

[고용의 질]과 사회정책의 과제

- 괜찮은 일자리(Decent Work, Decent Job)의 지표개발 및 평가 -

방하남(노동연구원)

I. 연구의 배경

1. 연구배경

○ 경제의 일자리 창출능력과 결과는 일자리의 양(Quantity)과 질(Quality), 양 측면이 고려되어야 한다는 인식에 따라서 “괜찮은 일자리(DW: Decent Work, DJ: Decent Job)”가 노동정책의 국제적 테마로 등장

- 따라서 DW라는 개념과 측정지표는 한 나라 고용정책의 자기점검적 평가·측정도구가 될 수 있음

※ 예: 동일하게 10개의 일자리가 창출되더라도 10개 모두 괜찮은 일자리인 경우와 그중 5개는 저임금-고용불안의 Bad Job일 경우와는 고용성고가 확연히 다를 것임에도 이를 차별화할 수 있는 개념이나 측정도구가 부재하였음

- 국가간, 지역간 횡단면적 비교도 뿐만아니라, 국가내, 지역내 종단면적(Time Series) 측정과 평가에도 유용

○ ILO의 DW 지표는 경제발전단계가 상이한 선진국-후진국을 모두 포괄하는 Global Indicator로 개발된 것으로 보편성의 장점은 있으나

- (a)각 경제단계별 특수성이 간과되어 특정 항목은 타당성이 낮고

- (b)현대 자본주의 경제에서 ‘고용의 질’을 확보하기 위해 필수적인 ‘인적자원’과 ‘직업능력개발’의 여건에 대한 지표가 결여되어 있으며,

- (c)항목별-부문별 지수화(Index)가 이루어지지 않아 세부지표별 통계치의 단순비교에 그침

○ 이에 자기 경제사회 구조에 맞추어 타당성있게 개발된 DW, DJ 개념은 고용정책의 유용한 평가도구와 가이드가 될 수 있을 것으로 판단

- 방하남 외(2007)의 「고용의 질」(QOE: Quality of Employment)연구는 우리 상황에 맞는 지표를 개발하고 이용가능한 경험적 자료를 이용하여 거시·기업·개인 수준에서 우리나라의

‘고용의 질’을 평가해 보았음

- ILO의 DW나 EU의 QiW가 주로 국가간 비교분석을 위한 목적으로 다루어지기는 했지만 사회/기업/개인의 다차원적인 접근 역시도 간과되어서는 안 되며(Bonnet et al., 2003; Vermeyla, 2005) 이들 지표들은 서로 보완적인 관계를 형성할 수 있음(Ghai, 2005)

2. 연구목표

- 거시, 중위, 미시 차원에서의 ‘고용의 질’을 개념화하고 측정지표를 개발
- 거시수준에서는 고용의 경제사회적 컨텍스트를 형성하는 국가차원에서의 고용의 질(QoE: Quality of Employment) 지표개발 및 측정
- 중위수준에서는 고용의 현장으로서의 기업차원에서 형성되는 고용의 질(QoW: Quality of Workplace) 지표개발 및 측정
- 미시수준에서는 피고용자로서 개인이 수행하고 있는 일자리의 질(QoJ: Quality of Job) 지표 개발 및 평가

3. 연구분석자료

- 본 연구에서는 거시 차원의 분석을 위해서는 ILO의 SES (Socio-Economic Security) DB를 이용
 - ※ SES DB는 전세계 119개국을 대상으로 1990년, 1999년, 2003년, 2004년에 대한 정보가 각각 수집되었으며 전체 72개의 기본적 문항을 토대로 임금수준, 고용은 물론이고 삼자협약의 존재 여부, 감옥 수감자 숫자와 같은 사회제도까지 포괄하는 452개의 변수들을 담고 있음
- 중위, 기업차원에서의 고용의 질 측정을 위해서는 노동연구원의 「사업체패널조사(Workplace Panel Survey)」자료를 이용
- 미시, 개인차원에서의 고용의 질 측정을 위해서는 노동연구원의 「노동패널조사(Korea Labor and Income Panel Study)」 자료와 한국고용정보원의 「산업·직업별 고용구조조사 OES(Occupational Employment Survey)」 자료를 사용

4. 델파이(Delphi)조사 및 가중치(Weight) 개발

- 본 연구에서는 기업수준과 개인수준에서의 고용의 질 지표에 대한 상대적 중요도(가중치) 개발을 위해 전문가 델파이조사를 실시

- 가중치 결정을 위한 분석방법론으로는 분석적 계층화 절차(AHP: Analytic Hierarchical Process)를 사용함

II. 고용의 질: 지표개발 및 평가결과

1. 거시수준에서의 “고용의 질”(QoE: Quality of Employment)

1) QoE 개념 및 측정지표

○ 한국적 맥락을 고려하여 거시적 수준에서 9개부문에서의 “고용의 질”에 대한 측정지표를 개발하고 각 부문별로 ‘핵심지표’와 ‘확대지표’를 선정

- Global Indicator를 지향하는 DW에서는 ‘숙련과 능력개발’의 차원을 전혀 다루지 않고, 선진국 경제를 가정하는 EU의 QiW에서는 ‘사회보장’을 독립적인 차원으로 다루고 있지 않으나 전자는 ‘고용가능성’, 후자는 노동에 대한 사회적 안전망인 ‘복지’와 관련된 중요한 결정변수라고 판단하여 QoE에는 포함

○ 본 연구에서는 거시지표의 측정과 국가간 비교를 위해 ILO의 SES(Socio-Economic Security) DB에 포함된 29개 국가를 선정

- 본 연구에 포함된 비교국가는 주요 OECD 및 EU 가입국가, 사회주의에서 자본주의로의 체제 이행기에 있는 국가들(러시아, 헝가리, 우크라이나 등), 그리고 동아시아 국가들(중국, 일본) 중에서 최종적으로 29개 국가를 선별

2) 거시지표 실증분석 결과: 부문별 순위

(1)고용기회 부문: 25위

- 요인: 낮은 경제활동참여 및 임금근로자의 비율

(2)고용안정 부문: 29위

- 요인: 짧은 평균근속년수, 높은 임시직 비중

(3)능력개발 부문: 25위

- 요인: 낮은 전문직 종사자비율, 낮은 공교육비 지출

(4)소득(불)평등 부문: 15위

- 요인: 낮은 절대빈곤률

(5)근로조건: 29위

- 요인: 긴 근로시간, 높은 치명적 부상률(산재)

(6)고용평등: 29위

<거시수준의 고용의 질(QoE) 구성 항목 및 정의>

차 원		세부지표	비 고
1. 고용 기회		경제활동참가율 고용률 비농부문 임금고용 비율 실업률 청년실업률	핵심지표
		지난 10년간 연간 고용변화율	확대지표
2. 고용 안정		재직기간 1년 이하의 근로자 비율 임시직 비율 임금근로자 중 공공부문 종사자 비중	핵심지표
		이직률/평균근속연수	확대지표
3. 능력개발		총고용 중 전문직 종사자 비율 GDP 대비 공공 교육훈련 지출비 경제활동인구 중 교육훈련에 참가한 인구비	핵심지표
		전문대 이상 학력자 비율 교육연수의 중위값	확대지표
4. 소득 불평등		중위소득 50% 이하 고용비율 주요 직종 평균소득	핵심지표
		빈곤율/지니계수	확대지표
5. 근로 조건	근로 시간	장시간 근로 비율 시간 관련 과소고용 비율 주당 평균근로시간	핵심지표
		연평균 유급휴가일수	확대지표
	작업 환경	산재발생률 산재강도율 근로자 10만명당 치명적 부상빈도	핵심지표
		인구 10만명당 근로감독관 비율	확대지표
6. 고용 평등		비농부문 중 여성 위주 직종의 고용 비율 관리직/고위직 내 여성고용 몫 55~64세 고령자의 고용률 갭 전체 피용자 대비 장애인 고용률, 실업률 갭	핵심지표
		시간당 소득 여성/남성비	확대지표
7. 일과 가정의 양립		의무교육 연령 이하 아동을 가진 여성의 취업률 자녀가 없는 개인의 고용률 -6세 이하 아동을 가진 부모의 고용률(20~50세 성별 수치)	핵심지표
		평균소득 대비 출산수당 수준	확대지표
8. 참여·발언		노조조직률 단체교섭 적용률 파업과 직장폐쇄 빈도	핵심지표
		1990년대 노조조직률의 변화율	확대지표
9. 사회 보장		실업급여 지급률 산업재해 적용률 65세 이상 인구 중 연금수급자 비율	핵심지표
		GDP 대비 공공사회보장지출액 비중 GDP 대비 공적 현금소득보전지출액 비중 등	확대지표

- 요인: 여성의 낮은 소득수준, 전문직 종사자 비율
- (7)일과 가정의 양립: 15위 (15개 국중)
- 요인: 6세미만 아동을 둔 여성의 낮은 고용률
- (8)참여발언: 28위 (미국 =29위)
- 요인: 낮은 노조조직률 및 단체교섭 적용률
- (9)사회보장: 27위
- 요인: 낮은 실업급여수급률, GDP대비 사회보장지출규모

3) 거시지표 실증분석 결과: ‘고용안정’ 지표의 경우

○ 고용안정 성과는 포지티브 지표인 (a)‘총고용 중 재직기간 1년 이상 근로자의 비중’, (b)‘총고용 중 공공부문 종사자 비중’, (c)‘평균근속기간’, 네거티브 지표인 (d)‘총고용 중 임시직의 비중’으로 구성됨

- 스웨덴과 노르웨이, 덴마크 등 스칸디나비아 모델 국가들은 모두 5위권 내에 분포된 반면, 고용기회 측면에서 상대적으로 상위에 올랐던 미국은 27위, 한국은 29위로 OECD국가들 중에서도 최하위권에 기록됨

4 거시지표 실증분석 결과: 종합

○ 첫째, 국가간 비교결과, 미국과 영국 등 ‘고용의 양’적 측면에서 높은 성과를 보였던 국가들의 경우 ‘고용의 질’적 측면에서는 전반적으로 낮은 점수를 보이고 있다는 점이 확인됨

- 반면, 스칸디나비아 모델로 일컬어지는 국가들은 최근 복지국가 모델의 후퇴, 혹은 시장 메커니즘의 확대에도 불구하고 여전히 세계에서 가장 높은 수준의 ‘고용의 질’을 유지하고 있음이 확인됨

○ 둘째, ‘고용의 질’을 9가지 부문별로 살펴본 결과 우리나라는 [소득불평등] 부문을 제외하고는 전반적으로 최하위권에 머무르고 있는 것으로 평가되어

- 향후 고용정책을 수립하는 데 있어서 ‘고용의 양’ 뿐만 아니라 ‘고용의 질’을 고려하는 것이 고용정책 성공의 필수요소라는 것을 시사
- 단, 상대비교국가들이 대부분 선진경제국가로 구성되었다는 점& 한국의 경우 데이터시점이 IMF 직후인 1999년 이었다는 점 등이 고려되어야 할 것임
- 따라서 평가결과는 선진경제로의 진입에 필요한 ‘고용의 질’ 개선방향과 개선이 필요한 주요 항목들을 나타내주는 것으로 해석 필요

○ 셋째, ‘고용의 질’에 대한 세부 정책과제들은 상호 연관성이 높은 것들을 묶어서 통합적으로 고려하려는 접근법이 필요

- 예컨대, 고용불안을 개선하기 위해서는 국가에서는 적절한 사회보장의 뒷받침을, 개인과 기업은 능력개발을 통한 숙련향상을 도모해야 하며, 여성의 노동시장 참여, 즉 고용기회의 확대를 위해서는 일과 가정의 양립뿐만 아니라 고용평등 부문의 제도개선이 뒷받침되어야 할 것임

2. 기업수준에서의 “고용의 질” (QoW: Quality of Workplace)

1) 연구배경

○ 기업은 재화와 서비스의 생산 현장으로서 개별 근로자들의 고용의 질이 현실적으로 결정되는 곳으로서 거시수준의 고용의 질보다 근로생애에 직접적인 영향을 미침

- 특히 세계적인 경기침체와 함께 기업차원에서 인력의 비정규화와 외주화 등의 경향이 두드러지면서 인적자원에 대한 장기적인 투자와 직업능력개발이 저하되는 문제점 노출

○ UN(1999)은 시장경제를 유지하되, ‘인간의 얼굴을 한 글로벌화’를 강조하면서 ‘인간적인 고용’을 함께 검토하기 시작; 국제표준화기구(ISO)는 ISO2600을 통해 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)기준을 마련하기 시작; Global Reporting Initiative(GRI)는 ‘지속 가능한 경영’에 대한 가이드라인 중 ‘노동과 인권’을 강조하는 사회적 평가지표를 중요한 평가요인으로 제시

2) QOW 개념 및 측정지표

○ 본 연구에서는 기업 차원에서의 ‘좋은 일자리’를 구성하는 특성으로 ①적절한 고용여건, ②최소한의 고용안정, ③경쟁수준의 임금 및 복리후생수준, ④필요한 직업훈련 및 교육의 제공, ⑤건강하고 안전한 일터의 제공, ⑥차별이 없는 고용평등기회의 제공, ⑦공정한 소통의 기회보장, 그리고⑧기본적인 인권의 보장 등 8가지 부문을 설정하고 각 부문별로 복수의 지표를 선정

<기업(Workplace) 차원의 고용의 질(QoW) 구성 항목 및 정의>

부 문	측정지표	정 의
고용여건	기업이 제공하는 일자리의 여건	
	주당근로시간	근로자의 주당 평균 실근로시간
	교대근로자 비율	교대제 근무를 하고 있는 근로자의 비율
	고용규모	기업이 창출하고 유지하고 있는 근로자수
고용안정	기업이 근로자의 고용안정을 보장하기 위한 노력 정도	
	비정규직 비율	기업이 직접 또는 간접으로 고용하고 있는 비정규직 근로자의 비율
	평균근속연수	근로자의 평균근속연수
	인력감축 경험	지난 5년간 강제적인 인력감축 경험의 존재 여부
임금 및 복리후생	기업이 근로자에게 제공하는 보상의 수준	
	임금수준	동종 산업내 평균임금과 비교할 때의 임금수준
	건강보험적용 비율	건강보험을 적용받는 근로자의 비율
훈련 및 교육	기업이 근로자의 개발과 발전을 위해 투자하고 지원하는 수준	
	교육훈련시간	근로자 1인당 연간 교육훈련시간
	경력개발 교육시간	고용가능성 제고를 위한 평균 경력개발 교육시간
건강 및 안전	기업이 근로자의 건강 및 안전을 위해 노력하는 정도	
	직업건강프로그램	근로자들에게 직업건강과 관련된 프로그램의 제공 여부
	산재발생률	산업재해가 발생하는 비율
고용평등 기회	기업이 여성, 고령자, 장애인 등 취약계층을 차별 않기 위한 노력 정도	
	여성관리자 비율	관리자 중에서 과장급 이상의 여성관리자가 차지하는 비율
	고령근로자 비율	50세 이상의 근로자 비율
	장애인근로자 비율	장애인 근로자 비율
공정한 갈등 해결 시스템	기업이 근로자의 합리적이고 공정한 의견을 받아들여려는 노력 정도	
	결사자유침해건수	회사가 지난 5년간 결사의 자유를 침해한 건수
	노사협의회운영 여부	실질적인 노사협의회 운영 여부
	합리적 징계절차	합리적 징계절차의 존재 여부
인 권	기업이 근로자의 개인 사생활을 보호하려는 노력 정도	
	프라이버시보호	기업내 개인 프라이버시보호

3) 기업수준에서의 「고용의 질」의 측정결과

○ 지표항목들에 대한 가중치 추정결과, 통합가중치는 100점을 기준으로 했을 때 고용안정이 23.6으로 가장 중요한 특성으로 언급되었으며, 다음으로는 임금 및 복리후생(17.9), 인권(15.0), 건강 및 안전(12.7) 등의 순서로 중요도가 평가되어 최근 우리 사회에서는 임금수준보다 고용의 안정성이 ‘좋은 일자리’를 구성하는 가장 중요한 특성으로 여겨지고 있음을 보여줌

[기업 차원에서의 '고용의 질'(QoW)에 대한 구성항목별 가중치]

구성항목	정 의	통합 가중치	전문가 집단	비전문가 집단
고용여건	기업이 제공하는 일자리의 여건	6.14	7.59	4.57
고용안정성	기업이 근로자의 고용안정을 유지하기 위한 노력 정도	23.61	29.46	17.28
임금 및 복리 후생	기업이 근로자에게 제공하는 보상의 수준	17.91	18.69	17.06
훈련 및 교육	기업이 근로자의 개발과 발전을 위해 투자하고 지원하는 수준	7.49	7.77	7.18
건강 및 안전	기업이 근로자의 건강 및 안전을 위해 노력하는 정도	12.69	9.26	16.39
고용평등	기업이 여성, 고령자, 장애인 등 취약계층을 차별 않기 위한 노력 정도	7.50	6.98	8.06
공정한 갈등 해결 시스템	기업이 근로자의 합리적이고 공정한 의견을 받아들여려는 노력 정도	9.63	7.61	11.81
인 권	기업이 근로자의 개인 사생활을 보호하려는 노력 정도	15.05	12.64	17.65

○ 본 연구에서 개발된 지표를 이용하여 지역, 산업분류(대분류, 중분류, 소분류 등) 별로 기업 차원에서의 '고용의 질'을 계량화하고 횡단면적-종단면적으로 비교분석 가능

— 본 과제는 자료의 한계상 추후의 과제로 남김 (일부 항목들에 대한 측정자료의 부재, 표본사이즈 등의 문제 등 존재)

3. 개인수준에서의 “고용의 질” (QOJ: Quality of Job)

1) 연구배경

○ '고용의 질'은 개인수준의 구체적인 일자리(Job)의 질로 현실화되는 것으로 한 사회의 고용의 질의 최종 Output 이라고 볼 수 있음

○ 한 국가 내에서도 기업 간에 고용의 질에 있어서 차이가 많은 것처럼, 한 기업 내에서도 개인에 따라 '고용의 질'에 있어서 차이가 클 수 있으므로 (*대표적인 예: 정규직-비정규직간 차이) 미시수준의 고용의 질에 대한 지표가 필요

- 최근, 고용정책의 국제적 Motto인 “The More, The Better Job”은 보다 ‘많은’ 일자리뿐만 아니라, 보다 ‘좋은’ 일자리의 창출이 목표
- 그러나 경제의 양극화와 서비스화의 진행에 따라 일자리의 양극화와 전반적인 질의 저하에 대한 우려가 높아지는 상황
- 따라서 개인수준에서의 좋은 일자리(good job)에 대한 지표개발 및 평가 그리고 모니터링이 무엇보다 중요하게 부각되고 있음

2) QOJ의 개념 및 측정지표

○ 개인차원에서의 고용의 질은 곧 ‘일자리(Job)의 질’을 지칭하며 ‘좋은 일자리’(good job)와 그렇지 못한 일자리(bad job)간의 측정지표가 될 수 있음

< EU의 QOJ 개념 및 측정지표 >

○ EU(2001)는 고용안정성(근속기간), 훈련에의 접근성과 직업전망, 시간당 임금을 기준으로 아래와 같이 일자리의 질을 구분

- ① **장래성 없는 일자리(dead-end job)** : 고정계약 또는 단기계약 없이 노동하며, 사업주가 제공하는 직업훈련을 받지 못하는 경우
- ② **저임금/저생산성 일자리(low pay/productivity job)** : 시간당 임금이 평균 시간당 임금의 중간값의 75% 미만이나, 고용안정성이 확보되고 사업주가 직업훈련을 제공하며 진로에 대한 전망은 가능한 경우
- ③ **합리적 수준의 일자리(job of reasonable quality)** : 최소한 적절한 수준의 임금과 생산성을 제공하고, 고용안정성·직업훈련·진로전망 중 한 가지가 제공되는 경우
- ④ **우량 일자리(job of good quality)** : 적절한 수준의 임금과 생산성이 확보되고, 고용안정성·직업훈련·진로전망 모두가 제공되는 경우

3) 본 연구에서의 QOJ의 개념 및 측정지표

○ 본 연구에서는 좋은 일자리를 구성하는 구성범주로 ①직무/직업 특성, ②고용안정, ③개인의 발전가능성, ④일에 대한 보상, ⑤근무조건, ⑥관계라는 6가지 범주를 설정하고 각 범주 내에서 측정 지표항목들을 복수로 개발

[미시수준의 고용의 질(QoJ) 구성 항목 및 정의]

구성부문	세부지표	정 의
직무/직업 특성	자율성	일상 근무 활동에서 허용되거나 요구되는 직무와 관련된 독립성, 주도성, 자유의 크기
	권한	무엇을 해야 할 것인가를 결정하고 그 일을 할 수 있는 권리, 그리고 그 일을 시킬 수 있는 권리
	위세	사회구성원들이 어떤 직업에 대해서 일반적으로 가지고 있는 권위, 중요성, 가치, 존경에 대한 인식 정도 또는 평가
고용안정	정규고용	객관적으로 현재 하고 있는 일을 계속할 수 있는 (직장에 계속 다닐 수 있는) 고용형태
	고용안정성	주관적으로 현재 하는 일을 계속 할 수 있다고 (직장에 계속 다닐 수 있다고) 느끼는 정도
발전 가능성	숙련향상 가능성	일을 하면서 업무능력이 향상되거나 그런 기회를 가질 수 있는 정도
	승진 가능성	일자리에서 승진이나 개인발전이 가능한 정도
보 상	급여	일을 통해 얻을 수 있는 직접적이고 가시적인 금전적 혜택
	부가급여	급여 이외에 일을 통해 얻을 수 있는 간접적이고 비가시적인 금전적 혜택
근무조건	근무 시간	일하는 시간
	작업 환경	일하는 곳의 작업환경
관 계	참여/발언	일하는 곳에서 개인의 의사를 피력하고 전달할 수 있는 정도
	인간관계	동료 및 상사, 고객과의 인간관계

4) ‘좋은 일자리’의 지표별 중요도

- 조사결과 개인수준에서 ‘좋은 일자리’가 되기 위해 가장 중요하게 생각하는 항목으로는 전체적으로 개인의 ‘발전가능성’(24.85)으로 나타났으며, ‘고용안정’(19.49)과 ‘보상’(18.59)이 그 다음을 차지

[개인수준에서의 고용의 질에 대한 부문별 가중치 조사결과]

좋은 일자리 구성부문	정 의	통합 가중치	전문가 집단	비전문가 집단
직업/직무 특성	일의 자율성과 권한 그리고 사회적 기여와 타인의 인정 정도	15.13	16.65	13.09
고용안정	나이 들어서도 동일 계통의 일을 할 수 있는 정도나 비교적 해고의 위협으로부터 자유로운 정도	19.49	22.36	15.64
발전가능성	일을 통해 계속 자신의 전문성을 향상시킬 수 있으며 더 발전할 수 있는 정도	24.85	26.24	22.99
보상	일을 통해 얻게 되는 임금이나 여타 수입	18.59	19.56	17.29
근무조건	쾌적한 환경과 다른 여가를 즐길 수 있는 시간적 여유로움이나 지나친 근무 스트레스의 부재	11.34	7.59	16.39
관계	같이 근무하는 사람과의 좋은 대인관계 유지와 직장에서 자신의 주장을 전달할 수 있는 기회	10.59	7.61	14.60
합 계		100	100	100

5) 개인차원의 고용의 질 측정결과: 산업·직업·규모별

- 인구학적 특성별 ‘좋은 일자리’ 분포에 있어서 차이가 큼
 - 개인의 인구학적 특성별로 고용의 질을 측정해 본 결과, 평균적으로 남성이 여성보다 일자리의 질이 좋은 것으로 나타나고, 연령대로는 30~39세 연령층의 일자리의 질이 가장 좋은 것으로 나타남
 - 무엇보다 학력 계층간 차이가 큼: 대졸 = 약 50%가 좋은 일자리; 고졸은 15% 정도만이 좋은 일자리에 분포하고 있어 ‘고용안정’, ‘발전가능성’, ‘보상’ 등 각각의 차원에서보다 종합 차원에서 학력간 격차가 큰 것으로 나타남 (즉, 누적적 불평등(Cumulative Inequality)의 증거)

〈인구학적 특성별 ‘좋은 일자리’ 수준 및 분포〉

		QoJ 점수	4분위 분포(% , 사례수)		
			나쁜 일자리 (1분위)	중간 일자리 (2/3분위)	좋은 일자리 (4분위)
성별	여성	46.9	32.4(501)	50.6(783)	16.9(262)
	남성	53.1	20.3(489)	49.6(1,197)	30.2(728)
연령	30세 미만	49.9	22.4(198)	59.3(525)	18.3(162)
	30~39세	55.6	13.8(178)	52.3(677)	33.9(439)
	40~49세	49.6	28.8(290)	46.9(472)	24.3(244)
	50세 이상	44.8	41.8(324)	39.5(306)	18.7(145)
교육	중졸 이하	37.9	54.1(425)	42.7(335)	3.2(25)
	고졸	47.6	28.0(405)	57.2(827)	14.9(215)
	전문대졸	54.0	15.2(104)	55.4(379)	29.4(201)
	대졸	61.4	6.1(55)	44.3(403)	49.6(451)
	대학원졸 이상	68.3	7.0(1)	26.9(36)	72.4(97)

- 산업·직업·규모별 ‘좋은 일자리’ 분포에 있어서도 차이가 두드러짐
- 산업별로는 농림어업 종사자들의 고용의 질이 매우 낮았고, 금융 및 부동산업 종사자들이 가장 높게 나타남
- 직업별로는 직업위세에 따라서 고용의 질이 뚜렷한 차이를 보이고 있으며 판매서비스직에 ‘좋은 일자리’는 9.0%에 그치고 있어 농림어업직과 함께 가장 낮은 분포

〈산업·직업·규모별 ‘좋은 일자리’ 수준 및 분포〉

구 분		QoJ 점수	4분위 분포(%)		
			나쁜 일자리 (1분위)	중간 일자리 (2/3분위)	좋은 일자리 (4분위)
산업별	농림어업	32.3	76.5	14.7	8.8
	광공업	51.7	20.3	54.9	24.9
	전기/가스 및 통신업	54.3	15.7	54.6	29.6
	건설업	42.9	40.8	47.1	12.1
	도소매 및 음식숙박업	44.5	37.9	53.0	9.1
	금융 및 부동산업	58.8	9.0	46.9	44.1
	공공서비스업	53.2	21.9	45.9	32.1
직업별	전문관리직	61.8	4.3	45.9	49.7
	사무직	55.6	12.2	55.2	32.6
	판매서비스직	44.5	36.8	54.2	9.0
	농림어업직	33.2	76.7	16.7	6.7
	생산직	43.4	39.8	49.6	10.7
사업체 규모	10인 미만 기업	43.4	38.6	53.1	8.3
	10~299인 기업	50.6	21.6	57.8	20.6
	300인 이상 기업	58.8	10.7	45.2	44.1

III. [고용의 질] 지표개발: 평가 및 향후 과제

1. 의의 및 시사점

1) 의의 및 시사점

- 21세기 고용정책에 있어서 ‘고용의 질’은 중요한 정책변수이며 고려사항
- ‘고용의 질’을 보편타당하고 신뢰성있는 지표로 개념화하고 측정도구를 개발하는 것은 중요한 정책과제
- ‘고용의 질’은 거시-중위-미시 수준에서 개념화되고 측정되어야 적정하고 실천가능한 정책 대안이 도출될 수 있음

- 본 연구는 ILO의 Decent Work 이후, 우리나라 최초로 ‘고용의 질’을 거시-중위-미시 차원에서 연계하여 개념화하고 측정지표를 개발한 후 계량화함
- 시작이 중요: 부족하지만 하지 않는 것보다는 낫아
- 본 연구에서 개발한 ‘고용의 질’ 지표는 향후 지속적으로 수정-보완이 필요 (항목수정, 확대 개발 및 선택적 교체 등)
- 그러나 향후 유용한 정책틀로 발전될 수 있는 가능성을 열어둔데 그 의의가 있다고 사료됨

2) 향후 과제

- 전문가 의견수렴 및 공청회 등을 통해 한국적 ‘고용의 질’ 지표의 공론화 필요
- 객관적 검증과 공론화를 통해 본 연구에서 제안하고 있는 QoE, QoW, QoJ 등을 보편타당하고 사회적으로 상호인정되는 정책지표로 공론화할 경우
- 향후 일자리창출, 일자리 양극화 등 고용정책에 대한 모니터링과 평가가 객관적 기반을 갖추게 되고 노·사·정간 사회적 대화와 정책협약이 원활하게 될 수 있을 것임
- 자료의 축적 및 Time-Series 구축 필요
- ‘고용의 질’ 지표를 T1, T2, T3, T(n) 등 시계열로 구축할 경우 일자리의 질 변화에 대한 종단면적 평가와 시사점 도출이 가능
- 부가 Survey 등을 통하여 이에 필요한 자료의 개발과 축적 필요 (※노동부의 사업체조사나 노동연구원, 고용정보원의 Panel 조사 등에 포함하여 부가적으로 시행할 경우 경비절감 가능)

참고문헌

- 노동부(2008). 「2008 노동백서」.
- 노동부(2007). 「2008 고용보험백서」.
- 노동부(각년도), 「산업재해 현황분석」.
- 박준식 외(1997), 「노동의 인간화」, 한국사회연구소.
- 방하남 외(2007), 「고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발과 평가」, 한국노동연구원.
- 방하남 외, (2000), “직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구”, 노동경제논집 제23권(S).
- 방하남·이상호(2006), 「좋은 일자리의 개념 구성 및 결정요인의 분석」, 「한국사회학」 40 (1), 93-128.
- 숙명여자대학교 여성 HRD 연구센터(2009), 「2008 여성인적자원개발 백서」.
- 연세대 사회발전연구소(1995), 「한국 근로자들의 삶의 질에 관한 연구」, 연세대학교.

- 윤병식 외(1996), 「한국인의 삶의 질: 현황과 정책과제」, 한국보건사회연구원
- 이병희 편(2008), 「통계론 본 노동 20년」, 한국노동연구원.
- 이병희 외(2006), 「평생학습과 노동시장연구」, 한국노동연구원.
- 이상현(2006), “Decent work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?”, 「국제노동브리프」3(7), 한국노동연구원.
- 이장원(1998), 「근로자의 삶의 질 연구: 직무만족과 생활만족과의 관계를 중심으로」, 한국노동연구원
- 이현승(1997), 「한국인의 삶의 질」, 한국사회학, 제31집 (여름호).
- 장지연 외(2008), 「중고령자 노동시장 국제비교연구」, 한국노동연구원.
- 정인수·유길상(2006), 「공공 고용지원서비스의 선진국 비교 연구」, 한국노동연구원.
- 채창균(1995), “국민소득 1만달러시대의 초라한 한국인”, 월간 말(8월호).
- 통계청(2008), 「2008 한국의 사회지표」.
- 통계개발원(2008), 「한국의 사회동향 2008」.
- 한국노동연구원(2008), 「KLI 노동통계」.
- 한국노동연구원(2008), 「2008 KLI 해외노동통계」.
- 한국노동연구원(2008), 「국제통계연감」, 2008.
- 한국노동연구원(2009), 「월간 노동리뷰」.
- Aidt, T. and Tzannatos, Z.(2005), “The Cost and Benefits of Collective Bargaining”, Department of Applied Economics, University of Cambridge, Cambridge Working Papers in Economics.
- Altmann, Norber (1992), "Union's Policies towards New Technologies in the 1980s", in Altmann et al (eds.), *Technology and Work in German Industry*, Routeledge.
- Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. & Ritter J.(2002), *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, ILO.
- Anselme, M. and R. Weisz(1985), “Good Jobs and Bad: A Differentiated Structuring of the Labor Market”, in *Acta Sociologica* 28 (1), pp.35~53.
- Auer and Cazes(2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from industrialized countries*, ILO.
- Bescond, D., Chataignier, A., and Mehran, F.(2003), “Seven Indicators to measure decent work : An international comparison”, *International Labour Review* 142 (2).
- Bonnet, F., Figueiredo, Jose B., and Standing, Guy(2003), “A Family of Decent Work Indexes”, *International Labour Review* 142 (2).
- Budd, John(2002), *Employment with a Human Face*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Clark, A. C.(1998), “Measures of Job Satisfaction, What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries”, *Labor Market and Social Policy*, Occasional Papers, 34, OECD.
- European Union(2007), First European Quality of Life Survey: Quality of Work and Life Satisfaction(Report).

- Gallie, Duncan(1996), "The Quality of Employment", in A. Offer (ed), *In Pursuit of the Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press.
- Ghai, Dharam(2003), "Decent Work: Concept and Indicators", *International Labour Review* 142 (2).
- Ghai, Dharam(2005), "Decent Work: Universality and Diversity", ILO Discussion Paper.
- Hall, P. A. and Gingerich. D. W.(2004), 'Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: An Empirical Analysis', Discussion Paper 04/5. Cologne, Germany, Max Plank Institute for the Study of Societies.
- ILO(1984), *Quality of Working Life in International Perspective*, Geneva, ILO.
- ILO(2005), *Yearbook of Labor Statistics*, Geneva, ILO.
- ILO(1999), "Report of Director-General: Decent Work", ILO.
- Kaiser, Lutz(2005), "Gender-Job Satisfaction Differences across Europe", DP. No. 1876, IZA, Germany.
- Kauppinen, Timo(2006), 「유럽연합에서의 고용의 질」, 『국제노동브리프』 3 (7), 한국노동연구원.
- Kenworth, Lane(2006), "Institutional coherence and macroeconomic performance", *Socio-Economic Review* 4, pp.69~91.
- Lazear, E.(1990), "Job Security Provisions and Employment", *Quarterly Journal of Economics* 105 (3).
- Lee, et al.(2007), *Working Time Around the World: Trends in working hours*, ILO.
- Lozano, Esteban(2005), "Quality In Work. Dimensions and Indicators In the Framework of the European Employment Strategy", Working Paper, UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work.
- OECD(2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris, OECD.
- OECD(2008), 한국경제보고서, OECD.
- OECD(2007), *OECD Employment Outlook*, OECD.
- OECD(2007) Social Expenditure Database (SOCX) www.oecd.org/els/social/expenditure.
- Ritter, J. A. & R. Anker(2002), "Good Jobs, Bad Jobs: Workers' Evaluations in Five Countries", *International Labor Review* 141 (4), pp.331~358.
- Standing, Guy.(2002), "From People's Security Surveys to a Decent Work Index", *International Labour Review* 141 (4).
- Stiglitz, Joseph (2002), *Globalization and Its Discontents*. W.W. Norton and Company.
- United Nations(UN), UN Universal Declaration of Human Right, 1948.
 , UN Millenium Declaration, 2000.
- Werner, H. and W. Winkler(2004), "Unemployment Compensation Systems: A Cross-Country Comparison", IAB Labour Market Research Topics, No. 56, p.13.