

KLI 패널브리프

발행인 이인재 | 편집인 이규용 | 발행일 2015년 6월 4일(목) | 발행처 한국노동연구원 | 제1호

고용의 질

- 공공부문과 민간부문 비교를 중심으로 -

김기민*

- 우리나라에서 기업수준의 '고용의 질'은 2005년보다 2007년에 전반적으로 상승하였고, 2007년 이후에는 안정적인 경향을 보임.
- 공공부문의 고용의 질은 민간부문에 비해 높을 뿐 아니라 사업체 규모가 비슷한 300인 이상의 민간부문과 비교해도 고용평등기회, 고용안정성 부문에서 우위를 보임.
- 기업수준의 '고용의 질'은 증가하는 경향을 보이지만 직·간접고용, 비정규직 근로자의 비율은 전혀 감소하지 않고, 동종업계 대비 임금수준 및 복리후생제도 수는 감소하는 경향을 보임.
- 또한, 여성관리자, 장애인근로자의 비중은 증가하는 경향을 보이지만 그 비중의 절대적인 수치는 여전히 낮은 수치임.

1 분석 목적 및 방법

□ 분석목적

- 과거 성장 중심 사회의 주된 노동문제는 고용량 증가, 실업률 감소 등과 같은 양적인 측면이었으나 최근에는 고용안정성, 근로환경개선, 근로자의 건강 및 안전 등 고용의 질적 측면으로 관심이 확대되고 있음.¹⁾
- '고용의 질'은 단순히 고용된 것이 중요한 것이 아니라 어떻게 고용되어 있느냐가 중요한 것을 의미(이상현, 2005)
 - '고용의 질'에 대한 연구는 거시차원의 접근 뿐 만 아니라, 고용여건 등을 제시하는 기업단위 자료를 통해 기업수준의 '고용의 질'을 측정하여 기업들이 노동자를 어떻게 대우하고 있는지를 살펴보는 것도 중요
- 이 글은 기존 연구²⁾를 바탕으로 사업체패널 조사 4-wave 자료를 활용하여 기업수준의 '고용의 질'을 측정하고 우리나라 기업의 '고용의 질' 현황 및 추세를 공공부문과 민간부문간 비교분석을 하고자 함.

1) 1999년 ILO(국제노동기구)에서는 '괜찮은 일자리(decent work)', 2000년 EU(유럽연합)에서는 리스본 전략이라는 이름으로 '일자리 질(Quality of Work)'이라는 개념을 제시함.

2) 방하남 외 (2007) 『고용의 질 : 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가』에서는 기업단위 차원에서 '고용의 질'을 측정할 수 있는 방법을 제시하고 분석하였고, 조성재 외 (2009) 『KLI 사업체패널자료를 이용한 공공부문 고용관계 분석』에서는 공공부문 '고용의 질'을 분석

* 한국노동연구원 사업체패널팀 책임연구원 / kimin1104@kli.re.kr

□ 분석방법

- 선행연구 등을 기초로 ‘고용의 질’을 6가지 범주로 분류하여 가중치를 부여한 후 점수화하여 종합지수를 산출하고 이를 토대로 추세 및 비교분석을 수행
 - 6가지 범주는 근무여건, 고용안정성, 임금 및 복리후생, 교육훈련, 고용평등기회, 공정한 갈등해결임.

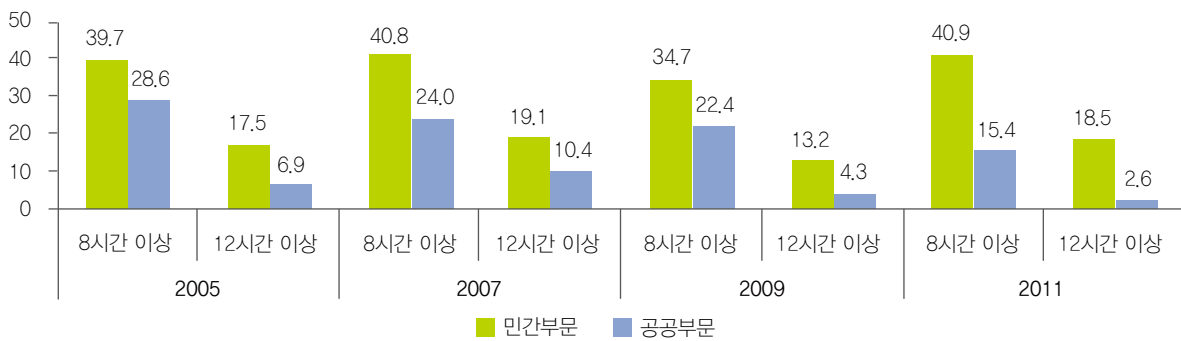
2 '고용의 질' 구성항목의 추세와 특징

□ 근무여건

- 장시간 근로는 민간부문과 공공부문 모두 감소하는 추세이고, 공공부문은 민간부문에 비해 장시간 근로의 비중이 적음.
 - 주당 초과 근로시간은 2011년 기준 공공부문이 3.64시간, 민간부문이 6.24시간으로 나타나 민간부문이 2.6시간 더 많음.
- 교대제 비율은 전반적으로 2005년 이후 감소추세를 보이고 있으며, 2011년 기준 공공부문과 민간부문의 교대제 실시비율은 각각 24.8%, 32.8%로 나타남.
- 산업재해발생률은 2011년 기준 공공부문 13.7%, 민간부문(300인 이상) 29.1%로 나타남.

[그림 1] 장시간 근로 현황 (주당 초과근로시간 기준)

(단위: %)



자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

<표 1> 산업재해 발생률

(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	22.4	14.7	8.7	13.2
	300+	46.2	36.3	23.9	29.1
공공부문		29.0	17.6	11.2	13.7

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

□ 고용안정성

- 비정규직 근로자의 비율은 2005년부터 2011년까지 평균적으로 공공부문 24.5%, 300인 이상 민간부문 19.7%, 300인 미만 민간부문 12.2%로 나타남.
 - 공공부문의 직·간접 비정규직 근로자 비율은 민간부문에 비해 높음.
- 공공부문은 민간부문에 비해 이직률이 7~13%p 정도 낮고, 경영상의 이유로 정규직 인력을 감축한 경험 여부에 대한 비중도 낮게 나타남.
 - 평균 근속년수(2007년~2011년)를 보면, 공공부문은 11.2년, 민간부문은 6.8년으로 공공부문은 4.4년 높다고 나타남.

〈표 2〉 평균 고용규모와 비정규직 근로자 비율

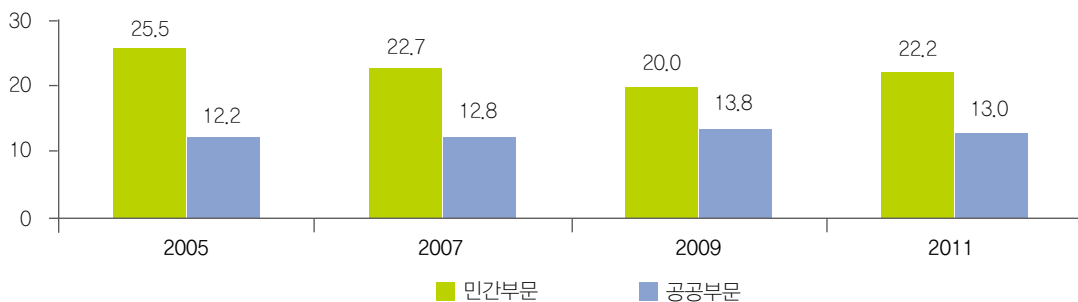
			2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	평균 근로자(명)	89.6	84.3	84.3	85.2
		비정규직 근로자(%)	13.4	12.2	10.7	12.6
		직접고용(%)	9.7	9.0	8.2	9.4
		간접고용(%)	3.7	3.2	2.5	3.2
	300+	평균 근로자(명)	924.5	1,013.4	952.8	957.2
		비정규직 근로자(%)	18.9	19.4	19.6	20.8
		직접고용(%)	11.7	12.7	14.1	15.7
		간접고용(%)	7.2	6.7	5.4	5.1
공공부문	평균 근로자(명)	1,055.1	772.8	724.6	836.7	
	비정규직 근로자(%)	26.6	24.1	21.2	26.2	
	직접고용(%)	19.8	17.5	16.9	18.9	
	간접고용(%)	6.8	6.6	4.3	7.3	

주 : '평균 근로자'는 사업체패널 조사에서 의미하는 전체 근로자인 정규직 근로자와 기간제 및 단시간 근로자와 간접고용 근로자를 합친 근로자의 평균 수를 의미

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

[그림 2] 이직률

(단위: %)

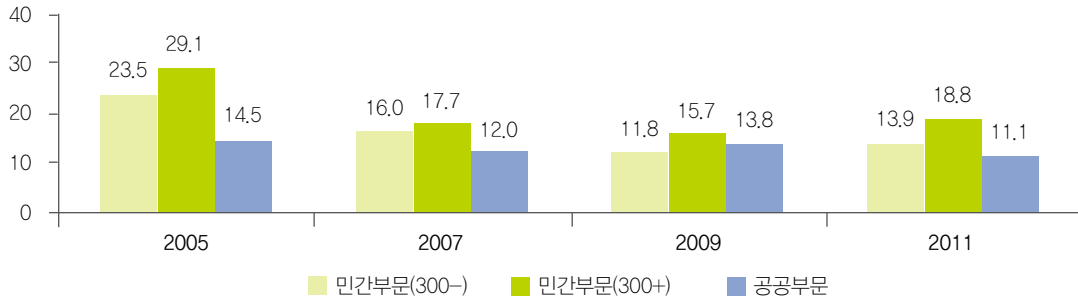


주 : 이직률 = 한 해동안 이직자한 근로자 수 / [(조사기준년 근로자 수 + 조사기준 전년 근로자 수)/2] × 100

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

[그림 3] 경영상의 이유로 인력 감축한 사업체의 비율

(단위: %)



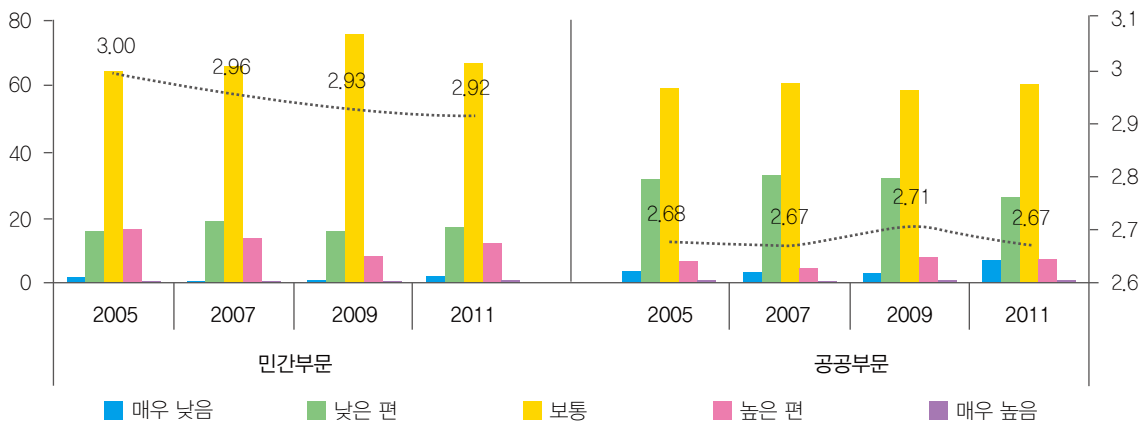
자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

□ 임금 및 복리후생

- 동종업계 대비 임금수준(5점 척도)은 평균적으로 공공부문 2.68, 민간부문 2.95로 공공부문이 민간부문에 비해 낮게 나타남.
- 사업체에서 도입한 법정 외 복리후생제도의 수는 공공부문과 민간부문 모두 감소하는 경향을 보임.
 - 공공부문은 '07년 7.8개, '09년 6.5개, '11년 6.0개로 감소.
 - 민간부문은 '05년 7.7개, '07년 8.1개, '09년과 '11년 6.5개로 감소.
- 공공부문의 직접고용 비정규직 근로자의 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 적용률은 평균 95% 수준으로, 민간부문에 비해 평균 10%p 정도 높음.

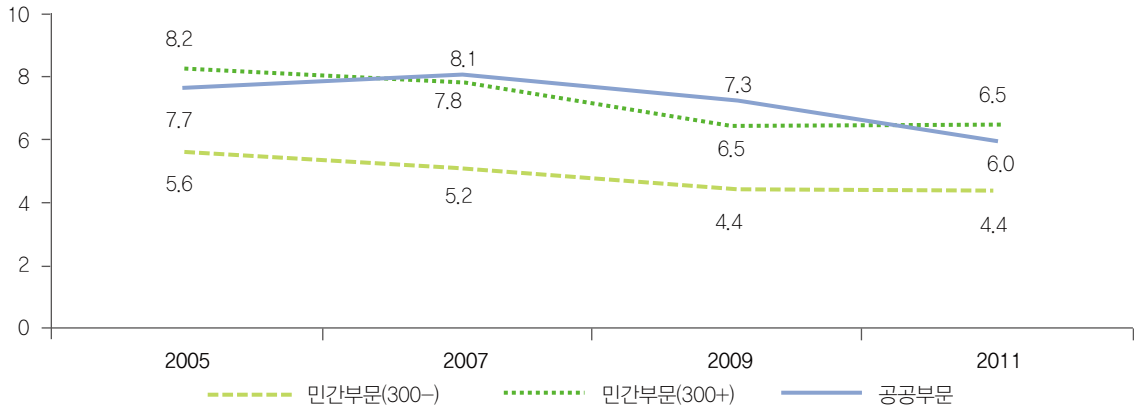
[그림 4] 동종업계 대비 임금 수준

(단위 : %, 5점 척도)



주 : '5'는 매우 높음이고, '1'은 매우 낮음을 의미함
 자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

[그림 5] 법정 외 복리후생제도 도입 수



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

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

<표 3> 직접고용 비정규직 근로자의 4대 보험 적용률

(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
국민연금	민간부문	72.6	81.9	81.2	79.5
	공공부문	94.8	95.1	96.8	95.1
건강보험	민간부문	77.4	85.8	85.4	81.9
	공공부문	94.8	96.1	96.8	97.1
고용보험	민간부문	72.7	79.4	80.2	79.4
	공공부문	96.3	96.1	97.9	95.1
산재보험	민간부문	85.8	89.8	86.6	87.5
	공공부문	96.3	96.1	97.9	98.0

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

□ 교육훈련

○ 교육훈련 전담부서 유무를 보면, 2011년 기준 공공부문 92.3%, 민간부문(300인 이상) 86.5%으로 공공부문이 5.8%p 높음.

- 교육훈련 실시율은 2005년부터 2011년 동안 평균적으로 공공부문 97%, 민간부문 84%로 공공부문이 약 13%p 높음.

○ 다기능 교육훈련 실시여부를 보면, 2005년부터 2011년 동안 평균적으로 공공부문 48.6%, 민간부문(300인 이상) 34.7%로 공공부문이 13.9%p 높음.

- 다기능 교육훈련을 적용받는 근로자의 비율은 2005년부터 2011년 동안 평균적으로 공공부문 54.1%, 민간부문(300인 이상) 51.4%로 나타나 큰 차이를 보이지 않음.

○ 핵심인재에 대한 정의가 있는 사업체의 비율을 보면, 공공부문은 2005년에 21.0%로 민간부문(300인 이상) 37.7%에 비하여 낮았으나, 2007년 36.8%로 증가하면서 민간부문(300인 이상)과 비슷한 수준으로 나타남.

- 핵심인재에 대한 별도의 인사관리 제도가 있는 공공부문 사업체 비율은 `05년 39.3%, `07년 43.5%, `09년 40.0%, 2011년 60.0%로 증가
- 핵심인재에 대한 별도의 인사관리 제도가 있는 민간부문(300인 이상) 사업체 비율은 `05년 57.9%, `07년 56.7%, `09년 48.6%, `11년 71.6%로 증가

〈표 4〉 교육훈련 전담부서 및 전담자 있는 사업체 비율

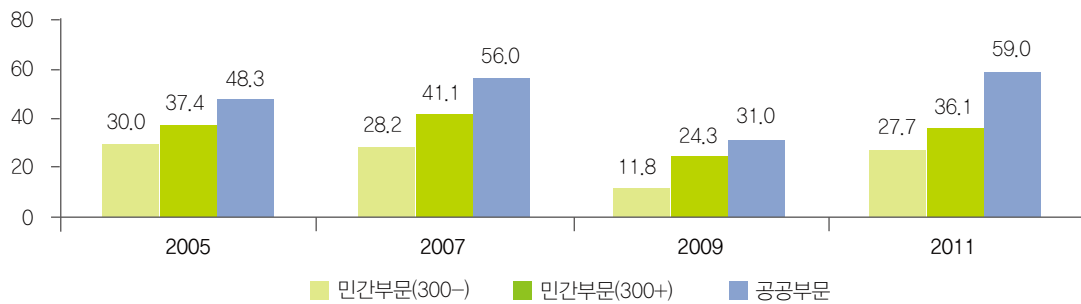
(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	69.5	67.0	63.4	62.6
	300+	89.9	88.6	84.9	86.5
공공부문		90.4	89.6	89.7	92.3

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

〔그림 6〕 다기능 교육훈련 실시하는 사업체의 비율

(단위: %)



자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

〈표 5〉 핵심인재 정의가 있는 사업체의 비율

(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	20.1	16.2	15.9	16.7
	300+	37.7	37.3	38.6	36.5
공공부문		21.0	36.8	38.8	38.5

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

□ 고용평등

- 고령근로자, 장애인 근로자의 비중은 공공부문과 민간부문 모두 증가하는 추세를 보임.
 - 고령근로자의 비중은 공공부문이 민간부문에 비해 낮게 나타남.
 - 장애인 근로자의 비중은 공공부문과 민간부문이 큰 차이를 보이지 않음.
- 여성관리자 비중은 공공부문과 민간부문 모두 증가하는 경향을 보임.

- 공공부문은 민간부문에 비해 여성관리자의 비중이 높으나, 공공부문과 민간부문의 여성관리자 비중의 차이는 줄어드는 경향을 보임.

〈표 6〉 고령(50세 이상) 근로자 비중

(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	14.1	14.9	17.3	21.1
	300+	13.0	16.9	18.3	22.1
공공부문		12.9	14.3	15.5	17.4

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

〈표 7〉 장애인 근로자 비중

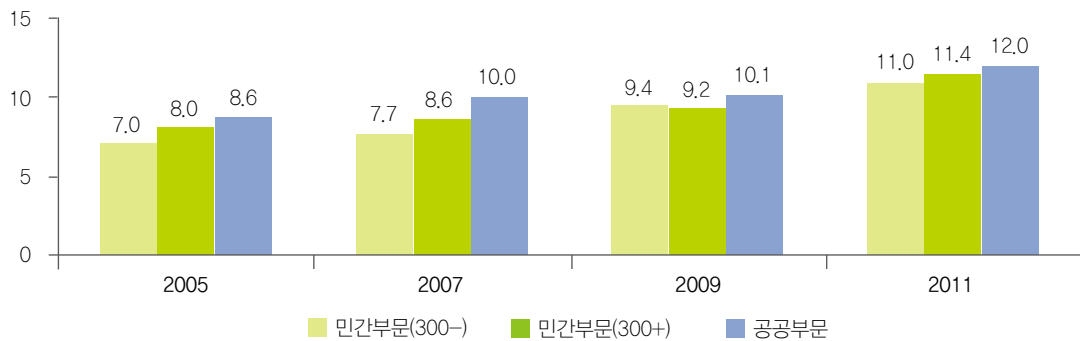
(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	1.54	1.61	1.78	2.35
	300+	1.32	1.50	2.01	2.25
공공부문		1.49	1.90	2.07	2.43

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

[그림 7] 여성관리자의 비중

(단위: %)



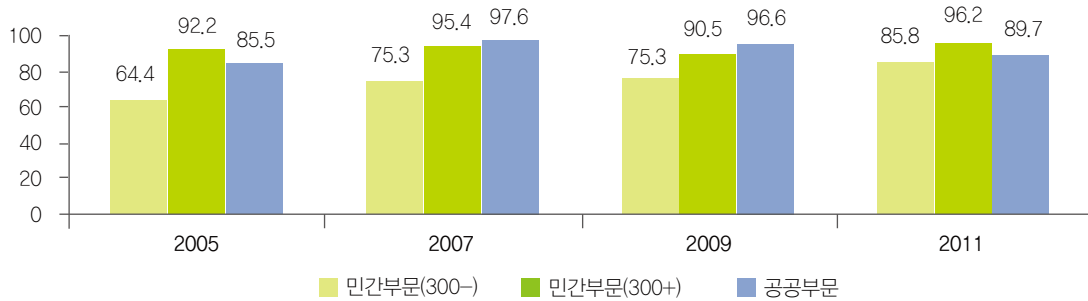
자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

□ 공정한 갈등해결 시스템 설치

- 노사협의회가 있는 사업체 비율은 증가하는 추세이며, 2011년 기준 공공부문 89.7%, 300인 이상 민간부문 96.2%, 300인 미만 민간부문이 85.8%로 나타남.
- 징계나 개인적 해고 관련 업무를 다루는 위원회나 공식절차 있는 사업체 비율은 공공부문이 민간부문에 비하여 약 5~10%p 높음.

[그림 8] 노사협의회가 있는 사업체 비율

(단위: %)



자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

<표 8> 징계위원회가 있는 사업체 비율

(단위: %)

		2005	2007	2009	2011
민간부문	300-	47.7	46.1	39.9	47.8
	300+	83.9	83.2	71.1	78.8
공공부문		88.3	86.4	75.9	87.2

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

3

‘고용의 질’ 종합지수

□ ‘고용의 질’ 종합지수 산정

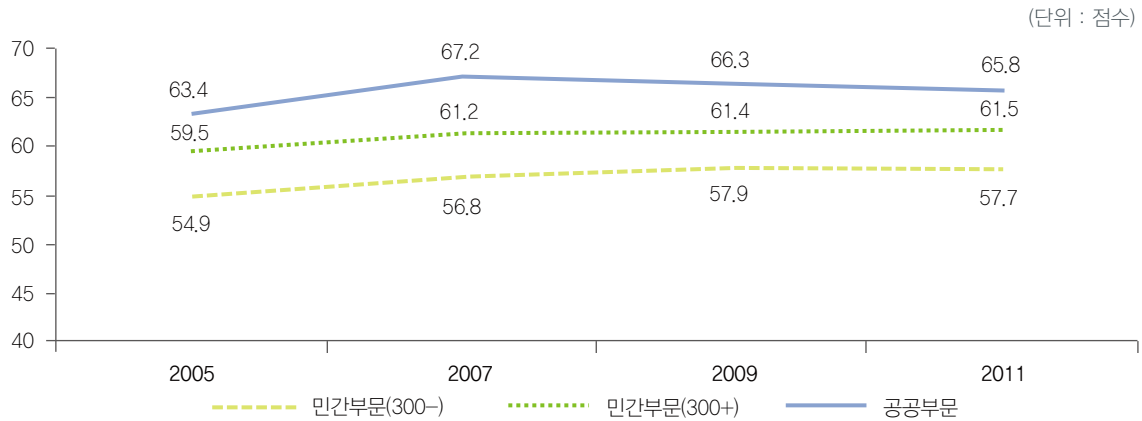
- 지금까지 고용의 질을 6가지로 범주화하여 탐색적으로 살펴보고, 이를 바탕으로 비교분석할 수 있는 종합지수를 산출하고자 함.
 - 각 설문 항목의 최고 점수는 100점, 최하 점수는 0점으로 하였으며, 공공부문과 민간부문의 비교가 용이하도록 연속 점수보다는 대표값을 제시하여 측정값의 차이를 뚜렷히 나타나게 함.
 - 설문이 연속형인 경우는 구간을 나눠 점수화하였고, 응답형(예: ① 예, ② 아니오)인 경우에는 응답항목에 점수를 부여. 예를 들어, 초과근로시간은 초과근로시간이 0~8시간 미만인 경우 0, 8~12시간 미만인 경우 50, 12시간 이상인 경우 100을 부여, 산재발생률은 산재발생이 있으면 0, 없으면 100을 부과³⁾
- ‘고용의 질’ 종합지수는 탐색적 방법을 통해 임의의 점수를 부여한 결과이므로 객관성을 확보하였다고 보기는 다소 힘들지만 추세 및 부문별 상대적 비교를 보는 것에 의미를 두고자 함.

3) 조성재 외 (2009) 『KLI 사업체패널자료를 이용한 공공부문 고용관계 분석』의 176, 177쪽을 참고하여 각 설문항목별 평가점수를 산출함.

□ '고용의 질' 종합지수 추세와 특징

- 공공부문과 민간부문 모두 2005년보다 2007년에 '고용의 질'이 전반적 상승하였고, 2007년 이후에는 안정적인 경향을 보임.
- 공공부문의 '고용의 질'은 민간부문에 비해 상대적으로 높으며, 대규모 민간부문은 중소기업의 민간부문에 비해 '고용의 질'이 상대적으로 높음.

[그림 9] 고용의 질에 대한 추세

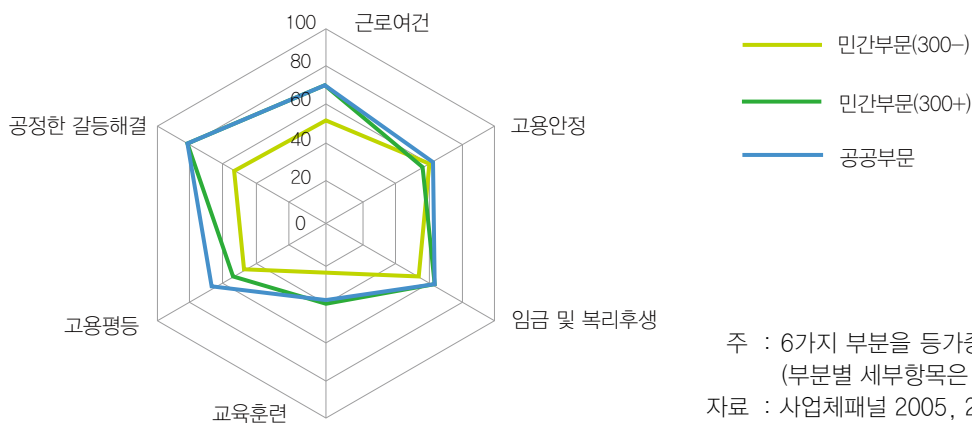


주 : 각 부분별 세부항목 뿐 아니라 6가지 부분에 대해서도 가중치를 부여하여 분석한 결과이나, 가중치를 부여하지 않은 결과도 추세는 큰차이를 보이지 않음.

자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

- 공공부문은 민간부문에 비해 6가지 부분에 대해 상대적으로 '고용의 질'이 높으며, 규모가 비슷한 300인 이상의 민간부문과 비교해서도 고용평등, 고용안정성 부분에서 우위를 보임.
 - 300인 미만 민간부문의 근로조건, 교육훈련, 고용평등, 임금 및 복리후생 등 모든 부분에서 열악함.
 - 민간부문은 공공부문에 비해 '유리천장'과 같은 기업(사업체)내의 보이지 않는 진입 장벽이 높고, 고용 안정성이 낮음.

[그림 10] 2005년부터 2011년까지의 평균적인 고용의 질



주 : 6가지 부분을 등가중치로 하여 분석한 결과임 (부분별 세부항목은 가중치가 부여됨)
 자료 : 사업체패널 2005, 2007, 2009, 2011

4

요약 및 시사점

- 공공부문과 민간부문 모두 ‘고용의 질’은 향상되는 추세이며, 공공부문의 평균적인 ‘고용의 질’은 민간부문에 비해 상대적으로 높은 수준으로 나타남.
 - 장시간 근로와 교대제 적용률은 감소하는 추세를 보이고 있으며, 공공부문이 민간부문에 비해 장시간 근로나 교대제 관행이 적고 산업재해 발생률 또한 낮게 나타남.
 - 이직률이나 강제 인력감축여부는 공공부문이 민간부문에 비해 낮으나 직·간접고용 비정규직 근로자의 비율은 공공부문이 다소 높음.
 - 동종업계대비 임금수준(5점 척도)과 복리후생제도 도입 수는 감소하는 경향을 보이고 있으며, 동종업계 대비 임금수준은 민간부문이 공공부문에 비해 높고, 복리후생제도 도입 수 및 직접고용 비정규직 근로자의 4대 보험 적용률은 공공부문이 민간부문에 비해 높음.
 - 공공부문은 민간부문에 비해 교육훈련제도 실시 및 교육훈련 전담부서가 있는 사업체의 비율이 높고, 다기능 교육훈련을 실시하는 사업체와 다기능 교육훈련에 적용되는 근로자 비율 또한 높음.
 - 여성관리자, 고령근로자, 장애인 근로자의 비중은 증가하는 경향을 보이고 있으며, 공공부문은 민간부문에 비해 여성관리자, 장애인 근로자의 비중이 높고, 민간부문은 공공부문에 비해 고령근로자의 비중이 높음.
 - 노사협의회가 있는 사업체의 비율은 증가하는 추세를 보이고 있으며, 공공부문은 민간부문에 비해 징계나 개인적 해고 관련 업무를 다루는 위원회나 공식절차가 있는 사업체의 비율이 높음.
- 특히, 300인 미만 민간부문은 근로여건, 교육훈련, 임금 및 복리후생 등 모든 부문에서 심리적으로 낮은 수준임.
 - 일자리 창출 및 고용의 질 개선을 위한 부문간 격차축소를 위한 다양한 정책 방안이 요구됨.