

고용의 질은 개선되고 있는가? *

- 사업체패널조사 분석결과 -

김 정 우**

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, 국가 수준, 기업(사업체 혹은 작업장) 수준, 그리고 개인 수준에서 고용의 질과 관련한 실증연구들도 수행된 바 있다(방하남 외, 2006; 방하남 외, 2007; 이영면 외, 2007; 노용환 외, 2007; 조성재 외, 2009; 남춘호, 2011; 김영민, 2014; 유홍준 외, 2014; 김기민, 2015).

본 글은 사업체패널조사 자료를 활용하여 우리나라 30인 이상 사업체에서 ‘고용의 질’이 어떤 수준이고, 또 어떻게 변화해왔는지 살펴보고자 한다.

본 글은 다음과 같이 구성된다. 우선 제2장에서는 사업체패널조사 자료를 활용하여 ‘고용의 질’을 구성하는 세부 지표별로 연도별, 부문별 추세를 살펴보았다. 다음 제3장에서는 세부 지표들을 하나의 단일한 고용의 질 지수로 구성하여, 그 현황 및 추세를 분석하였다. 마지막 제4장에서는 연구의 결과를 요약하였다.

* 이 글은 이규용 외(2015), 『사업장 단위의 노동시장 구조 변화 분석』 보고서 제3장의 일부를 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 전문위원(kjw@kli.re.kr).

II. 사업체 수준 '고용의 질' 변화 추세

선진국들은 경제성장이 둔화되고 실업률이 높아지면서 이를 해결하기 위해 일자리 창출에 많은 관심을 가져왔다. 그러나 2000년 이후 선진국들은 일자리 창출의 양적인 측면이 아닌 질적인 차원에서 심도 있는 논의와 고민을 시작했고, 이러한 개념을 '고용의 질(Quality of Employment)', '좋은 일자리(Good Job)', '괜찮은 일자리(Decent Work)' 등으로 구체화했다(ILO, 1999; Lozano, 2005). 한국에서도 방하남 외(2006)의 연구 이후 '고용의 질'을 다양한 수준에서 적용하고 분석한 연구들이 존재한다.

이 글은 선행연구들의 논의를 바탕으로 사업체패널조사 자료를 활용하여 사업체 수준에서 측정한 '고용의 질'이 어떻게 변화하였는지 살펴보고자 한다. 이를 위해 우선 사업체패널조사 자료에서 가용한 자료 중 '고용의 질'에 해당되는 변수들의 범주를 근무여건, 고용안정성, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결 시스템의 여섯 가지로 나누어 이들 범주들을 구성하는 세부항목별로 연도별, 부문별로 어떤 변화가 있었는지 살펴보았다.

1. 근무여건

고용의 질과 관련하여 첫 번째로 선정한 지표는 전반적 근무여건이다. 근무여건과 관련한 세부항목으로는 근로시간, 교대제 여부 등에 대한 현황을 살펴보았다.

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

우선 주당 초과근로시간을 보면, 특히 민간부문에서 2005년에서 2007년 사이 증가하였다가 2009년에 비교적 크게 감소하였다. 2009년 초과근로시간이 감소한 것은 전년도에 발생한 경제 위기의 영향이 반영된 것이라 추측해 볼 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 초과근로시간이 짧은 것으로 나타났다. 하지만 실근로시간의 경우 2007년을 기준으로 볼 때 세 부문 모두에서 소폭 감소하거나 비슷한 수준을 나타냈다.

〈표 1〉 주당 초과근로시간 및 실근로시간

(단위 : 시간)

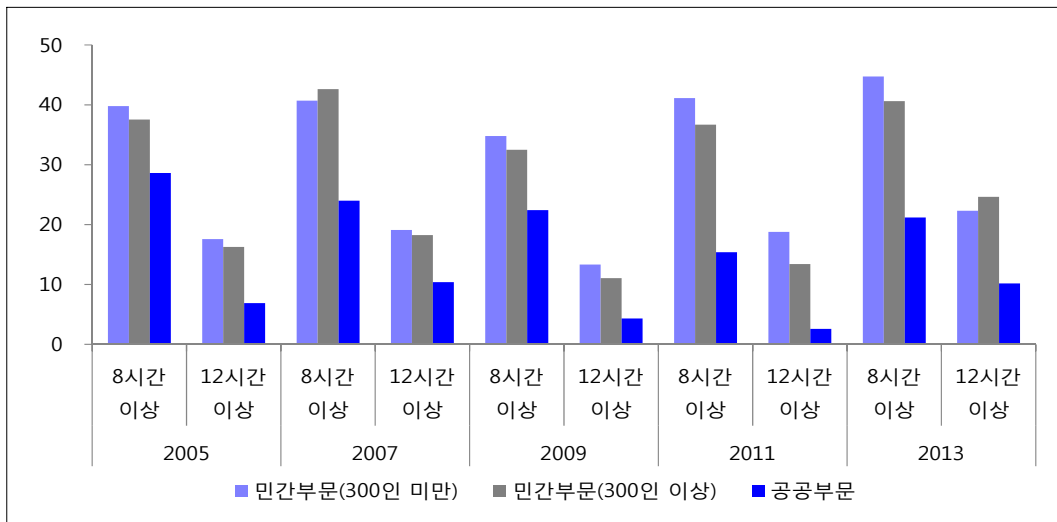
		2005	2007	2009	2011	2013
초과근로시간	민간부문(300인 미만)	6.30	6.44	5.84	6.26	6.71
	민간부문(300인 이상)	6.26	6.55	5.64	5.95	6.53
	공공부문	4.94	4.91	4.58	3.64	4.72
실근로시간	민간부문(300인 미만)		47.11	46.34	46.14	46.77
	민간부문(300인 이상)		46.26	45.82	46.11	46.57
	공공부문		44.91	44.75	43.72	44.72

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 추측해 볼 수 있다.

〈그림 1〉 장시간 근로 사업체 비중 : 주당 초과근로시간 기준

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

교대제는 일반적으로 소비자의 수요에 즉시 대응할 수 있는 제품이나 서비스의 생산을 위해, 혹은 생산시설이나 설비의 최대한 가동을 위해, 또는 생산방식상 작업중단이 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 비해 교대제 실시비율이 낮게 나타났다.

〈표 2〉 교대제 실시 비율

(단위 : %)

	2005	2007	2009	2011	2013
민간부문(전체)	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 세부항목으로는 비정규직(직접고용) 비율, 이직률, 경영상의 이유로 정규직 인력감축 경험 여부를 살펴보았다.

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

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%였다. 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.

〈표 3〉 평균 고용규모와 비정규직 근로자 비율

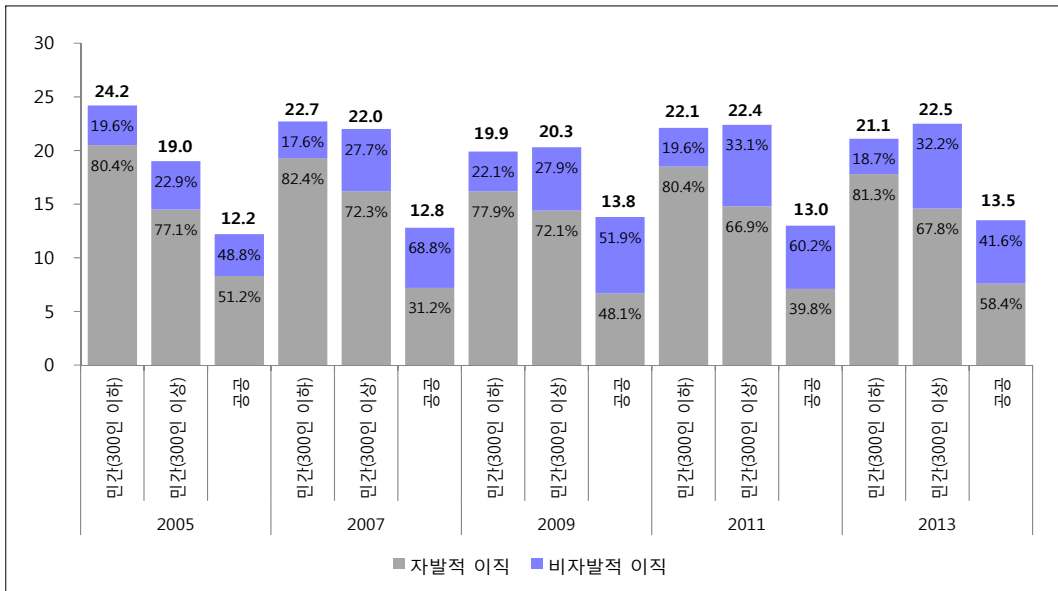
		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문(전체)	평균 근로자수(명)	126.9	130.5	131.3	135.8	128.4
	비정규직 근로자 비율(%)	9.7	9.2	8.5	9.7	9.4
300인 미만	평균 근로자수(명)	89.6	84.3	84.3	85.2	83.7
	비정규직 근로자 비율(%)	9.7	9.0	8.2	9.4	9.2
300인 이상	평균 근로자수(명)	924.5	1,013.4	952.8	993.7	925.1
	비정규직 근로자 비율(%)	11.7	12.7	14.1	15.0	14.2
공공부문	평균 근로자수(명)	1,055.1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

자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

다음으로 이직률을 살펴보면, 2005년부터 2013년까지 민간부문의 이직률은 규모와 상관없이 공공부문에 비해 크게 높은 것으로 나타났다. [그림 2]의 민간부문 300인 미만과 300인 이상을 합하여 민간부문 전체의 이직률을 계산해보면 약 20.0~25.5%로 나타났는데, 이는 공공부문의 이직률인 12.2~13.8%보다 비교적 크게 높은 것이다. 특히 공공부문은 민간부문에 비하여 비자발적 이직의 비중이 15.3~32.4%p 정도 더 높게 나타났다. 민간부문의 경우 2005년부터

〔그림 2〕 자발적·비자발적 이직률 추이

(단위 : %)



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

자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

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

그 다음으로 평균 근속연수이다. 만약 평균 근속연수가 비교적 길다면 이는 비교적 고용이 안정되어 있다는 간접적인 지표로 판단할 수 있을 것이다. 사업체패널조사에서는 2007년부터 평균 근속연수에 대한 문항을 추가하여 조사를 실시하였다. 평균 근속연수는 공공부문의 경우 2007년에 10.28년, 2009년에 11.39년, 2011년에 11.95년, 2013년 13.09년으로 조금씩 늘어나고 있고, 민간부문의 경우 2007년의 6.00년에서 2009년에는 7.75년, 2011년은 6.76년, 2013년에는 7.82년으로 조금씩 차이를 보였다. 공공부문의 평균 근속연수는 민간부문에 비해 연도별로 적게는 1.47배, 많게는 1.77배 정도 긴 것으로 나타났으며, 민간부문 내에서는 300인 이상 규모 사업체의 평균 근속연수가 300인 미만 규모 사업체에 비해 항상 조금 더 긴 것으로 나타났다.

〈표 4〉 평균 근속연수

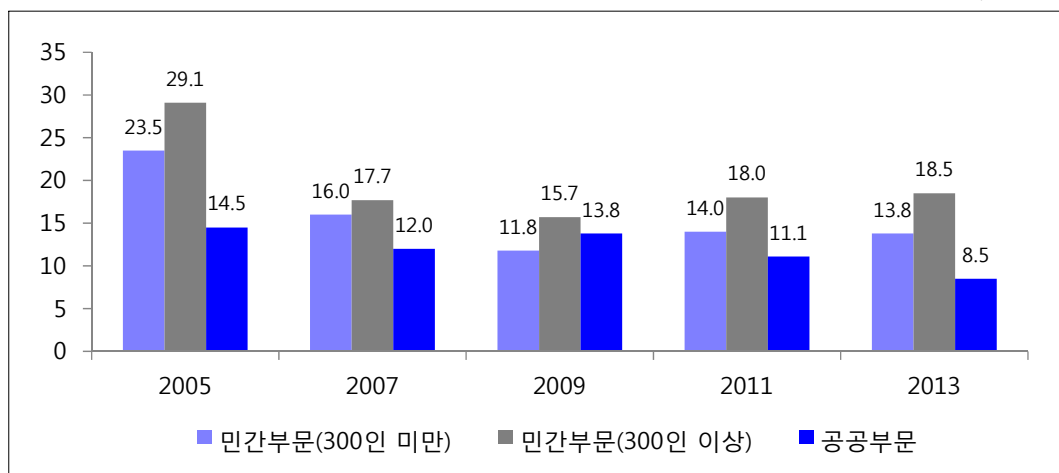
(단위 : 년)

	2007	2009	2011	2013
민간부문(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
공공부문(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).

〔그림 3〕 경영상의 이유로 인력을 감축한 사업체의 비율

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

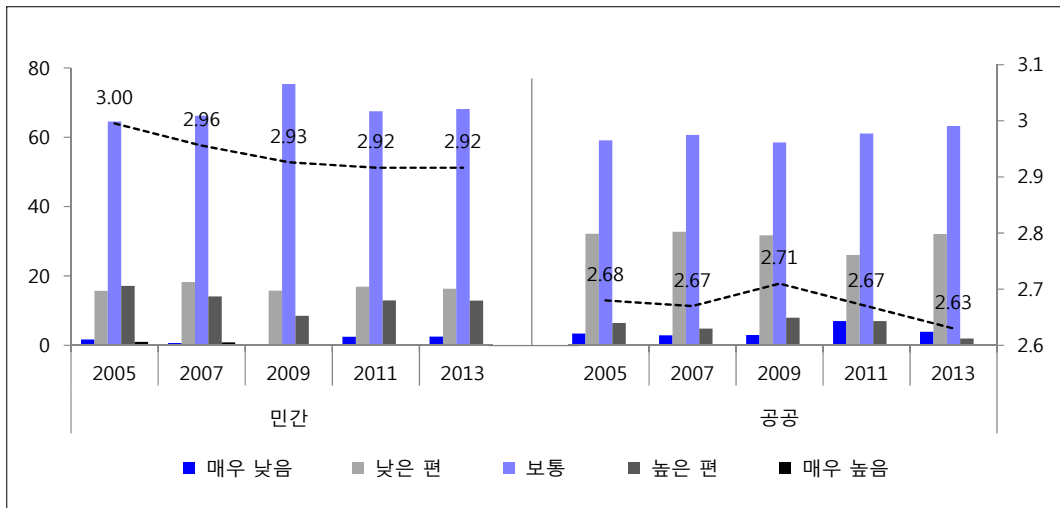
마지막 항목으로 경영상 이유로 정규직 근로자를 인력 감축한 경험이 있는지를 살펴보았다. 해당 사업체의 비율을 보면, 300인 미만 민간부문은 2005년에 23.5%, 2007년에 16.0%, 2009년에 11.8%, 2011년에 14.0%, 2013년에 13.8%로 나타났고, 300인 이상 민간부문은 2005년에 29.1%, 2007년에 17.7%, 2009년에 15.7%, 2011년에 18.0%, 2013년에 18.5%였다. 민간부문의 경우 비록 2005년에 비해서는 줄어들었지만 2007년부터 2013년 사이의 연도에서는 등락을 거듭하는 반면, 공공부문의 경우 경영상 이유로 정규직 인력 감축을 경험한 사업체의 비중은 2009년을 제외하면 다소나마 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.

3. 임금과 복리후생

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

[그림 4] 동종업계와 비교한 임금수준(5점 척도)

(단위 : %, 5점 척도)



주 : '5'는 매우 높음이고, '1'은 매우 낮음을 의미함.
 자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011).

먼저 동종업계와 비교한 임금수준은 공공부문의 경우 민간부문에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 공공부문은 시간에 따라 특별한 흐름을 보이지 않았으나 민간부문은 감소하는 경향을 보였다. 5점 척도 설문 of 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 값임을 감안하여 해석에 주의하여야 한다.

사업체패널조사에는 사업체의 평균임금 혹은 임금분포에 대한 정보를 포함하고 있지 않은데, 실질적인 임금수준을 파악하기 위한 대리 지표로 신입사원의 연봉을 살펴보면 오히려 공공부문이 민간부문에 비하여 다소 높았다.

〈표 5〉 신입사원 연봉

(단위: 만 원)

			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	

주: 신입사원은 군필한 남성의 대졸 및 고졸임.
 자료: 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

다음으로 사회보험 적용률이다. 사업체패널조사에는 정규직의 4대보험(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 각종 사회보험의 적용비율이 다소나마 높은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 직접고용 비정규직 근로자 모두에게 4대보험 적용 정도

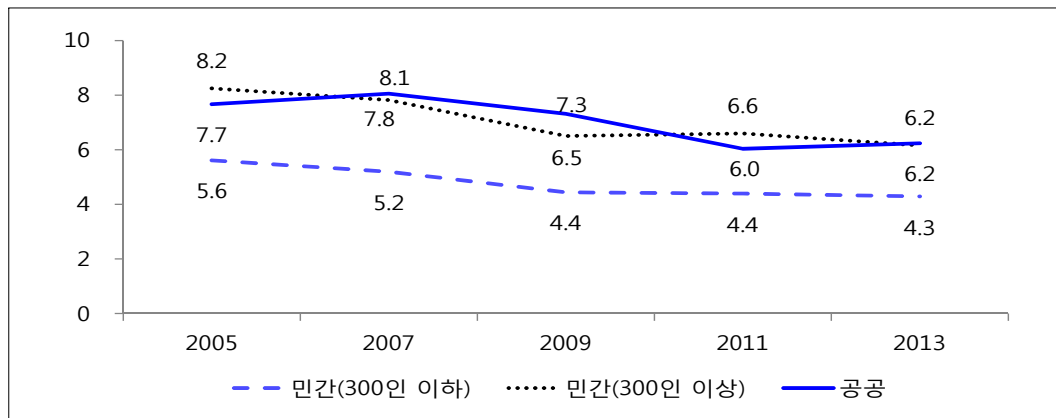
(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
국민연금	민간부문(전체)	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
	공공부문	95.5	95.6	97.9	96.1	94.9
건강보험	민간부문(전체)	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	민간부문(전체)	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	민간부문(전체)	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〕 법정의 복리후생제도 도입 수

(단위 : 개수)



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

자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

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

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 이동 가능성을 제고시키는 유력한 수단이다. 따라서 교육 및 훈련의 기회가 어느 정도 주어지고 있는가는 현재 일자리의 질과 관련하여 무시할 수 없는 요소이다.

먼저 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 규모의 실시사업체 비중이 300인 미만 사업체에 비해 10%p 이상의 비율로 높았다. 2009년의 경우 공공과 민간을 불문하고 교육훈련 실시사업체의 비중이 다소 줄어들었는데, 이는 경제위기의 영향일 가능성이 있다. 교육훈련 실시사업체의 비율은 2011년부터 다시 상승하여 2013년에는 거의 종전 수준을 회복하고 있다.

〈표 7〉 교육훈련 실시사업체 비율

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전 체	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

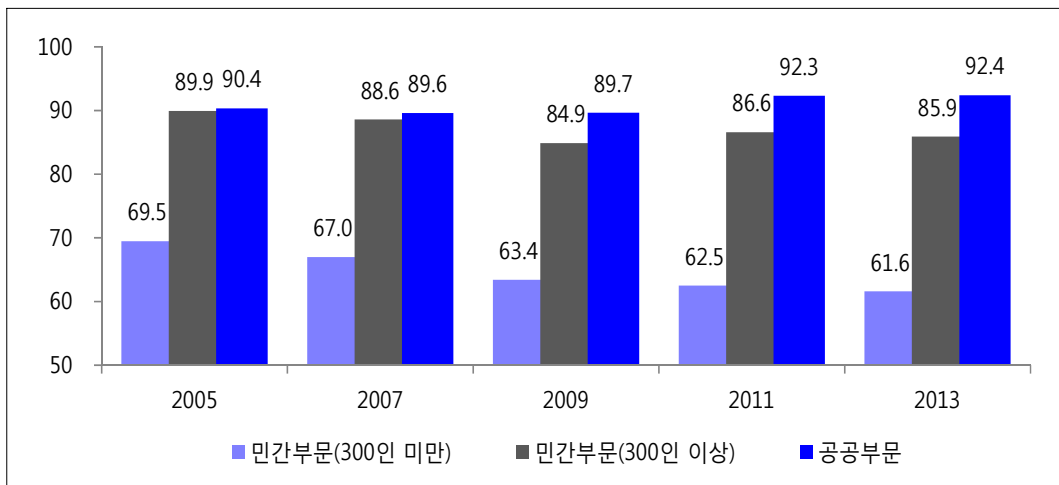
자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

다음으로 사업체 내에 교육훈련을 전담하는 부서가 설치되어 있는 사업체의 비율이다. 교육훈련을 전담하는 부서가 설치되어 있다는 것은 그만큼 근로자의 인적자원개발을 경영에 중요한 행위 중 하나로 의미부여하고 있다고 판단해 볼 수 있다. 공공부문의 경우 전담부서 설치사업체의 비율은 90% 수준을 유지하고 있어 여타 민간부문보다 약간이나마 높은 수준이다. 민간

부문은 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.

[그림 6] 교육훈련 전담부서 설치사업체 비율

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

그 다음으로 다기능 교육훈련을 실시하고 있는 사업체의 비율과 다기능 교육훈련의 적용을 받는 근로자의 비율이다. 다기능화는 근로자에게 한 가지 이상의 직무에 대해 교육훈련을 실시함으로써 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 적지 않은 부문 간 격차가 존재한다. 민간부문 내에서는 300인 이상 사업체가 300인 미만 사업체에 비해 다기능 교육훈련 실시사업체의 비중이 더 높게 나타났다. 2009년에 다기능화 교육훈련 실시사업체의 비중이 크게 감소했는데, 이는 경제위기의 영향일 가능성이 있다.

다기능 교육훈련을 적용받는 근로자의 비율을 살펴보면, 2009년만 제외하면 공공부문의 비율이 적게는 54.7%(2005년)에서 많게는 63.0%(2013년)로 나타나 민간부문보다 약간 높은 수준이었지만 큰 차이는 없었다. 민간부문의 경우 사업체 규모에 따른 차이가 다른 항목들과는 달리 크게 확인되지 않았다. 전체적으로 다기능 교육훈련을 적용받는 근로자들의 규모는 공공과 민간 모두에서 절반 정도 수준을 차지하고 있다.

〈표 8〉 다기능 교육훈련 실시사업체 비율

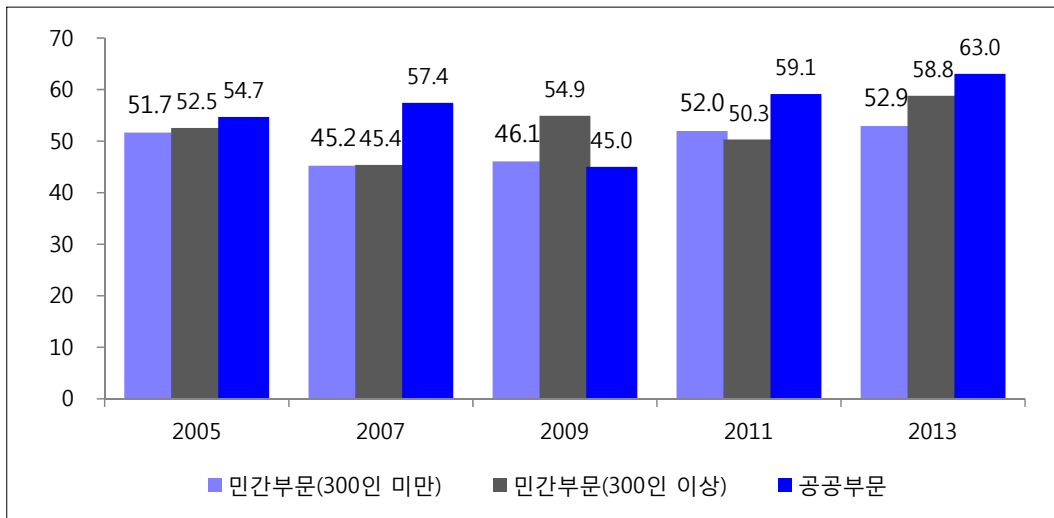
(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전 체	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).

〈그림 7〉 다기능 교육훈련 적용 근로자 비율

(단위 : %)

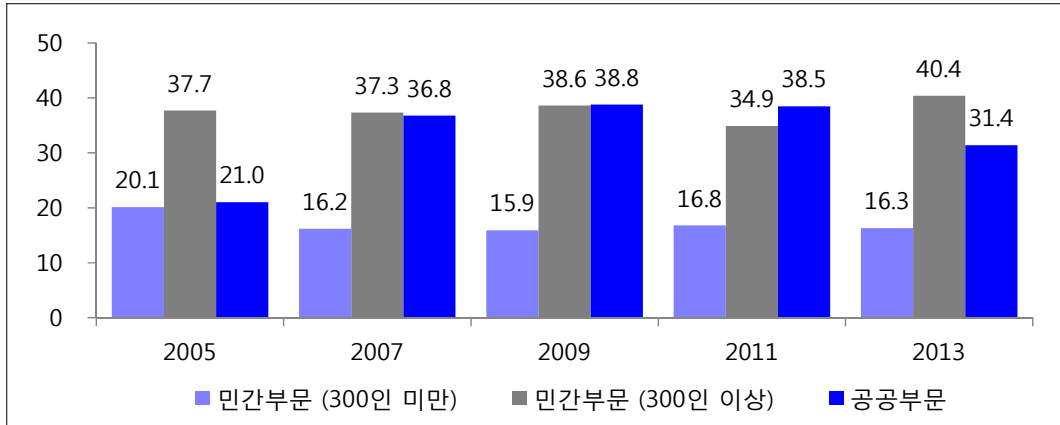


자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

마지막으로 핵심인재에 대한 정의가 있는 사업체의 비율이다. 핵심인재는 기업의 핵심역량을 담당하며, 기업의 유지·존속 및 성장을 위해서 필수적인 인적자원을 뜻하므로 이들에 대한 별도의 정의가 있고 이들을 대상으로 하는 인사관리시스템이 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 2005년에 37.7%에서 2013년에 40.4%에 이르기까지 비교적 큰 변화 없이 유지되었다. 반면에 300인 이하 사업체의 경우 2005년 20.1%를 기록한 이후 줄곧 16% 수준에서 큰 변화를 보이지 않고 있어 사업체 규모에 따라 핵심인재에 대한 별도의 정의 및 인사관리가 큰 차이를 보임을 알 수 있다. 공공부문의 경우 2005년을 제외하면, 핵심인재에 대한 별도의 정의가 있는 사업체의 비율은 30%대에서 등락하고 있다는 것을 알 수 있다.

[그림 8] 핵심인재에 대한 정의가 있는 사업체 비율

(단위 : %)



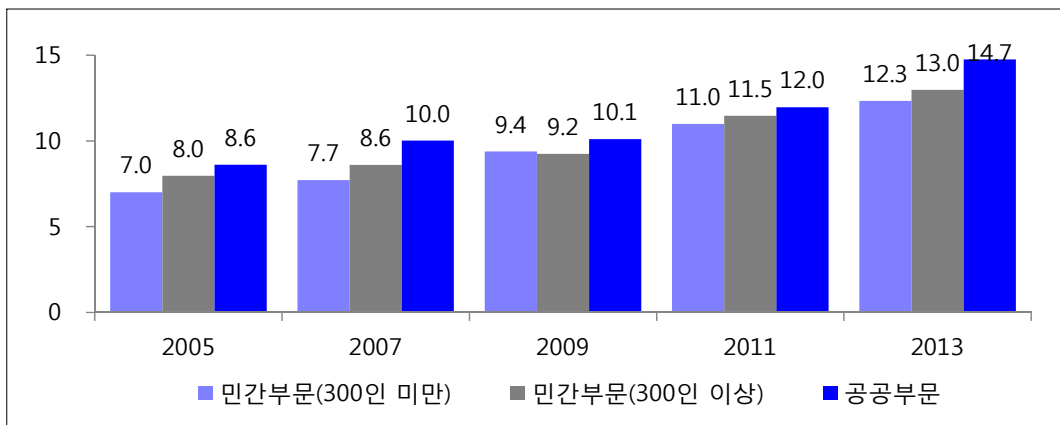
자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

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 고용평등은 고용의 질을 논할 때 다루어야 할 문제이다.

[그림 9] 여성 관리자의 비중

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

먼저 여성 관리자의 비율이다. 성별 고용의 질 격차는 성별 임금격차, 성별 직종분리 등을 비롯한 여러 가지 측면에서 문제제기가 되어 왔는데, 여성이 관리직 이상의 지위로 승진하지 못하는 문제, 소위 ‘유리천장’의 문제 역시 거론된다. 사업체패널조사에서는 직종별·성별 인력분포를 조사하고 있는데, 이를 통해 여성 관리직의 비율을 계산해낼 수 있다. 여성 관리자의 비중은 대체로 공공부문이 가장 높고, 300인 이상 규모의 민간부문, 300인 미만 규모의 민간부문 순으로 높았으나 큰 격차를 보이는 것은 아니다. 다만 공공부문과 민간부문 모두에서 여성 관리자의 비중은 연도별로 볼 때 조금씩 상승하는 모습을 나타내고 있다.

다음으로 50세 이상 중고령 근로자의 고용비중을 살펴보았다. 전반적으로 중고령 근로자의 고용비율은 공공, 민간 가릴 것 없이 증가하는 추세에 있다. 이는 물론 인구구성 및 노동시장 취업자의 연령 자체가 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 9〉 50세 이상 근로자의 비중

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전 체	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).

〈표 10〉 장애인 근로자의 비중

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전 체	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).

마지막으로 장애인 근로자의 고용비중이다. 장애인 근로자의 고용에는 장애인 전체, 그리고 장애인 근로자의 규모가 큰 영향을 미칠 수 있고, 장애인 고용촉진정책과 같은 제도적 요인들도 영향을 미칠 수 있으나 해당 기간 동안 그러한 측면에서 큰 변화는 없다고 가정하고 고용비중만을 중심으로 살펴보았다. 2005년에서 2013년 사이 장애인 근로자의 고용비중은 대체로 2011

년까지는 조금씩 증가하다가 2013년에 다소 줄어드는 모습을 보였다. 이러한 경향은 공공부문과 민간부문에서 예외 없이 나타났는데 부문별로 보면 장애인 근로자의 고용비중은 공공부문이 민간부문보다 높았다.

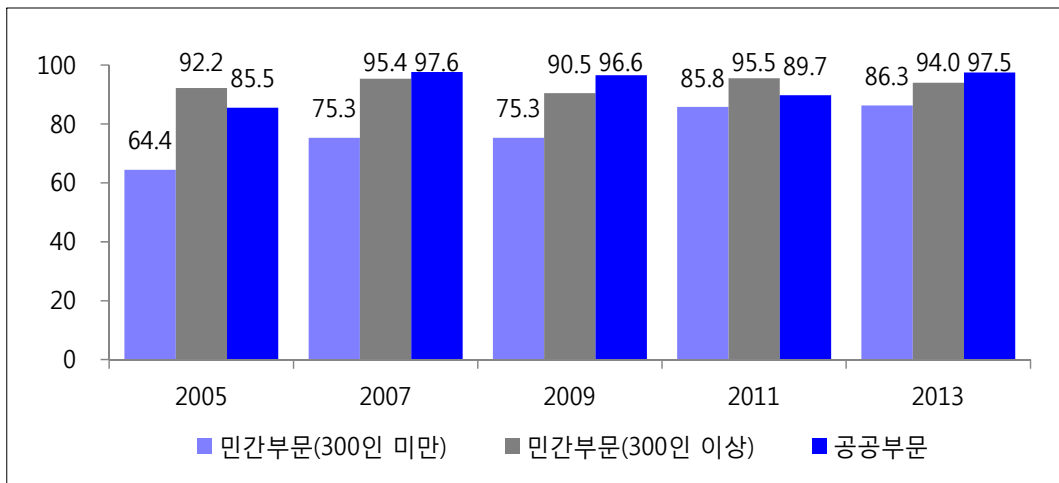
6. 공정한 갈등해결시스템 설치

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

먼저 노사협의회 설치 여부이다. 노사협의회가 존재한다고 해서 그 자체로 공정한 갈등해결이 수행된다고 볼 수는 없지만, 최소한 공정한 갈등해결을 위한 제도적 틀은 갖추고 있다는 측면에서 이해할 수 있을 것이다. 노사협의회 설치비율은 높은 편인데, 사실 30인 이상 사업체에서 노사협의회 설치가 법적인 강제요건이라는 점에서 보면 설치되지 않았다는 비율의 의미는 인사담당자가 설치 여부를 모를 정도로 활동이 전무하거나 법률적 요건을 갖추지 않았을 가능성도 있다. 노사협의회 설치 비율은 300인 이상 규모의 민간부문 사업체와 공공부문은 비교적 높은 편이나 300인 미만 규모의 민간부문 사업체는 상대적으로 낮은 수준이다.

[그림 10] 노사협의회가 있는 사업체 비율

(단위 : %)



자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

다음으로 징계위원회가 존재하고 있는 사업체의 비율이다. 노사협회의 경우와 마찬가지로 징계위원회의 존재는 공정한 갈등해결을 위한 최소한의 제도적 틀이 마련되어 있는가를 살펴보는 지표로서 의미를 가질 것이다. 징계위원회가 공식적으로 설치되어 있는 사업체의 비율은 공공부문과 민간부문 300인 이상 대규모 사업체의 경우 상대적으로 높은 비율을 보였고, 민간부문의 300인 미만 사업체에서 그 비율은 공공부문이나 민간 대규모 사업체의 약 절반 수준을 상회하는 정도였다. 2005년에서 2013년까지 민간부문 300인 미만 사업체에서 징계위원회 설치비율은 큰 변화가 없었으나 300인 이상 민간부문과 공공부문에서는 그 비율이 2009년에 비교적 크게 감소했고 종전의 수준을 회복하지 못하고 있다.

<표 11> 징계위원회가 있는 사업체 비중

(단위 : %)

		2005	2007	2009	2011	2013
민간부문	전 체	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).

Ⅲ. 고용의 질 지수의 변화

이 장에서는 2005년부터 2013년까지 5개 시점에 모두 사용 가능한 자료들을 활용하여 ‘고용의 질’을 구성하는 여섯 가지 범주(근무여건, 고용안정성, 임금과 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결시스템)로 종합적인 고용의 질(Quality of Employment Index, QEI) 지수를 구성한 후 그 변화를 살펴보았다(모든 분석에는 사업체패널조사의 횡단면 가중치를 부여함).

1. 고용의 질 지수 구성

<표 12>에는 단일한 QEI를 구하기에 앞서 어떻게 세부 지표와 항목들이 설정되고 계산되었는지 나타나 있다. 근로여건은 사업체 규모, 초과근로시간, 교대제 여부로 구성하였고, 고용안정은 직접고용 비정규직의 비율, 이직률, 그리고 정규직 근로자에 대한 감축 여부를 추가했다. 임금 및 복리후생에는 동종업계 대비 상대적 임금수준과 직접고용 비정규직의 사회보험 적용

를, 법정의 복리후생제도의 도입 수를 포함했다. 교육훈련에는 교육훈련 실시 여부, 핵심인재 정의 여부에 이들에 대한 별도의 인사제도가 존재하는지를 함께 고려했다. 고용평등은 여성 관리자, 50세 이상 중고령자, 장애인 근로자의 고용비율로 구성했다. 공정한 갈등해결 시스템은 노사협의회 및 징계위원회 설치 여부를 포함한다. 이상의 세부 지표와 항목은 선행연구를 참조하고 사업체패널조사 변수의 활용가능성을 검토하여 선정한 것이다.

〈표 12〉 고용의 질 지수 구성 항목

지 표	세부항목	내 용
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' 16 이상인 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' 15 이상 '0'
	이직률	0~5인 경우 '100'/5~10인 경우 '75' 10~15인 경우 '50'/15~20인 경우 '25' 20 이상인 경우 '0'
	정규직 근로자 감축 여부	감축하지 않음 '100'
임금 과 복리후생	임금수준	5점 척도, 25점씩 부여
	직접고용 비정규직 4대보험 적용 정도	적용 '100'
	도입한 법정의 복리후생 수	2 이하 '0' / 3~5 '25' / 6~8은 '50' / 9 이상 '100'
교육훈련	교육훈련 여부	훈련함 '100'
	핵심인재 정의 여부	정의함 '100'
	핵심인재에 대한 별도 인사제도 여부	있음 '100'
고용평등	여성 관리자 비중	10 이상 '100' / 그 외는 비중*10
	50세 이상 근로자 비중	10 이상 '100' / 그 외는 비중*10
	장애인 근로자 비중	2 이상 '100' / 1.5~2 '80' / 1~1.5 '60' / 0.5~1 '40' / 0~0.5 '20' / 0은 '0'
공정한 갈등해결 시스템	노사협의회 설치 여부	설치함 '100'
	징계위원회 설치 여부	설치함 '100'

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 지표

별 중요도의 차이가 무차별해진다는 문제가 있고, 두 번째의 경우 주관성이나 자의성이 과도하게 개입될 수 있다는 문제가 있다.

따라서 본 연구에서는 주성분 분석¹⁾을 통해 지표별 가중치 부여에 있어 주관성을 배제하는 방식을 택하고자 한다. 구체적 방법은 다음과 같다. 우선 각 지표별로 주성분 분석을 통해 세부 항목의 가중치를 부여하여 지표의 점수를 계산하였다. 이때 각 지표별 값은 식 (1)의 방식으로 정규화하여 0부터 1 사이의 값을 가질 수 있도록 하였다.

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

여기서 x_{it} 는 사업체 i 의 t 년도 고용의 질 지표에 속하는 세부 항목의 값을 말한다. 각 지표의 점수를 계산한 다음에는 다시 각 지표별 점수에 대한 주성분 분석을 통해 가중치를 두어 식 (2)와 같은 QEI 함수를 도출하였다.

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

이런 과정을 통해 최종적으로 도출된 QEI는 <표 13>과 같다. 우선 최소값과 최대값, 중위수, 그리고 1분위 및 3분위 값을 보면 0과 1 사이의 값으로 각 지표들을 정형화하였음을 알 수 있다. 최종적으로 도출된 QEI의 평균값은 0.577로 나타났다.

<표 13> 세부영역별 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

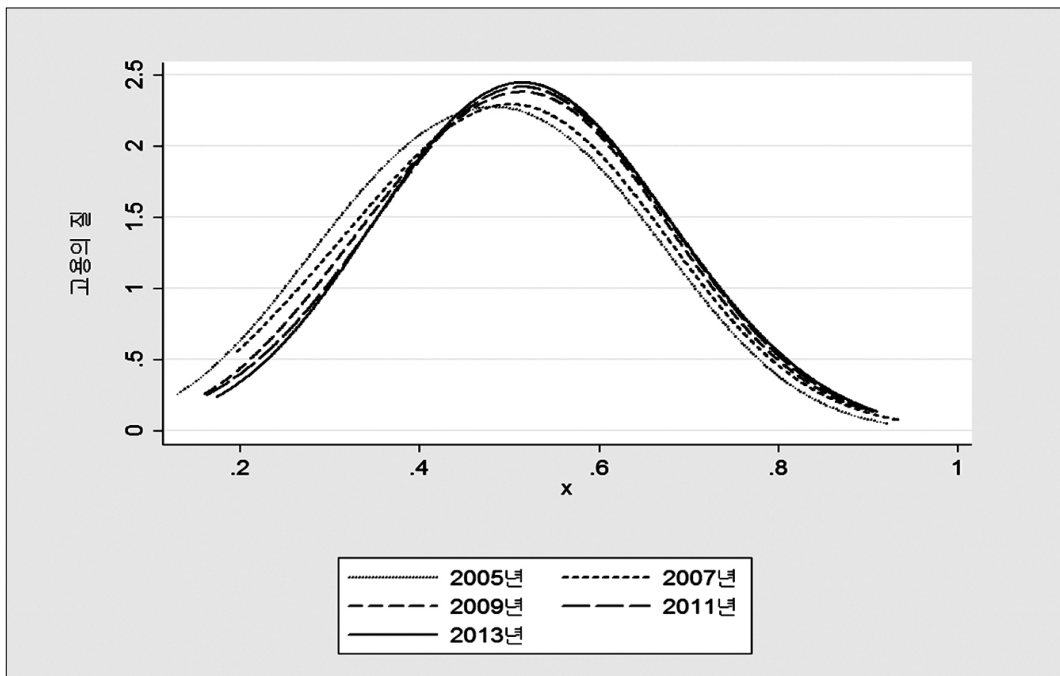
자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

1) 주성분(principal component) 분석은 원래의 변수벡터 Z 의 총 변량(variation)을 설명하기 위해 변수 간의 선형결합(linear combination)을 통해 정보의 손실을 최소화하여 소수 몇 개의 새로운 인공변수를 만들어 냈으므로, 전체 자료를 단순화 혹은 요약하여 서로 연관되어 있는 변수들 간의 구조를 분석하는 방법이다.

2. 고용의 질 지수의 변화 추세

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. 이 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 판단해 볼 수 있다.

[그림 11] 고용의 질 지수 분포의 변화(2005~13년)



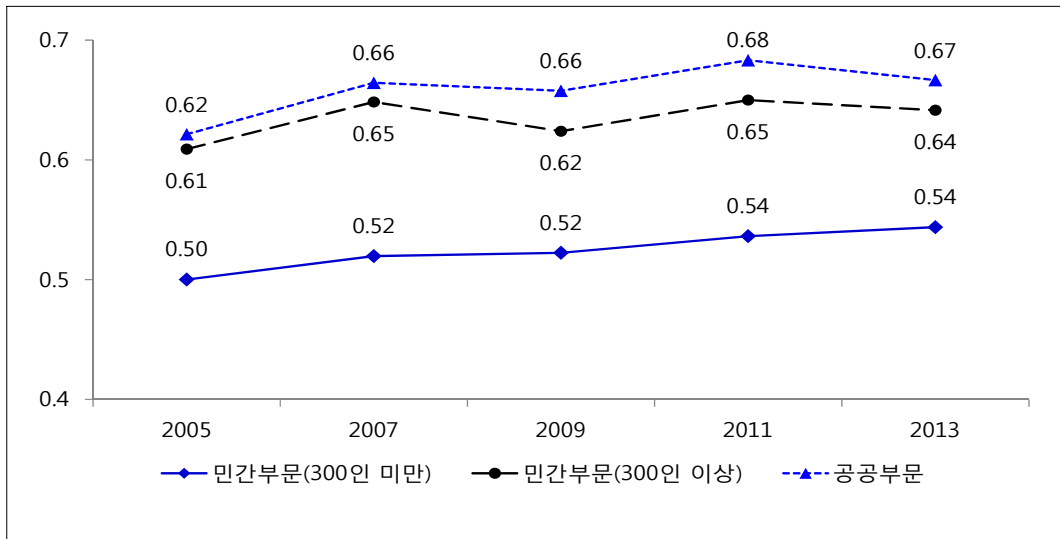
자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

[그림 12]는 사업 유형과 사업체 규모라는 특성에 따라 고용의 질이 어떤 추세를 보이는지 조금 더 자세히 살펴보았다. 앞서 연도별 분포의 이동을 통해 짐작할 수 있듯이, 2005년과 2013년을 비교해 보면 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 상승 추세를 보이는 반면, 공공부문과 민간부문의 300인 이상 사업체의 경우에는 상대적으로 조금 더 등락하고 있는데,

특히 2009년의 경우 고용의 질이 전년에 비해 하락하는 모습을 보이고 있다. 이는 전년도에 발생한 경제위기의 영향일 가능성이 있다.

이렇듯 QEI가 연도별로 조금씩이나마 나아지는 모습을 보이고 있음이 확인되지만, 이를 통해 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 영세사업장이 체계적으로 분석대상에서 빠진다는 문제가 있다. 따라서 이 부분에 대한 추가적인 고려 없이 전체 노동시장에서 고용의 질이 개선되었다고 언급하는 것은 합당하지 않다.

[그림 12] 연도별·부문별 고용의 질 추세



자료 : 사업체패널조사(2005, 2007, 2009, 2011, 2013).

두 번째 이유는 본 연구에서 QEI를 구성할 때 활용한 분석지표들 대부분이 해당 사업체에 종사하는 정규직 근로자들만을 대상으로 하고 있다는 점이다. 예컨대 <표 12>를 보면, 직접고용 비정규직 비율, 직접고용 비정규직의 4대보험 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 연구결과는 30인 이하 소규모 사업체와 비정규직, 즉 현 노동시장 내에서 매우 영세하거나 열악할 것으로 예상되는 부문을 배제하고 분석한 결과로 인식하는 것이 바람직하다.

IV. 결 론

노동시장에서 가장 중요한 문제 중 하나가 일자리 문제라는 것은 의심의 여지가 없다. 그러나 과거와 같은 무조건적인 일자리 제공만이 능사가 아니라는 것은 구직자들이 눈높이에 미치지 않는 일자리로 성급한 취업보다는 비교적 긴 기간 동안의 탐색을 통해 눈높이에 맞는 일자리로 취업을 시도한다는 사실, 그리고 노동시장 전체에서 불 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.

이 글은 고용의 질을 측정할 수 있는 한국적인 기준을 제시한 선행연구(방하남 외, 2007)의 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 주성분 분석을 활용하여 가중치의 크기를 결정하도록 하여 주관성이 개입될 여지를 없애고자 하였다.

근로여건, 고용안정, 임금 및 복리후생, 교육훈련, 고용평등, 공정한 갈등해결시스템 등 6개 지표와 총 17개의 세부항목을 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 향상되었음을 알 수 있다. 그러나 이러한 결과는 사업체패널조사의 조사대상에서 30인 미만 영세사업장은 빠져 있다는 사실, 그리고 고용의 질 지수를 측정함에 있어 비정규직근로자의 고용여건을 크게 반영하지 못한 결과임을 감안하고 보다 신중하게 해석되어야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

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.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007), 『고용의 질 - 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가』, 한국노동연구원.
- 유홍준·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.

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.