

사회통계 프레임워크 작성 및 국가주요지표 체계 영역별 진단연구 I

# 고용·노동 통계 프레임워크 작성 및 국가주요지표 체계 진단연구

2017



사회통계 프레임워크 작성 및 국가주요지표 체계 영역별 진단연구 I

# 고용·노동 통계 프레임워크 작성 및 국가주요지표 체계 진단연구

2017

통 계 개 발 원

이 연구는 인천대학교 산학협력단이 2017년 통계개발원 「사회통계 프레임 워크 작성 및 국가주요지표 체계 영역별진단연구 I: 고용·노동」의 일환으로 수행된 연구과제입니다. 본 보고서의 내용은 연구자의 의견으로 통계개발원의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

# 제 출 문

## 통계개발원장 귀하

본 보고서를 「사회통계 프레임워크 작성 및 국가주요지표 체계 영역별 진단 연구 I: 고용·노동」 연구용역 과제의 최종보고서(고용·노동)로 제출합니다.

2017년 12월 11일

연구책임자 이 인 재

**연구책임자** 이인재(인천대학교 경제학과 교수)

**공동연구자** 정진호(한국노동연구원 선임연구위원)  
김동배(인천대학교 경영학부 교수)  
옥우석(인천대학교 무역학부 교수)  
조동훈(한림대학교 경제학과 교수)  
최형재(고려대학교 경제통계학부 교수)  
변준석(통계청 통계개발원 사무관)  
최돈길(통계청 고용통계과 주무관)

**연구보조원** 신가희(부산대학교 경영학과 박사과정 수료)  
김주희(인천대학교 경제학과)  
조유현(인천대학교 경제학과)

**연구수행기관** 인천대학교 산학협력단

## 제1장 서론

- 연구의 목적은 고용·노동 통계 프레임워크(framework)를 설계하고, 이를 활용하여 고용·노동 통계 개선방안을 도출하고 국가주요지표체계 및 삶의 질 지표의 개선방안을 제시하는 것임
- 연구는 선행연구의 검토와 해외사례 연구 및 전문가들의 의견을 수렴하는 방식으로 진행
- 연구의 범위는 다음과 같음
  - 고용·노동 통계 프레임워크 설계
  - 고용·노동 통계의 작성현황 분석 및 개선방안 도출
  - 국가주요지표체계 및 삶의 질 지표 개선방안 제시

## 제2장 고용·노동 통계 프레임워크 설계

- 고용·노동의 정의 및 범위설정
  - 일(work) 관점, 취업(employment) 관점 및 웰빙(well-being) 관점에서 고용·노동 정의가 가능함
    - 일(work)의 관점에서 고용·노동은 “성별에 관계없이 타인의 소비 또는 자기 자신의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 수행되는 모든 활동(all activities performed in economic units by persons of any sex, in order to produce goods and services for consumption by others, or for own production)”으로 정의됨
    - 취업(employment) 관점에서 고용·노동은 “소득을 획득할 목적으로 타인의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 사람에 의해 수행되는 모든 활동(all activities generating income,

performed in economic units by persons, in order to produce goods and services for consumption by others)”으로 정의됨

- 웰빙(well-being) 관점에서 고용·노동은 “사람이 타인의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 수행하는 모든 활동으로, 소득을 획득하고 자신의 삶을 실현하는 수단”으로 정의됨
- 본 연구에서는 기본적으로 취업(employment)의 관점에 입각하여 고용·노동을 정의하되, 웰빙(well-being)의 관점에 맞추어 고용·노동을 범위를 확장함

□ 고용·노동과 웰빙의 관계

- 고용과 실업, 임금, 일자리 만족도 등은 개인의 웰빙에 직접적인 영향을 미침
- 고용·노동은 한 사회의 물질적 생활수준과 지속가능성을 좌우하는 요인임. 개인의 웰빙 수준은 사회 전체의 웰빙 수준에 의해서도 결정됨

□ 고용·노동 관련 사회적 이슈 및 정책관심

- 고용과 실업, 고용형태 및 고용안전성, 근로시간, 임금 및 근로조건 격차, 일자리 매치, 비시장적 노동 등이 현재 고용·노동 영역에서 문제가 되고 있는 사회적 이슈
- 고용·노동 영역에서의 통합영역 쟁점은 산업안전, 고용안정망, 노동시장 차별, 일-생활 균형, 노동시장 취약계층, 노동력 감소 등임
- 고용·노동 영역에서의 도전과제는 제4차 산업혁명 등 기술변화에 따른 고용구조와 고용관계의 변화, 이민과 외국인 근로자, 고령자 노동공급 및 은퇴를 들 수 있음

□ 고용·노동 관련 취약 인구집단

- 고용·노동 영역의 표준집단을 설정하고, 이에 비해 노동시장 성과가 떨어져 정책적 개입이 필요하거나 통계생산에 적절하게 반영되지 않는 집단을 취약집단으로 설정함

- 노동시장 주 노동력인 ‘30-54세 내국인 남성 취업자’를 표준집단으로 설정하면, 실업자, 여성, 청년, 고령층, 저소득층, 비정규직, 장애인, 탈북자, 외국인 근로자를 취약인구집단으로 식별할 수 있음

□ 고용·노동 통계 프레임워크

- ILO, OECD, EU 등 국제기구와 미국, 영국, 일본, 호주 등 주요국가의 노동통계 프레임워크 분석을 통해 고용·노동 통계 프레임워크 설계
- 고용·노동 해외사례는 대부분의 국제기구와 외국의 고용·노동 통계가 명시적 또는 암묵적으로 노동시장 프레임워크에 기반하고 있음을 보여줌
- 고용·노동 통계 프레임워크는 고용·노동의 정의에 따라 달라짐. 일 통계 프레임워크, 노동시장 프레임워크 및 웰빙 프레임워크가 설계될 수 있음
- 본 연구에서 제시하는 고용·노동 통계 프레임워크는 노동시장 프레임워크를 웰빙과의 연관성을 중심으로 재구성한 프레임워크임

〈고용·노동 통계 프레임워크〉

		영역	하위영역
고용 · 노동	일자리 (Jobs)		노동력 (Labor Force)
			일자리 수 (Number of Jobs)
			노동시장 진입과 이행 (Labor Market Entry, Turnover, and Retirement)
			일자리 질 (Quality of Employment)
			노사관계 (Labor Relations)
	임금 (Earnings)	임금 (Wages)	

		근로시간 (Hours of Work)
		노동비용/생산성 (Labor Costs & Productivity)

- 고용·노동 프레임워크는 통계 영역을 일자리 영역과 임금 영역으로 나누고, 일자리 영역은 다시 노동력, 일자리 수, 노동시장 진입과 이행, 일자리 질, 노사관계의 5개의 하위영역으로, 임금 영역은 임금, 근로시간, 노동비용/생산성 3개의 하위영역으로 나누고 있음
- 고용노동 영역의 포괄범위가 넓은 점을 감안하여 8개의 하위영역별로 각각의 통계 프레임워크를 작성함

### 제3장 고용·노동 통계 작성현황 분석

- 우리나라의 주요 고용·노동 통계 작성현황을 확인하고, 이를 고용·노동 통계 프레임워크에 맞추어 재분류함. 그리고 각 하위영역의 필요지표와 보조지표를 설정하고, 현재 고용·노동 통계의 작성현황과 비교·분석함
- 노동력 통계는 기본적으로 만 15세 이상의 생산가능인구를 경제활동 상태에 따라 분류하여 그 규모를 측정하여 줌으로써 노동시장의 상황을 개괄적으로 살펴볼 수 있게 하는 매우 중요한 통계임
  - 생산가능인구는 크게 경제활동인구와 비경제활동인구로 대별되며, 경제활동인구는 다시 취업자와 실업자로 구분되는 것이 일반적으로 통용되고 있는 노동력 분류 체계임
  - 국제적인 비교를 위해 주요하게 활용되고 있는 노동력 통계에는 경제활동참가율, 고용율, 실업률 등이 있으며, 이들 통계들은 성별, 연령별, 학력별 등으로 세분화 되어 작성되고 있음
  - 최근 국가 간 노동이동이 활성화되면서 국내로 유입되는 해외 노동력의 규모를 따로 분리하여 작성할 필요가 증대되고 있는데, 이러한 외

국민 노동력 통계는 산업정책 및 노동정책의 효과적인 운용에 있어 그 중요성을 더해 가고 있음. 이에 따라 우리나라에서도 비자유형별, 체류자격별, 국적별 등으로 세분화된 외국인 노동력 통계가 작성되고 있음

- 한편, 공식 실업률 통계가 경제변동에 따른 노동시장 상황을 제대로 대변해주지 못한다는 지적과 함께, 취업과 실업, 실업과 비경제활동 사이의 경계에 위치해 있는 소위 노동력 저활용(*underutilization*) 집단에 대한 보다 심층적인 노동시장 통계가 작성되어 노동시장 상황을 보다 명확하게 이해할 필요가 있다는 국제적인 논의에 따라 최근 다양한 고용보조지표들이 개발되어 제공되기 시작한 점은 매우 시의적절한 시도임
- 제공되고 있는 노동력 통계 중 가장 대표적인 통계는 경제활동인구조사인데, 이 통계는 1963년부터 시작되어 매월 조사되며 그 결과가 익월에 공표되고 있음
- 노동력 통계가 노동을 공급하는 개인들을 대상으로 작성되는 통계라면, 일자리 수 통계는 기업 또는 사업체에서 필요로 하는 수요 측면의 일자리 규모를 측정함
  - 개별 근로자들이 두 개 이상의 일자리를 가지게 되면 노동력 통계와 일자리 수 통계는 서로 상이하게 되며, 일자리 수 통계는 경기변동에 따른 노동 수요의 변화를 살펴보는 데 있어 매우 중요한 통계임
  - 일자리 수 통계는 크게 공공부문과 민간부문에 대별할 수 있으며, 그동안의 일자리 수 통계는 민간부문의 일자리를 중심으로 사업체 규모별, 산업별, 고용형태별 등으로 상당히 세부적으로 작성되어 왔지만, 공공부문의 일자리 수 통계는 민간부문의 일자리 수 통계에 비해 제공되는 통계의 수 및 내용이 상대적으로 미흡한 실정임
  - 공공부문의 빈일자리 통계는 취업준비생들에게 매우 중요한 정보임에도 불구하고 아직 작성되고 있지 않는 실정인데, 향후 가용 정보의 존재 등을 파악하여 빈일자리 통계를 마련해 나가야 할 필요가 있음
  - 일자리 수 통계의 대표적인 예는 일자리행정통계이며, 이 통계는 표본

조사에 의존하는 기존의 통계들과는 달리, 공공기관이 보유한 각종 행정자료DB에 존재하는 일자리 정보들을 사업장 정보와 연결하여 일자리 수 통계를 전수조사하는 방식으로 작성하고 있음

- 노동시장 진입과 이행 통계는 신규로 노동시장에 진입하는 노동력과 노동시장 내에서 직장이동을 통해 일자리를 이전하거나 은퇴 등을 통해 노동시장에서 이탈하는 노동력을 측정하는 통계임
  - 노동시장 진입에 있어 가장 중요한 통계는 학교로부터 직장으로서의 이행에 관한 통계인데, 이 통계에서는 신규졸업자의 취업률, 졸업부터 첫 일자리 취업까지 걸리는 시간, 첫 일자리의 고용형태 등이 중요한 세부통계들이며, 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 등이 해당 통계를 제공하고 있음
  - 또한 노동시장 진입 과정에서 노동의 수요와 공급의 균형 상황이 분야마다 다를 수 있고, 개별 근로자들의 숙련수준과 제공되는 일자리에서 필요로 하는 숙련수준은 서로 상이하게 나타날 가능성이 있는데, 이러한 일자리의 양적·질적 매칭의 정도를 파악하는 통계도 매우 중요한 역할을 함. 이와 관련하여 우리나라에서는 빈일자리 통계, 구인/구직 배율, 그리고 하향취업 정도 등의 통계가 일자리의 매칭 상황에 대한 정보를 제공해 주고 있음
  - 노동시장 내에서의 직장이동에 관한 통계도 노동시장의 동학을 살펴볼 수 있는 중요한 통계인데, 이 부문에서는 사업체를 대상으로 조사되는 신규채용율과 이직률 통계, 그리고 일자리 이동에 있어 일자리 형태 간 전환률 또는 재취업까지 걸린 시간 등이 세부적으로 조사·공표되고 있으며, 대표적으로는 사업체노동력조사를 들 수 있음
  - 개별 근로자들의 은퇴 결정 또한 전체 노동력 변동에 영향을 미칠 수 있는 노동시장 이행의 한 부분임. 은퇴와 관련하여서는 은퇴자 규모, 정년연령 및 실 은퇴연령 등이 사업체 규모 및 산업별로 제공되고 있으며, 대표적인 통계로는 고령화연구패널조사와 사업체노동력조사 부가조사를 들 수 있음

□ 일자리 질은 노동의 객관적 측면과 주관적 측면에서 파악할 수 있음.

- 객관적 측면에서는 산업안전, 일과 삶의 균형, 임금수준, 고용안정성, 사회보장제도의 구비 정도가 일자리 질 지표임. 주관적 측면에서는 개인이 인지하는 일자리에 대한 전반적 또는 개별 일자리의 구성 요소에 대한 만족도가 일자리 질 지표
- 일자리 질 영역 통계로는 산업재해현황, 고용보험통계, 고용형태별근로실태조사, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 한국노동패널조사가 있음
- 산업재해현황은 업무상 사고 또는 질병으로 인해 발생한 사망자와 부상자를 조사함. 고용보험통계는 고용보험사업으로서 고용보험, 실업급여, 고용안정, 직업능력개발, 모성보호 등 각 고용보험사업 내용을 보고. 고용형태별근로실태조사는 1인 이상 사업체의 고용형태별 인적사항과 임금 및 근로시간을 상세 구성내역별로 조사. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 국민연금(직장가입), 건강보험(직장가입), 고용보험 가입 통계와 같은 사회보험가입 현황을 조사해서 공표. 한국노동패널조사는 일자리 만족도를 전반만족과 개별만족으로 구분해서 측정하고 있음

□ 노사관계는 노사관계시스템 관점에서 통계 프레임워크를 구축. 이익대표 또는 발언기제와 노사관계의 산출로 구성됨

- 노사관계의 프로세스에 해당되는 것이 발언기제이며, 산출에 해당되는 것이 노사관계 결과/분쟁임. 발언기제는 유노조 부문과 무노조 부문으로 구분할 필요가 있으며, 한국의 경우 유노조 부문은 노동조합이 무노조부문은 노사협의회가 이익대표 방식임. 아웃풋은 조직부문 및 비조직부문의 노사관계 결과로서 집단적 노사분쟁과 개별적 노사분쟁을 포함함
- 노사관계 통계로는 전국노동조합조직현황과 노사분규통계가 있으며, 동종의 유사통계로는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 사업체

패널조사, 고용노동부 행정통계 등이 있음

- 전국노동조합조직현황에서는 노동조합, 조합원 숫자, 조직형태(기업별, 지역/업종별, 산별), 중앙조직(한국노총, 민주노총, 미가맹), 적용법규(노조법, 공무원 노조법, 교원노조법)를 조사함. 노사분규통계는 노사분규발생건수와 근로손실일수를 조사하고 있음. 사업체패널조사는 노사협회의 실질적 운영정도를 5점 척도로 측정하고 있으며 고용부 행정통계는 노사협회의 설치율을 조사하고 있음
- 임금은 노동을 통한 경제적 일(economic work)에 대한 보상으로, 근로자의 노동소득과 기업의 노동비용을 결정하는 주요한 지표임
  - 임금산정기준은 근로시간을 기준으로 임금률(time rate), 생산량(판매량)을 기준으로 한 임금률(piece rate)로 크게 분류하고 있음
  - 임금의 분포 또는 격차는 임금불평등에 대한 객관적인 실태 파악과 더불어 차별시정을 위한 기초정보를 제공하고 있음
  - 고용형태별 근로실태조사에서는 개별 근로자의 임금산정 기준, 임금기준액, 6월 급여(정액급여(기본급, 통상적수당, 기타수당) 및 초과급여), 전년도 연간 상여금 및 성과급 총액, 사업체노동력조사에서는 개별 사업체의 임금총액, 정액급여, 초과급여, 특별급여, 고정상여금을 조사하고 있음
  - 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서도 임금산정형태, 시간당 임금, 지난 3개월간 월평균임금 등을 조사하고 있음
- 근로시간은 경제적 일(economic work)에 배분된 시간으로, 취업자수와 결합하여 경제 전체의 총노동투입량, 임금 또는 노동소득과 결합하여 경제 전체의 총노동비용 또는 총노동소득을 결정하는 주요한 지표임
  - 생산에 투입된 총노동투입량을 측정하는데 실(actual)근로시간, 생산에 소요된 총노동비용을 측정하는데 지불(paid)근로시간, 단기간(1주, 1개월 등)의 조사대상 기간이 아닌 평상적인 상태(usual status)에서의 근로시간을 측정하는데 평소(usual)근로시간이 보다 적절함
  - 경제활동인구 본조사에서는 주당평소근로시간, 주당실근로시간, 부가

조사에서는 주된 직장(일)에서의 주당 평소근로시간을 조사하고 있음

- 고용형태별근로실태조사에서도 근로일수(소정 및 휴일 실근로일수), 근로시간(소정실근로시간, 초과실근로시간, 휴일실근로시간), 사업체노동력조사에서도 근로일수(소정근로일수, 비출근일수, 휴일근로일수), 근로시간(소정실근로시간, 초과실근로시간)을 조사하고 있음
- 명목 노동비용을 실질 총산출량으로 나눈 단위노동비용은 상품 특히 교역재의 가격경쟁력 및 노동수요를 결정하는 주요한 지표임
- 노동비용은 직접노동비용인 임금 뿐만 아니라 간접노동비용인 퇴직급여, 법정노동비용, 법정외복지비용 등을 포함하고 있음
- 노동생산성은 생산의 기술적 효율성, 임금결정, 성과배분, 국제경쟁력 비교 등에서 중요한 정보를 제공하고 있음
- 기업체노동비용조사에서는 임금 이외에 퇴직급여 등의 비용, 법정노동비용, 법정외복지비용 등 간접적인 노동비용도 조사하고 있음
- 노동생산성지수(산업생산, 부가가치 기준)는 통계청, 한국은행, 고용노동부의 각종 자료를 가공·집계하여 분기별로 공표하고 있음

## 제4장 고용노동 통계 개선방안 및 실행계획

- 제3장에서의 비교·분석결과를 바탕으로 고용·노동 통계의 개선방안을 모색함
  - 8개의 하위영역별로 통계 개선방안을 구체적으로 제시함
  - 개선방안의 구체적 실행계획을 단기과제와 중장기과제로 나누어 제안함
- 노동력에서는 공공기관에 대한 정의 명료화, 고용형태별 분류기준 개선, 외국인 인력 통계 고도화, 전일제 환산 노동력 규모 통계작성, 경제활동인구조사의 조사방식 개선 등이 검토 필요
  - 단기적으로 경제활동인구조사에서 공공기관에 대한 정의를 명료화하

여 공공부문 인력 규모 파악, 고용형태별 통계 개념을 명료화 하고 비전형근로의 세부형태별 통계와 같은 시의성 있는 통계의 작성, 무급가족종사자의 취업자의 구분을 국제기준과 부합하도록 개선, 외국인 전문인력 통계를 전문인력 비자유형에 따라 세부적으로 작성

- 중장기적으로 유효노동력 관점에서 전일제환산(full-time equivalent) 노동력의 규모에 관한 통계 개발, 고용보조지표의 지속적 개선, 경제활동 인구조사의 표본조사방식을 특정 주간 조사 방식에서 매주 연속조사 방식으로 전환
- 일자리 수에서는 공공부문 일자리 수 통계 개선, 통계 공포주기 단축, 숙련수준별 일자리 수 통계 작성 등이 검토 필요
  - 단기적으로 공공부문 일자리 수 통계를 민간부문 일자리 수 통계에 준하여 성, 연령, 산업, 규모, 종사상 지위별로 세분화하여 작성
  - 중장기적으로 공공부문의 빈일자리 통계 작성, 일자리 수 통계의 공포주기를 분기 또는 월 단위로 단기화, 숙련수준별 일자리 수 및 빈일자리 수 통계 작성
- 노동시장 진입과 이행에서는 경제활동인구조사 청년층 부가조사 개선, 일자리 매치통계 개선, 직장이동 통계 개선, 고졸자 노동시장 통계 개발, 실제 은퇴연령에 대한 통계 확보 등 검토 필요
  - 단기적으로 경제활동인구조사 청년층부가조사에서 군입대 및 군제대 관련 정보 추가, 취업준비 설문에서 기업 규모에 대한 분류를 명확화, 졸업 후 취업준비 기간에 관한 설문을 추가하여 학교로부터 노동시장으로의 이동에 관한 보다 자세하고 엄밀한 통계 작성, 일자리 매치에 있어 매칭의 질을 평가할 수 있는 통계를 사업체와 개인 관점에서 각각 마련, 직장이동에 있어 사업체 규모를 보다 세분화하여 이직률 및 신규채용률 등의 관련 통계 작성 및 성별 및 업종별로도 통계 작성
  - 중장기적으로 노동시장 진입과 이행에 있어서는 고졸자 대상 노동시장 이동 관련 통계 개발, 일자리 매치 통계의 조사대상을 1인 이상 사업체로 확대하고 민간포털의 구인정보와 워크넷 DB의 구인정보를 연

계. 은퇴 통계에서는 실제 은퇴연령에 관한 통계 작성

- 일자리 질에서는 일-생활 균형 관련 조사 실시 및 통계 개선, 고용안정성 지표 개선, 일자리 만족도 측정 개선 등 검토 필요
  - 단기적으로 일-생활 균형과 관련해서 유연근로제, 휴일 및 휴가일수와 소진 등에 대한 조사통계 생산·공표, 고용안정성 관련해서 10년 이상 근속자와 같은 장기근속자 비중 공표, 고용보험통계나 사업체노동력조사 자료를 활용한 비자발적 이직률 통계 공표, 통계적 추정을 통해 향후 1년 이내의 실업가능성에 대한 지표개발, 일자리 만족도 관련 일자리의 개별 만족도와 관련된 측정지표 추가
  - 중장기적으로 일-생활 균형과 관련해서 유연근로제, 휴일 및 휴가일수와 소진 등에 대한 조사통계를 생산해서 본격적으로 공표, 일자리 만족도와 관련해서 일자리에 대한 주관적 만족도를 추가 개발
- 노사관계에서는 노동조합 관련 통계 관리체계 및 작성방식 개선, 노사협의회 관련 지표 개선 등이 검토 필요
  - 단기적으로 노동조합조직율과 단체협약적용률 관련해서 노동조합카드의 시의성 확보를 위해 해산이나 변경 상황을 매년 체크해서 자료 갱신, 노동조합카드에 조사 항목을 추가해서 단체협약 적용자에 대한 정보를 조사하여 단체협약적용률 통계를 시범적으로 생산, 노사분규관련 상급단체, 임단협의 구체적인 이슈, 분규의 적법성, 직장폐쇄 여부, 종결유형(노사합의, 업무복귀, 폐업 등) 등에 따른 분규정보 제공, 노사협의회 설치율이 아니라 유효노사협의회 설치율을 조사·공표
  - 중장기적으로 노동조합조직율과 단체협약적용률 관련 노동조합 모집단의 관리체계 확립, 노동조합 통계관리를 지자체와 고용노동부의 이원적 체계로부터 일원화하고 전자보고시스템으로 시의성 있는 자료 확보, 무노조 부문의 대안적 근로자 발언기제 실태파악 및 통계 생산
- 임금에서는 평균값(means) 이외의 임금분포의 다양한 통계치를 작성·공표, 임금산정형태(또는 기준) 및 임금기준액에 대한 부정기적 실태조사, 4인 이하 민간사업체 조사결과 공표, 정부기관 조사항목 확대 등이 검토

토 필요

- 단기적으로 고용형태별근로실태조사에서 조사된 임금산정기준 및 임금기준액 공표, 평균값(means) 이외에 중위값(median)도 작성·공표, 이 익단체의 임금통계 용어 정비, 4인 이하 민간부문의 임금 및 근로시간도 공표
- 중장기적으로 임금산정기준, 임금기준액 이외에 임금지급주기 등을 포함한 부정적인 부가조사, 평균값·중위값 이외에 주요 분위수(P10, p90), 분위수 배율 등 임금분포 작성·공표, 전체 임금근로자의 노동비용, 정부기관의 임금 및 근로시간도 조사·공표
- 근로시간에서는 주된 일자리에서의 평소(usual) 근로시간의 작성·공표, 지불(paid) 근로시간제도에 대한 부정기적 실태조사, 불연속 조사의 결과 보정, 4인 이하 민간사업체 조사결과 공표, 정부기관 조사항목 확대 등이 검토 필요
- 단기적으로 경제활동인구조사 부가조사에서 조사된 ‘주된 일에서의 평소 실(actual)근로시간’ 공표 및 이를 활용한 국제지표 작성, 지불(유급, 미지급 포함)근로시간에 대한 시범조사, 4인 이하 민간부문의 임금 및 근로시간도 공표
- 중장기적으로 경제활동인구조사 본조사에서 주된 일에서의 평소근로시간 조사·공표, 지불근로시간(유급, 미지급 포함) 특별조사, 약정근로시간, 임금할증률 등에 대한 부정기적인 실태조사, 정부기관의 임금 및 근로시간도 조사·공표
- 노동비용/생산성에서는 노동비용은 조사대상의 점진적 확대, 노동투입량·노동생산성·단위노동비용 등에 대한 체계적인 국가통계(national statistics)의 작성, 4인 이하 민간사업체 조사결과 공표, 정부기관 조사항목 확대 등이 검토 필요
- 단기적으로 기업체노동비용조사 조사대상에 임시·일용근로자 포함, 노동투입량 및 노동비용 집계 4인 이하 민간부문의 근로시간 및 임금 정보 활용

## 제5장 국가주요지표 개선방안

- 고용과 노동관련 현행 국가주요지표 체계는 고용, 임금, 근로조건, 노사관계의 4가지 분야로 분류되어 있음. 이를 노동시장 프레임워크에 따라 재분류/수정
  - 첫째, 임금항목에 대한 세부적 분류를 고려하여 임금소득 수준을 새롭게 추가하고, 고용항목에서는 관심그룹별 실업률과 고용률을 추가
  - 둘째, 일-생활 균형 내용을 일자리 만족도에 포함시켜 독립적인 항목으로 부각
- 현재의 영역분류 체계를 유지한 ‘개선 1안’의 경우 기존의 4가지 분류에다 일자리 만족도 영역을 새롭게 추가하여 총 5가지 영역으로 수정함. 각 영역에서 추가된 내용은 다음과 같음.
  - 첫째, 고용항목에서 장기실업률, 청년실업률과 중고령자 고용률을 새롭게 추가하였으며 비자발적 비임금근로자 비율과 비전형근로자 비율을 새로운 하위지표로 추가
  - 둘째, 임금항목에서는 시간당 실질임금으로 측정되는 임금소득수준 영역을 추가하였고 임금구조라는 영역에서 기존의 임금분포를 포함
  - 셋째, 근로조건 항목에서 장시간 임금근로자 비율을 추가
  - 넷째, 일-생활 균형 항목을 추가한 일자리 만족도 영역을 독립적으로 구분
- 노동수요와 노동공급이라는 노동통계 프레임워크를 명시적으로 고려한 ‘개선 2안’도 제시
  - 고려하는 지표들의 내용은 동일하며 다만 영역구분에 있어서 노동시장의 수요와 공급체계의 틀을 접목시키는 여부에 따라 다를 뿐임

- 본 연구가 제시한 고용·노동 통계 프레임워크에 따른 ‘개선 3안’의 경우 고용·노동이라는 지표를 일자리와 임금이라는 두 가지 영역으로 분류하고 각각의 영역에 기존의 4가지 영역과 노동공급과 노동수요 그리고 일자리 매치와 노사관계를 포함하는 ‘종합적’인 측면에서의 지표체계를 구성. 여기서 새롭게 추가된 내용은 다음과 같음
  - 첫째, 민간부분과 공공부분의 일자리 수와 청년들이 정규교육을 마치고 최초 직장으로서의 이행과정을 측정하는 노동시장 진입과 이행 관련 지표를 추가
  - 둘째, 노동비용/생산성을 추가하여 근로자가 직장에서 받는 임금 외에도 고용주 측면에서 고용으로 발생하는 추가비용에 대한 내용을 담고 있는 노동비용 그리고 근로자의 노동생산성 지표와 관련된 지표를 추가

## 목 차

보고서 요약 .....	i
<b>제1장 서론 .....</b>	<b>1</b>
제1절 연구의 배경 및 목적 .....	1
1. 연구의 배경 .....	1
2. 연구의 목적 .....	2
제2절 연구의 방법과 범위 .....	4
1. 연구의 방법 .....	4
2. 연구의 범위 .....	6
제3절 연구의 구성 .....	9
<b>제 2장 고용·노동 통계 프레임워크 설계 .....</b>	<b>10</b>
제1절 고용·노동의 정의 및 범위설정 .....	10
1. 고용·노동의 통계적 정의 .....	10
2. 고용·노동의 통계적 범위설정 .....	17
제2절 고용·노동과 웰빙의 관계 .....	18
1. 고용·노동과 개인의 웰빙 .....	18
2. 고용·노동과 사회의 웰빙 .....	19
제3절 고용·노동 관련 사회적 이슈 .....	22
1. 고용·노동 관련 사회적 문제 .....	22
2. 고용·노동 통합영역 쟁점과 도전과제 .....	32
제4절 고용·노동 관련 취약 인구집단 .....	40
제5절 고용·노동 통계 프레임워크 .....	43
1. 국제기구의 고용·노동 통계 .....	43
2. 고용·노동 통계 해외사례 .....	49
3. 고용·노동 통계 프레임워크 .....	56
4. 하위 영역 통계 프레임워크 .....	63

<b>제3장 고용·노동 통계 작성현황 분석</b> .....	<b>74</b>
제1절 고용·노동 통계 작성현황 .....	74
1. 고용·노동 통계 분류 .....	74
2. 일자리 영역 주요 통계 .....	78
3. 임금 영역 주요 통계 .....	89
제2절 프레임워크와 작성통계의 비교·분석 .....	94
1. 일자리 영역 .....	94
2. 임금 영역 .....	106
<b>제4장 고용·노동 통계 개선방안 및 실행계획</b> .....	<b>114</b>
제1절 고용·노동 통계 개선방안 .....	114
1. 일자리 영역 통계 개선방안 .....	114
2. 임금 영역 통계 개선방안 .....	132
제2절 개선을 위한 실행계획 .....	137
1. 일자리 영역 실행계획 .....	137
2. 임금 영역 실행계획 .....	145
<b>제5장 국가주요지표 개선방안</b> .....	<b>148</b>
제1절 분석틀 .....	148
1. 현재 분석틀 .....	148
2. 분석틀 개선안 .....	150
제2절 지표현황 .....	152
제3절 평가 및 개선안 .....	154
1. 고용·노동 통계 프레임워크 기준으로 재분류 .....	154
2. 주요지표와 보조지표의 재정리 .....	155
3. 구체적 개선안 (1안/2안/3안) .....	158
<b>참 고 문 헌</b> .....	<b>166</b>
<b>부록</b> .....	<b>173</b>

## 표 목 차

<표 I-1> 연구의 범위 .....	8
<표 II-1> 일 통계(work statistics)의 개념적 프레임워크 .....	13
<표 II-2> 청년층 고용률과 실업률(2016, %) .....	23
<표 II-3> 6규모 대비 월평균 임금 격차 추이(1980-2015) .....	29
<표 II-4> 고용·노동에서의 통합영역 쟁점 .....	34
<표 II-5> 고용·노동 영역에서의 도전과제 .....	39
<표 II-6> 고용·노동 영역에서의 취약 인구집단 .....	42
<표 II-7> OECD Better Life Index에 포함된 고용·노동 영역 지표 .....	46
<표 III-1> 국가승인통계 현황 .....	74
<표 III-2> 국가통계포털 주제별 통계: 고용·노동·임금 .....	75
<표 III-3> 고용·노동 통계 프레임워크에 따른 영역별 주요통계 .....	76
<표 III-4> 노동력 측정요소와 지표 .....	96
<표 III-5> 일자리 수 측정요소와 지표 .....	98
<표 III-6> 노동시장 진입과 이행 측정요소와 지표 .....	102
<표 III-7> 일자리 질 측정요소와 지표 .....	104
<표 III-8> 노사관계 부문의 측정요소와 지표 .....	106
<표 III-9> 임금 영역 주요 공표지표 .....	107
<표 III-10> 임금 부문의 유형별 지표 .....	109
<표 III-11> 근로시간 부문의 유형별 지표 .....	110
<표 III-12> 노동비용/생산성 부문의 유형별 지표 .....	113
<표 IV-1> 일자리(직무)만족 설문지 비교 .....	128
<표 IV-2> 근로시간, 임금, 생산성 등의 관계 .....	132
<표 IV-3> 고용·노동 통계 개선을 위한 실행계획: 일자리 영역 .....	142
<표 IV-4> 고용·노동 통계 개선을 위한 실행계획: 임금 영역 .....	147
<표 V-1> 고용·노동 통계 프레임워크 .....	151
<표 V-2> 국가주요지표의 고용과 노동 지표체계 (2016) .....	152
<표 V-3> 사회조사: 근로 여건 만족도 설문 문항 .....	160
<표 V-4> 국가주요지표 체계개선 1안 .....	163
<표 V-5> 국가주요지표 체계개선 2안 .....	164

<표 V-6> 국가주요지표 체계개선 3안 .....	165
<부록 표 1> 고용·노동 통계 개요 .....	182
<부록 표 2> 경제활동인구조사 개요 .....	186
<부록 표 3> 지역별고용조사 개요 .....	187
<부록 표 4> 이민자 체류실태 및 고용조사 개요 .....	188
<부록 표 5> 고용허가제동향 개요 .....	189
<부록 표 6> 일자리행정통계 개요 .....	190
<부록 표 7> 고용형태별근로실태조사 개요 .....	191
<부록 표 8> 사업체노동력조사 개요 .....	192
<부록 표 9> 대졸자직업이동경로조사 개요 .....	193
<부록 표 10> 직종별사업체노동력조사 개요 .....	194
<부록 표 11> 고령화연구패널조사 개요 .....	195
<부록 표 12> 산업재해현황 개요 .....	196
<부록 표 13> 고용보험통계 개요 .....	197
<부록 표 14> 사업체패널조사 개요 .....	198
<부록 표 15> 사회조사 개요 .....	199
<부록 표 16> 한국노동패널조사 개요 .....	200
<부록 표 17> 인적자본기업패널조사 개요 .....	201
<부록 표 18> 전국노동조합조직현황 개요 .....	202
<부록 표 19> 노사분규통계 개요 .....	203
<부록 표 20> 기업체노동비용조사 개요 .....	204
<부록 표 21> 노동생산성지수 개요 .....	205

## 그림 목 차

[그림 I -1] 연구의 목적 .....	3
[그림 I -2] 연구진행 흐름도 .....	5
[그림 II -1] 비정규직 근로자 비중 및 규모 .....	25
[그림 II -2] OECD “How's Life”: 웰빙과 발전(progress)을 측정하는 프레임워크 ..	45
[그림 II -3] UNECE 일자리 질 지표체계 .....	49
[그림 II -4] 호주: 웰빙 측정을 위한 확장된 프레임워크 .....	51
[그림 II -5] 호주: 노동통계 프레임워크 .....	53
[그림 II -6] 영국: 고용 및 노동시장 통계 프레임워크 .....	54
[그림 II -7] 일 영역에서의 거래(work transactions) .....	57
[그림 II -8] 일 통계 프레임워크 .....	59
[그림 II -9] 노동시장 프레임워크 .....	61
[그림 II -10] 웰빙 프레임워크 .....	62
[그림 II -11] 노동력 통계 프레임워크 .....	65
[그림 II -12] 일자리 수 통계 프레임워크 .....	66
[그림 II -13] 노동시장 진입과 이행 통계 프레임워크 .....	67
[그림 II -14] 일자리 질 통계 프레임워크 .....	68
[그림 II -15] 노사관계 통계 프레임워크 .....	69
[그림 II -16] 임금 통계 프레임워크 .....	70
[그림 II -17] 근로시간 통계 프레임워크 .....	71
[그림 II -18] 노동비용/생산성 통계 프레임워크 .....	72
[그림 III -1] 공공부분 일자리행정통계의 구성 .....	81
[그림 V -1] 국가주요지표 개념틀: 종합모델 .....	149
[그림 V -2] 국가주요지표 개념틀: 부문과 영역 .....	150

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 배경 및 목적

### 1. 연구의 배경

고용·노동 영역은 사람이 소득을 획득하고, 삶을 영위하는 기반이 형성되는 영역이다. 사람들이 이 영역에서 얼마나 그리고 어떻게 활동하는가에 따라 개인의 사회적 및 경제적 활동과 삶의 모습이 크게 달라진다. 따라서 고용·노동에 관한 정보를 제공하는 고용·노동 통계는 사회통계와 경제통계에서 매우 중요한 위치를 차지하고 있다.

고용·노동 관련 통계는 통계청, 고용노동부, 연구기관 및 민간기구 등에 의해 생산되고 있다. 그간 고용·노동 통계의 수는 꾸준히 증가하여 왔으며, 제공하는 정보량이 풍부해지고, 정확성과 신뢰성이 제고되는 등 양적·질적으로 크게 성장하여 왔다. 그러나 고용·노동 통계가 상이한 주체의 필요에 의해 독자적으로 생산되어 왔기 때문에, 유사한 통계가 중복 생산되거나 필요한 통계가 생산되지 않는 문제가 계속 발생하고 있다. 또한 총괄적 설계 또는 프레임워크의 부재로 인하여 기존 통계들을 어떤 방향으로 바꾸어야 하는지, 어떤 통계들이 새로 필요하고, 누가 이 통계들을 생산해야 하는지 등 전체적인 개선방안에 대한 체계적인 접근이 이루어지기가 어려운 실정이다.

이러한 문제들은 통계품질진단과 국가지정통계제도를 통해 어느 정도 완화될 수 있다. 그러나 근본적인 문제해결을 위해서는 ‘고용·노동 영역의 통계 프레임워크(framework)’가 필요하다는 주장이 설득력을 얻고

있다. 즉, 고용·노동 통계의 성장에 대응하여 ‘고용·노동 통계의 총괄적인 설계도’를 마련하고, 이에 입각하여 기존 통계를 유지·보수하며, 신규통계를 개발·생산하는 일관적인 체계를 구축할 필요가 있다는 것이다. 통계 프레임워크의 필요성은 고용·노동 영역을 넘어 사회통계 전반의 프레임워크의 구축으로까지 확장될 수 있다. 이재열외(2014)는 사회통계 전체의 총괄 프레임워크를 설득력 있게 제시하고 있으며, 사회통계의 각 영역별<sup>1)</sup>로 통계 프레임워크 작성이 필요함을 역설하고 있다.

통계청은 이러한 문제의식에 입각하여 사회통계 영역별로 통계프레임워크 구축 작업을 진행하고 있다. 지금까지 3년간에 걸쳐 인구, 주거, 여가와 문화, 범죄와 사법정의 등 대부분 사회통계 영역에서 통계 프레임워크가 작성되었다. 그러나 고용·노동 영역의 통계 프레임워크는 아직까지 설계되어 있지 않은 상태이다. 본 연구는 이러한 간극을 매우는 작업이다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 고용·노동 통계 프레임워크(framework)를 구축하고, 이를 활용하여 고용·노동 통계의 개선방안을 도출하는 것이다. 연구의 구체적 목적은 다음과 같은 세 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 고용·노동 통계 프레임워크를 설계하는 것이다. 고용·노동 통계 프레임워크는 고용·노동 통계들의 구조와 위계를 보여주고, 고용·노동 통계의 하위 영역별 측정 요소로 어떤 것들이 있는지를 보여주는 일종의 통계 설계도 또는 통계 지도라고 할 수 있다. 이러한 개념들을 작성하는 것이 연구의 가장 중요한 목적이다.

둘째, 고용·노동 통계의 개선방안을 도출한다. 우선 고용·노동 통계의 작성현황을 파악하고, 작성 통계들을 고용·노동 통계 프레임워크와 비교·분석한다. 이를 통해 기존통계의 보완과 필요통계의 생산 등 고용·노동

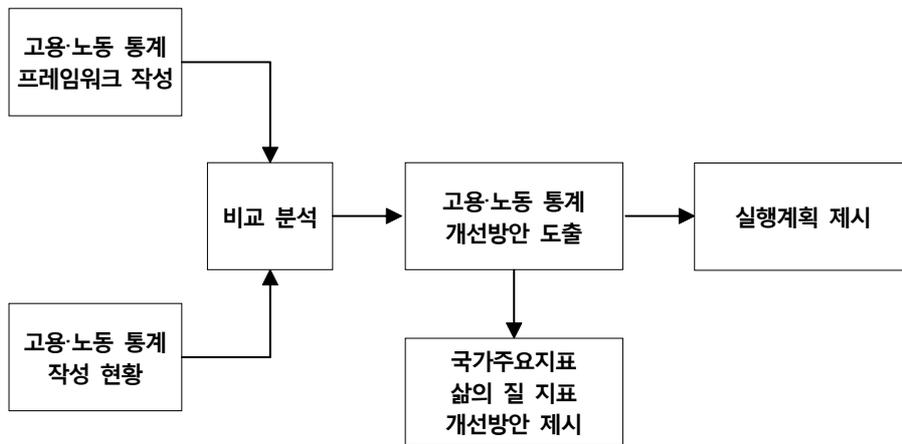
---

1) 이재열외(2014)는 사회통계의 관심영역을 건강, 교육과 훈련, 노동, 범죄와 사법정의, 공동체·시민참여·거버넌스, 가족과 가구, 여가와 커뮤니케이션, 인구, 소비와 자산, 주거, 생활환경의 11가지 영역으로 분류하고 있다.

통계의 종합적인 개선방안을 제시한다. 이와 함께 가능하면 개선방안에 대한 실행계획(action plan)도 구체적으로 제안한다.

셋째, 국가주요지표와 삶의 질 지표의 개선방안을 제시한다. 국가주요 지표 체계와 삶의 질 지표 체계에는 하위 영역으로 고용·노동 영역이 포함되어 있으며, 고용·노동 영역을 대표하는 지표들이 선정되어 있다. 본 연구는 이 지표들이 고용·노동 통계 프레임워크와 정합성을 가지고 있는지 분석하고, 본 연구에서 도출한 고용·노동 통계 개선방안을 고려하여 개선해야 할 부분이 무엇인지를 제안한다.

[그림 1-1] 연구의 목적



## 제2절 연구의 방법과 범위

### 1. 연구의 방법

본 연구는 선행연구의 검토와 해외사례의 연구를 통해 문제에 접근한다. 국내외 통계 프레임워크 관련 선행연구를 검토하고, 주요 선진국과 국제기구의 고용·노동 통계 분류체계 및 통계 프레임워크 작성 사례를 조사한다. 이러한 선행연구와 해외사례 분석·조사 결과를 경제학, 사회학, 경영학, 통계학적 관점에서 학제적으로 융합하여 우리나라의 고용·노동 통계 프레임워크를 개발한다.

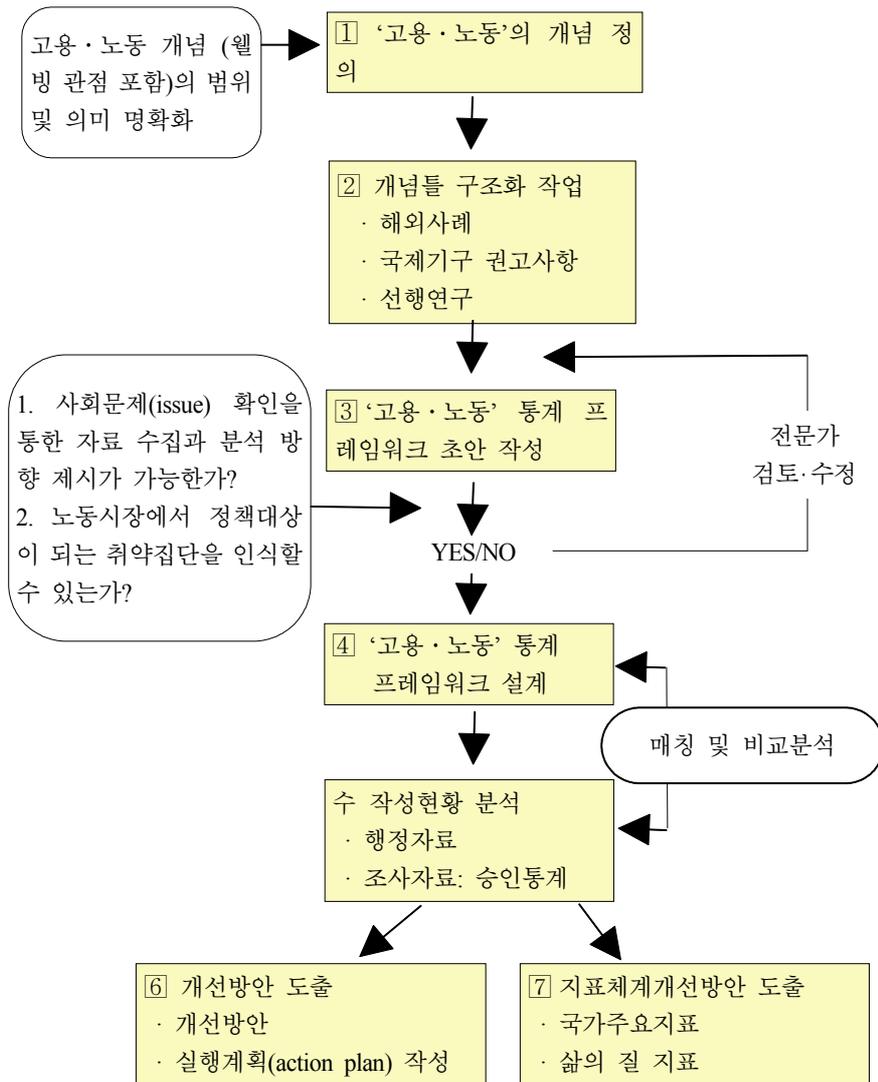
이 연구는 다른 일반적 연구와는 달리 연구결과의 보편성과 수용성을 확보하는 것이 매우 중요하다. 특히 본 연구를 고용·노동 통계를 개선하는 목적으로 활용하기 위해서는 제안된 고용·노동 통계 프레임워크에 대한 광범위한 개념적 합의(consensus)가 형성될 수 있어야 한다.

이 목적을 달성하기 위해서는 우선 국제기구 및 선진국의 고용·노동 통계 작성사례를 분석하는 것이 필요하다. 해외사례의 분석을 통해 고용·노동 통계의 국제적 기준과 추세를 파악하고, 이를 고용·노동 통계 프레임워크에 적절하게 반영한다면 제안된 통계 프레임워크의 수용성이 크게 높아질 것이다. 본 연구에서는 ILO, OECD, EU, UN 등 국제기구의 고용·노동 통계 체계 및 작성현황을 분석한다. 또한 영국, 호주, 미국, 일본 등 주요국가의 고용·노동 통계 체계 및 작성현황도 검토할 것이다.

이와 함께 고용·노동 통계 프레임워크 작성 과정에서 통계작성기관, 관련부처, 학계와 연구계의 다양한 의견을 광범위하게 수렴하는 것이 필수적이다. 고용·노동 통계 개발 경험이 있는 학자와 연구자로부터 고용·노동 통계 프레임워크에 대한 전문적 자문을 받고, 통계청을 비롯한 통계작성기관 그리고 고용·노동 정책담당기관인 고용노동부 등의 의견을 충실하게 수렴한다.

[그림 I-1]은 전문가 의견수렴 절차 등을 포함한 연구진행 절차를 일목요연하게 제시하고 있다.

[그림 1-2] 연구진행 흐름도



## 2. 연구의 범위

본 연구는 연구 목적에 따라 크게 세 가지 과제를 수행한다. 첫째는 고용·노동 통계 프레임워크를 설계하는 것이다. 둘째는 고용·노동 통계 작성현황을 분석하고, 이를 프레임워크와 비교하여 개선방안을 도출하는 것이다. 셋째는 고용·노동 통계 개선방안을 바탕으로 국가주요지표 및 삶의 질 지표의 개선방안을 도출하는 것이다.

### 가. 고용·노동 통계 프레임워크 설계

먼저 고용·노동 통계 프레임워크 설계는 구체적으로 다음과 같은 내용으로 구성된다. ① 고용·노동의 개념적 정의 ② 고용·노동 영역의 사회적 이슈와 정책대상 인구집단 설정 ③ 고용·노동 통계 프레임워크의 국내외 사례 검토 ④ 고용·노동 통계 프레임워크 설계가 그것이다.

첫째, 고용·노동의 개념적 정의에서는 고용·노동과 인간의 삶의 연계성을 통계적으로 어떻게 파악할 것인지에 대한 이론적 기초를 확립한다. 고용·노동의 통계적 정의를 통해 어떤 관점에서 고용·노동 통계 프레임워크를 작성하고, 어떤 통계들을 분석할지를 확정한다.

둘째, 고용·노동 영역의 사회적 이슈와 정책대상 인구집단 설정은 현재 사회적으로 이슈가 되고 있는 고용·노동 문제로 어떤 것들이 있는지를 확인하고, 주요 정책대상이 되는 인구집단을 식별하는 작업이다. 확인된 이슈와 식별된 인구집단은 고용·노동 프레임워크 설계, 통계 작성현황 분석 및 통계 개선방안의 도출에 활용된다.

셋째, 고용·노동 통계 프레임워크의 국내외 사례 검토는 국제기구의 고용·노동 통계 작성 현황과 선진국의 고용·노동 통계 작성 사례를 분석하는 것이다. 또한 고용·노동 통계 분야의 국내외 학문적 추세와 성과도 검토된다. 분석된 해외사례와 검토된 학문적 성과는 통계 프레임워크를 구조화과정에 적절히 반영된다.

넷째, 고용·노동 통계 프레임워크 설계는 앞에서 정의된 고용·노동의 통계적 개념에 입각하여 고용·노동 통계의 개념적 틀을 작성하는 작업이다. 작성된 통계 프레임워크 초안에 대한 전문가 및 관련부처의 의견을

다양하게 수렴하여 최종적인 통계 프레임워크를 완성한다.

#### 나. 고용·노동 통계 작성 현황 분석과 개선방안 도출

고용·노동 통계 작성 현황 분석과 개선방안 도출은 구체적으로 다음과 같은 세부 내용으로 구성된다. ① 고용·노동 통계 작성현황 분석 ② 고용·노동 통계 개선방안 도출 및 실행계획 제시가 그것이다.

첫째, 고용·노동 통계 작성현황 분석은 현재 통계청, 고용노동부, 연구기관, 민간기구 등에서 생산되고 있는 고용·노동 통계들이 무엇이고, 이들 통계에서 어떤 지표들이 생산되고 있는지를 확인하는 작업이다. 그리고 이들 통계의 작성현황과 고용·노동 통계 프레임워크와의 비교·분석이 진행된다.

둘째, 개선방안 도출 및 실행계획 제시는 고용·노동 통계작성 현황과 프레임워크와의 비교·분석을 기초로 고용·노동 통계 개선방안을 도출하는 것이다. 고용·노동 통계의 개선방안과 아울러 개선방안의 실행계획도 함께 제시된다.

#### 다. 국가주요지표 및 삶의 질 지표 개선방안

국가주요지표 및 삶의 질 지표의 개선방안을 도출은 구체적으로 다음과 같은 세부 내용으로 구성되어 있다. ① 국가주요지표 개선방안 ② 삶의 질 지표 개선방안이 그것이다.

첫째, 국가주요지표 개선방안은 현재 국가주요지표의 하위지표 체계인 고용·노동 영역의 지표를 검토하는 작업이다. 고용·노동 통계 프레임워크와 통계 개선방안을 참조하여, 고용·노동 관련 국가주요지표의 개선사항을 구체적으로 제시한다.

둘째, 삶의 질 지표 개선방안은 현재 삶의 질 지표에 포함된 고용·노동 영역의 관련 지표들을 검토하는 작업이다. 고용·노동 통계 프레임워크 및 통계 개선방안을 참조하여, 고용·노동 관련 삶의 질 지표의 개선사항을 구체적으로 제시한다.

〈표 1-1〉 연구의 범위

연구과제	연구과제의 세부 내용
고용·노동 통계 프레임워크 설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용·노동 통계 작성 목적 및 개념 정의                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 고용·노동의 조작적 개념 정의(웰빙 관점 포함) 및 포괄범위 확정</li> </ul> </li> <li>- 고용·노동 통계 개념틀 구조화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 해외연구사례, 국제기구 권고사항, 선진국 사례 참조</li> </ul> </li> <li>- 고용·노동 통계 프레임워크 설계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회통계 프레임워크와의 관계</li> <li>· 사회적 쟁점(social issues) 확인</li> <li>· 정책대상 인구집단 설정 및 표준화</li> <li>· 전체 영역과 하위 영역의 프레임워크 작성</li> </ul> </li> </ul>
고용·노동 통계 작성현황 분석 및 개선방안 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용·노동 통계 작성 현황 분석                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 통계 프레임워크에 따른 작성 현황 분석</li> </ul> </li> <li>- 고용·노동 통계 개선방안 도출                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기존통계 개선방안, 필요통계 생산방안 등</li> </ul> </li> <li>- 실행계획(action plan) 제안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 개선방안 단기 실행계획</li> <li>· 개선방안 중장기 실행계획</li> </ul> </li> </ul>
국가주요지표 및 삶의 질 지표 개선방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가주요지표 개선방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 국가주요지표 고용·노동 영역 개선방안</li> </ul> </li> <li>- 삶의 질 지표 개선방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 삶의 질 지표 고용·노동 영역 개선방안</li> </ul> </li> </ul>

### 제3절 연구의 구성

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제1장은 서론이다. 본 연구에 대한 전반적인 이해를 돕기 위해 연구의 배경, 목적, 범위, 방법 및 구성에 관해 서술한다. 제2장에서는 고용·노동 통계 프레임워크를 설계한다. 우선 고용·노동의 개념적 정의를 탐색하고, 고용·노동 문제의 사회적 이슈 및 정책대상 인구집단을 검토하며, 해외 고용·노동 통계 프레임워크 사례를 분석한다. 그리고 이러한 분석들을 종합적으로 참조하여 고용·노동 통계 프레임워크를 설계한다. 제3장에서는 고용·노동 통계 작성현황을 파악한 뒤, 이를 고용·노동 통계 프레임워크와 비교·분석한다. 제4장에서는 제3장의 비교·분석 결과를 바탕으로 고용·노동 통계 개선방안을 도출하고, 개선방안에 대한 실행계획을 제시한다. 제5장에서는 국가주요지표 및 삶의 질 지표에 포함되어 있는 고용·노동 영역의 지표를 분석하고, 제2장의 고용·노동 프레임워크와 제4장의 통계 개선방안을 참조하여 지표 개선방안을 제안한다.

## 제2장

# 고용·노동 통계 프레임워크 설계

## 제1절 고용·노동의 정의 및 범위설정

### 1. 고용·노동의 통계적 정의

고용·노동 통계 프레임워크를 설계하기 위해서는 우선 ‘고용·노동’의 개념을 확정해야 한다. 고용과 노동은 각각 익숙한 용어이지만, ‘고용·노동’이라는 용어는 흔히 쓰이는 용어가 아니기 때문에 무엇을 의미하는지가 분명하지 않다. 사전적 정의나 법률적 정의가 용어의 의미를 확정하는데 도움이 되는 경우가 간혹 있으나, ‘고용·노동’의 경우에는 해당되지 않는다.<sup>2)</sup> 이장에서는 고용·노동에 대한 다양한 개념을 검토하고 우리의 연구 목적에 가장 적합한 개념을 찾아보고자 한다.

고용·노동의 개념은 다양한 각도에서 접근할 수 있다. 철학적 관점에서 보면 고용·노동은 인간의 본질을 규정하는 가장 근본적인 요소이며,

---

2) ‘고용·노동’의 사전적 의미는 존재하지 않는다. 고용 또는 노동이라는 용어가 사용된 법률이 다수 존재하나 명확한 정의를 내리고 있지는 않다. 다만 「근로기준법」이 ‘근로자’와 ‘근로’에 관한 정의 규정을 가지고 있고, 「노동조합및노사관계조정법」이 ‘근로자’에 관한 정의 규정을 가지고 있을 뿐이다. 「근로기준법」은 "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다(근로기준법 제2조 ①항 참조)라고 간략하게 정의하고 있다. 또한 "근로자"를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로 정의한다. 한편 「노동조합및노사관계조정법」은 "근로자"를 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자로 정의하고 있다(노동조합및노사관계조정법 제2조 1호).

실존의 근거이다. 경제적 관점에서 보면 고용·노동은 자본, 지식과 함께 중요한 생산요소의 하나이며, 생산물의 가치를 결정하는 요인이다. 실용적 관점을 중시하면, 고용·노동은 직업 개념과도 밀접하게 연관된다.

한편 고용·노동의 개념을 웰빙(well-being)과의 관계를 중심으로 파악하는 견해도 있다. 이 관점은 사람들이 고용·노동을 통해 소득을 획득하고 생활을 영위하며, 또한 일을 통해 자신의 삶을 실현한다는 기능주의적 관점이다. 즉, 사람들이 행복을 추구하는데 없어서는 안 되는 필수적 수단으로서 고용·노동을 파악한다. 앞서 서술한 것처럼, 사회통계 총괄 프레임워크 체계(이재열외, 2014)에서는 고용·노동의 개념을 웰빙과의 관련성을 중심으로 정의하고 있다.

본 연구는 통계적 관점에서 고용·노동의 개념을 정의한다. 통계적 관점이란 고용·노동 통계가 어떤 자료를 생산하고 어떤 정보를 제공해야 하는가에 초점을 맞추어 고용·노동을 정의하는 것이다. 이 관점은 고용·노동이 어떤 경제적·사회적 문제를 포괄하고 있으며, 이들 문제에 대해 어떤 통계정보가 제공되어야 하는지를 질문한다. 따라서 선형적으로 고용·노동의 정의를 내리는 것이 아니라, 귀납적으로 고용·노동의 정의와 범위를 확정한다. 통계적 관점은 본 연구의 목적인 고용·노동 통계 개선 방안의 도출에도 가장 적합한 접근방법이라고 할 수 있다.

통계적 관점에서 보면, 고용·노동의 통계적 정의(statistical definition)는 기본적으로 고용·노동을 일(work)의 관점에서 접근하는가 아니면 취업(employment)의 관점에서 접근하는가에 따라 달라진다.

### 가. 일(work) 관점에서의 고용·노동의 정의

일(work)의 관점에서 파악한 고용·노동의 통계적 개념은 시장(market) 영역에서 이루어지는 일과 비시장(non-market) 영역에서 이루어지는 일을 포괄한다. 즉, 노동시장에서 수입을 목적으로 하는 '경제적 노동(economic work)'과 수입은 없지만 육아, 보육, 돌봄 또는 자원봉사와 같이 자기실현을 위해 이루어지는 '비경제적 노동(non-economic work)' 모두가 고용·노동의 영역에 포함된다. 이 정의는 고용·노동의 개념을 가장 넓게 파악한 것이라고 할 수 있다.

ILO는 2013년 결의안을 통해 일(work)의 관점에서 고용·노동을 정의하고 있다. ILO의 정의에 따르면 일은 (a) 자가사용 생산 일(own-use production work), (b) 취업 일(employment work), (c) 무급훈련 일(unpaid trainee work), (d) 자원봉사일(volunteer work)의 네 가지 형태로 분류된다(ILO, Resolution concerning statistics of work and of the labor force, 2013).

ILO는 각각의 일의 형태의 정의도 제시하고 있다. (a) 자가사용 생산 일(own-use production work)은 자신의 최종소비를 위한 재화 및 서비스의 생산을 말한다. (b) 취업 일(employment work)은 임금 또는 이익을 위해 수행되는 일로 구성된다. (c) 무급훈련 일(unpaid trainee work)은 직장 경험 또는 기술 습득을 위해 무급으로 수행되는 일이다. (d) 자원봉사일(volunteer work)은 무급으로 다른 사람을 위해 수행되는 비의무적인 일로 정의된다.

이러한 ILO의 고용·노동 정의는 UN의 2008년 국민계정시스템(System of National Account; SNA)과 밀접하게 관련되어 있다. ILO가 정의하는 일(work)의 범위는 2008년 SNA의 일반생산(general production)의 범주와 일치한다. 2008 SNA는 자가사용 생산 일(own-use production work)에 의해 생산된 재화(goods)를 생산계정(Production Account)에 포함시키고 있다. 자가사용 생산 일(own-use production work)에 의해 생산된 서비스(service)는 생산활동과 기타 활동과의 구분 문제 때문에 생산(production)의 범주가 아닌 일반생산(general production)의 범주에 포함시킨다. 2008 SNA는 재화와 서비스 생산을 구분하고 있기는 하지만, 기본적으로 자가사용 생산 일은 경제적 활동인 생산활동으로 파악하고 있다고 볼 수 있다. <표 II-1>은 ILO의 일 통계(work statistics)의 개념적 프레임워크를 보여준다. 표에는 일 개념과 2008 SNA 생산 개념의 관련성도 함께 표시되어 있다.

오랫동안 고용·노동은 곧 경제적 영역에서의 고용·노동을 의미하는 것으로 해석되어 왔다. 고용·노동의 개념을 이렇게 전통적인 경제적 영역을 넘어서 확장하기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 결정적 계기가 된 것은 1993년 UN의 국민계정체계(System of National Accounts; SNA)의 개정이다. 이전까지는 국민계정의 생산의 범주에 포함된 재화와 서비스의 생산에 기여하는 경우에만 경제적으로 노동시장에 참여한 것으로 간주되었다. 비록 1993년 SNA 개정이 경제적 활동(economic activity)의 영역을 확

장한 것은 아니었지만, 시장가치로 환산되지 않는 가구내 노동을 소위 위성계좌(satellite account)라는 특별한 체계 내에서 SNA 프레임워크에 포함하기 시작하였다.

〈표 II-1〉 일 통계(work statistics)의 개념적 프레임워크

활동: 주요 목적	자신/가구를 위해 생산		소득 획득	기술과 경험 습득	갱생/보상	공동체를 포함한 타인에게 이득 제공		
일의 형태	자기사용 생산 (own-use production work)		취업 (employment)	무급훈련 (trainee work)	국가가 강제하는 일 (State -mandated work)	자원봉사 (volunteer work)		
	서비 스	재화				시장 또는 비시장 단위에서 생산	가구에서 생산	서비스
2008년 SNA	SNA 생산(production) 범위내의 활동					SNA 일반생산(general production) 범위 안의 활동		

자료: ILO(2013)

고용·노동을 보다 넓은 관점에서 정의하려는 이러한 시도는 부분적으로는 1970년대와 1980년대 비시장노동, 특히 육아, 보육, 요리와 같은 가구내 생산(intra-household production)의 시장가치를 인정하는 사회적 분위기의 확산에 부분적으로 영향을 받은 것이다. 가구내 생산이 제공하는 서비스는 노동시장에서 판매·구입할 수도 있으나, 주로 경제활동이 가능한 여성들에 의해 가구내에서 생산되었기 때문에 SNA 안에 포함시키는 것이 가능할 수 있었다. 그 이후 이러한 유형의 노동은 점차 경제적 활동으로 인정되어 왔다. 가구내 생산을 포함한 비경제적 일은 노동시장 밖

에서 이루어지는 활동이어서 경제적 보상이 따르지는 않지만, 개인의 삶의 질 또는 웰빙에 미치는 영향은 매우 크다. 따라서 일 통계의 관점에서 보면 비경제적 영역의 일은 고용·노동 통계에서 매우 중요한 위치를 차지한다.

이상의 논의를 종합하면, 일(work)의 관점에서 고용·노동은 “성별에 관계없이 타인의 소비 또는 자기 자신의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 수행되는 모든 활동(all activities performed in economic units by persons of any sex, in order to produce goods and services for consumption by others, or for own production)”으로 정의할 수 있다.

#### 나. 취업(employment) 관점에서의 고용·노동의 정의

고용·노동은 취업(employment)의 관점에서 정의할 수도 있다. 취업의 관점에 입각한 정의는 고용·노동에 관한 가장 통상적인 정의이다. 고용·노동을 시장 영역에서의 일(economic work)과 비시장 영역에서의 일(non-economic work)으로 분류할 경우, 취업 관점에서의 고용·노동은 대체적으로 시장영역에서의 일(economic work)과 관련된다.

노동시장 영역에서 이루어지는 일과 임금(보수)의 교환은 대표적인 경제적 거래(transaction)이다. 일의 대가로 지급되는 임금은 대다수 개인의 소득원이며, 개인은 이 소득을 지출하여 생활의 필요를 충족시킨다. 노동시장에의 참여 여부는 개인의 후생(welfare) 수준을 결정하며, 고용량은 전체 경제의 규모를 결정한다. 따라서 고용·노동 통계는 개인의 후생과 경제 전체의 후생을 나타내는 대표적인 지표이다.

시장영역에서의 일이라는 중요한 경제적·사회적 함의 때문에, 이를 정의하고 측정하기 위한 많은 노력이 기울여져 왔다. 구체적으로 일과 보수의 교환에 초점을 맞추는 취업 관점에서의 고용·노동의 정의 및 측정과 관련된 요소들은 다음과 같다.

첫째, 개인의 노동시장에의 참여 여부이다. 이 측면을 노동공급(labor supply)라고 한다. 고용, 실업, 비경제활동 등 노동시장 참여 상태에 관한 분류 및 변동 파악은 고용·노동 영역 통계의 핵심 요소이다.

둘째, 일의 대가에 대한 직접적 보상 및 간접적 보상 수준이다. 가장

직접적인 것은 임금과 근로조건이다. 임금은 보상수준을 결정하는 기본적인 척도이다. 근로조건은 임금에 함께 전체적인 보상 패키지를 구성한다. 따라서 근로시간과 부가급여의 수혜 여부는 개인의 보상수준을 정확히 파악하기 위해 필요한 정보이다. 따라서 임금과 근로조건 통계가 고용·노동 통계의 또 다른 축을 이룬다.

셋째, 일자리 수는 기본적으로 생산물 수요(product demand)에 의해 파생적으로 결정된다. 따라서 기업이 얼마나 많은 사람을 채용하려고 하는지가 노동시장에서의 고용 규모를 좌우한다고 볼 수 있다. 일자리는 정부에 의해 만들어지기도 하지만, 대부분이 민간에 의해 만들어진다. 따라서 민간과 정부 부문의 노동수요(labor demand)를 측정하는 것 역시 중요한 고용·노동 통계 영역이라고 할 수 있다.

넷째, 노동시장을 둘러싼 이행(transition)의 파악이 필요하다. 노동수요와 노동공급은 양적일 뿐만 아니라 질적인 매치가 중요하다. 개인이 원하는 일자리와 기업이 제공하는 일자리가 항상 일치하는 것은 아니기 때문이다. 개인들은 특정 일자리를 원하는데, 기업이 제공하는 일자리는 이와는 다른 일자리일 수 있기 때문이다. 따라서 노동시장에서 이직이 불가피하게 발생한다. 이러한 노동이동(labor turnover) 상황을 정확히 파악할 수 있는 통계 정보가 필요하다. 한편 일자리 매치의 불균형은 거시적 차원에서도 발생할 수 있다. 거시적 차원에서의 인력수급의 불균형은 단기적 현상일 수도 있고, 장기적으로 지속되는 현상일 수도 있다. 또한 미시적으로 특정 부분에서 국한되어 발생할 수도 있고, 노동시장의 전반적인 구조적 문제로 고착화되어 있을 수도 있다. 이러한 노동수요와 노동공급의 일치·불일치 상황(mismatch of labor supply and demand)에 관한 통계는 노동시장의 정태적 및 동태적 상태에 대한 매우 유용한 정보를 제공한다. 이밖에 생애주기에 따른 노동시장으로의 진입과 노동시장으로부터의 이탈, 특히 학교에서 직장으로의 이행(school to work transition)과 은퇴(retirement) 등도 중요한 통계적 관심분야라고 할 수 있다.

다섯째, 노동시장에서의 노동공급, 노동수요, 임금과 근로시간 등은 개인과 기업의 선택에 의해 좌우될 뿐만 아니라 노동시장 제도(labor market institution)에 의해서도 크게 영향을 받는다. 예를 들어, 임금과 근로조건은 시장에서 노동수요와 노동공급에 의해 결정되지만, 구체적인 수준은

임금과 근로시간을 규제하는 법률, 노동조합의 교섭력 및 노사관계의 양상 등 법률, 제도, 관행 및 실태에 의해 영향을 받는다. 따라서 노동시장을 둘러싼 제도적 요인과 실태를 파악하는 것도 필요하다.

이상의 논의를 종합하면, 취업(employment) 관점에서 정의된 고용·노동은 “소득을 획득할 목적으로 타인의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 사람에게 의해 수행되는 모든 활동(all activities generating income, performed in economic units by persons, in order to produce goods and services for consumption by others)”이다.

이 정의에 따르면 고용·노동의 개념은 개인의 노동시장 활동(labor market activity) 전체를 포괄한다. 따라서 취업(employment) 관점에서 설계된 고용·노동 통계 프레임워크는 노동공급, 노동수요, 노동시장 이행, 임금과 근로조건, 노동시장의 제도적 요인을 개념적 구성요소로 하는 노동시장 프레임워크(labor market framework)가 될 것이다.

#### 다. 웰빙(Well-being) 관점에서의 고용·노동의 정의

웰빙(well-being) 관점에서의 정의는 기본적으로 취업(employment)의 관점에 입각하여 고용·노동을 정의하되, 웰빙(well-being)의 관점에서 재구성하여 고용·노동을 범위를 구체적으로 확정하는 것이다.

이러한 관점에 따르면 고용·노동은 “사람이 타인의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 수행하는 모든 활동으로, 소득을 획득하고 자신의 삶을 실현하는 수단”으로 정의할 수 있다. 이재열 외(2014) 『사회통계 프레임워크 작성: 총괄체계』는 고용·노동의 정의에 관하여 이 입장을 취하고 있다. 이 연구는 노동 영역의 핵심 내용을 “경제적 보상이 충분한지 그리고 비경제적 요소로서 일을 통해 자신의 삶을 실현하는 정도”로 파악하고 있다.

웰빙 관점에 입각한 고용·노동 통계 프레임워크는 노동시장 활동과 이의 대가로 획득되는 소득을 핵심적 개념요소로 하고 있다. 이런 점에서 웰빙 프레임워크는 일 통계 프레임워크(work statistics framework)와는 확연하게 구별된다. 즉, 웰빙 프레임워크는 기본적으로 노동시장 프레임워크(labor market framework)를 바탕으로 한다. 다만 이 프레임워크를 개인

의 웰빙 측면에서 가감하여 기능적으로 재구성한 형태를 취한다.

웰빙 관점에 입각한 고용·노동의 정의에 따르면 노동시장 프레임워크를 구성하는 노동공급, 노동수요, 임금과 근로조건, 노동시장의 제도적 요인 중 개인의 웰빙과 직접적 관련이 있는 영역이 주로 관심의 대상이 된다. 따라서 노동수요와 노사관계와 같이 개인의 웰빙과 직접적 관련이 적은 분야의 중요성은 상대적으로 감소하는 반면, 일자리 질(quality of employment)과 같은 웰빙과 직접적이고 밀접한 관련을 맺는 영역의 중요성이 보다 강조된다.

## 2. 고용·노동의 통계적 범위설정

이상과 같이 고용·노동은 고용·노동이 갖는 의미, 고용·노동의 유형, 그리고 고용·노동 이루어지는 구조를 고려하여 정의되어야 함을 알 수 있다. 그러나 본질적으로 고용·노동의 특성과 현실을 모두 포괄하는 개념은 정의하기 어려울 뿐만 아니라, 이를 측정하기 위한 조작적 정의는 필연적으로 일정한 관점에서 포착된 범주와의 관계만을 지칭할 수밖에 없다. 따라서 고용·노동의 정의는 선험적 관점이 아니라, 통계 생산의 가이드라인으로서 기능할 수 있는 체계적 통계 프레임워크의 구축이라는 통계적 관점에서 접근해야 한다.

본 연구는 앞에서 서술한 웰빙 관점에서의 고용·노동 개념에 기초하고 있다. 취업(employment) 개념에 웰빙(well-being)의 관점을 통합한 고용·노동 개념을 사용하는 이유는 고용·노동 영역은 경제적 영역과 사회적 영역이 교차하는 영역이라는 점, 그리고 이 연구가 개인과 국가 전체의 웰빙 수준을 측정하는 것을 목적으로 하는 사회통계 프레임워크 작성방안의 일환으로 수행되고 있다는 점을 고려한 것이다. 따라서 고용·노동 통계 프레임워크 설계, 고용·노동 통계 작성현황 및 고용·노동 통계 개선 방안 및 실행계획 도출 등 제4장까지의 분석은 웰빙 관점에서의 고용·노동 개념에 입각하여 진행된다.

한편 제5장의 국가지표체계 분석과 삶의 질 지표체계 분석에서는 두 지표체계가 가진 고유 목적에 맞추어 고용·노동의 개념이 재설정된다. 국가지표체계 분석은 제4장까지의 분석에서와 같이 웰빙 관점에서의 고

용·노동 개념을 사용한다. 삶의 질 지표체계 분석은 웰빙 관점에서의 고용·노동 개념의 중요한 구성요소 중 하나인 ‘일자리 질’ 개념에 입각하여 진행된다.

## 제2절 고용·노동과 웰빙의 관계

### 1. 고용·노동과 개인의 웰빙

고용·노동은 개인적 그리고 사회적 웰빙에 큰 영향을 미친다. 노동시장에 참여하여 얻게 되는 근로소득을 통해 개인은 다양한 소비활동을 추구한다. 이런 소비활동에는 단순한 소비재 구입뿐만 아니라 개인이 거주할 주택의 구입, 자신과 자녀들에 대한 교육 투자 그리고 건강을 유지하고 질병을 치료하는 의료비 지출 등이 포함되며, 이는 개인의 웰빙과 행복 또는 경제학적인 용어로 효용(utility)을 증가시킨다. 고용·노동은 이것이 제공하는 소득으로 인한 웰빙의 증가뿐만 아니라, 그 자체가 개인의 웰빙을 결정하는 특징을 가진다. 예를 들어, 실업을 겪는 개인은 행복도가 감소하는 것으로 여러 연구에서 입증되었다(Clark and Oswald, 1994; Winkelmann and Winkelmann, 1998). 이런 연구들은 실업으로 인한 소득감소를 통제하고 나서도 실업 그 자체로 인해 사람들의 행복도가 감소한다는 결과를 제시하고 있다. 또한 개인의 실업과 더불어 개인의 준거집단(reference group)의 실업의 정도 역시 개인의 행복에 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 연구도 있다(Clark, 2003). 개인의 관찰되지 않는 이질성을 통제한 후에도 개인이 살고 있는 지역의 실업률이 높거나, 배우자 그리고 가구원의 실업을 경험하고 있는 개인은 실업으로 인한 심리적 충격이 완화된다. 이러한 심리적 효과는 향후 실업 상태로부터 이탈하는 과정에서 하나의 장애요인으로 작용할 수 있으며 취업상태로의 이행에 지체시키는 원인이 되기도 한다. 이처럼 일을 한다는 것은 물질적인 측면에서 뿐만 아니라 심리적 측면에서 개인의 웰빙에 영향을 미친다.

사람들이 경제적 영역에 참여할 때는 대부분 조직의 구성원으로서 다

른 사람과의 관계 속에서 일을 하는 경우가 많다. 이는 일이라는 것이 단순한 소득을 얻는 활동을 넘어 직장 등의 공식적 공동체(formal community) 속에서 자신을 실현하고 다양한 사람들과 교류한다는 것을 의미한다. 따라서 이러한 일의 소득외적 측면 역시 개인의 웰빙에 중요한 영향을 준다고 할 수 있다. 예를 들어 개인이 판단하기에 의미 없는 일을 반복적으로 하는 것은 개인의 웰빙에 부정적인 영향을 준다. 일을 하면서 육체적 또는 정신적으로 받는 과도한 스트레스도 개인의 행복을 저하시키는 요인이다. 또한 근로자가 처한 근로환경도 개인의 웰빙에 큰 영향을 준다. 원하지 않는 과도한 장시간 근로나 낮은 일자리 안정성 그리고 일에 대한 숙련을 향상시키거나 능력을 개발하기에 적합하지 않는 환경들도 개인의 웰빙에 부정적인 영향을 줄 것이다. 따라서 직장에서 근로자가 삶에 목적에 부합하는 의미 있는 일을 하고 있는지의 여부는 개인의 웰빙과 행복을 결정하는 매우 중요한 요인이다. 일반적으로 이러한 개인의 일과 관련된 행복도는 일자리 만족도 또는 직무만족도라는 명칭으로 측정되고 있다.<sup>3)</sup> 일자리 만족도는 현재 여러 고용·노동 통계에서 측정되고 있으며, 통계청의 사회조사에서도 주기적으로 이루어지고 있다.

## 2. 고용·노동과 사회의 웰빙

사회적 관점에서 고용·노동은 경제를 유지하는 핵심 영역이며, 사회 전체 웰빙의 물질적 기반을 형성한다. 어떤 사회의 물질적 생활수준은

3) 일자리 만족도 또는 직무만족도(job satisfaction) - 경영학적 관례는 직무만족도이나 여기에서는 일자리 만족도로 통일함 - 에 대해서는 많은 정의들이 있지만 가장 대표적으로 동의되고 있는 정의는 “직무(job)에 대한 개인의 일반적인 태도로 자신의 직무로부터 얻는 즐거움의 정도”라고 할 수 있는 것이다. 이 외에도 Vroom은 “업무역할에 대한 개인의 감성적 태도(affective orientation)”라고 정의하였고, E. A. Locke는 직무만족을 “자기 자신의 직무를 자신이 평가하거나 직무 그 자체를 통해서 얻어지는 유쾌함이나 혹은 긍정적인 감정상태”라고 보았다. 또한, Porter & Lawler는 “실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도”라고 정의하였고, Steers & Porter는 “개인이 직무와 직무경험을 통하여 기쁨을 느끼는 정서 상태로 진술하여 직무환경에 대해 개인이 취하게 되는 태도”로 보았다(Spector, 1997). 일자리 만족도의 측정에 관해서는 제5장에서 자세하게 언급할 것이다.

그 사회의 물적자본(physical capital), 인적자본(human capital), 자연자원(natural resources) 그리고 기술지식(technological knowledge)에 의해 좌우된다. 고용·노동은 이 중 인적자본과 밀접한 관련을 가지고 있다. 인적자본이란 사람들이 교육과 훈련 및 경험을 통해 습득하는 지식과 기술을 의미한다. 어떤 사회의 생산 활동의 규모는 노동력의 크기뿐만 아니라 노동력의 질적인 측면, 즉 사람들이 어떤 지식과 기술을 가지고 있는지에 의해 좌우된다. 동일한 물적자본을 축적한 두 사회가 있다면 더 많은 인적자본을 가진 사회가 생활수준이 더 높을 것이다. 인적자본의 중요한 구성 요소에는 건강(health)도 포함된다. 사회 구성원의 건강 수준은 물질적 생산 활동에 직접적인 영향을 미친다.<sup>4)</sup> 고용·노동은 축적된 인적자본이 생산 활동을 통해 실현되는 영역이자, 인적자본이 지속적으로 형성되는 과정으로 파악할 수 있다. 따라서 고용·노동은 한 사회의 물질적 생활수준의 결정요인이라고 할 수 있다.

고용·노동은 사회의 지속가능성(sustainability)에도 영향을 미친다. 경제 활동 참여를 통한 연금과 사회보장기금의 충분한 재원 축적은 노후세대의 생활수준을 결정한다. 따라서 충분한 노동력을 통한 경제적 재원의 지속적인 공급은 다른 시점 간의 사회적 후생(social welfare)의 변동 폭을 완화시키는 중요한 수단이다. 고용·노동은 또한 사회의 안정성(stability)과도 관련이 있다. 과도한 실업의 증가는 생활수준의 저하뿐만 아니라 범죄를 증가<sup>5)</sup>시키고 사회적 불안을 가중시키, 사회 전체의 웰빙을 감소시키는 부정적 결과를 초래할 수 있다.

개인의 웰빙은 자신이 소유하고 있는 소득과 재산뿐만 아니라 사회 구성원으로서 자신이 가지고 있는 사회적 지위에도 영향을 받을 수 있다. 예를 들면, 개인의 행복은 자신이 속한 직장, 업종 혹은 가족 더 나아가 사회 안에서 다른 사람들의 소득수준이 자신의 행복에 영향을 준다는 것이다. 최근 연구되고 있는 소위 ‘상대소득가설(relative income hypothesis)’

4) Fogel(2011)의 연구에 의하면, 1962-1995년 한국의 고도성장 기간에 한국인의 1인당 칼로리 섭취량은 44% 증가하였으며, 평균 신장은 5cm나 증가하였다고 한다. 또한 1790-1980년 기간 동안 영국 경제성장의 30%는 향상된 영양상태에 기인한다고 한다.

5) 실업과 범죄율의 관계에 대해서는 오래전부터 많은 연구가 진행되어 왔다. 최근의 한 연구에 따르면 실업률의 증가는 범죄율, 특히 재산 관련 범죄의 발생률을 높이는 것으로 나타난다(Levitt, 2004).

에 따르면 사람들은 자신이 벌고 있는 소득의 절대금액과 더불어 다른 사람들의 소득수준을 비교하여 소비수준을 결정한다고 한다. 따라서 이런 상대적 소득이 개인의 행복을 결정한다고 주장한다(Frank, 1999; Clark and Oswald, 1996). 이 연구들에 따르면 자신들이 기준으로 삼는 집단의 소득이 증가하면 자신의 행복은 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 사회 전체의 소득의 불평등 정도가 개인의 행복에 영향을 줄 수도 있다. 유럽의 경우 소득 불평등의 심화는 국민의 행복을 감소시키는 것으로 나타났다.<sup>6)</sup>

이렇게 개인의 웰빙이 다른 사람의 웰빙에 의해 영향을 받는다면, 사회적 웰빙의 측정은 생각보다 복잡해진다. 사회적 웰빙이 기본적으로 사회를 구성하는 각 개인들의 웰빙에 의해 결정된다고 한다면, 사회 전체의 웰빙의 측정은 개인의 웰빙을 어떤 방식으로 사회 전체의 웰빙으로 전환시키는가 의 문제라고 볼 수 있다. 이 과정에서 개인의 웰빙에 영향을 미치는 타인 또는 사회 전체의 웰빙을 어떻게 반영할 것인지를 결정해야만 한다.<sup>7)</sup> 최근 들어, ‘삶의 질(quality of life)’의 측정 또는 ‘행복도(happiness index)’ 등의 측정에 대한 이론적 연구와 관심이 증가하는 이유도 여기에 있다고 할 수 있다(Knabe and Schöb, 2015; Bruelé and Maggino 2017).

6) 행복의 분석적 개념 및 사회 전체의 행복도 측정방법에 관한 경제학적 논의에 관해서는 조동훈(2017)을 참조하기 바란다.

7) 경제학에서는 개인의 효용(utility)과 사회적 후생(social welfare)을 각각 어떻게 정의하는가에 따라 양자가 서로 밀접한 영향을 미칠 수 있다(Kaplow and Shavell, 2002). 일반적으로 사회적 후생(사회 전체의 행복 또는 웰빙)은 구성원의 효용(행복)이 어떻게 분포되어 있는가에 의해서도 결정된다.

## 제3절 고용·노동 관련 사회적 이슈

### 1. 고용·노동 관련 사회적 문제

고용·노동 관련 사회적 문제는 논자에 따라서 다르게 정의될 수 있다. 그러나 현재 한국사회의 문제로 대두되고 있고, 주된 정책적 관심의 대상이 되고 있으며, 논쟁이 제기되고 있는 문제들이 무엇인가에 대해서는 개략적인 공감대가 형성되어 있다. 이하에서는 이러한 공감대의 범위 안에서 고용·노동 관련 사회적 문제를 정리해 보고자 한다.

#### 가. 고용과 실업

고용과 실업은 고용·노동 영역에서 가장 본질적인 문제이며, 사회적 관심이 집중되는 주제이다. 이는 고용과 실업이 경제의 전반적인 상황과 미래의 전망을 나타내주는 지표일 뿐만 아니라, 사회의 구성원이 처한 경제적 여건을 축약적으로 드러내는 지표이기 때문이다. 실업을 당한 개인은 장기간 실업에 처할 경우 축적된 인적자본이 마모되고, 노동시장에 재진입하기가 매우 어려워 정부의 이전소득으로 생계를 유지해야할 가능성이 증가한다.

최근 한국경제의 고용창출 능력이 저하되면서 고용과 실업 문제는 가장 중요한 정책적 관심사가 되었다. 2016년 경제활동참여율은 62.8%, 실업률은 3.7%, 고용률은 60.4%이다. 이는 2009년 경제위기 시의 고용지표보다는 나아진 것이지만, 2000년대 초반과 비교하여 크게 향상되었다고 볼 수는 없다. 경제활동참여율과 고용률의 상승이 주로 고령층 노동공급 증가라는 인구구조의 변화에 기인한 측면이 커서 고용지표의 장기 추세를 낙관적으로만 예측하기는 어렵다.

한편 청년층 실업문제의 심각성은 날로 깊어지고 있다. 2016년 청년(15-29세) 실업률은 9.8%이며, 고용보조지표 1-3은 각각 11.6%, 20.5%, 22.0%이다. 청년층 실업률은 2010년 이후 7.5%에서 지속적으로 상승하고

있다. 청년층 미취업자가 계속 축적되고 있기 때문에 당분간 청년 실업 문제는 적극적인 정부의 정책적 개입에도 불구하고 크게 개선되지는 않을 것으로 전망된다. 또한 직업도 없으며 훈련과 교육도 받지 않는 청년 NEET(Not in Education, Employment or Training)의 문제도 빈번하게 언론에서 부각되고 있다. 현재 우리나라는 공식적으로 니트 통계를 생산하고 있지 않다. 니트에 대한 공식적인 개념 규정은 존재하지 않으며, 연구자마다 상이한 정의와 자료를 사용하여 실태를 분석하고 있다. 윤혜준외(2017)가 경제활동인구조사와 경제활동인구조사 청년층 부가조사를 이용하여 분석한 결과에 따르면 우리나라의 2016년 청년층(15~29세) 니트 규모는 OECD 기준으로는 18.9%, 한국의 현실을 고려한 니트 기준으로는 15.7%로 나타난다. 그리고 이러한 니트 비중은 최근 3년간 증가하는 추세를 보이고 있어, 청년층 실업률의 추세와 비슷한 움직임을 보이고 있다.

〈표 II-2〉 청년층 고용률과 실업률(2016, %)

구분	고용률	실업률	고용보조지표 1	고용보조지표 2	고용보조지표 3
청년층(A)	42.3	9.8	5.6	9.0	10.7
전체(B)	60.4	3.7	11.6	20.5	22.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2016.

여성 고용과 관련된 쟁점은 여성의 낮은 고용률 그리고 생애주기에 따라 경력단절이 발생하는 노동시장 참여 패턴이다. 여성의 출산·육아로 인한 경력단절 현상은 과거보다 완화된 형태이기는 하지만 여전히 존재한다. 2016년 25-29세 여성의 고용률은 69.3%로 같은 연령계층 남성의 고용률 69.7%와 큰 차이가 없으나, 30-34세 여성의 고용률은 59.9%로 하락하는 반면 같은 연령계층 남성의 고용률은 88.3%로 증가한다. 경력단절 여성의 노동시장 재진입은 단시간에 이루어지지 않으며, 취업 패턴도 경력단절 이전과는 다른 양상을 보인다. 최근 여성가족부의 ‘2016년 경력단절여성 등의 경제활동-실태조사’ 결과를 보면 임신과 출산, 양육 등으로 경력단절을 겪은 여성이 다시 취업하는 데 걸리는 기간은 8.4년이며, 임

금은 경력이 단절되기 전보다 월 약 27만원 가량 적다. 또한 일하기를 희망하는 비취업 여성의 60%는 시간제 근로 형태를 선호하는 것으로 나타난다(김난주, 2016).

시간제 근로는 여성 고용의 중요한 이슈이다. 경제활동인구조사 근로 형태별 부가조사에 따르면 임금근로자 중 시간제 근로의 비중은 2003년 8월 6.5%에서 2016년 8월 12.6%로 크게 증가하였다. 그리고 이러한 증가는 상당 부분이 여성 시간제 근로의 증가에 기인한 것으로 볼 수 있다. 여성 시간제 근로자의 비중은 2003년 8월 11.7%에서 2016년 8월 20.6%로 크게 증가하였다. 따라서 현재 여성 임금근로자 5명 중 1명은 시간제 근로자이다. 이러한 여성 시간제 근로의 증가세는 앞으로도 당분간 지속될 것으로 보인다. 여성 시간제 근로를 둘러싸고 있는 여성의 노동시장 참여 촉진 효과, 근로의 자발성 여부 및 일자리 질 등의 문제가 지속적으로 제기되어 왔다.

고용과 실업은 그 자체로 중요할 뿐만 아니라, 이와 관련된 다른 중요한 정책적 질문들을 생각하게 한다. 구직자들은 어떻게 일자리를 찾았는가? 어떤 일자리 탐색방법이 가장 효과적인가? 장기간 지속되는 일자리에 정착하기 전에 사람들은 몇 번이나 일자리를 바꾸는가? 어떤 사회적 환경이나 개인적 특성이 실업에 빠질 위험을 높이고, 일자리를 다시 찾을 확률을 높이는가? 고용과 실업 관련 노동시장 정책과 사업들은 얼마나 효과적이며, 이들 정책과 사업은 어떤 인구집단을 표적화해야 하는가? 이러한 질문에 대한 해답은 고용과 실업의 현황 및 변화에 대한 상세한 정보 없이는 찾을 수 없다. 고용·노동 통계의 가장 기본적인 임무는 고용과 실업에 관한 심층적이고 정확한 정보를 시의적절하게 제공하는 것이다.

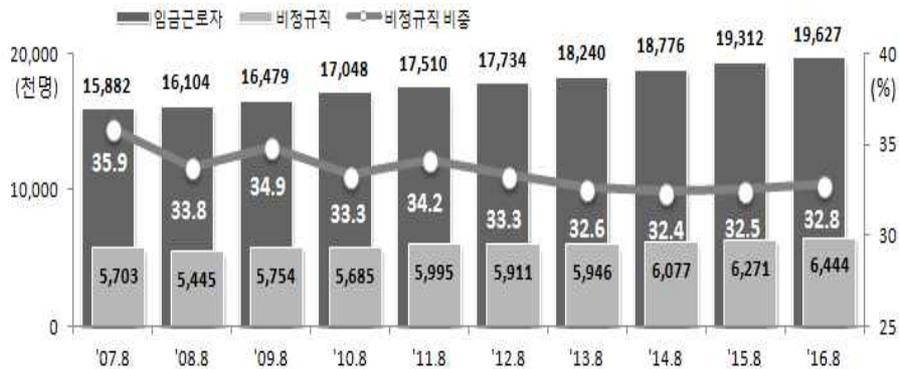
#### 나. 고용형태와 고용안정성

2016년 8월 현재 비정규직은 근로자는 644만 4천명으로, 전체 임금근로자 1,962만 7천명의 32.8%를 차지하고 있다. 2004년 8월 이후 비정규직 비율은 감소 추세를 보이다가 최근에는 32%대에서 등락하고 있는 실정이다. 단 비정규직의 절대 규모는 고용 규모의 증가 추세에 맞추어 지속

적으로 증가하고 있다.

비정규직의 70% 이상은 30인 미만 중소기업에 고용되어 있다. 비정규직 평균임금은 정규직 평균임금과 큰 차이를 보이고 있으며, 비정규직의 부가급여 혜택 비율 및 사회보험 가입률은 정규직에 비해 매우 낮다. 2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 따르면 비정규직의 월평균 임금총액은 정규직 대비 53.5%이다. 비정규직의 국민연금 가입률 36.3%, 건강보험 가입률 44.8%, 고용보험 가입률 42.3%에 그치고 있다.

[그림 II-1] 비정규직 근로자 비중 및 규모



자료: 통계청, KOSIS.

비정규직과 관련된 최근의 정책적 논의는 비정규직의 규모 축소, 비정규직의 정규직 전환 및 정규직과 비정규직의 임금격차 완화를 중심으로 이루어지고 있다. 정책목표와 구체적인 정책추진 방식에 대해서는 아직 구체적 합의가 형성되어 있지 않다. 비정규직의 규모를 어느 수준까지 축소할 것인지 그리고 비정규직의 정규직 전환은 어떤 방식으로 이루어져야 하는지에 대해서는 논란이 존재한다. 정규직과 비정규직의 임금격차 문제를 살펴보려면, 과연 정규직과 비정규직 사이의 상이한 인적 특성과 사업체 특성을 통제 한 후에도 남아 있는 임금격차가 어느 정도인지에 대한 분석이 필요하다. 기존 연구에 의하면 이러한 특성들을 통제하면 정규직과 비정규직의 임금격차는 크게 축소되나, 완전히 사라지는 않는 것으로 나타난다(김태가·이인재, 2009; 이인재, 2011). 이러한 잔존

하는 임금격차의 원인이 노동시장 차별에 기인한 것인지 아니면 통제되지 않은 다른 특성에 기인한 것인지를 판단하기 위해서는 추가적 분석이 요구된다.

비정규직과 관련된 또 하나 중요한 이슈는 고용안정이다. 2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 의하면 비정규직의 56.8%가 기간제 근로자에 해당된다. 따라서 기간제 근로형태는 기간만료에 따른 빈번한 고용변동이 불가피하며, 고용안정성의 문제가 필연적으로 내재되어 있다. 또한 자영업자와의 구별이 애매한 새로운 형태의 비전형근로가 계속 출현하고 있어, 고용안정성의 문제의 차원을 더욱 복잡하게 만들고 있다.

따라서 고용형태 및 고용안정성 문제를 파악하고 제안된 정책의 효과를 파악하기 위해서는 추가적인 정보가 필요하다. 고용형태에 따른 임금, 근로시간, 부가급여 등의 근로조건에 관한 기존의 정보뿐만 아니라, 고용형태간의 전환확률, 고용형태별 이직패턴, 고용형태별 근로의 내용 및 고용안정성의 수준을 구체적으로 판단할 수 있는 심화된 통계가 요구되고 있다.

#### 다. 근로시간(장시간 근로)

장시간 근로관행은 우리나라 노동시장에서 개선되어야 할 문제 중 하나로 오랫동안 지목되어 왔다. 2016년 OECD 회원국의 연간 노동시간을 비교해 보면, 회원국 평균이 1,763시간인데 비해, 독일은 1,363시간에 불과하고, 일본도 1,713시간에 그치고 있다. 반면 우리나라의 연간 실근로시간은 2,069시간으로 보고되고 있다. 비록 근로시간 관련 제도의 차이 및 연간 근로시간의 산정방식이 다르기 때문에 연간 근로시간을 국가간 직접 비교하는 것은 무리가 있지만(최지형외, 2017), 우리나라의 근로시간이 다른 국가들에 비해 긴 것에는 학자들이나 정책담당자들 사이에 이견이 없다.

근로시간은 개인의 삶의 질에 직접적인 영향을 미친다. 과도한 장시간 근로는 노동생산성을 현저하게 낮추는 원인이며, 근로자로 하여금 일-생활 균형(work-life balance)을 어렵게 한다. 여성의 경제활동참가율을 낮

추는 원인으로도 평가되고 있으며, 건강에 부정적 영향을 미치고 산업재해의 위험을 높이는 요인으로도 지적된다. 최근에는 주당 근로시간을 둘러싼 법적 다툼도 지루하게 이어지고 있으며 몇 차례의 근로기준법 근로시간제도 개정 시도도 무산되어,<sup>8)</sup> 근로시간 문제가 경제의 불확실성을 야기하는 요인으로도 지적되고 있다.

장시간 근로 관행이 나타나게 된 주요한 원인 중의 하나는 근무형태의 경직성이라고 볼 수 있다. 종래 우리나라에서는 8시간 전일제 근로의 ‘보편성’과 ‘일률성’ 그리고 ‘당위성’에 대해 본질적인 의문을 제기하지 않고 있었다. 정규직 근로형태는 전일제 근로형태로 인식되어 왔으며, 고도 성장기를 거치면서 장시간 근로 관행이 지속되어 왔다. 여기에 근로자의 자발성에 따른 근로시간의 다양성을 수용하지 못하는 경직적인 근로시간 규제제도가 더하여져 현재의 장기간 근로 관행이 정착된 것으로 보인다.

한편 최근에는 정보통신기술의 발전으로 스마트기기의 업무활용도가 증가하고 있다. 스마트기기의 활용으로 업무효율성 및 생산성 증대라는 긍정적 효과가 발생하고 있지만, 이와 함께 업무시간외나 휴일에 스마트기기를 사용하여 업무를 수행하는 경우가 점차 증가하는 것으로 나타난다. 한국노동연구원이 제조업 및 주요 서비스 업종(출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업)을 대상으로 만 20세 이상~만 60세 미만 2,402명의 임금근로자를 대상으로 한 조사에 따르면, 전체 응답자의 70.3%가 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 사용하여 업무를 수행한 경험이 있는 것으로 조사되었다(이경희·김기선, 2015).

근로시간과 관련된 이러한 새로운 변화는 종래의 정형적인 근로시간 통계조사가 포착하지 못하는 영역이 증가하고 있음을 의미한다. 따라서 기존의 근로시간 총량을 파악하는 수준을 넘어 다양한 근무형태, 근로시간 및 근로장소의 구체적 패턴을 보다 상세하게 파악하려는 노력이 요구된다.

8) 근로시간제도를 둘러싼 쟁점과 법개정 논의의 진행경과에 관해서는 배규식(2015)을 참조하기 바란다.

## 라. 임금 및 근로조건 격차

한국 노동시장은 이 부문은 생산물 시장의 지배력, 법적 규제, 노동력 공급의 독점에 의해 중층적 보호를 받고 있는 (대기업 $\cap$ 정규직 $\cap$ 유노조) 부문과 기타 부문으로 나누어진 이중구조(dual labor market)를 특징으로 한다(이인재, 2009). 이러한 이중구조는 각 부문간 임금 및 근로조건 격차에서 뚜렷하게 확인된다. 즉, 기업규모에 따른 대기업-중소기업 사이의 격차, 고용형태에 따른 정규직-비정규직 사이의 격차, 노동조합 조직 여부에 따른 유노조-무노조 부문 사이의 격차가 그것이다. 고용형태별 임금격차에 대해서는 비정규직 부문에서 이미 설명하였다. 유노조 부문과 무노조 부문의 격차는 우리나라의 노동조합이 대기업 정규직 중심으로 조직되어 있기 때문에 다른 두 가지 요인들과 중첩되는 측면이 많다. 기업규모 간 격차, 특히 대기업-중소기업 간 격차는 격차의 양상이 뚜렷하고 우리나라의 산업구조와도 밀접한 관련이 있어 학문적·정책적으로 특별한 관심이 집중되고 있다.

기업규모간 임금격차는 글로벌 경쟁 심화에 따른 비용절감 압력을 기업 간 수직계열체제를 통해 해결하기 시작한 1990년대 중반 이후 급격히 확대되기 시작하였다(이향구, 2017). 대-중소기업 임금격차는 일차적으로 생산성 격차에서 비롯되며, 산업별 특성의 차이에도 일부 기인하는데, 개인 속성과 사업장 속성을 통제한 후에도 격차는 존속한다. 500인 이상 사업체 근로자의 시간당 임금을 100으로 볼 때 0-4인 사업체 근로자의 임금은 근로자의 인적 속성과 사업체 속성을 통제한 후에도 약 2/3 수준인 것으로 나타난다(조준모·이인재외, 2010).

대기업-중소기업의 임금격차를 정확히 분석하기 위해서는 기존 통계만으로는 한계가 있다. 기업규모와 관련된 기존의 분류는 ① 기업체가 아닌 사업체 기준이라는 점 ② 종업원수만에 따른 기준 분류라는 두 가지 한계를 가지고 있다. 예를 들어 기존의 ‘9988’은 중소기업중앙회에서 ‘전국사업체조사’ (구 사업체 기초통계조사, 1인 이상 모든 사업체) 자료를 바탕으로 분석한 ‘중소기업 현황’ 통계(중소기업중앙회, 2017)에서 중소기업이 전체 기업의 99%를, 전체 고용의 88%를 차지한다고 발

표하는 내용에 기반하고 있다. 그러나 엄밀하게 보면 이 통계는 기업 기준이 아니라 사업체 기준에 기초하고 있다. 사업체 기준과 기업 기준은 정확히 일치하지 않는다. 소규모 사업체 중에는 대기업에 소속된 사업체도 다수 존재한다. 또한 종업원수 300인을 기준으로 한 기업규모의 분류는 2015년에 매출액을 중심으로 한 기준으로 그 분류 기준이 변경되었다. 매출액 기준으로 대기업과 중소기업을 분류하기 위해서는 기업체의 매출액에 대한 정확한 정보가 요구된다. 또한 기업체가 통상 2개 이상의 상품을 매출하는 경우 주된 상품 기준으로 결정하는 방식은 타당하나, 이에 대한 분류 역시 많은 복잡한 세부적 문제가 관련되어 있다(통계청, 2017 참조).

대기업-중소기업 임금 및 근로조건 격차를 분석할 때 사용되는 통계에는 근로자수와 임금 및 근로조건 정보를 함께 제공하는 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 고용노동부의 사업체임금근로시간조사(구매일노동통계조사)와 근로형태별근로실태조사가 있다. 통계청 조사의 경우 개인 응답자가 자신이 근무하는 사업체 기준으로 직장의 규모를 응답할 가능성이 높다. 고용노동부 통계 역시 사업체 기준 집계되고 있다. 고용보험 DB를 이용하여 사업체를 기업체로 묶는 방안을 강구할 수 있으나 고용보험 가입자에 한한 자료이기 때문에 역시 한계가 있다. 따라서 대기업-중소기업 임금 및 근로조건 격차를 분석하기 위해서는 신 분류 기준에 입각한 기본 통계가 제공되어야 한다. 통계인프라 구축 등의 대규모 신규투자가 필요하다고 판단된다.

〈표 II- 3〉 6규모 대비 월평균 임금 격차 추이(1980-2015)

연도	1 규모 (5~9인)	2 규모 (10~29인)	3 규모 (30~99인)	4 규모 (100~299인)	5 규모 (300~499인)	6 규모 (500인 이상)
1980	-	96.3	74.6	95.9	101.2	100.0
1985	-	89.0	91.5	93.2	99.0	100.0
1990	-	69.4	75.1	81.0	90.9	100.0
1995	-	74.4	75.3	84.3	93.4	100.0
2000	60.0	67.2	72.3	79.6	95.6	100.0
2005	55.2	65.2	70.7	77.8	85.1	100.0
2010	52.5	59.2	64.5	72.7	84.5	100.0
2015	43.8	50.4	54.4	60.9	70.9	100.0

자료: 고용노동부, 임금구조기본통계조사, 고용형태별근로실태조사, 각년도.

임금과 근로조건 격차는 노동시장 차별(labor market discrimination)과 관련하여 사회적 문제가 되기도 한다. 남성과 여성 사이의 성별 격차, 장애인과 비장애인 사이에 존재하는 격차, 연령에 따른 격차는 과연 어느 정도까지가 합리적 격차이고, 차별적 요소는 어느 정도 존재하는지에 관해 불확실성이 존재한다. 상세한 임금통계가 제공될수록 임금격차의 분해(decomposition)를 통해 차별의 실체에 접근할 수 있다(Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). 노동시장 차별은 채용과 관련하여 제기되기도 한다. 채용에 있어 차별적 요소가 존재하는지를 파악하기 위해서는 별도의 잘 설계된 조사와 방법론의 적용이 필요하다(Borjas, 2015; Cahuc et. al. 2014 참조).

#### 마. 일자리 매치

노동시장에서 노동수요와 노동공급은 임금이라는 가격을 통해 조정되어, 양자가 일치되는 노동시장 균형이 달성된다. 하지만 유보임금(reservation wage), 근로자 이동의 제약 또는 필요한 숙련의 불일치 등으로 일부 노동시장에서는 인력수급의 불균형이 발생할 수 있다(Mortensen and Pissarides, 2011).

가장 대표적인 경우가 청년층 취업난과 미스매치이다. 청년층의 취업 결정에 영향을 주는 요인은 월평균소득, 근무시간 준수, 정규직, 통근용이성, 주5일제, 학력일치 여부 등이다. 청년층은 이러한 요건을 충족시키는 괜찮은 일자리에 고용되기를 원하나, 중소기업이 제공하는 상당수 일자리는 청년층의 유보임금을 포함한 눈높이에 미치지 못하는 일자리일 수 있다. 이러한 일자리의 불일치로 인해 청년들은 취업에 어려움을 겪고 있는 반면, 중소기업은 구인난을 겪는 모순된 현상이 발생할 수 있다(채창균외, 2012).

미시적·단기적 관점에서 보면 일자리 매치를 촉진시키기 위해서는 노동공급과 노동수요에 대한 미시적 정보가 필요하다. 즉 개인이 구직정보와 기업의 구인정보가 빠르게 제공되고 수정되어야 한다. 이러한 정보는 현재 고용노동부에서 제공하는 워크넷과 민간 고용서비스 기업에 집적되어 있다. 이들 기관이 가지고 있는 정보를 체계적으로 관리하면 매우

유용한 노동시장 매칭 정보가 생산될 수 있다. 현재 고용노동부가 워크넷 통계를 생산하고 있지만, 이보다 양질의 정보를 가진 민간 고용서비스 기업의 정보는 아직 충분히 활용되고 있지 못하다. 민간 고용서비스 기업의 정보는 정부가 적절한 유인을 제공하여 주기적으로 제공하게 하는 방안을 강구할 필요가 있다.

거시적·장기적 관점에서 보면 경제구조의 변화에 따라 변화하는 노동 수요에 대응하여 노동공급이 항상 자동적으로 이루어지지 않는다. 노동공급은 교육제도와 경제참여 주체의 인식 등에 의해 영향을 받기 때문이다. 따라서 미래의 노동수요를 예측하고, 노동공급의 방향을 유도하는 것도 고용정책의 중요한 과제이다. 이러한 노동수요와 노동공급의 예측을 위해서는 인구구조와 노동시장의 장기추세를 추정할 수 있는 기초자료의 엄밀성이 요구된다.

노동시장에서의 상황을 종합적으로 판단하고 노동시장 참여자에게 실질적 도움을 주기 위해서는 노동수요와 노동공급의 매칭 정보를 미시적·거시적 그리고 단기적·장기적 차원에서 제공할 수 있는 체계를 확립해야 한다. 그리고 노동시장 매칭 상황을 보다 정확하게 반영할 수 있는 지표들을 개발하기 위한 지속적 노력을 경주해야 한다.

#### 바. 비경제적 영역에서의 일

한국 사회에서 시장가치로 환산할 수 없는 가구내 생산활동(unpaid household work)에 대한 관심은 다양한 정책영역에서 지속적으로 증가하여 왔다. 특히 성별 가구내 분업의 양상, 즉 가사노동에 대한 남성과 여성의 시간소비는 양성평등과 직접적인 관련이 있고, 출산율에도 영향을 미치는 중요한 사회이슈로 인식되고 있다. 최근에는 이 문제가 여성의 노동공급과 남성의 장시간 근로와 연결되면서 일-생활 균형의 관점에서 조명되고 있기도 하다(배규식외, 2013).

이와 함께 공동체와 사회에 대가없이 서비스를 제공하는 자발적 봉사(voluntary work)도 한국사회에 보편화되고 있다. 자발적 봉사에의 참여 정도는 한 사회의 사회적 자본(social capital)의 척도가 될 수 있으며, 이를 측정하기 위한 노력이 국제적으로 진행되고 있다(박현정외, 2012). 자발

적 봉사의 참여 정도와 규모는 정부의 복지지출의 규모와 수준에 큰 영향을 미친다. 자발적 봉사는 노동시장의 참여와의 관련성도 가지고 있다. 청년이나 노동시장 재진입자에게는 자발적 봉사가 노동시장 참여의 디딤돌(steping stone) 역할을 할 수 있다.

비록 본 연구에서는 다루지 않지만, 비경제적 영역에서의 일은 점진적으로 고용·노동 영역의 통계로 포괄되는 추세에 있다. 비경제적 영역에서의 일은 현재 통계청의 ‘생활시간조사’를 이용하여 측정되고 있다. 이 조사의 정보를 이용하면 개인의 가구 안과 가구 밖에서의 시간소비 패턴과 투입량을 비교적 자세하게 파악하여 재구성하는 것이 가능하다. 이러한 재구성을 통해 외국의 연구(Aguiar and Hurst, 2007; Kreuger, 2009)에서와 같이 비경제적 영역에서의 일의 규모를 측정하고, 이를 주관적 웰빙의 측정에 활용하며, 노동공급과의 관련성을 분석하는 연구가 좀 더 체계적으로 진행될 수 있을 것이다.

## 2. 고용·노동 통합영역 쟁점과 도전과제

### 가. 통합영역 쟁점

사회통계는 사회에 속해서 살아가는 모든 사람들의 생활과 활동의 영역을 포괄하는 동시에 여러 영역들에서 함께 등장하는 관심사, 즉 ‘통합영역 쟁점(cross-cutting issues)’을 포괄한다(이재열 외, 2014). 이러한 통합영역 쟁점들은 모든 사회에서 중요시하는 핵심 가치들을 반영하는데, 사회통계의 총괄체계를 연구한 이재열 외(2014)에서는 통합영역의 쟁점으로 안전, 공공복지, 인권과 차별, 가치와 규범, 사회적 약자와 불평등, 지속가능성의 여섯 개 쟁점들을 선정하였다. 이 연구에 따르면, 통합영역 쟁점을 확인하는 것은 통계 생산 주체들 간의 협력을 이끌어 내고, 통계 이용자의 입장에서 해당 관심사에 대해 어떤 영역의 어떤 통계 정보들을 참고해야 하는지에 대해 알려주는 역할을 할 수 있다.

총괄체계는 이러한 통합영역 쟁점을 각각의 통계 영역에 적용하여 통계 영역별 쟁점을 제시하고 있다. 고용·노동 영역의 통합 쟁점은 안전에서는 산업재해, 공공복지에서는 근로빈곤/실업, 인권과 차별에서는 부당

노동행위, 가치와 규범에서는 노동가치, 사회적 약자와 불평등에서는 불완전고용/비정규직, 지속가능성에 대해서는 부양비이다. 전체적으로 보면 각 영역별로 적절한 쟁점들을 제시되어 있다고 판단되지만, 쟁점의 구체성과 시의성이 다소 떨어진다는 단점이 있다. 본 연구에서는 이를 수정하여 아래의 <표 II-4>와 같이 통합영역 쟁점들을 제시해 보았다.

안전에서는 총괄체계가 산업재해를 제시하였으나 보다 포괄적인 개념을 산업안전을 제시한다. 최근 사회 전반에서 복잡성이 높아지면서 개인의 통제할 수 없는 위험이 증가하고 있으며, 직장에서 근로자의 안전과 건강에 대한 관심과 적절한 대책 마련에 대한 요구가 증가하고 있다.

공공복지에 대한 수요도 인구구조가 고령화되고 국민소득이 높아짐에 따라 계속 성장하고 있다. 고용·노동 영역에서는 실업과 근로빈곤의 문제에 대처하기 위한 고용안전망의 구축이 핵심적인 쟁점이다(유경준, 2013). 고용안전망의 사각지대를 축소하고, 적절한 수준의 보호를 효과적으로 제공하는 고용복지 체계를 구축하기 위해서는 이를 뒷받침할 수 있는 통계 인프라가 구축되어야 한다.

인권과 차별에서는 노동시장 차별(labor market discrimination)이 핵심 쟁점으로 부각되고 있다. 노동시장 차별은 단순한 선호에 의한 차별(taste discrimination)뿐만 아니라 통계적 차별(statistical discrimination)도 문제가 된다. 성별, 학력, 지역 등에 따른 임금격차나 채용에서의 차이가 차별에 기인한 것인지, 차별이 존재한다면 선호에 의한 차별인지 통계적 차별인지를 밝히는 것은 정책적으로 매우 중요한 의미를 지닌다(Borjas, 2015).

가치와 규범의 변화가 빠른 속도로 진행되고 다양화되는 것은 고용·노동 영역에서도 마찬가지이다. 특히 일을 보는 사람들의 관점이 변화되고 있으며, 일-생활 균형을 추구하는 삶의 방식이 확산되고 있다. 이미 일-생활 균형을 촉진하기 위한 육아휴직제, 유연근무제 등 다수의 정책들이 도입되어 시행되고 있으며, 앞에서 언급한 것처럼 근로시간 단축에 대한 논의도 지속되고 있다. 이러한 방향으로의 가치와 규범의 변화는 앞으로 더욱 가속화될 것으로 예상된다.

사회적 약자와 불평등 쟁점은 노동시장에서 청년층, 비정규직, 경력단절 여성, 고령자 등 노동시장 취약계층의 문제로 표출된다. 이들이 처한 상황과 문제의 본질이 매우 상이하기 때문에 각 계층별로 어떤 보호 수

단과 노동시장 진입 촉진 수단을 제공할 것인지에 대한 고민과 이를 뒷받침할 수 있는 정보가 필요하다.

마지막으로 지속가능성은 출산과 인구구조의 변화가 노동시장에 미치는 영향과 관련된다. 예측할 수 있는 가장 큰 변화는 노동력 감소이다. 현재와 같은 성별·연령별 노동공급패턴이 유지된다면 2050년의 취업인구와 총 노동시간은 각각 현재 수준의 88%와 83%로 감소할 것으로 추정된다(이철화·이지은, 2017). 이러한 변화는 노동수요의 변화 양상에 따라서는 일부 부분에서 노동력 부족 현상을 발생시킬 수 있다. 이러한 노동시장의 장기 변화를 어떤 방법으로 예측하고 어떤 수단으로 대처할 것인지에 대한 내용이 고용·노동 영역에서의 지속가능성 쟁점이라고 할 수 있다.

〈표 II- 4〉 고용·노동에서의 통합영역 쟁점

통합영역	안전	공공복지	인권과 차별	가치와 규범	사회적 약자와 불평등	지속가능성
총괄체계	산업재해	근로빈곤/실업	부당노동행위	노동가치	불안정고용/비정규직	부양비
본 연구	산업안전	고용안전망	노동시장 차별	일·생활 균형	노동시장 취약계층	노동력 감소

주: 이재열외(2014) 수정

### 나. 도전과제

통합 영역 쟁점들 외에도 사회의 거시적 구조 변화에 따라 예상되는 사회변동의 방향에 맞추어 어떤 통계의 생산을 준비해야 할 것인가의 문제가 존재한다. 사회통계 프레임워크 총괄체계에서는 정보화, 세계화와 다문화, 고령화를 대표적인 사회적 구조 변화로 제시하고 각각의 사회통계 영역별 도전과제를 제시하고 있다. 그리고 고용·노동 영역에서는 정보화에서 정보산업고용을, 세계화와 다문화에서 외국인노동자를, 고령화에서 은퇴연령을 도전과제로 제시하고 있다(이재열외, 2014). 본 연구에서

는 총괄체계에서의 논의를 조금 더 진전시켜 다음과 같은 고용·노동 영역에서의 도전과제를 제시하고자 한다.

최근의 4차 산업혁명 논의에서 잘 나타나듯이 향후 사회 구조의 변화는 정보화를 넘어서는 다방면에서의 융합적 기술변화에 의해 급격하게 발생할 가능성이 높다(Schwab, 2016). 가장 관심을 끄는 주제는 기술변화가 고용에 미치는 영향이다. 고용에 관한 비관론자들은 인공지능(deep-learning algorithms)과 로봇공학의 급격한 발전 등으로 머지않아 인간의 일자리가 기계에 의해서 빠르게 대체될 것이라고 예측한다(Frey and Osborne, 2013; Brynjolfsson and McAfee, 2014; Pratt, 2015; Ford, 2016). 반면 낙관론자들은 과거의 역사적 경험에 의하면 기술진보가 고용의 감소를 야기하지 않았으며, “이번에는 다르다(This time is different)”라는 예측은 근거가 없다고 주장한다(Mokyr et al., 2015; Arntz, Gregory and Zierahn, 2016).<sup>9)</sup>

기술진보가 일자리를 대체한다는 것이 곧 고용이 감소한다는 것을 의미하는 것은 아니다. 기술진보가 새로운 산업을 발전시키고 새로운 일자리를 창출하기 때문에 기술진보로 인해 경제 전체의 고용이 감소시킬 가능성은 매우 낮다. 다만 고용대체가 특정 분야에서 집중적으로 발생할 수는 있다. 최근의 기술진보는 숙련편향적 기술변화(skill-biased technological change)의 성격이 강하기 때문에 기술진보가 저숙련 노동을 감소시키는 경향이 있다. 또한 Auto(2015)에 따르면 근로자가 수행하는 직무를 그 성격에 따라 일상적 직무, 추상적 직무, 육체적 직무로 나눌 경우, 이 중 일상적 직무(routine tasks)가 기술진보로 인해 대규모로 자동화될 가능성이 높다. 따라서 기술진보로 인한 일자리 대체는 저숙련 또는 일상적 직무로 구성된 일자리에서 집중적으로 나타날 수 있다. 이는 노동시장에 마찰적 실업과 일자리 양극화(job polarization) 문제를 발생시킬 것이다.<sup>10)</sup>

기술진보와 관련된 두 번째 문제는 기술변화에 따른 고용관계의

9) 기술변화가 일자리 대체가능성에 미치는 영향에 대한 우리나라의 대표적 연구는 김세움(2015)의 실증연구이다. 그는 Frey and Osborne(2013)의 연구방법을 한국 자료에 적용하여 일자리의 대체확률을 계산하였다. 연구 결과에 의하면 전체 일자리의 57%가 향후 기술진보에 의한 대체 가능성이 높은 고위험군에 속하는 것으로 나타난다.

10) 이 문제에 대한 자세한 논의는 이인재(2017)를 참조하기 바란다.

변화이다. 기술변화는 필연적으로 일하는 방식과 일자리 형태의 급격한 변화를 수반한다. 생산을 조직하는 방식에 따라 근로계약의 방식도 다양해지고, 근로시간과 근로장소의 개념 역시 급격히 변화하여 다양한 형태의 일자리가 생겨난다(박지순, 2016).

예를 들어, ICT 기술이 발전함에 따라 생산자와 소비자가 직접적으로 연결되어 서비스가 공급되는 플랫폼(platform) 형태의 기업은 이미 경제에서 중요한 비중을 차지하고 있다. 또한 공유경제의 발전으로 전형적인 사용자-근로자와는 다른 새로운 형태의 근로관계가 노동시장에 빠르게 확산되고 있다(길현중, 2017). Katz and Krueger(2016)는 미국에서 1995~2015년 기간 동안 파견근로, 호출근로, 용역근로, 프리랜서 등으로 정의된 일반적인 근로형태와는 다른 대안적 근로형태의 비중이 10.1%에서 15.8%로 크게 증가하였다고 보고하고 있다. 또한 같은 기간 용역근로(contract workers)는 0.6%에서 3.1%로 크게 증가하였으며, 또한 Uber나 Task Rabbit과 같이 온라인 플랫폼을 통해 서비스를 제공하는 근로자의 비중도 2015년 현재 전체 근로자의 0.5%에 달할 것으로 추정하고 있다.

이러한 기술진보에 따른 노동시장의 변화에 대응하기 위해서는 새로운 근로조건 규제방식과 포괄적인 사회보장 시스템의 설계 및 고용·노동 정책의 근본적인 방향 전환이 필요하다. 고용·노동 통계 역시 이러한 전반적인 흐름을 예의주시할 필요가 있다. 기존에 개념으로는 잘 포착되지 않는 새로운 고용관계의 출현은 종전의 전통적인 고용·노동 통계 개념의 재정의를 요구할 수도 있다. 즉, 노동력 통계에서 플랫폼 기업에 참여하고 있는 사람들을 어떻게 분류할 것인지? 임금 통계와 근로시간 통계에서 다양화된 지불형태와 근로시간을 어떤 기준으로 정의하고, 어떤 방식으로 정보를 수집할 것인지? 등의 문제가 제기된다. 한편 기술진보가 어떻게 진행되고 있는지를 파악할 수 있는 통계정보 및 지표개발과 함께, 기술진보의 노동시장 효과가 집중되는 특정 영역에 대한 심층적인 통계도 필요하다. 또한 최근의 기술진보를 적극 활용하여 보다 효율적인 통계생산 및 보급 방식을 고용·노동 통계에 도입하는 방안도 적극적으로 검토해야 할 것이다.

세계화의 진전과 이로 인한 다문화 사회로의 진전은 또 다른 메가 트

렌드이다. 고용·노동 영역에서 세계화의 진전은 국제간 노동력 이동의 증가로 나타난다. 국가에 따라서는 노동력의 유출(emigration)이 노동력의 유입(immigration)보다 중요한 문제가 되기도 한다. 특히 고숙련 노동의 유출, 즉 두뇌유출(brain drain)은 저개발국의 인적자원 형성에 부정적 영향을 미친다. 우리나라는 이와는 달리 외국으로부터의 노동력의 유입(immigration)이 보다 중요한 문제이다. 특히 저숙련 외국인 근로자의 유입이 국내 근로자의 고용과 임금에 어떤 영향을 미치는지가 중요한 문제로 떠오르고 있다(이인재, 2010).

현재 통계청의 외국인 고용조사에 의하면 우리나라의 합법적인 외국인 취업자는 약 100만명 정도로 추산되고 있다. 이러한 외국으로부터의 저숙련 노동의 유입이 국내 노동시장에 미치는 영향에 대해서는 그다지 많은 국내연구가 축적되어 있지는 않다. 외국의 연구를 보면 외국인 근로자의 유입이 국내경제의 성장을 촉진시킨다는 것과 국내의 저숙련 근로자의 임금과 고용에 부정적인 영향을 미친다는 것에 대해서는 어느 정도 실증적 합의가 존재하는 것으로 보인다(Borjas, 2015). 그러나 이민이 국내 저숙련 근로자의 임금과 고용에 미치는 영향의 정도에 대해서는 논쟁이 존재한다. 미국의 연구들을 보면 이민의 임금탄력성은 통상 -0.2로 추정된다(Brauw, 2017). 즉, 이민자의 수가 10% 증가하면, 임금은 약 0.2% 하락한다. 그러나 일부 연구는 이민이 임금에 영향을 주지 않는다는 결과를 보고하고 있기도 하고(Card and Peri, 2016), 반면 임금탄력성이 -0.3에서 -0.4로 다소 크게 추정된 결과를 보고하고 있는 연구(Borjas and Katz, 2007)도 있다.

이민이 국내 노동시장에 미치는 영향에 대한 국내의 연구는 많지 않고, 추정결과도 연구에 따라 다르다. 외국인 근로자와 내국인 근로자의 고용이 대체관계인가 보완관계인가에 관해서는 보완관계라는 추정한 연구(조준모, 2004)도 있지만, 대체관계가 있다는 결과를 보고한 연구(유경준·김정호, 2009; 이규용·박성재, 2010)도 있다. 외국인 근로자가 내국인 임금에 미치는 영향에 관해서는 이규용외(2011)과 최경수(2013)이 있다. 앞의 연구에서는 외국인 근로자의 비율이 10% 증가하면 내국인 근로자의 임금이 0.08%-0.14% 감소하는 반면, 뒤의 연구에서는 외국인의 유입이 2000년대 청년층 미숙련 인력의 임금 약 10%-15% 낮추는 효과를 가지는

것으로 보고하고 있다.

이민과 외국인 근로자에 대한 정책방향을 설정하기 위해서는 외국으로부터의 저숙련 노동력의 유입이 국내 노동시장에 어떤 영향을 미치는지에 대한 실증적인 증거가 필요하다. 이를 위해서는 이민과 외국인 근로자 관련 통계를 정비할 필요가 있다. 가구조사인 통계청의 「경제활동인구조사」는 독립가구의 형성이 적고 일정지역에 밀집하여 거주하는 경향이 높은 외국인 취업자수를 집계하는데 한계가 있다. 2012년부터 조사를 시작한 통계청의 「이민자체류실태및고용조사」는 법무부 등록외국인 및 국내거소신고 외국국적동포를 표본추출 대상으로 하기 때문에 등록면제자와 불법체류자(채류기간만료자)가 표본에서 제외된다. 따라서 사업체 조사를 통해 기존의 가구조사를 보완하는 방법 등 추가적인 통계정보의 생산방법을 검토할 필요가 있다.

향후 사회 전반의 근본적인 구조 변화를 야기할 마지막 흐름은 고령화이다. 고령화는 여러 나라에서 일어나고 있는 보편적인 현상이지만, 우리나라는 고령화가 가장 빠르게 진행되고 있는 나라이다. 한국은 2026년 65세 이상 인구가 20%를 상회하여 초고령 사회로 진입한다. 통계청의 장래인구추계에 따르면 이러한 급격한 인구구조의 변화는 더욱 가속화될 것으로 예측된다. 2015년 현재 우리나라 인구는 유소년 인구 13.8%, 생산가능인구 73.4%, 고령인구 12.8%로 구성되어 있다. 이러한 인구구조가 2060년에는 유소년 인구 9.6%, 생산가능인구 47.9%, 고령인구 42.5%로 급격하게 변화할 것으로 전망된다(통계청, 2016).

고령화는 경제와 사회 전반에 큰 파급효과를 가져온다. 우선 고령화로 인한 노동력 감소가 가장 직접적이다. 또한 인구고령화로 부양인구가 증가하면 저축이 감소되고 이로 인해 자본축적도 저해된다. 따라서 고령화는 노동과 자본의 투입을 감소시켜 경제성장률을 하락시킨다. 한 연구에 의하면 고령화로 인한 부양비율의 1%p 증가하면 경제성장률이 0.25~0.29%p 하락하는 것으로 나타난다(손종철, 2014). 이밖에도 고령화는 소비의 규모와 패턴을 변화시키고, 재정 수입의 감소와 재정지출의 증가를 야기하며, 부동산과 주식 등 자산시장에 영향을 미치고, 산업구조를 노동집약적 산업에서 자본집약적 산업으로 이행시킬 것이다.

고용·노동 영역에서 고령화에 대응하는 정책 논의는 주로 고령층 노

동시장에 집중되고 있다. 특히 고령화에 따른 고령층의 노동공급과 은퇴로의 이행과정(transition from work to retirement)이 주된 관심사이다. 고령층 노동시장의 양상은 제도적 요인, 즉 연금제도, 정년제도 및 연령차별금지제도 등 연령에 따른 근로조건의 규제 등에 의해 크게 좌우된다(Gruber and Wise, 1998). 따라서 고령화에 적절하게 대응하기 위해서는 이러한 제도적 요인이 고령자 노동공급과 은퇴에 미치는 영향에 대한 분석이 필요하다. 정년의 연장은 은퇴연령에 어떤 영향을 미치는가? 연금재정의 건전화를 위해 연금수급연령을 상향조정하는 것은 고령층의 노동공급과 생활수준에 어떤 영향을 미칠 것인가? 연금제도의 근로유인 효과는 무엇인가? 즉, 국민연금제도가 성숙되면 고령자의 노동공급과 은퇴연령은 어떻게 변할 것으로 예측되는가? 기초연금제도는 고령층의 노동공급에 어떤 영향을 미치는가? 등 중요한 질문들이 산적해 있다.

우리나라는 정년제도와 연금제도 등 고령화와 밀접한 관련을 가진 정책과 제도들의 효과 분석이 아직 본격적으로 이루어지지 못하고 있으며, 은퇴로의 이행과정에 대한 연구도 기초적인 수준에 머물고 있다. 이러한 연구의 미비는 부분적으로는 자료의 한계에 기인한다. 고령층 노동시장의 심층적 분석을 위해서는 기존 조사의 보완과 신규 조사통계의 생산이 필요하다. 또한 국민연금, 건강보험 및 조세자료 등 양질의 정보가 축적되어 있는 방대한 행정자료를 이용한 통계자료의 생산 및 이들 행정자료에 대한 접근성 강화방안도 함께 검토해야 할 것이다.

〈표 II-5〉 고용·노동 영역에서의 도전과제

도전영역	기술변화	세계화와 다문화	고령화
총괄체계	정보산업고용	외국인노동자	은퇴연령
본 연구	기술변화에 따른 고용구조와 고용관계의 변화	이민과 외국인 근로자	고령자 노동공급 및 은퇴

주: 이제열외(2014) 수정

## 제4절 고용·노동 관련 취약 인구집단

사회통계의 통합된 생산과 활용을 위해서는 취약 인구집단의 설정이 필요하다(이재열외, 2014). 이 절에서는 고용·노동 영역에서 취약 인구집단을 정의한다. 취약집단을 정의하기 위해서는 먼저 표준집단이 정의되어야 한다. 고용·노동 영역은 노동시장 참여 주체의 선택과 복잡한 제도가 상호작용하여 지속적인 변화가 발생하는 영역이다. 만일 편익된 인구학적 특성과 고용특성을 가진 집단이 표준집단으로 선정될 경우, 고용·노동 영역의 현상과 변화의 방향에 대한 잘못된 정보가 제공될 가능성이 매우 높아진다. 따라서 이하에서는 고용·노동 지표의 중위적 특성을 가진 집단을 표준집단으로 설정하고 분석을 진행한다.

고용·노동 영역에서 취약 인구집단은 두 가지 관점에서 정의가 가능하다. 하나는 노동시장 성과가 낮아 정책적 개입이 필요한 집단이다. 이 집단은 앞에서 논의한 고용·노동 영역의 사회적 이슈, 통합적 문제 및 도전 과제와 밀접한 관련을 가지고 정의된다. 다른 하나는 고용·노동 통계를 생산할 때 체계적으로 통계 생산에서 배제되거나 다루어지지 못할 가능성이 큰 집단이다. 통계적 표준집단을 기준으로 표본조사가 계획될 때 상대적으로 비중이 낮은 인구집단은 조사에 포함되지 않거나, 포함되더라도 분석이 불가능할 정도로 대표성이 떨어질 수 있기 때문이다. 통계적 취약집단에 대한 별도의 고려가 이루어지지 않으면 적어도 특정 문제에 관해서는 신뢰할 수 있는 고용·노동 통계가 생산되기 어렵다. 일반적으로 이 두 가지 관점이 상정하는 취약 인구집단은 동일하지만, 반드시 일치하는 것은 아니다. 본 연구는 이 두 가지 관점을 모두 반영하여 취약 인구집단의 범위를 설정하고자 한다.

고용·노동 영역에서 취약 인구집단은 연구의 목적 및 연구자의 관심과 전문성에 따라 다르게 설정할 수 있다. 총괄체계(이재열외, 2004)에서는 아래의 표에서 제시하는 것처럼 고용·노동 영역에서의 취약집단을 비교적 상세하게 정의하였다. 여성, 청소년, 청년층, 고령층, 이혼자, 한부모가구, 저소득층, 실업자, 은퇴자, 감정노동자, 비정규직, 장애인, 탈북자,

이민자를 포괄하고 있다. 본 연구에서는 노동시장의 핵심노동력 집단을 표준집단으로 먼저 정의하고, 이와 비교하여 노동시장 성과가 낮아 정책적 개입이 필요한 집단과 일반적인 고용·노동 통계에서는 대표되기 어렵지만 통계생산이 필요하다고 판단되는 집단을 취약 인구집단으로 정의하고자 한다.

본 연구에서 고용·노동 영역의 표준집단은 노동시장의 핵심노동력 계층인 '30-54세의 내국인 남성 취업자'로 정의한다. 이 집단은 대부분의 구성원이 노동시장 참여하고 있어, 노동시장 참여 집단 중 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 또한 다른 집단에 비해 고용형태가 안정적이고 근속년수가 길어 고용안정성이 높으며, 임금수준도 상대적으로 높다. 따라서 이 집단은 노동시장의 전반적인 고용과 실업 상황을 대표할 뿐만 아니라, 다른 집단의 노동시장 성과를 판단하는 기준이 되는 준거집단이 된다. 이러한 표준집단의 설정은 고용·노동 통계에서 국제적으로 널리 수용되고 있다. 예를 들어, OECD는 노동력 통계를 성별×연령계층으로 나누어 공표하고 있는데, 성별은 남성과 여성으로, 연령계층은 15-24세의 청년층(youth), 25-54세의 핵심 연령계층(prime age), 55-64세의 고령층(older population)으로 나누고 있다(OECD, 2017). 다만 본 연구에서는 우리나라의 특수성을 감안하여 핵심노동력 계층의 연령을 25-54세가 아닌 30-54세로 변경한다.

표준집단을 이렇게 노동시장 핵심노동력 계층으로 정의하면 이 집단과는 구별되고 정책적 개입이 필요한 취약 인구집단을 설정할 수 있다. 우선 취업상태에 따라 취업자가 아닌 실업자가 취약 인구집단에 포함된다. 성별 구분에 의해 여성이 취약 인구집단에 포함된다. 또한 연령 구분에 의해 청년층과 고령층이 취약 인구집단에 포함된다. 이들 집단의 현황과 노동시장 성과에 대해서는 앞 절에서 상술했다.

이밖에 노동시장 성과가 낮아 정책적 개입이 필요한 집단으로는 저임금근로자, 비정규직, 장애인을 포함될 수 있다. 저임금근로자는 중위임금의 2/3에 미달하는 임금을 받는 근로자로 정의되는 집단이다. 저임금근로자를 별도의 취약 인구집단에 포함시킬지에 대해서는 연구자에 따라 다른 판단이 가능하다. 저임금은 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인이 아니라, 다른 요인들에 의해 결정된 결과이기 때문이다. 본 연구에서는

저임금근로자 비율이 국제통계에서 노동시장 지표로 널리 활용되고 있고, 사회보험 지원사업 등 다수의 정부정책에서 지원요건이 되고 있다는 점, 그리고 최근의 최저임금 인상이나 근로시간 단축논의에서 임금수준의 문제가 정책적 이슈로 등장한 점 등을 고려하여 취약 인구집단에 포함시킨다.

내국인 근로자가 아닌 외부에서 국내 노동시장으로 유입된 외국인 근로자와 탈북자도 표준집단과 구별되는 취약 인구집단에 포함시킬 수 있다. 이 집단은 정책적 개입대상이기도 하지만, 통계생산에서 적절하게 대표되지 않을 가능성이 높은 통계 취약집단으로서의 성격도 가지고 있다.

〈표 II-6〉 고용노동 영역에서의 취약 인구집단

취약집단	총괄체계	본 연구
여성	√	√
아동	-	-
청소년	√	-
청년층	√	√
고령층	√	√
이혼자	√	-
1인 가구	-	-
한부모 가구	√	-
농촌가구	-	-
저소득층	√	√
실업자	√	√
은퇴자	√	-
감정노동자	√	-
비정규직	√	√
장애인	√	√
탈북자	√	√
이민자	√	-
외국인 근로자	-	√

자료: 이재열외(2014) 수정

## 제5절 고용·노동 통계 프레임워크

### 1. 국제기구의 고용·노동 통계

#### 가. ILO

ILO는 고용·노동 통계의 많은 분야의 국제기준, 특히 노동력 통계의 국제기준을 제공하고 있다. ILO는 (a) ILO가 추구하는 관철은 일자리(decent work) 목표 촉진 (b) UN의 밀레니엄 발전 목표(Millennium Development Goals)와 지속가능한 발전 목표(Sustainable Development Goals) 모니터링 (c) 노동시장에서의 형평성(equity) 모니터링 (d) 세계화된 세계에서 고용 평가의 목적을 위해 1999년부터 Key Indicators of the Labor Market(KILM)을 생산하여 공표하고 있다. KILM은 ILO의 기본 database인 ILOSTAT의 중요한 부분이며, 국가수준 자료(country-level data)로서 세계 200여 개국의 1980년 이후부터 최근까지의 노동시장 정보를 제공하고 있다.

KILM의 주요지표는 (1) Labour force participation rate, (2) Employment-to-population ratio, (3) Status in employment, (4) Employment by sector, (5) Employment by occupation, (6) Part-time workers, (7) Hours of work, (8) Employment in the informal economy, (9) Unemployment, (10) Youth unemployment, (11) Long-term unemployment, (12) Time-related underemployment, (13) Persons outside the labour force, (14) Educational attainment and illiteracy, (15) Wages and compensation costs, (16) Labour productivity, (17) Poverty, income distribution, employment by economic class and working poverty 등 17개이다.

KILM은 주로 노동력 통계(labour force statistics) 지표가 중심이 되어 구성되어 있으며, 여기에 임금과 노동비용, 생산성, 소득분배와 빈곤 그리고 인적자본 수준 측정변수로서의 교육수준과 문자해독률 지표가 포함되어 있다. KILM은 뒤에서 제시하는 다른 국제통계와는 달리 노동시장 프레임워크에 포괄될 수 있는 통계 중 일부 핵심 지표(core indicators)만을 제공하고 있다. 이는 저개발국을 포함한 통계인프라가 상대적으로 미비

한 국가에서의 노동시장 정보 수집의 한계가 일부 반영된 것으로 볼 수 있다.

#### 나. OECD

OECD는 OECD.Stat에서 경제, 사회, 문화 등 다양한 영역의 회원국 통계를 제시하고 있다. 노동(Labour) 영역은 OECD 통계 체계의 중요한 하위영역이다. OECD는 노동 통계를 (1) Earnings, (2) Employment protection (3) Labor force statistics, (4) Labor market programs, (5) Trade union, (6) World indicators of skills for employment, (7) Job quality의 7개 하위영역으로 나누고 있다.

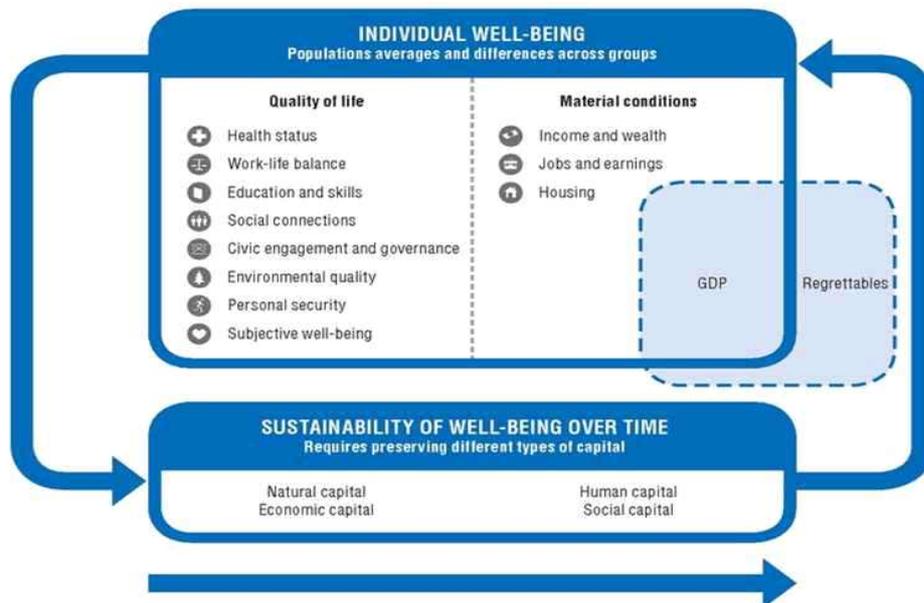
OECD 노동통계는 기본적으로 노동시장 프레임워크에 입각하여 구성 되어 있다고 볼 수 있다. 다만 노동정책과 사회정책의 수립과 시행에 필요한 회원국의 노동시장 정보 제공이 주요 목적이기 때문에 고용보호(Employment protection), 노동시장 정책(Labor market programs), 노동조합(Trade union) 등 노동시장의 제도적 요인이 강조되고 있는 점이 특징적이다.

한편 OECD는 BLI(Better Life Index)도 작성하여 매년 발표하고 있다. BLI(Better Life Index)에서는 [그림 II-3]에서 보는 것처럼 ‘삶의 질(quality of life)’과 ‘물질적 생활조건(material conditions)’ 그리고 ‘지속가능성(substantiality of well-being over time)’의 3가지 축을 중심으로 개념적 틀을 구성하여, 개인과 지역 그리고 국가수준의 웰빙을 측정하려고 한다. 개인의 웰빙을 구성하는 총 11가지 영역 가운데 고용·노동과 관련된 영역은 물질적 생활조건 부문의 일자리와 소득영역(jobs and earnings)이며 삶의 질 부문에서는 일-생활 균형(work-life balance) 영역이다.

BLI의 ‘일자리와 소득’ 관련 지표에는 고용률, 장기실업률, 비자발적 파트타임 고용, 개인소득, 단기계약 근로, 산업재해의 5개 지표가 포함되어 있다. 일-가정 균형 영역 관련 세부지표에는 장시간 노동, 휴식과 여가시간, 통근시간, 시간사용 만족, 취약아동 엄마의 고용률의 5개 지표가 제시되어 있다. 구체적으로 각 세부지표의 내용을 살펴보면 아래 <표 II-7>과 같다.

기존의 삶의 질 관련 연구들은 고용·노동이 개인 혹은 사회 전체의 웰빙을 측정하는데 어떤 위치를 차지하며, 통계적으로 어떻게 접근할지에 대한 유용한 분석들을 제공하고 있다. 그러나 세부지표를 어떻게 구성할지에 대해서는 부족한 점이 많았다. OECD의 BLI는 다양한 세부지표들을 작성하고, 이에 대한 실제 자료를 수집하여 지수화 하였다는 점에서 이전까지의 시도와는 뚜렷하게 구별된다.

[그림 11-2] OECD “How's Life” : 웰빙과 발전(progress)을 측정하는 프레임워크



자료: OECD(2016), How's Life? Measuring Well-being.

〈표 II-7〉 OECD Better Life Index에 포함된 고용·노동 영역 지표

영역	지표	지표 설명(정의)	비고
일자리와 소득	고용률	근로가능인구(15-64세)에서 임금을 받고 고용된 인구비율	
	장기실업률	경제활동인구에서 1년 이상 실업상태에 있는 사람의 비율	
	비자발적 파트타임 고용	전일제 일자리를 원하지만 구할 수 없어 일주일에 30 시간미만 근로하는 사람	보조지표
	개인소득	전일제 근로자의 연평균 근로소득(구매력 평가기준)	
	단기계약근로	기간제 근로, 파견근로, 계절근로자 등을 포함	보조지표
	산업재해	노동과정에서 발생한 정신적 육체적 피해	보조지표
일가정 균형	장시간 노동	주된 일자리에서 주 50시간 이상 근로하는 임금근로자의 비율	
	휴식과 여가 시간	전일제 근로자가 1일 투여한 시간(Time-Use Survey)	
	통근시간	집에서 일자리까지 출근하는데 걸리는 시간	보조지표
	시간사용 만족	일과 가족 그리고 사회관계에서 적절한 시간배분을 하고 있는지 여부	보조지표
	취학아동 엄마의 고용률	가구내 취학연령이 있는 결혼여성의 고용률	보조지표

자료: OECD(2016), How's Life? Measuring Well-being.

#### 다. EU

EU의 Eurostat의 고용·노동 통계는 주로 인구와 사회조건(Population and Social conditions) 하위 카테고리인 노동시장(Labour Market)에 제시되어 있다. 통계영역은 (1) Employment and unemployment (Labor market survey) (2) Job vacancy statistics (3) Earnings (4) Labour cost (5) Labour market policy로 구분된다. 이러한 정보는 OECD 통계가 제공하는 노동시장 통계 범주와 크

게 다르지 않다.

한편 EU는 일자리 질(quality of employment)을 노동시장(Labour Market) 카테고리가 아닌 통합영역(cross-cutting topics)의 하위 카테고리로 분류하고 있다. 일자리 질 카테고리는 (1) Safety and ethics of employment (2) Income and benefits from employment (3) Working time and work-life balance (4) Security of employment and social protection (5) Social dialogue (6) Skills development and training (7) Employment-related relationship and work motivation 로 분류되어 관련 통계를 제공하고 있다.

따라서 EU는 기본적으로 노동시장 프레임워크에 입각하여 회원국의 객관적인 노동시장 통계를 제시하고 있다. 이와 동시에 EU가 추구하는 사회통합 패러다임에 입각하여 일자리 질 영역을 노동시장 영역과는 별도로 설정하고 관련 지표들을 수집·생산하고 있는 점이 특징적이라고 할 수 있다.

#### 라. UNECE

UNECE(United Nations Economic Commissions for Europe)는 2000년도부터 일자리 질(Quality of employment) 지표 측정에 대한 연구를 시작하였다. 2005년도와 2007년 두 번의 연구팀을 구성하고, 집중적인 논의를 거쳐 2013년도에 일자리 질 측정에 대한 핸드북을 발간하였다.

다른 국제기구의 고용지표 혹은 양질의 일자리 지표와의 차별성은 크게 두 가지 측면에서 나타난다. 먼저 UNECE의 지표체계는 일자리 질을 측정하는 통계적 프레임워크를 제공한다는 목적에서 출발하였고 특정한 정책 혹은 그룹을 대상으로 작성된 것이 아니라 매우 포괄적인 지표체계를 제공하는데 그 우선순위를 두고 있다. 따라서 UNECE의 일자리 질 지표는 특정한 정책방향이나 분석하는 기관(국가)의 관심방향에 따라서 매우 유연하게 그리고 다양한 환경에서 사용되어질 수 있는 일종의 통계적 툴박스(statistical toolbox)라고 할 수 있다. 둘째, UNECE의 일자리 질 지표체계는 국가적 수준에서의 지표체계 개발을 목적으로 하고 있으나, 더불어 일자리 질을 개인 수준에서 측정되도록 설계되었다. 삶의 질과 같이 광범위한 영역에 대해 평가할 때 객관적인 지표와 주관적인 지표를 함께

사용할 것이 권장되는데, 일자리 질에서도 개인이 일자리에 대해 갖는 주관적 인식 및 사회적 관계 등이 주요한 측정요소이로 이를 포함하여 지표체계를 구성하였다.

일자리 질 지표체계는 7개 차원에 총 67개 세부지표로 구성되어 있으며 아래 [그림 II-3]에 기술되어 있다. 일자리 질 관련 지표체계를 구체적으로 살펴보면 (1) 고용안전 및 윤리에는 인구 10만 명당 산업재해율(경/중) 및 육체적/정신적 위험요소에 노출된 고용인의 비율, (위험한)아동노동비율과 강제노동비율(이민자 포함), 세부 집단별(성별) 임금격차, 여성관리자 비율, 직장내 차별경험 취업자 비율 등이 세부지표로 포함되어 있다. (2) 근로소득과 수당에는 평균소득, 저임금근로자(시간당 평균 임금의 2/3미만) 비율, 십분위 소득, 자영업자 평균소득, 유급연가 수급권 및 수령일수와 사용일수, 유급평가 자격 및 자격일수와 사용일수 등의 정보를 규정하고 있다. (3) 근무시간 및 일-생활 균형에는 평균 근로시간 및 장시간 근로(주 49시간 이상), 비자발적 단시간 근로 그리고 야간, 저녁, 주말 그리고 유연 근무자 비율, 미취학 자녀 부모 고용률, 돌봄 및 육아 휴직, 통근시간, 재택근무 가능 여부 등의 세부지표가 들어가 있다. (4) 고용안정과 사회보장 항목에는 한시적 고용계약, 근속기간, (종속적)자영업자 비율, (공식)고용계약 여부와 연금, 실업급여, 건강보험 적용률 등이 포함되어 있다. (5) 사회적 대화 영역에는 단체교섭 적용률, 노동조합 가입률 등을 세부지표로 두고 있다. (6) 기술개발 및 훈련에는 비공식 교육 참여율, 교육/훈련의 양 및 유용성, 고용가능성, 기술일치도의 정보를 포함하고 있다. (7) 고용관련 관계 및 근무동기에는 동료 및 관리자와의 관계, 고용 관련 폭력 여부와 직무자율성, 내적 보상, 직업 강도, 조직 참여 등의 세부지표를 담고 있다. 여기서 (6)번과 (7)번 차원의 정보들은 설문조사 결과에 의존하여 산출되는 정성적 특성을 가지고 있다.

[그림 II-3] UNECE 일자리 질 지표체계



자료: UNECE(2015), "Handbook on Measuring Quality of Employment," 강은영(2017)에서 인용

## 2. 고용·노동 통계 해외사례

### 가. 호주(ABS)

호주 통계청(Australian Bureau of Statistics, 이하 ABS)은 웰빙의 측정이라는 개념을 중심으로 다양한 사회통계 영역을 체계화한 일관적인 사회통계 프레임워크를 구축하고 있다. 이 프레임워크는 사회통계의 목적과 논리적 구조를 명확하게 제시하여 세계 여러 나라의 사회통계 프레임워크 개발을 촉진시켰다. 우리나라 통계청의 사회통계 프레임워크 개발은 호주의 통계 프레임워크에서 큰 영향을 받은 것이다. 따라서 여기에서는 호주의 고용·노동 통계뿐만 아니라 사회통계 프레임워크 전반에 대한 설명도 포함시키고자 한다.

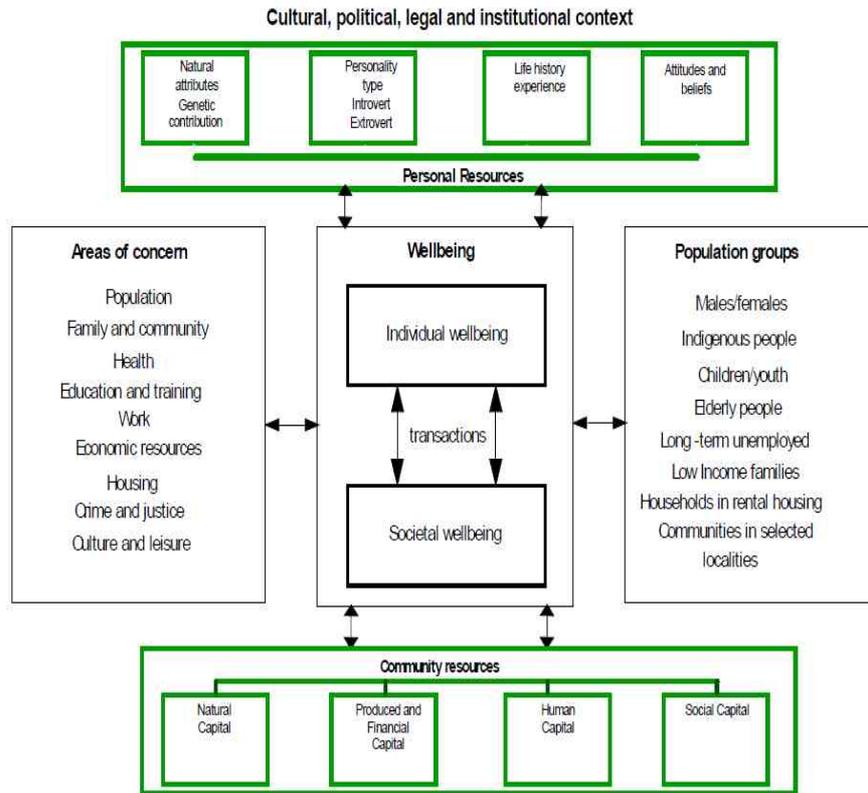
호주의 고용·노동 통계 체계를 살펴보기에 앞서 먼저 호주 모델의 기초가 되는 동심원 모델(혹은 만달라 모델)을 먼저 살펴보고자 한다. 동심

원 모델에서는 웰빙(wellbeing)을 개인적, 사회적, 그리고 환경적 수준으로 구분하고 이에 따라 가용한 자원들을 배치하고 있다. 캐나다 웰빙 지수(Canadian Index of Wellbeing)는 동심원 모델의 특성을 가장 잘 보여준다(University of Waterloo, 2016). 동심원 모델을 전통적으로 구현한 캐나다 웰빙지수를 살펴보면, 개인의 웰빙이 동심원의 한가운데에 위치한다. 이것은 다시 (1) 건강, 교육, 시간활용 등 웰빙의 개인적 자원(personal resources), (2) 생활수준, 공동체 활력, 여가 및 문화, 민주적 참여 등 웰빙의 공동체적 자원(public resources), 그리고 (3) 웰빙의 생태체계 자원(ecosystem resources) 동심원들로 둘러싸여 있다. 동심원을 이루는 8가지 영역가운데 고용·노동과 관련된 세부지표는 생활수준(living standards) 항목가운데 경제적 안정성(economic security) 지표에 포함되어 있으며 여기에는 고용률, 장기 실업률과 일자리 질(employment quality)에 대한 측정과 같은 세부지표들이 포함되어 있다. 캐나다 웰빙지수 모델은 한국 통계청의 ‘삶의 질’ 지표체계의 근간이 되기도 하였다.

호주는 웰빙의 다양한 수준과 이들 간의 상호 연관성을 보여주는 캐나다 모델에서 더 나아가 각 영역들의 관계, 다시 말해 개인과 개인이 속한 다양한 공동체와의 관계를 사회적 교환 모델(social transaction model)로 설명한다. 개인의 웰빙이 바로 이러한 사회공동체와의 관계에 기반하고 있다고 본 것이다. 개인을 둘러싸고 있는 사회공동체 가운데 고용·노동 영역은 공식적 광역공동체(formal wider community)에 속하며, 이 공동체 안에서 개인은 기업과의 교환을 통해 고용되고 소득을 획득한다고 보고 있다.

아래의 [그림 II-4]는 호주 웰빙 측정을 위한 2008년도 보고서(UN, 2008)의 프레임워크를 보여주고 있는데, 이는 2001년도 모델(Trewin, 2001)에 지역자원(community resources) 항목을 추가한 확장된 모델이라고 볼 수 있다. 웰빙을 측정하는 프레임워크를 구성하는 핵심요소는 크게 세 가지로 기술되는데, 이에는 (1) 관심영역(area of concerns), (2) 인구집단(population) 그리고 개인적 웰빙과 사회적 웰빙을 연결해주는 환경요인인 (3) 사회적 교환(social exchanges) 또는 사회적 의사소통(social dialogues)으로 해석될 수 있는 거래(transactions)이다.

[그림 11-4] 호주: 웰빙 측정을 위한 확장된 프레임워크



자료: UN(2008), "Measuring wellbeing - the Australian Bureau of Statistics' framework for social statistics", United Nations Expert Meeting on the Scope and Content of Social Statistics 9-12 September 2008, United Nations, New York.

(1) 관심영역에는 인구, 가족과 사회, 건강, 교육과 훈련, 일, 경제적 자원, 주거, 범죄와 사법 그리고 문화와 여가 등이 포함되는데 고용·노동에 관련된 사회관심 영역은 일(work)이 해당된다. (2) 인구집단의 경우 정부와 사회가 관심을 가져야 될 그룹으로 여기에는 사회적 약자와 일자리를 갖고 싶으나 장기적 실업상태에 있는 사람들이 포함된다. 정부는 이 집단들에 대한 정보를 이용하여 그들에게 필요한 적절한 서비스를 제공할 수 있는 정책적 수단을 강구하게 된다. (3) 거래(transactions)를 통해서 개

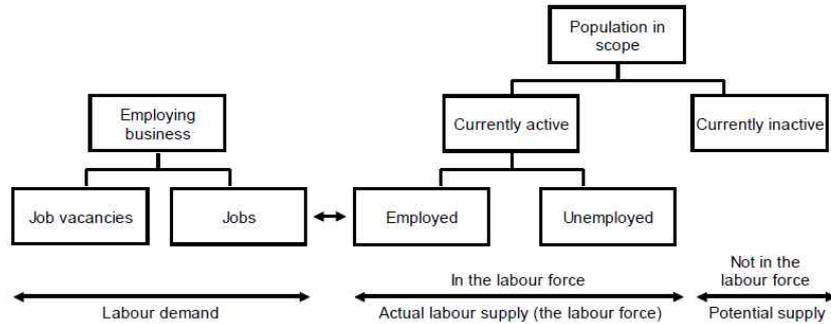
인은 다양한 사회공동체와 연결된다. 거래는 개인의 웰빙에 영향을 주며, 더 나아가 사회적 웰빙을 형성하는 중요한 역할을 한다. 물론 개인이 속한 직장, 넓은 의미에서 노동시장은 이러한 거래가 이루어지는 대표적인 공간이라고 할 수 있다. 또한 이런 사회적 연결요소는 부탄의 국민행복지수 항목의 생태계 시스템(ecological system)과도 매우 밀접한 관련이 있다.<sup>11)</sup>

호주의 통계청에 따르면 호주의 고용·노동 통계는 사람(people), 일자리(jobs), 볼륨(volume), 지불(payments)의 네 가지 핵심적 구성요소에 대한 정보를 제공하는 것을 목적으로 한다. 사람은 취업자, 실업자, 비경활인구, 일자리 탐색, 근로경험 등을 포함한다. 일자리는 경제 전체의 빈 일자리와 일자리 지속기간, 취업자의 일자리 수를 측정한다. 볼륨은 취업자의 근로시간, 사용자의 지불근로시간, 실업자와 불완전 취업자의 희망근로시간 등을 측정한다. 지불은 주당 평균수입, 근로소득의 분포 및 피용자보수와 노동비용 등을 측정한다.

네 가지 구성요소는 필연적으로 노동공급과 노동수요의 개념에 기초하고 있다. 노동통계는 노동공급과 노동수요의 총량, 빈 일자리수와 채워진 일자리수, 불완전고용, 노동비용 등에 대한 정보를 제공해야 한다. 호주의 고용·노동 통계의 범위는 [그림 II-5]에 제시되어 있는 것처럼 노동공급과 노동수요 및 이와 관련된 노동시장 정보로 정의된다. 노동공급은 노동력 통계(labour force statistics) 프레임워크를 원용하고 있으며, 노동수요 프레임워크는 기본적으로 채워진 일자리(jobs)와 빈 일자리(job vacancies)로 분류된다. 근로시간과 임금 등 관련 정보는 노동공급과 노동수요를 구성하는 내용으로서 제공된다(ABS, 2017).

11) 부탄은 1972년부터 국민행복지수(Gross National Happiness, GNH)를 작성하여 발표한다. 이 지수는 (1)심리적 웰빙 (2)건강 (3)시간 활용 (4)교육 (5)문화 (6)좋은 거버넌스 (7)생태계 (8)지역사회의 생명력 (9)생활수준의 9개의 영역으로 구성되어 있다. 부탄은 경제성장뿐만 아니라 문화, 정신건강, 연대, 공동체 등을 강조하는 대안적, 총체적 개발을 실천해왔으며, 2008년 GNH를 국가정책의 기본 목표로 확정하였다(Centre for Bhutan Studies & GNH Research, 2016). 부탄의 국민행복지수에는 고용·노동 영역이 구체적으로 포함되어 있지 않으나, 국민행복지수에서 고려되었던 생태계와 지역사회와의 관련성 등은 이후 OECD와 호주를 비롯한 여러 국제기관과 국가들의 웰빙지수 혹은 통계프레임워크 개발에 큰 영향을 주었다.

[그림 11-5] 호주: 노동통계 프레임워크



자료: ABS(2017)

### 나. 영국(ONS)

영국 통계청(Office for National Statistics, 이하 ONS)은 제공하는 통계를 크게 (1) Business, Industry and Trade (2) Economy (3) Employment and Labour Market (4) People, Population and Community의 네 가지 영역으로 나누어 제공하고 있다. 이 중 고용·노동 통계는 Employment and Labour Market 영역에서 제공된다.

ONS는 노동시장 현상을 설명하기 위한 주요 개념들과 이들 개념들 사이의 관계를 설명하기 위한 노동시장 통계 프레임워크(labour market statistics framework)를 개발하여 사용하고 있다. 이 프레임워크는 노동공급(labour supply)와 노동수요(labour demand)의 개념에 기초하고 있다(ONS, 2016).

노동시장 통계는 (1) 임금(Earnings) (2) 고용(Employment) (3) 근로시간(Hours of Work) (4) 노동분쟁(Labour Disputes) (5) 비경활(Economic inactivity) (6) 해고(Redundancies) (7) 급여청구건수(Claimant Count) (8) 실업(Unemployment) (9) 일자리(Jobs) (10) 빈 일자리(Vacancies) 등의 하위영역으로 구성되어 있다.

임금(earnings)은 일반적으로 기본급(basic pay), 초과급여(overtime pay) 및 특별급여(bonus)로 구분하여 측정한다. 고용, 비경활, 실업 등은 노동

력 통계의 일반적 개념과 일치한다. 고용에는 공공부문 고용이 포함된다. 근로시간은 실근로시간(actual hours worked), 소정근로시간(usual hours work) 그리고 지불 및 비지불 초과근로시간(paid and unpaid overtime)을 측정한다. 노동분쟁은 파업 참가인원과 파업에 따른 노동손실일수를 측정한다. 해고(redundancies)는 비자발적 해고와 자발적 퇴직을 모두 포함한다. 급여청구건수는 실업급여와 관련된 급여의 청구건수이다. 일자리는 고용과 구별되는 개념으로 경제 전체의 일자리수를 노동력조사와 행정 통계 등을 이용하여 추계한다. 빈 일자리 통계는 매월 별도의 조사를 통해 생산한다.

영국 통계청은 이러한 노동통계의 하위영역 정보들을 [그림 II-6]에서 제시한 것처럼 취업자에 해당하는 통계정보와 비취업자에 해당하는 통계정보로 나누어 제공하고 있다. 즉, 취업자(people in work) 정보에는 임금, 근로시간, 고용과 고용형태, 공공부문 일자리, 노동분쟁 및 직장연금 관련 통계정보가 배치되어 있다. 비취업자(people not in work) 정보에는 실업, 비경황, 해고 및 급여청구건수에 관한 통계정보가 제공된다.

[그림 II-6] 영국: 고용 및 노동시장 통계 프레임워크

취업자(People in work)	비취업자(People not in work)
임금과 근로시간(earnings and hours of work)	실업(unemployment)
노동생산성(labor productivity)	비경황(economic inactivity)
고용과 고용형태(employment and employment type)	해고(redundancies)
공공부문 일자리(public sector personnel)	실업급여 등 급여청구건수(claimant count)
노동분쟁(labor disputes)	
직장연금(workplace pensions)	

자료: ONS(2017)에서 필자 재구성

영국의 노동시장 통계는 노동시장의 수요와 공급 개념에 입각하고 있다는 점과 실업급여 통계, 일자리 통계 등 행정통계를 적극적으로 활용

하고 있다는 점이 다른 해외사례와 비교하여 특징적이다.

#### 다. 미국(BLS)

미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics, 이하 BLS)은 고용·노동 통계 전반을 아우르는 명시적인 통계 프레임워크를 제시하고 있지는 않다. 이는 BLS가 미국 노동부 산하이기는 하지만 고용·노동 통계뿐만 아니라, 물가지수와 인플레이션과 같은 거시경제 통계도 생산하고 있다는 점에 일부 기인한다.

BLS가 제시하는 영역은 (1) Inflation & Prices (2) Employment (3) Unemployment (4) Pay & Benefits (5) Spending & Time Use (6) Productivity (7) Workplace Injuries 등으로 구분되어 있다. 이 중 고용·노동과 관련된 영역은 (1)과 (5)의 지출(spending)을 제외한 영역이라고 할 수 있다. BLS는 이러한 각 영역의 대표적 조사결과를 중심으로 통계정보를 제공한다.

이러한 체계는 앞의 해외 사례들과는 다소 구별되지만, 실질적 내용에서는 일반적 노동시장 프레임워크에 기초한 고용·노동 통계 영역 분류와 크게 다르지 않다(Ryan, 2017). 다만 BLS는 (5)에서 Time Use 와 관련된 통계지표들을 제공함으로써 취업(employment) 개념에서 일(work) 개념으로 고용·노동 통계 영역을 확장하고 있다.

#### 라. 일본(JBS)

일본의 통계청(Japanese Bureau of Statistics, JBS)은 국가통계를 (1)지리·인구 (2) 거시경제활동 (3) 기업·사업체 (4) 노동·물가·주택·가계 (5) 사회 (6) 국제통계의 여섯 영역으로 나누고 있다(總務省統計局, 2017). 고용·노동 통계는 (4) 노동·물가·주택·가계 영역에서 ‘노동과 임금’의 영역으로 분류되고 있다. ‘노동과 임금’ 통계는 (1) 노동력 (2) 임금 (3) 노동시간 (4) 노동이동 (5) 노동생산성 (6) 노동조합과 노동분쟁의 6개 하위영역으로 구성된다.

JBS의 ‘노동과 임금’ 통계는 명시적인 프레임워크에 설정하고 있지는 않지만, 실질적으로 앞의 해외사례에서 나타난 노동시장 프레임워크와

유사한 체계와 내용의 통계를 제공하고 있음을 알 수 있다.

### 3. 고용·노동 통계 프레임워크

이제 앞에서 살펴본 해외사례와 한국 노동시장의 문제와 정책관심, 도전과제 및 취약 인구집단 등을 종합적으로 고려하여 고용·노동 통계 프레임워크를 설계해보자.

통계 프레임워크의 체계를 구체적으로 제시하기 전에 먼저 프레임워크 설계의 원칙을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 노동시장에서의 고용·노동의 실태와 변화를 반영할 수 있어야 한다. 둘째, 가능하면 고용·노동 현상에 대한 국제적 비교가 가능해야 한다. 셋째, 가능한 모든 조합의 고용·노동 통계지표를 생산하는 대신 효용성이 높은 통계지표의 생산을 우선적으로 고려하여 프레임워크를 간명하게 구성하여야 한다. 넷째, 통계의 효용성은 정책적 활용도와 연관되어야 한다는 점이다. 이러한 네 가지 원칙에 유의하여 고용·노동 통계 프레임워크를 설계한다.

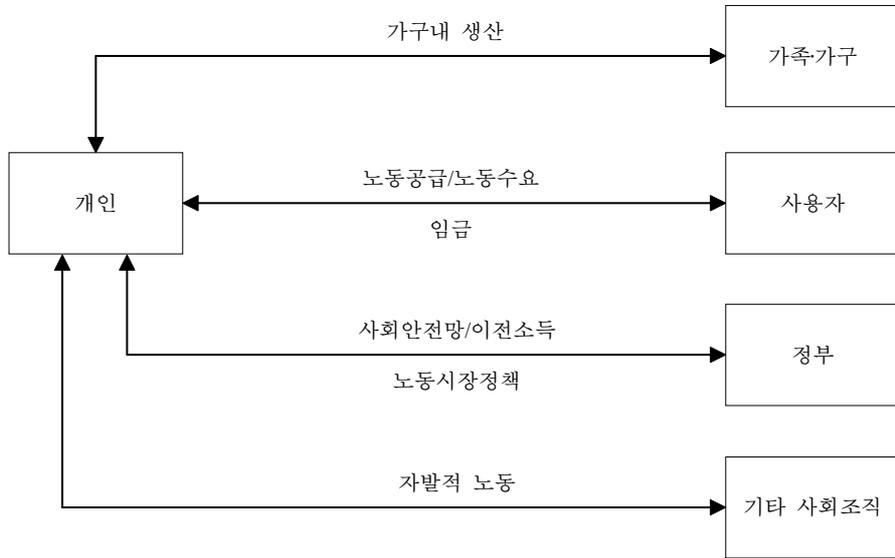
고용·노동 통계 프레임워크는 프레임워크가 전제로 하고 있는 고용·노동의 개념과 범위에 따라 달라진다. 앞에서 살펴본 것처럼 고용·노동의 개념은 (1)일(work) (2)취업(employment) (3)웰빙(well-being) 관점에서 정의될 수 있다. 우리는 이상의 세 가지 고용·노동의 개념에 상응하는 통계 프레임워크를 설계하고자 한다. 그리고 이렇게 설계된 통계 프레임워크를 각각 (1) 일 통계 프레임워크 (2) 노동시장 프레임워크 (3) 웰빙 프레임워크라고 부르기로 한다.

#### 가. 일 통계 프레임워크(work statistics framework)

고용·노동을 일(work) 개념으로 파악하면 이에 대응하는 일 통계 프레임워크가 설계될 수 있다. 일은 “성별에 관계없이 타인의 소비 또는 자기 자신의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 수행되는 모든 활동(all activities performed in economic units by persons of any sex, in order to produce goods and services for consumption by others, or for

own production)”)으로 정의되므로, 고용·노동은 경제적 노동과 비경제적 노동을 모두 포함한다.

[그림 II-7] 일 영역에서의 거래(work transactions)



일 통계 프레임워크 작성에서는 우선 전체적인 조망도로서 우선 개인과 다른 주체들간의 거래(transactions)가 고려되어야 한다. 거래(transactions)란 개인의 웰빙에 영향을 미치는 개인과 사회적 환경을 구성하는 다른 주체들간의 교환을 의미한다.<sup>12)</sup> 고용·노동 (work)은 모든 거래 중 웰빙에 가장 직접적인 영향을 미치는 거래이다. 예를 들어, 가족과 공동체 내에서 보육과 간병은 구성원의 성장과 건강을 결정한다. 노동시장에서는 숙련, 학력, 자격, 육체적 능력과 같은 인적자본이 그에 대한 대가인 임금이 교환된다. 고용·노동 영역에는 광범위한 공급자와 수요자가 존재하며, 고용·노동은 인적자본과 경제적 자원의 교환을 가능하게 하고 촉진시키는 중요한 기능을 한다.

12) “Transactions refer to social exchanges between individuals and other entities in their social environment that affects wellbeing,” ABS(2008)

이러한 고용·노동 영역 주체간의 거래를 엄두에 두고 프레임워크를 작성한다. 우선 앞에서 서술한 것처럼, 고용·노동은 시장에서 이루어지는 경제적인 것과 시장 밖에서 이루어지는 비경제적인 것으로 나뉜다. 이렇게 거래가 이루어지는 영역을 시장 영역과 비시장 영역을 구분하는 것이 일 통계 프레임워크의 기본 출발점이다.

첫째, 비시장 영역에서의 거래에는 가구 내에서 이루어지는 생산활동, 예를 들면 가사노동, 육아, 간병, 교육 등이 포함된다. 또한 시장과 정부 이외의 사회조직과의 거래에서 이루어지는 대가없이 이루어지는 활동, 예를 들면 자원봉사 등도 포함된다. 그리고 개인의 휴식 또는 자아실현을 위한 여가나 취미활동도 포함시킬 수 있다. 반면 개인의 불법적인 활동이나 거래는 비시장 영역의 거래에서 제외된다.

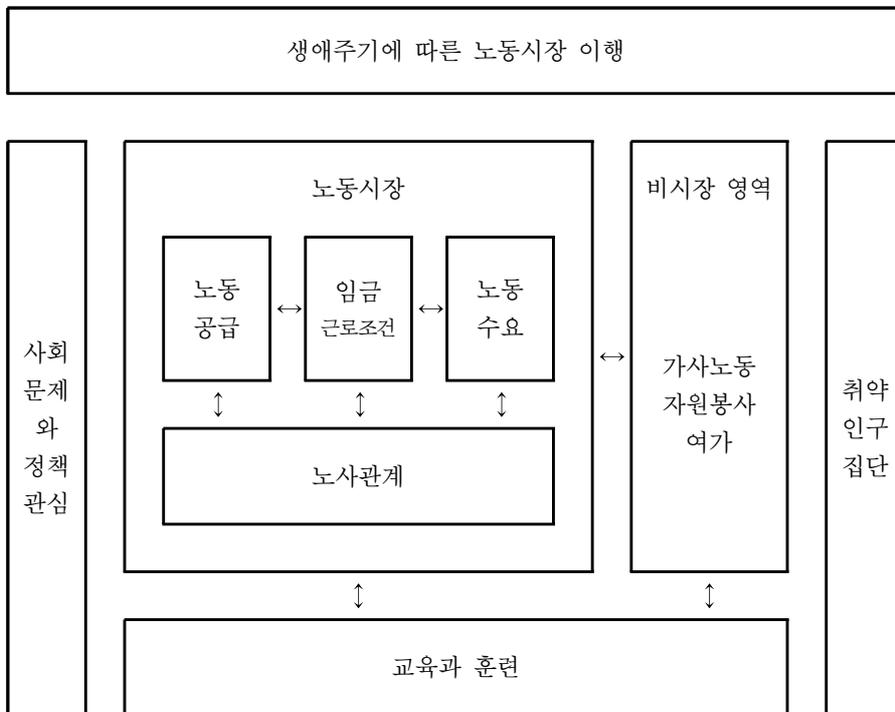
둘째, 노동시장에서 거래가 이루어지는 시장영역은 노동시장 작동원리를 반영하여 통계 프레임워크를 설계한다. 즉, 노동시장에서는 노동수요와 노동공급의 상호작용에 의해 임금과 근로시간 등 근로조건이 결정된다. 그리고 이러한 균형상태는 수요자와 공급자가 가장 잘 맞는 상대방을 찾아가는 일자리 매치 과정(job matching process)을 통해 달성된다. 이러한 노동시장 메커니즘의 작동 결과가 개인의 웰빙 수준을 규정짓는다. 그러나 노동시장이 순수한 진공상태의 시장으로 존재하는 것은 아니다. 노동시장은 다른 생산요소시장과는 달리 제도적 규제가 중층적으로 존재하는 시장이다. 따라서 노동시장에서는 제도적 요인이 시장영역에서의 거래의 결과에 큰 영향을 미친다. 여기에는 최저임금, 노동조합, 단체협상 등 노동시장 거래에 직접적 영향을 미치는 법제도와 관행이 포함된다.

셋째, 시장 및 비시장 영역에서의 거래 형태와 결과는 개인이 축적한 인적자본에 따라 매우 다른 양상을 보인다. 따라서 교육과 훈련이 개인의 인적자본 수준을 결정하며, 이것이 다시 시장 및 비시장 영역에서의 거래의 형태와 결과에 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 교육과 훈련은 고용·노동 통계 프레임워크의 핵심적 구성요소가 될 수 있다.

이상의 내용을 핵심 구성요소로 설계한 일 통계 프레임워크가 [그림 II-8]에 제시되어 있다. 일 통계 프레임워크는 시장영역인 노동시장과 비시장 영역을 구분하고 있으며, 교육과 훈련이 별도로 분리되어 있다. 노

동시장은 노동공급, 노동수요, 임금과 근로조건, 제도적 요인으로서 노사 관계를 구성요소로 한다. 비시장 영역은 가사노동, 자원봉사, 여가를 포함한다. 그리고 시장 영역과 비시장 영역은 각각 사회문제와 정책관심, 생애주기에 따른 노동시장 이행 및 취약 인구집단의 차원에서 접근할 수 있다.

[그림 11-8] 일 통계 프레임워크



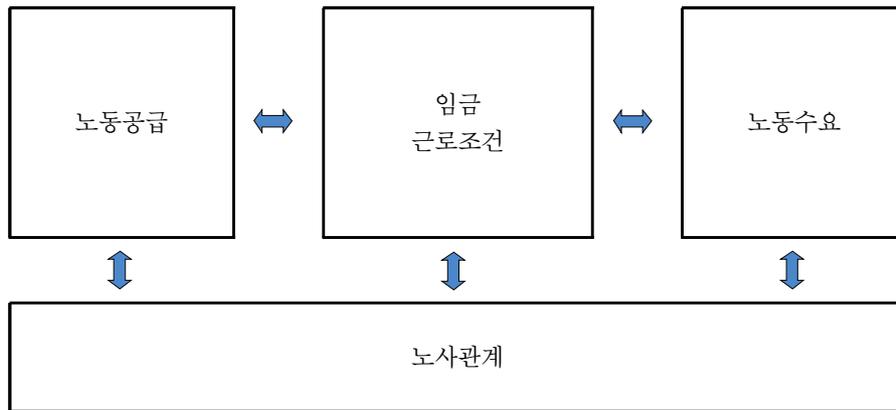
나. 노동시장 프레임워크(labor market framework)

고용·노동을 취업(employment) 개념으로 파악하면 이에 대응하는 노동시장 프레임워크를 설계할 수 있다. 여기에서 고용·노동은 “소득을 획득할 목적으로 타인의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 사람에 의해 수행되는 모든 활동(all activities generating income, performed in economic units by persons, in order to produce goods and services for consumption by others)”로 정의된다. 따라서 노동시장 프레임워크에서는 시장 영역에서의 고용·노동을 범위로 한다.

노동시장 프레임워크에서의 거래는 [그림 II-7] 일 영역에서의 거래 중 주로 개인과 사용자 간의 거래에 주목하며, 여기에 영향을 미치는 범위에서 개인과 정부와의 거래에도 관심을 둔다. 노동공급(labor supply)은 개인이 노동시장에 참여하는지 그리고 어느 정도 참여하는지의 문제이다. 노동수요(labor demand)는 사용자가 얼마나 많은 근로자를 필요로 하는지 또는 얼마나 많은 일자리를 제공하고 있는지의 문제이다. 임금과 근로조건(wages and working conditions)은 노동수요와 노동공급의 상호작용에 의해 결정되는 임금, 근로시간, 부가급여 등을 포함한다. 노사관계(industrial relations)는 임금과 근로조건이 결정되는 제도적 환경과 관행을 내용으로 한다. 물론 노사관계는 확정적으로 주어진 것이 아니라 노동시장의 여건에 따라 지속적으로 변화한다.

[그림 II-9]은 노동시장 프레임워크를 도식화한 것이다. 노동시장 프레임워크는 고용·노동 영역을 노동수요, 노동공급, 임금과 근로조건 및 노사관계의 네 가지 하위영역으로 구분하고 있다. 물론 일 통계 프레임워크와 마찬가지로 각 영역은 사회문제와 정책관심, 생애주기에 따른 노동시장 이행 및 취약 인구집단의 차원에서 접근할 수 있다.

[그림 11-9] 노동시장 프레임워크



#### 다. 웰빙 프레임워크(well-being framework)

고용·노동 통계의 웰빙 프레임워크는 기본적으로 노동시장 프레임워크를 웰빙(well-being)의 관점을 반영하여 수정한 프레임워크이다. 웰빙 관점에 따르면 고용·노동은 “사람이 타인의 소비에 사용되는 재화와 서비스를 생산하기 위해 경제적 단위에서 수행하는 모든 활동으로, 소득을 획득하고 자신의 삶을 실현하는 수단”으로 정의된다.

웰빙 프레임워크는 노동시장 프레임워크를 구성하는 노동공급, 노동수요, 임금과 근로조건, 노사관계의 하위 영역을 개인의 웰빙과 관련성을 중심으로 재구성한 것이다. 고용·노동을 통해 소득을 획득하고 자신을 삶을 실현한다는 기능론적 관점에서 보면, 고용노동의 핵심은 일자리(jobs)와 일자리에서 얻는 수입을 의미하는 임금(earnings)<sup>13)</sup>라고 할 수 있다. 또한 노동시장 프레임워크의 이론적 관점에 더하여, 생애주기적 관점과 사회문제와 정책관심 등이 명시적으로 고려될 수 있다. 따라서 웰빙 프레임워크에서는 노동시장 진입과 이행 및 일자리 질과 같은 개인의 웰빙과 밀접한 관련을 맺는 하위영역이 독립적으로 새롭게 설정될 수 있다.

13) 여기에서 ‘earnings’의 개념은 근로를 통해 획득한 소득을 임금(wages)보다 넓은 개념이다. 그러나 근로소득이라고 번역할 수도 있으나, 본 연구에서는 학계의 관행에 따라 임금이라고 번역한다.

[그림 II-10]은 웰빙 프레임워크를 제시하고 있다. 웰빙 프레임워크는 고용·노동의 하위영역을 크게 일자리(Jobs)와 임금(Earnings)의 두 영역으로 나눈다. 일자리 영역은 다시 노동력(Labor Force), 일자리 수(Number of Jobs), 노동시장 진입과 이행(Labor Market Entry, Turnover, and Retirement), 일자리 질(Quality of Employment), 노사관계(Labor Relations)의 하위영역으로 나뉜다. 임금 영역은 임금(Wages), 근로시간(Hours of Work), 노동비용/생산성(Labor Costs & Productivity)의 하위영역으로 나뉜다.

[그림 II-10] 웰빙 프레임워크

	영역	하위영역
고용 · 노동	일자리 (Jobs)	노동력 (Labor Force)
		일자리 수 (Number of Jobs)
		노동시장 진입과 이행 (Labor Market Entry, Turnover, and Retirement)
		일자리 질 (Quality of Employment)
		노사관계 (Labor Relations)
	임금 (Earnings)	임금 (Wages)
		근로시간 (Hours of Work)
		노동비용/생산성 (Labor Costs & Productivity)

이상에서 일, 취업, 웰빙의 세 가지 고용·노동 개념에 대응하는 통계 프레임워크를 설계해 보았다. 이 중에서 본 연구는 취업의 개념을 웰빙

과의 관계에서 해석한 고용·노동의 정의를 따르는 입장을 취한다고 이장의 제1절에서 이미 밝혔다. 따라서 본 연구에서는 국제기구와 호주, 영국, 일본 등 해외사례에서 나타난 노동시장 프레임워크를 웰빙과의 연관성을 중심으로 재구성한 웰빙 프레임워크를 사용할 것이다. 이와 함께, 최근에 개발되고 있는 국제기구의 일자리 질(Quality of Employment) 지표의 경향성도 참조하기로 한다.

#### 4. 하위 영역 통계 프레임워크

고용·노동 통계 프레임워크는 일자리와 임금의 두 개의 영역으로 나뉜다. 일자리는 다시 5개의 하위 영역으로, 임금은 다시 3개의 하위영역으로 나뉜다. 고용·노동 영역은 포괄범위가 넓기 때문에 개괄적인 프레임워크로는 통계 개선방안을 도출하는 실질적 가이드라인의 기능을 다할 수 없다. 따라서 하위 영역별로 별도의 통계 프레임워크가 필요하다. 이하에서는 각 하위영역별 통계 프레임워크를 제시하고자 한다. 각 하위 영역별 측정요소와 지표는 뒤에 통계 작성현황을 분석하는 부분에서 제시할 것이다.

##### 가. 노동력

[그림 II-11]에는 노동력 통계(labor force statistics) 프레임워크가 제시되어 있다. 노동력 통계는 기본적으로 생산가능인구로부터 출발한다. 이는 만 15세 이상인 자 중에서 군인, 사회복지무원, 의무경찰, 형이 확정된 교도소 수감자 등 생산활동으로부터 원천적으로 배제되는 집단을 제외한 인구를 말한다. 이 생산가능인구는 크게 경제활동인구와 비경제활동인구로 대별되며, 경제활동인구는 다시 취업자와 실업자로 구분되는 것이 일반적으로 통용되고 있는 노동력 분류 체계이다.

그러나 ILO(1998)를 중심으로 노동력의 저활용(underutilization) 상태를 파악하는 것이 노동시장 현황 및 동향에 보다 명확한 이해를 도모할 수 있다는 지적이 제기되어, 이에 대한 방안으로 다양한 노동력 저활용 지

표들을 개발하려는 시도가 진행되어 왔다. 이는 일부 인구집단이 취업과 실업, 실업과 비경제활동의 경계에 위치하여 경제활동 상태를 명확히 파악하기 어려운 측면이 현실에서 존재하기 때문이다. 예를 들어, 취업시간이 평균적인 수준(주 36시간)보다 적게 일하고 있는 취업자 중에서는 추가 취업을 희망하고 추가 취업이 가능한 사람들이 있을 수 있는데, 이들은 원하는 시간만큼의 근로를 충분히 하지 못하는 불안전취업자(시간관련 불안전취업자)에 해당한다고 볼 수 있다. 이들은 공식적으로 실업자는 아니지만 그렇다고 완전한 취업 상태에 있는 경우도 아니기 때문에 노동력 통계에서 별도로 다루어야 할 필요가 있는 계층이다. 마찬가지로, 비경제활동인구 중에 지난 4주간 구직활동을 하였으나 조사대상 주간에 취업이 가능하지 않은 자(잠재 취업가능자)와 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만 조사대상 주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자(잠재 구직자)는 경기변동의 영향 등으로 인해 준실업 상태에 있는 계층으로 보는 것이 보다 타당할 수 있기 때문에 이들을 잠재적인 경제활동인구로 파악할 수 있다. 따라서 이들 잠재경제활동인구와 통상적인 경제활동인구를 합쳐 확장된 경제활동으로 삼아 노동력 지표들을 살펴보는 것이 노동시장 상황에 대한 세밀한 이해를 가능하게 해 줄 것이다.

이러한 노동력 저활용 관련 지표들을 기반으로 공식적인 실업률 지표가 가지는 한계점들을 보완할 수 있는 다양한 고용보조지표가 개발될 수 있다. 이는 실업자 이외에 준 실업상태에 있는 계층들을 고려하여 노동력의 저활용 실태를 파악할 수 있게 해 준다. 예를 들어, 공식적인 의미에서의 실업자와 시간관련 불안전취업자의 규모를 저활용 노동력의 규모로 파악할 수 있으며, 실업자와 잠재경제활동인구를 저활용 노동력의 규모로 파악하거나 아니면 이들 모두(실업자+시간관련 불안전취업자+잠재경제활동인구)를 저활용 노동력으로 파악하여 노동시장 상황을 분석할 수도 있다.

한편 외국에서 우리나라로 유입하는 외국인 인력도 우리나라 노동시장에 노동력 구성과 상태에 상당한 영향력을 미칠 수 있는 노동시장 참여자로 간주할 수 있다. 따라서 외국인 인력 관련 통계도 노동력 통계의 범주에 포함시킨다.

[그림 II-11] 노동력 통계 프레임워크



자료: 통계청 홈페이지(2017)

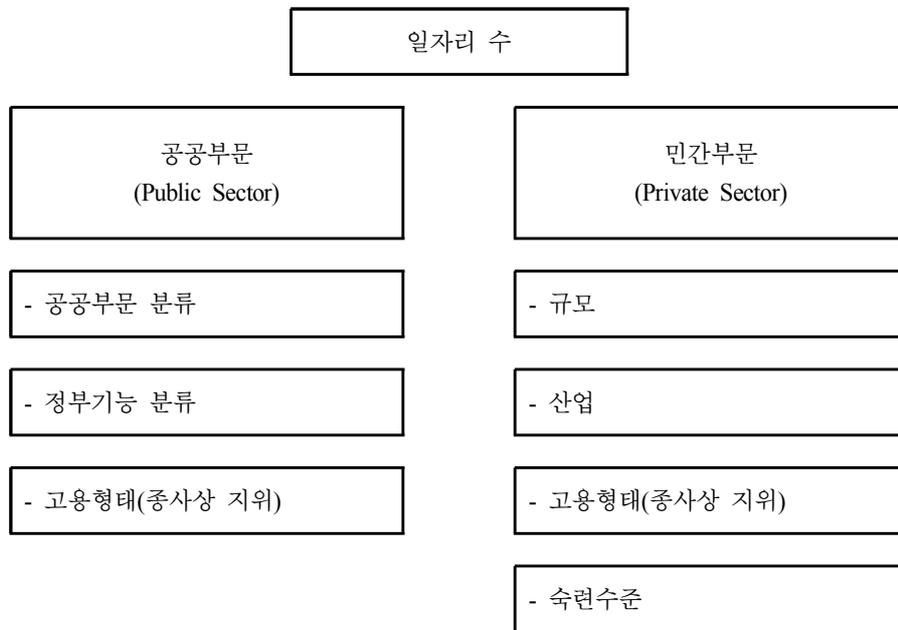
### 나. 일자리 수

일자리 수 통계는 공급자 측면인 사람 기준의 노동력 통계와는 달리 노동 수요 측면에서 사업체들이 채용하고 있거나(채워진 일자리) 필요로 하는 일자리의 수(빈 일자리)를 측정한다. 이렇게 일자리 수 통계가 필요한 이유는 노동수요의 규모를 파악한다는 목적과 함께, 개별 근로자들이 두 개 이상의 일자리를 가질 경우 사람 기준의 노동력 통계가 이러한 상황을 반영하기 못하기 때문이다.

일자리 수 통계는 크게 공공부문과 민간부문으로 대별할 수 있으며, 공공부문의 경우 공공부문별, 정부기능별, 고용형태별로 나누어 통계가 작성될 수 있다. 민간부문의 경우에는 산업별, 규모별, 고용형태(종사상 지위), 숙련수준을 기준으로 세부적으로 나누어 통계가 작성될 수 있다. 여기서 한 가지 중요한 것은, 일자리 수 통계가 기본적으로 사업체가 채용하여 활용하고 있거나 추가적으로 필요로 하는 일자리 모두를 파악해

야 하기 때문에 단순히 종사자 수뿐만 아니라 구직인원(또는 빈 일자리)까지 포함해야 한다는 것이다. 이러한 일자리 및 빈 일자리 통계는 노동시장정책의 효율적인 운영과 개별 근로자들의 인적자본 투자 및 진로선택 등에 있어 매우 중요한 정보를 제공할 수 있다. [그림 II-12]는 일자리 수 통계 프레임워크를 제시하고 있다.

[그림 II-12] 일자리 수 통계 프레임워크



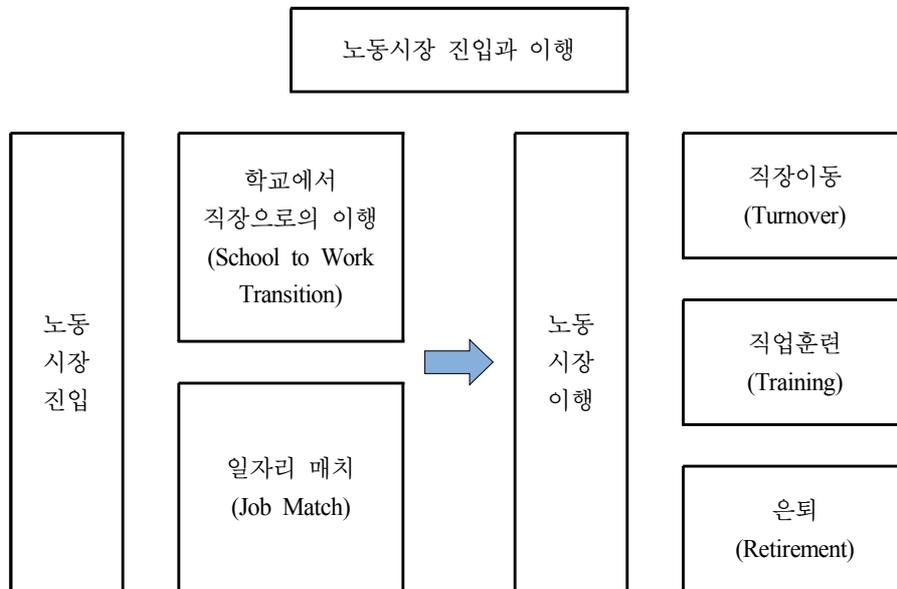
#### 다. 노동시장 진입과 이행

[그림 II-13]에는 노동시장 진입과 이행 통계 프레임워크가 제시되어 있다. 노동시장 진입과 이행 프레임워크는 크게 새롭게 노동시장으로 진입하는 노동력에 대한 부분(노동시장 진입)과 노동시장 내에서 직장이동이나 은퇴 등을 통해 이행하는 부분(노동시장 이행)으로 나눌 수 있다.

노동시장 진입을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 학교로부터 직장으로

이행(School to Work Transition)하는 신규 졸업자에 대한 통계가 중요한 부분을 차지한다. 또한 일자리-근로자 매치(Job Match)도 노동시장 진입에서 중요하게 고려되어야 할 사항으로 생각해 볼 수 있다. 노동시장에서의 이행 부문은 이직이나 전직을 통해 일자리간 이동을 살펴보는 직장이동(Turnover) 부문, 재직 중 또는 실업 기간 동안 직업능력을 개발하여 노동시장 성과를 제고하는 행위인 직업훈련(Training)과 관련된 부문, 생애에 걸친 노동시장 활동을 공식적으로 종료하고 새로운 인생을 영위하는 행위인 은퇴(Retirement)와 관련된 부문으로 세분화할 수 있다.<sup>14)</sup>

[그림 11-13] 노동시장 진입과 이행 통계 프레임워크



14) 직업훈련 부분은 ‘교육·훈련 영역’ 통계 프레임워크에서 자세하게 다루어지기 때문에 본 연구에서는 다루지 않는다.

### 라. 일자리 질

일자리 질은 고용·노동의 객관적 측면과 주관적 측면에서 파악할 수 있다. 객관적 측면에서는 직장에서 건강하고 안전하게 일을 할 수 있고, 일과 생활의 균형을 달성할 수 있는 적절한 시간동안 근로할 수 있으며, 인간다운 삶의 영위에 필요한 수준의 임금을 받을 수 있고, 해당 일자리의 안정성이 보장되는 일자리가 좋은 일자리라고 할 수 있다. 또한 해당 일자리를 상실한 경우 최소한의 소득을 보장해주는 사회보장제도도 일자리의 객관적 측면에서 일자리 질을 규정하는 요인이다. 고용·노동의 주관적 측면에서 보면 일자리 질은 개인이 인지하는 일자리에 대한 전반적인 만족도 또는 개별 일자리의 구성 요소에 대한 만족도로 구성된다. [그림 II-14]은 일자리 질 통계 프레임워크를 제시하고 있다.

[그림 II-14] 일자리 질 통계 프레임워크

일자리 질	객관적 요소	산업안전(Industrial Safety)
		일-생활 균형(Work-life Balance)
		보수(Compensation)
		고용안정성(Job Stability)
		사회보장(Social Security)
주관적 요소	일자리 만족도(Job Satisfaction)	

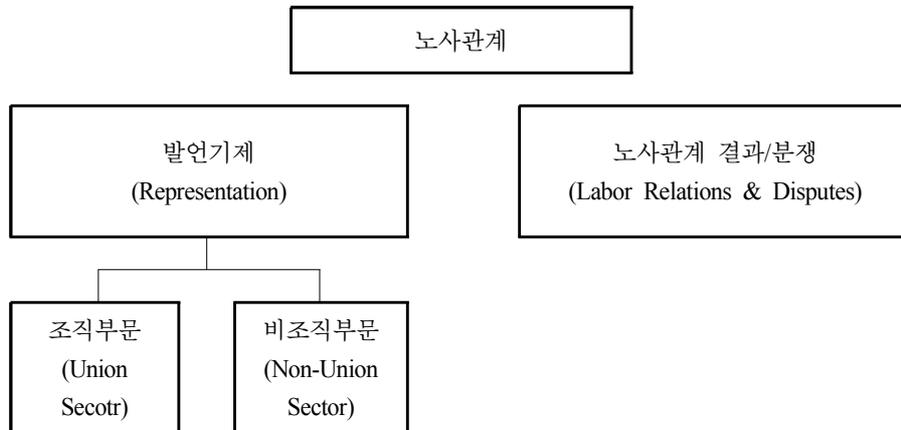
### 마. 노사관계

[그림 II-15]에는 노사관계 통계 프레임워크가 제시되어 있다. 노사관계 통계 프레임워크는 발언기제(또는 이익대표기제)와 노사관계의 산출

물(output)로 구성된다. 노사관계는 투입(input), 프로세스(process), 산출(output)이라는 시스템 관점에서 살펴볼 수 있다. 이 중 정치·경제·시장 등 각종 환경요인을 제외하면 프로세스(process)에 해당되는 것이 발언기제이며 산출에 해당되는 것이 노사관계 결과이다.

발언기제는 유노조 부문과 무노조 부문으로 구분할 필요가 있다. 한국의 경우 유노조 부문은 노동조합이, 무노조부문은 노사협의회가 대표적 이익대표 기제이다. 산출물은 조직부문 및 비조직부문의 노사관계 결과를 지칭하는 것으로 노사관계의 전반적인 실태와 성격을 내용으로 한다. 이러한 노사관계의 결과는 주로 집단적 노사분쟁과 개별적 노사분쟁에 관한 정보로 측정된다.

[그림 II-15] 노사관계 통계 프레임워크



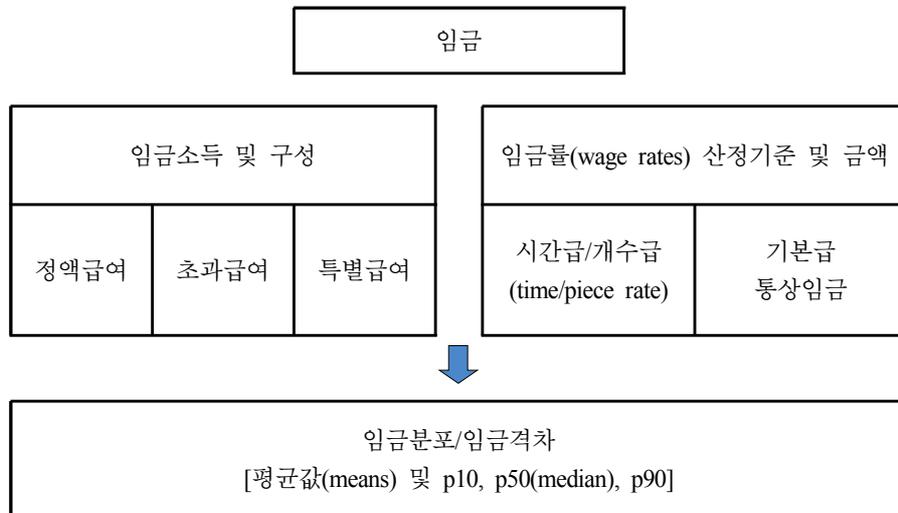
#### 바. 임금

[그림 II-16]에는 임금 통계 프레임워크가 제시되어 있다. 임금은 경제적 일(economic work)에 대한 보상이다. 초과근로가 없더라도 매월 지급되는 정액급여, 초과근로와 연계되어 매월 지급되는 초과급여, 상여금 및 성과급 등 대체적으로 매월을 초과하여 지급되는 특별급여 등이 근로자

의 노동소득과 기업의 노동비용을 결정하는 주요한 임금항목이다. 물론 근로시간을 기준으로 한 임금률(time rate), 생산량(판매량)을 기준으로 한 임금률(piece rate)에 각각 근로시간, 생산량(판매량)을 곱하여 지급되는 기본급과 통상임금 등을 포함한 임금은 근로자에게는 소득으로 기업에게는 비용으로 인식된다. 따라서 임금은 전체 근로자의 삶의 질뿐만 아니라 기업의 경쟁력에도 영향을 미친다.

임금 분포와 격차는 노동시장의 임금분포의 형태에 대한 정보를 제공한다. 임금분포는 임금불평등에 대한 객관적인 실태 파악을 가능하게 한다. 임금격차는 근로자의 생산성 격차를 적절하게 고려하면, 노동시장에서의 차별시정에 필요한 기초정보를 제공할 수 있다.

[그림 11-16] 임금 통계 프레임워크

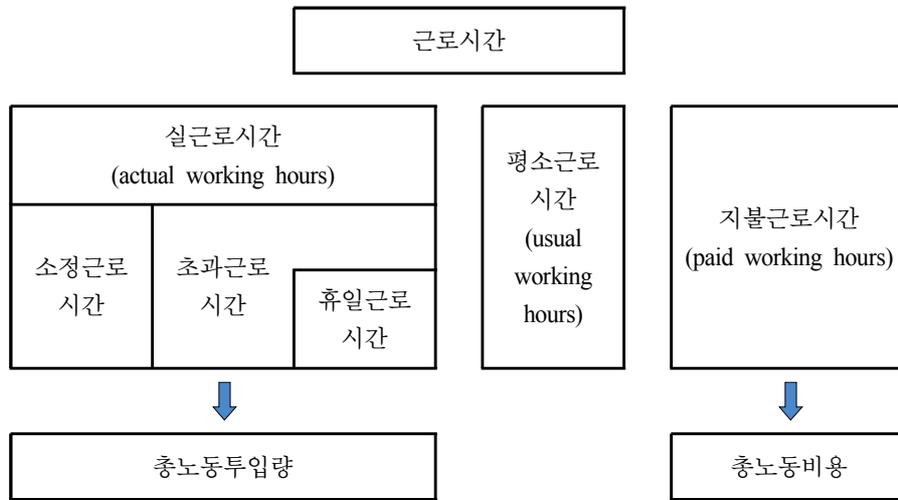


### 사. 근로시간

근로시간은 경제적 일(economic work)에 배분된 시간으로, 취업자수와 결합하여 경제 전체의 총노동투입량, 임금 또는 노동소득과 결합하여 경제 전체의 총노동비용 또는 총노동소득을 결정하는 주요한 지표이다.

근로시간은 다양하게 측정할 수 있다. 생산에 투입된 총노동투입량의 측정에는 실(actual)근로시간, 생산에 소요된 총노동비용의 측정에는 지불(paid)근로시간, 단기간(1주, 1개월 등)의 조사대상 기간이 아닌 평상적인 상태(usual status)에서의 근로시간의 측정에는 평소(usual)근로시간이 보다 적절하다. 한편 실근로시간은 법정근로시간 내에서 실근로시간인 소정실근로시간, 초과실근로시간, 휴일실근로시간으로 나눌 수 있다. 실근로시간은 근로자 및 그 가족의 시간활용과 삶의 질에 직접적인 영향을 미친다. [그림 II-18]은 근로시간 통계 프레임워크를 제시하고 있다.

[그림 II-17] 근로시간 통계 프레임워크



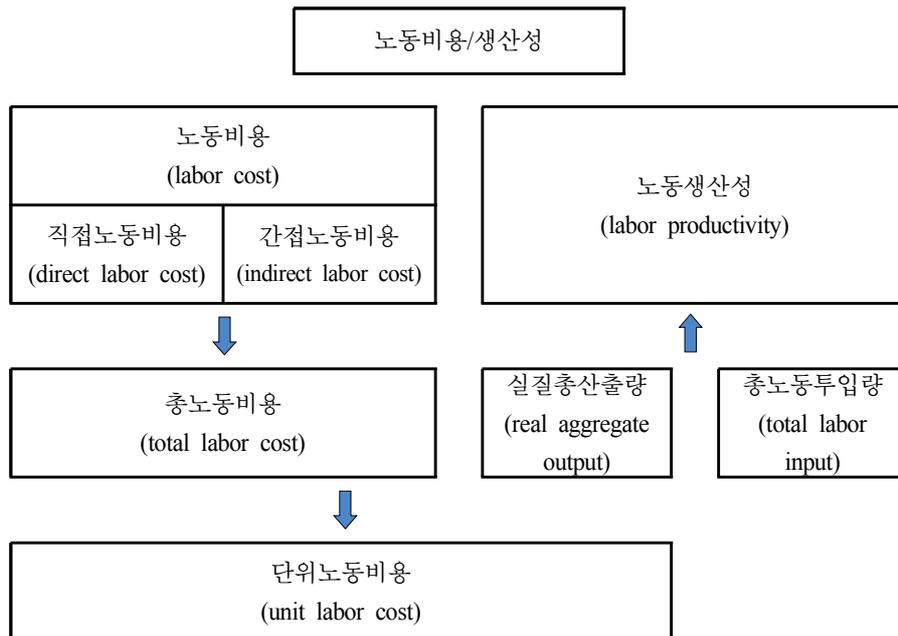
아. 노동비용/생산성

[그림 II-18]에는 노동비용/생산성 통계 프레임워크가 제시되어 있다. 노동비용(labor cost)은 직접노동비용(direct labor cost)인 임금뿐만 아니라 간접노동비용(indirect labor cost)인 퇴직급여, 법정노동비용, 법정외복

지비용 등을 포함한다. 즉, ‘노동비용 = 직접노동비용 + 간접노동비용’이다. 근로자는 임금보다 넓은 개념인 보수(compensation)를 기준으로 직장을 선택하고, 기업은 보수보다 넓은 개념인 인건비, 즉 노동비용을 기준으로 고용량을 조정한다.

노동비용에 근로자수를 곱하면 총노동비용(total labor cost)이 산출된다. 즉, ‘총노동비용 = 노동비용 × 근로자수’이다. 총노동비용을 실질총산출량(real aggregate output)으로 나누면 산출량 1단위당 노동비용인 단위노동비용(unit labor cost)이 추정된다. 즉, ‘단위노동비용 = 총노동비용 ÷ 실질총산출량’이다. 여기에서 실질총산출량은 부가가치로 측정될 수도 있고, 산업생산으로 측정될 수도 있다. 총노동비용은 명목비용으로 추정되므로 단위노동비용은 명목개념이다. 이러한 명목 단위노동비용은 상품 특히 교역재의 가격경쟁력을 결정하는 주요한 지표가 된다.

[그림 11-18] 노동비용/생산성 통계 프레임워크



노동생산성(labor productivity)은 노동투입 1단위당 부가가치 또는 산업 생산으로 측정된다. 노동생산성을 추정하기 위해서는 총노동투입량(total labor input)이 필요하다. 총노동투입량은 ‘근로자수 × 근로시간’으로 정의된다. 노동생산성은 실질총산출량을 총노동투입량으로 나눈 것이다. 즉, ‘노동생산성 = 실질총산출량 ÷ 총노동투입량’이다. 노동생산성은 시간당 노동생산성으로 측정되며, 인당노동생산성으로 환산될 수도 있다. 노동생산성은 생산의 기술적 효율성, 임금결정, 성과배분, 국제경쟁력 비교 등 다양한 분야에서 중요한 정보로 활용된다.

한편 노동비용과 관련된 개념으로 시간당노동비용이 있다. 시간당노동비용은 총노동비용을 총노동투입량으로 나눈 것이다. 즉 ‘시간당노동비용 = 총노동비용 ÷ 총노동투입량’이다. 한편 앞에서 정의한 것처럼 ‘시간당노동생산성 = 실질총산출량 ÷ 총노동투입량’이다. 그런데 시간당노동비용을 시간당노동생산성으로 나누면 ‘총노동비용 ÷ 총실질부가가치’가 된다. 이는 단위노동비용의 정의와 동일하다. 따라서 단위노동비용은 시간당노동비용을 시간당노동생산성으로 나눈 값으로, 즉 ‘단위노동비용 = 시간당노동비용 ÷ 시간당노동생산성’으로 정의할 수도 있다.

## 제3장

## 고용·노동 통계 작성현황 분석

## 제1절 고용·노동 통계 작성현황

## 1. 고용·노동 통계 분류

이 절에는 우리나라의 고용·노동 관련 통계의 작성 현황을 제2장에서 제시한 고용·노동 통계 프레임워크를 기반으로 분석한다. 주된 분석대상이 되는 통계는 통계청의 국가승인통계이다. 이들 통계를 프레임워크에 맞추어 재구성하고, 주요한 특징들을 분석한다.

통계청은 현재 1,048개의 국가승인통계를 인구, 고용·임금, 물가·가계 소비(소득), 보건·사회·복지 등 총 11개 부문의 통계부문으로 분류하고 있다. 본 연구와 밀접한 관련이 있는 통계부문은 고용·임금 부문으로 43개의 국가승인통계가 존재한다(<표 III-1> 참조). 이는 전체 국가승인통계의 4.1%에 해당된다.

〈표 III-1〉 국가승인통계 현황

구분	통계수	조사	보고	가공
계	1,048	472	468	108
고용·임금	43	35	7	1

자료: 통계청 홈페이지(2017.9.18.일 현재)

〈표 III-2〉 국가통계포털 주제별 통계: 고용·노동·임금

영역	통계 조사
고용	경제활동인구조사, 고령자고용현황, 고용보험통계, 고용허가제고용동향, 고용형태별근로실태조사((구) 임금구조기본통계조사 포함), 기업체장애인고용실태조사, 대졸자직업이동경로조사, 보건복지관련산업일자리조사, 사업체기간제근로자현황조사, 산업기술인력수급실태조사, 여성과학기술인력활용에관한 실태조사, 여성관리자패널조사, 이민자 체류실태 및 고용조사, 워크넷구인구직및취업동향, 이공계인력육성활용과처우등에관한 실태조사, 일자리행정통계, 장애인경제활동실태조사, 장애인고용패널조사, 장애인구인구직및취업동향, 장애인의무고용현황, 지역별고용조사(구 인력실태조사), 청년패널조사, ICT인력동향실태조사
노동	사업체노동력(구 사업체임금근로시간)조사, 직종별사업체노동력(구 사업체고용동향특별)조사, 한국노동패널조사
임금	건설사업관리기술자임금실태조사, 건설업임금실태조사, 구직급여 신청 동향, 소프트웨어기술자임금실태, 엔지니어링업체임금실태조사, 임금결정현황(구. 임금교섭타결현황), 중소기업직종별임금조사, 최저임금적용 효과에관한실태조사, 측량업체임금실태조사

자료: 통계청 홈페이지(2017.9.18.일 현재)

한편 통계청의 국가통계포털(KOSIS)에서는 주제별로 통계를 분류하고 자료를 제공하고 있다. 여기에서는 국가승인통계 분류와 마찬가지로 주제를 16개 영역으로 나누고 있다. 분류된 주제 영역은 국민계정, 무역수지 등의 국민경제와 거시경제 지표를 제외하면 대략 국가승인통계 부문별 분류와 일치한다. 다만 구체적인 용어에는 다소 차이가 존재한다. 예를 들어, 국가승인통계 인구부문은 인구·가구로 분류되어 있으며, 고용·임금 영역은 고용·노동·임금으로 분류되어 있다. 국가통계포털은 ‘고용·노동·임금’ 하위 영역을 고용, 노동, 임금의 세 부분으로 분류한다. <표 III-2>는 국가통계포털(KOSIS)에서 제공하고 있는 ‘고용·노동·임금’ 부분의 통계들을 제시하고 있다.

통계청의 고용·노동 영역에 대한 분류방식은 큰 틀에서 보면 노동시장 프레임워크와 일치하지만, 통계 분류가 다소 임의적이다. 이는 명시적인 고용·노동 통계 프레임워크의 부재에서 기인하는 것이라고 판단된다. 따라서 고용·노동 통계 프레임워크에 맞추어 국가승인통계를 재분류하는 작업이 필요하다.

제2장에서 제시한 고용·노동 통계 프레임워크에 따르면 고용·노동 영역은 일자리와 임금의 두 개의 영역으로 나뉜다. 그리고 일자리는 다시 5개의 하위 영역으로, 임금은 다시 3개의 하위영역으로 나뉜다. 이 프레임워크를 기준으로 2017년 현재 총 1,047개의 국가승인통계를 분석하면 75개의 통계가 고용·노동과 관련된 것으로 파악된다.

본 연구가 분석대상으로 삼은 고용·노동 관련 75개 통계의 추출 과정은 다음과 같다. 먼저, 통계청의 국가승인통계 DB를 활용하여 통계청에서 분류하고 있는 ‘통계분야(주)’ 항목 중에서 ‘고용’과 ‘임금’으로 분류되어 있는 통계는 모두 분석대상에 포함시켰다. 다음으로, 기타 ‘가계소비(소득)’, ‘복지’, ‘교육’, ‘인구’, ‘문화’, ‘기업경영’, ‘서비스’ 항목에 포함되어 있는 통계들 중 조사의 목적과 내용이 고용·노동과 관련되어 있다고 판단되는 통계들도 분석대상에 포함시켰다. 이렇게 추출된 75개의 분석대상 통계 중 일부는 지역통계의 성격이 강하다. 이러한 통계를 분석대상에서 제외하면 총 64개가 남는다. 이 64개의 통계를 상기한 일자리와 임금으로 분류하고, 이를 다시 ‘노동력’, ‘일자리 수’ 등 8개의 하위영역으로 재분류하였다. 하위 영역별 고용·노동 통계들은 <표 III-3>에 정리되어 있다. 각 하위영역을 대표하는 통계는 굵은 문자로 표시하였다. 그리고 각 하위영역별 대표 통계를 포함한 주요 통계들의 작성기관, 통계종류, 작성형태, 통계분야, 공표주기 등 자세한 내용은 부록의 표에 별도로 정리되어 있다.

<표 III-3> 고용·노동 통계 프레임워크에 따른 영역별 주요통계

영역	하위영역	주요통계
일자리	노동력	<b>경제활동인구조사</b> , 지역별고용조사, 인구총조사, 장래인구추계, 경력단절여성등의경제활동실태조사, 장애인경제활동실태

		조사, 이민자체류실태및고용조사, 체류외국인통계, 고용허가 제고용동향
	일자리 수	<b>일자리행정통계</b> , 사업체노동력조사, 전국사업체조사, 사업체 노동실태현황, 직종별사업체노동력조사, 워크넷구인구직및취 업동향, ICT인력동향실태조사, 보건복지관련산업일자리조사, 산업기술인력수급실태조사, 공무원총조사 여성과학기술인력 활용실태조사, 여성관리자패널조사, 고령자고용현황, 장애인 구인구직및취업동향, 기업체장애인고용실태조사, 장애인의무 고용현황
	노동시장 진입과 이행	<b>대졸자직업이동경로조사</b> , 청년패널조사, 고등교육기관졸업자 취업통계조사, 한국교육고용패널조사, 이공계인력육성및치우 등에관한실태조사, 고령화연구패널조사, 한국노동패널조사, 한국복지패널조사, 장애인고용패널조사, 기업직업훈련실태조 사, 인적자본기업패널조사, 국가기술자격통계,
	일자리 질	<b>한국노동패널조사</b> , 사업체패널조사, 사회조사, 사업체기간제 근로자현황조사, 산업재해현황, 산재보험패널조사, 고용보험 통계, 구직급여신청동향, 국민연금통계, 퇴직연금통계, 산재 보험통계
	노사관계	<b>전국노동조합조직현황</b> , 노사분규통계, 임금결정현황조사
임금	임금	경제활동인구부가조사, <b>고용형태별근로실태조사</b> , 사업체노동 력조사, 건설사업관리기술자임금실태조사, 건설업임금실태조 사, 소프트웨어기술자임금실태조사, 엔지니어링업체임금실태 조사, 중소기업직종별임금조사, 측량업체임금실태조사, 한 국선원통계, 최저임금적용효과에관한실태조사, 임금결정현황 조사
	근로시간	<b>경제활동인구부가조사</b> , 고용형태별근로실태조사, 사업체노동 력조사
	노동비용/ 생산성	<b>기업체노동비용조사</b> , <b>노동생산성지수(부가가치, 산업생산)</b> , 기업경영분석, 경제총조사

## 2. 일자리 영역 주요 통계

일자리 영역의 대표적인 통계조사는 노동력에서는 경제활동인구조사, 일자리 수에서는 일자리 행정통계, 노동시장 진입과 이행에서는 대졸자 직업이동경로조사, 일자리 질에서는 한국노동패널조사, 노사관계에서는 전국노동조합조직현황, 임금에서는 고용형태별근로실태조사, 근로시간에서는 경제활동인구조사부가조사, 노동비용/생산성에서는 기업체노동비용조사와 노동생산성지수(부가가치, 산업생산)를 들 수 있다. 각 영역을 대표하는 이들 통계조사들의 특징을 통계청의 통계설명자료를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.<sup>15)</sup>

### 가. 노동력

경제활동인구조사는 국민의 경제활동(취업, 실업, 노동력 등) 특성을 조사함으로써 거시경제 분석과 인력자원의 개발정책 수립에 필요한 기초 자료를 제공하기 위한 조사이다. 경제활동인구조사는 전국의 대표적인 가구 내 개인들에 대해 경제활동상태를 조사하는 고용과 관련한 가장 대표적인 국가통계조사라고 할 수 있다.

경제활동인구조사는 1963년도에 최초로 실시되었고, 월단위로 공표되고 있다. 특히, 매월 조사된 내용을 조사기준 익월에 공표하기 때문에 가장 최신의 노동시장 정보를 제공한다는 점에서 노동시장 분석에 있어 매우 중요한 역할을 하고 있다. 이 조사를 통해 생산가능인구, 경제활동인구, 취업자 및 실업자 수 등이 파악되고 있으며, 이 수치들을 기반으로 경제활동참가율, 고용률, 실업률 등의 주요한 고용지표가 공표되고 있다. 이외에도, 노동력과 관련하여 노동력의 저활용 수준을 파악하기 위해 2015년부터 각종 고용보조지표들을 개발하여 공표하고 있다.

이 통계의 표본추출은 인구주택총조사에서 섬 및 시설단위조사구를 제외한 27,011개 보통조사구 및 아파트조사구를 모집단으로 하여 전국 3만 3천 가구를 표본가구로 선정하여 조사대상가구내 상주하는 모든 가구

15) 통계청 ‘나라통계’(<http://meta.narastat.kr/>) 참조.

원을 대상으로 조사를 실시하고 있다. 주요 조사항목은 본 조사에서는 인적사항, 취업자, 실업자, 비경제활동인구와 관련된 48개 항목을 조사하고 있으며, 시기에 따라 부가조사를 실시하고 있다. 3월과 8월에는 근로형태별 부가조사를 실시하여 취업자 중 임금근로자에 관한 사항을 중점적으로 조사하며, 8월에는 비임금근로자를 대상으로 사업자금의 조달방법, 창업자금의 규모 등을 조사한다. 5월에는 고령층과 청년층을 대상으로 한 부가조사가 이루어지는데, 고령층을 대상으로는 구직 및 취업경험, 장래 근로에 대한희망 등을, 청년층을 대상으로는 최종학교 졸업시기, 취업관련 준비 등을 조사하고 있다.

한편 외국인 인력은 국내 노동시장의 노동력의 공급에 큰 영향을 미치는 요인으로서 노동공급의 측면에서 중요한 역할을 한다. 외국인 인력과 관련한 주요한 통계자료에는 통계청의 ‘이민자 체류실태 및 고용조사’((구)외국인 고용조사), 고용노동부의 ‘외국인근로자(고용허가제) 고용동향’ 등이 포함된다. ‘이민자 체류실태 및 고용조사’는 법무부의 ‘등록외국인 명부’와 ‘국내거소신고 외국국적동포 명부’에 등록되어 있는 외국인이 모집단이며, 여기에서 표본추출된 개인들을 대상으로 학력, 혼인상태, 거처의 종류 등 기본사항과 성별, 국적별, 체류자격별 경제활동 상태, 그리고 일자리 특성(종사상지위, 산업 및 직업, 취업시간, 근속기간 등)을 조사하며, 2012년부터 매년 결과를 공표하고 있다. ‘외국인근로자(고용허가제) 고용동향’ 통계는 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자(일반고용허가자)와 방문취업비자(H-2)로 입국하여 일정한 취업교육을 이수하고 구직등록한 후 합법적으로 취업한 외국국적 동포(특례고용허가자)들의 제도별, 업종별, 월별 취업자 수를 2016년부터 제공하고 있다.

#### 나. 일자리 수

일자리 수 통계 관련 주요 통계로 공공부문은 일자리행정통계, 민간부분은 사업체노동력조사를 들 수 있다. 일자리행정통계는 표본조사나 전수조사 등 기존의 통계조사 방법과는 달리, 공공기관이 보유한 각종 행정자료DB에 존재하는 각종 일자리 정보를 서로 연계하여 일자리 자체의 특성과 기업체(사업체) 정보를 공공부문에 대해 구축하고 있다. 사업

장 정보와 개별일자리의 연계는 각종 사회보험자료, 근로소득지급명세서, 사업자등록자료에 들어 있는 사업자 및 법인 정보를 활용하여 이루어진다. 일자리 행정통계는 2012년 6월에 2010년 12월 31일 기준 ‘임금근로일자리 행정통계’가 최초로 작성·공표된 이래 매년 공표되었다. 2016년부터는 매년 12월 기준(1개월간)으로 통계작성 기준시점을 변경하였고 통계의 명칭도 일자리행정통계로 변경하였다.

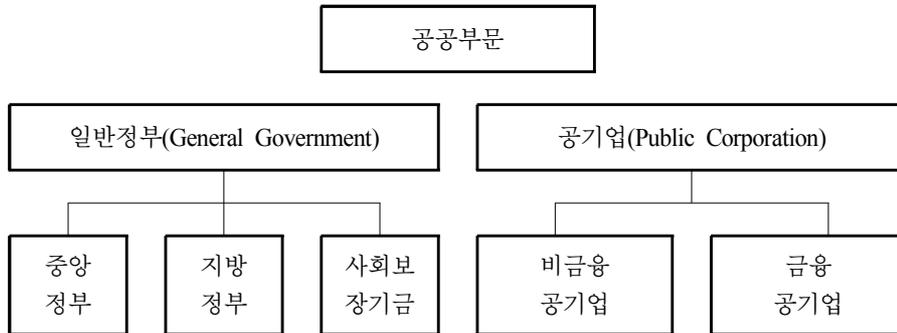
일자리행정통계는 기업의 행태를 회사법인, 회사이외법인, 정부, 비법인단체, 개인기업체 등 5가지로 나누어 일자리 수 정보를 제공하는 한편, 일자리형태 측면에서는 지속일자리, 대체일자리, 신규일자리(기업생성 및 사업확장), 소멸일자리(기업소멸 및 사업축소)로 나누어 일자리 정보를 제공하고 있다. 기업형태와 일자리형태 측면에서의 일자리 정보는 종사자 규모별, 산업별, 성별, 연령대별, 일자리 존속(근속)기간별, 종사상지위별로 제공되고 있다.

현재 제공되고 있는 공공부문 일자리행정통계는 크게 일반정부와 공기업으로 나누어 작성되고 있다. 일반정부는 중앙정부, 지방정부, 사회보장기금 등 3개의 하위영역으로 나누어, 공기업은 금융공기업과 비금융공기업으로 대별하여 일자리정보가 제공된다(그림 III-11). 그러나 현재 공공기관 일자리행정통계는 일자리형태(지속일자리 및 신규채용일자리)에 대해서만 공공부문별로 정보가 제공되고 있을 뿐 종사자 규모나 산업별, 그리고 연령별, 성별, 종사상지위별 자세한 정보는 아직 제공되고 있지는 않다.

민간부문 일자리 수 통계를 제공하는 사업체노동력조사는 종사자 1인 이상의 사업체를 조사대상으로 삼고 있으며, 고용 부문, 근로실태 부문, 지역별 근로실태 부문 등 3개 부문으로 나누어 조사하고 있다. 고용 부문의 경우 24,900개의 사업체를 대상으로 매월 조사되고 있으며, 근로실태 부문은 13,000여개의 사업체를 대상으로 역시 매월 조사되고 있다. 다만, 근로실태 부문의 통계는 상용근로자 5인 이상 사업체를 대상으로만 작성되고 있다. 한편, 지역별 근로실태 부문은 매년 4월 13,000여개의 사업체를 대상으로 조사하고 있다. 동 조사에서 일자리 수 관련 통계는 고용 부문 조사를 통해 작성되고 있는데, 종사자 수 및 빈일자리 수, 입직 및 이직자 수, 종사상지위별·성별 종사자 수 등의 구체적인 정보가 제공되고

있다. 이러한 정보들은 산업별 및 사업체 규모별로도 세분화되어 제공된다.

[그림 III-1] 공공부문 일자리행정통계의 구성



#### 다. 노동시장 진입과 이행

노동시장 진입과 이행 통계는 작성 내용에 따라 상이한 몇 개의 통계들이 존재하기 때문에 각 하위영역별로 관련 통계들을 고찰하는 것이 타당하다. 노동시장 진입과 이행통계의 하위영역별 주요 통계들과 해당 분야 조사 내용을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 학교로부터 노동시장으로의 진입 관련 통계를 작성하고 있는 통계에는 경제활동인구조사 청년층부가조사, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 대졸자직업이동경로조사 등이 있다. 경제활동인구조사 청년층부가조사에서는 최종학교 졸업시점과 특정 시점에서의 취업 및 창업 여부를 조사하고 있기 때문에 졸업 후 일정 기간 이내 취업 및 창업 상태를 파악할 수 있다. 또한, 졸업·중퇴 시기(년, 월)와 첫 일자리 취업 시기(년, 월)가 모두 조사되기 때문에 졸업 후 첫 일자리 취업까지의 소요기간을 파악할 수 있다. 이밖에도 경제활동인구조사 청년층부가조사에서는 지난 1주간 취업관련 시험 준비 여부와 준비하고 있는 분야에 대한 조사를 진행하고 있다. 학교로부터 노동시장으로의 진입과 이행 영역에서 중요한 또 다른 통계는 대졸자직업이동경로조사(GOMS)이다. 이 통

계는 전문대와 4년제 대학 졸업생들을 추적 조사함으로써 학교로부터 노동시장으로 어떻게 이동하는지를 구체적으로 살펴볼 수 있다. 이 통계는 첫 일자리 취업까지 걸린 시간, 첫 일자리의 형태 등을 구체적으로 조사하고 있고, 재학 중 취업준비 여부 및 내용까지 구체적으로 조사하기 때문에 재학 중의 다양한 취업준비가 노동시장 성과에 어떻게 영향을 미칠 수 있는지를 분석할 수 있게 해 준다.

일자리 매치 영역을 다루고 있는 통계는 직종별사업체노동력조사, 워크넷(Work-Net) DB, 대졸자직업이동경로조사, 경제활동인구조사 청년층 부가조사 등을 대표적인 예로 들 수 있다. 먼저 직종별사업체노동력조사는 비농전산업 5인 이상 상용근로자를 채용하고 있는 사업체를 대상으로 하는 표본조사이며, 미충원인원과 구인인원을 조사하기 때문에 산업별 미충원율 통계가 작성 가능하다. 워크넷(Work-Net) DB는 등록된 사업체와 구직자들을 대상으로 구인 일자리 수와 구직자 수 정보를 제공하므로 구인배율(구직자 수 대비 구인 일자리 수)을 (산업별로) 파악할 수 있게 해 준다. 이러한 구인배율 통계는 그 수치가 낮을수록 고용사정이 나쁜 상태라는 것을 의미한다. 일자리 매치는 이렇게 양적으로 살펴볼 수도 있지만, 각 개인의 숙련수준과 일자리에서 요구되는 숙련수준 사이의 질적인 정합성 측면에서도 살펴볼 수도 있다. 통계청의 경제활동인구조사 청년층부가조사와 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사에서는 최종학교의 전공과 현재 재직 중인 일자리와의 전공일치 정도에 관한 설문을 시행하고 있어 전공일치도 측면에서 일자리 질 매치 통계를 작성할 수 있다. 대졸자직업이동경로조사는 최종학교의 교육수준과 일자리와의 매칭 정도를 추가적으로 조사하고 있다.

직장이동 관련 통계에서는 고용보험DB와 사업체노동력조사를 대표적인 통계로 들 수 있다. 고용보험DB는 자격취득, 상실 및 재취득 과정에서 매번 시기와 일자리 특성을 기입하도록 되어 있어 직장 간 이동 시점과 형태를 살펴볼 수 있다. 다만, 직장이동에 관한 정보는 고용보험 가입 사업장에 대해서만 작성이 가능하며, 미가입 사업장이나 가입 사업장 내 미가입자들에 대한 직장이동 정보는 파악이 불가능하다는 단점이 있다. 사업체노동력조사는 상용근로자 1인 이상의 사업체에 대해 노동수요의 관점에서 종사자 수, 빈일자리 수, 입직 및 이직자 수 등을 조사하고

있다. 고용부문에 대해서는 매월 24,900개 사업체를 대상으로 조사하고 있으며, 이들 정보를 활용할 경우 입직률, 이직률 등의 통계를 작성할 수 있다. 이들 입직 및 이직 통계는 사업체 형태, 규모, 종사상 지위 및 성별로도 자세하게 작성할 수 있다.

은퇴와 관련된 대표적인 통계는 고령화연구패널조사와 사업체노동력조사 부가조사이다. 고령화연구패널조사는 제주도를 제외한 지역에 거주하는 45세 이상 중고령자 중 일반 가구 거주지를 대상으로 표본 추출하여 2년에 한 번씩 추적조사하는 종단면 조사이다. 동 조사에서는 현 일자리 정보를 비롯하여 은퇴 시기, 은퇴 후 활동을 위한 준비 등을 조사하고 있다. 사업체노동력조사 부가조사는 정년제 운영여부, 평균정년연령 등을 조사하며, 단일정년제 사업장을 대상으로는 평균정년 연령을 산업과 사업체 규모별로 나누어 조사하고 있다.

#### 라. 일자리 질

일자리 질 통계는 산업안전, 일-생활 균형, 임금수준, 고용안정성, 사회보장과 일자리 만족도 부문으로 구성되어 있다. 이들 각 분야의 대표적인 통계를 간략히 살펴보면 다음과 같다.

산업안전(industrial safety) 부문의 대표적 통계는 산업재해현황이다. 산업재해현황은 1975년부터 행정통계로 생산되다가 1977년 2월 17일 승인통계가 되었다. 조사목적은 재해발생 상황과 원인을 파악·분석하여 재해사고를 미연에 방지할 수 있는 정책을 입안하기 위한 기초자료 제공이다. 조사대상은 전국의 사업체로서 산업재해보상보험법 적용사업장에서 발생한 산업재해자(사망, 4일 이상 요양)이다. 조사항목은 산업재해조사표의 경우 일반사항으로서 사업장명, 업종, 근로자수, 재해자 관련정보, 동시 작업인원, 발생형태, 작업내용 및 과정, 상해부위 및 종류, 물리적 요인, 인적요인 등이 있다. 요양신청서에는 재해근로자 관련정보, 발병일시, 재해원인 및 발생상황, 재해발생 형태, 목격자 관련정보 등이다. 자료 집계는 매월 단위로 이루어지며 공표는 분기별로 이루어진다. 산업재해현황은 재해자수, 는 업무상 사고 또는 질병으로 인해 발생한 사망자와 부상자를 합한 수, 사망자수, 업무상 질병자수, 업무상질병 사망자수 정

보를 제공하고 있다. 또한 이들 정보를 이용하여 근로자 1,000명당 발생하는 재해자수의 비율(재해율), 근로자 10,000명당 발생하는 사망자수의 비율(사망만인율) 등을 산출하여 제시하고 있다.

일-생활 균형(work-life balance) 부문의 대표적 통계로는 고용보험통계와 사업체패널조사 등을 들 수 있다. 고용보험통계는 1995년 시행된 고용보험법에 의하여 고용보험 관련 각종자료를 고용보험통계로 생산 발표하다가 1997년 9월 1일 승인통계가 되었다. 고용보험통계의 보고항목은 고용보험, 실업급여, 고용안정, 직업능력개발, 모성보호 등 고용보험사업 내용이다. 이 중 일-생활 균형과 관련된 정보는 모성보호사업으로부터 집계되는 출산전후휴가와 육아휴직에 대한 자료에 포함되어 있다. 한국노동연구원의 사업체패널조사는 법정 공휴일 휴일 여부, 직군별 연차휴가 소진율, 선택적 근로시간제도, 탄력적 근로시간제도, 교대제 현황, 초과근로 현황 등 근로시간 영역을 자세하게 조사하고 있다. 하지만 30인 이상 사업체에 한정된 조사이자 사업체 수준의 조사로서 개별 근로자별 적용 여부를 본격적으로 조사하지 않고 있다는 한계가 있다. 한편 고용노동부는 2016년 회계연도 기업체노동비용조사<sup>16)</sup>에서 시범조사의 형태로 유연근무제 등을 조사하고 있다. 유연근무제의 유형으로는 시차 출퇴근제, 선택 근로시간제, 단축 근로시간제, 재량 근무제, 탄력적 근로시간제, 보상휴가제, 재택근무제, 원격근무제의 도입여부를 질문하고, 그 외에도 연차유급휴가 현황(부여일수와 소진일수), 관공서 공휴일의 약정휴일 지정 여부 등도 조사하고 있다. 그러나 정책관심 대상인 6세 이하 자녀를 둔 여성의 고용률 등 일-생활 균형 확산 정도를 측정할 정보는 아직 작성되고 있지 않다. 한편 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사<sup>17)</sup>는 주된 일자리에서의 근로형태별 소정근로시간 즉 평소근로시간을 조사하고 있다. 이 정보를 활용하면 장시간 노동의 실태를 파악할 수 있다.

보수(compensation)은 고용형태별근로실태조사와 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 포함되어 있는 임금과 부가급여 정보를 통해 확인된다. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 대해서는 이미 자세하

16) 기업체노동비용조사의 통계 내역에 대해서는 임금-근로시간 부분을 참조하기 바란다.

17) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 통계 정보에 대해서는 후술하는 근로시간 하위영역에서 자세하게 다룬다.

게 설명하였다. 고용형태별근로실태조사에 대해서는 후술하는 임금 영역에서 자세하게 다룰 것이다. 고용형태별근로실태조사는 사업체 자료라는 점에서 가구조사인 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 비하여 자세한 임금과 부가급여 정보를 제공하고 있다.

고용안정성(job stability)은 다양한 자료를 통해 측정할 수 있다. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 통해 비자발적 비정규직 비중, 근로형태별 근속년수의 파악이 가능하다. 한국노동패널조사는 제5차 조사부터 경제활동인구조사 부가조사와 동일한 방식으로 다양한 비정규직을 조사하고 있다. 고용안정성의 대표적 척도라고 할 수 있는 비자발적 이직은 고용보험 통계, 사업체노동력 조사, 한국노동연구원의 사업체패널 조사에서 측정 가능하다. 고용보험통계에서는 고용보험자격 상실 사유로서 비자발적 의사에 의한 사유를 열거하고 있는데, 기간만료 등을 제외하면 그 사유로는 폐업·도산이나 공사중단, 경영상 필요에 의한 해고, 휴업, 임금체불, 회사 이전, 근로조건 변동, 기타 권고사직 등 회사 사정이 있다. 사업체노동력 조사(구 매월노동통계조사)는 매월 이직자 숫자를 자발적 및 비자발적 사유별로 조사하고 있어 약간만 가공하면 비자발적 이직율을 계산할 수 있다. 사업체패널조사는 조사시점 1년간 비자발적 이직자 숫자를 조사하고 있다. 동 조사는 비자발적 이직사유를 정년퇴직, 징계해고, 정리해고(근로기준법 31조를 적용하여 경영상의 이유로 해고한 경우), 명예퇴직, 권고사직, 분사나 외주하청 등의 이유로 해고, 본사, 계약사 등으로 이직, 계약해지를 포함하는 광의의 의미로 조사하고 있다.

사회보장(social security)은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 사회보험가입, 즉 국민연금(직장가입), 건강보험(직장가입), 고용보험 가입 정보를 통해 현황을 파악할 수 있다. 한편 고용보험통계는 전체 취업자 및 임금근로자 대비 고용보험 가입률 통계를 발표하고 있다. 통계청은 2016년부터 고용노동부가 입수한 퇴직연금 보유계약 현황 자료를 행정자료로 입수한 후 타 행정자료와 연계, 처리하여 퇴직연금통계 작성하고 있다. 퇴직연금통계는 임금근로자들의 퇴직연금 가입율, 퇴직연금 유형별 가입율 통계 등을 공표하고 있다.

일자리 만족도(job satisfaction)는 일자리 질에 대한 주관적 척도이다. 일자리 만족도는 여러 조사에 포함되어 있으나, 한국노동패널조사의 일

자리 만족도 조사가 대표적이다. 한국노동패널조사는 취업자 조사표에서 일자리 만족을 전반만족과 개별만족으로 구분해서 측정하고 있다. 전반만족으로 (1) 나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다 (2) 나는 현재 하고(맡고)있는 일을 열정적으로 하고 있다 (3) 나는 현재 하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고 있다 (4) 나는 현재 하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다 (5) 별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다(각 5점)로 측정한다. 개별 만족으로 (1) 임금 또는 소득 (2) 취업의 안정성(3) 하고 있는 일의 내용 (4) 근로환경 (5) 근로시간 (6) 개인의 발전가능성 (7) 의사소통 및 인간관계 (8) 인사고과의 공정성 (9) 복지후생 (각 5점) 만족을 측정하고 있다. 직업능력개발원의 인적자본패널조사는 한국직업능력개발원이 2005년부터 격년으로 조사해서 발표하는 기업단위의 패널조사이자 기업-근로자 연계조사이다. 직무만족은 개인 설문지에서 조사하고 있다. 전반만족은 귀하는 현재 하고 있는 일에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 있습니까?(5점)로, 개별만족은 (1) 나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다 (2) 나는 현재 받고 있는 임금에 만족한다 (3) 나는 현재 직장의 인간관계에 만족한다(각 5점)로 측정한다.

#### 마. 노사관계

노사관계는 발언기제와 노사관계 결과로 구분된다. 유노조 부문의 발언기제는 노동조합이다. 노동조합 관련 정보는 전국노동조합조직현황에 제시되어 있다. 전국노동조합조직현황은 1965년부터 행정통계로 부처에서 관리하다가 2003년 3월 24일 통계청 승인통계로 지정되었다. 매년 1~2월 사이에 전년도 노동조합 관련 통계정보를 공표하고 있다. 조사목적은 노동조합현황을 파악하여 노동조합수, 조합원 수 등에 관한 자료를 제공하기 위한 것이다. 조사대상은 전국 고용노동부 및 지자체에 설립 신고된 노동조합이다. 노동조합 설립신고는 노동조합이 2개 이상의 시도에 걸친 경우 고용노동부 지방관서에, 그렇지 않은 경우 지자체에 신고한다.

조사 항목은 노동조합 및 조합원 숫자이며, 분류변수는 조직형태(기업별, 지역/업종별, 산별), 중앙조직(한국노총, 민주노총, 미가맹), 적용법

규(노조법, 공무원 노조법, 교원노조법), 조합원 규모가 있다. 보고항목 대비 실제 조사 항목에는 전체 및 성별 근로자 숫자, 산업 최소2자리, 업체도, 대표자임기, 대의원수, 조합비징수기준, 정기총회개최시기, 대의원 회개최시기, 임단협 유효기간 시작 및 종료일, 임단협 방식(기업별, 집단, 통일, 대각선 교섭 등), 전임자 숫자와 전임자 급여 등이 있다. 특별한 점으로 노동조합 수는 노동조합 설립신고 단위를 기준으로 산정한 것이므로 수 개 기업 소속 근로자로 구성된 초기업 노조(산업별, 직종별, 지역별 노조 등)의 경우에도 1개소로 산정된다.

경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 노동조합 유무와 가입 여부를 조사하고 있다. 이 정보를 이용하여 노동조합 조직률 통계를 생산할 수 있다. 경제활동인구조사 통계는 현행 사업체 단위인 전국노동조합 조직현황 통계가 갖는 한계점들을 보완할 수 있다는 점에서 병행해서 사용할 필요가 있는 통계이다. 그 외 한국노동패널조사에서도 노동조합 유무와 노동조합 가입여부를 조사하고 있고, 한국노동연구원의 사업체패널조사도 전체 조합원 숫자를 조사하고 있어 사업체별 조직률 계산이 가능하지만 사업체 규모가 30인 이상으로 제한되어 있다.

무노조 부문의 발언기제는 노사협의회가 대표적이다. 한국노동연구원의 사업체패널조사는 무노조 사업체의 경우 노사협의회의 설치 여부와 설치 한 경우 지난해 노사협의회의 실질적 운영정도를 5점 척도로 측정(① 매우 실질적으로 운영됨 ② 실질적으로 운영되는 편임 ③ 보통 ④ 유명무실한 편임 ⑤ 완전히 유명무실함)하고 있다. 따라서 노사협의회 설치 비율과 유효노사협의회 지표를 구성할 수 있다. 유사통계로서 고용노동부에서 행정통계로 사업체 규모별 노사협의회 설치 비율을 매년 집계하고 있고, 한국노동패널에서도 직장에 노사협의회가 설치되어 있는지 여부를 질문하고 있다.

노사관계 결과는 주로 노사분규통계를 이용하여 파악한다. 노사분규 통계는 과거부터 행정통계로 부처에서 관리하다가 2006년 5월 4일 통계청 승인통계로 지정되었다. 매년 노사분규에 관한 행정통계가 집계되어 다음해 3월 노사분규건수와 손실일수가 공표되고 있다. 조사목적은 노사분규 발생현황을 파악하여 노사분규에 대한 체계적이고 정확한 분석을 통해 노사분규의 사전예방과 조정을 위한 정책수립 등의 참고자료로 활

용함은 물론 노사관계 안정 여부 판단을 위한 지표로 활용하기 위한 것이다. 조사대상은 노사분규가 발생한 전국의 모든 사업장이며, 조사항목은 조사방식은 행정통계로서 사업장→지방고용노동청→고용노동부로 집계된다. 보고항목은 노사분규발생건수와 근로손실일수이다. 노사분규발생건수는 전체, 시도별, 산업대분류, 규모(50인 미만, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1000인 이상으로 구분), 사유(임협, 단협, 임단협, 기타)별로 보고하고 있다. 보고항목 대비 실제 조사항목을 보면 산업은 최소 2자리 수준까지 조사하고, 사업체 규모는 실 근로자 숫자와 조합원 숫자를 모두 조사하며, 사유도 임단협의 구체적 이슈를 조사하고 있다. 보고하지 않은 항목은 상급단체, 불법성 여부, 직장폐쇄 여부, 종결유형(노사합의, 업무복귀, 폐업 등) 등이다.

노사분규 발생건수와 관련하여 다음과 같은 점에 유의할 필요가 있다. 첫째, 부분파업 등을 누계해서 1일 근로시간(8시간) 미만이거나 근로조건 개선과 관계없는 이른바 정치파업 등은 분규발생으로 보지 않는다. 둘째, 2006년부터 ILO 기준 등에 부합되도록 노사분규 산정방법 변경하여 산별노조 파업에 다수의 사업장이 참여하는 경우 종전에는 사업장수대로 분규건수를 계상하였으나 2006년부터는 1건으로 계상하고 있다. 근로손실일수는 노사분규 발생사업장을 대상으로 산출하며, 근로의무가 없는 날은 근로손실일수 산정에서 제외한다. 근로손실일수는 1일 단위로 파악하여 합산하는데, 다음과 같은 공식으로 계산한다. 즉, ‘근로손실일수 = 파업기간 중 파업참가자수 × 파업시간/1일 근로시간(8시간)’이다.

한국노동연구원의 사업체패널조사는 파업발생여부, 파업횟수와 파업기간(일수), 구체인 파업이슈(임금 관련, 구조조정, 비정규직, 근로시간, 해고자 복직, 손배 및 가압류, 교섭대표 구성 및 인정)를 질문하고 있다 하지만 앞에서 언급한 것처럼 조사대상이 30인 이상 사업체에 한정되어 있고, 노사분규의 개념도 고용노동부 노사분규통계와 일치하지 않는다. 노사분규를 임단협으로 인해 발생한 분규로 정의하고 있어 정치파업을 제외하고 있는 점은 고용노동부와 동일하지만, 산별파업 여부를 측정하지 않고, 고용노동부의 분규 정의 요건인 누계 1일 8시간을 명시적으로 측정하지 않으며, 분규의 사유도 세부 이슈별로 측정하고 있어 임협, 단협, 임단협, 기타로 구분하는 고용노동부의 노사분규통계와 다르다. 근로

손실일수도 조합원의 파업참여율, 파업일수 및 사업장의 조합원 수에 관한 정보가 있어 계산할 수 있지만, 8시간 이상이라는 분규의 요건을 적용하지 않고, 파업이 시간단위가 아닌 일수로 측정되기 때문에 역시 호환성에 문제가 있다.

한편 중앙노동위원회는 접수된 사건에 관한 행정통계를 발표하고 있다. 이 사건통계는 조정통계, 복수노조통계, 심판통계, 차별시정통계로 분류되고 있다. 앞의 두 통계는 집단분쟁, 뒤의 두 통계는 개별분쟁 상황에 관한 유용한 정보를 제공한다.

### 3. 임금 영역 주요 통계

#### 가. 임금

임금에 관한 대표적 통계는 고용형태별근로실태조사와 사업체노동력조사이다. 고용형태별 근로실태조사에서는 개별 근로자의 임금산정 기준, 임금기준액, 기준월 급여(정액급여 = 기본급 + 통상적수당 + 기타수당) 및 초과급여, 전년도 연간 상여금 및 성과급 총액을 조사하고 있으며, 사업체노동력조사에서는 개별 사업체의 임금총액, 정액급여, 초과급여, 특별급여, 고정상여금을 조사하고 있다.

고용형태별근로실태조사는 이전의 조사를 확대한 것으로 2008년 이후 매년 조사되고 있다.<sup>18)</sup> 조사목적은 고용형태별(정규직, 비정규직) 근로자의 근로조건에 관한 실태를 인적·사업체 속성별로 조사하여 비정규직 보호대책 등 정책 수립, 근로기준 및 노사정책 등 정책개선·개발의 기초자료로 활용함에 있다. 조사대상은 임금근로자 1인 이상 약 33,000개 표본 사업체 및 동 사업체에 종사하는 정규·비정규직 근로자이다. 조사항목은 고용형태별 임금, 근로시간 등 35개이다. 사업체조사표에서는 사업체 전반(명칭, 소재지, 사업 내용, 사업체형태, 경영형태), 전체 근로자수, 노

18) 이 조사는 2002년 비정규근로자 근로실태조사 → 2003년 사업체근로실태조사 → 2006년 소규모 사업체근로실태조사를 사업체근로실태조사로 통합 → 2008년 고용형태별 근로실태조사로 조사대상이 확대되어 왔다.

동조합 유무, 6월 급여계산 기간, 산재보험 가입 여부, 전년도 연간 상여금 및 성과급, 고용형태별 임금근로자수 및 추출근로자수 등이 포함되어 있다. 개인조사표에서는 고용형태, 성별, 학력, 출생년월, 입사연월, 경력년수, 근무형태, 고용계약 기간, 직종(한국표준직업분류), 근로일수(소정 및 휴일 실근로일수), 근로시간(소정실근로시간, 초과실근로시간, 휴일실근로시간), 임금산정 기준, 임금기준액, 6월 급여(정액급여= 기본급 + 통상적수당 + 기타수당) 및 초과급여), 전년도 연간 상여금 및 성과급 총액, 사회보험 가입 여부(고용보험, 건강보험, 국민연금, 산재보험), 부가급부 적용 여부(상여금, 퇴직급여), 노동조합 가입 여부 등을 조사한다.

사업체노동력조사도 이전의 조사를 확대한 것으로 2011년 이후 매년 조사되고 있다.<sup>19)</sup> 조사목적은 매월 근로자수, 노동이동(입직, 이직), 빈 일자리수, 임금근로시간 등을 파악하여 고용노동정책의 기초자료로 활용하기 위함이다. 조사대상은 종사자 1인 이상 비농부문의 약 25,000개 표본 사업체이다. 사업체노동력조사는 2008년 이후 정부기관도 포함된 종사자 1인 이상 비농 전산업으로 조사대상이 확대되어, 4인 이하 민간 사업체의 임금과 근로시간이 조사되고는 있으나 이에 관한 통계가 아직 공표되지는 않고 있다. 조사항목은 사업체 현황(경영형태, 사업체형태), 종사자 수 및 빈 일자리, 입직(전체, 채용, 기타)·이직(전체, 자발적 이직, 비자발적 이직, 기타), 임금(임금총액, 정액급여, 초과급여, 특별급여, 고정상여금) 및 근로시간(소정근로일수, 비출근일수, 휴일근로일수, 소정근로시간, 초과근로시간) 등이다.

물론 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서도 임금산정형태, 시간당임금, 지난 3개월간 월평균임금 등을 조사하고 있지만, 사업체의 임금대장(payroll)이 아닌 주로 가구원의 회고(retrospect)에 의존하여 조사함으로써, 정확한 임금수준의 조사에는 일정한 한계를 지니고 있다.

## 나. 근로시간

19) 이 조사는 1968년 4월 노동이동조사 → 1969년 1월 노동이동조사 및 매월근로자임금통계조사 통합 매월노동통계조사 → 2008년 3월 사업체임금근로시간조사 → 2011년 1월 사업체노동력조사로 조사명칭이 변경되어 왔다. 또한 조사대상도 1968년 10인 이상 사업체 → 1999년 10인 이상 사업체 → 2008년 1인 이상 사업체로 확대되어 왔다.

근로시간은 경제활동인구조사, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사와 사업체노동력조사에서 제공된다. 근로시간과 관련하여 경제활동인구 본조사는 주당 평소근로시간과 주당 실근로시간(주된 일, 다른 일, 전체)을 조사하고 있고, 경제활동인구 부가조사는 주된 직장(일)에서의 ‘평상시 1주에 근무하도록 정해져 있는 소정근로시간’, 즉 주된 직장(일)에서의 주당 평소근로시간을 조사하고 있다.

경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 2001년 이후 매년 3월 또는 8월에 조사되고 있다.<sup>20)</sup> 조사목적은 임금근로자에 대한 세부 분석 및 한시적, 시간제, 비전형(파견, 용역, 특수형태, 일일, 가정 내) 근로자 등 다양한 근로형태에 대한 실태 및 규모를 파악하여 노동 관련 정책 및 연구에 활용하기 위한 것이다. 조사대상은 경제활동인구조사와 동일하다. 즉, 약 33,000 표본가구 내에 상주하는 취업자 중 임금근로자이다. 조사항목은 근로형태 관련 항목으로 계약 반복갱신 여부, 단기근로 여부, 계속근로가능 여부 및 계속근로가능 사유, 향후 기대 근속기간, 근속기간 제한이유, 근무형태, 시간제 사유, 주당 평소근로시간, 임금지급 업체, 실제근무 사업체(장), 특수형태근로 종사 여부, 주로 일한 장소, 지난 주 일자리 취업 동기 및 주된 취업 사유, 사회보험(국민(특수직역)연금, 건강보험, 고용보험) 가입 여부, 퇴직금 등(퇴직금, 상여금, 시간외수당, 유급휴일·휴가) 수혜 여부, 노동조합 가입 여부, 직업능력 교육·훈련 경험 여부, 임금형태, 시간당임금, 월평균임금, 현재 유연근무제 활용 형태, 향후 유연근무제 선호 형태 등이다. 이 중 주당 평소근로시간에 대한 질문이 소정근로시간에 대한 정보를 제공한다.

고용형태별근로실태조사도 근로일수(소정 및 휴일 실근로일수)와 근로시간(소정실근로시간, 초과실근로시간, 휴일실근로시간)을 조사하고 있고, 사업체노동력조사에서도 근로일수(소정근로일수, 비출근일수, 휴일근로일수)와 근로시간(소정실근로시간, 초과실근로시간)을 조사하고 있지만, 조사대상이 모두 민간부문 사업체에 한정되어 있다.

20) 이 조사는 2001년 8월 근로형태 및 인력이동 실태 관련 부가조사 실시 → 2002년 3월 및 8월 근로형태별 부가조사 실시 → 2003년부터 2006년까지 매년 8월 실시 → 2007년 이후 매년 3월 및 8월 실시 등으로 조사주기가 변경되어 왔다.

## 다. 노동비용/생산성: 기업체노동비용조사 및 노동생산성 지수

노동비용/생산성 통계는 기업체노동비용조사와 노동생산성지수를 통해 제공되고 있다. 기업체노동비용조사는 1983년 이후 매년 조사되고 있다.<sup>21)</sup> 조사목적은 기업체가 근로자를 고용하여 발생하는 비용을 유형별로 파악하여 기업 활동 및 근로자 복지 증진 등 고용노동여건 개선을 위한 정책입안 기초자료로 활용하기 위한 것이다. 조사대상은 상용근로자 10인 이상 약 2,850개 표본 기업체이다.

조사항목은 현금급여(정액급여, 상여금, 성과금 등) 등 직접 노동비용과 법정·법정의 복리비용 등 간접 노동비용 25개 항목으로 기업체 현황, 급여지급 연인원, 현금급여(정액급여 및 초과급여, 성과 및 상여금), 퇴직급여 등의 비용(일시금 지급액, 중간정산 지급액, 퇴직연금 연간 적립액, 해고예고 수당), 법정 노동비용(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 장애인고용부담금, 재해보상비), 법정외 복지비용(주거비용, 건강·보건비용, 식사비용, 교통·통신지원비용, 보육지원금, 보험료지원금, 자녀 학비 보조비용, 휴양·문화·체육·오락비용, 우리사주제도 지원금, 사내근로복지기금 출연금, 기타), 채용 및 교육훈련 비용 등이다.

특히 기업체노동비용조사에서는 다른 임금관련 조사통계에서도 조사되는 직접적인 노동비용인 임금 이외에 퇴직급여 등의 비용, 법정노동비용, 법정외복지비용 등 간접적인 노동비용도 조사하고 있다. 그러나 상용근로자 10인 이상 기업체의 상용근로자만이 조사대상이기 때문에, 비사용직 등을 포함한 전체 임금근로자의 노동비용을 파악하는데 일정한 한계가 있다.

노동생산성지수(부가가치, 산업생산 기준)는 현재 분기별로 공표되고 있다.<sup>22)</sup> 작성목적은 노동생산성 추이 분석을 통하여 정부의 산업정책 및 기업의 경영전략 수립에 필요한 기초통계 자료를 제공하기 위한 것이다.

21) 이 조사는 1983년 30인 이상 기업체 → 1999년 10인 이상 기업체로 조사대상이 확대되어 왔다.

22) 산업생산(이전 “물적”) 기준 노동생산성은 1964년 이후, 부가가치 기준 노동생산성은 1988년 이후 작성하고 있다.

이 통계는 통계청의 산업생산지수, 한국은행의 불변부가가치, 고용노동부 및 통계청의 근로자수 및 근로시간 등 각종 조사통계에서 조사·집계된 산출량 및 노동투입량을 가공·집계한 가공통계로서, 산업(대, 중)분류별 또는 부문별로 노동생산성지수(부가가치, 산업생산 기준)가 공표되고 있다.

특히 노동생산성은 기술적 효율성 측정뿐만 아니라 임금결정, 성과배분, 국제경쟁력 비교 등에서 매우 중요한 지표이다. 그리고 실질 산출물 1단위 생산에 투입되는 명목노동비용인 단위노동비용은 노동투입 1단위당 노동비용(=노동비용/노동투입량)을 노동투입 1단위당 실질 산출량(실질 산출량/노동투입량), 즉 노동생산성으로 나눈 값과 동일하다. 따라서 노동생산성의 증가는 단위노동비용을 낮추는 역할을 하는데, 노동생산성 증가율이 노동비용 증가율과 동일하면 단위노동비용은 변동이 없게 되므로 기업의 원가부담으로 작용하지 않고, 물가상승에도 영향을 미치지 않게 된다. 그런데 분기별 단위노동비용은 명목 노동비용을 명목 임금(earnings)으로 대체하고 이를 실질 노동생산성으로 나누어 추계되기도 한다.<sup>23)</sup> 노동비용은 임금뿐만 아니라 퇴직급여 등의 비용, 법정 노동비용, 법정의 복지비용 등 근로자 고용에 따른 모든 비용을 포함해야 하지만 이들 정보가 분기별로 집계되지 않고 있으며, 또한 국민계정에서 피용자보수(compensation cost)도 분기별로 집계되지 않기 때문에 이러한 방식을 사용하고 있다.

그런데 측정단위가 인×시(man×hour)인 노동투입량 및 단위임금비용 추계에는 사업체노동력조사가 활용되고 있다. 그러나 사업체노동력조사에는 현재 조사되지만 공표되고 있지 않는 4인 이하 사업체 근로자의 월 근로시간 및 월임금총액 정보는 제공되고 있지 않다. 이로 인해 노동투입량, 노동생산성, 단위임금비용 등에 대한 정확한 추계에 한계가 발생한다. 향후 사업체조사와 가구조사의 가장 신뢰할 만한 부분만을 이용하여 관련 정보를 적절하게 결합하는 방법을 이용하여, 노동투입량, 노동생산성, 단위노동비용 등에 대한 통계를 질적으로 개선해 나아가야 할 것이다(OECD, 2001).

23) 이러한 산정방식을 충실하게 반영한 단위노동비용의 명칭은 단위임금비용(unit wage cost)일 것이다.

## 제2절 프레임워크와 작성통계의 비교·분석

이절에서는 제2장에서 제시한 고용·노동 통계 프레임워크와 현재 작성되고 있는 고용·노동 통계를 비교·분석한다. 이 작업은 다음과 같은 순서로 진행된다. 첫째, 일자리와 임금 영역의 하위영역 통계 프레임워크의 세부영역 구성요소들이 상정하고 있는 측정요소를 정의한다. 둘째, 측정요소를 측정하는 구체적 지표를 필요지표, 보조지표와 국제비교지표로 나누어 제시한다. 셋째, 이들 지표가 현재 고용·노동 통계에서 생산·공표되고 있는지를 분석한다. 지표의 생산·공표 현황은 ‘생산 및 공표됨’, ‘생산되지 않음’, ‘생산되지만 공표되지 않음’<sup>24)</sup>의 세 가지 범주로 나누어 제시한다. 이러한 분석은 고용·노동 통계 개선방안 도출에 기초가 되는 정보를 제공해 줄 것이다.

### 1. 일자리 영역

#### 가. 노동력

노동력 통계 프레임워크는 생산가능인구, 경제활동, 비경제활동 및 외국인 인력의 세부영역으로 구성된다. <표 III-4>는 노동력 통계 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표를 제시하고 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

먼저 생산가능인구 세부영역은 경제 전체에서 생산활동에 참여하고 있거나 참여가 가능한 인구를 측정한다. 해당 지표는 국내에서도 생산되

24) 세 번째 범주인 ‘생산되지만 공표되지 않음’은 생산되고 있지만 공표는 하지 않는 경우, 생산되고는 있지만 개선의 여지가 있는 방식으로 생산되고 있는 경우, 생산되고 있지만 여러 자료의 통계치가 일치하지 아니하여 공표할 수 없는 경우 등을 포괄한다. 따라서 ‘생산 및 공표됨’ 범주와 ‘생산되지 않음’ 범주의 잔여개념으로 이해하길 바란다. 이와 관련된 내용은 통계지표별로 구체적인 내용이 본문에 서술되어 있다.

고 있고 국제적인 비교지표로 널리 사용되고 있다.

경제활동인구 세부영역에서는 경제활동에 참가하여 소득을 목적으로 일하고 있는 사람들(취업자)과 현재 일하고 있지는 않지만 구직활동을 하고 있고 일 할 의사와 능력이 있는 사람들(실업자)의 규모를 파악하고 있다. 이를 위해 필요한 지표는 경제활동참가율, 고용률, 실업률이 대표적인 지표들이다. 경제활동인구참가율은 성별·연령별로 세분화된 지표가 보조지표로 활용되고 있으며, 이들 지표 모두 국내에서 국제적으로 비교 가능하도록 생산·공표되고 있다. 취업 분야에서는 필요지표인 고용률 이외에, 성별·연령별 고용률, 산업별·직종별 취업자 수, 취업자 중 임금근로자 비중, 자영업자 비율, 임금근로자 중 전일제·시간제 비중, 임시직 비중, 종사상지위별 구성 등이 보조적으로 작성·공표되고 있다. 이들 지표들은 국제적으로도 널리 활용되고 있는 지표들이다.

실업에서는 경제활동인구 중 실업자 수를 나타내는 실업률이 핵심지표이며, 성별·연령 실업률이 보조지표로 활용될 수 있다. 또한 실업의 강도를 나타내는 장기실업률 지표도 보조지표로 삼을 수 있으며, 국제적으로도 중요한 지표로 활용되고 있다. 우리나라에서는 전체 실업률, 성별·연령별 실업률 등이 국제적인 기준에 따라 작성·공표되고 있다. 장기실업률은 작성이 가능하지만 아직 그 비중이 낮아 공식적으로 작성되지 않고 있다. 대신 구직기간별(3개월 미만, 3-6개월 미만, 6-12개월 미만, 6개월 이상, 12개월 이상) 실업자 수 통계가 제공되고 있다.

비경제활동 세부영역에서는 잠재노동력 지표들이 작성되고 있으나, 이 분야에서 아직 비교가능한 국제지표는 존재하지 않는다. 우리나라에서는 노동력의 저활용 수준을 살펴보기 위해 불완전취업자, 잠재취업가능자, 잠재구직자 수 등의 통계와 이에 기반한 각종 실업률 보조지표들이 작성·공표되고 있다.

외국인 인력 세부영역에서는 다양한 형태로 국내로 유입되는 외국인 인력의 규모를 측정하는 것이 필요하다. 핵심지표는 외국인 취업자 수이며, 보조지표는 비자유형별·산업별·직종별·연령별·국적별·체류자격별 외국인력 규모 등이다. 현재 외국인 인력 관련 통계에서는 외국인 취업자 수와 함께 비자유형별·산업별·직종별·연령별·국적별·체류자격별 취업자 수가 자세하게 생산·공표되고 있다. 다만 주로 합법적인 체류자의 취업

상태만이 파악된다는 한계가 존재한다.

〈표 III-4〉 노동력 측정요소와 지표

세부영역	측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
생산가능인구	경제 전체에서 생산활동에 참여하고 있거나 참여가 가능한 사람들	생산가능인구 (○)		생산가능인구 (○)
경제활동	경제활동을 영위하고 있는 사람들	경제활동참가율(○)	성별·연령별 경제활동참가율(○)	경제활동참가율 (○) 성별·연령별 경제활동참가율 (○)
	취업	고용률(○)	성별·연령별 고용률(○) 산업별 취업자 수(○) 직종별 취업자 수(○) 임금근로자 비중(○) 자영업자 비율(○) 종사상지위별 취업자 구성(○) 전일제·파트타임 취업자 비중(○) 임시직 취업자 비중(○) 고용보조지표2*(○) 고용보조지표4*** (○)	고용률(○) 성별·연령별 고용률(○) 산업별 취업자 수(○) 직종별 취업자 수(○) 임금근로자 비중(○) 자영업자 비율(○) 종사상지위별 취업자 구성(○) 전일제·파트타임 취업자 비중(○) 임시직 취업자 비중(○)
	실업	실업률(○)	성별·연령별 실업률(○) 장기실업률(×)	실업률(○) 성별·연령별 실업률(○)

	사람들은 얼마나 되는가?		고용보조지표2*(○) 고용보조지표3**(○) 고용보조지표4*** (○)	장기실업률(○)
비경제활동	잠재노동력	현재 경제활동에 참여하고 있지 않지만 경제활동에 참여할 잠재력이 있는 사람들은 얼마나 되는가?	잠재취업가능자(○) 잠재구직자수(○)	고용보조지표3**(○) 고용보조지표4*** (○)
	그 밖의 비경제활동	경제활동에 참여하지 않고 있고 참여할 잠재력도 없는 비경제활동 인구는 얼마나 되는가?		
외국인인력	국내로 유입되는 해외 노동력의 규모 및 고용실태	외국인 취업자수(○)	비자유형별, 산업별, 직업별, 성별, 연령별, 국적별 외국인 고용구조(○) 체류자격별 외국인력(○) 체류자 수(○)	외국인 취업자수(○)

주1: \* 고용보조지표2 = (시간관련 불안전취업자+실업자)/경제활동인구; \*\* 고용보조지표3 = (실업자+잠재노동력)/(경제활동인구+잠재노동력); \*\*\* 고용보조지표4 = (시간관련 불안전취업자+실업자+잠재노동력)/(경제활동인구+잠재노동력).

주2: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

## 나. 일자리 수

일자리 수 통계 프레임워크는 공공부문과 민간부문의 세부영역으로 구성된다. <표 III-5>는 일자리 수 통계 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표를 제시하고 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

먼저 공공부문 세부영역에서는 기본적으로 공공부문의 일자리 수가 부문별, 정부기능별, 고용형태별로 파악되도록 작성되어야 한다. 또한 해당 분류별로 빈일자리 수도 파악되어야 정책 및 취업준비자들에게 시사점을 제공해 줄 수 있을 것이다. 이를 위해 필요한 지표들은 공공부문별로는 일반정부(중앙 및 지방) 및 공기업 일자리 및 빈일자리, 정부 기능별로는 일반행정, 교육, 공공질서와 안전 등 각 기능별 일자리 수 및 빈일자리 수, 고용형태별로는 상용/임시, 전일제/시간제 일자리 및 빈일자리 수 등이다.

민간부문 세부영역에서 일자리 통계는 사업체 규모별, 산업별, 고용형태별 및 숙련수준별로 일자리 및 빈일자리 수를 파악하도록 설계되어야 한다. 이를 위해 필요한 지표들은 기업규모별, 산업별, 고용형태별, 숙련수준별 일자리 및 빈일자리 수 통계이다. 국제적으로는 현재 산업별 일자리 수와 고용형태에 있어 상용직/임시직 일자리 수 통계, 그리고 근로시간형태에 있어 시간제 일자리 수 등이 널리 활용되고 있다.

현재 민간부문의 일자리 통계는 비교적 자세하게 작성·공표되고 있으나, 공공부문 일자리는 일자리행정통계가 작성되기 시작한 지가 얼마 되지 않아 제공되는 통계의 종류나 범위가 아직 미흡한 실정이다. 특히 공공부문의 일자리 통계는 일자리 수만 제공하고 있을 뿐 민간부문처럼 빈일자리 수에 대한 통계는 제공하지 않고 있다. 취업준비생들의 공공부문 일자리에 대한 선호를 감안하면 공공부문에서의 빈일자리 정보에 대한 통계는 매우 시급히 생산·공표되어야 할 지표이다. 또한 민간부문에서도 숙련수준별 일자리 및 빈일자리 통계가 필요하나, 아직 숙련수준별로는 일자리 통계가 작성되지 않고 있어 보완이 요구된다.

〈표 III-5〉 일자리 수 측정요소와 지표

세부영역		측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
공공 부문	공공부 문별 일 자리 수	공공부문별 일 자리 수 및 빈 일자리 수는 얼마나 되는	-일반정부 일자 리 수(○) -일반정부 빈일 자리 수(x)	중앙정부 일자리 수 (○) 중앙정부 빈일자리 수(x)	정부 유형별 일 자리 수(○)

		가?	공기업 일자리 수(○) 공기업 빈일자리 수(×)	지방자치단체 일자리 수(○) 지방자치단체 빈일자리 수(×) 사회보장기금 관련 일자리 수(○) 사회보장기금 관련 빈일자리 수(×) 금융공기업 일자리 수(○) 금융공기업 빈일자리 수(×) 비금융공기업 일자리 수(○) 비금융공기업 빈일자리 수(×)	
	정 부 기 능별 일 자리 수	정 부 기 능별 일 자리 및 빈 일자리 수는 얼마나 되는 가?	정 부 기 능별* 일 자리 수 정 부 기 능별* 빈 일자리 수(×)		
	고 용 형 태(종사 상 지위) 별 일자 리 수	고용형태(종사 상 지위)별로 공공부문의 일 자리 수 및 빈 일자리 수는 얼마나 되는 가?	고용형태별 일자 리 수 및 빈일자 리 수 근로시간형태별 일자리 수 및 빈 일자리 수(×)		
민 간 부 문	규 모 별 일 자 리 및 빈일 자리 수	사업체 규모별 일자리 및 빈 일자리 수는 얼마나 되는 가?	사업체 규모별 일자리 수 및 빈 일자리 수(○)		
	산 업 별	산업별 일자리	산업별 일자리	업종별 일자리 수	산업별 일자리

일 자리 및 빈일 자리 수	수 및 빈일 자리 수는 얼마나 되는가?	수(○) 산업별 빈일자리 수(○)	(○) 업종별 빈일자리 수 (○)	수(○)
고용 형태별(종사상 지위별) 일자리 및 빈일 자리 수	고용형태별(종사상 지위별) 로 일자리의 수 및 빈일 자리 수는 얼마나 되는가?	상용/임시/일용직 일자리 수 및 빈일자리 수(○) 전일제/시간제 일자리 수 및 빈일자리 수(○)		상용직 일자리 수(○) 임시직 일자리 수(○) 시간제 일자리 수(○)
숙련 수준별 일자리 수 및 빈일 자리 수	숙련수준(학력)별 일자리 수 및 빈일 자리 수는 얼마나 되는가?	학력수준별 일자리 수(×) 학력수준별 빈일 자리 수(×)		학력별 일자리 수(×)

주1: \* 정부 기능: 일반공공행정, 국방, 공공질서와 안전, 경제활동, 환경보호, 주거 및 지역사회 시설, 보건, 휴양·문화·종교, 교육, 사회보호 등

주2: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

#### 다. 노동시장 진입과 이행

노동시장 진입과 이행에 관한 프레임워크는 크게 노동시장 진입과 노동시장 이행의 세부영역으로 나뉜다. <표 III-6>는 노동시장 진입과 이행 통계 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표를 제시하고 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

노동시장 진입 세부영역의 구성요소는 학교로부터 노동시장으로의 이행과 일자리 매치이다. 학교로부터 노동시장으로의 이행은 학교에서 노동시장으로 이전하는 신규 졸업자들의 경제활동 상태와 과정을 측정한다. 신규 졸업자의 취업률이 이를 측정하는 대표적인 통계지표이며, 신규 졸업자의 첫 취업까지 소요 기간, 신규 졸업자의 정규직 취업 여부와

같은 노동시장의 질적인 성과를 보조적인 지표가 될 수 있다. 일자리 매치에서는 양적인 측면에서와 질적인 측면에서의 매칭으로 나누어 그 정도를 살펴보는데, 양적인 측면에서는 산업별·직종별 미충원을 및 구인배율이 측정 지표가 되고, 질적인 측면에서는 전공관련 취업 여부, 하향 취업 여부 등을 측정 지표로 삼는다.

노동시장 이행 세부영역의 구성요소는 직장이동, 직업훈련, 은퇴이다. 직장이동 영역에서는 노동시장 진입자의 일자리간 이동 현황과 특징을 측정한다. 이직률과 신규채용률이 핵심지표이며, 이들 지표를 산업별 및 직종별로 파악하여 보조지표로 삼는다. 또한 일자리 형태(종사상 지위, 고용형태, 근로시간 형태 등) 간 전환율과 재취업까지 걸린 시간을 보조적인 지표로 삼을 수 있다. 은퇴 영역에서는 각 개인들이 정년 등을 통해 어떻게 생애 노동시장 활동으로부터 이탈하는지를 측정한다. 정년 연령 및 실제 은퇴연령 등이 핵심적인 지표가 될 수 있다. 또한 이들 정년연령 및 실 은퇴연령의 규모별, 산업별, 성별 통계를 보조적 지표로 삼을 수 있다.

노동시장 진입 및 이행 분야 필요지표와 보조지표들의 생산·공표 현황을 살펴보자. 학교로부터 노동시장으로의 이행에서 신규 졸업자의 취업 통계는 작성·공표되고 있는 반면, 신규 졸업자의 첫 취업까지 걸린 기간과 신규 졸업자자의 정규직 취업 여부와 같은 통계는 조사는 되고 있지만 공표되고 있지는 않다. 일자리 매치 분야 지표들의 경우에는 미충원과 구인배율은 산업별·직종별로 작성·공표되고 있지만, 전공 관련 취업 또는 하향 취업에 대한 공식적인 통계는 공표되고 있지 않다.

노동시장 이행 하위영역에서는 이직률, 신규채용률 등 직장이동 분야 통계들이 산업별·직종별로 작성·공표되고 있으나, 일자리 이동에 있어 고용형태 간 전환율, 재취업까지 걸린 시간 등의 지표는 공식적으로 공표되지 않고 있다. 한편 은퇴 영역에서는 평균정년연령이 산업별·규모별로 제공되고 있으나, 실제 은퇴연령에 대한 통계는 생산·공표되지 않고 있다.

〈표 III-6〉 노동시장 진입과 이행 측정요소와 지표

세부영역	측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
노동시장 진입	학교로부터 노동시장으로의 이행	학교에서 노동시장으로의 이행이 얼마나 원활한가?	신규졸업자의 취업 여부(○) 신규졸업자의 취업까지의 소요기간(△) 신규졸업자의 정규직 취업 여부(△)	신규 졸업자 취업률(○)
	일자리 매치	각 부문별 인력수급 현황, 필요숙련수준과 보유 숙련수준과의 일치 정도는 어떠한가?	미충원율(○) 구인배율(○) 산업별 미충원율(○) 직종별 미충원율(○) 산업별 구인배율(○) 직종별 구인배율(○) 전공취업 여부(△) 하향취업 여부(△)	미충원율(○) 구인배율(○)
노동시장 이행	직장이동	일자리 간 이동은 어떻게 이루어지고 있으며, 그 특성은 무엇인가?	이직률(○) 신규채용률(○) 산업별 이직률(○) 직종별 이직률(○) 산업별 신규채용률(○) 직종별 신규채용률(○) 일자리 형태간 전환률(△) 재취업까지 걸린 시간(×)	
	은퇴	정년을 통한 노동시장 활동으로부터의 이탈은 어떻게 이루어지고 있는가?	정년 연령(○) 실 은퇴연령(△) 규모별 정년 연령(○) 산업별 정년 연령(○) 성별 실 은퇴연령(△)	

주: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

## 라. 일자리 질

일자리 질 프레임워크는 산업안전, 일-생활 균형, 임금수준, 고용안정성, 일자리 만족도의 세부영역으로 구성된다. 일자리 질 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표는 <표 III-7>에 제시되어 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

산업안전은 산업현장의 안전도가 어느 정도인지를 측정한다. 필요지표는 산업안전 지표로 널리 인정되고 있는 산업재해율과 업무상 질병자수이다. 이 지표들이 빈도수를 측정하나 강도를 측정하지 못하는 점을 보완하기 위해 산재강도율과 사망만인율을 보조지표로 활용하는 것이 바람직하다. 이들 지표들은 국제비교도 가능하다.

일-생활 균형 세부영역에서는 장시간 노동 비중과 육아휴직 사용률을 필요지표로 선정할 수 있다. 근로시간은 일-생활 균형의 기본적인 제약조건을 형성한다. 육아휴직 사용률은 일과 양육을 조화시킬 수 있는 제도적 장치로서 활용 정도는 사회의 전반적인 일-생활 균형 정도를 나타내 줄 수 있다. 이 영역의 보조지표로는 유연근로제 도입률, 연차휴가 소진율, 6세 이하 유아녀 모성고용률 등을 생각할 수 있다.

보수는 수준과 분포의 두 측면에서 측정할 수 있다. 수준은 시간당 임금으로 측정할 수 있고, 분포는 저임금 근로자 비중으로 측정할 수 있다. 이들 지표들은 측정에 활용될 수 있는 대표적인 통계들이 안정적으로 생산되고 있어 널리 활용되고 있는 자료이다. 한편 정책적 관심이 급증하고 있는 최저임금 준수 여부와 관련하여, 최저임금 미만 수준의 임금을 받고 있는 근로자의 비율로 정의되는 최저임금미만율이 정책적 관심과 밀접하게 연관된 보조지표로 활용될 수 있을 것이다.

고용안정성은 미래의 고용이 어느 정도 보장될 수 있는가를 측정한다. 고용안정성은 비자발적 비정규직 비중과 향후 실업가능성의 두 지표를 통해 측정할 수 있다. 비자발적 비정규직 비중은 고용형태 중 고용기간이 단기인 기간제 등의 비중을 제시하여 객관적인 고용안정성 지표를 제공한다. 향후 실업가능성은 객관적 지표로 추정할 수도 있고, 주관적 지표로 설문할 수도 있다. 비자발적 이직률, 평균근속년수 및 장기근속자

비중은 보조지표로서 고용안정성에 관한 유용한 정보를 제공한다.

사회보장은 적절한 사회안전망의 보호를 받고 있는지를 측정한다. 현재 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대보험이 사회안전망의 근간을 이루고 있기 때문에 이들 사회보험가입률이 사회보장의 필요지표로서 적합할 것이다. 다만 산재보험은 모든 사업주가 의무적으로 가입하게 되어 있으므로 제외하여도 무방하다. 보조지표로는 퇴직 후의 웰빙 수준에 영향을 미치는 퇴직연금의 가입률과 실업급여의 실질적 소득 대체 정도를 나타내는 실업급여 소득 실질대체율 등이 필요할 것으로 판단된다.

일자리 만족도는 직장생활의 만족도를 주관적으로 측정하는 것이다. 일자리 만족도는 일자리 전반에 대한 만족도를 주요지표로 하고 개별 세부 항목별 일자리 만족도를 보조지표로 하여 측정할 수 있다.

일자리 질 하위영역의 각 세부영역별 필요지표와 보조지표들의 생산·공표 현황을 살펴보자. 산업안전과 일자리 만족 세부영역에서는 필요지표와 보조지표가 모두 행정통계와 조사통계를 통해 생산·공표되고 있다. 일-생활 균형 세부영역은 보조지표인 유연근로제 도입률, 연차휴가소진율, 6세이하 유자녀 모성고용률이 생산되고 있지 않다. 단 6세이하 유자녀 모성고용률은 2017년 지역별고용조사부가조사 부가항목에서 조사된 결과가 공표될 예정이다. 이밖에 고용안정성 세부영역에서 향후실업 가능성과 사회보장 세부영역에서 실업급여 소득실질대체율도 생산되고 있지 않다. 지표생산이 가능한 조사의 실시, 행정자료의 발굴 또는 지표산정방식의 도입이 요구된다. 한편 현재 생산되고는 있지만 공식적으로 공표되고 있지 않은 지표로는 일-생활 균형 세부영역의 장시간노동 비중, 보수 세부영역의 최저임금미만율, 고용안정성 세부영역의 비자발적 이직률, 장기근속자 비중이다. 이들 지표들은 각 세부영역에 대한 중요한 정보를 제공할 수 있으므로 지표 공표의 타당성을 검토할 필요가 있다.

〈표 III-7〉 일자리 질 측정요소와 지표

세부영역	측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
산업안전	산업현장의 안전도는	산업재해율(○)	산재강도율(○)	산업재해율(○)

	어느 정도인가?	업무상 질병자 수(○)	사망 만인율(○)	사망만인률(○)
일-생활 균형	일과 삶의 균형이 유지되고 있는가?	장시간노동 비중(△) 육아휴직사용률(○)	유연근로제도입률(×) 연차휴가소진율(×) 6세이하 유자녀 모성고용률(×, 공표예정)	유연근로시간 (×) 연간근로시간 (○)
보수	삶을 유지하기에 적절한 보수를 받고 있는가?	시간당 임금(○) 저임금근로비중(○)	최저임금미만율(△)	시간당 임금 (○)
고용안정성	미래의 고용이 어느 정도 보장될 수 있는가?	비자발적 비정규 비중(○) 향후실업가능성(×)	비자발적 이직률(△) 평균근속년수(○) 장기근속자비중(△)	평균근속년수 (○)
사회보장	적절한 사회안전망의 보호를 받고 있는가?	사회보험가입률(○)	퇴직연금가입률(○) 실업급여 소득 실질대체율(×)	실업급여 소득 실질대체율(×)
일자리 만족도	직장생활에 얼마나 만족하고 있는가?	일자리 전반 만족도(○)	일자리 개별 만족도(○)	직무만족도(○)

주: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

## 마. 노사관계

노사관계 프레임워크는 발언기제와 노사관계 결과/분쟁의 세부영역으로 구성된다. 노사관계 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표는 <표 III-8>에 제시되어 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

발언기제 세부영역은 조직부분에서는 노동조합에 조직되어 단체협약의 적용을 받는 근로자의 규모와 비중을 측정한다. 필요지표는 노동조합 조직률과 단체협약 적용률이다. 보조지표는 이 영역의 취약집단인 비정규직의 노동조합 조직률 또는 가입률이 적절할 것이다. 미조직 부문의 발언기제는 유효노사협의회 설치율로 측정한다. 이 지표의 정의에 대해서는 앞에서 자세하게 설명하였다. 이와 함께, 노사협의회 설치율은 한계는 있으나, 미조직부문 이익대변 정도에 관한 정보를 제공하는 보조지표로 활용할 수 있다.

노사관계 결과/분쟁 세부영역은 노사분쟁이 얼마나 어떤 형태로 발생하고 있는지를 측정한다. 노사분규건수와 노동손실일수가 가장 대표적인 양적 지표가 된다. 분쟁의 성격에 따른 분쟁건수, 즉 개별분쟁건수, 조정신청건수 및 직장폐쇄 건수 또는 빈도는 노사분쟁의 형태를 파악하는 보조지표로서 적합하다.

노사관계 하위영역의 각 세부영역별 필요지표와 보조지표들의 생산·공표 현황을 살펴보자. 발언기제 세부영역에서는 조직부문의 필요지표 중 하나인 단체협약적용률과 미조직 부문의 필요지표인 유효노사협의회 설치율이 생산되지 않고 있다. 노동조합과 노사협의회 실태에 대한 개선된 방식의 정보수집이 요구된다. 보조지표 중에는 조직부문의 비정규직 조직률과 노사관계 결과/분쟁의 직장폐쇄빈도가 생산되지만 공표되지 않고 있는 지표이다.

〈표 III-8〉 노사관계 부문의 측정요소와 지표

세부영역		측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
발언 기제	조직 부문	노동조합에 조직되어 단체협약 적용을 받는 근로자는 어느 정도인가?	노동조합 조직률(○) 단체협약 적용률(×)	비정규직 조직률(△)	노동조합 조직률(○) 단체협약 적용률(×)
	미조직 부문	노사협의회를 통해 이대변을 하는 근로자는 어느 정도인가?	유효노사협의회 설치율(×)	노사협의회 설치율(○)	
노사관계 결과/ 분쟁		노사분쟁이 얼마나 어떤 형태로 발생하고 있는가?	노사분규건수(○) 노동손실일수(○)	개별분쟁건수(○) 조정신청건수(○) 직장폐쇄빈도 (천명당)(△)	파업빈도(○) 직장 폐쇄빈도 (천명당)(△)

주: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

## 2. 임금 영역

고용·노동 통계 프레임워크의 임금 영역은 임금, 근로시간, 노동비용/

생산성의 하위영역으로 구성되어 있다. 이들 하위영역에서는 다양한 내용의 통계가 생산되고 있다. 이 중 현재 가장 대표적인 통계에서 생산·공표하고 있는 주요 통계지표들은 정리하면 <표 III-9>와 같다<sup>25)</sup>.

이하에서는 임금 영역의 하위 영역별로 제2장에서 제시한 프레임워크에 맞추어 측정요소 및 지표들을 제시하고, 이를 <표 III-9>에 제시된 현재 생산·공표되고 있는 지표들과 비교·분석하고자 한다.

<표 III-9> 임금 영역 주요 공표지표

통계	임금	근로시간	노동비용	생산성
경제 활동 인구조사: 본조사 및 부가조사	- 월평균임금 (지난3개월) - 임금산정 형태 (time/piece)	- 주당총근로시간 (구간별 분포) - 유연근무제 활용 여부, 형태(향후)		- 노동투입량(비 임금 근로자수 및 근로시간) 추계
고용 형태 별 근로 실 태조사	- 월임금총액 · 정액급여 · 초과급여 · 특별급여(전년) - 시간당임금총액 - 시간당정액급여	- 월총근로시간 · 소정실근로시간 · 초과실근로시간 · 휴일실근로시간 - 월총근로일수		
사업 체 노 동력조사	- 월전체임금총액 · 상용(임금총액, 정 액급여, 초과급여, 특 별급여) · 임시일용 임금총액	- 월전체근로시간 · 상용(총, 소정실, 초 과근로시간) · 임시일용총근로시 간 - 월전체근로일수 · 상용근로일수 · 임시일용근로일수		- 노동투입량(임 금근로자수 및 근 로시간) 추계 - 임금 → 노동비 용 대응
기업 체 노 동 비용 조 사	- 직접노동비용 · 정액및초과급여 · 상여금및성과급		- 노동비용 - 간접노동비용 · 퇴직급여 · 법정 노동비 용	

25) 이 분류는 통계생산기관(통계청, 고용노동부, 생산성본부 등)의 보도자료 및 국가통계포털(KOSIS), 고용노동통계포털(고용노동통계)에 공표된 통계지표를 기준으로 한다.

			· 법정외복지비용 · 기타	
노동생산성지수				- 노동생산성 · 부가가치 기준 · 산업생산 기준 - 단위노동비용
국민계정			- 노동소득분배율 · 피용자보수율	

### 가. 임금

임금 하위영역은 임금소득, 임금률, 임금분포, 임금격차의 세부영역으로 구성된다. 임금 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표는 <표 III-10>에 제시되어 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

임금소득은 대표적인 근로자의 임금소득을 측정한다. 임금률은 임금을 산정기준과 임금기준액을 측정요소로 한다. 임금분포는 임금이 분포된 모양을 표현할 수 있는 지수를 이용하여 측정한다. 임금격차는 상이한 집단간의 임금 격차를 측정한다.

현재 임금소득(earnings)은 월임금총액 이외에 이를 구성하는 정액급여, 초과급여, 특별급여(=상여금 및 성과급) 그리고 이를 월총근로시간, 월소정실근로시간으로 나눈 시간당임금총액, 시간당정액급여 등이 경제활동인구 부가조사, 사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사에서 조사공표되고 있다.

그러나 임금소득은 평균값(means)만 공표하여, 임금정보 수요자(기업, 근로자, 학생, 구직자 등)가 필요로 하는 임금분포의 다양한 통계치 즉, 중위값(median: p50)을 포함한 10분위수 및 배율(p10, p90, p90/p10, p50/p10, p90/p50), 지니계수 등이 공표되고 있지 않다<sup>26)</sup>. 현재 OECD 등 국제기관

26) 다만 임금근로시간정보시스템(www.wage.go.kr)에서는 미시자료를 활용하여 이에 대한 정보를 제공하고 있다. 그러나 공표조건의 제약, 운영 전문인력의 제약 등으로 그 활

통계에서 10분위수 및 그 배율, 고임금근로자 비율, 저임금근로자 비율 등이 공표되고 있을 뿐만 아니라 국내의 임금관련 조사통계 미시자료가 오랜 기간 축적되어 안정적이라는 점을 고려하면 평균값 이외의 임금분포의 다양한 통계치를 작성·공표할 수 있다.

〈표 III-10〉 임금 부문의 유형별 지표

세부 영역	측정요소	필요지표	보조지표	국제 비교지표
임금 소득	대표적인 근로자의 임금소득은 얼마나 되는가?	- 임금소득(○)	- 임금총액(평균(○)/중위값(△)) · 정액급여(평균(○)/중위값(△)) · 초과급여(평균(○)/중위값(△)) · 특별급여(평균(○)/중위값(△))	- 임금수준(MEI)(○)
임금률	임금률 산정기준과 금액은 어떠한가?	- 임금률(△)	- 임금산정기준(시간, 개수)(△) - 임금기준액(기본급, 통상임금)(△)	
임금분포	임금분포는 어떠한가?	- 임금분포(△)	- 10분위수(p10, p50, p90) 및 배율(△) - 지니계수(%) (△)	- 10분위수 배율(△) - 고임금근로자비율(△) - 저임금근로자비율(△)
임금격차	임금격차는 얼마나 되는가?	- 임금격차(○)	- 인적 속성별(성, 연령, 연령, 직종, 고용형태 등) 임금격차(○) - 사업체특성별(규모, 산업 등) 임금격차(○)	- 성별 임금격차(○) - 연령별 임금격차(○) - 학력별 임금격차(○) - 규모별 임금격차(○) - 산업별 임금격차(○)

주: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

임금산정형태(또는 기준) 및 임금기준액은 각종 수당, 상여금 등의 기

용이 저조하다.

준이 되기 때문에, 기본급, 통상임금 등의 임금률(wage rate)의 산정형태(시간급(시급, 일급, 주급, 월급, 연봉), 개수급(실적급, 기타)) 및 그 금액에 대한 정보는 매우 중요하다. 그러나 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에서는 임금산정형태별 근로자 분포만 공표될 뿐이며, 고용형태별근로실태조사에서는 임금산정형태 및 임금기준액이 조사되고 있지만, 공표되고 있지 않다. 향후 고용형태별근로실태조사에서 시급제의 임금기준액 조사단위를 원단위로 바꾸어 매년 조사하지는 않더라도 부정기적으로라도 조사하고, 임금산정형태와 함께 공표할 필요가 있다.

한편, 근로기준법 적용대상이 대부분 1인 이상 모든 민간사업체로 확대된 이후에도, 가장 대표적인 조사통계인 사업체노동력조사에서는 4인 이하 민간사업체의 임금 및 근로시간을 조사하고 있지만 공표하고 있지 않으며, 정부기관의 임금 및 근로시간은 조사하고 있지 않다. 이와 같은 제약은 임금근로자 전체의 임금수준, 공공-민간 간 임금격차 등에 대한 객관적인 사실 파악을 어렵게 할 뿐만 아니라 노동투입량, 단위노동비용 추정에서도 통계적 편의를 초래하고 있다. 향후 사업체노동력조사는 공표 통계지표 확대, 조사대상/항목 확대 등에서 혁신이 필요하다.

### 나. 근로시간

근로시간 하위영역은 실근로시간, 평소근로시간, 지불근로시간의 세부영역으로 구성되어 있다. 근로시간 하위영역의 각 세부영역별 측정요소와 지표는 <표 III-11>에 제시되어 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

<표 III-11> 근로시간 부문의 유형별 지표

세부 영역	측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
실 근로시간	실제 근로한 시간은 얼마나 되는가?	- 실근로시간(○)	- 소정실근로시간(○) - 초과실근로시간(○) - 휴일실근로시간(△)	- 연간근로시간(△)

평소 근로시간	평소 근로한 시간은 얼마 나 되는가?	- 평소근로시간 (△)	- 시간제근로자비율(△)	- 비자발적 시간제 근 로자 비율(△)
지불 근로시간	임금이 지불 된 근로시간 은 얼마나 되 는가?	- 지불근로시간 (×)	- 주휴일 등 법정공휴 일 유급 시간(×) - 병가 등 약정휴가 유 급 시간(×) - 미지불 근로시간(×)	

주: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

현재 실(actual) 근로시간(근로일수 포함)은 경제활동인구 본조사, 사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사에서 전체, 소정, 초과, 휴일근로시간(근로일수 포함)으로 세분하여 조사·공표하고 있다.

그러나 평소(usual) 근로시간은 경제활동인구 본조사에서는 ‘전체 일자리’, 부가조사에서는 ‘주된 일자리’를 기준으로 조사하고 있지만, 공표되고 있지 않다. OECD 등 국제기관 통계에서 ‘주된 일자리에서 평소 주당 30시간미만 근로자’가 시간제근로자로 정의되어 있음을 고려하면, 시간제(part-time) 근로자 비율과 비자발적 시간제근로자 비율을 실(actual)이 아닌 평소(usual) 근로시간을 기준으로 국제기준에 맞추어 작성·공표할 수 있다.<sup>27)</sup>

또한 지불(paid) 근로시간은 임금이 지급되는 실(actual) 근로시간뿐만 아니라 단체협약, 취업규칙 등에서 근로제공이 없더라도 임금이 지급되는 유급(paid)시간을 포함하는데, 유급시간으로는 주휴수당에 대응하는 시간이 가장 대표적이다. 일반적으로 지불근로시간은 실근로시간보다 길고, 이는 임금 및 노동비용 수준을 결정하게 된다. 그러나 근로제공에도 불구하고 임금이 지급되지 않는 미지불(unpaid) 근로시간이 발생하기도 한다. 따라서 지불근로시간제도에 대한 부정기적 실태조사가 필요하다.<sup>28)</sup>

27) 시간제근로자 비율은 경제활동인구조사부가조사에서 실 근로시간의 하위개념인 소정 근로시간을 기준으로 작성하고 있으나, 본문에서 언급한 것처럼 평소 근로시간을 기준으로 작성하는 것이 국제기준에 부합된다. 비자발적 시간제근로자 비율 역시 마찬가지이다.

28) 예컨대, 기업체노동비용조사의 시범조사 형태로 진행되는 유연근무제 실태조사와 마찬가지로

한편 노동투입량 및 노동생산성의 추정을 위해서는 근로자수 및 실근로시간에 대한 연속적이고 모든 부문을 포괄하는 조사통계가 필요하다. 그런데 불연속 조사통계인 경제활동인구조사에서 근로시간은 조사대상 주간의 공휴일 포함여부에 매우 민감하고, 사업체노동력조사에서 근로시간은 4인 이하 민간사업체는 조사되고 있지만 공표되고 있지 않고, 정부기관의 근로시간은 조사조차 이루어지고 있지 않다. 향후 계량기법을 활용한 불연속 조사결과 보정, 4인 이하 민간사업체 조사결과 공표, 정부기관 조사항목 확대 등이 검토되어야 한다.

#### 다. 노동비용/생산성

임금 영역의 하위 영역으로서 노동비용/생산성은 노동비용, 노동생산성, 단위노동비용의 세부영역으로 구분된다. <표 III-12>에는 각 세부영역별 측정요소와 지표가 제시되어 있다. 표에는 각각의 지표에 대해 현재 지표 생산 및 공표 여부를 분석한 결과도 함께 제시되어 있다.

우선 노동비용(labor cost)은 임금인 직접노동비용 이외에 퇴직급여, 법정노동비용, 법정외복지비용, 기타 노동비용 등으로 세분되어 기업체노동비용조사에서 조사·공표되고 있다<sup>29)</sup>. 그러나 상용근로자 10인 이상 기업의 임시·일용근로자를 제외한 ‘상용근로자’만을 조사대상으로 하고 있기 때문에, 노동비용 수준이 실제 보다 상향 편익될 수 있다. 향후 시계열적 일관성을 유지하면서 조사대상의 점진적 확대를 검토할 필요가 있다.

다음으로 노동생산성(labor productivity)은 불변 부가가치 기준, 산업생산 기준 인 또는 인×시간당 노동생산성을 한국생산성본부에서 집계·공표하고 있다. 그러나 한국생산성본부의 노동투입량 집계에서 활용되는 사업체노동력조사의 조사·공표대상의 제약으로 통계적 편익이 발생할 수 있으며, 이는 경제활동인구조사를 활용하는 한국은행의 노동투입량 집계방식과도 일정한 차이가 있다. 또한 임금의 측정단위(주로 ○○원/월,

가지로 유급 또는 지불근로시간 실태조사가 일회적으로 필요하다.

29) 또한 노동비용은 기업경영분석, 경제총조사 등에서도 조사되고 있으며, 가공통계인 국민계정에서도 추정되고 있다.

○○원/시간)와 대응하도록 노동생산성도 실질 이외에 명목, 인×시간 이외에 인 등을 측정단위로 집계할 필요가 있다.

끝으로, 단위노동비용(unit labor cost)는 한국생산성본부에서 시간당임금을 산업생산 기준 노동생산성으로 나누어 부정기적으로 집계·공표하고 있다. 현재 통계적 시의성, 공표범위의 제약 등으로 인해 경제 전체의 노동비용이 아닌 5인 이상 사업체의 임금 통계를 활용하고 있다. 단기적으로는 적어도 4인 이하 민간사업체의 조사된 임금 통계를 활용할 수 있도록 하여야 하고, 중장기적으로는 명목 단위노동비용과 더불어 실질 단위노동비용의 작성이 필요하다. 장기적으로는 노동투입량, 노동생산성 등에 대한 하나의 국가통계(national statistics)의 작성이 필요하다고 판단된다.

〈표 III-12〉 노동비용/생산성 부문의 유형별 지표

세부 영역	측정요소	필요지표	보조지표	국제비교 지표
노동비용	노동비용은 얼마나 되는가?	- 노동비용(○)	- 직접노동비용(○) - 간접노동비용(○) · 법정노동비용(○) · 법정외복지비용(○)	- 연간평균임금(average annual wage)(○) - 노동소득분배율(△) · 피용자보수율(○)
노동생산성	노동생산성은 얼마나 되는가?	- 노동생산성(○)	- 부가가치 노동생산성(실질, 명목, 인/시간)(○) - 산업생산 노동생산성(실질, 인/시간)(○)	- 부가가치 노동생산성(실질, 인/시간)(△)
단위노동비용	단위노동비용은 얼마나 되는가?	- 단위노동비용(○)	- 단위노동비용지수(실질 및 명목)(○)	- 단위노동비용 증가율(실질 및 명목)(△)

주: ○ 생산 및 공표됨, × 생산되지 않음, △ 생산되지만 공표되지 않음.

## 제4장

# 고용·노동 통계 개선방안 및 실행계획

## 제1절 고용·노동 통계 개선방안

### 1. 일자리 영역 통계 개선방안

#### 가. 노동력

우리나라 노동력 통계는 오랜 기간 동안 작성되어 오면서 상당히 정교화 되었고, 다른 분야 통계에 비해 전반적으로 국제적 비교가 가능하도록 체계화 되어 있는 편이다. 또한, 국제적인 흐름에 부응하도록 노동시장 지표를 재조정하거나 신규로 작성하는 등 노동시장의 상황을 보다 정확하게 파악하기 위해 노력하고 있다. 그 한 예로, 그동안 공식실업률 지표가 경기변동(특히 불황 시)에 따른 노동시장의 상황을 제대로 대변하지 못하고 있다는 지적에 대해 해외 사례를 참조하여 고용보조지표 개념을 도입함으로써 다양한 ‘체감’ 실업률 지표를 2015년부터 추가적으로 제공하기 시작한 것을 들 수 있다. 이 고용보조지표들은, 취업자로 분류되고 있는 인구 중 시간관련 추가취업가능자(불완전취업자)와 비경제활동인구로 분류되고 있는 인구 중 잠재 취업가능자 및 잠재 구직자 등 취업과 실업 또는 실업과 비경제활동 상태의 경계에 있어 취업/실업/비경제활동 상태를 명확하게 판단하기 어려운 집단을 다양하게 재분류함으로써 노동시장의 상황을 보다 다각적으로 살펴보고자 작성·공표되고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라 노동력(또는 고용) 통계는 여전히 국제적 기준과 괴리가 있는 부분이 있고, 추가적으로 작성될 필요가 있는 통계도 존재하는데, 그 내용을 경제활동인구조사를 중심으로 살펴보면 다음

과 같다.

첫째, 우리나라 고용통계에서 공공부분 노동력에 대한 통계는 아직 부재한 실정이다. 물론 일자리행정통계에서 공공부분 ‘일자리’ 통계가 작성되고 있지만, 공무원 수와 같은 ‘인력’ 측면에서의 통계는 작성되고 있지 않아 현재 우리나라 공무원 또는 공공부분 인력의 정확한 추계가 제대로 파악되지 않고 있다. 또한 일부 패널조사에서 조사되고 있는 주된 일자리 기업형태에서 공무원이나 공공기관의 개념 또는 범주도 불분명하여 ‘공무원성’에 대한 응답자의 응답이 주관적으로 될 가능성이 높아 공공부분 노동력 크기 추계에 측정오류가 존재할 가능성이 높다. 향후에 공공부분에 대한 개념을 명확히 하여 공공부분 노동력 통계를 작성·보고할 필요가 있다. 영국과 같은 경우에는 공공부분의 노동력을 먼저 추계한 다음 전체 경제활동인구 중에서 이 공공부분 노동력을 제외한 부분을 민간부분 노동력으로 정의하고 있는 실정이다. 그만큼 공공부분 노동력에 대한 정확한 추계를 강조하고 있다는 의미이다. 이같은 상황을 고려하여 경제활동인구조사에서 공공부분과 민간부분 노동력을 파악할 수 있는 설문체계를 갖추어 가는 것을 신중하게 검토해볼 필요가 있다.

둘째, 현재 매월 특정 주간에 있어 표본의 경제활동 상태를 조사하고 있는 경제활동인구조사의 조사방식을 ‘연속조사’ 형식으로 개선하여 노동력 통계의 안정성을 제고할 필요가 있다. 구체적으로, 전체 표본을 4개의 그룹으로 나누어 매 주마다 표본 그룹을 달리해 가며 노동력을 조사하고 이를 평균하는 방식으로 통계를 작성하는 연속조사 방법의 도입을 고려해 볼 수 있다. 이 경우 노동력 통계가 보다 안정적으로 작성되어 통계의 신뢰성이 크게 제고될 수 있다.

셋째, 우리나라 노동시장의 상황을 고려하여 우리나라에 맞는 고용형태별 노동력 통계를 작성하는 것은 필요하나, 국제적으로 통용되지 않고 있는 비정규직 개념을 계속해서 사용하여 통계를 작성하는 것이 타당한지는 재검토가 필요하다. 또한 한시적 근로자와 기간제 근로자 통계가 동시에 제공되고 있지만, 이 둘 사이의 차이가 명확하지 않다. 차라리 시간제 근로자, 한시적 근로자 등 국제적으로 활용되고 있는 고용형태별 노동력 통계 프레임워크를 기본으로 삼고, 우리나라 노동시장의 특수성을 감안하여 정책적 관심이 증가하고 있는 파견, 용역, 특수고용 등 비전

형근로형태를 보조지표로 하여 단순화·명료화 하는 것이 합리적일 수 있다.

넷째, 무급가족종사자 중 주 18시간의 근로를 기준으로 하여 취업자와 미취업자로 구분하고 있는 현행의 분류 방식은 1시간을 기준으로 삼고 있는 ILO 기준과 부합하지 않기 때문에 조정할 필요가 있다. 이렇게 ILO 기준을 따를 경우 취업률 또는 고용률은 다소 높아질 수 있을 것이다.

다섯째, 노동력의 저활용/과소활용(underutilization) 상태를 파악하기 위해 ILO 정의에 기초하여 도입한 각종 고용보조지표들은 나름 국제적인 기준과 부합하는 방식으로 설계되어 있으나, 세부적으로 개선이 필요한 부분들도 여전히 존재한다. 예를 들어, ILO의 불완전취업에 대응되는 시간관련 추가취업가능자는 ‘조사대상주간에 실제 취업시간이 36시간미만 이면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자’로 정의되어 있으나, 일이 없어 일시적 휴직 등으로 전혀 일을 할 수 없는 경우에는 시간 관련 추가취업가능자에 포함되지 않아 ILO의 불완전취업 개념의 의도와 배치된다(황수경, 2010). 더불어, 고용보조지표들은 2015년부터 작성·공표되고 있어 보다 긴 시계열자료를 확보할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있다. 또한, 고용보조지표들은 노동시장의 변동성과 ‘체감’ 실업률을 측정하기 위한 의도가 강하다는 측면에서 고용보조지표라는 명칭보다는 보조실업률지표 또는 실업률보조지표 등과 같이 실업과 연계되어 있는 지표라는 의미를 가질 수 있도록 변경하는 것도 고려해 볼 필요가 있다.

여섯째, 유효노동력의 관점에서 OECD에서와 같이 전일제환산(full-time equivalent) 노동력 지표를 작성할 필요가 있다. 취업률 또는 고용률이 높다고 하더라도 단시간 근로자들의 고용이 많다면 전체 유효노동력은 크지 않을 수 있다. 따라서 전일제로 환산했을 때의 노동력 지표를 작성하는 것도 유의미한 일일 것이다.

일곱째, 외국인 취업자 수 통계는 통계청의 이민자체류실태 및 고용조사((구)외국인고용조사)가 대표적인데, 동 조사는 외국인 취업자 수 총량, 비자 유형별 취업자 수, 산업·직업·성·연령별 외국인 취업자 수를 제공하고 있으며, 전반적인 외국인 취업자 수 총량을 파악하는 데 적절한 정보를 제공하고 있다. 그러나 체류자격별 취업자 중 전문인력의 취업자

수는 전문인력 비자(E형)의 세부 유형을 나누지 않고 총계만 제공하고 있어 성격이 다른 전문인력의 세부적인 취업자 수를 파악하기 불가능하다. 따라서 향후에 전문인력 비자 유형(E-1~E-7)에 따른 외국인 전문인력 수의 세부적인 통계가 개발될 필요가 있다. 또한 산업별로는 현재 농림어업, 광공업, 건설업, 도소매음식숙박업, 전기운수통신금융업, 사업개인 공공서비스업 등 6개의 산업에 대해서만 외국인 취업자 수 통계를 제공하고 있는데, 표본을 확대하여 음식업, 가사서비스업, 간병종사자 등 외국 인력의 취업이 확대되고 있는 산업 및 업종에 대해서도 보다 자세한 외국인 취업자 수 통계가 제시될 필요가 있다. 이와 더불어, 이민자체류 실태 및 고용조사를 통해 발표되는 외국인 취업자 규모 및 업종별 분포가 취업자의 업종별 분포에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 두 집단의 분리가 가능하거나, 사업체 조사를 통해 이러한 정보가 제공되어야 하지만 현재로서는 이러한 자료가 구축되어 있지 않다.

여덟째, 고용허가제를 통하여 국내로 유입되는 외국인 근로자(E-9 비자)의 국가별, 업종별 통계는 고용허가제고용동향통계에서 제공하고 있는데, 동 통계에서는 단순한 집계 통계만 보고하고 있다. 따라서 이들 고용허가제를 통해 유입된 외국인들이 종사하고 있는 사업장의 특성(사업장 규모 등)에 대한 정보가 제공될 수 있도록 개선이 필요하다. 이를 위해 고용허가제 외국인 인력의 도입정보와 고용보험 DB를 결합하여 전문외국인력 활용 사업자의 특성에 대한 통계를 새롭게 작성하는 것도 한 방법이 될 수 있을 것이다.

#### 나. 일자리 수

한 개인이 두 개 이상의 일자리를 갖게 되면 취업자 수 같은 개별 근로자를 기준으로 한 고용통계와 사업장에서의 일자리의 수 통계 사이에 차이가 발생하게 된다. 또한, 사업장에서의 일자리 수는 경기변동을 보다 잘 반영해 주기 때문에 노동시장 정책의 효과적인 운영을 위해서는 일자리 수에 대한 체계적인 통계가 구축·제공되어야 할 필요가 있다. 우리나라의 일자리 수 통계는 그동안 사업체들을 대상으로 한 표본조사를 통해 작성되어 왔지만, 2015년부터는 세무 및 회계자료, 각종 사회보험 자료

등 정부 및 공공기관에서 보유하고 있는 정보를 활용하여 개별 일자리와 사업장 정보를 연계한 일자리행정통계를 공공부문에 대해 제공하기 시작하였다. 이러한 시도는 설문조사 등 표본조사를 통한 방식에 비해 훨씬 더 정확하고 공신력 있는 혁신적인 방안이라고 여겨진다. 그러나 이러한 통계 작성 방법은 아직 초기 단계이기 때문에 보완해야 할 부분들이 존재한다. 일자리 수 통계 부문에서 개선이 필요한 부분을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 일자리행정통계에서 공공부문 일자리 수 통계는 민간부문 일자리 통계에 비해 제공되는 정보가 제한적이다. 일자리행정통계는 일자리행태(지속일자리 및 신규채용일자리)에 대해서만 공공부문별로 일자리 정보가 제공하고 있을 뿐 종사자 규모나 산업별, 그리고 연령별, 성별, 종사상지위별로 자세하게 제공하고 있지는 않다. 따라서 민간부문의 일자리통계들에서 작성·제공되는 지표들에 준하여 공공부문의 일자리 통계가 보다 자세하게 제공될 필요가 있다.

둘째, 일자리행정통계가 대상으로 하는 공공부문 일자리의 작성 대상의 범위가 명확하게 규정될 필요가 있다. 통계청의 일자리행정통계 설명자료에서는 작성대상의 범위에는 정부기관 뿐만 아니라 회사법인, 개인기업체까지 포함되어 있는데, 그 기준에 대한 정확한 내역은 명시되어 있지 않다.

셋째, 일자리행정통계에서 특히 부족한 부분은 빈일자리 통계이다. 사업체노동력조사 등 민간부문 일자리 통계에서는 빈일자에 대한 통계가 제공되고 있으나, 일자리행정통계에서는 취업준비자들의 관심이 큰 공공부문의 빈일자리 통계는 작성되지 않고 있어 향후 민간부문 일자리 통계에서와 같이 공공부문의 빈일자리 통계를 작성할 필요가 있다.

넷째, 일자리행정통계의 공표주기에 관한 사항으로서, 현재 일자리행정통계의 작성주기는 1년으로 되어 있어 정책수립이나 취업준비자들의 취업준비에 적시적인 도움을 주기 어려운 상황이다. 따라서 민간부문의 일자리통계에서처럼 통계작성주기를 보다 짧게 가져가는 방안을 고민해야 할 것으로 보인다.

다섯째, 민간부문 일자리 수 통계(예를 들면 사업체노동력조사)는 산업별, 규모별, 종사상 지위별로 일자리와 빈일자리 수, 그리고 입직자, 채

용자 및 이직자 수 통계를 자세하게 제공하고 있으나, 노동시장 일자리 매치와 관련하여 개별 근로자와 정책 담당자들에게 중요한 특성인 숙련 수준별 일자리 및 빈일자리 수 통계는 제공하지 않고 있다. 과연 숙련수준별로 일자리가 얼마나 되고 기업들이 채우고자 하는 특정 숙련수준의 빈일자리는 얼마나 되는지는 전공 선택이나 인적자본에 대한 투자 결정 그리고 교육정책 수립에 있어 매우 중요한 이슈이다. 향후 NCS 기반 직무 표준화 분석 결과 등을 참조하여 숙련수준별 일자리 및 빈일자리 통계를 작성하는 방안을 고민해볼 필요가 있다. 이는 공공부문에 대해서도 동일하게 적용되어야 할 사항이다.

#### 다. 노동시장 진입과 이행

노동시장 진입 관련 통계는 새롭게 노동시장에 진입하는 근로자(예를 들어 신규대졸자)의 노동시장 유입 경로 및 경제활동 상태에 관한 통계와 일자리 매치에 관한 통계로 구성되며, 노동시장 이행 관련 통계는 노동시장에서 활동하고 있는 근로자들이 이직 및 전직을 통해 다른 일자리로 어떻게 이동하는지에 대한 직장이동 통계와 생애주기에서 노동시장에서의 경제활동을 마감하고 은퇴하는 인구에 대한 통계로 구성된다. 각 세부 영역에서의 통계들의 개선방안을 살펴보면 다음과 같다.

##### 1) 학교로부터 노동시장으로의 진입

학교로부터 직장으로 이전하는 신규 노동시장 진입자들에 대한 통계는 고졸 및 대졸자들 또는 청년을 대상으로 한 각종 조사와 다 조사의 분석을 통해 작성·공표되고 있다. 그런데 일부 통계에서 신규졸업자에 대한 정확한 판단이 불가능한 경우가 있고, 노동시장 진입 준비를 위한 보다 구체적인 정보들이 파악되지 않는 경우도 있어서 개선이 필요하다.

구체적으로, 경제활동인구조사 청년층부가조사에서는 최종학교 졸업 시점과 특정 시점에서의 취업 및 창업 등 경제활동상태를 파악할 수 있어 졸업 후 일정 기간 이내 취업률, 졸업 후 첫 일자리 취업까지 걸린 시간 등의 통계를 작성할 수 있으나, 두 시점 사이에 군입대와 같은 불가항

력적인 취업불가 이유가 있을 경우 이러한 방식의 취업률 또는 취업까지 걸린 시간에 대한 통계는 실제를 과대평가할 수 있다. 따라서 군입대와 같은 불가항력적인 사항이 통계 작성 과정에서 제외될 수 있도록 설문 문항을 구축할 필요가 있다. 이 경우 군입대 시점 및 군제대 시점 등이 추가적으로 파악되도록 해야 할 것이다. 또한 동 조사에서 취업시험 준비 관련 문항도 보완이 필요한데, 취업준비 분야에 대한 응답 항목 중 ‘대기업, 중소기업 등 일반기업체’는 ‘대기업 일반기업체’와 ‘중소기업 일반기업체’로 나누는 것이 더 타당할 것이다. 현재 우리나라 노동시장 이 중구조가 심한 상황이어서 대기업 일자리에 대한 선호현상의 정도를 파악해야 하며, 이렇게 기업 규모에 대한 응답이 구체적으로 될 수 있도록 응답항목을 조정할 필요가 있다. 또한 취업관련 시험 준비기간에 대한 문항이 추가적으로 포함되면, 취업준비의 강도를 파악할 수 있는 통계가 작성될 수 있을 것이다.

학교로부터 노동시장으로의 진입과정에 대한 또 다른 대표적인 통계는 한국고용정보원에서 작성하고 있는 대졸자직업이동경로조사(GOMS)이다. 이 조사는 학교에서의 취업준비과정과 졸업 후 경제활동에 대한 매우 세부적인 정보를 조사하여 통계를 작성하고 있다. 다만, 학생들이 재학 중에 취업되어 졸업 이전부터 직장생활을 시작하는 경우(졸업유예자)가 증가하고 있는 추세에서 이들 졸업유예자들에 대해서는 ‘졸업에서 첫 일자리까지 걸린 시간’에 대한 의미가 매우 모호하게 되기 때문에 ‘재학 중 취업준비를 본격적으로 시작한 때부터 취업까지 걸린 시간’과 같은 보조지표도 고민해 볼 필요가 있다.

## 2) 일자리 매치

일자리 매치 통계는 양적인 측면에서 산업별 또는 직종별로 인력수급 상황에 대한 통계와 질적인 측면에서의 숙련수준-일자리 간 매치의 정도에 관한 통계로 크게 나누어 볼 수 있다. 직종별 인력수급 상황(미충원률)에 대한 통계는 고용노동부의 직종별사업체조사를 통해 작성·공표되고 있으나, 동 조사가 비농전산업 5인 이상 상용근로자를 채용하고 있는 사업체를 대상으로 하는 표본조사라는 한계가 있어 작성대상 사업체

의 범위를 1인 이상으로 확대하여 대표성을 강화해야 한다. 또한 일자리 매치 상황에 대한 정보는 시의성이 매우 중요하나, 동 조사는 반기별로만 미충원률 통계를 작성·공표하기 때문에 시의성이 크게 떨어지는 단점이 있다. 따라서 작성 주기를 분기 이하로 짧게 설정하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

구인-구직 통계를 실시간으로 제공하는 워크넷 DB의 경우 공공서비스에 가입되어 있는 사업체에 대해서만 해당 통계의 정보가 가능하기 때문에 정보의 대표성이 떨어지는 단점이 있다. 따라서 장기적으로 민간포털의 구인정보와 결합하여 정보를 제공하는 방법도 고민해 볼 필요가 있다.

일자리 매치의 질과 관련하여 대졸자직업이동경로조사는 교육수준과 일자리 간 매칭의 정도 및 일자리 만족도에 관한 설문이 포함되어 있어 일자리 매치의 질적 수준에 대한 통계가 작성가능하다. 경제활동인구조사 청년층부가조사나 지역별고용조사 등에서도 이러한 설문 항목들을 포함하여 일자리 매치의 질을 평가할 수 있는 통계를 제공할 필요가 있다.

### 3) 직장이동

직장이동의 실태를 살펴볼 수 있는 대표적 통계는 사업체노동력조사이다. 동 조사는 전체 종사자 수와 입직 및 이직자 수 정보를 조사하고 있으며, 이를 토대로 입직률, 이직률, 신규채용률 등의 직장이동 통계의 작성이 가능하다. 동 조사는 매월 조사되기 때문에 적시적인 직장이동 정보를 제공하고 있으며, 또한 사업체의 산업 정보가 있어 이를 활용하면 이들 지표들을 산업별로 파악할 수 있다. 그러나 동 조사는 기업 규모를 300인을 기준으로 300인 미만과 300인 이상의 두 범주로만 나누고 있다. 향후 기업 규모의 범주를 보다 세분화하여 세분화된 규모별 입직·이직률을 살펴볼 수 있도록 보완될 필요가 있으며, 성별·업종별로도 구분하여 통계를 제공하는 방안도 고민해볼 필요가 있다.

한편, 고용보험 DB 자료 역시 가입자들에 대해 자격 취득 및 상실, 재취득 등의 정보가 존재하기 때문에 사업장 정보를 활용할 경우 사업장

특성별 입직 및 이직률을 계산할 수 있다. 다만, 고용보험 미가입 사업장에 대해서는 해당 정보를 활용할 수 없다는 한계점이 있기 때문에 고용보험 DB를 활용한 직장이동 통계는 보조적인 정보로 활용해야 할 것이다.

이밖에도 사업체패널조사와 중소기업실태조사를 활용하여 직장이동 관련 통계를 파악할 수도 있는데, 사업체패널조사의 경우 2년마다 조사되고 있기 때문에 직장이동의 실태를 적시에 파악하기에는 조사주기가 너무 길다. 또한 동 조사에서는 이직 및 신규채용 인원에 대한 정보를 수집하고 있음에도 불구하고 이직률이나 신규채용률 지표들은 아직까지 공식적으로 공표되고 있지는 않다.

중소기업실태조사에서는 이직률 정보를 종사자 규모와 직군별로 제공하고 있으나, 이 역시 매년 연간 단위로 작성·공표되기 있기 때문에 시의성 있는 정보를 적시에 제공하지 못하고 있다는 단점이 있으며, 건설업에만 국한하고 있다는 한계도 있다.

#### 4) 은퇴

은퇴, 특히 정년연령과 관련한 통계는 사업체노동력조사의 부가조사를 통해 작성되고 있는데, 본 조사에서는 정년제 운영여부, 단일정년제 사업장만을 대상으로 한 평균정년연령 등의 정보를 제공하고 있다. 이러한 평균정년연령 정보는 산업과 기업규모별로 작성되고 있다. 그러나 실제 은퇴연령은 취업규칙 등에 규정된 정년연령과 다를 수 있으므로 실제 은퇴연령에 대한 정보도 추가적으로 조사하여 통계를 작성하는 방안을 고민해볼 필요가 있다. 실제 은퇴연령의 경우 고령화패널조사와 같은 종단면조사를 활용할 경우 성별, 학력별 등 보다 구체적인 은퇴 관련 통계를 작성할 수 있을 것이다.

## 라. 일자리 질

### 1) 산업안전

일자리 질 하위영역의 세부영역인 산업안전의 필요지표는 산업재해율, 업무상 질병자 수이며, 보조지표는 산재강도율과 사망 만인율이다. 이들 필요지표와 보조지표는 오래전부터 생산되어 공표되고 있다.

날로 관심이 증가하고 있는 산업안전정책 수요에 대응하기 위해서는 산업재해 발생 현황에 대한 정확한 통계가 뒷받침되어야 한다. 또한 산업재해 발생 현황을 다양한 각도에서 살펴볼 수 있는 정보도 필요하다. 그러나 현재의 산업재해통계의 생산·공표방식은 여러 가지 측면에서 이러한 수요를 만족시키고 있지 못하다.

첫째, 산업재해통계의 포괄범위의 실질적 확대가 필요하다. 산업재해 통계에 포괄되는 범위는 임금근로자로 한정되어 있다. 임금근로자 중에서도 공무원, 군인, 교원 등 특수직역종사자는 제외된다. 또한 특례제도를 통해서 산재보험에 가입한 자영업자, 특수근로형태종사자 등의 재해율에 대해서는 정보를 구하기 어려운 실정이다.

둘째, 보고통계의 성격상 수반되는 자료수집의 문제를 해결해야 한다. 특히 은폐된 재해를 포괄하지 못하여 산업재해의 정확한 실태 파악에 한계가 존재한다는 지적이 많다. 우리나라 산업재해율은 OECD 최하 수준이지만, 은폐가 매우 어려운 중대재해율(사망재해율)은 OECD 최고 수준이라는 점을 예로 들면서 산업재해 발생률이 과소추정되고 있다는 주장도 제기되고 있다.

셋째, 산재재해통계의 산업 구분이 표준산업분류가 아니라 산재보험의 업종별 요율구분과 동일하다. 표준 산업분류상의 업종구분이 이미 행정자료에 존재하므로, 이 기준에 따라 산업별 산업재해율 통계를 생산할 수 있다. 요율구분별 산업재해율은 산재보험 요율산정을 위한 참고자료로 사용하는 것이 바람직하다고 생각한다.

넷째, 산업재해통계에서는 직종이 구분되지 않는다. 산재보험 행정에서는 직업에 따른 행정절차에 차이가 없기 때문에 직종 구분을 두지 않은 것으로 생각되지만, 산재발생과 예방정책에서는 직업이 매우 중요한

요인이다. 산업재해보고 양식에 직종을 구분하는 칸을 새로 만들고, 이 정보를 산업재해통계에 반영해야 할 것이다.

다섯째, 업종을 제외한 다른 세부 구분들은 재해자수를 재분류한 정보만을 제공하고 있다. 따라서 전체 재해자의 성별 분포, 연령별 분포, 사업장 규모별, 지역별 분포는 알 수 있지만, 성별 재해율, 연령별 재해율, 사업장 규모별 재해율, 지역별 재해율은 구할 수 없다. 이를 구하기 위해서는 성별, 연령별, 사업장 규모별, 지역별 사업체 수 및 근로자 수에 대한 정보가 필요하지만, 현재는 생산되지 않는다. 이 정보는 행정통계를 이용해서 수집할 수 있을 것으로 판단된다. 특히 성별, 사업장 규모별, 지역별 통계는 산재보험료 납부 정보로 확인할 수 있는 자료이다. 다만 연령별 분포는 다른 통계자료와의 매칭 등을 통해서 작성할 수 있을 것이다.

여섯째, 산업재해 통계의 발표방식과 활용에도 개선점이 있다. 산업재해통계 원자료의 공개가 보다 광범위하게 이루어져야 하고, 진전된 분석이 가능한 미시데이터가 공개되어야 한다. 미시데이터를 이용한 연구가 집적될 때, 산업재해 예방정책의 발전을 도모할 수 있을 것이다.

## 2) 일-생활 균형

일-생활 균형 세부영역에는 필요지표와 보조지표 중 아직 생산되지 않고 있는 지표가 많다. 이 세부영역의 필요지표는 장시간노동 비중, 육아휴직 사용률이며, 보조지표는 유연근로제 도입율, 연차휴가 소진율, 6세이상 유자녀 모성 고용률 등이다. 이 중 현재 생산되지 않는 통계는 유연근로제 도입률, 연차휴가 소진율, 6세이상 유자녀 모성 고용률이며, 생산되지만 가공되어 공표되지 않는 통계가 장시간 노동 비중이다. 이러한 통계의 필요성과 현실간의 격차를 중심으로 일-생활 균형 세부영역 통계의 작성 및 활용에서 개선이 요구되는 주된 사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 가장 간단한 개선 사항은 주52시간 근무와 같은 장시간 노동비중 통계를 공표하는 것이다. 경제활동인구조사나 고용형태별 근로실태 조사에서 근로시간을 조사하고 있기 때문에 장시간 노동비중은 쉽게 계

산할 수 있다.

둘째, 유연근로제, 휴일 및 휴가일수와 소진 등에 대한 조사통계를 생산해서 공표할 필요가 있다. 고용노동부가 2010년부터 연차휴가 부여 및 소진, 유연근무제 현황을 조사해서 임금근로시간정보를 통해 공표하다가 2013년을 마지막으로 중단하였다. 고용노동부는 2016년 회계연도 기업체노동비용조사에서 시범조사 방식으로 다양한 유연근무제 등에 대해서 조사하고 있는데, 시범조사를 거쳐 본조사를 통해 관련 통계를 생산 공표할 필요가 있다.

셋째, 모성보호와 관련해서 육아휴직 사용률은 출산전후 휴가 사용자를 모집단으로 해서 육아휴직 여성의 비율로 쉽게 계산할 수 있지만, 6세 이하 자녀를 모성의 고용률에 대한 조사통계는 새롭게 작성해서 발표해야 한다.

### 3) 보수

일자리 질 하위영역의 세부영역인 보수 영역은 필요지표와 보조지표 모두가 생산되고 있다. 이 세부영역 필요지표는 시간당 임금, 저임금노동 비중 및 장시간노동 비중이며, 보조지표는 최저임금 미만율이다.

현재 생산되지만 공표되지 않는 통계는 최저임금 미만율이다. 최저임금 미만율에 대한 정보는 최저임금위원회가 경제활동인구조사 자료나 고용형태별근로실태조사 자료를 사용하여 추정하여 최저임금 결정에 활용하고 있고 연구자료의 형태로 공개도 하고 있지만, 공식통계로서 공표하지는 않고 있다. 불법적 관행에 대한 통계이고, 사용하는 자료에 따라 미만률이 다르게 추정되고 있어 공식적인 통계로 공표하는 것에는 신중한 검토가 필요하다고 판단된다.

기타 시간당 임금 등 보수 세부영역의 통계 개선방안은 임금 영역과 근로시간 영역의 통계 개선방안에서 자세하게 논의된다.

### 4) 고용안정성

고용안정성 세부영역은 필요지표가 비자발적 비정규직 비중과 향후

실업가능성이고, 보조지표는 비자발적 이직률, 평균근속년수, 장기근속자 비중이다. 이 중 현재 생산되고 있지 않는 통계는 향후 실업가능성이다. 나머지 지표는 통계수치가 있기 때문에 약간의 가공을 거치면 공표가 가능하다. 이 세부영역에서의 주요 개선사항은 다음과 같다.

첫째, 장기근속자 비중이나 비자발적 이직에 대한 통계는 생산 가능하지만 아직 공식적으로 작성되어 발표되지 않고 있다. 장기근속자 비중은 고용형태별 근로실태조사자료를, 비자발적 이직률은 고용보험통계나 사업체노동력조사 자료를 활용하면 쉽게 관련 통계를 생산해서 공표할 수 있을 것이다.

둘째, 향후 실업가능성에 대한 통계도 생산할 필요가 있다. 예를 들어, 기존 통계조사를 활용해서 특정 개인이 1년 이내에 일자리를 잃을 가능성을 추정한 통계 추정치를 생산 공표할 필요가 있다. 물론 직접 설문조사를 실시하여 응답 자료를 이용한 지표개발도 가능할 것이다.

셋째, 평균근속년수는 산출방식의 변화가 필요하다. 현재 평균근속년수는 특정 시점에서 재직하고 있는 사업체에서의 근로자의 근속년수를 평균하여 작성하고 있다. 그러나 이러한 방식의 근속년수는 우측절단(right-censoring)된 자료의 특성을 전혀 고려하지 않고 산출된 것이기 때문에 실제의 근속년수를 과소추정할 수밖에 없다. 따라서 근속년수를 고용안정성의 지표로 활용하기 위해서는 관찰된 근속년수 자료의 특성을 감안한 새로운 추정방법을 개발하여야 할 것이다.

## 5) 사회보장

사회보장 세부영역의 필요지표는 사회보험 가입률이며, 보조지표는 퇴직연금 가입률이다. 이 두 가지 통계는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 및 퇴직연금통계를 통해 제공되고 있다. 보조지표는 실업급여 소득 실질대체율인데, 이와 관련된 통계는 아직 작성되고 있지 않다.

첫째, 구직급여의 소득대체율은 현재 50%로 법정되어 있으나, 상한액과 하한액이 존재하고 매년 이 상한액과 하한액의 적용을 받는 수급자 비율이 매년 증가하고 있기 때문에 실질 소득대체율은 법정 대체율인 50%와는 다르다(김지운, 2016). 이 지표는 실업급여의 관대성을 나타내는

대표적 지표이고, 국제비교지표로도 널리 사용되고 있기 때문에 새로운 추정방식을 개발하여 매년 측정할 필요가 있다.

둘째, 사회보험 행정통계와 고용·노동 조사통계의 연계를 강화하는 방안이 필요하다. 이러한 연계는 우선 조사통계가 제시할 수 없는 추가적 정보가 행정통계를 통해 제공되기 때문에 기존 조사통계의 가치를 크게 높일 것이다. 둘째, 제2장에서 언급한 것처럼 사회보험 행정자료를 이용하면 사회보장제도의 변화에 따라 개인의 노동공급이 어떻게 변화하는지에 대한 심층분석이 가능해진다. 이러한 분석은 고용안정성 및 노동공급 관련 정책 개발에 매우 유용하게 활용될 수 있다.

#### 6) 일자리 만족도

일자리 만족도 세부영역의 필요지표는 일자리 전반만족도(*general satisfaction*)와 일자리 개별만족도(*facet satisfaction*)이다. 현재 이 두 가지 지표는 한국노동패널, 대졸자직업이동경로조사, 인적자본기업패널에서 조사되고 있다. 또한 통계청 사회조사의 근로여건 만족도 문항도 넓은 의미에서 일자리 만족도를 측정하는 것이라고 볼 수 있다.

<표 IV-1>은 이들 통계조사에서의 일자리 만족도 설문을 비교하고 있다. 설문문항은 상당부분 중첩된다. 즉, 하는 일, 인사관리, 임금, 복리후생, 장래성, 근무환경, 인간관계, 근로시간은 인적자본기업패널조사를 제외한 다른 조사에서도 공통적으로 조사되고 있는 항목이다. 하지만 차이점도 존재한다. 대졸자직업이동경로조사와 한국노동패널에는 고용의 안정성에 대한 문항이 포함되어 있지만 통계청 사회조사에는 포함되어 있지 않다. 반대로 통계청 사회조사에는 일·가정 양립 직장문화, 직장 내 폭력 방지노력, 직장 내 교육훈련의 기회, 전반적인 일자리 만족도에 대한 문항이 포함되어 있으나 다른 고용관련 조사에는 존재하지 않는다. 일·생활 균형, 직장 내 폭력 방지노력, 직장 내 교육훈련의 기회 등에 대한 만족도는 다른 조사에는 포함되어 있지 않은 것을 볼 때 일자리 만족도의 전통적 측정 분야는 아닌 것으로 보인다.

전반적 일자리 만족도의 경우에는 분야별 직무만족도와는 별도로 측정하는 것이 일반적인 방식이다. 대졸자직업이동경로조사와 한국노동패

널의 경우에도 분야별 만족도와 별도로 전반적인 직무만족 문항을 사용하여 전반적인 일자리 만족도를 측정하고 있다. 대졸자직업이동경로조사의 경우에는 분야별 일자리만족도와 별도로 현 일자리(직장)에 대한 전반적인 만족도와 주된 일(업무)에 대한 전반적인 만족도를 측정한다. 한국노동패널도 주된 일자리와 주된 일에 대한 전반적인 만족도를 측정하고 있고, 이에 더불어 전반적인 일자리만족에 대한 별도의 5가지 문항을 포함하고 있다. 전반적인 일자리 만족도 문항의 중요성이 높지 않다면 한 문항(예를 들어, 현재 하고 있는 일에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?)으로 전반적인 직무 만족도를 측정하고, 만약 전반적인 일자리 만족도가 중요하다면 한국노동패널과 같이 몇 가지 문항으로 구성된 척도를 통해 전반적인 직무 만족도를 측정할 수 있다.

〈표 IV-1〉 일자리(직무)만족 설문문의 비교

통계청 사회조사	대졸자 직업이동 경로조사	한국노동패널	인적자본 기업패널
1. 하는 일	3. 하고 있는 일의 내용	3. 하고 있는 일의 내용	1. 일의 내용
2. 인사관리	9. 인사제도	8. 인사고과의 공정성	
3. 임금	1. 임금 또는 소득	1. 임금 또는 소득	2. 임금
4. 복리 후생	8. 복리후생제도	9. 복리후생	
5. 장래성	6. 개인의 발전가능성	6. 개인의 발전가능성	
6. 근무 환경	4. 근무환경	4. 근로환경	
7. 인간관계	7. 인간관계	7. 의사소통 및 인간관계	3. 인간관계
8. 근로 시간	5. 일하는 시간	5. 근로시간	
9. 일·가정 양립 직장 문화			
10. 직장 내 폭력 방지노력			

11. 직장 내 교육 훈련의 기회			
12. 전반적인 일자리 만족도			
	2. 고용의 안정성	2. 취업의 안정성	
	10. 하고 있는 일에 대한 사회적 평판		
	11. 하고 있는 일의 자율성과 권한		

이상에서 살펴본 것처럼 일자리 만족도는 강조점에 따라 다양한 방식으로 측정이 가능하기 때문에 어느 측정방식이 최선의 방식이라고 평가할 수 없다. 다만 노동시장 참여자들의 규범의식의 변화를 적극 반영한다면 개별만족도와 관련한 측정요소를 더 추가할 필요가 있다. 예를 들어, 물리적 위험요인, 노동 강도, 차별, 감정노동과 업무 스트레스, 주관적 고용 불안, 과업의 재량권과 자율권, 훈련과 학습기회, 자기실현 기회, 내재적 보상, 모범적인 경영관리 관행, 과업의 명료성과 성과 피드백, 사회적 지원과 좋은 인간관계, 일과 삶의 균형, 유연한 근무시간 등 매우 다양한 차원으로 개별만족도를 측정할 수 있다. 이러한 관점은 통계청 사회조사의 근로여건 만족도 문항에 일부 반영되어 있다고 볼 수 있다.

## 마. 노사관계

### 1) 발언기제

노사관계 하위영역에서 조직부문의 발언기제의 필요지표는 노동조합 조직률과 단체협약 적용률이며 보조지표는 비정규직 조직률이다. 이 중 현재 생산되지 않는 지표는 단체협약 적용률이며, 생산되지만 공표되지 않는 지표는 비정규직 조직률이다. 이와 관련한 개선사항을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 경우 노사관계 영역에서 국제적으로 널리 통용되고

있는 국제비교 지표인 단체협약 적용률(collective bargaining coverage)에 대한 통계가 생산되지 않는다. 현재 한국노동연구원의 사업체패널조사 자료를 사용해서 단체협약적용률을 조사하고 있지만, 대표성 있는 조사를 위해서는 전국노동조합조직현황의 노동조합 카드에 단체협약 적용범위에 대한 조사항목을 추가해서 정확한 정보를 수집해야 할 것이다.

둘째, 전국노동조합조직현황 통계의 모집단 관리가 요망된다. 통계작성에 기초가 되는 노동조합카드는 해산 등 노동조합 변동사항을 적시에 반영하지 못하는 것으로 알려져 있다. 현재 지자체와 고용노동부 지방관서로 이원화되어 있는 통계 담당부처를 일원화하고 설립 및 변동사항 신고를 전자화해서 정확한 조직률 통계자료를 생산할 필요가 있다.

셋째, 과거에는 사업체 단위로 노동조합 통계를 관리하다가 2000년대 중후반부터 산별노조의 경우 하나의 노동조합으로 관리하여 그 산하 기업별 노동조합 정보가 누락되어 있는 경우가 많다. 사업체 또는 기업단위별로 노동조합 실태조사를 하려는 경우 사업체 또는 기업단위 노동조합 모집단 리스트를 확보할 수 없게 된다. 우리나라는 기업별 노동조합이 구조화되어 있기 때문에 사업체 단위 관리방식과 현행 방식의 이원화된 통계관리가 필요할 것이다.

넷째, 전국노동조합조직현황의 노동조합 조직률과 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 노동조합 가입률 통계 추정치 간에 격차가 존재한다. 두 조사의 노동조합 조직률 차이를 밝히는 것도 중요한 과제이다.

한편 노사관계 하위영역에서 무노조 부분 발언기제의 필요통계는 유효노사협의회 설치율이다. 하지만 이 통계지표는 현재 생산되지 않고 있다. 이와 관련해서는 다음과 같은 개선사항을 제시할 수 있다.

첫째, 유효노사협의회 설치율을 조사해서 공표할 필요가 있다. 고용노동부의 노사협의회 설치율에 관한 통계는 노사협의회 유무에 대한 정보만을 담고 있어 해당 근로자들이 실질적으로 노사협의회를 통해 이익대변을 하는지를 알아보기에는 한계가 많다. 따라서 노사협의회가 실질적으로 운영되고 있는지를 측정하는 유효노사협의회 설치율 통계를 생산·공표할 필요가 있다. 앞에서 서술한 것처럼 한국노동연구원의 사업체패널조사는 직접 당사자에게 질문하는 방식을 이용하고 있는데, 유효노사협의회 설치율을 조사하는 하나의 방식을 보여주고 있다.

둘째, 장기적으로 무노조 부문의 근로자 발언기제에 대한 다른 지표의 개발을 모색할 필요가 있다. 유효노사협의회 설치율 이외에도 노사공동위원회나 임시조직을 통한 이익대변이 있을 수 있다. 그리고 고용형태가 다양화되고 특수형태근로자 등 임금근로자와 비임금근로자간의 경계가 모호한 근로형태들이 증가하면서 그리고 SNS 등 새로운 의사소통수단이 확산되면서 전통적인 노동조합 방식이 아닌 다른 방식의 근로자 결사나 이익대표 방식이 증가할 가능성도 높다. 근로자 이익대표 방식에 대한 시범조사의 도입을 통해 대안적 발언기제의 실태를 확인할 필요가 있다.

### 3) 노사관계 결과/분쟁

노사관계 결과/분쟁 세부영역의 필요지표는 노사분규건수, 노동손실일수이며, 보조지표로서 개별분쟁건수, 조정신청건수, 직장폐쇄빈도이다. 이 중 현재 공표되지 않는 통계는 직장폐쇄빈도(천명당)이다. 이와 관련하여 개선이 요구되는 주된 사항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노사분규통계 공표 정보를 다양화할 필요가 있다. 현재 조사하고 있는 사항 중 공표가 되지 않고 있는 정보들을 살펴보면 상급단체, 임단협의 구체적인 분규 사유, 분규의 적법성, 직장폐쇄 여부, 종결유형(노사합의, 업무복귀, 폐업 등) 등이 있다. 특히 이 중 노동자 천 명당 직장폐쇄 빈도는 국제비교지표라는 점에서 통계 생산과 공표가 필요하다. 그 밖에 조사하고 있지만 공표하지 않는 통계자료들도 가급적 공표하거나 아니면 보고서 형태라도 제한적으로 공표할 필요가 있다.

둘째, 노사분규의 산정단위가 (부분파업의 경우 합산해서) 8시간 이상인 경우에만 분규로 정의되어 파업으로 보고하고 있는데, 이와 병행해서 보조지표로 예를 들어 4시간 이상이라도 분규가 발생하면 노사분규로 정의하고 파업건수를 발표하는 것도 고려할 필요가 있다.

셋째, 2006년부터 노사분규 산정방법 변경해서 ILO 기준 등에 부합되도록 산별노조 파업에 다수의 사업장이 참여시 종전에는 사업장수대로 분규건수를 계상하였으나 2006년부터는 1건으로 계상하고 있다. 이는 노사분규에 대한 정확한 정보를 제공한다는 측면에서는 문제점이 많은 방

식이다. 따라서 과거와 같이 사업장 수대로 분규건수를 계산한 파업건수를 보조지표로 공표할 필요가 있다.

## 2. 임금 영역 통계 개선방안

임금, 근로시간 및 노동비용, 생산성, 단위노동비용 등은 매우 중요한 고용·노동 지표이다. 이하에서는 이들 지표의 개선방안을 도출하기에 앞서, 이들 지표간의 관계를 먼저 살펴보고자 한다. 이들의 연관성을 명확히 규정해야 체계적인 임금 영역 통계 개선방안이 도출될 수 있기 때문이다.

〈표 IV-2〉 근로시간, 임금, 생산성 등의 관계

	인당	경제 전체	시간당
근로자수 (workers) (1)	근로시간 (working hour) (2)	총노동투입량 (total labor input) (3) = (1) × (2)	
	임금소득 (earnings) (4) = (5) × (2)		시간당임금률 (wage rate per hour) (5)
	노동비용 (labor cost) (6)	총노동비용 (total labor cost) (7) = (1) × (6)	시간당노동비용 (labor cost per hour) (8) = (7) / (3)
		총실질부가가치 (total real VA) (9)	시간당노동생산성 (productivity per hour) (10) = (9) / (3)
			단위노동비용 (unit labor cost) (11) = (8) / (10)

<표 IV-2>에는 임금 영역 지표들 사이의 관계가 일목요연하게 제시되어 있다. 경제 전체의 총노동투입량(3)은 근로자수(1)에 인당 근로시간(2)을 곱하여 추계된다. 인당 임금소득(4)은 임금률(5)에 인당 근로시간(2)을 곱하여 추계된다. 노동비용(6)은 직접적인 노동비용인 임금뿐만 아니라 퇴직금 등의 비용, 법정 복리비, 법정외 복리비, 기타 노동비용 등 간접노동비용을 포함한다. 총노동비용은 근로자수(1)에 인당 노동비용(6)을 곱하여 추계된다. 노동생산성(10)은 산출량인 총실질부가가치(9)를 총노동투입량(3)으로 나누어 추계한다. 단위노동비용(11)은 명목 시간당 노동비용(8)을 실질 시간당 노동생산성(10)으로 나누어 또는 총노동비용(7)을 총실질부가가치(9)로 나누어 추계한다.

이상과 같은 관계를 염두에 두고 합리적인 정책의사결정을 도움을 줄 수 있는 양질의 고용·노동통계 작성을 위한 근로시간, 임금, 노동비용/생산성 지표의 개선방안을 살펴보고자 한다.

### 가. 임금

임금 하위영역 통계의 작성 및 활용에서 주요 개선사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 고용형태별근로실태조사 미시자료(micro data)를 분석하여 평균값(means) 이외의 임금분포의 다양한 통계값(예컨대, 분위값으로 p10, p25, p50, p75, p90 등)을 공표하여야 한다. 일반적으로 소득에 포함되는 임금 변수는 로그정규분포(log-normal dist)하기 때문에, 평균값(means)은 경제 전체 또는 특정 집단의 대푯값으로 일정한 한계가 있어, 주요 선진국 또는 국제기구에서는 가능하면 평균값과 더불어 적어도 중위값(p50, median)도 공표하고 있다. 우리나라의 대표적인 임금통계는 경제활동인구부가조사, 사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사이다. 그런데 경제활동인구 조사는 가구원의 회고(retrospect)에 의존하여 임금통계가 다소 부정확하고 세분화된 영역의 임금분포를 추계하기에는 표본의 크기가 충분하지 않다. 사업체노동력조사는 사업체의 임금대장 payroll)에 기반하여 임금통계가 보다 세분화되고 정확하지만, 평균값 이외의 임금분포를 추계할 수 없다. 따라서 고용형태별 근로실태조사 미시자료(micro data)를 분석하여

임금정보의 주요 수요자인 기업, 근로자, 학생, 정책입안자에게 임금분포의 특성에 관한 정보를 제공하고 이들의 니즈를 만족시켜야 한다.

둘째, 사업체노동력조사 공표범위가 확대되어야 한다. 가장 시계열이 긴 사업체노동력조사는 근로기준법의 적용 확대와 더불어 조사대상을 확대하여 왔다. 실제로 지난 2008년 이후 조사대상이 그 이전의 5인 이상에서 4인 이하 사업체로 확대되고, 상용근로자 뿐만 아니라 임시·일용근로자도 포함하여 월임금총액 및 월근로시간을 집계하고 있다. 그런데 조사되고 있는 4인 이하 사업체의 근로시간 및 임금이 공표되지 않아, OECD의 임금근로자의 연간근로시간, 생산성본부의 노동투입량, 노동생산성, 단위노동비용 등의 통계 작성에 혼선을 초래하고 있다. 따라서 4인 이하 사업체의 정보가 시급히 공개되어야 한다. 이와 더불어 임금 및 근로시간이 조사되지 않는 정부기관도 사업체노동력조사(사업체용)에 통합하여 전체 임금근로자에 대한 대표적인 조사통계로 발전시켜야 한다.

셋째, 경제활동인구부가조사에서 지난 3개월간 월평균임금이 특정 수치로 몰리는 문제점(heaping & rounding)을 완화하는 방안이 검토되어야 한다. 물론 가구원의 회고적 정보에 의존하면서 10만원 또는 50만원 간격의 월단위의 화폐단위를 고려하면 불가피한 측면이 없지 않지만, 특정 수치로의 쏠림에 따른 불연속적인 임금통계는 통계의 신뢰성 저하 및 합리적인 의사결정을 방해하기도 한다.

이와 더불어 각종 이익단체에서 작성하는 임금통계에서 생산·공표되고 임금(또는 인건비, 노동비용)의 범위가 정비되어야 한다. 실제로 국가기관에서 작성하는 임금통계와는 달리 개별 이익단체에서는 임금에 법정복리비(퇴직급여 포함)를 포함하거나 또는 노동비용에 임금 이외에 법정복리비만을 포함하여 개별 통계에 따라 임금의 범위가 상이하게 나타나고 있다.

## 나. 근로시간

근로시간 하위영역 통계의 작성 및 활용에서 개선이 요구되는 주된 사항을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 실근로시간, 평소근로시간은 여러 조사통계를 통하여 충분히 조

사되고 있지만, 지불근로시간은 어떠한 조사통계에서도 조사되고 있지 않다. 특히 우리나라에서는 한편으로는 법정 유급주휴, 근로시간 단축 이후 휴무일의 임금보전 관행, 기타 약정 유급휴가 부여 등으로 지불근로시간이 실근로시간보다 길수밖에 없다. 다른 한편으로는 노사가 최저임금 준수를 위하여 실근로시간보다 짧게 지불근로시간을 합의하거나 또는 특히 초과근로시간에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 않아 지불근로시간이 실근로시간보다 짧을 수 있다. 경제 전체의 총노동투입량을 측정하는데 실(actual)근로시간이 중요하지만, 총노동비용(total labor cost)를 측정하는데 지불(paid)근로시간의 측정이 매우 중요하다. 따라서 실 및 지불근로시간의 실태에 대한 부가조사가 별도로 필요하다.

둘째, 소정실근로시간에 대한 정의를 보다 명확하게 할 필요가 있다. 소정(약정)근로시간이란 취업규칙 또는 단체협약에서 규정한 근로시간으로, 종종 항상적인 초과근로시간을 포함하기도 한다. 따라서 소정(약정)근로시간에는 법정근로시간을 상회하는 초과근로시간도 포함될 수 있다. 향후 조사통계에서는 소정실근로시간은 ‘법정근로시간 내의 실근로시간’으로 정의하여 초과실근로시간과 중첩되지 않도록 정리할 필요가 있다. 이와 더불어 초과근로(연장, 휴일, 야간)에 대한 임금할증률에 관한 부가조사도 검토할 필요가 있다.

셋째, 근로시간은 경제 전체의 연간노동시간, 총노동투입량, 노동생산성 등을 추계하는데 매우 중요하다. 그런데 통계청의 경제활동인구조사는 매월 조사대상주간의 특성에 민감하게 반응하고, 고용노동부의 사업체노동력조사는 4인 이하 사업체의 근로시간을 제대로 활용할 수 없다. 향후 사업체노동력조사의 4인 이하 사업체의 근로시간 공표와 더불어 경제활동인구조사에서 조사대상주간의 특성에 따른 근로시간의 편의를 수정할 통계적 기법이 모색될 필요가 있다.

#### 다. 노동비용/생산성

노동비용/생산성 하위영역 통계의 작성 및 활용에서는 다음과 같은 개선이 요구된다.

첫째, 기업체노동비용조사에서 조사대상의 확대를 검토할 필요가 있

다. 현재 상용근로자 10인 이상 기업체의 상용근로자만의 노동비용을 조사하고 있기 때문에, 전체 노동비용 수준 및 구성에 대한 상향 편향(upward bias)을 초래하고 있다. 물론 조사대상 기업체 규모의 확대가 어렵다면 상용근로자 이외에 임시·일용근로자만이라도 조사대상에 포함하여 조사할 필요성이 있다.

둘째, 임금인상교섭, 최저임금 의결과정 등에서 보다 활용하기 용이하도록 노동생산성을 다양한 측정 기준으로 제공할 필요가 있다. 즉, 실질 이외의 명목 기준으로, 시간 이외의 인 기준으로 추정된 노동생산성 추정치가 제공될 필요가 있다.

셋째, 노동비용도 임금근로자만의 노동비용을 고려하는가 또는 전체 취업자의 노동비용을 고려하는가에 따라 노동소득분배율 뿐만 아니라 노동생산성, 단위노동비용이 다르게 집계될 수 있다. 향후 각종 보고서에 비임금근로자의 노동투입량과 노동비용 포함 여부를 보다 명확하게 기재하도록 할 필요가 있다. 아울러 통계적 시의성의 제약으로 노동비용을 대리하여 임금통계를 활용해야 하는 경우 4인 이하 사업체의 임금통계 제공이 원활하게 이루어져야 할 것이다.

## 제2절 개선을 위한 실행계획

### 1. 일자리 영역 실행계획

#### 가. 노동력

노동력 영역에서 주요하게 개선이 필요한 과제들은 공공부문 노동력 통계를 작성하는 문제, 특정 주간에 대한 조사로 인해 통계의 안정성에 대한 우려가 제기되고 있는 경제활동인구조사의 조사방식을 개선하는 문제, 고용형태별 통계를 국제기준과 부합하게 정리하고 우리나라 현실에 비추어 중요성이 있는 고용형태에 관한 통계를 개선하는 문제, 무급가족종사자 중 취업자 분류 방식을 국제적 기준에 부합하게 변경하는 문제, 고용보조지표들을 지속적으로 개선하는 문제, 유효노동력의 관점에서 노동력 통계를 작성하는 문제 등을 들 수 있다. 이들 과제들을 단기와 중장기로 나누어 실행전략을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 단기에서 실행이 가능한 부분들은, 노동력 관련 대표적인 통계인 경제활동인구조사에서 공공부문 노동력을 파악할 수 있도록 설문을 작성하고 관련 통계를 작성하는 것이다. 이를 위해서는 공공기관에 대한 명확한 정의가 우선적으로 설정되어야 할 것이다. 또한, 고용형태별 통계 중 정의와 개념이 명확하지 않고 국제적으로도 통용되지 않는 전체 비정규직 노동력 통계는 활용을 지양하고, 대신 다양화되고 있는 비전형근로자의 세부적인 통계를 작성할 필요가 있다. 또한, 현재 무급가족종사자 중 취업자의 분류를 근로시간과 무관하게 함으로써 국제적인 기준에 부합하도록 변경할 필요가 있다.

중장기적으로는, 경제활동인구조사의 설문 중 실업과 비경제활동 간의 구분 시 ILO에서와 같이 ‘취업 희망 여부’에 대한 질문을 먼저 하도록 하는 방안을 고민할 필요가 있다. 현재는 실업에 대한 판단이 먼저 이루어지고 비경제활동인구에 대해서만 취업 희망 여부와 취업 가능 여부를 파악하고 있기 때문에 실망실업자와 같은 중간 영역에 있는 사람들의

‘실업성’ 판단이 어려운 실정이다(황수경, 2010). 또한, 특정 주간에 대해서만 경제활동을 조사하고 있는 현행 경제활동인구조사의 조사방식을, 표본을 나누어 매주마다 조사하고 4주간의 평균을 활용하여 노동력 통계를 작성·공표하는 방안을 고민해야 할 것이다. 이 경우 현재의 방식보다 노동력 통계의 안정성이 훨씬 더 확보될 수 있다. 또한 전일제환산(full-time equivalent) 노동력과 같은 유효노동력 개념을 도입하여 노동력의 규모를 다양한 방법으로 측정하고 그 동학을 고찰하는 방법도 고려할 필요가 있다.

외국인 인력 통계에서는 외국인 전문인력에 대한 세부통계 작성하는 것, 산업별 통계를 보다 세분화하는 것, 외국인 근로자가 종사하는 사업체의 특성을 파악하는 것 등이 주요한 과제이다. 이를 위해 단기적으로는 현재 이민자체류실태및고용조사에서 외국인 전문인력에 대해 집계된 총량만 제시되고 있는 것을 전문인력 비자 유형(E-1~E-7)에 따라 세분화하여 각 유형별 전문인력 규모를 파악할 필요가 있다. 또한 산업별로도 최근 외국인 인력이 확대되고 있는 음식업, 가사서비스업, 간병서비스업 등을 추가하여 외국인 취업자 수를 파악할 수 있도록 할 필요가 있다. 외국인 근로자를 채용하고 있는 사업장의 특성에 대한 정보는 미흡한 실정이다. 장기적으로 고용허가제의 외국인 인력 도입정보와 고용보험 DB 또는 행정통계 등을 연계하여 사업장 특성 정보를 확보해 가야 할 것이다.

## 나. 일자리 수

일자리 수 통계에서의 주요한 과제는 공공부문 일자리 수 통계를 다양화 하고, 빈일자리 수 통계를 작성하며, 작성·공표 주기를 단기화 하고, 숙련수준별로 일자리 및 빈일자리 수 통계를 작성하는 것 등이다. 공공부문 일자리 수 통계를 성·연령·산업·규모·종사상지위별로 다양화하는 문제는 공공기관이 보유하고 있는 개인과 사업장 정보를 활용하여 크게 어렵지 않게 단기적으로 해결할 수 있다.

공공부문 빈일자리 수 통계는 중장기적으로 민간부문 일자리통계(사업체노동력조사)의 방식을 참조하여 매월 공지되는 구인인력 광고 정보 등을 참조하여 작성해 나가는 방안을 도입하도록 한다. 또한, 중장기적으

로 일자리행정통계의 공공부문 일자리 수 통계의 공표주기를 분기별 등으로 단기화 하여 취업준비자들에게 적시적인 정보를 제공할 수 있도록 기반을 구축해야 한다. 현재 민간부문과 공공부문 공히 숙련수준별 일자리 및 빈일자리 수 통계는 제공되지 않는데, NCS 표준 등을 연계할 경우 직무별로 일자리 및 빈일자리 수 통계를 작성할 수 있을 것이다.

#### 다. 노동시장 진입과 이행

노동시장 진입 세부영역 중 학교로부터 노동시장으로의 이행에 있어서는 신규 졸업자의 취업까지 걸리는 시간에 대한 통계 작성 시 군입대 등 불가항력적인 사항을 고려할 수 있도록 설문문항을 개선하는 것, 취업준비 관련 설문 문항에서 취업을 목표로 하는 기업규모에 대한 항목을 명료화하는 것, 취업준비기간에 관한 설문 문항을 추가하는 것 등의 과제는 단기적으로 어렵지 않게 실행할 수 있는 과제이다. 다만, 현재 대부분 대졸자를 대상으로 작성되고 있는 학교로부터 노동시장으로의 이행 통계가 장기적으로는 고졸자에 대해서도 심층적으로 조사·작성될 수 있도록 할 필요가 있다. 이는 경제활동인구조사의 청년층부가조사 등을 통해 가능할 수 있는 부분이다.

일자리 매치의 경우 미충원 인원 등 통계조사에 있어 조사대상 사업체를 1인 이상으로 확대하는 것, 통계의 공표주기를 단기화 하는 문제, 민간포털의 구인정보까지 연계하는 문제, 일자리 매치의 질 통계를 작성하는 것 등이 주요한 과제이다. 이 중 일자리 매치의 질 통계는 현 통계 조사에서 사업체와 개인들에 대해 설문문항을 추가함으로써 해결할 수 있다. 예를 들어 사업체 대상 조사에서 채용되는 인력의 전공 및 숙련과 채용분야의 일치 정도를 설문할 수 있으며, 개인 대상 조사에서는 자신의 숙련수준(학력, 전공 등)과 일자리에서의 필요 숙련수준 간 일치 정도를 응답하게 하는 방식으로 일자리 매치의 질 통계를 파악할 필요가 있다. 물론 개인 대상 일자리 매치의 정도는 일부 패널조사 등에서 진행되고 있지만, 패널조사의 표본의 한계 및 공표주기(연)를 감안하여 경제활동인구조사 등에서 이를 조사하는 방안을 고민할 필요가 있다. 또한 장기적으로 현재 매월 조사하고 있는 사업체 노동력조사에서 미충원, 구인

인원을 조사하도록 하여 일자리 매치의 정보를 보다 적시에 제공하는 방안도 검토할 필요가 있다.

노동시장 이행 세부영역 중 직장이동 부문에서는 이직률 및 신규채용률 등의 직장이동 통계가 보다 세분화된 사업체 규모별로 작성되도록 하는 것, 성별 및 업종별로도 직장이동 통계를 작성하는 것 등이 주요한 과제이며, 이는 현재 조사되고 있는 정보를 활용하여 단기적으로 실행할 수 있는 과제이다. 마지막으로 은퇴 부문에서는 실제 은퇴연령에 대한 통계가 공표되고 있지 않고 있기 때문에 경제활동인구조사의 본조사 또는 부가조사에 은퇴 관련 항목을 신설하는 방법으로 관련 통계를 작성하도록 할 수 있다.

#### 라. 일자리 질

산업안전 영역에서는 산업재해통계 생산방식을 개선할 필요가 있다. 산재재해통계의 산업 구분은 표준산업분류에 맞게 재정리 되어야 하며, 직종 구분 등 정보가 추가되어야 한다. 또한 산업재해 미시데이터의 공개도 적극적으로 추진되어야 한다.

일-생활 균형 영역에서 유연근로제, 휴일 및 휴가일수와 소진 등에 대한 조사통계를 생산해서 공표할 필요가 있다. 이를 위해 현재 고용노동부가 시범조사하고 있는 기업체노동비용조사의 관련 조사항목을 본조사로 발전시킬 필요가 있다. 그리고 6세 이하 자녀를 모성의 고용율에 대한 조사통계는 시범 작성할 필요가 있다. 장기적으로는 이러한 지표생산을 통해 일-생활 균형을 종합지표를 개발하여 활용할 수도 있을 것이다.

고용안정성 영역에서는 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용하여 10년 이상 근속자와 같은 장기근속자 비중을 공표한다. 비자발적 이직에 대한 통계는 생산 가능하므로 고용보험통계나 사업체노동력조사 자료를 사용해서 비자발적 이직률 통계를 공표한다. 근속년수 추정방법을 개선한다. 그리고 통계적 추정이나 설문을 통해 향후 1년 이내의 실업가능성에 대한 통계 추정치도 생산해서 공표한다.

사회보장 영역에서는 실업급여 소득 실질대체율을 작성하여 발표한다. 이와 함께, 사회보험 행정통계와 노동시장 통계와의 연계 가능성을

제고하기 위해 장기적으로 사회보험 통계의 공개 및 활용방안에 대한 개선방안을 마련한다.

일자리 만족도에 관해서는 현재 대부분의 조사가 직무만족을 전반만족(general satisfaction)과 개별만족(facet satisfaction)으로 구분해서 측정하고 있는데, OECD 등의 사례를 참고해서 개별만족과 관련된 측정지표를 더 추가할 필요가 있다. 장기적으로는 일자리에 대한 주관적 만족도를 추가 개발해서 객관적 측면과 함께 직장생활에서의 행복지수를 개발하는 방안을 고려할 필요가 있다.

#### 바. 노사관계

전국노동조합조직현황의 노동조합카드의 시의성 확보를 위해 해산이나 변경 상황을 매년 체크해서 자료를 갱신해야 한다. 그리고 노동조합 카드에 조사 항목을 추가해서 단체협약 적용자에 대한 정보를 조사해서 단체협약 적용률에 대한 통계를 시범적으로 생산할 필요가 있다.

장기적으로는 단체협약 적용률 조사통계를 작성해서 공표하고, 노동조합 모집단을 체계적으로 관리한다. 이를 위해 노동조합 통계 담당을 지자체와 고용노동부의 이원적 체계로부터 일원화하고 전자보고시스템으로 시의성 있는 자료를 확보한다. 그리고 우리나라와 같이 기업별 노동조합체제가 구조화된 경우에는 기업별 노동조합 모집단을 확보해서 관리할 필요가 있다.

비조직 부문에서는 시범조사 방식으로 단순한 노사협의회 설치율이 아니라 유효노사협의회 설치율을 조사할 필요가 있다. 또한 이 시범조사를 통해 비조직 부문의 대안적 발언기제의 실태를 파악해야 한다. 장기적으로는 이 시범조사를 발전시켜 정기조사로 바꾸어 가야할 것이다.

노사분규 통계 조사 항목 중 공표가 되지 않는 정보들은 상급단체, 임단협의 구체적인 이슈, 분규의 적법성, 직장폐쇄 여부, 종결유형(노사합의, 업무복귀, 폐업 등) 등인데 무리가 없다면 가급적 공개할 필요가 있다. 사실상 기업별 노동조합체제인 한국의 상황을 감안하면 산별파업의 경우라도 참여 기업을 하나의 파업건수로 산정하는 통계로 병행해서 보조지표로 공개할 필요가 있다.

〈표 IV-3〉 고용·노동 통계 개선을 위한 실행계획: 일자리 영역

영역	세부 영역	개선과제	실행전략	
			단기	중장기
노동력	노동력 통계	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 노동력 통계 작성</li> <li>- 경제활동인구조사의 조사방식을 변경(특정 주간 조사에서 연속조사를 통한 평균 방식으로)</li> <li>- 고용형태별 통계 정리</li> <li>- 무급가족종사자 중 취업자 구분 국제기준에 부합하게 변경</li> <li>- 고용보조지표들 보완</li> <li>- 유효노동력 지표 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경제활동인구조사에서 공공부문 노동력을 파악할 수 있도록 공공기관에 대한 정의를 명확히 하고 관련 통계 작성·공표</li> <li>- 고용형태별 통계 단순화 및 시의성 있는 고용형태에 대한 통계(비전행근로에 대한 세부통계) 보완</li> <li>- 무급가족종사자 중 취업자의 구분을 근로시간과 무관하게 설정하여 국제기준과 부합하도록 변경</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유효노동력 (전일제 환산 기준) 통계 개발</li> <li>- 고용보조지표 중 시간 관련 취업가능자 등의 항목들에 대한 재조정 및 설문 방식 개선(설문조사 시 취업희망여부에 대한 조사부터 출발하는 방안)</li> <li>- 경제활동인구조사 표본 조사를 특정 주간 조사 방식으로부터 매 주 표본 조사 후 월별 평균을 통해 통계를 작성하여 안정성 확보 방안 도입</li> </ul>
	외국인 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 외국인 전문인력에 대한 세부통계 작성</li> <li>- 보다 다양한 산업별 외국인 근로자 통계 필요</li> <li>- 외국인 근로자 종사 사업체의 특성 파악 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E-1~E-7 비자 유형의 외국인 전문인력을 각 비자 유형에 따라 세부적으로 나누어 통계 작성</li> <li>- 산업을 보다 세분화(음식업, 가사서비스업, 간병업 등 포함)하여 외국인 인력 통계 작성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험 DB와 고용허가제 외국인력 정보를 연계하여 전문 외국인력 활용 사업체의 특성에 대한 통계 작성</li> </ul>
일자리 수		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 일자리 수 통계의 다양화</li> <li>- 공공부문 빈일자리 수 통계 개발</li> <li>- 공공부문 일자리/빈일자리 수 통계 공표주기 개선</li> <li>- 숙련수준별 일자리 수 및 빈일자리 수 통계 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 일자리를 성·연령·산업·규모·종사상지위별로 다양하게 작성·공표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공부문 빈일자리 조사</li> <li>- 공공부문 일자리 수 통계 (일자리행정통계)의 공표 주기 단기화(분기별·월별로 공표할 수 있도록)</li> <li>- 숙련수준별 일자리 및 빈일자리 통계 개발</li> </ul>
노동시장	학교로부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 졸업과 취업 사이 활동에 대한 세부적인 조사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경제활동인구조사 청년층 부가조사에서 군입대·제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸자의 노동시장 이동에 대한 통계 개발</li> </ul>

진입과 이행	터 노동시장으로의 이동	고졸자 대상 조사 필요 취업준비 관련 설문문항 개선 취업기간에 대한 정보 추가	대 관련 정보 추가 취업준비 설문에서 기업 규모에 관한 항목 명료화 (대기업과 중소기업으로 명확하게 나눔) 취업준비 기간에 대한 설문 문항 추가	
	일자리 매치	미충원을 통계조사(직종별사업체조사)에 있어 조사대상 사업체를 1인 이상으로 확대 통계 공표주기 단기화 민간포털의 구인정보와의 연계 일자리 매치의 질 통계 개선	일자리 매치의 질 통계 작성 방안 고려(사업체와 개인 각각에 대해)	매월 1인 이상 사업체를 대상으로 조사하는 사업체노동력조사에서 미충원, 구인인원 조사하는 방안 고려 민간포털의 구인정보와 워크넷 DB의 구인정보 연계 방안 고려
	직장이동	세분화 된 사업체 규모별 직장이동 통계 작성 성별, 업종별 직장이동 통계 작성	300인 미만과 이상의 두 범주로만 제공되고 있는 직장이동 통계(사업체노동력조사) 보다 규모를 세분화하여 작성 성별·업종별 직장이동 통계 작성	
	은퇴	실제 은퇴연령에 대한 통계 작성 성별, 학력별 은퇴연령 통계 작성		고령화패널조사, 경제활동인구조사 등을 통해 실제 은퇴연령 세부통계 작성 고려
일자리 질	산업안전	업종별 구분 개선 직종별 구분 개선 미시자료 공개 및 제공	업종별 구분 방식을 산업표준분류에 맞게 개선 직종별 구분이 가능하도록 산업재해 보고 양식에 추가	산업재해 미시자료 공개 및 합리적 제공방식 강구
	일과 삶 균형	유연근로제 통계작성 휴일 및 휴가 통계작성 6세이하 유자녀 모성고용률 통계작성 및 공표(2017년 공표예정)	유연근로, 휴일 및 휴가 시범조사 장시간노동비중 공표	유연근로, 휴일적용률 및 휴가소진율 통계 공표
	임금수준	임금 영역 개선방안 참조	임금 영역 개선방안 참조	임금 영역 개선방안 참조

	고용안정	-비자발적 이직율 공표	-비자발적 이직율 공표 -장기근속자 통계발표	-근속연수에 관한 국제비교 가능한 표준화모델 개발
	사회보장	-실업급여 소득 실질대체율 관련 지표 작성·공표	-기존 자료를 활용하여 실업급여 소득 실질대체율 추정방법 개발	-사회보험통계 연계 및 활용 개선방안 개발
	일자리 만족도	-개별 만족도 측정 다양화 및 전반적 만족도 측정 개 선	-일자리 개별만족도 측정 다 양화 시범조사	-일자리 주관적 만족도 지표 개발 및 공표
노사 관계	발전기제	-노동조합조직현황통계 기 업 모집단 관리 -단체협약적용률 통계작성 -유효노사협의회 통계작성	-노동조합조직현황 데이터 품질관리 -단체협약 적용률 통계 시범 작성 -유효 노사협의회 파악을 위 한 시범 조사	-노동조합 기업수준 모집단 관리 -단체협약 적용률 통계공표 -유효노사협의회 통계 공표 -무노조부문 노동자 이익대 표지표 개발 및 공표
	노사관계 결과/ 분쟁	-노사분규통계 공표 범위 확대 및 다양화	-노사분규 사유별 통계 공표 -노사분규건수 산업별 기업 별 분리 공표	

## 2. 임금 영역 실행계획

앞서 살펴본 프레임워크와 작성통계와의 비교에서 도출된 과제를 그다지 많은 비용과 시간을 들이지 않고 비교적 단기적으로 가능한 과제와 이해당사자간 협의 등을 거쳐 비교적 중장기에 걸쳐 실행되어야 하는 과제로 나누어 하위 영역별로 제시하면 다음과 같다.

### 가. 임금

단기실행 전략으로 우선 현재 고용형태별근로실태조사를 통하여 조사되고 있는 임금산정기준 및 임금기준액을 공표하고, 특히 임금기준액 즉, 만근 기준의 기본급의 조사단위를 천원이 아닌 원단위(최소한 시급제 근로자)로 조사할 필요가 있다. 그리고 로그정규분포(log-normal distribution)하는 임금지표의 특성을 고려하여 평균값(means) 이외에 최소한 중위값(median)이라도 작성 공표하여야 한다. 또한 정부기관 이외에 이익단체에서 작성되고 있는 임금통계에서는 공표된 임금통계에 사회보장부담금, 퇴직급여 등 법정 노동비용이 포함되어 있는지 명확하게 기술하도록 하여야 한다. 한편 사업체노동력조사를 통하여 조사되고 있는 4인 이하 민간부문의 임금 및 근로시간도 공표되어야 한다.

장기실행 전략으로 임금산정기준, 임금기준액 이외에 임금지급주기 등을 포함한 매년 조사가 아닌 부정적인 부가조사가 필요하다. 그리고 임금분포도 평균값, 중위값 이외에 주요 분위수(P10, p90), 분위수 배율, 지니계수 등을 작성·공표하여야 한다. 또한 고용형태별 근로실태조사의 사업체조사표를 확대·개편하여 전체 임금근로자의 노동비용을 조사하는 방안이 검토되어야 한다. 향후 정부기관의 임금 및 근로시간도 조사·공표되어야 한다.

### 나. 근로시간

단기 실행전략으로 우선 현재 경제활동인구조사 3월 및 8월 부가조사를 통하여 조사되고 있는 ‘주된 일에서의 평소 실(actual)근로시간’을 공표

하고, 이를 활용한 국제지표를 작성하여야 한다. 그리고 지불(유급, 미지급 포함)근로시간은 유급주휴제, 포괄임금제, 단체협약에 대한 정확한 실태 파악을 위한 정보로 매우 중요하다. 이해당사자의 충분한 의견 수렴, 해외 조사 사례 연구 등을 통한 시범조사가 필요하다. 또한 소정근로시간이 실(actual)인지 약정(contractual)인지 초과근로시간을 포함하고 있는지를 보다 명확하게 구별할 수 있도록 조사를 개선하여야 한다. 한편 사업체노동력조사를 통하여 조사되고 있는 4인 이하 민간부문의 임금 및 근로시간도 공표되어야 한다.

장기적으로는 경제활동인구조사 모든 일에서의 평소근로시간 이외에 주된 일에서의 평소근로시간을 본조사에서 조사·공표할 필요가 있다. 그리고 지불근로시간은 시범조사에 이어 특별조사를 실시할 필요가 있다. 또한 약정근로시간, 임금할증률 등에 대한 부정기적인 실태조사가 필요하다. 향후 정부기관의 임금 및 근로시간도 조사·공표되어야 한다.

#### 다. 노동비용/생산성

단기 실행전략으로 우선 기업체노동비용조사를 통하여 조사되고 있는 10인 이상 기업체의 상용근로자 이외에 임시·일용근로자를 조사대상에 포함하여야 한다. 물론 상용근로자에 대한 시계열적 일관성을 유지하면서 임시·일용근로자의 노동비용 파악을 위한 시범조사가 필요하다. 그리고 노동투입량 및 노동비용을 집계하는데 사업체노동력조사를 통하여 조사되고 있는 4인 이하 민간부문의 근로시간 및 임금 정보를 활용하도록 하여야 한다.

장기 실행전략으로 기업체노동비용조사 조사대상이 10인 미만 기업체 및 비상용근로자도 포함하도록 하여야 한다. 그리고 집계기관, 이용자료 등에 따라 상이하게 집계되는 노동투입량에 대한 신뢰할 만한 국가통계의 작성 및 공표가 필요하다. 이를 위하여 노동투입량, 노동생산성 집계를 이와 관련된 원자료를 직접 생산하고 있는 국가통계기관으로 이관하는 방안을 검토하여야 한다.

〈표 IV-4〉 고용·노동 통계 개선을 위한 실행계획: 임금 영역

영역	개선과제	실행전략	
		단기	중장기
임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금산정기준 및 임금기준액 공표</li> <li>- 평균값 이외 임금분포 주요 통계치 작성</li> <li>- 임금 개념 통일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체조사 임금기준액 단위 조정 및 작성·공표</li> <li>- 평균값 이외 중위값 통계치 작성·공표</li> <li>- 임금에 법정노동비용(퇴직급여 포함) 포함 여부 명기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지급주기 등도 포함하여 부정기적으로 부가조사</li> <li>- 주요 분위수, 분위수 배열, 지니계수 등 작성·공표</li> <li>- 임금 및 노동비용 조사통계 통합</li> </ul>
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평소근로시간 공표 및 가공지표 작성</li> <li>- 지불(유급, 미지급 포함) 근로시간 조사·공표</li> <li>- 소정근로시간 개념 명확화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주된 일 평소근로시간 작성·공표(3, 8월 부가조사)</li> <li>- 시범조사 실시</li> <li>- 실 및 약정근로시간 구분</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주된 일 평소근로시간 작성·공표(본조사)</li> <li>- 특별조사 실시</li> <li>- 약정근로시간, 할증률 조사</li> </ul>
노동비용/생산성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동비용 조사대상 확대</li> <li>- 노동투입량(및 노동생산성) 집계 체계화 및 일원화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비상용근로자 포함</li> <li>- 노동투입량 집계 체계화</li> <li>- 4인 이하 사업체의 근로자수, 근로시간, 임금 공표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10인 미만 기업체 포함</li> <li>- 노동투입량 집계 일원화</li> <li>- 정부기관 포함, 통계생산 국가기관으로 이관 검토</li> </ul>

## 제5장

# 국가주요지표 개선방안

## 제1절 분석틀

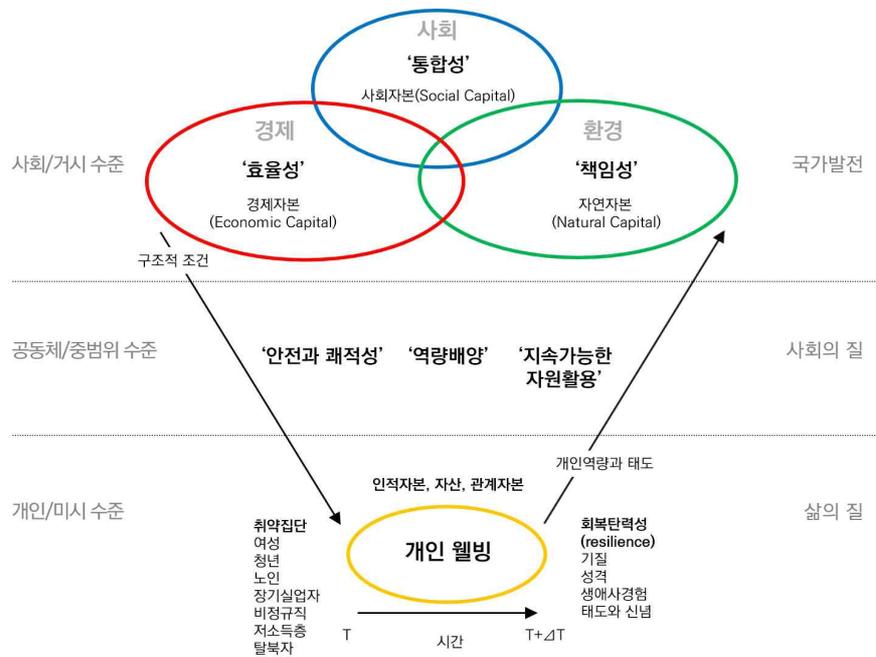
### 1. 현재 분석틀

본 절에는 국가지요지표에서 고용·노동 영역의 지표를 중점적으로 살펴보고 이에 대한 개선방향을 제시하고자 한다. 2000년대 이후 유럽의 여러 선진국들은 자국의 웰빙(wellbeing) 또는 발전(progress) 수준을 종합적으로 측정하려는 지표를 개발하기 시작하였다. 한국에서도 국가의 발전 상황을 종합적으로 측정하는 지표로서 ‘국가주요지표’를 개발하였다 (한국사회과학자료원, 2013년; 2016년). 국가주요지표의 문제의식과 내용은 “한국이 지속가능한 발전을 통해 국민들의 웰빙을 충족시키고 있는가?”라는 질문에 압축되어 있다.

[그림 V-1]은 국가주요지표 개념틀에 대한 종합모델을 보여주고 있다. 국가발전(거시적 수준)과 개인의 웰빙(미시적 수준)을 평가하는 기준으로 경제, 사회 그리고 환경 부분의 고유가치가 존재하며 이는 경제적 효율성과 사회적 통합성 그리고 환경적 책임성으로 구성된다. 거시 수준의 국가의 지속가능한 발전을 추구하는데 이 세 가지가 평가기준으로 활용된다. 그리고 경제, 사회와 환경 세 가지 각 부문들이 개인/미시 수준과 교차하는 영역(중범위 수준)에서는 인간의 기본적인 욕구를 충족시키고,

역량배양의 관점에서 개인이 원하는 일을 하며 필요한 소득을 얻고 있는지를 그리고 안전하고 쾌적한 환경 속에 살고 있는 지에 관한 요소를 점검하게 된다. 미시-중범위-거시 수준 연계모델에서 어느 일정시점에서의 개인은 자신이 인접한 핵심공동체와 그리고 비공식적 공동체로 확대하여 다양한 채널을 통해 소통하고 참여하는 과정을 겪게 되며 이는 자신의 웰빙에 영향을 주게 된다. 이 개인의 웰빙 수준이 시간에 흐름에 따라 다양한 환경적인 혹은 공동체 구성원들과의 교류를 통해서 지속적으로 성장하며 거시적 수준의 국가발전에 도 영향을 준다는 것이다. 따라서 국가주요지표체계는 개인의 행복 및 역량의 요소들을 주된 내용으로 웰빙을 측정하는 중요한 지표로 활용되고 있다.

[그림 V-1] 국가주요지표 개념틀: 종합모델

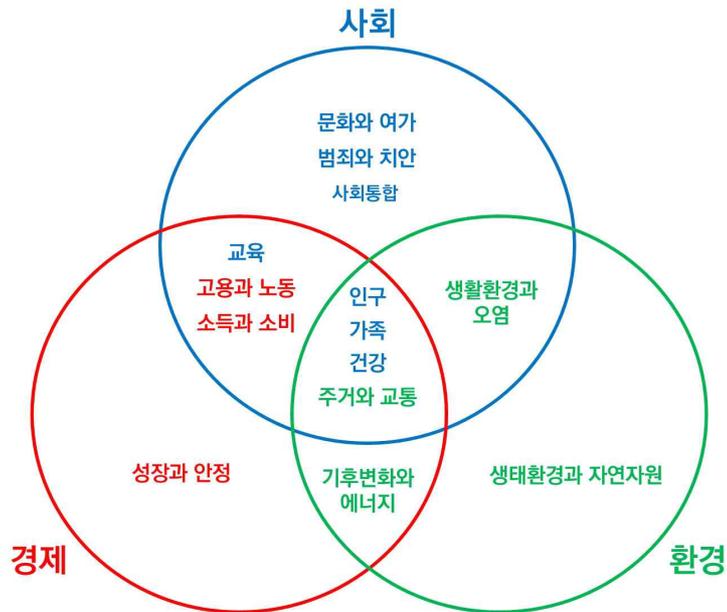


자료: 한국사회과학자료원(2016)

이 종합모델을 구체적으로 적용하기 위하여 국가주요지표 개념틀은

사회, 경제 그리고 환경의 3개 부분과 고용과 노동, 교육, 소득과 소비 등 총 14개 영역을 설정하고 있다. 앞의 종합모델과 마찬가지로 국가주요지표의 영역도 [그림 V-2]에서 제시된 것처럼 고유영역과 중첩영역으로 나뉜다. 이 가운데서도 우리의 관심이 되는 고용과 노동은 사회와 경제의 중첩영역에 포함되며, 이는 앞에서 살펴본 [그림 V-1]의 종합모델에서는 중범위 수준에 속한다고 할 수 있다. 고용과 노동은 한 개인이 취업 (employment)이라는 경제적, 사회적 관계를 통해서 자기실현과 소득활동을 하고, 이를 가능하게 하는 역량을 배양한다는 점에서 매우 중요한 의미를 갖고 있는 영역이다.

[그림 V-2] 국가주요지표 개념틀: 부문과 영역



자료: 한국사회과학자료원(2016)

## 2. 분석틀 개선안

국가주요지표의 고용과 노동 영역은 고용, 임금, 근로조건과 노사관계의 세부영역으로 나뉘어져 있다. 이러한 세부영역의 구분은 암묵적으로는 노동시장 프레임워크에 기반하고 있다고 볼 수 있으나, 명시적인 프레임워크에 입각하여 설계되어 있지는 않다. 따라서 고용과 노동 영역의 국가주요지표는 본 연구에서 제시하고 있는 고용·노동 프레임워크를 이용하여 보다 체계화될 수 있다. <표 V-1>은 제2장에서 제시된 고용노동 통계 프레임워크를 다시 한 번 제시하고 있다.

<표 V-1> 고용·노동 통계 프레임워크

영역		하위영역
고용 · 노동	일자리 (Jobs)	노동력 (Labor Force)
		일자리 수 (Number of Jobs)
		노동시장 진입과 이행 (Labor Market Entry, Turnover, and Retirement)
		일자리 질 (Quality of Employment)
		노사관계 (Labor Relations)
	임금 (Earnings)	임금 (Wages)
		근로시간 (Hours of Work)
		노동비용/생산성 (Labor Costs & Productivity)

## 제2절 지표현황

국가주요지표체계는 사회와 경제 그리고 환경의 세 가지 영역으로 구성되며, 이들 영역이 서로 교차하는 교집합 부분들이 존재한다. 수준별로는 개인수준, 공동체수준 그리고 사회수준으로 구분할 수 있다. <표 V-2>는 2016년도 국가주요지표에서 고용과 노동 관련 지표체계를 보여주고 있다.

<표 V-2> 국가주요지표의 고용과 노동 지표체계 (2016)

하위 영역	주요지표	보조지표	국제비교지표
고용	• 고용률	• 경제활동참가율 • 실업률	• 고용률
	• 비임금근로자비율		• 비임금근로자비율
	• 비정규직근로자비율	• 한시적근로자비율 • 시간제근로자비율	• 한시적근로자비율 • 시간제근로자비율
임금	• 노동소득분배율		• 노동소득분배율
	• 임금5분위배율	• 여성근로자임금비율 (남성대비) • 비정규직근로자임금비율 (정규직대비) • 중소기업임금비율 (대기업대비)	• 임금10분위비율 • 여성근로자임금비율 (남성대비)
	• 저임금근로자비율	• 최저임금비율 (중위임금대비)	• 저임금근로자비율 • 최저임금비율 (중위임금대비)
근로 조건	• 임금근로자근로시간	• 취업자근로시간	• 임금근로자근로시간
	• 산재사망율	• 산업재해율	
	• 일자리만족도	• 임금만족도 • 일자리장래성만족도	

노사 관계	• 노동조합조직률	• 근로손실일수	• 노동조합조직률 • 단체협약적용률
----------	-----------	----------	------------------------

자료: 통계청(2016)

고용과 노동지표는 고용, 임금, 근로조건, 노사관계의 네 가지 영역으로 구분된다. 먼저 고용영역에는 전체 노동시장 상태를 보여주는 고용률, 일자리 질을 측정하는 비임금 근로자비율과 비정규직 근로자비율을 주요 지표로 활용하고 있다. 고용률은 생산가능인구(국제기준에 따라 15세-64세 인구) 중에서 특정시점에서 취업되어 있는 인구의 비율을 측정한다. 보조지표로는 경제활동참가율과 실업률의 두 가지를 활용하고 있다. 비임금근로자 비율은 전체 취업자 중에서 비임금근로자(자영업자와 무급가족종사자 포함)가 차지하는 비중을 추정하며 이 지표를 통해서 사회보장제도에서 제외된 계층의 규모를 측정하는데 목적이 있다. 비정규직 근로자비율의 측정목적은 고용의 안정성과 근로조건을 측정하는데 있으며 특히 한시적 근로자와 시간제 근로자 비율 측정에 그 초점을 맞추고 있다.

임금 영역에서는 노동시장 불평등 정도를 측정하기 위해 노동소득분배율, 임금5분위배율과 저임금근로자비율을 주요지표로 활용하고 있다. 노동소득분배율은 국민소득에서 임금노동자가 받은 임금총액이 차지하는 비율을 측정하고 있다. 다만 국민소득에 포함되는 기업의 영업이익에는 자영업자의 영업이익도 포함되는데, 자영업자 규모의 변동에 따라 노동소득분배율이 변한다는 점에서 이에 대한 고려가 필요하다. 임금5분위배율은 임금격차를 추정하는 대표적인 지표로서 임금근로자의 근로소득을 5분위로 나눌 때, 1분위(상위 20%) 근로소득 대비 5분위(하위 20%) 근로소득의 배율로 구할 수 있다. 이와 더불어 노동시장의 임금격차를 측정하기 위해서 남녀간 임금격차, 정규직과 비정규직간 임금격차 그리고 대기업과 중소기업 간 임금격차의 세 가지 지표를 보조지표로 활용하고 있다. 저임금근로자비율은 전체 임금근로자의 월평균임금 중위값의 2/3 미만을 받는 임금근로자의 비율을 측정하는데 임금소득의 불평등 정도를 나타내는 핵심 지표이다. 저임금 근로자의 비중이 높을수록 노동시장의 불평등 정도가 심화되어 있다고 볼 수 있으며, 근로빈곤의 가능성도

높아진다.

근로조건 영역에서는 임금근로자 근로시간, 산재사망률 그리고 일자리 만족도를 주요지표로 포함하고 있다. 근로시간 지표에서는 임금근로자의 월간 총근로시간을 측정하고 있다. 근로자의 장시간 근로는 개인의 삶의 질을 낮추고 생산성을 저하시킬 수 있는 요인이다. 산업재해는 근로조건을 보여주는 주요한 지표로서 다양한 방법으로 측정된다. 국가주요지표에서 사용되는 산재사망률은 ‘산업재해보상보험법’의 적용을 받는 사업장에서 일하는 모든 근로자 중에서 산업재해로 인해 사망한 근로자의 비율로서 근로자 1만 명당 사망자수(만인율)로 측정된다. 보조지표로는 산업재해로 인한 재해자수 비중을 추정한 산업재해율(천인율)을 사용하고 있다. 일자리 만족도는 취업인구 중에서 현재 일자리에 대해 전반적으로 만족하는 취업자의 비율을 추정하는데 이는 격년마다 통계청 사회조사에서 도출되는 정성적 지표이다. 보조지표로는 임금에 대한 만족도와 일자리의 장래성에 대한 만족도 두 가지를 사용하고 있다.

노사관계 영역은 노동조합 조직률을 주요지표로, 근로손실일수를 보조지표로 삼고 있다. 노동조합 조직률은 근로자가 고용주와의 협상을 통해서 고용과 임금 그리고 근로조건을 얼마나 증가시킬 수 있는 지를 간접적으로 나타내는 지표이다. 보조지표로는 파업으로 인한 근로손실일수가 사용되고 있으며, 국제비교지표로는 노동조합 조직률 외에 노동조합가입 여부에 관계없이 단체협약 결과에 적용받는 노동자비율인 단체협약적용률을 사용하고 있다.

### 제3절 평가 및 개선안

#### 1. 고용·노동 통계 프레임워크 기준으로 재분류

본 장에는 국가주요지표에서 고용과 노동 관련 지표체계에 대한 개선 방향을 제시하고자 한다. 우리나라의 고용과 노동 관련 국가주요지표체계는 고용, 임금, 근로조건, 노사관계의 네 가지 분야로 분류되어 있다. 그러나 앞에서 살펴본 해외사례의 노동시장 프레임워크 또는 본 연구가

제시하는 고용·노동 통계 프레임워크를 기준모델로 설정한다면, 국가주요지표의 분류도 이에 상응한 정리가 필요하다.

현재 고용, 임금, 근로조건, 노사관계로 이루어진 체계를 노동시장의 프레임워크에 비추어 판단해 보면, 고용은 노동공급 영역에 해당되고 임금과 근로조건은 가격영역에 노사관계는 제도적 요인에 해당된다. 해외 사례에서 보면 노사관계 영역에 전통적인 노사관계 지표와 더불어 간혹 근로조건(working arrangements)도 포함하고 있는 경우도 있지만, 노사관계와 근로조건은 별도로 분류하는 것이 타당하다고 판단된다. 따라서 국가주요지표에서 고용과 노동 관련 기존 네 가지 영역을 고용, 임금, 근로조건, 노사관계로 분류한 것은 일견 타당한 근거를 가지고 있다고 볼 수 있다. 다만 이 경우 노동수요를 어떻게 정리할지에 대한 검토가 필요하다. 노동시장 프레임워크를 가지고 있는 해외사례에서도 노동수요에 대한 자세한 설명은 대부분 부재한 상태이다. 우리나라의 국가주요지표체계 역시 이 문제를 내포하고 있다고 할 수 있다.

한편 국가주요지표체계를 본 연구가 제시하고 있는 고용·노동 통계 프레임워크에 맞추어 재구성할 수도 있다. 이 경우에는 국가지표체계의 고용과 노동 영역은 일자리(jobs)와 임금(earnings)의 두 영역으로 구분되고 일자리는 노동력, 일자리 수, 노동시장 진입과 이행, 일자리 질, 노사관계의 5개의 하위영역으로, 임금은 임금, 근로시간, 노동비용/생산성의 3개의 하위영역으로 나뉜다. 그리고 각각 하위영역별 대표적 지표로 지표체계가 구성된다. 국민들의 웰빙 측정이라는 국가주요지표체계의 목적과의 정합성 및 노동수요의 반영이라는 관점에서는 이 방식이 선호되는 방식이라고 할 수 있다.

## 2. 주요지표와 보조지표의 재정리

이제 고용과 노동 관련 지표체계에 있어서 재정리되어야 될 내용을 제안해 보고자 한다. 먼저 고용 영역의 경우 개념적인 측면에서 고려해야 될 요인은 개별근로자가 원해서 어떤 고용형태를 선택하였는지 혹은 원하지는 않았지만 어쩔 수 없이 주어진 상황에서 선택하게 되었는지에 대한 구분이 필요하다. 예를 들어 비임금근로자 비율이 주요지표로 포함

되어 있는데 개인이 자발적으로 선택한 자영업은 사회전체의 웰빙을 저하시키는 요인으로 작용한다고 보기 힘들다. 따라서 비임금근로의 선택이 자발적인지 혹은 비자발적인 요인에 의해서 결정되었는지에 대한 고려가 필요하다. 이는 근로시간 선택에서도 동일하게 적용될 수 있는데, 비자발적 파트타임 근로에 대한 통계추정치가 필요하다.

다음으로 비정규직은 현재 노동시장 정책의 핵심적 이슈 중의 하나이다. 국가주요지표에서는 비정규직 근로자 비율을 주요지표로, 한시적 근로자와 시간제 근로자 비율을 보조지표로 사용하고 있다. 2002년도 노사정 합의에서 논의된 여덟 가지 비정규직 유형 중 추후 관심을 두어야 할 비전형적 근로유형에 대한 심도 있게 논의를 통해 지표를 선정하는 것이 필요하다.

고용률 지표에 있어서 구체적으로 두 관심집단, 즉 청년층과 중고령자층에 대한 지표선정이 필요하다. 청년층 실업률 증가는 청년들의 삶의 질을 급격히 저하시키고 있고, 고령화가 빠르게 진행되는 과정에서 중고령자의 급속한 노동시장 이탈 또한 그들의 웰빙에 부정적 영향을 미치고 있다. 국가주요지표에서 청년층 실업률과 중고령자 고용률 등을 보조지표로 사용할 지에 대한 논의가 필요한 시점이다. 특히 청년층 실업률 추정에 있어서 구직단념자(discouraged workers)와 NEET(Not in education, employment or training)에 대한 통계지표 확립도 필요할 것이다.

임금 영역의 주요지표인 노동소득 분배율은 거시경제 지표이다. 반면 대부분의 국제기관의 웰빙지표에 포함되는 근로자의 소득지표는 오히려 국가주요지표에 누락되어 있다. 따라서 노동소득 분배율을 제외하고 근로자의 (시간당 혹은 월) 실질임금이 주요지표로 포함되어야 할 것이다. 다만 일반적으로 근로자가 직장에서 받는 소득을 임금 영역에 포함시킬 때 임금의 범위를 피용자 보수(compensation of employee)로 잡을 지 또는 고용주 입장에서 노동비용(labor costs)까지 포함할지에 대한 논의가 필요하다. 노동시장에서 임금은 기본적으로 노동생산성을 반영하는데 객관적인 측정이 어렵기는 하겠지만 최근 ‘경제총조사’와 같은 사업체단위 조사를 통한 노동생산성 추정도 고려해 보아야 될 것이다.

보조지표인 기업규모간 임금격차에서는 두 가지 이슈가 고려되어야 한다. 첫째, 기업규모간 임금격차는 현재 기업규모라기 보다는 근로자가

속한 사업체 규모를 기준으로 하고 측정되고 있다는 점이다. 둘째, 종전에는 중소기업과 대기업을 종업원수 300인을 기준으로 나누어왔으나, 최근에는 기업의 매출액 규모로 중소기업과 대기업을 나누는 새로운 기준이 확립되었다. 따라서 향후에는 이 두 가지 요소를 모두 고려해서 중소기업과 대기업 임금격차를 추출하는 방법을 고려해야 한다.

근로조건 영역의 주요지표인 임금근로자 근로시간의 보조지표로서 비자발적 장시간 근로가 포함되어야 한다. 이 영역은 OECD(2015)의 Better Life Index에도 중요한 지표로 활용되고 있다. 그리고 최소한의 삶의 질을 보장받기 위한 다양한 사회보험의 혜택여부를 측정하는 지표 또는 사회보험의 혜택을 받지 못하는 비공식부문(informal sector)의 비율에 대한 지표가 필요하다. 다만 이 지표의 실질적 내용은 고용 영역의 비임금근로자 비율과 비정규직근로자 비율 지표에 일정 부분 반영되어 있다고 볼 수도 있다.

근로조건에 포함되어 있는 ‘일자리 만족도’는 사실 고용을 통한 모든 요인들 - 이에는 임금, 근로시간을 포함한 근로환경 등등 - 이 복합적으로 작용해서 나오는 결과물이다. 물론 일자리 만족도는 앞에서 살펴본 것처럼 삶의 만족도를 결정하는 가장 중요하고 유용한 지표라 할 수 있다. 따라서 일자리 만족도 지표는 독립적으로 분류하여 이를 관리할 필요가 있다. 앞에서 상세하게 서술한 것처럼 일자리 만족도는 통계청 사회조사, 한국노동패널(KLIPS)이나 대졸자이동경로조사(GOMS) 등에서 여러 방식으로 조사하고 있으며, 관련된 설문문항들을 참조하여 지표를 구성하면 될 것이다.

추가적으로 고려해야 될 영역은 일-생활 균형(work-life balance)에 관한 지표이다. 특히 우리나라의 경우 수십 년간 낮은 수준에서 정체되어 있는 여성의 경제활동 참가를 늘리기 위해서는 여성이 일자리에서 충분한 출산-육아휴직을 보장받느냐가 매우 중요한 관심으로 등장하고 있다. 이에 대한 지표개발은 앞에서 살펴본 UNECE(2013)의 일자리 질 지표체계를 참조하면 될 것이다.

### 3. 구체적 개선안 (1안/2안/3안)

우선 현재의 국가주요지표의 하위영역 분류체계를 유지한 ‘개선 1안’과 노동수요와 노동공급이라는 틀에서 만들어진 노동시장 통계 프레임워크 기준의 ‘개선 2안’을 제시하고자 한다. 이 두 가지 개선안에서 고려하는 지표들의 내용은 동일하며, 다만 영역구분에 있어서 노동수요와 노동공급 체계의 틀을 명시적으로 접목시켰는지의 여부가 다를 뿐이다. 여기서 지표개선 여부의 판단기준은 현행 지표가 국가주요지표로서의 목적에 부합하고 있는지, 현재 노동시장 상황과 현안 문제들에 대한 적절한 정보를 제공하는지, 국제비교가 가능한지 등이다. 새롭게 추가된 지표는 아래에 제시하는 개선안에 굵은 색으로 표시하였고, 개선이나 보완이 필요한 지표에 대해서는 앞에서 논의하였다.

‘개선 1안’과 ‘개선 2안’에서 기존 지표에 새로 추가된 지표는 대부분 기존 통계자료를 활용하여 생산할 수 있다. 먼저 장기실업률, 청년실업률과 중고령자 고용률은 경제활동인구조사를 이용하여 쉽게 구성할 수 있다. 장기실업률은 우리나라의 경우 실업기간이 1년 이상인 실업자로 정의할 경우 비율이 매우 낮기 때문에 실업기간이 6개월 이상인 실업자의 비율로 정의하는 것이 노동시장의 상황에 대한 보다 시의적절한 정보를 제공할 것으로 생각된다. 또는 현재 작성·공표하고 있는 구직기간별 실업자 비율을 이용하여 장기실업자 비중(기준은 6개월)을 지표로 사용할 수도 있다.

비자발적 비임금근로자비율은 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사의 ‘사업 시작 동기’ 항목을 활용하면 작성이 가능하다. 비전형근로자비율은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 결과로서 이미 발표되고 있는 지표이다.

시간당 실질임금, 월평균 실질임금 및 연평균 근로소득은 고용형태별 근로실태조사, 사업체노동력조사, 경제활동인구조사 등 다양한 자료를 이용하여 작성될 수 있다. 포괄범위와 자료상의 한계를 감안하면 고용형태별근로실태조사가 현재로서 지표생산에 가장 적합한 자료라고 판단되지만, 현재 조사되고 있으나 공표되지는 않고 있는 사업체노동력조사의 4인 이하의 임금 및 근로시간 자료를 활용하는 것이 가능하다면 사업체

노동력조사를 이용하는 것도 대안이 될 수 있다.

새로 제안된 지표인 장시간 임금근로자 비율은 현재 국가주요지표에서 고용형태별근로실태조사를 이용하여 임금근로자근로시간 지표를 생산하고 있으므로 동일한 자료를 활용하여 작성할 수 있을 것이다.

‘개선 1안’과 ‘개선 2안’에서는 일자리 만족도가 독립적인 영역으로 분리되어 있다. 그리고 일-생활 균형에 관한 지표는 기존의 일자리 만족도 지표의 구성요소로 포함되어 있다. 일자리 만족도 측정은 기본적으로 설문조사를 통해서 개인이 응답하는 결과를 토대로 추정되는 ‘정성적’인 지표이다. 따라서 설문지 설계와 분석 표본 집단에 따라 결과가 달라질 가능성이 높기 때문에, 추정방법이 얼마나 신뢰하고 안정적인 수치를 제공할 수 있는지가 큰 관건이다. 일자리 만족도에 대한 여러 조사가 있으나 국가주요지표체계에 사용되고 있는 조사는 격년제로 실시하는 통계청의 ‘사회조사’이다.<sup>30)</sup> 이 조사에 포함된 임금근로자를 대상으로 한 근로 여건 만족도에 대한 구체적 설문문항(문항66, 2017년도 기준)은 <표 V-3>에 제시되어 있다.

표에 제시된 것처럼 통계청 사회조사의 ‘문항66’은 다양한 영역의 ‘근로 여건 만족도’를 조사하고 있다. 근로자가 행하는 직무 그 자체에 대한 만족도와 더불어 인사관리 시스템, 임금수준, 복리 후생, 근무 환경과 근로시간 등 일자리(또는 직무)와 관련된 다양한 요인들에 대한 만족도를 1-5점 척도로 물어보고 있다. 최근 2017년도 조사에서는 근로 여건 만족도 세부영역에 새롭게 ‘9번 영역’문항에서 ‘일-가정 양립 직장 문화’ 만족도를 물어보고 있다. 물론 OECD의 Better Life Index에서는 일-생활 균형에 대한 영역을 매우 중요하게 다루고 있으나 정량적인 지표는 장시간 노동이라는 근로시간 지표가 유일하며 휴식과 여가시간 추정은 생활시간 조사를 통해서 부가적으로 조사되어야 한다. 그리고 나머지 통근시간과 시간사용 등과 같은 정보는 보조지표이며 매우 정성적인 설문조사 자료에 근거해야 되는 한계점을 보여주고 있다. 따라서 본 연구에서는 국

30) 통계청 사회조사는 매년 실시되고 있으나, 10개 부문을 2년 주기로 5개 부문씩 선정하여 조사하고 있다. 짝수년에는 보건, 교육, 안전, 가족, 환경 부문이 조사되며, 홀수년에는 복지, 사회참여, 문화와여가, 소득과소비, 노동 부문이 조사된다. 근로 여건 만족도는 노동 부문에 포함되어 있다. 자세한 내용은 부록에 제시된 <부록 표 15>를 참조하길 바란다.

가주요지표 체계가 추구하는 측정의 신뢰성과 명료성을 담보하기 위하여 기존 통계청 사회조사 일자리 만족도에 새롭게 포함되기 시작한 ‘일·가정 양립 직장 문화’ 만족도를 활용하는 것을 제안한다.

따라서 아래의 개선안 <표 V-4>와 <표 V-5>에 제시된 국가주요지표 고용과 노동 영역에 추가되는 일자리 만족도 지표는 다음과 같이 구성된다. 주요지표는 통계청 사회조사 문항 66 ‘근로 여건 만족도’ 중 12번 항목 ‘전반적인 일자리 만족도’이다. 보조지표는 3번 항목 ‘임금 만족도’, 8번 항목 ‘근로시간 만족도’, 9번 항목 ‘일·가정 양립 직장문화 만족도(일·생활 균형 만족도)’로 구성된다.

<표 V-3> 사회조사: 근로 여건 만족도 설문 문항

근로 여건 만족도							
66 귀하가 다니는 직장의 근로여건에 어느 정도 만족하고 계십니까? 다음 각 분야마다 해당되는 것 하나를 선택하여 ○표를 하여 주시고, 근로여건을 고려한 전반적인 일자리 만족도를 선택하여 주십시오. ※ 종사상의 지위가 "임금 근로자"인 분만 선택하여 주십시오.							
	① 매우 만족한다	② 약간 만족한다	③ 보통이다	④ 약간 불만족한다	⑤ 매우 불만족한다	⑥ 모르겠다	⑦ 해당 없다
1. 하는 일							
2. 인사 관리(승진, 배치, 이동)							
3. 임금(일에 비해)							
4. 복리 후생							
5. 장래성							
6. 근무 환경(안전, 위생상태 등)							
7. 인간관계(상하, 동료간)							
8. 근로 시간							
9. 일·가정 양립 직장 문화							
10. 직장 내 폭력(언어폭력, 성희롱 등) 방지 노력							
11. 직장 내 교육 훈련의 기회							
12. 전반적인 일자리 만족도							

자료: 통계청, 사회조사표(2017)

본 연구의 고용·노동 통계 프레임워크에 입각한 ‘개선 3안’은 아래 <표 V-6>에 제시되어 있다. 이 개선안은 고용과 노동 영역의 지표를 일자리와 임금이라는 두 가지 영역으로 분류하고 각각의 영역에 기존 지표 체계의 의 네 가지 영역과 함께 노동수요와 노동공급의 다양한 측면이 포함된 ‘종합적’인 측면에서의 지표체계를 제안하고 있다. 앞의 ‘개선 1안’과 ‘개선 2안’과 비교해서 민간부문과 공공부문의 일자리 수를 측정하는 일자리 수 영역과 청년들이 정규교육을 마치고 최초 직장으로 이행하는 과정을 측정하는 노동시장 진입과 이행 영역을 추가하였다. 그리고 새롭게 노동비용/생산성을 추가하여 근로자가 직장에서 받는 임금 외에도 고용주 측면에서 고용으로 발생하는 추가비용(기업의 사회보장 분담금 및 법정외복리비 등)에 대한 내용을 담고 있는 노동비용 그리고 근로자의 노동생산성 지표도 추가하였다.

‘개선 3안’에서 기존 지표에 새로 추가된 지표 역시 대부분 기존 통계 자료를 활용하여 생산할 수 있다. 새로 추가된 지표 중 장기실업률, 청년 실업률과 중고령자 고용률, 비자발적 비임금근로자비율, 비전형근로자비율, 시간당 실질임금, 월평균 실질임금, 연평균 근로소득, 장시간 임금근로자 비율, 일-생활 균형 만족도, 전반적 일자리 만족도의 작성에 관해서는 ‘개선 1안’과 ‘개선 2안’과 중복되는 지표이므로 설명을 생략한다.

고용보조지표는 현재 작성되어 공표되고 있는 지표이다. 일자리 수 주요지표인 민간부문 일자리 수는 사업체노동력조사를 이용하면 작성이 가능하다. 일자리 수 보조지표인 공공부문 일자리 수는 일자리행정통계에서 이미 제공되고 있다. 노동시장 진입과 관련된 주요지표인 최초입직 소요기간은 경제활동인구조사 청년층 부가조사에서 졸업·중퇴 시기와 첫 일자리 취업시기가 모두 조사되기 때문에 최초입직 소요기간을 파악할 수 있다. 또한 보조지표인 정규직 취업 여부는 경제활동인구조사 청년층 부가조사 61번 항목에서 졸업·중퇴 후 첫 일자리 취업할 당시 근로형태를 묻고 있으므로 이를 활용할 수 있다. 한편 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 역시 첫 일자리 취업까지 걸린 시간과 첫 일자리 형태를 조사하고 있으므로 이를 활용하여 지표를 구성하는 것도 가능하다.

일자리 질과 관련된 보조지표인 육아휴직 사용률은 고용보험통계를 이용하여 작성할 수 있다. 고용보험통계에는 모성보호산업으로부터 집

계되는 출산전후휴가와 육아휴직에 대한 자료가 포함되어 있으며, 이를 활용하면 육아휴직 사용률이 파악된다. 고용안정성 관련 지표인 근속기간은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 이용하여 추정이 가능하다. 다만 동조사의 자료는 근속기간과 관련하여 우측절단(right-censored)된 정보를 제공하므로 근속기간이 과소추정된다. 따라서 적절한 추정방법을 이용한 통계적 보정이 필요하다.

노동비용/생산성 주요지표인 단위노동비용은 기업체노동비용조사를 이용하여 작성할 수 있다. 기업체노동비용조사는 직접적인 노동비용인 임금 이외에도 퇴직급여, 법정노동비용, 법정외복지비용 등 간접적인 노동비용도 조사하고 있다. 그러나 상용근로자 10인 이상 기업체의 상용근로자만이 조사대상이라는 한계가 있다. 보조지표인 노동생산성은 현재 분기별로 공표되고 있는 노동생산성지수(부가가치, 산업생산 기준)를 활용하면 된다.

〈표 V-4〉 국가주요지표 체계개선 1안

영역	국가주요지표		
	주요지표	보조지표	국제비교지표
고용	• 고용률	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경제활동 참가율</li> <li>• 실업률</li> <li>• 장기 실업률</li> <li>• 청년 실업률</li> <li>• 중고령자 고용률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경제활동참가율</li> <li>• 실업률</li> </ul>
	• 비임금근로자비율	• 비자발적 비임금근로자 비율	• 비임금근로자비율
	• 비정규직근로자비율	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한시적근로자비율</li> <li>• 시간제근로자비율</li> <li>• 비전형근로자비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한시적근로자비율</li> <li>• 시간제근로자비율</li> </ul>
임금	• 시간당 실질임금	• 월평균 실질임금	• 연평균 근로소득
	• 임금5분위배율	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별임금격차</li> <li>• 정규직비정규직 임금격차</li> <li>• 기업규모 임금격차</li> <li>• 저임금근로자비율</li> <li>• 최저임금비율 (중위임금대비)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별임금격차</li> <li>• 저임금근로자비율</li> <li>• 최저임금비율 (중위임금대비)</li> </ul>
근로조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금근로자근로시간</li> <li>• 산재사망률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업자 근로시간</li> <li>• 장시간 임금근로자비율</li> <li>• 산업재해율</li> </ul>	• 임금근로자시간
노사관계	• 노동조합조직률	• 근로손실일수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동조합조직률</li> <li>• 단체협약적용률</li> </ul>
일자리 만족도	• 전반적 일자리만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금만족도</li> <li>• 근로시간만족도</li> <li>• 일-생활 균형 만족도</li> </ul>	

주: 기존 지표에 새로 추가된 지표는 굵은 글자로 표시되어 있음

〈표 V-5〉 국가주요지표 체계개선 2안

영역	국가주요지표		
	주요지표	보조지표	국제비교지표
노동공급	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>경제활동 참가율</li> <li>실업률</li> <li><b>장기 실업률</b></li> <li><b>청년 실업률</b></li> <li><b>중고령자 고용률</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>경제활동참가율</li> <li>실업률</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>비임금근로자비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>비자발적 비임금근로자 비율</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비임금근로자비율</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직근로자비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>한시적근로자비율</li> <li>시간제근로자비율</li> <li><b>비전형근로자비율</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>한시적근로자비율</li> <li>시간제근로자비율</li> </ul>
임금과 근로조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>시간당 실질임금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>월평균 실질임금</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>연평균 근로소득</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금5분위배율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별임금격차</li> <li>정규직비정규직 임금격차</li> <li>기업규모 임금격차</li> <li>저임금근로자비율</li> <li>최저임금비율</li> <li>(중위임금대비)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별임금격차</li> <li>저임금근로자비율</li> <li>최저임금비율</li> <li>(중위임금대비)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금근로자근로시간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업자 근로시간</li> <li><b>장시간 임금근로자비율</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금근로자근로시간</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>산재사망률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업재해율</li> </ul>	
노사관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합조직률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로손실일수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합조직률</li> <li>단체협약적용률</li> </ul>
일자리 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>전반적 일자리만족도</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>임금만족도</b></li> <li><b>근로시간만족도</b></li> <li><b>일-생활 균형 만족도</b></li> </ul>	

주: 기존 지표에 새로 추가된 지표는 굵은 글자로 표시되어 있음

〈표 V-6〉 국가주요지표 체계개선 3안

영역	하위영역	국가주요지표		
		주요지표	보조지표	국제비교지표
일자리	• 노동력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경제활동 참가율</li> <li>• 실업률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용보조지표</li> <li>• 장기 실업률</li> <li>• 청년 실업률</li> <li>• 중고령자 고용률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경제활동참가율</li> <li>• 실업률</li> <li>• 비임금근로자비율</li> <li>• 한시적근로자비율</li> <li>• 시간제근로자비율</li> </ul>
	• 일자리 수	• 민간부문 일자리수	• 공공부문 일자리수	
	• 노동시장 진입과 이행	• 최초 입직소요기간	• 정규직 취업여부	
	• 일자리 질	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업재해율</li> <li>• 일생활 균형 만족도</li> <li>• 전반적 일자리 만족도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 사용률</li> <li>• 평균근속기간</li> </ul>	
	• 노사관계	• 노동조합 조직률	• 근로손실일수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동조합조직률</li> <li>• 단체협약적용률</li> </ul>
임금	• 임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간당 실질임금</li> <li>• 임금5분위배율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 월평균 실질임금</li> <li>• 성별임금격차</li> <li>• 정규직/비정규직 임금격차</li> <li>• 기업규모 임금격차</li> <li>• 저임금근로자비율</li> <li>• 최저임금비율 (중위임금대비)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연평균 근로소득</li> <li>• 성별임금격차</li> <li>• 저임금근로자비율</li> <li>• 최저임금비율 (중위임금대비)</li> </ul>
	• 근로시간	• 임금근로자 근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업자 근로시간</li> <li>• 장시간 임금근로자 비율</li> </ul>	• 임금근로자근로시간
	• 노동비용/생산성	• 단위노동비용	• 노동생산성	

주: 기존 지표에 새롭게 추가된 지표는 굵은 글자로 표시되어 있음

## 참 고 문 헌

- 강은영 (2017). '고용의 질 지표 해외사례 연구', 통계개발원.
- 김난주 (2016). 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동-실태조사」. 여성가족부.
- 김세움 (2015). 「기술진보에 따른 노동시장의 변화와 대응」, 한국노동연구원.
- 김지운 (2016). 「구직급여제도의 변화가 노동시장에 미치는 영향」, 한국개발연구원.
- 김태기·이인재 (2009). '정규직과 비정규직의 임금격차: 노동조합과 기업규모의 영향을 중심으로' 「노동경제논집」, 32(3): 1-26.
- 길현종의 (2016). 「공유경제와 고용관계」. 한국노동연구원.
- 박현정·박영실·김현 (2012). '자원봉사 규모 및 실태 측정방안.' 「2012년 하반기 연구보고서 II」, 통계개발원.
- 박지순 (2016). '노동시장의 구조변화와 노동법의 미래.' 한국노동법학회 하계 학술대회 발표논문.
- 배규식 (2015). '근로시간 단축.' 「월간 노동리뷰」, 2015년 4월호: 40-53.
- 배규식의 (2013). 「노동시간과 일·생활 균형」, 한국노동연구원.
- 손종칠 (2014). '인구구조 변화가 경제성장률에 미치는 영향: 자본이동의 역할에 대한 논의를 중심으로.' BOK 경제연구, 제2014-27호.
- 윤혜준·민숙원·유한구·김예진 (2017). '우리나라 청년 니트 현황 분석과 시사점.' KRIVET Issue Brief, 2017년 135호.
- 유경준 (2013). '고용안전망 사각지대 현황과 정책방향-제도적 사각지대를 중심으로.' KDI Focus, 2013년 2월(통권 28호).
- 유경준·김정호 (2009). '외국인력의 대체성과 통계문제.' KDI 정책포럼 2010-6, 한국개발연구원.
- 이경희·김기선 (2015). 「스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향」, 한국노동연구원.
- 이규용·이승렬·설동훈·박성재 (2011). 「외국인력 노동시장 분석」, 한국노동연구원.
- 이인재 (2009). '고용위기와 노동시장 구조개혁.' 「한국경제포럼」, 2(2): 33-50.
- 이인재 (2010). '고급인력 유치전략의 방향: 두뇌순환의 관점에서.' 모종린편,

- 「시장경제와 외국인투자 유치」, 나남.
- 이인재 (2011). ‘정규직과 비정규직의 임금격차: 사업체-근로자 연결패널을 이용한 추정.’ 「노동경제논집」, 34(3): 119-139.
- 이인재 (2017). ‘제4차 산업혁명과 노동정책 패러다임.’ 이주호의 편 「제4차 산업혁명 선도국가」, 한반도선진화재단.
- 이재열·한준·최문희·신인철·이희길·심수진 (2014). 「사회통계 프레임워크 작성: 총괄체계」. 통계개발원.
- 이항구 (2017). ‘전속거래 효과와 개선방안.’ 하도급거래 공정화를 위한 정책토론회 발표논문, 2017.11, 중소기업중앙회.
- 이철희·이지은 (2017). ‘인구고령화가 노동수급에 미치는 영향.’ BOK 경제연구, 제2017-30호.
- 이희길·심수진 (2009). 「삶의 질과 사회지표 체계연구」. 통계개발원.
- 조동훈 (2017). ‘행복의 분석적 개념과 측정방법.’ 「노동경제논집」, 40(3): 79-104.
- 조준모 (2004). ‘외국인력의 내국인력 대체성 문제.’ 유길상의, 「저숙련 외국인력 노동시장 분석」, 한국노동연구원.
- 조준모·이인재외 (2010). 「임금격차 등 임금체계 유연화 저해요인 및 극복방안」, 고용노동부.
- 중소기업중앙회 (2017). 「2017년 중소기업 현황」, 중소기업중앙회.
- 채창균·오호영·윤영한·정재호·신동준·이인재 (2012). 「주요 청년고용 정책 이슈분석」, 한국직업능력개발원.
- 최경수 (2013). ‘외국인력 유입의 내국인에 대한 영향.’ 「경제학연구」 61(3): 153-194.
- 최지형·이인재·송준행·염경운 (2017). ‘고용통계 해외사례연구.’ 「2017년 상반기 연구보고서 II」, 통계개발원.
- 황수경 (2010). ‘실업률 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구.’ 「노동경제논집」 33(3): 89-127.
- 통계청 (2016). 「장래인구추계: 2015-2065년」. 통계청.
- 통계청 (2017). 「한국표준산업분류」. 통계청.
- 한국사회과학자료원 (2013). 「국가주요지표 연구 I: 지표체계」. 통계청.
- 한국사회과학자료원 (2013). 「국가주요지표 연구 II: 지표 DB」. 통계청.

- 한국사회과학자료원 (2016). 「2016년 국가주요지표 개편 연구: 연구방법과 내용」. 통계청.
- 한국사회과학자료원 (2016). 「2016년 국가주요지표 개편 연구: 지표 DB」. 통계청.
- Arntz, M. , Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis." OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189.
- Asuiar, M. & Hurst, E. (2007). "Measuring Trends in Leisure: The Allocation of Time over Five Decades." *Quarterly Journal of Economics* 122(3): 969-1006.
- Atkinson, A. & Bruguignon, F.(ed) (2015), *Handbook of Income Distribution Vol. 2A-2B*, North-Holland.
- Australian Bureau of Statistics (2008). *Measuring wellbeing - the Australian Bureau of Statistics' framework for social statistics*. United Nations Secretariat Department of Economic and Social Affairs Statistics Division.
- Australian Bureau of Statistics (2017). *Labour Statistics: Concepts, Sources and Methods*. Australian Bureau of Statistics.
- Auto, D. (2015). "Why Are Still So Many Jobs? The history and Future of Workplace Automation." *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 3-30.
- Blinder, A. S. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources* 8(4): 436 - 455.
- Borjas, G. (2015). *Labor Economics* (Seventh edition). McGraw-Hill.
- Borjas, G., and Katz, L. (2007) "The Evolution of the Mexican-Born Workforce in the United States." In G. Borjas (ed.) *Mexican Immigration to the United States*, National Bureau of Economic Research.
- Brau, A. (2017). "Does Immigration Reduce Wages?" *Cato Journal* 37(3): 473-480.
- Bruel , G. & Maggino, F. (2017). *Metrics of Subjective Well-Being: Limits and Improvements*. Springer.
- Brynjolfsson, E. & McAfee A.(2014). *The Second Machine Age: Work, Progress,*

- and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton and Company.
- Card, D., and Peri, G. (2016) "Immigration Economics by George J. Borjas: A Review Essay." *Journal of Economic Literature* 54 (4): 1333-49.
- Cahuc, P., Carcillo, S. & Zylberberg, A. (2014). *Labor Economics (second edition)*, The MIT Press.
- Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015). "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework." OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris.
- Centre for Bhutan Studies & GNH Research (2016). *A Compass Towards a Just and Harmonious Society: 2015 GNH Survey Report*. Centre for Bhutan Studies & GNH Research.
- Clark, A. (2003). "Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data." *Journal of Labor Economics*, 21(2): 323 - 351.
- Clark, A. & Oswald, A. (1994). "Unhappiness and Unemployment." *The Economic Journal*, 104(424): 648-659.
- Clark, A. & Oswald, A. (1996). "Satisfaction and Comparison Income." *Journal of Public Economics*, 61(3): 359-381.
- Frank, R. (1999). *Luxury Fever: Weighing the Cost of Excess*, Princeton University Press.
- Eurostat Database (2017), <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Floud, R., Fogel, R., Harris, B. and Hong S. (2011), *The Changing Body: Health, Nutrition, and Human Development in the Western World since 1700*, Cambridge University Press.
- Ford, M. (2016). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. Basic Books.
- Goldin, K. & Katz, L. (2008). *The Race between Education and Technology*. Belknap Press.
- Gruber, J. & Wise, D. (1998). "Social Security and Retirement: An International Comparison." *American Economic Review*, 88(2): 158-163.
- Han, J., Kamber, M., & Pei, J. (2011). *Data Mining Concepts and Techniques(3rd*

- edition*), Morgan Kaufman Publishers.
- Hamermesh, D. (2017), *Demand for Labor: The Neglected Side of the Market*. Edited by Corrado, G. & Zimmermann, K., Oxford University Press.
- Kaplow, L. & Shavell, S. (2002). *Fairness versus Welfare*, Harvard University Press.
- Katz, L. & Kreuger, A. (2016). "The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015." Harvard University Working Paper.
- ILO (2013). "Statistics of Work and of the Labor Force." ILO Department of Statistics.
- ILO (2016). *Key Indicators of the Labour Market 2015* (Ninth edition), ILO.
- Kreuger, A. (2009). *Measuring the Subjective Well-Being of Nations: National Accounts of Time Use and Well-Being*. The University of Chicago Press.
- Lazear, E. & Gibbs, M. (2014), *Personnel Economics in Practice*(third edition), Wiley.
- Levitt, S. (2004). "Understanding Why Crime Fell in the 1990s: Four Factors that Explain the Decline and Six that Do Not". *Journal of Economic Perspectives*, 18(1): 163 - 190.
- Marr, B. (2015). *Big Data: Using SMART Big Data Analytics and Metrics to Make Better Decisions and Improve Performance*. Wiley.
- Milkovich, G., Newman, J. & Gerhart, B. (2016). *Compensation*(12th edition). Mcgraw-Hill Education.
- Mokyr, J., Vickers, C. & Ziebarth, N. (2015) "The History of Technological Anxiety and the Future of Economics Growth: Is This Time Different?" *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 31-50.
- Mortensen, D. & Pissarides, C. (2011). *Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment*. Edited by Konstantinos, T. and Zimmermann, K., Oxford University Press.
- OECD (2001). *Measuring Productivity OECD Manual*. OECD Publishing.
- OECD (2015). *How's Life? 2013: Measuring Wellbeing*. OECD Publishing.
- OECD (2017). *Employment Outlook 2017*. OECD Publishing.

- Office for National Statistics (2016), "A Guide to Labour Market Statistics: Explanation of the Major Concepts That Exist within the Labor Market and Their Relationship to Each Other." UK ONS.
- Ormerod, C. (2006), "A Framework for Labour Costs Statistics." UK Office for National Statistics.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*. 14 (3): 693 - 709.
- Pratt, G. (2015). "Is a Cambrian Explosion Coming for Robotics?". *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 51-60.
- Ryan, M. ed. (2017), *Handbook of U. S. Labor Statistics 2017: Employment, Earnings, Prices, Productivity, and Other Labor Data*, Berman Press.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Inc.
- Statistics Bureau of Japan (2017), *Japan Statistical Yearbook 2017*, Tokyo.
- Stiglitz, J. E.; Sen, A.; Fitoussi, J-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Paris.
- Trewin, D. (2001). *Measuring Wellbeing: Frameworks for Australian Social Statistics*. Australian Bureau of Statistics.
- United Nations (2008), *System of National Accounts 2008*. New York.
- United Nations Economic Commission for Europe (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*, United Nations.
- University of Waterloo (2016). *How Are Canadians Doing? The 2016 CIW National Report*. University of Waterloo.
- Weiman, J., Knabe, A. & Schöb, R. (2015). *Measuring Happiness: The Economics of Well-Being*. The MIT Press.
- Winkelmann, L. & Winkelmann, R. (2000). "Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data." *Economica*, 65(257): 1-15.

- 労働政策研究・研修機構(編集)(2016). 「ユ-スフル労働統計: 労働統計加工指標集」. 労働政策研究・研修機構..
- 日本生産性本部生産性労働情報センター(編集).(2017). 「活用労働統計 生産性・賃金・物價關連統計: 2017年版 勞使交渉の指標」. 日本生産性本部生産性労働情報センター .
- 總務省統計局(2017). 「日本統計年鑑 2017」. 總務省統計局.

## 부록

〈부록 표 1〉 고용·노동 통계 개요

영역	하위 영역	통계명	작성기관	통계 종류	작성 형태	통계 분야	공표 주기
일자 리	노동 력	경력단절여성등의경제 활동실태조사	여성가족부	일반 통계	조사 통계	복지	3년
		경제활동인구조사	통계청	지정 통계	조사 통계	고용	월
		이민자 체류실태 및 고용조사	통계청, 법무부	지정 통계	조사 통계	고용	1년
		체류외국인 통계	법무부	일반 통계	보고 통계	인구	1년
		고용허가제 고용동향	고용노동부	일반 통계	보고 통계	고용	월
		인구총조사	통계청	지정 통계	가공 통계	인구	1년
		장래인구추계	통계청	일반 통계	가공 통계	인구	5년
		지역별고용조사	통계청	지정 통계	조사 통계	고용	반기
	일자 리수	ICT인력동향실태조사	과학기술정보 통신부	일반 통계	조사 통계	고용	1년
		고령자고용현황	고용노동부	일반 통계	보고 통계	고용	1년
		공무원총조사	인사혁신처	지정 통계	조사 통계	인구	5년
		기업체장애인고용실태 조사	한국장애인고 용공단	일반 통계	조사 통계	고용	2년
		보건복지관련산업일자 리조사	보건복지부	일반 통계	조사 통계	고용	1년
		사업체노동실태현황	고용노동부	일반 통계	가공 통계	기업 경영	1년
		산업기술인력수급실태 조사	산업통상자원 부	일반 통계	조사 통계	고용	1년
여성과학기술인력활용		과학기술정보	일반	조사	고용	1년	

노동 시장 진입 이행	실태조사	통신부	통계	통계		
	여성관리자패널조사	한국여성정책 연구원	일반 통계	조사 통계	고용	2년
	일자리행정통계	통계청	일반 통계	가공 통계	고용	1년
	장애인의무고용현황	고용노동부	일반 통계	보고 통계	고용	1년
	전국사업체조사	통계청	지정 통계	조사 통계	기업 경영	1년
	직종별사업체노동력조 사	고용노동부	지정 통계	조사 통계	고용	반기
	워크넷구인구직및취업 동향	한국고용정보 원	일반 통계	보고 통계	고용	월
	장애인구인구직및취업 동향	한국장애인고 용공단	일반 통계	보고 통계	고용	분기
	대졸자직업이동경로조 사	한국고용정보 원	일반 통계	조사 통계	고용	1년
	청년패널조사	한국고용정보 원	일반 통계	조사 통계	고용	1년
	고등교육기관졸업자취 업통계조사	한국교육개발 원	일반 통계	조사 통계	교육	반기
	한국교육고용패널조사	한국직업능력 개발원	일반 통계	조사 통계	교육	1년
	이공계인력육성활용과 처우등에관한실태조사 (패널)	과학기술정보 통신부	일반 통계	조사 통계	고용	3년
	고령화연구패널조사	한국고용정보 원	일반 통계	조사 통계	복지	2년
	한국노동패널조사	한국노동연구 원	일반 통계	조사 통계	고용	1년
	한국복지패널조사	한국보건사회 연구원	일반 통계	조사 통계	복지	1년
	장애인고용패널조사	한국장애인고 용공단	일반 통계	조사 통계	고용	1년
	국가기술자격통계	한국산업인력 공단	일반 통계	보고 통계	교육	1년
	기업직업훈련실태조사	고용노동부	일반 통계	조사 통계	기업 경영	1년

		인적자본기업패널조사	한국직업능력 개발원	일반 통계	조사 통계	기업 경영	2년
일자 리질		한국노동패널조사	한국노동연구 원	일반 통계	조사 통계	고용	1년
		사업체패널조사	한국노동연구 원	일반 통계	조사 통계	기업 경영	2년
		사업체기간제근로자현 황조사	고용노동부	일반 통계	조사 통계	고용	분기
		산업재해현황	고용노동부	일반 통계	보고 통계	복지	분기
		산재보험통계	고용노동부	일반 통계	보고 통계	복지	월
		산재보험패널조사	근로복지공단	일반 통계	조사 통계	복지	1년
		고용보험통계	한국고용정보 원	일반 통계	보고 통계	고용	월
		국민연금통계	국민연금공단	일반 통계	보고 통계	복지	1년
		구직급여신청동향	고용노동부	일반 통계	보고 통계	고용	월
		퇴직연금통계	통계청	일반 통계	가공 통계	복지	1년
	노사 관계		노사분규통계	고용노동부	일반 통계	보고 통계	기업 경영
		임금결정현황조사	고용노동부	일반 통계	조사 통계	임금	월
		전국노동조합조직현황	고용노동부	일반 통계	보고 통계	기업 경영	1년
임금	임금	경제활동인구부가조사	통계청	지정 통계	조사 통계	고용	반기
		고용형태별근로실태조 사	고용노동부	지정 통계	조사 통계	고용	1년
		사업체노동력조사	고용노동부	지정 통계	조사 통계	고용	월
		건설사업관리기술자임 금실태조사	한국건설기술 관리협회	일반 통계	조사 통계	임금	1년
		건설업임금실태조사	대한건설협회	지정	조사	임금	반기

			통계	통계		
	소프트웨어기술자임금 실태조사	한국소프트웨 어산업협회	일반 통계	조사 통계	임금	1년
	엔지니어링업체임금실 태조사	한국엔지니어 링협회	일반 통계	조사 통계	임금	1년
	중소제조업직종별임금 조사	중소기업중앙 회	지정 통계	조사 통계	임금	1년
	측량업체임금실태조사	공간정보산업 협회	일반 통계	조사 통계	임금	1년
	최저임금적용효과에관 한실태조사	고용노동부	일반 통계	조사 통계	임금	1년
	한국선원통계	해양수산부	일반 통계	조사 통계	고용	1년
	임금결정현황조사	고용노동부	일반 통계	조사 통계	임금	월
근로 시간	경제활동인구부가조사	통계청	지정 통계	조사 통계	고용	반기
	고용형태별근로실태조 사	고용노동부	지정 통계	조사 통계	고용	1년
	사업체노동력조사	고용노동부	지정 통계	조사 통계	고용	월
노동 비용/ 생산 성	기업체노동비용조사	고용노동부	지정 통계	조사 통계	기업 경영	1년
	노동생산성지수	한국생산성본 부	일반 통계	가공 통계	기업 경영	분기
	기업경영분석	한국은행	일반 통계	가공 통계	기업 경영	1년
	경제총조사	통계청	지정 통계	조사 통계	서비 스	5년

〈부록 표 2〉 경제활동인구조사 개요

통계명 (승인번호)	경제활동인구조사 (101004)
작성기관	통계청 고용통계과
통계분류	지정통계 - 조사통계
조사목적	국민의 경제활동(취업, 실업, 노동력 등) 특성을 조사함으로써 거시경제 분석과 인력자원의 개발정책 수립에 필요한 기초 자료를 제공
조사주기	월 (부가조사: 1년)
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	2010 인구주택총조사에서 섬 및 시설단위조사구를 제외한 27,011개 보통조사구 및 아파트조사구
조사단위 및 조사대상 규모	개인, 전국 3만 3천 가구
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사원(면접조사 PDA입력)→지방통계청(사무소)→통계청
조사사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 본조사 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업자, 실업자, 비경제활동인구와 관련된 48개 항목 조사</li> </ul> </li> <li>○ 청년층부가조사(5월) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최종학교 졸업시기, 취업준비 관련 등</li> </ul> </li> <li>○ 고령층부가조사(5월) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구직 및 위업경험, 장래 근로에 대한 희망 등</li> </ul> </li> <li>○ 비임금근로자부가조사(8월) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업 시작동기, 업종전환사유, 일자리 그만두려는 이유</li> </ul> </li> <li>○ 근로형태별부가조사(8월) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용형태(시간제근로, 한시적근로, 비전형근로) 등</li> </ul> </li> </ul>
통계간행물명	경제활동인구월보, 경제활동인구연보

〈부록 표 3〉 지역별고용조사 개요

통계명 (승인번호)	지역별고용조사 (101067)
작성기관	통계청 사회통계국 고용통계과
통계분류	지정통계 - 조사통계
조사목적	지역고용정책 수립에 필요한 시군단위의 세분화된 고용구조와 현황을 파악할 수 있는 기본통계를 생산제공
조사주기	반기
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	○ 목표모집단: 조사기간 동안 대한민국에 거주하고 있는 만15세 이상 모든 사람 ○ 조사모집단: 2015년 인구주택총조사 결과 대한민국의 만 15세 이상 모든 사람
조사대상 및 조사단위 규모	○ 개인 ○ (상반기) 10,067개 조사구의 약 201,000가구(약 34,000가구는 경제활동인구조사 자료를 이용하며, 약167,000가구*를 별도로 표본 추출하여 조사) ○ (하반기)10,027개 조사구의 약 201,000가구(약 34,000가구는 경제활동인구조사 자료를 이용하며, 약167,000가구*를 별도로 표본 추출하여 조사)
자료수집방법	면접조사
작성체계	조사대상(가구) → 지방통계청(사무소) → 통계청
작성사항	인적사항, 일에 관한 사항, 구직에 관한 사항, 기타 활동에 관한 사항, 이전 직장(일)에 관한 사항
통계간행물명	-

〈부록 표 4〉 이민자 체류실태 및 고용조사 개요

통계명 (승인번호)	이민자 체류실태 및 고용조사 (920018)
작성기관	통계청 고용통계과
통계분류	지정통계 - 조사통계
작성목적	○ 저출산·고령화 사회 진입에 따른 부족한 노동력의 국외유입으로 이들의 체류관리 및 사회통합 현황 파악 ○ 체류 외국인 및 귀화자 실태 파악을 통해 체류관리 및 사회통합 등 이민자 관련 정책수립을 위한 기초 통계자료 구축
작성주기	1년
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	○ 외국인 - 5월 15일 기준 외국인상주인구 ○ 귀화자 - 귀화허가자 상주인구 ('12.1.1~'17.5.15)
조사대상 및 조사단위 규모	○ 개인 ○ 조사대상주간에 국내 상주하는 15세 이상의 외국인과 귀화자 중 표본으로 선정된 1만 4천명(외국인 1만명, 귀화자 4천명)
자료수집방법	면접조사
작성체계	조사원 → 지방청(사무소) → 통계청(고용통계과)
작성사항	○ 조사항목 : 총 166개 항목 - 공통 조사표 항목(129개) : 기본부문, 고용, 교육, 주거 및 생활환경 등 7개 부문 - 부가 조사표 항목(37개) : 비전문취업(16개), 유학생(21개)
통계간행물명	-

〈부록 표 5〉 고용허가제동향 개요

통계명 (승인번호)	고용허가제동향 (118027)
작성기관	고용노동부 기획조정실 국제협력관 고용노동부 외국인력담당관실
통계분류	일반통계 - 보고통계
작성목적	고용허가제 동향을 통해 매월 업종별, 국가별 외국인력의 취업현황을 파악하고 이를 바탕으로 외국인 고용관리 및 외국인력 수급계획(업종별 쿼터 결정 등)작성 기타 각종 외국인력 정책 결정을 위한 참고자료로 활용
작성주기	매월
보고대상 지역	전국
보고단위 및 보고대상 규모	○ 사용자, 외국인근로자 ○ 조사대상: 고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자
자료보고방법	외국인 고용관리 시스템상의 원시자료를 활용하여 고용허가제에 의한 월별, 업종별, 국가별 취업인원을 조사
보고체계	고용지원센터(지방고용노동관서) 및 한국산업인력공단(업무대행기관 및 취업교육기관) → EPS의 원시자료 정리 및 관리(한국고용정보원) → EPS상에서 관련현황 확인(고용노동부)
작성사항	외국인근로자의 제도별, 업종별, 월별 취업자 수 등 [외국인고용관리시스템(EPS)을 이용]
통계간행물명	-

〈부록 표 6〉 일자리행정통계 개요

통계명 (승인번호)	일자리행정통계 (101074)
작성기관	통계청 고용통계과
통계분류	일반통계 - 가공통계
작성목적	○ (일자리) 공공기관이 보유하고 있는 행정자료를 활용하여 성·연령별, 근속기간별, 기업체규모별, 산업분류별로 일자리통계를 제공하기 위함 ○ (일자리) 이를 통해 일자리 정책수립 및 취업준비자의 일자리 선택에 필요한 기초자료를 제공하기 위함 ○ (공공부문) 각국 간 공공지출 규모 비교, 공공부문 일자리 추세 분석이 가능하고, 공공부문 개혁 등에 필요한 기초자료 제공
작성주기	1년
조사범위	전국
작성대상 및 작성범위	○ 공공기관 ○ 일반정부: 중앙정부, 지방정부, 사회보장기금 ○ 공기업: 비금융공기업, 금융공기업
자료수집방법	행정자료, 사회보험 및 국세자료
작성체계	행정자료 보유기관의 자료제공→통계청 통계작성
작성사항	○ (일자리) 성, 연령대별, 종사상지위별, 종사자규모, 기업종류별, 기업규모별, 근속기간별, 존속기간별, 일자리형태별, 산업대분류별, 산업중분류별, 임금근로일자리별 소득 ○ (공공부문) 성, 연령대별, 근속기간별, 산업분류별, 정부기능분류별, 정부기관 일자리
통계간행물명	일자리행정통계 조사보고서

〈부록 표 7〉 고용형태별근로실태조사 개요

통계명 (승인번호)	사업체노동력조사 (118020)
작성기관	고용노동부 고용정책실 노동시장조사과
통계분류	지정통계 - 조사통계
조사목적	근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 자영업주를 제외한 정규직 근로자, 비정규근로자의 임금·근로시간·고용형태·사회보험 등 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체 특성 및 인적 속성별로 파악하여 관련 정책수립의 기초자료 제공
조사주기	1년
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	상용근로자 1인 이상 정규 및 비정규근로자
조사단위 및 조사대상 규모	○ 사업체 ○ 근로자 1인 이상 32,000개 표본사업체 및 표본사업체에 종사하는 소속 근로자 약 80만명(정규직 및 비정규직근로자)
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→지방고용노동청→고용노동부
조사사항	○ 사업체 관련 사항 : 사업체명, 생산품명, 고용형태별 근로자수 등 ○ 근로자 관련 사항 : 이름, 성별, 연령, 학력, 고용형태, 고용계약기간, 직종, 근로시간, 월급여액, 사회보험 가입여부 등
통계간행물명	고용형태별근로실태조사보고서(익년 6월중)

〈부록 표 8〉 사업체노동력조사 개요

통계명 (승인번호)	사업체노동력조사 (118002)
작성기관	고용노동부 노동시장조사과
통계분류	지정통계 - 조사통계
작성목적	매월 노동수요측(사업체)의 관점에서 종사자수, 빈 일자리수, 입·이직자수, 임금 및 근로시간에 관한 사항을 조사하여 고용노동정책의 기초자료 활용 및 경기전망 등을 위한 경기지표 생산
작성주기	월
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	사업체노동실태현황의 상용근로자 1인 이상 사업체
조사대상 및 조사단위규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업체</li> <li>○ 고용부문: 24,900개 사업체(월별)</li> <li>○ 근로실태부문: 13,029개 사업체(월별)</li> <li>○ 지역별근로실태부문: 13,000개 사업체(4월)</li> <li>○ 근로실태부문 통계작성은 상용근로자 5인 이상 사업체를 대상으로 작성</li> </ul>
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→지방고용노동청→고용노동부
조사사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업체 현황 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 명칭, 경영형태, 사업체형태, 소재지, 주요 생산품명, 종사자 및 빈 일자리, 입/이직에 관한 사항, 종사상 지위별/성별 종사자 수 등</li> </ul> </li> <li>○ 임금 및 근로시간에 관한 사항 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금이 지급된 근로자수, 근로자수 변동사유, 소정근로일수, 소정근로일 중 출근하지 않은 일수, 휴일근로일수, 소정근로시간, 초과근로시간, 근로시간 변동사유, 임금총액, 정액/초과/특별급여, 고정상여금, 임금변동사유 등</li> </ul> </li> </ul>
통계간행물명	사업체노동력조사 보고서(매월)

〈부록 표 9〉 대졸자직업이동경로조사 개요

통계명 (승인번호)	대졸자직업이동경로조사 (327004)
작성기관	한국고용정보원 고용조사팀
통계분류	일반통계 - 조사통계
조사목적	대학졸업자의 경력개발 및 직업이동경로를 추적조사하여 교육-노동시장간 신뢰성 있는 인력수급정보 제공 및 인력수급불일치 완화 도모를 위한 정책수립의 기초자료 제공
조사주기	1년
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 목표모집단: 전문대, 일반4년제 대학, 교육대학 졸업자</li> <li>○ 조사모집단: 한국교육개발원 ‘고등교육기관졸업자취업통계’상의 대학 졸업자</li> </ul>
조사대상 및 조사단위규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개인</li> <li>○ 1차 조사 : 전전년도 8월 및 전년도 2월 전문대, 일반4년제, 교육대학 졸업자. 규모 : 약 18,000명</li> <li>○ 2차 조사(2014년부터 중지) : 2년경과 후 1회 추적조사</li> </ul>
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→전문조사기관(한국리서치)→한국고용정보원
조사사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대졸자들의 노동시장 진입현황 및 경제활동,</li> <li>○ 첫직장 일자리 졸업후 경험한 일자리</li> <li>○ 학교생활, 취업관련 교육 및 훈련</li> <li>○ 향후 진로</li> </ul>
통계간행물명	대졸자직업이동경로조사 기초분석보고서(익년 12월)

〈부록 표 10〉 직종별사업체노동력조사 개요

통계명 (승인번호)	직종별사업체노동력조사 (118005)
작성기관	고용노동부 노동시장조사과
통계분류	지정통계 - 조사통계
조사목적	사업체의 정상적인 경영활동에 필요한 부족인력의 규모 등을 산업별, 규모별, 직종별로 조사하여 인력 미스매치 해소를 위한 고용정책 기초자료로 활용
조사주기	반기(4월, 10월)
조사범위	시도
조사대상범위	○ 전국의 5인 이상 상용근로자 고용 사업체 ○ 한국표준산업분류상의 농업·임업 및 어업(A), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 (O), 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(T), 국제 및 외국기관(U)를 제외한 전 산업. 단, 국·공립 교육기관 등 공무원 재직기관은 제외
조사단위 및 조사단위규모	○ 사업체 ○ 32,000여개 - 통합표본
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→고용노동부
조사사항	○ 구인, 채용, 미충원 인원 ○ 현원, 부족인원(인력부족률) 및 채용계획인원
통계간행물명	직종별사업체노동력조사보고서(매년 9월, 익년 1월)

〈부록 표 11〉 고령화연구패널조사 개요

통계명 (승인번호)	고령화연구패널조사 (336002)
작성기관	한국고용정보원 연구개발본부 고용패널조사팀
통계분류	일반통계 - 조사통계
조사목적	사업체의 정상적인 경영활동에 필요한 부족인력의 규모 등을 산업별, 규모별, 직종별로 조사하여 인력 미스매치 해소를 위한 고용정책 기초자료로 활용
조사주기	2년
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	2005인구주택총조사결과
조사대상 및 조사단위규모	○ 개인 ○ 이미 구축된 1961년 이전 출생자 10,254명 외 신규 충원된 1962~1963년생 920명을 합한 총 11,174명 ○ 2014년에 1962년~1963년생을 중심으로 한 920명 패널 충원
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상 → 조사전문기관(TNS) → 한국고용정보원
조사항목	○ 인구학적 배경, 가족, 건강, 고용, 소득과 소비, 자산, 주관적 기대감 및 삶의 질
통계간행물명	고령화연구패널 기초분석보고서(12월)

〈부록 표 12〉 산업재해현황 개요

통계명 (승인번호)	산업재해현황 (118006)
작성기관	고용노동부 산재예방보상정책국 산재예방정책과
통계분류	일반통계 - 보고통계
작성목적	재해발생 상황과 원인을 파악·분석하여 재해사고를 미연에 방지할 수 있는 정책입안의 기초자료 제공
조사주기	월
보고대상범위	전국
보고대상 및 보고대상 규모	○ 사업체 ○ 산업재해보상보험법 적용사업장에서 발생한 산업재해자(사망,4일이상요양)
자료보고방법	행정집계
보고체계	산업재해조사표: 사업체→지방고용노동청(지청)→한국산업안전보건공단→고용노동부
보고항목	○ 산업재해조사표 : (일반사항) 사업장명, 업종, 근로자수, 재해자 관련정보 (재해발생) 동시 작업인원, 발생형태, 작업내용 및 과정, 상해부위 및 종류, 물리적요인, 인적요인 등 ○ 요양신청서 : 재해근로자 관련정보, 발병일시, 재해원인 및 발생상황, 재해발생 형태, 목격자 관련정보 등
통계간행물명	산업재해 현황분석(익년 8월)

〈부록 표 13〉 고용보험통계 개요

통계명 (승인번호)	고용보험통계(327002)
작성기관	한국고용정보원 연구개발본부 고용정보분석팀
통계분류	일반통계 - 보고통계
작성목적	고용보험사업 시행에 의해 측정된 행정DB를 이용하여 고용보험사업의 사업성과 모니터링과 노동시장 분석을 위한 기초자료로 활용
작성주기	월
조사범위	전국
보고단위 및 보고대상 규모	○ 사업체 ○ 고용보험적용사업장 및 고용보험적용사업장의 고용보험가입 근로자
자료수집방법	행정집계
작성체계	지방노동관서→한국고용정보원
보고항목	○ 고용보험, 실업급여, 고용안정, 직업능력, 모성보호 등 각 고용보험사업 내용 등
통계간행물명	고용보험통계연보(이년12월), 고용보험통계현황

〈부록 표 14〉 사업체패널조사 개요

통계명 (승인번호)	사업체패널조사 (336003)
작성기관	한국노동연구원 사업체패널팀
통계분류	일반통계 - 조사통계
조사목적	우리나라의 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악하고, 전반적인 인적자원관리시스템 및 인적자원개발, 노사관계를 평가하여 바람직한 노동시장 및 노사관계정책을 수립의 기초자료로 활용
조사주기	2년
조사대상 지역	전국
목표모집단 및 조사모집단	조사 시점에 해당하는 상시근로자 30인 이상 사업체
조사단위 및 조사대상 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사업체</li> <li>○ 2016년에 설계한 추가표본은 상시근로자 30인 이상의 전국사업체를 대상으로 6,350여개 표본사업체를 제공하여 목표응답률 32%(약 2,000개 사업체)로 함</li> <li>○ 패널사업장을 포함하여 약 3,300여개 사업장에 대한 조사가 완료될 것으로 추정됨(패널사업장은 과거 경험에 비추어 약 1,700여개 중 약 1,300여개 사업장이 조사가 될 것으로 보임).</li> <li>○ 2016년 전국사업체조사를 모집단으로 산업(10)별, 규모(4)별로 층화하여 조사를 실시함.</li> </ul>
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→전문조사기관→한국노동연구원
조사항목	<p>조사항목: 750개</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근로자현황, 재무현황</li> <li>○ 인사담당자용 설문</li> <li>○ 근로자대표용 설문</li> </ul>
통계간행물명	사업체패널 기초분석보고서

〈부록 표 15〉 사회조사 개요

통계명 (승인번호)	사회조사 (101018)
작성기관	통계청 사회통계국 사회통계과
통계분류	지정통계 - 조사통계
조사목적	사회적 관심사항, 삶의 질에 관한 사항 등 사회구성원의 주관적 관심사를 파악하여 사회개발정책의 기초 자료로 제공
조사주기	1년
조사대상 지역	전국
목표모집단 및 조사모집단	○ 목표모집단: 조사시점 기준 전국에 거주하는 만 13세 이상 모든 가구원 ○ 조사모집단: 조사가 곤란한 섬, 기숙시설, 특수사회시설에 거주하는 사람을 제외한 일반가구의 만 13세 이상
조사단위 및 조사대상 규모	○ 개인 ○ 전국 1,548개 조사구의 약 25,704가구 (목표가구: 약 18,576가구)
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→지방통계청→통계청
조사항목	○ 기본항목(성별, 연령, 교육정도 등)과 10개 부문을 2년 주기로 5개 부문씩 선정하여 조사 - (짝수년) 보건, 교육, 안전, 가족, 환경 - (홀수년) 복지, 사회참여, 문화와여가, 소득과소비, 노동 ○ 지표의 성격에 따라 조사대상 연령, 조사대상 기간(시점) 등에 차이
통계간행물명	사회조사보고서(매년12월)

〈부록 표 16〉 한국노동패널조사 개요

통계명 (승인번호)	한국노동패널조사 (336001)
작성기관	한국노동연구원 노동패널팀
통계분류	일반통계 - 조사통계
조사목적	경제활동 및 노동시장이동, 소득 및 소비, 교육 및 직업훈련 등을 파악하여 노동시장분석, 고용정책 등의 기초자료로 활용
조사주기	1년
조사대상 지역	전국
목표모집단 및 조사모집단	○ 1998표본: 우리나라의 도시거주 가구와 해당 가구의 15세 이상 가구원. 주도와 시설거주가구는 제외. 15세이상 가구원 중 의무병역 수행자는 제외 ○ 추가표본: 2009년 3월 현재 대한민국 영토(제주도포함) 내의 이란 가구에 거주하고 있는 가구원
조사단위 및 조사대상 규모	○ 가구 ○ 98표본과 추가표본에서 추출된 6,500가구 내 15세이상 경제활동인구 - 98표본: 전국도시거주 5,000가구 및 만15세 이상 가구원 - 통합표본: 전국거주 6,721가구 및 만15세이상 가구원
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→전문조사기관→한국노동연구원
조사항목	○ 가구용설문지: 가구원정보, 가구구성, 주거, 자녀교육, 소득, 소비와 저축, 자산과 부채 ○ 취업자 개인설문지: 현재 일자리, 직업훈련, 사회보험 수급, 교육, 혼인, 생활과 건강, 고용형태, 차별 등 ○ 미취업자 개인설문지: 현재 미취업상태, 직업훈련, 사회보험 수급, 교육, 혼인, 생활과 건강, 고용형태, 차별 등
통계간행물명	한국노동패널 기초분석보고서

〈부록 표 17〉 인적자본기업패널조사 개요

통계명 (승인번호)	인적자본기업패널조사 (389003)
작성기관	한국직업능력개발원 동향분석센터
통계분류	일반통계 - 조사통계
조사목적	기업의 인적자원실태 및 기업내 지식 및 숙련형성의 기제를 파악, 기업성과에 미치는 영향을 분석하기 위한 자료 제공
조사주기	2년
조사대상 지역	전국
목표모집단 및 조사모집단	KIS 기업데이터(한국신용평가정보, 2004)의 외감기업(서비스업은 일반기업) 이상의 기업중 근로자 100인 이상의 기업체
조사단위 및 조사대상 규모	○ 기업체 ○ 500개의 기업을 표본추출하여 본사 조사를 하고, 이 기업들의 핵심 사업장 510개와 근로자(팀장 및 팀원) 15,000명을 추가 조사
자료수집방법	면접조사
조사체계	조사대상→전문조사기관(KDN)→한국직업능력개발원
조사항목	○ 기업의 경영일반, 인적자원관리, 인력현황, 인적자원개발 부분의 항목 ○ 근로자(팀장, 감독자)의 인적자원개발 현황 부분의 항목 ○ 근로자(팀원)의 인적자원개발 현황 부분의 항목
통계간행물명	인적자본기업패널 기초분석보고서

〈부록 표 18〉 전국노동조합조직현황 개요

통계명 (승인번호)	전국노동조합조직현황 (118024)
작성기관	고용노동부 노사정책실 노사협력정책관 노사관계법제과
통계분류	일반통계 - 보고통계
보고목적	노동조합현황을 파악하여 노동조합수, 조합원 수 등에 관한 자료 제공
조사주기	1년
보고대상 지역	전국
보고단위 및 보고대상 규모	○ 사업체 ○ 전국 노동조합이 설립된 모든 기관 및 사업체
자료보고방법	행정집계
보고체계	지방고용노동관서 및 지방자치단체(시도, 시군구)→고용노동부
보고항목	노동조합설립, 변경, 해산, 조직형태, 샵제도, 임원현황, 산하지부 및 분회현황 등
통계간행물명	전국노동조합조직현황

〈부록 표 19〉 노사분규통계 개요

통계명 (승인번호)	노사분규통계 (118026)
작성기관	고용노동부 노사정책실 노사관계지원과
통계분류	일반통계 - 보고통계
보고목적	노사분규 발생현황을 파악하여 노사분규에 대한 체계적이고 정확한 분석을 통해 노사분규의 사전예방과 조정을 위한 정책수립 등의 참고자료로 활용함은 물론 노사관계 안정 여부 판단을 위한 지표로 활용
조사주기	1년
보고대상 지역	전국
보고단위 및 보고대상 규모	○ 사업체 ○ 노사분규 발생 사업장
자료보고방법	행정집계
보고체계	사업장→지방고용노동청→고용노동부
보고항목	○ 노사분규 발생건수: 총괄, 지역별, 산업별, 규모별, 발생사유별 ○ 근로손실일수
통계간행물명	-

〈부록 표 20〉 기업체노동비용조사 개요

통계명 (승인번호)	기업체노동비용조사 (118008)
작성기관	고용노동부 고용정책실 노동시장조사과
통계분류	지정통계 - 조사통계
조사목적	사용자가 노동자를 고용하여 발생하는 제비용의 종류 및 금액 등을 종합적으로 조사 파악하여 노동정책 입안자료는 물론 기업의 임금 및 복지후생 정책입안 위한 기초자료 제공
조사주기	1년
조사범위	전국
목표모집단 및 조사모집단	○ 통계청 전국사업체조사 중 회사법인 중심으로 재구축한 기업체모집단 명부 활용 ○ 상용근로자 10인이상 회사법인(주식·유한·합자·합명회사)
조사대상 및 조사단위규모	○ 기업체 ○ 전산업의 상용근로자 10인 이상 회사법인(단, 농림어업 및 비영리기관 제외) 3,300개
자료수집방법	우편(팩스)조사
조사체계	조사대상→지방고용노동청→고용노동부
조사항목	○ 기업체에 관한 사항: 기업체명, 기업체 소재지, 회계결산기간, 전년도 기업체노동비용조사표 작성 여부, 상용근로자 월급여 지급연인원, 대표자명, 노조유무, 주요 생산품명 또는 사업내용, 상용근로자수 ○ 노동비용에 관한 사항: 임금, 퇴직급여 등의 비용, 법정복리비용, 법정 외 복리비용, 현물지급 / 채용관련 / 교육훈련 / 기타 노동비용사업체 현황
통계간행물명	기업체노동비용조사보고서(매년 8월)

〈부록 표 21〉 노동생산성지수 개요

통계명 (승인번호)	노동생산성지수 (344001)
작성기관	한국생산성본부 국가생산성추진팀
통계분류	일반통계 - 가공통계
작성목적	비농 전산업, 광공업(전기가스수도업 포함), 건설업, 서비스업의 산업대분류별 (물적)노동생산성 및 부가가치 노동생산성, 산업중분류별 (물적)노동생산성, 그리고 비농 전산업 및 제조업, 서비스업의 단위노동비용을 분기별로 측정, 분석함으로써 기업의 경영전략 수립 및 정부의 산업정책 수립에 필요한 통계자료의 주기적 생산·제공
작성주기	분기
작성범위	전국
작성대상	○ 기업체
기초자료 수집 및 자료명	「전산업생산지수」, 「광공업생산지수」, 「서비스업 생산지수」 한국은행 「국민계정 GVA」, 통계청 「전산업생산지수」, 「광공업생산지수」, 「서비스업 생산지수」 한국은행 「국민계정 GVA」
작성체계	산업생산지수, 불변부가가치, 노동투입량 추계에 필요한 기초통계 자료를 수집하여 산업대분류(1digit), 산업중분류(2digit)의 노동생산성지수 및 부가가치 노동생산성지수 추계
작성항목	○ 물적 노동생산성지수(상용근로자기준, 전체근로자기준, 전규모 전체근로자기준), 노동투입량지수(상용근로자, 전체근로자), 산업생산지수 ○ 부가가치 노동생산성지수, 불변 부가가치지수, 노동투입량지수(전규모 전체근로자기준)
통계간행물명	생산성 리뷰(분기별: 1,7,10월, 익년 1월)