

정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향에 관한 연구 : 최저임금 인상과 근로시간 단축을 중심으로

권태일 · 송철재

Korea
Culture &
Tourism
Institute



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에
미치는 영향에 관한 연구
: 최저임금 인상과 근로시간 단축을 중심으로

권태일·송철재



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute



연구책임

권태일 (한국문화관광연구원 연구위원)

송철재 (한국문화관광연구원 책임전문위원)

공동연구

전진영 (한국문화관광연구원 차석전문위원)



서 문

최저임금위원회에서 2020년 최저임금을 8,590원으로 최종 확정함에 따라 최저임금은 올해 대비 2.9%가 증가될 것으로 전망되며, 주52시간의 근로시간 단축도 기존 300인 이상 사업체 대상에서 2020년 1월 1일부터 50인 이상 300인 미만의 사업장까지 적용 폭을 확대됨에 따라 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 분야 노동시장에 다양한 영향을 미칠 것으로 예상됩니다.

본 연구에서는 문화체육관광 산업 정의를 바탕으로 활용 가능한 데이터(지역별고용조사, 통계청)를 정제하고 패널 VAR 모형 및 이중차분모형을 이용하여 최저임금 인상과 근로시간 단축에 따른 문화체육관광산업의 영향관계를 실증적으로 분석하였습니다. 또한 현장의 소리를 담기 위해 각 분야별 전문가 인터뷰 및 사업체 현장조사를 통해 최저임금 인상과 근로시간 단축에 따른 고용여건의 변화 속에서 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 안정적으로 안착할 수 있는 방안에 대한 다양한 의견을 수렴하여 결과를 제시하였습니다.

앞으로도 최저임금의 지속적 인상과 더불어 2021년 7월 1일부터는 5인 이상 50인 미만의 사업장까지도 주52시간의 근로시간 단축 정책을 적용받게 될 예정입니다. 이에 정부의 일자리 정책 변화가 문화체육관광 분야에 미치는 영향관계를 지속적으로 파악하고 대응방안을 마련해 나가는 일이 무엇보다도 중요할 것입니다. 또한 공급자의 입장과 더불어 수요자의 입장까지 고려한 균형감 있는 대안마련이 필요할 것입니다.

마지막으로 본 연구에 도움을 주신 분야별 전문가 여러분과 연구원 등의 관계자 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

2019년 11월
한국문화관광연구원
원 장 김 대 관

정책연구

정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향에 관한 연구

연구개요

Korea Culture & Tourism Institute

1. 서론

가. 연구 배경 및 목적

1) 연구 배경

- 2020년 최저임금이 8,590원으로 최종 확정되었으며, 근로시간 단축도 50인 이상 299인 미만의 사업장에 적용되는 정부의 일자리 정책의 추가적인 변화
- 정부의 일자리 정책에 따른 문화체육관광 분야의 노동시장 변화가 예상되며 이에 따른 긍·부정적 효과가 나타날 것으로 판단
- 급격한 일자리 정책의 변화가 나타나고 있으나 이러한 일자리 정책이 문화체육관광산업에 미치는 영향을 분석한 연구 부족

2) 연구 목적

- 정부의 일자리 정책의 기본목적인 일자리 창출, 고용안정, 삶의 질 확대 등 정책목적이 문화체육관광 관련 산업에 실제 영향을 미쳤는지에 대한 계량적 분석을 통한 검증
- 일자리 연구의 주를 이루고 있는 사용자 관점의 연구를 넘어 노동자(직업) 관점에서의 일자리 정책 효과를 분석하여 일자리 정책 대상의 현황 및 차이점 파악
- 2020년 근로시간 단축 정책의 적용을 받는 사업체를 대상으로 한 별도 조사 및 기존데이터의 시나리오 분석을 통한 미래 진단 실시
- 최저임금 인상과 근로시간 단축에 따른 고용여건의 변화 속에서 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 안정적으로 안착할 수 있는 방안 제시

나. 연구 범위 및 방법

1) 연구 범위

■ 대상적 범위

- 본 연구의 대상적 범위는 가용 가능한 데이터를 기준으로 문화체육관광 분야 산업분류 및 직업분류를 기준으로 공급자와 수요자로 구분하여 설정함
- 공급자의 경우 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)¹⁾를 수요자의 경우 통계청의 한국표준직업분류(Korean Standard Classification of Occupations, KSCO) 코드를 기준으로 설정

■ 시간적 범위

- (최저임금 인상) 시간적 범위는 가용 가능한 과거 데이터를 기준으로 설정하되 상대적으로 증가폭이 완만한 2011년에서 2017년까지 기간과 큰 폭으로 상승한 2018년 이후를 분석 기준년도로 설정
- (근로시간 단축) 가용 가능한 데이터를 기준으로 2011년부터 2018년까지를 시간적 범위로 설정하였으며, 2020년 적용 적용범위가 확대됨에 따라 예측연도까지 고려함

■ 내용적 범위

- 정부의 일자리 정책 개요 및 현황 파악을 통해 문화체육관광분야에 영향도가 큰 정책 분석 및 대분류 차원의 관련 산업 일자리 효과 분석
- 정부의 일자리 정책의 효과를 보다 심도 있게 파악하기 위해 소분류 단위의 문화체육관광 산업 및 직업 분류체계 설정

1) 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)는 통계법에 의거하여 통계 자료의 정확성 및 국가 간의 비교성을 확보하기 위하여, 유엔에서 권고하고 있는 국제표준산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC)를 기초로 작성한 통계분류이다.

- 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 해당 산업에 미치는 시장의 영향을 파악하기 위해 관련 산업 조사 및 전문가 FGI 실시
- 영향관계 분석을 위한 정책 간 분석 모델 설정 및 계량분석을 통한 결과 도출
- 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 안정적으로 안착하기 위한 결론 및 제언

2) 연구 방법

- 문헌조사 : 최저임금 인상과 고용과의 상관관계 연구, 근로시간 단축과 고용, 생산성 등의 상관관계 연구, 국내외 일자리 관련 연구 사례 검토
- 자료 수집 및 검토 : 산업분류 및 직업분류예를 기반으로 한 문화체육관광 산업의 공급자 와 수요자 차원의 개념 정립, 지역별고용조사, 고용형태별 근로실태조사, 사업체노동력 조사 등 일자리 관련된 가용 가능한 데이터 검토
- 전문가 자문회의 : 연구방향, 분석검토 등 구체적인 연구방향 설정 및 현장 의견 수렴을 위해 문화, 체육, 관광분야 학계 및 업계 전문가 의견 수렴
- 현장조사 실시 : 별도 설문조사를 통해 문화체육관광 관련 사업체의 일자리 정책(최저임금 인상, 근로시간 단축)에 대한 영향도 및 의견 수렴

2. 정부의 일자리 정책 개요 및 현황

가. 정부의 일자리 정책 개요

- 한국은 적극적 노동시장 정책에 투입하는 예산이 국내총생산에서 차

지하는 비중이 OECD 평균보다는 조금 낮은 것으로 나타남

- 특히 한국은 직접 고용 비중인 ‘Direct job creation’에 주목할 수 있는데 다른 국가들과 비교했을 때 헝가리와 함께 전체 적극적 노동시장 정책에 투입되는 예산에서 차지하는 비중이 매우 높게 나타났으며 즉, 우리나라는 취업이나 스타트업 기업들에 대한 인센티브나 직업 교육보다는 직접적으로 일자리를 창출하는 쪽에 예산을 많이 투입하고 있음을 알 수 있음
- 정부가 펼치는 적극적 노동시장 정책 예산이 실업자 1인당 얼마인지를 살펴볼 필요가 있으며, 이 측면에서 한국은 실업률이 여타 고소득 국가와 비교하여 매우 낮은 편이기 때문에 실업자 1인당 투여하는 예산으로는 OECD 평균 이상으로 나타남
- 물론 여전히 국내총생산 대비 적극적 노동시장 정책의 예산이 많은 유럽 국가들이 1인당 예산 지출에서도 높은 순위를 차지하지만 실업자 1인당 투자 금액으로는 한국도 결코 낮은 수치는 아닌 것으로 판단됨
- 정부의 청년채움공제, 일자리 안정자금, 청년추가고용 장려금의 경우 문화체육관광 분야의 일자리 채용의 변화로 봤을 때 노동공급 증가에 기여한 것으로 판단됨
- 특히 일자리 안정자금의 경우 해당 산업이 최저임금 미만율이 높은 산업임을 고려할 때 최저임금 인상분을 보전해줌으로써 문화체육관광 분야 일자리 안정에 미치는 효과가 큰 정책으로 평가할 수 있음
- 향후 위에서 제시한 일자리 정책 외에 문화체육관광분야에 적용할 수 있는 다양한 일자리 정책을 검토하고 정책의 영향도를 파악할 수 있는 후속연구가 필요할 것임

나. 정부의 일자리 정책 효과 및 사례

- 최저임금 인상에 따른 문화체육관광 산업의 거시적 관점에서의 변화를

파악하고 분석한 결과 다음과 같은 시사점 도출이 가능함

- 고용형태별 근로실태 및 경제활동인구 부가조사의 대분류 차원의 분석 결과 17년 대비 18년 숙박음식점의 경우 평균 급여수준은 매우 낮게 나타났으나 임금 인상율이 산업 전체 평균 보다 높게 나타나 최저임금 미만자 비율이 소폭 감소했을 것으로 판단되나, 예술여가서비스업의 경우 평균급여 수준이 낮음에도 불구하고 임금상승을 또한 낮게 나타나 해당 분야 최저임금 미만자 비율은 감소하지 않을 것으로 추정됨
- 실제 고용형태별 근로실태조사를 통해 최저임금 미만을 동향을 분석한 결과 숙박음식점업의 경우 미만률이 11.4%에서 11.0%로 감소한 반면, 예술여가서비스업의 경우 최저임금 미만율이 13.2%에서 16.4%로 증가한 것으로 나타나 문화체육관광 관련 산업 내에서도 차이가 있는 것으로 분석됨
- 향후 해당 산업의 통합적 분석뿐만 아니라 보다 세부적인 산업별 분석이 필요하다는 시사점을 도출할 수 있음
- 최저임금 인상과 종사자 비율을 살펴보면 18년 기준 숙박음식점과 예술여가서비스업 모두 의 경우 종사자 비율의 변화가 거의 없는 것으로 나타남
- 이는 최저임금이 고용 규모에 직접적으로 미치는 영향은 크지 않다고 해석할 수 있으나 반대로 최저임금을 준수하는 사업장이 적거나 사업체 입장에서 최저임금의 영향을 덜 받을 수 있는 가능성을 배제할 수 없을 것임
- 대부분의 근로시간 단축 및 일자리의 연구에서는 근로시간 단축이 단기적으로는 부정적인 효과가 나타날 수 있으나 장기적으로는 고용을 증대시킨다는 결과가 주를 이루고 있음
- 해외의 연구에서도 프랑스의 경우 근로시간 감소가 삶의 질을 증가와 더불어 경제 안정을 견인하는 역할을 했다고 평가하였으며, 일본의

경우 근로시간 단축은 고용과 생산성을 증가시킨다는 결과를 발표함

- 다만 사업체별 근로자 고용형태와 규모 등 산업별 특성을 고려한 접근이 필요할 것임
- 문화체육관광 산업의 경우 일반적인 산업과는 다르게 근로시간을 명확하게 측정하기 어렵고 근무 특성상 비수기와 성수기가 있어 매월 근무형태가 달라질 수 있는 특수성이 높은 산업임
- 많은 선행연구에서 제시한 바와 같이 근로시간 단축이 고용 및 생산성에 미치는 영향이 큰 만큼 문화체육관광 산업의 관점에서 근로시간 단축에 대한 주요 쟁점을 정리하고 해당 산업의 근로시간 단축에 따른 정책의 효과성을 구체적으로 살펴볼 수 있는 분석이 실시되어야 함

3. 문화체육관광분야 산업분류 및 직업분류

가. 문화체육관광 산업분류

- 한국표준산업분류는 모든 산업에 대해 사업체 통계를 객관적으로 산출해 낼 수 있는 분류기준로서 일자리 정책에 따른 효과 검증을 위해 고려해야 하는 산업현황 통계자료의 기준으로 작용하고 있음
- 문화체육관광분야는 영세 사업체의 비중이 높고 문화체육관광분야 영역과 타 영역의 특성을 모두 가진 융복합적인 성향으로 인해 한국표준산업분류의 대분류 기준의 통계로는 실제 산업 규모 및 일자리 현황을 추정하기 어려움
- 문화체육관광의 각 분야별 특수성을 고려하여 세세분류 단위를 연계하여 세분화된 문화체육관광 산업특수분류는 통계를 산출할 수 있는 자료가 현재 기준으로 2년전 자료이므로, 정부의 일자리 정책효과를 분석하기에는 적절하지 않음
- 2018년 이후 최신 통계가 공표되고 있는 국가통계조사 중에서 대분

류 이하 단위로 세분화된 자료를 이용하여 문화체육관광분야 산업을 소분류 단위에서 34종 추출하고 전문가 자문회의를 통해 타당성을 검증하였음

- 소분류 단위의 업종을 추출하는 단계에서 일부 업종의 경우 문화체육관광분야 요소비중을 산출하여 좀 더 정확하게 문화체육관광분야 산업 및 종사자 현황을 분석해야 하는 부분이 향후 추가적인 연구를 통해 보완해야 할 점으로 제기됨

나. 문화체육관광 직업분류

- 한국표준직업분류는 개인이 하고 있는 일(경제활동)을 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화 한 것으로 직업부문별 영역을 정하는 객관적인 기준으로 사용할 수 있음
- 문화체육관광 분야 일자리 효과를 수요자 관점에서 측정하기 위해 개인의 직업분류를 활용하기로 함
- 2018년 이후 최신 통계를 공표하면서 산업의 공표 범위가 소분류 단위에 해당하는 지역별고용조사에 의하면, 직업분류도 동일하게 소분류 단위로 공표하고 있으므로 공급자, 수요자 측면에서 모두 고려가능한 자료로 판단됨
- 이에 한국표준직업분류의 소분류단위에서 문화체육관광분야를 22개 추출하여 전문가 자문회의를 통해 타당성을 검증하였음

4. 정부의 일자리 정책이 문화체육관광산업에 미치는 영향

가. 영향분석을 위한 모형 설정

- 본 연구는 패널 VAR 모형 및 이중차분모형을 이용하여 정부의 일자리 정책 변화가 문화체육관광산업에 미친 영향을 실증적으로 분석하

는데 그 목적이 있음

- 분석수단으로 패널 VAR 모형을 선택한 이유는 일자리변수들과 같이 상호 영향을 미치는 변수 간의 관계를 분석하는데 있어 VAR 모형이 매우 유용하다는 측면과 함께, 패널자료를 사용함으로써 시계열 및 횡단면측면의 정보를 모두 활용할 수 있어 보다 높은 통계적 유의성을 확보할 수 있기 때문임
- 특히, 본 연구와 같이 분석대상 기간이 길지 않아 시계열 자료가 충분하지 않은 경우에 패널 VAR 모형을 이용하면 일반 시계열 및 VAR 모형에 비해 효율적인 추정량을 얻을 수 있다는 장점이 있음
- 이중차분모형은 일자리정책 시행 시 정책으로 인한 효과와 여타의 변수들로 인해 발생하는 효과를 구분해 내는데 있어 매우 효과적으로 활용될 수 있으며, 두 집단 간 정책시행여부를 제외한 차이가 존재하더라도 이 차이가 시간에 흐름에 영향을 받지 않는 고정적 차이라면 비교집단은 분석대상으로서의 역할을 할 수 있는 장점을 가짐

나. 최저임금 인상이 문화체육관광 산업에 미치는 영향

- 정책성과 측정 방법으로 널리 이용되고 있는 이중차분모형을 이용하여 최저임금 16.4% 인상 전후(2011년 상반기 ~ 2017년 하반기와 2018년 상/하반기)의 차이를 분석함
- 분석결과 최저임금 16.4% 인상 전후의 차이는 1년 이내의 단기에도 큰 효과가 있는 것으로 나타났으며, 최저임금 정책시행 여부 보다는 급격한 최저임금 인상 수준(크기) 자체가 문화체육관광산업 종사자 수 변화에 영향을 미치는 것으로 분석됨
- 종사상지위별로는 상용직보다는 일용직에서 최저임금 인상에 따른 종사자수 감소폭이 크게 나타남
- 이는 급격한 최저임금 인상은 고용안정이 불안정한 비정규직 종사자

들의 고용상황을 상대적으로 크게 위축시킬 수 있는 요인으로 작용될 수 있음을 시사해주는 결과로 볼 수 있다.

다. 근로시간 단축이 문화체육관광 산업에 미치는 영향

- 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 반기 자료를 이용하여 근로시간이 임금과 종사자수에 미치는 영향 정도를 VAR 모형을 이용한 충격반응분석을 통해서 변수 간의 반응과 설명력에 대해 분석을 실시함
- 근로시간이 증가하는 경우 임금은 1~2시차를 두고 증가하는 것으로 나타났으나, 종사자수(최저임금미만자수)는 소폭 감소하는 것으로 분석됨
- 충격반응함수 분석 결과, 종사자수는 근로시간 증가 초기에 소폭 하락하는 모습을 보이나, 중장기적으로는 원래의 종사자 현황으로 수렴하는 것으로 나타남. 임금의 경우는 근로시간 증가로 인해 3~4기까지 임금이 증가하는 추세를 보였으며, 중장기적으로는 임금이 상향 조정되어 안정 상태를 유지하는 것으로 분석됨
- 주간 근로시간 1시간 단축시 초기(2019년 하반기)에는 1.9%(57,675명)의 종사자수가 증가하나, 다음 시점에는 종사자수가 전기 대비 소폭 감소하는 것으로 나타났다. 이후에는 증가폭을 회복하여 2년 뒤인 2020년 하반기에는 2018년 하반기 대비 5.0%(150,472명)의 종사자수가 증가하는 것으로 추정됐다.

5. 일자리 정책 사업체 현장 조사

가. 문화체육관광 업계 사업체 실태조사

- 현재 시점에서 근로시간 단축 정책의 대상이 많지 않기 때문에 정책

의 영향력이 미치는 범위가 적으므로, 이를 보완하기 위해 향후 정책 대상인 종사자 50인 이상 300인 미만인 사업체를 대상으로 실태조사를 실시함

- 현재 적용되는 최저임금(8,350원) 수준에 대해서는 절반이 ‘적정하다’라고 응답했고 최저임금 인상으로 인해 이윤은 65.6%가 ‘영향없음’ 제품가격(서비스)의 변동도 87.6%가 ‘영향없음’ 이라고 응답함
- 최저임금의 인상으로 인한 신규채용도 근로시간 변동도 80% 이상이 모두 ‘영향없음’ 으로 응답함. 하지만 다른 분야에 비해 관광산업이 대체적으로 이윤과 신규채용이 감소하고 제품가격이 하락한 것으로 나타남
- 내년에 적용되는 최저임금(8,590)의 수준에 대해 약 54%가 적정하다고 응답했으며, 최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안으로 ‘최저임금 인상에 따른 임금보전 지원’이 42.0%로 가장 높았으며 그 다음은 ‘최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위 확대’(36.6%), ‘업종별·지역별 차등적용’(29.4%) 순으로 나타남
- 응답자들이 생각하는 적정 최저임금 수준은 평균 8,680원으로 내년 적용 예정인 최저임금보다는 높게 나타남.
- 근로시간 단축에 따라 기업경영이 어렵다는 응답은 40.0%로 높게 나타났으며, 우려되는 문제점으로는 ‘추가인력 고용에 따른 경영악화(인건비 상승)’가 36.6%로 가장 높았고 ‘구인난 등 인력수급 문제 발생’(27.4%), ‘노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려’(25.6%) 순으로 나타남
- 근로시간 단축 시 준비하고 있는 대응책으로는 ‘임금체계 합리적 개편’이라는 응답이 40.9%로 가장 높았고 ‘신규인력 채용’(37.1%), ‘사업 재배치 또는 축소’(27.6%) 순으로 나타남
- 최저임금의 지속적인 인상(시간당 1만원)이 59.3%로 근로시간 단축보다 상대적으로 기업경영에 더 부담이 되고, 정부의 일자리 정책의

현장 정착을 위해 정부(51.7%)와 사업체(33.0%)의 역할이 무엇보다 중요하다고 나타남

나. 문화체육관광 분야별 전문가 표적집단면접(FGI)

- 문화체육관광 산업의 분야별 전문가를 대상으로 정부의 일자리 정책에 대하여 학계, 업계 등에서 체감하는 특성을 차이를 파악하여 정량 조사의 한계를 보완하기 위하여 문화, 체육, 관광 분야 세 그룹을 대상으로 표적 집단 심층 면접(focused group interview; FGI)을 실시함
- ‘최저임금 인상’으로 인한 사업체의 긍정적 부정적 효과와 대처방안, 그리고 ‘근로시간 단축’의 사업체와 근로자의 영향력에 대해 직·간접적으로 체감한 부분을 조사함.
- 문화분야는 영세업종이 많은 분야의 특성과 업무의 특수성을 반영한 정책이 필요함. 공공과 민간산업을 구별한 맞춤형 정책이 뒷받침 되어야 하고 일자리 정책에 크게 영향 받는 소규모 영세업체에 대한 관심 또한 지속적으로 필요하다는 의견이 있음.
- 체육분야는 최저임금 인상에 따른 주휴수당에 대한 고려가 있어야 하고 인력감축에 따른 소비자의 피해상황을 고려하여 안전이나 인력들을 배치할 필요가 있다고 함. 또한 일자리 지원을 위한 스포츠 산업의 명확한 분류체계에 따라 스포츠 산업의 일자리 정책 특례업종이 결정되고, 정책의 시행 여부가 달라지므로 매우 중요하다는 의견이 있음.
- 관광분야는 일자리 정책에 따른 관광사업체와 하청회사와의 관계 파악이 필요함. 인건비 상승에 따른 상품의 질 하락이 우려되므로 산업별 특성을 고려한 정책 적용방안이 검토되어야 한다고 함. 일자리 양적확대 뿐만 아니라 질적 확대를 위한 노력 또한 매우 중요함.

6. 결론 및 제언

가. 결론

1) 최저임금 인상

- 최저임금으로 인해 고용이 감소할 것이라는 내용과 더불어 근로자의 실질적 소득 증대가 있을 것이라는 긍·부정적 의견이 공존하는 것으로 나타남
- 보다 세부적인 결과를 도출하기 위해 정부의 일자리 관련된 국가승인통계를 기준으로 해당 분야의 임금 수준을 분석함
- 문화체육관광 분야의 평균 급여 수준은 모든 조사에서 전산업 평균보다 낮은 것으로 확인되었으며, 예술 및 여가 분야의 최저임금 미만률은 전체 평균 보다 높은 것이 확인됨
- 최저임금 인상의 영향이 문화체육관광 분야 일자리 규모나 종사자 수에 미치는 영향을 확인하기 위해 산업별 종사자 수 분포와 최저임금 미만률 통계를 함께 분석한 결과 문화체육관광 분야의 최저임금 미만률은 전체 평균보다 높으나 전체 종사자 수 중 문화체육관광 분야 종사자 수가 차지하는 구성 비율에는 큰 변화가 없는 것으로 확인됨
- 최저임금위원회가 사업주를 대상으로 2019년 실시한 설문조사에서도 최저임금 인상에 대해 사업주들이 상당한 심리적 부담을 갖고 있으나 실제 통계상의 종사자 수는 변화가 없거나 소폭 늘어난 것으로 확인됨
- 이상의 여러 통계 자료와 조사 결과 등을 종합해 보면 최근 2~3년간 최저임금의 급격한 인상은 문화체육관광 분야의 고용주들에게 부담으로 작용하고 있으며, 이러한 경향은 특히 최근에 더욱 분명하게 나타나고 있는 것으로 해석됨
- 최저임금의 빠른 인상은 향후 단기적으로 일자리 수 및 최저임금 미만률 등에 영향을 줄 가능성이 있으며 문화체육관광 분야의 영세한

일자리 특성을 고려하여 단순히 일자리의 양만을 늘리는 데 초점을 맞추는 것에서 벗어나 일자리의 질 및 기존 근로자들의 처우(근로 조건, 임금 체불 문제 등) 개선 등에도 관심을 가져야 함

- 본 연구에서는 통계청의 지역별고용조사 원자료(2011년 상반기부터 2018년 하반기까지)를 활용하여 최저임금 인상이 문화체육관광산업의 고용구조에 미치는 효과를 분석함
- 최저임금의 변화가 미치는 영향을 분석한 결과, 최저임금의 16.4% 인상은 1년 이내의 단기에도 큰 효과가 있는 것으로 나타났으며, 최저임금 정책시행 여부 보다는 급격한 최저임금 인상 수준(크기) 자체가 종사자수 변화에 영향을 미치는 것으로 분석됨
- 종사상지위별로는 상용직보다는 일용직에서 최저임금 인상에 따른 종사자수 감소폭이 크게 나타났으며 이는 급격한 최저임금 인상은 고용안정이 불안정한 비정규직 종사자들의 고용상황을 상대적으로 크게 위축시킬 수 있는 요인으로 작용될 수 있음을 시사해주는 결과로 볼 수 있음
- 본 연구에서는 데이터를 이용한 실증분석 외에도 50~299인 근로자를 둔 중소/중견기업 사업장(445개)을 기준으로 별도의 설문조사를 실시하였으며, 현장 의견 수렴을 반영하기 위해 관련 분야 전문가 FGI를 실시함
- 사업체에서는 최저임금 지속적 인상(59.3%)이 근로시간 단축(주 52시간)(40.7%)보다 기업경영에 더 부담되는 정책이라고 응답하였으며, 2020년 적용되는 최저임금(8,590원) 수준에 대해서는 적정하다(54.2%), 높은 수준이다(29.0%), 낮은 수준이다(15.1%) 순으로 응답함
- 최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안으로는 최저임금 인상에 따른 임금보전 지원(42.0%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 최저임금에 산업해야 하는 임금의 범위 확대(36.6%), 업종별·지역별 차등 적용(29.4%), 최저임금 결정 주기 변경(21.1%), 연령별 감액규정 도입

(15.3%) 순으로 응답함

- 마지막으로 최저임금 인상 결정 시 우선적으로 고려해야 할 사항으로는 물가상승률(50.8%)이 가장 높았으며, 그 다음으로 일반근로자의 임금 수준 및 인상률(29.0%), 경제 성장률(24.7%), 근로자의 생계비(20.9%), 사업체의 지불 능력(20.2%), 노동 생산성(19.8%)의 순으로 응답함
- 업체 대상 조사 결과 아직까지는 최저임금 인상으로 인한 커다란 어려움은 없는 것으로 이해되지만 향후 최저임금 인상에 따른 어려움 발생 시 정책적 요구 사항, 최저임금 제도운용 및 개선사항 등에 대한 의견은 적극적으로 검토할 필요가 있을 것으로 판단됨
- 분야별 FGI 결과에서는 최저임금 인상은 주휴수당과 연관되기 때문에 같이 고려해야 할 필요가 있다는 의견과 최저임금 인상은 신규 채용뿐만 아니라 기존 직원에게도 적용되기 때문에 신중한 검토가 필요하다는 의견이 나타남
- 또한 최저임금 인상으로 인해 근로자의 입장에서 보면 신입 및 기존 직원의 인건비가 상승하는 긍정적인 효과를 기대할 수 있겠지만 신규 채용은 축소되거나 임시 및 일용직 고용이 증가하여 서비스 질이 하락할 우려를 동시에 제기함
- 문화체육관광 분야 공통으로 영세 및 중소 사업체로 구성된 산업구조 특성으로 인해 급격한 최저임금 상승에 대한 부담을 크게 인식하고 있으며, 향후 소규모 영세 사업자 중심의 문화체육관광 산업에서 최저임금 인상이 사용자, 근로자, 소비자에게 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대한 지속적인 분석의 필요성을 요구함

2) 근로시간 단축

- 근로시간은 임금 근로자의 월간 총 근로시간으로 소정 근로시간뿐만 아니라 초과 근로시간(연장 근로시간, 휴일 근로시간 등)을 모두 포

합하는 개념이기 때문에 근로자의 삶의 질과 노동 생산성을 결정짓는 중요한 요인임

- 장시간 근로의 개선을 통해 일자리 나누기 또는 고용 확대 기반을 조성하는 것은 장기적으로 추진해야 할 중요한 사안이며, 이 과정에서 발생하는 비용부담을 어떻게 해소할 것인가가 주요한 과제임
- 근로시간 단축으로 인해 기업은 효율적인 업무 조정이 가능해지고 근로자는 여가시간이 증대할 것이라는 긍정적인 기대가 있는 반면 사업체의 생산성이 저하하고 실업률은 증가하며 근로자들의 실질 소득이 감소할 것이라는 우려가 공존함
- 근로시간 단축과 고용과의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면 근로시간 단축으로 인해 단기적으로 부정적인 효과가 발생할 수 있으나 장기적으로는 고용을 증대시키는 결과로 이어질 것이라는 전망이 주를 이루고 있으나 관광사업체의 경우 근로자 고용형태, 규모의 특성에 따라서 다르게 접근해야함을 시사한 연구 결과들이 제시됨
- 근로시간 단축 정책은 아직 전면적으로 도입되지는 않았기 때문에 다양한 기대와 우려가 공존하며 문화체육관광 산업의 경우 일반적인 산업과는 다르게 근로시간을 명확하게 측정하기 어렵고 근무 특성상 비수기와 성수기가 있어 매 월 근무형태가 달라질 수 있는 특수성이 높은 산업임
- 많은 선행연구에서 제시한 바와 같이 근로시간 단축이 모든 산업에 미치는 영향이 큰 만큼 문화체육관광 산업 분야에서 근로시간 단축 정책의 긍정적 효과가 발생할 수 있도록 지속적인 검토가 필요한 상황임
- 본 연구에서는 통계청의 지역별고용조사 원자료(2011년 상반기부터 2018년 하반기까지)를 활용하여 문화체육관광산업의 임금 변화가 고용구조에 미치는 효과를 파악하기 위해 실증분석을 실시함
- 근로시간이 증가하는 경우 임금에는 1~2시차를 두고 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 종사자수(최저임금미만자수)는 부(-)

의 영향을 미치는 것으로 나타남

- 근로시간 단축에 따른 고용 영향도를 분석하기 위해 패널 VAR 모형을 확장하여 근로시간이 1시간 단축시를 가정한 시나리오 분석을 실시한 결과 단축 시행 초기에는 기업의 수익성 감소 등의 이유로 전기 대비 종사자 수가 소폭 감소하는 것으로 나타났으며, 이후에는 증가 폭을 회복하여 2년 뒤인 2020년 하반기에는 2018년 하반기 대비 5.0%의 종사자 증가가 나타나는 것으로 추정됨
- 현재의 문화체육관광 분야 산업구조는 5인 미만의 영세사업체 비중이 85% 이상으로 매우 높아 근로시간 단축 정책에 대한 사용자와 노동자의 직접 체감도는 낮은 상황으로 판단되지만 향후 근로시간 단축이 전 산업으로 확대될 경우 발생할 수 있는 여러 가지 상황에 대한 대응 방안 마련이 필요한 시점임
- 본 연구에서는 데이터를 이용한 실증분석 외에도 2020년 1월부터 근로시간 단축의 영향을 직접적으로 받는 50~299인 근로자를 둔 사업장(445개)을 기준으로 별도의 설문조사를 실시하였으며, 현장 의견 수렴을 반영하기 위해 관련 분야 전문가 FGI를 실시함
- 근로시간 단축(주 52시간)에 따른 기업경영 어려움 여부에 대해서는 어려움 있음(40.0%), 보통(32.8%), 어려움 없음(24.7%) 순으로, 근로시간 단축시 우려되는 문제점에 대해서는 추가인력 고용에 따른 경영 악화(인건비 상승)(36.6%), 구인난 등 인력수급 문제 발생(27.4%), 노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려(25.6%), 생산 및 영업 차질 발생(24.7%), 기존 인력 실질임금 감소에 따른 노사갈등(21.3%) 순으로 응답함
- 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결 방안(정부 지원 제도)에 대한 응답은 탄력적 근로시간제 확대 시행(54.8%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 적용 예외업종 확대 시행(35.5%), 회사 내 적용 예외직무(직군) 인정(29.2%), 노동 생산성 향상을 위한 지원 확대(22.7%),

근로시간 단축 대응을 위한 노무 컨설팅 지원(15.5%) 순으로 나타남

- 분야별 FGI 결과에서는 문화체육관광 산업의 경우 프리랜서 근로자와 영세사업체의 높은 비중과 일정하지 않은 근무시간 등의 산업적 특성이 있기 때문에 근로시간 단축 정책을 일괄적으로 적용하여 운영하는 데 어려움이 있다는 의견임
- 이에 해당 산업의 현실에 대한 고려가 필요하며, 특히 산업 현장을 고려한 정책이 만들어져야 함을 강조함
- 또한 임시·일용직의 높은 비율로 인해 비정규직의 이직이 빈번하게 나타나고 있어 단순히 일자리의 양적 확대가 아니라 좋은 일자리 창출에 대한 고민이 필요하다는 의견임
- 근로시간 단축으로 여가시간이 증가하여 국민들이 관광활동 증가와 더불어 전체적인 소비지출 비용을 늘릴 가능성이 있으므로 이러한 선순환 구조에 대한 검토도 필요하다는 의견 제시

나. 제언

1) 문화체육관광 산업의 특수성 고려한 일자리 정책 적용 방안 마련

- 문화체육관광 산업은 전반적으로 영세한 소규모 사업체의 비중이 높고 또한 연중무휴 방식으로 운영되는 사업체가 많으며 소비자들이 근무관련 이외 시간(퇴근 후 시간, 주말, 휴일, 휴가 등)에 여가활동을 목적으로 시설 또는 서비스를 이용하는 경우가 많음
- 그리고 업무의 양이 연간 고르게 분포하는 것이 아니라 특정 시점, 거시환경과 각종 사건사고(예: 테러 등) 등 예측하고 통제하기 어려운 변수의 영향을 매우 크게 받는 산업이기 때문에 안정적인 일자리 관리가 어려운 상황임
- 따라서 지속적으로 제기되고 있는 문화체육관광 산업의 특수성을 고려하여 최저임금 인상, 근로시간 단축 등의 일자리 정책을 유연하게

적용할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있음

2) 일자리 정책의 문화체육관광 산업 연착륙 방안 마련

- 앞서 언급한 것과 같이 문화체육관광 산업의 특성을 고려하여 일자리 정책을 발굴하고 적용하는 것이 쉽지는 않기 때문에 문화체육관광 산업의 특수성 고려한 일자리 정책 적용 방안 마련과 함께 현재 추진되고 있는 최저임금 인상, 근로시간 단축 등이 현재의 문화체육관광 산업에 부작용을 최소화하며 정착할 수 있는 방안도 함께 마련하여야 할 것임
- 추진하고 있는 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 어떠한 긍정적·부정적 영향을 미치고 있는지 시의성 있는 논의를 진행하고 대안을 함께 모색할 수 있는 협의체 마련과 더불어 문화체육관광 산업 현장 근로자들의 의견을 들을 수 있는 다양한 채널을 마련하여 운영하는 것도 방법 필요

3) 문화체육관광 산업 일자리 관련 모니터링 및 연구 정례화

- 현재 문화체육관광 산업의 일자리 현황을 진단하고 일자리 정책의 효과를 분석할 수 있는 자료는 충분치 못하기 때문에 우선적으로 문화체육관광 산업 일자리의 변화를 모니터링하고 다양한 정책 효과를 측정할 수 있는 연구가 필요한 상황임
- 문화체육관광 분야 사업자 단체를 중심으로 모니터링단을 구성·운영하는 방안, 문화체육관광 분야의 특성을 반영할 수 있도록 사업체 패널을 구축하여 월별로 의견을 수렴하는 방안, 4대 보험 가입 정보 등을 활용하여 문화체육관광 분야 일자리의 변화를 모니터링 하는 방안, 이러한 모니터링과 함께 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향을 분석하고 전망할 수 있는 지속적 연구 필요

4) 일자리 모니터링 시스템 구축

- 행정자료, 조사, 현장의견 수렴 등 일자리와 관련된 다양한 지표를 만들어내고 이를 시스템을 통해 구현하고 서비스 하는 작업을 통해 정부, 기업, 학계 등 해당 분야에 관심이 있는 모든 수요층이 쉽고 편하게 현황을 파악할 수 있는 시스템 구축 방안 필요

5) 일자리 창출 선순환 구조 구축

- 문화체육관광 산업의 일자리 정책을 일자리 영역으로 한정하여 바라볼 것이 아니라 문화체육관광 산업 경기 상황과 연계한 접근 필요
- 최저임금 인상, 근로시간 단축 등 일자리 정책으로 인한 변화가 문화체육관광 산업의 활성화로 이어지고 그 결과 문화체육관광 산업 일자리의 양과 질이 개선되는 선순환 구조가 구축될 수 있도록 종합적인 관점에서 접근

6) 사용자·근로자·소비자 관점의 종합적인 일자리 영향관계 파악

- 향후 연구에서는 기존에 분석된 사업자 관점의 영향관계를 넘어서 근로자 관점의 현황파악 및 분석을 통해 균형감 있는 정책의 효과를 파악해야 할 것임
- 더 나아가 근로자의 소비자 관점의 변화까지 고려한 연구가 수행된다면 기존 분석변수인 고용 변수 외에 여가시간 확대, 여행일수 증가, 실질소비 증대 등과 같은 다양한 영향관계 파악을 통해 보다 유의미한 결과를 도출이 가능해질 것으로 판단

7) 분야별 특수분류 체계를 적용한 보다 세부적인 분석방안 마련

- 본 연구에서는 활용 데이터의 한계로 인해 통계청의 한국표준산업분류 기준으로 산업을 도출하고 분석을 실시하였기 때문에 분야별로 특화된 결과물 도출이 어려운 실정임

- 현재 한국문화관광연구원에서는 문화·체육·관광 산업의 분야별 특수분류를 적용한 ‘문화체육관광 일자리 조사’를 수행하고 있기 때문에 향후 해당 통계가 통계청 승인절차를 거쳐 공신력 있는 통계로 활용될 경우 해당 분야의 일자리 현황 및 영향도를 보다 심도 있게 파악할 수 있는 데이터 활용이 가능해질 것으로 판단됨

8) (가칭) 지속가능한 문화관광 일자리 협의회 구성

- 앞서 제시한 모니터링 방안과 더불어 일자리 조사 및 정책을 핵심으로 수행중인 관련 기관과의 유기적인 업무협력 관계 유지 필요
- 일자리 연구 및 조사를 수행하고 있는 한국문화관광연구원을 중심으로 한국문화예술위원회, 한국스포츠정책개발원, 한국콘텐츠진흥원, 한국관광공사 등 문화체육관광부 내 관련기관과의 협의회 구성과 더불어 통계청, 한국노동연구원, 고용정보원 등과의 지속적인 의견교류 및 협업을 진행할 수 있는 ‘(가칭)지속가능한 문화관광 일자리 협의회’의 구성 및 운영이 매우 필요할 것임

9) 4차 산업혁명 시대의 문화체육관광분야 일자리 변화 예측

- 고용의 증가, 감소와 같은 일자리의 양적 변화는 단순히 정부의 일자리 정책에 따라 변화되는 것은 아니며 현재 급격히 변화는 기술과 환경의 변화는 문화체육관광 산업의 일자리에도 막대한 영향을 주고 있음
- 기술의 발전과 변화는 문화체육관광 산업에도 영향을 줄 수 있기 때문에 4차 산업혁명의 변화 속에서 문화체육관광 산업의 일자리 변화를 추적 관찰하고 선제적인 대응방안 마련을 위한 지속적인 노력이 필요할 것임

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	5
3. 연구 수행절차	7
제2절 연구 범위 및 방법	8
1. 연구 범위	8
2. 연구 방법	10
제3절 연구 기대효과	12

제2장 정부의 일자리 정책 개요 및 현황

제1절 정부의 일자리 정책 개요	17
1. 정부의 일자리 정책 개념	17
2. 정부의 일자리 정책 현황	20
제2절 일자리 정책의 효과 및 사례	26
1. 최저임금 인상(최저임금제)	26
2. 근로시간 단축	34
제3절 소 결	42

제3장 문화체육관광 산업분류 및 직업분류

제1절 문화체육관광 산업분류	47
1. 한국표준산업분류와 산업특수분류	47
2. 문화체육관광분야 산업분류 추출	53
제2절 문화체육관광 직업분류	57
1. 한국표준직업분류	57
2. 문화체육관광분야 직업분류 추출	62
제3절 소 결	65

제4장 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향

제1절 영향분석을 위한 모형설정	71
1. 선행연구	71
2. 분석자료 및 분석모형	74
제2절 최저임금 인상이 문화체육관광산업에 미치는 영향 분석 ..	90
1. 최저임금 현황	90
2. 자료의 구성	96
3. 이중차분법을 이용한 최저임금 인상이 미치는 영향 분석	98
4. 분석 결과	99
제3절 근로시간 단축이 문화체육관광산업에 미치는 영향	105
1. 근로실태 현황	105
2. 자료 및 분석모형	108
3. 패널VAR모형을 이용한 근로시간 단축이 미치는 영향 분석	108
4. 분석 결과	110
제4절 분석결과 요약	118
1. 이중차분법	118
2. 패널VAR 모형	119
3. 주간 근로시간 1시간 단축(월 4시간 단축) 가정	120
4. 소결	120

제5장 일자리 정책 사업체 현장 조사

제1절 문화체육관광 업계 사업체 실태조사	125
1. 조사 개요	125
2. 조사 결과	129
제2절 문화체육관광 분야별 전문가 표적집단면접(FGI)	148
1. 조사 개요	148
2. 주요 결과	150

제6장 결론 및 제언

제1절 결론	159
1. 최저임금 인상 정책 분석	159
2. 근로시간 단축 정책 분석	165
제2절 정책 제언	171

붙임 설문지	178
--------------	-----

참고문헌	183
------------	-----

ABSTRACT	186
----------------	-----

표 목차

〈표 1-1〉 문화체육관광분야 대상적 범위	9
〈표 1-2〉 문화체육관광 관련 산업을 영위하는 사업체 및 근로자	9
〈표 1-3〉 문화체육관광분야 시간적 범위	10
〈표 2-1〉 청년내일채움공제 가입자의 고용 비중(산업별)	22
〈표 2-2〉 2018년 현재 청년추가고용 장려금사업 규모별 지급현황	24
〈표 2-3〉 시간당 통상임금 상승률 추이	27
〈표 2-4〉 최저임금 미만을 특성별 동향	30
〈표 2-5〉 최저임금 미만 근로자 분포	32
〈표 2-6〉 최저임금 적용에 따른 고용 효과(업종별)	34
〈표 2-7〉 근로시간 단축에 따른 단장기 고용 영향도	38
〈표 2-8〉 근로시간 단축과 고용의 상관관계 선행연구	38
〈표 3-1〉 문화체육관광 산업 도출 흐름도	47
〈표 3-2〉 한국표준산업분류(10차 개정)와 문화체육관광산업분야	48
〈표 3-3〉 한국표준산업분류기준 문화체육관광분야 사업체 및 종사자 현황	50
〈표 3-4〉 문화체육관광분야 산업분류 포괄영역	51
〈표 3-5〉 문화체육관광분야 산업분류	52
〈표 3-6〉 문화체육관광분야 산업 업종 추출과정	53
〈표 3-7〉 문화체육관광 관련 산업분류 현황(소분류 기준)	54
〈표 3-8〉 문화체육관광 직업 도출 흐름도	57
〈표 3-9〉 한국표준직업분류(7차 개정)	61
〈표 3-10〉 문화체육관광분야 직업 분류 추출과정	62
〈표 3-11〉 문화체육관광 관련 직업분류 현황	63
〈표 3-12〉 문화체육관광분야 산업분류 및 직업분류 범위	65
〈표 4-1〉 일자리정책 변화가 미치는 영향 분석 선행연구 정리	73
〈표 4-2〉 모형 설정 기본 흐름도	74
〈표 4-3〉 일자리정책 효과 분석을 위해 국내문헌에서 사용된 분석자료 목록	76
〈표 4-4〉 분석자료 관련 국내문헌 목록	77
〈표 4-5〉 지역별고용조사, 고용형태별근로실태조사 비교	79
〈표 4-6〉 일자리정책 변화 영향 분석 방법	81

〈표 4-7〉 영향효과 추정 모형	82
〈표 4-8〉 일자리정책 변화가 미치는 영향 분석 과정	88
〈표 4-9〉 연도별 최저임금액	90
〈표 4-10〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금 현황(2018년 하반기 기준)	92
〈표 4-11〉 문화체육관광 관련 직업 최저임금 현황(2018년 하반기 기준)	93
〈표 4-12〉 문화체육관광 관련 산업 종사자수	94
〈표 4-13〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금미만을	94
〈표 4-14〉 종사상 지위별 최저임금비율(문화체육관광 관련 산업)	95
〈표 4-15〉 자료의 구성	96
〈표 4-16〉 산업별 근로자수(2018년 하반기)	97
〈표 4-17〉 변수 및 모형설정 방법	99
〈표 4-18〉 문화체육관광산업 이중차분 분석결과	101
〈표 4-19〉 유원지 및 오락관련 서비스업 이중차분 분석결과	102
〈표 4-20〉 직업 관련 이중차분 분석결과	104
〈표 4-21〉 여가서비스 종사자 이중차분 분석결과	104
〈표 4-22〉 근무제 법정 시행 시기	105
〈표 4-23〉 문화체육관광 관련 산업 주당 근로시간	106
〈표 4-24〉 문화체육관광 관련 산업 월 평균임금	106
〈표 4-25〉 산업별 근로시간 및 평균임금(2018년 하반기)	107
〈표 4-26〉 분석 변수 정의	108
〈표 4-27〉 변수 및 모형설정 방법	109
〈표 4-28〉 Johansen 공적분 검정 결과(모형 1)	110
〈표 4-29〉 모형 1(근로시간, 평균임금, 종사자수)	111
〈표 4-30〉 모형 1 : 근로시간 $\Delta \ln H_{i,t-1}$ 1표준편차 충격에 대한 반응(%)	112
〈표 4-31〉 Johansen 공적분 검정 결과(모형 2)	113
〈표 4-32〉 모형 2(근로시간, 평균임금, 최저임금미만자수)	114
〈표 4-33〉 모형 2 : 근로시간 $\Delta \ln H_{i,t-1}$ 1표준편차 충격에 대한 반응(%)	115
〈표 4-34〉 2018년 하반기 기준 문화체육관광 관련 산업 고용 및 근로실태 현황	116
〈표 5-1〉 조사 방법 및 기간	126
〈표 5-2〉 문화 분야 일자리 정책 관련 FGI	151

Contents

〈표 5-3〉 체육 분야 일자리 정책 관련 FGI	153
〈표 5-4〉 관광분야 일자리 정책 관련 FGI	155

그림 목차

[그림 1-1] 연구 수행절차	7
[그림 1-2] 연구 기대효과	13
[그림 2-1] 2016년 국가별 적극적 노동시장 정책 항목별 투입 예산의 국내총생산 대비 비중	18
[그림 2-2] 2015년 교육 및 직업 훈련에 대한 적극적 노동시장 정책 예산의 국내총생산 대비 비중	19
[그림 2-3] 실업자 1인당 투자하는 적극적 노동시장 정책의 예산	20
[그림 2-4] 국가별 연간 근로시간(임금근로자 기준)	35
[그림 4-1] 최저임금인상률과 최저임금미만을 추이(문화체육관광 관련 산업)	95
[그림 4-2] 종사상 지위별 최저임금미만을 추이(문화체육관광 관련 산업)	95
[그림 4-3] 모형 1 : 근로시간 충격에 대한 반응	112
[그림 4-4] 모형 2 : 근로시간 충격에 대한 반응	115
[그림 4-5] 주간 근로시간 1시간 단축시 종사자수 변화(2019년 ~ 2020년) ...	117
[그림 5-1] 현재 적용되는 최저임금 수준 적절성 인식	129
[그림 5-2] 현 최저임금에 따른 전체 근로자 임금 인상 수준	130
[그림 5-3] 현 최저임금에 따른 순이익(이윤) 변동 여부	131
[그림 5-4] 현 최저임금에 따른 제품(서비스) 가격 변동 여부	132
[그림 5-5] 현 최저임금에 따른 신규채용 변동 여부	133
[그림 5-6] 현 최저임금에 따른 근로시간 변동 여부	134
[그림 5-7] 현 최저임금에 따른 임금산정 방식 변동 여부	135
[그림 5-8] 현 최저임금에 따른 경영활동 어려움 여부	136
[그림 5-9] 내년(2020년) 적용되는 최저임금 수준 적절성 인식	137
[그림 5-10] 최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안(제도)	138
[그림 5-11] 최저임금 인상 결정 시 우선 고려사항	139
[그림 5-12] 적정 최저임금 수준	140
[그림 5-13] 근로시간 단축 시 기업경영 어려움 여부	141
[그림 5-14] 근로시간 단축 시 우려되는 문제점	142
[그림 5-15] 근로시간 단축 시 대응책	143
[그림 5-16] 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결방안	144

Contents

[그림 5-17] 기업경영에 더 부담되는 정책	145
[그림 5-18] 최저임금 인상 및 근로시간 단축 제도 정착의 역할 기관	146

정책연구

정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향에 관한 연구

제1장

서론

Korea Culture & Tourism Institute

제1절

연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

가. 정부의 일자리 정책 변화 : 최저임금 인상에 이어, 근로시간 단축 시행

최저임금위원회는 '18년에 7,530원으로 최저임금을 16.4% 인상한데 이어 '19년에는 8,350원으로 결정하여 10.9% 인상이라는 두 자릿수 상승률을 이어 갔다. 2020년에는 최저임금이 8,590원으로 최종 결정되어 가파른 상승세는 완화된 것으로 보인다. 최저임금 인상에 이어 주 52시간 근로시간 단축이 사업 체별 종사자 규모에 따라 '18년 7월부터 '21년까지 단계적 시행에 들어가며, 개정된 근로기준법(18.7.1, 근로기준법 개정)에 따르면 휴일근무(18시간)를 연장근로시간에 포함함으로써 주당 최대 근로시간은 현재 68시간에서 52시간으로 단축되는 일자리 정책의 변화가 시행된다.

기 존			→	최근 일자리 정책 변화		
최저 임금	과거 10년간(2008년~20017년) 연평균 상승률 6% 인상			2018년 7,530원 전년대비 16.4% 인상	2019년 8,350원 전년대비 10.9% 인상	2020년 8,590원 전년대비 2.9% 인상
	정상근로 : 주40시간 (1일 최대 8시간)	주68시 간		정상근로 : 주40시간 (1일 최대 8시간)		
연장근로 : 주12시간	연장근로 : 주12시간					
휴일근로 : 주16시간	(휴일근로 포함)					

▶ 사업장 규모별 주 52시간 시행시기 ◀	
300인 이상	2018년 7월 1일
50인 이상 ~ 299인	2020년 1월 1일
5인 이상 ~ 50미만	2021년 7월 1일

주 : 근로기준법 개정(시행 2018.7.1.) 정리

나. 정부의 일자리 정책에 따른 노동시장의 변화 예상

최저임금 인상과 근로시간 단축의 일자리 정책은 고용량뿐만 아니라 정규직/비정규직 비율, 임금 및 근로시간 변화 등 문화체육관광 관련 노동시장에 다양한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

사용자(사업체) 관점에서는 최저임금 인상에 따라 생산성 제고, 저생산 기업 조정 등의 긍정적인 측면과 노동비용 증가 및 이에 따른 인력 부족 등 부정적인 효과가 공존할 것으로 전망된다. 근로시간 단축의 경우 다양한 근무형태에 도입에 따른 효율적 업무 조정이라는 긍정적 측면과 더불어 근무시간 감소에 따른 생산성 감소라는 부정적인 측면의 문제도 함께 발생될 것으로 보인다.

노동자(근로자) 관점에서는 최저임금 인상에 따라 개인 근로자의 실질소득 향상이라는 긍정적 영향이 예상되는 반면 사업체의 비용절감 차원의 고용 축소 정책에 따라 일자리 감소라는 부정적 영향이 나타날 것으로 전망된다. 근로시간 단축의 경우 여가시간 확대를 통한 삶의 질 향상이라는 긍정적 영향과 더불어 실업률 증가, 실질소득 감소라는 부정적 측면의 효과가 시장에 공존할 것으로 판단된다. 일자리 정책에 따른 다양한 긍·부정의 선행효과를 나타나고 있으나 데이터를 기반으로 한 해당 분야의 고용 변화를 미시적으로 접근하여 분석한 연구는 없는 상황이다.

정책대상	최저임금 인상		근로시간 단축	
	긍정효과(+)	부정효과(-)	긍정효과(+)	부정효과(-)
사용자(사업체)	생산성 제고, 저생산 기업 조정	노동비용 증가 인력 부족*	효율적 업무 조정	생산성 변화
노동자(근로자)	실질소득 증대	일자리 감소*	일자리 확대* 여가시간 확대	실업률 증가, 실질소득 감소

다. 일자리 정책의 변화가 문화체육관광산업에 미치는 효과를 분석한 연구 부족

문화체육관광산업 일자리는 대부분 소규모의 영세한 조직구조(문화체육관광 관련 산업 사업체의 약 85% 이상이 5인 미만의 사업체로 구성)로 구성되어 있어 열악한 근무환경과 불안정한 일자리, 빈번한 이직 등 열악한 고용구조를 가지고 있다.

이에 해당 산업에 직접적인 영향을 줄 수 있는 일자리 정책의 긍정·부정적인 효과를 파악하고 현황 진단 및 대응 방안을 마련해야 하나 아직까지 해당 분야의 일자리 정책과 관련된 연구는 부족한 상황이다.

2. 연구 목적

가. 데이터에 기반을 둔 문화체육관광산업의 일자리 정책 효과 분석

본 연구는 정부의 일자리 정책이 문화체육관광산업의 사업체 및 근로자에게 미치게 될 다양한 영향관계를 관련 데이터 분석²⁾을 통해 파악함으로써 향후 문화체육관광 분야 일자리 정책수립에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

첫째, ‘한국표준산업분류’ 및 ‘한국표준직업분류³⁾’를 기준으로 명확한 관련 산업 및 직업을 정의하고 관련 데이터를 활용하여 문화체육관광산업의 종사자 현황, 임금구조, 고용구조 등 관련분야 일자리 현황 파악을 실시한다.

둘째, 기존에 생산되고 있는 일자리 관련 국가통계를 종합적으로 검토하고 문화체육관광분야에 가장 적합한 산업 및 직업구조와 시의성을 가진 통계를 도출한 후 데이터 전처리 과정을 통해 최종적으로 정부의 일자리 정책과 관련 산업간의 영향관계를 파악할 수 있는 계량분석을 실시한다.

2) 고용형태별근로실태조사, 경제활동인구조사, 사업체노동력조사, 지역별고용조사, 한국노동패널조사, 전국사업체조사 등

3) 돈을 벌기 위해 개인이 하는 일(경제활동)을 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화한 것을 말한다.

나. 사용자 및 노동자 관점의 다차원의 일자리 정책 효과 분석

일자리 진단과 관련된 대부분의 통계 및 연구의 경우 사용자(사업체) 관점의 조사결과를 토대로 분석된 내용을 바탕으로 일자리 정책에 대한 현상을 진단함에 따라 일자리 정책의 직접적인 수혜자인 노동자 관점의 일자리 정책에 대한 의견 수렴이 미흡하였다.

본 연구에서는 사용자 차원의 조사 데이터뿐만 아니라 수요자 차원으로 활용 가능한 데이터를 복합적으로 분석하여 두 주체간의 일자리 현황에 대한 차이점을 분석하고 보다 세부적인 내용을 파악하기 위해 분야별 전문가 의견조사를 통해 시장에서 체감하는 일자리 정책의 긍·부정적 효과를 파악하고자 한다.

다. 일자리 정책 효과에 대한 미래 진단

근로시간 단축(주52시간) 정책⁴⁾의 경우 근로기준법상 현재 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장만 해당되며, 아직까지 상당수의 관련 사업체는 정책대상에 포함되지 않고 있다.

현재 기준으로 주52시간 적용을 받는 문화체육관광사업체는 200개 미만으로 매우 작은 규모로 나타나 근로시간 단축의 효과를 명확히 파악하기 위해서는 기존 유사 사례에 대한 검토 및 향후 축적된 데이터를 바탕으로 한 체계화된 분석 및 전망이 필요하다.

2020년 1월부터는 50인 이상의 근로자가 고용된 사업장에도 근로시간 단축이 적용됨에 따라 향후 근로시간 단축의 정책을 적용받는 사업체를 대상으로 별도 설문조사를 실시하고 해당 결과를 바탕으로 향후 정책 효과에 대한 미래 진단을 실시한다.

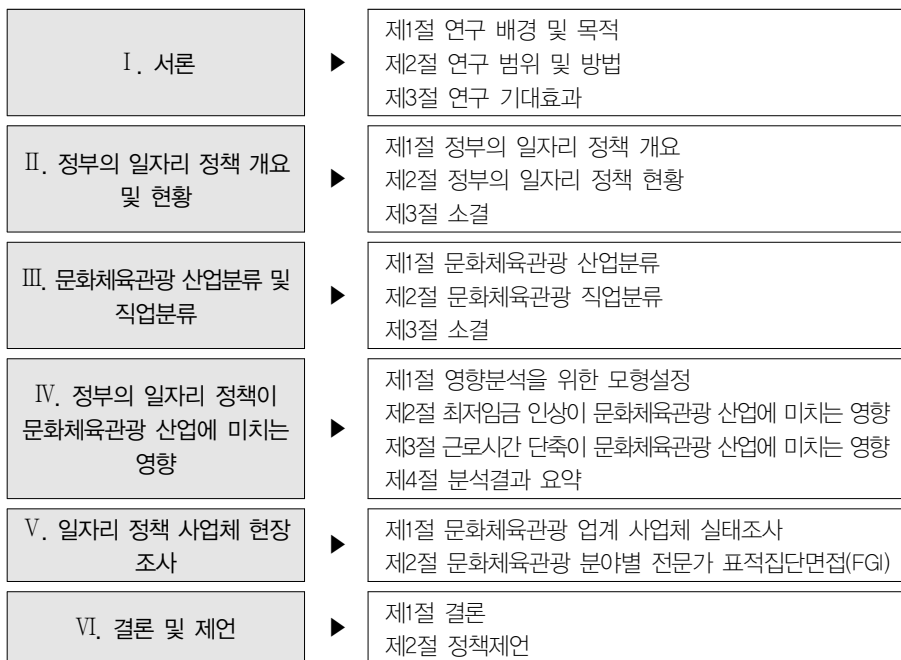
4) 아직까지 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 않은 업종이 있으며 2019년 7월, 2020년 1월, 2021년 7월 등 단계적으로 적용대상이 확대됨

라. 문화체육관광 분야 일자리 정책의 제도 안착을 위한 방안 제시

본 연구에서 검토 중인 최저임금 인상과 근로시간 단축의 경우 산업별, 업종별, 종사자 규모별 등 분류 기준에 따라 정책의 효과가 다양하게 도출될 수 있다. 본 연구에서는 분석된 연구결과를 토대로 향후 일자리 정책이 해당산업에 긍정적으로 자리매김할 수 있는 정책방안을 제시하고자 한다.

3. 연구 수행절차

본 연구는 크게 I. 서론 - II. 정부의 일자리 정책 개요 및 현황 -III. 문화체육관광 산업분류 및 직업분류- IV. 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향 -V. 일자리 정책 현장조사 -VI. 결론 및 제언으로 총 6단계로 구분하여 연구를 수행할 계획이며, 본 연구의 수행절차는 다음 [그림 1-1]과 같다.



[그림 1-1] 연구 수행절차

제2절

연구 범위 및 방법

1. 연구 범위

가. 대상적 범위

본 연구의 대상적 범위는 문화체육관광 분야 산업분류 및 직업분류를 기준으로 공급자와 수요자로 구분하여 설정할 수 있다.

공급자의 경우 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)⁵⁾를 근거로 소분류 기준의 관련 산업을 최종 도출하고, 소분류 산업 도출의 기준 설정을 위해 문화체육관광 분야별 특수분류체계를 검토한다.

수요자의 경우 통계청의 한국표준직업분류(Korean Standard Classification of Occupations, KSCO) 코드를 기준으로 선행연구 검토 및 전문가 의견수렴을 통해 문화체육관광 분야 일자리 개념을 기반으로 한 직업분류를 최종 도출하고 이를 바탕으로 수요자 차원에서의 활용 가능한 데이터 검토를 실시한다.

또한 분석결과와 검토 및 타당성 확보를 위해 50~299인의 근로자가 근무하는 사업장과 현장의 의견을 수렴하기 위해 문화·체육·관광의 분야별 전문가를 본 연구의 대상으로 설정하였다.

5) 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)는 통계법에 의거하여 통계 자료의 정확성 및 국가 간의 비교성을 확보하기 위하여, 유엔에서 권고하고 있는 국제표준산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC)를 기초로 작성한 통계분류이다.

〈표 1-3〉 문화체육관광분야 대상적 범위

(단위 : 개)

문화체육관광분야 산업 및 직업분류		대분류	중분류	소분류	세분류
산업	전산업	21	77	232	495
	문화체육관광분야	8	19	34	-
직업	전산업	10	52	156	450
	문화체육관광분야	7	11	22	-

자료 : 한국표준산업분류, 한국표준직업분류 소분류 기준으로 연구자 작성

〈표 1-4〉 문화체육관광 관련 산업을 영위하는 사업체 및 근로자

대상적 범위	최저임금(8,350원) 상승	근로시간(주52 시간) 단축
사용자(사업체)	한국표준산업분류에서 문화체육관광산업에 포함된 소분류 단위의 34개 업종을 영위하는 사업체	근로기준법 기준 주52시간 영향을 받는 사업체(상시 300명 이상) 및 2020년 적용받는 사업체
노동자(근로자)	한국표준직업분류에서 문화체육관광 직업에 포함된 소분류 단위의 22개 업종에 근무하는 노동자	근로기준법 기준 주52시간 영향을 받는 근로자 및 2020년 대상에 포함되는 노동자

최저임금 영향도를 파악하기 위한 시간적 범위는 가용 가능한 과거 데이터를 기준으로 설정하되 상대적으로 증가폭이 완만한 2011년에서 2017년까지 기간과 큰 폭으로 상승한 2018년 이후를 분석 기준년도로 설정하는 방안을 검토한다.

근로시간 단축의 경우 문화체육관광 분야의 영세한 업종 형태로 인해 적용받은 아직까지 해당 정책을 적용받는 사업체의 수가 미미하기 때문에 2018년 7월 1일 이후부터 현재까지는 300인 이상의 대기업 업종을 기준으로 영향도를 파악하기 위한 시간적 범위를 설정하였으며 2020년 근로시간 단축의 적용 범위가 확대됨에 따라 분야별 사업체 조사에서는 50~299인의 사업장을 대상으로 근로시간 단축의 미래 영향도까지 고려한 시간적 범위를 설정하여 분석하였다.

〈표 1-5〉 문화체육관광분야 시간적 범위

시간적 범위	범 위			
최저임금 기준	최저임금의 경우 2011년부터 2017년까지 최저임금의 증가율이 완만한 기간과 2018년 이후 최저임금이 급격하게 상승한 기간을 구분하여 시간적 범위 설정			
근로시간 기준	2018년 7월 1일	2019년 7월 1일	2020년 1월 1일	2021년 7월 1일
	300인 이상	특례제외 2업종 포함	50명-300미만	5명-50명 미만
* 특례유지업종 : 육상운송, 수상운송, 항공운송, 기타운송, 보건의업				

다. 내용적 범위

이 연구는 정부의 일자리 정책이 산업에 미치는 영향에 관한 기초자료로서 문화체육관광 산업분류 및 직업분류의 설정을 통해 일자리 현황을 파악하고 기존 조사 데이터 및 행정자료를 활용하여 문화체육관광분야 일자리를 분석하려고 한다. 일자리 정책 변화가 문화체육관광산업의 노동시장(일자리, 임금, 고용구조)에 미치는 효과분석을 위해 영향관계 분석을 위한 변수간 모델링 등 새로운 분석방법을 검토하고 적용하였다. 산업 실태조사 및 인터뷰를 통해 일자리 정책 대상의 긍·부정적 효과 분석을 살펴볼 수 있었고, 사업체 추가조사 및 표적집단면접(FGI)을 통한 정성적 영향관계를 분석했다. 이를 바탕으로 최저임금 인상 및 근로시간 단축에 따른 일자리 정책 방안을 마련했다.

2. 연구 방법

이 연구는 문헌조사를 통해 정부의 일자리 정책 방향을 검토하고 일자리 개념 및 산업구조를 파악하려고 한다. 그리고 일자리 정책 변화가 고용에 미치는 영향과 관련된 선행연구를 검토할 것이다.

국내외에서 활용 가능한 데이터를 검토하여 일자리 현황 및 고용구조를 분석하고 모형을 설정하여 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 임금 및 고용구조에 미치는 효과를 분석하였다.

또한 근로시간 단축 대상 사업체가 아직 많지 않은 부분을 감안하여 문화체육관광 분야 사업체 50인 이상 300인 미만을 대상으로 향후 정책 시행에 대한 인식과 대응방안에 대해 정성적인 실태조사를 시행하고 산업별 현장 의견을 반영하기 위한 정성조사(전문가 심층면담)를 통해 정책적 제언을 보완하였다.

또한 일자리 정책과 관련된 조사연구를 수행중인 고용정보원, 한국노동연구원 등 관련 연구자를 대상으로 전문가 자문회의를 통해 체계적인 연구방법론을 검토하였다.

제3절

연구 기대효과

가. 문화체육관광 산업 및 직업 구조 분석

본 연구에서는 산업 및 직업 구조의 기반이 되는 한국표준산업분류와 한국표준직업분류 체계를 검토하고 활용방안을 제시함으로써 해당분야에 대한 개념 정의 및 향후 통합적 관점의 문화체육관광 산업 및 개별 산업 관점의 분석 결과를 활용할 수 있는 체계를 마련한다.

나. 사용자·노동자 관점의 일자리 정책 효과 파악

기존의 일자리 연구 대부분이 사용자 차원의 현황 파악에 초점을 맞춰 조사 및 분석됨에 따라 노동자 관점의 일자리 정책의 효과 파악이 어려운 상황이었다. 본 연구에서는 사용자뿐만 아니라 산업별 일자리 정책의 직접적인 영향을 받는 노동자의 차원에서의 분석체계 마련하고 현장 의견 수렴을 통해 일자리 정책에 대한 정량·정성적으로 객관화된 시장의 상황을 파악할 수 있다.

다. 2가지 일자리 정책에 대한 차별화된 분석 결과 제시

본 연구에서는 연도별로 사업체의 고용자 수에 따라 단계적 영향을 받는 주 52시간의 일자리 정책과 전 산업에 직접적으로 영향을 주는 최저임금제의 2가지 일자리 정책에 대해 객관화된 데이터를 바탕으로 다양한 분석을 실시하고 결과를 도출한다.

이를 통해 각각의 일자리 정책이 문화체육관광 관련 산업 및 직업에 어떠한

영향을 미치는지를 파악하고 이를 통해 향후 관련분야 일자리 정책 수립 및 지원을 위한 시사점을 제시한다.

라. 일자리 정책의 제도적 안착을 위한 정책방안 제시

본 연구에서는 문화체육관광산업 일자리의 특징인 ①임금격차가 크고 비정규직 비중이 높은 고용형태, ②일자리의 계절적 편차, ③영세사업장 비중이 높은 산업구조 등 관련 산업의 특수성을 충분히 고려하여 산업별·업종별·종사자규모별로 분석을 통한 다양한 결과물을 도출한다.

일자리 정책 변화가 일자리 수, 임금, 고용구조 등에 미치는 다양한 효과를 분석하고 도출된 분석 결과를 바탕으로 문화체육관광 분야에 특수성을 고려한 대응방안을 마련함으로써 향후 일자리 정책의 안정적인 제도 안착을 위한 시사점을 제시한다.



[그림 1-2] 연구 기대효과

제2장

정부의 일자리 정책 개요 및 현황

제1절

정부의 일자리 정책 개요

1. 정부의 일자리 정책 개념

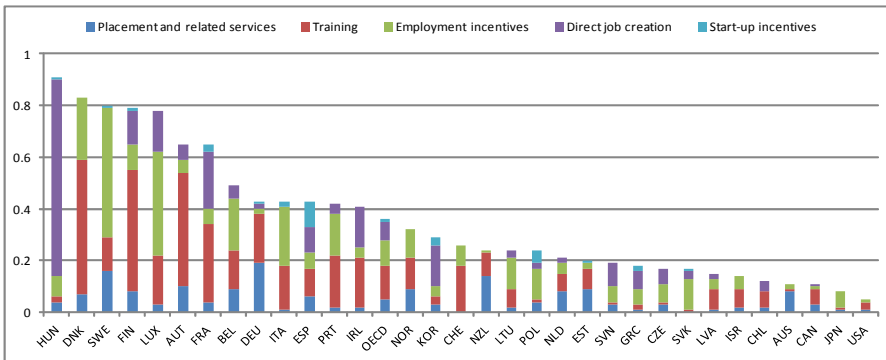
정부가 노동시장의 일자리에 관해서 펼 수 있는 정책은 적극적 노동시장 정책(ALMP; active labor-market policy), 조세정책을 통한 보조, 노동조합 등의 제도나 노사협상 및 협의체 구성 등 협상 시스템의 구축, 노동보호에 관한 법률, 일자리 공유제도 등을 들 수 있다. 이 중 실제 예산이 소요되고 직접적인 일자리 창출과 연관된 것은 적극적 노동시장 정책이며, 조세정책은 간접적인 방식으로 노동시장에 개입하여 기업이나 개인에게 세액 공제나 세제 혜택을 제공하여 일자리를 늘리거나 취업을 유인하는 정책을 지칭한다. 한편 법률로서 노사 간의 임금 협상 방식이나 시기, 참여 주체들을 결정하는 것도 넓게는 일자리 정책에 들어가며, 고용된 노동자에 대한 보호나 채용에 대해서 법률로서 일정 부분 개입할 수도 있고, 일자리 공유제도 등을 도입하기를 권장하거나 강제하는 형태도 가능하나, 모두 간접적인 일자리 정책이라 할 수 있다.

이들 중 주로 정부와 국제기구에서 관심을 가지는 것은 적극적 노동시장 정책이다. 왜냐하면 다른 정책들은 일자리에 대해서 직접적으로 영향을 미치기 보다는 사회 제도를 정비하거나 시스템을 갖추으로써 간접적으로 영향을 미치기 때문이다. 따라서 그 효과를 분석하기도 매우 어려울 뿐만 아니라 해당 정책이 영향을 미치는 범위나 그 결과도 쉽게 판단하기 어려운 경우가 많다. 반면, 적극적 노동시장 정책은 보통 예산을 투입하여 정부가 직접 집행하는 정책들이나, 노동시장에서의 효과도 빠르게 나타날 뿐만 아니라 해당 효과의 측정도

매우 쉽다.

적극적 노동시장 정책의 예로는 직업소개소나 구인, 구직 시스템을 통해 구직자와 구인자 간을 연결시켜 주는 제도나 시스템을 구축하는 것, 정부가 공공 분야에서 직접 고용하는 정책들, 실직자 및 구직자들에게 직업 훈련을 시켜주는 각종 프로그램 등이 모두 적극적 노동시장 정책의 일부이다. 일반적으로 적극적 노동시장 정책은 구직자의 탐색 비용을 낮추거나 구인 기업들의 고용 비용을 낮추고, 또한 필요한 경우 노동시장에 직접 개입하여 고용을 늘리는데 초점을 맞추고 있다.

OECD는 회원국들의 고용 정책을 평가하면서 적극적 노동시장 정책에 얼마만큼을 투자하고 있는지 등을 매년 수치로 제공하고 있다. 이를 통해 전반적인 한국의 적극적 노동시장 정책의 규모와 특성을 살펴볼 수 있을 것이다. [그림 2-1]은 2016년 각 국가별로 적극적 노동시장 정책 주요 5개 항목별 재정지출의 규모를 국내총생산 대비 %로 표시한 것이다.



주1: OECD (2019), Measuring the Digital Transformation

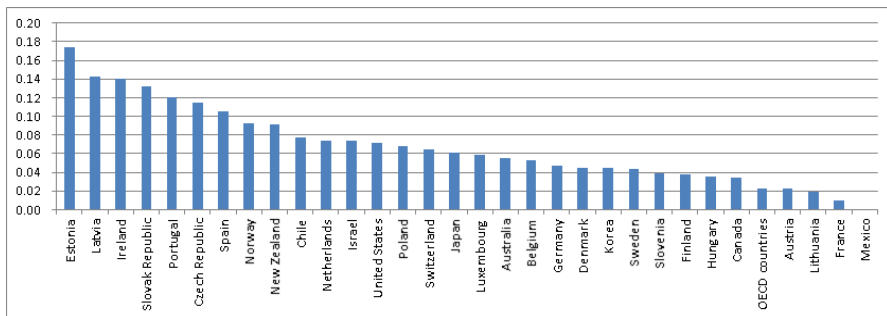
주2: 이탈리아는 2015년, 호주, 캐나다, 칠레, 이스라엘, 일본, 한국, 스위스, 미국은 2017년 자료, 나머지 국가들은 2016년 자료들임

[그림 2-1] 2016년 국가별 적극적 노동시장 정책 항목별 투입 예산의 국내총생산 대비 비중

한국은 적극적 노동시장 정책에 투입하는 예산이 국내총생산에서 차지하는 비중이 OECD 평균보다는 조금 낮다는 것을 알 수 있다. 특히 한국은 직접 고용

비중인 ‘Direct job creation’에 주목할 수 있는데 다른 국가들과 비교했을 때 헝가리와 함께 전체 적극적 노동시장 정책에 투입되는 예산에서 차지하는 비중이 매우 높게 나타났다. 즉, 우리나라는 취업이나 스타트업 기업들에 대한 인센티브나 직업 교육보다는 직접적으로 일자리를 창출하는 쪽에 예산을 많이 투입하고 있음을 알 수 있다.(OECD, 2019)

[그림 2-2]는 이 중 일반적으로 많은 유럽 국가에서 사용되는 교육 분야의 적극적 노동시장 정책에 투입되는 예산이 전체 국내총생산에서 차지하는 비율을 표시한 것이다. 앞서 살펴보았듯이, 한국은 OECD 평균의 약 1/3 정도로 적극적 노동시장 정책 관련 예산투입에 매우 소극적임을 알 수 있다. 하지만 이는 우리나라뿐만 아니라 미국과 일본을 비롯한 비유럽권에서 두드러지게 나타나는 현상이다. 유럽의 경우 직업 훈련에 투입되는 예산의 비중이 높았으나, 미국과 일본 등 비유럽권은 직업훈련에 투입하는 예산의 비중이 매우 낮은 것으로 나타났다.

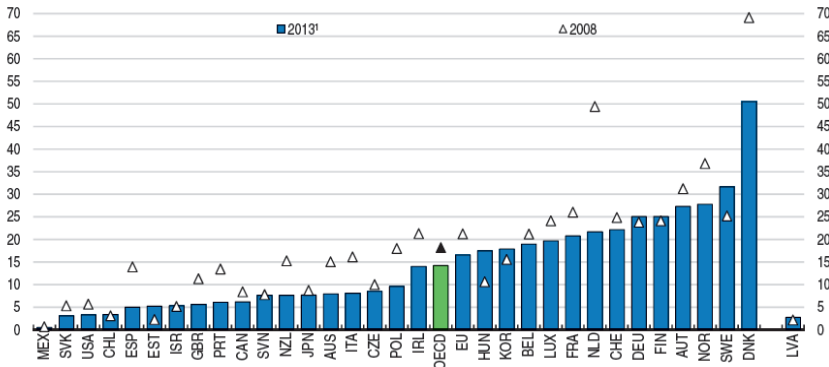


주: OECD, Public expenditure and participant stocks on LMP, 2015–2016

[그림 2-2] 2015년 교육 및 직업 훈련에 대한 적극적 노동시장 정책 예산의 국내총생산 대비 비중

하지만 적극적 노동시장 정책의 주된 대상은 취업자나 전체 인구가 아닌 실업자들이다. 따라서 정부가 펼치는 적극적 노동시장 정책 예산이 실업자 1인당 얼마인지를 살펴볼 필요가 있다. 이 측면에서 한국은 실업률이 여타 고소득 국가와 비교하여 매우 낮은 편이기 때문에 실업자 1인당 투여하는 예산으로는 OECD 평균 이상임을 [그림 2-3]에서 확인할 수 있다. 물론 여전히 국내총생산

대비 적극적 노동시장 정책의 예산이 많은 유럽 국가들이 1인당 예산 지출에서도 높은 순위를 차지하지만 실업자 1인당 투자 금액으로는 한국도 결코 낮은 수치는 아님을 알 수 있다.



주: OECD (2019), Public Expenditure and participant socks on labour market and economic outlook database.

[그림 2-3] 실업자 1인당 투자하는 적극적 노동시장 정책의 예산

2. 정부의 일자리 정책 현황

현재 정부가 추진하고 있는 일자리 정책의 대표적인 사례는 청년내일채움공제와 일자리 안정자금, 청년추가고용 장려금을 들 수 있다. 여타 산업별로 일자리 정책이 있을 수 있으나 단발성이거나 예산이 작아 지속적으로 운영되고 있지 않은 정책이 대부분이다. 또한, 기반 확충 등 일자리 정책이 포함되어 있지만 주목적이나 사업 방향이 일자리에 초점이 맞추어져 있지 않은 경우가 많다. 아울러 외국인 인력 고용과 관련된 정책들도 본 연구의 목적이 아닐 것이므로 제외한다면, 상술한 세 가지가 정부가 시행하는 가장 중요한 적극적 노동시장 정책일 것이다.(고용노동부, 2017)

청년내일채움공제는 청년들이 중소, 중견 기업에 취업해 장기 근속할 유인을 제공함과 아울러 자산 형성을 할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 한다. 청년내일채움공제의 지원 대상은 만 15세부터 34세까지의 청년이며, 군필자의

경우에는 복무기간에 비례하여 참여 연령이 만 39세까지 연장된다. 아울러 고용보험 최초 취득자이거나 최종학교 졸업 후 가입 기간이 12개월 이하인 청년, 혹은 최종 피보험 자격 상실일로부터 6개월 이상의 실직을 경험한 청년들이 참여할 수 있다.(김유빈, 이성희, 방형준, 노용진, 2019)

〈표 2-1〉는 청년내일채움공제 가입자가 전체 종사자에서 차지하는 비율을 제시한 것이다. 본 연구의 관심 대상은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 즉 문화체육관광 분야이다. 해당 분야에서 청년내일채움공제 가입자의 비중은 사업이 본격적으로 시행된 2017년 이후 약 3.2-3.3%로, 전 산업의 평균보다 높은 수준이다. 이는, 산업 특성상 문화체육관광 분야가 청년 임금근로자의 비중이 상대적으로 높고, 청년층의 취업 선호도 역시 높아서 청년내일채움공제 참여율이 여타 산업과 비교하여 높은 편임을 유추할 수 있다. 따라서 청년내일채움공제는 문화체육관광 분야로의 청년층 유입을 돕고 중소, 중견 문화체육관광 업체들의 인력 부족 문제를 해소하는 데 일정 부분 기여하고 있다고 파악할 수 있다.

청년내일채움공제는 노동수요와 노동공급 중 노동공급 측면에서 중소·중견 기업으로의 취업을 유인하여 전체적인 일자리 숫자를 늘리는 효과가 있다. 설령 기업이 추가로 인원을 채용하고 싶다 하더라도 이는 채용 전까지는 가상의 일자리이며, 실제 일자리 숫자로 집계되는 것은 누군가가 채용된 이후이다. 그러나 많은 중소·중견 기업들이 만성적인 인력 부족 문제를 언급하고 있으며, 이로 인해 추가로 생성 가능한 일자리가 여전히 채워지지 않는 문제가 있다. 청년내일채움공제는 이러한 일자리에 청년층의 취업을 유도하여 청년층의 높은 실업률 해소 및 중소기업의 인력난을 해결하기 위해 노동공급 측면에서 중소기업으로의 취업을 유도하여 일자리를 증가시키려는 것이다.(고용노동부, 2017)

〈표 2-1〉 청년내일채움공제 가입자의 고용 비중(산업별)

(단위: %)

구 분		2016년	2017년	2018년
A	농업, 임업 및 어업	1.37	1.41	4.30
B	광업	0.15	0.63	3.90
C	제조업	1.88	1.94	1.73
D	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업		2.75	3.45
E	수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업	4.35	2.72	2.76
F	건설업		3.30	3.28
G	도매 및 소매업	3.62	4.44	4.09
H	운수 및 창고업	2.13	2.21	1.99
I	숙박 및 음식점업	2.36	2.69	2.13
J	정보통신업	3.47	2.83	2.74
K	금융 및 보험업	0.73	1.26	1.34
L	부동산업	2.77	5.48	5.24
M	전문, 과학 및 기술 서비스업	3.20	3.73	3.83
N	사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업	2.98	1.49	1.63
O	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정			
P	교육 서비스업	7.98	6.41	6.71
Q	보건업 및 사회복지 서비스업	1.44	1.58	2.05
R	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	6.19	3.23	3.27
S	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.49	3.61	3.48
T	가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동			
U	국제 및 외국기관			
X	기타 산업			
Y	분류 불능			
Z	해당 없음			
전 체		2.24	2.45	2.40

자료: 김유빈, 이성희, 방형준, 노용진, “청년내일채움공제 중간성과 분석 및 개선방안 연구”, 2018.

또 다른 정부의 일자리 정책으로 청년추가고용 장려금을 꼽을 수 있다. 청년추가고용 장려금은 15세에서 34세의 청년을 정규직으로 추가 고용한 중소기업에 정부가 인력 비용을 지원하여 양질의 청년 일자리를 창출함과 아울러 중소기업의 만성적인 인력난 해소에도 도움을 주기 위해 시행하는 적극적 노동시장 정책 중 하나이다. 청년추가고용 장려금 사업은 2017년에 시범 사업으로 시작되었는데, 성장유망업종의 중소기업에서 청년 3명을 정규직으로 채용할 경우, 해당 중소기업에 근로자 1명분의 임금을 매년 2,000만원까지 최대 3년간 지원한다.

정부가 지정한 성장유망업종으로는 신소재, IoT 가전, AR·VR, 차세대 반도체, 로봇, 신재생 에너지, 자율주행차, 바이오헬스, 문화·콘텐츠 등 499개 업종이며, 대상 기업은 73만개 중소기업이다. 여기서 문화 및 콘텐츠 업종이 포함되어 청년추가고용 장려금 역시 문화체육관광 중소기업에도 지원이 이루어졌다.

〈표 2-2〉의 청년추가고용 장려금사업 규모별 지급 현황에서 확인할 수 있듯이, 전체 참여 사업장의 수와 인원이 시간이 흐름에 따라 빠르게 늘어나고 있으며, 이는 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서도 나타나고 있다. 특히 1-5월 대비 6-8월은 문화체육관광 분야에서 참여 사업장과 참여 근로자의 수가 약 8배 정도 늘어나, 참여 증가 속도가 매우 빠르고 호응이 좋다는 사실을 알 수 있다. 현재 청년추가고용 장려금은 한시사업으로 지정되어 2020년에는 사업이 종료될 예정이나, 현재까지의 참여 규모의 증가 추세를 놓고 보면 문화체육관광 분야의 일자리 숫자를 늘리는데 크게 기여하고 있어 사업 연장이나 확대의 필요성이 제기된다 하겠다.

청년추가고용 장려금이 문화체육관광 분야 일자리의 증가에 미치는 영향은 앞선 청년내일채움공제와는 달리 주로 노동수요 측면에서 나타난다. 노동수요 측면에서 기업이 정규직 청년을 채용했을 때 지게 되는 부담이나 비용 지출이 적어지기 때문에 노동수요가 증가한다. 즉, 신규 일자리가 많이 생겨나서 산업에서의 고용 규모를 키우게 된다. 또한 3명에게 지급될 급여에 대해서 2명에게 나누어 줄 수 있으므로 기업이 정규직 청년에게 지급할 수 있는 급여액이 인상될 수 있

다. 궁극적으로 노동공급 측면에서도 더 많은 청년층이 문화체육관광 분야 중소, 중견기업을 지원하게 되어, 창출된 일자리나 채용이 어렵던 일자리가 채워지는 노동공급 증가의 효과도 간접적으로 기대할 수 있다(고용노동부, 2017)

〈표 2-2〉 2018년 현재 청년추가고용 장려금사업 규모별 지급현황

(단위: 개, 명)

산업분류	1~5월		6~8월		9월	
	사업장	인원	사업장	인원	사업장	인원
계	1,470	5,913	14,194	43,362	5,976	16,293
A. 농업, 임업 및 어업	0	0	14	24	7	9
B. 광업	0	0	5	7		
C. 제조업	557	2,437	5,141	17,526	1,899	5,915
D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1	3	9	30	2	5
E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	4	14	49	103	14	27
F. 건설업	1	3	372	873	188	420
G. 도매 및 소매업	78	269	2,207	5,385	1,040	2,308
H. 운수 및 창고업	4	20	207	673	131	386
I. 숙박 및 음식점업	0	0	170	782	100	327
J. 정보통신업	450	1,599	1,942	5,471	700	1,628
K. 금융 및 보험업	2	6	123	514	38	132
L. 부동산업	0	0	7	13	3	8
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	230	790	1,901	4,523	800	1,634
N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	25	109	335	1,328	165	698
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0	0	0	0		
P. 교육 서비스업	11	31	149	313	56	131
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	98	603	1,348	5,270	738	2,442
R. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	9	29	79	228	38	98
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0	136	299	57	125
T. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0	0	0	0		
U. 국제 및 외국기관	0	0	0	0		
Z. 분류불능	0	0	0	0		

자료 : 고용노동부(2017) 「청년추가고용장려금사업 월간통계」

일자리안정자금의 경우, 2018년과 2019년 급격한 최저임금 인상에 따른 고용 감소의 우려로 인해, 최저임금 인상액의 일부를 정부가 지원함으로써 고용이 줄어드는 것을 막으려는 제도이다. 일자리 안정자금은 30인 미만의 사업장에서 월 보수액 210만 원 이하의 노동자를 고용한 사업주들에게 최저임금을 준수하고 고용보험을 가입한 근로자의 최저임금 인상분에 대해서 5인 미만 사업장의 근로자 1인당 월 최대 15만원, 5인 이상 사업장의 근로자에게는 1인당 최대 13만원 까지 지원하고 있다. 월 보수액 산정 대상이 아닌 일용노동자의 경우에는 1일 8시간 이상 근무하고 97,000원을 받는 근로자들에게, 단시간 및 시간제 노동자의 경우에는 소정근로시간에 비례하여 산정한 월 보수액이 최저임금 이상인 경우에 지원하고 있다.

일자리 안정자금은 사업주가 연말 전까지 언제든지 신청하여 수급이 확정되면 신청하지 않았던 적용 기간에 대해서도 일자리 안정자금 지원을 받기 때문에 2018년 사업 집행 내역에 대해서 분석한 결과가 아직은 나오지 않고 있다. 이는 일자리 안정자금의 지원 방법 및 지원 대상과 범위에 대해서 완벽하게 홍보되지 않아서 많은 사업주들이 주변의 신청 결과나 사업의 진행 추이를 지켜보고 연말에 대거 신청한 현상이 있었기 때문이다.

최저임금의 영향률 측면에서 문화체육관광 분야의 일자리 안정자금이 고용 규모나 중소기업 및 영세업체의 생존력과 산업의 크기에 미치는 영향이 작지는 않았을 것이나, 아직 일자리 안정자금이 산업에 미친 영향은 확실하게 파악하기 어렵다. 다만 최저임금 수급자 및 최저임금 인상에 따른 영향률이 큰 문화체육관광 분야에서는 일자리 안정자금 역시 산업에 많은 영향을 미쳤을 것으로 보여 추후 후속 연구를 통한 분석이 필요할 것으로 생각된다.

제2절

일자리 정책의 효과 및 사례

1. 최저임금 인상(최저임금제)

우리나라의 최저임금은 2018년 적용 최저임금과 2019년 적용 최저임금이 가파르게 오른 것이 특징이다. 2017년 6,470원에서 2018년에는 7,530원으로 16.4%, 2019년에는 7,530원에서 8,350원으로 10.9%가 올랐는데, 이는 과거 이명박 정부 5년 동안의 연평균 5.21% 인상이나 박근혜 정부 4년간의 연평균 7.42% 인상과 비교하여 매우 빠른 속도임은 틀림없다. 최저임금위원회에서는 이러한 급격한 최저임금이 저임금 근로자에게 미치는 영향을 살펴보기 위해 고용노동부에서 조사하는 고용형태별 근로실태조사나 통계청에서 작성하는 경제활동인구 부가조사를 이용하여 최저임금 미만률, 영향률, 시간당 정액급여 상승률 등을 분석하고 있다.(최저임금위원회, 2019)

최저임금 인상이 문화체육관광 분야의 일자리에 미친 영향을 살펴보기 위해 서 우선 산업별 임금 변화 동향을 살펴보고 비교할 필요가 있다. 다음 <표 2-3>은 사업체노동력조사와 고용형태별 근로실태조사, 경제활동인구 부가조사 등에서 나타난 산업별 시간당 임금 액수와 인상률을 보여주고 있다. 사업체 노동력조사는 농림어업이 조사 대상에 포함되지 않아 제외하였으며, 공공행정 부문, 가구 내 고용, 구제 및 외국기관의 경우 경제활동인구 부가조사에서만 조사 대상에 포함되어 있어서 여타 통계들의 수치는 파악하기 어렵다. 우리가 관심을 가지고 있는 문화체육관광 분야는 예술 및 여가 항목에 포함되는데, 사업체 노동력조사에서는 전체 평균보다 높은 임금 상승률을 보여주고 있지만

고용형태별 근로실태조사나 경제활동인구 부가조사에서는 전체 평균보다 낮은 것으로 조사되었다. 아울러 평균 급여수준은 모든 조사에서 평균보다 낮은 것으로 조사되었는데, 사업체 노동력조사에서는 전체 근로자의 평균 급여수준과 예술 및 여가 부문 종사자의 평균 임금 수준의 격차가 매우 크지는 않았지만, 고용형태별 근로실태조사나 경제활동인구 부가조사에서는 평균 급여수준에서도 전체 평균에 비해 뚜렷하게 적은 것이 관찰되었다. 2016년과 2017년을 비교했을 때는 예술 및 여가 분야 평균 급여 수준이 전체보다 낮았음에도 임금 상승률 자체는 높았던 것과 대조적이다. 평균 급여 수준이 낮음에도 불구하고 임금상승률이 낮게 나타난 것을 통해 예술 및 여가 분야의 최저임금 미만 근로자 비율은 적어도 줄어들지 않았거나 증가했을 것으로 추측 가능하다.

상대적으로 숙박음식점업의 경우 평균 급여수준은 매우 낮으나 임금 상승률이 높게 나타나 최저임금 미만자 비율이 소폭 줄었을 것으로 예측할 수 있다.

〈표 2-3〉 시간당 통상임금 상승률 추이

산업	사업체 노동력조사			고용형태별 근로실태조사			경제활동인구 부가조사		
	2017년	2018년	상승률	2017년	2018년	상승률	2017년	2018년	상승률
전체	16,936	17,890	5.6	14,765	16,533	12.0	13,754	14,607	6.2
농림어업	—	—	—	14,052	16,373	16.5	8,348	9,324	11.7
광업	18,971	19,742	4.1	16,438	18,160	10.5	17,881	18,177	1.7
제조업	17,045	18,072	6.0	14,648	16,672	13.8	15,207	16,501	8.5
전기 가스업	28,975	30,031	3.6	23,187	26,628	14.8	23,786	24,821	4.4
수도, 폐기물처리	15,919	16,859	5.9	14,915	17,108	14.7	15,125	14,846	-1.8
건설업	17,941	19,244	7.3	17,709	19,594	10.6	13,302	14,234	7.0
도소매업	16,398	17,425	6.3	13,514	15,089	11.7	11,248	11,888	5.7
운수 창고업	15,962	17,032	6.7	14,129	15,034	6.4	13,511	14,173	4.9
숙박 음식업	10,113	10,907	7.9	8,869	10,068	13.5	8,166	8,506	4.2

산업	사업체 노동력조사			고용형태별 근로실태조사			경제활동인구 부가조사		
	2017년	2018년	상승률	2017년	2018년	상승률	2017년	2018년	상승률
정보통신업	23,039	23,774	3.2	19,307	22,451	16.3	18,306	18,689	2.1
금융보험업	26,458	27,426	3.7	18,736	22,161	18.3	19,651	19,756	0.5
부동산업	12,516	13,617	8.8	11,724	13,760	17.4	11,587	13,158	13.6
기술서비스	24,712	25,540	3.4	20,195	22,582	11.8	19,458	20,012	2.8
사업지원	11,542	12,313	6.7	12,934	15,181	17.4	10,171	11,043	8.6
공공행정	-	-	-	-	-	-	17,116	17,315	1.2
교육서비스	20,928	21,627	3.3	20,849	21,163	1.5	16,817	18,107	7.7
보건복지	14,432	15,483	7.3	12,862	14,419	12.1	11,678	12,442	6.5
예술여가	15,084	16,147	7.0	12,125	12,832	5.8	11,695	11,693	0.0
기타서비스	12,589	13,500	7.2	11,463	12,987	13.3	10,445	10,996	5.3
가구내고용	-	-	-	-	-	-	5,235	5,708	9.0
국제 및 외국기관	-	-	-	-	-	-	20,992	16,553	-21.1

주: 10차 표준산업분류 기준.

자료: 고용노동부 「사업체노동력조사」와 「고용형태별근로실태조사」 각년도, 통계청, 「경제활동인구 부가조사」 각년도.

이를 확인하기 위해 본 연구에서는 산업별 최저임금 미만률을 살펴보고자 한다. 앞서 추론한대로 문화체육관광 분야에서 최저임금 근로자의 비율이 높다면 최저임금 미만률 통계에서 예술 및 여가 산업 분야의 미만률이 전체 평균보다 높게 나올 것이다. 사업체 노동력조사에서는 최저임금 미만률을 계산할 수 없기 때문에 최저임금위원회(2019)에서는 매년 고용형태별 근로실태조사와 경제활동인구 부가조사를 이용하여 산업별 최저임금 미만률을 계산하고 있다. 그 결과는 아래 <표 2-4>와 같다.

최저임금 미만률 특성별 동향에서 확인되는 사실은 두 조사 모두에서 예술 및 여가 분야의 최저임금 미만률 수치가 전체 평균 미만률보다 높다는 점, 특히 2018년 고용형태별 근로실태조사 상의 미만률이 전체의 세 배 이상이라는 점이다. 이는 문화체육관광 분야에서 최저임금 수준 혹은 이하의 임금을 받는 종사자들의 비중이 높다는 것을 의미한다. 2018년과 2019년 최저임금의 급격한 인상은 문화체육관광 분야를 포함하여 운수창고업, 금융보험업, 부동산업 분야에서 고용량, 근로시간 및 최저임금 준수율 등에 큰 영향을 미칠 것으로 전망된다.

한편 고용형태별 근로실태조사와 경제활동인구 부가조사 상에서 미만률 통계에 큰 차이를 보이고 있는 바, 사업체 종사자의 임금 및 근로시간에 대한 정확한 통계는 고용형태별 근로실태조사가 행정통계와 가까우며, 경제활동인구 부가조사는 가계의 소득 및 소비지출의 전반적인 동향을 보여주는 데 유용하므로, 실제 영향률 및 미만률은 고용형태별 근로실태조사가 실제 값에 보다 가까울 것이다. 따라서 문화체육관광 분야에서는 약 10% 이상의 종사자가 최저임금의 영향을 직접적으로 받고 있으며, 이들 다수는 실제 수령하는 시간당 임금이 근로시간 대비 임금이 최저임금 이하일 가능성이 매우 크다 할 수 있다.

이를 최저임금 미만률이 높은 다른 산업과 비교하면, 금융보험업이나 부동산업, 운수창고업 등은 인센티브제도 및 성과급제의 비중이 높아서 실적이 낮거나 연봉 계약의 형태가 일반적인 월급제와 다른 특수한 형태여서 이러한 수치가 나올 수 있지만, 숙박음식업과 예술 및 여가, 즉 문화체육관광 분야의 실제 임금근로자들의 근로 및 계약 형태가 일반적이라고 볼 때 두 산업에서의 높은 최저임금 미만률은 문제라 할 수 있다. 특히나 문화체육관광 분야에서는 임시 및 일용직의 비율이 높은 산업의 특성으로 인해 나타나는 문제일 수도 있다.

〈표 2-4〉 최저임금 미만률 특성별 동향

산업	고용형태별 근로실태조사			경제활동인구 부가조사		
	2017년	2018년	증감률	2017년	2018년	증감률
전체	6.1	5.1	-1.0	13.3	15.5	2.2
농림어업	5.5	4.8	-0.7	42.8	40.4	-2.4
광업	1.8	2.6	0.8	1.6	0	-1.6
제조업	2.6	1.8	-0.8	5.1	6.9	1.8
전기가스업	0.3	0.3	0.0	2.5	0.5	-2.0
수도, 폐기물처리	3.4	0.7	-2.7	3.3	7.8	4.5
건설업	1.8	0.7	-1.1	7.3	10.7	3.4
도소매업	7.1	6.5	-0.6	18.1	21.6	3.5
운수창고업	11.9	11.7	-0.2	13.6	15.7	2.1
숙박음식업	11.4	11.0	-0.4	34.4	43.1	8.7
정보통신업	2.0	1.3	-0.7	1.5	2.9	1.4
금융보험업	18.2	13.9	-4.3	3.7	5.4	1.7
부동산업	16.1	10.2	-5.9	19.5	21.5	2.0
기술서비스	1.4	0.7	-0.7	2.1	3.4	1.3
사업지원	3.6	2.6	-1.0	19.5	21	1.5
공공행정				13.5	13.8	0.3
교육서비스	8.3	10.4	2.1	7.6	8.5	0.9
보건복지	3.2	2.2	-1.0	16.7	17.4	0.7
예술여가	13.2	16.4	3.2	26.7	25.6	-1.1
기타 서비스	12.4	9.8	-2.6	24.8	33.9	9.1
가구 내고용				72.3	68.3	-4.0
국제 및 외국기관				0.0	14.6	14.6

자료: 최저임금위원회 “2020년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석”, 2019년

최저임금의 영향이 일자리의 규모나 종사자 수에 미치는 영향을 알아보기 위해서는 산업별 종사자 수 분포와 미만률에 대한 통계를 살펴볼 필요가 있다.

전체 일자리 수는 경기의 영향을 받기 때문에 전체 종사자 중에서 비율을 보는 것이 보다 합리적이므로, 해당 표에서는 전체 임금근로자 중 해당 사업 종사자의 비율과 해당 종사자 중 최저임금 미만률을 %로 제시했다. 장기적으로는 산업 구조가 변화하므로 각 산업별 종사자가 장기 추세에 따라 변동하는 경향이 있으나, 1년 단위에서는 그러한 산업별 구조 변화의 추세가 크게 영향을 미치지 않으므로 가용 가능한 가장 최신 두 개 연도의 자료를 본다면 적절할 것이다.

매년 모든 자료에서 문화체육관광 분야는 최저임금 미만률이 평균보다 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 또한 두 자료 모두 문화체육관광 분야를 대표하는 예술 및 여가 산업에서 종사자의 비율이 큰 차이가 없다. 고용형태별 근로실태 조사의 경우 2017년 1.5%에서 2018년 1.6%로, 경제활동인구 부가조사에서는 두 해 모두 1.4%로 조사되었다. 고용형태별 근로실태 조사는 사업체 단위로 설문을 진행한 것이고, 경제활동인구 부가조사는 개인을 대상으로 조사한 것이므로, 전체 종사자의 비율은 경제활동인구 부가조사가 보다 정확할 것이다. 하지만 최저임금 미만률이 높음에도 불구하고 매년 문화체육관광 분야 종사자의 비율이 큰 차이가 없고 소폭 증가한 것은 2018년까지 최저임금이 고용 규모에 직접적으로 미친 영향은 크지 않기 때문일 것이다. 하지만 이러한 사실이 해당 분야 종사자들의 임금이 최저임금에 맞추어 인상되었다고 해석할 수도 있으나 앞선 시간당 통상임금 및 그 상승률 추이와 연결 지어 최저임금을 준수하는 사업장의 숫자가 적거나 최저임금을 받지 못하는 근로자들이 늘어나 고용주 및 기업 입장에서 최저임금 인상의 영향을 덜 받기 때문일 가능성을 배제할 수 없다. 이는 앞선 최저임금 미만률 특성별 동향에서 고용형태별 근로실태 조사 상의 최저임금 미만률이 평균의 3배가 넘는다는 사실과도 일정 부분 부합한다고 할 수 있다.

〈표 2-5〉 최저임금 미만 근로자 분포

산업	고용형태별 근로실태조사				경제활동인구 부가조사			
	2017년		2018년		2017년		2018년	
	종사자 비율	미만률	종사자 비율	미만률	종사자 비율	미만률	종사자 비율	미만률
전체	100.0	6.1	100.0	5.1	100.0	13.3	100.0	15.5
농림어업	0.2	5.5	0.2	4.8	0.6	42.8	0.6	40.4
광업	0.1	1.8	0.1	2.6	0.1	1.6	0.1	0.0
제조업	23.0	2.6	23.0	1.8	19.8	5.1	19.7	6.9
전기가스업	0.4	0.3	0.4	0.3	0.4	2.5	0.4	0.5
수도, 폐기물처리	0.5	3.4	0.5	0.7	0.4	3.3	0.6	7.8
건설업	8.2	1.8	8.3	0.7	7.6	7.3	7.9	10.7
도소매업	13.1	7.1	13.0	6.5	11.6	18.1	11.2	21.6
운수창고업	4.7	11.9	4.6	11.7	3.9	13.6	3.9	15.7
숙박음식업	7.5	11.4	7.4	11.0	7.3	34.4	6.8	43.1
정보통신업	3.2	2.0	3.2	1.3	3.6	1.5	3.9	2.9
금융보험업	4.4	18.2	3.6	13.9	3.8	3.7	4.0	5.4
부동산업	2.8	16.1	2.8	10.2	2.1	19.5	1.8	21.5
기술서비스	5.8	1.4	5.8	0.7	4.5	2.1	4.6	3.4
사업지원	6.8	3.6	6.8	2.6	6.2	19.5	5.9	21.0
공공행정	—	—	—	—	5.5	13.5	5.6	13.8
교육서비스	4.9	8.3	4.9	10.4	7.7	7.6	7.5	8.5
보건복지	9.2	3.2	9.8	2.2	9.3	16.7	10.0	17.4
예술여가	1.5	13.2	1.6	16.4	1.4	26.7	1.4	25.6
기타서비스	3.9	12.4	3.9	9.8	3.9	24.8	3.8	33.9
가구내고용	—	—	—	—	0.3	72.3	0.2	68.3
국제 및 외국기관	—	—	—	—	0.1	0.0	0.0	14.6

자료: 최저임금위원회 “2019년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석”, “2020년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석”

하지만 지금까지의 조사들은 행정통계 및 행정 기관에 의한 설문조사를 통한 결과이며, 실제 기업이나 고용주가 체감하는 것은 아니다. 물론 고용 규모에 대한 정확한 분석은 상술한 두 통계를 이용하는 것이겠지만 체감하는 최저임금 인상의 효과를 알아보기 위해서 최저임금위원회가 진행한 설문조사의 결과는 다음과 같다.

최저임금위원회의 「최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석 결과, 2019」에 따르면, 숙박음식점업과 예술여가 산업, 즉 문화체육관광 분야에서의 최저임금의 높은 인상률에 따른 고용 감소 효과가 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

본 연구에서 별도 조사한 최저임금 변동에 따른 신규채용 변동 여부에서 ‘영향이 없다’가 82.9%로 나타난 결과와는 대조적이다.(감소함 13.0%, 증가함 4.0%)

특히 최저임금으로 인해서 고용을 감소시켰다는 응답이 숙박 및 음식점업이 가장 높게 나타났으며 다음으로는 예술, 스포츠 및 여가 산업이 높게 나타나 급격한 최저임금 인상이 문화체육관광 분야의 고용에 어느 정도 영향을 미쳤을 수 있다. 하지만 실제 행정통계 상의 종사자 수는 변화가 없거나 소폭 늘어났으며, 사업주들을 대상으로 한 조사는 행정통계와 비교하여 상대적으로 정확성이 떨어지므로 이는 사업주들이 체감하는 정도라고 해석하는 것이 보다 타당할 것이다.

따라서 앞선 행정통계 상에서 발견되었던 여러 사실들과 결부시켜보면, 최근 2~3여 년 간 최저임금의 급격한 인상은 문화체육관광 분야의 고용주들에게 부담으로 작용하고 있으며, 이러한 경향은 2017년과 2018년을 비교했을 때 특히 두드러진다. 따라서 최저임금의 급격한 인상은 향후 일자리의 수 및 최저임금 미만률 등에 단기적으로 영향을 줄 가능성을 배제할 수 없다. 아울러 문화체육관광 분야 최저임금 미만률의 높은 수치는 해당 분야의 일자리 사업이 단순히 일자리의 양만을 늘리는 데 초점을 맞추는 것에서 벗어나 임금 체불 여부 등 기존 근로자들의 처우 및 일자리의 질에 대해서도 고려되어야 함을 시사한다.

〈표 2-6〉 최저임금 적용에 따른 고용 효과(업종별)

산업	최저임금 인상으로 인한 고용 감소	최저임금과 무관하게 고용 감소	고용변동 없음	최저임금과 무관하게 고용 증가	전체
제조업	30.53	6.84	55.53	7.11	100
도매 및 소매업	34.63	4.55	57.07	3.74	100
운수업	31.91	4.26	61.70	2.13	100
숙박 및 음식점업	48.05	5.19	43.83	2.92	100
부동산 및 임대업	15.57	1.64	80.33	2.46	100
사업시설 관리	40.98	1.64	49.18	8.20	100
교육 서비스업	35.16	4.40	57.14	3.30	100
보건업	22.46	3.51	67.02	7.02	100
예술, 스포츠 및 여가	47.83	4.35	43.48	4.35	100
협회 및 단체 등	30.54	2.93	60.25	6.27	100
전체	35.09	4.55	55.68	4.67	100

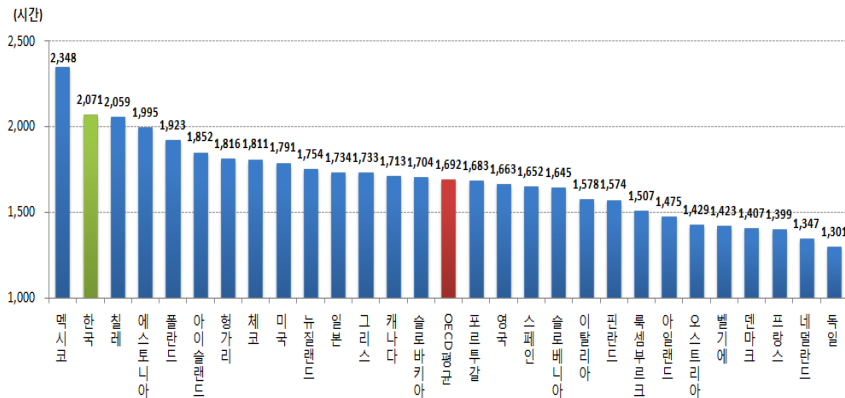
주: 단위는 %임.

자료: 최저임금위원회, 최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 보고서*, 2019년

2. 근로시간 단축

1980년 2,700시간을 넘었던 연간 총근로시간은 1989년 근로기준법 개정으로 2000년에는 2,497시간으로 줄어들었고, 2003년 근로기준법 개정의 적용범위가 사업체규모별로 확대되면서 2016년 2,184시간까지 지속적으로 감소하였다. 그러나 OECD 자료에 따르면, 2016년 한국의 연간 노동시간은 2,069시간으로 회원국 평균(1,763시간)보다 3백여 시간, 독일(1,363시간)에 비해 7배 시간이나 긴 수준이다.⁶⁾

6) 일과 삶의 균형을 위한 근로시간 단축의 과제, 월간 노동리뷰, 노동연구원(2018)



출처 : 통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습, 고용노동부(2018)

[그림 2-4] 국가별 연간 근로시간(임금근로자 기준)

근로시간은 임금근로자의 월간 총근로시간으로 소정근로시간뿐 아니라 연장근로시간과 휴일근로시간 등 초과근로시간을 모두 포함한 시간이다. 근로시간은 임금근로자의 월간 총근로시간으로 소정근로시간뿐 아니라 연장근로시간과 휴일근로시간 등 초과근로시간을 모두 포함한 시간이다. 근로시간은 근로자의 삶의 질과 노동생산성을 결정짓는 중요한 요인으로 장시간 근로 개선방안에 대한 사회적 관심이 모아지고 있다.

이러한 관점에서 정부의 근로시간 단축 정책은 ‘일과 가정 양립 및 고성과 체제’로의 전환을 위한 중요한 과제이다. 일하는 방식과 문화의 혁신을 통해 장시간 근로문제를 해결하고 국민의 요구를 충족시킬 수 있다. 경제성장률이 상대적으로 낮은 수준을 유지하고 있는 현 상황에서, 저출산, 노령화라는 인구구조의 변화에 유연하게 대처하는 정책이 시급한 실정이다. 이에 여성과 노령층의 일자리 창출, 청년층 실업을 해소하기 위한 청년층 일자리 유입 등은 중요한 고용정책이다.

장시간 근로개선을 통한 일자리 나누기 또는 고용 확대 기반 조성은 여성·고령·청년층 일자리 창출은 물론 고용률 70% 달성을 위해 장기적으로 추진

해야 할 중요한 사안으로, 이 과정에서 발생하는 비용부담을 어떻게 해소할 것인가가 주요한 주요 과제이다. 이에 고용에 미치는 정량적 효과를 분석하고 이 파급효과의 크기와 성격이 어떤 요인에 의해 영향을 받는지를 파악하여 근로시간 단축이 고용을 확대시키는 기반으로 작용할 수 있는 정책과제를 발굴해야 하며, 근로시간 단축이 기업의 매출, 고용 및 노동 생산성에 미치는 영향을 파악하는 것이 필요한 시점이다(김남현·이해춘·김승택, 2017).

‘근로시간’은 근로자의 가장 중요한 근로조건 중 하나로, 근로자의 건강권 보호 및 시간주권과 직결된다는 점에서 노동관계법의 영역 중에서 규제가 엄격하게 작용한다. 이 때문에 근로시간법제는, 원칙적으로 일정한 법정기준 근로시간의 설정과 준수를, 예외적으로 기준시간의 연장(연장근로), 기준시간 배분의 유연성(탄력적 근로시간제), 업무의 특성 등을 고려한 특례(근로시간 및 휴게시간의 특례) 등을 인정하고 있다.(한인상, 2019) 근로시간법제의 주요 쟁점(예컨대, 휴일근로의 중복할증, 개정 근로시간법제의 시행시기, 공휴일의 법정 휴일화, 근로시간 및 휴게시간 특례제도의 축소, 탄력적 근로시간제 단위기간)은 4월 대법원 전원합의체 판결 예정 및 행정부의 행정해석 폐기 압박 등이 작용하여 전격적으로 합의가 이루어진 상황이다.(한인상, 2019).

개정 근로시간법제에 대한 평가는 매우 다양하다. (정치권)에서는 근로시간 단축을 둘러싼 쟁점을 감안해 볼 때, 합의를 통해 개정 근로시간법제를 어렵게 통과시켰다는 점에 상당한 의미를 부여하기도 한다. 반면, (노사 간)에는 각각의 주장이 관철되지 못한 쟁점이 있기 때문에 그 쟁점을 중심으로 비판적인 목소리가 강하며, (학계)에서는 일정한 의미를 부여하는 측면, 그 한계를 비판적으로 지적하는 상반된 입장에서 각각의 주장들이 제시되고 있다(한인상, 2019).

정부는 삶의 질을 개선하고 일자리를 나누어 고용을 확대하겠다는 취지로 2018년 7월 1일부터 근로시간 단축을 시행하였으나 기업측면에서 상반된 입장을 보이면서 정책 실효성에 대한 날선 공방을 벌였다. 정부는 법이 시행되면 주 최대68시간이던 근로 시간이 52시간으로 줄어 ‘저녁이 있는 삶’이 보장되고

고용이 증가할 것으로 기대감을 나타낸 반면 기업의 경우 생산차질, 노사간 갈등, 생산비용 증가에 따른 생산차질과 납기준수 곤란을 가장 큰 애로사항으로 꼽았다. 또한 중소기업의 19%는 구인난으로 인한 인력부족을 전망했다(중소기업중앙회, 2018). 대기업의 35.7%는 임금보존과 인력배치를 둘러싼 노사간의 갈등, 생산조절에 따른 생산성 감소와 추가고용에 따른 인건비 상승에 우려를 나타냈으며(한국경제연구원, 2018) 근로자의 경우 근로시간 단축으로 인해 월급이 줄어들 것으로 예상하며 소득감소에 대한 우려와 ‘돈 없는 저녁은 싫다’ 등의 불만을 제기했다(조경엽, 2018).

정부, 기업(중소기업, 대기업), 근로자의 입장이 다르게 나타나면서 근로시간 단축은 노동시장에 긍·부정적으로 상당히 큰 영향을 줄 것으로 전망된다. 기존에 근로시간 단축의 경우 대부분 시간대비 업무성고가 반영되는 제조업 관점에서 접근했지만 다양한 고용구조와 더불어 서비스 및 소기업 위주의 문화체육관광 분야에서도 결코 피해갈수 없는 상황으로 전개되고 있다.

근로시간법제 개정은 근로시간 단축을 통해 근로자의 건강권 보호, 일 생활 균형 등에 기여할 수 있는 법제도적 정비라는 점에서 사회적 의미를 부여할 수 있고, 일자리 창출에 기여할 수 있다는 경제적 의미를 부여하기도 한다(김영문, 2018). 반면, 개정 근로시간법제시행에 대한 우려 또한 존재하는 것이 사실이다. 근로시간이 단축됨에 따라 사용자 입장에서는 생산량의 감소로, 근로자 입장에서는 임금소득 감소로 이어질 수 있기 때문이다. 근로자 입장에서는 실근로시간 단축이 임금소득 감소와 노동 강도의 강화로 연결될 우려가 있고, 사용자 입장에서는 실근로시간단축이 생산의 차질 등 생산성 저하와 비용 상승으로 이어질 수 있다. (김유선, 2017).

근로시간 단축에 따른 고용 영향도를 단기와 장기로 구분하여 살펴보면 다음 <표 2-7>과 같다. 관련 선행연구는 근로시간 단축이 단기적으로 부정적인 효과가 있을 수 있으나 장기적으로는 고용을 증대시킨다는 결과가 주를 이루고 있다. 근로시간 단축이 고용효과에 미치는 효과는 대체적으로 긍정적인 결과를 보고하는 선행연구가 지배적이나 사업체별 특성에 따라서 차이를 보이기도

했다. 이는 사업체별 근로자 고용형태, 규모의 특성에 따라서 다르게 접근해야 함을 시사한다.

〈표 2-7〉 근로시간 단축에 따른 단·장기 고용 영향도

구분	고용증가	고용감소
단기	- 실근로시간이 단축되면 노동력이 필요한 기업에서 신규채용 실시	- 임금 및 노동비용 상승으로 인한 노동수요의 감소, 노동생산성 향상으로 인한 노동수요 감소
장기	- 여가시간의 증가로 인한 관련 산업 발전 - 고용 유발	- 상대적으로 비싸진 노동력을 자본재로 대체하여 고용 감소, 낮은 노동비용을 필요로 하는 산업(저렴한 노동비용과 낮은 수준의 근로조건을 가진 국가로의)의 이동으로 인한 전체 고용의 감소

자료: 김남현·이해춘·김승택(2017). 장시간 근로 개선의 고용효과 추정, 노동정책연구, 17(2), 115-142.

〈표 2-8〉 근로시간 단축과 고용의 상관관계 선행연구

연구	결과
신관호·신동균·유경준(2002)	- 법정근로시간 단축은 장기적으로 고용증가 효과를 가져옴
김유선(2008)	- 법정근로시간 1% 단축으로 실근로시간 0.8% 감소하고, 월근로일수는 0.3% 감소, 실근로시간 1% 단축으로 장기적으로 취업자수는 0.85%, 임금근로자는 1.31% 증가, 실근로시간 1% 단축으로 시간당임금 1.33% 증가
김형락·이정민(2012)	- 주40시간 근무제 도입으로 실근로시간 1.6% 단축되고 시간당임금은 약 6.6% 상승, 신규 고용은 약 2.3%p 하락
정광호 외(2012)	- 근로시간 단축은 양의 고용효과를 가지지만 상용직에 비해 임시 및 일용직의 경우 그 효과가 상대적으로 크게 나타남.(타사업체와 비교한 관광사업체 임시 일용직 비중 √)
지민웅(2013)	- 근로시간 단축이 사용근로자의 신규 일자리 창출에 영향을 미치지 못했음.
유경준·이진(2014)	- 사업체 규모에 따라 고용효과가 다르며, 특히 소규모(5~9인)의 경우 고용이 감소되는 현상을 발견함
우광호(2017)	- 산업에 따라 고용효과가 상이하게 나타나며 부동산 및 임대업과 숙박·음식업의 경우 고용효과가 가장 크게 나타나는 것을 확인함.

자료: 선행연구 기반 연구자 작성

근로시간 단축과 노동생산성과의 관계에서는 법정근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향은 연구자들마다 상반된 견해를 보이거나 노동생산성에 긍정적인 효과가 있다는 연구가 주를 이루고 있다. 특히 경제학계는 장시간 근로가 근로자의 건강을 보호하기 위해서 제한되어야 한다고 주장하였으며, 근로자들이 스스로의 근로시간을 정할 수 있더라도 많은 근로자들이 사회의 최선보다는 장시간 근로를 선호하기 때문에 정부의 개입이 필요하다고 설명하고 있다. 즉, 근로자는 현재의 수입과 소비를 위해서 미래 건강과 생산성을 희생하고 또한 근로자가 부담해야 하는 비용, 사회적 비용의 경우 정부의 지원이 요구되기 때문에 근로시간에 대해서 정부의 개입이 당연시되어야한다는 의견도 있다.

기존 연구에서는 근로시간 단축 정책(주 40시간 근무제)이 10인 이상 제조업 사업체의 노동생산성에 미친 영향을 분석한 결과, 종사자 1인당 연간 실질 부가가치 산출을 약 1.5% 향상시킨 것으로 관찰되었으며 노동생산성 향상은 자본 투입 증가보다는 생산 과정의 효율성 향상에 주로 기인한 것으로 판단되고, 이는 제도 시행 이전에 비효율적 장시간 근로가 존재하였을 가능성을 시사하였다(박윤수·박우람, 2017).

국회예산정책처(2017)에서는 주당근로시간 단축은 장기적으로 임금근로자의 고용을 증가시키고 노동생산성을 개선시키지만 단기적인 고용증대효과는 크지 않은 것으로 추정하였으며 노동생산성은 1% 근로시간단축에 장기적으로 0.79% 상승하고 단기적으로는 8기(2년)에 걸쳐 0.48%p 개선되다 효과가 소멸되는 것으로 분석하였다.

해외의 연구에서도 프랑스의 경우 주당 35시간 노동제는 근로자의 삶의 질 증가와 더불어 실업률 10%에서 8.7%로 감소시키는 효과가 있는 것으로 분석하였으며, 법정근로시간의 단축이 삶의 질적 향상 차원을 넘어서 경제를 안정시키는 견인차 구실을 했음을 보여주는 성공사례로 평가하였다(송일호, 2004).

일본의 근로시간단축은 1987년 「노동기준법」 개정과 1992년 「시간단축 촉진법」의 제정을 계기로 시작되었으며, 10년에 걸친 단계적 시행으로 1997년에

야 주 40시간 근로가 법 제도로 확립되었다. 일본 생산성본부에서 1999년과 2001년 두 차례에 걸쳐 「근로시간단축의 고용효과에 관한 조사연구」를 실시하였고, 그 결과 어떤 경우에서도 근로시간단축은 상당 부분 긍정적 고용효과를 가져오는 것으로 나타났으며, 소정근로시간과 출근일수를 1% 줄일 경우 생산성은 3.7% 향상되는 것으로 파악하였다(안희탁, 2012).

근로시간 단축의 일자리 정책은 아직 전면적인 도입이 되지 않은 만큼 다양한 우려와 평가가 공존한다. 근로시간법제 개정은 우선 근로시간 단축을 통해 근로자의 건강권 보호, 일 생활 균형 등에 기여할 수 있는 법제도적 정비라는 점에서 사회적 의미를 부여할 수 있고, 일자리 창출에 기여할 수 있다는 경제적인 의미를 부여하기도 한다(김영문, 2018). 그러나 기존의 관행 해석 감독의 변화를 예정하고 있기 때문에 사업장에 연착륙하는 데에는 일정한 시간이 요구된다(김영문, 2018).

또한 1주 근로시간 상한의 명확화와 중복할증에 대한 혼란의 해소, 휴식권에 대한 형평성 제고, 예외를 예외로서 정립(특례축소), 사업주의 부담 완화를 위한 노력 등을 긍정적으로 평가되는(하갑래, 2018) 반면, 휴일근로에 대한 중복할증 불인정, 특례업종의 유지, 근로시간과 휴게시간의 범위를 둘러싼 갈등, 5인 미만 사업장에 대한 근로시간법제의 미적용 등을 제시하면서 애초 실근로시간단축의 주요 쟁점들이 해결되지 못하였다는 점, 개정 근로시간법제에 대한 긍정적인 평가를 하면서도, 법체계적인면에서는 법률용어의 개념정의의 명확화, 주휴일부여요건, 최소휴식시간제등과 관련하여 아쉬운 점이 있다는 비판적인 시각도 있다(하갑래, 2018).

개정 근로시간법제시행에 대한 다른 우려로는 근로시간이 단축됨에 따라 사용자 입장에서는 생산량의 감소로, 근로자 입장에서는 임금소득 감소로 이어질 수 있기 문제이다. 근로시간 단축과 임금보전방안을 강구함에 있어 1주 40시간 근로제로 정상적인 근로시간 단축은 생활수준(임금총액)의 저하 없이 이루어져야한다는 점과 초과근로시간 단축에 따른 임금총액 저하는 근로자들이 감수하는 것이 불가피한 상황으로 나타날 수 있다(김유선, 2017).

기업은 노동시간 단축과 임금인상, 생산성 향상 등을 연계하여 임금총액 저하를 최소화하고, 정부는 고용보험기금을 재원으로 하는 근로시간 단축 지원 제도를 확대 운영할 필요가 있다(김유선, 2017). 개정 근로시간법제에 대한 엄격한 집행과 개정 근로시간법제가 노동시장에 미치는 영향과 부작용에 대한 면밀한 분석과 진단은 지속되어야 하며, 이러한 분석과 진단을 기반으로 시행과 관련하여 발생할 수 있는 문제에 대한 후속적인 정책적 지원 및 제도적 보완 작업이 이루어져야 할 것이다(한인상, 2019).

제3절

소 결

본 연구에서는 정부에서 실시하는 다양한 일자리 정책에 대한 사례 검토 및 문화체육관광분야에 미치는 영향도를 파악하였다. 정부의 청년채용공제, 일자리 안정자금, 청년추가고용 장려금의 경우 문화체육관광 분야의 일자리 채용의 변화로 봤을때 노동공급 증가에 기여한 것으로 판단된다. 특히 일자리 안정자금의 경우 해당 산업이 최저임금 미만율이 높은 산업임을 고려할 때 최저임금 인상분을 보전해줌으로써 문화체육관광분야 일자리 안정에 미치는 효과가 큰 정책으로 평가할 수 있다. 향후 위에서 제시한 일자리 정책 외에 문화체육관광분야에 적용할 수 있는 다양한 일자리 정책을 검토하고 정책의 영향도를 파악할 수 있는 후속연구가 필요할 것이다.

최저임금 인상에 따른 문화체육관광 산업의 거시적 관점에서의 변화를 파악하고 분석한 결과 다음과 같은 시사점 도출이 가능하다. 고용형태별 근로실태 및 경제활동인구 부가조사의 대분류 차원의 분석 결과 17년 대비 18년 숙박음식점의 경우 평균 급여수준은 매우 낮게 나타났으나 임금 인상율이 산업 전체 평균 보다 높게 나타나 최저임금 미만자 비율이 소폭 감소했을 것으로 판단되나, 예술여가서비스업의 경우 평균급여 수준이 낮음에도 불구하고 임금상승율 또한 낮게 나타나 해당 분야 최저임금 미만자 비율은 감소하지 않을 것으로 추정된다.

실제 고용형태별 근로실태조사를 통해 최저임금 미만을 동향을 분석한 결과 숙박음식점업의 경우 미만률이 11.4%에서 11.0%로 감소한 반면, 예술여가서비스업의 경우 최저임금 미만율이 13.2%에서 16.4%로 증가한 것으로 나타나 문

문화체육관광 관련 산업 내에서도 차이가 있는 것으로 분석되었다. 향후 해당 산업의 통합적 분석뿐만 아니라 보다 세부적인 산업별 분석이 필요하다는 시사점을 도출할 수 있다.

최저임금 인상과 종사자 비율을 살펴보면 18년 기준 숙박음식점과 예술여가서비스업 모두의 경우 종사자 비율의 변화가 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 최저임금이 고용 규모에 직접적으로 미치는 영향은 크지 않다고 해석할 수 있으나 반대로 최저임금을 준수하는 사업장이 적거나 사업체 입장에서 최저임금의 영향을 덜 받을 수 있는 가능성을 배제할 수 없을 것이다.

최저임금위원회의 조사결과 숙박업 및 음식점업의 최저임금 인상에 따른 고용감소가 가장 크게 나타났으며, 다음으로 예술, 스포츠 및 여가 분야의 영향이 큰 것으로 나타났다. 해당 조사 결과가 사업주들의 체감 정도를 반영하는 결과라는 것을 감안하더라도 최저임금 인상이 문화체육관광분야에 미치는 영향에 대해서는 주의깊게 관찰하여야 할 것이다. 또한 해당 분야의 일자리 사업이 단순히 일자리의 양만 늘리는 게 아니라 일자리의 질에 대한 심도 있는 고려가 필요할 것이다. 본 장에서 제시한 결과는 문화체육관광분야 산업을 한국표준산업분류의 대분류 기준(숙박음식업, 정보통신업, 예술여가서비스업)으로 파악할 수밖에 없는 한계점을 가지고 있다. 이에 본 연구의 세부 분석(4장)에서는 한국표준산업분류를 소분류 단계까지 도출하여 산업을 규명하고 보다 현실적인 문화체육관광 산업의 일자리 현황의 분석결과를 제시하였다.

근로시간 단축의 경우 2018년 7월 1일부터 기존 68시간에서 52시간으로 감축되면서 정부의 정책효과, 기업의 불만이 팽팽히 맞서는 상황으로 나타나고 있다. 정부는 근로시간 단축에 따른 고용 증가를 전망한 반면, 기업은 생산차질, 노사간 갈등, 생산비용 등의 문제를 제기하였으며 이는 생산직뿐만 아니라 문화체육관광분야 산업에서도 큰 영향을 미칠 것으로 전망된다. 아직까지 해당분야에서 근로시간 단축을 적용받는 사업체가 1% 미만으로 매우 저조하기 때문에 현실적인 정책효과가 나타나고 있지 않지만 50인에서 299인의 근로자를 보유한 사업체가 적용받는 2020년 1월 1일을 기준으로 해당 분야에서 나타

날 수 있는 긍·부정적 효과에 대한 전망은 필요할 것이다. 본 연구 5장에서는 사업체 설문조사를 통해 2020년 근로시간 단축의 직접적인 영향을 받는 50인 이상 299인 미만 사업체의 의견을 제시하였다.

대부분의 근로시간 단축 및 일자리의 연구에서는 근로시간 단축이 단기적으로는 부정적인 효과가 나타날 수 있으나 장기적으로는 고용을 증대시킨다는 결과가 주를 이루고 있다. 해외의 연구에서도 프랑스의 경우 근로시간 감소가 삶의 질을 증가와 더불어 경제 안정을 견인하는 역할을 했다고 평가하였으며, 일본의 경우 근로시간 단축은 고용과 생산성을 증가시킨다는 결과를 발표하였다. 다만 사업체별 근로자 고용형태와 규모 등 산업별 특성을 고려한 접근이 필요할 것이다.

문화체육관광 산업의 경우 일반적인 산업과는 다르게 근로시간을 명확하게 측정하기 어렵고 근무 특성상 비수기와 성수기가 있어 매 달 근무형태가 달라질 수 있는 특수성이 높은 산업이다. 많은 선행연구에서 제시한 바와 같이 근로시간 단축이 고용 및 생산성에 미치는 영향이 큰 만큼 문화체육관광 산업의 관점에서 근로시간 단축에 대한 주요 쟁점을 정리하고 해당 산업의 근로시간 단축에 따른 정책의 효과성을 구체적으로 살펴볼 수 있는 분석이 실시되어야 한다.

제3장

문화체육관광 산업분류 및 직업분류

제1절

문화체육관광 산업분류

1. 한국표준산업분류와 산업특수분류

본 연구의 3장에서 한국표준산업분류와 연계하여 문화체육관광 산업을 도출하기 위한 전체 프로세스는 다음의 <표 3-1> 과 같다.

〈표 3-1〉 문화체육관광 산업 도출 흐름도

1. 한국표준산업분류(KSIC)의 대분류 검토

- 한국표준산업분류의 대분류 기준 문화체육관광 분야 산업 고려
- 'I. 숙박 및 음식점업', 'J. 정보통신업', 'R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업' 도출
- 연계된 대분류 전체가 문화체육관광산업에 해당되지 않아 과대추정의 우려 있음



2. 문화체육관광 산업특수분류(4종) 검토

- 한국표준산업분류의 세세분류 기준 문화체육관광 분야 산업특수분류 연계표 고려
- 콘텐츠, 스포츠, 저작권 및 관광산업의 핵심영역을 고려한 약 49만 사업체 도출
- 연계되어 활용가능한 가장 최신 사업체 현황은 2017년 자료로서, 시의성이 떨어짐



3. 한국표준산업분류(KSIC)의 소분류 검토

- 2018년 이후 최신 일자리 현황을 나타내며 한국표준산업분류와 연계하는 국가통계조사 고려
- 한국표준산업분류의 소분류 수준의 문화체육관광분야 검토함



4. 문화체육관광 산업분류 34종 도출

- 문화체육관광산업의 특수성을 고려하여 한국표준산업분류 소분류 기준 검토
- 한국표준산업분류의 소분류 34종을 문화체육관광 산업분류로 도출함

자료: 연구진 재가공

가. 한국표준산업분류의 문화체육관광분야 산업

문화체육관광 관련 산업 전체의 통합적인 일자리 정책에 따른 효과를 검증하기 위해서는 해당 분야 전체를 포괄할 수 있는 산업적 정의와 일관성 있는 분류기준이 필요하다. 이에 한국표준산업분류⁷⁾는 모든 산업에 대해 사업체 통계를 객관적으로 산출해 낼 수 있는 분류기준이 되고 있다. 한국표준산업분류는 9차 개정(2007) 이후 8년이 경과하면서 새롭게 등장하고 있는 산업 영역들의 통계작성 및 정책지원에 필요한 분류체계를 신설, 변경 요청 등이 급증하였다. 이에 통계청 고시 제2017-13호(2017.1.13.)로 제 10차 개정분류를 확정·고시하고 2017년 7월 1일부터 개정된 산업분류를 적용하여 시행하게 되었다.⁸⁾

한국표준산업분류(제10차 개정, 2017년)에서는 총 19종의 대분류가 있는데, 이 중 문화체육관광분야 산업의 범위는 대분류 기준으로 ‘I. 숙박 및 음식점업’, ‘J. 정보통신업(출판업, 영상·오디오물 기록물 제작 및 배급업, 방송업 등)’, ‘R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’으로 일반적으로 규정할 수 있다. ‘I. 숙박 및 음식점업’의 세세분류가 29개 인데 비해 ‘J. 정보통신업(출판업, 영상·오디오물 기록물 제작 및 배급업, 방송업 등)’과 ‘R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’은 세세분류가 각각 42개, 43개로 많이 세분화되어 있다.

〈표 3-2〉 한국표준산업분류(10차 개정)와 문화체육관광산업분야

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류
A 농업, 임업 및 어업	3	8	21	34
B 광업	4	7	10	11
C 제조업	25	85	183	477
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1	3	5	9
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	4	6	14	19

7) 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, K SIC)는 통계법에 의거하여 통계 자료의 정확성 및 국가 간의 비교성을 확보하기 위하여, 유엔에서 권고하고 있는 국제표준산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC)를 기초로 작성한 통계분류이다.

8) 한국표준산업분류(2017), 통계청

대분류	중분류	소분류	세분류	세세 분류
F 건설업	2	8	15	45
G 도매 및 소매업	3	20	61	184
H 운수업	4	11	19	48
I 숙박 및 음식점업	2	4	9	29
J 정보통신업	6	11	24	42
K 금융 및 보험업	3	8	15	32
L 부동산업	1	2	4	11
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	4	14	20	51
N 사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업	3	11	22	32
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1	5	8	25
P 교육 서비스업	1	7	17	33
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	2	6	9	25
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2	4	17	43
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	3	8	18	41
T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	2	3	3	3
U 국제 및 외국기관	1	1	1	2
총계	21	77	232	495
				1,196

자료 : 한국표준산업분류(2017), 통계청

〈표 3-3〉과 같이 한국표준산업분류의 대분류 기준으로 사업체 및 종사자 현황을 살펴보면 문화체육관광분야는 사업체 기준으로 전체산업의 22.3%에 해당하고, 종사자는 14.7%에 해당한다. ‘숙박 및 음식점업’의 비중이 사업체 기준(18.5%), 종사자 기준(10.2%)로 가장 높게 나타났고, ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’은 사업체 기준으로 ‘정보통신업’ 사업체의 2배 이상이지만, 종사자 기준으로는 반대로 ‘정보통신업’의 종사자수가 1.4배 더 많은 것으로 나타났다. 이는 ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’의 종사자 규모가 영세한 사업체인 것으로 많은 것으로 보인다.

본 연구의 대상인 문화체육관광분야 사업체는 영세 사업체의 비중이 높고 문화체육관광분야 영역과 타 영역의 특성을 모두 가진 융복합적인 성향⁹⁾으로 인해 이처럼 해당되는 한국표준산업분류를 적용하여 문화체육관광분야 산업 및 일자리 현황을 파악하기에는 어려운 부분이 발생한다. 실제 산업 규모 및 일자리 현황보다 과대 추정되는 경향이 있다.

〈표 3-3〉 한국표준산업분류기준 문화체육관광분야 사업체 및 종사자 현황

(단위 : 개, 명, %)

대분류	사업체수	종사자수
I 숙박 및 음식점업	747,577 (18.6)	2,214,879 (10.2)
J 정보통신업	42,887 (1.1)	575,886 (2.7)
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	118,797 (3.0)	416,781 (1.9)
문화체육관광분야 총계	909,261 (22.6)	3,207,546 (14.8)
전 체	4,019,872 (100.0)	21,626,904 (100.0)

자료 : 2017년 기준 전국사업체조사 자료, 통계청

하지만 하나의 사업체가 다수의 산업활동을 영위하면서 산업영역이 중복되는 문제가 발생하면서 단순히 한국표준산업분류의 대분류 기준으로는 문화체육관광산업의 전체 범위를 규정하기 어려운 부분이 존재한다. 특히 문화·체육·관광 산업과 같이 세부 산업의 범위가 다양하고 산업별 포괄범위가 서로 겹치는 사업체가 많은 분야는 그 문제가 더욱 심각하다. 예를 들어, ‘숙박 및 음식점업’의 경우 기숙사나 고시원 운영업, 구내 식당업과 같이 문화체육관광분야 산업이라고 할 수 없는 영역이 존재한다. 또한 문화체육관광분야에 해당되는 산업이라고 하더라도 해당분야 산업과의 밀접한 연관성의 정도, 즉 산업별 비중(ratio)에 따라 사업체와 일자리(종사자) 규모는 크게 차이를 보인다. ‘예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업’에서 여가시설 및 서비스업은 스포츠, 문화예술, 관광산업에서 동일한 한국표준산업분류와 연계되어 중복 영역이 발생하게 된다.

9) 숙박 및 음식점업의 경우 관광산업과 일반산업의 영역이 혼재되어 있어, 해당 대분류를 모두 포함하게 되면, 실제 문화체육관광산업보다 과대 추정되는 효과가 발생한다.

따라서 한국표준산업분류와 연계되어 사업체 통계 산출이 가능하면서 문화체육관광분야의 복잡성, 특수성을 고려한다면 대분류 보다 하위 단위 분류를 이용하여 통계를 산출하는 것이 더욱 효과적인 방법이다. 세분화된 산업분류를 기준으로 하면 문화체육관광 분야에 좀 더 정확한 사업체 정보를 활용할 수 있고, 그 외 분야에서도 문화체육관광 분야와 관련된 분류를 가져옴으로써 정보의 손실을 최소화 할 수 있기 때문이다.

나. 문화체육관광분야 산업특수분류

문화체육관광분야의 산업특수분류는 문화체육관광의 각 분야별 특수성을 고려하고 가장 세분화된 ‘세세분류’ 단위를 연계하여 통계를 산출할 수 있도록 만들어진 분류이다. 한국문화관광연구원에서는 2011년부터 한국표준산업분류를 토대로 문화체육관광분야 4개(저작권, 콘텐츠, 스포츠, 관광산업)의 산업특수분류와 2개(광고, 문화예술)의 산업자체분류를 구축하였다. 각 산업별 분류 수준(대분류, 중분류, 소분류, 세분류)과 구축범위¹⁰⁾의 차이는 있지만, 모든 산업분류는 한국표준산업분류의 세세분류와 연계되어 세분화된 통계 산출이 가능하도록 설계 되었다.

〈표 3-4〉 문화체육관광분야 산업분류 포괄영역

특수분류		포괄영역
산업 특수 분류	저작권산업특수분류	핵심, 상호의존, 부분, 저작권 지원
	콘텐츠산업특수분류	출판, 음악, 영화·비디오, 애니메이션 산업, 방송 산업, 게임 산업, 공연 산업, 공예품 및 디자인업, 광고 산업, 정보서비스업, 지적재산권 관리업
	스포츠산업특수분류	‘국민체육진흥법’에 따른 체육활동을 지원하는 제조업, 건설업, 관련 서비스업과 스포츠서비스를 제공하기 위해서 재화와 서비스를 생산 유통하는 산업
	관광산업특수분류	핵심, 상호의존, 부분, 관광 지원

10) 저작권, 광고, 관광산업은 핵심산업과 기타(상호의존, 부분, 지원)산업으로 구분되어 있고 콘텐츠, 스포츠, 문화예술산업은 산업의 영역에 의해 핵심산업 위주로 분류체계가 구축되어 있음

특수분류		포괄영역
자체 산업 분류	광고산업분류	핵심, 상호의존, 부분, 광고 지원
	문화예술산업분류	문학 및 출판, 공연, 시각예술, 문화유산 및 문화시설

자료 : 문화체육관광 일자리 측정지표 개발에 관한 연구, 한국문화관광연구원(2018)

주 : 콘텐츠, 스포츠, 문화예술 산업분류의 경우 포괄영역에 포함된 산업 전체가 핵심산업임

〈표 3-5〉 문화체육관광분야 산업분류

품목분석(개별code부여)		대분류 (개)	중분류 (개)	소분류 (개)	세세분류 (개)	사업체수 (만개)
산업 특수분류	저작권산업특수분류	4	12	56	308	62
	콘텐츠산업특수분류	12	51	139	—	11
	스포츠산업특수분류	3	8	20	65	13
	관광산업특수분류	4	22	57	106	60
자체 산업분류	광고산업분류	4	10	21	54	9
	문화예술산업분류	4	13	37	103	23
합계		31	116	330	636	178

자료 : 문화체육관광 일자리 측정지표 개발에 관한 연구, 한국문화관광연구원(2018)

그러나, 문화체육관광분야의 특수성을 고려한 산업특수분류를 활용한 통계 산출은 본 연구에서는 활용하기가 어렵다. 산업특수분류와 세세분류 단위로 연계하여 활용할 수 있는 사업체 통계는 통계청의 전국사업체조사자료인데, 이 조사는 전수조사로서 조사시점에서부터 2년 뒤 통계치 공표가 이루어지고 있다. 최신현재 기준에서 보면 2017년 기준의 사업체 통계가 가장 최신 자료이기 때문에 2018년 이후 시행된 정부의 일자리 정책의 효과를 알아보기 위한 자료로는 적합하지 않은 사업체 정보이다.

그러므로 2018년 이후 공표되고 있는 통계자료에서 대분류보다는 세분화된 분류 단위로 통계를 산출하고 있는 자료가 본 연구에서 활용하기에 가장 적합한 자료이다.

2. 문화체육관광분야 산업분류 추출

한국표준산업분류의 대분류 이하 세분류 수준에서 문화체육관광분야를 추출하기 위한 단계로 다음의 <표 3-6>을 제시했다. 77개의 중분류와 232개의 소분류 업종에서 고려한 결과 문화체육관광분야와 관련된 산업을 34종 추출하였다. 연구진의 사전적 정의와 전문가 자문회의를 통해 분류의 타당성을 검토했으며, 실제로 소분류 통계를 공표하는 국가통계조사를 분석할 수 있도록 고려하였다.

<표 3-6> 문화체육관광분야 산업 업종 추출과정

1. 한국표준산업분류의 세부 분류에서 문화체육관광분야 영역 검토 및 사전적 정의

- 한국표준산업분류 대분류 이하 분류 단위에서 문화체육관광분야 영역 범위 추출
- 문화체육관광 산업특수분류와 연계된 한국표준산업분류의 소분류 단위 추출
- 문화체육관광분야 영역 범위에 대한 내부 연구진의 사전적 정의



2. 전문가 자문회의를 통한 문화체육관광분야 34개 산업분류 추출

- 전문가 자문회의를 통해 검토한 분류에 대해 타당성 검토
- 본 연구에서 문화체육관광분야에 적합한 34개 산업분류(소분류 기준) 추출



3. 소분류 단위에서 통계를 공표하는 국가통계조사 선택

- 일자리, 고용과 관련하여 대분류 이하 단계에서 통계를 생산하고 있는 국가통계조사 검토
- 2018년 이후 통계를 공표하면서 소분류 단위로 통계를 공표하는 자료 고려

자료: 연구진 재가공

다음의 <표 3-7>을 보면 문화체육관광분야 소분류 기준 사업체수는 한국표준산업분류 전체 사업체수 대비 23.2%에 해당한다. 한국표준산업분류 대분류 기준으로 추출한 사업체수 비중이 22.6%인데, 비해 세부적인 추출이 가능하므로, 다양한 소분류가 포함되어 그 비중이 일부 더 증가하는 것을 확인할 수 있다.

〈표 3-7〉 문화체육관광 관련 산업분류 현황(소분류 기준)

문화체육관광분야 산업분류		사업체 비중
중분류	소분류	
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	컴퓨터 및 주변장치 제조업*	—
	통신 및 방송 장비 제조업*	—
	영상 및 음향기기 제조업*	—
인쇄 및 기록매체 복제업	인쇄 및 인쇄관련 산업	88.0%
	기록매체 복제업	64.7%
기타 제품 제조업	귀금속 및 장신용품 제조업	100.0%
	악기 제조업	100.0%
	운동 및 경기용구 제조업	92.2%
	인형, 장난감 및 오락용품 제조업	62.7%
소매업; 자동차 제외	문화, 오락 및 여가 용품 소매업	66.9%
육상운송 및 파이프라인 운송업	육상 여객 운송업	0.7%
수상 운송업	해상 운송업	9.3%
항공 운송업	항공 여객 운송업	93.8%
창고 및 운송관련 서비스업	기타 운송관련 서비스업*	—
숙박업	일반 및 생활 숙박시설 운영업	62.4%
	기타 숙박업	
음식점 및 주점업	음식점업	2.6%
	주점 및 비알코올 음료점업	5.7%
출판업	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	100.0%
	소프트웨어 개발 및 공급업	16.2%
영상, 오디오 기록물 제작 및 배급업	영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업	99.5%
	오디오물 출판 및 원판 녹음업	100.0%
방송업	라디오 방송업	97.6%
	텔레비전 방송업	99.3%
정보서비스업	자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업	76.1%
	기타 정보 서비스업	100.0%

문화체육관광분야 산업분류		사업체 비중
중분류	소분류	
전문 서비스업	광고업	88.0%
기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	전문 디자인업	100.0
	사진 촬영 및 처리업	100.0
사업지원 서비스업	여행사 및 기타 여행보조 서비스업	95.3
창작, 예술 및 여가관련 서비스업	창작 및 예술관련 서비스업	95.9
	도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업	45.9
스포츠 및 오락관련 서비스업	스포츠 서비스업	100.0
	유원지 및 기타 오락관련 서비스	92.2
우리나라 전체		-
문화체육관광 관련 산업		23.2

자료: 연구진 재가공

주1: 사업체 비중은 소분류 단위의 전체 사업체수 대비 문화체육관광분야 산업특수분류 기준의 소분류 단위의 사업체수를 비교하여 나타낸 것으로, 해당 분류의 문화체육관광분야 요소비중을 나타냄

주2: * 표시는 소분류 34개 업종 추출시 '정보통신제품 제조업분야'가 포함되었으나, 문화체육관광분야 산업특수분류 기준(핵심분야)에는 포함되지 않은 사업체 이므로 사업체 비중 산출이 불가능함.

단, 사업체수가 '음식점 및 주점업'과 같이 10만건을 넘는 사업체의 경우는 해당 소분류 사업체와 문화체육관광분야 산업특수분류와 연계해서 보면 문화체육관광분야 사업체에 해당하는 비중이 적은 경우(10% 미만)도 있다. 10% 미만인 일부 산업분류를 제외하면 문화체육관광분야 사업체는 전체 사업체의 80%에 해당하므로, 전체 사업체의 산업구조로 문화체육관광광산업을 충분히 설명할 수 있는 근거가 된다. 그러므로 문화체육관광분야 사업체 포괄영역에 요소비중이 적은 해당 소분류 업종을 포함시키는 여부에 대해서는 산업영역에 따라 추후 정밀한 검토가 필요하다.

국가통계조사 중 일자리, 고용 관련 조사들을 살펴보면 한국표준산업분류와 연계하여 문화체육관광분야의 산업 및 일자리에 대해 파악할 수 있다. 그 중 최신 동향을 살펴볼 수 있는 2018년 이후 영향 효과를 파악할 수 있는 자료는 경제활동인구조사, 지역별고용조사와 사업체노동력조사 등이 있다.

경제활동인구조사와 사업체노동력조사는 한국표준산업분류와 연계하여 산업 통계를 대분류, 중분류 수준의 업종 정보를 발표하는 데 비해 지역별고용조사는 소분류 단위로 통계를 공표하고 있다. 그러므로, 국가통계조사 중 ‘지역별 고용조사’의 소분류 단위의 통계를 분석하여 문화체육관광산업의 일자리 현황을 파악하는 것이 가장 적합하다고 할 수 있다.

제2절

문화체육관광 직업분류

1. 한국표준직업분류

문화체육관광 분야 일자리 효과를 수요자 관점에서 측정하기 위해, 개인의 직업분류를 기준으로 문화체육관광 관련 일자리 범위를 산정하고 이를 통해 외부 통계자료(경제활동인구조사, 지역별고용조사 등)를 활용하여 문화체육관광분야 전체 일자리 현황을 산출할 수 있다.

본 연구의 3장에서 한국직업분류와 연계하여 문화체육관광 직업을 도출하기 위한 전체 프로세스는 다음의 <표 3-8>과 같다.

〈표 3-8〉 문화체육관광 직업 도출 흐름도

1. 한국표준직업분류(KSCO)의 문화체육관광분야와의 연계 검토

- 한국표준직업분류의 직업분류 수준 및 분류단계별 직무기준 검토
- 문화체육관광 분야 산업특수분류와의 연계성을 고려한 직업분류 검토



2. 한국표준직업분류(KSCO)의 소분류 검토

- 2018년 이후 최신 일자리 현황을 나타내며 한국표준직업분류와 연계하는 국가통계조사 고려
- 한국표준직업분류의 소분류 수준의 문화체육관광분야를 검토함



3. 문화체육관광 직업분류 22개 도출

- 문화체육관광산업의 특수성을 고려한 한국표준직업분류 소분류 기준 검토
- 한국표준직업분류의 소분류 22개를 문화체육관광 직업분류로 도출함

자료: 연구진 재가공

이에 한국표준직업분류¹¹⁾는 개인이 하고 있는 일(경제활동)을 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화 한 것으로 직업부문별 영역을 정하는 객관적인 기준으로 사용할 수 있다. 한국표준직업분류는 6차 개정(2007) 이후 10년이 경과하면서 4차 산업혁명과 같은 기술의 진보와 저출산·고령화에 따른 사회구조의 변동이 직업구조 전반에 변화를 가져오면서, 통계청 고시 제 2017-191호(2017.7.3.)로 제 7차 개정분류를 확정·고시하고 2018년 1월 1일부터 시행하게 되었다.¹²⁾

국제노동기구(International Labour Organization, ILO)의 국제표준직업분류(ISCO-08)에서 직무(job)는 ‘자영업을 포함하여 특정한 고용주를 위하여 개별 종사자들이 수행하거나 또는 수행해야 할 일련의 업무와 과업(tasks and duties)’으로 설정하고 있으며, 직업(occupation)은 ‘유사한 직무의 집합’으로 규정하고 있다. 여기에서 유사한 직무란 ‘주어진 업무와 과업이 매우 높은 유사성을 갖는 것’을 의미한다.

직업은 유사성을 갖는 직무를 지속적으로 수행하는 계속성을 가져야 하는데, 일의 계속성이란 일시적인 것을 제외한 다음에 해당하는 것을 말한다.

- (1) 매일, 매주, 매월 등 주기적으로 행하는 것
- (2) 계절적으로 행해지는 것
- (3) 명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것
- (4) 현재 하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것

직업은 또한 경제성을 충족해야 하는 데, 이는 경제적인 거래 관계가 성립하는 활동을 수행해야 함을 의미한다. 따라서 무급 자원봉사와 같은 활동이나 전업학생의 학습행위는 경제활동 혹은 직업으로 보지 않는다. 직업의 성립에

11) 한국표준직업분류(Korean Standard Classification of Occupations, KSCO)는 직업 관련 통계를 작성하는 모든 기관이 통일적으로 사용하도록 함으로써 통계자료의 일관성과 비교성을 확보할 수 있으며 각종 직업정보에 관한 국내통계를 국제적으로 비교·활용할 수 있도록 하기 위해 국제노동기구(ILO)의 국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupations, ISCO-08)를 근거로 설정한 직업분류이다.

12) 한국표준직업분류(2018), 통계청

는 비교적 엄격한 경제성의 기준이 적용되는데, 노력이 전제되지 않는 자연발생적인 이득의 수취나 우연하게 발생하는 경제적인 과실에 전적으로 의존하는 활동은 직업으로 보지 않는다.

수입(경제활동)을 위해 개인이 하고 있는 일을 그 수행되는 일의 형태에 따라 체계적으로 유형화 한 것이 직업분류이며, 우리나라 직업구조 및 실태에 맞도록 표준화한 것이 한국표준직업분류(KSCO, Korean Standard Classification of Occupations)이다.

한국표준직업분류는 주어진 직무의 업무와 과업을 수행하는 능력(the ability to carry out the tasks and duties of a given job)인 직능(skill)을 근거로 편제되며, 직능수준과 직능유형을 고려하고 있다. 직능수준(skill level)은 직무수행 능력의 높낮이를 말하는 것으로 정규교육, 직업훈련, 직업 경험 그리고 선천적 능력과 사회 문화적 환경 등에 의해 결정된다. 직능유형(skill specialization)은 직무수행에 요구되는 지식의 분야, 사용하는 도구 및 장비, 투입되는 원재료, 생산된 재화나 서비스의 종류와 관련된다.

하나의 직업(occupation)은 직무상 유사성을 갖고 있는 여러 직무(job)의 묶음이다. 어떤 직무의 집합을 여타 직업과 구별하고 동일한 직업으로 분류하는 것은 유사성의 정도에 대한 판단을 전제로 하는데, 이는 직무상 서로 다른 것을 규정하는 직업별 직무 배타성(exclusivity)을 제시하는 것과 같다. 그런데 현장에서 일어나는 직무 수행 조건의 복잡성과 기업규모의 차이 등에 따른 직무범위의 격차 때문에 직무별 유사성과 배타성을 판별하는 것은 매우 어려운 작업이다.

직무 유사성의 기준에는 해당 직무를 수행하는 사람에게 필요한 지식(knowledge), 경험(experience), 기능(skill)과 함께 직무수행자가 입직을 하기 위해서 필요한 요건(skill requirements) 등이 있다. 때로는 직업 종사자가 주로 일하는 기업의 특성, 생산 과정이나 최종 산출물 등이 중요할 때도 있다. 유사하지 않은 직업은 배타성의 요건이 충족되어 상호 다른 직업이라고 할 수 있으며, 직무별로 노동 시장의 형성이 다른 경우에는 가장 분명한 배타성을 갖는다고 할 수 있다.

또한 직무 범주화 기준에는 직무별 고용의 크기 또한 현실적인 기준이 된다. 한국표준직업분류에서는 세분류 단위에서 최소 1,000명의 고용을 기준으로 설정하였으며, 고용자 수가 많은 세분류에는 5,000~10,000명이 분포되어 있을 것으로 판단된다.

직업분류는 2개의 분류 원칙에 따라 분류의 우선 순위를 결정하고 있는데, 이는 다음과 같다.

■ 포괄적인 업무에 대한 직업분류의 원칙

동일한 직업이라 할지라도 사업체 규모에 따라 직무범위에 차이가 날 수 있다. 예를 들면 소규모 사업체에서는 음식조리와 제공이 하나의 단일 직무로 되어 조리사의 업무로 결합될 수 있는 반면에, 대규모 사업체에서는 이들이 별도로 분류되어 독립적인 업무로 구성될 수 있다. 직업분류는 국내외적으로 가장 보편적인 업무의 결합상태에 근거하여 직업 및 직업군을 결정한다. 따라서 어떤 직업의 경우에 있어서는 직무의 범위가 분류에 명시된 내용과 일치하지 않을 수도 있다. 이러한 경우 다음과 같은 순서에 따라 분류원칙을 적용한다.

먼저, ‘주된 직무 우선 원칙’을 통해 2개 이상의 직무를 수행하는 경우는 수행되는 직무내용과 관련 분류 항목에 명시된 직무내용을 비교·평가하여 관련 직무 내용상의 상관성이 가장 많은 항목에 분류한다. 예를 들면 교육과 진료를 겸하는 의과대학 교수는 강의, 평가, 연구 등과 진료, 처치, 환자상담 등의 직무내용을 파악하여 관련 항목이 많은 분야로 분류한다.

두 번째, ‘최상급 직능수준 우선 원칙’에 의해 수행된 직무가 상이한 수준의 훈련과 경험을 통해서 얻어지는 직무능력을 필요로 한다면, 가장 높은 수준의 직무능력을 필요로 하는 일에 분류하여야 한다. 예를 들면 조리과 배달의 직무 비중이 동일한 경우에는, 조리의 직능 수준이 높으므로 조리사로 분류한다.

세 번째, ‘생산업무 우선 원칙’으로 재화의 생산과 공급이 같이 이루어지는 경우 생산단계에 관련된 업무를 우선적으로 분류한다. 예를 들면 한 사람이

빵을 생산하여 판매도 하는 경우에는, 판매원으로 분류하지 않고 제빵사 및 제과원으로 분류하여야 한다.

■ 다수 직업 종사자의 분류 원칙

한 사람이 전혀 상관성이 없는 두 가지 이상의 직업에 종사할 경우에 그 직업을 결정하는 일반적 원칙은 첫 번째, ‘취업시간 우선의 원칙’에 의해 가장 먼저 분야별로 취업시간을 고려하여 보다 긴 시간을 투자하는 직업으로 결정한다. 두 번째, ‘수입 우선의 원칙’에 의해 수입(소득이나 임금)이 많은 직업으로 결정한다. 세 번째, ‘조사 시 최근의 직업 원칙’에 의해 위의 두 가지 경우로 판단할 수 없는 경우에는 조사시점을 기준으로 최근에 종사한 직업으로 결정한다.

다음의 <표 3-9>는 한국표준직업분류의 분류단위별 구조를 나타낸 것으로 군인을 포함하여 총 10개의 대분류와, 52개의 중분류, 156개의 소분류로 구성되어 있다.

<표 3-9> 한국표준직업분류(7차 개정)

대분류		중분류	소분류	세분류	세세분류
1 관리자		5	16	24	82
2 전문가 및 관련 종사자		8	44	165	463
3 사무 종사자		4	9	29	63
4 서비스 종사자		4	10	36	80
5 판매 종사자		3	5	15	43
6 농림·어업 숙련 종사자		3	5	12	29
7 기능원 및 관련 기능 종사자		9	21	76	198
8 장치·기계 조작 및 조립 종사자		9	31	65	220
9 단순노무 종사자		6	12	24	49
A 군인		1	3	4	4
총계	10	52	156	450	1,231

자료 : 제7차 한국표준직업분류, 통계청(2018)

2. 문화체육관광분야 직업분류 추출

국가에서 생산하는 일자리 통계조사에서 직업분류를 활용하여 일자리 정보를 이용할 수 있는 조사 중 2018년 이후 영향 효과를 파악할 수 있는 자료는 경제활동인구조사, 지역별고용조사와 사업체노동력조사 등이 있다.

이 중에서도 지역별고용조사는 산업분류의 소분류 단위에서 통계를 공표하면서 직업분류 또한 소분류 단위로 함께 제공하고 있어, 문화체육관광분야 산업분류에 해당하는 조사대상자를 직업분류로 구분하여 자료를 공개하므로 수요자 관점의 통계 활용면에서 가장 적합한 자료이다.

지역별고용조사에서 공표하고 있는 직업분류는 소분류 기준으로 총 156개 분류이며, 그 중 문화체육관광 산업특수분류 관련된 직업을 22개 추출하였다. 다음의 <표 3-10>을 보면 추출된 22개의 직업분류에 대한 추출과정에 대해 확인할 수 있으며, 본 연구에서는 내부 연구진과 검토에 의해 직업분류에 대해 사전적으로 포괄범위를 정하고 전문가 자문회의를 통해 이를 검증하여 수요자(노동자) 관점에서 일자리 정책 효과를 분석하기 위한 기준으로 제시하고자 한다.

<표 3-10> 문화체육관광분야 직업 분류 추출과정

1. 한국표준직업분류의 소분류에서 문화체육관광분야 영역 검토 및 사전적 정의

- 한국표준직업분류 소분류 단위에서 문화체육관광분야 영역 범위 추출
- 문화체육관광분야 영역 범위에 대한 내부 연구진의 사전적 정의
- 한국표준직업분류 기준의 종사자 현황 비교



2. 전문가 자문회의를 통한 문화체육관광분야 22개 직업분류 추출

- 전문가 자문회의를 통해 검토한 분류에 대해 타당성 검토
- 본 연구에서 문화체육관광분야에 적합한 22개 직업분류(소분류 기준) 추출

자료 : 연구진 재가공(한국표준직업분류, 통계청)

직업 분류는 산업 분류와는 달리, 분야의 성격이나 특성보다 직무의 성격(전문성, 역할)에 따라 대분류 기준에서 먼저 분류되므로, 중분류, 소분류로 세분

화될수록 문화체육관광분야의 특성이 점점 나타난다. 그러므로, 산업분류에 비해 분류별 중복이나 해당 분야와의 밀접한 연관성의 정도에 의해 크게 좌우되는 경향이 적게 나타난다.

또한 문화체육관광분야의 특성을 잘 반영하기 위해 직업분류는 문화체육관광 산업특수분류의 세세분류 단위와 비교하여, 직업분류의 세세분류에서 세분류, 소분류로 거슬러 올라가는 역방식으로 소분류의 포괄범위를 검토했다.

〈표 3-11〉을 보면 문화체육관광분야의 직업으로 고려하여 추출한 22개 직업에 대해 분류 기준별 현황에 대해 확인할 수 있다. 총 156개의 한국표준직업분류 소분류 단위 중 문화체육관광분야 직업분류는 22개로 분류 기준으로 14.1%에 해당한다.

〈표 3-11〉 문화체육관광 관련 직업분류 현황

직업 분류		
대분류	중분류	소분류
관리자	전문 서비스 관리직	문화·예술 관련 관리자
전문가 및 관련 종사자	정보 통신 전문가 및 기술직	정보 시스템 및 웹 운영자
		통신 및 방송 송출 장비 기사
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	디자이너
		문화·예술 관련 기획자 및 매니저
		스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가
		시각 및 공연 예술가
		식문화 관련 전문가
		연극·영화 및 영상 전문가
		작가 및 언론 관련 전문가
		학예사·사서 및 기록물 관리사
	공학 전문가 및 기술직	항공기·선박 기관사 및 관제사
사무 종사자	상담·안내·통계 및 기타 사무직	여행·안내 및 접수 사무원

직업 분류		
대분류	중분류	소분류
서비스 종사자	운송 및 여가 서비스직	여가 서비스 종사자
		운송 서비스 종사자
	조리 및 음식 서비스직	조리사
		식음료 서비스 종사자
기능원 및 관련 기능 종사자	기타 기능 관련직	공예 및 귀금속 세공원
장치·기계 조작 및 조립 종사자	운전 및 운송 관련직	선박 승무원 및 관련 종사자
	목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	목재 및 종이 관련 기계 조작원
		인쇄 및 사진 현상 관련 기계 조작원
단순노무 종사자	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	음식 관련 단순 종사자
한국표준직업분류 전체 소분류		총 156개
문화체육관광 관련 직업분류 소분류		22개

자료 : 연구진 재가공(한국표준직업분류, 통계청)

제3절

소 결

가. 문화체육관광 분야 산업 및 직업 규명

문화체육관광분야 산업 분석을 위해 활용 가능한 자료들 중에서 정책의 변화를 반영할 수 있는 최신 자료(2018년)이며, 한국표준산업분류와 연계하여 문화체육관광분야 세부 현황을 살펴볼 수 있는 자료로 국가승인통계인 지역별고용조사가 있다. 이 조사는 한국표준산업분류 10차 개정 자료 기준의 산업분류와 한국표준직업분류 7차 개정 자료 기준의 직업분류를 적용하고 있다.

한국표준산업분류에서 문화체육관광분야 34개의 산업분류를 추출하고, 한국표준직업분류에서 문화체육관광분야 22개의 직업분류를 추출하여 대분류 기준의 문화체육관광분야 산업범위(숙박 및 음식점업, 정보통신업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업)보다 좀 더 세분화 할 수 있다. 융복합적인 산업구조, 영세한 사업장이 많은 문화체육관광분야의 고유 특성을 현실적으로 반영하여 산업과 직업면으로 규명했다는 면에서 가장 의미있는 부분이다.

〈표 3-12〉 문화체육관광분야 산업분류 및 직업분류 범위

(단위 : 개)

산업분류 및 직업분류	대분류	중분류	소분류
문화체육관광분야 산업분류	8	19	34
문화체육관광분야 직업분류	7	11	22

자료 : 한국표준산업분류, 한국표준직업분류 소분류 기준으로 연구자 작성

나. 자료 활용의 한계점 및 시의성

문화체육관광분야 일자리 현황을 분석하기 위해서는 소분류 단위의 산업현황보다 해당 분야별 산업특수분류를 활용하는 것이 세세분류 단위의 산업구조를 파악할 수 있어서 더욱 명확한 부분이 있다. 하지만 사업체 통계를 활용하기 위해서 활용하는 표본틀 자료는 현실적으로 시의성이 부족하다. 사업체의 산업활동 산출품목을 분석한 문화체육관광산업의 사업체를 추출하기 위해서는 가장 최신 공표된 2017년 기준 전국사업체조사의 원시자료를 각 산업별 산출품목으로 분석하여 분류하는 데 일정 시간이 소요되기 때문이다.

따라서 현재 활용 가능한 문화체육관광분야 사업체 자료는 2018년 한국표준산업분류 9차 기준에 맞춰 공표된 2016년 기준 자료이다. 이 자료는 전년도에 한국표준산업분류 9차 개정 기준에 맞춰 산업코드를 분류했지만, 올해 2017년 기준자료와 함께 한국표준산업분류 10차 개정 기준에 맞춘 자료로 재공표되었다.

산업특수분류 기준의 세세분류 단위 산업보다 소분류 단위의 산업의 포괄범위가 더 크기 때문에 문화체육관광분야의 정확성이 부족하지만, 문화체육관광분야 비중 산출시 사업체 비중이 대부분 80% 이상 일치하고 있으므로 충분히 설명이 가능한 부분이다. 사업체 규모가 10만개 이상인 일부 업종(음식점 및 숙박업, 육상 여객 운송업 등)에서 문화체육관광분야 요소비중을 산출하여 향후 소분류 단위에서도 산업 및 종사자 현황을 추정할 수 있는 추가적인 연구가 필요하다.

다. 문화체육관광분야의 명확한 산업 및 직업분류 검토 연구 필요

본 연구에서는 전문가 자문회의와 내부 연구진의 추가 검토를 통해 최종적으로 지역별고용조사의 문화체육관광 분야의 산업과 직업의 범위를 34개 산업업종과 22개 직업분류로 설정했다. 하지만, 이는 영역별 중복(문화, 예술 등)되는 요소와 분류의 포괄범위로 인해 명확한 문화체육관광 분야를 정의하지 못했다

는 점이 제한적이다.

산업별 특수분류(세세분류)와 비교해 볼 때 보다 포괄적인 개념(소분류)의 산업 정의이기 때문에 향후 문화체육관광분야 특수분류체계를 고려한 조사데이터를 바탕으로 보다 체계적인 연구를 통해 산업의 규모에 대한 재정의가 필요할 것으로 보인다. 또한 산업의 범위 규정을 위한 문화체육관광분야 요소비중 산출과 함께 직업분류의 명확한 반영을 위해 세세분류별 직업 연계를 통한 추가 연구가 수반되어야 한다.

제4장

정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향

제1절

영향분석을 위한 모형설정

1. 선행연구

일자리 정책변화가 미치는 정책 효과는 과거부터 현재까지 연구자들의 관심을 받고 있는 주제이며, 특히 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 고용상황에 미치는 효과 분석은 다양한 분석모형을 발전시켜가며 진행되어 왔다.

해외의 선행연구에서는 분석 자료로 패널자료를 사용함으로써 시계열 및 횡단면 자료를 모두 활용한 연구가 주를 이루고 있다. 독일의 대표적인 가구패널인 SOEP(Socio-Economic Panel)을 이용하여 최저임금 도입의 고용효과를 추정한 연구(Caliendo et al, 2017)에서는 최저임금이 지역별로 다르게 영향을 준다는 점에 착안하여 연구를 진행하였다. 그들은 추가적으로 영향을 많이 받는 상위 30%를 관심집단으로, 하위 30%를 비교집단으로 두고 이중차분법을 적용하기도 하였으며, 분석 결과 정규근로자에게 영향을 미치지 않았지만, 미니잡과 같은 한계근로자의 고용률은 약간 낮추었다(오상봉, 2017).

최저임금 인상의 연령별 고용효과를 분석한 결과를 살펴보면, 최저임금의 인상이 10대 근로자들의 고용에 부정적인 영향이 있음을 보였으며(Brown, Giloy, and Kohen, 1983; Brown, 1988; Burkhauser, Couch and Wittenburg, 2000; Williams and Mills, 2001; Bazen and Marimoutou, 2002), 횡단면 자료를 사용하여 분석한 연구에서는 최저임금이 10대 근로자들의 고용에 유의한 영향을 미치지 않음을 보인 연구(Card, 1992; Card and Krueger, 1994)와 고용감소 효과가 있음을 보인 연구(Neumark and Wascher, 1995; Neumark

and Wascher, 2000)가 대립하고 있어 여전히 논의가 진행되고 있다. 최근에는 최저임금의 고용효과에 대한 여러 연구들을 종합적으로 검토하는 메타분석 연구도 수행되었으며(Doucouliafos and Stanley, 2009; Leonard, Stanley and Doucouliagos, 2014), 이 연구들은 최저임금이 고용에 부정적인 효과를 주지는 않는다는 주장을 하였다(송헌재·임현준·신우리, 2018).

국내의 선행연구들도 여러 가지 방식으로 최저임금의 고용효과를 분석하였는데, 최저임금이 고용에 부정적인 영향이 있다는 연구(강승복·박철성, 2015; 이정민·황승진, 2016)와 긍정적인 영향이 있거나 유의한 영향이 없다는 연구(이시균, 2007; 김유선, 2011; 정진호 외, 2011; 김유선, 2014), 그리고 분석대상에 따라 다른 결과를 보이는 연구(김유선, 2004; 이병희, 2008; 남성일, 20081) 김대일, 2012)가 있어 여전히 활발한 논의가 진행되고 있다. 이러한 연구들 중 대상에 따라 상이한 결론이 도출되는 연구들은 대체로 그 대상을 근로자의 성별, 연령별로 구분하여 분석하였는데 남성보다 여성, 장년층보다 청년층이나 고령층에서 비정규직 및 최저임금에 영향을 받는 근로자일 가능성이 높은 것을 고려하면 최저임금이 고용구조에 미치는 영향을 간접적으로 추정할 수 있다. 최저임금과 고용구조를 직접적으로 분석한 국내의 연구는 김영민(2014)이 있다. 김영민(2014)은 근로자를 상용직과 임시·일용직으로 구분하여 근로자가 상용직이면 1의 값을 가지는 이항변수로 종속변수를 설정하여 프로빗 모형을 추정하였는데 그 결과 전체 산업의 경우 최저임금이 높아질수록 상용직이 될 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 그런데 제조업과 서비스업을 나누어 분석하면 제조업에서는 최저임금의 변화가 상용직이 될 확률에 유의한 영향을 미치지 않고, 서비스업에서는 최저임금이 높아질수록 상용직이 될 확률이 낮아진다는 결과를 얻었다(송헌재·임현준·신우리, 2018).

한편 근로시간 단축에 따른 영향 효과를 분석한 국내 연구(이정아·김수현, 2015)에서는 제도적 노동시간 단축 과정인 법정근로시간 단축 당시의 상황과 맥락을 고려해 전후 변화를 비교 분석함으로써 노동시간 단축이 가지는 효과와 의의를 재평가하였으며, 포괄적인 노동조건의 개선 관점에서 노동시간 단축은

최저임금 등 임금정책과 반드시 함께 논의되어야 한다는 결론을 도출하였다. 조경엽(2018)은 연장근로시간 제한이 고용과 소득재분배에 미치는 영향을 노동수요(고용주)와 공급(가계) 측면과 노동시장과 재화시장 그리고 수출입 등을 모두 고려한 일반균형모형을 이용하여 영향효과를 분석하였으며, 분석결과 근로시간단축으로 인한 임금 상승압력을 최소화하는 노력이 필요하며, 이를 위해서는 노동시장의 유연성을 높이고 임금체계 개편을 통해 고정비용을 낮춰야 함과 동시에 파업을 통해 임금인상을 요구하는 노조의 관행이 사라져야 한다고 제시하였다(조경엽, 2018).

본 연구는 제조업 또는 서비스업 중심으로 연구된 기존 문헌과 달리, 문화체육관광 관련 산업 및 직업 단위에서 일자리정책 변화가 고용과 근로시간, 월 평균 임금에 미치는 영향을 분석하였다. 더불어, 종속변수를 다양하게 설정하여 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 고용량 및 고용구조, 임금수준에 미치는 영향 정도를 분석했다는 점에서 연구의 의의를 가진다.

〈표 4-1〉 일자리정책 변화가 미치는 영향 분석 선행연구 정리

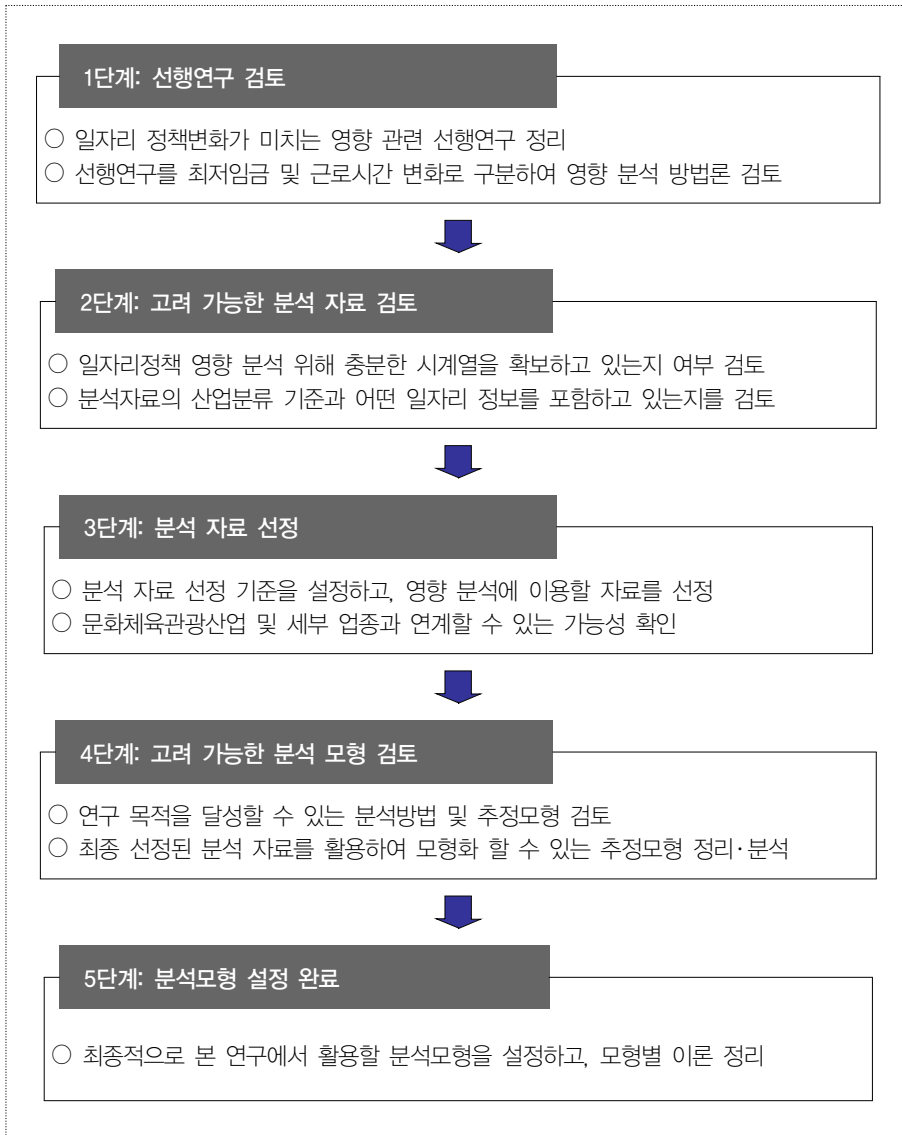
연구	정책변화	종속변수	분석모형	주요 결과
김유선 (2004)	최저임금	고용률	ARMA(2,2)	분석대상별 다른 결과
이시균 (2007)	최저임금	고용률, 고용	패널고정모형 (회귀분석)	효과 없음 (유의하지 않음)
김형락·이정민 (2012)	근로시간	고용	삼중차감모형	긍정적
정광호 외 (2012)	근로시간	고용	이중차분모형	긍정적
강승복·박철성 (2015)	최저임금	고용	VEC모형	부정적
이정민·황승진 (2016)	최저임금	고용	고용함수	부정적
우광호 (2017)	근로시간	고용	고용함수	긍정적
조경엽 (2018)	근로시간	고용	일반균형모형	부정적

자료: 연구자 정리

2. 분석자료 및 분석모형

가. 모형 설정을 위한 기본 절차

〈표 4-2〉 모형 설정 기본 흐름도



나. 고려 가능한 분석자료

현 시점(2019년8월)에서 일자리정책 변화에 따른 영향 분석을 효과적으로 진행하기 위해서는 2018년 이후 작성된 분석 자료가 필요하며, 분석 자료의 산업분류 기준과 어떤 일자리 정보를 포함하고 있는지를 검토하는 과정이 선행되어야 한다.

조사시점 기준(2018년)에서 다음 해에 공표되는 분석 자료의 경우 2018년 이후 영향 효과를 파악할 수 없기 때문에 분석 자료로는 적절하지 않다. 다음 해에 공표되는 대표적인 조사로는 고용형태별근로실태조사, 한국노동패널조사, 전국사업체조사 등이 있다. 최근 국내 일자리 관련 연구의 기초자료로 많이 활용되고 있는 고용형태별근로실태조사의 경우 고용 및 임금 부문에서 상대적으로 많은 관측치를 제공하는 미시자료이나, 연간으로 서베이가 진행되어 조사시점과 공표시점에 1년 이상의 시점차이가 나기에 최근 시점(2018년)의 최저임금 인상효과를 분석하기 위한 기초자료로 활용하기 어렵다. 한국노동패널조사는 문화체육관광산업으로 세분화할 경우 표본수가 적어지는 한계와 한국표준산업분류 기준 대분류 수준의 정보밖에 이용할 수 없는 제약점을 가진다. 전수조사로 작성되고 있는 전국사업체조사는 전국단위의 종사자 정보를 가지고 있는 이점을 가지지만, 임금 및 근로시간 정보를 포함하고 있지 않아 최저임금 및 근로시간 단축 영향정도를 파악하기 위한 일자리 정보가 제한적인 단점을 가진다.

현 시점에서 2018년 이후의 일자리 정보를 이용할 수 있는 분석자료로는 경제활동인구조사, 사업체노동력조사, 지역별고용조사 등이 있다. 다음 반기에 공표되는 지역별고용조사의 경우 고용 및 임금, 근로시간 부문에 대한 정보를 제공하고 있으며, 2018년 하반기 자료까지 활용할 수 있다. 다음 월 단위로 공표되고 있는 경제활동인구조사와 사업체노동력조사의 경우 2019년 일자리 정보까지 파악할 수 있는 장점을 가지고 있으나, 한국표준산업분류 기준 대분류, 중분류 수준의 업종 정보만을 담고 있어, 다양한 산업이 융복합되어 있는 문화체육관광 관련 산업의 업종별 일자리 정보를 파악하기에는 적절하지 않다.

또한 사업체노동력조사는 근로자들의 총 근로일수, 총 근로시간, 총 임금만을 조사한 후 임금이 지급된 근로자수로 나눈 값으로 고용 및 근로실태 관련 통계를 공표하고 있다. 따라서 재직자별 임금수준 및 근로일수에 대한 정확한 통계를 산출할 수 없는 한계점으로 미시적 일자리 통계인 저임금근로자수, 최저임금미만자수, 최저임금미만을 등의 2차적인 일자리 정보를 파악하기 어려운 분석자료 라고 할 수 있다.

일자리정책 효과 분석을 위해 고려 가능한 분석자료

- (다음 해 공표) 고용형태별근로실태조사, 한국노동패널, 전국사업체조사
→ 최저임금 인상 및 근로시간 단축 효과를 파악하기에는 적절하지 않음
- (다음 반기 공표) 지역별고용조사, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사
→ 영향 분석이 가능하며, 분석시 필요한 임금, 근로시간, 고용 변수를 조사
- (다음 월 공표) 사업체노동력조사, 경제활동인구조사
→ 영향 분석은 가능하나, 문화체육관광 관련 산업을 포괄하기 어려움

〈표 4-3〉 일자리정책 효과 분석을 위해 국내문헌에서 사용된 분석자료 목록

분석자료	조사 대상	임금 자료	시간 자료	고용 자료	공표 범위	공표 주기	공표 연월
고용형태별 근로실태조사	사업체	○	○	○	중분류	연간	다음 해 6월
경제활동인구조사	가구	○	○	○	대분류	월	다음 월
사업체노동력조사	사업체	○	○	○	중분류	매월	다음 월
지역별고용조사	가구	○	○	○	소분류	반기	다음 반기
한국노동패널조사	가구	○	○	○	대분류	연간	다음 해 12월
전국사업체조사	사업체	○	-	-	세세 분류	연간	다음 해 12월

자료 : 연구진 재정리

〈표 4-4〉 분석자료 관련 국내문헌 목록

보고서	출간연도	발행처	활용된 분석자료
최저임금이 저임금분포에 미치는 영향분석	2010	고용노동부	경제활동인구조사 (근로형태별부가조사)
최저임금변화가 지역고용에 미치는 효과분석	2013	산업관계연구	한국노동패널
최저임금이 가게 및 기업에 미치는 효과	2015	한국노동연구원	한국노동패널
최저임금의 사업체내 임금 압축 효과	2016	노동경제논집	고용형태별근로실태조사
최저임금이 고용에 미치는 영향	2015	노동경제논집	고용형태별근로실태조사
최저임금 일자리 변화: 2007, 2014년의 비교	2014	한국노동연구원	지역별고용조사
시계열자료를 이용한 최저임금의 고용효과 분석	2015	노동경제논집	사업체노동력조사
최저임금인상이 물가에 미치는 영향	2015	노동정책연구	경제활동인구조사 (근로형태별부가조사)
근로시간 등 근로기준법 적용 확대에 따른 일자리 영향분석	2017	고용노동부	고용형태별근로실태조사
노동시간 실태와 단축방안	2017	한국노동사회 연구소	경제활동인구조사 지역별고용조사
최저임금과 생산성: 우리나라 제조업의 사례	2018	한국은행	지역별고용조사

자료 : 연구진 재정리

다. 분석 자료 선정

기존의 일자리정책 변화에 따른 영향 효과에 관한 연구들은 우리나라 전체 산업에 미치는 영향 분석을 목적으로 진행됐기 때문에 주로 한국노동연구원의 한국노동패널조사, 고용노동부의 고용형태별근로실태조사, 통계청의 경제활동인구조사를 사용해 왔다. 하지만 한국노동패널조사 결과는 사업체를 대상으로 조사한 결과가 아니므로, 특정 산업만을 추출할 경우 유효한 문화체육관광

산업을 선택하지 못하는 한계점을 가진다. 고용형태별근로실태조사의 경우에는 민간부분의 임금, 근로시간, 근로일수 등에 대해 사업체 종사하고 있는 재직자별로 상세하게 조사되지만, 정부부문 임금근로자(공무원 및 공무원 이외 임금근로자)는 조사대상에서 제외되는 단점과, 동 조사에서 입수 가능한 원시자료의 범위가 한국표준산업분류 기준 중분류 수준이라는 한계점이 있다(최저임금위원회, 2019).

본 연구에서는 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 고용구조에 미친 영향을 살펴보기 위해 통계청에서 제공하는 「지역별고용조사(Regional Employment Survey, 이하 RES라고 칭함) 원시자료를 영향 분석에 필요한 기초자료로 선정하였다. RES에서는 정부부분을 포함한 임금근로자 및 비임금근로자가 조사되고 있으며, 산업분류·직업분류 소분류 수준의 원시자료를 활용할 수 있는 장점을 가진다. 반면, 임금이 만원단위로 기재되어 최저임금 미만여부에 한계가 있으며, 최저임금 미산업 임금(초과근로수당, 상여금 등) 까지도 포함되는 점과 시간급은 동일한 기간의 임금과 근로시간을 토대로 계산해야 하나 조사대상 기간이 불일치(임금은 3개월 기준, 근로시간은 1주 기준)하는 단점을 가진다(최저임금위원회, 2019). 비록 RES는 일정 시점에서 일자리정책변화가 고용량 및 고용구조에 미치는 영향 정도를 파악하는데 한계는 있지만, 이를 시계열적으로 비교하거나 산업별·직업별 특성을 파악하는 데는 매우 유용한 통계자료이다.

RES는 전국 약 20만 1천 표본가구 내 상주하는 만 15세 이상 가구원을 대상으로 반기 주기로 조사한 자료이다. 원시자료에는 개별 근로시간 및 평균임금, 산업분류, 직업분류, 종사상 지위 등의 항목이 포함되어 있으며, 특히 산업분류 및 직업분류는 소분류 단위까지 세분화된 자료를 이용할 수 있다. 동 자료에서 제공하는 개인 근로시간과 최근 3개월간 월평균임금 수치로부터 개별 근로자의 시간당 임금을 추정한 후 이를 이용해 산업소분류별·직업소분류별·고용규모별로 평균하여 각각의 평균임금, 주당 근로시간, 종사자수, 최저임금미만율 등을 산출한다.

〈표 4-5〉 지역별고용조사, 고용형태별근로실태조사 비교

구 분		지역별고용조사 (통계청)	고용형태별근로실태조사 (고용노동부)
조사 대상	조사형태	가구조사	사업체조사
	조사부문	전체 임금근로자 및 비임금근로자	정부기관 제외 임금근로자
	조사대상	표본가구(201,000가구) 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원	근로자 1인 이상 32,000개 표본사업체 및 표본사업에 종사하는 소속근로자 80만 명
조사주기		연간 2회	연간 1회
조사기준		4월, 6월	6월
원시자료 제공범위		한국표준산업분류 소분류	한국표준산업분류 대분류
		한국표준직업분류 소분류	한국고용직업분류 대분류
임금구성내역	임금총액		- 정액급여 • 통상임금 (기본급, 통상적 수당) • 기타수당
			- 초과급여
			- 특별급여
근로시간 구성내역	평상 근로시간		- 소정 실 근로시간
			- 초과 실 근로시간
			- 휴일 실 근로시간

자료 : 연구진 재정치

라. 고려 가능한 분석 모형

고용 관련 분석 자료를 활용하여 정량분석을 시도하는 경우 고려할 수 있는 분석 단위는 다음의 3가지로 구분할 수 있다. 첫째, 가구단위는 임금근로자 혹은 경제활동인구단위로 자료로 분석할 수 있으며, 이때 RES, 경제활동인구조사, 한국노동패널조사 등의 자료를 활용할 수 있다. 둘째 사업체 단위는 사업체별 단위로 구분하여 분석할 수 있으며, 사업체노동력조사, 고용형태별근로

실태조사 등의 자료를 활용 할 수 있다. 마지막으로 일자리단위는 산업이나 직업과 같은 일자리단위로 자료를 구축하여 정량분석을 수행할 수 있으며, 이때 자료는 해당 일자리 단위 정보를 포함하는 RES, 경제활동인구조사 등을 주요자료로 활용 할 수 있다(한국조세재정연구원, 2018).

현 시점에서 RES를 이용하여 분석을 수행하는 경우 산업·직업 간 임금의 (실질)변화정도를 분석모형의 설명변수로 사용할 없다. 따라서 당해 연도 최저임금 인상 영향 분석을 시도하기 위해서는 일단 조사된 미시자료를 활용하여 횡단면 분석을 수행해야 한다. 패널자료가 아닌 개인별 미시자료의 경우 근로자들의 보이지 않는 효과를 고정효과 모형으로 쉽게 통제하기 어렵다는 단점이 존재하지만(한국조세재정연구원, 2018), 인위적으로 일자리 단위를 정의한 후 정량적 분석을 수행하는 경우 근로자들의 보이지 않는 효과를 통제할 수 있는 방안을 차선으로 고려해 볼 수 있다. 예를 들어 산업, 직업, 종사상지위, 성별에 따라 일자리를 구분하여 분석단위의 기초로 삼아 패널분석을 시도할 수 있다. 일자리단위로 조정한 정량분석의 경우 일자리단위 구분 기준 정보가 존재하는 여러 조사 자료를 다양하게 활용할 수 있으며, 일자리단위 자체는 시간에 따라 그대로 변화하지 않으므로 시계열 자료와 횡단면 자료가 결합된 패널분석이 가능하다는 장점이 존재지만, 일자리단위 정량분석은 각 일자리단위를 서로 독립적인 분석단위로 간주한다는 점에서 논쟁의 여지가 있을 수 있다(한국조세재정연구원, 2018). 일자리 영향 분석을 수행하기에 앞서, 산업정보를 이용하여 일자리단위를 생성하면, 종사상지위별로 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자가 각각의 일자리단위가 되는데, 동일 산업 내에서 임시근로자가 상용근로자로 전환할 수 있는 가능성이 있기 때문에 일자리단위가 서로 독립이라는 가정이 성립되지 못하는 문제점이 발생할 수 있다.

〈표 4-6〉 일자리정책 변화 영향 분석 방법

분석단위	자료 특성	자료 예시	분석 고려사항
근로자 (가구)	횡단면	경제활동인구조사 (부가조사 보완)	영향대상 근로자 선정문제 고정효과 통제 불가
	패널자료	고용보험DB 피보험자 자료	영향대상 근로자 선정문제 등록된 사업체 근로자로 범위한정
사업체	횡단면	사업체노동력조사	영향대상 사업체 선정문제 고정효과 통제 불가
	패널자료	고용보험DB자료	영향대상 사업체 선정문제 등록된 사업체 범위한정
일자리	패널자료	지역별고용조사, 사업체노동력조사 등에서 필요한 자료 추출	일자리 단위별로 정의 단위 간 근로자의 이동가능성 반영문제, 단위 간 상호연관성 통제 문제 등 발생
자료유형	분석대상 자료 예시		분석 고려사항
횡단면 자료 활용	2018년 하반기		전년 동기대비 최저임금 인상의 효과를 분석 (2016년과 2018년 비교시, 2017년도 최저임 금 인상분도 정책효과로 삽입되어 결과 해석 이 모호해지는 문제 발생) 고정효과 통제 불가
패널자료 활용	2011년 상반기 ~ 2018년 하반기		횡단면자료를 일자리단위별로 정의하는 경 우 단위 간 근로자의 이동가능성 고려, 단위 간 상호연관성 통제 문제 등 발생 (본 연구에서는 문화체육관광산업 분류 체계 를 정의하여 단위간 연관성 통제)

자료 : 연구진 재정리

고용효과를 추정하는 모형은 「처리 집단(treatment group)과 비교 집단(control group)간 평균 성과 차이를 계산함으로써 처치의 평균 인과효과를 추정하는 이중차분법(Difference In Difference method, DID)」, 「정책처방 결정의 규칙이 알려져 있을 때 경계값 근처에서 이루어지는 불연속성을 활용하여 정책 처방의 인과효과를 추정하는 방법인 회귀단절모형(Regression Discontinuity Design, RDD)」, 「독립변수와 오차항간에 상관관계가 있어 OLS 추정량이 불일

치 할 때 사용되는 추정법으로 2단계 추정법을 이용하여 인과효과를 추정하는 도구변수추정법(Instrumental Variables estimation method, IV)», 「패널 모형은 기본적으로 동일한 개체를 시간에 따라 반복적으로 조사한 패널자료를 분석하는 패널분석모형(Panel Analysis model)», 「그룹으로 이루어진 시계열 패널 자료를 대상으로 패널과 시차를 동시에 고려하여 분석하는 방법인 패널VAR 모형(Panel Var Model)」, 이외 성향점수매칭, 산업연관분석 등이 활용되고 있다(해양수산정책연구소, 2018).

〈표 4-7〉 영향효과 추정 모형

구 분	내 용
이중차분법	처치 집단(treatment group)과 비교 집단(control group)간 평균 성과 차이를 계산함으로써 처치의 평균 인과효과를 추정
회귀절단모형	회귀절단모형은 정책처방 결정의 규칙이 알려져 있을 때 경계값 근처에서 이루어지는 불연속성을 활용하여 정책 처방의 인과효과를 추정하는 방법
도구변수추정법	도구변수추정법은 독립변수와 오차항간에 상관관계가 있어 OLS 추정량이 불일치 할 때 사용되는 추정법으로 2단계 추정법을 이용하여 인과효과 추정
패널분석모형	패널 모형은 기본적으로 동일한 개체를 시간에 따라 반복적으로 조사한 패널자료를 분석하는 모형으로, 관측된 개체들의 동적인(Dynamic) 관계가 분석 가능하고 관찰되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity)을 고려할 수 있다는 장점이 있음
패널VAR모형	그룹으로 이루어진 시계열 패널 자료를 대상으로 패널과 시차를 동시에 고려하여 분석하는 방법 Panel VAR 모형은 충격반응분석을 통해 특정 변수의 변화가 내생변수에 미치는 동태적 효과 파악이 가능함
성향점수매칭	성향점수매칭은 값이 동일한 사람들의 집단 내부에서 실현된 성과와 그 가상적 대응치를 매칭시키는 방법으로 조건부 독립성 가정이 성립되면 매칭법을 통해 ATT(Average Treatment effect on the Treated)의 좋은 추정치를 얻을 수 있음
산업연관분석	산업연관표를 이용하여 산업간 상호 연관관계를 수량적으로 분석하는 것으로 생산물에 대한 최종 수요가 유발하는 생산, 고용, 소득 등 각종 파급효과를 산업별로 구분하여 분석할 수 있음

자료 : 연구진 재정리, 해양수산 주요정책 일자리 창출 효과분석 연구, 해양수산정책연구소(2018)

마. 분석 모형 설정

본 연구는 패널 VAR 모형 및 이중차분모형을 이용하여 정부의 일자리 정책 변화가 문화체육관광산업에 미친 영향을 실증적으로 분석하는데 그 목적이 있다.

분석수단으로 패널 VAR 모형을 선택한 이유는 일자리변수들과 같이 상호 영향을 미치는 변수 간의 관계를 분석하는데 있어 VAR 모형이 매우 유용하다는 측면과 함께, 패널자료를 사용함으로써 시계열 및 횡단면측면의 정보를 모두 활용할 수 있어 보다 높은 통계적 유의성을 확보할 수 있기 때문이며, 특히 본 연구와 같이 분석대상 기간이 길지 않아 시계열 자료가 충분하지 않은 경우에 패널 VAR 모형을 이용하면 일반 시계열 및 VAR 모형에 비해 효율적인 추정량을 얻을 수 있다는 장점이 있다(이용희, 2017).

이중차분모형을 본 연구의 분석모형으로 선택한 이유는 일자리정책 시행 시 정책으로 인한 효과와 정책이외의 변수들로 인해 발생하는 효과를 구분해 내는데 있어 이중차분모형이 매우 효과적으로 활용될 수 있기 때문이다. 이중차분 모형의 가장 단순한 형태를 가정하는 경우 먼저 정책의 영향을 받는 처리집단과 정책 시행 여부와 관계없이 직접적인 영향을 받지 않는 비교집단으로 그 대상을 분류하며, 정책 시행되기 전 기간을 1기, 정책이 시행되어 그 영향이 나타나게 되는 기간을 2기로 가정한 가운데, 이중차분모형을 통한 분석의 목적은 결국 실제 정책의 영향을 받는 대상, 즉 처리집단에 대한 해당 정책의 실제 효과만을 분리해내는 것이다(정준환·이지연·김형진, 2013). 이 방법은 순수 정책 효과 외에 시점변화 등의 처리집단에 영향을 줄 수 있는 기타 변수들의 영향을 비교집단과 비교·분석을 통해 파악하게 된다. 이중차분 모형을 이용한 분석방법은 두 집단 간 정책시행여부를 제외한 차이가 존재하더라도 이 차이가 시간에 흐름에 영향을 받지 않는 고정적 차이라면 비교집단은 분석대상으로서의 역할을 할 수 있음에 착안을 한 방법론이라 할 수 있다(정준환·이지연·김형진, 2013).

1) 이중차분법(difference-in-difference, DID)

본 연구에서는 최저임금 인상이 문화체육관광산업에 미치는 정책효과를 알아보기 위해서 이중차분법(Difference-in-difference, DID)을 이용하여 효과를 추정한다. 이중차분법(Difference-in-difference, DID)은 정책이 적용되는 처리집단과 적용되지 않는 비교집단간의 정책성과를 측정하는 방법론 중 하나이며, 처리집단과 비교집단 사이에서 평균적인 성과를 한 번 차분하여 인과효과를 추정하는 것은 단일차분(one difference) 추정치라고 한다(강창희 외, 2013). 이중차분법은 처리집단과 비교집단사이에서 평균성과의 차이를 두 번에 걸쳐 계산함으로써 기타 거시지표 및 시간변수 등의 추세적 요인을 제거하고 순수 정책 효과만을 측정할 수 있는 장점을 가진다.

Card and Kruger(1994)가 이중차분법을 이용하여 미국 뉴저지의 최저임금 제도의 효과를 분석하였는데 최저임금인상으로 고용이 오히려 증가한 결과를 얻어냈으며, 이를 계기로 노동, 교육 등 여러 분야에서의 정책성과 분석을 위해서 이중차분법을 이용한 연구가 확대되었다.

최저임금 인상의 효과는 정책이 적용되는 산업과 적용되지 않는 산업이 구분, 정책이 집행되기 이전 시점과 이후 시점의 구분에 따라 다음과 같은 추정식으로 표현할 수 있다.

이중차분 추정치=

$$(\overline{wn_1^1} - \overline{wn_0^1}) - (\overline{wn_1^0} - \overline{wn_0^0}) = (\overline{wn_1^1} - \overline{wn_1^0}) - (\overline{wn_0^1} - \overline{wn_0^0}) \quad (4.1.1)$$

wn 은 종사자수를 의미하고 하첨자는 처리집단과 비교집단의 더미변수로 1은 정책이 적용되는 처리집단을, 0은 비교집단을 의미한다. 상첨자는 최저임금 인상 정책이 집행된 시점의 전과 후를 나타내는 더미변수로 1은 정책집행 후를, 0은 정책집행 전을 의미한다. 이중차분 추정치의 좌변이 갖는 의미는 정책 집행 후에 처리집단과 비교집단간의 wn 의 평균값과 정책집행 전의 처리집단과 비교집단간의 wn 의 평균값의 차이를 의미한다. 한편 이중차분의 추정

치는 우변과 같이 나타낼 수 있는데 처리집단 에서 정책집행 후와 정책집행전의 평균값의 차이에서 비교집단에서의 정책집행 후와 정책집행전간의 평균값의 차이를 빼준 것과 같다. 또한 이중차분법은 다음과 같이 간단한 형태로도 나타낼 수 있다.

$$wn_{it} = \beta_0 + \delta_0 * Time + \beta_1 Treat_{it} + \delta_1 * (Time_{it} \cdot Treat_{it}) + \epsilon_{it} \quad (4.1.2)$$

wn_{it} 는 t 시점에 관찰된 i 산업의 종사자수를 의미한다. $Time_{it}$ 는 정책집행 전후를 나타내는 더미변수이고, $Treat_{it}$ 는 정책의 적용산업여부를 나타내는 더미변수이다. 본 연구에서 가장 중요한 정책 효과인 최저임금 인상 효과를 계량적으로 나타내주는 이중차분 추정치는 정책시점과 정책이 적용된 산업 더미의 교차항 계수 값인 δ_1 로 표현할 수 있다. 어떻게 해서 δ_1 이 이중차분 추정치가 되는지는 (4.1.2)의 값에 기댓값을 적용하여 이중차분을 하면 알 수 있다.

$$E_{11} \equiv E(wn | Treat = 1, Time = 1) = \beta_0 + \delta_0 + \beta_1 + \delta_1 \quad (4.1.3)$$

$$E_{01} \equiv E(wn | Treat = 0, Time = 1) = \beta_0 + \delta_0$$

$$E_{10} \equiv E(wn | Treat = 1, Time = 0) = \beta_0 + \beta_1$$

$$E_{00} \equiv E(wn | Treat = 0, Time = 0) = \beta_0$$

위 식에서는 E_{11} 은 처리집단에서의 정책집행 후의 평균 종사자수를 의미하고, E_{01} 은 비교집단에서의 정책집행 후의 평균 종사자수를 의미한다. E_{10} 은 처리집단에서의 정책집행 전의 평균 종사자수를 의미하고 E_{00} 은 비교집단에서의 정책집행 전의 평균 종사자수를 의미한다. 정책효과를 나타내주는 이중차분 추정치는 아래와 같은 식을 통해 δ_1 으로 산출됨을 알 수 있다.

$$(E_{11} - E_{01}) - (E_{10} - E_{00}) = [(\beta_0 + \delta_0 + \beta_1 + \delta_1) - (\beta_0 + \delta_0)] \quad (4.1.4)$$

$$- [(\beta_0 + \beta_1) - \beta_0] = \delta_1$$

2) 패널 VAR 모형

본 연구에서는 근로시간 단축이 문화체육관광산업 고용상황에 미친 영향 정도를 실증적으로 분석하기 위해 패널 벡터자기회귀모형(Panel Vector Autoregressive Model)을 이용하여 정책효과를 추정하였다. 기본적인 벡터자기회귀(VAR)모형은 변수에 자의적으로 외생성 가정을 부여하는 것에 대한 비판으로 인해 제시되었다(Sims, 1980). 회귀모형에서 설명변수의 외생성이 성립하지 않는 경우 계수 추정치는 정확성이 보장되지 않음에 따라서 변수들에 대한 외생성 가정을 완화하여 모든 변수를 내생변수로 고려하는 것이 VAR 분석이다(홍서희, 2017). 기본적 VAR 모형은 다음과 같다.

$$y_t = a_0 + A_1 y_{t-1} + \dots + A_p y_{t-p} + \epsilon_t \quad (4.1.5)$$

여기서 y_t 는 k 개의 내생변수로 이루어진 벡터이며 a_0 는 상수벡터, p 는 최적시차를 나타낸다. $A_1, A_2, \dots, A_p$ 는 계수행렬, ϵ_t 는 오차벡터를 나타낸다.

VAR모형의 가장 큰 장점은 충격반응분석(Impulse Response Analysis)을 통해 한 변수의 변화가 내생변수에 미치는 동태적 반응을 파악할 수 있다는 것이다(문권순, 1997). 산업 및 직업 특성별로 상이하게 나타나는 일자리정책 변화의 영향효과를 보고자 하는 것이므로 VAR 모형을 통한 충격반응분석이 방법론적으로 적합하지만, 전반적인 VAR 모형의 한계는 모형에 포함되는 변수의 수가 많아질수록 추정해야 할 계수의 수가 급격히 늘어난다는 것이다(홍서희, 2017). 효율적인 추정량을 얻기 위해서는 충분한 시계열이 확보되어야 하지만, 본 연구를 위한 주요 변수는 반기별로 16개(2011년 상반기~2018년 하반기)자료만 이용 가능하므로 시계열 자료가 충분하지 않은 한계점을 가진다. 따라서 본 연구에서는 산업별·직업별 일자리 단위에 대해 횡단면 자료와 시계열 자료를 동시에 고려하는 패널 VAR모형을 이용한다. 일반적인 패널 VAR모형은 (4.1.6)과 같이 나타낼 수 있다.

$$y_t = a_0 + A_1 y_{i,t-1} + \dots + A_p y_{i,t-p} + d_i + \epsilon_{i,t} \quad (4.1.6)$$

$y_{i,t}$ 는 t 시점 i 산업 및 직업에 해당하는 내생변수 벡터, d_i 는 산업 및 직업별 이질성을 나타내는 고정효과(fixed effect) 벡터이다. 오차항 $\epsilon_{i,t}$ 는 평균이 0이고 분산이 σ_y^2 인 정규분포를 따른다고 가정한다. p 는 AIC, SIC 등 정보기준에 의한 최적시차이다.

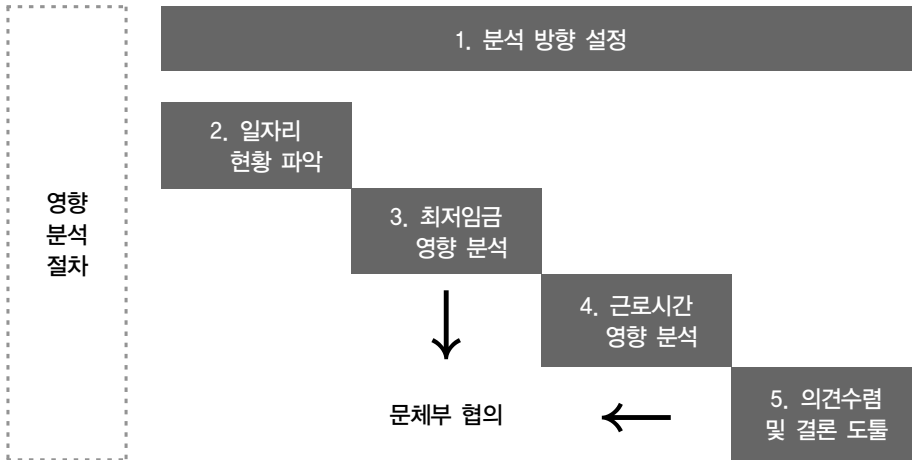
패널 VAR모형은 VAR에 횡단면적(cross-sectional) 차원을 더한 것이다. 패널 자료 분석은 일정 시점에서 여러 개체들로부터 수집한 정보뿐만 아니라 시계열 측면의 정보까지 모두 활용할 수 있는 장점을 가진다. 또한 횡단면 분석에서는 측정할 수 없는 개체들 간의 이질성(heterogeneity)까지 모형화 할 수 있어, 추정의 효율성을 향상시키고 추정량의 편향을 감소시킬 수 있는 장점이 있다. 본 분석의 목적은 근로시간 변화가 산업 단위별 고용상황에 어떠한 영향을 주고 있는지를 보고자 하는 것이므로 시계열분석과 횡단면 분석의 한계점을 보완한 패널 VAR모형을 활용하는 것이 적절하다.

그런데 (4.1.6)에서 시차종속변수(lagged dependent variable)를 설명변수로 포함하고 있고, 오차항($\epsilon_{i,t}$)과 설명변수($y_{i,t-1}$) 간 내생성의 문제가 발생해 계수 추정치에 편의(bias)가 발생할 수 있으므로, 동태패널 방식을 활용하여 문제를 해결한다(Arellano and Bover, 1995). 추정식은 다음과 같다. (4.1.6)식에서 1차 시차변수를 빼주어 고정효과를 제거한 추정식은 (4.1.7)과 같다.

$$\Delta y_t = B_1 \Delta y_{i,t-1} + \dots + B_p \Delta y_{i,t-p} + \Delta \epsilon_{i,t} \quad (4.1.7)$$

바. 일자리정책 변화가 미치는 영향 분석 절차

〈표 4-8〉 일자리정책 변화가 미치는 영향 분석 과정



영향 분석의 원칙 : 비교성(comparability), 정확성(Accuracy), 활용성(Utility)

1단계: 분석 방향 설정

- 분석 목적 및 정책 적합성 고려
 - 정책의 방향성, 정책목표를 정확히 전제하고 파악하고자 하는 주제 및 포괄범위가 어디까지인가를 명확하게 정의
 - 영향 분석을 통해 얻고자 하는 목적을 구체화
 - 정책 수요에 대응 할 수 있는 결과를 도출할 수 있는 가를 고려

2단계: 일자리현황 파악

- 정부의 일자리정책 파악
 - 연도별 최저임금 인상 현황 및 관련 정책 기조 검토
 - 주 52시간 근무제 도입 시기 및 현황 파악
- 문화체육관광 일자리통계 산출 및 현황 파악
 - 문화체육관광 산업별·직업별·종사상지위별 일자리통계 산출 및 현황 파악
 - 최저임금미만자수, 최저임금미만율, 평균임금, 근로시간 등 세부 통계 산출

3단계: 최저임금 인상이 미치는 영향 분석

- 최저임금이 문화체육관광 관련 산업 및 직업에 미치는 영향 분석
 - 분석 자료의 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려
 - 정책시행 전과 후의 효과를 분석하는데 효과적인 이중차분모형을 적용

〈이중차분모형 적용을 위한 핵심 가정〉

(가정 1) 처리집단과 비교집단은 동질적이다

최저임금 인상률이 최소 5.1%에서 최대 7.3%로 통제되었던 지난 2011년~2017년까지는 최저임금 인상이 산업별 고용규모에 별다른 영향을 미치지 않고 있기 때문에, 처리집단과 비교집단의 일자리 변동 폭은 동질적일 것이라고 가정

(가정 2) 임금수준이 높은 산업은 최저임금인상에 큰 영향을 받지 않는다

최저임금미만율이 낮고 임금수준이 높은 산업은 최저임금의 큰 폭 인상에도 고용규모에 큰 영향을 받지 않을 것이라는 가정을 가지고 비교집단을 설정

4단계: 근로시간 단축이 미치는 영향 분석

- 근로시간 단축이 문화체육관광 관련 산업에 미치는 영향 분석
 - 분석 자료의 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려
 - 패널분석 및 시계열이 충분하지 않은 경우 효과적인 패널VAR모형을 적용

〈패널VAR모형 적용을 위한 핵심 가정〉

(가정 1) 관심변수 외에 영향을 통제한 고정효과모형 적용

관심변수로 설정한 변수 외에 관측되지 않는 특성을 통제 하는 고정효과모형을 적용하며, 일자리 단위간 변동은 무시하고 일자리 단위내의 효과만을 추정

(가정 2) 고용이 안정화된 산업은 근로시간 단축에 큰 영향을 받지 않는다

상용직 비중 및 임금 수준이 높은 산업은 최저임금의 큰 폭 인상에도 고용규모에 큰 영향을 받지 않을 것이라는 가정을 가지고 비교집단을 설정

5단계: 의견수렴 및 결론 도출

- 의견수렴 및 조정
 - 문체부와 협의를 통해 조정방안 도출
 - 전문가 자문 및 의견수렴을 통한 도출 결과의 신뢰성 및 공신력 확보
- 결론 도출
 - 분석 결과 종합 및 시사점 도출
 - 도출될 분석 결과를 기반으로 정책 대응 방안 구체화

제2절

최저임금 인상이 문화체육관광산업에 미치는 영향 분석

1. 최저임금 현황

최저임금위원회는 '18년에 7,530원으로 최저임금을 16.4%인상한데 이어 '19년에는 8,350원으로 결정하여 평균 10.9%인상이라는 높은 상승률을 기록했다. 2008~2017년 기간 연간 최저임금 인상률이 2~8%에 수준에 그친 것을 고려하면 최근 2년간 인상률은 두 자릿수 이상의 높은 최저임금 인상률로 볼 수 있다.

〈표 4-9〉 연도별 최저임금액

(단위 : 원, %)

적용연도	시간급	일급 (8시간 기준)	월급 (209시간 기준)	인상률 (인상액)
2008년	3,770	30,160	787,930	8.3(290)
2009년	4,000	32,000	836,000	6.1(230)
2010년	4,110	32,880	858,990	2.75(110)
2011년	4,320	34,560	902,880	5.1(210)
2012년	4,580	36,640	957,220	6.0(260)
2013년	4,860	38,880	1,015,740	6.1(280)
2014년	5,210	41,680	1,088,890	7.2(350)
2015년	5,580	44,640	1,166,220	7.1(370)
2016년	6,030	48,240	1,260,270	8.1(450)
2017년	6,470	51,760	1,352,230	7.3(440)
2018년	7,530	60,240	1,573,770	16.4(1,060)
2019년	8,350	66,800	1,745,150	10.9(820)

자료 : 최저임금위원회, 연구진 재정리

가. 문화체육관광산업 관련 산업 최저임금 현황

2018년 하반기 기준 지역별고용조사(RES) 원자료의 산업별 최저임금현황을 분석한 결과는 <표 4-10>과 같다. 문화체육관광 관련 산업의 최저임금미만율은 35.4%로 우리나라 전체 최저임금미만율 25.4% 보다 10%p 높은 것으로 나타났다. 이는 문화체육관광 관련 산업에 종사하는 임금근로자들의 전반적인 임금수준이 우리나라 전체 산업 보다 낮은 수준임을 의미한다. 종사상지위별로 보면, 문화체육관광 관련 산업에 종사하는 상용근로자, 임시근로자 일용근로자 모두 우리나라 전체 산업에 비해서 임금수준이 낮은 가운데, 문화체육관광 관련 산업에 종사하는 일용근로자 10명 중 8명 이상이 최저임금에도 미치지 못하는 저임금을 받는 것으로 분석됐다. 산업별로는 ‘유원지 및 기타 오락 관련 서비스업’, ‘주점 및 비알코올 음료점업’의 최저임금미만율이 60% 이상으로 타 산업 대비 임금수준이 현저히 낮고 비정규직 비중이 매우 높은 고용형태를 가지고 있는 반면, 최저임금미만율이 10% 미만인 항공여객운송업, 전문디자인업 등은 정규직 비중과 임금수준이 높은 안정화된 고용형태를 가지는 것으로 나타났다.

나. 문화체육관광산업 관련 직업 최저임금 현황

<표 4-11>은 직업별 최저임금현황을 분석한 결과이다. 문화체육관광 관련 직업의 최저임금미만율은 43.1%로 우리나라 전체 최저임금미만율 25.4% 보다 17.7%p 높은 것으로 나타났다. 종사상지위별로 살펴보면, 문화체육관광 관련 직업에 종사하는 임시근로자 및 일용근로자의 임금수준 모두 우리나라 전체 임금수준 보다 크게 낮은 것으로 분석됐다. 직업별로는 음식 및 식음료 관련 종사자, 여가서비스업 종사자의 임금수준이 타 직업 대비 크게 낮은 것으로 나타났으며, 특히 일용직 대부분은 최저임금을 받지 못하는 것으로 나타났다. 상대적으로 높은 임금을 받는 직업군으로는 디자이너, 선박 승무원, 텔레비전 방송업, 항공기·선박 기관사 및 관제사 등으로 나타났으며, 이들 직업군의 최저임금미만율은 10%를 모두 하회하는 것으로 분석됐다.

〈표 4-10〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금 현황(2018년 하반기 기준)

(단위 : 명, %)

산업 소분류	최저임금미만율				
	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	전체 종사자	
				최저임금 미만자수	최저임금 미만율
우리나라 전체	9.7	59.4	57.4	5,084,258	25.4
문화체육관광 관련 산업	11.0	63.6	83.6	1,024,049	35.4
귀금속 및 장신용품 제조업	7.5	31.3	73.6	2,776	23.5
기록매체 복제업	23.0	—	—	26	23.0
기타 숙박업	2.6	92.7	—	1,874	55.4
운송관련 서비스업	5.0	31.8	48.5	11,571	8.8
정보 서비스업	0.0	59.2	0.0	2,858	16.0
도서관, 사적지 및 유사 여가 서비스업	9.6	82.1	100.0	22,897	41.6
라디오 방송업	0.0	53.0	—	365	24.7
사진 촬영 및 처리업	17.6	58.8	100.0	4,594	35.0
서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	6.5	68.2	77.1	9,529	13.6
소프트웨어 개발 및 공급업	1.7	33.8	100.0	8,931	3.5
스포츠 서비스업	13.9	45.1	75.7	39,592	31.6
악기 제조업	0.0	—	—	—	0.0
영상 및 음향기기 제조업	3.2	51.8	0.0	2,545	6.5
영화, 비디오물, 방송프로그램	10.2	64.7	100.0	18,853	33.8
오디오물 출판 및 원판 녹음업	20.1	100.0	—	710	32.3
운동 및 경기용품 제조업	6.7	84.0	36.6	904	15.9
유원지 및 기타 오락관련 서비스업	12.7	79.1	93.7	43,722	61.4
육상 여객 운송업	15.9	45.4	52.0	55,672	18.9
음식점업	21.5	65.5	82.6	567,569	55.2
인쇄 및 인쇄관련 산업	8.5	54.1	100.0	10,252	19.0
인형, 장난감 및 오락용품 제조업	20.8	77.4	100.0	2,621	40.6
숙박시설 운영업	8.1	52.1	70.0	18,741	20.4
자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업	4.9	32.4	100.0	2,274	9.1
전문 디자인업	6.8	31.6	—	4,017	9.4
주점 및 비알코올 음료점업	31.6	72.3	92.0	162,551	66.2
창작 및 예술관련 서비스업	6.8	70.2	100.0	12,990	35.5
컴퓨터 및 주변장치 제조업	3.9	21.3	100.0	640	5.6
텔레비전 방송업	0.6	33.6	0.0	2,977	5.8
통신 및 방송 장비 제조업	5.9	51.4	78.3	11,003	13.4
항공 여객 운송업	1.7	0.0	0.0	621	1.7
해상 운송업	0.6	15.6	0.0	373	1.7

주 : 본 연구에서 산출한 최저임금현황과 최저임금위원회에서 매년 작성하고 있는 '최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석' 결과와는 원자료, 분류기준, 작성시점, 작성방법 등이 상이하여 일치하지 않음
 자료 : 지역별고용조사 원자료 분석

〈표 4-11〉 문화체육관광 관련 직업 최저임금 현황(2018년 하반기 기준)

(단위 : 명, %)

직업 소분류	최저임금미만율				
	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	전체 종사자	
				최저임금 미만자수	최저임금 미만율
우리나라 전체	9.7	59.4	57.4	5,084,258	25.4
문화체육관광 관련 직업	15.3	65.0	83.9	960,032	43.1
공예 및 귀금속 세공원	11.4	43.4	48.7	2,829	27.3
디자이너	4.2	38.8	100.0	14,416	8.9
목재 및 종이 관련 기계 조작원	3.4	17.5	29.3	2,797	5.5
문화·예술 관련 관리자	0.0	-	-	-	0.0
문화·예술 관련 기획자 및 매니저	0.0	0.0	-	-	0.0
선박 승무원 및 관련 종사자	5.5	3.4	0.0	147	4.8
스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	18.1	49.2	-	32,145	37.2
시각 및 공연 예술가	11.8	56.1	-	10,650	33.4
식문화 관련 전문가	0.0	-	-	-	0.0
식음료 서비스 종사자	26.0	70.7	91.0	319,459	67.2
여가 서비스 종사자	14.3	61.9	77.8	51,252	48.8
여행·안내 및 접수 사무원	12.8	66.0	78.8	30,797	25.7
연극·영화 및 영상 전문가	4.7	55.2	100.0	13,774	22.3
운송 서비스 종사자	0.0	0.0	0.0	-	0.0
음식 관련 단순 종사자	40.6	75.9	81.6	260,650	70.1
인쇄 및 사진 현상 관련 기계 조작원	5.8	56.9	88.2	7,006	17.6
작가 및 언론 관련 전문가	4.5	56.1	28.7	9,099	15.2
정보 시스템 및 웹 운영자	1.5	32.7	-	2,293	3.4
조리사	24.8	57.5	72.7	197,431	39.5
통신 및 방송 송출 장비 기사	0.0	100.0	-	195	2.2
학예사·사서 및 기록물 관리사	9.1	79.6	100.0	4,761	19.7
항공기·선박 기관사 및 관제사	0.0	19.4	0.0	332	1.7

주 : 본 연구에서 산출한 최저임금현황과 최저임금위원회에서 매년 작성하고 있는 ‘최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석’ 결과와는 원자료, 분류기준, 작성시점, 작성방법 등이 상이하여 일치하지 않음
 자료 : 지역별고용조사 원자료 분석

〈표 4-12〉 문화체육관광 관련 산업 종사자수

구 분	종사자수(명)						
	전체	상용	임시	일용	고용있는 자영업	고용없는 자영업	무급
11년 1분기	4,495,968	1,407,829	1,169,381	500,645	364,190	774,523	279,401
11년 2분기	4,589,153	1,409,437	1,205,427	514,551	397,477	766,952	295,308
12년 1분기	4,462,925	1,415,195	1,194,840	441,664	383,560	739,615	288,050
12년 2분기	4,536,355	1,414,584	1,225,438	473,614	372,857	762,531	287,332
13년 1분기	4,487,954	1,449,328	1,182,428	451,363	387,413	748,397	269,025
13년 2분기	4,545,147	1,490,764	1,200,456	442,924	378,678	756,109	276,216
14년 1분기	4,687,294	1,543,491	1,235,551	454,864	399,294	780,946	273,148
14년 2분기	4,734,493	1,572,516	1,314,030	416,253	403,641	758,381	269,671
15년 1분기	4,198,573	1,483,044	1,068,334	313,416	385,871	708,820	239,088
15년 2분기	4,280,045	1,554,728	1,108,610	263,890	371,325	731,352	250,140
16년 1분기	4,246,313	1,520,974	1,081,123	264,464	376,764	750,523	252,465
16년 2분기	4,332,707	1,567,928	1,074,152	257,079	395,636	775,344	262,568
17년 1분기	4,275,755	1,559,916	1,033,722	276,294	397,337	750,247	258,239
17년 2분기	4,306,306	1,633,095	1,033,237	233,952	396,330	749,573	260,118
18년 1분기	4,303,247	1,642,195	1,005,408	243,650	402,598	754,941	254,455

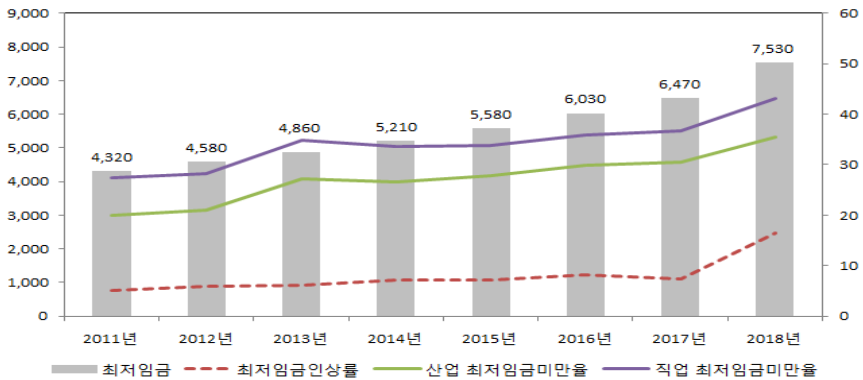
자료 : 지역별고용조사 원자료 분석

〈표 4-13〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금미만율

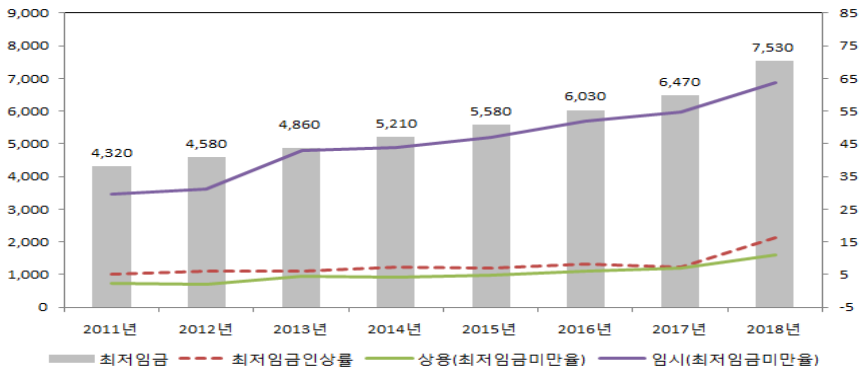
구 분	최저임금 미만율(%)			
	전체	상용	임시	일용
11년 1분기	20.8	2.6	30.8	67.0
11년 2분기	19.2	1.9	28.7	64.3
12년 1분기	21.2	2.2	32.0	72.6
12년 2분기	20.8	1.8	30.3	72.5
13년 1분기	27.5	4.7	42.4	81.1
13년 2분기	26.9	4.4	43.6	77.5
14년 1분기	25.8	3.9	42.4	76.8
14년 2분기	27.3	4.7	45.6	73.3
15년 1분기	27.8	4.4	46.3	75.2
15년 2분기	27.9	5.5	47.8	76.9
16년 1분기	30.0	6.0	51.7	78.5
16년 2분기	29.7	6.2	51.9	80.7
17년 1분기	31.0	6.4	54.8	80.7
17년 2분기	30.1	7.6	54.7	78.0
18년 1분기	35.4(25.4)*	11.0(9.7)	63.6(59.4)	83.6(57.4)

주 : * () 반기별(11년1분기~18년1분기) 평균 최저임금미만율

자료 : 지역별고용조사 원자료 분석



[그림 4-1] 최저임금인상률과 최저임금미만을 추이(문화체육관광 관련 산업)



[그림 4-2] 종사상 지위별 최저임금미만을 추이(문화체육관광 관련 산업)

〈표 4-14〉 종사상 지위별 최저임금비율(문화체육관광 관련 산업)

(단위: 원, %, %p)

적용연도	최저임금	최저임금 인상률	상용 (최저임금미만율)	임시 (최저임금미만율)
2011년	4,320	5.1	2.3	29.8
2012년	4,580	6.0	2.0	31.2
2013년	4,860	6.1	4.6	43.0
2014년	5,210	7.2	4.3	44.0
2015년	5,580	7.1	5.0	47.1
2016년	6,030	8.1	6.1	51.8
2017년	6,470	7.3	7.0	54.8
2018년	7,530	16.4	11.0	63.6
(18년-'11년)	3,210	11.0	9.0	34.0

자료 : 지역별고용조사 원자료 분석

2. 자료의 구성

분석 자료는 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 RES 원자료를 사용한다. 구체적인 데이터는 산업소분류(34개 업종)과 직업소분류(22개 직업)단위를 기준으로 종사상 지위별 임금, 근로시간, 근로자수, 최저임금미만율 등의 변수를 사용하여 분석을 실시한다.

분석 기간은 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 반기 자료를 이용하였으며, 자료는 통계청 MDIS를 통해 지역별고용조사 원자료를 입수하였다.

RES에서는 정부부분을 포함한 임금근로자 및 비임금근로자가 조사되고 있으며, 상용직·임시직·일용직 등으로 구분된 종사상지위별 통계 산출이 가능하다. 또한 산업분류 및 직업분류 소분류 수준으로 최저임금미만자수, 최저임금미만율 등의 세부통계 산출이 가능하여, 최저임금 변화가 문화체육관광산업의 일자리상황에 어떠한 영향을 주고 있는가를 파악하기 용이한 분석 자료라고 할 수 있다.

〈표 4-15〉 자료의 구성

조사 대상	표본가구(201,000가구) 내 상주하는 만 15세 이상 가구원	
자료 종류	근로시간, 임금, 종사자수, 최저임금미만자수	
자료 출처	지역별고용조사(통계청)	
기간	2011년 ~ 2018년(반기별)	
종사상 지위	상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자	
분류 기준	산업 소분류	직업 소분류
	창작 및 예술 관련 서비스업, 숙박업 스포츠서비스업을 포함한 34개 소분류 업종	디자이너, 여가서비스 종사자, 연극영화 및 영상 전문가를 포함한 22개 소분류 직업

자료 : 연구진 재정리

〈표 4-16〉 산업별 근로자수(2018년 하반기)

산업 대분류	산업중분류	산업소분류	종사자수 (명)
문화체육관광 관련 산업 전체			3,018,347
제조업 (10~34)	인쇄 및 기록매체 복제업 (C18)	1.인쇄 관련 산업 2.기록매체 복제업	49,097 83
	컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(C26)	3.컴퓨터 및 주변장치 제조업 4.통신 및 방송 장비 제조업 5.영상 및 음향기기 제조업	12,347 80,313 39,007
	기타 제품 제조업(C33)	6.금속 및 장신용품 제조업 7.악기제조업 8.운동 및 경기용품 제조업 9.인형, 장난감, 오락용품 제조업 10. 문화오락 및 여가용품 소매업	10,188 2,037 5,546 5,939 27,624
	육상운송 및 파이프라인 운송업(H49)	11.육상여객운송업	283,152
운수 및 창고업 (49~52)	수상운송업(H50)	12.해상운송업	21,701
	항공운송업(H51)	13.항공여객운송업	35,804
	창고 및 운송관련 서비스업(H52)	14.기타운송관련 서비스업	146,652
숙박 및 음식점업 (55~63)	숙박업(I55)	15.숙박시설운영업 16.기타숙박업	3,789
	음식점 및 주점업(I56)	17.음식점업 18.주점 및 비알코올 음료점업	998,956 247,905
정보통신업 (58~63)	출판업(J58)	19.서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업 20.소프트웨어 개발 및 공급업	71,593 281,545
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(J59)	21.영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 22.오디오물 출판 및 원판 녹음업	58,193 3,036
	방송업(J60)	23.라디오방송업 24.텔레비전방송업	1,989 49,492
	정보서비스업(J63)	25.포털 및 인터넷 정보매개 서비스업 26.기타 정보 서비스업	28,223 21,354
전문, 과학 및 기술서비스업 (70~73)	전문 서비스업(M72)	27.광고업	55,935
	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(M73)	28.전문 디자인업 29.사진촬영 및 처리업	41,281 12,313
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 (74~76)	사업지원 서비스업(N74)	30.여행사 및 기타 여행보조 서비스업	47,921
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 (90~91)	창작, 예술 및 여가관련 서비스업(R90)	31.창작 및 예술관련 서비스업 32.도서관, 사적지 및 여가관련 서비스업	40,823 55,576
	스포츠 및 오락관련 서비스업(R91)	33.스포츠 서비스업 34.유원지 및 기타 오락관련 서비스업	127,459 65,653

자료 : 지역별고용조사 원자료 분석

3. 이중차분법을 이용한 최저임금 인상이 미치는 영향 분석

본 연구에서는 처리집단과 비교집단을 구분하기 위해서 최저임금 인상 효과가 달리 적용된 산업 및 직업을 가정하고 기간을 설정하였다. 이중차분법을 적용하기 위해서는 처리집단과 비교집단이 동질적인 라는 가정이 필요한데 문화체육관광 산업 및 직업 특성이 매우 다르기 때문에 이중차분법을 아무 가정 없이 적용하기는 어려웠다. 차선택으로 최저임금 인상률이 최소 5.1%에서 최대 7.3%로 통제되었던 지난 2011년~2017년까지의 기간에는 최저임금 인상이 산업별 고용규모에 별다른 영향을 주고 있지 않기 때문에, 처리집단과 비교집단의 종사자수 및 최저임금미만자수의 변동 폭은 동질적일 것이라 가정을 하였다. 이어서, 최저임금미만율이 낮은 산업은 최저임금의 큰 폭 인상에도 고용규모에 큰 영향을 받지 않을 것이라는 가정을 가지고 비교집단을 설정하였다. 즉, 동질적인 특성을 가진 집단에 대해 정책이 적용된 처리집단과 적용받지 않은 비교집단을 가정하고 영향 분석을 진행하였다.

이중차분 추정치가 종사상지위별로 상이할 것으로 판단하여 모형별 로 종사상지위를 구분하여 추정하였으며 종사상지위는 상용직, 임시직, 일용직 3가지로 구분하였다.

분석모형을 간단히 정리해보면 (4.2.1)와 같이 적용할 수 있다. $\log(work)$ 는 종사자수에 자연로그를 취한 것을 의미한다. 로그를 취한 이유는 최저임금 16.4% 인상 전과 후의 차분값을 통해 종사자수의 변화율을 파악할 수 있는 이점을 가지고 있기 때문이다. 최저임금 인상 적용의 전후를 나타내는 더미변수인 $year_{it}$ 변수와 최저임금 인상에 직접적으로 영향을 받는 처리그룹 더미변수는 tr_{it} 변수를 적용한다. 변수 $year_{it}$ 는 최저임금 인상(16.4%) 이전 시점이면 0, 인상 이후 이면 1을 나타낸다. 또한 최저임금 인상 영향을 받는 산업 및 직업여부를 나타내는 처리집단 더미변수는 tr_{it} 로 처리집단에 해당하는 산업 및 직업이면 1, 비교집단에 해당하는 산업 및 직업이면 0을 나타낸다. $year_{it} \cdot tr_{it}$ 은 교차항이며 계수값은 이중차분 추정치로서 처리집단과 비교집단의 최

저임금 인상(16.4%)에 대한 정책효과를 의미한다. 한편, ϵ_{it} 은 관찰되지 않는 오차항을 의미한다.

$$\log(work_{it}) = \beta_0 + \delta_0 * year_{it} + \beta_1 tr_i + \delta_1 * (year \cdot tr_i) + \epsilon_{it} \quad (4.2.1)$$

〈표 4-17〉 변수 및 모형설정 방법

구 분		변수 및 모형설정
모형	1	처리집단 : 문화체육관광 관련 산업, 비교집단 : 우리나라 전체산업
	2	처리집단 : 유원지 및 오락관련 서비스업, 비교집단 : 전문디자인업
	3	처리집단 : 문화체육관광 관련 직업, 비교집단 : 우리나라 전체직업
	4	처리집단 : 여가서비스종사자, 비교집단 : 디자이너
그룹	전체 산업	모형1
	주요 산업	모형2
	전체 직업	모형3
	주요 직업	모형4
비교시점		2011년 상반기 ~ 2017년 하반기와 2018년 상/하반기 비교

4. 분석 결과

가. 문화체육관광 관련 산업에 미치는 영향

문화체육관광 관련 산업의 분석 방법은 이중차분 모형을 이용하며 추정 모형의 설정은 다음의 2가지 방법을 취한다.

모형 1: 문화체육관광산업에 미치는 영향

$$\log(work_{it}) = \beta_0 + \delta_0 * year_{it} + \beta_1 mcst_tr_i + \delta_1 * (year \cdot mcst_tr_i) + \epsilon_{it} \quad (4.2.2)$$

모형 2: 유원지 및 오락관련 서비스업에 미치는 영향

$$\log(work_{it}) = \beta_0 + \delta_0 * year_{it} + \beta_1 each_tr_i + \delta_1 * (year \cdot each_tr_i) + \epsilon_{it} \quad (4.2.3)$$

year 변수는 최저임금 인상(16.4%)전과 후의 종사자수 차이를 의미하는 변수로서 모형 1, 2 모두 최저임금 인상 시점 이후 임시직 종사자수 증가하였으나, 상용직의 경우 모형1에서는 증가, 모형2에서는 감소한 것으로 나타났다. 모형 1의 *mcst_tr_{it}* 변수는 문화체육관광산업 여부를 나타내는 더미변수로 문화체육관광산업에서의 종사자수는 종사상지위와 관계없이 상용직, 임시직, 일용직 모두에서 우리나라 전체산업 보다 더 크게 증가한 것으로 나타났다. 일용직의 경우 문화체육관광산업에서의 종사자수 변화율이 우리나라 전체산업 보다 35.6% 더 높았으며 임시직과 상용직은 각각 20.7%, 15.2% 더 높은 것으로 나타났다. 모형 2의 *each_tr_{it}* 변수는 유원지 및 오락관련 서비스업 여부를 나타내는 더미변수로 유원지 및 오락관련 서비스업에서의 종사자수는 종사상지위와 관계없이 상용직, 임시직, 일용직 모두에서 전문디자인업 보다 더 크게 감소한 것으로 나타났다. 일용직의 경우 유원지 및 오락관련 서비스업에서의 종사자수 변화율이 전문디자인업 보다 38.7% 더 낮았으며 임시직은 40.7% 더 낮은 것으로 나타났다.

문화체육관광산업과 우리나라 전체산업의 최저임금 인상(16.4%) 정책에 대한 효과인 이중차분 추정치는 *year*과 *mcst_tr_{it}*의 교차항의 계수값으로 모형 1의 경우 일용직에서 -0.0887(-8.87%)로 나타났다. 이는 최저임금 16.4% 인상은 문화체육관광산업 일용직 종사자를 8.8% 더 감소시키는 것을 의미하며, 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 한편, 상용직과 임시직의 이중차분 추정치는 각각 -0.0473(-4.73%), 0.114(11.4%)으로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타난 가운데, 최저임금 인상은 상용직 종사자를 4.7% 감소시키고 임시직 종사자는 11.4% 증가시키는 것으로 분석됐다.

모형2(유원지 및 오락 관련 서비스업)의 경우 이중차분 추정치는 상용직이

-0.1268(-12.68%), 임시직이 0.0122(1.22%), 일용직이 -0.5519(-55.19%)로 나타났다. 일용직의 경우 상용직과 임시직과 비교하면 최저임금 인상(16.4%)의 영향이 더 큰 것으로 나타났으나, 추정계수의 유의성은 낮은 것으로 분석됐다.

모형1, 2 모두 단순히 부호만으로 해석해본다면 최저임금 인상 정책시행 여부 보다 최저임금 인상 수준(크기)의 영향력이 커서 최저임금의 급격한 인상(16.4%)으로 문화체육관광 관련 산업에서의 종사자수가 더 크게 감소한 것에 기인한 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-18〉 문화체육관광산업 이중차분 분석결과

구 분	모형1		
	상용직	임시직	일용직
<i>year</i>	0.0695*** (0.0023)	-0.0318*** (0.0049)	0.1196*** (0.0079)
<i>mcst_tr_{it}</i>	0.2073*** (0.0026)	0.1518*** (0.0040)	0.3559*** (0.0070)
<i>year*mcst_tr_{it}</i>	-0.0473*** (0.0007)	0.114*** (0.0116)	-0.0887*** (0.0210)
<i>c</i>	4.54*** (0.0008)	4.6231*** (0.0017)	4.4312*** (0.0026)
<i>obs</i>	1,457,123	492,971	184,189

주: 1) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$

2) () 표준오차

〈표 4-19〉 유원지 및 오락관련 서비스업 이중차분 분석결과

구 분	모형2		
	상용직	임시직	일용직
<i>year</i>	-0.0071*** (0.0171)	0.0320 (0.1668)	0.4543*** (0.6302)
<i>each_tr_{it}</i>	-1.1867*** (0.0233)	-0.4074*** (0.0619)	-0.3871* (0.2243)
<i>year*each_tr_{it}</i>	-0.1268** (0.0605)	0.0122 (0.1853)	-0.5519 (0.6356)
<i>c</i>	5.2019*** (0.0171)	5.5517*** (0.0540)	5.4239*** (0.2228)
<i>obs</i>	5,592	1,357	1,151

주: 1) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$

2) () 표준오차

나. 문화체육관광 관련 직업에 미치는 영향

문화체육관광 관련 직업의 분석 방법은 이중차분 모형을 이용하며 추정 모형의 변수 설정에 따라 다음 2가지의 방법을 취한다.

모형 3: 문화체육관광 관련 직업에 미치는 영향

$$\log(work_{it}) = \beta_0 + \delta_0 * year_{it} + \beta_1 jmcst_tr_i + \delta_1 * (year \cdot jmcst_tr_i) + \epsilon_{it} \quad (4.2.4)$$

모형 4: 여가서비스 종사자에 미치는 영향

$$\log(work_{it}) = \beta_0 + \delta_0 * year_{it} + \beta_1 jeach_tr_i + \delta_1 * (year \cdot jeach_tr_i) + \epsilon_{it} \quad (4.2.5)$$

year 변수는 최저임금 인상(16.4%)전과 후의 문화체육관광 관련 직업과 비교집단의 종사자수 차이를 의미하는 변수로서 모형 3, 4 모두 최저임금 인상

시점 이후 상용직 및 일용직 종사자수가 증가하였으나, 임시직의 경우 모형 3에서는 감소, 모형 4에서는 증가한 것으로 나타났다. 모형 3의 $jmcst_tr_{it}$ 변수는 문화체육관광 관련 직업 여부를 나타내는 더미변수로 문화체육관광 관련 직업에서의 종사자수는 종사상지위와 관계없이 상용직, 임시직, 일용직 모두에서 우리나라 전체직업 보다 더 크게 증가한 것으로 나타났다. 일용직의 경우 문화체육관광 관련 직업에서의 종사자수 변화율이 우리나라 전체산업 보다 34.7% 더 높았으며 임시직과 상용직은 각각 11.3%, 2.4% 더 높은 것으로 나타났다. 모형 4의 $jeach_tr_{it}$ 변수는 여가 서비스 종사자 여부를 나타내는 더미변수로 여가서비스업을 직업으로 가지는 종사자수는 종사상지위와 관계없이 상용직, 임시직, 일용직 모두에서 디자이너 보다 더 크게 감소한 것으로 나타났다.

문화체육관광 관련 직업과 우리나라 전체직업의 최저임금 인상(16.4%)정책에 대한 효과인 이중차분 추정치는 $year$ 과 $jmcst_tr_{it}$ 의 교차항의 계수값으로 모형 3의 경우 일용직에서 $-0.0932(-9.32\%)$ 로 나타났다. 이는 최저임금 16.4% 인상은 문화체육관광 관련 직업 일용직 종사자를 9.3% 더 감소시키는 것을 의미하며, 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 한편, 상용직과 임시직의 이중차분 추정치는 각각 $-0.0409(-4.09\%)$, $0.0743(7.43\%)$ 으로 유의수준 1%에서 통계적으로 유의한 것으로 나타난 가운데, 최저임금 인상은 상용직 종사자를 4.1% 감소시키고 임시직 종사자는 7.4% 증가시키는 것으로 분석됐다.

모형 4(여가서비스 종사자)의 경우 이중차분 추정치는 상용직 $-0.0859(-8.59\%)$, 임시직 $-0.1757(-17.57\%)$, 일용직 $-0.5559(-55.59\%)$ 로 나타났다. 일용직의 경우 상용직과 임시직과 비교하면 최저임금 인상(16.4%)의 영향으로 종사자수 감소가 가장 큰 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의수준 1%에서 유의한 것으로 나타났다. 여가서비스 종사자들은 최저임금 인상 정책시행 여부 보다 최저임금 인상 수준(크기)에 따라 종사자수 변화 정도에 영향을 받고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 4-20〉 직업 관련 이중차분 분석결과

구 분	모형3		
	상용직	임시직	일용직
<i>year</i>	0.0680*** (0.0022)	-0.0246*** (0.0049)	0.1184*** (0.0078)
<i>jmcst_tr_{it}</i>	0.0237*** (0.0032)	0.113*** (0.0041)	0.3474*** (0.0074)
<i>year*jmcst_tr_{it}</i>	-0.0409*** (0.0083)	0.0743*** (0.0119)	-0.0932*** (0.0221)
<i>c</i>	4.5606*** (0.0008)	4.6319*** (0.0017)	4.4383*** (0.0026)
<i>obs</i>	1,457,123	492,971	184,189

주: 1) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$

2) () 표준오차

〈표 4-21〉 여가서비스 종사자 이중차분 분석결과

구 분	모형4		
	상용직	임시직	일용직
<i>year</i>	0.0240 (0.0216)	0.1232 (0.0922)	0.455 (0.9291)
<i>jeach_tr_{it}</i>	-0.9709*** (0.0149)	-0.8161*** (0.0326)	-0.4296* (0.2266)
<i>year*jeach_tr_{it}</i>	-0.0859** (0.0376)	-0.1757* (0.099)	-0.5559 (0.9322)
<i>c</i>	5.1745*** (0.0079)	5.4593*** (0.0296)	5.3381*** (0.2253)
<i>obs</i>	14,843	7,425	1,558

주: 1) *** : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$, * : $p < 0.1$

2) () 표준오차

제3절

근로시간 단축이 문화체육관광산업에 미치는 영향

1. 근로실태 현황

주 52시간 근로시간 단축이 사업체별 종사자 규모에 따라 '18년 7월부터 '21년 까지 단계적 시행에 들어가며, 개정된 근로기준법(18.7.1, 근로기준법 개정)에 따르면 휴일근무(18시간)를 연장근로시간에 포함함으로써 주당 최대 근로시간은 현재 68시간에서 52시간으로 단축되는 일자리 정책의 변화가 시행된다.

〈표 4-22〉 근무제 법정 시행 시기

주 40시간 근무제 법정 시행 시기		
상시근로자수	주 40시간 근무제 시행시기	시행 시기가 결정된 시점
금융·공공 부문 또는 1,000명 이상 사업체	2004년 7월1일부터	2003년 8월 국회통과
300~999인 사업체	2005년 7월1일부터	
100~299인 사업체	2006년 7월1일부터	
50~99인 사업체	2007년7월1일부터	
20~49인 사업체	2008년 7월1일부터	
5~19인 사업체	2011년 7월1일부터	2010년 10월 국무회의 의결
주 52시간 근무제 법정 시행 시기		
상시근로자수	주 52시간 근무제 시행시기	시행 시기가 결정된 시점
공공기관 또는 300인 이상 사업체	2018년 7월1일	2018년 2월 국회통과
50~2099인 사업체	2020년 1월1일	
5인~49인 사업체	2021년 7월1일	

자료: 연구진 재정리

〈표 4-23〉 문화체육관광 관련 산업 주당 근로시간

구 분	주당 근로시간			
	전체	상용	임시	일용
11년 1분기	45.9	48.5	46.1	34.1
11년 2분기	45.5	47.7	45.8	34.5
12년 1분기	45.2	47.4	45.7	33.3
12년 2분기	44.8	47.1	45.5	31.9
13년 1분기	45.0	47.3	46	31.9
13년 2분기	44.9	47.2	45	33
14년 1분기	44.6	46.8	45	32.7
14년 2분기	43.8	46.9	42.4	33.1
15년 1분기	43.3	46.3	41.9	33
15년 2분기	43.3	46.7	41.1	31.4
16년 1분기	42.3	44.8	41.1	32.7
16년 2분기	42.5	46.1	39.7	31.2
17년 1분기	42.0	45.5	39.5	30.5
17년 2분기	42.3	46	38.7	31.8
18년 1분기	41.6	45.2	38.2	30.2
18년 2분기	40.4	44.4	36.5	28.2

자료: 지역별고용조사 원자료 분석

〈표 4-24〉 문화체육관광 관련 산업 월 평균임금

구 분	월 평균임금(만 원)			
	전체	상용	임시	일용
11년 1분기	175.5	239.3	117.8	73.3
11년 2분기	179.2	243.3	120.2	76.7
12년 1분기	180.9	246.8	121.8	71.4
12년 2분기	184.4	253.1	124.3	70.5
13년 1분기	188.9	256.2	127.6	73.1
13년 2분기	192.1	259.8	126.6	78.4
14년 1분기	195.9	263.7	128.6	79.9
14년 2분기	193.2	263.3	124.0	82.4
15년 1분기	195.8	267.8	125.5	84.3
15년 2분기	195.0	263.1	123.3	82.4
16년 1분기	203.4	273.2	130.5	86.7
16년 2분기	205.4	275.1	128.3	85.2
17년 1분기	209.6	279.7	131.5	89.3
17년 2분기	214.5	280.8	132.8	94.7
18년 1분기	224.3	293.2	138.5	97.4
18년 2분기	225.1	293.6	138.3	94.3

자료: 지역별고용조사 원자료 분석

〈표 4-25〉 산업별 근로시간 및 평균임금(2018년 하반기)

(단위: 시간, 만 원)

산업 대분류	산업중분류	산업소분류	근로 시간	평균 임금
문화체육관광 관련 산업 전체			40.4	225.1
제조업 (10~34)	인쇄 및 기록매체 복제업(C18)	1.인쇄 관련 산업	42.5	235.0
		2.기록매체 복제업	40.0	226.5
	컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(C26)	3.컴퓨터 및 주변장치 제조업	42.6	359.1
		4.통신 및 방송 장비 제조업	43.1	325.8
		5.영상 및 음향기기 제조업	43.0	394.0
	기타 제품 제조업(C33)	6.금속 및 장신용품 제조업	40.4	221.9
		7.악기제조업	49.7	213.5
		8.운동 및 경기용품 제조업	41.8	277.1
		9.인형, 장난감, 오락용품 제조업	37.7	206.0
		10. 문화오락 및 여가용품 소매업	41.5	201.1
운수 및 창고업 (49~52)	육상운송 및 파이프라인 운송업(H49)	11.육상여객운송업	49.2	258.7
	수상운송업(H50)	12.해상운송업	43.5	420.6
	항공운송업(H51)	13.항공여객운송업	41.1	484.0
	창고 및 운송관련 서비스업(H52)	14.기타운송관련 서비스업	42.8	304.8
숙박 및 음식점업 (55~63)	숙박업(I55)	15.숙박시설운영업	41.7	223.1
		16.기타숙박업	36.5	143.3
	음식점 및 주점업(I56)	17.음식점업	39.6	147.7
		18.주점 및 비알코올 음료점업	32.6	125.9
정보통신업 (58~63)	출판업(J58)	19.서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	41.3	304.2
		20.소프트웨어 개발 및 공급업	42.0	369.8
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(J59)	21.영화, 비디오물, 방송프로그램 제작	37.9	228.2
		22.오디오물 출판 및 원판 녹음업	41.2	225.1
	방송업(J60)	23.라디오방송업	36.8	353.0
		24.텔레비전방송업	43.8	365.6
	정보서비스업(J63)	25.포털 및 인터넷 정보매개 서비스업	39.7	331.0
		26.기타 정보 서비스업	38.1	319.1
전문, 과학 및 기술서비스업 (70~73)	전문 서비스업(M72)	27.광고업	40.4	264.7
		28.전문 디자인업	41.9	252.7
	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(M73)	29.사진촬영 및 처리업	38.8	174.9
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 (74~76)	사업지원 서비스업(N74)	30.여행사 및 기타 여행보조 서비스업	41.8	235.8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 (90~91)	창작, 예술 및 여가관련 서비스업(R90)	31.창작 및 예술관련 서비스업	33.8	210.8
		32.도서관, 사적지 및 여가관련 서비스업	34.9	189.2
	스포츠 및 오락관련 서비스업(R91)	33.스포츠 서비스업	38.6	204.2
		34.유원지 및 기타 오락관련 서비스업	32.2	148.9

자료: 지역별고용조사 원자료 분석

2. 자료 및 분석모형

2019년 7월 이후의 정책효과(근로시간 단축)가 반영된 분석 자료가 없는 상황이므로, 본 분석에서는 과거 근로시간의 변화가 문화체육관광산업 관련 고용 및 임금 등에 어떠한 영향을 주고 있는지에 대해 과거 시계열을 활용하여 영향 분석을 실시한다. 분석 기간은 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 반기 자료를 이용하였으며, 자료는 통계청 MDIS를 통해 지역별고용조사 원 자료를 입수하였다.

분석 모형의 추정을 위하여 원시계열의 변수를 대상으로 로그(log) 변환을 실시하며, 변수들의 정의는 <표 4-26>과 같다. 자료는 로그 변환된 주요 산업 별 주간 근로시간, 월 평균 임금, 종사자수, 최저임금미만자수이며, 이들 변수를 기초로 분석을 실시한다.

<표 4-26> 분석 변수 정의

변수명	변수 정의
$\ln H$	주간 근로시간
$\ln W$	월 평균 임금
$\ln N$	종사자수
$\ln MN$	최저임금 미만자수

주: 1) 지역별고용조사 원자료에서는 고용이 있는 자영업자, 고용이 없는 자영업자, 무급가족종사자의 임금 자료 없기 때문에 최저임금미만 관련 지표 산출 시 임금자료가 없는 관측치는 분석대상에서 제외

주: 2) 최저임금미만자수 및 최저임금미만율을 산출하는 경우는 평균임금 '0'으로 응답한 표본을 제외한 관측치로 분석(최저임금미만율이 과소 추정되는 것을 고려, 임금근로자만 대상으로 분석 실시)

주: 3) 종사자수, 평균시간, 평균임금을 산출하는 경우 조사 대상 전체를 포함

3. 패널VAR모형을 이용한 근로시간 단축이 미치는 영향 분석

근로시간 단축이 문화체육관광산업의 고용상황에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 분석하기 위해 벡터자기회귀(VAR)을 기반으로 패널 자료를 이용할 수 있도록 확장한 패널 VAR모형 또는 패널 VECM모형을 적용한다.

주간 근로시간, 월 평균 임금, 종사자수, 최저임금미만자수 등의 수준변수들이 안정적이면 패널화된 벡터자기모형(VAR)을 통한 분석을 실시할 것이며, 불안정적이면 변수들의 공적분 관계를 확인한 후, 공적분 관계가 확인이 되면 벡터자기모형(VAR)을 확장한 패널화된 벡터오차수정모형(VECM)을, 공적분 관계가 없다면 차분을 통하여 변수들을 안정화 시킨 후 패널화된 벡터자기회귀(VAR)모형을 적용할 것이다.

추정은 문화체육관광 관련 산업을 대상으로 월 평균 임금, 주간 근로시간, 종사자수, 최저임금미만자수를 이용하여 분석한다.

〈표 4-27〉 변수 및 모형설정 방법

구 분		변수 및 모형설정
모형	1	주간 근로시간, 월 평균임금, 종사자수
	2	주간 근로시간, 월 평균임금, 최저임금미만자수
그룹	전체 산업	모형 1, 모형2

문화체육관광 관련 전체 산업·직업 추정 방법은 변수들이 공적분 관계가 존재함에 따라 패널화된 VECM모형을 이용하며 추정 모형의 변수 설정에 따라 다음 2가지의 방법을 취한다.

모형 1: 주간 근로시간, 월 평균임금, 종사자수

$$Y_{i,t} = [\Delta \ln H_{i,t}, \Delta \ln W_{i,t}, \Delta \ln N_{i,t}]'$$

모형 2: 주간 근로시간, 월 평균임금, 최저임금미만자수

$$Y_{i,t} = [\Delta \ln H_{i,t}, \Delta \ln W_{i,t}, \Delta \ln MN_{i,t}]'$$

4. 분석 결과

가. 모형 1 : (주간 근로시간, 월 평균임금, 종사자수) 분석결과

$$Y_{i,t} = [\Delta \ln H_{i,t}, \Delta \ln W_{i,t}, \Delta \ln N_{i,t}]'$$

1) 안정성 검정(단위근 검정)

분석에 사용되는 변수가 안정적이지 않은 경우 가성회귀 및 다중공선성 문제가 발생할 수 있으므로 단위근 검정을 실시했다(Abrigo and Love, 2015). 안정성 검정 결과, 1차 차분한 세 변수(근로시간, 평균임금, 종사자수) 모두 단위근이 존재한다는 귀무가설을 기각하여 안정적인 시계열 자료로 나타났다.

2) 공적분 검정

단위근 검정을 시행한 결과 모형 1에서 사용된 변수들이 모두 $I(1)$ 로 구성되어 있음에 따라, 변수들 간 장기균형 관계가 존재하는지를 살펴보기 위해 Johansen의 공적분 검정을 실시했다. 1차 차분 변수들은 사용하는 것은 변수들 사이의 장기적 관계에 대한 중요한 정보를 손실할 가능성 있기 때문에 이들 변수들 간 선형결합이 안정적인가를 판단하기 위하여 공적분 검정이 필요하다.

분석모형에서 사용된 변수들에 대해 변수들 간 장기적 균형 관계가 존재하는지를 살펴보기 위해 <표 4-28>에 제시되어 있는 Johansen 공적분 검정결과를 보면 1% 유의수준에서 3개의 공적분이 존재함을 확인할 수 있어, 근로시간과 평균임금, 종사자수 간에는 장기적인 안정적 관계가 존재하는 것으로 나타났다.

〈표 4-28〉 Johansen 공적분 검정 결과(모형 1)

공적분 벡터의 수	고유값	Trace 통계량	5% 임계치	p값
$r \leq 0^*$	0.326879	499.4898	29.79707	0.0001
$r \leq 1^*$	0.283224	284.9495	15.49471	0.0001
$r \leq 2^*$	0.175307	104.4676	3.841466	0

주: ‘r’은 공적분 벡터의 개수임

3) 고용함수

추정 결과를 살펴보면, 당기의 고용은 전기의 근로시간과 전기의 종사자수에 영향을 받고 있는 가운데, 추정계수의 유의성 또한 높은 것으로 나타났다. 계수 값을 보면, 전기의 근로시간이 1% 증가할 때에 당기의 종사자수는 0.2650% 감소하고, 전기의 종사자수가 1% 증가하면 당기의 종사자수는 0.5775% 감소하는 것으로 추정됐다.

4) 임금함수

당기의 임금은 전기의 근로시간, 전기의 종사자수 및 전기의 고용에 영향을 받는 것으로 나타났다. 추정계수의 유의성은 모두 높은 것으로 나타났으며, 전기의 근로시간 및 임금이 1% 증가하면 당기의 임금은 각각 0.2551%, 0.2729% 증가하는 것으로 추정됐다.

〈표 4-29〉 모형 1(근로시간, 평균임금, 종사자수)

구 분	$\Delta \ln H_{i,t}$	$\Delta \ln W_{i,t}$ (임금함수)	$\Delta \ln N_{i,t}$ (고용함수)
$\Delta \ln H_{i,t-1}$	-0.4974(-0.042)***	0.2551(0.1093)***	-0.2650(0.1529)**
$\Delta \ln W_{i,t-1}$	-0.0593(-0.015)***	0.2729(-0.045)***	0.0466(-0.0544)
$\Delta \ln N_{i,t-1}$	-0.0277(-0.011)***	-0.0657(-0.034)**	-0.5775(-0.041)***
obs	541	541	541
R-square	0.3281	0.3375	0.3741
Adj. R-squared	0.3193	0.3277	0.3659

주 : 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함

2) ()는 표준오차

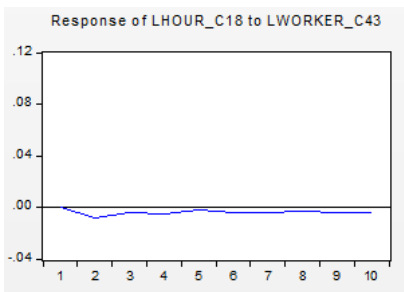
5) 충격반응함수

근로시간 충격에 대한 종사자수와 임금의 반응을 보면, 근로시간이 증가할 때, 종사자수가 서서히 하락하나 2기 이후에 서서히 증가하여 안정 상태에 수렴하는 모습을 보였다. 근로시간 충격에 대한 임금의 반응을 보면, 근로시간이 증가할 때, 임금이 3기까지 증가한 후 안정 상태에 수렴하는 것으로 나타났다.

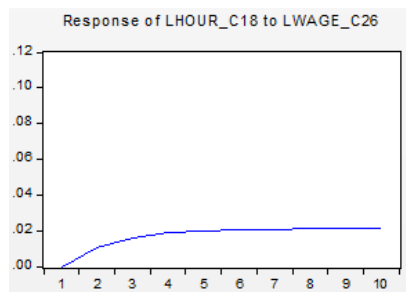
〈표 4-30〉 모형 1 : 근로시간 $\Delta \ln H_{i,t-1}$ 1표준편차 충격에 대한 반응(%)

기간	매기의 충격		
	$\Delta \ln H$	$\Delta \ln W$	$\Delta \ln N$
6개월 후	0.039366	0.010153	-0.00795
12개월 후	0.0375	0.015884	-0.00386
18개월 후	0.05327	0.018668	-0.00511
24개월 후	0.048099	0.01996	-0.0025
30개월 후	0.044215	0.020547	-0.00445
36개월 후	0.048572	0.020808	-0.00387
42개월 후	0.046983	0.02092	-0.00361

근로시간 충격에 대한 종사자수의 반응
 $\Delta \ln H \rightarrow \Delta \ln N$



근로시간 충격에 대한 임금의 반응
 $\Delta \ln H \rightarrow \Delta \ln W$



[그림 4-3] 모형 1 : 근로시간 충격에 대한 반응

나. 모형 2 : (주간 근로시간, 월 평균임금, 최저임금미만자수) 분석결과

$$Y_{i,t} = [\Delta \ln H_{i,t}, \Delta \ln W_{i,t}, \Delta \ln MN_{i,t}]'$$

1) 안정성 검정(단위근 검정)

단위근 검정 결과, 세 변수(근로시간, 평균임금, 최저임금미만자수) 모든 수준변수들은 1% 유의수준에서 단위근이 존재하는 불안정한 시계열로 나타났으며, 1차 차분한 변수는 단위근이 없는 안정적인 시계열로 판명되었다.

2) 공적분 검정

〈표 4-31〉에 제시되어 있는 Johansen 공적분 검정결과를 보면 1% 유의수준에서 3개의 공적분이 존재함을 확인할 수 있어, 근로시간과 평균임금, 종사자수 간에는 장기적인 안정적 관계가 존재하는 것으로 나타났다.

〈표 4-31〉 Johansen 공적분 검정 결과(모형 2)

공적분 벡터의 수	고유값	Trace 통계량	5% 임계치	p값
$r \leq 0^*$	0.413756	490.3744	29.79707	0.0001
$r \leq 1$	0.316677	259.1441	15.49471	0.0001
$r \leq 2$	0.195631	94.26288	3.841466	0

주: 'r'은 공적분 벡터의 개수임

3) 고용함수

당기의 최저임금미만자수는 전기의 근로시간, 전기의 임금 및 전기의 최저임금미만자수에 영향을 받는 것으로 나타났다. 추정계수의 유의성은 모두 높은 것으로 나타났으며, 전기의 근로시간 및 임금, 최저임금미만자수가 1% 증가하면 당기의 최저임금미만자수는 각각 2.6911%, 1.0982%, 0.4769% 감소하는 것으로 추정됐다.

4) 임금함수

추정계수의 유의성을 보면, 당기의 임금은 전기의 근로시간 및 임금, 전기의 최저임금미만자수에 영향을 받고 있는 가운데, 추정계수의 유의성 또한 높은 것으로 나타났다. 계수 값을 보면, 전기의 근로시간 및 임금이 1% 증가할 때에 당기의 임금은 각각 0.6515%, 0.2172% 증가하는 것으로 추정됐다.

〈표 4-32〉 모형 2(근로시간, 평균임금, 최저임금미만자수)

구 분	$\Delta \ln W_{i,t}$	$\Delta \ln W_{i,t}$ (임금함수)	$\Delta \ln MN_{i,t}$ (고용함수)
$\Delta \ln H_{i,t-1}$	-0.4118(-0.048)***	0.6515(0.065)***	-2.6911(-1.034)***
$\Delta \ln W_{i,t-1}$	0.0543(-0.018)***	0.2172(-0.056)***	-1.0982(-0.399)***
$\Delta \ln MN_{i,t-1}$	0.0013(-0.002)	0.0288(-0.007)***	-0.4769(-0.052)***
obs	399	399	399
R-square	0.3801	0.3775	0.2754
Adj. R-squared	0.3690	0.3664	0.2624

주 : 1) *, **, ***는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함

2) ()는 표준오차

5) 충격반응함수

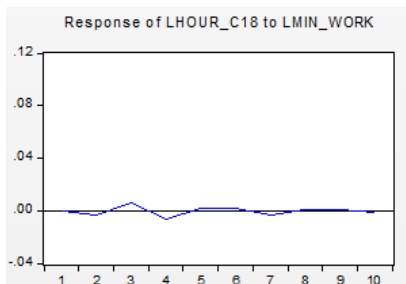
근로시간 충격에 대한 최저임금미만자수와 임금의 반응을 보면, 근로시간이 증가할 때, 최저임금미만자수는 5기까지 소폭의 하락과 증가가 교차하는 모습을 보이는 가운데, 5기 이후에는 서서히 안정 상태에 수렴하는 것으로 나타났다. 근로시간 충격에 대한 임금의 반응을 보면, 근로시간이 증가할 때, 임금이 3기까지 증가한 후 안정 상태에 수렴하는 것으로 나타났다.

〈표 4-33〉 모형 2 : 근로시간 $\Delta \ln H_{i,t-1}$ 1표준편차 충격에 대한 반응(%)

기간	매기의 충격		
	$\Delta \ln H$	$\Delta \ln W$	$\Delta \ln MN$
6개월 후	0.035119	0.00883	-0.003308
12개월 후	0.035689	0.013017	0.005947
18개월 후	0.058504	0.014892	-0.006082
24개월 후	0.042882	0.015709	0.001594
30개월 후	0.044265	0.016057	0.001991
36개월 후	0.048094	0.016198	-0.003272
42개월 후	0.045564	0.016249	0.000629

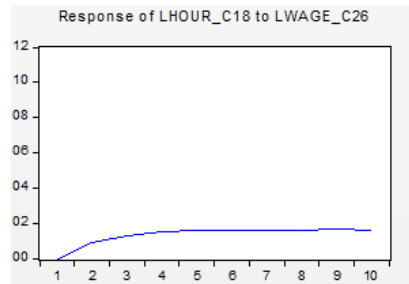
근로시간 충격에 대한 최저임금미만자수의 반응

$$\Delta \ln H \rightarrow \Delta \ln MN$$



근로시간 충격에 대한 임금의 반응

$$\Delta \ln H \rightarrow \Delta \ln W$$



[그림 4-4] 모형 2 : 근로시간 충격에 대한 반응

다. 주간 근로시간 1시간 단축(월 4시간 단축) 가정

1) 기본 가정

2019년 7월 1일부터 300인 이상 사업장을 대상으로 본격적으로 시행된 주 52시간 근무제의 정책 효과를 분석하기 위해서는 2019년 7월 이후에 작성된 자료가 필요하나, 현 시점(2019년8월)까지 문화체육관광광산업에 대상으로 조사·보고된 공식 자료는 없는 실정이다.

근로시간 단축이라는 일자리정책이 실제 문화체육관광산업에 미치는 영향 정도를 분석하기 위해 패널 VAR 모형을 적용하여 근로시간이 1시간 단축시를 가정한 뒤 정책 효과 분석을 수행하였다.

먼저, 패널 VAR 모형을 확장한 VECM 모형을 적용하여 2019년부터 2020년까지의 반기별 4개 시점의 문화체육관광 관련 산업 전체 종사자수를 추정하였다. 근로시간 1시간 단축을 가정한 분석 시에는 기존 분석모형과는 달리, 모든 변수를 내생변수로 설정하지 않고, 주간 근로시간을 외생변수로 설정하여 VECM 모형 추정을 실시하였다. 이어서, 외생변수인 주간 근로시간이 1시간 단축(월 4시간 단축)되는 경우를 가정하고 분석을 실시하였다.

2) 설정 변수의 평균 값

2018년 하반기 평균값을 보면, 문화체육관광 관련 산업의 월평균 임금은 225만원, 주간 근로시간은 40.4시간으로 나타났으며, 산업별 종사자 평균값은 165명, 문화체육관광 관련 34개 산업의 종사자수를 합산한 문화체육관광 관련 산업 총 종사자수는 3,018,347명으로 나타났다.

〈표 4-34〉 2018년 하반기 기준 문화체육관광 관련 산업 고용 및 근로실태 현황

구 분	월 평균임금	주간 평균 근로시간	종사자수 (산업별 평균)
평균값	225만원	40.4시간	165명
전체 종사자수			3,018,347명

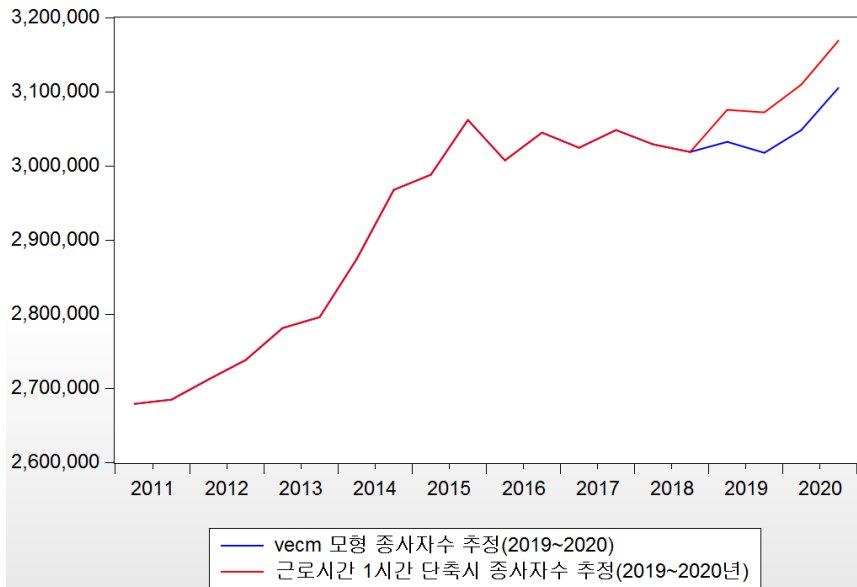
주: 전체 종사자수는 문화체육관광 관련 34개 세부 산업의 종사자수를 합산한 수치임

3) 분석결과

문화체육관광산업의 주간 근로시간이 1시간 단축(월 4시간 단축)되는 경우를 가정하고 종사자수의 변화를 분석해보고자 한다. 주간 근로시간 1시간 단축은 문화체육관광산업 주간 근로시간(40.4시간)이 2.5% 감소함을 의미하며, 근로시간 단축에 대한 종사자수의 변화 추정을 통해 2년 후까지의 고용효과를

분석하고자 한다.

주간 근로시간 1시간 단축시 초기(2019년 하반기)에는 1.9%(57,675명)의 종사자수가 증가하나, 다음 시점에는 종사자수가 전기 대비 소폭 감소하는 것으로 나타났다. 이후에는 증가폭을 회복하여 2년 뒤인 2020년 하반기에는 2018년 하반기 대비 5.0%(150,472명)의 종사자수가 증가하는 것으로 추정됐다.



[그림 4-5] 주간 근로시간 1시간 단축시 종사자수 변화(2019년 ~ 2020년)

제4절

분석결과 요약

1. 이중차분법

정책성과 측정 방법으로 널리 이용되고 있는 이중차분법을 문화체육관광산업 고용현황에 적용하여 최저임금 16.4% 인상의 효과를 분석하였다. 일자리정책의 효과를 정교하게 측정함에 있어서 거시경제여건 및 고용 상황을 제어하는 것이 필요하다. 선행연구는 정책이 시행된 전후 기간만을 더미변수화 하여 최저임금 인상이 미치는 영향 수준을 분석한 것과 달리, 본 연구는 이중차분법을 이용하여 일자리 단위를 설정한 후 거시경제 상황 등을 통제하여 최저임금 16.4% 인상 전후의 차이를 정교하게 분석했다는 데 의의가 있다.

분석결과 최저임금 16.4% 인상 전후의 차이는 1년 이내의 단기에도 큰 효과가 있는 것으로 나타났으며, 최저임금 정책시행 여부 보다는 급격한 최저임금 인상 수준(크기) 자체가 문화체육관광산업 종사자수 변화에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 종사상지위별로는 상용직보다는 일용직에서 최저임금 인상에 따른 종사자수 감소폭이 크게 나타났다. 이는 급격한 최저임금 인상은 고용안정이 불안정한 비정규직 종사자들의 고용상황을 상대적으로 크게 위축시킬 수 있는 원인이 될 수 있음을 대변해주는 결과로 판단된다.

본 연구의 한계는 이중차분법을 이용하여 최저임금 16.4% 인상 효과를 인과적으로 분석하였으나 산업(직업)설정의 한계로 최저임금 인상에 따른 인과적 관계를 분석하는 데에는 한계가 있었다. 문화체육관광산업과 우리나라 전체산업이 동질적이라고 가정하였으나, 이 부분에 대해서도 일부 논란이 있을 수

있다. 동질적 산업을 담보할 수 있는 추가적인 접근을 통해 보다 정교한 분석을 시도해볼 수 있을 것이다. 이번 연구에서는 최저임금 인상 효과를 한 시점으로 한정하였으나 동질적인 산업에 대한 최저임금 인상 적용 시점을 세분화시킬 수 있다면 보다 정교한 최저임금 인상 효과를 측정할 수 있을 것이다.

2. 패널VAR 모형

본 분석은 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 반기 자료를 이용하여 근로시간이 임금과 종사자수, 최저임금미만자수에 미치는 영향 정도를 추정하였으며, 충격반응분석을 통해 특정 변수의 변화량이 내생변수에 미치는 영향 정도를 분석하였다.

본 연구의 패널VAR 모형 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 단위근 검정 결과 본 분석에 사용된 수준변수 모두를 1차 차분한 경우 단위 기각역 안에 존재하여 안정적인 자료로 나타났다.

둘째, 분석모형에서 사용된 변수들에 대해 변수들 간 장기적균형 관계가 존재하는지를 살펴보기 위해 공적분 검정결과 1% 유의수준하에서 공적분이 존재함을 확인할 수 있어, 근로시간과 평균임금, 종사자수(최저임금미만자수)간에는 장기적인 균형 관계가 존재하고 있음을 통계적으로 확인할 수 있었다.

셋째, 고용함수 및 임금함수 추정결과, 단기적으로도 대부분의 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 추정됐다. 근로시간이 증가하는 경우 임금은 1~2시차를 두고 증가하는 것으로 나타났으나, 종사자수(최저임금미만자수)는 소폭 감소하는 것으로 분석됐다. 이는 근로시간 증가에 따른 임금 및 종사자수(최저임금미만자수)의 변화를 단기적으로 예측하는 경우도 예측 결과의 정확도를 담보할 수 있음을 시사해주는 결과로 볼 수 있다.

넷째, 충격반응함수 분석 결과, 종사자수는 근로시간 증가 초기에 소폭 하락하는 모습을 보이나, 중장기적으로는 원래의 종사자 현황으로 수렴하는 것으로 나타났다. 임금의 경우는 근로시간 증가로 인해 3~4기까지 임금이 증가하

는 추세를 보였으며, 중장기적으로는 임금이 상향 조정되어 안정 상태를 유지하는 것으로 분석됐다.

3. 주간 근로시간 1시간 단축(월 4시간 단축) 가정

근로시간 단축에 따른 고용 영향도를 분석하기 위해 패널 VAR 모형을 확장하여 근로시간이 1시간 단축시를 가정한 분석을 실시하였다. 먼저, 패널 VAR 모형을 확장한 VECM 모형을 적용하여 2019년부터 2020년까지의 반기별 4개 시점의 문화체육관광 관련 산업 전체 종사자수를 추정하였다. 근로시간 1시간 단축을 가정한 분석 시에는 기존 분석모형과는 달리, 모든 변수를 내생변수로 설정하지 않고, 주간 근로시간을 외생변수로 설정하여 VECM 모형 추정을 실시하였다. 이어서, 외생변수인 주간 근로시간이 1시간 단축(월 4시간 단축)되는 경우를 가정하고 분석을 수행하였다.

주간 근로시간 1시간 단축시 초기(2019년 하반기)에는 1.9%(57,675명)의 종사자수가 증가하나, 다음 시점에는 종사자수가 전기 대비 소폭 감소하는 것으로 나타났다. 이후에는 증가폭을 회복하여 2년 뒤인 2020년 하반기에는 2018년 하반기 대비 5.0%(150,472명)의 종사자수가 증가하는 것으로 추정됐다. 문화체육관광 관련 산업의 근로시간을 단축하면 6개월 뒤에 가장 명확한 고용 효과를 보이는 것으로 나타났으나, 1년 뒤에는 고용이 소폭 감소하는 결과가 도출되었다.

4. 소결

본 연구에서는 최저임금 인상 및 근로시간 변화가 문화체육관광산업의 고용 상황에 미치는 효과를 파악하기 위해 두 가지 계량 모형을 설정한 뒤 영향 분석을 실시하였다. 분석 자료는 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 지역별고용조사 원자료를 활용하였으며, 구체적인 데이터는 한국표준산업분류 소분류(34개 업종)과 한국표준직업 소분류(22개 직업)단위를 기준으로 종사상 지위

별 임금, 근로시간, 근로자수, 최저임금미만을 등의 변수를 사용하였다.

먼저, 최저임금의 인상이 고용구조에 미치는 영향 분석은 정책성과 측정 방법으로 널리 이용되고 있는 이중차분법을 적용하여 수행하였다. 최저임금의 변화가 미치는 영향을 분석한 결과, 최저임금의 인상은 1년 이내의 단기에도 큰 효과가 있는 것으로 나타났으며, 최저임금 정책시행 여부 보다는 급격한 최저임금 인상 수준(크기) 자체가 종사자수 변화에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 종사상지위별로는 상용직보다는 일용직에서 최저임금 인상에 따른 종사자수 감소폭이 크게 나타났다. 이는 급격한 최저임금 인상은 고용안정이 불안정한 비정규직 종사자들의 고용상황을 상대적으로 크게 위축시킬 수 있는 요인으로 작용될 수 있음을 시사해주는 결과로 볼 수 있다.

이어서, 근로시간 변화가 일자리변수들에 미치는 영향 정도를 파악하기 위해 패널VAR모형을 이용한 계량 분석을 실시하였다. 본 모형을 선택한 이유는 기본적으로 상호 영향을 미치는 변수 간의 관계를 분석하는데 있어 VAR 모형이 매우 유용하다는 측면과 함께, 패널자료를 사용함으로써 시계열 및 횡단면 측면의 정보를 모두 활용할 수 있어 보다 높은 통계적 유의성을 확보할 수 있기 때문이며 특히, 본 연구와 같이 분석대상 기간이 길지 않아 시계열 자료가 충분하지 않은 경우와 패널단위가 명확하지 않은 경우 패널 VAR 모형을 이용하면 일반 시계열 및 VAR 모형에 비해 효율적인 추정량을 얻을 수 있다는 장점이 있기 때문이다(이용희, 2017). 근로시간 변화가 임금과 고용구조에 미치는 영향 정도를 VAR을 통해서 일자리 변수 간에 영향 관계를 도출하였으며, 근로시간 단축에 따른 고용 영향도는 VAR 모형을 확장하여 근로시간이 1시간 단축시를 가정한 시나리오 분석을 실시하였다.

고용함수 및 임금함수 추정결과, 단기적으로도 대부분의 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 추정됐다. 근로시간이 증가하는 경우 임금은 1~2시차를 두고 증가하는 것으로 나타났으며, 종사자수(최저임금미만자수)는 소폭 감소하는 것으로 분석됐다. 충격반응함수 분석 결과, 종사자수는 근로시간 증가 초기에 소폭 하락하는 모습을 보이나, 중장기적으로는 원래의 종사자 현황으로 수

럼하는 것으로 나타났다. 임금의 경우는 근로시간 증가로 인해 3~4기까지 임금이 증가하는 추세를 보였으며, 중장기적으로는 임금이 상향 조정되어 안정 상태를 유지하는 것으로 분석됐다. 주간 근로시간 1시간 단축(월 4시간 단축)을 가정한 분석의 경우는 근로시간 1시간 단축 초기에는 1.9%(57,675명)의 종사자수가 증가하나, 다음 시점에는 종사자수가 전기 대비 소폭 감소하는 것으로 나타났으며, 이후에는 증가폭을 회복하여 2년 뒤인 2020년 하반기에는 2018년 하반기 대비 5.0%(150,472명)의 종사자수가 증가하는 것으로 추정됐다.

산업(직업)설정의 한계로 최저임금 인상 및 근로시간 변화에 따른 인과적 관계를 분석하는 데에는 한계가 있었다. 문화체육관광산업과 일부 세부업종을 대상으로 분석하였지만, 보다 정밀한 효과 측정을 위해서는 관련 산업을 명확한 기준에 의해 세분화하여 분석할 필요가 있다. 문화체육관광산업과 우리나라 전체산업이 동질적이라고 가정하였으나, 이 부분에 대해서도 일부 논란이 있을 수 있다. 향후 관련 연구 수행이 가능하다면 동질적 산업을 담보할 수 있는 추가적인 접근을 통해 산업군, 직업군 등을 군집화하여 보다 정교한 분석을 시도해볼 수 있을 것이다. 이번 연구에서는 문화체육관광 관련 모든 산업 및 직업을 대상으로 동일한 일자리 정책효과를 적용하였으나, 향후 연구에서는 최저임금 인상 및 근로시간 단축 영향 정도를 세부업종별로 달리 적용한다면 보다 명확한 일자리정책 효과를 도출하고 설명할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구는 일자리정책 시행으로 인한 순수 정책효과만을 측정하기 위해 관심 변수 외에 관측되지 않는(관심의 대상이 아닌) 여타의 변수들의 효과를 모두 통제하는 고정효과모형을 적용하였다. 고정효과모형은 관측이 어려운 편의를 비교적 어렵지 않게 통제할 수 있다는 장점을 가지지만, 이 외에도 다양한 편의 통제방법들이 있으므로 이질적인 특성을 가진 산업 간 분석할 시에는 기타 거시경제변수, 개인별 특성 변수 등을 활용할지 여부를 충분히 검토해야 할 것으로 판단된다. 추후 관련된 연구에서 이상의 방법들을 활용할 시 관측이 어려운 모형별 편의가 얼마나 통제 될 수 있는지 분석해 보는 연구도 필요할 것으로 보인다.

제5장

일자리 정책 사업체 현장 조사

제1절

문화체육관광 업계 사업체 실태조사

1. 조사 개요

가. 조사 목적

근로시간 단축(주52시간) 정책은 현재 시점(2019년 7월)으로 근로기준법상 상시 300명 이상 근로자가 있는 사업 또는 사업장을 대상으로 시행하고 있으며, 그 중에서도 문화체육관광사업체는 약 200여개 사업체¹³⁾ 정도로 매우 적은 규모이므로 근로시간 단축의 효과를 명확히 파악하기에는 미흡한 부분이 있다.

그러므로 향후 정책의 대상이 되는 사업체¹⁴⁾를 대상으로 을 대상으로 정책에 대한 설문조사를 실시하고 해당 결과를 바탕으로 향후 근로시간 단축 정책의 효과를 예상하여 정책제언의 기초자료로 활용하고자 한다.

나. 조사 대상

구 분	내 용
목표 모집단	문화체육관광 분야 사업체 중 근로시간 단축 시행전인 사업체
표 본 틀	문화체육관광산업통계(2018) ¹⁵⁾ 의 종사자 50인 이상~300인 미만의 사업체(3,940개)
표본크기 (표본오차)	445개 사업체(95% 신뢰수준에서 표본오차 ±1.51%)

13) 문화체육관광산업통계(2018), 문화체육관광 분야 산업특수분류를 활용하여 산업통계를 산출함

14) 2020년 1월부터는 근로시간 단축 대상이 되는 '50인 이상'의 근로자가 고용된 사업장으로 확대됨

15) 문화체육관광 산업특수분류를 활용한 제434001호 국가승인통계로서, 문화체육관광산업 영위 사업체의 경영활동

다. 조사 설계

현황 조사는 문화체육관광 분야 사업체 중 근로시간 단축 정책 시행전인 사업체(종사자 규모 50인 이상 300인 미만)를 대상으로 모집단의 규모가 약 3,900개에 해당하며, 조사기간과 예산을 고려하여 445개 사업체를 대상으로 실시하였다.

조사의 표본은 모집단인 문화체육관광산업통계의 산업분류 기준인 문화, 예술, 체육, 관광분야의 중분류 업종으로 배분하였으며, 업종별 사업체 규모에 맞춰 배분할 경우 사업체 수가 적은 층이 존재하므로 층별 20개 이상의 표본을 강제할당 하여 조사를 진행하였다.

조사는 전문조사업체인 글로벌리서치에 의해 실시되었으며, 조사 기간은 2019년 7월 22일부터 8월 7일까지 약 2~3주에 걸쳐 진행되었고 설문지를 토대로 사업체별 방문면접조사를 진행하되, 일부는 요청에 의해 팩스 및 이메일 조사도 병행되었다.

〈표 5-1〉 조사 방법 및 기간

구 분	내 용
조사 대상	문화체육관광 분야 사업체 중 근로시간 단축 정책 시행전인 사업체
표본 설계	문화체육관광산업통계 중분류 업종 및 종사자 규모에 의한 층별 할당 (층별 표본배분의 규모를 고려하여 층별 20개 이상 강제 할당)
조사 방법	구조화시킨 설문지를 토대로 방문면접조사(일부 팩스/이메일 조사 병행)
조사 기간	2019년 7월 22일 ~ 8월 7일
조사 기관	(주)글로벌리서치

동 현황, 일자리 현황, 수출입실적 현황에 대한 기초자료 제공함

라. 조사 내용

구 분	내 용
사업체 일반현황	사업체명 / 대표자명 조직형태 소재지 종업원 수 창설연원 주력 업종
최저임금에 대한 의견	현행 최저임금 수준에 대한 인식 및 실태 - 최저임금 수준 적절성 인식 - 최저임금에 따른 전체 근로자 임금 인상 수준 - 최저임금에 따른 순이익 변동 여부 - 최저임금에 따른 제품(서비스) 가격 변동 여부 - 최저임금에 따른 신규채용 변동 여부 - 최저임금에 따른 근로시간 변동 여부 - 최저임금에 따른 임금산정 방식 변동 여부 - 최저임금에 따른 경영활동 어려움 여부 2020년 적용 최저임금 수준 적절성 인식 최저임금 1만원 인상 적절성 인식 - 1만원 인상 시 최저임금 수준에 대한 인식 - 1만원 인상 시 우려되는 문제점 - 1만원 인상 시 대응책 최저임금 인상의 문제점 해결 방안 최저임금 인상 결정 시 우선 고려사항 적정 최저임금 수준
근로시간 단축에 대한 의견	근로시간 단축 시 기업경영 어려움 여부 근로시간 단축 시 우려되는 문제점 근로시간 단축 시행에 따른 대응책 근로시간 단축에 따른 문제점 해결 방안
기타	최저임금 지속 인상과 근로시간 단축 중 기업경영 부담 정책 최저임금 지속 인상과 근로시간 단축의 정착을 위한 역할 주체 최저임금 지속 인상과 근로시간 단축 정책 수립을 위한 요구사항

마. 응답자 특성

전체 445개 사업체 중 비슷한 규모로 문화, 문화예술, 스포츠, 관광산업으로 분야를 구분하여 조사했고, 회사법인 조직형태 사업체가 전체의 77%에 해당하며, 회사(외)법인의 사업체구분은 단독사업체가 59%에 해당한다.

구 분		사례수(명)	비율(%)
전 체		(445)	100.0
산업분야	문화산업	(120)	27.0
	문화예술산업	(129)	29.0
	스포츠산업	(75)	16.9
	관광산업	(121)	27.2
조직형태	회사법인	(343)	77.1
	회사외법인	(44)	9.9
	개인사업체	(2)	0.4
	비법인단체	(56)	12.6
회사(외) 법인 사업체구분	단독사업체	(230)	59.4
	본사·본점	(72)	18.6
	공장/지사(점) 영업소	(85)	22.0
종업원 수*	50~99명	(269)	60.4
	100~299명	(176)	39.6

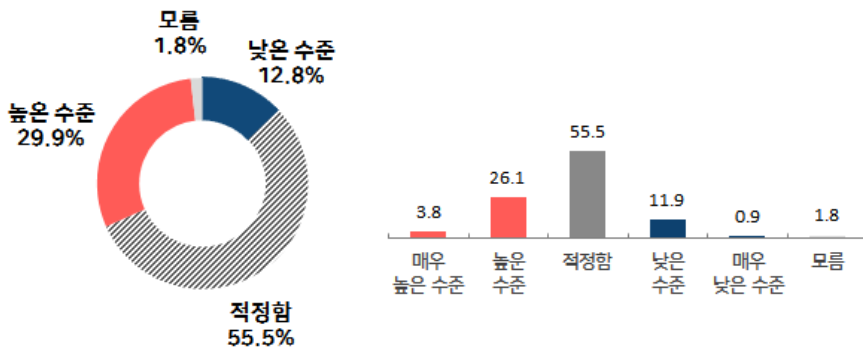
2. 조사 결과

가. 최저임금에 대한 의견

1) 현재 적용되는 최저임금 수준 적정성 인식

현재 적용되는 최저임금(8,350원) 수준에 대해서는 ‘적정하다’라는 응답이 55.5%로 나타났으며, ‘높은 수준’이라는 응답은 29.9%, ‘낮은 수준’이라는 응답은 12.8%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-1] 현재 적용되는 최저임금 수준 적정성 인식

‘적정하다’라는 응답은 문화산업(63.6%), 비법인단체(69.6%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

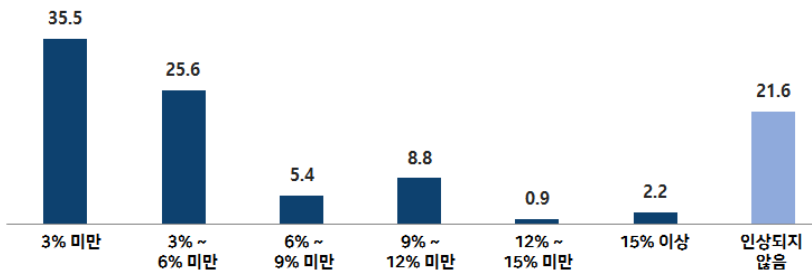
‘높은 수준’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 문화예술산업(34.9%), 본사·본점(38.9%)으로 나타났다.

‘낮은 수준’이라는 응답은 스포츠산업(20.0%), 회사외법인(18.2%), 공장/지사 영업소(20.0%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

2) 현 최저임금에 따른 전체 근로자 임금 인상 수준

현 최저임금(8,350원)으로 인한 전체 근로자 임금 인상 수준에 대해서는 ‘3% 미만’이라는 응답이 35.5%로 가장 높았으며, 그다음 ‘3%~6% 미만’(25.6%)으로 나타났다. ‘인상되지 않음’이라는 응답은 21.6%에 해당했다.

(단위: %)



[그림 5-2] 현 최저임금에 따른 전체 근로자 임금 인상 수준

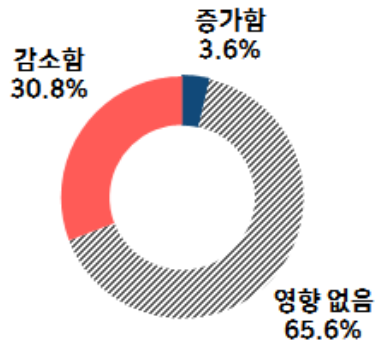
‘3% 미만’이라는 응답은 스포츠산업(40.0%) 및 문화예술산업(38.8%), 비법인단체(50.0%) 및 회사외법인(40.9%), 본사·본점(40.3%), 종업원 100인~299인(43.2%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

‘3%~6% 미만’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 문화산업(30.8%) 및 관광산업(29.8%), 회사법인(28.9%), 공장/지사 영업소(32.9%)로 나타났으며 ‘인상되지 않았다’라는 응답은 문화산업(30.8%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

3) 현 최저임금에 따른 순이익(이윤) 변동 여부

현 최저임금(8,350원)으로 인한 순이익(이윤) 변동 여부에 대해서는 응답자의 65.6%가 ‘영향이 없었다’라고 응답했으며, ‘감소했다’라는 응답은 30.8%, ‘증가했다’라는 응답은 3.6%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-3] 현 최저임금에 따른 순이익(이윤) 변동 여부

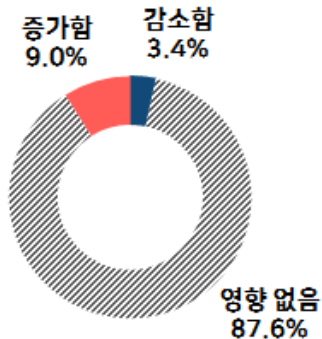
‘영향이 없었다’라는 응답은 문화산업(78.3%) 및 스포츠산업(74.7%), 비법인단체(89.3%) 및 회사외법인(77.3%), 종업원 100인~299인(70.5%)에서 상대적으로 높았다.

‘감소했다’라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(47.1%), 회사법인(35.9%), 본사·본점(40.3%) 및 공장/지사 영업소(34.1%), 종업원 50인~99인(33.8%)으로 나타났다.

4) 현 최저임금에 따른 제품(서비스) 가격 변동 여부

현 최저임금(8,350원)으로 인한 제품(서비스) 가격 변동 여부에 대해서는 응답자의 87.6%가 ‘영향이 없었다’라고 응답했으며, ‘증가했다’라는 응답은 9.0%, ‘감소했다’라는 응답은 3.4%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-4] 현 최저임금에 따른 제품(서비스) 가격 변동 여부

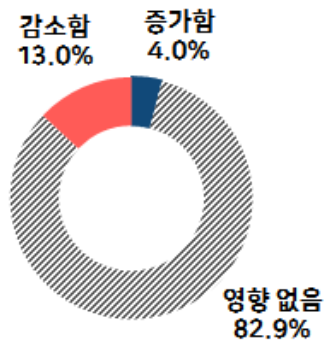
‘영향이 없었다’라는 응답은 문화산업(94.2%) 및 스포츠산업(93.3%), 비법인단체(91.1%) 및 회사외법인(90.9%)에서 상대적으로 높았다.

‘증가했다’라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(14.9%)으로 나타났다.

5) 현 최저임금에 따른 신규채용 변동 여부

현 최저임금(8,350원)으로 인한 신규채용 변동 여부에 대해서는 응답자 5명 중 4명 이상(82.9%)이 ‘영향이 없었다’라고 응답했으며, ‘감소했다’라는 응답은 13.0%, ‘증가했다’라는 응답은 4.0%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-5] 현 최저임금에 따른 신규채용 변동 여부

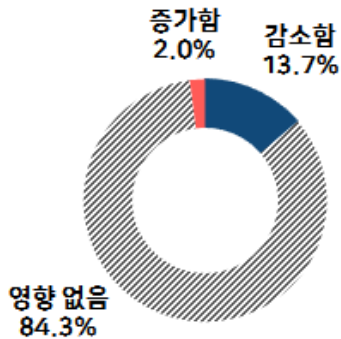
‘영향이 없었다’라는 응답은 문화산업(88.3%) 및 스포츠산업(88.0%), 비법인단체(94.6%) 및 회사외법인(86.4%)에서 상대적으로 높았다.

‘감소했다’라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(20.7%), 공장/지사 영업소(20.0%) 및 본사·본점(16.7%)으로 나타났다.

6) 현 최저임금에 따른 근로시간 변동 여부

현 최저임금(8,350원)으로 인한 근로시간 변동 여부에 대해서는 응답자의 84.3%가 ‘영향이 없었다’라고 응답했으며, ‘감소했다’라는 응답은 13.7%, ‘증가했다’라는 응답은 2.0%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-6] 현 최저임금에 따른 근로시간 변동 여부

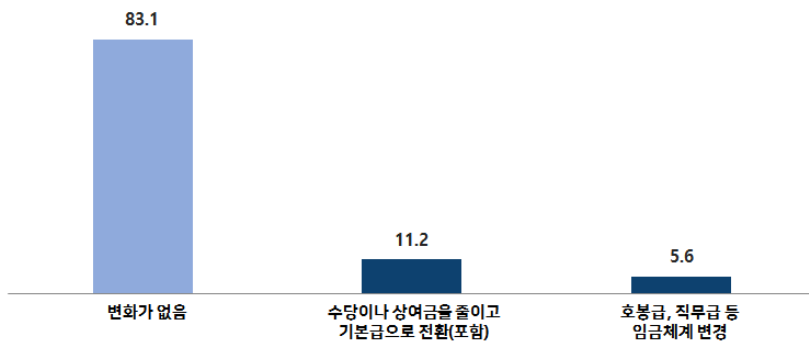
‘영향이 없었다’라는 응답은 스포츠산업(92.0%) 및 문화산업(90.8%), 비법인단체(94.6%) 및 회사외법인(93.2%)에서 상대적으로 높았다.

‘감소했다’라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(21.5%), 본사·본점(20.8%) 및 공장/지사 영업소(17.6%)로 나타났다.

7) 현 최저임금에 따른 임금산정 방식 변동 여부

현 최저임금(8,350원)으로 인한 임금산정 방식 변동 여부에 대해서는 응답자의 83.1%가 ‘변화가 없음’이라고 응답했으며, ‘수당이나 상여금을 줄이고 기본급으로 전환(포함)’이라는 응답은 11.2%, ‘호봉급, 직무급 등 임금체계 변경’이라는 응답은 5.6%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-7] 현 최저임금에 따른 임금산정 방식 변동 여부

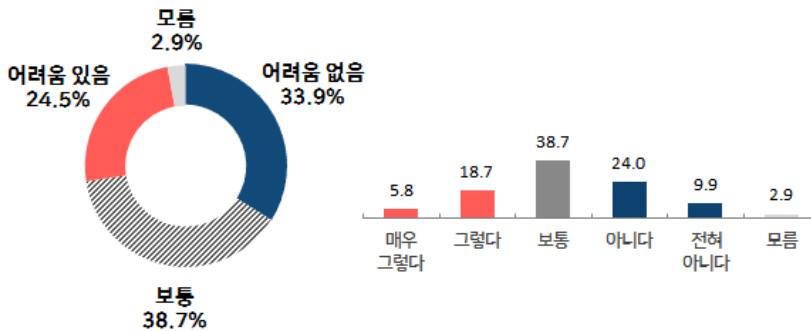
‘변화가 없음’이라는 응답은 문화산업(90.0%) 및 스포츠산업(86.7%), 비법인단체(87.5%) 및 회사외법인(86.4%), 종업원 100인~299인(86.4%)에서 상대적으로 높았다.

‘수당이나 상여금을 줄이고 기본급으로 전환(포함)’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(15.7%)으로 나타났다.

8) 현 최저임금에 따른 경영활동 어려움 여부

현 최저임금(8,350원)으로 인한 경영활동 어려움 여부에 대해서는 ‘어려움 없음’이라는 응답이 33.9%로 ‘어려움 있음’이라는 응답(24.5%)보다 높게 나타남. ‘보통’이라는 응답은 38.7%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-8] 현 최저임금에 따른 경영활동 어려움 여부

‘어려움 없음’이라는 응답은 스포츠산업(42.7%), 회사외법인(52.3%) 및 비법인단체(44.6%), 공장/지사 영업소(44.7%), 종업원 100인~299인(38.6%)에서 상대적으로 높았다.

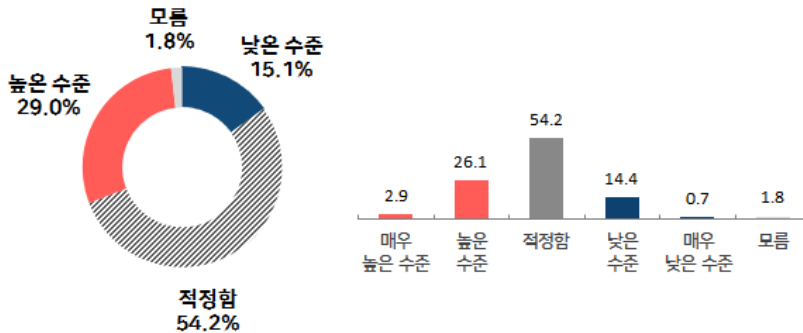
‘어려움 있음’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(39.7%), 본사·본점(27.8%)으로 나타났다.

‘보통’이라는 응답은 문화산업(50.8%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

9) 내년(2020년) 적용되는 최저임금 수준 적절성 인식

내년(2020년)에 적용되는 최저임금(8,590원) 수준에 대해서는 ‘적정하다’라는 응답이 54.2%로 나타났으며, ‘높은 수준’이라는 응답은 29.0%, ‘낮은 수준’이라는 응답은 15.1%로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-9] 내년(2020년) 적용되는 최저임금 수준 적절성 인식

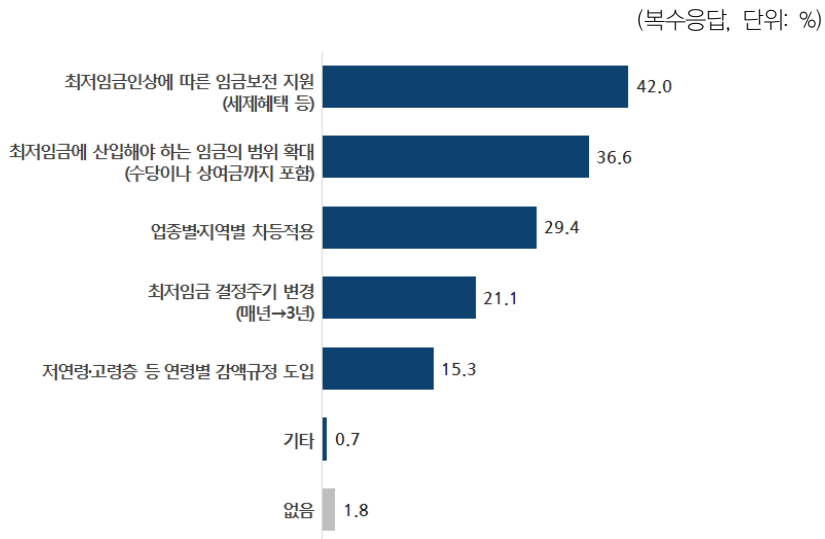
‘적정하다’라는 응답은 문화산업(58.3%), 비법인단체(66.1%) 및 회사외 법인(63.6%)에서 상대적으로 높았다.

‘높은 수준’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 문화예술산업(32.6%) 및 관광산업(34.7%), 회사법인(32.1%), 본사·본점(47.2%)으로 나타났다.

‘낮은 수준’이라는 응답은 스포츠산업(28.0%), 공장/지사 영업소(21.2%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

10) 최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안(제도)

최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안으로는 ‘최저임금 인상에 따른 임금보전 지원’이 42.0%로 가장 높았으며, 그다음 ‘최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위 확대’(36.6%), ‘업종별·지역별 차등적용’(29.4%) 순으로 나타났다.



[그림 5-10] 최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안(제도)

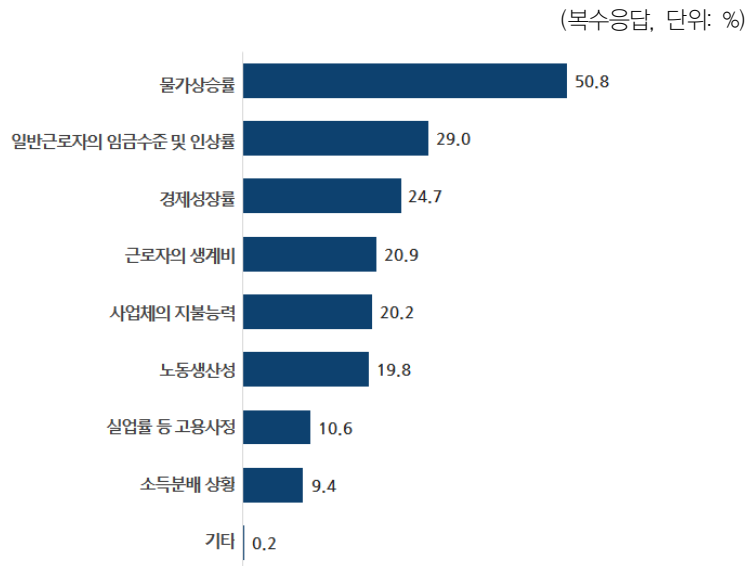
‘최저임금 인상에 따른 임금보전 지원’이라는 응답은 스포츠산업(52.0%) 및 문화산업(47.5%), 회사외법인(50.0%), 본사·본점(52.8%)에서 상대적으로 높았다.

‘최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위 확대’라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 문화예술산업(46.5%)으로 나타났다.

‘업종별·지역별 차등적용’이라는 응답은 비법인단체(37.5%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

11) 최저임금 인상 결정 시 우선 고려사항

최저임금 인상 결정 시 우선적으로 고려해야 할 사항으로는 ‘물가상승률’이 50.8%로 가장 높았으며, 그다음 ‘일반근로자의 임금수준 및 인상률’(29.0%), ‘경제성장률’(24.7%) 순으로 나타났다.



[그림 5-11] 최저임금 인상 결정 시 우선 고려사항

‘물가상승률’이라는 응답은 관광산업(55.4%), 회사외법인(59.1%), 공장/지사 영업소(60.0%), 본사·본점(56.9%)에서 상대적으로 높았다.

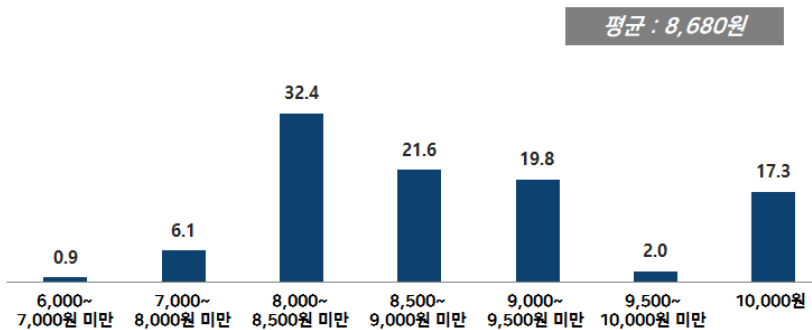
‘일반근로자의 임금수준 및 인상률’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 스포츠산업(34.7%), 종업원 50인~99인(32.3%)으로 나타났다.

‘경제성장률’이라는 응답은 문화산업(34.2%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

12) 적정 최저임금 수준

응답자가 생각하는 적정 최저임금 수준¹⁶⁾은 평균 8,680원으로 나타나, 내년 (2020년) 적용 최저임금 8,590원보다는 높게 책정되었다.

(단위: %)



[그림 5-12] 적정 최저임금 수준

산업별로 평균 최저임금을 보면, 스포츠산업이 8,816원으로 가장 높았으며, 그다음 문화산업(8,676원), 문화예술산업(8,650원), 관광산업(8,630원) 순으로 나타났다.

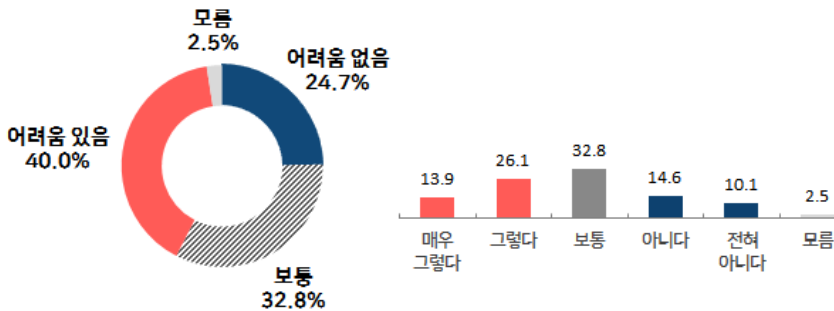
16) 응답자에게 5,000원~10,000원 사이의 금액으로 한정하여 질문함

나. 근로시간 단축에 따른 의견

1) 근로시간 단축 시 기업경영 어려움 여부

근로시간 단축(주 52시간)에 따른 기업경영 어려움 여부에 대해서는 ‘어려움 있음’이라는 응답이 40.0%로 ‘어려움 없음’이라는 응답(24.7%)보다 높게 나타났다. ‘보통’이라는 응답은 32.8%이다.

(단위: %)



[그림 5-13] 근로시간 단축 시 기업경영 어려움 여부

‘어려움 있음’이라는 응답은 관광산업(47.1%) 및 문화예술산업(43.4%), 본사·본점(45.8%) 및 단독사업체(43.0%), 종업원 100인~299인(43.2%)에서 상대적으로 높다.

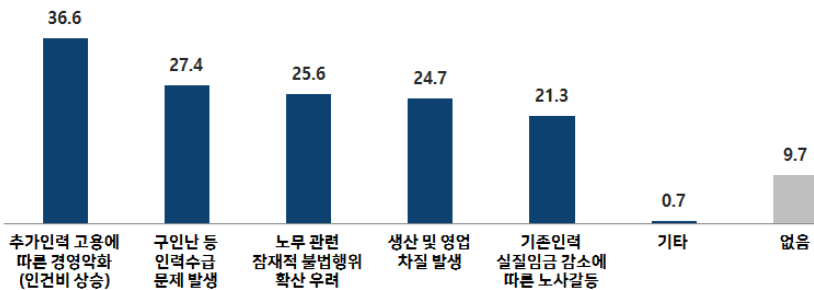
‘어려움 없음’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 회사외법인(31.8%), 공장/지사 영업소(30.6%)로 나타났다.

‘보통’이라는 응답은 스포츠산업(45.3%), 비법인단체(44.6%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

2) 근로시간 단축 시 우려되는 문제점

근로시간 단축(주 52시간) 시 우려되는 문제점에 대해서는 ‘추가인력 고용에 따른 경영악화(인건비 상승)’이라는 응답이 36.6%로 가장 높았으며, 그다음 ‘구인난 등 인력수급 문제 발생’(27.4%), ‘노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려’(25.6%) 순으로 나타났다.

(복수응답, 단위: %)



[그림 5-14] 근로시간 단축 시 우려되는 문제점

‘추가인력 고용에 따른 경영악화’라는 응답은 스포츠산업(41.3%) 및 관광산업(39.7%)에서 상대적으로 높았다.

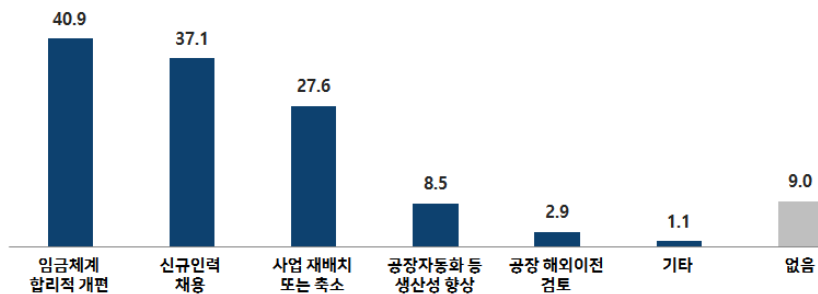
‘구인난 등 인력수급 문제 발생’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 문화예술산업(31.8%), 본사·본점(34.7%)으로 나타났다.

‘노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려’라는 응답은 비법인단체(37.5%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

3) 근로시간 단축 시 대응책

근로시간 단축(주 52시간) 시 대응책으로는 ‘임금체계 합리적 개편’이라는 응답이 40.9%로 가장 높았으며, 그다음 ‘신규인력 채용’(37.1%), ‘사업 재배치 또는 축소’(27.6%) 순으로 나타났다.

(복수응답, 단위: %)



[그림 5-15] 근로시간 단축 시 대응책

‘임금체계 합리적 개편’이라는 응답은 문화산업(49.2%), 회사법인(44.9%), 단독사업체(44.3%)에서 상대적으로 높았다.

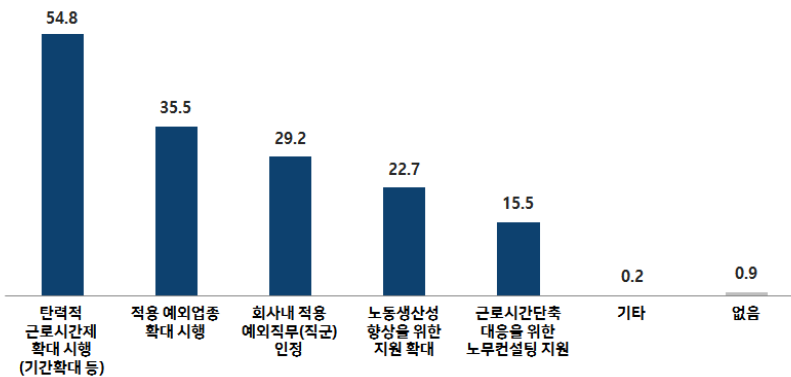
‘신규인력 채용’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 관광산업(42.1%), 회사외법인(40.9%), 종업원 100인~299인(42.0%)으로 나타났다.

‘사업 재배치 또는 축소’라는 응답은 비법인단체(33.9%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

4) 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결방안

근로시간 단축으로 인한 문제점 해결방안(정부지원제도)로는 ‘탄력적 근로시간제 확대 시행’이라는 응답이 54.8%로 가장 높았으며, 그다음 ‘적용 예외업종 확대 시행’(35.5%), ‘회사 내 적용 예외직무(직군) 인정’(29.2%) 순으로 나타났다.

(복수응답, 단위: %)



[그림 5-16] 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결방안

‘탄력적 근로시간제 확대 시행’이라는 응답은 관광산업(59.5%), 회사외법인(61.4%)에서 상대적으로 높다.

‘적용 예외업종 확대 시행’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 종업원 100인~299인(39.2%)으로 나타났다.

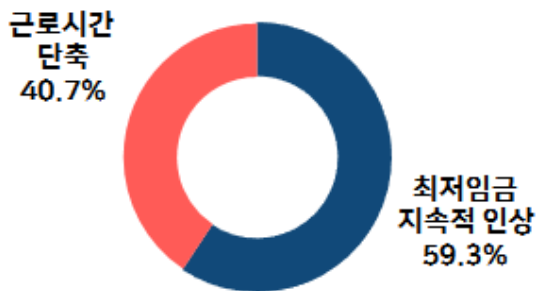
‘회사 내 적용 예외직무(직군) 인정’이라는 응답은 문화예술산업(33.3%), 본사·본점(36.1%) 및 공장/지사 영업소(32.9%)에서 상대적으로 높게 나타났다.

다. 일자리 정책 관련 기타 의견

1) 기업경영에 더 부담되는 정책

기업경영에 더 부담되는 정책으로 ‘최저임금 지속적 인상(시간당 1만원)’이 59.3%, ‘근로시간 단축(주 52시간)’(40.7%)보다 높게 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-17] 기업경영에 더 부담되는 정책

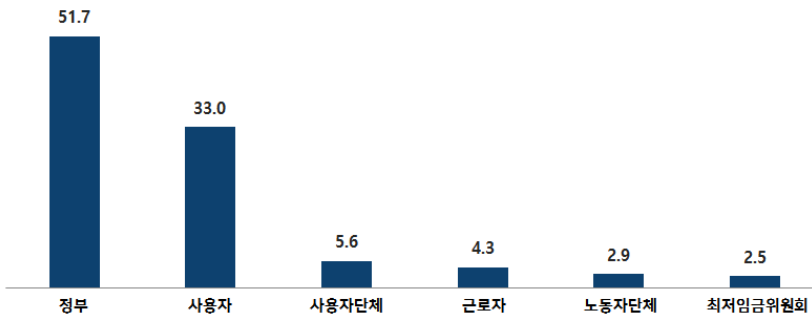
‘최저임금 지속적 인상’이라는 응답은 관광산업(66.1%), 비법인단체(62.5%), 공장/지사 영업소(69.4%), 종업원 50인~99인(63.6%)에서 상대적으로 높다.

‘근로시간 단축’이라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 문화예술산업(48.1%), 회사외법인(45.5%), 종업원 100인~299인(47.2%)로 나타났다.

2) 최저임금 인상 및 근로시간 단축 제도 정착의 역할 기관

최저임금 인상 및 근로시간 단축 제도의 현장 정착을 위해 역할을 해야 하는 기관으로는 ‘정부’가 51.7%로 가장 높게 나타났으며, 그다음 ‘사용자’(33.0%), ‘사용자단체’(5.6%) 순으로 나타났다.

(단위: %)



[그림 5-18] 최저임금 인상 및 근로시간 단축 제도 정착의 역할 기관

‘정부’라는 응답은 문화예술산업(56.6%), 회사외법인(56.8%), 공장/지사 영업소(57.6%) 및 본사·본점(55.6%)에서 상대적으로 높았다.

‘사용자’라는 응답이 상대적으로 높은 응답층은 스포츠산업(42.7%), 비법인 단체(42.9%)로 나타났다.

라. 주요 결과 요약

‘최저임금 인상’ 과 ‘근로시간 단축’ 제도는 현 시점(2019년 7월)에서 문화체육관광 분야 사업체에 단기적으로 기업경영상 부담이 되는 정책으로 나타났다.

현 최저임금에 따른 경영활동이 어렵다고 응답(24.5%)한 전체 비율 대비 문화예술산업(27.1%)과 관광산업(39.7%) 분야에서 더 크게 체감하고 있다. 특히 관광산업의 경우 최저임금 인상으로 인해 이윤 감소(47.1%), 서비스 가격 증가(14.9%), 신규채용 감소(20.7%), 근로시간 감소(21.5%) 등 대부분의 면에서 부정적인 영향력이 큰 것으로 나타났다.

하지만, 응답자가 생각하는 적정한 최저임금의 수준은 평균 8,680원으로 내년(2020년) 최저임금(8,590원)보다 높게 책정된 것으로 나타났다. 이를 보면, 단기적으로는 부정적인 영향력이 강하지만 현장에서는 최저임금의 적정 수준이 현 수준(8,350원) 보다 더 높아지기를 기대하는 성향이 더 강한 것으로 보인다.

‘최저임금’ 1만원 인상에 대한 부담은 인력감축(문화예술, 관광)과 신규투자자에 대한 위축(문화, 스포츠)이라는 형태의 문제점으로 드러나고 있고, 이에 대해 신규채용을 축소하거나, 기존 인력의 근로시간을 조정하는 것으로 대응하고 있었다.

‘최저임금 인상’에 따른 해결 방안으로 전반적으로 임금보전 지원(42.0%)이 가장 주요 제도로 나타났고 문화예술산업 분야는 최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위를 확대(46.5%)하는 것이 더욱 중요하다고 응답했다.

‘근로시간 단축’ 시 우려되는 문제점으로는 추가인력 고용에 따른 경영악화(36.6%)와 구인난 등 인력수급 문제 발생(27.4%) 으로 나타났다. 이에 대한 대응으로 임금체계의 합리적 개편(40.9%)이 가장 높았지만, 관광산업과 같은 대면서비스가 주류인 경우는 신규인력 채용(42.1%)이 최우선 대응으로 나타났다.

‘최저임금 인상’ 제도가 ‘근로시간 단축’ 정책보다 기업경영 부담이 더 크다는 현장의 목소리가 있지만, 단기적인 현실의 어려움(인건비 상승)보다 장기적으로 문화체육관광 분야 일자리의 질적 향상을 위해 정부와 기업, 근로자가 모두 상호 협력할 수 있는 제도적 기반이 마련되어야 할 것이다.

제2절

문화체육관광 분야별 전문가 표적집단면접(FGI)

1. 조사 개요

가. 조사기간 및 조사 대상

1) 조사 기간 및 방법

구 분	내 용	
조 사 기 간	2019. 07. 27 ~ 2019. 07. 28	
자료수집도구	인터뷰 가이드라인	
조 사 방 법	표적 집단 심층 면접(focused group interview; FGI)	
조 사 기 관	조사 주관기관	한국문화관광연구원
	조사 실사기관	한국갤럽

2) 조사 대상

문화체육관광 산업의 분야별 전문가를 대상으로 정부의 일자리 정책에 대하여 학계, 업계 등에서 체감하는 특성을 차이를 파악하여 정량조사의 한계를 보완하기 위하여 문화, 체육, 관광 분야 세 그룹을 대상으로 표적 집단 심층면접(focused group interview; FGI)을 실시하였다.

나. 조사 내용

주 제	내 용
최저임금 인상	(사업체) 최저임금 인상을 적용받게 되는 직원의 비율은? (사업체) 최저임금 인상으로 인한 사업체의 부정적 효과는? (사업체) 최저임금 인상에 따른 사업체의 긍정적 효과는? (사업체) 해당 정책 실행에 대비하여 별도의 방안을 강구하고 있는가? (근로자) 근로자 입장에서 해당 정책이 시행될 경우 어떠한 상황이 발생할 것이라 생각되는가?
근로시간 단축	(사업체) 해당 정책을 적용받는다면 사업체에서 느끼는 부담은? (사업체) 적용받지 않는다면 향후 해당 정책을 적용받을 경우 사업체에 미칠 영향은? (사업체) 해당 정책 실행에 대비하여 별도의 방안을 강구하고 있는가? (근로자) 근로자 입장에서 해당 정책이 시행될 경우 어떠한 상황이 발생할 것이라 생각되는가?

다. 조사 방법

구분	단 계	내 용
조사 준비	조사 설계	FGI 관심그룹 및 주제 설정 FGI 가이드라인 초안 작성
	대상자 리크루팅	대상 그룹의 범위 및 리크루팅 질문지 작성 집단 심층 면접 대상자 컨택 및 리크루팅
조사 수행	모더레이터 선정	FGI 모더레이터 섭외 모더레이터의 조사 이해도 제고를 위한 사전 회의
	FGI 실시	총 4개의 집단을 대상으로 실제 집단 심층 면접 실시
	스크립트 작성	실시된 집단 심층 면접 내용 문서화 및 요약
결과 분석	조사 결과 도출	결과 보고서 작성

2. 주요 결과

가. 문화 분야

문화산업의 경우 프리랜서 직업이 많아 일반 근로자를 대상으로 설정된 일자리 정책에 대한 적용 여부 및 혜택은 보다 면밀한 검토가 필요하다.

업무 특성상 주52시간 근로시간 단축에 대한 일괄적인 적용은 어려우며 최저임금의 전반적인 상승은 대상자 외에 일반 직원들의 통상 임금 자체를 높이는 임금 인플레이션 현상이 발생을 야기할 수 있다.

대부분의 문화 산업 업체가 매우 영세하기 때문에 근로시간 단축 및 최저임금 인상의 일자리 정책을 모두 수용해서 가기 어렵고 현재 정책은 공공영역 중심으로 설정된 내용이기 때문에 민간 영역에서 일괄적으로 따르기 어려운 구조이다.

업무특성상 특정시간에 집중되기 때문에 일정하게 근무시간을 유지하기 어려운 상황이다. 특히 문화예술 산업의 경우 몰입 및 집중이 필요한 업무인 만큼 기계적인 정책의 적용에 대한 우려가 있으며 민간사업체의 지속적 발전을 위한 일자리 정책의 종합적인 검토가 필요하다.

또한 동일한 시간 내에 동일한 근무를 하는 형태가 아닌 특정시간대에 바쁘게 진행되는 업무이다 보니 대기하는 시간까지 포함한 급여산정에 따른 어려움 또한 발생한다.

최저임금 인상으로 인해 출판 및 공연 산업의 경우 전반적인 인건비 상승으로 운영에 어려움이 따르는 상황이다. 그리고 근로시간 단축에 따라 문화예술 분야의 공연의 경우 1일 2회에서 1회 공연으로 실제 공공연을 축소하는 등 과 같은 상황이 발생되며, 결과적으로 매출하락으로 이어지는 상황이 나타났다.

최저임금 상승은 단순 인건비 외에 근로자의 전체적인 간접비용을 유발하기 때문에 실제로 업체가 비용 차원에서 감당해야 할 부분이 커지며 이로 인한 인력충원이 어려워지고 있다.

일자리 정책은 문화예술의 공공분야에는 수혜가 될 수 있지만 민간분야에는 악영향을 미칠 수 있다고 보인다. 결국 양질의 공연이 어려워지고 공공예술 사업을 대행하는 신규 비즈니스 모델로 변화될 우려가 있다.

일자리 정책은 시간과 임금의 제약으로 인해 해당 조건과 상관없이 자유롭게 경험을 쌓고 싶은 젊은 층의 시장진입을 막는 효과도 발생될 수 있다.

일자리 정책이 너무 세부적이거나, 탄력적이지 못하면 산업 현장과는 괴리가 발생할 수 있으며 창의적인 업종이 많은 산업구조인 만큼 정해진 근로시간 등이 오히려 창작에 방해가 될 소지가 있다.

문화분야의 특수성을 고려한 분야별 일자리 정책이 필요하기 때문에 특히 산업 현장을 고려한 정책이 만들어져야 한다.

향후 산업의 지속가능한 성장을 위해서는 최저임금 인상 및 근로시간 단축의 정책은 필요하나 일자리 정책의 효과를 직접적으로 받는 소규모, 영세업체에 대한 관심이 반드시 필요하다.

〈표 5-2〉 문화 분야 일자리 정책 관련 FGI

문화체육관광 분야별 전문가 FGI	
문화 분야	- 영세업종이 많은 문화산업의 특성을 반영한 정책 필요 - 업무의 특수성을 반영한 정책 검토 필요 - 공공과 민간산업을 구별한 맞춤형 정책 방안 필요 - 일자리 정책에 크게 영향 받는 소규모 영세업체에 대한 관심 필요

나. 체육 분야

스포츠 산업의 경우 체육관련 프로그램과 강사가 주축이 된 산업으로 최저임금에 취약한 산업구조이며, 최저임금 인상은 주휴수당과 맞물려 월13%~14%의 인건비 상승이 발생한다. 최저임금 인상의 산업 현장의 수용을 위해서는 해당 산업의 총 매출액과 연동하여 임금을 증액하는 방안이 필요하다.

정부의 청년고용지원금 분야에는 스포츠 분야가 빠져있으며 이는 지원 제외

업종인 대기업군(병원, 금융)과 같은 범주로 산업이 지정되어 있기 때문이다. 스포츠 산업에 대한 명확한 인건비 지원을 위해서는 스포츠 분류에 대한 재검토 및 분류체계 변경이 필요하다.

최저임금 인상은 신규 채용자 뿐만 아니라 기존 직원에게도 적용됨으로 인건비에 대한 도미노적인 인플레이션 발생이 우려된다. 또한 인건비 상승은 신규 인력 창출의 감소와 더불어 점차적으로 기술에 기반을 둔 무인발권기 또는 무인안내기(키오스크) 형태로 변화될 수 있다.

스포츠 업종의 경우 대부분의 운영이 일반 근로자의 근무 시간 이후에 발생되기 때문에 주52시간을 일괄적으로 도입할 경우 매출하락과 비용증가의 악순환이 발생할 우려가 높다.

최근 스포츠 신생기업의 경우 도산 위기 등이 나타나고 있으며 직원들의 고용형태가 근로자가 아닌 개인사업자 형태로 변화하는 구조가 발생되고 있다. 또한 스포츠 산업의 경우 안전을 기반으로 한 산업이기 때문에 인력 감축은 소비자를 위협에 노출시키는 결과를 초래하고 있다.

근로시간 단축에 따른 유연근무제 도입은 9시 출근, 6시 퇴근하는 일반적인 산업에 적용되는 정책으로 일반 근무시간 이후 및 주말에 주로 발생하는 스포츠 산업은 고유의 특성상 적용이 어려운 상황이다. 비단 스포츠산업 뿐만 아니라 일반적인 서비스업은 거의 365일 운영되는 산업으로 일반적인 일자리 정책을 적용하여 운영하기에는 어려운 부분이 많다.

일자리 비용증가에 따른 비용절감 방안이 결국 기존 직원의 복지후생 및 소비자의 피해로 나타나는 악순환 발생이 예상된다.

최저임금 인상 및 근로시간 단축의 일자리 정책에서 서비스 산업의 경우 특례업종으로 제외하고 가는 방안에 대한 검토가 필요하다.

〈표 5-3〉 체육 분야 일자리 정책 관련 FGI

문화체육관광 분야별 전문가 FGI	
체육 분야	- 최저임금 인상에 따른 주휴수당에 대한 고려 필요 - 일자리 지원을 위한 스포츠 산업의 명확한 분류체계 필요 - 인력감축에 따른 소비자의 피해상황 고려(안전 인력 등) - 스포츠 산업의 일자리 정책 특례업종 방안 검토 필요

다. 관광 분야

대표적 관광산업인 항공사의 경우 산업의 규모가 크기 때문에 일자리 정책에 대한 효과는 미미하다. 그러나 항공사의 경우 운영을 위한 하도급 업체가 크게 영향을 받을 수 있어 결국 본 산업의 비용 및 품질에 영향을 받을 수 있다.

호텔의 경우 최저임금 상승은 신규채용의 감소 및 축소로 이어지며 특히 임시 및 일용직의 고용감에 따른 서비스의 질 하락이 우려된다. 임시 일용직 등 호텔 서비스를 위한 필수 고용인원은 축소가 어렵기 때문에 최저임금 인상은 기업 매출 하락과 연동되고 있다.

비용 상승에 따른 본회사와 하청회사와의 사업 관계가 유기적인 영향을 주고 받기 때문에 일자리 정책의 효과를 단순히 한 개 산업만 볼 것으로 아니라 연관 산업과의 관계성을 면밀히 확인할 필요가 있다.

호텔 식음파트의 경우 기존인원 및 임금축소와 재계약의 어려움이 발생할 수 있어 악영향이 예상된다. 또한 호텔은 아웃소싱이 차지하는 비중이 크기 때문에 최저임금의 상승에 따른 아웃소싱 업체와의 계약금액 상승될 우려가 있다.

여행업도 인건비 상승에 따라 구성되는 여행상품에 따른 품질 하락의 우려가 예상되며 이는 소비자 피해와 연동될 수 있다.

관광산업의 경우 성수기, 비수기 등 경기와 연동되는 산업이 많기 때문에 경기가 좋지 않을 경우 해당 정책이 더 큰 피해로 나타날 수 있다.

근로시간 단축 및 최저임금 인상으로 인해 일반 소비자들이 관광산업에서의

지출비용을 늘릴 수 있는 개연성을 파악하고 이를 통한 선순환 구조의 검토가 필요하다.

최근 관광트렌드의 변화로 볼 때 개개인의 시간과 비용의 증가가 관광산업에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보는 것은 아직 시기상조이다. 일자리 정책의 가장 큰 문제는 해당 정책을 산업별 특성을 고려하지 않고 전체 산업에 적용하는 것이 문제이며, 정책이 시장의 특성에 맞게 설정되어야 하는데 현재는 시장이 정책에 맞추면서 여러 가지 문제가 발생된다. 일자리 정책의 선순환 구조가 관광산업에 긍정적 영향을 미쳐야 하는데 국내여행보다는 해외여행 중심의 여행구조는 정책의 효과를 반감시킬 수 있다.

현재 관광산업에 도입되는 기술과 여행 패턴의 변화는 일자리 확충을 저해할 수 있다. OTA 활성화에 따른 예약 인력 감소 및 무인안내기(키오스크) 도입에 따른 호텔 인력 축소 등 예상된다. 관광업의 일자리 공급과 수요(구직자)의 불균형 문제가 발생되며, 비정규직의 빈번한 이직으로 인해 특정 일자리의 구인난이 심화될 수 있다.

근로시간 단축에 따른 기존 일자리의 위협 현상이 발생할 수 있다. 상위직급의 경우 권고사직 등의 문제로 일자리를 잃을 수 있는 상황이 발생하게 된다. 반대로 최저임금을 적용받고 신규 입사한 직원의 임금이 기존 직원보다 높게 설정되어 기존 직원의 임금 상승하는 노동자 차원의 긍정적인 효과가 발생하기도 한다. 하지만 전체 매출에서 인건비가 차지하는 비중이 높은 서비스산업의 특성상 인건비 상승은 시설투자 등의 서비스 질 상승을 위한 재투자 여력을 어렵게 한다.

2018년에 상승된 최저임금 인상(8,350원)에 대해 효과측정이 필요하며 이로 인한 경영악화, 자영업자 휴폐업 등 전반적인 산업구조에 대한 검토가 필요하다. 또한 최저임금의 경우 경제성장률과 소비자물가를 고려한 인상방안의 검토 역시 필요하다. 최저임금 인상과 더불어 근로기준법 개정에 따른 주휴수당의 문제도 같이 검토되어야 한다.

일자리 정책은 정부·산업과 더불어 인력을 배출하는 교육계까지 함께 지속

적인 논의를 통한 대응방안 마련이 필요하다. 4차 산업혁명 등에 따른 관광산업 일자리 변화에 대한 면밀한 검토 필요하며 단순히 일자리의 양적 확대가 아니라 좋은 일자리 창출에 대한 고민이 필요하다.

〈표 5-4〉 관광분야 일자리 정책 관련 FGI

문화체육관광 분야별 전문가 FGI	
관광분야	- 일자리 정책에 따른 관광사업체와 하청회사와의 관계 파악 필요 - 인건비 상승에 따른 상품의 질 하락 우려 - 산업별 특성을 고려한 정책 적용방안 검토 - 일자리 양적확대 뿐만 아니라 질적 확대를 위한 노력 필요

제6장

결론 및 제언

제1절

결론

본 연구에서는 현 정부의 주요 일자리 정책인 최저임금 인상과 근로시간 단축이 문화체육관광산업에 미치는 영향에 대해서 분석하였다. 이들 일자리 정책에 대한 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

1. 최저임금 인상 정책 분석

최저임금은 국가가 노·사간의 임금 결정과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하는 제도이다. 2018년 및 2019년에 적용된 최저임금이 과거에 비해 큰 폭으로 인상되면서 찬반 논쟁이 지속되고 있다. 한편에서는 사업체의 생산성이 제고되고 근로자의 실질 소득이 증가하는 긍정적인 효과가 발생할 것이라 기대하는 반면 다른 한편에서는 인건비가 상승하여 실제 일자리 수가 감소하는 부정적인 효과가 발생할 것이라는 우려가 제기되고 있다. 최저임금 인상과 관련한 선행연구들 살펴보면 최저임금으로 인해 고용이 감소할 것이라는 내용과 더불어 근로자의 실질적 소득 증대가 있을 것이라는 긍· 부정적 의견이 공존하는 것으로 나타났다. 최저임금위원회에서는 최저임금 인상이 저임금 근로자에게 미치는 영향을 분석하기 위해 고용형태별 근로실태조사(고용노동부), 경제활동인구 부가조사(통계청) 등을 이용하여 최저임금 미만률, 영향률, 시간당 정액급여 상승률 등을 조사하고 있다.

최저임금 인상이 문화체육관광 분야의 일자리에 미친 영향을 분석하기 위해 사업체 노동력조사, 고용형태별 근로실태조사, 경제활동인구 부가조사 자료를

활용하여 산업별 임금 변화를 살펴보았다. 사업체 노동력조사 자료에서 문화체육관광 분야(예술 및 여가 항목)의 임금 인상률은 전체 평균보다 높은 것으로 확인되나, 고용형태별 근로실태조사 및 경제활동인구 부가조사 자료에서는 전체 평균보다 낮게 나타났다. 한편 문화체육관광 분야의 평균 급여 수준은 모든 조사에서 평균보다 낮은 것으로 확인되었다. 예술 및 여가분야의 평균 급여 수준과 임금 인상률이 모두 낮다는 것은 최저임금 미만 근로자 비율이 증가했거나 줄어들이는 않은 것으로 해석된다.

이에 대한 좀 더 정확한 상황을 확인하기 위해 산업별 최저임금 미만률을 살펴보았다. 최저임금위원회가 매년 고용형태별 근로실태조사와 경제활동인구 부가조사를 이용하여 작성하는 산업별 최저임금 미만률을 살펴본 결과 예술 및 여가 분야의 최저임금 미만률은 전체 평균 보다 높은 것이 확인되었다. 이는 문화체육관광 분야에서 최저임금 수준 또는 그 이하의 임금을 받는 종사자들이 많다는 것을 의미한다. 최저임금 인상의 영향이 문화체육관광 분야 일자리 규모나 종사자 수에 미치는 영향을 확인하기 위해 산업별 종사자 수 분포와 최저임금 미만률 통계를 함께 분석하였다. 분석 결과 문화체육관광 분야의 최저임금 미만률은 전체 평균보다 높으나 전체 종사자 수 중 문화체육관광 분야 종사자 수가 차지하는 구성 비율에는 큰 변화가 없는 것으로 확인되었다.

최저임금 인상의 영향을 알아보기 위해서 최저임금위원회가 사업주를 대상으로 2019년 실시한 설문조사의 결과를 살펴보면 ‘최저임금 인상으로 인해 고용이 감소했다’는 의견이 숙박 및 음식점업(48.1%), 예술, 스포츠 및 여가(47.8%) 분야에서 전 산업 평균(35.1%)보다 높게 나타났다. 하지만 실제 행정 통계 상의 종사자 수는 변화가 없거나 소폭 늘어난 것으로 확인되어 최저임금 인상에 대해 사업주들이 상당한 심리적 부담을 갖고 있다는 정도로 해석하는 것이 타당할 것으로 보인다.

이상의 여러 통계 자료와 조사 결과 등을 종합해 보면 최근 2~3년 간 최저임금의 급격한 인상은 문화체육관광 분야의 고용주들에게 부담으로 작용하고 있으며, 이러한 경향은 특히 최근에 더욱 분명하게 나타나고 있는 것으로 해석된

다. 따라서 최저임금의 빠른 인상이 향후 단기적으로 일자리 수 및 최저임금 미만률 등에 영향을 줄 가능성이 있다. 아울러 문화체육관광 분야의 최저임금 미만률이 매우 높은 사실은 해당 분야의 일자리 사업이 단순히 일자리의 양만을 늘리는 데 초점을 맞추는 것에서 벗어나 일자리의 질 및 기존 근로자들의 처우(근로 조건, 임금 체불 문제 등) 개선 등에도 관심을 가져야 함을 시사하고 있다.

최저임금 인상에 따른 영향분석은 통계청의 지역별고용조사 원자료를 활용하여 최저임금 인상이 문화체육관광산업의 고용구조에 미치는 효과를 분석하였다. 분석기간은 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지이며, 문화체육관광산업에 종사하는 임금근로자를 분석대상으로 선정하였다.

최저임금의 인상이 고용구조에 미치는 영향 분석은 정책성과 측정 방법으로 널리 이용되고 있는 이중차분법을 적용하여 수행하였다. 최저임금의 변화가 미치는 영향을 분석한 결과, 최저임금의 16.4% 인상은 1년 이내의 단기에도 큰 효과가 있는 것으로 나타났으며, 최저임금 정책시행 여부 보다는 급격한 최저임금 인상 수준(크기) 자체가 종사자수 변화에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 종사상지위별로는 상용직보다는 일용직에서 최저임금 인상에 따른 종사자수 감소폭이 크게 나타났다. 이는 급격한 최저임금 인상은 고용안정이 불안정한 비정규직 종사자들의 고용상황을 상대적으로 크게 위축시킬 수 있는 요인으로 작용될 수 있음을 시사해주는 결과로 볼 수 있다.

이중차분법을 이용하여 최저임금 16.4% 인상 효과를 분석하였으나 산업(직업)설정의 한계로 최저임금 인상에 따른 인과적 관계를 분석하는 데에는 한계가 있었다. 문화체육관광산업과 일부 세부업종을 대상으로 분석하였지만, 보다 산업을 세분화하여 분석할 필요가 있다. 문화체육관광산업과 우리나라 전체산업이 동질적이라고 가정하였으나, 이 부분에 대해서도 일부 논란이 있을 수 있다. 동질적 산업을 담보할 수 있는 추가적인 접근을 통해 보다 정교한 분석을 시도해볼 수 있을 것이다. 이번연구에서는 최저임금 인상 시기에 한정하였으나 동질적인 산업에 대한 최저임금 인상 적용 시기에 대한 시점 구분이

명확하다면 보다 정교한 최저임금 인상 효과에 대한 결과를 도출할 수 있을 것이다.

2020년에는 최저임금이 8,590원으로 19년 대비 2.9%로 증가하는데 그쳐 인상이 둔화됨에 따라 최저임금 인상이 문화체육관광 산업에 미치는 직접적 효과는 소폭 감소할 것으로 예상된다. 다만 최저임금 인상이 사용자와 근로자 양측에 미치는 영향은 상이하게 나타날 수 있기 때문에 정책의 효과를 단순 지표로 판단하기 보다는 보다 다양한 영향관계를 살펴봐야 할 것이다.

본 연구에서는 문화체육관광 관련 사업체 중 종사자 수 50~229인 규모의 중소/중견기업 445곳을 대상으로 최저임금 정책에 대한 의견 조사를 실시하였고, 문화체육관광 분야별 전문가들을 대상으로 FGI를 실시하였다. 우선 사업체 대상 설문조사 결과는 다음과 같다.

현재 정부에서 추진하고 있는 일자리 정책 중 기업경영에 더 부담되는 정책에 대한 응답은 최저임금 지속적 인상(59.3%)이 근로시간 단축(주 52시간)(40.7%)보다 높게 나타났다. 현재 적용되는 최저임금(8,350원) 수준에 대해서는 적정하다(55.5%), 높은 수준이다(29.9%), 낮은 수준이다(12.8%) 순으로 응답했으며, 현 최저임금으로 인한 전체 근로자 임금 인상 수준에 대해서는 3% 미만(35.5%), 3%~6% 미만(25.6%), 인상되지 않음(21.6%) 순으로 응답했다. 현 최저임금으로 인한 순이익(이윤) 변동 여부에 대해서는 영향이 없었다(65.6%), 감소했다(30.8%), 증가했다(3.6%) 순으로, 현 최저임금으로 인한 제품(서비스) 가격 변동 여부에 대해서는 영향이 없었다(87.6%), 증가했다(9.0%), 감소했다(3.4%) 순으로 응답했다. 현 최저임금으로 인한 신규채용 변동 여부에 대해서는 영향이 없었다(82.9%), 감소했다(13.0%), 증가했다(4.0%) 순으로, 현 최저임금으로 인한 근로시간 변동 여부에 대해서는 영향이 없었다(84.3%), 감소했다(13.7%), 증가했다(2.0%) 순으로 응답했다. 현 최저임금으로 인한 임금산정 방식 변동 여부에 대해서는 변화가 없다(83.1%), 수당이나 상여금을 줄이고 기본급으로 전환했다(11.2%), 호봉급, 직무급 등 임금체계를 변경했다(5.6%) 순으로, 현 최저임금으로 인한 경영활동 어려움 여부에 대해

서는 보통(38.7%), 어려움 없음(33.9%), 어려움 있음(24.5%) 순으로 응답했다. 2020년에 적용되는 최저임금(8,590원) 수준에 대해서는 적정하다(54.2%), 높은 수준이다(29.0%), 낮은 수준이다(15.1%) 순으로 응답했다. 최저임금 인상에 따른 문제점 해결 방안으로는 최저임금 인상에 따른 임금보전 지원(42.0%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위 확대(36.6%), 업종별·지역별 차등 적용(29.4%), 최저임금 결정 주기 변경(21.1%), 연령별 감액규정 도입(15.3%) 순으로 응답했다. 마지막으로 최저임금 인상 결정 시 우선적으로 고려해야 할 사항으로는 물가상승률(50.8%)이 가장 높았으며, 그 다음으로 일반근로자의 임금 수준 및 인상률(29.0%), 경제성장률(24.7%), 근로자의 생계비(20.9%), 사업체의 지불 능력(20.2%), 노동생산성(19.8%)의 순으로 응답했다. 사업체 대상 조사 결과 아직까지는 최저임금 인상으로 인한 커다란 어려움은 없는 것으로 이해된다. 하지만 향후 최저임금 인상에 따른 어려움 발생 시 정책적 요구 사항, 최저임금 제도 운용 개선 사항 등에 대한 의견은 적극적으로 검토할 필요가 있겠다.

다음으로 문화체육관광 분야별 전문가 FGI 결과이다. 먼저 문화 분야에서는 최저임금 상승으로 인해 출판 및 공연산업 분야 인건비 상승이 이루어져 경영 어려움이 있는 상황이며, 전반적으로 임금 인플레이션 현상이 발생할 가능성이 있다는 의견이 제시되었다. 최저임금 상승은 단순 인건비 외에 근로자의 전체적인 간접비용 상승으로 이어지기 때문에 실제로 업계가 감당해야 할 비용이 증가하게 되고 그 결과 인력충원이 어려워질 것이란 예상도 있었다. 특히 문화산업은 대부분 매우 영세한 규모로 구성되어 있기 때문에 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 동시에 추진되는 것이 매우 부담스러우며, 일자리 정책의 필요성은 인정되나 기대했던 정책 효과를 실현하기 위해서는 소규모 영세업체에 대한 고려가 필요함을 강조하였다.

체육 분야에서는 스포츠 산업은 체육관련 프로그램과 강사가 주축이 되기 때문에 최저임금에 취약한 산업구조이며, 최저임금 인상은 주휴수당과 맞물려 월 13%~14%의 인건비 상승이 발생한다는 의견이 있었다. 또한 최저임금 인상

은 신규 채용뿐만 아니라 기존 직원에게도 적용되기 때문에 인건비에 대한 도미노적인 인플레이션 발생을 우려하고 있었다. 일자리 비용 증가는 기존 직원의 복지후생 후퇴 및 소비자의 피해로 이어질 것으로 예상되며, 인건비 상승으로 신규 인력 고용을 줄일 뿐만 아니라 무인발권기, 무인안내기(키오스크) 등의 도입도 증가할 것이란 전망이 제기되었다. 최저임금제도 운영과 관련하여 스포츠 산업 분류 체계 정비, 각 산업의 총 매출액과 연동하여 최저임금 인상을 결정하는 방안, 스포츠 산업을 특례업종으로 지정하는 방안 등이 제안되었다.

마지막으로 관광분야는 성수기, 비수기 등 경기와 연동되는 세부 업종이 많은데 경기가 좋지 않을 경우 일자리 정책으로 인해 더 큰 피해가 발생할 수 있음을 우려하고 있었다. 근로자의 입장에서 보면 최저임금 인상으로 인해 신입 및 기존 직원의 인건비가 상승하는 긍정적인 효과를 기대할 수 있겠지만, 전체 매출에서 인건비가 차지하는 비중이 높은 서비스 산업의 특성상 인건비 상승은 시설투자 등 서비스 질 향상을 위한 재투자 여력을 감소시키는 부작용으로 이어질 가능성이 제기되었다. 세부 업종 중 호텔업의 경우 최저임금 인상으로 인해 신규 채용은 축소되는 대신 임시 및 일용직 고용이 증가하여 서비스 질이 하락할 우려가 제기되었다. 또한 임시 및 일용직이라 하더라도 호텔 서비스를 위한 필수 고용인원이기 때문에 축소가 어렵고 결과적으로 최저임금 인상은 기업 매출 하락으로 이어질 것을 우려하고 있었다. 이미 많은 부분 아웃소싱 방식이 이루어지고 있기 때문에 호텔업, 항공업 등 관광산업에 대한 일자리 정책은 다양한 연관 산업과의 관계성까지 종합적으로 검토하여야 한다는 의견도 있었다. 여행업 분야에서는 인건비 상승으로 인해 구성되는 여행상품의 품질 하락이 우려되며 이는 소비자 피해로 이어질 가능성이 있다는 의견이 있었다. 이러한 우려를 해소하기 위해서 최저임금 인상에 대한 효과를 측정하고 최저임금 인상과 경영 악화, 자영업자 휴폐업 등과의 연관성 등에 대한 분석을 제안하였다. 최저임금 인상 시에 경제 성장률과 소비자 물가를 고려하여 인상하는 방안 검토가 필요하며, 최저임금 인상과 함께 근로기준법 개정에 따른 주휴수당의 문제도 같이 검토되어야 한다는 의견이다. 한편 최저임금 인상 및

근로시간 단축 등으로 인해 국민들의 관광 소비지출이 증가하여 관광산업이 성장하는 선순환 구조를 구축할 수 있는 방안 마련도 함께 제안되었다.

문화체육관광 분야 공통으로 영세 및 중소 사업체로 구성된 산업구조 특성으로 인해 급격한 최저임금 상승에 대한 부담을 크게 인식하고 있었다. 앞으로 소규모 영세 사업자 중심의 문화체육관광 산업에서 최저임금 인상이 사용자, 근로자, 소비자에게 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대한 지속적인 분석이 요구된다.

2. 근로시간 단축 정책 분석

우리나라의 연간 총근로시간은 지속적인 감소 추세를 보이고 있으나 여전히 긴 수준이다. OECD 자료에 의하면 2016년 한국의 연간 노동시간은 2,069시간으로 회원국 평균(1,763시간)보다 3백여 시간, 독일(1,363시간)에 비해 7백 시간이나 긴 상황이다. 이에 정부는 근로기준법 개정을 통해 근로시간 단축을 추진하고 있다. 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업체를 대상으로 적용되며 50인 이상 ~ 300인 미만(2020년 1월 1일), 5인 이상 ~ 50인 미만(2021년 7월 1일) 사업장까지 단계적으로 확대될 예정이다. 근로시간 단축제도가 적용되면 주당 최대 근로시간은 68시간에서 52시간으로 단축된다.

근로시간은 임금 근로자의 월간 총 근로시간으로 소정 근로시간뿐만 아니라 초과 근로시간(연장 근로시간, 휴일 근로시간 등)을 모두 포함하는 개념이다. 근로시간은 근로자의 삶의 질과 노동 생산성을 결정짓는 중요한 요인이다. 장시간 근로는 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리는 주요 요인이므로 장시간 근로를 얼마나 줄여나가느냐에 사회적 관심이 모아지고 있다. 정부의 근로시간 단축 정책은 ‘일과 가정 양립 및 고성과 체제’로의 전환을 위한 일하는 방식과 문화의 혁신을 통해 장시간 근로 문제를 해결하고 국민의 공감대를 모을 수 있는 중요한 과제라 할 수 있다. 장시간 근로의 개선을 통해 일자리 나누기 또는 고용 확대 기반을 조성하는 것은 장기적으로 추진해야 할 중요한 사안이며, 이 과정

에서 발생하는 비용부담을 어떻게 해소할 것인가가 주요 과제이다.

근로시간 단축으로 인해 기업은 효율적인 업무 조정이 가능해지고 근로자는 여가시간이 증대할 것이라는 긍정적인 기대가 있다. 반면 사업체의 생산성이 저하하고 실업률은 증가하며 근로자들의 실질 소득이 감소할 것이라는 우려도 있다. 근로시간 단축에 대한 정부, 기업(중소기업, 대기업), 근로자 모두의 생각이 다르게 나타나면서 근로시간 단축은 노동시장에 긍·부정적으로 상당히 큰 영향을 줄 것으로 전망된다. 기존의 근로시간 단축은 대부분 시간대비 업무 성과가 반영되는 제조업 관점에서 접근했는데, 다양한 고용구조와 더불어 서비스 및 소기업 중심의 문화체육관광 분야에서도 다양한 영향이 있을 것으로 예상된다.

근로시간 단축과 고용과의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면 근로시간 단축으로 인해 단기적으로 부정적인 효과가 발생할 수 있으나 장기적으로는 고용을 증대시키는 결과로 이어질 것이라는 전망이 주를 이루고 있다. 근로시간 단축이 고용에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 선행연구가 지배적이나 산업별, 사업체 규모별 특성에 따라서 차이가 있음을 전제하고 있다. 관광사업체의 경우 근로자 고용형태, 규모의 특성에 따라서 다르게 접근해야함을 시사한 연구 결과들이 있었다.

근로시간 단축과 노동 생산성의 관계에 대한 선행연구들을 살펴보면 근로시간 단축으로 인해 노동 생산성에 긍정적인 효과가 발생한다는 연구가 주를 이루고 있다. 특히 경제학계는 장시간 근로가 근로자의 건강을 보호하기 위해서 제한되어야 한다고 주장하였으며, 근로자들이 스스로의 근로시간을 정할 수 있더라도 많은 근로자들이 장시간 근로를 선호하기 때문에 정부의 개입이 필요하다고 설명하고 있다. 즉, 근로자는 현재의 수입과 소비를 위해서 미래 건강과 생산성을 희생하고 있으며, 근로자가 부담해야 하는 비용, 사회적 비용의 경우 정부의 지원이 요구되기 때문에 근로시간에 대해서 정부의 개입이 필요하다는 의견도 있다.

근로시간 단축 정책은 아직 전면적으로 도입되지는 않았기 때문에 다양한

기대와 우려가 공존한다. 문화체육관광 산업의 경우 일반적인 산업과는 다르게 근로시간을 명확하게 측정하기 어렵고 근무 특성상 비수기와 성수기가 있어 매 월 근무형태가 달라질 수 있는 특수성이 높은 산업이다. 많은 선행연구에서 제시한 바와 같이 근로시간 단축이 모든 산업에 미치는 영향이 큰 만큼 문화체육관광 산업 분야에서 근로시간 단축 정책의 긍정적 효과가 발생할 수 있도록 지속적인 검토가 필요한 상황이다.

본 연구에서는 근로시간 변화가 문화체육관광산업의 고용 상황에 미치는 효과를 파악하기 위해 실증분석을 실시하였다. 2011년 상반기부터 2018년 하반기까지의 반기 자료를 이용하여 근로시간 변화가 고용과 임금에 미치는 영향 정도를 VAR 모형 및 충격반응분석을 통해서 일자리 변수 간에 영향 관계를 도출하였으며, 이어서 근로시간 단축에 따른 고용 영향도를 VAR 모형을 확장하여 근로시간이 1시간 단축시를 가정한 시나리오 분석을 실시하였다.

고용함수 및 임금함수 추정결과, 단기적으로도 대부분의 변수들이 통계적으로 유의한 것으로 추정됐다. 근로시간이 증가하는 경우 임금은 1~2시차를 두고 증가하는 것으로 나타났으며, 종사자수(최저임금미만자수)는 소폭 감소하는 것으로 분석됐다. 충격반응함수 분석 결과, 종사자수는 근로시간 증가 초기에 소폭 하락하는 모습을 보이나, 중장기적으로는 원래의 종사자 현황으로 수렴하는 것으로 나타났다. 임금의 경우는 근로시간 증가로 인해 3~4기까지 임금이 증가하는 추세를 보였으며, 중장기적으로는 임금이 상향 조정되어 안정 상태를 유지하는 것으로 분석됐다. 이는 근로시간 증가에 따른 임금 및 종사자수(최저임금미만수)의 변화를 단기적으로 추정하는 경우도 예측 결과의 정확도를 담보할 수 있음을 시사해주는 결과로 볼 수 있다.

근로시간 단축에 따른 고용 영향도를 분석하기 위해 패널 VAR 모형을 확장하여 근로시간이 1시간 단축시를 가정한 영향 분석을 실시하였다.

주간 근로시간 1시간 단축시 초기에는 1.9%(57,675명)의 종사자수가 증가하나, 다음 시점에는 종사자수가 전기 대비 소폭 감소하는 것으로 나타났으며, 이후에는 증가폭을 회복하여 2년 뒤인 2020년 하반기에는 2018년 하반기 대비

5.0%(150,472명)의 종사자수가 증가하는 것으로 추정됐다. 분석결과 문화체육관광 관련 산업의 근로시간을 단축하면 정책의 시행초기에는 기업의 수익성 감소에 의해 고용을 줄일 수는 있지만, 중기 이후로는 고용이 상향 조정되어 안정 상태를 유지할 것으로 판단된다.

현재의 문화체육관광 분야 산업구조는 5인 미만의 영세사업체 비중이 85% 이상으로 매우 높아 근로시간 단축 정책에 대한 사용자와 노동자의 직접 체감도는 낮은 상황으로 판단된다. 하지만 향후 근로시간 단축이 전 산업으로 확대될 경우 발생할 수 있는 여러 가지 상황에 대한 대응 방안 마련이 필요한 시점이다. 아직까지 근로시간 단축의 영향 정도를 파악할 수 있는 직접적인 데이터가 없어 세부적인 분석은 어렵지만 향후 근로시간 단축이 문화체육관광 기업의 매출, 고용, 노동 생산성 등에 미치는 영향 파악과 함께 근로자들의 여가시간 확대 및 소비 지출 증가 등으로 인해 발생하는 영향도 철저히 분석해야 할 것이다.

본 연구에서는 문화체육관광 관련 사업체 중 종사자 수 50~229인 규모의 중소/중견기업 445곳을 대상으로 근로시간 단축에 대한 의견 조사를 실시하였고, 문화체육관광 분야별 전문가들을 대상으로 FGI를 실시하였다. 우선 사업체 대상 설문조사 결과는 다음과 같다.

근로시간 단축(주 52시간)에 따른 기업경영 어려움 여부에 대해서는 어려움 있음(40.0%), 보통(32.8%), 어려움 없음(24.7%) 순으로, 근로시간 단축시 우려되는 문제점에 대해서는 추가인력 고용에 따른 경영 악화(인건비 상승)(36.6%), 구인난 등 인력수급 문제 발생(27.4%), 노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려(25.6%), 생산 및 영업 차질 발생(24.7%), 기존 인력 실질임금 감소에 따른 노사갈등(21.3%) 순으로 응답했다. 근로시간 단축시 대응책으로는 임금체계 합리적 개편(40.9%), 신규 인력 채용(37.1%), 사업 재배치 또는 축소(27.6%), 공장 자동화 등 생산성 향상(8.5%), 공장 해외 이전 검토(2.9%) 순으로 응답했다. 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결 방안(정부 지원 제도)에 대한 응답은 탄력적 근로시간제 확대 시행(54.8%)이 가장 많았으며, 그 다

음으로 적용 예외업종 확대 시행(35.5%), 회사 내 적용 예외직무(직군) 인정(29.2%), 노동 생산성 향상을 위한 지원 확대(22.7%), 근로시간 단축 대응을 위한 노무 컨설팅 지원(15.5%) 순으로 나타났다. 최저임금 인상 및 근로시간 단축 제도의 현장 정착을 위해 역할을 해야 하는 기관으로는 정부(51.7%)라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 사용자(33.0%), 사용자단체(5.6%) 순으로 나타났다.

다음으로 문화체육관광 분야별 전문가 FGI 결과이다. 먼저 문화 분야의 의견을 살펴보면 문화산업 관련 프리랜서 직업이 많아 일반 근로자를 대상으로 설정된 근로시간 단축 등 일자리 정책에 대한 적용 여부 및 혜택 등에 대한 보다 면밀한 검토가 필요하다는 의견이 있었다. 특정 시간에 업무가 집중되는 문화산업 특성으로 인해 근무시간을 일정하게 유지하기 것이 어렵기 때문에 근로시간 단축(주 52시간)을 일괄 적용하는 것에 대한 어려움이 제기되었다. 근로시간 단축에 따라 1일 공연이 2회에서 1회로 축소되면서 매출이 하락하는 사례가 발생하고 있으며, 대기 시간까지 포함하여 급여를 산정해야 하는 어려움이 있었다. 이러한 상황은 양질의 공연 등이 줄어드는 결과로 이어질 가능성이 있다. 또한 근로 시간 및 임금 등과 상관없이 경험을 쌓고 싶은 젊은 층의 시장 진입을 막는 역효과가 발생할 우려도 제기되었다. 문화산업은 창의적인 업종이 많은 특성이 있는데 정해진 근로시간 등이 오히려 창작에 방해가 될 수 있음도 우려하였다. 또한 대부분의 문화산업 사업체가 매우 영세한 특성을 갖고 있는 현실에 대한 고려가 필요하며, 특히 산업 현장을 고려한 정책이 만들어져야 함을 강조하였다.

체육 분야의 경우에도 스포츠 산업의 특수성에 대한 고려가 필요함을 강조하였다. 스포츠 산업의 경우 대부분의 운영이 일반 근로자의 근무 시간 이후(퇴근 시간 이후, 주말, 휴일 등)에 이루어지기 때문에 근로시간(주 52시간)을 일괄적으로 도입할 경우 매출 하락과 비용 증가의 악순환 발생 가능성이 높다는 의견이다. 또한 365일 운영되는 산업적 특성이 있기 때문에 근로시간 단축 정책을 일괄적으로 적용하여 운영하는데 어려움이 있다는 의견이다. 또한 스포츠 산

업의 경우 소비자들의 안전이 매우 중요한데 근로시간 단축 등으로 인한 인력 감축으로 인해 소비자들이 위험에 노출될 가능성이 증가한다는 의견도 있었다. 이러한 이유로 근로시간 단축 및 최저임금 인상 등 일자리 정책에서 스포츠 산업 등 서비스 산업을 특례업종으로 지정할 것을 제안하였다.

마지막으로 관광분야 의견이다. 근로시간 단축으로 인해 기존 일자리에 대한 위협 현상이 발생할 수 있는데, 특히 상위직급의 경우 권고사직 등으로 일자리를 잃을 수 있는 상황을 우려하였다. 현재 관광산업에 도입되는 새로운 기술과 여행 패턴의 변화는 관광산업 일자리 창출을 저해할 수 있는데, 예를 들면 OTA 활성화에 따른 예약 인력 감소, 무인안내기(키오스크) 도입에 따른 호텔 인력 축소 등이다. 또한 관광산업의 일자리는 공급과 수요의 불균형 문제가 발생하고 있으며, 비정규직의 빈번한 이직으로 인해 특정 일자리의 구인난이 심화되고 있다. 관광산업의 일자리 정책은 정부·산업계와 더불어 인력을 배출하는 교육계까지 함께 참여하여 지속적인 논의를 통한 대응방안 마련이 필요하다. 4차 산업혁명 등에 따른 관광산업 일자리 변화에 대한 면밀한 검토가 필요하며 단순히 일자리의 양적 확대가 아니라 좋은 일자리 창출에 대한 고민이 필요하다. 일자리 정책에서 가장 중요한 것은 산업별 특성을 고려하는 것이며, 관광산업의 특성을 고려하여 일자리 정책을 추진할 필요가 있다. 한편 근로시간 단축으로 여가시간이 증가하여 국민들이 관광활동 증가와 더불어 전체적인 소비지출 비용을 늘릴 가능성이 있으므로 이러한 선순환 구조에 대한 검토도 필요하다.

제2절

정책 제언

가. 문화체육관광 산업의 특수성 고려한 일자리 정책 적용 방안 마련

최저임금 인상, 근로시간 단축 등의 일자리 정책은 우리나라 전 산업을 대상으로 추진되는 정책이다. 따라서 각 산업 및 업종의 특성을 모두 반영하여 정책을 발굴하고 추진하는 것이 현실적으로 쉽지는 않은 상황이다. 그럼에도 불구하고 문화체육관광 산업이 갖는 특수성에 대한 고려가 필요해 보인다. 문화체육관광 산업은 전반적으로 영세한 소규모 사업체의 비중이 높다. 또한 연중무휴 방식으로 운영되는 사업체가 많으며 소비자들이 근무관련 이외 시간(퇴근 후 시간, 주말, 휴일, 휴가 등)에 여가활동을 목적으로 시설 또는 서비스를 이용하는 경우가 많다. 그리고 업무의 양이 연간 고르게 분포하는 것이 아니라 특정 시점(관광 및 스포츠 성수기, 예술 작품 창작기 등)에 업무가 집중되는 특성도 있다. 관광산업의 경우 정치(예: 한일 갈등 등), 경제(예: 환율 변동 등), 환경(예: 자연재해 등), 보건(예: 메르스 등)과 같은 거시환경과 각종 사건사고(예: 테러 등) 등 예측하고 통제하기 어려운 변수의 영향을 매우 크게 받는 산업이다. 이러한 이유로 인하여 현재에도 안정적인 일자리 관리가 어려운 상황이다.

이러한 특성을 갖고 있는 문화체육관광 분야에 최저임금 인상, 근로시간 단축 등의 정책이 적용될 경우 여러 부작용이 발생할 가능성이 높다는 우려의 의견이 지속적으로 제기되고 있다. 문화체육관광 산업을 비롯한 서비스 산업의 핵심적 요소는 인적 서비스이다. 특히 관광, 체육 등과 같이 사람과 사람이 직접 대면하는 서비스 중심의 산업일수록 서비스를 제공하는 인력의 서비스

수준이 더욱 중요해진다. 반대로 말하면 근로자들이 제공하는 인적 서비스 수준이 하락하면 곧바로 소비자 불만으로 이어지고 그 결과 개별 사업체 나아가 해당 산업 전체의 문제로 확산될 가능성이 있다. 문화체육관광 분야 일자리 정책이 기대했던 효과로 이어지지 못하고 우려했던 부정적 결과를 가져오게 된다면 일자리 정책의 실패와 문화체육관광 산업 침체라는 최악의 상황이 될 가능성도 있다. 문화체육관광 분야의 새로운 일자리 창출도 문화체육관광 산업의 성장이 전제되어야 가능할 것이다. 따라서 지속적으로 제기되고 있는 문화체육관광 산업의 특수성을 고려하여 최저임금 인상, 근로시간 단축 등의 일자리 정책을 유연하게 적용할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있다.

나. 일자리 정책의 문화체육관광 산업 연착륙 방안 마련

앞서 언급한 것과 같이 문화체육관광 산업의 특성을 고려하여 일자리 정책을 발굴하고 적용하는 것이 쉽지는 않을 것이다. 따라서 문화체육관광 산업의 특수성 고려한 일자리 정책 적용 방안 마련과 함께 현재 추진되고 있는 최저임금 인상, 근로시간 단축 등이 현재의 문화체육관광 산업에 부작용을 최소화하며 정착할 수 있는 방안도 함께 마련하여야 할 것이다. 최저임금 인상, 근로시간 단축 정책이 적용되면서 문화체육관광 분야에서 다양한 우려의 의견이 제기되고 있다. 이러한 문제들이 최소화 될 수 있도록 지속적인 대안 마련이 필요할 것이다. 이러한 대안 마련을 위해서는 일자리 정책과 관련한 다양한 주체(정부, 사업체, 사업자 단체, 교육기관 등)들이 함께 논의하고 협력할 수 있는 체계가 마련되어야 할 것이다. 추진하고 있는 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 어떠한 긍정적·부정적 영향을 미치고 있는지 시의성 있는 논의를 진행하고 대안을 함께 모색할 수 있는 협의체 등의 마련이 필요해 보인다. 또한 문화체육관광 산업 현장 근로자들의 의견을 들을 수 있는 다양한 채널을 마련하여 운영하는 것도 방법이 될 것이다. 문화체육관광 산업의 특수성을 고려한 일자리 정책의 마련 및 적용이 최선의 방법이라 할 수 있겠으나 현실적으로 실행이 어려운 상황을 고려하여 부작용 최소 방안을 함께 마련해야 할 것이다.

다. 문화체육관광 산업 일자리 관련 모니터링 및 연구 정례화

2019년 현재 문화체육관광 산업 중 근로시간 단축 정책의 대상이 되는 사업체(300인 이상 사업체)는 많지 않다. 즉 근로시간 단축 정책이 본격적으로 문화체육관광 산업에 적용되고 있지는 않다. 이러한 상황에서 통계와 연구 등 객관적인 자료와 종합적인 검토에 근거하여 일자리 정책의 긍정적·부정적 효과를 분석하고 논의하기 보다는 발생 가능성에 대한 추측 등에 근거한 다양한 의견들이 제기되고 있다.

본 연구에서도 지적했듯이 현재 문화체육관광 산업의 일자리 현황을 진단하고 일자리 정책의 효과를 분석할 수 있는 자료는 충분치 못하다. 그러므로 우선적으로 문화체육관광 산업 일자리의 변화를 모니터링하고 다양한 정책 효과를 측정할 수 있는 연구가 필요한 상황이다. 정부의 기존 일자리 관련 통계 등에서는 문화체육관광 산업의 일자리 현황 및 변화 등을 구체적으로 파악하기 어렵다. 따라서 문화체육관광 산업의 일자리를 모니터링 할 수 있는 방안을 만들 필요가 있다. 문화체육관광 분야 사업자 단체를 중심으로 모니터링단을 구성·운영하는 방안, 문화체육관광 분야의 특성을 반영할 수 있도록 사업체 패널을 구축하여 월별로 의견을 수렴하는 방안 등이 있을 수 있다. 4대 보험 가입 정보 등을 활용하여 문화체육관광 분야 일자리의 변화를 모니터링 하는 방안도 검토할 수 있다. 이러한 모니터링과 함께 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향을 분석하고 전망할 수 있는 연구도 지속적으로 수행될 필요가 있다.

라. 일자리 모니터링 시스템 구축

앞서 제시한 바와 같이 일자리 정책의 변화에 따른 문화체육관광 분야의 현황을 지속적으로 파악하고 맞춤형 정책을 수립하기 위해서는 정기적인 조사방안 구축, 모니터링단 구성 등 다양한 차원의 접근이 필요하다.

2018년 정책과제인 ‘문화체육관광 일자리 측정지표 개발에 관한 연구’(한국

문화관광연구원)에서도 제시된 바와 같이 행정자료, 조사, 현장의견 수렴 등 일자리와 관련된 다양한 지표를 만들어내고 이를 시스템을 통해 구현하고 서비스 하는 작업을 통해 정부, 기업, 학계 등 해당 분야에 관심이 있는 모든 수요층이 쉽고 편하게 현황을 파악할 수 있는 시스템 구축 방안은 필요하다. 연구원에서 자체적으로 보유하고 있는 관광지식정보시스템과 문화예술지식정보시스템 등과 연계하여 전체 또는 분야별로 모니터링 된 일자리 현황을 시스템을 통해 공유할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

마. 일자리 창출 선순환 구조 구축

본 연구에서는 정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향에 초점을 맞추어 살펴보았다. 일자리 정책의 긍정적·부정적 효과는 정책 자체의 내용과 수단 등에 의해 결정될 수 있지만, 산업의 경기 상황에 따라서도 크게 달라질 수 있을 것이다. 따라서 문화체육관광 산업의 일자리 정책을 일자리 영역으로 한정하여 바라볼 것이 아니라 문화체육관광 산업 경기 상황과 연계하여 접근할 필요가 있다. 지금의 일자리 정책이 추진되는 근본적인 배경에는 전반적인 경기 침체 문제가 있다. 만약 국가차원에서 안정적인 경제 성장이 지속적으로 이루어지고 있다면 일자리에 대한 정책적 우선순위는 낮을 것이다.

그러므로 문화체육관광 산업 활성화라는 거시적인 맥락 속에서 일자리 정책을 고려하는 것이 필요하다. 문화체육관광 산업의 경기가 활성화 된다면 일자리 문제는 보다 쉽게 해결될 수 있을 것이다. 따라서 ‘문화체육관광 산업 일자리를 어떻게 늘릴까?’를 고민함과 동시에 ‘문화체육관광산업을 어떻게 활성화시킬 수 있을까?’를 고민하여야 한다. 최저임금 인상, 근로시간 단축 등이 기대했던 긍정적인 효과로 이어진다면 국민들의 소득 및 여가시간이 증가할 것이다. 이러한 변화는 문화체육관광 산업에게는 긍정적인 환경 조성이 된다. 증가한 소득과 시간을 문화체육관광 활동에 소비하는 것을 기대할 수 있기 때문이다. 이처럼 최저임금 인상, 근로시간 단축 등 일자리 정책으로 인한 변화가 문화체육관광 산업의 활성화로 이어지고 그 결과 문화체육관광 산업 일자리의

양과 질이 개선되는 선순환 구조가 구축될 수 있도록 종합적인 관점에서 접근할 필요가 있겠다.

바. 사용자·근로자·소비자 관점의 종합적인 일자리 영향관계 파악

본 연구에서는 주로 사용자 관점의 데이터(지역별고용조사 등)의 분석, 관련 업계 관리직급 이상의 전문가 면담 등을 통해 정부의 일자리 정책과 해당 산업과의 관계성에 대한 영향관계를 제시하였다. 선행연구에서 제시된 바와 같이 동일한 정책이지만 사용자가 체감하는 영향과 근로자가 체감하는 직접적인 영향관계가 너무 차이가 나기 때문에 실제 분석 및 의견 수렴 결과를 일반화 하여 사용하기에는 무리가 있을 수 있다. 다만 현재 활용 가능한 데이터의 한계 및 근로자를 직접 접촉하여 의견을 수렴하기 어려운 현실적인 한계로 인해 정책 대상자의 모든 의견을 수렴한 결과 도출에는 어려움이 있었다.

향후 추가 연구에서는 근로자 관점의 현황파악 및 분석을 통해 균형감 있는 정책의 효과를 파악하기 위한 연구가 필요할 것이다. 또한 해당 정책이 문화체육관광 산업뿐만 아니라 소득의 변화, 근로시간의 확대 등에 따른 소비자 관점에서의 변화도 나타날 수 있기 때문에 보다 종합적인 차원에서 일자리 정책의 효과를 파악하고 결과를 도출할 필요가 있다. 또한 본 연구에서 분석된 모형의 경우 최저임금 영향(X1)과 근로시간 단축(X2)의 일자리 정책의 영향이 최종적으로 고용(Y)에 미치는 관계성을 위주로 분석결과를 제시하였다. 향후 근로자 관점의 다양한 영향도를 파악하기 위해서는 고용 변수 외에 여가시간 확대, 여행일수 증가, 실질소비 증대 등과 같은 다양한 영향관계 파악을 통해 보다 유의미한 결과를 도출이 필요할 것이다.

사. 분야별 특수분류 체계를 적용한 보다 세부적인 분석방안 마련

본 연구에서 분석에 검토된 데이터는 지역별고용조사, 사업체 노동력조사 등 대부분 고용과 관련된 국가 승인통계이다. 해당 통계는 특정 산업에 초점을 맞춘 산업 구조가 아닌 쏠 산업의 특성을 파악하기 위해 설정된 구조로 문화체

육관광 산업의 명확한 특성을 파악하기에는 한계점이 존재한다. 특히나 조사별로 제공되는 분류 단계가 대분류, 소분류 등으로 다양하기 때문에 조사를 연계하여 일관성 있는 결과 값을 도출하는데 한계점이 발생된다. 현재 한국문화관광연구원에서는 문화·체육·관광 산업의 분야별 특수분류를 적용한 ‘문화체육관광 일자리 조사’를 수행하고 있다. 향후 해당 통계가 통계청 승인절차를 거쳐 공신력 있는 통계로 활용될 경우 해당 분야의 일자리 현황 및 영향도를 보다 심도 있게 파악할 수 있는 데이터 활용이 가능해질 것으로 판단된다. 다만 분야별 정책수립이 필요한 정부에서는 특수분류체계가 아닌 산업별 정책대상(관광산업의 경우 관광진흥법상 등록·허가·신고·지정되어 있는 관광사업체)의 결과가 중요할 수 있기 때문에 향후 연구 및 조사를 수행할 때 어떠한 산업분류를 적용한 결과 도출이 필요할지에 대한 보다 심도 있는 고민이 필요할 것이다.

아. (가칭) 지속가능한 문화관광 일자리 협의회 구성

현재 대부분의 일자리 조사 및 정책은 고용노동부 산하의 한국노동연구원과 고용정보원과 통계청이 수행하고 있다. 또한 최저임금위원회에서는 임금과 관련된 중요한 의사결정을 수행하고 있다. 대부분 소산업 단위의 조사와 더불어 정책의 효과 등을 파악하기 때문에 문화체육관광에 한정된 결과나 정책효과를 파악하기 위해서는 한계점이 존재한다. 향후 지속적이고 안정적인 일자리 정책 수립을 위해서는 현재 일자리 연구 및 조사를 수행하고 있는 한국문화관광연구원을 중심으로 한국문화예술위원회, 한국스포츠정책개발원, 한국콘텐츠진흥원, 한국관광공사 등 문화체육관광부 내 관련기관과의 협의회 구성과 더불어 통계청, 한국노동연구원, 고용정보원 등과의 지속적인 의견교류 및 협업을 진행할 수 있는 ‘(가칭)지속가능한 문화관광 일자리 협의회’의 구성 및 운영이 매우 필요할 것으로 생각된다.

자. 4차 산업혁명 시대의 문화체육관광분야 일자리 변화 예측

고용의 증가, 감소와 같은 일자리의 양적 변화는 단순히 정부의 일자리 정책에 따라 변화되는 것은 아니다. 전문가 자문회의 결과에도 나타났듯이 현재 급격히 변화는 기술과 환경의 변화는 문화체육관광 산업의 일자리에도 막대한 영향을 주고 있다. 4차 산업혁명 시대의 기술이 변화가 실제 해당 분야 일자리 변화에 어떠한 긍정적 영향을 주는지에 대한 면밀한 검토가 필요하며, 단순히 신규직종의 신설, 기존 직종의 몰락과 같은 개념적 변화를 넘어 실제로 해당분야에 미치는 정량적 효과에 대한 면밀한 분석이 필요할 것이다.

세계경제포럼의 4차 산업혁명 시대의 일자리 변화¹⁷⁾에 따르면 사업 전체적으로 5년간 514만 여개의 일자리가 감소될 전망이며, 해마다 103만 개 일자리가 줄어든다고 전망하였다. 이러한 급격한 변화 속에서 문화체육관광 산업의 일자리 변화를 추적 관찰하고 선제적인 대응방안 마련을 위한 지속적인 노력이 필요할 것이다.

17) 자료 : 세계경제포럼 2015~2020년도 고용 전망

붙임 : 사업체 현장 조사 설문지



최저임금 인상 및 근로시간 단축이 문화체육관광 업계에 미치는 영향에 대한 실태조사

안녕하십니까?

귀 사업체의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국문화관광연구원은 문화, 관광 분야의 조사, 연구를 통해 정책개발 및 정책 대안을 제시하고 문화관광산업 육성을 위한 지원을 담당하고 있는 문화체육관광부 산하기관입니다.

한국문화관광연구원에서는 최저임금 인상 및 근로시간 단축 등 정부의 일자리 정책 시행에 따른 문화체육관광 관련 업계의 실태를 파악하여 정책제언 기초자료로 활용하고자, 문화체육관광 분야 사업체를 대상으로 실태조사를 실시하고 있습니다.

바쁘시고 번거로우시겠지만 잠시만 시간을 내시어 조사에 협조해주시면 대단히 감사하겠습니다. 응답하신 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의해 비밀이 철저히 보장되며, 반드시 통계작성 목적으로만 사용할 것을 약속드립니다.

통계법 제33조(비밀의 보호 등)

1. 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
2. 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

2019. 07.

주관 기관	한국문화관광연구원	조사 기관	(주)글로벌리서치
조사 문의	(주)글로벌리서치 강미애 과장 (02-3438-1795)		

★ 조사원 기재

★조사원ID	★사업체 고유ID	★산업분류	★행정구역분류번호

I. 사업체 일반현황

사업체명	대표자명	
소재지	주소 : 사업체 홈페이지 주소 : http://	
창설연월	년 월 사업자등록번호 - -	
조직형태	① 회사법인 ② 회사외 법인 ③ 개인사업체 ④ 비법인단체 (①, ② 응답 시)	
종업원 수 (2019년 상반기 기준)	명	주력 업종
		중분류번호 (보기카드 참조)

II. 최저임금인상에 따른 의견

1. 현재 적용되는 최저임금(8,350원) 수준이 어떻다고 생각하십니까?
 ① 매우 높은 수준이다 ② 높은 수준이다 ③ 적정하다
 ④ 낮은 수준이다 ⑤ 매우 낮은 수준이다 ⑥ 모르겠다
2. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 전체 근로자의 임금이 어느 정도 인상되었습니까?
 ① 인상되지 않았다 ② 3% 미만 ③ 3% ~ 6% 미만
 ④ 6% ~ 9% 미만 ⑤ 9% ~ 12% 미만 ⑥ 12% ~ 15% 미만
 ⑦ 15% 이상
3. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 순이익(이윤)의 변동이 있었습니까?
 ① 증가하였다 ② 감소하였다 ③ 영향이 없었다
4. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 제품(서비스) 가격의 변동이 있었습니까?
 ① 증가하였다 ② 감소하였다 ③ 영향이 없었다
5. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 신규채용의 변동이 있었습니까?
 ① 증가하였다 ② 감소하였다 ③ 영향이 없었다
6. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 근로시간의 변동이 있었습니까?
 ① 증가하였다 ② 감소하였다 ③ 영향이 없었다
7. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 임금산정 방식의 변동이 있었습니까?
 ① 변화가 없음 ② 수당이나 상여금을 줄이고 기본급으로 전환(포함)
 ③ 호봉급, 직무급 등 임금체계 변경 ④ 기타 ()
8. 현재 적용되는 최저임금(8,350원)으로 인해 경영활동에 어려움이 있습니까?
 ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다 ⑥ 모르겠다
9. 내년(2020년) 최저임금이 인상률은 20.9%로 8,590원으로 결정되었습니다.
 내년에 적용될 최저임금(8,590원) 수준은 어떻다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다 ⑥ 모르겠다
10. 향후 최저임금이 1만원까지 인상될 경우 최저임금 수준은 어떻다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다
 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다 ⑥ 모르겠다

11. 향후 최저임금이 1만원까지 인상될 경우, 우려되는 문제점이 무엇입니까? (복수응답 가능)

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| ① 인건비 부담으로 인한 도산 | ② 인건비 부담으로 인한 신규투자 위축 |
| ③ 인건비 부담으로 인한 사업축소 | ④ 인건비 증가로 인한 인력감축 |
| ⑤ 별다른 문제없음 | ⑥ 기타 () |

12. 향후 최저임금이 1만원까지 인상될 경우, 대응책은 무엇입니까? (복수응답 가능)

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ① 기존인력 감축 | ② 신규채용 축소 |
| ③ 기존인력에 대한 임금삭감 | ④ 기존 임금체계의 전면개편 |
| ⑤ 기존인력에 대한 근로시간 조정 | ⑥ 사업축소 또는 종료 |
| ⑦ 해외이전 검토 | ⑧ 기타 () |

13. 최저임금 인상으로 인한 문제점을 해결할 방안(제도)이 무엇이라고 생각하십니까?
(복수응답 가능)

- | | |
|--|-------------------------------|
| ① 업종별·지역별 차등적용 | ② 최저임금인상에 따른 임금보전 지원 (세제혜택 등) |
| ③ 최저임금 결정주기 변경(매년→3년) | ④ 저연령·고령층 등 연령별 감액규정 도입 |
| ⑤ 최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위 확대
(수당이나 상여금까지 포함) | ⑥ 기타 () |

14. 최저임금 인상을 결정할 때 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?
(복수응답 가능)

- | | |
|--------------|---------------------|
| ① 근로자의 생계비 | ② 일반근로자의 임금수준 및 인상을 |
| ③ 노동생산성 | ④ 소득분배 상황 |
| ⑤ 경제성장률 | ⑥ 물가상승률 |
| ⑦ 실업률 등 고용사정 | ⑧ 사업체의 지불능력 |
| ⑨ 기타 () | |

15. 귀하께서 생각하시는 최저임금 수준은 얼마가 적정하다고 생각하십니까?
5,000원~10,000원 사이에서 자유롭게 적어주시기 바랍니다.

원

III. 근로시간 단축에 따른 의견

16. 근로시간을 단축(주 52시간)할 경우, 기업경영에 어려움이 있을 것으로 생각하십니까?

- | | | |
|----------|----------|--------|
| ① 매우 그렇다 | ② 그렇다 | ③ 보통이다 |
| ④ 아니다 | ⑤ 전혀 아니다 | ⑥ 모르겠다 |

17. 근로시간을 단축(주 52시간)할 경우, 우려되는 문제점은 무엇입니까? (복수응답 가능)

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ① 구인난 등 인력수급 문제 발생 | ② 노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려 |
| ③ 추가인력 고용에 따른 경영악화(인건비 상승) | ④ 생산 및 영업 차질 발생 |

- ⑤ 기존인력 실질임금 감소에 따른 노사갈등 ⑥ 기타 ()
18. 근로시간 단축(주당 52시간) 시행에 대한 귀사의 대응책은 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 신규인력 채용 ② 사업 재배치 또는 축소
③ 임금체계 합리적 개편 ④ 공장자동화 등 생산성 향상
⑤ 공장 해외이전 검토 ⑥ 기타 ()

19. 근로시간 단축으로 인한 문제점을 해결할 방안(정부지원제도)이 무엇이라고 생각하십니까?
(복수응답 가능)

- ① 노동생산성 향상을 위한 지원 확대 ② 탄력적 근로시간제 확대 시행 (기간확대 등)
③ 적용 예외업종 확대 시행 ④ 근로시간단축 대응을 위한 노무컨설팅 지원
⑤ 회사내 적용 예외직무(직군) 인정 ⑥ 기타 ()

IV. 기타의견

20. 아래 두 가지 정책 중 어느 것이 기업경영에 더 부담이 된다고 생각하십니까?

- ① 최저임금 지속적 인상 (시간당 1만원) ② 근로시간 단축 (주 52시간)

21. 최저임금 인상 및 근로시간 단축이 현장에서 잘 정착되기 위해서는 다음 중 누구의 역할이 가장 중요하다고 보십니까?

- ① 정부(문화체육관광부) ② 사용자 ③ 근로자
④ 사용자단체 ⑤ 노동자단체 ⑥ 최저임금위원회
⑦ 기타 ()

22. 최저임금 인상 및 근로시간 단축 정책 수립과 관련하여 필요한 점이 있다고 생각하시면 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

- 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. -

◎ 응답자 정보

성명		근무부서	
직책		전화번호	
이메일		팩스번호	

[보기카드] 문화체육관광 관련 산업 분류

산업	대분류	중분류			
가. 문화 산업	A.출판산업 (만화산업포함)	1 출판업	2 인쇄업		
		3 출판 도소매업	4 온라인 출판 유통업		
		5 만화 출판업	6 온라인 만화 제작·유통업		
		7 만화책 임대업	8 만화 도소매업		
	B.음악산업	9 음악제작업	10 음악 및 오디오물 출판업		
		11 음반 복제 및 배급업	12 음반 도소매업		
		13 온라인 음악 유통업	14 음악 공연업		
		15 노래연습장 운영업			
	C.영화 및 방송산업 (애니메이션산업 포함)	16 영화 제작, 지원 및 유통업	17 DVD/VHS 제작 및 유통업		
		18 애니메이션 제작업	19 애니메이션 유통 및 배급업		
		20 온라인 애니메이션 유통업	21 지상파 방송		
		22 유선 방송	23 위성 방송		
		24 방송채널사용사업	25 전광판방송		
		26 방송영상물제작업	27 인터넷영상물 제공업		
		28 방송영상물 배급 및 중개업	29 방송관련 단체		
	D.광고산업	30 광고대행업	31 광고제작업		
		32 광고전문서비스업	33 인쇄업		
		34 온라인광고대행업	35 옥외광고대행업		
	E.게임산업	36 게임 제작 및 배급업	37 게임 유통업		
		38 캐릭터 제작업	39 캐릭터 상품 유통업		
	F.시각그래픽아트 및 캐릭터산업	40 e-learning업	41 데이터베이스 및 온라인정보 제공업		
		42 포털 및 인터넷 정보 매개 서비스업	43 가상세계 및 가상현실업		
		44 사진	45 시각과 그래픽 아트		
나. 문화 예술 산업	G.문화유산 및 문화시설	46 문화유산시설 운영업(박물관, 사적지 등)	48 문화시설 운영업 (문예시설, 도서관, 공연시설, 미술관 등)		
	H.문학 및 출판산업	48 문학	49 출판		
	I.공연산업	50 연극	51 무용		
		52 음악	53 공연서비스업 (공연 기획, 공연 의류 제조업 등)		
	J.시각예술산업	54 미술	55 디자인		
		56 사진	57 전시서비스업(전시 대행업 등)		
	K.공예산업	58 공예 제조업	59 공예 유통업		
		60 공예 제공업			
	다. 스포츠 산업	L.스포츠시설업	61 스포츠시설 운영업 (경기장, 수영장, 볼링장 등)	62 스포츠시설 건설업 (스포츠시설(골프장,운동장) 조정건설업 등)	
		M.스포츠용품업	63 운동 및 경기용품업(제조업)	64 운동 및 경기용품 유통 및 임대업	
N.스포츠서비스업		65 스포츠 경기 서비스업 (스포츠 베팅업, 스포츠 에이전트업 등)	66 스포츠 정보 서비스업 (스포츠 신문, 잡지, 방송업 등)		
		67 스포츠 교육기관	68 기타 스포츠 서비스업 (스포츠 게임 개발업, 스포츠 여행업 등)		
라. 관광 산업	O.관광 숙박업	69 관광 숙박업			
	P. 관광 식당업	70 관광 음식점 및 주점업			
	Q.여행사 및 관광운수업	71 여행사업	72 관광 운수업		
	R.문화오락 및 레저산업	73 문화, 오락 및 레저산업(유원시설업 등)	74 카지노업		
	S.관광 쇼핑업	75 관광 쇼핑업			
	T.국제회의업	76 국제회의업			

참고문헌

- 권태일·송철재(2018), 「문화체육관광 일자리 측정지표 개발에 관한 연구」, 한국문화관광연구원
- 고용노동부(2017), 「2017년 청년내일채움공제 설명회」
- 고용노동부(2017), 「2017년 중앙부처 청년 일자리 사업 현황」
- 김남현·이해춘·김승택(2017), 장시간 근로 개선의 고용효과 추정, 『노동정책연구』, 17(2), 115-142.
- 김영문(2018), 최근 개정근로기준법에 대한 소고, 『월간 노동법률』, 2018년 4월호. (주)중앙경제, 23쪽.
- 김영민(2014), 「최저임금의 변화가 임금과 고용구조에 미치는 효과분석」, 산업연구원
- 김유빈 외(2018), 「청년내일채움공제 중간성과 분석 및 개선방안 연구」, 한국노동연구원
- 김유선(2008), 법정근로시간 단축이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향, 『산업노동연구』, 14(2), 1-21.
- 김유선(2017), 「노동시간 실태와 단축 방안」, 한국노동사회연구소, 『KLSI 이슈페이퍼』, 2.
- 김형락·이정민(2012), 주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향
- 박근화·한정임·송정련(2017), 2017년도 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축, 한국문화관광연구원
- 박윤수·박우람(2017), 근로시간단축이 노동생산성에 미치는 영향, 『한국개발연구원 KDI정책포럼』 제267호.
- 송일호(2004), 근로시간 단축이 고용, 생산성 및 단위노동비용에 미치는 효과에 대한 실증분석, 『생산성논집(구 생산성연구)』, 18(1), 65-80.

- 송헌재·임현준·신우리(2018), 「최저임금이 고용구조에 미치는 영향」, 한국은행
신관호·신동균·유경준(2002), 법정근로시간 단축의 경제적 효과, 『노동경제
논집』, 25(3), 1-34.
- 안희탁(2012), 일본의 근로시간 단축과 이에 따른 고용 및 생산성 효과, 『임금
연구』, 20(2), 30-52.
- 오상봉(2017), 「최저임금의 고용효과 추정방법 국제비교」, 한국노동연구원
- 우광호(2017), 근로시간 단축의 산업별 영향, 『KERI Brief, 한국경제연구원,
2017.5.17.』, pp.11~12.
- 유경준·이진(2014), 근로시간 단축의 고용효과 분석: 기업규모별 추정을 중심으로,
『노동경제논집』, 한국노동경제학회 37 (1) : 1~28.
- 정광호 외(2012), 장시간근로 관행 및 제도개선 정책 고용영향평가, 한국고용정
보원.
- 정준환·이지연·김형건(2013), 알뜰주유소 전환으로 인한 자영주유소의 휘발유
가격 인하효과 분석, 『에너지경제연구』, 12(1), 125-158.
- 조경엽(2018), 근로시간 단축에 따른 경제적 영향, 한국경제연구원.
- 중소기업중앙회(2018), 중소기업 500개 업체를 대상으로 한 설문조사 :
www.news.joins.com/article/22651150
- 지민웅(2013), 근로시간 단축이 노동시장에 미친 효과: 한국의 주40시간제 시
행과 OECD 패널을 이용한 실증연구, 『제8차 고용동향포럼』. 한국고용정
보원.
- 한국조세재정연구원(2018), 「최저임금 인상의 경제효과 분석 모형연구」
- 최저임금위원회(2019), 「최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 보고서」
- 최저임금위원회(2019), 「2019년 최저임금 심의편람」
- 최저임금위원회(2019), 「2020년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석」
- 최저임금위원회(2019), “최저임금 심의를 위한 주요 노동·경제 지표 분석”
- 통계청(2017), 「한국표준산업분류」
- 통계청(2017), 「한국표준직업분류」

- 하갑래(2018), 개정 근로시간법제에 대한 단상 궁금함과 아쉬움, 『월간 노동법률』, 2018년 4월호, (주)중앙경제, 160쪽. :
www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=102&gopage=1&bi_pidx=27551
- 한국경제연구원(2018), 7월 1일부터 근로시간 단축을 시행해야 하는 372개 기업 대상으로 한 설문조사
- 한인상 (2019), 최근 근로시간법제 개정 논의 주요 내용과 쟁점, 『노동법논총』, 45. 139-174.
- 홍민기(2018), 2018년 최저임금 인상의 고용 효과, 『월간 노동리뷰』, 2018년 5월호.
- 황종률, 근로시간 단축이 고용 임금 및 노동생산성에 미치는 영향, 국회예산정책처(2017) : 경제분석국 거시경제분석과.
- 해양수산정책연구소(2018), 「해양수산 주요정책 일자리 창출 효과분석 연구」
- Berger, Thor and Carl Benedikt Frey, “Structural Transformation in the OECD: Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work”, OECD, 2016.
- OECD, “Measuring the Digital Transformation: A Roadmap for the Future”, March 2019.
- [www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=1010&gopage=1&bi_pidx=27535&sPrm=Search_Text\\$\\$\\$%uAC1C%uC815%uADFC%uB85C%uAE30%uC900%uBC95@@@keyword\\$\\$\\$%uAC1C%uC815%uADFC%uB85C%uAE30%uC900%uBC95](http://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=1010&gopage=1&bi_pidx=27535&sPrm=Search_Text$$$%uAC1C%uC815%uADFC%uB85C%uAE30%uC900%uBC95@@@keyword$$$%uAC1C%uC815%uADFC%uB85C%uAE30%uC900%uBC95)

ABSTRACT

A Study on the Effect of the Korean Government's Policies about Jobs on Culture, Sports and Tourism Industry

– Focused on Raising the Minimum Wage and Reducing Working Hours –

This study aimed to provide the preliminary data necessary for establishing future job policies in the culture, sports and tourism sector by identifying the various impacts of the Korean government's job policies on businesses and employees in the culture, sports and tourism industry through an analysis of the relevant data.

First of all, it carried out a survey on the current status of jobs in the culture, sports and tourism sectors, such as the status of employees, a wage structure, an employment structure, and so on by defining a clear set of related industries and occupations and utilizing the relevant data based on 'Korean Standard Industrial Classification(KSIC)' and 'Korean Standard Classification of Occupations(KSCO)'. And then it finally conducted a quantitative analysis to identify the Korean government's job policies and their relationships with related industries after comprehensively reviewing existing national statistics on jobs and deriving timely statistical materials along with the industry and occupational structure that are best suited for the culture, sports and tourism sector.

For the most of statistics and studies regarding diagnosis of jobs, there was a lack of opinions collected from workers, direct beneficiaries of job policies, as a process of diagnosing the phenomenon of job policies was

carried out through an analysis on the survey results from the user(business) perspective. It also identified the actual positive and negative effects of job policies considered in the field by examining the opinions of experts in each sector in order to analyze not only survey data at the user level but also data available at the demander level in combination to analyze the differences in the current status of jobs between the two main agents and to understand more details. In addition, unlike the existing literatures regarding manufacturing or service-oriented researches, it analyzed the effects of changes in job policies on employment, working hours, and average monthly wages in terms of industries and jobs related to the culture, sports and tourism industry. So, it has its significance in that it has examined the effects of raising the minimum wage and reducing working hours on the number of employment, employment structures, and wage levels by setting various dependent variables.

The analysis of the effects of changes in the minimum wage has showed that the increase in the minimum wage has a great effect in the short run within one year, and that a sharp rise in the minimum wage itself, rather than whether minimum wage-related policies are implemented or not, affects the change in the number of workers. The decrease in the number of workers due to the increase in the minimum wage was greater in day laborers than in the regular laborers by the status of the workers. This suggests that a sharp rise in the minimum wage may become one of the factors that can significantly constrict the employment situation of irregular workers suffering from job insecurity.

The analysis assuming a one-hour reduction of weekly working hours(four hours per month) has showed that the number of workers

increased by 1.9% initially, but since then slightly decreased compared to the previous year. After that, by a continuous rise in the number, it is estimated that the number of workers will increase by 5% in the second half 2020, compared to the same period of 2018.

참여 연구진

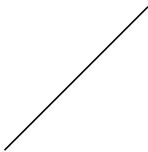
연구책임자

권태일 (한국문화관광연구원 연구위원) : 제1장, 제2장, 제5장 2절, 제6장, 연구총괄

송철재 (한국문화관광연구원 책임전문위원) : 제4장, 제5장 제1절 일부

공동연구자

전진영 (한국관광관광연구원 차석전문위원) : 제3장, 제5장 제1절 일부



정부의 일자리 정책이 문화체육관광 산업에 미치는 영향에 관한 연구
: 최저임금 인상과 근로시간 단축을 중심으로

발 행 인 김 대 관

발 행 처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인 쇄 일 2019년 11월 12일

발 행 일 2019년 11월 12일

인 쇄 인 (주)디자인여백플러스

ISBN : 978-89-6035-793-8 93300



www.kcti.re.kr