

# 한국인의 구인 · 구직활동

금 재 호\*

## I. 머리말 1)

한국 근로자들의 구직활동과 기업체의 구인행태는 외환위기를 거치면서 크게 변화하였다. 외환위기 이전 사실상 기능을 못하였던 공공직업안정서비스가 크게 확대되고, 실업급여 등 고용보험의 수혜자가 급격히 증가하면서 공공직업안정기관을 통하여 구직활동을 하는 비중이 크게 늘어났다. 이러한 양적인 팽창과 함께 Work-Net의 개통 등 서비스의 질적 개선으로 공공직업안정기관의 활용도는 전체 취업의 10% 이상으로 향상됨과 동시에 수요자의 만족도도 크게 개선된 것으로 조사되고 있다. 사업체의 구인행태에 관한 조사결과는 종업원의 추천·소개를 통하여 채용하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다으며, 공공직업안정기관과 인터넷 등 PC 통신망을 이용하는 사업체도 상당수에 이르는 것으로 조사되었다. 특히 정보통신망의 발전에 따라 인터넷을 이용하는 구인·구직의 규모가 지속적으로 늘어나고 있다.

구인·구직방법에 대한 분석과 함께 실업자들의 희망고용형태, 희망최저임금, 구직활동의 결과에 대한 분석은 한국 실업자들의 특성을 이해하고 올바른 정책개발을 위한 기초자료로 의의를 지닌다. 또한 사업체의 구인활동에 대한 심층적인 분석결과는 현재 한국 노동시장의 의문점인 성차별의 크기, 연령차별의 실상, 기술·기능 불일치(skills mis-match)와 같은 구조적 실업의 가능성을 가늠하는 자료로 활용될 수 있을 것이다.

본고에서는 1998년과 1999년에 실시된 한국노동패널조사의 제1차 및 제2차년도 데이터와 기존의 실태조사 결과를 활용하여 구직자들의 특성 및 구직활동을 분석하고 있으며, 구인업체의 분석은 고용보험에 가입한 10인 이상 사업체 1,584개를 대상으로 1999년 8월에서 9월까지의 2개월 동안 실시된 구인행태 조사의 데이터를 사용하고 있다. 이러한 데이터의 분석결과들은 기존의 연구·분석결과들을 뒷받침하고 있을 뿐만 아니라 실업, 특히 구조적인 실업에 관한

\* 한국노동연구원 연구위원

1) 본고는 2000년 4월 21일에 개최된 「실업구조와 실업정책에 관한 한·일 공동세미나」에서 발표된 논문을 재정리·보완한 것으로 한국노동패널조사의 2차년도 데이터를 사용할 수 있도록 편의를 제공한 한국노동연구원 패널팀에게 감사드린다.

기존 개념 및 이해에 대한 새로운 내용들을 제시하고 있다. 특히 패널 1차년도 실업자들에게 대한 추적조사 결과는 한국에서의 실업 문제가 실업률이 나타내는 지표보다 더욱 심각할 가능성을 제시하고 있으며, 실업·비경황의 개념정의 및 정부 고용정책의 대상 규모에 대해 새로운 접근을 시도해야 할 필요성을 시사한다. 사업체 조사결과도 성차별과 연령차별, 그리고 기술·기능의 불일치에 의한 구조적 실업의 해소가 향후 고용정책 및 인력개발정책의 주요 방향이 되어야 함을 보여주고 있다. 이러한 시사점은 아직 명확하게 검증된 것이 아니기 때문에 조심스러운 해석이 요구되며, 향후 심층적인 연구를 통해 시사점의 정확성 여부가 입증될 것이다. 그럼에도 불구하고 본고에서 나타난 결과들은 향후 고용관련 연구방향을 제시하고 있다는 점에서 그 의의가 있다.

본고는 제 I 장의 머리말에 이어 제 II 장에서 실업자의 특성과 구직활동을 분석하고 있다. 제 II 장의 결과와 경제활동인구조사의 분석은 한국 실업자들의 대부분이 임시·일용직 등 노동시장의 한계근로자이며, 이들 한계근로자에게 많은 경우 실업과 비경황의 구분이 명확치 않다는 점을 보여준다. 이는 다른 연구(예, 류재우(2000))에서도 직·간접적으로 나타나고 있으며, 한계근로자를 위한 체계적인 정책개발의 필요성을 시사한다. 제 III 장에서는 사업체의 신규채용 규모 및 구인활동에 대해 분석하고 있다. 구인직종을

중심으로 구인시 사업체의 요망사항과 채용 기준을 설명하고 성차별, 연령차별의 규모를 파악하고 있다. 마지막으로 제 IV 장에서는 데이터 분석결과의 요약과 함께 정책적 시사점을 종합적으로 설명하고 있다.

## II. 실업자의 특성과 구직활동

### 1. 사용된 데이터와 조사개요

여기에서는 실업자의 구직활동과 특성과 악을 위해 한국노동연구원의 한국노동패널조사(KLIPS: Korea Labor and Income Panel Study)의 1차년도와 2차년도 데이터를 주로 분석하고 있다. 또한 1996년에 한국노동연구원이 실시한 「도시근로자 실업실태조사」의 결과와 1998년 한국노동연구원과 한국보건사회연구원이 공동으로 실시한 「실업실태 및 복지욕구조사」의 결과 및 1999년의 「실업실태 및 실업대책 효과 분석」 결과를 부분적으로 활용하기로 한다.

한국노동패널조사는 전국의 도시지역에 거주하는 가구 및 15세 이상 가구원의 노동시장 경제활동 및 생활상을 파악하기 위해 951개의 조사구에서 선정된 5,000가구와 그 가구에 속한 15세 이상 가구원 13,738명에 대하여 1998년부터 조사를 매년 반복적으로 실시하고 있다. 조사에 사용된 표본은 1995년 인구주택총조사(Census)의 10% 표본조사구를 모집단으로 하고 있으며 층화계통

추출방법과 임의추출방법(random selection method)을 함께 사용하여 추출하였다. 조사시 가구용 설문지는 가구주 또는 배우자, 개인용 설문지는 당사자가 응답하도록 하였고, 면접원이 질문하고 기록하는 면접체계식을 원칙으로 하고 있으나 개인용 설문지는 불가피한 경우에 응답자가 스스로 기록하는 자체식을 허용하였다. 1차년도 조사는 1998년 6월 2일에서 1998년 10월 13일까지, 2차년도 조사는 1999년 8월에서 1998년 12월까지 실시되었다.

## 2. 희망하는 직장

### 가. 취업희망 직장의 고용형태

취업을 희망하는 직장의 고용형태에 대해 실업자 491명의 2/3를 초과하는 69.4%가 정규직 임금근로를 희망하고 있으며, 비정규직 임금근로는 17.9%, 자영업이나 무급가족종사를 희망하는 실업자의 비중은 12.7%로 나타나 대부분의 실업자들이 정규직 임금근로를 바라고 있다.

〈표 1〉 취업희망 직장의 고용형태

(단위 : %, 명)

분 류		정규직 임금근로	비정규직 임금근로	비임금 근로 - 자영업자/ 무급가족종사자
전 체 (491)		69.4(344)	17.9(89)	12.7(63)
성 별	남 자 (298)	71.1	12.8	16.1
	여 자 (193)	65.8	26.4	7.8
연령대별	15~19세 (41)	61.0	34.2	4.9
	20~29세 (139)	84.9	10.1	5.0
	30~39세 (115)	62.6	16.5	20.9
	40~49세 (92)	67.4	13.0	19.6
	50~59세 (65)	61.5	20.0	18.5
	60세 이상 (39)	56.4	43.6	0.0
학력별	초등학교 이하 (66)	60.6	33.3	6.1
	중학교 졸업 (100)	65.0	24.0	11.0
	고등학교 졸업 (216)	69.0	14.4	16.2
	전문대 졸업 (35)	74.3	22.9	2.9
	대학 졸업 이상 (74)	79.7	5.4	14.9
가구주관계	가구주 본인 (199)	63.8	15.1	21.1
	배우자 (90)	53.3	35.6	11.1
	자녀 (80)	81.1	13.9	5.0
	기타 (27)	85.2	7.4	7.4
구직기간	3개월 미만 (195)	64.6	21.0	14.4
	3~6개월 미만 (65)	67.7	18.5	13.9
	6~12개월 미만 (98)	69.4	18.4	12.2
	12개월 이상 (11)	78.3	11.3	10.4

주: ( )안의 값은 해당 응답자수임.

1차년도 한국노동패널조사와 비교하여 정규직 임금근로를 희망하는 실업자의 비중이 증대한 것으로 나타나고 있는데 이러한 정규직 임금근로 희망실업자의 비중 증가는 경기회복과 실업문제의 완화에 따른 근로자의 기대상승을 반영하고 있다(1차년도에는 정규직 임금근로 61.8%, 비정규직 임금근로 27.1%, 자영업자 등이 11.2%이었다). 또한 실업자의 성별에 따라 분석하면 여성의 경우 비정규직 임금근로를 희망하는 비율이 높게 나타나고 있다. 연령대별로는 20세 미만의 청소년 계층과 60세 이상의 고령자 계층에서 비정규직 임금근로 희망자의 비율이 높은 반면, 30~40대의 청장년 계층에서는 자영업 등 자기사업을 희망하는 실업자들이 비교적 많다. 학력별로는 학력이 높을수록 정규직 임금근로의 희망비율이 높고, 가구주와의 관계측면에서는 가구주의 21.1%가 비임금근로를 희망하고 있었다. 구직기간별로는 구직기간의 장기화에 따라 정규직 임금근로 희망비율이 증대하는 현상을 발견할 수 있었는데 제1차 패널조사 및 다른 실태조사에서도 이와 유사한 결과를 발견할 수 있다. 이러한 현상은 정규직 희망자들은 기대임금(또는 의중임금) 수준이 높고 희망하는 직장이 발견될 때까지 장기간 자발적으로 미취업상태를 선택하는 것으로 가정된다.

#### 나. 희망하는 근무시간 형태—임금근로 희망자 기준

근무시간의 형태에 있어서도 경기회복과 고용사정의 향상을 반영하여 전일제 근무 희망 실업자의 비중이 1차년도 패널조사 결과에 비해 크게 증가한 것으로 나타나고 있다. 임금근로를 희망하는 실업자들 중 1차년도에 전일제(full-time) 희망실업자의 비중은 69.5%이었으나 2차년도에는 82.7%를 기록하였다. 또한 여성은 30.4%가 가사와 직장을 병행할 수 있는 시간제 근로(part-time)를 희망하고 있는데 시간제 근로 희망실업자의 42.3%가 '가사' 또는 '육아'를 시간제 근로의 이유로 들고 있으며, 특히 여성의 경우에는 그 비율이 57.4%에 달하고 있다. 이외에도 20대 중반 이하의 청소년 계층을 중심으로 '학업'을 위해 시간제 근로를 희망하는 비중이 높게 나타나고 있다.

#### 다. 희망하는 최저임금

실업자가 희망하는 최저임금은 2차년도에 105.0만원으로 1차년도의 98.6만원에 비해 6.5%가 상승하였다. 1년 동안 임금과 물가의 상승, 경기회복 추세에도 불구하고 상당수의 실업자들은 취업가능성에 대해 조심스러운 입장을 취하고 희망임금 수준을 크게 증가시키지 않은 것으로 보인다. 성별로는 남성의 희망최저임금이 1차년도의 118.3만원에서 2차년도에는 123.8만원으로 증가하였으나 여성은 비슷한 수준에 머물러 있어 남녀간 격차가 확대되었다. 이러한 남녀간

희망최저임금의 차이는 40대까지 연령이 증가할수록 더욱 확대되는 경향을 보이고 있다. 또한 연령에 따라서는 30~40대에서 희망최저임금이 가장 높고 학력별로는 대졸자의 희망최저임금이 가장 높다.

2차년도에 구직기간과 희망최저임금 사이의 상관계수는 -0.0052로 상관관계를 발견할 수 없었다. 1차년도에도 상관계수가 0.0519로 매우 낮게 나타났다. 희망최저임금의 자연대수(log) 값을 종속변수로 하고 연

령과 연령의 제곱, 성별, 결혼유무, 구직기간 등을 설명변수로 하여 추정한 결과 <표 3>과 같이 구직기간은 통계적으로 유의(有意)하지 않게 추정되었다. 추정결과에 따르면 연령이 증가할수록, 교육기간이 길고 남성일 경우에 희망최저임금이 높으며, 또한 정규직 임금근로 또는 자영업 등 비임금근로를 희망할 경우에 희망최저임금이 상대적으로 높다. 혼인이 희망최저임금에 미치는 영향은 통계적인 유의성을 지니지 못하고 구직기간

<표 2> 희망 최저임금

(단위 : 만원, 명)

분 류		1차년도 조사결과	2차년도 조사결과
전 체		98.6(1247)	105.0(496)
성 별	남 자	118.3(673)	123.8(298)
	여 자	75.6(574)	75.9(193)
연령대별	15~19세	71.6( 115)	73.6( 41)
	20~29세	89.5( 394)	92.4( 139)
	30~39세	111.0( 260)	124.3( 115)
	40~49세	116.8( 232)	123.0( 92)
	50~59세	105.7( 173)	111.2( 65)
	60세 이상	72.2( 73)	72.8( 39)
학력별	초등학교 이하	90.5( 216)	80.3( 66)
	중학교 졸업	97.2( 216)	89.6( 100)
	고등학교 졸업	101.5( 510)	109.1( 216)
	전문대 졸업	87.6( 197)	86.1( 35)
	대학 졸업 이상	124.6( 108)	144.7( 74)
가구주관계	가구주 본인	126.0( 443)	130.9( 199)
	배우자	76.2( 297)	77.5( 90)
	자녀	87.7( 440)	91.7( 180)
	기타	88.9( 67)	94.8( 27)
구직기간	3개월 미만	92.7( 380)	100.6( 195)
	3~6개월 미만	101.2( 301)	121.7( 65)
	6~12개월 미만	100.5( 297)	105.5( 98)
	12개월 이상	103.0( 246)	106.3( 115)

주: ( )안의 값은 해당 응답자수임.

〈표 3〉 희망최저임금의 OLS추정 결과

설 명 변 수	추정치	t-value & P> t	
연령	0.0473	4.493	0.000
연령의 제곱	-0.0050	-4.722	0.000
성별 (남성=1, 여성=0)	0.3498	8.704	0.000
결혼유무 (미혼=0, 기혼=1)	0.0540	0.743	0.458
교육기간 (연)	0.0276	4.120	0.000
구직기간 (월)	0.0014	0.359	0.720
구직기간의 제곱	-0.0001	-0.761	0.447
희망고용형태 Dummy(정규직 임금근로=1)	0.3342	6.583	0.000
희망고용형태 Dummy(비임금근로=1)	0.8256	11.936	0.000
상수항	2.7348	14.920	0.000
Adjusted R-squared	0.5140		
F-value	52.24		
Root MSE	0.37148		

과 구직기간의 승수항도 희망최저임금에 영향을 미치지 못하는 것으로 추정되며 이는 과거의 다른 연구결과와도 일치한다(어수봉(1994), 금재호(1997)). 이는 장기간 구직활동을 지속하는 구직자의 희망최저임금이 상대적으로 높기 때문에 나타나는 현상으로 여겨진다.

### 3. 실업자의 구직활동

#### 가. 구직방법

실업자들이 가장 많이 사용하는 직장탐색 방법(job search method)은 '가족, 친구, 친지 소개'로 61.7%를 점유하고 있다. 이외

〈표 4〉 구직방법

(단위 : %)

구직방법	'99년 2차 패널조사	'98년 1차 패널조사	'96년 도시근로자 실업실태조사
1) 학교, 학원, 교사 소개·추천	9.1	10.5	9.6
2) 가족, 친구, 친지 소개	61.7	65.7	39.2
3) 공공직업안정기관	14.1	12.7	2.4
4) 민간직업안정기관	2.4	5.7	3.5
5) 신문, TV, 벽보 등 구인광고	49.2	57.2	18.4
6) 직접 사업체 방문	24.8	35.9	19.3
7) 인터넷 등 PC 통신	8.9	6.7	-
8) 기타	3.4	2.8	8.7
전체 응답자수	496명	1,255명	1,054명

주: 패널조사에서는 복수응답 허용. '96년 실업실태조사는 단일 응답.

에도 '신문, TV, 벽보 등 구인광고' 49.2%, '직접 사업체 방문' 24.8% 등의 구직방법이 다음으로 중요한 위치를 차지하고 있다. '가족, 친구, 친지 소개', '직접 사업체 방문' 등의 방법들은 취업정보 및 구직활동을 개인적 채널에 의존하는 것으로 정보의 비대칭성(asymmetry)으로 인해 노동시장의 비효율성을 초래한다. 외환위기 이전인 1996년과 비교하여 '공공직업안정기관'의 이용도가 큰 폭으로 증대하였으며, 정보통신분야의 발전으로 '인터넷 등 PC 통신'을 통한 구직활동이 증가하는 추세를 보이고 있다. 그러나 '공공직업안정기관'을 이용하는 실업자의 비중은 14%대로 외국에 비해 낮으며 향후 '공공직업안정기관'의 기능확대 및 서비스 개선을 위한 지속적 노력이 필요하다.

중·장년층 실업자의 구직활동 기회는 매우 제한되어 있어 실업자의 연령이 높아질수록 '가족, 친구, 친지 소개' 등 개인적 채널에 대한 의존도가 높아지고 있다. 중·장년층 실업자에게 구직정보의 제공, 취업상담 등의 서비스를 충실히 제공할 수 있는 직업

안정기관이 많지 않으며 또한 연령제한 등으로 인해 중·장년층은 공채에 응시하거나 직접 사업체를 방문하여 구직활동을 하기도 어렵다. 따라서 이들에 대한 취업알선서비스 강화가 필요하다. '신문, TV 등 구인광고'는 남성보다 여성이, 그리고 연령이 낮고 학력이 높은 계층에서 많이 사용하고 있으며, '직접 사업체 방문'은 여성보다 남성이, 그리고 20대 이하의 청소년 계층보다 30대 이상에서 많이 활용하고 있다.

#### 나. 사용하는 구직방법의 수

구직활동의 강도를 나타내는 구직방법수는 1999년의 2차년도에 평균 1.74개로 1차년도의 1.96개에 비해 감소하였는데 이는 1999년에 들어 실업자들의 구직강도가 다소 낮아졌다는 점을 시사한다. 2차년도를 기준으로 실업자의 절반(50.2%)이 1개의 구직방법만 사용하고 있었으며 3개 이상의 구직방법을 사용한 실업자는 18.9%에 불과하였다. 실업자의 특성별로 여성보다 남성실업자

〈표 5〉 구직방법수의 분포

(단위 : %)

구직방법수	'99년 2차 패널조사	'98년 1차 패널조사
1개	50.2	37.8
2개	30.9	36.2
3개	14.7	19.2
4개	3.6	5.1
5개	0.6	1.4
6개		0.4
평균 (응답자수)	1.74개(496명)	1.96개(1,244명)

(그림 1) 성별 구직방법수

가 구직활동에 적극적이어서 비교적 많은 구직방법을 사용하고 있으나 학력별, 연령대 별로는 특징을 발견하기 어려웠다. 구직기간 과 구직방법수의 상관계수는 0.0456으로 상 관관계가 매우 약한 것으로 나타나고 있다. 또한 3개월 미만 실업자가 평균 1.74개의 구직방법을 사용하는 것에 비해 12개월 이 상 장기실업자들도 평균 1.84개의 구직방법 만을 사용하여 실업기간이 장기화된다고 하 여 실업자들의 구직강도가 높아지는 것은 아닌

것으로 판단된다.

다. 구직의 애로사항

실업자들은 취업하기 어려운 이유로 '취업 가능 직장의 부족'을 우선적으로 지적하고 있으며, 그 다음으로는 '취업·창업정보 부족'을 들고 있다. 또한 '낮은 수준의 제시된 임금'과 '사업자금'의 부족도 취업을 어렵게 하는 요인으로 조사되었다. 취업이 어려운 이유로 '성차별'을 호소하는 여성 실업자는

<표 6> 구직의 애로사항 - 1999년 2차년도 패널조사

(단위 : point, %)

애로사항	4점 척도 평균점	매우 그렇다(4)	대체로 그렇다(3)	그렇지 않다 (2)	전혀 그렇지 않다(1)
1) 취업가능 직장의 부족	3.24	35.6	54.3	8.7	1.4
2) 취업·창업정보 부족	2.92	17.7	57.9	23.0	1.4
3) 학력·기능·자격 부족	2.34	5.2	34.5	49.8	10.5
4) 경험 부족	2.46	8.5	39.9	41.1	10.5
5) 낮은 수준의 제시된 임금	2.67	10.3	50.3	36.0	3.4
6) 부적절한 근무환경, 근무시간	2.37	7.1	31.2	53.9	7.9
7) 연령초과	2.36	13.2	28.8	39.0	19.1
8) 사업자금 부족	2.66	26.1	33.6	20.3	20.1
9) 성차별 - 여성 only	2.34	5.3	37.4	43.2	14.2

〈표 7〉 구직의 애로사항 - 1998년 1차년도 패널조사

(단위 : point, %)

애로사항	4점 척도 평균점	매우 그렇다(4)	대체로 그렇다(3)	그렇지 않다 (2)	전혀 그렇지 않다(1)
1) 취업가능 직장의 부족	3.57	62.7	32.3	3.9	1.1
2) 취업·창업정보 부족	3.05	26.4	54.8	16.7	2.1
3) 학력·기능·자격 부족	2.52	13.0	38.1	36.6	12.3
4) 경험 부족	2.45	11.6	36.7	36.5	15.3
5) 낮은 수준의 제시된 임금	2.60	12.0	45.0	34.5	8.6
6) 부적절한 근무환경, 근무시간	2.42	9.0	35.4	44.3	11.3
7) 연령초과	2.25	13.9	25.1	33.1	28.0
8) 사업자금 부족	2.50	28.1	23.8	17.8	30.3
9) 성차별 - 여성 only	2.42	11.3	37.1	33.9	17.8

42.7%(2차년도 기준)로 나타났으며 '연령 제한'으로 취업이 어렵다는 실업자도 42.0%에 달하여 성과 연령이 취업의 주요 애로요인으로 판단된다. 더불어 1998년의 1차 조사에 비교하여 1999년도의 2차 조사에서는 '취업가능 직장의 부족'으로 인해 취업이 곤란하다는 응답자의 비중이 소폭 감소하였다. 특히 '매우 그렇다'라고 응답한 실업자가 1998년에 62.7%에 달하였으나 1999년에는 35.6%로 대폭 하락하여 고용사정이 개선되었음을 보여주고 있다.

#### 라. 구직활동 기간

실업자들의 구직기간은 1998년의 8.17개월에서 1999년에는 7.6개월로 다소 감소하여 개선된 노동시장 상황을 반영하고 있다. 성별로 1차년도에는 여성의 구직기간이 길었으나 2차년도에 들어서는 역전현상이 나

타나 남성의 평균 구직기간이 8.85개월로 여성의 5.64개월보다 3개월 이상 많다. 기간별로는 2차년도를 기준으로 3개월 미만 41.0%로 가장 많고 3~6개월 미만 13.9%, 6~12개월 미만 20.7%, 12개월 이상 24.4%로 나타나 6개월 이상의 장기간 미취업상태에 놓여있는 실업자들이 절반에 근접하고 있다. 이러한 결과는 장기간 미취업상태에 있으면서 스스로 실업자라고 생각하는 응답자들이 다수 존재하고 있음을 시사하고 이들의 취업촉진을 위한 정책강화가 요구된다. 패널조사에서의 평균 구직기간은 통계청의 경제활동인구자료의 구직기간보다 훨씬 장기간이다. 비경제활동과 실업상태를 왕래하는 실업자들이 미취업의 전기간을 실업기간으로 보고하였기 때문에 이러한 현상이 발생하였을 가능성이 크다. 그러나 외환위기 이후 비경황에서 취업으로의 이동이 급증하고 있고 따라서 실업과 비경황상태와의 구

〈표 8〉 실업자의 구직기간

(단위: 개월, 명)

분 류		1차년도 조사결과	2차년도 조사결과
전 체		8.17(13.7)	7.60( 9.4)
성 별	남 자	7.74(12.0)	8.85(10.4)
	여 자	8.69(15.6)	5.64( 7.1)
연령대별	15~19세	3.11( 4.0)	3.60( 4.4)
	20~29세	7.42(13.1)	6.61( 8.1)
	30~39세	8.92(14.1)	7.22( 8.3)
	40~49세	8.72(13.3)	9.53(10.9)
	50~59세	9.86(14.7)	8.02( 9.2)
	60세 이상	11.94(21.1)	11.2(14.2)
학력별	초등학교 이하	10.16(18.0)	8.90(13.5)
	중학교 졸업	6.37( 6.4)	6.74( 7.8)
	고등학교 졸업	7.90(13.9)	8.14( 9.2)
	전문대 졸업	7.55(13.6)	5.06( 9.8)
	대학 졸업 이상	10.34(13.9)	7.23( 6.9)
가구주 관계	가구주 본인	8.09(11.2)	9.68(11.2)
	배우자	10.21(17.4)	4.86( 5.7)
	자녀	6.69(11.9)	6.47( 8.3)
	기타	9.64(20.4)	7.80( 6.4)

주: ( )안은 표준편차임.

분이 모호해지는 경향이 나타나고 있다. 이러한 점을 감안할 때 통계청의 구직기간이 실질적인 실업기간을 부정확하게 반영하고 있을 가능성이 있다. 특히 실업과 비경황상태 사이의 활발한 이동을 감안할 때 취업가능 미취업자의 개념정의와 구직기간에 대한 새로운 해석이 요구된다.

#### 4. 1차 패널조사시 실업자의 경제활동

##### 가. 실업자의 노동시장 이동과정

1차년도 1,225명의 실업자 중 82.4%만이 2차년도 조사에 성공하였고 200여명은 패널

표본에서 탈락하였다. [그림 2]와 같이 조사성공 1,009명의 실업자들 가운데 지난 조사 이후 적어도 1주일 이상 취업한 개인들은 558명으로 55.3%에 불과하여 상당수의 실업자들이 1년 이상의 장기간 동안 무직상태에 있었다. 취업에 성공한 558명의 종사상 지위는 ① 임금근로가 475명(85.1%) ② 자영업 58명, ③ 무급가족종사자 25명으로 대부분 임금근로에 종사한 것으로 조사되었다. 취업에 성공한 실업자들 가운데 상당수(156명, 28.0%)는 1년 이내에 직장을 이직하였고 그들 중 72.0%인 402명은 2차 조사 당시에도 계속 근무하고 있었다. 취업 후 이직자의 일부는 재취업하여 근무하고

있었으나 60%(98명) 정도는 2차 조사 당시 실업자 또는 비경제활동인구상태에 놓여 있었다. 따라서 추적조사에 성공한 1,009명의 1차년도 실업자들 가운데 과반수 이상인 549명(54.4%)이 1년을 경과한 이후에도 실업 또는 비경제활동상태에 놓여 있어 숨겨진 장기실업(또는 장기무직)의 문제가 공식적인 통계가 나타내는 것보다 심각할 가능성을 제기하고 있다. 이러한 가능성은 비경제활동상태로 이동한 응답자의 26.9%(108명)가 '알맞는 직장이 있다면 취업'을 희망하고 있는 것에서도 간접적으로 보여지는데 취업희망자의 대부분이 '직장을 구할 수 없거나, '구할 수 없을 것이라고 여겨져' 구직활동을 포기한 사람들이다.

1차년도 실업자 중 비경제활동으로 이동한 여성의 비율이 높은 반면 남성은 절반 이상이 취업으로 전환하였다. 20세 미만의 청소년과 50세 이상의 고령층에서 비경제활동상태로 이동한 경우가 상대적으로 많다. 20~40대에서는 절반 가량 취업하고 있다. 그러나 이들의 1/3이 비경제활동상태에 있다는 것은 아직도 고용문제가 심각하다는 사실을 간접적으로 입증하고 있다. 특히 비경제활동으로 이동한 사람들의 73.8%가 50세 미만으로 이들의 상당수가 남성이라는 점을 감안할 때 적절한 일자리를 구하지 못하였기 때문에 비자발적으로 비경제활동상태에 빠진 이들의 비중이 상당하다는 점을 시사한다.

나. 2차년도의 경제활동상태와 실업자 특성

(그림 2) 1차 조사 실업자의 노동시장 이동과정

'98년 1차 조사시 실업자 1,225명				
'99년 2차 조사시 조사성공 개인 1,009명 (100.0%)				
1차 조사 이후 1주일 이상 취업자 558명 (55.3%)		2차 조사시까지 무업자 451명 (44.7%)		
2차 조사시까지 지속 취업자 402명 (39.8%)	이직자 156명 (15.5%)			
	재취업자 58명(5.8%)			미취업자 98명(9.7%)
2차 조사시 취업자 460명 (45.6%)		2차 조사시 미취업자 549명 (54.4%) 실업자 148명(14.7%) 비경제활동인구 401명(39.7%)		

〈표 9〉 1차년도 실업자의 2차년도 경제활동상태와 특성

(단위 : %, 명)

분 류		2차 조사시 취업자	실업자	비경제활동인구
전 체		45.6(460)	14.7(148)	39.7(401)
성 별	남 자 (525)	51.2	17.7	31.1
	여 자 (484)	39.5	11.4	49.2
연령대별	15~19세 (78)	28.2	18.0	53.9
	20~29세 (307)	47.2	16.6	36.2
	30~39세 (218)	51.4	16.1	32.6
	40~49세 (187)	56.7	12.8	30.5
	50~59세 (150)	42.0	11.3	46.7
	60세 이상 (69)	17.4	10.1	72.5
학력별	초등학교 이하 (182)	40.1	11.0	48.9
	중학교 졸업 (179)	52.1	12.3	34.6
	고등학교 졸업 (408)	43.4	16.9	39.7
	전문대 졸업 (150)	40.7	15.3	44.0
	대학 졸업 이상 (90)	60.0	15.6	24.4
가구주 관계	가구주 본인 (381)	54.1	14.7	31.2
	배우자 (257)	38.9	9.0	52.1
	자녀 (329)	42.3	19.5	38.3
	기타 (42)	35.7	11.9	52.4
결혼여부	미혼 (354)	41.0	19.8	39.3
	기혼 (586)	48.5	12.5	39.1
실직사유	비자발적 (419)	52.0	15.0	32.9
	자발적 (444)	44.4	13.3	42.3
전직유무	취업경험 무 (145)	31.0	17.9	51.0
	취업경험 유 (864)	48.0	14.1	37.9

주:( )안의 값은 해당 응답자수임.

### Ⅲ. 사업체의 신규채용 및 구인활동

#### 1. 조사개요

학력별로는 대졸 이상의 고학력자의 취업 가능성이 높고 비경제활동상태로 이동하는 경우는 상대적으로 낮다. 또한 가구주 여부에 따라서는 가구주가 적극적으로 경제활동에 참여하고 있다. 전직경험 유무별로는 취업경험이 없었던 실업자들이 비경제활동상태로 이동하는 경향이 높다. 취업경험이 없는 실업자들은 '학업', '가사' 등의 사유로 노동시장을 벗어나는 성향을 보이고 있다.

사업체의 채용행태와 구인활동을 파악하기 위해 한국노동연구원에서는 1999년 8월 1일에서 1999년 9월 30일까지의 2개월 동안 고용보험에 가입한 10인 이상 사업체를 모집단으로 하여 1,584개 사업체를 업종별·규모별로 할당하여 추출·조사하였다. 응답자는 조사대상 사업체의 인사담당자로 하

였으며, 모집단의 규모는 1998년 8월 30일 기준 108,622개 사업체, 피보험자 4,637, 836명이었다.

## 2. 신규채용 실적과 계획

### 가. 1999년 1월 1일~8월 1일까지 고용인원의 변화

1999년 8월 1일까지 8개월 동안 신규채용을 실시한 사업체수가 크게 증가하여 응답사업체의 2/3(66.1%)가 신규채용을 실시한 것으로 조사되었다. 이에 대하여 감원을 실시한 사업체는 18.2%로 1998년의 35.2%에 비해 크게 감소한 것으로 조사되었다. 또한 신규채용과 감원을 동시에 고려한 결과 대부분의 사업체(60.0%)에서 취업자가 순증가하였으며, 반대로 취업자의 절대수가 감소한 사업체는 10.9%에 불과하였다. 따라서 응답사업체 전체를 기준으로 취업자수는 4.2%가 증가하였다. 산업별로는 제조업의 65.0%에서 취업자가 증가한 반면, 건설업의

경우에는 42.9%의 사업체에서만 증가하였고 감소한 경우도 20.4%나 되었다. 취업자수에 있어서도 제조업은 취업자가 5.3% 증가한 반면, 건설업은 약간 감소한 것으로 나타나고 있다. 한편 '부동산·임대 및 사업·교육·공공서비스' 분야에서 취업자가 6.8% 증가하여 제조업과 함께 이 두 업종이 최근의 고용증가를 주도하고 있었다.

### 나. 향후의 채용계획

응답일에서 1999년 연말까지 37.3%의 사업체가 '신규채용 계획이 있다'라고 응답하여 경기회복에 따른 신규채용이 지속적으로 이루어질 것으로 기대되었다. 감원계획에 대해서는 응답사업체의 2.8%만이 감원계획이 있는 것으로 나타났으며, 응답일에서 2000년 상반기까지의 기간 동안 신규채용 계획이 있는 사업체는 44%, 감원계획이 있는 사업체는 3.0%로 조사되었다. 그러나 중소기업의 상당수는 수시로 채용을 하기 때문에 실질적인 취업자수는 훨씬 더 증가할

〈표 10〉 1999년도 초기 8개월간 취업자의 변화-산업별

(단위: %)

산 업	취업자 증가	취업자 감소	불 변
광공업	64.7	9.7	25.6
제조업	65.0	9.4	25.5
사회간접자본 & 서비스	57.3	11.5	31.2
건설업	42.9	20.4	36.7
도소매, 숙박·음식점업	55.9	9.4	34.7
부동산임대, 사업·개인·공공서비스	61.5	10.1	28.4
전기·운수·창고·통신·금융	61.4	10.6	28.0
전체 (1,584개 업체)	62.0	9.9	28.2

〈표 11〉 산업별 취업자수의 전망 - 2000년 상반기까지

(단위 : %)

산 업	취업자 증가	취업자 감소	불 변	취업자수 증감률
광공업	43.7	2.4	53.9	4.7
제조업	43.4	2.5	54.0	4.7
사회간접자본 & 서비스	43.2	2.0	54.8	4.6
건설업	29.3	1.4	69.4	1.7
도소매, 숙박·음식점업	38.9	2.6	58.5	4.3
부동산임대, 사업·개인·공공서비스	48.8	2.4	48.8	9.1
전기·운수·창고·통신·금융	47.7	0.0	52.3	2.8
전체 (1,584개 업체)	43.4	2.2	54.5	4.6

가능성이 있다. 신규채용과 감원을 종합하면 1999년 연말까지 응답사업체의 절반에 가까운 36.7%가 증원할 계획으로 나타나고 있으며, 인원을 감축할 예정인 사업체는 2.1%에 불과하다. 또한 2000년 상반기까지는 응답사업체의 43.4%가 증원할 예정인 반면 2.2%만이 인원을 감축할 계획이다.

#### 다. 신규채용의 사유

신규채용의 사유를 보면 1999년 상반기(8월 1일 기준)에는 '결원의 충원'이 46.4%로 가장 많았으나 1999년 하반기와 2000년

상반기에는 '사업확대'와 '경기회복'이 가장 중요한 채용사유이다. 따라서 경기회복에 따른 고용증대효과가 점차로 증가할 것으로 기대된다.

### 3. 신규채용 직종과 자격요건

#### 가. 구인직종과 미충원직종-과거 1년 기준

기업이 채용하는 주요 직종은 영업·판매, 제조현장 인력, 전문기술직 등으로 조사되었다. 과거 1년 동안 채용하려던 직종의 분포

〈표 12〉 신규채용의 사유

(단위 : %)

사 유	'99년 7월까지	'99년 8월 이후	2000년 상반기
1. 사업의 전문화/고도화	16.0	24.3	22.3
2. 사업확대	32.8	46.2	57.1
3. 경기회복	13.8	21.6	26.0
4. 결원충원	46.4	27.2	24.9
5. 우수인재 확보	6.6	7.9	11.9
6. 구조조정 완료로 신규채용	5.0	2.9	5.1
7. 기타	4.8	2.9	2.3

주: 복수응답 가능.

를 살펴보면 <표 13>에서와 같이 사업체의 21.4%가 '영업·판매직'을 응답하여 가장 높은 비중을 보였고, 그 다음으로 '제조현장 작업'(20.6%), '연구개발·설계·생산기술 등 기술직'(18.1%), 'Programmer 등 Software 기술직'(16.7%) 등의 순이다.

더불어 조사결과 기업들은 전문기술인력의 채용에 어려움을 겪고 있었다. 채용희망

충원을 못한 사업체가 38.0%로 가장 높고 '연구개발·설계·생산기술 등 기술직'이 32.2%로 많은 사업체들이 전문기술인력의 충원에 어려움을 겪고 있었다. '제조현장 작업' 종사 인력의 채용실패 사업체도 채용희망 사업체의 29.1%에 달해 제조업 인력부족의 현상을 간접적으로 시사하는 반면, 사무직의 채용은 상대적으로 용이한 것으로 분석된다.

<표 13> 구인직종과 미충원직종

		구인직종		미충원직종		채용 못한 직종 중 가장 중요한 직종
관리직	총무·재무·일반사무 관리직	11.1	16.9( 1.9)	관리직	26.4( 3.2)	2.7
	영업·판매관리직	12.0	27.5( 2.6)			
	기술관리직	9.4	19.2( 0.4)			
	기타관리직	2.2	6.1			
사무직	기획·홍보·편집	6.1	26.8( 1.6)	사무직	21.6( 1.6)	3.7
	총무·인사노무·교육	7.3	22.4( 3.4)			
	재무·경리·회계	5.3	16.7( 1.4)			
	일반사무·접수·비서	5.8	25.2( 5.4)			
판매·서비스	영업·판매	21.4	21.1( 0.3)	판매·서비스	0.0( 0.0)	12.5
	음식점 등接客서비스	1.6	32.2( 5.8)			
	분석·법률 등 전문직	0.4	35.0( 6.3)			
	연구개발·설계·생산기술 등 기술직	18.1	35.8( 1.6)			
전문기술직	Programmer 등 Software 기술직	16.7	35.8( 1.6)	전문기술직	23.3( 0.9)	14.7
	Sales Engineer	14.2	20.6( 2.2)			
	현장관리·감독	13.5	30.6( 2.9)			
	제조현장 작업	20.6	20.6( 2.2)			
기능·단순노무직	건설·토목 작업	14.7	20.6( 2.2)	기능·단순노무직	14.7	5.4
	운전·수위·청소 등 단순노무	10.8	408개			
	해당 사업체수	118개	408개			
	평균 구인직종수 (구인업체 기준)	1.84개	19개			
평균 미충원직종수 (미충원업체 기준)		-	(19) 기타 41개 직종		7.1	
주: ( )안은 채용하려고 한 1,168개 사업체를 기준으로 계산한 값. 복수응답 허용. 전체 (해당 사업체수)						100.0(408)

사업체 중 채용실패 사업체의 비중을 분석하면 'Programmer 등 Software 기술직'의

#### 나. 가장 채용하고 싶었던 직종

‘채용하지 못한 직종 중 가장 중요한 직종 또는 채용에 성공한 경우에도 가장 중요한 직종이 무엇인가?’라는 질문에 가장 많은 사업체(16.4%)가 ‘제조현장 작업’ 인력을 선정하였다. 그 다음으로 ‘영업·판매’가 13.8%, ‘Programmer 등 Software 기술직’과 ‘연구개발·설계·생산기술 등 기술직’이 12.1%를 점유하고 있다.

#### 다. 채용 직종의 자격요건

‘가장 중요한 직종’의 채용시 58.5%의 사업체가 사전 경력을 요구하였다. 총원성공 사업체의 54.9%가 경력자를 요구한 반면, 총원실패 사업체는 65.2%가 경력자를 요구하고 있었다. 경력요구시 최소경력기간은 평균 2.93년으로 분석되었으며, 직종별로는 관리직의 채용시 79.0%의 사업체가 사전 경력을 요구하여 가장 높은 비율을 보였고, 그 다

(그림 3) 직종별 경력요구 사업체의 비율

음으로 전문기술직(63.8%)으로 나타났다.

연령에 대해서는 응답사업체의 51.8% (606개)가 채용시 연령을 제한하고 있으며 연령제한시 제한연령은 평균 33.4세로 나타났다(표 15 참조). 제한연령은 30세가 가장 많아 27.4%를 점유하고 있고, 그 다음으로

40세가 12.1%, 35세가 11.1%의 순이다.  
직종별로는 판매·서비스 직종의 충원이

연령을 제한하는 사업체 비중이 가장 높고, 그 다음으로는 기능·단순노무직의 충원이었다. 평균 제한연령은 '제조현장 작업', '운전·수위·청소 등 단순노무' 등 기능·단순노무직의 채용시 38.9세로 가장 높아 연령차별이 비교적 없는 것으로 조사되었다. 사무직과 판매·서비스직은 각각 28.6세와 29.6세의 제한연령으로 연령차별이 가장 심한 직종으로 나타났다.

또한 성별로는 신규채용시 사업체의 과반수 이상인 51.2%가 성별 제한을 두고 있다. 이들의 대부분은 남성만 채용하기를 희망하고 여성만을 채용하는 사업체는 전체의 10.3%에 불과하였다. 직종별로는 '현장관리·감독'(86.4%), 'Sales Engineer'(67.7

〈표 16〉 성별 제한 - 가장 채용희망 직종 기준

(단위 : %)

직 종		상관없음	남성만 채용	여성만 채용
관리직	총무·재무·일반사무관리직	50.0	38.9	11.1
	영업·판매관리직	45.8	50.0	4.2
	기술관리직	36.1	63.9	0.0
사무직	기획·홍보·편집	71.0	22.6	6.5
	총무·인사노무·교육	52.2	26.1	21.7
	재무·경리·회계	29.8	10.5	60.0
판매·서비스	일반사무·접수·비서	51.7	13.8	34.5
	영업·판매	43.6	45.0	11.4
	음식점 등 전객서비스	90.9	0.0	9.1
제한	연·구·개·발··설·계··생·산·개·용·통·한·직·종·중·가·장·중·요·한·직·종	52.0	44.7	3.3
전문기술직	Programmer 등 Software 기술직	84.6	14.7	0.7
20세 이하	Sales Engineer	4.2	32.3	67.7
21~30세	현장관리·감독	59.0	13.6	86.4
31~40세	제조현장 작업	27.7	42.6	49.2
41~50세	건설·토목 작업	6.0	34.6	65.4
51세 이상	운전·수위·청소 등 단순노무	3.2	40.2	53.7
평균 제한연령	기 타	32.2(8.14)	38.7 34.1(10.14)	41.3
주 : ( )안은 표준편차(해당 사업체수)		48.8(534)	40.9(447)	10.3(113)

%), '건설·토목'(65.4%) 분야와 관리직에서 남성만을 선호하는 경향이 높은 반면, 성별 제한이 미미한 직종으로 '음식점 등 접객서비스', 'Programmer 등 Software 기술직', '기획·홍보·편집' 등이 있으며 '재무·경리·회계', '일반사무·접수·비서' 등의 사무직에서는 여성만을 희망하는 경우도 다수 발견되었다.

라. 채용희망 인원을 모두 충원못한 이유

채용희망 인원을 모두 채용못한 이유로 '응모자의 능력·자격이 부족한 경우'가 가장 많은 것으로 조사되었다. 또한 '임금이 구직자 희망과 불일치'하기 때문이라는 응답이 30.9%를 차지하고 있으며 '근무시간, 휴일 등이 구직자 희망과 불일치'하기 때문이라는 대답이 12.5%를 점유하여 미충원이 구인·구직자 모두에 책임이 있음을 시사한다. '응모자의 학력 불일치', '연령 불일치', '근무장소의 불일치', '외국어 능력 부족', '자격증 지닌 응모자 부족' 등의 이유로 충원을 못한 경우는 소수에 불과하였다.

직종별로는 '연구개발·설계·생산기술 등 기술직', 'Programmer 등 Software 기술직' 등 전문기술직에서 필요자격을 갖춘 응모자가 없어 충원 못한 경우가 많았다.

〈표 17〉 채용희망자를 모두 충원못한 이유

미충원 이유
1) 요구 컴퓨터 능력을 지닌 응모자 부족
2) 요구 외국어 능력을 지닌 응모자 부족
3) 요구 자격증을 지닌 응모자 부족
4) 응모자 능력·자격 부족(상기 1)~3) 제외)
5) 응모자 연령이 불일치
6) 응모자 학력이 불일치
7) 임금이 구직자 희망과 불일치
8) 근무시간, 휴일 등이 구직자 희망과 불일치
9) 근무장소가 구직자 희망과 불일치
10) 채용희망인원이 너무 많아 모두 충원할 수 없었음
11) 기타

주: 복수응답 허용.

〈표 18〉 모두 충원못한 이유와 충원못한 직종

충원못한 직종		모두 충원못한 이유	4)
관리직	총무·재무·일반사무관리직		0.6
	영업·판매관리직		6.1
	기술관리직		3.1
사무직	기획·홍보·편집		7.9
	총무·인사노무·교육		1.2
	재무·경리·회계		4.9
	일반사무·접수·비서		1.8
판매·서비스	영업·판매		13.4
	음식점 등 접객서비스		1.2
전문기술직	연구개발·설계·생산기술 등 기술직		17.7
	Programmer 등 Software 기술직		15.9
	Sales Engineer		4.3
기능·단순노무직	현장관리·감독		1.2
	제조현장 작업		7.9
	건설·토목 작업		0.6
	운전·수위·청소 등 단순노무		5.5
전체 (해당 사업체수)			100.0(164)

반면 '제조현장 작업' 분야에서는 임금 불일치 또는 근무시간, 휴일의 불일치로 채용을 못한 사례가 상대적으로 많이 발견되었다.

#### 4. 사업체의 구인방법

가장 많은 사업체들이 '종업원 소개·추천'을 통해 신규채용을 하며, 그 다음으로 'PC 통신(인터넷 등)'(31.0%), '취업정보지'(28.7%) 등을 주로 사용하고 있었다. '공공직업안정기관'이나 '학교, 학원, 교사 등 추천', '거래처 소개·추천'도 많이 사용하고 있는 방법으로 나타났다. 사업체들이 사용하고 있는 채용방법은 평균 2.14개이며, 기업의 규모가 클수록 사용하는 채용방법도 다양해지는 것으로 조사되었다. 50인 미만 사업장이 평균 2.1개의 채용방법을 사용하는 것에 비해 50~299인 사업장은 2.4개, 300인 이상 사업장은 3.0개의 채용방법을 사용하고 있었다.

기업체의 규모가 증가함에 따라 '신문, TV 등 언론매체'나 '학교, 학원, 교사 등 추천', 'PC 통신'을 통해 신규채용하는 기업의 비율이 증가하였다. 'PC 통신'은 50인 미만 사업체도 29.5%가 사용하여 새로운 채용방식으로 대두되었다. 한편 '인력파견업체'는 300인 이상의 대기업들이 많이 사용하고 있었다. '종업원 소개·추천'은 기업규모와 상관없이 대부분의 기업들이 주로 사용하고 있는 반면, '거래처 소개·추천'은 기업규모가 적을수록 활용빈도가 높아지고 있었다. '공공직업안정기관'은 50~299인의 중견기업들이 많이 사용하고 있으나 (31.3%) 50인 미만 소규모 기업과 대기업들의 활용도는 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다.

〈표 19〉 사업체의 구인방법

(단위 : %)

구인방법	사용사업체 비율	채용성공 사업체 비율
1) 신문, TV 등 언론매체	14.6	10.6
2) 취업정보지	28.7	20.3
3) 관련업계 전문지	4.9	3.2
4) 벽보, 유인물	2.9	1.5
5) 학교, 학원, 교사 등 추천	23.6	18.8
6) 공공직업안정기관	23.9	17.4
7) 민간직업안정기관	3.9	2.4
8) PC 통신(인터넷 등)	31.0	23.0
9) 채용·취업박람회	3.4	1.9
10) 종업원 소개·추천	41.2	36.4
11) 거래처 소개·추천	22.7	17.7
12) 인력파견업체	5.8	4.6
13) 기타	4.9	4.5

주 : 복수응답 가능.

(그림 4) 채용방법수의 분포

#### IV. 정책적 시사점과 결론

제Ⅱ장과 제Ⅲ장의 데이터 분석결과는 기존에 알려진 사실들을 재확인하고 있으며 동시에 실업자의 구직 및 사업체의 구인행태에 관련된 새로운 내용들을 포함하고 있다. 새로운 내용의 일부는 추가적인 검증과정 및 연구를 요구하고 있지만 상식의 범위 내에서 분석결과가 고용 및 인적자원개발에 미치는 정책적 시사점을 주요 내용과 함께 설명하도록 한다.

먼저 사업체의 구인과정에서 성차별과 연령제한이 심하다는 점을 들 수 있다. 여성구직자에게 취업의 애로점으로 성차별을 질문하였을 때 '성차별로 취업이 힘들다'라는 응답률이 비교적 낮은 편이지만 사업체 조사에서는 채용시 성차별을 두는 기업이 절반을 넘고 있다. 이러한 성차별은 '관리직', '기술영업직', '영업·판매' 등 기업 내에서의

지위가 높거나 또는 전문성 및 대인관계가 중요시되는 분야에서 남성을 선호하는 비중이 높으며 '기능·단순노무직'의 경우에도 성차별이 광범위하게 퍼져있다. 따라서 취업시 여성의 입직을 허용하는 직장 또는 직업에만 여성들이 지원하는 자기선택적 과정으로 인해 성차별이 완화된 것으로 조사결과 나타나고 있을 뿐 실제에서는 심각한 성차별이 진행되고 있다는 점을 보여준다. 성차별의 완화를 위한 지속적 노력, 특히 기업 내부노동시장에서의 승진과 보직에 관련된 성차별 감소를 위한 정책개발 및 사회적 노력이 필요하다.

연령차별도 상당히 심각한 것으로 나타나고 있다. 연령제한의 심각성은 일본과 비교할 때에 더욱 명확해지는데 연령제한 사업체의 비중은 한국 51.8%, 일본 83.0%로 한국이 낮으나 상한연령은 일본이 평균 39.1세인 반면, 한국은 33.4세로 6세 가량 차이

가 나고 있다. 이러한 상한연령의 차이는 한·일간 평균수명의 격차를 감안하더라도 상당한 수치이다. 즉, 일본의 근로자들은 평균적으로 40세까지는 직장의 전환이 비교적 자유롭지만 한국은 30세 초반 이후에는 직장 이동이 매우 힘들다는 것이다. 이는 노동시장의 유연성을 저해하는 커다란 요인으로 작용하고 있다. 그동안 한국에서 입직시 연령제한은 당연시되어 왔었던 측면이 있으나, 노동시장의 취약계층인 중·고령 미취업자의 재취업 촉진을 위해서는 연령제한에 대한 기업관행을 타파시키려는 체계적인 노력이 요구된다. 연령제한은 기업내 인간관계에서 나이를 중요시하는 한국적인 조직문화와 연공서열형 직급·임금체계에 크게 기인하고 있으나 인력의 효율적 활용을 통한 국가경쟁력의 강화와 국민의 기본적인 삶의 권리확보를 위해서도 연령제한의 완화를 위한 실질적인 정책개발이 요망된다.

구인과 구직의 기능·기술 불일치도 이것이 구조적인 실업을 유발하고 있다는 측면에서 중요한 의미를 가진다. 기업체의 경우 필요한 인원을 모두 충원 못한 이유로 '응답자의 능력·자격 부족'이 가장 많아 40.2%를 차지하고 있고 이러한 수치는 컴퓨터 능력, 외국어 능력 및 자격증까지를 함께 감안할 때 충원 못한 이유의 절반을 넘어설 것으로 보인다. 특히 '연구개발·설계·생산기술 등 기술직'과 'programmer 등 software 기술직'과 같은 전문기술직의 채용시 필요한

능력과 자격을 갖춘 지원자를 발견하지 못해 채용을 못한 경우가 많다. 일반적으로 알려진 것처럼 정보통신 분야뿐만 아니라 전문기술직 전반에 걸쳐 인력부족현상이 있음을 데이터의 분석결과는 시사하고 있으며 기업이 필요로 하는 전문인력의 양성을 위해 정부가 보다 적극적으로 나서야 한다. 그동안 대학정원이 크게 늘어나 고등학교 졸업생의 절반 이상이 상급학교에 진학하고 있음에도 이러한 결과가 나타나고 있는 점을 감안할 때, 산업현장 수요에 부응하는 대학입학정원의 조정, 대학교육프로그램의 강화 등 기존 정책의 강화와 더불어 인력수급의 합리화를 위한 기초인프라의 구축 및 직업교육, 직업연구의 필요성이 다시 한번 강조된다. 더불어 기업이 스스로 필요한 인력을 양성할 수 있도록 기업 인적자원개발에 대한 정책지원도 다시 언급될 수 있다.

실업자의 측면에서 우선 구직기간이 장기화될수록 정규직 임금근로를 희망하는 비율이 증가하고 있으며, 구직기관과 희망최저임금 사이의 상관관계가 없는 것으로 나타나고 있다. 구직기간과 사용하는 구직방법수와의 상관관계도 매우 약하게 나타나고 있는데, 이러한 분석결과는 장기실업자에 대한 이해를 다르게 접근해야 할 필요성을 제시하고 있다. 즉, 장기실업자의 상당수는 스스로 선택하여 자발적으로 장기실업상태에 놓여 있을 가능성이 있다. 장기실업자의 대부분이 비자발적으로 장기실업상태에 놓여 있

어 빈곤의 문제에 봉착하게 된다면 구직기간의 장기화에 따라 비정규직 또는 계약직이라도 취업을 희망할 것이며, 희망최저임금도 낮아지고 구직강도의 지표인 구직방법수도 증가하여야 할 것이다. 그러나 데이터의 결과는 이와는 다르게 나타나고 있다.

구직기간이 장기화하여도 희망최저임금이 낮아지지 않는다는 실증분석 결과에 대해 다음과 같은 해석이 가능하다. 즉, 개개인별로는 구직기간의 장기화에 따라 희망최저임금이 줄어들지만 애당초 희망최저임금이 높은 계층이 장기간 실업상태에 남아 있기 때문에 총체적으로는 구직기간과 희망최저임금의 상관관계가 없는 것으로 분석되는 것이다. 이러한 결론은 구직기간이 장기화될수록 정규직 임금근로 희망자의 비중이 높아진다는 점과 논리적 일관성을 지닌다. 또한 가구자산 및 가구소득이 높은 사람의 구직기간이 길다는 분석결과와도 상응한다.

따라서 장기실업자의 상당수가 자발적으로 장기간 미취업상태에 놓여있다고 할 때 정책방향은 직접적인 소득지원보다는 직업능력개발, 일자리 창출 등을 통한 고용기회 확대가 더욱 효과적이다. 실업급여의 소득대체율 인상이나 지급기간의 연장, 또는 실업부조와 같은 소득지원은 이들의 희망최저임금 수준을 증가시키거나 하락을 방지하여 이들의 재취업에 역작용을 할 가능성이 있다. 특히 정규직 희망장기실업자들이 비정규직에 일시적으로 재취업하더라도 다시 희망

직장, 직업으로 이동할 수 있는 길이 활짝 열려 있다면, 장기실업자로 하여금 비정규·계약직에의 일시적 취업을 유도하고 이들에 대한 사후관리 및 능력개발지원 등을 통해 정규직에로의 전환을 지원하는 정책이 바람직하다.

정규직 희망실업자들이 비정규직에의 일시적 취업을 회피하는 이유로 비정규직 취업시 구직활동의 비용증대, 직장이동의 비용, 비정규직 취업경험이 정규직 취업에 부정적인 영향을 미칠 가능성을 들 수 있다. 또한 실업상태에서 발생하는 여가의 효용을 상쇄할 정도의 높은 임금수준을 제시하는 비정규직의 부재가 가장 중요한 원인이다. 따라서 직장이동비용과 구직활동비용을 낮추는 정책이 장기실업자의 감소에 효과적일 것이며 만약 정확한 선별이 가능하다면 장기실업자의 가능성이 높은 개인의 경우 실업급여를 제한 또는 감소시키는 것이 장기실업자의 재취업을 촉진시킬 수도 있다.

한국노동패널조사의 1차년도와 2차년도의 분석은 1차년도 실업자들 중 44.7%가 2차년도 조사시점까지의 기간 동안 1주일 이상 취업한 경험이 전혀 없는 것으로 나타나고 있으며, 39.7%가 2차년도 조사시 비경제활동상태로 이동하였다. 이러한 분석결과는 기본적으로 실업에 대한 통계의 적합성 문제와 함께 실업정책, 보다 광범위하게는 고용정책의 대상규모에 대한 의문을 낳는다. 통계청 조사결과와 같이 전직실업자의 2/3 이

상(2000년 2월 71.1%)이 전직 임시·일용직 근로자이고 '임시·일용', '실업·비경활' 및 '저소득·저기능·저학력 자영업자' 사이의 이동이 노동력 이동의 대부분을 차지한다면 이는 전직 상용임금근로자 및 신규학술자 위주로 집행되고 있는 고용정책의 기초를 전환하여야 할 필요성을 제시한다. 현행 고용보험제도의 각종 급부 및 지원금은 대부분 상용직 근로자에게만 적용되고 있으며, 전직 임시·일용직 근로자와 같은 한계근로자 계층을 위한 정책의 신속하고 효과적인 개발과 집행이 요망된다. 고용보험제도의 상의 어려움으로 인해 한계근로자에 대한 실질적인 지원이 어렵다면 정부의 일반회계를 동원해서라도 상용직 근로자와의 균형을 맞추어야 할 것이다. 한계근로자에 대한 지원의 형태에 관련되어서도 직접적인 소득지원은 많은 경우 부적절할 가능성이 높다. 이들은 가구의 저소득·저자산으로 인해 취업의지가 상대적으로 높고, 희망최저임금이 낮은 특징을 지니고 있다. 따라서 이들의 노동시장 이동가능성은 매우 높으며 기본적인 생계유지를 보장하기 위한 선별적 소득지원과 함께 신속히 재취업을 할 수 있는 정보 및 상담서비스의 제공과 함께 진로개발을 위한 지원이 이들에게는 더욱 중요시된다. 현재 50%를 넘고 있는 임시·일용직에 대한 능력개발과 진로개발은 심화되어가는 것으로 여겨지는 노동시장의 이중구조 및 소득격차의 확대의 완화에 필수적이다.

더불어 실업과 비경활의 구분이 현실적으로 매우 모호하다는 점을 지적할 수 있다. 이러한 결과는 통계청의 경제활동인구조사의 패널분석에서도 나타나고 있는데, 특히 외환위기 이후 비경제활동상태에서 곧장 취업상태로 이동하는 비중이 크게 증가하였다. 곧장 취업상태로 이동한 비경제활동인구의 상당수는 '취업의사가 있는 비경제활동인구'나 또는 미국적 개념의 '실망실업자'에 포함되지 않는 계층으로 기록되고 있다. 이러한 점은 비경제활동인구 및 취업의사가 있는 비경제활동인구에 대한 새로운 정의의 필요성과 함께 고용 및 실업정책의 대상규모를 측정하는데 있어서도 새로운 접근방법이 요구된다는 점을 시사하고 있다. 비경제활동인구 중 특정계층이 실업자와 거의 같은 행태를 보인다면 이들은 당연히 실업정책의 대상에 포함시켜야 할 것이다. 이러한 점에서 현재 공공근로사업의 경우 실업상태에서 공공근로사업에 참여한 순수실업자가 얼마인가 하는 논의는 문제의 본질만을 흐릴뿐이다.

이상의 정책적 시사점은 본고에서 사용된 데이터의 분석결과를 바탕으로 도출된 것으로 정당성을 가지기 위해서는 심층적인 검증과정과 추가적인 연구가 요구된다. 그러나 외환위기에 따른 실업문제를 거의 극복한 것으로 인식되는 현 상황에서 실업과 고용에 대한 포괄적이고 체계적인 재접근의 필요성을 제시한다는 점에서 의의를 찾을 수 있으며, 이는 향후의 지속적 연구과제로 남겨둔다.

## 〈參考文獻〉

- 康淳熙·琴在昊 外, 『韓國의 失業政策』, 1999.
- 琴在昊, 『都市勤勞者의 失業實態와 政策課題』, 韓國勞動研究院, 1997.
- 김대일·안주엽 外, 『經濟危機와 失業構造變化』, 韓國勞動研究院, 1999.
- 류재우, 『자영업 部門을 중심으로 한 노동력의 이동』, 노동경제논집, forthcoming.
- 房河男 外, 『韓國 家口와 個人의 經濟活動』, 韓國勞動研究院, 1999.
- 申東鈞, 『失業의 長期化와 政策課題』, 韓國勞動研究院, 1999.
- 어수봉, 『韓國의 실업구조와 新인력정책』, 한국노동연구원, 1994.
- 統計廳, 『經濟活動人口年譜』, 各年度 및 每月 報道資料.
- 韓國勞動研究院, 『分期別 勞動動向分析』, 2000. 1/4
- , 『KLI 勞動統計』, 2000.
- 韓國勞動研究院·韓國保健社會研究院, 『失業實態 및 福祉慾求調查 結果報告書』, 1999.
- 黃德淳 外, 『失業實態 및 失業對策 效果分析』, 韓國勞動研究院, 2000.