

공무원의 '고용' 기본 가치에 관한 감성 체감도 분석

김현애 (광운대학교)

차 례

1. 서론
2. 고용노동의 기본 가치에 대한 이론적 고찰
3. 고용 체감도 분석 방법
4. 고용 공무원의 감성 체감도 분석
5. 결론

1. 서론

고용담당 공무원들은 고용노동의 기본 가치를 잘 이해하고 있어야 하고, 자신이 몸담고 있는 조직이나 관련 고용노동 정책의 목적들을 충분히 알고 있어야 한다. 고용노동 공무원들은 이런 기본 가치나 목적들을 업무 수행 과정에서 항상 참조하고, 반영하며, 실천해야 한다. 또한 고용노동 공무원은 고용노동 정책 이행과정에서 기본적으로 감성을 체감하고 있어야 하며, 행정 목적 달성을 위해 어떻게 추진을 하면 감성 체감할 수 있는지 항상 고려해야 한다.

정부는 글로벌 금융위기의 영향으로 고용문제 해결을 최우선 국가적 과제로 추진해오고 있다. 노동 담당 공무원들은 일하고 싶어도 일자리를 찾기가 어려운 취업애로 계층에 대해 하나의 일자리라도 더 늘릴 수 있는 방안을 찾는데 고심하여야 한다. 고용노동부 비전 '국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라'¹⁾과 고용노동부 미션(Mission)²⁾은 고용노동 공무원들이 근무하면서 항상 감성적으로 체감되어 있어야 할 것이다.

사람은 일을 통해 가치 있는 사회적 역할을 수행함으로써 경제적 자립과 정체성을 확보하고 다양한 이웃들과 더불어 살아가는 것이라 할 수 있다. 따라서 일자리란 말을 들으면 매우 친근감이 느껴지고 마음에 와 닿는다.

고용노동 공무원이 맡은 임무의 감성 체감은 취업애로 계층(여성, 고령자, 장애인)의 노동시장 진입을 촉진하고 청년 내일 만들기 프로젝트에 우선적으로 고려되어야 할 것이다.

그렇지만 현실적으로는 당장 눈앞의 과제나 긴급 현안에 묶여서 종종 이를 소홀히 하게 된다. 그렇기 때문에 고용노동 분야에서 감성에 관한 연구는 상당한 중요성을 가지고 있으며, 이에 대해서 다수의 연구들이 존재하고 있다. 고용노동 분야에서 감성에 관한 연구로는 경산시청 공무원의 감성특성과 조직유효성간의 관련성^[1], 보험 산업에서의 감성노동 선행변수와 결과변수^[2], 감성 체감도^{[3][4]}, 호텔종업원의 감정지능^[5] 등에 대한 연구들이 있다. 하지만 고용노동의 기본가치에 대한 연구물은 거의 없는 편이다. 따라서 본 논문에서는 고용노동을 담당하고 있는 공무원들의 고용노동 기본가치에 대한 감성 체감도를 분석하고자 한다.

고용노동 체감도는 '고용노동'에 대해 어떤 사람이 느끼는 감각적, 의식적 인식 정도를 말한다. 좀 더 세분하면 첫째, '고용노동'이 어떤 대상 실체 즉, 일자리, 은퇴, 고용 서비스, 고령자 취업, 청년 실업 등을 지칭한다고 할 때 이에 대해 사람들이 느끼는 감각 정도를 고용노동 체감도로 볼 수 있다. 둘째, '고용노동'이 친근감, 뿌듯함, 가슴이 찡함 등과 같이 무형(無形)의 상태를 말할 때는 이런 상태를 의식하는 정도를 고용노동 체감도로 볼 수 있다. 고용노동 체감도를 말할 때는 이 두 입장이 모두 포함된다. 고용노동 체감도를 측정하기 위해서는 무엇보다도 '고용노동'이 무엇을 말하는지에 대한 검토가 전제되어야 한다. '고용노동이란 무엇인가?' 라는 철학적인 분석에서부터 '고용노동은 무엇을 얻고자 하는 것인가?'

1) 고용노동부 비전(Vision)국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라

2) 고용노동부 미션(Mission)구직자들이 자신에게 적합한 일자리를 갖도록 돕는다.

- 직업능력개발을 통해 인적자원의 질과 경쟁력이 높아지도록 힘쓴다.
- 근로자의 기본적 권리를 보장하고 삶의 질이 향상되도록 노력한다.
- 신뢰와 협력을 바탕으로 한 상생의 노사관계 정착을 뒷받침한다.
- 실업, 산재 등 경제·사회적 위험으로부터 근로자를 보호한다.
- 어떠한 비위행위도 하지 않으며 깨끗한 조직문화를 조성한다.

라는 가치 논쟁, ‘고용노동 정책은 목표가 무엇인가?’ 라는 목표, 목적에 대한 검토가 이루어져야만 한다[6].

이를 바탕으로 고용노동 공무원들의 복지체감은 어떠한가를 연구하기 위해 첫째, 고용노동이 추구하는 가치에 대하여 어떻게 느끼며 둘째, 현재 다양한 고용노동 정책들에 대한 중요 순서는 어떻게 느끼고 있는지 셋째, 현대의 고용노동쟁점 사항에 대한 가치는 어떠한지 넷째, 국가에 대한 신뢰는 어떠한지의 연구 질문을 통해 고용노동 체감을 탐색하고자 한다. 연구를 통해 고용노동에 대한 감성체감은 정부가 근본적으로 추구하는 고용노동 정책의 가치에 수행업무를 담당하는 공무원들의 고용노동 가치가 어느 정도 부합되고 있는지 가치체계에 대한 순응과 동화정도를 측정할 수 있을 것이다.

고용노동의 주요 가치는 역사적 맥락 속에서 끊임없이 변화하여 왔는데 정부가 추진하고 있는 고용노동의 현행 주류 가치에 대한 감성체감을 통해 수행업무를 담당하고 있는 공무원의 고용노동 가치를 성찰할 뿐 아니라 시대적 조류에 맞는 가치를 정립해볼 필요가 있다. 현재 우리 사회의 고용노동 업무를 담당하고 있는 공무원들이 고용노동 체감의 특성이 어떻게 나타나고 있는지를 연구해 보는 것은 앞으로 한국의 문화사회적 특성에 적합한 고용노동에 대한 정책의 방향성을 정립하는데 도움을 주는 의미 있는 일이라 생각한다. 그리고 이것은 향후 고용노동 정책을 제고할 수 있어 고용노동 발전에 있어서 중요한 연구주제라 할 수 있다.

2. 고용노동의 기본 가치에 대한 이론적 고찰

가치의 원천으로서 ‘노동’이라는 개념이 도입된 것은 아리스토텔레스까지 거슬러 올라간다. 근대에 이르러 페티(Petty)와 로크(Locky) 등을 거쳐 아담스미스에 의해 체계적인 노동가치론의 이론화가 이루어 졌다. 스미스는 가치를 사용가치와 교환가치로 구분하고 물과 다이아몬드의 예를 들어 양자 간에 전혀 관계가 없음을 보여 주었다. 「국부론」에서 그의 가치이론은 교환가치의 분석에 한정되었으며 이러한 ‘교환가치’는 ‘상대가치’ 내지는 ‘교환가치’를 의미한다. 이것을 스미스는 자연가치(Natural price)이라고 불렀고, 시장가격은 이를 중심으로 움직인다고 보았다[7].

노동가치론에는 많은 용어들이 특별한 의미로 사용되고 있으며 ‘가치’, ‘사용가치’, ‘교환가치’, ‘효용’, ‘상품가치’

그리고 ‘척도’ 등의 용어들은 모두가 추상적인 개념들이다. 노동가치론의 주요한 약점 가운데 하나는 바로 이 용어의 추상성에서 기인하기도 한다.

2.1 ‘고용’ 개념 정의 속에 들어있는 본질적 가치

사전적 의미로서 고용(雇傭, employment)은 ‘품삿을 주고 사람을 부림’이다. 완전고용(完全雇傭, full employment)은 노동 능력을 가지고 일하고 싶어하는 사람이 모두 고용되어 실업자가 없는 상태를 가리킨다. 다시 말하면 완전고용이란 현행의 실질임금 수준하에서 노동의 수요와 공급이 일치하는 상태로서, 이론적으로는 노동의 수요곡선과 공급곡선의 교차점이 가리키는 고용수준을 뜻한다.

J.M. 케인스³⁾는 완전고용을 정의하였다. 먼저, 노동자 행동을 기준으로 하여 현행의 화폐임금 수준하에서 취업할 의사가 있어도 그 기회가 주어지지 않아서 발생하는 비자발적 실업(involuntary unemployment)이 존재하지 않는 상태를 가리킨다. 다음으로, 생산의 탄력성을 기준으로 하여 유효수요가 증가해도 이미 이에 대응하는 생산의 탄력성을 상실한 경우를 말한다. 노동시간 단축을 통해 고용을 창출하거나 유지하려는 정책에는 크게 일감 나누기’와 ‘일자리 나누기’의 두 가지 방식을 들 수 있다. 일감 나누기(시간분할제)는 사업장 내 과잉 인력 문제를 해결하기 위해 근로자 1인당 근무 시간을 단축, 사원 1명의 일을 여러 명이 나눠서 수행하는 노동 형태를 말한다. 예를 들어 근로 시간을 20%씩 줄여 인력을 감축하지 않고 흡수하도록 하는 방식으로 독일의 폴크스바겐(Volkswagen) 등 유럽 제조업체가 대량실업 발생 시 시행했다.

고용노동부는 완전고용으로 일자리 창출을 국정의 최우선 과제로 삼아 단기적인 일자리 보완대책과 근본적인 고용대책을 병행하여 추진하였다. 최대한 단시일 내에 고용위기를 극복하기 위해 5조원 이상의 규모로 일자리 추경예산을 편성하여 총 847천개의 직접 일자리를 창출하였고, 일자리 나누기 등을 통해 기존 일자리 40만개를 유지하였다. 또한 47만 명에 대해 교육·훈련을 지원하고, 실직자 195만명 및 실직가정 52만 가구에 대해 생계를 지원하고 취업을 촉진하였다[8].

3) 영국의 경제학자·언론인(1883~1946). 세계 대공황의 경험을 바탕으로 《고용·이자 및 화폐의 일반 이론》을 써서 ‘케인스 혁명’으로 불릴 정도의 커다란 반향을 일으켰고, 케인스학파를 낳게 하였다. 저서에 《화폐론》, 《전비(戰費) 조달론》 따위가 있다.

2.2 '고용노동 정책' 속에 들어 있는 가치

정책이란 공공 문제 해결이나 목표 달성을 위해 정부에 의해 권위있게 결정된 미래의 행동 방침이다. 공공 문제는 다수의 사람들이 해결 되어야만 한다고 심각하게 생각하는 문제이고, 목표는 얻고자 하는 바람직한 가치나 상태를 말한다. 이 속에는 관련된 국민들의 욕구나 가치, 정책 담당자들의 합리적 판단 결과가 동시에 들어 있다. 행정이나 정책이 국민들의 진정한 행복을 위해 존재하는 것이라고 할 때 정책목표는 항상 대상 국민들의 만족, 행복감을 지향해야만 한다. 그래서 정책결과에 대한 평가 기준으로 '국민 만족도', '고객 만족도', '주민만족도'가 중요 변수로 등장했다[6].

일자리, 경제적 어려움, 청년실업, 노숙인, 장애인 의무 고용, 성별 불평등과 같은 문제들은 고용에 관한 실효성을 높이기 위해 정책환경 변화 등을 반영하여 주기적으로 수정·보완하는 정책으로 반영되어 왔다. 한국의 고용노동 정책은 적극적 일자리 창출을 통하여 여성, 고령자, 장애인계층의 노동시장 진입을 확대시키는 취약계층을 대상으로 해서 공공부문이 재원을 부담하는 일자리를 지칭하는 것으로 사용되어 왔다고 볼 수 있다.

그러나 인구구조의 변화로 은퇴자, 고령자에 대한 사회적 관심이 계속되면서 경험·지식을 가진 우수인력의 사장과 숙련노동력 상실 우려, 사회적 부담과 세대간 갈등 심화 등 위험요인이 있다. 또한 은퇴자, 고령자의 높은 성취감과 일에 대한 욕구는 고학력·경제성장 경험 활용으로 다양한 형태의 사회적 기여가 기회요인으로 보여진다. 이러한 위험요인과 기회요인은 사람의 능력을 단순 노동력보다는 인적 자원의 관점으로 보아 우리사회의 지속가능한 성장과 발전을 도모해야 한다고 정의내릴 수 있겠다.

전문직 퇴직자는 돈 보다는 사회공헌을, 취업애로계층은 경제적인 이유로 근로조건이 낮더라도 재취업을 강력히 희망⁴⁾ 하며, 경력단절 후 노동시장 재진입 가능성은 교육수준에 따라 차이가 있음이 나타났다. 경력단절 후 비취업 : 중졸이하 21.7%, 대학원 이상 4.8%(서울대, 2011). 임금피크제는 더 많은 사람이 더 오래 일할 수 있다는 것으로 사회적 배제상태에서 벗어나는 것을 의미하는 것이나, 임금피크제를 통한 고령자 취업이 청년 실업

문제를 더 심각하게 만들 수 있다는 우려가 제기되기도 했다[9]5). 노동시장의 유연화 전략은 기본적으로 노동배제적인 성향을 가지고 있다. '노동배제'의 의미는 성장을 고용보다 우선시한다는 것이다. 이러한 전략은 실업자와 비정규직 고용의 증가로 이어짐은 주지의 사실이다 [10].

최근의 경제성장은 고용을 유발하지 않고 있다. 유럽은 이미 1990년대 전반 고용없는 성장이 일어났고 한국에서는 2003년에 이러한 현상이 발생했다. 최근 미국도 고용없는 성장의 조짐이 보이고 있다. 1970년대 이후 유럽의 경향을 보면 국가가 적극적으로 일자리를 창출하기 위한 노력을 전개하였다. 실업이 일시적 현상이 아니므로 일시적 고용창출 효과에 주목하기 보다는 노동시간의 단축을 통한 일자리 나누기와 영구적인 일자리가 될 수 있는 '사회적 일자리' ⁶⁾ 개발을 통한 일자리 창출 정책을 도입하였다[10].

3. 고용 체감도 분석 방법

3.1 정책목표와 정책가치 추출

2010년 7월 5일자로 노동부가 고용노동부로 명칭을 바

5) 2000년대 중반까지만 해도 20대 고용률(전체 인구 중 몇 명이 고용되어 있는지 나타내는 지표)과 50대 고용률은 함께 움직였다. 하지만 2005년 이후에는 두 집단의 고용률은 따로 놀았다. 2005년 68%였던 50대 고용률은 지난해 71%로 늘었지만, 같은 기간 20대 고용률은 3%포인트(61%→58%) 하락했다.

베이비붐 세대(1955~63년생)가 50대에 진입해 상대적으로 50대 고용률이 높아진 것이 가장 큰 원인이지만, 글로벌 금융 위기 이후 구조조정 자체 분위기가 확산된 것도 한 요인으로 지목된다. 50대 고용률이 1%포인트 상승하면, 20대 고용률은 0.5%포인트 줄어든다는 연구 결과(삼성경제연구소)도 나왔다.

단순히 정년을 연장하거나 보장하는 식의 임금피크제는 청년 실업과 정책적으로 상충되는 면이 있다. 저(低)성장 시기에 단순히 고령자 일자리를 지키는 식으로 임금피크제가 확산되면, 그만큼 젊은 층을 위한 일자리 만들기가 쉽지 않다는 것이다.

다른 견해도 있다. 한국노동연구원은 '세대 간 고용대체 가능성 연구'는 청년층(15~29 세)과 고령층(55세 이상)이 일자리를 놓고 다투지 않을 수 있다고 봤다. 청년층은 보건사회복지·종교 관련 직종, 교육, 경영·회계 등 사무직에 경쟁력이 있고, 고령층은 농축산 숙련직, 운전·운송, 청소·경비 등 단순 노무직에 경쟁력이 있다는 것이다.

정년 연장과 청년 실업 관계는 지난해 정부 부처 안에서도 논쟁거리였다. 임금피크제 등의 정년 연장 정책이 '세대 간 일자리 전쟁'을 일으킬 수 있다는 입장을, 어떤 부처는 정년 연장과 청년 실업을 별개라는 시각을 보였다.

6) 사회적 일자리는 주로 유럽국가에서 채택된 개념으로서, '사회적으로 유용하지만 수익성 때문에 시장에서 공급되지 못하는 일자리'로 넓게 정의될 수 있으며, 다른 한편으로는 수익성과 공공성을 동시에 고려하는 협동조합 등 다양한 형태의 제3섹터형 사회적 기업에 의해서 창출되는 일자리도 포함되는 것으로 볼 수 있다.

4) 현업에서 만족도(77.8%)가 높아 주된 직장에서 더 오래 근무할 수 있도록 지원 희망

* 정년연장 기업에 인센티브를 주고 재취업을 용이하게 하기 위해 더 많은 정보가 제공되길 희망(서울대, 2011)

꾸었다. 고용노동부 출범은 단순히 부처의 이름을 바꾸는 것이 아니라 고용문제 해결에 대한 국가적 의지의 천명이자 정책의 패러다임의 변화를 의미한다. 지금 전 세계의 화두는 ‘고용’이고 ‘고용없는 성장’과 ‘청년실업’ 문제는 모든 국가가 당면하고 있는 과제이다. 고용노동부로서의 전환은 조직역량과 정책의 우선순위를 노사문제에서 고용중심으로 바꾸는 것이다[8].

고용노동의 정책목표는 우선 사람의 능력을 노동력(labor)이 아닌 인적자원(human capital)의 관점으로 보아 고용정책의 방향도 핵심 근로계층의 유지·보호에서 국가 인적자원의 효율적 활용으로 바뀌었다. 노사관계의 중심이 분배에서 생산성 향상, 고용창출로 바뀌었고, 노동시장의 유연성을 제고하고, 사회안전망과 직업능력개발훈련을 강화, 기업경쟁력 제고, 일자리 창출, 평생직업보장이다. 고용노동의 기본적(이상적) 가치로서 다음과 같은 항목을 선택하였다.

표 1. 고용노동의 이상적 가치

기본적 가치 : 함께 잘 사는 공정한 사회		
상위 목표 및 수행목표		
적극적 일자리 대책 추진	고용 창출 기반 마련	선진국 수준의 근로환경 조성
- 취업예로계층의 노동시장 진입촉진(여성·고령자·장애인) - 일과 가정의 행복한 균형 - 임금피크제 - 장애인 의무고용 제도 - 연소근로자 보호	- 일자리 정책 - 직업능력 - 일자리 창출 추진체계 구축(사회적기업)	- 취약근로자 권리 보호 - 비정규직 차별 시정제도 - 사회안전망확충 - 건강하고 안전한 일터 조성

3.2 연구방법

설문 연구는 서울지역에 거주하는 고용노동 공무원을 대상으로 실시되었다. 조사는 2011년 8월3일부터 15일 사이에 이루어졌다. 조사에서는 200부의 설문지를 배부하여 184부의 설문지가 수거되었으며 연구의 결과를 고용노동 공무원 전체로 일반화하는 데에는 한계가 있을 수 있다. 또한 연구의 조사도구는 척도를 활용한 설문지이다. 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’ -5점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 척도로 구성하였다. 전혀 그렇지 않다(-5점)는 부정적 감성의 정도를 ‘매우 그렇다’(5점)은 긍정적 감성 정도를 나타낸다.

연구에서 고용에 대한 기본가치 개념과 고용정책에 관한 쟁점사항에 대하여 공무원의 감성체감도를 조사하기 위한 설문지를 <표 2>과 같이 구성하였다. 고용에 대한 인식의 정도를 측정하는 문항 수는 11문항으로 구성하였다. 고용정책의 지지 성향 가치를 측정하는 문항은 1문

항으로 구성하였으며, 고용 쟁점 사항에 대한 가치를 측정하는 문항을 5문항으로 구성하였다. 또한 국가에 대한 신뢰와 인구학적 특성을 각각 1문항, 8문항으로 구성하였다.

표 2. 설문지 구성 문항

측정 변수	문항 수
고용의 기본가치에 대한 감성체감	11문항(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11)
고용정책의 우선순위	1문항(12)
고용 관련 주요 쟁점	5문항(13, 14, 15, 16, 17)
국가에 대한 신뢰	1문항(18)
인구학적 특성	8문항

1) 고용의 기본가치에 대한 감성체감

고용 체감도를 측정하기 위해서는 고용에 대한 인식의 정도를 알아 볼 필요가 있다. 고용에 대한 인식을 물어 보는 질문으로는 ‘고용(일자리)’이란 말을 들으면 매우 친근감이 느껴지고 마음에 와 닿는다, ‘은퇴’라는 말을 들으면 ‘경제적 어려움’이 생각한다, ‘고용(일자리)’이란 말을 들으면 매우 친근감이 느껴지고 마음에 와닿는다, ‘고령자 취업’은 매우 바람직한 일이다, ‘청년실업’이라는 말을 들으면 가슴이 찡하고 괴롭다, 일과 가정이 양립하는 고용 평등사회를 구현해야 한다, 함께 잘 사는 공정한 사회구현이 정말로 필요하다, 고용없는 성장은 어쩔 수 없는 현실이다, 사람의 능력을 단순 노동력 보다는 인적자원의 관점에서 보아야 한다, 노숙인은 노동의사가 없는 사람이 대부분이다, 60~70대 연령층의 경험과 지식도 소중한 인적자원이다. 등 총 11문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다’(-5점)부터 ‘매우 그렇다’(5점)까지 10점 척도로 구성되어 있다.

2) 고용 정책의 우선순위

고용 정책중 가장 중요한 것 3가지를 순서대로 선택한다. 고용 정책의 지지성향을 알아보고자 한다.

3) 고용 관련 주요 쟁점

고용의 쟁점은 가치, 이념의 차이에 따라 바라보는 시각의 차이가 있을 수 있다. ‘임금피크제는 꼭 필요하다’, ‘직업 현장에서 점차 정년이 연장되어야 한다’는 고용기간연장에 대해 느끼는 의견으로 근로시간 단축 청구제도 도입에 대한 인식을 알 수 있다. ‘우리는 기능 기술을 중시하는 사회를 갖고 있다’는 공공훈련기관 활용가치와

기능인 우대 관련 인프라 확충 인식을 알 수 있다. '청년 실업은 무취업, 공무원 시험이나 대기업 취업 준비 등으로 인한 자발적 실업 성격도 있다'는 창의와 도전정신이 일자리로 이어질 수 있도록 맞춤형 일자리 지원 강화에 대한 인식을 알 수 있다. '모든 국민은 평생 직업을 가질 권리가 있다'는 연령차별 금지가 가능하도록 개선을 원하는 등 고용창출에 대한 공무원이 느끼는 여건 조성 가치를 알 수 있다.

4) 국가에 대한 신뢰

국가의 신뢰는 일자리 창출에 대한 열정을 갖게 한다. 즉 국가에 대한 신뢰가 높다면 함께 잘 사는 공생발전에 공지를 가질 것이다.

5) 인구학적 특성

인구학적 특성에 따라 고용에 대한 체감이 차이가 있는지 알 수 있다

4. 고용공무원의 감성 체감도 분석

4.1 조사 응답자의 특성

연구대상자의 주요 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 3>과 같다.

표 3. 인구통계학적 특성

변수	항목	비율 (%)	변수	항목	비율 (%)
성별	남성	39.7	근무 경력	5년이하	33.7
	여성	60.3		6~10년	11.4
연령	20대	13.6		11~20년	35.9
	30~40대	67.9	21년 이상	15.2	
	50대 이상	16.8	직무	행정직	55.4
결혼	기혼	67.9		특정직	10.9
학력	미혼	31.0	가족수	3인 이하	49.5
	고졸	16.8		4인 이상	40.8
	대졸이상	82.6			

성별분포를 살펴보면 남성은 39.7%이었고, 여성은 60.3%를 차지하고 있어 여성이 다소 높게 나타났으나, 고용노동 공무원을 대상으로 분석한 것이므로 성별분포가 분석에 있어서 문제는 없을 것으로 판단된다. 연령분포를 살펴보면 20세에서 49세까지 분포되었고, 3·40대가 67.9%를 차지하였다. 기혼이67.9%로 대부분을 차지하였고 미혼이 31%이었다. 응답자의 교육수준은 대졸이 72.8%으로 대부분이었으며 대학원 이상이 9.8%로 높은

교육수준을 나타내고 있었다. 근무경력은 1년-5년이 39.7%로 가장 많은 분포를 나타냈으며 11년-20년도 25%를 나타냈다. 직무는 무응답 23.9%을 제외하고 행정직이 55.4%로 응답자의 대다수를 차지했다. 이들과 함께 살고 있는 가족구성원은 4인이상 가족에 속한 응답자가 40.8%이고 3인가족 이하가 49.5%를 나타내는데 이는 핵가족이 늘어나고 있는 현대 사회의 추세를 반영한 결과라고 할 수 있다.

4.2 감성 체감영역과 체감항목

1) 고용 기본가치 체감인지도

고용 기본가치 체감인지도를 분석한 결과 고용담당 공무원들의 가장 높은 고용 체감도는 '함께 잘 사는 공정한 사회구현이 정말로 필요하다'로서 3.89였다. 우리 사회가 희망하는 고용에 대한 바람을 잘 표현한 것으로 볼 수 있다. 청년실업, 고용없는 성장, 은퇴 보다는 모두 함께 잘 사는 것을 최선으로 체감하고 있었다.

일과 가정이 양립하는 고용 평등사회(3.72), 고령자 취업(3.02), 사람의 능력을 인적자원의 관점(2.95), 60~70대 연령층의 경험과 지식도 소중한 인적자원이다(2.78), 청년실업(2.72) 등의 순으로 고용의 기본가치를 중요하게 체감하고 있었다. <표1>에서 고용노동부 기본적 가치에 상위목표 및 수행목표의 적극적 일자리 대책 추진에 부응하고 있으며, 고용의 기본가치 '함께 잘 사는 공정한 사회'에도 체감도가 높아 고용담당 공무원들은 고용정책 목표가치를 소중하게 여기고 있다고 볼 수 있다. 그러나 고용없는 성장(-.23), 노숙인은 노동의사 없다(0.93)는 전혀 느끼지 못하고 있음을 알 수 있었다.

표 4. 감성 체감영역과 체감항목

체감영역	체감항목(평균 -5점~+5점)	분석내용
기본가치 체감 인지도	①함께 잘사는 공정한 사회구현이 정말로 필요(3.89) ②일과 가정 양립하는 고용평등사회 구현(3.72) ③고령자취업은 매우 바람직한 일(3.02) ④인적자원관점 ⑤ 노년층 경험과 지식 ⑥청년실업 ⑦ 은퇴 ⑧ 고용일자리 ⑨고용서비스 ⑩ 노숙인의 노동의사 ⑪고용없는 성장	각 항목에 대해 공무원으로서 기본가치에 대한 체감도 분석
정책 우선순위	① 일자리 창출, 고용안정, 인력양성 등 8가지 정책과 기타	
주요 쟁점	① 평생직업(2.92) ② 정년연장(2.73) ③ 청년 자발적 실업(1.91) ④ 임금피크제(1.36) ⑤기능·기술 중시사회(-.3)	
국가에 대한 신뢰	① 대한민국 자랑스럽다.(0.95)	

2) 고용 정책 우선순위

고용담당 공무원들의 고용정책의 중요도, 즉 어느 정책이 중요한가를 물어 보았는데 다음 <표 5>와 같았다. 1순위로 가장 많이 선택된 것은 일자리 창출이다. 2순위 고용안정으로 완전고용이 가장 압도적(110)이다. 그 다음으로 근로조건(22), 인력양성(16)순이었다. 특히 사회적 약자 고용촉진(12)은 중요도가 낮게 나타나서 긍정적이지 않음을 알 수 있었다. 이는 위에서 지금까지 고용담당 공무원들은 국가 고용정책의 효율적 수행을 위해, 사회적 일자리 창출 목적을 가지고 장애인과 노인 등 사회적 약자를 적극적으로 고용하는 경제적 "감성고용정책"을 최우선 가치로 여기고 있으나, 최근 청년실업(293천명, 2008년 12월 고용동향)이 전체 실업을 대비 1/2을 넘는 높은 실업률을 나타나고 있는 영향이라 볼 수 있겠다.

표 5. 고용정책 우선순위

중요도 1순위 정책		중요도 2순위 정책		중요도 3순위 정책	
정책	빈도	정책	빈도	정책	빈도
일자리 창출	78	근로조건	22	고용안정	39
고용안정	32	고용안정	34	근로조건	32
근로조건	22	인력양성	23	사회적 약자 고용촉진	26

3) 고용 관련 주요 쟁점

고용 관련 주요 쟁점에 대한 체감도를 보면, 모든 국민은 평생 직업을 가질 권리가 있다(2.92), 직업 현장에서 점차 정년이 연장되어야 한다(2.73)가 높게 체감하고 있어 고용담당 공무원들은 고용정책 목표 가치를 소중하게 여기고 있다고 볼 수 있다. 청년실업은 무취업, 공무원 시험이나 대기업 취업준비 등으로 인한 자발적 실업 성격도 있다(1.91)가 다소 높게 나타나서, 청년층이 요구하는 고용현장이 공무원이나 대기업 위주임을 알 수 있고, 중소기업이나 3D로 불리우는 고용현장은 인력부족 현상을 가져오고 있어, 균형있는 고용현장정책이 중요함을 절실히 체감하고 있다고 볼 수 있겠다.

4) 국가에 대한 신뢰

고용담당 공무원들의 나는 우리 대한민국이 자랑스럽다(0.95)는 아주 낮은 체감도로 대한민국 고용현실에 대하여 자랑스럽지 않고, 고용상황이 우리나라에 직면한 문제로 볼 수 있겠다. 주변 여건의 긍정적인 입장에서 열중하는 열정과 긍지를 가지고 한국의 성장에너지 창출에

함께함이 필요하다고 하겠다.

5. 결론

본 논문에서는 고용담당 공무원들의 고용 기본가치에 대한 감성 체감도를 분석하였다. 설문지 조사와 분석은 2011년 8월3일부터 15일 사이에 이루어졌다. 조사대상은 고용노동부 본부 직원, 고용안정센터 직원 등 총 184명이었다. 국민의 고용증진에 대한 향상을 위하여 모든 국민이 부담없이 일할 수 있는 사회여건을 조성하여야 한다는 목적으로 이루어졌다.

설문결과, 고용노동부 상위목표 및 수행목표의 적극적 일자리 대책 추진에 부응하고 있으며, 고용의 기본가치 '함께 잘 사는 공정한 사회'에도 체감도가 높아 고용담당 공무원들은 고용정책 목표가치를 소중하게 여기고 있다고 볼 수 있었다. 공무원들의 정책기본가치에 대한 감성 체감도를 지속적 조사하고, 그에 따른 정책 수요조사를 지속적으로 병행하여, 고용정책 우선 순위에 반영되어야 할 것이다. 앞으로, 고용담당 공무원들은 실업자없는 대한민국 만들기에 최우선으로 열렬한 애정을 가지고 감성을 집중하여야 한다.

참고문헌

- [1] 장영환, "경산시청 공무원의 감성특성과 조직유효성간의 관련성" 2005.
- [2] 전명구, "보험산업에서의 감성노동 선행변수와 결과변수", 2005.
- [3] 이대희, 안윤주, "교육담당 공무원의 '교육' 기본가치에 대한 감성체감도 분석", 2011.
- [4] 이금숙, "복지 공무원의 '복지' 기본가치에 대한 감성체감도 분석", 2011.
- [22] 최 금창, "호텔종사원 감성지능의 선행 및 결과변수에 관한 연구", 2006.
- [6] 이대희, "감성정부", 2007.
- [7] 노홍동, "Ricardo의 노동가치론 연구", 2006.
- [8] 고용노동부, "고용노동백서", 고용노동부, 2010
- [9] 조선일보기사, 2011.10.3.
- [10] 윤주용, "한국의 노동시장 구조변화와 적극적 노동시장 정책". 충남대학교, 2005.

저자소개

● 김 현 애 (Heon-Ae Kim)

정회원



- 1998년 2월 : 한양대학교 금융대학원 국제금융학과 (석사)
- 2012년 2월 : 광운대학교 인문대학원 행정학과(박사수료)
- 현재 : 국민건강보험 부장
- <관심분야> : 보건 콘텐츠, 관광정보 콘텐츠 등