

# 전일제 환산 고용에 대한 노동시장 정책의 효과 분석 : 주 52시간 근무제와 최저임금 인상의 효과를 중심으로\*

최 형 재\*\*

본 연구는 노동시장 정책들의 고용효과를 파악하는 데 있어 전일제 환산 고용(Full-Time Equivalent : FTE)을 활용할 경우에는 어떤 결과가 도출되는지를 살펴봄으로써 전일제 환산 고용지표의 의미를 고찰하고자 한다. 본 연구의 분석 대상이 되는 정책 및 노동시장 정책은 2018년에 강화된 주 52시간 근무제와 최저임금제도 등 두 가지이다. 본 연구에서 전일제 환산 고용은 대표적인 전일제 근로자가 주당 40시간을 근로한다고 가정하여 분석하였다. 실증분석 결과, 주 52시간 근무제 도입의 고용효과는 고용을 기존 방식대로 단순합산 근로자 수로 측정하거나 전일제로 환산하더라도 일관적으로 통계적으로 유의하지 않았으나, 최저임금제도의 고용효과는 전일제 환산 여부 및 전일제 환산 방식에 따라 달리 나타났다. 기존과 같이 단순합산 방식으로 고용을 측정할 경우에는 최저임금 인상의 정책효과 추정치가 통계적으로 유의하지 않았지만, 고용의 양을 전일제로 환산하였을 경우에는 최저임금 인상이 고용에 유의하게 부정적인 영향을 미친 것으로 분석되었다. 이는 최저임금 인상에 대해 고용량을 줄이는 것보다 근로자들의 근로시간을 줄이는 방식으로 사업체들이 대응하였다는 것을 암시한다. 정책의 고용효과가 고용의 양을 어떻게 측정하느냐에 따라 다르게 나타날 수 있다는 점은 정책효과의 경로(단시간 근로 vs. 전일제 근로)를 보다 세밀하게 살펴볼 수 있게 해 준다는 점에서 상당한 의미를 갖는다. 향후 기존의 단순합산 방식의 고용 규모에 대한 분석 이외에, 고용을 전일제로 환산하여 정책 효과를 파악함으로써 정책의 효과를 보다 종합적이고 세밀하게 파악해 나갈 필요가 있다.

## 1. 연구의 배경

정부의 다양한 노동시장 정책들의 일차적인 목적은 고용의 양과 질을 제고하는 데 있으며,

\* 이 글은 남재량 외(2022), 『전일제 환산 고용지표에 관한 연구』 중 제5장의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 고려대학교 세종캠퍼스 공공정책대학 경제통계학부 교수(hchoi5@korea.ac.kr).

이러한 정책들이 본연의 목적을 달성하고 있는지, 또 그 효과는 어느 정도나 되는지에 대해 많은 연구가 진행되어 왔다. 그러나 고용률을 추정하거나 정책의 고용효과를 분석할 때 대부분의 기존 연구들에서는 노동의 강도(근로시간)의 차이에 따른 고용의 차이를 구분하지 않은 채로 고용량을 산정하고 정책의 고용효과를 추정하여 왔다. 즉, 시간제 또는 단시간 근로자나 전일제 근로자의 고용을 서로 같은 것으로 간주하고 인원수(head count)를 단순 합산하는 방식으로 고용의 양을 파악해 왔다. 최근에 이러한 방식의 고용량 추정이나 고용률 산정 방식이 고용의 총량을 제대로 파악하는 데 한계가 있다는 지적이 제기되었고(박기성·서영빈, 2020; 정진호 외, 2021; Brandolini and Viviano, 2016 등), 이를 감안하여 소위 전일제 환산(Full-Time Equivalent : FTE) 고용률 지표를 보완적인 고용률 지표로 작성·발표하고 있다. 한국노동연구원에서도 고용동향을 분석하는 데 있어 전일제 환산 고용률 지표를 월별로 살펴보고 있으며, OECD의 경우에도 전체 연간 근로시간을 전일제 일자리의 연간 근로시간으로 나누는 방식으로 전일제 환산 고용지표를 작성하고 있다.<sup>1)</sup>

노동의 강도(시간제, 기간제 vs. 전일제)를 고려하여 전일제 환산 고용의 총량을 산출하는 것은 몇 가지 측면에서 이점을 가져다줄 수 있다. 먼저, 노동시장에서 고용의 총량을 파악하는 데 보다 적절한 정보를 제공해 줄 수 있다. 고용의 총량은 일정 기간(예를 들어 1년) 동안 노동시장에서 투입된 근로 서비스의 총량으로 파악되는 것이 합리적이며, 이 경우 모든 일자리의 노동의 강도(근로시간)가 비슷하다고 암묵적으로 간주하고 투입된 인력을 단순 합산하는 방식보다는 근로시간의 차이를 고려하여 일자리에 대해 서로 다른 가중치를 부여함으로써 고용의 총량을 파악하는 것이 보다 적절한 고용량 측정방식일 것이다. 특히 기술발전과 디지털화의 급속한 진전에 따라 증가하고 있는 초단기 비정규 일자리를 고려해 볼 때, 근로시간을 고려하여 고용량을 측정하는 것은 매우 바람직한 시도일 것이다.<sup>2)</sup>

전일제 환산 고용량 산정 방식은 정부의 노동시장 정책 운용에 있어서도 보다 유용한 기여를 할 수 있다. 각종 노동시장 정책 수행에 따른 예산 산정 시 각 정책들에 의해 지원되는 인력의 규모가 파악되어야 하는데, 이때 인력의 규모는 단순 인력의 총수가 아닌 근로시간까지 고려된 인력의 규모가 되어야 보다 정확한 예산 산정이 가능하다. 또한, 전일제 환산 고용은 정책효과 연구에 있어서도 보다 세밀한 분석 및 해석을 가능하게 해 줄 수 있다. 근로시간의 차이를 고려하지 않을 경우 정책의 효과가 과연 어느 통로를 통해 발생했는지를 구체적으로 파악하기 힘들다. 이때 근로시간까지 고려하여 정책의 고용효과를 파악한다면, 해당 정책의 효과가 단순 인력

1) OECD(2022), Glossary of Statistical Terms (<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1068>, 2022년 9월 20일 검색).

2) Bracha and Burke(2021)는 미국에서 디지털 플랫폼 산업 등에서 등장한 소위 gig worker라 불리는 초단기, 초단시간 근로 형태의 일자리 규모를 전일제 일자리 규모로 환산 추정하였으며, Black et al.(2010)은 호주 노동시장에서 전일제로 환산한 남성 근로자의 규모 추이를 분석하였다.

의 규모 변화로 인한 것인지 아니면 근로시간 조정을 통해 발생한 것인지를 간접적으로 파악할 수 있게 해 준다.

본 연구에서는 이상의 배경을 바탕으로 일부 노동시장 정책들의 효과를 전일제 환산 고용의 측면에서 재점검해 보고자 한다. 본 연구에서 대상으로 삼는 노동시장 정책은 최저임금제도와 2018년에 강화된 '주 52시간 근무제' 등 두 가지이다. 두 가지 정책 또는 제도를 연구대상으로 삼은 이유는 이들이 노동시장에 있어 상당한 파급효과를 가져다줄 수 있으며, 사회적으로 중요한 이슈이기 때문이다. 본 연구를 통해 전일제 환산 고용을 기준으로 한 분석 결과를 근로시간을 고려하지 않는 기존의 고용 개념을 기준으로 한 분석 결과와 비교함으로써 전일제 환산 고용이 가지는 함의를 고찰하고자 한다.

## II. 전일제 고용으로의 환산 방법

전일제 환산 고용에 대한 개념 자체는 명확하지만, 실제 자료를 통해 전일제 고용(또는 고용률)으로 환산하는 방식은 나라마다, 그리고 연구자마다 다르다. 이는 통상적인 전일제 일자리에 서 관측되는 근로시간이 나라마다 다르며, 전업 취업자에 대한 정의가 서로 다르기 때문이다. 통상적으로는 OECD 대부분의 나라들이 전일제 일자리에서의 근로시간을 주 40시간으로 설정하여 이를 기준으로 전일제 환산 고용(률)을 산정하고 있지만, 캐나다나 일본의 경우에는 주 30시간을 전일제 일자리의 환산 기준으로 삼고 있고, 노르웨이의 경우에는 주당 37.5시간을 기준으로 삼고 있다. 또한 전일제 환산 고용률 산정 시 단시간 근로에 대한 가중치를 부여하는 방식에서도 다소간의 차이를 보이고 있는데, 대체적으로 전체 근로시간을 전일제 근로시간으로 나누는 것을 가중치로 삼는 방식을 적용하고 있으나, 일본의 경우에는 전일제 근로자에 대해서는 1의 가중치를 두되 30시간 미만의 단시간 취업자에 대해서는 0.5의 가중치를 두는 방식으로 전일제 고용량 및 고용률 지표를 산정하고 있다.

본 연구에서는 근로기준법 규정(제50조)이 근로자의 법정 근로시간이 1주간 40시간을 초과할 수 없도록 하고 있는 것을 감안하여 대표적인 전일제 근로자의 주당 근로시간을 40시간으로 설정하였으며, 다음의 두 가지 방식으로 각 일자리들을 전일제 고용으로 환산하고자 한다. 먼저, 첫 번째 전일제 환산 방법(FTE1)은, 어떤 근로자의 실제 근로시간을 '대표적인' 전일제 근로자의 근로시간으로 나누어 환산하는 방식이다.

$$FTE1 = \frac{H_{week}}{40}, \text{ for weekly data}$$

or

$$= \frac{H_{month}}{40 \times 4.3}, \text{ for monthly data}$$

이 방식에서는 예를 들어 만약 어떤 근로자가 한 주에 20시간만 근로했을 경우에는 0.5명의 전일제 근로자로 간주되고, 만약 50시간을 근로했다면 1.25명의 전일제 근로자로 환산되는 식이다. 이러한 방식은 OECD의 전일제 환산 방식과 유사하다.<sup>3)</sup>

두 번째 전일제 환산 방법(FTE2)은, 어떤 근로자의 실근로시간(아래 식에서  $H_{week}$ )이 대표적인 전일제 근로자의 근로시간(주당 40시간)보다 적을 경우에는 전일제 환산 고용을 전일제 근로자의 근로시간 대비 실근로시간의 비율로 표시하되, 실근로시간이 전일제 근로자의 근로시간보다 클 경우에는 1을 부여하는 방식이다. 이 방식의 경우, 주당 40시간을 넘어서는 초과근로시간에 대해서는 일반적인 전일제 근로자들에서 통상적으로 나타나는 현상이 아니라고 간주하여 근로자 수 계산에서 추가적인 가중치를 부여하지 않는 대신, 40시간 미만의 근로에 대해서는 일종의 '불완전' 취업(단시간 일자리)으로 간주하여 근로자 수 계산에서 40시간 대비 비율로 고용의 양을 환산하는 것이다. 그만큼 단시간 일자리에 대해서는 사회적으로 바람직하지 않을 것으로 보고 고용의 양 계산에 있어 '페널티'를 부과하는 것이다.

$$FTE2 = \begin{cases} \frac{H_{week}}{40} & \text{when } (H_{week} < 40) \\ 1 & \text{when } (H_{week} \geq 40) \end{cases}, \text{ for weekly data}$$

or

$$= \begin{cases} \frac{H_{month}}{40 \times 4.3} & \text{when } (H_{month} < 40 \times 4.3) \\ 1 & \text{when } (H_{month} \geq 40 \times 4.3) \end{cases}, \text{ for monthly data}$$

만약 근로자들의 근로시간의 변화가 주로 전일제 일자리의 근로시간인 주당 40시간 이내에서 변화하였다면 FTE1 방식이나 FTE2 방식에서의 고용의 양 변화는 동일하게 되지만, 근로자들의 근로시간 변화가 주당 40시간 이하에서 이상으로, 아니면 그 반대로 이루어질 경우에는 두 방식 간 전일제 환산 고용의 양이 상이하게 된다. 본 연구에서는 이 두 가지 방식으로 고용의 양을 환산할 경우 다양한 노동시장 정책들이 이들 전일제 환산 고용에 미치는 영향을 실증 분석 하고자 한다.

3) OECD에 따르면, 전일제 환산 고용은 '전일제 일자리의 수로서 전체 연간 근로시간을 전일제 일자리의 연간 근로시간으로 나눈 것'으로 정의되고 있다(OECD의 'Glossary of Statistical Terms', <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1068>. 2022년 9월 20일 검색).

### Ⅲ. 주 52시간 근무제가 전일제 환산 고용에 미친 영향

#### 1. 근로시간 단축 관련 제도 변화 및 기존 연구

##### 가. 주 52시간 근무제

우리나라 근로자들의 근로시간은 OECD 국가들 중 거의 가장 긴 축에 속해 왔으며, 장시간 근로가 가져다주는 부정적인 효과를 감안하여 그동안에도 몇 차례 근로시간 감축을 위한 제도적 노력이 있었다. 예를 들어, 장시간 근로에 따른 근로자들의 업무 부담과 건강에 대한 우려가 지속적으로 제기되자 정부는 2004년 근로기준법 개정을 통해 법정근로시간을 주당 44시간에서 40시간으로 단축하였다. 그러나 운송업, 보건업 등 사회기능을 유지하기 위한 업종은 특례업종으로 분류되어 초과근로시간에 대한 특별한 제한이 부과되지 않았으며, 특례업종에 속하지 않더라도 노동자와 사업주가 합의할 경우, 장시간 근로가 허용되었기 때문에 노동시장에서 장시간 근로의 문제가 근본적으로 해소되지 않았다. 이에 따라 정부는 근로시간 및 특례의 범위에 대해 명확한 기준을 설정하여 장시간 근로에 대해 보다 엄격한 관리를 유도하기 위해 2018년에 다시 한 번 근로시간 관련 규정을 개정하였다(임용빈·최형재, 2022). 근로시간 관련 2018년 근로기준법 개정의 주요 골자는 법정근로시간 주당 40시간 한도를 유지하되 연장근로 및 휴일근로를 포함하여 주당 근로시간을 최대 52시간으로 제한하는 것과, 특례업종의 범위도 명확히 하는 것이었다.

이러한 소위 ‘주 52시간 근무제’는 사업체들의 경영 상황을 감안하여 사업체의 규모와 업종에 따라 순차적으로 적용하기 시작하였다. 먼저, 상시근로자 300인 이상 사업체 및 국가, 지방자치단체, 공공기관 등 상대적으로 주 52시간 근무제의 도입·적용이 용이한 사업체들은 2018년 7월부터 해당 제도를 시행하도록 하였으며, 300인 이상 특례유예업종 종사자들에 대해서는 2019년 7월부터, 그리고 50~299인 규모의 사업체와 5~49인 규모의 사업체는 각각 2021년 1월과 2021년 7월부터 적용되도록 하였다. 또한, 특례 유지 및 제외 업종도 운송업이나 보건업 등 5개로 대폭 축소함으로써 근로시간 감축이 사실상 대부분의 업종에서 이루어지도록 강화하였다. 본 연구에서는 2018년에 강화된 주 52시간 근무제가 전일제 환산 고용에 미치는 영향을 분석하였다.

## 나. 근로시간 단축 관련 제도의 고용효과에 관한 기존 연구

우리나라에서 근로시간 감축 제도가 고용에 미치는 영향은 주로 2004년에 이루어진 제도 변화와, 본 연구가 대상으로 삼는 2018년 주 52시간 근로제를 대상으로 분석되었다. 이들 중 김유선(2008)의 연구는 월별노동통계조사(현 사업체노동력조사)의 시계열 자료를 활용하여 10%에 해당하는 법정근로시간의 단축(주 44시간 → 40시간)으로 인해 근로자들의 실근로시간이 8% 감소하였다는 분석결과를 제시하였다. 비슷한 맥락에서 김형락·이정민(2012)의 연구 역시 고용형태별근로시간실태조사의 원자료(2004~2009년)를 활용하여 주 40시간으로의 법정근로시간 단축이 근로자들의 실제 근로시간을 주당 43분 감소시킨 것으로 보고하였다.

한편 본 연구에서 초점을 맞추고 있는 주 52시간 근무제의 근로시간 또는 고용의 영향에 대한 연구도 일부 존재하는데, 대체적으로 해당 제도의 도입이 근로시간이나 고용에 유의한 영향을 미치지 않거나, 그 영향이 유의하더라도 그 크기가 상당히 작다는 결과를 제시하였다. 고용형태별근로실태조사 원자료를 활용하여 주 52시간 근무제도의 고용효과를 분석한 남재량(2020)의 연구는, 동 제도가 사업체 근로자의 근로시간을 주당 0.0078시간 감축시키고, 신규고용은 0.008명 증가시키는 정도에 불과하는 등 그 영향이 상당히 작다는 결과를 제시하였다. 김대일(2021)은 경제활동인구조사(2012년 7월~19년 6월)의 월별 자료를 활용하여 유사한 연구를 진행하였는데, 그 분석 결과에 따르면, 주 52시간 근무제의 전체적인 고용효과는 통계적으로 유의하지 않으며, 고용과 근로시간은 임시·일용직에게서만 유의하게 큰 폭으로 감소한 것으로 보고하였다.

## 2. 정책효과 추정 방법 및 분석 자료

### 가. 추정 방법

주 52시간 근무제가 사업체 규모와 업종에 따라 시차를 달리하여 적용되었다는 점은 정책효과 파악에 있어 이중차분법(Difference-in-Differences)의 적용을 가능하게 해 주는 좋은 기제가 된다. 주 52시간 근무제 등 근로시간 단축 제도의 효과와 관련한 기존 실증연구들도 바로 이 점에 착안하여 대부분 이중차분법을 적용하였으며, 본 연구도 유사한 방법론을 적용한다.

정책효과 추정에 있어 본 연구에서의 실험군(treatment group)은 분석대상 기간 동안 정책의 적용하에 있는 집단으로서, 특례 비적용 업종에서 종업원 수 300인 이상 사업체에 종사하는 근로자(및 업종)들이다. 나머지 개인 또는 업종은 대조군(control group)으로 설정된다. 또한 주 52시간 근무제가 2018년 7월부터 적용되었음을 감안하여 2018년(6월) 이전은 정책시행 이전

시기로, 그 이후는 정책시행 이후 시기로 구분된다. 이후 제도 도입 전후에 있어 실험군의 고용 변화를 대조군의 고용변화와 비교함으로써 정책효과를 파악한다. 이전 연구들과 다른 점은 종속변수인 고용(량) 측정 시 전일제로 환산된 고용이 활용된다는 점이다.

주 52시간 근무제의 정책효과를 파악하기 위하여 본 연구에서는 인적속성을 토대로 구성한 셀 단위의 집계 자료를 활용하여 분석한다. 구체적으로 인적속성을 기준으로 셀을 구성할 때 성, 연령, 학력, 산업, 사업체 규모 등 다섯 가지 기준을 활용하였다. 고용량에 미치는 효과 추정을 위한 구체적인 회귀식은 다음과 같으며,  $\beta_3$ 가 정책효과를 나타낸다.

$$\log(TFTE_{gt}) = \beta_0 + \beta_1 treat_{gt} + \beta_2 after_{gt} + \beta_3 treat_{gt} * after_{gt} + \theta_g + e_{gt} \quad (1)$$

- $TFTE_{it}$ 는 그룹  $g$ 의  $t$ 기간에서의 전일제 환산 근로자 규모
- 그룹은 성별(2개) · 학력(5개) · 연령계층(10개) · 산업(17개) · 기업규모(7개)의 셀로 나뉘어짐.
- $\theta_g$ 는 셀(또는 그룹)  $g$ 의 시간불변 고정효과
- $e_{gt}$ 는 오차항

#### 나. 분석 자료

본 연구의 실증분석에 활용된 자료는 고용형태별근로실태조사 원자료이며, 기초통계 분석이나, 셀별 집계통계 작성 시에는 개인 근로자들에 대한 횡단면 가중치를 적용하였다. 본 연구의 분석대상 기간은 주 52시간 근무제가 도입되었던 2018년 전후인 2017~2019년 동안이다. 물론 2020년 이후 자료도 가용하나, 2020년부터는 경제에 큰 변화를 가져온 코로나 사태가 발생되었기 때문에 코로나의 효과를 배제하기 위해 2019년 자료까지만 실증분석에 활용하였다.

전일제 환산 기준을 활용하여 전일제 환산 고용의 규모를 추산한 결과, 전일제로 환산하지 않았을 때와 그 규모가 상당한 차이를 보였으며, 전일제 환산 방식에 따라서도 고용의 규모가 다소간의 차이를 보였다(표 1 참조). 먼저, 통상적인 단순합산 방식에서는 고용의 규모가 분석대상 기간 동안 지속적으로 증가하였다(2017년 약 1천 600만 정도에서 1천 670만 정도로 증가). 고용 규모의 증가 추세는 남자와 여자 모두에게서 발견되나 그 속도는 여성에게서 상대적으로 크게 나타났다. 반면에, FTE1 방식으로 전일제 고용으로 환산할 경우 그 규모는 단순합산 방식의 통상적인 고용 규모 산정방식보다 훨씬 작으며, 그 격차도 시간에 따라 확대되는 모습이다. 추세적으로 보면, FTE1 방식으로 환산한 전일제 근로자 수가 분석대상 기간(2017~2019년) 동안 지속적으로 하락한 것으로 나타났다. 특히 2018년에 전일제 근로자 수 감소폭이 크게 나타났는데, 이는 당시의 급격한 최저임금 인상과 관련되어 있는 것으로 추측된다. 고용규모를

FTE2 방식으로 전일제로 환산할 경우 또 다른 추세 변동이 발견되었다. 2018년에는 전년도에 비해 감소하였던 전일제 근로자 규모가 2019년에는 다소 회복된 모습을 보이는 것이다.

〈표 1〉 전체 및 성별 근로자 수 추이 : 가중치 적용 추계

전일제 환산 여부 및 방식		2017	2018	2019
전일제로 환산하지 않음 (단순합산)	전체(명)	15,925,311	16,208,194	16,704,485
	(증감률, %)		1.78	3.06
	남자(명)	9,281,898	9,350,209	9,603,105
	(증감률, %)		0.7	2.7
	여자(명)	6,643,414	6,857,985	7,101,380
	(증감률, %)		3.23	3.55
FTE1 방식으로 환산	전체(명)	15,486,807	14,447,388	14,391,803
	(증감률, %)		-6.71	-0.38
	남자(명)	9,358,526	8,701,027	8,680,960
	(증감률, %)		-7.03	-0.23
	여자(명)	6,128,280	5,746,361	5,710,843
	(증감률, %)		-6.23	-0.62
FTE2 방식으로 환산	전체(명)	14,303,619	13,798,538	14,080,957
	(증감률, %)		-3.53	2.05
	남자(명)	8,507,162	8,146,568	8,293,170
	(증감률, %)		-4.24	1.80
	여자(명)	5,796,457	5,651,970	5,787,787
	(증감률, %)		-2.49	2.40

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료 분석.

#### 다. 정책 시행 전후 대조군과 실험군 간 전일제 근로자 규모 변화

주 52시간 근무제 시행 전후 대조군과 실험군 간 고용 규모 변화 또한 고용 규모 추정방식에 따라 확연하게 차이가 드러난다. 먼저, 단순합산 방식으로 고용량을 파악할 경우 실험군의 고용량은 정책 도입 이후 3.08% 증가한 반면, 대조군의 고용 규모는 4.04% 증가한 것으로 나타나, 제도 도입의 정책효과는 -0.96%p로 추정된다(표 2 참조). 즉, 근로자 수가 대략 1%p만큼 줄었다는 의미이다. 반면에, 전일제로 환산하였을 경우에는 고용 측면에서의 정책효과(증가율 격차(DD))가 FTE1 방식과 FTE2 방식 모두에서 양(+)의 부호를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 전일제로 환산하지 않고 단순합산 방식으로 고용량을 추정하였을 경우의 결과와 종합하면, 결국 실험군에서의 '단순 합계' 근로자 수는 상대적으로 감소하였을지라도, 제도 도입 이후 이

들 사업체에서 '생존한' 근로자들은 근로자 수 감소를 상회하는 수준으로 근로시간이 증가하였다는 것을 의미한다. 특히 FTE1 환산방식에서의 정책효과가 FTE2 환산방식에서의 정책효과보다 크다는 것은, 제도 도입 후 근로시간이 40시간 이상(그리고 52시간 이하)으로 증가한 근로자들이 늘었다(또는 기존에 40시간 이상 근로하고 있던 근로자들은 추가적으로 초과근무시간을 늘렸다)는 것을 간접적으로 암시하고 있다.

〈표 2〉 정책 시행 전후 대조군과 실험군 간 전일제 환산 근로자 수 : 횡단면 가중치 적용

전일제 환산	집단 구분	Before*(명)	After**(명)	증가율(%)	증가율 격차(%p)
환산하지 않음	실험군	1,222,550	1,260,252	3.08	-0.96
	대조군	14,844,203	15,444,234	4.04	
FTE1 환산 방식	실험군	1,236,089	1,227,025	-0.73	3.39
	대조군	13,731,009	13,164,779	-4.12	
FTE2 환산 방식	실험군	1,153,468	1,167,198	1.19	1.07
	대조군	12,897,611	12,913,759	0.13	

주 : \*는 2017년과 2018년의 평균 수치, \*\*는 2019년 수치.  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료 분석.

### 3. 주 52시간 근무제가 전일제 환산 근로자 규모에 미친 영향에 관한 회귀분석 결과

〈표 2〉에서 관측된 정책효과가 과연 회귀분석으로 좀 더 엄밀하게 추정할 때에도 그대로 유지되는지를 살펴보기 위해 성별·연령별·학력별·산업별·기업규모별로 셀을 구성하여 셀 단위 자료에 대해 주 52시간 근무제가 전일제 환산 고용 총량에 미치는 영향을 분석하였다. 그러나 회귀분석 결과, 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다는 증거가 발견되지 않았다. 〈표 3〉에서 나타난 바와 같이, 전일제로의 환산 여부나 환산방식과 상관없이(그리고 추정모형(OLS vs. 고정효과)과 상관없이) 정책효과와 추정치는 통계적 유의성이 낮다. 이러한 결과에 대해서는 비교군 사업체들이 제도 도입으로 인한 '위협효과'로 인해 제도의 적용 이전부터 선제적으로 실험군과 유사한 방식으로 고용이나 근무방식을 변화시켰을 가능성을 고려해 볼 수 있다. 또 다른 해석으로는, 업무방식의 개선 등을 통해 이전부터 근로자들의 근로시간을 합리적으로 관리해 온 실험군에 속한 300인 이상의 대기업군에서는 해당 제도의 도입이 추가적인 고용량 또는 근로시간 감축을 야기시킬 만한 정도가 아닌 반면, 비교군에 포함된 중소기업 또는 특례(유지)업종에서는 제도에 대한 수용(compliance)정도가 낮았기 때문일 가능성도 고려해 볼 수 있다. 아울러, 정부의 비정규직의 정규직 전환 정책의 드라이브로 인해 실험군에 속한 대기업들이 일부 비정규직을 정규직으로 전환하면서 전일제 근로자의 비중은 늘었지만, 해고 등을 통해 전체적인 고용규

모는 감축하였을 가능성도 고려해 볼 수 있다. 이 경우 실험군에 있어서 전일제 근로자 비중 증가 효과와 인력 감축 효과가 서로 상쇄되면서 전일제 환산 고용규모가 변하지 않을 수 있다.

〈표 3〉 주 52시간 근무제 도입이 전일제 환산 근로자 규모에 미친 영향에 관한 회귀분석 결과

	단순환산 방식		전일제 환산 방식 : FTE1		전일제 환산 방식 : FTE2	
	OLS	FE 모형	OLS	FE 모형	OLS	FE 모형
실험군	-1.966 *** (0.000)	-1.828 *** (0.000)	-1.842 *** (0.000)	-2.331 *** (0.000)	-2.283 *** (0.000)	-2.275 *** (0.000)
정책도입 이후	-0.473 *** (0.000)	-0.532 *** (0.000)	-0.500 *** (0.000)	-0.598 *** (0.000)	-0.685 *** (0.000)	-0.637 *** (0.000)
실험군*정책도입 이후	-0.013 (0.917)	-0.012 (0.925)	-0.027 (0.835)	0.068 (0.323)	0.100 (0.146)	0.069 (0.313)
Obs	7078	7052	7078	7074	7048	7074

주 : \*, \*\*, \*\*\*는 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의함. 상수항을 비롯한 다른 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.  
자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료 분석.

## IV. 최저임금 인상이 전일제 환산 고용에 미친 영향

### 1. 최저임금의 변화 추이 및 최저임금의 고용효과에 대한 기존 연구

최저임금 결정 현황(최저임금위원회, 2022)에 따르면, 2011년 4,320원이었던 시간당 최저임금이 지속적으로 상승하여 2022년에는 9,160원에 이르렀다. 최저임금의 상승은 시기별로 매우 큰 변동을 보였다. 2010년대 초중반에는 5~8% 수준에 머물렀던 최저임금 상승률이 2018년에 16.4%로 대폭 인상된 후 급격하게 상승률이 둔화되어 2021년에는 1.5% 수준으로 감소하는 등 시기에 따라 최저임금의 변동성이 상당히 컸던 것이 사실이다. 최저임금의 지속적인 상승으로 최저임금 수준이 최근에는 중위임금의 2/3 수준에 근접한 것으로 보고되었다(최형재 · 정진호, 2022).

최저임금제도의 기본 취지 자체에 의견을 달리하는 경우는 거의 없을 것으로 보이나, 최저임금의 (급격한) 인상이 수반하게 될 고용에 대한 영향에 대해서는 우려의 시선이 충분히 존재할 수 있다. 본 연구에서는 최저임금의 인상이 고용에 미치는 영향을 고찰하되, 기존 연구와는 달리 고용의 양을 ‘전일제’ 근로자로 환산하여 그 영향을 재고찰하고자 한다.

### 가. 최저임금의 고용효과에 관한 기존 연구

최저임금의 고용효과에 관한 전통적인 이론은 수요-공급 분석에 기반하며, 최저임금이 가격 통제(price control), 즉 노동시장에서 노동의 가격(임금)에 대한 하한의 역할을 함으로써 고용이 줄어든다는 예측이다. 이러한 전통적인 이론적 예측에 파장을 불러온 반대되는 실증연구 결과가 패스트푸드 레스토랑 자료를 분석한 Card and Krueger(1994)의 연구에서 발표되었으며, 이후 Neumark and Wascher(1994, 1998, 2000) 등에 의해 연구결과가 반박되면서 최저임금의 고용효과에 관한 수많은 연구가 논쟁적으로 이어졌다. 이후 연구들에서도 여전히 최저임금이 고용에 미치는 영향에 대해서는 결과가 서로 엇갈리지만, 대체적으로는 긍정적인 영향보다는 부정적인 영향이 관측되는 연구들이 상대적으로 많다.

국내에서도 최저임금의 고용효과에 관한 연구가 최근에 매우 활발하게 이루어졌으며, 실증 분석 결과 역시 혼재되어 있다. 예를 들어, 이전에 비해 급격하게 인상되었던 2018년 최저임금이 고용에 미치는 영향을 분석한 홍민기(2018), 황선웅(2019) 등의 연구에서는 최저임금의 인상이 고용에 유의한 영향을 미치지 않았다는 분석결과를 제시하였으며, 2008~2018년 지역별 고용조사와 경제활동인구조사 자료를 활용한 김태훈(2019)의 연구도 유의한 고용영향을 발견하지 못하였다. 반면, 2018년 최저임금 인상의 효과를 분석한 김대일·이정민(2019)의 연구는 반대로 최저임금의 인상이 고용에 부정적인 영향을 미쳤다는 결과를 제시하였고, 2008~2018년 자료를 활용한 김낙년(2019)의 연구 역시 고용에 대한 부정적 영향이 관측된 결과를 제시하였다. 또한 Cengiz et al.(2019)의 집근추정법(Bunching Estimator) 방식으로 경제활동인구조사 자료와 고용형태별근로실태조사 자료를 분석한 강창희(2020, 2021)의 연구 역시 최저임금 인상이 고용에 부정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하였다. 홍장표·문영만(2022)는 한국복지패널 자료를 활용하여 최저임금의 노동시장 성과에 대한 영향을 분석하였는데, 분석결과, 최저임금 인상이 신규입직 효과를 통제할 경우 최저임금의 고용에 대한 부정적인 효과가 크게 감소하여 통계적으로 유의하지 않게 된다는 결과를 제시하였다. 아울러, 최저임금 인상으로 시간당 임금과 월소득은 증가되는 반면 근로시간은 감소한다는 결과도 추가적으로 제시하였다. 이렇게 연구들마다 결과가 서로 혼재하는 이유는, 분석 시점, 분석 자료, 분석 대상 및 분석 방법 등이 서로 달랐기 때문이다. 본 연구는 최저임금 인상의 고용효과를 분석하되, 단순합산 방식으로 측정된 고용의 규모 대신 '전일제'로 환산된 고용의 양에 미치는 효과를 분석함으로써 이 분야 논의에 추가적인 기여를 하고자 한다.

## 2. 정책효과 분석 방법 및 분석 자료

### 가. 최저임금의 전일제 환산 고용에 대한 효과 추정 방법

우리나라에서 최저임금은 지역이나 업종과 상관없이 모든 사업체 종사자들에게 단일하게 적용되도록 되어 있다. 이러한 단일 최저임금은 정책효과 파악에 있어 어려움을 가져다준다. 왜냐하면 횡단면자료 분석에서는 최저임금의 변동성이 없어 실증분석이 어려우며, 대안으로 시계열 자료 분석을 하더라도 최저임금제도 시행이 1988년부터 이루어졌다는 점을 감안하면 의미 있는 시계열 자료 분석을 하기에 자료가 충분치 않기 때문이다. 이러한 현실적인 어려움을 극복하고자 기존 연구들에서는 최저임금 ‘영향률’ 개념을 도입하여 인구학적 셀별로 영향률을 구한 후, 최저임금 인상이 최저임금 영향률의 변화를 통해 고용에 미치는 영향을 분석하고 있다(홍장표·문영만, 2022; 김태훈, 2019; 황선웅, 2019; 김대일·이정민, 2019 등). 본 연구에서도 이들 연구에서 취하고 있는 분석방법을 차용하여 유사한 방법으로 최저임금의 고용효과를 분석하고자 한다.

본 연구에서는 최저임금의 고용효과를 추정하기 위해 성별·연령·학력·산업·기업규모 기준으로 나뉘어진 셀별로 최저임금 영향률과 고용의 양 통계자료를 구축한 후 셀 단위의 고정효과 모형을 적용하고자 한다.

$$\log(Tfte_{gt}) = \beta_0 + \beta_1 paflect_{gt} + X\beta_{gt} \dots + \theta_g + e_{gt}$$

- 여기서  $Tfte_{it}$ 는 그룹(셀)  $g$ 의  $t$ 기간에서의 고용(전일제 환산 근로자) 규모
- $paflect$  = 최저임금 영향률(미만율, 전체 영향률 또는 순영향률)
- $\theta_g$ 는 셀(또는 그룹)  $g$ 의 시간불변 고정효과

최저임금 영향률 지표에는 최저임금 미만율, 전체 영향률, 순영향률 등 세 가지를 고려한다. 먼저, 최저임금 미만율은 최저임금 미만의 근로자 비율을 의미하며, 최저임금 순영향률은 임금수준이 당해 최저임금보다는 높지만 차년도 최저임금보다는 낮아 차년도에는 추가적으로 최저임금 적용하에 놓이게 되는 근로자의 비율을 나타낸다. 마지막으로, 최저임금 전체 영향률은 임금수준이 차년도 최저임금 미만인 근로자의 비중으로서 미만율과 순영향률의 합계가 된다.

### 나. 분석 자료

최저임금의 고용효과 분석에 활용되는 자료는 고용형태별근로실태조사 원자료이며, 분석대상 기간은 2010년부터 2019년까지의 10년간 자료이다. 2019년 이후의 자료는 2020년부터 본

격화된 코로나 사태의 영향을 제거하기 위해 분석대상 기간에 포함하지 않았다. 2010~2019년의 10년간으로 분석대상 기간을 한정된 데 대한 특별한 이유는 없으나, 이전 자료들은 산업분류가 달랐다는 점과(표준산업분류 제8차), 분석기간을 확대할 경우 표준적인 '전일제' 근로자의 근로시간이 시기마다 다를 수 있기 때문에 보다 최신의 자료들만 분석대상으로 삼았다.

최저임금 영향을 지표들을 산정하기 위해서는 불가피하게 근로자들 각각에 대해 시간당 임금이 계산되어야 하는데, 이 부분에서 본 연구는 기존 연구들에서 활용된 방식이 가지는 한계점에 주의하여, '지불근로시간'의 개념을 활용하여 시간당 임금을 추정하였다. 기존 연구들에서는 통상적으로 단위 기간에서의 임금총액(구체적으로는 정액급여 또는 통상급여)을 해당 기간에서의 실근로시간(구체적으로는 소정근로시간)으로 나누는 방식으로 시간당 임금을 계산하고 있으나, 이러한 방식에서의 문제점은, 법정 주휴수당까지 포함되어 있는 임금지급액을 주휴수당까지 고려된 '지불근로시간'이 아닌 실근로시간으로 나눌 경우 시간당 임금이 과대평가될 가능성이 높다는 것이다(정진호 외, 2021). 본 연구에서는 우리나라 노동시장 임금체계에서 임금에 포함되어 있는 주휴수당을 고려하여 '지불근로시간'을 파악한 후 '통상급여'를 지불근로시간으로 나누는 시간당 임금을 산정하였다.<sup>4)</sup> 이 시간당 임금을 활용하여 최저임금 미만율, 순영향률, 전체 영향률 등 영향률 통계를 성별·연령·학력·산업·기업규모 기준으로 나뉘어진 셀별로 통계를 작성하여 회귀분석에 활용하였다.

### 3. 실증분석 결과

#### 가. 단순합산 방식의 고용량에 대한 효과

먼저, 종속변수인 고용량을 기존 측정방식으로 활용되고 있는 단순합산 방식으로 성별·연령·학력·산업·기업규모로 한 셀별로 구한 후 (로그로 변환한 후), 셀을 단위로 한 회귀분석을 시행한 결과는 <표 4>와 같다. 분석 결과를 보면, 최저임금 인상의 대리변수들을 미만율로 활용하거나 영향률을 사용하더라도 추정치의 통계적 유의성이 없으며, 이러한 결과는 고전적인 최소자승법을 적용하거나 셀별 특수성을 고려한 고정효과 모형을 적용하더라도 정책변수들의 추정치가 일관적으로 통계적으로 유의하지 않다.

4) 근로기준법 제55조에 따르면, 사용자는 일정 조건을 충족하는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴가를 주도록 되어 있는데 이를 주휴수당이라고 한다. 주휴수당 지급 요건에는 주 15시간 이상 근로해야 한다는 조건과 근로계약서 상 명시된 근로일수 및 근로시간을 성실하게 이행해야 한다는 조건이 포함된다. 만약 주당 평균 15시간 미만을 근로한 경우에는 주휴수당이 적용되지 않는다.

〈표 4〉 단순환산 방식으로 추산한 고용량에 미치는 최저임금 인상의 고용효과에 관한 회귀분석 결과

	OLS			고정효과 모형		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
미만율	0.001 (0.654)			-0.001 (0.513)		
전체 영향률		-0.001 (0.547)			-0.000 (0.575)	
순영향률			-0.005 (0.117)			-0.000 (0.936)
관측치 수	5131	5131	5131	5131	5131	5131

주: ( ) 안의 값은 p-값. \*, \*\*, \*\*\*는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함. 성별, 연령별, 학력별, 산업별 및 기업규모별 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료 분석.

#### 나. FTE1 방식으로 환산된 전일제 고용량에 대한 효과

〈표 5〉는 종속변수인 고용량을 FTE1 방식의 전일제 고용으로 환산하여 최저임금 인상의 효과를 추정한 결과이다. 보다 엄밀한 정책효과를 나타내주는 고정효과 모형의 분석 결과를 토대로 살펴보면, 최저임금 미만율이 1%p 증가할 경우 FTE1 방식으로 환산한 전일제 고용이 약 0.3% 감소되는 것으로 추정되었다. 최저임금 전체 영향률 변수를 최저임금 인상의 대리변수로 활용할 경우에도 이보다는 작지만 통계적으로 유의한 정책효과가 나타났다. 추정결과에 따르면, 최저임금 인상으로 인해 최저임금의 전체 영향률이 1%p 증가할 경우 FTE1 방식으로 측정된 고용은 0.2% 감소하는 것으로 분석되었다. 다만, 최저임금 순영향률의 효과는 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 5〉 FTE1 방식으로 추산한 고용량에 미치는 최저임금 인상의 고용효과에 관한 회귀분석 결과

	OLS			고정효과 모형		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
미만율	-0.002 (0.456)			-0.003*** (0.003)		
전체 영향률		-0.003* (0.092)			-0.002*** (0.002)	
순영향률			-0.006* (0.065)			-0.001 (0.280)
관측치 수	5130	5130	5130	5130	5130	5130

주: ( ) 안의 값은 p-값. \*, \*\*, \*\*\*는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함. 성별, 연령별, 학력별, 산업별 및 기업규모별 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료 분석.

### 다. FTE2 방식으로 환산된 전일제 고용량에 대한 효과

이제 종속변수인 고용의 양을 FTE2 방식으로 환산할 경우에 대해 회귀분석을 하면, 정책효과 추정치의 통계적인 유의성은 이전보다 하락한다. 통상적인 최소화승법에서는 순영향률의 추정치가 통계적으로 유의하게 나타났지만, 고정효과 모형에서는 어떠한 최저임금 인상의 대리변수를 활용하더라도 최저임금 인상이 유의하게 고용의 양을 감소시킨다는 결과는 관측되지 않았다(표 6 참조).

〈표 6〉 FTE2 방식으로 추산한 고용량에 미치는 최저임금 인상의 고용효과에 관한 회귀분석 결과

	OLS			고정효과 모형		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
미만율	0.001 (0.710)			-0.001 (0.180)		
전체 영향률		-0.001 (0.664)			-0.001* (0.068)	
순영향률			-0.004 (0.234)			-0.001 (0.241)
관측치 수	5131	5131	5131	5131	5131	5131

주: ( ) 안의 값은 p-값. \*, \*\*, \*\*\*는 각각 유의수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함. 성별, 연령별, 학력별, 산업별 및 기업규모별 변수들의 추정치는 보고에서 생략함.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료 분석.

이상에서의 회귀분석 결과를 종합하면, 최저임금 인상의 효과는 종속변수인 고용의 양을 어떠한 방식으로 환산하느냐에 따라서 다르며, 최저임금 인상의 대리변수를 어떤 것으로 하느냐에 따라서도 결과가 다르게 나타난다. 보다 엄밀한 정책효과를 추정해 주는 고정효과 모형의 분석 결과에서는 FTE1 방식으로 전일제 고용의 양을 환산하였을 경우 최저임금의 인상이 고용의 양을 감소시킨다는 결과가 일부 관측되었다. 다만, 추정된 고용효과의 크기는 이전 연구들(예를 들어, 김대일·이정민, 2019)에서와 같이 상당히 작은 것으로 나타났다. 전일제로 환산하였을 경우에 최저임금의 고용효과가 유의하게 음(-)으로 나타났다는 것은, 최저임금 인상에 대해 사업체들이 명목적인 근로자 수 자체를 줄이거나(해고 등을 통하여), 초과근로 또는 장시간 근로를 줄이는 방식으로 대응하였다는 것을 의미하는데, 단순환산 방식에서는 고용효과가 유의하지 않았다는 것을 고려하면, 전일제 환산 고용량 분석에서 나타난 최저임금 인상의 부정적인 고용효과는 결국 후자, 즉 최저임금 인상에 대해 고용량을 유의하게 줄이는 것보다 근로자들의 근로시간을 줄이는 방식으로 사업체들이 대응하였다는 것을 암시한다.

## V. 결론 및 요약

본 연구에서는 정부의 정책들이 전일제로 환산한 고용의 양에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 본 연구에서 분석 대상이 되는 정책 또는 노동시장 환경은 근로시간 단축제도(2018년 주 52시간 근무제)의 도입과 최저임금제도 등 두 가지이다.

주당 40시간 근로를 대표적인 전일제 근로자의 근로시간으로 삼아 전일제 환산 고용의 규모를 살펴본 결과, 단순합산 방식으로 측정하느냐 아니면 전일제 환산 방식을 적용하느냐에 따라 고용의 양 추정치가 현격하게 차이가 났으며, 전일제로 환산하더라도 어떻게 환산하느냐에 따라 고용 규모 추정치가 크게 다르게 나타났다. 구체적으로, 단순합산 방식에 비해 전일제 환산 방식으로 고용 규모를 측정했을 때 그 규모가 작게 추정되었으며, 근로자들의 근로시간을 전일제 근로자의 대표적인 근로시간으로 나누어 전일제 고용으로 환산할 때(FTE1 방식)보다는 전일제 근로자의 대표적인 근로시간보다 적은 시간을 일하는 단시간 근로자에 대해서만 비율적으로 가중치를 부여하여 전일제 고용으로 환산하는 경우(FTE2 방식)에서 고용 규모가 더 작게 추정되었다. 이는 그만큼 우리나라 노동시장 현실에서 단시간 근로자들의 규모가 적지 않다는 것을 반증해 주는 결과이다. 고용 규모의 추세는 전일제 환산 여부에 따라 더욱 흥미로운 결과를 제시해 주었다. 단순합산 방식으로 고용량을 측정할 경우에 있어서는 2017~2019년 기간 동안에 고용의 규모가 지속적으로 증가하는 것으로 나타났지만, 전일제로 환산하였을 경우(특히 FTE1 방식으로 환산하였을 경우)에는 우리나라 전체 노동시장에서 고용의 규모가 지속적으로 감소하고 있는 것으로 분석되었다. 추세적으로 볼 때도 그만큼 전일제 근로자의 비중은 감소하고 단시간 근로자들의 비중은 증가하고 있다는 의미이다. 이러한 결과는 전일제로 환산하여 고용 규모의 변화를 살펴보는 것이 노동시장에서 고용의 세부적인 변화를 파악하는 데 있어 상당히 중요한 의미를 가질 수 있다는 것을 보여주고 있다.

회귀분석을 통해 분석한 결과도 전일제 환산 고용을 활용하는 것이 정책의 효과를 세밀하게 파악하는 데 상당히 중요한 역할을 한다는 시사점을 제공해 주었다. 본 연구에서 분석대상으로 삼은 정책 중 2018년 주 52시간 근무제의 고용효과는 고용량 산정 방식을 단순합산 방식으로 하거나 전일제 환산 고용으로 하거나 간에 차이가 없었지만, 최저임금 인상의 고용효과의 경우에는 고용량 산정방식에 따라 서로 다른 정책효과가 관측되었다. 구체적으로, 전일제로 환산하지 않고 기존과 같이 단순합산 방식으로 고용량을 측정할 경우에는 고정효과 모형에서 최저임금 인상의 정책효과가 통계적으로 유의하지 않았으나, 전일제로 고용 규모를 환산하였을 경우에는 최저임금 인상이 전일제 고용 규모를 통계적으로 유의하게 감소시키는 것으로 분석되었

다. 전일제로 환산하였을 경우에 최저임금의 고용효과가 유의하게 음(-)으로 나타났다는 사실은, 최저임금 인상에 대해 사업체들이 명목적인 근로자 수 자체를 줄이거나(해고 등을 통하여), 초과근로 또는 장시간 근로를 줄이는 방식으로 대응했다는 점을 시사한다. 단순합산 방식에서는 고용효과가 유의하지 않았다는 것을 고려하면, 전일제 환산 고용량 분석에서 나타난 최저임금 인상의 부정적인 고용효과는 결국 최저임금 인상에 대해 고용량을 유의하게 줄이는 것보다 근로자들의 근로시간을 줄이는 방식으로 사업체들이 대응하였다는 것을 암시한다. 다만, 정책 효과의 크기는 기존 연구들에서와 같이 상당히 작은 것으로 추정되었다.

최저임금 인상의 고용효과 분석 결과에서 나타난 바와 같이, 고용에 대한 정책효과를 파악하는 데 있어 고용의 양을 어떻게 측정하느냐에 따라 결과가 다르게 나타날 수 있다는 점은 중요한 정책적 시사점을 제공해 줄 수 있다. 왜냐하면, 기존의 단순합산 방식에서는 단시간 근로자와 전일제(또는 장시간) 근로자의 구분 없이 명목적인 근로자 수의 변화만을 살펴보지만, 전일제로 환산할 경우에는 분석 결과가 과연 어떤 근로시간 형태의 근로자(단시간 근로자 vs. 전일제 근로자)들의 규모 변화로 인한 것인지까지를 간접적으로 살펴볼 수 있게 해 주기 때문이다. 따라서 향후 정책의 고용효과 분석에 있어 기존의 방식 이외에, 고용을 전일제로 환산하는 경우의 정책효과까지 분석하여 정책의 효과를 종합적이고 보다 세밀하게 파악해 나갈 필요가 있다. **□□□**

## [참고문헌]

- 강창희(2020), 「최저임금 인상이 고용규모에 미치는 영향: 집군추정법을 활용한 분석」, 『한국경제의 분석』 26(1), pp.87~133.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「최저임금 인상이 근로자 고용규모에 미치는 영향: 경제활동인구조사 자료를 이용한 분석」, 『노동경제논집』 44(1), pp.73~101.
- 김낙년(2019), 『한국의 최저임금과 고용: 2008~2018년』, 낙성대연구소.
- 김대일·이정민(2019), 「2018년 최저임금 인상의 고용효과」, 『경제학연구』 97(4), pp.5~35.
- 김대일(2021), 「주 52시간 근무제 도입과 고용 및 근로시간의 변화」, 『노동경제논집』 44(3), pp.27~64.
- 김유선(2018), 「법정근로시간이 실근로시간, 고용, 실질임금에 미친 영향」, 『산업노동연구』 14(2), pp.1~21.
- 김태훈(2019), 「최저임금 인상의 고용 및 임금효과」, 『노동정책연구』 19(2), pp.135~174.
- 김형락·이정민(2012), 「주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및 고용에 미치는 영향」,

- 『노동경제논집』 35(3), pp.83~100.
- 남재량(2020), 「2018년 근로시간 단축법 시행의 고용효과 연구」, 한국노동연구원.
- 남재량·이철인·최형재(2022), 『전일제 환산 고용지표에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 박기성·서영빈(2020), 「전일제 환산 취업자 추정 및 분석」, 『KERI(Korea Economic Research Institute) Brief』 20(2), 한국경제연구원.
- 정진호·이성희·조태형(2021), 『실·지불근로시간 실태와 격차 완화』, 한국노동연구원.
- 최저임금위원회(2022), 연도별 최저임금 결정현황, <http://www.minimumwage.go.kr/minWage/policy/decisionMain.do>, 2022년 9월 25일 검색.
- 최형재·임용빈(2022), 「다시간-다그룹 이중차분법을 활용한 주 52시간 근무제의 근로시간에 대한 효과 분석」, 『경제연구』 40(4), pp.3~31.
- 최형재·정진호(2022), 『「최저임금 적용효과에 관한 실태조사」 품질개선 컨설팅 최종결과보고서』, 통계청.
- 한국노동연구원(2021), 『근로시간 및 휴일·휴가제도 운영 실태조사』, 한국노동연구원.
- 홍민기(2018), 「2018년 최저임금 인상의 고용 효과」, 『노동리뷰』 5월호, pp.43~56.
- 홍장표·문영만(2022), 「2018~2019년 최저임금 인상의 고용 및 소득효과」, 『산업노동연구』 28(1), pp.103~134.
- 황선웅(2019), 「2018년 최저임금 인상이 고용감소를 초래했는가? : 비판적 재검토」, 『경제발전연구』 25(2), pp.29~55.
- Black, David, Y. Tseng, and R. Wilkins(2010), “The Decline in Male Employment in Australia: A cohort analysis,” *Australian Economic Papers* 49(3), pp.180~199.
- Bracha, Anat and Mary A. Burke(2021), “How Big Is the Gig? The Extensive Margin, and the Hidden Margin,” *Labour Economics* 69, pp.1~27.
- Brandolini, Andrea and Eliana Viviano(2016), “Behind and Beyond the (Head Count) Employment Rate,” *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 179(3), pp.657~681.
- Card, David and Alan B. Krueger(1994), “Minimum Wages and Employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania,” *American Economic Review* 84(4), pp.772~793.
- Cengiz, D., A. Dube, A. Lindner, and B. Zipperer(2019), “The Effect of Minimum Wages on Low-wage Jobs,” *Quarterly Journal of Economics* 134(3), pp.1405~1454.
- Neumark, David and William Wascher(1994), “Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Reply to Card, Kats, and Krueger,” *Industrial and Labor*

*Relations Review* 47(3), pp.497~512.

\_\_\_\_\_(2000), "Minimum Wages and Employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment," *American Economic Review* 90(5), pp.1362~1396.

OECD(2022), Glossary of Statistical Terms, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1068>, 2022년 9월 20일 검색.