

최근 노동시장 동향과 2005년 전망

황수경 · 정진호*

1. 들어가는 말

2004년 우리 경제는 수출 증가율이 31.3% (한국은행 추정치)에 달하는 예상 외의 호조를 이룬 가운데서도 민간소비가 2년 연속 마이너스 성장을 계속하는 등 내수부문 침체가 계속되면서 연간 경제성장률은 4.7%(한국은행 추정치) 수준에 머물렀다. 수출이 호조를 이루면 내수부문에도 파급효과를 미쳐 경기가 회복되리라는 연초의 기대와는 달리, 지난 한 해 동안 우리 경제는 소비심리와 투자심리 모두 악화되어 경기침체의 늪에서 헤어 나오질 못하였다. 과거 우리 경제를 견인해오던 수출 증가 → 내수 증가 → 소비 및 투자 증가 → 경제성장의 연관효과가 제대로 작동하지 않고 있음을 확인한 해였다.

노동시장에서도 성장에 따른 고용창출효과에 이상기류가 포착되었다. 2003년 3.1%의 경제성장에도 불구하고 취업자가 오히려 감소한 데 이어 2004년에는 4.7%의 성장률이

시현되었음에도 취업자 증가율은 1.9% 수준에 그쳤다. 전년도의 감소에 따른 반등효과를 기대하였지만 전년대비 약 40만개 일자리가 추가되었을 뿐, 2002년 7.0% 경제성장에 60만개 일자리가 만들어졌던 것에 미치지 못하였다. 취업자 내부적으로는 양극화, 전통적인 서비스부문의 구조조정 등에 따라 임금근로자는 약 3.4% 증가한데 반하여 자영업자, 무급가족종사자 등 비임금근로자가 약 -0.9% 감소하였다. 경제성장 → 고용창출의 고리에서도 구조 변화의 일단이 감지된다.

고용상황의 양적, 질적 개선을 위해서는 현재 우리 노동시장에서 진행되고 있는 구조 변화의 특징을 정확히 파악할 필요가 있다. 현상적인 특징보다는 구조적인 특징을 중심으로 최근 노동시장의 동향을 평가할 때 비로소 근본적인 원인 분석과 올바른 대안 모색이 가능하다. 이 글에서는 최근의 고용 및 임금 동향과 그 주된 특징들을 살펴볼 것이다. 아울러 2005년 노동시장을 전망하고, 이를 토대

* 황수경=한국노동연구원 연구위원(skhwang@kli.re.kr), 정진호=한국노동연구원 연구위원(jjh@kli.re.kr).



특 집

로 향후 과제를 도출하고자 한다.

2. 최근 고용 동향 및 주요 특징

가. 주요 고용지표 추이 및 고용상황 개관

2004년 고용사정은 외환위기 이후 처음으로 취업자수가 감소하였던 전년도에 비해서

는 다소 개선되었지만 일반 국민들이 체감할 수 있을 만큼 양호하지는 않았다. 2004년 취업자 증가율(1~11월 기준)은 전년도의 취업자 감소에 따른 반등효과에도 불구하고 1.9% 수준에 머물렀다. 고용창출효과가 높은 내수부문의 부진에 기인하여 경제성장으로 인한 고용 창출효과가 예년에 비해 그다지 높지 않았다.

한편 2004년에는 경기회복에 대한 기대심

〈표 1〉 2000년~2004년 고용 실적

(단위: %)

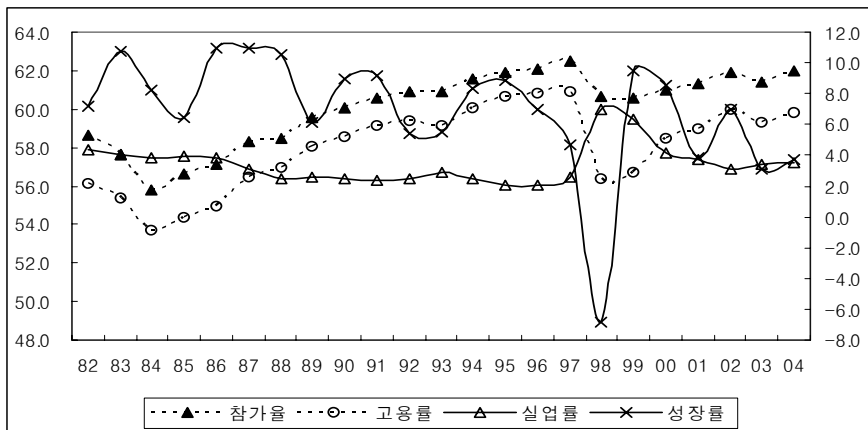
	2000	2001	2002	2003	2004. 1~11
경제성장률	8.5	3.8	7.0	3.1	4.7
취업자증가율	4.3	2.0	2.8	-0.1	1.9
경제활동참가율	61.0	61.3	61.9	61.4	62.0
실업률	4.1	3.8	3.1	3.4	3.5
고용률	58.5	59.0	60.0	59.3	59.8

주: * 2004년 경제성장률은 KDI의 연간추정치임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

한국은행, 『국민계정』, 각호 및 KDI, 『KDI 경제전망』, 제21권 제3호.

〔그림 1〕 참가율, 고용률, 실업률 및 성장률 추이





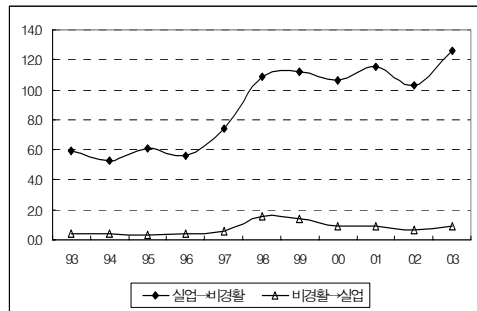
리 상승으로 노동공급이 증가하여 경제활동 참가율은 전년도에 비하여 0.6%포인트 높아진 62.0%를 기록하였다. 그러나 노동수요 증가가 노동공급 증가에 미치지 못하여 실업률은 전년도에 비해 0.1%포인트 높아진 3.5%를 기록하였다. 소폭의 취업자 증가에 따라 고용률(=취업자/생산가능인구)은 59.8%로 전년도보다 0.5%포인트 높아졌으나 2002년의 60.0%에는 여전히 미치지 못하고 있다.

그러나 체감고용사정은 고용지표상에 드러나는 것보다도 훨씬 더 악화되었다고 보는 것이 타당할 것이다. 구직자만을 실업자로 간주하는 (완전)실업률은 3.5% 수준에 머물고 있으나 외환위기 이후 실업에서 비경제활동인구로의 이동이 거의 2배 이상 높아진 것을 감안하면(그림 2), 실망실업자와 같은 유사실업자군이 광범위하게 존재할 가

능성이 있다. 구직단념자 및 비자발적 단시간 근로자까지를 실업자 범주에 포함시키면 실업률은 7.8% 수준이 되는 것으로 추정된다.

한편 도소매 및 음식·숙박업, 건설업, 가사서비스업 등과 같이 서민생활과 밀접하게 연관된 부문에서 고용이 위축되어 있는 것도 서민층이 체감하는 고용사정을 더욱 악화시키고 있다(그림 3). 이들 부문에서 퇴

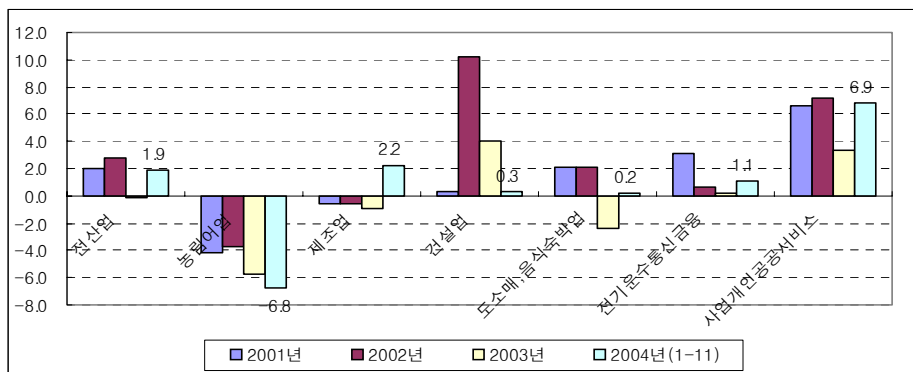
[그림 2] 경제활동상태간 이행확률 추이 (단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

[그림 3] 산업별 취업자 증감률

(단위: %)



주: 2004년 수치는 전년동기대비 증가율임.
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

출된 임금근로자 및 생계형 자영자들은 일부는 비경활인구로, 일부는 하층 임금근로자군으로 편입되고 있는 것으로 보인다.

나. 경제성장에 의한 고용창출효과 둔화

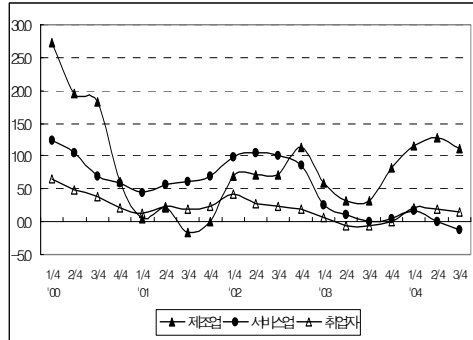
최근의 고용동향에서 가장 두드러진 현상 중의 하나는 경제 양극화를 배경으로 하는 노동시장의 구조 변화이다.

최근 우리 경제는 수출부문과 내수부문간에 뚜렷한 경기 양극화를 경험하고 있다. 그러나 수출에 주로 영향을 받는 제조업은 고용창출효과가 낮은 반면, 내수에 주로 영향을 받는 서비스업은 고용창출효과가 상대적으로 높기 때문에 현재와 같은 양극화가 지속되어 내수부문의 고용여력이 계속 잠식된다면 경제성장에 따른 고용창출효과가 현저하게 둔화될 가능성이 있다.

제조업 및 서비스업 성장률 추이와 취업자 증가율 추이를 비교해 보면, 제조업 성장률이 서비스업의 성장률을 크게 상회하는 시기에는 경제 전체의 고용창출효과가 낮았던 것으로 나타난다(그림 4). 제조업이 20% 이상 성장하면서 전체 경제성장을 견인했던 1999년의 경우 경제성장률이 9.5%에 달하였으나 취업자는 1.8% 증가하는 데 머물렀고, 서비스업이 1%대 성장으로 부진을 면치 못했던 2003년에는 경제성장률이 3.1%를 유지하였으나 취업자는 오히려 감소하였다.

[그림 4] 제조업 및 서비스업 성장률과 취업자 증가율

(단위: %)



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

중장기적으로 경제의 생산성이 증가하기 때문에 동일한 수준의 고용창출효과가 시현되려면 이전보다 높은 경제성장률이 요구된다. 생산성 증가에 따른 취업감소효과를 상회하는 정도의 산출량 증가가 이루어져야 비로소 취업자 증가가 시현될 수 있게 된다. 그러나 단기적으로 부문간 자원 배분의 조정에 의해서도 고용효과가 상이하게 나타날 수 있다. 2003년 현재 서비스업의 노동생산성(취업자 1인당 명목 GDP 기준)은 제조업의 64.3% 수준이다. 이는 부문별 성장률이 동일하다면 서비스업이 제조업에 비하여 고용창출효과가 상대적으로 높다는 것을 의미하며 동시에 고용창출을 주도할 수 있는 서비스 부문에 활력을 부여하는 것이 우리 경제의 고용여력을 확충하는 관건이 될 것임을 시사한다.



〈표 2〉 주요 산업별 취업동향

(단위: 천명, %)

	2001	2002	2003	2004. 1~11
농 립 어 업	2,148 (-4.2)	2,069 (-3.7)	1,950 (-5.8)	1,850 (-6.8)
제 조 업	4,267 (-0.6)	4,241 (-0.6)	4,205 (-0.9)	4,293 (2.2)
건 설 업	1,585 (0.3)	1,746 (10.2)	1,816 (4.0)	1,818 (0.3)
도 소 매 업	3,931 (2.6)	3,991 (1.5)	3,871 (-3.0)	3,806 (-1.8)
음 식 · 숙 박 업	1,943 (1.3)	2,007 (3.3)	1,981 (-1.3)	2,054 (4.1)
운 수 업	1,114 (4.3)	1,140 (2.3)	1,084 (-4.9)	1,125 (3.9)
사 업 서 비 스 업	1,149 (13.8)	1,251 (8.9)	1,303 (4.2)	1,455 (12.3)
보건복지, 문화사업	877 (10.6)	965 (10.5)	964 (-0.5)	1,050 (9.3)
기타공공·개인서비스업	975 (10.0)	1,038 (6.5)	994 (-4.2)	1,164 (17.9)
가 사 서 비 스 업	206 (10.8)	215 (4.4)	192(-10.7)	124(-36.1)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

최근 서비스업의 부진은 일차적으로 민간 소비가 크게 위축되어 있는데 기인한다고 할 수 있다. 그러나 보다 근본적으로는 IMF 이후 우리 경제의 2차 구조조정 성격이 띠고 있는 것으로 보인다. 외환위기 이후 제조업·대기업·상용직 부문의 구조조정으로 배출된 인력이 서비스업·중소기업·자영업 부문으로 대거 흡수되었는데, 내수 부문의 침체를 계기로 과잉고용되어 있는 이 부문에서 재차 구조조정이 이루어지고 있다는 판단이다.

우선 산업별로 취업동향을 살펴보면(표 2), 농림어업, 도·소매업, 가사서비스업 등에서 취업자 감소가 현저하고 건설업의 경우도 답보상태에 머물러 있다. 고령자의 자연퇴출비중이 높은 농림어업을 제외하면 현재 고전하고 있는 부문은 생계형 영세자영

업 비중이 매우 높은 부문으로 특징지어진다. 한편 제조업은 수출 호조에 힘입어 일정한 고용이 증가하였고, 서비스업 중 사업서비스업, 보건·복지·문화 등 사회서비스업, 기타 공공·개인서비스업의 고용확대가 두드러졌다. 이같은 서비스업의 고용 증가에는 사회적 일자리 창출과 같은 정부 주도의 고용창출정책이 기여한 부분도 적지 않았으나, 서비스업 내에서 전통적 저부가가치 개인서비스업과 선진형 사회서비스업의 경제적 성과에 분화가 진행되고 있을 가능성도 부인할 수 없다.

다. 전통적 자영업 부문의 구조조정과 서비스업의 재편

한편 종사상 지위별 취업동향을 살펴보면

〈표 3〉 종사상 지위별 취업동향

(단위: 천명, %)

	2001	2002	2003	2004 1~11
상 용 근 로 자	6,714 (5.0)	6,862 (2.2)	7,269 (5.9)	7,611 (4.9)
임 시 · 일 용 직	6,945 (-0.3)	7,319 (5.4)	7,133 (-2.5)	7,264 (1.9)
비 임 금 근 로 자	7,913 (1.5)	7,988 (0.9)	7,736 (-3.1)	7,688 (-0.9)

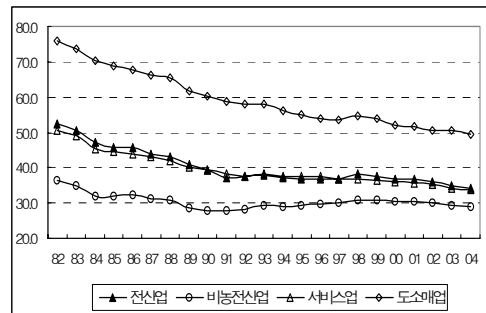
주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

자영업자 및 무급가족종사자와 같은 비임금근로자의 축소가 현저한 것으로 나타난다(표 3). 2004년에는 상용직이 4.9%, 임시·일용직이 1.9% 증가한데 반해, 비임금근로자는 0.9% 감소하였다. 비임금근로자의 감소는 2003년 이후 2년째 계속되고 있는데, 이에 따라 외환위기 이후 일시적으로 증가 하였던 비임금근로자의 비중이 2003년 이후 크게 감소하는 추세를 보이고 있다(그림 5). 취업자수가 감소하지는 않았다고 해도 2003년 이전에도 자영부문이 사실상 정체 상태에 있었음에 비추어 자영업의 고용여력은 이미 크게 축소된 상태였다고 할 수 있을 것이다.

자영업의 경우 고용기회의 감소와 더불어 소득증가율도 급격히 둔화되고 있는 것으로 나타난다(표 4). 비임금근로자의 소득변동률은 임금근로자에 비하여 전반적으로 클 뿐만 아니라 2003년도에는 임금근로자의 소득증가율이 9.9%인데 비해 비임금근로자의 소득증가율은 1.4%로 매우 낮은 수준에 머물렀다. 2004년 물가상승률이 3.6%임을

〈그림 5〉 취업자 중 비임금근로자 비중 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

감안하면 높은 물가상승률과 결부되어 이들 집단의 체감경기는 매우 낮은 상태임을 쉽게 추론해 볼 수 있다. 특히 전통적인 서비스업 부문인 도소매 및 음식·숙박업에서 2003년도 비임금근로자의 소득수준은 전년도에 비하여 오히려 -5.6% 낮아진 것으로 나타난다.

우리나라의 경우 자영업 비중이 지나치게 높고 서비스업의 구조도 전문직형이라기보다는 생계형인 경우가 많아 이 부문에서의 구조조정은 불가피한 측면이 없지 않다.



〈표 4〉 종사상 지위별 소득수준 동향

(단위 : 만원/월, %)

		전체 취업자	임금근로자	비임금근로자
전 산업	1998	117 (n.a.)	111 (n.a.)	132 (n.a.)
	1999	110 (-5.9)	103 (-7.1)	128 (-3.3)
	2000	119 (8.0)	110 (6.0)	144 (12.8)
	2001	138 (16.0)	121 (10.6)	183 (26.5)
	2002	152 (9.9)	132 (8.7)	210 (14.9)
	2003	162 (6.8)	145 (9.9)	213 (1.4)
도소매 및 음식·숙박업	1998	114 (n.a.)	93 (n.a.)	134 (n.a.)
	1999	109 (-4.4)	91 (-2.7)	129 (-3.7)
	2000	118 (7.9)	91 (0.7)	148 (14.6)
	2001	135 (14.8)	99 (8.5)	180 (21.5)
	2002	159 (17.6)	111 (11.7)	225 (24.9)
	2003	157 (-1.3)	118 (6.7)	212 (-5.6)

주 : 비임금근로자는 고용주 및 자영업자에 한정함. 비임금근로자는 월평균 소득 그리고 임금근로자는 월평균 임금소득을 기준으로 함.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료, 각년도.

〈표 5〉 주요국의 비임금 및 서비스업 부문 취업자 비율(2002)

(단위 : 미국달러, %)

		1인당 국민소득	비임금근로자 비중	서비스업 부문 취업자 비중
한	국	11,479	36.0	63.3
일	본	33,648	15.4	65.3
대	만	12,541	28.4	57.3
호	주	20,410	14.1	74.8
프	랑	24,032	8.7	74.9
독	일	24,099	11.2	65.0
스	웨	27,191	9.8	70.8
포	르	12,111	26.6	53.5
영	국	30,293	12.1	74.3
미	국	37,368	7.2	75.9

주 : 서비스업 부문(service sector)은 국제기준에 따름.

자료 : 통계청, 『국제통계연감』, 각년도.

OECD, *Labour Force Statistics(1982-2002)*, 2003.

Taiwan, *Statistical Yearbook*, 2003.

〈표 6〉 주요국의 서비스업 내역별 취업자 비중의 국제비교

(단위: %)

	멕시코 (1998)	스페인 (1998)	스웨덴 (1998)	미 국 (1998)	OECD (1998)	한 국		
						1993	1998	2003
서비스업 전체	55.6	61.7	70.9	73.8	63.5	52.5	60.0	63.6
사업 서비스업	3.9	9.0	12.2	15.8	11.4	7.2	9.4	11.2
배분 서비스업	22.0	22.4	19.4	21.2	21.3	23.7	25.0	25.0
개인 서비스업	17.5	11.8	5.9	12.1	9.2	11.0	13.1	13.6
사회 서비스업	12.2	18.5	33.4	24.8	24.0	10.7	12.5	13.8
구매력 기준 1인당 GDP	8,060	18,063	21,909	31,687	-	-	12,700	17,908

주: 사업서비스업은 금융, 임대, 연구개발, 정보서비스, 배분서비스는 운수, 유통, 도소매. 개인서비스는 음식숙박업, 가사서비스. 사회서비스는 교육, 보건의료, 복지, 공공행정 등을 나타냄.

자료: OECD, *Employment Outlook*, 2000.

2002년 현재 자영업 비중(36.0%)은 경제 발전 수준이 유사한 다른 국가들에 비해서 상대적으로 높은 수준이며, 반대로 서비스업 부문 취업자 비중(63.3%)은 다른 국가들에 비해서 상대적으로 낮은 수준에 머물고 있다(표 5). 서비스업 부문 취업자의 경우 그 규모가 문제가 되기보다는 어떤 내역으로 구성되어 있는가가 더욱 중요할 수 있는데, 우리의 경우 전통적인 배분 및 개인서비스업의 비중이 상대적으로 큰 데 반해 사회서비스업 비중은 다른 선진국들의 절반 수준에 불과하여 구조적 후진성을 보여주고 있다(표 6).

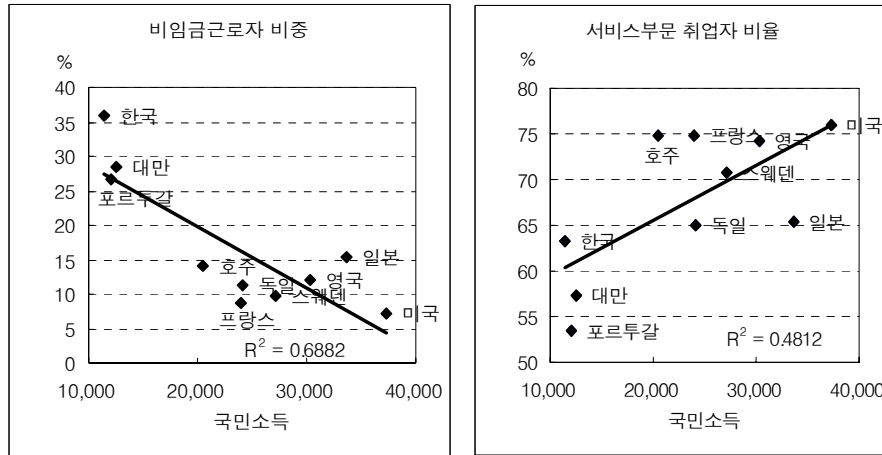
비임금근로자 비중과 1인당 국민소득은 음(-)의 상관관계, 서비스부문 취업자 비중과 1인당 국민소득은 양(+)의 상관관계를 갖고 있음에 비추어(그림 6), 자영업과 서비스부문의 구조조정은 우리 경제의 도약을

위해 필연적으로 거쳐야 될 관문이 될 수도 있을 것이다. 다만, 구조조정의 사회적 부담을 최소화하면서 정착시킬 수 있는 정책적 방안을 모색하는 것은 매우 중요하다 하겠다. 자영업과 서비스부문 구조조정의 정착 방안은 선진국에 비해서 크게 취약한 사회서비스 영역의 고용창출을 정부가 주도함으로써 서비스부문의 선진화를 추진하는 방법으로 가능할 것이다. 아울러 생계형 자영업으로부터 퇴출당한 근로자의 경우 고용보험과 같은 사회안전망으로부터 배제되어 있을 가능성이 높아 이에 대한 대응책 마련도 필요할 것이다.

라. 비정규고용의 확대

종사상 지위에서 임시·일용직으로 파악되는 비정규직의 규모는 다소 줄어들고 있

〔그림 6〕 1인당 국민소득과 비임금근로자 비중 및 서비스부문 취업자 비중의 관계



자료: <표 5>와 동일.

는데 반해 고용형태로 분류되는 비정규직 규모는 최근 들어 빠르게 증가하고 있는 것으로 파악된다.

2001년과 2002년에 임금근로자 중 27~28%를 차지하던 비정규직은 2003년에 33%, 2004년에 37%로 급증하였다(표 7). 근로자 수로는 2003년 460만 명에서 2004년 540만 명으로 1년 사이 약 80만 명이 늘어났다. 2004년 순증가된 고용이 42만 명임을 감안하면 취업자 증가의 두 배 이상의 속도로 비정규직이 증가하고 있는 것이다.

특히 2002년 이후 비정규직 규모가 크게 증가하고 있는데, 주로 계약직과 같은 기간제 근로자의 급격한 증가에 기인하고 있다. 2001년 당시 전체 비정규직의 절반 수준이던 기간제 근로자는 2004년 전체 비정규직

의 3분의 2를 점하게 되었다. 기타 유형의 비정규 고용규모는 거의 변동이 없거나 근소하게 늘어난 정도이다.

기간제 근로자는 시간제 근로, 비전형근로와는 달리 정규직과 거의 동일한 직무수행 방식을 취하되, 일정기간 동안만 전제로 하는 근로자이다. 최근 기간제 근로자가 증가하는 것은 단지 경기적인 요인 때문만은 아니며 그보다는 노동시장 구조 변화의 내용을 담고 있다고 보는 것이 타당할 것이다. 상용직 근로자 중 비정규직 비중(11.1%)이 큰 폭으로 증가하고 있음에 비추어 기업이 정규직 대신 임금이나 고용조정이 상대적으로 용이한 비정규직 채용을 선호하고 있거나, 정규직 채용에 있어서 일정한 시용기간을 두고 선별과정을 거치도록 하려는 채용

〈표 7〉 고용형태별 비정규직의 증가 추이

(단위: 천명, %)

	전 체	기간제 근로	시간제 근로	비 전 형 근 로					
				소계	파견 근로	용역 근로	특수고용 형태	가정내 근로	일일 (단기) 근로
2001. 8.	3,602 (27.3)	1,839 (13.9)	873 (6.6)	1,801 (13.6)	130 (1.0)	318 (2.4)	788 (6.0)	258 (2.0)	305 (2.3)
2002. 8.	3,794 (27.8)	2,022 (14.8)	807 (5.9)	1,845 (13.5)	88 (0.6)	346 (2.5)	749 (5.5)	239 (1.8)	423 (3.1)
2003. 8.	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	929 (6.6)	1,799 (12.7)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
2004. 8.	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	1,072 (7.3)	2,078 (14.2)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)

주: ()안은 임금근로자 중 구성비임.

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」 원자료.

관행의 변화가 나타나고 있는 것으로 판단된다.

비정규직 근로자 중 기간제 근로자의 근로조건이 상대적으로 양호하고 고용계약기간도 길어 고용안정성이 상대적으로 높다는 점, 다른 유형의 비정규직은 늘지 않고 있다는 점 등을 감안할 때 비정규직의 기간제 근로로의 흡수가 부분적으로 진행되고 있어 반드시 부정적인 측면만 있는 것은 아니다. 그러나 기간제 근로자 활용의 용도가 선별과정이나 경력형성 측면보다는 고용이나 임금유연성에 초점이 맞추어져 있다면 상시적 고용불안이나 기업에의 헌신성 약화 등 부작용도 적잖이 우려된다. 장기반복적 계약을 통한 기간제 남용방지를 위한 규제 및 사회보험의 적용확대, 부당한 차별 시정 등의 정책적 노력을 통해 비정규직 고용유인을 줄이고 정규

직-비정규직간 근로조건 격차를 줄이려는 일관된 정책방향이 요구된다.

마. 여성 주도의 취업자 증가, 저학력층 실업률 상승

마지막으로 고용구조가 변화하고 있는 가운데 계층간 고용기회의 배분이 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보도록 하자.

2004년(1~11월 기준) 전체 취업자수는 22,563천명으로 전년동기에 비하여 42만개 일자리가 새로 만들어졌다. 이 가운데 16만개는 남성 취업자, 26만개는 여성 취업자 증가로 이어졌다. 2003년에 여성 취업자가 급감했던 것과는 대조적으로 2004년에는 여성 취업자 증가가 전체 취업자 증가를 주도한 것으로 나타났다(그림 7). 여성의 경제



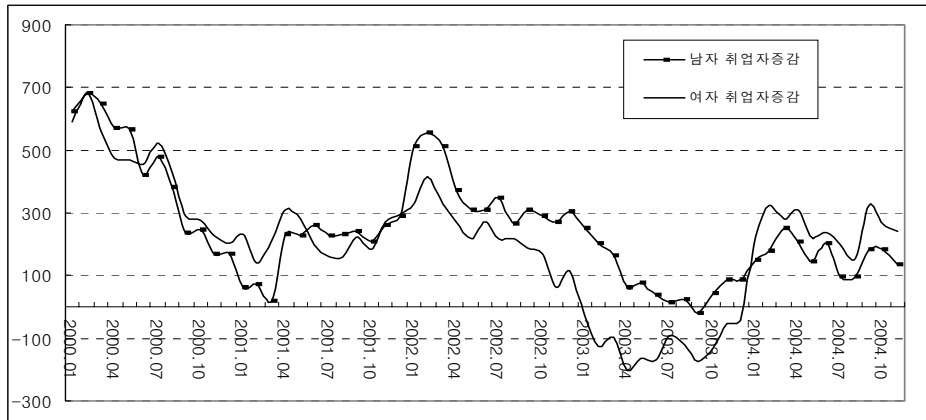
〈표 8〉 임시·일용직과 비정규직의 개념 구분과 유형 구성

	비정규직*			정규직	전 체
	기간제	시간제	비전형		
상용직	A(161만명, 11.1%)			D(609만명, 41.7%)	7,700천명
임시직	B(378만명, 25.9%)			C(310만명, 21.3%)	6,884천명
일용직					

주: * 2002년 5월 노사정위원회에서 합의한 비정규직 구분 기준에 따름.
 자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」 원자료. 노동부 보도자료(2004. 12)에서 인용.

〔그림 7〕 성별 취업자 증감 추이

(단위: 천명)



주: 전년동기대비 증가율임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

활동참가율은 49.9%로 전년대비 1.0%포인트 증가하였는데 추가적인 노동공급이 대부분 고용확대로 이어지면서 여성 실업률은 전년과 동일한 수준(3.1%)으로 유지되었다.

여성 고용확대가 활발하게 이루어진 영역은 공공 및 개인서비스업 부문으로 이 부문에서만 13만개 이상의 여성 취업이 늘어났다. 직업별로는 서비스직, 사무직, 단순노무직의 순으로 여성 취업이 늘었다. 그러나 이

들 직종이 대부분 비정규직 고용형태를 취하고 있어 고용의 질 측면에서는 우려스러운 점이 없지 않다. 「매월노동통계보고서」에 따르면 여성의 상대임금은 2002년 63.5에서 2003년 62.4로, 다시 2004년(9월 누계)에 62.2로 점점 확대되고 있는 것으로 보고된다. 「매월노동통계보고서」가 상용직 중심으로 조사되기 때문에 실제 성별 임금 격차는 더 확대되었을 가능성이 있다. 특히

〈표 9〉 학력별 실업동향

(단위: 천명, %)

	전 체	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
2000	913 (4.1)	697 (4.2)	100 (5.9)	116 (3.1)
2001	845 (3.8)	624 (3.7)	98 (5.4)	123 (3.1)
2002	708 (3.1)	496 (3.0)	93 (4.7)	119 (2.9)
2003	777 (3.4)	534 (3.3)	102 (4.9)	141 (2.9)
2004. 1~10	813 (3.5)	565 (3.5)	104 (4.6)	143 (2.8)
청년층(15~29세)				
	전 체	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
2000	402 (7.6)	281 (8.2)	67 (7.6)	54 (5.6)
2001	388 (7.5)	261 (8.0)	69 (7.2)	58 (6.1)
2002	341 (6.6)	219 (7.0)	61 (5.9)	61 (6.2)
2003	383 (7.7)	239 (8.4)	74 (6.8)	70 (6.5)
2004. 1~10	391 (7.9)	239 (8.8)	77 (6.8)	75 (6.7)

주: ()안의 수치는 실업률임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

무급가족종사자나 기사서비스업에서 빠져나와 재취업한 여성들의 경우 대부분 별다른 숙련이 없는 상태에서 비정규 고용형태로 취업을 하게 되기 때문에 근로빈곤계층(working poor)을 형성할 가능성도 배제할 수 없다.

남성의 경우는 노동공급 증가가 노동시장에서 충분히 흡수되지 못하여 실업률이 3.7%로 전년대비 0.1%포인트 상승하였다. 남성의 신규고용은 주로 기술공 및 준전문가(16만명)와 생산직(19만명)을 중심으로 창출되고 있는데, 다른 업종 또는 자영업에서 배출된(사무직 7만명, 판매직 5만명 등) 중고령 남성의 경우 다른 직종의 임금근로자로의 이행이 용이하지 않기 때문에 고용사정이 상대적으로 더 악화되고 있는 것으로 보인다. 노동시장 유연화의 과정에서 추

가 탈락자가 발생하지 않도록 사회안전망의 기능을 확충하고 재취업을 희망하는 자에 대해 서비스업의 구조조정과 연계시킨 양질의 훈련기회를 부여하는 등의 적극적인 정책적 노력이 요구된다.

한편 학력수준별로도 노동시장 수요여건에 차이를 보이고 있다. 2004년(1~10월) 실업률을 학력별로 살펴보면, 전문대졸 이상 고학력 계층에서는 실업률이 하락한데 반해 고졸 이하 계층에서는 0.2%포인트 상승하여 고졸 이하 계층의 취업여건이 더욱 어려워졌다(표 9).

청년층(15~29세)에 한정해 보더라도 전문대졸 및 대졸 이상 계층의 실업률은 각각 0.2% 및 0.1%포인트 하락한데 반해 고졸 이하 계층의 실업률은 0.7%포인트나 크게



〈표 10〉 임금상승률 동향

	2000	2001	2002	2003	2004 1~9
명목임금 상승률	8.0	5.0	11.2	9.2	5.4 (9.9)
정액급여	7.2	6.3	12.1	8.8	6.8 (8.6)
초과급여	14.1	-1.6	-3.9	7.3	2.7 (6.8)
특별급여	8.5	3.4	13.4	11.4	1.5 (15.4)
협약임금 인상률	7.6	6.0	6.7	6.4	5.5 (6.5)

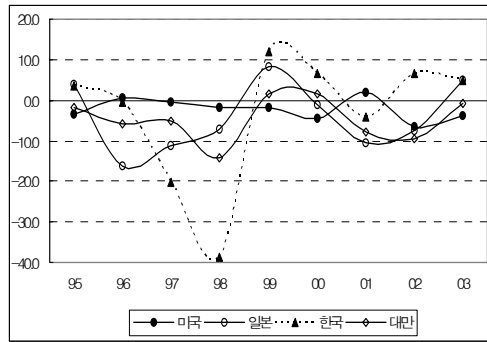
(단위: %)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율. 협약임금 인상률은 상용근로자 100인 이상 1~10월 기준.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호 및 『임금교섭 타결현황조사』

상승하여 노동시장 수요가 고학력자 중심으로 이루어지면서 상대적으로 고졸 이하 학력자의 고용여건이 더욱 악화되고 있음을 보여준다. 또한 지난 2~3년간 수출부문 제조업의 호조로 기술직과 생산직 수요가 늘면서 전문대 졸업자의 취업여건이 상대적으로 양호해져 대졸자와 거의 차이를 보이지 않고 있음도 주목되는 현상이다. 일시적인 경기변동에 일회일비할 수는 없으나 노동시장의 시그널을 정확하게 알려줌으로써 교육선택에서 다양한 판단기준을 가질 수 있도록 하는 것도 필요할 것이다.

〔그림 8〕 주요국의 단위임금비용 증가율 추이

(단위: %)



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
 미국노동통계국(BLS), *Monthly Labor Review*.
 대만통계청, 『신자유생산력통계연보』, 각년도.
 일본노동성, 『노동경제백서』, 각년도.

3. 최근 임금 동향 및 주요 특징

가. 2003년까지 높은 임금상승률 지속, 가격경쟁력 악화

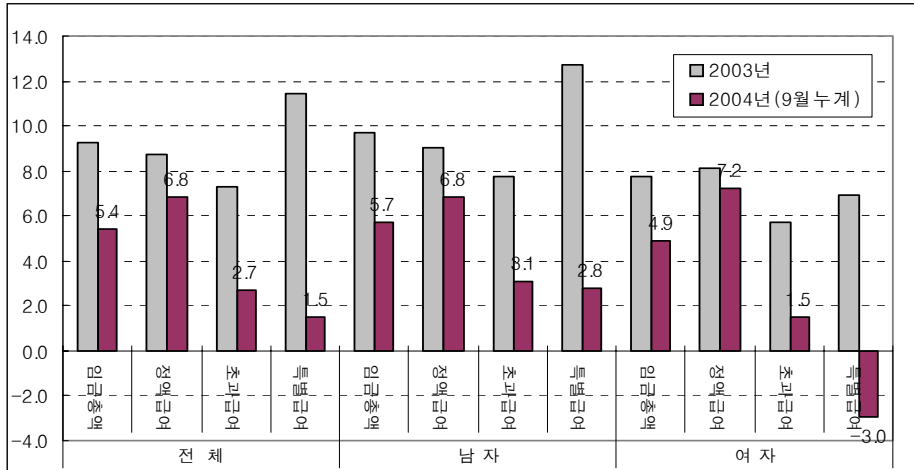
외환위기 직후 일시적으로 낮아졌던 임금상승률은 2003년까지 두 자리수에 육박하는 높은 수준을 지속해 왔다. 이에 따라 수

출상품의 가격경쟁력이 다른 국가들에 비하여 상대적으로 악화되어 있는 것이 현실이다.

지난 1999년 이후 최근까지 제조업의 단위임금비용(unit wage cost)은 다른 국가들에 비하여 가장 높게 상승하였고(그림 8), 이는 우리 수출상품의 가격경쟁력을 크게 약화시켜 기술경쟁에서 비교우위를 가진 대기업을 제외하면 대부분의 중소기업이 값싼 노동력을 활용할 수 있는 공장 해외이전에

[그림 9] 성별·내역별 임금상승률 격차

(단위: %)



주: 전년동기대비 상승률임.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

대한 유혹을 떨쳐버리지 못하고 있다. 게다가 최근 원화의 평가절상은 우리 제품의 가격경쟁력을 더욱 떨어뜨릴 것으로 우려되고 있다.

나. 2004년 임금상승률 둔화, 부문간 격차도 완화

그러나 내수 부문의 회복이 지연되고 경기침체가 지속되면서 2004년의 경우 임금상승률은 크게 둔화되고, 특히 우려되었던 부문간 상승률 격차도 크게 완화되는 현상이 나타나고 있다.

2004년(1~9월 누계) 임금상승률은 전년도보다 약 4~5%포인트 낮아진 5.4% 수준

이다. 경기변동의 영향을 크게 받는 특별급여와 초과급여의 상승률 감소가 주된 원인이거나 향후의 임금수준에 누적되어 영향을 미치게 될 정액급여 상승률도 전년동기에 비하여 1.8%포인트 낮아졌다. 특별급여의 비중이 줄어 협약임금 인상률과의 괴리도 현저하게 줄어들었다. 성별로는 남성보다는 여성의 경우가 특히 특별급여 감소가 현저하였는데, 이는 여성 비정규 고용증대와 같은 구성변화 요인이 반영된 결과로 보여진다.

이와 더불어 1980년대 후반 이후부터 지속되어오다 최근에 급격하게 확대되던 기업규모간 임금격차가 2004년에는 다소 주춤하는 양상을 보였다.

현재 기업규모간 임금격차는 이전 시기에



〈표 11〉 최근 기업규모간 임금상승률 격차

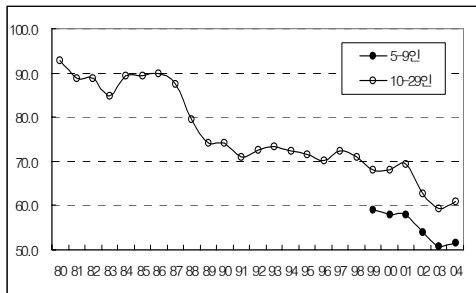
(단위: %)

	2002	2003	2004(9월 누계)
5~9인 규모	9.1	5.2	6.7 (5.1)
10~29인 규모	6.2	6.1	7.8 (6.3)
30~99인 규모	10.5	8.0	6.0 (8.0)
100~299인 규모	15.8	7.9	6.9 (8.7)
300~499인 규모	10.4	5.0	8.3 (6.2)
500인 이상 규모	17.5	11.9	6.2 (14.4)

주: ()안의 수치는 2003년 9월 누계 증가율임.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

〈그림 10〉 기업규모간 임금격차 추이

(단위: %)



주: 임금격차는 5~9인 및 10~29인 사업체의 500인 이상 사업체에 대비한 상대적 임금수준.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

비하여 크게 확대되어 있다. 예컨대 1980년대 중반까지 10~29인 사업체의 임금수준은 500인 이상 사업체에 비하여 단지 10% 정도 낮은 것에 불과하였는데, 1990년대를 거치면서 상대임금이 70% 수준으로 떨어졌고 2002년을 기점으로 다시 60% 수준으로 격차가 확대되었다(그림 10). 최근 기업규모간 임금격차의 확대가 부분적으로 기업규모간 수익성 격차확대에 기인하고 있다고 해도,

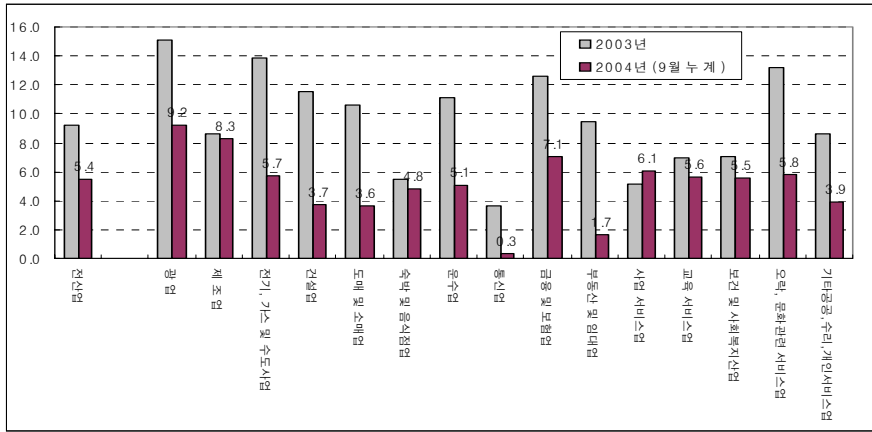
기업규모간 수익성 격차가 반드시 기업규모간 노동생산성 격차를 반영하지 않을 수 있다는 점에서 정확한 원인 규명과 격차 완화를 위한 정책적 노력이 요구되고 있다.

<표 11>을 보면 2004년의 임금상승률에서는 기업규모간 격차가 현저하게 완화되었음을 확인할 수 있다. 2003년에 상대적으로 낮은 임금상승률을 보였던 300~499인 규모에서의 반등효과를 감안하면 임금상승률은 6~7% 수준에서 거의 차이를 보이지 않고 있다. 2003년 같은 기간 중 500인 이상 대기업은 14.4% 상승, 30인 미만 소규모기업에서는 5~6% 상승에 그쳐 상승률 격차가 두 배 이상이었던 것과 비교하면 변화가 확연하다. 이에 힘입어 대기업과 소규모기업간 임금격차는 다소 완화된 것으로 파악되고 있다(그림 10).

대기업 임금상승률이 낮아지고 기업규모간 임금격차가 다소 완화된 데에는 정규직과 비정규직간 과도한 임금격차에 대한 사

[그림 11] 산업별 임금상승률 격차

(단위: %)



주: 전년동기대비 상승률임.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호

회적 인지, 기업별 노조의 틀을 넘어선 산별 교섭에 의한 임금인상 시도, 300인 이상 대기업의 근로시간 단축효과, 체감경기가 악화된 가운데 대기업 노조의 무리한 요구에 대한 국민적 비판 여론 등이 한 몫을 한 것으로 분석된다.

한편 산업간 임금상승률에서도 전년에 비해 격차 폭이 크게 줄어든 것으로 나타난다 (그림 11).

다. 고용형태간 임금격차는 정체 내지 다소 개선

최근 비정규직 고용이 급속도로 확산되고 정규직-비정규직의 고용형태간 임금격차도 기업규모간 임금격차와 마찬가지로 꾸준히

확대되어 노동시장 양극화의 주된 지표로 인용되어 왔다. 그러나 2004년에 고용형태간 임금격차는 더 이상 확대되지 않고 정체 또는 다소 개선된 것으로 나타났다.

비정규직의 구분 기준을 두고 약간의 논란은 있으나, 크게 종사상 지위상의 임시·일용직을 비정규직으로 보는 경우와 고용형태를 기준으로무기계약의 전형적인 고용 관계를 갖는 풀타임 고용'으로부터 벗어난 고용형태를 비정규직으로 보는 경우로 구분해 볼 수 있다(표 8). 전자의 경우 영세기업 근로자와 같은 취약근로자가 포함되게 되어 근로조건 격차는 더 벌어지는 것으로 나타난다. 두 가지 기준 모두에 대해서 정규직과 비정규직간 임금격차를 살펴본 것이 <표 12>이다.



〈표 12〉 고용형태별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

		2000. 8.	2001. 8.	2002. 8.	2003. 8.	2004. 8.
임금근로자		1,143(-)	1,242(8.7)	1,325(6.7)	1,466(10.7)	1,542(5.2)
종사상 지위	상용직	1,527(-)	1,649(8.0)	1,769(7.3)	1,958(10.7)	2,036(4.0)
	임시·일용직	783(-)	843(7.6)	901(7.0)	952(5.6)	989(4.0)
	임금격차	51.3	51.1	51.0	48.6	48.6
고용형태	정규직	-	1,389(-)	1,473(6.0)	1,678(13.9)	1,771(5.5)
	비정규직	-	866(-)	970(12.0)	1,028(6.0)	1,152(12.1)
	임금격차	-	62.3	65.9	61.3	65.0

주: 임금격차는 상용직 대비 임시·일용직, 정규직 대비 비정규직의 상대임금 수준.
 자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년도 원자료.

2003년 상용직 근로자(10.7%)의 임금상승이 임시·일용직(5.6%)에 비해 두 배에 달했던 것과 비교하면 2004년에는 상용직과 임시·일용직의 임금상승률(4.0%)이 거의 유사하여 임금격차가 더 이상 확대되지는 않았다. 상용직 대비 임시·일용직의 상대임금은 48.6% 수준을 유지하고 있다.

한편 고용형태에 의한 정규직과 비정규직을 비교하면, 정규직(5.5%)의 임금상승률이 크게 둔화되고 비정규직(12.1%)의 임금상승폭이 커 정규직 대비 비정규직의 상대임금은 61.3에서 65.0으로 증가하여 격차가 다소 개선된 것으로 나타났다. 그러나 이는 비정규직의 임금이 그만큼 많이 올랐다고 보는 앞서 살펴본 바와 같이 근로조건이 상대적으로 양호한 기간제 비정규직 비중이 증가한 데서 비롯된 구성효과에 의한 통계적 착시현상일 가능성이 높다.

비정규직의 상대임금이 50~65%에 불과

하다면 비록 고용형태간 임금격차의 일정부분이 개별 근로자의 인적자본 차이에 의한 것이라 하더라도 차별적 처우에 의한 임금격차를 우려하지 않을 수 없다. 또한 정규직의 경직적인 임금체제로 인한 비효율이 비정규직에 전가되지 않도록 하기 위해서 임금격차의 원인에 대해서 좀더 면밀한 검토가 필요할 것이다.

4. 2005년 노동시장 전망과 과제

가. 경제 전망

2005년 우리 경제는 4%를 전후한 낮은 경제성장이 예상되고 있다(표 13).

우리 경제는 침체되어 있는 내수가 회복되지 못하고 있는 가운데 2004년 경제성장을 견인했던 수출도 세계경제성장률의 둔화, 반도체 등 주력 IT상품 가격 하락, 원화



〈표 13〉 주요 기관의 2005년 경제전망

(단위: %, 원/달러)

	한국은행 (12/09)	한국개발 연구원 (12/14)	한국경제 연구원 (12/08)	현대경제 연구원 (12/08)	삼성경제 연구소 (11/22)	LG경제 연구원 (12/14)
경제성장률	4.0 (4.7)	4.0 (4.7)	4.1 (4.8)	4.0 (4.8)	3.7 (4.8)	3.8 (4.7)
민 간 소 비	1.8 (-0.8)	2.5 (-0.8)	3.2 (-0.8)	2.5 (-0.3)	2.1 (-0.7)	1.9 (-0.9)
설 비 투 자	5.3 (4.1)	8.3 (3.8)	8.2 (5.0)	4.3 (4.1)	3.9 (4.1)	5.1 (4.1)
건 설 투 자	0.5 (2.3)	2.8 (2.3)	1.5 (2.0)	2.0 (2.8)	2.4 (3.6)	0.6 (2.3)
수 출	7.3 (31.3)	14.1 (30.0)	7.4 (29.7)	9.5 (29.1)	9.3 (29.9)	8.0 (31.5)
수 입	9.1 (25.5)	18.3 (24.4)	14.2 (24.4)	17.8 (23.4)	14.2 (25.2)	11.9 (25.9)
소비자물가	3.0 (3.6)	2.9 (3.6)	3.2 (3.6)	3.4 (3.6)	3.3 (3.7)	2.8 (3.6)
대 미 환 율	-	-	1,024 (1,145)	1,030 (1,140)	1,060 (1,152)	1,000 (1,145)

주: 1) ()안은 2004년 전망수치임.

2) 수출 및 수입은 집계기준의 차이로 일치하지 않음.

자료: 개별기관.

절상 등에 의해 증가세가 둔화될 전망이어서 경기가 전반적으로 하강할 가능성이 있다. 그러나 정부의 2005년 종합투자계획이 순조롭게 진행된다면 건설 및 설비투자가 살아날 가능성이 있고 유가안정으로 인해 민간소비가 개선될 여지도 있어 경기회복 요인도 상존하고 있는 것으로 평가된다.

나. 노동시장 전망

추가적인 경기둔화 요인과 경기회복 요인이 혼재되어 있는 등 실물경제에 대한 전망이 상당히 불확실하여 2005년 고용사정에 대한 전망도 다소 가변적이다.

기본적으로 수출증가세의 둔화, 내수회복의 불확실성 등을 고려하면 하반기 이후 정부의 종합투자계획의 효과로 내수경기가 회복되더라도 실물경제와 일정한 시차를 지닌 고용사정은 전반적으로 2004년 수준을 유지하거나 약간 하회할 것으로 전망된다. 그러나 2005년에도 내수침체가 장기화되는 경우 향후 일자리 성과가 다시 악화될 가능성은 상존하고 있다.

특히 고용창출효과가 수출에 비하여 상대적으로 높은 내수 회복이 자영업 및 서비스업의 구조조정 여파로 인해 여전히 불투명한 상태에서 취업자 증가율은 2004년보다 다소 낮아진 1.4% 수준이 될 것으로 전망



〈표 14〉 2005년 고용 전망

(단위 : %)

	2001	2002	2003	2004 p	2005 p
경제성장률	3.8	7.0	3.1	4.7	4.0
취업증가율	2.0	2.8	-0.1	1.9	1.4
참가율	61.3	61.9	61.4	61.9	62.2
고용률	59.0	60.0	59.3	59.8	60.0
실업률	3.8	3.1	3.4	3.5	3.6

주: p 경제성장률은 KDI, 기타지표는 KLI의 연간추정치임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료.
 한국은행, 『국민계정』, 각호.
 KDI, 『KDI 경제전망』, 제21권 제3호.

된다. 서비스업의 구조조정에서 발생하는 생계형 자영자 및 무급가족종사자의 공급, 여성 참여의 지속적 확대 등으로 노동공급은 다소 늘어 경제활동참가율이 62.2% 수준이 될 것이고 이에 따라 실업률은 2004년 보다 0.1%포인트 높아진 약 3.6%가 될 것으로 전망된다.

한편 2005년 임금상승률은 경제성장률 둔화로 2004년보다는 다소 낮아질 것으로 전망된다. 대기업-중소기업간 임금격차, 정규직-비정규직간 임금격차 확대 등 노동시장 양극화에 대한 우려가 확산되어 2004년에 이미 추세가 꺾인 데 이어, 2005년 저성장으로 인한 임금인상 기대심리의 저하, 공공부문의 저율 임금인상 선도, 사용자들의 교섭력 강화, 강경노동운동에 대한 비판적 여론 등에 의해 전반적으로 저율 임금인상이 시현될 것으로 예상된다.

중고령자의 조기은퇴 압박으로 인한 임금

피크제의 도입, 구조조정으로 인한 고용불안을 해소하기 위한 타협 모색 등의 요인도 임금상승을 억제하는 요인으로 작용할 것이다.

다. 주요 과제

○ 자영업과 서비스부문 구조조정의 사회적 비용 최소화

2005년 노동시장의 가장 큰 당면과제는 자영업과 서비스부문 구조조정의 사회적 부담을 최소화하면서 정착시킬 수 있는 정책 방안을 모색하는 것이다. 내수 침체의 장기화를 배경으로 진행되는 자영업과 서비스부문의 구조조정은 과잉고용과 경쟁력 상실에서 비롯되었기 때문에 다분히 불가피한 측면이 있다.

자영업과 서비스부문 구조조정의 정착 방안은 선진국에 비해서 크게 취약한 사회 서비스 영역의 고용창출을 정부가 주도함으



로써 서비스부문의 선진화를 추진하는 방법으로 가능할 것이다. 다만, 이러한 구조조정에서 배출되는 자영자들은 주로 생계형 자영자이고 다른 부문으로의 이전이 용이하지 않다는 근본적인 문제점을 안고 있다. 더욱이 고용보험과 같은 사회안전망으로부터도 배제되어 있을 가능성이 높아 생계형 자영자를 포함할 수 있는 사회안전망의 설계가 시급히 필요하다.

사회서비스 영역의 고용창출은 여성의 노동공급 확대를 견인할 수 있기 때문에 우리 경제의 새로운 성장동력으로 작용할 수 있다. 그러나 정부 주도의 고용창출만으로는 질 높은 일자리를 만들어내는 데 한계가 있는 점을 고려할 때, 민간부문의 고용창출과 연계성을 높이는 방안도 함께 모색되어야 할 것이다.

○ 노동시장 양극화에 대한 근본적인 해법 마련

2005년은 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직간 양극화 등 우리 노동시장의 구조적 분절현상이 누그러질지 아니면 고착화 될지가 판가름나는 기점이 될 것이다.

비정규직의 경우 공급 측면의 특수성에 의한 자발적인 선택이나 선발과정에 신중을 기하는 기업의 채용관행 변화와 같은 긍정적인 측면에서 활용될 수 있는 여지는 확보 될 필요가 있다. 그러나 고용이나 임금유연

성에 초점이 맞추어진 비정규직 남용은 당장의 인건비 부담이나 고용부담을 덜 수 있을지 모르지만 장기적인 관점에서는 생산성 하락 등 부작용이 더 많기 때문에 이와 같은 비정규직 남용방지를 위한 적정수준의 보호와 규제는 필요할 것이다. 사회보험의 적용 확대 및 차별 금지 등을 통해 비정규직 남용 유인을 줄이고 동시에 정규직-비정규직간 근로조건 격차를 완화시키려는 일관된 정책방향이 요구된다.

대기업-중소기업, 정규직-비정규직간 근로조건 격차를 해소하기 위해서는 특히 비경쟁적인 산업구조, 정규직의 경직적인 임금체계 등으로 인한 비효율이 중소기업과 비정규직에 전가되지 않도록 하는 정책적 노력이 필요할 것이다.

○ 임금유연성 제고 및 취약근로자 보호의 실효성 제고

현재 우리 기업들의 임금결정체계는 개별 근로자의 성과·실적이 임금수준에 제대로 반영되지 않는 경직적인 연공급이 지배적이다. 이는 우리 사회의 급격한 고령화를 배경으로 기업의 인건비 부담을 증가시켜 중고령근로자에 대한 해고유인을 늘리는 요인으로 작용하고 동시에 비정규직 채용유인을 늘리는 요인으로 작용한다.

최근 일부 기업에서 도입되고 있는임금 피크제는 중고령근로자의 고용안정과 기



업의 인건비 부담을 경감할 수 있는 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 또한 생산성과 연계된 직무기초형 임금체계의 도입도 비정규직 사용유인을 줄이고 정규직-비정규직 간 임금격차를 완화할 수 있는 대안으로 검토될 수 있을 것이다.

이와 더불어 불합리한 차별시정을 위한 각종 비정규직 관련법 또는 저임금근로자를

위한 최저임금법의 실효성을 보다 제고시켜야 할 필요도 제기된다. 특히 우리 사회의 사회안전망의 결함으로 인해 고용유연성 제고에 일정한 제약이 있음을 고려하면 향후 사회안전망의 확충과 더불어 임금유연성을 보다 제고시키는 방향으로 노동시장의 유연안정성을 제고시켜 나가야 할 것이다.