

UN 일자리 질에 관한 세미나 출장 건

1. 기간: 2007. 4. 18-20일(3일)
2. 장소: 스위스 제네바, UN 본부
3. 참석자: 고용통계과 (4급 은순현)
4. 회의 배경

- UNECE/ILO/Eurostat은 2005년 5월 개최된 일자리 질 측정에 관한 세미나에서 공통 프레임의 개발, 방법론과 다양한 일자리 질 측정에 관한 좋은 사례들의 확인을 지속적으로 해나갈 것을 권고하였음
- 2007년 세미나는 ILO에서 조직하고 UNECD에서 후원된 TF팀에 의해 제출된 공통된 개념 구성체계와 핵심 지표들의 리스트를 연구하고 토론하려는 것임
 - UNECE TF팀에서 EU, ILO, 더블린재단(Dublin Foundation)의 일자리 질, 팬찮은 일자리에 대한 패러다임을 포괄하는 일자리 질 측정을 위한 공통적인 구성체계를 검토할 것임
 - 구성체계 위에 다양한 질 측정에 관한 핵심 지표들의 관련성과 활용가능성 등을 토론하고 관련 데이터 생산에 있어 각국 경험들을 검토하는 것임
- EU의 일자리 질, 더블린재단과 ILO의 팬찮은 일자리 구성체계의 통합을 모색하고자 하는 것임

5. 회의 내용

<괜찮은 일자리 통합에 대해>

- 일자리 질에 대한 관념은 나라마다 다른데 미국, 캐나다에서는 높은 품질의 일자리 창출을 위한 정책들이 유럽만큼 못한 것 같음
- 북미의 정서는 시장수요에 신속히 적응하는 유연한 노동시장 개발에 보다 더 적극적임
- 그런 측면에서 북미 노동정책들은 과잉 인력문제의 제거에 초점이 맞춰져 있으며 취업자들을 돕는 방향은 다소 덜 적극적임
- 캐나다에서는 경쟁적인 노동시장, 모집과 유지에 대한 증가하는 관심이 직업의 특질에 대해 주목하고 있다고 얘기하면서 향후 일자리 질에 대한 문제는 더욱 증대할 것으로 인식하고 있음
- 국제적으로도 일자리 질 문제에 대해 많은 관심이 있으며 유럽에서는 일자리 질의 증진은 EU의 사회정책 아젠다¹⁾를 이끄는 원칙을 되고 있음
 - 1) 완전고용, 사회적 응집력, 유럽 사회모델 근대화의 지도지침 등을 통해 유럽의 발전을 모색하는 일련의 개혁 계획
- 괜찮은 일자리 아젠다를 가진 ILO는 고용목표, 사회적 보호, 사회적 대화, 취업에서의 권리를 묶어서 사회경제적 정책선택의 주요한 비전이 되고 있으며 개별 항목들은 일자리 질의 핵심과 관련되어 있음
- 괜찮은 일자리는 남녀가 자유, 평등, 안전과 인간존중의 조건하에서 고귀하고 생산적인 일자리를 획득할 기회로 정의되어짐

- ILO가 팬찮은 일자리 지표라는 단일의 구성체계를 가지고 있는 반면, 유럽은 두개의 구성체계를 가지고 있으면 하나는 Eurostat에 의해 유지되는 것이고 다른 하나는 더블린 재단에 의해 사용되는 것임
- 유럽의 일자리 질에 대한 개념적 구성체계는 고소득 국가들을 중심으로 이루어진 반면, ILO의 팬찮은 일자리 패러다임은 취약하고 저소득 국가들을 관심의 대상으로 하였음
- 일자리 질에 대한 포괄적인 데이터는 많은 다른 관련성에 대하여 분석가와 정책결정자에게 정보를 제공할 수 있음
- UNECE CES(Conference of European Statisticians)의 후원하에 UNECE/ILO/EUROSTAT의 연합으로 세미나가 2000년에 개최되었음
 - 2005년 5월 개최시에는 일자리 질 측정을 위한 통합된 접근의 중요성에 대해 의견토론이 이루어지게 됨
 - 세가지의 유사한 구성체계들은 일자리 질의 측정을 위한 국제적인 구성체계로 발전되어야 한다는 의견이 일치되었고 이를 위한 TF가 ILO, EUROSTAT, UNECE 등에 의해 구축되어야 한다는 점이 권고되었음
- UNECE CES의 2005/2006년 세 번째 모임(2006년 2월)에서 다음의 목적을 가진 TF팀의 탄생을 승인하였고 ILO는 TF에서 조정자와 사무국의 기능을 담당하였음
 - 일자리 질적인 면을 측정하기 위한 국제적인 개념 구성체계의 정의

- 노동과 고용의 질적 측면을 측정하기 위한 일련의 지표들 제시
- 일자리 질에 대한 UNECE/ILO/EUROSTAT 네번째 연합 세미나에 보고서 제출

<표 1> Dimensions of decent work, quality of work and job and employment quality

ILO Decent Work Dimensions	EU Quality of Work Dimensions	European Foundation Job and Employment Quality Dimensions
1. Employment opportunities.	1. Intrinsic job quality. 2. Inclusion and access to the labour market. 3. Diversity and non-discrimination. 4. Flexibility and security at work.	1. Career and employment security.
2. Unacceptable work.	Implicitly included?	Not included?
3. Adequate earnings and productive work.	5. Skills, lifelong training and career development.	Career and employment security. 2. Skills development.
4. Decent hours	Implicitly included?	3. Reconciliation of working and non-working life. 4. Health and well-being.
5. Stability and security at work.	Flexibility and security at work	Health and well-being
6. Balancing work and family life.	6. Work organisation and worklife balance.	Reconciliation of working and non-working life
7. Fair treatment in employment	7. Gender equality.	Career and employment security
8. Safe work.	8. Health and safety at work.	2. Health and well-being.
9. Social protection.	Implicitly included?	Career and employment security
10. Social dialogue and	9. Social dialogue and worker	Career and employment security

- 일자리 질 개념은 경제성장이 더 높은 인류복지 수준으로 전환되는지, 반대로 이러한 것이 더 빠른 사회 경제적인 발전의 토대가 되는지의 메카니즘에 의해 세밀한 평가를 고려하고 있음
- 빈약한 보건의 불안정한 근로조건은 결근을 높이고 노동생산성을 낮추며, 고용불안정과 단기 근무는 사고율과 관련이 있으며 빈곤한 근로조건은 높은 이직과 관련이 있음
 - 높은 노동조합 결성율은 높은 노동생산성과 관련이 있고, 작업장에서 보다 높은 의사결정 참여는 큰 직업 만족도와 관련이 있으며 체계적 성인지 차별(gender-differences)은 여러 측면에서 관찰되어 옴
- 2005년 9월 UN World Summit에서 새천년 결의로 공정한 세계화의 필요성을 역설하면서 생산적 고용과 괜찮은 일자리의 증진을 국가차원 또는 국제적인 정책의 대상으로 포함할 것을 결의하였음
- 2006년 7월 UN의 경제사회이사회 각료회의에서 ILO의 괜찮은 일자리 아젠다를 지원하고 국제적 목표와 국가차원에서 괜찮은 일자리를 창출하는 노력을 강화할 것을 규정하였음
- 세가지 구성체계를 이루는 질적인 지표들을 세밀히 연구한 TF 팀은 광범위한 의미에서 취업의 질(Quality of Employment) 개념이 국제적인 구성체계로서 타당하다는 결론을 내림
- ILO와 EU의 괜찮은 일자리 아젠다에 대하여 동태적이거나 정태적인 측면에서 측정, 분석, 진보의 비교하는 횡단면 구성체계로서 취업의 질이 제시됨

- 취업의 질은 복합적인 개념이며 ILO의 취업, 사회적 보호, 사회적 대화, 취업자의 권리, EU의 팬찮은 임금, 기술훈련, 근로조건, 일과 가족과 성 균등의 조화력을 포괄하고 있으며 4개의 주요 개념은 서로 밀접하게 관련되어 있음
- 취업의 질 개념에 포함된 철학과 인식으로부터 일반적인 통계 지표가 측정을 위해 제시되고 있음

1. 취업 기회(Employment Opportunities)

- 노동참가율
- 고용률
- 남녀 경황 참가율 차이
- 실업률
- 학력별 실업률
- 비경황 비율
- 청년 실업률
- 청년 비경황 비율
- 취업자 중 비임금근로자 비중
- 비농림 취업자중 임금근로자 비중

2. 수용할 수 없는 고용(Unacceptable Work)

- 취업상태별(연령별) 미학령 어린이
- 임금근로자나 비임금근로자 중 어린이

3. 적당한 수입, 기술발전 및 생산적 고용(Adequate Earnings, Skills and Development and Productive Work)

- 타당하지 않은 임금비율(낮은 시간당, 비정기적 임금)
- 선택된 직업에서의 평균 수입
- 취업인구에서 취약한 고용 비중
- 제조업 임금지수

- 최근 직업훈련 받은 취업자
- 전문기술을 가진 취업자 비중
- 교육과 훈련에 참가하고 있는 노동가능인구 비중

4. 사회적 수용할 수 없는 근로시간(Social/Unacceptable Hours of work)

- 초과근무 시간
- 시간 관련 실업률

5. 고용의 안정성과 보장성(Stability and Security of Work)

- 1년 미만 취업자 비중
- 임시직(temporary) 취업자 비중
- 비정규/일일 근로자 비중

6. 근로와 가족 삶의 균형(Balancing Work and Family life)

- 20-49세 여성에 비해 의무교육 아동을 가진 여성 취업자 비율
- 어린이가 없는 취업율과 0-6세 어린이를 가진 취업율 절대 차이

7. 취업의 공정한 대우(Fair Treatment in Employment)

- 성 인지에 기초한 직업적 분리
- 여성 취업자 비율
- 관리직종과 비농림업종에서의 여성 취업자 비중의 비율
- 15시간 이상 남성 임금취업자에 대한 여성 시간당 소득 비율

8. 안전한 고용(Safety work)

- 취업자 10만명당 치명적인 재해율
- 사고율 (취업자 10만명당 발생건수)
- 노동감독(취업자 10만명당 근로감독자수)
- 위험한 직업(율)
- 건강이나 안전이 위험상태에 있다고 느끼는 근로자 비율

9. 사회적 보호(Social Protection)

- 사회 공공적인 보장지출
- 사회보장 범위(임금근로자)
- 필요에 기초한 현금수입 지원을 위한 공공지출
- 현금수입 지원의 수혜자
- 연금없는 고령자(65세이상 비경인구 비중)
- 연금 기금에 기여하는 경활인구 비중
- 월평균 연금
- 매년 유급 휴가를 갖는 근로자 비중

10. 사회적 대화와 사업장 관계(Social Dialogue and Workplace Relations)

- 노동조합 단결율
- 전체적인 임금 협상범위 비율
- 사용자 조직에 속하는 기업수
- 파업과 직장폐쇄 (취업자 천명당)
- 파업과 직장폐쇄로 인해 일하지 않는 날 비율(취업자 천명당)

11. 사회·경제적 관계(Socio-Economic Context)

- 비공식부문 취업
- 취약한 근로
- 취업자별 수입
- 취업인구의 취업시간당 GDP변화로 측정한 노동생산성 증가

<취업의 질 측정 자료>

- 올바른 자료의 선택은 통계적 분석작업에 필수적이기 때문에 TF 팀도 이 문제를 고려하였으며 팬텀은 일자리나 일자리 질에 대해서는 대부분 노동력조사나 그와 유사한 가구에 기초한 조사를 주목하였고 또한 나머지 자료는 행정자료 또는 SNA자료를 이용함

- 노동력 조사의 유통성과 그 한계가 국제적으로나 국가적으로 논란이 되어왔기 때문에 취업자나 실업자를 측정할 주된 목적에 손상을 입히지 않아야 한다고 강조하면서 일부에서는 노동력조사 이외 조사자료 수집방안에 대해 논의하기도 하였음
- 일자리 질 측정을 위한 활용가능한 정보에 대해 가장 최근 실제적인 찬반토론이 2005년 10월에 부가자료 수집을 노동력조사에 부가하여 사용하는 문제를 가지고 ILO 세미나에서 있었음
- 노동력조사의 부가조사의 장단점 등 주요 권고 사항과 결론은 다음과 같음
 - 장점 : 유통성, 관찰력, 응집력, 효율성 등
 - 단점 : 비용, 선택성, 응답부담, 본조사에의 영향
 - 이런 점을 고려하면 노동력조사의 확대는 관련성, 타당성, 실행 가능성, 정확성, 시의성 등의 조건들을 엄격하게 만족시켜야 하며 적당한 주기와 조사 설계의 구성체계 내에서 검토되어야 함
 - 노동력조사의 확대 대상으로 토론되어지는 주요 과제들
 - 취업인구나 특별한 소그룹의 수입, 단시간 근로자의 불완전취업이나 장시간 근로자의 초과시간을 포함한 취업자 근로시간
 - 비공식 부문과 비공식 취업 그리고 그 구성요소들
 - 사회적 보호
 - 사회적 대화, 노동관련 이민과 함축성, 노동시장의 아동노동과 성 인지적 측면

<토론시 제시된 의견>

- 개별 지표들의 측정에 있어 각나라마다 다른 추세치와 경향치가

있을 수 있는데 이들의 표준 또는 평균 수치를 어디서부터 설정하여서 분석해야 하는지 대한 검토 필요성

- 지표 중에는 절대적 특징과 상대적 특징을 가진 것들이 있는데 이들에 대한 분석과 처리에 대한 구분 필요성
- ILO의 구성체계와 지표들이 현실성이 떨어지고 너무 포괄적이며 추상적이어서 실제 측정과 비교에는 많은 문제 가능성
- 나라마다 다른 환경을 가지고 있어 즉각적으로 시행할 수 있는 지표들이 있고 간접적으로 적용해야 하는 국가들이 처한 환경들이 있는데 이들을 어떻게 조화시켜 나갈 것인지 검토 필요
- 수준간에 서로 중복성의 문제들이 있고 지표들간에 정합성이나 관련성이 떨어지는 문제도 있음
 - 구체적으로 수입(earnings)과 교육훈련(skill and development)이 같은 지표상에 포함되어 있어야 하는지에 대한 검토 필요
 - 직업보유기간(job tenure), 생산적 고용(productive work) 같은 지표는 노동자 기준인지, 전체 경제적인 차원인지 등 주관적으로 인식될 수 있는 가치판단적인 지표들이 포함되어 있는데 대한 검토 필요
- 항목들이 어떻게 선정되었는지, 항목간의 세부 선택문제, 장단기 지표들간의 분리문제 등을 좀더 세밀하게 검토하여야 할 필요
- 비정규직과 보장성(security)의 문제는 공존이 안되기 때문에 양립하기 어려운 문제가 아닌지도 검토 필요성 제기

- 과잉학력(over-education) 문제는 사회적 자원의 낭비와 당사자의 불만족을 가져오기 때문에 이들에 대한 지표와 한시계약근로자(fixed-term contracts)에 대한 지표 검토도 필요
- 지표들은 공간적으로 나라나 지역, 시간변화에 따른 일자리 질을 측정할 수 있어야 한다는데 의견의 일치를 보았음

<향후 과제>

- 참가자들은 일자리 질 측정을 위해 지표들간, 지표들내 구성항목 간에 좀더 많은 검토와 분석이 필요하다는데 동의하고 추가적인 TF팀의 구성을 제안하였음
 - TF팀은 2009년에 개정된 지표들의 리스트들에 대한 검토와 토론을 위해 전체 회의의 가능성을 타진하는 것으로 하였음
 - 참가자들은 TF팀은 계획된 기간에 성과가 도출될 수 있도록 관심 있는 개인이나 국가에서 참여를 하며 물적, 인적으로 적극 지원할 수 있도록 하고 2008년에 CES 사무국에 일자리 질 측정 지표들에 대한 진행사항을 보고하는 것으로 하였음

6. 주요 활동

- 지표들간 항목의 중요성, 가중치 문제에 관하여 토론에 참가하고 참가자들과 의견교환
- 국내의 고용통계 관련자들이 유용하게 활용할 수 있도록 관련 자료 수집

7. 평가 및 결론

- EURO Statat은 지역공동체를 바탕으로 결속력을 강화하여 국제적인 회의에서 의제를 주도적으로 이끌어 나가고 있으며 국제기구의 위상은 상대적으로 떨어진다는 판단을 하였음
- 팬텀은 일자리 측정과 국제적인 비교분석을 위해서는 지표 구성이나 개별항목 선택이 중요하며 우리나라의 일자리 질에 대한 측정이 가능하도록 국제적 기준에 맞는 지표생산, 국내지표 개발, 지표구성 방법론에 대한 연구 및 논의가 지속적으로 필요
- 향후 우리나라도 EURO Stats의 역할 확대 모색 등 변화를 감안, 고용관련 통계의 방법론에 대한 연구 및 비교성에 대한 국제적 추이를 면밀히 분석해 나갈 필요성이 있는 것으로 생각됨
- 수집된 자료들은 관련 업무 담당자들이 국내외의 고용통계 논의 추세와 현황자료에 활용할 수 있도록 할 예정