



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회복지학석사학위논문

유연안전성이
주관적 고용불안에 미치는 영향
-노동시장 유연성과 복지국가 안전성의
상호작용 효과를 중심으로-

2016년 2월

서울대학교 대학원
사회복지학과
조 효 진

국 문 초 록

유연안전성이
주관적 고용불안에 미치는 영향
-노동시장 유연성과 복지국가 안전성의
상호작용 효과를 중심으로-

서울대학교 대학원

사회복지학과

조효진

본 연구는 최근 노동시장 유연화에 따른 고용불안이 증대하는 가운데, 복지국가의 안전성 수준에 따라 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 어떻게 상이하게 나타나는지 탐색하였다. 이에 본 연구는 유연안전성(flexicurity)의 이론적 모델에 근거하여 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 수준 간의 상호작용이 주관적 고용불안 수준에 미치는 영향을 분석하였다.

분석을 위하여 일자리 특성 및 직업에 대한 개인의 인식과 태도를 조사한 ISSP(국제인식조사)의 2005년 Work Orientation 자료와 각 국가의 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성 수준, 고용률 등 국가 수준 데이터를 포함한 OECD 데이터베이스를 활용하였다. 본 연구는 개인의 주관적 고용불안에 대한 개인이 속해있는 각 국가별 고용보호제도 및 노동시장정책의 영향을 분석한다는 점에서 분석

자료의 위계적 구조를 상정하고 있다. 이에 다층모형인 위계적 선형 모형(Hierarchical Linear Model, HLM)을 활용하여 분석을 수행하였다.

분석 결과, 먼저 노동시장 유연성은 주관적 고용불안 수준과 부적(-) 관계를 가지는 것으로 나타나 노동시장이 유연한 국가에서 근로자들의 주관적 고용불안 수준이 낮게 나타남을 확인하였다. 한편 노동시장의 이중구조 문제를 반영하는 노동시장 유연성 격차 변수의 경우, 주관적 고용불안 수준과 통계적으로 유의미한 정적(+) 관계를 가져, 노동시장 유연성의 이중구조가 존재할수록, 주관적 고용불안 수준이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 노동시장 유연성 자체는 고용창출 등의 효과를 통해 주관적 고용불안 수준을 낮추는 방향으로 영향을 미칠 수 있으나, 노동시장 유연성이 비정규직 노동시장을 중심으로 확대되어 노동시장의 이중구조가 고착화될 때에는 오히려 고용전망을 악화시키고, 특히 노동의 상하이동 가능성을 저해하여 고용불안수준을 높일 수 있음을 시사한다.

복지국가의 안전성 수준을 반영하는 노동시장정책 지출수준, 소극적 노동시장정책(PLMPs) 지출수준, 적극적 노동시장정책(ALMPs) 지출수준은 모두 주관적 고용불안 수준과 통계적으로 유의미한 부적(-) 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 고용불안에 대한 복지국가의 노동시장정책 지출수준이 높을수록, 고용불안에 대한 안전망을 제공하여 주관적 고용불안 수준이 낮게 나타나는 것으로 이해할 수 있다. 특히 실업급여를 중심으로 한 소극적 노동시장정책은 미래에 발생 가능한 실업 상태에서의 소득 불안을 완화하여, 결과적으로 현 주관적 고용불안 수준을 낮출 수 있다. (재)고용 증진에 목표를 가지는 적극적 노동시장정책의 경우, 잠재적 실업상태에서의 재고용 가능성 및 고용전망에 긍정적인 영향을 미쳐 실업에 대한 불안을 경감시키는 방향으로 영향을 미칠 수 있다.

끝으로 본 연구의 핵심 연구문제인 상호작용효과에 대해 분석한 결과, 안전성 요소 중 적극적 노동시장정책 수준만이 노동시장 유연성과 유의미한 상호작용을 보였다. 이는 적극적 노동시장정책의 지출수준이 높은 국가에서 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 영향이 더 커지는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과는 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 간의 긍정적인 상호작용 효과가 가능함을 시사한다. 적극적 노동시장정책은 노동시장 유연성과 함께 장기실업문제에 대한 주요 해결책으로서 강조되었으며, 그러한 점에서 두 요소는 ‘고용 활성화’라는 정책적 목표를 공유한다. 노동시장 유연성이 노동 수요측면을 활성화시켜 고용 기회를 확대하고, 적극적 노동시장정책이 적합한 일자리로의 (재)고용될 가능성을 높인다면 이는 고용불안을 낮추는 효과적인 상호작용으로 이어질 수 있다.

본 연구는 주관적 고용불안 수준에 대한 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 요소 간의 상호작용 효과를 분석함으로써 유연안전성 모델을 실증적으로 검증해보고자 하였다. 분석 결과, 노동시장에 대한 복지국가의 제도적 개입 중 특히 적극적 노동시장정책이 노동시장 유연성과 통계적으로 유의미한 상호작용 효과를 가지는 것을 확인하였으며, 이를 통해 유연안전성 모델의 고용불안 완화 효과를 논의하였다.

주요어 : 주관적 고용불안, 유연안전성, 노동시장 유연성, 소극적 노동시장정책, 적극적 노동시장정책, 위계적 선형 모형 (HLM)

학 번 : 2013-22836

<목 차>

I. 서론	1
제 1절. 문제제기.....	1
제 2절. 연구목적 및 연구문제.....	6
II. 이론적 배경 및 선행연구 검토	7
제1절 주관적 고용불안에 대한 연구	7
1. 주관적 고용불안의 개념 및 이론적 배경	7
2. 주관적 고용불안의 측정.....	11
3. 주관적 고용불안에 영향을 미치는 요인.....	13
1) 미시적 차원.....	13
2) 거시적 차원.....	15
제2절 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향	18
1. 노동시장 유연성과 주관적 고용불안	18
2. 노동시장 유연성의 이중구조와 주관적 고용불안	20
3. 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안	22
제3절 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성의 상호보완성	24
1. 유연안전성(Flexicurity)의 개념 및 이론적 배경.....	24
2. 유연안전성의 측정.....	27
1) 유연성의 측정	28
2) 안전성의 측정	30
2) 유연안전성의 유형화	32

제4절 기존 연구의 한계	35
III. 연구모형 및 연구가설	37
제1절. 연구모형	37
제2절. 연구가설	38
IV. 분석자료 및 분석방법	41
제1절 분석 자료	41
제2절 분석 방법 및 변수 설명	43
1. 분석 방법	43
2. 활용 변수	44
1) 종속변수	44
2) 독립변수	46
3. 분석 모형	52
V. 분석 결과	59
제1절 기초 통계	59
1. 독립변수의 기초통계	59
2. 국가별 종속변수 기초통계	61
3. 모형적합성	63
제2절 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안 에 미치는 영향	65
1. 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 요인...	65
2. 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향	69
3. 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향	73
4. 유연안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향	76

1) 노동시장 유연성과 복지국가 안전성의 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향	76
2) 유연안전성 유형별 주관적 고용불안 수준의 차이	80
VI. 결론 및 함의	84
제1절 연구결과 요약	84
제2절 연구의 함의	87
1. 이론적 함의	87
2. 정책적 함의	89
제3절 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언	94
 참고문헌	 98
부록	112
Abstract	113

<표 목 차>

<표 1> OECD 고용보호지수 산정 평가 항목.....	29
<표 2> 소극적 노동시장 정책 및 적극적 노동시장 정책 구성 요소	31
<표 3> 연구 가설.....	40
<표 4> 변수 목록.....	50
<표 5> 분석 모형 요약.....	57
<표 6> 독립변수의 기초 통계.....	60
<표 7> 종속변수의 기초 통계.....	62
<표 8> 무조건모형의 변량.....	63
<표 9> 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 요인(Model 1)	68
<표 10> Model 1의 변량.....	68
<표 11> 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향	75
<표 12> 유연안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향	79
<표 13> 유연안전성 유형별 주관적 고용불안 차이(ANOVA 검정)	82

<그 립 목 차>

[그림 1] Anderson and Pontusson(2007)의 고용불안 개념 모델	9
[그림 2] 덴마크의 유연안전성(flexicurity) 모델.....	26
[그림 3] 노동시장 유연성과 복지국가 안전성의 이론적 관계...	34
[그림 4] 연구 모형.....	37
[그림 5] 국가별 주관적 고용불안 평균 점수 분포.....	61
[그림 6] 노동시장 유연성-ALMP 지출수준(안전성) 국가 유형...	81

I. 서론

제1절 문제제기

본 연구는 유연안전성(flexicurity¹⁾) 모델에 근거하여 복지국가의 안전성 수준에 따라 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 어떻게 상이하게 나타나는지 탐색한다. 이를 위해 총 18개 국가들의 노동시장 유연성 및 안전성 수준에 따른 개인의 주관적 고용불안 차이를 다층모형을 활용하여 분석한다.

‘일(work)’이 개인의 삶에서 차지하는 의미는 비단 경제적인 부분뿐만이 아니라 정서적, 사회적 부분에까지 이른다. 안정적인 고용은 줄곧 사람들의 주요한 욕구 중 하나였으며, 과거 높은 경제성장률과 제조업 중심의 산업구조 하에서 대부분의 일자리는 안정적이고(stable), 안전하다고(secure) 여겨졌다. 한편 탈산업화와 이에 따른 경제성장률의 둔화, 상품시장의 세계화 등 일련의 거시 경제적 구조의 변화 속에서 완전고용과 관대한 사회보장제도의 양립 구도는 위기에 봉착하였다. 특히 두 차례의 잇따른 오일쇼크로 장기실업이 만연해지면서 전일제, 상용직을 기본으로 하던 노동시장의 고용구조는 주요한 재편 대상으로 부각되었다(OECD, 1997). 노동시장 유연화를 통해 고용주의 노동력 조정비용을 낮춤으로써 고용을 활성화해야 한다는 논의가 강조되었으며, 실제로 1980년대 이후 노동시장의 유연성은 크게 증대되었다(OECD, 1997).

국내 노동시장 또한 1997년 외환위기 이후 노동시장 유연화를 촉

1) ‘Flexicurity’는 유연안정성 또는 유연안전성으로 번역할 수 있으며, 주로 전자의 번역으로 통용되고 있다. 한편 본 연구에서 Flexicurity를 유연안전성으로 번역하는 이유는 개념의 중요한 구성요소인 복지국가의 안전성에 따른 안전성 보장을 강조하기 위함이다. 국내 연구에서 유연안전성으로 번역한 연구로는 김대환(2009)의 연구가 있다. 이 외 본 연구에서 고용안정성, 소득안정성 등 안정성이라고 표기한 것은 ‘stability’의 안정성을 의미하는 것으로 이는 안전성(security)와 구분되는 개념이다(남재량, 2005).

진하는 방향으로 각종 제도 개혁 및 노동관계법 개정이 추진되었다. 특히 최근 노동시장 유연화에 대한 압박은 더욱 가시화되고 있는데, 만연한 청년 실업률에 대한 해결책으로 노동시장 유연화를 골자로 한 노동시장 구조개혁안이 대두되면서이다. 한편 이에 대해 현직 근로자들은 고용불안이 높아질 것을 우려하여 크게 반대하고 있다.

해고절차 규제를 완화하는 노동시장 유연화 과정은 실업 가능성을 높여 근로자의 고용불안 수준을 불가피하게 높일 수 있다. 특히 근로소득은 개인 또는 가구의 주요 소득원을 차지한다는 점에서 고용불안은 소득불안을 함께 수반하며, 실업이 심리정서에 미치는 부정적인 영향을 고려할 때 개인의 삶의 질이 저하되는 것 또한 간과할 수 없다. 이처럼 노동시장 유연화로 인한 고용불안과 소득불안의 증대는 개인에게 일종의 불안감과 무력감, 심리·정서적 우울로 경험될 수 있다(Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Ashford et al., 1989). 한편, 그럼에도 불구하고 노동시장 유연화가 개인에게 어떻게 경험되고, 인식되는지에 대한 실증연구는 많지 않으며, 기존 연구들은 직장유지율, 근속년수, 해고율, 이직률 등 객관적 고용불안(objective job insecurity) 지표를 중심으로 논의해왔다. 주관적 고용불안(self-perceived job insecurity)이란 고용 불안정성에 대한 개인의 해석과 인지의 결과로서, 실업할 것에 대한 불안, 해고에 대한 걱정 등 고용안정성에 대한 주관적 인식을 의미한다(Anderson and Pontusson, 2007; Ashford et al., 1989). 주관적 고용불안에 대한 관심은 최근에 들어서야 국외 연구를 중심으로 크게 증가하고 있다(Clark and Postel-Vinay, 2009; Chung and Mau, 2014; Chung and van Oorschot, 2011; Lübke and Erlinghagen, 2014).

본 연구에서 주관적 고용불안에 주목하는 이유는 다음과 같다. 첫째, 주관적 고용불안은 개인의 삶의 질과 매우 밀접하게 연결되어

있는 실제적인 문제이다. 주관적 고용불안은 우울증(Meltzer et al, 2009), 가족 문제(Chung, 2011; Kinnunen and Mauno, 1998), 건강 문제(De Witte and Näswall, 2003; Sverke et al, 2002) 등에 대한 주요한 요인으로 지목되었다. 나이가 높은 수준의 고용불안은 낮은 일 만족도(De Witte and Näswall, 2003), 낮은 삶의 만족도 및 행복도에 영향을 미치는 것으로 논의되었다(Blanchflower and Oswald, 1999; Carr and Chung, 2014). 이러한 연구결과들은 주관적 고용불안이 개인의 삶의 질과 매우 밀접하게 연결되어 있음을 반영하며, 객관적 고용불안 상태 못지않게 매우 실제적인 문제임을 나타낸다. 나이가 주관적 고용불안은 개인의 삶의 질뿐만 아니라 가족의 삶의 질에도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 잠재적 사회적 비용으로 작용할 수 있다.

둘째, 객관적 고용상태는 주관적 고용상태를 담보하지 않는다는 것이다. 즉 객관적 고용상태가 불안정함에도 주관적 고용불안은 낮게 나타날 수 있고, 객관적인 고용 상태는 양호함에도 불구하고 실제로 개인이 인지하는 주관적 고용불안은 높게 나타날 수 있다. 실제로 객관적 고용불안 지표는 실제 고용불안 정도를 과소평가할 수 있는데, 대표적인 예로 일본을 들 수 있다. 일본은 다른 국가에 비해 비교적 장기근속 일자리의 비중이 높아 객관적 고용불안 정도가 낮음에도 불구하고, 사회 전반적으로 근로자들이 체감하는 고용불안감은 매우 높은 비율로 나타났다(OECD, 1997). 이는 높은 고용보호 수준에 따라 포괄적 사회보장시스템이 부재함으로써 잠재적 실업에 따른 위험 비용이 높기 때문이라고 해석할 수 있다(Auer and Cazes, 2003). 이처럼 객관적 고용불안과 주관적 고용불안 간에는 간극이 존재하며, 주관적 고용불안은 객관적 고용불안 지표가 반영하지 못하는 사회경제적 환경에 대한 개인의 해석과 인식을 반영할 수 있다는 장점을 가진다. 특히 주관적 고용불안은 객관적 고용불안

상태가 실질적으로 개인에게 위협으로 작용하는가를 밀접하게 설명하는 이론적 연결고리 역할을 할 수 있다(Cusack et al., 2006; Origo and Pagani, 2009; Marx, 2014).

고용불안과 관련하여 본 연구는 다음의 질문을 던지며 출발하였다. “노동시장 유연화에 따른 근로자들의 고용불안의 심화는 거스를 수 없는 당연한 결과인가?” 노동시장 유연화에 따른 고용불안 악화, 노동시장 내 불평등의 심화 등, 노동시장 유연화가 가지는 사회경제적 영향에 대한 논의들에서 발견되는 특징은 노동시장 유연화에 따른 일련의 결과들을 노동시장의 구조적 변화에 따른 ‘불가피한 메커니즘’으로 인식한다는 것이다(Emmenegger et al. 2012). 한편 노동시장의 유연화가 보편적인 현상이 되었다고는 하나 이에 따른 결과 또한 모든 국가에서 동일한 수준과 내용으로 나타나지는 않는다는 것이 최근 제기되고 있는 중요한 이슈이다(Häusermann and Silije, 2012; 류기락, 2014). 복지국가별로 노동시장의 유연화 압박에 다양하게 대응해 나가고 있으며, 결과적으로 노동시장 유연화가 모종의 불평등과 노동자의 고용불안을 야기하는지와 그 정도는 복지국가의 제도적 상황에 따라 다르다는 것이다(Auer and Cazes, 2003; Häusermann and Silije, 2012). 이를 대표적으로 반영하는 것이 최근 덴마크와 네덜란드를 필두로 대대적인 주목을 받은 유연안전성(flexicurity) 모델이다. 유연안전성 모델은 노동시장 유연화로 인한 노동자의 고용불안전성이 복지국가의 사회보장제도 및 적극적 노동시장 정책의 보장성을 통해 완화될 수 있음을 제기하였다.

유연성(flexibility)과 안전성(security)을 결합한 개념인 유연안전성(flexicurity)은 노동시장 유연성이 반드시 고용불안의 심화로 이어지지 않음을 반증하였다. 노동시장 유연화 자체는 고용불안과 이에 따른 소득불안을 불가피하게 수반할 수 있으나, 복지국가의 사

회보장제도와 적극적 노동시장정책을 통해 근로자의 고용안전성과 소득안전성을 확보할 수 있다는 것이다(Madsen, 2007). 대표적으로 실업급여제도는 실업에 따른 소득상실을 보전하여 소득불안을 완화할 수 있으며, 고용서비스, 직업훈련 프로그램 등 적극적 노동시장정책은 실업자의 (재)고용 가능성을 높여 다시 노동시장에 진입할 수 있는 요건을 향상시킬 수 있다. 유연안전성 모델은 노동시장 유연성과 안전성의 유기적인 상호작용을 통해 노동시장 유연성의 긍정적인 효과가 안전성 보장에 의해 담보되도록 하는 것이 그 요체이다. 유연안전성 모델은 복지국가의 안전성 기능을 통해 노동시장 유연성과 안전성이 상충관계가 아닌 상호보완적 관계를 가질 수 있음을 제시하였다(Muffels and Luijkx, 2005; Häusermann and Silije, 2012). 이에 본 연구는 유연안전성 모델에 입각하여 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성 수준 간의 상호작용 효과를 살펴보고자 한다. 특히 노동시장 유연성이 주관적 고용불안 수준에 미치는 영향이 복지국가의 안전성 수준에 따라 상이하게 나타나는지를 실증적으로 조명하여 정책적 함의를 도출해보고자 한다.

국가 간 주관적 고용불안 수준이 다르다는 것은 다수의 연구에서 주요한 연구문제로 대두되었으며, 이에 주관적 고용불안에 영향을 미치는 복지국가의 제도적 요인을 탐색하는 다양한 국가 비교 연구가 진행되었다(Anderson and Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2008; Chung and van Oorschot, 2011; Carr and Chung, 2014; Lübke and Erlinghagen, 2014 등). 한편 대다수 선행연구들에서는 고용보호제도, 실업급여제도 등 주관적 고용불안에 대한 개별 제도의 영향을 탐색하는 것에 그치고 있으며, 노동시장 유연성과 복지국가 안전성의 두 제도적 요인 간 상호작용 효과를 살펴보는 것까지 논의를 확장하지 못했다는 한계를 지닌다. 이에 본 연구는 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 제도적 상호작용이 가능함을

강조한 유연안전성 모델에 근거하여, 노동시장의 유연성과 복지국가의 안전성의 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대해 중점적으로 탐구한다. 이는 노동시장의 유연화와 관련해 오늘날 강조되는 유연안전성이 가지는 효과를 주관적 고용불안을 중심으로 실증적으로 논의하고자 함이다.

제2절 연구 목적 및 연구 문제

이상의 문제의식을 바탕으로 본 연구는 노동시장의 유연성이 개인의 주관적 고용불안에 미치는 영향이 복지국가의 제도적 개입에 따른 안전성에 따라 어떻게 상이하게 나타나는지를 밝히고자 한다. 이를 위해 고용불안과 관련한 국제 인식 조사를 진행한 ISSP(International Social Survey Programme)의 ‘Work Orientation(2005)’ 자료를 활용하여 총 18개 국가를 대상으로 각 국가의 노동시장 유연성과 복지체도의 안전성이 개인의 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한다. 먼저 기존 연구들을 참고하여 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 각각 분석하고, 끝으로 본 연구의 주 연구관심인 해당 국가의 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 복지국가의 안전성에 따라 어떻게 상이하게 나타나는지를 확인한다.

이에 본 연구에서 제기하는 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 노동시장의 유연성은 근로자의 주관적 고용불안을 높이는가?
- 연구문제 2. 복지국가의 안전성은 근로자의 주관적 고용불안을 완화하는가?
- 연구문제 3. 복지국가의 안전성에 따라 노동시장의 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 상이하게 나타나는가?

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

제1절 주관적 고용불안에 대한 연구

1. 주관적 고용불안의 개념 및 이론적 배경

고용불안은 크게 주관적 고용불안(subjective job insecurity)과 객관적 고용불안(objective job insecurity)으로 구분할 수 있다. 객관적 고용불안은 고용불안에 대한 객관적 경험을 근거로 측정하는 것으로 기존연구에서는 비정규직 종사 여부, 직장 유지율, 근속년수, 이직률 등으로 측정하였다(전병유, 2002; 김우영, 2003; 남재량, 2005; De Witte and Näswall, 2003). 이는 현재 고용이 얼마나 안정적으로 ‘지속’ 되는가를 보여주는 지표라는 점에서 고용안정성(job stability)’을 반영하는 지표라고도 할 수 있다(정이환, 2014). 반면 주관적 고용불안은 객관적 고용불안 상태에 대한 개인의 해석 및 인지의 결과로서 고용안정이 제도적으로 얼마나 보호되는가를 의미하는 ‘고용 안전(job security)’에 대한 개인의 인식적 차원으로도 해석할 수 있다(정이환, 2014).

주관적 고용불안의 개념적 중요성을 주도적으로 제기한 Greenhalgh and Rosenblatt(1984)는 주관적 고용불안을 ‘일자리의 안정성이 위협을 받는 상황에서 안전성을 지켜나가지 못하는 것에 대한 개인적 무력감(powerlessness)’로 정의하였다. 나아가 주관적 고용불안은 인지된 위협의 심각성(perceived severity of threat)과 위협에 대항하지 못하는 무력감(perceived powerlessness to resist threats)의 함수로 결정된다고 논의하였다. 주관적 고용불안 개념에 대해 심리학적 접근을 시도한 Sverke and Hellgre(2002)는 주관적 고용불안을 객관적 고용불안 상태와

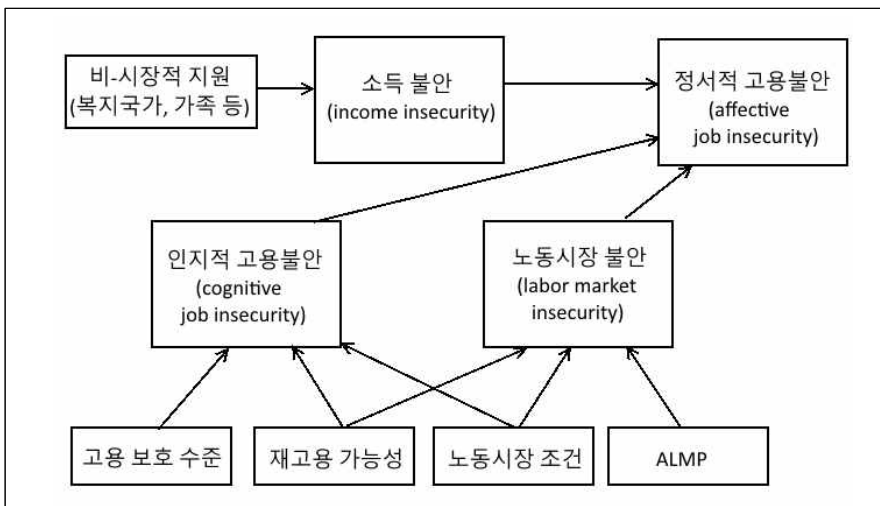
개인의 주관적 특징의 상호작용의 함수로서 나타나는 개인의 주관적 경험으로 규정하였다. 종합하자면 주관적 고용불안은 객관적 고용불안 상태에 대한 개인의 주관적 인식과 판단이며 주관적 고용불안과 객관적 고용불안 상태는 항상 일치하지 않는다. 동일한 객관적 고용불안 상태에 있다고 하여도 개인이 놓여 있는 사회경제적 맥락에 따라 상이하게 경험될 수 있다(De Witte and Näswall, 2003; Origo and Pagani, 2009).

일례로 앞서 서론에서 논의한 일본의 사례를 들 수 있다. 일본은 다른 국가에 비해 근속년수가 길고, 고용보호수준이 높음에도 불구하고, 근로자들이 체감하는 고용불안 수준은 상대적으로 높다. 이에 대해 가능한 설명 중 하나는 일본의 경우, 높은 고용보호수준을 고려하여 실업에 대한 사회안전망 시스템을 충분히 갖추지 않아 잠재적 실업에 대한 위험비용을 높인다는 것이다(Auer and Cazes, 2003). 반대로 OECD 국가 중 노동시장이 상당히 유연한 편에 속하는 덴마크의 경우, 오히려 다수의 근로자들이 일자리 보장 수준이 높다는 생각을 가지는 것으로 나타났다(Auer and Cazes, 2003). 이는 관대한 실업급여제도와 적극적 노동시장정책이 고용불안에 대한 소득안전망 및 (재)고용안전망으로 작용함으로써 노동시장 유연성에 대한 근로자의 고용불안 위험 감수 의사를 높이기 때문이다(Madsen, 2008). 심지어 일자리를 바꾸는 것에 대한 의견을 조사한 2006년 Eurobarometer(EU여론조사기관)에 따르면 덴마크인의 70% 이상이 몇 년에 한번씩 일자리를 바꾸는 것이 좋은 일이라고 응답하였다. 이는 독일, 오스트리아 등 다수 국가들에서 30% 미만만이 그렇다고 응답한 것과 상당히 대비되는 현상이다(Eurobarometer, 2006; Madsen, 2008 재인용). 이러한 맥락에서 노동시장 유연화가 전 지구적으로 심화된 오늘날 주관적 고용불안이 국가 간 상이한 수준으로 나타난다는 것은 국가별 사회경제적

맥락이 이에 반영된 결과라고 할 수 있다.

일찍이 Borg and Elizur(1992)는 주관적 고용불안을 정서적 고용불안(affective job insecurity)으로 구분하였으며, Anderson and Pontusson(2007)는 이에 기반을 두어 주관적 고용불안에 대한 대표적인 개념적 모델을 제시하였다[그림1]. Anderson and Pontusson(2007)은 주관적 고용불안을 인지적 고용불안(cognitive job insecurity), 노동시장 불안감(Labour market insecurity), 정서적 고용불안(affective job insecurity)의 총 세 가지 측면으로 설명한다. 먼저, 인지적 고용불안(cognitive job insecurity)은 해당 근로자가 처한 객관적인 상황에 대한 인지라고 할 수 있는데, ① 노동시장 조건(labor market condition) 즉 현재 노동시장이 자신의 일자리를 안정적으로 유지시킬 수 있을 만큼 안정적인지에 대한 인식과 ② 개인의 인적자원에 근거한 고용 가능성(employability attributes), ③ 고용보호를 제공하는 제도적 여건을 통합적으로 고려하여 이뤄진다(Anderson and Pontusson, 2007).

[그림 1] Anderson and Pontusson(2007:217)의 고용불안 개념 모델



한편 인지적 고용불안은 곧바로 정서적 고용불안인 ‘실직 할 것에 대한 두려움’, 걱정, 긴장으로 이어지지 않는다. Green and Rosenblatt(1984)에서 논의한 ‘job dependency theory’에 의하면, 일자리의 객관적 불안정성이 개인의 고용불안감에 미치는 영향은 직업이동 가능성과 경제적 불안에 따라 상이하게 경험될 수 있기 때문이다. 먼저 직업이동 가능성은 실업 이후 유사한 일자리를 찾을 수 있는 능력을 의미하는 것으로 실업 이후 유사한 일자리를 찾을 수 있는 능력이 있다면 현재 일자리가 객관적으로 불안정하다고 할지라도 주관적 고용불안으로 이어지지 않을 수 있다. 이에 대해 Anderson and Pontusson(2007)은 직업이동 가능성을 노동시장 불안(Labor market insecurity)으로 지칭하여 유사한 일자리의 재고용 가능성(employability)으로 정의하였다. 재취업 가능성은 개인의 인적자원, 노동시장 환경 그리고 재취업을 도모하는 적극적 노동시장 정책(ALMPs)의 영향을 받을 수 있다.

실업의 상황에서도 대안적인 소득원이 존재한다면 잠재적 실업에 대한 위협 비용이 상대적으로 적을 수 있기 때문에 주관적 고용불안 및 두려움으로 이어지지 않을 수 있다. Anderson and Pontusson(2007)은 이를 소득 불안(income insecurity)으로 지칭하였으며, 근로활동 없이도 접근 가능한 대체 소득의 유무에 따라 결정된다고 보았다. 소득불안은 Esping-Andersen(1990)의 탈 상품화(de-commodification)와 관련된 개념으로 개인의 삶이 시장에 의존하지 않고도 영위될 수 있도록 하는 실업보험, 실업급여 등 복지국가의 사회프로그램을 통해 가능하다.

결과적으로 인지적 고용불안(cognitive job insecurity)과 노동시장 불안(labor market insecurity), 소득 불안(income insecurity)이 복합적으로 작용하여 실업에 대한 불안을 의미하는 정서적 고용불안으로 연결된다(Anderson and Pontusson, 2007). Anderson

and Pontusson(2007)의 주관적 고용불안 개념 모델은 개인의 고용불안이 개인의 인적자원 등 미시적인 차원뿐만 아니라 재취업이 용이한 노동시장의 상황 및 실업의 위험 비용을 낮추는 사회보장제도라는 거시적 차원의 복합적 결과물이라는 것을 함의한다. 즉 주관적 고용불안은 단순히 개인적 속성의 영향을 받을 뿐만 아니라, 해당 국가의 제도적 특성, 예컨대 고용보호제도, 적극적 노동시장 정책, 소득지원 정책 등의 영향 속에서 형성되는 것이다. 이에 본 연구에서는 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성의 제도적 맥락이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 주관적 고용불안의 측정

주관적 고용불안을 어떻게 측정하고 개념화 할 것인가? 이는 최근 주관적 고용불안과 관련한 연구들의 중요한 쟁점이다. 다수의 기존 연구들에서는 앞서 주관적 고용불안의 하위 개념으로 설명된 인지적 고용불안(cognitive job insecurity)으로 주관적 고용불안을 측정하였다(Böckerman, 2004; Clark and Postel-Vinay, 2009; Erlinghagen, 2008). 인지적 고용불안은 “ ‘나의 일자리는 안전하다(My job is secure)’ 에 대해서 얼마나 동의하십니까?(ISSP, 2005)” 의 문항 등 일자리의 안정성에 만족도를 묻는 질문을 통해 측정할 수 있다. 한편 일자리의 안전성(security)의 의미가 매우 다면적일 수 있다는 점에서 해당 문항만으로 주관적 고용불안을 측정하는 데에는 한계가 있다는 점이 지적되었다(Chung and Mau, 2014). 개인의 상황과 일자리 특성에 대한 가치관에 따라 ‘안전하다(secure)’ 에 대한 해석이 다를 수 있기 때문이다.

인지적 고용불안 개념으로 주관적 고용불안을 측정하는 것의 또 하나의 중요한 한계는 실직한 이후 재고용 가능성이 높은 사람과

그렇지 못한 사람, 또는 자발적으로 실직을 선택한 사람과 비자발적으로 실직에 처한 사람 등을 구분하지 못한다는 것이다(Chung and van Oorschot, 2011). 취약한 인적자원으로 실업 시 장기 실업에 처할 가능성이 높은 집단의 고용불안과 상대적으로 높은 인적자원으로 실직 이후에도 재취업의 가능성이 높은 고숙련 노동자 및 인적자원 개발을 위해 자발적으로 실업을 선택하는 집단 간의 고용불안은 질적으로나, 의미적으로 상당한 차이가 있다. 대안으로서 Chung and van Oorschot(2011)은 인지적 고용불안과 재고용 가능성에 대한 불안감을 결합시킨 ‘cognitive employment insecurity’ 개념을 제시하였다. 이 개념에 따르면 실직할 가능성이 있다고 판단하는, 즉 인지적 고용불안을 나타내는 동시에 새로운 대안적 일자리를 찾는 것에 어려움이 따른다고 응답하는 집단만이 고용불안 집단으로 구분된다(Chung and van Oorschot, 2011; Carr and Chung, 2014). 즉 장기실업의 위험이 높은 사람들이 느끼는 고용불안을 실제적인 주관적 고용불안으로 간주하는 것이다.

한편 ‘cognitive employment insecurity’ 로 주관적 고용불안을 측정하는 것의 주요한 한계는 주관적 고용불안에 대한 응답범주를 이분변수로 한정시켰다는 점이다. 사실상 인지적 고용불안과 재고용 가능성에 대한 불안이 각각 4점 척도 이상의 서열척도로 조사되었음에도 불구하고, 두 변수 모두에서 불안하다고 응답한 경우와 아닌 경우로 이분변수화 함으로써 고용불안 정도의 차이에 대한 정보를 상실하게 된다. 또한 실업에 대한 불안 정도인 정서적 고용불안(affective job insecurity)요소를 배제한다는 개념적 한계를 가진다. 실업의 상태에서도 대안적인 소득 안전망이 존재한다면 실업에 대한 불안은 낮을 수 있다. 따라서 복지국가 안전성이 노동시장 내 근로자가 경험할 수 있는 고용불안에 미치는 영향을 살피기 위해서는 실업에 대한 불안 또한 함께 고려할 필요가 제기된다.

이에 본 연구에서는 Anderson and Pontusson(2007)이 제시한 주관적 고용불안의 개념적 모델에 근거하여 주관적 고용불안을 구성하는 ‘인지적 고용불안’, ‘노동시장 불안’, ‘정서적 고용불안’을 모두 고려하여 주관적 고용불안을 측정한다. 특히 기존 연구에서 ‘불안’ 과 ‘비(非)불안’ 으로 이분화 함으로써 주관적 고용불안 정도의 차이를 반영하지 못했다는 점을 고려하여, 서열척도로 측정된 주관적 고용불안의 연속적 특성을 분석에 반영하고자 하였다.

3. 주관적 고용불안에 영향을 미치는 요인

주관적 고용불안에 영향을 미치는 요인은 크게 미시적 차원과 거시적 차원으로 구분한다. 본 절에서는 선행연구에서 논의되어 온 주관적 고용불안에 영향을 미치는 미시적 차원, 거시적 차원의 주요 요인들을 살핀다. 한편 거시적 차원의 요인으로서 본 연구가 주요하게 주목하는 노동시장의 유연성 및 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안의 관계는 다음 절에서 보다 상세하게 다룬다.

1) 미시적 차원

가. 인구사회학적 요인

먼저 주관적 고용불안에 영향을 미치는 미시적 차원은 성별, 연령, 가족구조 등 인구사회학적 특성과 고용계약형태, 노조가입여부, 공무원 여부 등 개인의 고용특성으로 구성된다. 성별의 경우 상대적으로 노동시장 내 고용불안정성이 높은 비정규직 일자리에 여성이 높은 비중을 차지하고 있다는 점에서 여성이 남성보다 주관적 고용불안을 더 크게 느낄 수 있다(Burgoon and Dekker, 2010; Green, 2009). 연령의 경우, 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대

해서는 상반된 연구결과들이 있는데, OECD(1997; Erlinghagen, 2008)의 연구에서는 고용불안이 연령이 증가할수록 감소하는 것으로 확인하였으나, Näswall and De Witte(2003)의 연구에서는 반대로 연령이 증가할수록 고용불안 또한 증가하는 것을 확인하였다. 관련하여 Fullerton and Wallace(2007)의 연구에서는 모든 연령이 고용불안과 선형적 관계를 가지는 것이 아닌 중간 경력(middle-career)의 근로자일수록 타 연령대에 비해 높은 고용불안을 가질 수 있음을 논의하였다. Anderson and Pontusson(2007)은 연령이 인지적 고용불안, 노동시장불안 각각에 영향을 미치는 것이 다르다는 것을 보였는데, 인지적 고용불안의 경우 연령이 높아질수록 줄어드는 반면, 노동시장불안은 연령이 증가할수록 증가하는 결과를 나타내었다. 교육수준은 개인이 가진 인적자원을 반영하는 대리변수로서 안정적인 일자리로의 고용 및 재고용에 매우 중요하게 영향을 미치는 요소이다(Chung and Mau, 2014). 따라서 교육수준이 높을수록 고용불안이 낮게 나타난다(Green, 2009; Näswall and De Witte, 2003; Postel-Vinay and Turon, 2007; Anderson and Pontusson, 2007). 혼인상태 등 가구 특성 또한 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 논의되었다(Green et al., 2000; Chung and van Oorschot, 2010; Näswall and De Witte, 2003). 본 연구는 노동시장의 유연성 및 복지국가의 제도적 개입이 고용불안에 미치는 영향을 살펴보고자 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인의 인구사회학적 요인의 영향을 통제한다.

나. 개인의 고용 특성 요인

개인의 고용특성으로는 크게 고용계약형태, 노조가입여부, 공무원 여부, 과거 실업 경험 등이 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 연구되었다. 비정규직 일자리는 높은 고용불안정성, 짧은 근로시

간, 정규직 대비 낮은 임금 수준 등 정규직 노동자에 비해 취약한 조건에 놓여 있으며 회사의 경영 상황에 따른 인원 감축의 피해를 가장 직접적으로 받게 된다(Näswall and De Witte, 2003; Chung and van Oorschot, 2011). 따라서 비정규직 노동자들은 정규직 노동자들에 비해 상대적으로 더 높은 주관적 고용불안을 경험할 수 있다. 노조가입여부 또한 주관적 고용불안에 매우 중요한 영향을 미치는 요인으로 지목되었다. 노동조합은 노동자들을 대표하여 고용안정을 요구하며, 부적절한 해고로부터 근로자를 보호하는 기능을 가진다는 점에서 주관적 고용불안을 낮출 수 있다(Chung and Mau, 2014; Näswall and De Witte, 2003). 한편 노동조합의 영향은 노동시장 지위에 따라 상이하게 작용할 수 있는데, 일반적으로 노동조합은 내부자 정규직 노동자들의 이익을 대변한다는 점에서 정규직 노동자일수록 노동조합이 주관적 고용불안을 경감시키는 영향이 클 수 있다. 공공부문 고용 여부 또한 개인 수준에서 주관적 고용불안에 주요한 영향을 미칠 수 있다. 공공부문에 종사하는 경우 고용불안이 상대적으로 낮을 수 있는데, 이는 경기 변동에도 공공부문에서는 노동 감축이 쉽게 이뤄지지 않는 구조이기 때문이다(Anderson and Pontusson, 2007; Chung and van Oorschot, 2011; Erlinghagen, 2008).

2) 거시적 차원

가. 거시 경제적 요인

주관적 고용불안에 영향을 미치는 거시적 차원의 요인은 크게 거시 경제적 요인과 제도적 요인으로 구분할 수 있다. 먼저 거시 경제적 요인으로 대표적으로 실업률 또는 고용률을 들 수 있다. 높은 실업률은 그 해 실업자 및 해고자가 많다는 것을 직간접적으로 나타

낸다. 따라서 높은 실업률로 인해 개인은 실업의 위험을 크게 느끼고, 재고용의 어려움을 느껴 결국 고용불안의 증가로 이어질 수 있다(Chung and Mau, 2014). 반대로 고용률이 높은 경우에 개인들이 느끼는 주관적 고용불안 수준은 낮아질 수 있는데, 고용전망이 개선됨에 따라 장기 실업에 대한 불안이 경감될 수 있기 때문이다. 다수의 선행연구들에서 실업률이 높을수록 고용불안이 증가하며, 또 반대로 고용률이 높을수록 주관적 고용불안이 낮아지는 양상을 확인한 바 있다(Anderson and Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2008; Chung and van Oorschot, 2011). 한편 고용률의 경우 취업준비생 등 사실상 실업상태에 속하지만 실업률 집계에서 비경제활동인구로 분류되는 인구층을 포함한다는 점에서 비경제활동인구의 고용문제 현실을 보다 반영할 수 있다. 이에 상기된 거시 경제적 변수 중 고용률을 통제변수의 목적으로 투입한다.

나. 제도적 요인

주관적 고용불안에 영향을 미치는 제도적 요인은 적극적 노동시장 정책, 실업급여, 고용보호지수(EPL) 등을 중심으로 논의되어 왔다(Anderson and Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2008; Chung and van Oorschot, 2011; Carr and Chung, 2014; Chung and Mau, 2014 등). 국가 간 주관적 고용불안이 매우 상이하게 나타난다는 점에서 복지국가의 제도적 요인은 주요한 연구관심 대상이었다. 국가 간 고용불안이 상이하게 나타나는 것은 그만큼 복지국가의 제도적 여건에 따라 노동시장 내에서 보장되는 기회 구조가 다르다는 것을 반영하기 때문이다(Lübke and Erlinghagen, 2014). 특히 Anderson and Pontusson(2007)의 주관적 고용불안 개념 모델에 따르면, 주관적 고용불안에 영향을 미치는 요인은 단순히 일자리의 고용 안정성 측면뿐만이 아니라 실업한 상태에서도 접근 가능한 대

안정적 소득원의 유무, 재고용 가능성을 촉진하는 정책적 지원 유무 등 복지국가의 제도적 개입에 의해서도 상당부분 영향을 받는다. 이는 본 연구에서 주관적 고용불안에 미치는 제도적 요인에 주목하는 주요한 이유이기도 하다.

한편 본 연구는 기존에 주관적 고용불안에 영향을 미치는 제도적 요인으로 각 개별 제도 차원에서 다뤄진 고용보호입법지수(EPL), 실업급여제도, 적극적 노동시장정책을 유연안전성 모델에 근거하여 재해석한다. 먼저 기존에 고용보호에 대한 법적 규제에 단순히 제도적 요인으로 분류되던 고용보호입법지수(EPL)를 노동시장의 외부적-수량적 유연성을 반영하는 대리지표(proxy)로 의미를 변환하여 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한다. 적극적 노동시장정책 및 실업급여제도는 고용 및 소득불안에 대한 안전성을 제고하기 위한 복지국가의 안전성을 반영하는 지표로 활용한다. 노동시장의 유연성 및 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안의 관계에 대한 선행연구는 다음 절에서 보다 세부적으로 검토한다.

제2절 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

1. 노동시장 유연성과 주관적 고용불안

노동시장의 외부적-수량적 유연화는 비정규직 고용형태를 확산시킨다는 점에서 사회 전반적인 주관적 고용불안 수준을 높일 것으로 생각할 수 있다. 비정규직 종사 여부는 주관적 고용불안에 영향을 미치는 매우 유의미한 예측 요인으로 논의되었기 때문이다 (Anderson and Pontusson, 2007; Chung and van Oorschot, 2011). 한편 거시적 수준에서의 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 일관되게 나타나지 않았으며 다소 상반되는 논의가 전개되었다.

먼저 노동시장이 유연할수록 오히려 주관적 고용불안을 낮춘다는 논의다(Böckerman, 2004; Clark and Postel-Vinay, 2009; Chung and van Oorschot). 이는 노동시장이 유연할수록 고용이 활성화되고, 장기실업을 방지하여 (재)고용 전망을 개선시킬 수 있다는 점에 근거한다. 요컨대 높은 고용보호수준(또는 낮은 노동시장 유연성)은 장기실업문제에 대한 주요한 원인으로 지목되었다. 고용주는 근로자들을 고용하기 이전에 미래의 불황시기에 노동력을 줄이는 데 드는 잠재적 미래 비용을 고려하게 되는데, 근로자 해고 비용이 높은 국가에서는 잠재적 고용조정 비용이 높게 설정되어 고용이 적극적으로 이뤄지지 않고 장기실업률 등 노동시장 내 침체(stagnation)가 발생할 여지가 크다는 것이다(Boeri, 1999; Belot and van Ours, 2002). 실제로 정규직 고용보호수준이 높을수록 실업률이 증가하는 등 부정적인 노동시장 결과가 나타난다는 논의들이 상당수 전개되었다(Bertola, 1990; Millard and Mortensen, 1994; Boeri, 1999 재인용; Belot and van Ours, 2002). 이는 두

차례의 석유과동 이후 만연해진 장기실업 문제에 대해 OECD(1997)에서 노동시장 유연화를 핵심 해결책으로 제안한 배경이기도 하다. 결과적으로 높은 고용보호수준은 기업의 재고용을 위축시킴으로써 외부노동시장 노동력의 고용불안을 높일 뿐만 아니라, 동시에 내부 노동시장 노동력에게도 해고 및 실업에 대한 위협 비용을 높여 주관적 고용불안 수준을 높일 수 있다는 것이 핵심 논의이다(Paskov and Koster, 2014; Anderson and Pontusson, 2007; Boeri and van Ours, 2013). 이에 따르면 노동시장이 유연할수록 고용을 활성화시키고, 실업을 당했을 때 장기실업에 빠지는 위험을 방지하여 주관적 고용불안 수준을 낮출 수 있는 것으로 이해할 수 있다.

반대로 노동시장 유연성은 주관적 고용불안을 높일 수 있다. 노동시장 유연화는 기본적으로 근로자 해고에 대한 규제를 완화하여 고용주의 노동력 조정 비용을 낮추는 것을 의미한다. 따라서 노동시장이 유연할수록 고용주는 경제적 상황에 따라 근로자들을 유연하게 고용하고 또 해고할 수 있다. 이는 근로자의 입장에서 고용불안을 높이는 직간접적인 기제로 작용할 수 있다. 또한 노동시장 유연화가 고용률 제고의 효과를 가진다는 논의에도 불구하고 동시에 제기되었던 문제제기는 바로 노동시장 유연화가 사회적으로 받아들여지기 힘든(socially unacceptable) 일자리들을 양산한다는 것이었다(Bonoli and Sarfati, 2002; Chung 2005). 노동시장 유연화에 따라 양적으로 증가한 다수의 비정형적인 일자리들이 불안정한 고용계약 및 근로조건 등으로 개인에게 주요한 위협요인으로 작용한다는 것이다(Auer and Cazes, 2003). 따라서 노동시장이 유연할수록 개인은 고용불안을 더 크게 느낄 수 있다. 관련하여 Anderson and Pontusson(2007)의 연구에서는 EPL 지수가 주관적 고용불안을 인지적 고용불안을 높이는 상당히 유의미한 예측요인으로 나타

났다. 지난 5년간 EPL 지수의 하락 여부 즉 노동시장 유연성의 증대가 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한 Lübke and Erlinshagen(2014)의 연구에서도 유의미하지는 않지만 주관적 고용불안에 정적 영향을 미치는 것을 확인하였다. Salvatori(2007)는 비정규직 고용계약에 대한 고용보호수준이 낮을 때, 이는 오히려 비정규직 고용계약 상태를 계속 연장하게 함으로써 오히려 정규직 고용으로의 이행을 저해할 수 있다는 점에서 주관적 고용불안에 부정적으로 작용할 수 있음을 논의하였다.

종합하였을 때, 기존 연구에서 노동시장 유연성과 주관적 고용불안 간의 관계는 명백하지 않으며 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대해 보다 다각적으로 살펴볼 필요가 제기된다. 특히 본 연구는 노동시장 유연화가 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장에 분리된(segmented) 형태로 진행되었다는 선행연구들의 논의를 참고하여 노동시장 유연성의 이중구조가 주관적 고용불안에 미치는 영향을 추가적으로 살펴보고자 한다. 이에 대한 이론적 논의의 배경은 아래와 같다.

2. 노동시장 유연성의 이중구조와 주관적 고용불안

노동시장 유연화가 전개되는 과정에서 발견되는 주요한 특징은 많은 국가들에서 정규직 노동시장의 고용보호수준은 유지한 채 비정규직 노동시장의 고용보호수준을 낮추는 방식, 즉 비정규직 노동시장을 중심으로 수량적 유연성을 확보해왔다는 점이다(Chung, 2005; Dolado et al., 2005; Hevenstone, 2010; Boeri and Garibaldi, 2007). 이는 노동시장 유연화에 대한 다수의 선행연구들에서 지적해 온 바로, 노동시장의 유연화가 이중구조(two-tier reforms of employment protection)(Boeri and Garibaldi,

2007) 또는 비정규직 노동시장에 국한된 잔여적 노동시장 유연화 (marginal reform) (Saint-Paul, 1997) 형태로 진행되었다는 것을 의미한다. 노동시장 유연성이 이중구조의 형태로 진행된 것의 배경에는 노동시장 유연화 개혁에 대한 정규직 내부자 노동자들의 정치적 반대를 완화하기 위한 목적이 크게 작용한 것으로 볼 수 있다 (Saint-Paul, 2000; Dolado et al., 2007 재인용).

노동시장 유연성의 이중구조에 주목해야 하는 이유는 이것이 곧 이중노동시장(dual labor market)을 형성하기 때문이다. 내부 정규직 노동시장의 고용보호수준이 높은 상황에서 비정규직 노동시장의 고용보호수준이 낮으면 고용주의 노동력 조정을 위한 해고 부담은 법적으로 덜 보호되는 임시직 노동자들에게 전가될 수 있다 (Blanchard and Landier, 2002; Polavieja, 2006 재인용). 따라서 고용주는 상대적으로 해고가 용이한 비정규 고용계약을 활용하여 노동력의 수량적 유연성을 확보하고자 하며, 이는 비정규직 고용의 증가로 나타난다(OECD, 2004b; Boeri, 1999). 문제는 정규직 고용계약을 중심으로 한 내부노동시장의 고용보호가 높은 상황에서 외부노동시장에 위치한 비정규직 노동자와 실업자의 내부 노동시장으로의 진입이 상당히 제한된다는 것이다(Doeringer and Poire, 1971; Scherer, 2004). 노동시장의 이중구조가 심각할수록 직업력에 대한 낙인 효과가 더 크고, 내부자 노동시장으로의 진입 장벽이 높아 외부노동시장을 통한 미래 직업전망 기회에 부정적인 영향을 미친다(Scherer, 2004; Gash, 2008).

결과적으로 정규직 노동시장 유연성과 비정규직 노동시장 유연성의 차이가 클수록 개인의 주관적 고용불안 수준은 높게 나타날 수 있다. 특히 외부노동시장에 위치한 비정규직 근로자의 경우, 이중구조가 심각할수록 내부 노동시장으로의 진입이 제한되고, 불안정한 고용상태가 지속됨으로써 고용전망이 악화되어 높은 수준의 주관적

고용불안을 경험할 수 있다. 정규직 근로자 또한 잠재적 실업에 대한 위험비용이 높아져 실업에 대해 크게 불안해할 수 있다. 이에 본 연구는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 보다 다각적으로 파악하고자 노동시장의 전반적 유연성과 함께 노동시장 유연성의 격차가 주관적 고용불안에 미치는 영향을 추가적으로 살펴본다.

3. 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안

복지국가의 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대해서 기존 연구들은 주로 실업급여제도와 적극적 노동시장 정책을 중심으로 논의하였다(Anderson and Pontusson, 2007; Erlinhagen, 2008; Chung and van Oorschot, 2011 등). 먼저 실업급여는 개인이 실업을 하게 되었을 때 발생하는 소득 손실과 소득 불안전으로부터 보호해주는 기능을 한다. 이는 실업자에게 소득보장을 제공하는 사회보장정책으로서 소극적 노동시장 정책(Passive Labour Market Programmes, PLMPs)으로 분류된다. 실업급여제도는 실업에 대한 위험부담과 비용을 감소시키고, 실업으로 인한 소득 불안정을 보완한다는 점에서 실업에 대한 고용불안감을 낮추는 방향으로 영향을 미친다. 관련하여 Anderson and Pontusson(2007)의 연구에서는 실업자에 대한 소득보장정책 지출 수준이 정서적 고용불안을 유의미하게 낮추는 것을 확인하였으며, Chung and van Oorschot(2011)의 연구에서도 당해 연도 실업률로 표준화한 소극적 노동시장 정책 지출 수준의 영향을 분석한 결과 주관적 고용불안을 유의미하게 낮추는 것을 확인하였다. 실업급여의 관대성을 강조한 Carr and Chung(2014)의 연구에서는 실업급여의 소득대체율이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석하였으며, 실업급여의 소

득대체율이 높을수록 주관적 고용불안을 낮추는 것을 확인하였다.

적극적 노동시장정책(Active labor market policy)은 실업자의 재고용을 촉진하기 위한 목적에서 고용지원서비스, 일자리 창출 및 직업훈련 프로그램 등을 지원한다는 점에서 근로자의 재고용 가능성에 대한 불안, 즉 노동시장 불안(labor market insecurity)을 경감 시킬 수 있다(Anderson and Pontusson, 2007; Chung and van Oorschot, 2011; van Oorschot and Chung, 2014). 1인당 적극적 노동정책 지출 수준을 설명변수로 투입하여 고용불안에 미치는 영향을 분석한 Anderson and Pontusson(2007)의 연구에서는 적극적 노동시장정책의 1인당 지출 수준이 노동시장 불안, 즉 재고용 가능성에 대한 개인의 불안(labor market insecurity)을 유의미하게 낮추는 것을 확인하였다. 당해 연도 실업률로 표준화 한 표준화된 적극적 노동시장 정책 지출 수준이 국가별 고용불안 수준에 미치는 영향을 분석한 Chung and van Oorschot(2011)의 연구에서도 적극적 노동시장 정책의 지출 수준이 고용불안을 유의미하게 낮추는 것을 확인하였다²⁾.

2) 한편 관련하여 Carr and Chung(2014)의 연구에서는 적극적 노동시장 정책의 제도적 개입 효과가 집단에 따라 상이할 수 있음을 제기하였는데, 비교적 노동이동성이 높은 고숙련 노동자에게는 적극적 노동시장 정책이 가지는 의미가 크게 중요하지 않다는 것이다. Lübke and Erlinghagen(2014)의 연구에서도 적극적 노동시장 정책의 경우 학력수준이 낮은 집단의 고용불안을 유의미하게 낮추는 것을 확인하였다. 한편 본 연구에는 이 부분까지 다루지 않는다.

제3절 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성의 상호보완성

본 연구의 주요한 문제제기는 복지국가의 안전성 수준에 따라 노동시장 유연화가 주관적 고용불안에 미치는 영향이 상이하게 나타나는가에 대한 것이다. 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성 간의 상호보완적 관계의 가능성을 효과적으로 제기한 대표적인 개념은 이른바 ‘유연안전성(flexicurity)’ 모델이다. 덴마크와 네덜란드를 필두로 주목받은 유연안전성 모델은 노동시장 유연화로 인해 높아질 수 있는 노동자의 고용불안정성 및 소득불안정성이 복지국가의 사회보장제도와 적극적 노동시장정책의 제도적 개입을 통해 완화될 수 있음을 제기하였다. 이에 본 연구에서는 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성 간의 상호작용 효과를 탐구하는 데 있어 유연안전성 모델에 입각하여 살펴보도록 한다.

1. 유연안전성(Flexicurity)의 개념 및 이론적 배경

서구 복지국가는 1970년대까지 완전고용과 관대한 사회보장제도로 소위 황금기를 구가하였으나, 탈산업화, 경제세계화 등 일련의 거시 경제적 변화 속에서 가중되는 노동시장 유연화의 압박으로 인해 위기에 직면하게 되었다. 노동시장의 유연성 증대는 곧 고용보호의 감소를 의미하였고, 이는 필연적으로 고용불안을 수반하는 것으로 여겨졌다. 근로자의 고용 및 해고에 대한 규제 완화, 비정규 고용의 외부 인력 활용 증가 등 일련의 노동시장의 유연화 과정은 현재 일자리의 고용안정성도 낮출 뿐 아니라 나아가 고용안정성이 낮은 비정규고용 일자리를 확산시키기 때문이다. 비정규고용 형태의 확산은 그 특성상 저임금과 소득불안정성을 동반하기 때문에 노동시장의 유연성과 고용 및 소득 안정성 사이의 관계가 상충관계라는

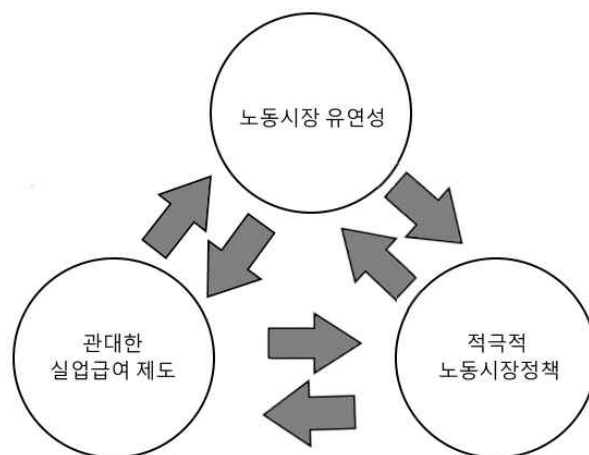
가설이 학자들 사이에서 대두되었다(Nickell, 1997; Blossfeld, 2003). 한편 이에 대해 유연안전성(flexicurity) 가설은 노동시장의 유연성과 고용 및 소득안정성의 상호보완적 관계의 가능성을 제기하였다. 복지국가의 적절한 제도적 개입을 통해 노동시장의 유연성과 안정성은 항상 상충 관계가 아닌 상호 보완 및 강화의 관계를 가질 수 있다는 것이다(Muffels and Luijkx, 2005; Häusermann and Silje, 2012).

유연안전성 개념 정의에 대한 합의가 아직 이뤄지지 않은 가운데 통상적으로 가장 많이 인용되고 있는 개념적 정의는 Wilthagen and Tros(2004)와 Madson(2004)의 개념정의이다. 유연안전성(flexicurity)이란 유연성(flexibility)과 안전성(security)을 결합한 개념으로, 고용보호를 낮추어 노동시장의 유연성을 제고하면서 다른 한편으로는 복지국가의 사회보장제도와 적극적 노동시장정책을 통해 노동자의 소득안정성과 고용안정성을 제고하는 것을 의미한다(Wilthagen and Tros, 2004; Madson, 2004). 1990년대 중반 덴마크와 네덜란드를 중심으로 대두된 유연안전성 모델은 노동시장의 유연화를 최대화하는 동시에 높은 수준의 사회보장을 제공함으로써 노동시장의 유연성과 안정성이 공존할 수 있음을 보여주었다. 유연안전성 모델의 요체를 효과적으로 제시하는 덴마크의 황금삼각형(golden triangle)은 크게 유연한 노동시장, 관대한 실업급여제도, 적극적 노동시장정책의 세 가지 요소로 구성 된다(Madsen, 2007) [그림2].

먼저 노동시장은 고용보호 수준을 낮추어 높은 수준의 수량적 유연성(numerical flexibility)을 확보함으로써 노동시장의 유연성을 제고한다. 한편 노동시장의 유연화는 실업, 비정규직 고용의 확장 등으로 인한 고용불안과 이에 따른 소득불안을 수반하는데, 이에 대해 복지국가는 적극적 노동시장정책과 사회보장제도를 통해 노동자

의 고용(employment)안정성과 소득안정성을 보장한다³⁾. 고용서비스, 직업훈련 프로그램 등 적극적 노동시장정책은 실업자의 (재)고용가능성을 높여 장기실업의 문제를 방지하고 다시 노동시장에 진입할 수 있는 자격요건(qualification effect)을 향상시킨다. 실업보험, 연금제도 등 복지국가의 사회보장제도는 고용불안정성에 따른 소득상실을 보전함으로써 노동시장 유연화에 따른 소득불안을 완화한다(Madsen, 2007). 결과적으로 노동시장의 유연화는 복지국가의 사회보장제도와 적극적 노동시장정책의 기제를 통해 효과적으로 담보되는 것이다(Muffels and Luijkx, 2005).

[그림 2] 덴마크의 유연안전성(flexicurity) 모델(Madsen, 2007 참조)



유연안전성 모델은 노동시장의 높은 유연성이 사회보장제도 및 적극적 노동시장정책으로 발현되는 복지국가의 안전성과 상호작용함으로써 노동시장 유연성과 안전성의 균형을 형성할 수 있음을 제시

3) 여기서 고용안정성(employment security)은 한 일자리에서의 고용안정성을 의미하기보다 생애주기에 걸쳐 안정적으로 고용된(employed) 상태를 지속하는 것을 의미 한다(Muffels and Luijkx, 2005)

한다. 한편 유연안전성 모델은 단순히 덴마크 및 네덜란드의 국가 개별적 사례를 설명하는 모델에 그치는 것이 아닌 노동시장의 유연성(flexibility)과 복지국가의 보장성(security)의 다양한 결합 양식과 상호작용을 분석하는 이론적 틀로서 의의를 지닌다(Madsen, 2007; Schmid, 1998)⁴. Bonoli(2003), Amable(2009), Eichhorst and Konle-Seidl(2005) 등 다수의 연구에서 유연성과 안전성을 기준으로 복지국가별로 다양하게 나타나는 이들의 결합양식에 대하여 논의하였다. 노동시장의 유연성이 고용불안에 미치는 영향이 복지국가의 안전성에 따라 상이할 수 있다는 점이 본 연구의 주요한 문제제기인 바, 본 연구에서도 유연안전성 모델에 입각하여 노동시장의 유연성과 복지국가의 안전성, 주관적 고용불안의 관계를 탐색한다.

2. 유연안전성의 측정

유연안전성은 크게 노동시장 유연성과 복지국가의 제도적 개입으로 나타나는 안전성 측면을 함께 고려함으로써 측정할 수 있다. 선행 연구들에서는 유연안전성을 단일 개념으로 측정하기 위해 통합지수(composite indicator)를 사용하였다(Muffels et al, 2008; Seifert and Tangian, 2007; Pacelli et al., 2008). 한편 이에 대해서는 가중치 결정의 문제와 복잡성의 한계로 충분한 합의가 이뤄지지 않았다. 본 연구에서는 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 상호작용효과를 분석함으로써 유연안전성의 기능을 논의해보고자 한다. 즉 복지국가의 안전성 수준에 따라 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 어떻게 상이하게 나타나는지, 유연안전성의 두 요소 간의 상호작용을 분석함으로써 유연안전성 효과

4) 유연안전성 모델을 덴마크, 네덜란드의 특수한 상황을 본 대표적인 논의는 Gorter(2000)의 연구를 참조할 수 있다.

를 측정한다. 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성 각각의 측정에 대한 논의는 아래와 같다.

1) 유연성의 측정

노동시장의 유연화는 크게 내부적-기능적 유연성과 외부적-수량적 유연성의 두 가지 방향으로 전개되었다(Kalleberg, 2011). 내부적-기능적 유연성은 변동 노동시간제, 유연한 작업 조직, 단축 근무 등 기존의 노동자를 재배치하여 유연성을 확보하는 전략이다. 반면 외부적-수량적 유연성은 해고 및 채용을 통한 수량적 조정과 임시 일용직, 파견근로자 등 기업 외부 근로자들을 이용하여 노동량의 유연성을 증진시키는 방법이다. 본 연구에서는 노동시장의 외부적-수량적 유연성에 주목한다. 외부적-수량적 유연성은 1970년대 오일 쇼크 이후, 대다수의 산업 국가들이 봉착한 높은 수준의 장기화되는 실업률에 대한 주요 해결책으로 제안되었으며(OECD, 1997; Andersen and Halvorsen, 2002; Auer and Cazes, 2003; Chung, 2005), 오늘날까지 노동시장개혁의 핵심적인 사안으로 강조되고 있다. 또한 외부적-수량적 유연성은 쉬운 해고 관행과 불안정한 고용형태를 수반한다는 점에서 고용불안정과 소득불안정에 보다 직접적인 영향을 미친다(Leschke et al., 2006). 이에 외부적-수량적 유연성은 본 연구에서 살펴보는 주관적 고용불안과 높은 연관성을 가진다고 할 수 있다.

외부적-수량적 유연성(external numerical flexibility)을 반영하는 대표적인 지표는 OECD에서 발표하는 고용보호입법(Employment Protection Legislation, 이하 EPL) 지수이다(박성준, 변양규 & 정현용, 2008; 변양규, 2010, 류기락, 2012). EPL 지수는 크게 i) 정규직의 개별해고(individual dismissal of workers with regular contracts), ii) 임시직(regulation of

temporary employment)의 채용 및 해고에 대한 규제로 구성되어 있다⁵⁾. 각 영역에 대한 총 21개 항목을 조사하여 가중 평균을 매긴 후 노동시장의 유연성을 평가 한다. 이는 고용과 해고를 통해 노동력의 수량적 조절을 얼마나 용이하게 조절 하는가 즉 얼마나 노동시장의 수량적 유연성이 확보 되는가 또는 엄격히 제한되는가를 측정하는 것이다. EPL 지수는 0에서 6사이의 값을 가진다. EPL 지수가 높을수록 고용보호수준이 높고 고용주의 유연한 노동력 조정 관행에 대한 제도적 규제가 엄격함을 의미한다. 각 EPL 지수의 평가 항목은 아래 <표 1>와 같다.

<표 1> OECD 고용보호지수 산정 평가 항목

정규직 고용보호지수	비정규직 고용보호지수
<ul style="list-style-type: none"> - 해고통지절차의 어려움 - 통지 전 지연 - 예고기간 - 해고수당 - 정당한 혹은 부당한 해고의 정의 - 수습기간(정규 계약이 고용보호법령에 완전하게 포함되지 않아서 부당해고 구제신청을 할 수 없는 기간) - 부당해고에 대한 보상 - 부당해고 시 복직 가능성 - 구제신청 기간 	<ul style="list-style-type: none"> - 기간제 사용의 합법적 사유 - 연속하는 기간제의 최대 갱신 횟수 - 연속하는 기간제의 기간 한도 - 파견제의 합법적인 사용유형 - 갱신횟수 제한 - 파견제의 기간 한도 - 파견업에 대한 승인 등 의무 - 파견 근로자의 평등대우 보장(임금, 근로조건)

5) 세 번째 영역인 집단해고에 대한 추가 규제는 집단 해고 시 추가적으로 소요되는 시간, 비용, 통지 절차에 따라 판단하여 점수를 산출한다. 이는 개별해고를 넘어서는 추가적 비용에 한하여서만 산출되며 집단해고 규제의 전반적 엄격성을 의미하지는 않는다. 한편 EPL 지수와 주관적 고용불안의 관계에 대한 선행 연구들에서도 집단해고 EPL 지수를 고려한 사례는 발견되지 않았다. 따라서 본 연구에서는 epl 지수의 두 중심 항목인 정규직 고용보호지수와 임시직 고용보호지수를 활용하여 통합 노동시장 유연성 지표를 산정한다.

EPL 지수는 노동시장의 외부적 수량적 유연성을 반영하는 대표적인 지표로써 다수의 연구에서 활용되고 있다⁶⁾. 이에 본 연구에서는 노동시장 유연성을 반영하는 대리지표로써 EPL 지수를 활용 한다. EPL 지수는 정규직 대상 EPL 지수와 비정규직 대상 EPL 지수로 구분되어 발표되고 있는 가운데, 본 연구에서는 노동시장의 전반적 유연성을 측정하기 위해 OECD(2004a)에서 제시하고 있는 가중치 기준(Version 1)을 따라 두 지수에 동일한 가중치를 부여하여 산정하는 통합 EPL 지수를 활용한다.

2) 안전성의 측정

노동시장의 유연성과 함께 유연안전성 모델을 구성하는 나머지 두 축은 ‘실업자에 대한 관대한 소득지원’으로 이뤄지는 소득안전성(income security)과 ‘실업자의 고용가능성(employability) 제고를 위한 적극적 노동시장정책’으로 이뤄지는 고용안전성(employability security⁷⁾)이다(Madsen, 2007).

일반적으로 근로소득이 주요 소득원을 차지한다는 점에서, 해고를 용이하게 하는 노동시장 유연화는 심각한 소득불안을 야기할 수 있다. 또한 낮은 고용보호수준은 개인에게 실업에 처할 위험을 높임으로써 고용불안을 높일 수 있다. 결과적으로 유연안전성 모델을 담보하기 위해서는 노동시장 유연화에 따른 소득불안과 고용불안 요소에 대한 제도적 개입이 요구되며, 이는 노동시장 내 존재하는 다양한 불안정 요소들에 대한 정책적 대응인 노동시장정책으로 나타난다. 노동시장정책은 정책 목표 및 수단에 따라 크게 ‘소극적 노동시

6) OECD에서 발표하는 EPL 지수 외에도 세계은행의 고용지수, IMD의 세계 경쟁력 연감 등의 고용보호수준을 반영하는 지표들이 존재하는 가운데, OECD의 EPL 지수만이 고용 보호 수준만을 독자적으로 평가하는 시스템을 갖추고 있으며, 평가의 목적이 직접적으로 고용 유연화를 측정하는 것에 있다(장지연 외, 2013).

7) 이는 고용상태가 지속적으로 이어질 수 있도록 한다는 것에서의 안전성을 의미한다.

장 정책(Passive labour market programmes)과 적극적 노동시장 정책(Active labour market programmes)으로 구분된다.

소극적 노동시장 정책은 실업급여 중심의 실업자 소득보장정책으로서, 실업기간 동안 발생하는 소득 상실을 보상하는 소득안전망 기능을 한다. 이는 실직자에 대한 소득보장 및 현금지원으로 이뤄지며 대표적으로 실업보험제도가 포함된다. 실업급여는 고용상태와 소득간의 관계를 악화시킴으로써 실업기간 중 소득상실에 대한 불안을 낮추는 탈상품화(de-commodification)의 효과를 가진다(Esping-Andersen, 1990). 소극적 노동시장 정책의 목표가 소득안전성 보장에 있다면, 적극적 노동시장 정책은 재고용가능성(employability) 증진을 목표로 한다. 따라서 적극적 노동시장정책은 구직활동 지원 서비스, 직업훈련, 일자리 창출 등을 포함한다. 소극적 노동시장 정책 및 적극적 노동시장 정책을 구성하는 각 프로그램은 아래 <표 2>과 같다.

<표 2> 소극적 노동시장 정책 및 적극적 노동시장 정책 구성 요소

소극적 노동시장 정책	적극적 노동시장 정책
<ul style="list-style-type: none"> • 실직자 소득보장 및 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 실업 보험, 실업 수당, 실업부조 등 • 조기 퇴직 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 공공고용서비스 및 행정 • 직업훈련 • 고용인센티브 • 고용보조 및 재할 • 직접 일자리 창출 • 창업 인센티브

본 연구에서는 소득안전성 및 고용안전성에 대한 복지국가의 제도적 개입을 노동시장정책의 전체 지출 수준 및 소극적 노동시장 정책, 적극적 노동시장 정책의 지출수준으로 측정하고자 한다. 지출수준은 복지국가의 사회보장수준을 비교하는 대표적인 지표이다. 사회복지지출 지표를 기준으로 복지국가를 비교할 시에는 통상적으로

OECD Social Expenditure Database(SOCX)를 활용하여 분석 대상 국가의 연도별 사회복지지출 수준 지표를 추출한 뒤, 복지국가 간 지출 수준을 비교 한다(Castels, 2002). 지출 수준으로 안전성을 측정하는 대표적인 예로 총 사회지출수준, GDP 대비 적극적 노동시장정책 및 소극적 노동시장정책이 차지하는 비율 등이 활용되었다(박성준, 2010; Chung and van Oorschot, 2011; Carr and Chung, 2014)⁸⁾. 본 연구에서는 GDP 대비 노동시장 정책 지출수준, GDP 대비 소극적 노동시장 정책의 지출수준, GDP 적극적 노동시장정책 지출수준을 복지국가의 안전성 지표로 투입하여 각각 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 어떻게 조절하는지 살펴보고자 한다.

3) 유연안전성 유형화

유연안전성은 기본적으로 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성의 두 축으로 구성된다는 점에서 두 기준에 근거한 유형화 연구들도 존재한다. 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 이론적 관계는 크게 네 가지 유형으로 구분될 수 있다(Muffels and Luijck, 2004). 세로축을 노동시장 유연성, 가로축을 복지국가 안전성으로 할 때, 각 유형은 (a)고(高)유연-고(高)안전, (b)고(高)유연-저(低)안전, (c)저(低)유연-고(高)안전, (d)저(低)유연, 저(低)안전 유형으로 구분된다[그림 3].

(a)고(高)유연-고(高)안전은 유연안전성 모델을 나타내는 것으로, 이는 노동시장 유연성과 복지국가 안전성이 상호보완적으로 작

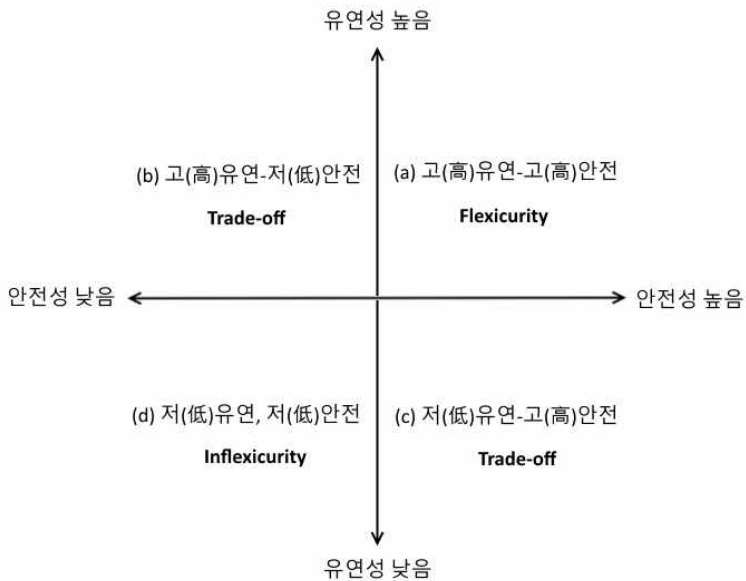
8) 실업급여의 경우, 소득대체율로서 소득보장성을 비교할 수 있다. 실업급여의 소득대체율은 가족의 형태, 실업의 기간 등을 종합적으로 고려하여 산정되어진다. 한편 본 연구에서는 소득대체율을 결정하는 다양한 미시적 차원의 요인들을 모두 통제변수로 추가하지 못하였기에 일괄적인 소득대체율을 소득 안전성 지표로 투입하는 데에는 한계가 존재한다고 판단하였다. 따라서 GDP로 표준화한 지출 수준을 국가 비교를 위한 정책 노력의 수준 반영 지표로 투입한다.

용하는 경우이다. 유형별 노동이동성을 분석한 Muffels and Luijx(2004)의 연구에 따르면 고(高)유연-고(高)안전 유형에서는 노동시장의 유출입이 활발하게 이뤄지는 가운데 특히 노동의 상향이동(upward mobility)이 타 유형에 비해 높은 수준으로 일어났다. 해당 유형에는 대체적으로 북유럽 국가들이 포함된다(Muffels and Luijx, 2004; Chung, 2012). (b)고(高)유연-저(低)안전 유형과 (c)저(低)유연-고(高)안전 유형에서는 노동시장 유연성과 복지국가 안전성이 상충관계 또는 대립관계를 가진다. 먼저 (b)고(高)유연-저(低)안전 유형에는 영국, 미국 등 자유주의 영미권 국가들이 포함되는 것으로 나타났다(Muffels and Luijx, 2004; Chung, 2011). 이 유형은 실업급여제도, 적극적 노동시장정책 등의 안전망이 타 국가들에 비해 매우 낮은 수준이다. 고유연-저안전 유형에서는 앞서 유연안전성 모델과 같이 노동의 상향이동이 활발하게 일어나나, 대비되는 특징은 노동의 하향이동(downward mobility)이 상향이동 못지않게 많이 일어난다는 것이다(Muffels and Luijx, 2004). 노동의 하향이동은 유연안전성 유형(a)에서 가장 적게 발견되었다.

(c)저(低)유연-고(高)안전 유형은 상대적으로 고용보호수준이 높아 노동시장 유연성이 낮은 가운데 사회안전망 수준이 높다는 특징을 가진다. 저(低)유연-고(高)안전 유형에서는 노동 이동성이 타 유형들에 비해 낮은 수준으로 나타나며, 독일, 오스트리아 등 대륙 유럽 국가들이 포함되는 것으로 논의되었다(Muffels and Luijx, 2004; Chung, 2011). 마지막으로 (d)저(低)유연(inflexible)-저(低)안전(insecure) 유형은 고용보호수준이 높아 노동시장 유연성 수준이 낮을 뿐만 아니라 사회안전망 수준도 낮은 유형이다. 다수의 선행연구들에서 해당 유형에 스페인, 포르투갈 등 남유럽 국가들이 포함되는 것으로 나타났다(Tangian, 2007; Muffels and Luijx, 2004; Chung, 2011). 또한 저(低)유연-저(低)안전 유형에서는 전

체 고용대비 비정형 일자리의 비중이 높고, 비정형 일자리에서 정규 상용직으로 이동하는 비율이 낮게 나타났다(Muffels and Luijx, 2004). 한편 이 유형에서 발견되는 또 하나의 주요한 특징은 분리된 노동시장 구조(segmented labour market)가 존재한다는 것이다. 이는 저(低)유연-저(低)안전 유형에서 발견되는 상대적으로 낮은 노동 이동성과, 특히 사람들이 외부노동시장 내에서 수평적으로 이동하는 현상에서 반영된다(Muffels and Luijx, 2004).

[그림 3] 노동시장 유연성과 복지국가 안전성의 이론적 관계



출처: Muffels and Luijx, 2004:35

유연안전성의 유형화 작업은 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 다양한 조합 양상을 살펴볼 수 있게 한다. 이에 본 연구는 노동시장 유연성과 복지국가 안전성의 수준별 결합이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 보다 다각적으로 조명하고자, 두 요소 간의 상호작용 효과를 분석하는 것에 추가적으로 각 노동시장 유연성 및 안전성의 평균을 기준으로 유형화를 시도한다.

제4절 기존 연구의 한계

노동시장 유연성과 복지국가의 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대한 기존 연구의 한계는 다음과 같다.

첫째, 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대해 기존 연구에서는 정규직 EPL 지수를 중심으로 분석하였으며, 비정규직 EPL 지수가 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대한 논의는 충분히 다루지지 않았다. 특히나 외부적-수량적 노동시장 유연화에 직접적으로 영향을 받는 집단이 비정규직 노동자라는 점에서 (Näswall and De Witte, 2003; Kalleberg, 2003) 비정규직 노동시장의 유연성을 고려하는 것은 매우 중요한 이슈이다. 정규직 노동시장의 유연성만을 논의할 시, 노동시장이 유연할수록 주관적 고용불안을 낮춘다는 것은 자칫 편향된 논의로 이어질 수 있기 때문이다. 이에 본 연구는 정규직 EPL 지수와 비정규직 EPL 지수를 함께 고려하여 노동시장의 전반적 유연성 수준을 반영하는 통합 EPL 지수를 구성한다.

둘째, 노동시장 유연성과 주관적 고용불안의 관계를 분석하는 데에 있어서 노동시장 유연성의 이중구조 문제가 간과되었다. 실업률 감소, 고용기회 증가 등 노동시장 유연화가 노동시장 성과에 미치는 순기능적인 측면을 강조한 연구들에서도 노동시장 유연성의 이중구조는 형평성의 측면에서나 효율성의 측면에서나 한계가 있음을 지적하였다(Boeri, 1999). 따라서 노동시장 유연성의 이중구조는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석하는 과정에서 중요하게 고려해야 하는 요소이다. 특히 노동시장의 분절구조 하에서 외부 노동시장은 일종의 덩(Trap)으로 작용함으로써 실업 및 비정규 고용계약에 대한 개인이 인지하는 위험 비용을 높여 주관적 고용불안을 가중시킬 수 있다는 점에서 노동시장 유연성이 주

관적 고용불안에 미치는 긍정적인 효과에 대한 다수의 선행연구들의 논의와 상반되는 결과를 보일 수 있다. 이에 본 연구는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 다면적으로 살펴보고자 노동시장 유연성의 이중구조를 함께 고려하여 분석모형에 반영한다.

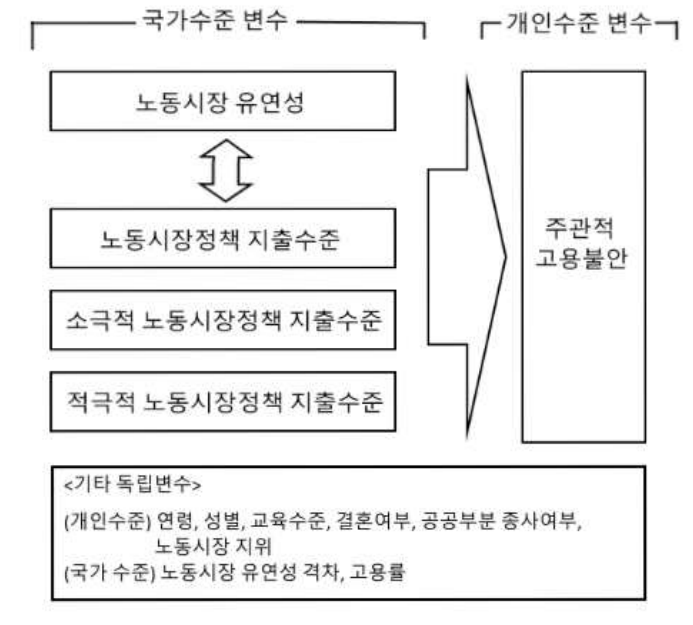
셋째, 본 연구에서 가장 중점적으로 제기하는 기존 연구의 한계점으로, 주관적 고용불안에 영향을 미치는 다양한 제도적 요인 간의 조합 내지는 상호작용 효과에 대한 논의가 부족하다는 것이다. 기존 연구에서는 고용보호제도, 적극적 노동시장 정책, 실업급여제도가 주관적 고용불안에 미치는 개별적 영향에 대해 주목하였다. 한편 제도적 상보성(institutional complementarity)(Hall and Soskice, 2001) 개념이 상기시키듯 주관적 고용불안에 대한 복지국가의 제도적 요인은 단일 제도로서 영향을 미치는 것이 아닌 제도들 간의 상호작용의 결과로서 영향을 미치게 된다. 이는 본 연구에서 유연안전성 모델에 주목하는 이유이기도 하다. 노동시장 유연성(EPL 수준)이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 복지국가의 사회보장제도 및 적극적 노동시장 정책의 개입 수준에 따라 상이하게 나타날 수 있다. 이에 본 연구는 유연안전성 모델에 입각하여 노동시장 유연성과 노동시장정책 지출수준으로 나타나는 복지국가 안전성 간의 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 탐색하고자 한다.

Ⅲ. 연구 모형 및 연구 가설

제1절 연구 모형

본 연구는 유연안전성 모델에 입각하여 노동시장 유연성과 주관적 고용불안의 관계를 복지국가의 안전성에 따른 고용불안의 차이를 통해 파악하고자 한다. 따라서 먼저 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성이 각각 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한 후, 복지국가의 안전성 수준에 따라 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 어떻게 다르게 나타나는지 확인한다[그림4].

[그림 4] 연구 모형



제2절 연구 가설

이에 본 연구는 앞서 제시한 세 가지의 연구문제인 1) 노동시장 유연성과 주관적 고용불안, 2) 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안, 3) 유연안전성과 주관적 고용불안에 대해 이론 및 선행연구를 바탕으로 다음의 가설을 세운다<표 3>.

첫째, 노동시장 유연성과 주관적 고용불안의 관계이다. 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대한 선행연구들의 논의가 합의되지 않은 가운데, 본 연구에서는 노동시장이 유연할수록 주관적 고용불안이 높아질 것이라 예상한다(1-1). 이는 노동시장 유연성은 고용불안전성과 이에 따른 소득불안전성을 수반한다는 점에서, 노동시장이 유연할수록 근로자들이 경험하는 고용불안감은 높을 것이라 보기 때문이다. 그러나 노동시장 유연성이 고용전망, 장기실업 예방 등에 미치는 긍정적인 영향을 미쳐 주관적 고용불안을 낮출 수 있다는 논의가 다수 이뤄져 왔다는 점을 고려할 때, 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 여전히 모호하다. 한편 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 긍정적인 영향을 미친다고 하여도, 노동시장 유연성이 이중구조를 가진다면 이는 오히려 주관적 고용불안을 높일 수 있다. 이중노동시장구조의 문제로 인하여 실업에 대한 비용을 높이고, 내부 노동시장으로의 진입 전망이 악화됨으로써 주관적 고용불안이 높아질 수 있기 때문이다. 따라서 비정규직 노동시장의 유연성이 정규직 노동시장보다 클 때, 또는 정규직 노동시장의 고용보호수준이 비정규직 노동시장보다 높을 때, 주관적 고용불안 수준이 높을 것이라 예상한다(1-2).

두 번째로 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안 간의 관계를 확인하기 위한 가설을 세운다. 먼저 노동시장 안전성을 확보하기 위한 복지국가의 정책적 노력을 반영하는 노동시장정책(Labour Market

Programmes, LMPs)의 지출수준은 주관적 고용불안에 부적(-) 영향을 미칠 것이다(2-1). 보다 구체적으로, 실업에 따른 소득불안 정성을 보완하는 실업급여제도를 중심으로 이뤄진 소극적 노동시장 정책(Passive Labour Market Programmes, PLMPs)의 지출수준은 주관적 고용불안에 부적(-) 영향을 미칠 것으로 예상된다(2-2). 재고용 가능성을 제고하는 데에 초점을 맞추는 현물급여 중심의 적극적 노동시장정책(Active Labour Market Programmes, ALMPs)의 지출수준 또한 주관적 고용불안에 부적(-) 영향을 미칠 것이다(2-3).

세 번째로 유연안전성과 주관적 고용불안의 관계를 확인한다. 유연안전성 모델에 근거하였을 때, 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성이 주관적 고용불안에 대해 유의미한 상호작용 효과를 가질 것이라 기대할 수 있다. 한편 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 모호하다는 점을 고려하였을 때, 다음의 두 가지 가설을 모두 생각할 수 있다. 먼저 앞서 논의하였듯이 노동시장 유연성이 주관적 고용불안 수준을 높인다면, 복지국가의 안전성 수준이 높을수록 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 높이는 정적(+) 영향의 정도가 줄어들 것으로 예상할 수 있다. 또는 다수의 연구들에서 제기하고 있는 바와 같이 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮춘다면, 복지국가의 안전성 수준이 높을수록 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 부적(-) 효과가 더 커질 것으로 예상할 수 있다.

복지국가 안전성 수준에 따라 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 상이하게 나타날 것이라는 논의 하에 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 상호작용 효과에 대한 세부 연구 가설은 다음과 같다. 먼저 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 노동시장정책(LMPs) 전체 지출수준에 따라 상이하게

나타날 것이다(3-1). 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 소극적 노동시장정책(PLMPs)의 지출수준에 따라 상이하게 나타날 것이다(3-2). 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 적극적 노동시장정책(ALMPs)의 지출수준에 따라 상이하게 나타날 것이다(3-3).

<표 3> 연구 가설

연구 가설
<p>1. 노동시장 유연성과 주관적 고용불안의 관계</p> <p>[1-1] 노동시장이 유연할수록, 주관적 고용불안이 높게 나타날 것이다</p> <p>[1-2] 노동시장 유연성의 격차수준이 클수록, 주관적 고용불안이 높게 나타날 것이다</p>
<p>2. 복지국가의 안전성과 주관적 고용불안의 관계</p> <p>[2-1] 노동시장정책의 전체 지출수준이 높을수록 주관적 고용불안이 낮게 나타날 것이다</p> <p>[2-2] 소극적 노동시장정책 지출수준이 높을수록 주관적 고용불안이 낮게 나타날 것이다</p> <p>[2-3] 적극적 노동시장정책 지출수준이 높을수록 주관적 고용불안이 낮게 나타날 것이다</p>
<p>3. 유연안전성과 주관적 고용불안의 관계</p> <p>[3-1] 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 노동시장 정책 전체 지출수준에 따라 상이하게 나타날 것이다</p> <p>[3-2] 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 소극적 노동시장정책의 지출수준에 따라 상이하게 나타날 것이다</p> <p>[3-3] 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향은 적극적 노동시장정책의 지출수준에 따라 상이하게 나타날 것이다</p>

IV. 분석자료 및 분석방법

제1절 분석 자료

본 연구는 분석 자료로써 ISSP(International Social Survey Programmes)를 활용한다. ISSP는 매년 주요한 사회과학 주제에 대하여 각 국 국민들의 가치관 및 인식을 조사하고 있으며, 본 연구는 그 중 Work Orientation(2005) 자료를 활용한다. 이는 일자리의 특성, 직업에 대한 주관적 경험, 일과 삶의 균형 등 근로생활 전반에 대한 개인의 인식 및 태도를 조사한 자료이다. Work Orientation을 주제로 한 조사는 1989년, 1997년, 2005년 총 3회에 걸쳐 수행되었으며, 한국은 2002년부터 ISSP 조사 작업에 참여한 관계로 2005년 조사 자료에만 포함되어 있다⁹⁾. ISSP는 각 국가별로 단순 무작위 추출(sample random sample) 및 다단계 층화 표본 추출(multi-stage stratified random sample) 방법을 사용하여 18세 이상의 성인을 대상으로 수행되었다.

본 연구에서 ISSP Work Orientation(2005) 자료를 사용하는 이유는 첫째, 주관적 고용불안을 조사하는 구체적인 문항들을 포함하고 있어 본 연구에서 주목하는 주관적 고용불안 변수를 구성할 수 있기 때문이다. 또한 주관적 고용불안 개념을 체계적으로 정리하여 모델화 한 Anderson and Pontusson(2007)의 연구가 바탕을 두고 있는 자료이기도 하다. 최근 연구인 Carr and Chung(2014)의 연구에서도 ISSP(2005) 자료를 사용한 바 있다. 두 번째로는 미국, 호주, 뉴질랜드 등 영미권 국가와 한국, 일본, 대만의 동아시아 국가를 추가적으로 포함하여 분석할 수 있다는 이점을 지닌다. 주관적 고용불안에 대한 국가 비교 연구에서 가장 많이 활용되고 있는

9) 네 번째로 진행된 2015년 Work Orientation 조사 결과는 아직 공개되지 않았으며, 설문지만 열람이 가능하다.

European Social Survey는 비교적 최근의 자료를 확보하고 있기는 하나 유럽 국가에 한정되어 조사되었다는 점에서 한계를 지닌다. 따라서 본 연구에서는 기존에 분석에 포함되지 않은 국가들을 포함한다는 의의를 지닌다.

본 연구에서는 총 18개 국가를 대상으로 한다. 이는 미국, 영국, 뉴질랜드, 호주, 캐나다의 영미권 국가와 독일, 프랑스, 벨기에, 네덜란드, 스위스의 대륙유럽 국가, 핀란드를 포함한 스웨덴, 뉴질랜드, 덴마크의 북유럽 국가, 스페인, 포르투갈의 남유럽 국가, 동아시아 국가로서 한국, 일본을 포함한다. 국가 선정은 기본적으로 ISSP Work Orientation(2005)의 조사 대상 국가들을 최대한 포함하되 본 연구에서 주요 설명변수로 활용하는 국가수준 변수들이 OECD 데이터에 수록되어 있는 국가들을 중심으로 선정하였다.

연구 대상은 각 국가별로 추출된 18세 이상 67세 이하의 피고용인으로 실업자를 포함한 비경제활동인구 및 자영업자를 제외하였다.¹⁰⁾ 연구대상을 피고용인에 한정하는 이유는 주관적 고용불안은 우선적으로 현재 고용되어 있는 사람들이 자신의 일자리에 대해서 경험하는 개념이기 때문이며(Chung and van Oorschot, 2011), ISSP 조사에서도 피고용인에 한하여 일자리의 안정성에 대한 인식을 조사하고 있다.

10) 국제 비교 연구에서는 교육제도, 연금제도 등의 차이로 인해서 표준 연령 구간을 설정하는 것은 어려운 문제이다. 본 연구에서는 경제활동인구를 최대한 포함할 수 있도록 18세 이상 67세 이하로 연령구간을 설정하였다. 이는 관련 기존 연구들을 참조하여 설정하였다(Lübke and Erlinghagen, 2014, Erlinghagen, 2008).

제2절 분석 방법 및 변수 설명

1. 분석 방법

본 연구는 분석방법으로써 다층모형(Multilevel Model)인 위계적 선형 모형(Hierarchical Linear Model, HLM)을 활용한다. 이는 분석 자료가 위계적인 구조를 가지는 경우, 즉 개개인이 위계적으로 상위 수준의 구조에 속해있는(nested) 경우에 사용하는 분석방법이다(Raudenbush and Bryke, 2002). 위계적 선형 모형은 자료의 위계적 구조를 분석에 반영함으로써 종속변수에 대한 개인수준의 예측변인뿐만 아니라 개인이 속해있는 상위 그룹(학교, 지역, 국가 등)의 상위차원의 변수의 영향력을 분석하는 향상된 모형을 제시한다(유정진, 2006).

자료의 구조를 고려하지 않은 채 고전적 회귀분석을 활용할 시 다음의 문제점이 발생한다(Hox, 2010; 성태제, 2014). 첫째, 분석단위의 문제로 다층자료를 단층자료 분석방법으로 분석할 시 하나의 분석 단위로 통일시키기 위해 집단 수준의 변수를 개인수준으로 분해해야 한다. 한편 이 과정에서 사례수가 부적절하게 증가하여 표준 오차가 과소 추정되거나 관찰단위의 독립성을 어길 수 있다. 반대로 개인수준의 변수를 집단수준 변수로 통합시키는 경우 사례수가 줄어드는 문제가 있다. 둘째, 개인이 속해있는 집단에 따라 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 상이할 수 있다는 점, 즉 변수 층위 간 상호작용을 분석에 반영하지 못한다는 점이다. 이는 집단별 회귀계수의 비동일성 및 층위 간 상호작용을 간과하는 문제를 야기한다. 셋째, 집단 수준의 변수와 개인수준의 변수가 모두 종속변수와 관련을 가지는 경우 발생하는 공상관 요인(Confounding factors)을 통제하지 못하는 점이다. 이 경우, 개인수준의 변수 및 집단수준의 변

수를 모두 분석모형에 포함하여 통제해야 한다.

본 연구는 개인의 주관적 고용불안에 대한 개인이 속해있는 국가별 고용보호제도 및 노동시장정책의 영향을 분석한다는 점에서 분석 자료의 위계적 구조를 상정하고 있다. 따라서 개인의 주관적 고용불안 결정 구조를 파악하는 데에 개인이 속해 있는 국가의 고용보호제도와 노동시장정책의 영향을 모두 고려하여 분석할 필요가 있다. 이에 다층모형분석인 위계적 선형 모형을 활용함으로써 앞서 논의된 다층구조 자료에 대한 고전적 회귀분석방법의 한계점들을 해결하고, 동시에 국가 간 주관적 고용불안 수준의 차이, 국가차원 변수의 상호작용 효과를 분석하고자 한다(성태제, 2014). 주관적 고용불안에 대한 제도적 결정요인을 분석한 다수의 선행 연구들에서도 다층모형분석을 활용하였다(Anderson and Pontusson, 2007; Chung and van Oorschot, 2011 등).

2. 활용 변수

본 연구에서는 18개 국가에 속한 비정규직 근로자의 주관적 고용불안에 노동시장의 유연성 및 이중성과 복지국가의 안전성이 미치는 영향을 분석할 것이다. 아래에서 본 연구에서 사용되는 변수에 대해 세부적으로 설명한다<표 4>.

1) 종속변수

종속변수는 주관적 고용불안(subjective job insecurity)으로 현재 일자리의 불안정성 및 잠재적 실업 시 재고용의 어려움에 대한 인식을 의미한다. 본 연구는 Anderson and Pontusson(2007)의 연구에서 제시한 주관적 고용불안 개념에 이론적 근거를 두고, 인지적 고용불안(cognitive job insecurity), 노동시장 불안(labour

market insecurity), 실업에 대한 불안(affective job insecurity)을 포괄적으로 고려하여 주관적 고용불안을 측정한다. 기존 연구에서 ‘불안’ 과 ‘비(非)불안’ 으로 이분화 함으로써 주관적 고용불안 정도의 차이를 반영하지 못했다는 점을 고려하여, 서열척도로 측정된 주관적 고용불안의 연속적 특성을 분석에 반영하고자 하였다.

먼저 일자리의 안정성에 대한 개인의 인식을 반영하는 인지적 고용불안은 “ ‘나의 일자리는 안전하다에 대해서 얼마나 동의하십니까?(How much you agree or disagree to this statement, 'my job is secure')” 의 문항을 통해 측정된다. 이에 대해 응답자들은 ‘매우 동의’ , ‘동의’ , ‘보통’ , ‘반대’ , ‘매우 반대’ 로 5점 척도로 응답하였다. 노동시장 불안 즉 수용할 정도의 일자리로의 재고용 가능성에 대한 개인의 인식 정도를 측정하기 위해 “현재와 유사한 수준의, 수용가능한 일자리를 찾는 것이 얼마나 쉽거나 또는 어렵습니까?(How easy or difficult do you think it would be for you to find a job at least as good as your current one?)” 문항을 활용하였다. 응답자들은 매우 쉽다, 쉽다, 보통이다, 어렵다, 매우 어렵다로 5점 척도로 응답하였다. 끝으로, 실업에 대한 불안 정도를 측정하는 실업에 대한 불안은 “어느 정도로 실업에 대해 불안 하십니까 (To what extent, do you worry about the possibility of losing your job)?” 를 통해 측정한다. 이는 ‘매우 불안’ , ‘불안’ , ‘불안하지 않음’ , ‘전혀 불안하지 않음’ 의 4점 척도로 응답되었다.

한편 ISSP에서 인지적 고용불안과 노동시장 불안, 정서적 고용불안을 묻는 문항이 각각 5점 척도, 4점 척도로 상이하기 때문에 측정 단위를 정규화(normalization)하는 작업이 필요하다. 이에 본 연구에서는 최소-최대 정규화(min-max normalization) 방법을 사용하여 앞서 제시된 주관적 고용불안의 세 가지 개념요소들을 통합

한 주관적 고용불안 지표를 구성하였다. 최소-최대 정규화란, 각 주관적 고용불안 요소의 최소값, 최대값을 구한 다음, 원래 데이터 값에서 해당 최소값을 빼주고, 이를 최대값과 최소값의 차이로 나누어 주는 방법이다. 이렇게 정규화 된 주관적 고용불안 요소의 값들을 동일한 가중치를 주어 하나의 변수로 통합한다. 결과적으로 최종적인 주관적 고용불안은 [0,1]의 범주를 가지는 값으로 변환된다¹¹⁾.

2) 독립변수

위계적 선형 회귀 모형에서는 설명변수로서 국가수준 변수와 개인수준 변수로 구분하여 투입한다. 먼저 국가수준의 주요 변수로는 본 연구에서 주요하게 살펴보고자 하는 노동시장 유연성을 반영하는 변수 및 복지국가의 안전성을 반영하는 변수와 거시 경제적 상황을 통제하는 명목으로 투입하는 거시 경제적 변수를 투입한다. 개인수준의 주요 변수는 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 논의되어진 주요 인구사회학적 변수 및 개인의 노동시장 특성 변수를 투입한다.

가. 국가수준 변수

본 연구에서 주목하는 주요 설명변수는 국가수준의 제도 변수로서 크게 노동시장 유연성과 복지국가 안전성을 반영하는 변수로 구성된다. 먼저 노동시장 유연성은 OECD에서 발표하는 고용보호입법(Employment Protection Legislation, EPL)지수를 활용하여 측정한다. EPL 지수는 노동시장의 외부적-수량적 유연성(external

11) 최소-최대 정규화 방법은 기존 데이터 값들의 관계를 보존한다는 특징을 지닌다(Han and Pei, 2011). 통상적으로 이상치(outlier)가 존재하면 최소-최대 정규화 방법이 적합하지 않은데, 개인의 주관적 고용불안에 대한 설문조사(survey) 데이터를 사용하는 본 연구에서는 주관적 고용불안을 묻는 질문에 대한 답변이 특정 주어진 값에 한정되어 있기 때문에 정규화를 일관되게 적용할 수 있다(Seifert and Tangian, 2007).

numerical flexibility)를 반영하는 대표적인 지표로서 크게 i) 정규직의 개별해고, ii) 비정규직의 채용 및 해고에 대한 규제정도에 대한 평가로 구성된다. EPL 지수가 높을수록 고용보호수준이 높고 노동시장의 역동성 및 유연성에 대한 제도적 규제가 엄격함을 의미한다. 본 연구는 정규직 EPL 지수와 비정규직 EPL 지수를 모두 활용하여 노동시장의 전반적 유연성 정도를 측정하고자 OECD(2004a)에서 제시하고 있는 가중치 기준(Version 1)을 따라 통합 EPL 지수(overall EPL index)를 산정하였다. 그리고 계산된 통합 EPL 지수에 역수를 취해줌으로써 기존에 고용보호의 엄격성(strictness of employment protection)을 측정하는 것에서 노동시장의 유연성 정도를 측정하도록 의미 변환을 시도하였다. 관련하여 노동시장 유연성을 측정하기 위해 EPL 지수의 역수 값을 활용한 Muffels(2007)의 연구를 참고하였다.

추가적으로 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 보다 다각적으로 포착하기 위해 본 연구에서는 노동시장 유연성의 이중구조를 함께 살펴본다. 노동시장 유연성의 이중구조란 앞서 이론적 배경에서 서술되었듯이 노동시장의 수량적 유연성이 비정규직 노동시장을 중심으로 확보되어 왔으며, 정규직 노동시장의 고용보호 수준은 비교적 높은 수준으로 유지되어온 양상을 가리킨다(Boeri and Garibaldi, 2007). 정규직 노동시장 고용보호수준과 비정규직 노동시장 고용보호수준의 격차 문제를 제기한 OECD(2004b) 보고서에서는 정규직 노동시장의 고용보호수준과 비정규직 노동시장의 고용보호 수준의 차이를 활용하여 고용보호의 차이가 클수록 임시직 고용계약 사용이 증가함을 논의한 바 있다. 본 연구에서도 이를 참고하여 정규직 노동시장의 EPL 지수와 비정규직 노동시장의 EPL 지수의 차이를 계산하여 노동시장 유연성의 절대적 격차 수준을 측정한다. 이는 값이 클수록 정규직 노동시장의 고용보호수준이

비정규직 노동시장에 비해 높은 것, 즉 비정규직 노동시장의 수량적 유연성이 정규직 노동시장에 비해 높은 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 노동시장 안전성을 확보하기 위한 복지국가의 정책적 개입을 측정하고자 노동시장정책 지출수준, 소극적 노동시장정책 지출수준, 적극적 노동시장정책 지출수준 변수를 활용한다. 먼저 노동시장정책 지출수준은 소극적 노동시장정책과 적극적 노동시장정책을 합한 전체 노동시장정책에 대한 공공지출 수준을 나타내는 것으로 GDP 대비 지출 비중(%)으로 측정한다. 이를 통해 노동시장의 안전성을 담보하기 위한 복지국가의 전반적 노동시장정책 노력을 살펴볼 수 있다. 실업급여를 중심으로 한 소극적 노동시장정책은 GDP 대비 소극적 노동시장정책 지출 비중(%)으로 측정한다. 이는 실업자에 대한 소득지원정책으로 실업에 따른 소득불안정성에 대한 복지국가의 정책적 노력을 반영한다. 직업훈련, 고용지원 서비스 등 현물급여를 중심으로 이뤄지는 적극적 노동시장정책은 GDP 대비 적극적 노동시장정책 지출 비중(%)으로 측정한다. 이는 재고용을 도모하고, 장기실업을 방지함으로써 고용안정성(employment security)을 확보하기 위한 정책적 노력으로 이해될 수 있다.

노동시장 유연성 및 복지국가 안전성의 제도적 측면이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 주목하고자 본 연구에서는 주관적 고용불안에 영향을 미칠 수 있는 기타 거시 경제적 변수를 국가수준에서 함께 통제한다. 선행 연구에 따르면 개인이 처해있는 국가의 거시 경제적 환경은 주관적 고용불안에 매우 유의한 영향을 미친다(Erlinghagen, 2008; Chung and van Oorschot, 2011). 따라서 기존에 주관적 고용불안에 주요한 영향을 미치는 것으로 논의되어 온 고용률을 통제 변수로 함께 투입한다. 2001-2005년 평균 고용률로 시간에 걸친 평균적 변화 정도를 투입하는 이유는 사회경제적 환경이 개인의 인식에 영향을 미치는 데에는 한 시점의 상황뿐

만 아니라 상황이 일정 기간 동안 진행되어 온 또는 변화되어 온 변화의 맥락 또한 중요하기 때문이다(Chung and Mau, 2014; Lübke and Erlinghagen, 2014).

나. 개인수준 변수

개인수준 변수는 크게 인구사회학적 요인과 개인의 고용상태의 특성으로 구분된다. 먼저 인구사회학적 요인으로는 주관적 고용불안에 주요한 영향을 미치는 것으로 논의된 연령, 성별, 교육수준, 혼인여부를 고려한다. 연령은 연속변수로 투입하되 연령이 주관적 고용불안에 대해 선형적으로 영향을 미치는 것이 아닌 U자 형태로 영향을 미친다는 선행연구들의 논의를 반영하여 연령의 제곱 항을 함께 투입한다(Fullerton and Wallace, 2007; Böckerman, 2004). 성별은 남성을 기준으로 더미변수화 하여 투입한다. 교육수준은 공식 교육을 받지 않음(0), 최하위의 공식 교육 이수(1), 초등교육 이수(2), 중등교육 이수(3), 고등교육 이수(4), 대학교 이상(5)로 서열변수화 하여 투입한다¹²⁾. 혼인상태는 비혼인 상태(0), 혼인상태(1)로 더미변수화 한다.

다음으로 개인의 고용상태의 특성으로 공공부문 종사여부, 노조가입여부, 노동시장 지위를 분석모형에 투입한다. 먼저 공공부문 종사여부는 ‘공공부문에 종사하지 않음(0)’을 기준으로 ‘공공부문에 종사함’을 ‘1’로 더미변수로 구성한다. 노조가입 여부 또한 가입하지 않음(0)을 기준으로 노조가입 함(1)으로 더미변수화 하였다. 노동시장 지위는 계약기간과 근로시간을 기준으로 구성하였다. 계약기간 제한 없음 및 1년 이상 계약이 되어 있고 전일제인 경우를 정

12) 일반적으로 교육수준은 무학과 초등, 초등과 중등, 중등과 고등 등의 차이가 균일하지 않기 때문에 더미 변수를 쓰는 경우가 많다. 한편 본 연구에서 활용하는 데이터의 경우, 국가별 교육제도의 차이를 온전히 반영하기가 어렵다는 점에서 연속변수를 활용한다.

규직(0)으로, 그 이외의 범주인 1년 미만의 계약 및 문서화된 계약 기간 없음과 시간제인 경우를 비정규직(1)으로 분류하여 코딩하였다(정이환, 2003; 구혜란, 2005)¹³⁾.

<표 4> 변수 목록

구분	변수분류	개념과 측정	자료 출처
종속 변수	주관적 고용불안	<p>① 인지적 고용불안(cognitive job insecurity) - 나의 일자리는 안전하다에 대해서 얼마나 동의하십니까?(How much you agree or disagree to this statement, 'my job is secure')(5점 척도)</p> <p>② 노동시장 불안(labour market insecurity) - 현재와 유사한 수준의, 수용가능한 일자리를 찾는 것이 얼마나 쉽거나 또는 어렵습니까?(How easy or difficult do you think it would be for you to find a job at least as good as your current one?)(5점 척도)</p> <p>③ 정서적 고용불안(affective job insecurity) - 어느 정도로 실업에 대해 불안 하십니까?(To what extent, do you worry about the possibility of losing your job?)(4점 척도)</p> <p>①,②,③을 각각 min-max 정규화 방식을 통해 정규화 한 후, 동일한 가중치를 부여하여 평균 점수를 도출함</p>	ISSP (2005)

13) 정규직과 비정규직을 구분하는 것은 매우 까다로운 문제이다. 대체로 정규 노동은 전일제(full time)의 상용(permanent)로 고용된 상태를 가리키며, 비정규직은 시간제, 임시직 및 일용직 등 근로시간이 짧고, 고용계약이 단기라는 점 등 고용의 한시성을 특징으로 한다(정이환, 2003; 장신철, 2012). 본 연구에서는 전일제이면서 상용적인 경우를 정규직으로, 시간제이면서 임시직, 일용적인 경우를 비정규직으로 구분한다.

설명변수	국가수준변수	노동시장 유연성	<ul style="list-style-type: none"> • $1/[(\{\text{정규직 EPL지수} + \{\text{비정규직 EPL지수}\} \times 1/2]$ • 2001년~2005년 평균값 	O E C D (2 0 1 4)
		노동시장 유연성 이중구조	<ul style="list-style-type: none"> • (정규직 EPL지수) - (비정규직 EPL지수) • 2001년~2005년 평균값 	
		노동시장 정책 지출수준	<ul style="list-style-type: none"> • GDP 대비 노동시장정책 지출 수준(%) • 2001년~2005년 평균값 	
		PLMP 지출 수준(%)	<ul style="list-style-type: none"> • GDP 대비 PLMP 정책 지출 수준(%) • 2001년~2005년 평균값 	
		ALMP 지출 수준(%)	<ul style="list-style-type: none"> • GDP 대비 ALMP 정책 지출 수준(%) • 2001년~2005년 평균값 	
		평균 고용률	<ul style="list-style-type: none"> • 평균 고용률 • 2001년~2005년 평균값 	
	개인수준변수	연령	<ul style="list-style-type: none"> • 연령 	I S S P (2 0 0 5)
		연령 제공	<ul style="list-style-type: none"> • (연령)의 제공 	
		성별	<ul style="list-style-type: none"> • 0=남성, 1=여성 	
		교육수준	<ul style="list-style-type: none"> • 교육수준 0-5점의 서열변수 • 공식 교육을 받지 않음(0), 최하위의 공식 교육 이수(1), 초등교육 이수(2), 중등교육 이수(3), 고등교육 이수(4), 대학교 이상(5) 	
		혼인상태	<ul style="list-style-type: none"> • 0=비(非)혼인 상태, 1=혼인 상태 	
		공공부문 종사여부	<ul style="list-style-type: none"> • 0=공공부문 종사 하지 않음 • 1=공공부문 종사 	
		노조 가입여부	<ul style="list-style-type: none"> • 0=노조 가입하지 않음 • 1=노조 가입함 	
	노동시장 지위	<ul style="list-style-type: none"> • 0=정규직, 1=비정규직 		
상호작용	유연 안전성	<ul style="list-style-type: none"> • (노동시장 유연성) × (LMPs 지출수준(%)) • (노동시장 유연성) × (PLMPs 지출수준(%)) • (노동시장 유연성) × (ALMPs 지출수준(%)) 	-	

3. 분석 모형

본 연구에서는 총 8개의 분석 모형을 구성한다<표 5>.

먼저 위계적 선형모형 적용을 위한 모형적합성을 검증하기 위해 무조건 모형(Unconditional Model)을 구성한다. 다음으로는 기존 연구들에서 논의되어져 온 주관적 고용불안에 미치는 개인수준 요인 및 국가수준 요인들을 통제변수로서 투입한 Model 1을 구성한다. 그 후, 본 연구의 주요 관심 독립변수인 노동시장 유연성 및 각 복지국가 안전성 변수들이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보고자 노동시장 유연성과 각 복지국가 안전성 변수를 활용하여 Model 2, Model 3, Model 4를 구성한다. 끝으로 노동시장 유연성 변수와 각 복지국가 안전성 변수의 상호작용 항을 투입한 Model 5, Model 6, Model 7을 구성하여 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 각 복지국가 안전성 변수간의 상호작용 효과를 살펴본다.

가. Model 0 : 무조건 모형(Unconditional Model)

위계적 선형모형(Hierarchical Linear Model, HLM)에서는 종속 변수만을 투입한 무조건 모형(Unconditional Model)을 통해 모형 적합성을 판단한다. 위계적 선형모형에서는 개인차원의 1수준 모델(Level-1 Model)과 국가차원의 2수준 모델(Level-2 Model)을 한 모형에서 구성한다. 이 때 1수준 모델의 상수항인 B_0 을 상수가 아닌 국가수준(2수준) 변수에 따라 값이 달라지는 변수로 모델링하게 된다. 이를 통해 국가차원의 변수 값에 의해 분석모형의 절편, 즉 국가별 주관적 고용불안 점수의 평균적 수준이 달라지도록 한다. 무조건 모형의 식은 아래와 같다.

<Model 0>

(Level-1 Model)

$$Y = B_0 + R$$

(Level-2 Model)

$$B_0 = G_{00} + U_0$$

나. Model 1

앞서 무조건 모형에 기초하여 본 연구에서 살펴보고자 하는 변수들을 투입한다. 먼저 Model 1에는 본 연구에서 주요하게 살펴보는 국가수준 독립변수 외에 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 논의되어 온 개인수준 변수들을 투입한다. Model 1은 아래와 같다.

<Model 1>

(Level-1 Model)

$$Y = B_0 + B_1*(연령) + B_2*(연령의 제곱) + B_3*(성별) + B_4*(교육수준) + B_5*(혼인상태) + B_6*(공공부문 종사여부) + B_7*(노조가입여부) + B_8*(노동시장지위) + R$$

(Level-2 Model)

$$B_0 = G_{00} + U_0$$

다. Model 2, Model 3, Model 4

다음으로 본 연구에서 연구문제 1과 연구문제 2에 해당하는 노동시장 유연성과 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보고자 Model 1에 대해 노동시장 유연성 변수와 복지국가 안전성 변수를 투입한다. 추가적으로 노동시장 유연성 및 복지국가

안전성 요소가 주관적 고용불안에 미치는 영향을 보다 분명히 살펴
고자 주관적 고용불안에 주요한 영향을 미치는 것으로 논의된 고용
률을 통제변수 차원으로 함께 투입한다. 또한 노동시장 유연성의 이
중구조 측면을 반영할 수 있는 노동시장유연성 격차 변수를 함께
고려하도록 한다. 한편, 복지국가 안전성 변수인 노동시장정책 지출
수준, 소극적 노동시장정책 지출수준, 적극적 노동시장정책 지출수
준 간의 높은 상관관계가 존재한다는 점을 고려하여 노동시장 유연
성과 각 복지국가 안전성 변수 별로 모델을 구성한다. 이에 Model
2에서는 노동시장 유연성과 노동시장정책 지출수준을, Model 3에
서는 노동시장 유연성과 소극적 노동시장정책 지출수준을, Model 4
에서는 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출수준을 각각
투입한다.

<Model 2>

(Level-1 Model)

$$Y = B_0 + B_1*(연령) + B_2*(연령의\ 제공) + B_3*(성별) \\ + B_4*(교육수준) + B_5*(혼인상태) + B_6*(공공부문 \\ 종사여부) + B_7*(노조가입여부) + B_8*(노동시장지 \\ 위) + R$$

(Level-2 Model)

$$B_0 = G_0 + G_01*(노동시장유연성) + G_02*(노동시장유연 \\ 성\ 격차) + G_03*(노동시장정책\ 지출수준) + G_04* \\ (고용률) + U_0$$

<Model 3>

(Level-1 Model)

$$Y = B_0 + B_1*(연령) + B_2*(연령의\ 제공) + B_3*(성별) \\ + B_4*(교육수준) + B_5*(혼인상태) + B_6*(공공부문$$

$$\text{종사여부}) + B7*(\text{노조가입여부}) + B8*(\text{노동시장지위}) + R$$

(Level-2 Model)

$$B0 = G00 + G01*(\text{노동시장유연성}) + G02*(\text{노동시장유연성 격차}) + G03*(\text{소극적 노동시장정책 지출수준}) + G04*(\text{고용률}) + U0$$

<Model 4>

(Level-1 Model)

$$Y = B0 + B1*(\text{연령}) + B2*(\text{연령의 제공}) + B3*(\text{성별}) + B4*(\text{교육수준}) + B5*(\text{혼인상태}) + B6*(\text{공공부문 종사여부}) + B7*(\text{노조가입여부}) + B8*(\text{노동시장지위}) + R$$

(Level-2 Model)

$$B0 = G00 + G01*(\text{노동시장유연성}) + G02*(\text{노동시장유연성 격차}) + G03*(\text{적극적 노동시장정책 지출수준}) + G04*(\text{고용률}) + U0$$

마. Model 5, Model 6, Model 7

본 연구에서는 유연안전성 논의에 기초하여 복지국가 안전성 수준에 따라 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향이 다르게 나타나는지를 살펴보고자 한다(연구문제3). 따라서 앞서 Model 2, Model 3, Model 4에서 다룬 노동시장 유연성과 각 복지국가 안전성 지표 간의 상호작용 항을 추가적으로 구성하여 이를 검증해보고자 한다. 노동시장 유연성과 각 복지국가 안전성 지표 간의 상호작용 항을 투입한 모형은 아래 Model 5, Model 6, Model 7과 같다. Model 5에서는 Model 2에 이어 노동시장 유연성과 노동시장정

책 전체 지출수준 간의 상호작용 효과를 살펴보면, Model 6에서는 Model 3에 이어서 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 소극적 노동시장정책 지출수준 간의 상호작용 효과를 분석한다. 끝으로 Model 7에서는 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출수준 간의 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한다.

<Model 5>

(Level-1 Model)

$$Y = B0 + B1*(연령) + B2*(연령의 제공) + B3*(성별) + B4*(교육수준) + B5*(혼인상태) + B6*(공공부문 종사여부) + B7*(노조가입여부) + B8*(노동시장지위) + R$$

(Level-2 Model)

$$B0 = G00 + G01*(노동시장유연성) + G02*(노동시장유연성 격차) + G03*(노동시장정책 지출수준) + G04*(고용률) + G05*(노동시장유연성×노동시장정책 지출수준) + U0$$

<Model 6>

(Level-1 Model)

$$Y = B0 + B1*(연령) + B2*(연령의 제공) + B3*(성별) + B4*(교육수준) + B5*(혼인상태) + B6*(공공부문 종사여부) + B7*(노조가입여부) + B8*(노동시장지위) + R$$

(Level-2 Model)

$$B0 = G00 + G01*(노동시장유연성) + G02*(노동시장유연성 격차) + G03*(소극적 노동시장정책 지출수준) + G04*(고용률) + G05*(노동시장유연성×소극적 노동$$

시장정책 지출수준) + U0

<Model 7>

(Level-1 Model)

$$Y = B0 + B1*(연령) + B2*(연령의 제곱) + B3*(성별) + B4*(교육수준) + B5*(혼인상태) + B6*(공공부문 종사여부) + B7*(노조가입여부) + B8*(노동시장지위) + R$$

(Level-2 Model)

$$B0 = G00 + G01*(노동시장유연성) + G02*(노동시장유연성 격차) + G03*(적극적 노동시장정책 지출수준) + G04*(고용률) + G05*(노동시장유연성×적극적 노동시장정책 지출수준) + U0$$

<표 5> 분석 모형 요약

모형	설명
Model 0	무조건 모형(Uncoditional Model), 모형적합성 검증
Model 1	주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 변수 투입
Model 2	노동시장 유연성과 노동시장정책 지출수준이 주관적 고용불안에 미치는 영향
Model 3	노동시장 유연성과 소극적 노동시장정책 지출수준이 주관적 고용불안에 미치는 영향
Model 4	노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출수준이 주관적 고용불안에 미치는 영향
Model 5	노동시장 유연성과 노동시장정책 지출수준 간 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향
Model 6	노동시장 유연성과 소극적 노동시장정책 지출수준 간 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향
Model 7	노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출수준 간 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향

이상의 분석 모형에서 각 변수들은 다음과 같이 투입하였다. 먼저 성별, 혼인여부와 같은 더미 변수들은 별도의 센터링(Centering)을 하지 않고 투입하였다. 그 외 연속 및 서열변수들의 경우 평균을 기준으로 센터링(centering)을 하여 투입하였다. 센터링이란 변수의 원래 값을 집단 평균(group mean) 또는 전체 평균(grand mean)으로 조정하여 주어진 변수의 평균값을 0으로 계산하는 작업이다. 본 연구에서는 1수준의 개인수준 변수들은 집단 평균 센터링(group mean centering)을 하여 각 국가의 평균으로 조정하였다. 2수준의 국가수준 변수들은 전체 센터링(grand mean centering)을 하여 각 변수에서 전체 평균을 뺀 값을 투입하였다. 결과적으로 회귀계수의 해석은 1수준의 경우 독립변수가 독립변수의 국가 평균으로부터 한 단위 증가할 때, 2수준의 경우 독립변수가 전체 국가들의 평균으로부터 한 단위 증가할 때, 종속변수의 변화량을 의미하게 된다.

V. 분석 결과

제1절 기초 통계

1. 독립변수의 기초통계

본 연구는 18개 국가의 총 12,106명의 임금노동자를 대상으로 분석을 시행하였다¹⁴⁾.

먼저 개인수준 변수들의 양상을 살펴보자면<표 6>, 전체 연구 참여자들의 평균 연령은 약 42세이며, 전체의 51%가 남성, 49%가 여성으로 구성되어 있다. 전체 연구 참여자의 평균 교육수준은 4.21점으로 고등교육 이수(4점)를 약간 상회한다. 혼인상태인 사람의 비중은 전체 연구 참여자의 63%이다. 공공부문에 종사하는 자는 전체 연구 참여자의 30%로 나타나며, 1년 미만의 계약 또는 문서화된 계약기간 없거나 또는 시간제 근로자인 비정규직 근로자는 전체의 44%로 나타났다.

국가수준 변수들의 평균적 양상은 다음과 같다. 먼저 18개 국가들의 평균 고용률은 69.86%로 나타났다. 노동시장유연성 격차의 평균 수준은 0.52이며, 노동시장유연성의 평균 수준은 0.84이다. 18개 국가의 평균 노동시장정책 지출수준은 GDP대비 1.83%이며, 그 중 소극적 노동시장정책 지출수준은 18개 국가 평균적으로 GDP대비 1.12%를 사용하고 있다. 적극적 노동시장정책의 경우 평균적으로 GDP 대비 0.71%를 사용하고 있다.

14) Listwise deletion을 활용하여 결측 자료를 사례별로 제외하였다. 이를 통해 모든 모형에서 동일한 사례수를 적용하였다.

<표 6> 독립변수의 기초 통계

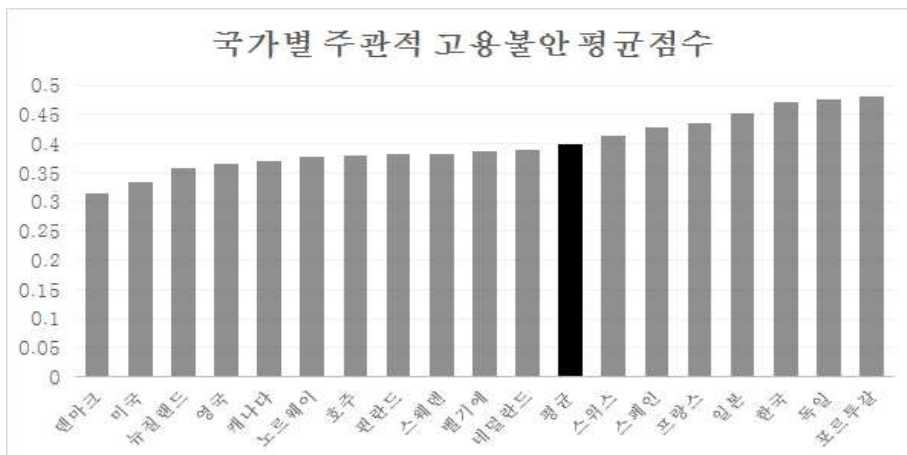
	N	Mean	S.D	Min	Max
개인차원 변수					
연령	12106	41.85	11.47	16.00	67.00
연령 ²	12106	1883.32	965.94	256.00	4489.00
성별(남성=0)	12106	0.49	0.50	0.00	1.00
교육수준	12106	4.21	1.43	1.00	6.00
결혼여부 (0=비혼인상태, 1=혼인상태)	12106	0.63	0.48	0.00	1.00
공공부문 종사여부 (0=공공부문 종사 하지 않음, 1 = 공공부문 종사함)	12106	0.30	0.46	0.00	1.00
노조가입여부 (0=가입하지 않음 1=가입 함)	12106	0.35	0.48	0.00	1.00
노동시장지위 (0=정규직 1=비정규직)	12106	0.44	0.50	0.00	1.00
국가수준					
고용률	18	69.86	4.79	61.08	77.20
노동시장유연성 격차	18	0.52	0.89	-1.16	1.95
노동시장유연성	18	0.84	0.86	0.28	3.95
노동시장정책지출수준(%)	18	1.83	1.11	0.29	4.08
PLMP 지출수준(%)	18	1.12	0.72	0.14	2.38
ALMP 지출수준(%)	18	0.71	0.44	0.14	1.69

2. 국가별 종속변수 기초통계

다음은 종속변수에 대한 국가별 기초통계 결과이다<표 7>. 18개 국가, 12,106명의 평균 주관적 고용불안 점수는 0.397점이다. 국가별 주관적 고용불안 평균 점수를 살펴보면, 평균적으로 주관적 고용불안 점수가 가장 높은 국가는 포르투갈로 0.480점이다. 다음으로 주관적 고용불안 점수가 높은 국가는 독일로 0.476점이다. 일본 및 한국도 각각 0.451점, 0.472점으로 전체 주관적 고용불안 평균 점수를 상회한다. 주관적 고용불안 점수가 평균적으로 가장 낮게 나타나는 국가는 0.315점인 덴마크이며, 다음으로 주관적 고용불안 점수가 낮은 국가는 0.333점인 미국이다.

국가 유형별 주관적 고용불안 점수를 살펴보면[그림 5], 남유럽 및 동아시아 국가들이 각각 평균 0.4535와 0.4615로 다른 국가들에 비해서 높게 나타난다. 다음으로 대륙 유럽 국가들이 평균 0.420점으로 평균을 웃도는 점수를 보였다. 북유럽 국가가 평균 0.364점, 영미권 국가들이 0.362점으로 대체적으로 낮은 주관적 고용불안 점수를 보였다.

[그림 5] 국가별 주관적 고용불안 평균 점수 분포



<표 7> 종속변수의 기초 통계

국가		주관적 고용불안 점수		
		Mean	N	S.D
영미권	호주	0.380	1017	0.202
	캐나다	0.370	486	0.195
	뉴질랜드	0.359	771	0.183
	영국	0.366	436	0.179
	미국	0.333	934	0.202
	영미권(평균)	0.3616	3644	0.1922
대륙유럽	벨기에	0.388	708	0.166
	프랑스	0.434	888	0.209
	독일	0.476	708	0.203
	네덜란드	0.389	407	0.173
	스위스	0.414	632	0.192
	대륙유럽(평균)	0.4202	3343	0.1886
북유럽	덴마크	0.315	820	0.187
	핀란드	0.381	550	0.200
	노르웨이	0.377	789	0.195
	스웨덴	0.383	718	0.178
	북유럽(평균)	0.364	2877	0.19
남유럽	포르투갈	0.480	871	0.197
	스페인	0.427	486	0.182
	남유럽(평균)	0.4535	1357	0.1895
동아시아	일본	0.451	354	0.218
	한국	0.472	531	0.165
	동아시아(평균)	0.4615	885	0.1915
전체		0.397	12106	0.198
왜도(Skewness)		0.459(s.d=0.022)		
첨도(Kurtosis)		-0.019(s.d=0.045)		

3. 모형 적합성 (무조건 모형, Unconditional model)

<표 8> 무조건모형의 변량

Random effect	Standard Deviation	Variance component	df	Chi-square	p-value
절편 U0	0.04762	0.00227	17	776.943	0.000
개인수준 R	0.19185	0.03681			
Deviance			-5548.680110		

본 연구는 위계적 선형모형(HLM)을 활용하여 노동시장 유연성과 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한다. 위계적 선형모형에서는 개인수준과 국가수준을 한 모형에서 구성하는데, 위계적 선형모형을 활용하기 위해서는 전체 변량에서 국가수준(2수준)이 설명하는 변량이 유의미하게 존재해야 한다. 위계적 선형모형에 대한 모형적합성을 검증하기 위해 국가수준 분산의 유의미성에 대한 카이검증(Chi-square test)를 수행하고, 집단 내 상관계수(Intraclass correlation coefficient, ICC) 값을 참고하였다.

<표 8>은 모형적합성 검증을 위한 무조건 모형(unconditional model)의 분산 값을 보여준다. U0의 분산(variance)은 국가 간 변량을, R의 분산(variance)은 국가 내 개인들의 변량을 나타낸다. 주관적 고용불안에 대한 국가수준 분산의 통계적 유의미성을 검증한 결과, 주관적 고용불안에 대한 국가 간 분산은 통계적으로 유의미하게 나타났다($F=776.943$, $p<.001$). 이는 전체 주관적 고용불안 점수의 분산 중 국가 수준에서 설명할 수 있는 분산이 통계적으로 유의미하게 존재함을 가리킨다. 무조건 모형의 모형적합성(fitness)을 나타내는 Deviance 값은 -5548.680 이다¹⁵⁾.

15) 모형적합성(fitness)란 데이터와 분석모형의 적합성 정도를 측정하는 것이다. Maximum Likelihood 방식으로 추정하는 HLM 분석에서는 모형 적합성을 판정하기 위해 Deviance값을 활용한다. 비교 모델(comparison model)에서 deviance

ICC 값은 전체 분산 중 국가수준의 차이가 설명하는 정도를 나타내며 ‘(국가 수준의 분산)/(국가수준의 분산 + 개인수준의 분산)’으로 계산된다¹⁶⁾. 본 자료의 ICC 값은 0.058로, 주관적 고용불안에 대한 전체 변량의 약 5.8%는 국가 간 차이로 설명되는 것을 확인할 수 있다. 학문 분야에 따라서 차이는 존재하나, 일반적으로 ICC값이 0.05 이상이면 집단 간 변이가 있다고 보며, ICC가 0.05보다 작더라도 집단 간 변이에 대한 경험적 연구결과가 있을 때 다층모형 분석을 실시할 수 있다(Heck and Thomas, 2009; 송태민·송주영, 2013 재인용). 이에 본 연구는 위계적 선형모형을 활용하여 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성의 국가수준 요인이 개인의 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보도록 한다.

값이 줄어들면 이는 모델의 모형적합성이 개선되었다는 것을 의미한다(Luke, 2004).

16) $ICC = \frac{V_{between}}{V_{between} + V_{within}} = \frac{U0}{U0 + R}$

제2절 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

1. 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 요인

본 연구에서 주목하는 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보기 전, Model 1을 통해 선행 연구를 토대로 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 요인들을 분석한다. 분석한 결과는 <표 9>와 같다.

먼저 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 논의된 개인수준 변수로서 연령, 연령의 제곱, 교육수준, 혼인상태, 공공부문 종사여부, 노조가입여부 및 노동시장지위가 주관적 고용불안과 통계적으로 유의미한 관계를 가졌다. 먼저 연령의 경우, 연령이 높을수록 주관적 고용불안 점수가 높은 것으로 나타났다($b=0.005662$, $p<.01$). 특히 연령의 제곱과 주관적 고용불안 수준 간 부적(-)관계가 통계적으로 유의미하게 나타나, 연령이 고용불안과 역U자형의 관계를 가지는 것을 확인하였다($b=-0.000048$, $p<.01$). 이에 대해 De Witte(1999) 및 Sverke et al.(2006)는 30대, 40대의 경우 가족 부양책임에 대한 부담감으로 인하여 다른 연령대보다 높은 수준의 주관적 고용불안을 경험할 수 있음을 논의하였다. 연령이 낮은 경우, 이직률(turnover rate)이 높고 자발적 실업이 빈번하게 일어나기 때문에 실업에 대한 불안 및 근심으로 경험되는 정도가 비교적 약하게 나타날 수 있지만, 연령이 높아질수록 이직 및 재취업이 어렵기 때문에 실업이 더 큰 불안요소로 작용할 수 있다(Fullerton and Wallace, 2007; Böckerman, 2004). 성별에 따라 통계적으로 유의미한 주관적 고용불안의 차이는 나타나지 않았다.

교육수준의 경우, 교육수준이 높을수록 주관적 고용불안 점수가 낮게 나타났다($b=-0.010011$, $p<.01$). 교육수준은 인적자원을 받

영하는 대표적인 대리변수로서 안정적인 일자리로의 고용 및 재고용가능성에 중요하게 영향을 미친다. 따라서 교육수준이 높을수록 안정적인 일자리에 종사하거나 또는 재고용 가능성이 높아지기 때문에 주관적 고용불안이 낮게 나타날 수 있다(Chung and Mau, 2014; Green, 2009; Näswall and De Witte, 2003). 혼인상태의 경우, 결혼한 상태인 응답자의 주관적 고용불안 수준이 결혼하지 않은 응답자에 비해 낮았다($b=-0.014706$, $p<.01$). 기혼상태인 경우, 특히 배우자가 근로를 하는 경우, 실업에 대한 경제적, 심리적 위험부담이 완화될 수 있기 때문에 기혼자의 주관적 고용불안이 비교적 낮게 나타날 수 있다(Böckerman, 2004)¹⁷. 공공부문 종사여부에서도 공공부문에 종사하는 경우에 공공부문에 종사하지 않는 근로자에 비해 주관적 고용불안이 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 나타났다($b=-0.031490$, $p<.01$). 공공부문의 경우, 경기변동에도 노동 감축이 쉽게 일어나지 않는 구조이기 때문에 민간부문의 일자리보다 상대적으로 고용안전성이 크게 보장된다고 할 수 있다(Anderson and Pontusson, 2007).

노동조합에 가입한 응답자의 주관적 고용불안은 가입하지 않은 응답자에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다($b=0.013916$, $p<.01$). 이는 노동조합은 부적절한 해고로부터 근로자를 보호하고, 고용안전성을 고용주에게 요구할 수 있도록 기능한다는 점에서 근로자의 주관적 고용불안을 낮출 것으로 예상한 바와 상반되는 결과이다. 한편 Anderson and Pontusson(2007)의 분석에서도 노동조합 가입이 주관적 고용불안에 정적 영향을 미치는 것

17) 한편 이는 배우자 근로유무 및 자녀 수 등과 함께 추가적으로 살펴볼 필요가 있다. 본 연구에서는 배우자 근로유무 및 자녀수를 모두 고려하지 못했는데, 하나라도 결측치가 존재하면 분석대상에서 제외하였기 때문에 위의 두 변수를 고려하는 경우 이는 전체 사례수를 크게 줄이기 때문이다. 본 연구에서는 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성의 국가수준 변수의 영향을 살펴보는 것에 목적이 있기에 국가별 전체 사례수를 최대한 확보하는 것에 초점을 맞추었다.

으로 나타난 바가 있는데, 이에 대해서는 다양한 설명들을 살펴볼 수 있다. 먼저는 고용불안이 이미 높은 사람들이 노조에 가입하였을 수 있다는 것이며 또는 노조의 협상 경쟁력이 떨어지는 경우, 오히려 노조가입 근로자의 실업 가능성을 높일 수 있다는 점이다 (Bender and Sloane, 1999).

노동시장지위는 비정규직 근로자의 주관적 고용불안 점수가 정규직 근로자에 비해 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 확인되었다 ($b=0.008370$, $p<.05$). 본 연구에서는 1년 이상 고용계약이 되어 있고 동시에 전일제인 경우를 정규직으로, 그 외 1년 미만의 계약 또는 문서화된 계약기간이 없거나 시간제인 경우를 비정규직으로 구분하였다. 비정규직 근로자의 경우, 계약기간이 짧거나 문서화된 계약기간이 없기 때문에 정규직 근로자에 비해 비교적 높은 실업 위험에 노출되어 있다. 나아가 실업보험 등 실업자에 대한 주요 사회보장제도가 주로 정규직 근로자를 중심으로 설계되어 있다는 점에서 비정규직 근로자의 주관적 고용불안은 정규직 근로자에 비해 더 높은 수준으로 경험될 수 있다 (Vielle and Walthery, 2003; Leschke, 2012).

<표 10>은 Model 1의 변량에 대한 카이검증 결과를 제시하고 있다. 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 변수들을 투입한 후에도 주관적 고용불안에 대한 국가수준 간 변량(U0)은 통계적으로 유의미하게 나타났다 ($F=811.47714$, $p<.001$). 이는 개인수준 변수들을 통제한 상황에서도 국가수준이 설명하는 변량이 통계적으로 유의미하게 존재한다는 것을 의미한다. 모형적합성을 나타내는 Deviance 값은 -5719.235023 로 Model 0에 비해 줄어들어 모형적합성이 향상되었음을 보여준다. 다음 Model 2, 3, 4를 통해 본 연구에서 주목하는 주요 국가수준 요인들이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보도록 한다.

<표 9> 주관적 고용불안에 영향을 미치는 개인수준 요인(Model 1)

변수 \ 모델		Model 1			
		b	s.e.	t-ratio	p-value
개인 수준	intercept	0.410869	0.011968	34.330***	0.000
	연령	0.005662	0.001103	5.133***	0.000
	연령 ²	-0.000048	0.000013	-3.713***	0.000
	성별(남성=0)	-0.001887	0.003699	-0.510	0.610
	교육수준	-0.010011	0.001345	-7.442***	0.000
	결혼여부 (0=비혼인상태 1=혼인상태)	-0.014706	0.003874	-3.796***	0.000
	공공부문 종사여부 (0=공공부문 종사 하지 않음 1 = 공공부문 종사함)	-0.031490	0.004112	-7.658***	0.000
	노조가입여부 (0=가입하지 않음 1=가입 함)	0.013916	0.004304	3.233***	0.002
노동시장지위 (0=정규직 1=비정규직)	0.008370	0.003848	2.175**	0.029	

∴ p<.1, ** : p<.05, *** : p<.01

<표 10> Model 1의 변량

Random effect	Standard Deviation	Variance component	df	Chi-square	p-value
절편 U0	0.04789	0.00229	17	811.477	0.000
개인수준 R	0.18982	0.03603			
Deviance		-5719.235023			

2. 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

Model 1을 통해 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 논의된 개인수준의 요인을 통제된 상태에서, 본 연구의 연구문제 1, 연구문제 2와 관련한 노동시장 유연성 변수와 각 복지국가 안전성 변수를 투입하였다(Model 2, Model 3, Model 4). 또한 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것으로 논의된 주요 국가수준 변수인 고용률과 노동시장 유연성의 이중구조 문제를 반영하는 노동시장 유연성 격차 변수를 함께 투입하였다. 분석 결과는 아래 <표 11>과 같다.

주관적 고용불안에 영향을 미치는 거시경제적 환경의 통제변수 격으로 투입한 고용률의 경우, Model 2, 3, 4 모두에서 주관적 고용불안 수준과 통계적으로 유의미한 부적(-)관계를 가지는 것으로 나타나 고용률이 높은 국가에서, 개인들의 주관적 고용불안 점수가 낮다는 것을 확인하였다($b = -0.006684$, $p < .01$; $b = -0.007388$, $p < .01$; $b = -0.005616$, $p < .01$). 고용률이 높다는 것은 그만큼 노동시장 내 고용이 활성화 되어 있다는 것을 의미하며, 이는 개인의 고용전망에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Anderson and Pontusson, 2007)¹⁸⁾.

본격적으로 연구문제 1과 관련하여 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살펴보았다<표 11>. 분석 결과, Model 2, Model 3, Model 4 모두에서 노동시장 유연성이 주관적 고용불안 수준에 통계적으로 유의미한 부적(-) 영향을 미치는 것으로 나타났

18) 주관적 고용불안에 대한 거시 경제적 영향의 중요성이 논의된 바(Chung and Oosrchot, 2011), 추가적으로 실업률이 주관적 고용불안 수준에 미치는 영향도 함께 살펴보았다(부록1). 분석 결과, 실업률은 주관적 고용불안 수준과 신뢰수준 90% 수준에서 통계적으로 유의미한 정적(+)관계를 가지는 것으로 나타났으며, 실업률과 고용률을 함께 투입한 경우 실업률의 통계적 유의미성은 사라지고 고용률만이 통계적으로 유의미한 부적(-)관계를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고용률이 실업률과 비교하였을 때, 거시 경제적 상황을 더 잘 반영한다는 논의를 지지한다고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 고용률을 거시 경제적 환경에 대한 통제변수 차원으로 투입하도록 한다.

다. 먼저 노동시장 유연성과 노동시장정책 지출수준을 함께 투입한 Model 2에서 노동시장 유연성이 주관적 고용불안 수준과 통계적으로 유의미한 부적(-) 관계를 가짐을 확인하였다($b=-0.027351$, $p<.05$). 노동시장 유연성과 PLMP 지출수준을 함께 투입한 Model 3에서도 노동시장 유연성이 높은 국가에서 개인의 주관적 고용불안이 통계적으로 유의미하게 낮게 나타났다($b=-0.025770$, $p<.05$). 노동시장 유연성과 ALMP 지출수준 투입한 Model 4에서도 노동시장 유연성 수준이 높은 국가에서 주관적 고용불안이 통계적으로 유의미하게 낮게 나타났다($b=-0.027821$, $p<.05$).

이와 같은 분석 결과는 노동시장이 유연할수록 해고가 쉬워지고, 비정규직 고용형태를 지속시킨다는 점에서 주관적 고용불안이 높아질 것이라고 예상한 본 연구의 가설과 상반된다. 한편 노동시장 유연성과 주관적 고용불안의 관계에 대해 분석한 다수의 선행연구들에서는 본 연구의 분석결과와 같이 노동시장 유연성이 주관적 고용불안 수준과 부적(-) 관계를 가짐을 논의한 바 있다(Böckerman, 2004; Clark and Postel-Vinay, 2009; Chung and van Oorschot, 2011). 선행연구들에서는 노동시장이 유연한 국가에서 주관적 고용불안 수준이 낮게 나타나는 양상에 대해 주로 노동시장 유연성이 노동시장성과에 미치는 영향, 요컨대 고용창출 효과와 이에 따른 고용전망 개선의 효과가 주관적 고용불안 수준을 경감시키는 것으로 설명하였다(Anderson and Pontusson, 2007; Chung and van Oorschot, 2011; Clark and Postel-Vinay, 2009).

노동시장의 외부적-수량적 유연성은 1970년대 오일쇼크 이후, 장기화되는 실업문제에 대한 주요 해결책으로 제안되었던 만큼 실업률을 낮추고 고용을 활성화 시키는 것으로 다수의 연구에서 논의되어 왔다(OECD, 1997; Andersen and Halvorsen, 2002; Auer and Cazes, 2003; Chung, 2005). 노동시장이 유연하지 않을수록,

즉 해고 절차가 까다롭고 노동력 조정 비용이 높을수록 이는 고용주들이 예상하는 미래의 잠재적 노동력 조정비용을 높여 고용을 위축시키는 것으로 보았기 때문이다(Boeri, 1999). 따라서 이러한 논지에서 노동시장의 높은 고용보호 수준, 소위 경직된 노동시장은 장기실업과 같은 고용 침체를 야기하여 결과적으로 (재)고용 가능성에 대한 개인의 전망에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 특히 정규직 고용계약에 대한 고용보호수준이 높을수록 고용주는 상대적으로 노동력 조정 비용이 낮고, 법적 보호가 약한 비정규직 고용계약을 활용하여 노동력의 수량적 유연성을 확보하고자 하여 오히려 고용불안정성이 높은 비정규직 고용계약 활용이 늘어날 수 있다(Chung, 2005; Grubbs and Wells, 1993; Booth et al., 2002). 이러한 측면에서 노동시장의 유연성은 고용을 활성화시키고 장기실업을 방지하여 개인에게 취업 기회를 확보한다는 점에서 주관적 고용불안을 낮추는 방향으로 영향을 미칠 수 있음을 고려할 수 있다.

한편 단순히 고용률 자체만으로는 고용의 질적 측면을 반영할 수 없다는 점에서 노동시장 유연성이 위와 같은 해석들은 여전히 한계를 지닌다(전병유, 2006). 저임금 일자리 등 근로조건이 낙후된 일자리들의 양산은 오히려 실업에 대한 불안을 높이고, 재고용 전망에 부정적인 영향을 미침으로써 주관적 고용불안을 높일 수 있는 여지가 존재하기 때문이다. 실제로 한국의 경우에도 97년 외환위기 당시 구조조정을 통해 정리해고제와 파견근무제를 도입하는 등 노동시장 유연화를 지속적으로 확보해 온 결과, 외환위기 직후 7%에 다다랐던 실업률을 약 3%로 안정화시키는 등 고용창출 성과를 나타냈다(전병유, 2006). 그럼에도 불구하고 한국의 경우 주관적 고용불안 수준이 타 국가에 비해 높은 편으로 조사되며, 최근 노동시장 유연화를 골자로 한 노동개혁안에 대해 근로자들의 불안감이 증폭되고 있는 현상은 분석결과와 다소 상충하는 현실의 모습을 반영한

다. 노동시장 유연성이 높은 국가에서 주관적 고용불안 수준이 낮게 나타나는 양상에 대해 Clark and Vinay(2009)는 노동시장 유연성과 주관적 고용불안 수준 간의 인과관계에 대해서는 여전히 조심스럽게 이해할 필요가 있음을 강조하였으며, 다만 이는 법적 고용보호가 주관적 고용안전성을 높이기 위한 완벽한 해답이 아님을 의미하는 것에 지나지 않는다고 보았다(Clark and Vinay, 2009).

노동시장이 유연한 국가에서 주관적 고용불안 점수가 낮게 나타나는 경향이 있는 가운데, 노동시장 유연성 격차의 경우 노동시장 유연성을 함께 분석한 모든 모형에서 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안 수준과 정적(+) 관계를 가지는 것으로 나타났다($b=0.022463$, $p<.05$; $b=0.021966$, $p<.2.443$; $b=0.022743$, $p<.05$). 이는 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장 간 유연성 수준의 격차가 클수록 해당 국가의 주관적 고용불안 수준이 상대적으로 높게 나타남을 의미한다. 노동시장 유연성의 격차가 크게 나타날수록 이는 노동시장 간 분리가 엄격하다는 것으로, 이와 같은 노동시장의 이중구조 하에서는 양질의 일자리, 특히 정규직 일자리를 중심으로 한 내부노동시장으로 고용될 전망을 악화시키고, 비정규직 직업력에 대한 부정적인 낙인효과를 키워 결과적으로 고용불안전성에 대한 위험부담을 증폭 시킬 수 있다(Scherer, 2004; Gash, 2008). 결과적으로 앞서 노동시장의 전반적 유연성 수준과 상이한 방향으로 나타난 노동시장 유연성 격차와 주관적 고용불안 수준의 관계는 노동시장 유연성과 주관적 고용불안 수준 간의 관계를 이해하는 것에 있어서 노동시장 유연성의 이중구조 문제를 고려하는 것이 매우 중요함을 강조한다.

3. 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

<표 11>는 Model 2, Model 3, Model 4를 통해 복지국가 안전성 요소가 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석한 결과이다.

복지국가의 안전성은 GDP 대비 전체 노동시장정책 지출수준(%), GDP 대비 소극적 노동시장정책(Passive Labour Market Programmes, PLMPs) 지출수준(%), GDP 대비 적극적 노동시장정책(Active Labour Market Programmes, ALMPs) 지출수준(%)의 크게 세 가지 지표로 측정하였다. 먼저 Model 2에서 노동시장 유연성과 전체 노동시장정책 지출수준을 투입한 결과, GDP 대비 전체 노동시장정책 지출수준이 높을수록 해당 국가의 주관적 고용불안 점수가 통계적으로 유의미하게 낮게 나타났다($b=-0.020292$, $p<.01$). GDP 대비 소극적 노동시장정책 지출수준을 투입한 Model 3에서도 소극적 노동시장정책 지출수준이 높은 국가에서 주관적 고용불안 점수가 통계적으로 유의미하게 낮아 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 부적(-) 영향을 미친다는 가설을 확인하였다($b=-0.032197$, $p<.05$). Model 4를 통해 살펴본 결과, 마찬가지로 GDP 대비 적극적 노동시장정책 지출수준이 높은 국가에서 주관적 고용불안 수준이 통계적으로 유의미하게 낮은 것을 확인하였다($b=-0.046151$, $p<.05$). 이상의 결과는 복지국가의 안전성 개입이 주관적 고용불안을 낮출 것이라는 본 연구의 가설 및 기존 선행연구들과 일치하는 바이다.

노동시장정책은 노동시장이 효율적으로 기능하고 노동시장 내 존재하는 다양한 불안정 및 불균형적 요소들을 해소하기 위해 이뤄지는 정책적 개입이다. 이는 실업자, 비자발적 실업의 위험에 처한 자 등 노동시장 내 특정 어려움에 처한 사람들을 대상으로 한다는 점에서 일반 노동시장 관련 정책과 구별 된다(European Commission,

2006). 노동시장정책은 주관적 고용불안을 야기하는 고용불안정 요소에 대한 정책적 개입이라는 점에서 주관적 고용불안을 낮추는 방향으로 영향을 미칠 수 있다.

노동시장정책은 정책 목표 및 수단에 따라 소극적 노동시장정책(Passive Labour Market Programmes, PLMPs)과 적극적 노동시장정책(Active Labour Market Programmes, ALMPs)으로 구분되는데, 먼저 소극적 노동시장정책(PLMPs)은 실업자 소득보장정책으로 실업자에 대한 소득보장 및 현금지원으로 이뤄진다. 대표적으로 실업보험, 실업 수당을 들 수 있다. 실업급여는 고용상태와 소득 간의 관계를 약화시킴으로써 실업에 따른 소득상실에 대한 불안을 낮추는 탈상품화 효과를 가진다(Esping-Andersen, 1990). 따라서 실업급여를 통해 실업상태에서도 소득이 안정적으로 보장이 된다면 실업에 따른 소득불안정성이 완화되어 주관적 고용불안이 낮게 나타날 수 있다(Anderson and Pontusson, 2007; Chung and Oorschot, 2011).

소극적 노동시장 정책(PLMPs)의 목표가 소득안전성 보장에 있다면, 적극적 노동시장 정책(ALMPs)은 재고용가능성(employability) 증진을 목표로 한다. 적극적 노동시장정책은 실업자의 재고용을 촉진하기 위한 목적에서 고용지원서비스, 일자리 창출 및 직업훈련 프로그램 등을 제공하는 역할을 한다. 따라서 적극적 노동시장정책이 활성화되어 있을수록 이는 근로자의 재고용 가능성에 대한 불안을 완화할 수 있으며, 나아가 실업에 대한 불안을 감소시켜 주관적 고용불안을 낮추는 방향으로 영향을 미칠 수 있다. 적극적 노동시장정책은 다수의 선행연구들에서 주관적 고용불안을 낮추는 주요한 정책요인으로서 논의되어왔다(Anderson and Pontusson, 2007; Carr and Chung, 2014).

<표 11> 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

변수	모델	Model 2		Model 3		Model 4	
		b	t-ratio	b	t-ratio	b	t-ratio
개 인 수 준	intercept	0.411185	53.459***	0.411206	54.462***		
	연령	0.005683	5.152***	0.005684	5.153***	0.005679	5.149***
	연령2	-0.000048	-3.730***	-0.000048	-3.731***	-0.000048	-3.726***
	성별 (남성=0)	-0.001912	-0.517	-0.001910	-0.516	-0.001893	-0.512
	교육수준	-0.010018	-7.447***	-0.010018	-7.447***	-0.010018	-7.447***
	결혼여부	-0.014960	-3.863***	-0.014969	-3.866***	-0.014915	-3.851***
	공공부문 종사여부	-0.031352	-7.626***	-0.031352	-7.627***	-0.031369	-7.630***
	노조가입 여부	0.013739	3.199***	0.013711	3.194***	0.013744	3.199***
	노동시장 지위	0.008371	2.176**	0.008369	2.176**	0.008333	2.166**
국 가 수 준	고용률	-0.006684	-4.026***	-0.007388	-4.555***	-0.005616	-3.163***
	노동시장 유연성	-0.027351	-4.959**	-0.025770	-2.901**	-0.027821	-2.650**
	노동시장 유연성격차	0.022463	3.059**	0.021966	2.650**	0.022743	2.465**
	노동시장정책 지출수준	-0.020292	-3.767***				
	PLMP 지출수준			-0.032197	-2.984**		
	ALMP 지출수준					-0.046151	-2.250**
Deviance		-5706.087765		-5707.523798		-5706.111346	

*: p<.1, **: p<.05, *** : p<.01

4. 유연안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

1) 노동시장 유연성과 복지국가 안전성의 상호작용이 주관적 고용불안에 미치는 영향

<표 12>은 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간 상호작용 효과를 분석한 결과이다. 앞서 Model 2, Model 3, Model 4를 통해 노동시장 유연성 및 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 통계적으로 유의미한 주 효과(main effect)를 가짐을 확인하였다. 노동시장 유연성의 경우, 노동시장의 유연성이 높은 국가에서 주관적 고용불안이 낮게 나타났으며, 복지국가 안전성의 경우, 안전성을 측정한 모든 변수에서 안전성 수준이 높을수록 주관적 고용불안이 낮게 나타났다. 이어 Model 5, Model 6, Model 7에서는 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 상호작용 효과를 분석함으로써 유연안전성에 대한 함의를 도출해보고자 하였다 <표 12>. Model 5에서는 Model 2에 이어 노동시장 유연성과 노동시장정책 전체 지출 수준 간 상호작용을, Model 6은 Model 3을 이어 노동시장 유연성과 소극적 노동시장정책 지출수준 간 상호작용 효과를 분석하였다. 끝으로 Model 7에서는 Model 4를 이어서 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출 수준 간 상호작용 효과를 분석하였다.

먼저 Model 5에서 노동시장유연성과 전체 노동시장정책 지출수준 간의 상호작용효과를 분석하였다. 분석결과, 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 노동시장정책 지출수준 간의 통계적으로 유의미한 상호작용이 발견되지 않았다. 다만 노동시장정책 지출수준만이 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안을 낮추는 것으로 나타나 노동시장정책지출수준의 주효과만이 존재하는 것을 확인하였다. 노동시장 유연성과 PLMP 지출수준 간의 상호작용 효과를 살펴

본 Model 6에서도 통계적으로 유의미한 상호작용 효과가 발견되지 않았으며 노동시장 유연성, PLMP 지출수준 각각의 주효과만이 존재하는 것으로 나타났다. 한편 ALMP 지출수준과 노동시장 유연성 간의 상호작용 효과를 살펴본 Model 7에서는 신뢰수준 90%에서 상호작용 효과가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 ($b = -0.175702$, $p < .1$). 이는 적극적 노동시장정책의 지출수준이 높은 국가에서 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 영향이 더 커지는 것으로 해석할 수 있다. 즉 주관적 고용불안을 낮추는 방향으로 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출수준 간의 긍정적 상호작용이 존재하는 것이다. Model 7에서는 노동시장 유연성 ($b = -0.125003$, $p < .05$)과 적극적 노동시장정책 지출수준 ($b = -0.116061$, $p < .05$) 모두 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나, 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책이 주 효과와 상호작용 효과를 모두 가지는 것을 확인하였다. 주관적 고용불안에 대해 적극적 노동시장정책과 노동시장 유연성이 긍정적인 상호작용 효과를 가진다는 것의 의미는 무엇인가. 이를 위해 적극적 노동시장정책과 노동시장 유연성 관계에 대한 논의들을 고려해볼 필요가 있다.

적극적 노동시장정책은 노동시장 유연성과 함께 높은 실업률 문제에 대한 주요 해결책으로 제안되었다(OECD, 1997)¹⁹⁾. 적극적 노동시장정책과 노동시장 유연성은 만성적인 실업률 문제에 대한 방책으로서 함께 강조된 만큼 ‘고용활성화’라는 정책적 목표를 공유한다. 적극적 노동시장정책은 수급자의 구직활동과 인적자원 개발을 지원하여 실업자의 (재)고용가능성을 증진시킨다. 이는 고용활성

19) 적극적 노동시장정책은 활성화 정책(activation)을 매개로 부각되었는데, 실업급여 수급자에게 적극적으로 구직활동을 해야 한다는 의무조건과 함께 고용서비스, 직업훈련 등의 적극적 노동시장정책이 도입되었다(OECD, 1997; European Commission, 2000).

화를 위한 노동 공급 측면의 개입이라고 볼 수 있다. 노동시장 유연성은 반대로 고용 기회가 원활하게 창출되고, 노동 이동성이 보장되도록 고용활성화를 목표로 하는 노동 수요 측면의 정책적 개입이다. 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책은 정합적으로 작용할 수 있는 기능을 공유한다고 할 수 있다. 다수의 선행연구들에서도 적극적 노동시장정책과 노동시장 유연성은 실업률을 낮추고 고용률을 제고하는 성과를 가지는 등 노동시장성과에 미치는 영향을 공유하는 것으로 논의하였다(Nickell, 1997; Belot and Van Ours, 2002; Andersen and Halvorsen, 2002; Auer and Cazes, 2003; Chung, 2005). 이는 노동시장성과에 미치는 영향이 상대적으로 애매모호하며, 심지어 실업기간을 높이는 것으로도 지적된 바 있는 소극적 노동시장정책과 대비되는 특징이다(Son and Carica, 2011).

요컨대 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책이 모두 재고용의 가능성을 높이는 방향으로 영향을 미친다면, 즉 노동시장 유연성이 노동 수요측면을 활성화시켜 고용 기회를 확대하고, 적극적 노동시장정책이 적합한 일자리로의 (재)고용될 가능성을 높인다면 이는 고용불안을 낮추는 효과적인 상호작용을 기대할 수 있다. 특히 노동시장이 유연할수록 적극적 노동시장정책의 효과는 더욱 효과적일 수 있는데, 이는 노동시장이 유연하여 일자리 창출이 역동적으로 일어날수록 (재)고용을 촉진하는 것을 목적으로 하는 적극적 노동시장정책이 효과적으로 고용을 도모할 수 있기 때문이다(Eichhorst and Konle, 2006). Son and Carica(2011)의 연구에서도 상대적으로 유연한 노동시장 구조를 가진 국가들일수록 적극적 노동시장정책이 비교적 좋은 성과를 나타낸 것을 논의한 바 있다.

<표 12> 유연안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향

변수	모델	Model 5		Model 6		Model 7	
		b	t-ratio	b	t-ratio	b	t-ratio
개인수준	intercept	0.389980	23.310***	0.402139	24.744***	0.382388	24.922***
	연령	0.005680	5.150**	0.005680	5.150**	0.005681	5.151***
	연령2	-0.000048	-3.728***	-0.000048	-3.728***	-0.000048	-3.729***
	성별 (남성=0)	-0.001957	-0.529	-0.001927	-0.521	-0.001961	-0.530
	교육수준	-0.010018	-7.447***	-0.010018	-7.447***	-0.010016	-7.446***
	결혼여부	-0.014922	-3.853***	-0.014928	-3.855***	-0.014907	-3.849***
	공공부문 종사여부	-0.031331	-7.621***	-0.031346	-7.625***	-0.031343	-7.625***
	노조가입 여부	0.013782	3.210***	0.013781	3.209***	0.013703	3.192***
국가수준	노동시장 지위	0.008419	2.189**	0.008386	2.180**	0.008460	2.199*
	고용률	-0.005401	-2.993*	-0.006815	-3.605***	-0.003659	-2.018*
	노동시장 유연성 (A)	-0.094039	-1.965*	-0.053115	-1.200	-0.125003	-2.709**
	노동시장 유연성 격차	0.023627	2.874**	0.022173	2.615**	0.026001	3.135***
	노동시장정 책지출수준 (B)	-0.038527	-2.638**				
	PLMP 지출수준 (C)			-0.044139	-2.016*		
	ALMP 지출수준 (D)					-0.116061	-3.113**
상호작용	A*B	-0.052186	-1.419				
	A*C			-0.037351	-0.631		
	A*D					-0.175702	-2.151 ^{*20)}
Deviance		-5701.453462		-5702.255407		-5705.299492	

*: p<.1, **: p<.05, *** : p<.01

2) 유연안전성 유형별 주관적 고용불안 수준의 차이

노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 수준별 결합이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 보다 다각적으로 살펴보기 위해, 각 노동시장 유연성 지수 및 적극적 노동시장정책 지출수준의 평균을 중심으로 유형화를 시도하였다. 이를 통해 (a)고(高)유연-고(高)안전, (b)고(高)유연-저(低)안전, (c)저(低)유연-고(高)안전, (d)저(低)유연-저(低)안전으로 국가들을 구분하였다[그림 6]²¹⁾. 먼저 (a)고(高)유연-고(高)안전 유형은 덴마크, 핀란드, 네덜란드로 ‘유연안전성’ 모델에서 대표적으로 회자되는 국가들이다. 이들 국가는 노동시장 유연성이 분석대상 국가들의 전체 평균보다 높고, 적극적 노동시장정책 지출 수준 또한 전체 국가들의 평균 수준을 상회한다. (b)고(高)유연-저(低)안전 유형에는 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 영국, 미국, 스위스, 일본이 분류되며 이들 국가는 노동시장이 전체 국가들의 평균 수준보다 높은 가운데 적극적 노동시장정책 지출 수준은 평균을 하회한다. (c)저(低)유연-고(高)안전 유형에는 벨기에, 프랑스, 독일, 스페인, 노르웨이, 스웨덴이 포함된다. 이들 국가는 노동시장 유연성이 전체 평균을 하회하는 가운데, 적극적 노동시장정책 지출수준은 높은 수준으로 나타난다. 대표적으로 대륙유럽 국가들이 포함되며, 노르웨이, 스웨덴도 포함된다. 끝으로 (d)저(低)유연-저(低)안전 유형에는 한국, 포르투갈이 포함된다. 이들 국가는 노동시장 유연성의 전체 평균 수준보다 낮으며, 적극적 노동시장정책 지출 수준으로 나타나는 안전성 측면 또한 평균 수준을 하회한다.

20) p-value : 0.052

21) 이는 유연안전성의 유형화를 시도한 Tangian(2007)의 연구와 많은 부분 일치하였다. 다만 Tangian(2007)의 유연안전성 국가 유형화 작업에서는 본 연구에서 연구대상으로 포함한 미국, 뉴질랜드, 호주, 한국, 일본이 제외되어 있다. 스페인이 ‘저(低)유연-고(高)안전’이 아닌 ‘저(低)유연, 저(低)안전’으로 유형화되어 있다.

[그림 6] 노동시장 유연성 - ALMP 지출수준(안전성) 국가 유형

		유연성 높음				
안 전 성 낮 음	(b) 고(高)유연-저(低)안전 (호주, 캐나다, 일본, 뉴질랜드, 스위스, 영국, 미국)	(a) 고(高)유연-고(高)안전 (덴마크, 핀란드, 네덜란드)				
	(d) 저(低)유연, 저(低)안전 (한국, 포르투갈)	(c) 저(低)유연-고(高)안전 (벨기에, 프랑스, 독일, 스페인, 노르웨이, 스웨덴)				
		유연성 낮음				
				안 전 성 높 음		

주: 각 노동시장 유연성 지수의 평균 및 적극적 노동시장정책 지출수준의 평균을 중심으로 고(高), 저(低)로 구분. 노동시장 유연성수준 및 적극적 노동시장정책 지출수준은 2001-2005년 평균값을 활용.

유연안전성 유형 간, 주관적 고용불안의 평균 점수를 비교한 분석 결과는 아래 <표 13>과 같다. 각 유형별 주관적 고용불안의 평균은 (a)고(高)유연-고(高)안전 유형이 가장 낮았으며, 다음으로 (b)고(高)유연-저(低)안전, (c)저(低)유연-고(高)안전, (d)저(低)유연-저(低)안전 순으로 높았다. 유형별 주관적 고용불안 평균 점수의 차이에 대해 ANOVA 검정을 수행한 결과, 유연안전성 국가 유형별 주관적 고용불안 수준의 통계적으로 유의미한 차이가 존재하였다 ($F=4.544$, $p<.05$). 추가적인 사후검정을 통해, (d)저(低)유연-저(低)안전 국가의 주관적 고용불안 수준이 가장 높다는 것이 통계적으로 유의미하게 나타났다. (a)고(高)유연-고(高)안전 국가보다 (c)저(低)유연-고(高)안전 국가들의 주관적 고용불안 수준이 높았으며, 이보다 (d)저(低)유연-저(低)안전 국가들의 주관적 고용불안

수준이 더 높았다. (b)고(高)유연-저(低)안전 유형은 다른 유형과 유의미한 차이가 발견되지 않았으나, (d)저(低)유연-저(低)안전 유형보다 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안 수준이 낮은 것으로 나타났다.

<표 13> 유연안전성 유형별 주관적 고용불안 차이 (ANOVA 검정)

유연안전성 유형		평균	표준 편차	F	사후 검정
유연 안전성 유형	고(高)유연-고(高)안전(a)	.3614	.0407	4.544**	a<c<d, b<d
	고(高)유연-저(低)안전(b)	.3818	.0390		
	저(低)유연-고(高)안전(c)	.4144	.0387		
	저(低)유연-저(低)안전(d)	.4756	.0057		

*: p<.1, **: p<.05, *** : p<.01

저(低)유연-저(低)안전 유형에서 근로자들은 높은 수준의 고용불안에 노출된다. 노동시장의 낮은 유연성은 높은 고용보호수준을 의미하기도 하지만 동시에 재고용이 활발하게 이뤄지기 어려운 구조라는 점에서 (재)고용전망에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Boeri, 1999). 유연안전성 유형별 노동이동성의 특성을 분석한 Muffels and Luijck(2004)의 연구에서도 저(低)유연 유형에서 특히 노동이동성이 낮게 나타남을 논의한 바 있다. 반대로 고(高)유연 유형에서는 노동 이동성이 활발하게 일어났으며, 특히 고(高)유연-고(高)안전 유형에서는 노동의 상향이동(upward mobility)이 높게 나타났다. 이처럼 저(低)유연 상태에서 고용전망이 부정적인 가운데 재고용 가능성을 도모하는 적극적 노동시장정책의 지출수준마저 낮은 저(低)안전 상태는 고용불안을 더욱 증폭시킬 수 있다. 고용 가능성을 제고할 수 있도록 지원하는 제도적 안전망이 부재한 상태에서 장기실업에 빠질 위험부담이 높아져 결과적으로 주관적 고용불안이 커질 수 있기 때문이다.

이에 반해 저(低)유연-저(低)안전 유형에 대칭되는 고(高)유연-고(高)안전 유형은 유연안전성 모델을 대표하는 유형으로, 모든 유형에 비해 주관적 고용불안 수준이 가장 낮게 나타났다. 고(高)유연-고(高)안전 유형에서 노동의 상향이동(upward mobility)이 활발하게 일어난다는 Muffels and Luijck(2004) 논의를 참고하였을 때, 노동시장 유연성과 복지국가의 안전성, 특히 (재)고용 가능성을 제고하는 적극적 노동시장정책 간의 유의미한 제도적 상호작용의 가능성을 생각할 수 있다. 적극적 노동시장정책은 직업훈련, 고용서비스 등을 통해 실업자 및 근로자의 인적자원 개발을 지원하고, (재)고용 가능성을 촉진하는 것에 정책적 목표를 가진다는 점에서 노동의 상향이동에 긍정적으로 작용할 수 있기 때문이다. 이상의 분석 결과는 유연안전성이 주관적 고용불안에 긍정적으로 기능할 수 있음을 나타냄으로써 유연안전성 모델의 실효성을 시사한다.

VI. 결론 및 함의

제1절. 연구결과 요약

본 연구에서는 국가별로 상이한 수준으로 나타나는 개인의 주관적 고용불안 수준에 주목하여 이를 유연안전성의 맥락에서 규명하고자 하였다. 이를 위해 먼저 노동시장 유연성과 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 살핀 후, 최종적으로 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 상호작용 효과를 분석하였다. 분석 결과를 바탕으로 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 간의 긍정적인 상호작용이 존재하는지 유연안전성 모델을 실증적으로 논의해보고자 하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 노동시장이 유연한 국가에서 주관적 고용불안 점수가 낮게 나타났다. 이는 노동시장이 유연할수록 주관적 고용불안 수준이 낮게 나타날 것이라 예상한 본 연구의 가설과 상반되는 결과이다. 노동시장 유연성과 주관적 고용불안 수준 간의 부적(-)관계에 대해 다수의 선행연구에서는 노동시장 유연성이 고용전망에 미치는 영향에 대해 주목하였다. 즉 노동시장 유연성이 고용률을 제고하고, 장기실업의 위험을 완화함으로써 개인이 인지하는 고용전망에 긍정적인 영향을 미쳐 결과적으로 주관적 고용불안 수준을 낮춘다는 것이다(Anderson and Pontusson, 2007; Chung and van Ooschort, 2011). 한편 고용의 질적 수준이 열악한 가운데 이뤄지는 고용의 양적 증가는 주관적 고용불안을 완화하는 데에 한계를 가진다는 점과 나아가 노동시장 유연성을 측정하는 EPL 지수의 측정방법 상의 한계 등을 고려하였을 때에 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향, 특히 그 인과관계에 대해서는 조심스럽게 해석할 필요성이 제기된다.

노동시장 유연성과 함께 추가적으로 살펴본 노동시장 유연성의 격차의 경우, 유연성 격차가 클수록 즉 비정규직 노동시장의 유연성이 정규직 노동시장에 비해 더 높을수록 해당 국가의 주관적 고용불안 수준이 더 높은 것으로 나타났다. 즉 전반적 노동시장 유연성 자체는 주관적 고용불안 수준과 부적(-) 관계를 가지는 것으로 해석할 수 있으나 노동시장 유연성이 비정규직 노동시장을 중심으로 확대될 때에 이는 오히려 이중노동시장 문제를 야기하여 고용전망을 악화시키고 주관적 고용불안을 수준을 높일 수 있는 것이다. 이는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 단선적으로 해석해서는 안 되며 노동시장 유연성을 둘러싼 맥락을 함께 고려해야 함을 시사한다.

둘째, 노동시장정책의 지출수준으로 살펴본 복지국가의 안전성 요소는 주관적 고용불안을 낮추는 방향으로 영향을 미친다. 전체 노동시장정책 지출수준, 소극적 노동시장정책 지출수준, 적극적 노동시장정책 지출수준 모두 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안에 부적 영향을 미치는 것을 확인하여 복지국가의 고용안전성 제고를 위한 정책적 노력 수준이 실질적으로 주관적 고용불안에 주요한 영향을 미침을 확인하였다. 노동시장정책별로 주관적 고용불안을 낮추는 과정은 상이하게 설명될 수 있다. 먼저 실업급여를 중심으로 한 소극적 노동시장정책은 미래의 잠재적 실업상태에서의 소득 불안을 낮추어 결과적으로 주관적 고용불안 수준을 낮출 수 있다. (재)고용가능성 증진에 목표를 가지는 적극적 노동시장정책의 경우, 잠재적 실업상태에서의 재고용 가능성 및 고용전망에 긍정적인 영향을 미쳐 실업에 대한 불안을 경감시키는 방향으로 영향을 미칠 수 있다.

끝으로 본 연구의 핵심 연구 질문인 유연안전성이 주관적 고용불안에 미치는 영향에 대해 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 요소간의 상호작용 효과를 분석하였다. 분석 결과, 노동시장 유연성과

적극적 노동시장정책 지출수준의 상호작용이 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 적극적 노동시장정책의 지출수준이 높을수록 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 효과가 더 커지는 것으로 나타났다. 본 연구에서 살펴본 복지국가의 안전성 변수 중 적극적 노동시장정책만이 노동시장 유연성과 통계적으로 유의미한 상호작용을 가진다는 것은 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책이 고용불안 요소를 완화하는 데에 효과적으로 상호작용 할 수 있음을 시사한다.

분석 결과에 대한 논의를 보충하고자, 상호작용 효과가 통계적으로 유의미하게 나타난 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 지출수준에 대해 각 평균을 중심으로 유연안전성 유형화 작업을 추가적으로 수행하였다. 이를 통해 (a)고(高)유연-고(高)안전, (b)고(高)유연-저(低)안전, (c)저(低)유연-고(高)안전, (d)저(低)유연-저(低)안전 유형으로 구분하였다. 각 유형별 주관적 고용불안 수준의 평균 차이를 통계적으로 검증한 결과, 유형별로 통계적으로 유의미한 주관적 고용불안 수준의 차이가 존재함을 확인하였다. 특히 유연안전성 모델을 반영하는 (a)고(高)유연-고(高)안전 유형의 주관적 고용불안 수준이 타 유형에 비해 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 나타났으며, 유연안전성 모델에 대칭되는 (d)저(低)유연-저(低)안전 유형은 모든 유형에 비해 통계적으로 유의미하게 주관적 고용불안 수준이 높음을 확인하였다.

제2절. 연구의 함의

1. 이론적 함의

본 연구의 이론적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 국내 연구에서 상대적으로 덜 다뤄진 개인의 주관적 고용불안에 주목하였다. 주관적 고용불안은 우울수준, 신체적 건강, 가족관계 문제 등에 부정적인 영향을 미칠 수 있음이 다수의 선행연구들에서 제기되어왔다(Meltzer et al, 2009; Kinnunen and Mauno, 1998; De Witte 2005, Sverke et al, 2002). 특히 주관적 고용불안은 개인이 실제적으로 노동시장 유연성, 노동시장 안전성 등의 제도적 환경을 어떻게 경험하고 있는지 반영할 수 있다는 점에서 정책의 효과성에 대한 고찰을 가능케 한다(Clark and Vinay, 2009). 그럼에도 불구하고 국내에서 주관적 고용불안에 대한 관심은 다소 미진하였으며, 노동시장 유연성에 따른 결과변수로서 주로 직장유지율, 근속년수, 이직률 등 객관적 고용불안 지수에 주목했다(남재량, 2005; 김우영, 2003). 본 연구에서는 심리내적 요소로서 주관적 고용불안에 주목함으로써 노동시장 유연성 및 복지국가의 노동시장정책이 개인수준에 미치는 영향을 살펴보았다. 이를 통해 주관적 고용불안에 대한 국내 연구의 이론적 관심을 환기하였다는 의의를 가진다.

둘째, 유연안전성 모델에 근거하여 주관적 고용불안에 대한 노동시장 유연성과 복지국가 안전성 요소 간의 상호작용 효과를 살펴보았다. 주관적 고용불안에 관한 기존 선행 연구들에서는 주로 노동시장 유연성, 복지국가 안전성이 주관적 고용불안에 미치는 개별적 영향에 대해서 다루어왔다(Anderseon and Pontusson, 2007; Chung and van Oorschot, 2011). 한편 유연안전성 모델에서 강조

하고 있는 바와 같이 노동시장 유연성과 복지국가 안전성이 긴밀한 제도적 상보성을 가지고 작동할 수 있다는 점에서 이들 제도적 요인 간의 상호작용에 주목할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 노동시장정책으로 나타나는 복지국가의 안전성 노력이 어떻게 조절하는지 살펴보았다. 분석 결과, 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 효과가 적극적 노동시장정책 지출수준이 높을수록 더욱 커지는 것으로 나타나 두 제도 요인 간의 긍정적인 상호작용이 가능함을 확인하였다.

셋째, 노동시장 유연성과 관련하여 주요하게 제기되고 있는 노동시장 유연성의 이중구조(two-tier reforms of employment protection) (Boeri and Garibaldi, 2007)가 주관적 고용불안에 미치는 영향을 탐색적으로 살펴보았다. 노동시장 유연성의 이중구조란 정규직 노동시장의 고용보호수준이 비정규직 노동시장에 비해 높은 현상 즉 노동시장의 수량적 유연성이 불균형적으로 비정규직 노동시장에 집중되어 있는 양상을 가리킨다. 이는 비정규직 고용계약 활용을 유도하고, 나아가 비정규직 및 실업자들로 구성된 외부 노동시장에서 내부 노동시장으로의 상향 이동을 저해한다는 점에서 고용전망에 부정적으로 영향을 미칠 수 있다. 분석결과, 노동시장 유연성의 격차 수준이 큰 국가, 즉 비정규직 노동시장이 정규직 노동시장에 비해 더 유연한 국가에서 개인의 주관적 고용불안이 높게 경험되는 것으로 나타났다. 이는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 방향으로 영향을 미친다는 것과 상반된 결과로, 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 미치는 영향을 단편적으로 해석하는 것의 주의가 필요함을 시사한다.

2. 정책적 함의

본 연구의 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 노동시장이 유연한 국가에서 개인의 주관적 고용불안 수준은 낮게 나타났다. 한편 노동시장 유연성의 이중구조가 클 때, 즉 비정규직 노동시장을 중심으로 노동시장 유연성 수준이 높을 때, 주관적 고용불안 수준은 높게 나타났다.

먼저 노동시장 유연성이 높을수록 주관적 고용불안 수준이 낮게 나타나는 분석 결과는 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 높일 것으로 예상한 본 연구의 가설과 상반되는 결과이다. 이는 노동시장 유연성의 양면성에 기인한다고 볼 수 있는데, 노동시장 유연성은 근로자 개인에게 해고의 위험을 높이는 등 고용불안정성(job insecurity)으로 작용할 수 있지만, 동시에 고용 창출을 원활하게 하고, 장기실업에 빠질 위험을 방지한다는 점에서 개인이 인식하는 고용전망을 개선하고 실업에 대한 위험 부담을 낮출 수 있는 것이다. 한편 본 연구의 분석결과에만 근거하여 노동시장을 유연화 해야 한다는 정책적 함의로 이어지는 것은 위험하다. OECD의 고용보호 법제지수(EPL)만으로 노동시장 유연성을 측정하는 것의 한계, 횡단면 분석의 한계, 고용의 질과 같은 제 3의 변수의 가능성 등 본 연구의 방법론적 한계를 고려하였을 때, 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 영향을 미치는 기체에 대한 추가적인 탐색과 연구가 요구되기 때문이다. 다만 고용보호제도의 안전망 기능에 대한 선행연구들의 논의와 같이 높은 고용보호수준이 고용불안에 대한 완벽한 해답이 아님을 생각해볼 수 있다(Clark and Vinay, 2009). 특히 분석 결과, 노동시장 유연성의 이중구조는 모든 분석 모형에서 주관적 고용불안 수준을 유의미하게 높이는 것으로 나타나 단순히 노동시장을 유연화 해야 한다는 것보다 노동시장 유연성의 구조 또는 형

태, 노동시장 유연화의 방식이 중요하다고 할 수 있다. 이는 정규직 노동시장에 대한 고용보호 수준은 유지한 채, 비정규직 노동시장을 중심으로 수량적 유연화가 진행되어 노동시장의 이중구조 문제가 고착화된 국내 노동시장에 함의하는 바가 크다(양재진, 2003; 전병유, 2006; 황수경, 2003).

노동시장 유연화의 거시 경제적 압박으로부터 자유로울 수 없는 현 상황에서 노동시장 유연성이 실질적으로 개인의 주관적 고용불안 수준을 낮출 수 있도록 하는 세밀한 정책적 개입이 필요하다. 따라서 노동시장 유연성의 이중구조를 양산하지 않으면서 노동시장 유연성이 효과적으로 고용전망을 개선하고, 고용안정성(employment security)을 담보할 수 있도록 정책적 노력을 기해야 한다. 관련하여 EU가 제시하고 있는 노동시장 유연화 전략을 주목할 수 있는데, EU는 노동시장 유연성이 실제적으로 근로자에게 고용기회 확보로 이어지고, 고용불안정의 위험으로 이어지지 않도록 사회통합적인 측면에서 노동시장 유연화 방안을 제시하였다. 이에 임금의 하한선(wage floor)을 구축하여 저임금일자리 발생을 억제하고, 적극적 노동시장정책에 대한 투자 및 개발을 통한 고용안정(employment security)을 도모하는 등 노동시장 유연성이 실제적으로 근로자에게 고용기회 확보로 이어지고 고용불안 및 소득불안의 위험으로 경험되지 않도록 정책적 개입을 시도하였다(전병유, 2006). 이는 노동시장 유연성이 단순히 기업의 단기적인 노동조정 전략으로 사용되는 것이 아닌, 근로자의 입장에서 노동시장 유연성이 순기능적으로 경험되도록, 실질적으로 근로자의 고용안정(employment security)으로 이어질 수 있도록 고안한 정책적 노력으로 볼 수 있다.

둘째, 노동시장의 안전성을 제고해야 한다. 본 연구의 분석 결과, 전체 노동시장정책 지출수준, 소극적 노동시장정책 지출수준 및 적극

적 노동시장정책 지출수준 모두 주관적 고용불안에 통계적으로 유의미하게 부적(-)영향을 미치는 것으로 나타났다. 노동시장정책은 해고, 장기실업 등 개인에게 위협으로 경험될 수 있는 고용불안전성 요소에 대한 정책적 개입이다. 특히 실업급여를 중심으로 한 소극적 노동시장정책은 실업으로 인한 소득불안을 낮추어 고용불안을 경감시킬 수 있으며, 고용서비스 지원을 중심으로 하는 적극적 노동시장정책은 근로자의 인적자원을 개발하고, 적절한 일자리의 정보를 알려주는 등 (재)고용가능성을 높여 주관적 고용불안을 낮출 수 있다. 한편 국내 노동시장의 안전성 수준에 대한 평가는 그리 긍정적이지 않다. 전체 노동시장정책 지출수준은 GDP 대비 0.64%로 이는 OECD 평균 1.46%를 크게 밑도는 수준이다(OECD, 2013). 주지하듯이 실업보험의 사각지대 문제, 고용서비스의 실효성 등, 노동시장의 안전성 확보는 노동시장 유연성 못지않게 현재 국내 노동시장에서 개혁되어야 하는 핵심 사안으로 부각되고 있다.

구체적으로 소극적 노동시장정책, 적극적 노동시장정책 각각에 대한 국내 노동시장 안전망 현황을 살펴보면, 먼저 실업보험 중심의 소극적 노동시장정책의 지출수준은 GDP 대비 0.31%로 이는 OECD 평균 GDP 대비 0.86%을 크게 하회하는 낮은 수준이다(OECD, 2013). 설상가상으로 실업보험제도의 소득안전망 기능에 대한 문제제기는 지속적으로 이뤄지고 있다. 특히 주요하게 제기되어 온 문제는 실업보험의 사각지대 문제이다(유경준, 2013; 김동현, 2014; 방하남, 2012). 2015년 3월 기준 통계청의 경제활동인구조사에 따르면, 비정규직의 주요 사회보험 가입률은 정규직 근로자의 절반에도 미치지 못하고 있다. 정규직 근로자의 경우 4대 사회보험 가입률이 평균 80%를 웃도는 반면, 비정규직의 경우, 국민연금 37.9%, 건강보험 45.2%, 고용보험 44%인 것으로 나타났다. 법적으로 가입이 제외되어 있는 제도적 사각지대 규모 또한 상당하여,

실업보험 적용요건, 수급자격의 기준의 엄격성 등을 기준으로 실업보험의 제도적 사각지대를 국제 비교한 김동현(2014)의 연구에 따르면 한국은 제도적 사각지대의 정도가 가장 높은 축으로 조사되었다²²⁾. 실업급여의 소득대체율 또한 상당히 낮은 편으로, 평균적으로 순소득대체율이 60%~최대 80%인 여타 OECD 국가와 비교하였을 때, 한국은 가장 낮은 수준인 51%에 불과하다(OECD, 2007; 채구목 2010 재인용). 현 수준의 소극적 노동시장정책으로는 임금 근로자들의 실업에 대한 불안을 높일 여지가 크며, 소극적 노동시장정책의 소득안전망 기능을 현재보다 확충할 필요가 제기된다.

적극적 노동시장정책 또한 안전성 기능을 확보해야 한다. 한국의 적극적 노동시장정책의 GDP 대비 지출수준은 GDP대비 0.33%로 이는 OECD 평균인 GDP 대비 0.58% 수준을 하회 한다(OECD, 2013; 김태은 2013 재인용). 미국, 일본, 캐나다 등의 일부 국가들에 비하면 조금 높은 수준이기는 하나 평균적으로 1%대가 넘어서는 유럽 국가들에 비하면 여전히 낮은 수준이라고 할 수 있다. 일례로 유연안전성의 대표 모델로 논의되는 덴마크의 경우 GDP대비 2.26%를 적극적 노동시장정책에 할애하고 있다(OECD, 2013). 적극적 노동시장 정책의 지출 수준을 보다 확대해 나갈 필요성이 제기되는 가운데, 적극적 노동시장 정책의 효과성 또한 주요 개혁안으로 고려되어야 한다. 현재 국내 주요 적극적 노동시장정책 사업들은 비정규직들의 특성을 고려하지 못함으로써 실업보험과 같이 사각지대 문제를 야기하고 있다. 예컨대 정부지원 직업능력개발제도의 바탕을 고용보험제도에 둬으로써 비정규직 근로자들의 낮은 고용보험 가입률 현실을 고려하지 않고 있으며, 기존 교육훈련과정 및 방식이 정규직 근로자 중심으로 되어 있어 비정규직 근로자의 특성에 맞는 프로그램이 저조하다는 문제제기가 이뤄졌다(이의규 외, 2007)²³⁾.

22) 특히 자발적 이직 제재 수준은 매우 엄격한 것으로 평가되었다(김동현, 2014).

23) 2015년 3월 기준 통계청의 경제활동인구조사에 따르면, 직업훈련 경험 비율은

적극적 노동시장정책은 재취업을 촉진하는 기능을 가짐으로써 재고용 가능성을 높이고, 고용전망을 개선시킬 수 있다는 점에서 근로자의 고용불안감을 낮출 수 있다. 이에 현 상황에서 적극적 노동시장 정책에 대한 정책적 투자를 확충하여 고용안정성(employment security)을 도모할 필요가 있다.

셋째, 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책 간의 제도적 상호보완성의 중요성이다. 노동시장 유연성과 각 복지국가 안전성 요소 간의 상호작용을 살펴본 결과, 적극적 노동시장정책과 노동시장 유연성 간의 긍정적인 제도적 상호작용이 발견되었다. 즉 적극적 노동시장정책의 지출수준이 높을수록 노동시장 유연성이 주관적 고용불안을 낮추는 효과가 더 커지는 것으로 나타났다. 이는 노동시장 유연성과 적극적 노동시장정책이 고용불안을 완화하는 것에 긍정적인 시너지 효과를 발휘할 수 있음을 의미한다. 노동시장 유연성-복지국가 안전성을 기준으로 각 유형별 주관적 고용불안 평균점수를 비교한 분석결과에서도 유연안전성 모델의 주관적 고용불안 수준이 가장 낮게 나타났다. 반대로 저(低)유연-저(低)안전 유형의 주관적 고용불안 수준이 가장 높게 나타났다. 이와 같은 분석 결과는 고용불안 완화에 대한 유연안전성 모델의 효과성을 시사한다.

노동시장 유연성과 복지국가 안전성, 특히 적극적 노동시장정책 간에 긍정적인 제도적 상호작용 효과가 존재한다는 것은 최근 노동시장 유연화를 골자로 한 노동시장 개혁안에 함의하는 바가 크다. 한국은 포르투갈과 함께 ‘저(低)유연-저(低)안전’ 유형으로 분류되어 유연안전성 모델의 정반대 유형으로 나타났으며, 유형별 주관적 고용불안 수준 또한 가장 높았다. 이처럼 노동시장 유연성과 안전성, 어느 것 하나 제대로 기능하고 있지 못한 현재의 상황에서 둘 중 하나가 더 중요하다는 논의보다는 두 요소의 상호보완적 관계를

전체 임금근로자의 53.3%만이, 비정규직 근로자들만 보았을 때 43.2% 만이 교육, 훈련 경험이 있다고 응답한 바 있다.

이끌어 낼 수 있는 방법이 적극적으로 고민되고 정책적으로 고안되어야 한다. 노동시장의 안전성이 충분히 보장되고 있지 않은 상황에서 노동시장 유연화를 강조하는 개혁안에 근로자들은 쉽사리 동의하기가 어렵다. 노동시장 유연화가 수반하는 고용불안정성, 소득불안정성에 대한 구체적이고 실질적인 방안이 함께 동일 선상에서 논의되어야 하며, 복지국가의 안전성 기능을 통해 노동시장 유연화가 근로자들에게 실질적으로 고용기회 증진 및 노동의 상향이동 가능성 확보로 이어질 수 있도록 도모하는 것이 필요하다.

제3절. 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언

본 연구의 한계 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 노동시장 유연성 지표의 한계이다. 본 연구에서는 노동시장 유연성을 측정하는 지표로서 OECD에서 발표하는 고용보호법제지수(EPL)를 활용하였다. 이는 고용보호에 대한 법률적인 조항에 근거하여 전문가에 의해 산정되는 점수이다. 이는 다수의 연구들에서 노동시장의 수량적 유연성을 측정하는 지표로 활용되고 있으나 여러 방법론적 비판을 받고 있기도 하다. 주요하게 제기되는 비판점은 과연 EPL 지수가 노동시장의 수량적 유연성 수준을 반영할 수 있는가에 대한 것이다. 즉 법률에 명시되어 있는 고용보호의 수준과 실제 적용 과정에서 빚어지는 괴리를 간과할 수 있다는 한계를 지닌다(박성준, 2010; Seifert and Tangian, 2007). 관련하여 Chung(2012)의 연구에서도 EPL로 측정한 국가수준에서의 고용보호수준과 실제로 기업 고용주들에게서 발견되는 기업수준에서의 고용보호수준이 다르게 나타날 수 있음을 논의하였다. 따라서 보다 현실적으로 경험되고 나타나는 노동시장 유연성을 포착할 수 있는 측

정도구의 활용의 필요성이 제기되며, 본 연구에서 나타나는 노동시장 유연성과 주관적 고용불안 간의 관계를 다소 유보적으로 해석할 필요가 있다.

둘째, 복지국가 안전성 지표의 한계이다. 본 연구에서는 GDP 대비 노동시장정책 지출 비중을 활용하여 복지국가의 안전성을 측정하였다. 한편 지출수준으로 안전성을 비교하는 것의 주요한 한계점은 지출 수준이 안전성의 질적 수준을 담보하지 않는다는 점이다(김태성·성경룡, 2010; Van Oorschot, 2012). 특히 사회복지에 대한 욕구의 규모를 고려하지 않은 채 단순히 지출 규모만으로 안전성을 비교할 경우 욕구 대비 프로그램의 질을 반영하지 못한다는 한계점을 지닌다(Van Oorschot, 2012). 따라서 이에 대한 대안으로 사회권(social right)에 기반을 둔 지표들이 활용되는데, Esping-Andersen(1990)의 탈상품화 지수는 대표적인 사회권 기반 지표이다. 사회권에 기반 한 지표들은 단순히 지출 수준으로 반영하지 못하는 복지에 대한 시민으로서의 권리, 복지 급여 수급 자격 등 구체적인 사회복지 급여의 내용 및 수준을 비교하는 것을 목적으로 한다. 본 연구에서는 국가 비교에서 중요하게 고려되어야 하는 GDP 수준을 반영하기 위해 지출 비중을 활용하였으나 추후 실업급여의 소득대체율, 적극적 노동시장정책 참여자 비중 등의 노동시장정책의 질적 수준을 반영할 수 있는 변수들을 활용하여 논의를 보완할 필요가 요구된다.

셋째, 횡단면 분석의 한계이다. 본 연구는 고용불안과 관련하여 국제인식조사를 진행한 ISSP(International Social Survey Programme)의 'Work Orientation(2005)' 자료에 기반을 두고 횡단면 분석을 수행하였다. 고용률, 노동시장유연성 수준, 노동시장정책 지출수준 등의 국가수준 변수 또한 2005년 및 2001년에서 2005년의 평균값들을 활용하였다. 분석 자료의 한계 상, 횡단연구

에 그칠 수밖에 없었으나 이는 본 연구를 해석하는 데에 주요한 한계점으로 고려되어야 한다. 예컨대, 각 국가수준 변수들이 시간을 가지고 주관적 고용불안에 영향을 미쳤을 수 있기 때문이다. 예를 들어, 노동시장을 급격하게 유연화한 시기 직후에는 주관적 고용불안이 높게 나타날 수 있으나, 장기적으로 노동시장 유연화가 고용률을 높이는 효과가 개인들에게 경험되고 이를 통해 현 시점의 노동시장 유연성이 주관적 고용불안에 부적(-) 영향을 미쳤을 수 있다. 한편 장기적인 관점에 대해서는 본 분석 자료의 한계 상 논의할 근거를 얻질 못했으며 이 부분을 본 연구의 한계로 남기도록 한다.

무엇보다도 본 연구는 큰 틀에서 복지국가의 제도적 특성이 해당 국가의 임금근로자의 고용불안 경험에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다는 의의를 가지나, 동시에 국가와 개인 간에 고려해야 하는 다양한 차원들을 충분히 살펴보지 못했다는 이론적, 분석적 한계를 가진다. 예컨대 본 연구에서 분석에 담지 못한 노조조직률, 기업 규모 등 국가수준 내지는 기업 수준에서의 다양한 요인들이 주관적 고용불안에 복합적으로 영향을 미친다는 점을 간과할 수 없다. 따라서 추후 국가와 개인 수준 간의 영향 과정을 보다 세밀하게 살펴볼 수 있는 연구들이 이뤄져야 할 것이다.

추가적으로 주관적 고용불안에 대한 국내 조사 및 연구들이 보다 활성화되기를 제안한다. 주관적 고용불안은 개인의 삶의 질에 중요하게 영향을 미치는 것으로 다수의 선행연구들에서 논의해왔으며, 특히 오늘날과 같이 노동시장 유연성에 대한 압박이 가중되고, 노동시장 유연화를 둘러싼 경제 주체들 간의 갈등이 첨예화되고 있는 가운데 주관적 고용불안은 주시할만한 변수이다. 한편 국내에서는 국내 주요 사회조사에서는 아직까지 주관적 고용불안 수준을 심도 있게 다룬 경우를 발견하지 못했으며, 이에 국내 임금근로자들이 경험하고 있는 고용불안수준에 대한 연구 및 관심은 저조한 상태이다.

한국복지패널, 한국노동패널 등에서 주관적 고용불안에 대한 문항이 추가되어 장기적으로 조사가 이뤄진다면 시기별 노동시장정책 지출 수준, 노동시장 유연성 수준 등이 개인의 주관적 고용불안에 미치는 영향을 분석하는 종단 연구를 수행하는 등, 국내 임금근로자의 주관적 고용불안 수준을 탐구하는 흥미로운 연구들이 수행될 수 있을 것이라 기대한다.

참 고 문 헌

- 구혜란. (2005). 비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교 연구. 한국사회학, 39(2), 163-195.
- 김동현. (2011). TLM 이론의 개관. *이행노동시장의 이해와 고용전략*. 한국고용정보원. 3-34.
- 김동현. (2014). 고용보험 사각지대의 국제비교와 정책방향. *비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집*. 521-536.
- 김우영. (2003). 『우리나라 근로자의 직업안정성은 감소하고 있는가?: KHPS 와 KLIPS 를 이용한 외환위기전후의 상용직 근로자의 직업안정성 비교분석』. Working Paper Series, 한국노동패널연구.
- 김태성·성경룡. (2000). 『복지 국가론』, 서울: 나남 출판.
- 김태은 (2013). OECD 국가의 노동시장정책 동향 및 복지정책과 연계의 시사점. 보건복지포럼, (203), 104-114.
- 남재량. (2005). 고용불안과 그 원인에 관한 연구. 노동경제논집, 28(3), 111-139.
- 류기락. (2012). 노동시장제도와 청년 고용. 경제와사회, 252-287.
- 류기락. (2014). 노동시장 분절과 미스매치의 상호작용이 임금 및 고용 불평등에 미치는 영향: 국제성인역량조사 (PIAAC) 자료를 활용한 OECD 주요 국가의 비교. 한국정책학회 하계학술발표논문집, 2014(1), 480-514.
- 박성준. (2010). 노동의 유연안정화 정책이 노동시장에 미치는 영향 분석-OECD 국가를 중심으로. 노동경제논집, 33(3), 25-46.
- 박성준, 변양규, 정현용. (2008). 『한국 노동 시장 의 유연 안정성 현황 및 과제』. 한국 경제 연구원. 연구보고서 1975-2733.
- 방하남 (2012). 고용보험의 사각지대 개선방안. 보건복지포럼, 25-32.
- 변양규. (2010). 주성분분석을 통한 노동시장 유연성 및 안정성 국제

- 비교. 노동정책연구, 10(4), 1-37.
- 성태제. (2007). 『SPSS/AMOS 를 이용한 알기 쉬운 통계분석』. 서울: 학지사, 255-278.
- 송태민·김주영. (2013). 『빅데이터 분석방법론 - 구조방정식과 다층모형을 중심으로』. 서울: 한나래.
- 양재진. (2003). 노동시장유연화와 한국복지국가의 선택. 한국정치학회보, 37(3), 403-428.
- 유경준. (2013). 고용안전망 사각지대 현황과 정책방향 제도적 사각지대를 중심으로. KDI Focus 통권 제 28 호.
- 유정진. (2006). 위계적 선형모형의 이해와 활용. 아동학회지, 27(3), 169-187.
- 장신철. (2012). 비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰. 산업관계연구, 22(1), 55-77.
- 장지연, 최영준, 김기선, 강성태. (2013). OECD 주요국의 고용보호와 사회적 보호. 서울: 한국 노동연구원
- 전병유. (2002). 『경제위기 전후 고용안정의 변화』. 서울: 한국노동연구원.
- 전병유 (2006). [특집 : 대안적 사회정책 모델] 고용의 위기와 고용전략의 모색. 동향과전망, 32-62.
- 정이환. (2003). 비정규노동: 비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근. 산업노동연구, 9(1), 71-106.
- 정이환. (2014). 국제비교를 통해서 본 한국의 고용불안정. 경제와사회, 103-128.
- 정희정. (2008). 기획특집: 노동시장 유연안정성; 덴마크와 네덜란드의 유연안정성 모델 비교. 국제노동브리프, 6(3), 23-36.
- 채구묵. (2011). OECD 주요국 실업급여제도의 유형별 비교. 한국사회학, 45(1), 1-36.

- Amable, B. (2009). Structural reforms in Europe and the (in) coherence of institutions. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), 17–39.
- Andersen, J. G. & Halvorsen, K. (2002) Changing labour markets, unemployment and unemployment policies in a citizenship prospective. In Andersen, J. G. et al (eds) (2002) *Europe's New State of Welfare: Unemployment, employment policies and citizenship*. Policy Press, Bristol, UK
- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803–829.
- Auer, P. & Cazes, S. (2003) Introduction in Auer, P. & Cazes, S. (eds.) (2003) *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from industrialized countries*. ILO, Geneva. pp.1~21.
- Belot, M., J. Boone and J.C. van Ours. (2002) *Welfare Effects of Employment Protection*, CEPR Discussion Paper no. 3396.
- Bertola, G. (1990). Job security, employment and wages. *European Economic Review*, 34(4), 851–879.
- Blanchard, O. and Landier, D. (2002). The Perverse Effects of Partial Reform: Fixed-Term Contracts in France. *The Economic Journal*, 112, 214–245.

- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1999). *Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction*. NBER Working Paper, (7487).
- Blossfeld, H. P. (2003). 'Globalization, Social Inequality, and the Role of Country Specific Institutions - Open Research Questions in a Learning Society' , in P. Conceição, M.V. Heitor and B.-A. Lundvall (eds) *Innovation, Competence Building and Social Cohesion in Europe: Towards a Learning Society*. Cheltenham: Edward Elgar
- Boeri, T. (1999). Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration. *European Economic Review*, 43(1), 65-89.
- Boeri, T., Conde-Ruiz, I. J., & Galasso, V. (2003). *Cross-skill redistribution and the trade-off between unemployment benefits and employment protection*. Discussion Paper No. 1371, IZA, Bonn.
- Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?. *The Economic Journal*, 117(521), F357-F385.
- Boeri, T., & Van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.
- Bonoli, G. (2003). Social Policy through Labor Markets Understanding National Differences in the Provision of Economic Security to Wage Earners. *Comparative Political Studies*, 36(9), 1007-1030.
- Bonoli, G. e Sarfati, H. (2002). Conclusions: the Policy Implications of a Changing Labour Market - Social Protection Relationship. In H. Sarfati e G. Bonoli (Eds.), *Labour Market and Social Protection Reforms in*

- International Perspective. Parallel or converging tracks?* (pp. 453–86). Aldershot: Ashgate.
- Booth, A. L., Dolado, J. J., & Frank, J. (2002). Symposium on temporary work: Introduction. *The Economic Journal*, 112(480), F181–F188.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26.
- Böckerman, P. (2004). Perception of job instability in Europe. *Social Indicators Research*, 67(3), 283–314.
- Burgoon, B., & Dekker, F. (2010). Flexible employment, economic insecurity and social policy preferences in Europe. *Journal of European Social Policy*, 20(2), 126–141.
- Carr, E., & Chung, H. (2014). Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 383–399.
- Castles, F. G. (2002). Developing new measures of welfare state change and reform. *European Journal of Political Research*, 41(5), 613–641.
- Chung, H. (2005). *Different paths towards flexibility: deregulated employment protection or temporary employment: A study of cross-national variance on employment protection legislation and temporary employment in 19 OECD countries*. MSc Research, Edinburgh University, Edinburgh. Available at SSRN 940369.
- (2011). 'Work-Family Conflict across 28

- European Countries: A Multi-level Approach' , in S. Drobnic and A. Guillen (eds) *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*, pp. 42-68. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- . (2012). Measuring flexicurity: Precautionary notes, a new framework, and an empirical example. *Social indicators research*, 106(1), 153-171.
- Chung, H., & Van Oorschot, W. (2010). Employment Insecurity of European Individuals During the Financial Crisis: A Multi-level Approach. *Reconciliation of Work and Welfare in Europe Working Paper*, (14).
- . (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 287-301.
- Chung, H., & Mau, S. (2014). Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 303-318.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- Cusack, T., Iversen, T., & Rehm, P. (2006). Risks at work: The demand and supply sides of government redistribution. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(3), 365-389.
- De Witte, H. (1999). 'Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.

- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188.
- De Bustillo, R. M., & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20.
- Dolado, Juan Jose and Jensen, Marcel and Jimeno–Serrano, Juan Francisco. (2005). *Dual Employment Protection Legislation: A Framework for Analysis*, C.E.P.R. Discussion Papers, CEPR Discussion Papers: 5033.
- Dolado, J., Jansen, M., & Jimeno Serrano, J. (2007). A positive analysis of targeted employment protection legislation. *The BE Journal of Macroeconomics*, 7(1).
- Eichhorst, W., & Konle–Seidl, R. (2006). The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 28(1).
- Emmenegger, P. (Ed.). (2012). *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford University Press.
- Erlinghagen, M. (2008). Self–perceived job insecurity and social context: A multi–level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197.
- Esping–Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. NJ: Princeton University Press.
- European Commission. (2000). *The EU economy -2000*

- review*, European Economy.
- (2006). Labour Market Policy Database Methodology (Revision of June 2006). Luxembourg: Office for the Official Publications on the European Communities.
- Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social Science Research*, 36(1), 201-221.
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651-668.
- Green, F. (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 343-363.
- Green, F., Dickerson, A., Carruth, A., & Campbell, D. (2001). *An analysis of subjective views of job insecurity* (No. 01, 08). Department of Economics Discussion Paper, University of Kent.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Grubbs, D. & Wells, W. (1993) [Employment Regulation and Patterns of Work in EC countries], *OECD Economic Studies*, No.21 Winter pp.7~58.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.
- Han, J., Kamber, M., & Pei, J. (2011). *Data mining: concepts*

- and techniques: concepts and techniques.* Elsevier.
- Häusermann S. and H. Schwander (2011), “ Varieties of Dualization. Labor Market Segmentation and Insider–Outsider Divides across Regimes” , in P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier and M. Seeleib–Kaiser (eds.). *The Age of Dualization. Structures, Policies, Politics.* New York/Oxford: Oxford University Press.
- Hevenstone, D. (2010). National context and atypical employment. *International Sociology*, 25(3), 315–347.
- Hox, J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications.* Routledge.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and occupations*, 30(2), 154–175.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work–family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157–177.
- Kohlrausch, B., & Rasner, A. (2014). Workplace training in Germany and its impact on subjective job security: Short–or long–term returns?. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 337–350.
- Kolberg, J. E., & Esping–Andersen, G. (1991). Welfare states and employment regimes. *International Journal of Sociology*, 3–35.
- Korpi, T., & Levin, H. (2001). Precarious footing: Temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work, Employment & Society*, 15(1), 127–148.
- Leschke, J., Schmid, G., & Griga, D. (2006). *On the Marriage*

- of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany.* (No. SP I 2006-108). WZB Discussion paper.
- Leschke, J. (2012), “*Has the economic crisis contributed to more segmentation in labour market and welfare outcomes?*” ETUI Working Paper 2012.02, Brussels.
- Luke, D. A. (2004). *Multilevel modeling.* (Vol. 143). Sage.
- Lübke, C., & Erlinghagen, M. (2014). Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter?. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 319-336.
- Madsen, P. K. (2006), “How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State,” in John A. Campbell, John A. Hall and Ove K. Pedersen (eds.), *National Identity and the Varieties of Capitalism: the Danish Experience*, McGill-Queen’s University Press, Montreal, pp. 321-355.
- (2007) Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. *Tilburg Law Review*. 14: 57-79.
- (2008). 기획특집: 노동시장 유연안정성; 덴마크식 유연안정성: 노동시장 개혁의 새로운 모델인가?. *국제노동브리프*, 6(3), 3-12.
- Marx, P. (2014). The effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 351-366.
- Mau, S., Mewes, J., & Schöneck, N. M. (2012). What

- determines subjective socio-economic insecurity? Context and class in comparative perspective. *Socio-Economic Review*, 10(4), 655–682.
- Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S., & Stansfeld, S. (2010). Job insecurity, socio-economic circumstances and depression. *Psychological medicine*, 40(08), 1401–1407.
- Meuleman, B., & Billiet, J. (2009). A Monte Carlo sample size study: How many countries are needed for accurate multilevel SEM?. In *Survey Research Methods*. Vol. 3, No. 1, pp. 45–58.
- Millard, S. P., & Mortensen, D. T. (1997). *The unemployment and welfare effects of labour market policy: a comparison of the USA and the UK. Unemployment Policy: How Should Governments Respond to Unemployment*. Working paper. Northern University Evanston, IL.
- Muffels, R. J. A. (2007). Roads of 'flexicurity' in Europe: How un (equal) are they?. Flexicurity and beyond. *Finding a new agenda for the European Social Model*, 215–243.
- Muffels, R., & Luijkx, R. (2005). Job mobility and employment patterns across European welfare states. Is there a “trade-off” or a “double bind” between flexibility and security?. *Institute for Labour Studies*, Amsterdam. Dostopno, 25(05), 2010.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.

- Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *The Journal of Economic Perspectives*, 55–74.
- OECD. (1997). ‘Is job insecurity on the increase in OECD countries?’ , *OECD Employment Outlook* 1997. pp. 129–160. Paris. OECD.
- . (2004a). *OECD Employment Outlook*, Chapter 2.
- . (2004b). Employment Protection Regulation and Labour Market Performance—OECD Employment Outlook, Paris. pp.61~125
- . (2013). *OECD Employment Outlook* 2013, OECD Publishing, Paris.
- Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour economics*, 16(5), 547–555.
- Pacek, A., & Radcliff, B. (2008). Assessing the welfare state: The politics of happiness. *Perspectives on Politics*, 6(02), 267–277.
- Piore, M., & Doeringer, P. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass: Heat.
- Polavieja, J. G. (2006). The incidence of temporary employment in advanced economies: why is Spain different? *European Sociological Review*, 22(1), 61.
- Radcliff, B. (2001). Politics, markets, and life satisfaction: The political economy of human happiness. *American Political Science Review*, 939–952.

- Salvatori, A. (2007). *Employment protection legislation and workers' well-being: Evidence on job satisfaction*. Coventry, University of Warwick.
- Saint-Paul, G. (1997). Is labour rigidity harming Europe's competitiveness? The effect of job protection on the pattern of trade and welfare. *European Economic Review*, 41(3), 499–506.
- Saint-Paul, G. (2000). *The Political Economy of Labour Market Reforms*, Oxford: Oxford University Press.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369–394.
- Schmid, G. (2008). *Full employment in Europe: Managing labour market transitions and risks*. Edward Elgar Publishing.
- Seifert, H., & Tangian, A. (2007). *Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility—Empirical Findings for Europe* (No. 154). WSI-Diskussionspapiere.
- Son, L., & Carica, G. G. (2011). Labour Market Policies in Selected EU Member States: A Comparative and Impact Analysis. *Romanian Economic Journal*, 14(39), 151–173.
- Stephen W. Raudenbush, & Anthony S. Bryk. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (Vol. 1). Sage.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the

- brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review: SALTA: The National Institute for Working Life.
- Tangian, A. (2007) European flexicurity: concepts, methodology and policies. *Transfer*, 2007/4, 551–573
- Tomlinson, M., & Walker, R. (2012). Labor market disadvantage and the experience of recurrent poverty. *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, 52–72.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’ : a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of labour and research*, 10(2), 166–186.
- van Oorschoot, W. (2012). Comparative welfare state analysis with survey-based benefit reciprocity data. The ‘dependent variable problem’ revisited introducing a new perspective on welfare state clustering’ . *Swedish Institute for Social Research*.
- van Oorschot, W., & Chung, H. (2014). Feelings of dual-insecurity among European workers: A multi-level analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 0959680114523199.
- Vielle, P., Walthery, P. (2003), Flexibility and social protection. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

[부록] 실업률 변수 추가 분석 결과

<표 14> 실업률 변수 추가 분석

변수	모델	Model 2		Model 2-1		Model 2-2	
		b	t-ratio	b	t-ratio	b	t-ratio
개인수준	intercept	0.411185	53.459***	0.411116	41.786***	0.411139	51.791***
	연령	0.005683	5.152***	0.005681	5.150***	0.005679	5.149***
	연령2	-0.000048	-3.730***	-0.000048	-3.728***	-0.000048	-3.726***
	성별 (남성=0)	-0.001912	-0.517	-0.001928	-0.521	-0.001893	-0.512
	교육수준	-0.010018	-7.447***	-0.010008	-7.440***	-0.010018	-7.447***
	결혼여부	-0.014960	-3.863***	-0.014903	-3.847***	-0.014915	-3.851***
	공공부문 종사여부	-0.031352	-7.626***	-0.031509	-7.663***	-0.031369	-7.630***
	노조가입 여부	0.013739	3.199***	0.013783	3.203***	0.013744	3.199***
	노동시장 지위	0.008371	2.176**	0.008454	2.196**	0.008333	2.166**
국가수준	고용률	-0.006684	-4.026***			-0.006687	-3.114**
	실업률			0.009515	1.880*	-0.000010	-0.002
	노동시장 유연성	-0.027351	-4.959***	-0.037229	-3.026**	-0.027352	-2.735**
	노동시장 유연성 격차	0.022463	3.059**	0.016769	1.482	0.022460	2.514**
	노동시장 정책지출 수준	-0.020292	-3.767***	-0.027103	-2.517**	-0.020292	-2.354**
Deviance		-5706.087765		-5700.067782		-5695.441788	

*: p<.1, **: p<.05, *** : p<.01

Abstract

The Effect of ‘Flexicurity’ on Subjective Job Insecurity

-Focusing on the interaction effect between
labor market flexibility
and welfare state’s security level-

Cho, Hyojin

Department of Social Welfare

The Graduate School

Seoul National University

Flexicurity, which is the term combining labor market flexibility and employment security, has been raised as the key social policy strategy issue among slow growth and high unemployment issues. While labor market flexibility has increased the issue of job instability, it has been suggested that the actual degree of increase in job insecurity caused by labor market flexibility is different depending on the welfare state’s institutional context. This is well reflected in the ‘flexicurity’ model, which is considered to be a successful mechanism that alleviates labor market insecurity while increases labor market flexibility.

This paper examines the effect of flexicurity at the micro level by

analyzing how the level of social security moderates the effect of labor market flexibility on the self-perceived job insecurity. For analysis, the study uses two sets of data constructed in multi-levels; the individual level and the country level. The International Social Survey Programme (ISSP)'s 'Work Orientation' module in 2005 was used for the individual level data and the OECD database was used for the country-level data. Considering the hierarchical structure of data, where each individual level data is nested within country level data, the Hierarchical Linear Model (HLM) was applied.

The main findings are as follows. First, regarding the effect of labor market flexibility on subjective job insecurity, workers in countries with a high level of labor market flexibility show a lower level of individual subjective job insecurity. The high level of employment protection legislation can result in longer unemployment duration and hinder employment opportunities. However, considering some methodological limitations, such as the cross-sectional analysis and the limitation of employment protection legislation(EPL) index in measuring labor market flexibility, the effectiveness of the labor market flexibility should be carefully considered.

In contrast to the effect of labor market flexibility itself, the gap between labor market flexibility of regular contract workers and temporary contract workers showed the opposite effect on subjective job insecurity. Countries where the gap of labor market flexibility is high, meaning employment protection is relatively higher for the regular workers compared to the temporary workers, workers feel more job insecurity on average. Under the dual labor market structure where labor market flexibility is more targeted to temporary workers, it is

more difficult for temporary workers to move into regular contracts. The cost of being unemployed is also high for regular workers since it is difficult to enter the job market of regular contracts.

Second, regarding the effect of welfare states' social security level, the study analyzed the effect of expenditure on labor market programs (LMPs), passive labor market programs (PLMPs) and active labor market programs (ALMPs) on the level of subjective job insecurity. All indicators of the labor market program expenditure showed statistically significant relations with the level of subjective job insecurity. Countries where the expenditure level of labor market program is high, workers felt a lower level of job insecurity on average. To specify, PLMPs that provide an insurance of income maintenance for workers can alleviate worker's concern about income insecurity in the case of getting laid off. ALMPs, which provide job search service training in order to promote workers' employability, can lower workers' perceived difficulties in finding jobs.

Regarding the interaction effect between labor market flexibility and social security level, only ALMPs showed a statistically significant interaction effect with labor market flexibility on the subjective job insecurity ($p < 0.1$). In countries where the amount of ALMPs expenditure is large, the size of a negative coefficient of labor market flexibility on the subjective job insecurity becomes larger. This implies that ALMPs and labor market flexibility interact positively in easing subjective job insecurity. The OECD highlighted ALMPs together with labor market flexibility to combat the issue of long-term unemployment. ALMPs promote the employability of workers and unemployed people; which is the similar goal of labor market flexibility to raise the

employment rate. If the labor market is flexible, it can stimulate job creation and the goal of ALMPs can be better achieved.

This study also examined the effect of flexicurity on the level of workers' subjective job insecurity by classifying countries according to average level of labor market flexibility and expenditure level of ALMPs. The study found a meaningful association between the flexicurity model and the lower level of subjective job insecurity. This result implies that labor market flexibility and ALMPs can have positive interaction effects for reducing subjective job insecurity. For the policy implication, the role of labor market programs, especially ALMPs, is important in the era of labor market flexibility.

The study has some methodological limitations that should be further considered in future research. First, the causalities of correlations between labor market flexibility, labor market policies and the level of subjective job insecurity cannot be fully established. To clarify the mechanisms, using longitudinal data is recommended. Furthermore, other various levels of factors, not only country-level but also corporate levels of factors should be considered. The second potential limitation is measuring labor market flexibility. The EPL index has been criticized for its reliability in measuring labor market flexibility since it is restricted exclusively to the legal framework. An alternative measurement of labor market flexibility needs to be considered.

Keywords : Subjective job insecurity, Flexicurity, Labor market flexibility, Labor market program, Passive labor market programs(PLMPs), Active labor market programs(ALMPs), Hierarchical Linear Model(HLM)

Student Number : 2013-22836