

사업체 단위의 고용의 질 변화 분석

김 정우 · 부 가청 · 김 기민*

I. 문제제기

현대사회에서 삶과 관련하여 가장 중요한 문제는 무엇보다 ‘일자리’와 관련된 이슈일 것이다. 대체로 개인이 어떤 일자리에 종사하느냐가 그의 인생 전반에 있어 삶의 질과 만족도에 큰 영향을 준다고 보아도 무방할 것이다. 따라서 일자리의 구체적 내용과 관련한 문제, 즉 고용의 질에 대한 관심은 매우 중요하게 다루어져야 한다.

지금까지 고용의 질과 관련해서 여러 차원에서 논의들이 있었고, 국가수준, 기업(사업체 혹은 작업장)수준, 그리고 개인수준에서 고용의 질과 관련한 실증연구들도 수행된 바 있다.

본 논문은 ‘고용의 질’ 개념과 관련하여, 최근까지 국내외에서 논의된 결과들을 업데이트 하고, 실증연구들의 구체적 내용들을 검토함과 더불어 사업체패널 자료를 활용하여 고용의 질의 연도별 변동 추세와 부문별 지수 값들을 비교해보고자 한다.

본 논문은 다음과 같이 구성된다. 다음 제2절에서는 ‘고용의 질’ 개념과 관련한 해외의 논의를 살펴보고 제3절에서 국내 실증연구를 검토한 후, 제4절에서는 사업체패널 자료의 적용가능성을 검토하고 이를 활용하여 연도별, 부문별 추세를 살펴보고자 한다. 마지막 제5절에서 논문의 결과를 요약하고 함의를 제시하겠다.

II. 고용의 질 관련 논의

선진국들은 경제성장이 둔화되고 실업률이 높아지면서, 이를 해결하기 위해 일자리 창출에 많은 관심을 가져왔다. 그러나 2000년 이후 선진국들은 일자리 창출의 양적인 측면이 아닌 질적인 차원에서의 심도 있는 논의와 고민을 가져가기 시작했고, 이러한 개념을 ‘고용의 질(Quality of Employment)’, ‘좋은 일자리(Good Job)’, ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’ 등으로 구체화했다. 이 절에서는 OECD와 ILO를 중심으로 고용의 질의 개념과 측정 지표들이 어떻게 발전되어 왔는지 이론적인 논의를 정리해보고, 우리나라에서 논의된 고용의 질 측정 지표들을 살펴보고자 하겠다.

* 본 논문은 아직 진행 중이므로 인용을 하지 말아주시기 바랍니다.

1. 고용의 질 개념의 발전

고용의 질에 대한 관심은 고용의 질적 측면에 대한 정책적 관심이 높아지면서 유럽을 중심으로 발전되었다. 특히 고용의 질은 OECD 회원국이나 선진국뿐만 아니라 개발도상국들과 경제 수준이 낮은 국가에서 촉구되는 구호이기도 하다. 즉 인간다운 노동의 조건을 확립한다는 차원에서 근로기준을 마련하고 준수하게 하는 것으로, 예를 들면 아동에게는 강제노동을 하지 않을 권리, 성인에게는 과도한 근로시간과 열악한 근로환경에서 벗어날 수 있는 권리, 실업자에게는 빨리 일자리를 찾을 수 있는 권리, 은퇴한 고령자들은 근로생애를 통해 얻은 소득을 근거로 적절한 연금을 받을 수 있는 권리 등이 고용의 질에서 다루어지는 주제들이다.

이러한 고용의 질과 관련된 구체적인 논의는 1999년 ILO의 “괜찮은 일자리(Decent Work)” 개념으로 시작되었고, 2000년 유럽연합은 리스본 회의에서 유럽연합 회원국의 국제경쟁력 고취를 위한 노력으로 고용의 질에 대한 보다 구체적인 내용과 개념을 논의하고 이를 측정하기 위한 장기적 전망 하에 고용의 질 측정지표를 개발하기 시작했다. 이어 2003년 개최된 OECD 국가 고용담당 장관회의에서는 “더 많은, 더 좋은 일자리 창출”을 구호로 고용의 질이 보다 구체적이고 중요한 주제로 자리매김 되었다(방하남 외, 2007).

그러나 이러한 개념들은 국제비교를 위해 만들어진 것으로 우리나라의 상황과는 잘 맞지 않는 측면이 있다. 방하남 외(2007)는 ILO와 EU의 고용의 질 개념과 측정지표를 토대로 우리나라 실정에 맞는 고용의 질 연구를 위한 측정지표를 개발하였고, 많은 연구자들이 이 연구를 토대로 우리나라의 고용의 질을 측정하고 있다.

2. ILO의 고용의 질 개념

ILO는 1999년 처음으로 “괜찮은 일자리(Decent Work)”라는 이름으로 노동의 질을 측정하는 지표를 개발하였다. 이 개념은 “남녀노소 관계없이 모든 사람들이 자유, 평등, 안전, 인권이라는 보편적 조건하에서 보다 온전하고 생산적인 일을 할수 있는 기회를 촉진”하는 것을 목표로 하고 있다(ILO, 1999, 방하남 외 2007 재인용). 이후 이 개념을 국가 간에 비교하기 위한 구체적인 지표를 개발하였고, 이를 토대로 관련된 실증연구들을 진행해나갔다. <표 1>은 ILO가 개발한 “괜찮은 일자리(Decent Work)”의 개념들과 세부지표이다.

ILO 지표의 특징은 직접적용이 가능한 보편적인 지표들을 가장 많이 포함하고 있다는 점이다. 그러나 이 지표는 ‘경제사회적 맥락’이라는 지표 자체가 고용의 질을 구성한다고 보기 어려운 측면이 있다. 또한 국가 간 비교를 위해 만들어진 것으로 한 국가의 고용의 질을 평가하기에는 부족한 측면이 있다. 예를 들면 ‘철폐되어야 할 노동’ 지표의 경우 저개발국가와 관련된 이슈이기는 하지만, 우리나라에는 맞

지 않는다는 것이다. 반면 다른 연구에서 중요시 되는 ‘직업능력개발’에 대한 지표는 빠져 있어 한국적 지표 설정에서는 맞지 않는다는 주장이다(방하남 외, 2007).

<표 1> ILO의 관철은 일자리(Decent Work) 지표

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

자료 : 방하남 외(2007), p.7

3. EU의 고용의 질 개념

EU는 2000년 리스본 회의에서 ‘리스본 전략’이라는 이름으로 지속가능한 성장과 함께 더 많은 일자리와 사회적 통합을 지향하는 지식기반경제로의 이행을 선언하였고, 이와 함께 의제에서 ‘근로생활의 질(Quality of work life)’이라는 개념을 유럽에

서 복지구축의 주요 추진 요소로 선언하였다. 이어 2001년 유럽이사회에서는 ‘노동과 고용의 질(Quality of work and employment)’의 결정에 있어서 중요한 지표로 10가지 기준을 채택하였고 그 기준에 따른 구체적인 핵심지표도 함께 마련하였다(Lozano, 2005, 방하남 외, 2007 재인용). <표 2>는 2001년 유럽이사회에서 제시한 기준이다.

<표 2> EU의 고용의 질 핵심지표

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

자료: ECHP(European Community Household Panel); LFS(Labour Force Survey); ESAW(European Statistics on Accidents at Work). 방하남 외, 2007 p.19 재인용.

4. 우리나라 고용의 질 지표개발

방하남 외(2007)의 연구는 우리나라 상황에 맞는 고용의 질을 측정할 수 있는 지표를 개발한 연구이다. 이 연구는 ILO가 제시한 괜찮은 일자리(Decent work)의 개념과 지표가 선진국과 후진국에 두루 적용될 수 있는 글로벌한 지표로 개발되었지만, 각 경제단계별 특수성이 간과되고, 자본주의 경제에서 고용의 질을 확보할 수 있는 필수적인 요소인 인적자원 및 직업능력 개발 여건에 관한 지표가 빠져 있으며, 항목별 부문별 지수화과 되어 있지 않다는 문제점을 지적하였다. 또한 ILO와 EU의 고용의 질 개념이 주로 국가 간 비교분석을 위한 목적으로 다루어지고, 사회/기업/개인의 다차원적인 접근을 간과하고 있음을 지적하면서, 이러한 다차원적인 지표를 보완하고 우리나라의 실정을 반영할 수 있는 지표가 개발되어야 한다는 문제

의식에서 연구를 진행하였다. 결론적으로 방하남 외(2007)는 고용의 질을 거시적 차원(국가수준), 중위적 차원(기업수준) 그리고 미시적 차원(개인수준)으로 나누어 각 차원별로 해당되는 구성 항목을 개발함으로써 고용의 질을 객관적으로 평가할 수 있는 한국적 기준을 마련하였다.

이 중 본 연구에서 핵심이 될 수 있는 기업 수준에서의 고용의 질과 관련된 구성 항목과 지표들은 <표 3>과 같다. 방하남 외(2007)의 연구에서 기업수준의 고용지표 개발에 사용된 데이터는 사업체패널 조사이다. 사업체패널 조사는 본 연구의 고용의 질 분석에도 사용될 자료로서 기업단위 혹은 사업체 단위에서 고용의 질을 분석하는데 최적화된 자료라 할 수 있을 것이다.

<표 3> 기업 수준에서의 고용의 질 구성 항목 및 정의

대분류	중분류	소분류	참고(출처)
가. 고용여건	고용규모	고용규모 근로자유형별 이직자수, 이직률	G3
	근로시간	주당 평균근로시간 야간근로자의 비율 교대제 근로자의 비율	Jencks et al.
	고용구성	여성근로자의 비율 고령근로자의 비율	G3 G3
	아동노동금지	아동노동건수	ISO
	강제노동금지	강제노동건수	ISO
나. 고용안정	비정규직고용	비정규직 근로자 비율 간접고용 비정규직 근로자 비율	
	고용안정정책	고용안정정책 정년제도 유무 평균근속연수	G3
	구조조정 (인력감축경험)	지난 5년간 강제적인 인력감축 경험 감축대상자에 대한 혜택(수당 등) 제공 단협 등에 정해진 해고절차	Bonnet et al. Bonnet et al. Bonnet et al.
다. 임금 및 복리후생	임금수준	산업내 임금수준 이상 최저 임금수준 또는 이하 근로자 비율	Bonnet et al. Bonnet et al.
	복리후생	건강보험, 고용보험, 산재보험, 노후소득 유급휴가일수	Jencks et al.
라. 훈련 및 교육 (숙련형성)	훈련시간	근로자유형별 훈련시간(직무성과향상 또는 직 무전환) 신입사원 교육	Bonnet et al. Bonnet et al.
	경력개발	고용가능성 제고, 경력개발교육	
마. 건강 및 안전	직업건강	직업건강위원회 직업건강안전관리프로그램 전염가능 질병교육 직업병 및 결근 공정한 산재보상, 재활, 복귀 프로그램	ISO

	안전한 작업환경	안전한 작업장 작업안전노사공동위원회 작업장 설비 위험물관리 인간공학 비상사태대비 사고, 산재사망률	G3 G3 ISO ISO
바. 고용평등 기회	차별금지 (고용, 승진)	관리자 중 여성관리자 비율 남성 대비 여성 보상 수준 고령근로자 비율 장애인 비율 차별행위건수	Bonnet et al., G3 G3
	다양성과 평등	다양성관련위원회	G3
사. 공정한 갈등해결 시스템	노사관계	결사의 자유 결사의 자유 위반건수 노동조합조직 단협적용 단체협약의 실효성 노사합동위원회의 존재 종업원 지분율 이윤분배제도의 시행	G3 G3 Bonnet et al. Bonnet et al. Bonnet et al. Bonnet et al.
	내부의사소통 시스템	징계관행 합리적인 징계절차	G3 ISO
아. 인권	프라이버시보호	프라이버시 보호	ISO
	인권	인권관련 투자협정 비율	G3
		인권관련 협력업체 비율	G3
		인권관련 교육형태/교육자수	G3
		인권관련 이의제기절차	G3
원주민 권리보호	원주민 교육받은 안전요원 비율	G3	
	원주민 권리위반 건수	G3	

자료 : 방하남 외(2007), p.104~105.

방하남 외(2007)의 연구에 따르면, 기업은 재화와 서비스가 생산되는 현장으로서 개별 근로자들의 고용의 질이 결정되는 공간이다. 따라서 고용의 질을 결정함에 있어 오히려 거시수준의 지표들보다 더 직접적인 영향을 미치고 있는 구체적 현상이다. 이 연구에서 개발된 지표는 지역과 산업별로 기업차원에서의 고용의 질을 계량화하고 횡단면, 종단면적 비교분석을 가능하게 했다는 특징을 가지고 있다. 지표를 구성하면서 사업체패널 조사를 가지고 분석한 결과, 우리나라에서 기업차원의 고용의 질은 고용안정이 가장 중요한 특성으로 언급되었고, 다음으로 임금 및 복리후생, 인권, 건강과 안전 순서로 그 중요도가 평가되어 최근 우리나라에서도 임금보다는 고용의 안정성이 고용의 질을 결정하는 중요한 항목이라는 점을 보여주었다.

III. 고용의 질 관련 국내 실증연구 검토

고용의 질, 혹은 좋은 일자리와 관련된 국내의 논의는 2006~2007년을 경과한 시점부터 촉발되었다. 방하남·이상호(2006)는 국내에서 최초로 ‘좋은 일자리’ 개념의 구성을 시도하고 그 결정요인을 실증 분석하였다. 그들은 산업심리학, 사회학, 경제학 등 각기 다른 학문에서 좋은 일자리와 관련한 주요 요소들을 추출하여 각각 직무만족도, 직업위세, 임금으로 ‘좋은 일자리’ 개념을 구성하였다. 이 개념 하에서 일자리의 수준을 좋은 일자리, 중상일자리, 중하일자리, 나쁜 일자리의 네 가지 범주로 서열화한 후, 상대적으로 좋은 일자리에 속할 확률의 결정요인과 효과를 추정하였다. 분석결과 좋은 일자리는 성별, 연령별, 학력별, 지역별, 근속기간별, 사업체 특성별, 산업별, 직종별로 불평등한 분포를 갖고 있음이 확인되었다. 이들의 연구는 고용의 질과 관련한 최초의 탐색적인 연구이면서 분과학문의 틀을 뛰어넘는 개념화를 시도했다는 측면에서 적지 않은 의의가 있다.

이영면·박상언(2007)은 고용의 질과 관련된 국제적인 논의의 흐름을 정리했다. 그들은 글로벌 기업들의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)이라는 관점과 ‘고용의 질’에 대한 글로벌 기준이라는 측면에서 ILO, GRI(Global Reporting Initiative’s)3, ISO(International Organization for Standardization)26000, DJSWI(Dow Johns Sustainability World Index)의 지표들을 정리했고, 국내 기업의 고용의 질을 평가하기 위한 지표를 제시했다. 그들이 제시한 지표는 근로시간, 고용규모, 비정규직 비율, 평균근속년수, 인력감축 경험, 임금수준, 복리후생, 훈련시간, 경력개발, 직업건강, 안전한 작업환경, 차별금지, 노사관계, 내부 의사소통, 프라이버시 보호라는 15가지 중분류 범주이다. 이들의 연구는 기업단위에서 고용의 질 측정과 둘러싼 국제적 논의를 정리했고, 국내에서 활용가능한 지표를 제시했다는 측면에서 의의가 있다.

2007년에 한국노동연구원에서 발간된 보고서인 『고용의 질 - 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가 -』는 ‘고용의 질’과 관련된 최초의 종합적인 연구보고서이다. 저자(방하남·이영면·김기현·김한준·이상호)들은 우선 앞서 언급한 논문들의 문제의식의 연장선에서 기업수준에서 ‘고용의 질’ 측정과 관련된 해외 논의를 정리한 후 우리 현실에 맞는 ‘고용의 질’ 지표를 개발했고 KLI 사업체패널조사의 적용가능성을 검토했다. 최종적으로 사업체패널 조사지표를 활용하여 고용의 질에 대한 실증분석을 시도했는데, 이때 각각의 항목 중에서 어떤 지표에 대해 중요성을 더 부여할 것인가, 즉 어떻게 가중치를 부여할 것인가가 중요한 문제가 된다. 저자들은 외부 전문가들에 대한 별도의 설문조사를 통해 각각의 지표들 중 어떤 지표가 더 중요한지를 물어보는 형식으로 상대적 가중치를 부여하였다. 상대적 가중치의 크기를 보면 통합가중치를 100으로 했을 때 대분류 지표 8개(고용여건, 고용안정, 임금 및 복리후생, 훈련 및 교육, 건강 및 안전, 고용평등 기회, 공정한 갈등 해결 시스템, 인권) 중, 고용안정(23.6), 임금 및 복리후생(17.9), 인권(15.0), 건강 및 안전

(12.7)의 순을 보여, 임금수준 보다는 고용의 안정성을 더 중요시하고 있음이 드러났다. 실증분석 결과 전체적인 고용의 질 수준은 평균 이하로 나타났고 훈련 및 교육, 경력개발을 위한 투자 등의 항목은 매우 미흡한 것으로 드러나 전반적으로 아직은 고용의 질이 미흡한 수준이라는 결론을 내리고 있다.

노용환·신종각(2007)은 우리나라 일자리 고용의 질의 추이를 주성분 분석을 통해 분석하였다. 그들은 시계열지표의 구성에 중점을 두어 미시지표들을 생략하고 실업률, 고용률, 비정규직 비율, 산업재해율, 근로시간, 이직률, 평균소득, 상대소득, 산재보험 및 고용보험 적용률과 같은 거시적 국가통계들을 중심으로 ‘고용의 질’ 지표를 구성하고 1995년부터 2007년까지의 추세를 분석하였다. 이때 지표 구성에 있어 자의성을 배제하기 위해 주성분분석의 방법론을 활용하였다. 분석결과를 보면 외환위기 이전까지는 실업률이나 고용률 같은 양적 고용지표들이 고용의 질에 큰 영향을 미쳤고 이들 지표의 하락과 함께 고용의 질도 하락하였으나 이후에도 전체적인 고용의 질은 크게 나아지지 않았는데, 그 이유로 저자들은 저소득계층의 소득점유율 하락이나 비정규직 비율의 증가 혹은 정체가 전반적인 고용의 질 개선에 걸림돌이 되었다고 평가하고 있다. 이들의 연구는 지표선정에 있어 주관성을 극복할 수 있는 방법론을 제기하고 이를 통해 국가수준에서 고용의 질 추세를 추정했다는 점에서 의미가 있다.

조성재 외(2009)는 사업체패널자료를 이용해서 공공부분의 고용관계를 분석했는데 방하남 외(2007)의 논의를 바탕으로 조직 단위에서 고용의 질을 측정하는 측정지표를 선정하였다. 측정지표는 근무여건, 고용안정, 임금 및 복리후생, 훈련 및 교육, 건강 및 안전, 고용평등기회, 공정한 갈등해결시스템, 인권 등 8개 대분류 지표가 선정되었으나 사업체패널조사 설문지의 가용성을 검토하여 최종적으로 선정된 지표는 건강 및 안전과 인권이 제외된 6개 대분류 지표(중분류로는 10개 지표, 측정지표로는 18개)이다. 부여된 지표별 점수에 대한 가중치는 이영면·박상언(2007)의 선행연구를 활용했는데 가중치를 반영한 최종적인 분석결과, 공공부분의 경우 거의 모든 고용의 질 세부 항목이 민간부문보다 다소 높은 것으로 나타났으나 일부 세부 항목들, 예컨대 임금 및 복리후생의 경우는 민간부문에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 이 연구는 선행연구들의 주요 성과를 바탕으로 실제 공공부문과 민간부문의 고용의 질을 직접 비교했다는 데에서 의미를 부여할 수 있다.

남춘호(2011)는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 노동시장의 불평등과 양극화 추세를 분석했다. 그는 직무·직업특성, 경제적 보상, 고용안정성, 숙련형성 및 발전가능성, 근무조건 및 작업환경, 참여 및 작업장내 관계라는 6개의 지표를 통해 고용의 질 지수를 구성하고 이를 분석에 활용하였다. 2001년부터 2008년까지 임금노동자를 대상으로 고용의 질 하위분류 지표를 0에서 1사이로 변환하여 고용의 질 지수(Quality of Employment Index)를 구한 결과, 2001년에 54.1에서 추세적으로 증가하여 2005년에 56.8로 정점을 찍은 후 2008년에 54.4로 다시 하락하는 모습을 보였다. 고용형태와 계급 및 직업별 차이가 고용의 질의 불평등에 기여하는 비중이 특

히 크게 나타났고 EGR 지수나 올프슨 지수의 추이는 고용의 질이 양극화 되고 있음을 보이고 있다. 저자는 고용의 질의 변화 추이를 분석했을 뿐 아니라, 동 지수를 활용해 상중하층으로 일자리 수준을 나누어 각 층별 일자리의 규모가 어떻게 변화해왔으며, 그 변화에 성별, 연령별, 산업별, 학력별, 직업별, 계급별 구성효과와 그 기여정도를 추정하여 불평등 및 양극화의 추세까지 보였다는 점에서 진진된 연구로서의 차별성을 보여준다.

유홍준 외(2014)는 고용의 질의 변화추이를 분석함을 통해 한국사회에서 연령계층화의 과정을 살펴보았다. 1983년부터 2012년까지 30년간의 경제활동인구조사 원자료를 사용하여 고용의 질 추세를 분석했는데, 이때 고용의 질은 방하남·이상호(2006)가 제시한 지표 중 경제활동인구조사를 통해 분석할 수 있는 5개의 지표(고용기회, 고용안정, 능력개발, 소득보장성, 노동조건)를 사용했다. 전체 취업자를 대상으로 분석한 결과 특히 청년층(15~24세)과 노년층(55~64세)에서 고용의 질이 지속적으로 악화되고 있으며 청년층의 경우는 고용안정성의 하락이, 노년층의 경우는 소득보장성의 악화가 고용의 질 하락의 주요 원인으로 나타났다. 이 연구는 30년이라는 장기간에 걸친 자료를 활용해 고용의 질의 변화추세를 살펴보고 이를 연령계층화라는 측면으로 해석을 시도했다는 점에서 기존 연구와는 차별점이 있다.

김영민(2014)은 지역별로 고용의 질 수준과 추이를 분석했다. 그는 고용기회, 고용안정성, 능력개발, 임금보상, 근로시간, 작업장 안전, 고용평등이라는 7가지 지표와 20가지 하위항목으로 고용의 질 지수를 구성하여 이를 지역별로 비교하였다. 지역을 식별할 수 있으면서 대표성을 가지고 있는 통계청의 지역별고용조사를 근간으로 기타 행정자료들을 결합하여 개인수준에서 일자리의 질을 식별할 수 있도록 자료를 구성하였고 선형표준화를 통해 일자리의 질 수준이 비교 가능하도록 하였다. 분석결과 2008년부터 2012년까지 줄곧 서울시의 일자리 질 지수가 가장 높았고 대전, 경기도 2~3번째 위치를 차지했으며 일자리의 질 지수가 상대적으로 낮은 지역은 강원, 경북 등이었다. 분석기간 동안 전국적인 일자리 지수는 2008년에 48.8에서 2009년 48.2로 소폭 하락했지만 그 이후부터는 다소나마 상승하여 2012년 51.0을 기록했다. 이 연구는 개인수준에서 지역별로 고용의 질을 측정 및 비교할 수 있는 자료를 활용하여 고용의 질의 지역 간 비교를 시도했다는 점에서 의미를 갖는다.

김기민(2015)은 방하남 외(2007)와 조성재 외(2009)의 선행연구를 바탕으로 공공부문과 민간부문의 고용의 질을 비교해보았다. 우선 근무여건, 고용안정성, 임금 및 복리후생, 교육훈련, 고용평등기회, 공정한 갈등해결의 6가지 범주로 '고용의 질'을 구성한 후, 연도별 부문별로 고용의 질 변화추이를 분석하였다. 고용의 질 종합지수로 볼 때 공공과 민간 양 부문 모두에서 2005년보다 2007년에 고용의 질이 전반적으로 상승하였고 그 이후에는 큰 변화가 없었다. 부문별로 보면 공공부문은 300인 미만 규모의 민간부문은 물론, 300인 이상 규모의 민간부문에 비해서도 6개 항목 모두에서 상대적으로 고용의 질이 높은 것으로 나타났다.

이상 국내에서 진행된 선행연구들을 보면 2006~2007년의 선구적 연구 이후, 고

용의 질을 활용한 다소 간의 후속연구, 응용연구들이 진행되었다고 할 만 하다. 연구들에서 역시 가장 쟁점이 되는 것은 고용의 질 측정지표와 관련된 것이라 할 수 있다. 즉 구체적으로 어떤 지표들을 포함할 것인가의 문제와 어떤 수준으로 그 차이를 반영할 것인가의 문제, 그리고 영역별로 가중치는 어떻게 부여할 것인가의 문제 등은 지속적으로 제기되는 문제들이다.

IV. 사업체 수준 ‘고용의 질’의 변화 추세

4절에서는 사업체패널조사 자료를 활용하여 사업체 수준에서 측정한 ‘고용의 질’이 어떻게 변화하였는지 살펴보겠다. 우선 사업체패널조사에서 가용한 자료 중 ‘고용의 질’에 해당되는 변수들의 범주를 근무여건, 고용안정성, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결 시스템의 6가지로 나누었다. 먼저 6가지 범주들을 구성하는 세부 항목별로 연도별, 부문별로 어떤 변화가 있었는지를 살펴본 후, 2005년부터 2013년까지 5개 시점에 모두 사용가능한 변수들로 종합적인 고용의 질(Quality of Employment Index: QEI) 지수를 구성하여 그 변화를 살펴보겠다. 마지막으로 개별 범주별로 전체 고용의 질의 변화에 어떤 정도의 기여를 했는지를 살펴보겠다(모든 분석에는 사업체패널조사의 횡단면가중치를 부여하였음).

1. 근무여건

고용의 질과 관련하여 첫 번째로 선정한 지표는 전반적 근무여건이다. 근무여건과 관련한 세부 항목으로는 근로시간, 교대제 여부, 그리고 산업재해 발생 등에 대한 현황을 살펴보겠다.

근로시간은 그 자체로 근로자들의 근로조건, 근로생활의 질, 삶의 질, 일·가정의 양립 등의 다양한 이슈와 관련되기 때문에 근무여건 가운데 매우 중요한 요소 중 하나이다. 사업체패널 조사는 2005년에는 주당 소정근로시간을 조사하지 않아, 아래에서는 주당 초과 근로시간을 활용하여 근로시간 현황, 특히 장시간 근로의 현황이 어떠한지 공공부문과 300인 이상 및 이하 규모의 민간부문을 비교하여 살펴보았다.

우선 주당 초과 근로시간을 보면, 특히 민간부문에 있어 2005년에서 2007년 사이 증가하였다가 2009년에 비교적 크게 감소하였다. 2009년의 초과근로시간이 감소한 것은 전년도에 발생한 경제위기의 영향이 반영된 것이라 추측해볼 수 있다. 이후 주당 초과근로시간은 이전의 수준을 회복하거나 소폭 상회하는 수준으로 증가했다. 예컨대 2013년 기준으로 공공부문은 4.72시간, 300인 미만 민간부문은 6.71시간, 300인 이상 민간부문은 6.53시간이었는데, 전반적으로 공공부문의 주당 초과 근로시간이 짧은 것으로 나타났다. 하지만 실근로시간의 경우 2007년을 기준으로볼 때 세 부문 모두에서 소폭 감소하거나 비슷한 수준을 나타냈다.

<표 4> 주당 초과 근로시간

(단위 : %)

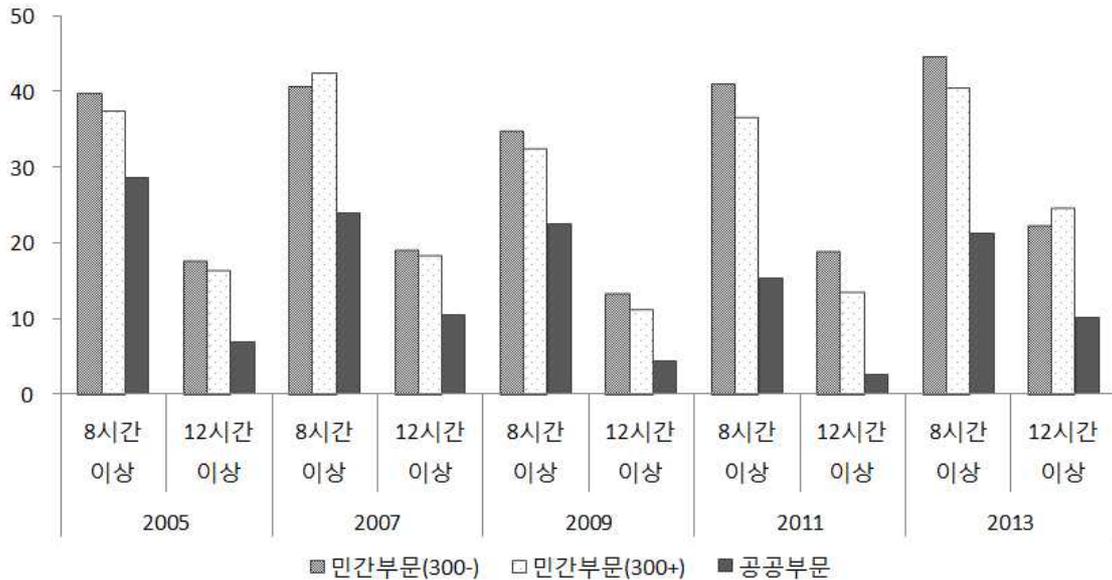
		2005	2007	2009	2011	2013
초과근로 시간	민간부문(300인 미만)	6.30	6.44	5.84	6.26	6.71
	민간부문(300인 이상)	6.26	6.55	5.64	5.95	6.53
	공공부문	4.94	4.91	4.58	3.64	4.72
실 근로시간	민간부문(300인 미만)		47.11	46.34	46.14	46.77
	민간부문(300인 이상)		46.26	45.82	46.11	46.57
	공공부문		44.91	44.75	43.72	44.72

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013,

장시간 노동은 국제적으로 통용되는 기준인 주 48시간(주 40시간제 적용 이후 주 초과근로시간 8시간)과 근로기준법상 연장근로시간 규제상한선인 주 12시간(주 40시간+12시간=주 52시간)을 기준으로 계산했다. 분석결과 공공부문의 경우 민간부문에 비해 장시간 근로를 시행하는 사업체의 비중이 약 10%~22%p 정도 낮게 나타났다. 주당 초과근로시간의 경우와 마찬가지로 장시간 근로를 하는 사업체의 비중 역시 2009년에 비교적 크게 줄어들었다가 이후에는 다시 증가하는 추세를 보이고 있다. 장시간 근로를 시행하는 사업체의 비중이 연도별로 등락을 거듭하는 것은 2008년 경제위기의 영향과 소정근로시간 단축의 제도효과 등이 중첩되어 나타난 결과로 추측해볼 수 있다.

[그림 1] 장시간 근로 현황(주당 초과근로시간 기준)

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

1) 배규식(2013) 참조.

교대제는 일반적으로 소비자의 수요에 즉시 대응할 수 있는 제품이나 서비스의 생산을 위해, 혹은 생산시설이나 설비의 최대한 가동을 위해, 또는 생산방식 상 작업의 중단이 어려운 경우에 이루어지고 있는 작업방식이다. 우리나라에서 가장 많이 활용하고 있는 격일제나 2조 2교대제는 노동시간이 공장가동(사업운영)시간과 고정적으로 묶여 있게 되어 장시간 노동을 재생산하는 구조적인 요인 중 하나이다. 민간부문과 공공부문 모두 교대제 비중이 2005년 이후 5~7%p 감소하는 경향을 보였고, 공공부문은 민간부문에 비하여 교대제 실시비율이 낮게 나타났다.

<표 5> 교대제 실시 비율

(단위 : %)

	2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	38.35	36.97	36.34	32.83	33.46
300인 미만	37.59	35.90	35.37	31.76	32.61
300인 이상	54.67	57.31	53.28	50.96	48.62
공공부문	30.00	27.20	29.31	24.79	22.88

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

2. 고용안정성

고용의 질과 관련한 두 번째 지표는 고용안정성이다. 1997년 경제위기 이후 근로자들이 직업 선택 시 가장 중요하게 여기는 항목 중 하나가 바로 고용안정성이며 특히 아직 사회안전망이 선진국에 비해 취약한 우리나라에서 고용안정성은 그 자체로 근로자의 생존권과 직결되는 매우 중요한 문제이다. 고용안정성을 측정하기 위한 세부 항목으로는 비정규직(직접고용) 비율, 이직률, 경영상의 이유로 정규직 인력감축 경험 여부를 살펴보았다.

<표 6> 평균 고용규모와 비정규직 근로자 비율

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	평균근로자(명)	126.9	130.5	131.3	135.8	128.4
	비정규직 근로자(%)	9.7	9.2	8.5	9.7	9.4
300인 미만	평균근로자(명)	89.6	84.3	84.3	85.2	83.7
	비정규직 근로자(%)	9.7	9.0	8.2	9.4	9.2
300인 이상	평균근로자(명)	924.5	1,013.4	952.8	993.7	925.1
	비정규직 근로자(%)	11.7	12.7	14.1	15.0	14.2
공공부문	평균근로자(명)	1,055.1	772.8	724.6	836.7	919.9
	비정규직 근로자(%)	19.8	17.5	16.9	18.9	19.0

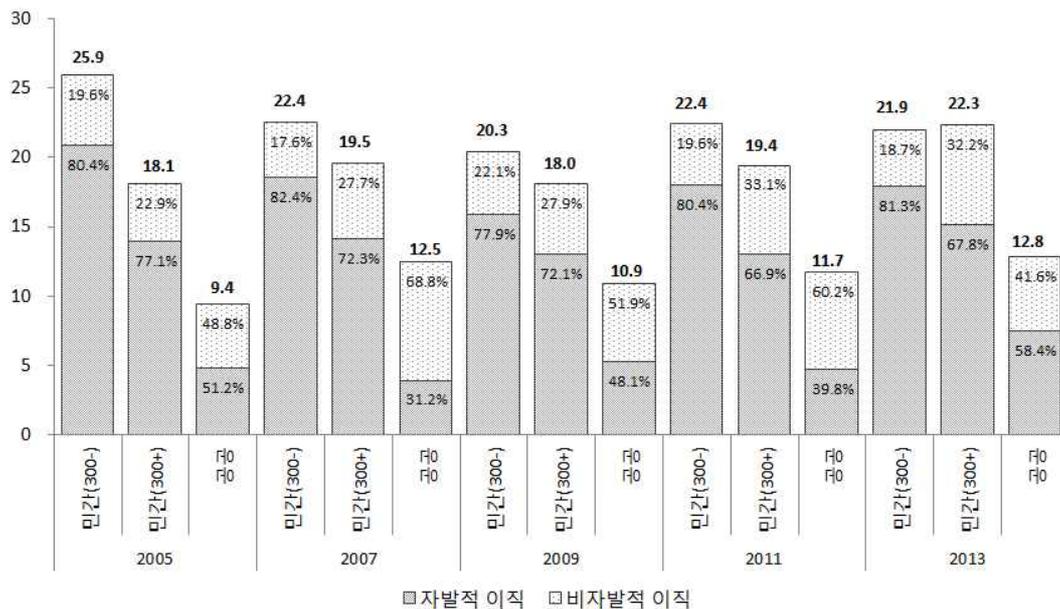
사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

우선 비정규직 근로자 비율은 말 그대로 고용이 안정되어있지 않은 근로자들의 비중을 측정하는 지표이므로 고용안정성을 대표하는 가장 중요한 측정지표라 할 수 있다. 여기서 비정규직 비율은 사업체와 고용계약을 맺고 있는 전체 인원 중에서 직접고용 비정규직 근로자가 차지하는 비율로 측정하였다. 즉 용역, 파견, 사내하도급 등 간접고용 비정규직과 특수고용 노동자들은 제외되었다는 것이다.

비정규직, 정확히 말해 기간제, 한시근로자 등 사업체에 고용되어 있는 직접고용 비정규직 근로자의 비율은 민간, 공공부문 모두에서 큰 변화가 없었다. 민간부문의 경우 2005년에 9.7%에서 등락을 거듭했지만 2013년에는 9.4%였고, 공공부문의 경우에는 2005년 19.8%에서 2013년 19.0%로 큰 차이가 없었다. 공공부문의 비정규직 비율이 민간부문에 비해 높은 것은 직접고용 비정규직만을 대상으로 비정규직 규모를 계산했기 때문인 것으로 추측된다. 민간부문의 경우 300인 미만 규모에 비해서 300인 이상 규모의 사업체에서 직접고용 비정규직 활용비율이 더 높았다.

[그림 2] 이직률

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

주 : 이직률 = 이직자 / ([조사기준년 총원 + 조사기준 전년 총원]/2) × 100

고용안정성과 관련한 두 번째 항목으로 이직률을 살펴보겠다. 2005년부터 2013년까지의 민간부문의 이직률은 20.0%~25.5%로 나타났고, 공공부문의 이직률은 12.2

~13.8%로 나타나 공공부문의 이직률이 민간부문에 비하여 상대적으로 낮았다. 특히, 공공부문은 민간부문에 비하여 비자발적 이직의 비중이 15~20%p 정도 높게 나타났다.

민간부문의 경우 2005년부터 2009년까지는 이직률이 5.5%p 감소하다가 2011년에 2.2%p 증가하였다. 반면에 공공부문은 2005년부터 2009년까지 1.6%p 증가하다가 2011년에 0.8%p 감소하였다.

고용안정성과 관련한 세 번째 지표는 평균 근속년수이다. 만약 평균 근속년수가 비교적 길다면 이는 비교적 고용이 안정되어있다는 간접적인 지표로 판단할 수 있을 것이다. 사업체패널 조사에서는 2007년부터 평균 근속년수에 대한 문항을 추가하여 조사를 실시하였다.

평균 근속년수는 공공부문의 경우 2007년에 10.28년, 2009년에 11.39년, 2011년에 11.95년, 2013년 13.09년으로 조금씩 늘어나고 있고 민간부문의 경우 2007년에 6.00년에서 등락하고 있는데 2013년의 경우에는 7.82년으로 나타났다. 공공부문의 평균 근속년수는 민간부문에 비해 연도별로 적게는 1.47배 많게는 1.77배 정도 긴 것으로 나타났으며 민간부문 내에서는 300인 이상 규모 사업체의 평균근속년수가 300인 미만 규모 사업체에 비해 항상 조금 더 긴 것으로 나타났다.

<표 7> 평균 근속년수

(단위 : 년)

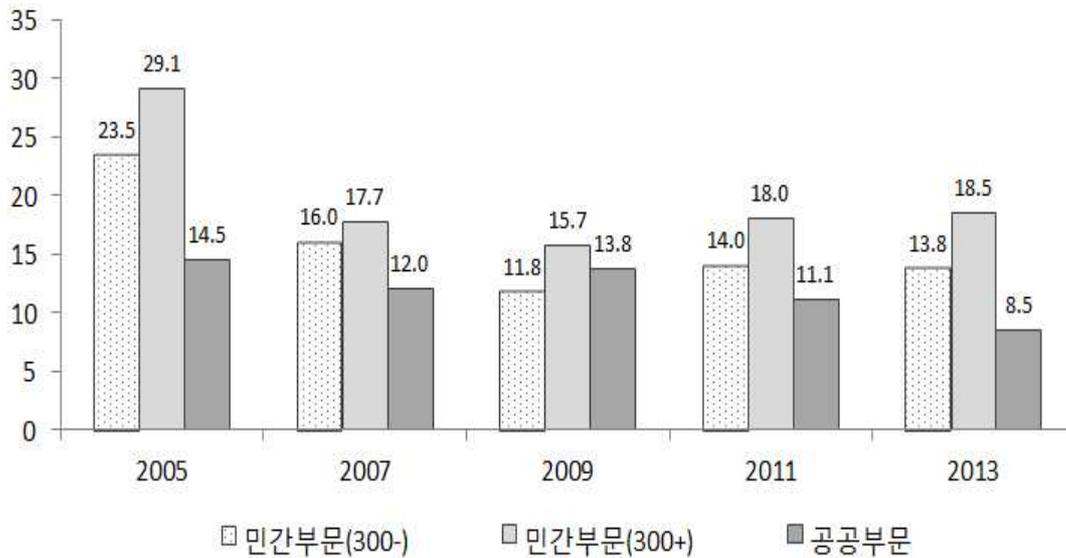
	2007	2009	2011	2013
민간 (A)	6.00	7.75	6.76	7.82
300인 미만	5.93	7.62	6.64	7.74
300인 이상	7.30	9.86	8.75	9.29
공공 (B)	10.28	11.39	11.95	13.09
(B/A)×100	171.3	147.0	176.8	167.4

자료 : 사업체패널조사 2007, 2009, 2011, 2013

네 번째 항목으로 경영상의 이유로 정규직 근로자를 인력 감축한 경험이 있는지를 살펴보았다. 해당 사업체의 비율을 보면, 300인 미만 민간부문은 2005년에 23.5%, 2007년에 16.0%, 2009년에 11.8%, 2011년에 14.0%, 2013년에 13.8%로 나타났다. 300인 이상 민간부문은 2005년에 29.1%, 2007년에 17.7%, 2009년에 15.7%, 2011년에 18.0%, 2013년에 18.5%였다. 민간부문의 경우 2005년에 비해서는 줄어들었지만 그 이후의 연도에서는 등락을 거듭하는 반면, 공공부문의 경우 경영상 이유로 정규직 인력 감축을 경험한 사업체의 비중은 비교적 일관되게 줄어드는 추세를 보이고 있다. 예컨대 그 비율은 2005년에 14.5%에서 2007년 12.0%, 2009년 13.8%, 2011년 11.1%, 2013년 8.5%로 나타났다.

[그림 3] 경영상의 이유로 인력을 감축한 사업체의 비율

(단위 : %)



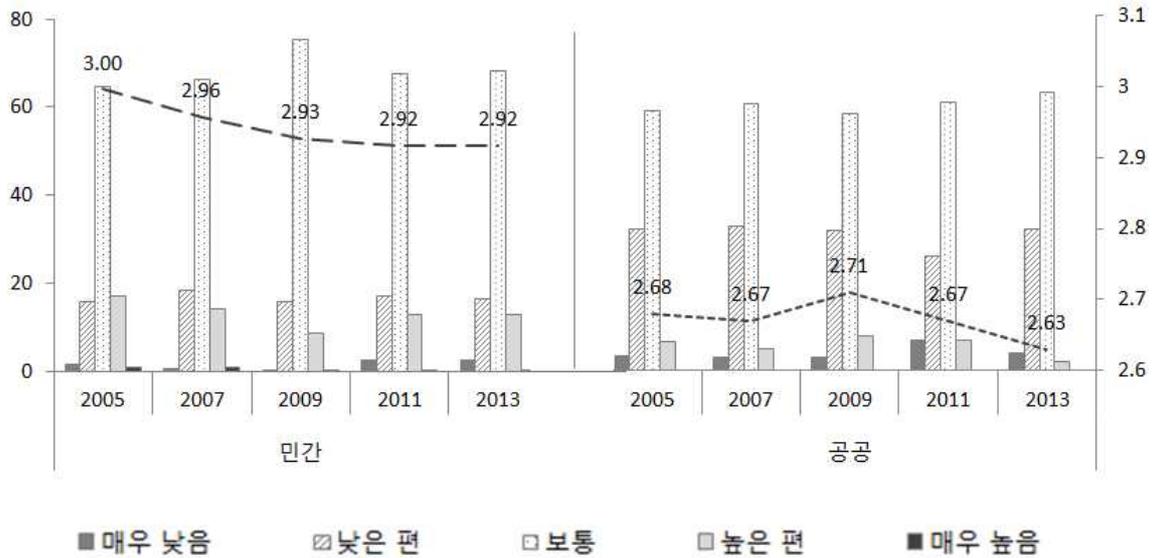
자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

3. 임금과 복리후생

고용의 질과 관련된 세 번째 지표는 사회보장급여 등의 부가급여를 포함하는 임금과 복리후생이다. 임금 및 복리후생은 일자리를 통해서 어떤 수준의 윤택한 삶을 영위할 수 있는지 가늠해볼 수 있는, 경제적 생활수준의 토대를 판단해볼 수 있는, 어찌 보면 가장 유용한 지표라 할 수 있을 것이다. 여기서는 임금 및 복리후생을 동종업계와 비교한 상대적 임금수준, 직접고용 근로자에 대한 4대 보험 적용비율, 법정 외 복리후생제도의 도입개수를 통해 측정하고자 한다.

[그림 4] 임금 수준

(단위 : %, 5점 척도)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011

주 : '5'는 매우 높음이고, '1'은 매우 낮음을 의미함.

먼저 동종업계와 비교한 임금수준은 공공부문의 경우 민간부문에 비해 상대적으로 낮게 나타났고, 공공부문은 시간에 따라 특별한 흐름을 보이지 않았으나 민간부문은 감소하는 경향을 보였다. 5점 척도 설문 의 일반적인 응답형태인 '보통'이라고 응답한 경우가 공공부문과 민간부문 모두 가장 높은 비중을 차지하였으며, 공공부문은 '낮은 편이다'라는 응답 비중이 평균적으로 30%로 민간부문의 16%에 비하여 약 2배 정도 높았고 민간부문은 '높은 편이다'라는 응답 비중이 평균적으로 13%로 공공부문의 6%에 비하여 약 2배 정도 높게 나타났다. 즉, 공공부문의 경우 '매우 낮다'와 '낮은 편이다'라는 응답이 민간부문과 비교하여 상대적으로 높게 나타났다. 다만 이러한 응답결과는 공공부문의 실질적인 급여 수준이 민간부문에 비하여 낮다는 의미가 아니라, 동종업계 사업체와 비교한 주관적인 값을 감안하여 해석에 주의하여야 한다.

사업체패널조사에는 사업체의 평균임금 혹은 임금분포에 대한 정보를 포함하고 있지 않는데, 실질적인 임금수준을 파악하기 위한 대리지표로 신입사원의 연봉을 살펴보면 오히려 공공부문이 민간부문에 비하여 다소 높았다(<표 8> 참조).

<표 8> 신입사원 연봉

(단위 : 만원)

			2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전체	대졸	2,019	2,086	2,253	2,386	2,498
		고졸	1,731	1,828	1,895	2,028	2,131
	300인 미만	대졸	1,997	2,060	2,234	2,357	2,469
		고졸	1,720	1,813	1,885	2,009	2,113
	300인 이상	대졸	2,471	2,546	2,580	2,880	3,034
		고졸	1,994	2,141	2,081	2,356	2,471
공공부문		대졸	2,609	2,699	2,495	2,789	3,008
		고졸	2,243	2,310	2,227	2,364	2,506

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

주 : 신입사원은 균필한 남성의 대졸 및 고졸임.

임금 및 복리후생과 관련한 두 번째 항목은 사회보험 적용율이다. 사업체패널조사에는 정규직의 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용비율에 대한 정보가 존재하지 않아, 직접고용 비정규직에 대한 4대보험 적용비율을 살펴보고자 한다. 우선 공공부문의 4대보험 적용률은 민간부문과 비교해서도 그렇고 절대적인 수준에서도 매우 높게 나타났다. 민간부문의 경우에는 300인 미만 규모 사업체에 비해 300인 이상 규모 사업체의 경우 거의 모든 연도에 거의 모든 사회보험에 있어 적용비율이 다소나마 높은 것으로 나타났다.

마지막 항목으로는 복리후생제도의 도입 정도를 파악하기 위하여 사업체에서 채택하고 있는 법정 외 복리후생제도의 도입 개수를 비교하였다. 공공부문과 민간부문 모두에서 2005년에 비해 2013년에 도입하고 있는 법정 외 복리후생제도의 수가 추세적으로 감소하는 모습을 보이고 있다. 공공부문과 300인 이상 민간부문의 법정 외 복리후생제도 도입 개수는 큰 차이를 보이지 않았다.

<표 9> 직접고용 비정규직 근로자 모두에게 4대 보험 적용 정도

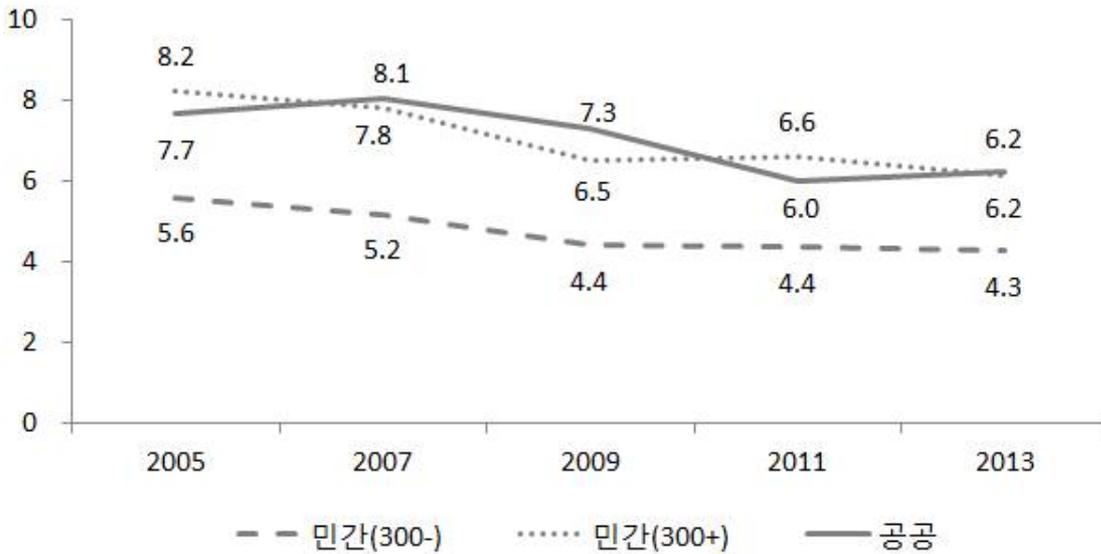
(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
국민연금	민간	74.8	84.1	83.4	81.7	80.5
	300인 미만	74.3	84.0	82.9	81.1	79.5
	300인 이상	84.0	85.4	87.6	88.7	91.2
	공공	95.5	95.6	97.9	96.1	94.9
건강보험	민간	80.0	88.4	87.3	84.4	84.0
	300인 미만	79.6	88.5	87.1	83.9	83.2
	300인 이상	87.7	87.1	89.5	89.7	92.7
	공공	95.3	96.6	97.9	97.5	94.9
고용보험	민간	75.0	81.9	82.3	81.6	81.4
	300인 미만	74.3	81.7	81.8	80.8	80.4
	300인 이상	87.1	85.2	88.3	90.5	92.7
	공공	96.9	96.6	98.9	96.1	95.9
산재보험	민간	86.2	90.9	87.6	88.4	88.3
	300인 미만	85.8	91.1	87.4	88.1	87.8
	300인 이상	93.0	88.1	89.5	92.0	94.1
	공공	96.6	96.6	98.9	98.0	95.9

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

[그림 5] 법정 외 복리후생제도 도입 수

(단위 : 갯수)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

주 : 법정 외 복리후생제도는 주거비 보조, 건강보건에 관한 비용지출, 식사비보조, 문화·체육·오락비용 보조, 보험료 지원, 경조비, 저축장려금, 자녀학비보조, 사내복지기금, 보육지원, 간병휴업제도, 근로자휴양, 종업원지주제, 통근비용, 자기계발 지원, 근로자 상담, 기타가 있음.

4. 교육훈련

고용의 질과 관련된 네 번째 지표는 교육훈련이다. 교육과 훈련은 근로자의 숙련을 향상시켜 현재의 직무를 보다 원활하게 수행하게끔 할 뿐만 아니라 향후 보다 나은 직무로의 이동가능성을 제고시키는 유력한 수단이다. 따라서 교육 및 훈련의 기회가 어느 정도 주어지고 있는가는 현재 일자리의 질과 관련하여 무시할 수 없는 요소이다.

<표 10> 교육훈련 실시 사업체 비율

(단위 : %)

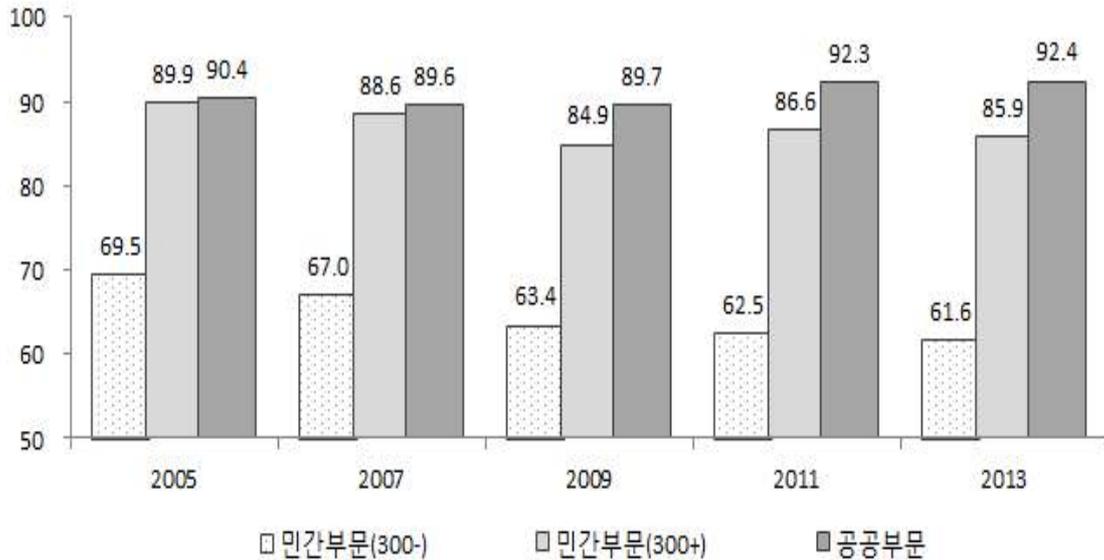
		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전체	86.7	87.0	79.8	81.3	84.3
	300인 미만	86.2	86.5	79.2	80.6	83.7
	300인 이상	96.7	97.1	90.8	92.8	95.3
공공부문		99.0	97.6	94.8	97.4	98.3

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

이와 관련하여 첫 번째 항목은 교육훈련을 실시하고 있는 사업체의 비율이다. 공공과 민간을 불문하고 대부분의 사업체에서 근로자들을 대상으로 교육훈련을 실시하고 있는 것으로 나타났는데 이는 물론 교육훈련의 내용이 직무와 직접적으로 관련되지 않은 일반훈련들도 포함되었기 때문일 가능성이 높다. 공공부문은 민간부문에 비해 교육훈련을 실시하는 사업체의 비중이 약간 더 높았고, 민간부문 내에서는 300인 이상 규모 사업체에서의 실시 사업체 비중이 300인 미만 사업체에 비해 10%p 이상의 비율로 다소 높았다. 2009년의 경우 공공과 민간을 불문하고 교육훈련 실시 사업체의 비중이 다소 줄어들었는데, 이는 경제위기의 영향일 가능성이 있다. 교육훈련 실시 사업체의 비율은 2011년부터 다시 상승하여 2013년에는 거의 종전 수준을 회복하고 있다.

[그림 6] 교육훈련 전담 부서 설치 사업체 비율

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

두 번째로 살펴볼 항목은 사업체내에 교육훈련을 전담하는 부서가 설치되어 있는 사업체의 비율이다. 교육훈련을 전담하는 부서가 설치되어 있다는 것은 그만큼 근로자에 대한 인적자원개발을 경영에 있어 중요한 행위 중 하나로 의미부여하고 있다고 판단해볼 수 있다.

공공부문의 경우 전담부서 설치사업체의 비율은 90% 수준을 유지하고 있어 여타 민간부문보다 약간이나마 높은 수준이다. 민간부문의 경우는 사업체 규모에 따라 매우 다른 양상을 보이는데, 300인 이상 사업체의 경우 교육훈련 관련 전담부서 설치사업체의 비중은 거의 공공부문의 수준에 육박하거나 약간 더 낮은 수준인 반면 300인 미만 사업체에서는 그 비율이 60%대로 나타나 300인 이상 민간부문과 공공부문에 비해서는 현격하게 낮았다.

<표 11> 다기능 교육훈련 실시 사업체 비율

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전체	30.3	28.9	12.5	28.1	30.3
	300인 미만	30.0	28.2	11.8	27.7	30.3
	300인 이상	37.4	41.1	24.3	36.1	30.4
공공부문		48.3	56.0	31.0	59.0	47.5

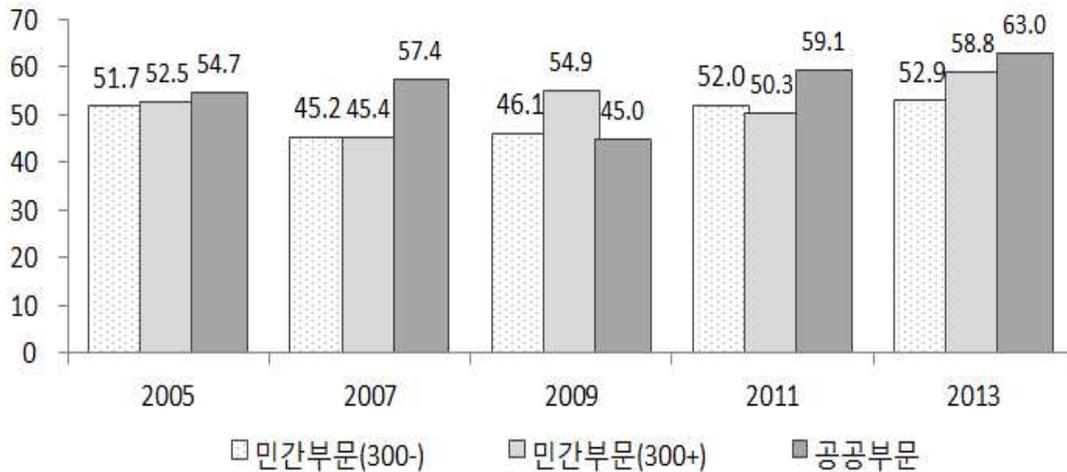
자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

다음으로 다기능 교육훈련을 실시하고 있는 사업체의 비율과 다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자의 비율을 살펴보겠다. 다기능화는 근로자에게 한 가지 이상의 직무에 대해 교육훈련을 실시함을 통해 여러 가지 기능을 수행할 수 있는 숙련수준을 형성하는 것을 목적으로 한다.

다기능 교육훈련을 실시하는 사업체의 비율은 공공부문의 경우 50% 수준에서 등락을 거듭하는 반면 민간부문은 30% 정도로 나타나 다소간의 부문 간 격차가 존재한다. 민간부문 내에서는 300인 이상 사업체가 300인 미만 사업체에 비해 다기능 교육훈련 실시 사업체의 비중이 더 높게 나타났다. 2009년에 다기능화 교육훈련 실시사업체의 비중이 크게 감소했는데 이는 경제위기의 영향일 가능성이 있다.

[그림 7] 다기능 교육훈련 적용 근로자 비율

(단위 : %)

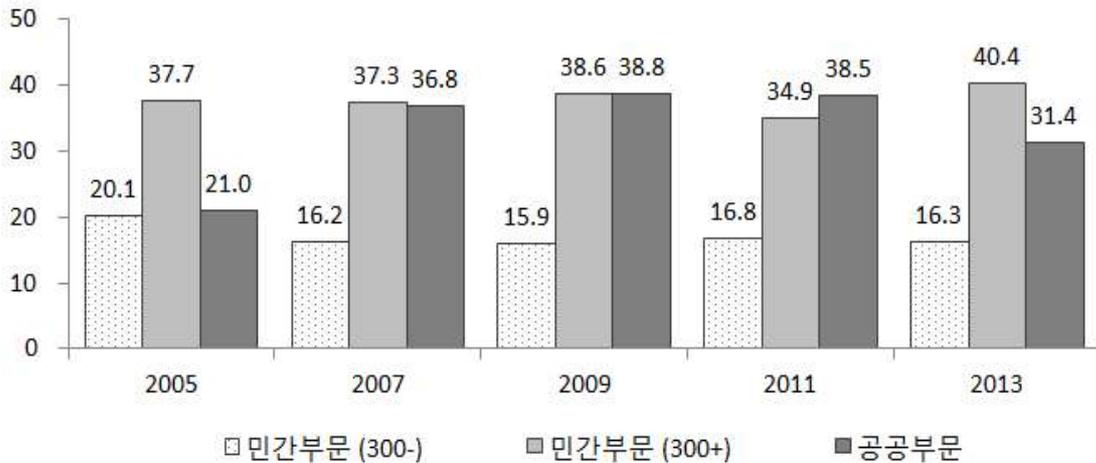


자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자의 비율을 살펴보면 2009년만 제외하면 공공부문에서의 비율이 적게는 54.7%(2005년)에서 많게는 63.0%(2013년)로 나타나 민간부문보다 약간 높은 수준이었지만 큰 차이는 없었다. 민간부문의 경우에 사업체 규모에 따른 차이는 다른 항목들과는 달리 크게 확인되지 않는다. 전체적으로 다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자들의 규모는 공공과 민간 모두에서 절반 정도 수준을 차지하고 있다.

[그림 8] 핵심인재에 대한 정의가 있는 사업체 비율

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

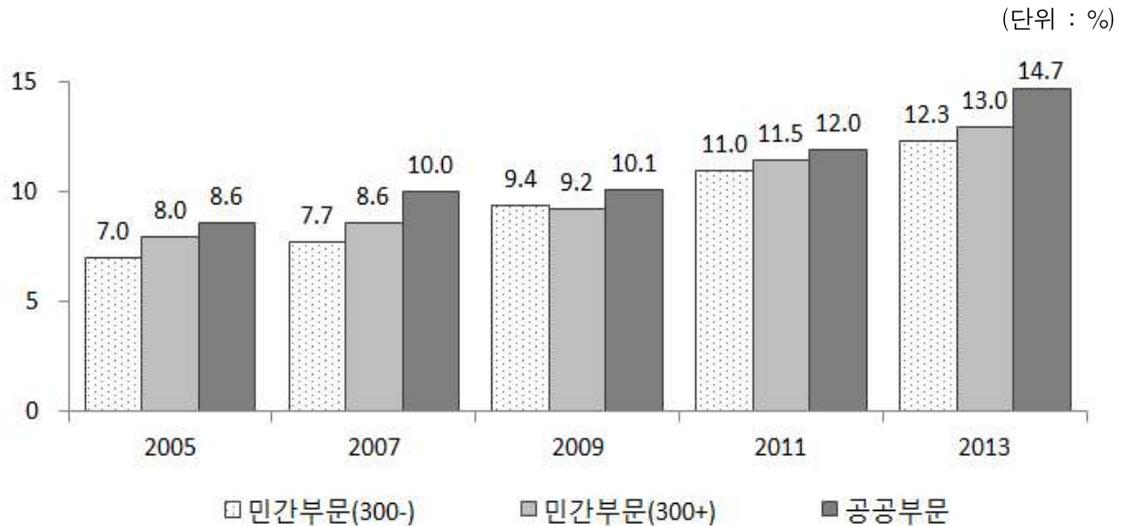
마지막으로 핵심인재에 대한 정의가 있는 사업체의 비율을 살펴보겠다. 핵심인재는 기업의 핵심역량을 담당하는, 기업의 유지·존속 및 성장을 위해서 필수적인 인적 자원을 뜻하므로 이들에 대한 별도의 정의가 있고 이들을 대상으로 하는 인사관리 시스템이 작동된다는 것은 핵심적인 인적자원에 대한 역량강화 정책이 존재한다고 보아도 무방할 것이다.

그 비율은 다른 항목들과는 달리 오히려 300인 이상 규모의 민간부문 사업체에서 더 높게 나타났는데, 예컨대 그 비율은 2005년에 37.7%에서 2013년에 40.4%에 이르기까지 비교적 큰 변화 없이 유지되었다. 반면에 300인 이하 사업체의 경우에는 그 비율이 2005년 20.1%를 기록한 이후 줄곧 16% 수준에서 큰 변화를 보이지 않고 있어 사업체 규모에 따라 핵심인재에 별도의 정의 및 인사관리는 큰 차이를 보임을 알 수 있다. 공공부문의 경우에는 2005년을 제외하면, 핵심인재에 대한 별도 정의가 있는 사업체의 비율은 30%대에서 등락하고 있다.

5. 고용평등

고용의 질과 관련된 다섯 번째 지표는 고용평등이다. 능력이 아닌 다른 요인에 의해 차별받지 않고 공평한 기회를 제공받는 것은 인권과도 관련된 중요한 권리일 뿐 아니라, 경제적 측면에서 보아도 과도한 불평등이나 차별은 그 자체로 근로자들의 근로의욕을 떨어뜨려 생산성을 하락시키는 원인이 되기도 한다는 점에서 고용의 질을 논할 때 다루어야 할 문제이다.

[그림 9] 여성관리자의 비중



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

고용평등과 관련해서 살펴볼 첫 번째 항목은 여성관리자의 비율이다. 성별 고용의 질 격차는 성별 임금격차, 성별 직종분리 등을 비롯한 여러 가지 측면에서 문제제기 되어왔는데, 여성이 관리직 이상의 지위로 승진하지 못하는 문제, 소위 ‘유리천장’의 문제 역시 거론된다.

사업체패널 조사에는 직종별·성별 인력분포를 조사하고 있는데, 이를 통해 여성관리직의 비율을 계산해낼 수 있다. 여성관리자의 비중은 대체로 공공부문이 가장 높고, 300인 이상 규모의 민간부문, 300인 미만 규모의 민간부문 순으로 높았으나 큰 격차를 보이는 것은 아니다. 다만 공공부문과 민간부문 모두에서 여성관리자의 비중은 연도별로 볼 때 조금씩이라도 상승하는 모습을 나타내고 있다.

다음으로 50세 이상 중고령 근로자의 고용비중을 살펴보겠다. 전반적으로 중고령 근로자의 고용비율은 공공, 민간 가릴거 없이 증가하는 추세에 있다. 이는 물론 인구구성 및 노동시장 취업자의 연령자체가 고령화되어 나타나는 현상일 것으로 판단된다. 공공부문보다 민간부문에서 50세 이상 중고령 근로자의 고용비율이 더 높고 민간부문 내에서도 300인 미만 규모 사업체의 중고령 근로자 고용비율이 300인 이상 사업체에 비해 더 높은 것으로 나타났다.

<표 12> 50세 이상 근로자의 비중

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전체	14.0	15.0	17.4	21.1	24.7
	300인 미만	14.1	14.9	17.3	21.1	24.9
	300인 이상	13.0	16.9	18.3	20.9	21.0
공공부문		12.9	14.3	15.5	17.4	18.7

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

마지막으로 검토할 항목은 장애인 근로자의 고용비중이다. 장애인 근로자의 고용에는 장애인 전체, 그리고 장애인 근로자의 규모가 큰 영향을 미칠 수 있고, 장애인 고용 촉진정책과 같은 제도적 요인들도 영향을 미칠 것이나 해당 기간 동안 그러한 측면에서 큰 변화는 없다고 가정하고 고용 비중만을 중심으로 살펴보겠다.

<표 13> 장애인 근로자의 비중

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전체	1.53	1.61	1.79	2.33	1.87
	300인 미만	1.54	1.61	1.78	2.35	1.88
	300인 이상	1.32	1.50	2.01	1.95	1.74
공공부문		1.49	1.90	2.07	2.43	2.29

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

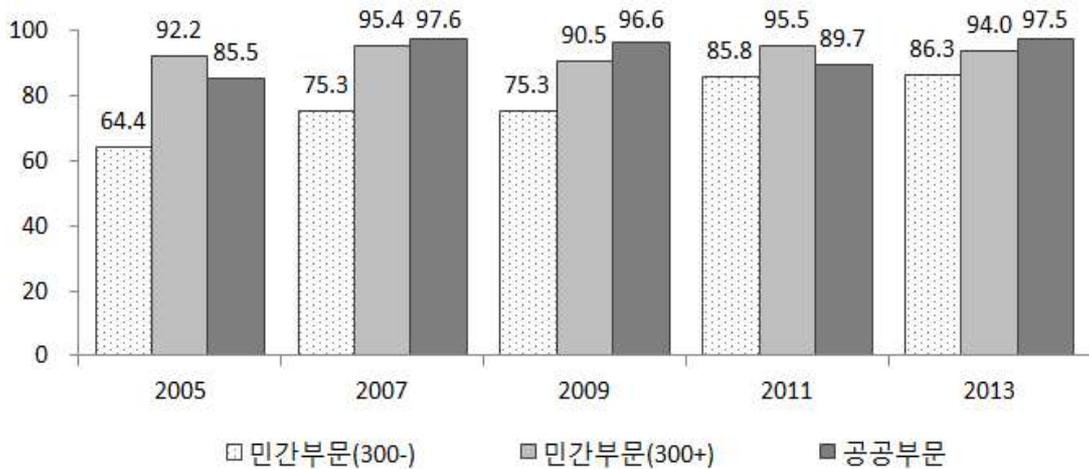
2005년에서 2013년 사이 장애인 근로자의 고용비중은 대체로 2011년까지는 조금씩 증가하다가 2013년에 다소 줄어드는 모습을 보였다. 이러한 경향은 공공부문과 민간부문에서 예외 없이 나타났는데 부문별로 보면 장애인 근로자의 고용비중은 공공부문이 민간부문보다는 높았다.

6. 공정한 갈등해결 시스템 설치

고용의 질과 관련된 여섯 번째 지표는 공정한 갈등해결 시스템의 설치 여부이다. 근로자들은 직장생활의 과정에 다양한 형태와 수준의 갈등을 경험하게 되며, 이는 개인적 수준의 갈등부터 노사 간의 집단적 갈등에 이르기까지 다종다양하다. 이때 갈등을 효과적으로 관리하고 해결하는 체계가 존재하고 있는가의 문제는 직장생활, 근로생활에 있어 무시할 수 없는 요소라 할 것이다.

[그림 10] 노사협의회가 있는 사업체 비율

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

공정한 갈등해결 시스템과 관련하여 첫 번째로 살펴본 것은 노사협의회의 설치여부이다. 노사협의회가 존재한다고 해서 그 자체로 공정한 갈등해결이 수행된다고 볼 수는 없지만, 최소한 공정한 갈등해결을 위한 제도적 틀은 갖추고 있다는 측면에서 이해할 수 있을 것이다. 노사협의회의 설치비율은 높은 편인데, 사실 30인 이상 사업체에서 노사협의회의 설치는 법적인 강제요건이라는 점에서 보면 설치되지 않았다는 비율의 의미는 인사담당자가 설치여부를 모를 정도로 활동이 전무하거나 법률적 요건을 갖추지 않았을 가능성도 있다. 노사협의회의 설치비율은 300인 이상 규모 민간부문 사업체와 공공부문은 비교적 높은 편이나 300인 미만 규모의 민간부문 사업체는 상대적으로 낮은 수준이다.

<표 14> 징계위원회가 있는 사업체 비중

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전체	49.3	47.9	41.6	49.4	44.2
	300인 미만	47.7	46.1	39.9	47.7	43.1
	300인 이상	83.9	83.2	71.1	78.7	69.6
공공부문		88.3	86.4	75.9	87.2	76.3

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

두 번째로 징계위원회가 존재하고 있는 사업체의 비율을 살펴보겠다. 노사협의회의 경우와 마찬가지로 징계위원회의 존재는 공정한 갈등해결을 위한 최소한의 제도적 틀이 마련되어 있는가를 살펴보는 지표로서 의미를 가질 것이다. 징계위원회가 공식적으로 설치되어있는 사업체의 비율은 공공부문과 민간부문의 300인 이상의 대규모 사업체의 경우는 상대적으로 높은 비율을 보였고, 민간부문의 300인 미만 사

업체에서 그 비율은 공공부문이나 민간 대규모 사업체의 약 절반수준을 상회하는 정도였다. 2005년에서 2013년까지 민간부문의 300인 미만 사업체에서의 징계위원회 설치비율은 큰 변화가 없었으나 300인 이상 민간부문과 공공부문에서는 그 비율이 2009년에 비교적 크게 감소했고 종전의 수준을 회복하지 못하고 있다.

7. 고용의 질 지수

이제 앞서 살펴본 고용의 질을 구성하는 6가지 지표들로 하나의 단일한 고용의 질 지수(이하 QEI)를 구성해보겠다.

<표 15> 고용의 질 지수 구성

지표	세부항목	내용
근로여건	사업체 규모	99인 이하 '0' 100~299인 이하 '50' 300인 이상 '100'
	초과근로시간	0인 경우 '100' 0~8인 경우 '75' 8~12인 경우 '50' 12~16인 경우 '25' 16이상인 경우 '0'
	교대제	교대제 미적용 '100'
고용안정	직접고용 비정규직 비율	0인 경우 '100' 0~5인 경우 '75' 5~10인 경우 '50' 10~15인 경우 '25' 15이상 '0'
	이직율	0~5인 경우 '100' 5~10인 경우 '75' 10~15인 경우 '50' 15~20인 경우 '25' 20이상인 경우 '0'
	정규직 근로자 감축여부	감축하지 않음 '100'
임금/복지후생	임금수준	5점 척도, 25점씩 부여
	직접고용 비정규직 4대보험 적용 정도	적용 '100'
	도입한 법정의 복리후생 수	2이하 '0' / 3~5 '25' / 6~8은 '50' / 9이상 '100'
교육훈련	교육훈련 여부	훈련함 '100'
	핵심인재 정의 여부	정의함 '100'
	핵심인재에 대한 별도 인사제도 여부	있음 '100'
고용평등	여성관리자 비중	10이상 '100' 그 외는 비중*10
	50세 이상 근로자 비중	10이상 '100' 그 외는 비중*10
	장애인 근로자 비중	2이상 '100' / 1.5~2 '80' / 1~1.5 '60' / 0.5~1 '40' /0~0.5 '20' / 0은 '0'
공정한 갈등해결 시스템	노사협의회 설치여부	설치함 '100'
	징계위원회 설치 여부	설치함 '100'

<표 15>에는 단일한 QEI를 구하기에 앞서 어떻게 세부 지표와 항목들이 설정되고 계산되었는지 나타나있다. 근로여건은 사업체의 규모, 초과근로시간, 교대제 여

부로 구성하였고, 고용안정은 직접고용 비정규직의 비율, 이직률, 그리고 정규직 근로자에 대한 감축여부를 추가했다. 임금 및 복리후생에는 동종업계 대비 상대적 임금수준과 직접고용 비정규직의 사회보험 적용률, 법정 외 복리후생제도의 도입개수를 포함했다. 교육훈련에는 교육훈련 실시여부, 핵심인재 정의 여부에 이들에 대한 별도의 인사제도가 존재하는지를 함께 고려했다. 고용평등은 여성관리자, 50세 이상 중고령자, 장애인 근로자의 고용비율로 구성했다. 공정한 갈등해결 시스템은 노사협의회 및 징계위원회의 설치 여부를 포함한다.

이러한 세부항목들로 계산된 지표값을 정규화하여 개별 지표별 평균을 구했고 이를 통해 단일한 QEI를 구했다. 통상 단일한 QEI를 구할 때 쟁점이 되는 것은 어떻게 지표별 가중치를 부여하는가의 문제이다. 가중치를 부여하지 않고 단순 합산하는 방식으로 QEI를 구하거나 전문가 설문 등을 통해 가중치의 비중을 조정하여 적용하는 방식도 있지만 첫 번째의 경우 지표별 중요도의 차이가 무차별해진다는 문제가 있고 두 번째의 경우 주관성이나 자의성이 과도하게 개입될 수 있다는 문제가 있다.

따라서 본 연구에서는 주성분분석을 통해 지표별 가중치의 부여에 있어 주관성을 배제하는 방식을 택하고자 한다. 구체적 방법은 다음과 같다. 우선 각 지표별로 주성분 분석을 통해 세부항목의 가중치를 부여하여 지표의 점수를 계산하였다. 이때, 각 지표별 값은 아래의 식 (1)의 방식으로 정규화하여 0부터 1사이의 값을 가질 수 있도록 하였다.

$$z_{it} = \frac{x_{it} - \text{Min}(x_{it})}{\text{Max}(x_{it}) - \text{Min}(x_{it})} \quad (1)$$

각 지표의 점수를 계산한 다음에는 다시 각 지표별 점수에 대한 주성분 분석을 통해 가중치를 두어 아래 식 (2)와 같은 QEI 함수를 도출하였다.

$$QEI_{it} = 0.10A_{it} + 0.13B_{it} + 0.21C_{it} + 0.18D_{it} + 0.22E_{it} + 0.16F_{it} \quad (2)$$

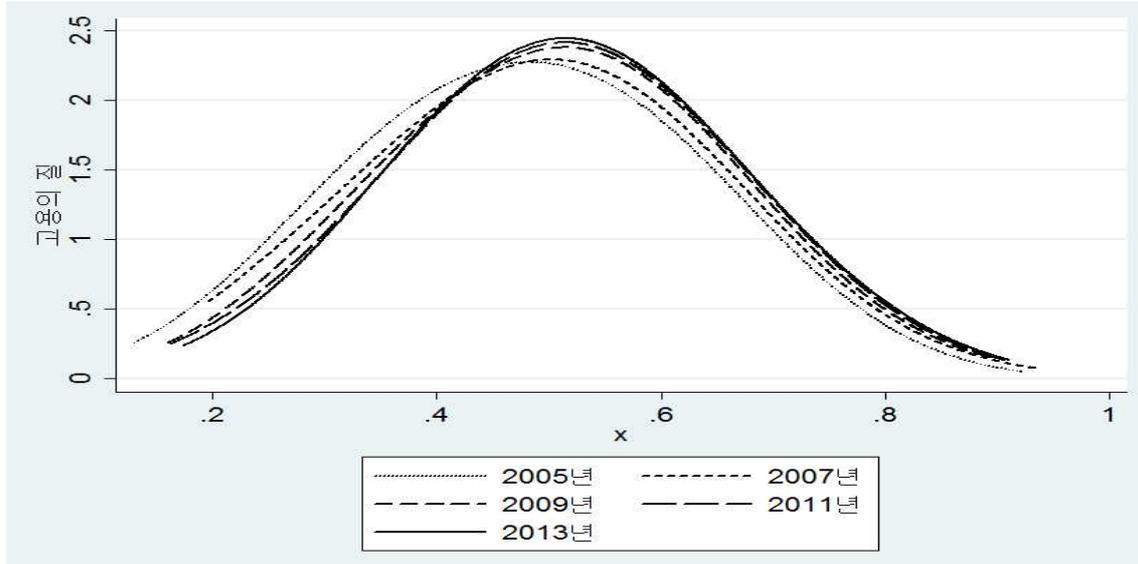
<표 16> 세부영역 별 고용의 질 기초통계값

	평균	최소값	1분위수	중위수	3분위수	최대값
근로여건(A)	0.625	0	0.497	0.624	0.812	1
고용안정(B)	0.605	0	0.470	0.620	0.842	1
임금 및 복리후생(C)	0.551	0	0.428	0.518	0.734	1
교육훈련(D)	0.401	0	0.250	0.250	0.500	1
고용평등(E)	0.614	0	0.439	0.598	0.888	1
공정한 갈등해결시스템(F)	0.702	0	0.500	0.875	1.000	1
고용의 질 지수(QEI)	0.577	0.144	0.488	0.584	0.672	0.938

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

이런 과정을 통해 최종적으로 도출된 QEI는 <표 16>과 같다. 우선 최소값과 최대값, 중위수, 그리고 1분위 및 3분위 값을 보면 0과 1사이의 값으로 각 지표들을 정형화하였음을 알 수 있다. 최종적으로 도출된 QEI는 0.577로 나타났다.

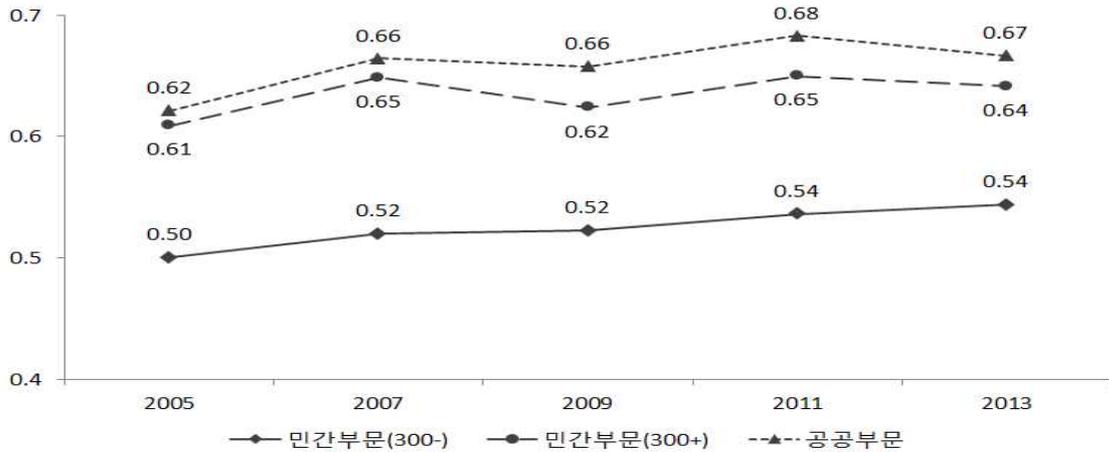
[그림 11] 고용의 질 지수 분포의 변화(2005년~2013년)



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

이제 QEI의 연도별 분포를 통해 고용의 질 수준이 연도별로 어떻게 변화했는지 살펴보자. [그림 11]은 2005년부터 2013년까지 사업체패널조사 자료를 바탕으로 구한 각 사업체별 QEI가 전체적으로 어떤 분포를 갖고 있는지를 그림으로 나타낸 것이다. 그림을 보면 연도별로 분포 자체가 우측으로 이동하고 있으며, 중위값의 크기도 조금씩이나마 커지고 있는 것을 발견할 수 있다. 이는 평균적인 고용의 질이 조금이나마 좋아지고 있는 것이라고 판단해볼 수 있다.

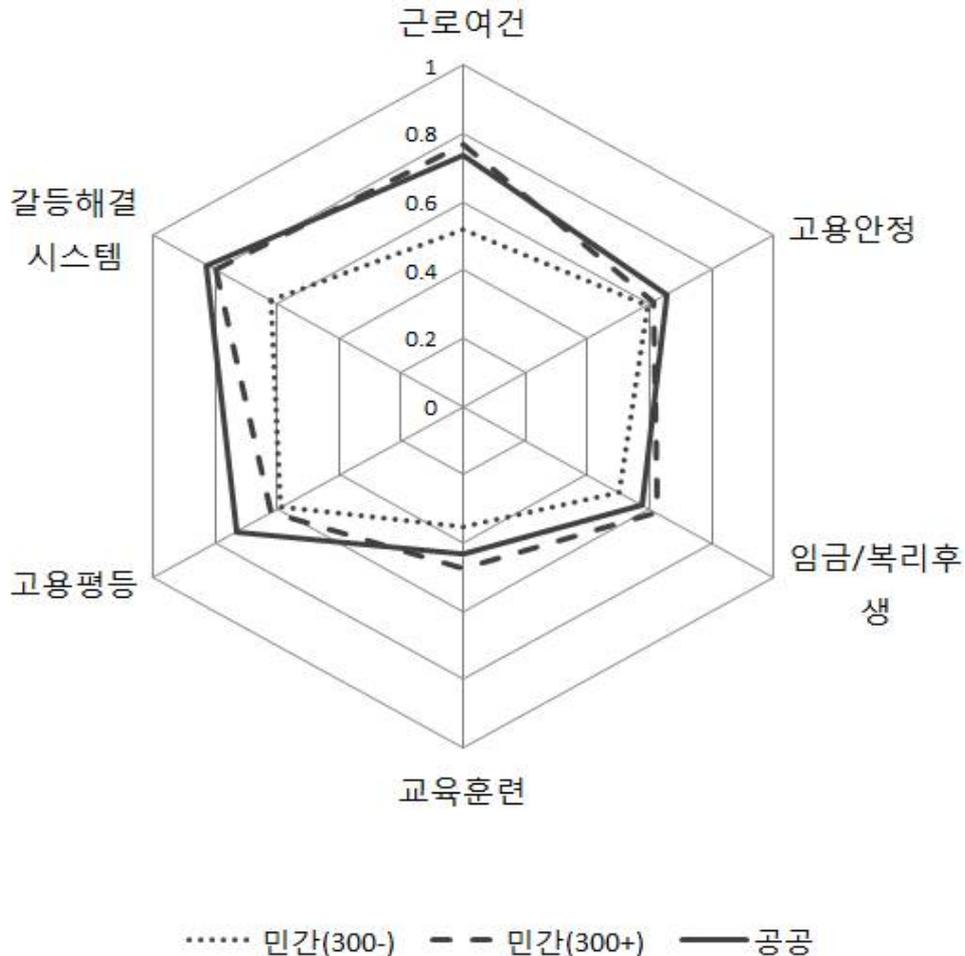
[그림 12] 연도별·부문별 고용의 질 추세



자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

[그림 12]는 사업 유형과 사업체 규모라는 특성에 따라 고용의 질이 어떤 추세를 보이는지 조금 더 자세히 살펴보고 있다. 앞서 연도별 분포의 이동을 통해 짐작할 수 있듯이, 2005년과 2013년을 비교해보면 공공부문과 민간부문 모두에서 고용의 질은 조금이나마 나아진 모습을 보인다. 그러나 지수의 크기로 볼 때 공공부문과 비교해서는 물론이고 300인 이상 규모 사업체에 비해 300인 미만 사업체의 고용의 질은 상대적으로 열악한 것으로 보인다. 민간부문의 300인 미만 사업체의 경우, 상대적으로 낮은 수준이긴 하지만 아주 완만한 상승추세를 보이는 반면, 공공부문과 민간부문의 300인 이상 사업체의 경우에는 비교적 큰 수준으로 등락하고 있는데 특히 2009년의 경우 고용의 질이 전년에 비해 하락하는 모습을 띄고 있다. 이는 전년도에 발생한 경제위기의 영향일 가능성이 있다.

[그림 13] 부문별·영역별 고용의 질 비교(2005년부터 2013년까지의 평균)



[그림 13]은 2005년부터 2013년까지 각 지표별 고용의 질 지수를 평균한 값이다. 그림 상으로도 공공부문의 고용의 질이 민간부문에 비해 상대적으로 우월한 것이 잘 드러나는데 특히 고용평등과 고용안정 분야에서 비교적 큰 격차를 보였다. 민간 부분에서는 규모차이에 따른 고용의 질 차이가 매우 크다는 사실을 발견할 수 있다. 300인 이상 규모의 민간부문 사업체의 경우 근로여건이나 임금 및 복리후생 부문은 300인 미만 규모 사업체는 물론이고 공공부문 보다도 다소 높은 수준을 보인다. 나머지 모든 분야에서 300인 이상 규모 사업체는 300인 미만 규모 사업체에 비해 높은 수준의 고용의 질을 보였는데, 특히 근무여건과 갈등해결시스템 지표에서 민간부문 사업체에서의 규모별 격차는 매우 큰 것으로 나타났다.

앞에서 QEI가 연도별로 조금씩이나마 나아지는 모습을 보이고 있음을 확인한 바 있다. 그러나 이것이 곧 우리나라에서 고용의 질이 점점 더 나아지고 있다고 해석하기에는 무리가 있다.

가장 큰 이유는 사업체패널조사가 포괄하고 있는 사업체의 범위가 우리나라 전체 사업체가 아니라는 점이다. 사업체패널조사는 상용근로자 30인 이상 규모의 사업체만 조사대상으로 삼고 있다. 따라서 가장 열악한 근로조건과 저임금, 낮은 생산성, 장시간 노동 등으로 특징지을 수 있는 소규모 영세 사업장이 체계적으로 분석대상에서 빠진다는 문제가 있다. 따라서 이 부분에 대한 추가적인 고려 없이 전체 노동 시장에서 고용의 질이 개선되었다고 언급하는 것은 합당하지 않다.

두 번째 이유는 본 연구에서 QEI를 구성할 때 활용한 분석지표들 대부분이 해당 사업체에 종사하는 정규직 근로자들만을 대상으로 하고 있다는 점이다. 예컨대 <표 15>를 보면, 직접고용 비정규직 비율, 직접고용 비정규직의 4대 보험 적용률 정도를 뺀 나머지 항목들의 경우 - 특히 나머지 고용안정, 임금 및 복리후생 부문의 항목들과 근로여건, 교육훈련과 관련된 항목들 전체 - 는 비정규직에 대한 측정이 체계적으로 배제되어 있다. 따라서 본 연구 결과는 30인 이하 소규모 사업체와 비정규직, 즉 현 노동시장 내에서 매우 영세하거나 열악할 것으로 예상되는 부문들을 배제하고 분석한 결과로 인식하는 것이 바람직하다.

또 하나 제기될 수 있는 지점은 아주 영세한 부문을 제외하고 분석한, 즉 30인 이상 규모 사업체의 정규직을 중심으로 분석한 결과에서 고용의 질이 연도별로 개선되고 있다고 하더라도 그것은 단지 평균값의 변화일 뿐일 수도 있다는 점이다. 즉 평균값은 개선되었다고 하더라도 부문별, 특성별 양극화가 존재한다면 평균값의 개선 자체와는 별도로 구조적으로는 바람직하지 않은 변화가 발생했다는 결론이 도출될 수 있다.

<표 17>은 규모, 노조여부, 사업유형, 산업 등 사업체의 특성별로 고용의 질의 분포가 어떠한지 보여주고 있다. 우선 QEI를 4분위로 나누어 하위 1분위와 상위 1분위 그리고 중간의 2분위를 각각 하위, 상위, 중위로 구분하여 각각의 지위에 해당 특성의 사업체가 어느 정도씩 분포하고 있는지를 계산해보았다.

<표 17> QEI의 집단 계층에 따른 사업체 분포(2005년~2013년)

		상위	중위	하위
규모	30~99인	16.0	51.7	32.4
	100~299인	39.5	50.1	10.4
	300~499인	56.2	38.2	5.6
	500인 이상	61.9	33.9	4.2
노조	유노조	46.3	45.9	7.8
	무노조	19.2	51.1	29.7
유형	민간	24.3	50.3	25.3
	공공	70.8	26.0	3.2
산업	제조	22.9	48.3	28.9
	비제조	26.4	51.1	22.5
	전기·가스·수도	72.4	26.4	1.1
	건설업	15.7	49.1	35.2
	개인서비스업	24.9	49.7	25.4
	유통서비스업	24.8	52.2	23.0
	사업서비스업	27.3	49.7	23.1
	사회서비스업	30.0	55.2	14.8

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

주 : 계층구분은 전체를 4분위(25% 미만, 25~50% 미만, 50~75% 미만, 75% 이상)로 나뉘었을 때, 25% 미만인 경우를 하위로, 25~75% 미만을 중위로, 75%이상인 경우 상위로 분류하였고, 사업체패널조사의 횡단면가중치를 부여한 값이다.

우선 규모를 살펴보면 규모별 격차가 매우 크다는 점이 발견된다. 500인 이상 사업체의 경우 전체의 61.9%가 상위에 위치하고 있으며 하위에 위치한 비중은 4.2%에 불과하다. 사업체 규모가 작아지면서 상위의 비중은 줄어들지만 그만큼 하위의 비중이 늘어나고 있지는 않다. 그러나 30~99인 규모 사업체에서는 하위에 속하는 비중이 32.4%로 상위에 속하는 비중 16.0%를 상회하고 있다(중위는 51.7%).

노조유무별로 살펴보면 유노조사업체의 경우 상위에 속할 확률이 46.3%에 달하나 무노조의 경우 그 비율은 19.2%에 그치고 있어 적지 않은 격차를 보인다. 하위에 속하는 비율은 유노조사업체에서는 7.8%에 불과했으나 무노조사업체 중에는 29.7%의 비율을 보였다.

민간과 공공의 차이 역시 극명하게 드러나는데 공공부문의 경우 상위에 속할 확률은 70.8%에 달했고 하위의 비중은 3.2%에 불과해 500인 이상 민간사업체의 분포와 유사했다. 민간부문 전체는 공공에 비해서는 중위 및 하위에 속하는 비중이 크게 높았다.

산업별로 보면 제조업과 비제조업의 차이는 그리 두드러지게 나타나지 않는데 비제조업 중에 상위에 속하는 비중이 높게 나타난 산업은 전기·가스·수도업인데 이는 상당부분 공공부문과 중첩되는 부문인 것으로 판단된다. 상대적으로 상위의 비중이 낮고 하위의 비중이 높은 산업은 건설업과 개인서비스업 등으로 나타났다.

이상의 분석을 조금 더 발전시켜서 해당기간(2005년~2013년) 동안 계층별, 규모별, 산업별, 노조유무별, 부문별로 평균적인 고용의 질 및 그 불평등도가 어떠한

지 추가적으로 살펴보겠다.

<표 18>에는 2005년부터 2013년까지의 평균적인 고용의 질 지수를 활용하여 고용의 질 지수가 각 사업체 집단의 특성별로 얼마나 차이가 있는지, 그리고 고용의 질 지수의 분포를 통해 구한 불평등도는 어떠한지가 여러 불평등 측정 지수들을 통해 나타나있다.

고용의 질 지수를 구하는 방법은 앞서 설명한 바와 같고, 지니계수 및 90분위/10분위 지수를 구하는 법은 널리 알려진 바와 같으니 설명을 생략하고, 아래에서 간단하게 타일지수를 구하는 법만 언급하겠다.

타일지수(Theil Index)는 경제적 불평등 정도를 측정하는데 사용되는 통계 지수 중 하나이다. 이론적으로 모든 개인이 같은 소득을 가지게 되면 계수는 '0'이 되고, 한명이 전체 소득을 가지게 되면 '1'이 된다. 여기에서는 소득 대신 QEI에 대한 타일지수를 아래와 같이 계산하였다.

$$Theil\ index = \sum_{i=1}^N \left(\frac{x_i}{\sum_{j=1}^N x_j} \cdot \ln \left(\frac{x_i}{\bar{x}} \right) \right)$$

여기서, x_i 는 i 번째 사업체의 QEI, \bar{x} 는 평균 QEI, N 은 전체 사업체수를 의미한다. 첫 번째 항은 전체 QEI에 대한 개별 사업체의 QEI의 비중으로, 두 번째 항은 평균에 대한 개인사업체의 QEI를 의미한다.

<표 18> 사업체 집단의 특성별 고용의 질 불평등 정도(2005~2013년)

		QEI 평균	타일지수	지니계수	90/10
전체		0.577	0.0287	0.1326	1.885
계 층 별	상위	0.697	0.0048	0.0554	1.286
	중위	0.523	0.0053	0.0584	1.329
	하위	0.349	0.0152	0.0943	1.559
규모	30~99인	0.488	0.0340	0.1460	2.013
	100~299인	0.580	0.0206	0.1120	1.710
	300~499인	0.634	0.0183	0.1058	1.631
	500인 이상	0.651	0.0152	0.0971	1.559
산업	제조업	0.568	0.0339	0.1454	2.021
	비제조업	0.581	0.0257	0.1247	1.808
	전기가스수도업	0.658	0.0187	0.1076	1.631
	건설업	0.537	0.0373	0.1557	2.115
	개인서비스업	0.563	0.0330	0.1415	1.920
	유통스업	0.573	0.0260	0.1243	1.783
	사업서비스업	0.597	0.0222	0.1165	1.762
	사회서비스업	0.592	0.0182	0.1045	1.627
노조	유노조	0.639	0.0161	0.1000	1.590
	무노조	0.533	0.0318	0.1403	1.966
유형	민간	0.568	0.0293	0.1340	1.899
	공공	0.652	0.0164	0.1004	1.609

자료 : 사업체패널조사 2005, 2007, 2009, 2011, 2013

이제 <표 18>에서 평균적인 고용의 질 지수를 보면, 사업체 규모가 클수록 고용의 질이 일관되게 높아지는 것으로 나타났고 제조업에 비해서는 비제조업의 고용의 질이 약간 더 높았다. 비제조업 내에서도 전기·가스·수도업의 평균적인 고용의 질은 0.658로 나타나 상대적으로 매우 높았고 건설업(0.537)은 가장 낮았다. 유노조 부문의 평균적인 고용의 질은 0.639로 무노조 부문의 평균적인 고용의 질 지수인 0.533과 비교할 때 적지 않은 차이를 보였다. 공공부문의 평균적인 고용의 질(0.652)은 민간부문(0.568)보다 높았다.

이제 각 사업체 집단의 특성별로 그 집단 내에서 개별 사업체들의 고용의 질의 분포를 통해 불평등도가 어떠한지 살펴보겠다. 흥미로운 것은 평균적인 고용의 질이 높은 집단일수록 낮은 불평등도를 보이고 있다는 것이다. 앞서 사업체 규모의 경우, 규모가 클수록 고용의 질이 높았는데, 반대로 고용의 질이 높은 집단일수록, 즉 사업체 규모가 클수록 오히려 불평등도가 낮았고, 사업체 규모가 작은 집단일수록 불평등도는 높아졌다.

이는 규모뿐 아니라 산업, 노조유무, 공공/민간 부문 등 모든 분야에 걸쳐 공통적으로 발견된다. 즉 고용의 질이 상대적으로 높은 비제조업, 유노조부문, 공공부문의 경우, 각각 제조업, 무노조부문, 민간부문에 비해 불평등도가 낮게 나타났다는 것이다. 이는 고용의 질이 높은 집단들의 경우 고용의 질 지수가 상대적으로 높을 뿐 아니라 해당 집단 내에서 개별 사업체들의 고용의 질 지수의 분산이 크지 않다는

것을 의미한다. 간단히 말해 고용의 질이 높은, 즉 좋은 일자리들을 제공하는 사업체들의 경우 비교적 동질적이라는 - 그 집단 내에서의 격차는 상대적으로 적다는 - 것이다.

다시 한 번 언급하자면, 대규모 사업체들은 소규모 사업체에 비해 고용의 질이 높을 뿐 아니라 그들 내부에서의 격차도 소규모 사업체에 비해 더 작다는 것이며, 유노조 사업체들의 경우 무노조 사업체들에 비해 고용의 질이 높을 뿐 아니라 그들 내부의 격차도 무노조 사업체에 비해 적다는 것이며, 공공부문 사업체들의 경우 민간부문 사업체들에 비해 고용의 질이 높을 뿐 아니라 그들 내부의 격차도 민간부문 사업체에 비해 적다는 것이다.

결론적으로 사업체패널조사의 조사 대상에서 30인 미만 규모의 사업체들이 빠져 있음에도 불구하고 사업체 규모별 고용의 질 격차가 적지 않고 고용의 질이 나쁜 부분의 경우 그 집단 내의 불평등도 역시 더 높게 나타났다. 이러한 사실은 향후 노동시장 전체의 고용의 질을 제고하기 위해서는 이들 부문, 즉 낮은 고용의 질과 높은 불평등도를 보이고 있는 부문이 최우선의 정책대상이 되어야 한다는 사실을 새삼 확인시켜 준다.

V. 제5절 소결

노동시장의 여러 문제들 중 가장 중요한 문제 중 하나가 일자리 문제라는 것은 의심의 여지가 없다. 그러나 과거와 같은 무조건적인 일자리 제공만이 능사가 아니라는 것은, 구직자들이 눈높이에 미치지 않는 일자리로의 성급한 취업보다는 비교적 긴 기간 동안의 탐색을 통해 눈높이에 맞는 일자리로의 취업을 시도한다는 사실, 그리고 노동시장 전체에서 볼 때 구인난과 구직난이 구조적으로 공존하고 있는 사실만 보아도 알 수 있다. 따라서 과거와 같은 고도성장이 더 이상 불가능한 소위 ‘고용 없는 성장’의 시대에 ‘고용의 질’ 문제는 더욱 중요한 정책적 고려대상이 되어야 할 것이다.

본 논문은 ‘고용의 질’과 관련된 국내외 논의들을 정리하고 특히 고용의 질을 측정할 수 있는 한국적인 기준을 제시한 선행연구들의 논의를 바탕으로 2005년부터 2013년까지의 사업체패널조사 자료를 활용하여 실제 사업체 수준에서 고용의 질이 어떠한지 또 어떻게 변화되어 왔는지 실증적으로 살펴보았다. 이때 고용의 질을 구성하는 하위 지표들에 가중치를 부여함에 있어 주성분분석을 활용하여 가중치의 크기를 결정하도록 하여 주관성이 개입될 여지를 없애고자 하였다.

근로여건, 고용안정, 임금 및 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결 시스템 등 6개의 항목과 총 17개의 세부지표를 통해 고용의 질 지수를 구한 결과 평균적인 고용의 질 지수는 0.577로 계산되었다.

2005년부터 2013년까지 고용의 질 지수의 분포 변화를 보면 중위값의 크기가 다소나마 커지고 있고, 분포 자체가 우측으로 이동하고 있어 고용의 질이 다소나마 나아지고 있다고 할 수 있다. 연도별 부문별 고용의 질 추세를 살펴본 결과 역시 모든 부문에서 평균적인 고용의 질 지수는 2005년에 비해 2013년에 다소나마 향상되었음이 발견되었다. 그러나 이러한 결과는 사업체패널 조사의 조사대상에서 30인 미만 영세사업장은 빠져있다는 사실을 감안하고 보다 신중하게 해석되어야 한다.

민간과 공공을 나누어 보면 공공부문의 고용의 질이 가장 높았고 300인 이상 규모의 민간부문은 공공부문보다 약간 낮은 수준이었으나 300인 미만 규모 민간부문의 고용의 질은 앞의 두 부분에 비해 비교적 크게 낮은 것으로 나타났다. 같은 집단의 고용의 질 수준을 6개 항목별로 살펴보면 공공부문은 상대적으로 고용평등과 고용안정에서 높은 점수를 보였고 300인 이상 민간부문은 근로여건과 임금 및 복리후생부분이 상대적으로 가장 높았으나 300인 미만 민간부문은 6개 항목 모두에서 상당한 격차로 낮은 점수를 보였다. 각 사업체 집단의 특성별로 집단별 평균적인 고용의 질과 그 불평등도를 살펴본 결과 규모가 큰 사업체집단, 비제조업, 유노조부문, 공공부문이 소규모 사업체집단, 제조업, 무노조부문, 민간부문에 비해 고용의 질도 높고 집단 내 불평등도 또한 낮았다. 이러한 결과는 향후 노동시장 전체의 고용의 질을 개선함에 있어, 낮은 고용의 질과 높은 불평등도를 보이고 있는 이들 부문이 최우선의 정책대상이 되어야 한다는 근거를 새삼 제공해준다.

참고문헌

- International Labor Organization(1999), ILO Convention 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organize.
- Lozano, E(2005), "Quality in Work: Dimensions and Indicators in the Framework of the European Employment Strategy", Paper Presented at the UNECE/ILO/Eurostat Seminar on Measurement of the Quality of Work, pp.11-13.
- 김기민(2015), 「고용의 질 - 공공부문과 민간부문의 비교를 중심으로 - 」, 『KLI 패널브리프』, 한국노동연구원.
- 김영민(2014), 『지역별 일자리 질의 현황 및 추이 분석』, 산업연구원.
- 남춘호(2011), 「고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석」, 『경제와 사회』 92, 비판사회학회, pp.1~29.
- 노용환·신종각(2007), 「주성분 분석을 이용한 우리나라 「고용의 질」 추이 분석」, 『직업능력개발연구』 10(3), 한국직업능력개발원, pp.45~65.
- 방하남·이상호(2006), 「‘좋은 일자리’(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석」, 『한국사회학』 40(1), 한국사회학회, pp.93~126.
- _____.이영면·김기현·김한준·이상호(2007), 『고용의 질 - 거시·기업·개인수준에서의 지표 개발 및 평가 -』, 한국노동연구원.
- 배규식(2013), 「한국의 장시간 노동과 근로시간 단축」, 『노동리뷰』 10월호, 한국노동연구원, pp.7~18.
- 유흥준·김기현·오병돈(2014), 「고용의 질 : 연령계층화와 구조적 지체에 대한 탐색(1983~2012)」, 『노동정책연구』 14(3), 한국노동연구원, pp.1~36.
- 이영면·박상언(2007), 「‘고용의 질’에 관한 글로벌 기준과 측정지표」, 『인사관리연구』 31(2), 한국인사관리학회, pp.149~177.
- 조성재·이병훈·이영면·나인강·김기민(2009), 『KLI 사업체패널자료를 이용한 공공부문 고용관계 분석』, 한국노동연구원.