꾸준히 하게 될수록 전문 택배업체 택배기사처럼 전업으로 직 노동을 수행하는 경우가 많았다. 즉, 새벽배달노동자(직 노동)는 다른 업종의 플랫폼노동과 비교했을 때 상대적으로 근로자성이 명확하고 노동법 적용이 용이하다고 할 수 있다. 그러나 장기적으로 임금노동자로 규정하고 보호하기에 앞서, 단기적으로 직 노동자의 업무관련 문제에 대한 적절한 보상이 우선 이루어져야 한다. 사례연구에서 야간시간대 노동의 특성으로 인해 새벽배달노동자는 업무관련 건강악화 위험이나 교통사고 위험에 크게 노출되어 있었다. 이러한 위험에도 불구하고, 직 노동자의 경우 산재보험에서 배제되어 있었으며, 교통사고의 경우 ‘유상운송 위험담보 특약’ 제도가 존재하지만, 실제 가입률은 1% 미만으로 매우 낮았다. 따라서 업무 중 사고위험이 높은 직 노동자들의 경우 일반 승용차를 영업용으로 사용할 경우 플랫폼업체를 통해서 유상운송특약 가입을 의무화하는 조항을 신설하거나, 산업재해보상보험법의 개정을 통해 산재보험 혜택을 받을 수 있도록 해야 한다.

국민권익위원회에서 발표한 ‘택배종사자 근로환경 개선에 대한 국민의견 조

사²⁰⁾에 따르면 응답자 중 70% 이상이 택배종사자의 처우개선을 위해 배송지 연이나 택배비 인상에 동의하는 것으로 나타났다. 특히, 택배종사자의 ‘산재보험 의무가입’과 ‘근로시간 단축’에는 각각 95.9%와 95.6%가 동의했다. 새벽배달노동의 위험성에 대한 직접적인 설문조사는 아니었지만, 택배업무에 대한 처우개선에 많은 국민들이 동의하고 있고, 약간의 불편과 비용증가를 감수하더라도 배달노동자의 처우개선을 위한 정책을 받아들일 수 있음을 확인할 수 있다. 이러한 맥락에서 사회적 공감대를 바탕으로 전반적인 택배종사자 근무환경을 개선하는 가운데, 특히 새벽배송을 하는 노동자들의 근무환경 개선 노력도 병행되어야 할 것이다. 아울러 향후 새벽배송이 과연 반드시 필요한 것인지에 대해 사회적 논의가 진행되어야 할 것이다. 이를 통해 필수적이지 않은 새벽배달노동은 원칙적으로 제한하고, 불가피한 경우라면 발전소나 제철소 등과 같이 교대제 방식으로 새벽배송을 하도록 하는 등의 사회적 규제에 대한 심층적인 논의가 필요하다.

참고문헌

- 고용노동부(2019). 『산업안전보건법 전부개정 안내 소책자』.
- 구세주·한인상(2021). 「생활물류서비스산업발전법의 주요 내용과 향후 과제」. 『이슈와 논점』 1807. 국회입법조사처.
- 김영천(2006). 『질적연구방법론 1』. 문음사.
- 김유선·윤정향·박관성(2017). 「장시간노동 실태와 개선방향 및 근속실태」. 『2020재단 노동통계분석 보고서』. 한국노동사회연구소.
- 김은정(2021). 「혁신을 가장한 불공정, 쿠팡의 사회적 책임을 촉구한다」. 『월간 복지동향』 274 : 41~46.
- 김준영·권혜자·최기성·연보라·박비곤(2019). 『플랫폼경제종사자 규모 추

20) 국민권익위원회는 2020년 10월 29일부터 11월 5일까지 온라인 국민정책참여 플랫폼 ‘국민생각함’을 통해 ‘택배 종사자 근로환경 개선’에 대한 국민의견 조사를 실시하였으며, 총 1,628명의 국민이 이에 참여했다.

- 정과 특성 분석』. 한국고용정보원.
- 박은정·김근주(2018). 「디지털일자리에 대한 노동법적 관점에서의 정책적 대응」. 『노동법학』 66 : 133~190.
- 박종식(2019). 「이커머스 산업의 성장과 택배산업의 영향: 야간 택배기사의 등장 사례 검토」. 『한국사회보장학회 정기학술발표논문집』 2019 (2) : 491~509.
- _____ (2020). 「이윤추구형 야간노동 : 야간 배송기사 사례」. 『노동리뷰』 5월호. 한국노동연구원. pp.48~63.
- 박제성(2013). 『근로자대표제도의 재구성을 위한 법이론적 검토』. 한국노동연구원.
- _____ (2020). 「소비사회와 야간노동 : 법적 검토」. 『노동리뷰』 5월호. 한국노동연구원. pp.9~20.
- 박지순(2018). 「차 산업혁명과 노동법의 과제」. 『강원법학』 54 : 161~208.
- 박찬임(2016). 「플랫폼노동이 확산과 새로운 사회적 보호의 모색 : 한국 산재보험제도를 중심으로」. 황덕순 외. 『고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구』. 한국노동연구원. pp.265~288.
- 보건복지부(2019.10). 『간호인력 야간근무 가이드라인』.
- 백승호·이승윤·김태환(2021). 「비표준적 형태의 일과 사회보장개혁의 남아 있는 과제들」. 『사회보장연구』 37 (2) : 139~176.
- 산업재해예방 안전보건공단(2017. 11). 『제5차 근로환경조사』.
- _____ (2017. 11). 『근로 환경조사 기본 통계표』.
- 서정희·백승호(2017). 「제4차 산업혁명 시대의 사회보장 개혁: 플랫폼 노동에 서의 사용종속관계와 기본소득」. 『법과사회』 56 : 113~152.
- 송계의(2011). 「우리나라 택배산업의 경쟁력 제고요인」. 『무역상무연구』 50 : 163~185.
- 오진호·우수한(2016). 「E-비즈니스 Fulfillment 모델의 진화 : 국내 E-비즈니스 기업들을 중심으로」. 『e-비즈니스연구』 17 (3) : 27~49.
- 이다혜(2017). 「공유경제의 노동법적 쟁점 : 미국에서의 근로자성 판단 논의를 중심으로」. 『노동법연구』 42 : 401~441.

- 이승렬(2020). 「통계로 본 야간노동 : 밤 근무, 생활 그리고 건강」. 『노동리뷰』 5월호. 한국노동연구원. pp.21~34.
- 이승윤(2020). 「액화노동의 시대 노동주권과 복지국가」. 『한국사회보장학회 정기학술발표논문집』 2020 (2) : 51~70.
- 이승윤·김은지·박고은(2017). 「한국 사회안전망 밖의 하청노동자 : 울산지역 조선업 하청노동자 사례를 중심으로」. 『사회복지정책』 44 (2) : 111~143.
- 이승윤·백승호·남재욱(2020). 「한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장 제의 부정합」. 『산업노동연구』 26 (2) : 77~135.
- 이승윤·조혁진(2019). 「콜센터 하청노동자의 불안정한 고용관계와 사회보장 제 경험에 대한 질적 연구」. 『사회보장연구』 35 (2) : 1~34.
- 이정희(2020). 「야간노동과 단체협약 : 간호업종 중심으로」. 『노동리뷰』 5월호. 한국노동연구원. pp.35~47.
- 이정희·박제성·박종식·이승렬(2019). 『서비스업 야간노동 - 인간중심의 분업 구조를 위한 제언』. 한국노동연구원.
- 이종수·이명규·윤정향·황수옥(2021). 「특수형태근로종사자 재해예방사업 추진전략 - 6개 직종 사례 연구」. 『KLSI ISSUE PAPER』 2021 (4) : 1~34.
- 장지연·이호근·조임영·박은정·김근주·Enzo Weber(2020). 『디지털 시대의 고용안전망 - 플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로』. 한국노동연구원.
- 장희은·김유희(2020). 「플랫폼 경제에서의 노동자 보호를 위한 해외 정책동향」. 『산업노동연구』 26 (1) : 1~48.
- 전영국(2017). 「질적 연구에서 사용되는 면담 및 심층면담에 관한 비교 고찰」. 『열린교육연구』 25 (1) : 147~168.
- 전주희(2021). 「쿠팡이 쏘아올린 ‘로켓배송’과 노동자의 죽음」. 『월간 비정규노동』 148 : 63~68.
- 채희태(2019). 「야간근로자의 유형과 보호」. 『성균관법학』 31 (4) : 347~374.
- 통계청(2017). 『한국표준직업분류』.
- 한국교통연구원(2020). 「미래 스마트 융복합 물류 기술개발 사업기획최종보고서」. 『2018년도 국토교통연구기획사업 보고서』.

한국데이터산업진흥원(2020). 『2020년 데이터산업 백서』 23.

국제암연구소 <https://www.iarc.who.int/>

법제처 www.moleg.go.kr

국민권익위원회(2020). 「택배종사자 처우개선 위해서 배송지연·요금인상 감내」. 보도자료(2020. 11. 10).

민주노총 공공운수노조 쿠팡지부(2020). 「쿠팡의 무한경쟁 시스템, 죽음의 배송 규탄 기자회견」. 보도자료(2020. 3. 18).

삼성교통안전문화연구소(2020). 「배달플랫폼 개인용 차량 유상운송 실태 및 안전대책」. 보도자료(2020. 11. 20).

Creswell, John(2010). 『질적연구방법론』. 조홍식 · 정선욱 · 김진숙 공역. 학지사.

Eurofound(2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Eurofound.

European Parliament(2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs.

ILO(2016). *Non-standard Employment Around the World : Understanding Challenges, Shaping Prospects*.

ILO and OECD(2018). *Promoting Adequate Social Protection and Social Security Coverage for All Workers, Including Those in Non-standard Forms of Employment*. 1st Meeting of the G20 Employment Working Group.

Schmidt, Florian(2017). “Digital Labour Markets in the Platform Economy : Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work”. Friedrich-Ebert-Stiftung(FES).

Abstract

The Shadow of Night Delivery : A Qualitative Study on Labor Precariousness and Health Risks of Night Delivery Workers

Kim, Tae-hwan · Lee, Seung-Yoon · Park, Jong-Shik

The purpose of this study is to focus on the spread of ‘overnight delivery workers’, which is an ultra-speedy delivery system that delivers goods by the next morning right after ordering, and to analyze in detail the precariousness and health risks they experience. This study conducts case studies through in-depth interviews with workers and analyzes the working conditions, how they work and the precariousness, health risks they experience. As a result of the analysis, these delivery workers showed various types of employment such as regular workers, fixed-term workers, dependent self-employed, and gig labour, and there were differences in working hours and how they experience risks. It has been observed that companies create a competitive structure among workers and require workers to perform high-level intensity of work beyond their physical abilities. This study discusses the limitations and absence of the legal system for night work and we propose policy and institutional improvement to better protect the workers.

Keywords : ultra speedy delivery, precarious work, health risk, night workers, delivery workers

노동정책연구
2022. 제22권 제1호 pp.33~59
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.002>

연구논문

청년층의 첫 취업 시 구직 횟수와 연령이 하향취업에 미치는 영향*

정도범**
유화선***
김병일****

오늘날 20대 청년층의 취업난은 사회적으로 가장 큰 이슈이자 시급하게 해결해야 할 과제가 되고 있다. 고용률 현황을 살펴봤을 때 연령이 증가함에 따라 취업난이 점차 해소되는 것으로 볼 수 있지만, 자신의 학력이나 능력을 충족하지 못하는 하향취업을 선택했을 가능성도 존재한다. 따라서 본 연구는 청년층의 첫 취업 시 하향취업에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하였다.

실증분석을 위해 한국고용정보원에서 제공한 청년패널조사 데이터를 활용하였으며, 2015년부터 2019년까지 총 1,061개 표본을 선정하였다. 분석결과, 구직 횟수는 하향취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 연령과 하향취업 여부 간에 부(-)의 곡선형 관계가 존재하였다. 그리고 하향취업 여부 외에 정규직 여부에 대해서도 분석하였으며, 연령과 정규직 여부 간에 역U자형 관계가 나타났다. 즉, 여러 차례 취업에 실패한 청년층이 하향취업을 선택할 수 있으며, 연령이 높아짐에 따라 일단 정규직 취업보다 채용 절차가 상대적으로 간소한 비정규직이라도 취업하는 것으로 판단된다.

본 연구결과를 통해 청년층이 하향취업과 비정규직을 동일하게 인식하지 않는다는 점을 확인하였고, 이를 해결하기 위해 국가 차원에서 차별화된 정책 방향을 수립해야 할 것이다.

핵심용어: 청년층, 첫 취업, 구직 횟수, 연령, 하향취업, 비정규직

논문접수일: 2021년 7월 15일, 심사의뢰일: 2021년 7월 21일, 심사완료일: 2021년 12월 14일

* 이 논문은 2021 고용패널조사 학술대회에서 발표한 내용을 보완하여 작성하였다.

** (제1 저자) 한국과학기술정보연구원 경영학박사(dbchung@kisti.re.kr)

*** (공동저자) 한국과학기술정보연구원 행정학박사(hsyou@kisti.re.kr)

**** (교신저자) 안동대학교 부교수(bkim@anu.ac.kr)

I. 서론

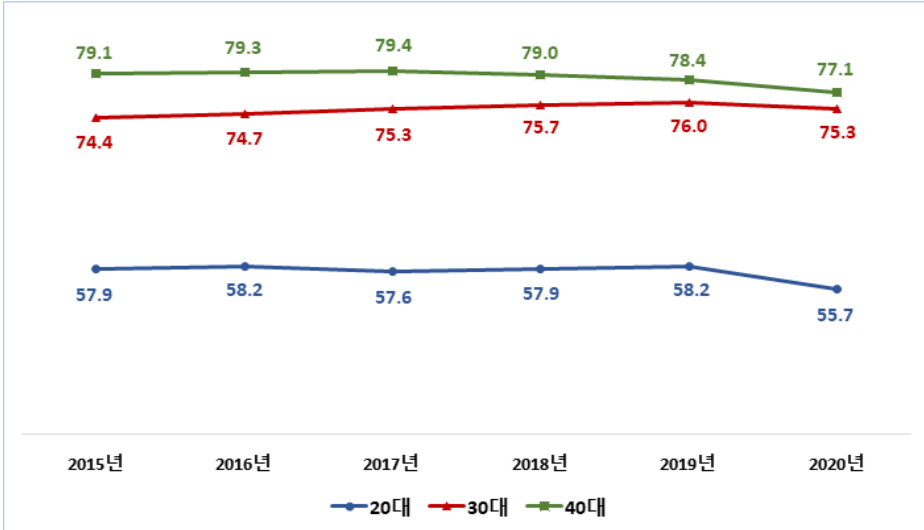
20대 청년층의 취업난은 오늘날 가장 큰 이슈이자 사회적으로 시급하게 해결해야 할 과제가 되고 있다. 특히, 최근 많은 기업들은 공채(공개채용) 규모를 크게 줄이고 수시채용으로 변경하고 있을 뿐만 아니라 취업시장에서도 신입보다 경력을 가진 구직자를 선호함에 따라, 청년층의 취업문제는 점점 더 심각해지고 있다. 문재인 정부는 청년층의 고용안정을 위해 청년고용의무제 확대, 추가적인 고용장려금 신설, 청년구직촉진수당 도입, 공공부문의 일자리 창출 등을 적극 추진하고 있지만, 아직까지도 청년층의 고용여건은 개선되지 않고 있으며 일자리의 양적 측면과 함께 질적 측면도 악화되고 있는 실정이다. 예를 들어, 전문역량을 습득하기 힘든 단기 일자리가 증가하거나 대졸학력이 필요하지 않은 서비스·판매직, 단순한 노무직 등의 일자리에 많은 대졸자들이 지원하기도 한다. 이는 단기적으로 취업난을 해결하는 데 일부 기여할 수도 있지만, 장기적으로 청년층의 경력개발에 부정적인 영향을 미치게 되어 향후 노동시장에서 지속적인 이슈를 야기할 것이다.

연령별(20~40대) 고용률 현황을 살펴보면 [그림 1]과 같이 20대의 고용률은 30~40대의 고용률에 비해 매우 낮게 나타났다. 특히, 2015년부터 2020년까지 20대의 고용률 추이를 살펴봤을 때 2020년 55.7%로 가장 낮게 나타나, 여전히 20대 청년층의 취업난이 매우 심각한 문제임을 확인할 수 있다. 그리고 30대의 고용률은 74.4~76.0%로 20대의 고용률보다 크게 증가하였고, 40대의 고용률도 77.1~79.4%로 30대의 고용률보다 조금 더 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 측면은 20대에서 40대로 연령이 높아질수록 취업난이 점차 해소되는 것으로 설명할 수 있다. 하지만 30~40대 연령층에서 괜찮은 일자리(decent job)를 선택했다기보다 일단 생활고 등을 벗어나기 위해 자신의 학력이나 능력을 충족하지 못하는 하향취업을 선택했을 가능성도 고려할 수 있을 것이다.

하향취업이란 보통 구직자가 자신의 교육수준(학력)보다 낮은 교육수준의 일자리에 취업하는 것으로, 교육과 노동시장 간에 불일치된 상황을 의미한다.

(그림 1) 연령별(20~40대) 고용률 현황

(단위: %)



자료: 통계청 「경제활동인구조사」.

우리나라는 ‘학력과잉’이란 표현이 빈번하게 사용될 만큼 높은 대학진학률이나 고학력화로 인해 하향취업 현상이 발생하기도 하고, 최근 많은 기업들의 채용 규모가 급격히 감소됨에 따라 실업(미취업)의 대안으로 하향취업을 선택하기도 한다(한성민 외, 2016). 이러한 하향취업은 결국 자신이 습득한 지식과 역량을 발휘할 기회가 주어지지 않는다는 점에서 인적자원의 저활용(underutilization) 문제를 야기하기 때문에, 개인 및 국가 차원에서도 큰 손실이 발생한다(신선미·손유미, 2008; 황남희·정주연, 2011). 실제로, 기존의 많은 연구들은 하향취업이 근로의욕 저하, 낮은 직무만족도, 노동생산성 하락 및 이직률 증가 등과 같은 비효율적인 결과를 초래할 수 있다고 설명하였다(남성일·전재식, 2011; 이찬영, 2008; Tsang and Levin, 1985).

그러므로 본 연구는 청년층의 첫 취업 시 하향취업에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고자 한다. 청년층의 실업률이 점점 증가하고 있는 상황에서 단지 취업에 성공하는 것도 중요하겠지만, 첫 취업이 자신의 경력을 개발해나가는 출발점임을 고려했을 때 일자리의 질적 측면에 대해서도 살펴볼 필요가 있을 것이다. 특히, 청년층은 구직활동 과정에서 많이 실패하거나 좌절하기도 하고,

구직 횟수가 증가하고 연령이 높아짐에 따라 생계유지를 고민하기도 할 것이다. 이에 따라, 청년층은 자신의 교육수준과 비교하여 비록 충분히 만족할 만한 일자리가 아니더라도 상대적으로 쉽게 취업 가능한 하향취업을 선택할 수 있을 것이다. 실증분석을 위해 한국고용정보원에서 제공하는 ‘청년패널조사’ 데이터를 활용하였다.

II. 선행연구 검토

1. 청년층과 첫 취업

청년층에게 첫 취업은 경제적인 독립이자 경력개발의 출발점이라는 점에서 매우 큰 의미를 가질 수 있다(정도범, 2021; 최윤선·이호섭, 2014). 청년층은 첫 취업을 시작으로 학교에서 노동시장으로 이행(school to work transition)하는 과정을 거치게 되며, 첫 직장에서의 경력을 통해 향후 자신에게 보다 괜찮은 일자리로 이직(직장 이동)할 때에도 큰 영향을 미치게 된다. 오늘날, 청년층의 실업 문제가 사회적 이슈로 부각됨에 따라 노동시장에 처음 참여하는 청년층의 첫 취업에 대한 관심이 보다 증가하고 있으며, 임금이나 직무만족도, 이직 등을 고려한 첫 취업의 질적 측면까지 감안했을 때 첫 취업이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

이에 따라, 많은 선행연구들은 청년층의 첫 취업에 영향을 미치는 요인이나 첫 취업의 직무만족도 등에 대해 주로 분석하고 있다. 채창균·김태기(2009)는 가구소득이나 출신대학, 전공 등과 같이 대학재학 중 노력으로 바꾸기 어려운 요인들이 청년층의 취업에 큰 영향을 미친다고 설명하였으며, 정미나·임영식(2010)도 취업성과를 가장 잘 예측할 수 있는 요인으로 가구의 월평균 소득을 제시하였다. 또한 원지영(2011)의 경우에도 부모의 사회경제적 지위가 첫 취업 시 임금수준과 밀접한 관계가 있다고 언급하며, 청년층의 첫 취업과 관련하여 가정의 사회경제적 환경이 매우 중요하다고 주장하였다. 이는 첫 취업 시 발생할 수 있는 불평등이나 사회구조적 차이 등을 해소하기 위해 국가 차원에서의

정책 마련이 필요함을 시사한다. 물론, 대학재학 중 우수한 학점을 획득하거나(채창균·김태기, 2009), 어학연수, 취업교육 등의 소위 ‘스펙 쌓기’와 같은 노력이 취업성가에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과들도 존재한다(심재휘·김경근, 2015). 이 외에도 청년층의 미취업 기간이 길어질수록 첫 취업에 부정적인 영향을 미친다고 제시하거나(우해봉·윤인진, 2008), 많은 연구들은 개인의 교육수준, 전공 및 역량(기술)이 직무와 적합한 정도에 따라 직무만족도가 높아진다고 설명하기도 하였다(김은석, 2015; 오성욱·이승구, 2009; Wolbers, 2003). 다양한 연구결과들을 바탕으로, 개인 또는 국가 차원에서 청년층이 학교에서 노동시장으로 원활하게 이행하는데 참고할 수 있을 것이다.

최근에는 비정규직의 차별 문제, 비정규직의 정규직 전환 등이 주요 이슈로 강조되면서 첫 취업과 향후 이직까지 고려하여 많은 논의가 이루어지고 있다. 보통 비정규직은 고용의 안정성이 보장되지 않는 근로자로 정의할 수 있는데, Chalmers and Kalb(2001)는 비정규직 취업경험이 향후 정규직 취업에 도움이 된다고 제시하였다. 비록 비정규직이 정규직보다 임금이나 교육훈련 등의 근로조건에서 크게 차별을 받는 것으로 알려져 있지만, Zijl et al.(2011)도 미취업 상태보다 비정규직 취업경험이 정규직 취업에 긍정적인 영향을 미친다고 언급하였다. 반대로, 비정규직 취업경험이 정규직 취업 등 향후 이직에 큰 도움이 되지 않는다는 주장도 존재한다. 중심-주변부 모형(core-periphery model)에 의하면 정규직과 비정규직은 각각 중심 부문과 주변부 부문에 해당된 업무를 담당하기 때문에, 비정규직의 경우 쉽게 대체할 수 있는 낮은 수준의 직무(주변부 부문에 해당된 업무)를 수행한다고 설명한다(이시균·윤진호, 2007; Atkinson, 1984). 부분적 몰입 이론(partial inclusion theory)에서도 비정규직은 정규직보다 중요하지 않은 단순한 직무를 수행하여 조직 몰입이 낮게 나타나며(한권희 외, 2009; Wittmer and Martin, 2011), 이는 경력을 개발하는데 있어 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다(이병희, 2002). 실제로, 정도범(2021)은 첫 직장에서 정규직이었으면 현재 직장에서도 정규직일 가능성이 높다고 제시하며, 향후 이직에 미치는 영향까지 고려했을 때 첫 직장을 잘 선택하는 것이 매우 중요하다고 언급하였다.

이처럼 첫 취업과 관련하여 많은 논의가 이루어지고 있으며, 단지 첫 취업

여부뿐만 아니라 직무만족도나 경력개발 등을 고려하여 다양한 측면에서 연구들이 수행되고 있다. 특히, 최근 ‘평생직장’이란 개념이 사라질 만큼 청년층은 첫 취업 후 빈번한 이직을 경험하게 될 것이며(정도범, 2019), 이직을 준비하는 과정에서 첫 취업경험이 직·간접적으로 큰 영향을 미칠 수 있다. 따라서 향후 관측은 일자리를 탐색하고 선택할 때 첫 취업의 중요성이 보다 강조될 것이며, 앞으로 첫 취업과 관련된 다양한 측면의 연구들이 꾸준히 수행될 필요가 있을 것이다.

2. 하향취업에 관한 연구

오늘날, 청년층의 취업난과 함께 고학력화로 인한 하향취업이 크게 증가하고 있다(이찬영, 2008; 황남희·정주연, 2011). 청년층은 한정된 일자리에 취업하기 위해 치열하게 경쟁하는 과정에서 많은 실패와 좌절을 겪게 되고, 이는 취업의 눈높이를 낮추거나 하향취업을 고민하는 계기가 될 수 있다. 또한 고학력자의 급속한 증가는 노동시장에서 요구하는 수요를 넘어서게 되어 교육과 노동시장 간의 불균형 현상을 야기하고 있다. 따라서 취업자의 교육수준이 일자리에 요구하는 교육수준에 비해 훨씬 높은, 하향취업이라는 부작용이 발생하게 된다. 하향취업은 인적자원의 저활용 문제를 초래할 뿐만 아니라, 근로의욕 저하나 이직률 증가 등 노동시장의 불안정성을 높임으로써 앞으로 청년실업과 함께 노동시장에서 해결해야 할 이슈가 되고 있다(남성일·전재식, 2011).

하향취업은 Freeman(1976)이 처음으로 언급한 것으로 알려져 있으며, 하향취업의 원인 또는 결과 등을 설명하기 위해 기존의 노동시장 이론을 바탕으로 다양한 견해가 존재한다(김준영·윤정혜, 2010; Nielsen, 2007). 먼저, 인적자본 이론(human capital theory)에 의하면 기업이 근로자에게 요구하는 교육수준과 근로자의 교육투자가 노동시장에서 수요와 공급에 의해 조정된다고 설명한다(이찬영, 2008). 노동시장의 수요보다 많은 고학력자가 공급될 경우 고학력자의 임금은 상대적으로 낮아지게 되고, 기업에서 저학력 근로자보다 고학력 근로자 위주의 채용이 이루어질 것이다. 이와 같은 상황에서 노동 공급자인 잠재적인 근로자는 낮은 임금에 반응하여 교육투자를 줄이게 되어, 노동시장에서는 고

학력자의 공급이 감소하고 하향취업과 같은 불균형 현상은 사라지게 된다. 따라서 인적자본이론은 노동시장의 수요와 공급이 합리적으로 이루어진다는 가정하에, 하향취업은 고학력자의 일시적인 초과 공급에서 발생하는 단기적인 현상으로 언급하고 있다. 직업탐색이론(job search theory)도 인적자본이론과 비슷하게, 노동시장에서의 수요자와 공급자(구직자) 간에 정보의 비대칭성과 탐색 비용으로 인해 일시적인 하향취업이 발생하기도 하지만 이직 등을 통해 해결될 수 있다고 제시하였다. 반면, 직무경쟁이론(job competition theory)은 같은 직무에 대해 구직자가 서로 경쟁하게 되고, 기업에서는 직업훈련 비용이 적게 발생하는 근로자를 채용하게 된다는 것이다(Thurow, 1975). 일반적으로 신규 구직자의 경우 그 비용을 판단할 수 있는 것이 교육수준이므로, 기업은 고학력자를 우선적으로 채용하게 된다. 즉, 동일한 직무에 대해 교육수준이나 직업훈련 경험 등과 같은 조건이 상대적으로 낮은 구직자는 하향취업을 선택할 가능성이 높으며, 하향취업이 일시적인 현상이라기보다 구조적으로 고착화될 수 있음을 제시하였다.

그리고 많은 선행연구들은 하향취업을 측정할 수 있는 다양한 방법에 대해 설명하기도 하였다(김종성 외, 2012; 김준영·윤정혜, 2010; 남성일·전재식, 2011; 신선미·손유미, 2008; 황남희·정주연, 2011; Buchel, 2002; Sicherman, 1991; Verhaest and Omey, 2006). 첫째는 주관적 자기평가(subjective self-assessment) 방식이 있는데, 이는 직무를 고려했을 때 자신의 교육수준이 얼마나 적절한지 질문을 통해 하향취업을 측정하는 것이다. 직무보다 자신의 교육수준이 ‘높다’, ‘적절하다’, ‘낮다’로 응답했을 경우에 각각 하향취업, 적정취업, 상향취업으로 간주할 수 있다. 이 방식은 응답자들의 주관적 판단에 의존하고 있어, 교육수준과 관계없이 직무만족도가 낮을 때 하향취업으로 응답할 수 있다는 측면에서 하향취업이 과대 측정되는 문제점이 있다(Hartog, 2000). 둘째는 직업별 교육수준의 평균과 표준편차를 기준으로 측정하는 것이다. 직업별로 ‘평균 교육수준 ± 표준편차’를 필요한 교육수준으로 정의하고, 해당 근로자의 교육수준이 이를 초과하는 경우 하향취업으로 간주하는 것이다. 이 방식은 하향취업의 기준점이 임의적이며, 최근 고학력화 추세로 인해 근로자의 교육수준도 함께 증가함에 따라 하향취업을 측정하는 일관성이 약한 한계점이 있다.

Kiker et al.(1997)의 경우 직업별 평균 교육수준보다 최빈값으로 필요한 교육 수준을 정의하는 방법에 대해 제안하기도 하였다. 셋째는 직업사전에 정의된 직업별 GED(General Educational Development)를 활용하여 측정하는 것이다. GED는 직무 수행을 위해 요구하는 최소한의 지식과 기능, 교육수준 등을 규정한 척도로, 직업에서 요구하는 교육수준과 근로자의 교육수준을 비교하여 하향 취업 여부를 측정할 수 있다. 이 방식도 직업에서 필요한 교육수준이 상당한 시차를 두고 조정된다는 측면에서 실제 교육수준을 반영하지 못하는 한계점이 있다. 이 외에도 많은 연구자들은 하향취업을 측정하기 위해 다양한 방법을 시도하고 있다.

본 연구에서는 일반적으로 가장 많이 측정하고 있는 주관적 자기평가 방식을 활용하여 하향취업을 분석하고자 한다. 하향취업은 근로의욕과 직무만족도를 저하시킨다는 측면에서 근로자가 주관적으로 느끼는 인식이 가장 중요하다고 판단되며, 많은 선행연구들에서 하향취업이나 학력과잉을 측정할 때 주관적 자기평가 방식을 활용하고 있다(남성일·전재식, 2011; 이찬영, 2008; Baert et al., 2013; Meroni and Vera-Toscano, 2017). 또한 주관적 자기평가 방식은 쉽게 측정할 수 있을 뿐만 아니라 직업에 대한 최신 현황을 반영할 수 있으며(Meroni and Vera-Toscano, 2017), 주관적 자기평가 방식으로 측정했을 때 우리나라 청년층의 하향취업 규모가 보다 일관되게 나타난다고 제시하였다(김준영·윤정혜, 2010). 물론, 향후 하향취업의 측정과 관련된 문제점을 해결할 수 있는 방안을 지속적으로 모색해야 하며, 하향취업의 다양한 측면을 고려한 연구들이 수행되어야 할 것이다.

Ⅲ. 연구질문

본 연구는 다양한 선행연구들을 검토한 내용을 바탕으로, 청년층의 첫 취업 시 하향취업에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하고자 한다. 보통 청년층에게 첫 취업은 학교에서 노동시장으로의 성공적인 이행이란 점을 넘어, 향후 경력 개발까지 고려했을 때 매우 중요한 의미를 가진다. 따라서 정도범(2021)은 첫

취업이 향후 괜찮은 일자리를 탐색하고 이직하는 과정에도 큰 영향을 미치기 때문에, 첫 직장을 잘 선택하는 것이 중요하다고 설명하였다. 특히, 고학력자의 증가는 하향취업이란 불균형 현상을 야기함에 따라, 첫 취업과 관련하여 질적 측면에 대해서도 살펴볼 필요가 있을 것이다.

최근 취업난이 점점 더 심해지면서 청년층은 구직활동 과정에서 많이 실패하거나 좌절하게 된다. 즉, 청년층은 이력서 제출과 입사시험 응시, 구직사이트 등록 등 구직 횟수가 증가할수록 자신감이 떨어지게 될 수 있다. 이에 따라, 첫 취업에 성공하기 위해 취업의 눈높이를 낮추고 상대적으로 쉽게 취업 가능한 하향취업을 선택할 수 있을 것이다. 또는 일자리에 대한 구체적인 탐색 과정 없이 일단 많은 직장에 이력서를 제출하여 성공할 경우에도 의도치 않게 상향 취업이나 적정취업보다 하향취업하게 될 가능성이 높을 것이다. 구직 횟수가 증가할수록 취업 시 성공 가능성이 높아진다고 설명하고 있지만(김균, 2009), 단지 취업의 성공보다 하향취업 여부와 같이 일자리의 질적 측면에 대해서도 고려해야 할 것이다.

그리고 많은 선행연구들은 청년층의 연령이 낮을수록 하향취업자가 많다고 제시하고 있다(신선미·손유미, 2008; 이찬영, 2008). 하지만 청년층의 연령을 단지 20대만으로 한정하여 분석함으로써 연령이 보다 높아짐에 따라 발생할 수 있는 하향취업 여부를 파악하지 못한 한계가 존재한다. 우리나라뿐만 아니라 대다수의 선진국에서는 보통 청년층의 고용률에 비해 장년층의 고용률이 높게 나타나고 있다(채구목, 2007). 이는 연령이 높아질수록 생계유지 또는 가족부양 등에 대한 책임으로 인해 취업률이 증가한다고 볼 수 있고, 괜찮은 일자리보다 하향취업을 선택했을 가능성도 높을 것으로 판단된다. 따라서 첫 취업과 관련하여, 청년층의 연령을 20대로 한정하였을 때보다 연령의 범위를 30~40대까지 넓게 설정하였을 때 연령과 하향취업 여부 간에 U자형(U-shape) 관계가 나타날 수 있을 것이다.

마지막으로, 하향취업 여부와 함께 정규직 여부에 대해서도 살펴볼 필요가 있을 것이다. 일반적으로, 정규직 취업과 비교했을 때 비정규직 취업은 괜찮은 일자리보다 나쁜 일자리(bad job)에 해당되는 경우가 많은 것으로 알려져 있다(정도범, 2021; McGovern et al., 2004). 즉, 청년층은 정규직 취업에 대해 좋은

일자리로 인식하는 반면, 비정규직 취업에 대해서는 나쁜 일자리로 인식할 수 있을 것이다. 또한 중심-주변부 모형을 살펴봤을 때 비정규직은 중심이 아니라 주변부 부문의 업무를 담당하기 때문에, 정규직보다 낮은 수준의 직무를 수행하고 교육훈련의 기회도 상대적으로 부족하다(이시균, 2006). 따라서 구직자는 자신의 역량을 발휘할 기회가 주어지지 않거나 경력개발이 어려운 하향취업과 비정규직을 비슷하게 인식할 수 있을 것이다. 실제로, 많은 연구들은 비정규직일수록 하향취업의 가능성이 높은 것으로 설명하였다(김종성 외, 2012; 신선미·손유미, 2008). 이러한 측면을 고려하여, 하향취업과 비정규직에 영향을 미치는 요인이 동일하게 적용될 것으로 판단하였다.

본 연구에서 제시한 연구질문을 정리하면 다음과 같다.

질문 1 : 구직 횟수가 하향취업 여부(정규직 여부)에 어떤 영향을 미치는가?

- 구직 횟수가 증가할수록 하향취업 여부에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 구직 횟수가 증가할수록 정규직 여부에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

질문 2 : 연령이 하향취업 여부(정규직 여부)에 어떤 영향을 미치는가?

- 연령과 하향취업 여부 간에 U자형(U-shape) 관계가 있을 것이다.
- 연령과 정규직 여부 간에 역U자형(inverted U-shape) 관계가 있을 것이다.

IV. 연구방법

1. 자료수집

본 연구는 한국고용정보원에서 공개 및 제공하고 있는 청년패널조사(Youth Panel : 이하 ‘YP’) 데이터를 활용하였다. YP 데이터는 고용정책 수립 및 관련 연구 발전에 기여할 목적으로 청년층의 학교생활, 학교에서 직업으로 이행과정 및 노동시장 경로 등에 관한 기초 자료를 수집하고 있으며, 2007년을 기준으로 새롭게 만 15~29세 청년층을 표본으로 구성하여 지속적으로 추적 조사를 진행

하고 있다. 본 연구에서는 가장 최근 5년 동안의 데이터를 분석하기 위해 2015~2019년에 해당하는 9~13차 YP 데이터를 수집하였다.

YP 데이터의 경우 매년 10,206개 표본에 대해 추적 조사를 진행하고 있는데, 본 연구는 5년간의 표본 중에서 각 조사연도 당시 첫 취업한 청년층만을 추출하였다. 즉, 조사연도의 전년도까지 한번이라도 ‘취업자’로 응답한 표본은 분석에서 제외하였으며, 현재 직장에서 근무를 시작한 시기도 조사연도와 동일한 경우에만 분석에 포함하였다. 또한 변수를 구성하는 과정에서 ‘응답거절’이나 ‘모름’ 등과 같이 응답이 누락된 경우에도 분석에서 제외하였다. 이에 따라, 본 연구는 2015년부터 2019년까지 총 1,061개 표본을 선정하여 실증분석을 수행하였다.

2. 변수측정

본 연구의 변수는 YP 설문지를 통해 구성하였으며, 종속변수로는 크게 ‘하향취업 여부’와 ‘정규직 여부’를 활용하였다. 먼저, ‘하향취업 여부’는 “현 직장(일자리)의 업무 내용과 수준이 자신이 교육수준과 비교하여 어떻습니까?”란 문항에 대해 ‘수준이 아주 낮다’와 ‘수준이 낮다’로 응답한 경우 하향취업으로, ‘수준이 적절하다’와 ‘수준이 높다’, ‘수준이 아주 높다’로 응답한 경우 비하향취업으로 간주하였다. 즉, 하향취업이면 1, 비하향취업이면 0으로 측정하였다. 이처럼 본 연구는 ‘하향취업 여부’와 관련하여 응답자들의 주관적 판단을 활용하였는데, 선행연구들은 주관적 자기평가 방식으로 측정했을 때 가장 일관된 분석결과가 나타난다고 설명하고 있기 때문이다(김준영·윤정혜, 2010). 평균과 표준편차를 기준으로 측정하거나 GED를 활용할 수도 있으나, 오늘날 고학력화 추세를 반영하기 어렵다는 한계가 존재하였다. 또한 본 연구에서는 첫 취업과 관련된 하향취업 여부를 분석함으로써, 직무에 만족하지 못해 하향취업이 과대 측정되는 주관적 자기평가 방식의 문제점을 일부 해소할 수 있을 뿐만 아니라 근로자가 하향취업에 대해 주관적으로 느끼는 인식이 가장 중요하다고 판단하였다. 그리고 ‘정규직 여부’는 “현재 고용형태는 무엇입니까?”란 문항에 대해 정규직으로 응답한 경우 1, 비정규직으로 응답한 경우 0으로 측정하였다.

다음으로, 독립변수로는 ‘구직 횟수’와 ‘연령의 제공항’을 활용하였다. ‘구직 횟수’는 “현 직장을 얻기까지 총 구직한 횟수는 얼마입니까?”란 문항에 대해 응답한 값으로 측정하였다. 참고로, 구직한 횟수는 이력서 제출이나 입사시험 응시, 구직사이트 등록 등과 같이 구체적으로 일자리를 구한 경우에 한해 계산하였다. ‘연령의 제공항’을 측정하기 위해서는 먼저 연령을 ‘조사연도 - 출생연도 + 1’의 값으로 계산하였으며, 연령을 표준화한 다음 제공한 값으로 측정하였다. 보통 특정 변수와 특정 변수의 제공항을 함께 포함하여 분석할 경우 매우 높은 상관관계가 나타나 추정 계수의 표준오차가 커지는 등 분석결과의 유의성을 저하시킬 수 있다(민인식·최필선, 2009). 이에 따라, 본 연구는 연령을 표준화한 후 ‘연령의 제공항’을 측정함으로써 변수들 간에 발생할 수 있는 다중공선성(multicollinearity)을 완화하였다.

마지막으로, 통제변수로는 개인 측면에서 ‘성별’, ‘연령’, ‘최종 학력’을 활용하였으며, 기업 측면에서 ‘기업 규모’, ‘기업 유형’, ‘기업 형태’, ‘출퇴근시간’, ‘임금수준’을 활용하였다. 또한 ‘연도’ 및 ‘산업 분류’에 대해서도 더미로 구성하여 분석에 포함하였는데, ‘산업 분류’의 경우에는 더미를 구성하는 과정에서 빈도가 낮게 나타나는 산업에 대해 기타로 처리하였다.

<표 1>은 통제변수를 포함한 변수의 구체적인 측정방법을 제시하였다.

<표 1> 변수의 측정방법

변수		측정방법
종속변수	하향취업 여부	현 직장(일자리)의 업무 내용과 수준을 자신의 교육수준과 비교했을 때 (1) 수준이 아주 낮다, (2) 수준이 낮다 → 1 (3) 수준이 적절 하다, (4) 수준이 높다, (5) 수준이 아주 높다 → 0
	정규직 여부	현 직장의 고용형태와 관련하여, 정규직이면 1, 비정규직이면 0
통제변수 (개인 측면)	성별	1: 남자, 0: 여자
	연령	조사연도 - 출생연도 + 1
	최종 학력 (더미)	1: 고졸 미만, 2: 고졸, 3: 전문대졸, 4: 대졸, 5: 석사학위 이상

〈표 1〉의 계속

변수		측정방법
통제변수 (기업 측면)	기업 규모 (더미)	1: 1~4명, 2: 5~9명, 3: 10~29명, 4: 30~49명, 5: 50~99명, 6: 100~299명, 7: 300~499명, 8: 500~999명, 9: 1,000명 이상
	기업 유형 (더미)	1: 민간회사, 2: 외국인회사, 3: 공공기관 및 공기업, 4: 법인단체, 5: 정부부처
	기업 형태	1: 단독사업체 또는 본사, 0: 지점, 공장 등
	출퇴근시간	현 직장까지의 출퇴근시간(왕복 기준, 분 단위로 측정)
	임금수준	현 직장에서의 월평균 임금(만 원 단위로 측정)
통제변수 (기타 측면)	연도 (더미)	조사연도(2015년, 2016년, 2017년, 2018년, 2019년)
	산업 분류 (더미)	1: 제조업, 2: 도매 및 소매업, 3: 교육 서비스업, 4: 전문, 과학 및 기술 서비스업, 5: 정보통신업, 6: 보건업 및 사회복지 서비스업, 7: 기타 (※ 빈도가 낮은 산업의 경우 기타로 설정)
독립변수	구직 횟수 (연령) ²	현 직장을 얻기까지 구직한 총 횟수 ‘연령’을 표준화한 후 제공한 값으로 측정

〈표 2〉는 변수의 기술적 통계를 제시하였다. 참고로, 〈표 2〉에서 ‘하향취업 여부’와 ‘정규직 여부’의 평균은 각각 0.111, 0.730으로 큰 차이가 존재하였다. 실제로, 총 1,061명 중에서 하향취업으로 응답한 청년층은 118명(11.1%)으로 나타났고, 비정규직으로 응답한 청년층은 287명(27.0%)으로 나타났다.

〈표 2〉 변수의 기술적 통계

	표본 수(명)	평균	표준편차	최소값	최대값
하향취업 여부	1,061	0.111	0.315	0	1
정규직 여부	1,061	0.730	0.444	0	1
성별	1,061	0.611	0.488	0	1
연령	1,061	27.545	3.100	22	42
최종 학력: 고졸 미만	1,061	0.002	0.043	0	1
최종 학력: 고졸	1,061	0.136	0.343	0	1
최종 학력: 전문대졸	1,061	0.114	0.318	0	1
최종 학력: 대졸	1,061	0.684	0.465	0	1
최종 학력: 석사학위 이상	1,061	0.064	0.245	0	1

〈표 2〉의 계속

	표본 수	평균	표준편차	최소값	최대값
기업 규모: 1~4명	1,061	0.094	0.292	0	1
기업 규모: 5~9명	1,061	0.111	0.315	0	1
기업 규모: 10~29명	1,061	0.149	0.356	0	1
기업 규모: 30~49명	1,061	0.073	0.260	0	1
기업 규모: 50~99명	1,061	0.090	0.287	0	1
기업 규모: 100~299명	1,061	0.107	0.310	0	1
기업 규모: 300~499명	1,061	0.052	0.222	0	1
기업 규모: 500~999명	1,061	0.076	0.266	0	1
기업 규모: 1000명 이상	1,061	0.247	0.431	0	1
기업 유형: 민간회사	1,061	0.753	0.431	0	1
기업 유형: 외국인회사	1,061	0.018	0.133	0	1
기업 유형: 공공기관 및 공기업	1,061	0.060	0.238	0	1
기업 유형: 법인단체	1,061	0.078	0.269	0	1
기업 유형: 정부부처	1,061	0.090	0.287	0	1
기업 형태	1,061	0.719	0.450	0	1
출퇴근시간	1,061	58.033	42.798	0	240
임금수준	1,061	205.951	78.975	12	791.667
연도: 2015년	1,061	0.303	0.460	0	1
연도: 2016년	1,061	0.271	0.445	0	1
연도: 2017년	1,061	0.160	0.367	0	1
연도: 2018년	1,061	0.145	0.352	0	1
연도: 2019년	1,061	0.121	0.326	0	1
산업 분류: 제조업	1,061	0.198	0.399	0	1
산업 분류: 도매 및 소매업	1,061	0.107	0.310	0	1
산업 분류: 교육 서비스업	1,061	0.095	0.294	0	1
산업 분류: 전문, 과학 및 기술 서비스업	1,061	0.093	0.291	0	1
산업 분류: 정보통신업	1,061	0.087	0.282	0	1
산업 분류: 보건업 및 사회 복지 서비스업	1,061	0.084	0.277	0	1
산업 분류: 기타	1,061	0.336	0.472	0	1
구직 횟수	1,061	4.600	8.537	1	100
(연령) ²	1,061	0.915	0.379	0.009	19.463

주: ‘최종 학력’, ‘기업 규모’, ‘기업 유형’, ‘연도’, ‘산업 분류’ 더미의 경우에는 각각 ‘고졸 미만’, ‘1~4명’, ‘민간회사’, ‘2015년’, ‘제조업’을 준거 집단(reference group)으로 설정.

3. 분석방법

본 연구에서 수집한 YP 데이터의 경우 매년 추적 조사가 진행된 패널(panel) 데이터지만, 본 연구는 각 조사연도의 YP 데이터 중에서 첫 취업한 청년층만을 추출하여 취합하였다. 이에 따라, 본 연구는 합동(pooled) 데이터를 활용하였기 때문에, 패널 데이터 분석이 아니라 Pooled OLS 분석을 수행해야 할 것이다. 하지만 본 연구의 종속변수인 ‘하향취업 여부’와 ‘정규직 여부’가 모두 0과 1로 측정된 이항변수(binary variable)이므로, 선형(linear) 회귀분석에서 요구하는 정규분포 등 기본적인 가정을 충족하지 않는다(이창한 외, 2014). 따라서 종속변수가 이항변수로서 정규분포 가정을 충족하지 못하고 이항분포를 따를 경우에는 OLS 모형이 아닌, 로짓 모형(logit) 모형이나 프로빗(probit) 모형을 통해 추정해야 할 것이다.

그리고 본 연구의 표본이 첫 취업한 청년층만을 대상으로 선정하여 표본선택편의(sample selection bias)가 발생할 수 있다. 즉, 구직자의 경우 하향취업보다 미취업을 선택할 수도 있기 때문에, 취업자만을 대상으로 분석한 결과는 과대 또는 과소 추정될 가능성이 존재한다. 이러한 표본선택편의 문제를 해소하기 위해 1단계에서 구직자(2,432명)를 포함하여 취업 여부에 대한 선택방정식(selection equation)을 분석하고 2단계에서 1단계의 추정 결과를 반영하는 회귀방정식(regression equation)을 분석하는 헤크만 선택 모형(Heckman Selection Model)을 통해 추정할 수 있다(민인식·최필선, 2019; Heckman, 1979). 헤크만 선택 모형을 추정하기 위해서는 선택방정식(취업 여부)에는 영향을 미치지만 회귀방정식(하향취업 여부, 정규직 여부)에는 영향을 미치지 않는 도구변수가 요구된다. YP 데이터에서 이러한 조건을 충족하는 도구변수를 찾는 것이 쉽지 않아, 대안적으로 1점(매우 어렵다)부터 5점(매우 여유가 있다)까지 5점 척도로 측정된 ‘현재 경제상태’를 도구변수로 활용하였다.

본 연구는 이항변수인 종속변수(하향취업 여부 및 정규직 여부)에 대한 회귀방정식을 분석하기 위해 헤크만 프로빗 모형(Heckman Probit Model)을 통해 추정하였다. 헤크만 프로빗 모형의 경우 취업 여부인 y_1 에 대한 선택방정식과 종속변수인 y_2 에 대한 회귀방정식으로 구성되며, 이를 수식으로 표현하면 각각 식 (1), (2)과 같다.

$$y_1^* = x_1'\beta_1 + \epsilon_1, \quad y_1 = \begin{cases} 1 & \text{if } y_1^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_1^* \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

$$y_2^* = x_2'\beta_2 + \epsilon_2, \quad y_2 = \begin{cases} 1 & \text{if } y_2^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_2^* \leq 0 \end{cases} \quad (2)$$

헤크만 프로빗 모형에서 오차 ϵ_1 와 ϵ_2 간에 서로 상관성이 존재하며, y_2 는 $y_1^* > 0$ 인 경우에만 관측되고, $y_1^* \leq 0$ 일 때에는 y_2 가 어떤 유의한 값도 취하지 않는다(장석근 외, 2018). 만약 오차항 간의 상관관계인 ρ 가 0이면 y_1 및 y_2 에 대한 2개 방정식의 결과가 순차적으로 결정되지만 상호 독립적인 모형이라는 것을 의미한다(민인식 · 최필선, 2019). 따라서 본 연구는 2개 방정식에서 오차항 간의 상관관계를 검증하기 위해 rho(ρ) 값에 대한 LR test 결과를 살펴보았으며, $\rho = 0$ 이라는 귀무가설을 기각하여 헤크만 프로빗 모형의 적절성을 확인할 수 있었다.

실증분석을 위한 통계 패키지는 STATA 14.2를 활용하였다.

V. 분석결과

먼저, <표 3>은 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과를 제시하였다. <표 3>에서 변수들 간의 상관관계는 모두 0.4 미만으로 매우 낮게 나타났다. 그리고

<표 3> 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 하향취업 여부	1							
2. 정규직 여부	-0.20***	1						
3. 성별	-0.06†	0.09**	1					
4. 연령	0.03	-0.08*	-0.35***	1				
5. 기업 형태	-0.01	0.05	-0.06*	0.03	1			
6. 출퇴근시간	-0.05	0.06†	-0.05	-0.05†	0.07*	1		
7. 임금수준	-0.18***	0.38***	0.21***	0.10***	-0.01	0.11***	1	
8. 구직 횟수	0.10**	0.04	0.05	0.01	-0.03	0.13***	0.11***	1

주: 1) ‘최종 학력’, ‘기업 규모’, ‘기업 유형’, ‘연도’, ‘산업 분류’ 더미 및 ‘연령의 제곱항’의 경우 분석에는 포함하였으나 표시하지 않음.

2) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

변수들의 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: 이하 ‘VIF’) 값이 10 미만일 경우 다중공선성을 크게 고려하지 않아도 되는데, 모든 변수들의 VIF 값이 10 보다 매우 낮게 나타났다. 따라서 본 연구는 모든 변수들을 활용하여 분석을 수행하였다.

연구질문에 대해 검증하기 위해 먼저 <표 4>에서 첫 취업한 청년층을 대상으로 종속변수인 ‘하향취업 여부’에 대해 헤크만 프로빗 모형을 수행한 결과를 제시하였다. 모델 1은 통제변수만을 분석하였으며, 모델 2는 통제변수와 ‘구직 횟수’를 포함하여 분석하였다. 또한 모델 3에서는 통제변수와 ‘(연령)²’을 포함하여 분석하였으며, 모델 4에서는 모든 변수들을 포함하여 분석하였다. Wald chi2 값을 살펴봤을 때 분석모형은 통계적으로 적절하다고 볼 수 있다.

<표 4> 헤크만 프로빗 모형(종속변수 : 하향취업 여부)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	-3.989 (476.656)	-3.877 (363.176)	-5.084 (691.589)	-4.882 (508.066)
성별	-0.002 (0.114)	-0.028 (0.119)	-0.038 (0.114)	-0.059 (0.118)
연령	-0.041 [†] (0.021)	-0.041 [†] (0.023)	-0.005 (0.029)	-0.008 (0.031)
기업 형태	-0.086 (0.136)	-0.055 (0.139)	-0.092 (0.132)	-0.063 (0.136)
출퇴근시간	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
임금수준	-0.003*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.004*** (0.001)
구직 횟수		0.016** (0.005)		0.015** (0.005)
(연령) ²			-0.059 [†] (0.031)	-0.054 [†] (0.032)
N	1,061	1,061	1,061	1,061
Log likelihood	-2139.413	-2134.446	-2137.614	-2133.017
Wald chi2	53.20**	58.03**	56.99**	60.58**
rho	0.626	0.583	0.700	0.654

주 : 1) 변수의 계수(coefficient) 값을 제시하였으며, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임.

2) 헤크만 선택 모형 중 선택방정식 결과는 생략하였으며, ‘최종 학력’, ‘기업 규모’, ‘기업 유형’, ‘연도’, ‘산업 분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나 표시하지 않음.

3) [†] p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

분석결과, 구직 횟수는 하향취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(모델 2 : $p < 0.01$, 모델 4 : $p < 0.01$). 이는 구직 횟수가 한 단위 증가할수록 하향취업의 가능성이 약 $1.015(e^{0.015})$ 배, 즉 1.5% 높아진다고 설명할 수 있다. 김균(2009)은 구직 횟수가 증가할수록 취업에서 성공할 가능성이 높아진다고 제시하고 있지만, 이는 여러 차례 구직에 도전하였다가 취업에 성공하지 못한 청년층이 취업의 눈높이를 낮추고 하향취업을 선택했을 수도 있음을 의미한다. 또한 연령의 제곱항은 하향취업 여부에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(모델 3 : $p < 0.1$, 모델 4 : $p < 0.1$). 연령과 하향취업 여부 간에 역U자형 관계가 존재한다고 볼 수도 있지만, 모델 1과 2에서 연령이 하향취업에 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(모델 1 : $p < 0.1$, 모델 2 : $p < 0.1$). 따라서 연령이 높아질수록 하향취업 여부에 전체적으로 부(-)의 영향을 미치는 곡선형(curvilinear) 관계가 존재한다고 설명할 수 있다. 이는 연령이 상대적으로 낮은 청년층에서 하향취업자가 많다고 제시한 신선미·손유미(2008)나 이찬영(2008) 등의 연구결과들과도 일치하였다. 본 연구는 첫 취업자를 대상으로 22세부터 42세까지 연령의 범위를 보다 확대하여 분석하였으며, 주로 20대 청년층에 초점을 맞춰 분석한 선행연구들과 일치된 결과를 제시하였다는 측면에서 의미가 있다.

<표 5>는 종속변수인 ‘정규직 여부’에 대해 헤크만 프로빗 모형을 수행한 결과를 제시하였다. 이를 통해 비정규직은 정규직보다 상대적으로 나쁜 일자리가 많을 수 있기 때문에, 하향취업과 비정규직에 영향을 미치는 요인이 동일하게 적용될 것이라는 연구질문을 검증하고자 하였다. <표 4>에서 분석한 결과와 마찬가지로, 모델 1은 통제변수만을 분석하였고, 모델 2는 통제변수와 ‘구직 횟수’를 포함하여 분석하였다. 또한 모델 3에서는 통제변수와 ‘(연령)²’을 포함하여 분석하였으며, 모델 4에서는 모든 변수들을 포함하여 분석하였다. Wald chi2 값을 살펴봤을 때 분석모형은 통계적으로 적절하다고 볼 수 있다.

정규직 여부에 대해 분석한 결과를 살펴봤을 경우 하향취업 여부를 분석한 결과와는 일부 차이가 존재하였다. 하향취업 여부와 달리, 구직 횟수는 정규직 여부에 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 즉, 구직 횟수가 증가한다고 해서 정규직이나 비정규직일 가능성이 높아지지 않았으며, 이는 하향취업이 반드시

〈표 5〉 헤크만 프로빗 모형(종속변수 : 정규직 여부)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
(상수)	0.744 (1.102)	0.742 (1.101)	-0.265 (1.238)	-0.255 (1.238)
성별	0.019 (0.112)	0.016 (0.112)	-0.016 (0.112)	-0.017 (0.112)
연령	-0.009 (0.027)	-0.009 (0.027)	0.025 (0.031)	0.025 (0.031)
기업 형태	0.127 (0.131)	0.129 (0.131)	0.128 (0.132)	0.129 (0.132)
출퇴근시간	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
임금수준	0.007*** (0.001)	0.007*** (0.001)	0.007*** (0.001)	0.007*** (0.001)
구직 횟수		0.002 (0.006)		0.001 (0.006)
(연령) ²			-0.058† (0.033)	-0.058† (0.033)
N	1,061	1,061	1,061	1,061
Log likelihood	-2283.359	-2283.290	-2281.698	-2281.677
Wald chi2	163.24***	162.57***	169.29***	168.82***
rho	-0.284	-0.292	-0.241	-0.246

주 : 1) 변수의 계수(coefficient) 값을 제시하였으며, 괄호 안은 표준오차(standard error) 값임.

2) 헤크만 선택 모형 중 선택방정식 결과는 생략하였으며, ‘최종 학력’, ‘기업 규모’, ‘기업 유형’, ‘연도’, ‘산업 분류’ 더미의 경우 분석에는 포함하였으나 표시하지 않음.

3) † p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

비정규직 취업이라고 볼 수 없음을 의미한다. 보통 비정규직 취업이 나쁜 일자리가 많은 것으로 알려져 있지만(Kalleberg et al., 2000; McGovern et al., 2004), 비정규직 취업의 경우에도 정규직 취업보다 괜찮은 일자리가 존재할 수 있을 것이다. 또한 청년층의 입장에서 정규직 취업도 직업이나 업무 특성 등에 따라 하향취업으로 인식할 수 있기 때문에, 구직 횟수와 정규직 여부 간에 어떤 유의한 관계도 존재하지 않은 것으로 판단된다.

반면, 연령의 제곱항은 정규직 여부에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 (모델 3 : p<0.1, 모델 4 : p<0.1), 연령과 정규직 여부 간에 역U자형 관계가 존재하였다. 다시 말해, 첫 취업 당시 청년층의 연령이 낮을 경우 비정규직 취업의

가능성이 높지만 연령이 높아질수록 정규직 취업의 가능성이 높아지게 되고, 일정한 연령을 넘어가면 다시 비정규직 취업의 가능성이 높아지게 될 것이다. 청년층은 연령이 높아짐에 따라 다양한 경험이나 스펙 등을 통해 정규직으로 취업하기 위해 노력하지만, 연령이 계속 높아짐에도 불구하고 취업에 성공하지 못하게 된다면 생계유지 등을 위해 정규직 취업보다 상대적으로 취업하기 쉬운 비정규직으로 취업하게 된다고 볼 수 있다. 본 연구에서 연령의 제곱항과 하향 취업 여부, 연령의 제곱항과 정규직 여부 간에 모두 유의한 관계가 존재하는 것으로 나타나, 향후 이와 관련하여 추가적인 연구들이 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 청년층의 첫 취업 시 하향취업에 영향을 미치는 요인에 대해 분석하였다. 청년층에게 첫 취업은 단지 학교에서 노동시장으로 이행뿐만 아니라 향후 경력개발까지 고려했을 때 매우 큰 의미를 가지므로, 청년층의 취업난, 잦은 이직 등과 관련하여 첫 취업의 질적 측면에 대해 살펴보는 것은 중요하다. 특히, 자신의 역량을 발휘하거나 경력을 개발하기 어려운 하향취업과 비정규직 이슈는 노동시장에서 지속적인 논쟁을 야기할 것이다. 따라서 본 연구는 이와 관련하여 연구질문을 도출하였으며, 분석결과를 바탕으로 결론 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

먼저 하향취업 여부와 관련하여, 청년층의 구직 횟수가 증가함에 따라 하향 취업의 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 청년층이 이력서 제출, 입사시험 응시 등과 같이 구직을 위한 여러 차례의 노력에도 불구하고 취업에 성공하지 못한다면 상대적으로 자신의 교육수준보다 낮은 하향취업도 고려할 수 있을 것이다. 이는 많은 구직활동 과정에서 지속적인 실패로 인해 자신감을 잃게 되고 장기 미취업으로 인해 불안감을 크게 느낄 수도 있기 때문이다. 또는 최근 이력서를 100군데 이상 제출했지만 모두 탈락했다는 뉴스와 같이, 무분별하게 다양한 직장에 이력서를 제출했을 경우에도 원하는 직장보다 하향취업을 통해 취업

에 성공할 가능성이 높을 것이다. 이러한 인적자원의 저활용 문제는 개인이나 국가 차원에서도 매우 큰 손실이기 때문에, 대책 마련이 시급하다. 청년층의 경우 무분별한 이력서 제출보다 일자리에 대한 구체적인 탐색 과정을 통해 자신이 원하는 일자리에 취업하는 것이 중요하며, 이를 위해 대학 또는 국가 차원의 취업정보센터, 고용지원센터에서 맞춤형 취업정보 제공, 산학연 고용 연계 등을 통해 하향취업과 같은 일자리 미스매치를 해결할 수 있는 정책 방안을 마련해야 한다. 그리고 고학력이 아니라도 교육수준별로 적합한 다수의 일자리를 창출함으로써 학력과잉이 발생하지 않도록 해야 하며, 국가 차원에서 경력개발을 지속적으로 지원할 수 있는 다양한 교육훈련 프로그램을 제공하는 것도 필요하다고 판단된다. 또한 연령이 높아질수록 하향취업 여부에 부(-)의 영향을 미치는 곡선형 관계가 존재하는 것으로 나타났다. 이는 20대 연령층을 대상으로 분석한 선행연구들과 동일한 결과로 볼 수 있으며, 본 연구에서 최근 YP 데이터를 활용하여 20대부터 40대까지 연령의 범위를 보다 넓게 설정하여 재검증하였다는데 그 의의가 있다.

다음으로 정규직 여부와 관련하여, 청년층의 구직 횟수와 정규직 취업 간에 통계적으로 유의한 결과가 관찰되지 않았다. 본 연구에서는 상대적으로 낮은 수준의 직무를 수행하는 하향취업이나 비정규직을 청년층이 비슷하게 인식할 것으로 가정했지만, 하향취업 여부와 비교했을 때 분석결과에 차이가 있었다. 이는 정규직 취업이 고용의 안정성이나 지속성이 보장된다고 해서 반드시 상향취업이거나 적정취업이 아닐 수도 있음을 의미한다. 정도범(2018)은 비정규직이라 하더라도 최종 학력이나 기술 수준이 높은 집단에서는 전문역량을 확보할 수 있다고 제시하며, 비정규직 취업과 하향취업을 동일하게 볼 수 없음을 지적하였다. 따라서 구직 횟수와 정규직 여부 간에 큰 관련이 없다고 볼 수 있다. 반면 하향취업 여부와는 달리, 연령과 정규직 여부 간에 역U자형 관계가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 청년층은 일정한 연령까지 정규직 취업의 가능성이 높아지지만 그 연령을 넘어가게 되면 다시 비정규직 취업의 가능성이 높아지는 것이다. 이는 장기간 취업하지 못한 청년층이 생계유지 또는 가족부양 등으로 인한 어려움을 해소하기 위해 일단 비정규직이라도 취업할 수 있음을 의미할 것이다. 비정규직 취업의 경우 정규직 취업보다 채용 공고를 상시적으로 게시

하고 채용 절차도 상대적으로 간소하여 빨리 취업할 수 있기 때문이다. 이를 통해 20대 연령층의 고용률에 비해 30~40대 연령층의 고용률이 높게 나타나는 원인 중의 하나로 하향취업보다 비정규직 취업을 제시할 수 있으며, 향후 이와 관련된 연구를 지속적으로 수행하여 검증할 필요가 있다.

참고로, 본 연구를 통해 청년층이 하향취업과 비정규직을 동일하게 인식하지 않는다는 점을 확인하였으며, 향후 연구를 수행할 때 이를 고려해야 한다. 즉, 하향취업이 비정규직이 아니라, 정규직 여부와 관계없이 일자리의 질적 측면을 파악할 필요가 있다. 이를 위해 ‘정규직+상향(적정)취업’, ‘정규직+하향취업’, ‘비정규직+상향(적정)취업’, ‘비정규직+하향취업’ 등으로 구분하여 비교·분석하는 것도 가능하다고 판단된다. 그리고 하향취업과 비정규직 이슈를 해결하기 위한 정책방향도 다르게 수립해야 할 것이며, 다른 무엇보다 청년층이 첫 취업 후 자신의 경력이나 전문성 등을 지속적으로 개발할 수 있는 환경을 조성하기 위해 국가와 기업 차원의 지원이 요구된다.

본 연구의 한계점을 언급하면 다음과 같다. 먼저 본 연구는 YP 데이터라는 패널 데이터를 활용하였지만, 패널 데이터가 아닌 합동(pooled) 데이터로 처리하여 분석을 수행하였다. 따라서 첫 취업 이후의 노동시장 경로 등과 같은 패널 데이터의 특성을 살리지 못했다. 청년층의 하향취업 여부뿐만 아니라 하향취업 이후의 경력개발이 어떻게 되었는지를 파악하는 것도 노동시장의 불안정성을 해결하는데 매우 중요하므로, 향후 연구에서는 일자리와 관련된 장기적 영향을 분석한 한요셉(2017) 등의 연구를 참고하여 패널 데이터를 분석할 필요가 있다. 그리고 본 연구에서 하향취업 측정 시 주관적 자기평가 방식을 활용하였는데, 향후 객관적 측정방법을 고려하여 분석결과에 신뢰성을 제고해야 할 것이다. 물론, 많은 선행연구들을 통해 주관적 자기평가 방식을 주로 활용하고 있음을 확인하였지만, 다양한 측정방법을 병행하여 분석하는 방안도 모색할 필요가 있다. 또한 일자리와 관련하여 질적 측면을 파악하기 위해 교육수준, 정규직 여부 외에도 복지 혜택이나 직장 환경 등의 많은 요인들이 존재할 것이다. 이를 위해 일자리의 질적 측면에 관한 많은 선행연구들을 조사·분석해야 할 것이다. 마지막으로, 연령이나 최종 학력 등을 보다 세분화하거나 독립변수를 추가하는 등 다양한 연구 모형 및 질문을 제시함으로써 보다 의미 있는 분석결과를 도출

해야 한다. 이를 통해 청년층의 일자리 이슈를 해결하기 위한 실질적인 방안을 마련하는데 기여할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 최근 공개된 YP 데이터를 활용하여 청년층의 첫 취업 시 하향취업 여부 및 정규직 여부에 영향을 미치는 요인을 분석했다는 점에서 큰 의의가 있다. 본 연구의 결과는 청년층이 괜찮은 일자리를 탐색하고 취업에 성공할 수 있는 방안을 마련하는데 기여할 수 있을 것이다. 그리고 오늘날 청년층이 하향취업과 비정규직을 동일하게 인식하지 않는다는 측면을 고려하여 국가 차원에서 차별화된 정책 방향을 수립하는데 활용될 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 김균(2009). 「구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구: 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로」. 『노동정책연구』 9 (3) : 113~141.
- 김은석(2015). 「대학 전공 선택 기준에 따른 대졸청년층의 직장만족도 차이 분석」. 『진로교육연구』 28 (3) : 85~101.
- 김중성·이병훈·신재열(2012). 「청년층 구직활동과 하향취업」. 『노동정책연구』 12 (2) : 51~73.
- 김준영·윤정혜(2010). 「하향취업의 지속성: 청년층의 하향취업 경험이 비하향취업으로의 이행에 미치는 효과 분석」. 『산업노동연구』 16 (1) : 173~199.
- 남성일·전재식(2011). 「하향취업이 직장이동 성향에 미치는 효과」. 『노동정책연구』 11 (3) : 25~51.
- 민인식·최필선(2009). 『STATA 기초통계와 회귀분석』. 한국STATA학회.
- _____ (2019). 『STATA 고급통계분석』. 지필미디어.
- 신선미·손유미(2008). 「대졸 청년층 하향취업의 결정요인」. 『직업능력개발연구』 11 (1) : 1~21.
- 심재휘·김경근(2015). 「대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석: 대학 재학기간을 중심으로」. 『한국교육학연구』 21 (1) : 113~138.

- 오성욱 · 이승구(2009). 「대학생의 직업가치 유형이 직무적합도 및 첫 직장만족도에 미치는 영향」. 『진로교육연구』 22 (2) : 1~19.
- 우해봉 · 윤인진(2008). 「경쟁리스크 생존모형을 통한 청년층의 첫 일자리 획득 분석」. 『한국청소년연구』 19 (2) : 225~250.
- 원지영(2011). 「학력과 구직경로가 청년들의 첫 일자리 임금수준과 전공일치에 미치는 영향」. 『청소년학연구』 18 (12) : 1~27.
- 이병희(2002). 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책연구』 2 (1) : 1~18.
- 이시균(2006). 「비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구」. 『노동정책연구』 6 (2) : 29~76.
- 이시균 · 윤진호(2007). 「비정규직은 정규직으로 전환할 수 있는가?」. 『경제발전연구』 13 (2) : 81~107.
- 이찬영(2008). 「청년층 임금근로자의 하향취업 행태」. 『직업능력개발연구』 11 (3) : 49~69.
- 이창한 · 이완희 · 황성현 · 이강훈 · 김상원(2014). 『STATA를 활용한 사회과학 자료분석』. 피앤씨미디어.
- 장석근 · 봉강호 · 박재민(2018). 「국가기술자격제도의 혁신이 기업의 고용결정에 미치는 영향에 관한 연구: 과정평가형 자격을 중심으로」. 『한국산학기술학회 논문지』 19 (11) : 278~286.
- 정도범(2018). 「정규직/비정규직 근로자 여부와 직장만족도의 관계: 청년층의 집단별 차이에 관한 비교」. 『노동정책연구』 18 (4) : 105~130.
- _____ (2019). 「대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석」. 『노동정책연구』 19 (3) : 93~127.
- _____ (2021). 「대졸자의 정규직 취업에서 첫 직장 선택의 중요성」. 『노동정책연구』 21 (1) : 165~195.
- 정미나 · 임영식(2010). 「대졸 청년층의 노동시장 진입관련 변인에 대한 경로분석」. 『진로교육연구』 23 (2) : 135~152.
- 채구묵(2007). 「신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석」. 『한국사회복지학』 59 (4) : 35~61.

- 채창균·김태기(2009). 「대졸 청년층의 취업성과 결정 요인 분석」. 『직업교육연구』 28 (2) : 89~107.
- 최윤선·이호섭(2014). 「대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석」. 『예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지』 4 (2) : 331~346.
- 한권희·이영환·복홍석(2009). 「비정규직의 정규직화의 조직효과성에 대한 연구」. 『한국행정연구』 18 (3) : 53~75.
- 한성민·문상호·이숙중(2016). 「청년취업 결정요인에서 본 청년 취업대책 개선책 연구」. 『정책분석평가학회보』 26 (2) : 187~212.
- 한요셉(2017). 『청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점』. 한국개발연구원. 정책연구시리즈 2017-07.
- 황남희·정주연(2011). 「대졸청년층의 하향취업 : 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교」. 『정책분석평가학회보』 21 (2) : 271~292.
- Atkinson, J.(1984). “Manpower Strategies for Flexible Organisations”. *Personnel Management* 16 (8) : 28~31.
- Baert, S., B. Cockx and D. Verhaest(2013). “Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap?”. *Labour Economics* 25 : 123~140.
- Buchel, F.(2002). “The Effects of Overeducation on Productivity in Germany—the Firms’ Viewpoint”. *Economics of Education Review* 21 (3) : 263~275.
- Chalmers, J. and G. Kalb(2001). “Moving from Unemployment to Permanent Employment : Could a Casual Job Accelerate the Transition?”. *Australian Economic Review* 34 (4) : 415~436.
- Freeman, R. B.(1976). *The Overeducated American*. Academic Press.
- Hartog, J.(2000). “Over-education and Earnings : Where Are We, Where Should We Go?”. *Economics of Education Review* 19 (2) : 131~147.
- Heckman, J.(1979). “Sample Selection Bias as a Specification Error”. *Econometrica* 47 (1) : 153~161.
- Kalleberg, A. L., B. F. Reskin and K. Hudson(2000). “Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the

- United States”. *American Sociological Review* 65 (2) : 256~278.
- Kiker, B. F., M. C. Santos and M. M. de Oliveira(1997). “Overeducation and Undereducation : Evidence for Portugal”. *Economics of Education Review* 16 (2) : 111~125.
- McGovern, P., D. Smeaton and S. Hill(2004). “Bad Jobs in Britain : Nonstandard Employment and Job Quality”. *Work and Occupations* 31 (2) : 225~249.
- Meroni, E. C. and E. Vera-Toscano(2017). “The Persistence of Overeducation Among Recent Graduates”. *Labour Economics* 48 : 120~143.
- Nielsen, C. P.(2007). *Immigrant Overeducation : Evidence from Denmark*. World Bank Policy Research Working Paper, No.4234.
- Sicherman, N.(1991). ““Overeducation” in the Labor Market”. *Journal of Labor Economics* 9 (2) : 101~122.
- Thurow, L. C.(1975). *Generating Inequality : Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. Basic Books.
- Tsang, M. C. and H. M. Levin(1985). “The Economics of Overeducation”. *Economics of Education Review* 4 (2) : 93~104.
- Verhaest, D. and E. Omey(2006). “The Impact of Overeducation and Its Measurement”. *Social Indicators Research* 77 (3) : 419~448.
- Wittmer, J. L. S. and J. E. Martin(2011). “Effects of Scheduling Perceptions on Attitudes and Mobility in Different Part-time Employee Types”. *Journal of Vocational Behavior* 78 (1) : 149~158.
- Wolbers, M. H. J.(2003). “Job Mismatches and Their Labour-market Effects Among School-leavers in Europe”. *European Sociological Review* 19 (3) : 249~266.
- Zijl, M., G. J. van den Berg and A. Heyma(2011). “Stepping Stones for the Unemployed : The Effect of Temporary Jobs on the Duration Until (Regular) Work”. *Journal of Population Economics* 24 (1) : 107~139.

Abstract

The Effects of Number of Job Search and Age on Downward Employment at the Time of First Job Among Youths

Chung, Do-Bum · You, Hwasun · Kim, Byungil

Today, unemployment among youths in their twenties is becoming the biggest social issue and a task that needs to be solved urgently. When looking at the current employment rate, it can be seen that the employment problem is gradually resolved as the age increases, but there is a possibility that they have chosen a downward job that does not meet their academic background or ability. Therefore, this study analyzed the factors affecting downward employment at the time of first job among youths.

For the empirical analysis, the Youth Panel data provided by Korea Employment Information Service was used, and a total of 1,061 samples were selected from 2015 to 2019. As a result of the analysis, it was found that the number of job search had a positive effect on downward employment, and there was a negative curvilinear relationship between age and downward employment. In addition, we analyzed whether they were regular workers, and an inverted U-shaped relationship was found between age and regular worker. In other words, youths who have failed to find a job several times can choose downward employment, and as the age increases, it is judged that even non-regular employment, whose hiring process is relatively simpler than regular employment, is found to be employed.

Through the results of this study, it was confirmed that youths do not perceive downward employment and non-regular worker in the same way, and a differentiated policy direction should be established to solve these problems.

Keywords : youth, first job, number of job search, age, downward employment, non-regular worker

노동정책연구

2022. 제22권 제1호 pp.61~92

한국노동연구원

<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.003>

연구논문

간호조무사 실습생의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토

이상현*

이 연구는 간호조무사 실습생이 근로기준법상 근로자에 해당할 수 있는지와 그 보호방안을 검토한다. 법령에서 정한 바에 따라 의무적으로 병·의원에서 780시간 이상의 실습을 하는 간호조무사 실습생은 노무제공을 하고 있지만 근로기준법상 근로자로 인정받지 못하여 무급 노무제공, 업무상 재해 대책 미비, 부당한 실습계약 해지 등의 문제를 겪고 있다. 무급 노무제공자에 대한 근로자 지위에 관한 논의는 계속 이루어지고 있지만 간호조무사 실습생과 같이 자격증 취득을 위한 의무 실습은 여전히 사각지대로 존재하고 있다. 이 글에서는 근로자 지위를 판단하는 종래의 판례 기준 등에 대한 검토와 함께 노무제공을 하는 간호조무사 실습생이 근로자 지위를 가질 수 있는지 검토하였다. 현재 실습계약의 외관이 임금을 목적으로 하고 있지 않은 점, 실습생은 교육훈련을 목적으로 하고 있는 점 등에도 불구하고 근로자 지위가 인정될 수 있는지가 주요 내용이다. 이러한 검토를 토대로 이들에게도 노동법의 보호가 필요하다는 것을 확인하고 그 보호방안에 대해 제언하였다.

핵심용어 : 간호조무사 실습생, 자격실습, 무급실습, 근로자

논문접수일: 2021년 10월 6일, 심사위원회일: 2021년 10월 15일, 심사완료일: 2021년 11월 25일

* 공인노무사(laborsb@naver.com)

I. 서론

코로나19의 장기적 영향으로 우리 사회는 다양한 문제를 겪고 있다. 그중 하나는 일자리 문제로 일자리의 질과 무관하게 새로운 일자리를 얻는 것이 어려운 현실이며, 현재의 일자리를 유지하는 것도 불안정해진 시대이다. 반면 보건의료인력은 상당히 부족하다. 코로나19 방역에서 ‘K-방역’이라는 말이 나올 정도로 상당한 성과를 냈지만 이러한 성과와 현재의 시스템은 보건의료인의 헌신과 희생이 뒷받침되어 만들어졌다. 국민들 다수가 이 사실을 인지하고 있으나 정작 보건의료인들에게 적절한 조치가 취해지지 않아 근로조건과 근로환경에 있어 매우 열악한 상황이 장기간 이어져왔다. 이에 보건의료노조는 파업을 선언하기까지에 이르렀는데, 총파업을 5시간 앞두고 정부와 협상이 타결되는 상황도 있었다.¹⁾ 이처럼 코로나19를 겪으며 국민건강을 책임지는 전문적 보건의료인을 양성하고 이들의 근로환경을 개선해나가는 것이 정부의 중요한 과제임이 확인되었다.

간호조무사 실습생은 위와 같은 두 가지 상황 모두와 연관이 있다. 간호조무사 인력 수요는 계속 증가해왔고, 앞으로도 증가할 것으로 전망되어 상대적으로 다른 직업보다 취업에 유리한 자격증이라고 할 수 있다. 현재의 취업 한파 상황에서 대안으로 선택할 수 있는 직업이다. 그 결과 직업계고에서 보건간호 관련학과에 진학하여 간호조무사 자격증을 준비하는 학생들도 있고, 다른 직업을 가졌다가 간호조무사가 되기 위해 학원 등을 통해 간호조무사 자격을 취득하려는 사람들도 있다.

현재 보건의료인의 근로환경을 생각했을 때 이들이 겪게 될 수 있는 미래의 문제도 있지만, 이들에게 가장 심각한 문제는 현재 실습에서 겪고 있는 문제이다. 간호조무사의 실습과정에서 다양한 형태의 노무제공이 존재함에도 불구하고 그 노무제공의 대가를 받지 못하고 있고, 업무상 재해의 가능성은 다른 병원

1) 한겨레(2021). 「보건의료노조 총파업 철회 … 13차례 협상 끝 극적 협상 타결」. (검색일: 2021. 9. 2).

종사자와 다를 바 없음에도 아무런 대책 없이 실습이 진행되고 있다. 간호조무사로서 전문성을 갖추기에는 그 실습내용과 과정에 문제가 많다는 지적과 이에 대한 개선 논의는 있었으나 계속 문제제기되어 온 노동법의 보호와 관련된 논의는 부족했다. 그 결과 존재하지만 존재하지 않는 문제처럼 수십 년간 같은 문제가 해결되지 않은 채 실습이 진행되어왔다.

2010년대에 들어 열정페이와 문제가 되며 무급인턴 또는 무급실습과 관련한 여러 연구와 논의가 이어져 왔고, 이런 문제를 입법을 통해 해결하려는 노력도 있었다. 그러나 간호조무사 실습생의 경우는 실습과정에서의 노무제공과 관련하여 그간 충분한 논의가 이루어지지 못했으며, 이와 관련한 연구와 실태조사도 찾아보기 어렵다. 간호조무사 실습생의 노무제공관계 역시 근로자성이 인정되었던 현장실습생에 대한 법 해석에 기초하여 판단할 수도 있겠으나, 자격증 취득을 위한 의무실습이라는 점에서 일반적인 현장실습과 구별되어 논의의 사각지대에 놓여 있었기에 간호조무사 실습생의 노동법적 지위와 보호방안을 별도로 검토하는 것은 의미가 있을 것이다. 더 많은 논의와 실태조사가 촉발될 수 있기를 바라며, 그러한 현실에서 출발하여 이 글의 내용을 정리하고자 한다.

본고는 간호조무사 자격 제도와 종사 현황, 직업계고에서 간호조무사를 양성하고 있는 과정에 대해 정리하고, 간호조무사 실습의 구체적 실태를 통해 보호의 필요성을 확인한다. 노동법의 보호가 필요하다면 근로자 지위가 인정되어야 할 것이므로 간호조무사 실습생의 근로자성이 인정될 수 있는지를 검토하여, 어떻게 보호할 수 있을지 그 보호방안을 제시하였다.

Ⅱ. 간호조무사 자격 취득 과정에서의 실습 현황과 보호 필요성

1. 간호조무사 자격 제도

간호조무사 제도는 1973년 의료법에 그 내용이 포함되며 시작되었는데, 이는 1960~70년대 간호인력의 해외취업이 늘어나며 국내 인력부족의 해소를 위해

1967년 의료보조원법 안에 간호보조원법이 포함되었다가 제도의 정비를 통해 의료법에서 그 제도를 다시 정리한 결과였다.²⁾

간호조무사는 의료법 제80조에 의거, 국민의 건강증진 및 질병예방에 기여하는 보건의료인이다.³⁾ 그런데 의료법은 보건복지부장관의 면허를 받은 의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사를 의료인으로 정의(의료법 제2조 제1항)하고 있으므로, 면허를 받는 것이 아닌 보건복지부장관이 발급하는 자격증을 취득하여 업무를 수행하는 간호조무사는 의료법상 의료인과는 구별되며, 광의의 보건의료인이라 할 수 있을 것이다. 간호조무사의 자격과 업무의 한계 등에 관한 보다 상세한 내용은 보건복지부령인 간호조무사 및 의료유사업자에 관한 규칙(이하 “간호조무사등규칙”이라 한다)에 규정되어 있다.

간호조무사 자격 취득에 관해서는 의료법 제80조와 간호조무사등규칙 제4조에 규정되어 있다. 간호조무사가 되기 위해서는 보건복지부령으로 정하는 교육과정을 이수하고 간호조무사 국가시험에 합격한 후 보건복지부장관의 자격인정을 받아야 한다.⁴⁾ 여기서 ‘보건복지부령으로 정하는 교육과정’이란 보건복지부장관의 지정을 받은 간호조무사 교육훈련기관에서 실시하는 740시간 이상의 이론교육 과정과 해당 교육훈련기관의 장이 실습교육을 위탁한 의료기관 또는 보건소에서 실시하는 780시간 이상의 실습교육 과정을 말하며, 실습교육 과정 780시간 중 400시간 이상은 병원이나 종합병원에서 이루어져야 한다(간호조무사등규칙 제4조 제1항). 이론교육 과정이 인정되는 ‘보건복지부장관의 지정을 받은 간호조무사 교육훈련기관’이란 특성화고등학교의 간호 관련학과, 국·공립 간호조무사양성소, 평생교육시설 간호 관련학과, 학원의 간호조무사 교습과정을 말한다(의료법 제80조 제1항 제1호 내지 제4호). 외국의 간호조무사 자격을 취득한 사람과 의료법 제7조 제1항 제1호 또는 제2호에 해당하는 사람은 이론교육과 실습교육 과정을 모두 이수한 것으로 본다(간호조무사등규칙 제4조 제2항). 위와 같은 경로를 거쳐 이론교육과 실습교육을 마치면 간호조무사 자

2) 신미자 외(2013). 『간호의 역사』. p.274.

3) 대한간호조무사협회(<https://www.klpna.or.kr>). (검색일: 2021. 8. 22).

4) 의료법 제80조(간호조무사 자격) ① 간호조무사가 되려는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 교육과정을 이수하고 간호조무사 국가시험에 합격한 후 보건복지부장관의 자격인정을 받아야 한다. 이 경우 자격시험의 제한에 관하여는 제10조를 준용한다(각 호의 내용은 생략한다).

격시험에 응시할 수 있고, 간호조무사 자격시험은 한국보건의료인 국가시험원에서 실시하며, 일 년에 상·하반기 두 차례에 걸쳐 시행하고 있다.

간호조무사의 업무는 간호사를 보조하여 ‘환자의 간호요구에 대한 관찰, 자료수집, 간호판단 및 요양을 위한 간호’를 하거나 ‘의사, 치과의사, 한의사의 지도하에 시행하는 진료의 보조’ 또는 ‘간호 요구자에 대한 교육·상담 및 건강증진을 위한 활동의 기획과 수행’ 등을 할 수 있다(의료법 제80조의2 제1항). 다만, 의원급 의료기관에서는 간호사를 보조하는 것이 아니라 의사, 치과의사, 한의사의 지도하에 환자의 요양을 위한 간호 및 진료의 보조를 수행할 수 있다(동법 제80조의2 제2항). 이는 2015년 12월 29일 간호사 및 간호조무사와 관련된 의료법이 개정(2017. 1. 1. 시행)된 결과인데, 이전 의료법에서 간호사는 간호 또는 진료보조 업무 등을, 간호조무사는 간호보조 업무를 담당하도록 되어 있었지만 간호사의 업무범위 구체화와 함께 간호조무사의 업무범위도 보다 명확해졌으며, 의원급 의료기관에서는 간호사가 아닌 의사의 지도하에 간호 및 진료의 보조를 수행할 수 있게 되었다.⁵⁾

2000년대부터 법령 개정에 따라 양적·질적 확대가 계속되고 있는 간호조무사 교육훈련기관으로 직업계고 간호 관련학과가 있다. 2003년 간호조무사등규칙 개정으로 직업계고(당시 실업계고)에서 간호 관련학과의 학과교육이 간호조무사 자격시험에 응시할 수 있는 740시간 이상의 이론교육 과정으로 인정되면서 직업계고 간호 관련학과를 설치하는 학교가 큰 폭으로 늘어나게 되었다.⁶⁾ 그 결과 2019년 12월 현재 직업계고 중 보건·복지 전문교과 교육과정을 운영하는 학교는 특성화고 46개교, 일반고 6개교, 학력인정학교 3개교이며, 해당 학

5) 이수정·이미란(2020). 「중등 직업교육에서의 간호조무사 양성 교육과정 운영 현황 분석과 개선 방안」. 『직업교육연구』 39 (3) : 3.

6) 당시의 보건복지부령 개정으로 신설된 내용은 다음과 같다(실업계고 포함 부분만 발췌).
간호조무사 및 의료유사업자에 관한 규칙[시행 2003. 9. 22. 보건복지부령 제260호] 제4조 (간호조무사자격시험의 응시자격) 간호조무사자격시험에 응시할 수 있는 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 자이어야 한다.

2. 초·중등교육법시행령 제80조제1항제1호의 실업계고등학교에서 간호 관련학과를 졸업한 자(당해연도 졸업예정자를 포함한다)로서 740시간 이상의 학과교육과 학교의 장이 실습교육을 위탁한 의료기관(조산원을 제외한다) 또는 보건소에서 780시간 이상의 실습과정을 이수한 자. 이 경우 실습과정 중 종합병원 또는 병원에서의 실습시간은 400시간 이상이어야 한다.

교들의 전체 간호 관련학과 수는 246개로 확인되었고, 학생 수는 5,538명이었다. 7) 1993년에는 간호 관련학과 재학생이 300명이었던 상황⁸⁾에 비하면 현재 간호조무사 양성에 있어서 직업계고가 차지하는 비중이 대폭 늘어났음을 알 수 있고 그 증가 추세는 계속되고 있다.

2. 간호조무사 실습 실태와 보호 필요성

가. 간호조무사 실습과정에서의 문제

간호조무사 실습의 구체적 실태에 관해서는 선행 조사·연구를 거의 찾아볼 수 없어 언론보도, 간호조무사 실습생 당사자의 공개된 경험 등 제한된 자료를 바탕으로 내용을 정리할 수밖에 없는 실정이다. 그러나 해당 내용은 공통적인 부분이 많아 이를 아주 특별하거나 예외적인 사례로 치부할 수는 없다고 본다. 지속적으로 문제가 확인되고 지적되고 있는 바, 구체적인 실태조사는 향후 필요할 것으로 보이며 아래에서 현재 파악 가능한 실태를 정리한다.

언론보도⁹⁾는 문제되는 상황을 지적할 때 구체적인 사례를 소개하며 일반적 내용을 다루는 경우가 많기 때문에 일반적인 양적 조사·질적 조사와는 차이가 있을 수 있다. 이를 감안하여 해당 내용들을 받아들여야겠으나, 시간이 지나도

7) 이수정·이미란, 앞의 논문, pp.10~11.

8) 윤인경 외(2016). 「특성화고등학교 간호과 운영 현황 및 교육과정 운영실태 분석」. 『직업교육연구』 35 (4) : 30.

9) 시사저널(2016). 「돈 내고 잡일하는 예비 간호조무사 ‘자격페이’ 논란」; 경기일보(2019). 「특성화高 병원 실습생의 눈물」 상. 실습의 폐단 ‘여전」; 투데이신문(2020). 「“간호조무사 실습생은 병원 심부름꾼” … 인력 부족이 불러온 교육 환경 미비」; 국민일보(2021). 「“정직원 아니잖아” … ‘백신 패싱’ 요양병원 간호조무사 실습생」; 강원도민일보(2021). 「요양병원 종사자 접촉 행렬 속… 조무사 실습생들만 열외」(검색일: 2021. 8. 24). 해당 언론보도의 내용에서 다루고 있는 내용은 유사한데, 간호조무사 실습생이 무보수로 노무를 제공하는 문제, 교육내용이 부실한 문제를 다루고 있으며, 그 구체적인 노무제공의 내용은 설거지를 하고, 환자복을 개는 일, 간호사들이 식사를 한 뒤 청소를 하는 일, 하수구를 뚫는 일, 중환자실에서 환자들의 기저귀를 갈아주는 일, 환자의 식사를 돕는 일, 80명이 넘는 환자들의 바이탈 체크, 환자복을 빨래하는 일, 선배 간호사의 커피 심부름, 주사실의 포장지를 버리는 일, 환자를 병동까지 안내하는 일, 인근 약국에서 약을 사오는 일, 원부과에서 복사업무, 사실상 병원의 온갖 잡무 등을 하였다고 한다. 또한 코로나19 백신접종 과정에서 간호조무사 실습생만 제외시킨 병원도 존재했는데, 간호조무사 실습생의 병원 내 지위가 어떠한지를 단적으로 드러내는 사례였다.

‘무급·잡일·비교육적 내용·비인격적 대우’ 등 같은 내용이 반복적으로 지적되고 있다는 점에서 특정 시기, 특정 기관이나 특정 사람에게만 해당하는 일이 아니라는 것을 알 수 있다.

언론보도에서 지적된 내용은 청와대 국민청원에서 간호조무사 실습생 당사자들의 청원에서도 확인할 수 있다. 2017년 8월 19일 청와대 국민청원 운영이 시작된 이후부터 2021년 8월 24일 현재까지 “간호조무사 실습”으로 검색한 결과, 간호조무사 실습 관련 무임금 등의 문제를 지적하고 개선을 요구한 청원글은 33건이다.¹⁰⁾ 그중 2020년 5월의 청원글에서는, “병원들은 실습제도를 악용해 허드렛일을 무임금으로 시키고 제대로 된 의료실습은 하지 않습니다.”라며 “현대판 노예제도”라고 문제제기를 하고 있다.¹¹⁾ 가장 최근 청원글인 2021년 7월의 청원글에서는, “갑질, 텃세, 괴롭힘, 태움” 등의 문제, “무급인데 직원보다” 힘들게 일하는 실습상황 등을 지적하며 “최소한의 인권을 보장받을 수 있는 실습생을 보호해줄 법안”을 만들어 달라는 요구를 하고 있다.¹²⁾

2019년 1월에는 동료들의 괴롭힘 때문에 힘들었다는 유서를 남기고 투신한 간호조무사 실습생 관련 사안이 보도되기도 하였다.¹³⁾ 해당 사안은 근로자의 경우, 업무상 재해로도 인정될 수 있는 문제로 실습생도 산재를 당할 가능성이 있음을 알려주는 내용이다. 관련 내용은 간호조무사들의 온라인 커뮤니티에서도 확인할 수 있는데, 환자의 사망 목격·비인격적 대우 등으로 인한 정신적 스트레스 문제, 감염병이 있는 환자와의 접촉이나 검사과정 등에서 옴·피부병·C형 간염 등에 전염될 가능성이 있음에도 병원 종사자들은 자신들이 대처를 하고 있으면서 실습생에게는 이에 대한 고지나 사전대처 지도를 하지 않는 등의 사례들을 확인할 수 있다. 이 외에도 근로기준법이 적용된다면 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 문제와, 병원이 일방적으로 실습계약을 해지할 수 있는 해고관련 문제도 존재하였다.¹⁴⁾

10) 청와대 국민청원(<https://www1.president.go.kr/search>) (검색일: 2021. 8. 24).

11) “간호조무사 실습은 명백한 노동착취입니다.”, 청와대 국민청원, <https://www1.president.go.kr/petitions/588655>, 2020. 5. 7. (검색일: 2021. 8. 24).

12) “간호조무사 실습생은 실습이 아닌 고통을 느끼고 있습니다.”, 청와대 국민청원, <https://www.president.go.kr/petitions/599555>, 2021. 7. 5. (검색일: 2021. 8. 24).

13) 국제신문(2019). 「간호조무사 실습생 투신 “동료에게 괴롭힘” … 실명 적힌 유서 발견」. (검색일: 2021. 8. 24).

나. 직업계고 학생들이 겪는 간호조무사 실습과정에서의 문제

앞에서 살펴본 간호조무사 실습과정의 문제들은 직업계고 학생들 역시 동일하게 겪고 있는 문제들이다. 이에 더해 직업계고 학생들이 추가로 겪는 문제는 실습이 방학 중에 이루어진다는 점이다. 780시간 이상의 실습교육을 이수하기 위해서는 약 5개월여의 기간동안 실습을 하게 된다. 이를 직업계고 학생들은 1학년부터 3학년까지 여름방학과 겨울방학을 활용하여 2~3차례로 나누어 실습을 하기 때문에 고등학교 과정에 있는 다른 학생들에 비해 방학에도 제대로 쉴 수 없고, 자신의 시간을 충분히 활용할 수 없으며, 학습권과 휴식권을 온전히 누릴 수 없는 상황에 처해 있다.¹⁴⁾

다. 간호조무사 실습생의 보호 필요성

간호조무사 실습과정에서의 문제를 정리하자면 첫째, 간호조무사로서의 실무역량을 갖추기 위한 실습 목적에 부합되지 않는 부실한 내용의 실습 또는 단순노무만 제공하는 실습이 이루어지고 있다. 둘째, 간호조무사 실습과정에서는 노무제공이 존재함에도 해당 노무제공이 실질적으로 임금대가성을 갖는 근로인지 등에 대한 심도 있는 검토가 이루어지지 않은 채 실습이라는 이유만으로 임금이 지급되지 않는다. 셋째, 간호조무사 실습생 역시 업무상 재해를 겪을 가능성이 동일하게 존재하지만 산재보험의 적용대상이 되지 않고, 산재예방을 위한 관리·지도가 제대로 이루어지지 않고 있다. 넷째, 실습을 받는 병·의원의 보건의료인 중 비공식적이지만 가장 낮은 위치에서 이른바 “갑질, 텃세, 괴롭힘, 태움” 등 비인격적 대우 또는 차별을 받고 있으며 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 상황에 처해 있다. 다섯째, 병원의 일방적 실습계약 해지는 부당하고 가능성이 있으며, 이에 대한 권리구제 방안이 존재하지 않아 어쩔 수 없이 받아들이거나 실습계약을 유지하기 위해 부당한 상황을 참고 실습을 하고 있다. 여섯째, 직업계고에서 간호조무사 자격증을 취득하고자 하는 학생들은 정규 교육 과정이 아닌 방학을 이용하여 실습을 하기 때문에 학습권과 휴식권을 침해당하

14) 전국 간호조무사 & 요양보호사들의 모임(<https://cafe.naver.com/rksgwhwantk>) (검색일: 2021. 8. 23).

15) 이수정·이미란, 앞의 논문, p.16.

고 있다.

이러한 문제들이 사회적으로 전혀 알려지지 않은 문제가 아님에도 정부의 정책이나 법령의 정비 등을 통해 문제가 해결되지 않은 채 오랜 시간이 지났다. 열정페이, 무급인턴 등이 사회적 문제가 되는 와중에도 간호조무사 실습생의 문제는 논의되지 않았다. 자격증 취득을 위해 의무적으로 해야 하는 실습이라도 그 기간에 정당한 권리를 침해당한다면 그 침해 정도나 양태에 상관없이 문제를 해결하기 위한 제도를 정비하는 것이 바람직한 일이자 국가의 책무이다.

아래에서는 이 글의 취지에 따라 간호조무사 자격 취득을 위한 이론·실습 교육의 개선과 관련된 내용은 제외하고, 제기된 문제들 중 간호조무사 실습생이 노동법의 보호를 받을 수 있는지를 중심으로 검토하고자 한다.

Ⅲ. 간호조무사 실습생의 노동법적 지위 검토

1. 문제의 소재

이렇게 간호조무사 실습생이 겪는 문제를 본다면 이들에 대한 보호의 필요성은 분명하다 할 것이다. 간호조무사 실습생을 보호할 수 있는 구체적 방안 중 하나는 노동법의 적용을 받도록 하는 일이다. 그렇다면 간호조무사 실습생이 노동법 적용대상이 되는지가 문제이다.

근로기준법, 최저임금법, 산업재해보상보험법 등 개별적 근로관계를 규율하는 법률은 대부분 그 법의 적용대상을 근로기준법에서 정의하고 있는 근로자로 정하고 있다.¹⁶⁾ 따라서 간호조무사 실습생이 노동법의 적용대상이 되는가의 문제는 곧 근로기준법상 근로자에 해당하는지의 문제로 귀결된다.

또한 이 문제는 전형적인 근로계약을 체결하는 근로자가 아닌 무급인턴, 실습생, 자원봉사자, 특수형태근로 종사자, 플랫폼노동 종사자 등 근로기준법을

16) 노동조합 및 노동관계조정법에서는 근로자의 정의를 근로기준법과는 달리 정하고 있으나, 이 글은 간호조무사 실습생의 노동3권 문제를 다루고 있지 않으므로 개별적 근로관계법 중심으로 내용을 정리한다.

포함한 노동법 적용대상의 확장과도 연관된 문제이다.

아래에서는 근로기준법상 근로자를 판단하는 법률의 기준과 판례의 입장을 살펴보고, 쟁점이 되는 문제들에 대하여 검토하고자 한다.

2. 근로기준법상 근로자의 판단기준

근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 일컫는다(근로기준법 제2조 제1항 제1호). 근로기준법의 적용대상인 근로자는 법의 정의 규정에 따라 판단되어야 할 것이나 법규정만으로는 구체적 판단이 어렵다. ‘직업의 종류와 관계없이’라는 문구는 노동법의 일반적 성격을 보여주는 의미이고, ‘사업이나 사업장에’라는 문구는 사업장에서의 편입을 나타낸다는 점에서 근로자성 판단에 있어 유의미한 징표라고 볼 수는 없다.¹⁷⁾ ‘임금’은 근로기준법 제2조 제1항 제5호¹⁸⁾에서, ‘근로’는 동법 제2조 제1항 제3호¹⁹⁾에서 각각 정의하고 있지만 이는 근로자의 정의와 순환론적인 규정이므로 근로자의 판단기준이 도출되기 어려우며, 스페인이나 독일의 경우²⁰⁾처럼 용어 자체에서 근로자로서의 개념적 속성이나 요소가 잘 드러나지 않는 용어를 사용하여, 해석론적 보충이 요구되어 왔다.²¹⁾

판례는 근로자성을 판단하는 데서 1994년 이전까지는 일정한 판단 기준을 제시하지 않았으나, 1994년에 최초로 근로자성 해당 여부에 대한 판단기준을 제시하여 기본적인 법리를 정립하였고, 2006년 대학입시학원 종합반 강사 사건²²⁾에서 1994년의 판단기준을 다소 보충하였다.²³⁾ 근로자성을 판단하는 판례

17) 노호창(2012). 「인턴의 법적 지위」. 『노동법연구』 33 : 225~226.

18) “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제5호).

19) “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제3호).

20) 노호창(2021). 「노무제공형태의 다변화와 노무제공자에 대한 법적 보호」. 『노동법논총』 51 : 246. 스페인의 경우 ‘노동자헌장법(Ley del Estatuto de los Trabajadores)’의 ‘근로자’를 ‘trabajador por cuenta ajena(타인의 계산에 의한 노동자)’라고 표기하고, 법의 적용대상이 되지 않는 ‘자영업자’를 ‘trabajador por cuenta propia(자신의 계산에 의한 노동자)’로 표기하며, 독일의 경우 ‘근로자’를 ‘Arbeitnehmer(일을 받는 사람)’이라고 표기하고, ‘사용자’를 ‘Arbeitgeber(일을 주는 사람)’으로 표기한다.

21) 노호창, 앞의 논문, pp.247~248.

22) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결. 판결요지는, “근로기준법상의 근로자에 해당

의 핵심 기준은, “근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단”한다는 것과 종속성을 판단할 수 있는 판단요소들을 따져 “경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단”한다는 것에서 알 수 있듯이 ‘실질’에 따른 판단, ‘사용종속관계’ 판단, ‘종합적’ 판단이라고 할 수 있다.

판례의 근로자성 판단 기준은 근로기준법의 정의 규정에서 요구되는 해석론적 보충 기능을 해 왔으나 점차 고용계약의 형태나 노무공급관계가 다양해지는 현실에 따른 다소 부적합한 내용 또는 판단기준 자체의 보완 필요성도 존재하는 바, 아래에서 간호조무사 실습생의 근로자성을 구체적으로 검토하면서 이와 관련한 비판 의견도 함께 확인하고자 한다.

3. 간호조무사 실습생의 근로자성 검토

가. 사용종속성의 문제

어떠한 노무제공자의 근로자성을 판단하기 위하여 해당 노무제공자의 노무제공이 노무수령자와의 사용종속관계하에서 이루어졌는지를 검토하는 것은 개

하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”

23) 노동법실무연구회(2020a). 『근로기준법 주해 I』. pp.117~125.

별적 사안에서 구체적 사실관계를 바탕으로 이루어져야 하는 문제이다. 따라서 아래에서는 근로자성 판단의 핵심기준이 되는 사용종속성과 관련하여 특정한 대상에 대한 판단이 아닌 간호조무사 실습생이 경험한 노무제공이 사용종속관계하에서 이루어졌다고 볼 가능성이 있는지를 검토하고자 한다.

판례²⁴⁾가 제시한 “노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지”, “노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지”라는 판단요소는, 인정된다면 노무제공자의 근로자성을 부정하고 독립사업자성을 인정할 가능성이 높아진다. 그런데 간호조무사 실습생이 준비하는 것은 병원에서 지급해주지 않는 실습복 정도이고, 실습은 병원의 비품·작업도구 등을 이용하여 진행된다. 자신의 사업을 영위하기 위해 실습을 하는 것은 분명히 아니기 때문에 간호조무사 실습생의 독립사업자성은 인정될만한 요소가 없다고 본다.

현재 간호조무사 실습과정에서 인정되기 어려운 판단요소는 “기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항”, “보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지”, “사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지” 등이 해당될 것이다. 실습이 무급으로 이루어지고 있고 산재보험 등 사회보험에 가입되지 않은 채 실습을 하고 있기 때문이다. 그런데 판례는 “기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다”라고 판시하였다. 또한, “보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지”, “기본급이나 고정급이 정하여졌는지”, “근로소득세를 원천징수하였는지”, “사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지” 등의 임금과 관련한 판단요소는 종속성 관련 판단과는 무관한 요소들로, 사용자가 우월한 지위를 이용하여 이를 임의로 정하던 정하지 않은 해당 요소들이 인정되지 않더라도 종속관계 판단을 부

24) 이하 별도의 표기 없이 근로자성 판단기준과 관련한 판례는 ‘대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결’ 인용.

정하지 않아야 한다는 견해도 있다.²⁵⁾ 사회의 변화에 따라 점차 복잡해져가는 노무제공관계에서 비용을 최소화하고 이익을 최대화하려는 사용자의 목적이 전형적인 근로계약관계와 다른 임금관련 요소의 외형을 만들어 낼 수 있음은 분명한 일이다. 따라서 임금관련 판단요소는 해당 요소들이 인정된다면 종속관계를 더 강하게 드러내는 징표가 될 것이고, 인정되지 않는다 하더라도 여러 요소와의 종합적 관계에서 ‘사용자와의 종속적인 관계이기 때문에’ 그러한 외형이 만들어지지 않았는지를 검토하는 정도가 실질에 따른 판단의 취지에 부합하는 것이라 생각한다. 간호조무사 실습생은 당사자의 의사와는 무관하게 간호조무사 자격시험 응시자격을 얻기 위하여 임금·사회보험 가입 등의 사안을 스스로 결정할 수 없는 상황에 처해 있다. 따라서 이를 이유로 사용종속관계를 부정하는 것은 부당하다 할 것이다.

사용종속관계 판단의 핵심은 외관에서 명시적으로 드러나든 혹은 근로자에게 재량권을 부여하는 등 외관상으로 잘 드러나지 않는 형태든 지휘명령관계의 존재라 할 것인데²⁶⁾, “업무내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지”, “사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지”와 같은 판례의 판단요소를 통해 확인할 수 있을 것이다. 드러난 사례를 통해 간호조무사 실습생이 어떤 노무제공을 하였는지 살펴보자면, 설거지를 하고, 환자복을 개는 일, 간호사들이 식사를 한 뒤 청소를 하는 일, 하수구를 뚫는 일, 사실상 병원의 온갖 잡무, 중환자실에서 환자들의 기저귀를 갈아주는 일, 환자의 식사를 돕는 일, 80명이 넘는 환자들의 바이탈 체크, 환자복을 빨래하는 일, 선배 간호사의 커피 심부름, 주사실의 포장지를 버리는 일, 환자를 병동까지 안내하는 일, 인근 약국에서 약을 사오는 일, 원무과 복사업무 등이 있었다. 간호조무사 실습생은 간호조무사 자격을 취득하기 전이므로 업무내용 또는 실습내용에 간호조무사보다 제약이 있는 것은 당연하다. 그러나 위의 업무내용은 단

25) 박제성(2011). 「영상취재요원(VJ)의 근로자성 - 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754 판결」. 『노동법학』 39 : 405-406, 프랑스 대법원 사회부 판례(2011. 2. 3. no. 10-12194, 2010. 3. 26. no. 05-44939)를 참조하여 임금지급 요소가 확인되지 않은 근로계약을 인정한 바가 있다는 사례를 비교법적 근거로 제시하였다.

26) 장우찬(2013b). 「근로자성 판단에 있어서의 “실질” - 대구지방법원 2013. 4. 5. 선고 2012나20336 판결」. 『노동법학』 46 : 355-357.

순한 교육내용, 수련을 위한 실습내용으로 보기는 어렵다. 해당 내용 중 일부 내용은 모든 병·의원에서 이루어진다고 볼 수 없다 하더라도 마찬가지다. 따라서 실습과정도 있겠으나 교육만이 아닌 노무제공이 이루어진다는 것을 부정하기는 어렵다. 이러한 업무의 내용은 “사용자가 정하고”, 사용자의 지시(직접 지시를 명하는 직원이 사용자의 지위가 아니더라도 해당 병원에서 사용자의 결정 없이 직원 독단으로 이러한 지시를 하기는 어렵다)에 따라 이루어지며, “근무시간과 근무장소의 지정” 역시 사용자가 하며, 실습생은 이의 구속을 받으며 업무를 수행한다. 사용자의 마음에 들지 않는 경우 정해진 실습 기간 도중에도 실습생을 내보낼 수 있다는 점에서, 의무적으로 실습시간을 채워야 하는 간호조무사 실습생은 불이익을 당하지 않기 위해 사용자의 지시를 따를 수밖에 없다. 이러한 사정은 해당 병·의원의 사용자와 간호조무사 실습생 사이에 지휘명령관계가 있다고 볼 만한 내용일 것이며, 사용종속관계를 인정할 만한 내용이라고 본다.

또한 일부 판례는 “사용종속성의 판단에 있어서는 노동관계법에 의한 보호필요성도 고려하여야 한다”라고 설시²⁷⁾하고 있는데, 무급 노무제공으로 인한 권리의 침해, 업무상 재해 위험에의 노출, 부당한 해고 위험 등을 고려한다면 간호조무사 실습생의 노동관계법에 의한 보호필요성은 충분하다 할 것이다.

지금까지 살펴본 내용으로 간호조무사 실습생의 노무제공이 존재하며, 사용종속관계가 인정될 여지는 충분하다고 생각한다. 물론 이 글에서 모든 간호조무사 실습생의 사용종속관계를 일률적으로 인정할 수는 없다. 다만, 전체 간호조무사 실습생 중 사용종속관계를 인정해야 하는 가능성 혹은 대상 범위가 그렇지 않은 경우보다 더 크다면, 이들의 권리 보장이나 노동법을 통한 보호는 법원을 통한 개별판단이 아니라 규범적으로 노동법의 적용대상으로 하고 근로자성이 인정되지 않는 예외를 개별판단해야 할 것이다.

나. 근로기준법 제77조의 ‘기능의 습득을 목적으로 하는 근로자’

사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 흡사하거나 가사, 그 밖의 기능습득과 관계없는 업무에 종사시키

27) 대법원 2001. 6. 26. 선고 99다5484 판결; 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결.

지 못한다(근로기준법 제77조). 근로기준법이 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 보호하고 있는 내용이다. 이러한 법규정의 내용을 확인하면서 간호조무사 실습생(및 다른 실습생)이 교육훈련 또는 실습 등을 목적으로 노무제공을 한다는 이유만으로 근로자성을 부정할 수 있는지 의문이다.

기능습득자의 보호규정은 1953년 근로기준법 제정 당시부터 포함된 내용이다. 법 제정 당시 사회보건위원장 김용우 의원은 국회 본회의 제1독회 심사보고에서 “기능습득자에 대한 여러 가지 복잡한 문제가 있습니다만 이에 대해서는 역시 노동위원회에서 그 기능습득 하는 기간, 방법 또는 교수의 자격, 여러 가지를 사회부와 노동위원회에서 거기에 대한 자문과 검토를 하게 되어 있습니다.”라고 하여 해당 내용이 별다른 이견 없이 간단히 보고만으로 통과되었다.²⁸⁾ 현재는 법에 기능습득자 보호규정만 남아 있지만 법 제정 당시에는 기능습득 근로자를 보호하기 위한 내용과 전근대적 폐단이 없는 기능자를 양성하기 위한 내용으로 구성되어 있었다.²⁹⁾ 그 후 제77조의 조문 제목을 ‘기술습득자의 폐단 제외’에서 ‘기능습득자의 보호’로 바꾼 것 외에는 개정사항 없이 유지되어 오다가, 1999년 2월 8일 근로기준법 개정과정에서 각종 규제 폐지·완화 차원에서

28) 국회사무처(1953). 「국회정기회의속기록 제15회-제20호(제2대국회 제15회 제20차 국회본회의(1953. 2. 2.))」. p.16.

29) 근로기준법 제정 당시의 법규정 내용은 다음과 같다.

제76조(기술습득자의 폐단제외) 사용자는 양성공(養成工), 수습, 기타 명칭 여하를 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 기타 기능습득에 관계없는 업무에 종사시키지 못한다.

제77조(기능자 양성) ① 장기습득을 요하는 특정 기능자를 근로의 과정에서 양성할 필요가 있는 경우에는 그 교습방법, 사용자 자격, 계약기간, 근로시간과 임금에 관한 규정은 노동위원회에 자문하며 대통령령으로써 정한다.

② 사용자가 전 조의 규정에 의한 대통령령에 의하여 근로자를 사용하고자 하는 경우에는 공원 수, 교습방법, 계약기간 임금의 기준과 지급방법을 정하여 사회부의 인가를 받아야 한다.

③ 사용자가 전항의 규정에 의한 인가에 기하여 근로자를 사용하는 경우에 있어서는 사회부에 신고하여 기능을 습득하는 자라는 증명서의 교부를 받아 이를 사업장에 비치하여야 한다.

제78조(미성년자) 전조의 규정의 적용을 받는 미성년자에 대하여는 제50조 제1항의 규정에 의한 연차유급휴가로서 12일을 주어야 한다.

제79조(인가취소) 제77조의 규정의 적용을 받는 근로자를 사용하는 사용자가 그 자격을 상실하거나 또는 인가의 조건에 반하는 경우에는 사회부는 제75조 제2항의 인가를 취소할 수 있다.

기능자 양성과 관련한 내용들은 모두 삭제되었다.³⁰⁾

‘기능의 습득을 목적으로 하는 근로자’는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 제77조의 적용대상이 되는데, ‘기능’이란 ‘육체적, 정신적 작업을 정확하고 손쉽게 해 주는 기술상의 재능’이나 ‘기량과 재능을 아울러 이르는 말’ 등으로 볼 수 있으니 실습생, 교육훈련생, 인턴, 도제 등 오늘날 다양하게 지칭되는 형태로 존재하는 교육훈련과정에 있는 근로자가 모두 포함될 것이다. ‘혹사’와 ‘가사, 그 밖의 기능습득과 관계없는 업무’는 사회통념상 허용될 수 없는 열악한 근로환경·근로조건과 기능습득과 관계없이 지시되는 사용자의 집안일을 포함한 잡다한 업무를 나타내 온전히 기능습득의 취지에 맞게 업무가 이루어져야 함을 명시하고 있다. 근로기준법 제정 당시부터 해당 내용이 포함된 것은 당시에도 근로과정을 통해 기능을 배우는 일종의 도제제도에서 전근대적인 폐단이 있었기에 이를 법으로 금지하고자 한 내용으로 보아야 하고 현재까지도 유의미한 내용이라고 생각한다.

위와 같은 근로기준법 제77조의 제정과정과 내용을 살펴봤을 때, 우리 근로기준법은 기능의 습득을 ‘목적’으로 하는 근로자를 전제하고 있음을 알 수 있다. ‘기능의 습득을 목적으로 하는 근로자’는 동법 제2조 제1항 제1호의 근로자 개념 정의를 전제로 하고 있으므로 ‘임금을 목적으로’ 근로를 제공하는 사람을 일컫는다고 하겠으나, 이는 ‘임금’이 주된 목적이 아니라 ‘기능습득’이 주된 목적인 근로자 또는 ‘임금’과 ‘기능습득’이라는 목적을 동시에 갖는 근로자 등이 가능하다는 것을 나타낸다.

근로기준법 제77조의 내용은 간호조무사 실습생을 근로자로 인정하는 것이 교육훈련 또는 수련의 목적을 상실시키는 것이 아니며, 근로기준법에서도 실습(기능습득)을 목적으로 하는 근로자를 전제하고 있음을 보여준다. 또한 임금 목적성이 근로자성을 판단하는데서 절대적 기준이 되지 않을 수 있다는 의미이기도 하다. 그렇다면 실습생이라는 이유만으로 간호조무사 실습생의 근로자성을 부정할 근거는 없다고 생각한다. 그리고 현재 간호조무사 실습생이 겪는 문제들이 근로기준법이 제정 당시부터 보호하고자 했던 내용이기 때문에 근로기준법의 적용은 실습에서 나타나는 제반 문제를 해결할 근거와 방법 또한 될 수

30) 노동법실무연구회(2020b). 『근로기준법 주해 III』, p.586.

있을 것이다.

다. '임금을 목적으로'와 근로자성 문제

근로기준법상 근로자의 정의 규정에 따라 “무상으로 또는 임금 이외의 이익을 목적으로 근로를 제공하는 자는 근로자가 아니”라는 전통적인 강학상 논의에도 불구하고³¹⁾, ‘임금을 목적으로’ 근로를 제공한다는 것을 어떻게 해석해야 할지 또는 과연 ‘임금을 목적으로만’ 근로를 제공해야 근로자로 인정받을 수 있는지 의문이다. 아래에서는 간호조무사 실습생의 근로자성을 판단하는 데서 임금목적성과 관련한 내용을 검토한다.

모든 노무제공관계에서 당사자의 목적을 객관적으로 평가하여 그 목적성에 따라 근로자성을 판단하는 것은 어디까지 가능할 것인가. 어떠한 노무제공이 이루어지는 계약관계가 형성된다고 할 때, 당사자의 목적은 외관상 명시적으로 드러난 하나의 목적일 수도 있으나 그렇지 않을 수도 있다. 주된 목적과 부수적 목적이 다를 수도 있고, 표시된 목적과 다른 목적이 존재할 수도 있다. 또한 동시에 여러 가지 목적을 가질 수 있으며, 자신이 통제할 수 없는 이미 정해진 목적에 따라 그 계약의 외관을 형성해야 할 수도 있다.

실질을 우선한다는 판례의 근로자성 판단기준에 따른다면 외관상 표시된 목적만을 기준으로 판단하지 않고 당사자의 진의를 기준으로 판단해야 할 것이다. 물론 민법 제107조 제1항 제1문에서 “의사표시는 표의자가 진의 아님을 알고 한 것이라도 그 효력이 있다.”라는 규정과 같이 객관적으로 표시된 의사가 존재하는 경우 법은 그 의사를 쉽게 배척하지 않지만, 이어진 제2문에서는 “그러나 상대방이 표의자의 진의 아님을 알았거나 이를 알 수 있었을 경우에는 무효로 한다.”라고 하여 표시된 의사 외에도 진의 탐색을 통한 판단에도 의미를 부여하고 있어³²⁾, 실질에 따른 판단은 당사자의 진의에 주목해야 할 것이다. 그런데 위와 같이 당사자의 목적(진의)이란 객관적 평가에 일정 정도 한계가 있을 텐데, 임금을 목적으로 하는 노무제공관계여야 근로자성이 인정된다고 하는 것은 애초에 정확한 판단이 불가능한 기준이 될 수도 있는 문제라고 생각한다.

31) 임종률(2020). 『노동법』, p.34.

32) 장우찬, 앞의 글, p.357.

이와 관련한 예외로는 자원봉사관계를 들 수 있을 것이다. 자원봉사자는 근로자와 유사한 형태로 노무제공을 하더라도 그 목적이 자원봉사, 즉 보수를 받지 않고 자발적으로 공익을 위한 노무제공을 하는 것이므로 당사자의 목적에 의하여 근로자성을 부정할 수 있을 것이다.³³⁾ 자원봉사관계가 예외가 되는 이유는, 당사자의 노무제공 목적이 무엇인지를 모두 평가하는 것이 아니라 임금을 받지 않고자 하는 목적이 있는가를 평가하는 방식으로 근로자성을 판단하기 때문이다. 즉, 근로자성을 판단하는 데서 임금목적성과 관련하여서는 외관상 임금을 목적으로 하지 않으면 근로자성을 부정하는 방식으로 판단할 것이 아니라, 자원봉사자와 같이 그 진의가 분명하게 임금목적성을 배제하는 경우에만 근로자성을 부정하는 요소로 활용되는 것이 적절할 것이다.

다른 문제를 살펴보자. 임금을 판단하는 핵심 기준은 근로의 대가성이다. 즉, 근로의 대가로 지급되는 금품이 임금인데, 근로를 제공하기 전에 임금을 목적으로 해야만 어떠한 노무제공이 근로가 되고, 그에 따라 임금을 받을 수 있다는 것은 앞뒤가 맞지 않는다. 실질에 따른 판단을 한다면 무엇을 목적으로 하는 현실적으로 근로를 제공하였다면 그 대가인 임금을 지급해야 한다고 판단해야 할 것이다. 따라서 “임금을 목적으로”라는 내용은 근로계약의 “존재적(sein)” 측면이 아니라 “당위적(sollen)” 측면을 고려하여 ‘임금을 지급할 의무가 있는가’의 관점에서 실질에 따른 판단을 해야 할 것이다.³⁴⁾ 100여 년 전 노동법이 탄생하던 시기 근로자가 임금을 받는 것, 그런 형태의 근로자만 존재하는 것이 당연하던 상황에서는 “임금을 목적으로”라는 문구가 문제 되지 않았겠으나 임금을 받지 않고 근로를 제공할 수밖에 없는 다양한 형태가 존재하는 오늘날에는 법 개정을 하지 않는다면 이와 같은 적극적 해석론이 필요할 것이다.³⁵⁾

간호조무사 실습생과 같이 임금을 받지 못하는 경우에 근로의 대가 자체가 존재하지 않는다고 쉽게 단정지을 수도 없다. 통화의 형태로 지급되지 않는 대가도 임금성이 인정되는 경우도 있으며, 유형의 금품이 아닌 다양한 근로의 대가가 존재할 수 있기 때문에 이러한 대가가 금전으로 산정하기 어렵다는 문제

33) 하태희(2020). 「자원봉사자의 근로자성에 대한 연구」. 『동북아법연구』 13 (3) : 529~531.

34) 박제성, 앞의 글, p.404.

35) 노호창(2014). 「무급인턴의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토」. 『노동법논총』 32 : 145~146.

는 있을 수 있으나 이를 대가성의 포기로 단정지을 수는 없다.³⁶⁾ 또한 근로계약이 아닌 위임, 도급 등 다른 계약의 외관을 가지고 최저임금 미만의 보수를 받고 노무제공을 하였을 때, 해당 노무제공자의 근로자성 판단을 하는 과정에서 그 보수의 임금성이나 노무제공자의 임금목적성이 쉽게 부정되지도 않고 실질에 따른 판단을 하게 된다. 최저임금 미만의 보수를 받게 된 것은 사용자가 우월한 지위에서 일방적으로 정한 내용일 수 있기 때문이다. 그런 점에서 최저임금 미만의 보수와 무보수를 달리 봐야 할 이유는 없을 것이다. 이벤트회사에서 무보수 교육훈련생의 근로자성이 문제 된 사건에서 “무보수 노무공급계약으로서 교육훈련계약을 쉽게 인정하여서는 아니 된다”라는 법원의 결정도 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것이다.³⁷⁾ 그렇다면 무보수 노무제공 역시 금품 자체를 받지 못했다는 차이만 있을 뿐이므로 해당 노무제공에 따른 ‘임금이 지급되어야 하는가’라는 당위적 판단기준을 적용하지 않을 이유도, 임금목적성을 쉽게 부정할 이유도 없다고 본다.

한편, 무급인턴과 관련한 논의에서 위와 같은 적극적 해석론에 따라 무급인턴의 근로자성을 인정한다면 무급인턴의 정규직화가 되는 것이고, 그에 따라 이들을 정규직과 동일하게 대우하게 될 때 “정규직보다 덜 숙련된 노동자에게 다른 숙련 노동자들과 동일한 임금을 주는 꼴”이 된다면 부작용이 발생할 수도 있다는 견해가 있다.³⁸⁾ 그러나 근로자성을 인정하고 노동법을 적용하는 것은 노동법에서 정한 최저기준에 따른 보호를 한다는 의미로 이해해야 한다. 임금에 있어서 노동법의 최저기준은 최저임금인데, 숙련 근로자가 반드시 최저임금을 받는다고 볼 수도 없으며 오히려 최저임금보다는 많은 임금을 받을 가능성이 크다고 할 것이다. 최저임금은 일반적으로 미숙련 근로자, 단순노무종사 근로자, 수습과정에 있는 근로자 등이 받는 경우가 많으므로 실습생에게 적어도 최저임금을 보장해주는 것이 과도한 근로의 대가 지급이라 보기 어려우며, 반드시 숙련 근로자와 동일한 대우가 될 거라고 생각할 수 없다.

현재 간호조무사 실습생이 병·의원과 체결하는 계약은 외관상 근로계약이 아니며 임금을 목적으로 하고 있지 않다. 그러나 간호조무사 실습생의 진의가

36) 장우천(2016). 「무보수 노무공급관계에 대한 노동법적 검토」. 『법학연구』 26(2) : 346~347.

37) 대전지방법원 2012. 9. 5. 선고 2012나8688 판결.

38) 김연식(2015). 「무급 인턴에 대한 헌법적 보호」. 『이주법학』 9(3) : 190~191.

임금을 목적으로 하고 있지 않다고 단정할 수는 없을 것이다. 오히려 자원봉사자의 경우처럼 노무제공 목적의 진의가 임금목적성을 배제하고 있다고 볼 수 없기 때문에 계약의 외관상 목적이 무엇인지로 근로자성을 판단하는 것은 적절하지 않을 것이다. 앞서 살펴본 청와대 국민청원에 올라온 당사자의 요구는 노무제공에 따른 임금 지급이 필요하다는 경우도 있으며, 실습계약의 목적은 법에서 정한 자격시험 응시자격을 얻기 위해 의무적으로 따라야 하는 경우이기 때문이다. 오히려 간호조무사 실습생이 실습과정에서 노무제공을 하고 있음은 분명하며, 이를 현실적으로 근로제공으로 본다면 지급되지 않은 근로의 대가가 지급되어야 할 것이다. 즉, 간호조무사 실습생 역시 근로제공을 하고 있기 때문에 임금이 지급되어야 하는 사람으로 이해되어야 할 것이다.

라. 실습생과 근로자의 이중 지위 문제

간호조무사 실습생의 근로자성이 인정된다면 실습생과 근로자라는 이중 지위를 갖게 된다. 이렇게 이중 지위를 갖는 것이 불가능한 것인지, 어떤 문제가 되는 것인지 살펴본다.

간호조무사 실습생의 근로자성을 판단했던 판례나 관련한 행정해석을 확인할 수는 없었다. 이에 유사하다고 할 수 있는 경우인 현장실습생의 근로자성과 관련해서 판례는 “실질관계에 의하여” 사업주와 실습생 사이에 “사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 근로기준법의 적용을 받는 근로자”라고 판시하였다.³⁹⁾ 해당 판례에서는 실습생이라는 이유로 근로자가 아니라고 단정할 수는 없다는 내용은 있으나, 근로자성을 인정하기 때문에 실습생 지위를 부정하고 있지는 않다. 실습생이지만 근로자임을 인정한 것이다.

한편, 이벤트회사의 무보수 교육훈련생 근로자성이 문제 된 사건에서 해당 노무제공자는 근로자로 인정되었다.⁴⁰⁾ 해당 판결에서 법원은 근로자성을 인정하는 결정을 하였지만, 교육훈련계약이 인정되면 무급도 가능하다는 전제에 기반한 판결이었다. 그러나 이러한 무급가능성도 근로계약의 성립이 인정되는지를 먼저 검토한 뒤에 근로계약이 부정된다면 적용할 내용이며,⁴¹⁾ 교육훈련생의

39) 대법원 1987. 6. 9. 선고 86다카2920 판결.

40) 대전지방법원 2012. 9. 5. 선고 2012나8688 판결.

지위와 근로자 지위가 양립할 수 없다는 입장으로 볼 수는 없을 것이다.

근로기준법의 목적은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것이다(근로기준법 제1조). 의료법은 모든 국민이 수준 높은 의료혜택을 받을 수 있도록 국민의료에 필요한 사항을 규정함으로써 국민의 건강을 보호하고 증진하는데에 목적이 있다(의료법 제1조). 간호조무사등규칙은 의료법 제80조, 제80조의2, 제80조의3, 제81조에 따라 간호조무사·접골사·침사 및 구사의 자격과 업무의 한계 등에 필요한 사항 규정을 목적으로 한다(간호조무사등규칙 제1조). 이러한 법령의 규정을 살펴봤을 때 근로기준법은 노동과 관련한 법률관계에서 적용되어야 하는 법이고, 의료법과 간호조무사등규칙은 국민의 보건의료와 관련한 포괄적인 법령체계 안에서 간호조무사의 자격을 획득하는 과정을 규율하는 법령임을 알 수 있다. 즉, 그 목적과 적용대상이 다른 법령이다. 따라서 근로기준법상 근로자와 의료법 등에 따른 간호조무사 실습생의 지위를 동시에 가지는 것이 문제 되지 않는다고 본다. 근로기준법상 근로자와 의료법 등에 따른 간호조무사의 지위를 동시에 갖는 것과 크게 다른 사안은 아니라고 할 것이다.

또한 의료법과 간호조무사등규칙에서 명시적으로 간호조무사 실습생에 대한 근로기준법의 적용을 배제하는 규정은 존재하지 않는다. 간호조무사 실습생이 노동법의 적용을 받게 됐을 때 의료법, 간호조무사등규칙과 충돌을 일으킬만한 내용이나 실습교육 의무이수와 관련하여 문제를 발생시킬만한 규정도 없다고 생각한다. 입법과정에서 법체계의 안정성을 고려하여 적용의 우선순위 등을 만들 수는 있으나, 근로자가 노동법의 적용을 받을 수 있는 헌법상 권리 자체를 부정할 수는 없으므로 간호조무사 실습생이 실질에 따라 사용종속관계가 인정된다면 근로기준법상 근로자 지위를 갖는 것은 문제가 없을 것이다.

교육훈련을 목적으로 하는 실습생 등의 근로자성이 인정되었던 경우 또는 현재 법령에서 인정되는 경우도 존재한다. 다만, 아래의 사례와 간호조무사 실습생의 노무제공관계에는 차이가 존재할 수 있어, 해당 사례의 근로자성 인정을 이유로 간호조무사 실습생의 근로자성을 즉각 인정할 수는 없을 것이나, 충분

41) 장우찬(2013a). 「무보수 노무제공계약으로서의 교육훈련계약 인정 문제 - 대전지방법원 2012. 9. 5. 선고 2012나8688 판결」. 『노동법학』 45 : 472~473.

한 참고사례로 삼을 수는 있을 것이다. 전공의는 전문의 자격 취득을 위하여 수련을 받는 사람의 지위⁴²⁾에 있지만 판례는 전공의의 근로자성을 여러 차례 인정하였다.⁴³⁾ 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률에서 사업주에게 일학습병행을 제공받는 근로자를 ‘학습근로자’로 정의⁴⁴⁾하고 있다. 학습근로자는 교육훈련생과 유사한 개념인데 근로기준법상 근로자임을 법에서 명시하고 있다. 헌법재판소는 외국인 산업기술연수생도 “연수라는 명목하에 사업주의 지시·감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에도, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것은 합리적인 근거를 찾기 어렵다”라고 하여 근로자성을 인정한 바가 있다.⁴⁵⁾ 대학원생 조교의 경우도 현재까지 근로자성이 문제 되고 있는 가운데, 2017년에는 고용노동부에서 근로자성이 인정된 사건이 있었고, 21대 국회에서는 조교의 근로자성을 인정하여 대학의 직원으로 포함시키는 고등교육법 개정안(의안번호 2107195)이 발의되어 있는 상태이다. 앞서 살펴본 근로기준법 제77조와 관련하여서도 일반적인 근로계약에서의 수습직원 외에도 다양한 명칭으로 불리는 기능습득 목적의 근로자가 있을 수 있음을 확인하였다.

지금까지 살펴본 내용을 종합해보면 실습생의 지위와 근로자의 지위는 공존할 수 있다. 간호조무사 실습생 역시 노무제공관계의 실질에 따라 근로자가 될 수 있다는 점에서 노동법적 보호가 가능한 구체적 방안이 마련되는 것이 필요하다고 생각한다.

42) 전공의의 수련환경 개선 및 지위 향상을 위한 법률 제2조 제1호.

43) 대법원 1989. 7. 11. 선고 88다카21296 판결; 대법원 1991. 11. 8. 선고 91다27730 판결; 대법원 1998. 4. 24. 선고 97다57672 판결 등.

44) 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률 제3조 제3호.

45) 헌재 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정.

IV. 간호조무사 실습생에 대한 보호방안 검토

1. 노동법의 적용과 보호

지금까지 간호조무사 실습생의 실습 실태와 근로자성 검토를 통해 살펴봤을 때 노동법의 적용과 보호가 시급해 보인다. 이를 위해 의료법에서 정한 바대로 간호조무사 실습생의 지위와 함께 근로기준법상 근로자의 지위를 인정할 필요가 있다. 노무제공에 대한 대가로 최저임금이 보장되고, 산업안전보건법령과 산재보험의 적용으로 업무상 재해 위험에 대비하고 문제 발생 시 보상받을 수 있으며, 기타 사회보험이 적용되는 것은 간호조무사가 된 뒤에도 최저임금 가까이 받고 일하는 이들에게는 꼭 필요한 조치가 될 것이다. 권리구제 방안이 전혀 없어 당할 수밖에 없었던 일방적 실습계약 해지도 부당하고 제한이 적용될 수 있고, 그에 따라 불이익 때문에 참아야 했던 부당한 지시나 운영 등에 대해서도 대처가 가능해질 것이며, 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱의 예방과 피해 발생 시 법에 따른 조치를 취할 수 있게 된다.

입법을 통해 이를 해결하고자 한다면 노무제공을 하는 실습생이 근로자에 포함될 수 있도록 근로기준법의 근로자 정의 개념을 바꾸거나 노무제공이 이루어지는 실습생을 근로자에 준하는 지위로 인정하는 방안도 있을 수 있다. 다만, 근로자에 준하는 지위 개념이 만들어진다면 노동법의 핵심적인 보호 내용이 적용되어야 할 것이며, 명목상 보호에만 그치지 말아야 할 것이다. 실습기관의 사용자 책임이 분명해야 하고, 최저근로조건으로써 최저임금, 업무상 재해로부터의 보호, 해고 제한, 직장 내 괴롭힘으로부터의 보호 등 실습노동이 제대로 보호될 수 있어야 한다. 근로기준법 제77조에서 정한 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 보호하는 내용을 오늘날 현실에 맞게 좀 더 상세하게 규정하는 방안도 가능할 것이다.

간호조무사 실습생 외에도 유사한 경우가 많기 때문에, 각 형태마다 법을 제정할 것이 아니라 미국의 ABC 테스트처럼 노무제공자를 근로자로 간주하고

이를 반증할만한 사실관계가 있을 때 근로자를 부정하는 방식으로 법의 내용을 구성하는 것도 갈수록 복잡하게 변화하는 노무제공관계에 대한 대응이 될 수 있을 것으로 생각한다.

다만 이 글에서 세부적인 입법안을 설계하는 것은 무리일 것이다. 입법과정에서 다른 법령과의 관계나 여러 실습 형태에 대한 고려 등이 필요할 것이며, 사회적 논의 과정도 필요할 것이기 때문이다. 그래서 위의 내용 정도로 입법을 통해 노동법의 보호를 받을 수 있도록 할 필요가 있다는 제안으로 정리하고자 한다. 그 과정에서 구체적 실태조사는 많은 도움이 될 것으로 생각한다.

2. 연성규범을 통한 보호

입법과정에는 상당한 사회적 논의와 시간이 소요될 수 있다는 점에서 입법과 동시에 소위 연성규범을 통한 보호도 함께 시도해볼 수 있을 것이다. 모든 노무제공자를 헌법상 근로자에 속한다고 보고, 보다 구체적인 실태 파악 과정의 필요와 각각의 노무제공자마다 사실관계가 다르게 나타날 수 있다는 점 등을 고려하여 근로기준법이 아니더라도 정부의 지침 등을 통해 간호조무사 실습생과 병원의 법률관계를 일정한 방향으로 흘러가도록 지도하는 방법이 가능할 것이다.⁴⁶⁾

다양한 실습 형태에서 문제가 나타났을 때 해당 실습의 표준협약서를 만드는 방안이 정부 대책으로 진행되어 왔다.⁴⁷⁾ 이러한 표준협약서는 노동법에 기초한 근로조건의 인정과 별개로 교육훈련과 노무제공이 동시에 행해지는 데서 발생하는 현실문제를 정리할 수 있을 것이다. 다만, 기존의 표준협약서는 실습을 교육의 측면에서만 접근하여 근로자성을 인정하지 않고 그에 대한 보호방안이 부족한 측면이 있었는데, 근로계약이 별도로 체결될 수 있다면 교육훈련내용과 최저근로조건 보장이 이루어질 수 있어 입법과정에서 유효한 방향설정이 되고

46) 노호창(2021). 「노무제공형태의 다변화와 노무제공자에 대한 법적 보호」. 『노동법논총』 51 : 263~267.

47) 정부는 직업계고 현장실습의 문제에 대한 대책 중 하나로 직업교육훈련촉진법상의 현장실습표준협약서(고용노동부고시 제2012-98호; 교육부고시 제2018-165호 등)를 개정한 바가 있고, 해기사 실습생의 문제에 대한 대책으로는 현장승선실습표준협약서(해양수산부고시 제2020-128호)가 만들어졌다.

법률관계 당사자들의 현실을 변화시켜 나갈 수 있을 것이다.

실습계약과 함께 근로계약을 체결하도록 지도하는 방안도 있다. 직업계고 현장실습 사망사고 등에 대한 대책으로 정부는 2012년에 기업과 학생이 실습계약과 동시에 근로계약을 체결하도록 지도하였는데, “채용 내정 등 취업과 연계되어 사실상 근로를 제공하고, 기업도 노동력 활용 측면에서 현장실습을 운영하는 경우 실습생을 근로자로 보호”하고자 하는 취지가 있었다.⁴⁸⁾ 이에 따라 2017년까지 직업계고 현장실습 과정에서는 근로계약서를 함께 작성하고 근로기준법의 적용을 받기도 하였다. 입법이 이루어지기 전 과정에서 충분히 가능한 방안이 될 수 있을 것이라 생각한다.

산재보험의 적용은 고용노동부장관의 고시 개정으로 즉각 이루어질 수 있다. 산업재해보상보험법 제123조에서 규정하고 있는 현장실습생에 대한 특례 적용은 현재 간호조무사 실습생이 포함되지 않고 있는데, 근로자 지위가 아니더라도 업무상 재해 위험에 근로자와 동일하게 노출되어 이를 보호한다는 취지에 따른다면 간호조무사 실습생에게도 충분히 적용할 수 있다. 해당 특례규정의 적용 범위를 고용노동부장관이 정할 수 있으므로 고시를 개정하는 것만으로 가능하다는 점에서 조속한 시행이 가능할 것이다.

연성규범을 통한 보호는 법을 제·개정하는 것보다는 더 빠르게 추진할 수 있다는 장점이 있어 당장 보호가 필요한 대상에게는 적절한 조치가 될 수도 있다. 다만, 연성규범을 통한 보호방안은 법률유보의 원칙과 법률우위의 원칙이 지켜지는 한도 내에서 설계되어야 하기 때문에 근본적인 한계가 있을 수 있다. 따라서 입법과 연성규범 어느 하나를 고집하기보다 간호조무사 실습생이 실질적으로 보호받을 수 있는 방안으로 두 방안이 함께 고려되는 것이 바람직하다고 본다.

3. 병원(사용자)의 사회적 책임 검토

간호조무사 실습생에게 최저임금을 보장한다면 아무런 금품 제공을 하지 않

48) 관계부처 합동(교육과학기술부·고용노동부·중소기업청)(2012). 「특성화고 현장실습제도 개선 대책」. p.8.

다가 임금 지급의무를 부담해야 하는 병원 사용자의 반발이 있을 수 있다. 또는 실습생을 받지 않으면 부담하지 않아도 되는 문제이니 실습생을 받지 않겠다는 병원의 주장이 있을 수 있다. 물론 실제 간호조무사 실습생의 노무제공이 병원 사용자의 이익이 되어 왔으므로 이러한 반발이나 주장이 반드시 현실에서 발생한다고는 할 수 없을 것이다. 그러나 최저임금 지급이 현실적인 부담이 되지 않더라도 이를 손해라고 인식하여 반대 주장이 있을 수 있다.

또한 꼭 그러한 반발이나 주장이 없더라도 무급으로 이루어지는 실습과 관련한 문제에 있어 유급 전환될 때 비용부담 문제가 어떻게 해결되어야 할지, 단순히 실습생과 실습계약을 체결한 사용자만의 문제일지 의문이 있었고 그에 대한 방안으로 아래와 같은 내용을 제안한다. 이러한 방안을 모든 실습에 적용할 수 있을지는 모르겠으나, 일종의 사용자 사회적 책임을 규정하는 것은 가능하다고 생각한다.

전체는 이론교육, 실습교육, 자격시험을 거쳐서 자격을 취득한 간호조무사를 즉각 업무를 수행할 수 있는 기본적인 숙련이 형성되어 있는 근로자로 본다. 여기서 ‘숙련’이란 경력에 따라 실무과정에서 노하우나 암묵지를 습득함으로써 고숙련 근로자로 발전해가는 과정에서와 같이 직무능력 습득의 정도를 나타내는 의미로 사용하지 않는다. 간호조무사 업무를 수행할 수 있는 기본 요건을 의미하는 것으로 한정해서 사용한다. 이러한 숙련이 형성되기까지의 과정에는 일정 정도의 비용이 들어간다. 그리고 병원 사용자는 자신의 비용을 들이지 않고 숙련이 형성된 근로자로서 간호조무사를 고용할 수 있다.

그렇다면 그 숙련 형성과정에서 들어가는 비용은 누가 부담해야 할까. 자신의 근로를 위한 과정이니 일부는 근로자 자신이 부담해야 할 것이다. 현재는 이를 거의 전부 근로자만 부담하고 있는 상황이다. 그런데 병원 사용자도 비용을 들이지 않고 숙련이 형성된 근로자를 채용하게 된다면 이익을 얻는 것이므로 해당 비용의 일부를 부담할 수 있다고 본다. 다만 이러한 사용자의 부담이 가능하기 위해서는 특정 직무를 한정할 수 있고, 그 사용자도 범위를 정확히 특정할 수 있으며, 해당 직무의 숙련이 형성되는 것이 해당 범위의 사용자들의 이익과 일치할 때와 같은 조건이 충족되어야 할 것이다. 간호조무사 근로자와 병원 사용자의 관계가 여기에 해당한다고 할 것이다. 따라서 아무런 부담 없이

이익을 취하는 것을 부당하다고 한다면 병원 사용자가 간호조무사의 숙련 형성 과정의 비용을 일부 부담하는 것은 사용자로서의 책임으로 볼 수 있을 것이라 생각한다.

구체적으로는 실습생과 실습계약을 체결하고 실습을 하는 병원 사용자는 직접적으로 노무제공을 받고, 그 노무제공 자체가 해당 병원 사용자의 이익이 되기 때문에 노무제공의 대가를 상당 부분 부담해야 할 것이다. 그리고 실습생을 받지 않는 병원 사용자는 간호조무사의 숙련 형성에 부담하는 비용이 없으므로 일종의 실습부담금을 납부하는 것이 가능할 것이다. 실습부담금은 간호조무사 실습생을 지원하는 정부 정책이나 실습생을 받는 병원 사용자에게 대한 부분 지원 등으로 사용이 가능할 것이다. 내용은 다르지만 현재 이러한 방식으로 이루어지고 있는 제도가 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따라 장애인 의무고용률을 지키거나 장애인 고용부담금을 내는 것이다. 상세한 설계 과정에서는 병원의 규모나 소재 지역 등이 고려될 필요가 있을 것이고, 기준 이상 실습생을 받아 간호조무사 양성에 기여한 병원은 그에 따른 혜택을 받는 등의 내용도 포함될 수 있어 설계가 단순하거나 쉽지만은 않을 수도 있다.

그런데 간호조무사라는 보건의료인을 양성하는 것은 국가의 책임이자 과제이기도 하지만 간호조무사를 고용하여 사업을 영위하는 병원 사용자에게도 책임이 있다고 보아야 하지 않을까. 단순히 이제부터 임금을 지급하라는 의무를 부담하게 할 것이 아니라 이러한 사용자의 사회적 책임과 같이 실습과 관련한 다양한 고민이 이루어질 필요가 있을 것이다.

4. 전문 의료인력 양성을 위한 정부의 지원

전문성을 갖춘 보건의료인을 양성하는 것은 정부의 책임이자 과제이다. 이러한 과제는 앞으로 더욱 비중이 커질 것이다. 어떠한 이론을 떠나 오늘날 코로나 19와 싸우고 있는 현실에서, 사투를 벌이고 있는 보건의료인들을 보면서 누구나 이러한 중요성을 체감하고 있다. 간호조무사에만 국한되는 문제는 아닐 것이다. 따라서 정부가 보건의료인을 양성하기 위해 여러 지원을 하는 것은 특정 분야나 사람들에 대한 지원의 의미를 넘어서 의료의 질을 높여 국민을 지원하

는 것과 같다고 봐야 할 것이다.

보건복지부는 법령 개정을 통해 2017년부터 간호조무사 교육기관에 대한 지정·평가제도를 시행했으나 4년이 지난 현재 간호조무사 실습생이 겪고 있는 문제가 크게 해결됐다고 보기는 어렵다. 교육기관에 대한 지정·평가가 부정적 효과를 발생시키지는 않았더라도 문제를 직접적으로 해결할 수 있는 방안이 아니었던 것은 분명하다.

간호조무사 실습생을 위한 정부의 지원방안은 앞서 살펴본 문제와 개선방안들을 충분히 고려한 내용이 되어야 한다. 양질의 실습내용을 제공하는 것부터 간호조무사 실습생이 보장받고 있지 못한 노동권의 문제에 대한 대책을 포함하여 구체적인 실태조사를 통한 종합대책이 필요해 보인다. 실습과정 전반에 대한 시스템을 개선하는 방안, 임금 지원 등 실습생을 직접 지원하는 방안, 실습병원을 지원하는 방안, 교육기관을 지원하는 방안 등 간호조무사 실습생의 권리가 보장되면서도 목적에 맞는 교육이 이루어질 수 있도록 여러 측면이 고려되어야 할 것이다. 입법은 국회의 역할이긴 하지만 정부가 입법과정을 이끌 수도 있다는 점에서 근로자 지위 보장을 위한 노력을 하는 것도 포함되어야 할 것이다.

V. 결 론

전문적이고 우수한 보건의료인을 충분히 양성하는 것은 국민적 요구이자 국가의 과제이다. 그중 하나의 직업이 간호조무사이다. 현실에서도 간호조무사 인력 수요는 계속 증가하고 있고, 갈수록 체계화·분업화가 이루어지는 보건의료체계에서 다양한 보조업무를 수행하는 간호조무사는 중요한 위치를 차지하고 있다. 따라서 그 양성과정을 체계적으로 관리하고 교육과정에서부터 교육생의 권리를 보장해주는 것이 중요할 것이다.

그런데 간호조무사 실습생이 겪고 있는 문제는 수십 년간 제대로 조명되지도 않았고, 해결방안이 제시되지도 않았다. 그나마 관심과 논의는 실습의 내용, 즉 교육과 관련한 측면에서 이루어졌고, 노무제공과 관련한 문제에 대해서는 제대

로 된 대책 논의조차 없었던 것으로 보인다. 특히나 자격증 취득을 위한 의무적인 실습과정이 법령에 규정되어 있어 일반적인 현장실습과 구별되어 왔기에, 이러한 의무실습에 대해서도 근로자성 인정과 노동법 보호에 대해 검토하는 것은 의미가 있다. 이러한 논의는 다른 법령에 의한 의무실습에 대한 논의로 확대될 수 있는 기회가 될 수도 있을 것이다.

지금까지 살펴본 바와 같이 간호조무사 실습에서는 분명히 유상성을 띤 노무제공이 존재하고, 노동법 보호의 필요성도 존재한다. 근로기준법상 근로자임을 판단하는 판례의 기준에 따라 현재는 무급이지만 병원 사용자와 강한 사용종속 관계를 형성하고 근로를 제공하고 있는 간호조무사 실습생은 근로자성이 인정되어야 할 것이다. 근로기준법 제77조에서도 교육훈련을 목적으로 하는 근로자를 전제하고 있으며, 간호조무사 실습생과 유사한 현장실습생 등의 경우에 그 실질에 따라 근로자성을 인정받은 사례 역시 존재한다. 여기에서 실습생과 근로자라는 이중 지위는 전혀 문제가 되지 않았으므로 법령에 의한 의무실습이라 하더라도 근로자성은 인정될 수 있을 것이다.

간호조무사 실습생에 대한 보호방안으로 세부 입법 내용까지 제시하기는 어려우나 입법을 통하여 근로자 지위를 보장하는 것은 가장 적극적이고 분명한 대책이 될 수 있을 것이다. 그 과정에서 간호조무사 실습생만이 아니라 여러 형태의 실습생의 노동권이 보장될 수 있는 논의와 대책이 마련되어야 할 것이다. 근로기준법을 포함하여 노동법의 최저근로조건이 적용된다면, 최저임금과 업무상 재해로부터의 보호, 해고 제한, 산재보험을 포함한 사회보험의 적용 등 현재 간호조무사 실습생이 겪고 있는 노무제공과 관련한 문제의 상당한 부분을 해결할 수 있을 것이다. 그런데 입법을 통한 보호는 즉각적인 시행이 어려울 수 있으므로 빠르게 적용 가능하고, 적용하면서 수정이 가능하며, 현실의 법률 관계를 바꿔나갈 수 있는 연성규범을 통한 대책마련이 동시에 이루어진다면 좋을 것이다. 또한 간호조무사 실습의 전 과정과 관련한 정부의 종합적인 지원이 필요할 것이다.

간호조무사 실습생의 노무제공과 관련하여 노동법의 적용과 보호가 하루빨리 이루어져 간호조무사 실습생이 부당한 대우를 받지 않고 실습을 할 수 있어야 할 것이다. 이에 대한 대책 수립을 위해 구체적인 실태조사 역시 필요해 보

인다. 또한 법령에서 정한 기준은 다르지만 병원에서 실습이 이루어지는 간호사 실습 역시 노동법의 보호가 필요한지 검토되어야 할 것이며, 이를 비롯하여 여러 형태의 실습생이 겪는 문제들과 실습생의 근로자성에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 노동법의 보호 대상이 될 수 있기를 바란다.

참고문헌

- 관계부처합동(교육과학기술부 · 고용노동부 · 중소기업청)(2012). 「특성화고 현장실습제도 개선 대책」.
- 국회사무처(1953). 「국회정기회의속기록」 (제2대 국회 제15회 제20차 국회본회의(1953. 2. 2)).
- 김연식(2015). 「무급인턴에 대한 헌법적 보호」. 『아주법학』 9 (3) : 181~206.
- 노동법실무연구회(2020a). 『근로기준법 주해 I』. 박영사.
- _____ (2020b), 『근로기준법 주해 III』. 박영사.
- 노호창(2012). 「인턴의 법적 지위」. 『노동법연구』 33 : 197~246.
- _____ (2014). 「무급인턴의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토」. 『노동법논총』 32 : 139~165.
- _____ (2021). 「노무제공형태의 다변화와 노무제공자에 대한 법적 보호」. 『노동법논총』 51: 237~280.
- 박제성(2011). 「영상취재요원(VJ)의 근로자성 - 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754 판결」. 『노동법학』 (39) : 403~406.
- 신미자 · 이꽃메 · 김지미 · 안성희 · 강익화 · 김문실 · 문희자(2013). 『간호의 역사』. 대한간호협회출판부.
- 윤인경 · 장명희 · 이현영(2016). 「특성화고등학교 간호과 운영 현황 및 교육과정 운영실태 분석」. 『직업교육연구』 35 (4) : 19~46.
- 이수정 · 이미란(2020). 「중등 직업교육에서의 간호조무사 양성 교육과정 운영 현황 분석과 개선 방안」. 『직업교육연구』 39 (3) : 1~19.
- 임종률(2020). 『노동법』. 박영사.

- 장우찬(2013a). 「무보수 노무공급계약으로서의 교육훈련계약 인정 문제 - 대전 지방법원 2012. 9. 5. 선고 2012나8688 판결」. 『노동법학』 45 : 469~473.
- _____(2013b). 「근로자성 판단에 있어서의 “실질” - 대구지방법원 2013. 4. 5. 선고 2012나20336 판결」. 『노동법학』 46 : 353~358.
- _____(2016). 「무보수 노무공급관계에 대한 노동법적 검토」. 『법학연구』 26 (2) : 335~368.
- 하태희(2020). 「자원봉사자의 근로자성에 대한 연구」. 『동북아법연구』 13 (3) : 523~546.

A Review on the Legal Status and Protection Plans of Nursing Assistant(Licensed Practical Nurses) Trainees

Lee, Sanghyeon

This study examines whether nursing assistant(licensed practical nurse) trainees can constitute employees under the Labor Standards Act and their protection measures. Nursing assistant(licensed practical nurse) trainees who practice more than 780 hours in hospitals and clinics are obligated to provide labor, but are not recognized as workers under the Labor Standards Act, resulting in problems such as unpaid labor, insufficient industrial accident measures, and unfair termination of training contracts. Although the review of the status of workers for unpaid labor providers continues, mandatory practice for obtaining certificates, such as nursing assistants(licensed practical nurses), still exists as blind spots. In this paper, along with a review of conventional precedent standards for judging employee status, it was reviewed whether nursing assistant(licensed practical nurse) trainees who provide labor can have employee status. The main content is whether the status of employees can be recognized despite the fact that the appearance of the current training contract is not for wage purposes and that trainees are for education and training purposes. Based on this review, it was confirmed that they also need to be protected under the labor law and protection measures are suggested.

Keywords : nursing assistant(licensed practical nurses) trainee, certification practice, unpaid practice, employee

노동정책연구
2022. 제22권 제1호 pp.93~120
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.004>

연구논문

기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향*

김대환**

한국에서 일과 육아의 병행 어려움으로 인한 여성의 경력단절과 낮은 출산율은 어제오늘의 문제가 아니다. 이에 정부는 육아휴직제도를 비롯해 다양한 모성보호제도를 도입·확대해 왔다. 그동안 육아휴직제도 및 여성의 고용과 관련한 수많은 국내의 연구가 이루어졌으나 주로 여성 샘플을 활용하였다.

본 연구는 16년에 걸친 장기의 기업 수준 패널자료를 활용해 기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 기업의 육아휴직 도입 이후 전체 근로자 중, 그리고 젊은 근로자 중 여성 근로자의 비중이 유의하게 증가하였다. 모성보호제도의 도입을 비용증가로 인식하는 기업은 여성고용을 꺼릴 수 있는데, 육아휴직 도입 이후 여성 근로자가 증가했다는 것은 육아휴직을 도입한 기업에 대한 여성의 선호가 반영된 결과라고 해석할 수 있다. 육아휴직제도의 도입 자체보다는, 육아휴직제도의 활성화를 통해 경력단절, 저출산 문제, 나아가 인구고령화 상황에서 근로인력 감소와 같은 사회경제적 문제를 해결하려는 노력이 병행되어야 할 것이다.

핵심용어 : 모성보호제도, 육아휴직, 이원고정효과모형, 경력단절, 고용

논문접수일: 2021년 9월 9일, 심사의뢰일: 2021년 9월 13일, 심사완료일: 2021년 11월 22일

* 본 논문은 동아대학교 교내 연구지원을 받아 작성하였다.

** 동아대학교 경제학과 교수(kimdh@dau.ac.kr)

I. 서론

한국은 근로 관련한 평가 지표가 성별로 매우 상이한 대표적 국가 중 하나다. 예를 들어, 2018년¹⁾ 기준 남성 중 70.8%가 노동시장에 참여하는 반면 여성은 50.9%만이 참여하고 있다. 같은 기간 OECD 국가들의 평균 수치가 남성은 65.7%, 여성은 49.6%로 성별 차이가 있지만 그 정도(16.1%p)가 한국(19.9%p)에 비해 작다. 성별 임금차이는 더욱 심각하다. 2018년 기준 OECD 국가들의 남성 임금과 여성 임금의 차이는 12.8%였지만 한국은 무려 32.5%였다. 즉, 한국의 경우 남성에 비해 여성의 노동시장참여율이 매우 낮은 동시에 참여하더라도 임금수준이 남성에 비해 매우 낮다(OECD, 2021). 한국사회가 직면하고 있는 또 다른 대표적인 문제는 낮은 출산율이다. 2019년 기준 한국의 합계출산율은 0.92명으로 OECD 평균 1.61명에 비해 매우 낮으며, OECD 국가 중 합계출산율이 1.0명 미만인 나라는 한국이 유일하다(OECD, 2020).

한국에서 여성들의 노동시장 참여가 저조하고 출산율이 낮은 원인은 다양하겠지만, 일과 육아를 병행하기 어려운 노동시장의 구조적 문제가 주된 원인 중 하나일 것이다. 한국뿐 아니라 선진 산업사회에서 근로·육아 양립의 어려움으로 인해 기혼여성의 노동시장 이탈이 초래되고(Stier et al., 2012), 나아가 출산율을 저하시킨다는 문제 지적은 지속되어왔다(공정원·엄명용, 2016).

한국 정부도 근로자의 육아부담을 해소하여 여성의 계속근로와 출산율을 제고하기 위해 1987년 「남녀고용평등법」 제정을 통해 육아휴직제도를 도입하였다. 현재는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정되어 시행 중이며, 제1조(목적)를 통해 알 수 있듯이 이 제도는 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 도입되었다.

육아휴직제도가 도입되던 초기에는 무급이었기 때문에 제도의 활용도가 낮

1) 인구 대비 노동시장참여율은 2019년 자료까지 공개되어 있으나 성별 임금차이에 대한 최근 자료는 2018년까지 공개되어 있기 때문에 비교 시기를 2018년으로 통일하였다.

다는 문제 지적에 기반하여 2001년부터는 유급으로 전환하여 유급의 한도를 상향하고, 육아휴직 대상 아동연령을 확대하는 등 제도개선이 지속되어왔다(임병인·이지민, 2020).

이후 육아휴직제도의 도입으로 인한 효과들을 살펴보는 다양한 연구가 이루어져 왔으나 국내연구는 주로 출산율이 개선되었는지에 대한 주제에 집중되었다. 본 연구는 육아휴직제도를 도입한 이전과 이후의 여성고용 변화를 살펴보는 것이 목적이다. 수많은 모성보호제도 중 육아휴직제도를 중심으로 분석하는 이유는 육아휴직제도가 가장 대표적인 일·육아 양립제도로 인식되기 때문이다. 예를 들어, 여성의 임신 및 출산 등으로 인해 소모된 체력을 회복할 수 있도록 임금상실 없이 근로의무가 면제될 필요가 있는데 출산휴가는 최대 휴직 기간이 90일(다태아일 경우 120일)²⁾로 비교적 단기인 반면 육아휴직은 1년으로 출산휴가에 비해 4배 길다.

육아휴직제도가 도입될 때 기업은 여성고용을 꺼려할 수 있는 반면 여성 구직자 또는 여성 근로자는 이 제도를 도입한 기업을 선호할 가능성이 높을 것으로 예상된다. 즉, 육아휴직제도를 도입한 이후 여성 근로자에 대한 기업의 수요는 감소할 수 있는 반면 여성 근로자의 공급은 증가할 수 있는데, 육아휴직이 실제로 여성고용에 어떠한 결과를 초래하는지는 실증연구를 통해 확인할 필요가 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 제II장에서는 본 연구와 관련된 국내외 선행연구를 고찰한다. 제III장에서는 실증분석을 위한 모형과 자료를 소개하고, 제IV장에서는 분석결과를 논의한다. 마지막으로 제V장은 연구의 요약과 함께 정책적 시사점을 제안한다.

II. 선행연구

육아휴직에 관한 국내외 연구는 수없이 많다. 그중에서도 육아휴직제도의 도

2) 출산휴가 기간도 한국이 12.9주로 OECD 국가들의 평균 19.7주에 비해 짧다(OECD, 2021).

입 목적이 저출산 문제의 해결임을 강조하며 육아휴직제도와 출산에 관한 연구가 비교적 활발히 이루어져 왔다. 국내 선행연구 중 육아휴직제도가 출산율을 낮춘다는 주장(정의룡, 2018)도 제기되었지만, 육아휴직제도가 출산율을 높였다는 실증분석이 대부분이다(이삼식 외, 2005; 배호중·천재영, 2018; 임병인·이지민, 2020). 호주(Lalive and Zweimuller, 2009), 스웨덴과 노르웨이(Duvander et al., 2010), 미국(Averett and Whittington, 2001)의 사례들을 연구한 해외 선행연구들도 육아휴직제도가 출산율에 긍정적이라는 실증분석 결과를 제시하였다. 이처럼 육아휴직이 출산율에 미치는 영향을 분석한 국내외 연구 대부분은 육아휴직이 출산율 제고에 긍정적이며, 그 이유로 육아휴직이 소득상실이라는 기회비용을 보전해주는 동시에 출산 초기 육아에 집중한 이후 직장으로 복귀할 기회를 제공해 결과적으로 양육과 근로를 양립하는 데 큰 도움이 되기 때문이라는 공통적인 의견을 제시하고 있다.

육아휴직제도를 출산율 중심으로 연구한 국내 선행연구와 달리 해외의 경우, 육아휴직제도를 다른 노동시장 지표들과 연계하여 분석한 사례들도 다양하다. 먼저, 육아휴직은 분명 기업에게는 상당한 비용을 초래한다는 주장도 존재한다(Averett and Whittington, 2001). Klerman and Leibowitz(1997)는 우수한 근로자를 고용하기 위해 육아휴직제도를 자발적으로 제공하는 기업도 존재할 수 있지만 비용의 문제로 인해 기업 자율로 육아휴직제도가 운영되기 어려우며, 결과적으로 정부정책에 의해 도입·확산되어 왔다고 설명한다. 그러므로 육아휴직이 제도적으로 도입되었다고 하더라도 근로자가 이 제도를 활용하는 것은 쉽지 않을 수 있다. 실제로 직장에서 육아휴직제도가 도입되어 있더라도 기업과 동료의 눈치 때문에 제도를 활용하기가 어려울 수 있는데, 사례분석을 통해 이 문제를 지적한 국내연구도 존재한다. 양현아 외(2021)는 한국의 육아휴직제도가 도입·확대되어 왔으나 제도와 현실 간 괴리가 여전하다고 지적하며, 실제 육아휴직을 경험한 12명의 여성과 남성을 심층면접하였다. 그 결과 육아휴직이 일·가정 양립에 도움이 되지만 정작 직장에서는 여성들이 육아휴직을 사용하면 육아휴직자 낙인으로 인해 복직 후 적응이나 승진 등에 어려움을 경험하는 것으로 알려져 있다.

육아휴직제도가 고용에 미치는 영향에 관한 연구는 주로 해외에서 이루어져

왔다. 이론에 따르면, 육아휴직이 여성의 고용 및 실업률에 미치는 영향은 육아휴직제도로 인한 노동수요와 공급의 변화 강도에 따라 달라질 수 있다. 기업 입장에서 육아휴직이 도입되면 여성을 고용하는 비용이 남성에 비해 상대적으로 증가하기 때문에 해당 제도를 이용할 잠재인력에 대한 수요를 감소시켜 여성의 실업률을 높일 수 있다(Ruhm and Teague, 1997). 반대로 공급 측면에서는 여성들이 육아휴직을 도입한 기업을 선호하게 되는데, 수요감소 효과가 공급증가 효과보다 크면(작으면) 여성고용의 감소(증가)로 귀결된다(Ruhm, 1997).

육아휴직제도와 여성의 고용에 대한 실증연구도 활발히 이루어졌는데, 주로 미국 자료를 활용한 연구가 대부분이다. 육아휴직제도가 출산여성의 경제활동에 영향이 없다는 연구도 존재하지만(Baum, 2003; Klerman and Leibowitz, 1997; Waldfogel, 1999) 대부분 연구들은 여성들의 근로연속성을 확대한다는 결론을 제시하였다(Berger and Waldfogel, 2004; Waldfogel, 1998; Waldfogel et al., 1999). Klerman and Leibowitz(1997)도 육아휴직이 도입되면 여성 근로자들이 육아휴직제도를 활용하고 직장에 복귀할 가능성이 높아진다는 것을 이론적인 연구를 통해 제시하였다.

Baker and Milligan(2008)은 캐나다의 출산여성들을 분석한 결과 육아휴직이 기존 직장에 다시 복귀해 근로를 지속하는 경향, 즉 직업연속성을 증가시킨다고 밝혔다. 미국, 영국, 일본의 자료를 통합하여 분석한 Waldfogel et al.(1999)은 모든 나라에서 출산이나 영유아의 존재가 여성의 근로가능성을 낮추는데, 육아휴직제도는 여성 근로자가 출산 이후 동일한 직장으로 복귀할 가능성을 높이는 효과가 있다고 주장하였다.

육아휴직과 관련한 대부분의 선행연구는 근로자 개인 수준의 자료를 활용한 반면 Espinola-Arredondo and Mondal(2009)은 미국의 주별 정보를 활용해 육아휴직이 여성의 근로에 미치는 영향을 분석하였다. 미국의 경우 육아휴직제도를 도입한 시기가 주별로 다르다는 특성을 활용하여 분석한 결과, 육아휴직제도를 도입한 주에서 오히려 여성의 고용률이 높았다.

이렇듯 해외에서는 육아휴직제도가 여성고용에 미치는 영향에 대해 많은 연구가 이루어졌지만, 기업 수준의 자료를 활용한 분석은 이루어지지 못했다. 기업자료를 활용할 경우, 특정 기업에서 육아휴직제도를 도입한 이전과 이후의

성별 고용변화를 더욱 명확히 분석할 수 있다는 장점이 있다. 예를 들어, 여성 개인자료를 활용할 경우 여성이 출산 이후 특정 기업으로 복귀할 때 육아휴직 제도 때문인지 아니면 다른 사유 때문인지 명확히 분석하기 어려워, 결과적으로 육아휴직제도와 여성의 고용 간 직접적인 관계를 밝혀내기 어렵다. 또한 이론적 및 실증적 선행연구에서 여전히 연구결과가 상충되기 때문에 다른 차원의 자료를 활용해 추가 분석하는 것 자체도 의미가 있다. 이에 본 연구는 기업 수준의 자료를 활용해 한국에서 기업들이 육아휴직을 도입한 이후 여성 근로자의 증감 여부 그리고 증감 정도를 분석하였다.

Ⅲ. 분석모형 및 자료

1. 분석모형

육아휴직이 여성고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 식 (1)의 패널모형(panel model)을 활용하였다. 횡단면 자료(cross-sectional data)를 활용할 경우, 육아휴직제도를 도입한 기업과 도입하지 않는 기업 간 단순비교 정도에 그치기 때문에 특정 사건 또는 제도가 도입된 이전과 이후의 변화를 추적·분석하는 방법으로 인과관계(causal effect)를 밝히기 위해 패널자료(panel data)의 활용이 중요하다(Wooldridge, 2013).

$$Female_{jt} = \alpha ParentalLeave_{jt} + X'_{jt}\beta + u_{jt} \quad (1)$$

$$j = 1, 2, 3 \dots N, t = 1, 2, 3 \dots T$$

$Female_{jt}$ 는 기업 j 의 t 기 근로자 중 여성의 비율을 의미한다. $ParentalLeave_{jt}$ 는 기업 j 가 t 기에 육아휴직제도를 도입하였으면 1, 도입하지 않았으면 0을 의미하는 더미변수(dummy variable)이다. 그러므로 $\alpha < 0$ 이면, 육아휴직 도입 이후 여성 근로자가 감소한 반면 $\alpha > 0$ 이면 육아휴직 도입 이후 여성 근로자가 증가했다고 해석된다. X_{jt} 는 주요 설명변수인 $ParentalLeave_{jt}$ 이외에 여성 근

로자의 고용에 영향을 줄 수 있는 설명변수 벡터(vector)이며 β 는 회귀계수 벡터이다. 마지막으로 u_{jt} 는 오차항(error term)이다.

식 (1)을 분석한 후 주요 설명변수 $ParentalLeave_{jt}$ 를 $AnyParentalBenefit_{jt}$ 로 변경한 식 (2)를 재분석하였다. 기업이 제공할 수 있는 모성보호 혜택은 육아휴직 이외에도 출산휴가, 배우자 출산휴가, 임신한 여성의 휴일근무 제한 등 매우 다양한데, $AnyParentalBenefit_{jt}$ 는 기업이 어떤 것이라도 모성보호 혜택을 제공하면 1, 아무것도 제공하지 않으면 0을 의미하는 더미변수이다.

$$Female_{jt} = \alpha AnyParentalBenefit_{jt} + X'_{jt}\beta + u_{jt} \quad (2)$$

그런데 식 (1)과 식 (2)의 u_{jt} 에는 일반적인 오차항 특성을 지닌 e_{jt} 이외에도 시간이 변하더라도 값이 변하지 않는 c_j 가 포함될 수 있다. 예를 들어, 어떤 기업은 관행적으로 여성 근로자의 고용을 꺼려하는 경향이 강할 수 있는데, 이러한 기업은 육아휴직제도의 도입을 주저할 것이며 궁극적으로 종속변수에 영향을 주어 편의된 추정계수(biased coefficient) α 가 산출될 수 있다. 또한 u_{jt} 에는 특정 해의 사건(T_t)이 모든 기업들에게 공통적으로 영향을 줄 수 있지만 그러한 사건의 영향 역시 연구자에게 관측되지 않을 수 있으며 결과적으로 편의된 추정계수가 산출된다(Cameron and Trivedi, 2005). 예를 들어, 특정 해에 여성 고용을 확대하기 위한 정부의 다른 정책으로 인해 여성 근로자의 비중이 확대될 수 있는데, 이를 고려하지 않으면 마치 육아휴직제도 때문에 여성 근로자가 증가한 것으로 해석될 수 있다.

$$u_{jt} = c_j + T_t + e_{jt} \quad (3)$$

전자(c_j)를 기업고정효과(firm fixed effect), 후자(T_t)를 시간고정효과(time fixed effect)라고 하는데, 고정효과모형(fixed effect model)은 이와 같은 문제들을 해결할 수 있다. 편의상 식 (1)을 활용해 고정효과모형을 설명하자면, 먼저 식 (3)을 식 (4)에 반영하면 식 (4)가 도출된다.

$$Female_{jt} = \alpha ParentalLeave_{jt} + X'_{jt}\beta + c_j + T_t + e_{jt} \quad (4)$$

만약 고정효과(기업고정효과 또는 시간고정효과)가 존재하는 동시에 설명변수와 상관관계를 갖는다면 편의된 추정계수가 산출되기 때문에 식 (5)를 활용하여 문제를 해결할 수 있다.

$$Female_{jt} - \overline{Female}_j = \alpha(ParentalLeave_{jt} - \overline{ParentalLeave}_j) + (X_{jt} - \overline{X}_j)\beta + T_t\gamma + (e_{jt} - \overline{e}_j) \quad (5)$$

이때 $\overline{Female}_j = \sum_{t=1}^T Female_{jt}$ 를 의미하는데, 식 (5)는 차분을 통해 기업고정효과 c_j 를 제거하고 시간고정효과 T_t 를 직접 통제하는 방법으로 고정효과로 인한 문제를 해결할 수 있는데 이러한 모형을 이원고정효과모형(two-way fixed effect model) 또는 줄여서 고정효과모형이라고 한다.³⁾ 고정효과를 고려하지 않고 분석하는 식 (1) 또는 식 (4)를 확률효과모형(random effect model)이라고 한다. 결과적으로 확률효과모형은 고정효과가 존재하지 않거나 존재하더라도 설명변수와 상관관계를 갖지 않는다는 가정하에 개발된 모형이다. 그러므로 고정효과가 존재하는 동시에 설명변수와 상관관계를 갖는다면 고정효과모형이 적합하며, 반대로 고정효과가 존재하지 않거나 존재하더라도 설명변수와 상관관계가 없다면 확률효과모형이 적합하다(Green, 2018).

고정효과가 존재하는지, 그리고 고정효과가 존재할 경우 설명변수와 상관관계를 갖는지는 Hausman 테스트를 통해 검증 가능한데(Hausman, 1978), 검증결과 모든 경우에 고정효과모형이 적합한 것으로 판명되었다. 하지만 위에서 설명했듯이 고정효과모형에서는 시간에 따라 값이 변하지 않는 변수들 역시 제거되기 때문에 필요에 따라 확률효과모형의 분석도 필요하다. 예를 들어, 기업의 위치는 쉽게 변하지 않는 변수인데 기업의 위치가 종속변수에 미치는 영향은 식 (5)로 분석이 불가능하다. 이러한 이유로 고정효과모형이 적합하다는 Hausman 테스트의 결과에도 불구하고 확률효과모형과 고정효과모형의 분석결과를 모두 제시한다. 참고로, 식 (1)~식 (5)의 추정계수는 모두 다르게 추정되지만 편의상 동일한 회귀계수로 표기하였다.

3) 정확하게는 차분을 통해 기업고정효과만을 제거하는 모형을 고정효과모형이라고 하며, 이에 더하여 시간고정효과를 직접 통제하여 추정하는 방식을 이원고정효과모형이라고 한다.

마지막으로 종속변수는 여성 근로자의 비중을 의미하는 연속변수에 해당된다. 이 경우, 종속변수를 로그값으로 전환할 경우 분포가 더 정규분포화되어 모형의 적합성이 개선되거나 분석결과가 달라질 수 있다(Wooldridge, 2013). 이에 본 연구에서는 종속변수를 로그값으로 전환하여 추가 분석하는 방법으로 분석결과의 강건성(robustness)을 제시한다.

2. 분석자료

육아휴직이 여성고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 사업체패널조사(Workplace Panel Survey)를 활용하였다. 제II장 선행연구 부분에서 설명하였듯이, 국내외 선행연구 대부분이 개인 수준의 자료를 활용했을 뿐 기업 수준의 자료를 활용한 사례를 찾아보기 어렵다. 사업체패널조사는 사업체의 고용, 인적자원관리, 노사관계 현황 등 사업체 전반에 관한 다양한 정보를 격년으로 추적·조사하는 패널자료로 2005년부터 매 2년 간격으로 구축된다. 국내에서 기업 수준의 패널자료는 사업체패널조사가 유일하며, 전 세계적으로 찾아보기 어렵다. 특히 사업체패널조사는 동일한 기업을 대상으로 모성보호제도를 도입했는지, 그리고 도입했다면 어떤 종류의 모성보호제도를 도입했는지를 질문하기 때문에 본 연구를 분석하는데 충분한 정보를 제공한다. 본 연구에는 가용한 사업체패널조사의 모든 자료(1~8차 연도)를 실증분석에 활용하였는데, 사업체패널자료가 매 2년마다 조사·구축되는 자료이기 때문에 연구기간은 16년(2005~2019년)에 달한다.⁴⁾

<표 1>은 실증분석에 활용된 모든 변수들의 이름과 정의를 보여준다. 종속변수는 여성비율인데, 이는 전체 근로자 중 여성의 비중을 의미한다. 그런데 육아휴직제도가 주로 가입기의 여성에게 적용되는 제도라는 특성을 고려하여, 종속변수를 젊은 여성을 의미하는 신입사원의 비율로 변환하여 재분석하였다. 사업체패널조사의 경우, 성별 근로자의 수는 제공하지만 근로자의 연령별 정보는 제공하고 있지 않다. 이에 비관리자급 근로자 중 여성이 차지하는 비중을 젊은

4) 사업체패널조사에 대한 더욱 세부적인 정보는 홈페이지(<https://www.kli.re.kr/wps/index.do>)를 참고.

여성 근로자의 대리변수로 활용하였다. 사업체패널조사는 전체 근로자 수를 직급별로 구분하고 있는데, 비관리자급이 반드시 신입사원이라고 단언할 수 없지만 한국 노동시장의 통념상 비관리자급은 비교적 연령이 낮은 근로자들로 구성된다. 참고로, 사업체패널조사는 모든 직급을 임원급, 부장급, 차장급, 과장급, 관리자 역할을 하는 대리급/조반장급, 비관리자급으로 구분하기 때문에 비관리자급이 비교적 신입사원에 속하며, 편의상 젊은 근로자라고 칭한다.

〈표 1〉 변수의 이름 및 정의

	변수 이름	정의
종속변수	여성비율	전체 근로자 중 여성비율(단위: %)
	로그_여성비율	전체 근로자 중 여성비율(단위: %)의 로그값
	젊은 여성비율	비관리자급 근로자 중 여성비율(단위: %)
	로그_젊은 여성비율	비관리자급 근로자 중 여성비율(단위: %)의 로그값
주요 설명변수	육아휴직 없음	육아휴직제도를 도입하지 않았으면 1, 도입했으면 0
	육아휴직	육아휴직제도를 도입했으면 1, 도입하지 않았으면 0
	모성보호 없음	모성보호제도가 전혀 없으면 1, 있으면 0
	모성보호	모성보호제도가 있으면 1, 없으면 0
	사업기간	사업 지속 기간(단위: 년)
매출 (기업규모)	로그_매출	연간 매출액(단위: 백만 원)
	매출	연간 매출액(단위: 백만 원)의 로그값
기업 유형	개인사업자	기업 유형이 개인사업자이면 1, 아니면 0
	회사법인	기업 유형이 회사법인이면 1, 아니면 0
	학교·의료법인	기업 유형이 학교, 의료법인 등이면 1, 아니면 0
	재단·종교법인	기업 유형이 재단, 종교 등이면 1, 아니면 0
임금	로그_임금	신입사원 연봉(단위: 만 원)의 로그값
	임금	신입사원 연봉(단위: 만 원)
산업분류 (10차)	제조	제조업이면 1, 아니면 0
	전기가스	전기, 가스, 증기 등이면 1, 아니면 0
	수도하수	수도, 하수, 폐기물 등이면 1, 아니면 0
	건설	건설업이면 1, 아니면 0
	도소매	도매 및 소매업이면 1, 아니면 0
	운수창고	운수 및 창고업이면 1, 아니면 0
	숙박음식	숙박 및 음식점업이면 1, 아니면 0
	정보통신	정보통신업이면 1, 아니면 0
	금융보험	금융 및 보험업이면 1, 아니면 0
	부동산	부동산업이면 1, 아니면 0
과학기술	과학, 기술 서비스업이면 1, 아니면 0	

〈표 1〉의 계속

	변수 이름	정의
산업분류 (10차)	시설관리	시설관리 및 지원업이면 1, 아니면 0
	공공국방	공공행정, 국방업이면 1, 아니면 0
	교육서비스	교육서비스업이면 1, 아니면 0
	보건복지	보건 및 사회복지업이면 1, 아니면 0
	예술여가	예술, 스포츠, 여가업이면 1, 아니면 0
	협회단체	협회 및 단체업이면 1, 아니면 0
연도	2005년	자료가 2005년이면 1, 아니면 0
	2007년	자료가 2007년이면 1, 아니면 0
	2009년	자료가 2009년이면 1, 아니면 0
	2011년	자료가 2011년이면 1, 아니면 0
	2013년	자료가 2013년이면 1, 아니면 0
	2015년	자료가 2015년이면 1, 아니면 0
	2017년	자료가 2017년이면 1, 아니면 0
	2019년	자료가 2019년이면 1, 아니면 0
지역	서울	지역이 서울이면 1, 아니면 0
	부산	지역이 부산이면 1, 아니면 0
	대구	지역이 대구면 1, 아니면 0
	인천	지역이 인천이면 1, 아니면 0
	광주	지역이 광주면 1, 아니면 0
	대전	지역이 대전이면 1, 아니면 0
	울산	지역이 울산이면 1, 아니면 0
	세종	지역이 세종이면 1, 아니면 0
	경기	지역이 경기면 1, 아니면 0
	강원	지역이 강원도면 1, 아니면 0
	충북	지역이 충청북도면 1, 아니면 0
	충남	지역이 충청남도면 1, 아니면 0
	전북	지역이 전라북도면 1, 아니면 0
	전남	지역이 전라남도면 1, 아니면 0
	경북	지역이 경상북도면 1, 아니면 0
	경남	지역이 경상남도면 1, 아니면 0
제주	지역이 제주도면 1, 아니면 0	

주: 각 그룹을 의미하는 더미변수 중 준거그룹으로 육아휴직 없음, 모성보호 없음, 재단·종교법인, 제조, 2005년, 서울을 활용.

주요 설명변수로 육아휴직제도의 도입 여부를 활용했다. 이에 더하여 육아휴직제도를 포함해 어떤 종류든 관계없이 하나 이상의 모성보호제도를 도입하고 있는지 여부에 따른 분석결과도 제시하였다. 사업체패널조사의 경우, 매 2년마

다 기업에게 “작년 말 기준 귀 사업장에는 다음의 모성보호 조치들 중 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있거나 회사방침으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까? 해당되는 항목을 모두 선택하여 주십시오.”라고 질문한다. 이러한 모성보호 관련 질문에 각 기업은 <표 2>의 보기 중 해당되는 제도를 선택하는 구조로 설문조사가 설계되었다. 그러므로 <표 1>에서 주요 설명변수인 육아휴직은 ‘② 육아휴직’에 대해 “예”라고 답하면 1을 부여하고, “아니오”라고 답하면 0을 부여한 더미변수이며, 모성보호는 ‘⑳ 해당 없음’에 대해 “예”라고 답하면 0을, “아니오”라고 답하면 1을 부여한 더미변수이다.

<표 2> 모성보호 조치 종류

-
-
- ① 산전후휴가
 - ② 육아휴직
 - ③ 배우자 출산휴가(남성)
 - ④ 직장보육시설
 - ⑤ 보육료 지원
 - ⑥ 생리휴가(무급이나 유급)
 - ⑦ 수유시간 보장
 - ⑧ 수유공간 제공
 - ⑨ 임신한 여성의 야간근무 제한
 - ⑩ 임신한 여성의 휴일근무 제한
 - ⑪ 임신한 여성의 초과근무 제한
 - ⑫ 임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음
 - ⑬ 임신한 여성에게 작업 전환 시행
 - ⑭ 출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음
 - ⑮ 태아검진휴가(임신한 여성을 위한 사전 진찰 휴가)
 - ⑯ 유·사산 휴가
 - ⑰ 불임휴직제
 - ⑱ 육아기 근로시간 단축제도
 - ⑲ 기타, _____
 - ⑳ 해당 없음
-

자료: 사업체패널 1~8차 통합설문지.

통계변수 X_{jt} 에는 종속변수인 여성 근로자 비율에 영향을 줄 수 있는 사업기간, 매출 규모, 기업 유형, 임금, 산업의 종류, 지역이 포함되며, 시간고정효과를 의미하는 각 연도별 더미변수 T_t 가 포함된다. 육아휴직제도는 기업에 상당한

비용을 초래할 수 있기 때문에 주로 재정적 여력이 있는 기업들이 도입할 가능성이 있다(Averett and Whittington, 2001). 이러한 현실을 고려 시 기업규모를 통제할 필요가 있는데, 기업규모를 의미하는 변수로 일반적으로 근로자의 수 또는 매출액이 활용된다. 그런데 종속변수 자체에 근로자 수의 정보가 포함되어 있기 때문에 기업규모를 통제하기 위해 매출액을 활용하였다.

임금 수준은 근로자들이 기업을 선택할 때 매우 중요한 고려대상이다. 그런데 본 연구가 비교적 젊은 여성과 관련된 연구이기 때문에 신입직원의 연봉을 통제하였다. 사업체패널조사는 각 기업을 대상으로 대졸 신입사원의 초봉과 고졸 신입사원의 초봉에 대해 질문하는데 본 연구에서는 두 연봉의 평균값을 임금 변수로 활용하였다.

이밖에도 기업의 유형과 산업의 종류를 통제하였는데, 산업의 유형은 제10차 산업분류표에 따라 분리하였다. 사업체패널조사는 제10차 산업분류 기준에 따라 각 기업이 영위하고 있는 주요 산업을 기준으로 21가지 종류로 세분하고 있는데, 실증분석에 활용된 기업 중 농업(농업, 광업 및 임업), 광업, 자가소비(가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동), 국제(국제 및 외국 기관)에 해당되는 기업이 없어 총 17개의 더미변수가 활용되었다.

<표 1>에는 독자의 이해를 위해 더미변수 중 실증분석에 직접 활용되지 않은 준거그룹(reference group)도 포함하고 있는데, 각 그룹을 의미하는 더미변수 중 준거그룹으로 육아휴직 없음, 모성보호 없음, 재단·종교법인, 제조, 2005년, 서울이 활용되었다. 또한 통제변수 중 모든 연속변수는 로그값으로 전환하였다.

마지막으로 2005~2019년 동안 8번의 설문조사 과정에서 <표 1>에 포함된 변수에 대한 정보를 제공하지 않은 기업을 제외하고 실증분석에 15,495개의 관측치가 활용되었으며, 2005~2019년 동안 파산하여 설문조사 중도에 탈락하거나 신규 사업체가 설문조사에 추가되는 등의 변화를 고려한 불균형패널자료(unbalanced panel data)가 활용되었다. 또한 실증분석에 활용된 변수 중 명목값(nominal value)에 해당하는 매출액, 임금 등은 한국은행이 공시하는 물가상승률을 고려하여 모두 2015년 기준 실질값(real value)으로 전환하였다.

IV. 분석결과

1. 기술통계

<표 3>은 실증분석에 활용된 변수들의 기술통계(descriptive statistics)를 보여주는데, 기술통계는 육아휴직제도를 도입하지 않은 기업과 도입한 기업으로 세분하였다. 또한 육아휴직을 도입한 기업과 도입하지 않은 기업 간 각 변수의 평균값의 차이를 독립표본 t-검정하여 유의성을 $*(p<0.10)$, $** (p<0.05)$, $*** (p<0.01)$ 로 표시하였다. 기술통계를 통해 알 수 있듯이 육아휴직을 도입한 기업과 도입하지 않은 기업 간 대부분 변수의 평균값 차이가 통계적으로 유의해 통제변수로 적절하다. 참고로, 지면의 한계로 인해 <표 3>에는 지역과 연도 변수에 대한 기술통계는 제외하였다.

15,495개의 기업(관측치) 중 육아휴직을 도입하고 있는 기업은 12,861개로 약 83% 정도이며, 육아휴직을 비롯해 다양한 모성보호제도 중 하나라도 도입한 기업은 90% 정도이다. 기업들이 고용하고 있는 근로자 중 여성 근로자의 비중은 29% 정도로 남성 근로자가 절대적으로 많다. 육아휴직 도입 기업에서 여성 근로자 비중은 30.04%로 미도입 기업의 23.94%에 비해 높고 젊은 근로자 중 여성 비중도 육아휴직 도입 기업에서 높게 나타난다.

실증분석에 포함된 기업들의 평균 사업기간은 24년 정도이며, 육아휴직을 도입하지 않은 기업의 사업기간이 22년 정도로 상대적으로 짧다. 육아휴직을 도입한 기업의 연평균 매출액이 7,044억 원으로 육아휴직을 도입하지 않은 기업의 매출액(1,216억 원)보다 5.8배 많다. 기업의 형태 차원에서 두 그룹 모두 회사법인이 80% 이상을 차지하는데, 육아휴직을 도입한 기업 중 학교·의료법인과 재단·종교법인의 비중이 상대적으로 높다. 신입사원의 연봉 수준 역시 육아휴직 도입 기업이 통계적으로 유의하게 높는데, 그 차이는 300만 원 미만으로 크지 않다.

산업분류별로는 수도하수, 건설, 운수창고, 시설관리, 협회단체에서만 육아휴

직 미도입 기업의 비중이 통계적으로 유의하게 높지만 산업분류의 종류가 많아 두 그룹 간 절대적인 수치 차이는 크지 않다.

하지만 이러한 기술통계의 해석에는 주의가 필요하다. 첫째, 기술통계의 해석은 단순히 각 변수 간 평균값을 비교한 것으로 다른 변수들 및 관측 불가능한 고정효과의 영향까지 포함된 것이다. 둘째, 본 연구의 실증분석에 활용된 자료가 패널자료이기 때문에 동일한 기업이라도 육아휴직을 도입하기 이전에는 ‘육아휴직 미도입 샘플’로 분류되었다가 도입한 이후에는 ‘육아휴직 도입 샘플’에 포함된다. 그러므로 다른 요인들의 영향을 배제하고 기업들이 육아휴직을 도입하기 이전에 비해 도입 이후에 여성 근로자의 고용에 어떠한 변화가 있었는지, 그리고 육아휴직이 여성고용에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 회귀분석(regression)이 필요하다.

〈표 3〉 기술통계

변수 (Variable)	전체 샘플		육아휴직 미도입		육아휴직 도입	
	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)
여성비율	29.00***	25.01	23.94	25.56	30.04	24.77
로그_여성비율	2.85***	1.17	2.50	1.29	2.93	1.13
젊은 여성비율	22.67***	16.00	17.81	16.66	23.67	15.68
로그_젊은 여성비율	2.64***	1.24	2.17	1.42	2.73	1.18
육아휴직 없음	0.17***	0.38	1.00	0.00	0.00	0.00
육아휴직	0.83***	0.38	0.00	0.00	1.00	0.00
모성보호 없음	0.10***	0.30	0.59	0.49	0.00	0.00
모성보호	0.90***	0.30	0.41	0.49	1.00	0.00
사업기간	23.53***	15.51	21.56	14.10	23.93	15.75
로그_매출	6.92***	5.56	5.23	5.02	7.27	5.61
매출	606,554***	3,218,325	121,641	862,464	704,347	3,498,527
개인사업자	0.04***	0.20	0.08	0.28	0.03	0.18
회사법인	0.83***	0.38	0.87	0.33	0.82	0.39
학교·의료법인	0.05***	0.22	0.01	0.11	0.06	0.23
재단·종교법인	0.08***	0.27	0.03	0.17	0.09	0.29
로그_임금	7.84***	0.22	7.74	0.24	7.86	0.21
임금	2,595***	570	2,353	537	2,645	564
제조	0.15***	0.36	0.15	0.35	0.15	0.36
전기가스	0.00**	0.06	0.00	0.03	0.00	0.07

〈표 3〉의 계속

변수 (Variable)	전체 샘플		육아휴직 미도입		육아휴직 도입	
	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)	평균 (Mean)	표준편차 (Std. Dev.)
수도하수	0.00***	0.06	0.01	0.08	0.00	0.05
건설	0.03***	0.16	0.05	0.23	0.02	0.14
도소매	0.02***	0.14	0.01	0.11	0.02	0.15
운수창고	0.03***	0.17	0.07	0.25	0.02	0.15
숙박음식	0.01**	0.08	0.00	0.06	0.01	0.08
정보통신	0.01	0.09	0.00	0.04	0.01	0.10
금융보험	0.01**	0.08	0.00	0.06	0.01	0.09
부동산	0.74***	0.44	0.70	0.46	0.75	0.43
과학기술	0.01***	0.11	0.01	0.08	0.01	0.12
시설관리	0.03***	0.17	0.04	0.21	0.03	0.16
공공국방	0.00*	0.03	0.00	0.00	0.00	0.03
교육서비스	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.03
보건복지	0.03**	0.17	0.02	0.14	0.03	0.17
예술여가	0.00	0.06	0.00	0.05	0.00	0.07
협회단체	0.01*	0.08	0.01	0.09	0.01	0.07
표본 수	15,495		2,634		12,861	

주: 1) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.

2) 사업기간의 단위는 년, 매출의 단위는 백만 원, 임금의 단위는 만 원이며, 나머지 변수의 단위는 모두 %.

자료: 사업체패널 1~8차조사.

2. 육아휴직 도입이 여성고용에 미치는 영향

〈표 4〉는 패널모형을 활용해 육아휴직이 여성고용에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여준다. Hausman 검증 결과 고정효과모형이 적합한 것으로 판별되었으나 시간에 따라 값이 변하기 어려운 지역의 영향을 살펴보기 위해 확률효과 모형의 분석결과도 포함하였다. 고정효과모형의 분석결과에 따르면, 기업이 육아휴직을 도입한 이후 남성 근로자에 비해 여성 근로자가 증가한 것으로 나타났다. 참고로 이러한 결과는 확률효과모형에서도 동일하게 확인된다.

기업 형태 측면에서는 재단·종교법인에 비해 회사법인과 학교·의료법인에서 여성 근로자 비중이 낮다. 이는 임금이 낮은 기업에서 상대적으로 여성 근로자 비중이 높아지는 것으로 분석되었다. 산업분류 측면에서는 제조업을 영위하는 기업에 비해 건설, 도소매, 운수창고, 정보통신, 금융보험업에서 여성의 비율

이 상대적으로 높았다. 추세적으로는 여성 근로자의 비중이 높아지는 것을 확인할 수 있는데, 통계적으로 유의한 시기는 2013년 한 해에 불과하다.

지역별 여성 비중 차이를 분석한 확률효과모형에 따르면, 전반적으로 서울에 있는 기업들에서 여성의 비중이 높은 것으로 분석되었다. 세부적으로는 인천, 대전, 울산, 경기, 충북, 충남, 전남, 경북, 경남 등 대부분 지역에서 통계적으로 유의하게 여성 근로자의 비중이 낮다는 것을 확인할 수 있다.

결과적으로 고정효과모형에 따르면 육아휴직 도입 이후 여성 근로자의 비중이 증가하는 것이 확인되었는데, 이는 다양한 원인에 의한 결과일 수 있다. 고용주는 육아휴직을 비용으로 인식해 육아휴직제도를 도입하기 꺼리는 경향이 있으며(Averett and Whittington, 2001) 결과적으로 여성고용에 적극적이지 않을 가능성이 높다(Ruhm and Teague, 1997). 반면 동서양 모두에서 출산 이후에도 근로를 지속하고자 하는 여성의 의향(Gangl and Ziefle, 2015)이 육아휴직을 도입한 기업에 대한 선호로 연계될 수 있다. 즉, 육아휴직은 여성 근로자의 수요를 감소시키는 반면 공급은 증가시킬 가능성이 높다는 것인데, Ruhm (1997)의 이론적 분석처럼 육아휴직으로 인한 수요감소 유인보다 공급증가 효과가 더 크게 작용한 것으로 확인된다.

〈표 4〉 육아휴직 도입에 따른 여성고용

	모델 1 : 확률효과모형		모델 2 : 고정효과모형		
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	
	육아휴직	0.83***	0.22	0.52**	0.22
	사업기간	-0.26***	0.02	-0.40**	0.18
	로그 매출	-0.06***	0.02	-0.02	0.02
기업 유형	개인사업자	-6.22***	1.01	-1.86	1.22
	회사법인	-12.99***	0.80	-2.68**	1.08
	학교·의료법인	6.35***	1.03	-2.88**	1.23
	로그 임금	-3.00***	0.49	-1.31***	0.49
산업 분류	전기가스	-0.30	1.18	0.24	1.13
	수도하수	-0.61	1.40	0.30	1.36
	건설	1.13**	0.56	2.54***	0.55
	도소매	3.03***	0.58	2.08***	0.56
	운수창고	0.37	0.49	1.26***	0.47
	숙박음식	2.77***	0.98	1.56*	0.95
	정보통신	2.05**	0.89	2.01**	0.86
	금융보험	4.37***	1.02	3.71***	1.00

〈표 4〉의 계속

		모델 1 : 확률효과모형		모델 2 : 고정효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
산업 분류	부동산	2.04	2.90	1.24	2.82
	과학기술	-0.07	2.97	0.86	2.89
	시설관리	0.68	2.92	0.35	2.84
	공공국방	5.01	3.69	4.70	3.56
	교육서비스	1.91	3.96	2.59	3.82
	보건복지	2.70	2.94	-0.04	2.85
	예술여가	0.15	3.12	0.83	3.03
	협회단체	0.74	3.07	1.07	2.98
연도	2007	0.22	0.30	0.23	0.46
	2009	0.06	0.31	0.41	0.76
	2011	1.66***	0.31	1.97*	1.09
	2013	2.45***	0.34	3.01**	1.43
	2015	2.55***	0.35	3.20*	1.78
	2017	4.22	2.91	4.52	3.52
	2019	4.63	2.92	5.45	3.75
지역	부산	-0.98	1.17		
	대구	-2.27*	1.26		
	인천	-2.62**	1.08		
	광주	-1.91	1.74		
	대전	-4.55**	1.93		
	울산	-11.61***	1.66		
	세종	-3.06	2.09		
	경기	-3.02***	0.62		
	강원	-1.30	1.41		
	충북	-4.01***	1.44		
	충남	-9.30***	1.36		
	전북	-2.40	1.97		
	전남	-7.41***	1.63		
	경북	-3.55***	1.15		
	경남	-5.61***	1.11		
제주	0.38	3.06			
_cons		68.79***	4.88	46.55***	5.49

주 : 1) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.
 2) 모델 1 : Prob>chi2=0.00, 모델 2 : Prob>F=0.00.
 3) 표본 수는 15,495개(모델 1=모델 2).
 4) Hausman검정 결과 모델 2가 적합(p<0.01).

육아휴직 도입 이후 남성 근로자에 비해 여성 근로자가 증가한 세부 원인은 다양할 수 있다. 첫째, 육아휴직 도입 이후 기존의 여성이 다른 기업으로 이직하려는 유인이 감소할 수 있다. 선행연구에서도 일반적으로는 여성들의 출산과 육아 과정에서 퇴직률이 상승하는데(Waldfoegel et al., 1999) 육아휴직이 도입된 기업에서는 육아휴직 이후 기존 기업으로 복직하는 경향이 높아진다고 하였다(Baker and Milligan, 2008). 둘째, 출산을 고려한 비교적 젊은 여성들이 회사를 선정하는 단계에서 육아휴직이 도입되었는지 여부를 고려하고 육아휴직이 도입된 기업을 선호한 결과일 수 있다. 이에 전체 근로자 중 여성 근로자의 비중을 종속변수로 활용한 <표 4>와 달리 <표 5>는 종속변수를 젊은 근로자 중 여성의 비중으로 교체하여 동일한 분석을 실행한 결과를 보여준다.

Hausman 검정 결과 적합한 모형으로 판별된 고정효과모형에 따르면 육아휴직 이후 젊은 여성의 비중이 증가한 것으로 나타났다. 육아휴직 이후 젊은 여성들이 증가한다는 의미는 구직 여성들이 기업 선정 시 육아휴직 도입 여부를 고려한다는 것을 방증한다. 무엇보다 추정계수의 크기(0.63)가 <표 4>의 추정계수(0.52)보다 크다는 것은 육아휴직 도입이 전반적인 여성 근로자의 증가를 초래할 수 있지만, 특히 젊은 여성 근로자를 더 많이 증가시킨다는 것을 의미한다.

<표 5> 모성보호 도입에 따른 젊은 여성고용

		모델 1 : 확률효과모형		모델 2 : 고정효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
모성보호		1.35***	0.21	0.63***	0.22
사업기간		-0.10***	0.01	-0.36**	0.18
로그_매출		0.01	0.02	0.00	0.02
기업 유형	개인사업자	-4.90***	0.81	-1.69	1.22
	회사법인	-8.72***	0.60	-1.12	1.08
	학교·의료법인	4.78***	0.82	-1.53	1.23
로그_임금		-2.49***	0.46	-1.72***	0.49
산업 분류	전기가스	-1.10	1.14	-0.49	1.13
	수도하수	-3.48***	1.34	-1.68	1.36
	건설	-2.25***	0.53	-0.28	0.55
	도소매	1.77***	0.56	0.28	0.56

〈표 5〉의 계속

		모델 1 : 확률효과모형		모델 2 : 고정효과모형	
		추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
산업 분류	정보통신	1.56*	0.84	1.45*	0.86
	금융보험	-0.03	0.97	-1.62	0.99
	부동산	5.28*	2.76	4.40	2.81
	과학기술	-5.56**	2.83	-4.98*	2.88
	시설관리	-3.78	2.79	-3.76	2.83
	공공국방	-1.73	3.53	-2.30	3.55
	교육서비스	-5.39	3.81	-4.38	3.81
	보건복지	-2.24	2.80	-4.22	2.85
	예술여가	-3.53	2.98	-3.23	3.03
	협회단체	-4.77	2.93	-3.98	2.98
연도	2007	-0.35	0.29	0.02	0.45
	2009	-0.55*	0.29	0.37	0.76
	2011	-0.15	0.29	1.09	1.09
	2013	0.40	0.30	2.18	1.43
	2015	-0.04	0.30	2.19	1.78
	2017	4.97*	2.77	6.86**	3.52
	2019	5.73**	2.78	8.07**	3.74
지역	부산	-3.40***	0.80		
	대구	-2.26***	0.88		
	인천	-1.97**	0.78		
	광주	-4.38***	1.14		
	대전	-4.55***	1.23		
	울산	-9.78***	1.14		
	세종	-2.61	1.89		
	경기	-2.38***	0.47		
	강원	-2.98***	0.99		
	충북	-3.98***	0.99		
	충남	-7.42***	0.95		
	전북	-5.31***	1.30		
	전남	-6.69***	1.12		
	경북	-4.84***	0.77		
경남	-4.96***	0.75			
제주	-2.40	2.16			
_cons		49.14***	4.54	38.57***	5.48

주: 1) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.
 2) 모델 1 : Prob>chi2=0.00, 모델 2 : Prob>F=0.00.
 3) 표본 수는 15,495개(모델 1=모델 2).
 4) Hausman검정 결과 모델 2가 적합(p<0.01).

3. 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향

<표 6>은 <표 4>, <표 5>와 종속변수는 동일하게 유지하되 주요 설명변수를 육아휴직 도입 여부 대신 모성보호제도를 도입했는지 여부로 교체하여 재분석한 결과를 보여준다. 분석결과, <표 4> 및 <표 5>와 추정계수의 부호와 통계적 유의성은 동일한데, 추정계수의 크기가 확대되었다. 즉, 기업이 모성보호제도를 도입한 이후 전체 근로자 중 여성 근로자의 비중, 그리고 젊은 근로자 중 여성 근로자의 비중이 모두 증가하였다. 또한 모성보호제도를 도입한 이후 전체 근로자 중 여성 근로자 증가보다는 젊은 근로자 중 여성 근로자 비중의 증가가 확연하게 더 큰 것으로 분석되었다. 참고로, 다른 통제변수들의 추정계수의 부호 및 통계적 유의성은 <표 4>, <표 5>와 크게 다르지 않다.

<표 6> 육아휴직 및 모성보호 도입에 따른 여성(로그_여성비율) 및 젊은 여성고용(로그_젊은 여성비율)

종속변수 : 여성비율				
	Model 1 : 확률효과모형		Model 2 : 고정효과모형	
변수	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
모성보호	0.83***	0.28	0.55**	0.028
종속변수 : 젊은 여성비율				
	Model 3 : 확률효과모형		Model 4 : 고정효과모형	
변수	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
모성보호	1.52***	0.27	0.75***	0.28

주: 1) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.

2) 모델 1, 모델 3 : Prob>chi 2 = 0.00, 모델 2, 모델 4 : Prob > F = 0.00.

3) 표본 수는 15,495개(모델 1~모델 4).

4) Hausman 검정 결과 모든 경우 고정효과모형이 적합(p<0.01).

5) 모든 실증분석에서 <표 4> 및 <표 5>와 동일한 변수를 통제하였으나 편의를 위해 생략.

4. 육아휴직 및 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향

<표 4>~<표 6>은 종속변수가 전체 근로자 중 여성의 비중, 그리고 젊은 근로자 중 여성의 비중인 반면 <표 7>은 모든 종속변수를 로그값으로 교체하여 동일한 모형을 재분석한 결과를 보여준다. 분석결과는 <표 4>~<표 6>과 크게 다르지 않다. 즉, 기업이 육아휴직을 도입한 이후 전체 근로자 중 여성 근로자,

<표 7> 육아휴직 및 모성보호 도입에 따른 여성(로그_여성비율) 및 젊은 여성고용(로그_젊은 여성비율)

종속변수 : 로그_여성비율				
변수	Model 1 : 확률효과모형		Model 2 : 고정효과모형	
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
육아휴직	0.08***	0.12	0.04***	0.12
종속변수 : 로그_여성비율				
변수	Model 3 : 확률효과모형		Model 4 : 고정효과모형	
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
모성보호	0.09***	0.02	0.06**	0.015
종속변수 : 로그_젊은 여성비율				
변수	Model 5 : 확률효과모형		Model 6 : 고정효과모형	
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
육아휴직	0.17***	0.02	0.07***	0.02
종속변수 : 로그_젊은 여성비율				
변수	Model 7 : 확률효과모형		Model 8 : 고정효과모형	
	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)	추정계수 (Coef.)	표준오차 (Std. Err.)
모성보호	0.20***	0.03	0.08**	0.03

주 : 1) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.

2) 모델 1, 모델 3, 모델 5, 모델 7 : Prob>chi2=0.00, 모델 2, 모델 4, 모델 6, 모델 8 : Prob>F=0.00.

3) 표본 수는 15,495개(모델 1~모델 8).

4) Hausman검정 결과 모든 경우 고정효과모형이 적합(p<0.01).

5) 모든 실증분석에서 <표 4> 및 <표 5>와 동일한 변수를 통제하였으나 편의를 위해 생략.

그리고 젊은 근로자 중 여성 근로자의 비중이 증가하였다. 이러한 현상은 모성 보호제도를 도입한 이후에도 동일하게 나타났다. 또한 종속변수가 전체 근로자 중 여성 근로자의 비중일 때보다 젊은 근로자 중 여성 근로자 비중일 때 추정계수가 더 크게 분석되었다. 이러한 추가 분석은 모형의 설정과 무관하게 기업이 육아휴직 또는 모성보호제도를 도입한 이후 여성 근로자의 비중, 특히 젊은 여성 근로자의 비중이 증가한다는 결과를 명확하게 한다.

V. 결론 및 시사점

한국의 노동시장에서 출산 및 육아로 인해 여성의 경력단절이 발생하고(서상윤, 2017; 유인경·이정민, 2020; 정윤선 외, 2019) 경제적 생활수준도 악화된다는(이윤주, 2021; 정윤선 외, 2019) 문제지적이 지속되어왔다. 또한 한국은 출산율이 전 세계에서 가장 낮다. 이러한 문제들을 해결하고자 한국뿐 아니라 다양한 나라에서 일·가정 양립정책을 도입하고 확대해 왔으며, 그 대표적인 제도가 육아휴직제도이다.

정부의 다양한 모성보호제도 도입에 따라 여성 근로자들의 경제활동 변화를 연구한 사례는 많다. 하지만 대부분 국내외 선행연구는 여성들을 대상으로 분석해 온 반면 기업 수준의 자료를 활용해 분석한 사례는 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구는 16년(2005~2019)에 달하는 장기의 사업체패널조사 자료를 활용해 기업의 육아휴직 도입이 여성고용에 미치는 영향을 분석하였다.

분석결과, 기업이 육아휴직을 도입한 이후 전체 근로자 중 여성 근로자의 비중이 증가한 것으로 확인되었다. 육아휴직을 상당한 비용증가로 인식하는 기업은 육아휴직을 도입한 이후 여성고용을 꺼릴 수 있는데(Averett and Whittington, 2001), 육아휴직 도입 이후 여성 근로자가 증가했다는 것은 육아휴직을 도입한 기업에 대한 여성의 선호(Espinola-Arredondo and Mondal, 2009)가 반영된 결과라고 해석할 수 있다. 종속변수를 전체 근로자 중 여성 근로자의 비중이 아닌 젊은 근로자 중 여성 근로자의 비중으로 대체하여 분석한 결과 기업이 육아휴직을 도입한 이후 젊은 여성 근로자가 더욱 크게 증가하였다는 것을 확인할 수

있었다.

모성보호제도를 정책적으로 도입하는 것보다 중요한 것은 모성보호제도의 실질적 활용이다. 실제로 Asai(2019)는 육아와 근로가 양립하고 출산율을 높이는 데 육아휴직제도가 매우 중요하기는 하지만 육아휴직제도로 초래되는 비용 문제로 기업들이 여성고용을 꺼릴 뿐만 아니라 고용하더라도 정규직이 아닌 다른 형태로 고용하려는 유인이 높다고 하였다. 이러한 문제를 해결하기 위해 일본정부는 육아휴직제도를 도입하더라도 기업들의 비용부담이 없도록 2000년, 2001년, 2014년 제도적 개혁을 통해 육아휴직 중인 여성 근로자 때문에 기업이 부담해야 하는 비용을 0으로 낮추었다. 이후 기업들이 여성을 정규직으로 고용하고 계약 시 연봉도 증가했음을 보이며, 육아휴직제도를 법에 의해 강제하는 것보다도 기업의 비용부담을 감소시키려는 현실적인 정책이 병행되어야 함을 강조하였다. 이러한 분석결과와 주장은 Espinola-Arredondo and Mondal(2009)에 의해서도 제기되었다. 미국에서 육아휴직제도가 여성의 고용을 높이는 것으로 확인되었는데, 특히 주정부가 기업의 부담을 낮추어주는 제도가 병행되는 곳에서 여성의 고용효과가 더욱 높았다.

본 연구는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 기업이 육아휴직을 도입한 이후 젊은 여성들이 증가하는지 여부를 분석했으나 사업체패널자료에서는 근로자의 성별, 연령별 정보를 제공하지 않아 비관리자급 근로자를 젊은 근로자의 대리변수로 활용하였다. 비관리자급이 반드시 신입사원 또는 젊은 근로자라고 단언할 수 없지만 노동시장의 관행상 임원급, 부장급, 차장급, 과장급, 관리자 역할을 하는 대리급/조반장급, 비관리자급 중 비관리자급에 해당하는 근로자가 젊은 근로자들로 구성되었을 것으로 간주하였다. 둘째, 본 연구에서 기업의 육아휴직제도 도입이 여성고용에 미치는 영향을 분석했는데, 기업이 육아휴직제도를 도입했다는 것이 이 제도를 적극 활용하고 있다는 것을 의미하지는 않는다. 셋째, 실증분석 결과 기업이 육아휴직을 도입한 이후 여성 근로자가 증가한 것으로 나타났는데, 오히려 기업이 생산성 높은 여성을 고용하거나 고급인력의 유출을 막기 위해 육아휴직과 같은 모성보호제도를 도입했을 가능성도 있다. 전술하였듯이 본 연구가 기업 수준의 자료를 활용해 육아휴직 및 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향을 분석한 최초의 연구인만큼 향후 추가적인 연구를

통해 더욱 다양하고 깊이 있는 정책적 시사점이 제시될 필요가 있겠다. 예를 들어, 육아휴직제도 도입 이후 성별 근로자 비중의 변화가 아닌 남성 근로자의 수와 여성 근로자 수 자체를 분석해보는 접근도 필요하겠다.

참고문헌

- 공정원·엄명용(2016). 「근로 시장에서 기혼 직장여성의 출산 계획·임신·출산·육아 경험에 관한 질적 사례연구」. 『한국가족복지학』 51 : 149~186.
- 배호중·천재영(2018). 「출산전후 휴가 및 육아휴직 활용가능성이 출산에 미치는 영향: 신혼여성을 중심으로」. 『여성연구』 96 (1) : 79~118.
- 서상운(2017). 「출산여성의 경제활동 참여와 산후조리원 이용」. 『의료경영학연구』 11 (1) : 37~45.
- 양현아·황정미·권현지·전윤정·김정혜(2021). 「육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석」. 『여성연구』 109 (2) : 69~99.
- 유인경·이정민(2020). 「결혼과 출산이 여성의 노동시장 성과와 생활만족도에 미치는 영향」. 『노동경제논집』 43 (4) : 35~86.
- 이삼식·신인철·조남훈·김희경·정윤선·최은영·황나미·서문희·박세경·전광희·김정석·박수미·윤홍식·이성용·이인재(2005). 『저출산 원인 및 종합대책 연구』. 한국보건사회연구원.
- 이윤주(2021). 「출산에 따른 여성의 경제적 생활수준 인식과 사회복지 태도의 변화」. 『인문사회21』 12 (1) : 2487~2500.
- 임병인·이지민(2020). 「육아휴직·육아휴직 급여제도의 출생아 수 제고 효과 분석」. 『한국경제연구』 38 (3) : 43~64.
- 정윤선·유창훈·권영대(2019). 「출산과 여성의 사회경제적 상태 변화: 성향점수매칭과 이중차이를 활용한 분석」. 『한국콘텐츠학회논문지』 19 (10) : 667~676.
- 정의룡(2018). 「육아휴직의 정책효과에 관한 분석: 출산에 미치는 영향을 중심

으로」. 『문화기술의 융합』 4 (4) : 145~154.

- Asai, Y.(2019). “Costs of Employment and Flexible Labor Demand : Evidence from Maternity and Parental Leave Reforms.” *Discussion Paper Series 19-E-024*, RIETI.
- Averett, S. L. and L. A. Whittington(2001). “Does Maternity Leave Induce Births?” *Southern Economic Journal* 68 (2) : 403~417.
- Baker, M. and K. Milligan(2008). “How Does Job-protected Maternity Leave Affect Mother’s Employment?” *Journal of Labor Economics* 26 (4) : 655~691.
- Baum, C. L.(2003). “The Effect of State Maternity Leave Legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on Employment and Wages.” *Labor Economics* 10 (5) : 573~596.
- Berger, L. M. and J. Waldfogel(2004). “Maternity leave and the employment of new mothers in the United States.” *Journal of Population Economics* 17 : 331~349.
- Cameron, A. C. and P. K. Trivedi(2005). *Microeconometrics : Methods and Applications*. Cambridge University Press.
- Duvander, A. Z., T. Lappegård and G. Andersson(2010). “Family Policy and Fertility: Fathers’ and Mothers’ Use of Parental Leave and Continued Childbearing in Norway and Sweden.” *Journal of European Social Policy* 20 (1) : 45~57.
- Espinola-Arredondo, A. and S. Mondal(2009). “The Effect of Parental Leave On Female Employment: Evidence From State Policies.” *Working Paper 2008-15*, School of Economic Sciences, Washington State University.
- Gangl, M. and A. Ziefle(2015). “The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers’ Work Commitment in Germany.” *American Journal of Sociology* 121 (2) : 511~563.
- Greene, W. H.(2018). *Econometric Analysis*. Pearson.

- Hausman, J. A.(1978). “Specification Tests in Econometrics.” *Econometrica* 46 (6) : 1251~1271.
- Klerman, J. A., and A. A. Leibowitz(1997). “Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation”. *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundation. pp.65~91.
- Lalive, R. and J. Zweimuller(2009). “How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments.” *The Quarterly Journal of Economics* 124 (3) : 1363~1402.
- OECD(2020). *OECD Labour Force Statistics*, OECD Publishing, Paris.
- _____(2021). https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GENDER_EMP
(검색일 : 2021. 8. 5).
- Ruhm, C.(1997). “Policy Watch : The Family and Medical Leave Act.” *Journal of Economic Perspectives* 11 (3) : 175~186.
- Ruhm, C. and J. Teague(1997). “Parental Leave Policies in Europe and North America. *Gender and Family Issues in the Workplace*, Russell Sage Foundation. pp.133~165
- Stier, H., N. Lewin-Epstein and M. Braun(2012). “Work-family Conflict in Comparative Perspective : The Role of Social Policies.” *Research in Social Stratification and Mobility* 30 (3) : 265~279.
- Waldfogel, J.(1998). “Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children.” *Journal of Economic Perspectives* 12 (1) : 137~156.
- _____(1999). “The impact of the Family and Medical Leave Act.” *Journal of Policy Analysis and Management* 18 (2) : 281~302.
- Waldfogel, J., Y. Higuchi and M. Abe(1999). “Family Leave Policies and Women’s Retention After Childbirth : Evidence From the United States, Britain, and Japan.” *Journal of Population Economics* 12 : 523~545.
- Wooldridge, J. M.(2013). *Introductory Econometrics : A Modern Approach*. Cengage Learning.

The Effect of Introduction of Parental Leave on Employment of Female Workers

Kim, Daehwan

In Korea, career interruption for women and low fertility rates due to childbirth and childcare are not today's problems. Accordingly, the government has introduced and expanded various maternity protection plans, including the parental leave. Numerous domestic and international studies have been conducted on the parental leave and women's employment only using women's samples.

This study analyzed the effect of the introduction of parental leave on the employment of female workers by utilizing long-term company-level panel data over 16 years. According to the result of the analysis, the proportion of female workers among all workers and among young workers increased significantly after companies adopted parental leave.

Companies that perceive the adoption of the maternity protection plans as an increase in costs may be reluctant to hire women. According to previous studies, as the government lowers the cost burden of companies that have adopted parental leave, companies actually adopt the parental leave program and the parental leave is used by employees. Rather than the introduction of the parental leave itself, efforts should be made to solve social and economic problems such as career interruption, low fertility problems, and a decrease in the labor force under an aging population through activation of the parental leave.

Keywords : maternity protection plans, parental leave, two-way fixed effect model, career interruption, employment

노동정책연구
2022. 제22권 제1호 pp.121~144
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.005>

연구 논문

졸업시기 경기변동이 대졸자의 노동시장 성과에 미치는 장기적 효과

임병인*
설귀환**

본 연구는 청년패널조사 자료를 활용하여 노동시장 진입시점 경기변동이 대졸자의 임금수준에 미치는 장기적인 영향을 분석한다. 2007~11년 대학 졸업생을 대상으로 한 임금방정식의 2-stage least squares 추정결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대학 졸업시점 거주지역의 실업률 1%p 상승 시 대졸자는 졸업연도에 즉각적으로 12.5%~13.6%의 임금손실을 경험하며, 이 효과는 졸업 이후 4년 시점까지 지속되어 4.3%~5.3%의 임금손실이 발생한다. 둘째, 성별과 학력으로 분할한 부분표본 분석결과, 남성에 비하여 여성의 임금손실 효과가 크지만 남성과 여성 모두 졸업 이후 4년 시점에서는 효과가 모두 사라진다. 학력별 이질적 효과는 명백하게 나타나 졸업연도 기준 전문대학 졸업생은 19.1%, 4년제 이상 대학 졸업생은 8.1%의 임금손실이 발생하고, 졸업 4년 경과 시점에서 4년제 이상 대학 졸업생은 임금감소 효과가 사라지지만, 전문대 졸업생은 여전히 9.4%의 임금감소 영향이 지속된다. 셋째, 균형패널 대상 추정 시 졸업시기 경기변동 영향의 크기가 감소하고, 이는 성별, 학력에 관계없이 일관되게 나타난다. 하지만 여전히 전문대학 졸업생은 졸업 이후 4년 시점까지 지속적인 임금감소를 경험한다. 이상의 실증결과 중 경기변동이 임금에 미치는 영향의 크기와 지속기간이 학력수준에 따라 비대칭적으로 나타난다는 분석결과는 청년고용 관련 정책입안에 유용한 정보로 활용될 수 있으며, 상대적으로 취약한 집단에 대한 정책적인 고려가 필요함을 시사한다. 이런 관점에서 청년내일채움공제와 청년추가고용장려금 정책은 바람직한 정책이라고 평가할 수 있다.

핵심용어 : 장기적 영향, 졸업시점의 경기변동, 대졸자, 임금함수 추정

논문접수일: 2021년 8월 10일, 심사의뢰일: 2021년 8월 19일, 심사완료일: 2021년 11월 25일

* (제1 저자) 충북대학교 경제학과 교수(billforest22@gmail.com)

** (교신저자) 한국직업능력연구원 전문연구원(ghseol@krivet.re.kr)

I. 서론

1997년 11월 외환위기, 2003년 신용카드 대란, 2008년 9월 리먼브라더스 파산 이후 이어진 글로벌 금융위기 등으로 촉발된 경제충격은 어김없이 대졸자 취업에 부정적으로 작용했다. 경기침체는 대부분 기업들의 신규채용 규모 축소로 이어지고, 해당 시기에 졸업을 앞둔 대학생들은 취업에 어려움을 겪어 졸업유예, 졸업 후 취업준비 지속(대기실업), 시간제 일자리와 같은 임시직 취업, 하향취업¹⁾ 등의 선택가능성이 높아질 것이다.

경기침체 기간 중에 졸업 후 하향취업을 선택하거나 실업을 거쳐 취업한 경우, 경기회복 국면에 취업한 대졸자에 비하여 단기적으로 임금손실을 경험하게 된다. 첫 직장에서 다른 직장 또는 직업으로 쉽게 이동할 수 있다면 임금 차이가 장기적으로 사라질 수 있지만, 그렇지 않다면 지속적인 임금손실을 경험할 수 있다. 이러한 경향은 ‘낙인효과(stigma effect)’로 불리며, 많은 연구들은 실업의 낙인효과(Vishwanath, 1989; Arulampalam, 2001; Gregg and Tominey, 2005; Mosthaf, 2014)와 하향취업의 낙인효과(Dolton and Silles, 2003; Baert et al., 2013)의 존재를 실증적으로 제시하고 있다. 낙인효과의 원인은 여러 연구에서 다양하게 설명되는데, 인적자본의 축적이 가장 활발한 청년시기에 실업 또는 하향취업으로 인한 인적자본 축적 기회의 상실 또는 입직 초기의 열악한 지위가 부정적인 신호(signal)로 작용하여 열악한 지위에 고착되는 경향이 주요 원인으로 제시되고 있다.

이상에서 보았듯이 본 연구는 경기변동이라는 개인이 통제할 수 없는 거시적 요인이 현재와 미래의 노동시장 성과에 영향을 미쳐, 특정 코호트의 교육투자 수익률(rate of return to investment in education)이 다른 코호트보다 낮아지고, 이는 개인의 교육투자 결정과정에 영향을 미쳐 최적 교육투자 수준에 비하여 작은 교육투자를 결정하게 하여²⁾ 경제 전체의 인적자본 축적을 저해할 수 있다

1) Abel and Deitz(2016)는 글로벌 금융위기 당시 졸업생의 하향취업 경향이 높아짐을 실증적으로 밝혔다.

는 것에 초점을 맞춘다.

본 연구는 이와 같은 문제의식에 기반하여 한국고용정보원이 작성하는 2007~2018년 청년패널조사(Youth Panel, YP2007) 자료를 활용하여 졸업시점의 경기상황이 대졸자의 임금에 미치는 지속적 영향의 존재 여부를 실증하는 것에 목적이 있다. 구체적으로는 대졸자의 졸업연도부터 졸업 이후 7년간 임금에 대해 졸업시점³⁾의 경기변동이 어떤 영향을 주는지를 추정한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 서론에 이어 제Ⅱ장에서 기존의 국내외 연구를 일별하고 논의한다. 제Ⅲ장에서는 분석자료, 분석대상 설정, 대졸자의 고용률과 실업률로 본 노동시장 현황, 회귀추정을 비롯한 분석방법 등을 상술한다. 제Ⅳ장에서는 주요 분석결과를 논의하고, 그 결과들을 기존 연구결과와 연계시켜 분석한다. 제Ⅴ장에서 주요 분석결과를 요약하고 결론 맺는다

Ⅱ. 기존 연구

졸업시점의 경기상황에 따른 대졸자들의 노동시장 장기성과에 관한 국내외 연구들은 꽤나 많다. 국내 연구로는 이병희(2002), 김준영·전용석(2003), 홍승현·원중학(2012), 박진희·임희정(2013), 강순희(2016), 채창균(2016), 김보민 외(2018), 오상일·이상아(2019), 해외 연구로는 Bowlus(1995), Light and McGarry (1998), Von Wachter and Bender(2006), Oreopoulos et al.(2012), Kahn(2010) 등이 있다.

먼저 국내 연구의 주요 내용을 논의해보면 다음과 같다. 이병희(2002)는 한국노동패널조사 자료를 이용하여 비정규직 취업이 지속적으로 임금에 부정적인 영향을 미치고, 직장이동에 따른 임금상승 효과가 없음을 밝힘으로써 초기 일자리의 임금에 대한 장기적인 영향을 실증하였다. 청년패널조사 자료를 이용

2) 교육투자에 따른 수익의 불확실성이 높아질수록 위험회피적 성향의 행위자가 선택하는 교육에 대한 투자 정도는 축소한다.

3) 2019년 현재 우리나라 대졸자의 졸업 후 첫 취업까지의 소요 기간은 평균 8.0개월인데(통계청, 2019), 본 연구에서는 노동시장 진입시점을 대학교 졸업시점으로 간주한다.

한 김준영·전용석(2003)도 동일한 결과를 제시한다. 청년패널조사 자료를 활용한 강순희(2016)에 따르면, 정규직 진입자가 비정규직 진입자에 비하여 높은 정규직 유지확률과 동일 일자리 유지확률을 보이고, 정규직 및 동일 일자리를 3년 간 유지하는 경우 그렇지 않은 경우에 비하여 높은 임금을 받는 것으로 나타나, 초기 노동시장 조건이 장기적으로 임금에 영향을 미칠 수 있음을 보였다. 홍승현·원종학(2012)은 11년에 걸친 한국노동패널조사 자료를 활용하여 대학 졸업시점을 경기확장기인 1995년, 외환위기로 인한 경기침체기인 1998년, 이후 회복 국면인 2002년으로 구분하는 코호트를 구축한 뒤, 임금수준 및 취업확률의 코호트별 차이를 분석하였다. 패널토빗 모형을 활용한 임금수준 추정과 패널프로빗 모형을 적용한 취업확률 추정결과에 따르면, 1995년 코호트에 비하여 다른 두 코호트는 낮은 초기 임금수준과 취업확률이 추정되었고, 노동시장 경력이 쌓이면서 코호트 간 격차는 축소되는 것으로 나타났다. 유사한 주제의 연구인 박진희·임희정(2013)은 2005년과 2008년의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 자료를 이용하여 졸업시점의 경기변동에 따른 코호트를 구축하고 코호트별 임금격차를 분석함으로써, 경기수축기와 비교하여 경기확장기에는 졸업자 간 임금격차가 더 크다는 사실을 실증하였다. 오상일·이상아(2019)는 1998~2019년 기간 한국노동패널조사 자료를 활용하여, 노동시장 진입시기에 경기침체를 경험하는 대졸자의 장기적 임금손실과 대기업 취업확률의 하락을 밝혔고, 이러한 부정적 영향은 인문계열 전공, 중·하위권 대학, 2년제 대학 졸업자에게 더 크게 나타난다는 결과를 제시하였다.

다음은 해외 연구에 대하여 살펴본다. Bowlus(1995)는 미국의 National Longitudinal Survey of Youth(이하 NLSY) 자료를 이용하여, 일자리 미스매칭이 경기불황기에 더 빈번히 발생하여 근로자의 초기 임금에 영향을 미친다는 것을 실증하였다. Light and McGarry(1998)는 NLSY 1979~93년 자료를 이용하여 노동이동이 많을수록 근로자의 임금은 낮고, 지속적으로 낮은 임금의 일자리로 이동할 가능성이 높다고 제시함으로써 노동시장에서의 열악한 초기 지위가 고착화되는 경향을 확인하였다. 독일의 행정 DB를 이용한 Von Wachter and Bender(2006)는 노동시장 진입시기의 실업으로 인한 임금손실은 진입 초기에는 15% 수준이나 5년 이내에 사라지며, 대기업에서 이탈하는 근로자만이 영구적인 손실

〈표 1〉 기존 연구들의 주요 내용

	연구명	사용자료	주요 내용
국내 연구	이병희 (2002)	한국노동패널 청년층 부가조사 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> 청년층의 빈번한 직장이동이 임금상승으로 이어지지 않음 비정규직 경험 누적은 이후 임금수준에 음(-)의 영향
	김준영 전용석 (2003)	청년패널조사 1차	<ul style="list-style-type: none"> 이직횟수가 많으면 재취업 시 임금에 유의한 음(-)의 효과 첫 직장의 임금이 현재 일자리의 임금에 미치는 영향이 크고 지속적이며, 비정규직 경험의 누적은 이후 노동시장에서 부정적인 성과로 이어짐
	강순희 (2016)	청년패널 1~7차 자료	<ul style="list-style-type: none"> 청년층의 초기 노동시장 이행성과가 이후 일자리의 안정성이나 일자리의 질에 큰 영향을 미침
	홍승현 원종학 (2012)	1998~2008 한국노동패널 조사	<ul style="list-style-type: none"> 1998년 경기침체기와 2002년 경기확장기의 임금이 1995년 경기확장기에 비해 낮았고, 그 차이는 5년에 걸쳐 축소 1998년과 2002년 코호트 더미가 유의하게 취업확률을 낮추는 요인으로 작용, 이 역시 약 3년에 걸쳐 그 차이가 줄어들음
	박진희 임희정 (2013)	2005/2008년 대졸자직업 이동경로조사	<ul style="list-style-type: none"> 졸업자 간 임금격차는 경기확장기에 비하여 경기수축기에 더 크고, 첫 일자리 진입당시 임금격차는 졸업 3년 후에 거의 사라짐
	오상일 이상아 (2019)	1998~2019 한국노동패널 조사	<ul style="list-style-type: none"> 졸업연도의 실업률이 1%p 상승할 경우, 1~2년 차 연간 임금이 4.3% 낮고, 3~4년차에도 임금손실률이 2.3%에 이름
해외 연구	Bowlus (1995)	NLSY	<ul style="list-style-type: none"> 경기불황이 초임에 영향을 미침
	Light and McGarry (1998)	NLSY	<ul style="list-style-type: none"> 노동이동이 많은 근로자가 낮은 임금을 받고, 저임금을 동반한 이동경로를 따르는 경향이 높음
	V.Wachter and Bender (2006)	독일 행정 DB	<ul style="list-style-type: none"> 노동시장 진입시기의 청년 실업자 임금손실은 15%로 추정되고, 이는 5년 이내에 사라짐
	Oreopoulos et al. (2012)	1982~1999 캐나다 행정DB	<ul style="list-style-type: none"> 침체기에 졸업하는 남성 대졸자들의 임금이 약 10% 정도 낮으나 그 효과가 약 8년부터 10년에 걸쳐 사라짐
	Kahn (2010)	NLSY	<ul style="list-style-type: none"> 실업률이 1%p 증가하면 소득(임금)이 6% 이상 감소하며, 그 효과는 매년 약 1/4씩 소멸하지만, 졸업 15년 이후에도 약 2.5%만큼 임금이 낮음

을 경험함을 밝혔다. Oreopoulos et al.(2012)은 1982~99년 기간 캐나다 행정 DB(대학-고용주-고용인 연결 DB)를 이용하여 침체기에 졸업하는 남성 대졸자들의 임금이 약 10% 정도 낮으나 그 효과가 영구적이지 않고, 약 8년부터 10년에 걸쳐 사라짐을 보였다. Kahn(2010)은 1979년부터 1989년 사이에 대학을 졸업한 NLSY 응답자를 대상으로 불황기에 대학을 졸업한 학생들의 소득과 호황기에 졸업한 학생들의 졸업 이후 20년 간 임금수준을 비교하였다. 분석결과, 실업률이 1%p 증가하면 신규 대졸자의 소득(임금)이 6% 이상 감소하며, 그 부정적인 효과는 매년 약 1/4씩 소멸하지만, 졸업 15년 이후에도 여전히 임금이 약 2.5% 만큼 낮은 것으로 나타났다.

Ⅲ. 분석자료와 분석방법

1. 분석자료와 분석대상 및 기초통계량

본 연구는 한국고용정보원이 작성하는 YP2007을 분석자료로 활용한다. 청년층의 교육에서 노동시장으로의 진입과 이후의 노동시장 경로에 대한 종합적인 자료를 제공하는 YP2007은 2007년 기준 만 15~29세 청년(2018년 현재 만 26~40세) 표본에 대해 매년 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로서 학교 생활, 현재 경제활동상태, 가구배경 등에 대한 정보를 제공하여 노동시장 진입 초기 대졸자의 노동시장 성과를 평가하는 본 연구의 주제에 적합한 자료이다.

2007~2011년 기간 중 대학 또는 전문대학을 졸업한 대졸자⁴⁾ 중 졸업연도부터 졸업 이후 7년까지 총 8개년 구간에서 임금근로자 상태인 관측치를 분석대상으로 설정한다.⁵⁾ 분석대상에 해당하는 표본 중 주요 변수에 결측이 없는 9,419개의 관측치는 졸업당시 거주지역 16개와 졸업연도 5개로 구분되어 80개

4) 글로벌 금융위기 전후에 대학을 졸업한 표본을 포함함으로써 노동시장 진입시점의 경기가 관측치 간에 충분히 큰 변동성을 가질 수 있도록 분석대상을 설정한다.

5) 분석대상이 되는 관측치를 획득하기 위하여, 본 연구는 YP2007의 2007년 자료(2007년도 졸업생의 졸업 당해 연도)부터 2018년 자료(2011년 졸업생의 졸업 이후 7년 경과 시점)까지 12개년 자료를 활용한다.

의 코호트로 구성된다.

본 연구의 연구목적에 비추어 중요한 설명변수인 대학 졸업시점 경제상황은 대학 졸업당시 거주지의 실업률로 측정하며, 지역-연도별 실업률은 <표 2>에서 제시한다. 글로벌 금융위기로 인한 경기침체 기간인 2009년, 2010년은 다른 해에 비하여 실업률이 높고, 지역별로는 서울, 대구, 인천, 울산, 경기, 충남, 경남 지역에서 글로벌 금융위기 구간 실업률 상승이 두드러진다. 또한 수도권(서울·경기·인천)과 광역시 지역이 경기도를 제외한 도 지역에 비하여 지속적으로 높은 실업률을 기록하고 있다. 지역별 실업률 자료의 활용을 통하여 전국 단위 자료를 활용하는 경우에 비하여 주요 설명변수인 졸업시점 경기지표에 더 많은 변동성을 확보할 수 있으며, 일관적인 지역별 실업률 차이를 통제할 수 있다.6)

<표 2> 지역-연도별 실업률

(단위: %)

지역	졸업연도				
	2007	2008	2009	2010	2011
서울	4.1	3.9	4.5	4.7	4.5
부산	4.0	3.8	4.3	3.6	3.6
대구	3.6	3.7	4.3	4.0	3.7
인천	4.0	3.9	4.5	5.0	4.7
광주	4.0	3.8	3.8	3.5	3.1
대전	4.1	3.7	3.7	3.7	3.6
울산	2.5	3.4	4.1	3.5	2.7
경기	3.3	3.2	3.8	4.0	3.4
강원	1.9	1.7	2.1	2.6	2.2
충북	2.3	2.2	2.1	2.2	2.4
충남	2.4	2.5	3.1	3.0	2.4
전북	2.4	2.2	2.0	2.2	2.3
전남	1.8	2.0	1.6	2.1	2.0
경북	2.1	2.1	2.7	2.8	2.6
경남	2.4	2.2	3.1	2.8	2.2
제주	2.1	1.8	1.6	1.8	1.7
전 체	3.2	3.2	3.6	3.7	3.4

자료: 경제활동인구조사(통계청), 각 연도.

6) 다만 지역이동(졸업당시 거주지와 다른 지역으로 취업)이 활발한 경우, 지역별 자료 활용으로 부터의 이점은 줄어들 수 있다.

〈표 3〉의 계속

		졸업 이후 j 년 경과 시점							
		$j=0$	$j=1$	$j=2$	$j=3$	$j=4$	$j=5$	$j=6$	$j=7$
직업 분포	직업6	0.06 (0.24)	0.05 (0.22)	0.04 (0.20)	0.04 (0.20)	0.04 (0.20)	0.04 (0.19)	0.04 (0.20)	0.04 (0.20)
	직업7	0.08 (0.28)	0.08 (0.27)	0.09 (0.28)	0.09 (0.29)	0.09 (0.28)	0.09 (0.28)	0.08 (0.27)	0.09 (0.28)
	직업8	0.08 (0.27)	0.07 (0.26)	0.07 (0.25)	0.06 (0.24)	0.07 (0.26)	0.07 (0.25)	0.06 (0.24)	0.06 (0.24)
Observations		1,103	1,183	1,218	1,235	1,225	1,196	1,153	1,106

주: 1) 괄호 안은 표준편차.

2) 직업1: 경영·사무·금융·보험직, 직업2: 연구직 및 공학 기술직, 직업3: 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인, 직업4: 보건·의료직, 직업5: 예술·디자인·방송·스포츠직, 직종6: 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직, 직업7: 영업·판매·운전·운송직, 직업8: 기타직종(건설·채굴직, 설치·정비·생산직, 농업어업직 포함).

3) 시간당 임금은 소비자물가지수(2015년=100)로 조정된 임금.

이제 지역별 자료가 아닌 연령대별 고용률과 실업률 자료로써 대졸자 노동시장의 특성을 간략하게 파악해본다. 이를 위하여 추세를 제거한⁷⁾ 2000~2019년 기간 고용률과 실업률을 25~29세 연령대와 30~64세 연령대로 구분하여 [그림 1]에 제시하였다.⁸⁾ [그림 1]에서 확인할 수 있는 대졸자 노동시장의 특징은 다음과 같다. 첫째, 25~29세 연령대의 고용지표는 30~64세 연령대 고용지표에 비하여 변동성이 크다. 2000~2019년 기간 추세 제거 고용률의 표준편차가 25~29세 연령대는 0.419, 30~64세 연령대는 0.286이고, 동기간 추세 제거 실업률의 표준편차가 25~29세 연령대는 0.361, 30~64세 연령대는 0.184로, 두 지표 모두 25~29세 연령대에서 크다. 둘째, 글로벌 금융위기로 인한 경기불황 기간(2009~2010년 기간)과 이후 회복 국면(2011~2012년)에서 경기가 개인의 경제활동에 미치는 영향은 25~29세 연령대 노동시장에 더욱 크게 나타난다. [그림 1]에서

7) Hodrick and Prescott 필터($\lambda=1,600$)를 적용하여 추세를 제거하였다.

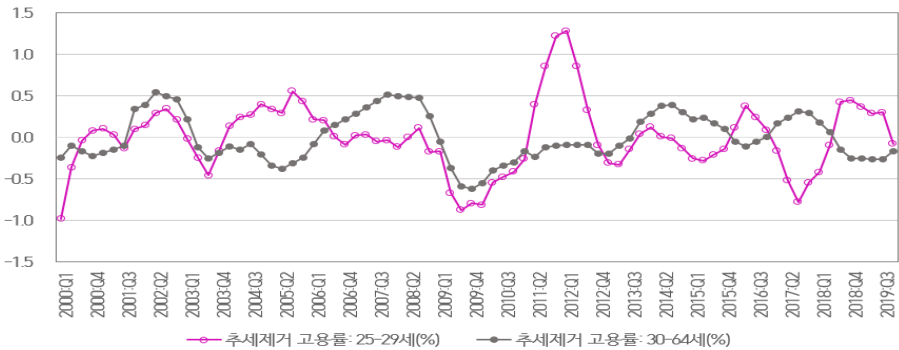
8) 대부분 대졸자의 대학 졸업시점의 연령이 포함된 25~29세 연령대의 경제활동지표가 대졸자 노동시장을 대표한다고 가정하고, 30~64세 연령대의 경제활동지표와 비교함으로써 대졸자 노동시장의 특성을 파악하고자 한다.

확인할 수 있듯이, 경기불황 구간의 고용률 하락 및 실업률 상승과 회복 국면의 고용률 상승 및 실업률 하락은 대졸자 연령대에서 훨씬 크다.

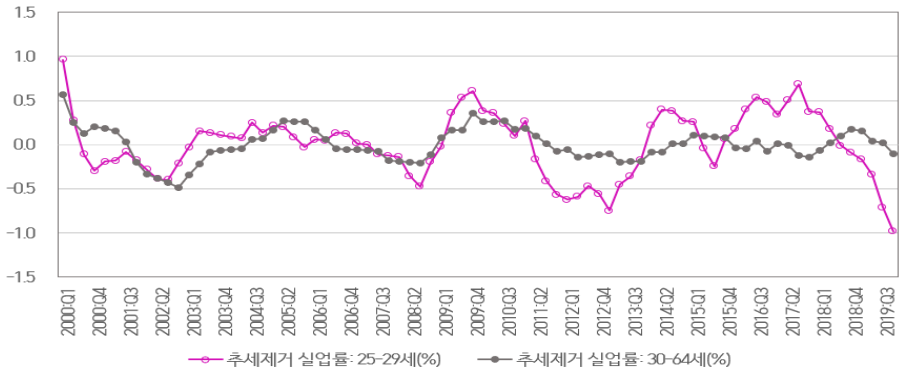
이상의 두 가지 특징에서 다른 연령대에 비하여 대졸자의 취업이 경기에 민감하게 반응함을 확인할 수 있다. 제 I 장에서 논의한 낙인효과와 [그림 1]에서 간접적으로 확인한 대졸자 노동시장의 높은 경기민감도(cyclical sensitivity)로부터 대졸자의 졸업당시 경기침체가 장기적인 임금손실을 야기할 수 있음을 추론할 수 있다. 즉, 청년은 높은 경기민감도로 인하여 경기불황 시 실업 또는 하향 취업을 경험하게 될 가능성이 높으며, 실업 또는 하향취업은 낙인으로 작용하여 미래 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 이를 실증하기 위하여 이하에서 분석방법을 논의해본다.

[그림 1] 연령대별 추세 제거 고용률, 실업률 : 2000~2019년

Panel A : 추세 제거 고용률



Panel B : 추세 제거 실업률



자료: 경제활동인구조사(통계청). 각 연도, 저자 재구성.

2. 분석방법

연구의 분석모형은 대학 졸업당시 경기를 포함한 형태의 Mincer류 임금방정식으로, 대학 졸업연도(g), 대학 졸업당시 거주지(r)로 구분되는 개인 i 의 t 연도 로그 시간당 임금(w_{igrt})⁹⁾은 식 (1)의 추정방정식을 따른다.

$$w_{igrt} = \alpha + \beta_1 UR_{gr} + \beta_2 (UR_{gr} \times PE_{gt}) + \lambda_1 PE_{gt} + \lambda_2 PE_{gt}^2 + \delta U_t + \gamma' X_{it} + \chi_g + \theta_r + u_{igrt} \quad (1)$$

단, ER_{gr} : 대학 졸업당시의 지역별 실업률, PE_{gt} : 잠재경력(potential experience)¹⁰⁾, U_t : 현재 시점의 실업률, X_{it} : 임금수준에 영향을 미칠 수 있는 설명변수 벡터(직장규모, 직종), χ_g : 졸업연도의 고정효과(fixed effects), θ_r : 졸업당시 거주지역의 고정효과, u_{igrt} : 졸업연도와 거주지별 군집형성을 고려한 오차항

본 연구의 관심이 되는 졸업당시 경기상황이 대졸자의 임금에 미치는 영향은 $\hat{\beta}_1$, $\hat{\beta}_2$ 로 파악할 수 있다. $\hat{\beta}_1$ 은 노동시장 진입 단계의 경기가 임금에 미치는 즉각적인 영향을 의미하고, $\hat{\beta}_2$ 는 시간의 흐름에 따른 이 효과의 변화를 포착한다. 이때, $\hat{\beta}_1$, $\hat{\beta}_2$ 는 잠재경력의 변화, 실업률로 측정된 현재 시점의 경기, 현재 시점의 특성, 졸업연도 및 거주지의 고정효과를 통제한 결과이다.

한편, 대학 졸업시점과 거주지역은 노동시장 상황에 따라 내생적으로 결정될 수 있다.¹¹⁾ 이러한 내생성 문제를 해결하기 위하여 Kahn(2010)이 제안한 도구

9) 소비자물가지수(2015년=100)로 조정된 임금을 사용한다.

10) 유사한 주제의 연구들(Kahn, 2010; Schwandt and Von Wachter, 2019)에서 졸업 이후 경과한 기간(년)을 잠재경력(potential experience)으로 표현한다. 일반적인 임금함수의 주요 설명변수인 실제 경력은 대학 졸업시점 경기에 영향을 받게 되므로(경기불황으로 인한 실업기간 증가 및 비경제활동상태 유지에 따른 실제 경력의 감소), 본 연구의 추정모형은 잠재경력을 설명변수로 삼입함으로써 실제 경력을 대체한다. 졸업 이후 0년~7년의 기간을 포함하는 본 연구의 표본에서 잠재경력은 0~7의 값을 가진다.

11) 양승순(2015)은 실업률 상승이 졸업유예를 선택하는 확률을 통계적으로 유의하게 증가시킨다는 사실을 제시하여, 개인의 졸업시기가 외생적으로 결정되지 않음을 보이고 있다. 졸업유예가 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석한 채창균(2016)은 졸업유예자의 취업률과 초임이 일반졸업자에 비하여 높음을 실증한 반면, 김보민 외(2018)는 졸업유예자가 일반졸업자에 비하여 취업확률은 높지만 초임이 낮다는 추정결과를 제시하였다.

변수(Instrumental Variable, 이하 IV)를 활용한다. Kahn(2010)에 따르면, 외생적인 대학 졸업시기를 측정하는 지표로 개인이 대학 졸업연령의 최빈값¹²⁾에 도달하는 연도의 실업률을 활용할 수 있고, 개인이 거주지역을 결정할 수 있는 가능성이 매우 낮은 14세 당시 거주지역의 실업률을 활용함으로써 거주지역의 내생성을 교정할 수 있다. 예를 들어, 전문대학 졸업 남성의 경우 23세에 도달하는 연도에 측정된 14세 당시 거주지역의 실업률을 졸업연도 거주지역 실업률의 IV로 적용한다. 이때, IV에 부합하는 고정효과를 통제하기 위하여 식 (1)의 IV-2SLS (2-stage least squares) 모형 추정시에는 출생연도와 14세 당시 거주지역의 고정효과를 통제한다.

졸업시기가 내생적으로 결정된다면 졸업 이후 경과된 기간을 의미하는 잠재경력 역시 내생성을 가진다. 외생적인 잠재경력을 측정하는 지표로 연령을 활용하여 잠재경력과 잠재경력 제곱의 IV로 각각 연령과 연령의 제곱을 적용한다. 전술한 IV 활용은 <표 4>에서 요약한다.

<표 4> 본 연구에서 적용하는 각 설명변수에 대응하는 도구변수

설명변수	IV			
졸업연도 거주지역의 실업률(UR)	대학 졸업연령의 최빈값에 도달하는 연도에 측정된 14세 당시 거주지역의 실업률(IV_UR)			
	성별	학력	IV_UR 측정	
			시점	지역
	남성	전문대학	23세 도달연도	14세 당시 거주지역
		4년제 이상	26세 도달연도	
여성	전문대학	20세 도달연도		
	4년제 이상	22세 도달연도		
UR×잠재경력	IV_UR×연령			
잠재경력	연령			
(잠재경력) ²	(연령) ²			

12) 전문대학과 4년제 이상 대학은 졸업에 필요한 기간이 다르며, 우리나라의 경우 군복무로 인하여 성별 간 졸업연령의 차이가 명확하게 나타나므로, 대학 졸업연령의 최빈값을 성별·학력 별로 구분하여 적용하는 것이 합리적이다. 교육통계연보(교육부, 각 연도)에 따라, 전문대학 학력 남성, 4년제 이상 대학 학력 남성, 전문대학 학력 여성, 4년제 이상 대학 학력 여성에 대하여 각각 23세, 26세, 20세, 22세를 적용한다.

Kahn(2010)은 OLS 추정치에 비하여 IV를 적용한 추정에서 대학 졸업시점 경기변동의 효과가 크게 나타날 것이라고 예측하며, 두 가지 이유를 제시하고 있다. 그 이유는 첫째, 졸업시기와 거주지역의 내생적 조정은 경기침체의 부정적인 영향을 상쇄하는 방향으로 발생하는 것, 둘째, 졸업연도와 졸업시점 거주지역에 대한 개인의 응답에서 발생하는 측정오차의 감소이다. Kahn(2010)의 방법론을 준용하는 본 연구의 분석결과 역시 동일한 이유로 OLS 추정치에 비하여 IV추정치에서 졸업당시 경기변동의 영향이 크게 추정될 것으로 기대한다.

IV. 분석결과

이제 분석결과에 대하여 논의한다. 식 (1)의 X_{it} 에 해당하는 임금 측정시점 사업장의 규모와 직종 통제여부에 따른 두 가지 설정모형을 각각 OLS와 IV-2SLS로 추정한 결과를 <표 5>에 제시한다.

추정결과, OLS로 추정한 $\hat{\beta}_1$ 은 사업장 규모와 직종을 통제하지 않은 경우(모형 1)에만 통계적으로 유의하며, 졸업시점의 실업률 1%p 상승 시 시간당 임금 2.7%가 감소($\hat{\beta}_1^{OLS} = -0.027$)하는 것으로 추정된다.

IV-2SLS 추정결과는 명백한 졸업시기 경기변동의 영향을 나타낸다.¹³⁾ 사업장 규모와 직종을 통제하지 않은 경우(모형 1), 졸업시점 실업률 1%p 상승은 즉각적으로 13.6%의 시간당 임금감소를 야기하며($\hat{\beta}_1^{IV} = -0.136$), 노동시장 경력이 축적됨에 따라 그 영향은 매년 2.3%p씩 줄어드는 것으로 나타난다($\hat{\beta}_2^{IV} = 0.023$). 사업장 규모와 직종을 통제된 경우(모형 2)에도 통계적으로 유의한 즉각적 영향과 경력축적에 따른 크기 감소를 확인할 수 있다($\hat{\beta}_1^{IV} = -0.125$, $\hat{\beta}_2^{IV} = 0.018$).

<표 5> 하단에 제시하는 잠재경력 j 년에서의 fitted effects 계산결과를 통하여 졸업시점 경기변동이 미치는 영향의 지속성을 확인할 수 있다. IV-2SLS 추

13) IV-2SLS 추정시 각 도구변수가 설명변수와 충분한 관련성을 가지는 것으로 나타나, 적절한 도구변수가 선택되었다고 판단할 수 있다. 이는 1단계(first stage) 추정 시 산출되는 매우 높은 F-통계량을 통하여 확인할 수 있다(부표 1 참조).

정결과, 졸업시점 실업률 1%p 상승은 모형설정에 따라 졸업 1년 이후 10.7%~11.3%의 임금손실 효과를 가지고, 졸업 4년 이후에도 4.3%~5.3%의 임금손실이 지속되며, 졸업 7년 이후 시점에서는 통계적으로 유의하지 않다. 즉, 졸업시점의 경기변동은 즉각적으로 졸업 당해 대졸자의 임금에 영향을 미칠 뿐 아니라, 적어도 4년 후까지 지속적인 효과를 가진다. 이는 경기침체에 의한 단기적인 고용상황 악화가 노동시장에 신규 진입하는 청년층에게 장기적으로 부정적인 영향을 미쳤음을 실증한 오상일·이상아(2019)의 결과와도 유사하다.

〈표 5〉 졸업시점의 경기변동을 포함한 임금함수 추정결과

	모형 1		모형 2	
	OLS	IV-2SLS	OLS	IV-2SLS
UR	-0.027 * (0.011)	-0.136 *** (0.051)	-0.023 (0.011)	-0.125 *** (0.033)
UR×잠재경력	0.003 (0.003)	0.023 *** (0.007)	0.002 (0.003)	0.018 *** (0.005)
잠재경력	0.071 *** (0.011)	0.000 (0.032)	0.074 *** (0.012)	0.010 (0.024)
(잠재경력) ²	-0.004 ** (0.001)	-0.003 (0.002)	-0.004 *** (0.001)	-0.002 (0.002)
현재 실업률	-0.011 (0.011)	-0.042 ** (0.018)	-0.010 (0.007)	-0.042 *** (0.014)
학력(대졸=1)	0.258 *** (0.013)	0.247 *** (0.021)	0.219 *** (0.006)	0.210 *** (0.024)
성별(남성=1)	0.208 *** (0.012)	0.186 *** (0.023)	0.205 *** (0.014)	0.182 *** (0.023)
cons.	9.137 *** (0.044)	9.693 *** (0.154)	9.089 *** (0.043)	9.621 *** (0.102)
규모/직종 통제	No	No	Yes	Yes
Observations	9,419	9,419	9,419	9,419
R-squared	0.305	0.295	0.383	0.375
잠재경력 <i>j</i> 년에서의 fitted effects				
<i>j</i> =1	-0.024 * (0.010)	-0.113 *** (0.048)	-0.021 (0.010)	-0.107 *** (0.030)
<i>j</i> =4	-0.015 (0.008)	-0.043 * (0.039)	-0.016 (0.008)	-0.053 ** (0.025)
<i>j</i> =7	-0.006 (0.006)	0.027 (0.029)	-0.011 (0.006)	0.001 (0.018)

주: 1) ***, **, * 는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 추정계수가 유의함을 의미.
 2) [OLS] 괄호 안은 졸업연도-거주지별 군집된 표준오차(clustered robust standard errors), [IV-2SLS] 괄호 안은 출생연도-14세 당시 거주지별 군집된 표준오차.
 3) [OLS] 졸업연도, 거주지의 고정효과 통제한 추정결과, [IV-2SLS] 출생연도, 14세 당시 거주지의 고정효과 통제한 추정결과.
 4) 잠재경력 *j*년에서의 fitted effects의 크기는 $\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 \times j$ 로 계산.

이 밖의 설명변수의 영향을 살펴보면, 일반적으로 예측되는 바와 같이 현재 실업률은 임금에 부정적인 영향을 미치고, 전문대 졸업자에 비하여 4년제 이상 대학 졸업자가, 여성에 비하여 남성이 평균적으로 높은 시간당 임금을 받고 있음을 확인할 수 있다.

1. 이질적 효과

졸업시점의 경기변동에 따라 비경제활동상태, 실업, 하향취업 등으로 이행할 가능성이 성별 또는 학력별로 상이하다면, 경기변동이 노동시장 성과에 미치는 즉각적인 영향과 지속성 역시 이질적으로 나타날 것이다. 이에 성별 부분표본과 학력별 부분표본별로 식 (1)을 추정함으로써 효과의 이질성을 파악해볼 수 있다. <표 6>은 성별과 학력으로 분할한 부분표본별로 사업장 규모와 직종을 통제하지 않은 식 (1)의 IV-2SLS 추정결과를 제시하고 있다.

노동시장 진입 초기의 경기변동은 남성에 비하여 여성에 더 큰 임금손실 효과를 가져 실업률 1%p 상승 시, 졸업연도에 남성은 11.5%, 여성은 16.2%의 임금손실을 경험한다. 반면, 이 영향의 크기는 여성이 더 빠르게 축소되어 졸업 1년 이후 시점에는 남성 9.7%, 여성 13.3%의 임금손실을 경험하고, 남성과 여성 모두 졸업 이후 4년 시점에는 경기변동의 효과가 사라진다.

노동시장 진입 초기 경기변동은 전문대학 졸업생의 임금에 훨씬 더 큰 영향을 주고 있음이 확인된다. 전문대학 졸업생 표본에 대한 추정결과, β_1 은 -0.191로 추정되어 -0.081로 추정된 4년제 이상 대졸자 표본에 대한 추정치에 비하여 크다. 중요한 것은 학력수준별로 효과의 지속성도 상이하게 나타났다는 것이다. 전문대학 졸업생은 졸업 4년 이후 시점까지 효과가 지속되는 것으로 나타났다. 졸업시점 실업률 1%p 상승이 전문대학 졸업 4년 이후까지 9.4%의 임금감소 효과를 가지는 반면, 4년제 이상 대학 졸업 이후 1년까지는 6.8% 임금감소 효과를 가지다가 4년 이후 시점에서는 효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

이는 임금수준 또는 능력이 낮은 집단일수록 입직 초기 경기변동의 효과가 더욱 크고 지속적임을 밝힌 Oreopoulos et al.(2012)의 결과가 우리나라에서도

〈표 6〉 졸업시점의 경기변동을 포함한 임금함수 추정결과 : 부분표본 대상 IV-2SLS 추정결과

	성별 부분표본				학력별 부분표본			
	남성		여성		4년제 이상 대졸		전문대졸	
UR	-0.115 **	(0.048)	-0.162 ***	(0.050)	-0.081 **	(0.039)	-0.191 ***	(0.060)
UR×잠재경력	0.018 ***	(0.007)	0.029 ***	(0.009)	0.013 **	(0.006)	0.024 **	(0.011)
잠재경력	0.071 **	(0.030)	0.000	(0.035)	0.035	(0.027)	-0.027	(0.052)
(잠재경력) ^a	-0.009 **	(0.004)	-0.006 ***	(0.002)	-0.003	(0.003)	0.001	(0.004)
현재 실업률	-0.033	(0.030)	-0.061 ***	(0.022)	-0.028 *	(0.016)	-0.073 **	(0.034)
학력(대졸=1)	0.285 ***	(0.041)	0.221 ***	(0.027)	0.239 ***	(0.020)	0.054 **	(0.025)
cons.	9.594 ***	(0.133)	8.471 ***	(0.130)	9.783 ***	(0.103)	9.752 ***	(0.184)
규모/직종 통제	No		No		No		No	
Observations	4,468		4,951		6,404		3,015	
R-squared	0.263		0.215		0.252		0.202	
잠재경력 j 년에서의 fitted effects								
$j=1$	-0.097 **	(0.045)	-0.133 **	(0.046)	-0.068 **	(0.036)	-0.166 ***	(0.056)
$j=4$	-0.045	(0.031)	-0.047	(0.032)	-0.028	(0.025)	-0.094 **	(0.045)
$j=7$	0.008	(0.024)	0.038	(0.024)	0.011	(0.019)	-0.021	(0.030)

- 주 : 1) ***, **, * 는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 추정계수가 유의함을 의미.
- 2) 괄호 안은 출생연도-14세 당시 거주지별 군집된 표준오차.
- 3) 출생연도, 14세 당시 거주지의 고정효과 통제된 추정결과.
- 4) 잠재경력 j 년에서의 fitted effects의 크기는 $\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 \times j$ 로 계산.

지지됨을 보여준다. 또한 국내 연구인 박진희·임희정(2013), 강순희(2016) 등 과도 유사하다고 말할 수 있다.

2. 강건성 검토 : 균형패널분석

제II장에서 기술한 바와 같이 본 연구의 분석대상은 관측 시점에서 임금근로자인 모든 관측치를 포함하므로, 졸업 이후 k 년($k \in [0, 7]$ 은 정수) 시점에서의 분석대상과 졸업 이후 $k+m$ 년($m \in [-7, 7]$ 은 0을 제외한 정수) 시점에서의 분석대상이 동일하지 않다. 연구의 목적인 경력 초기의 경제상황이 미치는 동태적 효과를 파악하기 위하여 모든 졸업 이후 시점에서 동일한 표본으로 구성된 균형패널(balanced panel) 분석결과를 확인할 필요가 있다. 이에 따라 분석 대상 중 졸업연도부터 졸업 이후 7년 구간에서 지속적으로 임금근로자 상태를

유지한 420명(남성 222명/여성 198명, 4년제 이상 대학 졸업 282명/전문대학 졸업 138명)의 졸업 이후 8개년 기간을 포함하는 3,360개 관측치로 구성된 균형패널 자료를 구축하고, 임금함수를 추정함으로써 <표 5>, <표 6> 추정결과의 강건성을 검토한다.

<표 7>은 사업장 규모와 직종을 통제하지 않은 식 (1)의 IV-2SLS 추정결과를 제시하고 있다. 균형패널 분석결과, 졸업시점 실업률 1%p 상승 시 대졸자가 졸업연도에 경험하게 될 임금손실의 크기는 8.4%로, 불균형패널 추정결과인 13.6%보다 작게 추정되었다. 이는 성별, 학력별로 일관되게 확인할 수 있는 결과이다. 특히, 4년제 이상 대졸자에 대해서는 경기변동이 졸업연도부터 임금에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 효과의 지속성을 파악할 수 있는 fitted effects 계산결과를 살펴보면, 불균형패널 추정결과는 졸업 이후 4년까지 임금

<표 7> 졸업시점의 경기변동을 포함한 임금함수 추정결과 : 균형패널

	전체 표본	부분표본별 추정				
		남성		여성		전문대졸
UR	-0.084* (0.044)	-0.098* (0.056)	-0.144* (0.086)	-0.019 (0.045)	-0.170* (0.091)	
UR×잠재경력	0.011 (0.010)	0.026*** (0.005)	0.020** (0.009)	-0.003 (0.010)	0.023** (0.010)	
잠재경력	0.072** (0.034)	0.003 (0.021)	0.071** (0.036)	0.091*** (0.023)	-0.013 (0.057)	
(잠재경력) ²	-0.006** (0.003)	-0.004** (0.002)	-0.010** (0.004)	-0.002 (0.004)	0.000 (0.005)	
현재 실업률	-0.020 (0.020)	-0.033 (0.023)	-0.013 (0.051)	-0.002 (0.017)	-0.047 (0.047)	
학력(대졸=1)	0.244*** (0.030)	0.267*** (0.026)	0.248*** (0.042)			
성별(남성=1)	0.159*** (0.025)			0.216*** (0.037)	0.082* (0.045)	
cons.	9.605*** (0.180)	9.789*** (0.232)	9.281*** (0.195)	9.808*** (0.138)	9.753*** (0.344)	
규모/직종 통제	No	No	No	No	No	
Observations	3,360	1,776	1,584	2,256	1,104	
R-squared	0.467	0.440	0.413	0.400	0.447	

잠재경력 j 년에서의 fitted effects

$j=1$	-0.073 * (0.041)	-0.072 * (0.045)	-0.124 * (0.070)	-0.022 (0.042)	-0.147 * (0.082)
$j=4$	-0.040 (0.028)	0.006 (0.043)	-0.065 (0.055)	-0.030 (0.029)	-0.077 * (0.048)
$j=7$	-0.007 (0.022)	0.084 (0.047)	-0.006 (0.042)	-0.038 (0.022)	-0.008 (0.045)

주: 1) 졸업연도부터 졸업 이후 7년 구간에서 지속적으로 임금근로자 상태를 유지한 표본을 대상으로 한 추정결과.

- 2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 추정계수가 유의함을 의미.
- 3) 괄호 안은 출생연도-14세 당시 거주지별 군집된 표준오차.
- 4) 출생연도, 14세 당시 거주지의 고정효과 통제한 추정결과.
- 5) 잠재경력 j 년에서의 fitted effects의 크기는 $\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2 \times j$ 로 계산.

감소 효과가 지속되는 반면, 균형패널 추정 시 졸업 이후 4년 시점에서는 효과가 더 이상 유의하지 않다. 불균형패널 분석결과와 동일하게 남성, 여성은 모두 임금감소 효과가 졸업 이후 4년 시점에서는 사라지며, 전문대학 졸업자는 졸업 이후 4년 시점에서도 유의미한 효과가 지속되어, 졸업시점 실업률 1%p 상승이 7.7% 만큼 임금을 감소시킨다.

V. 결 론

지금까지 한국고용정보원이 작성하는 2007~2018년 YP2007 자료를 활용하여 대학 졸업시점의 경기상황이 대졸자의 임금에 미치는 지속적 영향의 존재 여부와 지속기간에 대하여 분석하였다.

주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 2007~2011년 기간 대학 졸업자 대상 임금함수를 IV-2SLS로 추정한 결과, 대학 졸업시점 거주지역의 실업률 1%p 상승 시 대졸자의 임금수준은 졸업연도에 즉각적으로 12.5%~13.6%의 임금손실을 경험하며, 이 효과는 졸업 이후 4년 시점까지 지속되어 4.3%~5.3%의 임금손실이 발생한다. 둘째, 성별과 학력으로 분할한 부분표본 분석결과, 남성에 비하여 여성의 임금손실 효과가 크지만 남성과 여성 모두 졸업 이후 4년 시점에서는 효과가 사라진다. 학력별 이질적 효과는 명백하게 나타나 졸업연도 기준 전문대학 졸업생은 19.1%, 4년제 이상 대학 졸업생은 8.1%의 임금손실이 발생하고, 졸업 이후 4년 경과 시점에서 4년제 이상 대학 졸업생은 임금감소 효과가 사라지지만, 전문대 졸업생은 여전히 9.4%의 임금감소 영향이 지속된다. 셋째, 균형패널 대상 추정 시, 졸업시기 경기변동 영향의 크기가 감소하고, 이는 성별, 학력에 관계없이 일관적으로 나타난다. 하지만 여전히 전문대학 졸업생은 졸업 이후 4년 시점까지 지속적인 임금감소를 경험한다.

본 연구에서 실증한 노동시장 진입 시 경기상황이 노동시장 성과에 미치는 장기적인 영향은 청년고용 관련 정책입안에 유용한 정보로 활용될 수 있을 것이다. 특히, 경기침체가 주는 영향의 크기와 지속기간이 학력수준에 따라 비대칭적으로 나타난다는 것은 상대적으로 취약한 집단에 대한 정책적인 고려가 필

요함을 시사해준다.

이런 관점에서 우리나라에서 시행되고 있는 청년고용 지원정책에 대한 시사점을 찾을 수 있다. 경기침체가 발생했을 때 즉각적으로 실업 또는 임금감소를 경험하는 청년에 한정된 지원 정책을 실시하는 것은 쉽지 않으므로 실업 위험을 감소하고 임금감소분을 보전할 수 있는 완충재적 성격의 정책이 유효할 것이다. 이러한 측면에서 청년고용 지원정책의 청년내일채움공제¹⁴⁾와 청년추가고용장려금¹⁵⁾ 정책은 본 연구결과에 비추어 바람직하다고 판단된다.

한편, 본 연구의 추정모형은 경기호황-불황 국면의 영향을 선형적으로 파악한 것으로, 경기변동의 방향에 따른 비대칭성, 특히 개인 특성별 비대칭성과 경기호황-불황 국면에 따른 비대칭성 등에 대한 연구는 향후 과제로 남긴다.

참고문헌

- 강순희(2016). 「취업청년의 초기 일자리 변동과 고용안정성」. 『한국청소년연구』 27 (4) : 5~29.
- 김보민·조대연·최형재(2018). 「졸업 유예의 취업 및 임금효과 분석」. 『직업능력개발연구』 21 (2) : 119~156.
- 김준영·전용석(2003). 「청년층의 노동이동과 노동시장 성과: 초기 노동시장 경

14) 중소·중견기업에 정규직으로 취업한 청년(15~34세)들을 대상으로 운영되는 청년내일채움공제 정책은 청년근로자의 임금 일부(매월 12.5만 원, 2년간 총 300만 원) 불입에 대해 기업과 정부가 각각 300만 원과 600만 원을 대응 적립한 1,200만 원(2년 만기시 적립금액, 이자까지도 추가하여 지급)을 청년근로자에게 직접 지급하는 제도로, 참여 기업에게도 무상 상해보험 가입, 창업자금 융자 신청과 정부지원사업 선정 평가 시 가점 등 혜택을 제공하여 많은 기업의 참여를 유도하여 청년근로자들에게 더 많은 혜택이 돌아가게 설계되었다.

15) 2021년 5월에 종료된 청년추가고용장려금 정책은 고용창출장려금 지원사업의 세부사업으로 경기가 불황일 때에도 고용을 늘리는 5인 이상 중소, 중견기업의 인건비를 지원하는 사업이다. 한편, 2021년에 종료된 청년추가고용장려금제도와 사실상 동일하고, 2021년에 한시적으로 시행하고 있는 청년채용특별장려금제도는 코로나19 위기로 가장 큰 고용 충격을 받은 청년층의 고용회복을 지원하기 위한 것으로서 전년도 연평균 기준 고용보험 피보험자(상용직) 5인 이상의 우선지원대상 기업 및 중견기업을 지원대상으로 청년 1인당 월 75만 원씩 최대 1년간(최대 900만 원, 청년추가고용장려금제도는 최대 3년간) 지원한다. 청년채용특별장려금은 청년내일채움공제와 중복 지원이 가능하다는 점이 특징이다.

- 험이 노동시장 성과에 미치는 영향 분석」. 『고용동향분석』 pp.223~245.
- 박진희·임희정(2013). 「경기상황과 대졸자의 노동시장 성과: 임금효과 분석을 중심으로」. 『입법과 정책』 5 (2) : 165~192.
- 양정승(2015). 「노동시장상황과 대학생의 졸업유예 결정」. 『응용경제』 17 (4) : 27~56.
- 오상일·이상아(2019). 「고용상황 악화가 신규 대졸자에 미치는 장단기 영향」. 『BOK 이슈노트』 2021 (2) : 1~10.
- 이병희(2002). 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책연구』 2 (1) : 1~18.
- 채창균(2016). 『대학 졸업유예실태와 정책과제』. 한국직업능력개발원.
- 통계청(2019). 경제활동인구조사 청년층 부가조사.
- 홍승현·원종학(2012). 『경기순환에 따른 고용상황 변화의 중장기적 재정효과』. 한국조세재정연구원.
- Abel, J. R. and R. Deitz(2016). “Underemployment in the Early Careers of College Graduates Following the Great Recession”. NBER Working Paper, No. w22654.
- Arulampalam, W.(2001). “Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages”. *The Economic Journal* 111 (475) : 585~606.
- Baert, S., B. Cockx and D. Verhaest(2013). “Overeducation at the Start of the Career : Stepping Stone or Trap?”. *Labour Economics* 25 : 123~140.
- Bowlus, A. J.(1995). “Matching Workers and Jobs : Cyclical Fluctuations in Match Quality”. *Journal of Labor Economics* 13 (2) : 335~350.
- Dolton, P. and M. Silles(2003). “The determinants and consequences of graduate overeducation”. *Overeducation in Europe : Current Issues in Theory and Policy*. pp.189~216.
- Gregg, P. and E. Tominey(2005). “The Wage Scar From Male Youth Unemployment”. *Labour Economics* 12 (4) : 487~509.

- Kahn, L. B.(2010). “The Long-term Labor Market Consequences of Graduating From College in a Bad Economy”. *Labour economics* 17 (2) : 303~316.
- Light, A. and K. McGarry(1998). “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”. *The Review of Economics and Statistics* 80 (2) : 276~286.
- Mosthaf, A.(2014). “Do Scarring Effects of Low Wage Employment and Non Employment Differ Between Levels of Qualification?”. *Scottish Journal of Political Economy* 61 (2) : 154~177.
- Oreopoulos, P., T. Von Wachter and A. Heisz(2012). “The Short-and Long-term Career Effects of Graduating in a Recession”. *American Economic Journal : Applied Economics* 4 (1) : 1~29.
- Schwandt, H., and T. Von Wachter(2019). “Unlucky Cohorts : Estimating the Long-term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-sectional Data Sets”. *Journal of Labor Economics* 37 (S1), S161~S198.
- Vishwanath, T.(1989). “Job Search, Stigma Effect, and Escape Rate From Unemployment”. *Journal of Labor Economics* 7 (4) : 487~502.
- Von Wachter, T. and S. Bender(2006). “In the Right Place at the Wrong Time : The Role of Firms and Luck in Young Workers’ Careers”. *The American Economic Review* 96 (5) : 1679~1705.

〈부표 1〉 IV-2SLS의 1단계(first stage) 추정결과

	UR	UR×잠재경력	잠재경력	(잠재경력) ²
<i>모형 1</i>				
IV_UR	0.532 *** (0.128)	-7.397 *** (1.540)	0.169 (0.257)	0.201 (1.883)
IV_UR×연령	-0.001 (0.004)	0.320 *** (0.054)	-0.010 (0.008)	-0.051 (0.063)
연령	-0.061 (0.040)	2.077 *** (0.474)	1.029 *** (0.088)	-0.850 (1.222)
(연령) ²	0.001 (0.001)	-0.002 (0.008)	-0.003 (0.002)	0.125 *** (0.021)
cons.	1.394 *** (0.500)	-67.554 *** (7.728)	-27.385 *** (1.428)	-93.474 *** (18.049)
F-statistics for all instruments	168.64	165.65	120.35	117.20
R-squared	0.728	0.829	0.849	0.793
Obsevation	9,419	9,419	9,419	9,419
<i>모형 2</i>				
IV_UR	0.532 *** (0.131)	-7.514 *** (1.503)	0.142 (0.252)	-0.005 (1.876)
IV_UR×연령	-0.001 (0.004)	0.325 *** (0.053)	-0.009 (0.008)	-0.042 (0.063)
연령	-0.061 (0.040)	2.091 *** (0.477)	1.035 *** (0.088)	-0.812 (1.237)
(연령) ²	0.001 (0.001)	-0.002 (0.009)	-0.003 * (0.002)	0.124 *** (0.022)
cons.	1.409 *** (0.516)	-67.583 *** (7.709)	-27.434 *** (1.402)	-93.780 *** (18.173)
F-statistics for all instruments	144.09	133.56	117.57	106.64
R-squared	0.729	0.830	0.851	0.795
Obsevation	9,419	9,419	9,419	9,419

주: 1) ***, **, * 는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 추정계수가 유의함을 의미.

2) 괄호 안은 출생연도-14세 당시 거주지별 군집된 표준오차.

3) 출생연도, 14세 당시 거주지의 고정효과 통제된 추정결과.

Abstract

Long-term Effects of Business Cycle when Undergraduates Graduate on their Wages

Lim, Byung In · Seol, Gwi Hwan

This study investigates the long-term impact of business cycle at the time of graduation on the wage of college undergraduates using data from the 2007-2018 Youth Panel. Empirical results of estimating wage equations for them from 2007-2011 are as follows: First, when the unemployment rate, measured in the region where an individual resided at the time of graduation, rises by 1% point, the college graduates immediately experiences a wage loss of 12.5% to 13.6% in the year he/she graduated from college. The effect lasts until 4 years after graduation, resulting in a wage loss of 4.3% to 5.3%. Second, from the subsample analysis divided into gender and education level, wage loss of female is greater than that of male, but the effect fade away after 4 years of graduation regardless of gender. The heterogeneous effects by education level are evident. While 4-year university graduates lose their wage by 8.1%, 2-year college graduates experience wage loss of 19.1%. After 4 years of graduation, wage loss of 4-year university graduates disappears, but 2-year college graduates still suffer from wage loss. Third, the magnitude of the impact of economic fluctuations estimated with balanced panel is smaller than that with unbalanced panel. This result is consistent regardless of gender or educational level. However, even in the balanced panel analysis, the long-term negative effect on 2-year college graduates remains. Of these empirical results, the asymmetric effect in terms of both size and duration depending on the educational level will be a useful information for designing

youth employment-related policies. It suggests the need for policies to help relatively vulnerable groups. From this point of view, the mutual-aid project for youth's asset-building program and the subsidy for employment promotion for the youth can be said to be a desirable policy.

Keywords : long-term effect, business cycle, college graduates, wage equation

노동정책연구
2022. 제22권 제1호 pp.145~176
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.006>

연구 논문

중소기업 일터혁신의 성공적인 추진과 정착 요인에 관한 연구*

이영면**
김민석***

최근 기업들은 자동화, 로봇, 빅데이터, 사물인터넷 등으로 대표되는 제4차 산업혁명으로 인해 생산 분야만이 아니라 마케팅, HR 등에서도 근본적인 변화를 요구받고 있다. 대기업들은 재원과 함께 전문성을 보유하여 이를 활용하면서 대응하고 있지만, 중소기업의 경우 대기업과 달리 자원도 부족하고, 전문성도 부족해서 일터혁신과 같은 변화의 필요성을 인지하면서도 제대로 실행하지 못하고 있는 상황이다. 본 연구에서는 먼저 일터혁신의 필요성과 현황에 대해 설명한 후, 일터혁신에 대한 기존 이론을 간단히 정리하고, 중소기업이 일터혁신을 추진하고 성공적으로 정착시키기 위해서 필요한 사항을 크게 세 가지로 구분하여 정리하였다. 첫째, 일터혁신 주체의 입장에서 CEO의 인식전환과 소통활동, 근로자의 일터혁신 참여·협력과 자기개발, 노동조합을 포함한 근로자대표제도의 적극적인 태도와 역할, 정부와 대기업의 지원 활용 등에 대해 설명하였다. 둘째, 정부의 입장에서는 성공사례의 홍보와 확산, 업종과 지역단위 일터혁신 활동 지원, 일터혁신 컨트롤 타워 구축이 필요하다는 점을, 셋째, 학계의 학술적이고 전문화된 일터혁신 연구지원 등에 대해 설명하였다. 마지막으로 본 연구의 내용을 요약하고 연구의 한계점과 향후 연구방향을 제시하였다.

핵심용어 : 일터혁신, 중소기업, 정부, 근로자대표제도, 컨트롤 타워, 정책적 제안

논문접수일: 2021년 7월 26일, 심사의뢰일: 2021년 7월 27일, 심사완료일: 2021년 11월 22일

* 본 논문은 2022학년도 동국대학교 논문게재장려금 지원으로 이루어졌다.

** (제1저자) 동국대학교 서울 경영대학 경영학과 교수(youngman@dongguk.edu)

*** (교신저자) 동국대학교 서울 대학원 경영학과 박사과정 수료(sociokim@hanmail.net)

I. 서론

2020년 1월부터 시작된 코로나19의 반복되는 확산, 감소, 재확산은 우리 경제의 근본을 바꾸어 가고 있으며 특히 비대면 디지털 경제로의 전환을 가속화하고 있다. 코로나19가 안정화된 이후에 ‘위드(with)코로나’가 되어도 비대면 환경은 계속될 것으로 예상되고 있다. 물론 이러한 코로나19의 영향이 크지만 이미 우리 경제는 인구구조의 변화, 4차 산업혁명, 비대면 사회의 도래 등으로 디지털화가 급속하게 확산되고 있었다(PWC 삼일회계법인, 2020). 더 나아가 자동화, 로봇화, 사물인터넷 활용의 확대로 융복합적인 변화가 진행되고 있다(삼정KPMG 경제연구원, 2020).

하지만 이러한 사회의 변화에 대응하는 일터에서의 혁신은, 최소한 대한민국에서는 활발하게 이루어지지 못하고 있는 것으로 보인다. 특히나 중소기업에서는 일터혁신이 더욱 더디게 진행되고 있다. 그에 비해 해외에서는 일터혁신에 대해 이미 적극적인 노력을 기울이고 있다. 미국에서는 Remaking America 프로젝트의 일환으로 제조업 르네상스(Manufacturing Renaissance) 정책을 추진하고 있으며, 오바마 정부에서도 국가제조업 혁신네트워크(National Network for Manufacturing Innovation)를 추진하여 첨단제조업 육성에 나선 바 있다. 독일에서는 산업 4.0 정책을 통해 첨단기술 전략 2020 액션플랜의 10개 미래 프로젝트 중 하나로 제조업에 ICT 기술을 접목하는 공정기술을 개발하여 소비자 수요에 대응하는 생산네트워크 구축을 주요 방향으로 설정하고 있다. 일본에서는 ‘제4차 산업혁명’을 적극 수용하여, 이를 바탕으로 사회 5.0(Society 5.0)을 제시하고 경제성장과 사회문제 해결을 동시에 추진하고 있다(오계택, 2020: 3).

여기서는 먼저 우리나라에서 이해되고 있는 일터혁신 개념을 중심으로 기존의 일터혁신 이론과 정의를 살펴보고자 한다. 우리나라에서는 일터혁신 개념을 정의할 때 일반적인 제조혁신 중심의 혁신과정에서 근로자의 참여와 역량향상을 통해 사람이 함께 하는 혁신을 강조해 왔으나, 해외의 연구에서는 그보다 더 폭넓은 개념으로 일터혁신에 접근함을 비교하여 제시해 보고자 한다. 또한

기존의 연구가 주로 대기업을 중심으로 진행되어 온 바, 본 연구에서는 중소기업을 중심으로 일터혁신을 성공적으로 추진하고 정착하기 위한 요인에 대해 논의하고자 한다. 중소기업의 경우 대기업과는 달리 일터혁신에 대한 인식이 부족하고, 인식한다고 하더라도 전문성이 부족하고, 재원이 충분하지 않기 때문에 대기업과는 다른 접근방식이 필요하기 때문이다. 구체적으로는 크게 세 가지로 구분하였는데, 첫째 일터혁신 참여주체와 관련하여 이들의 적극적인 의지와 참여, 그에 대한 정부와 전문가 지원의 확보, 그리고 근로자가 일터혁신의 핵심이라는 인식 전환 등을 제시하였으며, 둘째 정부의 역할에 대해서는 일터혁신 성공사례에 대한 홍보, 일터혁신 지원사업의 컨트롤타워 구축, 그리고 지역별·업종별로 일터혁신 사업의 추진 등을 제시하였고, 마지막으로 일터혁신에 대해 학자와 전문가들의 학술적 연구 활성화를 제시하였다.

II. 일터혁신의 의미와 이론

1. 스마트공장과 제조혁신 및 일터혁신

앞에서 언급한 경영환경 변화를 고려할 때, 기업이 생존하고 번영하기 위해서는 혁신을 통해 새로운 제품이나 서비스의 생산성을 제고하는 것이 필수적이고, 이 과정에는 제조혁신이 필수적인 요소라고 할 것이다. 우리나라에서는 일터혁신을 위의 ‘제조혁신 중심의 스마트공장화’에 대비되는 개념, 즉 기술 중심의 혁신과정에 인간적인 측면을 병행하는 과정으로 이해하는 경향이 강하다. 노사발전재단(2019)은 전통적인 제조업이 스마트 공장으로 전환되는 과정에 일터혁신이 위치하고 있으며, 구체적으로는 ‘구성원인 사람과 일의 내용 그리고 제조과정에서의 혁신’을 의미한다고 설명하고 있다.

다만 이 설명은 제조업을 중심으로 하고 있지만, 최근에는 서비스업도 포괄하는 좀 더 넓은 의미에서의 일터혁신이 강조되고 있다. 이와 관련해서 대한민국 정책브리핑(2020)에서는 스마트공장을 ‘제조과정에서 사물인터넷, 인공지능, 빅데이터와 같은 정보통신기술을 적용해 기업의 생산성과 제품의 품질 등

을 높이는 지능형 공장'으로 설명하면서 제조혁신과 일터혁신을 구분하고 있다. 국내에서의 논의를 정리해 보면 다음과 같다. 제조혁신이란, 스마트공장을 구축하고, 스마트공장 운영인력을 양성한다는 한다는 의미이고, 일터혁신은 사람이 중심되는 노동환경 조성이라는 목표를 가지고 근로자가 함께 만들고 참여하는 스마트공장을 강조하고 있다. 따라서 일터혁신의 핵심은 스마트공장을 구축해 가는 과정에서 근로자들이 함께 주체가 되고, 참여하는 것으로 요약할 수 있다. 하지만 일반적으로 정의하는 일터혁신은 좀 더 다양한 접근과 해석이 있다. 이어서 이에 대해 살펴보기로 한다.

2. 일터혁신 이론과 정의

일터혁신에 대한 연구는 오랜 시간 진행되어 왔다. 이론적으로는 사회기술체 계론(socio-technological system), 노동의 인간화(humanizing labor), 고성과작업 조직(high performance work organization), 린 생산방식(lean production system), 참여적 일터(participative workplace), 직원주도적 혁신(worker-led innovation), 사회혁신(society innovation) 등의 다양한 이론적 전통과 결합되어 있으며, 이러한 일터혁신이론에서는 기술시스템을 작업조직, 인적자원관리, 노사관계 등과 연계하여 통합적으로 접근하고, 참여적인 특징을 중시한다(Oeij et al., 2017; McMurray et al., 2021; 이장원, 2020: 2). 그리고 일터혁신의 일반적 정의는 제조혁신을 포함하는 광의의 개념으로 볼 수 있다.

가. 일터혁신 이론

일터혁신에 대해서는 관점에 따라서 다양한 이론적 접근법이 존재하는데, 강조하는 내용에 따라서 사람, 시스템, 또는 프로세스 자체가 되기도 한다. 사람에게 초점을 두는 경우에는 인간관계나 소통을 통한 혁신을 강조하고, 시스템에 초점을 두어서 작업조직, 기술, 규칙 등을 강조하며, 변화과정이나 개입(intervention)을 강조한다(표 1 참조). 그렇지만 이 세 접근법의 내용은 조직의 전략적 선택에 따라서 달라지며 경영관리상황(명령과 통제 또는 참여와 신뢰를 기준으로 파악되는 집중화 정도)에 따라서 달라진다. 물론 해당 조직이 위치한

국가의 정치경제적 측면, 즉 시장경제인지 아니면 사회주의 계획경제인지에 따라서도 달라진다.

1) 사람 중심

먼저 사람을 중시하는 경우 인간관계와 소통을 중심으로 살펴본다. Gittel (2016)은 관계조정(Relation Coordination : RC) 이론에서 상호의존적인 일의 경우에는 공동목표, 지식공유, 상호존중으로 특징지어지는 관계 속에서 가장 잘 조정된다고 주장한다. 따라서 일이 상호의존적이고 불명확하며 시간제약이 있을 때는 ‘팀워크(team work)’가 가장 중요하고, 팀워크가 제대로 이루어질 때 일터혁신이 일어난다는 주장이다. 다음으로 직무요구- 자원(Job Demands-Resource : JD-R) 이론은 직원의 웰빙을 직무요구와 직무자원으로 설명한다(Bakker and Demerouti, 2014). 직무수행에 대한 과도한 요구는 지치게 만들고 건강을 해치지만, 관련된 자원을 충분하게 제공하면 직무몰입(job engagement) 수준을 높이고 더 우수한 성과, 즉 일터혁신이 이루어진다는 설명이다.

2) 시스템 중심

다음으로 시스템을 강조하는 경우이다. 먼저 현대적인 사회기술체계 설계(Modern Socio-technical Systems Design : M-STSD)는 조직의 성과(품질, 유연성, 효율성, 효과성), 근로생활의 질, 노사관계 이 세 가지를 동시에 더 높이는 설계이다. 구체적으로는 직무수행에 자율성을 충분히 부여하면, 직무내용 자체는 더 복잡해진다고 해도 근로자가 해당 직무를 자유롭게 수행할 수 있어, 성과가 향상되어 결과적으로 일터혁신이 일어난다는 설명이다(De Sitter et al., 1997). 다음으로 직무요구 통제지원(Job Demands-Control-Support) 모형은 먼저 과도한 업무량, 역할보호성, 직무관련 긴장감 등으로 인해 스트레스가 증가하지만, 직무수행에 대한 자율성과 통제력을 가지게 되면, 이러한 스트레스 요인을 관리할 수 있게 된다는 주장이다(Karasek, 1979; Theorell et al., 1990). 여기에 동료와 상사의 지원이 더해지면 혁신적이고 생산적인 행동이 촉진되어 결국 일터혁신이 이루어진다고 설명한다.

린 관리(Lean Management)는 근로자의 역량과 직무수행에 투자를 확대하여,

생산과정에서의 지속적인 개선을 통해 낭비와 비효율을 제거함으로써 조직, 근로자, 고객 모두에게 더 좋은 결과를 낳는다는 설명이다(Womack and Jones, 2005). 다만 근로생활의 질이 목표에 포함되어야 하고, 종업원의 참여가 있을 때에 일터혁신이 성과를 낼 수 있다고 전제한다. 그렇지 않으면 표준화 확대와 업무량 증가, 제한적 자율성으로 오히려 역효과가 발생할 수 있다고 설명한다(Koukoulaki, 2014).

〈표 1〉 일터혁신에 대한 이론적 접근 개요

A. 사람 중심 관점 : 인간관계와 소통 중시	
관계 조정(RC) (Relation Coordination)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 관계는 공동목표, 지식공유, 상호존중이 특징 ✓ 상호의존적인 일의 경우 팀워크가 중요
직무요구-자원(JD-R) (Job Demand-Resources)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 직무요구가 많으면 지치고 건강을 해침 ✓ 단, 자원이 충분하면 일 잘하고 우수한 성과 창출
B. 시스템 중심 관점 : 시스템, 작업조직, 기술, 규칙을 강조	
현대사회 기술시스템설계(M-STSD) (Socio-Technical System Design)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 조직성과, 근로생활의 질, 노사관계 동시에 제고 ✓ 직무수행에 자율성을 부여, 결국 성과 향상
직무요구 통제지원(JDCS) (Job Demand-Control-Support)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 높은 직무요구에는 높은 통제가 성과 촉진 ✓ 동료와 상사의 지원으로 혁신행동을 촉진
린 관리 (Lean Management)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 낭비와 비효율을 줄여 조직·개인·고객에 도움 ✓ 근로생활의 질, 종업원 참여가 필수 요건 ✓ 표준화 확대, 업무량 증가로 이어질 가능성
C. 절차 중심 관점 : 체계적 개입으로 성과 향상	
제5요소 모형 (Fifth Element Model)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 작업조직, 구조와 체계, 학습, 일터 파트너십이 융합될 때 고성능, 좋은 일, 지속가능한 조직 창출
근로자 주도 혁신 (Employee-Driven Innovation)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 현장근로자의 경험과 지식으로부터 혁신 ✓ 상향식 혁신방법, 민주적인 혁신
민주적 대화 (Democratic Dialogue)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 근로자 참여가 중요하며, 의사소통이 시작점 ✓ 참여는 신뢰강화로 변화를 용이하게 함
노동과정론 (Labor Process Approach)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 마시스트 관점으로 급진적 ✓ 조직내 권력관계 존재, 협상과 신뢰가 중요
D. 전략적 선택 중심 관점	
자원/고성과작업체계/지식자본 (Resource/HPWS/Knowledge Capital)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 공통적으로 조직 내 경쟁우위를 강조 ✓ 근로생활의 질을 고려해야만 일터혁신에 해당
관리기술론 (Managerial Technology)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 조직성과는 시장 아닌 경영진 선택이 결정 ✓ 경영자의 자원활용에 대한 선택이 영향
고신뢰조직 (High Reliability Organization)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 병원응급실, 핵항공모함, 사고조사팀 등은 실수나 재난을 예방하기 위해 높은 표준화 ✓ 실제로는 규정보다 상황을 중시

자료 : Oeij, P. R. A. and S. Dhondt(2017: 63~73).

절차를 강조하는 이론들을 간략히 설명하면, 먼저 근로자주도혁신(Employee-Driven Innovation : EDI)은 모든 근로자들이 혁신과 회사발전에 기여할 수 있다고 전제하고, 현장 근로자의 경험과 지식을 중심으로 혁신해야 한다고 강조한다(Høyrup, 2012). 민주적 대화(Democratic Dialogue)는 근로자 참여가 중요한데 대화는 의사소통으로부터 일터혁신이 시작된다고 강조한다(Gustavson, 2016). 전체 근로자가 골고루 대화에 참여할 기회를 가지면, 신뢰가 두터워져서 일터혁신이 자연스럽게 이루어진다는 설명이다. 노동과정론(Labor Process Approach)은 마시스트 관점에서 시작되어 급진적인 측면이 있지만(Knights and Willmott, 1990), 조직 내의 권력관계는 항상 존재하며, 조직의 변화를 위해서 제도화된 협상과 최소한의 신뢰가 필요하다는 점은 일터혁신에 시사점을 준다고 하겠다(Oeij and Dhondt, 2017: 71).

마지막으로 전략적 선택을 강조하는 관점은 다시 세 가지로 구분된다. 첫째는 자원을 강조하는 이론으로 여기에는 고성과작업체계, 지식자본과 같이 내부 자원의 경쟁우위를 강조하는 공통점이 있다. 경쟁우위란 고성과작업체거나 지식자본들이 조직의 성과를 향상하는데 외부에서 복사하기 어려운 자원을 의미한다. 고성과작업체계(High Performance Work System : HPWS)는 경제적 성과를 강조하고 직무품질에 대해서는 상대적으로 덜 강조하는 반면에, 고몰입작업체계(High Involvement Work System : HIWS)는 직무의 자율성과 직원몰입(employee engagement)을 강조하고 있다. 따라서 고성과작업체계는 근로생활의 질을 포함하여 강조해야, 일터혁신 범주에 포함된다고 할 수 있다.

둘째, 관리기술(Managerial Technology) 중시 이론은 고성과가 단지 시장에 의해서 결정되는 것이 아니라, 경영자가 자원을 어떻게 활용하는가에 달려있다고 강조한다(Bloom and Van Reenen, 2010). 기존의 하드웨어 중심의 혁신관점에 비해 소프트웨어인 경영진의 역량을 강조하는 일터혁신을 제시하였다. 마지막으로 병원응급실, 핵항공모함, 사고조사팀 등과 같은 고신뢰조직(High Reliability Organizations : HROs)의 경우 실수나 재난을 예방하기 위해 표준화와 공식화 수준이 매우 높지만, 실제로 구성원들은 규정에만 따르지는 않는데, 그 이유로 실제상황은 항상 특별하기 때문에 지속적으로 규정을 개선해 나가는 혁신이 이루어진다는 것을 강조한다(Weick and Sutcliffe, 2007).

이상의 일터혁신 관련 이론들에 대해 Oeij and Dhondt(2017: 73~74)는 일터 혁신은 그 자체가 목표가 아니라 조직성과와 근로생활의 질을 동시에 개선하기 위한 수단이므로 일터혁신의 목표달성을 위해서 필요에 따라 여러 이론을 융합적으로 활용하는 것이 더 좋을 것이라고 제안하고 있다.

나. 일터혁신 정의

이상의 이론들을 바탕으로 일터혁신에 대한 일반적인 정의를 살펴보자. Oeij and Dhondt(2017: 66)는 일터혁신(workplace innovation)이란 ‘조직과 구성원이 성과(생산성, 품질 등) 향상 및 근로생활(working life)의 질 향상을 동시에 개선하기 위해서 조직구조(조직설계 등), 조직문화(리더십, 조직행동 등) 등을 바꾸는데 함께 노력하는 참여제도(participative mechanism)’라고 정의하고 있다. 이후 Totterdill(2020)은 일터혁신(workplace innovation)을 ‘새로운 작업조직의 도입과 직접적인 근로자 참여의 새로운 형태를 의미하는 것’으로 정리하고 있다. 구체적인 형태로는 훌륭한 직무설계부터 자율작업팀, 인간중심기술, 근로자 주도 개선과 혁신, 근로자의 의사결정 참여 등을 들고 있다.

국내에서 일터혁신에 대한 구체적인 개념 정의로 노세리 외(2019)는 일터혁신을 ‘일하고 싶은 일터를 만드는 것’이라는 추상적인 개념으로 정리하고 있는데 비해, 장홍근 외(2012)는 일터혁신을 ‘신기술이나 신상품을 개발하는 기술 혁신과 작업조직이나 인적자원관리의 변화를 도모하는 사회적 혁신을 포괄하는 개념’으로 제시하고 있다. 이에 비해 좀 더 구체적인 개념 제시가 있는데, 배규식·이장원(2017)은 일터혁신을 ‘일터의 청결, 정리정돈, 안전한 일자리를 만들기 위한 작업공정 개선과 같은 기본적인 부분에서부터 중고령 인력을 배려한 작업공정배치, 공정 최적화, 품질관리방식 개선, 그리고 인적자원관리 방식 개선 등과 같은 개선과 혁신’으로 정의하고 있다. 이상의 설명을 정리해 보면 제조혁신이 상대적으로 생산프로세스 중심이라면, 일터혁신은 넓은 의미로는 제조혁신을 포함하지만, 좁은 의미로는 사람에 더 초점을 두고 있다고 하겠다. 궁극적으로는 근로자가 기업과 함께 추진하는 생산성 향상과 근로자의 역량 제고라고 할 수 있다.

이러한 학계 전문가들의 정의에 비해 노동조합의 일터혁신에 대한 정의는 상

당히 다르다. 민주노총 소속의 이주호(2019)는 민주노총 입장에서 일터혁신을 정의하고 있는데 일터혁신의 첫째 요소로 노동의 인간화, 직장 내 괴롭힘, 차별 없는 일터, 개인정보 보호, 노동자 참여 확대와 노동이사제, 작업장 공동결정제도의 도입 등을 강조하고 있다. 이는 전문가들이나 정부 입장과는 상당한 괴리감을 보인다. 그에 비해 한국노총은 일터혁신에 대해 부정적인 입장을 가지고 있으면서도, 일터혁신을 통해 디지털화와 고부가가치 생산방식의 활용과 노동시간 단축 등이 가능하며, 좋은 일자리와 고용을 보장할 수 있는 방안이 될 수 있다고 인식하고 있어서, 근로자들의 경영참여가 뒷받침되고 자기개발을 통한 학습권이 보장된다면 역량 강화를 통해 성공적인 일터혁신이 가능할 것으로 보고 있다(정문주, 2020: 62~63).

다. 일터혁신에 대한 이론적 접근과 정책적인 지원

국내에서 일터혁신에 대한 이론적 접근은 제조혁신 중심의 생산성 향상과 더불어 근로자들의 숙련향상이 함께 해야 한다는 전제를 강조하고 있는데 이러한 경향은 유럽 국가를 중심으로 한 해외 연구와 유사성을 가지고 있다고 할 것이다. Alasoini et al.(2017)은 EU 국가들을 중심으로 최소한 20여 년 이상 정부의 일터혁신 지원정책이 활발하게 진행되고 있음을 정리하고 있으며, 남부지역 국가들이 상대적으로 약하고, 신규 가입국가들이 상대적으로 미흡하다고 강조하고 있다. 국가차원에서 Lundkvist and Gustavsson(2018)은 스웨덴의 ‘생산향상(Production Leap)’이라는 일터개발 프로그램(Workplace Development Programme)을 통해 제공되는 역량개발 프로그램이 중소기업 근로자들의 학습과 자율적인 혁신을 촉진한 결과를 제시하고 있다. Lorenz and Potter(2019)는 OECD 30개 국가의 중소기업을 대상으로 자율작업, 팀작업, 지식공유프로그램, OJT 및 성과급 등으로 특징지어지는 학습조직이 혁신지향적이라는 점을 확인해 주었다. Hoang et al.(2019)은 중소기업의 혁신에서 리더의 임파워먼트로부터 시작된 의사소통과 직무수행 등이 혁신문화를 구축하는데 기여한다고 밝히고 있다.

이러한 내용들은 중소기업의 경우 일터혁신을 위한 정책적 지원이 효과적이며, CEO의 일터혁신에 대한 인식전환으로부터 시작된다고 정리할 수 있다.

Ⅲ. 중소기업 일터혁신의 성공적인 추진과 정착 요인

일터혁신은 기술적인 발전과 인간의 노동이 병존하는 체계로 나아가 할 것이다. 그러나 이러한 명제에도 불구하고 실제 산업현장에서는 일정한 격차가 존재한다(Pomares, 2020). 따라서 이론적인 접근과 현장과의 괴리를 줄여야 하는데, 결국 핵심은 기업의 경쟁력 확보와 근로자의 근로생활의 질 확보 두 가지 목표를 동시에 추구할 수 있어야 한다. 그렇게 되기 위해서는 기업의 자동화와 로봇화 등의 스마트 공장화가 근로자의 안전하고 행복한 일터 유지·확대와 함께 병존하는 목표가 되어야 할 것이다.

여기서는 중소기업 일터혁신의 성공적 추진과 정착 요인에 대해 살펴보기로 한다. 중소기업의 일터혁신에 대해 따로 살펴보아야 할 이유는 다음과 같다. 첫째, 중소기업의 경우 대기업에 비해 일터혁신에 대해 CEO의 관심이 부족하다(Ahmad et al., 2020). 둘째, CEO가 일터혁신의 필요성을 인식하고 있다고 하더라도 내부 전문가의 부족으로 전문성이 부족하고 일터혁신을 추진할 재원도 부족하다. 그러다 보니 일터혁신을 성공적으로 추진하는 것이 대기업에 비해 더 어렵고, 추진성과도 미흡해서 결과적으로 기업경쟁력 확보가 어렵다. 마지막으로 중소기업의 경우 대부분 노조가 없기 때문에 근로자의 참여를 이끌어내는 데 노조가 아닌 다른 근로자대표제도와와의 협력이 필요하다.

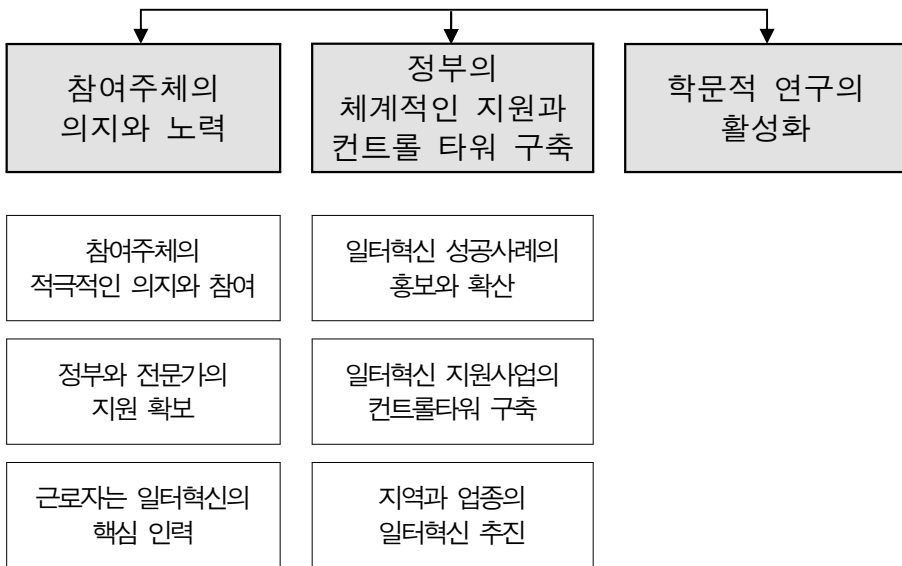
중소기업 일터혁신의 성공요인을 고민하기 전에 먼저 일반적으로 제시되는 일터혁신의 성공요인을 정리해 보자. Howaldt and Oeij(2016)는 네덜란드, 독일, 영국 등의 유럽 국가에 소재한 51개 기업을 대상으로 실질적이고 성공적인 일터혁신(substantial workplace innovation)을 실행한 요인을 질적인 비교분석(qualitative comparative analysis)을 통해서 파악한 결과, 7가지 요인으로 정리하였다.

- ① 기업은 스스로 자신의 해법을 선택할 수 있었다.
- ② 노동의 분업은 명확하거나 제한적이었다.

- ③ 근로자들은 혁신적으로 행동했으며, 적극적인 역할을 가지고 있었다.
- ④ 근로자들은 직무관련해서 자율성이 있었으며, 참여하는 역할이 있었다.
- ⑤ 기업들은 스스로 조직모형(organizational model)을 결정할 수 있었다.
- ⑥ 일터혁신의 시작단계에서는 하향식(top-down) 또는 상향식(bottom-up) 접근이었고, 때로는 사람들의 의욕으로 또는 시장상황에 의해 시작되었다.
- ⑦ 실행단계에서는 때로는 참여적이었고, 근로자들이 지지하기도 했고, 그렇지 않기도 했다.

이상에서 제시된 성공요인들은 주로 자율성에 초점이 맞추어져 있고, 중소기업에 대해 별도로 고려한 내용이 제시되지 않고 있다. 다만 Oeij and Dohndt (2017)는 EU 국가들의 기업에서 일터혁신이 성공한 이유로 노와 사, 그리고 근로자평의회(works council)가 일터혁신의 도입 이유(효율성, 경쟁우위, 혁신 역량), 핵심 성공요인(근로자 참여, 경영진 몰입과 강력한 리더십), 그리고 바람직한 영향요인(근로자 관심, 장기적 지속가능성, 고성과) 등에 대해 합의를 했기 때문이라고 강조한다. 이 점은 회사와 근로자대표 그리고 개별 근로자 차원의 합의가 중요하다는 점에서 우리에게도 그대로 적용될 것이다.

[그림 1] 중소기업 일터혁신의 성공적인 추진과 정착 요인



본 연구에서는 국내에서 중소기업을 대상으로 특화된 성공적 추진과 정착 요인을 크게 세 가지로 구분하여 제시하였다(그림 1 참조).

1. 참여주체의 의지와 노력

가. 참여주체의 적극적인 의지와 참여

일터혁신은 회사, 근로자 그리고 노동조합을 포함한 근로자대표제도, 이 세 주체가 합심해서 추진해야 한다. 흔히 일터혁신은 회사가 주도하고 근로자들은 쫓아가면 된다고 생각하지만 그렇게 해서는 성공적으로 그리고 지속적으로 진행되기 어렵다. 회사가 일방적으로 주도하는 경우 근로자는 일터혁신에 대해 불안감을 느끼고 불신하게 되어, 성공적인 일터혁신 추진을 어렵게 만든다.

1) CEO의 의지와 행동을 통한 소통 노력

기업경영의 성패가 CEO에게 달려있듯이, 일터혁신의 원동력도 CEO의 기업가 정신이 출발점이다. 특히 중소기업의 경우 CEO는 도전정신으로 무장하여 기업을 성공적으로 발전시킨 주체이며, 지속적인 혁신의지로 기업의 미래를 책임져왔다. 하지만 과거의 성공경험을 바탕으로 CEO 혼자서 일터혁신을 추진한다면 성공을 보장할 수 없다. 기업의 핵심구성원인 근로자들과 함께 해야 한다. CEO는 스스로 혁신가임을 깨닫는 자기정체성 확립이 필요하고, 스스로 학습과 연구를 통해 혁신리더로서 거듭나야 하며, 임원진과 관리자들도 같은 생각을 가지도록 해야 한다.

혁신활동은 문제점을 인식하는 과정에서 시작하고 그 문제점이 해결되는 과정에서 혁신이 실현된다고 할 수 있다. 사내에서 문제점이 인식되고 논의되기 위해서는 의사소통체계가 구축되어야 하는데 이를 위해서는 CEO의 인식과 실천이 필수적이다. 그리고 문제점을 허심탄회하게 이야기할 수 있는 열린 의사소통체제와 이를 뒷받침하는 조직문화, 혁신지향의 조직분위기 구축은 CEO의 관심이 없이는 실현될 수 없다. 김동배(2021: 5)는 한국노동연구원의 일터혁신에 대한 실태조사를 분석하여, 근로자의 70%는 자신의 제안으로 자신과 동료들이 불이익을 받을 것이 예상되어 회사에 제안하지 않았다는 결과를 제시하였다.

〈표 2〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 1 : 참여주체의 적극적인 의지와 참여

CEO의 의지와 행동을 통한 소통 노력	✓ 열린 의사소통 체계와 열린 조직문화 ✓ 혁신지향의 조직분위기 구축
현장근로자의 일터혁신 참여와 자기개발	✓ 일터혁신 활동에 적극 참여 ✓ 교육훈련으로 자기 역량 제고
노동조합 포함 근로자대표제와 병행추진	✓ 일터혁신에 대한 긍정적인 인식 ✓ 비노조 사업장에서 근로자대표제도 활용

개선과 혁신의 과실을 근로자와 공유하겠다는 CEO의 의지가 없다면 혁신은 실패할 수밖에 없다는 의미다.

예를 들어, 52년의 역사를 가진 코맥스라는 회사는 스마트홈 IoT 전문기업으로 직원은 국내에 181명, 중국에 72명인 중소기업인데 회사의 경영진이 주도한 노사 간 소통을 통해서 혁신을 성공적으로 추진하였다(임주영, 2020: 28 ~30). 코맥스는 중소기업이지만 최고경영진과의 자유로운 소통을 위해 노사협의회, 고충처리제도, Touch by Touch, Tea Time, 월례조회, 제안제도와 같은 다양한 제도를 통해 소통문화를 구축하였다. Touch by Touch는 최고경영진과 함께 식사를 하면서 활발한 의사소통을 통해 상하 간 위계질서를 타파하는데 그 목표가 있으며, Tea Time 제도는 경영진과 전 직원 간에 커뮤니케이션 및 화합의 장을 마련하는 목표를 가지고 매일 점심식사 후에 신청자에 한해 경영진과 티타임을 진행하는 것이다. 월례조회는 매월 1일 진행하며 경영·제조·시장현황·노사 간 화합 등의 전반적인 사항과 자사 현황에 대해 경영진과 전 직원이 모여서 공유하는 것이다.

제안제도의 경우 2017년 이후 꾸준히 시행되고 있는데 매년 참여인원이 증가하고 있으며, 2020년에는 ‘1인 1혁신안’에 참여한 인원이 169명으로 거의 전직원이 참여하였고, 최우수 제안에 대한 포상에는 500만 원의 상금과 인사평가에 가점이 부여되었다. 그 외에도 전 직원을 대상으로 스마트 아이디어 경진대회를 개최하여 우수한 아이디어를 발굴하고 적용하였으며, DT 주니어위원회를 운영하여 4차 산업혁명에 관한 일터혁신을 도모하고 있다. 이러한 의사소통에 기반하여, 작업환경 개선을 위해 안전관리와 동시에 3정 5S 및 3정 6S를 실행하고 있다. 그 결과 2020년 코로나19라는 상황에도 불구하고 매출도 유지되었고, 휴직은 없었으며 직무만족도 향상되었다. 규모는 크지 않지만 CEO의 적

극적인 의사소통 노력과 행동을 통해서 직원들의 적극적인 참여가 이루어진 사례라고 하겠다.

2) 현장근로자의 일터혁신 참여와 자기개발

CEO를 포함한 경영진의 일터혁신 의지에 대해 현장근로자들은 믿음을 가지고 함께 일터혁신에 참여하고 일터혁신을 추진해야 한다. 경영진은 행동으로 근로자들의 신뢰를 확보해야 할 것이며, 이에 대해 근로자들은 일터혁신 과정에 적극적으로 참여해야, 그 기업은 미래경쟁력을 확보하고 번영할 수 있다.

이러한 과정에서 중요한 것은 근로자들 스스로가 문제를 파악하려는 의지가 있어야 하고 자신과 일터 및 회사의 발전을 위해, 교육훈련을 통한 학습으로 자신의 역량을 제고해야 한다. 최영섭(2021: 2)은 일터혁신의 경우 기업에서 혁신활동에 참여를 요구할 때 참여가능성이 높고, 그에 필요한 역량을 갖춘 근로자들에 대해 참여를 요구해야 참여가능성이 높아진다고 설명한다.

인천참사랑병원은 인천광역시 서구에 위치한 130명의 인력으로 구성된 정신건강의학 전문병원으로 2018년 매출은 100억 원, 영업이익은 9억 원 정도이다. 병원에서 인식하는 문제점은 전체인력의 평균 근속이 3년 정도밖에 안되고, 매년 6% 정도의 인력이 이직하기 때문에 인재의 확보와 유지가 우선적으로 필요하다는 것이었다(김효은, 2021). 일터혁신의 주요 내용으로 인재를 유지하고 확보할 수 있는 합리적인 인사제도 구축, 조직의 전략/성과에 대한 노사 간 인식 공유 등을 추진하였고, 근로자들은 교육을 통한 제도변화에 적극 참여하였다. 구체적으로 직무급을 도입하기 위해 42개 직무에 대해 직무가치를 평가하고, 4개의 등급(grade)으로 구성된 직무체계를 수립하였고 이를 바탕으로 직무가치 기반의 임금체계를 설계하여 구성원들이 임금제도에 대해 합리성을 인식하도록 하였다. 직무급으로 구성된 기본급 외에 개인 역할별로 분배기준을 정해 인센티브도 지급될 수 있도록 하였다. 이러한 임금체계의 도입과 운영을 위해 먼저, 임금체계 개편을 위한 HR Academy 과정을 개설하여 약 1개월간 직무/직급의 이해, 성과관리의 이해, 성과관리와 보상 등에 대한 근로자들의 이해도를 제고하고자 노력하였다(김효은, 2021). 그리고 이상의 개편과정이 성공적으로 마무리될 수 있도록 노사가 공동작업을 통해 병원의 비전과 핵심가치를 도출하

고, 노사공유가치 공동선언·노사공동 워크숍과 같은 노사 간 소통 활성화를 위한 프로그램을 운영하였다. 이 사례는 노동조합이 없는 병원이었지만 노사가 공동으로 작업하는 프로그램을 통해 소통을 강화하고 이를 바탕으로 합리적인 임금체계의 도입까지 진행하였다는 점에서 의미가 있다.

3) 노동조합 포함 근로자대표제도와 병행 추진

앞에서 언급한 대로 특히 우리나라의 경우 노동조합은 기본적으로 일터혁신에 대한 부정적인 태도를 보이고 있지만 일터혁신이 성공적으로 추진되기 위해서는 노동조합을 포함한 근로자대표제도의 체계적인 지원과 협력이 반드시 필요하다. 조성재 외(2019)도 일터혁신을 성공적으로 추진하기 위해서는 경영진과 근로자 그리고 노조의 참여가 필수적이며, 독일의 직장평의회가 적극적으로 근로자들에 대한 직무향상훈련을 추진한 예를 강조하고 있다.

다만 우리나라의 경우 대기업이나 공공부문은 노동조합 조직률이 매우 높은 편이지만, 100인 이하 사업장의 노동조합 조직률은 1% 미만 수준으로 사실상 비노조 사업장이 대부분을 차지하고 있다고 할 수 있다.¹⁾ 따라서 노조가 없는 경우가 많은 중소기업의 경우에는 노동조합의 간접적인 지원과 함께 노사협의회와 같은 비노조 근로자대표제도를 이용하여 일터혁신을 함께 추진하는 것이 필요하다. 관련하여 김동배(2021: 6)가 회사에서 추구하는 일터혁신은 제품/서비스 개선이나 비용절감을 강조하지만, 생산직에 종사하는 근로자들이 열의를 가지고 참여하고 싶은 일터혁신은 안전제고가 가장 높은 빈도를 보이고 있다고 보고한 점을 고려하면, 노동조합이 아니더라도 근로자들이 의견을 편안하게 제시할 수 있는 근로자대표제도와 일터혁신을 함께 추진하는 것은 매우 중요하다.

(주)청인은 노사 간의 대립을 극복하고 일터혁신을 성공적으로 추진한 사례이다. (주)청인은 원래 포스코에 속해 있었으나 분사 후 협력회사가 되었으며,

1) 사업장 규모별 노동조합 조직률을 보면 2020년 말 기준으로 300명 이상 49.2%, 100~299명 10.6%이지만, 30~99명 규모에서 일하는 399만 명 중에는 단지 11만 4천만 명이 노동조합 조합원이라서 조직률은 2.9%에 불과하고, 30명 미만 규모의 사업장에서 일하는 1,177만 명 중에는 단지 2만 1천만 명이 조합원이라 조직률이 0.2% 수준이라서 사실상 99명 이하의 중소기업에서 일하는 1,500만 명이 넘는 근로자들은 노조가 거의 없는 상황에서 일한다고 해도 과언은 아니다(고용노동부, 2021: 3).

포스코로부터 수처리를 위탁받아 운영하는 회사로 2019년 119억 원의 매출을 기록한 중소기업이다. 분사 후 업무성과에 대해서는 정성적인 평가가 중심이어서 평가는 형식적으로 진행되었고, 결격사유가 없으면 대부분 승진을 하였기 때문에 동기부여 기능이 거의 없었다(최우창, 2021). 노사 간에 소통이 부족해 불신이 팽배하였고, 2017년 8월에는 대립적 노사관계의 결과로 노조가 결성된 바 있었으나, 이후 노조가 해산하고 노사협의회와 회사 간에 협력관계를 새롭게 추구하였다.

또한 ㈜정인은 일터혁신의 구체적인 목표를 숙련/성과 중심의 평가제도 구축 및 장년근로자의 숙련전수시스템 마련에 두었다. 임금체계는 직무의 숙련수준을 반영하여 3등급으로 구분된 직무역량 모델링을 하였고, 이를 직능급과 연계하여 임금수준을 정하고, 개인별로 업무수행 결과인 업적평가를 실행하여 임금총액이 결정되도록 하였다. 장년근로자 중에서 고속련자는 경력개발경로를 설계하여 직무전환이 가능하도록 하였고, 동영상 활용과 같은 방법으로 숙련전수를 용이하게 하였다(최우창, 2021). 이러한 합리적인 임금체계 구축과 고속련 장년근로자에 대한 숙련전수의 체계화를 통해서 직무역량수준의 향상을 기대할 수 있고, 성과보상을 통해 동기부여도 강화되었다. 이러한 노력의 성과로 2019년 이후 매출액이 지속적으로 증가하였고, 직원 수도 늘어났으며, 직원들에 대한 교육시간도 증가하였다. 이는 노동조합이 해산한 이후 노조 없이 일터혁신 사업이 진행되었지만 노사관계의 안정화를 이룩한 사례이다.

나. 정부와 전문가의 지원 확보

중소중견기업의 경우 가용자원이 많지 않고, 재정적인 여력도 부족하며, 전문성도 미흡하다. 따라서 스마트공장화나 일터혁신을 자체적으로 추진하기에는 한계가 있으며, 이를 극복하기 위해서는 정부의 지원과 외부의 전문가를 활용할 필요가 있다. 일터혁신은 정부의 입장에서도 진흥해야 할 주요 과제이기 때문에 많은 지원을 아끼지 않고 있다. 4차 산업혁명으로 생산과정은 맞춤형 대량생산이 필요하고 그린생산환경 조성이 필요하다. 인력은 인구감소 외에도 고령화가 진행되고, 숙련공 부족이 예상되므로 이를 극복할 수 있는 정책지원이 실행되고 있다(곽민곤, 2018).

〈표 3〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 2 : 정부와 전문가의 지원 확보

정부의 체계적이고 종합적인 지원	✓ 사람에 대한 투자 강화 ✓ 중소기업 중심으로 생산방식 혁신 지원강화 ✓ 노동계의 불만과 우려 불식 노력
대기업 전문가의 중소기업 지원	✓ 대기업·공기업의 상생협력 노력 적극 활용 ✓ 대기업의 검증된 사례를 이용한 위험 감소

하지만 지난 수 년간 급격하게 정부지원이 확대된 일터혁신 사업의 경우 사업을 위탁받아 시행하는 기관의 경험이나 전문성이 부족한 경우가 많고, 활용하는 컨설턴트의 역량에도 차이가 많아, 일터혁신 사업의 취지에 맞는 실효성 있는 성과를 제대로 평가할 수 있는 체계적인 평가제도의 구축과 평가제도에 대한 이론적·실무적 분석이 필요하다. 정부지원 컨설팅의 진정한 성과는 해당 중소기업에서 실제로 일터혁신이 발생하고 실행되는 것이지, 컨설턴트가 혁신과 관련된 제도를 구축하는 것이 아님을 인식해야 한다.

1) 정부의 체계적이고 종합적인 지원

고용노동부는 중소기업벤처부와 함께 중소기업을 중심으로 일터혁신 지원을 위한 정책사업을 적극적으로 추진하고 있다(고용노동부, 2020). 2021년의 경우에도 고용노동부 예산은 30조 원에서 35조 원으로 16% 이상 증가하였고, 디지털·신기술 인력양성 사업 등이 중요사업으로 다루어지고 있다. 이 사업은 사람에 대한 투자를 강화하는 것으로 비대면훈련이나 근무지원을 포함하고 있다. 조철(2020: 43)에 따르면 중소기업의 경우 포스트 코로나 시대에 대응하여 디지털·스마트 혁신역량의 강화로 스마트홈, 스마트가전 등 신시장의 성장에 대비해야 한다고 강조하면서, 정부는 중소기업 중심으로 스마트제조와 같은 생산방식의 혁신을 위한 지원을 강화해야 한다고 강조하고 있다.

정부는 정책을 수립하고 예산을 지원하는 역할도 중요하지만 일터혁신의 이해당사자인 노동계의 불만과 우려를 불식시키려는 노력도 적극적으로 수행할 필요가 있다. 예를 들어 한국노총의 2017년 노조간부에 대한 실태조사 결과를 보면, 당시 기준으로 과거 5년간 스마트공장 사업에 참여한 사업장에서 고용감소는 53.3%지만 고용증가는 10.0%에 불과하여, 대부분의 노조간부들은 4차 산

업혁명이 경제의 신성장 동력임에도 불구하고 일자리감소 등 고용불안정을 야기할 우려가 높음을 발표하였다(황선자, 2017). 이러한 연구결과는 청년노동자를 대상으로 할 때 스마트 공장에서 비스마트 공장보다 고용감소가 상대적으로 높게 나타난다는 2019년 한국노동연구원의 ‘스마트산단의 고용효과에 대한 분석’ 결과와도 연결된다(한국노동연구원, 2019). 이러한 노동계의 우려를 해소하기 위해 경제사회노동위원회는 2020년 10월 ‘사람 중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의’를 한 바 있고, 여기에는 사람 중심의 스마트공장 실현, 스마트공장과 일터혁신과의 연계, 안전한 작업장 환경 마련, 직업능력개발 강화 등이 언급되어 있다. 이러한 내용이 구체적으로 실현될 수 있는 지원책이 마련되고 실행되어야 할 것이다.

2) 대기업 전문가의 중소기업 지원

중소기업의 CEO들은 대부분 창업의 어려움을 극복하고 중소기업으로 안정적인 성장을 이룩한 분들이다. 그래서 도전정신이 강하고, 성공에 대한 확신도 강하다. 하지만 4차 산업혁명에 대해서는 전문가가 아니라는 점을 인정하고 외부 전문가의 도움을 받아야 한다. 둘째 방법은 중소기업들이 대기업이 전수하는 일터혁신의 경험을 적극적으로 받아들이는 것이다. 대기업이나 중소기업들도 중소기업과의 상생협력이 중요하기 때문에 협력회사나 중소기업에 대해 적극적인 동반성장 활동을 벌인다. 예를 들어 포스코는 2019년 ‘제조업으로 미래 혁신을 이끌어가는’ 등대공장에 선정되어 협력업체들과 상생협력을 실천하고 있다(이현주, 2020).

대기업인 S사는 SCQM(Supply Chain Quality Management)을 이용하여 협력사의 품질혁신 모델을 만들고 협력사에 대한 컨설팅을 하고 있다(조 철, 2018: 20). 1차 협력사에 대해서는 표준화 단계에서 5S와 같은 현장에서의 작업요령에 대한 기본과 작업단계별 표준을 정하고, 교육과 훈련을 통해 작업자의 스킬을 향상하는 교육 및 훈련 단계, 이후에는 표준이 잘 지켜지는 표준준수 단계와 품질회의체 운영 등의 재발방지 단계를 통해 협력사의 품질혁신을 유도하고 있다.

대기업에서 성공적으로 정착한 사례들은 실패 위험에 대한 부담 없이 바로

적용할 수 있고 그에 따라 전문인력이나 재정적인 자원의 필요성이 줄어든다고 할 것이다.

다. 근로자는 일터혁신의 핵심인력

현장 근로자들은 일터혁신의 주체로 참여하는 것도 중요하지만 일터혁신의 대상으로 자동화나 스마트공장화에 따른 고숙련 직무를 수행할 수 있도록 숙련 수준을 제고하는 교육훈련에 적극 참여할 필요가 있다.

〈표 4〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 3 : 근로자는 일터혁신의 핵심인력

현장근로자의 참여와 함께 숙련제고를 위한 교육훈련 참여	✓ 제조혁신 결과 고용조정이 불가피 ✓ 숙련제고와 직무조정으로 고용유지 및 확대
비대면 시대의 핵심역량 확보	✓ 디지털 숙련, 유연한 사고, 데이터 활용 역량 ✓ 교육훈련으로 역량개발 및 부가가치 창출
일터혁신과 물량확보로 고용안정과 고용확대	✓ 일터혁신은 작업현장 개선, 품질 향상, 납기 충족 등으로 매출증대와 고용확대

1) 숙련도 제고로 직무조정 동참 및 고용유지

스마트공장의 추진에서 생산시스템의 변화 없이 교육이나 숙련만을 추진하여 근로자의 역량이 강화되는 경우에는 고용규모의 변화가 크지 않을 수도 있지만, 기술·장비·생산시스템의 변화를 수반하는 제조혁신은 고용을 크게 감소시킬 수 있다(조 철, 2018: 21). 그래서 제조혁신과정에서 근로자들의 참여가 꼭 필요하며, 인력감소를 최소화하는 방안이 필요하다. 이를 위해서는 근로자들의 자발적인 참여가 필수적이다. 기계공구를 유통하는 종업원 96명 규모의 A사는 연간 매출액이 600억 원 규모인데, 취급하는 품목이 22,000여 개에 달해 재고관리의 어려움을 극복하기 위해 상품관리 프로세스 효율화를 추진하였고, 그 결과 재고관리 업무량이 20% 감소하였으며, 기존인력은 재배치해서 고용규모는 유지되었다(지일조, 2021).

2) 비대면 시대의 핵심역량 확보

이 찬(2020)은 코로나19 전후의 HRD 실태조사를 진행하였는데, 전국 기업

의 인사교육 담당자를 대상으로 코로나19 심각단계 이후 원격 근무 및 비대면 근무환경에 요구되는 핵심역량을 조사하였다. 그 결과 디지털 숙련(55.7%), 유연한 사고(51.4%), 데이터 활용(31.6%) 역량 순으로 나타났다. 그리고 코로나19로 발생한 노동시간 단축/휴업 등을 근로자의 직업능력개발을 위한 교육훈련 기회로 활용해야 한다는 주장도 있다(장홍근, 2020). 또한 부가가치 및 일자리 창출은 제조에서만 이루어지는 것이 아니라 연구개발·기획·핵심부품공급·마케팅·AS·관련 금융 등 다양한 분야에서 발생하며 이들 분야는 오히려 제조부문에 비해 더 많은 부가가치 창출이 가능하다고 강조한다(조 철, 2020: 44).

3) 일터혁신과 물량확대로 고용안정과 고용확대

일반적으로 제조혁신이 이루어지면 생산성 증대와 원가절감 등으로 일자리가 줄어든다고 생각하지만 실질적으로는 작업현장의 개선, 품질 향상, 납기 충족 등으로 오히려 매출이 증대되고, 이를 통해 인력을 추가로 충원해야 할 여지가 확대된다.

의료기기 소모품을 제조하는 (주)바이오프로테크는 2020년 기준 매출 135억원, 종업원 73명의 중소기업으로 스마트공장을 도입하여 품질 경쟁력과 생산성을 제고하는 한편 단순공정을 복합공정 직무로 전환하여 우수인력의 유인과 고숙련화를 위해 MES도입, 협동로봇 자동화 공정 구축 등을 추진하였다(이호창, 2021: 16). 그 결과 MES 구축과 로봇도입으로 재고 감소와 납기일 단축, 생산량 증가, 불량률 감소 외에 인력 충원도 이루어졌다.

2. 정부의 체계적인 지원과 컨트롤 타워 구축

가. 일터혁신 성공사례의 홍보와 확산

일터혁신의 필요성에 대한 인식은 있으나 어떻게 추진해야 할 것인가에 대해서는 아직도 확신하지 못하는 중소기업들이 많다. 따라서 일터혁신을 어느 정도 추진한 기업들의 성공사례는 적극적으로 홍보될 필요가 있다. 고용노동부가 2021년 시범사업으로 추진한 일터혁신 온라인플랫폼은 일터혁신 우수사례, 일터혁신 정부지원, 일터혁신 연구자료와 노하우 등을 공유하는 플랫폼으로 일터

혁신 관련 각종 데이터를 DB화 하는 작업이다. 여기서 필요한 것은 우수사례만을 공유할 것이 아니라 모든 지원사례에 대한 보고서나 동영상 형태의 평가 인터뷰 등을 컨설팅 성과물로 의무적으로 제출하도록 하는 것이다. 이로 인해 자연스럽게 컨설팅 지원사업에 대한 평가가 이루어질 뿐만 아니라 비참여 기업들도 매우 풍부한 사례들을 공유할 수 있을 것이다.

공공시설물관리 및 운영업을 하는 B기관은 2019년 기준 매출이 720억 원인데 직원수는 954명이고 노조는 3개가 조직되어 있다. 이 기관의 문제점은 직원들이 업무공간의 물리적인 환경에 불만을 가지고 있어서 건강 및 안전제고, 업무능률의 질적 향상과 비용절감 등을 통한 생산성 제고를 위해 업무공간의 정전기 및 먼지 방지책을 실행하였고, 5S(정리·정돈·청소·청결·습관화) 영역에 대한 자체 점검활동을 실행하였으며, 수리·정비 업무공간에 대한 레이아웃을 개선하였다(지일조, 2021: 14~17). 그 결과 노사 간 신뢰가 제고되었고, 업무환경의 안전확보 외에도 낭비를 줄이는 성과를 도출하였다.

성공적인 사례에 대한 적극적인 홍보를 통해 많은 중소기업들이 스스로 일터혁신을 진행할 수 있는 기회를 부여할 필요가 있다. 정부가 진행하고 있는 일터혁신 맞춤형 코칭이나 노사발전재단에서 운영하고 있는 일터혁신 CEO 클럽은 일터혁신 확산을 위한 구체적인 노력의 성과라고 할 것이다.

〈표 5〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 4 : 일터혁신 성공사례의 홍보와 확산

일터혁신 성공사례의 디지털화를 통한 공유·확산	✓ 일터혁신에 대한 확산 인식 강화 ✓ 비참여 기업의 일터혁신 시행
제조업과 서비스업의 성공사례 개발 및 홍보	✓ 재고관리 프로세스 효율화 ✓ 직원들의 업무공간 건강 및 안전제고

나. 일터혁신 지원사업의 컨트롤 타워 구축

중소기업을 포함한 기업들의 일터혁신을 지원하기 위한 정부의 정책적인 지원도 활발하다. 하지만 문제는 추진 주체가 여러 곳이다 보니 일관성 있게 체계적으로 추진하기가 어렵다. 정부 측 주체로는 고용노동부(일터혁신 컨설팅, 재

직자 신기술 교육, 일터혁신지원단, 산업현장교수단 등), 중소기업벤처부(AS 지원단, 스마트마이스터 등), 산업부, 기재부, 일자리위원회 등이 있고 공공기관으로는 노사발전재단(일터혁신컨설팅 총괄관리), 중소기업진흥공단, 한국산업인력공단, 한국산업안전보건공단, 그리고 지역 TP(Techno Park) 등이 있으며, 연구기관으로는 노동연구원, 중소기업연구원, 직업능력연구원, 산업연구원까지 다수의 기관들이 연계되어 있다.

〈표 6〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 5 : 일터혁신 지원사업의 컨트롤 타워 구축

추진 주체의 확대로 일관성 확보 어려움	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 고용노동부 중심으로 일원화 ✓ 중소기업벤처부, 산업부, 기재부 등의 지원
일터혁신 협력 네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 예를 들어 핀란드 등의 정부, 기업, 노사단체, 대학, 민간컨설팅기관 등과의 협력체계 구축

고용노동부는 스마트공장 도입 기업에서 일하는 방식의 혁신이 연계 진행될 수 있도록 중기부(제조혁신추진단)와 고용노동부(노사발전재단)가 협의회를 구성하여 연계상황을 모니터링한다는 추진 방안을 가지고 있지만 구체적인 성과를 파악하기 어렵다. 서로 경쟁하는 것이 꼭 나쁘다고 할 수는 없지만 정부정책 집행에서는 효율성이 떨어질 가능성이 크다. 여기에 경제사회노동위원회, 지역별 노사민정협의회까지 포함하고 정부정책을 실행하는 수많은 컨설팅기관이나 단체들을 포함하면 그 범위는 더욱 넓어진다.

이장원(2020: 16)도 일터혁신 협력네트워크 구축을 위해 지속적인 일터혁신 추진 책임을 맡을 기구나 기관이 필요하다고 강조하면서, 2008년 일터혁신을 국가혁신전략으로 승인한 핀란드를 예로 들고 있다. 이후 핀란드에서는 일터혁신이 핵심혁신정책이 되었고 이후 다양한 일터혁신 정책이 추진되었다. 핀란드의 경우 1990년대 중반부터 일터혁신 프로그램들이 시작되었고, 이후 TYKE(1996~2003), TYKES(2004~2010) 등이 진행된 바 있으며, 2012년에는 Business, Productivity and Joy at Work Program이 진행되었다(이장원, 2020: 16). 이 프로그램에서 정부, 기업, 노사단체, 대학, 민간컨설팅기관 등 다양한 주체들이 협력네트워크를 구축하여 체계적으로 일터혁신을 추진하였다.

다. 지역과 업종단위 일터혁신 공동사업 추진

본 연구에서는 중소기업을 중심으로 노사파트너십에 기반한 일터혁신 추진에 대해 언급하였지만 일터혁신은 기업단위가 아니라 지역별·업종별로 경쟁력 확보를 위한 필수적인 사항이라고 하겠다. 따라서 지역별·업종별로 경쟁력이 떨어지는 경우에 중소기업 중심이나 대기업을 포함해서 업종단위 또는 지역단위로 일터혁신이 추진될 수 있는 방법에 대한 고민도 필요하다.

〈표 7〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 6 : 지역과 업종단위 일터혁신 공동사업 추진

지역별·업종별 공동사업 추진	✓ 대기업이 주도, 중소기업이 참여하는 방식 ✓ 중소기업의 협의체 구성 지원
공동훈련센터 활용	✓ 정부지원으로 일터혁신 기업에 개방 ✓ 지역별·업종별 기존 인프라 활용

중소기업의 경우 자체적으로 협의체를 구성하는 역량이 부족하다. 따라서 지역단위의 협의체들이 일터혁신을 주제로 협의체를 구성하고 운영할 수 있으며, 노동조합의 경우 중소기업 규모에서는 유노조 사업장을 찾기 어렵지만 지역단위나 업종단위에서는 노조조직을 이용하여 일터혁신에 대한 근로자 의견을 제시할 수 있다. 정부도 공동훈련센터를 일터혁신 추진기업에 개방하여 디지털 융합훈련에 대한 비용도 지원하는 프로그램을 제공하는데, 대기업·폴리텍대학·산업별/지역별 협회와 단체 등의 인프라를 활용하여 중소기업 종사자에게 맞춤형 훈련을 제공하는 것이 주요 내용이다.

3. 학문적 연구 활성화

일터혁신은 지난 20여 년간 국내외에서 활발하게 연구되어 왔으나 아직도 일터혁신에 대한 정의가 통일되어 있지 않고, 학자들 간에 갑론을박이 진행되고 있다. 문재인 정부에서는 일터혁신을 확산하기 위해 적극적으로 노력을 기울여 왔으나 재정적인 지원은 근로시간 단축이나 임금체계 개편과 같은 인사제도 개편 중심의 컨설팅에 집중되었고, 스마트공장화에 교육훈련을 확대하려는 노력

정도에 그친 문제점이 있다. 전문가들의 활발한 토론이 없는 것은 아니나 좀 더 심층적인 학문적 연구도 활성화될 필요가 있다. 노동계만이 아니라 근로자들이 스마트공장화와 같은 제조혁신으로 인해 일자리를 잃을 걱정이 많다는 점은 다 알고 있고, 이를 위해서 근로자들에게 새로운 지식과 기술을 가르치고 배워야 한다는 점도 알고 있다. 따라서 고용불안 요소를 줄이고 기존 근로자들에게 교육훈련을 확대할 수 있는가에 대한 연구를 활성화해야 한다.

그동안 거시적인 차원에서 일터혁신에 대한 연구가 진행되어 왔다면 실제로 현장에서 일터혁신을 실행하는 데 발생하는 장애요인을 파악하고 이를 극복할 수 있는 구체적인 아이디어가 제시될 필요가 있다. 예를 들어 일터혁신의 긍정적인 측면을 이해하면서도 실제로 일터혁신에 적극적으로 나서기 어려운 근로자들에 대해 리더들의 긍정적인 지원과 심리적인 집단화(mindful organizaing : 팀원들 간에 실수나 잘못을 공개적으로 토론하고 예상하지 못했던 변화에도 신속하게 적응하는 팀의 역량) 노력이 일터혁신의 성공적인 정착에 기여한다는 Oeij et al.(2020)의 주장을 생각해 볼 필요가 있다.

〈표 8〉 성공적인 정착을 위한 성공요인 7 : 학문적 연구 활성화

전문가의 학술적 연구지원	<ul style="list-style-type: none"> √ 노동계의 불만과 우려 해소 노력 √ 근로자의 고용불안 해소와 취업 역량 제고
일터혁신 장애요인과 극복방안	<ul style="list-style-type: none"> √ 일터혁신 현장에 적용 √ 정부지원사업에 대한 체계적인 평가 및 개선

국내에서도 김동배(2021)는 한국노동연구원이 2020년에 실시한 ‘일터혁신에 대한 근로자 인식조사’ 결과를 바탕으로 개인차원에서의 연구결과를 발표하였다. 그는 일터혁신이나 개선을 위한 활동에 대한 참여를 저해하는 가장 주된 이유를 역량이나 참여기회 부족보다는 개인적으로 전혀 이득이 없어서 참여할 유인이 없다는 이유를 들고 있다. 일터혁신 전문가들의 지난 수년간 정부 일터혁신 사업에 대한 전반적인 평가도 필요할 것이며, 2019년 이후 추진하고 있는 노동친화형 스마트공장 시범사업은 아직 평가하기에는 이른감이 있지만, 기존의 일터혁신사업이나 제조혁신 중심의 사업에 비해 사람을 중심에 놓고 노동친

화라는 관점에서 접근함에 따라 의미를 찾을 수 있다. 다만 이 사업의 과정과 성과에 대한 평가 등에 대해 좀 더 심층적인 분석과 연구가 필요하다.

IV. 결 론

본 논문에서는 일터혁신의 필요성과 의미에서 시작하여서, 일터혁신에 대한 이론들을 살펴보고, 일터혁신의 핵심요인인 노사 간 일터혁신에 대한 관점 통합의 중요성을 강조하였다.

일터혁신과 관련해서는 세 가지 측면에서 목표를 설정할 필요가 있다. 먼저 기술혁신 측면에서는 신기술 및 신상품 개발이 필요하고, 다음으로 작업조직 혁신 측면에서는 스마트 공장의 구축과 작업팀 구성원의 혁신이 필요하다. 마지막으로 HR 혁신에는 교육훈련 강화, 보상제도 혁신, 그리고 참여제도 강화 등이 포함된다. 이렇게 세 가지 측면에서의 목표를 설정하면 기업과 근로자 그리고 노동조합이나 근로자대표제도 모두가 서로 상생하면서 기업의 경쟁력 확보와 근로자의 근로생활의 질이 확보될 것이다.

그런데 우리나라 중소기업들은 대기업에 비해서 전문성도 부족하고 자금력도 부족해서 일터혁신에 대한 필요성을 인지해도 이를 제대로 실천하기 어려운 점이 있다. 따라서 본 연구에서는 중소기업 일터혁신을 성공적으로 도입하고 정착시키기 위한 요인을 정리하여 제시하였다.

중소기업 자체의 노력은 먼저 CEO와 경영진의 일터혁신에 대한 의지와 조직 구성원들과의 활발한 의사소통이다. 근로자들은 일터혁신이 개인의 기술역량을 제고하고, 결과적으로는 기업단위의 고용을 오히려 확대한다는 생각을 가질 필요가 있다. 중소기업의 경우 노동조합 조직률이 매우 낮아서 기업단위에서 노조의 도움을 받기 어렵지만, 노사협의회와 같은 근로자대표제도를 활용하여 일터혁신의 도입 이유, 핵심 성공요인 등에 대해 합의하고 일터혁신을 추진해야 한다. 다음으로 중소기업의 경우는 정부의 지원이나 대기업의 상생사업을 통한 지원 등 자체적으로 해결하기 어려운 전문성과 자금력 등을 해결해야 한다.

우리나라 정부는 일터혁신에 대해 다양한 정책을 통해 활발하게 진행을 도모하지만, 오히려 너무 많은 주체들이 참여해서 정책집행에 일관성과 통일성을 기하는 데 어려움이 있다. 이를 극복할 수 있도록 고용노동부가 주체적으로 다른 부처와 기관들을 통합적으로 관리할 필요가 있다. 중소기업의 경우 그 숫자가 매우 많고, 각 중소기업 정보력의 한계가 있기 때문에 성공적인 일터혁신 사례는 적극 발굴하고 홍보해야 한다. 관련하여 중소기업은 단독으로 행동하기 어려우므로 지역별 또는 업종별로 일터혁신 공동체를 만들어서 정보도 교환하고 애로사항도 공동으로 해결할 수 있는 시스템을 지원해줄 수 있다. 마지막으로 학계나 전문가들이 우리나라 일터혁신 현황을 파악하고 분석하여 애로사항을 해소해주고, 학술적인 연구를 통해 향후 일터혁신의 방향을 제시하는 노력도 적극적으로 수행되어야 한다.

본 연구는 순수한 학술연구가 아니라 우리나라에서 중소기업들의 생존에 필요한 스마트공장화를 추진하는데 기업이 일방적으로 가는 것이 아니라 구성원과 함께 노력할 때 장기적인 일터혁신이 가능하다는 점을 강조하기 위한 정책제안 성격의 연구이다 보니, 학문적으로 엄격한 선행연구나 다양한 기존 연구에 대한 연구가 미흡한 한계가 있다. 하지만 우리나라 중소기업의 미래경쟁력 확보와 소속된 구성원의 근로환경의 질 개선을 동시에 추진할 수 있는 일터혁신의 성공적인 도입과 정착 요인을 제시하였다는 점에서 의미가 있다고 하겠다.

참고문헌

- 강혜정(2021). 「스마트공장 - 일터혁신의 의미와 역할(지원사례를 중심으로)」. 『제2회 일터혁신 사례공유 포럼』. 노사발전재단(2021. 5. 20).
- 고용노동부(2020). 「2021년 고용노동부 예산안 주요 내용」. 보도참고자료(2020. 9. 1).
- _____ (2021). 「2020년 전국 노동조합 조직현황 자료」. 발표 보도자료(2021. 12. 30).

- 곽민곤(2018). 「공장과 스마트팩토리 발표자료」. 조철, 「02. 제조혁신의 필요성과 과제」. 『일터혁신 TF 워크숍 발제자료』(2018 일터혁신 TF)에서 재인용(2018. 6. 25).
- 김동배(2021). 「근로자 일터혁신 참여 영향요인 : 개인 수준 분석」. 『2021년 일터혁신 포럼』. 한국노동연구원(2021. 4. 15).
- 김효은(2021). 「인천참사랑병원」. 『2021년 제2차 일터혁신 사례공유 포럼』. 노사발전재단. 2021. 5. 13. (<https://www.youtube.com/watch?v=OPxMT9feQLo>에서 2021. 8. 22.에 확인함.)
- 노사발전재단(2019). 「노사발전재단, 스마트공장·자동화산업전에서 ‘스마트공장 일터혁신 컨설팅’ 홍보 주력」. 보도자료(2019. 3. 27).
- 노세리·노용진·임운택·옥지호(2019). 『중소 제조기업 일터혁신 연구』. 한국노동연구원.
- 대한민국 정책브리핑(2020). 「정책위키 한눈에 보는 정책, 스마트공장(지능형공장)」(2020. 9. 23).
- 배규식·이장원(2017). 「일터혁신 정책의 혁신이 필요하다」. 『노동리뷰』 4월호. 한국노동연구원. pp.43~52.
- 삼정KPMG 경제연구원(2020). 「COVID-19 Business Report 위드/포스트 코로나 시대, 기업의 5대 경영전략」.
- 오계택(2020). 「일터혁신의 현황과 과제」. 『노동리뷰』 2월호. 한국노동연구원. pp.3~5.
- 이장원(2020). 「코로나 19시대 일터혁신 추진전략」. 기조강연, 『2020 일터혁신 컨퍼런스 자료집』. 고용노동부·노사발전재단(2020. 12. 2).
- 이주호(2019). 「노동시간단축과 일터혁신」. 일자리위원회 일터혁신 TF 발표자료(2020. 12. 12).
- 이찬(2020). 「포스트 코로나 시대의 대한민국 워러밸(Work & Learning Balance : WLB) 실태와 HRD 전망」. 『The HRD REVIEW』 23 (3) : 144~165.
- 이현주(2020). 「한성수산에 포스코 ‘IoT 센서’ 구축…아날로그에서 디지털로 공장이 달라진다」. 『한경비즈니스』 제1305호(2020. 11. 30).
- 이호창(2021). 「노동친화형 스마트공장 - 평가와 과제」. 『제2회 일터혁신 사례

- 공유 포럼』. 노사발전재단(2021. 5. 20).
- 일자리위원회(2020). 「문재인 정부 하반기 일자리 정책 핵심은 ‘민간일자리’」.
- 일자리위원회 14차 회의(2020. 3. 10).
- 임주영(2020). 「일터혁신을 통한 소통과 상생」. 『2020 일터혁신 컨퍼런스 자료집』. 고용노동부 · 노사발전재단(2020. 12. 2).
- 장흥근(2020). 「국난 시대, 노동의 길을 묻다 - 시민참여형 개혁연합 노동정책의 제언」. 포스트코로나 시대 협력과 연대, 무엇을 할 것인가?, 『2020 한국사회비전회의 자료집』(2020. 7. 9.~10).
- 장흥근 · 조성재 · 박명준 · 이영호 · 이호창(2012). 『일터 혁신 지원사업의 평가와 발전 방향』. 한국노동연구원.
- 정문주(2020). 「Post COVID19와 일터혁신의 과제」. 『2020 일터혁신 컨퍼런스 자료집』 pp.61~66. 고용노동부 · 노사발전재단(2020. 12. 2).
- 조성재 · 오계택 · 김동배 · 전우석 · 임운택(2019). 『일터 혁신의 현단계와 발전 방향』. 한국노동연구원.
- 조 철(2018). 「02. 제조혁신의 필요성과 과제」. 『일터혁신 TF 워크숍 발제자료』 (2018 일터혁신 TF).
- _____ (2020). 「포스트 코로나 시대, 우리기업의 진로」. 『2020 한국사회비전회의 자료집』 백범김구기념관 컨벤션홀(2020. 7. 9.~10).
- 지일조(2021). 「서비스업에서의 일터혁신을 통한 업무 프로세스 효율화 및 작업환경 개선」. 『2021 일터혁신 포럼』. 한국노동연구원(2021. 3. 18).
- 최영섭(2021). 「일터혁신과 근로자의 역량: 기업과 근로자의 정합성을 중심으로」. 『2021년 일터혁신 포럼』. 한국노동연구원(2021. 4. 15).
- 최우창(2021). 「(주)청인」. 『2021년 제2차 일터혁신 사례공유 포럼』 노사발전재단. 2021. 5. 13. (<https://www.youtube.com/watch?v=OPxMT9feQLo>에서 2021. 8. 22.에 확인함.)
- 한국노동연구원(2019). 『스마트산업단지의 고용효과』 2019년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업 보고서.
- 황선자(2017). 「한국 노동조합의 4차 산업혁명에 대한 인식과 대응실태」. 『4차 산업혁명과 노동조합의 과제 토론회』 pp.1~36. 한국노총중앙연구원 · 더

- 불어민주당 어기구 의원실(2017. 12. 11).
- PWC 삼일회계법인(2020). COVID-19 코로나19가 가져올 구조적 변화: 디지털 경제 가속화. 『Samil Issue Report』 4월.
- Ahmad, F., G. Widen and I. Huvila(2020). “The Impact of Workplace Information Literacy on Organizational Innovation : An Empirical Study”. *International Journal of Information Management* 51, Article 102041.
- Alasoini, T., E. Ramstad and P. Totterdill(2017). “National and Regional Policies To Promote and Sustain Workplace Innovation”. *Workplace Innovation*. Cham : Springer. pp.27~44.
- Bakker, A. B. and E. Demerouti(2014). “Job Demand - Resources Theory”. *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide (Vol. III)*. Chister : Wiley. pp.1~28.
- Bloom, N., and J. Van Reenen(2010). “Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?”. *Journal of Economic Perspectives* 24 (1) : 203~224.
- De Sitter, L. U., J. F. Den Hertog and B. Dankbaar(1997). “From Complex Organizations with Simple Jobs to Simple Organizations with Complex Jobs”. *Human Relations* 50 (5) : 497~534.
- Gittel, J. H.(2016). “Transforming Relationships for High Performance”. *The Power of Relational Coordination*. Stanford, California : Stanford University Press.
- Hoang, G., E. Wilson-Evered and L. Lockstone-Binney(2019). “Leading Innovation Among Tourism Small and Medium Enterprises : Examining the Mediating Role of Climate for Innovation”. *Leadership & Organization Development Journal* 40 (5) : 647~666.
- Howaldt, J. and P. Oeij(eds.)(2016). “Workplace Innovation - Social Innovation : Shaping Work Organisation and Working Life.” *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable* 12 (1) : 1~129.
- Høyrup, S.(2012). “Employee-driven Innovation: A New Phenomenon, Concept

- and Mode of Innovation”. *Employee-driven Innovation : A New Approach*. London : Palgrave Macmillan. pp.3~33.
- Karasek Jr, R. A.(1979). “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”. *Administrative Science Quarterly* 24 : 285~308.
- Knights, D. and H. Willmott(eds.)(1990). *Labour Process Theory*. Springer.
- Koukoulaki, T.(2014). “The Impact of Lean Production on Musculoskeletal and Psychosocial Risks: An Examination of Sociotechnical Trends over 20 Years”. *Applied Ergonomics* 45 (2) : 198~212.
- Lorenz, E. and J. Potter(2019). “Workplace Organisation and Innovation in Small and Medium-sized Enterprises”. *OECD SME and Entrepreneurship Papers* No. 17.
- Lundkvist, A. H. and M. Gustavsson(2018). “Conditions for Employee Learning and Innovation - Interweaving Competence Development Activities Provided by a Workplace Development Programme With Everyday Work Activities in SMEs”. *Vocations and Learning* 11 (1) : 45~63.
- McMurray, A., N. Muenjohn and C. Weerakoon(eds.)(2021). *The Palgrave Handbook of Workplace Innovation*. Cham, Switzerland : Palgrave Macmillan.
- OECD(2016), 『OECD Employment Outlook 2016』. 오계택(2020). 「일터혁신의 현황과 과제」. 『노동리뷰』 2월호. 한국노동연구원. pp.3~5에서 재인용.
- Oeij, P. R. A. and S. Dhondt(2017). “Theoretical Approached Supporting Workplace Innovation”. *Workplace Innovation: Theory, Research, and Practice*. Cham, Switzerland : Springer International Publishing AG, pp.63~78.
- Oeij, P. R. A., K. Putnik, S. Dhondt, W. van der Torre, P. Preenen and E. de Vroome(2020). “The Role of Mindful Organising in Relation to Innovation Adoption of Employees in Logistics.” *Journal of Management and Training for Industries* 7 (2) : 1~25.
- Oeij, P. R. A., D. Rus and F. D. Pot(eds.)(2017). *Workplace Innovation : Theory,*

- Research and Practice*. Cham, Switzerland : Springer International Publishing AG.
- Pomares, E.(2020). “Workplace Innovation Programmes : Bridging Research and Policymaking”. *IJAR -International Journal of Action Research* 16 (1) : 9~10.
- Theorell, T., R. A. Karasek and P. Eneroth(1990). “Job Strain Variations in Relation to Plasma Testosterone Fluctuations in Working Men a Longitudinal Study”. *Journal of Internal Medicine* 227 (1) : 31~36.
- Totterdill, P.(2020). “What is Workplace Innovation?”. *European Workplace Innovation Network(EUWIN)*. Europe. pp.26~29.
- Weick, K. E. and K. M. Sutcliffe(2007). *Managing the Unexpected* (Vol. 9). San Francisco: Jossey-Bass.
- Womack, J. P. and D. T. Jones(2005). *Lean Solutions : How Companies and Customers can Create Value and Wealth Together*. London : Simon & Schuster.

Requirements for Successful Promotion and Settlement of Workplace Innovation with SMEs in Korea

Lee, Young-Myon · Kim, Min-Seok

In addition to COVID-19, companies have been asked to change fundamentally not only in production and operation but also in marketing and HR due to the 4th industrial revolution including automation, robots, big data, and the internet of things. Compared with large companies under Conglomerates in Korea, SMEs lack both resources and expertise, so they are unable to implement them properly even after they recognize the need for changes by workplace innovation. In this study, first of all, workplace innovation is defined and theories of workplace innovation are summarized. Then, the requirements for successful promotion and settlement of workplace innovation with SMEs are proposed. First, regarding the main participants for workplace innovation, active will and participation is important with government support for them. Second, the government should spread and promote the success stories of SME's workplace innovation, setup the control tower for workplace innovation policy implementation under several divisions, and promote regional and industry level workplace innovation. Lastly, scholars and practitioners need to study SME's workplace innovation academically and rigorously.

Keywords : small and medium enterprise(SME), workplace innovation, government, worker representation, control tower, policy proposal

노동정책연구
2022. 제22권 제1호 pp.177~196
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2022.22.1.007>

연구논문

일반계 고등학교 문·이과별 교육투자 비교 분석*

고은비**
송헌재***

일반계 고등학교의 문·이과 계열별 특성은 대학전공 선택 및 대학수학능력시험 결과에 영향을 미치고 나아가 노동시장에도 영향을 미칠 수 있다. 본 연구는 고등학교에서 선택하는 문·이과 계열별 특성 중 교육투자에 초점을 두고 이를 비교 분석하였다. 분석결과, 이과생이 문과생 대비 연간 약 214만원의 사교육비를 더 투자하며 일주일에 6시간 정도를 더 자습하는 것으로 나타났다. 교육부의 문·이과 통합형 교육과정 도입으로 명시적인 계열 구분은 사라졌지만 대학입시에서의 필요에 따라 암묵적으로는 여전히 계열이 구분되는 현재, 문·이과 계열 간에 격차가 발생하는 근본적 원인에 관한 연구가 필요하다.

핵심용어 : 문·이과, 교육투자, 대학수학능력시험, 비교 분석

논문접수일: 2021년 9월 23일, 심사의뢰일: 2021년 10월 7일, 심사완료일: 2021년 12월 13일

* 이 논문은 제1저자의 박사학위 논문을 수정·보완하여 작성한 것이다.

** (제1저자) 서울시립대학교 경제학 박사(kkombi1214@gmail.com)

*** (교신저자) 서울시립대학교 경제학과 교수(heonjaes@uos.ac.kr)

I. 서론

2022년 대학수학능력시험은 문·이과 통합하에서 치러진 첫 대학수학능력시험이다. 교육부는 모든 학생이 인문·사회·과학기술에 대한 기초 소양을 함양하여 인문학적 상상력과 과학기술 창조력을 갖춘 창의융합형 인재로 성장할 수 있도록 「2015 문·이과 통합형 교육과정」을 도입하였다(교육부, 2014). 고등학교 교육과정에서 이원화된 문·이과 구분은 제7차 교육과정(2002) 이후 사라졌으나, 대학 입학전형에서의 필요로 대부분 고등학교에서 문·이과 과정을 구분하고 있었다. 「2015 문·이과 통합형 교육과정」의 도입으로 문과학생이 이전에는 선택할 수 없었던 수학과목이나 과학탐구과목을 선택할 수 있고, 이과학생도 사회탐구과목을 선택할 수 있는 등 과목 선택의 폭이 넓어졌다.¹⁾

제도도입 초기이므로 아직 대학입시에서의 문·이과별 유불리를 따지기는 어렵다. 그러나 문·이과 통합하에서 치러진 첫 학력평가와 6월 모의평가 결과를 살펴보면 수학에서 문·이과 간 점수 차이가 크게 발생한 것으로 나타나²⁾³⁾ 상대적으로 문과생에게 불리한 결과가 나올 수 있다고 예상된다. 이는 결국 대학입시에 영향을 미치며, 나아가 대학이름 및 대학에서의 활동이 중요한 노동시장 성과에도 영향을 미칠 수 있다. 문·이과 간에 발생하는 차이를 줄이기 위해서는 단순한 통합이 아니라 그 차이가 발생하는 원인에 대한 분석이 필요하다. 이에 본 연구는 일반계 고등학교에서 선택하는 문·이과 계열에 따른 교육투자를 비교해보고자 한다.

-
- 1) ‘공통과목’의 신설을 통해 학생들이 어느 영역으로 진로를 결정하든 인문·사회·과학기술에 관한 기초 소양을 갖출 수 있도록 하고, 이후 진로와 적성에 따라 다양한 ‘선택과목’을 이수할 수 있도록 구성되었다. 다만 대학에서는 학과의 계열별로 특정 과목을 선택해야 한다고 지정해두었기 때문에 문·이과 과목을 교차하여 선택하는 경우는 많지 않을 수 있다.
 - 2) “수학 1등급 94%는 이과생... ‘문과생 크게 불리’”, YTN(2021. 4. 17). https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202104170529087897 (검색일: 2021. 4. 22).
 - 3) “6월 모의평가 문·이과 수학 격차 더 커져... 수학 1등급 문과 4.3% 이과 95.7%”, YTN(2021. 6. 30). https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202106301016074533 (검색일: 2021. 9. 14).

이러한 가운데 최근 우리나라에서는 많은 기업에서 이공계 졸업자를 선호하는 현상이 나타나고 있고⁴⁾ 교육부의 초·중등 진로교육 현황조사에 따르면 교사, 공무원을 제외하고는 2020년 고등학생의 희망직업 상위 20위 안에서 인문·사회계열 직종을 찾기 어려운 실정이다. 반면 간호사(2위), 생명·자연과학자 및 연구원(3위), 컴퓨터공학자/소프트웨어 개발자(7위) 등이 상위권에 올라 많은 학생이 이공계열 혹은 의약계열의 직업군을 희망하고 있음이 나타났다.⁵⁾

이는 몇 년 전까지 관찰되었던 이공계 기피현상과는 다소 다른 모습인데, 이공계 기피현상은 대학에 지원하는 학생들이 공학, 자연계열의 전공 선택을 기피했던 현상을 의미한다. 당시 연구자들은 이공계 전공자의 경제적 수준이 의약계열 대비 상대적으로 낮아 이공계 기피현상이 나타난다고 보았다(박성준, 2004; 장수명·서혜애, 2005; 류재우, 2011). 다만 앞의 연구에서도 인문·사회·예체능계열보다는 공학계열의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 최근의 고용상황 악화로 인해 신규 대졸자가 경험하는 임금손실 수준은 인문계 졸업자에게 상대적으로 더 크게 나타나고 있다(한국은행, 2021). 즉, 이공계 기피현상은 이과를 선택했던 학생들 안에서 나타났던 현상이며, 전체 학생을 대상으로 보면 문과를 선택한 학생의 노동시장 성과가 상대적으로 낮음을 알 수 있다.

고등학교 2학년으로 진급하면서 선택하는 문과 혹은 이과는 남은 고교생활에서의 교육투자와 대학진학에 영향을 미치며, 이는 결국 노동시장에서 서로 다른 결과를 초래할 수 있다. 본 연구는 한국교육고용패널을 이용하여 문·이과별 교육투자를 비교 분석하였고, 이과생이 문과생보다 공부에 비용과 시간 모두를 더 투자하고 있음을 확인하였다.

이후 본 연구의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 문·이과 및 대학전공별 노동시장 성과를 분석한 이전 연구들에 대해 소개하였다. 제Ⅲ장에서는 본 연구에서 사용한 분석자료 및 방법에 대해 설명하였고, 제Ⅳ장에서는 문·이과별 교육투자 수준을 비교 분석하고 그 결과를 정리하였다. 마지막으로 제Ⅴ장에서는 연구의 내용을 요약하며 정책적 시사점에 대해 논의하였다.

4) “상반기 신입사원 10명 중 4명은 ‘이공계’…지난해 하반기보다 2.9%p ↑”, 뉴시스(2020.7.6). https://newsis.com/view/?id=NISX20200706_0001084463&cID=13001&pID=13000 (검색일: 2021. 4. 27).

5) 「2020 초·중등 진로교육 현황조사 결과 발표」, 교육부 보도자료(2021. 2. 24).

II. 선행연구

해외의 경우 중등교육 수준에서 문·이과를 구분하는 경우가 많지 않다. 이에 중등교육 수준에서 문·이과를 구분하여 교육투자나 노동시장에서의 성과 차이를 비교한 해외연구는 찾아보기 어렵다. 문·이과를 구분하지 않은 고등학교 교육과정 자체를 살펴본 연구에는 다음과 같은 것들이 있다.

Altonji(1995)의 경우 과목별 시수와 같은 고등학교 교육과정이 임금에 거의 영향을 주지 못한다고 주장했지만, Levine and Zimmerman(1995)은 남학생의 경우 일관된 결과가 나오지 않았으나 대학을 졸업하는 여학생의 경우 고등학교에서 수학과목을 더 이수한 학생의 임금이 높음을 보였다. 다만 이는 고등학교에서 수학 또는 과학과목을 더 이수한 학생이 기술직(technical jobs)에 더 진출하게 되어 나타나는 경향일 수 있다고 지적하였다. Rose and Betts(2004)는 임금을 결정하는 데 있어 고등학교에서 이수하는 수학과목이 중요한 역할을 하고 있음을 보였고, 수학이 임금에 미치는 영향은 대수학(algebra), 기하학(geometry) 등 고급수학인 경우 더 클 수 있다고 주장하였다. 이러한 연구들은 문·이과를 구분하지 않는 해외에서도 수학, 과학 등의 과목이 임금에 미칠 수 있는 영향에 대해 주목하고 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다.

대학에서의 전공이 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 연구에서는 자연과학이나 공학, 경영학 전공자가 다른 전공에 비해 상대적으로 높은 임금을 받는 것으로 나타났고, 이러한 모습은 성별에 따라 다르게 나타났다(Angle and Wissmann, 1981; Daymont and Andrisani, 1984).

문·이과 계열에 관한 국내연구를 살펴보면 배호중(2015)은 일반계 고등학교에서 선택하는 문·이과 계열에 따른 대학생 및 취업성과 차이를 분석하였다. 배호중(2015)에 따르면 대학졸업 후 고교 계열에 따른 구직기간 차이는 발견되지 않았으나 첫 직장 임금수준이나 괜찮은 일자리(decent job) 취업 여부에 대해서는 이과 출신이 양호한 성과를 보였다. 첫 직장 유지확률도 이과 출신이 높은 것으로 나타나 초기 노동시장으로의 이행과정이나 고용안정의 관점에서

이과 출신의 성과가 좋다고 주장하였다.

국내에서 이루어진 연구는 대부분 대학에서 선택한 전공이 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 연구이며, 배호중(2015)과 같이 고등학교에서 선택하는 문·이과 계열을 중심으로 노동시장 성과를 살펴본 연구는 많지 않다. 또한 계열별로 따라 나타나는 노동시장 성과 차이에 영향을 줄 수 있는 문·이과별 교육투자를 비교 분석한 연구는 전무한 실정이다.

과거에 관찰되었던 이공계 기피현상에 대해서는 여러 연구에서 이공계열 전공자의 임금 등 경제적 지위가 상대적으로 낮기 때문이라고 보았다. 이경희·김태일(2007)은 전공에 따른 임금 프리미엄이 관찰되었고 상위권대학을 졸업한 경우 이공계열을 전공한 학생의 임금이 상대적으로 낮아 이공계 기피현상이 초래될 수 있다고 보았다. 장수명·서혜애(2005)는 의약계열과 비교했을 때 이공계 졸업자의 경제적 지위가 상대적으로 낮고, 이공계 전공자는 수학, 물리, 화학 등 부분에서 기초를 쌓는 데 큰 노력이 필요한 데 반해 경제적 보상이 충분히 이루어지지 않아 이공계 기피현상이 나타난다고 보았다. 이공계 졸업자가 노동시장에서 상대적으로 낮은 처우를 받았던 것에 대해 류재우(2011)는 이공계 인력의 과도한 공급을 원인으로 제시하였다. 국내 공학기술자 수요와 대비하여 공학학사학위 취득자가 많아 이들에 대한 활용도가 낮고, 이에 이공계 졸업자의 이공계 프리미엄이 음(-)의 형태로 나타난다고 보았다.

한편 정현상(2015)은 인문·사회계열 졸업자의 노동시장 성과를 공학계열과 비교하여 살펴보았다. 그는 대부분의 전공에서 취업난이 나타나고 있지만 그중에서도 청년 대졸자의 절반가량이 몰려있는 인문·사회계열의 취업난이 심각하다고 보았다. 취업성공 여부만이 아니라 노동시장 이행기간 부분에서도 인문·사회계열 졸업자는 공학·의약·예체능 계열에 비해 긴 것으로 나타났음을 보였다. 그는 대학의 난립과 무작위적 학과 신설 등에 따른 인문·사회계열 학생의 포화가 현재의 사태를 일으킨 주요 원인이라고 지적하였다.

이처럼 선행연구의 대부분은 고등학교에서의 교육과정이나 대학전공 자체가 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하는 데 초점을 맞추고 있으며 교육투자에 초점을 둔 연구는 찾기 어려웠다. 고등학교 2학년으로 진학 시 결정하는 문·이과 계열은 전공을 선택하는 데 영향을 준다. 계열별로 사교육비, 공부시간 등

에 투자하는 정도에 차이가 있었다면, 이는 대학수학능력시험에서 다른 결과를 만들어 진학할 대학을 선택하는 데도 영향을 미쳐왔을 수 있다. 이에 본 연구는 대학진학 이전인 고등학교에서 문·이과 계열에 따라 교육투자가 어떻게 다르게 나타나는지 비교하였다는 점에서 선행연구와 차별성을 갖는다.

Ⅲ. 분석자료 및 방법

1. 분석자료

2015 문·이과 통합형 교육과정 개정에 따라 문·이과 통합 대학수학능력시험이 시행되는 현재, 수학과목에서 문·이과 간에 점수 차이가 크게 발생하고 있다. 이러한 현상이 나타나는 원인을 알기 위해서는 교육투자 측면에서 문·이과 간 차이를 분석해 볼 필요가 있다. 수업에 대한 보충이 필요함에도 문과생들이 상대적으로 사교육비를 적게 사용하였거나 공부를 적게 하였다면 이과생들의 점수가 높을 수밖에 없을 것이다.

이에 본 연구는 일반계 고등학교의 문·이과 계열에 따른 교육투자 차이에 대해 분석하였고, 분석에는 한국교육고용패널(Korean Education and Employment Panel, 이하 KEEP) 1차 자료를 사용하였다. KEEP은 한국직업능력연구원에서 조사하여 발표하는 자료로 중등교육을 받는 학생들의 특성에 따른 교육투자 수준을 분석하는 데 필요한 주요 정보를 제공하고 있다. KEEP은 2004년 기준 중학교 3학년 학생, 고등학교 3학년 학생을 대상으로 1차 조사를 시작하였고, 2015년까지 총 12차에 걸쳐 이들의 교육경험 및 진학, 진로 등을 추적 조사하였다.

교육투자는 비용과 시간 두 가지 측면에서 이루어지는데 KEEP에서는 매년 대입 준비를 위한 사교육 경험 여부, 한 달 평균 사교육비, 일주일 평균 자습시간 등을 조사하고 있어 두 가지 측면의 교육투자 모두에 대해 살펴보기에 적합하다. 이외에 출신 고등학교 계열, 문·이과 계열, 부모의 교육수준 및 경제활동 상태 등에 대한 정보도 제공하고 있어 다른 요인을 통제하고 일반계 고등학

교 출신 학생들의 교육투자가 문·이과별로 어떤 차이를 보이는지 분석할 수 있다.

본 연구는 2004년 기준 중학교 3학년 코호트 중 일반계 고등학교에 진학한 학생을 대상으로 분석을 수행하였고 그 이유는 다음과 같다. 대학에 진학하고자 하는 수험생들은 목표하는 대학 및 학과를 설정하고 그에 맞추어 입시를 준비하는데 우리나라의 입시환경을 살펴보면 수험생의 진학 목표대학이 수도권에 위치한 경우가 많다. 이에 진학대학의 소재지에 따라 교육투자 정도가 다르게 나타날 수 있고 분석 시 이를 고려할 필요가 있다.

KEEP은 2차 연도인 2005년부터 대학에 진학한 학생들을 대상으로 진학대학 소재지를 조사하였으나, 실제로는 2006년부터 변수를 제공하였다. 따라서 2004년 기준 고등학교 3학년 코호트에서 재수 이상을 하지 않은 학생, 즉, 2005년에 대학에 진학한 학생에 대해서는 진학대학 소재지를 알 수 없어 대학 소재지를 고려한 분석이 어렵다. 이에 본 연구는 동일한 코호트를 대상으로 진학대학 소재지까지 고려한 분석을 수행하기 위해 2008년에 대학에 진학하게 되는, 2004년 기준 중학교 3학년 코호트를 분석대상으로 설정하였다. 그리고 문·이과 중에 자신의 계열을 선택한 학생을 구분하기 위해 일반계 고등학교에 진학한 학생만을 분석대상으로 설정하였다.

2. 분석방법

본 연구에서는 문·이과에 따른 교육투자 수준을 분석하기 위해 두 가지의 추정식을 세웠다. 교육투자 중 비용인 사교육비 투자에 대한 분석을 위해서 토빗모형(Tobit model)을 적용하였고, 자습시간 분석에는 OLS를 적용하였다. 본 연구에서 사용한 자료에서 고교시절 대학입시를 위해 사교육을 이용한 경험이 없는 학생의 비율은 약 13% 이상인 것으로 나타났다. 이와 같은 중도절단자료(censored data)를 사용하여 분석할 경우, 자료의 특성을 고려할 수 있는 토빗모형을 이용하는 것이 적절하다. 분석에 사용한 추정식은 다음과 같다.

$$private_i = \max(0, \beta_0 + \beta_1 science_i + Z_i \beta_2 + \epsilon_i) \quad (1)$$

식 (1)에서 $private_i$ 는 학생 i 가 대학에 진학하기까지 사용한 연평균 사교육비의 잠재변수(latent variable)이며, 학생 i 가 사교육을 이용한 경우 $private_i$ 가 실제로 관측되지만 그렇지 않은 경우에는 0의 값을 갖는다. 이는 대학진학을 위해 고교시절 혹은 그 이후에 사용한 연평균 금액이며 재수 또는 삼수 이상을 경험한 경우 4년 혹은 5년 이상의 연평균 금액에 해당하는 값이다.

주요 설명변수인 $science_i$ 는 이과를 선택한 학생인 경우 1의 값을 갖는 더미 변수이다. 만일 고등학교 2학년에서 고등학교 3학년으로 진급 시 계열을 바꾼 경우 고등학교 3학년 때의 계열을 기준으로 분석을 수행하였다. Z_i 는 문·이과 외에 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 변수 통제를 위해 식에 포함하였으며 월 평균 가구소득, 부모의 교육연수, 형제자매 수 등을 통제변수로 활용하였다. ϵ_i 는 순 오차항을 의미한다.

교육투자 중 시간인 자습시간 분석을 위해 세운 추정식은 다음과 같다.

$$time_i = \beta_0 + \beta_1 science_i + Z_i \beta_2 + \epsilon_i \quad (2)$$

식 (2)에서 $time_i$ 는 학생 i 가 대학에 진학하기까지의 일주일 평균 자습시간을 의미한다. 여기서 일주일 평균 자습시간은 학교나 학원 수업, 과외에 사용한 시간을 제외하고 혼자서 공부한 시간을 의미한다. 이와 함께 본 연구에서는 기타 휴식시간의 사용 정도도 살펴보기 위해 하루 평균 수면시간, 일주일 평균 여가시간, TV 시청시간, 컴퓨터 이용시간을 종속변수로 설정한 별도의 분석도 수행하였다. 식 (2)의 $science_i$ 와 Z_i 는 연평균 사교육비에 대한 추정식에서 사용한 것과 동일한 변수이며, ϵ_i 는 순 오차항이다.

분석에 사용한 각 변수의 문·이과별 기초통계량은 <표 1>에 제시하였다. 분석에 사용한 표본에서 문과인 학생은 539명, 이과인 학생은 295명이다. 문·이과에 따라 학생들의 특성을 살펴보면, 먼저 연평균 사교육비의 경우 이과학생들이 문과학생들에 비해 약 127만 원 더 사용한 것으로 나타났다. 일주일 평균 자습시간은 이과학생들이 문과학생들보다 약 1.5시간 긴 반면 하루 평균 수면시간 및 일주일 평균 여가시간, TV 시청시간, 컴퓨터 이용시간은 문과학생들이 이과학생들보다 길었다.

〈표 1〉 기초통계량

	전체	문과	이과
연평균 사교육비(만 원)	291.1 (332.6)	246.1 (297.3)	373.4 (375.7)
일주일 평균 자습시간(시간)	11.9 (8.8)	11.4 (8.3)	12.9 (9.5)
하루 평균 수면시간(시간)	6.2 (0.9)	6.3 (0.9)	6.0 (0.9)
일주일 평균 여가시간(시간)	25.5 (9.3)	26.6 (9.4)	23.4 (8.9)
일주일 평균 TV 시청시간(시간)	10.8 (5.3)	11.4 (5.6)	9.6 (4.6)
일주일 평균 컴퓨터 이용시간(시간)	10.9 (5.3)	11.5 (5.6)	9.8 (4.6)
월평균 가구소득(만 원)	340.0 (212.8)	326.4 (182.2)	364.8 (258.0)
부 교육연수	12.8 (2.8)	12.7 (2.8)	13.1 (2.7)
모 교육연수	11.9 (2.4)	11.8 (2.4)	12.2 (2.3)
형제자매 수	1.3 (0.6)	1.3 (0.7)	1.2 (0.6)
수학 및 과학영역에 대한 흥미	3.3 (0.9)	3.1 (0.9)	3.7 (0.8)
N수(재수 또는 그 이상) 비율	9.0	7.8	11.2
여성 비율	52.0	57.3	42.4
표본 수	834	539	295

주: 1) () 안은 표준편차.

2) 연평균 사교육비는 2015년 물가수준으로 환산한 금액.

자료: 한국교육고용패널(KEEP) 1차 자료, 한국직업능력연구원, 2004~2015년.

다만 본 연구에서 주요 설명변수로 사용하는 이과 더미변수에는 문·이과 선택에 대한 선택편의(selection bias) 문제가 발생할 수 있다. 만일 공부하는 것을 좋아하고 사교육을 선호하는 학생들이 이과를 선택하는 경향이 있다면 OLS 추정결과에 상향편의가 나타날 것이 예상된다. 한편, 타고난 학습능력이 뛰어나서 사교육을 많이 받지 않더라도 효율적인 학습을 할 수 있는 학생들이 이과를 선택한다면 OLS 추정결과에 하향편의가 발생한다. 이들은 원하는 성과를 얻는데 필요한 교육투자가 적을 것이기 때문이다. 결과적으로 어느 효과가 더 크게

작용하는지에 따라 편의의 방향이 결정될 것이다. 이 문제를 해결하기 위해 본 연구에서는 도구변수 모형을 이용한 분석을 추가로 수행하였고, 도구변수로는 분석대상의 중학교 3학년 당시 수학 및 과학에 대한 평균적인 흥미도 점수를 활용하였다.

KEEP에서는 ‘다음의 중학교 교과목에 대하여 귀하가 생각하는 정도를 표시해 주십시오’라는 문항을 통해 국어, 수학, 영어, 과학영역, 사회영역 등에 대한 흥미도와 잘하는 정도(이하 성취도)를 조사한다. 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’에서부터 ‘매우 그렇다’까지 5개의 단계로 구분되며 본 연구에서는 각 학생의 수학 및 과학영역에 대한 흥미도를 평균하여 도구변수로 사용하였다. 도구변수의 유효성은 수학 및 과학에 대한 흥미도가 이과를 선택하는 데 영향을 미칠 수 있으나 타고난 학습능력 또는 교육투자 결정에는 영향을 주지 않는다는 가정의 성립 여부에 달려있다. 학습능력이 뛰어난 학생들이 수학과 과학에 흥미를 더 많이 가지거나, 수학과 과학의 사교육 경험이 이 과목에 대한 흥미도를 높였다면 도구변수로서의 유효성이 줄어들 것이다.

물론 이러한 가능성을 완전히 배제할 수는 없으나 흥미는 학습능력이나 사교육과 상관없이 타고날 수 있고, 대학입시와 어느 정도 거리가 있는 시점인 중학교 3학년 때의 수학·과학과목의 흥미도가 고등학교의 교육투자 결정에 큰 영향을 미친다고 생각하기에도 무리가 있다. 따라서 중학교 3학년 당시 수학 및 과학에 대한 평균적인 흥미도를 적용한 도구변수 추정결과는 도구변수가 유효한 범위 내에서는 편의를 어느 정도 제거한 결과로 이해하는 것이 바람직할 것이다.

KEEP에서는 흥미도와 잘하는 정도(이하 성취도)를 구분하여 조사하고 있는데 중학교 3학년 때의 수학 및 과학영역에 대한 흥미도와 고등학교 진학 후의 수학 및 과학영역 성취도 간의 상관관계는 높지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 도구변수의 유효성을 뒷받침하는 것으로 해석할 수 있다. 성과가 좋은 것은 사교육 수요에 영향을 미칠 수 있는데 흥미도와 성취도 간에 상관관계가 높게 나타나면 이러한 이유로 도구변수의 유효성이 떨어질 수 있다. <표 2>에 제시한 1단계 추정결과를 살펴보면 수학 및 과학영역에 흥미가 있는 학생일수록 이과를 선택할 가능성이 높아지는 것을 확인할 수 있다.

〈표 2〉 이과 더미변수에 대한 1단계 추정결과

수학 및 과학영역에 대한 흥미도 평균	0.17*** (0.02)
N수(재수 또는 그 이상)	0.05 (0.06)
월평균 가구소득(만 원)	0.00* (0.00)
부 교육연수	-0.01 (0.01)
모 교육연수	0.01 (0.01)
형제자매 수	0.01 (0.03)
여성	-0.07** (0.03)
상수항	-0.35*** (0.11)
표본 수	834

주: 1) () 안은 robust standard error.

2) 출신 고등학교 소재지 또한 고려하여 분석하였으나 결과보고는 생략.

3) *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

IV. 분석결과

<표 3>부터 <표 6>에 일반계 고등학교 문·이과별 노동시장 성과 및 교육투자에 대해 분석한 결과를 제시하였다. 교육투자는 사교육을 위한 비용지출과 공부하는 데 사용하는 시간 두 가지 측면에서 이루어지며, 사교육비 지출이 많고 공부시간이 길수록 교육에 많이 투자했다고 볼 수 있다. <표 3>은 문·이과 계열별 연평균 사교육비 및 일주일 평균 자습시간에 대해 토빗모형 및 OLS로 분석한 결과이다. 분석결과, 고등학교에서 이과를 선택한 학생의 경우 문과를 선택한 학생에 비해 연평균 사교육비를 약 82만 원 정도 더 투자하고, 일주일 평균 1시간 더 자습하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 문·이과 계열에 따른 연평균 사교육비 및 일주일 평균 자습시간

(단위: 만 원, 시간)

	연평균 사교육비		일주일 평균 자습시간
	토빗모형	한계효과	OLS
이과	108.18*** (23.07)	81.82*** (17.37)	1.01* (0.59)
N수(재수 또는 그 이상)	159.57*** (44.16)	120.69*** (33.41)	10.84*** (1.11)
월평균 가구소득	0.46*** (0.11)	0.35*** (0.09)	0.00 (0.00)
부 교육연수	20.66*** (5.58)	15.62*** (4.19)	0.66*** (0.13)
모 교육연수	9.86 (7.28)	7.46 (5.50)	-0.42** (0.17)
형제자매 수	-40.44** (16.53)	-30.58** (12.48)	0.30 (0.47)
여성	71.20*** (22.30)	53.85*** (16.81)	0.46 (0.60)
상수항	-122.33 (75.40)		8.07*** (1.86)
표본 수	834	834	834

주: 1) () 안은 robust standard error.

2) 출신 고등학교 소재지 또한 고려하여 분석하였으나 결과보고는 생략.

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

연평균 사교육비에 대한 차이는 과목별 사교육 참여율 및 사교육비 자체가 다른 데서 기인한 것으로 추정된다. 통계청과 교육부에서 공동조사하고 있는 「초·중·고 사교육비 조사」에 따르면 과목별로 사교육 참여율 및 월평균 사교육비가 다른 것으로 나타났다. 분석대상이었던 학생들이 고등학교 3학년이었던 2007년을 기준으로 일반계 고등학교 학생들의 교과목별 사교육 참여율은 수학이 46.4%로 가장 높았고, 영어(40.3%), 국어(21.6%), 사회·과학(14.9%) 순으로

나타났다. 사교육비의 경우에는 일반 교과목 사교육에 월평균 총 21.2만 원 정도를 사용하였으며, 그중 수학에 가장 많은 9.1만 원을 사용했고 다음으로 영어(7.1만 원), 국어(2.5만 원), 사회·과학(1.5만 원)을 사용한 것으로 나타났다.

일반계 고등학교 문·이과의 가장 큰 차이는 수학과목에서의 차이인데, 이과 학생은 문과학생과 비교했을 때 더 많은 범위의 내용을 배우고 대학진학 시 수학의 반영 비율도 높다. 통계청 조사 결과 학생들은 수학에 대한 보충을 위해 사교육을 받는 비율이 가장 높았고, 쓰는 금액 자체도 많았는데 이러한 현상이 상대적으로 수학의 난이도 및 중요도가 높은 이과에서 더 크게 나타난 것으로 추정해볼 수 있다.

그 외 설명변수에 대한 분석결과를 살펴보면, 재수 또는 그 이상 대학입시를 준비한 경우 일주일 평균 자습시간이 약 11시간 긴 것을 확인할 수 있는데, 이는 학교에 가지 않고 재수학원 등에서 스스로 공부하는 시간이 긴 N수생의 행태가 반영된 결과로 추정된다. 이 외에도 월평균 가구소득이 많을수록, 아버지의 교육연수가 길수록, 그리고 여학생인 경우 연평균 사교육비를 많이 투자하는 경향이 관측되었다.

선택편의를 제거하기 위해 동일한 표본의 중학교 3학년 당시 수학 및 과학에 대한 흥미도 평균을 도구변수로 적용하여 도구변수 추정을 추가로 수행하였다(표 4 참조). 도구변수 추정결과, 이과생의 사교육비는 문과생에 비해 연간 약 214만 원 더 많은 것으로 나타났다. 자습시간 또한 문과생보다 통계적으로 유의하게 일주일 평균 6시간 정도 많았다.

문·이과 선택에 영향을 주었을 것이라고 예상되는 수학 및 과학에 대한 흥미도를 통제하여 선택편의를 제거하자 추정치의 크기가 커졌다. 문과 대비 이과에서 요구하는 학습량이 많으므로 평균적으로는 사교육비와 자습시간에서 더 큰 차이가 나타난다고 할 수 있다. 즉, 토빗모형을 이용하여 수행한 기존 분석에는 하향편의가 존재했을 수 있다. 다만 도구변수 추정은 도구변수에 의해 행동의 변화가 유도되는 순응자 집단에 대한 국지적 효과(LATE: local average treatment effect)를 식별한다고 알려져 있으므로 중학교 3학년 시점의 수학 및 과학 흥미도의 차이로 이과를 선택한 학생들에 국한하여 문과생 대비 사교육 투자가 크다고 해석하는 것이 바람직하다.

<표 4> 문·이과 계열에 따른 연평균 사교육비 및 일주일 평균 자습시간(IV 추정)

(단위: 만 원, 시간)

	연평균 사교육비		일주일 평균 자습시간
	도빗모형(IV)	한계효과	2SLS
이과	283.41*** (67.45)	214.22*** (50.81)	5.86*** (1.82)
N수(재수 또는 그 이상)	150.75*** (43.52)	113.95*** (32.92)	10.58*** (1.11)
월평균 가구소득	0.43*** (0.11)	0.33*** (0.08)	0.00 (0.00)
부 교육연수	21.22*** (5.60)	16.04*** (4.20)	0.67*** (0.14)
모 교육연수	7.39 (7.28)	5.58 (5.50)	-0.49*** (0.17)
형제자매 수	-43.48*** (16.51)	-32.87*** (12.46)	0.22 (0.49)
여성	94.38*** (23.05)	71.34*** (17.33)	1.10* (0.66)
상수항	-149.92** (75.08)		7.33*** (1.95)
표본 수	834	834	834

주: 1) () 안은 robust standard error.

2) 출신 고등학교 소재지 또한 고려하여 분석하였으나 결과보고는 생략.

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

다음으로 문·이과 계열에 따른 시간사용 행태는 다음과 같이 관측되었다. <표 5>의 분석결과를 살펴보면 수면, 여가, TV 시청, 컴퓨터 이용시간 등 모든 휴식에 대해 이과학생들이 문과학생에 비해 적은 시간을 사용한 것으로 나타났다. 도구변수를 적용한 분석에서도 이과생이 문과생보다 적은 시간을 휴식에 사용한 것을 확인할 수 있다(표 6 참조). <표 4>와 <표 6>의 결과를 종합해보면 이과학생은 문과학생에 비해 연평균 사교육비를 더 많이 투자하였으며, 일주일 평균 자습하는 시간도 길었고, 대부분의 휴식에 상대적으로 적은 시간을 사용한 것으로 나타났다. 사교육비를 많이 투자했다는 것은 학원이나 과외에 사용하는 시간이 길었다는 것이고, 그만큼 이과를 선택했던 학생의 휴식시간이 문과학생에 비해 상대적으로 짧았을 것이라고도 해석할 수 있다.

〈표 5〉 문·이과 계열에 따른 시간사용 형태

(단위: 시간)

	하루 수면시간	일주일 여가시간	일주일 TV 시청시간	일주일 컴퓨터 이용시간
이과	-0.201*** (0.061)	-0.395** (0.180)	-2.614*** (0.660)	-9.578*** (2.065)
N수(재수 또는 그 이상)	1.128*** (0.112)	1.138*** (0.114)	0.955 (1.164)	1.329 (1.212)
월평균 가구소득(만 원)	-0.000** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.002 (0.002)	-0.001 (0.002)
부 교육연수	-0.035** (0.016)	-0.036** (0.015)	-0.565*** (0.151)	-0.587*** (0.159)
모 교육연수	0.004 (0.018)	0.007 (0.017)	-0.048 (0.181)	0.054 (0.192)
형제자매 수	0.042 (0.047)	0.046 (0.047)	0.606 (0.588)	0.722 (0.626)
여성	-0.022 (0.061)	-0.048 (0.065)	0.238 (0.695)	-0.684 (0.786)
상수항	6.818*** (0.205)	6.847*** (0.208)	34.810*** (2.090)	35.867*** (2.238)
표본 수	834	834	834	834

주: 1) () 안은 robust standard error.

2) 출신 고등학교 소재지 또한 고려하여 분석하였으나 결과보고는 생략.

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

도구변수를 적용한 추정결과에서 이과 더미변수 추정계수의 절댓값 크기가 모두 상승한 것은 내생성을 고려하지 않은 추정에 하향편의가 크게 작용했음을 보여준다. 즉, 학습능력이 뛰어난 학생들이 이과를 선택하는 경향이 있다는 것을 의미한다. 이 효과를 제거하자 이과학생들에게 요구하는 학습량과 사교육 투자가 문과학생들보다 훨씬 더 크게 나타났는데, 이는 상대적으로 능력이 뛰어난 학생들이 이과를 선택함으로써 고등학교 시절의 전공계열이 향후 노동시장에서 신호로 작용하고 있다는 해석까지 가능하게 한다. 물론 이러한 해석이 과한 측면도 분명히 있을 것이다. 현재 우리나라 경제가 요구하는 노동인력이 이공계 전공지식을 갖춘 사람 위주로 재편되어서 대학의 전공에 따라 노동시장 성과에 차이가 나는 것일 수도 있다.

<표 6> 문·이과 계열에 따른 시간사용 행태(2SLS)

(단위: 시간)

	하루 수면시간	일주일 여가시간	일주일 TV 시청시간	일주일 컴퓨터 이용시간
이과	-1.196*** (0.350)	-6.714*** (1.259)	-1.221*** (0.352)	-7.045*** (1.282)
N수(재수 또는 그 이상)	-0.257 (0.567)	0.040 (0.649)	1.165** (0.594)	1.478** (0.673)
월평균 가구소득(만 원)	-0.003*** (0.001)	-0.002* (0.001)	-0.002*** (0.001)	-0.002 (0.001)
부 교육연수	-0.390*** (0.095)	-0.407*** (0.102)	-0.367*** (0.095)	-0.385*** (0.103)
모 교육연수	-0.102 (0.110)	-0.021 (0.122)	-0.121 (0.110)	-0.035 (0.123)
형제자매 수	0.428 (0.340)	0.521 (0.385)	0.534 (0.339)	0.631 (0.386)
여성	1.642*** (0.383)	0.911** (0.449)	1.540*** (0.384)	0.769* (0.455)
상수항	17.521*** (1.258)	18.358*** (1.400)	17.252*** (1.265)	18.136*** (1.419)
표본 수	834	834	834	834

주: 1) () 안은 robust standard error.

2) 출신 고등학교 소재지 또한 고려하여 분석하였으나 결과보고는 생략.

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

<표 4>와 <표 6>은 본 연구에서 적용한 도구변수가 하향편의만 제거하고 상향편의는 제거하지 못한 결과일 수도 있다. 그렇지만 본 연구의 결과는 인문·사회·과학기술에 대한 기초 소양을 함양하여 인문학적 상상력과 과학기술 창조력을 갖춘 창의융합형 인재로 성장할 수 있도록 도입한 「2015 문·이과 통합형 교육과정」 취지에 비추어 볼 때 문과교육에 비해 이과교육에 훨씬 더 많은 학습부담을 요구하고 있는 현재의 커리큘럼과 대학입시제도가 과연 바람직한지에 대해서 생각해볼 필요성을 제기한다.

V. 결 론

수학, 과학 등 이과생들이 배워야 할 과목이 어렵다는 인식이 있음에도 학생들이 이과를 선택하는 이유는 나중에 취업이 잘된다거나 돈을 잘 벌 수 있다고 생각하기 때문일 것이다. 학생들은 미래의 노동시장 성과를 위해 이과를 선택하고, 상대적으로 어려운 과목을 공부하기 위해 사교육비 등에서 더 많은 투자를 하게 될 수 있다. 그리고 이는 결국 인적자본 축적 정도에 차이를 가져와 노동시장에서 실제로 성과 차이가 나타나게 할 수도 있다.

본 연구의 분석결과를 살펴보면, 이과생이 문과생과 비교했을 때 사교육비를 연간 약 214만 원 더 투자하고 있으며 일주일 동안 6시간 정도를 더 자습하는 것으로 나타났다. 수면, 여가, TV 시청, 컴퓨터 이용시간 등 휴식에 대해서는, 이과생이 적은 시간을 사용한 것을 확인할 수 있었다. 투자한 사교육비의 금액과 자습시간이 과목별로 구분되어 있지 않아 각 과목에 대한 투자 정도를 비교할 수는 없었다. 그렇지만 수학, 과학 및 사회영역 등 선택과목이 아닌 국어와 영어 같은 필수과목에서도 교육투자 정도가 크게 차이 났다면 대학수학능력시험의 수학 외 다른 과목에서도 문·이과학생 간에 성적 차이가 발생했을 수 있다.

교육부는 「2015 문·이과 통합형 교육과정」을 도입함으로써 창의융합형 인재를 양성하고자 하였다. 개정된 교육과정이 적용되고 있는 현재 명시적인 문·이과 구분은 사라졌지만 대학입시를 위해 학생들은 여전히 각 계열에 따라 다른 행태를 보이고 있다. 대학에서 공학계열이나 자연계열, 의약계열 등 이과 계열의 학과를 전공하기 위해서는 여전히 대학수학능력시험에서 특정 수학과목을 선택하여야 하고, 과학탐구과목을 선택해야 하므로 본 연구에서 관찰된 문·이과에 따른 교육투자 차이는 줄어들지 않을 것이라고 예상된다. 여러 대학에서 인문계열 모집단위에 대해서는 수학과 과학탐구 영역 관련 응시조건을 두지 않고 있어 상대적으로 성적이 좋지 않았던 문과계열 학생 중 일부는 이전의 입시 환경에서는 진학할 수 있었던 대학에 합격하지 못하게 될 가능성도 있다.

본 연구는 그동안 이루어지지 않았던 문·이과별 교육투자에 대해 사교육비와 자습시간 두 가지로 구분하여 비교 분석하였다는 점에서 의의를 지닌다. 문·이과는 통합되었지만 대학입시로 인해 암묵적으로는 문·이과 구분이 존재하고, 이과학생에게는 여전히 과한 학습량이 요구되고 있다. 동시에 사회적으로는 노동시장에서 문과학생들이 차별을 당하고 있다는 인식이 있다.⁶⁾ 향후에는 고등학교에서의 문·이과 또는 기타 계열을 비교하는 데 초점을 두고 계열간 격차가 발생하는 근본적 원인에 대해 분석할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

- 교육부(2014). 「2015 문·이과 통합형 교육과정 질의·응답 자료」.
- _____ (2021). 「2020 초·중등 진로교육 현황조사 결과 발표」. 보도자료(2021. 2. 24).
- 류재우(2011). 「이공계 인력의 질과 노동시장 성과: 한국과 미국의 비교」. 『응용경제』 13 (1) : 27~53.
- 박성준(2004). 「이공계 기피현상에 대한 원인 분석: 이공계 졸업생의 노동시장 성과를 중심으로」. 『노동경제논집』 27 (1) : 55~76.
- 배호중(2015). 「일반계 고교 계열(문과/이과)에 따른 대학생활 및 취업성과 차이: 4년제 대졸자를 중심으로」. 『직업능력개발연구』 18 (1) : 1~36.
- 이경희·김태일(2007). 「대학순위와 전공의 임금효과: 성별 격차를 중심으로」. 『교육학연구』 45 (3) : 167~197.
- 장수명·서혜애(2005). 「이공계 기피현상의 경제적 진단」. 『교육재정경제연구』 14 (2) : 25~52.
- 정현상(2015). 「대졸 청년층의 전공계열별 노동시장 이행실태」. 『노동리뷰』 7 월호. 한국노동연구원. pp.60~75.
- 통계청·교육부(2007). 「초중고 사교육비 조사」.

6) “대학가에 ‘문과 조롱’ 현수막까지... ‘취업난 속 차별·배제’”, 연합뉴스(2019. 5. 23). <https://www.yna.co.kr/view/AKR20190522169700004?input=1195m> (검색일: 2021. 5. 11).

한국은행(2021). 「고용상황 악화가 신규 대졸자에 미치는 장단기 영향」. 『BOK 이슈노트』 2021 (2) : 1~10.

Altonji, J. G.(1995). “The Effects of High School Curriculum on Education and Labor Market Outcomes.” *The Journal of Human Resources* 30 (3) : 409~438.

Angle, J. and D. A. Wissmann(1981). “Gender, College Major, and Earnings.” *Sociology of Education* 54 (1) : 25~33.

Daymont, T. N. and P. J. Andrisani(1984). “Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings.” *The Journal of Human Resources* 19 (3) : 408~428.

Levine, P. B. and D. J. Zimmerman(1995). “The Benefit of Additional High-School Math and Science Classes for Young Men and Women.” *Journal of Business and Economic Statistics* 13 (2) : 137~149.

Rose, H. and J. R. Betts(2004). “The Effect of High School Courses on Earnings.” *The Review of Economics and Statistics* 86 (2) : 497~513.

“6월 모의평가 문·이과 수학 격차 더 커져... 수학 1등급 문과 4.3% 이과 95.7%”, YTN(2021. 6. 30). https://www.ytn.co.kr/_ln/0103202106301016074533 (검색일 : 2021. 9. 14).

“대학가에 ‘문과 조롱’ 현수막까지 ... ‘취업난 속 차별·배제’”, 연합뉴스(2019. 5. 23). <https://www.yna.co.kr/view/AKR20190522169700004?input=1195m> (검색일 : 2021. 5. 11).

“상반기 신입사원 10명 중 4명은 ‘이공계’ ... 지난해 하반기보다 2.9%p ↑”, 뉴스시스(2020. 7. 6). https://newsis.com/view/?id=NISX20200706_0001084463&cID=13001&pID=13000 (검색일 : 2021. 4. 27).

“수학 1등급 94%는 이과생 ... ‘문과생 크게 불리’”, YTN(2021. 4. 17). https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202104170529087897 (검색일 : 2021. 4. 22).

Abstract

A Comparative Analysis of Educational Investments by Liberal Arts and Natural Sciences Track in High School

Ko, Eunbi · Song, Heonjae

The characteristics of liberal arts and natural sciences track in high school like educational investments can affect the selection of college majors and the results of CSAT, which in turn can affect the labor market. In this paper, we compare educational investments between liberal arts and natural sciences track in high school. We find that natural sciences students invest about 2.14 million KRW more in private education per year and spent more time on self-study than students who choose liberal arts. Although the explicit division of disciplines has disappeared, the disciplines are still implicitly divided due to the need for CSAT. Therefore, in the future, it will be necessary to analyze the root cause of the gap between liberal arts students and natural sciences students.

Keywords : liberal arts and natural sciences track in high school, educational investments, CSAT, comparative analysis

『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(혼글파일)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 (아래 한글)

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

김재호·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 Spanish 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 12월호(제21권 제4호) -

● 창간호(2001년 7월)

■ 특집

- 최근의 소득불평등도 변화와 소득원천별 분해(정진호)
- 외환위기 이후의 소득분배 및 세부담 분석(성명석)
- 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-II)

■ 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: Korea's 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 장애 효과(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 유희인력 지표를 중심으로(황수경)
- 자격의 실태와 노동시장 성과(이병희)
- 정보통신기술이 작업장 참여에 미치는 영향 : 양호한 노동(Decent Work)의 관점에서(황준욱 · 허재준)

- 고용조정 결정요인 : 감원계획과 일자리 소멸을 중심으로(이규용 · 김용현)

● 제4권 제1호(2004년 3월)

- 일본 소비생활에 관한 패널조사(JPSC)의 소개(김기현)
- 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 Kuruville · 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: 임금일 자리를 중심으로 (최옥금)
- 연결망 접근을 통해서 본 ‘사회운동적 노동운동’의 가능성: 한국 노동운동의 연대주의적 전통의 복원(은수미)
- 고등교육에 대한 적정제정 추정(최강식 · 정진화)
- 산업제해와 보상적 임금(이승렬)
- 젠더관점에서 본 결혼선택의 규정요인

(이수진)

- 간접고용의 합리적 규율을 위한 법리(문무기)
- 동일노동 동일임금의 판단에 관한 소고(小考) (박은정)

● 제5권 제2호(2005년 6월)

■ 연구논문

- 청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석(김주섭)
- 국민기초생활보장제도가 노동공급에 미치는 효과(변금선)
- 일본 남녀고용평등정책의 현재(다케나카에미코)
- 산별교섭에 대한 평가 및 만족도의 영향요인 분석: 보건의료노조의 사례(이주희)
- 적극적 노동시장정책을 위한 미국 실업보험제도의 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 합의(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 영향 요인에 관한 연구(김가을)
- 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)
- 조기제취업수당제도의 설계에 관한 연구(김동현·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 실증 연구(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(김경희·반정호)
- 사업체패널자료를 이용한 성차별 분석(신동균)
- 근로자 의사대표기제(Voice Mechanism)로서의 노동조합, 근로자참여에 대한 비교 연구: 근로자의 자발적 이직률을 중심으로(권순식·박현미)
- 일본 노동조합 제정의 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·양수정)

- 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 외 환위기 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 운용 실태(문무기)
- 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계 : 고용지원센터를 중심으로(김진희)
- 탄력적 근로시간제 및 재량근로제 개선 방안(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 : 관례상 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)
- 향만노동체제의 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 추정된 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 골프장장기보조원의 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(전인)
- 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 기업성장에 미치는 영향: 종단면 연구(서인석·김우영)
- 고물입 인적자원관리가 종업원의 인사제도 내재화, 조직몰입 및 품질경영활동에 미치는 효과: 제조업종을 대상으로(김진희)
- 구직 강도의 선행요인과 구직 명료성의 관계에 관한 연구: 고용지원센터 이용 구직자를 대상으로(김균)
- 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(신중욱·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 기업성파에 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(손종철)
- 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)
- 과건근로자에 대한 차별시정(조상균)

● 제10권 제3호(2010년 9월)

- 학교에서 직장으로서의 이진과정에서 영어의 역할(김진영 · 최형제)
- 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 조직성공에 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]

- 탐내 임금격차가 심화되면 팀 성적이 향상되는가?: 한국프로야구 데이터 분석을 중심으로(김정우 · 김기민)
- 성과주의 임금 도입의 영향요인: 한일 비교(김동배 · 김정환)
- 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 경영상해고의 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 · 신은중)
- 독일 근로자과견법의 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)

발전방안(유길상)

- 사업장 근로조건 위반에 대한 근로감독의 효과 분석(박원주·전용일)

● 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 고물업 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·김회순)
- 영국 산재보험의 형성과 노동정치적 역할에 관한 연구(유범상)

● 제12권 제3호(2012년 9월)

- 정년연장의 법적 과제(조용만)
- 구인·구직조건에의 유연성을 고려한 잠재취업자의 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 제2호(2012년 6월)

- 자동화기술과 작업조직(노용진)
- 기업의 자원봉사 지원정책의 효과(강철희·허수연·김영중)
- 청년층 구직활동과 하향취업(김종성·이병훈·신재열)
- 성별 저임금근로의 위험과 임금격차(김은하·백학영)
- 연금개혁, 연금자산에 대한 주관적 기대오차, 그리고 저축(전승훈)
- 이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도

● 제12권 제4호(2012년 12월)

- 청년구직자의 취업에 있어서 구직효능감과 구직강도의 중요성(김현동·한용석)
- 조기채취업수당의 제도 변화에 따른 참여율과 참여자 특성 변화(김동현·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)

한국 사업장의 배우자 출산휴가제도 위반: 두 가지 위반 형태를 중심으로(백경민·박기태)

● 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)

● 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)
- 외국인인 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 조정성과

에 관한 탐색적 연구(송민수 · 김동원)

● 제14권 제3호(2014년 9월)

- 고용의 질: 연령계층화와 구조적 지체에 대한 탐색(1983~2012)(유홍준 · 김기현 · 오병돈)
- 사회보험의 법적 사각지대: 임금근로자 적용 제외 규정과 규모의 변화(서정희 · 백승호)
- 인력 고령화가 기업의 생산성과 인건비에 미치는 영향(석진홍 · 박우성)
- 분사형 인사이웃소싱의 동향과 과제(양동훈)

● 제14권 제4호(2014년 12월)

- 자동화와 근로시간 관행(노용진)
- 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정책제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로(윤자영 · 홍민기)
- 근로자참여가 간접고용 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향(이주형 · 이영면 · 이운상)

● 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 임금 구성에 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 지역 맞춤형 일자리사업의 개선방안(전인·오선

희·김승호·김기근)

- 고용서비스 민간위탁기관 간 경쟁도와 위탁 규모가 취업성공에 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(신은중)

㉤ 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 노사 협의회 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]

- 이종구조화된 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·이해준·김승택)
- 지역 간 임금격차에 대한 고찰: 수도권·비수도권을 중심으로(이중수)
- 해외직접투자자와 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 효과 분석(양정승)
- 한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정 요인에 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: 충청지역

을 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 고용성장에 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 프리미엄

업: 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: 다 집단 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)
- 철차적 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·윤승대)
- 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 조절 효과(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 흘)
- 대학졸업유예자 특성에 따른 기대임금과 실제임금의 격차에 미치는 영향(김현동)
- 글로벌 공급사슬과 노동조건: 역사적 배경과 최근 연구동향(이준구 · 정선옥)
- 임금체불 관리 행정시스템 전환에 관한 연구(김중호)

㉢ 제20권 제3호[2020년 9월]

- 하도급생산시스템 성과의 영향요인: 인사관

리특성(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 이행 궤적 분석: 수도권과 지방대학 졸업생의 비교를 중심으로(홍성표 · 임한려)
- 가족관계 만족과 일중독: 정서적 몰입의 조절된 매개효과(노관중 · 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 임금 체계 개편과 시사점(안상목 · 박우성)
- 사업주 직업훈련 참여와 보상의 성별 격차(오호영)
- 핵심자기평가와 초기노동시장의 성별 임금 격차(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 조절 효과 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 실패와 쟁점: 사업관계자를 대상으로 한 실증적 고찰(유태균 · 이재원 · 서재호 · 배지윤 · 김다희 · 유기태)

● 제21권 제4호(2021년 12월)

- 공공고용서비스와 실업급여의 ‘역사제도적’ 동학(이덕계)
- 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 기업의 채용장벽 인식과 채용의도의 관계에서 조직문화의 조절효과(홍성표 · 양인준)
- 취업률 제고를 위한 직업훈련 방향에 대한 연구: 내일배움카드제의 자부담을 중심으로(김용성 · 박창규)

CONTENTS

- Kim, Tae-hwan** The Shadow of Night Delivery : A Qualitative Study on Labor Precariousness and Health Risks of Night Delivery Workers
Lee, Seung-Yoon
Park, Jong-Shik
- Chung, Do-Bum** The Effects of Number of Job Search and Age on Downward Employment at the Time of First Job Among Youths
You, Hwasun
Kim, Byungil
- Lee, Sanghyeon** A Review on the Legal Status and Protection Plans of Nursing Assistant (Licensed Practical Nurses) Trainees
- Kim, Daehwan** The Effect of Introduction of Parental Leave on Employment of Female Workers
- Lim, Byung In** Long-term Effects of Business Cycle when Undergraduates Graduate on their Wages
Seol, Gwi Hwan
- Lee, Young-Myon** Requirements for Successful Promotion and Settlement of Workplace Innovation with SMEs in Korea
Kim, Min-Seok
- Ko, Eunbi** A Comparative Analysis of Educational Investments by Liberal Arts and Natural Sciences Track in High School
Song, Heonjae