

## 제4장 고용의 질 측정방법 연구

박현정

### 제1절 연구의 배경 및 필요성

우리나라는 외환위기를 겪으면서 노동시장이 보다 다양화되고 유연화되었다. 예컨대 위험한 근무환경이나 불합리한 직무조건에서 일하기를 원하는 사람은 아무도 없을 것이다. 이는 현재 일을 하거나 또는 일자리를 찾는 사람을 불문하고 누구에게나 ‘일자리의 질’이 중요한 판단기준이 되기 때문이다. 따라서 일자리 정책에 대한 국민적인 관심은 점차 고조되고 있으며 실질적으로 정책당국에서도 괜찮은 일자리 창출을 모토로 하고 있다.

이러한 상황에서 효율적으로 정책을 뒷받침하기 위해서는 고용의 안정성, 근로시간, 근로환경 등 고용의 질적인 측면에 부합하는 지표를 제공하는 것이 그 어느 때보다 필요하다. 최근 몇 년간의 실업률 또는 취업자 증감자료를 보면 고용의 양적지표에서는 어느 정도는 고용시장이 안정화되어 가고 있다고 볼 수 있지만, 일부에서는 고용의 질 측면에서 선진국과 비교하여 아직도 큰 격차를 보이고 있다는 지적이 있다.

그간 고용의 질적 측면에 관하여 고용의 양극화, 유연성, 노사관계 등의 측면에서 접근하는 개별적인 여러 연구가 있었다. 하지만 노동시장의 사정과 실태를 파악하기 위하여 다면적이고 종합적인 측면에서 고용의 질 개념을 체계화하고 측정하려는 국제사회의 노력은 그리 오랜 역사를 지니지 않았다. 1999년에 국제노동기구(ILO)에서 ‘괜찮은 일자리(Decent work)’의 개념체계를 11개 차원으로 구성하여 제시하면서 그 노력이 첫 결실을 맺게 되었다. 이후 2001년에는 유럽집행위원회(European Commission)가 리스본에서 유럽사회모델의 현대화를 위한 사회정책 의제로서 ‘일자리의 질(quality of work)’을 10개 차원으로 접근하여 체계화하였다.

이처럼 고용의 질 개념체계는 주요 국제기구들의 회원국의 분포와 성향에 따라 약간의 차이가 발생한다. ILO가 주장하는 ‘Decent work’라는 개념은 노동권이라는 인간의 기본적인 권리로부터 출발하는 것으로 보이며, OECD의 보다 많고 좋은 일자리(more and



better jobs)는 성장을 위한 고용률 제고와 경쟁의 원리를 바탕으로 하는 것으로 판단되며, EU는 (비록 Francis Green 교수는 EU와 OECD의 접근방법을 같은 종류로 파악하고 있지만) 사회적 모델의 현대화(modernization of EU's social model)라는 목적하에 성장, 경쟁과 더불어 사회통합이라는 차원에서 접근하는 것으로 보인다(황준욱, 2005).

고용의 질 측정에 있어 목적과 관점의 차이로 인해 개념체계의 구성이나 측정지표에 다소간의 차이가 발생하였음을 알 수 있다. ILO, UNECE 등을 중심으로 몇 차례 논의를 하면서 고용의 질 이슈에 대하여 국제사회가 공동의 노력이 필요하다는 인식을 갖게 되었고 국제사회에서는 통일된 지표체계 마련이라는 새로운 과제해결이 당면과제로 부상되었다. 이는 공동지표체계 구축이라는 과제를 수행하기 위한 태스크포스(Task Force)의 탄생으로 이어지게 되었다.

2005년 5월 UNECE/ILO/Eurostat의 노동통계 국제전문가 그룹이 주축이 되어 고용의 질에 관한 공동세미나를 개최하였고, 캐나다를 중심으로 핀란드, 프랑스, 독일, 이스라엘, 이탈리아, 멕시코 등이 지표구축을 위한 프로젝트 팀에 합류하였다. TF팀은 2007년 부터 최근 까지 몇 차례의 세 개 국제기구 공동세미나와 TF팀 회의를 개최하면서 과제를 추진하였다.

공동지표구축 TF팀이 제시한 프레임 워크는 ILO의 'Decent work'의 개념체계와 UNECE의 'Quality of work' 지표체계를 기반으로 작성되었으며, 그간 수차례 논의 끝에 9개국의 시험조사 결과를 참고하여 구현되었다. 지표는 주로 개별 근로자 측면에서 고용의 질적인 측면에 대한 이해를 촉진시키는 것을 목표로 하는데, 약 60개의 통계 지표가 고용의 다양한 질적 측면을 측정하기 위하여 제안되었다. 2009년 10월 회의에서 그간의 활동 결과에 대한 논의를 하였으며, 일부 보완을 거쳐 최종안에 대한 의견 수렴과정을 진행 중이다. 이로써 ILO가 Decent work라는 개념을 주창한 이래 10년 이상 지속되어온 고용의 질에 관한 논의가 TF팀의 공동제안지표 제안으로 일단락되었지만, 향후 권고안으로 완성되기까지는 시간이 더 필요할 것으로 보인다.

TF팀에서 제안한 개념체계의 전체적인 구조는 7가지 차원(안전 및 고용 윤리, 수입 및 고용 혜택, 노동 시간 및 일과 일 외 생활의 균형, 사회보장과 사회적 보호, 사회적 대화, 기술 개발 및 교육훈련, 직장 내 관계 및 직무동기)으로 구분하여 제시되었는데 측정지표 구성에 있어서는 앞서 언급된 바와 같이 국가별로 처한 상황에 따라 적절성에 대한 판단이 필요하다. 다시 말하면 국제비교를 위해 권고하기에는 측정방법에 대한 상세한 설명이나 기준 등이 아직은 부족한 상태이고, 개발과정에서 많은 논의가 있었음에도 일부 차원에서는 적절한 지표개발이 곤란한 경우도 있으므로 국가별로 개념체계 및 측정지표 구현을 위하여 참고자료로 활용할 수는 있다. 무엇보다 중요한 것은 국가별로 지표 선택 시 국가별 상황에 맞게 나름의 관점에서 의미 있는 지표를 포함시키는 노력이 필요하다.

고용의 질을 지표화하려는 가장 주된 목적은 양적 지표 외에 질적 지표를 추가하여

노동시장 자료를 분석함으로써 국가 고용의 질에 관한 전반적으로 향상된 그림을 제공하고자 하는 것이다.

본 연구에서는 변화된 국내 노동시장에 보다 탄력적으로 대처하기 위해 UNECE/ILO/Eurostat 공동지표구축 TF팀에서 제안한 고용의 질 개념체계를 토대로 우리나라 실정에 맞는 고용의 질 개념 정립을 시도하고 시산 가능한 지표를 선정하여 지표 추이를 비교 분석해 보고자 한다.

## 1. 연구의 범위 및 내용

앞에서도 언급하였듯이 노동 혹은 고용의 질은 한두 가지의 측면에서 판단될 수 있는 것이 아니라 다중적인 면을 가지며, 한 국가 혹은 한 지역의 사회적 역사적 맥락 속에서 이해되고 파악되어야 할 개념이다. 이는 고용의 질에 대한 정책적 논의를 위한 가장 기초적인 작업인 개념정립과 측정에 많은 어려움을 야기한다(황준욱, 2005). 고용의 질에 관한 접근법이 작성 목적이나 작성 기관에 따라 지속가능한 고용성과 수립, 생산성 향상, 사회통합의 관점에서 다양하게 검토되어 왔다. 하지만, Ghai(2005)는 고용기회(경제적 여건), 의사결정 참여, 조직결성(사회적 대화), 취약계층 및 실업자 보호(사회적 보호), 기본적인 권리의 네 가지 차원에서는 이들이 공통점을 보이고 있다고 하였다.

TF팀에서 제시한 지표 작성을 위하여 자료원을 살펴보면 주로 국가 노동력 조사를 위주로 구성되어 있고 부수적으로 행정자료를 활용하고 있다. 또한 일부 자료는 자료 수집을 위해 유럽근로상황조사(EWCS, European Working Conditions Surveys)<sup>1)</sup>를 통해서 작성되는 경우도 있었다. 국내 개념체계(안)의 구성지표도 마찬가지로 국가 노동력 조사인 경제활동인구조사 또는 노동부의 행정자료가 주된 자료원이 될 것이다. 또한 일부 차원의 지표의 경우 현재 상황에서는 지표 적용이 곤란한 경우 경제활동인구조사의 항목의 일부를 개선하거나 새로운 부가조사를 제안할 필요가 있을 것이다. 더 나아가서는 유럽 근로상황조사와 같은 새로운 조사의 개발도 검토할 필요가 있다.

구성지표에 대한 실용성을 확인하기 위하여 TF팀에서는 이미 9개 국가들을 대상으로 국가별 자료를 시산하였고 각국별 보고서를 작성한 바 있다. 국내에서는 ILO의 접근 방법을 토대로 방하남 외(2007), 배민근(2008)이 고용의 질 측정에 관하여 한국적인 맥락에서 지표체계를 구성하고 개별지표를 종합지수화하여 시산한 사례가 있다. 이러한 선행연구를 참고하여 우리나라의 고용의 질을 나타낼 수 있는 지표를 제안하고자 한다.

앞 절에서 제시한 연구배경을 기반으로 본 연구의 구체적인 연구 범위를 제시하면 다음과 같다.

1) 유럽의회 산하의 유럽작업환경·생활개선재단(EFILWC; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)에서 주관 1991년 첫 조사 이후 최근에는 2005년에 제4회 조사가 실시되었음

- 국제기구의 고용의 질 측정 접근방법 및 개념체계 검토
- 국내 고용의 질 측정관련 선행연구 검토
- 공동지표구축을 위한 국제TF팀의 제안지표 검토
- 국내 고용의 질 개념체계(안) 구성
- 개별체계를 토대로 최종안 작성

우선, 제2절에서는 이론적 배경으로서 1999년 이후 국제기구에서 지속적으로 논의되어 온 고용의 질 측정에 관한 몇 가지 주된 개념체계를 살펴볼 것이다. 제3절에서는 국내 고용통계 작성현황을 검토하고, 제4절에서는 국내 상황에 맞는 고용의 질 정의 및 범주에 관한 이론적 논의를 위하여 ILO, UNECE, Eurostat에서 공동으로 논의하여 제안한 지표체계안과 관련 보고서와 국내외 선행연구를 검토하였다.

본 연구는 고용상황에 대한 보다 현실적인 분석과 지속적인 사회발전을 위해 필요성이 제기되고 있는 고용의 질적 지표 측정을 위한 국내 개념체계를 마련하는 것이 가장 중요한 목적이다. 따라서 제5절에서는 제2절과 제3절을 토대로 한국형 고용의 질 측정 프레임워크를 작성한다. 제6절에서는 연구결과를 요약하고, 시사점과 제언으로 마무리 할 것이다.

## 제2절 고용의 질 정의와 개념체계

### 1. 고용의 질이란

고용의 질은 주관적이고 다차원적인 특성이 있어 한마디로 정의하기가 곤란하다. 이런 어려움 때문에 ILO, EU에서도 여러 차원의 요소를 종합적으로 판단하는 접근방법을 사용하였다.

가장 넓은 의미로 접근하면 이것은 구체적인 일자리뿐만 아니라 노동시장 및 일반적인 고용과 관련된 객관적인 특성, 근로자의 특성, 근로자와 고용 특성 간의 조화, 고용의 특징에 대한 근로자의 주관적인 평가(일자리 만족)를 포함한다. 매우 간략화하여 그것은 ‘사업 및 개인 수요에 알맞은 일자리 구성’을 의미한다(Van Bastelaer, 2002).<sup>2)</sup>

#### 가. 고용의 질의 중요성<sup>3)</sup>

‘노동과 고용의 질’은 많은 산업국에서 경제분석가와 정책결정권자들 사이에서 최근

2) Roopali Johri(2005), Work values and the quality of employment : a literature review, pp.1

3) Francis Green(2005), 선진국에서의 ‘고용의 질’ 개념의 발전, 국제노동브리프, 2005.7(vol.3, No.7)



중요 논의 주제로 등장했다. 실업 감소라는 기존 이슈에 더해 사람들이 이미 갖고 있는 일을 어떻게 충분히 보상하며 만족스러울 수 있도록 보장할 것인가에 관심이 생긴 것이다. 이에 따라 ‘보다 많고 나은 일자리(more and better jobs)’가 2003년 가을 OECD 국가 고용담당 장관회의의 주제가 되었다. 유럽집행위원회(European Commission)는 이에 앞서 이미 ‘고용의 질’을 측정하고 개선하기 위한 장기 비전을 개발하고 있었고, 2000년 리스본 회의에서 유럽연합 회원국의 국제경쟁력 고취 노력의 일환으로 이를 발표한 바 있다.

‘고용의 질’을 향상시켜야 하는 이유 중 하나는 취업률을 늘리고 실업을 줄여야 하기 때문으로, 이러한 필요는 국제적으로 널리 인정되고 있다. 특히 고령화 사회일수록, 건강상의 이유로 장기 결근이나 조기퇴직을 통해 노동인구 조기이탈이 발생해 사회보장제도가 훼손될 수 있다. ‘고용의 질’ 개선을 통해 비경제활동인구를 다시 노동시장으로 복귀시킬 수 있다.

‘고용의 질’ 향상은 많은 나라에서 경쟁전략의 일부로도 주창되고 있다. 고임금 국가의 노동자들이 훨씬 낮은 임금에도 기꺼이 일하고자 하는 개발도상국의 노동자와 세계 시장에서 경쟁할 수 있는 유일한 방법은 고속련 기술을 요구하는 일자리를 갖는 수밖에 없다. 하지만 ‘좋은 일자리(good jobs)’ 추구가 OECD 회원국인 선진국에서만 벌어지고 있는 현상은 아니다. 국제노동기구(ILO) 역시 경제수준이 낮은 국가에서 노동기준을 보호하기 위해 ‘decent work’ 개념을 촉진하고 있다.

일자리 질은 항상 복지와 깊은 관련이 있다. 대부분의 시민들은 일생의 상당부분을 임금근로자로서 일을 하고, 이를 통해 생계를 이어갈 뿐 아니라 정체성을 찾고 자아를 성취하게 된다. 하지만 다수 노동자들이 현대산업사회에서 고단한 노동자의 삶에 대해, 그리고 자신의 일에 대한 압박과 통제가 점점 더 그 강도를 더해간다고 말하고 있다. 경제적으로는 점점 더 풍요로워지는 환경에 살고 있어도 직업면에서의 삶의 질에 대해서는 불평하고 있다.

이렇게 ‘고용의 질’이 선진산업국가에서 정책결정권자의 관심사가 되어야 할 이유는 여럿 있지만 정작 그 의미가 무엇인지, 또는 이를 어떻게 측정해야 할지에 대해서 일관성 있는 이해가 부재한 상황이다. 이러한 격차 때문에 ‘고용의 질’ 이슈는 고용정책 개발에 있어 아직 주결정요인이 되지는 못하고 있다. 하지만 일자리의 질을 구성하는 요소 중 일부는 첨단 논의대상이 되기도 한다. 그 예로 교육훈련기회, 또 최근에는 탄력적 근무시간제(flexi-time)나 직장 내 보육시설 제공 등의 ‘일과 생활의 균형(work-life balance)’에 관한 정책이 논의되고 있다.

#### 나. 고용의 질의 정의<sup>4)</sup>

‘고용의 질’을 정의하기란 쉽지 않은데, 임금, 미래전망, 직업특성과 조건, 동료직원과 상관과의 관계 등 직업과 관련된 여러 요인들이 있기 때문이다. 이 중 어느 요인이

4) Francis Green(2005), 전계 논문에서 인용



가장 중요하다고 단정짓기는 어렵다.

경제학자들은 임금만을 강조하는 경향이 있는데, 지속적이기만 하다면 고임금 일자리가 다른 조건과는 아무 상관없이 좋은 직업이라는 주장이다. 이에 반대하는 사람들은 일에서 얼마나 성취감을 얻을 수 있고 보람을 느낄 수 있는지가 더 중요하다고 생각한다.

이러한 견해 차이는 바로 직업의 내인(內因)적인 면과 외인(外因)적인 면 사이의 차이 때문이다. 내인적인 면은 일 자체에 초점을 두는 반면, 외인적인 면은 임금, 고용안정성, 승진 전망 등을 아우른다.

경쟁이 심하고 유연성이 높은 노동시장에서 노동자는 임금은 낮지만 내인적으로 보다 만족스러운 일자리를 선택할 수 있다고 주장할지도 모른다. 아니면 임금은 높지만 일 그 자체의 충족감은 떨어지는 직업을 선택할 수도 있다. 그런 경우 시장은 직업의 질의 내인적인 면을 더 중시할 것이다. 하지만 노동시장이 그 정도로 자유롭고 개방적이라고 동의할 전문가는 거의 없고, 유럽집행위원회도 내인적인 면과 외인적인 면을 둘 다 측정하고자 노력해 왔다.

객관적 통계로 쉽게 측정할 수 있는(예: 임금률) 일의 특성과, 실질적이지만 계량화가 쉽지 않은(예: 직장 동료 간의 사회적 관계 정도) 특성과의 차이도 있다. 불가피하게 연구와 정책 모두 측정 가능한 면에 중점을 두고 이루어지게 되며, 많은 국가에서 수년 동안 소득불평등(inequality of earnings)을 주로 다루어 왔다. 불평등의 심화는(특히 불공평하다고 여겨질 때) 일자리의 질 하락의 원인이 된다. 그래서 OECD는 지난 10여 년간 소득불평등에 중점을 두고 연구를 해 왔고, 그 결과 대부분의 OECD 회원국에서 고임금의 일자리가 보다 빠르게 증가해 왔음을 알 수 있었다. 하지만 영국 등 일부 국가에서 저임금의 일자리가 중간 수준의 임금을 지불하는 일자리보다 빠르게 증가한 것도 사실이다. 이는 일자리의 질적인 면에서 양극화 현상이 발생해 왔음을 의미하는 것으로, 정책 결정권자들이 관심을 가져야 할 것이다.

소득불평등의 예로, 같은 일을 하고도 여성이 남성보다 적은 임금을 받는, 즉 성별 임금격차(gender wage gap)를 들 수 있다. 공평성의 원칙에 어긋나므로, 정책결정권자들은 이도 일자리의 질을 저하하는 요소로 여겨왔다.

성별 임금격차가 심할 경우, 이러한 차별이 여성과 남성 노동력의 효율적인 배치를 가로막아 기업의 경쟁력까지 저하될 수 있다. 이러한 가능성은 일자리의 질을 이해하는데 있어 세 번째 차이점, 즉 노동자와 사용자 사이의 관점 차이와 관련 있다. 종종 노동자 입장에서 양질의 일자리가 기업에게도 좋게 마련이다. 예로, 기술 수준이 높은 직업은 노동자에게 보다 큰 충족감을 주고 사용자는 보다 나은 경제적 성과를 올릴 수 있다. 하지만 임금과 투입되는 노력의 양 등과 관련해 갈등상황이 발생할 수도 있다. 일반적으로 사용자는 비용절감을 위해 낮은 임금을 지불하고자 하고, 노동자는 보다 높은 임금을 원하게 된다.

## 2. 개념체계의 정립<sup>5)</sup>

### 가. ILO ‘decent work’

일자리의 질은 실제 그 일을 하는 노동자 입장에서 가장 잘 정의될 수 있다. ILO도 같은 맥락에서 ‘decent work’를 아래와 같이 정의하고 있다.

“Decent work의 목표는 일반노동자의 입장에서 가장 잘 표현될 수 있다. Decent work는 일자리와 미래 전망, 근무조건, 일과 생활 간의 균형을 가리키며, 자녀를 학교에 보내거나 아동노동으로부터 지키는 일을 의미한다. 또 남녀평등, 공평한 인정(equal recognition), 여성이 스스로 선택하고 자신의 삶을 독립적으로 이끌어 갈 수 있도록 하는 것이다. 시장에서 경쟁하고 새로운 과학기술을 습득하고, 건강을 유지하는 개인 능력과도 관련 있다. 또한 사업가적 기술을 개발하고 그 생성에 일조한 부의 정당한 몫을 받고 차별당하지 않는 것이다. 소속된 직장과 공동체에서 제 소리를 내는 일이다. ….. 모든 사람들에게, Decent work란 인간의 존엄성을 보장하는 일이다”(국제노동기구(ILO), 2001: pp7-8).

이러한 ILO의 정의는 그 의미가 분명하다. 빈부 수준과 관계없이 모든 나라에서 일자리의 질에 관한 옹호단체 활동에 큰 틀을 제시할 수 있다. 하지만 이러한 틀은 정책수단만큼 직접적인 효과는 없다. 관련 측면을 쉽게 측정할 수 없을 뿐 아니라 강경한 친(親)노동자 성향을 가지고 있기 때문이다.

다음의 표는 ILO의 위와 같은 개념체계에 따라 차원을 구분한 것이다.

#### ■ ILO의 ‘Decent work’ 차원(dimension)

① 고용기회	⑦ 고용 평등
② 철폐되어야 할 노동	⑧ 안전한 작업환경
③ 적당한 수입과 생산적 노동	⑨ 사회보장
④ 적절한(decent) 노동시간	⑩ 사회적 대화
⑤ 고용안정성	⑪ 경제사회적 맥락
⑥ 일과 가정의 양립	

### 나. 유럽집행위원회 ‘quality in work’

이와는 대조적으로 유럽집행위원회가 ‘고용의 질’ 개념을 연구하는 목적 중 하나는 세계경제에서 유럽연합 국가들의 경쟁력을 증진시키는 데 있다. 고용에 대한 질(質)적인 관심은 유럽을 ‘지속가능한 경제성장이 가능하고, 보다 나은 많은 일자리가 제공되고,

5) Francis Green(2005), 전계 논문에서 인용



사회적 결속이 탄탄한, 세계에서 가장 경쟁력 있는 역동적 지식(dynamic knowledge) 기반의 경제'로 육성할 목표를 세운 2000년 리스본전략 비전에서 시작되었다. 이 목표를 달성하기 위해 품질이 고용정책 등 모든 정책에서 중요한 요소가 되어야 한다고 생각했고, 이에 따라 유럽집행위원회는 이미 존재하거나 쉽게 개발할 수 있는 통계적 지표로서 측정가능한 방법으로 일자리의 질을 정의하는 작업에 나섰다. 회원국의 진척 상황을 평가할 수 있도록 지표는 측정가능해야 하지만, 동시에 지표를 통해 리스본에서 세운 목표를 반영하는 일자리의 질 정의를 명확히 하고자 했다. 이렇게 개발된 지표는 일의 내인적·외인적 요인을 구분하면서 후자에 더 무게를 두고 있다. 또한 사용자뿐 아니라 노동자의 관심사도 반영하고자 노력했다.

하지만 결국 유럽집행위원회는 일자리의 질 개념에 대한 포괄적 정의를 채택하지는 않았다. 때로 상반되는 사용자와 노동자의 이해관계와 직업의 다양한 측면을 고려할 때 이는 불가능했을 것이다. 그 대신, 유럽집행위원회의 정의를 '고용의 질(quality in work)' 측정이라 부르고 있다. 이는 서로 다른 관점, 즉 노동자와 사용자의 관점에서 본 '고용의 질' 정의를 하나의 표현에 담고자 한 노력을 반영하고 있다. 하단의 표는 고용의 질을 고려하는 10가지 기준이다.

■ 유럽집행위원회의 '고용의 질' 기준(dimension)

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| ① 본질적인(내인적) 일자리의 질 | ⑥ 노동시장 접근가능성과 통합   |
| ② 숙련, 평생교육, 경력개발   | ⑦ 작업조직 및 일과 생활의 균형 |
| ③ 남녀평등             | ⑧ 사회적 대화와 노동자 참여   |
| ④ 직장 보건과 안전        | ⑨ 다양성과 비차별         |
| ⑤ 유연성과 안정성         | ⑩ 전반적 업무 성과        |

①과 ②는 일자리의 특징, ③~⑩은 일과 광의의 노동시장 상황

이 표는 '고용의 질'이 내포하는 어려움을 반영한다. 예로, 생산성은 ⑩에 언급되어 있지만 임금은 언급되지 않고 있다. 노동경제학자들은 일자리의 질의 주요 지표로서 임금이 고려되지 않았다는 것을 납득하지 못한다. 거기다 투입되는 노력의 양에 대한 언급도 없다. 하지만 일자리의 질의 중요 지표로서 숙련과 교육이 언급되었음에 대해서는 아무런 이론도 없다.

다른 한편으로 일자리의 주요 측면을 5개-숙련, 투입 노력량, 자치권, 임금, 일자리의 위험성(고용 불안정 포함)-로 제한하여 일자리의 질에 대해 좀 더 집중적인 접근방식을 택해 분석했다. 이 5개 측면은 노동자가 직업에서 필요로 하는 바를 기반으로 정의되었으며, 원칙적으로 측정가능해서, 일자리의 질 관련 추세를 관찰할 수 있다(Green, 2006)<sup>6)</sup>.



## 다. 유럽생활노동환경개선재단의 'Job and employment quality'

유럽집행위원회는 보고서를 통해 고용의 질 발전 상황을 감독하고, 그 결과를 유럽 이사회, 유럽의회, 기타 관련 중요 기관에 알리고 있다. 관련 데이터는 유럽의 고용<sup>7)</sup> 등의 출판물이나 유럽통계청(Eurostat) 및 유럽연합이사회를 위해 준비된 각종 조사보고서를 통해 수집된다. 유럽연합의 고용과 삶의 질 개선 관련 정보 수집과 분석을 지원하고 감독하기 위해 4개의 기관이 설립되었다.<sup>8)</sup> 이 중 '생활 및 근로조건 개선을 위한 유럽재단(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)'은 생활 및 근로조건을 조사하고, 노사관계 이슈를 분석하고, 그 구조적 변화를 추적한다. 예로, 2001년 유럽집행위원회 커뮤니케이션<sup>9)</sup>과 관련해서, 유럽재단은 1990년 이후 진행된 근로상황조사를 통해 고용의 질 개념 논의에 참가했고, 조사 목적으로 질적 지표를 아래 4개의 요소로 분류한 바 있다.<sup>10)</sup>

- 경력과 고용안정성 보장
- 노동자의 건강과 복지 유지 및 증진
- 숙련과 역량 개발
- 일과 생활의 조화

[그림 4-1]을 보면 노동과 고용의 질은 여러 기준과 지표로 구성되어 있고, 또 지표 간 연관관계가 있음을 알 수 있다. 근로조건 조사, 생활조건 조사, 기업 조사 등 유럽재단 조사 프로젝트는 각각의 질적인 요소를 실제 통계를 이용해 채우는 역할을 한다.

6) Francis Green(2006), Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Woodstock, Princeton University Press

7) European Commission, Employment in Europe 2002, July 2002

8) 아일랜드 소재 '생활 및 근로조건 개선을 위한 유럽재단'은 생활조건, 근로조건, 노사관계, 구조적 변화 연구기관([www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)). 스페인의 '직업안전과 보건을 위한 유럽에이전시(European Agency for Safety and Health at Work)'는 근로환경에서의 안전과 보건 이슈를 감독([www.agency.osha.eu.int](http://www.agency.osha.eu.int)). 그리스의 '직업훈련개발 유럽센터(European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP)'는 직업훈련시스템 분석([www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)). 오스트리아의 '인종주의와 외국인 배척에 관한 유럽 모니터링 센터(European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia)'는 인종주의와 외국인 배척 현상에 관한 정보수집([www.cdt.eu.int](http://www.cdt.eu.int)) 하는 역할

9) Improving quality in work: a review of recent progress. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social committee and the Committee of regions. Brussels 26.11.2003. COM(2003)728 final

10) Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges. Foundation paper. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002



출처: European Foundation, 2002

[그림 4-1] 노동과 고용의 질의 기준(국제노동브리프, 2005, p.19)

### 제3절 국내 고용통계 작성 현황

일반적으로 고용통계의 범위는 고용, 노동, 임금의 주제로 분류될 수 있는데 이는 국가승인통계의 분류 방식과도 유사하며, 국가통계포털(KOSIS)에서 같은 범주로 묶어서 제공함으로써 관련 주제를 아울러서 편리하게 접근할 수 있도록 하기 위함이다.

국내에서 작성되는 고용통계의 현황을 살펴보기 위해서 국가승인통계의 체계를 검토하고 노동부에서 관리하고 있는 행정자료 내용을 확인해 본 결과를 각각 제시한다.

#### 1. 국가승인 고용통계

본 절에서는 고용, 임금주제 분야에 해당되는 국가승인통계에 대한 작성 현황을 살펴봄으로써 향후 지표작성을 위한 자료원 파악 및 개선방안 도출에 도움이 되고자 한다.

국가승인통계의 주제 분류 중에서 고용과 관련된 것으로는 ‘고용’과 ‘임금’이 있다. 전체 37종(2010. 4.30 기준)의 통계를 분야별로 작성기관과 작성방법에 따라 구분해 보

면 <표 4-1>과 같다. 고용분야가 임금에 비해 많은 통계를 생산하고 있음을 알 수 있으며, 작성기관은 중앙부처가 37종<sup>11)</sup> 중 16종을 작성하고 있고, 작성방법은 조사통계가 30종으로 보고통계에 비해 훨씬 많다.

<표 4-1> 고용·임금 분야 승인통계(2010. 4월말 기준)

분 야	통계종수	작성기관			작성방법		
		중앙부처	지자체	지정기관	조사통계	보고통계	가공통계
고 용	29	14	5	10	23	6	-
임 금	8	2	-	6	7	1	-
계	37	16	5	16	30	7	-

하지만 전체 37종의 승인통계 중에서는 일부 지역이나 업종만을 대상으로 하는 통계도 포함되어 있으므로 본 연구에서는 고용·임금 주제 분야에 통계 중에서도 국가 전체를 대표할 수 있는 20종<sup>12)</sup>을 <표 4-2>와 같이 구분하여 정리하였다.

<표 4-2> 고용, 노동, 임금분야의 통계

통계명	통계종류	작성방법	작성주기	공표주기	기관명
경제활동인구조사	지정통계	<b>조사통계</b>	월	월	통계청
지역별고용조사	지정통계	<b>조사통계</b>	1년	1년	통계청
고용형태별근로실태조사	지정통계	<b>조사통계</b>	1년	1년	노동부
사업체기간제근로자현황조사	일반통계	<b>조사통계</b>	월	월	노동부
사업체임금근로시간조사	지정통계	<b>조사통계</b>	분기	분기	노동부
최저임금적용효과에관한실태조사	일반통계	<b>조사통계</b>	1년	1년	노동부
사업체고용동향조사	일반통계	<b>조사통계</b>	월	월	노동부
임금교섭타결현황	일반통계	보고통계	월	월	노동부
고령자고용현황	일반통계	보고통계	1년	1년	노동부
장애인의무고용현황	일반통계	보고통계	1년	1년	노동부
외국인근로자(고용허가제)고용동향	일반통계	보고통계	월	월	노동부
청년패널조사	일반통계	<b>조사통계</b>	1년	1년	한국고용정보원
대졸자직업이동경로조사	일반통계	<b>조사통계</b>	1년	1년	한국고용정보원
고용보험통계	일반통계	보고통계	월	월	한국고용정보원
워크넷구인구직및취업동향	일반통계	보고통계	월	월	한국고용정보원

11) 37종 통계현황은 <부록> 참조

12) 승인통계 전체(2010.4.30 기준) 중 고용과 임금부문 통계는 37개이나, 조사대상이 일부지역이거나 일부 산업 등으로 제한되는 경우는 제외하였음

통계명	통계종류	작성방법	작성주기	공표주기	기관명
산업직업별고용구조조사	일반통계	조사통계	1년	1년	한국고용정보원
한국노동패널조사	일반통계	조사통계	1년	1년	한국노동연구원
사업체장애인고용실태조사	일반통계	조사통계	2년	2년	한국장애인고용공단
장애인고용패널조사	일반통계	조사통계	1년	1년	한국장애인고용공단
장애인구인구직및취업동향	일반통계	보고통계	분기	분기	한국장애인고용공단

국내 고용통계 작성 현황을 국가승인통계 중에서 살펴보면, 가장 대표적인 것으로 매월 32,000 표본가구를 대상으로 취업의사와 취업시간 및 일자리의 형태 등에 대해 조사하는 경제활동인구조사가 있다. 이와 유사한 것으로 시군구 단위의 고용상황을 파악하기 위해 2008년에 처음 실시된 지역별고용조사가 있다. 위의 두 통계는 통계청에서 가구를 대상으로 실시되고 있는 조사인 반면에, 노동부에서 실시되는 고용형태별근로실태조사와 사업체임금근로시간조사의 경우는 사업체를 대상으로 조사가 이루어지고 있다.

그 중 지정통계<sup>13)</sup>로는 경제활동인구조사, 지역별고용조사, 고용형태별근로실태조사, 사업체임금근로시간조사 4종이 있으며, 지정통계 외에 통계작성기관이 작성하는 일반통계로서 16종이 포함되어 있다.

또한, 조사방법에 따른 구분으로는 표본조사를 통해 작성되는 조사통계는 13종이고, 통계작성기관에서 수행하는 업무보고 과정에서 부수적으로 얻어지는 결과인 보고통계가 7종이다.

## 2. 노동행정통계

앞에서 제시된 고용·임금 분야의 국가 승인통계 이외에도 노동부에서 작성 또는 관리하고 있는 통계에 대해 살펴보면, 이는 노동행정통계로서 불리고 있는데 노동부와 그 산하기관이나 공단 등에서 생산되어 작성되는 각종 노동행정관련 현황정보를 의미한다. <표 4-3>은 고용보험, 산재보험, 직업훈련, 근로기준, 산업안전, 노동조합·노동위원회 등 8개 업무분야별로 구분하여 관리하는 각종 행정자료이다.

고용보험 분야 고용보험통계현황과 직업안정 분야의 외국인근로자고용동향, 고령자 고용현황, 구인구직통계는 통계작성 승인을 통해 보고통계로 분류되었지만 대부분 미승인 통계자료이다.

13) 지정통계란 통계작성기관이 작성하는 통계 중 정책 수립 및 평가에 널리 활용되는 통계로서 통계법에 의해 통계청장이 지정하여 고시하는 통계를 말함



〈표 4-3〉 노동행정자료 현황

분야	노동 행정통계	자료출처 (DB등)	통계 주기	작성기관명
고용보험	고용보험 적용 및 징수 현황	근로복지공단(노동보험시스템 DB)	매년	노동부
	고용보험 지출현황	고용보험기금 결산보고서	매년	노동부
	고용보험 피보험자 (상실자, 취득자) 현황	한국고용정보원 고용보험 DB	매년	노동부
	산재보험·고용징수 실적분석			근로복지공단
	* 고용보험통계현황			한국고용정보원
산재보험	산재보험 적용/징수 및 보험급여 지급현황	노동보험시스템 DB	매년	노동부
	산재보험·고용징수 실적분석			근로복지공단
직업안정	고용지원센터 구인, 구직 및 취업현황	고용안정정보망(Work-Net), 노동시장정보통합분석시스템 상 (LaMAS)의 취업알선 통계	매월/매년	노동부
	* 장애인 의무고용 현황	정부기관 『장애인공무원 고용계획 및 실시상황 제출』 민간기업 『장애인고용계획 및 실시 상황 보고서』	매년	노동부
	* 외국인근로자(고용허가제) 고용동향	한국고용정보원 EPS	매월	노동부
	* 고령자고용현황		매년	노동부
	* 구인구직통계		월	한국고용정보원
직업훈련	국가기술자격 응시자 현황	국가기술자격통계연보	매년	노동부
	국가기술자격 취득자 현황	국가기술자격검정통계연보	매년	노동부
	직업능력개발훈련실시현황	노동부 고용보험 DB	매년	노동부
근로기준	임금 채권 및 체당금 지급 현황	근로복지공단의 매월 체당금 지급 현황 및 반환금 징수현황 보고	매년	노동부
	최저임금 일반현황	최저임금위원회 '임금실태조사보고서'	매년	노동부
	출산 및 육아휴직 현황	고용보험 DB	매년	노동부
	퇴직연금 도입 현황	지방노동관서의 퇴직연금규약 신고 현황 보고	매월	노동부
	협약임금 인상률	노동부 노사누리 시스템	수시 (매월)	노동부
산업안전	근로자 건강진단 실시현황	근로자 건강진단 실시결과	매년	노동부
	산업재해현황	산업재해 현황분석	매월/매년	노동부
	작업환경개선 및 안전보건 지도감독 조치실적	작업환경관리 현황	반기	노동부
	산업재해 통계	한국산업안전공단	매월	노동부

분야	노동 행정통계	자료출처 (DB등)	통계 주기	작성기관명
노동조합·노동위원회	노동조합 조직현황	노동조합 조직현황	매년	노동부
	노사분규 사업장 및 근로손실 일수	지방노동관서의 노동동향보고서 및 근로손실일수 보고서	매년	노동부
	노사협의회 설치 현황	노동부 노사협력정책과	매년	노동부
	사내근로복지기금 설치 현황	노사누리시스템	매년	노동부
	조정 및 심판사건 처리 현황	조정·심판사건 통계	매년	중앙, 지방 노동위원회
	조정·심판통계			중앙노동위원회

출처 : 노동부 홈페이지(<http://laborstat.molab.go.kr>)

\* 음영자료는 승인통계임



## 제4절 고용의 질 측정 선행연구

### 1. 국외사례

#### 가. 공동 TF 제안지표의 구성체계

ILO, UNECE, Eurostat 공동지표체계 구축팀의 노력의 결실로 제시된 지표안을 살펴 보고자 한다. 총 7개 차원에 걸쳐 개별 지표를 구성하여 제시함으로써 국가별 질적 지표체계 구축 및 자료 생성을 위한 참고가 될 것이다.

#### ■ UNECE/ILO/Eurostat ‘고용의 질(quality in employment)’ 기준

- A. 고용의 안전성과 윤리성
  - ① 고용의 안전성 / ② 연소자의 노동 / ③ 고용의 형평성
- B. 수입과 복지혜택
  - ① 임금(수입) / ② 비임금 금전적 보상
- C. 근로시간과 근로의 균형성
  - ① 근로시간 / ② 근로시간 조정 및 유연성 / ③ 근로의 균형성
- D. 고용보장과 사회적 보호
  - ① 고용보장 / ② 사회적 보호
- E. 노사관계
- F. 기술개발과 교육훈련
- G. 직장 내 관계와 직무동기

TF에서 제안한 지표는 근로자 관점에서의 고용의 질에 초점을 두고 있다. 향후 각국 실정에 맞추어 작성할 수 있도록 하는 의도로 권고안으로 작성되지는 않았다. 지표는 논리적이고 투명한 의도로 작성되었고 현재 자료수집의 가능성에만 제한하지 않았다. 즉 향후 적절한 지표 작성을 위해 추가적으로 통계자료의 수집이 필요할 수도 있다.

사전에 몇 개국에서 시험조사(pilot survey)를 통해 검증하였으며 광범위하게 활용이 가능하도록 구성하였다. 주로 국가노동력조사와 인구조사의 자료를 기본 자료원으로 활용하고 노동분야 행정자료도 활용한다.

<표 4-4>에서는 공동제안 지표체계의 7개 차원과 ILO의 Decent work 체계 및 유럽생활노동환경개선재단의 노동과 고용의 질 체계를 비교한 것이다. <표 4-4>를 살펴보면 제안된 체계는 기존에 논의되어온 내용을 포괄하여 보다 구체적인 개념으로 정리되었음을 알 수 있다. 개념체계를 차원별로 살펴보면 세부구성 지표와 표현에서는 다소 차이가 있으나 전반적으로 일치하거나 공통적으로 다루고 있는 내용들이 많았다. ILO의 DW와 비교해 보면 유사한 체계이지만 ILO의 11개 차원의 내용들을 서로 관련성 있는 경우 묶어서 동일차원으로 제시하고 하위 영역으로 다루고 있음을 알 수 있다.

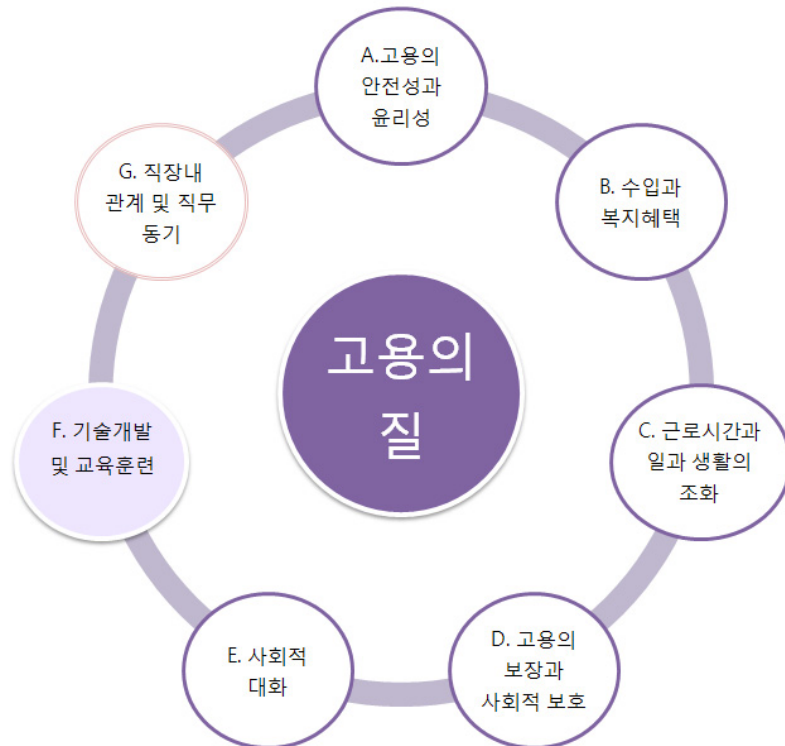
<표 4-4> 지표체계 간 비교

Quality of Employment	Decent Work	European Foundation Job and Employment Quality Dimensions
A. 고용의 안전성과 윤리성 ① 고용의 안전성 ② 아동노동과 강제노동 ③ 고용의 공정성	1. 고용기회 8. 안전한 작업환경 5. 철폐되어야 할 노동 7. 고용평등	건강과 복지(건강) 경력과 고용안정성 (노동자 권리)
B. 고용에 따른 수입과 복지혜택 ① 고용에 따른 소득(수입) ② 고용에 따른 복지혜택	2. 적당한 수입과 생산적 노동	경력과 고용안정성(임금) 건강과 복지(복지)
C. 근로시간 및 일과 생활의 조화 ① 근로시간 / ② 근로시간 조정 ③ 일과 생활의 조화	3. 적절한 노동시간 4. 일과 가정의 양립	일과 생활의 조화
D. 고용보장과 사회적 보호 ① 고용보장 / ② 사회적 보호	6. 고용안정성 9. 사회보장	경력과 고용안정성 (고용형태, 사회적 보호)
E. 사회적 대화 ① 사회적 대화 / ② 노사관계	10. 사회적 대화	경력과 고용안정성 (노동자 권리)
F. 기술개발 및 교육훈련	-	역량개발
G. 직장 내 관계 및 직무동기	11. 경제사회적 맥락	-



한편, 4개 차원으로 구성된 유럽생활환경개선재단의 Job and Employment Quality 체계와 비교해 보면 포괄범위가 C(근로시간 및 일과 생활의 조화)와 F(기술개발 및 교육훈련)의 경우는 동일하게 일치하였고, A(안전성과 윤리성), B(수입과 복지혜택), D(고용보장과 사회적 보호), E(사회적 대화)는 공통적으로 ‘경력과 고용안정성’ 측면과 관련되었다. 또한 A차원과 B차원의 일부에 건강과 복지가 포함되었다.

이번 TF제안 지표체계의 특징을 살펴보면 첫째, ILO의 DW에서는 전혀 다루지 않았던 F(기술개발 및 교육훈련)을 다루었다는 점이다. 이는 유럽생활환경개선재단의 Job and Employment Quality에서는 ‘역량개발’로 제시되었으며, UNECE의 EU Quality of Work에서는 ‘숙련, 평생교육, 경력개발’로 유럽국가 내에서는 공통적으로 중요하게 다루어져 온 분야이다. 둘째, 차원G(직장 내 유대관계 및 직무동기)의 경우 2009년 10월 회의 당시에는 일의 본질적 특성(intrinsic nature of work)으로 제시하였으나 직무동기(work motivation)로 변경하여 제시하였다. 하지만, 구성 지표가 대부분 정성적인 내용으로 구성되어 9개국을 대상으로 한 시험조사에서 작성이 곤란하다고 보고된 차원이며, TF팀에서도 현실적인 지표제안을 하지 못하였다. 7개 차원을 도식화하면 [그림 4-2]와 같다.



[그림 4-2] TF 제안 고용의 질 개념체계



## 나. 개별 국제기구 지표체계

### 1) ILO 'Decent work'<sup>14)</sup>

보다 전면적이고 직접적으로 고용의 질을 측정하고자 하는 노력은 ILO에서 처음 이루어졌다. 1999년 ILO에서는 “남녀노소에 관계없이 모든 사람들이 자유, 평등, 안전, 인권이라는 보편적 조건하에서 보다 온전하고 생산적인 일을 할 수 있는 기회를 촉진”하는 것을 목표로 ‘Decent Work’(이하 DW)이라는 이름 아래 노동의 질을 측정하는 지표를 개발하였다(ILO, 1999). 그 이후 ILO에서는 개념의 확립, 구체적 지표개발, 국제 비교를 통한 실증연구들을 통해 DW 패러다임과 관련된 연구들을 발전시켜 나갔다.

〈표 4-5〉 ILO의 Decent Work 관련 11개 차원의 29가지 지표

차원	세부 지표
1. 고용기회	경제활동참가율 / 고용률 / 실업률 / 청년고용률 비농업부문 임금노동 비율
2. 철폐되어야 할 노동	학교에 다니지 않는 아동 비율 임금 노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율
3. 적당한 수입과 생산적 노동	저임금 고용 비율 / 주요 직종 평균 수입(earnings)
4. 적절한(decent) 노동시간	장시간 노동 비율 시간관련 과소고용 비율(time-related underemployment)
5. 고용안정성	재직기간이 1년 미만인 임금노동자 비율 임시 임금노동자 비율(employees with temporary work)
6. 일과 가정의 양립	의무교육 연령 이하의 아동을 가진 여성들의 취업률
7. 고용평등	성별 직종 분화 / 경영·행정직종에서 여성이 차지하는 비율
8. 안전한 작업환경	치명적 부상 빈도 / 근로감독관 비율 산업재해보험 적용을 받는 임금근로자 비율
9. 사회보장	공공사회보장지출(GDP 대비) / 현금소득보전지출(GDP 대비) 현금소득보전 수혜자 비율 연금 수혜자 비율(65세 이상) 연금 가입자 비율(경제활동인구 대비) 평균 연금액(중간 또는 최소 수입 대비)
10. 사회적 대화	노조가입률 / 단체임금협약 적용률 파업과 직장폐쇄 빈도
11. 경제사회적 맥락	비공식 고용

자료: ECHP(European Community Household Panel), LFS(Labour Force Survey), ESAW(European Statistics on Accidents at Work)

14) 방하남 등(2007), “고용의 질 -거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가”, 한국노동연구원, 2007, pp.6-7을 참고로 작성

## 2) 유럽집행위원회의 'quality of work' 체계

유럽연합은 2000년 '리스본 전략'이라는 이름 아래 지속가능한 성장과 함께 더 많은 일자리와 사회적 통합을 지향하는 '지식기반경제'로의 이행을 선언하였다. 이와 함께 사회정책 어젠다에서는 '근로생활의 질(quality of work life)'이라는 개념을 유럽 복지 구축의 주요 추진 요소로 올려놓게 된다. 리스본 전략과 사회정책 어젠다에 따라 유럽이사회는 2001년 노동과 고용의 질(quality of work and employment) 결정에 중요한 10개의 기준을 채택, 이 기준에 따라 '고용의 질(quality in work : 이하 QW)'에 대한 구체적인 지표를 합의하여 발표하였다(Lozano, 2005).

〈표 4-6〉 EU의 Quality in Work(QW)

차원	핵심지표	자료
본질적인 일자리의 질	1, 2, 3, 4~10분위 소득, 미취업자 5개 집단의 이행확률	ECHP
숙련, 평생교육, 경력개발	경제활동인구 중 교육훈련에 참가하는 인구의 비중	LFS
양성평등	주당 15시간 이상 임금근로자 중 여성 시간당 소득/남성 시간당 소득	ECHP
직장보건과 안전 (직업안전과 보건)	피고용자 10만 명당 재해발생자 수	ESAW
(고용의) 유연성과 안전(정)성	전체 피용자 대비 시간제 근로자 비중 전체 피용자 대비 계약직 근로자(fixed term contract) 비중	LFS
노동시장 접근가능성과 통합	고용/실업/비경활 각각의 집단의 1계 마크로프 이행확률 (t-1기의 상태를 100% 기준으로 산출)	LFS
작업조직 및 일과 생활의 균형	자녀가 없는 개인의 고용률 대비 0~6세 아동을 가진 부모의 고용률과의 격차(20~50세 연령집단 중 성별 수치)	LFS
사회적 대화와 노동자 참여	핵심지표는 제시하지 않았으나, 노조조직률과 단체교섭 적용률을 맥락 지표로 제시하고 있음.	
다양성과 비차별	핵심지표는 제시하지 않았으나, 다음을 맥락지표로 제시. 55~64세 고령자의 고용률 갭(비교집단 제시 없음), 전체 피용자 대비 장애인의 고용률과 실업률 갭 논의중	국가통계
전반적 업무성과	고용인구 1인당 GDP 수준 변화와 1인당 근로시간 증가율로 측정된 노동생산성 증가율	Eurostat



고용의 질과 관련한 유럽연합 차원의 통계활동은 이런 점에서 시사적이다. 유럽표준 노동력 조사와 유럽 가구 패널 통계는 고용의 질에 관한 풍부한 정보를 제공하고 있다. 또한 고용조건과 관련해서는 이미 수차례 진행된 유럽근로상황조사(European survey on working conditions)가 고용조건 변화를 분석하고 새로운 정책을 개발하는데 중요한 자료로 활용되고 있다. 따라서 고용의 질에 대해 사회적 관심이 높은 나라에서는, 보다 생산적인 논의를 위해서 이와 유사한 조사를 체계적으로 실시하는 방법을 검토해 볼 필요가 있다. 노동시장 구조가 점점 더 복잡해지고 개별적인 노동자들이 처한 고용상황이 분화되는 만큼, 보다 정확하고 적실한 통계에 입각한 사회적 대화에 대한 필요성은 어느 때보다도 높다 할 것이다(이상현, 2005).

### 3) 유럽재단의 'quality of job and employment' 체계

유럽 내 고용의 질을 측정하는 또 다른 개념체계로 유럽작업환경·생활개선재단(EFILWC; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)에서 제시한 것이 있다. 본 연구의 제2절 [그림 4-1]에서 소개한 바와 같이 경력과 고용안정성, 역량 개발, 일과 일 이외의 생활의 조화, 건강과 복지의 4개 영역으로 구분하여 일자리와 고용의 질을 나타내었다.

위 재단에서는 일자리와 고용의 질에 관한 자료를 통해 모든 유럽국을 대상으로 유럽의 근로조건에 대한 추세를 살펴보고 상호 간에 비교를 하기 위하여 유럽노동상황조사(EWCS; European Working Conditions Surveys)를 실시하고 있다. 주요 조사 분야는 아래와 같으며, 100개 이상의 문항 조사를 통해 일자리 및 고용의 질에 관한 자료를 얻을 수 있다. 최근 조사는 2005년<sup>15)</sup>이며 4년 주기로 조사가 이루어지고 있다.

- 인구통계학적 특징, 노동력인구의 구조, 일자리 특징
- 소득, 취업시간: 기간, 조직,
- 물리적, 정신적 일자리 요소(factor)
- 일자리의 본질(nature)
- 일자리 장소 / 일자리 조직
- 일과 생활의 조화
- 일의 만족도 및 훈련
- 정보와 협의(상담)
- 성과(건강, 일자리 만족도, 일과 생활 조화 등)

15) 1991년 첫 조사, 1995, 2000, 2005년 수행, 제5차 조사가 진행 중, 15세 이상 취업자(임금 비임금 모두)를 대상으로 실시, 제4차(2005년) 조사에서 31국이 참가하였고, 전체적으로 29,570명이 응답, 국가별 평균 1,000~600명 취업자가 조사되었음

### 다. 지표체계의 차원 간 비교

그간에 고용 또는 일자리 질에 관해 개별 국제기구에서 논의되어온 개념체계를 비교하여 살펴보면 각 체계별로 차원의 구조나 표현방법 또는 포괄범위에서 약간의 차이는 있지만 대체로 유사한 양상을 보이고 있다.

<표 4-7>은 ILO의 decent work(양질의 노동)을 기준으로 서로 비교한 표이다. 5. 철폐되어야 할 노동을 제외하고는 1~10까지 모든 차원에서 공통적인 개념체계로 구성되어 있다고 볼 수 있다.

<표 4-7> 고용의 질 측정을 위한 차원 간 비교

ILO Decent Work	EU Quality of Work	European Foundation Job and Employment Quality
1. 고용기회	1. 본질적인 일자리의 질 2. 노동시장 접근가능성과 통합 3. 다양성과 비차별	1. 경력과 고용 안정성
2. 적당한 수입과 생산적 노동	4. 숙련, 평생교육, 경력개발	1. 경력과 고용 안정성 2. 역량개발
3. 적절한 노동시간	노동 시간 측면에 포함되어 있음	3. 일과 일 이외 생활의 조화 4. 건강과 복지
4. 일과 가정의 양립	6. 작업조직 및 일과 생활의 균형	3. 일과 일 이외 생활의 조화
5. 철폐되어야 할 노동	-	-
6. 고용안정성	5. (고용의) 유연성과 안전(정)성	4. 건강과 복지
7. 고용평등	7. 양성평등	1. 경력과 고용 안정성
8. 안전한 작업환경	8. 직장보건과 안전 (직업안전과 보건)	4. 건강과 복지
9. 사회보장	포함되어 있지 않지만 지표에 정의 되어 있음	1. 경력과 고용 안정성
10. 사회적 대화	9. 사회적 대화와 노동자 참여	1. 경력과 고용 안정성
* 경제사회적 맥락	전반적인 업무성과	-

출처 : Igor Chernyshev(2009), Linkages between the Decent Work and the Quality of Employment frameworks



## 2. 국내사례

### 가. 방하남 외(2007) 연구

국내에서는 방하남 등(2007)이 ILO decent work과 EU의 quality in work, Bonnet et al.(2003)의 연구를 토대로 ‘고용의 질’의 핵심적인 차원들을 <표 4-8>과 같이 9가지 주요 차원으로 통합하여 제시하였다. 이는 ILO의 DW 체계와 가장 근접하고 고용의 질을 한국적 맥락에서 개념화하고 타당성 있는 측정지표를 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

<표 4-8> 방하남 외(2007) 고용의 질 개념체계

차원	세부지표	비고	
1. 고용 기회	경제활동참가율 / 고용률 / 비농부문 임금고용 비율 / 실업률 / 청년실업률	핵심지표	
	지난 10년간 연간 고용변화율	확대지표	
	학교에 다니지 않는 이동비율 / 임금노동이나 자영업에 종사하는 이동비율	다루지 않음	
2. 고용 안정	재직기간 1년 이하의 근로자 비율 / 임시직 비율 임금근로자 중 공공부문 종사자 비중	핵심지표	
	이직률 / 평균근속연수	확대지표	
3. 능력 개발	총고용 중 전문직 종사자 비율 / GDP 대비 공공 교육훈련 지출비 경제활동인구 중 교육훈련에 참가한인구비	핵심지표	
	전문대 이상 학력자 비율 / 교육연수의 중위수	확대지표	
	식자율	다루지 않음	
4. 소득 불평등	중위소득 50% 이하 고용비율 / 주요 직종 평균소득	핵심지표	
	빈곤율 / 지니계수	확대지표	
5. 근로 조건	근로 시간	장시간 근로 비율 / 시간 관련 과소고용 비율/ 주당 평균근로시간	핵심지표
		연평균 유급휴가일수	확대지표
	작업 환경	산재발생률 / 산재강도율 / 근로자 10만 명당 치명적 부상빈도	핵심지표
		인구 10만 명당 근로감독관 비율	확대지표
6. 고용 평등	비농부문 중 여성위주 직종의 고용비율 / 관리직 또는 고위직 내 여성고용 몫	핵심지표	
	55~64세 고령자의 고용률 갭 / 전체 피용자 대비 장애인 고용률, 실업률 갭 시간당 소득 여성/남성비	확대지표	

차원	세부지표	비고
7. 일과 가정의 양립	의무교육 연령 이하 아동을 가진 여성의 취업률 자녀가 없는 개인의 고용률-6세 이하 아동을 가진 부모의 고용률(20~50세 성별 수치)	핵심지표
	평균소득 대비 출산수당 수준	확대지표
8. 참여·발언	노조조직률 / 단체교섭 적용률 / 파업과 직장폐쇄 빈도	핵심지표
	1990년대 노조조직률의 변화율	확대지표
9. 사회 보장	실업급여 수급률 / 산업재해 적용률 / 65세 이상 인구 중 연금수급자 비율	핵심지표
	빈곤층 중 현금소득보전 수급자 비율 / 경제활동인구 중 연금 가입자 비율 중위소득 혹은 월평균 소득 대비 월평균 연금액 비중	확대지표
	GDP대비 공공사회보장지출액 비중 / GDP대비 공적연금소득보전지출액 비중	

#### 나. 배민근(2008) 연구

배민근(2008)의 경우도 ILO Decent Work 개념체계를 참고하여 6가지 차원의 핵심변수로 간략하게 구성하고 1990년 이후 2005년까지의 적용 가능한 데이터를 활용하여 고용의 질을 시산하였다.

시산에 사용된 지표수의 제약이 있기는 하지만, 15년간의 고용의 질에 대한 변화 모습을 개략적으로 분석한 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 보다 상세한 내용은 논문을 참조하기 바란다. 아래 <표 4-9>는 6개 부문과 구성지표이다.

<표 4-9> 배민근(2008)의 고용의 질 측정

차원	핵심변수	자료원
1. 고용의 안정성	임시 및 일용 근로자 비율	경제활동인구조사
2. 고용의 안전성	산재사망률	노동부 산재통계
3. 근로환경	주당 평균 근로시간	경제활동인구조사
4. 전문성 제고	전문직 종사자 비율	경제활동인구조사
5. 소득분배	도시근로자 평균 근로소득 대비 1분위 계층 근로소득 비율	가계조사
6. 기회평등	여성 및 고령자 고용률 갭	경제활동인구조사



## 제5절 국내 고용의 질 개념체계 작성

### 1. 작성 개요

앞 절에서 고용의 질 측정과 관련된 국내외 주요 선행연구를 살펴보았다. 제5절에서는 그중에서도 최근 UNECE/ILO/Eurostat TF팀에서 ILO의 Decent Work, EU의 Quality of Work, 유럽생활환경개선재단의 Job and Employment Quality 등을 포괄하여 집대성한 고용의 질(Quality of Employment) 지표체계를 중심으로 세부지표 단위로 국내 실정에 맞는 지표구축을 위하여 자료수집 가능성과 지표의 의미 등을 검토하고자 한다.

TF팀에서는 2009년 10월에 지표안에 대한 각국의 시험조사 결과에 대한 검토회의를 개최한 이후, 현재까지 지표의 세부내용을 보완하고 있으며 그 일환으로 최근에는 각 회원국을 대상으로 지표의 작성가능성과 적절성에 관한 검토의견을 수렴 한 바 있다.

국내 고용의 질 개념체계(안)[그림 4-3]을 요약해 보면, 기본틀은 TF팀에서 제안한 차원을 따르며, 그 중 ‘직장 내 유대관계 및 직무동기’을 제외한 6개 차원으로 구성되었다.



[그림 4-3] 국내 고용의 질 개념체계(안)

뉴질랜드 통계청(2009)에서 제시한 지표개발을 위한 6가지 핵심 원칙(Key rules)<sup>16)</sup>을



업무에 두고 지표안을 선정하였다. TF에서 수년간 많은 논의를 거쳐 구성된 지표이므로 ‘명료성’, ‘적절성’, ‘투명성’, ‘객관성’은 이미 확보가 되었다고 볼 수 있겠다. ‘단순성’은 지표의 작성 가능성을 검토한 결과에 따라 후보 지표군을 선정하고 핵심지표와 확대지표로 구성하여 만족시킬 수 있다. ‘자료원 문서화’ 부분은 지표안에 대한 작성산식 및 자료원을 명시함으로써 확보할 수 있다. ‘투명성’의 경우 지표구축 과정에서 의견수렴 과정을 충분히 거쳐 지표의 설계와 선택과정이 개방(open)되어 있어야 한다는 의미인데, TF팀에서 지표체계 구축과정 및 결과의 피드백이 이뤄지고 있으므로 충분하지만, 국내 지표체계를 구축하여 공표하게 될 경우 관련 전문가의 의견수렴을 통해 객관성과 투명성 등에 대한 검토가 필요할 것이다.

언급한 바와 같이 고용의 질의 개념은 다소 주관적이고 다차원적이기 때문에 TF팀에서는 <표 4-10>에서와 같이 약 55개의 지표를 제안하여 구성하였으나, 국내 노동시장의 여건과 일반적인 고용사정에 따라 지표의 의미가 없거나 작성자체가 곤란한 경우도 있을 수 있다. 따라서, 지표의 선정에 앞서 위에서 제시한 핵심원칙을 고려함과 동시에 아울러 TF팀에서 제안한 개별지표의 의미와 작성방법에 관한 검토를 통해 국내 작성가능한 지 여부를 판단하였다. 보다 현실적인 판단 근거 마련을 위해서는 경제활동인구조사 등 주요 고용통계 시계열 자료를 활용하여 지표를 시산해 볼 필요가 있을 것이다.

〈표 4-10〉 TF제안 체계의 차원별 지표수

차원	제안 지표수 (55)	작성검토 지표수 (27)
1. 고용의 안전성과 윤리성	12	5
2. 수입과 복지혜택	8	3
3. 근로시간과 일과 생활의 조화	12	7
4. 고용의 보장과 사회적 보호	7	7
5. 사회적 대화	2	2
6. 기술 개발 및 교육훈련	5	3
7. 직장 내 관계 및 직무동기	9	-

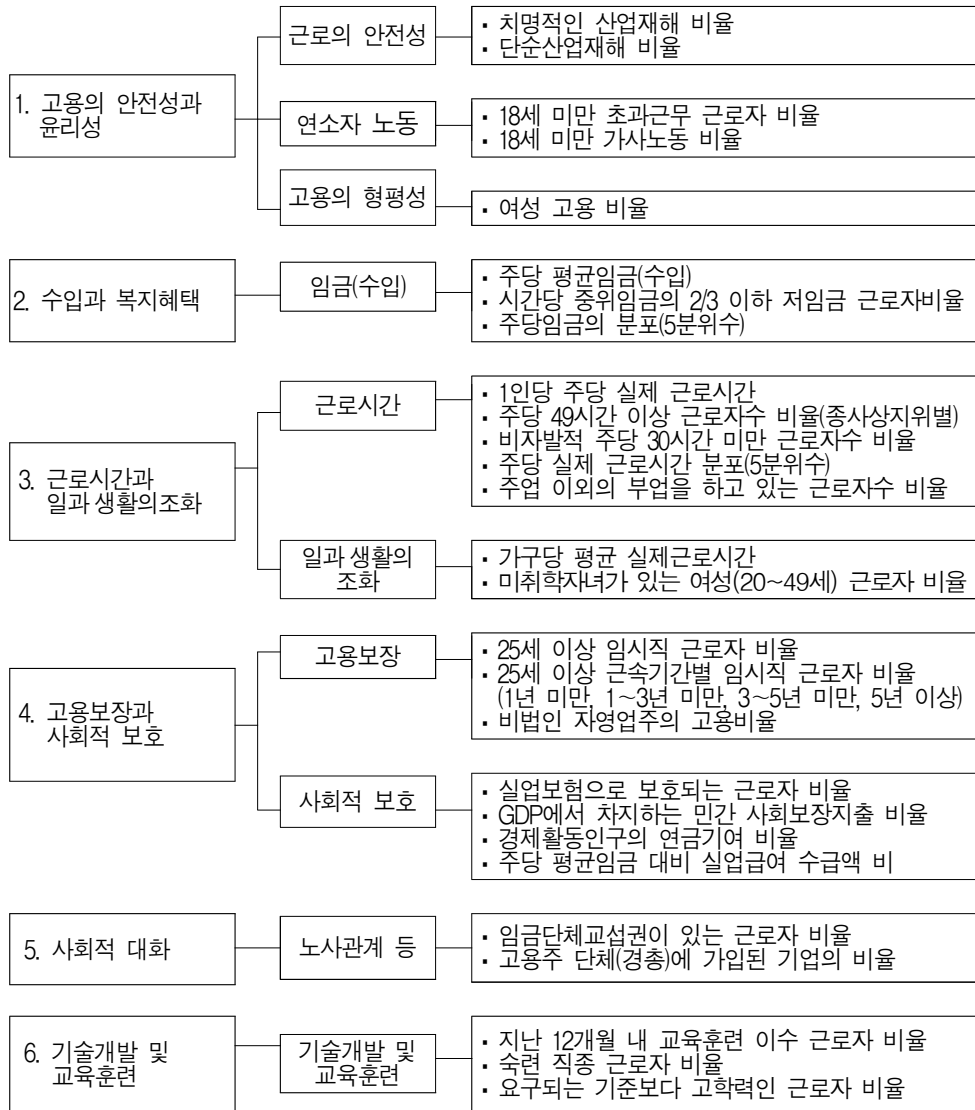
본 절의 뒷부분에서는 TF팀에서 차원별로 제시한 지표의 정의와 산출방식을 자세히 다룰 것이다. 또한 주요 자료원으로 활용되는 관련 통계에 대한 내용도 살펴볼 것이다. 이를 통해 국내 실정에 적합한 개념체계를 구축하고 통계가 구비되어 있어 현실적으로 작성가능한 지표가 무엇인지, 지표 작성을 위해 보완이나 향후 개발이 필요한 통계에 대해서도 언급하고자 한다.

16) 1. Know what you want to measure(명료성), 2. Less is more(단순성), 3. Valid and meaningful(적절성), 4. Be transparent(투명성), 5. Objective reporting(객관성), 6. Document metadata(자료원 문서화), *Good Practice Guidelines for the development and reporting of indicators*, Statistics New Zealand, 2009. 6



## 2. 제안지표 적용 검토

다음 [그림 4-4]는 제안지표 중 국내 작성을 고려해 볼 수 있는 후보 지표들로 구조를 그려본 것이다. 제안지표를 모두 검토한 후 작성 후보지표를 아래와 같이 각 차원별로 제시할 것이다. 또한 자료원이 확보된 경우는 직접 시산해 볼 수 있다.



[그림 4-4] 고용의 질 차원 및 지표 검토안

## 가. 고용의 안전성과 윤리성

안전한 작업환경에 대한 지표와 최소 노동연령 이하의 인구에 대한 근로상황, 여성, 소수민족, 이민자, 장애인 등의 고용의 평등성을 측정하는 지표로 구성될 수 있다.

국내에서는 작업환경 등의 안전성 지표와 인구통계적 특성이나 사회적 그룹의 특성에 따라 고용기회가 공평한지 여부를 측정하는 지표가 현실적으로 작성될 수 있다. 하지만 윤리성과 관련하여 아동노동<sup>17)</sup>의 규모와 고용상태, 강제 또는 억압받는 노동 비율에 대한 지표로 ILO에서 철폐되어야 할 노동 차원의 지표와 관련된다. 유럽지표(UNECE, 유럽재단) 체계에서는 다루지 않는 주제이며 우리나라에서도 이에 대한 적실성(適實性)이 다소 떨어진다.

### 1) 고용의 안전성

고용의 안전성은 산업재해 또는 직업상 스트레스의 정도로 나타낼 수 있는데 작업(work)에 있어 안전과 위생은 근로자가 유해물질, 소음, 육체적 심리적 압박에 얼마나 노출되느냐에 따라 다를 수 있다. TF에서는 다음의 5개 지표를 제시하였는데 업무와 관련하여 사망 또는 부상을 입거나 질병에 걸린 근로자(재해자)를 집계한 노동부의 산업재해 조사의 결과를 활용하여 2개의 지표가 작성가능하다. 각종 지표의 수치가 낮을수록 산업안전보건정책과 이에 따른 각종 사업의 산업재해예방 효과가 높다는 의미이다.

작성을 제안한 3개의 핵심 지표 중에서 2개 지표가 작성이 가능하였다.

〈표 4-11〉 고용의 안전성 지표 정의 및 자료원

고용의 안전성	핵심	정의 및 자료원	작성
· 치명적인 산업재해비율	●	치명적인 재해자수(업무상사고 사망자수) / 근로자수×100,000, 산업재해조사	○
· 단순산업재해비율	●	비치명적인 사고건수 / 근로자수×100,000, 산업재해조사	○
· 위험산업직업군 종사자 비율	●	산업분류는 ILO 정의에 따름	
· 10만 명당 직업재해(질병) 축소비율			
· 직업상 심각한 스트레스를 받는 근로자 비율			

17) UN 기준으로 18세 미만에 대한 노동이 금지되어 있음, 우리나라에서는 법적으로 15세 미만(중학교 재학 중인 18세 미만인 자)의 노동이 근로기준법 제64조에 따라 제한되어 있음



가) 치명적인 산업재해비율(근로자 10만 명당 직장 내 사고성 사망비율)

치명적인 사고는 한해 동안 인명사고를 부르는 치명적인 사고가 얼마나 발생하였는지를 의미한다. 인구 100,000명당 건수로 표시

- 산식 = 치명적인 재해자수(업무상사고 사망자수) / 근로자수\*100,000

나) 단순산업재해비율(근로자 10만 명당 직장 내 비치명적 산재비율)

치명적인 사고와는 구분되는 단순산업재해 사고가 얼마나 발생하였는지를 의미한다. 비치명적인 사고건수의 기준으로 Eurostat에서는 1년 동안 3일 넘게 결근을 한 심한 사고가 얼마나 발생하였는지를 말한다. 산업재해통계에서는 업무상 또는 사고성 재해자 중에서 사망자를 제외한 수치로 집계할 수 있다.

- 산식 = 3일 초과 결근 발생 사고건수 / 근로자수\*100,000  
 ⇒ 업무상(사고성) 재해자(사망자 제외) / 근로자수\*100,000  
 (국내 자료에는 3일 초과 결근자뿐만 아니라 통근치료자도 포함됨)

다) 위험산업직업군 종사자 비율

외국의 경우, 일부에서 ‘근로생활의 질 조사’ 또는 ‘노동력조사 부가조사(LFS ad hoc)’에서 자료를 얻을 수 있으나, 위험직업군에 대한 국제적인 정의가 곤란하고, 향후에 개념이 변할 수 있다는 의견이 제시되었으며 우리나라에서는 현재 측정이 곤란하다.

2) 고용의 윤리성

주요 유럽국과 마찬가지로 우리나라는 만 15세 미만 또는 중학교에 재학 중인 경우는 만18세 미만인 청소년을 근로기준법 제64조에 따라 근로자로 사용하지 못한다. 또한 법정근로시간에 대해 근로기준법 제42조에서 명시하고 있으며, 재학 중이 아닌 경우라도 연소자 근로시간에 관해서는 7시간 이내로 규정하고 있다. 우리나라의 경우 특히 중학생 및 고교생의 상급학교 진학률이 매우 높기 때문에 15~17세 인구의 대부분은 학생 신분으로서 주로 비경제활동인구이며 일을 하는 경우는 드문 편이다.

하지만, 일부 저개발국의 경우는 심각한 아동노동 착취의 사례가 있을 수 있는데 이로 인해 ILO(국제노동기구) 1999년 총회에서는 아동노동 착취금지 협정을 만장일치로 채택하여 이에 대한 보호를 위한 노력을 해오고 있다. 국내에서는 청소년에 대한 일부 불법고용이 있기는 하나 크게 사회문제가 되고 있지는 않으며 별도의 이슈로 다룰 분야는 아니라고 생각된다.

연소자 노동이나 강제노동과 관련된 주제로 우리나라의 경우 이 부문에 관해 크게 다루어지지 않는 지표시안을 통해 결과를 분석해 보았다. 국내 작성가능 지표로서 핵심지표와 보조지표 각각 1개씩 시안해 볼 수 있다.

한편 국내 노동시장에서 3D(더럽고 위험하고 힘든)업종에 주로 종사하는 외국인 이주노동자의 경우는 1994년 산업연수제를 시작으로 2003년 고용허가제와 2007년 방문허가제의 실시로 급속한 증가추세에 있다. 또한 이들에 대한 취업알선브로커의 사기 사례들도 적지 않으나 이와 관련되는 통계자료는 현재 없으며 단지 외국인근로자(고용허가제) 고용동향만 매월 공표되고 있다.

작성을 제안한 3개의 핵심 지표 중에서 1개 지표는 작성이 가능하였고, 보조지표로 제안한 내용 중 추가로 1개 지표가 작성 가능하였다.

〈표 4-12〉 고용의 윤리성 지표 정의 및 자료원

이동노동 및 강제노동	핵심	정의 및 자료원	작성
· 최소연령이하(어린이) 노동인구 비율	●	근로기준법에 의해 금지되어 있음	
· 18세 미만 위험산업직업군 종사자 비율	●	18세 미만 위험직군 산업 종사자 / 18세 이하 근로자수×100	
· 18세 미만 초과근무 근로자 비율	●	18세 미만 초과근무 근로자 / 18세 이하 근로자수(또는 전체 40시간 초과 근무근로자)×100, 경제활동인구조사(약칭. 경활)	○
· 18세 미만 가사노동 비율		18세 미만 활동상태가 가사노동 / 18세 미만 비경제활동인구수(또는 평소활동상태 '가사'인 전체 비경인구)×100, 경활조사	○
· 고용주 또는 취업브로커에게 속은 취업 또는 최근 취업경험 이주근로자의 비율 (월급 및 공제, 근로조건, 일하는 형태, 근로장소, 생활조건, 고용주 등과 관련된 약속 어김)			
· 일하는 동안 강요당하거나 억압받았다고 느낀 취업자 또는 최근 취업경험 이주근로자의 비율 (임금 체불, 원하지 않는 서비스, 폭력위협이나 폭행, 당국 적발 위협, 문서 압수, 부채의존 등으로 억압)			



#### 가) 18세 미만 위험산업직업군 종사자 비율

고용의 안전성 지표에서 언급된 바와 같이 일부 국가의 경우 노동력조사 부가조사(LFS ad hoc) 등을 통해 작성가능하나, 위험산업직업군에 대한 국제적인 정의가 이뤄지지 않아 해당산업의 총 종사자 규모에 대한 측정 자체가 곤란하므로 이 지표의 작성 또한 불가능하다.

#### 나) 18세 미만 초과근무 근로자 비율

우리나라의 경우 만15~17세 연령의 인구는 학교에 다니는 경우가 대부분이지만 일부 학생의 경우 part-time으로 일을 할 수가 있다. 하지만 full-time을 넘어서 초과 근무를 하는 청소년이 많다면 사회적으로 청소년 보호문제가 대두 될 수 있다. 이 지표는 사회의 발전정도에 따라 그 비율이 낮게 나오는데, 우리나라와 같이 상급학교 진학률이 높은 경우는 수치가 낮을 것으로 여겨진다.

- 산식 = 18세 미만 초과근무 근로자 / 18세 이하 근로자수(또는 전체 40시간 초과 근무근로자)×100

#### 다) 18세 미만 가사노동 비율

위의 지표와 유사하게 우리나라에서는 극히 적은 수치가 나올 것으로 예상되는 지표이다. 실제로 15~17세 비경제활동인구의 대부분이 학업에 몰두하는 경우가 많으므로 비경제활동인구로서 가사노동에 참여하는 비율은 매우 낮을 것이다.

- 산식 = 18세 미만 활동상태가 가사노동 / 18세 미만 비경제활동인구수(또는 평소 활동상태 '가사'인 전체 비경인구)×100

### 3) 고용의 형평성

공평하게 고용(Fair treatment)되는 정도로서 형평성 또는 평등성으로 해석될 수 있으며 측정을 위해서 의미 있는 인구통계 또는 사회적 그룹으로 나뉘어서 비교할 수 있다. 유럽의 주요국들은 상대적으로 고용의 형평성이 어느 정도 확보된 사회로 볼 수 있으나 개발도상국에서는 이 부분에 대한 지표를 비교하여 제시함으로써 고용의 형평성 또는 평등성 개선을 위한 정책에 도움을 줄 수 있을 것이다.

우리나라 노동시장의 특징 중 하나는 여성의 고용률이 상대적으로 낮다는 점인데, 이는 기혼여성의 노동시장에서의 경력단절과 재진입이 어렵다는 점에서 이유를 찾을 수 있다. 선진국의 경우는 성별로 연령별 경제활동참가율 그래프에서 큰 차이를 볼 수 없지



만, 우리는 남자는 역U자, 여자는 M자를 보여 결혼과 출산으로 인해 노동시장에서 퇴장함에 따라 그 시기에 경제활동 참가율이 저점을 나타내는 현상이다.

전체적인 국가 고용률의 확대는 여성의 노동참여와 더불어 해결가능한 일이다. 최근 정부에서도 일과 가정의 양립 정책을 통해 여성의 경제활동 참가를 높이기 위해 노력하고 있다. 이런 측면에서 성별 고용률 자료는 이미 지표로 공표되고 있지만 고용의 형평성을 판단하는 매우 중요한 지표가 된다.

또한, 성별 지표의 경우 이미 기존에 작성 중인 고용의 양적 지표에서 대부분 제시되고 있다. 하지만 외국인에 대한 자료 또는 장애인에 대한 비교통계는 아직 기본통계의 작성이 시급한 문제이므로 관련통계의 정비가 우선 필요할 것이다.

〈표 4-13〉 고용의 형평성 지표 정의 및 자료원

고용의 형평성	핵심	정의 및 자료원	작성
· 여성, 소수민족, 이민자, 원주민, 장애인 (연령별, 지역별) 등에 대한 고용 비율	●	성별통계 제공가능, 경제활동인구조사	0

#### ▪ 여성 고용비율

현재 전체 총괄자료로 성별 15세 이상 인구, 경제활동인구, 취업자, 실업자, 비경제활동인구, 참가율, 실업률, 고용률 등이 지표로 제공되고 있으며, 또한 성별 연령계층(5세 간격), 성별 교육정도(초/중/고/전문대/대학교/대학원졸 이상)를 결합한 통계 자료가 국가통계포털(KOSIS) 등을 통해서 제공되고 있다.

### 나. 고용에 따른 소득과 혜택

고용에 따른 임금 또는 비임금 형태의 금전적 보상으로서 모든 근로자가 관심을 가장 많이 가지는 분야이다. 그 중에서도 임금은 노동에 대한 직접적인 보상으로서 고용안정성, 근로시간 등과 더불어 고용의 질을 판단하는 매우 중요한 요소이다. 활용 가능한 자료로는 경제활동인구조사 부가조사에서 파악한 월평균임금 등이 있다. 아울러, 월평균임금은 핵심지표로서 정액급여, 초과급여, 상여금 등을 포함하여야 하며, 세금 공제 전 총액기준이 활용되어야 한다. 이때는 실제 같은 기간의 물가상승률과 비교하여 실질적인 상승 수준을 파악하도록 한다.

아울러 임금 이외에 간접적인 보상으로 휴가 등의 혜택을 어느 정도 보장받는지에 대해 측정한다. 관련지표로는 연간 휴가 및 병가 등의 사용일수에 대한 정보를 토대로

작성된다.

### 1) 고용에 따른 임금(수입)

저임금 근로자의 경우 빈곤문제와 연관되므로 평균적인 소득수준의 측정과 동시에 상대적 빈곤율의 측정 개념을 사용한다. 저임금 근로자 비율은 저임금의 정의에 따라 달라질 수 있는데 OECD의 경우 중위임금의 1/2로 하고 있으나, TF에서는 중위 임금(수입)의 2/3 이하를 빈곤선으로 하였다. 경제활동인구조사와 사업체임금근로시간조사<sup>18)</sup>의 자료를 토대로 시산해 볼 수 있다.

TF팀에서 제안한 핵심지표 2개 모두 작성가능하며, 보조지표로서 임금 5분위수의 작성을 검토할 수 있다.

<표 4-14> 임금(수입) 지표 정의 및 자료원

임금(수입)	핵심	정의 및 자료원	작성
· 주당 임금(수입)	●	세금 공제 전 월평균 임금, 경제활동인구조사 부가조사 또는 사업체임금근로시간조사	○
· 시간당 중위 임금의 2/3 이하 저임금 근로자 비율	●	시간당 중위임금의 이하(예. 2/3 미만 근로자) / 총 근로자수×100, 경제활동인구조사 부가조사, 사업체임금근로시간조사	○
· 분위별 임금분포		임금 5분위수, 경제활동인구조사 부가조사, 사업체임금근로시간조사	○

#### 가) 근로자의 주당 평균임금(수입)

세금 공제 전 월평균 임금으로 규모와 산업에 대한 기준을 고려하여 최소 10인 이상 사업체인면서 일부 산업은 제외하여 작성됨에 유의해야 한다.

(최소 10인 이상 사업체 기준으로 산업분류기준 농림어업, 공공행정, 가사서비스업, 국제 및 외국기관 등은 제외)

#### 나) 시간당 임금의 2/3 이하 저임금 근로자 비율

국가마다 최저임금 수준을 결정하기 위하여 중위임금을 사용한다. 저임금의 중요성에 대해 모두들 공감하고 있으나 저임금의 정의에 대해서는 논란이 있다. TF제안지표에서는 ILO의 개념체계와 동일한 정의를 적용하였으며 보조적으로 분위별 임금분포를 파악하도록 하였다.

18) 사업체를 대상으로 고용, 임금 및 근로시간에 관해 분기별 조사(매월노동통계조사가 2008.3에 변경됨)

시간당 중위임금의 2/3 미만 근로자 비중(최소 10인 이상 사업체기준으로 산업분류기준 농림어업, 공공행정, 가사서비스업, 국제 및 외국기관 등은 제외)

- 산식 = 시간당 중위임금의 2/3 미만 근로자 / 총 근로자수\*100

## 2) 비임금 금전적 보상

우리나라에 적절한 자료원이 없을 것으로 판단되며, 유럽국의 경우도 ‘연평균 유급휴가일수’의 경우 유럽임금구조조사(European Structure of Earning Survey)에서 Eurostat DB를 활용하지만 그 외 지표의 경우 작성이 곤란하였다.

TF팀에서 제안한 핵심지표 3개 중 활용 가능한 지표는 없으며, 향후 경제활동인구조사 또는 사업체임금근로시간조사에서 관련항목을 보완하여 작성할 수 있는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

〈표 4-15〉 비임금 금전적 보상 지표 정의 및 자료원

비임금 금전적 보상	핵심	정의 및 자료원	작성
· 유급 연차가 부여된 근로자 비율	●	경찰 부가조사(유급휴가 유무) 추가검토	
· 연간 사용가능한 평균 유급휴가일수	●	경찰 부가조사 추가검토	
· 병가 사용가능한 근로자수 비율	●	경찰 부가조사 추가검토	
· 평균 병가사용 일수		경찰 부가조사 추가검토	
· 보충적 의료보험 가입(Supplementary Medical Insurance: SMI) 근로자 비율			

## 다. 근로시간 및 일과 일 이외 생활의 조화

이 차원의 구성은 근로시간의 적절성을 파악하는 지표, 근로시간의 유연성 지표와 일과 생활의 균형과 조화정도를 측정하는 지표들을 주로 다루고 있다.

TF에서 제시한 지표는 근로시간의 과대 정도와 비자발적인 이유로 적게 일하는 불완전취업자 등을 파악하고, 근로시간의 배정 패턴을 파악하는 지표와 일과 생활의 균형을 파악하기 위하여 취학(유아)자녀가 있는 부모의 근로상황 및 연휴가 혜택 등을 지표로 구성하였다.





### 1) 근로시간

적절한 노동시간은 국가 간 비교가 매우 어려운 면이 있다. 국가의 발전 수준에 따라 정책적으로 다르기 때문이다. 국내 근로시간의 경우 2004년에 7월에 1,000인 이상 사업장을 대상으로 처음 주5일제를 도입한 이래 2007년 7월에는 20인 이상 사업장에도 확대 적용되어 본격화됨에 따라 법정근로시간이 주당 40시간으로 축소되어 근로시간이 점차 줄어들게 되었다.

근로시간과 관련된 지표는 현재에도 쉽게 활용되는 대표적인 고용의 질적 지표이다. 이는 임금과 함께 근로조건을 대표적인 구성요건이며 노동생산성 측정에도 활용되므로 중요한 의미를 가지는 지표이다. 다른 차원 및 부문에 비해 국내에서 측정가능한 지표수가 5개로 가장 많다. 핵심지표 3개 모두 작성 가능하며, 보조지표 2개도 산출해 볼 수 있다.

〈표 4-16〉 근로시간 지표 정의 및 자료원

근로시간	핵심	정의 및 자료원	작성
· 1인당 주당 실제 근로시간	●	연간 1인당 주당 취업시간 / 12 경활조사 또는 사업체임금근로시간조사	○
· 주당 49시간 이상 근로자 비율	●	(49시간 이상 취업자(취업자 100명당)) 평소 취업시간이 49시간 이상인 취업자 / 전체 취업자×100 *임금근로자, 비임금근로자 비율도 작성, 경활자료에서 산출	○
· 비자발적 주당 30시간 미만 근로자 비율	●	비자발적 사유의 30시간 미만 취업자 / 단시간취업자 또는 전체 취업자×100, 경활자료에서 산출	○
· 주당 실제 근로시간 분포(5분위 분포)		경활자료에서 산출	○
· 주업 이외의 부업을 하고 있는 근로자수 비율		경활자료에서 산출	○

#### 가) 1인당 주당 실제 근로시간

임금근로자 뿐만 아니라 자영업주 또는 무급가족종사자 등 경제활동에 참가하는 모든 사람에 대한 실제 근로시간을 포함하는 개념으로서 연평균 취업시간을 계산하여 주당 평균시간으로 환산한다.

- 산식 = 연간 1인당 주당 취업시간 / 12

#### 나) 주당 49시간 이상 근로자 비율

ILO 협약 1조에는 주간 근로시간이 48시간을 초과하지 않도록 명시하고 있다. 따라서 초과근로의 기준으로 전체 산업에서 48시간을 초과하는 취업자의 비중으로 정의한다.

하지만, 자영업과 임금근로자간, 또는 전문직과 비전문직 간에 차이가 크게 나타날 수 있으며, 특히 자영업주의 경우 취업시간이 길게 나타나므로 임금근로자와 비임금 근로자에 대해 구분하여 계산한다.

- 산식 = 평소 취업시간이 49시간 이상인 취업자 / 전체 취업자\*100

#### 다) 비자발적 주당 30시간 미만 근로자 비율

평소근로시간이 주당 30시간 미만인 사람으로서 그 사유가 비자발적인 경우에 해당하는 근로자의 비중으로 정의될 수 있다. 이는 시간 기준에 따른 불완전취업자(time related under employee)는 노동의 질보다는 양과 관련되는 지표로 볼 수 있지만, 임금과도 연관될 수 있기 때문에 취업자의 만족상태를 반영할 수 있다고 볼 수도 있다.

비자발적 사유에 대한 명확한 정의 필요하며, 경제활동인구조사에서 추가취업희망자 조건인 경제적 이유(일거리가 없거나, 사업부진)로 정의하여 계산한다.

- 산식 = 비자발적 사유(경제적 사유)의 30시간 미만 취업자 / 단시간취업자 또는 전체 취업자(단시간 취업자)\*100

## 2) 근로시간 유연성

근로조정(arrangement)의 개념은 엄격하게 해석되어야 한다. 만약 취업자가 특별한 경우에만 비전형적인(atypical) 시간에 일하는 경우는 포함되어서는 안 된다. 유럽의 경우 대부분의 국가에서 다음의 핵심지표에 대해 노동력조사(LFS)를 통해 작성이 가능하다.

TF팀에서 제안한 핵심지표는 모두 작성이 불가능하며, 향후 정부에서는 업무의 만족도 및 몰입도 향상을 위해 ‘유연근무제’의 시행을 점차 확대할 전망이며 아울러 고용의 질을 판단하는데 있어 근로시간의 유연성에 대한 중요성이 더욱 강조될 수 있다. 따라서, 경황조사 또는 사업체임금근로시간조사 등에서 작성이 가능할 수 있도록 검토해 볼 수 있다.



〈표 4-17〉 근로시간 유연성 지표 정의 및 자료원

근로시간 유연성	핵심	정의 및 자료원	작성
· 평소 저녁 또는 야간근무를 하는 근로자 비율	●	평소 저녁 또는 야간근무 취업자 / 전체 취업자×100, 경찰 부가조사 추가검토	
· 평소 주말 또는 공휴일에 근무하는 근로자 비율	●	평소 주말 또는 공휴일 근로자 / 전체 취업자×100, 경찰 부가조사 추가검토	
· 탄력근무 근로자 비율	●	일을 시작하는 시간과 끝나는 시간이 고정되지 않은 취업자 / 임금근로자×100, 경찰 부가조사 추가검토	

가) 평소 저녁 또는 야간에 근무하는 근로자 비율

평소 저녁 또는 야간근무 근로자(취업자 100명당)

- 산식 = 평소 저녁 또는 야간근무 취업자 / 전체 취업자\*100

나) 평소 주말 또는 공휴일에 근무하는 근로자 비율

평소 주말 또는 공휴일 근로자(취업자 100명당)

- 산식 = 평소 주말 또는 공휴일 근로자 / 전체 취업자\*100

다) 탄력근무 근로자 비율

유연근무제는 몇 가지 형태가 있으나 최근 활용이 확대되고 있는 ‘시차출퇴근제(탄력근무제)’로서 근무시간인 9~18시가 아니라 일의 시작시간과 끝나는 시간을 스스로 조정할 수 있도록 하는 근무제로 주로 외국계 회사를 중심으로 국내에 도입되었으나, 이에 대한 실태를 파악할 수 있는 국내 조사 자료가 없다.

탄력근무자(임금근로자 100명당)

- 산식 = 일을 시작하는 시간과 끝나는 시간이 고정되지 않은 취업자 / 임금근로자 \*100

3) 일과 생활의 조화

여성의 경제활동참가율 증가로 국내 맞벌이 가구비율이 지속적으로 증가하는 추세이다. 이에 따라 고용의 질의 차원에 관한 선행연구를 살펴보면 공통적으로 일과 생활의 조화에 관한 부문에 관심을 보여 왔다.

특히 많은 여성 취업자의 경우 일과 가정의 양립의 어려움으로 결혼이나 출산을 미



루는 경향을 보여 사회적으로 이에 대한 관심이 커지고 있다. 지난 10년간 아동복지 또는 방과후 돌봄 등에 관한 정책으로 여성의 경제참가율은 점차 증가 추세이긴 하나, 선진국에 비해서는 여전히 낮은 수준이다. 일과 가정생활의 균형을 이룰 수 있는 보다 효율적인 정책을 통해 결혼과 출산으로 인한 경력단절 현상을 해소하여 직장에서의 일과 생활을 조화롭게 영위함으로써 근로자는 행복감을 느낄 것이고 더불어 고용의 질은 높아질 것이다. 이런 측면에서 이 부문의 지표 구성은 매우 중요하고 향후에도 많은 분석과 활용이 예상되며 경력 단절 등 여성의 노동시장에서의 특징을 설명하는 중요한 자료가 될 수 있다.

유럽의 경우 여성(20~49세) 근로자 중 미취학 자녀가 있는 비율의 경우 노동력조사(LFS)에서 작성되고 있으며, 가족적 이유로 휴가를 받을 수 있는 취업자에 관련된 자료는 2005년 LFS 특별조사(ad hoc)에서 조사되었다.

TF팀에서 제안한 2개의 핵심지표 중 1개가 작성가능하며, 보조지표 중 한 개 자료를 작성해 볼 수 있다.

〈표 4-18〉 일과 생활의 조화 지표 정의 및 자료원

일과 생활의 조화	핵심	정의 및 자료원	작성
· 가족적 이유로 휴가 혜택을 받는 여성 취업자 비율	●	가족적 이유로 휴가를 낼 수 있는 15~64세 여성 취업자 / 15~64세 여성 취업자	
· 여성(20~49세) 근로자 중 미취학자녀가 있는 비율	●	0~5세 자녀가 있는 여성(20~49세) 고용률 / 여성(20~49세)고용률, 경찰 자료 산출	○
· 가구당 평균 실제근로시간		경찰 자료 산출	○
· 집에서 근무지까지 평균 통근소요시간		경찰 조사에 추가 검토	

최근에 여성가족부에서는 여성의 고용률 증진을 위해 일과 가정의 양립정책 중 퍼플잡(purple job) 등 여성취업알선 및 보육정책 지원 등을 활성화하고 있다. 일과 생활의 조화 정도를 측정할 수 있는 2가지 지표를 선정하였다.

이중 가구당 평균 실제근로시간은 40시간근로제의 확대이유 외에도 핵가족화와 이혼, 독신 증가에 따른 1인가구수 확대<sup>19)</sup>로 인해 가구당 취업가구원수가 줄어들어 따라 근로시간에 영향을 줄 것으로 예상된다. 이러한 측면에서 가구당 평균 근로시간의 감소가 가구특성에 따라 구분되어 파악될 수 있다면 더욱 의미 있는 분석이 될 것이다. 따라

19) 인구주택총조사에 따르면, 1인가구수는 2000년 15.5%, 2005년 19.9%로 파악되었고, 장래가구추계(2007) 추정치에 따르면 2008년 20.1%였음

서, 지표산출을 보다 정확하게 하기 위하여 향후 가구별 가중치의 작성방안에 대한 검토도 필요하다.

가) 가족적 이유로 휴가를 낼 수 있는 15~64세 여성 취업자 비율

현재 경제활동인구조사<sup>19)</sup>의 근로형태별 부가조사에서 포괄적인 개념으로 유급휴가, 휴일에 대한 혜택여부를 조사하고 있다. 가족적 이유로 한정시켜 조사되지 않았으나 대안적으로 산출해볼 수는 있다.

- 산식 = 가족적 이유로 휴가를 낼 수 있는 여성(15~64세) 취업자 / 여성(15~64세) 취업자

나) 여성 전체(20~49세) 고용률 대비 0~5세 자녀가 있는 여성의 고용률 비

고용률은 생산가능인구 대비 취업자의 수이다. 자료는 가장 어린 자녀의 연령을 기준으로 하고, 0~5세 아동을 가구 내에서 양육하지 않는 경우는 포함되지 않는다. 경찰자료를 활용할 경우에는 가구관리<sup>20)</sup> 정보와 결합하여 집계해 볼 수 있으나, 현재의 자료 수집 체계에서는 여성과 자녀와의 관계를 분명하게 확인할 수 없는 한계가 있다. 따라서 향후 이에 대한 보완이 필요할 것이다.

- 산식 = 0~5세 자녀가 있는 여성(20~49세) 고용률 / 여성(20~49세)고용률

다) 가구당 평균 실제근로시간

맞벌이 가구의 경우 부부의 실제근로시간이 늘어날수록 가족을 돌보는 시간이 줄어들 수밖에 없다. 따라서 이는 일과 가정의 조화를 판단하는데 중요한 지표이다. 경제활동인구조사<sup>21)</sup>의 자료로 산출가능하다.

- 산식 = 가구당 실제근로시간 / 가구당 평균취업자수

라) 집에서 근무지까지 평균 통근소요시간

근무지까지의 통근소요시간이 많이 늘어날 수록 일 이외의 삶을 영위할 수 있는 시간이 줄어들 수밖에 없다. 따라서 일과 가정의 양립을 평가하는데 중요한 지표이다. 하지만, 현재 활용 가능한 고용통계 자료는 없으며, 향후 추가가 필요한 항목이다.

20) 15세 미만의 경우 조사대상이 아니므로 기본정보만 작성

- 산식 = 통근시간 합계 / 취업자수

## 라. 고용의 보장과 사회적 보호

취업자의 경우 현재 고용관계가 지속될 가능성은 매우 중요하고, 구직자의 경우도 마찬가지로 일자리의 고용기간이 임금만큼 중요한 판단기준이 될 수 있다는 점에서 관심분야가 되는 차원이다.

근속기간이나 고용형태 등과 관련되는 고용의 안정성 지표와 실업급여, 연금 등의 사회보장 지표로 구성된다.

### 1) 고용보장

고용보장은 미래의 고용이 어느 정도 지속적으로 보장될 수 있는 가를 의미하는데, 고용의 질을 측정하는 거의 대부분의 선행연구에서 고용의 안정성과 관련되는 차원이 다루어졌다.

하지만 아래와 같이 임시직 근로자 비율의 경우는 그 개념 정의가 국가별로 차이가 있어 논란이 생길 수 있는 지표이다. OECD에서는 상용직(permanent)의 상대적인 개념으로 이해되고, 유럽의 경우 임시근로(temporary worker) 혹은 미국의 한계근로(contingent worker) 등 다양한 개념 등이 사용되기도 한다. 국가별 자료 비교 시에는 개념 정의를 동일하게 하여 측정에서 혼란이 없도록 해야 할 것이다.

TF팀에서 제안한 핵심지표 2개 모두 작성 가능하며, 보조지표 1개도 산출해 볼 수 있다.

〈표 4-19〉 고용보장 지표 정의 및 자료원

고용 보장	핵심	정의 및 자료원	작성
· 25세(예) 이상 임시직 근로자 비율	●	25세 이상 임시근로자 / 25세 이상 근로자 × 100, 경활	○
· 25세 이상 근속기간별 근로자 비율 (1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5년 이상)	●	1년 미만 25세 이상 임시근로자 / 25세 이상 임시근로자 × 100 (1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5년 이상), 경활	○
· 비법인 자영업주의 고용비율		자영업주 / 취업자 × 100, 경활	○

#### 가) 25세 이상 임시직 근로자 비율

임시계약 근로자는 고정기간 계약을 하였거나 임무완료 또는 대체자의 복귀 등 사업



완료에 따라 계약이 만료되는 근로자를 말한다. 노동이동에 있어서 보조적으로 임시근로에서 상용 등으로 이동을 파악하는 것도 의미가 있겠다. 또한 대안적인 지표로 비자발적 임시근로의 측정이 필요할 것이다.

- 산식 = 25세 이상 임시근로자 / 25세 이상 근로자\*100

나) 25세 이상 근속기간별 근로자 비율(1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5년 이상)

일반적으로 고용의 질은 오랜기간 한 일자리에 근속한 경우로 판단하는 경향이 있다. 하지만, 자발성과 비자발성에 따라 구분하여 분석해 볼 필요가 있다. 추가적인 판단근거로는 일자리의 이동과 관련해 적극적으로 다른 일자리를 찾았는지에 대한 구분도 필요하다.

- 산식 = 1년 미만 25세 이상 근로자 / 25세 이상 임시근로자\*100  
(1~3년 미만, 3~5년, 5년 이상에 대해서도 동일하게 작성)

다) 비법인 자영업주 고용비율

법인의 대표를 제외한 유급 고용원이 있는 고용주와 자영자를 합친 비중이다. 우리나라 노동시장의 특징 중 하나가 자영업의 비율이 상대적으로 높아서 선진국에 비해 근로시간도 긴 편이다. 특히 자영업의 경우 비공식 취업(informal employment)의 형태를 띠게 되는 경우도 많으므로 전체 취업자 중에서 자영업주의 비율은 의미있는 지표이다.

자영업주의 경우 임금근로자와 비교해 볼 때 장시간 일하는 성향을 보이므로 전체적으로 자영업 비중이 높다는 것은 고용의 안정성이나 근로시간의 측면에서 고용의 질이 양호하다고 보기는 어려우며, 이런 점에서 비법인 자영업주의 고용비율 또한 고용의 질을 측정하는 주요한 지표가 될 수 있다.

- 산식 = 자영업주 / 취업자\*100

## 2) 사회적 보호

사회적 보호는 임금이나 근로시간 등과 같이 직접적으로 고용의 질을 판단하는 구성요소는 아닐 수 있다. 하지만, 실업 또는 은퇴 이후 생활의 보장 등과 관련되므로 근로자의 삶의 질과 밀접한 영향을 줄 수 있으므로 중요한 부분으로 인식된다.

TF팀에서 제안한 3개의 핵심지표 모두 작성 가능하다.

〈표 4-20〉 사회적 보호 지표 정의 및 자료원

사회적 보호	핵심	정의 및 자료원	작성
· 실업보험으로 보호되는 근로자 비율	●	고용보험 가입자 비율, 경찰, 노동부 고용보험 DB	○
· GDP에서 차지하는 민간 사회보장지출 비율	●	정부의 사회보장(보호) 지출 / GDP×100 한국은행 GDP자료, 보건복지부, GDP 대비 사회복지지출 비율 참고	○
· 경제활동인구의 연금기여 비율	●	국민연금, 지역연금 가입자 비율, 경찰 부가조사	○
· 주당 평균임금대비 주당 실업급여 지급액 비율		실업급여 지급액 / 주당 평균임금, 경찰 및 노동부 자료로부터 산출	

## 가) 실업보험으로 보호되는 비율

고용보험<sup>21)</sup>을 적용받는 근로자의 비율로서 유럽 국가에서는 지표 작성이 불가능하다고 하였으나, 우리나라의 경우 고용보험가입비율로 작성할 수 있다.

$$\text{산식} = \text{고용보험 가입자} / \text{상용 및 임시근로자} * 100$$

## \* 고용보험의 개념(출처: e 나라지표)

실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발, 향상은 물론 근로자의 생활에 필요한 급여를 지급하여 실직근로자의 생활안정 및 재취업을 지원하는 사회보험 제도를 말함

## 나) 임금대비 실업급여 지급액 비

임금근로자의 월 평균임금과 실업자에게 지급되는 실업급여 간의 비교를 통해 사회적 보호의 정도를 파악할 수 있다.

실업보험은 재취업이 이루어질 때까지 실직자의 기본생계를 보장하고 근로의욕을 유지하도록 최소한의 경제적 보상을 제공하는 사회보장프로그램의 일종이다. 그러므로 실업보험은 노동력을 판매하고 살아가는 임금생활자들에게는 가장 중요한 보호장치인 셈이다. 실업보험의 자격, 수혜 정도와 기간, 수급요건 등은 국가마다 대단히 다른데, 대개 실직 이전에 받았던 통상임금의 50~90%를 6개월~1년 6개월 정도 수혜하는 것이 보통이다(유길상, 1995).

21) '95. 7월 고용보험제 첫 시행, '98. 10월 1인 이상 전사업장으로 적용확대, '04. 1월 적용제외 대상의 완화로 총 공사금액(2004년 2천만 원 이상) 이상인 건설공사에도 적용확대





\* 실업급여의 개념(출처: e 나라지표)

피험자인 근로자가 실직한 경우 일정기간 동안 급여를 지급하여 실직자 및 그 가족의 생활안정을 도모하고 자신의 적성에 맞는 새로운 직업에 재취업할 수 있도록 지원하는 제도

- 산식 = 실업급여 평균지급액 / 주당 평균임금

다) GDP에서 공공사회보장 지출의 비율

이 부분에서의 증가가 고용의 질에 대해 해석가능한 것인지 의문시된다는 의견도 있지만 국내에서는 국민연금제도의 성숙과 복지수요의 증대로 인해 사회보장비용의 지출이 급속히 증가할 전망이다. 이런 증가세에도 OECD 회원국의 GDP 대비 사회보장비 지출을 비교해 보면 우리나라의 회원국에 비해 여전히 낮은 편이다. 이 자료는 국민계정자료를 활용하여 산출가능하다.

- 산식 = 정부의 사회보장(보호) 지출 / GDP \*100

라) 경제활동인구의 연금기여 비율

유럽의 시험조사 국가에서는 지표 작성이 불가능하다고 판단하였으나, 우리나라의 경우 경제활동인구 부가조사의 국민연금 및 직역연금 가입비율로 작성할 수 있다.

마. 사회적 대화

사회적 대화는 근로자가 일과 관련하여 자신의 의사를 표현할 수 있고, 근로환경을 결정하는데 참여할 수 있는 정도를 나타내는 것이다.

TF팀에서 제안한 1개의 핵심지표가 작성 가능한 것으로 판단된다. 노사관계와 관련된 핵심지표 중 하나인 임금단체협약적용률을 측정하기 위해 노조조직률(노동부), 노조가입률(경활)을 활용해서 지표산출이 가능하며 노동부의 노조가입률자료도 검토가 가능할 것이다.

노동조합과 단체협약을 통한 집단적인 발언 메커니즘의 존재는 사회적 파트너들이 노사관계를 형성하고 근로조건을 개선함으로써 ‘고용의 질’을 향상시키는 핵심적인 수단이다. 이외에도 다양한 형태의 노동자 참여, 정보교류와 노사협의회 등의 참여 메커니즘도 이런 맥락에서 강화되어야 할 것이다(방하남 등, 2007).

경제협력개발기구(OECD)와 국제노동기구, 세계은행은 ‘노조 조직률과 단체협약 적용률이 높을수록, 전 산업 또는 개별 산업 수준에서 단체교섭이 이루어지고 조정이 원활할수록, 임금 불평등이 낮다’는 결론을 한목소리로 내놓고 있다.<sup>22)</sup>

〈표 4-21〉 사회적 대화 지표 정의 및 자료원

사회적 대화	핵심	정의 및 자료원	작성
· 임금단체교섭권이 있는 근로자 비율	●	국가단위 또는 국제연맹 등으로 합의하는 근로자 / 임금근로자수, 경찰 부가조사 또는 노동부 노동조합 조직현황	○
· 고용주협회에 가입한 기업체 비율		경영자 협회 가입 기업체 / 총 기업체수*100	

### 1) 임금단체교섭권이 있는 근로자 비율(노동조합 조직률)

자료의 출처는 경제활동인구조사의 부가조사와 노동부 노동조합 조직현황에서 파악이 가능하다. 노동조합의 조합원수 등 관련통계를 통해 노조조직화 경향 등을 예측할 수 있어 사회적 대화에 참여하는 정도를 나타내는 주요 지표로 볼 수 있다.

- 산식 = 노동조합 조합원 / (임금근로자 - 노조가입이 금지된 공무원)

### 2) 고용주(경영자) 협회에 가입한 기업체의 비율

현재 지표에 대한 상세한 정의가 없어서 자료를 시산할 수는 없으나 우리나라의 경우 한국경영자총협회(경총)에 따르면 100인 이상 기업을 대상으로 회원가입을 권장하고 있다고 한다. 이외에도 대한상공회의소, 중소기업중앙회 등에 가입한 경우도 지표 작성 시 고려할 수 있겠으나, 규모면에서 영세하여 지표의 적절성을 검토해 보아야 하며, 노사관계와 관련된 지표인 만큼 경총의 자료가 더욱 적절할 것으로 보인다.

- 산식 = 경영자 협회 가입 기업체 / 총 기업체수\*100

## 바. 기술개발 및 교육훈련

기술개발과 교육훈련 차원은 ILO의 DW에서는 다루고 있지 않지만, EU의 두 기관(유럽집행위원회와 유럽생활환경개선재단)에서 제시한 체계에서는 모두 별도 차원으로 채택하고 있다. 그만큼 근로자의 자기개발의 기회는 경쟁가속화와 평생학습의 중요성이 강조되는 현대사회에서는 인적자원의 수준을 향상시킴으로써 노동시장에서의 기업의 생산성 개선과 근로자의 경쟁력 강화에 도움이 될 수 있다. 지표는 취업 후 직장 내 재교육, 직장에서 요구되는 교육수준 및 기술정도 대비 근로자의 수준 등에 관한 지표로 구성된다.

TF팀에서 제안한 핵심지표 4개 중 3개가 작성 가능한 것으로 판단된다.

22) 모든 노동자에게 단체협약을!(김유선, 한겨레신문칼럼, 2008.9.4)



<표 4-22> 기술개발 및 교육훈련 지표 정의 및 자료원

기술개발 및 교육훈련	핵심	정의 및 자료원	작성
· 지난 12개월 내 직업교육 훈련이수비율	●	지난 12개월 내에 교육이나 훈련을 받은 임금근로자(15~64세) / 임금근로자(15~64세) ×100, 경찰	○
· 직업훈련 형태별 훈련 이수비율		이수받은 교육을 직장교육인지 자기개발 목적인지 등으로 구분	
· 숙련 직종(high skilled) 근로자 비율	●	ISCO 88기준 123 해당 취업자 / 취업자 ×100, 경찰 직업분류 1,2의 비율	○
· 요구되는 기준보다 고학력인 근로자 비율	●	ISCED 5-6 교육받고 ISCO 4~9에서 일하는 취업자 / ISCED 5-6 교육이수 취업자, 경찰	○
· 요구하는 기준보다 저학력인 근로자 비율	●		

### 1) 직업훈련 이수 비율

지난 1년 이내에 교육 또는 훈련을 받은 취업자를 말하며, 매우 중요한 지표 중의 하나이다. 응답자의 현재 또는 가능한 미래 일자리에 상관없이 모든 교육이나 훈련에 대한 정보를 말한다. 경제활동인구 부가조사에서는 직업훈련 형태와 무관하게 훈련여부에 대한 경험여부를 조사하고 있다.

- 산식 =  $\frac{\text{지난 1년 이내에 교육이나 훈련을 받은 임금근로자(15~64세)}}{\text{임금근로자(15~64세)}} \times 100$

일반적으로 취업 상태에서는 경제사회적인 지식축적이 부족한 경우가 많다. 하지만, 업무향상이나 자기개발을 위해서는 업무와 관련된 교육훈련의 기회와 이수 경험은 우수한 인적자원의 확보를 위해 매우 중요하다. 또한 최근에는 평생교육 개념이 강조되고 있어 교육기관을 가지 않고서도 온라인상으로 인터넷망을 통해 학습할 수 있는 사이버 교육이 보편화되고 있는 상황이다.

### 2) 직업훈련 형태별 훈련 이수 비율

직업교육 훈련 형태가 자기개발 목적인지 업무상 교육훈련인지에 따른 구분이 필요하며

교육의 양뿐 아니라 일과 관련된 적절성도 중요하므로 회사에서 제공하는 것과 개인이 참여하는 것을 분리해야 할 것이다. 하지만 훈련형태별로 구분된 자료는 작성이 불가능하다.

### 3) 고숙련 직업 취업자 비율(직업분류 ISCO88 기준 123 취업자의 비율)

고숙련 직업의 취업자가 많을수록 고용의 질이 높다고 볼 수 있을 것이다. 하지만, 고숙련 직업 취업자인 경우라도 하더라도 예컨대 의사의 경우 장시간 근무 등으로 적절한 취업시간의 측면에서는 고용의 질이 낮게 평가될 수 있다는 측면도 고려해야 한다.

- 산식 = ISCO 88<sup>23)</sup>기준 123 해당 취업자/전체 취업자\*100

### 4) 직업에서 요구하는 수준보다 과잉되게 교육받은 취업자 비율

고용의 수요공급 간에 불일치를 나타내는 지표로서 과다 교육은 인적자원의 낭비를 의미하고, 다른 측면에서 개인의 입장에서는 직무 불만족으로 이어진다.

- 산식 = ISCED<sup>24)</sup> 97 5A-6수준의 교육을 받고 ISCO 88 4~9에서 일하는 취업자 / ISCED 97 5A-6 교육이수 취업자

특히, 직업에서 요구하는 수준의 학력기준 보다 더 많은 교육을 받은 청장년 근로자의 경우 학교교육과 직업 간에 취약한 연계 또는 미스매치(mismatch)로 인해 직무만족도 또는 전공부문에서 불일치가 발생하는 사례를 빈번하게 보게 된다. 교육통계연보(2009년 기준)의 대학 진학률을 살펴보면 일반계고는 84.9%, 전문계고는 73.5% 수준에 이르고 있는 실정이다. 따라서, 보다 의미 있는 분석을 위해서는 연령대별로 구분하여 분석한다면 더욱 의미있는 결과를 얻을 수 있다.

### 5) 직업에서 요구하는 수준에 미달되게 교육받은 취업자 비율

정의하기가 매우 어려워서 대부분의 우며, 특히 학위수준보다는 오히려 주관적 지표를 사용하는 것이 해결방안이 될 수 있다.

## 사. 직장 내 관계 및 직무동기

동료 및 상하 유대관계, 고용차별 정도, 일의 만족도, 상하 의사소통 과정에서 느끼는 만족도 등 주로 주관적이며 정성적인 지표들로 구성되어 있다는 것이 특징이며 현재 국내에서는

23) '88년에 개정된 국제표준직업분류(ISCO-88 : International Standard Classification of Occupation)

24) 국제표준교육분류(ISCED : International Standard Classification of Education)



관련 통계가 없다. 유럽에서는 유럽근로상황조사(EWCS, European Working Conditions Surveys)를 통해 자료를 구할 수 있으나, 국가별 표본규모가 작은 편(예. 이탈리아 1,000명)이다.

TF팀에서는 별도의 핵심지표를 제안하지 못하고 있으며 아직도 논의 중이다. 보조지표로 제시한 내용은 유럽근로상황조사를 통해 일부 산출가능한 지표이다.

### 1) 직장 내 관계

직장내에서 동료 또는 상사와의 관계에서 근로자의 느끼는 친밀도 또는 차별이나 괴롭힘에 대해 측정하는 지표로 구성되어 있다

〈표 4-23〉 직장 내 관계 지표 정의 및 자료원

직장 내 관계	핵심	정의 및 자료원	작성
· 직장동료와 매우 강한 유대관계를 느끼는 근로자 비율			
· 상사와 매우 강한 유대관계를 느끼는 근로자 비율			
· 직장에서 차별받은 경험이 있는 근로자 비율			
· 직장에서 괴롭힘을 당한 경험이 있는 근로자 비율			

### 2) 직무동기

일의 본질적 특성을 나타내는 지표로서 근로자가 일자리를 선택하거나 지속하게 되는 직접적인 동기를 나타내는 지표로 구성되어 있다.

〈표 4-24〉 직무동기 지표 정의 및 자료원

직무동기	핵심	정의 및 자료원	작성
· 직무 순서나 작업 방법을 선택할 수 있는 근로자 비율			
· 정기적으로 상사의 피드백을 받는 근로자 비율			
· 일에 자신의 아이디어를 제안할 수 있다고 느끼는 근로자 비율			
· 일이 유용하다고 느끼는 근로자 비율			
· 일에 만족한다고 느끼는 근로자 비율			

### 3. 차원 및 지표의 구성

#### 가. 차원 및 지표 구성 원칙

고용의 질과 관련된 지표를 구성하는 데 있어서 몇 가지 원칙을 살펴보았다. 뉴질랜드 통계청(2009)에서는 ‘지표개발을 위한 6가지 핵심 원칙(Key rules)’으로 ‘명료성’, ‘적절성’, ‘투명성’, ‘객관성’, ‘단순성’, ‘자료원 문서화’ 등으로 제시하고 있다. 본 연구에서도 이러한 관점을 참고하여 지표를 구성하였다.

방하남 등(2007)<sup>25)</sup>은 일반적으로 좋은 ‘척도’로 아래와 같은 원칙을 소개하고 있다.

첫째, 각 개념들을 ‘보편성(Universality)’을 갖고 핵심 요소들을 가능한 한 모두 포괄해야 할 것이다. 예컨대, Howell(2005)에서는 경제활동참가율이나 실업률과 같은 전통적인 거시경제 지표들로는 고용기회의 모든 측면을 제대로 측정할 수 없기 때문에 고용률과 같은 대안적인 지표들의 중요성을 지적한 바 있다.

둘째, 각 구성 요소들은 ‘비교가능성(Comparability)’을 가져야 한다(Ghai, 2003). 다시 말해, 개별 지표들은 그 자체만으로도 국가별 분포 혹은 순위를 만들어 내는 데 기여해야 한다.

셋째, 척도의 ‘개념적 타당성(Validity)’이 확보되어야 할 것이다. DW에서 제시된 ‘근로감독관 비율’의 경우에는 감독관 수 그 자체보다는 운영과정이 더 중요하다는 점에서 개념적 타당성에 대한 비판을 받기도 했다(이상헌, 2006).

넷째, ‘정확성과 신뢰성(Reliability)’의 문제이다. 국가 간 비교분석을 위해서는 해당 개념에 대한 국가별 일관성 내지는 신뢰성이 뒷받침되어야 한다. 파업발생 빈도 자료의 국가 간 비교의 문제점에 대해서는 일찍이 노사관계 분야에서 지적되어 왔다. 임시직 규정에 대해서도 각 국가별로 워낙 그 정의가 다양하여 국가적 배경에 대한 이해 없이는 엉뚱한 결론을 도출할 수 있다.

다섯째, 개념적으로 복잡하지 않아야 한다(Parsimony or Simplicity). 즉 경제성의 원칙에 입각하여 최소한의 지표로 최대한의 개념을 포괄한다는 원칙이다.

여섯째, 국가별 ‘다양성 혹은 특수성(Diversity or Particularity)’을 고려해야 할 것이다. 노동의 세계에 대한 보편적인 접근을 유지하면서도 각 사회의 구조적·제도적 다양성을 고려해야 한다(Ghai, 2005). ILO의 DW나 EU의 QW 모두 보편성을 인정하지만, 시간적·공간적 다양성 혹은 특수성을 인정하고 있다. 예컨대, 선진국과 개도국, 이행기 국가에 따라 상이한 지표들이 더욱 중요할 수 있다.

본 연구에서는 ‘고용의 질’을 측정체계 지표개발을 위하여 위에서 제시한 원칙을 고려하면서 국내 실정에 적합한 지표를 제안할 것이다.

25) 방하남 외(2007)에서 일부 발췌



### 나. 국내 지표구성안 검토결과

UNECE/ILO/Eurostat TF팀에서 제시한 7개 차원 중에서 만족도 등 주관적인 지표로 구성된 ‘직장 내 관계 및 직무동기’를 제외한 6개 차원, 27개 지표를 아래와 같이 제시하였다. 그 중 TF팀에서 중요한 지표로서 제시한 19개가 핵심지표이고, 8개가 보조지표이다.

전체 지표는 지표의 성격에 따라 네거티브(negative)지표가 13개, 포지티브(positive) 지표가 11개, 구분의미가 없는 지표가 3개로 구성된다.

〈표 4-25〉 국내 차원 및 지표 검토안

차원		세부 적용지표	성격	핵심	보조
1. 고용의 안정성과 윤리성(5)	안전성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 치명적인 산업재해 비율</li> <li>▪ 단순산업재해 비율</li> </ul>	↓ ↓	√ √	
	윤리성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 18세 이하 초과근무 근로자 비율</li> <li>▪ 청소년 가사노동 비율</li> </ul>	↓ ↓	√ 	√
	형평성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 여성 고용률</li> </ul>	↑	√	
2. 수입과 복지혜택(3)	임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주당 평균임금(수입)</li> <li>▪ 시간당 중위임금의 2/3 이하 저임금 근로자비율</li> <li>▪ 주당임금의 분포(5분위수)</li> </ul>	↑ ↓ *	√ √	√
	비금전적 보상	※ 현재 적용가능한 적절한 지표 없음	-	-	-
3. 근로시간과 일과 생활의 조화(7)	근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1인당 주당 실제 근로시간</li> <li>▪ 주당 49시간 이상 근로자수 비율(종사상지위별)</li> <li>▪ 비자발적 주당 30시간 미만 근로자수 비율</li> <li>▪ 주당 실제 근로시간 분포(5분위수)</li> <li>▪ 주업 이외의 부업을 하고 있는 근로자수 비율</li> </ul>	↓ ↓ ↓ * ↓	√ √ √	√ √
	유연성	※ 현재 적용가능한 적절한 지표 없음	-	-	-
	일과 생활의 조화	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 가구당 평균 실제근로시간</li> <li>▪ 미취학자녀가 있는 여성(20~49세) 근로자 비율</li> </ul>	↓ ↑	√	√
4. 고용보장 및 사회적 보호(7)	고용보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 25세 이상 임시직 근로자 비율</li> <li>▪ 25세 이상 근속기간별 임시근로자 비율</li> <li>▪ 비법인 자영업주 비율</li> </ul>	↓ * ↓	√ √	√
	사회적 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실업보험으로 보호되는 근로자 비율</li> <li>▪ GDP에서 차지하는 민간 사회복지지출 비율</li> <li>▪ 경제활동인구의 연금기여 비율</li> <li>▪ 주당 평균임금 대비 실업급여 지급액 비</li> </ul>	↑ ↑ ↑ ↑	√ √ √	√
5. 사회적 대화(2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 임금단체교섭권이 있는 근로자 비율</li> <li>▪ 고용주 단체(경총)에 가입된 기업의 비율</li> </ul>	↑ ↑	√	√
6. 기술개발 및 교육훈련(3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지난 12개월 내 교육훈련을 이수한 근로자 비율</li> <li>▪ 숙련 직종 근로자 비율</li> <li>▪ 요구되는 기준보다 고학력인 근로자 비율</li> </ul>	↑ ↑ ↓	√ √ √	
7. 직장 내 관계 및 직무동기	직장 내 관계	※ 현재 적용가능한 적절한 지표 없음		-	-
	직무동기	※ 현재 적용가능한 적절한 지표 없음		-	-

↓ : 네거티브 지표, ↑ : 포지티브, \* : 구분이 곤란

## 4. 최종 지표안 구성

고용의 질 측정개념 체계 작성을 위해 제5절에서 7개 차원별 개별 지표에 대한 개념 정의와 지표 산식 등에 대한 검토를 마치고 국내 관련 세부지표를 정리하여 <표 4-25>에서 제시하였다. 아울러, 본 절에서는 제시된 지표 중에서 차원별로 우선적으로 검토하여야 할 핵심지표 위주로 다음과 같이 최종 지표안을 구성하여 제시하면 <표 4-26>과 같다.

<표 4-26> 국내 고용의 질 최종 지표안

차원		세부지표	성격	핵심	보조
1. 고용의 안정성과 윤리성(3)	안전성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 치명적인 산업재해 비율</li> <li>▪ 단순산업재해 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓</li> <li>↓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	
	형평성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 여성 고용률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> </ul>	
2. 수입과 복지혜택(2)	임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주당 평균임금(수입)</li> <li>▪ 시간당 중위임금의 2/3 이하 저임금 근로자비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑</li> <li>↓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	
	비금전적 보상	※ 향후 지표 추가	-	-	-
3. 근로시간과 일과 생활의 조화(5)	근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주당 평균 근로시간</li> <li>▪ 49시간 이상 근로비율</li> <li>▪ 비자발적 주당 30시간 미만 근로자수 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓</li> <li>↓</li> <li>↓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	
	유연성	※ 향후 지표 추가	-	-	-
	일과 생활의 조화	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 가구당 평균 실제근로시간</li> <li>▪ 미취학자녀가 있는 여성(20~49세) 근로자 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓</li> <li>↑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	√
4. 고용보장 및 사회적 보호(6)	고용보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 25세 이상 임시직 근로비율</li> <li>▪ 25세 이상 근속기간별 근로비율(지위별) (1년 미만, 1~3년 미만, 3~5년 미만, 5년 이상)</li> <li>▪ 비법인 자영업주 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↓</li> <li>↓</li> <li>↓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	√
	사회적 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실업보험으로 보호되는 근로자 비율</li> <li>▪ GDP에서 차지하는 민간 사회보장지출 비율</li> <li>▪ 경제활동인구의 연금기여 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑</li> <li>↑</li> <li>↑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	
5. 사회적 대화(1)		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 임금단체교섭권이 있는 근로자 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> </ul>	
6. 기술개발 및 교육훈련(3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지난 12개월 내 교육훈련을 이수한 근로자 비율</li> <li>▪ 숙련 직종 근로자 비율</li> <li>▪ 요구되는 기준보다 고학력인 근로자 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑</li> <li>↑</li> <li>↓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>√</li> <li>√</li> <li>√</li> </ul>	
7. 직장 내 관계 및 직무동기	직장 내 관계	※ 향후 지표 추가		-	-
	직무동기	※ 향후 지표 추가		-	-





## 제6절 결론

### 1. 요약 및 시사점

본 연구에서는 ‘고용의 질’을 개념화하고 측정 가능한 지표개발을 위한 접근방법으로 ILO, UNECE, Eurostat 공동TF팀에서 논의하여 제안한 개념체계 및 세부지표 안을 토대로 선행연구를 실시하였다. TF팀에서 제시한 약 55개의 세부지표에 대하여 지표개발을 위한 핵심 원칙인 적절성, 객관성, 자료문서화 등을 감안하여 국제 비교가능하면서도 국내 실정을 잘 반영할 수 있는 ‘고용의 질’ 개념체계와 세부지표를 제안하고자 하였다.

우선, TF팀에서 제시한 핵심지표와 보조지표를 면밀히 검토하여 27개의 국내 개념체계 초안을 마련하였다. 지표초안은 지표의 성격에 따라 포지티브(+) 또는 네거티브(-)에 지표로 구분할 수 있으며, 차원 7(직장 내 관계 및 직무동기)을 제외한 6가지 차원에 대하여 관련 자료를 이용하여 지표작성이 가능할 것이다. 차원별로 지표초안과 핵심지표를 위주로 선정된 최종지표 구성 결과를 요약하여 나타내면 <표 4-27>과 같다.

<표 4-27> 차원별 지표구성

차원	지표초안 (27)	구분			최종선정 (20)	구분	
		포지티브	네거티브	구분곤란		포지티브	네거티브
1. 고용의 안전성과 윤리성	5	1	4	0	3	1	2
2. 수입과 복지혜택	3	1	1	1	2	1	1
3. 근로시간과 일과 생활의 조화	7	1	5	1	5	1	4
4. 고용의 보장과 사회적 보호	7	4	2	1	6	3	3
5. 사회적 대화	2	2	0	0	1	1	0
6. 기술 개발 및 교육훈련	3	2	1	0	3	2	1
7. 직장 내 관계 및 직무동기	-	-	-	-	-	-	-

차원별로 보면, 차원 7 직장 내 관계 및 직무동기의 경우 전체적으로 해당 지표를 구성할 수 없었으며, 차원 2의 수입과 복지혜택에서 복지혜택(비금전적 보상)부문과, 차원 3 근로시간과 일과 생활의 조화에서 유연성 부문 또한 현재 적용가능한 지표가 없었다.

초안으로 검토했던 지표 27개 중 핵심지표 19개 중 18개와, 보조지표가 8개 중 2개가 최종지표로 선정되었다. 또한 지표성격으로 구분해 보면 전체 포지티브 지표 11개 중 9

개, 네거티브 지표가 14개 중 11개가 최종 지표로 구성되었다.

## 2. 제언

본 연구는 ILO, UNECE, Eurostat 등의 국제기구에서 진행해왔던 기존의 논의를 검토하고, 최근에 국제기구의 협력 하에 공동 합의하에 제안한 ‘고용의 질 개념체계’에 대하여 국내에 적합한지를 검토하였다. 이는 국내실정에 맞는 개념체계와 지표안을 구성하였다는 점에서 의미가 있다.

‘고용의 질’의 개념이 다소 주관적이고 다차원적이기 때문에 국제기구의 공동 TF팀에서도 국제적으로 비교가능하고 많은 국가에서 작성 가능한 지표를 구성하기 위해 노력을 해왔다. 또한 지표의 실용성을 가지고, 제안지표가 적절성, 명료성, 투명성, 객관성 등의 원칙에 잘 부합될 수 있도록 수년간의 공동세미나를 통하여 각국의 의견을 수렴하고 이를 토대로 지표 안을 선정한 것이다. 본 연구에서는 위와 같이 제안된 TF팀의 지표 체계를 토대로 국내 작성 가능한 지표 풀(pool)을 우선 구성하였다. 이를 통해 전체 최초 구성안 27개 중 20개의 지표를 최종안으로 확정하였다.

향후에 지표작성 담당부서에서는 최종지표 선정안을 확정하기에 앞서 선정된 지표에 대한 시산작업을 거쳐야 한다. 이러한 시산작업을 통하여 차원별로 지표의 타당성을 재검토할 수 있으며 관련 전문가의 의견수렴과 논의과정을 개방함으로써 지표의 투명성과 객관성을 더욱 강화시킬 수 있을 것이다.

[그림 4-5]는 국내 측정지표 개발과 시산 후 확정 절차를 간략하게 나타낸 것이다.



[그림 4-5] 개념체계 및 지표선정 과정

최종으로 제시된 지표구성안을 살펴보면 일부 부문에서는 국내에 지표작성을 위해 적용가능한 통계가 없는 경우가 있다. 특히, ‘직장 내 관계 및 직무동기’의 경우 국내뿐만 아니라 TF에서도 적절한 지표제시에 어려움이 있었다.

따라서, 향후 전체적인 개념체계의 완전성을 고려한다면 핀란드 등 유럽의 근로생활의 질 조사(Quality of work life survey) 또는 유럽근로상황조사(European Working Conditions Surveys) 등을 참고하여 이와 관련되는 새로운 통계를 개발하거나 기존의 통계에 항목을 추가하는 등의 개선방안에 대해 검토해 보아야 할 것이다. 또한, ‘수입과 복지혜택’ 차원에서 ‘비금전적 보상’ 부문의 측정에 있어 유급휴가 또는 병가 등의 사용여부 등을 경제활동인구조사 또는 사업체임금근로시간조사 등에서 개선방안을 모색해 볼 필요가 있다.

또한 시산작업을 통하여 차원별로 각 개별 지표의 시계열 자료를 검토함으로써 ‘고용의 질’의 개선 또는 악화 정도를 확인할 수 있을 것이다. 하지만, 20개의 개별지표에 대해 가중치를 부여하여 종합지수로 작성하는 것은 또 다른 과제로 남을 것이다. 이는 TF팀에서도 ‘고용의 질’의 가중치를 작성 근거가 분명하지 않은 문제점을 언급하면서 부정적인 입장을 제시한 바 있다. 그럼에도 통계의 이용자 측면에서는 종합된 지수 형태가 이해하기 쉬운 측면이 있는 것이 사실이다. 따라서 향후에는 국내외 관련연구에서 시도된 종합지수화 방안에 대해 추가로 검토해 볼 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김유선(2008), “모든 노동자에게 단체협약을!” , 한겨레신문 칼럼, 2008.9.4
- 방하남 등(2007), “ 「고용의 질-거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가」 , 한국노동연구원
- 배민근(2008), “고용의 질 아직 갈 길 멀다”, 「LG Business Insight」 , 2008년 1월
- 유길상(1995), “고용증대 및 고용안정을 위한 사회보장제도의 과제 - 고용보험을 중심으로”, 「사회보험연구」 , 제11호
- 이상현(2005), “Decent Work : 무엇을 어떻게 측정할 것인가?”, 「국제노동브리프」 , 한국노동연구원, 2005년 7월 (Vol.3, No.7)
- 이상현(2005) “세계화, 유연화 그리고 양극화”, 「노동교육」 2005년 3월
- 통계청(2009), “경제활동인구조사 지침서”  
(2009), “경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 지침서”
- 황준욱(2005), “노동과 고용에 대한 질적인 접근”, 「국제노동브리프」 , 한국노동연구원, 2005년 7월 (Vol.3, No.7)
- Anker, R. et al.(2002). “Measuring decent work with statistical indicators”, ILO Policy Integration Department Working Paper No.2.
- European Commission(2003), Improving quality in work: a review of recent progress, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2003) 728 final
- Francis Green(2005), “선진국에서의 ‘고용의 질’ 개념의 발전”, 「국제노동브리프」 , 2005.7 (vol.3, No.7)
- Igor Chernyshev(2009), “Linkages between the Decent Work and the Quality of Employment frameworks”
- Roopali Johri(2005), “Work Values and the quality of employment: A literature review”, Department of Labour. New Zealand
- UNECE(2010), Measuring Quality Employment Country Pilot Reports  
UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work, May(2009), Geneva  
<http://www.unece.org/stats/archive/01.02.e.htm>: ‘고용의 질’과 관련된 최근 논의 자료  
UNECE(2010), “Potential indicators for measurement of quality of employment”, Statistics New Zealand(2009), 「Good Practice Guidelines for the development and reporting of indicators」

### < 관련 사이트 >

- 국가통계포털 [http://kosis.kr/nsportal/abroad/abroad\\_01List.jsp](http://kosis.kr/nsportal/abroad/abroad_01List.jsp)
- 노동부 노동행정통계자료 <http://laborstat.molab.go.kr>
- 유럽재단 <http://www.eurofound.europa.eu>
- e나라지표 <http://www.index.go.kr/egams/index.jsp>
- 통계청 통계설명자료(통계메타DB) <http://kosis.kr/metadata/>



한국교육개발원 교육통계연보(교육통계서비스) <http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>

European Working Conditions Surveys(EWCS) 관련 홈페이지 <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

UNECE 시험조사 자료 <http://www.unece.org/stats/documents/qualityofemployment/>

## <부 록>

〈부표 4-1〉 고용·임금 국가승인통계 목록(37종) : 중앙행정기관

작성기관	통계명칭	승인일자	작성방법	작성주기
통계청 (2종)	경제활동인구조사	1962. 6. 1.	조사통계	월
	지역별고용조사	2006. 8. 3.	"	1년
노동부 (9종)	사업체임금근로시간조사	1968. 4.18.	조사통계	분기
	사업체고용동향조사	1976. 7.12.	"	월
	고용형태별근로실태조사	2000. 7.11.	"	1년
	최저임금적용효과에관한실태조사	2007.10. 8.	"	1년
	사업체기간제근로자현황조사	2010. 4.15.	"	월
	외국인근로자(고용허가제)고용동향	2006. 7.12.	보고통계	월
	장애인의무고용현황	2006. 7.26.	"	1년
	고령자고용현황	2006. 8. 1.	"	1년
	임금교섭타결현황	1998.10.12	"	월
교육과학 기술부 (3종)	이공계인력국내외유입및유출실태조사	2008.12.16.	조사통계	3년
	이공계인력육성활용과처우에관한실태조사	2006. 6.26.	"	3년
	여성과학기술인력활용실태조사	2005. 9.29.	"	1년
지식경제부	산업기술인력수급동향실태조사	2004. 8.25.	"	1년
여성가족부	여성관리자패널조사	2008. 8.21.	조사통계	2년



<부표 4-2> 고용·임금 국가승인통계 목록(37종) : 지방자치단체

작성기관	통계명칭	승인일자	작성방법	작성주기
강원도	강원도취업여성실태조사	2003. 7. 7.	"	4년
경기도	경기도시군별고용조사	2007. 9. 5.	"	분기
경남 창원시	경상남도창원시경제활동인구조사	2006. 3. 9.	"	분기
전북 군산시	군산시경제활동인구조사	2008. 2.27.	"	반기
전북 전주시	전주시경제활동인구조사	2006. 4.24.	"	분기

<부표 4-3> 고용·임금 국가승인통계 목록(37종) : 지정기관

작성기관	통계명칭	승인일자	작성방법	작성주기
한국고용정보원 (5종)	산업직업별고용구조조사	2001. 9.24.	조사통계	1년
	청년패널조사	2007. 9.21.	"	1년
	대졸자직업이동경로조사	2006.10.20.	"	1년
	워크넷구인구직및취업동향	2002. 1.29.	보고통계	월
	고용보험통계	1997. 9. 1.	"	월
한국장애인고용 촉진공단 (3종)	장애인고용패널조사	2007. 6.27.	조사통계	1년
	사업체장애인고용실태조사	2005. 7.25.	"	2년
	장애인구인구직및취업동향	2002.10.31.	보고통계	분기
한국노동연구원	한국노동패널조사	1998.12.21.	"	1년
한국정보통신산업협회	방송통신부문인력동향실태조사	2002. 8.30.	"	1년
대한건설협회	건설업임금실태조사	1990.11.27.	"	반기
대한측량협회	측량업체임금실태조사	1999. 6.29.	"	1년
중소기업중앙회	중소제조업직종별임금조사	1990. 9.22.	"	년
한국건설감리협회	감리원임금실태조사	1999. 7.09.	"	년
한국소프트웨어 산업협회	소프트웨어기술자임금실태조사	1998. 5.25.	"	1년
한국엔지니어링협회	엔지니어링업체임금실태조사	1994. 7.23.	"	1년