

청년실업과 이중구조 완화를 위한 제언

Tito Boeri (이탈리아 보코니대학교 경제학과 교수)

■ 머리말

대침체기(2009년) 이후 불안정한 종속적 고용조건을 은폐한 기간제 계약직과 자영업 형태로 비공식적으로 노동시장에 진입하는 청년들이 늘어나고 있다. 이러한 근로자들은 보수도 상대적으로 적을 뿐 아니라 실업위험에서도 더 노출되어 있다.

이러한 이중구조는 인적자본 형성 인센티브를 저해하기 때문에 사회 전체로 볼 때도 많은 비용을 초래한다. 기간제 계약직 근로자들은 다른 근로자들보다 직장 내 훈련을 받을 가능성이 적기 때문이다.

이중구조에 대해 어떠한 조치를 취해야 하는가? 유연한 고용계약은 1995~2007년에 유럽에서의 고용창출에 상당히 기여한 바 있으며 현재도 청년실업을 줄이는 데 크게 기여하고 있기 때문에, 이러한 계약을 단계적으로 줄여나가는 것은 실수일 수 있다.

보다 현명한 정책은 고용보호 개혁을 완성함으로써 청년층 근로자들에게 분명한 '정년보장(tenure track)' 전망을 제시하는 일일 것이다. 현재로서는 임시계약직 종료 후 장기적 취업 전망은 보이지 않는다. 정부는 단계적인 고용보호 제도(graded employment protection)를 도입하

* 이 글은 2011년 12월 16일 한국노동연구원과 한신대학교 평화와공공성센터 SSK사업단 주최로 개최된 “노동시장 이중구조와 근로빈곤층에 대한 복지국가의 대응” 세미나를 위해 준비된 자료입니다.

여 정규 노동시장에 진입할 수 있도록 촉진함으로써 이중노동시장 형성을 방지해야 한다. 근로자들이 커다란 단절 없이 근속을 축적한다면, 이에 따르는 의무 퇴직금(mandated severance payment)과 같은 고용안정 장치가 확대되어야 한다. 이러한 전략은 청년실업을 줄이는 동시에 이중구조를 완화할 수 있는 잠재력을 가진다.

이 글에서는 우선 고용보호입법의 변천과 유럽의 이중구조의 특성을 살펴보고, 이중구조에 대한 처방, 특히 단일 계약(single contract) 방안을 다루고자 한다.

■ 한계 부문의 개혁과 고용보호법제

고용보호법제(Employment Protection Legislation, 이하 ‘EPL’) - 사용자의 해고비용에 관한 규칙 - 는 지난 20년간 수차례에 걸쳐 변화했다. OECD 회원국 26개국 중 4개국에서만 그간 EPL 조정이 이루어지지 않았다. OECD가 국내법을 평가한 결과를 바탕으로 작성하여 널리 사용되고 있는 EPL의 엄격성 지표를 보면, 고용보호법제 개혁이 대부분 엄격성이 강한 국가들

〈표 1〉

	EPL 전체		EPL 정규	
	1990	2008	1990	2008
벨기에	3.15	2.18	1.68	1.73
덴마크	2.40	1.50	1.68	1.63
독일	3.17	2.12	2.58	3.00
그리스	3.50	2.73	2.25	2.33
이탈리아	3.57	1.89	1.77	1.77
네덜란드	2.73	1.95	3.08	2.72
포르투갈	4.10	3.15	4.83	4.17
스페인	3.82	2.98	3.88	2.46
스웨덴	3.49	1.87	2.90	2.86
평균 (OECD 전체)	2.30	1.93	2.17	2.05
표준편차 (OECD 전체)	1.17	0.85	0.99	0.85

에서 해고비용을 줄이는 방향에서 시작되었다는 것을 알 수 있다. 이는 EPL 지수의 표준 편차(cross-country standard deviation)가 10분의 7을 초과하는 변화를 보인 EPL 개혁을 실시한 모든 국가들을 열거한 <표 1>에서 알 수 있다. 이 국가들은 1990~2008년간 모두 EPL이 축소되었으며, 1990년에 대부분 EPL지수 수치가 OECD 평균보다 높았다. 또한 OECD 회원국의 전체 지수 평균과 표준편차가 모두 감소했음에 주목해야 한다(표의 하단 두 행).

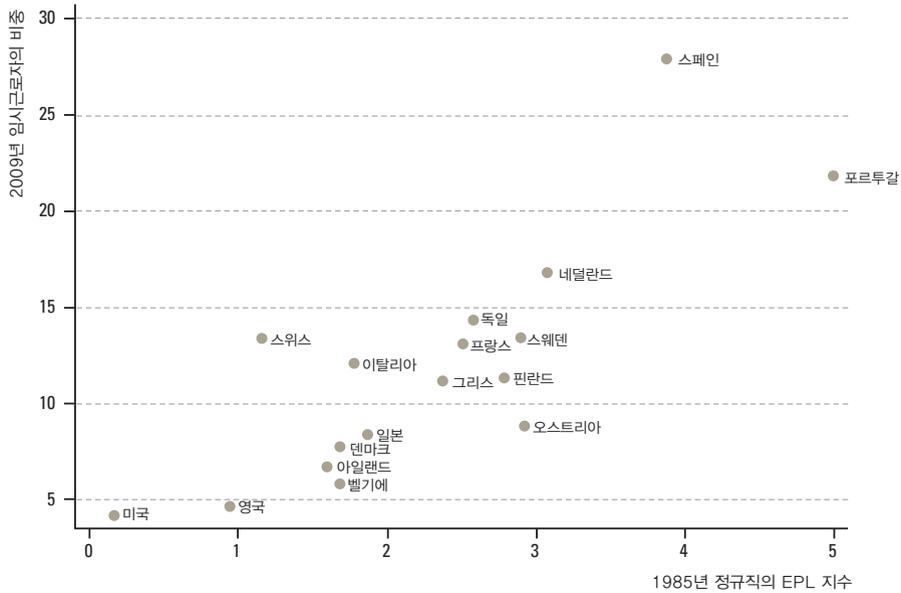
이러한 개혁은 대부분의 경우 정규직 즉, 무기계약직(open-ended contracts)에 대해서는 변동이 없거나 오히려 규율이 더 엄격해졌다(표의 3, 4열). OECD 회원국에 대한 정규직의 표준 지수는 약간만 하락하였을 뿐이다(마지막에서 두 번째 행).

개혁은 대체로 신규 채용에만 적용되는 규율을 변경하거나, 새로운 유형의 유연한 기간제 및 계약직 일자리를 도입하거나, 기존의 유연한 일자리 범주를 확대하는 방식으로 이루어졌다. Fondazione Rodolfo Debenedetti가 IZA와 공동으로 수집한 자료에 의하면, EPL 규제 변경의 92%(전체 EPL 초기 지수의 국가간 표준편차의 10분의 1을 초과하는 이산적 변화(discrete change)를 포함해서)는 상시적인 정규 근로자들은 개혁으로부터 분리하는 방식으로 이루어졌다. 예를 들어, 이탈리아에서는 1997년에 소위 ‘Treu Package’를 통해 기간제 계약직의 사용 제한을 철폐하고, 무기한 계약직 규정을 수정하지 않은 채 근로자파견업(Temporary Work Agency) 제도를 도입하였다. 독일의 경우에는, 1997년에 기간제 계약직 최장 기간이 9개월에서 12개월로 연장되었고, 이와 동시에 계약직 갱신 최대 횟수에 대한 제한도 완화되었다. 이 국가들의 경우 대대적인 단일 개혁이 아니라 이후로 여러 차례에 걸쳐 개혁이 이루어졌지만, 항상 지엽적인 변화만을 의도하였기 때문에 결과적으로 신설된(더욱 유연한) 체제는 신규 채용자에 국한되어 적용되었다.

■ 고용계약 이중구조의 다양한 측면

이러한 비대칭적 개혁의 결과로 정규직에 가장 엄격한 규정을 두고 있는(즉, 기간제 계약직과 상시 계약직 간의 비대칭이 상대적으로 큰) 국가들의 노동시장에서는 전체 고용(dependent employment)에서 기간제 계약직이 차지하는 비중이 커졌다(세로 축은 2007년 임시근로자의 비

[그림 1]



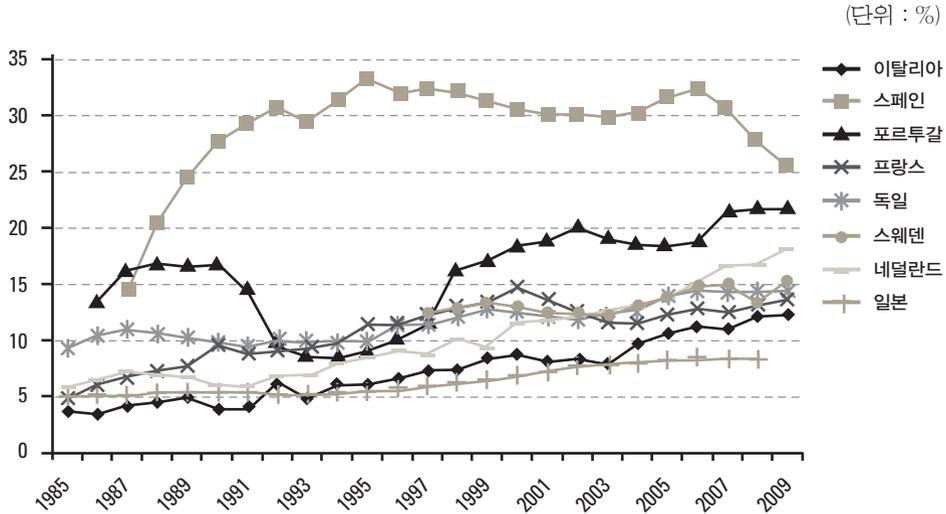
중을, 가로 축은 1985년의 정규직의 EPL 지수를 보여주는 [그림 1]에서 상관계수는 0.81이다.

전체 임금근로자 고용(dependent employment)에서 임시계약직이 차지하는 비중은, 해당 노동시장 이중구조를 양적으로 보여주는 지표(quantity-based measure)다. 상당수의 임시계약직이 공식적으로는 자영업으로 분류되는 부문에 숨어 있기 때문에, 이 측정치는 실제로 이중구조의 하한선을 나타낸다. 실제로, 임시계약직의 비중이 상대적으로 높은 국가는 전체 고용에서 자영업의 비중도 높은 경향을 보인다.

앞에서 언급했듯이, 경직된 EPL을 갖춘 국가에서 임시계약직의 비중은 대침체기 이전에 꾸준히 증가하였다. 그러나 대침체기 동안 실적이 임시근로자들에게 집중되면서 임시계약직의 비중은 최근 감소하였다. 스페인에서 2008년 2/4분기~2009년 2/4분기에 임시근로자의 고용 감소는 거의 20%에 달했으며 (전체 고용 감소는 7%), 이탈리아에서는 10% (1.5%), 프랑스는 6% (0.3%), 독일은 2% (전체 고용은 오히려 0.4% 증가) 감소했다.

이러한 노동시장 이중구조는 상시 정규직에 주어진 임금 프리미엄을 통해서도 그 특징을 볼 수 있다. 상시 정규직의 임금 프리미엄은 유연한 계약직 근로자에 비해 정규 근로자의 교섭력이 상대적으로 더 강하고 계약직 근로자의 외부 옵션(outside option)이 더 작다는 데 기인한다.

[그림 2] 전체 고용에서 임시계약직의 비율



자료 : OECD.stat-Labor force statistics; Eurostat LFS.

일정 기간의 납부 기간을 요건으로 하는 실업급여 수혜자격 규정 때문에 유연한 계약직의 근로자들 대부분이 실직 시에 실업급여를 받을 수 없다는 점도 고려되어야 한다. <표 2>의 첫 번째 열은 기간제 계약직과 비교하여 상시 계약직에 주어진 프리미엄을 백분율로 보여준다. 이 수치는 (유럽공동체 가구패널조사(European Community Household Panel)의 미시 자료를 바탕으로, 교육, 근속기간, 대분류 산업을 통제한 임금 회귀방정식(남성)에서 상시 정규직 더미 변수의 계수를 추산한 것이다.

즉 다음과 같은 임금방정식이 추정되었다.

$$\log(w_i) = a + \beta_1 EDU_i + \beta_2 EDU_i^2 + \gamma_1 TENU_i + \gamma_2 TENU_i^2 + \delta PERM_i + u_i$$

여기서 'w'는 개인 'i'의 월임금을 의미하며, 'EDU'는 교육연수, 'TENU'는 근속연수, 'PERM'은 상시 정규직 더미 변수를 의미한다. 회귀 결과를 보면, 스페인과 같은 국가에서는 다른 조건들이 동일하다고 가정할 때, 상시 정규직의 임금이 기간제 계약직보다 거의 4분의 1이 많다. 이와 같이 이중구조에 관한 가격 지수(price-based measure) (첫 번째 열)는 양적 지표(두 번째 열-임시계약직 비중)과 비교해 볼 수 있다. 국가별 순위에는 차이가 있지만 (두 측정치 사이의 스피어먼 상관계수(Spearman correlation coefficient)는 0.32다), 영국이 두 수치 모두에서 가장 이중화가 낮은 국가라는 점이 주목할 만하다.

〈표 2〉

	가격 측정치	양적 측정치
오스트리아	20.1	8.9
벨기에	13.9	8.8
덴마크	17.7	7.8
핀란드	19.0	12.4
프랑스	28.9	13.7
독일	26.6	14.2
그리스	10.3	12.9
아일랜드	17.8	9.0
이탈리아	24.1	13.4
룩셈부르크	27.6	6.9
네덜란드	35.4	16.6
포르투갈	15.8	22.2
스페인	16.9	31.9
스웨덴	44.7	17.5
영국	6.5	5.8

■ 고용조정에 미치는 영향

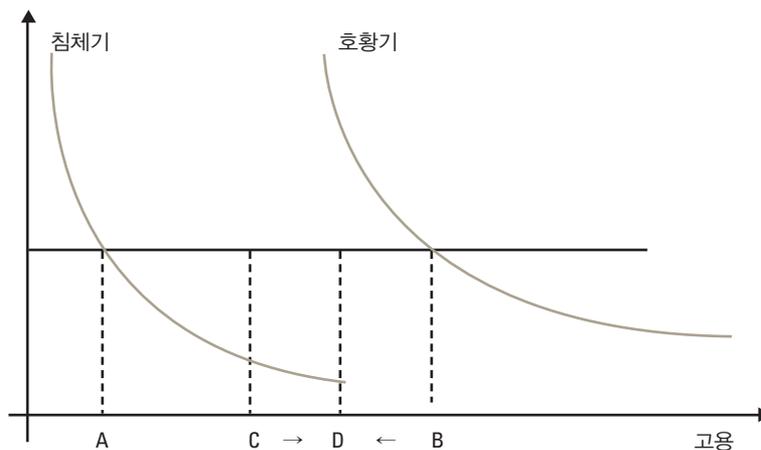
이러한 비대칭적인 또는 이중적인 개혁은 사용자로 하여금 경기 상승기에는 임시 근로자를 고용하고 하강기에는 (해고 비용을 지불하지 않으면서) 그들의 계약을 갱신하지 않을 수 있도록 허용함으로써 생산 변화에 대한 고용 및 실업의 민감성(responsiveness)을 높이는 결과를 가져왔다. 기간제 계약직은 대체로 계약 기간 내에 해고로부터 보호되며, 한 기업이 채용할 수 있는 임시계약직의 수에 (구속력 있는) 제한을 두고 있으므로, 기간제 계약직의 호황기 증가나 하강기 감소 모두 어느 정도의 시간 지체를 두고 발생한다. 확장기가 길어지면 임시계약직을 “완충 재고(buffer stock)”로 대량 축적하게 되고, 반면에 침체가 길어지면 전체 고용에서 임시계약직의 비중이 크게 줄어들 수 있다. 특히, 침체 초기에 양적 이중구조화가 상대적으로 큰 국가들은 더 큰 고용 손실(employment losses)을 경험할 가능성이 높다. 이와는 반대로, 경기 침체 시 임시계약직 재고가 상대적으로 적거나 유연한 계약직 사용이 상대적으로 덜 제한되어 있는 경우에는(가격기준 측정치에 의해 파악 가능) 경기 상승기에 고용증가(employment gains) 가능성

이 더 높다고 할 수 있다.

이중 개혁(two-tier reform)이 고용조정에 미치는 영향은, 노동수요를 두 가지 극단적 조건, 즉, 침체기(좌측 곡선)와 호황기(우측 곡선)에서의 임금 함수로 나타낸 [그림 3]에서와 같이 노동시장 조정을 정형화한 도표를 통해 시각적으로 이해할 수 있다. 노동이 완벽하게 유연하다면, 기업은 불황인 경우 [그림 3]의 A지점에서, 호황인 경우 B지점에서 인력을 최적 고용한다. 해고비용이 감당하기 힘들 정도로 높은 경우, 기업은 대신 C지점으로 평균 고용을 정하여 해고비용 지불을 피하기 위해 그 지점을 고수하려고 할 것이다. 임시계약직이 갑자기 도입되면, 기업은 경기 호황 시에는 임시계약직의 재고를 점차적으로 늘림으로써 모든 고용유연성을 이용하려고 하겠지만, 불황 시에는 기업 내에 기간제 계약직이 존재하는 정도로만 하향 유연성(downward flexibility)을 이용할 수 있는데, 하향 유연성은 상시정규근로자의 재고에 의해 제한을 받기 때문이다. 이와 같이, 완전히 경직된 노동시장 체제에서는 평균 고용이 증가하면서 고용이 B와 C 사이를 이동하게 된다.

자연이직률(natural turnover)을 감안하면, 개혁 이전 체제에서 기업들은 호황기에서 침체기 또는 그 반대로 이동할 때 자연이직률에 의해 허용되는 정도로만 고용을 조정하려고 한다. 즉, 상승기에는 자발적으로 퇴사하는 근로자들을 대체하고, 하강기에는 신규 채용을 동결하고 고용이 이탈률(attrition rate)과 함께 감소하도록 내버려둔다. 따라서, 임시계약직의 도입과 관련하

[그림 3]



여 일시적으로 평균 고용이 증가하며, 일종의 '밀월 효과(honeymoon effect)'가 나타난다. 규제를 허용한다면, 상시 정규직은 최소한 그 순환 주기(cycle)에서 관련된 조정 한계선까지 전부 기간제 계약직으로 대체될 수 있을 것이다. 그렇게 되면 고용은 이제 유연한 노동시장에서와 마찬가지로 A에서 B로 이동하므로 '밀월'은 끝나게 된다.

이중구조를 단순하게 정형화한 위 [그림 3]으로부터 다음과 같이 유추할 수 있다.

- 엄격한 EPL을 가진 시장보다는 이중노동시장에서 생산변동에 대한 고용의 민감성(responsiveness)이 더 높을 것으로 예상할 수 있다.
- 침체기에 생산에 대한 고용의 탄력성(elasticity)은 호황기 임시 근로자의 재고 규모(이중구조의 양적 측정치)에 따라, 그리고 기업이 임시계약직을 사용할 수 있는 여력에 따라 증가하며, 임시계약직이 갱신 기간이 짧을수록 조정도 커진다.
- 반대로, 회복기에 생산에 대한 고용탄력성은 (규제에서 허용하고 있는 기준선에 비하여) 임시계약직의 초기 재고가 적을수록, 그리고 임시계약직 사용에 관한 규제가 엄격하지 않을수록 커진다.

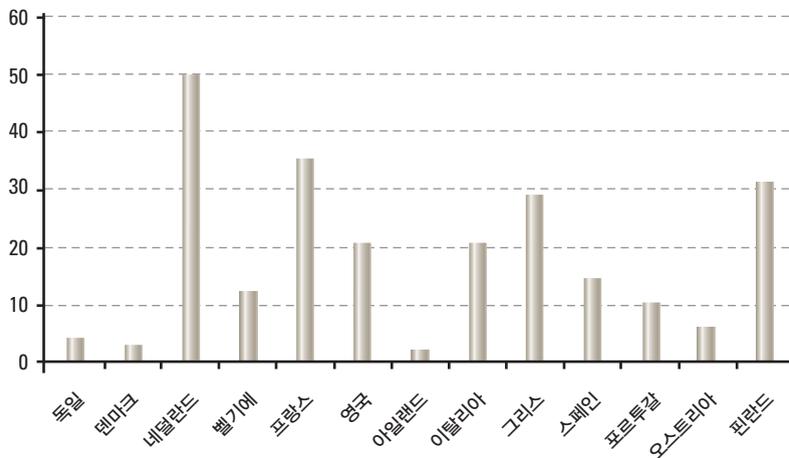
위와 같은 예상은 침체기의 생산에 대한 고용탄력성을 가격 기준 지표와 양적 지표의 상호작용함에 대해 회귀분석함으로써 실증적인 테스트가 가능하다. 상승기에 대해 함축하고 있는 바를 테스트하기는 좀 어려운데, 이를 위해서는 임시계약직의 확산을 억제하기 위한 규제를 감안하여, 경제가 장기적인 균형상태에서의 임시계약직 비중을 추정해야 하기 때문이다. 임시근로자의 '에르고드적(ergodic)'(통계 용어로 상당한 기간이 지난 후 하나의 체계가 최초의 상태와 거의 비슷한 상태로 돌아가는 조건하에 있는 것을 의미한다 : 역주) 비중은 EU 15개 회원국의 고용과 실업 간, 그리고 기간제 계약직과 상용직 간 이행행렬(transition matrices)로 추산할 수 있다. 이러한 추산치는 매우 신중하게 받아들여야 하는데, 잦은 규제 변화로 인해 이행확률(transition probabilities) 자체도 시간에 따라 변화하기 때문이다.

■ 단일 계약(Single Contract)

정책적 관점에서 볼 때, 위의 결과는 정부의 목적이 고용을 최대화하는 것이라면 임시계약직이 상승기에는 이상적으로 허용되고 침체기에는 단계적으로 해지되어야 함을 의미한다. 그러나 이러한 정책적 변화가 예견된다면, 기업들은 상승기에도 추가 고용하려 하지 않을 것이며 따라서 '밀월' 효과도 없을 것이다. 실질적으로, 경기순환 전체에 걸쳐 생산에 대한 고용의 탄력성이 낮은 경직된 노동시장 체제로 되돌아갈 것이다. 따라서, 정부는 가령, 노동력 방출 방안으로 기간제 계약직을 대량 감축한 침체기 이후와 같이 경직된 체제로의 회귀 압력이 특히 강한 경우에도 노동시장의 유연성을 확실하게 유지할 수 있는 방법을 모색해야 한다. 침체기 후에 임시계약직을 폐지하게 되면 이중화된 체제의 최대 단점인, 하강기 고용 대폭 감소를 경험하게 되며, 회복기에는 밀월 효과도 얻지 못한다.

또한, 임시근로자들은 무기계약직 근로자에 비해 훈련 기회가 적다. 이러한 사실은 상시정규직과 기간제계약직 근로자들의 직업훈련 차이를 보여주는 아래의 [그림 4]로 알 수 있다. 이러한 문제점은, 금융위기 회복기(가령, 1990년대 일본과 스웨덴)에는 심각한 불확실성이 기업들로 하여금 임시계약직만을 채용하게 하며, 불안한 노동시장 상황에서 근로자들은 그러한 일자리를 수락할 수밖에 없게 되어 결국 임시계약직의 비중이 급증한다는 사실로 더욱 복잡해진다.

[그림 4] 상용직과 임시 계약직 근로자의 직업훈련(OJT) 차이



자료 : ECHP

유연성의 신뢰도를 높이고, 그렇게 함으로써 회복기에도 추가 채용을 독려할 수 있는 한 방법은, 단계적 고용안정을 허용함으로써 즉, 상시정규직의 해고비용을 근속기간에 비례하여 점진적으로 늘림으로써 노동시장 이중구조를 완화하는 것이다. 특히, 정부는 의무적 퇴직금(severance payment) 형태의 고용안정제도를 경력 단절 없이 근로자의 재직기간이 장기간 누적됨에 따라 점진적으로 확대 적용되도록 함으로써 정규 노동시장으로의 진입을 단계적으로 촉진할 수 있다.

몇 가지 예를 들면, 이탈리아에서는 상용직 근로자들은 법정 퇴직위로금 지급 조항에 더하여, 부당해고 시 사용자의 해당 업체 복직 의무 규정에 의해 처음부터 보호를 받고 있다. 프랑스의 경우, 근로자가 상시정규직으로 근무한 지 2년이 되면 사용자는 근로자가 다른 일자리를 찾을 수 있도록 지원하는 개별계획(personalized plan)을 수립하여야 한다. 스페인에서는, 상시정규직의 경제적 해고는 행정적 승인을 요건으로 한다. 일반적으로 사용자는 해당 근로자에게 선불을 지급함으로써 법원 절차를 거치지 않으려고 한다. 이로 인한 비용은 이탈리아의 경우 무려 36개월치 월급에 해당한다.

단계적 정년 제도(graded tenure scheme)는 위의 모든 국가에서, 법정 퇴직위로금을 근속기간에 따라 점증적으로 지급하여(가령, 1/4분기당 5일치 위로금) 현행 국내법에서 정하고 있는 최고치까지 단계적으로 지급할 수 있도록 하는 내용을 포함할 수 있다.

노동시장은 특히, 취업률 증가 시에 이득을 보는 임시계약직 근로자들에게 더욱 불안한 상황이 되어 가고 있다. 이와 관련된 노동생산성의 하락이 임금 정체 또는 감소를 의미하기 때문에 노동시장 내부자들도 역시 피해를 입고 있다.

이러한 상황에서, 유럽의 모든 국가들에서는 임금결정에 국가 개입이 강화되어야 한다는 요구가 높아지고 있다. 이러한 압력은 점점 커지는 노동시장 불안을 해결해야 한다는 요구로 해석할 수도 있다. 어느 누구도 그러한 불안으로부터 전적으로 안전할 수는 없다.

과거의 상태로 돌아가려는 압력이 크게 작용하고 있다. 고용조정에 대한 국가의 개입을 이미 축소된 상태에서, 임금결정에 대한 정부 개입을 확대한다면 이는 잘못된 것이다. 최근 독일의 사례와 같이, 법정 최저임금 및 산업별 최저임금을 책정하면 정부는 더욱 큰 국내 로비 압력에 직면하게 되며 모든 산업부문에서 '등 짚고 뛰어넘기(leapfrogging)' 관행을 조장하는 결과가 초래된다. 게다가 EMU(유럽경제통화동맹) 가입을 준비하며 EU 국가들이 채택했던 온건한 형

태의 소득 정책을 재도입할 이유도 없다. 문제는 거시경제적 충격은 본질적으로 지역 또는 산업 차원이기 때문에, 중앙집권적인 임금결정은 EMU 이후 적절한 제도적 방안이 아니라는 것이다. 따라서, 전국 노조를 기반으로 하는 노사관계 제도는 미시경제적 적응력(microeconomic adaptability)에 대한 새로운 요구를 충족시키기에 적합하지 않다.

실업률 감소와 관련한 유럽인들의 모순된 우려를 해소하기 위해 제시할 수 있는 최선의 대응방안은 임금결정방식을 더 분권화(decentralization)하고 생산성에 대한 민감성을 더 높이는 것이다. 노동시장에서의 이행은 어떠한 형태든 항상 큰 임금 손실을 초래한다는 사실로 불안은 가중된다. 집중화된 임금협약은 근속기간에 대한 임금의 자동 조정을 보장해 주는 경향이 있다. 일자리 이동 또는 짧은 기간이라도 실업을 경험한 근로자는 임금 사다리 상향 이동이 불가능해진다. 임금을 특유의 생산성에 더 밀접하게 연결지음으로써 더 나은 리스크-수익 조합(risk-return combination)을 제시할 수 있다. 일자리를 바꾸는 것이 더 나은 조합을 의미한다면, 일자리를 바꾼 후에 임금은 하강하는 것이 아니라 오히려 상승할 것이다.

그와 동시에, 현재 대부분의 유럽 노동시장에서 목격되는 임시직과 정규직 사이의 이중구조 심화를 해결하기 위해 조치를 취해야 한다. 노동시장 이중구조는 인적자본 형성 인센티브를 저해하기 때문에 사회 전체적으로 큰 비용을 초래한다. 즉, 기간제 계약직 근로자는 타 근로자에 비해 직장 내 훈련의 기회가 적다. 보다 현명한 정책은 고용보호 개혁을 완성함으로써 청년 근로자들에게 분명한 '정년보장(tenure track)' 전망을 제시하는 일일 것이다. 현재, 임시계약직 만료 후 장기적 고용 전망은 보이지 않는다. 정부는 점진적인 고용보호를 도입하여 장기적인 이중노동시장 형성을 방지함으로써, 정규 노동시장 진입을 촉진할 수 있다. 의무적 퇴직금(severance payment) 형태의 고용안정 제도가 근로자들의 재직기간이 장기간의 경력 단절 없이 누적됨에 따라 점진적으로 확대 적용될 수 있도록 하여야 한다.

낮은 실업률에 대한 유럽인들의 불만 뒤에는 궁극적으로 고용과 생산성 증대 간의 상충관계가 존재한다. 고용 증대는 노동생산성 감소 또는 낮은 증가를 대가로 이루어진다. 이런 이유로, 근로자들은 자신들이 직면한 더 높은 리스크에 대해 보상을 받을 수 없다. 사실상, 유럽은 아직 노동시장 개혁이라는 강의 한가운데에 묶여 있다. 과거의 체제로 돌아가자는 압력이 강하지만, 정부는 이러한 압력을 견뎌내야 한다. 과거 체제로 돌아가면 고용비용이 크게 증가하기 때문이다. 유럽에서 고용과 생산성을 모두 높이기 위해서는 오히려 그 반대로 해야 한다. 정부는 강

의 반대편으로 인도해야 한다. 즉, 더 안정적인 직장에 대한 정년보장(tenure track) 제도를 도입하고, 임금결정이 생산성 증대와 더 밀접하게 연계될 수 있도록 임금결정 방식을 분권화하여야 한다.

이러한 개혁의 일부는 정치적으로 어려움이 많다. Wim Duisenberg의 말을 인용하자면, “구조적 개혁은 단기적으로 고통스럽고 장기적으로 그 결실을 맺기 때문에 이를 실행하기가 정치적으로 어렵다” (Duisenberg, 1999). 노동시장 개혁이라는 굵이치는 강을 헤치고 나아가는 일은 고통스러운 과정일지 모르나, 되돌아가는 것은 결코 선택이라 할 수 없다. **KLI**