



■ '87년 이후 노동 20년 연구시리즈

통계로 본 노동 20년

「이병희 편」



연구진

연구 총괄 : 이병희(한국노동연구원 데이터센터 소장)
고 용 : 허재준(한국노동연구원 노동시장연구본부장)
김혜원(한국노동연구원 연구위원)
정성미(한국노동연구원 책임연구원)
안미보(전 한국노동연구원 연구원)
임 금 : 정진호(한국노동연구원 연구위원)
강승복(한국노동연구원 책임연구원)
근로자생활 : 이병희(한국노동연구원 데이터센터 소장)
반정호(한국노동연구원 책임연구원)
노사 관계 : 조성재(한국노동연구원 연구위원)
이시균(한국고용정보원 연구위원)

집필에 참여하신 분

김동배(인천대 교수)
김동현(동국대 교수)
김승택(한국노동연구원 선임연구위원)
박찬임(한국노동연구원 연구위원)
이규용(한국노동연구원 연구위원)
이승렬(한국노동연구원 연구위원)
장홍근(한국노동연구원 연구위원)
전승훈(국회 예산정책처 경제분석관)
최강식(연세대 교수)

『통계로 본 노동 20년』을 펴내면서

최근의 노동시장 및 노사관계의 성과에 대한 우려가 많다. 압축성장기에 형성된 노동시장 구조와 제도가 세계화·지식정보화 등 변화된 경제 환경과 충돌하고 있으며, 유연화·양극화·고령화 등 새로운 노동시장 위협에 대한 대응력 또한 미흡하다. 1987년 이후의 노사관계도 대립과 갈등이 지속되고 있는 가운데 노사의 이해대변 구조가 노동시장의 구조적인 변화를 적절하게 반영하지 못하고 있는 것도 사실이다.

이에 본 연구원에서는 1987년 노동조합운동의 활성화 이후 20년, 1997년 외환위기 이후 10년이 경과한 시점에서 노동 분야의 변화를 진단하고 앞으로의 과제를 모색하기 위하여 「노동 20년의 평가와 미래 전망」 연구 사업을 추진하였다. 그 일환인 『통계로 본 노동 20년』은 노동통계를 중심으로 지난 20년간의 노동시장 및 노사관계의 성과와 한계를 체계적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 지난 1년간 원내외 전문가들이 노동시장 및 노사관계의 핵심 쟁점을 선정하고, 노동통계를 수집·가공·분석하는 연구를 진행하였다. 주요 쟁점별로 대표적인 통계의 시계열 변화만이 아니라 심층적인 가공 지표를 분석하여 체계적인 설명을 제시하고, 나아가 국제비교를 통해 우리의 상황을 진단하고자 하였다.

이러한 연구는 처음 하는 시도이지만, 아무쪼록 노사관계자 및 정부, 학계에 도움이 되기를 바라며 많은 조언과 비판을 기대한다. 본 연구원에서는 앞으로도 주요 노동통계의 체계적인 제공과 시의성있는 심층분석을 통하여 정책과 학문의 과학화에 기여하고자 노력할 것을 약

속드린다.

본 연구를 수행한 이병희 데이터센터 소장과 허재준, 정진호, 조성재, 김혜원 연구위원, 강승복, 반정호, 정성미, 안미보 연구원을 비롯하여 기획, 집필, 평가에 참여해 주신 원내외 전문가들에게 감사의 뜻을 전한다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 모든 내용은 필자들의 개인적인 의견이며, 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2008년 5월

한국노동연구원

원장 최 영 기

목 차

I. 고용 _1

1.1 성장과 일자리 창출	3
1.2 산업구조 변화와 일자리 변동	10
1.3 고용률 증감의 장기 요인 분해	16
1.4 실업률 격차의 구조와 변화	23
1.5 구직확률과 실직확률	33
1.6 노동시장내 여성 지위의 향상	44
1.7 직장안정성의 변화	51
1.8 실직의 원인과 실업상태의 지속	57
1.9 중고령자의 노동시장 참가	64
1.10 외국인력이 노동시장에 미치는 영향	70

II. 임금 _79

2.1 임금과 생산성	81
2.2 기업규모간 임금격차	87
2.3 성·학력별 임금격차	93
2.4 임금의 연공성	98
2.5 임금체계	104
2.6 최저임금	109

2.7 조세격차-----	116
---------------	-----

III. 근로자 생활과 노동시장정책 _ 123

3.1 소득분배-----	125
3.2 상대적 빈곤-----	131
3.3 근로시간-----	137
3.4 고용지원서비스-----	142
3.5 인적자원개발-----	148
3.6 실업급여-----	154
3.7 산업안전과 산재보험-----	160
3.8 사회보장제도-----	166

IV. 노사관계 _ 175

4.1 노동조합 조직률-----	177
4.2 노동조합의 조직형태-----	185
4.3 노동조합의 대표성-----	191
4.4 노동조합의 임금효과-----	196
4.5 노사 갈등-----	202
4.6 노사협의회-----	212

표목차

〈표 I- 1〉 성장률이 1% 증가할 때 늘어나는 일자리의 개수 -----	6
〈표 I- 2〉 성장률, 취업자수 증가율, 생산성 증가율 -----	6
〈표 I- 3〉 제조업과 서비스업의 연평균 성장률 및 취업자수 증가율 -	7
〈표 I- 4〉 임금근로자와 자영업부문의 취업자수 증가율 -----	8
〈표 I- 5〉 고직능직과 사무직 취업자 구성비 변화 -----	12
〈표 I- 6〉 연령집단별 고용률 증감 분해 -----	18
〈표 I- 7〉 교육집단별 고용률 증감 분해 -----	19
〈표 I- 8〉 연령집단별 고용률 증감 분해(여성) -----	20
〈표 I- 9〉 결혼상태와 연령집단별 분해 -----	21
〈표 I-10〉 노동력 구성의 추이 -----	24
〈표 I-11〉 프랑스, 미국, 스페인의 노동력 구성의 추이 -----	25
〈표 I-12〉 남성의 연령별, 학력별 실업률 추이 -----	26
〈표 I-13〉 여성의 연령별, 학력별 실업률 추이 -----	27
〈표 I-14〉 청년 실업률과 장년 실업률의 비교 -----	28
〈표 I-15〉 프랑스, 미국, 스페인의 남성 청년 실업률과 장년 실업률의 비교 -----	28
〈표 I-16〉 프랑스, 미국, 스페인의 남성 중졸 이하와 고졸 실업률의 비교 -----	29
〈표 I-17〉 중졸 이하와 고졸 실업률의 비교 -----	30
〈표 I-18〉 고졸과 대졸 이상 실업률의 비교 -----	31
〈표 I-19〉 실업자의 구직확률 -----	34

〈표 I-20〉	실업자의 구직확률(남성 대 여성)	35
〈표 I-21〉	프랑스, 미국, 스페인, 한국의 남성 실업자의 구직확률	36
〈표 I-22〉	취업자의 실직확률	38
〈표 I-23〉	취업자의 실직확률(남성 대 여성)	40
〈표 I-24〉	1996년과 2006년 사이 이행확률 변화 방향	41
〈표 I-25〉	1986년과 1996년 사이 이행확률 변화 방향	43
〈표 I-26〉	여성 취업자의 지위 비중 추이	45
〈표 I-27〉	선진국의 평균근속기간(2000)	53
〈표 I-28〉	직장유지율의 추이	55
〈표 I-29〉	남성 전직실업자의 이직 사유(2006)	58
〈표 I-30〉	여성 전직실업자의 이직 사유(2006)	58
〈표 I-31〉	남성 실업자의 구직기간 분포(2006)	60
〈표 I-32〉	여성 실업자의 구직기간 분포(2006)	60
〈표 I-33〉	저숙련 외국인력제도의 변천과정	71
〈표 I-34〉	비자유형 및 체류형태별 외국인력 추이	72
〈표 I-35〉	취업비자 합법체류자 현황	74
〈표 II- 1〉	임금 및 생산성 증가율 추이	83
〈표 II- 2〉	임금 및 생산성 증가율 국제비교(제조업)	86
〈표 II- 3〉	기업규모간 임금 및 근로조건 격차(2006)	89
〈표 II- 4〉	임금의 연공성 국제비교(제조업 남성)	103
〈표 II- 5〉	임금구성체계(2006)	105
〈표 II- 6〉	임금체계 변화 추이	106
〈표 II- 7〉	직능급과 직무급 도입 추이	107
〈표 II- 8〉	최저임금제도 적용대상 추이	110

〈표 II- 9〉 물가상승에 의한 소득세 부담의 증가(예시) -----	118
〈표 II-10〉 임금총액에 대비한 사회보험료 비율 추이 -----	119
〈표 II-11〉 조세격차의 국제비교 -----	121
〈표 III- 1〉 소득5분위별 점유율 추이(시장소득 기준) -----	127
〈표 III- 2〉 근로빈곤의 구성(2006년, 개인 기준, 가처분소득) -----	135
〈표 III- 3〉 정규근로시간 단축 여부와 고용형태별 주당 근로시간 --	141
〈표 III- 4〉 고용지원센터 및 직업상담원 현황 -----	143
〈표 III- 5〉 주요국의 PES 직원수와 직원 1인당 경제활동인구 -----	146
〈표 III- 6〉 평생학습 참여율 추이 -----	152
〈표 III- 7〉 실업급여 지급률 및 임금대체율의 국제비교(1990년대) --	157
〈표 III- 8〉 사회보험의 발달과정 -----	167
〈표 III- 9〉 사회보험의 보장수준 -----	169
〈표 III-10〉 인구구조와 가족의 변화 -----	171
〈표 IV- 1〉 노조조직률 하락세의 국제 비교 -----	179
〈표 IV- 2〉 산업별 조합원수 변동 -----	181
〈표 IV- 3〉 제조업 대분류별 조합원수 변동 -----	182
〈표 IV- 4〉 제조업의 규모별 조합원수 변동(1993~2005) -----	182
〈표 IV- 5〉 지역별 조합원수 현황(1992년과 2005년) -----	183
〈표 IV- 6〉 조합원규모별 조직현황 -----	185
〈표 IV- 7〉 기업별 노조의 종업원규모별 특성(2005년말 기준) -----	186
〈표 IV- 8〉 2005년말 현재 기업별 노조들의 설립연도별 분포 -----	188
〈표 IV- 9〉 지역업종·직종노조의 설립연도별 분포(2005년말 현재) --	189
〈표 IV-10〉 산별노조의 설립연도별 분포(2005년말 현재) -----	190

〈표 IV-11〉 기업별 대 중소기업별 노조의 설립연도별 분포 비중 (2005년말) -----	190
〈표 IV-12〉 성별, 연령별, 고용형태별 노조 조직 현황 -----	192
〈표 IV-13〉 직업별 노조 조직 현황 -----	194
〈표 IV-14〉 사업체 규모별 노조 조직 현황 -----	195
〈표 IV-15〉 노동조합 유무별 임금추이 -----	197
〈표 IV-16〉 연도별 파업성향 -----	204
〈표 IV-17〉 전산업 피용자 1,000인당 노동손실일수 국제비교 (1996~2005) -----	205
〈표 IV-18〉 산업대분류별 노동손실일수의 비중 추이 -----	206
〈표 IV-19〉 산업대분류별 파업성향(근로자 1,000명당 노동손실일수) --	207
〈표 IV-20〉 발생원인별 노사분규 추이 -----	209
〈표 IV-21〉 파업의 불법유무 -----	211
〈표 IV-22〉 노사협의회 설치 현황 및 산업별 설치 현황 -----	213
〈표 IV-23〉 규모별 노사협의회 설치 추이 -----	213
〈표 IV-24〉 노사협의회활용정도 -----	214
〈표 IV-25〉 노사협의회에서 근로자대표 선출방법 비중 -----	215
〈표 IV-26〉 노사협의회에서 근로조건 논의시 의사결정 방식 -----	216

그림목차

[그림 I- 1] 경제성장률과 고용증가율간의 관계	4
[그림 I- 2] 산업별 취업자수 변화(1993~2006)	11
[그림 I- 3] 고기능직 및 사무직 취업자수 변화(1993~2006)	12
[그림 I- 4] 서비스업 취업자수 변화(1993~2006)	13
[그림 I- 5] 서비스업 취업자수 비중 추이	14
[그림 I- 6] 서비스산업 취업자수 비중 국제비교	14
[그림 I- 7] 서비스산업 부가가치 비중(2003)	15
[그림 I- 8] 고용률, 경제활동참가율, 실업률의 장기추세	17
[그림 I- 9] 연령대별 취업자 중 상용직 비중 : 남녀비교(2006)	46
[그림 I-10] 여성의 연령대별 취업자 중 상용직 비중	47
[그림 I-11] 임금소득 분위별 여성 상용근로자의 비중 추이	47
[그림 I-12] 1960년대 후반 출생 코호트	48
[그림 I-13] 1970년대 후반 출생 코호트	49
[그림 I-14] 상용직 근로자의 평균근속연수 추이	52
[그림 I-15] 남성 상용직 근로자의 연령대별 평균근속연수	53
[그림 I-16] 근속연수별 남성 상용직 근로자 5년 직장유지율	55
[그림 I-17] 전직 실업자 중 비자발적 이직자 비중의 추이	59
[그림 I-18] 평균 실업기간과 장기실업자 비중의 추이	61
[그림 I-19] 비취업상태에서 취업상태로의 이행확률 추이 (월간자료의 연간평균)	62

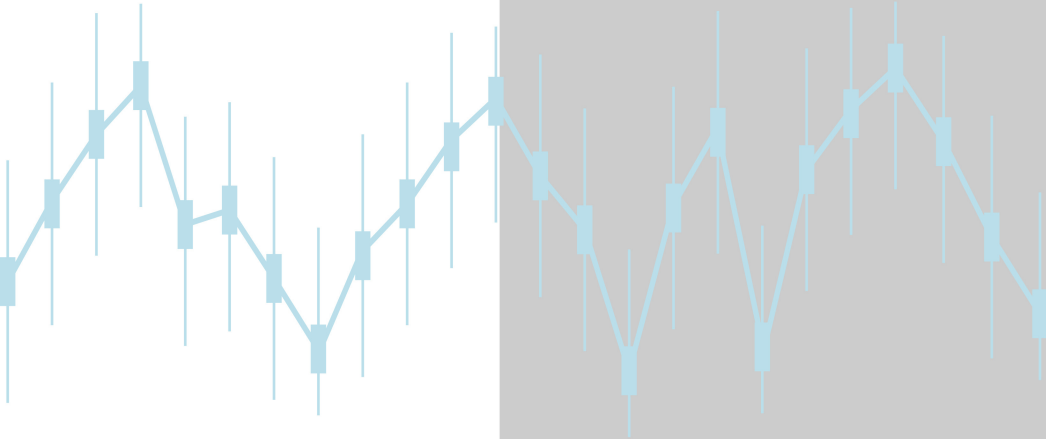
[그림 I-20] 실업과 비경제활동간의 이행확률 추이(월간자료의 연간평균)-----	63
[그림 I-21] 남성 경제활동참가율 추이-----	65
[그림 I-22] 여성 경제활동참가율 추이-----	65
[그림 I-23] 연령대별 남녀 근로자 중 비정규직 비중(2006)-----	66
[그림 I-24] 남성 근로자의 연령대별 상용직 비중-----	67
[그림 I-25] 남녀 은퇴연령의 추이(50% 기준)-----	68
[그림 I-26] 교육수준별 남성의 은퇴연령 추이-----	69
[그림 I-27] 외국인력, 생산직부족인원 및 부족률 추이-----	74
[그림 I-28] 생산·단순노무직 근로자의 산업별 평균연령의 변화----	77
[그림 II- 1] 임금상승률 및 생산성증가율 추이(제조업)-----	84
[그림 II- 2] 기업규모간 임금격차 추이-----	88
[그림 II- 3] 중소·대기업간 생산성격차, 임금격차, 격차배율 추이---	91
[그림 II- 4] 남성더미 추정계수 추이-----	95
[그림 II- 5] 교육연수 추정계수 추이(남성)-----	96
[그림 II- 6] 연령-임금곡선의 변화(남성)-----	100
[그림 II- 7] 근속-임금곡선의 변화(남성)-----	101
[그림 II- 8] 연봉제 적용근로자 비율 추이-----	108
[그림 II- 9] 최저임금 인상률 및 정액급여 상승률 추이-----	111
[그림 II-10] 저임금근로자 비율 추이-----	112
[그림 II-11] 최저임금의 상대적 수준 국제비교(2005)-----	114
[그림 II-12] 기업·근로자부담 근로소득세 및 사회보험료 비율 추이----	117
[그림 III- 1] 지니계수 추이(시장소득 기준)-----	126

[그림 III- 2] 공적이전 및 직접세·사회보장부담금의 지니계수 감소효과 추이 -----	128
[그림 III- 3] 직접세 및 소득보장제도의 재분배효과 국제비교 (18~65세)-----	129
[그림 III- 4] 소득분배의 국제비교(가처분소득 기준)-----	130
[그림 III- 5] 상대빈곤율 추이(가처분소득 기준)-----	131
[그림 III- 6] 상대빈곤율의 국제비교(가처분소득 기준)-----	133
[그림 III- 7] 빈곤진입가구의 빈곤탈출률과 빈곤탈출가구의 빈곤재진입률-----	134
[그림 III- 8] 월평균 근로시간 추이 -----	137
[그림 III- 9] OECD 국가 중 최장 근로시간과 최단 근로시간 5개국(피고용자 기준, 2006)-----	139
[그림 III-10] 주요 국가의 장시간 근로의 비중(취업자 기준)-----	140
[그림 III-11] 사업체 규모별 근로시간 추이 -----	141
[그림 III-12] 고용지원센터 실적 추이-----	144
[그림 III-13] 주요국의 공공고용서비스 기관 시장점유율-----	145
[그림 III-14] GDP 대비 PES 지출 비율(2005)-----	147
[그림 III-15] 직업능력개발훈련 인원 추이-----	149
[그림 III-16] 기업규모별 1인당 교육훈련비 추이-----	150
[그림 III-17] 기업규모별 직업능력개발훈련 참여 인원 추이-----	151
[그림 III-18] 성인(25~64세)의 평생학습 참여율 국제비교-----	153
[그림 III-19] 고용보험 적용률 추이-----	155
[그림 III-20] 주요국의 실업급여 수급기간(2004)-----	156
[그림 III-21] 실업자수 및 실업급여 수급률 추이-----	157
[그림 III-22] 구직급여 수급자 재취업률 추이-----	158

[그림 III-23] 산업재해 발생 추이 1 -----	161
[그림 III-24] 경제적 손실액과 근로손실일수 추이(1985~2006) -----	161
[그림 III-25] 산업재해 발생추이 2 -----	162
[그림 III-26] 산재예방투자비 -----	163
[그림 III-27] 산재보험 적용근로자수 추이(1985~2006) -----	164
[그림 III-28] 사회보험의 적용률 -----	168
[그림 III-29] 정부의 사회복지서비스 지출 추이 -----	172
[그림 III-30] OECD 국가의 사회보장 지출수준(2003년 기준) -----	173
[그림 III-31] OECD 국가의 조세부담률과 공공사회복지 지출수준 (2003년 기준) -----	174
[그림 IV- 1] 노조 조직률과 조합원수 추이 -----	178
[그림 IV- 2] 주요국의 노동조합원수 변화(1995년을 100으로 한 상대치) -----	179
[그림 IV- 3] 노동조합의 임금프리미엄 추이 -----	198
[그림 IV- 4] 노조유무별 · 성별 임금격차 추이 -----	199
[그림 IV- 5] 노조유무별 · 학력별(고졸자·대졸 이상자) 임금격차 추이 --	200
[그림 IV- 6] 노조유무별 · 사업체 규모별(100~299인 대 500인 이상) 임금격차 추이 -----	201
[그림 IV- 7] 주요 노사분규지표 추이 -----	203
[그림 IV- 8] 노사협의회 설치 추이 -----	212



고 용



- 성장과 일자리 창출
- 산업구조 변화와 일자리 변동
- 고용률 증감의 장기 요인 분해
- 실업률 격차의 구조와 변화
- 구직확률과 실직확률
- 노동시장내 여성 지위의 향상
- 직장안정성의 변화
- 실직의 원인과 실업상태의 지속
- 중고령자의 노동시장 참가
- 외국인력이 노동시장에 미치는 영향

성장과 일자리 창출

경제 전체의 고용탄력성

전체 거시경제 수준의 경제성장률과 고용증가율 사이에 존재하는 정(正)의 상관관계는 경제변수들 사이에서 확인할 수 있는 그리 많지 않은 강력한 관계들 중의 하나이다. 그리하여 양자간의 관계로부터 도출한 탄력성의 개념이 존재하는데 경제성장률이 1% 증가할 때 고용이 증가하는 정도를 고용탄력성이라고 부른다.¹⁾ 부문별 고용탄력성은 산업구조 변화에 따라 장기적으로도 그 크기가 변화한다. 단기 고용탄력성은 경기상황, 기업구성 변화에 따라 거시경제 전체적으로도 변화를 보인다. 하지만 경제 전체의 고용탄력성을 장기적으로 보면 비교적 안정적이다. 흔히 경제 전체의 생산함수를 콤팩트글라스 함수로 근사시킬 수 있는 데에서 알 수 있다시피 경제전체를 두고보면, 장기에서는 전체 경제의 한계노동생산성

1) x, y 를 각각 X, Y 의 자연대수값이라고 정의하면 X 의 Y 에 대한 탄력성(X 의 Y 탄력성) η 는 다음과 같이 정의된다.

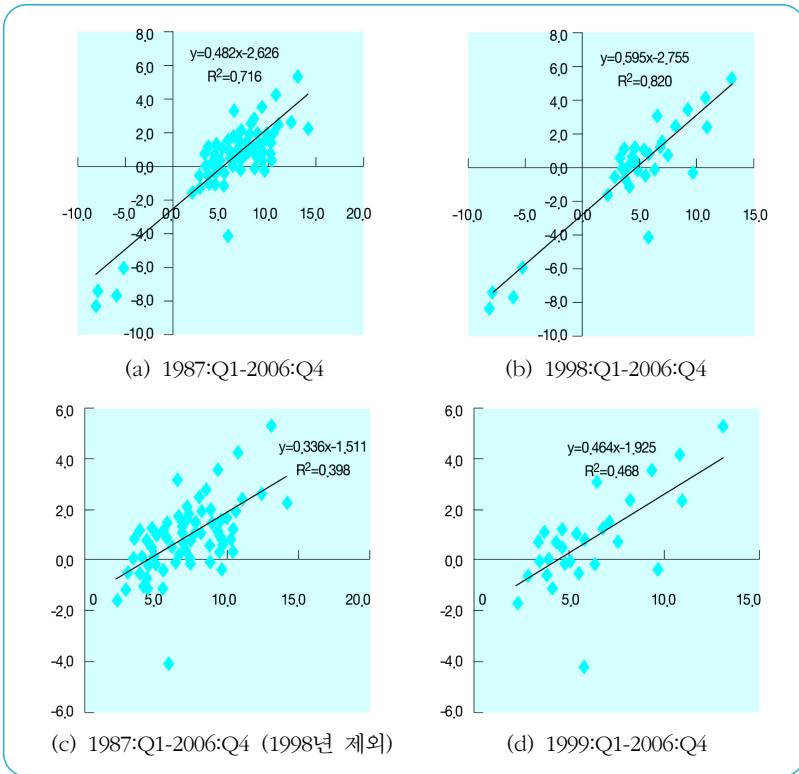
$$\eta \equiv \frac{\Delta X/X}{\Delta Y/Y} \equiv \frac{\Delta \ln X}{\Delta \ln Y} \equiv \frac{\Delta x}{\Delta y}$$

예컨대 '고용의 성장탄력성'은 위 식에서 X 가 고용, Y 가 GDP인 경우로서 경제가 1% 성장할 때의 고용증가율로 정의된다. 이를 단순히 고용탄력성이라고도 부른다.

이 평균노동생산성과 유사하기 때문이다.

[그림 1-1]은 성장률과 고용증가율-생산가능인구증가율 차이를 좌표 평면으로 하여 지난 20년간(a와 c), 그리고 외환위기 이후의 기간(b와 d)에 대한 산포도를 도시한 것이다. 1998년을 포함하여 비교하든(a와 b), 1998년을 제외하고 고찰하든(c와 d) 외환위기 이전에 비해 외환위기 이후 고용탄력성이 감소했다는 증거를 발견할 수 없다. 이러한 사실은 1998년을

[그림 1-1] 경제성장률과 고용증가율간의 관계



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도; 한국은행, 『국민계정』, 각호.

제외하고 관찰할 때 외환위기 이전과 외환위기 이후의 고용탄력성이 매우 근사한 값을 보이지만 외환위기 이후가 근소하나마 큰 사실로부터도 확인할 수 있다(표 I-2 참조).

단위 성장률당 창출되는 일자리 개수

국내총생산이 1.0% 증가할 때 늘어나는 일자리의 개수는 1980년대에는 약 5.1만 명, 외환위기가 있었던 1990년대에는 약 5.0만 명이었다. 그러나 최근의 경기변동주기에서는 국내총생산이 1.0% 증가할 때 약 5.9만 명의 일자리가 늘어나는 방식으로 단위 성장률이 만들어내는 일자리 수가 늘었다(표 I-1 참조).²⁾ 요컨대, 외환위기 이전에 비해 외환위기 이후 고용탄력성이 감소했다는 증거를 발견할 수 없을 뿐만 아니라, 최근의 경기변동주기에서도 단위 성장률당 창출되는 일자리 개수가 증가했음을 알 수 있다.

한편 1980년대 8.7%, 1990년대 6.2%에 이르던 한국 경제의 연평균성장률은 2000년대 4.6%로 하락했다. 1980년대, 1990년대, 2001~06년간의 연평균취업자수 증가율은 각각 2.8%, 1.6%, 1.5%였다. 1998년을 제외한 외환위기 이전의 연평균취업자수 증가율은 2.6%, 1998년을 제외한 외환위기 이후의 연평균취업자수 증가율은 1.9%였다. 한편 외환위기 이후 기간에 1998년을 포함하는 경우 1998~2006년간의 취업자수 증가율은 1.0%에 불과했다(표 I-2 참조). 1998년을 포함하는지 여부에 따라 외환위기 이전

2) 고용탄력성이 일정하다는 것은 성장률이 1% 증가할 때 성장률 1%당 창출되는 일자리 수가, 예컨대 5.0만 개나 5.9만 개로 일정하다는 것을 의미하지는 않는다. 고용탄력성의 정의는 <고용증분/성장률>이 아니라 <고용증가율/성장률>이기 때문이다. 성장하는 경제에서는 시간이 흐를수록 취업자 수도 커질 것이므로 고용탄력성이 일정하다면 단위 성장률당 만들어지는 일자리 수 역시 점점 증가할 것이다. 여기서 단위 성장률당 창출되는 일자리 개수를 계산해 보는 이유는 그 수치가 외환위기 이전과 비슷하거나 줄어들지 않았을 뿐만 아니라 오히려 현저히 크다는 점을 보여주기 위한 것이다.

과 이후의 취업자수 증가율이 극명하게 차이를 보이지만, 1998년을 포함하면 성장률도 5.7%에서 4.3%로 감소하여 생산성 추이에서는 일관성을 보인다. 그러므로 경제전체를 두고 볼 때 외환위기 이후 생산성이 현저하게 증가하여 단위 성장률의 일자리 창출력이 제약되었다고 보기 힘들다.

〈표 1-1〉 성장률이 1% 증가할 때 늘어나는 일자리의 개수

(단위: 만 명, %)

	1981~90	1991~2000	2002	2003	2004	2005	2006	평균 02~06
취업자수	1566.8	2006.1	2216.9	2213.9	2255.7	2285.6	2315.1	2257.4
취업자수 증가	44.0	30.7	59.7	-3.0	41.8	29.9	29.5	31.6
성장률	8.7	6.2	7.0	3.1	4.7	4.2	5.0	4.8
GDP 1% 증가시 취업자수 증가	5.1	5.0	8.6	-1.0	8.9	7.1	5.9	5.9

주: 1980년대와 1990년대의 취업자수는 기간 평균, 취업자수 · 성장률 · 단위성장률당 취업자수 증가는 연평균임.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도; 한국은행, 『국민계정』, 각호.

〈표 1-2〉 성장률, 취업자수 증가율, 생산성 증가율

(단위: %)

	1981~90	1991~00	2001~06	1981~97	1999~06*	1998~06*
성장률	8.7	6.2	4.6	8.1	5.7	4.3
취업자수 증가율	2.8	1.6	1.5	2.6	1.9	1.0
생산성증가율	5.9	4.6	3.7	5.5	3.8	3.3
고용탄력성	0.32	0.26	0.33	0.32	0.33	0.23

주: * 외환위기를 통제된 경우와 통제하지 않은 경우에 해당함.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도; 한국은행, 『국민계정』, 각호.

제조업과 서비스업의 성장과 고용 추이

〈표 I-3〉은 성장률과 취업자수 증가율을 제조업과 서비스업으로 나누어 고찰하고 있다. 제조업만을 별도로 고찰하면 1990년대의 제조업의 생산성 증가율은 연평균 9.6%로 1980년대의 6.7%나 2000년대의 7.6%보다 현저하게 높았음을 알 수 있고, 이로 인해 1990년대 이후 제조업 성장률은 8.4%로 높은 수준이었음에도 불구하고 취업자수는 오히려 감소하여 고용 없는 성장 현상을 보이고 있다.

〈표 I-3〉은 또한 외환위기로 인해 노동시장 사정이 어려웠음에도 불구하고 1990년대를 통틀어 서비스업의 연평균 취업자수 증가율이 4.4%에 달했음을 보여주고 있다. 그러나 2000년대에 들어서는 서비스업 취업자수는 연평균 2.7% 증가에 그쳤다. 이러한 추세를 고려할 때 일자리 창출력 저하는 서비스업의 부진에서도 기인함을 알 수 있다.

이상으로부터 일자리 창출력 저하는 일차적으로 성장률 저하에 기인하고, 1990년대에는 우리나라 제조업에 가해진 생산성 향상 압력이 특히 커져 저생산성 제조업이 축소되었으며, 2000년대에도 그 경향이 지속되고 있으나 그 압력은 1990년대에 비해 둔화되었음을 알 수 있다.

〈표 I-3〉 제조업과 서비스업의 연평균 성장률 및 취업자수 증가율

(단위: %)

		1981~1990	1991~2000	2001~2006	1981~1997	1998~2006
성장률 (A)	전체	8.7	6.2	4.6	8.1	4.3
	제조업	12.0	8.4	7.0	10.2	8.1
	서비스업	8.0	5.8	3.2	7.6	3.1
취업자수 증가율(B)	전체	2.8	1.6	1.5	2.6	1.0
	제조업	5.3	-1.2	-0.6	2.7	-0.8
	서비스업	5.3	4.4	2.7	5.4	2.5

자료: 한국은행, 『국민계정』, 각호; 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

▶ 임금근로자와 자영업부문 근로자

(표 I-4)는 임금근로자와 자영업부문 취업자수 증가율 추이를 시기별로 정리하고 있다. 자영업 취업자수 증가율은 1997년과 1998년만 임금근로자 증가율을 상회했을 뿐 고찰기간 내내 임금근로자수 증가율이 자영업부문 취업자수 증가율을 상회하였다. 외환위기 이후에는 특히 자영업 취업자수 감소에도 불구하고 전체 취업자수가 증가한 것은 전적으로 임금근로자수 증가에 힘입은 것이다. 그 결과 2006년의 자영자와 무급가족종사자수의 합은 약 596.8만 명으로 1995년의 599.5만 명에 비해서도 감소하였다. 이는 2000년대에 들어 자영업부문이 구조조정을 겪으며 축소되고 있음을 시사한다.

〈표 I-4〉 임금근로자와 자영업부문의 취업자수 증가율

	1986~90	1991~00	2001~06	1986~97	1999~06	1998~06
전체	3.9	1.6	1.5	3.0	1.9	1.0
임금근로자	6.3	2.1	2.6	4.3	3.0	1.7
자영업부문	-0.1	0.6	-1.0	0.3	-0.6	-0.4
[임금-자영]부문	6.4	1.5	3.6	4.0	3.6	2.1

주: 자영업부문=자영업자+무급가족종사자로서 고용주가 제외되어 있는 반면, 전체 취업자수 증가율에는 고용주도 포함되어 있음.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

▶ 확인할 수 있는 사실

이상으로부터 확인할 수 있는 점들을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 현재 쟁점이 되고 있는 노동시장의 일자리 창출력 저하는 단위 성장률당 창출되는 일자리의 개수가 줄어들어서라기보다는 성장을 자체

가 낮아진 데에 기인한다.

둘째, 외환위기 이후 낮아진 성장률과 취업자수 증가율은 ① 외환위기로 꺾여진 GDP와 취업자수 추세는 외환위기 이후에도 외환위기 이전의 추세로 되돌아오지 않았고, ② 외환위기 이전의 추세보다 그 이후의 추세가 더 둔화되어 있다는 점을 의미한다. 이로부터 외환위기가 초래한 성장률 감소, 그리고 그에 따른 취업자수 감소 충격은 곧바로 외환위기 이전의 추세로 되돌아오는 일시적인 성격의 것(transitory shock)이 아니라 추세 자체의 변화를 가져온 항구적 영향을 갖는 충격(permanent shock)이었음을 알 수 있다. 이러한 변화는 경제주체들의 행태 및 제도를 포함하는 구조 변화를 반영하는 것이어서 이자율, 환율, 정부지출 등과 같은 거시변수를 예전과 같이 회복시킨다고 해서 외환위기 이전과 같은 성장 추세와 일자리 창출 추세로 복귀하기는 어려움을 시사한다.

셋째, 우리나라 노동시장은 성장률이 높을 때 생산성 증가율이 높고 성장률이 낮을 때 생산성 증가율도 낮은 경기순행적(procyclical) 움직임을 보여, 고성장기일수록 고용탄력성이 낮은 특성을 보인다. 그러므로 거시경제 전체를 두고 판단할 때 최근의 일자리 창출력 저하가 급격한 생산성 향상 압력에 기인한 것이 아니다. 생산성이 경기순행적 성격을 보이므로 성장률이 크게 증가할 때 단위 성장률당 창출되는 일자리 개수는 현재의 5.9만 개보다 줄어들 것이다.

넷째, 1990년대 이래 우리나라 제조업에 가해진 생산성 향상 압력 때문에 저생산성 제조업이 축소되어 제조업 고용이 현저히 감소했으며 2000년대에도 그러한 경향이 지속되고 있으나 그 압력은 다소 둔화되었다.

다섯째, 외환위기 이후 일자리 창출력 저하는 자영업부문의 고용감소에 기인하는 바가 크며, 특히 최근의 경기변동기에 자영업부문은 구조조정을 겪으며 축소되고 있다. 자영업이 도소매업과 숙박음식업에 집중 분포되어 있는 점을 고려할 때 이는 서비스업의 취업자수 증가율을 제약하고 있는 한 요인이기도 하다.

1.2

산업구조 변화와 일자리 변동

제조업 고용구조 변화

우리나라의 산업구조가 매우 역동적으로 변화함에 따라 지난 40여 년간 7차례에 걸쳐 산업분류체계가 변화하였다. 따라서 산업분류 2자리 수준에서나마 일관성 있는 통계자료를 확보하는 것도 1993년 이후부터만 가능하다. 동 기간에는 산업분류와 직종분류의 일관성도 확보할 수 있다.

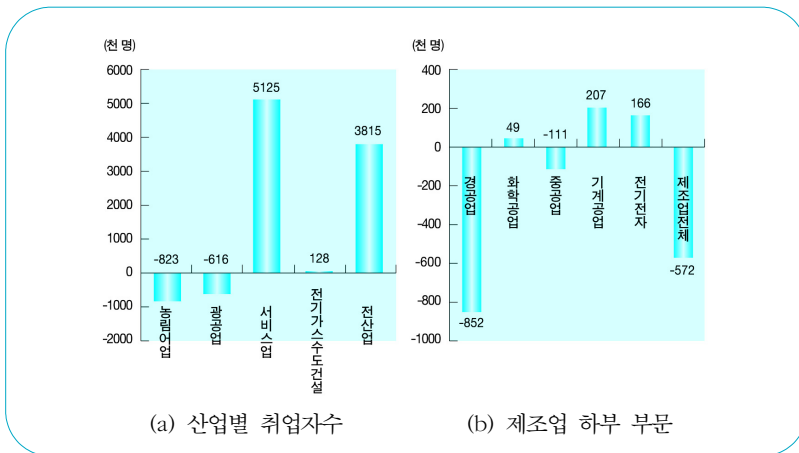
1993년부터 2006까지 13년간 제조업 고용은 감소했다. 그러나 이는 경공업과 중공업부문에 한정된 변화이다.³⁾ 제조업 내에서도 화학·기계·전기전자공업에서는 취업자수가 증가했다(그림 1-2 참조). 동 기간에 광공업에서 총취업자수가 62만 명 감소하였는데 고직능직 일자리는 27만 개가 증가하고 저직능 사무직에서는 6만 개, 생산직에서는 83만 개의 일자리가 각각 감소했다(그림 1-3 참조).⁴⁾ 그 결과 제조업에서는 고직능 일자리 집약

3) 여기서의 중공업 정의는 다른 문헌들에서 통상적으로 정의하고 있는 바와는 차이가 있다. 7차개정 표준산업분류 2자리 수준에서 각 범주는 다음과 같이 구분하였다. 경공업: 15~22, 36~37, 화학공업: 23~25, 중공업: 26~28, 기계공업: 29, 33~35, 전기전자: 30~32. 분석의 편의상 본고는 중공업은 <비금속광물제품 제조업+제1차 금속산업+조립금속제품 제조업>으로 한정하여 정의함으로써 일반적으로 다른 문헌들이 정의하고 있는 중공업 개념보다는 좁게 정의하였다.

도가 크게 높아져 고직능 일자리 비중은 7.9%포인트 증가했다(표 1-5 참조).

지적재산권 보호와 같이 기술개발동기를 촉진하는 국제적 규범의 확산, 경제발전에 따른 소득 증가, 좀더 높은 질의 서비스와 재화를 소비하는 방식으로의 소비자의 기호 및 소비지출구조 변화, 제조공정 자체를 모듈화하고 전문적 생산을 가능하게 한 기술발전, 기업의 생산기지를 세계적 규모로 광역화할 수 있게 만든 교통 및 정보통신기술의 발달 등은 협의의 제조품 생산공정보다는 연구개발, 디자인, 고객관리, 소비자금융 등에서 생산되는 부가가치 비중을 현저하게 증가시켰다. 이로 인해 제조 공정 전단계와 후단계에 위치한 서비스의 중요성과 다양성을 증가시켰다.

[그림 1-2] 산업별 취업자수 변화(1993~2006)



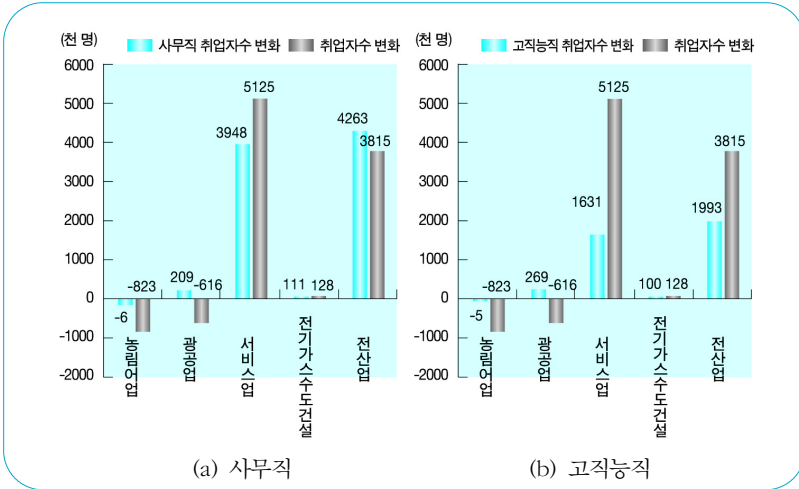
4) 고직능직은 제4차 개정 직종분류체계의 대분류 번호 1~3; 사무직은 1~5으로 정의하였다. 이와 일관성을 갖는 분류 기준을 제5차 개정 분류체계 기준으로 정의하면 고직능직은 대분류 번호 0~2, 사무직은 0~5가 된다. 이렇게 정의하면 다음의 관계가 성립한다.

$$\Delta\text{사무직} = \Delta\text{고직능직} + \Delta\text{저직능직} - \Delta\text{사무직}$$

$$\Delta\text{취업자수} = \Delta\text{고직능직} + \Delta\text{저직능직} - \Delta\text{사무직} + \Delta\text{생산직}$$

제조업 고직능일자리 집약도가 증가한 배경은 이러한 다양한 환경변화의 영향과 관련이 있을 것으로 판단된다.

[그림 1-3] 고직능직 및 사무직 취업자수 변화(1993~2006)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

<표 1-5> 고직능직과 사무직 취업자 구성비 변화

(단위: %, %p)

		1993	1995	2000	2005	2006	1993~2006 증분
고직능직	전산업	15.3	16.4	18.9	20.9	21.4	6.1
	제조업	9.7	11.3	14.3	16.6	17.6	7.9
	서비스업	22.5	22.7	24.1	25.3	25.6	3.1
사무직	전산업	49.2	49.9	54.3	59.8	59.6	10.3
	제조업	26.0	26.3	27.0	34.1	34.8	8.8
	서비스업	77.3	76.5	76.2	78.4	77.2	-0.1

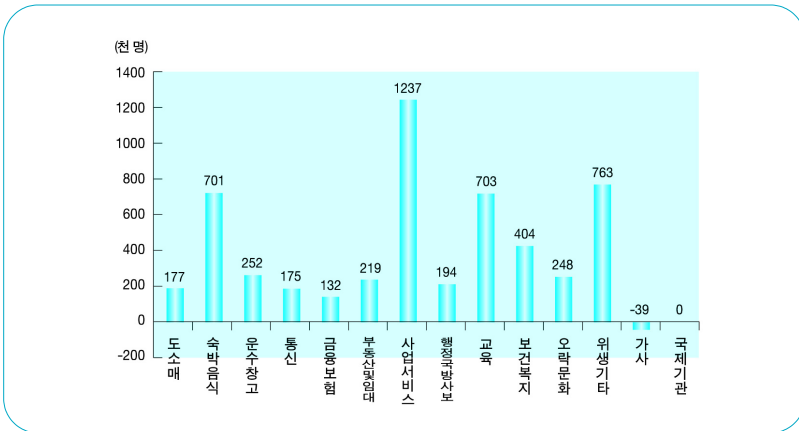
자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

서비스업 고용구조 변화

지난 13년간 서비스업에서 고용감소가 이루어진 업종은 가사서비스업이 유일하며 산업분류 2자리 수준의 모든 서비스업부문에서 고용이 증가했다. 그 중에서도 사업서비스업의 고용증가가 가장 두드러졌다. 그 다음으로 위생 및 기타/교육/숙박음식 서비스업 순으로 고용 증가가 많이 이루어졌다(그림 I-4 참조). 그럼에도 불구하고 우리나라 서비스업에서는 여전히 도소매업 및 숙박음식업 고용 비중이 가장 높다(그림 I-5 참조).

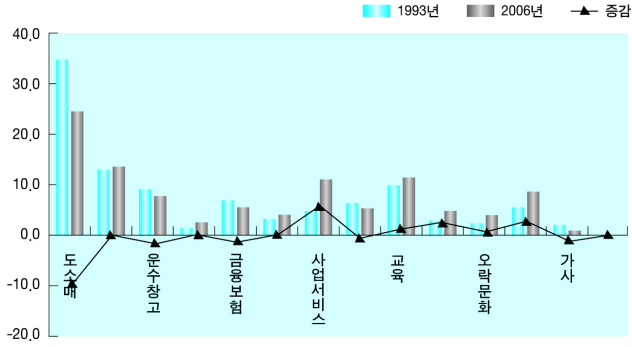
분석기간 동안 서비스업 전체에서 취업자수가 513만 명 증가했는데 그 중 고기능직 일자리 증가는 163만 개였고 저기능사무직은 395만 개 증가했다. 생산직은 고기능직 개수보다 적은 118만 개 증가에 그쳤다(그림 I-2, 그림 I-3 참조). 그 결과 서비스업의 고기능일자리 비중은 지난 13년간 3.1%포인트 증가했다(표 I-5 참조).

[그림 I-4] 서비스업 취업자수 변화(1993-2006)

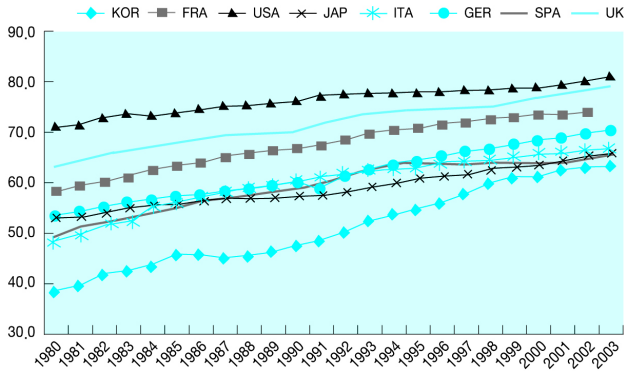


자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

[그림 1-5] 서비스업 취업자수 비중 추이



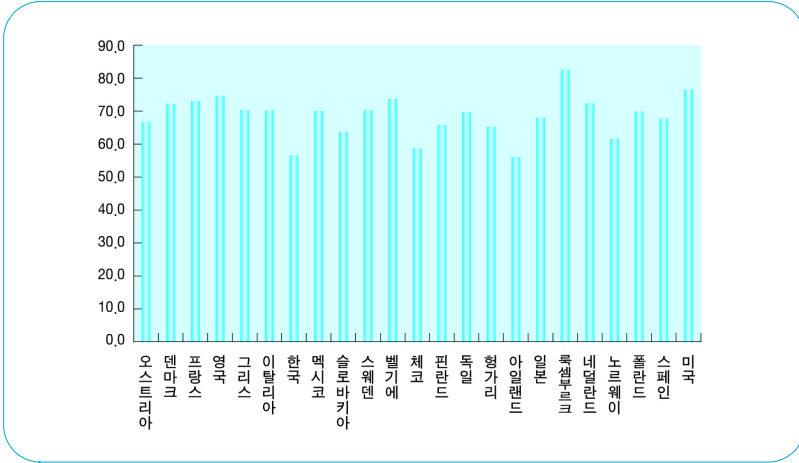
[그림 1-6] 서비스산업 취업자수 비중 국제비교



주: 독일의 경우 1990년까지는 서독, 1991년 이후는 통일독일.

자료: OECD STAN database 2005.

[그림 1-7] 서비스산업 부가가치 비중(2003)



2006년 우리나라 서비스업 취업자수 비중은 66.1%로서 2002년의 일본·이탈리아·스페인의 서비스업 고용비중과 유사한 수준이며, 다른 OECD 국가들과 비교하면 낮은 수준에 속한다(그림 1-6 참조). 서비스업 부가가치 비중도 아일랜드를 제외하면 OECD 국가 중 가장 낮다(그림 1-7 참조). 우리나라의 서비스 생산과 수입, 그리고 중간재로 사용되는 서비스재 비율이 증가하고 있지만, 다른 OECD 국가와 비교하면 아직 그 비중이 낮다. 서비스업의 생산성 또한 OECD 국가들 중에서는 현저히 낮은 그룹에 속한다. 이러한 우리나라 서비스업의 특성이 서비스업에서 생성되는 일자리의 수와 질을 제약하고 있다고 판단된다.

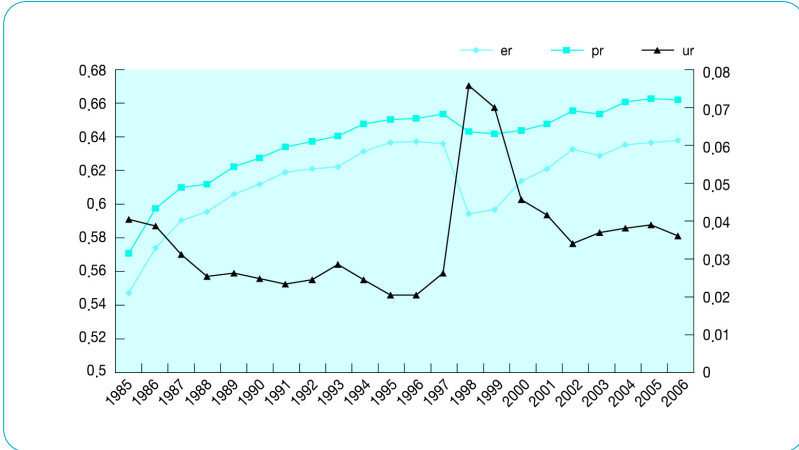
1.3

고용률 증감의 장기 요인 분해

우리나라 고용률의 장기추세는 [그림 1-8]과 같다. 세 시기로 구분하여 1986~91년, 1991~96년, 2001~06년을 살펴본다. 외환위기로 인해 1998년을 포함한 1998~2000년의 추세에는 변화가 발생했기 때문에 이를 제외한다. 1986~91년 사이에는 고용률이 빠르게 증가하였고 실업률은 빠르게 떨어진 시기이다. 이에 비해 1991~96년 시기의 고용률 증가는 그 전 시기에 비해 둔화되었지만 여전히 증가 추세를 보이고 있으며, 실업률은 소폭 감소하였다. 2001~06년 시기는 외환위기를 겪고 난 뒤 다시 고용률이 소폭 증가하였으며, 실업률도 소폭 감소하였다.

집계변수로서의 고용률은 인구집단의 구성비율의 변화와 인구집단별 고용률 변화로 분해될 수 있다. 예를 들어 인구집단을 청년층, 장년층, 노령층으로 구분하고 장년층의 고용률이 가장 높다고 할 때, 장년층의 인구구성비율이 높아지면 각 인구집단별 고용률이 불변이라도 전체 고용률은 높아질 수 있다. 이러한 효과를 구성효과(composition effect)라고 부른다. 이와 달리 인구구성비율은 불변이고 각 연령집단 내의 고용률이 증가해도 전체 고용률이 높아질 수 있다. 이것을 내부효과(within-group effect)라고 부른다. 한 시점과 다른 시점 사이의 고용률 변동은 구성효

[그림 1-8] 고용률, 경제활동참가율, 실업률의 장기추세



주: er은 고용률, pr은 경제활동참가율, ur은 실업률임. ur은 우측축.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

과와 내부효과로 분해될 수 있다. 이상의 설명을 수식으로 표현하면 다음과 같다. er_t 는 시점 t 에서의 집계적 고용률이며, er_{jt} 는 시점 t 에서의 인구집단 j 의 고용률, s_{jt} 는 시점 t 에서의 인구집단 j 의 인구구성비이다. 아래의 식에서 우변의 첫 번째 항이 구성효과이고 두 번째 항이 내부효과이다.

$$er_t - er_{t-1} = \sum_{j=1}^J (s_{jt} - s_{jt-1}) er_{jt} + \sum_{j=1}^J (er_{jt} - er_{jt-1}) s_{jt-1}$$

인구집단은 크게 연령집단, 성별집단, 학력집단, 혼인집단으로 구분할 수 있다. 우선 연령집단별로 살펴보면 1986~91년에는 내부효과와 구성효과 모두 고용률 증가에 기여했으며 특히 내부효과의 비중이 크다. 이에 비해 1990년대에는 둘 다 양의 영향을 주지만 구성효과의 비중이 커졌음을 알 수 있다. 2000년대에는 1990년대의 변화가 심화되어 내부효과

〈표 1-6〉 연령집단별 고용률 증감 분해

	1986~91			1991~96			2001~06		
	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계
15~19	0.1	-0.5	-0.4	-0.3	-0.5	-0.7	-0.3	-0.2	-0.5
20~24	-0.5	0.5	0.1	-0.2	-0.1	-0.3	-0.5	-0.4	-1.0
25~29	-1.3	0.9	-0.4	0.0	0.0	0.0	-0.4	-0.2	-0.6
30~34	0.8	0.5	1.3	-0.6	0.1	-0.5	-0.5	0.0	-0.6
35~39	0.4	0.5	0.9	1.6	0.1	1.8	-0.1	0.1	-0.1
40~44	0.6	0.3	0.9	0.6	0.3	1.0	-0.3	0.3	0.0
45~49	-0.5	0.3	-0.2	0.2	0.1	0.3	1.9	0.1	2.0
50~54	0.4	0.4	0.8	-0.5	0.0	-0.5	1.4	0.2	1.6
55~59	0.8	0.5	1.2	0.1	0.0	0.1	0.6	0.1	0.7
60~64	0.0	0.3	0.3	0.6	0.2	0.8	0.0	0.1	0.1
전체	0.8	3.6	4.5	1.5	0.3	1.8	1.8	-0.1	1.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

는 오히려 고용률을 하락시키는 힘으로 작용했고 구성효과가 고용률 증가를 주도했다. 특히 젊은층은 고용률 하락을 부추기는 요인으로 작용하고 있으며, 40대 중반 이후 연령대가 고용률을 유지하는 데 기여하고 있음을 알 수 있다.

교육수준별 집단을 구분했을 경우 지난 20년 동안 저학력집단의 비중은 감소하고 고학력집단의 비중은 증가해 왔다. 그리고 초등학교 졸업 이하를 제외하면 학력수준이 낮은 집단일수록 고용률이 낮고 학력수준이 높을수록 고용률이 높다. 따라서 고학력화 현상과 맞물려서 고용률은 증가했을 것으로 예상된다. 전체적으로 1980년대에는 내부효과가 구성효과에 비해 컸으나 1990년대 이후부터는 교육집단 내의 고용률의 증가는 점차 감소하여 내부효과가 줄어들었다. 이에 비해 고학력화에 따른 구성효과가 점차 증가하게 되었다. 고졸집단의 경우 1980년대 후반에는 구성효과 측면에서나 내부효과 측면에서나 모두 고용률 증가에 결정적인 기여

〈표 1-7〉 교육집단별 고용률 증감 분해

	1986~91			1991~96			2001~06		
	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계
중졸이하	-5.7	1.5	-4.2	-5.8	-0.1	-5.9	-3.6	-0.3	-3.8
고졸	4.1	1.7	5.7	3.5	0.3	3.7	-0.3	-0.2	-0.5
초대졸	1.0	0.1	1.1	1.3	0.0	1.3	1.7	0.1	1.8
대졸이상	1.5	0.3	1.8	2.5	0.1	2.6	4.0	0.2	4.3
전체	0.8	3.6	4.5	1.5	0.3	1.8	1.8	-0.1	1.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

를 했지만 2000년대에 들어서면 양 효과 모두에서 고용률을 감소시키는 집단으로 변화하였다.

사실상 지난 20여 년간 고용률의 변화를 주도한 것은 여성 고용률 변화이다. 향후에도 한국의 고용률은 여성의 고용률 변화에 의해 좌우될 것이므로 여성의 고용률 증감을 요인 분해할 필요가 있다. 연령집단으로 구분하여 어떤 연령집단이 여성 고용률 증가에 기여했는지 살펴보면, 1986~91년 사이에는 20대 초반과 30대가 고용률 증가에 가장 크게 기여했음을 〈표 1-8〉을 통해 알 수 있다. 20대 초반은 취업자 비중도 증가하였으며 연령대 내에서 고용률도 증가하였다. 30대의 경우 취업자 비중의 증가는 크지 않고 주로 연령대 내에서의 고용률 증가가 압도적인 영향을 미치고 있다. 이에 비해 20대 후반은 취업자 비중이 감소하여 고용률을 감소시키는 역할을 했다. 1986~91년 사이 고용률 증가를 주도한 것은 구성효과보다 내부효과였다.

이와 반대로 1991~96년 사이 고용률 증가를 주도한 것은 구성효과로서 고용률이 상대적으로 높은 집단에서 취업자 비중이 증가하거나 고용률이 낮은 집단에서 취업자 비중이 감소한 것이 각 집단 내의 고용률

〈표 1-8〉 연령집단별 고용률 증감 분해(여성)

	1986-91			1991-96			2001-06		
	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계
15~19	0.28	-0.54	-0.26	-0.27	-0.66	-0.93	-0.31	-0.14	-0.45
20~24	0.17	0.65	0.82	-0.33	-0.21	-0.53	-0.51	-0.73	-1.25
25~29	-0.89	0.80	-0.10	0.59	0.29	0.88	0.40	0.01	0.40
30~34	0.24	0.70	0.94	-0.42	0.19	-0.24	-0.09	0.09	0.00
35~39	0.17	0.69	0.86	1.02	0.31	1.33	-0.05	0.05	0.00
40~44	0.45	0.29	0.74	0.33	0.63	0.96	-0.38	0.49	0.10
45~49	-0.62	0.29	-0.33	0.11	0.17	0.28	1.57	0.10	1.67
50~54	0.23	0.49	0.72	-0.47	-0.12	-0.59	1.12	0.24	1.36
55~59	0.19	0.47	0.66	0.13	0.01	0.15	0.42	0.00	0.41
60~64	0.03	0.29	0.32	0.37	0.14	0.51	-0.07	-0.05	-0.12
전 체	0.25	4.12	4.38	1.05	0.76	1.81	2.09	0.05	2.13

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

증가보다 더 중요했음을 알 수 있다. 연령대별로 보면 30대 후반과 40대 초반의 증가가 주도적이며, 1986~91년과 달리 20대 초반이 아니라 20대 후반의 증가가 주도적인데 그 이유는 여성의 고학력화가 진행되면서 20대 초반의 고용률이 오히려 감소했기 때문이다.

2001~06년 사이에는 내부효과는 거의 없어지고 구성효과가 지배적인 영향을 주었다. 구성효과를 주도한 것은 40대 후반 이후의 인구집단이다. 이들 집단의 취업자 비중의 증가가 다른 인구집단의 구성비율 감소를 상쇄하고도 남았다. 30대 초반부터 40대 초반까지 세대는 고용률 증가에 아무런 기여도 하지 않았다. 이들 연령대에서는 비록 내부 고용률은 증가했지만 취업자 비중이 줄어들면서 실질적으로 고용률 증가에는 거의 기여하지 못했다. 20대 초반까지의 인구집단은 고용률을 감소시킨다.

결혼 상태와 연령을 결합하여 살펴본 것은 〈표 1-9〉이다. 2001~06년 변화 중에서 유배우 기혼여성에 의한 고용률 증가는 거의 없다는 것을 알 수 있다. 비록 내부효과에서 1% 증가 요인이 있었지만 구성효과

〈표 1-9〉 결혼상태와 연령집단별 분해

		1986-91			1991-96			2001-06		
		구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계	구성효과	내부효과	소계
미혼	15~19	0.30	-0.56	-0.26	-0.27	-0.66	-0.94	-0.29	-0.14	-0.44
	20~24	0.58	0.36	0.94	-0.12	-0.30	-0.42	-0.25	-0.74	-0.99
	25~29	0.06	0.19	0.26	1.22	0.06	1.28	1.35	-0.07	1.28
	30~34	0.09	0.01	0.11	0.24	0.01	0.25	0.55	0.04	0.58
	35~39	0.06	0.00	0.06	0.15	0.00	0.16	0.27	0.02	0.29
	40~44	0.05	0.01	0.05	0.04	-0.01	0.03	0.19	0.01	0.19
	45~49	0.02	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.06	0.01	0.06
	50~54	0.01	0.00	0.02	0.03	0.00	0.03	0.05	0.00	0.05
	55~59	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.03
	60~64	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
	소계	1.19	0.02	1.21	1.28	-0.90	0.38	1.94	-0.87	1.07
유배우	15~19	-0.02	0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	-0.02	0.00	-0.02
	20~24	-0.41	0.30	-0.11	-0.21	0.10	-0.11	-0.27	0.01	-0.25
	25~29	-0.92	0.60	-0.32	-0.63	0.24	-0.39	-0.93	0.09	-0.84
	30~34	0.15	0.64	0.79	-0.64	0.20	-0.44	-0.65	0.07	-0.58
	35~39	0.16	0.64	0.81	0.83	0.32	1.16	-0.38	0.02	-0.35
	40~44	0.46	0.22	0.69	0.24	0.65	0.89	-0.63	0.43	-0.20
	45~49	-0.49	0.24	-0.26	0.16	0.20	0.36	1.07	0.13	1.20
	50~54	0.41	0.29	0.70	-0.40	-0.13	-0.53	0.74	0.24	0.98
	55~59	0.49	0.22	0.71	0.20	-0.04	0.16	0.22	-0.03	0.19
	60~64	0.08	0.12	0.20	0.42	0.01	0.42	-0.10	-0.03	-0.12
	소계	-0.10	3.29	3.19	-0.02	1.55	1.53	-0.95	0.94	-0.01
이혼, 사별	15~19	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	20~24	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	25~29	-0.03	0.00	-0.03	0.00	-0.01	-0.01	-0.03	-0.01	-0.03
	30~34	0.00	0.04	0.05	-0.02	-0.03	-0.05	-0.01	0.00	0.00
	35~39	-0.05	0.05	-0.01	0.04	-0.02	0.02	0.03	0.03	0.06
	40~44	-0.06	0.06	0.00	0.05	-0.01	0.04	0.10	0.01	0.11
	45~49	-0.15	0.05	-0.10	-0.05	-0.03	-0.08	0.43	-0.02	0.41
	50~54	-0.19	0.19	0.01	-0.10	0.01	-0.09	0.34	0.00	0.34
	55~59	-0.30	0.25	-0.05	-0.06	0.05	-0.02	0.17	0.02	0.19
	60~64	-0.06	0.17	0.11	-0.05	0.14	0.09	0.02	-0.02	0.00
소계	-0.83	0.81	-0.02	-0.21	0.11	-0.09	1.07	0.01	1.08	
전 체	0.25	4.12	4.38	1.05	0.76	1.81	2.05	0.08	2.13	

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

에서 1% 정도 감소요인이 작용하여 상쇄되었다. 미혼여성과 이혼·사별 여성의 기여도가 비슷한 비중으로 작용했다. 미혼여성의 경우 구성효과가 2% 정도 증가하는 데 비해서 내부효과는 1% 정도 감소하여 전체적으로 1% 증가효과를 가져온다. 흥미로운 것은 이혼과 사별의 영향이다. 이혼과 사별 인구는 전체 인구에서 8% 정도밖에 차지하지 않는데 실제로 2001년과 2006년 사이 고용률 증가에 1% 정도 기여했다. 그 이유는 이혼과 사별 여성이 큰 폭으로 증가했기 때문인데, 2001년과 2006년 사이에 전체 여성 중에서 이혼과 사별 여성은 7.3%에서 8.89%로 크게 증가하였다. 이혼 및 사별 여성의 고용률이 유배우 기혼여성의 고용률보다 20%포인트 가량 높기 때문에 이혼과 사별 여성의 증가는 고용률 증가에 기여한다.

이와 비교할 때 여성 고용률이 빠르게 증가했던 1980년대에는 고용증가율을 주도한 것은 유배우 기혼여성이었다. 전체 고용증가율 4.38% 중에서 유배우 기혼여성의 내부효과가 3.29%를 차지하여 이 시기 고용증가율의 대부분을 설명한다. 이 시기 미혼여성의 고용률 기여는 대부분 미혼여성의 비중이 증가하는 구성효과에 기인한 것이었으며, 미혼여성의 고용률 증가 자체는 큰 기여를 하지 않았다. 1990년대 초중반의 경우에도 유배우 기혼여성의 내부 고용률 증가가 전체 고용률 증가의 대부분을 차지하고 있었다.⁵⁾

2000년대에 들어서서 유배우 기혼여성의 고용률 증가가 기여하는 비중이 급속히 줄어든 것은 매우 우려스러운 일이다. 특히 2000년대의 고용률 증가를 주도한 것이 미혼 여성과 이혼·사별 여성의 비중 증가라는 점은 출산율에 악영향을 주는 측면뿐만 아니라 장기적으로 지속가능하지 않다는 점에서 더욱 그러하다. 유배우 기혼여성의 고용률 증가를 촉진하기 위한 정책적 노력이 시급히 요청된다.

5) 출생집단으로 살펴볼 때 1980년대 중후반에 30대인 세대, 즉 1950년대 출생세대가 고용률 증가에 가장 큰 기여를 한 것을 확인할 수 있다.

1.4

실업률 격차의 구조와 변화

한국의 실업률은 여타 OECD 국가에 비해 낮은 편이다. 여타 국가들과 비교할 때 낮은 이유에 대해 다양한 해석이 가능하지만, 인구집단별로 세분하여 실업률의 차이 및 실업률의 구조를 비교해 보는 것은 우리나라의 실업률을 이해하는 데 도움이 될 것이다. 비교에 앞서 교육수준의 기준에 대한 설명이 필요하다. Cohen, et al.(1997)⁶⁾에서는 네 개의 교육수준을 구분하고 있는데, 미국 기준으로 설명하자면 낮은 교육수준은 고등학교 중퇴자 이하, 중간 교육수준은 고졸자, 높은 교육수준은 대학 중퇴자 이하, 매우 높은 교육수준은 학사학위자 이상에 해당한다. Saint-Paul (2000)에서는 중간과 높은 교육수준을 합쳐서 세 개의 수준으로 분석하였다. 우리나라의 경우 전문대졸업자를 어떻게 위치지를 것인가가 문제인데 본 분석에서는 전문대졸업자를 고졸자에 포함시켜 분석하였다.

노동력 구성에 있어서 저출산, 고령화의 영향에 의해 청년층의 비중이 줄어들고 중고령층의 비중이 늘어나고 있음을 알 수 있다. 청년층 비중의 감소에는 고학력화도 영향을 주고 있다. 한국은 고학력자의 비중이 다른 나라에 비해 높은 편이다. 2006년 현재 대졸자 비중이 24% 수준으

6) Cohen, et al.(1997), "French unemployment: a transatlantic perspective", *Economic Policy*, 12(25).

로 미국의 23%와 거의 비슷하다. 25~49세 장년층의 대출자 비중이 30%에 육박하여 미국의 28%보다 높다. 하지만 50~64세의 중고령층의 경우 12%로서 미국의 22% 수준에 비교하면 크게 낮음을 알 수 있다. 미국의 경우 고학력화가 오래 전부터 진행되어 중고령자의 대출비중이 장년층의 대출비중과 큰 차이를 보이지 않지만, 우리나라의 경우 1980년대 이후 고학력화가 빠르게 진행되어 중고령자의 대출 비중이 장년층의 대출비중의 1/3 정도 수준에 머물러 있다.

남성 실업률을 연령별, 학력별로 구분하여 살펴보자. 학력수준에 따른 실업률의 차이에 있어서 구조적인 변화가 지난 20년 사이에 나타났다.

〈표 1-10〉 노동력 구성의 추이

연령	교육수준	1986	1996	2006
전체	중졸 이하	54.82	34.13	20.17
	고졸	36.37	51.05	55.51
	대졸 이상	8.81	14.82	24.32
15~24세	중졸 이하	35.94	8.96	5.45
	고졸	60.24	84.82	82.66
	대졸 이상	3.83	6.21	11.89
	소계	16.71	12.63	8.02
25~49세	중졸 이하	52.91	28.60	10.97
	고졸	36.36	53.12	59.34
	대졸 이상	10.73	18.28	29.69
	소계	66.04	67.56	69.73
50~64세	중졸 이하	80.43	69.04	54.28
	고졸	13.29	22.46	33.74
	대졸 이상	6.28	8.50	11.98
	소계	17.25	19.80	22.25

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

〈표 1-11〉 프랑스, 미국, 스페인의 노동력 구성의 추이

연 령	교육수준	프랑스	미국	스페인
전 체	중졸 이하	35.9	16.7	45.0
	고졸	48.1	60.1	45.0
	대졸 이상	15.7	23.0	10.0
15~24세	중졸 이하	32.5	29.2	11.0
	고졸	60.0	63.1	83.0
	대졸 이상	7.4	7.7	6.0
25~49세	중졸 이하	30.6	11.6	41.0
	고졸	51.0	60.6	45.0
	대졸 이상	18.5	27.7	14.0
50~64세	중졸 이하	58.0	22.8	83.0
	고졸	31.6	55.4	12.0
	대졸 이상	10.4	21.7	5.0

자료: Saint-Paul(2000), "Flexibility vs. Rigidity: Does Spain have the worst of both Worlds?", IZA DP No.144.

핵심노동력인 장년층 남성을 살펴보면 1986년, 1996년에는 학력수준이 높을수록 실업률이 높았지만, 2006년에는 중졸 이하자의 실업률이 가장 높고 고졸, 대졸 이상으로 학력수준이 높아질수록 실업률이 낮아지고 있음을 알 수 있다. 청년층과 중고령층에서도 명확하지는 않지만 이와 비슷한 방향의 변화가 나타나고 있음을 알 수 있다. 연령대별로 세분하여 살펴보면 다른 패턴이 나타난다. 남성 청년층의 경우 2006년 기준으로 볼 때 고졸자의 실업률이 가장 낮고 중졸 이하 또는 대졸 이상의 실업률이 더 높다. 이에 비해 장년층이나 중고령층의 경우 학력수준이 높을수록 실업률이 일관되게 낮다. 이에 비해 20여 년 전에는 장년층 이하에서는 고학력자의 실업률이 저학력자보다 높았으며, 중고령층에서만 고학력자의 실업률이 더 낮았다.

여성의 경우 학력수준과 실업률의 관계는 남성과 크게 다르지 않다. 청년층 여성을 중심으로 살펴볼 때, 1986년에는 고학력자일수록 실업률이 더 높지만 2006년에는 대졸자의 실업률이 고졸자에 비해 낮아졌다. 다만 여성의 경우 중졸이하자의 실업률이 여전히 고졸자에 비해 낮은 현상이 지속되고 있다. 연령수준과 실업률의 관계 역시 남성과 유사하다.

청년기는 자신에게 맞는 일자리를 탐색하는 시기이고 상대적으로 숙련수준이 떨어지기 때문에 자발적인 이유에서나 비자발적인 이유에서나 상대적으로 직장을 이직할 가능성이 높다. 게다가 노동시장으로 오랫동안 이탈할 경우 미래의 기대수입이 크게 하락하기 때문에 지속적으로 직장탐색을 유지할 가능성이 크다. 이런 점에서 청년층의 실업률이 높은 편이며, 중고령층의 경우 건강상의 이유에서나 은퇴 가능성을 감안할 때 능력과 의지를 갖추고 있지 않은 이들의 경우 적극적인 구직활동을 하지 않을 가능성이 높고 이로 인해 실업률이 낮게 나타난다. 한국에서도 이러

〈표 1-12〉 남성의 연령별, 학력별 실업률 추이

연령	교육수준	1986	1996	2006
전체	중졸 이하	3.80	1.63	3.94
	고졸	6.15	2.81	4.61
	대졸 이상	5.80	2.21	2.77
15~24세	중졸 이하	8.01	8.94	13.71
	고졸	14.72	7.95	11.40
	대졸 이상	30.24	14.59	14.00
25~49세	중졸 이하	3.82	1.59	4.91
	고졸	4.72	2.15	4.28
	대졸 이상	5.68	2.35	2.79
50~64세	중졸 이하	1.89	0.88	2.92
	고졸	3.20	1.62	2.75
	대졸 이상	2.17	0.46	2.21

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

〈표 I-13〉 여성의 연령별, 학력별 실업률 추이

연령	교육수준	1986	1996	2006
전체	중졸 이하	0.74	0.74	1.83
	고졸	4.52	2.33	3.62
	대졸 이상	8.77	2.38	3.43
15~24세	중졸 이하	2.34	7.56	10.66
	고졸	7.21	4.50	8.14
	대졸 이상	23.50	6.51	12.30
25~49세	중졸 이하	0.68	0.72	2.10
	고졸	1.35	1.17	2.82
	대졸 이상	2.16	1.54	2.43
50~64세	중졸 이하	0.21	0.39	1.39
	고졸	0.55	0.41	1.50
	대졸 이상	0.00	0.32	0.79

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

한 이론적 예측과 일관된 결과를 확인할 수 있다. 〈표 I-13〉에서 볼 수 있듯이 연령대별 실업률의 차이를 살펴보면 연령대가 낮을수록 실업률은 높아지고 있음을 알 수 있다.

청년 실업률에서 장년 실업률을 차감한 값을 학력별로 비교한 것이 〈표 I-14〉이다. 표에서 볼 수 있는 것처럼 학력수준이 높을수록 실업률의 차이는 더 커지고 있음을 알 수 있다. 〈표 I-15〉에서 볼 수 있는 것처럼 프랑스와 미국의 경우 학력수준이 높을수록 반대로 청년과 장년의 실업률 차이는 줄어들고 있다. 스페인의 경우 우리나라와 유사하게 학력수준이 높을수록 청년과 장년의 실업률 격차가 커지고 있다.

1986년부터 1996년 사이 청년 실업률과 장년 실업률의 격차는 절대값 측면에서는 줄어들었지만 상대비율 측면에서는 늘어났다. 전체적으로 실업률이 하락하는 과정에서 청년 실업률과 장년 실업률의 격차의 수준은 줄어들었지만 상대적으로 장년층의 실업률이 더 빨리 하락하여 청년층과의 상대적 격차는 더 늘어난 것이다. 1996년과 2006년 사이에는 반대로

〈표 I-14〉 청년 실업률과 장년 실업률의 비교

		차 이			비 율		
		1986	1996	2006	1986	1996	2006
남성	중졸 이하	4.19	7.35	8.80	2.10	5.62	2.79
	고졸	10.01	5.80	7.12	3.12	3.70	2.66
	대졸 이상	24.56	12.25	11.20	5.32	6.22	5.01
여성	중졸 이하	1.66	6.84	8.56	3.46	10.54	5.07
	고졸	5.85	3.33	5.32	5.32	3.84	2.89
	대졸 이상	21.34	4.97	9.87	10.87	4.24	5.06

주: 〈표 I-12〉, 〈표 I-13〉에서 계산.

〈표 I-15〉 프랑스, 미국, 스페인의 남성 청년 실업률과 장년 실업률의 비교

	차 이			비 율		
	프랑스	미국	스페인	프랑스	미국	스페인
중졸 이하	17.00	6.60	25.50	2.57	1.60	2.36
고졸	9.05	3.42	20.60	2.72	1.68	2.33
대졸 이상	4.70	0.90	41.60	2.42	1.40	4.74

주: 프랑스는 1990년, 미국은 1989년, 스페인은 1994년 수치임.

자료: Saint-Paul(2000).

절대값 측면에서의 격차는 소폭 늘어났지만 상대비율 측면에서는 격차가 줄어들었다. 전체적으로 실업률 수준이 높아지면서 절대값 격차는 늘어났지만 장년층의 실업률 증가속도가 상대적으로 더 빨랐다고 볼 수 있다. 흥미로운 현상은 대졸이상자의 경우 1996년과 2006년 사이에 실업률의 격차가 줄어들었다는 것이다. 청년층 대졸자의 실업률은 소폭 감소하였고 장년층 대졸자의 실업률은 소폭 늘어났다.

Saint-Paul(2000)에 따르면, 미국은 프랑스나 스페인에 비해 청년층과 장년층의 실업률 차이가 크지 않다(표 I-15 참조). 우리나라의 경우 남

〈표 1-16〉 프랑스, 미국, 스페인의 남성 중졸 이하와 고졸 실업률의 비교

	차 이			비 율		
	프랑스	미국	스페인	프랑스	미국	스페인
16~24	13.50	8.95	8.20	1.94	2.06	1.23
25~49	5.55	5.77	3.30	2.05	2.15	1.21
50~64	5.10	3.40	4.40	1.85	2.06	1.48

자료: Saint-Paul(2000).

성의 (청년층 실업률/장년층 실업률)로 계산된 상대비율의 관점에서 볼 때 스페인과 유사하다는 것을 알 수 있다. 절대적인 격차의 관점에서 볼 때 한국의 실업률 수준은 미국과 유사하지만, 대졸이상자의 경우 청년과 장년 사이에 거의 차이가 없는 미국에 비해 10%포인트 이상 차이가 나는 것은 한국의 연령별 노동시장이 미국과 큰 차이가 있음을 보여준다.

학력수준별 실업률의 격차도 국가간에 차이가 존재한다. 일반적으로 저학력자의 실업률이 고학력자의 실업률에 비해 높다. 〈표 1-16〉에서 보는 것처럼 미국과 프랑스의 경우 그 차이가 상대적으로 큰 데 비해서, 스페인의 경우 실업률에 있어서 학력수준간 차이는 두 나라와 비교할 때 상대적으로 적다. 우리나라의 경우 학력수준별 실업률 격차를 비교해 보면, 앞에서 언급한 세 나라의 차이와 비교할 때 학력간 실업률의 차이가 거의 존재하지 않는다는 것을 알 수 있다. 예를 들어 장년층에 있어서 중졸 이하와 고졸 실업률의 차이가 프랑스는 5.5%, 미국은 5.8%, 스페인은 3.3%인 데 비해 한국은 2006년 기준으로 남성 0.63%, 여성 -0.72%에 불과하다. 최근 한국의 매우 높은 대학진학률을 감안할 때 중졸과 고졸을 비교하는 것보다 고졸과 대졸을 비교하는 것이 더 적절할 수 있다. 〈표 1-17〉에서는 이를 비교하고 있는데 이 경우도 유사한 현상이 나타나고 있다.

〈표 1-17〉 중졸 이하와 고졸 실업률의 비교

		차 이			비 율		
		1986	1996	2006	1986	1996	2006
남성	전 체	-2.35	-1.18	-0.67	0.62	0.58	0.85
	16~24	-6.71	0.99	2.31	0.54	1.13	1.20
	25~49	-0.90	-0.56	0.63	0.81	0.74	1.15
	50~64	-1.31	-0.74	0.16	0.59	0.54	1.06
여성	전 체	-3.78	-1.59	-1.79	0.16	0.32	0.51
	16~24	-4.87	3.06	2.52	0.32	1.68	1.31
	25~49	-0.68	-0.46	-0.72	0.50	0.61	0.74
	50~64	-0.34	-0.02	-0.10	0.39	0.95	0.93

주: 〈표 1-12〉, 〈표 1-13〉에서 계산.

남성과 여성을 비교해 보면, 남성의 경우 1986년에는 모든 연령층에서 중졸이하자의 실업률이 고졸자의 실업률보다 더 낮았지만, 20년이 지난 후에 모든 연령층에서 중졸이하자의 실업률이 더 높아졌다. 그런데 여성의 경우에는 여전히 장년층 이상에서 중졸이하자의 실업률이 더 낮은 상태를 유지하고 있다.

학력간 실업률 격차와 연령간 실업률 격차의 국가별 패턴의 차이를 통해 노동시장의 특징을 비교해 볼 수 있다. 미국의 경우 상대적으로 저학력자의 실업률이 고학력자에 비해 높은 대신에 청년층 실업률이 장년층 실업률에 비해 크게 높지는 않다. 이와 달리 스페인은 저학력자의 실업률이 고학력자의 실업률과 비교할 때 그다지 높지 않으면서 대신에 청년층 실업률이 장년층 실업률에 비해 크게 높다. 프랑스의 경우 학력간 실업률 격차도 크고 연령층간 실업률 격차도 크다. 미국의 경우 경쟁적 노동시장의 발달과 내부자에 대한 고용보호 수준이 낮기 때문에 연령간 격차는 없지만, 높은 개방도와 빠른 숙련편향적 기술변화로 인해 저학력자

〈표 1-18〉 고졸과 대졸 이상 실업률의 비교

		차 이			비 율		
		1986	1996	2006	1986	1996	2006
남성	전 체	0.35	0.60	1.84	1.06	1.27	1.66
	16~24	-15.52	-6.64	-2.60	0.49	0.54	0.81
	25~49	-0.96	-0.20	1.48	0.83	0.92	1.53
	50~64	1.03	1.16	0.54	1.47	3.50	1.24
여성	전 체	-4.24	-0.05	0.19	0.52	0.98	1.06
	16~24	-16.29	-2.01	-4.16	0.31	0.69	0.66
	25~49	-0.81	-0.36	0.39	0.63	0.76	1.16
	50~64	0.55	0.09	0.70	-	1.27	1.89

주: 〈표 1-12〉, 〈표 1-13〉에서 계산.

에 대한 수요가 감소하여 학력간 실업률 격차가 노동시장의 주요 문제로 존재한다. 이에 비해 스페인과 프랑스와 같은 대륙유럽의 경우 내부자에 대한 고용보호가 높고 이중노동시장이 발달하여 노동시장의 부담이 신규로 노동시장에 진입하는 청년층에 집중되는 현상이 나타난다.

유럽의 높은 최저임금률, 높은 사회보장 수준, 그리고 산별 임금교섭 등은 저임금의 임금 경직성을 야기하고 이에 따라 고속런근로자에 비해 저속런근로자의 고용을 저해할 것으로 여겨진다. 그런데 프랑스의 경우 미국과 비교할 때 저학력 근로자의 실업률이 유난히 더 높지 않은 “놀라운” 결과를 확인할 수 있다. 이것은 유럽의 경직된 저임금 노동시장이라는 이미지가 잘못된 것일 수 있다는 점을 말해준다. 그런데 만약 저학력이라고 해도 잘 갖추어진 직업훈련체계를 통해 시장숙련을 획득할 수 있다면 노동시장에서 충분히 수요 될 수 있다. 이런 점에서 미국의 저학력자의 문제는 직업훈련체계의 문제일 수 있다.

이러한 맥락에서 한국을 평가해 보면 한국의 경우 프랑스와 스페인에

서처럼 연령간 실업률 격차가 매우 심각하여 이중노동시장의 문제가 유럽과 마찬가지로 심각하게 존재함을 알 수 있다. 반면 한국의 경우, 학력간 실업률 격차는 거의 존재하지 않아서 아직까지는 저학력, 저숙련 노동에 대한 수요가 상당히 존재하고 있음을 알 수 있다. 하지만 최근에 들어오면서 전 연령대에서 빠르게 고학력에 대한 수요가 증가하고 있고 그 속도는 특히 남성에서 빠르다는 점, 이에 비해 직업훈련체계는 여전히 미발달해 있다는 점은 향후 한국 노동시장에서 저숙련 노동시장의 실업문제가 한층 심화될 위험이 있음을 보여준다.

1.5

구직확률과 실직확률

실업률의 수준은 실업자가 얼마나 빨리 일자리를 찾을 수 있느냐와 취업자가 일자리를 잃을 가능성이 어느 정도냐라는 두 가지 힘에 의해 결정된다. 전자를 구직확률(job finding probability)이라고 부르고 후자를 실직확률(job separation probability)이라고 부른다. 실직확률이 일정할 때 구직확률이 높을수록 실업률은 낮아지며 구직확률이 낮을수록 실업률은 높아진다. 반대로 구직확률이 일정할 때 실직확률이 높을수록 실업률은 높아지고 실직확률이 낮을수록 실업률은 낮아진다.

나라별로 실직확률과 구직확률의 차이가 있다. 노동시장이 유연하기로 유명한 미국의 경우 실직확률도 높고 구직확률도 높은 나라이다. 이에 비해 노동시장이 경직적이라고 여겨지는 대륙유럽은 실직확률도 낮고 구직확률도 낮은 나라이다. 미국은 노동시장의 경쟁이 치열하고 해고가 잦은 동시에 새로운 일자리창출도 매우 높은 데 비해서 대륙유럽은 고용보호가 강하여 해고와 같은 고용조정이 드물며 동시에 새로운 일자리창출도 더디게 일어난다.

통계청에서 발간하는 책자나 데이터베이스 자료를 통해서만 구직확률이나 실직확률을 확인할 수 없다. 구직확률이나 실직확률은 두 시점 사이에 동일한 사람을 확인할 수 있어야만 계산가능한데 통계청에서는 두

시점 사이에 동일인 여부를 확인할 수 있는 개인별 ID를 공개하고 있지 않다. 이 글에서는 구직 및 실직확률 계산을 위해 경제활동인구조사 원 자료에서 공개되는 생년월일 정보와 결혼 여부, 학력 등의 정보를 결합하여 개인별 ID를 가공으로 만들어서 월간 패널자료를 만들었다. 이러한 패널자료를 기초로 각 연도별 실업자가 다음달에 취업자가 될 구직확률과 취업자가 다음달에 실업자가 될 확률을 계산하였다.

구직확률의 경우 실업자 전체에 대해서는 <표 I-19>에, 남성과 여성으로 구분하여서는 <표 I-20>에 제시되어 있다. 표에서 볼 수 있는 것처럼 월간 구직확률은 2006년 기준으로 20% 이상의 값을 갖는다. <표 I-21>에서는 미국, 프랑스, 스페인의 남성 실업자의 월간구직확률을 제시하여 한국의 값과 비교하고 있다. 한국의 구직확률은 미국의 구직확률 수준과 유사하며, 프랑스나 스페인과 비교할 때 매우 높다는 것을 알 수 있다.

교육수준에 따라 구직확률에 차이가 발생할 수 있다. 교육수준이 높을

<표 I-19> 실업자의 구직확률

		1986	1996	2006
15~24세	중졸 이하	31.98	24.18	27.37
	고졸	21.09	27.94	26.40
	대졸 이상	13.93	22.80	24.32
25~49세	중졸 이하	37.56	34.19	32.54
	고졸	23.13	26.87	23.39
	대졸 이상	13.31	19.33	20.80
50~64세	중졸 이하	35.21	30.85	29.61
	고졸	21.16	20.02	24.72
	대졸 이상	20.35	37.61	17.85

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

〈표 1-20〉 실업자의 구직확률(남성 대 여성)

			1986	1996	2006
남성	15~24세	중졸 이하	30.27	25.63	30.37
		고졸	19.24	26.00	25.80
		대졸 이상	16.82	9.89	23.96
	25~49세	중졸 이하	36.81	33.84	33.56
		고졸	22.87	26.14	23.37
		대졸 이상	13.71	17.27	18.74
	50~64세	중졸 이하	33.34	30.28	30.14
		고졸	19.03	19.43	23.75
		대졸 이상	20.35	39.51	11.25
여성	15~24세	중졸 이하	40.51	19.59	18.41
		고졸	23.52	30.14	27.08
		대졸 이상	12.45	28.49	24.46
	25~49세	중졸 이하	42.80	34.95	30.03
		고졸	26.33	29.39	23.45
		대졸 이상	7.14	29.28	24.67
	50~64세	중졸 이하	51.35	32.09	28.49
		고졸	100.00	33.81	28.49
		대졸 이상	26.01	0.00	100.00

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

경우 상대적으로 눈높이가 높고 유보임금 수준이 높기 때문에 일자리를 고르는 데 있어서 까다로울 수 있다. 고학력자가 특정한 직무에 특화되어 비교우위가 높다면, 자신이 비교우위가 있는 일자리를 구할 때까지 탐색하는 경향이 있다. 이 경우 교육수준이 높으면 구직확률이 낮아질 수 있다. 하지만 저학력자에 대한 노동수요가 경직적인 임금 때문에 증가할 수 없다면, 노동수요측 요인에 의해 고학력자의 구직확률이 더 높을 수 있다. 또한 고학력자가 저학력자에 비해 적응력이 뛰어나는 경우에, 변화하는 노동수요에 기민하게 대응할 수 있다는 점에서 구직확률이 더

〈표 I-21〉 프랑스, 미국, 스페인, 한국의 남성 실업자의 구직확률

		프랑스	미국	스페인	한국
15~24세	중졸 이하	8.30	26.50	7.80	30.37
	고졸	10.85	31.10	8.30	28.93
	대졸 이상	9.70	40.00	4.90	15.22
25~49세	중졸 이하	5.20	30.00	8.00	33.56
	고졸	7.50	30.70	7.05	23.93
	대졸 이상	8.15	22.40	5.10	19.79
50~64세	중졸 이하	1.00	36.70	5.60	30.14
	고졸	1.40	28.50	3.40	22.53
	대졸 이상	3.00	14.80	6.50	15.17

주: 프랑스는 1990년, 미국은 1989년, 스페인은 1994년, 한국은 2006년 수치임.

자료: Saint-Paul(2000).

높을 수 있다. 한편 국제적으로 비교해 볼 때, 한국의 대졸자의 비중이 청년의 경우에 학력과잉으로 인해 매우 높게 나타났다. 이러한 상황에서는 저학력자의 평균능력이 감소함에 따라 저학력자에 대한 수요가 감소할 수 있다. 이것은 저학력자의 구직확률이 더 낮아질 수 있는 환경을 조성한다.

따라서 교육수준이 구직확률에 미치는 영향은 각국의 노동시장 상황에 크게 의존할 것으로 보인다. 〈표 I-21〉에서 보는 것처럼 프랑스의 경우 일관되게 고학력자의 구직확률이 높은 데 비해서 미국의 경우에는 청년층은 고학력자의 구직확률이 높지만 장년층 이상에서는 고학력자의 구직확률이 낮다. 스페인의 경우는 프랑스와 유사한 양상을 보여준다. 우리나라의 경우 2006년 현재 모든 연령층에서 교육수준이 높을수록 구직확률이 낮음을 알 수 있다. 그런데 남녀로 구분해 보면 여성의 경우 장년 이상의 연령대에서 고학력자의 구직확률이 저학력자보다 높은 현상이 관측되고 있다는 점은 특이할 만하다.⁷⁾

7) 청년 연령을 15~29세로 정의해도 큰 차이는 발견되지 않았다.

최근 들어 학력간 구직확률의 차이에 변화가 나타나고 있다. 특히 남성 장년층을 중심으로 고졸자의 상대적 열위가 심화되고 있다. 고졸 구직확률과 중졸 이하 구직확률을 비교해 보면, 중졸 이하 구직확률은 그다지 변하지 않는 데 비해서 고졸의 구직확률이 감소하여 고졸의 열위가 커지고 있다. 게다가 남성 장년층의 경우 대졸 구직확률은 소폭 상승하고 있는 데 비해서 고졸의 구직확률은 하락하고 있다.

연령대별로 구직확률을 비교해 보면 청년과 장년의 구직확률은 선진국에서도 그리 큰 차이는 관측되지 않는다. 우리나라에서도 구직확률에 있어서 청년과 장년, 그리고 중고령 사이에 구직확률의 차이가 크지 않다. 최근 한국에서는 청년실업 문제가 매우 심각한 것으로 논의되고 있는데, 청년실업을 구성하는 두 가지 요인 중에서 청년이 새로운 일자리를 얻는 것이 장년층에 비해 더 어려운지 여부를 측정할 수 있는 구직확률의 차이 측면에서는 큰 차이가 없음을 확인할 수 있다. 중고령층을 장년층과 비교할 때, 프랑스의 경우 장년과 중고령 사이의 구직확률의 차이가 큰 것을 제외하면, 미국과 스페인에서는 심각한 차이가 관찰되지는 않는다. 우리나라의 경우도 이와 유사하다.

또한 구직확률의 남녀간 차이 역시 그리 크지 않음을 알 수 있다. 장년층 기준으로 학력간 비교를 해 볼 경우 남녀간의 차이는 크지 않다. 한국의 경우 여성이 2차 소득자로 활동하는 경우가 많으며, 여전히 노동시장에서의 차별이 많은데도 불구하고 실제로 구직확률에서 큰 차이가 나지 않는 것은 약간 의외의 결과이다. Saint-Paul(2000)에서 비교한 세 나라에서는 남성의 구직확률이 여성보다 약간씩 더 높다는 결과를 확인할 수 있다. 한국의 경우 비경제활동인구와 경제활동인구의 차이가 분명해서, 여성이 구직활동을 하고 있다면 실제로 상당한 구직의사를 가지고 있기 때문으로 해석할 수 있다. 여성의 경우 보다 정확한 원인을 파악하

기 위해서는 취업을 희망하는 비경제활동인구까지를 포괄해서 구직확률을 살펴보는 방식의 추가적인 분석이 필요할 것으로 보인다.

실직확률은 지난 20여 년 동안 큰 변화를 겪었다. 1986년과 1996년을 비교해 보면 실직확률이 감소한 것을 알 수 있는데, 외환위기를 겪고 난 뒤인 2006년에는 1996년보다 실직확률이 높아졌으며 1986년에 비해서 더 높은 수준으로 증가한 경우도 많다. 취업자의 실직확률이 증가했다는 것은 최근 우리나라 노동시장에 만연한 고용불안을 정량적으로 확인시켜 주고 있다고 볼 수 있다. 외환위기 이전과 비교할 때 실업률이 높아졌는데 실업률 상승의 원인은 실직확률의 증가라고 할 수 있다.

연령대별로 세분하여 살펴보면, 청년층 실직확률이 장년층 실직확률에 비해 거의 모든 학력수준에서 더 높다는 것을 알 수 있다. 지난 10년 사이에 청년층과 장년층의 실직확률 격차가 대부분의 성별, 학력별 집단에서 줄어들었다. 앞에서 살펴본 것처럼 청년층 구직확률과 장년층 구직확률 사이에는 큰 차이가 없는 데 비해서 실직확률 측면에서는 큰 차이가

〈표 1-22〉 취업자의 실직확률

		1986	1996	2006
15~24세	중졸 이하	1.43	2.06	3.00
	고졸	1.53	1.10	1.61
	대졸 이상	1.81	0.89	0.67
25~49세	중졸 이하	0.78	0.37	1.51
	고졸	0.88	0.51	1.10
	대졸 이상	0.54	0.35	0.41
50~64세	중졸 이하	0.38	0.16	0.91
	고졸	0.66	0.22	0.80
	대졸 이상	0.34	0.10	0.31

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

존재한다. 결과적으로 청년층 실업률이 장년층 실업률보다 높은 이유는 구직확률보다는 실직확률에서의 차이에 기인함을 알 수 있다.

학력별로 살펴보면 학력수준이 높을수록 실직확률이 낮다는 것을 알 수 있다. 1996년과 2006년을 비교해 보면 장년층에서 저학력자의 실직확률을 증가가 매우 크다. 이에 비해 대졸 이상자의 경우 실직확률의 증가는 그다지 관찰되지 않는다. 실직확률의 학력간 차별화가 발생하고 있는 것이다. 실직확률은 종사상 지위에 의해 강한 영향을 받는데, 고용이 안정적인 상용직에 고학력자가 많이 분포하고 저학력자가 임시일용직에 많이 분포하기 때문에 그러한 결과가 나오는 것으로 보인다.⁸⁾

최근 10여 년 사이에 실직확률의 학력간 격차가 증가하였다. 즉, 모든 연령대에서 고졸 대비 중졸 이하의 실직확률이 증가하였다. 1996년에는 장년층 이상에서 중졸 이하의 실직확률이 고졸보다 더 낮았지만 최근에는 저학력일수록 실직확률이 더 높아졌다. 대졸과 비교한 고졸의 실직확률 역시 증가하고 있다. 결국 저학력자의 실직확률은 고학력자보다 더 빠르게 증가하고 있고, 저학력자의 구직확률은 떨어지는 데 비해서 고학력자의 구직확률은 큰 변동이 없다. 따라서 저학력자의 실업률이 고학력자에 비해 상대적으로 빠르게 증가하고 있음을 알 수 있다.

청년과 장년의 구직확률은 수준에 있어서 큰 차이가 없으며 1996년과 2006년 사이에도 큰 변화가 발생하지는 않았다. 이와 비교할 때 실직확률 측면에서는 청년과 장년의 격차가 1996년에 비해 최근 들어 줄어드는 추세이다. 따라서 청장년간 구직확률 격차에 큰 변화가 없으면서 실직확률 격차가 줄어들어 따라서 청장년간 실업률의 상대비율이 지난 10년 사이에 줄어들게 되었다.

최근 10년 사이의 상태이행확률의 변화 방향을 학력과 연령집단으로

8) 특기할 점은 여성의 경우 중졸 이하자에 비해 고졸자의 실직확률이 더 높다는 것이다.

〈표 1-23〉 취업자의 실직확률(남성 대 여성)

			1986	1996	2006
남성	15~24세	중졸 이하	2.05	2.26	3.74
		고졸	2.13	1.38	2.32
		대졸 이상	2.14	0.17	0.75
	25~49세	중졸 이하	1.22	0.48	1.91
		고졸	1.06	0.60	1.29
		대졸 이상	0.61	0.39	0.49
	50~64세	중졸 이하	0.65	0.21	1.30
		고졸	0.73	0.25	0.95
		대졸 이상	0.36	0.11	0.33
여성	15~24세	중졸 이하	0.78	1.64	1.59
		고졸	1.18	0.92	1.13
		대졸 이상	1.70	1.01	0.65
	25~49세	중졸 이하	0.27	0.25	0.88
		고졸	0.30	0.32	0.85
		대졸 이상	0.13	0.27	0.31
	50~64세	중졸 이하	0.10	0.11	0.58
		고졸	0.16	0.12	0.58
		대졸 이상	0.00	0.00	0.25

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

세분해서 살펴본 결과가 〈표 1-24〉이다. 우선 남성 고졸자의 경우 장년 고졸자의 구직확률이 감소한 데 비해서 청년 고졸자의 구직확률은 그다지 변화가 없다.⁹⁾ 실직확률의 경우 청년 고졸자나 장년 고졸자나 모두 증가하였다. 결과적으로 청년 고졸자에 비해 장년 고졸자는 실직확률도 증가하고 구직확률도 감소하여 이전에 비해 실업률이 대폭 증가하게 되었다.

9) 전문대졸업자를 제외할 경우 순수 고졸자의 구직확률은 하락한다.

〈표 1-24〉 1996년과 2006년 사이 이행확률 변화 방향

			청년	장년	중고령
남성	고졸	구직확률	○	-	+
		실직확률	++	++	++++
	대졸 이상	구직확률	+++	+	-
		실직확률	+++	+	+++
여성	고졸	구직확률	-	-	-
		실직확률	+	+++	++++
	대졸 이상	구직확률	-	-	++
		실직확률	--	○	+

결과적으로 청년 대비 장년의 실업률 격차는 줄어든다.

남성 대졸자의 경우는 남성 고졸자와 약간 다른 양상을 보여준다. 청년 대졸자의 경우 1996년과 비교할 때 구직확률이 크게 높아진 반면 실직확률이 대폭 증가하였다. 과거에 비해 직장을 얻는 것도 쉬워졌지만 이직하는 확률도 높아졌고 실업률은 소폭 감소하였다. 반면 장년 대졸자의 경우 구직확률도 소폭 증가하고 실직확률도 소폭 증가하였으며 결과적으로 실업률은 소폭 증가하였다.

남성 청년 고졸자의 경우 10년 사이에 실업률이 큰 폭으로 증가했으며 이러한 증가는 실직확률의 증가에 의해 주도되고 있다. 이에 비해서 청년 대졸자의 경우 실업률은 10년 전과 비교할 때 거의 변화가 없으며 실직확률 증가와 구직확률 증가가 서로 상쇄작용을 하였다. 흥미로운 것은 고졸과 4년제 대졸의 경우 구직확률이 증가했지만, 전문대졸의 경우 구직확률이 지난 10년 사이 대폭 떨어졌다. 만약 전문대졸을 대졸과 동일하게 취급할 경우 대졸의 구직확률이 하락한 것으로 해석될 수 있고, 전문대졸을 고졸과 통합할 경우에는 대졸의 구직확률이 증가한 것으로 해석될 수 있다.

남성 장년층의 경우에도 고졸과 대졸의 차이가 극명하게 대비된다. 고

졸 장년층의 경우 구직확률이 감소하고 있는 데 비해서 대졸 장년층은 소폭이긴 하지만 구직확률이 증가하였다. 실직확률 측면에서는 고졸 장년층의 실직 가능성은 큰 폭으로 증가한 것에 비해 대졸은 소폭 증가하는 데 그쳤다. 이에 따라 고졸 장년층은 실직확률의 대폭 증가와 구직확률의 감소로 인하여 이중의 고통을 겪고 있는 데 비해서, 대졸 장년층의 경우 실직확률이 증가하긴 하지만 구직확률이 소폭 증가함으로써 고졸에 비해 상대적으로 나은 지위를 유지하고 있다. 장년층 중에서 고학력자는 상대적으로 안정적인 지위를 누리고 있는 데 비해서 저학력자는 외환위기 이후 심각한 고용불안의 충격을 여전히 겪고 있는 것으로 보인다.

중고령층의 경우에는 또 다른 역전 현상이 발생했다. 외환위기로 인해 가장 큰 타격을 받아 변화를 겪고 있는 집단은 남성 대졸 중고령층이다. 남성 대졸 중고령층의 경우 실직확률이 1996년과 2006년을 비교할 때 3배 증가했다. 즉, 1996년에는 장년층의 실직확률이 0.39였지만 중고령층은 1/3보다 작은 0.11에 불과했으나, 2006년에는 장년층 0.49, 고령층 0.33으로 그 차이가 크게 줄어들었다. 구직확률 역시 1996년과 2006년을 비교하면 1/4 수준으로 대폭 떨어졌다. 1996년의 구직확률은 39.51이었지만 2006년에는 11.25에 불과하다. 이러한 결과는, 10년 전에는 대졸자의 경우 일자리를 잃을 확률도 낮았고 일자리를 잃더라도 쉽게 다시 재취업할 수 있었지만, 현재는 연령이 증가함에 따라 고용불안이 크게 높아지고 있음을 보여준다. 저성장체제로의 전환에도 불구하고 연공급 등의 경직된 임금구조가 지속되고 있는 노동시장의 구조적 상황은 중고령층의 고용지위를 심각하게 위협하고 있다.

고졸 중고령층의 경우 실직확률이 10년 전에 비해 4배 이상 증가하였지만 고졸 장년층의 경우에도 10년 전에 비해 큰 폭으로 실직확률이 증가했으므로 연령 상승으로 인한 실직확률 증가폭은 크지 않다. 구직확률 측면에서도 연령 증가에 따라 구직확률이 증가하고 있으므로 고졸자의 라

이프 사이클 측면에서 평가할 때 연령효과는 크지 않은 것으로 보인다.

여성의 경우에도 고졸자는 남성과 비슷한 방향의 변화를 보여주고 있지만, 여성 대졸자는 상이한 모습을 보여준다. 남성 대졸 청년층의 경우 구직확률과 실직확률 모두 큰 폭으로 증가했지만, 여성의 경우 구직확률이 소폭 감소하고 대신 실직확률이 크게 감소하였다. 여성 대졸 청년층의 경우 실직확률이 감소하여 취업상태에 있을 경우 경제적 지위가 과거에 비해 상대적으로 안정화되고 있음을 확인할 수 있다.

이 글에서는 주로 외환위기를 전후하여 구직확률과 실직확률에 어떤 변화가 발생했는지를 검토하였다. 외환위기 이전 10년의 변화를 이 글에서 상술하기에는 지면이 허락하지 않는다. <표 1-25>에서는 1986년부터 1996년 사이 이행확률의 변화방향이 요약되어 있다. 1986년부터 1996년 사이 한국의 노동시장에서는 큰 폭의 실업률 하락이 있었으며, 이는 주로 남성의 모든 학력, 연령대에서 실직확률이 하락하는 것에 의해 설명될 수 있음을 알 수 있다. 자세한 분석은 향후의 과제로 미루고자 한다.

<표 1-25> 1986년과 1996년 사이 이행확률 변화 방향

		청년	장년	중고령	
남성	고졸	구직확률	++	+	○
		실직확률	--	--	---
	대졸 이상	구직확률	--	+	+++
		실직확률	----	--	---
여성	고졸	구직확률	++	+	---
		실직확률	-	○	-
	대졸 이상	구직확률	+++	+++	----
		실직확률	--	++	○

1.6

노동시장내 여성 지위의 향상

여성의 고용률은 지속적으로 증가했지만 큰 폭의 상승을 기록하진 못했다. 여성의 고용률 증가를 가로막는 요인 중 하나는 노동시장에 참여하더라도 노동시장에서 얻을 수 있는 이득이 충분하지 않은 것이다. 만약 여성이 지속적으로 낮은 임금만을 받을 수밖에 없다면, 여성의 노동시장 참여의 지속성은 보장되지 못한다.

여성이 노동시장에서 안정적인 지위를 보장받고 있는지 여부를 볼 수 있는 하나의 지표는 취업자 중 종사상 지위의 구성의 변화이다. <표 1-26>에서는 상용, 임시, 일용, 자영업주, 무급가족종사자의 구성비율을 살펴볼 수 있는데, 여성의 경우 무급가족종사자 비율이 지속적으로 하락하고 있는 반면, 임금근로자의 비율이 증가하고 있음을 확인할 수 있다.

그런데 임금근로자 내부의 구성비율을 살펴보면, 고용이 가장 불안정한 일용직 비중은 10%대에서 일정하게 유지되고 있는 데 비해서 임시직 비중이 상대적으로 증가하였음을 알 수 있다. 좋은 일자리로 부를 수 있는 상용직의 경우 1990년대 중반까지 상승하였지만 외환위기를 겪으면서 크게 감소하였다. 이후 다시 증가하여 외환위기 이전 수준을 회복하여 2006년 현재 27.1%를 차지하고 있다.

〈표 1-26〉 여성 취업자의 지위 비중 추이

(단위: %)

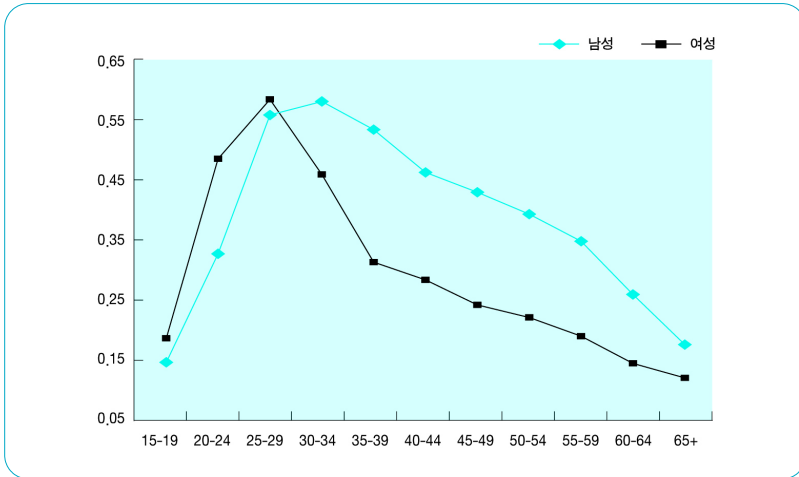
	여 성						남 성					
	임금 근로자	상용	임시	일용	자영 업주	무급 가족 종사자	임금 근로자	상용	임시	일용	자영 업주	무급 가족 종사자
1985	48.2	37.2		10.9	21.3	37.6	58.0	49.7		8.2	37.6	4.4
1990	56.8	21.4	22.5	12.9	18.7	24.5	63.1	40.7	14.1	8.3	34.4	2.5
1995	59.6	25.5	24.2	9.8	19.4	21.1	65.7	44.4	13.1	8.1	32.7	1.7
2000	61.5	19.1	28.5	13.9	19.2	19.3	64.3	38.1	17.1	9.2	33.8	2.0
2003	65.6	23.2	31.0	11.4	17.8	16.7	64.7	39.6	16.7	8.4	34.0	1.3
2004	66.6	24.4	30.6	11.5	18.6	14.8	65.6	40.4	16.7	8.4	33.1	1.3
2005	67.1	25.6	30.2	11.3	19.0	14.0	66.0	41.1	16.4	8.5	32.8	1.3
2006	67.7	27.1	30.0	10.8	18.8	13.5	66.8	41.5	16.6	8.6	32.0	1.2

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

여성의 연령대별 고용률 구조에서 잘 드러나듯이 여성들은 결혼과 출산, 그리고 자녀 양육의 시기에 대거 노동시장을 이탈하며, 30대 후반 이후부터 다시 노동시장으로 복귀한다. 복귀 과정에서 여성 고용의 질은 대폭 하락하는데 그것을 살펴보기 위해 연령대별로 취업자 중 상용직 비중을 살펴보았다. [그림 1-9]는 2006년 현재 남성의 연령대별 상용직 비중과 여성의 비중을 비교한 것이다. 20대 후반까지 여성의 비중이 높지만 30대 초반부터 급속히 하락하고 있음을 확인할 수 있다.

1985년부터 5년 단위로 여성의 연령대별 상용직 비중의 추이를 도시한 것이 [그림 1-10]이다. 지난 20여 년 동안 기본적인 패턴에 있어서 큰 변화가 발견되지는 않는다. 즉, 여성들은 20대까지 상용직 비중이 높은 수준을 유지한 후 30대 초반에 급속히 낮아지며 이후에는 다시 증가하지 않는다는 것이다. 30대 초반에 노동시장에서 빠져나간 뒤, 30대 후반부터 서서히 노동시장에 진입하는 것을 [그림 1-9]의 패턴과 연결시켜

[그림 1-9] 연령대별 취업자 중 상용직 비중 : 남녀비교(2006)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2006년 원자료.

해석해 보면, 30대 후반 이후 여성들은 비교적 안정된 일자리인 상용직이 아닌 임시, 일용직이나 비임금 일자리 형태로 활동한다는 것을 알 수 있다. 한 가지 특징적인 것은 2000년과 2005년 사이에 30대 이후에서 여성 상용직의 비중이 크게 증가했다는 사실이다.

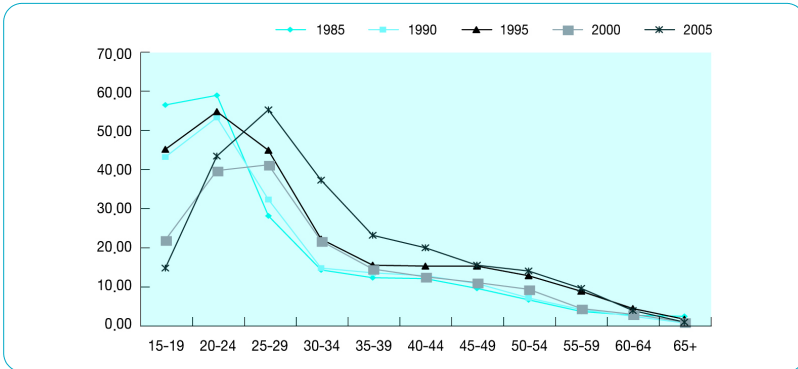
여성의 노동시장에서의 지위는 임금수준을 통해서도 살펴볼 수 있다. 지난 20여 년 동안 여성이 임금분포에서 지위를 높여 왔는지 여부를 파악하기 위해 전체 임금근로자의 소득을 10분위로 나눈 뒤에 각 소득분위에서 여성 근로자가 차지하는 비중을 계산해 보았다.¹⁰⁾ [그림 1-11]에서 보는 것처럼 저임금집단에서 여성의 비중이 높고 고임금집단에서 남성의

10) 임금총액이란 정액급여, 초과급여, 연간특별급여를 모두 합한 금액을 말한다. [그림 1-11] 이하의 자료는 임금구조기본통계조사를 활용했다. 임금구조기본통계조사는 1998년 까지 10인 이상 사업장을 조사했으나, 1999년부터 5인 이상으로 확대되었다. 일관된 비교를 위해 2000년, 2005년 역시 10인 이상 사업장에 한정하여 비율을 구하였다.

비중이 높아서, 여성들이 저임금 직종이나 산업에 몰려 있거나 기업 내에서 남성에게 비해 낮은 임금을 받고 있음을 확인할 수 있다. 아래에서

[그림 1-10] 여성의 연령대별 취업자 중 상용직 비중

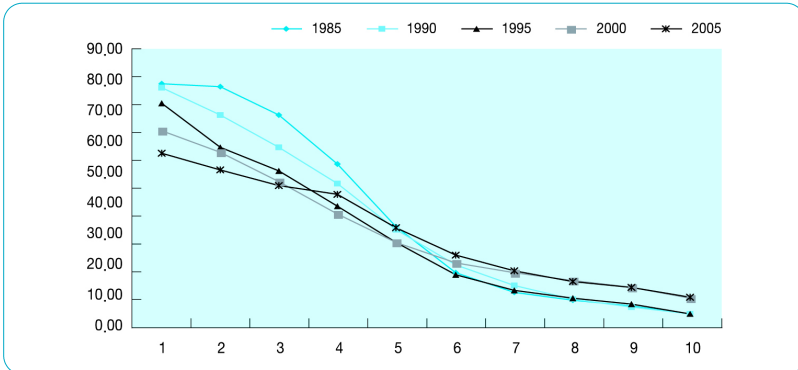
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

[그림 1-11] 임금소득 분위별 여성 상용근로자의 비중 추이

(단위: %)

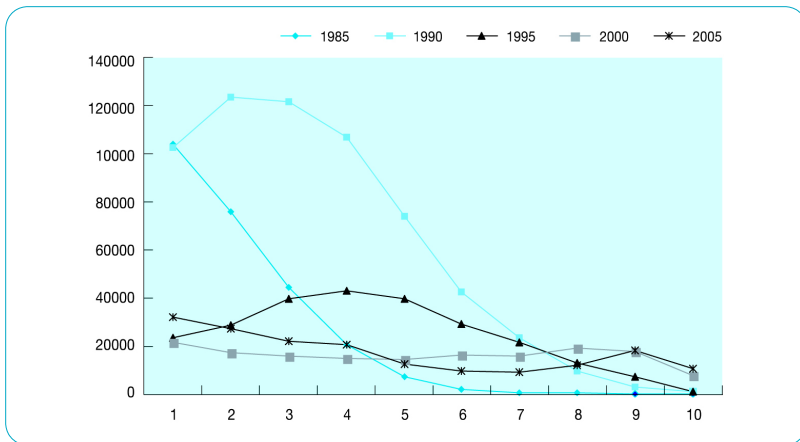


자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

좀더 자세히 살펴보도록 한다.

첫째, 지난 20여 년 동안 저임금집단에서 여성의 비중이 빠르게 감소했음을 알 수 있다. 특히 1985년에서 1995년 사이에 저임금집단에서 여성의 비중이 빠르게 감소했으며 상대적으로 그 이후 시기에는 감소 속도가 느려졌다. 하지만 최하위집단에서 여성 비중의 감소는 여전히 빠른 속도로 이루어지고 있다. 둘째, 고임금집단에서는 1985~95년 사이에 여성 비중의 증가가 거의 없었다. 큰 변화는 1995년과 2000년 사이에 이루어졌다. 이 시기에 상위 10%에서 여성이 차지하는 비중이, 1995년 이전 3%에 불과한 수준에서 2000년 9%로 증가하였다. 그런데 2000년과 2005년 사이에는 고임금영역에서 여성의 비율에 거의 변화가 없었다. 출생집단별로 세분하여 살펴볼 경우, 최근에 태어난 신세대의 노동시장 성과가 -최소한 신규 진입시 성과가- 구세대에 비해 급속도로 개선되고 있음을

[그림 1-12] 1960년대 후반 출생 코호트



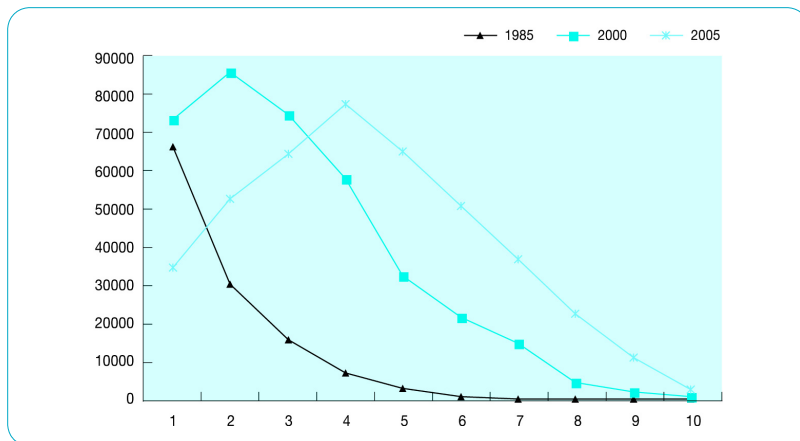
주: 가로축은 임금분위를, 세로축은 인구수를 의미함.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

확인할 수 있다. [그림 I-12]는 1965~69년 사이에 태어난 여성들이 연령이 높아짐에 따라 소득수준별로 어떻게 분포하고 있는지를 보여준다. 가로축은 소득분위를 나타내며 세로축은 사람 수이다. 예를 들어 1965~69년 사이 여성 출생집단은 1985년에 하위 10%에 10만여 명이 분포하고 있었는데 1995년에는 3만여 명이, 그리고 2005년에는 2만 명 정도가 분포한다. [그림 I-12]에서 볼 수 있는 것처럼 1960년대 후반에 출생한 여성들이 20대 초반이 되는 1990년에 대거 노동시장에 진입한 후 20대 후반이 되는 1995년에 빠른 속도로 퇴장했음을 알 수 있다. 이들은 20대 초반에 2, 3분위에 주로 몰려 있었으나 30대, 또는 20대 후반에는 3, 4, 5분위에 퍼져 있고 30대 초반에는 전 소득구간에 균등하게 분포하게 된다.

[그림 I-13]은 1975~79년 사이에 태어난 여성 출생집단의 변화를 보여준다. 20대 초반에 저임금집단에 몰려 있는 것은 유사하지만, 20대 후

[그림 I-13] 1970년대 후반 출생 코호트



주: 가로축은 임금분위를, 세로축은 인구수를 의미함.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

반이 되어서는 1960년대 후반 출생집단에 비해 노동시장으로부터의 퇴장이 나타나지 않으며, 이들이 받는 임금의 평균값도 소득 5분위와 크게 떨어지지 않은 양상을 보이고 있다.

이상의 분석을 통해, 지난 20여 년 동안 여성의 노동시장에서의 지위는 조금씩 상승하고 있지만 대부분의 성과는 20대에 집중되어 있다는 점에서 지위 상승의 정도가 제한적임을 알 수 있다. 임금수준별 분포에서 저임금 영역에서 여성의 비중이 빠르게 하락하고 있는 것은 관찰되지만, 2000년대에 고임금 영역에서 여성의 비중이 정체되고 있다는 점에서 여성의 노동시장 참여의 이익이 여전히 제한적임을 알 수 있다. 하지만 최근 30대 후반 이후에서 여성 상용직의 비중이 빠르게 증가하고 있다는 점과, 최근 출생 코호트로 올수록 남성과 거의 비슷한 임금수준을 누리면서 경쟁하고 있다는 점은 향후 여성의 노동시장 진출에 있어서 청신호로 해석될 수 있다.

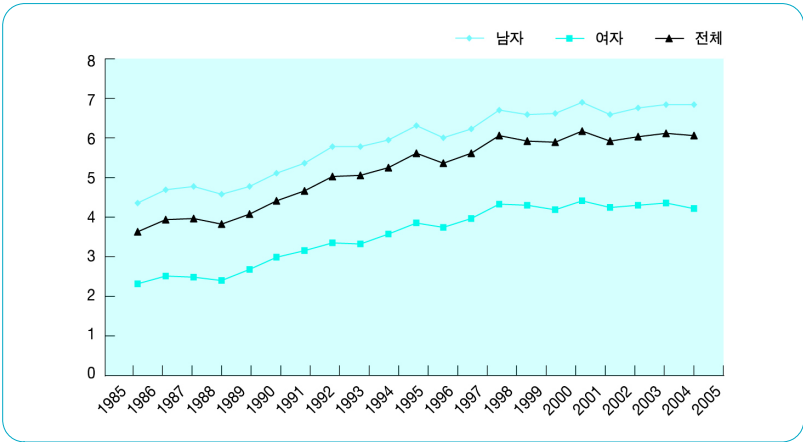
1.7

직장안정성의 변화

노동시장의 유연화가 진전되고 평생직장은 점차 퇴색하고 있다는 지적들이 있다. 노동시장 유연화에 대한 주장은 일화를 근거로 하는 경우가 많으며 객관적인 통계자료에 입각한 경우는 드문 실정이다. 만약 직장이동이 활발하게 이루어지고 직장안정성이 감소하는 것이 가시화되고 있다면, 노동시장의 현실에 맞추어서 정책적 대응 역시 변화되어야 한다. 예를 들어 새로운 직장으로의 이동을 원활하게 하는 데 필요한 전직지원서비스와 같은 새로운 방향의 정책적 지원이 필요할 것이다. 이하에서는 직장안정성에 어떠한 변화가 발생했는지를 상용직 근로자를 중심으로 살펴본다.

평균근속연수는 직장안정성의 대표적인 지표이다. 다른 조건이 일정할 때 우리나라 근로자의 평균근속연수가 감소한다면 이는 동일직장에서의 직장안정성이 감소했다고 볼 수 있다. [그림 1-14]에서는 임금구조기본통계조사를 이용하여 계산된 상용직 근로자의 평균근속연수가 제시되고 있다. 우리나라 상용직 근로자의 기업에서의 평균근속연수는 1985년 3.6년이었는데 이후 1995년까지 지속적으로 증가했다. 1995년에는 5.6년으로 10년 사이 2년이 증가하였다. 그런데 1995년 이후 평균근속연수의 증가 추세는 멈추었고, 2005년에는 6.1년으로 10년 사이에 0.5년 증가하는

[그림 I-14] 상용직 근로자의 평균근속연수 추이



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

것에 그쳤다. 남녀로 구분하여 평균근속연수를 살펴보면, 첫째 남성이 여성보다 2년 이상 평균근속연수가 크고, 둘째 남녀의 평균근속연수의 추세는 거의 유사하여 1990년대 중반까지 증가한 후 그 이후에는 평균근속연수가 정체되어 있다.

〈표 I-27〉에는 2000년 기준 선진국의 평균근속기간이 제시되어 있다. 대부분의 유럽 선진국은 평균근속기간이 10년을 넘으며 일본의 경우 11.6년, 영국은 8.2년, 미국은 가장 짧은 6.6년이다. 이와 비교할 때 우리나라의 직장안정성은 어떤 수준으로 평가할 수 있을까? 앞서 제시한 임금구조기본통계조사에 의한 평균근속연수를 사용하는 것은 적절하지 않다. 선진국의 경우 전체 근로자의 평균근속연수를 계산한 값인 데 비해 한국의 임금구조기본통계조사는 상용직을 중심으로 한 통계이기 때문이다. 전체 근로자의 근속연수를 조사하는 경제활동인구조사 자료를 이

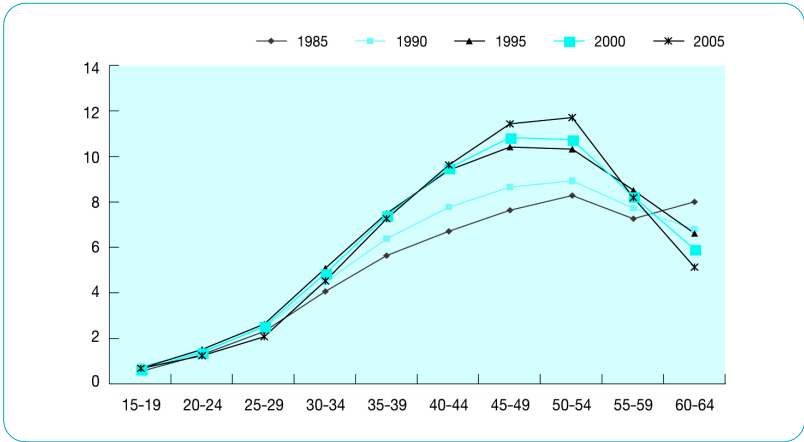
용하여 계산할 결과에 따르면 2006년 현재 임금근로자의 평균근속연수는 4.5년이며, 남성은 5.6년, 여성은 2.9년으로서 남성이 여성보다 월등히 높은 근속연수를 보여준다. 앞서 살펴본 상용직의 평균근속연수에 비해 경제활동인구조사의 평균근속연수가 크게 낮은 이유는, 전체 근로자 속에 임시, 일용직이 포함되어 있고 이들의 비중이 우리나라에서는 높으며 이들의 평균근속연수가 상용직보다 낮기 때문이다. 선진국과 비교할 때 우리나라의 직장안정성은 낮은 수준임을 알 수 있다.

〈표 1-27〉 선진국의 평균근속기간(2000)

덴마크	스웨덴	프랑스	독일	일본	영국	미국
8.3	11.5	11.1	10.5	11.6	8.2	6.6

자료: Auer and Cazes(2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from industrialized countries*, ILO.

[그림 1-15] 남성 상용직 근로자의 연령대별 평균근속연수



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

평균근속연수로 직장안정성을 측정할 경우 주의할 점은 인구구조의 고령화로 인해 직장안정성에 전혀 변화가 없음에도 불구하고 평균근속연수가 증가할 수 있다는 것이다. 인구구조의 영향을 배제하기 위해 남성 상용직 근로자의 연령대별 평균근속연수를 측정하여 비교해 보았다. [그림 I-15]에서 보는 것처럼, 40대 초반 연령대까지는 1985년과 1995년 사이 큰 폭으로 평균근속연수가 증가했지만 1995년과 2005년 사이에는 변화가 거의 없었다. 이에 비해 40대 후반과 50대 초반의 경우 평균근속연수의 증가가 지속되고 있음을 볼 수 있다. 흥미로운 점은 20대 후반과 30대 초반에서 소폭이나마 평균근속연수의 감소가 나타나고 있다는 것이다.

사용자와 근로자 관계의 안정성을 측정하는 또 하나의 지표는 직장유지율이다. 직장유지율은 t년이 지난 후에 몇 %가 동일 직장에 남아 있는지를 측정한 것이다. 5년 직장유지율을 계산한 결과가 <표 I-28>에 제시되어 있는데 남성의 직장유지율에는 큰 변화가 없음을 알 수 있다.¹¹⁾ 외환위기를 포함하고 있는 1995년과 2000년 사이에 직장유지율이 큰 폭으로 감소했지만 2000~05년 사이에는 다시 과거와 동일한 55% 수준을 회복하였다. 여성의 경우 지속적으로 직장유지율이 증가해 왔다.

직장유지율 역시 연령이나 근속연수에 의해 크게 영향을 받으므로 이를 통제해야만 직장안정성을 제대로 평가할 수 있다. 이를 위해 근속연수별 직장유지율을 계산하여 연도별로 비교한 것이 [그림 I-16]이다. 직장유지율은 근속연수가 높아질수록 증가하며 근속연수가 20년 이상이 되면 정년 퇴직 등의 영향으로 감소한다는 것을 알 수 있다. 남성의 경우

11) 임금구조기본통계조사는 패널조사가 아니므로 엄밀한 의미에서의 직장유지율을 계산할 수는 없다. 하지만 근속연수 자료가 있을 경우 직장유지율의 추정치를 구할 수 있다. 이에 대해서는 Hall, R.(1982), "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy", *American Economic Review* 71(3), pp.475~482; 정진호(1999), 「한국의 직장이동에 관한 연구」, 서울대학교 박사학위논문을 참조하라.

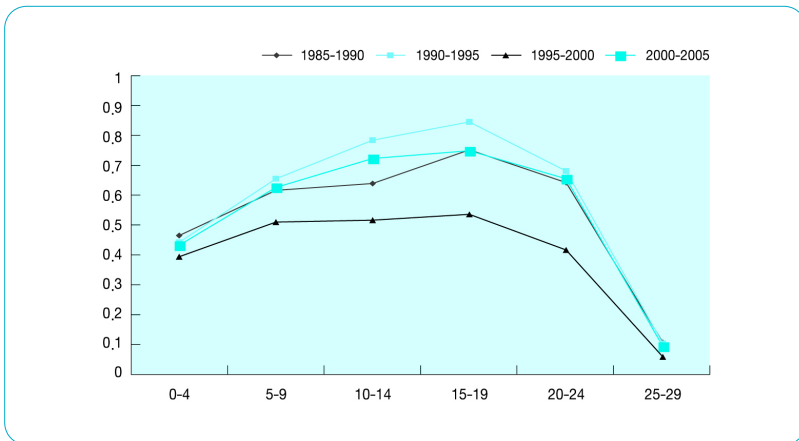
〈표 1-28〉 직장유지율의 추이

(단위: %)

	1985~1990	1990~1995	1995~2000	2000~2005
남성	53	55	45	55
여성	21	26	30	35

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

[그림 1-16] 근속연수별 남성 상용직 근로자 5년 직장유지율



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

1990~95년 사이 5년간 직장유지율이 매우 높았으며, 외환위기가 사이에 끼여 있던 1995년과 2000년 사이의 5년간 직장유지율은 경기적인 영향으로 큰 폭으로 감소하였다. 그러나 2000년대 이후에 남성의 직장유지율은 다시 상승했지만 외환위기 전 수준을 회복하고 있지 못함을 알 수 있다.

여러 가지 직장안정성의 지표를 분석해 본 결과에 따르면, 비록 노동시장 유연화가 진척되고 있다고 해도 큰 틀에서 볼 때 최소한 상용직의

경우에는 직장안정성이 급속히 감소되는 변화는 일어나지 않았다는 것을 알 수 있다. 그러나 상용직 평균근속연수의 증가 추세가 1990년대 후반 이후 정지했다는 점과, 근속연수별 남성 상용직의 5년 직장유지율이 1990년대 초반에 비해 하락했다는 점을 비추어 볼 때, 외환위기 이전 1990년대 전반기 한국 노동시장과 차별화되는 변화가 현재 진행되고 있음을 알 수 있다.

1.8

실직의 원인과 실업상태의 지속

고용정책에서 실업에 대한 정보는 매우 중요한 의미를 갖는다. 본절에서는 실직의 사유와 실직 상태의 지속률, 그리고 실직에서 재취업의 과정에 대해 살펴보고자 한다. 우선 전직 실업자 중에서 자발적 실업자와 비자발적 실업자의 비중을 살펴보면, 2006년 기준 남성 전직 실업자 중에서 자발적 실업자는 49%, 비자발적 실업자는 51%를 차지한다. 이에 비해 여성의 경우 자발적 실업자가 61%로서 남성보다 자발적 실업자의 비중이 더 높다.

연령대별로 비교해 보면, 청년층의 경우 일자리에 대한 불만으로 사직하는 것이 가장 큰 비중을 차지하는 반면, 장년층 이상에서는 계약만료나 공장폐업 등의 이유로 인해 비선별적으로 해고되는 경우가 가장 큰 비중을 차지한다. 학력수준별로 살펴보면, 고학력일수록 자발적 이직의 비중이 높으며 저학력일수록 비자발적 이직이 더 높은 특성을 보여준다.

전직 실업자의 이직 사유를 시계열적으로 살펴보면 [그림 I-17]과 같다. 외환위기 이전과 이후를 비교해 보면 전직 실업자의 이직 사유에는 큰 변화가 발생했음을 알 수 있다. 1990년대 중반의 경우 전직 실업자 중에서 비자발적으로 이직한 사람은 30%에 못 미쳤지만, 외환위기로 인

〈표 1-29〉 남성 전직실업자의 이직 사유(2006)

(단위: %)

		개인사직	일자리사직	비선별해고	선별해고
15~29세	중졸 이하	21.31	45.36	29.51	3.83
	고졸	25.13	49.42	22.30	3.14
	대졸 이상	31.37	47.23	18.08	3.32
30~49세	중졸 이하	13.29	11.99	71.47	3.24
	고졸	13.81	28.02	51.78	6.39
	대졸 이상	17.20	28.44	48.02	6.35
50~64세	중졸 이하	17.21	7.97	66.43	8.39
	고졸	18.05	12.52	61.33	8.10
	대졸 이상	20.18	11.40	57.89	10.53
전 체		18.51	30.05	45.94	5.51

주: 이직사유는 자발적 이유에 의한 사직과 비자발적 이유에 의한 해고로 구분됨. 개인사직은 개인적 이유에 의한 사직으로서 경제활동인구조사 조사표 항목 중 개인, 가족관련 이유, 육아, 가사, 심신장애 등을 포괄하며, 일자리사직은 작업여건(시간, 보수 등)의 불만족으로 사직한 것을 말함. 선별해고는 명예퇴직, 조기퇴직, 정리해고를 말하며, 비선별해고는 그 이외의 해고를 의미함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2006년 원자료.

〈표 1-30〉 여성 전직실업자의 이직 사유(2006)

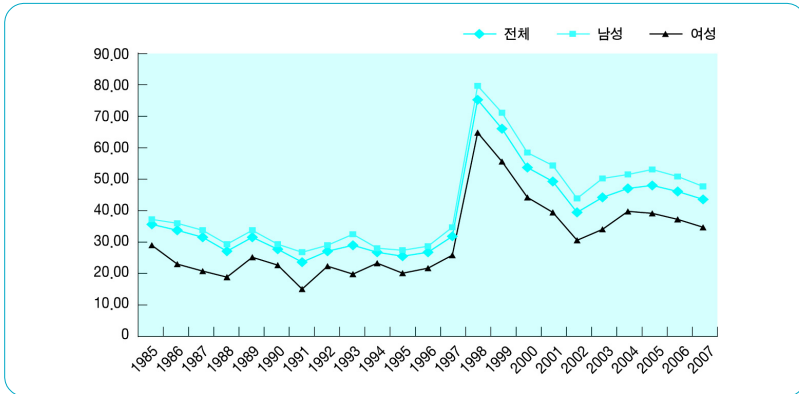
(단위: %)

		개인사직	일자리사직	비선별해고	선별해고
15~29세	중졸 이하	44.00	48.00	8.00	0.00
	고졸	30.45	47.79	18.90	2.86
	대졸 이상	35.60	48.91	11.41	4.08
30~49세	중졸 이하	25.63	12.26	58.22	3.90
	고졸	22.74	27.52	43.68	6.07
	대졸 이상	33.51	21.81	39.89	4.79
50~64세	중졸 이하	16.25	8.26	62.53	12.95
	고졸	28.45	13.79	51.72	6.03
	대졸 이상	0.00	33.33	33.33	33.33
전 체		27.30	33.53	34.16	5.00

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2006년 원자료.

[그림 1-17] 전직 실업자 중 비자발적 이직자 비중의 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

해 1998년에는 비자발적 이직자의 비중이 80%에 육박할 정도로 높아졌다. 경기회복과 함께 실업자 중 비자발적 이직자의 비중은 점차 하락하여 2002년에는 40%까지 하락했다. 그 이후 다시 비자발적 이직자의 비중은 증가하였고 전체적으로 40%를 크게 웃도는 수준을 유지하고 있다. 이러한 시기별 차이는 성별, 연령별, 학력별 그룹 모두에서 관측된다.

실업상태가 유지되는 기간은 실업자의 구직기간 자료를 통해 살펴볼 수 있다. 경제활동인구조사를 통해 측정되는 우리나라 실업자의 평균 구직기간은 2006년 현재 2.76개월이다. 이러한 구직기간은 상대적으로 짧은 편으로서 장기실업자의 비중의 국제비교를 통해 확인된다. 6개월 이상 장기실업자의 비중이 남성의 경우 12%에 불과하며, 여성의 경우에도 10%를 넘지 않는다. 12개월 기준으로 볼 경우에는 남성과 여성 모두 1% 내외의 수준이다. OECD 국가의 6개월 이상 장기실업자 평균 비중은 45.9%로 우리나라에 비해 장기실업자의 비중이 매우 높다.

대부분 실업자의 구직기간은 3개월 이내로서 남성의 경우 72%, 여성의 경우 78%가 3개월 이내의 구직기간을 갖는다. 실업자는 다시 일자리를 찾거나, 아니면 구직활동을 포기하고 비경제활동인구로 전환된다. 연령대별로 살펴보면, 남성의 경우 연령과 장기실업자의 비중 사이에는 큰

〈표 1-31〉 남성 실업자의 구직기간 분포(2006)

(단위: %)

		1개월	2~3개월	4~5개월	6~11개월	12개월 이상
15~29세	중졸 이하	44.07	33.58	12.02	9.77	0.57
	고졸	40.37	35.34	14.57	9.29	0.42
	대졸 이상	29.93	35.87	18.34	13.71	2.16
30~49세	중졸 이하	42.94	35.24	14.11	7.21	0.49
	고졸	35.33	34.81	16.00	11.77	2.09
	대졸 이상	30.43	36.34	15.81	16.26	1.15
50~64세	중졸 이하	45.95	32.46	11.49	8.57	1.52
	고졸	38.58	35.60	16.09	9.73	0.00
	대졸 이상	25.82	33.70	21.37	18.38	0.73
전 체		37.36	35.04	15.31	11.11	1.18

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2006년 원자료.

〈표 1-32〉 여성 실업자의 구직기간 분포(2006)

(단위: %)

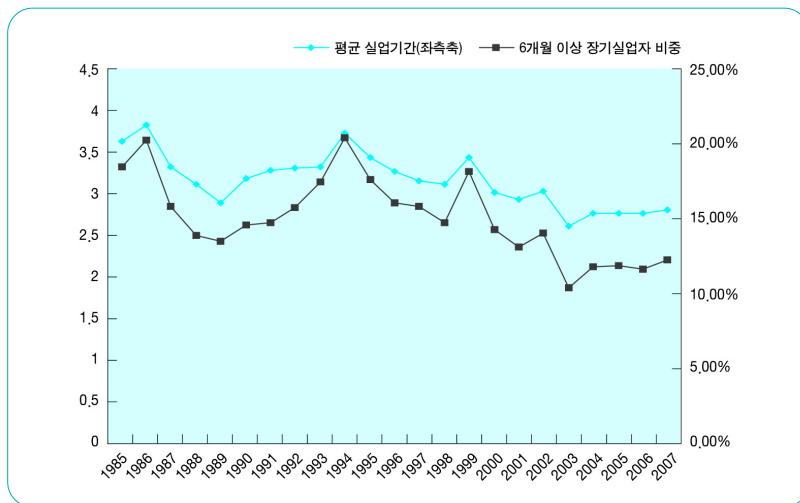
		1개월	2~3개월	4~5개월	6~11개월	12개월 이상
15~29세	중졸 이하	65.62	31.53	2.85	0.00	0.00
	고졸	44.20	35.54	11.69	7.68	0.88
	대졸 이상	29.05	33.65	18.05	16.95	2.30
30~49세	중졸 이하	53.15	30.96	10.48	5.41	0.00
	고졸	48.89	32.21	10.65	7.77	0.48
	대졸 이상	40.80	32.11	14.83	11.80	0.46
50~64세	중졸 이하	48.72	36.19	9.99	4.42	0.67
	고졸	53.36	34.75	6.09	5.79	0.00
	대졸 이상	74.83	25.17	0.00	0.00	0.00
전 체		44.30	33.91	12.09	8.81	0.88

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2006년 원자료.

차이가 없다. 하지만 여성의 경우 연령이 높아질수록 장기실업의 비중이 높아진다. 한편 학력과 장기실업 사이에는 긴밀한 관계가 발견된다. 남녀 공히 학력수준이 높을수록 장기실업자의 비중이 높다.

장기실업자 비중의 추세를 살펴보면, [그림 1-18]에서 보는 것처럼 현재의 장기실업자 비중은 11% 내외로 과거에 비해 크게 낮아졌음을 알 수 있다. 1986년의 경우 6개월 이상 장기실업자가 전체 실업자 중에서 20%를 넘었으며, 12개월 이상 장기실업자도 5% 이상이였다. 경기호황과 함께 1980년대 후반에 큰 폭으로 장기실업자 비중이 하락했으나, 1990년대 초 불황과 함께 다시 장기실업자 비중이 증가하였다. 외환위기로 인해 장기실업자의 비중이 1999년에 대폭 증가했지만 경기회복과 함께 다시 크게 하락하였으며, 2004년 이후 안정적인 양상을 보여주고 있다. 실업자의 평균 구직기간의 추이는 장기실업자 비중의 추이와 거의 유사함

[그림 1-18] 평균 실업기간과 장기실업자 비중의 추이

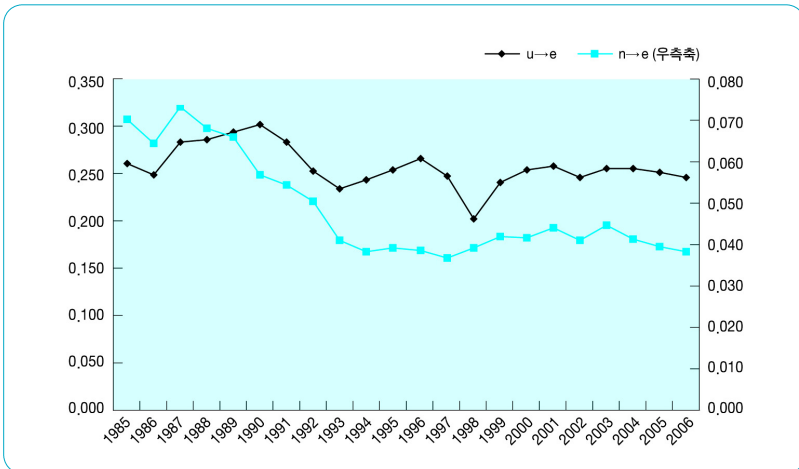


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

을 알 수 있다.

장기실업자의 비중에 영향을 주는 것은 취업으로의 유입확률과 비경제 활동상태로의 유입확률이다. 과거에 비해 실업자가 일자리를 찾아 떠나는 속도가 빨라질 경우 실업기간이 줄고 장기실업자 비중이 줄어들 수 있기도 하지만, 과거에 비해 실망실업이 늘어나서 구직활동을 중단하는 사람이 늘어날 경우에도 장기실업자 비중이 줄어들 수 있다. 1990년대 중반 이후에 어떤 일이 벌어진 것일까? [그림 I-19]와 [그림 I-20]은 이에 대한 실마리를 제공한다. [그림 I-19]는 실업자가 한 달 후에 취업할 확률의 추이를 보여주는 것으로서 1990년대 중반 이후 큰 변화가 없음을 알 수 있다. [그림 I-20]은 실업자가 한 달 후에 구직활동을 중단하고 비경제활동인구로 변화할 확률을 보여주는데 1990년대 중반 이후 그 확

[그림 I-19] 비취업상태에서 취업상태로의 이행확률 추이(월간자료의 연간평균)

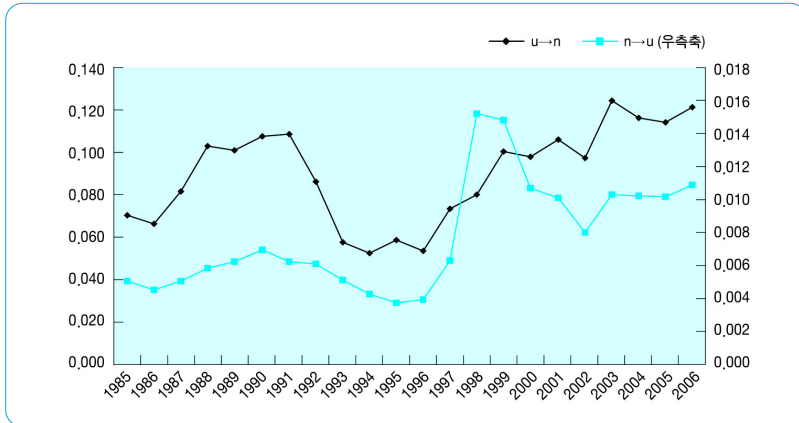


주: $u \rightarrow e$ 는 실업상태에서 취업상태로의 이행확률을 의미하며, $n \rightarrow e$ 는 비경제활동상태에서 취업상태로의 이행확률을 의미함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

률이 크게 증가했음을 알 수 있다. 이러한 점을 볼 때, 장기실업자의 감소는 실망실업과 밀접한 관련을 갖고 있음을 추론해 볼 수 있다.

[그림 1-20] 실업과 비경제활동간의 이행확률 추이(월간자료의 연간평균)



주: $u \rightarrow n$ 은 실업상태에서 비경제활동상태로의 이행확률을 의미하며, $n \rightarrow u$ 는 비경제활동상태에서 실업상태로의 이행확률을 의미함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

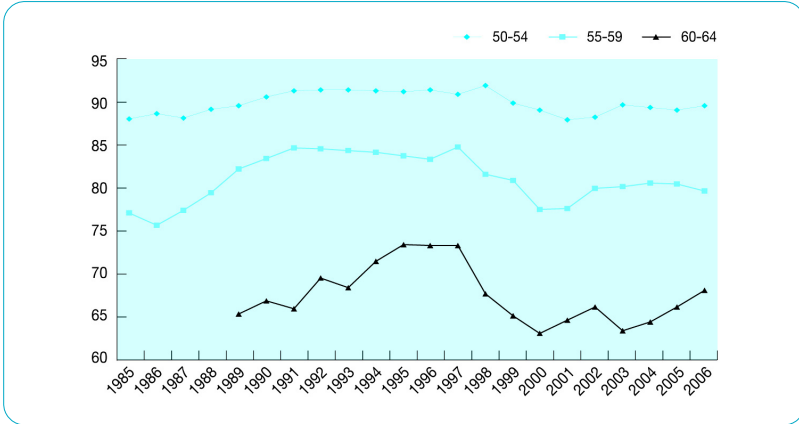
중고령자의 노동시장 참가

한국의 중고령층 경제활동참가율은 특히 남성의 경우 선진국에 비해 높은 편이다. 2006년 기준으로 55세에서 64세 사이 남성의 경제활동참가율을 비교해 보면 74.9%로서 OECD 전체 평균인 66.3%에 비해 크게 높다.¹²⁾ 한국보다 중고령 남성의 경제활동참가율이 높은 나라는 스웨덴, 뉴질랜드, 아이슬란드, 일본, 스위스, 멕시코 등에 불과하다. 이에 비해 55~64세 여성의 경제활동참가율은 한국의 경우 47.0%로서 OECD 전체 평균 45.0%와 거의 비슷한 수준이다.

지난 20여 년 동안 중고령층의 경제활동참가율의 추이를 살펴보면, 남성의 경우 1990년대 중반에 정점에 도달한 후 외환위기와 함께 큰 폭으로 감소하였으며, 외환위기의 영향으로부터 벗어난 이후에도 1990년대 중반의 수준을 회복하지 못하고 있다. [그림 1-21]에서 보는 것처럼 연령대가 높을수록 외환위기 전후의 경제활동참가율 차이는 더 크다는 것을 알 수 있다. [그림 1-22]에서는 중고령 여성의 경제활동참가율 추이를 살펴볼 수 있는데, 외환위기가 이들의 경제활동참가율을 하락시킨 것은 명확하지만 외환위기 이후 50대 초반과 50대 후반의 경제활동참가율

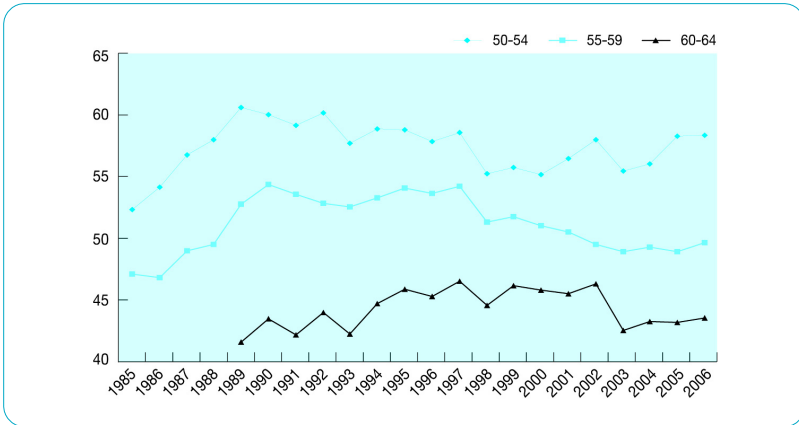
12) OECD(2007), *Employment Outlook*, 부록 참조.

[그림 1-21] 남성 경제활동참가율 추이



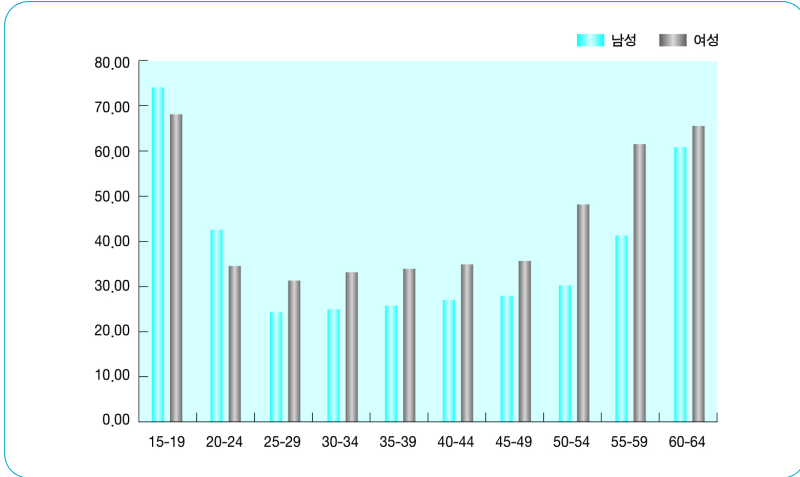
자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

[그림 1-22] 여성 경제활동참가율 추이



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도.

[그림 I-23] 연령대별 남녀 근로자 중 비정규직 비중(2006)



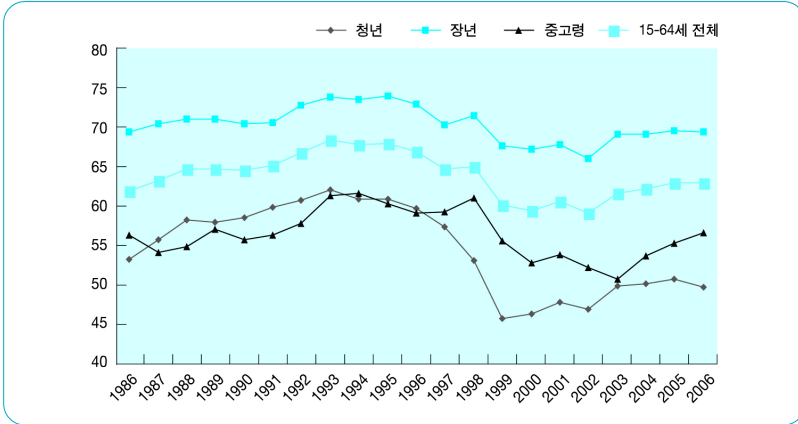
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 2006년 원자료.

의 격차가 점점 벌어지는 흥미로운 양상이 나타나고 있다.

중고령층의 경제활동참가율이 하락하는 이유 중 하나는 경제활동참가로부터 얻는 이득이 줄어들기 때문이다. 중고령 근로자는 장년근로자에 비해 열악한 근로조건에 처해 있다. [그림 I-23]은 임금근로자 중 비정규직 비중을 연령대별로 도시한 것이다.¹³⁾ 남성의 경우 20대 후반부터 40대 후반까지 거의 비슷한 수준을 유지하다가 50대 초반부터 증가하기 시작하고, 50대 후반과 60대 초반에 급격히 증가한다. 여성의 경우 30대 초반에 비해 30대 후반에 큰 폭으로 상승하고, 다시 50대 후반에 대폭 상승한다.

13) 여기서 비정규직은, 2002년 비정규직 정의에 대한 노사정 합의에 근거하여 실시된 경제활동인구조사 부가조사에 의해 판별된 것이다. 자세한 설명에 대해서는 안주엽 외 (2002), 『비정규근로의 실태와 정책과제(II)』, 한국노동연구원을 참조하라.

[그림 I-24] 남성 근로자의 연령대별 상용직 비중



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

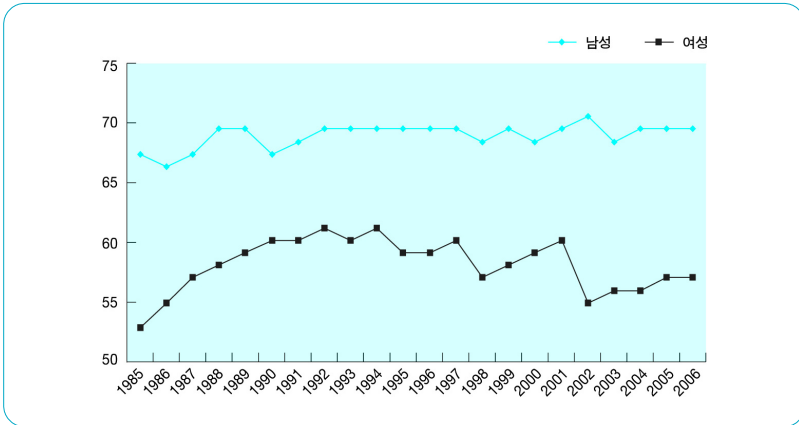
비정규직 여부를 판단할 수 있는 조사 자료는 외환위기 이후 자료만 이용 가능하므로 장기시계열을 보기 위해서는 상용, 임시, 일용으로 구분된 종사상 지위를 기준으로 한 비교가 불가피하다. 2006년 현재 장년층 남성 근로자가 상용직일 가능성은 70%인 데 비해서 중고령층 남성 근로자가 상용직일 가능성은 57%로서 13%포인트 낮다. [그림 I-24]는 연령대별로 남성 근로자 상용직 확률의 장기시계열 추이를 보여주고 있다. 전체적으로 근로자 중 상용직 확률이 감소했는데, 이 중에서 장년층 근로자의 비중은 적게 감소한 반면, 청년층과 중고령층의 상용직 확률이 크게 감소했음을 확인할 수 있다. 노동수요 측면에서 고령층에서 장년층으로의 상용직 수요 전환이 발생했을 가능성이 있으며, 노동공급 측면에서 노동시장에서 좋은 일자리를 얻을 확률이 감소함에 따라 고령층의 노동시장 참가 인센티브가 약화했을 가능성이 있다. 이러한 요인들은 고령층의 노동시장 참가율 하락에 기여했을 것이다.

고령화로 인한 건강상의 문제와 정년제도의 존재 등에 의해 중고령 취업자는 은퇴를 앞두고 있다. 은퇴연령은 각 개인마다 다를 수 있으며, 평균은퇴연령을 개인 설문조사를 통해 얻고자 할 경우 본인의 주관적인 판단이 개재되므로 객관화하기 어렵다. 이 글에서는 은퇴연령을 경제활동참여자 중 여성의 비중이 50% 이하로 떨어지는 최초의 나이로 정의하였다. [그림 1-25]에서 보는 것처럼 50%를 기준으로 할 때 남성의 은퇴연령은 2006년 현재 69세이다. 여성의 경우 2006년 현재 은퇴연령은 57세이다.

은퇴연령의 시계열 추이를 살펴보면, 남성의 은퇴연령은 지난 20여 년 동안 거의 변화가 없는 데 비해서 여성의 경우 1990년대 초반까지 빠른 속도로 증가한 후 이후에는 은퇴연령이 다시 하락하는 추세를 나타내고 있다.

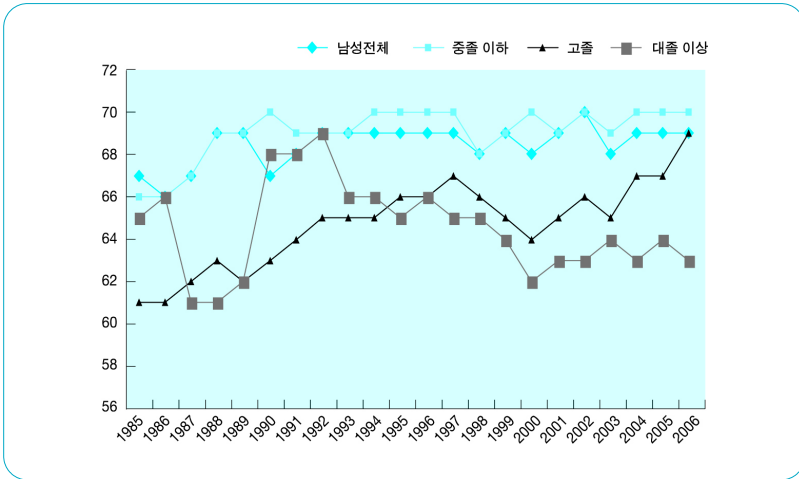
은퇴연령은 노후에 대한 자산 축적이 얼마나 있는지, 그리고 노년기 노동시장에서 얼마나 임금과 근로조건이 적절한지에 의해 결정될 것이다.

[그림 1-25] 남녀 은퇴연령의 추이(50% 기준)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

[그림 1-26] 교육수준별 남성의 은퇴연령 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

노후의 자산 수준이나 노동시장에서의 평가는 교육수준과 일정한 관계를 가지고 있을 것이라는 점에서 교육수준별 은퇴연령을 계산해 보았다. 그 결과는 [그림 1-26]에서 확인할 수 있는데 그림에서 보는 것처럼 학력수준이 높을수록 은퇴를 빨리 하고, 낮을수록 은퇴가 늦어짐을 알 수 있다. 대졸이상자의 은퇴연령이 63세인 데 비해서 고졸자는 69세, 중졸이하자는 70세로서 상당한 격차가 존재함을 알 수 있다. 고령화시대에 대비하기 위해서는 고학력자의 은퇴연령을 늦추고 지속적인 경제활동참가를 유인할 필요가 있으며, 이를 위해서는 노년기 노동시장 참가의 장애요인들을 제거할 필요가 있다.

외국인력이 노동시장에 미치는 영향

우리나라의 저숙련 외국인력제도는 그동안 몇 차례 제도 변화를 겪어 왔다.¹⁴⁾ 1993년 11월 산업연수생제도가 도입된 이후 연수취업제, 취업관리제 등의 제도변화를 거쳐 2004년 8월 고용허가제가 도입되었다. 고용허가제가 도입된 이후 산업연수생제도와 병행하여 실시되었으나 2007년부터 산업연수생제도는 고용허가제로 통합되었다. 한편 2007년부터 국적 동포를 대상으로 하는 방문취업제가 실시됨에 따라 우리나라의 저숙련 외국인력제도는 고용허가제와 방문취업제 두 형태로 운영되고 있다.

저숙련 외국인력의 취업허용업종을 보면, 고용허가제의 경우 제조업(상시근로자 300인 미만 또는 자본금 80억 원 이하), 건설업(총 공사금액 300억 원 이상 사회기반시설건설공사, 임대주택 및 국민주택기금 지원 건립 주택건설 공사), 서비스업(냉장·냉동 창고업과 재생용 재료수집 및 판매업으로 한정), 연근해어업, 양식어업 및 어업관련 서비스업, 그리고 농축산업(작물재배업, 축산업)으로 제한하고 있다. 한편 방문취업제는 현

14) 외국인력제도는 크게 전문기술외국인력제도와 저숙련외국인력제도로 구분할 수 있다. 현실적으로 인력의 구분은 비자유형을 통해 알 수 있는데, 전문기술외국인력 비자는 교수[E-1], 회화지도[E-2], 연구[E-3], 기술지도[E-4], 전문직업[E-5], 예술홍행[E-6], 특정활동[E-7]이 있고, 저숙련외국인력 비자는 산업연수생[D-3], 연수취업자[E-8], 그리고 고용허가제로 입국한 외국인력에게 부여하는 비자인 비전문취업[E-9]이 있다.

〈표 I-33〉 저숙련 외국인력제도의 변천과정

제도 도입 시기	제도 변천과정
1991. 11	○ 해외투자기업연수생 제도 도입
1993. 11	○ 산업연수생제도 도입
2000. 4	○ 연수취업제 시행 [연수 2년 + 연수취업 1년]
2002.	○ 연수취업제 변화 [연수 1년 + 연수취업 2년]
2002. 11	○ 취업관리제 도입 [외국국적동포의 국내 취업]
2004. 8	○ 고용허가제 시행 - 기존의 취업관리제는 고용허가제 특례제도로 하여 고용허가제에 통합
2007. 1	○ 산업연수생제도를 고용허가제로 통합하여 일원화
2007. 3	○ 방문취업제 시행 - 특례고용허가제를 확대하여 국내에 연고가 있는 외국국적동포뿐만 아니라 무연고자도 취업가능

행 특례고용허가제(일반 고용허가제 외에 사회복지사업, 음식점업, 개인간병인, 가사서비스업 등 서비스업의 일부 업종 추가)에 서비스업의 업종이 추가된다.

〈표 I-34〉는 1987년부터 2007년 11월까지의 사증유형별 외국인력 추이를 보여주고 있다. 1987년 12월에 6천 여명에 불과하던 외국인력 규모는 생산직 인력부족이 심화됨에 따라 지속적으로 증가하여 왔다. 특히 초창기의 경우 합법적인 저숙련 외국인력 도입제도가 없었기 때문에 불법체류자가 지속적으로 유입되어 왔다. 1994년부터 산업연수생제도가 도입되어 저숙련 외국인력 공급이 이루어졌으나 도입규모가 시장수요에 비해 매우 낮은 수준이어서 불법체류자가 급격히 증가하여 왔다. 2003년 불법체류자의 합법화 조치직전에 전체 외국인력 중 불법체류자의 비율이 79.8%에 이르는 등 외국인력 노동시장이 정상적인 궤도를 벗어나게 되자 정부는 불법체류자를 체류기간별로 구분하여 합법화 조치를 단행하였다.

합법화 조치 이후 불법체류자 규모는 전체 외국인력의 35.5%로 크게 감소하였으나 이후 증가하였다.

2007년 11월 현재 방문취업자를 제외한 우리나라의 외국인력 규모는 39만 5천 여명으로 추산되고 있으며, 이 중 취업비자를 발급받은 합법인

〈표 1-34〉 비자유형 및 체류형태별 외국인력 추이

(단위: 명, %)

	전체 외국인력	취업비자	연 수 비 자		불법체류자
			해투연수생	산업연수생	
1987. 12	6,409(100.0)	2,192(34.2)	-	-	4,217(65.8)
1988. 12	7,419(100.0)	2,403(32.4)	-	-	5,007(67.6)
1989. 12	14,610(100.0)	2,474(16.9)	-	-	12,136(83.1)
1990. 12	21,235(100.0)	2,833(13.3)	-	-	18,402(86.7)
1991. 12	44,850(100.0)	2,978(6.6)	-	-	41,877(93.4)
1992. 12	73,868(100.0)	3,395(4.6)	4,945(6.7)	-	65,528(88.7)
1993. 12	66,919(100.0)	3,767(5.6)	8,644(12.9)	-	54,508(81.5)
1994. 12	81,824(100.0)	5,265(6.4)	9,512(11.6)	18,816(23.0)	48,231(58.9)
1995. 12	128,906(100.0)	8,228(6.4)	15,238(11.8)	23,574(18.3)	81,866(63.5)
1996. 12	210,494(100.0)	13,420(6.4)	29,724(14.1)	38,296(18.2)	129,054(61.3)
1997. 12	245,399(100.0)	15,900(6.5)	32,656(13.3)	48,795(19.9)	148,048(60.3)
1998. 12	157,689(100.0)	11,143(7.1)	15,936(10.1)	31,073(19.7)	99,537(63.1)
1999. 12	217,384(100.0)	12,592(5.8)	20,017(9.2)	49,437(22.7)	135,338(62.3)
2000. 12	285,506(100.0)	19,063(6.7)	18,504(6.5)	58,944(20.6)	188,995(66.2)
2001. 12	329,555(100.0)	27,614(8.4)	13,505(4.1)	33,230(10.1)	255,206(77.4)
2002. 12	362,597(100.0)	33,697(9.2)	14,035(3.9)	25,626(7.1)	289,239(79.8)
2003. 12	388,816(100.0)	200,039(51.5)	11,826(3.0)	38,895(10.0)	138,056(35.5)
2004. 12	421,641(100.0)	196,603(46.6)	8,430(2.0)	28,125(6.7)	188,483(42.7)
2005. 12	345,579(100.0)	126,497(36.6)	6,142(1.8)	32,148(9.3)	180,792(52.3)
2006. 12	425,107(100.0)	194,195(45.6)	5,831(1.4)	38,187(9.0)	186,894(44.0)
2007. 11	393,331(100.0)	183,048(46.5)	4,493(1.1)	4,333(1.1)	201,457(51.3)

- 주: 1) 취업비자 합법체류자=비전문취업자(E9)+전문기술인력(E1~E7, E10)+연수취업(E8)
 2) 2007년 11월말 기준으로 불법체류자수에는 비경제활동인구(15세 이하 및 61세 이상) 미포함(21,436명).
 3) 2007년 11월말 기준으로 방문취업자(H-2) 205,857명은 합법체류자 현황에 미포함.

자료: 법무부

력은 183,048명(46.5%)이고 불법체류자는 201,457명(51.3%)이다. 취업비자 인력을 비자유형별로 보면 비전문취업(E-9)이 127,473명(69.6%)이고, 연수취업(E-8)은 21,328명(11.7%)이며, 나머지 34,247명(18.7%)은 전문기술인력(내향선원 포함)이다.

한편, 이 표에는 2007년 3월 4일부터 시행된 방문취업자로 입국한 재외동포가 제외되어 있다. 방문취업비자(H-2)의 추이를 보면 2007년 6월 93,708명에서 이후 급속한 증가를 보여 2007년 9월에 161,514명, 2007년 12월과 2008년 1월에 각각 228,448명, 249,556명을 기록하고 있다. 방문취업비자로 입국한 동포 대부분이 취업되어 있는 현실을 감안하면 우리나라 취업 외국인력은 65만 여명에 이를 것으로 추산된다.

전문기술 외국인력의 유입은 그다지 활발하지 않다. <표 I-35>는 취업비자로 입국한 외국인력의 현황을 잘 보여주고 있다. 이 중 E-1(교수)부터 E-7(특정활동)까지가 전문기술인력 비자에 해당된다. 전문기술인력이 포괄하는 범위에 대해서는 보다 많은 논의가 필요하지만 대개는 자격 범주를 기준으로 구분하고 있다.¹⁵⁾ 이 표에서 보듯이 전문기술인력으로 입국한 외국인력 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것이 회화지도로 2007년 11월말 현재 17,615명에 이른다. 교수비자 입국자는 1,355명이며, 예술홍행 입국자는 3,038명이다. 개념상으로 전문기술인력에 가장 가까운 비자는 연구(E-3)와 특정직업(E-7)을 들 수 있는데 이 비자로 입국한 인력은 각각 2,291명과 6,753명이다.

국내에 지속적으로 유입되어 온 외국인력이 국내의 생산관련 단순기능인력의 인력부족 해소에 상당한 기여를 하고 있는 것으로 평가된다. [그림 I-27]은 1987년 이후 외국인력 추이와 생산직인력부족인원 및 인력부

15) 학력과 경력, 자격 등 노동시장에서 통용되는 선별기능을 기준으로 하는 방법이 일반적이지만 싱가포르와 같이 시장임금 수준을 기준으로 구분하는 경우도 있다.

족을 추이를 보여주고 있다. 여기서 인력부족인원 및 인력부족률 통계는 노동부, 『노동력수요동향조사』에 나타난 전산업의 300인 미만 사업체의 생산관련직과 단순노무직을 합한 수치이다. 인력부족 통계를 2003년까지

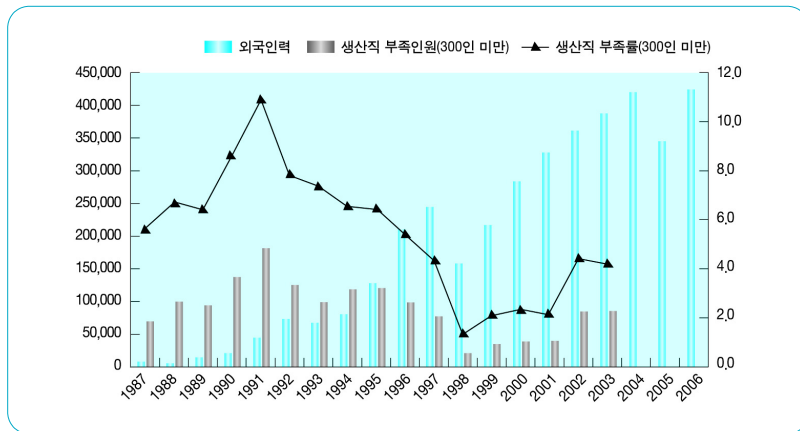
〈표 1-35〉 취업비자(E1~E10) 합법체류자 현황

(단위: 명, %)

	전체	교수 (E-1)	회화 지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술 지도 (E-4)	전문 직업 (E-5)	예술 흥행 (E-6)	특정 직업 (E-7)	연수 취업 (E-8)	비전문 취업 (E-9)	내향 선원 (E-10)
'07.11	183,048 (100)	1,344 (0.7)	17,615 (9.6)	2,291 (1.3)	174 (0.1)	397 (0.2)	3,038 (1.7)	6,753 (3.7)	21,328 (11.7)	127,473 (69.6)	2,635 (1.4)
'06.12	194,195 (100)	1,154 (0.6)	14,806 (7.6)	2,076 (1.1)	156 (0.1)	342 (0.2)	3,189 (1.6)	5,527 (2.8)	51,517 (26.5)	115,122 (59.3)	307 (0.2)
'05.12	126,497 (100)	1,084 (0.9)	12,296 (9.7)	1,738 (1.4)	193 (0.1)	286 (0.2)	3,268 (2.6)	4,412 (3.5)	50,703 (40.1)	52,305 (41.3)	212 (0.2)
'04.12	195,664 (100.0)	939 (0.5)	11,072 (5.7)	1,569 (0.8)	185 (0.1)	288 (0.2)	2,821 (1.4)	3,432 (1.7)	48,937 (25.0)	126,421 (64.6)	-

자료: 법무부 내부자료.

[그림 1-27] 외국인력, 생산직부족인원 및 부족률 추이



자료: 인력부족통계는 노동부, 『노동력수요동향조사』, 각호.

만 제시한 이유는 이후 노동부의 노동력수요동향조사의 직종분류표가 바뀌었기 때문이다. 그림에서 보듯이 생산직인력부족이 심화됨에 따라 외국인력 유입이 높아지면서 90년대를 거치면서 인력부족률과 부족인원이 추세적으로 낮아지고 있다. 물론 추세적인 인력부족률의 하락은 제조업 고용비중의 지속적인 감소, 기업들의 자동화·합리화의 진전 등으로 기업의 인력 수요가 감소한 점도 지적할 수 있으나 무엇보다 외국인력 유입에 기인하는 바가 크다고 볼 수 있다.

외국인 단순기능인력의 도입 규모가 증가함에 따라 인력부족이 완화되고 있다는 사실은, 외국인근로자가 국내 생산직 인력부족 해소에 큰 도움을 주고 있다는 것을 보여주고 있다. 이는 생산관련직 부족인력을 상당부분 외국인 인력 도입이라는 방법으로 해결하고 있음을 잘 보여주고 있다.

그러나 외국인력 도입에 따른 효과는 단순히 인력부족의 해결이라는 측면에 국한되지 않는다. 외국인력의 유입은 비용과 편익을 유발한다. 편익의 관점에서 보면, 외국인력의 유입은 인력부족의 해소, 경제성장 및 이를 통한 고용창출이라는 경제적 측면 외에 다인종 다문화사회에 대한 학습효과, 국가 이미지 제고 등 사회적 측면에서도 기여할 수 있다. 그러나 또 한편으로는 비용측면이 존재한다. 내국인 근로자의 일자리 대체, 근로조건 악화 같은 노동시장의 부정적 측면이 있고 외국인력의 체류 및 관리 혹은 지원에 따른 사회적 비용이 발생한다. 이러한 편익과 비용은 노동시장의 구조, 외국인력정책의 특징, 사회적 비용을 줄이고자 하는 제도적 장치의 효율성 여부 등에 따라 달라진다. 또한 외국인력의 도입에 따른 비용과 편익의 논의에서 중요한 관점 중의 하나가 편익의 수혜주체와 비용을 부담하는 주체가 상이할 수 있다는 점이다. 결과적으로 이러한 편익과 비용을 고려하여 비용을 최소화할 수 있는 제도적 방

안을 모색하는 것이 중요하다.

한편, 외국인력의 유입에 따른 노동시장 효과에 국한하여 살펴보면, 이주자는 노동시장 공급측면을 반영하고 있다. 단일노동시장을 가정하면 해외로부터의 이주로 단순인력의 공급이 증가되면 유입국의 저숙련 근로자의 임금과 고용수준은 모두 감소된다. 즉, 임금이 유보임금(reservation wage) 이하로 하락하면 근로자들은 시장을 떠나게 되고, 시장에 머무르는 근로자들은 더 적은 임금을 받게 된다. 그런데 만일 외국인력이 내국인근로자가 기피하는 업종에 종사하고 있다면 이러한 효과는 매우 미미하게 될 것이다.

만일 외국인근로자들이 모두 떠나게 된다면 그 자리를 내국인근로자가 메울 수 있을 것인가? 이 질문에 대한 답은 저숙련 근로자에 대한 수요와 공급곡선의 형태에 따라 달라질 뿐만 아니라 외국인근로자에 대한 최저임금의 적용 등 노동시장 정책이나 제도에 따라 달라질 것이다.

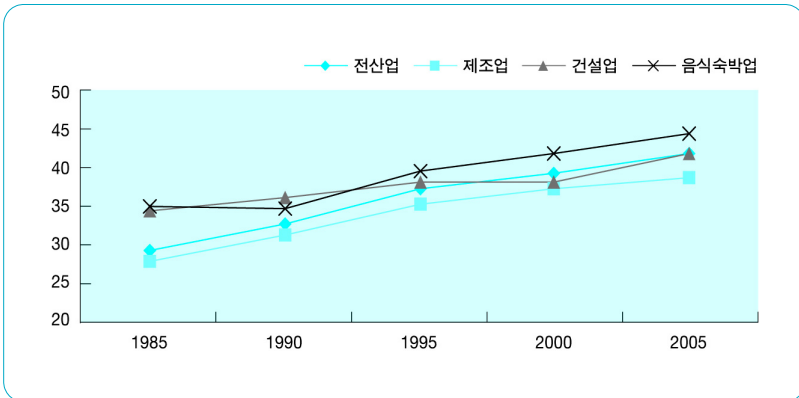
외국인력 유입의 노동시장 효과에 관해서는 외국의 경우 많은 연구가 이루어져 왔으나 한국에서는 자료의 제약 등으로 체계적인 연구가 거의 이루어지고 있지는 않다. 실태조사를 통해 이루어진 몇몇의 연구에 따르면 외국인근로자와 같은 업종에 속하는 내국인근로자간에는 상당부분 보완성이 있는 것으로 분석되고 있으며, 부분적으로 대체성이 있는 경우도 있으나 이는 미미한 수준에 그치고 있는 것으로 분석되고 있다. 건설업이나 일부 서비스업종의 경우 외국인력의 유입이 내국인 일자리를 잠식하는 사례도 종종 나타나고 있기도 하다.

일반적으로 볼 때 고용허가제로 입국한 외국인력의 경우 노동이동의 자유가 제한되어 있고 제조업 중심으로 취업되어 있기 때문에 노동시장 대체효과는 미미한 것으로 판단된다. 그러나 방문취업제로 입국한 국적동포의 경우 주로 건설업과 서비스업에 취업되어 있으며, 이들은 사업장

이동이 자유로운 만큼 상대적으로 국내 근로자와 일자리 경쟁에 놓여 있을 가능성이 크다.

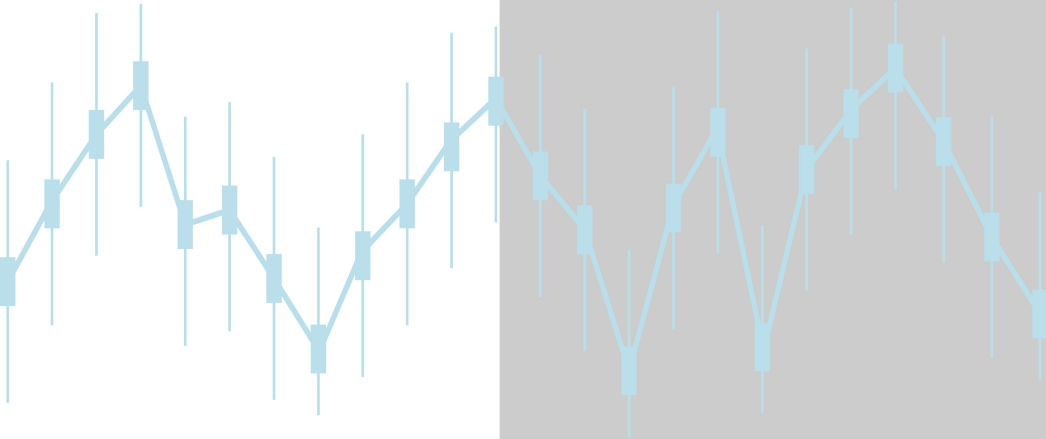
향후에도 우리나라 인구구조나 생산직 노동시장의 구조변화를 고려할 때 외국인력의 유입필요성은 보다 증대할 전망이다. [그림 1-28]은 지난 20여년간 우리나라 생산직 노동시장의 연령구조의 변화를 보여주고 있다. 이러한 추세가 지속된다면, 고연령화에 따른 내국인 노동시장의 일정 부분을 외국인력이 대체할 수밖에 없으며, 이는 단지 일자리를 메우는 역할뿐만 아니라 숙련의 연계에 외국인력이 일정한 역할을 수행할 수도 있음을 시사하고 있다. 따라서 내국인 노동시장을 침해하지 않는 적정수준이라는 양적인 측면과 적절한 기능을 갖춘 외국인력의 도입을 어떻게 조화롭게 해결해야 할 것인가가 주요 과제이다.

[그림 1-28] 생산·단순노무직 근로자의 산업별 평균연령의 변화



I

임금



임금과 생산성
기업규모간 임금격차
성·학력별 임금격차
임금의 연공성
임금체계
최저임금
조세격차

2.1

임금과 생산성

임금수준 및 그 상승률이 국민경제적으로 적정한가를 둘러싼 노사간의 대립은 임금교섭과정에서 매년 반복되고 있다. 이하에서는 지난 1985년 이후 최근까지의 임금수준 및 그 변화, 임금과 생산성과의 관계에 대해서 분석한다.

비록 현재 임금 및 생산성 통계는 모두 조사 또는 집계대상에서 일정한 한계를 지니고 있지만, 임금 및 생산성의 시계열적 변화를 분석하는데, 임금통계로서 노동부의 「매월노동통계조사」, 생산성통계로서 한국은행의 「국민계정」 및 통계청의 「경제활동인구조사」를 가공한 자료가 크게 문제되지 않는다.

▶ 임금수준 및 그 변화

우선, 비농전산업의 1985~2006년간 연평균 임금상승률(22년간 단순 평균)은 10.6%로서 비교적 높게 나타나고 있다. 그러나 이를 기간별로 세분하여 살펴보면 경제성장률의 둔화에 따라 임금상승률도 점차 낮아지고 있음을 확인할 수 있다. 예컨대 1990년대 중반까지 임금상승률은 두자릿수로 높았지만 외환위기 이후 한자릿수로 낮아졌으며, 2004년 이후 최근

에는 임금상승률이 약 6%에서 안정화되어 있다.

이와 같은 임금상승에 대한 임금항목별 기여율을 살펴보면 시기별로 약간의 차이는 있지만, 임금상승에 대한 기여율은 전반적으로 정액급여, 특별급여, 초과급여 등의 순서로 높게 나타나고 있다.¹⁶⁾ 특히 외환위기 직후인 1999년에는 일시적으로 삭감되었던 상여금이 보전되어 임금총액의 상승에 대한 특별급여 상승의 기여율이 이례적으로 높았다. 그러나 2000년 이후에는 예년과 같이 정액급여, 특별급여, 초과급여 등의 순서로 임금상승에 대한 기여율이 높게 나타나고 있다.

다음으로, 제조업의 1985~2006년간 연평균 임금상승률(22년간 단순 평균)은 11.5%로서 비교적 높게 나타나고 있으며, 이를 기간별로 세분하여 살펴보더라도 임금상승률이 점차 낮아지고 있음을 확인할 수 있다. 특히 외환위기의 충격이 극심하였던 1998년에는 임금상승률이 -3.1%로서 전년도에 비하여 특별급여, 초과급여를 중심으로 임금수준이 낮아지기도 하였다.

한편, 명목임금 상승률과 비교가능한 명목생산성 증가율을 살펴보면 생산성증가율도 점차 낮아지고 있음을 확인할 수 있다. 비록 1985~2006년간 연평균 임금상승률이 생산성증가율보다 높지만, 이를 근거로 임금상승률이 생산성증가율을 크게 상회하고 있다고 단정할 수는 없다. 왜냐하면 생산성통계는 전체 취업자를 대상으로 집계되고 있음에 반하여, 임금통계는 임금상승률이 상대적으로 높은 상용근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자만을 조사대상으로 하고 있기 때문이다.

16) 기여율이란 임금총액을 구성하는 개별 항목(즉 정액급여, 초과급여, 특별급여)의 증감분의 임금총액의 증감분에 대한 백분비(%)를 말한다.

〈표 II-1〉 임금 및 생산성 증가율 추이

(단위: %)

	비농전산업		제조업	
	임금상승률	생산성증가율	임금상승률	생산성증가율
1985	9.2	5.4	9.9	5.9
1986	8.2	12.9	9.2	13.7
1987	10.1	10.6	11.6	6.1
1988	15.5	13.9	19.6	14.6
1989	21.1	8.4	25.1	2.6
1990	18.8	15.3	20.2	12.0
1991	17.5	14.9	16.9	16.7
1992	15.2	11.2	15.7	14.5
1993	12.2	12.0	10.9	20.2
1994	12.7	11.9	15.5	17.4
1995	11.2	13.5	9.9	17.6
1996	11.9	9.2	12.2	10.2
1997	7.0	7.3	5.2	12.0
1998	-2.5	8.3	-3.1	20.3
1999	12.1	4.9	14.9	7.9
2000	8.0	3.8	8.5	6.7
2001	5.6	4.6	6.3	1.0
2002	11.6	6.2	12.0	7.4
2003	9.4	6.1	8.8	5.3
2004	6.5	5.7	9.9	15.1
2005	6.4	2.8	7.8	4.5
2006	5.6	3.1	5.6	4.2
1985~2006	10.6	8.7	11.5	10.7
1986~1990	14.8	12.2	17.1	9.8
1991~1995	13.8	12.7	13.8	17.3
1996~2000	7.3	6.7	7.5	11.4
2001~2006	7.5	4.7	8.4	6.2

주: 임금은 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.

생산성은 비농 부문의 취업자 1인당 명목GDP.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호,
 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, 각년도,
 한국은행, 『국민계정』 각호.

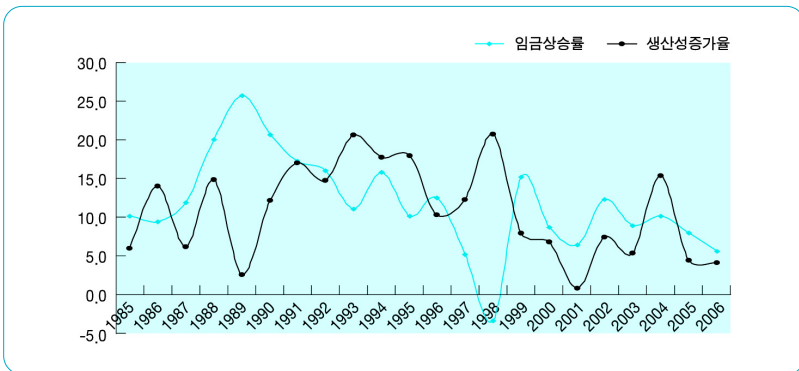
임금상승률 및 생산성증가율의 관계

임금상승률의 적정성은 임금상승률과 노동생산성증가율의 괴리로 평가할 수 있다. 비록 노사 양측은 임금인상률의 준거지표로서 근로자측은 생계비율, 그리고 기업측은 지불능력을 주로 강조하고 있지만, 소위 ‘생산성임금제’가 노사 모두에게 중립적이다.

생산성임금제의 주된 논리는 임금상승률을 노동생산성증가율과 일치시키면 임금인상에 의한 비용인상 인플레이션(cost push inflation)이 발생하지 않을 뿐만 아니라 근로자가 기여한 만큼 임금상승이 이루어지기 때문에 소득분배도 더 이상 악화되지 않는다는 데 있다.

이하에서는 임금증가율과 생산성증가율간의 관계를 통계의 포괄범위가 보다 광범위한 제조업에 한정하여 분석한다. 다만, 임금통계가 시간당이 아닌 인당 명목기준으로 집계·발표되고 있음을 고려하여 인당 명목기준으로 임금과 생산성간의 관계를 살펴본다.

[그림 II-1] 임금상승률 및 생산성증가율 추이(제조업)



주 및 자료: <표 II-1>과 동일.

[그림 II-1]에 따르면, 임금상승률은 대체적으로 생산성증가율과 같은 방향으로 움직이고 있다. 보다 구체적으로 생산성이 1% 증가하면 임금은 몇 % 상승하는가를 살펴보기 위하여 지난 1985~2006년간 연간자료를 이용하여 회귀분석한 결과, 생산성이 1% 증가하면 임금이 1% 상승하였다.¹⁷⁾ 즉, 중장기적으로 임금의 생산성 탄력성이 1로서 생산성 증가만큼 임금이 상승되고 있음을 확인할 수 있다.

■ 임금-생산성 증가율 국제비교

앞에서 살펴본 바와 같이, 비록 우리나라의 임금상승률은 높지만 생산성 증가율을 상회하지는 않는다. 그렇다면 다른 국가들에 비하여 임금증가율 및 생산성증가율은 어떠한가? 그리고 이들 변수의 관계는 어떠한가? 이하에서는 자료의 제약상 인당 명목이 아닌 인-시간당 실질임금 및 생산성 지표를 제조업에 한정하여 살펴본다.¹⁸⁾

우선, 실질임금 상승률은 모든 기간에 걸쳐 다른 국가들에 비하여 상당히 높게 나타나고 있다. 또한 실질생산성 증가율도 모든 시기에 걸쳐 다른 국가들에 비하여 약간 높게 나타나고 있다. 이와 같이 우리나라는 임금만이 아니라 생산성 증가율도 다른 국가들에 비하여 높게 나타나고 있다.

다음으로, 임금과 생산성간의 관계가 어떠한가를 임금의 생산성 탄력

17) 로그-로그 모형에 외환위기의 충격을 통제하기 위하여 1998년 더미변수를 설명변수로 추가한다.

18) 이는 가격경쟁력을 반영하는 단위노동비용을 구성하는 지표되는 상이하다. 단위노동비용은 명목임금(또는 노동비용)을 실질생산성으로 나눈 평균가변비용(AVC)이다. 따라서 국제시장에서의 가격경쟁력은 명목노동비용, 실질노동생산성, 대미환율 등과 같은 요인들에 의해서 결정되는데, 특정 기업(또는 국가)의 노동경쟁력은 다른 기업(또는 국가)에 비하여 ① 노동비용(또는 임금) 상승률이 낮을수록, ② 실질노동생산성 증가율이 높을수록, ③ 자국통화의 평가절하 속도가 클수록 상대적으로 높아지게 된다.

〈표 II-2〉 임금 및 생산성 증가율 국제비교(제조업)

(단위: %)

	실질임금				실질생산성			
	한국	대만	일본	미국	한국	대만	일본	미국
1986~2006	7.5	3.8	1.7	1.2	9.0	6.0	3.7	4.3
1986~1990	10.0	9.1	3.2	0.1	8.5	7.5	4.5	2.6
1991~1995	12.0	3.3	2.3	0.8	9.4	4.7	3.3	3.7
1996~2000	4.1	2.0	0.9	2.3	10.8	5.6	3.4	5.6
2001~2006	4.6	1.5	0.7	1.5	7.5	6.0	3.6	5.1

주: 임금은 시간당 노동비용(hourly compensation cost)임.

자료: BLS(2006), *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*.

성으로 살펴보면 다음과 같다. 지난 1985~2006년간 연간자료를 이용하여 회귀분석한 결과에 따르면 생산성 1% 증가에 따라 임금이 몇 % 상승하는가, 즉 탄력성을 살펴보면 한국 0.823, 대만 0.611, 일본 0.464, 미국 0.309로 나타나고 있다. 이는 다른 국가들에 비하여 우리나라의 임금이 생산성에 보다 탄력적으로 변동하고 있음을 시사한다.

2.2

기업규모간 임금격차

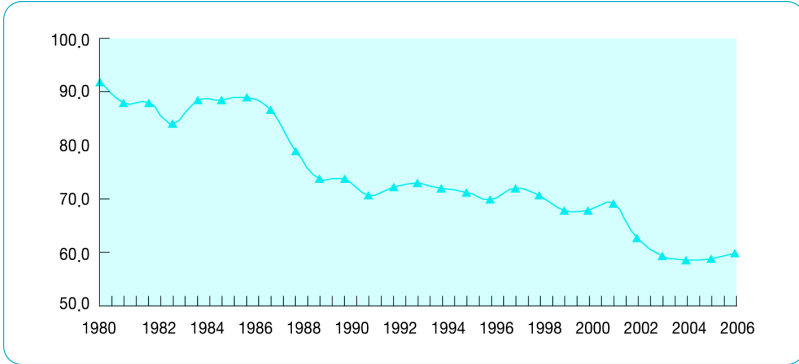
기업규모간 임금격차는 어느 정도인가? 이는 어떠한 요인에 기인하여 발생하는가? 그리고 기업규모간 임금격차와 생산성격차는 어떠한 관계에 있는가? 등 기업규모간 임금격차와 관련된 주요한 이슈들을 살펴본다.

기업규모간 임금격차 추이

우선, 기업규모간 임금격차를 지난 1980년 이후 최근까지 살펴보면 1980년대 후반, 2000년대 초반에 걸쳐 급격하게 확대되었다. 특히 주목할 만한 사실은 1980년대 중반 이전까지 기업규모간 임금격차는 그다지 발생하지 않았다. 실제로 1980년대 중반까지 10~29인 사업체 임금수준은 500인 이상 사업체 임금수준의 약 90%로, 규모간 임금격차는 존재하지 않았다.

그러나 2003년 이후 최근까지 10~29인 사업체의 임금수준은 500인 이상 사업체 임금수준의 약 60%로 나타나고 있다. 물론 이와 같은 기업규모간 임금격차 확대가 기업규모간 생산성격차 확대를 반영한다면, 기업규모간 임금격차는 그 자체가 그다지 문제시될 수는 없다.

[그림 II-2] 기업규모간 임금격차 추이



주: 기업규모간 임금격차=10~29인 사업체 임금수준 / 500인 이상 사업체 임금수준.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

기업규모간 임금격차 및 요인분해

다음으로, 보다 구체적으로 기업규모간 임금 및 각종 근로조건의 격차가 어느 정도인가를 살펴보면 다음과 같은 특성이 도출된다.

첫째, 기업규모간 임금격차는 정액급여보다 특별급여에서 현저하다. 또한 근로시간의 기업규모간 격차가 거의 없음에도 불구하고 초과급여에서도 기업규모간 격차가 크게 나타나고 있다. 둘째, 기업규모간 노동력의 질적 차이는 기업규모가 클수록 근속연수가 길고, 대졸 이상 근로자 비중, 남성근로자의 비중이 높게 나타나고 있다. 그러나 연령의 기업규모간 격차는 그다지 크게 나타나고 있지 않다. 셋째, 기업규모간 가장 현저한 격차는 노동조합 조직여부에 있다. 예컨대, 노조가 조직되어 있는 500인 이상 사업체에 근무하고 있는 근로자의 비중은 69.0%인 데 반하여, 5~9인 사업체에서는 7.0%에 불과하다.

〈표 II-3〉 기업규모간 임금 및 근로조건 격차(2006)

(단위: 천원/월, 세, 년, %)

	임금 총액	근로 시간			연령	근속 연수	대졸 이상 비중	남 성 근로자 비 중	유노조 근로자 비 중	
		정액 급여	초과 급여	특별 급여						
5~9인	1,874	1,646	33	196	196.0	37.5	4.1	30.2	62.3	7.0
10~29인	2,223	1,817	90	316	198.9	37.6	4.5	31.6	68.4	13.9
30~99인	2,364	1,819	160	385	202.3	38.0	5.4	31.8	69.9	22.8
100~299인	2,612	1,815	249	548	201.5	38.0	6.8	31.0	71.2	50.2
300~499인	2,932	1,987	259	686	194.3	38.4	7.8	36.3	70.3	64.6
500인이상	3,445	2,191	296	958	188.7	35.8	9.1	41.1	71.6	69.0
전 체	2,476	1,853	161	462	198.0	37.5	5.8	32.9	68.8	31.2

주: 상용근로자 5인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부(2007), 『임금구조기본통계조사보고서』.

그렇다면 기업규모간 임금격차는 어떠한 요인에 의하여 발생하는가? 이하에서는 이를 살펴보기 위하여 임금수준에 영향을 미치는 개별 근로자의 관찰가능한 인적속성(W), 기업특성(F), 노조결성여부(U)를 포함한 임금함수를 추정하고자 한다. 이를 위하여 종속변수는 시간당임금(=월평균임금총액/월평균근로시간)의 로그값, 설명변수로 인적속성(W)은 성, 교육수준, 근속연수, 연령, 직종, 기업특성(F)은 산업 및 지역, 사업체 노동조합 결성여부(U)로 설정한다.

실제로 노동부의 「임금구조기본통계조사」를 이용하여 임금함수를 추정한 결과, 기업규모간 임금격차는 다음과 같은 요인에 의하여 발생하는 것으로 추정된다.¹⁹⁾ 우선, 관찰가능한 인적속성을 통제하면 기업규모간

19) 이는 인적속성(W), 기업특성(F), 노조결성여부(U)를 설명변수로 순차적으로 추가시켜 도출한 기업규모간 순임금격차가 기업규모간 총임금격차(기준집단 500인 이상에 대비한 5개 비교집단)를 어느 정도 축소시키는가를 단순 평균하여 산출한다.

임금격차가 약 30% 축소된다. 이는 기업규모간 임금격차의 약 30%가 인적특성의 기업규모간 격차에 기인함을 시사한다. 그러나 산업, 지역 등 기업특성은 기업규모간 임금격차에 영향을 거의 미치지 않고 있다. 이들 변수 이외에 노조조직유무를 포함하면 기업규모간 임금격차가 약 35% 축소된다. 이는 노동조합의 교섭력의 차이가 추가적으로 약 5% 설명함을 시사한다. 그리고 이들 요인에 의해 설명되지 않은 부분은 관찰되지 않는 노동력의 질적 차이, 대기업의 효율임금정책, 시장지배력 등에 기인한 것으로 보인다.

■ 기업규모간 생산성-임금 상대격차 추이

이하에서는 지난 1985년 이후 최근까지 기업규모간 임금격차 및 그 변화가 기업규모간 생산성 격차 및 그 변화와 어떠한 관계에 있는가를 통계청의 「광공업통계조사」를 이용하여 살펴보고자 한다.

보다 구체적으로 과연 기업규모간 임금격차는 기업규모간 생산성격차를 상회하고 있는가? 또한 기업규모간 생산성-임금격차 배율은 어떻게 변화되어 왔는가? 이를 살펴보기 위하여 다음과 같은 생산성-임금격차 배율 지표를 정의한다. 예컨대 이 지표는 생산성격차를 통제한 임금격차로서 1보다 크면 과소지급(overpaid), 1보다 작으면 과소지급(underpaid)로 해석할 수 있다.

대기업 생산성-임금격차 배율

$$= (\text{대기업임금} / \text{중소기업임금}) / (\text{대기업생산성} / \text{중소기업생산성})$$

$$= (\text{대기업임금} / \text{대기업생산성}) / (\text{중소기업임금} / \text{중소기업생산성})$$

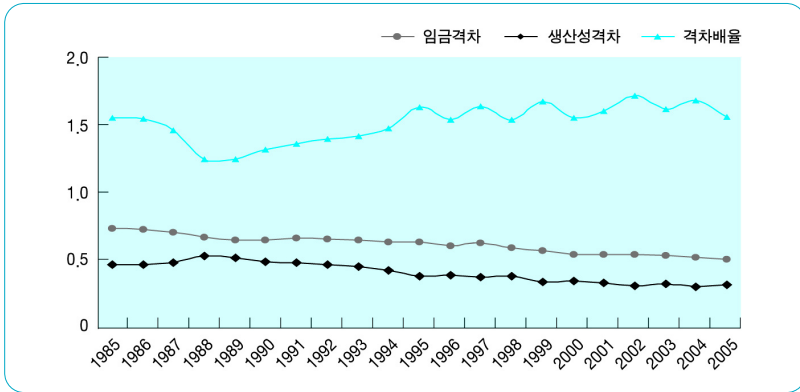
중소기업 생산성-임금격차 배율

$$= (\text{중소기업임금} / \text{대기업임금}) / (\text{중소기업생산성} / \text{대기업생산성})$$

$$= (\text{중소기업임금} / \text{중소기업생산성}) / (\text{대기업임금} / \text{대기업생산성})$$

지난 1985~2005년간 중소기업의 대기업에 대비한 임금격차, 생산성격차, 그리고 이를 통합한 생산성-임금격차 배율을 살펴보면 다음과 같다. 중소기업(5~299인)의 임금수준은 평균적으로 대기업(300인 이상)의 63% 수준이지만, 분석기간 중에 지속적으로 확대되고 있다. 한편 중소기업의 생산성 수준은 평균적으로 대기업의 42% 수준이지만, 임금격차와는 달리 1990년대 이후에 확대되고 있다. 이에 따라 생산성-임금격차 배율은 평균적으로 1.52이지만 1990년대 초반 이후 지속적으로 확대되는 양상을 보이고 있다.

[그림 II-3] 중소·대기업간 생산성격차, 임금격차, 격차배율 추이



주: 1) 5인 이상 사업체 기준.

2) 임금은 1인당 인건비, 생산성은 1인당 부가가치 기준.

자료: 통계청, 『광공업통계조사보고서』, 각년도.

특히 중소기업의 대기업에 대비한 생산성-임금격차 배율이 임금격차 확대보다 생산성격차 확대에 보다 더 기인하고 있음을 확인할 수 있다. 그리고 기업규모간 임금격차 확대가 기업규모간 생산성격차 확대에 상당 부분 기인하고 있음을 고려하면, 기업규모간 1인당 부가가치 격차를 완화시키기 위한 산업정책이 필요함을 시사한다.

이와 더불어 지난 1985~2005년간 연간자료를 이용하여 임금의 생산성 탄력성을 기업규모별로 살펴보면, 기업규모가 커질수록 전반적으로 임금의 생산성 탄력성이 낮아짐을 확인할 수 있다. 이는 기업규모가 작을수록 임금이 기업의 성과, 즉 부가가치에 매우 탄력적임을 시사한다.

2.3

성·학력별 임금격차

근로자의 특성인 성, 학력 등에 따른 임금격차 발생원인에 대하여 논의하고, 지난 1987년 이후 최근까지의 성·학력별 임금격차 수준 및 그 변화를 살펴본다.

■ 임금격차에 대한 논의

우선, 성별 임금격차는 지속적으로 존재하여 왔으며, 비록 그 격차가 축소되고 있다고 하지만 여전히 상당하게 존재하고 있다. 성별 임금격차의 요인으로 생산성의 차이와 차별 요인이 있다. 생산성의 차이는 여성이 남성보다 인적자본 축적을 적게 함으로써 나타나는 현상이다.

일반적으로 인적자본 축적은 학교교육과 현장훈련을 통하여 이루어진다. 그러나 여성의 학교교육에 대한 낮은 투자가 여성에 대한 차별에 기인하였다면, 축적된 인적자본량에 따라 임금격차가 발생한다고 가정하는 분석모형에서는 생산성에 의한 차이는 과대 추정되고, 차별에 기인하는 부분은 과소 추정될 수 있다. 또한, 여성의 경우 출산을 전후하여 노동 시장에서 경력이 단절되는 경우가 많고, 이로 인하여 현장에서의 인적자본 축적 기회가 줄어들게 된다. 그런데 출산은 가구의 의사결정 행위가

기도 하지만, 동시에 국가의 미래인력을 배출하는 중요한 일이다. 따라서 현재 주어진 상태에서의 가구의 의사결정과 사회적 의사결정의 최적점은 다를 수 있다. 그러므로 이러한 요인들을 모두 고려하여 성별 임금격차를 생산성에 의한 차이와 차별로 구분하는 것은 현실적으로 간단하지가 않다.

다음으로, 학력별 임금격차는 인적자본 투자의 정도에 따른 생산성 차이를 반영하고 있으며, 특히 정규학교 교육은 인적자본 축적에 매우 중요한 역할을 하고 있다. 그런데 학력별 임금격차의 장기적 추세는 교육의 질, 제도적 요인 등에도 영향을 받지만, 교육받은 사람들에 대한 산업계의 수요와 교육받은 사람들의 공급에도 영향을 받는다. 특히 우리나라의 경우 1981년에 시행된 졸업정원제도 이후 대학의 입학정원이 급격히 증가하여 왔고, 이에 따라 대학졸업자들의 노동시장 진출이 1980년대 중반 이후 크게 늘어났다. 이러한 공급 변화 이외에도 IT를 비롯한 첨단기술의 발전과 이의 과급 등으로 인하여 소위 “숙련근로자를 더 선호하는 기술진보(Skill-biased Technological change)”가 대학졸업자의 수요를 증가시켰다. 결국 학력간 임금격차는 노동수요의 변화 효과와 노동공급의 변화 효과의 상대적 크기에 의하여 변화한다고 볼 수 있다.

■ 성별 임금격차

지난 1987년 이후 2005년까지 남녀간의 임금격차 추세를 살펴보기 위하여 다음과 같이 남성더미변수 Sex 를 추가한 임금식을 추정하고 남성더미 회귀계수의 변화를 분석한다.

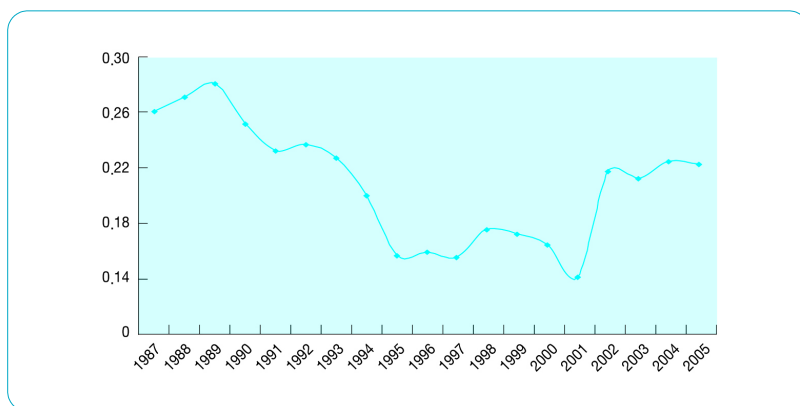
$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp_i^2 + \beta_4 Mar_i + \sum \gamma_j Esize_i + \delta_1 Sex_i + u_i$$

여기서 W_i 는 근로자 i 의 시간당 근로소득, Edu 는 교육연수, Exp 는 노동시장의 잠재적 경력연수(연령-교육연수-6), Mar 는 혼인상태 더미변수(기혼=1, 기타=0), $Esize$ 는 사업체규모 더미변수이다. 마지막으로 Sex 는 남성더미변수이며, 이 더미변수에 대한 추정결과를 통하여 성별 임금격차의 변화를 살펴본다.

[그림 II-4]에는 추정된 임금식에서 남성더미변수의 회귀계수를 보여주고 있다. 이 수치는 1987년에 0.26에서 1989년 0.28로 증가한 이후 1995년까지 지속적으로 감소하여 약 0.16 정도까지 낮아졌다. 그러나 이는 2001년까지 안정적으로 유지되다가 2002년에 다시 큰 폭으로 상승하여 2005년에는 0.22까지 높아졌다.

비록 남녀간의 임금격차를 생산성 차이와 차별로 구분할 수 있지만, 추정된 임금식에서 남성더미변수의 회귀계수만으로 남녀간의 생산성 차이와 차별을 구분할 수는 없다.

[그림 II-4] 남성더미 추정계수 추이



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

■ 학력별 임금격차

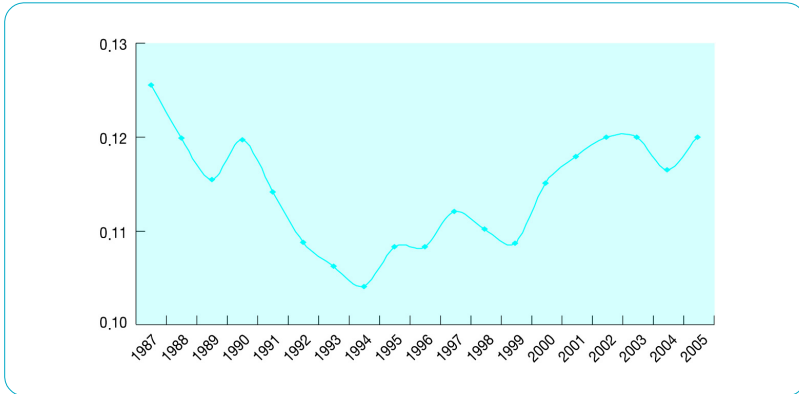
지난 1987년 이후 2005년까지 학력별 임금격차 추세를 살펴보기 위하여 앞의 임금식을 다음과 같이 수정하고 남녀 각각에 대해서 추정한다.

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp_i^2 + \beta_4 Mar_i + \sum \gamma_j Esize_i + u_i$$

그런데 위 식에 적절하게 가정하면 교육연수 Edu 의 회귀계수 β_1 은 교육투자의 (한계)수익률이 된다. 남성에 대한 추정결과는 [그림 II-5]에 나타나 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같은 특성들이 나타나고 있다.²⁰⁾

우선, 교육투자 수익률은 1987년 이후 1994년까지 지속적으로 하락하

[그림 II-5] 교육연수 추정계수 추이(남성)



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

20) 여성의 경우 출산 등에 따른 경력 단절로 노동시장 경력연수가 실제보다 과대평가될 수 있다.

는 추세를 보이고 있다. 이는 1980년대 초반 이후 급증한 대학입학생이 1980년대 중반 이후 노동시장에 진입하는 등, 주로 고학력자 노동공급 증가에 따른 결과라고 볼 수 있다.

다음으로, 1995년 이후에는 다시 교육투자 수익률이 상승 추세를 보이고 있는데, 이는 고학력자의 공급이 지속적으로 증가함에도 불구하고, 숙련편향적인 기술진보 등으로 인한 고학력자에 대한 수요가 보다 증가한 데 기인한 것으로 추측된다.

임금의 연공성

▶ 임금의 연공성에 대한 논의

비록 임금에 영향을 미치는 요인들은 다양하지만, 그 중에서도 연령 (또는 근속연수)의 효과는 매우 크다. 실제로 자료를 분석하면 연령과 임금은 양(+)의 관계를 보이고 있다. 그렇다면 왜 연령이 증가할수록 임금이 상승하는가? 이를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 신고전학파에서는 노동시장이 경쟁적이면 임금은 근로자의 한계 생산성과 일치한다고 보고 있다. 따라서 연령 증가에 따라 생산성이 증가하기 때문에, 연령 증가에 따라 임금도 상승한다는 것이다. 연령 증가에 따라 생산성이 증가하는 이유로서 연령이 증가하면 사리판단력이 높아지기 때문에 생산성이 증가한다는 순수 연령효과와, 경력 증가에 따라 현장일반실무훈련(OJT)을 통한 인적자본이 증가하기 때문에 생산성도 증가한다는 노동시장 경력효과 등이 있다.

둘째, 기업은 실제로 감시감독 비용(monitoring cost)을 낮추거나 또는 기업특수적 훈련(firm-specific training)을 유인하기 위하여 근속연수 증가에 따라 임금이 상승하도록 설계한다. 즉, 근로생애의 초기에는 생산성보

다 낮은 임금, 그리고 후기에는 생산성보다 높은 임금을 지급하는 임금 곡선을 의도적 또는 암묵적으로 계약한다고 보고 있다. 우선, 이와 같은 임금곡선하에서는 만약 근로자가 근무태만 등으로 해고되면, 초기에 받지 못하고 후기에 받게 되는 이연임금(deferred payment)을 포기해야 한다. 따라서 근로자의 근무태만 유인이 감소하여 기업의 감시감독 비용도 감소된다. 다음으로, 기업특수적 훈련은 기업 및 근로자가 훈련비용을 분담하고, 훈련수익(생산성 상승)도 공유하도록 한다. 그렇게 되면 기업특수적 훈련을 받지 않은 경우의 임금곡선에 비하여 기업특수적 훈련을 받은 경우의 임금곡선이 보다 가파르게 된다. 따라서 기업특수적 훈련은 근속 연수 증가에 따른 임금상승을 보다 크게 한다.

셋째, 이들 신고전학과 이론에 반하여 임금이 근로자의 생산성뿐만 아니라 근로자 가구의 생활비를 보전하고 있다는 주장도 있다. 즉, 가구의 생활비가 임금에 영향을 미친다면, 연령이 높아지면 가구의 생활비도 증가하기 때문에 임금도 상승하게 된다.

이하에서는 지난 1987년 이후 2005년까지 임금의 연공성이 어떻게 변화되어 왔는가? 그리고 다른 국가들과 비교하여 임금의 연공성은 어느 정도인가를 주로 남성근로자에 한정하여 살펴보자.

연령의 임금효과

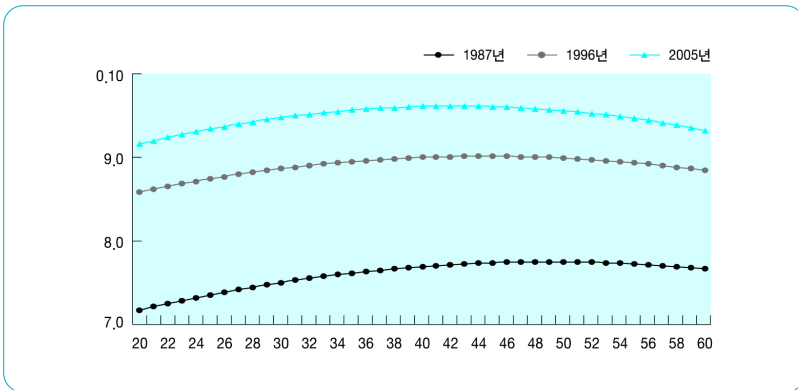
근로자의 임금은 연령, 경력연수 또는 근속연수뿐만 아니라 학력수준과 같은 근로자의 특성, 근로자가 속해 있는 사업체의 특성 등에 따라서도 영향을 받는다. 따라서 이하에서는 이들 요인을 통제하고 근로자의 연령이 임금에 미치는 효과를 살펴보기 위하여 연령-임금곡선을 추정한다. 마찬가지로 분석에 이용된 자료는 노동부의 「임금구조기본통계조사」이다.

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Age_i + \beta_3 Age_i^2 + \beta_4 Mar_i + \sum \gamma_j Esize_i + u_i$$

여기서 W_i 는 근로자 i 의 시간당 근로소득, Edu 는 교육연수, Age 는 연령, Mar 는 혼인상태 더미변수(기혼=1, 기타=0), $Esize$ 는 사업체규모 더미변수이다.

위의 식을 추정하고 Age 및 Age^2 의 회귀계수를 이용하여 연령-임금곡선을 그리면 [그림 II-6]과 같다. 이에 따르면 전반적으로 임금수준은 40대에 가장 높음을 확인할 수 있다. 그러나 이를 연도별로 살펴보면 임금수준이 가장 높은 연령은 1987년에는 49세, 1996년에는 44세, 2005년에는 42세 전후로 나타나고 있다²¹⁾. 이는 보다 최근일수록 임금수준이 정점에 도달하는 연령이 낮아져, 임금의 연공성이 다소 완화되고 있음을 시사한다.

[그림 II-6] 연령-임금곡선의 변화(남성)



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

21) 보다 구체적으로 $\partial \ln W / \partial Age = 0 \Leftrightarrow \beta_2 + 2\beta_3 Age = 0$ 을 충족시키는 연령이다.

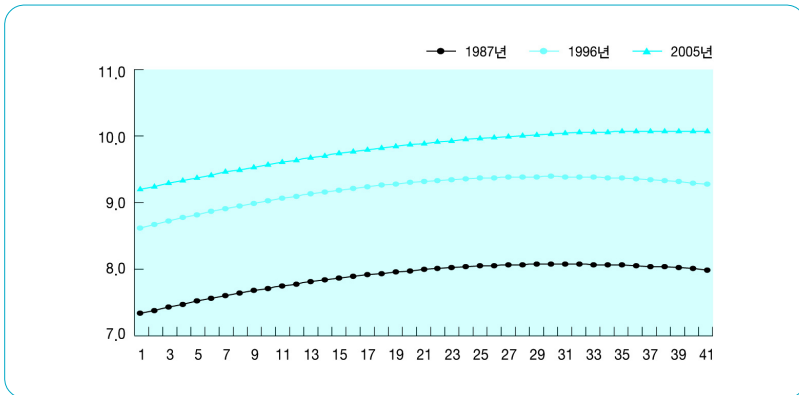
■ 근속의 임금효과

한편 근속-임금곡선을 도출하기 위하여 다음과 같은 임금식을 추정한다. 물론 분석에 이용된 자료는 노동부의 「임금구조기본통계조사」이다.

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 Edu_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp_i^2 + \beta_4 Ten_i + \beta_5 Ten_i^2 + \beta_6 Mar_i + \sum \gamma_j Esize_i + u_i$$

여기서 다른 변수들은 이전과 동일하며 Ten 은 동일한 기업에 근무한 근속연수이다. 이들 변수의 회귀계수를 이용하여 근속-임금곡선을 그리면 [그림 II-7]과 같다. 이에 따르면 전반적으로 근속연수가 길어질수록 임금수준이 높아진다. 특히 임금수준이 가장 높은 근속연수를 살펴보면 1987년에는 32년, 1996년에는 29년이지만, 2005년에는 근속연수가 길어질수록 임금수준이 계속 상승하는 모습을 보이고 있다. 이는 보다 최근 일수록 임금수준이 정점에 도달하는 근속연수가 길어져 임금의 연공성이

[그림 II-7] 근속-임금곡선의 변화(남성)



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

완화되고 있다고 단정할 수 없음을 시사한다.

한편 여성의 연령·임금곡선은 거의 완만한 데 반하여, 근속·임금곡선은 남성과 마찬가지로 매우 가파르게 나타나고 있다. 이는 나이가 든다고 임금이 자동적으로 상승한다기보다 인적자본(근속연수의 경우 기업특수적 인적자본 포함)의 축적이 동반되어야 임금이 상승함을 시사한다.

■ 임금연공성의 국제비교

임금의 연공성은 사람에 따라 다음과 같이 정의되고 있다. 첫째, 연령이 높아지거나 근속연수가 길어지면 이유 여하를 불문하고 임금이 급속하게 상승하는 상태로 정의한다. 둘째, 실력주의, 능력주의와 대비하여 연령이 높아지거나 근속연수가 길어지면 능력과는 무관하게 임금이 상승하는 상태로 정의한다.

과연 연령·근속연수와 더불어 근로자의 능력이 향상되고 이를 반영하여 임금이 상승하는가, 아니면 능력은 향상되지 않으면서 임금만 상승하는가에 대해서는 능력을 나타내는 자료가 없는 한 이를 식별할 수는 없다. 다만, 각국의 근속연수별(또는 연령별) 임금곡선을 비교하여 우리나라의 임금곡선이 어떠한 특성을 지니고 있는가를 파악할 수 있다.

〈표 II-4〉에 따르면 우리나라는 일본과 더불어 다른 국가들에 비하여 임금의 연공성이 매우 높게 나타나고 있다. 예컨대, 우리나라에서 20년 이상 장기근속자의 임금수준은 근속 0~1년 초임급에 비하여 약 2.2~2.4 배 높다. 이는 일본과 더불어 근속연수별 임금격차가 가장 크게 나타나고 있음을 시사한다.

〈표 II-4〉 임금의 연공성 국제비교(제조업 남성)

(단위: %)

	근속연수	한국 (2005)	스웨덴 (1995)	이탈리아 (1995)	프랑스 (1994)	독일 (1995)	영국 (1995)	일본 (2005)
관 리 사 무 기술직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	130.2	110.0	105.7	110.8	105.9	107.0	120.1
	5~9년	152.6	112.3	110.1	124.9	111.3	112.0	127.7
	10~19년	178.8	127.5	118.2	126.1	119.2	113.5	162.6
	20년이상	218.0	112.9	133.6	131.0	126.9	101.9	214.7
생산직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	133.1	111.6	104.2	116.1	105.8	107.7	119.7
	5~9년	163.9	110.6	110.1	122.9	111.7	112.9	135.1
	10~19년	205.6	109.5	117.1	133.5	119.8	118.0	163.9
	20년이상	241.0	112.4	122.7	150.1	123.9	119.6	210.8

주: 1) 한국 및 일본은 초과급여 제외 총액임금(10인 이상), 다른 국가는 불규칙적인 상여금 및 수당을 제외한 총액임금 기준.

2) 일본의 근속연수분류는 자료의 제약상 0~1년 ⇒ 0~2년, 2~4년 ⇒ 3~4년임.

자료: 한국, 「임금구조기본통계조사」, 2005년 원자료.

일본, 『賃金セソサス』, 2005.

EU, *Structure of Earnings Statistics*, 1995.

임금체계

임금체계란 일반적으로 근로자 개개인에게 지급되는 임금이 어떠한 요인을 기준으로 하여 결정되는가를 말한다. 비록 임금은 <표 II-5>에서와 같이 여러 항목으로 구성되어 있기 때문에 특정한 임금항목을 기준으로 임금결정체계를 단정할 수는 없지만, 기본급 이외의 각종 임금항목(예: 초과급여 등 법정수당 및 각종 상여금)은 기본급에 상당 부분 연계되어 있다.²²⁾ 따라서 임금결정체계는 임금에서 가장 중요한 기본급의 결정요인, 즉 기본급 차등요인을 기준으로 분류되고 있다. 실제로 기본급의 설정 및 조정은 기본급뿐만 아니라 다른 임금항목에도 크게 영향을 미치고 있다.

한편 임금표란 기본급 또는 승급액이 명확하게 정하여져 있는 것을 말한다. 임금표의 형태를 불문하고 표가 아니더라도, 예컨대 근속 1년에 대하여 금액을 정하고 있거나 직무의 내용에 의하여 금액을 정하는 등 기

22) 기본급이란 임금의 기본적인 부분을 차지하고, 연령, 학력, 근속연수, 경력, 능력, 자격, 지위, 직무, 업적 등 근로자 자신의 속성 또는 종사하고 있는 직무에 수반되는 요소에 의하여 산정·지급되는 기본적 임금으로, 원칙적으로 근로자 전체에게 적용·지급된 동일한 임금체계를 말한다. 따라서 근로자 자신의 속성 또는 직무에 수반된 요소에 의하여 산정된다고 말할 수 없는 수당 또는 일부의 근로자가 일시적으로 종사한 특수한 작업에 대하여 지급한 수당은 기본급이 아니다.

〈표 II-5〉 임금구성체계(2006)

(단위: %, 만원/월)

	정액급여	정액급여			초과급여	특별급여	연간급여
		기본급	통상적수당	기타수당			
1~4인	92.7	86.3	3.6	2.7	0.9	6.5	1,691
5~9인	87.8	76.0	7.2	4.6	1.8	10.4	2,249
10~29인	81.8	67.5	8.6	5.6	4.0	14.2	2,667
30~99인	76.9	62.8	7.9	6.2	6.8	16.3	2,837
100~299인	69.5	56.9	6.8	5.8	9.5	21.0	3,135
300~499인	67.8	56.2	5.6	6.0	8.8	23.4	3,519
500인 이상	63.6	50.3	7.4	5.9	8.6	27.8	4,134
전 체	76.8	64.2	7.1	5.4	5.9	17.3	2,747

주: 상용근로자 1인 이상 민간사업체 상용근로자 기준.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 및 「사업체근로실태조사」 2006년 원자료.

본급의 액수가 어느 정도 명확하게 되어 있다면 임금표가 있다고 말한다. 그리고 호봉제란 근속연수별 기본급이 설정되어 있는 임금표로 정의할 수 있다.

이와 같이 정의되는 임금체계의 변화는 노동부의 「연봉제·성과배분제 실태조사」를 통하여 살펴볼 수 있다. 특히 호봉제 폐지 또는 연봉제 도입은 임금체계의 변화를 반영하는 주요한 지표로서, 연공적인 임금조정의 완화를 반영한다. 최근까지의 추세를 살펴보면 성과배분제를 제외하면 1996년까지 호봉제 폐지 또는 연봉제 도입 누적비율은 10% 이내에 불과하여, 임금체계는 외환위기 이후 급격하게 변화되었음을 확인할 수 있다. 그러나 이러한 추세적 변화는 2002년을 정점으로 그 이후 점차 둔화되고 있다.

그리고 기본급의 전형적인 형태인 호봉급 이외에 대안적인 임금체계로서 직능급과 직무급의 도입추이를 살펴보면, 호봉제 폐지나 연봉제/성과

배분제 도입추세와는 달리 직능급과 직무급은 비록 그 비율은 높지 않았지만 외환위기 이전에도 어느 정도 도입되어 있었다. 그러나 직능급과

〈표 II-6〉 임금체계 변화 추이

(단위: %)

	관리인력 호봉제폐지		일반사원 호봉제폐지		연봉제 도입		성과배분제 도입	
	비율	누적비율	비율	누적비율	비율	누적비율	비율	누적비율
'87이전	0.5	0.5	0.8	0.8	0.5	0.5	2.0	2.0
1987	0.2	0.7	0.3	1.1	0.1	0.6	0.4	2.4
1988	0.2	0.8	0.3	1.3	0.0	0.6	0.6	3.0
1989	0.3	1.1	0.3	1.6	0.2	0.8	0.5	3.5
1990	0.5	1.6	0.5	2.1	0.1	0.9	1.2	4.7
1991	0.0	1.6	0.0	2.1	0.3	1.2	0.6	5.4
1992	0.0	1.6	0.0	2.1	0.1	1.3	1.5	6.9
1993	0.3	1.9	0.5	2.6	0.2	1.5	1.0	7.9
1994	0.8	2.7	1.0	3.6	0.7	2.2	1.2	9.1
1995	1.7	4.3	1.0	4.6	1.4	3.7	4.1	13.2
1996	1.8	6.2	1.5	6.2	1.8	5.4	3.1	16.3
1997	3.8	10.0	3.6	9.7	1.8	7.2	3.1	19.4
1998	11.1	21.1	9.9	19.7	10.3	17.5	6.1	25.5
1999	17.7	38.7	16.6	36.3	16.5	34.0	13.8	39.4
2000	19.7	58.4	18.6	54.9	21.6	55.6	18.1	57.4
2001	11.8	70.2	13.5	68.4	14.1	69.7	12.8	70.2
2002	15.7	85.9	14.8	83.2	14.7	84.4	14.6	84.8
2003	8.9	94.8	11.7	94.9	9.5	93.9	11.2	96.0
2004	5.2	100.0	5.1	100.0	6.1	100.0	4.0	100.0
사례수	651		392		1,458		803	

주: 상용근로자 100인 이상 민간사업체(N=4,370), 2004년 5월 기준.

자료: 노동부, 「연봉제·성과배분제 실태조사」 2004년 원자료.

순수직무급의 경우도 대략 70% 내외 정도가 외환위기 이후에 도입되어, 임금체계 변화가 외환위기 이후에 보다 진전되었음을 확인할 수 있다.

〈표 II-7〉 직능급과 직무급 도입 추이

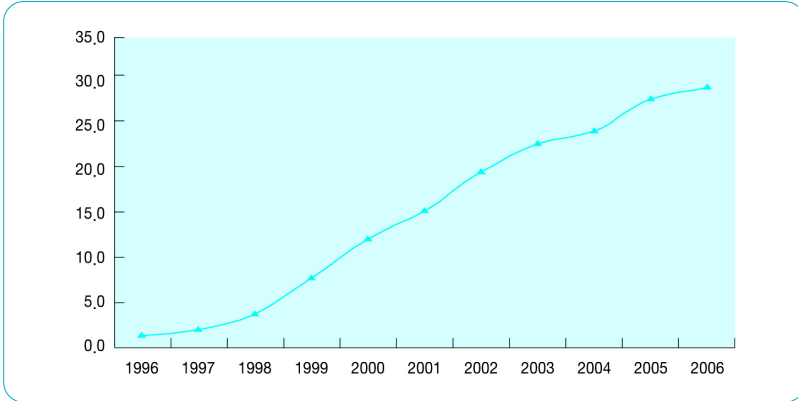
(단위: %)

	직능급 도입		순수 직무급 도입	
	비율	누적비율	비율	누적비율
1987 이전	9.6	9.6	8.5	8.5
1987	0.3	9.9	0.0	8.5
1988	0.3	10.2	2.1	10.6
1989	1.2	11.5	2.1	12.8
1990	3.4	14.8	7.4	20.2
1991	2.5	17.3	3.2	23.4
1992	1.2	18.6	2.1	25.5
1993	2.2	20.7	1.1	26.6
1994	3.4	24.1	1.1	27.6
1995	3.4	27.5	4.3	31.9
1996	3.4	30.9	2.1	34.0
1997	4.9	35.8	5.3	39.4
1998	6.8	42.6	3.2	42.5
1999	8.3	51.0	7.4	50.0
2000	11.1	62.1	10.6	60.6
2001	8.6	70.7	5.3	65.9
2002	6.2	76.9	13.8	79.8
2003	6.8	83.7	9.6	89.4
2004	9.9	93.6	5.3	94.7
2005	6.5	100.0	5.3	100.0
사례수	324		94	

주: 상용근로자 100인 이상 민간사업체(N=3,086), 2005년 6월 기준.

자료: 노동부, 「연봉제·성과배분제 실태조사」 2005년 원자료.

[그림 11-8] 연봉제 적용근로자 비율 추이



주: 상용근로자 10인 이상 민간사업체 상용근로자 기준.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도.

지금까지 살펴본 임금체계는 상용근로자 100인 이상 사업체를 조사대상으로 하고 있기 때문에 전반적인 실태 및 그 변화를 파악하는 데 일정한 제약이 있다. 한편 상용근로자 10인 이상 민간사업체의 상용근로자 임금체계 및 그 변화를 연봉제 적용근로자 비율로 살펴보면, 이 수치는 1996년 1.3%에서 2006년 29.0%로 크게 높아지고 있음을 확인할 수 있다.

지난 20년간 임금체계의 변화를 요약하면, 기존의 주된 임금체계였던 호봉제에 평가에 따른 고과승급을 부분적으로 결합한, 소위 연봉제 운영으로 호봉급의 경직성이 완화되고 있다고 말할 수 있다.

2.6

최저임금

■ 최저임금제도 적용대상 확대

최저임금제도는 국가가 노사간의 임금결정 과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금근로자를 보호하는 제도이다. 따라서 이하에서는 노사가 단체협약에 의하여 특정한 부문(예: 금속, 병원 등)을 적용대상으로 설정하는 최저임금(negotiated minimum wages)은 분석대상에서 제외한다.

비록 1953년에 제정된 근로기준법 제34조 및 제35조에 최저임금제도 실시 근거를 두고 있었지만, 1988년 1월 1일 이전까지는 1970년대 중반 이후의 저임금해소를 위한 행정지도 이외에 최저임금제도가 별도로 실시되지 않았다.

이와 같이 도입된 최저임금제도는 근로기준법 적용확대와 더불어 적용대상이 지속적으로 확대되어, 2001년 9월 이후에는 모든 임금근로자에게 최저임금법이 적용되고 있다. 특히 최저임금제도 적용근로자 비율은 실시 첫 연도인 1988년에는 17.9%에 불과하였지만, 그 이후 적용대상 산업 및 규모가 점차 확대되어 2001년 9월 이후에는 100%로 확대되어 있다²³⁾.

〈표 II-8〉 최저임금제도 적용대상 추이

적용시기	적용대상		적용근로자 비율 2006년 기준
	산 업	규 모	
1988. 1. ~ 1998.12.	제조업	상시근로자 10인 이상	17.9%
1989. 1. ~ 1989.12.	제조업, 광업, 건설업	상시근로자 10인 이상	18.4%
1990. 1. ~ 1999. 8.	전산업	상시근로자 10인 이상	63.1%
1999. 9. ~ 2001. 8.	전산업	상시근로자 5인 이상	79.9%
2001. 9. ~	전산업	전규모	100.0%

주: 자료의 제약상 적용근로자 비율은 상시근로자가 아닌 종사자규모 기준으로 추정함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 2006년 8월 원자료.

최저임금수준 시계열 변화

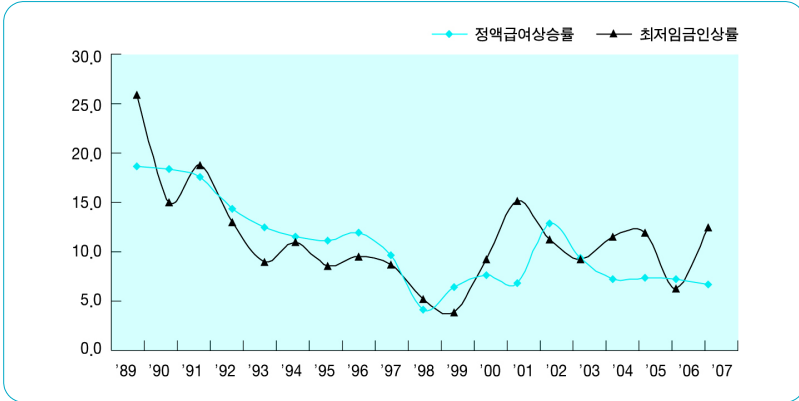
최저임금의 경제적 효과(고용, 소득분배 등)는 최저임금의 일반임금에 대한 상대적 비율인 최저임금의 상대적 수준에 크게 의존한다. 특히 최저임금의 상대적 수준을 보다 정확하게 파악하기 위해서는 비교대상이 되는 임금항목 및 임금의 산정주기에 유의하여야 한다.

우선, 최저임금에는 모든 임금항목이 포함되지 않는다. 최저임금에 산입되는 임금항목은 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금으로서 초과근로수당, 생활보조수당 등을 산입하지 않는다. 따라서 최저임금과 비교대상이 되는 임금항목은 각종 임금통계에서 대체적으로는 정액급여, 보다 엄밀하게는 통상임금에 근접한다.

다음으로, 주휴일이 다른 국가들과는 달리 법률적으로 유급으로 강제

23) 적용근로자 비율은 자료의 제약상 2006년 8월 「경제활동인구부가조사」의 상시근로자가 아닌 종사자를 기준으로 추정할 수밖에 없기 때문에 실제 수치보다 약간 편이된다.

[그림 II-9] 최저임금 인상률 및 정액급여 상승률 추이



주: 정액급여는 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.
 자료: 노동부, 「매월노동통계조사」, 각호 및 최저임금위원회 내부자료.

되어 있기 때문에 월간 평균값으로 집계되고 있는 각종 임금통계와의 비교에서 최저임금은 월간으로 환산되어야 한다. 그러나 1989년 3월 및 2004년 7월 이후 2차례에 걸친 법정 기준근로시간의 단축으로 시기와 산업·규모별로 법정 기준근로시간이 상이하여 월간 지불근로시간도 상이하였다. 즉, 최저임금 시급 및 일급(8시간 기준)이 동일하더라도 산업·규모별로 월환산 최저임금액은 상이하게 도출된다.

최저임금의 상대적 수준은 월환산 최저임금액과 월평균 통상임금을 비교함이 적절하지만, 자료의 제약상 시급기준 최저임금 인상률과 월평균 정액급여 상승률을 비교함으로써 최저임금의 상대적 수준 변화를 가늠할 수 있다²⁴⁾.

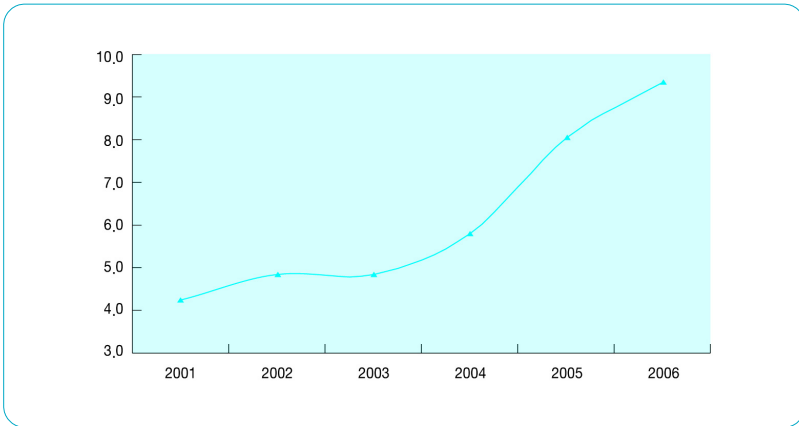
24) 특정 연도의 최저임금(시급)은 상이한 수준의 최저임금이 적용되는 적용기간을 고려한 가중 평균치이다(예: 1994~2005년). 또한 정액급여는 시계열적 일관성을 위하여 「매월노동통계조사」의 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 상용근로자를 분석대상으로 한다.

지난 1989~2007년간 연평균 최저임금 인상률은 11.2%로서, 최저임금에 산입되는 임금항목에 거의 근접한 정액급여 상승률 10.4%와 크게 차이 나지 않는다. 이를 기간별로 살펴보면 적용대상이 확대된 1990년대에는 최저임금 인상률이 정액급여 상승률보다 낮았지만, 모든 부문에 적용된 2000년대에는 역전되어 있다.

특히 지난 몇 년간 최저임금을 기준으로 한 저임금근로자 비율을 살펴보면 지난 2004년 이후 최근까지 지속적으로 높아지고 있다. 이는 최저임금제도에 커다란 변화가 없었음을 고려하면 최저임금법 준수(compliance) 정도가 낮아지고 있음을 시사한다.

이는 적정 수준의 최저임금 인상뿐만 아니라 사회적으로 합의된 최저임금의 준수제고를 위한 노력(예: 근로감독 강화 등)이 절실함을 시사한다.

[그림 II-10] 저임금근로자 비율 추이



주: 저임금근로자는 조사시점 8월 현재 시간당임금소득(hourly earning)이 최저임금 미만인 근로자.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각년도 및 최저임금위원회 자료.

❏ 최저임금수준의 국제비교

최저임금의 상대적 수준은 특정 국가에서의 시계열적 비교뿐만 아니라 일정 시점에서 다른 국가들과의 비교도 유용하다. 그러나 최저임금수준의 국제비교는 근로기준, 노동통계 등에서의 국가간 차이를 제대로 통제하지 않으면 신뢰할 만한 정보를 도출할 수 없다.

최근 OECD(2007)는 OECD 21개 국가를 대상으로 2005년 최저임금의 상대적 수준을 발표한 바 있다. 이에 따르면 임금총액(gross earnings) 평균값에 대비한 최저임금의 비율은 한국이 25%로서 멕시코 24%에 이어 가장 낮은 국가군으로 분류되고 있다.

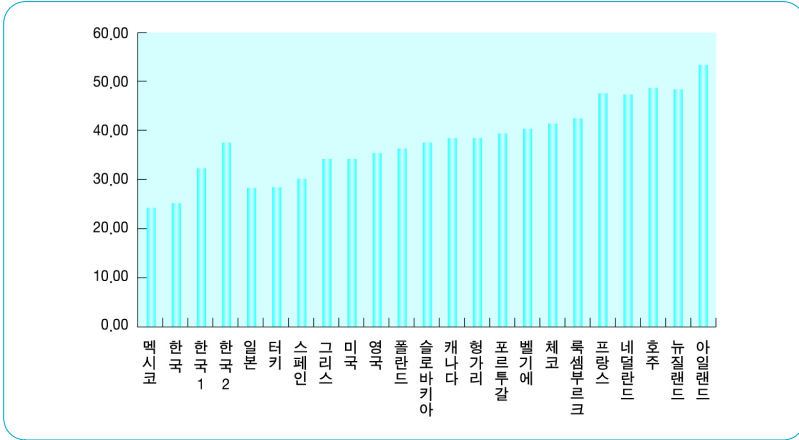
OECD(2007)에서 발표한 2005년 한국의 최저임금 비율은 시급기준 2005년 평균 최저임금액을 연간 금액으로 환산하고, 이를 「매월노동통계조사」의 조사대상인 비농 민간 상용근로자 5인 이상 상용근로자의 연간 임금총액으로 나눈 수치로 추정된다.

과연 이러한 정보를 어느 정도 신뢰할 수 있는가를, 다른 국가들은 자료의 제약상 별도로 하더라도, 우리나라에 한정하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 우리나라에서는 다른 국가와는 달리 주휴일이 유급으로 강제되어 있기 때문에 최저임금 근로자에게도 법정기준근로시간 이외에 주휴일에 대해서도 주휴수당이 지급되어야 한다. 이를 고려하면 OECD(2007)에서 가정한 2005년 주당 지불근로시간은 46시간이 아니라 48시간(공공부문·금융보험업(K)·1,000인 이상 기업 및 7월 이후 300인 이상 기업) 또는 52시간(나머지 부문)이다. 이는 연간 금액으로 환산된 최저임금액이 실제보다 과소평가되고 있음을 시사한다.

둘째, 전일제(full-time) 근로자의 임금총액은 비농 민간부문 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자를 조사대상으로 하고 있는 「매월노동통계조사」에 근거하고 있다. 그러나 이는 기업규모가 작을수록 임금수준

[그림 II-11] 최저임금의 상대적 수준 국제비교(2005)



자료: OECD(2007), "Minimum Wages", *Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment*.

노동부, 「임금구조기본통계조사」 및 「소규모사업체근로실태조사」 2005년 원자료.
통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 2005년 8월 원자료.

이 낮음을 고려하면 전일제 근로자의 임금총액은 실제보다 과대평가되고 있음을 시사한다.

따라서 하향 편이된 최저임금액, 상향 편이된 전일제 근로자의 임금총액을 보정하여 최저임금의 상대적 수준을 추정하면 다음과 같다. 우선, 「임금구조기본통계조사」 및 「소규모사업체근로실태조사」를 결합한 자료를 이용하면 2005년 최저임금의 상대적 수준은 약 32%로 추정된다²⁵⁾. 한편 「경제활동인구조사 부가조사」를 이용하면 전일제 근로자의 2005년 최저임금의 상대적 수준은 약 37%로 집계된다. 이는 2005년 최저임금의 상대적

25) 실제로 최저임금의 상대적 수준은 5인 이상 사업체에서는 27.5%, 1~4인 사업체에서는 51.8%로 기업규모간 격차가 상당하다. 참고로 일본의 경우 5인 이상 사업체를 분석대상으로 한 최저임금의 상대적 수준 28%와 기업규모를 통제하면 거의 차이가 없다.

수준은 근로기준 및 노동통계의 국가간 차이만을 통제하더라도 약 7~12%포인트 높아짐을 시사한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 비록 최저임금의 상대적 수준은 최근에 다소 높아졌지만 지난 20년간 일정하게 유지되어 왔다고 평가할 수 있다. 또한 다른 국가들과 비교하더라도 최저임금의 상대적 수준이 현저하게 낮다고 단정할 수는 없다. 오히려 사회적으로 합의된 최저임금 수준을 준수하려고 하는 노력이 보다 요구된다. 아울러 근로빈곤 완화를 위해서는 최저임금 수준의 적정화 노력뿐만 아니라 개별 저임금근로자보다는 근로빈곤가구를 정책대상으로 하는 보다 차별화된 정책수단이 내실화되어야 한다.

조세격차

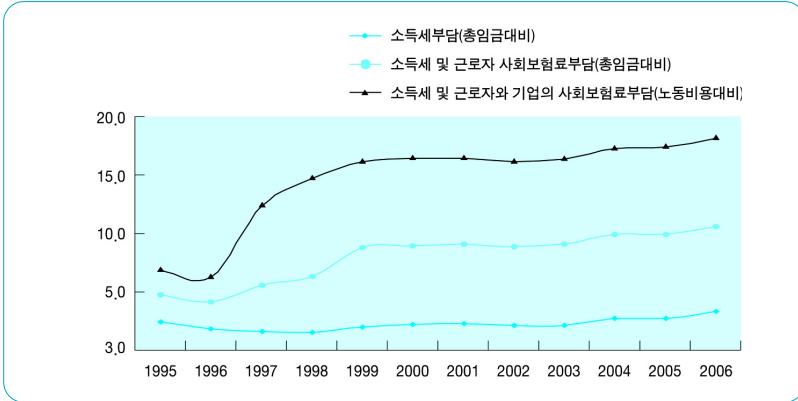
기업·근로자 부담 조세·사회보험료 증가

조세격차(tax wedge)는 조세로 인해 발생하는 수요자가격과 공급자가격간의 차이를 의미한다. 노동시장에서의 조세격차는 기업이 부담하는 노동비용(labor cost)과 근로자가 최종적으로 받는 임금(take-home pay)간의 차이를 의미하며, 이는 기업이 부담하는 노동비용에 대비한 근로소득세 및 기업·근로자 부담 사회보험료의 수준으로 나타낼 수 있다. 세전소득이 생산직근로자의 평균 수준인 독신가구를 기준으로 살펴보면, 우리나라의 조세격차는 1995년 6.9%에서 2006년 18.1%로 증가하였다.

일반적으로 근로자는 조세격차보다는 자신의 세후소득에 영향을 미치는 세전소득(=임금총액(gross earning)으로 정의)에 대비한 근로소득세·근로자 부담 사회보험료 수준에 보다 큰 관심을 지니고 있다. 임금총액에 대비한 근로소득세 비율은 1995년 2.5%에서 1998년 1.6%로 낮아졌다. 그러나 이는 1999년 이후에 등락을 거듭하면서 추세적으로 높아져 2006년 현재 3.4%에 이르고 있다. 한편 임금총액에 대비한 근로소득세 및 사회보험료 비율은 1995년 4.8%에서 2005년 10.6%로 크게 높아졌다.

특히 우리나라의 조세격차는 1997년에 급격히 증가하는 것으로 나타나

[그림 11-12] 기업·근로자부담 근로소득세 및 사회보험료 비율 추이



주: 임금수준이 생산직근로자의 평균 수준인 독신가구 기준.

자료: OECD, *Taxing Wages, 2003-2004* 및 *Taxing Wages, 2005-2006*.

고 있다. 이는 사회보장제도가 확대되면서 고용보험과 산재보험료 등이 조세격차 계산에 본격적으로 반영되기 시작한 것이 1997년 이후부터이기 때문이다.

■ 근로자의 조세부담 증가

정부는 거의 매년 세법개정을 통해 소득공제 및 세액공제 한도를 확대 하였으며, 2002년과 2005년에는 소득세율을 인하하는 등 소득세부담을 완화시키려고 노력하여 왔다. 그러나 근로자의 임금총액에 대비한 근로 소득세 비율은 1998년 이후 증가추세를 보이고 있다.²⁶⁾ 이는 실질소득의 증가 및 물가상승에 기인한 것이다.

누진세제하에서는 실질소득이 증가할 경우 소득세 증가율은 실질소득

26) 재정경제부, 『조세개요』, 각년도 참조.

증가율보다 높아지게 된다. 또한 물가가 상승하여 명목소득이 증가하면 실질소득이 증가하지 않아도 소득세 부담이 증가하게 된다. 누진적인 소득세제하에서 과표 구간의 기준금액이 고정되어 있는 경우, 명목소득의 증가가 납세자를 보다 높은 과표 구간에 속하게 만들기 때문이다. 이는 가상적인 사례로 물가상승에 따른 소득세 부담의 변화를 계산한 <표 II-9>에 자세히 나타나 있다.

예컨대, 물가상승률이 10%이고, 임금상승률이 물가상승률과 동일하다고 가정할 경우, 1차년도에 총임금이 1,000만 원인 가구의 소득은 5차년도에는 1,464만 원으로 증가한다. 소득공제제도 및 세액공제제도가 없다고 가정할 경우, 이 가구의 소득세는 1차년도에는 80만 원이지만, 5차년도에는 158.9만 원이 된다. 즉, 실질소득이 증가하지 않았음에도 불구하고 물가상승으로 인해 명목소득이 상승하면서 소득세 부담이 증가하게 된다.

누진적인 조세제도하에서 실질소득 증가에 따른 소득세 부담의 증가는 어쩔 수 없는 것이라 인정하더라도, 물가상승에 의해 실질소득수준이 증가하지 않음에도 불구하고 소득세 부담이 증가하는 것은 문제가 있어 보인다. 따라서 물가상승에 의한 소득세 부담의 증가를 완화하기 위한 노력이 필요하다. 최근 논의되고 있는 소득세 물가연동제에 대한 검토가 이루어질 필요가 있다.²⁷⁾

<표 II-9> 물가상승에 의한 소득세 부담의 증가(예시)

	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
총임금(만 원)	1,000	1,100	1,210	1,331	1,464
소득세(만 원)	80.0	97.0	115.7	136.3	158.9
소득세비중(%)	8.0	8.8	9.6	10.2	10.9

주: 물가상승률 10% 및 소득공제제도·세액공제제도가 없다고 가정함.

27) 물가연동제에 대한 논의는 전승훈(2007), 「물가상승에 의한 소득세부담 증가완화를 위한 정책대안-소득세 물가연동제에 대한 검토」, 『경제현안분석』 제13호, 국회예산정책처 참조.

기업·근로자의 사회보험료 부담 증가

기업과 근로자가 부담하는 사회보험료 부담은 사회보험의 재정안정화 추진, 적용대상의 확대 등의 과정에서 지속적으로 증가하고 있으며, 이는 조세격차 증가의 중요한 원인으로 작용하고 있다. 국민연금 보험료는 근로자의 경우 1995~97년 기간 2%, 1998년 3%, 1999년 이후 4.5%로 증가하였다. 기업의 경우 1995~97년 기간에는 사용자부담분 2%와 퇴직금 전환분 2%를 더한 4%를, 1998년에는 사용자부담분 3%와 퇴직금전환분 3%를 더한 6%를, 1999년 이후에는 사용자부담분 4.5%만을 부담하고 있다.

〈표 II-10〉 임금총액에 대비한 사회보험료 비율 추이

(단위: %)

	근로자 부담			기업 부담			
	국민연금	건강보험	고용보험	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
1995	2.0	1,515	0.30	4.0	1,515	0.6	1.5
1996	2.0	1,525	0.30	4.0	1,525	0.6	1.52
1997	2.0	1,565	0.30	4.0	1,565	0.6	1.68
1998	3.0	1,635	0.30	6.0	1,635	0.6	1.55
1999	4.5	1,875	0.50	4.5	1,875	0.9	1.65
2000	4.5	1,400	0.50	4.5	1,400	0.9	1.76
2001	4.5	1,700	0.50	4.5	1,700	0.9	1.67
2002	4.5	1,815	0.50	4.5	1,815	0.9	1.49
2003	4.5	1,970	0.45	4.5	1,970	0.7	1.36
2004	4.5	2,105	0.45	4.5	2,105	0.7	1.48
2005	4.5	2,155	0.45	4.5	2,155	0.7	1.62
2006	4.5	2,240	0.45	4.5	2,240	0.7	1.78

주: 1) 기업이 부담하는 고용보험료는 150인 미만 기업을 기준으로 함.

2) 산재보험료는 업종별 산재보험료의 평균치임.

자료: OECD, *Taxing Wages, 2003-2004* 및 *Taxing Wages, 2005-2006*.

건강보험료는 근로자와 기업이 동일하게 부담하며, 1995년 1.515%에서 2006년 2.24%로 증가하였다.

고용보험료는 실업급여사업, 고용안정사업, 직업능력개발사업 등 사업 별로 부과되며, 2006년 이후부터는 고용안정사업과 직업능력개발사업을 통합하여 보험료를 부과하고 있다. 이들 사업 중 근로자는 실업급여 사업 보험료만을 부담한다. 근로자의 고용보험료 부담은 1995~98년 0.3%에서 1999~2002년 0.5%로 증가한 후, 2003년 이후 0.45%로 소폭 감소하였다. 기업이 부담하는 고용보험료는 150인 미만 기업을 중심으로 볼 때 1995~98년 기간 0.6%에서 1999~2002년 기간 0.9%로 증가하였고, 2003년 이후 0.7%로 조금 하락하였다. 기업이 부담하는 산재보험료율은 1995년 1.5%에서 2006년 1.78%로 증가하였다.

4 조세격차의 국제비교

우리나라의 조세격차는 OECD 국가 중 낮은 편에 속한다. 2006년 기준 우리나라의 조세격차는 18.1%로 OECD 평균 37.5%의 절반 수준이며, OECD 국가 중 조세격차가 상대적으로 낮은 미국, 일본보다도 10%포인트 가량 낮은 수준이다.²⁸⁾

1995년 이후 조세격차의 변화추이를 보면 OECD 평균 조세격차는 1995년 37.7%, 2001년 37.4%, 2007년 37.5%로 일정한 수준을 유지하고 있다. 이러한 추이는 국가별로 보아도 크게 다르지 않게 나타나고 있다. 그러나 우리나라는 1995년 6.9%이던 조세격차가 2001년 16.4%, 2006년 18.1%로 증가하는 추세를 보이고 있다. 이는 이 기간 동안 우리나라의

28) 우리나라의 조세격차는 법정퇴직금 제도로 인한 기업부담을 제외한 것이며, 이를 포함하면 우리나라의 조세격차는 현재 수준보다는 높아진다. 그러나 국제비교시에는 비교 기준의 일관성을 위해 법정퇴직금 제도로 인한 부담은 제외한다.

소득세 및 사회보험료 수준이 OECD 국가 중 상대적으로 낮은 수준이었기 때문인 것으로 보인다. 즉, 소득수준이 증가하고 사회보장제도가 확대됨에 따라 조세격차가 점점 증가하는 추세를 보이고 있다.

향후에도 국가 재정소요의 증대, 국민연금 및 건강보험의 재정안정화 방안, 실업률 및 고용안정화 사업의 증대 등을 고려할 때 우리나라의 조세격차는 일정정도 증가할 가능성이 높아 보인다. 이는 노동비용을 증가시키고, 근로자의 세후임금률을 떨어뜨려 노동수요 및 공급 모두에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 따라서 향후 조세격차의 증가가 불가피한 일이라고 할지라도, 증가속도를 조절할 필요가 있다. 즉, 조세격차가 급격하게 증가하지 않도록 하여 노동시장에 미치는 영향을 최소화하는 방안이 검토되어야 한다.

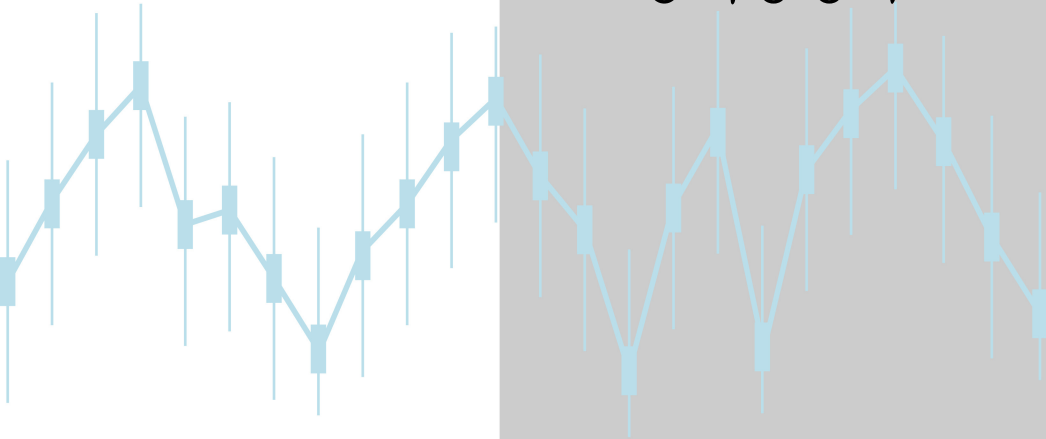
〈표 II-11〉 조세격차의 국제비교

	임금총액 대비 근로소득세 (%)			임금총액 대비(근로소득세 + 근로자 사회보험료) (%)			노동비용 대비 (근로소득세 + 기업·근로자의 사회보험료) (%)		
	1995	2001	2006	1995	2001	2006	1995	2001	2006
프랑스	8.8	15.6	15.6	27.4	29.1	29.1	49.1	49.8	50.2
독일	20.8	22.8	21.1	40.5	43.4	42.7	50.2	53.0	52.5
일본	6.4	7.0	7.3	13.4	17.0	19.5	19.5	24.9	28.8
스웨덴	28.7	25.4	24.1	32.6	32.4	21.9	49.3	49.1	47.9
영국	18.2	17.1	17.6	26.7	25.3	26.8	33.4	31.9	33.9
미국	18.1	16.2	15.7	25.8	23.9	23.4	31.0	29.4	28.9
한국	2.5	2.4	3.4	4.8	9.1	10.6	6.9	16.4	18.1
OECD	16.4	15.9	15.7	26.2	26.2	26.4	37.7	37.4	37.5

자료: OECD, *Taxing Wages, 2003-2004* 및 *Taxing Wages, 2005-2006*.

III

근로자 생활과 노동시장정책



소득분배
상대적 빈곤
근로시간
고용지원서비스
인적자원개발
실업급여
산업안전과 산재보험
사회보장제도

3.1

소득분배

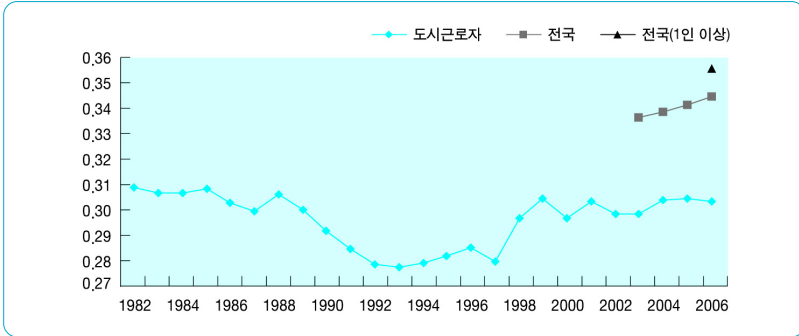
소득불평등 추이

압축성장을 해 오던 우리 경제는 고용 및 소득의 증가에 힘입어 1990년대 중반까지 소득분배구조가 꾸준히 개선되어 왔다. 특히 1980년대 후반에는 노동조합운동이 활성화되고 내수 중심의 성장이 이루어지면서 도시근로자의 지니계수가 큰 폭으로 하락하였다. 그러나 1994년부터 악화되기 시작하는데, 임시직 근로자의 비중이 증가하고 학력간 임금격차가 증가하기 시작한 현상과 관련 있는 것으로 생각된다.

외환위기 직후 경제전반에 걸친 구조조정을 겪으면서 소득불평등은 급격하게 증가하였다. 외환위기를 극복한 이후에는 소득분배가 다소 개선되었으나, 2003년부터 다시 악화되었다. 산업간 연관관계가 악화되면서 고용창출력이 약화되고 저임금·비정규 고용이 증가하면서 소득불평등이 증가한 것이다.

2006년 들어 도시근로자의 불평등은 완화조짐을 보이고 있으나, 전국 가구의 소득불평등은 심화되고 있다. 이는 자영업의 구조조정이 2003년부터 본격화되면서 자영업부문의 고용과 소득이 동반 감소한 때문이다. 빈곤 위험이 높은 노인 가구주 가구, 무직자 가구가 많은 1인 가구를 포함한 전국가구에서 지니계수는 더 높은 수준을 보인다.

[그림 III-1] 지니계수 추이(시장소득 기준)



- 주: 1) 시장소득=근로소득+사업(및부업)소득+재산소득+사적이전소득.
 2) 가구규모에 따른 생활수준의 차이를 고려하기 위하여 가구균등화지수(가구원수의 제곱근)를 적용.
 3) 지니계수가 “0”에 가까울수록 평등함을 의미하며 “1”에 가까울수록 불평등함을 의미함.
 4) ‘도시근로자’는 가구원수가 2인 이상이면서 가구주가 도시근로자인 가구.
 ‘전국’은 가구원수가 2인 이상이면서 가구주가 농어업에 종사하지 않는 가구.
 ‘전국(1인 이상)’은 가구원수가 1인 이상이면서 가구주가 농어업에 종사하지 않는 가구.

자료: 통계청, 『(도시) 가계조사』, 각년도.

소득분위별 소득분포 추이

소득분배의 변화가 어떤 소득계층의 소득 지위 변화에 의해 발생하였는지를 살펴보기 위해, 시장소득 수준에 따라 5분위로 나누고 그 소득점유율의 추이 및 실질 가구소득의 연평균 변화율을 제시하였다.

1986~96년 10년 동안 소득분배는 개선되었으며, 이는 저소득계층과 중간소득계층의 상대적인 소득 지위 상승에 의해 이루어졌다. 매년 9%를 상회하는 실질 가구소득 증가가 있었을 뿐만 아니라 분위별로 고른 소득 증가를 보이고 있다. 외환위기 이전에는 성장의 과실이 중간계층을 확대하고 저소득계층에까지 파급됨으로써 소득분배가 개선될 수 있었던 것이다.

반면 소득분배가 악화된 1996~2006년간에는 도시근로자 가구소득이 연평균 1.4% 증가에 머물고 있으며, 특히 하위 1분위의 실질소득이 정체하고 있다. 이에 따라 1분위의 소득점유율이 8.5%에서 7.5%로, 2분위가 13.5%에서 13.3%로 하락하였으며, 3분위의 소득점유율은 그다지 변화가 없다. 소득불평등도에 대한 종합적인 지표인 지니계수는 1986년과 2006년이 유사한 수준을 보이고 있지만, 저소득층의 상대적인 지위 하락에 의해 5분위 소득배율은 1986년 4.75배에서 2006년 5.03배로 증가하였다.

저소득층의 소득 지위 하락에 의한 소득불평등의 심화는 자영업을 포함한 전국가구에서 두드러진다. 2003~06년 동안 하위 1분위의 실질소득은 절대적으로 감소하였으며, 이에 따라 상위 20% 계층은 하위 20% 계층에 비해 7.5배 많은 소득수준을 기록하고 있다.

〈표 III-1〉 소득5분위별 점유율 추이(시장소득 기준)

(단위: %)

		도시근로자					전국			전국 (1인 이상)
		1986	1996	2006		2003	2006		2006	
소득 점유율	1분위	8.13	8.52	(9.6)	7.52	(0.1)	5.58	5.31	(-0.5)	4.76
	2분위	13.03	13.50	(9.3)	13.29	(1.3)	13.01	12.74	(0.7)	12.50
	3분위	17.37	17.79	(9.7)	17.83	(1.6)	17.95	17.86	(1.9)	17.92
	4분위	22.87	23.22	(9.7)	23.56	(1.6)	24.00	24.20	(1.9)	24.30
	5분위	38.60	36.97	(8.6)	37.80	(1.6)	39.46	39.89	(2.0)	40.52
5분위 소득배율(배)		4.75	4.34		5.03		7.07	7.51		8.50

주: () 안은 실질소득의 연평균 증가율임.

자료: 통계청, 『도시 가계조사』, 각년도.

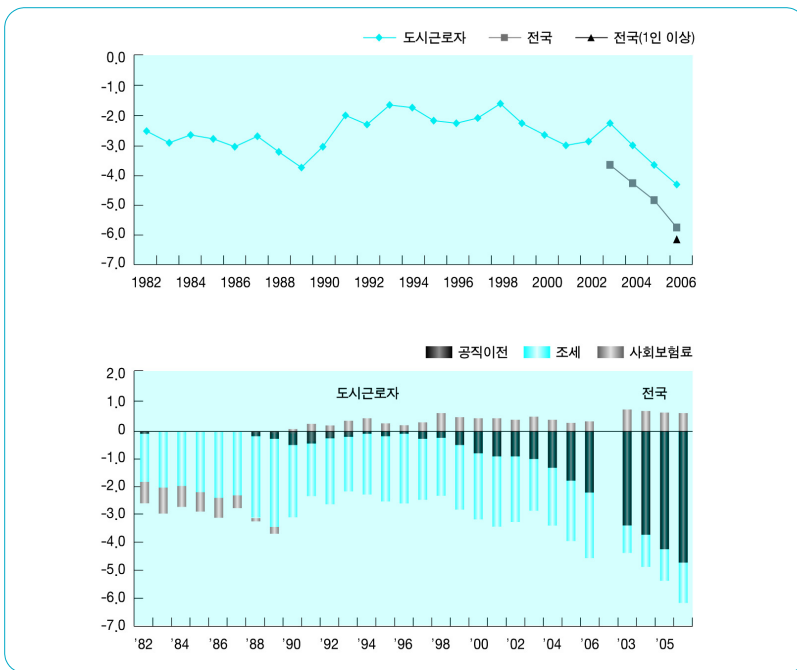
직접세 및 사회보장제도의 소득재분배 효과

가처분소득은 시장소득에 공적이전소득을 더하고 직접세와 사회보장부담금을 차감한 것이다. 따라서 시장소득의 불평등 지표와 가처분소득의 불평등 지표를 비교함으로써 정부의 소득재분배 효과를 파악할 수 있다.

외환위기 이전까지 직접세 및 사회보장제도에 의한 시장소득 불평등 개선 효과는 매우 미흡한 수준에 불과했으며, 소득분배가 악화되었던 1993~96년에는 오히려 감소하였다. 외환위기 직후 대규모의 실업대책 및 한시적 생활

[그림 III-2] 공적이전 및 직접세·사회보장부담금의 지니계수 감소효과 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 『(도시) 가계조사』, 각년도.

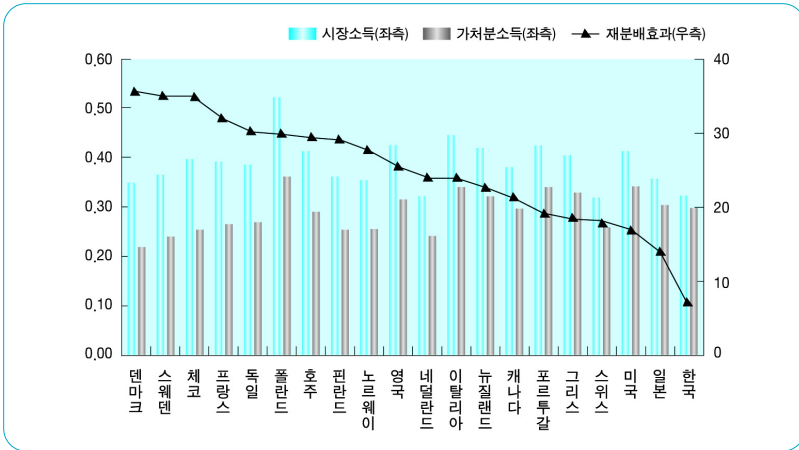
보장제도의 시행, 2000년 국민기초생활보장제도의 실시에 따라 소득재분배 효과가 상승했으나 2002~03년에는 다시 하락하였으며, 2004년부터 다시 빠른 속도로 소득불평등 완화 효과가 나타나고 있다. 전국가구의 경우 소득재분배 효과는 도시근로자에 비해 높아 2006년 현재 5.86%를 기록하고 있다.

재분배효과의 구성요인별로 보면, 공적이전에 의한 불평등 개선은 2000년 이후 본격화되고 있으며, 특히 전국가구에서는 가장 주요한 재분배 수단으로 자리잡고 있다. 한편 직접세에 의한 불평등 개선효과는 2% 수준에서 큰 변화 없이 지속되고 있다.

소득분배의 국제비교

인구고령화의 영향을 제거하기 위해 근로연령계층(18~65세)을 대상으로 할

[그림 III-3] 직접세 및 소득보장제도의 재분배효과 국제비교(18~65세)



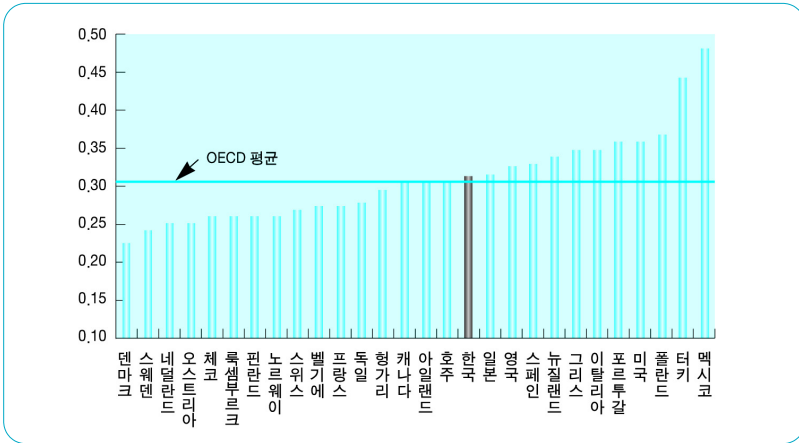
주: 1) 국제비교를 위해 각 가구별로 월소득을 합산하여 연간소득으로 전환함.

2) 가처분소득 = 시장소득 + 공적이전소득(직접세+사회보장부담금).

자료: OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/12/4/35445297.xls>; 통계청(2006), 『가계조사』.

경우, 우리나라 시장소득의 불평등은 OECD 회원국 가운데 낮은 수준이다. 그러나 직접세 및 사회보장제도에 의한 시장소득 불평등 개선효과는 OECD 회원국에 크게 미치지 못한다. 이에 따라 가처분소득 기준의 소득불평등은 2006년 0.311을 기록하여 OECD 평균 수준(0.307)을 상회하고 있다.

[그림 III-4] 소득분배의 국제비교(가처분소득 기준)



주: OECD 회원국은 2000년경 통계이며, 한국은 2006년 전국(1인 포함) 통계임.
 자료: OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/12/4/35445297.xls>; 통계청(2006), 『가계조사』.

3.2

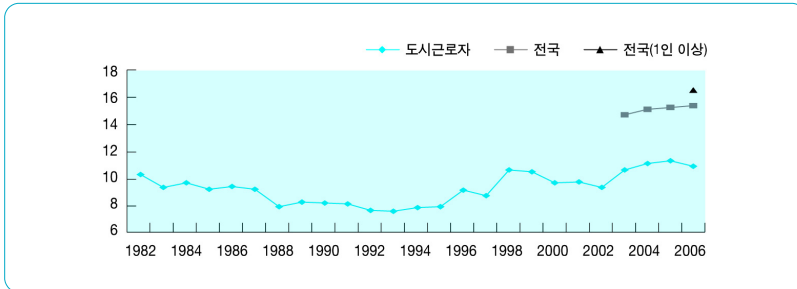
상대적 빈곤

상대빈곤을 추이

특정 시점의 최저생계비에 미달하는 절대적 빈곤은 정책적인 의지에 따라 최저생계비를 인상할 경우 소득 변화가 없을 때에도 빈곤율이 증가

[그림 III-5] 상대빈곤을 추이(가처분소득 기준)

(단위: %)



주: 가구 월소득을 월별 가중치를 사용하여 분석함. 즉, 원자료에서 동일한 가구가 여러 차례 조사되어도 각각을 독립된 가구로 취급하였음.

자료: 통계청, 『(도시) 가계조사』, 각년도.

하는 문제를 안고 있다. 이러한 문제를 감안하여 국제비교에서 흔히 사용하는 상대적 빈곤율의 추이를 살펴보았다. 상대적 빈곤율은 가처분소득 기준으로 가구균등화지수(0.5)를 적용하여 산출한 가구소득이 중위소득의 50% 미만인 개인의 비중으로 정의하였다.

저소득층의 실질소득 증가를 동반한 소득분배 개선에 따라 1993년까지 감소하는 추세를 보였다. 외환위기 이전에 소폭 증가하던 상대빈곤율은 외환위기 직후 크게 증가하여 1998년 10.6%까지 증가하였으며, 2003년 이후 다시 증가하기 시작하여 2005년에는 외환위기 직후보다도 높은 11.2%를 기록하였다. 이는 자영업의 구조조정 및 비정규직 확산에 따라 저소득계층의 실질소득이 감소하였기 때문이다.

2006년 들어 도시근로자의 상대빈곤율은 소폭 하락하였으나, 자영업자·무직자를 포함한 전국가구에서는 빈곤 문제가 여전히 심화되고 있다.

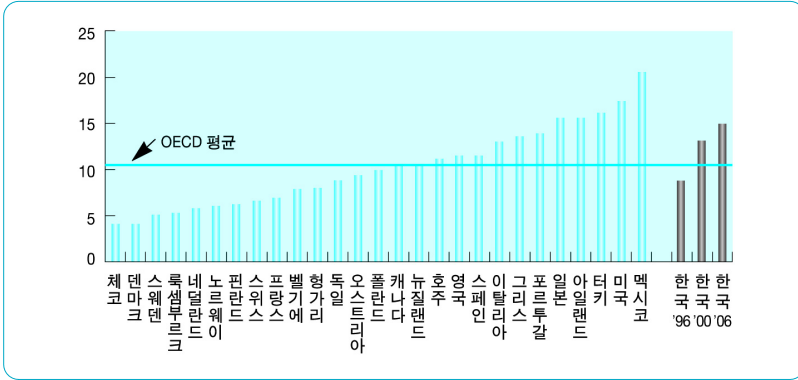
상대빈곤율의 국제비교

1인 이상 전국가구의 상대빈곤율은 외환위기 이전에 비해 2배 가까운 수준으로 급증하였다. 외환위기 직전인 1996년 8.7%에서 2000년 13.0%로 크게 증가하였으며, 2006년에도 14.7%를 기록하여 증가세가 지속되고 있다. 외환위기 직후의 대량실업 문제가 해소되었음에도 불구하고 빈곤 문제는 심화되고 있는 것이다.

OECD가 작성한 회원국들의 2000년경 상대빈곤율 통계와 비교하면, 1996년 우리나라는 OECD 평균 10.4%에 비해 낮은 수준이었다. 외환위기의 영향이 남아 있던 2000년에는 OECD 평균 수준을 상회하였으며, 2006년에는 OECD 회원국 가운데 상위 수준의 높은 빈곤율을 기록하고 있다.

[그림 III-6] 상대빈곤율의 국제비교(가처분소득 기준)

(단위: %)



주: OECD 회원국은 2000년경 통계임.

국제비교를 위해 한국 통계는 1인 이상 전국가구(비농가 제외)의 연간소득을 사용함. 2006년의 경우 가구별로 월소득을 합산하여 연간소득으로 전환함.

자료: Förster M. and M. d'Ercole(2005), *Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s*, OECD; 통계청(1996, 2000), 『가구소비 실태조사』; 통계청(2006), 『가계조사』.

빈곤 진입과 탈출

빈곤의 동태적인 특성에 관한 대부분의 연구들은 빈곤으로의 진입과 탈출이 활발하여, 빈곤층은 소수의 계속빈곤층과 다수의 단기빈곤층으로 구성되어 있음을 밝히고 있다. 이용가능한 통계 자료의 제한 때문에 분석 시기가 외환위기 이후로 한정되어 있다.

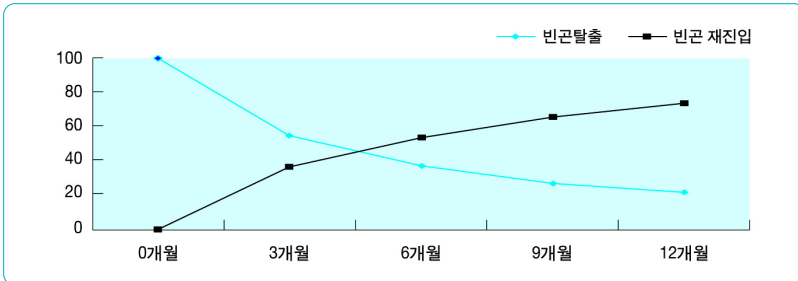
2003~05년 12분기의 빈곤 이력을 분석한 연구에 따르면, 빈곤경험 가구의 78.5%는 1년 이내에 빈곤을 탈출하며, 빈곤을 탈출한 가구의 73.8%는 1년 이내에 빈곤상태에 재진입하고 있다. 이는 빈곤의 진입과 탈출이

매우 활발하게 이루어지며, 빈곤으로부터의 탈출이 주로 빈곤선 주위에서 이루어지기 때문에 재빈곤화하는 계층이 많다는 것을 의미한다.

3년 동안의 빈곤의 경험 횟수와 지속성을 기준으로 빈곤을 유형화하면, 전체 가구의 35.3%가 빈곤을 경험하여 빈곤 위험에 약 1/3의 가구가 노출되어 있는 것으로 나타난다. 빈곤경험 가구의 구성을 보면 지속적으로 빈곤을 경험하는 가구는 4.0%에 불과하지만, 반복적으로 빈곤을 경험하는 가구가 16.0%, 일시적으로 빈곤을 경험하는 가구가 15.3%에 이르고 있다. 이는 장기간의 빈곤을 경험하는 가구는 근로능력이 없는 계층인 반면, 일시적이거나 반복적인 빈곤을 경험하는 가구는 실직, 저임금·비정규 고용, 자영업의 구조조정 등에 따른 고용 및 소득의 불안정으로 인해 빈곤층으로 전락하고 있음을 시사한다.

[그림 III-7] 빈곤진입가구의 빈곤탈출률과 빈곤탈출가구의 빈곤재진입률

(단위: %)



자료: 통계청, 「가계조사 분기 패널자료, 2003~2005」, 노대명·강신욱·이현주 외, 『빈곤의 동태적 특성 연구』, 사람입국·일자리위원회, 2006에서 인용.

■ 근로빈곤 문제의 대두

외환위기 이후 근로능력 있는 빈곤층은 주로 실업의 결과로 이해되었으나, 실업 문제가 진정되었음에도 빈곤 문제가 심화되고 있을 뿐만 아니라 일을 하고 있음에도 빈곤상태에 머무르는 근로빈곤이라는 새로운 문제가 대두되고 있다.

기존의 연구에서는 근로빈곤층을 빈곤가구내 취업자가 있는 가구 또는 근로능력자가 1인 이상 있는 가구 등으로 정의하여 왔다. 그러나 경제활

〈표 III-2〉 근로빈곤의 구성(2006년, 개인 기준, 가처분소득)

	15세 이상 인구			
	전 표본의 %	빈곤층의 %	근로빈곤층의 %	취업빈곤층의 %
비빈곤층	85.6			
빈곤층	14.4	(100.0)		
근로능력 빈곤층	8.6	(59.9)	(100.0)	
취업 빈곤층	4.4	(30.6)	(51.0)	(100.0)
상용직	0.4	(2.8)	(4.6)	(9.0)
임시직	1.2	(8.2)	(13.7)	(26.8)
일용직	1.3	(8.9)	(14.8)	(29.1)
고용주	0.2	(1.1)	(1.8)	(3.6)
자영자	1.1	(8.0)	(13.3)	(26.1)
무급가족종사자	0.2	(1.7)	(2.8)	(5.4)
실업 빈곤층	0.5	(3.5)	(5.9)	
비경활 빈곤층	3.7	(25.8)	(43.1)	
근로무능력 빈곤층	5.8	(40.1)		
전 체	100.0			

주: 가구소득은 각 가구별로 월소득을 합산하여 연간소득으로 전환함.

자료: 「가계조사」와 「경제활동인구조사」의 결합 자료.

동은 개인별로 이루어진다는 점, 근로능력이 있는 빈곤계층에게는 노동시장 참여를 통하여 빈곤으로부터 벗어나도록 지원하는 것을 정책목표로 하고 있다는 점을 고려하여, 근로빈곤층을 “가구소득이 빈곤선 이하인 가구의 구성원 중 근로능력이 있거나 취업상태에 있는 구성원(the workable and working poor)”으로 정의하였다.

2006년에 균등화된 연간 소득이 중위소득의 50%에 미달하는 빈곤층은 15세 이상 인구 가운데 14.4%로 나타난다. 그 가운데 근로능력이 있는 빈곤층은 60%에 이른다. 특히 취업한 빈곤층이 근로능력이 있는 빈곤층의 51.0%를 차지하여 미취업으로 인한 빈곤화뿐만 아니라 일자리의 낮은 질이 빈곤을 초래하는 주요한 요인임을 보여준다. 종사상 지위별로 보면, 임시·일용직 근로자와 자영업자·무급가족종사자가 취업빈곤층의 87.4%를 차지하여 저소득과 고용의 불안정이 안정적인 빈곤 탈출로 이어지지 못하고 있음을 시사한다.

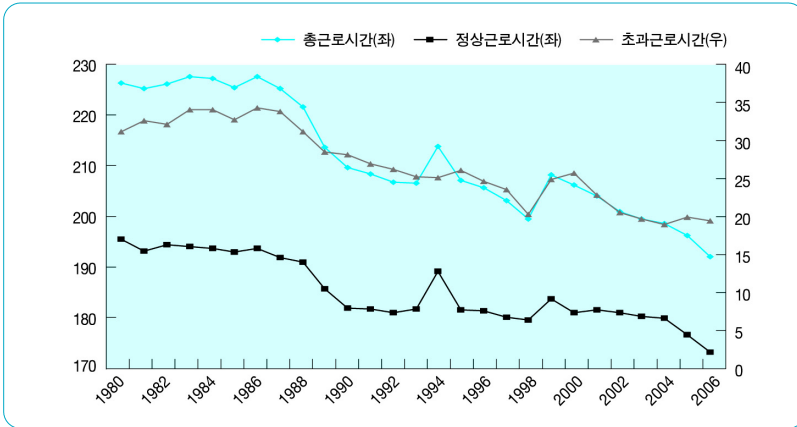
3.3

근로시간

근로시간 단축의 추이

지난 20여 년 동안 근로시간은 지속적으로, 그러나 느리게 단축되고 있다. 우선 총 근로시간의 경우 월평균 약 230시간에 육박하던 수준에서

[그림 III-8] 월평균 근로시간 추이



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

2006년 약 190시간으로 단축되었다. 이는 정상근로시간의 단축에 대부분 기인하며, 초과근로시간은 완만하게 감소하고 있다.

총 근로시간과 정상근로시간은 법정근로시간의 단축기간인 1989~91년 기간(주 48시간에서 주 44시간으로 단축)에 가장 큰 하락을 보였다. 또한 2000년을 정점으로 주 40시간으로의 법정근로시간 단축 논의가 활발해진 이후 2004년 법이 개정되어 사업체 규모에 따라 단계별로 법정근로시간의 단축이 적용되면서 하락추세가 활발해지고 있다. 이러한 추이는 근로시간 단축이 경기변동이나 생산성 증감보다는 법정근로시간의 단축에 의해 주도되어 왔음을 보여준다.

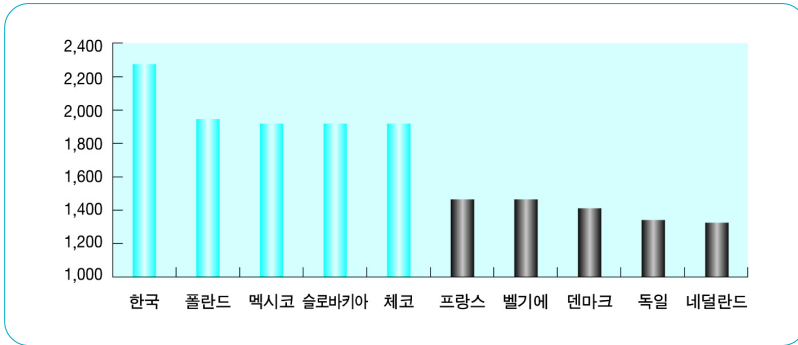
해소되지 않는 장시간 근로

우리나라 근로자들의 근로시간은 아직도 다른 어느 나라보다 길다. 이러한 추세는 국제통계가 집계된 1970년대부터 시작하여 지금까지 지속되어 왔고, 우리나라 근로자들의 연간 근로시간이 매년 감소하고 있음에도 불구하고 상대적 격차는 좁혀지지 않고 있다.

2006년을 기준으로 우리나라 임금근로자의 근로시간은 OECD 국가들 중 가장 긴 것으로 나타난다. 다음 순위의 폴란드보다 연간 344시간의 차이가 있고, 가장 짧은 근로시간을 기록하고 있는 네덜란드와 비교할 때는 연간 1,000시간 가까운 차이가 있다. 이러한 격차는 우리나라의 단시간 고용 비중이 낮을 뿐만 아니라 장시간 근로의 비중이 매우 높기 때문이다.

선진국만이 아니라 개발도상국과 비교해서도 우리나라 장시간 근로의 특징은 두드러진다. ILO(2007)에 따르면, 전 세계 노동인구의 22%가 주 48시간이 넘는 장시간 노동을 하고 있는데, 우리나라는 49.5%로 2위를 기록하고 있다. 영국(25.7%), 미국(18.1%), 일본(17.7%) 등의 선진국뿐만

[그림 III-9] OECD 국가 중 최장 근로시간과 최단 근로시간 5개국(피고용자 기준, 2006)



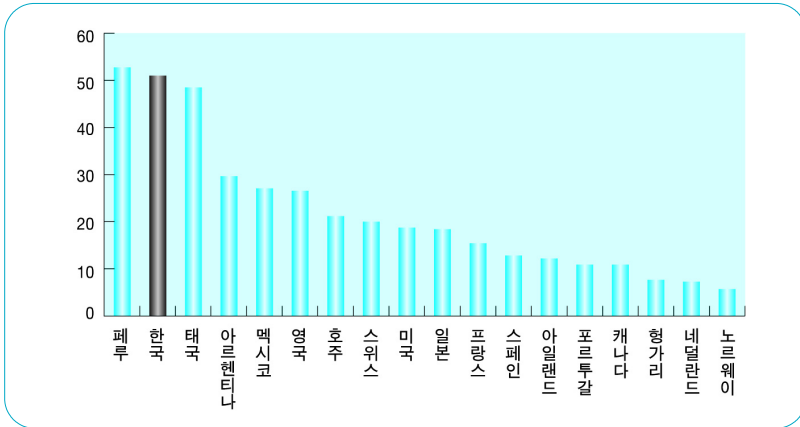
자료: OECD(2007), *Employment Outlook*.

아니라 개발도상국에 비해서도 장시간 근로에 종사하는 취업자의 비중은 매우 높다.

우리나라에서 장시간 근로가 만연한 것은, 일반적으로 실근로시간이 임금근로자에 비해 높은 자영업 종사자의 비중이 높고 주 5일 근무가 아직 완전하게 정착되지 않았다는 점뿐만 아니라 초과근로 의존적인 생산 체제, 기본급 비중이 낮은 임금구성의 왜곡에 기인한다. 초과근로 의존적인 노동시간제도의 대표적인 예는 교대제 근무형태를 들 수 있다. 1999년 『임금구조기본통계조사보고서』에 따르면 1998년에 3,125개 사업체 중 1,115개 사업체(35.7%)가 교대제를 실시하고 있다. 이러한 수치는 그 당시 선진국과 비교해서 높은데, 유럽 11개국의 평균이 약 8.1%로 나타나고 있고, 미국의 경우는 17.8%(1991년)로 나타나고 있다(OECD(1998), *Employment Outlook*). 또한 다른 나라에서는 파트타임과 토요일 근무 등을 중심으로 한 교대제가 주로 서비스산업에 집중되어 있는 반면, 우리나라는 제조업과 운송, 통신 등에 집중되어 있을 뿐 아니라 2교대제가 가장 큰 비중을 차지하고 있다.

[그림 III-10] 주요 국가의 장시간 근로의 비중(취업자 기준)

(단위: %)



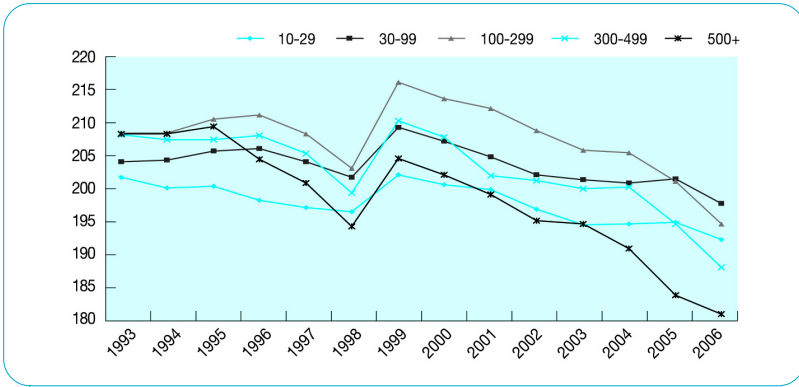
자료: Lee, et al.(2007), *Working Time Around the World: Trends in working hours*, ILO.

근로시간 단축의 불균등

법정근로시간의 단축이 단계적으로, 그리고 장기간에 걸쳐 적용됨에 따라 근로시간의 감소가 기업규모별·고용형태별로 차등적으로 진행되고 있다.

전반적으로 근로시간의 감소가 진행되고 있지만, 기업규모별로 불균등하다. 500인 이상 대기업의 근로시간이 빠르게 단축되어 2004년부터 규모별로 가장 낮은 수준을 보이고 있다. 법정근로시간의 단계적 적용에 따라 300인 이상, 100인 이상 사업체에서도 순차적으로 근로시간의 감소가 나타난다. 그러나 근로시간의 격차가 규모별로 확대되고 있다는 점이 주목된다. 2006년에 월 근로시간의 규모별 격차는 17.4시간으로, 1일 8시간 기준으로 하면 근로시간이 가장 긴 30~99인 규모의 사업체에 종사하는 근로자는 500인 이상 대기업에 종사하는 근로자에 비해 연간 한 달을

[그림 III-11] 사업체 규모별 근로시간 추이



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

더 일하는 것으로 나타난다.

이런 현상은 정규직과 비정규직간의 근로시간에 있어서도 유사하게 나타난다. 주 40시간으로 법정근로시간 단축이 실시된 2004년 7월 1일을 기준으로 비정규직과 정규직의 주당 근로시간을 비교하면, 근로시간 단축이 이루어지지 않은 비정규직의 비중이 더 많으며, 근로시간 단축이 이루어진 사업장이라 할지라도 비정규직이 정규직보다 더 오래 일하는 것으로 나타난다.

〈표 III-3〉 정규근로시간 단축 여부와 고용형태별 주당 근로시간

(단위: 시간)

		2002	2003	2004	2005
진 체		53.52	52.43	52.14	50.88
정규직	단축함	48.63	42.74	43.06	41.97
	단축 안함	51.09	48.95	48.35	46.26
비정규직	단축함	54.41	53.74	53.24	52.16
	단축 안함	53.75	52.58	54.19	52.09

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널 제5차~제8차 조사.

3.4

고용지원서비스

공공 고용지원서비스의 확충

노동시장의 외부 유연성이 높아지면서 직장 이동이 빈번해지고 고용형태의 다양화가 진전되고 있다. 이에 따라 구직자의 능력과 특성에 맞는 노동시장 정보의 체계적인 제공과 구인기업이 필요로 하는 인력의 적기 알선·공급을 통해 인적자원의 효과적인 활용을 지원할 필요성이 증가하고 있다. 한편 대·중소기업, 정규직·비정규직 등의 격차가 좁혀지지 않고, 생계형 자영업의 구조조정이 진행됨에 따라 취약계층에 대한 심층상담·취업알선·직업훈련 등 종합적인 고용지원서비스 제공을 통해 노동시장으로의 안정적인 통합을 지원할 필요성도 증가하고 있다. 고용지원서비스는 취업알선을 통하여 인력수급의 불일치를 해소하고, 노동시장 위협에 직면한 근로자에게 실업급여 등의 고용안전망을 제공하며, 적극적 노동시장정책을 제공하는 핵심적인 전달체계이다.

고용지원서비스는 대학 등의 교육기관, 민간 고용지원서비스기관, 지방자치단체의 취업정보센터, 노동부의 고용지원센터 등에서 실시되고 있다. 아직 민간 고용지원서비스가 역량이 취약하고 영세성을 면하지 못하고 있으므로, 공공 고용지원서비스가 주도적인 역할을 담당하고 민간 고용지

〈표 III-4〉 고용지원센터 및 직업상담원 현황

(단위: 개소, 명)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
센터		99	122	126	168	156	155	118	112	85
인력	전체	2,050	2,661	2,462	2,492	2,364	2,367	2,357	2,510	2,897
	공무원	754	836	543	543	543	603	642	885	1,323
	상담원	1,296	1,825	1,919	1,949	1,821	1,764	1,715	1,625	1,574

주: 공무원은 정원, 직업상담원은 현원 기준.

자료: 노동부 내부자료.

원서비스의 발전을 지원함으로써 민간과 공공간 동반자적인 경쟁체계를 구축해 나갈 필요가 있다.

고용지원서비스를 제공하는 일선 행정기관으로서 고용안정센터(2006년 7월 고용지원센터로 개칭)는 외환위기 이후 급증하는 실업 문제를 해결하고, 고용보험 적용 확대로 증가하는 민원 수요에 대처하고자 1998년에 설립되어 확충되어 왔다. 최근에는 다양한 서비스를 제공할 수 있는 역량을 강화하고, 인력 증원 소요에 대한 자구 노력의 일환으로 대도시 지역 중심으로 통폐합·대형화 과정에서 센터의 수가 줄어들었다. 한편 고용지원서비스의 체계적인 제공을 위해 취업알선(Work-net), 직업훈련(HRD-net), 고용보험(EI-net) 등 고용정보 인프라가 크게 확충되었다.

공공 고용지원서비스의 성과

고용지원센터에 구인 또는 구직신청을 한 고객의 수는 2000년에 연인원 150만 명 수준에서 2005년에는 200만 명을 넘어섰고, 2006년 현재 240만 명에 육박하고 있다. 특히 구직자수가 크게 증가하여, 2000년 연인원 972천 명에서 2006년 1,607천 명으로 급증하였다. 고용지원센터를

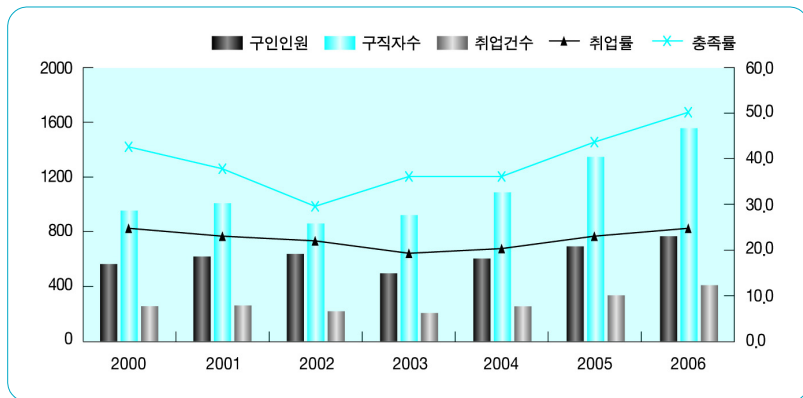
통한 취업자수도 2002년에 19만 명 수준에서 2004년 이후 눈에 띄게 증가하여, 2006년에는 40만 명에 달하고 있다. 취약계층(여성가장, 장애인, 고령자) 취업자수 역시 2002년에 11천 명에서 꾸준히 증가하여 2006년에 33천 명에 달하고 있다.

고용지원서비스의 성과는 취업률, 충족률 지표를 통해 살펴볼 수 있다. 구직등록자 중 취업자수의 비율인 취업률은 2004년 20.1% 이후 지속적으로 증가하여 2006년 24.8%에 이른다. 2007년 상반기의 취업률은 26.1%이다. 취약계층 취업률 역시 2004년 14.0%에서 2006년 19.7%로 증가하였다.

전체 구인자수 대비 취업자수의 비율인 충족률 또한 2004년 36.8%에서 2006년 51.7%로 높아졌다. 2007년 상반기 충족률은 54.8%이다. 최근 3년간 구인배율(구인인원/구직자수)은 소폭 하락하였지만, 취업률과 충족

[그림 III-12] 고용지원센터 실적 추이

(단위: 천 명, 건, %)



주: 취업률 = (취업건수/구직자수)×100; 충족률 = (취업건수/구인인원)×100.

자료: 노동부 내부자료.

률은 함께 꾸준히 상승하였다. 이는 최근 고용지원센터에서 이루어지는 취업지원서비스 확충 노력이 센터의 고객 및 취업실적에 반영된 것으로 보인다.

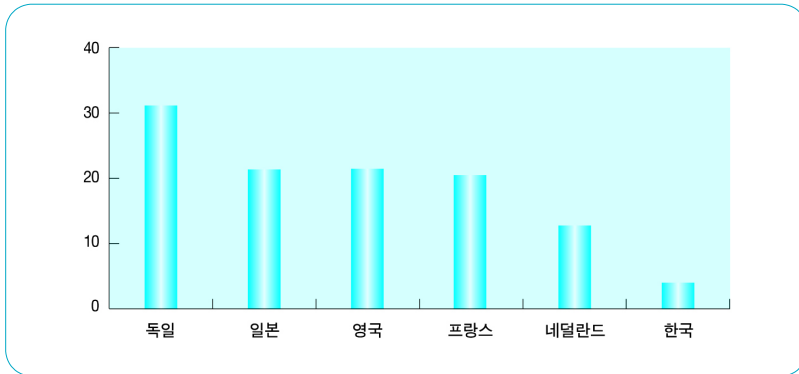
고용지원서비스의 국제비교

1995년 7월 고용보험제도가 시행된 이후, 고용지원센터가 전국적으로 확대되어 고용지원서비스와 고용보험 관련 업무를 수행함으로써 외형적인 제도의 틀을 상당 부분 갖춘 것으로 평가된다. 또한 외환위기로 인해 실업대란이 발생한 과정에서 이를 극복하기 위한 나름대로의 역할을 충실히 수행해 왔다고 할 수 있다.

그러나 외향적인 확대 과정에도 불구하고 아직까지 우리나라 공공고용서비스의 역할은 아직 제한적이다. OECD의 2004년 자료를 보면, 주요국

[그림 III-13] 주요국의 공공고용서비스 기관 시장점유율

(단위: %)



자료: 노동부(2005), 「고용지원선진화 방안」.

〈표 III-5〉 주요국의 PES 직원수와 직원 1인당 경제활동인구

(단위: 명)

	독일	스웨덴	일본	영국	미국	한국
직원수	90,000	10,250	18,000	74,500	70,000	2,897
경제활동인구	41,149	4,533	66,500	30,101	149,320	23,743
직원 1인당 경제활동인구	457	442	3,694	404	2,133	8,196

주: 직원수는 2006년, 경제활동인구는 모두 2005년 자료임.

자료: 정인수·유길상(2006), 『공공 고용지원서비스의 선진국 비교 연구』, 한국노동연구원.
한국노동연구원(2006), 『2006 해외노동통계』.

의 공공고용서비스 기관의 시장점유율(=신규취업자 중 공공 고용지원서비스를 통한 취업의 비중)은 독일 33%, 일본 23%, 영국 23%, 프랑스 22%, 네덜란드 14%로 조사되었다. 반면에 우리나라 고용지원센터의 시장점유율은 5% 수준에 불과하여 주요 선진국에 비해 매우 낮은 수준이다.

2005년 이후 고용지원서비스 선진화 방안에 따라 고용지원서비스 인프라 투자가 확대되고 있지만, 주요 선진국에 비해서는 아직 절대적으로 취약한 수준에 머무르고 있다. 우리나라 공공고용서비스 기관에 종사하는 인원은 주요 선진국에 비해 절대적인 수준에서도 모자라지만, 직원 1인당 담당하고 있는 경제활동인구에 있어서도 과중한 부담을 가지고 있다. 직원 1인당 경제활동인구는 영국, 스웨덴, 독일이 400명 대 수준으로 이들 3개국 이 가장 공공고용서비스 인력이 많은 편에 속한다. 다음으로 미국 2,000여 명, 일본 3,700여 명 수준인 것에 비해 우리나라는 8,000여 명을 넘어서고 있어 고용지원서비스에 대한 인력투자가 선진국에 비해 아직 부족함을 보여준다.

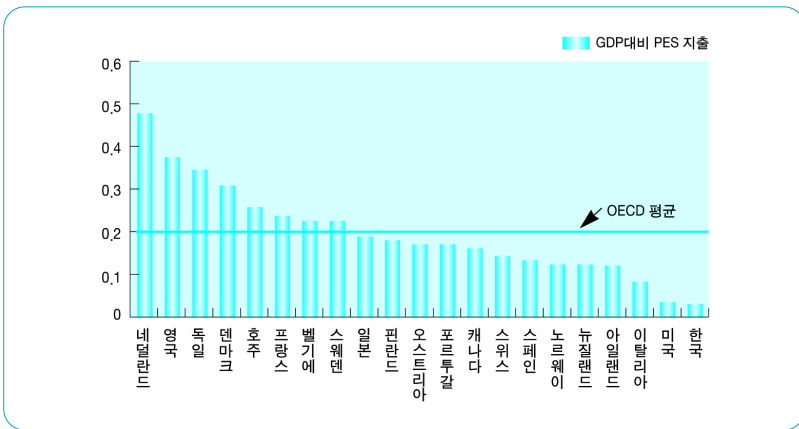
이울러 공공고용서비스에 대한 투자도 주요국에 비해 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 한국은 2005년 현재 GDP 대비 공공고용서비스에 대한 지출이 0.03%에 불과하여, OECD 21개국 가운데 미국과 함께 최하위

에 머물고 있다. 이 수치는 OECD 평균(0.20%)의 15% 수준에 지나지 않는다.

국가 고용지원시스템 및 서비스 역량을 강화하기 위해 2005년 4월 국가고용지원서비스 혁신방안이 마련되었다. 고용지원서비스 선진화 방안은 적극적 노동시장정책의 도약투자의 사례를 제시한 것으로 보인다. 그러나 여전히 취업알선·실업급여·직업훈련의 연계서비스가 미흡하고, 고객에 대한 서비스 내용이 다양하지 못하며, 유관기관과의 파트너십 구축도 아직 초기 단계에 그치고 있어 향후의 과제로 남아 있다.

[그림 III-14] GDP 대비 PES 지출 비율(2005)

(단위: %)



자료: OECD(2007), *Employment Outlook*.

▣ 직업훈련제도의 발전과정

직업훈련제도는 정부주도적인 양성훈련으로부터 민간의 향상훈련 및 노동시장훈련을 지원하는 방향으로 급격하게 전환하여 왔다. 산업화 과정에서는 경제개발에 필요한 기능인력을 양성하는 데 역점을 두었다. 정부는 공공훈련기관을 설립하여 제조업 분야의 기능인력을 직접 양성하는 한편, 1976년 직업훈련기본법을 도입하여 대기업에게 직업훈련 실시를 의무화는 훈련의무제를 실시하였다.

그러나 1990년대에 들어 산업정책의 역할이 약화되고 기업이 양성훈련 실시를 기피하면서, 고용보험제도의 도입에 맞추어 직업훈련제도는 크게 변화하였다. 고용보험제도 직업능력개발사업의 도입(1995년)과 근로자직업훈련촉진법의 시행(1999년)을 계기로 직업훈련의무제 등 각종 규제를 폐지·완화하여 기업의 향상훈련 촉진, 민간 훈련시장에 경쟁기능의 도입, 실직자 등에 대한 훈련의 확대가 이루어졌다.

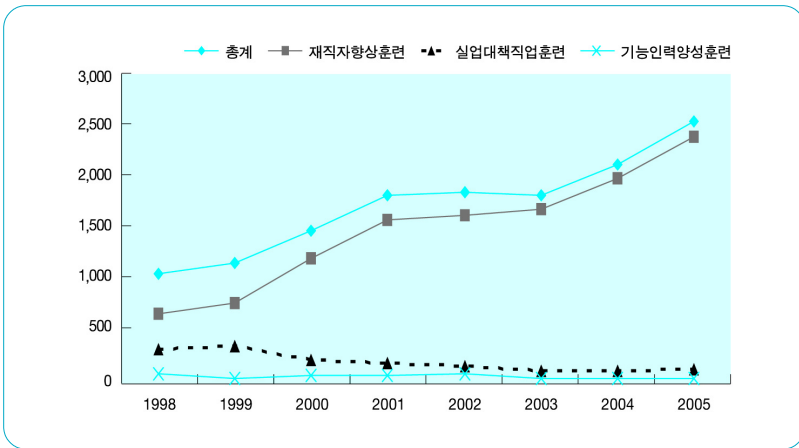
2005년에 시행된 근로자직업능력개발법은 사업주에 의한 직업훈련뿐만 아니라 근로자의 자율적 능력개발 등 다양한 직업능력개발사업을 장려하고 있다. 노사참여형 직업능력개발체제의 구축, 중소기업·비정규 근로자

등 취약계층에 대한 직업능력개발 지원 강화 등을 주요 내용으로 한다.

고용보험의 실시 이후 직업훈련 참여 규모는 크게 증가하고 있다. 특히 직업훈련의 중점이 기능인력의 양성에서 근로자의 향상훈련으로 전환됨에 따라, 재직자의 향상훈련은 1998년 679천 명에서 2006년 2,351천 명으로 급증하였다. 또한 외환위기 직후 대량실업 사태에 직면하여, 실직자의 재취업을 촉진하기 위한 직업훈련이 크게 확대될 수 있는 기반의 역할을 하기도 했다.

근래 지식산업 중심으로 산업구조가 재편되면서 제조업 기능인력 양성 훈련은 정체 내지 감소하고 있다. 또한 경제위기에 따른 고실업사태가 진정되면서 2000년대에 들어 실업자훈련도 크게 줄어들었다. 반면 기술 혁신의 가속화에 따른 숙련의 생애주기가 단축됨에 따라 재직근로자 재교육과 숙련형성의 중요성이 커지면서 재직자훈련이 급증하였다.

[그림 III-15] 직업능력개발훈련 인원 추이



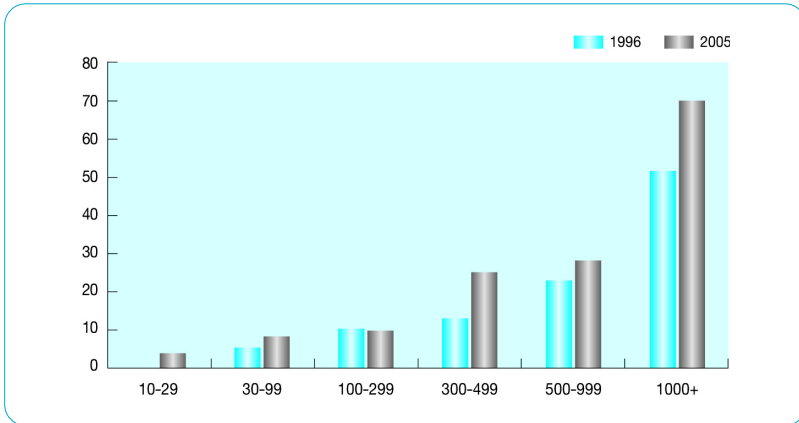
자료: 노동부, 「직업능력개발사업현황」, 각년도.

❏ 직업능력개발 기회의 불평등

외환위기 이후 단기 수익성 위주의 경영전략, 핵심인력 위주 고용관리 등에 따라 기업의 직업능력개발 투자는 낮은 수준을 지속하고 있다. 10인 이상 기업의 노동비용 대비 교육훈련비가 차지하는 비중은 2005년 0.8%에 머무르고 있다. 외환위기 직후 급감하였던 기업의 교육훈련비는 대기업을 중심으로 증가하고 있으나, 기업규모별 교육훈련 투자의 격차는 확대되고 있다. 이는 외환위기 이후 지난 10년간 대기업과 달리 중소기업의 근로자 교육훈련 여건이 거의 개선되지 않았음을 방증한다. 능력개발 기회의 격차는 기업규모별 생산성 격차를 초래함으로써, 근로조건 격차를 심화하는 요인으로 작용한다.

[그림 III-16] 기업규모별 1인당 교육훈련비 추이

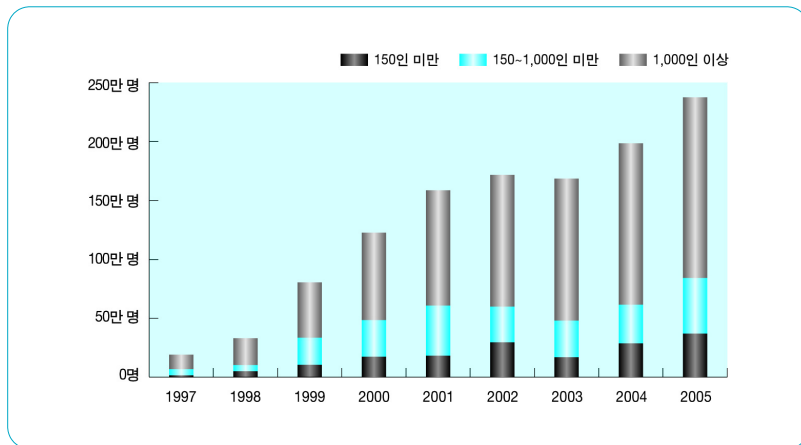
(단위: 만 원)



자료: 노동부, 『기업체노동비용조사』, 각년도.

이러한 기업규모별 능력개발 기회의 격차는 고용보험 직업능력개발사업에서도 그다지 시정되지 않고 있다. 1,000인 이상 대기업 근로자의 직업능력개발 참여 인원은 1997년 131천 명에서 2005년 1,515천 명으로 크게 증가하였으나, 150~1,000인 미만의 중규모 기업 근로자의 훈련 참여 인원은 37천 명에서 486천 명으로, 150인 미만 소기업의 경우 16천 명에서 349천 명으로 증가하는 데 그쳤다. 이는 지난 십여 년간 재직자 능력개발이 대기업 근로자 중심으로 이루어져 왔으며, 상대적으로 중소기업 근로자들이 소외되어 왔음을 보여준다. 이는 일차적으로 중소기업 재직 근로자의 능력개발을 위한 환경이 열악한 데 기인하지만, 이러한 현실을 고려한 제도적 보완책이 제대로 시행되지 못한 데도 원인이 있다. 이러한 상황을 타개하기 위해 근래 중소기업직업훈련컨소시엄 사업 등 각종 대책들이 시행되고 있다.

[그림 III-17] 기업규모별 직업능력개발훈련 참여 인원 추이



자료: 노동부, 『직업능력개발사업현황』, 각년도.

인적자원투자의 근로생애 단계별 불균형

우리나라는 상대적으로 우수하고 풍부한 노동력에 기반하여 경제성장을 이루어 왔다고 평가받아 왔지만, 최근 들어서는 인적자원개발 투자가 낮은 수준이 아님에도 불구하고 그 효과에 대한 의문이 증대하고 있다. 2006년 현재 당해연도 고교 졸업자의 82.1%가 대학에 진학함으로써 급격한 고학력화가 진행되고 있지만, 노동 수요와 괴리된 교육으로 인하여 학교-노동시장 이행의 장기화, 고학력 청년층의 실업 문제 등이 현재화되고 있다. 더구나 학령기의 정규 교육은 과잉투자가 우려될 정도이지만, 노동시장 진입 이후에는 인적자원개발이 제대로 이루어지지 않고 있다.

성인이 지난 1년 동안 평생학습에 참여한 비중은 2004년 21.6%로 나타난다. 근로자의 숙련과 직결되는 직무관련 평생학습은 12.7%를 기록하여, 1996년의 10.3%에 비해 소폭 증가하였다. 직무관련 평생학습참여율 및 직업훈련 참여율이 이처럼 정체상태를 보이는 이유는, 첫째 기업과 근로자의 평생학습에 대한 인식 부족, 둘째 장시간 근로, 셋째 교육훈련 성과가 임금이나 인사에 제대로 반영되지 않는 기업 노무관리방식 등이

〈표 III-6〉 평생학습 참여율 추이

(단위: %)

	평생학습 참여율	직무관련 평생학습 참여율	직업훈련 참여율
1996	17.4	10.3	2.2
2000	17.2	9.9	2.1
2004	21.6	12.7	2.1

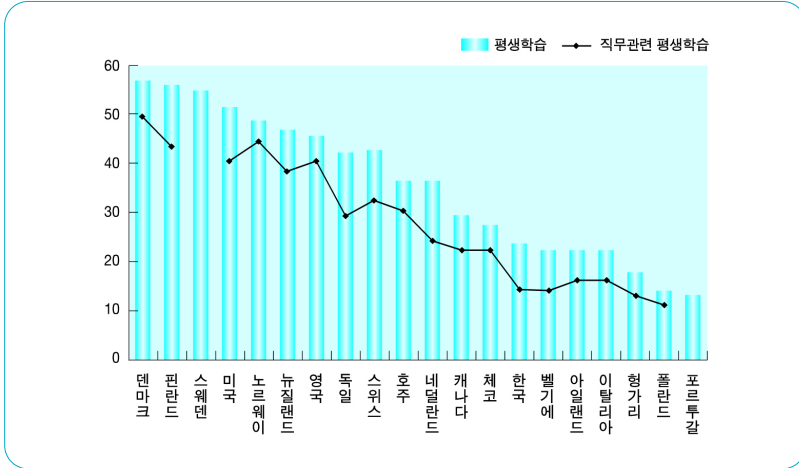
주: 1) 15세 이상 가구원(재학생 및 재수생 제외).

2) 직무관련 평생학습 참여율은 직장연수 및 직업훈련 참여율을 합한 것임.

자료: 통계청, 『사회통계조사보고서』, 각년도.

[그림 III-18] 성인(25~64세)의 평생학습 참여율 국제비교

(단위: %)



자료: OECD(2002), *Education at a Glance*; 통계청(2004), 『사회통계조사』, 이병희 외 (2006), 『평생학습과 노동시장 연구』에서 인용.

여전히 개선되지 않는 데 있다.

평생학습 참여율을 OECD 국가들과 비교하면, 우리나라 성인(25~64세)은 23.4%로 OECD 국가들의 평균 참여율 44.0%에 비해 크게 낮다. 또한 직무관련 평생학습 참여율은 14.1%로 OECD 회원국 가운데 최하위 수준에 머무르고 있다. 이처럼 노동시장에서의 인적자원개발에 대한 낮은 투자는 급격한 기술 변화에 따른 숙련 수요의 변화를 따라잡지 못하여, 실직이나 불안정 고용 등 노동시장 위협에 근로자가 능동적으로 대응하지 못하는 문제를 야기한다.

3.6

실업급여

고용보험 적용률 추이

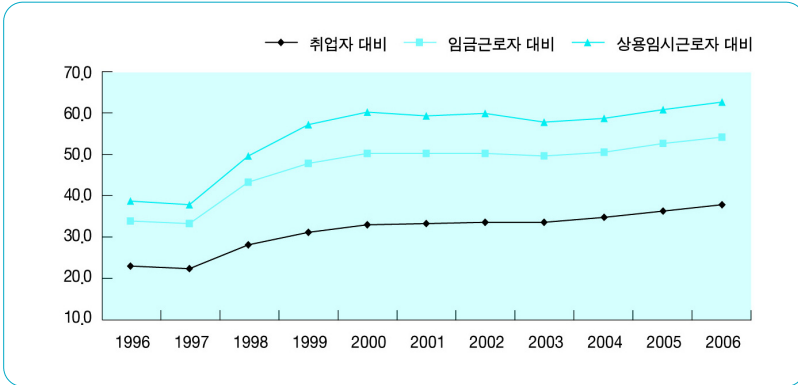
고용보험은 1995년 7월에 시행된 이래 1998년 10월 1인 이상 전 사업장으로 확대, 2004년 1월 일용근로자에 대한 고용보험 적용 등 적용범위가 빠르게 확대되어 왔으며, 이에 따라 임금근로자에 대한 법적인 적용범위 확대는 완료되었다고 볼 수 있다. 그러나 전체 취업자 가운데 고용보험이 적용되는 피보험자의 비중은 2006년 말 현재 1/3을 약간 넘으며, 전체 임금근로자 대비 피보험자의 비중은 2000년 이후 50% 수준에 계속 머무르다가 2006년 말 현재 54.9%에 이르고 있다. 범위를 좁혀서 상용·임시근로자 대비 적용률도 2006년 말 현재 64.0% 수준에 불과하다²⁹⁾.

고용보험 가입률이 낮은 것은 비임금근로자의 비중이 선진국에 비해 높고, 산업구조의 서비스화·고용형태의 다양화 등에 따라 특수형태근로종사자가 증가하여 왔기 때문이다. 그러나 적용대상 가운데 영세 사업장·비정규 근로자 등의 상당수가 가입하고 있지 않은 점 또한 무시할 수 없다.

29) 적용대상에서 제외되는 일부 근로자를 감안하면, 2007년 7월 현재 적용대상 근로자 11,115천 명 가운데 가입률은 78.8%이다.

[그림 III-19] 고용보험 적용률 추이

(단위: %)



자료: 노동부 내부자료.

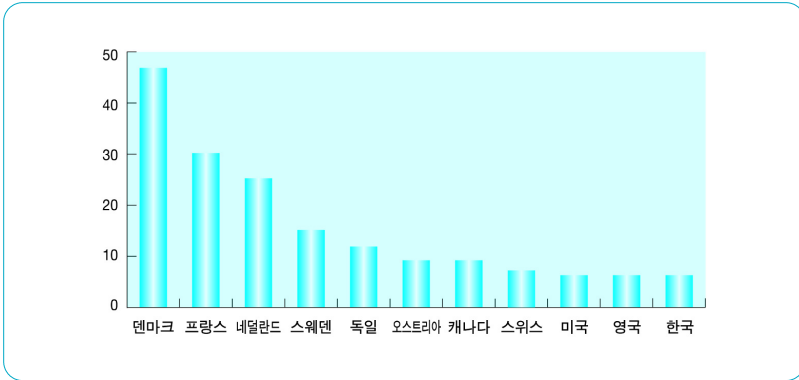
통계청의 2007년 3월 「경제활동인구 고용형태별 부가조사」에 따르면, 비정규직의 고용보험 가입률은 26.0%, 5인 미만 사업장에 속한 근로자는 20.0%에 불과하다. 취업유인을 제고하고, 안정적이고 활력 있는 노동시장을 구현하기 위해서는 고용보험의 사각지대를 해소해 나가야 할 것이다.

■ 실업급여 주요 지표의 국제비교

우리나라 실업급여의 소정급여일수는 이직 당시 피보험자의 연령 및 피보험기간과 연계되어, 나이가 많고 피보험기간이 길수록 소정급여일수도 길게 설정되어 있다. 40세 실업자를 기준으로 2004년의 소정급여일수는 180일(2005년 7월 이후 210일)이며, 이는 선진국의 최대 수급기간에 비해 짧은 편이다.

[그림 III-20] 주요국의 실업급여 수급기간(2004)

(단위: 개월)



자료: Werner, H. and W. Winkler(2004), "Unemployment Compensation Systems: A Cross-Country Comparison", IAB Labour Market Research Topics, No. 56, p.13.

실업급여 수급률은 전체 실업자수 대비 실업급여 수급자수의 비중을 의미하며, 사회안전망으로서의 실업급여의 효과를 보여주는 대표적인 지표이다. 고용보험 도입 초기인 1990년대 후반기의 실업급여 수급률은 선진국에 비해 현저하게 낮은 수준이었다. 그러나 수급률은 2000년 9.8%에서 2006년에는 30.0%로 지속적으로 증가하였고, 2007년 6월 현재 34.2%를 기록하고 있다. 실업부조를 실시하는 국가에 비해서는 아직 낮은 비율이지만, 실업보험만을 실시하는 미국(2004년 36%)이나 일본(2001년 31.7%)과 비교하면 근접한 수준이다.

실업급여 수급률이 선진국에 비해 낮은 이유는 다음 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 전체 취업자에서 피보험자가 차지하는 비중이 낮다. 둘째, 수급자격 요건이 외국에 비해 엄격하다. 특히 이직사유에 의한 수급자격의 제한이 매우 엄격하다. 한국은 정당한 사유가 없는 자발적 이직이나 징계해고자의 수급자격을 완전히 박탈하지만, 외국에서는 일정한 유

〈표 III-7〉 실업급여 수급률 및 임금대체율의 국제비교(1990년대)

(단위: %)

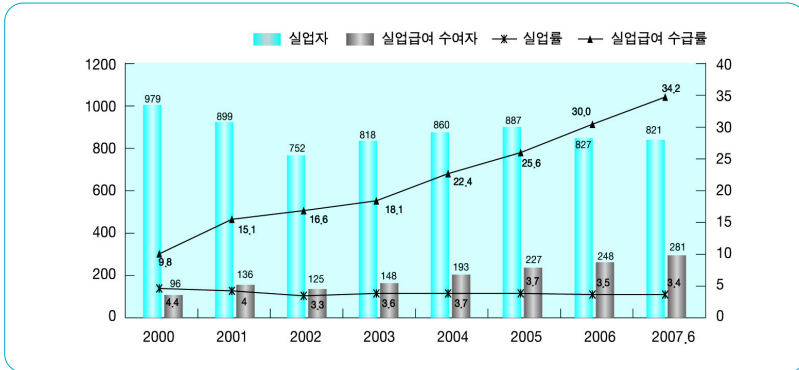
	실업보상제도	급여 수급률	임금대체율
호주	실업부조	95	29
뉴질랜드	실업부조	114	32
오스트리아	실업보험, 실업부조	132	34
프랑스	실업보험, 실업부조	82	53
독일	실업보험, 실업부조	76	48
아일랜드	실업보험, 실업부조	142	27
네덜란드	실업보험, 실업부조	143	58
포르투갈	실업보험, 실업부조	77	47
영국	실업보험, 실업부조	85	18
덴마크	실업보험	103	51
캐나다	실업보험	60	45
미국	실업보험	34	34
일본	실업보험	38	39
한국	실업보험	6	36

주: 임금대체율은 전국 평균 주당 임금 대비 평균 주당 급여액의 비율임.

자료: Vroman, W. and V. Brusentsev(2005), *Unemployment Compensation Throughout the World: A Comparative Analysis*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, p.65.

[그림 III-21] 실업자수 및 실업급여 수급률 추이

(단위: 천 명, %)



주: 실업자는 구직기간 4주 실업자임.

자료: 노동부 내부자료.

예기간을 두고 급여를 지급하는 것이 일반적이다. 셋째, 연령 및 피보함 기간에 따라 실업급여의 수급기간이 다르게 설정되어 있고, 이를 감안할 때 평균적인 소정급여일수가 외국에 비해 짧다. 2007년 현재 소정급여일수는 90~240일이고, 실제 평균 구직급여 수급일수는 114일이다.

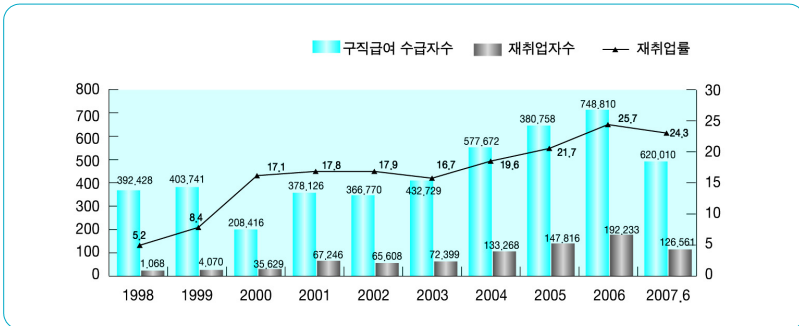
구직급여 수급자의 재취업 실적

구직급여 수급자 가운데 조기재취업수당 지급 여부에 관계없이 소정급여일수 내에 취업한 자는 1998년 21천 명에서 2006년에는 192천 명으로 지속적으로 증가하는 추이를 보이고 있다. 특히 2004년에 비해 2006년에는 재취업자수가 70%나 증가하였다. 이에 따라 재취업률도 1998년 5.4%에서 2006년 25.7%로 증가하였다. 2007년 상반기의 재취업률은 24.3%이다.

그간 실업급여 수급자에게 적극적인 취업알선서비스가 제대로 이루어지지 못하였다. 이는 담당 인력이 부족하여 형식적인 지원에 그칠 수밖에

[그림 III-22] 구직급여 수급자 재취업을 추이

(단위: 천 명, %)



주: 재취업률=(재취업자수/구직급여 수급자수)×100.
 자료: 노동부 내부자료.

에 없었기 때문이다. 이로 인해 고용지원센터가 고용보험 행정업무만 담당하는 실업급여 사무소 기능에만 그치고 있다는 비판을 받기도 하였다.

2005년 이후 고용서비스 선진화 사업을 적극적으로 추진한 결과, 고용지원센터의 취업지원서비스가 확충되고, 센터의 고객 및 취업실적이 향상된 것으로 평가되고 있다. 고용지원센터는 종전에 획일적으로 운영되던 실업인정제도(매 2주마다 구직활동 심사)를 구직자 특성에 따라 1~4주 범위에서 탄력적으로 적용하고, 개인별 재취업활동계획(IAP: Individual Action Plan)을 수립하여 적합한 서비스를 제공하는 프로그램을 실시하고 있다.

산업안전과 산재보험

■ 산업재해 발생 추이

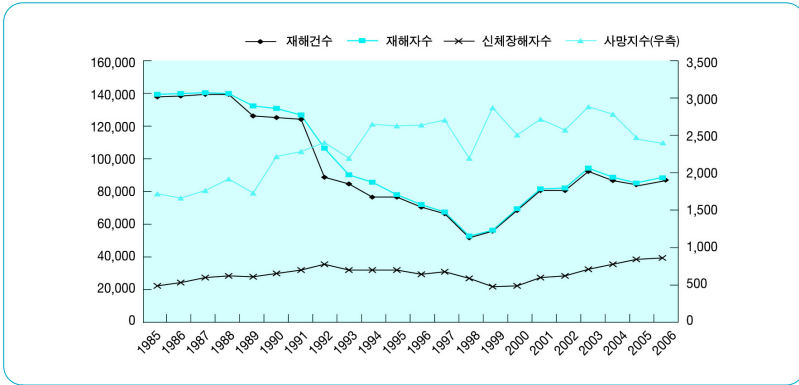
산업재해 발생건수와 재해지수는 1980년대 중반부터 1998년까지 감소하다가 1999년부터 다시 증가하였다. 이는 후술하듯이 외환위기 이후 산재예방투자가 감소하였기 때문만이 아니라 2000년 7월부터 상시근로자 1인 이상을 고용하는 사업장이 모두 산재보험에 의무적으로 가입하게 됨에 따라 산재 발생률이 높은 근로자가 공식 통계에 포함되고, 근골격계 질환 등 업무상 질병 인정기준의 확대,³⁰⁾ 안전보건 규제 완화, 그리고 미숙련 근로자 증가 등에 기인하는 것으로 추정되고 있다(노동부(2004), 『2005~2009 제2차 산업재해예방 5개년 계획』).

산업재해의 피해를 금액으로 환산한 것이 경제적 손실액인데, 산재보상금과 경제적 손실액(=산재보상금+간접 손실액) 모두 증가 경향을 보이고 있다. 2006년의 경제적 손실액은 15조 8,188억 원으로 추정되는데,

30) 예를 들어, 2002년에 4,066명이었던 작업관련성 질환자가 2003년에는 7,225명으로 77.7%로 증가하였다. 이후 2004년에는 6,691명, 2005년에는 4,971명으로 작업관련성 질환자가 감소하고 있다.

[그림 III-23] 산업재해 발생 추이 1

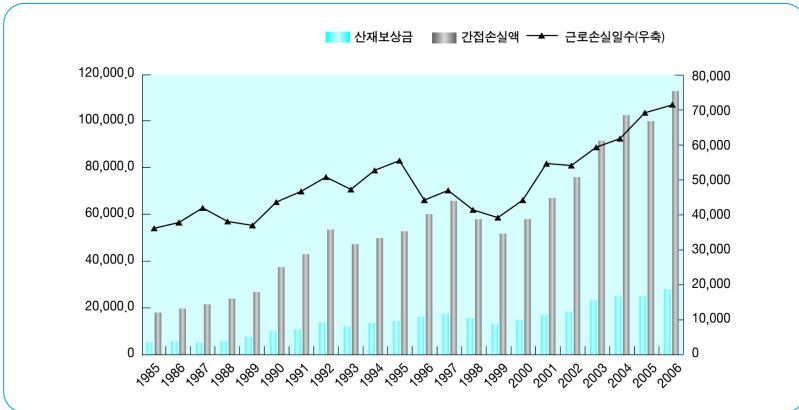
(단위: 건, 명)



자료: 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.

[그림 III-24] 경제적 손실액과 근로손실일수 추이(1985~2006)

(단위: 억 원, 천 일)



- 주: 1) 산재보상금과 간접손실액은 GDP디플레이터(2000=100.0)로 조정한 수치임.
- 2) 간접손실액=하인리히방식에 따라 산재보상금 손실액의 4배.
- 3) 근로손실일수=신체장해자의 등급별 손실일수+사망자 손실일수+부상자 업무상 질병자의 요양일수.

자료: 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.

이는 국내총생산의 약 2%에 해당한다.

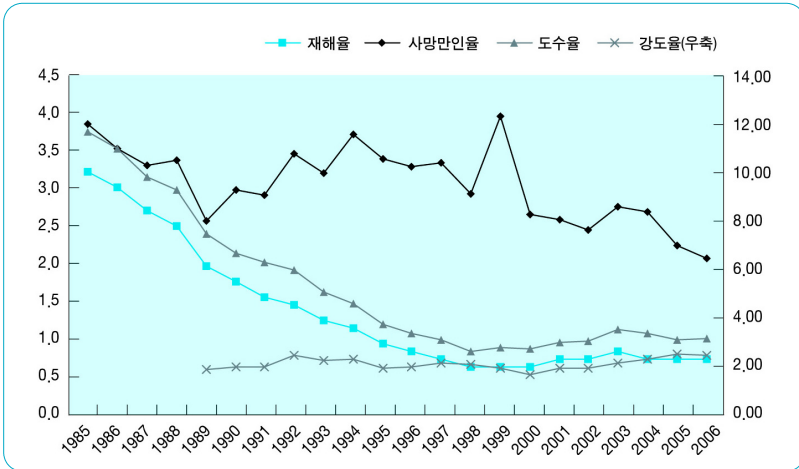
그리고 근로손실일수는 1996년까지 증가하다가, 1999년까지 감소한 뒤 반전하여 최근 5년간 증가하는 양상을 보인다. 2006년의 근로손실일수는 71,164천 일로 이는 같은 해 노사분규에 따른 근로손실일수(노사분규참가 근로자 기준) 1,201천 일의 약 59배에 이르는 정도이다.

연간 근로시간 1백만시간 대비 재해건수를 뜻하는 도수율은 재해율과 유사한 추세를 보이나, 연간 근로시간 1,000시간 대비 총근로손실일수를 나타내는 강도율은 증감을 거듭하다 2000년부터는 계속 늘어나는 양상이다.

산업재해 통계는 국가별로 통계산출방식 등에서 차이가 있어 국가간

[그림 III-25] 산업재해 발생추이 2

(단위: %)



- 주: 1) 재해율=재해자수/근로자수×100.
- 2) 사망만인율=사망자수/근로자수×10,000.
- 3) 도수율=재해건수/연근로시간수×1,000,000.
- 4) 강도율=총근로손실일수/연근로시간수×1,000.

자료: 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.

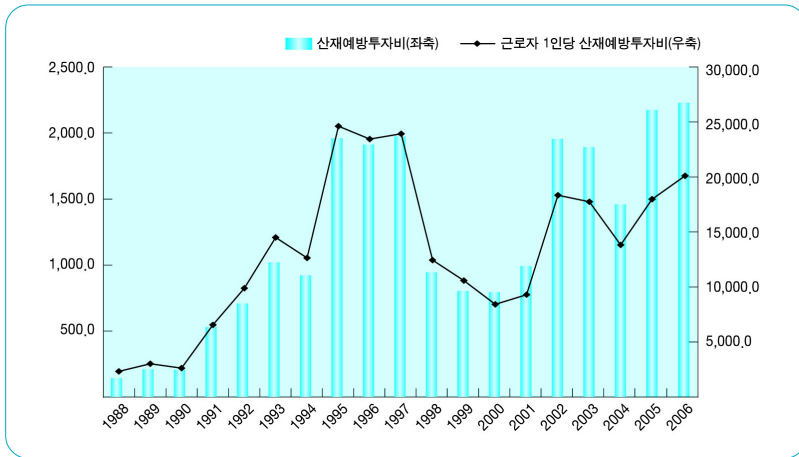
비교가 어렵다. 게다가 업무상 질병으로 인한 사망자를 발표하지 않는 국가도 있는가 하면, 재해지수는 업무상 재해 인정범위·산재 적용범위에 따라 가변적이다. 따라서 국가간 비교가 가능한 산업재해통계는 업무상 사고 사망만인율(=업무상사고 사망자수/근로자수×10,000)이다. 업무상 사고 사망만인율 통계를 보면, 2003년 영국 0.07, 일본 0.31, 미국 0.40, 독일 0.47에 비해 한국은 1.45에 이르고 있어(정책기획위원회(2006), 『사회비전 2030』) 한국의 산재예방노력이 강화되어야 함을 객관적으로 알 수 있다.

■ 산업안전투자 : 사전적 예방

근로자가 작업장이나 사무실에서 안전하게 일할 수 있도록 사회는 먼

[그림 III-26] 산재예방투자비

(단위: 억 원, 원)



주: GDP 디플레이터(2000=100.0)로 조정된 수치임.

자료: 노동부, 『산재보험사업연보』, 각년도.

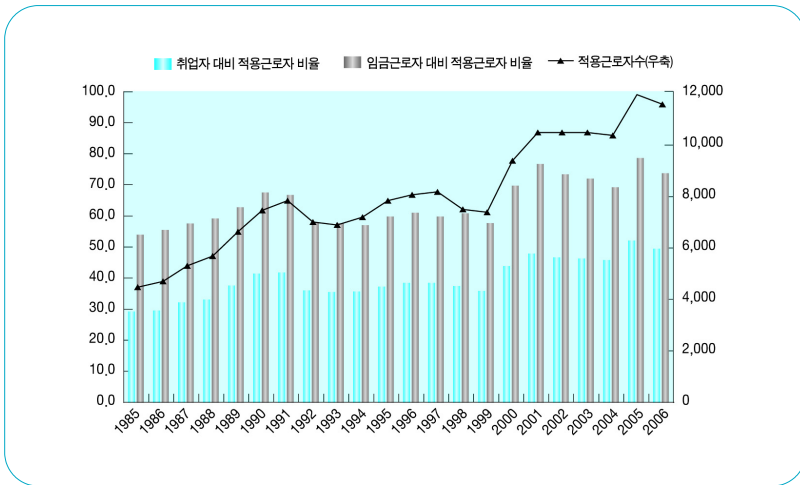
저 산업재해의 발생을 예방하고, 작업장과 사무실에서 쾌적하게 일할 수 있도록 사전적인 투자가 필요하다. 산재예방투자를 보면, 1995년을 제외하고는 1988년부터 1996년까지 증가하였다. 이 추세는 1997년의 경제적 충격으로 꺾이다 2003년부터 회복하는 추세를 보이고 있다. 그렇다고 하더라도 2006년 현재 1990년대 중반의 수준까지 이르지 못하고 있다. 참고로 2006년의 경우에 국내총생산(848.1조 원)의 0.03% 수준에 해당하는 2,491억 원이 산재투자비용으로 지출되었다.

산재보험 적용 : 사후적 보상

사회가 산재예방에 노력하더라도 산업재해의 발생은 예기하지 않게 일

[그림 III-27] 산재보험 적용근로자수 추이(1985-2006)

(단위: %, 천 명)



자료: 노동부, 『산재보험사업연보』, 각년도; 통계청, KOSIS.

어나기도 하므로 피재근로자가 하루라도 빨리 사회로 복귀할 수 있도록 치료, 요양, 재활 등의 서비스를 제공하고, 이 기간에 생계를 유지할 수 있도록 하는 보상이 필요하다. 이를 지원하는 산재보험제도에 편입된 근로자는 적용대상의 확대에 따라 증가 추세를 지속하고 있다. 특히 2000년 7월에는 상시근로자를 1인이라도 고용하는 사업장은 의무적으로 산재보험에 가입하여야 하도록 제도가 개편됨으로써 적용근로자 수가 크게 증가하였다. 그러나 2006년 말 현재 임금근로자의 25.8%가 여전히 산재보험의 수혜를 받지 못하고 있다는 점은 근로자의 산업안전과 보건을 지향하는 목표에 여전히 도달하지 못하고 있음을 뜻한다. 또한 2006년 말 현재 취업자의 50.5%가 산재보험의 적용대상에 머물러, 취업자 전체가 산재보험의 수혜를 받을 수 있도록 하는 사회보장체계의 구축을 지향해 나가야 할 것이다.

사회보장제도

■ 사회보험제도의 확충 및 포괄정도

사회적 위험이란 사회 구성원 중 상당수가 직면할 가능성이 있고 이를 방지할 경우 전체 사회에 영향을 미칠 수 있는 위험을 말한다. 대표적으로 들 수 있는 사회적 위험은 빈곤, 노령 혹은 장애, 일시적인 건강상의 문제, 작업 중 재해, 실업, 보육, 노인 간병 등으로서, 국가는 이를 공적 부조, 사회보험, 사회서비스 등의 사회보장제도를 통하여 관리하고 있다.

현재 우리 사회가 사회보험을 통하여 관리하고 있는 사회적 위험은 노령 및 장애, 건강, 작업 중 재해, 실업이고, 앞으로 노인 간병이 추가될 예정이다. 한국의 사회보험 발달을 보면, 1963년 산업재해보상보험이 실시된 것을 시작으로 1976년 의료보험, 1988년 국민연금, 1995년 고용보험이 실시됨으로써 제도 개시 30여 년 만에 4대 사회보험이 모두 실시되는 압축성장의 모습을 보였고, 또한 앞으로 2008년 장기요양보험의 도입을 앞두고 있다.

사회적 위험에 처할 가능성이 있는 사람에 대한 사회보험의 포괄성을 알아보기 위하여 사회보험의 적용률을 살펴보았다. 제도의 설계만으로 보면 공적연금과 의료보장은 전국민을 포괄하여야 하는데, 의료보장은 거

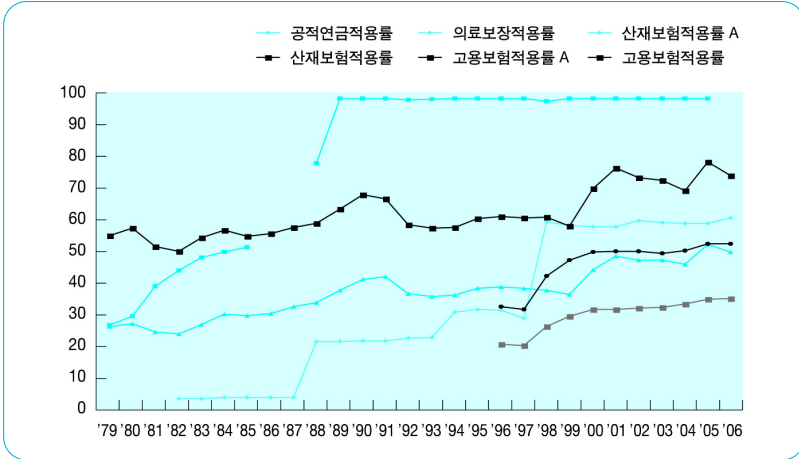
의 전국민을 포괄하고 있지만 공적연금은 그렇지 못한 것으로 나타났다. 수차례의 적용확대를 통하여 공적연금의 포괄 범위가 이전보다 증가했지만, 1998년 이래 약 60% 정도의 적용률에서 담보 중이다. 산재보험과 고용보험은 제도설계 자체가 임금근로자만을 대상으로 하고 있지만, 일하는 사람이 처할 수 있는 위험이라는 면에서 보면 전체 취업자가 같은 위험에 처할 수 있다고 볼 수 있다. 산재보험과 고용보험의 포괄범위는 전체적으로 상승추세를 보이고 있는데, 임금근로자에 대한 적용률은 산재보험

〈표 III-8〉 사회보험의 발달과정

공적연금	건강보험	산업재해보상보험	고용보험
<ul style="list-style-type: none"> · 1960: 공무원연금 제정 · 1962: 군인연금 독자실시 · 1975: 사학 연금 실시 · 1988: 국민연금 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 1988: 10인 이상 사업장 - 1992: 5인 이상 사업장 - 1995: 농어촌지역 적용 - 1999: 도시지역 적용(전국민 연금) - 2003: 사업장 적용범위확대 (1인 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> · 1979: 공무원 및 사학 · 1977: 건강보험 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 1977: 500인 이상 사업장 - 1981: 100인 이상 사업장 - 1988: 농어촌지역 적용 - 1988: 5인 이상 사업장 - 1989: 도시지역 적용 · 1997: 지역·공교 통합 · 1999: 직장·지역·공교 통합 <ul style="list-style-type: none"> - 2001: 5인 미만 사업장편입 · 2003: 재정 완전통합 	<ul style="list-style-type: none"> · 1964: 산재보험 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 1964: 500인 이상 - 1965~73: 6인 이상까지 확대 - 1982: 10인 이상 - 1987: 5인 이상 - 2000: 1인 이상 	<ul style="list-style-type: none"> · 1995: 고용보험 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 실업급여 1995 30인 이상 - 사업장 1998 10인, 5인, 1인 이상 - 사업장 2002 일용근로자 적용 - 고용안정사업, 직업 능력 개발사업 1995 70인 이상 - 1998 50인, 5인, 1인 이상 사업장

자료: 국민연금공단, 『국민연금 통계연보』, 각년도; 국민건강보험공단, 『건강보험 통계연보』, 각년도; 노동부, 『산재보험 사업연보』, 각년도; 고용보험 인터넷 서비스 <http://edi.work.go.kr>

[그림 III-28] 사회보험의 적용률



- 주: 1) 공적연금 적용률=(국민연금 적용자+공교 연금적용자)×100/18~59세 인구.
- 2) 의료보장 적용률=(건강보험 적용자+의료급여 적용자)×100/총인구.
- 3) 산재보험 적용률=산재보험 적용근로자수×100/전체 임금근로자수.
- 4) 산재보험 적용률 A=산재보험 적용근로자수×100/전체 취업자수.
- 5) 고용보험 적용률=고용보험 적용근로자수×100/전체 임금근로자수.
- 6) 고용보험 적용률 A=고용보험 적용근로자수×100/전체 취업자수.
- * 국민연금 적용자수는 적용제외자를 포함하여 추산한 수치임.

자료: 통계청, KOSIS 국가통계포털; 국민연금공단, 『국민연금통계연보』, 각년도; 국민건강보험공단, 『건강보험통계연보』, 각년도; 노동부, 『산재보험 사업연보』, 각년도; 고용보험 인터넷 서비스 <http://edi.work.go.kr>

약 70%, 고용보험 약 50% 정도로 나타나지만, 전체 취업자를 대상으로 볼 때는 산재보험 50%, 고용보험 35%의 적용률을 보였다.

■ 사회보험 제도의 보장수준

국민연금의 소득대체율은 애초에는 최초 40년 가입시 소득대체율이 70%가 되도록 만들어졌지만, 이후 지속적으로 낮추어서 2028년 이후는

40%가 되도록 변경되었다. 건강보험의 본인부담률은 지속적으로 약 50% 내외로 나타나고 있었다. 산재보험은 보장수준이 가장 높다. 급여의 소득 대체율을 보면 휴업급여는 평균임금의 70%이고 연금급여는 1등급의 경우 90%로 책정되어 있으며, 이외에도 간병급여는 이보다 더 높게 책정되

〈표 III-9〉 사회보험의 보장수준

국민연금 소득대체율	의료보험 본인부담률	산재보험 소득대체율	고용보험
1988~1998년: 70%	1993년 연구: 52%(이현실, 문옥륜)	· 휴업급여: 평균임금의 70%	· 실업급여 - 퇴직전 - 평균임금의 50%
1999~2007년: 60%	1999년 연구: 51.7%(김창엽 등)	· 장해보상연금급여/ 상해보상연금 - 1급 평균임금의 90%	- 가입기간과 연령에 따라 차등지급. 최소 90일에서 최대 8개월
2008~2027년: 50% (매년 0.5%p씩 감소)	2002년 연구: 54%(이진경)	- 2급 평균임금의 80%	- 급여기간 종료 이후라도 취직/ 생활이 곤란할 경우 연장급여 가능. 실업급여의 70%
2028년 이후: 40%	2003년: 복지부발표 (보건복지백서)	- 3급 평균임금의 70%	
		· 유족보상연금급여 - 4인가족기준 67%	
		· 간병급여 - 상시간병: 최저임금의 약 1.5배 - 수시간병: 상시간병의 2/3	

자료: 국민연금공단 홈페이지 <http://www.nps.or.kr/>; 이현실·문옥륜(1993), 「의료보험환자의 비급여 진료비 본인부담금 징수실태 분석」, 서울대학교 보건대학원, 『국민보건연구소 연구논총』 3(1), pp.18~32; 김창엽 외(1999), 「의료보험 환자가 병원진료시 부담하는 본인부담 크기」, 한국보건행정학회, 『보건행정학회지』 9(4), pp.1~14; 이진경(2002), 「건강보험 본인부담 실태와 추이 분석」, 국민건강공단 건강보험연구센터, 『건강보험 포럼』 1(3), pp.51~72; 보건복지부(2003), 『보건복지백서』; 국민건강보험공단, 『건강보험통계연보』, 각년도; 노동부, 『산재보험 사업연보』, 각년도; 고용보험 인터넷 서비스 <http://edi.work.go.kr>

어 있는데 실질비용에 대한 보전을 해주고 있다. 고용보험 실업급여의 소득대체율은 평균임금의 50%이고, 급여기간 종료 이후라도 필요에 따라서 연장급여가 가능한데, 이 때의 급여수준은 평균임금의 35%이다.

■ 사회적 위험의 변화와 복지서비스 수요 증가

사회보험, 공적부조 등 현금이전 중심의 복지제도는 지속적인 경제성장, 완전고용과 평등, 남성이 부양하고 여성이 가사·보호 노동을 하는 안정된 가정이라는 산업사회 구조가 지속된다는 것을 전제로 이루어진 것이다. 그러나 현재 우리가 살고 있는 사회는 전형적인 산업사회의 모습과는 다른 사회로서, 과거 복지국가를 지탱하는 전제는 흔들리고 사회적 위험의 성격은 변화하고 있다. 고령화 사회의 도래, 가족의 해체와 불안정성, 새로 나타나는 다양한 가족형태 등의 새로운 사회현상은 사회적 위험의 목록이 바뀌고 있으며 이에 따른 새로운 사회정책이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

경제가 압축성장한 것처럼 한국의 가족 및 인구구조는 짧은 시간 동안 급속히 변화하였다. 우선 인구구조의 고령화현상이 뚜렷이 나타난다. 1970년 3.1%에 불과하던 65세 이상 인구의 비율은 1990년 5.1%, 2000년 7.2%, 2006년 9.5%로 급증하고, 1970년 18.5세였던 중위연령은 2006년 35.4세가 되었다. 이는 출산파업이라 불릴 수 있을 만큼의 급격한 출산율 감소와 평균수명의 증가가 복합적으로 작용하여 이루어진 결과이다. 덧붙여 1인 가구가 증가하고 있으며, 1인 가구의 25% 정도가 65세 이상 가구이다. 이와 같은 노인인구의 증가 및 노인 단독가구의 증가와 함께 65세 이상 노년층의 유병률이 49.2%라는 점을 감안하면, 앞으로 우리 사회에 노인보호 서비스 수요가 폭증할 것이라는 점을 예상할 수 있다.

남성 부양자와 여성 보호제공자, 그리고 자녀와 노부부로 구성된 과거

표준적인 가족의 형태는 점차 감소하고 다양한 형태의 가족이 증가하고 있다. 이혼율이 급격히 증가하면서 한부모가정이 늘어나고 있고, 다시 재결합하는 재혼가정도 증가하고 있으며, 농촌을 중심으로 국제결혼이 증가하면서 다문화가정(결혼이민자 가정) 또한 증가추세이다. 이와 더불어 여성의 취업이 늘어나고 사회적 인식이 변화하면서, 여성이 과거와 같은 보호서비스를 제공하리라는 기대를 하기는 어려워졌다.

보육, 간병, 그리고 새로운 사회서비스에 대한 수요는 증가하고 있지만 가정으로부터의 사회서비스 공급능력은 이전보다 오히려 감소한 현실 속에서, 이제 국가는 현금이전 이외에 사회서비스의 공급에 관심을 가져야 하게 되었다. 이에 정부 예산 중 사회복지서비스관련 비용이 차지하는 비율은 해마다 꾸준히 증가하여, 1993년에는 1.3%에 불과했지만 지방으로 이양되기 전 해인 2004년에는 3.9%로 나타났다.

〈표 III-10〉 인구구조와 가족의 변화

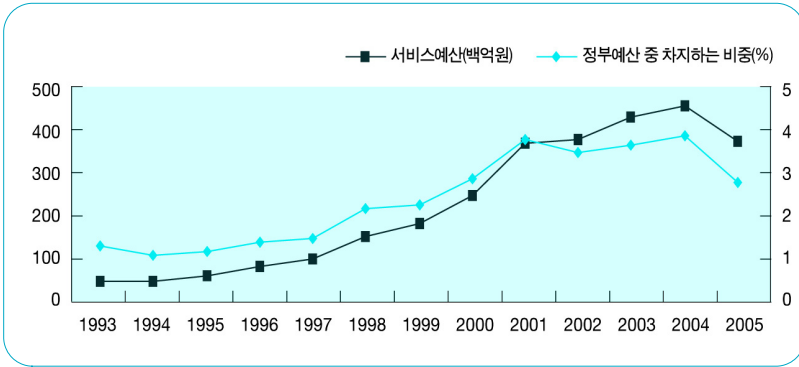
	65세 이상 인구	중위 연령	합계 출산율	평균 수명	1인 가구 비율	1인가구 중 65세 이상비율	조이혼율 (천명당)	여성고용률 ¹⁾	65세 이상 유병률 ²⁾	유배우 가구	분산 가구 비율	재혼율	외국인 과의 혼인율	농림어업 종사자 중 외국인차 비율
1970	3.1	18.5	4.53	61.9			0.4	38.2						
1975	3.5	19.6	3.47	63.8	0.8		0.5	39.4		84.3				
1980	3.8	21.8	2.83	65.7	1.1		0.6	41.3		82.5				
1985	4.3	24.3	1.67	68.4	1.7	17.3	1.0	40.9		81.4				
1990	5.1	27.0	1.59	71.3	2.4	18.9	1.1	46.2		79.6		10.6		
1995	5.9	29.3	1.65	73.5	3.8	21.3	1.5	47.6		77.6		14.3		
2000	7.2	31.8	1.47	76.0	5.0	24.4	2.5	47.0	38.9	75.0		18.2		
2005	9.1	34.8	1.08	78.6	6.9	24.7	2.6	48.4	47.3	70.0		26.1	6.8	35.9
2006	9.5	35.4	1.13	-			2.6	48.8	49.2		21.2	22.8	6.0	41.0

주: 1) 여성고용률은 1주 기준임.

2) 유병률은 지난 2주 동안이 기준임. 2005년 수치는 2003년 통계, 2000년 수치는 1999년 통계임.

자료: 통계청, KOSIS 국가통계포털; 보건복지부 재정기획관실.

[그림 III-29] 정부의 사회복지서비스 지출 추이



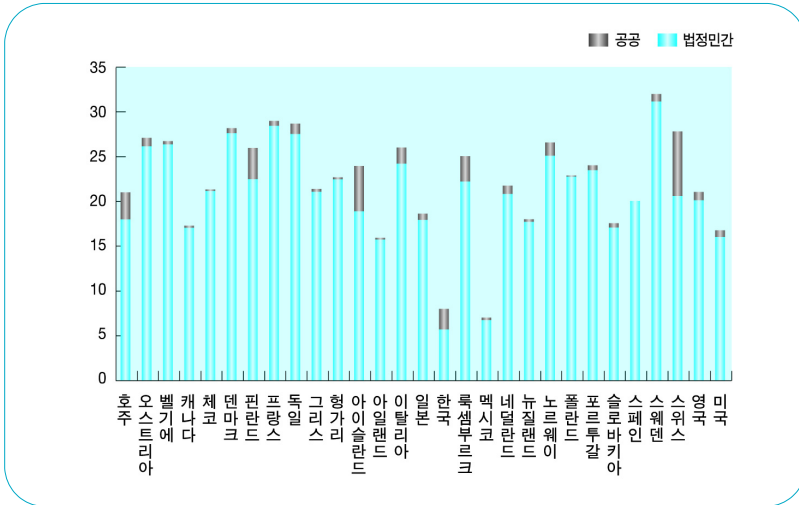
사회보장 지출수준 및 조세부담률의 국제비교

한국의 사회보장 지출수준은 OECD 최저수준이다. GDP 중 사회보장 지출이 차지하는 비율이 10% 미만인 국가는 멕시코와 한국뿐이고, 10% 이상 20% 미만인 국가도 6개국에 불과하며, 25% 이상인 국가가 10개국에 이른다. 한국의 사회보장 지출에서 특기할 점은 전체 사회복지 지출 중 법정 민간복지비가 차지하는 비중이 가장 높은 국가라는 점이다. 이는 복지제도 중 재원을 국가재정으로 부담하는 것이 아니라 민간이 부담하도록 하는 제도가 상당한 비중을 차지한다는 것을 의미한다. 전체 사회복지비 지출 중 법정 민간복지비가 차지하는 비중이 20% 이상인 국가는 한국, 스위스, 아이슬란드 3개국에 불과하며, 10% 이상인 국가는 호주, 핀란드, 룩셈부르크 3개국이고, 나머지 국가의 법정 민간복지비의 비율은 10% 미만인 것으로 나타났다.

정부의 사회보장 지출은 조세를 재원으로 하는 것이므로 조세와 사회보장 지출수준을 살펴보았다. 스웨덴의 조세부담률이 50%를 넘어서 최고

[그림 III-30] OECD 국가의 사회보장 지출수준(2003년 기준)

(단위: %)

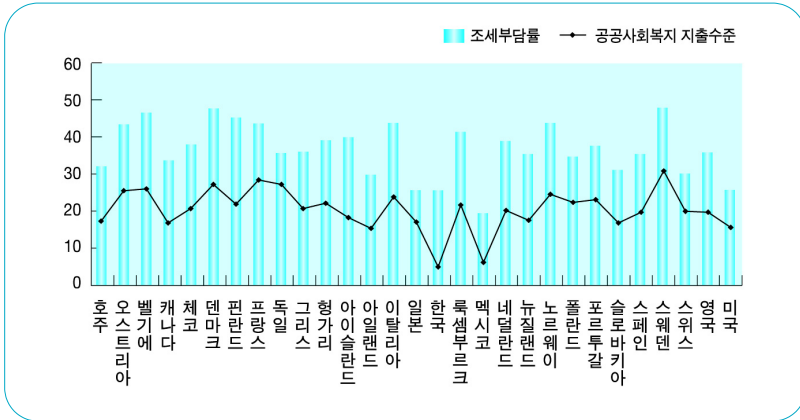


자료: OECD, OECD Social Expenditure Database (SOCX) www.oecd.org/els/social/expenditure

수준이었고, 덴마크, 벨기에, 프랑스, 노르웨이, 오스트리아, 이탈리아, 룩셈부르크 등 북유럽 및 유럽대륙 국가 일부가 40% 이상의 조세부담률을 보였으며, 한국은 멕시코 다음으로 조세부담률이 낮은 것으로 나타났다. 공공사회복지 지출수준을 보면 스웨덴, 프랑스, 독일, 덴마크, 벨기에, 오스트리아, 노르웨이 등이 GDP의 25% 이상으로 높게 나타났고, 한국이 5.7%로 최하위, 멕시코가 6.8%로 그 뒤를 이었다.

조세부담률 대비 공공사회보장 지출수준을 살펴보면, 독일과 일본이 70% 이상으로 나타나서 최고 수준을 보였고, 스위스, 폴란드, 프랑스 등이 뒤를 이었다. 조세부담률 대비 공공사회보장 지출수준이 50% 미만인 국가는 한국, 멕시코, 아이슬란드의 3개국에 불과했고 이 중 한국이 22.5%로 최하수준이었다.

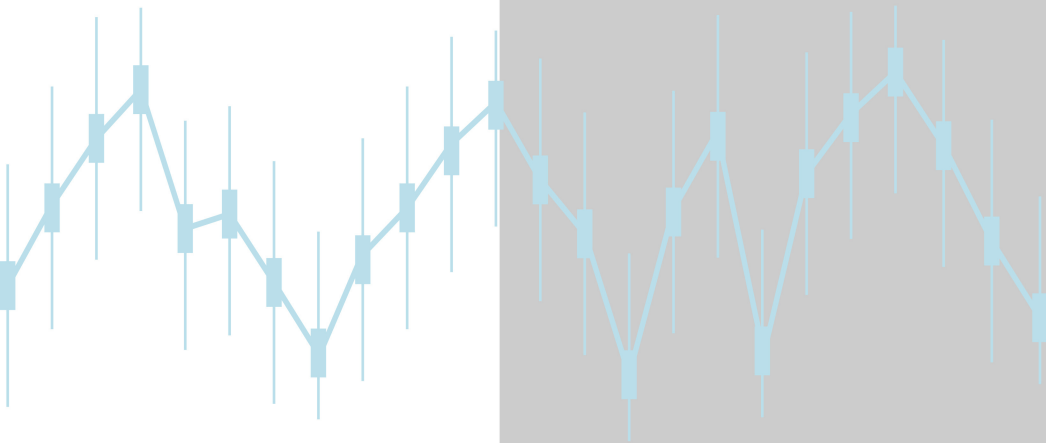
[그림 III-31] OECD 국가의 조세부담률과 공공사회복지 지출수준(2003년 기준)



자료: OECD, OECD Social Expenditure Database (SOCX) www.oecd.org/els/social/expenditure; OECD (2006), *Revenue Statistics - special feature. taxes paid on social transfers 1965-2005*.

IV

노사관계



- 노동조합 조직률
- 노동조합의 조직형태
- 노동조합의 대표성
- 노동조합의 임금효과
- 노사 갈등
- 노사협의회

4.1

노동조합 조직률

노동조합 조직률 변화의 개요와 국제비교

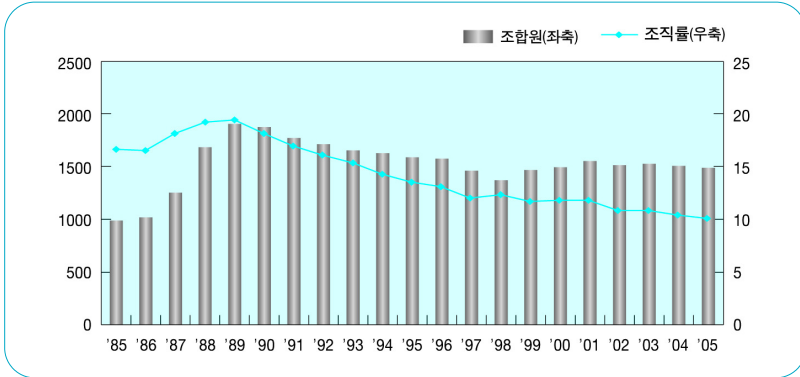
정치적 민주화의 공간에서 1987년 7, 8월에 노동운동이 폭발적으로 고조됨으로써 노조 조직률은 1987년 6월 말의 15.7%에서 그 해 말 18.5%로 급등한다. 이후 1989년 19.8%를 정점으로 하락세로 반전, 1997~2001년 12%대, 2002~03년 11%대, 2005년 10.3%까지 떨어졌다. 조합원수 역시 1989년의 193만 명을 정점으로 하락세를 보여 왔으나, 외환위기 이후 재차 증가세를 보이기도 하였다. 그렇지만 증가폭은 크지 않았으며, 2002년 이후 다시 감소세로 돌아선 것으로 나타났다. 결국 [그림 IV-1]에서 볼 수 있듯이 조합원수는 외환위기 이후 150만~160만 명 수준에서 등락 현상을 보이고 있는데, 이 기간 중 임금근로자수는 매년 증가함으로써 기술적 요인으로 보자면 분모의 증가로 조직률이 하락했다고도 볼 수 있을 것이다.

전세계적으로 노동운동의 퇴조와 조직률 하락이 거론되고 있는데³¹⁾,

31) 그러나 이에 대한 반론도 만만치 않다. 예를 들어 개도국의 노동운동과 조직률은 상승세를 타고 있으며, OECD 29개 국가 중에서도 1980년과 2000년 사이에 조직률이 2% 이상 떨어진 나라가 22개로 많기는 하지만, 현상유지하고 있는 나라 1개국(스웨덴)과 오히려 조직률이 2% 이상 증가한 6개국(벨기에, 덴마크, 핀란드, 아이슬란드, 스페인,

[그림 IV-1] 노조 조직률과 조합원수 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 노동부.

〈표 IV-1〉에 의하면 1990년에서 2003년 기간 중 한국은 호주, 아일랜드, 영국, 독일 등과 더불어 매우 빠른 속도로 조직률이 하락했음을 알 수 있다. 그러나 〈표 IV-1〉을 꼼꼼히 살펴보면 1998년 이후 2003년까지는 조직률이 거의 변하지 않거나 변동폭이 적은 나라가 많은 것으로 나타났다.

한편 〈그림 IV-2〉에서 노조 조합원수의 변동을 1995년을 기준(100)으로 한 상대치 변화로 살펴보면, 우리나라는 외환위기 당시 크게 줄었던 조합원수가 이후 다시 회복되어 전체적으로 보면 영국과 미국 정도의 완만한 하락 추세를 보이는 것으로 나타났다. 반면 호주는 조합원수의 급격한 감소 후 정체를, 그리고 일본은 꾸준한 감소세를 보이고 있다. 더욱이 우리나라의 경우 2005년까지 공식 통계에 합산되지 않았던 공무원 노조와 특수고용 노조 등을 감안할 때 여전히 상당한 정도의 역동성을 보유하고 있는 것으로 해석해야 할 것이다.

터기도 존재한다는 점을 강조한다. 또한 조직률이 떨어진 나라들에서도 최근 하락세가 완만해지거나 정체상태에 머물고 있는 점을 지적한다(조우현 외, 2007: 222).

〈표 IV-1〉 노조조직률 하락세의 국제 비교

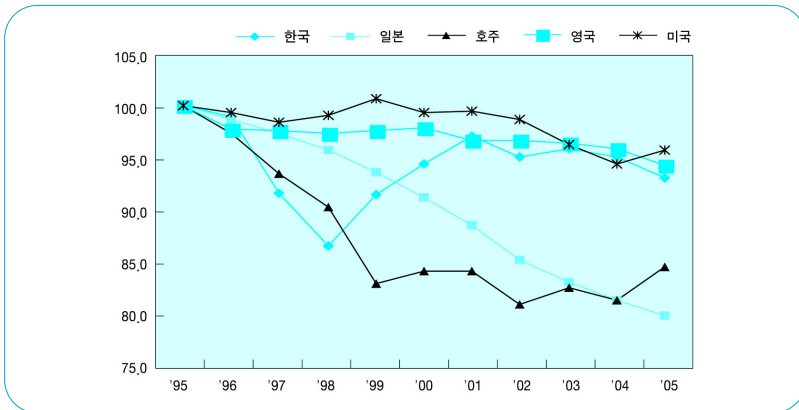
(단위: %)

국 가	1970	1990	1993	1998	2003	1970-90 %p변화	1990-2003 %p변화
호주	50	41	38	28	23	-9	-18
오스트리아	63	47	43	38	35*	-16	-12
벨기에	42	54	55	55	55*	+12	+1
캐나다	32	33	33	29	28	+1	-5
덴마크	60	75	77	76	70	+15	-5
핀란드	51	73	81	78	74	+22	+1
프랑스	22	10	10	8	8	-12	-2
독일	32	31	32	26	23	-1	-8
아일랜드	53	51	48	42	35	-2	-16
이탈리아	37	39	39	36	34	+2	-5
일본	35	25	24	23	20	-10	-5
한국	13	18	15	12	11	+5	-7
네덜란드	37	24	26	25	22*	-13	-2
노르웨이	57	59	58	56	53	+2	-6
스페인		13	18	16	16	-	+3
스위스	29	24	23	22	18**	-5	-6
영국	45	39	36	30	29	-6	-10
미국	24	16	15	13	12	-8	-4

주: *는 2002년 수치, **는 2001년 수치임.

자료: Visser(2006).

[그림 IV-2] 주요국의 노동조합원수 변화(1995년을 100으로 한 상대치)



자료: 『KLI 노동통계』에서 계산.

고용구조의 변화와 노조조직률 변화의 관계

산업대분류별 조합원수 변동(1993~2005년)을 살펴보면 <표 IV-2>에서와 같이 제조업의 비중 하락이 현저하며, 보건 및 사회복지사업과 기타 서비스업, 음식숙박업을 포함하여 서비스업 전반의 조직세 확대가 대비되고 있다. 이로써 제조업 조합원수의 급격한 감소에도 불구하고 전체 조합원수가 크게 감소하지 않은 것은 결국 서비스업 부문의 신규 조직화에 힘입은 것임을 알 수 있다. 한편 운수통신업과 금융보험업은 조합원수 비중을 대체로 유지하고 있는 것으로 나타났다. 이 <표 IV-2>에서 흥미로운 것은 같은 기간의 임금근로자수 변화와 비교해 보면 제조업 근로자수 감소폭보다 훨씬 큰 폭으로 제조업 부문 조합원수 감소가 있었다는 점이다. 결과적으로 우리나라 조직률 하락은 제조업 비중의 하락, 다시 말해서 조직화가 상대적으로 용이한 산업의 구성비 하락에 따른 효과가 아니라고 하는 점을 알 수 있다. 반대로 각종 서비스업에서는 임금근로자수 증가를 상회하는 폭으로 조합원수가 증가하였다. 그러나 서비스업 전체(도소매음식숙박, 운수, 금융 포함)로는 근로자수가 42.2% 증가한 데 비해 조합원수는 7.7% 증가에 그쳐 이 부문 역시 조직률 자체는 하락하였다.

노동조합 운동의 전통적 핵심 부문인 제조업만으로 조합원수 변동(1993~2005년)을 살펴보면 <표 IV-3>에서와 같이 경공업의 임금근로자수가 감소한 폭 이상으로 조합원수가 감소하였으며, 금속과 화학산업의 경우는 임금근로자수는 늘었음에도 불구하고 조합원수가 감소한 것으로 나타났다. 결국 제조업의 조합원수 감소는 경공업의 상대적 침체라는 구조적 요인과 더불어, 임금근로자수가 증가한 금속과 화학 산업에서조차 조직보호 전략 혹은 신규 조직화 전략이 실패한 것을 반영하고 있는 것으로 해석된다.³²⁾

〈표 IV-2〉 산업별 조합원수 변동

(단위: 명, %)

	1993	비중	2005	비중	조합원수 증감률	임금근로자수 변화율('93~'05)
농림어업광업	20,994	1.2	44,093	2.9	110.0	-37.5
제조업	739,394	43.1	413,083	27.6	-44.1	-12.3
전기가수수도업	32,446	1.9	31,610	2.1	-2.6	69.0
건설업	20,773	1.2	36,501	2.4	75.7	31.0
도소매업	64,877	3.8	10,460	0.7	-83.9	1.9
음식숙박업	18,681	1.1	23,892	1.6	27.9	63.6
운수통신업	409,337	23.9	327,774	21.9	-19.9	51.3
금융보험업	204,763	11.9	153,346	10.3	-25.1	-19.1
각종서비스업	203,247	11.9	454,742	30.4	123.7	83.4
합 계	1,714,512	100.0	1,495,501	100.0	-12.8	23.7

주: 1) 각종서비스업에는 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업과 기타 공공, 수리 및 개인서비스업, 그리고 가사서비스업이 포함됨.

2) 조합원수 일부 누락 등에 따라 공식통계와 약간의 수치 차이가 있음.

자료: 조성재·김정우(2007)를 수정. 임금근로자수 변화는 통계청, 『사업체기초통계조사』, 각 년도에 의거함.

역시 제조업만 분석하고 있는 〈표 IV-4〉에서는 대규모 사업체의 임금근로자수는 크게 감소한 반면, 조합원수는 50인 이상 사업체에서 고른 감소를 보인 것으로 드러난다. 특히 50인 미만 사업체에서는 근로자수가 15%나 증가하였으나 조합원수는 70.3%나 감소하는 등 조직률 하락이 기업별 노조체제하에서 사업체 규모에 따라 불균등하게 진행되었음을 확인하게 된다.³²⁾

32) 금속산업 등의 조합원수가 크게 감소한 것은 무역과 해외투자의 확대 등 글로벌 경쟁의 심화가 조직보호를 어렵게 했을 가능성도 제기하게 한다.

〈표 IV-3〉 제조업 대분류별 조합원수 변동

(단위: 명, %)

	조합원수					임금근로자수		
	1993	비중	2005	비중	증감률	1993	2005	변화율 ('93~'05)
금속산업	407,540	23.8	261,082	17.5	-35.9	1,877,700	1,984,438	5.7
화학산업	71,601	4.2	58,272	3.9	-18.6	381,421	398,234	4.4
경공업	260,253	15.2	93,729	6.3	-64.0	1,676,565	1,068,221	-36.3
제조업	739,394	43.1	413,083	27.6	-44.1	3,935,686	3,450,893	-12.3

주: 금속산업은 표준산업분류표상 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 화학산업은 23, 24, 25, 경공업은 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 36, 37임.

자료: 〈표 IV-2〉와 같음.

〈표 IV-4〉 제조업의 규모별 조합원수 변동(1993~2005)

(단위: 명, %)

	조합원					임금근로자		
	1993	비중	2005	비중	증감률	1993	2005	변화율 ('93~'05)
1~49인	23,839	3.2	7,083	1.7	-70.3	1,626,297	1,870,531	15.0
50~99인	28,404	3.8	16,091	3.9	-43.3	395,045	404,855	2.5
100~299인	113,049	15.3	67,801	16.4	-40.0	524,284	484,813	-7.5
300~499인	64,704	8.8	35,178	8.5	-45.6	192,604	136,416	-29.2
500~999인	117,250	15.9	52,953	12.8	-54.8	276,210	140,888	-49.0
1,000인 이상	392,148	53.0	233,977	56.6	-40.3	921,246	413,390	-55.1
합 계	739,394	100.0	413,083	100.0	-44.1	3,935,686	3,450,893	-12.3

자료: 〈표 IV-2〉와 같음.

- 33) 이 표에서 주목해야 할 것은 지난 시기 동안 제조업 고용이 전반적으로 줄어들기도 했지만, 대규모에서 소규모 및 영세규모로 근로자들의 이동이 매우 폭넓고 빠르게 일어났다는 점이다. 이는 제조업에서 고용이 안정적이고 근로조건이 양호한, 이른바 쉐칼은 일자리(decent job)가 감소했음을 의미한다. 그리고 이것은 대기업 중심의 기업별 노사관계 시스템이 안고 있는 최대 문제점 중 하나라고 할 수 있을 것이다.

지역별 조직현황을 살펴보면 노조수에서는 서울, 경기, 인천 등 수도권
의 비중이 절반에 미치지 못하지만, 조합원수로는 수도권 비중이 70.0%
에 달하여 노조 조직에서도 수도권과 지방간의 이중구조가 존재함을 알
수 있다. 이는 부분적으로는 초기업단위 노조가 대부분 서울 등에 본조
를 둔 효과가 영향을 미쳤기 때문이며,³⁴⁾ 다른 한편으로 제조업보다는

〈표 IV-5〉 지역별 조합원수 현황(1992년과 2005년)

(단위: 명, %)

	1992년말	비중	2005년말	비중	증감률('05/'92)
서울	676,119	(39.0)	801,418	(53.2)	18.5
부산	199,527	(11.5)	63,378	(4.2)	-68.2
대구	47,556	(2.7)	28,238	(1.9)	-40.6
인천	141,189	(8.1)	45,994	(3.1)	-67.4
광주	31,847	(1.8)	18,204	(1.2)	-42.8
대전	34,992	(2.0)	30,521	(2.0)	-12.8
울산	—	—	89,856	(6.0)	—
경기	176,800	(10.2)	207,025	(13.7)	17.1
강원	31,671	(1.8)	17,224	(1.1)	-45.6
충북	30,181	(1.7)	27,114	(1.8)	-10.2
충남	23,833	(1.4)	22,173	(1.5)	-7.0
전북	30,187	(1.7)	18,759	(1.2)	-37.9
전남	26,541	(1.5)	22,186	(1.5)	-16.4
경북	65,832	(3.8)	51,984	(3.5)	-21.0
경남	209,359	(12.1)	56,201	(3.7)	—
제주	8,964	(0.5)	5,897	(0.4)	-34.2
합계	1,734,598	(100.0)	1,506,172	(100.0)	-13.2
(경남+울산)	209,359	(12.1)	146,057	(9.7)	-30.2

자료: 노동부, 「노동조합 DB」와 김정환(1993).

34) 51개 산별노조의 본조 지역소재를 보면 서울 39, 부산 5, 대전 3, 인천, 경기, 경북, 전
남 각각 1개씩으로 서울이 압도적임을 알 수 있다.

주로 서비스업 등의 편재에 따른 결과인 것으로 보인다. <표 IV-5>에서 1992년과 2005년의 지역별 조합원수를 비교해 보면 서울과 경기의 비중이 크게 높아졌음을 알 수 있다. 이는 앞서 설명한 산별노조 효과와 더불어 수도권 집중과 서비스업 등으로의 산업구조 변동 현상을 반영한 것으로 해석된다. 반대로 부산, 인천, 대구 등 전통적 산업도시들의 조합원수 하락세가 확연하게 대비되고 있다.

이상에서 노조조직률은 1989~2005년 기간중 9.5%포인트 감소하였지만, 조합원수는 최근 10년간 150만~160만 명 수준에서 변동하고 있는 것으로 나타났다. 이는 노조 구성상 제조업(특히 경공업)과 대기업, 지방에서 조합원수가 크게 감소하였으나, 서비스업에서는 증가한 데 힘입은 것이다. 결국 노조조직률은 상당폭 하락했지만, 기술적으로는 모수인 근로자수의 증가에 따른 현상으로 해석된다. 그렇지만 노동운동의 신규조직화는 공무원이나 일부 비정규직을 예외로 하면 대체로 지지부진하며, 국제 비교를 통해 볼 때 조직률이 낮은 것은 분명한 사실인 것으로 보인다.

4.2

노동조합의 조직형태

조합원규모별 조직현황의 과거와 현재를 비교해 보면 모든 규모에서 조합원수 비중이 하락한 가운데, 5,000인 이상 규모의 조합원수 비중만 커졌음을 알 수 있다. 이는 산별조직화 등의 영향에 따른 것이다. 한편 조합수로는 모든 규모에서 감소했으나, 유일하게 50인 미만 조합수가 소폭 증가한 것으로 나타났다. 아울러 1,000인 이상과 5,000인 이상 조합수가

〈표 IV-6〉 조합원규모별 조직현황

(단위: 개소, 명, %)

	1992			2005		
	노조수	조합원수	비중	노조수	조합원수	비중
50인 미만	2,929	69,189	4.0	2,976	50,446	3.3
50~99인	1,669	119,335	6.9	1,041	74,206	4.9
100~299인	1,710	280,364	16.2	1,350	223,547	14.8
300~499인	345	131,507	7.6	235	91,187	6.1
500~999인	293	202,121	11.7	183	124,925	8.3
1,000~4,999인	227	437,389	25.2	152	291,713	19.4
5,000인 이상	38	494,693	28.5	34	650,148	43.2
합 계	7,527	1,734,598	100.0	5,971	1,506,172	100.0

주: 합계에는 조합원수 불명인 노조도 포함.

자료: 노동부, 「노동조합 DB」와 김정환(1993).

〈표 IV-7〉 기업별 노조의 종업원규모별 특성(2005년말 기준)

(단위: 개소, 명, %)

기업규모	조합수	조합원수	비중	종업원수	기업내 조직률	평균 조합원수	조직률(근로자수 대비)
1~49인	1,540	21,862	(2.4)	39,745	55.0	14.2	0.2
50~99인	1,162	46,649	(5.2)	84,019	55.5	40.1	3.4
100~299인	1,790	187,325	(20.9)	301,761	62.1	104.7	12.8
300~499인	364	78,319	(8.7)	136,788	57.3	215.2	15.5
500~999인	298	106,418	(11.9)	202,298	52.6	357.1	18.9
1,000~4,999인	238	235,450	(26.3)	483,682	48.7	989.3	56.9
5,000인 이상	37	220,094	(24.6)	560,388	39.3	5,948.5	
합 계	5,429	896,117	(100.0)	1,808,681	49.5	165.1	6.0
규모 미상	80	6,235		n.a.		77.9	

주: 조직률 계산시 사용한 분모는 통계청, 『사업체기초통계조사』에 의거함.

자료: 노동부, 「노동조합 DB」에서 계산.

감소한 것은 그동안 기업 구조조정이나 산별조직화 등의 영향으로 노조들 간의 합병이 이루어지거나 자체 조합원수가 감소했음을 보여주는 것이다.

기업별 노조(조합원수 90만 명)만을 추출하여 종업원 규모별로 조직 특성을 분석해 본 결과, 〈표 IV-7〉과 같이 1,000인 이상 기업의 조합원수 비중이 50%를 넘는 가운데, 100~299인 규모 기업의 조합수와 기업내 조직률이 가장 높은 것으로 나타나, 이들 중규모 기업의 활동성에도 주목할 필요가 있는 것으로 보인다. 그러나 역시 기업별 노조 가운데 5,000인 이상 종업원을 가진 37개 기업의 상징적 효과가 매우 클 것임을 짐작해 볼 수 있다.³⁵⁾ 규모별로 조직률을 구하면 1,000인 이상 기업의 경

35) 기업별 노조의 실제 효과가 기업내 비조합원에게도 미친다고 가정하면, 〈표 IV-7〉에서와 같이 기업내 조직률 평균이 절반 정도라고 하는 점에서 우리나라 기업별 노조는 두 배의 협약 확장 효과가 있는 것으로 해석할 수도 있을 것이다.

우 전체 임금근로자의 56.99%가 기업별 노조로 조직되어 있는 것으로 나타나는 반면, 50인 미만은 0.2%에 불과했다.³⁶⁾ 이렇게 기업규모에 따라 조직이 불균등하게 편재되면서 중소기업 노조의 파편화와 약화, 대기업과 공기업 노조들의 조직 이기주의 증대, 그리고 이들 노조와 사용자 간의 담합 관계 발달 등의 기현상이 만연하게 된다. 그리고 이것이 노동운동에서 산별 노조운동을 전개하는 근본 요인이 되어 왔다고 볼 수 있을 것이다. 물론 기업별 노조체제하에서 더 이상의 조직화가 어렵다는 점도 산별로의 전환을 촉진하는 요인이라고 볼 수 있는데, 이에 대해서는 이하에서 보게 될 것이다.

이제 2005년 말 현재 기준으로 분류된 설립연도별 노조 분포를 알아보기로 하자. 여기서 설립연도는 노동부 신고 기준이기 때문에 기업간 인수합병, 폐업 등이나 노조의 조직형태 변경 등이 모두 포함되어 순수한 설립만을 뜻하는 것은 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 우선 기업별 노조로 조직된 90만 명을 노조 설립연도별로 분석해 보면 1980년대 후반에 설립된 노조에 속한 조합원수 비중이 가장 큰 것으로 나타난다. 그러나 조합수로는 외환위기 이후 설립된 노조가 최대 비중을 차지하는데, 이는 노조의 설립 시기가 오래됨에 따라 생존율이 떨어지는 것과는 연관된 현상이라고 볼 수 있다. <표 IV-8>에서 경제위기가 가장 심각했던 1998년에 신규 조직화가 수월치 않았음을 짐작할 수 있으며, 이후 신규 조직화가 활성화되었다가 2002년 이후 기업별 노조의 신규 증가가 주춤함을 확인할 수 있다. 더욱이 2002년 이후 신규 조합의 평균 조합원수

36) 그러나 이는 기업별 노조 조합원 90만 명만 분석했기 때문일 수도 있다. 기타 초기업단위 노조원 60만 명까지 더해서 분석할 경우 수치가 달라지겠지만, 기존 기업별 노사관계 시스템의 특성을 설명하기 위하여 이 수치를 그대로 사용하였다. 또한 전체 조합원을 대상으로 하더라도 대기업 부문의 조직률이 높고, 중소기업 부문의 조직률이 낮다는 사실은 변함이 없을 것이다.

〈표 IV-8〉 2005년말 현재 기업별 노조들의 설립연도별 분포

(단위: 개소, 명, %)

	조합원수	종업원수	조합수	조합수 비중	조합원수 비중	평균 조합원수	기업내 조직률
60년대 이전	100,042	167,024	123	(2.2)	(11.1)	813.3	59.9
70년대	85,094	138,652	337	(6.1)	(9.4)	252.5	61.4
80년대(87.6이전)	138,784	187,830	643	(11.7)	(15.4)	215.8	73.9
80년대(87.7이후)	311,434	584,396	1,210	(22.1)	(34.6)	257.4	53.3
1990~97	87,865	173,704	731	(13.3)	(9.8)	120.2	50.6
1998	19,068	44,193	132	(2.4)	(2.1)	144.5	43.1
1999	24,985	66,316	251	(4.6)	(2.8)	99.5	37.7
2000	28,706	57,421	309	(5.6)	(3.2)	92.9	50.0
2001	35,163	82,336	374	(6.8)	(3.9)	94.0	42.7
2002	18,060	44,593	385	(7.0)	(2.0)	46.9	40.5
2003	17,335	58,065	349	(6.4)	(1.9)	49.7	29.9
2004	20,250	159,372	367	(6.7)	(2.2)	55.2	12.7
2005	13,701	43,730	273	(5.0)	(1.5)	50.2	31.3
1998~2005	177,268	556,026	2,440	(44.5)	(19.7)	72.7	31.9
합 계	900,487	2,363,658	5,484	(100.0)	(100.0)	164.2	38.1

자료: 노동부, 「노동조합 DB」에서 계산.

와 기업내 조직률 또한 현저히 떨어지는 것으로 보아 이제 기업별 노조의 신규 조직화는 쉽지 않다는 것을 확인하게 된다. 또한 대기업들의 경우 웬만큼 조직화는 완료된 가운데, 신규 조직화는 규모가 작은 기업에서 국지적으로 이루어지고 있는 것으로 판단할 수도 있을 것이다.

두 번째로 지역·업종·직종노조의 설립연도별 분포를 보면 외환위기 이후 설립된 최근 노조들의 조합수와 조합원수 비중이 기업별 노조보다 더욱 높은 것으로 나타났다. 이는 외환위기 이후 이들 초기기업단위 노조 결성이 활성화되고 있음을 함의하는 것이다. 다음으로 조합수에서 높은

비중을 차지하고 있는 것은 역시 1980년대 후반에 결성된 노조들이다. 그러나 조합원수 비중에서는 1987년 6월 이전에 설립된 노조의 비중이 두 번째를 차지하며 평균조합원수도 가장 많은 것이 특이하다. 이는 이 시기에 여러 지역에서 향운노조와 선원노조 등이 신규설립 혹은 조직변경 후 재신고한 데 따른 것이다. 이에 비하면 1998년 이후 결성된 지역·업종·지역 노조의 평균조합원수는 177.2명으로 소규모임을 알 수 있다.

마지막으로 대, 소 산별노조들의 설립연도별 분포를 보면 절반 이상이 외환위기 직후에 집중되고 있음을 확인하게 된다. 특히 조합원수 비중으로는 63.1%에 달하고 있다. 이러한 추세는 2002년 이후 다소 주춤하지만, 조합원수 비중으로는 두 번째 위상을 차지하고 있다. 또한 2006년 이후의 산별전환 도미노 현상을 감안할 때 장기추세적으로 초기업노조 중심 체제가 대두할 가능성도 적지 않은 것으로 보인다.

이제 <표 IV-8>, <표 IV-9>, <표 IV-10>을 종합하면 <표 IV-11>과 같이 외환위기 이후 기업별 노조의 신규 조직화는 주춤한 가운데, 초기

<표 IV-9> 지역업종·직종노조의 설립연도별 분포(2005년말 현재)

(단위: 개소, 명, %)

	조합수	조합원수	조합수비중	조합원수비중	평균조합원수
60년대 이전	18	14,378	4.9	11.5	798.8
70년대	9	1,294	2.4	1.0	143.8
80년대(87.6 이전)	24	35,460	6.5	28.4	1,477.5
80년대(87.7 이후)	45	20,380	12.1	16.3	452.9
1990~97	29	9,658	7.8	7.7	333.0
1998~2005	246	43,582	66.3	34.9	177.2
합계	371	124,752	100.0	100.0	336.3
1998~2001	129	23,960	34.8	19.2	185.7
2002~05	117	19,622	31.5	15.7	167.7
설립연도 미상	3	683			

자료: 노동부, 「노동조합 DB」에서 계산.

〈표 IV-10〉 산별노조의 설립연도별 분포(2005년말 현재)

(단위: 명, 개소, %)

	조합원수	조합수	조합원수비중	평균조합원수
80년대(87.6 이전)	75,274	6	15.7	12,545.7
1987.7~97	12,701	7	2.7	1,814.4
1998~2001	301,489	26	63.1	11,595.7
2002~05	88,546	11	18.5	8,049.6
합 계	478,010	50	100.0	9,560.2
설립연도 미상	375	1		

자료: 노동부, 「노동조합 DB」에서 계산.

업단위 노조 결성이 활성화되어 설립시기별로 기업별 노조 대 초기업별 노조 비중이 확연한 차이를 보이고 있다. 즉, 자주적 노동운동이 대두된 1987~97년 기간 중에 설립된 기업별 노조의 조합원수 비중은 90.3%에 달하지만, 반대로 외환위기 이후 1998~2005년 기간 중 설립된 초기업별 노조의 조합원수 비중이 71.0%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-11〉 기업별 대 초기업별 노조의 설립연도별 분포 비중(2005년말)

(단위: 명, 개소, %)

설립시기	기업별노조		초기업별노조				기업 : 초기업 노조원수 비중
	조합원수	점유율	지역업종 지역노조	점유율	산별노조	점유율	
87.6 이전	323,920	(36.0)	51,132	(41.0)	75,274	(15.7)	71.9 : 28.1
87.7~97	399,299	(44.3)	30,038	(24.1)	12,701	(2.7)	90.3 : 9.7
1998~2005	177,268	(19.7)	43,582	(34.9)	390,035	(81.6)	29.0 : 71.0
합 계	900,487	(100.0)	124,752	(100.0)	478,010	(100.0)	59.9 : 40.1

자료: 노동부, 「노동조합 DB」에서 계산.

4.3

노동조합의 대표성

2005년 현재 노동조합의 조직률은 전체 임금근로자의 10.3%로 상당히 낮은 수준이다. 이는 주요 선진국에 비하여 매우 낮은 수준으로 전체적으로 노동조합의 대표성이 취약하다고 평가할 수 있다. 뿐만 아니라 우리나라 노동조합의 대표성은 전체 노동력의 구성과도 상당한 괴리를 보여주고 있다. 주로 노동조합은 남성, 중장년층, 상용직, 생산직, 제조업 및 중공업, 대기업 노동자 위주로 구성되어 있는 것으로 나타나고 있다.

「경제활동인구조사」 자료를 정리한³⁷⁾ 〈표 IV-12〉를 통해 성별 노조 조직현황을 보면, 2003년에 남성 임금근로자의 14.9%가 조직된 반면 여성의 조직률은 6.4%에 불과하였다. 전체 조합원에서 남성 조합원이 차지하는 비중은 76.7%에 이르는 반면 전체 임금근로자 중에서 남성이 차지하는 비중은 58.5%로 나타나 조합 내에서 남성의 대표성이 여성보다 큰 것으로 나타났다. 이러한 현상은 2006년까지 큰 변화 없이 지속되었다. 2006년 현재 남성 조합원 비중은 74.4%로 2003년에 비해 2.3%포인트 줄

37) 4.1과 4.2에서는 노동부 행정통계를 사용하였는데, 여기서는 「경제활동인구조사」를 사용하기 때문에 앞의 내용과 약간의 차이가 있다. 예를 들어 행정통계에서는 2003~05년 기간 중 조합원수가 4만 4천 명 정도 감소한 것으로 집계되었으나, 경향 조사자료의 조합원수는 2003년부터 2006년까지 약 12만 명 정도 늘어난 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 성별, 연령별, 고용형태별 노조 조직 현황

(단위: 명, %)

		2003	2004	2005	2006	변화율
남성	조합원수	1,237,825	1,369,308	1,338,737	1,289,700	51,875
	조합원 비중	76.7	75.4	76.1	74.4	-2.3
	조직률	14.9	16.1	15.4	14.5	-0.5
	임금근로자 비중	58.5	58.2	58	58.0	-0.5
여성	조합원수	376,677	446,063	421,484	444,125	67,448
	조합원 비중	23.3	24.6	23.9	25.6	2.3
	조직률	6.4	7.3	6.7	6.9	0.5
	임금근로자 비중	41.5	41.8	42.0	42.0	0.5
청년	조합원수	356,200	414,911	349,255	345,954	-10,246
	조합원 비중	22.1	22.9	19.8	20.0	-2.1
	조직률	8.7	10.2	8.7	8.9	0.2
	임금근로자 비중	29.0	28.0	26.8	25.3	-3.6
중장년	조합원수	1,258,302	1,400,461	1,410,966	1,387,871	129,569
	조합원 비중	77.9	77.1	80.2	80.0	2.1
	조직률	12.5	13.3	12.9	12.1	-0.4
	임금근로자 비중	71.0	72.0	73.2	74.7	3.6
상용직	조합원수	1,538,098	1,735,077	1,673,807	1,633,833	95,735
	조합원 비중	95.3	95.6	95.1	94.2	-1.0
	조직률	21.3	22.5	21.1	19.8	-1.4
	임금근로자 비중	51.1	52.8	53.0	53.7	2.6
입시 일용직	조합원수	76,404	80,294	86,414	99,992	23,588
	조합원 비중	4.7	4.4	4.9	5.8	1.0
	조직률	1.1	1.2	1.2	1.4	0.3
	임금근로자 비중	48.9	47.2	47.0	46.3	-2.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 자료, 각년도.

어 들었으나 여전히 여성의 25.6%에 비해 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

연령별 노조조직 현황을 살펴보면 청년의 조합원 비중은 중장년층의 5분의 1에 불과하면서도 계속해서 조합원수가 감소하고 있는 반면 중장년층의 조합원수는 증가하여 노동조합에서 차지하는 비중도 커지고 있다. 2003년 청년층의 조합원 비중은 22.1%였으나 2006년에 20.0%로 2.1%포인트 감소하였으나 중장년층은 2003년에 77.9%에서 2006년에 80.0%로 증가하였다. 그런데 중장년층이 임금근로자에서 차지하는 비중은 2003년에 71.0%, 2006년 74.7%로 조합원 중 중장년층이 차지하는 비중에 비해 낮은 수준이었다. 이는 거꾸로 조직률 자체도 청년층보다 중장년층이 높다는 것이다.

다음으로 고용형태별 노조조직 현황을 보면 노조의 구성원 대부분이 상용직으로 채워져 있는 반면 임시일용직은 거의 노조에 가입하지 못하고 있었다. 2003년 상용직의 조합원 비중은 95.3%, 2006년 94.2%로 임시일용직의 2003년 4.7%, 2006년 5.8%에 비해 압도적으로 많았다. 그리고 이러한 상용직 중심의 노조 구성은 최근 수년간 거의 변화가 없었다. 임금근로자의 절반 정도에 해당하는 임시일용직은 조직률이 1%대에 머물러 거의 노조에 의해서 대변되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

다음으로 직업별 노조조직 현황을 살펴보면 숙련 생산직과 전문 사무직의 조직률은 비교적 높았으나 비숙련 생산직이나 판매서비스직의 조직률은 낮았다. 이러한 경향은 최근 기간 동안 거의 변화가 없었다. 2003년 조직률은 장치, 기계조작 및 조립 종사자가 28.5%로 가장 높았으며, 2006년에 27.0%로 하락하였으나 여전히 가장 조직률이 높은 직업이었다. 또한 전문가, 사무 종사자의 조직률은 2003년 각각 14.3%, 15.9%, 2006년 14.5%, 15.6%로 비교적 높은 편에 속하였다. 반면 판매직과 서비스직의 조직률은 2006년 현재 각각 1.8%, 1.7%로 매우 낮은 수준이었

〈표 IV-13〉 직업별 노조 조직 현황

(단위: 명, %)

	2003		2004		2005		2006		조직률 변화 (%p)
	조합원수	조직률	조합원수	조직률	조합원수	조직률	조합원수	조직률	
의회의원, 고위임 직원 및 관리자	12,192	5.0	17,710	7.5	15,737	6.0	19,103	7.2	2.2
전문가	204,590	14.3	223,456	15.4	237,284	15.2	238,985	14.5	0.2
기술공 및 준전문가	169,824	10.6	209,266	12.3	183,241	10.9	204,907	11.0	0.5
사무 종사자	464,733	15.9	496,603	16.7	484,599	15.9	475,072	15.6	-0.3
서비스 종사자	29,764	2.0	34,775	2.3	34,368	2.1	26,442	1.7	-0.3
판매 종사자	18,783	1.8	20,473	2.0	26,306	2.5	20,034	1.8	0.0
농업 임업 및 어업 숙련 종사자	1,328	2.7	2,523	4.5	1,752	2.9	944	1.9	-0.8
기능원 및 관련 기능 종사자	151,069	9.1	166,863	9.8	165,420	9.7	159,807	9.3	0.2
장치, 기계조작 및 조립 종사자	467,414	28.5	535,323	30.4	501,040	28.6	480,644	27.0	-1.5
단순노무 종사자	94,806	4.6	108,378	5.0	110,474	5.0	107,887	4.7	0.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 자료, 각년도.

으며, 특히 서비스직은 2003년에 비해서도 0.3%포인트 낮아졌다. 판매서
비스직이 임금근로자 중 차지하는 비중이 대략 20%인 점을 고려하면 이
직업에서 노조의 대표성은 심각하게 낮은 수준이다.

사업체 규모별 노조 조직 변화추이를 살펴보면 10인 미만의 영세사업
장과 300인 이상 규모의 사업장에서 노조조직률이 다소 증가하였으며,
10인 이상 300인 미만 사업장의 조직률은 다소 감소한 것으로 나타났다.
2003년 5인 미만 사업장의 조직률은 0.6%였으나 2006년에 0.9%로 다소
증가하였으며, 5인 이상 10인 미만 사업장도 1.8%에서 2.6%로 증가하였

다. 그러나 임금근로자 중 10인 미만 사업장 종사자가 차지하는 비중이 약 37%를 차지하는 것에 비하면 매우 낮은 조직수준이었다. 한편 300인 이상 사업장의 조직률도 2003년 34.0%에서 2006년 35.5%로 다소 증가하였다. 100인 이상 300인 미만 사업장의 조직률은 2003년 22.9%에서 2006년 21.4%로 1.5%포인트 하락하였고, 30인 이상 100인 미만 사업장의 조직률도 14.7%에서 13.6%로 1.1%포인트 하락하였다. 10인 이상 30인 미만 사업장의 조직률은 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

전체적으로 조직률 수준이 높은 대기업에서 조직률이 상승한 반면 중소기업에서의 조직률은 거의 변화가 없거나 다소 하락한 것으로 나타나, 사업체 규모별로 노조의 대표성이 더욱 편중되고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 사업체 규모별 노조 조직 현황

(단위: 명, %)

	2003		2004		2005		2006		조직률 변화 (%p)	임금 근로자 변화(%)
	조합 원수	조직 률	조합 원수	조직 률	조합 원수	조직 률	조합 원수	조직 률		
5인 미만	17,777	0.6	21,212	0.8	25,580	0.9	28,656	0.9	0.3	8.7
5~10인 미만	42,572	1.8	56,193	2.3	72,605	2.9	66,065	2.6	0.7	11.1
10~30인 미만	232,258	7.5	246,667	7.8	242,157	7.6	240,697	7.4	-0.1	5.6
30~100인 미만	401,676	14.7	464,890	16.2	417,148	14.2	411,089	13.6	-1.1	10.4
100~300인 미만	315,831	22.9	367,411	24.7	346,081	23.3	333,623	21.4	-1.5	12.9
300인 이상	604,389	34.0	658,999	36.3	656,650	34.6	653,695	35.5	1.5	3.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 자료, 각년도.

4.4

노동조합의 임금효과

노동조합 유무별 임금 추이

노동조합 부문과 노동조합이 없는 부문간 임금 추이를 살펴보면, 노동조합의 조직력이 아직 미약한 1987년을 제외하고, 유노조부문과 무노조부문간의 임금격차는 점차 확대되어 왔다. 1987년에 총액임금 기준으로 유노조부문이 무노조부문에 비해 7.5% 더 임금수준이 높았으나 2005년에는 43.5%로 나타났다. 이러한 경향은 시간당 임금을 기준으로 한 경우에도 마찬가지였다.

최근 들어 유노조부문과 무노조부문간 임금격차의 확대가 다소 완만하게 진행되었다. 특히 2005년에는 전년도에 비해 유노조/무노조 임금격차가 다소 완화되는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 2004~05년에 무노조부문의 임금인상률이 유노조부문보다 더 높게 나타난 것에서도 확인할 수 있다.

〈표 IV-15〉 노동조합 유무별 임금추이

(단위: 천 원, %)

	총액임금 기준			시간당임금 기준		
	유노조	무노조	임금격차	유노조	무노조	임금격차
1987	397.4	369.6	7.5	1,802	1,706	5.6
1988	502.0	400.1	25.5	2,326	1,860	25.1
1989	586.8	460.1	27.5	2,778	2,168	28.1
1990	694.0	537.2	29.2	3,340	2,589	29.0
1991	803.4	660.3	21.7	4,044	3,331	21.4
1992	958.6	777.9	23.2	4,627	3,814	21.3
1993	1071.0	839.7	27.5	5,058	4,023	25.7
1994	1179.4	925.9	27.4	5,610	4,502	24.6
1995	1342.9	1053.3	27.5	6,438	5,145	25.1
1996	1547.0	1207.8	28.1	7,714	6,168	25.1
1997	1684.5	1326.6	27.0	8,428	6,801	23.9
1998	1736.1	1318.6	31.7	8,846	6,664	32.7
1999	1809.7	1310.7	38.1	8,866	6,462	37.2
2000	2029.1	1436.2	41.3	9,951	7,252	37.2
2001	2189.5	1520.8	44.0	11,057	7,796	41.8
2002	2365.6	1621.4	45.9	12,530	8,550	46.5
2003	2586.8	1763.3	46.7	13,531	9,269	46.0
2004	2762.1	1888.6	46.2	13,979	9,458	47.8
2005	2918.7	2035.1	43.4	15,627	10,616	47.2

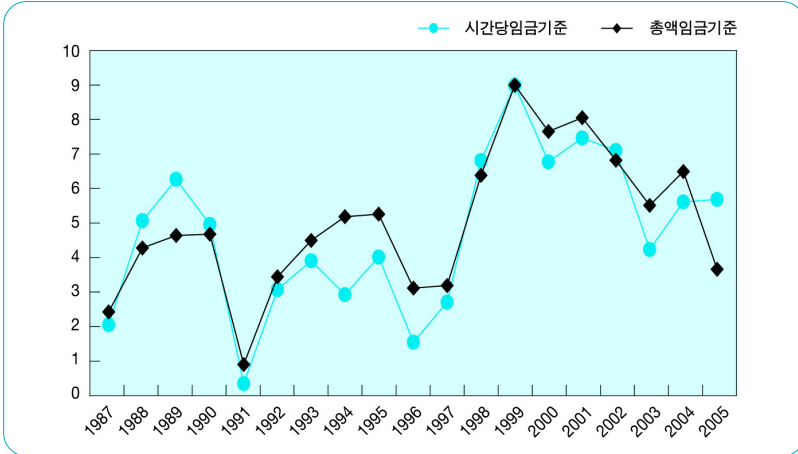
주: 임금격차는 유노조부문이 무노조부문에 비해 얼마나 임금수준이 높은지를 %로 나타낸 수치임.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

노동조합의 임금프리미엄

다른 조건이 동일한 경우에 노조부문과 무노조부문간의 임금격차를 파악하기 위해서 임금방정식에서 성, 근속연수, 학력연수, 연령, 산업더미, 직업더미, 사업체규모더미를 통제한 후 노조더미의 계수의 추정치를 이용

[그림 IV-3] 노동조합의 임금프리미엄 추이



주: 임금프리미엄은 성, 근속연수, 학력연수, 연령, 산업더미, 직업더미, 사업체규모더미를 통제한 후 얻은 노조의 임금효과 추정치임.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

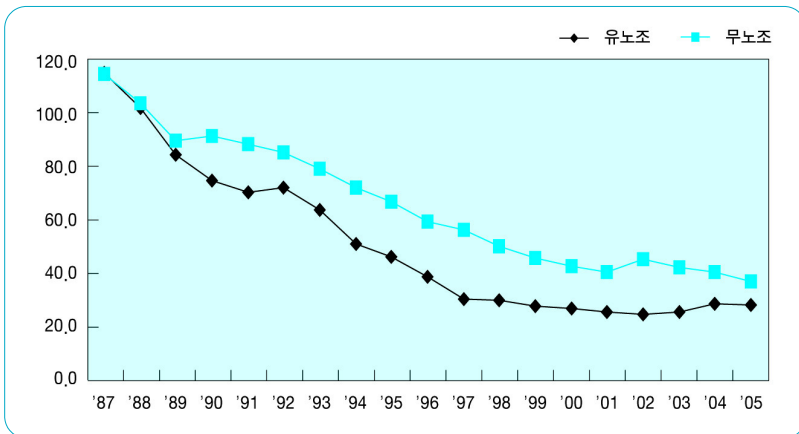
하여 임금격차를 알 수 있다. [그림 IV-3]을 보면 매우 흥미로운 결과를 확인할 수 있다. 외환위기 이전의 노조 임금프리미엄은 3~6% 수준에서 변동하고 있었는데, 이것이 외환위기 이후 계단 모양으로 상승하여 6~9% 수준에서 변동해 왔다는 점이다. 이것은 외환위기로 인한 충격이 노조 조직 여하에 따라 매우 불균등하게 전달되었음을 시사하고 있다. 즉, 노조가 있는 사업장에서는 임금저하 효과가 상대적으로 작았던 반면, 무노조 사업장에서는 임금조정이 원활하게 이루어져 유노조 사업장의 임금프리미엄이 커졌다는 것이다. 그러나 2005년으로 가까워 오수록 임금프리미엄이 줄어들고, 결국 외환위기 이전 수준으로 회귀하고 있음을 보여주고 있다. 이제 충격 이후 긴 조정기를 거쳐 정상적인 유노조-무노조 기업간 임금격차 구조로 회귀하고 있다는 것이지만, 전체적인 임금격차는

〈표 IV-15〉에서 보았듯이 더욱 커졌다는 점에서 순효과 이외에 총효과에 대해서도 주의를 기울일 필요가 있을 것이다.

노동조합의 임금구조

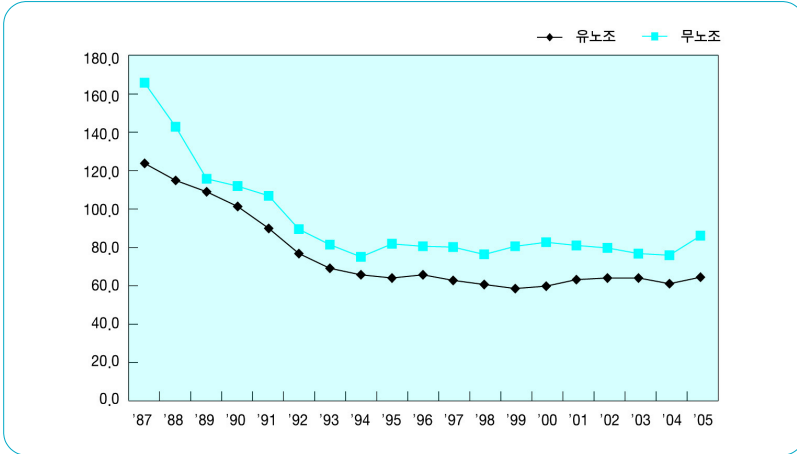
노조부문과 무노조부문의 임금격차는 확대되었지만 노조부문은 무노조 부문에 비해 각 부문집단내 임금격차를 완화해 주는 효과를 갖고 있는 것으로 나타났다. 우선 노조유무별 성별 임금격차를 살펴보면, 1987년 이래 전체적으로 성별 임금격차가 완만하게 줄어드는 가운데 노조부문이 무노조 부문에 비해 성별 임금격차가 더 많이 축소되었다. 1987년의 성별 임금격차는 노조유무와 별 상관 없이 나타났으나, 외환위기 직전인 1997년의 노조부문의 성별 임금격차는 46.1%인 반면 무노조부문의 임금격차는

[그림 IV-4] 노조유무별 · 성별 임금격차 추이



주: 성별 임금격차는 남성이 여성보다 얼마나 임금수준이 높은지를 %로 나타낸 수치임.
 자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

[그림 IV-5] 노조유무별·학력별(고졸자-대졸 이상자) 임금격차 추이



주: 성별 임금격차는 남성이 여성보다 얼마나 임금수준이 높은지를 %로 나타낸 수치임.
 자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

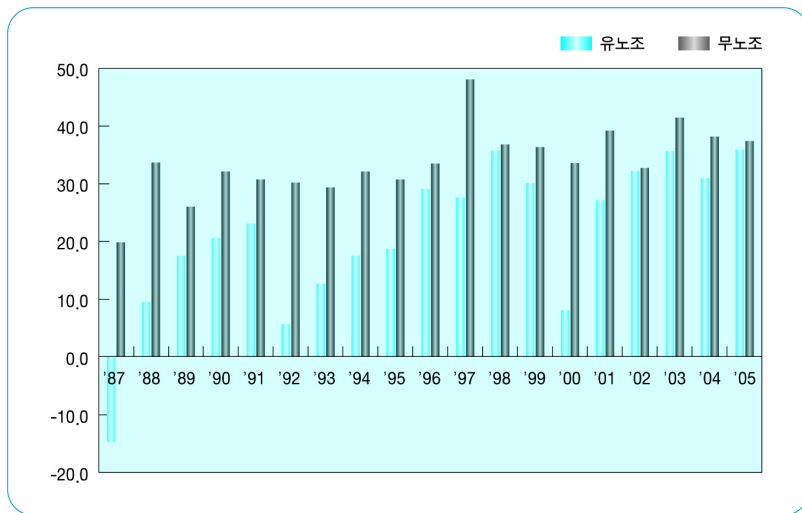
65.8%로 약 20%포인트 차이가 났다.

그러나 최근 들어 노조부문의 성별 임금격차가 다시 벌어진 반면 무노조부문의 성별 임금격차는 지속적으로 하락하여 노조부문과 무노조부문의 성별 임금격차의 차이가 다소 줄어드는 양상을 보이고 있다.

다음으로 학력별 임금격차를 노조유무별로 살펴보면 노조부문의 고졸자와 대졸 이상 학력소지자의 임금격차는 무노조부문의 임금격차보다 작았다. 이러한 추세는 지난 20년 기간동안 비교적 일정하게 유지되었다. 1988년 노조부문과 무노조부문의 학력별 임금격차의 차이는 27.2%포인트였으며, 외환위기 직후인 1999년에는 21.7%포인트, 2005년에는 21.1%포인트로 비교적 일정한 수준에서 나타났다. 다만, 2000년 이래 노조부문과 무노조부문의 학력별 임금격차의 차이가 다소 줄어들다가 2005년에 다시 벌어진 것으로 나타났다.

사업체 규모별 임금격차를 노조유무별로 살펴보면 커다란 차이를 발견할 수 있다. 무노조부문에서 중소기업에 해당하는 100~299인 사업체의 임금수준과 500인 이상 사업체의 임금수준의 격차는 미소하나마 점차 확대되는 것으로 나타나고 있다. 그런데 유노조 대-중기업 부문간 격차는 외환위기 이후 더욱 확대된 것으로 나타나, 기업별 체제하에서 기업규모간 임금격차가 노조의 존재에도 불구하고 더욱 확대되었음을 보여준다. 다만, 무노조와 유노조 부문을 비교해 보면 무노조 부문의 기업규모간 임금격차가 더 커서 노동조합이 임금격차의 확대와 부의 상관관계를 갖는다는 Freeman & Medoff(1984) 등의 기존 연구와 일치하는 결과를 얻었다.

[그림 IV-6] 노조유무별·사업체 규모별(100~299인 대 500인 이상) 임금격차 추이



주: 사업체 규모별 임금격차는 500인 이상 사업체의 임금수준이 100~299인 미만 사업체의 임금수준에 비해 얼마나 임금수준이 높은지를 %로 나타낸 수치임.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.

4.5

노사 갈등

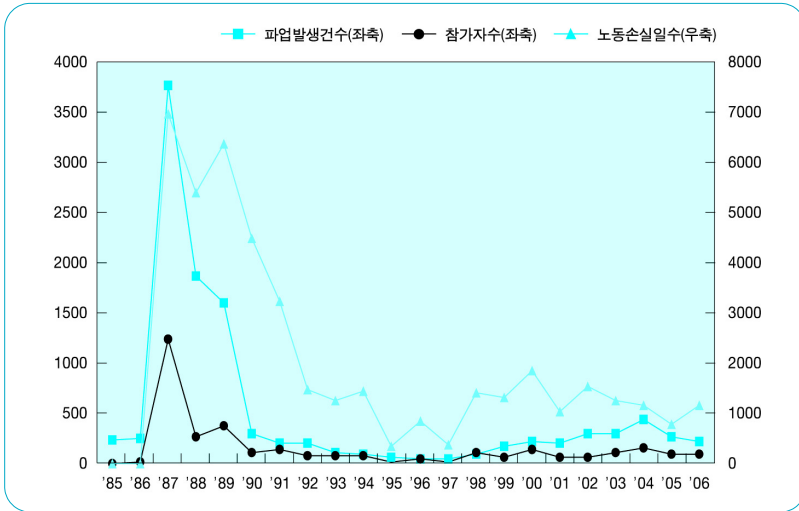
노사분규 추이

우리나라의 노사분규는 1987년 7, 8월 대분규로 인해 급격하게 증가한 후 지속적으로 감소세를 보여, 1990년대 중반에는 안정기에 접어들었으나 외환위기 이후 다시 증가한 것으로 특징지어진다. 1987년 이전 파업 발생건수는 270여 건에 참가자수도 4만 7천 명에 불과하였으나 1987년 대분규 이후 1987년에만 3,749건의 파업이 발생하였고 참가자수도 무려 126만 2천 명에 이르렀다. 그 이후 참가자수는 크게 줄어들었으나 파업 발생건수는 3년 연속 1,000여 건이 넘었다. 또한 노동손실일수도 1987년에 695만 일을 기록하고 1994년까지 계속해서 100만 일을 상회하였다. 그러나 1990년대 중반 파업발생건수가 100건 이하로 감소하였고, 참가자수와 노동손실일수 역시 크게 감소하여 안정적인 노사관계를 보였다. 하지만 외환위기 이후 노사분규는 다시 증가하여 1998년에 파업발생건수는 100건을 넘어섰고, 노동손실일수도 100만 일을 재차 상회하였다.

초기 과도한 노사분규는 장기간 억눌린 노동에 대한 반작용의 성격이 강한 것으로 이해된다. 반면 외환위기 이후의 증가된 노사갈등은 고용의 불안정성이 심화되면서 나타난 현상으로 풀이된다.

[그림 IV-7] 주요 노사분규지표 추이

(단위: 건, 천 명, 천 일)



자료: 노동부, 「노사분규 DB」.

파업성향 추이

임금근로자 1,000명당 노동손실일수로 정의되는 파업성향을 계산해 보면 1987년에 755.8일에서 1990년대 중반에 30일대로 떨어진 바 있었으나, 외환위기 이후 다시 100일대를 넘기도 하였다. 최근 다시 100일 미만으로 떨어졌으나, 아직 1990년대 중반 수준에는 미치지 못하고 있다. 2002년 이후 노동손실일수는 100만 일을 상회하는 수준에 머물고 있으나, 임금근로자수가 늘어나면서 파업성향이 다소 낮아진 것으로 풀이된다.

이러한 우리나라의 파업성향을 외국과 비교해 보면 1996~2005년 기간 중 EU 평균이나 OECD 평균보다는 높지만, 스페인, 이탈리아 등 라틴계

〈표 IV-16〉 연도별 파업성향(노동손실일수/임금근로자수×1,000)

(단위: 일, 천 명)

	노동손실일수	임금근로자수	파업성향
1987	6,947,000	9,191	755.8
1988	5,400,837	9,610	562.0
1989	6,351,443	10,390	611.3
1990	4,487,151	10,950	409.8
1991	3,271,334	11,699	279.6
1992	1,527,612	11,910	128.3
1993	1,308,326	11,944	109.5
1994	1,484,368	12,479	119.0
1995	392,581	12,899	30.4
1996	892,987	13,200	67.7
1997	444,720	13,404	33.2
1998	1,452,096	12,296	118.1
1999	1,366,281	12,663	107.9
2000	1,893,563	13,360	141.7
2001	1,083,079	13,659	79.3
2002	1,580,404	14,181	111.4
2003	1,298,663	14,402	90.2
2004	1,197,201	14,894	80.5
2005	847,695	15,185	55.8
2006	1,200,567	15,551	77.2

자료: 노동부, 「노사분규 DB」에서 계산.

유럽 국가보다는 낮고 그 밖에 아이슬란드, 덴마크, 캐나다 등보다 낮은 것으로 나타났다. 주지하다시피 독일과 일본의 파업성향이 매우 낮으며, 영국, 미국, 뉴질랜드 등 앵글로색슨 국가들도 노사관계가 상대적으로 안정되어 있는 것으로 나타났다. 이탈리아나 스페인은 우리나라와 마찬가지로 1990년대 후반에 비하여 2000년대 전반에 파업성향이 높아졌으나, 덴마크와 아일랜드는 파업성향이 약화되었다. 이는 이 두 나라의 사회적 대화 진전과 무관하지 않을 것이다.

〈표 IV-17〉 전산업 피용자 1,000인당 노동손실일수 국제비교(1996~2005)¹⁾

(단위: 일)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	평 균 ²⁾		
											1996~2000	2001~2005	1996~2005
한 국	68	33	118	108	142	79	111	90	81	56	94	83	89
영 국	55	10	11	10	20	20	51	19	34	6	21	26	23
오스트리아	0	6	0	0	1	0	3	398	0	0	1	80	41
벨기에	48	13	28	8	8	69	n.a	n.a	n.a	n.a	21	n.a	n.a
덴마크	32	42	1,317	38	51	24	79	23	31	21	296	36	165
핀란드	11	56	70	10	126	30	36	42	21	322	56	91	74
프랑스	57	42	51	64	114	82	n.a	10	9	n.a	66	34	53
독 일	3	2	1	2	0	1	10	5	2	1	2	4	3
아일랜드	110	69	32	168	72	82	15	26	14	17	91	30	57
이탈리아	137	84	40	62	59	67	311	124	44	56	76	120	99
룩셈부르크	2	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	0	1
네덜란드	1	2	5	11	1	6	35	2	9	6	4	12	8
포르투갈	17	25	28	19	11	11	29	15	12	7	20	15	17
스페인	165	182	121	132	296	152	379	59	306	62	182	189	186
스웨덴	17	7	0	22	0	3	0	164	4	0	9	34	22
EU 평균	53	37	53	36	60	43	109	44	49	25	48	53	50
아이슬란드	0	292	557	0	368	1,571	0	0	1,052	0	245	552	401
노르웨이	286	4	141	3	239	0	72	0	68	5	134	29	80
스위스	2	0	7	1	1	6	6	2	11	0	2	5	4
터 키	30	19	29	23	35	28	4	14	8	15	27	14	20
호 주	131	77	72	89	61	51	33	54	45	28	85	42	62
캐나다	280	296	196	190	125	162	218	122	226	226	215	202	208
일 본	1	2	2	2	1	1	0	0	0	n.a	1	0	1
뉴질랜드	51	18	9	12	8	37	23	13	4	4	19	18	19
미 국	42	38	42	16	161	9	5	32	8	8	61	13	36
OECD평균 ³⁾	51	41	46	29	86	27	47	33	31	29	51	33	42

주: 1) 몇몇 피용자 수치는 추정되었음.

2) 자료가 이용가능했던 각각의 연도들의 연평균치를 곱용으로 가중하여 계산함.

3) 2000년부터 OECD 평균은 헝가리, 폴란드, 슬로바키어를 포함함.

자료: Hale, D.(2007), "International Comparisons of Labour Disputes in 2005", *Economic & Labour Market Review* 1(4), April 2007, p.24.

노동손실일수는 ILO; Eurostat; national statistics offices.

피용자는 OECD; national statistics offices.

한국은 노동부 내부자료와 통계청의 「경제활동인구조사」 원자료를 활용함.

산업별 분류 분석

산업대분류별로 노동손실일수의 비중을 구한 <표 IV-18>에 따르면 제조업이 압도적인 비중을 차지하고 있는 가운데, 운수업의 비중도 높은 수준을 유지하고 있음을 알 수 있다. 또한 연도별로 불규칙하게 분류가 집중된 산업이 편재하는데, 1996년에는 도소매음식숙박업, 1999년에는 금융보험업, 2005년은 공공행정, 그리고 2006년에는 건설업이 이에 해당된다. 한편 미제조업이나 제조업과 운수업의 분류 비중이 하락하고 있는 것은 비제조업의 분류 증가 경향을 보여주는 것으로 해석된다.

이러한 산업별 노동손실일수 비중은 산업별 임금근로자수의 차이를 반

<표 IV-18> 산업대분류별 노동손실일수의 비중 추이

(단위: %)

	1996	2005	2006
농림어업	0.0	0.1	0.0
광업	0.0	0.1	0.0
제조업	81.0	73.3	69.3
전기가수도업	0.0	0.2	0.2
건설업	0.3	0.7	12.4
도소매음식숙박업	6.0	2.4	1.4
운수업	8.6	8.4	7.4
금융보험업	1.6	3.1	0.7
부동산임대사업서비스업	1.0	0.2	2.4
공공행정 국방 및 사회보장행정	0.0	8.0	0.5
교육서비스업	0.4	1.7	4.2
보건 및 사회복지서비스업	0.4	0.3	0.9
기타산업	0.7	1.5	0.7
전 체	100.0	100.0	100.0

자료: 노동부, 「노사분류 DB」에서 계산.

영하지 못하므로 이를 보정하기 위하여 경제활동인구조사 자료의 산업별 임금근로자수로 노동손실일수를 나누어 근로자 1,000명당 파업성향을 구하였다. 그 결과, <표 IV-19>와 같이 제조업과 운수업은 파업성향도 매우 높은 것으로 나타났다. 또한 앞에서 언급한 바와 같이 연도별로 파업성향이 높은 산업이 국지적으로 존재하나, 전체적으로 보았을 때 전기가스수도업, 금융보험업, 그리고 보건 및 사회복지서비스업 등의 파업성향도 결코 낮지 않은 것으로 보인다. 한편 연도별로 보았을 때 제조업과 운수업의 파업성향이 높아져 온 것으로 나타났다. 이는 전체 파업성향이 1996, 2005, 2006년에 비슷한 상황에서 도출된 것인데, 이 같은 결과는

<표 IV-19> 산업대분류별 파업성향(근로자 1,000명당 노동손실일수)

(단위: 일)

	1996	2005	2006
농림어업	0.0	7.4	0.0
광업	0.0	40.7	0.0
제조업	150.9	167.4	220.9
전기가스수도업	0.0	20.2	25.0
건설업	1.3	4.5	104.7
도소매음식숙박업	9.3	6.4	5.5
운수업	68.2	107.1	126.9
금융보험업	13.3	36.3	10.4
부동산임대사업서비스업	5.4	0.8	15.4
공공행정 국방 및 사회보장행정	0.0	83.2	7.0
교육서비스업	3.5	10.7	36.0
보건 및 사회복지서비스업	20.1	4.7	16.7
기타산업	7.6	9.7	6.1
전 체	67.9	54.2	73.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 자료와 노동부, 「노사분류 DB」에서 계산.

제조업이 상시 구조조정과 공동화 위험에 처해 있는 가운데 모수인 근로자수가 줄어들고 있는 현상과도 관계된 것으로 풀이된다.

발생원인별 분류추이

발생원인별로 분류건수를 나누어 보면 외환위기 이전에는 주로 임금인상과 체불임금이 분류의 원인이었으나, 외환위기 이후에는 단체협약을 둘러싼 갈등이 크게 불거지고 있는 것으로 나타났다. 임금과 단협개정 협상이 동시에 진행되어, 파업이 발생하면 단협 요인으로 분류하기 때문에 실제로는 단협 요인에 의한 파업이 과대평가되고 있다. 그럼에도 불구하고 단협 요인에 의한 갈등이 증가한 것으로 판단되며, 그 원인을 추정해 보면 다음과 같다. 단체협약을 둘러싼 갈등이 늘어나게 된 첫 번째 요인은 산별전환 이후 산별 기본협약을 원했던 노조와 기업별 체제를 고수하려는 사용자간의 이견이 컸기 때문이다. 2006년부터 산별파업을 한 건으로 계상한 결과, 단협 관련 분류가 줄어든 것으로 나온 것은 이 같은 사정을 반영한 것이다. 두 번째로 외환위기를 거치면서 구조조정 및 고용조정에 대한 방어 장치를 노조가 원했던 반면, 사용자는 이것이 경직성을 부과하거나 경영권을 침해한다고 판단하여 갈등을 빚었기 때문이다. 다시 말해서 고용조정의 가능성을 사전에 차단하려는 노조의 경영참가 요구가 사용자의 경영전권(management prerogative) 의식과 충돌하고 있는 것이 외환위기 이후의 주요 분류 양상인 것으로 해석된다.

〈표 IV-20〉 발생원인별 노사분규 추이

(단위: 건)

	전 체	체불임금	임금인상	해 고	단체협약	기 타
1990	322	10	167	18	127	
1991	234	5	132	7	90	
1992	235	27	134	4	49	21
1993	144	11	66	1	52	14
1994	121	6	51	3	42	19
1995	88	-	33	1	49	5
1996	85	1	19	-	62	3
1997	78	3	18	-	51	6
1998	129	23	28	3	57	10
1999	198	22	40	-	89	47
2000	250	7	47	2	167	27
2001	235	6	59	-	149	21
2002	322	2	44	8	249	19
2003	320	5	43	3	249	20
2004	462	3	56	-	386	17
2005	287/(181)	-	36	-	236	15
2006	(253)/138	1	26	3	97	11

주: 1) 2006년부터 분규건수에서 산별 파업을 1건으로 간주하였음. 이에 따라 분규건수가 138건이 되지만, 과거처럼 산별 지부파업마다 1건씩 셀 경우 253건이 됨. 2005년의 수치를 2006년 기준에 따라 재산정하면 181건이 됨.

2) 기타 항목에는 근로조건 개선, 조업단축, 정리해고, 회사 매각에 따른 해고, 희망퇴직자 모집 반대, 소사장제 반발, 기업통합 반대, 인사발령 등이 포함되며, 특히 1990년과 1991년에는 노사분규의 원인에 단체협약이 별도 집계되지 않아 기타의 비중이 컸음.

자료: 노동부, 「노사분규 DB」.

▶ 불법파업의 정도와 추이

파업의 합법성 여부를 검토해 보면 1980년대 후반의 혼란기와 외환위기 전후의 구조조정기에 불법파업 비중이 높았으나, 최근에는 10% 내외의 낮은 수준에서 연도별로 변동이 심한 것으로 나타났다. 이는 일반의 우려와 달리 최근에는 법적 테두리 내에서 분규가 발생하고 해결되고 있다는 것을 의미한다. 또한 2006년의 경우 불법파업 24건 가운데 절차위반이 11건으로 가장 많고, 목적·절차 7건, 목적 3건, 절차·주체 1건, 수단(생산시설 점거) 1건, 기타 1건 등으로 나타났다. 즉, 조합원 쟁의행위 찬반투표나 노동위원회 중재 절차 등을 거치지 않은 유형이 많아 불법의 질적 내용도 우려할 만한 것은 아닌 것으로 보인다. 우리나라 노사 갈등의 상징처럼 되어버린 고공농성, 단식, 분신 등 극단적 투쟁 형태는 제도권내 노조들보다는 사내하청, 특수고용 등 범외노조들의 생존권 싸움과 결부되는 경향이 있기 때문에 이에 대한 별도의 접근법과 대책이 필요한 것으로 판단된다.

한편 상급단체별로 파업건수를 비교해 보면 민주노총이 최근 수년간 80% 이상의 높은 비중을 차지하고 있지만, 불법파업건수를 비교해 보면 예상과는 달리 한국노총과 민주노총의 불법파업 비중 차이가 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 상급단체의 전투성의 차이를 별론으로 하면 불법파업과 관련해서는 절차위반이나 목적위반과 같은 사례에 대하여 유효한 행정지도가 꾸준히 이루어져야 함을 시사한다고 할 것이다.

한편 해결유형별로 파업건수를 분석해 보면, 노사합의에 의한 것이 주류를 이루고 있는 가운데 자체종결되는 비중도 적지 않은 것(10~30%)으로 나타났다. 자체종결은 노조가 무리한 요구를 내걸었다가 철회하거나, 사용자에게 더 이상 기대할 것이 없어서 업무복귀하는 경우 등을 포함한

〈표 IV-21〉 피업의 불법유무

(단위: 건, %)

	전 체	불 법	합 법
1988	1,379	1,143(82.9)	236(17.1)
1989	1,319	859(65.1)	460(34.9)
1990	320	183(57.2)	137(42.8)
1991	238	96(40.3)	142(59.7)
1992	237	86(36.3)	151(63.7)
1993	150	36(24.0)	114(76.0)
1994	104	35(33.7)	69(66.3)
1995	88	14(15.9)	74(84.1)
1996	85	13(15.3)	72(84.7)
1997	78	16(20.5)	62(79.5)
1998	129	55(42.6)	74(57.4)
1999	198	95(48.0)	103(52.0)
2000	250	67(26.8)	183(73.2)
2001	235	55(23.4)	180(76.6)
2002	326	63(19.3)	263(80.7)
2003	326	27(8.3)	299(91.7)
2004	462	58(12.6)	404(87.4)
2005	287	17(5.9)	270(94.1)
2006	138	24(17.4)	114(82.6)

주: 결측값이 있어 전체 분규발생건수가 실제 건수보다 적음.

자료: 노동부, 「노사분규 DB」.

다. 한편 시계열상으로 노사합의나 자체종결 비중은 일정한 경향을 찾기 어려울 정도로 등락을 거듭했다. 다만, 사법 및 행정처리에 의한 해결유형은 1994년 이후 거의 없는 것으로 나타나, 불법파업 비중이 크게 줄어든 것과 일관된 양상을 보여주었다.

4.6

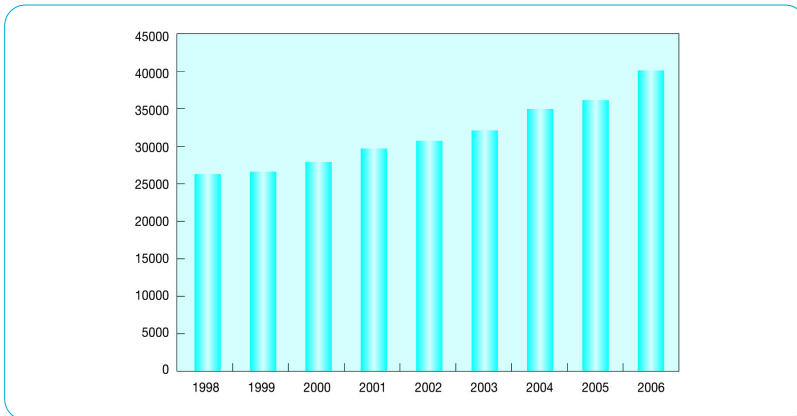
노사협의회

노사협의회 설치 현황

2006년 노사협의회 설치 사업장수는 40,018개로 전년대비(35,968개) 11.3% 증가하였다. 이는 1998년의 26,249개에 비해 53% 가량 증가한 것

[그림 IV-8] 노사협의회 설치 추이

(단위: 개)



자료: 노동부, 행정자료.

이다. 1998년 이래로 노사협의회 설치대상이 상시근로자 50인 이상 사업장에서 30인 이상 사업장으로 확대되고, 신규사업장 수가 증가함에 따라 노사협의회 설치 사업장 수가 크게 증가하였으며, 이후 점진적으로 증가하여 왔다.

2005년 현재, 사업체 패널자료를 이용하여 분석한 결과에 따르면 노사협의회가 설치되어 운영되고 있는 사업장은 전체 사업장의 52.75%로 추정되어, 절반이 넘는 사업장에서 노사협의회가 존재하는 것으로 나타났다. 제조업에서 노사협의회가 설치된 비중은 59.0%인 반면 비제조업은 46.9%로

〈표 IV-22〉 노사협의회 설치 현황 및 산업별 설치 현황

(단위: 개소, %)

	전체	비중	제조업	비중	비제조업	비중
노사협의회 설치	19,025	52.75	10,256	59.05	8,768	46.89
노사협의회 설치 안함	17,042	47.25	7,111	40.95	9,931	53.11

자료: 한국노동연구원, 사업체패널 2005년 자료.

〈표 IV-23〉 규모별 노사협의회 설치 추이

(단위: 개소, %)

	1998	비중	2002	비중	2006	비중	노사협의회 증가율 (1998~2006)
30~49인 사업장	10,327	(39.3)	13,111	(43.1)	16,797	(42.0)	62.7
50~99인 사업장	8,543	(32.5)	9,418	(31.0)	12,606	(31.5)	47.6
100~199인 사업장	4,334	(16.5)	4,541	(14.9)	6,272	(15.7)	44.7
200~499인 사업장	2,120	(8.1)	2,316	(7.6)	3,045	(7.6)	43.6
500~999인 사업장	581	(2.2)	621	(2.0)	783	(2.0)	34.8
1,000인 이상 사업장	344	(1.3)	413	(1.4)	512	(1.3)	48.8

자료: 노동부, 내부행정자료.

나타나, 노사협의회가 제조업 부문에서 더 활성화되어 있는 것으로 보인다.

1998년 이후 사업장 규모를 기준으로 노사협의회 설치 추이를 살펴보면 모든 사업장 규모에서 노사협의회 설치수가 크게 증가하였다. 특히 1998년부터 노사협의회 설치 대상에 포함된 30인 이상 50인 미만 사업장에서 가장 크게 증가하여 1998년에서 2006년 사이에 62.7%나 증가하였다. 다음으로 1,000인 이상 사업장에서 48.8%가 증가하였고, 500인 이상 1,000인 미만 사업장에서도 34.8%가 증가하였다.

노사협의회 주요 활동내용과 운영방식

〈표 IV-24〉는 노사협의회가 주로 근로자 복지개선을 위한 협의기구, 안전, 보건, 작업환경, 그리고 생산성 향상에 관한 논의기구로 활용되고 있음을 보여준다. 즉, 복지차원이나 안전보건, 생산성 향상 관련 항목은 3점대 이상으로 나타나, 각 항목에 대해서 다소 그렇다고 판단하는 것으

〈표 IV-24〉 노사협의회 활용정도

	평균
경영계획, 경영실적에 관한 정보를 공유하는 통로로 활용	3.4
회사의 조직개편을 논의하는 기구로 활용	2.8
고용조정을 논의하는 기구로 활용	3.0
생산성 향상에 관한 논의 기구로 활용	3.4
인사노무 제도에 관한 논의기구로 활용	3.1
안전, 보건 및 작업환경에 관한 논의의 기구로 활용	3.6
임금협상 및 단체교섭의 사전 조율기관으로 활용	3.2
근로자 복지 개선을 위한 협의기구로 활용	3.8

주: 1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다.

자료: 한국노동연구원, 사업체패널 2003년 자료.

로 보인다. 반면 회사의 조직개편에 관한 논의기구, 고용조정을 논의하는 기구로 활용한다는 응답은 다소 낮게 나타났다.

노사협의회의 자율성과 민주성은 유노조부문과 무노조부문에서 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다. 우선 노사협의회에서 근로자 대표 위원 선출방법은 유노조의 경우 직접선거나 간접선거와 같이 민주적 방식에 의해서 대표를 선출하는 비중이 34.4%였고, 노조의 대표자나 위촉자가 선출되는 방식도 56.1%나 되었지만 회사의 지명이나 추천에 의한 선출 방식은 9.5%에 불과하였다. 하지만 무노조부문에서는 회사가 지명하거나 추천하는 경우가 29.0%로 나타났고, 노조 대표가 위촉하는 경우가 없는 대신에 직접선거나 간접선거에 의하여 선출하는 비중이 높게 나타났다.

근로조건 논의시 의사결정 방식도 유노조부문과 무노조부문에서 많은 차이를 노정하고 있다. 유노조의 경우 근로조건을 노사간 합의나 실질적인 합의로 결정하는 비중이 52.4%로 절반이 넘었지만, 무노조의 경우는 29.4% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 또한 무노조의 경우, 설명수준이 나 아예 논의조차 하지 않는 경우도 각각 13.3%와 0.6%가 있었다.

〈표 IV-25〉 노사협의회에서 근로자대표 선출방법 비중

(단위: %)

	유노조	무노조
직접 선거	27.4	47.1
간접 선거	7.0	22.8
회사의 지명이나 추천에 의해서 선출	9.5	29.0
노조의 대표자나 위촉자	56.1	-
기 타	-	1.1
전 체	100.0	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널 2005년 자료.

〈표 IV-26〉 노사협의회에서 근로조건 논의시 의사결정 방식

(단위: 개소, %)

	유노조		무노조	
	빈도수	비중	빈도수	비중
노사합의	3,548	(52.4)	2,558	(29.4)
노사협의	3,107	(45.9)	4,856	(55.7)
설명 및 의견청취	114	(1.7)	1,159	(13.3)
사안이 발생했으나 논의되지 않았음	-	-	53	(0.6)
사안이 없었음	-	-	88	(1.0)
전 체	6,769	(100.0)	8,715	(100.0)

자료: 한국노동연구원, 사업체패널 2005년 자료.

통계로 본 노동 20년

- 발행연월일 | 2008년 5월 28일 인쇄
2008년 5월 30일 발행
- 발행인 | 최영기
- 발행처 | **한국노동연구원**
1510-7410 서울특별시 영등포구
은행길 35
☎ 대표 (02)785-5080 Fax:(02)3775-0697
- 조판·인쇄 | (주)이환 D&B (02)2254-4301
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원

정가 12,000원

ISBN 978-89-7356-693-8