

노동배제 집단의 사회자본 실태와 정책 함의¹⁾

The Social Capital of the Labor-Excluded and Its Implications for Policy

류진아 | 한국보건사회연구원 전문연구원

이 글에서는 사회배제의 핵심 영역 중 하나인 노동배제의 범위를 광의의 실업과 불안정·비정형 노동으로 확대하여 그 규모와 인적 특성을 살펴보고자 하였다. 더불어 사회자본의 역할에 주목하여 노동배제 집단의 사회자본 실태를 파악하여 제시하였다.

한국보건사회연구원에서 2021년 수행한 '사회 참여, 자본, 인식 조사'를 활용하여 분석한 결과, 거의 절반에 해당하는 사람들이 노동배제에 해당하였고 불안정·비정형 노동이 매우 광범위하게 존재하는 것으로 나타났다. 노동배제 집단의 사회자본은 비배제 집단에 비해 취약했으며, 특히 실업 상황에 있는 집단의 사회자본 수준이 매우 낮았다. 이를 바탕으로 노동배제 집단의 인적 자본을 증진할 수 있는 고용서비스의 확대와 강화, 사회안전망의 사각지대 해소, 노동배제 집단의 권리 증진을 위한 장치 마련과 지원이 필요함을 제안하였다.

1. 들어가며

이 글은 노동배제의 범위를 광의의 실업과 불안정·비정형 노동으로 확대하여 그 규모와 인적 특성을 살펴보는 데 목적이 있다. 더불어 사회배제에서 사회자본의 역할에 주목하여 노동배제 집

단의 사회자본 실태를 파악하고 정책 함의를 논의하고자 한다.

노동배제는 사회배제에서 노동 측면에 주목한 것으로서, 일을 원하는 사람이 일을 하고 그 노동을 통하여 적절한 소득을 얻어 생활을 안정적으로 영위하는 상태로부터의 배제를 말한다. 즉, 일

1) 이 글은 정세정, 김기태, 김태완, 류진아, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 『사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발』의 제4장 내용 일부를 수정·보완한 것이다.

을 전혀 또는 충분히 하지 못하거나 고용 불안정, 낮은 임금, 위해 환경의 조건에서 일하는 경우는 일을 통한 삶의 안정을 확보하지 못한다는 측면에서 모두 노동배제라고 할 수 있다.

이처럼 형태가 다양한 노동배제가 있음에도 불구하고 기존의 사회배제 연구에서 노동과 관련된 문제는 '실업'을 중심으로 논의되어 온 측면이 있다. 실제로 노동 영역 배제의 측정 기준으로서 실업률(김안나, 2007; 문진영, 2010; Bradshaw et al., 2000), 장기실업률(문진영, 2004; 김안나, 2007, Robinson & Oppenheim, 1998; EU, 2001), 고용률(김안나, 2007) 등이 활용되어 왔다.

그러나 지식 기반 경제로의 전환, 저성장, 노동 유연화 등 노동시장을 둘러싼 사회경제적 환경 변화에 따라 일자리는 줄고 일하는 형태가 다양해져 가는 상황에서 좁은 의미의 '실업'만으로는 현재 노동배제 양상을 충분히 설명하기 어려워졌다. 그 한계는 크게 다음의 두 가지 측면으로 살펴볼 수 있다. 첫째, 잠재구직자, 잠재취업가능자, 구직활동포기자(실망실업자)와 같은 확장실업자들은 일을 통해 획득할 수 있는 자원과 권리로 부터 소외된다는 점에서 실업과 다르지 않으나 일반적인 실업의 범위에서 제외되고 있다. 둘째, 노동시장에서 흔하게 볼 수 있는 비정규직, 특수형태근로종사자, 프리랜서, 플랫폼 노동자와 같은 불안정·비정형 노동자들은 지위의 불안정성 때문에 실업과 소득 상실의 위험이 높은 한편, 제도적 보호를 충분히 받기 어렵다는 점에서 노동

배제의 속성을 갖고 있지만, 이들 역시 전통적 노동배제의 영역에는 포괄되지 않는다. 따라서 이 글에서는 사회배제의 하위 영역인 노동배제에 접근하기 위하여 실업을 더 넓은 의미로 확장하고, 불안정·비정형 노동까지 포함하고자 하였다.

이와 같이 확대 정의한 노동배제 집단이 어려움에 처했을 때 활용할 수 있는 사회자본을 살펴볼 필요가 있다. 노동배제 집단의 사회자본 실태는 이들이 사회에서 체계적으로 소외되는 과정에서 겪는 결핍과 소외를 더욱 구체적으로 드러냄으로써 정책적 시사점을 제공할 것이다.

사회자본은 다차원적이고 복잡한 개념인 만큼 일치된 정의를 찾아보기는 어렵지만, 대체로 "사회적 관계에 내재된 무형의 자원이며, 신뢰, 네트워크, 호혜 규범의 세 가지 차원의 핵심 요소를 갖는 것"(Coleman, 1988; Putnam, 2000; Lin, 2001; 정세정 외, 2021, p. 56에서 재인용)으로 볼 수 있다. 여기에서는 노동배제 집단의 사회자본에서 세 가지 차원의 요소를 모두 측정하여 제시하되, 실제로 노동배제 상황과 직접 관련이 있는 '일자리를 구할 때'와 '일과 관련한 부당한 일을 당했을 때'라는 상황에서 활용 가능한 네트워크에 대하여 좀 더 구체적으로 다룰 것이다.

글의 구성은 다음과 같다. 먼저, 2장에서 새로이 정의된 기준을 적용하여 노동배제 집단의 규모와 인적 특성을 살펴보았다. 3장에서는 노동배제 집단의 전반적 사회자본 현황을 간략히 제시하고, 다음으로 '일자리를 구할 때'와 '일과 관련한 부당한 일을 당했을 때'라는 노동 관련 문제에 대한 노

동배제 집단의 대처를 사회자본 측면에서 분석하였다. 마지막으로, 정책 함의를 논의하였다. 분석을 위하여 2021년 한국보건사회연구원에서 수행한 ‘사회 참여, 자본, 인식 조사’를 통해 수집된 만 19~59세²⁾ 8,185명의 자료를 활용하였으며, 모든 분석에서는 개인표준가중치를 적용하였다.

2. 노동배제 집단의 규모와 인구사회학적 특성

노동배제 집단이 누구이며, 그 규모가 얼마나 되는지 파악하기 위하여 노동배제의 기준을 광의

의 실업(노동배제 1)과 불안정·비정형 노동(노동배제 2)으로 설정하였다(표 1).

실업은 보통 ‘일할 의사가 있으나 하지 못하는 상태’를 이르는데, 실업의 범주에 포함되기 위해서는 ‘구직활동’, ‘취업 희망’, ‘취업 가능성’과 같은 요건이 수반된다. 여기에서는 공식 실업을 공표에 사용되는 전통적 의미의 실업과 더불어 실업 요건의 일부를 충족하지 못한 잠재구직자³⁾와 잠재취업가능자,⁴⁾ 구직활동포기(실망실업자)⁵⁾ 모두를 광의의 실업으로 포함하였다. 이 외의 비경활인구는 비배제 집단으로 보았다.

표 1. 노동배제의 기준

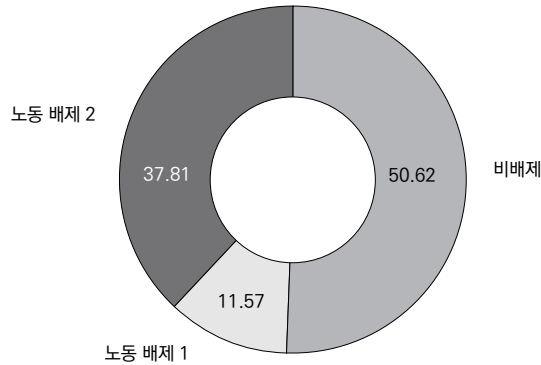
구분	정의	
노동배제 1	실업(광의)	- 실업자 - 잠재구직자 - 잠재취업가능자 - 구직활동포기
노동배제 2	불안정·비정형 노동	- 특수고용 혹은 종속적 자영업자(프리랜서, 플랫폼 노동자) - 임시직 또는 일용직 - 간접고용 - 근로계약 기간이 정해져 있는 일자리 - 근로계약 기간이 정해져 있지 않지만, 본인의 의사와 무관하게 회사의 사정에 따라 언제든지 해고될 수 있는 일자리

자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 98. <표 4-2-2> 재구성.

- 2) 일반적으로 만 64세까지를 근로연령으로 보지만, ‘사회 참여, 자본, 인식 조사’에서 만 59세까지를 조사 대상으로 설정함에 따라 이 글에서는 만 19~59세를 분석하였다.
- 3) 잠재구직자(Available potential jobseekers)는 “비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았으나 취업을 희망하고, 일이 주어졌으면 일을 시작할 수 있는 사람”(고용노동통계 용어해설, 2022)으로 측정하였다.
- 4) 잠재취업가능자(Unavailable jobseekers)는 “비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 했지만, 조사 대상 기간에 취업 가능성이 없었던 사람”(고용노동통계 용어해설, 2022)으로 측정하였다.
- 5) 구직단념자(Discouraged workers)는 “비경제활동인구 중 취업을 희망하고 가능성도 있으나 노동시장적 사유로 지난 4주간 구직활동을 하지 않았던 사람 중에 지난 1년 내 구직 경험이 있었던 자”(고용노동통계 용어해설, 2022)로 측정하였다. 노동시장적 사유는 ‘적당한 일거리가 없을 것 같아서(전공 경력, 임금 수준, 근로조건, 주변 지역)’, ‘지난 4주간 이전에 구직하여 보았지만 일거리를 찾을 수 없어서’, ‘자격이 부족하여(교육 기술·경험 부족, 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서)’ 등이 포함된다(고용노동통계 용어해설, 2022).

그림 1. 노동배제 집단의 분포

(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 99. (그림 4-2-1).

불안정·비정형 노동은 1) 특수고용 혹은 종속적 자영자(프리랜서, 플랫폼 노동자) 2) 임시직 또는 일용직 임금근로자 3) 간접고용⁶⁾ 4) 근로계약 기간이 정해져 있는 일자리 5) 근로계약 기간이 정해져 있지 않지만 본인의 의사와 무관하게 회사의 사정에 따라 언제든지 해고될 수 있는 일자리 중 어느 하나라도 해당하는 경우로 설정하였다. 노동배제 1과 노동배제 2의 합집합을 비배제와 대별되는 전체 노동배제 집단으로 구분하였다.

노동배제로 설정한 집단의 규모를 파악한 결과, 19~59세 근로연령층 중 거의 절반 가까이 (49.38%)가 실업이나 불안정·비정형 노동과 같

은 노동배제 상황에 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 잠재구직자와 잠재취업가능자, 구직활동 포기를 포함하는 실업에 해당하는 노동배제 1은 11.57%, 불안정·비정형 노동에 해당하는 노동배제 2는 37.81%로, 노동배제 집단 중에서는 노동배제 2가 세 배 이상 많았다.

다음으로, 노동배제 집단이 누구인지 인구사회학적 특성에 따라 살펴보았다. 남성(50.45%)이 여성(48.23%)보다 노동배제 상황에 놓인 비율이 다소 높았다. 실업과 불안정·비정형 노동의 구분에서 여성은 광의의 실업에, 남성은 불안정·비정형 노동에서 각각 더 높은 비율을 보여 성별에 따른 노동배제 양상의 차이를 확인할 수 있다.

6) 간접고용은 사업자가 근로자를 직접 근로계약을 통하여 고용하지 않고 간접적인 형태로 노무를 사용하는 것을 뜻한다. 간접고용의 종류로 파견, 용역, 도급, 사내하청 등이 있다.

연령을 10세 단위의 다섯 개 범주로 구분하여 본 결과, 30대가 배제 비율이 낮아 노동 영역에서 가장 안정적인 면모를 보였고, 다음으로 40대와 20대의 노동배제 비율이 각각 49.12%, 49.98% 순으로 나타났다. 50대는 노동배제 비율이 가장 높을 뿐 아니라, 전체 연령대 중 유일하게 배제 비율(53.31%)보다 비배제 비율이 낮았다(46.69%).

노동배제 1과 노동배제 2의 분포는 연령대별로 확연한 차이를 보였다. 30, 40대는 노동배제 1의 비율이 10% 이하로 낮은 반면, 20대와 50대는 각각 14.78%와 12.11%로 나타나는 등 청년층과 중장년층이 실업과 관련한 문제를 상대적으로 많이 겪고 있었다. 한편 불안정·비정형 노동은 20~30대보다 40~50대의 비율이 높았다. 요

표 2. 노동배제 집단의 주요 인구사회학적 특성

(단위: %)

구분	비배제	노동배제	노동배제		계	
			노동배제 1	노동배제 2		
성별	남성	49.55	50.45	11.00	39.44	100
	여성	51.77	48.23	12.17	36.06	100
연령	19~29세	50.02	49.98	14.78	35.20	100
	30~39세	55.87	44.13	9.72	34.41	100
	40~49세	50.88	49.12	9.70	39.42	100
	50~59세	46.69	53.31	12.11	41.20	100
학력	초졸 이하	43.54	56.46	20.66	35.80	100
	중졸	46.70	53.30	15.67	37.63	100
	고졸	48.17	51.83	12.64	39.19	100
	대졸 이상	52.23	47.77	10.78	36.99	100
지역	대도시	50.18	49.82	10.67	39.15	100
	중소도시	50.32	49.68	12.45	37.23	100
	농어촌	59.35	40.65	10.08	30.57	100
가구 구성	1인	46.70	53.30	12.45	40.85	100
	2인	46.53	53.47	11.94	41.53	100
	3인	51.33	48.67	11.89	36.78	100
	4인	52.00	48.00	11.33	36.67	100
	5인 이상	54.16	45.84	10.10	35.74	100
소득분위	1분위	43.79	56.21	19.25	36.96	100
	2분위	47.21	52.79	13.61	39.18	100
	3분위	47.61	52.39	11.77	40.62	100
	4분위	55.37	44.63	7.58	37.05	100
	5분위	58.48	41.52	5.87	35.65	100
전체 평균		50.62	49.38	11.57	37.81	100

자료: 한국보건사회연구원 (2021). 사회 참여, 자본, 인식 조사, 원자료. 저자 분석.

약하면, 20대는 노동시장 진입에서 배제를, 40대는 취업 자체보다는 고용 형태에 따른 배제를 많이 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 50대는 노동시장 진입과 고용 형태 모두에서 높은 비율을 보여 노동 영역에서 가장 취약한 집단임이 드러났다.

학력에 따른 분포에서는 학력이 높을수록 노동배제에 속하는 비율이 낮았고, 유일하게 대졸 이상 집단에서만 노동배제에 속하는 비율이 50% 이하로 나타났다. 광의의 실업 역시 유사한 양상을 보여 학력이 높을수록 광의의 실업 비율이 낮았지만, 고졸은 불안정·비정형 노동 비율이 39.19%로 가장 높게 나타났다. 초졸 이하와 중졸은 실업에, 고졸은 불안정·비정형 노동에 상대적으로 취약함을 확인할 수 있다.

노동배제 비율이 가장 낮은 지역은 농어촌(40.65%)이고, 대도시와 중소도시의 노동배제 비율은 유사한 수준이었다. 광의의 실업 비율이 가장 높은 지역은 중소도시(12.45%)였으며, 불안정·비정형 노동의 비율은 대도시(39.15%), 중소도시(37.23%), 농어촌(30.57%) 순으로 높았다. 대체로 가구원 수가 많으면 노동배제 비율이 낮아 1인 가구와 2인 가구가 노동 영역에서 배제를 많이 경험하고 있었다. 특히 1인 가구는 광의의 실업에, 2인 가구는 불안정·비정형 노동에서 가장 높은 비율을 보였다.

마지막으로 소득분위별로 노동배제 양상을 살펴본 결과, 다른 인구사회학적 특성보다 소득분위에 따른 차이가 가장 크게 나타나 노동 문제가

가구 소득과 직접적으로 연관되어 있음을 알 수 있다. 소득분위가 높을수록 노동배제 비율이 낮은 가운데, 1분위의 노동배제 1 비율은 19.25%로 5분위 5.87%에 비하여 현격하게 높았다. 한편 노동배제 2에서는 전체 분위의 구성비가 골고루 나타나, 불안정·비정형 노동이 노동시장 전체에 광범위하게 퍼져 있음을 확인하였다.

3. 노동배제 집단의 사회자본

가. 노동배제 집단의 전반적 사회자본 현황

사회자본의 핵심 요소로 제시되는 관계에 내재된 자원으로서 ‘신뢰, 네트워크, 호혜 규범’의 세 가지 속성이 노동배제 집단에 따라 어떻게 나타나는지 분석하였다. ‘신뢰’는 다시 청와대, 국회, 검찰, 언론 등에 대한 신뢰 정도를 측정할 ‘제도 신뢰’와 일반적으로 타인을 얼마나 신뢰하는지를 측정할 ‘일반 신뢰’로 구분하여 활용하였다. 네트워크는 사회적 관계망으로서 소득, 노동, 건강, 정치·사회참여 영역별로 어려움에 처했을 때 도움을 청할 수 있는 가족 및 지인의 규모로, 규범은 “돈을 벌기 위해서라면 때때로 정직하지 않게 행동할 수 있다” 등 유럽사회조사(European Social Survey)에서 활용하는 규범 문항으로 측정하였다.

〈표 3〉의 수치는 사회자본의 4개 요인에 포함된 하위 항목들의 상대적 중요도에 따라 가중치를 고려하여 계산한 요인점수로(정세정 외, 2021), 점수가 높을수록 해당 영역의 사회자본 수준이

높은 것으로 해석할 수 있다. 노동배제 1이 규범을 제외한 사회자본의 나머지 영역에서 가장 낮은 점수를 보여, 광의의 실업 상황에 있는 집단이 사회를 구성하는 공적 제도나 기관뿐만 아니라 타인에 대한 신뢰도 낮고 사회적 네트워크에도 가장 취약한 것을 확인할 수 있다.

네 영역 각각에 대하여 비배제 집단과 노동배제 1, 노동배제 2 집단 간에 유의한 차이가 있는지 검증한 결과, 노동배제 1 집단은 제도 신뢰와 일반 신뢰, 네트워크에서, 노동배제 2집단은 일반 신뢰, 네트워크에서 비배제 집단과 유의하게 다른 것으로 나타났다. 이를 통해 전반적으로 노동배제 상황에 놓인 사람들의 사회자본 수준이 낮고 그중에서도 불안정·비정형 노동보다 실업에 처한 사람들의 사회자본이 더 부족한 것을 확인할 수 있다.

노동배제 집단의 낮은 신뢰 수준은 그들이 처한 취약한 상황 자체 혹은 그런 상황에 이르게 된 과정에서의 경험으로 인해 제도나 타인을 믿지

못하게 된 결과일 수 있다. 그러나 이 조사에서는 왜 제도나 타인을 신뢰하지 못하는지 그 원인으로 분석할 만한 변수를 조사하지 않았기 때문에 해석에는 주의가 필요하다.

다음으로, 사회자본의 보유 형태를 유형화하여 살펴볼 수 있도록 잠재프로파일분석(LPA: Latent Profile Analysis)을 실시하였다. 그 결과 중간 수준, 낮은 수준, 높은 수준의 총 3개 유형이 도출되었다. 전반적으로 중간 수준의 사회자본이 가장 많았고, 다음으로 높은 수준, 낮은 수준 순으로 나타났다. 비배제 집단은 높은 수준 유형에 속하는 비율(20.56%)이 노동배제 집단(17.68%)보다 높았으며, 중간 수준 유형(71.02%)도 가장 많았다. 반면 노동배제 1 집단은 낮은 수준의 사회자본에 해당하는 사람이 17.46%로 나타났는데, 이는 비배제 집단의 8.42%와 대비된다. 또, 노동배제를 기준으로 한 세 집단 중 노동배제 1에서만 높은 수준 유형보다 낮은 수준의 비율이 더 높아 실업 상황에 놓인 사람들이

표 3. 노동배제 집단의 사회자본

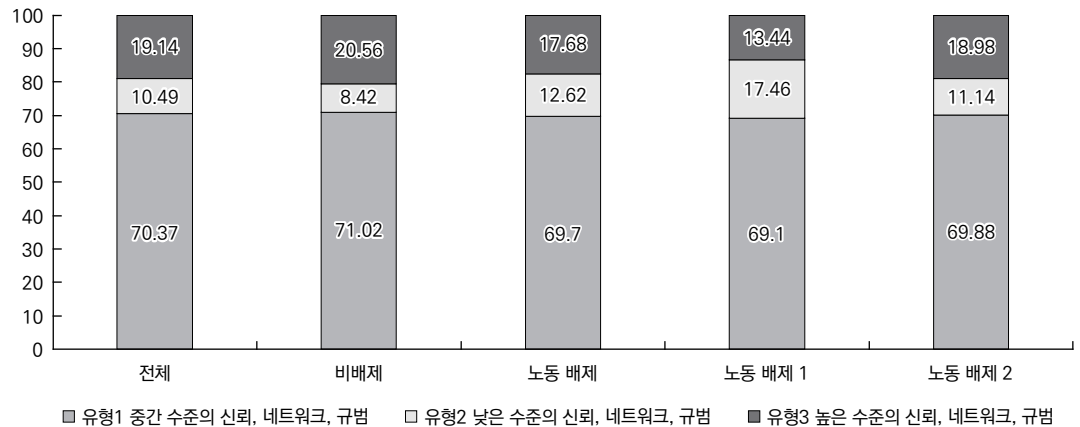
(단위: 점)

구분	신뢰		네트워크	규범
	제도	일반		
전체	-0.00	0.01	0.01	-0.01
비배제	0.02	0.05	0.07	-0.00
노동배제	-0.02**	-0.04***	-0.05***	-0.02
노동배제 1	-0.08***	-0.18***	-0.16***	0.04
노동배제 2	0.00	0.00**	-0.02***	-0.03

주: *p < 0.5, **p < 0.1, ***p < 0.001 수준에서 유의함. 유의성 검증은 비배제를 기준으로 평균을 비교한 것임.
 자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태원, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 103. <표 4-2-5> 재구성.

그림 2. 노동배제 집단의 사회자본 보유 유형

(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021), 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 105. [그림 4-2-3] 재구성.

가장 낮은 수준의 사회자본을 보유하고 있음을 알 수 있다.

나. 노동과 관련된 문제에 대한 노동배제 집단의 대처

경제활동을 하는 많은 사람들이 한번쯤은 구직에 어려움을 겪거나, 취업을 하더라도 임금 체불, 부당 해고 등 노동과 관련한 부당한 일을 경험한다. 이러한 노동 관련 문제들은 누구에게나 있을 수 있는 일이지만, 그에 대한 대처는 노동시장에서의 상태나 지위, 그 사람이 가진 사회자본에 따라 다를 수 있다.

앞서 노동배제 집단의 사회자본 수준이 전반적으로 낮은 것을 확인하였는데, 실제로 사회자본이 노동배제와 어떻게 관계 맺으며 작용하는

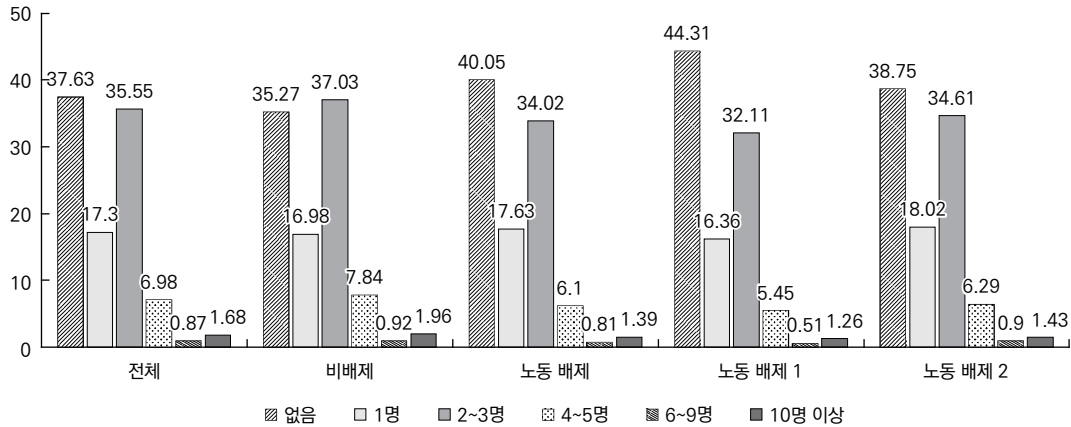
지 노동 문제에 대한 대처를 통해 살펴본다. 이를 위해 노동과 관련하여 흔하게 경험할 수 있는 ‘일과 관련한 부당한 일을 당했을 때’와 ‘일자리를 찾을 때’라는 두 가지 상황에 대하여 ‘도움을 받을 수 있는 가족 및 지인의 규모’, ‘실제로 도움을 받을 수 있는 집단’, ‘도움을 받고 싶은 집단’으로 구분하여 조사 결과를 분석하였다. 노동 관련 문제 상황을 가정하고 대처 의향을 조사한 것이므로 이후 제시되는 수치들은 이러한 노동 문제를 실제로 경험한 사람이 아닌 대상 전체를 분석한 결과이다.

1) 일과 관련한 부당한 일을 당했을 때

일과 관련한 부당한 일을 당했을 때, 도움을 받을 수 있는 가족이나 지인의 규모에 대하여 전반적

그림 3. 일과 관련한 부당한 일을 당했을 때 도움을 받을 수 있는 가족 및 지인의 규모

(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 107. <표 4-2-7> 재구성.

으로 ‘없다’(37.63%)는 응답과 ‘2~3명’(35.55%)이라는 응답이 많았다. 노동배제 집단은 비배제 집단보다 도움을 줄 사람이 아무도 없다는 응답이 더 많았다. 노동배제 1 집단의 44.31%가 도움을 줄 사람이 없다고 응답하였으며, 노동배제 2는 38.75%, 비배제 집단은 35.27% 수준이었다. 또 한 가지 주목할 만한 점은 노동 비배제 집단은 도움을 줄 사람이 아무도 없다는 응답(35.27%)보다 ‘2~3명’이라는 응답 비율(37.03%)이 더 높은 반면, 노동배제 1과 노동배제 2는 없다는 응답 비율이 더 높아, 노동배제 집단의 사적 네트워크의 취약함이 드러났다.

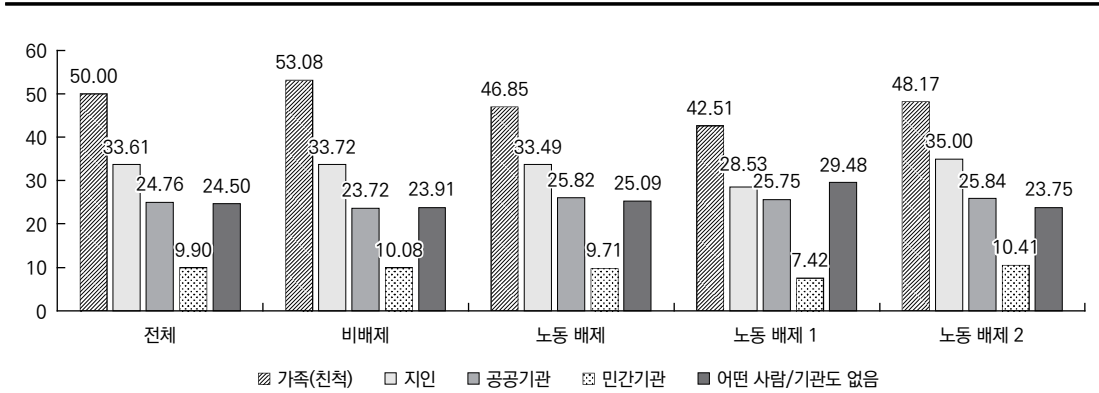
다음으로, 가족과 지인뿐만 아니라 공공기관(주민센터, 정부 등)과 민관기관(종교, 사회복지단체 등)을 포함하여 실제로 나에게 도움을 줄 수

있는 집단이 누구인지 살펴보았다. 전반적으로 사람들은 가족과 지인 같은 사적 네트워크의 도움에 훨씬 더 많이 의존하고 있었으며, 공공기관에서 도움을 받을 수 있다고 인지하는 비율도 상당히 높은 편(24.76%)이었다. 비배제 집단은 노동배제 집단에 비하여 가족과 지인으로부터 도움을 받을 수 있다고 응답한 비율이 높아 사적 네트워크가 상대적으로 잘 작동하고 있었던 반면, 노동배제 1은 전반적으로 실제로 도움을 받을 수 있는 집단이 적었다. 그러나 공공기관으로부터 도움을 받을 수 있다고 인지한 경우는 비배제 집단보다 노동배제 집단에서 더 높게 나타났다.

어려움에 처했을 때, 실제로 도움을 받을 수 있는 집단과 도움받기를 희망하는 집단이 다를 수 있다는 가정하에 두 경우를 분리하여 질문하

그림 4. 일과 관련한 부당한 일을 당했을 때 실제로 도움을 받을 수 있는 집단

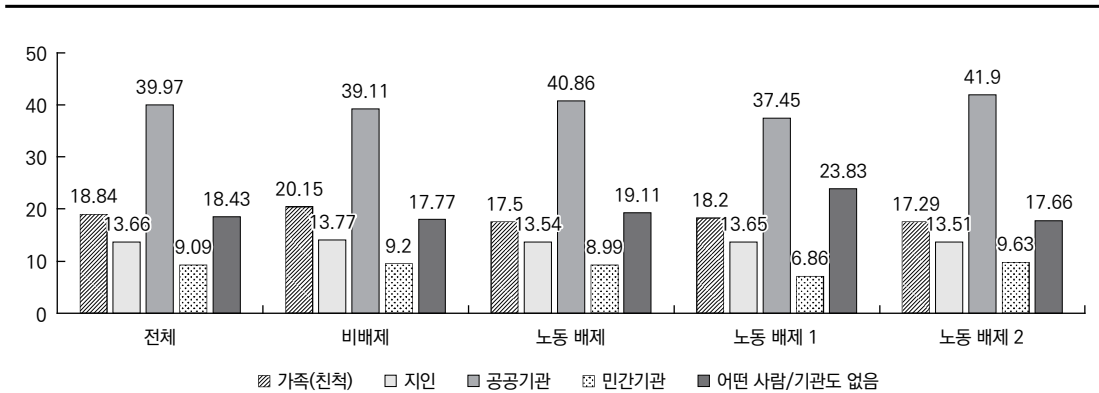
(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 108. <표 4-2-8> 재구성.

그림 5. 일과 관련한 부당한 일을 당했을 때 도움받기를 희망하는 집단

(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 109. <표 4-2-9> 재구성.

였다. 그 결과, 실제로 도움받을 수 있는 집단은 가족과 지인이 대부분이었던 것과 달리 사람들은 일과 관련하여 부당한 일을 당했을 때, 공공기관(39.97%)으로부터의 도움을 희망했다. 특히 노동

배제 2 집단은 공공기관을 선택한 비율(41.9%)이 가장 높았다. 한편 가족에게 도움받기를 희망하는 경우를 살펴보았을 때, 비배제 집단(20.15%)이 노동배제 집단(17.50%)보다 비율이 높게 나

타나, 다시 한번 노동배제 양상에 따른 사적 네트워크의 차이를 확인할 수 있다.

2) 일자리를 찾을 때

평생 직장의 개념이 사라지고, 입직과 퇴직이 수시로 반복되는 현재 노동시장 상황에서 일자리를 찾는 것은 노동과 관련하여 흔히 마주할 수 있는 문제 상황이다. 노동배제 상황에 놓인 사람들이 일자리를 찾을 때, 누구에게 도움을 받을 수 있고 누구로부터 도움받기를 원하는지 살펴 보았다.

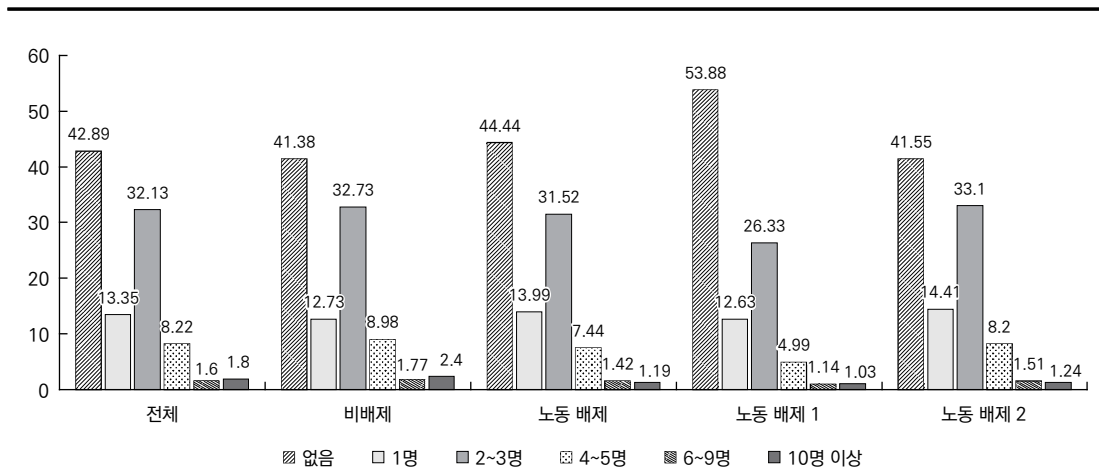
일자리를 찾을 때 도움받을 수 있는 가족이나 지인이 있다는 응답은 일과 관련한 부당한 일을 당했을 때보다 비율이 낮게 나타났다. 도움받을 수 있는 가족이나 지인이 없다는 응답이 비배제

집단에서는 41.38%, 노동배제 1에서는 53.88%, 노동배제 2에서는 41.55%로 다른 선택지보다 높은 비율을 차지했다. 특히 일자리를 찾는 것과 가장 밀접한 광의의 실업 상태인 노동배제 1 집단은 절반 이상이 도움을 줄 사람이 없다고 응답하여, 이들이 현재의 문제 상황을 사적 네트워크의 도움을 받아 해결하기 어려울 것으로 예상할 수 있다. 전반적으로 ‘없음’ 다음으로는 ‘2~3명’이라고 응답한 비율이 30% 안팎으로 나타나, 구직 관련한 사적 네트워크의 실태를 짐작해 볼 수 있다.

실제로 도움을 받을 수 있는 집단은 가족, 지인, 공공기관 순으로 나타났는데, 앞의 ‘일과 관련한 부당한 일을 당했을 때’와 비교하여 가족의 비율이 줄고 지인과 공공기관의 비율이 늘었다. 사람들은 일자리를 찾을 때, 사적 네트워크 중에

그림 6. 일자리를 찾을 때 도움받을 수 있는 가족 및 지인의 규모

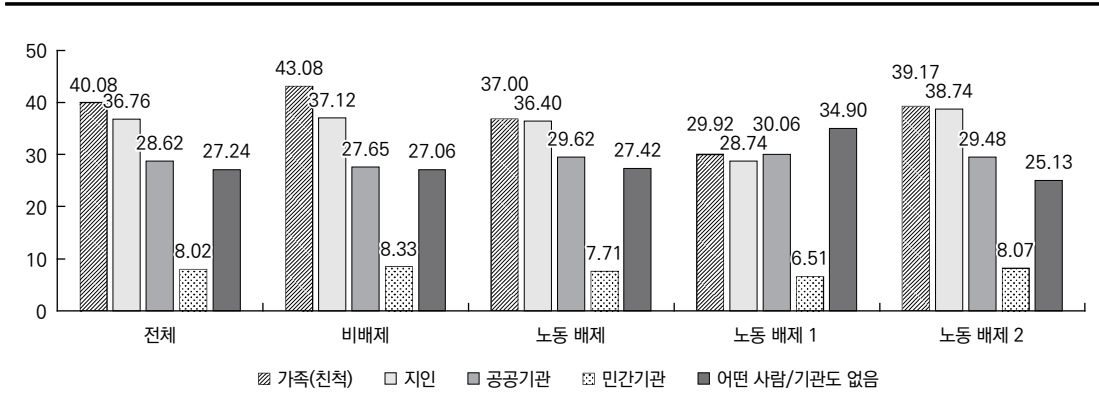
(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태원, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원, p. 110. <표 4-2-10> 재구성.

그림 7. 일자리를 찾을 때 실제로 도움을 받을 수 있는 집단

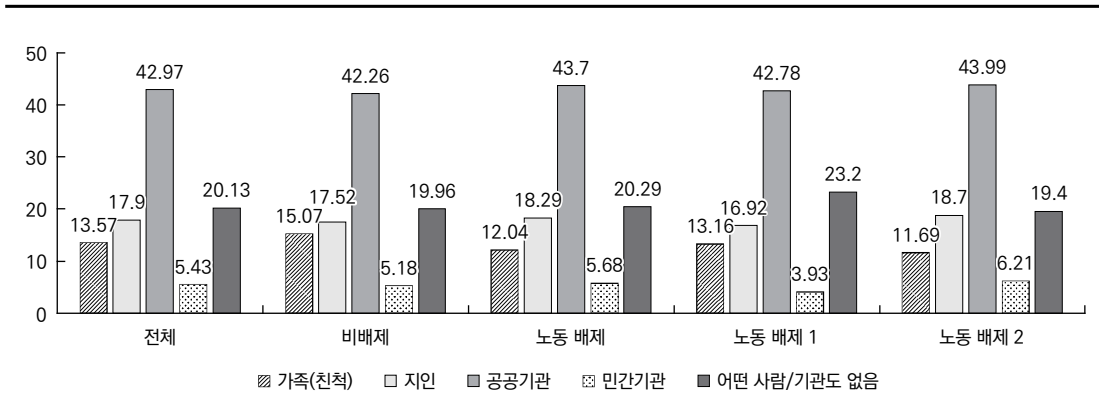
(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 110. <표 4-2-11> 재구성.

그림 8. 일자리를 찾을 때 도움받기를 희망하는 집단

(단위: %)



자료: 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발. 한국보건사회연구원. p. 111. <표 4-2-12> 재구성.

서는 지인, 공적 네트워크 중에서는 공공기관의 도움을 받고 있었다.

일자리를 찾을 때, 가족과 지인에게 도움받기를 희망하는 경우는 실제로 도움을 받을 수 있는

경우에 비하여 확연하게 줄어든다. 전체적으로 도움받을 수 있는 집단으로 가족과 지인을 꼽은 사람이 각각 40.08%, 36.76%였던 것이 도움받기를 희망하는 집단에서는 13.57%, 17.90%로

급격하게 감소하고, 대신 공공기관을 꼽은 비율이 42.97%로 큰 폭으로 증가하였다. 노동배제 상황과 무관하게 사람들은 구직과 관련하여 공공의 적극적인 개입을 원하고 있는 것이다. 도움 희망 집단 분석에서도 마찬가지로 비배제 집단은 가족 네트워크가 비교적 건실하였고, 실업 상황에 놓인 노동배제 1집단은 노동배제 2 집단이나 비배제 집단과 비교하였을 때, 어떤 사람이나 기관의 도움도 원치 않는다는 응답을 가장 많이 하였다.

4. 나가며

이 글에서는 기존 사회배제 연구에서 노동 영역의 지표로 사용되어 온 실업이 현재의 노동시장 현실을 충분히 반영하지 못하는 한계를 인식하고, 새로운 노동배제의 기준으로 광의의 실업과 불안정·비정형 노동을 설정하여 이들의 특성과 사회자본과의 관계를 탐색하였다. 분석 결과, 거의 절반에 해당하는 사람들이 노동배제 상황에 있는 것으로 나타났으며(49.38%), 특히 불안정·비정형 노동이 광범위하게 존재(37.81%)하고 있었다. 청년층은 광의의 실업 상황에 놓인 경우가 많았고, 50대 중장년층은 실업과 불안정·비정형 노동 모두에 해당하는 비율이 높았다. 노동배제 집단은 소득 저분위에 해당하는 비율이 높게 나타나 실업과 불안정·비정형 노동이 빈곤과 밀접한 관련이 있음을 확인하였다. 이들 노동배제 집단의 사회자본은 비배제 집단에 비하여 취약했고, 특히 광의의 실업 상황에 있는 집단의 사회자

본 수준이 매우 낮았다. 노동 관련 문제인 ‘일과 관련하여 부당한 일을 당했을 때’와 ‘일자리를 찾을 때’와 같은 상황에서 노동배제 집단은 도움을 받을 수 있는 네트워크의 규모가 작았다.

노동배제 집단이 이미 광범위하게 존재하고 이들의 사회자본 수준이 낮다는 점을 고려하여 다음과 같은 정책 함의를 제안하고자 한다.

첫째, 국민취업지원제도의 취업 지원 서비스나 직업능력 개발 서비스와 같은 고용 관련 서비스의 확대, 강화가 필요하다. 시간과 소득이 부족하여 역량 개발과 직업 탐색의 기회를 충분히 갖지 못한 경우나 장기 실업으로 인해 경력이 단절된 경우 등 노동배제에 고착될 수 있는 여건에서 인적 자본 증진은 노동배제 해소를 위한 밑거름이 될 것이다. 또, ‘일과 관련한 부당한 일을 당했을 때’와 같은 상황에서는 고용센터의 법률 지원 서비스가 노동배제 집단의 사회자본으로 기능할 수 있다.

둘째, 노동배제 상황에도 최소한의 적절한 생활을 영위할 수 있고 배제를 해소할 수 있는 토대로서 사회안전망의 사각지대 해소가 요구된다. 현재의 사회안전망은 클라우드노동, N잡러, 초단기근로, 특수고용, 프리랜서, 위장된 자영업 등 급속하게 늘어나는 다양한 일자리 형태에 조응하지 못하고 있다. 사각지대 해소를 위해 최근 국민취업지원제도 도입이나 고용보험 대상자 확대와 같은 정책 변화가 있었지만, 그 포괄 범위나 수급 기간 등이 여전히 제한적이다. 사회보장제도의 대상을 형태를 막론한 ‘일하는 모든 사람’이라는

단위로 재편하고자 하는 사회적 논의가 더 활발히 이루어질 필요가 있다.

마지막으로, 노동배제 집단의 권리 증진 장치와 그에 대한 법적·제도적 지원이 필요하다. 노동자의 권리를 보호하기 위한 당사자 조직은 노조로 대표되는데, 노동배제 집단은 노조와 같은 결사권이나 단체교섭권을 갖기 어렵다. 보통 사업장 단위로 조직되는 기존의 노조는 사업장 단위로 일하지 않거나 법적으로 노동자 지위를 갖지 못하는 다양한 불안정·비정형 노동을 포괄할 수 없기 때문이다. 노동배제 집단이 스스로를 보호하고 권리를 증진할 수 있는 단체를 결성하고 협상력을 가질 수 있도록 법적 근거 마련과 제도적 지원이 필요하다. ■

참고문헌

- 김안나. (2007). 유럽연합(EU) 사회적 배제 개념의 한국적 적용가능성 연구: 사회적 배제 측정을 위한 지표개발을 중심으로. *유럽연구*, 25(1), 351-379.
- 김태완, 김기태, 정세정, 이주미, 최준영, 강예은, ... 송치호. (2019). *사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 고용노동통계 용어해설. (2022). <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/main/wordExplna.do>에서 2022. 2. 10. 인출.
- 문진영. (2004). 사회적 배제의 국가간 비교연구 -프랑스 영국 스웨덴을 중심으로. *한국사회복지학*, 56(3), 253-277.
- 문진영. (2010). 한국의 사회적 배제 성격에 대한 연구. *한국사회복지학*, 62(2), 87-107.
- 정세정, 김기태, 류진아, 김태완, 강예은, 이영수, 이관후. (2021). *사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 한국보건사회연구원. (2021). *사회 참여, 자본, 인식 조사*. 세종: 한국보건사회연구원.
- Bradshaw, J., Williams, J., Levitas, R., Pantazis, C., Patsions, D., Townsend, P., & Middleton, S. (2000). *The relationship between poverty and social exclusion in Britain*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- EU Social Protection Committee. (2001). *Report on indicators in the field of poverty and social exclusion*. EC Commission.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge. UK: Cambridge University Press.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York; London: Simon & Schuster.
- Robinson, P. & Oppenheim, C. (1998). *Social exclusion indicators: a submission to the social exclusion unit*, London: Institute for Public Policy Research.

The Social Capital of the Labor-Excluded and Its Implications for Policy

Ryoo Jina

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

This paper examines the scale and characteristics of labor exclusion, which, as a key form of social exclusion, is defined broadly here as including unemployment and unstable/atypical labor. In addition, this paper presents the state of social capital among income-excluded groups. The characteristics and social capital of include-excluded groups were analyzed using the 2021 'Social Participation, Capital, and Perception Survey' conducted by the Korea Institute for Health and Social Affairs. Almost half of the survey respondents were classified as labor-excluded, among whom unstable/ atypical labor was pervasive. The social capital of labor-excluded groups was insufficient compared to that of non-excluded groups, and the level of social capital of the unemployed group was very low. Based on the findings, this paper suggests expanding employment services, eliminating gaps in the social safety net, and building up legal support for improving the rights of labor-excluded groups.