

유형별 창조계층의 임금에 영향을 미치는 고용 및 기업특성요인 비교분석

서원석* / 주미진**

최근 산업구조가 기술기반의 지식경제로 변화하면서 창조계층의 중요성이 커지고 있다. 이러한 창조계층의 중요성으로 인하여 창조계층과 비창조계층의 임금체계는 차이가 있을 것으로 예상되나, 이에 대한 결정요인을 파악한 실증연구는 미비한 상황이다. 이에 본 연구는 창조계층 여부와 창조계층 유형에 따른 임금격차와 이에 영향을 주는 요인을 고용 및 기업특성을 중심으로 실증분석하였다. 연구분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 창조계층의 임금은 비창조계층보다 대체로 높게 형성되는 것을 확인하였다. 둘째, 유형별 창조계층 간 임금에는 차이가 존재하였다. 핵심창조계층의 임금이 가장 높았으며, 일반창조, 예술창조계층순으로 나타났다. 특히, 전체 창조계층의 임금은 비창조계층의 임금보다 높음에도 불구하고 예술창조계층만 비창조계층의 평균임금보다 낮은 것으로 나타났다. 셋째, 창조계층과 비창조계층의 임금에 영향을 주는 결정요인은 차이를 보였다. 비창조계층은 개인특성이 임금체계가 중요한 요인이었던 반면, 창조계층의 경우 고용특성이 중요한 것으로 나타났다. 넷째, 창조계층의 유형과는 관계 없이 공통적으로 고용특성이 임금체계에 있어 중요한 결정요인으로 작용하였다. 다섯째, 유형별 창조계층의 임금에 영향을 주는 요인은 차이가 있는 것으로 확인되었는데, 직업적 자율성이 비교적 높은 예술계층은 기업에서의 재직기간이, 전문적이지만 상대적으로 자율성은 낮은 핵심 및 일반창조계층은 업무의 안정성을 담보할 수 있는 정규직여부가 중요한 결정요인인 것으로 나타났다.

주제어 _ 창조계층, 임금, 고용, 기업규모, 예술창조계층, 일반창조계층, 핵심창조계층

* 중앙대학교 도시계획·부동산학과 부교수(제1저자)

** 중앙대학교 도시계획·부동산학과 조교수(교신저자)

Comparison of Employment and Enterprise Factors Affecting the Wage of Creative Classes

Wonseok Seo* / Mijin Joo**

Recently, the importance of the creative class is increasing as the industrial structure changes to the knowledge economy of technology base. Although there has been a growing interest in the role of the creative class in the knowledge-based economy, there are only a few studies about wage differentials related to the creative class. The purpose of this study is to analyze the wage gap between the creative class and micro determinants that affect the wage of creative class. The main results are as follows; first, the wage of the creative class is higher than that of the non creative class. Second, there are wage differentials by type of the creative class. The wage of super-creative core is the highest, followed by the creative professionals and art creative class. Although the wages of the entire creative class are higher than those of the non-creative class, the wages of art creative are lower than the wage of non-creative class. Third, there are differences in the factors that affect the wages of the creative and non-creative classes. For the creative class, wage is affected by employment characteristics, while that of non-creative class is related to personal characteristics. Forth, employment characteristics are significant determinants that affect the wage of every creative classes including super-creative class, creative professionals and art creative class. Fifth, factors influencing the wage are different by type of the creative class. For art creative class with relatively high professional autonomy, employment periods are important to explain the wage. For super-creative and creative professionals, which are professional but have relatively low professional autonomy, it was found that full-time position is critical factors that affect the wage.

Key words _ Class, Wage, Employment, Enterprise, Super-Creative Core, Creative Professionals, Art Creative Class

* Associate Professor. Dept, of Urban Planning and Real Estate, Chung-Ang University (First Author)

** Assistant Professor. Dept, of Urban Planning and Real Estate, Chung-Ang University (Corresponding Author)

1. 서론

지난 수십여년 동안 세계경제는 변화의 시기로, 기존의 저임금 노동력을 바탕으로 한 제조업 중심에서 기술기반의 지식경제로 변화하였다. 특히, 1990년대 이후 선진국을 중심으로 이러한 경제변화가 빠르게 일어났으며, 이에 기존의 단순 노동력이 아닌 지식경제를 창출할 수 있는 인적자본에 대한 관심이 커지게 되었다.

인적자본의 중요성이 커지면서, 이에 대한 논의가 진행되었는데, 특히, 2000년대 들어 플로리다(Florida)를 위시한 학자들은 인적자본과 구별되는 창조계층(창조계급)이라는 개념을 제시하였다. 창조계층은 과거 인적자본이론에서 발전한 개념으로 특히 창조성에 초점을 맞추고 있다. 이에 따라 창조적인 직업군에 종사하는 사람들을 창조계층으로 정의하였다. 그리고 이러한 창조계층이 도시의 경제성장을 견인하며, 이들을 위한 어메니티(삶을 즐겁게 하는 시설)에 관심을 가지는 것이 필요하다고 주장하였다. 이러한 창조계급의 개념은 이후 영국과 미국을 중심으로 한 여러 국가에서 받아들여지게 되었고, 도시성장과 관련하여 흥미로운 시사점을 제공하였다고 평가받고 있다.

창조계층은 창조성을 바탕으로 높은 생산성을 보이는 계층으로 이로 인해 임금이 비창조계층보다 높다고 인식되고 있다. 또한 창조계층 간에도 다양한 특성에 따라 임금격차가 있을 것이라고 추정할 수 있다. 최근 들어 소득의 양극화 혹은 임금격차가 심화되면서 계층별 임금과 관련한 실증분석 연구가 증가하고 있다. 임금을 결정하는 요인은 학력, 성별, 재직특성, 기업규모, 고용형태, 장애여부 등 다양하다고 할 수 있다. 특히 창조계급의 경우 업무의 성격으로 인해 고용 및 기업특성은 그들의 임금체계에 있어 중요한 요인으로 작용할 것으로 판단되며, 이는 비창조계급과 비교해 중요한 차별성일 것으로 예상된다. 특히 우리나라의 경우 산업의 구조고도화 과정을 거치면서 창조계급에 대한 관심이 높아지고 있음에도 불구하고 실질적으로 창조계급 변수를 포함한 임금관련 연구는 부족한 실정이라고 할 수 있다.

이에 따라 본 연구는 창조계층 여부와 유형별 창조계층에 따른 임금격차와 이에 영향을 미치는 미시적 영향요인을 고용 및 기업특성을 중심으로 분석하는 것을 목적으로 하고 있으며, 이를 통해 창조계층의 임금체계 특성을 살펴보고자 한다. 특히 본 연구는 창조계층을 예술창조, 핵심창조, 일반창조 등 세 개의 유형으로 구분한 뒤 각 계층의 임금에 미치는 결정요인을 비교·검토함으로써 창조계층의 임금체계에 대한 보다 정교하고 유의한 시사점을 파악했다는 점에서 기존의 연구와는 차별성을 가진다고 할 수 있다.

II. 이론적 배경

1. 창조계층의 개념

과거 소품종 다량생산의 포드주의시대에서 유연적 전문화가 중요한 포스트 포드시대로 넘어 오면서 차별화된 제품을 생산하는데 중요한 혁신의 중요성이 강조되기 시작하였다. 혁신을 이루기 위해서는 창조성이 필요하다는 담론이 형성되면서 창조계층에 대한 관심을 불러일으켰다. 창조계층에 대한 논의는 플로리다(Florida)가 기술(Technology), 관용(Tolerance) 그리고 인재(Talent)를 중심으로 한 도시의 창조성을 강조하면서 본격화되기 시작하였다(Florida, 2002). 창조계층은 일반 직업군보다 창의성이 더 많이 요구되는 직업에 종사하는 사람들을 의미한다(Florida, 2002; 김태경, 2015). 창조계층은 과거의 전통적인 노동자들과는 달리 돈보다는 실력을 바탕으로 도전적인 과제를 즐겨하며 여가시간을 중요시 하고, 자신의 욕구에 보다 솔직한 것으로 알려져 있다.

플로리다(2002)는 창조계층을 처음에는 핵심창조계층(super-creative core)과 창조적 전문가(creative professional)로 구분하였다. 그러나 이후 문화와 예술분야에 있는 사람들은 핵심창조계층 중에서도 다른 특성을 보인다는 면에서 보헤미안(bohemian)으로 따로 구분하여 보헤미안 지수(bohemian index)로 활용하였다. 따라서 일반적으로 창조계층은 핵심창조계층, 창조적 전문가, 보헤미안의 3개의 계층으로 구분할 수 있다(김범식·김묵한, 2015).

첫째 핵심창조계층은 과학자, 엔지니어, 대학교수, 건축가, 영화제작자 등의 직업군을 포함한다. 핵심 창조계층은 기술을 발명하고 제품을 디자인 하며 건물을 설계하는 등 실제로 사람들에게 이용될 수 있는 유용한 아이디어와 콘텐츠를 만들어내는 창조인력의 핵심이라고 할 수 있다.

둘째, 창조적 전문가는 하이테크 분야, 금융 서비스, 건강관리, 사업 경영분야 등의 광범위한 지식집약형 직업군에 종사한다. 이들은 전형적인 고학력의 교육을 받은 전문가들로 특정 문제를 해결하기 위해 전문지식과 경험을 바탕으로 창조적으로 문제를 풀어나간다. 창조적 전문가는 실제로 창조적인 결과물을 만들어내지는 않지만 창조적인 문제해결능력을 갖추고 있으며 이를 활용한 직업군에 종사한다는 측면에서 창조계층에 포함되었다.

셋째, 보헤미안은 작가, 디자이너, 음악가 등의 예술 및 문화 직업군에 종사하는 사람들을 뜻한다. 보헤미안은 원래 창조적 콘텐츠를 생산하는 핵심창조계층에 포함되었다. 그러나 후에 보헤미안 지수로 활용하기 위해 예술 및 문화 분야에 종사하는 사람들만을 따로 분리되었다. 보헤미안 지수는 지역에 살고 있는 문화예술인의 숫자로 지역의 문화수용력을 보여주는 지표로 활용되었다.

2. 선행연구 검토

플로리다가 창조계층에 대한 논의를 처음 시도한 이후 창조계층과 관련한 많은 연구들이 발표되었다. 그러나 이러한 연구들이 창조계층의 특성을 창조도시와 연관지어 분석하면서도(Florida, 2002; 서원석·주미진, 2017) 창조계층과 임금에 대한 관계를 심도 있게 살펴본 관련연구는 제한적이었다. 이러한 이유는 창조계층과 관련된 기존의 연구들이 직업과 행복, 삶의 질 등 인간관계에 대한 본질적 관심을 핵심영역으로 두고 있었는데, 이는 플로리다의 창조계층에 대한 논의의 중심이 행복과 관련되어 있기 때문이라고 볼 수 있다(Florida, 2002, 2008; 전병주·최은영, 2015; 서원석·주미진, 2017).

본 연구와 관련이 있는 기존 선행연구를 살펴보면, 먼저 이훈·오동훈(2011)은 창조계급이 이론이 우리나라에서도 적용이 가능한지를 임금구조를 중심으로 살펴보았다. 이를 위해 노동패널자료를 이용해 창조계급을 직업분류와 산업분류를 기준으로 정의하고 창조계급 유형별의 시간당 임금의 추이를 분석하였다. 분석결과 직업분류에서 창조적 전문가, 기술관련 직종 종사자가 임금이 높다는 사실을 확인하였다.

박현수(2012)는 소득과 경제성장 그리고 인적자본과의 관계를 시계열분석방법을 이용해 실증분석하였다. 연구결과 소득의 불균형은 경제성장에 있어서 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 점을 파악하였으며, 이와 동시에 인적자본의 축적에도 소득불균형은 일정부분 효과적일 수 있다고 하였다. 이러한 결론과 관련해 최기조(2010)의 연구 역시 지역성장에 있어서 창조계급의 유치가 중요할 수 있다는 결론을 도출하면서 이들을 위한 세율정책이 필요함을 강조하였다.

다음으로 구문모·박정수(2013)는 국내의 창조계층과 향후 창조계층이 될 가능성이 높은 서비스인력에 대한 분석을 실시하였으며, 창조계층론을 적용하여 서비스직종의 창조인력화를 위한 정책적 시사점을 제공하였다. 또한 창조계층의 특성을 분석하면서 임금에 대한 부분을 다루었다. 결론을 통해 핵심창조계층 인력의 임금이 다른 계층에 비해서 높다는 것을 지적하였으며, 우리나라의 경우 고임금 창조계층 인력의 일자리가 증가하고 있다고 하였다.

황수경(2014)은 창의적 노동을 산업과 직업 특성을 고려하는 창의트라이던트 방법을 활용하여 분류하였으며, 이를 바탕으로 창의밀도를 분석하였다. 창의계급에 대한 임금효과를 분석한 결과 기술창의 직업과 창의숙련 직업에는 임금 프리미엄이 제공되지만 문화창의 직업은 임금 패널티가 존재하여 창조계급의 가치를 인정하는 충분한 보상이 이루어지지 않는다고 하였다.

진수경(2014)은 지역별고용조사를 이용한 Blinder-Oaxaca임금분해기법을 통해 창조계층의 지역 간 임금격차를 연구하였다. 분석결과 근속년수가 창조계층의 임금차이에 있어 중요한 요인으로 작용하고 있음을 확인하였다. 이 밖에도 연령, 성별, 산업특성과 같은 직장요인 등 다양한 개인적 요인에 따라 임금격차가 발생하고 있다는 결론을 도출하였다.

김영수·김현우(2015) 역시 지역별 고용조사를 이용한 창의인력의 유형별 임금수준을 분석하였는데, 창의전문인력이 창의핵심인력 및 문화예술인력보다 월등히 높은 임금을 받고 있다는 점을 파악하였다. 2013년도를 기준으로 5년 전의 임금과 비교한 결과 역시 창의전문인력은 17.1% 증가한 반면 문화예술인력은 14.7%, 창의핵심인력은 12.1% 증가수준에 그쳤다는 사실도 확인하였다.

이상의 연구를 통해 창조계층의 임금은 유형에 따라 차별적이며, 특히 고용 및 기업특성에 따라 격차가 발생할 수 있음을 확인하였다. 그러나 이러한 미시적인 특성에 따른 창조계층의 임금격차에 대한 실증분석은 극히 일부만 진행이 되었을 뿐 보다 세부적인 특성을 반영한 임금결정요인 연구는 제한적인 실정이다. 이에 본 연구의 차별성은 다음과 같다. 첫째, 우리나라의 창조계층과 비창조계층 간, 그리고 창조계층 유형별 임금격차를 분석하였다는 점에서 의의를 가진다. 기존 선행연구의 경우 대부분 평면적인 기술통계 수준에 머물고 있어 보다 심도 있는 연구가 필요하다고 할 수 있다. 둘째, 창조계층 유형별 임금에 영향을 주는 요인을 고용 및 기업요인 측면에서 분석하였다는 점에서 차별성을 가진다. 비록 일부 선행연구가 미시적인 요인을 이용해 창조계층의 임금격차를 분석한바 있으나, 보다 구체적인 고용, 기업, 그리고 개인특성을 종합적으로 반영한 영향을 파악하지는 못하였다. 따라서 본 연구에서는 이러한 한계를 반영해 보다 미시적인 창조계층의 임금 특성을 파악하고자 하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 변수

본 연구는 한국노동연구원에서 구축해 제공하고 있는 최근 자료인 19차 노동패널(2016년) 개인자료를 실증분석에 이용하였다. 구체적으로 우리나라 전국을 대상으로 창조계층 여부를 김은란·정소양(2011)의 분류기준을 활용해 무응답 및 오류항을 가진 사례를 제외한 비창조계층 4,737명, 창조계층 770명을 선택하였다. 향후 좀 더 충분한 샘플수를 확보하기 위해서는 다년도 노동패널자료의 합동화(Pooled) 사용도 고려될 수 있을 것으로 보인다.

〈표 1〉 변수의 구성

종류	구분	변수설명	단위
종속	log(월평균임금)	월평균임금	만원
	창조성	예술창조계층, 핵심창조계층, 일반창조계층 여부	-

개인 특성	성별	남자=1, 여자=0	더미
	연령	만 나이	세
	학력	(3)초 (4)중 (5)고 (6)2년제 (7)4년제 (8)석사 (9)박사	-
	결혼여부	결혼경험=1, 미혼=0	더미
고용 특성	근속연수	입사년도-조사년도	년
	정규직여부	정규직=1 비정규직=0	더미
기업 특성	소기업(reference)	종업원수 50인 미만=1, 기타=0	더미
	중기업	50 ≤종업원수 ≤299=1, 기타=0	더미
	대기업	종업원수 ≥ 300=1, 기타=0	더미
지역 특성	총종사자수	지역의 전산업 총종사자수	명
	수도권여부	수도권=1, 비수도권=0	더미

주) 학력 중 (1)미취학 (2)무학도 항목에 포함되었으나 해당자 없음

종속변수는 창조계층 유형별 월평균임금액이 사용되었다. 독립변수는 개인특성, 고용특성, 기업특성, 그리고 지역특성에 포함되는 11개 개별변수가 포함되었다. 개인특성과 관련하여 성별, 연령, 결혼여부, 학력 등이 고려되었다. 이외에 자격증, 직업훈련 등 고용과 관련된 보다 구체적인 변수를 고려하였으나, 사전분석 결과 통계적인 유의성이 나타나지 않아 최종 선택과정에서 제외되었다. 고용특성에는 근속연수와 창조계층 유형별로 차별성이 높을 것으로 예상되는 정규직여부를 포함하였다. 기업특성관련 변수로는 기업의 규모를 사용하였는데, 대규모, 중규모, 소규모로 구분한 뒤 소기업을 참조변수로 하였다. 노동조합의 유무 변수 역시 고려되었으나 유의성이 없는 것으로 나타나 실증분석에서는 제외하였다. 마지막으로 지역변수로 수도권유무, 통계청 고용노동통계 자료를 바탕으로 한 2016년 지역의 총고용자수가 고려되었다.

2. 연구모형

본 연구는 창조계층과 비창조계층의 여부와 유형별 창조계층에 따라 임금에 영향을 주는 요인을 고용 및 기업요인을 중심으로 분석하였다. 창조계층의 경우 핵심창조계층(63명), 일반창조계층(628명), 예술창조계층(77명)으로 구분하여 분석이 이루어졌다. 창조계층의 분류방법은 산업분류, 직장분류, 산업과 직장을 모두 적용하는 트라이던트 방법 등이 있다. 창조계층이라는 개념을 대중화시킨 대표적인 학자 중의 한 명은 플로리다(2002)라고 할 수 있다. 비판도 존재하지만 기존의 학력이나 산업이 아닌 직장을 통해 창조인력을 구분하는 방법은 현재까지 유용한 방법이라고 할 수 있다. 그러나 플로리다의 직업구분은 미국의 산업분류체계를 바탕으로 하고 있어 우리나라에 바로 적용하기에는 한계가 존재한다.

이에 한국 실정에 맞게 창조계층을 재규정한 김은란·정소양(2011)의 연구를 통해 창조계층을 구분하

였다. 김은란·정소양(2011)은 창조계층을 핵심창조계층, 창조적 전문가, 예술창조계층(보헤미안)으로 구분하였으며, 예술창조 2개 분야, 핵심창조 2개 분야, 일반창조 5개 분야 등 모두 9개 분야 38개 직업군을 창조계층에 포함하였다. 이러한 분류를 기준으로 본 연구는 노동패널자료의 개인용 데이터 표준직업 코드를 바탕으로 창조계층을 구분하였다. 이때 예술창조계층은 작가, 화가처럼 순수한 창조적인 작업과 관련된 직업군과 이들을 지원하는 큐레이터와 같은 문화지원 직업군이 포함되었다. 핵심창조계층은 연구인력과 전문인력이 포함되었는데, 연구인력은 대학교수, 교육 관련 관리자 등이며, 핵심전문인력은 기업의 임원 등으로 엘리트군이라고 할 수 있다. 일반창조계층은 예술이나 핵심인력은 아니지만 전문지식을 바탕으로 창조적으로 일을 해결해가는 직종으로 공학기술자, 보건, 복지, 종교 관련직, 금융 전문가 등이 포함되었다.

실증분석에 앞서 창조계층과 비창조계층 간 임금간 차이가 있는지를 분석하기 위해 두 집단 간 평균차이를 검정하는 방법인 독립표본 t검정을 사용하였다. 다음으로 핵심, 일반, 예술창조계층 간 평균차이는 분산분석(ANOVA)를 이용해 확인하였다.

임금함수 추정에 가장 널리 사용되고 있는 방식중의 하나는 Mincer(1974)가 사용한 임금방정식이다. Mincer의 방정식은 임금함수에 자연로그를 취한 방정식인데, 이를 바탕으로 본 연구는 유형별 창조계층의 임금체계에 영향을 미치는 개인, 고용, 기업특성을 분석하기 위한 모형을 다음 식(1)과 같이 구축하였다(박재민, 2011).

$$\log(W_s) = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon \quad \text{식(1)}$$

이때 $\log(W_s)$ 는 로그를 취한 임금을, X 는 임금에 영향을 미치는 개인설명변수로 개인, 고용, 기업, 지역특성을, β_i 는 추정계수를, ϵ 는 오차항을 나타낸다. 이는 다시 식(2)와 같은 함수식으로 정리할 수 있다.

$$\log(W_s) = \sum_{i=1}^n \beta_i X_i + \epsilon \quad \text{식(2)}$$

또한 본 연구는 다중공선성으로 인한 모형의 적합성문제를 해결하기 위하여 VIF(variance inflation factor, 분산팽창인자)값을 검토하였다. 모형검정결과 모든 변수의 VIF값이 1~2 사이로 5를 넘지 않아, 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

IV. 실증분석 결과

1. 기술통계분석

비창조계층과 창조계층의 기술통계분석결과를 살펴보면, 비창조계층의 경우 월평균임금이 약 227만원, 창조계층이 336만원으로 더 높은 것을 확인할 수 있었다. 독립변수 중 개인특성의 경우, 창조계층이 남성이 약간 더 많고, 나이는 더 적으며, 학력은 높고 기혼인 경우는 좀 더 적었다. 직장관련 특성의 경우, 창조계층이 근속연수가 더 짧고, 정규직이 좀 더 많았으며, 대기업이나 중기업에 더 많이 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해서 창조계층이 비창조계층에 비해 좀 더 안정된 환경에서 근무하고 있다고 판단할 수 있다.

유형별 창조계층의 기술통계분석결과를 살펴보면, 월평균임금은 예술창조계층이 약 221만원으로 가장 낮았으며, 핵심창조계층이 496만원으로 가장 높았다. 일반창조계층의 경우 335만원정도로 전체 창조계층의 임금과 비슷한 수준을 보였다. 이를 통해 창조계층별 임금간 격차가 있는 것을 확인할 수 있었다.

개인특성과 관련해서는 예술창조나 핵심창조계층은 남성의 비율이 높는데 비해 일반 창조계층은 여성의 비율이 조금 더 높았다. 연령은 예술창조계층이 가장 젊었으며, 핵심창조계층이 가장 나이가 많았다. 학력은 핵심창조계층이 가장 높고, 예술창조계층이 다소 낮았으며, 결혼 여부는 예술창조계층이 미혼이 가장 많았지만 유형별 큰 차이는 없었다.

고용특성관련 변수의 경우, 예술창조계층의 평균근속연수가 약 5년 정도로 가장 낮았으며, 핵심과 일반창조계층은 약 8~9년으로 다소 높았다. 정규직 여부는 기술통계분석 결과 유형별로 차이를 보였는데, 핵심창조계층이 가장 낮은 70%가 정규직으로 나타난 반면 일반창조계층은 81%가 정규직인 것으로 확인되었다. 예상과는 달리 예술창조계층은 일반창조계층보다는 낮았으나 76%가 정규직으로 핵심창조계층보다는 높은 것으로 파악되었다.

기업특성인 기업규모의 경우, 대기업이나 중기업 근무의 경우 핵심창조계층이 가장 높았고 예술창조계층이 가장 낮았다. 이와는 반대로 소기업 근무는 예술창조계층과 일반창조계층이 가장 높고 핵심창조계층이 가장 낮았다. 이를 통해 핵심창조계층은 엘리트계층으로 근속연수가 길고, 대기업이나 중기업 근무가 많아 근무환경이 안정적인데 비해 예술창조계층은 상대적으로 근속연수도 짧고 소기업 근무가 많아 근무환경이 다소 불안정할 가능성이 있음을 추정할 수 있다.

〈표 2〉 기초통계분석결과(창조계층 여부)

변수명		비창조계층(4737)				창조계층(770)			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
월평균임금		0	2500	227	174.5	0	3500	336.6	241
개인 특성	성별	0	1	0.6	0.5	0	1	0.6	0.5
	연령	15	91	48.3	13.8	19	83	41.5	9.8
	학력	2	9	5.4	1.3	3	9	7.1	0.9
	결혼여부	0	1	0.8	0.4	0	1	0.8	0.4
고용 특성	근속연수	0	76	9.2	10.4	0	40	8.3	7.8
	정규직여부	0	1	0.6	0.5	0	1	0.8	0.4
기업 특성	대기업	0	1	0.1	0.2	0	1	0.1	0.3
	중기업	0	1	0.1	0.3	0	1	0.1	0.3
	소기업	0	1	0.8	0.4	0	1	0.8	0.4
지역 특성	고용자수	2,115	679,288	125,545	97,351	4,383	679,288	148,441	105,537
	수도권	0	1	0.5	0.5	0.0	1.0	0.6	0.5

〈표 3〉 기초통계분석결과(창조계층 유형)

변수명		예술창조계층(77)				핵심창조계층(63)				일반창조계층(628)			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
월평균임금		1.6	1066.7	221.5	152.1	48	2083	486.0	339.6	0	3500	335.9	229.8
개인 특성	성별	0	1	0.42	0.5	0	1	0.67	0.5	0	1	0.59	0.5
	연령	23	66	37.35	9.5	27	71	44.17	10.8	19	83	41.73	9.6
	학력	4	8	6.59	0.9	6	9	7.91	0.9	3	9	7.04	0.9
	결혼 여부	0	1	0.57	0.5	0	1	0.74	0.4	0	1	0.79	0.4
고용 특성	근속 연수	0	21	5.75	4.9	0	40	9.17	9.5	0	39	8.56	7.8
	정규직	0	1	0.76	0.4	0	1	0.70	0.5	0	1	0.81	0.4
기업 특성	대기업	0	1	0.09	0.3	0	1	0.23	0.4	0	1	0.10	0.3
	중기업	0	1	0.12	0.3	0	1	0.12	0.3	0	1	0.12	0.3
	소기업	0	1	0.79	0.4	0	1	0.65	0.5	0	1	0.78	0.4
지역 특성	고용 자수	5,565	679,288	153,503	107,806	5,623	679,288	146,747	115,693	4,383	679,288	147,938	104,336
	수도권	0	1	0.8	0.4	0.0	1.0	0.6	0.5	0.0	1.0	0.6	0.5

2. 창조계층 유형에 따른 임금 및 개별특성 차이분석

창조계층여부에 따라 월평균임금 및 기타 개별특성에 차이가 있는지를 t검정을 이용하여 분석한 결

과, 월평균 임금 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 통계적으로도 창조계층의 임금이 비창조계층보다 임금이 더 높다고 할 수 있다. 다만 이에 대한 통계적 유의성을 확인하기 위해서는 사후분석(post-hoc analysis) 등의 방법이 필요하나, 본 연구의 목적과는 차이가 있다고 판단되어 추가분석을 하지는 않았다. 이외 결혼여부를 제외한 개인, 고용, 기업, 지역특성에 따라서도 창조계층 여부는 명확한 차이를 보이는 것을 확인하였다. 구체적으로 창조계층은 비창조계층에 비해 학력이 높고 젊은 것으로 나타났으나 근속연수는 창조계층보다는 비창조계층이 더 높았다. 이를 통해 비교적 학력이 높은 젊은 계층은 보다 창조적인 업무에 종사하고 있으나 한 기업에 오래 재직하지는 않는 사실을 파악하였다. 또한 창조계층은 비창조계층에 비해 중/대기업에 재직하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 창조계층의 유형에 따라 임금 및 개별특성 간 차이가 있는지를 살펴보기 위해 ANOVA 분석을 실시한 결과, 앞선 결과와 마찬가지로 월평균임금의 유의미한 차이가 있음을 확인하였다. 개별특성 또한 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 근속연수, 기업규모와 관련해서는 비교적 평준화되었다는 사실을 확인하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 임금은 핵심창조계층이 가장 많았으며, 예술창조계층은 그의 절반에도 미치지 못했다. 또한 예술창조계층의 연령대가 핵심 및 일반창조계층보다 어린 것으로 나타났으나 근속연수는 상대적으로 짧았다. 이에 더해 예술창조계층은 기타 유형의 창조계층에 비해 수도권에 집중되어 있다는 점도 확인하였다. 이러한 결과를 통해 창조계층의 유형에 따라 임금 및 임금체계를 구성하는 개별특성은 차이가 있다는 사실을 파악하였다.

〈표 4〉 창조계층여부에 따른 임금 및 개별특성 차이 분석결과

구분		비창조 VS 창조		예술창조 VS 핵심창조 VS 일반창조	
		t	Sig.	F	Sig.
월평균임금		17.454**	0.075	134.333***	.000
개인특성	성별	-1.783***	0.000	5.978***	.000
	연령	-14.954***	0.000	79.046***	.000
	학력	39.009***	0.000	527.231***	.000
	결혼여부	-5.233	0.129	19.418***	.000
고용특성	근속연수	-1.518***	0.000	.879	.451
	정규직여부	10.580***	0.000	38.561***	.000
기업특성	대기업	4.868**	0.030	14.645***	.000
	중기업	2.175***	0.000	1.587	.190
지역특성	총고용자수	6.601***	0.000	14.619***	.000
	수도권여부	7.338***	0.000	23.003***	.000

3. 유형별 창조계층의 임금 영향요인 분석

본 연구는 창조계층 유무에 따른 임금영향 요인 비교(모형 1, 모형 2)와 유형별 창조계층의 임금영향 요인 비교(모형 3, 모형 4, 모형 5))를 위해 Mincer의 임금함수를 바탕으로 총 5개의 모형을 구축해 실증분석을 실시하였다. 창조계층과 비창조계층 간 임금이 미치는 영향을 미치는 요인을 파악한 전자의 경우 독립변수가 종속변수를 약 40%~45%로 설명하고 있는 것으로 나타났으며, 창조계층의 유형(예술창조, 핵심창조, 일반창조)별로 임금이 미치는 요인을 파악한 후자의 경우 약 30~55% 정도 설명력을 보이고 있어 모형의 적합도는 비교적 충분한 것으로 보여진다.

분석결과를 자세히 살펴보면, 먼저 창조계층여부의 경우 창조계층과 비창조계층 모두 개인특성이 임금에 있어 중요한 요인으로 작용하고 있음을 확인하였다. 성별의 경우 창조계층이나 비창조계층 모두 남성인 경우 임금이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우는 비창조계층은 연령이 어릴수록 임금을 더 받지만, 창조계층은 연령이 많아질수록 임금이 좀 더 큰 영향을 주었다. 학력은 높을수록 임금이 긍정적인 영향을 주었다. 개인특성의 경우 연령을 제외하고는 창조계층과 비창조계층간 영향력의 큰 차이는 없었다.

고용특성의 경우, 창조계층 여부와는 관계 없이 근속연수가 길수록, 정규직일수록, 임금이 높은 것으로 나타났으며, 소기업에 비해 대기업에 근무할 경우 임금에는 양(+)의 효과가 있다는 사실도 확인하였다. 그러나 중소기업 근무의 경우 소기업과 비교해 임금이 긍정적인 영향을 준다는 통계적 유의성을 확보하지 못해 직업의 창조성과는 관계 없이 대기업 근무가 임금체계에 있어 중요한 결정요인일 수 있다는 사실을 파악하였다. 다만 지역변수는 통계적으로 유의미한 결과를 보여주지 못해 지역차이가 임금이 영향을 준다고 보기는 어려웠다.

이러한 결과를 통해 우리나라의 경우 창조계층과 비창조계층의 임금이 영향을 주는 요소는 전통적으로 중요하게 인식되는 성별, 연령, 학력 등 개인적인 요인과 더불어 고용 및 기업특성 역시 중요하다는 점을 확인하였다. 다만 창조계층과 비창조계층 간 핵심적인 영향요인은 차이가 있었는데, 비창조계층의 경우 개인특성이 임금체계에 있어 보다 중요하게 작용하였던 반면 창조계층은 근속연수와 정규직 여부 등의 고용특성이 보다 중요한 것으로 나타났다.

유형별 창조계층의 경우, 예술창조계층은 근속연수를 제외하고는 임금의 변화를 설명하기 힘들었다. 예술계층의 경우 창조적이고 예술적인 직종에 근무하며 독자적인 예술활동을 통해 임금이 결정되는 경우가 많은데, 이러한 측면에서 임금이 영향을 주는 결정요인은 전통적인 요소들은 아닌 것으로 판단된다. 따라서 이는 예술창조계층을 보다 세분화하는 등의 방법을 이용한 후속 연구를 통해서 임금체계에 영향을 주는 새로운 요인을 찾을 필요가 있을 것으로 보인다. 다만 예술창조계층의 경우에도 근속기간이 길수록 임금이 있어서는 긍정적인 효과가 있기 때문에 상대적으로 낮은 임금체계를 개선하기 위한

정책이 추진될 경우 장기근속에 초점을 맞추는 정책이 우선될 필요가 있을 것으로 판단된다. 다음으로 핵심창조모형의 경우에도 고용특성이 임금에 있어 가장 중요한 결정요인인 것으로 확인되었다. 다만 앞선 예술창조계층과는 달리 정규직여부가 중요한 것으로 나타났다. 마지막으로 일반창조계층의 경우는 지역특성을 제외한 대부분의 요인들이 임금체계에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 고용 및 기업특성이 중요하다는 사실을 확인하였다. 구체적으로 일반창조계층은 남성이며, 연령이 많고, 학력이 높으며, 결혼했으며, 근속연수가 길고, 정규직이며, 대기업에 근무하는 경우 더 높은 임금을 받는다는 것을 파악하였다.

이는 두 가지 측면에서 시사하는 바가 있는데, 먼저 창조계층은 유형과는 관계없이 고용특성이 임금 체계에 있어 중요한 결정요인으로 작용할 수 있다는 것이다. 다만 근속연수와 정규직여부를 고용특성 변수로 사용하였는데, 직업적 자율성이 비교적 높은 예술계층은 기업에서의 재직기간이, 전문적이지만 상대적으로 자율성은 낮은 핵심 및 일반창조계층은 업무의 안정성을 담보할 수 있는 정규직여부가 보다 중요할 수 있음을 본 연구는 강조하고 있다. 또한 모든 창조계층이 동일하게 고용특성을 중요하게 고려하고 있지만 임금에 영향을 미치는 결정요인은 차별적이라는 측면에서 본 연구는 창조계층 간에도 임금에 영향을 미치는 요인은 다르다는 사실을 보여주고 있다. 이는 곧 창조계층의 임금관련 정책은 세부적인 업무유형에 따라 미시적이어야 한다는 시사점을 주는 결과라고 할 수 있다.

〈표 5〉 창조계층여부와 창조계층별 결과

구분		창조계층여부				창조계층유형					
		모형1 (비창조계층)		모형2 (창조계층)		모형3 (예술창조)		모형4 (핵심창조)		모형5 (일반창조)	
		β	st- β	β	st- β	β	st- β	β	st- β	β	st- β
개인특성	성별	0.456***	0.288	0.33***	0.225	0.35	0.192	0.115	0.089	0.296***	0.21
	연령	-0.011***	-0.194	0.005*	0.069	0.006	0.051	-0.002	-0.035	0.005*	0.069
	학력	0.09***	0.147	0.102***	0.124	0.072	0.065	-0.098	-0.136	0.098***	0.117
	결혼여부	0.343***	0.174	0.15***	0.091	-0.073	-0.042	0.321*	0.238	0.141**	0.087
고용특성	근속연수	0.029***	0.281	0.023***	0.251	0.066***	0.364	0.003	0.044	0.022***	0.265
	정규직여부	0.36***	0.227	0.567***	0.313	0.381	0.187	0.683***	0.507	0.587***	0.329
기업특성	대기업	0.149***	0.057	0.231***	0.108	-0.275	-0.095	0.171	0.12	0.310***	0.148
	중기업	0.102***	0.045	0.041	0.02	0.198	0.082	0.122	0.071	0.043	0.022
지역특성	총고용자수	0.000	0.011	0.000	0.046	0.000	0.117	0.000	0.102	0.000	0.015
	수도권여부	0.035	0.023	0.05	0.034	-0.162	-0.076	0.174	0.138	0.077	0.055
R ²		0.449		0.418		.289		.557		.443	
Adjusted R ²		0.447		0.410		.181		.463		.434	

주1) *, **, ***은 각각 10%, 5%, 1% 수준에서 통계적으로 유의

주2) st- β 는 표준화계수값을 의미함

〈표 6〉 주요 임금 결정요인 비교

구분		핵심영향특성	결정요인
창조계층 유무	비창조계층	개인특성, 고용특성	성별, 근속연수, 정규직 여부
	창조계층	고용특성	정규직여부, 대기업재직
창조계층 유형	예술창조	고용특성	근속연수
	핵심창조	고용특성	정규직여부
	일반창조	고용특성, 기업특성	정규직여부, 대기업재직

V. 결론 및 시사점

본 연구에서는 창조계층의 여부 및 유형에 따라 임금에 영향을 주는 다양한 개인적 요인들과 고용 및 기업특성 요인들을 살펴보았다. 실증 분석을 통해서 본 연구는 창조계층 여부와 유형별 창조계층의 임금에 영향을 주는 요인들은 차별적이라는 것을 확인하였다. 이러한 결론을 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 창조계층의 임금은 비창조계층보다 높다고 할 수 있다. 미국의 경우, 2004년 창조계층 인력은 인력수에서 30% 비중을 차지하지만, 전체 임금소득에서는 47%를 차지하고 있다고 한다(구문모·박정수, 2014). 본 연구를 통해 우리나라의 경우도 창조계층의 임금이 비창조계층보다 높다는 점을 확인하였다.

둘째, 유형별 창조계층 간 임금에 차이가 존재하였다. 핵심창조계층의 임금이 가장 높았으며, 일반창조, 예술창조계층 순으로 나타났다. 특히 전체 창조계층의 임금은 비창조계층의 임금보다 높음에도 불구하고 예술창조계층의 임금은 평균 221만원으로 비창조계층의 평균임금 227만원보다 적었다.

셋째, 창조계층과 비창조계층의 임금에 영향을 주는 요인은 차이를 보였다. 창조계층의 경우 남성이고 나이가 많으며, 학력이 더 높고 결혼했으며, 정규직이며 대기업 종사자가 주요변수였다. 비창조계층과 차이를 보이는 가장 큰 변수는 나이로 비창조계층은 어릴수록, 창조계층은 나이가 많을수록 임금에 긍정적인 영향을 주었다. 이는 창조계층의 경우, 많은 경험을 한 근로자들의 경우 더 높은 임금을 받는 것으로 판단할 수 있다.

넷째, 창조계층은 유형과는 관계 없이 고용특성이 임금체계에 있어 중요한 결정요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

다섯째, 유형별 창조계층의 임금에 영향을 주는 요인은 차이를 보였다. 구체적으로 직업적 자율성이

비교적 높은 예술계층은 기업에서의 재직기간이, 전문적이지만 상대적으로 자율성은 낮은 핵심 및 일반 창조계층은 업무의 안정성을 담보할 수 있는 정규직여부가 중요한 결정요인임을 확인하였다. 이는 곧 창조계층의 특성에 따라 예술창조계층은 경험을 쌓게 되는 직장의 근무연수를, 핵심창조계층은 직업의 안정성을 더욱 중요시한다는 점에서 도출된 결과로 보인다.

이러한 결론을 통해 본 연구는 창조계층의 임금에 영향을 미치는 결정요인은 차별적이라는 측면에서 창조계층의 임금관련 정책은 세부적인 업무유형에 따라 미시적이어야 한다는 시사점을 확인하였다. 특히 예술창조계층은 디자인, 미술, 음악 등 창조계층에서 중요한 계층임에도 불구하고, 낮은 임금체계를 가지고 있는 것은 예술창조계층의 불안정한 근무환경과 관련된 것으로 보인다. 예술창조계층은 여성이 많으며, 근속연수도 짧고 대기업이나 중기업 근무보다 다른 창조계층에 비해 소기업 근무가 많았다. 향후 이러한 예술창조계층의 불안정한 근무환경이 개선되지 않는다면 예술창조계층의 낮은 임금은 계속 될 것으로 보이며, 특히 근속연수와 관련한 미시적인 정책을 통해 임금체계를 변화시킬 필요가 있을 것으로 판단된다.

최근 산업구조의 변화에 따라 창조계층에 대한 관심이 커지면서 창조계층에 대한 다양한 연구들이 축적되어 왔다. 그러나 생산성이 높은 창조계층의 임금에 대한 연구는 부족하였다고 할 수 있다. 본 연구는 창조계층여부와 창조계층간 임금 격차가 존재하며 왜 그러한 격차가 존재하는지 원인을 고찰하였다는 측면에서 향후 관련연구에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 다만 앞서 언급한 바와 같이 본 연구가 다양한 업무특성을 가지고 있는 창조계층을 세분화했기 때문에 본 연구에서 사용했던 임금에 영향을 미치는 변수들을 좀 더 확대할 필요가 있을 것이다.

■ 참고문헌 ■

- 구문모·박정수(2013). “우리나라 창조계층 인력의 추이 및 서비스직종의 창조인력화 방안”, 산업연구원.
 구문모·박정수(2014). “우리나라 창조계층 인력의 통계적 산출과 지역발전 정책의 함의”, 『지방행정연구』, 28(1): 115-138.
 김범식·김묵한(2015). 『서울시 창조계층특성과 정책방향』, 서울연구원.
 김영수·김현우(2015). 『창의인력과 창의일자리의 지역별 입지 및 성장 특성 분석』, 산업연구원.
 김태경·구성환(2015). 『창조도시 환경구축을 위한 창조계급 입지패턴 연구』, 경기연구원.
 이훈·이동훈(2011). “플로리다 창조계급론의 국내적용가능성에 관한 연구: 임금구조를 중심으로”, 『한국부동산학회』, 17(3): 121-134.

김은란·정소양(2011). 『창조계층 입지패턴 분석 연구』, 국토연구원.

박현수(2012), “소득불균형, 경제성장, 인적자본과의 동학적 분석에 관한 연구”, 『지역연구』, 28(1): 97-113.

박재민(2011), “대학 졸업생의 직업선택과 임금 수준”, 『기술혁신학회지』, 14(1): 22-39.

서원석·주미진(2017), “유형별 창조계층의 생활만족도에 영향을 미치는 생활환경요인 비교분석”, 『GRI 연구논총』, 19(1): 315-334.

전병주·최은영(2015), “노인의 사회적 배제 특성, 주거 점유형태가 생활만족도에 미치는 영향 및 사회적 관계망의 완충효과”, 『사회과학연구』, 26(1): 77-107.

진수경(2014). 『지역 간 임금격차요인에 관한 연구: 창조계층 및 비창조계층의 권역별·도시규모별 임금 격차를 중심으로』, 서울시립대학교 석사학위논문.

최기조(2010), “창조적계급과 지역성장의 관계에 대한 실증연구”, 『지역연구』, 26(3): 3-24.

황수경(2014), “창의고용의 조작적 정의와 창의적 노동의 임금효과”, 『한국경제연구』, 32(2): 37-68.

Mincer, J.(1974). Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economics Research, Inc.

Florida, R.(2002). The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. NY: Basic Books.

Florida, R.(2008), Who's Your City?, NY: Basic Books.

원 고 접 수 일 | 2018년 7월 10일

심 사 완 료 일 | 2018년 8월 3일

최종원고채택일 | 2018년 8월 8일

서원석 wseo@cau.ac.kr

미국 Ohio State University에서 도시 및 지역계획학 석·박사학위를 취득하고 현재 중앙대학교 도시계획·부동산학과 부교수로 재직 중이다. 주요관심 분야는 주택·부동산경제·도시환경 및 계획이다. 저서로 “한국주거복지정책(공저)”(2012, 박영사)이 있으며 “Does Neighborhood Condition Create a Discount Effect on House List Prices? Evidence from Physical Disorder”(2018, Journal of Real Estate Research) 등 국·내외에 다수의 연구논문을 발표하였다.

주미진 abraxa@cau.ac.kr

미국 Cleveland State University에서 도시정책 및 행정학 석·박사학위를 취득하고 현재 중앙대학교 도시계획·부동산학과 조교수로 재직 중이다. 주요관심 분야는 도시 및 지역 경제, 도시계획이다. “Revitalizing Cities: Amenities, Economic Development, & the Attraction of Human Capital”(2015, Journal of Tourism Research & Hospitality) 등 국·내외에 다수의 연구논문을 발표하였다.