
해외 인적자본 지수 및 지표 개발에 관한 연구

[최종보고서]

2008년 11월 10일

부산대학교 산학협력단

제 출 문

통계청장 귀하

본 보고서를 “해외 인적자본 지수 및 지표 개발에 관한 연구”의
최종보고서로 제출합니다.

2008년 11월 10일

부산대학교 산학협력단

연구진

연구 책임 : 강상목(경제학박사)

공동 연구 : 최문찬(경제학박사)

연구보조원 : 조상규(박사과정)

백충기(박사과정)

이주병(박사과정)

목 차

I. 연구의 개요	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 내용과 범위	3
II. 인적자본 관련 국내 지표 현황	8
1. 국내 인적자본 현황 파악	8
1.1 인적자본의 개념과 의의	8
1.2 인적자본 지표의 체계현황	11
2. 국내 인적자본 지표 개발현황	23
2.1 한국의 지표 개발	23
2.2 한국 인적자본의 정책 동향	24
3. 국내 인적자본 지표의 현황 및 문제점	24
3.1 국내 인적자본 지표 개발 현황	24
3.2 인적자본 지표의 현황과 문제점	32
4. ‘고용의 질’ 지표 현황	39
III. 해외 인적자본 지표 개발 동향	45
1. 해외인적자본 지표 개발 동향	45
1.1 국가적 개발 동향	45
1.2 국제적 개발 동향	72
2. 해외고용의 질 지표 개발동향	83
IV. 국내외 인적자본 지표 비교 및 필요한 신규지표	96
1. 국내외 지표작성의 목적 비교	96
2. 국내외 인적자본 지표 비교	100

2.1 작성체계	100
2.2 작성체계 및 작성지표 비교	103
3. 국내외 고용의 질 지표비교	116
3.1 작성체계	116
3.2 작성체계 및 작성 지표 비교	117
4. 개발이 필요한 인적자본 지표	121
5. 개발이 필요한 고용의 질 지표	130
V. 국내외 지표의 향후 개발방안	138
1. 인적자본 지표의 개발방안	138
2. 고용확대를 위한 지표개발방안	143
3. 일반적·제도적 개선사항	151
VI. 결 론	154

■ 참고문헌

■ 부록

표 목 차

<표 2-1> 인적자원의 축적	17
<표 2-2> 인적자본의 개발(과정)	18
<표 2-3> 인적자본의 이행	19
<표 2-4> 인적자본의 활용	20
<표 2-5> 인적자본 활용의 결과	21
<표 2-6> 인적자본의 유출과 상실	22
<표 2-7> 통계청 발간 인구통계 관련 자료	26
<표 2-8> 인적자본관련 주요 인구통계 및 개별지표	27
<표 2-9> 교육 관련 통계 자료 현황	28
<표 2-10> 한국의 교육지표 항목	30
<표 2-11> 인적자본개발의 개념과 범주	33
<표 2-12> 인구통계	34
<표 2-13> 인적자본개발(양성)통계	35
<표 2-14> 노동이행(이동)통계	36
<표 2-15> 인적자본활용(노동)통계	37
<표 2-16> 인적자본개발 영역 분류에 따른 통계	38
<표 2-17> 주요 노동통계 현황	41
<표 2-18> 국내 ‘고용의 질’을 결정하는 지표	42
<표 3-1> 인적자본의 축적	46
<표 3-2> 인적자본의 개발(과정)	47
<표 3-3> 인적자본의 이행	48
<표 3-4> 인적자본의 활용	48
<표 3-5> 인적자본 활용의 결과	50
<표 3-6> 인적자본의 유출과 상실	50
<표 3-7> 인적자본의 축적	53
<표 3-8> 인적자본의 개발(과정)	54
<표 3-9> 인적자본의 이행	55

<표 3-10> 인적자본의 활용	56
<표 3-11> 인적자본 활용의 결과	57
<표 3-12> 인적자본의 유출과 상실	57
<표 3-13> 인적자본의 축적.....	59
<표 3-14> 인적자본의 개발(과정)	60
<표 3-15> 인적자본의 이행	61
<표 3-16> 인적자본의 활용	61
<표 3-17> 인적자본 활용의 결과	62
<표 3-18> 인적자본의 유출과 상실	62
<표 3-19> 인적자본의 축적	63
<표 3-20> 인적자본의 개발(과정)	64
<표 3-21> 인적자본의 활용	65
<표 3-22> 인적자본 활용의 결과	66
<표 3-23> 인적자본의 유출과 상실	66
<표 3-24> 인적자본의 축적	68
<표 3-25> 인적자본의 개발	68
<표 3-26> 인적자본의 활용	69
<표 3-27> 인적자본 활용의 결과	70
<표 3-28> 인적자본의 유출과 상실	71
<표 3-29> 인적자본의 축적	72
<표 3-30> 인적자본의 개발(과정).....	73
<표 3-31> 인적자본의 이행.....	74
<표 3-32> 인적자본의 활용	75
<표 3-33> 인적자본 활용의 결과	76
<표 3-34> 인적자본의 유출과 상실	76
<표 3-35> OECD 교육지표 통계 구성 내역	80
<표 3-36> IMD 국가경쟁력 평가지표	82
<표 3-37> ILO의 Decent Work 관련 지표	85
<표 3-38> 유럽연합의 고용의 질 지표의 기준	86
<표 3-39> CPRN 고용의 질 지표의 기준	89

<표 3-40> 미국 고용의 질 측정 지표	92
<표 3-41> 일본 고용의 질 측정 지표	93
<표 3-42> 캐나다 비영리 조직의 고용의 질 측정 지표	94
<표 3-43> 캐나다 고용의 질 측정 지표	95
<표 4-1> 국내외 기존 지표들의 작성목적	96
<표 4-2> 기존 지표들의 포괄영역과 내용 비교	97
<표 4-3> 기존지표 구조 비교	98
<표 4-4> 기존지표들의 장·단점 비교	100
<표 4-5> 인적자본의 축적	101
<표 4-6> 인적자본의 개발	102
<표 4-7> 인적자본의 활용	102
<표 4-8> 인적자본 활용의 결과	103
<표 4-9> 인적자본의 유출과 상실	103
<표 4-10> 인적자본의 축적	104
<표 4-11> 인적자본의 개발	105
<표 4-12> 인적자본의 활용	108
<표 4-13> 인적자본 활용의 결과	110
<표 4-14> 인적자본의 유출과 상실	111
<표 4-15> 국가 및 기관별 지표비교	118
<표 4-16> 국내와 국외 지표비교	119
<표 4-17> 개발이 필요한 인적자본 지표	121
<표 4-18> 단기적 관점의 고용의 질	132
<표 4-19> 중기적 관점의 고용의 질	133
<표 4-20> 장기적 관점의 고용의 질	134
<표 4-21> 국내 미비 지표	136

그림목차

<그림 1-1> 연구방법 및 연구대상	6
<그림 2-1> 지표작성 체계도	14
<그림 2-2> 지표개발체계도	31
<그림 3-1> HRST의 범주	78
<그림 3-2> 노동과 고용의 질의 기준	88
<그림 4-1> 고용의 질 비교지표	117
<그림 4-2> 관점별 고용의 질	131

1. 연구의 개요

1. 연구의 목적

일반적으로 인적자본이란 노동자에 대한 교육과 직업훈련 등 투자의 축적물을 의미한다. 그 중 가장 중요한 인적자본은 교육이다. 교육은 자원의 지출로서 장래에 생산성을 증대시킨다. 대체로 학력상승은 임금의 상승을 의미하고 기업은 높은 능력과 낮은 능력의 노동자를 구별하는 한 방법으로서 교육수준을 사용한다.

최근 한국경제는 지식에 기반한 경제성장을 추구하고 있고 그러한 목표의 핵심에는 인적자본의 확대가 경제성장을 뒷받침할 수 있는 중요한 요소가 된다는 사고가 근저에 있다. 특히 청년실업이 증가하고 노동의 수요와 공급자가 필요로 하는 노동력 수준이 불일치하여 많은 실업이 발생하는 현실적 상황을 고려할 때, 고용확대 차원에서 인적자본의 중요성을 강조하기 위한 통계 활용 및 개발이 절실한 시점에 있다.

즉, 인적자본의 개발은 정부, 기업, 개인 등 모두가 인적자본의 축적 및 개발수준에 대한 정보를 필요로 하고 있다는 것이다. 특히 인적자본 지표의 측정과 확충은 경제성장과 발전의 중요한 핵심 요소일 뿐만 아니라 개인의 복지와 직결되는 사안으로서 국가의 경제적 측면뿐만 아니라, 비경제적 복지 전반에 영향을 미치고 인적자본의 개발은 구성원간 신뢰증진과 보다 안정된 사회구축에 기여할 수 있다.

그런데 그간 정부의 인적자본 개발을 위한 노력은 다양하게 추구되어 왔으나 고용측면에서 고용의 질을 파악하고 평가할 수 있는 통계가 미비하고 인적자본의 질적인 측면을 보여줄 수 있는 대표적인 지표가 제대로 마련되어 있지 않으며, 인적자본 관련 정보들이 체계적으로 수집, 정리되지 못하고 있다. 가령, 인적자본에 관련된 통계들이 다양한 기관에서 생산되고 있으나

인적자본 통계라는 범주 내에서 체계화되고 일목요연하게 정리되어 있지 못하고, 인적자본의 개발이나 성과를 측정하는 대표적인 지표가 제대로 제시되지 못하고 종합되지 못하고 있다.

그뿐만 아니라 개별 지표들이 논리적으로 연계되어 있지 못하고 나열되어 있어서 인적자본 개발의 각 주체의 의사결정에 실질적인 도움과 활용이 되고 있지 못하고 있다. 또한 인적자본의 양적인 지표들에 비하여 인적자본의 질을 보여주는 지표들은 상당히 미흡한 실정이다.

따라서 고용확대를 꾀하기 위해 각 개별 경제주체의 의사결정에 실질적 도움이 될 수 있는 인적자본의 정보제공이 필요하다. 이를 위해서는 첫째, 인적자본의 정보로서 해외 인적자본의 지표의 개발현황과 활용정도 등에 관한 정보가 필요하고 둘째, 국내의 인적자본의 지표의 개발현황과 활용정도를 파악할 필요가 있다. 셋째, 인적자본의 양적인 지표뿐만 아니라 질적인 지표에 관한 정보들을 파악하고 정리하는 작업이 필요하다.

나아가 인적자본에 관한 해외 선진 통계와 국내 통계를 비교하고 미비된 인적자본 통계를 파악하여 질적인 관점에서 필요한 인적자본의 지표에 관한 현황 파악과 향후 개발가능한 통계의 개발방안과 방법을 모색함이 필요하다.

본 과제의 목적은 전반적인 국내외 인적자본 관련 통계현황을 파악함으로써 개발이 필요한 부문의 지표를 제시하고, 고용촉진을 꾀할 수 있는 해외통계 사례의 경우를 벤치마킹하여 실효성 있는 지표를 제공하는데 있다. 특히 실질적인 의사결정에 활용될 수 있는 질적인 지표의 현황파악과 향후 개발방안에 초점을 두게 될 것이다.

따라서 인적자본에 관한 해외 선진 지표와 국내 지표를 양적인 면과 질적인 면에서 비교분석하여 미비된 통계를 제시하고 향후 필요한 인적자본 지표의 적절한 작성체계의 제시와 이에 기초한 개발방안과 방법을 제시하게 될 것이다.

1. 연구의 개요

이를 위하여 본 연구에서는 교육과학기술부, 노동부를 포함한 여러 기관에서 제시되고 있는 인적자본에 관한 지표들을 통합하는 인적자본 지표체계와 부문 지표를 개발할 것이다. 또한 국제기구와 유럽국가, 호주, 일본, 캐나다 등 선진국의 인적자본 지표에 대비한 국내의 미비된 통계를 파악하여 개발 필요성이 있는 지표를 제시한다.

특히 고용 측면의 미비된 질적인 통계를 인적자본 작성체계상에서 부문별로 파악 분류할 것이다. 뿐만 아니라 인적자본의 지표의 확충과 인적자본의 양적, 질적 제고방안, 특히 고용의 질적인 면을 반영하는 지표 개발방안과 전반적인 인적자본의 활용도를 제고할 수 있는 방안 등을 제시할 것이다.

본 과제의 특징 및 장점은 다음과 같다. 인적자본의 양적인 부분뿐만 아니라 질적인 면에 중점을 두고 진행할 것이다. 특히 고용통계의 질적인 지표의 현황과 향후 개발 필요한 지표를 파악할 것이다. 최근 OECD, EUROSTAT 등 국제기구에서 강화되고 있는 교육과 고용간의 연계네트워크에 속하는 인적자본의 이동과 활용 등의 지표를 파악한다.

이러한 작업들은 기본적으로 인적자본 지표를 이론적 논리성과 실무적 적용성이 상호 연결될 수 있는 지표작성의 논리적 체계를 구축하여 이에 기초한 개별 지표 현황과 필요한 지표항목 들을 편제한다는 점에 기초하여 진행할 것이다.

2. 연구의 내용과 범위

본 과제는 인적자본 지표 개발의 국내외 비교, 필요한 인적자본 지표의 체계, 그리고 국내 고용창출효과를 위한 개선방안 등을 중심으로 분석할 것이다. 세부적 연구 대상과 범위는 다음과 같다.

첫째, 인적자본 관련 국내외 통계 현황을 파악할 것이다. 국내외 인적자본 관련 국내외 통계현황 파악을 위해서는 우선 인적자본의 개념과 포괄 범위

1. 연구의 개요

를 명확히 정립하는 것이 필요할 것이다. 이러한 기초위에 국내 인적자본 통계의 현황을 살펴볼 것이다. 국내인적자본 통계 현황의 접근방법은 1) 일반적 접근, 2) 교육측면의 접근, 3) 고용측면의 접근, 4) 기타 새로운 시각의 접근 등으로 구분하여 살펴볼 것이다.

먼저 일반적 접근하에서는 인구통계적 현황, 인적자본의 현황, 인적자본의 개발여건, 인적자본 투자재원 통계 등의 내용을 중심으로 전개할 것이다. 교육측면의 접근에서는 교육과 훈련의 제공, 교육훈련 참여현황, 교육성과 등을 주제로 다룰 것이다.

고용측면의 접근에서는 노동시장의 결과, 과학 및 기술의 인적자본, 잠재인력(여성, 고령자, 외국인 등) 관련 통계, 인력활용실태 관련 통계, 인력활용 결과관련 통계, 고용의 질적 측정 통계, 인적자본의 이동 및 고용이동 통계 등 노동의 량과 질을 포함하여 다양하게 살펴보게 될 것이다. 마지막으로 기타 인적자본을 보는 관점에 따라서 새로운 접근방법이 있는지 살펴보게 될 것이다.

둘째, 해외의 인적자본의 개발 현황을 파악할 것이다. 특히 OECD 등 국제기구와 미국, 캐나다, 일본, 영국, 독일 등, 선진국의 인적자본 통계의 현황과 편제를 조사하여 현황을 살펴볼 것이다. 물론 해외의 인적자본의 개발 현황도 인적자본의 전반적 현황뿐만 아니라 고용의 질에 관한 내용도 함께 포함하여 파악해 나갈 것이다.

셋째, 인적자본의 국내지표와 인적자본의 해외지표를 상호 비교하여 서로의 장단점과 미비된 지표를 파악하고 인적자본을 향상시킬 수 있는 여지를 확인할 것이다. 이를 위하여 1) 작성체계 및 작성분야의 비교분석과 2) 분야별 작성현황 및 분야별 미비 지표의 파악분석 등을 통하여 개발이 필요한 신규지표를 제시할 것이다.

넷째, 고용확대를 위한 추가 발굴 지표를 제시할 것이다. 국내외 고용의

질통계의 현황을 살펴봄으로써 국내 고용의 질 관련 지표의 문제점과 개선 가능성을 확인한다. 고용확대를 지원할 수 있는 고용지표 체계를 개발하고 필요한 고용의 양적 지표뿐만 아니라 질적 지표를 제시하게 될 것이다.

다섯째, 미비된 인적자본 통계를 기초로 인적자본 지표로서 개발가능성이 있는 지표를 열거하고 향후 개발 방안을 제시하며 나아가 단계적으로 개발 가능한 시기를 제시할 것이다.

여섯째, 국내외 인적자본 통계와 고용 통계의 비교분석을 기초로 국내의 인적자본 지표를 한 단계 발전시킬 수 있는 전반적 개선방안을 제시하고, 특히 고용을 증진시키고 고용활용도가 높은 인적자본 지표가 있다면 이를 제시하고 개발 가능한 방안을 제시하고자 한다.

3. 연구수행방법

본 과제의 접근 방법 및 연구 방법을 간략히 요약하면 <그림 1>과 같다. 과제의 목표는 인적자본의 의사결정에 실질적 활용도를 제고할 수 있는 질적 지표 개발에 둘 것이다. 추진방법은 인적자본이 경제성장, 고용 등 경제적 활용 부문과 건강과 사회 안정 등 비경제적 활용부문에 미치는 결과를 고려하여 지표를 편제할 것이고 인적자본 중 고용통계의 양적 지표를 구분할 수 있는 체계를 모색하는 것이다.

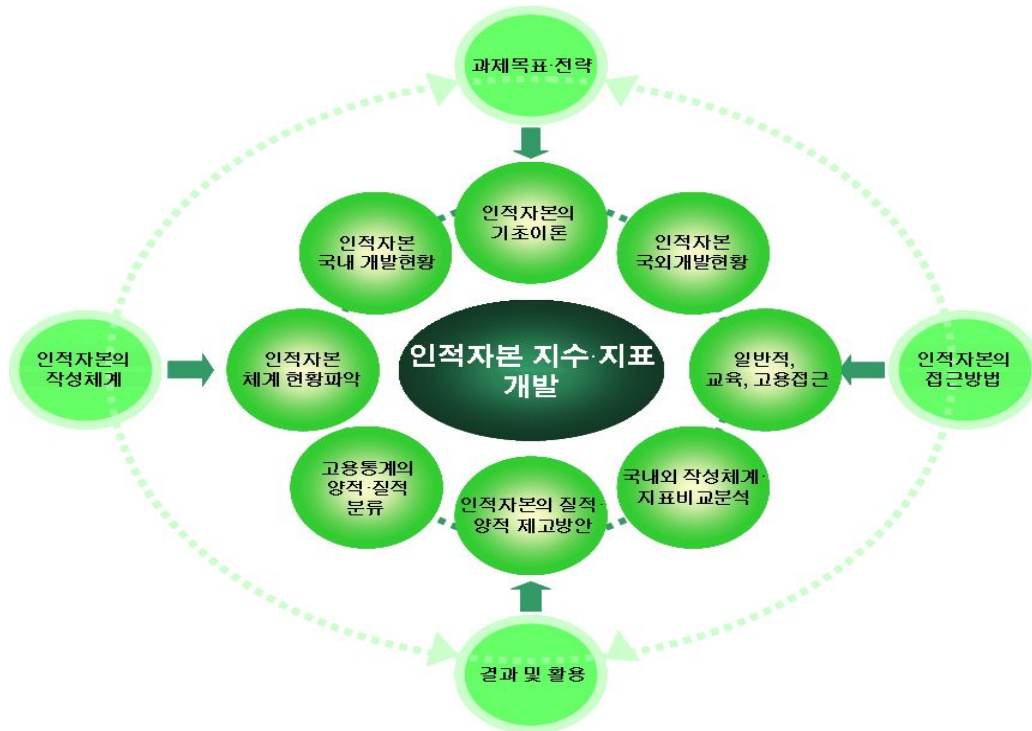
기본적으로 교육, 훈련, 활용의 범주를 중심으로 작성체계의 구조를 적절히 세분화하는 것이 필요하다. 즉, 교육과 고용의 양 축을 중심으로 상호 연계부문과 배경부문 등을 확대하는 접근을 선택할 것이다. 이 접근 방법 하에서 적절한 인적자본의 지표 작성체계를 마련할 것이다. 특히 고용부문의 지표는 국내외 현황의 비교분석을 중심으로 질적인 부분을 가능한 분리하여 편제하고 현황과 개발 필요한 통계를 파악할 것이다.

과제 수행에 필요한 문헌 자료는 크게 인적자본의 이론관련 자료와 인적

1. 연구의 개요

자본의 지표 관련 실무적 자료로서 이론 관련 자료는 관련 논문집과 브라우저 저널을 통하여 자료를 수집할 것이고, 실무적 자료는 해당통계 작성기관을 방문 내지 접촉하여 수집 분석할 것이다.

자료 수집은 국내통계와 국제 통계의 자료수집으로 크게 대별할 수 있는데 국내 통계는 관련 정부부처 및 기업을 대상으로 국내통계의 현황과 관련 발간자료의 현황을 파악할 것이다. 해외 통계는 관련 국제기구 및 선진국의 해당기관의 발행자료 입수, 인적자본 담당자와 접촉, 홈페이지 방문 등을 통하여 수시로 확보할 것이다.



<그림 1-1> 연구방법 및 연구대상

과제수행의 구체적 방법은 첫째, 인적자본의 지표에 관한 자체 연구회를

1. 연구의 개요

구성하여 매주 관련 자료를 발표 및 토론할 것이고 둘째, 국내외 인적자본과 통계분야의 관련 전문가가 포함된 자문위원회를 구성하여 수시로 접촉하고 관련 정보와 자문을 얻을 것이다. 셋째, 해외의 국제기구와 선진국 통계기관의 전문가와 수시 접촉하여 의견을 수렴할 것이다. 넷째, 인적자본의 활용 주체 (정부기관, 기업, 개인)를 대상으로 필요한 지표에 대한 수요를 파악하고 다섯째, 발주처와 kick-off 미팅 및 세미나 개최를 통하여 의견수렴과정을 거칠 것이다.

II. 인적자본 관련 국내 지표 현황

1. 국내 인적자본 현황 파악

1.1 인적자본의 개념과 의의

가. 인적자본의 개념

인적자본(Human Capital)이란 물적자본과 구분하여 노동력에 체화(體化, embodying)되어 있는 근로자의 지식이나 교육수준, 직업훈련 정도, 근로의욕, 건강 및 영양상태 등 노동의 질에 영향을 미치는 모든 생산요소를 의미한다. 좁은 의미의 인적자본은 대체로 생산에 투입된 근로자의 생산성에 영향을 미치는 지식과 기술 숙련도를 의미한다. 인적자본의 확대는 생산요소의 직접적인 증가를 통해서 또 생산성의 증가를 통해서 경제 성장에 긍정적 영향을 미친다.

이러한 인적 자본은 양적 측면과 질적 측면으로 구분할 수 있는데, 객관적 지표의 부족이나 계량화의 어려움으로 인하여 학교 교육을 인적 자본의 대표 변수로 정의할 수 있다. 교육을 통한 인적 자본 형성의 경우 양적 측면은 이수한 학교 교육 총 연수를 사용할 수 있을 것이다. 이 경우 인적 자본의 질적 측면은 결국 교육의 질적 측면을 의미한다.

교육의 질과 관련하여 인적 자본의 질을 측정하는 방법으로는 재학생과 졸업생의 노동시장에서의 성취도를 사용할 수 있으나 시계열 자료의 한계가 있다. 다른 방법으로는 교육생산함수의 틀을 사용할 수 있다. 이는 교육 부문에 투입되는 자원(input)과 이를 통해 산출되는 교육의 질적인 성과(output) 간의 관계를 나타냄으로 자원의 투입량이나 성과의 측정을 통하여 교육의 질적 측면을 고려할 수 있다.

한국의 경우 교육 수준으로 측정된 인적 자본의 경우, 양적인 인적 자본의 축적은 지난 70년대 이후 급속하게 증가하여 점차 장기 균형 수준에 가까워져가고 있다고 볼 수 있다. 따라서 앞으로 교육 정도별 인적 자본의 양적인 축적 속도는 과거에 비해서 크게 낮아질 전망이다. 이는 취업률, 국민의 학력 구성비 및 교육 정도별 취업자 수에서도 동일하게 나타나는 현상이다.

인적자본의 획득은 어린 시절에는 가정과 지역사회의 생활환경에 의해, 청소년기에는 교육에 의해, 그 이후에는 현장실무훈련(on-the-job training)에 의해 주로 이루어진다. 인적자본이론은 교육과 훈련에 대한 투자와 그 결과로서 소득의 차이를 설명하는데 유용하다. 하지만 일부 경제학자들은 모든 소득격차를 인적자본으로만 설명하려고 하며, 인적자본 개념을 개인의 성격 등에 까지 확대 적용하는 것에 대해 비판한다.

인적자본에 대한 통일된 개념이 정립되지 않은 상태에서 본 보고서에서는 인적자본 및 인적자본개발에 대한 개념을 각 연구자별, 학문영역별로 주된 관심영역과 목적에 따라 아주 다양하게 정의되어지는 인적자본 및 인적자본개발의 개념을 다음과 같이 정의하였다.

먼저 협의의 개념으로 인적자본개발의 범위는 기업 혹은 개인차원의 생산성 또는 자기개발을 위한 교육·훈련 등의 활동으로 제한할 수 있다. 반면에 광의의 개념은 대상이 기업뿐만 아니라 국민, 가정, 사회, 국가로 확산된 개념으로 기업의 생산성 증대, 개인의 삶의 질 향상, 국가경쟁력 강화에 필요한 능력, 기술 정보, 도덕적 성숙, 인간의 품성(character) 등의 개발이 모두 포함되는 개념으로 정의할 수 있다.

본 연구에서는 인간을 단순히 경제적 가치로 접근할 가능성이 있는 협의의 개념이 아니라, 광의의 개념에 따라 정의하고자 한다. 따라서 인적자본은 ‘국가·사회발전과 국민 개개인의 삶의 질 향상을 위해 갖추어야 할 기술력, 정보력 그리고 도덕적 성숙 등 인간의 제 능력과 품성’으로 정의하고, 인적자본개발의 개념은 위의 인적자본을 개발하기 위한 개인 및 기업들

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

포함한 국가 전체의 행위로 정의할 수 있다.

이러한 정의는 다양한 연구자와 학제간 연구들을 포함할 수 있을 뿐만 아니라, 개인중심적 혹은 생산중심적 접근들을 보다 포괄적으로 통합함으로써 인적자본개발의 개념에 교육, 노동, 건강, 복지 분야를 포함하는 미국 등 선진국과 세계적인 추세를 반영할 수 있을 것이다.

인적자본개발과 관련된 국내의 지표동향은 국내에서는 ‘한국의 사회지표’ 뿐만 아니라 인구관련 지표, 사회복지관련 지표, 보건관련 지표, 노동지표, 청소년 지표, 여성관련 지표, 그리고 정보화 사회라는 추세에 맞추어 정보화 관련 지표 등이 있다. 그리고 국외의 지표 개발 동향은 국제기관에서 발행되는 인적자본관련 지표로서 OECD, UNDP, ILO, IMD 및 EUROSTAT 등에서 발간하는 자료들을 참고할 수 있다.

국내·외 인적자본개발과 관련된 지표개발의 동향에서 찾을 수 있는 함의점들은 다음과 같다.

첫째, 지표개발의 주요 방향이 경제적인 양적인 성장에서 국민 개개인의 전반적인 복지수준을 포함하는 인간의 삶을 나타내는 방향으로 개발되어 삶의 질적 향상을 추구하는 방향으로 나아가고 있다.

둘째, 국제화, 세계화라는 시대적 추세에 맞추어 국제비교지표의 개발의 필요성이 증대하고 있으며, 또한 지표뿐만 아니라 지수의 개발이 증대하고 있다.

셋째, 정보화 및 지식기반 사회에 접어들었기 때문에 정보화 및 지식활용을 측정하고 파악할 수 있는 지표개발이 요구되어 지고 있다.

넷째, 지속적인 시계열 자료를 통한 지표 개발은 지속적인 관련 자료의 데이터베이스화를 요구한다. 그 동안 객관적인 사실 파악 위주의 지표개발이 주를 이루어왔으나 최근에는 사회에 대한 인식, 삶에 대한 평가 등 주관적

지표의 개발과 이에 대한 시계열 자료와 데이터베이스화의 필요성이 제기되고 있다.

1.2 인적자본 지표 체계와 현황

가. 인적자본개발 지표 현황

인적자본개발에 대한 관심이 증대됨에 따라 인적자본개발 지표에 대한 관심 역시 증가되어 왔으며, 이에 따라 관련 연구 역시 이루어지고 있다. 교육과학기술부에서도 우리나라 상황에 적합한 한국형 인적자본개발 지표를 개발하기 위하여 노력하고 있으며, 한국교육개발원이나 한국직업능력개발원 등 정부출연기관을 중심으로도 다양한 논의와 자료들이 나오고 있다.

한국교육개발원의 한국의 교육·인적자원지표집은 인적자원기본법의 인적자원개발의 정의와 인적자원의 양성, 배분, 활용이라는 구도를 반영하여 인적자원의 양성 - 이행 - 활용 - 성과, 그리고 인적자원의 사회경제적 배경과 개발 기반이라는 체제로 구성되어 있다.

이 지표집은 인적자원 뿐만 아니라 교육관련 지표를 상대적으로 많이 포함하고 있어 우리나라 교육·인적자원 양성, 활용, 관리의 발전 방향 및 목표를 알 수 있는 지표를 제시하고 있으며, OECD 및 IMD 등 국제비교가 가능한 지표를 중심으로 구성되어 있어 우리나라 교육·인적자원의 국제적 수준을 측정하고 국제비교지표로 활용할 수 있도록 되어 있는 점이 높게 평가할 만하다.

한국직업능력개발원의 인적자원개발지표집은 인적자원을 축적, 개발하고, 사회활동에 참여하기 위하여 이행하고, 활용하고 결과를 얻기까지의 순환적 과정을 구분하여, 인적자원개발정책의 준거를 뚜렷이 보여주고 있으며, 학교교육이 아닌 비형식교육 부문을 적극적으로 다루고 있을 뿐만 아니라 경제적 기여 및 사회적 기여도 함께 다루고 있는 점이 특징이다.

나. 인적자본개발 지표 체계구성

인적자본개발 지표의 체계구성은 유한한 생명체로서의 인간의 삶을 기본적으로 반영하고 있다. 즉 인간은 성장기로부터 자신의 생을 영위하는 바탕으로 인적자본을 축적하고 사회진출과 연결되는 이행과정을 거쳐 경제사회 활동에 참여하는 순환과정을 그 기본모델로 삼고 있다.

인적자본개발의 기본적인 주체는 가정(가계), 기업, 정부이며, 여기에 세계화되는 시대적 흐름에 맞게 해외부문을 추가하는 것이 바람직하다. 또한 선천적 능력을 제외한 개개인의 인적자본을 개발하는 과정을 거치게 되는데 이는 인적자본투자의 대상이 된다.

인적자본투자의 대상으로는 정규교육·비정규교육, 기업에서의 현장훈련, 개인의 취업 및 고용생활에서 더 많은 편익을 얻기 위한 노동시장의 정보, 그리고 기본적인 건강의 유지 및 증진 등이 있다. 그리고 이러한 인적자본개발의 공급조직들은 가계, 각급 학교, 사내교육조직, 직업교육훈련조직, 평생교육(학습)조직, 외국교육기관 등이 있다.

인적자본 개발과정을 거친 개개인들은 개발·형성된 인적자본이 활용되기까지의 이행과정을 거치게 된다. 인적자본의 이행은 학교에서 학교(School-to-School), 학교에서 직장(School-to-Work), 직업이동(Work-to-Work), 재교육(Work-to-School)을 포함하며, 인적자본의 효과적인 개발과 새로운 환경에 적응시키기 위한 재배치 및 활용의 효율성을 높이기 위한 중요한 과정이다.

이러한 이행과정을 거친 인적자본들은 경제·사회활동에 참여한다. 즉, 인적자본들은 축적되고, 활용되어지며, 그 활용의 결과를 생산하게 되는 것이다. 인적자본의 축적은 일정시점에서 양적·질적으로 개발된 인적자본의 축적량으로 규모, 구조, 수준 그리고 분포 등으로 파악된다. 인적자본의 활용은 인적자본을 어떻게 배분·이용하는가 하는 것으로 인적자본의 수요와 공급

측면과 인적자본의 비활용으로 구분된다.

인적자본활용의 결과는 개발된 인적자본의 경제적 및 사회적 기여의 정도를 의미하며, 가계경제 및 국가경제의 기여도 등의 경제성장 뿐만 아니라, 도덕성, 협동성, 사회적 신뢰 등의 사회자본의 형성으로도 나타나게 된다.

필연적으로 인적자본의 손실은 인적자본의 유출과 상실로 구분된다. 즉, 인적자본의 유출은 개발·형성된 인적자본의 국제적 이동을 의미하며, 대표적으로는 해외이주가 있다. 인적자본의 상실은 노령과 질병에 의한 사망, 산업재해 및 각종 사고·범죄에 의한 인위적 재해 및 자연재해에 의한 사망 등으로 나타난다.

이러한 인적자본개발의 순환 모형을 통하여 인적자본개발의 목표영역은 인적자본의 축적, 인적자본의 개발(과정), 인적자본의 이행, 인적자본의 활용, 인적자본 활용의 결과, 인적자본의 유출과 상실 등 6개 목표영역으로 구성된다.

다. 지표작성 과정과 지표체계 구조

일반적으로 지표작성에서 이용되는 방법은 다양한 사회적 관심사를 구체화시켜 일단의 영역으로 구성하는 것으로, 지표의 구성은 통상적으로 다음과 같은 과정을 거쳐 작성된다.

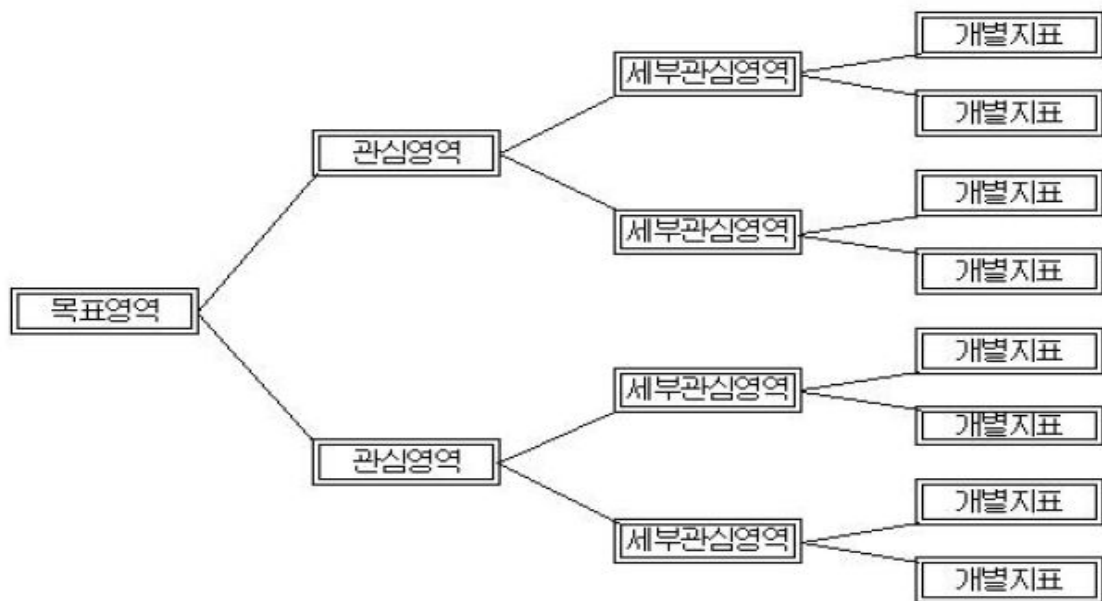
첫번째 단계는 다양한 사회적 관심사를 몇 개의 목표영역으로 구분하는 것이다.

두 번째 단계는 각 목표영역에 포함될 구체적인 주요 측면들을 여러 개의 관심영역으로 구분하는 것이다. 세 번째 단계는 설정된 관심영역을 보다 구체적인 몇 개의 하위영역인 세부관심영역으로 구분하는 것이다. 마지막 단계는 각 세부관심영역의 내용을 대표하고 그 수준을 측정하는 구체적인 개별 지표 항목을 설정한다.

다음으로 지표체계의 구조는 먼저 목표영역을 설정한 후 각 목표영역에 따

라 『관심영역 -> 세부관심영역 -> 개별지표』 로 연결되는 3단계 구조를 따르기로 한다.¹⁾

지표체계의 구조는 이용 가능한 통계자료에 따라 2단계 구조나 4단계 구조를 따르기도 하는데, 현재 국가인적자원개발지표체계가 3단계 구조로 작성되고 있는 점을 감안하면 본 연구에서 추후의 지표체계 일관성을 유지하기 위해 3단계 구조를 설정하는 것이 큰 무리가 없을 것으로 판단된다.



<그림 2-1> 지표작성 체계도

라. 인적자본개발의 목표영역

목표영역의 설정에 따라 인적자본개발에 대한 구체적인 관심영역과 세부 관심영역이 설정되고 이에 근거하여 인적자본관련 지표항목들을 선정하는 체계를 따라 목표영역을 설정한다.

그러나 다양한 사회적 관심사를 인적자본개발이라는 특정 목표에 따라 목

1) 물론 목표영역을 포함하여 4단계 구조로도 볼 수 있으나, 목표영역은 인적자본개발의 구체적인 내용을 다룬다기 보다는 법의 정의와 인적자본의 순환과정에 따른 grouping의 성격을 가지고 있으므로 선행연구의 분류처럼 이를 3단계 구조로 한다.

표영역을 설정하는 것은 쉽지 않은 작업이다. 이런 점을 감안하여 본 연구에서는 인적자본개발기본법과 인적자본 순환모형의 틀 속에서 가능한 여러 가지 대안적인 목표 영역을 설정한 후 각 대안의 장·단점과 향후 국가 인적자본개발지표체계의 보완·개선 방향을 파악해 목표영역 대안들을 다음과 같이 분류해 볼 수 있다.

첫번째는 해외의 인적자본개발과 관련된 지표는 물론 기존의 국내 관련 연구들을 망라하여 국가인적자본개발지표 작성의 근간을 세운 김해동 외(2001)에 따라 목표영역을 설정하는 방법이다.

이 경우 목표영역은 인적자본의 개발과 형성, 인적자본의 이행, 인적자본의 축적, 인적자본의 활용, 인적자본 활용의 결과, 인적자본의 유출과 상실의 6개 영역으로 구분할 수 있다.

두번째는 김해동 외(2001)에서 제시된 6개의 목표영역 중 일부를 통합하는 것으로, 인적자본의 활용과 활용의 결과를 통합하여 인적자본의 개발과 형성, 인적자본의 이행, 인적자본의 축적, 인적자본의 활용, 인적자본의 유출과 상실의 5개 영역으로 구분하는 방법이다.

세번째는 인적자본개발기본법의 정의에 따라 목표영역을 설정하는 방법인데, 이 경우 목표영역은 인적자본의 양성, 인적자본의 배분, 인적자본의 활용의 3개 영역으로 구분할 수 있다.

네번째는 순환모형을 근거로 하면서 인적자본개발기본법의 취지에도 벗어나지 않게 목표영역을 설정하는 방법이다. 이 방법은 인적자본의 양성(개발), 인적자본의 이행, 인적자본의 활용의 세 영역을 중심으로 하고 인적자본의 축적과 인적자본의 유출 및 상실을 인적자본의 축적과 변화라는 영역으로 통합하여 모두 4개의 목표영역으로 구분하는 방법이다.

현재까지의 지표영역으로 가장 포괄적인 6개 영역에 따라서 인적자본 지

표의 개발현황을 소개하면 다음과 같다.

① 인적자본의 축적

먼저 인적자본의 축적은 양적·질적 측면에서 현재 우리나라 인적자본의 총량적 축적량(Stock)을 의미한다. 실질적으로 인적자본의 축적이라 함은 인적자본의 활용 및 활용결과와 더불어 인적자본개발의 마지막 단계를 의미한다.

우리나라의 인적자본의 축적은 경제개발이 시작된 이 후 개발정책에 밀려 그 중요성을 인정받지 못했다. 현재까지 인적자본개발의 양적·질적 축적량은 인적자본개발의 결과라기보다는 21세기 인적자본개발의 출발점으로 인식되어야 한다.

<표 2-1>에서 볼 수 있는 바와 같이 인적자본 축적의 4개 관심영역은 각각 인구규모, 인구구조, 분포, 인적자본의 수준, 국민보건으로 구성되어 있다. 인구규모는 총인구의 추세 및 장래인구, 인구구조, 분포는 인구구성, 성별인구 그리고 인구분포 등의 세부관심영역으로 구성된다.

인적자본의 수준은 국민교육수준, 계열별 교육수준, 자격취득, 해외인적자본으로 구성되어 있으며, 국민보건은 기대수명, 보건환경, 체격 및 체력, 건강평가 등의 세부관심영역으로 구성되어 있다.

<표 2-1> 인적자원의 축적

관심영역	세부관심영역
1. 인구규모 Size of the population	1-1 인구추세 Population trends 1-2 장래인구 Future population
2. 인구구조, 분포 Distribution of the population	2-1 인구구성 The structure of population 2-2 성별인구 Gender population 2-3 인구분포 The distribution of population
3. 인적자원의 수준 Levels of human resources	3-1 국민교육수준 The level of public education 3-2 계열별 교육수준 The education level according to the vocational fields 3-3 자격취득 Acquirement of certifies 3-4 해외인적자원 Overseas human resources
4. 국민보건 Public health	4-1 기대수명 Life expectancy 4-2 보건환경 Public health environment 4-3 체격 및 체력 Physique health environment 4-4 건강평가 Evaluation of health

자료 : 한국직업능력개발원, 『한국의 인적자원개발 지표』 연구자료 2006-17 참조 작성

② 인적자본의 개발(과정)

인적자본의 개발(과정)은 이미 축적된 인적자본의 유지와 발전을 위해 새로운 사회구성원에 대한 인적자본의 개발과, 이미 활용되고 있는 개개인들의 인적자본 개발 및 향상을 포함하는 개념으로 설정되었다. 지금까지의 인적자본개발은 정부차원 즉, 공교육의 인적자본개발의 범위에서 벗어나지 못하는 한계점이 있었다.

그러나 IMF 사태 이후 실업률의 증가, 평생직장 개념의 붕괴, 인터넷 등 정보기술의 발달 등 급격한 사회·경제적 변화에 따른 성인 및 평생교육의 중요성이 대두되면서 공교육차원의 인적자본개발 패러다임은 그 한계를 드러내고 있다. 그러므로 인적자본의 개발은 성인 및 평생교육, 직업교육 등을

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

포함하는 다차원적이고 보다 광범위하게 설정될 필요가 있다.

<표 2-2>에서 보는 바와 같이 인적자본개발의 기본적인 주체는 정부뿐만 아니라 가계(가정), 기업으로 설정되었으며, 이것에 준하여 관심영역이 총 5개의 관심영역과 18개의 세부관심영역으로 구분되었다.

<표 2-2> 인적자본의 개발(과정)

관심영역	세부관심영역
1.공교육(학교교육)	1-1 교육기회 1-2 인적 교육자원 1-3 물적 교육자원 1-4 교육재정 1-5 공교육평가 1-6 고등교육의 질(수준) 1-7 인적자원의 집중
2. 사교육	2-1 사교육비 2-2 사교육 수강자 2-3 사교육의 물적, 인적자원
3. 사내교육	3-1 기업의 인적자원 개발환경 3-2 사내직업훈련 3-3 산학연 연계 교육훈련 3-4 기업의 인적자원 개발투자
4. 직업훈련 및 평생교육	4-1 교육기회 및 참여 4-2 인적·물적 자원
5. 정보화 교육	5-1 정보화 환경 5-2 학교정보화수준(지수)

③ 인적자본의 이행

인적자본의 이행은 시간의 흐름에 따라 육성·개발·형성된 인적자본이 활용되기까지의 과정을 의미한다. 국제적으로 통용되는 이행과정은(OECD 기

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

준) 청소년기를 거친 후 노동시장에 어느 정도 정착하는 단계로, 연령으로 보아 만 15세부터 만 29세까지의 인구가 여기에 포함된다.

그러나 인적자본의 이행은 단순히 학교교육에서 노동시장으로 (School-to-Work)의 과정만 존재하는 것이 아니다. 즉 이행의 과정을 광의적으로 해석하여 학교->취업 뿐만 아니라 학교->학교(School-to-School), 취업->취업(Work-to-Work), 취업->학교(Work-to-School)의 과정을 모두 포함하여, 노동시장에서의 노동이동(Labor Mobility- 지역간, 산업간, 직종간 이동을 의미함)과 노동이동(Labor Turnover- 기업관점에서 입직과 이직을 의미함)을 포함한다.

이러한 관점에서 인적자본의 이행은 <표 2-3>에서 볼 수 있는 바와 같이 진로지도 및 취업알선, 진급과 진학, 졸업과 취업, 직업이동 등 총 4개의 관심영역과 9개의 세부관심영역으로 구분되었다.

<표 2-3> 인적자본의 이행

관심영역	세부관심영역
1. 진로지도 및 취업알선	1-1 취업정보
	1-2 진로선택
	1-3 진로지도 시설
	1-4 진로지도 만족도
2. 진급과 진학	2-1 진학
	2-2 중도탈락
3. 졸업과 취업	3-1 졸업
	3-2 취업
	3-3 재학중 자격취득
4. 직업이동	4-1 직업이동준비
	4-2 이직

자료 : 한국직업능력개발원, 『한국의 인적자원개발 지표』 연구자료 2006-17 참조 작성

④ 인적자본의 활용

인적자본의 활용은 축적 혹은 개발된 인적자본을 어떻게 효율적으로 배분하고 활용하는가를 의미하며, 그 활용 영역은 수요와 공급 측면과 인적자본의 비활용으로 구분된다. 인적자본의 공급은 근로조건을 결정짓는 노동시장에서 생산가능인구의 경제활동참가율 등으로 나타나며 수요 측면에서는 고용량으로 표시된다. 그리고 인적자본의 비활용 측면은 실업과 비경제활동인구, 그리고 활용되지 않는 인구집단으로 표시된다.

이용할 수 있는 한정된 인적자본의 규모를 통해 최대한의 결과를 이끌어내기 위해서 얼마나 체계적이고, 효율적으로 인적자본을 활용하는지는 인적자본의 개발과 더불어 매우 중요한 문제이다. 이러한 관점에서 인적자본의 활용은 <표 2-4>에서와 같이 고용과 실업, 여성고용, 근로조건 등 총 3개의 관심영역과 11개의 세부관심영역으로 구분되었다.

<표 2-4> 인적자본의 활용

관심영역	세부관심영역
1. 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활용 1-2 취업 1-3 일자리의 창출과 소멸 1-4 실업
2. 여성고용	2-1 여성인력 활용의 환경 2-2 여성취업 2-3 비활용 여성인력
3. 근로조건	3-1 근로시간 3-2 임금 3-3 노동비용 3-4 근로환경 만족도
4. 차별대우	4-1 성차별 4-2 비능력차별

⑤ 인적자본 활용의 결과

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

인적자본 활용의 결과는 인적자본개발의 마지막 단계로 인적자본개발과정, 이행, 활용 등에 관한 종합 판단이 가능한 영역을 의미한다. 인적자본의 활용 결과 내지 효과는 크게 경제적·사회적 기여의 정도와 국가경쟁력 향상의 정도에 의하여 나타난다.

인적자본 활용의 경제적 결과는 가계, 기업 및 국가경제의 기여도에 의하여 경제성장으로 표현된다. 또한 사회적 효과는 사회적 이동과 도덕성, 협동성, 사회규범 준수 등 사회적 통합과 신뢰를 이루는 무형적인 사회자본의 형성으로 나타난다. 국가경쟁력은 개인뿐만 아니라 기업의 국제경쟁력, 나아가 국가 전체의 경쟁력을 의미한다. 이러한 관점에서 인적자본 활용의 결과는 <표 2-5>에서와 같이 경제적 기여, 사회적 기여, 국가경쟁력, 인간개발지수 등 총4개 관심영역과 11개의 세부관심영역으로 구성되어있다.

<표 2-5> 인적자본 활용의 결과

관심영역	세부관심영역
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도 1-2 가계기여도 1-3 기업기여도
2. 사회적 기여 (사회적자본형성)	2-1 사회통합수준 2-2 계층이동 2-3 문화향유 2-4 정보통신 활용
3. 국가경쟁력	3-1 개인의 경쟁력 3-2 기업의 경쟁력 3-3 국가경쟁력
4. 인간개발지수	4-1 인간개발지수

⑥ 인적자본의 유출과 상실

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

인적자본의 유출과 상실은 세계화라는 세계경제의 흐름 속에 보다 빈번해지는 국가간 교류와 이동을 반영하여 그동안 인적자본의 개발과 활용에만 집중되었던 관심을 환기하고자 독립된 목표영역으로 설정되었다.

세계화, 국제화로 인한 세계경제의 국가간 경계 붕괴는 물적 자원의 이동뿐만 아니라 인적자본의 이동까지도 빈번하게 만드는 원인이 되었다. 이러한 활발한 국제적 교류와 이동은 인적자본의 유입과 유출이 동시에 이루어지는 현상이지만, 인적자본의 유출과 상실에서는 해외이민 취업 등의 유출을 나타내고 있으며, 해외이민은 국내에서 개발·육성된 인적자본의 유출을 의미하며 해외취업의 경우는 현재의 상황에서 지식을 축적한 전문 인력의 유출을 의미한다.

인적자본의 상실은 시간의 흐름에 의해 자연스럽게 이루어지거나 혹은 활용과정에서 여러 가지 이유에 의해 활용이 불가능하게 되는 인적자본의 규모를 파악하고자 설정한 영역이다.

이러한 관점에서 인적자본의 유출과 상실은 <표 2-6>에서 볼 수 있는 바와 같이 인적자본유출, 인적자본상실 등 총2개의 관심영역과 6개의 세부관심영역으로 나누어져 있다.

<표 2-6> 인적자본의 유출과 상실

관심영역	세부관심영역
1. 인적자본유출	1-1 인구의 국제이동 1-2 인적자원의 유출
2. 인적자본상실	2-1 사망력 2-2 산업재해로 인한 손실 2-3 사고로 인한 손실 2-4 질병으로 인한 손실 2-5 범죄로 인한 손실

자료: 한국직업능력개발원, 『한국의 인적자본개발 지표』 연구자료 2006-17 참조 작성

2. 국내 인적자본 지표 개발현황

2.1 한국의 지표 개발

현재 인적자원관련 우리나라 지표 개발의 흐름은 다음과 같이 요약정리해 볼 수 있다. 즉, 첫째, 그간 우리나라 경제는 급속한 경제성장에 의한 소득증대로 복지에 대한 관심이 고조되어 이에 따른 새로운 지표 개발의 필요성이 증대되고 있다.

둘째, 사회가 복잡화되고 다양화 되면서 각 분야의 전문성 제고와 함께 지표의 세분화 추세가 가속화 되고 있다. 우리나라의 대표적인 지표인 사회지표는 위와 같은 지표의 흐름에 따라 1967년경부터 태동되기 시작하였다. 사회지표의 개발은 다른 분야의 지표개발에도 영향을 미치게 되어 각 분야별로 세분화되어 가는 추세이다.

셋째, 객관적 항목에서 주관적 항목이 반영될 수 있는 지표로 그 영역이 확대되고 있다. 초기에 지표의 내용 및 항목별 변화 추세는 주어진 대상에 대하여 일반적이고 객관적인 지표항목들을 상호비교하고 평가하는 내용이었다. 그러나 최근의 지표항목들은 보다 구체적이고 주관적인 지표항목들을 담고 있는 추세이다.

넷째, 지역별 지표개발이 강화되고 있는 추세를 지적할 수 있다. 지표에 대한 관심과 개발은 초기에는 국가 차원에서 추진하였으나, 최근 지방화 시대를 맞이하면서 각 지방자치단체들도 그 지역의 특성을 파악할 수 있는 지표를 개발하고 있다.

다섯째, 세계화에 따라 국가간 경쟁이 심화됨에 따라 국가간 차이를 합리적·객관적으로 비교할 수 있는 지표 개발이 요구되고 있다.

여섯째, 정보화 지표의 강화 추세이다. 즉, 이처럼 최근 정보화, 디지털화

와 함께 지식기반 사회로 경제사회구조의 패러다임이 변화됨에 따라 정보화 관련 지표의 수요가 증가되고 있는 실정이다.

2.2 한국 인적자본의 정책 동향

인적자본개발 정책은 지식기반사회에서 국가경쟁력 확보를 위한 핵심 정책이며 이러한 정책의 성공적인 추진을 위해서는 관련 정보 통계 인프라의 구축이 필요하다.

따라서 인적자본개발의 동향에 관한 정보도 정책 결정자들에게 현재 상황에 대한 이해와 미래 예측에 필요한 것이어야 하며, 현장 실천가들에게는 실천에 필요한 정보를 제공하고 연구자들에게는 연구를 위한 기초 자료를 제공할 때 그 가치가 극대화 될 것이다.

정부에서도 2006년 1월 10일 제2차 인적자본개발 기본계획(2006-2010)이 국무회의의 보고를 거쳐 최종 발표되면서 정부 각 부처별로 다양한 인적자본 정책이 수립·시행되고 있으므로, 각 부처별 인적자본개발 관련 정책과 이슈 및 관련 통계의 체계적인 수집과 정리 분석의 필요성이 증대되고 있다²⁾.

따라서 앞으로 안정적이고 체계적인 인적자본개발 통계 정보 구축 시스템의 마련과, 인적자본개발 동향을 파악할 수 있는 지속적인 통계의 개발 및 생성이 필요하다.

3. 국내 인적자본 지표의 현황 및 문제점

3.1 국내 인적자본 지표 개발 현황

최근 제기된 국가차원에서의 인적자원개발에 대한 정책적 강조에도 불구하고 인적자본관련 통계 인프라는 아직까지 매우 취약한 실정이다. 그동안

2) 손유미 외, 『인적자본개발 동향분석 연구사업(2006)』, 한국직업능력개발원, 2006, p.2

우리나라의 국가통계는 물량투입위주의 경제개발계획을 뒷받침하기 위하여 물질 자원 위주로 이루어져왔기 때문에 인적자원 통계는 실물, 경제통계 등에 비하여 양적으로나 질적으로도 매우 미흡한 실정이다.

또한 대다수의 통계 자료도 행정 통계 위주로 작성되고 있어 인적자원 부분을 심층적으로 분석하기에는 많은 한계점을 나타내고 있다. 따라서 향후 국가의 인적자원개발 정책을 수행해 나감에 있어 국내의 인적자본개발이 다른 나라와 비교해 어느 정도 수준에 와 있는지, 과거와 비교해서 어느 정도 어떻게 개선이 되고 있는지에 대한 객관적 판단 기준이 미비한 실정이다. 특히 인적자본에 대한 질적인 정보와 세부적인 정보는 더욱 취약한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 지금까지의 우리나라 인적자본개발 관련 통계 현황과 문제점 등을 살펴보고, 이를 토대로 향후 개선방안과 정책과제들을 살펴보고자 한다.

가. 일반적 접근

1) 인구지표 현황

인구규모 및 인구구조를 변동시키는 기본적 요인인 출생·사망·혼인·이혼에 대한 현황을 파악하여 국가의 인구·주택·보건·사회복지·교육·교통 등에 관한 정책 수립 및 민간기업의 경영계획 수립에 필요한 기초자료를 제공할 목적으로 인구동태조사가 실시되고 있으며, 이러한 인구통계는 인적자본 및 인적자본개발과 관련된 가장 기초적이며 중요한 통계라고 할 수 있으며 <표 2-7>에 잘 나타나 있다.

인구통계는 우리나라 인적자본의 이동, 생성 및 소멸에 대한 자료를 제공할 뿐 아니라, 현재와 미래의 양적인 인적자원 현황을 파악하는 것을 가능케 하고 있다.

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

이러한 인구통계에는 인구통계연보, 인구이동통계연보, 사망원인통계연보, 생명표, 시도별 추계인구, 장래인구추계, 시도별 인구추계 등이 있다.

<표 2-7> 통계청 발간 인구통계 관련 자료

간행물명	주요 수록내용	발간 시기	간행물 성격
전국주민등록인구통계	매년 12월 31일 기준으로 각 시도에서 작성된 주민등록 인구자료를 수집, 합산하여 16개 시도별, 시군구별, 읍면동별로 자료를 수록	매년 3월경	보고통계
인구이동통계연보	총이동 및 시도간·시도내 인구이동, 전입, 전출지별 인구이동 등을 월별로 수록	매년 6월경	보고통계
인구동태연보	연도별 출생, 사망의 변동 추이, 출산력 및 사망력, 연도별 혼인·이혼의 변동추이에 관한 자료 수록	매년 9월경	보고통계
사망원인통계연보	성별·연령별·지역별·사망원인별 사망자, 사인별 사망률, 주요사인에 의한 사망자 국제비교 등	매년 9월경	보고통계
생명표	출생시 기대여명, 연령별 기대여명, 연령별 사망확률, 특정사인에 의한 사망률(2001. 8월 발간)	매 2년	분석통계
장래인구추계	인구추계작성개요, 인구변동요인분석결과, 장래인구추계 결과, 인구관련지표의 국제비교(2001. 12월 발간)	부정기적	분석통계
시도별 추계인구	인구추계개요, 시도별·연도별 총인구, 시도별·인구 추이, 시도별 연평균 인구동태 등을 수록 (1998. 9월 발간)	부정기적	분석통계

자료 : 통계청(2005), <http://www.kosis.kr/> 참조 재작성

본 연구에 있어서 향후 인적자본과 관련된 인구지표에 있어서 우리가 관심을 갖는 부문은 인구규모, 장래인구, 인구구조 등의 영역에 관심을 가지고

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

각 개별지표를 정리할 필요가 있다. 특히 인구구조에 있어서는 지역별 인구 분포, 성별로는 여성, 연령계층별로는 청소년 인적자본 현황 등에 관심을 가질 필요가 있다. 인적자본 및 개발과 관련된 인구부문의 개별지표 현황을 다음 <표 2-8>로 나타낼 수 있다.

<표 2-8> 인적자본관련 주요 인구통계 및 개별지표

간행물	관심부분	개별지표
인구동태연보 - 출생, 사망	사망	연령 및 지역별 사망
인구동태연보 - 혼인, 이혼	혼인	연령 및 시도별 혼인 연령 및 시도별 이혼
	이혼	연도별 총인구 및 인구성장률, 연도별 출생, 사망, 연령구조별 인구 및 부양비, 연령계층별 노령인구, 연령계층별 생산가능인구, 학령별 인구, 주 결혼 연령층 인구
장래인구추계	인구성장 국제이동	성별 평균수명
	평균수명	

자료 : 통계청(1996), 『장래인구추계』, 통계청(1999), 『인구통계연보(총괄·출생·사망편)』, 통계청(2001), 『인구동태통계연보(혼인·이혼편)』에서 재구성

2) 교육지표 현황

현재 교육관련 지표를 생성하는 대표적인 기관으로 교육과학기술부, 통계청, 노동부, 한국교육개발원, 사학연금관리공단, 국가보훈처 등을 들 수 있으며, 이들 기관에서 생성 혹은 가공되어 제공되는 지표들에 관한 교육관련 자료의 주요 총괄적 현황은 다음 <표 2-9>와 같이 정리해 볼 수 있다.

<표 2-9> 교육 관련 통계 자료 현황

간행물명	주요 내용	발간 시기	발간 기관
교육통계연보	재정현황, 기자재현황 등 교육여건에 관한 일반현황, 각급 학교현황, 그리고 학생현황에 관한 내용	매년	교육과학 기술부
한국의 교육지표	교육의 인구통계학적, 사회경제적 배경과 교육기회, 교육비, 교육환경, 교육과정과 교육결과에 따른 성취도 등	매년	한국교육 개발원
보훈행정연감	보훈행사, 보상금 급여, 교육보호, 직업보도 및 직업 훈련, 의료보호, 생업 및 주택지원, 금융지원, 양육·양로보호, 군인보험 등	매년	국가 보훈처
기업체노동 비용 조사보고서	기업규모별, 산업별 노동비용, 노동비용 구성비, 법정 외 복리비 등	매년	노동부
사학연금 통계연보	학교기관, 교직원, 평균보수월액, 퇴직자, 부담금 및 급여, 연금수급자 및 연금액, 후생사업, 재무제표 및 자산 운용에 관한 현황 통계	매년	사학연금 관리공단

자료 : 통계청(1998), 『통계정보소재안내』에서 재구성

이하에서는 이 가운데 우리나라 교육관련 자료를 체계적이며 종합적으로 정리한 한국교육개발원의 『한국의 교육지표』를 중심으로 살펴본다.

한국교육개발원은 1984년부터 『한국의 교육지표』를 발간하고 있는데, 이 지표는 교육과학기술부 전수조사인 『교육통계연보』를 활용하여 우리나라의 교육 현황 및 실태를 체계적으로 정리·제시하고 있다.

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

그동안 몇 차례의 개편 작업을 거쳐 1995년부터는 교육의 핵심적 지표만을 중심으로 발간되는 『한국의 교육지표』는 지표별로 상세한 정의 및 산식, 경향 및 현황, 국제비교 자료 등을 통합한 체계로 진일보한 내용으로 개편되었다.

1996년부터는 5년 주기 정보로만 한정되었던 자료를 매년 나오는 자료를 기초로 하여 발간하고 있다. 또한 교육의 제반 지표를 생성하는 원자료까지 제공하고 있다. 『한국의 교육지표』 체계는 다음 <표 2-10>과 같다. 주요 내용과 서술방식은 교육의 배경, 교육의 투입, 교육의 과정, 교육의 결과 등 4개의 관심영역으로 구분하고, 체계적 접근 방식을 변형하여 작성하였다.

구체적인 지표 영역은 교육의 배경으로 인구구조·사회경제적 배경·교육에 대한 국민의식 등을, 교육의 투입으로 교육의 기회·교원·교육비·교육시설 및 환경 등, 교육의 과정으로 교육과정편제·교육과정운영·교육행정 등, 교육의 결과는 인지적 성취·정의적 성취·신체적 성취·졸업/학교성취·취업 및 소득 등이다³⁾.

『한국의 교육지표』는 다른 지표에 비하여 상대적으로 체계적인 형식을 갖추고 있으며, 객관적인 수치와 주관적인 지표가 적절히 혼합되어 있음을 알 수 있다.

그러나 대부분의 지표항목이 일반교육 부문에 집중되어 있어서 직업교육 부문 등 여타의 인적자본개발에 관한 정보는 상대적으로 미흡하다. 따라서 인적자본개발지표의 개발에서는 직업교육분야의 정보와 자료를 심층적으로 보완·작성할 필요가 있다.

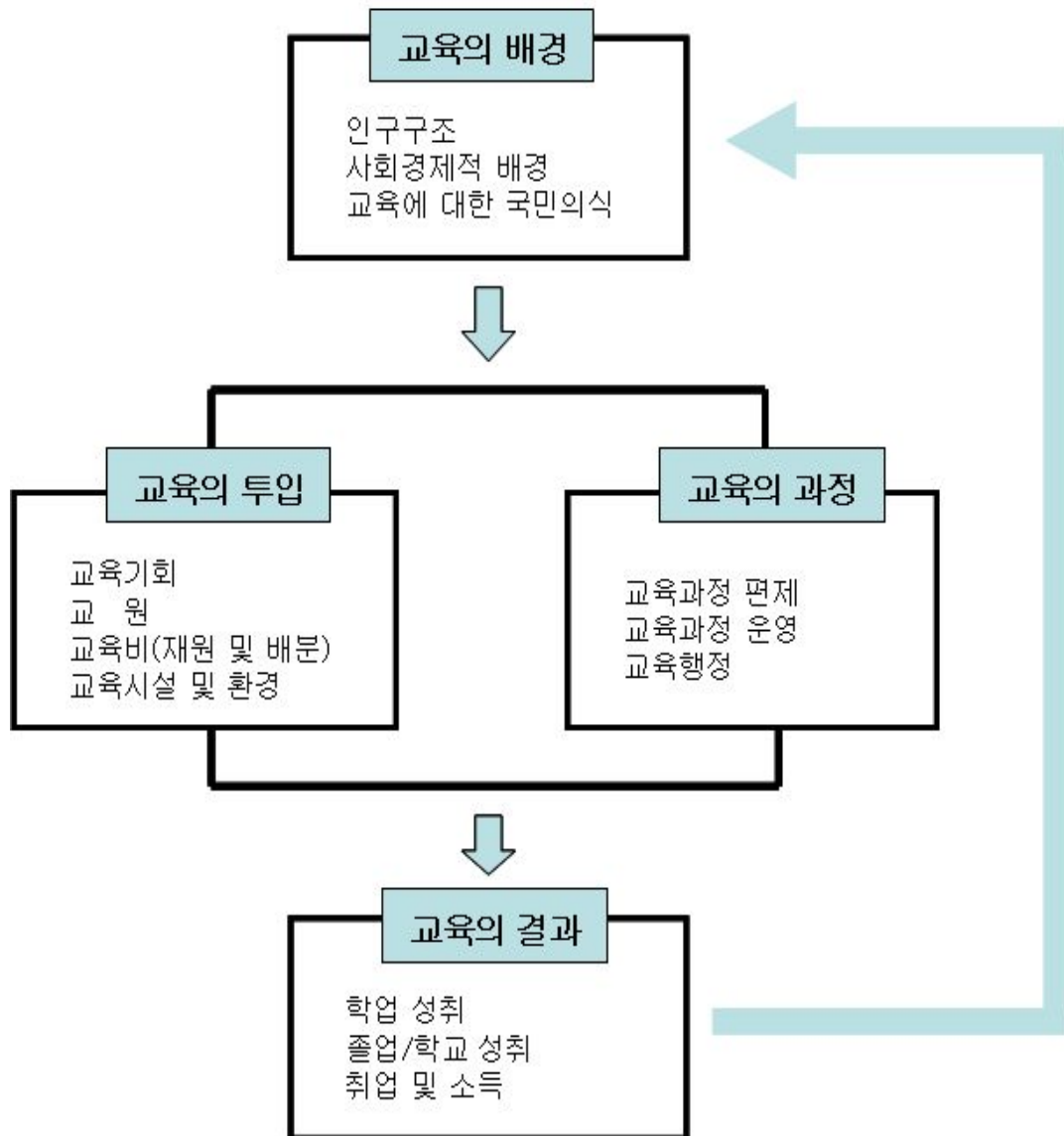
3) 한국교육개발원(1997), 『한국의 교육지표 1996』, 교육정보연구팀 편, 참조 재구성

<표 2-10> 한국의 교육지표 항목

관심영역	지표영역	지표항목
교육의 배경	인구구조	국민의 학력 구성비, 국민의 평균 교육년수, 학령 인구수
	사회경제적 배경	주요국의 1인당 국민총생산액, 산업구조(GNP구성비), 직종별 인력부족률, 실업률
	교육에 대한 국민의식	자녀 교육의 목적, 학교교육의 당면문제, 가구주의 자녀교육 기대수준
교육의 투입	교육의 기회	학교급별 취학률, 학교급별 진학률
	교원	학교급별 교원수, 교원 확보률, 교원 1인당 학생수, 학교급별 교원의 급여, 교직생활에 대한 만족도, 교원의 이직률
	교육비	GDP 대 공교육비 규모, 공교육비의 재원별 구성비, 학생 1인당 공교육비, 학생1인당 사교육비, 연평균 가계지출 중 교육비, 지방교육재정의 재원구성, 학생당 연간 납입금액, 공교육비 지출의 기능별 구성비, 장학금 수혜자 비율
	교육시설 및 환경	학교급별 학교수, 학교급별 학생수, 학급당 학생수, 학교당, 학생당 장서수, 초등학교 노후시설, 컴퓨터 1대당 학생수
교육의 과정	교육과정편제	연간 법정 수업시간수, 주당 수업 시간수, 이수 과목수
	교육과정운영	학교급별 교과서 종류수
	교육행정	사무원 1인당 학생수, 사무원 1인당 교원수
교육의 결과	인지적 성취	학업 성취도 국제비교
	정의적 성취	학생 범죄 비행 발생률, 학생의 비행 동기 유형
	신체적 성취	평균 신장, 평균 체중
	졸업/학교성취	졸업률, 탈락률, 인구 10,000명당 박사학위 취득자수
	취업 및 소득	교육정도별 임금수준, 학력별 취업률

자료 : 한국교육개발원(1997), 『한국의 교육지표 1996』, 교육정보연구팀 보고서 재구성.

지표개발 체계도



<그림 2-2> 지표개발체계도

3.2 인적자본지표의 현황과 문제점

인적자본개발의 개념과 범주에 따라 관련 통계의 구성요소도 달라질 것이기 때문에, 이하에서는 인적자본개발기본법⁴⁾에 명시된 정의에 따라 양성, 배분, 활용 그리고 성과영역으로 나누고 통계청과 교육과학기술부, 노동부 등을 비롯한 정부기관들이 공식적인 조사를 통해 수집하는 통계조사로 한정하여 살펴보고자 한다.

인적자본개발 통계인프라 구축은 국가인적자본 수급 전망에 필요한 기초 자료를 제공하고, 인적자본의 양성, 배분, 활용과 관련된 국가인적자본정책 통계조사자료의 구축과 분석, 정보의 유통이라 할 수 있으며, 이러한 시스템의 구축을 통하여 궁극적으로 국가경쟁력을 강화해 나갈 수 있는 것이다.

<표 2-11> 인적자본개발의 개념과 범주

인적자본개발					
개인의 역량강화			사회의 역량강화		
양성	배분	활용	제도	소양	정보
· 교육훈련 연구개발 등의 활동을 통한 숙련 형성	· 인적자본의 수급 과 관련한 일련의 활동 -학교에서의 노동 장으로의 이행 -노동시장에서 노동 력의 이동 -실업	· 노동시장에 서 경제활동 · 기업에서 의 인적자 원 관리	· 제도의 구축 은 사적수익과 사회적수익의 관계에서 협상을 통하여 구축	· 초중등교육의 내용에 해당하 는 교육의 본질 적가치와 관련	· 인적자본 의 배분 및 활용과 관 련한 정보 의 생성, 제공

자료 : 김형만(2004), 『인적자본개발 기본법』 을 재정리

최근 인적자본개발이 국가발전의 주요정책으로 부각됨에 따라 인력에 대

4) 인적자본개발기본법 제2조 제2항은 ‘인적자본개발 이라 함은 국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자본을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동을 말한다’라고 정의하고 있음.

한 통계는 그 수요가 급증하고 있지만 국가 통계는 여전히 매우 부족한 현실이다. 즉 학력, 전공, 숙련정도 등 인력의 질을 파악할 수 있는 인력통계는 양적으로 부족하고, 제공된 자료 역시 대부분이 조사통계가 아닌 행정통계로서 심층적인 분석을 위한 자료로 활용하기에는 여러 가지 한계가 있다. 나아가 인적자본개발의 정책을 수행함에 있어 정책의 기초자료로 제공할 수 있는 관련 통계 역시 미비한 실정이다.

가. 인적자본의 측정

인적자본의 측정을 나타내는 인구구조 및 분포를 설명하는 인구통계는 <표 2-12>에서 보는 바와 같이 통계청에서 매 5년마다 조사하는 「인구주택총조사(인구센서스)」가 대표적이라할 수 있다. 인구주택총조사는 인구총조사와 주택총조사를 하나로 합쳐 전국의 1,600만 가구를 대상으로 실시하고 있다. 이는 우리나라 모든 인구와 주택의 총수는 물론 개별 특성까지 파악하여 각종 경제사회 발전계획의 수립 및 평가에 활용하기 위한 통계조사이다.

<표 2-12> 인구통계

조사명	조사 기관	조사목적	조사대상	조사 주 기	조사방법	조사내용	특징/한계
인구주택 총조사 (인구센서스)	통계청	-인구규모, 분포 및 주택에 관한 현황 파악 -가구관련경상조사의 표본활용	-전수(25만 조사구) -표본(2.5만 조사구)	5년	면접조사 (자계식)	-인구가구주택에 관한 전수조사 -경제활동상태 등에 대한 표본조사	-인구의 세부 직업 없음 -5년에 1회조사하므로 자료의 시계열문제가 발생
인구이동 통계	통계청	-국민의 지역별 인구 이동량 및 이동방향을 파악	-주민등록법에 의한 전입신고자	매월	전입신고자료	읍면동별전입신고서내역, 주민등록인구변동내역	-주민등록 전입신고서를 기초로 작성
인구동태 조사	통계청	-인구규모, 구조의 변화요인 파악	-출생, 사망, 혼인 등	매월	자가기입	-출생, 사망, 혼인신고서의 주요 내용	-신고서를 기초로 작성

나. 인적자본의 개발

인적자본의 개발(양성)은 교육과 훈련을 통해 지식과 기술 등의 숙련을 형성하는 과정으로, 통상적으로 교육훈련시장에서 이루어진다. 먼저 정규교육에 관한 통계로는 <표 2-13>에서 보는 바와 같이 교육과학기술부의 위탁을 받아 한국교육개발원에서 수행하는 「교육기본통계조사」가 대표적이다. 그러나 교육기본통계조사는 정규교육에 관한 유일한 전수조사임에도 불구하고 대부분의 통계자료는 양적 정보 중심으로 구성되어 있으며, 대부분 행정적 목적을 위해 사용된다. 이러한 행정통계 정보는 변화하는 교육시장에 관한 정보가 부족하고, 수요자인 학생과 학부모 등의 요구에 제대로 반응하지 못

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

한다는 문제점을 안고 있다.

둘째, 직업훈련에 대한 통계는 노동부의 위탁을 받아 중앙고용정보원에서 위탁관리하고 있는 고용보험 DB, 고용보험기금을 지원받는 모든 직업훈련에 대한 정보가 종합되어 있는 직업훈련종합정보망인 HRD-Net(<http://hrd.go.kr>) 등이 대표적이다.

<표 2-13> 인적자본개발(양성) 통계

조사명	조사 기관	조사목적	조사대상	조사 주기	조사방법	조사내용	특징/한계
교육 기본 통계	한국 교육 개발원	교육현황과 실태 등을 파악	전국의 각 급학교, 사 설학원 교육행정기관	매년	각급학교에서 자기기입	유치원초중고 대학 및 대학원의 학교 및 교직원 사항	· 보고통계
고용 보험 통계 HRD-Net	중앙 고용 정보원	고용보험 정보 제공	고용보험적용사 업장 및 피보험자	매월	고용보험관련 신고서상의 기재사항을 집계	피보험자 사업장	· 고용보험 법적용사업 장만을 대상 · HRD-Net은 고용보험DB와 연결되어 있어 훈련과 취업정보를 결합

다. 인적자본 배분

인적자본 배분 영역은 교육시장에서 노동시장으로의 이행과 노동시장에서의 이전을 다루고 있는데, 이와 관련된 대표적인 통계는 한국교육개발원과 한국직업능력개발원, 노동연구원 등에서 수행하고 있다. 즉, 한국교육개발원의 「고등인적자본 취업통계조사」, 한국직업능력개발원의 「한국교육·고용 패널조사」, 노동연구원의 「노동패널조사」 등이다. 이들 통계는 향후 통계

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

의 신뢰성, 정확성 등의 문제를 보완하여 노동시장 이행과정의 질적인 정보를 제공할 수 있어야 한다. <표 2-14>에서 볼 수 있는 바와 같이 노동이행통계는 고등인적자원 취업통계, 한국교육고용패널, 한국노동패널 등으로 구성되어 있다.

<표 2-14> 노동이행(이동)통계

조사명	조사 기관	조사 목적	조사대상	조사 주기	조사방법	조사내용	특징/한계
고등 인적 자원 취업 통계	한국 교육 개발원	대졸자의 전공별 취업률 파악	4년제, 직업 고등교육기관 졸업자 전수조사	매년	각학교에서 직접입력	· 고등교육기관 전체·전공별취업률 · 직업산업분야, 계열별 전공 일치도 등	· 조사대상과조사시점이 당해연도졸업자의 2-4월
한국 교육 고용 패널	한국 직업 능력 개발원	청년층의 진학과 진로, 노동시장으로의 진입관련 연구	학생6,000명, 보호자6,000명, 학교 행정가 300명, 학급담임 1,221명	매년	면접조사	· 학생(학교생활, 가정생활 등), 가구(가구원현황, 생활환경 등), 학교 및 담임영역으로 구분하여 조사	· 이행과정에대한대표적 조사 · 학교교육에대한실증적데이터제공
한국 노동 패널	한국 노동 연구원	노동시장의 변화를 포착	제주도를 제외한 전국을 통해 951개의 조사구선정	매년	조사원에 의한 면접 조사	· 가구조사, 개인조사 · 노동이동과 노동시장구조 파악	· 일자리이동이나변동 사항잘파악 · 표본유지의 어려움

라. 인적자본 활용

교육을 통하여 양성된 인적자본은 취업을 통해 노동시장으로 진입한 후 경제활동을 하게 됨으로 인적자본의 활용은 노동시장에서 이루어진다고 할 수 있다.

<표 2-15>에서 보는 바와 같이 인적자본의 활용에 관한 주요 지표는 경제활동인구와 취업·실업에 대한 것이며, 이에 관한 대표적 통계는 통계청의

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

「경제활동인구조사」와 노동부의 사업체조사가 있지만 양극화, 비정규직 등 최근 정책이슈와 관련된 통계는 부족한 형편이다.

<표 2-15> 인적자본활용(노동) 통계

조사명	조사 기관	조사목적	조사대상	조사 주기	조사방법	조사내용	특징/한계
경제활동인구조사	통계청	· 인구의 경제적 특성을조사 · 인력자원 활용 정도파악	가구내에 상주하는 만15세 이상 가구	매월	면접조사	인적사항, 경제활동 여부, 취업자 항목, 실업자 항목 등	· 취업자 총 수는 사업체조사와 차이가 날 수 있음
사업체 기초 통계 조사	통계청	· 민간업체의 기업경영 계획수립	300만 사업체	매년	면접조사 (타계식)	사업체일반현황, 총량적인 경제활동 현황 등	· 조사자에 대한 세부적인 자료부족 (총조사지만파악)
노동량 수요 동향 조사	노동부	· 사업체노동력 수급사항 파악	전국 상용 근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체	매년	우편조사 면접조사 병행	직종별 현원 및 부족인원 등	· 전업종, 전사업체를 대상으로 하는 조사 결과와는 차이가 있을 수 있음
소규모 사업체 근로 실태조사	노동부	· 고용 및 임금정책의 기초자료로 활용	상용근로자 1-4인인 전 사업체	1년	임시 조사 원에 의한 면접조사	사업체명, 대표자명, 소재지, 전화번호수 등	· 상용근로자에 관한 사항만 조사
사업체 근로 실태 조사	노동부	· 정규 및 비정규직 근로자의 근로 시간, 임금 실태 등을 파악	전산업의 근로자 1인 이상 사업체	1년	우편조사 면접조사 병행	사업체명, 고용형태 별 고용형태, 고용 계약기간, 직종 등	· 가구단위 조사와 직접 비교하는데 한계가 있음
임금구조 기본통계	노동부	기업의 임금 체계개선	약 5,400개 사업체 (5인 이상)	매년	우편조사 면접조사 병행	사업체 조사와 개인조사	· 임금근로자를 표본추출 하여 조사 설계 · 산업분류와 직업분류가 소분류에 그침

마. 인적자본개발의 성과

인적자본개발을 통해 축적되는 인적자본은 다양한 형태로 그 가치를 창출

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

하게 되는데, 이러한 사회적·경제적 가치는 인적자본개발의 성과로 간주된다. 이러한 활용의 결과 또는 효과는 크게 경제적 및 사회적 기여의 정도와 국가경쟁력 향상의 정도에 의하여 나타난다.

<표 2-16> 인적자본개발 영역 분류에 따른 통계

영역	관심영역	통계	개선/신규 생성
인구규모	· 인구구조, 분포 · 인적자본의 수준	인구주택조사(센서스) 인구동태조사	· 교육수준에서 석·박사의 구분
양성	· 정규교육 · 사내교육 · 직업훈련	교육기본통계조사 고용보험DB /HRD Net	· 전공·산업·직업 표준화 필요 · 정책의 변화에 따른 신규 지표 생성 필요
배분	· 졸업과 취업 · 직업이동	고등교육기관졸업자 취업통계조사 한국교육고용패널 노동력 유동실태조사 전문대, 대학교 졸업생조사	· 조사시점, 조사대상 변화 필요 · 전공, 학과별로 취업을 필요 · 직업에 대한 정보(임금,기간,만족도 등)필요
활용	· 고용과 실업 · 여성고용 · 근로조건	경제활동인구 조사 사업체 기초통계조사 임금구조 기본통계 노동력 수요동향 조사 산업직업별 고용구조 한국노동패널 중소기업 인력실태 조사 소규모사업체 근로실태조사 신규인력채용 동태 및 전망조사	· 교육수준에서 석·박사 구분 필요 · 산업분류에서 소분류 표시필요하고 직업에서 세분류 표시 · 노동시장변화에 따른 취업자들의 경로조사 필요 · 핵심 전문인력의 노동시장에서의 경로조사 필요
인적자본 개발 결과	· 경제적기여 · 사회적기여 · 국가경쟁력	UNDP의 인간개발지수(HDI) IMD의 국가경쟁력 보고서	· 사회적기여도와 경제적기여도를 측정할 수 있는 측정지표 개발 필요 · 인적자본개발 종합 인덱스 개발 필요

자료 : 송창용, 'HRD 통계 현황과 과제', 『직업과 인력개발 2006』, 봄, p.24 재인용

4. '고용의 질' 지표 현황

최근 노동에 관한 관심이 커지면서 국가나 국제기구 등에서는 과거 완전 고용의 기치아래 단순히 ‘고용량’이나 ‘실업률’ 등에 관한 고용의 양적 성장에 치우친 접근이 아니라 ‘더 많은, 더 좋은 일자리(more and better jobs)’의 창출과 유지에 관심을 갖게 되었다.

이는 대부분의 사람들이 임금근로자로서의 삶을 살게 되고 이를 통해서 생계를 이어가고 삶을 질을 영위하게 되기 때문이다. 또한 세계화, 지식정보 경제 등 노동을 둘러싼 환경이 매우 빠른 속도로 변화하고 있는 가운데 국제기구들이 변화에 대응하여 사회의 지속적인 발전을 도모하기 위해서는 기존의 양적인 접근에 한계가 있으며 고용의 질적 부문에 대한 분석이 필요하다고 판단하였기 때문이다. 따라서 고용의 질 논의에서 중요한 점은 환경변화에 따른 영향을 정확히 파악하고 이에 대한 구체적이고 현실적인 대응책을 마련하는 것이다.

단순히 고용량과 관련한 세계통계를 볼 때 일부 개발도상국들의 고용률이 선진국보다 높고 또한 저교육층의 실업률이 매우 낮다는 것이다. 상대적으로 취약한 국가의 가장 취약한 계층이 고용에 관하여 유리한 위치를 점하고 있는 셈이다. 이는 비공식 고용(informal employment) 비율이 높기 때문이고 이러한 양적 지표만으로 노동관련 정책을 도출하기에는 현실을 왜곡할 가능성이 매우 크다.

본 장에서는 현재 우리나라에서 조사되고 있는 ‘고용의 질’의 지표에 대하여 알아보려고 한다. 국내지표의 현황 조사는 또한 해외지표의 그것과 비교되어지기 위하여 지표로서의 구성 요건이 있다. 지표를 구성하는데 있어서 기본적인 원칙을 살펴보면 첫째, 각 개념들은 ‘보편성(universality)’을 갖고 핵심 요소들을 가능한 모두 포괄해야 한다.

둘째, 각 구성요소들은 ‘비교가능성(comparability)’을 가져야 한다. 즉, 국가별 분포 혹은 순위를 나타낼 수 있어야 한다는 것이다. 셋째, 척도의 ‘개

념적 타당성(Validity)'이 확보되어야 할 것이다. 넷째, '정확성과 신뢰성(Reliability)'이 확보되어야 한다. 즉 경제성의 원칙에 입각해 최소한의 지표로 최대한의 개념을 포괄한다는 원칙이다.

다섯째, 개념적으로 복잡하지 않아야 한다(parsimony or simplicity). 여섯째, 국가별 '다양성 혹은 특수성(Diversity or Particularity)'을 고려해야 한다. 노동의 세계에 대한 보편적인 접근을 유지하면서도 각 사회의 구조적·제도적 다양성을 고려해야 한다.⁵⁾ 그리고 마지막으로, 다차원적으로 측정된 고용의 질의 세부지표들을 각각 해당 차원별로도 하나의 통합된 척도, 즉 하나의 종합지수(index)로 점수화가 되어야 국가 간 '고용의 질'에 있어서 여러 차원 간의 비교가 가능할 것이다.

우선, 우리나라의 주요 노동통계의 현황을 살펴보면 <표 2-17>과 같다. 2007년 4월 현재 통계법 제8조(또는 제9조)에 의거 승인받은 통계는 총 736종으로서 지정통계 92종, 일반통계 644종이 있다. 방법별로는 조사통계 329종, 보고통계 347종, 가공통계 60종이 있다.

전체정부승인통계는 736개로 지정통계 92개, 일반통계 644개 조사통계가 329개, 보고통계가 347개, 가공통계가 60개가 있다. 정부기관 작성 통계 566종(통계청은 54종), 지정기관 작성 통계 170종이 있다. 산업구조와 인력구성 등 노동시장을 파악할 수 있는 주요통계는 대부분 노동부와 통계청이 생산하고 있으며 인적자본구성 및 인적자본관련 정보는 통계청과 교육과학기술부의 자료를 통해서 파악할 수 있다.

5) 방하남 외(2007)의 내용을 정리.

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

<표 2-17> 주요 노동통계 현황

조사기관	통계명칭	조사내용
노동부	매월노동통계조사	사업체, 근로자수, 근로시간, 임금 등
	임금구조기본통계조사	사업체조사표(사업체명, 소재지, 생산품명, 근로자에 관한사항 등), 개인조사표(근로자종류, 근속, 학력, 연령, 직종, 직급, 근로시간, 시간수, 급여 등)
	노동력수요동향조사	직종별 상용, 임시 및 일용, 외국인근로자의 현원, 부족, 인원
	기업체노동비용조사	급여지급 연인원, 현금급여 총액, 퇴직금, 모집비, 교육훈련비, 법적복리비 등
	사업체근로실태조사	성, 연령, 직종, 고용형태, 근로시간 및 임금액 등
	임금교섭타결현황조사	협약임금인상률, 월평균임금액 등
	외국인근로자고용동향	외국인근로자의 제도별, 업종별, 국가별, 월별 취업자수
통계청	인구 및 주택센서스	인구 및 주택관련 사항
	시도별 추계인구	시도별, 성별, 연령별 인구, 출생(률), 사망(률), 순이동(률)
	인구이동통계	주민등록인구, 인구변동요인, 전입지, 전입일자, 전출지 등
	경제활동인구조사	실업률, 취업 및 실업자수 등
	광공업제조업통계조사	광업 및 제조업 부문의 구조와 분포, 산업활동 실태를 파악할 수 있는 자료
사업체기초통계조사	사업체수, 종사자수, 연간총매출액 등	
중기청	중소기업인력실태조사	인력현황, 교육훈련현황, 외국인근로자현황 등 총 29개항목
	중소기업실태조사	업체개요, 공장, 원부자재, 설비투자, 판매, 고용, 정보화, 재무제표 등
한국고용정보원	고용보험통계	피보험자, 실업급여, 모성보호, 고용안정 및 직업능력개발사업 현황
	직업훈련실시현황(HRD-net)	실업자직업훈련, 재직자훈련 및 기능사양성훈련 실시인원 및 집행액
	구인구직취업동향	구인, 구직 및 적성검사, 직업상담 등
	산업·직업별고용구조조사	세분류별 고용인원 및 임금수준 등
	청년패널조사	청년층 직업이동, 구직활동, 자격증 취득 등
대졸자직업경로조사	학교교육, 직장경험, 직업훈련 등	
한국노동연구원	한국노동패널조사	추적조사방식을 통하여 현 직장의 근무형태, 근로시간, 임금 등
	사업체패널조사	경영환경, 인적자본관리체계, 노사관계현황, 임금교섭현황 등
	고령자패널	인구학적 특성, 가족, 건강, 경제활동, 소득과 자산, 주관적 기대감 등
한국직업능력개발원	한국교육고용패널조사	학교생활 및 학습태도, 가구배경 등
	인적자본기업패널조사	기업경영일반, 인적자본관리, 인력현황 및 기업과 근로자의 인적자본개발 등
한국교육개발원	고등교육기관졸업자취업통계조사	취업구분, 전공일치 여부, 취업경로, 직업명, 직업분류, 근무지, 회사명, 회사규모, 산업분류
	교육통계조사	학교급별 학교, 학생수, 입학졸업현황
	평생교육통계조사	기관, 프로그램, 학습자 및 교강사 관련 항목
중소기업중앙회	중소제조업임금실태조사	직종별 임금, 성과배분제 및 연봉제 관련사항
지자체	주민등록인구통계	세대수 및 성별, 연령별 인구수
	시군구별 GRDP	지역내 총생산액, 산업구조, 경제성장률, 경제활동별 요소소득 등
시도교육청	교육통계	학생수, 졸업자수, 취업자현황, 교원수, 시설현황 등

자료 : 백광호(2007)

II. 인적자원 관련 국내 통계 현황

<표 2-18> 국내 ‘고용의 질’을 결정하는 지표

차원	지표	지표의 정의	자료
1. 고용기회	경제활동참가율	만 15세 이상 생산가능인구 대비 경제활동인구 비율	통계청(경제활동인구조사)
	고용률	만15세 이상 생산가능인구 대비 취업자 비율	통계청(경제활동인구조사)
	비농업부문 임금고용 비율	임금근로자/전체 취업자	통계청(경제활동인구조사)
	실업률	지난 1주간 구직활동 기준 실업자 비율	통계청(경제활동인구조사)
	청년실업률	15-24세 인구의 실업률	통계청(경제활동인구조사)
	소득분위별 고용변화율	소득집단을 1,2,3,4,10분위의 5분류로 구분한 후 t-1기에서 t 기로의 이행확률을 산출, 10년간 고용변화율로 추정	한국노동패널자료
2. 고용안정	임시, 일용직 비율	임금근로자 중 임시, 일용직 비중	통계청(경제활동인구조사)
	이직률	전체평균 이직률	노동부(매월노동통계조사)
	평균근속기간	임금근로자의 평균 근속기간	임금구조 기본통계조사
	제직기간 1년 미만의 근로자 비율	사용자 밑에서 1년 미만 일했고, 앞으로 1년 미만 일할 것으로 기대되는 시간제 근로자, 용역, 파견, 호출, 독립도급	통계청(경제활동인구조사 및 부가조사)
	산업재해율	사업재해보상보호법 적용사업장의 (재해자수/상시근로자수)*100	한국산업안전관리공단(산업재해현황통계)
3. 능력개발	고학력자 비율	전문대 이상 학력자 비율	통계청(경제활동인구조사)
	교육수준별 소득수준	교육수준별 임금단계별 비율	통계청(인력실태조사)
4. 소득불평등	주요직종 평균소득	주요직종의 월평균임금총액	노동부(매월노동통계조사)
	상대소득	하위 20%의 소득점유율	통계청(도시가계통계, 분기별자료)
	절대빈곤율	표준생계비 이하 소득계층	통계청(가계조사)
	지니계수	소득분포의 불평등도	통계청(가계조사)
5. 근로조건	초과근로시간수	월 총근로시간-정상근로시간	노동부(매월노동통계조사)
	월평균근로시간	월평균근로시간	노동부(매월노동통계조사)
	산업재해발생률	재해율=재해자수/근로자수*100	통계청(산업재해조사)
	근로자 10만명당 치명적 부상 빈도	총근로자수 대비 사망 혹은 부상자 수	통계청(산업재해조사)
	근로감독관 비율	인구 10만명당 근로감독관 비율	노동부 내부자료
6. 고용평등	임금고용 중 여성의 비율	총고용 중 여성의 비율	통계청(경제활동인구조사)
	남녀 소득 비율	15시간 이상 임금근로자 중 여성/남성 시간당 소득비율	통계청(경제활동인구조사)
	고령자의 고용률 갭	총고용률-(55~64세 고령자의 고용률)	통계청(경제활동인구조사)
	장애인의 고용률 갭	총고용률-장애인 고용률	통계청(장애인고용동향)
7. 일과 가정의 양립	모성 고용률	미취학 아동을 가진 여성의 고용률	한국노동연구원(한국노동패널조사)
	모성 고용률 갭	자녀가 없는 여성의 고용률-6세 이하 아동을 가진 부모의 고용률	한국노동연구원(한국노동패널조사)
8. 참여 및 발언권	노조조직률	노조에 가입된 노동력 비율	통계청(노동조합)
9. 사회보장	실업급여 수급률	실업자 중 실업급여 수급 비율	노동부 고용보험 자료
	산재보험 적용률	취업자 중 산재보험자 비율	노동부 산재보험 자료
	연금수혜자 비율	65세 이상 인구 중 연금수혜자 비율	보건복지부 국민연금 자료

II. 인적자본 관련 국내 통계 현황

자료 : 방하남 외(2007), 노용환 외(2007), 통계청 KOSIS 자료를 이용하여 재구성

고용의 질을 결정하는 지표를 생성하는 곳은 주로 통계청과 노동부 자료 등에서 구할 수 있다. 해외에서 조사되어지는 ‘고용의 질’ 지표들과 유사한 차원의 형태로 나누어 보면 <표 2-18>과 같다. 우선 ‘고용의 질’이 확보되기 위해서는 일단 적절한 수준의 일자리 수준에 접근해야 한다.

고용량과 관련된 ‘고용기회’가 바로 기초적인 지표로 ‘경제활동참가율’, ‘고용률’, ‘비농업부문 임금고용 비율’, ‘실업률’, ‘청년실업률’, ‘소득분위별 고용변화율’ 등이 이를 나타내는 지표가 된다. 경제활동참가율이나 고용률, 실업률 등은 가장 보편적으로 사용되는 지표들이다.

‘고용안정’ 부문은 미래의 고용이 어느 정도 보장될 수 있는가를 나타내는 지표이다. 우리나라에서 생성되는 고용안정 지표는 ‘임시, 일용직 비율’, ‘이직률’, ‘평균근속기간’, ‘제직기간 1년 미만의 임금근로자 비율’, ‘산업재해율’이 있다. 임시직 비율에 관해서는 국가간에 그 기준이 다르고 국가 내에서도 어떤 기준을 이용하느냐에 따라서 그 내용이 크게 달라질 수 있다. 따라서 이 자료를 국가간 비교를 할 때는 해석의 유연성을 갖고서 활용해야 할 것이다.

‘능력개발’ 차원은 통계청에서 보고되는 ‘고학력자 비율’, ‘교육수준별 소득수준’으로 구하여진다. ‘소득불평등’ 부문은 ‘주요직종의 평균소득’, ‘상대소득’, ‘절대빈곤율’, ‘지니계수’ 항목이 있다. 주요직종의 월평균임금총액은 특히 남녀간 임금격차, 숙력/비숙련 노동자간 임금격차를 비교하는 데 유용할 수 있다. 지니계수는 소득의 불평등도를 측정하는 지표로서 빈곤지표와는 구분되는 것이다. 상대소득과 절대빈곤율도 소득수준의 불평등 정도를 측정하는 데 중요한 지표가 될 것이다.

‘근로조건’ 차원에서 근로시간 지표로 ‘초과근로시간수’, ‘월평균근로시간’을 선택할 수 있는데, 근로시간의 이슈는 과도한 근로시간 혹은 비전형적인 형태의 근로시간은 육체적, 정신적 건강에 해로우며 일과 가족생활

의 균형을 방해할 수 있기 때문이다. 작업환경 지표로 ‘산업재해발생률’, ‘근로자 10만명당 치명적 부상빈도’, ‘근로감독관 비율’이 포함된다. 우리나라의 경우 ‘재해발생국’, ‘재해강도율’, ‘재해건수’ 등과 관련된 국내 지표와 자료가 존재하여 이를 활용하여 국제비교를 할 수 있다.

모든 노동자들은 성별, 연령, 장애, 인종 차별없이 동등한 노동에 대해 동등한 대우를 받아야 한다는 것이 고용평등의 기본원칙이다. 이러한 원칙적인 측면을 언급하지 않더라도 차별적인 대우는 사회적 통합을 저해하고 잠재적인 생산성을 떨어뜨리게 된다.⁶⁾

‘고용평등’ 차원은 고용상의 공정한 처우라는 차원에서 다루고 있다. 노동시장에서의 차별과 차등이 여기에 해당한다. 여기에 해당하는 세부지표는 ‘임금고용 중 여성의 비율’, ‘남녀 소득 비율’, ‘고용자의 고용률 갭’, ‘장애인의 고용률 갭’이 있다. 이는 양성평등성과 장애인과 비장애인과의 평등성, 그리고 장애인과 비장애인과의 평등성을 평가하는데 지표가 된다.

‘일과 가정의 양립’ 차원은 현재 우리나라가 맞이하고 있는 저출산 현상과 맞물리는 문제이다. 결혼 후 여성의 직장생활이 지장을 받는지 여부와 결혼 후 육아활동과 직장생활을 병행할 수 있는지의 문제를 나타내는 항목이다. 또한 이러한 부분과 관련된 법·제도적인 지표들은 여성에 대한 고용차별금지법 유무, 유급출산휴가 관련법 유무, 출산수당 수준 등이 포함될 수 있을 것이다.

‘참여 및 발언권’은 노조조직률 즉 노조에 가입된 노동력 비율이 있다. ‘사회보장’ 부문은 ‘고용의 질’을 규정하는 직접적인 구성요소로 보기 힘든 측면도 있지만, 근로자의 삶의 질에는 결정적인 영향을 미친다. 이런 문제 때문에 ILO의 'Decent Work'에서도 10가지 차원 중 하나로 다루었다. 우리나라에서 형성되는 통계지표 중 ‘사회보장’ 차원의 항목은 ‘실업급여 수급 비율’, ‘산재보험 적용률’, ‘65세 이상 인구 중 연금수혜자 비율’이 있다.

6) 방하남 외, (2007)

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

1. 해외인적자본 지표 개발 동향

1.1 국가적 개발 동향

일반적으로 선진국에 있어서 인적자본개발 (Human Resource Development)은 지식기반경제로의 전환에 따라 교육과 훈련의 제도가 노동의 수요 즉, 산업체의 수요에 적합하도록 하기 위한 정책을 개발 및 수행을 그 목적으로 한다. 또한 '산업체 내의 인적자본개발'의 의미로서 종업원의 교육 및 훈련과 관련된 일련의 활동을 의미한다.

여러 선진국에서 정책적으로 인적자본개발을 장려하는 것을 확인할 수 있다. 하지만 국가가 직접 수행하는 경우는 드물고, 시장의 원리에 따른 인적자본의 수요와 공급을 연결하는 특정 기관 및 사업체의 활동을 장려하는 형태로 나타난다. 따라서 국가에서 인적자본을 직접적으로 설명하는 지표를 확인하기에는 한계가 있다.

국가 경쟁력에 있어서 인적자본의 중요성이 부각되고 있는 상황에서 국가 및 국제기구에서 인적자본 관련 여러 지표로서 인구 규모의 분포와 같은 일반적인 현황과 교육관련 자료들을 제공하고 있다. 제2장의 '국내의 인적자본지표 개발동향'에서 확인한 바와 같이 한국직업능력 개발원에서 제안하는 인적자본지표의 체계가 포괄적으로 지표부문을 망라하고 있으므로 이를 기초로 해외의 인적자본 지표개발 동향을 제시한다. 본 장에서는 국내의 인적자본지표들의 현황 파악에 이어 국외의 인적자본 지표 개발의 국가별 동향에 대해 알아보하고자 한다.

가. 미국

<표 3-1>에서 <표 3-6>은 인적자본지표의 체계에 따라서 미국의 개별 통계지표를 편제하였다.

<표 3-1> 인적자본의 축적

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인구규모	1-1 인구추세	인종별 인구 변화 요소
		인구
		인구 변화의 요소
	1-2 장래인구	주별 주거 인구 예측
		나이와 주에 따른 주거 인구 예측
		2000-2050년, 주거 인구 연구
2. 인구구조, 분포	2-1 인구구성	인종별 인구 분석표
		주별 주거 인구
		대도시 통계 지역 인구
		인종에 의한 주의 주거 인구
		인구의 이동 상태
	취약계층인구	
	2-2 성별인구	성별 65세 이상 인구
2-3 인구분포	가계 그룹과 지역의 인구	
	인구와 지역	
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육수준	학력별 인구의 특성
	3-2 계열별 교육수준	연령, 성, 인종별 고등학교, 대학의 졸업생 비율
		성, 인종, 연령별 학사학위 분야
		학위 취득에 걸리는 평균 연수
	3-3 자격취득	종류별 자격증 취득 현황
3-4 해외인적자원		
4. 국민보건	4-1 기대수명	인구예측
	4-2 보건환경	의료인력 현황, 보건소현황
	4-3 체격 및 체력	주민의 평균신체조건(평균신장, 나이, 체중)
	4-4 건강평가	개인의 건강평가, 질병환자수, 비만자수, 주요 전염병환자 수, 흡연인구

<표 3-2> 인적자본의 개발(과정)

항목	지표부문	개별통계지표
1. 공교육 (학교교육)	1-1 교육기회	성별, 나이, 인종, 해외태생 비율에 따른 3세 이상 인구의 입학상황
		학교의 종류, 출석상태, 성별, 인종에 따른 15~24세 고등학교 졸업자의 등록 상태
		15세 이상 인구의 연령, 성, 인종별 교육적 성취
		15세 이상 인구의 연령, 성, 인종별 고등학교, 대학의 졸업생 비율
	1-2 인적 교육자원	학교별 학생수, 학교별 교원수, 교원의 수업시간수, 교원의 전공과목
	1-3 물적 교육자원	영재교육기관수, 영재교육교사수, 교사의 봉급, 교실당 학생수, 학교당 교원수
	1-4 교육재정	연평균가족수입에 따른 평균 중등교육 비용 주(State)별 교육 재정, 공교육지출예산, 주별 교육재정, 가구당 교육비 지출액,
	1-5 공교육평가	교사효율성평가, 학생의 학교생활만족도, 학교교육의 효과
1-6 고등교육의 질(수준)	학교당 평균학습시간, 특별활동시간, SCI 논문 편수	
1-7 인적자원의 집중		
2. 사교육	2-1 사교육비	가계소비 지출 중 사교육비지출액
	2-2 사교육 수강자	
	2-3 사교육의 물적, 인적자원	
3. 사내교육	3-1 기업의 인적자원 개발환경	종업원의 연간교육시간,
	3-2 사내직업훈련	성인의 직업과 연관된 비정규 교육 활동 선택, 훈련프로그램참여지수,
		성인의 직업과 연관된 정규 교육 활동 선택
	3-3 산학연 연계교육훈련	산학연제휴기업수, 산학연 연계 학교,
	3-4 기업의 인적자원 개발투자	기업의 연구개발비, 교육훈련비용, 사내대학배출인력수
3-5 산학연 연계교육훈련	산학연 연계 대학 및 종합대학수	
4. 직업훈련 및 평생교육	4-1 교육기회 및 참여	교육수준별 직업훈련참여지수, 직업훈련시간수, 고등학교 직업훈련참가지수, 대학교 직업훈련참가지수, 학교의 직업교육개혁노력, 직업교사자질과 경험,
	4-2 인적·물적 자원	직업훈련 참여대학수, 직업훈련 교사수, 직업훈련교사의 임금, 자질,
5. 정보화 교육	5-1 정보화 환경	정보화교사수, 컴퓨터교과과정 이수, 학교당 정보화예산지출
	5-2 학교정보화수준(지수)	

<표 3-3> 인적자본의 이행

항목	지표부문	개별통계지표
1. 진로지도 및 취업알선	1-1 취업정보	직업에 관한 정보(방송, 신문, 인터넷, 구인정보지)
	1-2 진로선택	교사면담 학생수, 진료교사학력, 진로지도임금수준
	1-3 진로지도 시설	진로지도시설, 진로지도 정보구축, 진로지도 교사수,
	1-4 진로지도 만족도	진로지도만족도, 취업정보네트워크 만족도
2. 진급과 진학	2-1 진학	교육단계별진학률, 교육단계별 기졸업자의 진학률 (성별, 지역별, 전공별)
	2-2 중도탈락	교육단계별 중도탈락지수, 취업교육 전환지수, 학생 범죄지수
3. 졸업과 취업	3-1 졸업	교육단계 및 연령, 성별 졸업
	3-2 취업	18-34세의 교육적 성취와 훈련 분야별 직업
		35-54세의 교육적 성취와 훈련 분야별 직업
		55세 이상의 교육적 성취와 훈련 분야별 직업
3-3 재학중 자격취득	산업별 일자리 창출과 소멸, 전공분야와 직업의 일치도	
4. 직업이동	4-1 직업이동준비	실업자의 직업훈련참가율, 악업위한 이직율,
	4-2 이직	이직사유별 이직지수, 직업훈련후 이직지수,

<표 3-4> 인적자본의 활용

항목	지표부문	개별통계지표
1. 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활용	경제활동인구 특성 주(State)별 경제활동
	1-2 취업	성, 인종, 라틴 아메리카계 기원, 연령별 직업 분야
		시간제 근무에 따른 일자리
		18세부터 40세 사이의 취업자의 평균 수
		직업 성별, 인종별 취업자 수
		산업별 고용
		시민인구-고용상태
		노동력과 참여율에 대한 연구
	1-3 일자리의 창출과 소멸	시민인구-성별, 인종별, 인구별 고용상태 성별과 나이에 따른 노동력 분포율 혼인, 성별, 나이에 따른 노동력 참여율
	1-4 실업	산업 및 시기별 일자리 창출과 소멸
실업 노동자		
성별, 이유에 따른 실업자		
산업에 따른 실업 비율		
성별, 직업에 따른 실업 산업별 장기 실업률		

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항목	지표부문	개별통계지표
2. 여성고용	2-1 여성인력 활용의 환경	기업의 사내보육시설예산, 직장보육시설수, 여성취업자의 취업 사유, 여성취업에 대한 태도
	2-2 여성취업	성별에 따른 노동자 지위, 여성취업임금의 가계소득 비중
		혼인 상태와 현재 그리고 자녀 나이에 따른 여성의 고용상태, 출산 후 시기별 여성취업지수, 정부부문 여성인력비중
2-3 비활용 여성인력	여성 유휴노동력, 여성의 미취업사유	
3. 근로조건	3-1 근로시간	교육적 성취와 훈련 분야별 근로 월수
		고용 인구와 주당 평균 시간
		유급휴가를 활용하는 노동자 비율
	3-2 임금	18세 이상 인구의 연령, 성, 인종별 교육적 성취에 따른 소득
		교육, 성, 연령, 인종별 정규직 근로자의 월평균 임금
		교육적 성취와 훈련 분야별 월 평균 소득
		산업별 연도별 총 급여와 정규근무자의 임금 수익
		개인별 산업 그룹에 따른 시간 평균 소득
		주 별 연평균 임금
	3-3 노동비용	근로자 1인당 총보상 비용
		산업 및 내역별 근로자 1인당 노동비용
	3-4 근로환경 만족도	의료지원 혜택을 받는 노동자 비율
		유급병가를 활용하는 노동자 비율
자녀 보육의 혜택을 받는 노동자 비율		
4. 차별대우	4-1 성차별	남성대비 여성이직율, 남성대비 여성임금격차, 여성고용차별에 대한 인식, 여성취업장애요인
	4-2 비능력차별	인종차별인식, 학력, 출신차별 인식, 성차별인식

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

<표 3-5> 인적자본 활용의 결과

항목	지표부문	개별통계지표
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도	산업별 1인당 산출물
		학위 취득자 특성
	1-2 가계기여도	산업별 임금
		시간당 임금 지역별 시간당 임금 추이
1-3 기업기여도	1인당 노동 생산성	
2. 사회적 기여 (사회적자본 형성)	2-1 사회통합수준	국가별남여평등지수, 국가별남여권한척도, 평등기회척도, 연간노동쟁의횟수, 연간 자원 봉사자수
	2-2 계층이동	주관적 계층인식
	2-3 문화향유	1인당 연간평균독서량, 주별 도서관수, 연간 도서관이용자수, 도서가격, 소비생활만족도
	2-4 정보통신 활용	
3. 국가경쟁력	3-1 개인의 경쟁력	
	3-2 기업의 경쟁력	노사분규건수, 노조조직율, 무역특화지수, R&D투자액, 연간생산성
	3-3 국가경쟁력	국가경쟁력순위, 인적자원국가경쟁력지수, 제조업의 노동생산성, 산업생산지수, 과학환 경지수, 기술관리지수
4. 인간개발지수	4-1 인간개발지수	인간개발지수

<표 3-6> 인적자본의 유출과 상실

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인적자원유출	1-1 인구의 국제이동	해외 이민자 수 및 귀국지수
	1-2 인적자원의 유출	해외 취업 또는 파견 근무지수, 해외이주지수
2. 인적자원 상실	2-1 사망력	사망 요인 추계
	2-2 산업재해로 인한 손실	사망하거나 장애를 입은 직장 노동자
		노동자 사망, 부상과 생산 시간 손실
	2-3 사고로 인한 손실	사인별 사망지수, 주요사망원인 구성비
	2-4 질병으로 인한 손실	주요 질병 사망자 수
2-5 범죄로 인한 손실	범죄종류별 범죄지수(학력, 성별, 지역별), 소년범죄지수	

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

미국의 인적자본의 축적에 해당하는 인구규모, 인구구조는 미국 센서스국(US Census Bureau)의 인구통계에서 작성되고 있다. 인종별 인구, 장래인구 예측, 취약인구계층, 계층별 인구분포에 이르기까지 다양한 지표가 제시되고 있다. 인적자본의 축적 내에 인적자원의 수준에 대한 지표는 미국 국립교육통계센터(US National Center for Education Statistics)에서 작성되고 있고 학력별 인구의 특성, 성, 인종, 연령별 학사학위 수 등 다양한 교육수준에 대한 지표들을 포함하고 있다.

국민보건 분야의 지표들은 질병예방 및 보호센터(US Center for Disease Control and Prevention)에서 주로 작성되고 있다. 이들 지표들은 의료인력, 보건소현황, 개인의 건강평가, 종류별 질병환자수, 비만자수, 흡연인구 등 인구 성별, 연령별, 직업별 지표들을 제시하고 있다.

인적자본 개발에 속하는 지표들은 미국노동통계국(US Bureau of Labor Statistics), 미국 국립교육통계센터(US National Center for Education Statistics), 미국노동부(US Department of Labor), 미국교육부(US Department of Education) 등에 의해서 확인되고 있다.

특히 미국교육부에서 발간된 『미국과 다른 G7국가의 교육지표비교』는 제시된 바와 같이 공교육에 대한 대부분의 지표를 제시해 주고 있다. 교육기획과 다양한 교육기관, 교원수, 공교육평가 및 학교교육의 질에 이르는 지표들을 소개하고 있다. 그러나 한국과 달리 사교육기관은 존재하지만 많지 않아서 국가적 지표로 집계되고 있지 않다.

사내교육과 직업훈련 및 평생교육에 관한 지표들은 노동통계국에서 제시하고 있는데 종업원 평생교육, 성인의 직업관련 비정규 교육참가, 훈련프로그램 참여자수, 훈련프로그램 교육자의 학력, 임금수준, 사내대학 배출인력수, 직업훈련 참여대학수, 참여학생수, 직업훈련교사의 자질 등 지표들을 소개하고 있다.

인적자본의 이행에 속하는 지표들의 출처는 미국 국립교육통계센터(US National Center for Education Statistics)에서 주로 제시되고 있다. 이행부문에서 제시되고 있는 지표들은 직업에 관련된 정보, 진로지도 학생수, 진로지도 교사학력, 임금수준, 진로지도시설, 교육단계별 졸업자의 진학률, 연령별

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

교육적 성취와 직업, 전공과 직업의 일치정도, 직업훈련 후 이직자수 등 진로지도, 진학, 졸업 후 취업, 직업이동에 대한 대부분의 지표를 제시하고 있다.

인적자본의 활용관련 지표는 미국 노동부, 노동통계국, 노동통계센터에서 주로 작성되고 있다. 취업 관련한 지표에서는 성, 인종, 연령별 직업분야와 종사자수, 시간제근무 일자리, 시민권 소지 인구의 직업별 고용상태, 직업별, 사업체별 종사자수, 다양한 실업의 유형을 소개하고 있다.

노동통계국은 특히 여성고용에 대한 여러 통계집을 발간하고 있는바, 가령, 여성노동 데이터북에서는 여성인력활용에 필요한 환경, 여성취업, 여성유휴인력 등에 속한 다양한 지표를 소개한다.

특히 출산 후 시기별, 연령별 여성취업자수, 여성소득의 가계기여도 등 색다른 지표들을 제시하고 있다. 근로조건에 관련해서는 다양한 유형의 정규직과 파트타임 근로자의 평균근로시간, 시간당 평균임금, 학력별 임금수준 등을 보여주고 있다.

인적자본의 활용결과 부문에 해당하는 지표는 대체로 경제적, 사회적 기여와 국가경쟁력에 해당하는 지표로서 이미 OECD교육지표(Education at Glance), 스위스의 국제적 경영개발(IMD), UNDP의 인간개발보고서 등에서 국가별 비교 지표로서 미국의 지표를 포함하고 있다. 특히 사회자본 관련 지표로서 평등기회척도, 연간 자원봉사자수, 주관적 계층에 대한 인식 등을 포함하고 있다. 그 외 국가경쟁력에 관한 다양한 지표들을 뒷받침하고 있다.

인적자본의 유출과 상실부문에서는 해외이민자 및 귀국자수를 매년 집계하고 있고 해외취업 및 파견자수도 제시하고 있다. 해외이주자수는 주로 남아메리카 등으로 노년인구가 이주하는 정도를 측정하고 있다. 산업재해로 인한 손실은 질병예방 및 보호센터에서 제시하고 있는데 각종 산업재해관련한 부상자, 사망자, 주요 질병 사망자수, 산업재해의 경제적 손실, 사망원인의 구성비 등을 제시하고 있다.

범죄로 인한 인적자본의 손실은 미국법통계국(US Bureau of Justice

Statistics)에서 주별, 학력별, 성별 범죄자수, 소년범죄자수 등을 작성하고 있다.

나. 캐나다

아래 <표 3-7>에서 <표 3-12>는 인적자본지표의 체계에 따라서 캐나다의 개별통계지표를 편제하였다.

<표 3-7> 인적자본의 축적

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인구규모	1-1 인구추세	주, 지방별 의한 출생과 출생률
		주와 지방에서 인구 성장의 구성 요소
인구와 성장의 구성요소		
	1-2 장래인구	2006, 2011, 2016, 2021, 2026, 2031년 기획안에 따른 연령별 계획 인구
2. 인구구조, 분포	2-1 인구구성	가구와 인구, 평균 크기 조사
		주와 지방의 연간 인구
		주와 지역에 따른 외국 출생의 인구의 비율
	2-2 성별인구	성, 연령별 인구
	2-3 인구분포	지방의 인구 밀도, 출생, 사망
		인구밀도와 출생과 사망
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육수준	교육 단계별 인구 특성
	3-2 계열별 교육수준	학위 자격증 또는 졸업장에 따른 15세 이상인구
		교육 프로그램과 그 수준에 따른 대학교 입학
	3-3 자격취득	교육 프로그램과 그 수준에 따른 대학교 학위 졸업장 수여된 자격증
	3-4 해외인적자원	
4. 국민보건	4-1 기대수명	건강과 사회 추계
	4-2 보건환경	주, 지방별 건강 사회 제도를 위한 소득과 지출
		지역과 영토에 따른 주당 평균 소득, 의료보험, 사회 보장
	4-3 체격 및 체력	
4-4 건강평가	성별, 병명별 사망정도	

<표 3-8> 인적자본의 개발(과정)

항목	지표부문	개별통계지표
1. 공교육 (학교교육)	1-1 교육기회	교육 단계별 중도 탈락자
		교육 단계별 학생수
	1-2 인적 교육자원	주와 지방에 따른 평균 주당 소득(초과 근무를 포함한) 교육과 관련된 서비스
		주와 지방에 따른 고용 교육과 관련된 서비스
		주와 지방에 따른 교육과 관련된 서비스의 주당 평균 소득
	1-3 물적 교육자원	지역, 영토별 교육과 관련서비스와 고용
	1-4 교육재정	교육에서 자본적 경비
	1-4 교육재정	주별 정규학생의 평균 교육 비용
국가 및 지방별 교육 재정		
1-5 공교육평가	교육철학에 대한 학부모 동의정도	
1-6 고등교육의 질(수준)	인구 1만명당 SCI 논문 편수	
1-7 인적자원의 집중		
2. 사교육	2-1 사교육비	
	2-2 사교육 수강자	
	2-3 사교육의 물적, 인적자원	
3. 사내교육	3-1 기업의 인적자원 개발환경	기업 내 평균 교육시간
	3-2 사내직업훈련	성인 교육 및 훈련 추계
	3-3 산학연 연계 교육훈련	
	3-4 기업의 인적자원 개발투자	
4. 직업훈련 및 평생교육	4-1 교육기회 및 참여	성인 교육 및 훈련 추계
	4-2 인적·물적 자원	주와 직업에 따른 직업 훈련 수입
5. 정보화 교육	5-1 정보화 환경	인터넷 사용현황과 유형
	5-2 학교정보화수준(지수)	

<표 3-9> 인적자본의 이행

항목	지표부문	개별통계지표
1. 진로지도 및 취업알선	1-1 취업정보	취학률
	1-2 진로선택	
	1-3 진로지도 시설	
	1-4 진로지도 만족도	
2. 진급과 진학	2-1 진학	진학률
	2-2 중도탈락	교육단계별 중도 탈락율
3. 졸업과 취업	3-1 졸업	졸업자의 인구적 특성
	3-2 취업	취업자의 특성
	3-3 재학중 자격취득	
4. 직업이동	4-1 직업이동준비	교육단계의 변화 추계
		취업과 이직
	4-2 이직	취업자수의 변화 추계

<표 3-10> 인적자본의 활용

항목	지표부문	개별통계지표
1. 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활용	성별, 연령 그룹별 노동력과 참여 비율
	1-2 취업	주별, 산업에 따른 고용인구의 분포
		나이, 성별, 직종, 노동자의 계급 과 지역에 따른 고용.
		산업별 고용
		산업과 성별 고용
1-3 일자리의 창출과 소멸	성별과 연령그룹에 따른 풀타임, 파트타임 고용	
1-4 실업	학력별 고용된 인구	
2. 여성고용	2-1 여성인력 활용의 환경	취업의 동태 변화
	2-2 여성취업	실업의 현황
	2-3 비활용 여성인력	연령, 성별에 따른 노동력 특징
3. 근로조건	3-1 근로시간	여성의 연령별, 학력별 취업현황
		미취업 여성인력
		산업별 주당 실제 근무 시간
	3-2 임금	산업별 시간당 노동자와 평균의 주당 평균 시간
		지역, 영토별 시간노동자와 평균의 주당 평균 시간
		각 주, 지방의 15세 이상의 인구의 학력별 평균 소득
		지역과 영토 별 최고수준의 교육과정에 따른 15세 이상 인구의 평균 소득
3-3 노동비용	산업에 따른 시급 노동자의 평균 시급	
	영토와 지역에 따른 시급 노동자의 평균 시급	
3-4 근로환경 만족도	기업 규모에 따른 평균 주급	
4. 차별대우	4-1 성차별	공공기관과 모든 산업에서의 고용과 주당 평균 소득
	4-2 비능력차별	노동 비용 추계
		지역별, 산업별 근로환경 만족 정도
		성별 임금격차
		학력별 임금격차

<표 3-11> 인적자본 활용의 결과

항목	지표부문	개별통계지표
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도	인적자원과 경제성장과의 관계
	1-2 가계기여도	교육정도와 임금
	1-3 기업기여도	노동생산성 추계
2. 사회적 기여 (사회적자본 형성)	2-1 사회통합수준	
	2-2 계층이동	
	2-3 문화향유	영화와 비디오의 분포
		서적 시장 특성 여가시간 중 독서 시간 비율
2-4 정보통신 활용	교육적인 목적을 위한 개인의 인터넷 사용	
3. 국가경쟁력	3-1 개인의 경쟁력	
	3-2 기업의 경쟁력	노사분규건수, 노조조직율, 무역특화지수, R&D투자액, 연간생산성
	3-3 국가경쟁력	국가경쟁력 순위, 인적자원국가경쟁력 지수, 제조업의 노동생산성, 산업생산지수, 과학환경지수, 기술관리자수
4. 인간개발지수	4-1 인간개발지수	인간개발지수

<표 3-12> 인적자본의 유출과 상실

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인적자원유출	1-1 인구의 국제이동	
	1-2 인적자본의 유출	미국으로 이동한 95년 이후 졸업자 수
2. 인적자원상실	2-1 사망력	성별에 따라 선별된 원인들에 의한 연령별로 표준화된 사망률
		주와 지방의 사망과 사망률
		성별에 따른 사망 주요 원인
		연령별 그룹과 성별에 의한 자살, 자살률
	2-2 산업재해로 인한 손실	건강과 사회 추계
	2-3 사고로 인한 손실	건강과 사회 추계
2-4 질병으로 인한 손실	질병과 사회 추계	
2-5 범죄로 인한 손실	지역별 범죄현황	

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

인구의 자료는 국가 전체와 지역별 자료를 비교하여 제시하고 있으며, 가정별 인구 특성에는 가정당 어린이의 수와 가족의 수 등을 제시하고 있다. 교육 부문에서 ‘성인 교육과 훈련’은 교육을 목적으로 한 개인의 인터넷 사용을 제시하고 있고, ‘교육 재정’에서는 교육 수준별 이수 비용과 학교의 수입과 지출, 직업훈련원의 수입과 지출 등을 보여주고 있다.

지역별 교육과 오락 및 읽기 능력 향상에 투입한 비용을 ‘교육 지표’에서 제시하고 있으며, ‘교육성과’는 고등교육을 받은 15세 이상 인구 수 및 그들의 평균 수입, 대학교 졸업자 수 등을 포함하고 있다.

이외에 캐나다는 통계청과 Human Resource and Social Development Canada (HRSDC)와 함께 인적자본의 개발과 그 효과에 대한 연구를 시행해 왔다. 대표적으로 Community Employment Innovation Project(CEIP), Higher Education Research and Development Estimate(HERD), Survey of Intellectual Property Commercialization in the Higher Education Sector 등이 있다.

또한 통계청에서는 Science Statistics에서는 R&D 지출을 국가 전체, 지방 단위 및 정부, 기업 등의 세부적인 자료를 제공하고 있다.

다. 일본

<표 3-13>에서 <표 3-18>은 인적자본지표의 체계에 따라서 일본의 개별통계지표를 편제하였다.

<표 3-13> 인적자본의 축적

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인구규모	1-1 인구추세	인구성장
	1-2 장래인구	미래인구 연구
2. 인구구조, 분포	2-1 인구구성	시별 인구
		연령별 인구
		가계 유형과 시별에 의한 가계와 가계 구성원수
		실출생, 사망, 태아사망, 결혼과 이혼
2-2 성별인구		
2-3 인구분포	시의 밀집된 거주지역의 인구, 지역과 인구 밀집도	
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육수준	
	3-2 계열별 교육수준	연령 그룹과 교육수준에 의한 15세 이상 인구
	3-3 자격취득	
	3-4 해외인적자원	국가별 등록 외국인
4. 국민보건	4-1 기대수명	연령별 삶의 평균 기대 경향
		연령별 생존자수, 사망률과 예상 수명
	4-2 보건환경	현별 보건 복지 기관
		현별 의료 종사자 수
4-3 체격 및 체력		
4-4 건강평가		

<표 3-14> 인적자본의 개발(과정)

항목	지표부문	개별통계지표
1. 공교육 (학교교육)	1-1 교육기회	설립 주체별 학교
		시별 유치원과 육아 시설
		시별 초등학교
		시별 중학교
		과정별 상위 중학교의 학생수
		기술 대학 및 과정별 기술대학 학생수
		전문대학
		종합대학교
		어린이와 육아 교육 시설들
	1-2 인적 교육자원	
1-3 물적 교육자원	교육 종류와 소유주별 학교 시설의 대지면적과 건물 층수와 공간	
1-4 교육재정	학생당 교육비 지출	
	정부 및 지방정부 재정 구성	
1-5 공교육평가		
1-6 고등교육의 질(수준)	과정별 대학원 학생수	
1-7 인적자원의 집중		
2. 사교육	2-1 사교육비	
	2-2 사교육 수강자	
	2-3 사교육의 물적, 인적자원	
3. 사내교육	3-1 기업의 인적자원 개발환경	
	3-2 사내직업훈련	
	3-3 산학연 연계 교육훈련	
	3-4 기업의 인적자원 개발투자	자본과 산업 크기별 기업의 연구 활동
4. 직업훈련 및 평생교육	4-1 교육기회 및 참여	특수 교육 학교 통계
	4-2 인적·물적 자원	사회 교육기관 및 학급 수
5. 정보화 교육	5-1 정보화 환경	
	5-2 학교정보화수준(지수)	

<표 3-15> 인적자본의 이행

항목	지표부문	개별통계지표
1. 진로지도 및 취업알선	1-1 취업정보	
	1-2 진로선택	
	1-3 진로지도 시설	
	1-4 진로지도 만족도	
2. 진급과 진학	2-1 진학	
	2-2 중도탈락	
3. 졸업과 취업	3-1 졸업	특수 교육 학교 통계
	3-2 취업	
	3-3 재학중 자격취득	
4. 직업이동	4-1 직업이동준비	학업을 위한 이직자 수
	4-2 이직	15세 이상 경제활동인구의 활동 변화

<표 3-16> 인적자본의 활용

항목	지표부문	개별통계지표
1. 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활용	15세 이상 경제활동인구 및 지역별 특성
	1-2 취업	산업, 연령별 고용된 사람들
		산업, 고용 상태, 주당 근로시간별 고용인 고용에서 직업 상태에 따른 고용된 사람들
	1-3 일자리의 창출과 소멸	
1-4 실업	종류별 실업 인구	
2. 여성고용	2-1 여성인력 활용의 환경	노동, 농업/비농업, 연령, 가정주부의 노동력 상태별 인구
	2-2 여성취업	정부 고용
	2-3 비활용 여성인력	
3. 근로조건	3-1 근로시간	산업별 정규직 노동자의 월 평균 근로시간
	3-2 임금	산업 및 지방별, 학력별 임금
	3-3 노동비용	
	3-4 근로환경 만족도	
4. 차별대우	4-1 성차별	
	4-2 비능력차별	

<표 3-17> 인적자본 활용의 결과

항목	지표부문	개별통계지표
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도	과학과 기술 연구 활동
	1-2 가계기여도	
	1-3 기업기여도	산업별 노동생산성
2. 사회적 기여 (사회적자본 형성)	2-1 사회통합수준	산업별 파업(1/2 일 이상)
	2-2 계층이동	
	2-3 문화향유	현별 국립·사립 도서관수
		현별 운동시설
가구당 도서관구입 및 여가활동 지출비		
2-4 정보통신 활용	상위 중학교의 통신 교육	
	전문대와 종합대학교의 통신 교육	
3. 국가경쟁력	3-1 개인의 경쟁력	
	3-2 기업의 경쟁력	
	3-3 국가경쟁력	
4. 인간개발지수	4-1 인간개발지수	

<표 3-18> 인적자본의 유출과 상실

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인적자원유출	1-1 인구의 국제이동	국가별 일본 이주민
		연령별, 성별 일본을 떠난 일본인
	1-2 인적자원의 유출	
2. 인적자원상실	2-1 사망력	연령별 사망과 사망률
		현별 사망원인과 사망자 수
	2-2 산업재해로 인한 손실	산업별 산업재해로 인한 사망자 수
		산업재해 발생률
	2-3 사고로 인한 손실	
2-4 질병으로 인한 손실	주요 질병 사망자 수	
2-5 범죄로 인한 손실		

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

일본의 인적자본 지표의 개발 동향은 주로 후생노동성, 문부과학성, 총무성과 일본통계청의 개별통계지표를 사용해 정리하였다. 일본의 개별 통계지표들은 한국의 개별 통계지표와 유사하여 비교적 비교가 용이 하였으나, 지표부분이나 개별통계지표의 경우 완전히 일치하는 것이 아니므로 내용상 유사점들을 중심으로 비교하기 쉽게 재구성하여 비교하였다. 특히 일본은 현(Prefecture) 단위의 자료를 제공하고 있는 것이 특징이라 할 수 있다.

일본의 경우 인적자본과 관련된 사회자본 및 복지부분에 대한 지표가 비교적 잘 정리되어 있으며, 또한 장애인을 대상으로 한 통계는 역시 비교적 잘 정리되어 있어 선진국이 지향하는 삶의 질과 복지 부분에서의 배려를 읽을 수 있다. 그러나 사교육과 진로지도 및 취업알선, 성차별이나 비능력 차별 등 차별대우와 관련된 개별 통계지표는 확인할 수 없다는 점이다.

다른 한편 ‘사회교육’에서는 어린이 및 청소년 교육을 위한 시설, 시민회관 수, 여성교육센터 등을 제시하고 있어, 주요 선진국과 마찬가지로 일본의 경우도 경제 상황이 열악함에도 불구하고 복지사회와 활력 있는 경제를 지향하는데 국가적 노력을 기울이고 있음을 알 수 있었다.

또한 ‘직업훈련 및 평생교육’의 경우 특수교육 학교 통계나 사회교육기관 및 학급 수 등의 통계지표를 제공하고 있어 미래지향적인 관점에서 인적자본의 개발이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

라. 영국

<표 3-19>에서 <표 3-24>는 인적자본지표의 체계에 따라서 영국의 개별통계지표를 편제하였다.

<표 3-19> 인적자본의 축적

항 목	지표부문	개별통계지표
1. 인구규모	1-1 인구추세	인구변화
	1-2 장래인구	장래인구
2. 인구, 구조, 분포	2-1 인구구성	연령별, 성별, 시도별 인구

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
	2-2 인구분포	노령화지수
		지역별 인구, 인구비율
		지역별 예상인구
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육 수준	연령별, 성별, 학력별, 전공별 인구 OECD회원국의 25-64세 노동인구의 학력수준별 분포
	3-2 계열별 교육수준	계열별, 성별 학위
	3-3 자격취득	
4. 국민보건	4-1 생존년수	기대수명
	4-2 보건환경	의료인력현황
		의료서비스현황
		의료서비스에 대한 만족도

<표 3-20> 인적자본의 개발(과정)

항 목	지표부문	개별통계지표
1. 공교육(학교교육)	1-1 교육기회	교육단계별 학생수
		학위취득 소요 연수
		교육단계별 중도탈락률
	1-2 졸업	교육단계별, 교육기관별, 성별 졸업자수 및 졸업률
	1-3 인적 교육 자원	교육단계별 학생수, 학교수
		교육단계별 교원수, 교원의 수업시간수
	1-4 물적 교육 자원	교육기관의 지출비용
	1-5 교육재정(공교육)	교육에 대한 지출
1-6 공교육 평가	학생의 학교생활 만족도	
1-7 고등교육의 질(수준)	대학생 1인당 주당 평균 학습시간	
	인구 1만명당 SCI 논문편수	
2 사교육	2-1 사교육비	
	2-2 사교육 수강자	
	2-3 사교육	

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
	물적/인적자원	
3 사내교육	3-1 기업의 인적자원개발 환경	종업원 평균교육시간
	3-2 사내직업훈련	성인의 직업 훈련 활동
	3-3 산학연연계 훈련	산학연 연계 기관 수
	3-4 기업의 인적자원 개발 투자	연구개발비 교육훈련 시간, 비용
4 직업훈련 및 평생 교육	4-1 교육기회 및 참여	교육수준별 직업훈련현황
	4-2 인적·물적 자원	직업훈련 기관수 및 훈련성과

<표 3-21> 인적자본의 활용

항 목	지표부문	개별통계지표	
1 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활동	지역별, 성별 경제활동인구	
	1-2 진로선택		
	1-3 진로지도시설	진로지도 만족도	
	1-4 취업		직업별, 직종별 취업자수
			파트타임 근무
			학력별 취업
			임시직 고용 비율 고령노동자의 고용비율 퇴직연령평균
1-5 일자리 창출과 소멸			
1-6 실업	실업률 장기실업률(OECD기준)		
2 여성 고용	2-1 여성인력활용의 환경	노동시장 정책별 공공 지출	
	2-2 여성취업	성별 전문직 종사자수	
3 근로조건	3-1 근로시간	취업형태별 근로시간	
	3-2 임금	교육수준별 임금 및 평균임금지수	
	3-3 노동비용	산업별 근로자 1인당 노동비용	
	3-4	근로여건에 대한 만족도	

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
	근로환경 만족도	
4 직업이동	4-1 직업 이동준비 Work to School	실업자의 직업훈련 참가율
	4-2 이직 Work to Work	노동 이동을 추이
5 차별대우	5-1 성차별	성별 근로기간

<표 3-22> 인적자본 활용의 결과

항 목	지표부문	개별통계지표
1 경제적 기여	1-1 국가기여도	노동생산성 증가율
		지식기반산업의 성장률
		인구 10만명 당 박사학위 소지자 분포
		지적재산권의 등록건수
	1-2 가계기여도	지역별, 산업별 임금
1-3 기업기여도	노동생산성지수	
	1인당 부가가치 증가율 추이	
2 사회적기여:사회적자본의 형성	2-1 사회통합수준	국가별 남녀평등 지수
		국가별 남녀권한척도
	2-2 계층이동	
	2-3 문화향유	국민의 1년간 평균 독서량
		도서관수 및 인구만명당 좌석수, 장서수
	도서관 연간 이용자수	
	소비자 물가지수를 고려한 도서 가격	
3 국가경쟁력	3-1 국가경쟁력	부문별 국가경쟁력 순위
		주요 제조업 노동생산성의 국제비교
		OECD 주요 국가의 산업생산지수
4 인간개발지수	4-1 인간개발지수	과학과 기술의 인적자원지수

<표 3-23> 인적자본의 유출과 상실

항 목	지표부문	개별통계지표
1 인적자본의 유출	1-1 인구의 국제이동	인구변화 계획, 순이주, 자연인구변화
		연령별, 성별 이주

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
	1-2 인적자원 유출	
2 인적자원 상실	2-1 사망력	사인별 사망자수
		성, 연령계층별 사망률
		주요 사망원인 구성비
	2-2 산재로 인한 손실	사망하거나 장애를 입은 직장 노동자
		노동자 사망, 부상과 생산시간 손실
2-3 질병으로 인한 손실	주요 질병 사망자수	
2-4 범죄로 인한 손실	지역별, 학력별, 성별, 범죄종류별 범죄자수	

영국의 통계지표는 주로 조사통계이사회(RSD), 국가통계국(ONS), EUROSTAT, 유럽연합 등에서 제시되었다. 인적자본의 축적에 관한 인구관련 자료는 국가전체와 지역별 자료를 제공하고 있으며 연령별 성별 자료를 세분하여 나타내고 있다. 그리고 영국의 경우 England, Wales, Scotland, Northern Ireland로 구분하여 통계자료를 제공하고 United Kingdom으로 통합된 자료도 제공하고 있다. 특히 영국의 통계국은 통계지표에 대한 상세한 설명들을 제시하고 있다.

인적자본의 개발에서는 공교육에 대한 정보는 잘 나타나 있으나 우리나라와 같이 사교육이 크게 발달하지는 않아 사교육 관련 자료를 찾을 수 없었다. 교육에 관한 자료를 교육단계별, 교육기관별, 성별로 세분하여 나타내고 있다.

그리고 인적자본의 손실에 관하여서는 조사통계이사회(RSD)에서 범죄통계를 상세하게 제시하고 있다. 범죄인의 권리에 관한 설명까지 상세히 설명하는 등 각종 통계지표에 대한 구체적인 설명과 함께 각 범죄의 종류별로 통계를 나타내고 있다.

마. 독일

<표 3-24>에서 <표 3-28>은 인적자본지표의 체계에 따라서 독일의 개별통계지표를 편제하였다.

<표 3-24> 인적자본의 축적

항 목	지표부문	개별통계지표
1. 인구규모	1-1 인구추세	인구변화
	1-2 장래인구	장래인구
2. 인구, 구조, 분포	2-1 인구구성	연령별, 성별, 시도별 인구
		노령화지수
	2-2 인구분포	지역별 인구, 인구비율
		지역별 예상인구
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육 수준	연령별, 성별, 학력별, 전공별 인구
		OECD회원국의 25-64세 노동인구의 학력수준별 분포
	3-2 계열별 교육수준	계열별, 성별 학위
	3-3 자격취득	자격증 취득현황
4. 국민보건	4-1 생존년수	기대수명
	4-2 보건환경	의료인력현황
		의료서비스현황
		의료서비스에 대한 만족도

<표 3-25> 인적자본의 개발

항 목	지표부문	개별통계지표
1. 공교육(학교교육)	1-1 교육기회	교육단계별 학생수
		학위취득 소요 연수
		교육단계별 중도탈락률
	1-2 졸업	교육단계별, 교육기관별, 성별 졸업자수 및 졸업률
	1-3 인적 교육 자원	교육단계별 학생수, 학교수
교육단계별 교원수, 교원의 수업시간수		
1-4 물적 교육 자원	교육기관의 지출비용	

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
	1-5 교육재정(공교육)	교육에 대한 지출
	1-6 공교육 평가	학생의 학교생활 만족도
	1-7 고등교육의 질(수준)	대학생 1인당 주당 평균 학습시간
		인구 1만명당 SCI 논문편수
2 사교육	2-1 사교육비	
	2-2 사교육 수강자	
	2-3 사교육 물적/인적자원	
3 사내교육	3-1 기업의 인적자원개발 환경	종업원 평균교육시간
	3-2 사내직업훈련	성인의 직업 훈련 활동
	3-3 산학연연계 훈련	산학연 연계 기관 수
	3-4 기업의 인적자원 개발 투자	연구개발비 교육훈련 시간, 비용
4 직업훈련 및 평생 교육	4-1 교육기회 및 참여	교육수준별 직업훈련현황
	4-2 인적·물적 자원	직업훈련 기관수 및 훈련성과

<표 3-26> 인적자본의 활용

항 목	지표부문	개별통계지표	
1 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활동	지역별, 성별 경제활동인구	
	1-2 진로선택		
	1-3 진로지도시설	진로지도 만족도	
	1-4 취업		직업별, 직종별 취업자수
			파트타임 근무
			학력별 취업
			임시직 고용 비율 고령노동자의 고용비율
	퇴직연령평균		

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
	1-5 일자리 창출과 소멸	
	1-6 실업	실업률 장기실업률(OECD기준)
2 여성 고용	2-1 여성인력활용의 환경	노동시장 정책별 공공 지출
	2-2 여성취업	성별 전문직 종사자수
3 근로조건	3-1 근로시간	취업형태별 근로시간
	3-2 임금	교육수준별 임금 및 평균임금지수
	3-3 노동비용	산업별 근로자 1인당 노동비용
	3-4 근로환경 만족도	근로여건에 대한 만족도
4 직업이동	4-1 직업 이동준비 Work to School	실업자의 직업훈련 참가율
	4-2 이직 Work to Work	노동 이동률 추이
5 차별대우	5-1 성차별	성별 근로기간

<표 3-27> 인적자본 활용의 결과

항 목	지표부문	개별통계지표
1 경제적 기여	1-1 국가기여도	노동생산성 증가율
		지식기반산업의 성장률
		인구 10만명 당 박사학위 소지자 분포
		지적재산권의 등록건수
	1-2 가계기여도	지역별, 산업별 임금
	1-3 기업기여도	노동생산성지수
		1인당 부가가치 증가율 추이
2 사회적기여:사회적자본의 형성	2-1 사회통합수준	국가별 남녀평등 지수
		국가별 남녀권한척도
	2-2 계층이동	
	2-3 문화향유	국민의 1년간 평균 독서량
		도서관수 및 인구만명당 좌석수, 장서수
	도서관 연간 이용자수	
	소비자 물가지수를 고려한 도서 가격	
3 국가경쟁력	3-1 국가경쟁력	부문별 국가경쟁력 순위

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항 목	지표부문	개별통계지표
		주요 제조업 노동생산성의 국제비교
		OECD 주요 국가의 산업생산지수
4 인간개발지수	4-1인간개발지수	과학과 기술의 인적자원지수

<표 3-28> 인적자본의 유출과 상실

항 목	지표부문	개별통계지표
1 인적자원의 유출	1-1 인구의 국제 이동	인구변화 계획, 순이주, 자연인구 변화 연령별, 성별 이주
	1-2 인적자원 유출	
2 인적자원 상실	2-1 사망력	사인별 사망자수
		성, 연령계층별 사망률
		주요 사망원인 구성비
	2-2 산재로 인한 손실	사망하거나 장애를 입은 직장 노동자
		노동자 사망, 부상과 생산시간 손실
2-3 질병으로 인한 손실	주요 질병 사망자수	
2-4 범죄로 인한 손실	지역별, 학력별, 성별, 범죄종류별 범죄자수	

독일의 경우 인적자본과 관련한 통계자료는 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development), Federal Statistical Office of Germany, Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen(NRW), EUROSTAT, 유럽연합 등에서 제공되고 있다.

인적자본의 축적에 관하여 인구통계는 지역별, 연령별로 인구, 연령, 인구, 예상인구, 기대수명, 의료보건환경에 대하여 상세하게 제공하고 있다. 또한 유럽국가들과의 비교를 통한 통계자료제시가 잘 되어 있다.

독일의 경우 공교육에 대한 통계자료는 학력수준별, 학교계열별로 나타나고 있으나 우리나라와 같은 사교육이 발달하지 않았기 때문에 이와 관련한 자료를 찾지 못하였다. 독일의 경우는 직업교육이 활발하기 때문에 학교교육과 직업교육에 관한 상세한 통계지표를 제시하고 있다.

1.2 국제적 개발 동향

가. 유럽통계국(EUROSTAT)

<표 3-29>에서 <표 3-34>는 인적자본지표의 체계에 따라서 EUTOSTAT의 개별통계지표를 편제하였다.

<표 3-29> 인적자본의 축적

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인구규모	1-1 인구추세	인구 변화
		총인구
		연평균 인구 변화
		정상 출산의 수
	1-2 장래인구	인구와 인구계획
2. 인구구조, 분포	2-1 인구구성	연령 피라미드
		계획 출생, 사망, 도시 평균
		15세 미만 인구의 비율
		65세 이상 인구의 비율
		인구 비율
	가난의 정도가 위험한 인구의 비율	
	2-2 성별인구	총인구
	2-3 인구분포	EU-25 정체 인구수 대비 각국 인구수
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육수준	성별, 연령별 교육단계별 인구수
		성별, 연령별 전공별 고등교육 이수자 비율
	3-2 계열별 교육수준	전공별 대학원생 수
	3-3 자격취득	
	3-4 해외인적자원	
4. 국민보건	4-1 기대수명	출생의 평균 기대 수명
	4-2 보건환경	의료환경
	4-3 체격 및 체력	
	4-4 건강평가	

<표 3-30> 인적자본의 개발(과정)

항목	지표부문	개별통계지표
1. 공교육 (학교교육)	1-1 교육기회	초중고생과 학생
		교육단계별 학생 분포
	1-2 인적 교육자원	학생/초등, 하위와 상위 중학교 교사 비율
		교육단계별 학생수
	1-3 물적 교육자원	공공과 민간 교육 기관의 연간 지출
	1-4 교육재정	교육에서의 총 공공 지출비
	1-5 공교육평가	
1-6 고등교육의 질(수준)	인구 1만명당 SCI 논문편수	
1-7 인적자원의 집중		
2. 사교육	2-1 사교육비	
	2-2 사교육 수강자	
	2-3 사교육의 물적, 인적자원	
3. 사내교육	3-1 기업의 인적자원 개발환경	
	3-2 사내직업훈련	
	3-3 산학연 연계 교육훈련	
	3-4 기업의 인적자원 개발투자	기업의 R&D 투자 추계
4. 직업훈련 및 평생교육	4-1 교육기회 및 참여	중년층의 제3교육
		평생 학습
	4-2 인적·물적 자원	노동시장 정책별 효과
5. 정보화 교육	5-1 정보화 환경	
	5-2 학교정보화수준(지수)	

<표 3-31> 인적자본의 이행

항목	지표부문	개별통계지표
1. 진로지도 및 취업알선	1-1 취업정보	
	1-2 진로선택	
	1-3 진로지도 시설	공공·사설 취업 알선 센터 활용자 수
	1-4 진로지도 만족도	
2. 진급과 진학	2-1 진학	교육단계별 학생 수
	2-2 중도탈락	
3. 졸업과 취업	3-1 졸업	교육단계별 졸업자 수
	3-2 취업	산업별 취업자 수
	3-3 재학중 자격취득	
4. 직업이동	4-1 직업이동준비	실업의 이유
	4-2 이직	이직자 수 및 사유

<표 3-32> 인적자본의 활용

항목	지표부문	개별통계지표
1. 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활용	고용률
		지역 고용의 분포
		실업의 기간별 실업자 비율
	1-2 취업	최고 학력별 고용률
		연령별 고용률
		고령 노동자의 고용률
		임시직 고용인 비율
		파트타임 근로의 사유
		시간대별 근로자 수
		교육 및 훈련의 단계에 따른 취업
	전공에 따른 취업	
	1-3 일자리의 창출과 소멸	연간 고용 성장
		실업률
1-4 실업	실업의 사유	
	교육단계별 실업률	
2. 여성고용	2-1 여성인력 활용의 환경	노동시장 정책별 공공 지출
	2-2 여성취업	성별 전문직 종사자 수
	2-3 비활용 여성인력	연령별 고용률
3. 근로조건	3-1 근로시간	취업 형태별 근로시간
	3-2 임금	산업 및 내역별 평균 소득
		최저 임금
	3-3 노동비용	노동비용에 부과되는 세금
		1시간당 노동비용
사회 보장 비용		
3-4 근로환경 만족도		
4. 차별대우	4-1 성차별	성별 임금 격차
	4-2 비능력차별	

<표 3-33> 인적자본 활용의 결과

항목	지표부문	개별통계지표
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도	유럽 특허청의 특허 신청 건수
		총 특허수
	1-2 가계기여도	소득 분배의 불평등도
	1-3 기업기여도	노동생산성지수, 부가가치 증가율
2. 사회적 기여 (사회적자본 형성)	2-1 사회통합수준	정부 및 국가기구에 대한 신뢰도
	2-2 계층이동	
	2-3 문화향유	
	2-4 정보통신 활용	
3. 국가경쟁력	3-1 개인의 경쟁력	언어별 중학 교육에서의 학생들의 외국어 학습 비율
		상위 중학교 교육에서의 학생당 학습한 외국어
	3-2 기업의 경쟁력	
3-3 국가경쟁력	부문별 국가경쟁력 순위	
	인적자원 관련 국가경쟁력 순위	
4. 인간개발지수	4-1 인간개발지수	과학과 기술의 인적자원지수

<표 3-34> 인적자본의 유출과 상실

항목	지표부문	개별통계지표
1. 인적자원유출	1-1 인구의 국제이동	인구 변화 계획, 순이주, 자연 인구 변화
		연령별과 성별 이주
	1-2 인적자본의 유출	
2. 인적자원상실	2-1 사망력	사인별 사망자수
		성별, 연령계층별 사망률
	2-2 산업재해로 인한 손실	산업재해 발생률
	2-3 사고로 인한 손실	
	2-4 질병으로 인한 손실	주요 질병 사망자 수
2-5 범죄로 인한 손실		

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

유럽통계국(EUROSTAT)은 EU의 참가국의 통계지표들을 집계하여 제공하고 있다. 따라서 각 국가의 특징을 반영하는 세부적인 지표들을 확인할 수 없지만, 전반적인 인적자본관련 개별통계지표는 확인 가능하였다. 인적자본의 축적에 해당하는 인구규모, 인구분포, 인적자원의 수준의 항목에 관련된 지표가 제시되고 있다. 하지만, 자격취득과 관련된 지표는 확인할 수 없었다.

자격취득은 개별 국가의 정책 혹은 정부기관과 연관되는 지표로서 유럽연합 전체의 자격증은 지표를 제시할 정도의 비중은 갖지 못한 것으로 판단된다. 국민보건의 항목 또한 보건 관련 환경(의료인력, 병원 수, 보건소 등)에 대한 지표는 제시되고 있으나, 개별 국가의 의료체계와 복지정책이 상이하므로 보건환경의 질과 비용 등의 세부사항은 제시하지 않고 있다.

인적자본 개발에 속하는 지표들은 교육단계별 학생 분포 및 학생 수, 교육에서의 총 공공 지출비 등의 유럽연합 소속 국가들의 공통된 지표는 제시하고 있지만, 개별 국가의 교육제도가 상이하므로 세부적인 인적자본 개발에 관한 개별통계지표를 제공하지 않았다.

또한 한국과 달리 사교육기관은 존재하지만 많지 않아서 국가적 지표로 집계되고 있지 않다. 인적자본의 이행에 속하는 지표는 공공시설 취업 알선 센터 활용자 수, 교육단계별 졸업자 수, 실업의 이유, 이직자 수 및 사유 등의 지표를 제공하고 있다. 인적자본의 활용관련 지표는 다른 영역에 비해 상대적으로 다양한 지표를 제공하고 있는 것을 확인할 수 있다.

취업 관련한 지표에서는 연령별 고용률, 고령 노동자의 고용률, 교육 및 훈련의 단계에 따른 취업 퇴직 평균 연령 등을 소개하고 있다. 유럽통계국(EUROSTAT)은 파트 타임 근로의 사유, 실업의 사유 등을 추계하여 제공하고 있다. 이러한 사유에 대한 지표의 제공은 각 정부 혹은 유럽 연합 전체의 노동정책, 복지정책을 설계하는 것에 있어서 유용하게 활용될 것이다.

인적자본의 활용결과 부문에 해당하는 지표는 대체로 경제적, 사회적 기여

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

와 국가경쟁력에 해당하는 지표로서 이미 OECD교육지표(Education at Glance), 스위스의 국제적 경영개발(IMD), UNDP의 인간개발보고서 등에서 국가별 비교 지표로서 유럽 각국의 지표를 포함하고 있다. 사회자본 관련 지표로서 국가 및 정부기관의 신뢰도를 추계하여 제공하고 있다.

EUROSTAT에서는 유일하게 인간개발지수를 제공하고 있는 것을 확인할 수 있었다. HRST(Human Resources in Science and Technology) 저량을 집계 및 공표하고 있다. HRST의 항목으로 성, 연령, 경제활동인구, 직업, 학식, 교육의 정도, 국적 및 출생 국가 등이 있으며 이러한 항목들을 조합하여 유의한 지표를 제시하고 있다.

노동의 공급자는 교육을 통한 투자행위를 하고 수요자는 노동력에 대한 객관적인 평가를 하기 위한 행위에서 정보의 비대칭성을 야기하여 경제의 비효율을 발생시킨다. 따라서 UNESCO와 ILO(국제노동기구)의 제안에 의해 OECD의 Canberra Manual을 개발하였고 현재 EUROSTAT 등에서 공표하고 있다. HRST의 분류는 UNESCO에서 제안한 ISCED(International Standard Classification of Education)와 ILO에서 제안한 ISCO(International Standard Classification of Occupation)을 기준으로 한다.

			HRSTE (Education)					
			Tertiary education		Lower than tertiary education	Total		
			ISCED 6	ISCED 5A	ISCED 5B	ISCED < 5B		
HRSTO (Occupation)	ISCO 2	Professionals	HRST core			HRST without tertiary education		
	ISCO 3	Technicians						
	ISCO 1	Managers	HRST non-core			(NON-HRST)		
	ISCO 4-9	All other occupations						
		Unemployed	HRST unemployed					
		Inactive	HRST inactive					
		Total						

<그림 3-1> HRST의 범주

그 외의 인적자본의 지표로 활용 가능한 개인 컴퓨터 및 인터넷 활용도, 건강, 업무시간(여가의 시간), 직업상 교육 등을 제공하고 있다.

나. OECD

OECD의 교육지표 통계 (Education at a Glance)에서는 <표 3-35>에서 보는 바와 같이 교육제도의 성과와 학습의 영향을 나타내는 교육기관의 산출 및 학습효과, 교육 분야의 재정과 인적자본을 위한 투자를 표시하는 교육에 투자된 재정적 인적자본, 교육의 장벽과 참여 및 진행과정을 나타내는 교육에의 접근 참여 및 발달, 학습 환경과 학교의 조직을 나타내는 학습환경 및 학교 등 4개의 큰 범주를 기준으로 세부적인 통계 지표를 제시하고 있다.

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

<표 3-35> OECD 교육지표 통계 구성 내역¹⁾

항목	지표부문	개별통계지표
교육기관의 산출 및 학습효과	성인인구의 학력수준	4
	후기중등교육 졸업률	1
	고등교육 졸업률	3
	15세 학생들의 수학에 대한 성취도	3
	15세 학생들의 문제 해결력	2
	15세 학생들의 수학에 있어서의 학교간, 학교내 변산	1
	8학년 학생들의 수학 및 과학에 대한 성취도	2
	학력 수준별 경제활동 참여	17
	교육의 수익률	1
교육에 투자된 재정적 인적자본	학생 1인당 교육비	4
	국내 총생산 대비 학교 교육비 지출	4
	공공 및 민간 교육투자	3
	총 공부담 교육비	1
	가계 및 학생에 대한 공공 보조금	2
	서비스 유형 및 재원에 대한 학교 교육비	3
교육에의 접근, 참여, 발달	초등교육에서 성인까지 교육에의 취학	2
	중등교육과 고등교육 참여	2
	고등교육에서의 외국인 학생 현황	6
	청년층 인구의 교육과 직업	6
	저학력 청년층 인구 현황	4
	계속교육 및 훈련에의 참여	7
학습 환경 및 학교 조직	초등, 중등학교 학생의 교육과정상 총 수업시간	1
	학급당 학생 수 및 교원 1인당 학생 수	3
	교원의 법정 급여	3
	교원의 수업시간 및 근무시간	1
	공립 및 사립의 교육기관	4
	교육기관별 격차	2

하지만 이러한 지표들은 교육이 개인적, 국가 재정적, 사회적 성과에 미치는 영향의 측정에 국한하므로 교육이 산출하는 모든 이익을 포괄하지 못하는 한계가 있다.

그리고 OECD의 주관 하에 시행되고 있는 PISA(Programme for International Student Assessment)는 “학교 교육을 받은 학생들이 장차 사회에 나가서 생산적인 역할을 할 준비가 되어있는가”를 점검하기 위한 학업 성취도 국제 비교로 학생들이 미래 사회의 시민으로 살아가는데 필요한 읽기, 수학, 과학적 소양을 측정한다.

또한 OECD에서는 매년 노동 통계(Labour Force Statistic)를 발간하여 노동관련 자세한 자료를 제시하고 있으나, 교육과의 연계점은 명확하지 않다.

따라서 국제 교육 지표 사업(Indicator of Education Systems: INES)을 추진하였다. INES 사업은 진학률, 학업 이수율, 취학률, 졸업률 등 교육 자체에 대한 영역(Network A), 노동시장 및 교육과 노동시장을 연계시키는 영역(Network B), 그리고 교육성과의 평가에 관한 부문(Network C) 등 3개의 범주로 구성되어 있다.

최근 OECD는 2007년 Human Capital을 발간하였는바, 인적자본과 사회자본 그리고 삶의 질과 복지의 관계를 강조하고 있는 점이 특징이다.

다. IMD

IMD(Institute for International Management Development)에서는 경쟁력을 '한 나라의 경제 환경 및 여건이 지속적으로 부가가치를 창출하여 국부를 증가시킬 수 있는 능력'이라고 정의하고 있다. 즉, 이는 모든 나라가 경쟁력 창출 자산(Assets)과 창출 과정(Processes)을 관리경영하기 위해 독자적으로 경제적·사회적 해결 방안을 자유롭게 선택하여 환경에 기민하게 반응할 때 경쟁력이 가장 잘 개선된다는 고전적 시장주의에 기초한 것이다. 다음의

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

<표 3-36>은 IMD의 국가경쟁력 평가지표의 구조를 보여주고 있다.

<표 3-36> IMD 국가경쟁력 평가지표

항목	지표부문				
경제성과	국내경제	국제무역	국제투자	고용	물가
정부효율	공공재정	재정정책	금융정책	기업정책	사회구조
경영효율	생산성	노동시장	재무구조	경영경험	가치
인프라	기본인프라	기술인프라	과학인프라	건강과 환경	교육

IMD에서 매년마다 발표하는 국가경쟁력 지수는 국제통계와 설문조사 결과에 그 기반을 두고 있다. 전 분야를 포괄하는 지표를 제시하지만 그 중 인적자본개발 관련한 40여개가 넘는 지표가 고용, 교육, 노동시장, 과학 인프라, 가치체계 등의 부문에서 제시되고 있다. 교육 분야는 주로 학교교육 평가관련 항목으로 구성되고 인적자본분야는 여성인적자본, 두뇌유출, 삶의 질, 연구개발투자 및 인력양성, 과학기술수준 등의 평가항목으로 구성된다.

라. UNDP

UNDP의 인간개발지수(HDI)의 내용을 살펴보면 8개영역으로 나누어져 있다. ‘인간개발모니터링’ 영역에서는 인간개발지수, 소득불평등을 포함하고 있으며, ‘장수와 보건’의 영역에서는 인구, 보건, 생존을 고려하고 있다. ‘지식 획득’의 영역은 교육관련 영역으로서 교육의 공공지출, 문맹과 취업률을 반영하고 있고, ‘생활수준 제고’에서는 경제적 성과, 소득불평등, 무역구조, 자본 이동, 공공지출의 우선순위, 실업률을 고려하고 있다. ‘미래 세대’의 영역은 에너지와 환경을 설명하기 위한 영역이며, ‘안전’의 영역은 무기와 방공, 범죄 피해자를 설명한다. ‘남녀평등’은 성별 개발지수, 성별 부존자원 측정, 성별 교육불평등, 성별 경제활동 불평등, 여성의 정치참여를 ‘인권 및 근로권’의 영역에서는 국제적 인권보호수단, 국제적 근로권보호수단을 고려한다. 이러한 인간개발지수의 내용을 고려하여 구체적인 인간개발지수(HDI)를 계산한다.

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

UNDP(United Nations Development Programme)는 한 국가의 평균적인 인적자본 개발을 세가지 관점을 통합하여 인간개발지수(HDI)를 측정하고 있다. 즉, 기대수명(장수 및 보건), 지식(성인문맹률, 총진학률), 생활수준(1인당 GDP : PPP US\$) 등을 결합하여 인간개발지수를 발표하고 있다.

$$\text{HDI} = \text{기대수명지수} * 1/3 + \text{교육지수} * 1/3 + \text{PPP지수} * 1/3$$

UNDP의 인간개발지수는 매우 단순한 구조로 되어 있어 산출과 이해가 용이하고 국가간 비교가 간단히 이루어진다는 장점을 갖고 있지만, 그 단순함으로 인해 양성평등, 정치적 참여 등의 많은 다른 부분에 대한 정보를 제공하지 못하는 단점이 있다. 또한 한 국가내에서 인간의 삶의 수준을 표시하기 위한 지수일 뿐, 인적자원개발 정도를 측정하기 위해 적합한 방법은 아니다.

이상과 같은 국제기구의 인적자본의 지표 및 지수작성상의 문제점은 다음과 같다.

첫째, 국제기구간에 아직 통일된 인적자본의 분류방법이 마련되어 있지 않고 같은 분류기준하에서도 서로 상이한 지표들을 포함하고 있는 경우가 많다.

둘째, 인적자본의 포괄범위가 서로 상이하어 아직 지표의 작성체계가 제대로 완비되어 있지 않은 것으로 판단된다.

셋째, 특히 교육과 고용간의 연계와 영향 및 이동에 관련된 통계에 관심은 많으나 뚜렷한 진전과 성과를 보여주고 있지는 못하고 있다.

2. 해외고용의 질 지표 개발동향

최근 고용에 대한 관심이 취업률 등의 양적 측면에서 근로 환경이나 고용

안정성 등의 질적인 측면으로 옮겨가고 있다. 하지만 고용의 질에 대한 개념 정립의 모호성과 관점에 따른 지표 설정의 다양성으로 인해 일반화가 쉽지 않다.

이로 인해 다소 광범위하고 포괄적인 지표들이 제시되고 있는데 본 장에서는 해외의 고용의 질 지표를 구성하고 기준이 되는 내용들과 세부지표(핵심지표)를 살펴본다. 최근까지의 가장 일반적인 기준으로 제시되는 국제노동기구(ILO)와 유럽이사회(유럽연합 회원국 국가수반 회의), CPRN(캐나다 정책 연구 네트워크), 미국, 일본의 지표를 비교 및 분석한다.

그리고 핵심지표는 제시하지 않았지만 고용의 질의 포괄적인 의미와 방향을 가늠할 수 있는 캐나다 비영리조직을 대상으로 제시한 지표와 고용의 질 관련 저명한 학자인 Brisbois의 분류도 살펴봄으로써 해외 고용의 질의 지표 설정 기준에 대해 살펴본다.

우선 국제노동기구는 고용의 질 개념을 '괜찮은 일자리(Decent Work)'라는 개념을 통해 정립하고 지표를 제시하고 있다. 국제노동기구의 고용의 질과 관련하여 선택한 최근 용어인 “Decent Work” 개념은 ‘자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일’을 지칭한다.

Decent Work는 1999년 ILO가 “남녀노소를 불문하고 모든 사람들이 자유, 평등, 안전, 인권이라는 보편적인 조건 아래 보다 온전하고 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 증진”하는 것을 목표로 제창되었다. 현재 Decent Work를 구성하는 요소로 11개 부문에 걸쳐 29개 지표가 제시되고 있으며, 이를 측정하기 위한 구체적인 지표의 모색과 개발, 국제 비교 등의 연구가 현재에도 진행되고 있다.

<표 3-37>에서 보는 것처럼 Decent Work를 구성하는 11개 부문은 ‘고용기회’, ‘철폐되어야 할 노동’, ‘적당한 수입’, ‘적절한 근로시간’, ‘고용의 안

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

정성', '일과 가정의 양립', '고용평등', '작업환경의 안전', '사회보장', '사회적 대화', '기타 경제사회적 맥락'이다.

<표 3-37> ILO의 Decent Work 관련 지표

항목	개별통계지표
고용기회	-경제활동참가율 -고용률 -실업률 -청년고용률 -비농업부문 임금노동비율
철폐되어야 할 노동	-학교에 다니지 않는 아동 비율 -임금 노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율
적당한 수입과 생산적 노동	-저임금 고용 비율 -주요 직종 평균 수입(earnings)
적절한(decent)노동시간	-장시간 노동 비율 -시간관련 과소고용비율(time-related underemployment)
고용안정성	-재직기간이 1년 미만인 임금노동자 비율 -임시임금노동자비율(employment with temporary work)
일과 가정의 양립	-의무교육 연령 이하의 아동을 가진 여성들의 취업률
고용 평등	-성별 직종 분화 -경영 행정 직종에서 여성이 차지하는 비율
안전한 작업환경	-치명적 부상 빈도 -근로감독관 비율 -산업재해보험 적용을 받는 임금근로자 비율
사회보장	-공공사회보장 지출(GDP 대비) -현금소득보전 지출(GDP 대비) -현금소득보전 수혜자 비율 -연금 수혜자 비율(65세 이상) -연금 가입자 비율(경제활동인구 대비) -평균 연금액(중간 또는 최소 수입 대비)
사회적 대화	-노조가입률 -단체임금협약 적용률 -파업과 직장폐쇄 빈도
경제사회적 맥락	-비공식 고용

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

<표 3-38>에서는 유럽연합의 고용지표를 소개한다. 유럽이사회는 2001년 스톡홀름과 니스 회의에서 노동과 고용의 질(quality of work and employment) 결정에 중요한 10개의 기준을 채택, ‘유럽집행위원회 커뮤니케이션 2001’을 발표하기에 이른다.

이 커뮤니케이션은 유럽 노동 인구와 경제에 혜택이 돌아가는 방식으로 정책이 제공될 수 있도록, 고용지표의 수준 개선 등 명료한 운영 절차와 탄탄한 분석 기반을 제공하고 있다. 고용위원회는 10개 기준(dimension)에 따라 고용의 질(quality in work) 관련 지표를 논의, 합의하였고, 이를 유럽이사회에서 승인 및 발표하였다⁷⁾. 유럽연합의 지표 및 세부 내용은 다음 <표 3-38>에서 자세히 확인할 수 있다.

<표 3-38> 유럽연합의 고용의 질 지표의 기준

항목	지표부문	개별통계지표
본질적인 일자리의 질	<ul style="list-style-type: none"> - 임금과 지위면에서 노동자가 직업에 만족하고, 직업이 경력개발에 적합한지를 가늠 짓는 특정 일자리의 특성을 가리킴 - 주관성 때문에 측정이 쉽지는 않지만 유럽연합 복지 목표 달성과 관련된 주요 요인 	1,2,3,4,10분위 소득, 미취업자 5개 집단의 이행확률
숙련, 평생교육 경력개발	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관, 개인, 기업 등 모든 분야에서 인적 자원에 대한 투자를 확대하고, 교육과 훈련시스템의 질과 효율성을 개선할 필요를 강조 	경제활동인구 중 교육훈련에 참가하는 인구의 비중
남녀평등	<ul style="list-style-type: none"> - 일과 생활의 균형 또는 유연성과 안정성과 같은 다른 질적 기준의 발전에 좌우됨 - EU는 고용, 실업, 임금, 직업 및 사업별 분배면에서 남녀간 격차를 줄일 계획 	주당 15시간 이상 임금근로자 중 여성 시간당 소득/남성 시간당 소득
직장보건과 안전	<ul style="list-style-type: none"> - 직장내 사고와 업무 관련 질병 및 직업병, 직업 관련 영구적 장애의 빈번한 발생으로 인한 장기 결과는 낮은 수준의 직장보건과 안전이 노동 시장이 끼칠 수 있는 영향을 보여주는 단적인 예 	피고용자 10만명당 재해발생자 수

7) 보다 자세한 내용은 Timo Kauppinen(2005)을 참조 바란다.

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항목	지표부문	개별통계지표
유연성과 안정성	<ul style="list-style-type: none"> - 기업과 노동자 양측 모두 작업조직, 근무시간, 계약조건, 국가적 또는 지리적 이동성면에서 유연성이 필요함 - 노동자들이 노동시장의 지속적인 통합과 발달을 이룩하고 변화를 좀 더 폭넓게 받아들이기 위해서 질적인 면에서 적절한 수준의 안정성이 요구됨 	<p>전체 피고용자 대비 시간제 근로자 비중</p> <p>전체 피고용자 대비 계약직 근로자 비중</p>
노동시장 접근가능성 및 통합	<ul style="list-style-type: none"> - 통합적 노동시장 촉진은 새로운 유럽고용전략에서 가장 중요한 3대 목표 중 하나임 - 통합적 노동시장은 일할 수 있고 일하고자 하는 노동연령으로 모든 시민들이 노동시장에 진입하고 머물 수 있는 시장을 말함 	<p>고용/실업/비경제활동 각각의 집단의 1계 마크로프 이행확률(t-1기의 상태를 100% 기준으로 산출)</p>
작업조직 및 일과 생활의 균형	<ul style="list-style-type: none"> - 유연한 근로시간 등 보다 유연성 있는 근무방법과 형태 도입 - 자녀와 다른 부양가족에게 적절한 보살핌 제공 여부 - 유연성과 안정성 사이에 보다 균형 잡힌 접근 방식 - 기존 보건과 안전 법령의 적용 개선 - 노동자들의 직장에서 발생하는 변화 적응을 위한 기업 단위의 평생교육 	<p>자녀가 없는 개인의 고용률 대비 0~6세 아동을 가진 부모의 고용률과의 격차(20~25세 연령집단 중 성별 수치)</p>
사회적 대화 와 노동자 참여	<ul style="list-style-type: none"> - 단체협약은 사회적 파트너들이 노사관계를 형성하고 고용의 질을 개선하는데 있어 중요한 방편 - 정보와 협의 메커니즘, 노사협의회 및 보건과 안전표준 충족 등 다른 안전을 다루는 직장협의회 참여도 강화되어야 함 	<p>핵심지표는 제시하지 않았으나, 노조조직률과 단체교섭조직률을 맥락지표로 제시</p>
다양성과 비차별	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 직원들의 잠재 생산성을 최대화하기 위해 다양한 문화적 배경의 직원들의 필요를 충족시키고, 노동자와 관리자 모두에게 성, 인종, 연령, 국적과 관련된 차이 인식을 강화 	<p>핵심지표는 제시하지 않았으나, 다음을 맥락지표로 제시. 55~64세 고용자의 고용률 겹 (비교집단 제시 없음), 전체 피고용자 대비 장애인의 고용률과 실업률 겹 논의중</p>
전반적 업무 성과	<ul style="list-style-type: none"> - 생산성 면에서의 측정 - 전체 노동력의 1인당, 근로시간당 GDP를 퍼센트를 측정 	<p>고용인구 1인당 GDP 수준 변화와 1인당 근로시간 증가율로 측정된 노동생산성 증가율</p>

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

유럽 연합은 고용과 삶의 질 개선 관련 정보 수집과 분석을 지원하고 감독하기 위해 4개의 기관⁸⁾을 설립하였다. 이 중 ‘생활 및 근로조건 개선을 위한 유럽재단’은 생활 및 근로조건을 조사하고, 노사관계 이슈를 분석하고, 그 구조적 변화를 추적한다. 예로 유럽 재단은 1990년 이후 진행된 근로조건 조사를 통해 고용의 질 개념 논의에 참가했고, 조사 목적으로 질적 지표를 다음의 4가지로 분류하였다.

이러한 유럽 재단의 지표는 유럽 연합의 지표(유럽이사회 승인)보다 실제로 조사의 편의성으로 많이 활용되고 있는데, 이것은 다음과 같은 분류 과정을 거쳤다. 유럽재단의 (European Foundation)의 4가지 분류는 <그림 3-2>와 같이 첫째로 경력과 고용안정성 보장, 둘째로 노동자의 건강과 복지 유지 및 증진, 셋째로 숙련과 역량 개발, 넷째로 일과 생활의 조화로 이루어져 있다. 이와 같은 유럽 재단의 분류는 여러 가지 지표들로 구성되어 있고, 이러한 구성 지표를 실제 통계를 이용해서 채우게 되는 것이다. 고용의 질을 기준으로 한 이 4가지 지표를 기준으로 EU의 네덜란드, 스웨덴, 영국, 덴마크, 벨기에, 독일, 오스트리아, 아일랜드, 스페인, 프랑스, 룩셈부르크, 핀란드, 포르투갈, 이탈리아, 그리스 등의 나라들은 고용의 질을 측정 및 비교한다.



< 그림 3-2 > 노동과 고용의 질의 기준

8) 4개의 기관은 첫 번째, 아일랜드에 소개한 ‘생활 및 근로조건 개선을 위한 유럽재단’은 생활조건, 근로조건, 노사관계, 구조적 변화를 연구하는 기관이다. 두 번째, 스페인의 ‘직업안전과 보건을 위한 유럽 에이전시’는 근로환경에서의 안전과 보건 이슈를 감독한다. 세 번째, 그리스의 ‘직업훈련개발 유럽센터’는 직업훈련시스템 분석을 맡고 있다. 마지막으로 오스트리아의 ‘인종주의와 외국인 배척에 관한 유럽 모니터링 센터’는 인종주의와 외국인 배척 현상에 관한 정보를 모으고 있다.

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

다음으로 <표 3-39>에서는 CPRN(Canadian Policy Research Networks, 캐나다 정책 연구 네트워크)의 지표를 소개하는데 다른 국가에 비해 캐나다는 지표의 기준 제시에 있어서 기타 해외기관이나 국가와는 달리 기업과 같은 영리조직 뿐만 아니라 비영리조직까지 분석하는 등 활발한 연구와 시도가 있는 국가라할 수 있다. CPRN은 고용의 질을 측정할 수 있는 기준으로 다음을 제시하고 있다.

<표 3-39> CPRN 고용의 질 지표의 기준

항목	지표부문	개별통계지표
의사소통과 영향력	<ul style="list-style-type: none"> -종업원 참여 -작업장 전략에 있어 종업원 영향력 -정보 공유 -직무 피드백 	<ul style="list-style-type: none"> -종업원의 업무참여정도 (성별,근속연수별,기업규모별,산업별,고용형태별로 '매우그렇다','그렇다','아니다'로 조사) -작업장에서의 종업원 발언의 중요도 (기업규모별,산업별,지역별 조사) -종업원들간 정보공유 정도 (기업규모별, 산업별, 지역별 조사) -종업원이 업무로 칭찬,수정사항 등의 피드백을 받았느냐의 여부 (성별,근속연수별,기업규모별,산업별 조사)
개인적 보상	<ul style="list-style-type: none"> -근로자가 원하는 것 -직무만족 -관심직무 	<ul style="list-style-type: none"> -근로자가 중요하게 여기는 항목 (성별,연령별 조사) -직무만족의 정도 ('불만족', '보통', '만족', '매우만족'으로, 기업규모별, 고용형태별, 직업별, 산업별, 지역별 조사)
안정성	<ul style="list-style-type: none"> -임시 고용 -고용 안정 	<ul style="list-style-type: none"> -임시직 비중조사 (연령별, 산업별, 지역별로 조사) -고용이 안정되었다고 느끼는 정도 (연령별,고용형태별,기업규모별,산업별,소득별 조사)
직무현황	<ul style="list-style-type: none"> -직무 로테이션 -직무팀 	<ul style="list-style-type: none"> -부서간 직무 로테이션 가능여부 (기업규모별,지역별, 산업별 조사) -팀단위 업무가 이루어지는 정도 (기업규모별,지역별 조사)

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항목	지표부문	개별통계지표
작업환경	<ul style="list-style-type: none"> -작업장 보건 -실직에 대한 두려움 -산업재해에 대한 두려움 -스트레스와 작업시간 -스트레스와 작업장 관계 	<ul style="list-style-type: none"> -작업장의 보건 상태의 부적당 여부 (성별, 연령별, 기업규모별, 산업별 조사) -직업불안정여부에 대한 자가진단 (성별, 연령별, 지역별, 소득수준별, 산업별 조사) -산업재해에 대한 두려움을 느끼는가 여부 (성별, 연령별, 직업별, 산업별, 주간노동시간별조사) -스트레스 야기요인과 작업시간 주당 임계치 (고용형태별, 직업별, 산업별 조사) -작업장내에서 인간관계로 인한 스트레스 유무 (고용형태별, 산업별 조사)
근무시간	<ul style="list-style-type: none"> -교대 근무 -집중 근무일제 -탄력적 근로시간 -노동시간 선호 	<ul style="list-style-type: none"> -오전6시~오후6시 이외의 시간 근무여부 (기업규모별, 지역별, 산업별조사) -집중근무제(일별 초과시간을 합산해서 주중 업무시간에서 감면) 시행여부 (지역별, 기업규모별, 산업별 조사) -출퇴근 시간의 정형화 여부 (지역별, 기업규모별, 산업별 조사) -현재 노동시간에 만족하는지 여부 (기업규모별, 지역별, 산업별 조사)
관계	<ul style="list-style-type: none"> -상사와의 관계 -신뢰 	<ul style="list-style-type: none"> -상사와 친밀하게 지내는 여부 ('아니다', '그렇다', '매우그렇다'로 성별, 연령별, 산업별로 조사) -상사를 신뢰하는지 여부 (성별, 연령별 조사)
직무 요구	<ul style="list-style-type: none"> -작업 부하 -장시간 근무 -무보수 초과근무 -일과 생활의 균형 	<ul style="list-style-type: none"> -지주 과중한 업무량 때문에 어려움을 겪는지 여부 (성별, 나이별, 직업별, 기업규모별 조사) -일주일 50시간 이상 근무하는지 여부 (고용형태별, 직업별, 지역별 조사) -무보수 초과근무경험이 있는지 여부 (성별, 연령별, 지역별, 직업별 조사) -과중한 역할 부담 여부 -일로 인한 가족간의 갈등 여부 -직무만족여부 -조직내 위임 가능여부 -직무 스트레스 여부

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

항목	지표부문	개별통계지표
임금 & 복리후생	-이익 분배 -임금 만족도 -저임금 직무	-이익 분배의 정당성 여부 (기업규모별, 지역별, 산업별 조사) -현재 임금에 만족하는지 여부 (지역별, 산업별 조사) -시간당 \$10이하로 받는지 여부 (고용형태별, 지역별, 교육수준별, 직업별, 산업별 조사)
훈련 & 기술	-기술 이용 -기술 개발 기회 -직장 내 훈련 -근로자들은 필요한 훈련을 받는가?	-작업장에서 자신의 기술사용가능여부 (성별, 연령별, 고용형태별, 교육별, 지역별, 직업별 조사) -기술개발기회의 정도 (직업별, 고용형태별, 지역별, 산업별 조사) -직장내 능력개발훈련의 유형 (지역별, 직업별 조사)
특별 지표	-조합 지표 -직장 내 PC	-노동조합 가입여부 (지역별, 산업별, 기업규모별 조사)

CPRN의 경우, 설문조사를 통한 방대한 자료를 시계열로 조사하고 있다. 성별, 연령별, 고용형태별, 직업별, 지역별, 교육수준별, 산업별, 기업규모별 등 다양하고 세분화된 분석을 한다는 특징을 가지고 있다.

다음으로 미국과 일본의 고용의 질 측정지표를 살펴본다. 미국과 일본의 경우 고용의 질에 대해 EU나 캐나다, ILO와 같이 분리하여 기준을 설정하거나 측정지표를 소개하지 않으므로 앞서 언급된 EU 등의 기준에 의해 통계청, 노동부, 교육부 등 관련기관 고용 지표들 중에서 고용의 질에 해당하는 부분만 정리하였다. 그러므로 범위의 측면에서 다른 지표들과 다소 중복되거나 분류가 애매한 세부지표도 있을 수 있다. 하지만 앞서 살펴본 지표들의 기준에 의해 최대한 근접하게 분류를 시도하였다.

<표 3-40> 미국 고용의 질 측정 지표

항목	지표부문	개별통계지표
고용기회	취업	성,인종, 라틴 아메리카계 기원, 연령별 직업분야
		시간제 근무에 따른 일자리
		18세부터 40세 사이의 취업자의 평균 수
		시민인구 - 고용상태
		노동력과 참여율에 대한 연구
	실업	실업 노동자
		성별, 이유에 따른 실업자
		산업에 따른 실업 비율
성별, 직업에 따른 실업		
고용평등	업종별 평등	산업별 고용현황
	성별, 인종별 평등	성별, 인종별 취업자수
여성고용	여성취업	성별에 따른 노동자 지위 혼인 상태와 현재 그리고 자녀 나이에 따른 여성의 고용상태
고용안정	분야별 안정	교육적 성취와 훈련 분야별 근로월수
	산업, 시기별 안정	산업 및 시기별 일자리 창출과 소멸 상황
근로조건	근로시간	고용 인구와 주당 평균시간
	임금	18세 이상 인구의 연령, 성, 인종별 교육적 성취에 따른 소득
		교육, 성, 연령, 인종별 정규직 근로자의 월평균 임금
		교육적 성취와 훈련 분야별 월 평균 소득
		산업별 연도별 총 급여와 정규 근무자의 임금 수익
		개인별 산업 그룹에 따른 시간 평균 소득
주(state) 별 연평균 임금		
안전한 작업환경	산업재해로 인한 손실	사망하거나 장애를 입은 직장 노동자 산업재해 발생률
일과 가정의 양립	상황별 여성취업 현황	출산 후 시기별 여성취업자수
직업훈련 및 평생교육	교육기회 및 참여	직업훈련 시간수
참여권	노조조직	노조 조직율
사회보장	의료지원, 보육	의료지원 혜택을 받는 노동자 비율

Ⅲ. 해외 인적자본 지표 개발 동향

<표 3-40>에서 볼 수 있는 미국의 고용의 질은 상대적으로 풍부한 지표를 가지고 있는 것으로 판단된다. 특히, 여성고용과 관련해서는 위 표에서는 대표적인 지표만 언급하였으나 여성의 의사결정직 진출현황, 총여성 중 전문직 여성인력 비율, 정부부문의 여성인력 비중, 출산후 시기별 여성취업자 수 등 다양한 지표를 가지고 있는 것으로 분석되었다.

<표 3-41>에서 볼 수 있는 일본의 고용의 질 관련지표는 다소 누락된 부분이 많은 것으로 판단된다. 특히 참여 및 발언권과 관련한 고용의 질 지표가 명시되어야 할 것으로 보이며, 기타 기관과 국가에 비해 고용의 질에 대한 지표부문별 세부지표가 부족한 실정이다.

<표 3-41> 일본 고용의 질 측정 지표

항목	지표부문	개별통계지표
고용과 실업	취업	산업, 연령별 고용된 사람들
		산업, 고용상태, 주당 근로시간별 고용인
		고용에서 직업 상태에 따른 고용된 사람들
여성고용	실업	산업별 실업률
	여성인력 활용의 환경	노동, 노동/비농업, 연령, 가정주부의 노동력 상태별 인구
근로조건	여성 취업	정부가 고용한 여성취업자 비율
	근로시간	산업별 정규직 노동자의 월평균 근로시간 주당 평균 근로시간
소득	산업재해로 인한 손실	산업재해 발생률
		산업별 재해로 인한 사망자수
일과 가정의 양립	임금	산업 및 지방별, 학력별 임금
		종류별 실업임금
고용 평등	영아보육시설	영아보육시설 수 및 수용인원
	비정규직 형태	비정규직 근로자의 취업형태별 구성비율

CPRN(캐나다 정책 연구 네트워크)의 공식적인 고용의 질 기준과 세부지표 이외의 캐나다의 비영리 조직과 캐나다의 Bribois가 제시하는 고용의 질 기준을 소개하면 다음과 같다.

III. 해외 인적자본 지표 개발 동향

캐나다의 비영리 조직의 경우는 다음 <표 3-42>에서 보는 바와 같이 8개의 분야로 고용의 질을 측정하고 있다.

<표 3-42> 캐나다 비영리 조직의 고용의 질 측정 지표

항목	지표부문
외적보상	<ul style="list-style-type: none"> - 수입 - 보험 - 고용 보장
내적보상	<ul style="list-style-type: none"> - 작업의 관심도 - 성취감 - 창의력과 독창성의 이용
직장 내 관계	<ul style="list-style-type: none"> - 존경도 - 의사소통 - 신뢰와 참여도 - 공평함
시간과 스케줄링	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시간(시간외 근무 포함) - 유연성 - 노동과 생활과의 균형
조직구조	<ul style="list-style-type: none"> - 피고용인의 영향력 - 의사 결정에서의 참여 - 정보 공유
기술사용과 개발	<ul style="list-style-type: none"> - 향상을 위한 트레이닝과 교육 - 승진을 위한 향상 - 테크놀로지의 이용
직무 설계	<ul style="list-style-type: none"> - 독립(Autonomy)과 감독 - 피드백 - 재원
건강과 안전	<ul style="list-style-type: none"> - 육체적 노동 환경 - 작업에서의 육체적 노동의 수요 - 작업에서의 심리적 노동의 수요

Brisbois가 분류한 고용의 질 지표는 다음 <표 3-43>와 같다. Brisbois의 지표들은 5개의 분야로 나누어져 있는데, 이 중에서 건강과 복지, 역량개발, 경력과 고용의 안정성, 일과 생활의 조화 등 4개 분야는 유럽연합의 분류와 거의 동일하며, 근로 조건의 만족이라는 지표가 추가되었다는 특징을 갖추고 있다.

<표 3-43> 캐나다 고용의 질 측정 지표

항목	지표부문
건강과 복지	건강에 영향을 미치는 작업
기술 혹은 기능의 발전 가능성(역량개발)	자기 기술 혹은 기능과의 적합성, 훈련 가능여부, 컴퓨터를 사용하여 작업하는지 여부
경력과 고용의 안정성	비자발적인 파트타임 고용 발생, 임시적인 고용 발생
일과 생활의 조화	연간 작업 시간, 초과 작업시간이 얼마나 발생하는가 여부
근로 조건의 만족	근로조건에 대한 전체적인 만족도

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

1. 국내의 지표작성의 목적 비교

일반적으로 해외 지표들은 작성 목적이 특정한 분야에 초점이 맞추어져 있는 반면, 한국의 인적자본 지표는 이에 비해 보다 포괄적인 분야에 걸쳐 정책적인 목적을 가지고 작성되었음을 볼 수 있다.

OECD Network B와 OECD 교육지표집은 교육 분야에 초점을 맞춘 지표로서 각각 교육이 국가발전에 미치는 영향을 지표화하고자 하는 목적과 개인적, 국가 재정적, 사회적 성과가 교육에 미치는 중요성을 지표화하고자 하는 목적을 가지고 작성되었다.

UNDP 인간개발지수는 한 국가의 평균적인 인간개발 성취 정도를 측정하고자 하는 목적을 가지고 작성되었으며, IMD의 국가경쟁력지수는 기업의 경쟁력을 높여주는 측면에서 국가의 총체적인 능력을 의미하는 국가의 경쟁력을 측정하려는 목적을 가지고 작성되고 있다.

한국의 인적자본 지표는 인적자원의 순환 과정을 따라 인적자본개발의 정도를 측정하여 그 수준을 가늠함으로써 교육과 노동정책 수립을 위한 정책 자료를 제시하고, 관련 분야의 연구를 활성화하기 위한 기초자료를 제공하는 목적으로 작성되었다⁹⁾. 따라서 기존 지표들의 작성목적은 비교정리 하면 다음 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 국내의 기존 지표들의 작성목적

지표	작성목적
OECD Network B	교육이 국가발전에 미치는 영향 분석
OECD 교육지표집	교육에 대한 개인적, 국가재정적, 사회적 성과 측정
UNDP 인간개발지수	한 국가의 평균적인 인간개발 성취 정도 측정 목적
IMD 국가경쟁력 지수	기업의 경쟁력을 제고 하는 측면에서의 국가의 총체적인 능력 측정
한국의 인적자본개발 지표	국가의 교육, 노동정책 수립을 위한 기초자료로 활용

자료 : 황규선, 『강원도 인적자원개발 지표에 관한 기초연구』, 강원발전연구원, 2007, p.18.

9) 황규선, 『강원도 인적자본개발 지표에 관한 연구』, 강원발전연구원, 2007, pp. 17-18.

가. 영역과 내용

우선 포괄영역과 내용을 비교해 보면, 해외 지표들은 관심영역이 특정한 부분으로 국한되어 있어 이에 따라 포괄하고 있는 주요 내용들도 이들 관심 사항을 중심으로 구성되어 있음을 볼 수 있다. 반면 한국직업능력개발원에서 개발한 지표는 인적자원의 순환모형에 근거하여 인적자본개발과 관련된 전 영역을 포괄하고 있음을 알 수 있다. 국내외 기존 지표들의 포괄영역과 내용을 비교해 보면 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 기존 지표들의 포괄영역과 내용 비교

지표	주 관심영역	주요 포괄 내용
OECD Network B	교육과 노동시장간의 연계	- 학력과 경제활동상태 분포 - 학력과 소득간의 관계 - 정규교육과정 이수 후 평생 교육 및 훈련 - 학교----> 노동시장의 이행지표
OECD 교육자료집	교육성과에 미치는 요인 파악	- 교육 참여도 - 교육비지출 - 교육 및 학습제도 운영 - 교육 성과도
UNDP 인간개발지수	평균적인 인간개발 성취 정도	- 장수 및 보건 - 지식 - 생활수준
IMD 국가경쟁력 지수	기업의 경쟁력을 높이는 능력	- 고용 및 노동시장 - 교육 - 사회체제 - 기본·기술·과학 인프라 - 건강 및 환경
한국의 인적자본개발 지표	인적자본의 양성·배분·활용	- 인적자본의 순환 과정을 따른 인적자본개발 과 관련된 전 영역

나. 지표구조

통상적으로 지표의 구조는 지표작성상의 목적과 자료의 이용 가능성에 근거하여 2단계에서 4단계의 구조를 가지고 있는데, 앞서 살펴본 지표들의 구조는 대체로 대영역, 중영역, 평가지표로 연결되는 3단계 구조를 유지하고 있음을 알 수 있다. 다만 OECD Network B의 경우가 예외로서, 관심분야에

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

서 바로 개별지표로 이어지는 2단계 구조를 유지하고 있다.

한국직업능력개발원의 지표는 기본적으로 3단계 구조이나, 먼저 인적자원의 순환주기에 근거하여 목표영역이라는 대 영역을 설정한 후 각 목표영역별로 3단계 구조를 유지하는 특징을 보여주고 있다. 각 지표들의 체계구조 비교는 다음 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 기존지표 구조 비교

지표	구조	내용
OECD Network B	2단계	관심영역 -->지표
OECD 교육자료집	3단계	관심분야 ->세부분야->지표
IMD 국가경쟁력 지수	3단계	대분류->주분류->평가지표
한국의 인적자원개발 지표	3단계	목표영역별로, 관심분야-->세부관심분야 -->개별지표

다. 기존 지표들의 장·단점 평가

OECD Network B는 교육을 통해 형성된 인적자원이 노동시장에 미치는 효과와 청년층의 노동시장으로의 이행 등 주로 인적자본이 노동시장에 미치는 효과를 측정하는데 특화하고 있다는 것이 장점이라할 수 있다.

반면에 사회적 자원으로서의 인적자본개발 관련 지표 개발이 미흡하고, 지나치게 경제적 측면에 치우친 유형의 지표들에만 초점을 두고 있다는 것이 단점으로 지적되고 있다¹⁰⁾.

OECD 교육지표집은 교육의 성과를 경제적 개념과 지표에 입각하여 명료하게 측정하고 있다는 것이 장점이며, 반면 교육의 성과를 단지 경제적 지표로만 측정하려는 접근방법은 교육이 창출하는 모든 이익을 제대로 나타내지 못한다는 문제와 함께 서로 다른 국가들 간의 성과 비교를 위해 설정한 가정들이 비현실적이고 난해하다는 점이 단점으로 지적되고 있다.

10) 황규선, 『강원도 인적자본개발 지표에 관한 기초연구』, 강원발전연구원, 2007, pp. 20-21.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

UNDP 인간개발지수는 구조가 단순하여 작성과 이해가 비교적 쉽고 국가 간 비교가 용이하다는 장점을 가지고 있으나, 구조가 지나치게 단순하여 인적자본개발의 다양한 국면을 모두 다 나타내기는 한계가 있다는 단점이 있다.

IMD의 국가경쟁력 지수는 일관된 기준 속에서 지속적으로 생산되고 있어 축적된 자료를 바탕으로 시계열 비교자료와 같은 새로운 지표를 생산하는 등 활용도를 높일 수 있다는 것이 장점으로 평가되고 있다. 반면에 각 항목 간 연계가 부족하고, 지나치게 기업에 편향된 시각에 기초하고 있다는 것이 단점으로 지적되고 있다.

한국직업능력개발원의 인적자원개발 지표는 그간 막연하게 논의되어 왔던 인적자본개발의 범위를 명확히 하고, 이에 근거하여 완성된 인적자본개발 지표 모형을 제시하였다는 점과 또한 필요한 원자료를 포괄하여 제시함으로써 향후 자료 수집을 위한 중요한 기준을 제시하였다는 점을 장점으로 들 수 있다.

반면 인적자본개발과 관련한 모든 행위를 망라하려는 노력에 치중함으로써 영역별 비중에 대한 고려가 부족하였고, 지역별·분야별 정보가 결여되어 있으며, 방대한 자료제시에 따른 자료의 나열로 인해 정부·기업조직·개인의 의사결정을 돕기 위한 정책적 시사가 부족하다는 것은 단점으로 지적할 수 있다¹¹⁾. 이러한 기존 지표들의 장·단점은 <표 4-4>와 같이 정리 요약할 수 있다.

11) 황규선(2006)을 참조 바람.

<표 4-4> 기존지표들의 장·단점 비교

지표	장점	단점
OECD Network B	<ul style="list-style-type: none"> - 인적자본이 노동시장에 미치는 성과 측정에 특화 - 경제적 개념에 근거함에 따른 객관성·명료성 	<ul style="list-style-type: none"> - 다양한 측면의 인적자원개발관련 지표개발이 미흡 - 경제적 측면에 편향된 지표 유형
OECD 교육자료집	<ul style="list-style-type: none"> - 교육의 성과 측정에 특화 - 경제적 개념과 지표에 입각한 명료성 	<ul style="list-style-type: none"> - 교육이 창출하는 이익을 제대로 포착하지 못함 - 비현실적 가정과 해석상의 난점
UNDP 인간개발지수	<ul style="list-style-type: none"> - 단순한 구조에 따른 작성·이해·국가간 비교의 용이성 	<ul style="list-style-type: none"> - 인적자본개발의 다양한 국면을 이해하지 못함 - 기본적으로 인적자본개발 측정 지표가 아님
IMD 국가경쟁력 지수	<ul style="list-style-type: none"> - 일관된 기준과 지속적인 생산 - 파생자료 생산이 가능한 높은 활용도 	<ul style="list-style-type: none"> - 항목간 연계성 부족 - 지나치게 기업에 편향된 시각
한국의 인적자본개발 지표	<ul style="list-style-type: none"> - 개념의 명확성 - 인적자원과 순환과정을 포착한 순환모형에 근거한 이론적 배경 - 인적자본개발의 전 영역에 걸친 지표의 포괄성 	<ul style="list-style-type: none"> - 영역별 비중의 고려 부족 - 지역별분야별 정보 결여 - 정책적 시사점의 부족

자료 : 황규선(2006)

2. 국내외 인적자본 지표

2.1 작성체계

해외의 인적자본지표 관련 국가별 현황과 국제기구의 현황을 살펴보았다. 한국직업능력개발원의 인적자원개발 지표는 그간 막연하게 논의되어 왔던 인적자본개발의 범위를 명확히 하고, 이에 근거하여 인적자본개발 지표의 부문을 포괄적으로 제시하고 있으므로 이를 원용하여 외국의 개별 통계지표를 편제하되 외국의 새로운 지표를 추가 제시할 것이다.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

하지만, 각 국가의 개별 통계지표 표기에 있어서 완벽한 일치를 찾을 수가 없었고, 지표의 내용을 기준으로 재구성을 하였다. 비교의 결과, 기본적인 인구 관련 통계와 취업 및 교육 관련 통계는 대동소이하였으며, 각 국가별 특성을 고려할 때 조금의 차이가 있었다.

하지만 사교육 관련 항목과 진로지도 및 취업 알선 관련 항목의 경우는 외국의 통계에서는 매우 드물었다. 또한 한국직업능력개발원의 체계는 너무 많은 부분을 포괄하므로 중복되는 부분이 많았으며, 정보통신 관련 지표 분야에서는 현재 한국에서 활용도가 높지 않은 항목들도 포함하고 있었다.

따라서 본 연구에서는 인적자본개발의 순환모형에 따라 인적자본개발 지표체계의 구성을 5개의 목표영역으로 설정하였고, 이 목표영역에 포함되는 지표의 수는 무수하게 많이 존재한다. 이러한 무수히 많은 지표들을 목표영역에 맞게 적절히 포함하고 배치하기 위해서 아래와 같은 지표체계를 설정하였다.

① 인적자본의 축적

<표 4-5> 인적자본의 축적

항 목	지표부문
1. 인구규모 Size of the population	1-1 인구추세 1-2 장래인구
2. 인구구조, 분포 Distribution of the population	2-1 인구구성 2-2 인구분포
3. 인적자본의 수준 Levels of human resources	3-1 국민교육수준 3-2 계열별 교육수준 3-3 자격취득
4. 국민보건 Public health	4-1 생존년수 4-2 보건환경

자료 : 한국직업능력개발원, 『한국의 인적자본개발 지표』 연구자료 2006-17 참조 작성

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

② 인적자본의 개발(과정)

<표 4-6> 인적자본의 개발

항목	지표부문
1. 공교육 (학교교육)	1-1 교육기회 1-2 졸업 1-3 인적 교육자원 1-4 물적 교육자원 1-5 교육재정 1-6 공교육평가 1-7 고등교육의 질(수준)
2. 사교육	2-1 사교육비 2-2 사교육 수강자 2-3 사교육의 물적, 인적자본
3. 사내교육	3-1 기업의 인적자본 개발환경 3-2 사내직업훈련 3-3 산학연 연계 교육훈련 3-4 기업의 인적자본 개발투자
4. 직업훈련 및 평생교육	4-1 교육기회 및 참여 4-2 인적·물적 자원

③ 인적자본의 활용

<표 4-7> 인적자본의 활용

항 목	지표부문
1. 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활동 1-2 진로선택 1-3 진로지도 시설 1-4 취업 1-5 일자리의 창출과 소멸 1-6 실업
2. 여성고용	2-1 여성인력 활용의 환경 2-2 여성취업
3. 근로조건	3-1 근로시간 3-2 임금 3-3 노동비용 3-4 근로환경 만족도
4. 직업이동	4-1 직업 이동준비(Work to School) 4-2 이직(Work to Work)
5. 차별대우	5-1 성차별

④ 인적자본 활용의 결과

<표 4-8> 인적자본 활용의 결과

항 목	지표부문
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도 1-2 가계기여도 1-3 기업기여도
2. 사회적 기여 (사회적자본 형성)	2-1 사회통합수준 2-2 계층이동 2-3 문화향유
3. 국가경쟁력	3-1 국가경쟁력
4. 인간개발지수	4-1 인간개발지수

⑤ 인적자본의 유출과 상실

<표 4-9> 인적자본의 유출과 상실

항 목	지표부문
1. 인적자본유출	1-1 인구의 국제이동 1-2 인적자본의 유출
2. 인적자본상실	2-1 사망력 2-2 산업재해로 인한 손실 2-3 질병으로 인한 손실 2-4 범죄로 인한 손실

2.2 작성체계 및 작성지표 비교

본 절에서는 수정한 인적자본지표 체계(5개 영역, 19개 항목, 55개 지표 부문)로 채구성한 각 국가 개별통계지표를 비교한다. 개별통계지표는 국가별로 완벽히 일치하지 않지만, 지표 내용의 유사성을 기준으로 개별통계지표의 유·무를 판단하였다.

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-10> 인적자본의 축적

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
1. 인구규모	1-1 인구추세	총인구	○	○	○	○	○	○	○
	1-2 장래인구	장래추계인구	○	○	○	○	○	○	○
2. 인구, 구조, 분포	2-1 인구구성	연령별 인구	○	○	○	○	○	○	○
		연령별 성비	○	○	○	○	○	○	○
		노령화 지수	○	○	○	○	○	○	○
		취약계층의 인구비율	○	○	○	○	○	-	-
	2-2 인구분포	지역별 인구분포	○	○	○	○	○	○	○
		지역별 추계인구 구성비	○	○	○	○	○	○	○
수도권 인구비율		○	○	○	○	·	○	○	
3. 인적자원의 수준	3-1 국민교육 수준	학령인구수	○	○	○	○	○	○	○
		국민 평균교육연수	○	○	○	·	○	○	○
		국민의 학력구성비	○	○	○	○	○	○	○
		고등교육 전공별 학생수	○	○	○	○	○	○	○
		인구 10만명당 고등교육기관 여학생 수	○	○	○	○	○	○	○
		연령계층별 대학이상 고등교육이수자 비율	○	○	○	○	○	○	○
		OECD회원국의 25-64세 노동인구의 학력수준별 분포	○	○	○	○	○	○	○
		교육수준별 경제활동인구 분포	○	-	○	○	○	-	-
	3-2 계열별 교육수준	계열별 학위	○	○	○	○	○	○	○
		계열별 외국학위	○	-	-	-	-	-	-
	3-3 자격취득	자격증 취득현황	○	○	·	○	·	·	○
		국가기술자격 취득자 수 및 취득률	○	○	·	○	·	·	○
		계열별 실업계고등학교 학생의 국가기술 자격 취득률	○	·	·	·	·	·	·
		전문대 학생의 국가기술자격 취득률	○	·	○	○	·	·	·
기능대 및 직업전문학교 학생의 국가기술자격 취득률		○	·	·	○	·	·	·	
4. 국민보건	4-1 생존년수	기대여명	○	○	○	○	○	○	○
	4-2 보건환경	의료인력 1인당 인구수	○	○	○	○	○	○	○
		보건소, 보건지소, 보건진료수 수	○	○	○	○	·	○	○
		의료서비스에 대한 만족도	○	○	○	○	·	○	○

주 : ○는 개별통계지표가 있는 것을 의미하고, - 는 개별 통계지표가 없는 것을 · 는 확인할 수 없는 것을 뜻한다.

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-11> 인적자본의 개발

항 목	지표부분	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
1. 1. 학교교육(학교교육)	1-1 교육기회	취학률	○	○	○	○	○	○	○
		진학률	○	○	○	○	○	○	○
		교육기회 미충족 비율 및 이유	○	○	·	·	·	-	-
		학위취득 소요 연수	-	○	·	○	·	○	○
		교육단계별 중도탈락률	○	·	○	·	○	○	○
	1-2 졸업	교육단계별 졸업자수 및 졸업률	○	○	○	○	○	○	○
		직업교육훈련기관 졸업자 수	○	○	·	○	·	·	·
	1-3 인적 교육 자원	학생수/학급당 학생수	○	○	○	○	○	○	○
		교원수/교원 1인당 학생수	○	○	○	○	○	○	○
		교원 1인당 1년간 수업시간	○	○	○	○	○	○	○
		교원의 전공과목 일치도	-	○	○	·	-	-	-
		학교교육의 효과	○	○	○	·	·	-	-
	1-4 물적 교육 자원	영재교육 기관수	-	○	·	○	·	-	-
		교실당 학생수	○	○	○	○	·	○	○
		실습기자재 확보율	○	·	○	·	·	-	-
	1-5 교육재정(공교육)	GDP대비 공교육비 비율	○	○	○	○	○	○	○
		정부예산 대비 공교육비 비율	○	○	○	○	○	○	○
		지방교육재정의 재원구성	○	○	○	○	·	○	○
		가구당 교육비 지출률	○	○	○	○	○	○	○
		학생 1인당 공교육비 및 자부담 납입액	○	○	○	○	○	-	-
		교육기회의 충족도	○	-	-	-	-	-	-
	1-6 공교육 평가	공교육의 사회적 평가	-	·	○	·	·	-	-
		교사에 대한 평가	-	○	·	○	·	-	-
		학생의 학교생활 만족도	○	○	○	○	·	○	○
	1-7 고등교육 의 질(수준)	대학생 1인당 주당 평균 학습시간	-	○	·	-	-	○	○
		대학교육의 경쟁사회의 요구 부합정도	○	·	·	-	-	-	-
		인구 1만명당 SCI 논문편수	○	○	○	○	○	○	○

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EURO	영국	독일
2 사교육	2-1 사교육비	소득계층별 평균사교육비	○	-	-	○	-	-	-
		가계의 최종소비지출대비 사교육비 지출	○	-	-	○	-	-	-
	2-2 사교육 수강자	사설학원 수강생수	○	-	-	-	-	-	-
	2-3 사교육 물적/인적 자원	사설학원수	-	-	-	-	-	-	-
		사설학원당 교사수	○	-	-	-	-	-	-
		사설학원교사의 학력수준	-	-	-	-	-	-	-
3 사내교육	3-1 기업의 인적자원 개발 환경	종업원 평균교육시간	-	○	○	○	·	○	○
		종업원 만족도	-	·	○	·	·	○	○
	3-2 사내 직업 훈련	재직훈련 프로그램 참여자 수 및 기관수	-	○	○	·	·	○	○
		재직훈련 프로그램 교육시간	-	○	○	·	·	○	○
		노동비용 대비 교육훈련비 비중	○	○	·	·	·	○	○
	3-3 산학연 연계 훈련	산학연 제휴기업 비율	-	○	○	-	·	○	○
		산학연 제휴 실업고, 전문대, 대학비율	-	○	·	-	·	○	○
	3-4 기업의 인적자원 개발 투자	매출액 대비 연구개발비	○	○	·	○	○	○	○
		사업내 직업훈련 실시 비율	○	○	○	-	·	○	○
		기업의 교육훈련비용의 추이	○	○	·	○	·	○	○
		기업규모별 현금급여 총액대비 교육훈련비	○	○	·	·	·	○	○
사내대학 배출인력수		-	○	·	·	·	○	○	

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
4-1 교육기회 및 참여 4-2 인적·물 적 자원	4-1 교육기회 및 참여	성인노동인구의 직업교육 참여율	-	○	○	-	○	○	○
		성인노동인구의 직업교육훈련 시간수	-	○	○	○	○	○	○
		평생학습 참여율 및 교육일수	○	○	○	○	○	○	○
		직업교육훈련기관 입학자	○	○	·	○	·	·	○
		직업교육훈련기관 재학생 및 훈련생 수	○	○	·	○	·	·	○
		직업교육훈련기관 계열별 학생 비율	○	○	·	·	·	·	○
		직업훈련기관의 훈련기간 및 훈련시간	○	○	·	-	·	·	○
		학교의 직업교육개혁노력	-	○	·	-	-	○	○
		대학의 직업교육 참가자수	-	○	·	-	-	○	○
		산학협력프로그램 이수 노동자수	-	-	-	-	-	-	○
	4-2 인적·물 적 자원	사회교육기관수	-	○	·	○	○	○	○
		정부산하단체별 공공훈련기관수	○	○	·	-	○	○	○
		직업훈련 계획과 성과	○	○	·	-	○	○	○
		직업능력개발사업 계획 및 실적	○	○	·	-	○	-	-

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-12> 인적자본의 활용

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
1 고용과 실업	1-1 경제활동 참가 및 비활동	경제활동 인구 및 참가율	○	○	○	○	○	○	○
		성별경제활동참가율	○	○	○	○	○	○	○
		지역별 경제활동참가율	○	○	○	○	○	○	○
		비경제활동인구의 구성	○	○	○	○	○	○	○
	1-2 진로선택	조기 진로지도를 위한 적성검사 실시	-	○	·	-	·	·	·
		성별, 학력별 직업선택요인	○	○	·	○	·	·	·
	1-3 진로지도 시설	진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태	-	○	·	·	○	·	○
		진로지도에 대한 만족도	-	○	·	○	·	·	○
		취업정보 네트워크에 대한 만족도	-	○	·	·	·	·	○
	1-4 취업	취업자의 구성비	○	○	○	○	○	○	○
		비정규직 근로자의 취업형태별 구성비율	○	○	○	○	○	○	○
		취업구조전망	○	○	○	○	○	-	-
		직업별 취업자수 추이 및 전망	○	○	○	○	○	○	○
		교육수준별 취업자수	○	○	○	○	○	○	○
		연구개발관계 종사자수	○	○	○	○	○	○	○
		인력부족률	○	○	·	○	○	-	-
		장애인 취업자 및 취업희망 장애인 비율	○	○	·	○	·	·	·
		고령취업자 비율	○	○	○	○	○	○	○
		장기근속자 비율	○	○	○	○	·	·	·
		외국인 근로자수 및 비율	○	○	·	○	·	·	·
		학업종료자의 입직률	○	○	○	○	○	○	○
		교육단계별 졸업자의 취업률	○	○	○	○	○	○	○
		고교이상 졸업자의 산업별, 직업별 취업자 구성	○	○	○	○	○	○	○
		졸업자의 동일계열 취업률	○	○	○	○	○	○	○
		졸업자의 취업경로별 취업자	○	○	○	○	·	·	·
	졸업자의 취업형태별 취업자	○	○	○	○	·	·	·	
	졸업자의 전공과 직업의 일치도	○	○	○	-	○	○	○	
	퇴직 평균 연령	-	○	○	·	○	○	○	
	1-5 일자리 창출과 소멸	산업중분류별 일자리 창출과 소멸(전년대비)	○	○	○	·	○	-	-
	1-6 실업	실업률	○	○	○	○	○	○	○
		장기실업률(OECD기준)	○	○	○	○	○	○	○

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
2 여성 고용	2-1 여성인력의 활용환경	유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수	-	○	○	○	○	○	○
		직장보육시설 설치 기업 비율	-	○	·	-	·	○	○
		국·공립 영아보육시설 수 및 수용인원	○	·	○	○	·	○	○
		여성취업에 대한 태도	○	○	○	·	·	○	○
	2-2 여성취업	여성전문 관리직 종사자 비율	○	○	○	-	○	○	○
		30-44세 대졸여성의 취업자수 및 취업률	○	○	○	○	○	-	-
		여성의 의사결정직 진출 현황	○	○	○	○	○	-	-
		총여성 중 전문/기술직 여성인력 비율	○	○	○	·	○	-	-
		정부부문의 여성인력 비중	○	○	○	○	○	○	○
		여성소득의 가계기여도	-	○	○	-	·	○	○
		출산 후 시기별 여성 취업자수	-	○	○	·	·	○	○
	결혼 후 여성 실직자수	-	-	-	·	·	○	○	
	3 근로조건	3-1 근로시간	주당 평균 근로시간	○	○	○	○	○	○
월평균 근로일수			○	○	○	○	○	○	○
연간 평균 유급휴가일수			-	○	·	○	·	○	○
파트타임 근로자의 1일 평균근로시간			-	○	○	○	○	○	○
3-2 임금		임금수준 및 평균임금지수	○	○	○	○	○	○	○
		최하위 업종임금의 상대적 수준	○	○	○	○	○	○	○
		임금격차	○	○	○	○	○	○	○
3-3 노동비용		학력별 초임금 수준 추이	○	○	○	○	○	○	○
		근로자 1인당 노동비용 추이	○	○	○	○	○	○	○
3-4 근로환경 만족도		산업별/내역별 근로자 1인당 노동비용	-	○	○	○	○	○	○
	근로여건에 대한 만족도	○	○	○	○	·	○	○	
4 직업이동	4-1 직업이동준비 Work to School	실업자의 직업훈련 참가율	-	○	○	○	·	○	○
		학업을 위한 이직률	-	·	○	○	○	-	-
	4-2 이직 Work to Work	노동 이동률(입직률/이직률) 추이	-	○	○	○	○	○	○
		직업교육훈련기관 졸업자의 이직률	-	○	·	○	·	-	-
5 차별대우	5-1 성차별	취업알선률 및 구인배율	○	○	·	-	○	-	-
		성별 근로년수 격차	○	○	○	○	·	○	○
		성별 근로시간 격차	○	○	○	○	·	○	○
		성별 임금 격차	○	○	○	○	○	○	○
		여성취업 장애요인	○	○	○	·	·	-	-

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-13> 인적자본 활용의 결과

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
1. 경제적 기여	1-1 국가기여도	인적자원의 경제성장 기여도	○	○	○	-	○	-	-
		노동생산성 증가율	○	○	○	○	○	○	○
		지식기반산업의 성장률	○	○	○	-	○	○	○
		인구 10만명당 박사학위 소지자 분포	○	○	·	○	○	○	○
		지적재산권의 등록건수 지수	○	○	○	○	○	○	○
	1-2 가계기여도	노동소득분배율 추이	○	○	○	○	○	○	○
		도시근로자 가구당 월평균 가계수입 추이	○	○	○	·	○	○	○
		소득 10분위별 소득분포 및 소득집중도	○	○	○	○	○	-	-
	1-3 기업기여도	노동생산성지수	○	○	○	○	○	○	○
		1인당 부가가치 증가율 추이	○	○	·	-	○	○	○
2. 사회적 기여: 사회적자본의 형성	2-1 사회통합 수준	국가별 남녀평등 지수	○	○	○	-	·	○	○
		국가별 남녀 권한척도	○	○	○	-	·	○	○
		노사갈등	○	○	○	○	·	·	·
		정부 및 국가기구에 대한 신뢰도	-	-	-	-	○	-	-
	2-2 계층이동	계층이동에 대한 인식	○	·	·	-	·	·	·
		교육이 소득에 미치는 영향	○	○	○	-	·	·	·
	2-3 문화향유	국민의 1년간 평균 독서량	○	○	○	○	·	○	○
		도서관수 및 인구 만명당 좌석수, 장서수	○	○	·	○	·	○	○
		도서관 연간 이용자수	○	○	·	○	·	○	○
		소비자 물가지수를 고려한 도서 평균 가격	-	○	○	○	·	○	○
3. 국가 경쟁력	3-1 국가경쟁력	부문별 국가경쟁력 순위	○	○	○	○	○	○	○
		인적자원 관련 국가경쟁력 지수	○	○	○	○	○	○	○
		주요 제조업 노동생산성의 국제비교	○	○	○	○	·	○	○
		OECD 주요 국가의 산업생산지수	○	○	○	○	○	○	○
		국가정보화지수	○	○	○	○	○	○	○
		과학환경지수	○	○	○	○	○	○	○
		기술관리지수	○	○	○	·	○	○	○
4. 인간 개발지수	4-1인간개발지수	인간개발지수/순위	○	○	○	○	○	○	

<표 4-14> 인적자본의 유출과 상실

항 목	지표부문	개별통계지표	국내	미국	캐나다	일본	EU RO	영국	독일
1. 인적 자원의 유출	1-1 인구의 국제 이동	인구 천명당 해외이민자수	○	○	○	○	○	○	○
		선호하는 이민 지역	-	○	·	○	·	-	-
		해외 이주자 대비 귀국자 비율	○	○	·	○	·	-	-
	1-2 인적자원 유출	지식근로자의 유출	○	○	○	○	·	·	·
		해외유출 고급인력	○	○	○	○	·	·	·
		유학자 증가지수	○	○	○	○	-	·	·
		학위취득목적의 유학자수 대비 귀국자수	○	·	·	○	-	-	-
		해외연수자 대비 미귀국자 비율	○	·	·	○	-	-	
2. 인적 자원 상실	2-1 사망률	사인별 사망자수	○	○	○	○	○	○	○
		성, 연령계층별 사망률	○	○	○	○	○	○	○
		주요 사망원인 구성비	○	○	○	○	○	○	○
	2-2 산재로 인한 손실	직업병 유병근로자비율	○	○	·	·	·	○	○
		산업재해 발생률	○	○	○	○	○	○	○
		산업재해 사망률	○	○	○	○	○	○	○
			산업재해로 인한 경제적 손실액	○	○	·	○	·	-
	2-3 질병으로 인한 손실	주요 질병 사망자수	○	○	○	○	○	○	○
		질병 사망으로 인한 경제적 손실액	-	·	·	○	·	-	-
	2-4 범죄로 인한 손실	경제활동인구 대비 범죄자 비율	○	○	○	○	·	○	○
		재학생 대비 소년범죄자 비율	○	○	·	○	·	○	○
		범죄자의 성별, 학력별, 지역별 분포	○	○	○	○	·	○	○

먼저 인적자본의 축적의 영역을 확인한 결과 대부분의 국가에서 인적자본의 규모, 구조, 수준 그리고 분포 등 인구와 관련된 개별 통계지표를 제공하고 있음을 알 수 있다. 외국의 경우 ‘계열별 외국학위’ 및 ‘자격취득’ 관련 개별 통계지표를 확인할 수 없었다.

인적자본의 개발 영역을 비교한 결과를 <표 4-11>에서 보여주고 있다. 한국의 경우 ‘사내교육’ 부문의 개별 통계지표가 상대적으로 작성되지 않는 것이 많다. 사내교육 부문은 기업의 인적자원 개발 환경, 사내직업훈련, 산학연 연계 훈련 및 기업의 인적자원 개발 투자를 포함하는 것으로 우리나라 기업들이 사내교육 투자에는 상대적으로 소홀하였음을 시사한다.

그리고 ‘공교육의 평가’ 부문에서 ‘공교육의 사회적 평가’, ‘교사에 대한 평

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

가' 항목이 미비된 것을 확인할 수 있다. 우리나라의 교육제도의 특성상 공교육이 중요한 기준이 됨에도 불구하고 이러한 공교육에 대한 평가가 이루어지지 않으면 양질의 인적자본의 개발을 위한 정책 및 의사 결정에 어려움이 따를 것이다. 해외의 경우 '사교육' 항목의 개별 통계지표는 거의 존재하지 않았다. 이는 우리나라를 제외한 외국의 사교육 분야가 미미한 것에 기인한다.

인적자본의 활용 영역은 <표 4-12>에서 보여주고 있다. 인적자본의 활용은 인적자본의 수요와 공급측면과 인적자본의 비활용으로 크게 구분된다. 공급은 근로시간과 임금 등의 근로조건과 관련되고, 수요는 고용량과 노동비용 등과 관련된다.

이러한 내용을 반영하고 있는 인적자본의 활용 영역의 국내 개별 통계지표의 확인 결과 '진로선택', '진로지도시설'의 항목의 개별 통계지표를 확인할 수 없었다. 이 두 항목은 인적자본의 수요와 공급을 효율적으로 연계하는 과정을 반영하는 항목으로서 실업 문제의 해결과 고용시장의 효율성을 제고하기 위한 정책결정에 활용되어야 할 것이다.

또한 '여성인력 활용의 환경'의 항목에 관한 개별 통계지표도 미비된 것을 확인할 수 있다. 여성 인력의 경우 취업에 있어서 육아의 문제가 가장 큰 저해 요인이 된다. 이러한 육아에 관련된 공공과 개별 업체의 육아 관련 지표를 제시함으로써 여성 인력의 효율적인 활용에 대한 제고 방안을 보다 합리적으로 제안할 수 있을 것이다. 이 외에 '직업의 이동준비', '이직' 등의 개별 통계지표가 부족하다. 단순 실업의 문제의 해결이 아닌 보다 좋은 직장, 나에게 만족을 줄 수 있는 직장을 선호하는 현 상황을 반영하지 못하고 있는 것이다.

인적자본의 활용의 결과 비교는 <표 4-13>에서 보여주고 있다. 인적자본의 활용의 결과는 경제적 및 사회적 기여도와 국가경쟁력향상의 정도를 반영한다. 이 영역의 경우 국내의 개별 통계지표가 상대적으로 체계가 잘 형

성되어 있음을 확인할 수 있다.

외국의 경우도 대체로 잘 작성되고 있는 편에 속한다. 이는 주로 OECD 국가통계를 통하여 국가별 비교가 이루어지기 때문에 지표가 잘 정비되어 있다.

<표 4-14>는 인적자원의 유출과 상실 영역의 국내외 비교 결과를 보여주고 있다. 국내는 '선호하는 이민지역'의 개별 통계지표를 확인할 수 없었다. 즉 선호하는 이민지역의 확인을 통해 한국의 문제점을 상대적으로 확인할 수 있으며, 근로조건 및 선호하는 직업 등을 함께 조사함으로써 국내의 환경을 개선하기 위한 지침으로 활용할 수 있을 것이다.

그리고 유학관련 개별 통계지표는 외국에서 확인할 수 없었다. 이는 상대적으로 우리나라의 학생들이 외국유학을 많이 선택하지만 선진국의 학생들은 외국유학을 많이 선택하지 않고 자국내에서 교육을 선택하고 직업을 갖는 경향이 강하기 때문이다. 우리나라는 미귀국자 수의 확인을 통해 고급두뇌의 유출 정도를 확인해야 할 필요가 있다.

미국의 인적자본 중 특히 우리 나라에 비하여 발달된 부문은 다음과 같다.

첫째, 인적자본의 개발에서 사내교육과 직업훈련 및 평생교육 부문이다. 미국 노동부와 노동통계국은 종업원의 평생교육, 노동자의 훈련프로그램 참가, 훈련프로그램 종류와 교육자학력, 사내대학의 배출인력 등 다양하고 상세한 재교육과 훈련 프로그램을 편제하고 있다.

둘째, 인적자본의 이행에서 진로지도 및 취업알선 부문과 직업이동 부문을 들 수 있다. 미국은 학교교육에서 진로지도에 관한 부분이 매우 중요한 과목 중의 하나이다. 진로를 선택하기 위한 과정이 교육과정에 포함되어 있고 직업유형에 관한 정보와 장단점 등을 진로와 취업에 관한 사이트를 구축하여 인터넷 매체를 통하여 알리고 있다. 진로지도와 취업 전담 교사가 있고 정기적 교육을 시행하고 있다. 직업관련정보, 진로지도 교사의 학력, 임금, 진로시설, 취업정보제공자수, 전공과 직업의 일치성, 직업훈련수 이직자 수 등 다양한 지표가 제공되고 있다.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

셋째, 인적자본의 활용에서 여성고용과 차별대우 등을 들 수 있다. 미국은 다양한 인종으로 구성된 국가이기에 차별을 엄격히 규제하고는 있으나 인종간, 학력간, 지역간 차별로 인한 문제가 빈번히 발생한다. 따라서 이러한 차별을 시정하기 위하여 국가차원에서 남성과 여성간, 인종간등 각종 차별의 요인이 되는 항목별로 상세한 지표를 편제하고 있다.

일본은 현(Prefecture) 단위의 자료를 제공하고 있는 것이 특징이라 할 수 있으며, 또한 여타국에 비하여 인적자본과 관련된 사회자본 및 복지부분에 대한 지표가 비교적 잘 정리되어 있다는 특징이 있다. 즉, 이는 경제상황이 열악함에도 불구하고 복지사회와 활력 있는 경제를 지향하는데 국가적 노력을 기울이고 있음을 알 수 있는 지표들이다.

또한 장애인을 대상으로 한 통계 역시 비교적 잘 정리되어 있어 선진국이 지향하는 삶의 질과 복지 부분에서의 배려를 많이 하고 있음을 알 수 있다.

그러나 사교육과 진로지도 및 취업알선, 성차별이나 비능력 차별 등 차별대우와 관련된 개별 통계지표는 많지 않은 것으로 조사되었다.

다른 한편으로는 '직업훈련 및 평생교육'의 경우 특수교육 학교 통계나 사회교육기관 및 학급 수 등의 통계지표를 제공하고 있어 미래지향적인 관점에서 인적자본의 개발이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

캐나다의 지표가 국내보다 발달한 주요 부문은 다음과 같다.

첫째, 인적자원 개발에서는 특히 사내교육 부문이다. 캐나다의 개별통계지표는 종업원 만족도와 종업원 평균교육시간, 재직훈련 프로그램 참여자 수 및 기관 수, 재직훈련 프로그램 교육시간 등의 지표를 설정하고 측정하고 있다.

둘째, 인적자본의 이행에서는 여성인력 활용의 환경과 여성 취업, 직업이동 부문 등을 들 수 있다. 캐나다의 개별 통계지표는 국내에는 없는 유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수, 직장보육시설 설치 기업 비율, 노동이동률추이와 직업교육훈련기관 졸업자의 이직률 등의 부문을 제시하고 있다.

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

EUROSTAT은 EU의 참가국의 통계지표들을 집계하여 제공하고 있어, 각 국가의 특징을 반영하는 세부적인 지표들을 확인할 수 없었다. 하지만, ‘사회교육기관수’, ‘진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태’, ‘퇴직 평균 연령’, ‘학업을 위한 이직률’, ‘노동 이동률(입직률/이직률) 추이’, ‘정부 및 국가기구에 대한 신뢰도’의 국내에서 제시하고 있지 않은 개별통계지표를 제공하고 있다. 또한 ‘인간개발지수’의 지표는 다른 국가들은 IMD의 추계를 제공하는 반면 EUROSTAT은 HRST(Human Resources in Science and Technology) 지표를 집계 및 공표하고 있다.

인적자본의 활용관련 지표는 다른 영역에 비해 상대적으로 다양한 지표를 제공하고 있는 것을 확인할 수 있다. 그리고 ‘실업의 이유’, ‘이직자 수 및 사유’, ‘파트 타임 근로의 사유’ 등의 국민의 선택 결정에 대한 사유를 추계하여 제공하고 있다. 이러한 사유에 대한 지표의 제공은 각 정부 혹은 유럽 연합 전체의 노동정책, 복지정책을 설계하는 것에 있어서 유용하게 활용될 것이다.

영국의 인적자본 지표에서의 특징은 공교육에 대한 정보는 잘 나타나 있고 교육에 관한 자료를 교육단계별, 교육기관별, 성별로 세분하여 나타내고 있다. 그리고 인적자본의 손실에 관하여서는 조사통계이사회(RSD)에서 범죄통계를 상세하게 제시하고 있다. 범죄인의 권리에 관한 설명까지 상세히 설명하는 등 각종 통계지표에 대한 구체적인 설명과 함께 각 범죄의 종류별로 통계를 나타내고 있다.

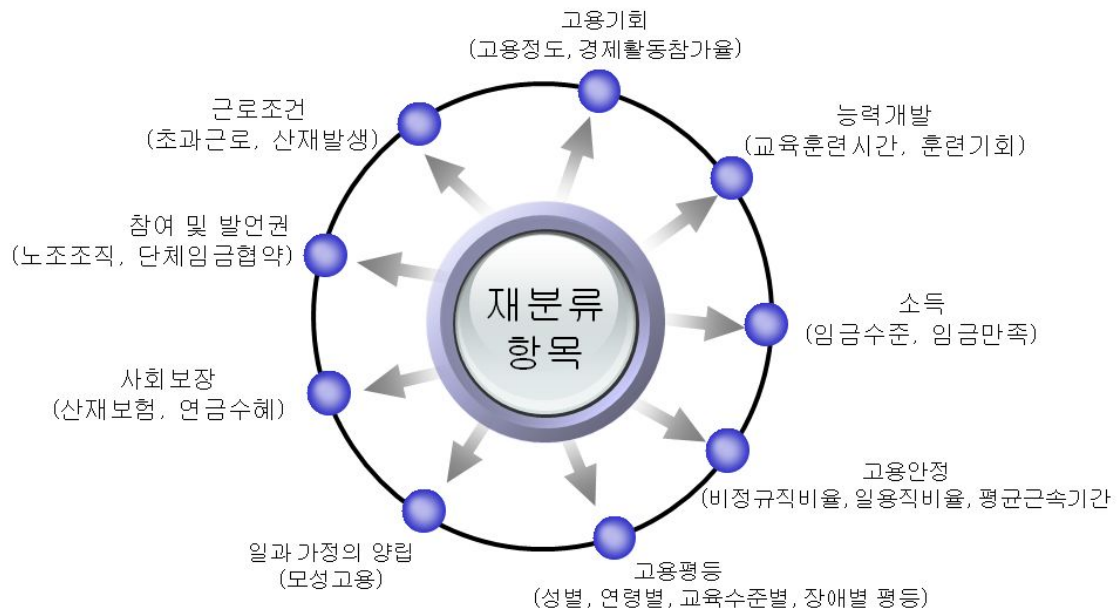
독일의 인적자본 지표에서의 특징으로 직업교육 관련 통계가 자세하게 잘 나타나 있다. 교육통계에서 직업교육통계 항목이 구분되어 직업교육과 관련된 자세한 통계지표를 제시하고 있다. 지역별, 연령별로 인구, 연령, 인구, 예상인구, 기대수명, 의료보건환경에 대하여 상세하게 제공하고 있다. 그리고 공교육에 대한 통계자료로서 학력수준별, 학교계열별로 나타내고 있으나 우리나라와 같은 사교육의 통계는 구분되지 않고 있다.

3. 국내외 고용의 질 통계비교

3.1 작성체계

각 국가와 기관별 지표들을 9개의 항목으로 재분류하여 비교하면 다음과 같다. 9개 항목에 대하여 각 항목을 가장 잘 설명할 수 있는 지표부문을 협의를 통해 선정하여 비교를 시도하였다.

<그림 4-1>에서도 확인할 수 있지만, 항목별로는 고용기회 측면에서는 ‘고용정도’, ‘경제활동참가’ 2개의 대표 지표부문을 선정하였고, 고용평등에서는 ‘성별평등’, ‘연령별 평등’, ‘교육수준별 평등’, ‘장애유무별 평등’ 등 3개를 정하였으며 고용안정 측면에서는 ‘비정규직 비율’, ‘일용직 비율’, ‘평균근속기간’ 3가지 지표부문을 선정하였다. 능력개발측면에서는 ‘교육훈련시간’과 ‘훈련기회’ 2가지 지표부문을, 소득에서는 ‘임금수준’과 ‘임금만족’을 2가지 지표부문을 선정하였다. 근로조건 측면에서는 ‘초과근로’, ‘산재발생’ 2가지 지표부문을, 일과 가정의 양립에서는 ‘모성고용’ 지표부문 한가지만을 선정했다. 참여 및 발언권에서는 ‘노조조직’과 ‘단체임금협약’, 사회보장 측면에서는 ‘산재보험’과 ‘연금수혜’ 2가지 지표부문을 최종 선정하여 비교하였다.



<그림 4-1> 고용의 질 비교지표

3.2 작성체계 및 작성 지표 비교

각 국가와 기관의 분류하여 지표를 비교한 결과 국가 혹은 기관간 지표가 동일하지 않은 부문과 지표들이 발견되었다. 전체적으로 일치하거나 비슷한 항목들, 즉 고용기회, 고용안정, 일과 가정의 양립 등의 특징이 있음을 확인할 수도 있었지만, 보다 다양한 비교를 위해 <표 4-15>에서는 『국내외 국외의 지표』로 분류하여 분석을 시도하였다. ILO, EURO, CPRN, 미국, 일본 등 해외에서 고용의 질 측정 지표로서 실제 활용되고 있는 지표들과 국내 지표와의 비교를 시도하였는데 본 시도를 통해 측정지표 설정에 있어 국내 고용의 질 지표의 특성과 부족한 부문 등을 확인할 수 있다. <표 4-15>에서 보면, ILO나 EU와 같은 해외 기관들의 고용의 질 지표는 공통적으로 교육수준별 소득수준과 연간 교육훈련 시간에 대한 지표가 누락되어 있다는 특징을 가지고 있다. 특히 널리 인용되고 사용되고 있는 ILO의 경우 연간 교육훈련 시간 외에 훈련기회 유무 지표도 누락되어 있어 능력개발관련부분

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

지표 부문이 취약하다. 임금만족도 여부는 캐나다의 지표에만 있다는 특징도 확인할 수 있다.

<표 4-15> 국가 및 기관별 지표비교

항목	지표부문	개별통계지표	ILO	EU	캐나다	미국	일본	한국
고용기회	고용정도	고용률 현황	○	○	○	○	○	○
	경제활동참가	경제활동참가율	○	○	○	○	○	○
고용평등	성별평등	여성고용자비율	○	○	○	○	○	○
	연령별평등	남녀소득비율	·	○	○	○	○	○
	교육수준별평등	교육수준별 소득수준	·	·	○	○	○	○
	장애유무별평등	장애인비율	·	○	○	○	○	○
고용안정	비정규직비율	임금근로자의 비정규직 비중	·	○	○	○	○	○
	일용직비율	임금근로자의 임시/일용직 비중	○	○	○	○	○	○
	평균근속기간	임금근로자의 평균 근속기간	○	·	○	○	○	○
능력개발	교육훈련시간	연간 교육훈련시간	·	·	○	○	○	○
	훈련기회	훈련기회 유무	·	○	○	○	○	·
소득	임금수준	주요직종의 월평균임금총액	○	·	○	○	○	○
	임금만족	임금만족도여부	-	-	○	-	-	-
근로조건	초과근로	월 총근로시간-정상근로시간	○	·	○	·	·	○
	산재발생	산업재해발생률	○	○	○	○	○	○
일과 가정의 양립	모성고용	모성고용률	○	○	○	○	○	○
참여 및 발언권	노조조직	노조에 가입된 노동자 비율	○	○	○	○	○	○
	단체임금협약	단체임금협약적용비율	○	○	·	·	·	·
사회보장	산재보험	취업자 중 산재보험자비율	○	·	○	○	○	○
	연금수혜	노령인구의 연금수혜자 비율	○	·	○	○	○	○

<표 4-16>에서는 국내외의 지표들을 추가하여, 국내와 국외 두 부문으로만 비교를 시도해 보았다. 이는 고용의 질 <표 4-15> 비교가 국가 및 기관간 특징을 살펴보고 고용의 질 지표 측정 현황에 대한 상황을 분석한다면 <표 4-16>의 경우는 국외에 있는 지표들을 모두 묶어서 국내에 없는 지표를 도출해 내는데 그 의의가 있다.

ILO, EURO, CPRN, 미국, 일본 등 해외에서 고용의 질 측정 지표로서 실제 활용되고 있는 지표들과 국내 지표와의 비교를 시도하였다. 본 시도를 통해

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

측정지표 설정에 있어 국내 고용의 질 지표의 특성과 부족한 부문 등을 확인할 수 있다. <표 4-16>의 지표비교는 위 <표 4-15>에서 선정되지 않은 지표들도 포괄적으로 비교하여 추가하였다.

<표 4-16> 국내외 지표비교

항목	개별통계지표	
고용 기회	국내외 공통	
	-경제활동참가율 -고용률 -비농업부문임금고용비율 -실업률 -청년실업률 -소득분위별 고용변화율	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -
고용 안정	국내외 공통	
	-임시/일용직 비중 -재직 1년 미만의 근로자 비율 -평균근속기간 -이직률	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -고용이 안정되었다고 느끼는 정도
능력 개발	국내외 공통	
	-직장내훈련	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -기술이용 -기술개발기회
소득 불평등	국내외 공통	
	-주요직종 평균소득 -절대빈곤율 -상대소득 -지니계수	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -임금만족도여부(산업별,지역별)
	국내외 공통	
	-초과근로시간 -월평균근로시간	

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

근로 조건	-산업재해발생률 -근로자 10만명당 치명적 부상빈도	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -작업장 보건 -집중근무제 -탄력적 근로시간
항목	개별통계지표	
고용 평등	국내외공통 -임금고용중 여성의 비율 -남녀소득비율 고학력자비율 -교육수준별소득수준	
	국내특수지표 -고령자의 고용률 갭 -장애인의 고용률 갭	국외특수지표 -
일과 가정의 양립	국내외공통 -모성고용률 -모성고용률 갭	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -
참여 및 발언권	국내외공통 -노조조직률	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -단체임금협약적용률 -종업원참여 -작업장 전략에 있어 종업원 영향력 -정보공유 -직무피드백
사회보장	국내외공통 -산재보험 적용률 -연금수혜자 비율 -실업급여 지급률 -평균연금액	
	국내특수지표 -	국외특수지표 -공공사회보장지출 -현금소득보전 지출 -현금소득보전 수혜자 비율

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

9개 항목으로 분류하여 국내외 고용의 질 지표들을 비교한 결과, 국내외 공통의 지표들 외에 국내 분류에만 속하는 ‘국내특수지표’와 해외의 분류에만 속하는 ‘해외특수지표’로 분류가 가능하였다.

‘해외특수지표’에 해당하는 것은 「고용안정」 부문에서 고용이 안정되었다고 느끼는 정도, 「능력개발」 부문에서 기술이용, 기술개발기회, 「소득불평등」 부문에서 임금만족도여부(산업별, 지역별), 「근로조건」 부문에서 작업장보건, 집중근무제, 탄력적 근로시간, 「참여 및 발언권」 부문에서 단체임금협약적용률, 종업원참여, 작업장 전략에 있어 종업원 영향력, 정보공유, 직무피드백, 「사회보장」 부문에서 공공사회보장지출, 현금소득보전지출, 현금소득보전 수혜자 비율, 등이다.

지표부문을 비교했을 때, 국내와 국외의 지표들이 완전히 일치하는 것과 그렇지 않은 부문들이 있었지만, 전체적으로 국외지표 부문이 국내지표 보다 더 세밀한 것을 알 수 있다. 국내에는 없고 해외에 존재하는 지표는 4장 5절 개발이 필요한 지표에서 소개한다.

4. 개발이 필요한 인적자본 지표

본 절에서는 국내와 해외의 인적자본 관련 개별 통계지표의 비교와 본 연구의 결과, 개발이 필요한 인적자본 지표를 제시하고자 한다.¹²⁾

<표 4-17> 개발이 필요한 인적자본 지표

영역	항목	지표부문	개별통계지표	작성담당기관		개발가능단계		
				주무기관	협력기관	단기	중기	장기
인적자본 의 개발	1. 공교육(학교 교육)	1-1 교육기회	학위 취득 소요 연수	교육과학기술부			○	
		1-3 인적 교육자원	교원의 전공과목 일치도	교육과학기술부			○	
		1-6 공교육	공교육의 사회적 평가	교육과학기술부	통계청			○

12) 개별 통계지표의 개발 방법은 부록을 참고 바람.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

영역	항목	지표부문	개별통계지표	작성담당기관		개발가능단계		
				주무기관	협력기관	단기	중기	장기
		평가	교사에 대한 평가	교육과학기술부	통계청		○	
2. 사교육	2-3 사교육 물적/인적지원		사설학원교사의 학력수준	교육과학기술부			○	
3 사내교육	3-1 기업의 인적자원개발 환경		종업원 평균교육시간	노동부		○		
			종업원 만족도	노동부		○		
	3-2 사내직업훈련		재직훈련 프로그램 참여자 수 및 기관수	노동부		○		
			재직훈련 프로그램 교육시간	노동부		○		
	3-3 산학연연계 훈련		산학연 제휴기업 비율	노동부		○		
			산학연 제휴 실업고, 전문대, 대학비율	노동부	교육과학 기술부	○		
3-4 기업의 인적자원 개발 투자		사내대학 배출인력수	노동부			○		
4 직업훈련 및 평생 교육	4-1 교육기회 및 참여		성인노동인구의 직업교육 참여율	노동부	교육과학 기술부	○		
			성인노동인구의 직업교육훈련 시간수	노동부	교육과학 기술부	○		
			학교의 직업교육개혁노력	교육과학기술부			○	
			대학의 직업교육 참가지수	교육과학기술부			○	
			산학협력 프로그램 이수 노동지수	노동부		○		
			성장동력산업 인재 양성 프로그램 수 및 참여자 수	노동부		○		
	4-2 인적·물적 자원		사회교육기관수	통계청				○
영역	항목	지표부문	개별통계지표	작성담당기관		개발가능단계		
				주무기관	협력기관	단기	중기	장기
인적자본의 활용	1. 고용과 실업	1-2 진로선택	조기 진로지도를 위한 적성검사 실시	교육과학기술부			○	

IV. 국내의 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

영역	항목	지표부 분	개별통계지표	작성담당기관		개발가능단계				
				주무기관	협력기관	단기	중기	장기		
		1-3 진로지도 시설	진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태	교육과학기술부		○				
			진로지도에 대한 만족도	교육과학기술부			○			
			취업정보 네트워크에 대한 만족도	통계청		○				
		1-4 취업	퇴직 평균 연령	통계청					○	
			취직소요기간	노동부		○				
			정규직과 비정규직 비율	노동부		○				
			전공과 직무일치성 정도	노동부			○			
			학력수준과 직무의 불일치 정도	노동부					○	
			성장핵심산업의 고용자 수	노동부		○				
			취업 프로그램을 통해 취업한 청년 실업자 수	노동부				○		
		지역일치성(출신학교지 역과 직장소재지역)	노동부					○		
		2 여성 고용	2-1 성인용 역량의 환경	유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수	한국은행		○			
				직장보육시설 설치 기업 비율	노동부		○			
				남성들의 가사 참여정도	통계청				○	
				직장내 여성 참여정도	통계청				○	
2-2 여성취 업	여성소득의 가계기여도		통계청					○		
	출산 후 시기별 여성 취업자수		통계청				○			
	결혼 후 여성 실직자 수		통계청				○			
							○			
3 근로조건	3-1 근로시 간	연간 평균 유급휴가일수	통계청				○			
		파트타임 근로자의 1일 평균근로시간	통계청		○					
	3-3 노동비 용	산업별/내역별 근로자 1인당 노동비용	노동부				○			
4 직업이동	4-1 직업이 동준 비 Work to School	실업자의 직업훈련 참가율	노동부		○					
		학업을 위한 이직률/ 이직자수	노동부				○			
	4-2 이직 Work to Work	노동 이동률(입직률/이직률) 추이	노동부		○					
		직업교육훈련기관 졸업자의 이직률	노동부		○					
인적자	2	2-1	정부 및 국가기구에	통계청				○		

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

영역	항목	지표부	개별통계지표	작성담당기관		개발가능단계		
				주무기관	협력기관	단기	중기	장기
본 활 용 의 결 과	사회적기적 여:사회적 자본의 형성	사회통 합수준	대한 신뢰도					
			노사협약을 통한 일자 리 증가 수	노동부				○
			노사협약을 통한 임금 피크제 실시 기업 수	노동부				○
		2-3 문화향 유	소비자 물가지수를 고려한 도서 평균 가격	통계청				○
인 본 유 출 과 상 실	2 인적자본 상실	1-1 인구 이동	선호하는 이민 지역	외교통상부				○
		2-2 산재로 인한 손실	산업재해로 인한 경제적 손실액	노동부				○
		2-3 질병 으로 인한 손실	질병 사망으로 인한 경제적 손실액	보건복지가족부				○

인적자본의 축적의 영역에서는 개별 통계지표가 현재의 인적자본 현황을 잘 반영하고 있는 것으로 확인 되었다. 반면 인적자본의 개발의 영역에서는 ‘학위 취득 소요 연수’, ‘교원의 전공과목 일치도’, ‘영재교육 기관수’, ‘공교육의 사회적 평가’, ‘교사에 대한 평가’, ‘대학생 1인당 평균 학습시간’, ‘사설학원수’, ‘사설학원교사의 학력수준’, ‘종업원 평균 교육시간’, ‘종업원 만족도’, ‘재직훈련 프로그램참여자 수 및 기관수’, ‘재직훈련 프로그램 교육시간’, ‘산학연 제휴기업 비율’, ‘산학연 제휴 실업고, 전문대, 대학비율’, ‘사내대학 배출인력수’, ‘성인노동인구의 직업교육 참여율’, ‘성인노동인구의 직업교육훈련 시간수’, ‘학교의 직업교육개혁노력’, ‘대학의 직업교육 참가자수’, ‘산학협력 프로그램 이수 노동자수’, ‘사회교육기관수’의 지표가 개발이 필요하다.

인적자본의 개발 영역은 공교육, 사교육, 사내교육, 직업훈련 및 평생교육의 관심영역으로 구성되어 있다. 교육기회 지표부문에서 보면 학위 취득 소요 기간에 대한 지표는 진로를 결정하고 계획하는데 참고지표가 될 수 있다. 우리나라 교육시스템에서의 중·고등학교 학습기간은 대체로 동일한 기간을 가지지만 학부과정부터는 어학연수, 자격증 취득, 각종 시험 준비, 학비조달을 위한 한시적 노동 등 다양한 사유에 의하여 학습과정을 마치는 기간이

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

갈어지고 있는 상황이다. 그리고 대학원 학위 취득 소요 기간은 석사학위 후 취업과 박사과정으로의 진학의 선택, 박사학위 후 취업의 진로 등을 결정하는 데 있어서 매우 중요하다. 학위 취득 소요기간 지표는 이를 인지하고서 진학과 취업을 선택할 수 있을 때 정보의 부재로 인한 시행착오를 줄일 수 있을 것이다.

인적교육자원 지표부문에서 ‘교원의 전공과목 일치도’는 교원이 해당 직종과 지도과목에서 적합한 전문 교육을 받았고 얼마나 전문적인 지식을 전달할 수 있는지를 보여주는 지표이다. 교원의 전문화된 지식서비스를 측정하는 지표로서 활용될 수 있을 것이다.

공교육 평가 지표부문으로서 공교육의 사회적 평가와 교사에 대한 평가는 학생과 학부모 만족도 조사를 통하여 지속적으로 보고되어야 할 지표이다. 직업으로서의 교사의 위치는 매우 높은 선호도를 보이고 있지만 서비스를 제공받는 학생들 혹은 학부모들의 만족도는 이에 따르지 못하고 있는 실정이다. 따라서 선호직종으로서의 교원의 평가와 서비스 이용자들의 만족도를 비교하여 볼 수 있고, 또한 만족도 조사 항목에서 지식의 전달 측면과 인성의 지도 등을 구분하여 측정하여 볼 수 있을 것이다. 그리고 공교육의 만족도 조사와 더불어 사교육에서의 만족도를 지식의 전달과 인성의 지도 항목 등을 조사하여 공교육과 사교육의 서비스의 만족도를 비교하고 앞으로 공교육이 나아가야 할 방향을 볼 수 있을 것이다.

사교육의 물적/인적자원 지표부문에서 사설학원교사의 학력수준은 현재 우리나라의 사교육 의존도가 높은 상황에서 실제로 제공되고 있는 서비스 제공자의 질을 보여주는 지표로 활용될 수 있다. 학력수준의 조사에서 더 나아가 공교육의 평가지표로 활용되는 지표들 즉, 교원의 전공과목 일치도, 교사에 대한 평가 등으로 확대해서 지표화할 수 있을 것이다.

사내교육 영역의 기업의 인적자원개발환경 지표부문에서 ‘종업원 평균교육시간’은 종사자들이 업무를 추진하는데 있어서 얼마만큼 제대로 교육을 받고

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

자기개발을 할 수 있는가 하는 정도를 측정하는 지표이다. ‘종업원 만족도’는 종업원이 먼저 자신의 회사에 만족한 후에야 고객을 만족시킬 수 있다는 것을 인식하고 종업원이 회사에 대해 느끼는 감정이나 이해정도가 어느 정도 인지를 파악할 수 있는 지표이다. 종업원 만족도 조사는 개별적으로 기업체나 지자체 등을 통하여 이루어지고 있으나 이 자료가 통계로서 축적될 수 있도록 일정한 형태의 조사가 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

사내직업훈련 지표부문에서 ‘재직훈련 프로그램 참여자수 및 기관수’와 ‘사내직업훈련 프로그램 교육시간’은 직무 및 업무에 관련하여 연수 및 교육 등의 프로그램에 지속적으로 투자를 하는가를 측정하는 지표이다. 이러한 지표는 결국 재직자의 노동의 질 향상과 관련될 수 있는 지표이다.

산학연 연계훈련 지표부문에서 ‘산학연 제휴기업 비율’과 ‘산학연 제휴 실업고, 전문대, 대학비율’은 현재 중소기업에서 연구개발 분야에까지 투자할 여력이 부족한 경우가 많은데 이를 보완해 줄 수 있는 제도가 산학연 연계이다. 기업체의 연구개발을 연구원이나 대학에서 맡아서 하고, 연구원과 학교가 함께 공동연구를 진행하고, 학교와 연구원에서 산업체로 인력을 공급하는 상호보완적 제도가 될 수 있다.

교육기회 및 참여 지표부문에서 ‘성인노동인구의 직업교육 참여율’과 ‘성인노동인구의 직업교육훈련 시간수’는 현재 우리나라의 실업문제를 적극적으로 해결하기 위한 노력을 측정하는 지표가 될 것이다. 청년실업과 장년들의 직장 및 직업의 전환에 필요한 직업교육 부문에 관한 지표는 실업률의 변화와 함께 비교될 수 있는 지표가 될 것이다. ‘

사내대학 배출인력수’는 기업들이 자체적으로 운영하는 사내대학에서 과정을 이수한 인력수를 파악하는 것으로 기업의 인적자원 개발에 대한 투자를 보여주는 하나의 지표가 될 수 있다. 개별 기업의 직원들의 재교육과 개발은 기업이 필요로 하는 기술과 지식을 습득할 수 있도록 프로그램을 구성하고 교육시킬 필요성과 시간을 절약하고 기업과 직접 연계되는 기술 및 지식은

배양하는 데 목적이 있다.

‘학교의 직업교육개혁노력’은 고등학교와 대학교에서 직업교육에 참여하는 학생들을 위하여 학교의 준비상태 (교사, 시설확보 등), 학교의 개혁노력, 졸업 후 취업상태 등을 보여주는 지표로 활용 가능하다.

‘대학의 직업교육 참가자수’는 대학에서 실시하는 직업교육으로 이 직업교육에 참가하는 대학생의 수를 측정하는 것으로 직업의 종류와 업무의 성격, 직장의 근무환경, 보수 등 원하는 직장에 대한 전반적인 지식을 가지고 직업을 선택하도록 교육하고 정보를 제공하는 데 목적을 두고 있다.

‘산학협력프로그램 이수노동자수’는 최근 산학 간 혁신클러스터 형성 및 혁신 네트워크 구축 등 기업과 학계, 연구소 간에 협력이 긴밀해지고 지식을 상호 공유하는 추세가 확대됨에 따라서 다양한 산학협력 프로그램이 국내적으로 시행되고 있으므로 이 프로그램을 이수한 근로자수는 새로운 형태의 직업훈련 내지 교육참여를 파악하는 지표가 될 수 있다.

‘성장동력산업 인재양성 프로그램 수 및 참여자수’는 국가 혹은 지역의 성장동력산업의 성장을 위해 투자되는 프로그램과 인력들이 향후 국가나 지역의 성장동력산업의 발전에 미치는 영향을 파악하는 지표가 될 수 있을 것이다.

인적·물적자원 지표부문의 ‘사회교육기관수’는 평생교육기관 중에서 취미, 여가교육 프로그램 등을 제공하는 평생교육 기관수를 측정하여 지속적인 인적자본 개발과 삶의 질 향상을 위한 사회제도의 지원을 측정하는 지표로서 활용될 수 있을 것이다.

인적자본의 활용의 영역은 고용과 실업, 여성고용, 근로조건의 관심영역으로 구성되어 있다. ‘고용과 실업’은 경제활동참가 및 비활동, 취업, 일자리의 창출과 소멸, 실업의 세부관심영역으로 구성되어 있다.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

‘여성고용’은 여성인력활용의 환경, 여성취업, 비활용 여성인력의 세부 관심영역으로 구성되며, 여성의 사회참여 확대와 여권신장이라는 사회적 변화를 반영한 것이다. ‘근로조건’은 근로시간, 임금, 노동비용, 근로환경 만족도의 세부관심영역으로, 인적자원의 효율적 활용에 있어 인프라 개념으로 구성되어 있다.

‘조기 진로지도를 위한 적성검사 실시’, ‘진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태’, ‘진로지도에 대한 만족도’, ‘취업정보 네트워크에 대한 만족도’, ‘퇴직 평균 연령’, ‘유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수’, ‘직장보육시설 설치 기업 비율’, ‘여성소득의 가계기여도’, ‘출산 후 시기별 여성 취업자수’, ‘결혼 후 여성 실직자 수’, ‘연간 평균 유급 휴가일수’, ‘파트타임 근로자의 1일 평균근로시간’, ‘산업별/내역별 근로자 1인당 노동비용’, ‘실업자의 직업훈련 참가율’, ‘학업을 위한 이직률/이직자수’, ‘노동 이동률(입직률/이직률) 추이’, ‘직업교육훈련기관 졸업자의 이직률’, ‘정부 및 국가기구에 대한 신뢰도’, ‘소비자 물가지수를 고려한 도서 평균 가격’의 개별 통계지표 개발이 필요하다.

‘조기 진로지도를 위한 적성검사 실시’ 및 ‘진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태’, ‘진로지도에 대한 만족도’, ‘취업정보 네트워크에 대한 만족도’는 직업세계의 이해를 위한 사회학습 인프라로 활용하고, 청소년들에게 조기에 직업 및 진로지도를 위한 정보를 주고 건전한 직업관과 근로의식을 형성할 수 있도록 지도하는 내용을 반영한 지표들이다. 이를 통하여 현대 사회문제로 지적되는 청년들의 3D 업종 기피 현상이나 높은 청년실업률의 해소, 산업인력의 수요와 공급의 불일치 극복에 도움이 될 것이다.

‘유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수’ 및 ‘직장보육시설 설치 기업 비율’은 여성인력활용의 환경을 설명하는 개별 통계지표이다. ‘유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수’는 유아교육 및 보육시설에 대한 공공투자액 지수로서 여성인력의 활용환경을 나타내는 지표로 활용이 가능하며, ‘직장보육시설 설치 민간기업 비율’은 여성 인력을 얼마나 체계적이고

효율적으로 활용하는지를 나타내는 지표로 활용 가능하다.

‘여성소득(임금)의 가계기여도’는 여성의 노동임금이 가계 전체 소득에서 차지하는 정도를 측정하는 것으로 이 지표는 여성의 임금이 가계에 도움이 되는 정도를 측정하는 것으로 여성취업의 중요성을 보여주는 간접적인 지표가 될 것이다. ‘출산 후 시기별 여성취업자수’는 출산 후에 직장을 갖게 되는 여성의 기간별 취업자 수를 파악하는 것이다.

출산 후 육아부담으로 직장을 갖는 것이 쉽지 않은 여성들이 직장을 갖는 정도를 측정하는 것은 여성취업이 얼마나 어려운가를 보여줄 수 있는 지표가 될 것이다. ‘결혼 후 여성실직자수’는 결혼 후에 직장을 그만두는 여성의 수를 측정하는 것으로, 한국에서는 결혼을 하면서 비자발적으로 유무형의 압력으로 직장을 그만두어야 하는 여성이 상당수 존재하므로 이는 직장을 계속 유지하려는 여성취업의 장애요인이 되고 있다. 이 지표는 직장을 유지하려는 여성취업의 장애와 그 요인을 보여주는 지표가 될 것이다.

‘연간 평균 유급휴가일수’ 및 ‘파트타임 근로자의 1일 평균근로시간’은 근로자의 삶의 질과 자기계발의 기회에 관한 지표로 제시 가능할 것이다. ‘산업별/내역별 근로자 1인당 노동비용’은 노동비용을 추정함으로써 산업간의 취업과 실업의 불균형의 요인을 파악하고, 또한 기업의 측면에서 고용에 관한 환경을 알 수 있는 지표가 될 것이다.

‘실업자의 직업훈련 참가율’은 실업 문제의 해소를 위한 노동 공급자들의 적극성을 간접적으로 확인할 수 있고, 나아가 국가에서 실업 문제와 관련된 정책 결정할 경우 고려해야할 지표가 될 것이다. ‘학업을 위한 이직률/ 이직자수’ 및 ‘노동 이동률(입직률/이직률) 추이’, ‘직업교육훈련기관 졸업자의 이직률’의 개별 통계 지표의 개발을 통해 인적자본의 활용 환경에 대한 변화의 추이를 확인하는 지표로서 활용 가능할 것이다.

인적자본 활용의 결과 영역에서 개발이 필요한 개별 통계지표는 ‘정부

및 국가기구에 대한 신뢰도'와 '소비자 물가지수를 고려한 도서 평균가격'이다. '정부 및 국가기구에 대한 신뢰도'는 정부 및 노동부, 기획재정부, 행정안전부 등의 국가기구에 대한 국민의 신뢰의 정도를 확인하는 지표로서, 사회통합수준을 반영하는 지표이다.

신뢰도가 낮을 경우 인적자본 개발 및 활용을 위한 정부의 정책의 유효성을 확신할 수 없으며, 고급 인력의 해외유출의 가능성이 높아질 수 있다. '소비자 물가지수를 고려한 도서 평균가격'은 여가 활용에 있어서 인적자본의 개발과 관련된 독서의 비용을 반영하는 지표이다.

인적자본의 유출과 상실의 영역에서는 '선호하는 이민지역', '산업재해로 인한 경제적 손실액', '질병 사망으로 인한 경제적 손실액' 통계지표의 개발이 필요하다. '선호하는 이민 지역'의 확인을 통해 인력 유출의 원인, 우리나라의 현재 상황 및 개선해야 할 문제에 대한 확인이 가능하다.

또한 '산업재해로 인한 경제적 손실액' 및 '질병 사망으로 인한 경제적 손실액'은 인적자본의 상실의 경제적 비용을 추계하는 것으로 인적자본의 개발 및 활용 뿐만 아니라 인적자본의 관리의 중요성을 보여주는 지표로써 활용 가능할 것이다.

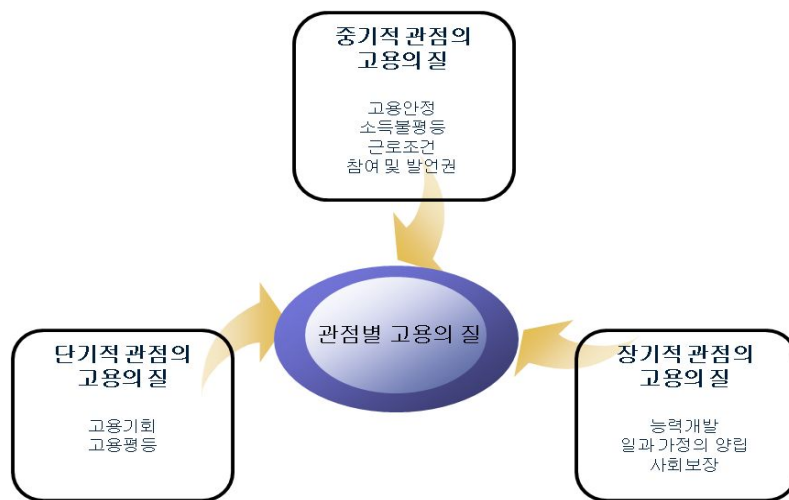
5. 개발이 필요한 고용의 질 지표

고용의 질의 기준이 되는 9개 항목을 단기·중기·장기적 관점으로 분류를 시도하였다. 단기적 관점이란, 고용의 진입단계에서의 질을 의미하고, 중기적 관점이란 고용 이후 사업장 내 활동단계에서의 질을 의미한다. 또한 장기적 관점이란 이직·퇴직 등을 고려한 장기적 사업연계 활동단계를 의미한다.

이와 같은 새로운 분류를 시도한 것은 전체적인 고용의 질 측정도 중요하지만, 취업전과 취업후 등의 단계적 접근이 중요하다는 판단하에서 착안되었다. 특히 우리 국내 실정으로는, 청년실업이나 재취업 등 취업 상황에 따른

접근이 더욱 중요하다고 보았다.

단기적 관점, 즉 고용의 진입단계에 속하는 고용의 질 분야는 「고용기회」, 「고용평등」을 들 수 있고, 중기적 관점, 즉 사업장 내에서 활동하는 단계에 속하는 고용의 질 분야는 「고용안정」, 「소득불평등」, 「근로조건」, 「참여 및 발언권」을 들 수 있다. 이들을 포괄할 뿐만 아니라, 네트워크 적인 의미를 가진 장기적 관점에서의 고용의 질 분야는 「능력개발」, 「일과 가정의 양립」, 「사회보장」을 들 수 있다.



<그림 4-2> 관점별 고용의 질

단기적 관점의 고용의 질은 고용의 진입단계에서의 질의 측정 방법이라 할 수 있다. 이를 구성하는 요소로 「고용기회」와 「고용평등」을 들 수 있다. 또한 이를 측정하는 지표부문 및 개별통계지표는 아래 <표 4-18>에서 확인할 수 있다. 단기적 관점의 고용의 질 항목은 「고용기회」와 「고용평등」으로 구성되어 있는데, 이 항목들은 모두 국내지표와 국외지표를 비교했을 때 동일하거나 국내지표가 더 세밀하게 구성되어 있다는 특징이 있다. 이는 고용의 진입단계와 관련한 단기의 고용의 질 지표는 국내체계가 더욱 다양하고 엄밀함을 나타낸다.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-18> 단기적 관점의 고용의 질

항목	지표부문	개별통계지표	국 내	국 외
고용기 회	경제활동참가율	만15세 이상 생산가능인구 대비 경제활동인구비율	○	○
	고용률	만15세 이상 생산가능인구 대비 취업자비율	○	○
	비농업부문 임금고용 비율	임금근로자/전체취업자	○	○
	실업률	지난1주간 구직활동 기준 실업자 비율	○	○
	청년실업률	15~24세 인구의 실업률	○	○
	소득분위별 고용변화율	소득집단을 1,2,3,4,10분위의 5분류로 구분한 후 t-1기로의 이행확률을 산출, 10년간 고용변화율로 추정	○	○
고용평 등	임금고용중 여성의 비율	총고용중 여성의 비율	○	○
	남녀소득비율	15시간 이상 임금근로자 중 여성/남성 시간당 소득 비율	○	○
	고령자의 고용률	총고용률-(55세~64세 고용자의 고용률)	○	○
	장애인의 고용률	총고용률-장애인 고용률	○	○
	고학력자 비율	전문대 이상 학력자 비율	○	○
	교육수준별소득수준	교육수준별 임금단계별 비율	○	○

주 : 지표부문 및 개별통계지표 중에서 진한 글씨는 해외특수지표를 나타냄

중기적 관점의 고용의 질은 고용의 진입단계 이후 사업장 내에서 활동 단계에서의 질의 측정 방법이라 할 수 있다. 이를 구성하는 요소로 「고용안정」, 「소득불평등」, 「근로조건」, 「참여 및 발언권」을 들 수 있다. 또한 이를 측정하는 지표부문 및 개별통계지표는 아래 <표 4-19>에서 확인할 수 있다. 「고용안정」 부문에서는 고용안정성 체감여부가 국내와 다른 국외의 특수개별지표이며, 「소득불평등」 부문에서는 임금만족도가 국외 특수 지표이다. 「근로조건」에서는 작업장 보건, 집중 근무제, 탄력적 근로시간 등이 국내와 다른 국외의 특수개별지표로 나타났고, 「참여 및 발언권」 부문에서는 노조조직률을 제외한 5가지 지표부문이 모두 국외특수지표로 나타났다. 중기적 관점의 고용의 질 부문에서는 특히 「참여 및 발언권」 부문에서 국외의 지표가 더욱 세밀하고 다양한 특징이 있다고 할 수 있겠다.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-19> 중기적 관점의 고용의 질

항목	지표부문	개별통계지표	국내	국외
고용안정	임시/일용직 비중	임금근로자 중 임시/일용직 비중	○	○
	비정규직 비중	임금근로자의 비정규직 비중	○	○
	재직 1년 미만의 근로자 비율	사용자 밑에서 1년 미만 일했고, 앞으로 1년 미만 일할 것으로 예상되는 시간제 근로자/용역/파견/호출/독립도급 근로자 비율	○	○
	평균근속기간	임금근로자의 평균 근속기간	○	○
	이직률	전체평균이직률	○	○
	고용안정성 체감 여부	연령별, 고용형태별, 기업규모별, 산업별, 소득별 조사	-	○
소득불평등	주요직종 평균소득	주요직종의 월평균임금총액	○	○
	절대빈곤율	표준생계비 이하 소득계층	○	○
	상대소득	하위 20%의 소득 점유율	○	○
	지니계수	소득분포의 불평등도	○	○
	임금만족도여부	지역별, 산업별 조사	-	○
근로조건	초과근로시간	월 총근로시간 - 정상근로시간	-	○
	월평균근로시간	월평균근로시간	○	○
	산업재해발생률	재해율=재해자수/근로자수 *100	○	○
	근로자 10만명당 치명적 부상빈도	총근로자수 대비 사망 혹은 부상자 수	○	○
	작업장 보건	작업장의 보건 상태의 부적당여부	-	○
	집중근무제	집중근무제(일별 초과시간을 합산해서 주중 업무시간에서 감면) 실시여부	·	○
	탄력적 근로시간	출퇴근 시간의 정형화 여부 (지역별, 기업규모별, 산업별 조사)	·	○
참여 및 발언권	노조조직률	노조에 가입된 노동자 비율	○	
	단체임금협약적용률	단체임금협약의 적용 비율	-	○
	종업원참여	종업원의 업무참여정도 (성별, 근속연수별, 기업규모별, 산업별, 고용형태별 조사)	-	○
	작업장 전략에 있어 종업원 영향력	작업장에서의 종업원 발언의 중요성 (기업규모별, 산업별, 지역별 조사)	-	○
	정보공유	종업원들간의 정보공유정도 (기업규모별, 지역별, 산업별 조사)	-	○
	직무피드백	종업원이 업무로 칭찬, 수정사항 등의 피드백을 받았느냐의 여부 (성별, 근속연수별, 기업규모별, 산업별 조사)	-	○

장기적 관점의 고용의 질은 ‘고용의 진입단계 → 사업장 내에서 활동 단계’를 넘어서는 외적 단계를 의미한다. 이를 구성하는 요소로 「능력개발」, 「일과 가정의 양립」, 「사회보장」을 들 수 있다. 또한 이를 측정하

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

는 지표부문 및 개별통계지표는 아래 <표 4-20>에서 확인할 수 있다. 장기적 관점에서는 「능력개발」 부문에서는 기술이용, 기술개발기회, 직장내훈련 등 모든 지표부문이 국외의 특수지표임을 알 수 있다. 이는 능력개발 부문에서는 특히 국외의 지표들이 더욱 엄밀하고 다양함을 나타낸다. 「일과 가정의 양립」 부문에서는 국내와 국외의 지표가 일치하였다. 「사회보장」 부문에서는 공공사회보장지출, 현금소득보전지출, 현금소득보전 수혜자 비율, 평균연금액 등이 국외 특수지표로 나타났다.

<표 4-20> 장기적 관점의 고용의 질

항목	지표부문	개별통계지표	국내	국외
능력개발	기술이용	작업장에서 자신의 기술사용가능여부 (성별, 연령별, 고용형태별, 교육별, 지역별, 직업별 조사)	-	○
	기술개발기회	기술개발기회의 정도 (직업별, 고용형태별, 지역별, 산업별 조사)	-	○
	직장내훈련	직장내 능력개발훈련의 유형 (지역별, 직업별 조사)	-	○
일과 가정의 양립	모성고용률	미취학 아동을 가진 여성의 고용률	○	○
	모성고용률 갭	자녀가 없는 여성의 고용률 - 6세 이 하 아동을 가진 부모의 고용률	○	○
사회보장	산재보험 적용률	취업자 중 산재보험자 비율	○	○
	연금수혜자 비율	65세 이상 인구 중 연금수혜자 비율	○	○
	실업급여 수급률	실업자 중 실업급여 수급률	○	○
	공공사회보장지출	GDP 대비 공공사회보장 지출	-	○
	현금소득보전지출	GDP 대비 현금소득보전 지출	-	○
	현금소득보전 수 혜자 비율	현금소득보전 수혜자 비율	-	○
	평균연금액	중간 또는 최소 수입대비	-	○

고용의 질을 관점별로 비교 분석한 결과 단기적 관점보다는 중기적 관점, 중기적 관점보다는 장기적 관점의 지표가 부족한 것으로 분석되었다. 이 결과는 노동의 진입단계(단기) 보다는 직장생활내의 안정성과 스스로의 발전 가능성 지표가 국내에는 부족함을 의미한다.

이와 같은 상황을 종합하여 국내에서 현재는 부족하므로 앞으로 개발되어야 할 지표를 항목별로 도출하면 다음 <표 4-21>과 같다. 고용기회와 고용평등 분야에서는 국내지표가 오히려 국외지표보다 더 세밀하므로 현재로

서는 필요한 지표는 없다. 하지만 『고용안정』 분야에서는 ‘고용안정체감정도’를 연령별, 고용형태별, 기업규모별, 산업별, 소득별로 조사하는 것이 필요한 것으로 보인다. 『소득불평등』 분야에서는 지역별, 산업별로 ‘임금만족도 여부’를 조사함으로써 그 특성을 분석하는 것이 필요하고, 『근로조건』 분야에서는 ‘작업장 보건상태의 부적당여부’와 ‘실제초과근무시간’ 수준을 지표화할 필요가 있다. 『참여 및 발언권』 분야에서는 ‘종업원의 업무참여정도’, ‘작업장에서의 종업원 발언의 중요성’, ‘종업원들간의 정보공유정도’, ‘종업원이 업무로 칭찬, 수정 사항 등의 피드백을 받았느냐의 여부’를 지표화하는 것이 필요하고, 『능력개발』 분야에서는 ‘작업장에서의 자신의 기술사용여부’, ‘기술개발기회의 정도’, ‘직장내 능력개발훈련의 유형’의 지표개발이 필요한 것으로 보인다. 『일과 가정의 양립』 부문에서는 ‘근무시간 외 직장관련 활동시간’의 지표개발이 필요하다. 특히 이 부문은 국내에는 필요한 것이다. 회식 등 한국적인 분위기가 근무시간외에도 자기발전의 시간을 가지기가 어려울 것으로 판단되는바 보다 엄밀한 분석과 향후 개선 방안 도출을 위한 이 부문의 지표 개발이 시급한 것으로 보인다. 『사회보장』 부문에서는 ‘GDP 대비 공공사회보장 지출’, ‘GDP 대비 현금소득보전 지출’, ‘현금소득보전 수혜자 비율’, ‘중간 또는 최소 수입대비 평균 연금액’ 등의 지표 개발이 필요하다.

고용의 질을 관점별로 비교 분석한 결과 국내는 단기보다도 중·장기 관점에서의 지표가 부족한 것으로 분석되었다. 이 결과는 노동의 진입보다는 직장생활내에서의 안정성과 향후 발전 가능성 대한 지표가 현재 부족하며, 향후 개발해야하는 지표임을 의미한다.

IV. 국내외 인적자본 지표 및 필요한 신규지표

<표 4-21> 국내 미비 지표

항목	지표부문	개별통계지표	작성담당기관		개발가능시기		
			주무기관	협력기관	단기	중기	장기
고용기회	-	-					
고용평등	고용평등 체감여부	남녀 고용평등 체감여부	통계청			○	
고용안정	고용안정성 체감여부	고용안정체감정도 (연령별, 고용형태별, 기업규모별, 산업별, 소득별 조사)	노동부			○	
	상용 일용/임시직	상용 일용/임시직 비율	노동부			○	
소득불평등	임금만족도여부	지역별, 산업별 조사	노동부			○	
근로조건	작업장 보건	작업장의 보건 상태의 부적당여부	보건복지가족부			○	
	근무시간	초과근무시간 수준 (지역별, 기업규모별, 산업별 조사)	노동부			○	
참여 및 발언권	단체임금협약작용률	단체임금협약의 적용 비율	통계청			○	
	종업원참여	종업원의 업무참여정도 (성별, 근속연수별, 기업규모별, 산업별, 고용형태별 조사)	노동부			○	
	작업장 전략에 있어 종업원 영향력	작업장에서의 종업원 발언의 중요성 (기업규모별, 산업별, 지역별 조사)	노동부			○	
	정보공유	종업원들간의 정보공유정도 (기업규모별, 지역별, 산업별 조사)	노동부			○	
	직무피드백	종업원이 업무로 칭찬, 수정사항 등의 피드백을 받았느냐의 여부 (성별, 근속연수별, 기업규모별, 산업별 조사)	노동부			○	
능력개발	기술이용	작업장에서 자신의 기술사용가능여부 (성별, 연령별, 고용형태별, 교육별, 지역별, 직업별 조사)	노동부			○	
	기술개발기회	기술개발기회의 정도 (직업별, 고용형태별, 지역별, 산업별 조사)	노동부			○	
	직장내훈련	직장내 능력개발훈련의 유형 (지역별, 직업별 조사)	노동부			○	
일과 가정의 양립	근무시간 외 시간활용	근무시간 외 직장관련활동시간(회식 등)	노동부			○	
	일로 인한 가족간 갈등	일로 인한 가족과 갈등 정도	노동부			○	
사회보장	공공사회보장지출	GDP 대비 공공사회보장 지출	통계청			○	
	현금소득보전지출	GDP 대비 현금소득보전 지출	통계청			○	
	현금소득보전 수혜자 비율	현금소득보전 수혜자 비율	통계청			○	
	평균연금액	중간 또는 최소 수입대비 평균연금액	통계청			○	

<표 4-21>에서 국내외 지표비교를 통해 미비된 지표를 가려내었다. 그 결과 국내에서 향후 개발되어야 할 지표는 항목별로 다양하게 존재한다는 것을 확인하였다. 하지만 특히 참여 및 발언권, 능력개발 분야에서 미비 지표가 많은 것을 확인할 수 있다. 국내 고용 현황의 보다 세밀한 분석을 위해서는 이 두 분야에 대한 지표개발이 가장 시급하다는 판단 하에 단기간 내에 개발해야 하는 지표로 선정하였다. 또한 한국만의 특징이라 할 수 있는 비자발적인 회식문화, 불필요한 야근 등 직장 분위기에 대한 중요성 인지와 수치화가 필요하다는 판단 하에 ‘근무시간 외 직장관련활동시간(회식 등)’, ‘일로 인한 가족과 갈등정도’ 등을 단기개발지표로 선정하였다. 그리고 고용 평등에 대한 단순 수치외에 실제적인 체감정도를 알아보기 위해 ‘남녀 고용 평등체감정도’를 추가지표로 제시한다. 마지막으로 일용/임시직 비중을 조사함에 있어 세분류하여 상용 일용/임시직 비중도 추가 지표로 소개한다.

V. 국내외 지표의 향후 개발방안

1. 인적자본 지표의 개발방안

인적자본은 지식기반경제로의 전환에 따라 국가 경제의 성장과 국가 경쟁력에 있어서 가장 중요한 요인으로 간주되고 있다. 본 연구의 II장에서 인적자본 관련 국내 지표 현황, III장에서 해외 인적자본 지표의 개발 동향을 살펴보고, 이를 기초로 IV장에서 국내외 인적자본 지표 비교를 통해 개발이 필요한 지표를 검토하였다.

인적자본은 가정, 기업, 정부의 경제주체 중 어느 한 주체에 의해 형성되는 것이 아니고, 한 경제내의 모든 주체들의 상호작용에 의해 형성되고, 개발되어지며, 활용되어진다.

따라서 국가 경제의 성장과 국가 경쟁력의 제고를 위해서 인적자본의 질을 향상시키고, 효율적으로 활용하기 위해서는 경제주체들 간의 유기적인 협력이 필요하고, 특히 정부의 교육정책과 고용과 인적자본의 활용을 위한 제반의 형성이 중요하다. 각 주체의 역할을 간략히 살펴보면 가정은 ‘인적자본의 축적’ 영역의 주체로서 인적자본을 생산·공급하고, ‘인적자본의 개발’ 영역에서의 인적자본의 질을 향상하기 위한 경로를 선택한다. 기업의 경우 인적자본의 수요자로서 ‘인적자본의 활용’ 영역의 주체 역할을 한다.

인적자본의 수준을 판단하여 활용하고 인적자본의 질을 향상하기 위한 기반을 형성한다. 정부는 인적자본을 개발하기 위한 최선의 교육정책을 형성하고, 효율적인 인적자본의 활용을 위한 네트워크를 지원한다. 인적자본을 축적·개발하고 활용하는 과정은 매우 다양하며 복잡하다. 하지만 한 경제내의 인적자본을 확인하기 위한 과정은 향후 정책결정 및 국가의 나아가야 할 방향을 선택하는데 있어서 매우 중요하다. 따라서 인적자본을 잘 반영하고 있는 지표를 개발 및 활용하는 꾸준한 연구가 필요하다. 본 연구에서 지금까지

의 국내외 인적자본관련 계별 지표의 비교에서 추가 개발이 필요한 개별 지표들의 개발방안에 대해 제시한다.

인적자본관련 개별 통계지표를 개발하는 정부기관은 통계청, 교육과학기술부, 노동부를 중심으로 보건복지부, 외교통상부 등이 주로 관련된 기관으로 볼 수 있다. 먼저 교육과학기술부의 『교육통계연보』나 혹은 통계청의 사회통계조사 등에 추가로 개발 내지 활용이 필요한 지표로는 ‘학위 취득 소요 연수’, ‘교원의 전공과목 일치도’, ‘영재교육 기관수’, ‘대학생 1인당 주당 평균 학습시간’, ‘사설학원 수’, ‘사설학원교사의 학력수준’, ‘학교의 직업교육개혁노력’, ‘대학의 직업교육 참가자수’, ‘조기 진로 지도를 위한 적성검사 실시’, ‘진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태’, ‘진로지도에 대한 만족도’ 등이 속한다.

이와 같은 지표는 대부분 교육의 질적인 상태를 확인하는데 활용될 수 있는 지표로서 교육과학기술부의 행정업무 중에 일반 공교육을 하는 학교들로부터 정기적인 보고를 받아서 작성될 수 있는 것들이다.

그러나 고등학교와 대학교의 직업교육 관련프로그램은 아직 제도적으로 체계화되어 있지 않으므로 정기적이고 정확한 통계지표가 제대로 준비되어 있지 못하다. 이는 이들 기관의 제도를 빨리 정착시키는 것이 우선되어야 할 것이다.

또한 이 중에서 학위 취득 소요 기간에 대한 지표를 확립하려고 할 경우 활용목적과 활용대상을 고려해야 할 것이다. 우리나라 교육시스템에서 중·고등학교 학습기간은 대체로 동일한 기간을 가지지만 학부과정부터는 어학연수, 자격증 취득, 각종 시험 준비, 학비조달을 위한 한시적 노동 등 다양한 사유에 의하여 학습과정을 마치는 기간이 길어지고 있는 상황이다.

그리고 대학원 학위 취득 소요 기간은 석사학위 후 취업과 박사과정으로의 진학의 선택, 박사학위 후 취업의 진로 등을 결정하는 데 있어서 매우 중

요하다. 실제 평균적인 학위 취득 소요기간을 미리 알고 진학과 취업선택을 고려하도록 함으로써 정보의 불확실성에 따른 시행착오를 줄여주는 지표가 필요하다. 학위 취득 소요기간과 관련된 지표로서 학과별 혹은 계열별 학위 취득 소요 기간, 학위 취득 후 취업 준비 기간, 학위과정 탈락률, 학위과정 탈락 사유, 학위과정과 직장의 병행 유무 등이 세부 지표로 활용될 수 있다.

이러한 지표는 교육과학기술부에서 교육통계 부문에서 개발되어 제공되는 것이 인적자본의 개발 및 이행에 중요한 정보를 제공하게 될 것이다.

공교육에 대한 평가로서 공교육의 사회적 평가와 교사에 대한 평가 및 만족도 조사도 지속적으로 조사되어야 할 사항이다. 직업으로서의 교사의 위치는 매우 높은 선호도를 보이고 있지만 서비스를 제공받는 학생들 혹은 학부모들의 만족도 뿐만 아니라 교사자신의 만족도 또한 매우 중요하다. 따라서 선호직종으로서의 교원 자신의 직업에 대한 만족도와 교원의 평가와 서비스 이용자들의 만족도를 비교하여 볼 필요가 있다.

그리고 공교육의 만족도 조사와 더불어 사교육에서의 만족도를 지식의 전달과 인성의 지도 항목 등을 조사하여 공교육과 사교육의 서비스의 만족도를 비교함으로써 공교육의 개선정도를 지표를 통하여 확인할 수 있어야 할 것이다.

한편, '취업정보 네트워크에 대한 만족도', '정부 및 국가기구에 대한 신뢰도' 등의 지표는 통계청의 사회통계조사 등에 추가 조사될 수 있을 것이다. '퇴직평균연령', '여성소득의 가계기여도', '출산 후 시기별 여성 취업자 수', '결혼 후 여성 실직자 수', '연간 평균 유급휴가일수', '파트타임 근로자의 1일 평균근로시간' 등도 노동부의 고용통계나 통계청의 경제활동인구조사 내지 사회통계조사 등에서 개발될 필요가 있는 지표들이다. 이들 지표들은 여성의 취업을 확대하고 자녀를 가진 여성의 취업에 따른 애로 사항을 파악할 수 있으므로 여성인력활용에 유용하게 사용될 수 있다.

V. 국내외 지표의 향후 개발방안

여성인력의 사회진출이 활발히 이루어지고 있고 사회에서 차지하는 경제활동 비중이 커져가는 시점에서 결혼 및 육아 등의 외부요인으로 인해 직장생활이 어려운 경우가 있다. 이러한 이유로 저출산 현상이 일어나고 있고 국가는 노령화되고 경쟁력이 약화된다.

따라서 이러한 외부요인의 영향에 대해 가늠하는 지표를 개발하고 여성이 경제활동을 하는데 있어서 걸림돌이 되는 요인들을 제거해 나가야 할 것이다. 이러한 지표는 노동부와 보건복지부에서 개발하여야 할 것이다. 여성고용을 위한 지표로는 출산, 육아 및 보육을 지원하는 지표와 결혼 및 출산 이후 재취업 등에 관한 지표들이 필요할 것이다.

근로자의 직업능력개발에 필요한 지표로서 추가 개발이 요구되는 항목들은 ‘종업원 평균교육시간’, ‘종업원 만족도’, ‘재직훈련 프로그램 참여자 수 및 기관수’, ‘재직훈련 프로그램 교육시간’, ‘산학연 제휴기업 비율’, ‘산학연 제휴 실업고, 전문대, 대학비율’, ‘사내대학 배출인력 수’, ‘성인노동인구의 직업교육 참여율’, ‘성인노동인구의 직업교육훈련 시간 수’, ‘산학협력 프로그램 이수 노동자수’, ‘실업자의 직업훈련 참가율’을 들 수 있다. 이들은 주로 노동부의 직업능력 관련조사에서 추가되어 작성되어야 할 사항들이다.

종업원 만족도조사는 종업원이 먼저 자신의 회사에 만족한 후에야 고객을 만족시킬 수 있다는 것을 인식하고 종업원이 회사에 대해 느끼는 감정이나 이해정도가 어느 정도인지를 파악할 필요가 있다. 종업원 만족도 조사는 개별적으로 기업체나 지자체 등을 통하여 이루어지고 있으나 이 자료가 통계로서 축적될 수 있도록 일정한 형태의 조사가 이루어지지 않는 실정이다.

노동부에서 이러한 조사를 통합, 축적하는 것이 바람직할 것이다. 특히 종업원 만족도조사는 기업의 인적자원 개발 환경, 근무환경에 대한 만족, 조직의 적응도 등의 항목으로 나누어 볼 수 있을 것이다.

V. 국내외 지표의 향후 개발방안

직업이동에 관한 지표로서 ‘직장보육시설 설치 기업 비율’, ‘산업별/내역별 근로자 1인당 노동비용’은 『기업체노동비용조사』 등에서 추가 조사될 수 있는 항목이다. 『노동력수요동향조사보고서』에 ‘학업을 위한 이직률/ 이직자수’, ‘노동 이동률(입직률/이직률) 추이’, ‘직업교육훈련기관 졸업자의 이직률’을 추가 개발이 필요하다.

인적자본의 상실에 관한 지표들은 보건복지부와 노동부에서 개발하여야 할 것이다. 산업재해로 인한 경제적 손실과 질병사망으로 인한 경제적 손실액 등을 지표화 하여 국가가 이러한 상실을 막기 위해 더 경제적인 선택을 할 수 있는 지표가 되도록 하여야 할 것이다.

향후 인적자본 지표를 개발하기 위해서 중점적으로 고려해야할 부분들은 인적자본의 수급불일치를 완화하기 위해서 취직소요기간, 전공과 직무의 일치성, 출신학교와 직장소재지의 일치성, 학력수준과 직무성격의 불일치 정도(과잉학력) 등 학교에서 노동시장으로 이행 부문에 대한 지표에 대한 추가적인 개발과 확대가 필요하다.

교육과 노동시장의 연계부분은 학교에서 노동시장으로 이행부분을 잘 추적하여 지속적으로 직업이동의 정보를 지표화할 필요가 있다. 또한 인력수급의 양적, 질적 불일치 문제, 직업훈련 분야에 대한 투자와 성과에 대한 지표가 보다 확대되어야 하는 과제를 가지고 있다.

특히 산업업종별로 인적자본의 불일치를 파악하기 위하여 업종별 잉여인력과 부족인력을 파악하는 것이 시급한 과제이다. 이러한 산업간 인력불일치를 완화하기 위해서는 산업별로 직무에 적합한 인적자원 교육, 훈련 프로그램 수립 및 시행이 수반되어야 할 것이다.

2. 고용확대를 위한 지표개발방안

1) 고용확대를 위한 지표의 개발방안

최근 지표에 대한 수요의 추세는 다양한 형태의 실업문제를 해결해 줄 수 있는 상황에 적합한 지표를 요구하고 있으나 이에 적합한 지표는 매우 부족하다. 고용확대를 위한 고용지표를 개발하기 위해서는 다음과 같은 방안을 제시할 수 있다.

첫째, 사회발달과 함께 고용확대와 좋은 일자리 확충은 상호 연계되어 있다. 즉, 선진사회로 가까워질수록 근로자는 좋은 일자리를 찾게 되고 일반적으로 좋은 일자리는 생산성이 높은 일자리라고 볼 수 있다. 그러나 최근 고생산성 일자리 공급은 제한되어 있어서 고학력 청년층의 일자리가 제한을 받는 요인이 되고 있다.

따라서 성장동력 산업 혹은 새로운 서비스산업 등 고부가가치 산업의 육성을 통하여 신규고용을 창출하는 고용의 확대정책이 필요한 바, 이를 뒷받침할 수 있는 고용 관련지표로는 성장핵심 산업 고용자수, 성장동력 산업의 인재양성 프로그램수, 참여자 등의 지표가 필요하다.

둘째, 좋은 일자리와 쾌적한 일자리 제공은 기업이 지속가능한 성장을 위해서는 피할 수 없는 기업의 사회적 책임이 되고 있다. 최근 세계화에 따라서 경쟁은 더욱 치열해지고 시장이 다변화되는 등 경영환경은 더욱 복잡하고 어려워지는 상황에 있다.

이러한 시점에서 기업은 향후 근로자들을 어떤 형태로 대우해야할 것인지 새롭게 근로자와의 관계를 정립할 필요가 있다. 기업과 조직의 구성요소인 근로자는 단순한 자원이 아닌 존중받아야 할 인간이기에 근로조건과 보상에서 차별이 없어야 하고 근무과정에서 발생하는 비인격적인 대우가 있어서는 안 될 것이다.

따라서 근로자의 일자리와 복지에 관련된 자기개발, 재교육기회, 자발성의 발휘 여부, 일자리 만족도, 건강하고 쾌적성의 보장, 기본 인권보장수준 등 경영문화 및 환경에 관련한 지표들이 개발되어야 할 것이다.

셋째, 2000년 이후 노동시장에 미래가 있는 일자리는 현저히 감소하고, 증가한 일자리 수는 비정규직 일자리 증가와 일치한다(노동연구원, 2008). 좋은 일자리는 근로자가 실업에 대한 불안감 없이 안정적으로 근무할 수 있다는 안정감이 매우 중요한 요소로 간주되고 있다. 고용의 안정성을 제고하기 위해서는 근로자의 직무 관련 재교육과 훈련을 통한 숙련도 제고가 필요하고 비정규직의 비율을 낮추고 여성 고용을 확대하는 등 비합리적인 차별이나 강제적인 인력감축을 피하는 것이 중요하다.

근로자의 고용안정성 향상과 생산성 향상을 위하여 이와 같은 사항들이 정기적으로 확인될 필요가 있다. 따라서 근로자의 재교육과 훈련사항, 비정규직과 정규직간의 차별정도와 생산성, 여성근로자와 남성근로자의 차별과 생산성 등 고용의 안정성을 보여주는 지표가 지속적으로 제공될 수 있어야 할 것이다.

넷째, 좋은 일자리의 지표로서 근로자의 자율성, 숙련향상가능성, 승진가능성, 급여, 근무시간, 작업환경, 참여와 발언, 인간관계 등의 요소가 중요하고 이들 지표가 높을수록 고용확대가 이루어질 수 있을 것이므로 이들 지표를 정기적으로 파악하여 향상시킬 수 있는 방법을 모색하는 노력이 수반되어야 할 것이다.

다섯째, 노사협약을 통하여 맞춤형 근로제도를 도입하여 일자리를 확대하는 방안이 있을 수 있다. 노사협약을 통하여 일자리 창출을 위한 일자리 나누기, 근로시간단축, 임금피크제 등을 시도할 수 있을 것이다. 이를 위하여 노사협약을 통한 일자리 증가수, 근로시간 단축 혹은 임금피크제 시행기 업수 등의 지표가 집계되어야 할 것이다.

2) 고용 질 지표의 개발방안

최근 삶의 질에 대한 관심이 높아지면서 자연스럽게 고용의 질에 대한 관심도 증폭되고 있다. 하지만 고용의 질 측정에 있어서는 그 범위와 시각의 차이로 정확한 합의점을 찾지 못하고 있는 실정이다. 대개 ILO나 EU 등 국제기관의 지표가 그 기준이 되고 있으며, 국가별로 그 지표를 점증적으로 개발하는 단계라 할 수 있다.

고용의 질을 나타내는 지표들은 각 지표의 평가기준이 주관적일 수 밖에 없다. 고용의 질은 근로자 관점에서 측정하는 것이 일반적이지만 고용관계는 고용자와 피고용자 간의 관계이므로 기업차원에서 고용의 질을 동시에 고려해야 할 것이다.

앞으로 보다 세밀하고 구체적 문제 해결에 필요한 지표의 확충이 필요하고 특히 임금수준 등 객관적인 지표보다 생활환경, 일과 가정의 양립 및 조화, 직장을 통하여 느끼는 삶의 질, 직장만족도, 업무만족도, 동료와의 관계 등 주관적 지표의 계량화와 측정이 필요하다.

국내 고용의 질 관련 미비지표는 향후 노동부, 보건복지가족부, 통계청, 한국은행을 중심으로 개발할 수 있다. 특히 고용의 질에서는 노동부의 역할이 중요한데 현재의 '직업능력개발 현황'에 다양한 분류의 '체감지표'들을 조사해야 할 것으로 보인다. 이는 캐나다의 방식으로 추진하는 것도 하나의 방법론이 될 것이다.¹³⁾

즉 국내에도 지속적이고 상시적인 서베이가 가능한 웹사이트 등을 효과적으로 운영하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다. 본 사이트에서는 on-line으로 서베이를 진행하고 업종별, 지역별, 연령별, 학력별 등 다양하게 분석하고 있다. 국내 이와 관련 '체감관련' 미비지표는 노동부의 '직업능력개발현

13) 자세한 사항은 <http://www.jobquality.ca/surveys/surveys.shtml>를 참조 바란다.

황'에 추가해야 할 것으로 보인다.

국내에 미비된 고용의 질 지표 중에서 노동부의 '직업능력개발현황 등에서 추가적으로 조사되어야 할 지표로는 '종업원 발언의 중요성' 종업원들간 정보공유 정도', '종업원이 업무로 칭찬, 수정사항 등의 피드백여부', '종업원의 기술사용가능여부', '기술개발기회의 정도', '직장 내 능력개발훈련의 유형' 등을 들 수 있다. 또한 노동부에서는 고용안정성 체감여부, '임금만족도 여부', '근무시간 외 직장관련활동시간' 등도 통계청과 협력하여 실태조사 후 지표화해야 할 것으로 보인다. 이 외에 'GDP 대비 공공사회보장지출', 'GDP 대비 현금소득보전지출' 등은 한국은행의 국민계정에 포함시켜야 할 지표들이고 통계청에서는 '현금소득보전 수혜자 비율'과 '중간 또는 최소 수입대비 평균연금액' 등의 지표를 개발할 필요가 있을 것이다.

3) 청년실업을 대비한 지표의 제고방안

청년 실업문제가 심각한 이유는 경제의 전망이 불투명하여 기업들이 신규 채용에 인색한 데 기인하는 부분도 있고, 노동시장의 수요공급 구조 변화도 주된 한 요인이 되고 있다. 특히 체계적인 직업지도 및 직업교육이 부족하고 취업지원을 위한 취업정보 인프라가 부족한 등에도 원인이 있다.

공급측면에서 문제점은 고학력의 신규인력이 과다배출 되고 있음을 지적할 수도 있다. 또한 대학교육과 산업인력 수요와의 괴리도 그 원인이 될 수 있다. 산업구조 변화에 따라 기술진보가 급속히 이루어지고 있으나 대학교육은 이러한 산업계 인력수요 변화에 부응하여 변화하지 못하고 있다.

수요측면에서는 과거 정기 채용관행에서 수시채용으로 전환되는 경우가 많고 신규졸업자보다는 경력직을 선호하는 경향이 확대되고 있다. 따라서 졸업시점에 신규졸업자들이 대부분 취업하는 형태의 고용은 감소하게 되었다. 공급측면에서는 대졸자들의 희망직장에 대한 눈높이가 너무 높다는 점이다.

V. 국내외 지표의 향후 개발방안

거시적으로 청년실업문제를 해결하기 위해서는 교육부문과 산업계의 연계를 강화하고 중소기업에 대한 인식개선 및 근무환경개선이 필요하고 IT, BT 등 신성장동력 산업의 육성을 통한 일자리 창출 등의 대책이 필요할 것이다. 나아가 노동시장의 수요에 맞게 대학의 취업교육 프로그램이 강화되고 직업 및 진로과목을 편성하는 등 시장의 수요에 부합하는 교육으로 개편될 필요가 있다. 또한 청년층의 지속적인 진로 및 직업지도, 직업교육 및 직장체험 등 직업세계를 경험기회를 제공해야 할 것이다.

먼저 교육부문과 산업계 연계 강화를 위해서는 청년층에 대한 직업교육 및 훈련의 기회를 제공하고 불일치를 줄이기 위한 취업프로그램을 활성화할 필요가 있을 것이다. 가령, 독일의 경우 청년층 고용확대 대책으로 JUMP(청년실업 감축을 위한 긴급프로그램)을 시행하여 양성훈련 프로그램을 시행하였고 청년층 취업프로그램을 마련하였다.

스웨덴도 청년층과 실업자를 대상으로 1년간 관련 희망분야를 대상으로 이론교육과 직업교육을 병행하여 실시하였다. 이 교육프로그램에 참여한 자에게 취업에 인센티브를 줄 수 있을 것이다.

이와 관련하여 청년고용을 확대하기 위해서는 이러한 청년고용을 위한 직업교육과 훈련프로그램에 대한 지표의 개발이 필요하고 이 프로그램을 이수한 취업희망자들이 취업한 사례에 대한 통계지표가 작성될 필요가 있다. 대학별, 학과별 취업률, 청년취업을 위한 대학의 노력, 교육과정의 산업수요 적합성정도, 대학의 청년고용 직업프로그램 이수자의 취업자 수, 직업프로그램 이수자의 고용율(=직업프로그램이수자의 취업수/청년실업자수), 청년직업 프로그램 참여자의 취업자 수, 훈련프로그램 참여자의 고용율(=훈련프로그램 참여자의 취업수/청년실업자수) 등의 지표를 개발할 필요가 있을 것이다.

나아가 청년구직 희망자와 수요자를 연결시켜주기 위한 취업프로그램을 확대 실시하고 정기적으로 노동수요자와 공급자의 정확한 정보를 서로 전달하고 상호 이해를 확대하는 기회를 제공하여 수요자와 공급자를 연결시켜주

는 청년취업알선 기능이 확대될 필요가 있다. 가령, 청년취업 네트워크를 구축하여 맞춤형 고용정보를 제공하는 노력이 필요하다.

이를 지원하기 위해서는 이러한 취업프로그램 실시횟수, 취업프로그램을 통하여 취업한 청년실업자수 등에 관한 지표를 작성하여 정기적으로 제공할 필요가 있을 것이다.

4) 비정규직 문제에 대비한 지표 개발방안

비정규 고용형태 개선하고 노동시장 정책에서 비정규직 고용을 개선하기 위해서는 고용관계로 인한 노동조건의 균등대우 및 합리적 차별 등에 관한 지표의 작성이 필요하다. 가령, 노동조건의 정규직과 균등대우 정도, 정규직과 차별의 정도, 파견근로자 비율, 근무시간 및 근무기간, 임금차이, 고용형태, 의료보험, 연금보험 지원자 수 등에 관한 지표는 비정규직 근로자의 근무여건을 확인하고 그 대책을 마련하는데 중요한 기존적인 지표가 될 것이다. 비정규직에 대비한 지표는 비자발적 비정규직에 대한 대책마련이 필요하므로 이들에 대한 차별해소, 고용질 개선에 관련된 지표를 보완 개발 할 필요가 있다. 이들을 위한 고용지원 서비스, 직업훈련 지원프로그램의 실시, 최저임금 수준의 추이파악과 이들에 관한 지표개발이 이루어져야 할 것이다.

비정규직, 저숙련 노동자를 위해서는 저학력 근로자의 성인평생교육을 강화하는 프로그램들이 선진국에서는 시행되어 오고 있다. 가령, 이들에게 훈련휴가권이나 개인훈련계좌제를 확대하여 숙련된 지식을 습득할 수 있는 재교육의 기회를 제공하는 방법이 시행되고 있다.

한편, 현재 경제활동인구조사를 수행하는 통계청이 상용, 임시, 일용으로 분류하는 고용조사는 정부가 구분하고 있는 정규직, 비정규직 개념과 일치하지 않아 혼란을 불러일으키는 측면이 있다. 통계청은 매월 '본 조사'를 실시하고, 매년 8월에 한 차례씩 '부가조사'를 실시한다. 비정규직의 규모는 통계청의 경제활동인구조사 부가조사를 분석한 결과를 통해 추정된다.

본 조사에선 근로자를 종사상 지위에 따라 상용직과 임시직, 일용직 등으로 분류하는데, 이 중 임시직과 일용직을 비정규직으로 본 것이다. 부가조사에선 고용형태에 따라 더 세부적인 분류를 하게 되는데, 이를 통해 비정규직의 실태를 파악해 왔다. 노동부는 노사정위원회의 합의문에 근거해 비정규직의 규모를 집계하고 있다.

합의문에선 첫째, 한시적 근로자 또는 기간제 근로자 2) 단시간 근로자 3) 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자로 비정규직을 정의했다. 또 한시적 근로자의 개념을 근로계약기간을 정한 자 혹은 근로계약기간을 정하지는 않았지만 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자로 규정했다. 실제 노동부의 기준에 따라 비정규직의 규모를 추정하게 되면, 기존 통계청의 분류에서 임시, 일용직으로 비정규직 '판정'을 받았던 이들 중 상당수가 빠지게 된다. 고용계약기간이 정해져 있지 않지만, 종사상 지위는 임시직인 장기 임시근로자들이 상당수 존재한다.

또한 건설현장에서 일당을 받고 일하는 일용직이지만, 고용계약기간 없이 장기간 근무하고 있는 사람들도 제외되는 문제가 발생하고 있다. 이처럼 현재 상용, 임시, 일용으로 분류하는 고용조사는 정부가 구분하고 있는 정규직, 비정규직 개념과 일치하지 않아서 비정규직 통계지표가 부정확한 문제가 발생하고 있다.

이를 해소하기 위해서 상용직에 속하는 장기 임시근로자와 장기 일용직 수준을 정확히 파악하는 노력을 통하여 이를 포함한 비정규직 통계지표를 개발할 필요가 있다.

5) 여성고용확대를 위한 지표의 제고방안

1987년 이후 남녀 고용평등법 시행 이후 노동시장 차별이 상당히 개선되어 오고 있다. 그러나 대졸이상 고학력 여성의 경제활동참가율은 60%에 미치지 못하여 OECD회원국 평균 약 78%에 비하면 아직도 많이 낮은 편이다.

지난 1998년 외환위기 이후 비정규직의 증가로 여성근로자들이 저임금 영세 사업장 종사가 늘고 비정규직 비율이 남성보다 높다. 또한 직장을 가진 여성도 결혼, 임신·출산 등으로 퇴직하는 경우가 많다.

이러한 여성 근로자의 비정규직 증가와 결혼, 임신출산 퇴직자를 줄이기 위해서 노동부는 여성이 적게 고용된 분야에 대해서 고용평등프로그램을 실시하고 있다. 이러한 제도를 뒷받침하여 기본적으로 여성인력통계 자료를 정기적으로 발간하고 통계 정보시스템화 하는 것이 이루어져야 할 것이다.

특히 지표의 확대관점에서 여성고용 특히 비정규직 여성 고용자를 줄고 여성고용을 확대하기 위해서는 여성 중 비정규직 근로자수 지표를 정기적으로 조사할 필요가 있고 나아가 여성임금의 가계기여도, 유급 출산휴가 기간, 육아기 근로시간단축, 결혼 후 실직여성수, 임신출산 후 실직여성수, 여성의 직장만족도, 연간 남녀고용평등계획 준수 기업수 등에 대한 지표를 확충하여 파악할 필요가 있다.

나아가 여성의 직장내 차별을 판단할 수 있는 지표로서 특정직에 종사하는 여성비율에 관한 지표를 개발할 필요가 있다. 가령, 여성고용비율, 사무관리직 여성종사자비율, 공직의 여성비율 등에 대한 지표가 선정되고 널리 활용될 필요가 있다.

나아가 출산휴가의 기간, 기업제공 육아시설의 질과 비용, 근무시간의 조정, 남성들의 육아참여 정도 등의 지표도 여성고용 확대를 지원하는 지표가 될 수 있을 것이다.

나아가 여성고용확대를 위한 일자리 창출이 매우 중요하다. 보건, 의료, 복지, 교육(보육 및 육아) 등 사회서비스업의 활성화와 지역의 산업특성에 따라서 여성이 기여할 수 있는 다양한 산업의 개발이 필요하다. 가령, 문화/관광 산업에 적합한 여성문화/관광인력 양성프로그램을 마련하여 여성문화인력 혹은 관광인력(여성IT인력, 문화콘텐츠 기획자, 전통문화교육자, 지역축제기획

자. 체험관광안내자, 통역자)을 양성하여 신규 고용을 창출하는 것이 필요하다.

이를 뒷받침할 지표로는 여성 인력양성프로그램의 형태와 양성 교사수, 교육이수자수. 각종 여성 전문인력자수 등에 관한 정보가 작성되어야 할 것이다.

3. 일반적·제도적 개선사항

과거 인적자본의 지표는 주로 정보의 제공의 역할을 담당하였으나 오늘날 지표는 정책의 중요한 정보로서 활용되어 가고 있다. 즉, 인적자본의 지표는 정책의 입안, 정책의 시행, 정책의 사후평가의 각 단계에서 인적자본의 수요와 공급을 균형 시켜 주고 인적자본의 개발방향과 정책결정을 위한 중요하고 필수적인 정보를 제공해 주게 된다.

하지만 아직도 인적자본과 인적자원에 대한 개념이 잘 구분되지 않고 정의되지 못함에 따라서 인적자본의 적절한 지표체계와 개별 지표들이 효과적으로 수요자들의 목적에 맞게 제공되지 못하였다. 이러한 미흡한 인적자본의 지표를 확충하고 변화하는 사회에 효과적으로 부응하기 위해서는 인적자본 지표를 효과적으로 개발하기 위한 방법론과 제도 및 인프라의 구축이 먼저 선행되어야 한다. 따라서 인적자본 지표 개발 및 확대를 위한 제도와 인프라 측면의 개선방안은 다음과 같다.

① 기존 인적자본 정보통계의 개선

기존의 실물, 경제통계 등에 비하여 현저히 부족한 인적자본통계의 구축을 위하여 우선 기존 통계의 개선을 통해 통계 조사의 신뢰성을 확보하는 작업이 필요하다. 또한 인적자본 양성, 배분, 활용에 대한 정보의 연계가 필요하며 이를 위해서는 학과 및 전공정보, 직업과 산업 간의 표준화가 시급하다.

현재 각 부처 간에 분산되어 실시되는 통계조사를 통합하는 것이 불가피하다면 먼저 연계가 가능하도록 표준화시켜야 한다. 이를 위하여 인력수급

전망을 위한 기초 인프라로서 기존통계의 정비와 학과·전공·직업의 공신력 있는 분류체계 또는 국제기준에 맞추어 통계표준화와 관련 통계간 호환성이 있도록 조사표를 수정함이 바람직하다.

그리고 교육정보와 노동시장 정보를 일반 수요자에게 제공해야 한다. 즉 취업이 안되는 학과의 정원이 시장기능에 의해 자동조절 가능토록 산업별·기술별 수요에 대한 상세 정보와 인력공급에 대한 현황과 단기전망 등을 제공하는 것이 필요하다.

② 신규 통계의 조사, 생성 필요

기존 통계의 개선과 함께 현재 부처별로 분산되어 생성되는 교육과 노동시장의 통계를 연계시킬 수 있는 신규통계조사가 필요하다. 인적자본의 저장(stock)과 유량(flow)을 파악할 수 있는 질적 통계 즉 HRD Index나 인적자본회계(HRA) 등을 개발해야 하며 인적자본투자에 대한 성과 지표 등도 확충할 필요가 있다.

특히 국제화, 세계화로 인해 인력의 유출입이 빈번해지고 있는 추세에 대비하여 고급두뇌 DB구축 및 실태조사를 통하여 지식기반사회를 선도해 나갈 핵심 고급인적자본에 대한 통계정보의 생성이 필요하다.

③ 국가 인적자본 통계시스템의 강화

교육·노동시장의 인적자본에 대한 기초정보부터 제반 인프라에 해당하는 국가 인적자본 통계시스템의 구축이 필요하다. 이를 위해 인적자본 통계시스템을 통해 교육시장과 노동시장 정보수요자 중심의 맞춤형서비스를 지향해야 한다.

정보의 신뢰성이 높고 지속적인 투자가 가능한 공공부분에서 보유하고 있는 각종 인적자본정보를 중심으로 정보 연계, 통합과 분류, 특성별 콘텐츠

정비를 실시해야 한다. 이를 바탕으로 민간부문 정보까지 정보수집 범위를 확대하고, 정보연계 및 콘텐츠의 확충을 모색해야 할 것이다. 미국과 캐나다 등 선진국에서는 기존에 분산 생성되고 서비스되는 정보를 통합하여 제공하고 있다.

국민, 기업, 국가 등 경제주체들의 인적자본 정보 탐색과 활용에 드는 비용과 노력을 줄임으로써 시장 내 의사결정 과정의 효과와 효율을 높이도록 해야 할 것이다.

④ 인적자본관련 통계전담조직의 신설

교육, 노동 등 인적자본개발과 관련된 통계의 신규개발, 관리, 총괄·조정 등 통계품질 제고를 위한 인적자본관련 통계전담조직의 신설이 필요하다. 현재 통계청, 교육과학기술부, 한국직업능력개발원, 한국노동연구원, 한국고용정보원 등에 산재되어 있는 관련통계 종합, 정비 하여 연계성 제고할 필요가 있다.¹⁴⁾

이러한 전담 조직을 통하여 교육의 수요자인 교육기관, 기업체, 일반 국민들에게 현재의 교육 관련문제와 자녀의 교육에 대한 판단을 할 수 있는 기초 정보를 제공하는 것이 바람직하다.

14) (미국의 '국가교육통계센터' 참조: NCES(National Centre for Educational Statistics) : 교육과 노동시장으로의 이행까지의 관련 자료를 기획·조사·분석 있는 교육부 산하 기관.

VI. 결 론

본 과제에서는 국내외 인적자본 관련 지표현황을 파악하여 미비된 부분의 지표를 확인하고 개발이 필요한 지표를 제시하였으며, 해외 인적자본과 고용 지표의 현황을 파악하고 국내외 지표를 비교함으로써 향후 필요한 인적자본 지표와 고용지표를 제시하였다.

즉, 본 과제에서는 교육과학기술부, 노동부를 비롯한 여러 기관에서 제시되고 있는 인적자본에 관한 지표들을 통합하는 인적자본 지표체계와 부문 지표를 제시하였다. 또한 국제기구와 미국, 캐나다, 일본, 영국, 독일 등 선진국의 인적자본 지표와 국내 지표를 비교하여 개발 필요성이 있는 지표를 인적자본 지표와 고용지표로 구분하여 제시하였다.

국내외 인적자본을 비교한 결과, 인적자본의 축적 부문에서는 인구추세, 인구구성, 국민교육수준, 자격취득, 국민보건 분야에서 국민평균교육연수, 고등교육전공별 학생 수, 계열별 학위, 국가기술자격 취득자 수 등 대체로 국내의 축적관련 지표가 잘 작성되고 있는 것으로 파악되었다.

인적자본 개발 영역에서는 공교육 분야에서는 많은 지표가 생성되고 있지만 학위취득 소요연수, 교원의 전공과목 일치도, 공교육의 사회적 평가, 교사에 대한 평가, 교사자신의 만족도 등에 대한 지표는 아직 제시되지 않고 있다. 또한 상대적으로 사교육분야의 지표가 미진한데 사설학원 수, 사설학원 교사의 학력수준, 사설학원 교사의 임금, 평균고용기간 등과 같은 지표가 미진하다. 기업의 사내교육 부분의 지표는 아직은 미흡한 실정이다.

대표적으로 종업원 평균교육시간, 종업원만족도, 사내교육 참가자수, 산학 제휴기업수, 사내대학 배출인력수 등과 같은 지표가 마련되어 있지 않다. 직업교육 및 평생교육분야의 지표들도 많이 미진하다. 성인노동인구의 직업교육참가율, 훈련시간수, 학교의 직업교육개혁 프로그램수, 학교의 직업교육참가자수, 산학프로그램 이수노동자수 등 중요한 지표가 부족하다.

VI. 결 론

인적자본의 활용부문가운데서 진로지도 시설분야에 지표들이 많이 부족하고 여성인력 활용 및 여성취업 분야에서 여성취업의 확대에 필요한 육아시설에 대한 공공투자액, 직장보육시설 설치기업 수, 출산 후 시기별 여성취업자수, 결혼 후 여성실직자수, 여성근로자중 비정규직비율, 남여고용평등 준수기업 수 등의 지표가 확보되지 못하였다. 특히 직업이동을 살펴볼 수 있는 지표로서 노동이동률(입직률/이직률), 실업자 직업훈련참가율, 학업위한 이직률 등의 지표가 부족하다.

인적자본 활용의 결과부문은 경제적기여, 사회적기여, 국가경쟁력, 인간개발지수 분야로 구성하였는데 이에 관한 지표들은 인적자본의 경제성장기여도, 지식기반산업의 증가율, 남여 평등지수, 인적자원관련 국가경쟁력지수, 과학 환경지수 등 대부분 잘 갖추어진 편에 속한다. 다만 정부 및 국가기구에 대한 신뢰도나 개인간에 신뢰도에 관한 지표는 아직 작성되지 못하고 있다.

인적자본의 유출과 상실부문에서는 해외이민자수, 지식근로자 유출, 직업병 근로자수, 산업재해 사망률 등 대부분의 지표가 작성되고 있는 편이다. 부분적으로 선호하는 이민지역, 산업재해와 질병사망으로 인한 경제적 손실액 등 부족한 지표가 존재한다.

국내외 고용의 질을 비교한 결과, 고용의 기회나 고용평등 분야에서 실업률, 청년실업률, 고령자 고용율, 장애인 고용율 등 대부분 지표가 작성되고 있다. 고용안정분야에서는 평균근속기간, 이직률, 임시직/일용직비중 등을 작성하지만 고용안정성 체감여부, 정규직과 비정규직의 차별정도 등의 지표들이 미진하다.

소득불평등에서는 주요직종 평균소득, 상대소득, 지니계수 등이 작성되지만 근로자의 임금만족도는 작성되지 않는다. 근로조건분야에서는 실제 초과근무시간, 작업장 보건상태, 성과대비 인센티브수준 등의 지표가 필요하다.

특히 우리나라는 ‘참여 및 발언권’, ‘능력개발’, ‘일과 가정의 양립’ 분야에서 많은 지표개발이 필요하다. 참여 및 발언권 분야에서 노조조직률 외에는 종업원 업무참여정도, 종업원 발언의 중요도, 자발성의 정도, 직무피드백 등의 지표가 부족하다.

능력개발 분야에서는 자신의 기술이용정도, 기술개발의 기회, 자기개발 기회 등에 관한 추가지표가 필요하다. 일과 가정의 양립에서는 근무시간외 직장활동시간(회식 등), 남성의 육아참여정도 등의 추가 지표가 필요하다.

향후 인적자본 지표를 개발하기 위해서 중점적으로 고려해야할 부분들은 인적자본의 수급불일치를 완화하기 위해서 취직소요기간, 전공과 직무의 일치성, 출신학교와 직장소재지의 일치성, 학력수준과 직무성격의 불일치 정도(과잉학력) 등 학교에서 노동시장으로 이행 부문에 대한 지표에 대한 추가적인 개발과 확대가 필요하다.

교육과 노동시장의 연계부분은 학교에서 노동시장으로 이행부분을 잘 추적하여 지속적으로 직업이동의 정보를 지표화 할 필요가 있다. 또한 인력수급의 양적, 질적 불일치 문제, 직업훈련 분야에 대한 투자와 성과에 대한 지표가 보다 확대되어야 하는 과제를 가지고 있다.

특히 산업업종별로 인적자본의 불일치를 파악하기 위하여 업종별 잉여인력과 부족인력을 파악하는 것이 시급한 과제이다. 이러한 산업간 인력불일치를 완화하기 위해서는 산업별로 직무에 적합한 인적자원 교육, 훈련 프로그램 수립 및 시행이 수반되어야 할 것이다.

한편, 고용확대에 필요한 고용지표를 확충하기 위해서는 고생산성이 가능한 좋은 일자리를 확충하는 것이 필요하므로 신성장동력산업 혹은 새로운 서비스 산업의 확충이 필요하다. 이를 뒷받침할 수 있는 성장 핵심산업고용자수, 인재양성 프로그램 수, 참여자수 등 지표개발이 이루어져야 한다.

2000년 이후 우리 노동시장은 미래가 유망한 일자리는 감소하고 비정규직 일자리는 계속 증가하는 현상이 발생한 것은 근로자의 고용안정성이 떨어지고 있음을 시사한다.

따라서 근로자의 고용안정을 제고할 수 있는 지표의 개발과 성과측정이 필요하다. 가령, 비정규직과 정규직의 차별수준(임금, 근로환경 등)과 생산성, 여성근로자와 남성근로자의 차별과 생산성, 근로자의 재교육과 훈련 등의 지표가 필요하다. 최근 발생한 노동시장의 수급불일치는 좋은 일자리를 찾는 노동공급자들과 수요자들의 제공가능 한 노동환경이 일치하지 않아서 발생하는 문제일 수 있다.

따라서 좋은 일자리의 지표로서 근로자의 자율성, 숙련도 향상가능 정도, 승진가능성, 근무시간, 작업환경, 참여와 발언, 인간관계에 관한 사항들이 좋을수록 고용확대가 가능할 것이므로 이들 지표를 편제하는 것이 필요하다. 이러한 고용의 체감지표는 캐나다의 경우 웹사이트를 통하여 다양한 형태의 고용질의 체감지표들을 조사하고 있으므로 우리도 이를 참고할 수 있을 것이다.

청년실업을 해소하기 위해서는 앞서 언급한 바와 같이 고학력의 신규인력이 배출되지만 노동수요자인 기업입장에서는 직무에 필요한 능력과 무관한 고학력자를 원하는 것이 아닐 수 있기에 노동수요자와 공급자의 노동조건이 상이한데서 발생하는 문제로 보인다.

청년실업 해소를 위해서는 청년 실업자의 과잉학력을 줄이고 기업이 필요로 하는 직무관련 능력을 배양할 필요가 있다. 또한 수요측에서는 이들을 흡수할 수 있는 신성장동력 산업과 서비스 산업의 확장을 통하여 고부가가치의 좋은 일자리를 창출해 나가야 할 것이다.

이러한 불일치를 확인하기 위해서는 학력수준과 직무성격 간 불일치정도(과잉학력), 학교교육과정의 산업수요 적합성 정도, 학교의 취업프로그램, 진

로지도 및 직업지도, 직업체험정도에 관한 지표를 개발할 필요가 있다. 비정규직 고용문제에 대응한 지표로는 비자발적인 비정규직 근로자에 대한 차별정도, 파견근로자비율, 근무기간, 각종 보험지원자 수 등 근무여건에 관한 지표를 통하여 대책마련이 필요하고 이들에 대한 고용지원 프로그램 수, 형태별 최저임금수준, 재교육제공정도(훈련휴가권, 개인훈련계좌제) 등의 지표가 활용되어야 할 것이다.

여성고용확대에 필요한 활용지표로는 비정규직 여성근로자수, 여성임금의 가계기여도, 여성의 직장만족도, 연간 남녀고용평등준수 기업수, 직장내 여성 차별 정도, 육아기 근무시간단축, 결혼, 임신 출산후 실직여성 수 등을 통하여 여성고용을 제약하는 여건을 점검할 필요가 있다.

보다 적극적으로는 여성고용이 확대될 수 있는 새로운 일자리의 창출이 필요하다. 가령, 보건, 의료, 복지, 교육(보육 및 육아) 등 사회서비스업과 여성에게 적합한 문화/관광산업 등 다양한 산업을 개발할 필요가 있다. 이를 뒷받침할 수 있도록 여성인력양성 프로그램의 유형별 참여자수, 양성교사 수, 각종 여성전문인력수 등에 관한 지표의 관리가 필요하다.

마지막으로 국내적으로는 인적자본관련 정책이 입안되고 집행될 때마다 이를 지원할 수 있는 관련 지표가 필요하므로 정책개발과 관련지표를 함께 연계시켜서 갖추어 나가는 노력이 필요하다.

관련 인적자본 지표는 현안이 되고 있는 정책을 해결하기 위해서 중요한 정보를 제공하고 성과를 확인시켜 주므로 정책의 시행착오를 줄이고 목표와 성과를 대비시킴으로써 목표를 신속하게 달성하게 한다. 나아가 지속적인 인적지표의 국제비교를 위해서 정기적인 국제회의와 교류를 통한 인적자본 지표를 비교하고 개발방안을 상호 논의해 나가는 노력을 통하여 미비된 지표를 파악하고 새롭게 요구되는 지표들을 정기적으로 개발하는 노력이 필요하다.

■ 참고문헌

- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호, 고용의 질 -거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가-, 한국노동연구원, 2007
- 노용환·신종간, 주성분 분석을 이용한 우리나라 「고용의 질」 추이 분석, 직업능력개발연구, 2007
- 이상헌, Decent work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?, 한국노동연구원, 2005
- 이영면·박상언, ‘고용의 질’에 관한 글로벌 기준과 측정지표, 인사관리연구, 2007
- 황준욱, 노동과 고용에 대한 질적인 접근, 한국노동연구원, 2005
- 백광호, 지역발전의 기반은 지역노동통계로부터-고용보험 DB 중심으로-, 한국고용정보원, 2007
- 이상헌, Decent work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?, 한국노동연구원, 2005
- European Commission, Improving quality in work: a review of recent progress
- Francis Green, 선진국에서의 ‘고용의 질’ 개념의 발전, 한국노동연구원, 2005
- Roopali Johri, Work values and the quality of employment: A literature review, Department of Labour of New Zealand, 2005
- Timo Kauppinen, 유럽 연합에서의 고용의 질, 한국노동연구원, 2005

<미국 참고자료 출처>

- US Bureau of Labor Statistics
- US Bureau of Justice Statistics
- US Census Bureau
- US Center for Disease Control and Prevention
- US Department of labor
- US Department of Education

- US FMCS (미국 알선조정청)
- US National Center for Education Statistics
- OECD Education at a Glance
- UNDP, Human Development Report,
- Swiss International Management Development(www.imd.ch2008)

<캐나다 참고자료 출처>

- <http://www.statcan.ca/>
- Canadian International Development Agency
- Council of Minister of Education, Canada
- Education at glance : OECD Indicators
- Human Resource and Social Development Canada(<http://www.hrsdc.gc.ca>)
- School Achievement Indicators Program
- The Program for International Student Assessment
- Women in Canada A Gender-based Statistics Report
- 국제교육통계 교류 협력 보고서

<일본 참고자료>

- Statistical Handbook of Japan 2008
- Japan Monthly Statistics, 2008
- Labor Force Survey(Times Series)
- Department of Labor and Industrial Relations
- 일본총무성(Ministry of International Affairs and Communications)
(www.soumu.go.jp)
- 일본문부과학성(Ministry of Education, Culture, Sports, Science and
Technology, Japan) (www.mext.go.jp)
- 일본후생노동성(Ministry of Health, labour and Welfare)
(www.mhlw.go.jp)]

<EU 참고자료 출처>

- EUROSTAT(<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>)
- EUROSTAT Yearbook
- European Union(<http://www.europa.eu/>)

<영국 참고자료 출처>

- Home Office Research and Statistics Directorate(RSD)
- Office for National Statistics(ONS)
- The Office for National Statistics, The Official Yearbook of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland : UK2005, 2005
- EUROSTAT(<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>)
- EUROSTAT Yearbook
- European Union(<http://www.europa.eu/>)

<독일 참고자료 출처>

- OECD(Organization for Economic Cooperation and Development)
- Federal Statistical Office of Germany
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein–Westfalen (NRW)
- Statistisches Bundesamt(Federal Statistical Office), Statistisches Jahrbuch 2008, 2008
- EUROSTAT(<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>)
- EUROSTAT Yearbook
- European Union(<http://www.europa.eu/>)

■ 부록

인적자원 미비 통계의 정의 및 작성 방안

- 학위취득 소요 연수
 - 교육수준별 교육소요 연수, 특히 고등교육의 교육소요 기간, 박사학위
 - 취득 소요기간
 - 작성 기관 : 교육과학기술부

- 교원의 전공과목 일치도
 - 교원의 자격표시 과목과 담당 과목의 일치율 및 상치교과 담당 교원수
 - 산식 : $\text{전공과목일치도} = \frac{\text{자격표시 과목과 담당과목이 일치하는 교원수}}{\text{총교원수}} \times 100$
 - 작성 기관 : 교육과학기술부

- 공교육의 사회적 평가
 - 학교교육 전반에 대한 사회적 평가(만족도 조사).
 - 만족도 : 5점 척도 측정(매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족)
 - 작성 기관 : 교육과학기술부

- 교사에 대한 평가
 - 학부모 혹은 학생들의 교사에 대한 전반적인 평가(만족도 조사)
 - 만족도 : 5점 척도 측정(매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족)
 - 작성 기관 : 교육과학기술부

- 대학생 1인당 주당 평균 학습시간
 - 대학생(전문대학 재학생 이상) 1인당 수업시간 외 주당 평균학습시간.
 - 작성 기관 : 교육과학기술부

- 사설학원 교사의 학력수준
 - 사설학원에 종사하는 교사들의 학력수준별 분포.

- 산식 : 학력별 사설학원 교사수/사설학원교사수×100
 - 작성 기관 : 교육과학기술부
- 종업원 평균교육 시간
- 직무와 관련된 교육훈련에 참여한 종업원(직원)의 연평균교육시간.
 - 산식 : 직무관련 교육훈련시간/종업원수
 - 작성 기관 : 노동부
- 사내교육에 대한 종업원 만족도
- 사내교육에 대해 종업원이 느끼는 만족도.
 - 만족도 : 5점 척도 측정(매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족)
 - 작성 기관 : 노동부
- 재직훈련 프로그램 참여자 수 및 기관수
- 재직훈련 프로그램에 참여한 기업체의 수와 참여자 수.
 - 재직훈련 프로그램 : 직무 및 업무관련 연수 및 교육 등.
 - 작성 기관 : 노동부
- 재직훈련 프로그램 교육시간
- 재직훈련 프로그램 당 교육시간
 - 작성 기관 : 노동부
- 산학연 제휴기업 비율
- 10인 이상 기업체 중에서 산·학, 산·연, 산·학·연 제휴를 맺고 있는 기업체의 비율
 - 산식 : 산학연 제휴 학교수/해당기관수×100
 - 작성 기관 : 노동부
- 산학연 제휴 실업고, 전문대, 대학비율
- 실업계고, 전문대, 대학, 연구소 등이 10인 이상 기업체와 산학연 제휴관

계를 맺고 있는 비율

- 산식 : 산학연계휴기업체수/10인 이상 기업체수×100
- 작성 기관 : 노동부, 교육과학기술부

○ 사내대학 학위취득자 수(전공별/학위별)

- 업들이 자체적으로 운영하는 사내대학에서 과정을 이수한 전공별, 학위별 학위 취득자의 수(학사, 석사, 박사).
- 작성 기관 : 교육과학기술부

○ 성인노동인구의 직업교육 참여율

- 25-64세 성인의 고용인력 중 직업관련 계속교육 및 훈련 참여 비율.
- 교육단계 : 초중등교육, 전기 중등교육, 후기 중등교육, 초급대학단계, 대학단계, 전체교육프로그램
- 교육연수 : 1년, 6개월, 4주 등
- 산식 : 교육단계별 계속교육, 훈련참여자수/25-64세 고용인구×100
교육단계별 실업자의 계속교육, 훈련참여자수/25-64세 실업인구×100
- 작성 기관 : 노동부, 교육과학기술부

○ 성인노동인구의 직업교육훈련 시간 수

- 25-64세 고용인력의 직업관련 계속교육 및 훈련 참여시간.
- 산식 : 교육단계별 계속교육, 훈련참여시간/25-64세 고용인구
교육단계별 실업자의 계속교육, 훈련참여시간/25-64세 실업인구
×100
- 작성 기관 : 노동부, 교육과학기술부

○ 학교의 직업교육개혁 노력

- 고등학교와 대학교에서 직업교육에 참여하는 학생들을 위하여 학교의 준비상태 (교사, 시설확보 등), 학교의 개혁노력, 졸업후 취업상태 등의 만족도.
- 만족도 : 5점 척도 측정(매우 만족, 만족, 보통, 불만족, 매우 불만족)

- 작성 기관 : 교육과학기술부
- 대학의 직업교육 참가자수
 - 대학에서 실시하는 직업교육으로 이 직업교육에 참가하는 대학생의 수를 측정.
 - 작성 기관 : 교육과학기술부
- 산학협력 프로그램 이수 노동자수
 - 산학협력 프로그램 이수 노동자수
 - 작성 기관 : 노동부
- 사회교육기관 수
 - 평생교육기관 중에서 취미, 여가교육 프로그램 등을 제공하는 평생교육기관 수.
 - 작성 기관 : 교육과학기술부
- 조기 진로지도를 위한 적성검사 실시
 - 초·중·고등 교육기관에서 학생의 진로지도를 위한 적성검사를 실시하는 비율.
 - 작성 : $\text{적성검사실시학교비율} = (\text{적성검사 실시 학교수} / \text{전체 학교수}) * 100$
 $\text{적성검사실시학생비율} = (\text{적성검사 실시 학생수} / \text{전체 학생수}) * 100$
 - 작성 기관 : 교육과학기술부
- 진학/취업지도를 위한 정보관리구축 실태
 - 진학 및 취업지도를 위한 정보관리구축 실태
 - 작성 기관 : 교육과학기술부
- 진로지도에 대한 만족도
 - 진로지도 전반에 대한 만족도(주관적 지표)
 - 작성 기관 : 교육과학기술부

- 취업정보 네트워크에 대한 만족도
 - 취업정보 네트워크에 대한 만족도
 - 작성 기관 : 통계청 『한국의 사회지표』

- 퇴직 평균 연령
 - 전체 취업자 중 퇴직을 하는 경제활동인구의 평균 연령.
 - 작성 기관 : 노동부

- 유아교육/보육시설에 대한 공공투자액 지수
 - 유아교육 및 보육시설에 대한 공공투자액의 지수
 - 작성 기관 : 한국은행 『국민계정』

- 직장보육시설 설치 민간기업 비율
 - 직장내에 보육시설을 설치한 민간기업의 비율
 - 작성 기관 : 노동부

- 여성소득의 가계기여도
 - 여성의 노동임금이 가계 전체 소득에서 차지하는 정도를 측정.
 - 작성 기관 : 통계청

- 출산 후 시기별 여성 취업자수
 - 출산 후에 직장을 갖게 되는 여성의 기간별 취업자 수.
 - 작성 기관 : 통계청

- 결혼 후 여성 실직자수
 - 결혼 후에 직장을 그만두는 여성의 수.
 - 작성 기관 : 통계청

- 연간 평균 유급휴가일수

- 연간 평균 유급 휴가일수
 - 작성 기관 : 노동부
- 파트타임 근로자의 1일 평균근로시간
- 파트타임 근로자의 1일 평균근로시간
 - 작성 기관 : 노동부
- 산업별/내역별 근로자 1인당 노동비율
- 산업별 및 내역별 근로자 1인당 노동비율
 - 작성 기관 : 노동부 『기업체노동비용조사』
- 실업자의 직업훈련 참가율
- 전체 실업자 가운데 현재 직업훈련을 받고 있거나 받은 인원수 및 비율.
 - 작성 : $\{(실업자수\ 중\ 직업훈련을\ 받은\ 인원수 +\ 직업훈련\ 중인\ 실업자수) / 총실업자수\} * 100$
 - 작성 기관 : 노동부
- 학업을 위한 이직률/이직자수
- 총이직자 중에서 진학, 유학, 재입학을 위해 이직한 사람의 수 및 비율.
 - 작성 : $(학업을\ 위한\ 이직자\ 수 / 총\ 이직자\ 수) * 100$
 - 작성 기관 : 노동부
- 노동 이동률(입직률/이직률) 추이
- 기업의 관점에서 입직률 및 이직률을 의미함.
 - 입직률 : 전월말 근로자수에 대한 당월중 입직자의 비율.
 - 이직률 : 전월말 근로자수에 대한 당월중 이직자의 비율.
 - 전문인력 이직률 : 전문대학 졸업 이상의 학력소유자로서 학교전공과 동일 또는 관련분야에 근무하는 사람의 이직률.
 - 작성 기관 : 노동부

- 직업교육훈련기관 졸업자의 이직률
 - 직업교육훈련기관을 졸업한 취업자 가운데 전월 말 근로자수에 대한 당월중 이직자의 비율로 매월의 이직률을 연평균 한 수치.
 - 작성 : {직업교육훈련기관 졸업자의 금월중 이직자수/(직업교육훈련기관 졸업자의 전월말 근로자 수/직업교육훈련기관 졸업자의 금월말 근로자 수)}*100
 - 작성 기관 : 노동부

- 정부 및 국가기구에 대한 신뢰도
 - 정부 및 국가기구(정부부처)에 대한 신뢰의 정도.
 - 작성 기관 : 통계청

- 소비자 물가지수를 고려한 도서가격
 - 소비자 물가지수를 고려한 도서의 평균가격
 - 작성 기관 : 통계청

- 선호하는 이민지역
 - 조사 대상인구(15세 이상) 중 이민의사가 있거나 계획하고 있는 응답자의 선호이민지역(국가)
 - 작성 기관 : 외교통상부

- 산업재해로 인한 경제적 손실액
 - 산업재해로 인한 경제적 손실액
 - 작성 : 관련학자들의 연구 추계결과
 - 작성 기관 : 노동부

- 질병 사망으로 인한 경제적 손실액
 - 질병 사망으로 인한 경제적 손실액.
 - 작성 : 관련학자들의 연구 추계결과.
 - 작성 기관 : 보건복지부

- 고용안정체감정도
 - 고용이 안정되었다고 느끼는 정도를 척도기준(매우그렇다~매우아니다)으로 측정(주관적 지표)
 - 조사방법 : 연령별, 고용형태별, 기업규모별, 산업별, 소득별 조사
 - 작성기관 : 노동부

- 작업장에서의 종업원 발언의 중요성
 - 직장에서 종업원 발언이 중요하게 인정되는지 여부를 5개 척도기준(매우그렇다~매우아니다)으로 측정(주관적 지표)
 - 조사방법 : 기업규모별, 산업별, 지역별 조사
 - 작성기관 : 노동부

- 임금만족도 여부
 - 임금만족도 여부를 5개 척도기준(매우그렇다~매우아니다)으로 측정(주관적지표)
 - 조사방법 : 지역별, 산업별 조사
 - 작성기관 : 노동부

- 작업장 보건상태 부적당 여부
 - 작업 환경이나 이로 인한 노동자의 보건상태에 대한 체감도 조사(주관적지표)
 - 작성기관 : 보건복지가족부

- 초과근무시간 수준
 - 기업들의 초과근무수준에 대한 조사(평균 시간)
 - 조사방법 : 지역별, 기업규모별, 산업별 조사
 - 작성기관 : 노동부

- GDP 대비 공공사회보장 지출

- GDP 대비 공공사회보장 지출의 금액과 비율 산정
 - 작성기관 : 한국은행
- GDP 대비 현금소득보전 지출
 - GDP 대비 현금소득보전 지출의 금액과 비율 산정
 - 작성기관 : 한국은행
- 현금소득보전 수혜자 비율
 - GDP 현금소득보전의 수혜자 비율을 지표로 조사, 발표
 - 작성기관 : 통계청
- 중간 또는 최소 수입대비 평균연금액
 - 평균연금액 조사에 있어 수입별 대비 평균연금액을 제시
 - 작성기관 : 통계청
- 종업원들간 정보공유 정도
 - 종업원들간의 정보공유 건수
 - 조사방법 : 기업규모별, 산업별, 지역별
 - 작성기관 : 노동부
- 종업원이 피드백 받는가 여부
 - 종업원이 업무 후 칭찬, 수정사항 등에 대한 피드백이 이루어지는가 여부
 - 조사방법 : 성별, 근속연수별, 기업규모별, 산업별 조사
 - 작성기관 : 노동부
- 직장에서 기술력 사용 가능 여부
 - 직장에서 자신이 익힌 기술을 사용할 수 있는가 여부
 - 조사방법 : 성별, 연령별, 고용형태별, 교육별, 지역별, 직업별 조사
 - 작성기관 : 노동부

- 기술개발기회의 정도
 - 직장에서 기술개발기회가 주어지는지 여부
 - 조사방법 : 직업별, 고용형태별, 지역별, 산업별 조사
 - 작성기관 : 노동부

- 근무시간 외 직장관련활동시간
 - 직장에서 근무시간 외에 회식 등 비업무적인 활동 횟수
 - 작성기관 : 노동부

- 취직 소요기간
 - 교육과정 이수 후 취업하기까지의 소요기간
 - 작성기관 : 노동부

- 정규직과 비정규직 비율
 - 정규 취업자 수와 비정규 취업자 수의 비율
 - 작성기관 : 노동부

- 전공과 직무일치성
 - 교육과정의 전공과 취업 후 수행하게 되는 직무의 일치 정도
 - 작성기관 : 노동부

- 학력수준과 직무의 불일치 정도
 - 최종 학력 수준과 취업 후 수행하게 되는 직무의 불일치 정도
 - 작성기관 : 노동부

- 성장핵심산업 고용자수
 - 국가의 성장핵심산업의 고용자 수
 - 작성기관 : 노동부

- 취업프로그램을 통한 취업한 청년 실업자 수

- 취업 프로그램을 활용하여 취업한 청년 실업자 수
 - 작성기관 : 노동부
- 성장동력산업 인재양성 프로그램 수 및 참여자 수
 - 성장동력산업의 요구에 부합하는 인재양성 프로그램 수 및 참여자 수
 - 작성기관 : 노동부
- 지역일치성(출신학교지역과 직장소재지역)
 - 최종 학력 출신학교의 연고지와 취업한 직장의 소재지역의 일치성
 - 작성기관 : 노동부
- 노사협약을 통한 일자리 증가 수
 - 노동조합과 기업간의 협약을 통해 증가한 일자리의 수
 - 작성기관 : 노동부
- 노사협약을 통한 임금피크제 실시 기업 수
 - 노동조합과 기업간의 협약을 통해 임금피크제를 실시하는 기업 수
 - 노동조합과 기업간의 협약을 통해 증가한 일자리의 수
- 일로 인한 가족간 갈등
 - 직장에서 과중한 업무로 인한 가족간의 갈등 여부 및 횟수
 - 작성기관 : 노동부
- 상용 장기 임시/일용직 비율
 - 장기간 상용으로 노동을 하면서도 임시/일용직인 비율
 - 작성기관 : 노동부