

일과 직업의 사회학

노동시장과 잡매칭

김현우, PhD¹

¹충북대학교 사회학과 조교수

April 27, 2022



진행 순서

- 1 고용통계의 기초 개념
- 2 노동시장에서의 격차
- 3 일자리 탐색의 이론
- 4 일자리 불합치

고용통계의 기초 개념

고용통계의 기초 개념

고용통계에서 발표되는 주요 개념들은 (국가통계의 일부인) 노동통계 및 고용통계에서 정립되었다.

- 국가통계는 국가간 비교가능성을 매우 강조한다. 우리나라 노동통계·고용통계도 시기적 연속성과 국제노동기구(ILO) 기준에 충실하고 있다.
- 우리나라에서는 <경제활동인구조사>라는 국가통계가 수집되어 매달 발표된다.
- 가장 근본이 되는 개념은 **생산가능인구(working age population)**이다. 이것은 15세 이상 인구이다.
- **경제활동인구(economically active population)**은 (생산가능인구 가운데) “재화나 용역을 생산하기 위해 노동을 제공할 의사와 능력이 있는 사람”을 일컫는다.
- **취업자(employed person)**는 (경제활동인구 가운데) 실제로 취업하여 일한 사람이다. 이때, 1주일 동안에 (수입을 목적으로) 1시간 이상 일해야 한다.
- **고용률**과 **취업률**은 미묘하게 다르게 정의된다(유인물 참고).



고용통계의 기초 개념

- 노동통계 및 고용통계에서 가장 중요한 지표 중 하나는 실업률(unemployment rate)이다(유인물 참고).
- 실업률은 90년대 중반까지 지속적으로 낮아지다가 1998년 외환위기에 폭발적으로 증가했다. 이후 규모는 감소했지만 근래에 들어 다시 증가하고 있고 진폭 또한 점차 커지고 있다.
- 실업률을 정의할 때 분모는 경제활동인구이므로 구직단념자(discouraged workers)나 취업준비자는 포함되지 않음에 주의해야 한다.
- 실제로 우리나라 구직단념자와 취업준비자는 지속적으로 증가하고 있다.



고용통계의 기초 개념

- 얼핏 생각하면 최근 들어 실업률이 증가했으므로 고용률은 감소했을 것처럼 여겨진다. 하지만 전혀 그렇지 않다(유인물 참고).
- 고용률은 점차 상승하고 있지만 (양적 측면과는 별개로) 고용의 질적 측면은 점차 열악해졌다.
- 이에 따라 근래에 들어 강조되고 있는 통계는 비정규직 동향이다(유인물 참고).
- 비정규직 근로자는 다음을 모두 더한 개념이다.
 - (1) **한시적근로자**: 고용의 **지속성**을 기준으로 분류한 비정규직
 - (2) **시간제근로자**: 근로**시간**을 기준으로 분류한 비정규직(파트타임)
 - (3) **비전형근로자**: 근로**제공 방식**을 기준으로 분류한 비정규직(파견, 용역, 호출 등)



고용통계의 기초 개념

- 비정규직 고용 동향의 악화는 굉장히 중요한 사회적 이슈가 된다. 이것은 (자본소득과 더불어) 핵심적으로 중요한 계층화의 요인 중 하나이기 때문이다.
- 2003년 이후 전반적으로 감소하였지만, COVID-19을 기점으로 비정규직 비중은 폭발적으로 증가하였다.
- 2021년 기준 우리나라 임금근로자는 약 2천1백만 명. 이 중 비정규직이 약 8백만 명 (약 38%)이다.
- 다시 말해, 고용률의 양적 성장에도 불구하고 비정규직이 그 자리를 채우고 있기 때문에 고용지표는 대체 무엇을 우리에게 전달하고 있나 의심받을 여지를 남긴다.



고용통계의 기초 개념

그렇기 때문에 전일제 환산 방식을 적극 사용해야 한다.

- 정부는 이른바 일자리 창출정책의 성과를 강조하기 위해 고용률 혹은 “취업자 수”나 “일자리 수”의 증가에 초점을 두고 홍보하려는 유인을 가진다.
- 그런데 취업자 수나 일자리 수는 측정단위(measurement unit)가 모호하다. 하나의 일자리를 둘이 나눌 수도 있고, 두 사람 분의 일자리를 한 사람이 전담할 수도 있기 때문이다. 누구든 1주일에 1시간만 일하면 1로 가산된다.
- 전일제 환산(Full-Time Equivalent; FTE) 방식은 왜 쓰이며 기존의 방식과 어떻게 다른가 살펴보자(유인물).
- 만일 한 사람이 주 40시간 일하는 것을 공통 단위로 전제한다면, 주20시간 밖에 일하지 못한 경우 이것은 FTE로 0.5에 지나지 않는다. 반대로 주80시간을 일한다면 이것은 FTE로 2가 된다(Why?).



고용통계의 기초 개념

- (좌우를 막론하고) 정부는 정치적 공약으로 일자리 창출을 내세우며, 이것은 (단순다수대표 선거제도인 우리나라에서) 집값 안정과 더불어 가장 중요한 정치적 자원이 될 수 밖에 없다.
- 정부가 일자리 수에 집착하여 기업을 압박하므로 기업도 이른바 “쪼개기 계약”을 할 유인이 생긴다.
- 현실 노동시장의 작동 원리를 고려하면 정부가 기업을 압박한다고 하여 전일제 환산 기준 일자리가 늘어나기를 기대하기 어렵다.



노동시장에서의 격차

노동시장에서의 격차

노동시장에서 상호작용이 이루어진 결과 경제적 격차가 발생한다.

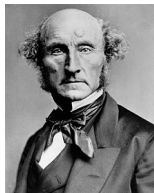
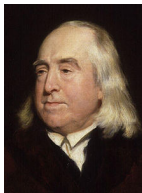
- 이러한 “격차”가 발생하는 매커니즘과 이를 해소하기 위한 정책적 대안에 관해 다양한 패러다임(paradigm)이 발전해 왔다.
- 이들 노동시장이론들은 각자가 기반하고 있는 패러다임에 따라 서로 **통약불가능(incommensurable)**한 측면이 있어 서로 의사소통은 거의 불가능하다.
- 주류경제학인 **신고전 경제학적 관점(neoclassical economic perspectives)**, 비주류경제학인 **제도경제학적 관점(institutional economics perspectives)**, 경제학으로부터 절연당한 **네오맑스주의적 관점(neo-Marxist perspectives)**을 순서대로 살펴보자.



노동시장에서의 격차

신고전 경제학의 독특한 미시적 설명 방식을 먼저 살펴보자.

- 경제학에서는 **방법론적 개체론(methodological individualism)**이 지배적인 패러다임이다.
- 방법론적 개체론에서는 개인의 선호(preference), 신념, 선택(choice), 물질적/비물질적 자원 따위를 설명의 전제(explanatory premise)로 삼는다.
- 방법론적 개체론 패러다임 가운데에서 **합리적 선택 설명(rational choice explanation)**이 경제학에서 가장 널리 사용된다.
- Jeremy Bentham와 John S. Mill의 **공리주의(utilitarianism)**가 그 철학적 원천이다.



노동시장에서의 격차

- 이 설명에 따르면 경제적 인간(homo economicus)은 주어진 제약(constraint) 아래 자신의 효용(utility)을 극대화한다.

$$\begin{aligned} \text{Max} \quad & U = f(X, Y) \\ \text{s.t.} \quad & P_X X + P_Y Y = M \end{aligned}$$

- 인간의 추상적 행동 원리를 나타내는 수식을 세운다. 이 수리적 모형을 전개하여 구체적인 행동을 예측하는 가설을 제시한다: “ P_X 가 증가하면 X 에 대한 수요가 감소한다.”
- 시장에서 (구체적인) 사과의 가격이 증가함에 따라 사과 수요가 감소하는 변화를 관찰하여 이를 수요의 법칙(the law of demand)으로 일반화한다.



노동시장에서의 격차

미시경제학은 마치 물리학에서 물질과 중력의 상호작용을 다루듯 노동시장을 이해한다.

- 미시경제학적 관점에 따르면 노동은 평범한 상품(commodity)이나 다를 바 없다. 사람은 노동을 팔고(노동공급) 기업은 노동을 산다(노동수요).
- 노동을 사고파는 거래가 이루어지는 순간 이미 **노동시장(labor market)**이 성립한다. 여러분이 이메일로 입사지원서로 내는 순간에는 이미 노동시장에 있는 셈이다.
- 사람들이 실제 모이는 물리적 장소로서 인력시장도 물론 노동시장이 구현된 하나의 형태로 볼 수 있지만, 노동시장이 인력시장으로 반드시 축소되는 것은 아니다.



노동시장에서의 격차

- 인적자본이론(human capital theory)에 따르면 노동공급자인 개인은 스스로 교육과 훈련을 통해 자기 자신의 생산성을 높이고 그 값어치인 “몸값”을 높인다.
- 노동시장에서 노동자는 (노동이라는 상품을) 판매하기 위해 투자·개발한다는 점에서 결국 기업가(entrepreneurs)와 근본적으로 다를 바가 없다.
- 개인이나 개별 기업은 결국 시장 안에서 원자화된 존재들이며 합리적으로 각자의 이익을 추구하였을 뿐이다.
- 높은 생산성을 보유한 사람은 일찍 더 좋은 자리에 취업하지만, 그렇지 못한 사람은 도태된다.
- (이와 마찬가지로) 고용을 통해 높은 생산성을 창출할 수 있는 기업은 경쟁력 높은 임금을 지불하여 생존하지만, 그렇지 못한 기업은 도태된다.



노동시장에서의 격차

인적자본이론은 구조적 불평등을 인정하지 않는다.

- 취업 상태, 일자리의 질, 임금격차 등은 단지 생산성의 격차를 반영한 것에 지나지 않는다. 노동공급자와 노동수요자는 본질적으로 동등하며 자유시장에서는 권력이나 지배가 없다.
- 이 이론에 따르면 노동시장에서 발견되는 격차는 결국 낮은 생산성(productivity)이 경쟁에서 도태된 결과에 지나지 않는다.
- 노동시장에서 나타난 격차는 **구조적 불평등(structural inequality)**이라기보다 자연스러운 현상이다.



노동시장에서의 격차

생산성의 원천인 숙련도 질적 차이는 물론 존재한다.

- 인적자본이론에서는 노동자가 보유하고 있는 숙련(skills) 가운데 특히 **기업특수적 숙련(firm-specific skills)**에 대해서 주목한다.
- 기업은 그런 기업특수적 숙련이 높은 노동자를 놓치고 싶지 않고, 기업특수적 숙련이 높은 노동자도 기업 밖을 나가고 싶어하지 않는다.
- 그러나 기업특수적 숙련은 노동자에게 걸끄러운 투자 대상인데 기업특수적 숙련은 기업 바깥에서 쓸모가 없어지는 숙련이기 때문이다.
- 반대로 기업은 노동자의 **일반 숙련(universal skills)** 향상에 투자하고 싶어하지 않는데, 그것만 배운 뒤 나가버리면 곤란하기 때문이다.



노동시장에서의 격차

- Gary Becker는 이 연구로 노벨 경제학상을 받았다.
- 인적자본이론은 실무적으로 폭넓게 사용된다. 가령 보험 등에서 사고로 인해 더이상 일을 못하게 된다면 얼마를 보상해야 할지 결정할 때 인적자본이론을 사용하기도 한다.
- Jacob Mincer 등은 교육문제로 이러한 맥락의 연구를 확장하기도 했다. 사람들은 자신의 학습비용, **시간 선호(time preference)** 등에 기반하여 미래의 기대소득을 극대화하는 최적의 교육을 받는다는 논리이다(그에 따르면 학력 격차도 사회문제는 아니다!).



노동시장에서의 격차

이와는 달리 제도경제학에서는 노동시장을 1차노동시장·2차노동시장으로 구분한다.

- 주류경제학인 신고전 경제학에서는 기본적으로 노동시장이 매끈하고 마찰없는 공간으로 전제된다.
- 1970년대 초반 Peter Doeringer와 Michael Piore는 경쟁 매커니즘이 모든 노동시장에 적용되는 것은 아니고, 1차노동시장에서는 오히려 이것이 배제되어 있다는 이중노동시장이론(dual labor market theory)을 주창했다.



Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore. 1971. Internal Labor Markets and Manpower Analysis, 2nd ed. Lexington, MA: Heath.

노동시장에서의 격차

- 1차노동시장(primary labor market)은 높은 임금, 좋은 근로조건과 직장 안정성, 양질의 교육훈련과 높은 승진가능성을 제공하는 일자리를 두고 성립하는 노동시장인 반면, 2차노동시장(secondary labor market)은 그 반대인 속성을 가진 노동시장이다.
- 이들에 따르면 1차노동시장이 잘 구현된 (업계 선두의) 대기업에서는 내부노동시장(internal labor market)을 구축한다.
- 내부노동시장에서는 노동의 가격과 직무배치 등 노동거래의 주요 항목들이 기업 내부의 명문화된 규칙과 절차에 따라 정해져 있다.
- 내부노동시장에서 내부자들은 외부자들과 직접적으로 경쟁하지 않는다.
- 가령 기업 내부에서 대리에서 과장으로 발탁된다면 이것은 내부노동시장에 의한 노동거래가 된다. 즉 승진(promotion)은 내부노동시장 작동의 한 예이다.



노동시장에서의 격차

- 반면에 외부노동시장에서는 기업 내부의 규정을 떠나 외부시장의 조건에 따라 노동거래가 이루어진다.
- 물론 신규임용은 무조건 외부노동시장에서의 거래가 될 수 밖에 없다. 그러나 일단 1차노동시장에 진입하는 것에 성공했다면 내부노동시장 안에서 보호받을 수 있다.
- 반면 2차노동시장이 지배적인 곳에서는 내부노동시장이 발달하지 못했으므로 승진같은 것을 기대할 수 없다.
- 만일 과장을 뺐을 때, 내부에서 승진의 가능성을 열어두는 동시에 외부에서도 채용공고를 내어 외부자와 내부자가 경쟁한다면 이 일자리를 두고 내부노동시장과 외부노동시장이 함께 형성된다. 비교적 근래에는 이러한 혼합형 모형이 점차 확산되고 있다.

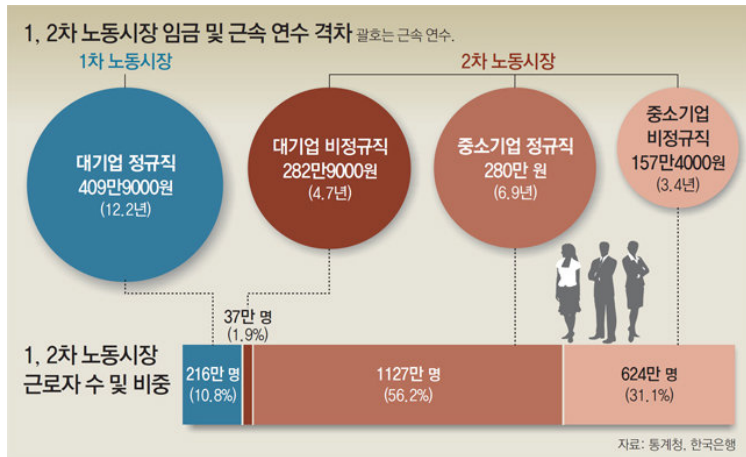


노동시장에서의 격차

- (내부노동시장이 존재하지 않는) 2차노동시장에서는 불안정한 고용이 일반적이므로 노동자도 언제나 떠날 준비를 하고 고용주도 그에 대비하여 생산을 지속할 수 있도록 기업을 조직한다.
- 이렇게 이중노동시장이론은 노동시장이 근본적으로 둘로 나뉘고 양자 사이에 거의 이동이 이루어지지 않음을 강조한다.
- 제도경제학의 이러한 주장은 신고전 경제학에서 노동시장이 매끈하게 마찰없는 공간으로 이해되고 있는 것과 사뭇 대립된다.



노동시장에서의 격차

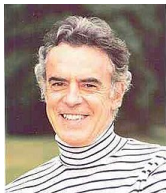


동아일보, 2019년 9월 3일자, “노동시장 이중구조, 왜 문제가 되나요”

노동시장에서의 격차

네오맑스주의적 관점에서는 노동시장의 양극화가 자본주의 역사와 분리불가능한 형태로 연결되어 있다고 주장한다.

- David Gordon과 Michael Reich 등에 의해 주창된 노동시장 분절화 이론(theory of labor market segmentation)이 중요하다.
- 이 관점에 따르면 자본의 장기축적(long-term accumulation of capital)에 필연적으로 수반되는 경기변동 및 공황에 대응하기 위해 노동시장의 조직 원리도 변천되어 왔다.



Gordon, David, Richard Edwards, Michael Reich. 1982. Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States. New York, NY: Cambridge University Press.

노동시장에서의 격차

- 보다 구체적으로, 자본의 장기축적에 요구되는 상황에 따라 노동시장은 (1) **시초 프롤레타리아화(initial proletarianization)** 이후(1820s-1870s), (2) 잠깐의 **동질화(homogenization)** 과정을 거쳐(1900s-1930s), 점차 (3) **분절화(segmentation)**되었다(2차 세계대전 이후).
- 대량생산 기술이 확산되면서 출현한 노동시장의 동질화는 수많은 노동자들이 비슷한 수준의 교육을 받고 비슷한 일들을 하도록 만들었다. 그 결과 노동계급은 점차 단일한 대오를 이루게 되었고 노자간 계급갈등은 수면 위로 부상했다.



노동시장에서의 격차

- 이에 대응하여 자본의 장기축적 논리는 점차 노동시장의 분절화를 추구하였고, 그에 따라 (1) 산별 노동조합의 전투성(militancy)은 약화되었고, (2) 직종노조(craft unions)가 제공하던 숙련향상 기능은 기업이 가져와 주도하게 되었다.
- 노동시장 안에서도 (3) 중심(core)이 높은 생산성을 통해 혁신을 주도하는 동안, 생산성 낮은 일(=낮은 임금이 주어지는 일)들은 주변부(periphery)로 떠넘겨졌다. 그 결과 중심 노동자들은 부정적인 경기 충격으로부터 주변 노동자들을 희생시켜 스스로를 보호할 수 있었다.



노동시장에서의 격차

- 다른 한편, **노동시장 분할이론(theory of split labor market)**은 특히 노동계급 안에서의 인종 분할(racial division in the working class)에 주목한다.
- Edna Bonacich에 따르면 인종 갈등은 단순히 개인 수준의 편견 문제가 아니라, 노동시장에서 구현되고 있는 사회 구조적 문제이다.
- 인종적-민족적으로 상이한 둘 이상의 노동자 그룹이 있을 때, 자본가는 더 저렴한 노동자 그룹을 이용한다. 이에 계급 적대(class antagonism) 대신 노동계급 안에서 **인종 적대(ethnic antagonism)**가 격화된다.
- 노동시장의 균열은 1차·2차, 내부·외부를 넘나드는 인종간 균열로도 드러난다.



일자리 탐색의 이론

일자리 탐색의 이론

경제학에서는 개인의 직업 탐색과 선택을 두고 합리적 행동으로 설명하는 수리모형을 발전시켜 왔다

- 특히 노벨경제학상 수상자 Joseph J. Stigler의 제안 이후 출발한 **직업탐색모형(job search model)**이 여러 경제학자들에 의해 조금씩 발전해 왔다.
- 직업탐색모형에 따르면 피고용자-고용자의 연결까지 탐색(search) 과정이 불가피하므로 이것을 우선적으로 설명해야 한다.
- 오늘날의 가장 세련된 직업탐색모형은 고도의 수학을 통해 실업(기간)이 나타나는 이유나 노동시장 규제의 효과 등을 예측한다.



일자리 탐색의 이론

- 이 모형에서는 (1) 모든 직장들에서의 임금제의 분포(wage offer distribution), (2) (주어진 기간 안에) 직장을 찾을 가능성인 일자리 제의 비율(job offer arrival rate) 등을 핵심요소로 판단한다.
- 노동자는 최초 탐색을 통해 이들 정보를 확보한 뒤, 일자리 제의(job offer)가 왔을 때 “과연 이 일자리를 받아들일 것인가? 아니면 거부하고 탐색을 계속할 것인가?”에 대하여 의사결정을 내리게 된다.
- 만일 자신이 의중에 둔 유보임금(reservation wage)보다 제안받은 임금이 높다면 이 일자리 제의를 받아들이고, 그렇지 않다면 기다린다.
- 이 유보임금의 결정에는 (무직 상태에서 기다리는 동안 얻지 못하고 놓치는) 임금의 기회비용(opportunity cost)과 더 좋은 직장에서 발생할 기대소득의 현재가치(present value)가 함께 고려되는 것은 물론이다.



일자리 탐색의 이론

신고전 경제학에서 노동자를 지속적인 실직 상태로 빠트리는 구조적 요인은 없다.

- 전반적으로 노동자는 단지 탐색의 기대이익이 탐색비용(search cost)보다 높은 한 실직 상태를 유지하며 직업탐색을 계속할 뿐이다.
- 직업탐색모형의 정책적인 시사점은 분명하다: “실업을 줄이기 위해 빨리 일자리와 사람 간에 매치시켜 줘야 한다.”
- 이 관점에서는 함부로 정부가 고용보험에 의한 실업급여를 지급하면 오히려 실직 기간을 증가시키는 원인이 된다. 이는 탐색비용을 낮추므로 유보임금을 상향조정하기 때문이다(van den Berg 1994).
- 그러므로 (정부 개입이 없다면) 보통의 실직 상태는 단지 불완전정보(imperfect information) 때문에 나타나는 마찰적 실업(frictional unemployment)에 가깝다.

van den Berg, Gerard J. 1994. “The Effects of Changes of the Job Offer Arrival Rate on the Duration of Unemployment.” *Journal of Labor Economics* 12(3): 478-498.

일자리 탐색의 이론

사회학은 취업 과정을 볼 때, 개인과 개인의 연결, 그리고 사회적 맥락에 좀 더 초점을 맞추어 왔다.

- Mark Granovetter는 사람들의 일자리 이동은 **소셜 네트워크(social network)**에 대한 고려없이 올바르게 설명되지 않는다고 주장한다.
- 이 관점에서는 (경제학의 직업탐색모형과 달리 합리적인 개인이 주도하는 정보 탐색이 아니라) 구직자들이 놓인 사회적 맥락, 특히 “누가 누구를 알고 있는가”에 따라 구직자와 기업이 연결됨을 강조한다.
- 피고용자와 고용자 모두는 사회적 맥락 안에 놓여 있다. 그러므로 일자리 탐색과 선택은 개인 차원의 문제로 환원하여 설명해서는 안되고, 각자가 놓인 구조와 관계 측면, 즉 **사회적 배태성(social embeddedness)**을 고려해야 한다.



일자리 탐색의 이론

- Granovetter는 소셜 네트워크를 **강한 연결(strong ties)**과 **약한 연결(weak ties)**로 나눈다.
- 이때 약한 연결과 강한 연결의 구분은 (1) 네트워크를 만드는 데 드는 시간, (2) 감정의 강도, (3) 개인적 친밀도, (4) 호혜적 행위 등이 포함된다.
- (강한 연결과는 달리) 약한 연결은 만드는 데 시간이 많이 들지 않고, 참여자의 감정의 강도와 개인적 친밀도가 약하고, 참여자 사이의 호혜적 행위가 많이 이루어지지 않는다.



일자리 탐색의 이론

- 약한 연결은 종종 강한 연결들 사이의 교량(bridge) 역할을 수행하여 더 넓은 범위를 잇기 때문에 취업 정보의 중첩성이 더 낮기 마련이다.
- Granovetter는 미국 보스턴(Boston) 근교 지역의 전문직, 기술직, 관리직 취업자가 직장을 찾는 데 약한 연결이 미친 영향을 분석하면서 취업자가 약한 연결인 그저 “아는 사람”을 다른 방법보다 더 많이 활용했음을 밝혀냈다. 이들 중 대다수는 심지어 적극적인 구직활동에 나서지도 않았음을 지적하였다.
- 얼핏 생각하면 강한 연결이나 공식적 경로(채용 시험과 면접)가 더 중요할 것 같지만, 약한 연결이야말로 취업 정보를 얻는데 더 유리한 자원이 된다는 점에서 이것을 **약한 연결의 강함(strength of weak ties)**라고 부를 수 있다.



일자리 탐색의 이론

- 이후 수많은 실증연구가 나타나 Granovetter의 주장을 전방위적으로 재검토하였다.
- Bridges와 Villemez (1986)는 약한 연결 뿐 아니라, 네트워크가 직장동료인 경우에도 직장이동(job turnover)과 재취업 성과가 큼을 보여주었다.
- 다른 한편으로 Nan Lin과 그의 동료들의 연구(1981)에 따르면 약한 연결이 좋은 직장과의 분명히 연관되어 있음을 재확인하였지만, 이것은 (약한 연결 자체의 효과라기보다) 약한 연결을 구성하는 사람들의 사회경제적 지위가 높았기 때문임을 발견하였다.

Bridges, William P. and Wayne J. Villemez. 1986. "Informal Hiring and Income in the Labor Market." American Sociological Review 51(4): 574-582.

Lin, Nan, Walter M. Ensel and John C. Vaughn. 1981. "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment." American Sociological Review 46(3): 393-405.



일자리 탐색의 이론

- 이와는 정반대로 강한 연결이 중요하다는 실증연구도 있다.
- 특히 (1) 구직자가 노동시장에 처음 진입하는 경우(Murray, Rankin, and Magill 1981)나 (2) 빈곤층이 사회적 지지(social support)를 얻는 경우(Lomnitz 1977)에는 강한 연결에 의존할 수 밖에 없다.

Murray, Stephen O., Joseph H. Rankin, and Dennis W. Magill. 1981. "Strong Ties and Job Information." *Sociology of Work and Occupation* 8(1): 119-136.

Lomnitz, Adler. 1977. *Networks and Marginality: Life in a Mexican Shantytown*. New York, NY: Academic Press.



일자리 탐색의 이론

- 게다가 문화적 차이도 중요하다.
- 예컨대 Yanjie Bian (1997)은 중국에서의 취업은 구인담당자(Job-assigning authorities)로부터의 조력을 얻기 위한 강한 연결이 중요함을 발견하였다.
- 하지만 **관시(guanxi)**는 실타래처럼 얽히고 섞힌 간접 연결들(indirect ties)로 구성되어 있다. 구직자들은 이들 조력자들과 주로 간접적 연결을 가지고 있었고, 간접적 연결을 사용하는 구직자가 (직접적 연결을 사용하는 노동자보다) 더 좋은 직장을 구할 수 있었다.
- 이러한 사회에서는 네트워크에 의해 단순한 직업 정보 뿐 아니라 취업 단계에서 행사될 수 있는 영향력까지 전달된다.

Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." American Sociological Review 62(3): 366-385.



일자리 불합치

일자리 불합치

신고전 경제학적 관점에서는 고용과 해고와 같은 일자리 이동이 노사 서로에게 이익이다.

- 경제학에서 **일자리 이동(job turnover)**이란 한 사람의 노동자가 어떤 기업에 입직(accession)하고 이직(separation)하는 연속적 과정을 의미한다.
- 일자리 이동은 지역간, 산업간, 직종간, 기업간 등 다양한 영역에 걸쳐 발생할 수 있으며, 노동자가 주도하는 사직(quit)과 기업이 주도하는 해고(layoff)가 있다.
- **효율적 일자리 이동 가설(efficient job turnover hypothesis)** 개념에 따르면 사직과 해고란 노동시장 안에서 다양한 인재를 적재적소에 재배치(optimal sorting)하는 과정에 다름아니다.



일자리 불합치

- 결국 보다 효율적인 방향으로 서로가 헤어져 움직인다는 점에서 해고와 이직 사이에는 본질적인 차이가 없다(Why?).
- 헤어져야 기업은 더 생산적인 노동자를 만날 수 있고, 노동자는 더 많이 주는 기업을 만날 수 있다.
- 일자리 이동은 (해고와 이직을 막론하고) 노사 서로에게 이익이며, 경제 전체의 생산성이 향상시킬 수 있는 중요한 과정이다.
- 그러므로 경제성장을 위해서 이를 가로막아선 안되며 **노동시장 유연성(labor market flexibility)**이 대단히 중요하다(Why?).



일자리 불합치

신고전 경제학에 따르면 일자리의 소멸과 창출이야말로 일자리 이동에 영향을 미치는 근본적인 원인이다.

- 역사적으로는 특히 산업간 일자리 이동, 특히 1차 산업에서 2차 산업으로, 2차 산업에서 3차 산업으로 일자리 이동이 이루어지는 과정에 주목하였다.
- 산업별 고용구조의 변동을 설명하는 고전이론은 **Petty의 법칙**이다: “농업보다는 제조업이, 제조업보다는 상업/서비스업이 생산성이 높다.”



Sir William Petty (1623–1687)



일자리 불합치

- Davis와 Haltiwanger (1992)에 따르면, 미국 제조업에서는 일자리의 소멸과 창출이 모두 역동적으로 일어나며, 이러한 역동적 변화가 노동자의 이직과 입직을 상당 부분 설명한다.
- 전병유·김혜원(2003)에 따르면, 한국 IT산업에서는 일자리의 소멸과 창출이 다른 산업에서보다 더 많이 일어나며, 일자리의 소멸과 창출이 노동자의 직장 이동에 미치는 영향이 다른 나라에서보다 더 크게 나타난다.
- 이러한 연구는 (1) 일자리 이동은 경제 전체의 생산성 증대로 이어지고, (2) 일자리 소멸·창출로 인한 일자리 이동은 자연스러운 현상이며, (3) 서투른 정부 개입은 오히려 상황을 종종 악화시킴을 시사한다.



일자리 불합치

그러나 보다 최근의 사회과학 연구에서는 잡 매칭 결과가 언제나 성공적이고 효율적인 방향인 것은 아님을 인식한다.

- 구직자와 일자리의 좋은 궁합(good matching)이 지속적으로 실패한다면 이는 어떤 결과를 가져오는가? 그 실태는 얼마나 심각한가? **일자리 불합치(job mismatching)**는 얼마나 오래 지속되나? 그 결과는 어떠한가? 대책은 무엇인가?
- 이와 관련한 대표적인 아젠다는 특히 **수직적 불합치(vertical mismatch)**와 **수평적 불합치(horizontal mismatch)**가 있다.
- 수직적 미스매치에는 이른바 **하향취업(underemployment)** 이슈가 있고, 수평적 미스매치에는 **전공-일자리 불합치(major-job mismatch)**와 **공간적 불합치(spatial mismatch)** 등이 특히 알려져 있다.



일자리 불합치

하향취업은 본래 자신이 가진 교육수준 또는 숙련수준보다 낮은 일자리에 취업하는 것을 의미한다.

- 그 원인은 다양하게 지목되고 있다. 전반적인 고학력화로 인해 **과잉교육(over-education)** 그리고 **과잉숙련(over-skilled)**이 원인일 수 있다. 실제로 우리나라의 대학진학률은 대단히 높지만, 대졸자 이상의 고용률은 OECD 평균보다 크게 낮다.
- 기술적 원인이 있을 수도 있다. **노동절약적 기술진보(labor-saving technological change)**는 기존의 고급지식과 숙련을 빠르게 진부한 것으로 만든다.
- 일과 직업의 심리학에서는 **인지된 과잉자격(perceived over-qualification)**이 주목받고 있다. 이를 인식한 근로자들은 자신의 직무로부터 미래에 대한 비전이나 성장을 기대할 수 없다고 생각하여 좌절하거나 부정적 행동을 하기 쉽다.
- 한 번 하향취업이 발생하면 **이력현상(hysteresis)**으로 인해 되돌이키기 어렵다는 점이 지적되고 있다(유인물 참고).



일자리 불합치

수평적 미스매치 중에는 4년제 대졸자의 전공-일자리 불합치가 최근 중요한 쟁점으로 부각되고 있다.

- “문송합니다”와 “인구론”같은 자조섞인 말들이 바로 이 문제를 반영한다.
- 실제로 4년제 대졸자 3명 중 1명은 전공과 무관하게 첫직장을 잡는다(유인물 참고).
- 다음의 설문 문항을 통해 전공-일자리 불합치를 측정할 수 있다.

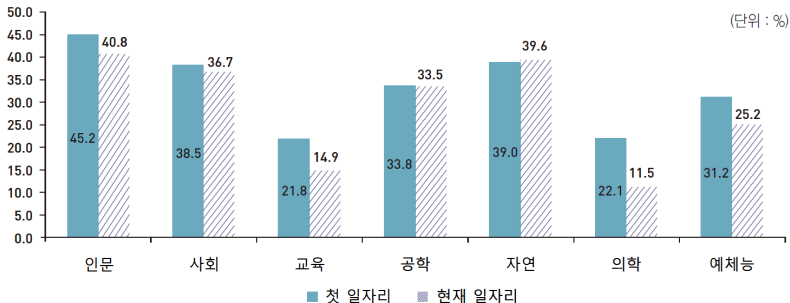
A36. 현재 일자리에서 하고 계시는 일의 내용이 자신의
(편)입학 시 전공(주전공)과 어느 정도 맞다고 생각
하십니까?

1. 전혀 맞지 않는다
2. 잘 맞지 않는다
3. 보통이다
4. 잘 맞는다
5. 매우 잘 맞는다



일자리 불합치

- 일자리 이동(job turnover)에 따라 다행히 전공-일자리 불합치는 조금씩 해소되는 경향이 있지만 전공별로 상이하다.



주: 미스매치는 '전혀 맞지 않는다.' 및 '잘 맞지 않는다.'를 의미함
자료: 한국고용정보원, 「대졸자 직업이동 경로조사(2012GOMS1)」



일자리 불합치

마지막 문제는 지리적 구역에 따라 발생하는 공간적 불합치이다.

- 사실 주류경제학에서도 노동시장을 (지리적 권역에 따라) 전국노동시장과 지방노동시장으로 구분한다.
- 전국노동시장은 전국을 범위로 노동공급과 수요가 만나는 반면, 지방노동시장의 경우에는 해당 지역 안에서만 수요와 공급이 이루어진다.
- 단 이것은 구조적인 분리는 아니다. 친구와 멀어지는 심리적 스트레스나 이사비용 등 최소한의 마찰비용(friction cost) 정도만 노동시장에서 발생한다고 보기 때문이다.
- 특히 고학력자일수록 노동시장의 범위가 넓어지는 경향이 있는데, 그만큼 드문 인재의 수요·공급과 높은 임금률은 이주의 마찰비용을 훨씬 뛰어넘기 때문이다.
- 이 관점은 미국같이 영토가 광대한 나라에서 의미있는 시사점을 제공한다. 그러나 우리나라에서는 서울 외의 노동시장이 워낙 작아 다소 시사점이 모호하다.



일자리 불합치

- 공간적 불합치는 **일자리 확산(job sprawl)**이라는 개념을 이용하여 대도시 중심부의 일자리 쇠퇴가 도시 하위계층에 미치는 효과를 설명하고 있다.
- 일자리 확산이란 대도시로의 인구집중과 **도시확산(urban sprawl)**에 따라 좋은 일자리들이 도시내의 신도심이나 도시 외곽의 신도시 등으로 빠져나가는 현상을 말한다.
- 일자리 확산이 가속화되는 동안, 도시 하위계층은 주거이동 제약으로 인해 일자리 확산을 따라가지 못하게 되고, 도시 하위계층의 고용 기회와 소득이 감소한다는 것이다.



일자리 불합치

- 이 관점은 특히 미국에서 흑인 거주지의 일자리 감소에 따른 실업과 빈곤 문제를 설명할 때 크게 주목을 받았다.
- 그러나 우리나라에서는 어떤가? 우리나라에서도 지역간 고용과 소득 격차가 왜 발생하는지를 **일자리 접근성(job proximity)**이라는 공간적 관점에서 설명해 볼 수 있다.
- 이러한 문제가 일어난다면 (1) 개별 노동자의 숙련을 향상시키더라도 노동시장의 지역적 격차가 해소될 수 없다. (2) 취약계층에 대한 개별적 차별 없이도 노동시장에서 불평등과 계층화는 발생할 수 있다.
- 정부는 종종 공간적 불합치 문제를 해소하기 위해 **일자리 재배치(job relocation)**에 따른 지원사업을 제공한다. 우리나라의 경우 세종시 이전에 따른 특별분양이 그 중 하나였으나 결국 투기로 끝나버렸다(Why?).

