

4월의 선택

최영기*

4월의 노사관계가 어려운 고비를 맞고 있다. 비정규직 관련 2개법(기간제및단시간근로자보호등에관한법률안과 파견근로자보호등에관한법률안)의 4월 임시국회 처리를 둘러싸고 정부와 노사간의 대립이 심화되고 있기 때문이다.

한국노총은 법안에 대한 일정한 수정을 전제로 4월 처리에 반대하지 않지만 민주노총은 정치과업을 불사하고 법안 자체를 철회시키겠다는 입장이다. 반면 정부·여당의 4월 처리 의지는 어느 때보다 강하다. 선택을 더욱 어렵게 하는 것은 민주노총 지도부가 3월 15일 대의원대회 무산에도 불구하고 위원장 직권으로 “사회적 교섭” 방침을 천명하고 나선데다가, 만약 비정규직 관련법이 4월에 처리될 경우 이 방침 자체를 철회하겠다는 조건을 달고 나왔다는 점이다. 한국노총도 민주노총과의 공조와 연대투쟁 원칙을 재삼 밝히고 있다. 정부·여당은 노·사·정 대화체제 정상화의 호기를 놓치고 싶지 않지만, 그렇다고 법 처리를 또다시 미루기도 어려운 처지에 있다. 이 문제를 자칫 잘못 다루다간 참여정부 12대 국정과제 중의 하나인 사회적 타협체제의 구축은 고사하고 2004년 이후 질서가 잡히기 시작한 노사관계조차 위협받을 수 있기 때문이다.

노·사·정이 이렇게 어려운 선택에 내몰리게 된 하나의 원인은 비정규직 문제해결을 위한 사회적 대화의 의제를 법(法)에 한정했기 때문이기도 하다. 즉, 비정규직의 문제를 법으로만 해결하려는 데서 오는 어려움이다. 그러나 모두가 인정하다시피 오늘날의 비정규직 문제해결을 위해 더 효과적이고 시급한 과제는 정부의 근로감독행정 개선, 기업의 원·하청간 거래관계 개선 그리고 노동조합의 연대임금정책 등이다. 기존의 근로기준법이나 4대 사회보험법의 충실한 적용은 현재 비정규직 문제에서 가장 중요한 과제의 하나이다. 정부 제출법안이 차별시정 등 획기적인 보호조치를 담고 있음에도 많은 노동자들이 흔쾌히 이를 지지하지 못하는 중요한 이유도 바로 여기에 있다. 비정규직으로의 입구는 넓혀 놓았지만 과거의 근로기준행정으로 보아 실효성있는 감독이 어려울


* 한국노동연구원 원장(ykchoi@kli.re.kr).

것이라는 불신이 깔려 있는 것이다.

한편 정규·비정규직간의 과도한 임금격차 문제는 법에 의한 차별시정 이외에도 노사의 노력으로 크게 개선될 수 있는 성격의 문제이다. 대부분의 비정규직이 중소기업(하청)업체 종사자들이라는 사실은 비정규직 문제가 우리나라의 독특한 원·하청 기업간 거래관계와 밀접하게 관련되어 있기 때문이다. 원·하청간의 하청단가 책정이 불공정하게 이루어지는 거래관행을 그대로 방치한 채 정규·비정규직간의 임금격차를 차별시정조치만으로 완화하려는 것은 분명히 한계가 있을 것이다. 마찬가지로 강한 교섭력을 임금교섭에 집중하고 있는 대기업 정규직 노조의 임금정책이 지속되는 한 이 문제가 해결되기 어려운 것도 자명하다. 더구나 대기업 노조들은 이제까지 비정규직을 적극적으로 자기 조직에 편입시키려 하거나 별도의 노동조합 구성을 후원하지도 않아 왔다는 점에서 이번 입법저지투쟁의 정당성을 그대로 인정받기 어렵다.

이렇게 보았을 때 비정규직 문제의 올바른 해결방안은 오히려 양 노총이 주장하듯이 그야말로 사회적 대화를 통해서 마련될 수 있고 또 그렇게 되어야만 할 성격의 문제이다. 정부와 국회 그리고 노사가 비정규직 관련법의 4월 처리여부와 수정범위만을 놓고 대립이 심화되는 것은 노사관계 선진화에도 도움이 되지 않을 뿐 아니라, 사회적 파트너십 구축의 성취 가능성을 어렵게 하는 것이다.

지금의 대립이 지속된다면 2004년 8월 이후 정지되었던 노·사·정 대표자회의가 재개되었지만 법안 수정에 대한 실질적 논의는 4월 들어 국회 환경노동위원회가 주도하는 대화 테이블에서 이루어질 수밖에 없을 것이다. 그리고 노·사·정 직접대화보다 국회 주도의 대화가 타협여지를 조금 넓혀 주겠지만 그렇다고 비정규관련 법에 대한 제대로 된 타협을 기대하기는 어려울 것이다.

따라서 비정규직 문제의 해법마련과 사회적 대화체제의 정상화를 동시에 추구할 수 있는 보다 현실적인 방안은 사회적 대화의 의제를 (법+알파)로 다시 설정하고 법제정 논의는 국회 주도의 대화 테이블에서, 그리고 알파에 해당되는 정책(근로감독 개선, 원·하청 관계개선, 연대임금정책 등)에 대한 논의는 노사정대표자회의에서 하도록 하는 방안을 강구해 볼 수 있다. 대화 파트너가 동의할 수 있다면 국회가 주도하는 테이블에서 두 개의 이슈를 한꺼번에 다룰 수도 있을 것이다. 이와 같이 4월의 선택이 법에 한정된 것이 아니라 비정규직의 처우개선에 관한 것으로 확대된다면 노·사·정 대화의 형식이나 시기 그리고 협의 주제 등에서 사회적 타협의 가능성이 훨씬 높아질 것이다. 그리고 노·사·정 어느 한 파트너만의 결단과 희생이 필요한 것이 아니라 각각의 책임을 전제로 상생의 해법이 마련될 수 있을 것이다. 

노동시장 차별관행 실태

- 채용차별을 중심으로 -

안 주 업*

I. 들어가는 글

헌법은 제11조(국민의 평등, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력) 제1항에서 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다”고 명시하고 있다. 우리 노동법 체계에서는 차별적 처우를 제한 또는 금지하는 조항이 다양한 법령 속에 산재되어 있다. 근로기준법 제5조(균등처우)는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 명시함으로써 성차별에 대해서는 포괄적으로, 그 외의 차별에 대해서는 근로조건에 대하여 차별적 처우를 금지하고 있다.

성차별 금지를 보다 명시적으로 표현한 것은 남녀고용평등법이다. 남녀고용평등법은 제2조(정의) 제1항에서 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우”를 차별로 정의함으로써 근로기준법에서 정한 성차별에 대한 포괄적 기준을 좀더 구체화하고 있다. 동법은 동조 동항(차별간주조항)에서 “사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족시킬 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 기준이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우”도 차별로 간주하고 있다. 이 법에서는 차별적 처우의 범위를 채용과 근로조건을 적시하고 있으며, ‘그 밖의 불이익한 조치’를 포함함으로써 다양한 측면에서 발생가능한 차별적 처우의 금지를 소극적으로

* 한국노동연구원 연구위원(jyahn@kli.re.kr).

명시하고 있다.

장애인고용촉진및직업재활법은 제4조(사업주의 책무) 제2항에서 “사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용, 승진, 전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다”고 차별대우 금지를 명시하고 있으며, 차별적 처우의 유형을 근로조건뿐 아니라 명시적으로 인사관리까지 확대하고 있다. 연령차별을 금지하는 고연령자고용촉진법은 제4조의 2(고연령자 등 고용차별 금지)에서 “사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유없이 고연령자 또는 제15조 제1항의 규정에 의한 준고연령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다”고 명시하고 있다. 외국인근로자의고용등에관한법률은 제22조(차별금지)에서 “사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니된다”고 명시하고 있다.

차별 또는 차별적 처우를 금지하는 헌법과 다양한 노동법제에도 불구하고 다양한 집단을 대상으로 한 다양한 유형의 차별, 차별적 처우, 또는 차별적 관행이 존재하고 있다. 노동시장 수요 측면에서 나타나는 차별유형은 성, 연령, 장애, 혼인상태, 학력 등을 이유로 한 채용, 승진/승급, 교육훈련 기회제공, 해고(권고사직), 그리고 임금상 차별적 처우를 고려할 수 있을 것이다. 여기에서는 채용에서 나타나는 차별관행을 중심으로 논의하기로 한다.

II. 채용차별의 실태

1. 자 료

본고에서 사용하는 자료는 『사업체패널조사』 제3차년도 조사에 응답한 2,000개 사업체 중 2004년 11월 실시한 『비정규근로실태 부가조사』에 응답한 1,000개 사업체에 대한 실태조사이다(산업별·사업체 규모별 분포는 <표 1>을 참조).¹⁾

1) 『사업체패널조사』는 우리나라 전체 사업체를 대상으로 표본을 추출하여 현재 기업들의 인적자원관리 관행과 노사관계 실태에 대하여 알아봄으로써 21세기를 지향하는 인적자원관리 정책과 바람직한 노사관계의 발전방향을 모색하고자 실시되었다. 표본설계는 통계청의 『전국사업체기초통계조사』의 사업체 분포를 기준으로 하여, 『고용보험 DB』에 등록되어 있는 사업체에서 2,000개의 사업체를 사업체 규모 및 산업대분류로 층화추출하였다. 다만, 비농전산업 중 공공부문(산업분류상 75에 해당)과 교육부문(산업분류상 80에 해당)의 사업체는 제외하였다. 조사는 표본사업체의 인사담당자 및 노무관리자와 근로자대표를 대상으로 실시되고 있으며, 제3차 조사는 2004년 5월부터 9월에 걸쳐 실시되었으며, 2,164개 사업체로부터 본사 및 지사의 인사관련 응답 2,004개, 노무담당자 2,007개, 근로자대

〈표 1〉 산업·사업체 규모별 표본사업체 분포

	전규모	1~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
전산업	1,000	178	170	360	122	101	69
경공업	143	20	31	56	22	12	2
화학공업	81	5	20	36	7	8	5
금속기계공업	84	13	13	37	6	8	7
전기전자공업	63	3	6	21	11	11	11
자동차공업	40	2	3	14	6	4	11
전기·가스 및 수도사업	11	2	1	8	0	0	0
건설업	69	19	12	21	4	9	4
도매 및 소매업	97	29	22	30	10	4	2
숙박 및 음식점업	38	12	10	8	3	4	1
운수업	52	6	6	27	9	3	1
통신업	26	2	5	14	2	3	0
금융 및 보험업	68	24	8	13	12	6	5
부동산 및 임대업	26	10	8	6	1	1	0
사업서비스업	98	12	10	39	21	10	6
기타서비스	104	19	15	30	8	18	14

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제3차년도 『부가조사-비정규근로자 실태』, 2004.

2. 채용차별 실태

채용과정에서 발생하는 차별관행(이하에서는 채용차별이라 한다) 여부와 그 정도를 밝히기 위하여 부가조사에서 다음 설문항을 포함하였다.

‘서류전형이나 필기시험을 거쳐 동일한 능력과 잠재력을 가진 두 지원자를 대상으로 신입사원 최종선발을 위한 면접을 실시하고 있습니다. 이 중 한 사람을 선발합니다. 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상집단에 속하는 지원자를 선발할 가능성(확률)은 어느 정도입니까?’

두 지원자가 있을 때 채용차별이 없다면, 각 지원자가 채용될 확률은 각각 50%가 될 것이다. 한 쪽(대상집단에 속하는 지원자)이 차별관행에 의해 채용될 확률이 $x\%$ ($<50\%$) 라면 다른 쪽(기준집단에 속하는 지원자)이 채용될 확률은 $(100-x)\%$ ($>50\%$)가 될 것이다. 즉, 값이 50%에 가까울수록 해당 대상집단에 대한 차별이 없는 것을 의미하며, 50%에서 멀어질수록 채용차별의 정도(이하 채용차별 수준이라 함)가 심한 것으로 해석할 수 있다.

<표 2>는 채용과정에서 나타나는 10가지 대상집단에 대한 채용차별의 실태를 산업

표 1,068개의 설문이 각각 회수되었다.

별·사업체 규모별로 보여주고 있다. 이 표에서 나타나는 가장 큰 특징은 차별관행에 상대적으로 심하게 노출된 집단은 50세 이상 고연령자(33.7%), 기혼여성(36.9%), 여성(37.1%), 고졸자(37.5%), 장애인(38.6%) 순으로 나타나 일반적인 인식과 유사한 것을 알 수 있다. 기혼남성의 채용확률은 45.4%로 나타나 이 집단에 대한 다소간 차별관행이 있다는 것을 보여주는데 이는 기혼남성의 생산성이 미혼남성보다 높다는 미국 학계의 연구들과는 상치되는 결과이다. 이혼경험자의 채용확률 역시 45.2%로 이들에 대해 다소간 차별관행이 있음을 알 수 있다. 이혼의 경험이 채용에 영향을 미치는 경로에 대해서는 향후 많은 연구가 필요할 것으로 보이나, 최근 이혼율이 급상승하는 추세에도 불구하고 여전히 ‘이혼’에 대해 편견을 가지는 낙인효과가 있다는 것을 의미한다. 그러나 통상적인 인식과는 달리 지방대학 출신에 대한 차별관행은 없는 것으로 나타난다. 또한 경력자와 신규학졸자 두 집단에 대해서는 선호의 차이가 없는 것으로 나타났으며 아직 미미하게나마 출신지역을 고려하는 경향이 있음을 알 수 있다.

채용과정에 나타나는 차별관행을 업종별로 보면, 업종에 따라 차별관행의 대상집단이나 차별수준에서 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 여성에 대한 채용차별 수준은 운수업, 부동산 및 임대업, 자동차공업, 건설업에서 매우 높게 나타나고 있다(채용확률은 27%내외). 상대적으로 차별수준이 낮은 업종은 숙박 및 음식점업, 통신업, 금융 및 보험업, 사업서비스업, 기타서비스업으로 여성 채용확률이 42~46%의 분포를 보이고 있다. 그 외 업종에서는 전체 평균과 유사한 채용차별수준을 보이고 있다. 이러한 업종별 성차별 수준은 업종의 여성비중과 연관이 있는 것으로 보인다.

기혼남성과 기혼여성에 대한 채용차별 수준은 전기·가스 및 수도사업에서 가장 높게 나타나고 있다. 이혼경험자에 대한 채용차별 수준은 자동차공업과 운수업에서 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 장애인에 대한 채용차별은 건설업, 숙박 및 음식점업, 경공업에서 심한 것으로 나타나며(채용확률이 30%내외), 금융 및 보험업에서 가장 덜한 것으로 나타난다. 고연령자에 대한 채용차별 수준은 다른 대상집단에 대한 차별에 비해 상대적으로 업종별로 차이(28.1~50.0)가 작은 편에 속하긴 하지만, 건설업, 경공업, 금속공업, 전기전자공업에서 상대적으로 높은 편이다. 고졸자에 대한 채용차별은 금융 및 보험업에서 가장 심한 것으로 나타나는(채용확률은 31.2%) 반면, 부동산 및 임대업과 운수업에서는 상대적으로 채용차별이 없는 것으로 나타난다(채용확률이 45%를 다소 하회).

〈표 2〉 채용과정에서 나타나는 차별관행 - 대상집단이 채용될 확률

(단위 : %)

대상집단	여성	기혼 남성	기혼 여성	이혼 경험자	장애인	고 연령자	경력자	지방대 학출신	고졸자	출신지 역고려
기준집단	남성	미혼 남성	미혼 여성	이혼무 경험자	비 장애인	50세 미만	신규 학출자	서울지 역대학	대졸자	고려하 지 않음
전산업	37.1 (970)	45.4 (959)	36.9 (952)	45.2 (889)	38.6 (708)	33.7 (681)	51.0 (943)	51.0 (956)	37.5 (955)	52.0 (291)
〈산업별〉										
경공업	38.3	43.7	34.5	45.6	33.3	29.8	52.3	49.2	41.3	49.2
화학공업	33.1	44.0	33.4	46.2	37.0	32.3	48.5	50.2	37.2	59.2
금속공업	31.1	45.4	33.3	47.6	41.3	29.9	48.6	54.1	36.7	50.7
전기전자공업	39.8	45.4	33.7	44.0	41.1	30.1	52.2	51.1	40.2	48.6
자동차공업	27.5	39.7	32.3	42.4	42.0	36.0	48.5	55.9	34.1	67.3
전기·가스 및 수도사업	34.5	35.0	22.0	50.0	40.2	53.3	48.0	49.0	40.0	70.0
건설업	28.4	44.9	29.0	45.5	28.9	28.1	53.3	52.4	35.1	45.7
도매 및 소매업	38.1	44.0	39.1	44.5	36.5	32.6	49.1	53.0	37.9	53.9
숙박 및 음식점업	45.8	47.1	41.1	47.8	30.1	34.8	50.7	53.2	37.2	46.0
운수업	26.9	53.0	41.6	39.6	42.6	34.4	56.2	50.8	44.5	50.8
통신업	42.0	46.0	44.8	46.7	38.0	31.6	53.8	46.8	35.0	32.5
금융 및 보험업	42.1	46.8	40.5	46.4	44.1	30.7	47.0	50.2	31.2	59.0
부동산 및 임대업	27.2	48.0	36.8	44.8	43.6	41.4	52.1	49.0	44.6	37.5
사업서비스업	44.7	47.8	42.5	45.3	42.1	40.7	56.0	47.3	35.8	49.5
기타서비스	43.7	44.8	41.4	44.5	42.5	38.9	48.7	51.8	35.5	53.3
〈사업체 규모별〉										
1~ 49인	38.5	45.3	38.9	45.4	36.0	32.6	53.4	51.2	40.9	55.2
50~ 99인	35.2	44.1	37.9	44.7	36.9	33.7	53.8	49.5	39.0	48.4
100~299인	35.8	46.3	36.3	45.0	36.6	33.2	51.8	51.2	37.0	53.3
300~499인	38.4	44.8	34.1	45.5	41.5	33.6	49.2	51.3	36.5	51.0
500~999인	39.4	43.8	36.5	43.9	43.6	35.6	46.0	52.7	34.3	45.9
1,000인 이상	39.5	47.2	38.2	48.2	43.3	36.0	44.8	50.2	34.3	53.7

주: 설문항은 '서류전형이나 필기시험을 거쳐 동일한 능력과 잠재력을 가진 두 지원자를 대상으로 신입사원 최종 선발을 위한 면접을 실시하고 있습니다. 이 중 한 사람을 선발합니다. 두 사람이 각각 다음 조건(기준집단과 대상집단)을 가졌을 때, 100% 중 대상집단에 속하는 지원자를 선발할 가능성(확률)은 어느 정도입니까?'
값이 50에 가까울수록 해당 인구집단에 대한 차별이 없는 것을 의미.

()안의 숫자는 유효표본의 수.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제3차년도 『부가조사-비정규근로자 실태』, 2004.

이제 사업체 규모와 채용차별 수준 사이에 관계를 살펴보자. 여성에 대한 채용차별은 50인 미만 사업체를 제외하면, 사업체 규모가 작을수록 심한 것으로 나타난다. 1,000인 이상 사업체에서는 여성 채용확률이 40%에 가까운 반면, 50~99인 사업체에서는 35%로 약 5%의 차이를 보여주고 있다. 이러한 사업체 규모와 채용차별 수준 사이에 부(-)의 관계는 장애인(채용확률은 1,000인 이상 사업체 43.3%에서 50인 미만 사업체 36.0%), 고연령자(채용확률은 1,000인 이상 사업체 36.0%에서 50인 미만 사업체 32.6%)에 대한 채용차별에서도 유사하게 나타난다. 반면 고졸자에 대한 채용차별은 사업체 규모가 커질수

록 심한 것을 알 수 있다. 기혼남성에 대한 채용차별은 일정한 규칙을 찾아볼 수 없는 반면, 기혼여성에 대한 채용차별은 300~499인 사업체에서 가장 심한 것(채용확률은 34.1%)으로 나타나고, 이혼경험자에 대한 채용차별은 400~999인 사업체에서 가장 심하게 나타난다.

3. 대상집단간 차별관행의 상관관계

<표 3>은 대상집단간 차별적 처우의 상관관계를 차별유형별로 보여주고 있다. 채용차별의 경우, 여성에 대한 차별과 기혼여성에 대한 차별 사이의 상관관계는 0.3070으로 통계적으로 유의하게 나타나는 데, 이를 해석하면 여성을 채용할 확률이 낮을수록 기혼여성을 채용할 확률도 낮다는 것을 의미한다. 통계적으로 유의한 상관관계가 존재하는 조합을 보면 여성에 대한 차별관행이 존재하는 경우에는 기혼여성, 이혼경험자, 경력자, 고졸자에 대한 차별관행도 함께 존재하는 것을 알 수 있다. 또한 기혼여성에 대한 차별관행이 존재하는 경우에 이혼경험자, 장애인, 고연령자에 대한 차별관행이 공존하는 것을 알 수 있다. 기혼남성에 대한 차별관행이 존재하는 경우에는 지방대학 출신을 오히려 채용하려는 경향을 보이는 것을 알 수 있으며, 장애인이나 이혼경험자에 대한 차별이 심할수록 경력자를 채용할 확률이 높은 경향을 보인다.

〈표 3〉 대상집단간 차별적 처우의 상관관계 - 채용

	여성	기혼남성	기혼여성	이혼경험자	장애인	고연령자	경력자	지방대학 출신	고졸자
여성	1.0000								
기혼남성	0.1912	1.0000							
기혼여성	0.3070	0.4508	1.0000						
이혼경험자	0.0950	-0.0056	0.1090	1.0000					
장애인	0.0399	0.0097	0.0963	0.2602	1.0000				
고연령자	0.0024	-0.0066	0.1675	0.2610	0.4871	1.0000			
경력자	0.0762	0.2595	0.1420	-0.0625	-0.1837	-0.1524	1.0000		
지방대학출신	0.0458	-0.1157	-0.0885	0.1209	0.1370	0.1280	-0.1943	1.0000	
고졸자	0.1227	0.1524	0.2478	0.0145	0.0171	0.0915	0.1870	-0.0159	1.0000

주: 굵은 숫자, 굵은 이탤릭 숫자, 이탤릭 숫자는 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 귀무가설(H₀: 상관관계는 0이다)을 기각하는 가설검정을 의미.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』 제3차년도 「부가조사-비정규근로자 실태」, 2004.

III. 채용차별 수준 결정요인

1. 차별수준 결정요인: 여성 채용

여성에 대한 채용차별의 결정요인을 살펴보기 전에 먼저 여성근로자 비중의 결정요인을 살펴보기로 한다. 한 사업체에서 여성근로자 비중은 업종의 특성, 직종의 분포, 회사의 인사관리전략 등 다양한 요소에 의해 결정된다고 예상할 수 있다. 추정결과를 보면, 무엇보다 업종별 특성이 여성근로자 비중에 상당한 영향을 미침을 알 수 있다. 경공업업을 기준으로 볼 때, 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에서는 여성근로자 비중이 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않고 있으며, 기타서비스업에서 여성근로자 비중(14.4%)이 높은 것을 제외하고는 나머지 모든 업종에서 여성근로자 비중이 낮은 것을 알 수 있다. 특히 화학공업, 전기전자공업, 전기·가스 및 수도사업, 건설업, 운수업, 부동산 및 임대업에서는 여성근로자 비중이 20% 이상 낮은 것으로 나타나 이들 업종이 남성 중심의 업종임을 알 수 있다. 반면에 금융 및 보험업에서는 여성근로자 비중이 5.3% 낮은 정도에 불과해 상대적으로 이 업종에 여성근로자가 많이 진출해 있음을 알 수 있다. 직종분리에 의한 성별 분포의 차이와 업종별 직종구조가 이러한 업종별 여성근로자 비중의 차이를 유발한 것으로 보인다.

두번째 발견되는 사실은 사업체 연령이 많아질수록 여성근로자의 비중은 줄어드는 것으로 나타난다. 이는 통계적 차별에 대한 기업학습의 결과로 보인다. 즉, 기업을 운영할수록 남성과 여성의 능력에 대한 통계적 차별에 대한 정보가 축적되면서 여성을 남성보다 덜 채용하기 때문이라고 해석할 수 있다. 또 다른 원인으로는 상대적으로 여성근로자의 이직률이 남성보다 높아 기간이 경과함에 따라 여성근로자 비중이 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 예를 들면, 동일한 성별 분포를 가지고 사업을 시작하는 경우에도 기간이 흐름에 따라 여성의 이직률이 높아(과거에는 요즈음과 달리 혼인, 출산 등으로 회사를 그만두는 경우가 많았다는 점을 상기할 필요가 있음) 점차 남성근로자의 비중이 여성근로자의 비중을 넘어서고 상대적으로 높은 직급을 남성근로자가 차지하게 되어 남성근로자 중심의 사업체로 이행할 가능성이 높기 때문이다. 이러한 현상을 오랫동안 지켜본 경영자, 특히 기업특유 인적자본(firm-specific human capital)의 축적을 중요시 여기는 경영자의 입장에서는 이직률의 추이를 바탕으로 여성에 대한 통계적 차별을 학습할 가능성이 높아질 것이다. 사업체 규모가 여성근로자 비중 사이에는 통계적으로 유의한

효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 마지막으로 발견되는 사실은 자산 대비 매출액이 높을수록 여성근로자 비중이 줄어든다.

동일한 능력과 잠재력을 가진 남성과 여성 중 여성을 채용할 확률의 결정요인을 살펴보자. 가장 간단한 모형 (1)의 결과를 보면, 여성근로자 비중이 높을수록 여성 채용확률이 높아지는 것으로 나타난다. 다시 말하면, 종사자 중 여성근로자가 차지하는 비중이 높을수록 여성에 대한 채용차별 수준이 낮아진다고 해석할 수 있다. 여성에 대한 채용차별이 심하지 않기 때문에 여성근로자 비중이 높은 것인지 아니면 역으로 여성근로자 비중이 높기 때문에 여성에 대한 채용차별이 덜한 것인지는 명백하지 않다. 업종의 특성상 여성근로자가 많고 여성근로자를 많이 필요로 하는 경우 이 둘 사이의 관계는 상호의존적이 될 것이다.

사업체 연령이 많아질수록 여성에 대한 채용차별이 심해지는 것을 알 수 있다. 여성근로자 비중을 이미 통제한 것을 염두에 둔다면 사업체 경영을 오래할수록 통계적 차별에 대한 학습효과가 커지는 것으로 해석할 수 있다. 반면에 사업체 규모는 여성에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 자산 대비 매출액 비중이 클수록 여성에 대한 채용차별이 심한 것으로 나타난다.

모형 (2)는 모형 (1)에 ‘지난 3년간 주력제품/서비스 시장변화’를 추가한 모형이다. 무엇보다 먼저, 모형 (1)에 포함되었던 기존 변수들의 추정계수의 크기나 유의도가 크게 변하지 않고 있음을 볼 때 모형이 안정적(robust)이라 할 수 있다. 추가변수들의 추정치를 보면, 경쟁업체의 수가 증가한 사업체일수록 여성에 대한 채용차별(2.9%포인트)이 심한 반면, 시장점유율이 상승한 사업체일수록 기존 제품의 수정 및 변화가 증가한 사업체일수록 여성에 대한 채용차별은 덜한(각각 2.4%포인트와 2.8%포인트) 것을 알 수 있다. 그러나 나머지 세 가지 요소(신제품/서비스의 개발과 도입 증가, 제품/서비스 수요의 증가, 품질의 중요성 증가)는 여성에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다.

모형 (3)은 모형 (2)에 ‘경쟁업체와 비교시 주력제품/서비스의 특징’을 나타내는 변수를 추가한 모형이다. 이 경우 학습효과에 해당하는 사업체 연령의 추정치가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 변하고 있다. 전적으로 가격 저렴과 품질 우수를 특징으로 하는 사업체일수록 여성근로자 비중이 각각 7.7%포인트와 6.5%포인트 높아지는 것으로 나타난다. 반면 다른 세 요소(제품/서비스 품목 다양, 빠른 개발속도, 기술력 우수)는 여성에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다.

〈표 4〉 여성에 대한 채용차별 수준 결정요인

	여성근로자 비율			여성을 채용할 확률								
				모형 (1)			모형 (2)			모형 (3)		
Intercept	47.860	(4.079)	***	33.950	(3.308)	***	33.592	(3.439)	***	33.423	(3.430)	***
FemaleWork				0.252	(0.025)	***	0.257	(0.025)	***	0.251	(0.025)	***
LfirmDur	-4.362	(0.878)	***	-1.414	(0.755)	*	-1.376	(0.760)	*	-1.230	(0.759)	***
Lsaleasset	-0.651	(0.327)	**	-0.842	(0.288)	***	-0.769	(0.291)	***	-0.791	(0.291)	***
Lworker	0.829	(0.560)		0.709	(0.476)		0.696	(0.496)		0.672	(0.495)	
Last3CompN							-2.902	(1.250)	**	-3.060	(1.253)	**
Last3Modif							2.883	(1.589)	*	2.695	(1.591)	*
Last3New							0.282	(1.626)		0.342	(1.623)	
Last3Deman							-0.912	(1.421)		-1.012	(1.417)	
Last3Quali							-1.275	(1.588)		-1.317	(1.588)	
Last3Share							2.261	(1.362)	*	1.996	(1.371)	
CharPrice										7.701	(3.809)	**
CharQual										6.540	(2.502)	***
CharVary										-3.614	(3.892)	
CharSpeed										0.133	(3.993)	
CharTech										-2.660	(2.779)	
ind02	-11.017	(2.860)	***									
ind03	-21.730	(2.821)	***									
ind04	-10.956	(3.160)	***									
ind05	-24.392	(3.739)	***									
ind06	-25.058	(6.432)	***									
ind07	-24.630	(3.009)	***									
ind08	1.825	(2.759)										
ind09	6.111	(3.783)										
ind10	-23.080	(3.323)	***									
ind11	-16.360	(4.445)	***									
ind12	-5.268	(3.066)	*									
ind13	-19.252	(4.505)	***									
ind14	-8.228	(2.786)	***									
ind15	14.415	(2.693)	***									
조정된 R2	0.2732			0.1184			0.1224			0.1291		
모형적합도 (F-통계량)	22.87	***		33.19	***		14.27	***		10.41	***	
표본	990			960			953			953		

주·자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

2. 차별수준 결정요인: 장애인 채용

장애인에 대한 채용차별의 결정요인을 살펴보기 전에 먼저 사업체의 종사자 중 장애인이 차지하는 비중의 결정요인을 먼저 살펴보자. 장애인고용촉진및직업재활법에서는 일정규모 이상의 사업체에 대해서는 장애인 의무고용(2%)을 규정하고 있으며 이를 지키지 못할 경우 부담금을 지불해야 한다. 다른 한편으로는 장애인 의무고용률을 상회하여 장애인을 고용하는 사업체에 대해서는 장려금을 지급하고 있다. 이러한 정책은 장애인

고용에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

추정결과를 보면, 사업체 규모가 커질수록 종사자 중 장애인이 차지하는 비중은 낮아지는 것을 알 수 있다. 즉, 사업체 규모가 커질수록 장애인을 고용하기보다는 부담금을 내는 전략을 취하는 것을 알 수 있으며, 사업체 규모가 작을수록 장애인 고용비중을 늘림으로써 장려금을 취하는 전략을 쓰는 것으로 보인다. 또한 오래된 사업체일수록 장애인 근로자 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 상수항의 추정치는 1.17%로 현재의 장애인 고용률과 유사한 수준이다. 업종별로 보면, 전기·가스 및 수도사업에서는 장애인 근로자 비중이 경공업에 비해 1.5%포인트 높게 나타나는 반면, 숙박 및 음식점업과 건설업에서는 0.7%포인트 낮게 나타나고 있다.

장애인에 대한 채용차별의 결정요인을 보면, 장애인 근로자 비중과는 달리, 사업체 규모가 클수록 장애인에 대한 채용차별이 덜한 것으로 나타나고 있다. 또한 장애인 근로자 비중은 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않고 있다. 업종별로 보면, 경공업과 비교할 때 금융 및 보험업 등 상당수 업종에서 통계적으로 유의하게 장애인에 대한 채용차별이 덜한 것으로 나타나고 있다.

3. 차별수준 결정요인: 고연령자 채용

<표 6>은 근로자 평균연령, 고연령자의 비중, 그리고 고연령자에 대한 채용차별의 결정요인을 보여주고 있다. 이 표에서 보듯이 사업체 연령이 많아질수록 근로자 평균연령은 높아지는 경향을 보이고 있으나, 사업체 규모는 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 업종별로는 경공업과 비교할 때, 사업서비스업(1.4세 높음)을 제외한 화학공업(2.3세 낮음) 등 상당수 업종에서 평균연령이 2.2~4.3세 낮은 것을 알 수 있다.

종사자 중 고연령자가 차지하는 비중은 사업체 규모나 사업체 연령에 영향을 받지 않는 것으로 나타나며 자산 대비 매출액 비중이 높은 사업체에서는 고연령자 비중이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타난다. 업종별로는 경공업에 비해 운수업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업에서 고연령자 비중이 각각 2~7%포인트 높은 것을 알 수 있다.

50세 이상 고연령자에 대한 채용차별의 결정요인을 보면, 모형 (2)와 같이 업종가변수가 포함되면 주요 설명변수들이 유의도를 상실하는 경향이 있는데 이는 사업체 근로자 평균연령이나 고연령자 비중이 특정 업종과 높은 상관관계를 유지하기 때문으로 보인다. 모형 (1)을 기준으로 설명을 하면, 고연령자 비중이 높을수록 근로자 평균연령이 높을수록 고연령자에 대한 채용차별은 완화되는 것을 알 수 있다. 평균 연령이 5세 올라가면 50세 미만 기준집단과 비교하였을 때 고연령자를 채용할 확률이 2.5%포인트 상승하

〈표 5〉 장애인에 대한 채용차별수준 결정요인

	장애인 채용확률						장애인 근로자 비중		
	모형 (1)			모형 (2)					
Intercept	28.736	(4.231)	***	22.844	(5.016)	***	1.178	(0.522)	**
장애인근로자비중	0.437	(0.285)		0.271	(0.287)				
LfirmDur	-0.680	(0.983)		-0.440	(1.029)		0.301	(0.110)	***
Lsaleasset	-0.160	(0.376)		0.208	(0.388)		0.036	(0.041)	
Lworker	2.257	(0.653)	***	2.005	(0.685)	***	-0.173	(0.072)	**
ind02				3.930	(3.389)		-0.372	(0.360)	
ind03				7.993	(3.470)	**	0.234	(0.356)	
ind04				5.379	(3.807)		0.343	(0.399)	
ind05				6.595	(4.183)		0.631	(0.470)	
ind06				6.890	(8.537)		1.593	(0.809)	**
ind07				-3.658	(3.506)		-0.747	(0.379)	**
ind08				3.890	(3.290)		-0.561	(0.347)	
ind09				-1.917	(4.857)		-0.798	(0.476)	*
ind10				9.194	(4.223)	**	0.189	(0.418)	
ind11				5.055	(5.075)		-0.465	(0.559)	
ind12				11.546	(3.522)	***	0.262	(0.390)	
ind13				12.020	(5.894)	**	0.023	(0.567)	
ind14				8.208	(3.310)	**	-0.478	(0.351)	
ind15				8.774	(3.191)	***	0.134	(0.339)	
조정된 R2	0.0137			0.0383			0.0229		
모형적합도 (F-통계량)	3.43	***		2.54	***		2.36	***	
표본	698			698			986		

주·자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

는 것을 의미하며, 고연령자 비중이 10%포인트 상승하면 고연령자를 채용할 확률은 2.2%포인트 상승한다고 해석할 수 있다.

고연령자를 회피하는 경향이 있는 사업체일수록, 예상대로 고연령자에 대한 채용차별이 심한 것으로 나타나는 한편, 신규채용 또는 경력채용에서의 연령차별은 고연령자에 대한 채용차별에 통계적으로 유의한 결과를 미치지 않는 것으로 나타나는데, 이는 신규채용이나 경력채용 모두 50세 미만을 대상으로 이뤄지는 것이 일반적이기 때문인 것으로 보인다. 사업체 규모나 사업체 연령은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 반면, 자산 대비 매출액 비중은 고연령자 채용확률에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난다.

〈표 6〉 고연령자에 대한 채용차별 수준 결정요인

	근로자 평균연령			고연령자 비중			고연령자 채용확률					
							모형 (1)			모형 (2)		
Intercept	34.475	(0.990)	***	0.818	(1.139)		16.223	(6.417)	**	11.352	(7.256)	
AgedWork							0.222	(0.120)	*	0.174	(0.123)	
AgeAve							0.491	(0.151)	***	0.490	(0.159)	***
AgedAvoid							-3.634	(1.578)	**	-2.500	(1.604)	
AgeLimNew							1.271	(1.754)		1.227	(1.769)	
AgeLimCar							-2.516	(2.129)		-2.701	(2.133)	
LfirmDur	1.099	(0.212)	***	-0.145	(0.243)		-0.414	(1.005)		0.281	(1.059)	
Lsaleasset	0.097	(0.078)		0.151	(0.090)	*	-0.719	(0.359)	**	-0.572	(0.369)	
Lworker	-0.048	(0.135)		-0.044	(0.157)		0.924	(0.625)		0.616	(0.663)	
ind02	-2.342	(0.685)	***	-0.459	(0.788)					3.050	(3.335)	
ind03	0.486	(0.675)		-0.135	(0.778)					-0.308	(3.286)	
ind04	-4.253	(0.756)	***	-0.675	(0.867)					1.490	(3.710)	
ind05	-1.524	(0.894)	*	-0.451	(1.030)					5.774	(4.128)	
ind06	-0.160	(1.539)		0.726	(1.771)					21.788	(8.083)	***
ind07	-0.580	(0.724)		-0.095	(0.842)					-1.148	(3.340)	
ind08	-3.538	(0.659)	***	-0.542	(0.759)					3.995	(3.221)	
ind09	-2.217	(0.914)	**	0.561	(1.043)					4.512	(4.169)	
ind10	1.274	(0.801)		2.041	(0.922)	**				3.153	(3.823)	
ind11	-1.281	(1.064)		-0.681	(1.242)					1.296	(5.415)	
ind12	-2.334	(0.734)	***	-0.413	(0.848)					0.539	(3.881)	
ind13	2.610	(1.079)	**	7.055	(1.242)	***				7.041	(5.240)	
ind14	1.357	(0.665)	**	4.773	(0.770)	***				7.664	(3.238)	**
ind15	-2.220	(0.644)	***	-0.232	(0.740)					9.409	(3.099)	***
조정된 R2	0.1287			0.0916			0.0440			0.0600		
모형적합도 (F-통계량)	9.58	***		6.83	***		4.83	***		2.93	***	
표본	988			985			667			667		

주·자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

4. 차별수준 결정요인: 고졸자 채용

<표 7>은 대학졸업자 대비 고졸자를 채용할 확률의 결정요인을 보여주고 있다. 모형 (1)에서 보듯이 오래된 사업체일수록 그리고 사업체 규모가 통계적으로 유의하게 고졸자에 대한 채용차별을 함을 알 수 있다.

고도화된 업종일수록 고학력을 선호할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 이렇듯 특정업종이 고졸자에 대한 채용차별에 추가로 미치는 효과를 살펴보기 위하여 모형 (1)에 업종가변수를 추가한 것이 모형 (2)이다. 결과를 보면, 무엇보다 먼저, 모형 (1)의 추정치들의 유의수준이나 계수값은 거의 변하지 않아 모형이 안정적(robust)임을 알 수 있다. 업종효과를 보면, 경공업과 비교할 때 상당수 업종에서 고졸자에 대한 채용차별이 통계적으로 유의하게 존재하고 있는 것을 알 수 있다. 업종효과가 큰 업종 순으로 보면, 금융 및 보

〈표 7〉 고졸자에 대한 채용차별 수준 결정요인

	모형 (1)			모형 (2)			모형 (3)		
Intercept	50.598	(3.326)	***	57.807	(3.921)	***	54.113	(4.103)	***
LfirmDur	-2.982	(0.801)	***	-3.496	(0.842)	***	-3.417	(0.852)	***
Lsaleasset	0.109	(0.304)		-0.177	(0.312)		-0.150	(0.313)	
Lworker	-0.996	(0.510)	*	-1.006	(0.537)	*	-0.944	(0.541)	*
ind02				-3.280	(2.758)		-3.620	(2.795)	
ind03				-4.388	(2.698)		-4.716	(2.756)	*
ind04				-0.625	(3.038)		-1.555	(3.097)	
ind05				-6.794	(3.574)	*	-7.252	(3.642)	**
ind06				-3.463	(6.327)		-1.784	(6.415)	
ind07				-6.739	(2.882)	**	-5.303	(2.956)	*
ind08				-5.496	(2.645)	**	-4.668	(2.687)	*
ind09				-6.428	(3.614)	*	-6.372	(3.666)	*
ind10				3.056	(3.190)		3.520	(3.215)	
ind11				-9.016	(4.264)	**	-8.114	(4.298)	*
ind12				-11.001	(2.951)	***	-9.173	(3.014)	***
ind13				-0.907	(4.412)		0.973	(4.475)	
ind14				-7.536	(2.667)	***	-5.777	(2.755)	**
ind15				-6.421	(2.593)	**	-5.596	(2.645)	**
Region02							3.715	(2.640)	
Region03							2.195	(2.941)	
Region04							5.105	(3.825)	
Region05							2.276	(5.713)	
Region06							3.690	(4.288)	
Region07							5.028	(4.182)	
Region08							4.736	(2.089)	**
Region09							3.470	(4.207)	
Region10							6.738	(3.515)	*
Region11							4.910	(3.409)	
Region12							7.218	(4.834)	
Region13							-2.847	(4.843)	
Region14							7.375	(2.910)	**
Region15							0.073	(2.681)	
Region16							1.244	(7.038)	
조정된 R2	0.0204			0.0380			0.0397		
모형적합도 (F-통계량)	7.59	***		3.21	***		2.23	***	
표본	951			951			951		

주· 자료: <표 2>를 참조. 변수의 정의는 <부표> 참조.

협업이 11.0%포인트, 통신업 9.0%포인트, 건설업과 자동차공업 및 사업서비스업이 7.5%포인트에 이르는 것을 알 수 있다.

모형 (3)은 지역가변수를 추가한 모형이다. 무엇보다 업종가변수 추정치의 값이 안정적인 것을 알 수 있다. 추가의 지역효과가 통계적으로 유의하게 나타나는 지역은 경기, 충북, 경북으로 고졸자를 채용할 확률이 서울 지역에 비해 각각 4.7%포인트, 6.7%포인트

트, 7.3%포인트 높은 것으로 나타난다.

IV. 연구 요약 및 결론

본고는 한국노동연구원이 2천여 『사업체패널조사』 제3차년도 조사사업체 중 2004년 11월 실시한 「비정규근로실태 부가조사」에서 1,000개 사업체를 대상으로 차별관행 실태를 분석하고 있다. 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.


첫째, 다양한 인구집단 중 채용차별관행 수준이 높은 집단은 50대 이상 고연령자, 여성, 특히 기혼여성, 고졸자, 장애인 순으로 나타나 일반적인 인식과 유사함을 알 수 있으며 지방대 출신자에 대한 차별관행은 없는 것처럼 나타나고 있다.

둘째, 여성에 대한 차별관행은 소위 ‘남성위주 업종’이라 알려진 운수업, 자동차공업, 건설업과 부동산 및 임대업에서 높게 나타나는 반면, 그 외 업종에서는 뚜렷하지 않은 것으로 나타난다. 사업체규모가 작을수록 여성, 장애인, 고연령자에 대한 차별관행이 심한 반면, 고졸자에 대한 차별관행은 사업체 규모가 커질수록 심한 것을 알 수 있다.

셋째, 차별유형간 상관관계를 보면, 여성에 대한 차별관행이 심할수록 기혼여성, 이혼경험자, 경력자, 고졸자에 대한 차별관행이 심한 것으로 나타나며, 기혼여성에 대한 차별관행이 심할수록 장애인과 고연령자 및 이혼경험자에 대한 차별관행이 심한 것을 알 수 있다.

넷째, 채용차별 수준 결정요인을 분석한 결과를 보면, 여성근로자 비중이 낮을수록, 사업체 연령이 많아질수록 여성에 대한 채용차별이 심해지는 반면, 가격 저렴과 품질 우수를 제품특징으로 하는 사업체에서는 여성에 대한 차별관행이 덜한 것으로 나타나며, 사업체 규모와는 무관한 것을 알 수 있다. 사업체 연령이 많을수록, 사업체 규모가 작을수록 장애인근로자 비중은 높아지는 반면, 사업체 규모가 클수록 장애인에 대한 채용차별은 심하지 않은 것으로 나타난다. 고연령자에 대한 차별관행은 사업체 규모나 사업체 연령과는 무관한 것으로 나타나는 반면, 고졸자에 대한 차별관행은 사업체 연령이 많을수록, 사업체 규모가 클수록 심한 것을 알 수 있다. 업종효과를 보면, 금융 및 보험업, 통신업, 건설업, 자동차공업, 사업서비스업에서 고졸자에 대한 채용차별이 심한 것을 알 수 있다.

현재까지 차별관련 논의는 차별적 처우를 받는 노동공급 측면에 치중한 감이 없지 않다. 향후 차별의 주체인 노동수요 측면에서 차별 또는 차별관행에 대한 연구가 진전될 필요가 있는 것으로 보인다. 본고는 이러한 방향에 시작으로서 가치가 있을 것으로 보

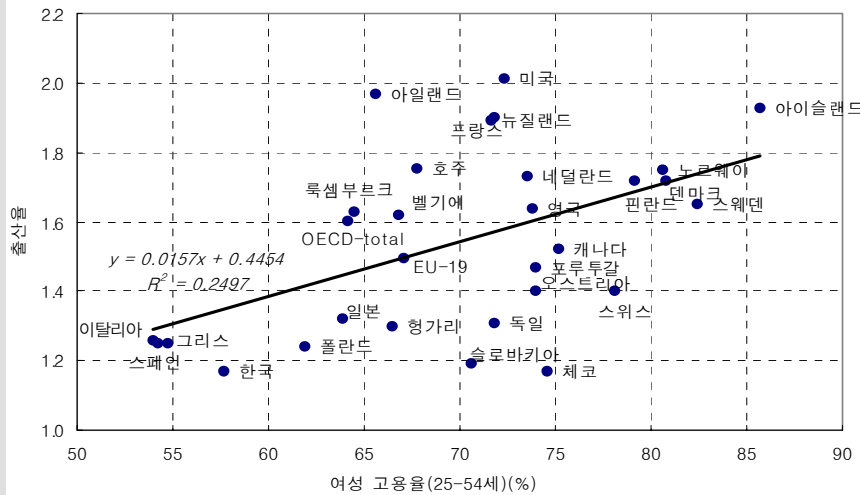
이는 바, 다양한 시각과 방법론을 바탕으로 진중한 연구가 지속되어 노동시장에서 불합리한 차별관행이 완화 또는 해소되는 계기가 만들어졌으면 한다. 

〈부표〉 설명변수의 정의

변수명	변수의 정의
LfirmDur	사업체 연령(로그)
Lworker	종사자수(로그)
FemaleWork	종사자 대비 여성근로자의 비중
AgedWork	종사자 대비 고연령자의 비중
AgedAvoid	고연령자 채용기피
AgeLimNew	연령제한 - 신규채용시
AgeLimCar	연령제한 - 경력채용시
Lsaleasset	자산 대비 매출액 비중(로그)
Last3CompN	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 경쟁기업의 숫자: 증가
Last3Modif	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 기존제품 수정 및 변화: 증가
Last3New	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 신제품 개발 도입: 증가
Last3Deman	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 제품 수요: 증가
Last3Quali	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 품질 중요성: 증가
Last3Share	지난 3년간 주력제품/서비스의 시장변화 - 시장점유율: 증가
CharPrice	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 가격 저렴: 전적으로 그렇다
CharQual	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 품질 우수: 전적으로 그렇다
CharVary	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 품목 다양: 전적으로 그렇다
CharSpeed	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 개발속도 급속: 전적으로 그렇다
CharTech	경쟁업체 대비 주력제품 특징: 기술력 뛰어남: 전적으로 그렇다
Region02	지역가변수(서울 기준) - 부산
Region03	- 인천
Region04	- 대구
Region05	- 광주
Region06	- 대전
Region07	- 울산
Region08	- 경기
Region09	- 강원
Region10	- 충북
Region11	- 충남
Region12	- 전북
Region13	- 전남
Region14	- 경북
Region15	- 경남
Region16	- 제주
ind02	산업가변수(경공업 기준) - 화학공업
ind03	- 금속공업
ind04	- 전기전자공업
ind05	- 자동차공업
ind06	- 전기·가스 및 수도사업
ind07	- 건설업
ind08	- 도매 및 소매업
ind09	- 숙박 및 음식점업
ind10	- 운수업
ind11	- 통신업
ind12	- 금융 및 보험업
ind13	- 부동산 및 임대업
ind14	- 사업서비스업
ind15	- 기타서비스

여성 고용률이 높은 국가가 출산율도 높다


〈여성 고용률과 출산율(2002)〉



주: 멕시코와 터키는 제외(멕시코: 출산율 2.40, 고용률 45.8%; 터키: 출산율 2.46, 고용률 28.4%)

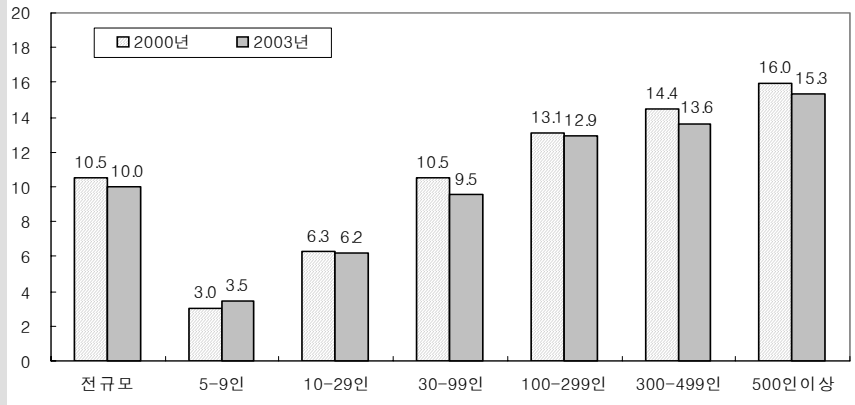
자료: OECD, *Employment Outlook*, 2004.

OECD, *Society at a Glance: OECD Social Indicators*, 2005.

- 우리나라의 출산율은 2002년 현재 여성당 1.17명으로 체코와 함께 OECD국가 중 가장 낮은 수준을 기록하고 있다. 한편 25~54세 여성의 고용률은 57.7%로 OECD국가 중 터키, 멕시코, 이탈리아, 스페인, 그리스에 이어 여섯번째로 낮은 국가에 해당한다.
- 낮은 출산율은 급격한 인구구조 고령화를 초래하여 사회보장시스템의 재정적 안정성 및 지속가능성을 위협한다. 노동력의 안정적인 공급 기반이 마련될 필요가 제기되고, 그 중에서도 여성의 경제활동참여 제고가 문제 해결의 열쇠로 꼽힌다. 그러나 출산율이 이처럼 낮아진 이유가 여성들이 경제활동에 참여하면서 커리어를 유지하기 위해 출산을 뒤로 미루거나 아예 자녀를 갖지 않는 경우가 많아졌기 때문이라고 한다. 그렇다면 여성의 경제활동참가가 증가할수록 출산율이 낮아지는 것이 필연적인가?
- OECD국가들을 비교하면 정반대의 결과가 나온다. 즉, 여성 고용률이 높은 국가에서 출산율도 높게 나타나고 있다. 이는 영유아자녀 양육지원, 유연한 근무시간제, 개인기반 조세시스템(individual tax system) 등 여성 고용을 촉진하기 위한 다양한 정책을 펴고 있는 국가들에서 출산율도 높게 나타나고 있음을 보여주는 것이다. 

고정급여 대 변동급여

〈사업체 규모별 임금총액 중 변동급여 비중〉



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사(사업체조사, 개인조사)』 원자료, 각년도.

- 우리나라 근로자가 받고 있는 임금총액 중 고정급여와 변동급여 비중은 얼마나 될까? 노동부의 『임금구조기본통계조사(사업체조사, 개인조사)』 원자료를 사용하면 5인 이상 상용직 근로자의 임금총액을 고정급여와 변동급여로 분리해 볼 수 있다.
- 『임금구조기본통계조사』의 개인별 조사에서는 연간특별급여를 조사하고 있지만 특별급여가 고정적 성격의 상여금인지 변동적(성과급적) 성격의 상여금인지는 확인할 수 없다. 그러나 동 조사의 사업체조사는 고정적 연간특별급여 지급률과 변동적 연간특별급여 지급률을 조사하고 있기 때문에 이를 개인별 조사와 결합하면 연간특별급여를 고정적 성격의 특별급여와 변동적 성격의 특별급여로 분해하는 것이 가능하다. 고정급여와 변동급여에 대한 정의는 다음과 같다.

고정급여: 정액급여(기본급+통상적 수당+기타수당)+고정적 성격의 연간특별급여 월할분
 변동급여: 초과급여+변동적 성격의 연간특별급여 월할분

- 2003년도 전체 사업체의 임금총액 중 변동급여 비중은 10.0% 수준이며 사업체 규모가 증가할수록 변동급여 비중도 증가하여 500인 이상 대규모 사업체의 변동급여 비중(15.3%)은 5-9인 사업체(3.5%)보다 약 4배 이상 높다. 그러나 2000년과 비교하면 10인 미만 사업체를 제외하고 전반적으로 변동급 부분이 줄어든 것으로 나타난다. 고용유연화 추세와는 달리 지난 3년간 임금유연성은 오히려 후퇴한 것으로 포착된다. end

ILO의 '일다운 일(decent work)'에 대한 발전적 논의

황 준 욱*

I. 머리말

정보통신기술과 이를 기반으로 하는 세계화는 노동 세계를 변화시키고 있다. 한편으로 국경 없는 자유시장 원리의 확대는 사회 전분야에 걸쳐 보다 높은 수준의 경쟁을 야기하고 있으며 이는 노동시간, 노동계약 형태, 고용조정 등의 분야에서 보다 유연한 노동을 요구하고 있다. 다른 한편으로 지식경제의 확산은 고용관계는 물론 작업장 및 노사관계 등 노동이 이루어지는 전분야에 걸쳐 노동방식과 작업조직을 변화시키는 등 중대한 영향을 미치고 있다.

노동을 둘러싼 거시적 및 미시적 환경의 급속한 변화가 진행됨에 따라 고용의 질은 현실에서 주요한 문제가 될 것으로 예상되며, 이에 대한 학문적 논의 또한 주요한 연구영역으로 자리잡을 것으로 기대된다. 현재 우리나라에서는 고용의 질에 대한 본격적이고 활발한 논의가 아직 이루어지고 있지 않는 가운데 최근 ‘좋은 일자리(good job)’를 이용한 분석이 이루어지고 있다¹⁾.

이 글은 시의적 중요성에 비해 아직 논의가 부족한 고용의 질에 대한 논의를 활성화하기 위해 최근 ILO가 제시하고 있는 ‘일다운 일(decent work)’의 개념을 설명하고²⁾, 이

* 한국노동연구원 연구위원(hjunwook@kli.re.kr).

1) 전병유(2003)는 직종-산업 셀(occupation-sector cell)을 하나의 직업으로 간주하고 해당 직업의 평균보수 수준(중간값)을 기준으로 일자리를 10분위로 구분하여 1993~2002년 기간 동안 ‘좋은 일자리’의 변화를 설명하고 있다. 방하남·이상호(2004)는 노동하는 인간의 총체적 삶이라는 관점에서 좋은 일자리는 경제적 보상, 사회적 지위, 주관적 만족도라는 다차원적인 측면에서 정의되어야 한다고 주장한다.

2) decent work에 대한 우리말 번역은 양호한 노동/일자리, 양질의 노동/일자리, 괜찮은 일/일자리, 인간

개념이 가지고 있는 한계를 지적하며, 이에 대한 발전적 논의와 정책 시사점을 제시한다.

II. 일다운 일의 개념

1. ‘일다운 일’의 논의 배경

ILO는 1999년 87차 국제노동회의(International Labour Conference 87th Session 1999)에서 사무총장의 보고서를 통해 ‘자유롭고, 안전하고 평등하고 인간의 존엄성이 존중되는 환경 속에서 남녀에게 일답고 생산적인 일을 제공하는 것이 ILO의 당면한 최우선 목표’라고 주장함으로써 모든 사람들에게 대해 일다운 일(decent work)을 보장하는 것이 ILO의 최종 목표임을 분명히 하였다.

일다운 일이라는 개념은 ILO가 설립된 1919년 이후 ILO가 지속적으로 주장해 오던 가치와 이념들을 재구성하고 종합하여 제기된 개념으로 특히 사회정의와 인간적인 노동 조건의 제고라는 ILO의 기본적 가치를 반영한 개념이다(ILO, 2002). 1999년 ILO 보고서가 지적하고 있듯이 과거 20년 동안 급속하게 진행된 세계화된 경제는 인류에게 한편으로는 번영을 주었으며 동시에 다른 한편으로는 불평등의 결과를 가져다주었다. 이러한 불평등은 국가간, 지역간 뿐만 아니라 개인간, 기업간에도 발견되고 있으며 이러한 격차는 시간이 갈수록 그 정도가 심해져 많은 분야에서 양극화 경향을 보이고 있다. ILO의 일다운 일이라는 개념은 불공평한 결과를 가져오고 있는 세계화에 대한 노동의 대응이 지금까지 적절치 못했다는 비판으로부터 출발하여 이를 해결하기 위해 지금까지 다양하게 제기되어 오던 노력들을 포괄하기 위해 제기되었다. ILO가 2002년 설립한 ‘세계화의 사회적 차원에 대한 국제위원회(World Commission on the Social Dimension of Globalization)’도 2004년도 보고서를 통해 일다운 일이 세계화라는 흐름 속에서 노동의 위치를 찾을 수 있는 대안이라고 주장한다(WCSDG 2004).

적 노동/일자리 등 다양하게 이루어지고 있다. 이 글에서는 Decent Work가 포함하는 범위, 의미 등을 고려하여 ‘일다운 일’이라는 용어를 사용한다. 이는 ‘decent’에 해당되는 부분을 ‘양호한’ 혹은 ‘양질’이라는 용어로 해석할 경우 기능이나 능력이 우수한 일 혹은 노동으로 오해될 가능성이 있으며 ‘work’에 해당되는 부분을 ‘일자리’로 해석할 경우 ‘decent work’에 포함되어 있는 실업자에 대한 사회보상 체계 등의 요소들이 간과될 위험성이 있기 때문이다. 또한 ‘work’를 ‘노동’으로 해석할 경우 지나치게 광범위한 영역을 포함할 가능성이 있다. 이러한 점을 모두 고려할 때 ‘decent work’는 ‘많은 사람들이 괜찮다고 판단하는 일’로 해석하는 것이 용어상으로는 ‘일다운 일’이라고 표기함이 적당하다고 생각된다.

ILO는 일다운 일이라는 최종적인 목표를 달성하기 위한 전략적인 목표로서 노동에서의 권리 제고, 고용, 사회보장, 사회적 대화 등 4가지를 제시하였다. 여기서 노동권리는 노동자의 노동계약 형태, 노동장소, 조직화 여부를 불문하고 노동을 하는 자는 모두 가지는 것이며 따라서 비정형화된 임금노동자, 자영업자, 가사노동, 자원봉사적 노동 등 모든 유형의 노동을 포함한다. 고용의 영역은 고용기회의 양적인 확대와 더불어 질적으로도 고용기회에 대한 평등성과 임금, 산업안전 등의 영역에서 양질의 근로조건을 제공하는 것을 의미한다. 하지만 이러한 장치들이 완벽하게 구비되었다고 하더라도 일의 양호성이 충족되는 것은 아니다. 세계화에 기반한 경쟁심화는 급격한 산업구조의 변동을 가져올 수 있으며 이에 따라 실업의 위험에 대비한 대응책이 마련되어 있어야 한다. 일다운 일이라는 개념에는 노동의 취약성을 보호하기 위한 사회보장도 강조된다. 또한 고용에서의 안정성을 확보하고 노동의 기본적인 권리를 신장하며 고용을 늘리는 일은 기본적으로 한 사회의 여러 관련 주체간의 적극적인 참여를 기반으로 한 지속적인 대화와 타협을 통해 가능하다. 따라서 일다운 일의 확대를 위해서는 사회적 수준에서의 대화가 선결요건이 된다.

1999년 국제노동회의 이후 일다운 일에 대한 논의는 개념, 추진전략, 측정지표 개발에 집중되고 있으며, 특히 최근 각 회원국에 일다운 일을 확대하기 위한 정책적인 지원과 이에 대한 평가를 위해 계량적인 지표를 이용한 일다운 일 지표(Decent Work Indicator: DWI) 개발에 많은 연구가 이루어지고 있다.

2. 일다운 일의 개념적 구조

ILO가 제시하는 일다운 일의 개념은 크게 노동기회(opportunities for work), 고용선택의 자유(freedom of choice of employment), 생산적인 노동(productive work), 노동에서의 평등(equity in work), 고용안정(security of work), 노동에서 존엄성(dignity at work) 등을 포함하며, 이외에도 일다운 일 확대를 통해 얻을 수 있는 국가경제 및 사회의 발전, 노동성과의 제고 등을 의미하는 일다운 일의 거시경제사회적 함의 또한 중요시한다(Anker et al., 2002).

이러한 개념을 기초로 ILO는 일다운 일 측정을 위해 11개의 영역에서 다양한 지표를 제시하고 있는데(Anker et al., 2002), 고용기회(employment opportunities), 받아들일 수 없는 노동(unacceptable work), 적절한 소득과 생산적 노동(adequate earnings and productive work), 적정노동시간(decent hours), 고용 안정성(stability and security of work), 노동과 가정생활의 조화(balancing work and family life), 공정한 대우(fair treatment in employment and at work), 안전한 작업환경(safe work environment), 사회보장(social protection), 작업장

및 사회적 수준의 노사협의(social dialogue and workplace relations), 일다운 일의 사회경제적 맥락(economic and social context of decent work) 등이다(그림 1 참조).

[그림 1] 일다운 일(decent work)의 구조



11개 영역들은 위에서 제시된 7가지 개념에 기초하여 아래와 같이 설명될 수 있다.

고용기회의 영역은 일다운 일의 정의상 가장 기본적인 부분을 차지한다. 고용기회가 제공되지 않는다면 이후의 노동과정에서의 형평, 안전, 존엄성 등의 구현가치는 존재할 수 없기 때문이다. 또한 일다운 일을 추구하기 위해서는 고용기회가 특정 계층 및 집단에 집중되어서는 곤란하다.

고용선택의 자유는 고용기회라는 말이 가지고 있는 양적이고 일방적인 의미를 제한하는 역할을 한다. 일다운 일을 측정하기 위해서는 고용선택에 있어 자유롭지 못한 일자리라는 고용기회를 나타내는 지표에 포함되지 않아야 한다.

노동은 노동수행자에게 건강한 삶을 영위할 수 있는 생계수단인 임금을 제공해야 하며 그 수준은 노동자가 수행하고 있는 노동의 시장 및 사회적 가치에 적합한 수준이어야 한다. 이러한 시장적·사회적 가치는 기본적으로 생산적인 노동을 통해서 달성·유

지될 수 있다. 이러한 의미에서 적절한 소득과 생산적 노동은 일다운 일을 나타내는 중요한 영역이 된다.

적정한 노동시간은 자체적으로 근로조건을 규정하여 노동의 존엄성을 확보하는 기초적인 수단이 되고 임금산정의 가장 기초적인 단위로 활용되는 것은 물론 노동과 여가라는 인간의 가장 기본적인 생활조건을 규정함으로써 인간적인 노동을 구현하는데 주요한 요소이다.

고용기회가 충분히 제공되고 일자리가 적절한 임금과 적정노동시간하에서 수행되고 있다고 할지라도 해당 일자리를 잃을 가능성이 크다면 이는 일의 일다운을 심각하게 저해하는 요소가 될 수 있다. 일자리의 상실 및 이에 따른 구직과정 및 재취업은 개인과 가족에게 금전적인 피해는 물론 정신적인 피해를 가져다 줄 수 있기 때문이다. 하지만 고용 안정성 판단에는 약간의 추가적인 고려가 필요하다. 즉, 실업보상제도, 실업자 직업훈련 등 일자리의 상실에 대한 사회적인 보호장치를 마련하여 낮은 고용안정성이 일다운 일에 미치는 부정적 영향이 완화될 수 있는지의 여부를 고려하여야 한다.

노동과 가정생활과의 조화라는 영역은 우선적으로 노동에서의 양성평등과 관련이 있다. 현재와 같이 여성에게 육아 등 가사에 더 많은 책임이 주어진 현실에서 가사와 양립하기 힘든 노동조건 등은 여성의 노동 만족도와 생산성 하락은 물론이고 일자리의 유지마저도 어려워지는 상황을 초래할 수 있다. 하지만 동 영역을 좀더 발전적으로 사유해보면, 가정생활이라는 틀을 넘어 인간이 영위하는 기본적인 사회적 생활까지도 노동과 조화를 이루어야 할 대상이라고 본다면 가정의 영역은 양성평등은 물론 인간 존엄성을 확보하는데 필수적인 부분으로 볼 수 있다.

고용에서 공정한 대우는 기본적으로 채용(고용기회)으로부터 승진, 처우 등 직업수행과정에서의 제반 사항 및 동일한 가치를 지닌 노동에 대한 동일임금 등 ‘차별이 없는’ 대우를 포함한다. 차별의 영역은 인종, 성, 종교, 정치적 의견 이외에도 연령, 장애, 질병 등으로 확대될 수 있다. 더 나아가 공정한 대우라 함은 정상적인 환경에서 노동이 이루어질 수 있도록 폭력, 위협으로부터 해방되어 있어야 하며 고충에 대한 공정한 처리를 의미한다.

안전한 노동은 노동자의 기초적인 건강과 생명을 보호한다는 점에서 노동에서 인간 존엄성을 확보하는 가장 근본적인 수단이 된다. 이 외에도 안전한 노동은 안전한 작업환경을 제공함으로써 노동의 생산성을 제고할 수 있는 수단이 되기도 한다.

노동과정은 속성상 다양하고 많은 위험(risk)에 노출되어 있는데 취업, 실직, 재취업의 반복 속에서 위협받는 고용의 안정성, 노동과정에서의 산재, 퇴직후 맞게 되는 고령문제 등 각종 위험에 대해 사회적으로 보장해 주어야 할 필요가 있다. 이렇듯이 사회보장은 노동과정과 유리되어 있는 개념이 아니라 일다운 일을 제고하기 위한 수단이다.

노동자의 의견을 고용관계 및 노사관계에 반영하기 위해 개별적 혹은 집단적으로 표시하는 것은 인간으로서 노동자의 기본적인 권리이다. 또한 지금까지 설명된 일다운 일의 여러 가지 측면들은 실제 작업장에서 노조 등 노동자대표를 통하거나 혹은 개별적인 수준에서 이루어지는 노동자들의 자발적인 참여를 기반으로 달성될 수 있다. 따라서 사회적 대화와 노사관계는 노동자의 기본권을 보장하고 일다운 일 달성의 기초적인 수단 역할을 담당한다.

일다운 일을 둘러싼 동학적 관계는 노동이 이루어지고 있는 경제와 사회라는 맥락 속에서 고려되어야 한다. 이러한 의미에서 일다운 일이 가지는 경제적·사회적 맥락은 이의 확대뿐만 아니라 유지와 밀접한 관련이 있으며 역으로 일다운 일은 경제적·사회적 성과에도 중요한 영향을 미치게 된다.

마지막으로 주목해야 할 점은 일다운 일이라는 개념은 기본적으로 노동 및 고용의 질 확보가 생산성의 제고를 통해서 가능하다는 것을 상정하고 있다는 것이다. [그림 1]에서 본 바와 같이 생산적인 노동은 일다운 일의 주요한 개념적 요소가 되며, 주요 영역에서도 생산적인 노동은 노동자에게 적절한 소득과 연계하여 파악되고 있다. 이런 의미에서 일다운 일을 통하여 제시되고 있는 노동관련 기준들은 생산성 증진을 통한 성장의 논리와 배치되는 것이 아니라 생산성과 고용의 수준을 동시에 증진시켜 좀더 지속가능한 경제성장에 기여하는 도구이다(ILO, 2002: 163). 세계화의 진행 속에서 일다운 일이 갖는 개념적 의미는 생산성 증가에 대한 요구와 양과 질적인 면에서의 고용 증대가 일다운 일의 추구를 통해 동시에 추진될 수 있다는 데 있다.

3. 일다운 일(decent work)과 좋은 일자리(good job)

일다운 일 이외에도 노동 및 고용의 질 혹은 노동자 삶의 질을 나타내기 위하여 연구 목적, 연구자, 연구기관에 따라 여러 가지 개념들이 사용된다. 이 중 가장 대표적인 좋은 일자리와의 비교를 통해 일다운 일의 개념과 특성에 대해 더욱 자세히 살펴해보도록 한다.

좋은 일자리(good job), 혹은 그렇지 않은 일자리(bad job)라는 구분은 어떤 일자리에 비교하여 더 나은(better) 일자리라는 의미를 포함한다는 의미에서 상대적인 개념이라고 할 수 있다. 따라서 비교기준이 문제가 되는데 기준은 학문적 영역, 가용한 자료의 여부 등에 따라 달라진다.

Jencks 외(1988)에 따르면 사회학에서는 좋은 일자리라는 개념이 직종간 비교에 국한되어 있고, 경제학 분야에서는 주로 노동에 대한 보수(특히, 금전적 의미)를 비교의 기준으로 삼아 비금전적인 부분에 대한 통합적인 기준이 부족하며, 심리학에서는 노동자의 주관적 만족도를 기준으로 비교하여 일자리 자체의 객관적 특성에 대한 고려가 부족하

다³⁾. Jencks 외(1988)는 이를 보완하여 좋은 일자리를 측정하기 위한 11개 지표를 제시하고 있는데, 금전적 보상(급여+부가급여), 노동시간, 직종 특성, 직업훈련 및 승진기회, 고용 안정성, 교육요구, 작업 특성, 자율권, 권한, 노조 및 공공부문 혹은 민간부문 고용 등 조직적 요소 등이 그것이다.

좋은 일자리라는 개념은 이 개념이 가지고 있는 상대적 비교의 특성을 국가간 비교에 활용할 수 있다는 특성 때문에 국제기구(OECD, EU) 등에서 주로 사용하고 있다. EU(2001)에 따르면, 일자리의 질은 개별 일자리 수행자와 일자리와의 관계에서 상대적으로 논의되어야 할 사항이므로 일자리에 대한 근로자들의 주관적인 만족도와 일자리의 객관적인 특성을 동시에 고려하여야 한다. 객관적인 특성에 포함되는 요소로서 1995~2000년간 유럽 일자리의 질을 결정하는 것에는 고용계약 형태(상용직/임시직), 노동시간(시간제노동에서 자발성 여부), 일자리의 안정성(근속기간), 직업훈련(고용주 제공 훈련 비율), 직무상 지위/직무 감독/직무 내용, 근로조건 및 작업장 안전/보건 등이 있으며, EU는 이들 요소 중 자료 가용성을 고려하여 고용 안정성, 훈련에의 접근성과 진로 전망, 시간당 임금을 기준으로 일자리를 ‘장래성 없는 일자리(dead-end job)’, ‘저임금/저생산성 일자리(low pay/productivity job)’, ‘합리적 수준의 일자리(job of reasonable quality)’, ‘우량 일자리(job of good quality)’로 분류하고 있다.⁴⁾ 비록 EU의 경우처럼 종합적인 지표는 아니지만 OECD 역시 일자리의 질을 나타낼 수 있는 몇 가지 개별 측정지표를 이용하여 보다 나은 일자리(better job)를 설명하고 있다(OECD, 2003). OECD는 각 회원국 일자리의 질을 임금(저임금과 임금격차), 노동조건(장시간 노동, 스트레스), 고용형태(시간제노동 및 임시노동), 고용 안정성 등의 기준을 통해 살펴보고 있다.

앞에서 설명한 일다운 일(decent work)과 좋은 일자리(good job)라는 개념간에는 양자 모두 고용 및 노동의 질(quality)을 다루고 있으며, 이를 측정하는 지표들을 제시하고 있다는 점에서는 유사하나 적용범위(coverage)와 이에 따른 접근방법(approach), 내부논리(logic), 이해의 맥락(context), 이해 및 접근수준(level)이라는 측면 등에서 뚜렷한 차이를 보여준다.

3) Green(2002)은 심리적 행복을 나타내는 지표로서 노동자의 만족도와 업무에서의 긴장(work strain)을 사용하고 있다.

4) 여기서 장래성 없는 일자리라 함은 고정계약, 단기간 계약 혹은 정형의 계약이 없이 노동하며 고용주가 제공하는 직업훈련을 받지 못하는 경우를 가리킨다. 저임금/저생산성 일자리란 개별 노동자가 받는 시간당 임금이 국가전체 시간당 임금의 중간값(median)의 75%에 미치지 못하나 고용의 안정성이 확보되고 고용주가 직업훈련을 제공하며 진로에 대한 전망은 가능한 경우를 의미한다. 합리적 수준의 일자리라 함은 최소한 적절한 수준의 임금과 생산성(decent pay/productivity)을 제공하고 고용 안정성과 고용주가 제공하는 훈련/진로 전망 중 어느 한 가지가 제공되는 것을 가리키며 우량 일자리는 적절한 수준의 임금과 생산성이 확보되고 고용 안정성과 고용주가 제공하는 훈련/진로 전망 모두가 제공되는 일자리를 의미한다.

첫째, 좋은 일자리는 정의상 취업상태에 있는 노동자만을 대상으로 하는 반면, 일다운 일은 모든 인류를 적용대상으로 한다. 좋은 일자리는 구직→채용→재직→퇴직→구직→재취업...→은퇴라는 노동생애 중 주로 재직과정에서 발견되는 점만을 일자리 구분기준으로 삼고 있으며 실직자 혹은 은퇴자 등에 대한 실업보상 및 사회보장에 대한 고려는 하고 있지 않다. 반면, 일다운 일은 취업자/비취업자, 임금노동자/자영업자 여부를 불문하고 모든 계층을 대상으로 하는 종합적이며 포용적인 접근방법이다(Sen, 2000). 둘째, 좋은 일자리는 노동에 대한 보상(compensation)이라는 측면에서 논리를 전개해 나가고 있는 반면, 일다운 일은 노동의 권리(rights)라는 논리하에 구성되어 있다. 일자리의 우량 여부는 임금, 승진, 사내 직업훈련 등 노동수행에 대한 보상으로부터 출발하여 특정 일자리가 합당한 보상을 제공하고 있는가를 판단한다. 이런 논리에서는 고용기회의 확대나 고용선택에 있어서의 자유는 고려대상에 포함되기 힘들다. 이와는 달리 일다운 일은 노동을 담당하는(취업여부와 관계없이) 인간이 가져야 하는 기본적인 권리로부터 출발한다. Sen(2000)이 지적하였듯이 이러한 사고 안에서는 노동자의 권리가 법적 규정여부에 선행하여 존중받아야 할 것으로 인정된다. 셋째, 좋은 일자리는 기본적으로 경제적인 개별 계약관계라는 맥락 속에서 이해되고 있고 사회·심리적인 요소가 포함되는 경우에도 개별적인 노동과 고용에 초점이 맞추어져 있는 반면, 일다운 일은 기존의 노동과 고용문제를 보다 넓은 범위의 경제·사회적 틀 속에서 이해하고 있다. 고용문제에 대한 보정적 장치로서 사회보장의 중요성 강조, 사회적 수준에서의 지속적인 대화 필요성 지적 등은 좋은 일자리 개념에 포함되지 않는 요소로서 일다운 일이 가지는 더 넓은 의미의 경제적·사회적 틀을 보여준다. 넷째, 좋은 일자리는 개별 기업 혹은 개별 국가 수준 혹은 각 국가의 국민이 단위가 되어 있는 국제적(international) 수준에서 시도되고 확보될 수 있으나 일다운 일은 Sen(2000)의 표현에 의하면 국민이 아닌 전세계 인류를 대상으로 국가간 관계보다 한 단계 높은 차원에서 문제를 파악하는 범세계적인(global) 접근 방법이다. 이는 일다운 일이라는 개념이 세계화라는 현상에 대응하여 제기된 것이므로 이에 대한 이해도 범세계적이어야 한다는 요구와 연결되어 있다.

좋은 일자리와 대비하여 살펴본 일다운 일의 특징을 요약하면, 일다운 일이라는 개념은 전세계 인류 전체를 그 적용대상으로 하는 보편적인 접근방법을 가지고 노동을 담당하는 기존의 노동과 고용관계를 뛰어넘는 보다 넓은 범위의 경제·사회적 맥락 속에서 인간의 기본적인 권리 확보를 위해 범세계적인 노력을 기울이기 위한 단일화된 개념적 틀이라고 볼 수 있다⁵⁾.

5) 이러한 넓은 의미의 시도는 UNDP(2001)의 인간발전지수(Human Development Indicator)에서도 찾아볼 수 있다.

III. 일다운 일의 개념적 한계와 발전적 논의

1. 일다운 일의 개념적 한계

일다운 일은 현실에서의 적용과 개념의 구조라는 측면에서 한계를 보인다. 일다운 일은 세계화 속에서 노동의 기본적인 권리와 기준을 설정하고 이를 통하여 생산성 제고가 이루어짐으로써 고용과 경제성장이 동시에 가능하다는 개념이다. 하지만 일다운 일이 각국의 정책을 통하여 현실에 적용되는데 있어 여러 가지 한계가 제기될 수 있다. ILO가 제시하는 대표적인 현실적 한계는 일다운 일의 현실적 가능성(affordability), 보편성(universality), 일관성(coherency), 세계화된 경제 속에서의 실현 가능성(feasibility) 등 4가지로 구분될 수 있다(ILO, Report of the Director-General, 89th Session, 2001).

첫째, 일다운 일은 노동하는 인간의 기본적인 권리를 무엇보다 우선시하는 개념이다. 이러한 개념이 국가간·기업간 경쟁압력이 증대되는 세계화 추세가 가속화되는 상황에서 현실적으로 가능한가라는 근본적인 문제가 제기될 수 있다. 신자유주의적 관점을 따르면 일다운 일이 주장하는 노동자의 권리 및 고용 안정성 등 노동의 질에 대한 사회 및 기업 투자가 기업 활동에서의 유연성을 훼손시키고 비용을 증대시켜 종국에는 기업과 국가의 경쟁력을 낮출 수 있다는 주장이 가능하며, 이는 과연 일다운 일이 비용을 고려할 때 생산성을 제고할 수 있는가라는 의문을 제기한다. 둘째, 일다운 일은 노동을 담당하는 모든 인간에게 보편적으로 적용되는 개념이다. 적용영역에 있어 규율화되어 있는 제도권(formal sector)이나 비제도권(informal sector)은 물론이고 외형적으로 노동을 하고 있지 않는 실업자까지 적용대상에 포함시켜 이들에 대한 사회보장 필요성을 제기하고 있다. 이러한 보편적 접근방법은 정책의 실효성에 대한 의문을 야기할 수 있다. 정책 전달체계가 마련되어 있는 제도권에서는 대상자의 분명한 규정과 보다 정확한 정책서비스 제공이 가능하나 비제도권에서는 정책수혜 대상자 파악 및 선정이 어렵고 전달체계가 미비하여 의도된 정책 효과를 거두기가 어렵기 때문이다. 셋째, 일다운 일은 기존 고용관계보다 넓은 범위의 경제·사회적 맥락 속에서 구현될 수 있는 정책적 목표이다. 관련되어 있는 영역도 광범위하여 노동자 권리, 사회보장, 노사관계, 사회적 대화 등과 같은 측면뿐만 아니라 기업과 고용 측면까지 포함하고 있으며, 노동자, 기업가뿐만 아니라 각종 이익집단 등 다양한 이해관계자들이 존재하게 된다. 이러한 광범위한 영역과 다양한 이해관계자는 정책의 수립과 시행시 중요한 의미를 갖는 일관성의 문제를 제기할 수 있다. 넷째, 일다운 일은 세계화의 틀 속에서 범세계적인 접근이 필요한 정책수단

이다. 그런데 세계화된 경제 속에서는 개별 국가의 권한은 축소되어 가고 이와 상응하여 거대 다국적 기업의 확장, 국경을 넘나드는 거대 민간자본의 영향력이 확대되는 경향이 발견된다. 이러한 세계화된 경제는 일다운 일이 과연 개별 국가의 정책적 수단으로 실현가능한 것인가라는 의문을 제기한다.

이상과 같은 현실적용에서의 한계 이외에도 일다운 일이라는 개념은 구조적인 한계도 보인다. 이 개념은 고용기회, 고용에서의 선택자유 등 실제 노동이 현실화되기(realize) 이전의 과정에서부터 임금, 노동시간, 고용 안정성, 노사관계 등 노동과정에서의 문제는 물론 사회보장, 거시적 경제사회적 맥락 등까지 광범위한 범위를 대상으로 하는 포괄적인 개념이다.

그러나 위에서 살펴본 일다운 일을 나타내는 11개의 대표적인 영역은 상호간 다양한 동학적 관계를 가지고 있다. 앞서 지적하였듯이 적정한 노동시간은 그 자체로서 고용의 질을 나타낼 수 있는 요소인 동시에 가족과 직장생활과의 조화 및 안전한 노동이라는 영역과 일반적으로 같은 방향으로 움직이는 요소가 된다. 즉, 적정한 수준의 노동시간 확보는 과다근로를 최소화하여 노동자의 건강증진과 가정생활과의 조화를 가져다 줄 수 있는 요소이다. 반면, 어떤 요소들은 때때로 일다운 일을 구성하는 다른 요소와 상충(trade-off)될 수 있다. 상기하였듯이 시장에서의 경쟁압력에 부응하여 고용 안정성이라는 요소를 어느 정도 포기하면서 이에 대한 보정적 조치로 사회보장의 강화, 직업훈련 강화 등을 정책적 수단으로 채택할 수도 있다. 따라서 일다운 일의 분석은 이들 요소에 대한 포괄적인 검토와 동시에 요소간 관계에 대한 고려를 요구하고 있다(Ghai, 2002)

일다운 일에 대한 논의에서 이를 구성하는 요소들간의 관계(특히 trade-off 관계)의 중요성은 자연스럽게 요소간 우선순위(priority)에 대한 문제를 제기한다. 현실적으로 모든 요소들의 추구가 어려운 상황에서 특정 요소에 대한 포기와 다른 요소를 활용한 이에 대한 보정은 각 요소의 상대적 중요성에 따라 결정될 것이기 때문이다. 그런데 요소간 상대적 중요성을 가늠하는 일은 한 사회가 가지고 있는 가치에 좌우되는 경향을 가진다(Ghai, 2002). 따라서 일다운 일에 대한 분석은 한 사회의 법적, 정치적, 경제적, 사회적 구조(structure) 및 제고(institution)구조와 제도에 대한 사전적인 고려를 필요로 한다.

구조와 제도에 대한 고려는 속성상 각 사회가 가지고 있는 다양성을 인정하면서 이루어진다. 우리는 여기서 일다운 일이 가지는 구조적 한계에 부딪히게 된다. 즉, 구조와 제도의 다양성을 인정하면서 어떻게 단일한 틀을 가지고 일다운 일을 구성하는 여러 요소들을 포괄적으로 파악하여 상호간에 비교를 할 수 있을 것인가라는 문제 제기이다.

2. 발전적 논의 및 정책 시사점

일다운 일의 추진이 야기될 수 있는 4가지 현실적 문제(비용현실성, 적용보편성, 정책 일관성, 세계화된 경제에서의 실현가능성)들을 고려할 때 일다운 일의 추진에 있어 몇 가지 중점 방향을 설정할 수 있다.

첫째, 일다운 일은 자체적으로 생산성을 증진시킴으로써 이에 대한 투자에 따른 비용을 상쇄하는 방향으로 추진되어야 한다. 이를 위해서는 일다운 일의 구현에 따르는 기업 및 사회의 비용과 생산성 제고효과에 대한 평가가 선행되어야 한다. 이를 바탕으로 일다운 일이 비용대비 순생산성 제고효과가 있음을 기업과 사회가 인식할 때 일다운 일의 추진이 효과적일 수 있다.

둘째, 일다운 일이 기존의 노동의 질과 관련된 개념들에 비해 우월한 점 중 하나는 제도화된 부분은 물론 가사노동을 비롯한 비제도화된 부분까지 포함하는 보편적인 개념이라는 점이다. 비제도화된 경제에 대한 적극적인 제도화 노력 및 비제도화된 경제에 포함되는 노동의 특성 및 현황에 대한 적극적인 파악 및 규명이 필요하다.

셋째, 일다운 일의 추진에 있어 제기되는 정책일관성 문제에 대응하기 위해서는 고용이라는 계약관계, 노동과 관련된 사회적 이해관계 및 의사결정관계 등 일다운 일에 포함되는 사항들을 대상으로 일다운 일과의 상관관계 등에 대한 심도 깊은 연구와 다양한 지식 및 정보의 축적이 필요하다⁶⁾. 또한 정책추진기구에는 정책을 추진함에 있어 다양한 이해관계자들의 의견을 충분히 수렴하고 추진과정은 이해관계자들의 자발적인 참여를 통해 이루어져야 한다.

넷째, 일다운 일은 개념적으로도 혹은 현실적으로도 전세계적인(global) 차원에서 국가, 기업, 노동자단체들간 유기적인 협조를 통해 진행되어야 실효를 거둘 수 있는 정책 대안이다. 이런 의미에서 위에서 지적된 거대 다국적 기업 및 민간 거대자본 위주로 의사결정이 이루어지는 현재의 신자유주의적 세계화 틀 속에서는 실효성에 의문이 제기될 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 국가, 기업, 노동자단체는 물론 관련 사회단체 등이 참여하고 내부의 의사결정체제가 민주적으로 갖추어진 새로운 일다운 일을 위한 범세계적 틀이 만들어져야 한다. 또한 일다운 일의 추진에 있어서 범세계적인 수준, 국가 수준, 기업 수준 등에 있어 각각 가능한 정책 의제(agenda)가 마련되어야 한다.

다음으로 일다운 일의 구조적 한계를 고려할 때 일다운 일의 추진과 분석에 있어 핵심적인 대상(주제)과 이에 따른 사회적 우선순위의 선정이 필요하게 된다.

첫째, 일다운 일을 구성하는 요소들이 다양하고 상호간에 보완 내지는 상충(trade-off)

6) ILO Asia-Pacific이 최근 추진하고 있는 아시아 지역 노동관련 knowledge base 구축사업은 ILO의 궁극적 목표로서 일다운 일을 달성하기 위한 기초작업으로 이해될 수 있다.

관계를 가지는 상황하에서 일다운 일의 분석 및 추진에 있어 이를 구성하는 요소들간의 동학적 관계를 고려하여 이를 종합(synthesis)하는 작업이 핵심적인 요소가 된다. 분석측면에서는 일다운 일을 구성하는 다양한 요소간 순환관계(cycle)에 초점이 맞추어질 수 있고, 정책측면에서는 궁극적으로 일다운 일을 창출할 수 있는 사회내 일다운 일의 선순환(virtuous cycle) 구조 정착이 핵심적인 주제이어야 하며 가장 우선순위가 두어져야 할 부분이다⁷⁾.

둘째, 일다운 일의 추진에 있어 사회적 평등성의 추구는 주요한 정책 목표가 될 수 있다. 사회에 따라 특정 요소에 대한 중요성이 차이가 날 수 있으며 어떤 한 요소에 관해서는 고용의 질이 높은 반면, 다른 요소에 관해서는 낮은 경우가 발생할 수 있다. 이 경우, 평등성은 각 구성 요소 모두에 적용할 수 있는 보편적 개념으로서 작용할 수 있다. 즉, 일다운 일을 구성하는 각 요소들이 한 사회의 여러 계층(대기업 종사자/중소기업 종사자, 숙련자/비숙련자, 여성/남성, 노조원/비노조원 등)에 어떻게 배분되어 있으며 계층간 격차가 확대/축소되고 있는지에 대한 고려는 그 자체로서 고용의 질을 표현해 주는 방법으로서 모든 사회에 동일하게 적용될 수 있는 방법이다⁸⁾.

이러한 논의는 기업 수준에서의 일다운 일을 추진할 때에도 적용될 수 있다.

ILO가 주장하는 일다운 일이라는 개념은 거시적(macro)이며 일국 수준에서 주로 다루어진다. 하지만 노동의 양호성은 개별 노동자의 노동과 삶의 조건을 규정하는 요소가 되고 이것이 구체적으로 구현되는(realize) 장은 해당 기업과 작업장에서의 노동과정, 구직과정 혹은 직업훈련과정 등 미시적인 범위가 된다. 이런 의미에서 기업(작업장) 수준에서의⁹⁾ 일다운 일은 국가(혹은 사회) 수준에서 접근만큼 중요한 의미를 지닌다.

기업 수준에서는 일다운 일을 구성하는 다양한 영역과 지표들은 구체적인 근로조건 및 작업환경으로 구현된다. 이러한 근로조건 및 작업환경은 국가 수준에서와 마찬가지로 각 지표간 연계 및 대체관계를 통해 구성된다. 더욱이 기업 수준에서는 지표간 관계에 대한 개별 노동자 및 기업의 주관적 판단이라는 요소도 고려되어야 한다. 일다운 일의 관점에서 노동시간과 임금이 대체관계(trade-off)에 있다면 노동시간과 임금의 여러 가능한 조합 중에서 어떤 기업과 노동자는 상대적으로 시간에서의 양호성을 포기하고 임금에서의 양호성을 선택할 수도 있으며 다른 기업과 노동자는 반대의 결정을 할 수도

7) 이와 같은 선순환 구조는 덴마크 사례에서 발견할 수 있다(ILO, 2003).

8) Hepple(2001)은 소극적인 의미에서의 ‘차별(discrimination)의 철폐’와 다른 적극적인 의미에서의 평등을 ‘실제적인 평등(substantive equality)’으로 표현하면서 이러한 실제적인 평등이 일다운 일이라는 개념의 핵심적인 부분이라고 주장한다.

9) 일다운 일의 적용범위를 고려할 때 작업장이라는 개념에는 실직자의 구인, 복지혜택 등의 과정도 포함한다.

있다.

앞서 설명한 일다운 일에 대한 동학적 접근과 평등이라는 기준의 활용은 기업 수준에서 일다운 일이 가지는 개념적 한계를 극복할 수 있는 수단이 될 수 있다. 기업 수준에서의 일다운 일(혹은 일답지 않은 일)을 형성시키는 동학적 구조를 파악하기 위해서는 이를 반영해 주고 있는 기업내 여러 주체들간 상호작용의 결과로 나타나는 복합적인 현상들(기업조직의 형태 및 운영 원리나 구성원들의 참여, 노동에서의 주체성 및 소외, 직무에서의 스트레스 문제 등)에 대한 주의 깊은 관찰이 필요하게 된다. 이러한 대상의 분석시 평등의 관점은 여전히 유효하게 사용될 수 있는데 기업간 혹은 기업내 집단간 격차의 문제가 주요 분석대상이 될 수 있다.

지금까지 우리는 ILO에서 제시하는 일다운 일(decent work)의 개념과 그 한계 및 향후 과제를 제시하였다. 그러나 이러한 개념 및 접근방법의 특성은 다국적 기업과 민간 거대자본을 중심으로 전개되는 세계화된 경제 속에서 노동을 담당하는 모든 인간들에게 보편적으로 적용될 수 있는 일관된 정책이 가능하며 이러한 정책이 비용 대비 생산성 제고효과를 가져올 수 있을 것이냐라는 근본적인 의문을 제기한다.

국제사용자기구(International Organization of Employers: IOE)의 일다운 일에 대한 평가는 이러한 시각을 잘 보여주고 있다. IOE는 일다운 일을 어떻게 운영화할 것이냐(how to operationalize it?)라는 물음에 대한 기업의 전략을 설명한 글에서 사용자의 입장에서 일다운 일은 무엇보다 고용기회의 창출을 필요로 하며, 전세계의 모든 노동자에게 보편적으로 적용될 수 없는 상대적인 개념으로, 적당한 수준의 지속가능한 경제발전과 능력을 갖춘 국가의 개별적 조건에 영향을 받는 것이라고 평가하고 있다(IOE, 2002). IOE는 분명하게 고용창출이라는 양적인 문제가 더 중요하다고 주장하고 있으며, 일다운 일의 구현에 있어서도 보편적 방법이 아닌 각자 조건에 맞추어 개별적으로 추진해 나가는 방법을 선호하고 있다.

이렇듯 국제노동기구(ILO)와 국제사용자기구(IOE)의 일다운 일에 대한 평가 및 관점에서의 큰 차이는 실제 일다운 일의 추진 및 달성에 있어 충분한 논의가 사전적으로 이루어지고 이를 통해 일정 수준의 사회적 합의가 필요함을 의미한다. 이를 위해서는 일다운 일을 구성하는 다양한 요소들에 대한 충분한 실증적 연구와 이들에 대한 국제적 비교 및 각 국별 특성에 따른 일다운 일의 선순환 구조에 대한 분석 등이 이루어져야 할 것이다. 이러한 국가 수준의 분석과 더불어 일다운 일이 구체적으로 실현되는 기업 수준에서도 일다운 일에 영향을 미치는 기업내 요소들과 거시경제사회적 제도 및 규율이 기업내 일다운 일에 미치는 영향 및 경로에 대한 사례 분석도 필요한 것으로 판단된다.

end

<참고문헌>

- 방하남·이상호(2004), 『좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인 분석』, 제5회 한국노동패널 학술대회 발표논문, 한국노동연구원.
- 전병유(2003), 『일자리 양극화와 양극화 경향』, 한국노동연구원.
- Anker R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran & J. Ritter(2002), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Policy Integration Department Statistical Development and Alaysis Group Working Paper No.2, ILO, Geneva.
- Ghai D.(2002), "Decent Work: Concepts, Models and Indicators", International Institute for Labour Studies, Geneva.
- GREEN Francis(2002), "Work Intensification, Discretion and the Decline in Well-Being at Work", Paper prepared for the Conference on Work Intensification, Paris, 20-21 November.
- EU(2001), *Employment in Europe 2001*.
- Hepple B.(2001), "Equality and Empowerment for Decent Work", *International Labor Review*, Vol.140, No.1, pp.5~18.
- ILO(1999), "Decent Work", Report of the Director-General International Labour Conference, Geneva.
- ILO(2001), "Reducing the Decent Work Deficit - A Global Challenge", Report of the Director-General International Labour Conference, Geneva.
- ILO(2002), "Towards a Policy Framework for Decent Work", *International Review*, Vol.141, pp.161~174.
- ILO(2003), *Decent Work in Denmark*, Geneva.
- Jencks C., L. Perman & L. Rainwater(1988), "What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success", *The American Journal of Sociology*, 93;6, pp.1322~1357.
- Sen A.(2000), "Work and rights", *International Labor Review*, Vol.139, No.2, pp.119~128.
- World Commission on the Social Dimension of Globalization(2004), *A Fair Globalization, Creating Opportunities for All*, ILO.

간접고용(근로자공급·하도급·파견·용역) 규율의 법리

문 무 기*

I. 문제의 제기

비전형근로(atypical work)의 하나의 유형으로서 간접고용(근로자공급·파견·하도급·용역 등)은 고용형태 다양화, 노동시장 유연화 및 1998년 ‘파견근로자보호등에관한 법률(이하 ‘파견법’)' 제정 등에 따라 우리 산업사회에서 점차 확대되고 있으나 그 부작용도 적지 않다. 즉 간접고용을 활용하는 사용사업주는 물론 고용사업주도 경기불황 등으로 기업의 활동전망이 불투명할 경우 용이하게 고용조정을 행할 수 있다. 특히 사용사업주는 직접고용에 따르는 인적자원관리, 인건비 및 노사관계 등의 부담을 상당부분 경감할 수 있어 선호하는 경향이 있다. 그러나 근로자의 입장에서는 고용의 불안정, 열악한 근로조건, 정규직과의 차별 및 노동3권 실현의 어려움 등을 호소하고 있다.

특히 최근 국회의 비정규직 법안 계류를 계기로 노동단체는 강경투쟁 입장을 보이고 있으며, 해당 업체 노조 및 상급단체 등도 불법파견 및 위장도급 여부에 대해 관찰노동 관서에 진정·고발하고 있다.¹⁾ 노동부, 공정거래위원회 등도 조선, 자동차, 중공업, 전자, 화학 등 관련 업종에 대해 집중적인 사내하도급 실태조사를 실시하고 있으며, 일부 업체에 대해서는 시정조치 명령을 내리는 등 강력한 규제의지를 보이고 있다.²⁾

따라서 법 논리적 타당성이라는 요청에 부합하면서, 사회·경제적 요인으로 발생한

* 한국노동연구원 연구위원(mgmoon@kli.re.kr).

1) 현대미포조선 사례(2003. 12. 1., 울산지방노동사무소), 현대자동차 집단진정 사례(2004. 5. 27., 울산지방노동사무소) 등이 대표적이다.

2) 현대자동차 사내하도급 불법파견 인정(2004. 9. 22., 2004. 12. 9., 울산지방노동사무소), 하이닉스반도체 분사화 불법파견 인정(2004. 10. 15., 성남지방노동사무소), 금호타이어 하도급 불법파견 인정(2004. 5. 24., 광주노동청) 등이 대표적이다.

법규범적 질서와 현실 노동시장간의 괴리를 적절히 조정함으로써 현실정합성(現實整合性)을 제고할 수 있는 간접고용에 대한 합리적 규율방안을 모색할 필요가 있다.

II. 간접고용의 개념 및 유형

1. 간접고용의 개념

전통적인 노동법에서 상정되고 있는 근로계약관계에서는 노무제공자인 근로자에 대한 근로계약의 상대방으로서의 사용자는 현실적인 노무수령자와 동일하며, 사용자가 부담해야 할 노동법상의 책임 역시 양자가 동일하게 통합되어 있다. 그러나 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 제공받지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 타인에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태에서는 “근로계약관계와 지휘·명령관계의 분리”를 그 핵심적인 특징으로 하고 있다. 즉, 한 근로자의 노무제공에 대해 직접적인 사용종속관계를 맺고 있는 한 사용자만이 대응하는 이른바 “직접고용” 내지 “이면적(二面的) 근로관계”와 구분한다는 측면에서, 산업현장 및 학계에서는 이를 “간접고용” 내지 “다면적(多面的) 근로관계”³⁾로 부르고 있다.

따라서 간접고용에서는 중간에 끼어든 제3자(고용사업주)가 형식적으로만 근로계약의 당사자일 뿐 당해 근로관계의 내용을 실질적으로 좌우하는 것은 노무수령자(사용사업주)이다. 결과적으로 실질적인 사용자인 노무수령자는 중층적(重層的) 근로관계를 통해 노동력을 제공받게 되는 구조를 가지고 있다. 이에 따라 간접고용에 있어서는 ‘근로계약상 당사자’의 사용자책임과 ‘실질적 지휘·명령을 통한 노무수령자’의 사용자책임이 분리·병존하게 되며, 이러한 복수 사용자간의 노동법상 책임의 귀속문제가 제기되고 있다.

3) 강성태, 『다면적 근로관계와 사업주책임』, 『노동법연구』, 제7호, 서울대 노동법연구회, 1998. 5. 20., 190~191쪽, 윤애림, 『다면적 근로관계에서 사용자의 책임』, 서울대 법학 박사학위논문, 2003. 2., 7~9쪽, 조경배, 『간접고용의 문제점과 해결방안』, 『민주법학』, 제21호, 2002 참조.

2. 간접고용의 유형

가. 근로자공급 및 도급·위임

간접고용의 가장 대표적 유형인 근로자공급은 ‘근로자를 공급하고자 하는 공급사업주가 자신이 고용·지배하는 근로자를 제공하여 타인, 즉 사용사업주가 사용하게 하는 것’을 말한다. 다만 직업안정법상 근로자공급에 해당되기 위해서는 근로자와 공급사업주 및 사용사업주 사이의 관계가 법적인 근로계약관계인지, 사실상의 지배관계 내지 사용관계인지를 불문한다. 판례⁴⁾도 “사용사업체가 직접적인 지휘·명령을 하는지 여부”를 실질적으로 판단하고 있다. 근로자공급은 “근로계약 없이 사용종속관계는 없다”는 전통적인 노동관계법의 원칙에 따라 직업안정법상 노동조합만이 노동부장관의 허가를 얻어 할 수 있도록 엄격하게 제한되어 있다.⁵⁾ 한편 파견법이 제정되면서 파견법에 의한 근로자파견사업은 근로자공급사업에 해당하지 않게 되었다.

현실적으로 근로자공급과의 개념구분이 가장 문제되는 유형은 ‘도급’ 및 ‘위임’인데 실무에서는 도급, 업무위탁, 용역 등의 명칭으로 널리 사용되고 있다. 민법상 정의(민법 제664조, 제680조)에 따르면 도급 및 위임에서는 수급(임)인이 근로자에 대하여 지휘·감독을 하는 반면, 근로자공급에서는 공급사업자가 아닌 근로자를 공급받은 자, 즉 사용사업자가 지휘·감독을 행한다는 점에서 양자는 쉽게 구별될 수 있다. 그렇지만 사실상 근로자공급이면서도 외형상 도급 또는 위임의 형식을 이용하는 위장업무처리도급(위임) 또는 위장노무도급(위임)이 성행하고 있다. 대표적 사례로서 건물의 경비·청소·냉난방·방재 등 시설관리업무에 종사하는 근로자들이다. 또 1980년대부터 자동차·조선·전자·화학 등의 제조업에 도입된 이른바 ‘사내하청’ ‘외주용역’ 근로자도 있다. 이러한 고용유형들은 계약 형식적으로는 파견·용역업체와 근로계약관계를 가지고 있지만, 사용업체의 노동조직에 편입되어 사용업체로부터 실제적인 지휘·감독을 받으면서 노무를 제공하는 경우가 많다.

한편 ‘소사장제’는 노동의 유연성 제고방식 가운데 하나로서, 일정한 기업에서 장기간 근무한 특정 간부사원에게 독립된 사업체를 설립·운영하게 하고 당해 기업에서 분리(out-sourcing)된 특정 업무영역이나 생산라인·제조공정의 경영을 그 사업체가 전담하도

4) 대법원 1999. 11. 12. 선고 99도3157 판결; 대법원 1994. 10. 21. 선고 94도1779 판결(서한기업 사건); 1985. 6. 11. 선고 84도2858 판결 등.

5) 직업안정법 제33조 제1항은 “누구든지 노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다”라고 규정하고 있고, 근로기준법 제8조는 “누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다”라고 규정하여 간접고용관계를 엄격히 규제하고 있다.

록 하는 외부화(분사화) 방식이다. 실제로 경영상 독립성이 약하고 ‘사내하청’의 초기단계에 불과할 경우 위장도급으로 평가될 가능성이 높지만, 소사장제 그 자체가 간접고용의 한 형태라고 단언하기는 힘들다.

나. 근로자파견

파견법은 근로자공급 중 일부를 근로자파견으로 설정하면서(파견법 제2조, 직업안정법 제4조 제7호) 이를 합법화하였다. 현행 파견법의 기본구조를 보면 비교적 전문지식이나 기술·경험이 필요한 업무나 일시적 인력확보의 필요성이 있는 경우에만 근로자파견을 허용하되, 그 기간을 제한(최장 6월 내지 2년)하고 있다. 파견법이 직업안정법에서 원칙적으로 금지되고 있는 근로자공급사업을 제한된 요건하에 허용한 것이라면, 파견법이 정한 요건을 충족하지 않는 무허가 파견업체에 의한 파견, 허용업무 이외의 파견, 허용기간 이상의 파견인 경우에는 불법적인 근로자파견임과 동시에 직업안정법이 금지하는 근로자공급사업에 해당한다고 볼 수 있다.

한편 근로자파견에서는 파견사업주가 “근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지”할 것이 요구된다. 따라서 이른바 ‘모집형 파견’ 혹은 ‘등록형 파견’은 파견법이 요구하는 “고용관계의 유지”에 해당하지 않는다고 해석할 여지가 있다. 결국 적어도 ‘알선’의 성격을 넘어 파견사업주가 해당 근로자의 채용·근로장소(사용사업주) 선정, 임금 기타 근로조건의 결정 및 지급 등에 관해 실질적으로 자신의 판단과 결정 아래 행하고 노동법상 사용자로서의 책임을 지고 있는가를 판단해야 할 것이다.⁶⁾ 따라서 ‘등록형’ 내지 ‘모집형’의 경우 파견법이 허용한 근로자파견이 아니라 직업안정법이 제한하는 근로자공급에 해당하여 위법이라고 보아야 할 것이다.

다. 전출·점원파견 및 격지근무

전출(轉出)은 근로기준법 제30조 제1항이 규율하는 전직(轉職) 가운데 근로계약의 상대방은 그대로 유지되면서 근로제공의 상대방만이 변경되는 기업간 전직을 말한다.⁷⁾ 따

6) 조경배, 『위법한 근로자공급사업에 있어서 사용사업주와 공급근로자간의 근로계약 성립여부』, 『노동법의 쟁점과 과제 : 김유성교수 화갑기념논문집』, 법문사, 2000, 72~74쪽 참조.

7) 전직은 근로계약상의 당사자는 동일하면서 근로의 종류, 장소 등이 변경되는 ‘기업내 전직’, 근로제공의 상대방이 변경되는 ‘기업간 전직’으로 구분된다. ‘기업간 전직’은 다시 근로계약상의 상대방은 동일하게 유지되면서 근로제공의 상대방만 변경되는 ‘전출(轉出)과 근로계약상의 상대방 자체가 변경되는 ‘전직(轉籍)’으로 구분된다(자세한 것은 문무기, 「전직의 법리」, 서울대 법학 박사학위논문, 2000, 42~43쪽 참조).

라서 일반사업에서 일시적 인사이동의 한 유형으로서 근로자공급 내지 파견을 주된 사업목적으로 하지 않으며, 일정기간 동안 전출근무한 후에는 다시 원래 사용자로의 복귀를 전제하는 것이 일반적이라는 측면에서 원칙적으로 간접고용에 해당하지 않는다고 평가될 수 있다.⁸⁾ 그러나 전출이 근로계약관계와 지휘·명령관계의 분리라는 간접고용의 기본구조를 지니고 있으며 반복·계속적으로 이루어지고 있다면, 사용사업주가 사용자책임을 회피함으로써 해당 근로자의 임금 등 권익을 부당하게 침해하지 않는가의 여부에 따라 실질적으로 판단해야 할 필요성도 있다.⁹⁾

이와 관련하여 ‘판촉사원 파견’이 현실적으로 문제될 수 있다. 실태를 보면 납품업체와 근로계약을 맺고 백화점 등 대형유통업체에 파견되어 당해 업체의 지휘·감독을 받으면서 판매업무에 종사하고 있는 것이 대부분이다. 특히 대형유통업체가 채용·징계에 관해 권한을 행사할 뿐 아니라 출·퇴근관리, 근로시간 및 시간외근로의 결정, 교육 및 근무수칙 등에 대한 통제권도 행사하고 있다고 한다.¹⁰⁾ 따라서 파견판촉사원에 대한 근로시간 등의 노무관리가 파견지사업자 및 그 사용자에게 위임되거나 파견사업자의 사업과 관계없는 업무지원이 요청되는 등 전형적인 점원파견제와 달리 운용되는 경우처럼 직접 업무상의 지휘·명령에 따라야 하는 때에는 실질적으로 간접고용에 포함시켜 규제를 받도록 하는 것이 타당하다.¹¹⁾

한편 ‘격지근무’는 근로계약상 사용자가 일반적으로 지정하는 근무장소가 아닌 다른 장소(일반적으로 다소간의 공간적 거리가 발생)에서 근로하게 하는 형태로서, 원칙적으로는 근로기준법 제30조 제1항의 전직(배치전환)의 한 형태라고 하겠다. 그러나 당해 근로자가 종사하는 업무의 특성에 따라 사용자의 직접적·구체적인 지휘·명령이 미치지 않고, 오히려 사용자가 지정한 특정 장소를 운영하는 제3자의 지휘·명령에 따라 노무를 제공할 가능성이 있다는 측면에서 간접고용의 유형으로도 볼 수 있다.

8) 예를 들어 강성태, 전계논문, 192~193쪽.

9) 윤애림, 전계논문, 21~23쪽 참조.

10) 자세한 것은 심재진, 『백화점 파견판촉사원의 근로관계형태와 근로기준법상 사용자 문제』, 『노동법연구』, 제9호, 서울대 노동법연구회, 2000, 81~85쪽 참조.

11) 이철수, 『아웃소싱의 법리』, 『기업의 구조조정과 노동법적 과제』, 한국노동연구원, 1998, 258쪽 참조.

III. ILO 및 독일·일본 법제의 변화

1. ILO의 입장변화

종래 국제노동기구(ILO)의 입장은 근로자파견을 비롯한 간접고용사업을 유료직업소개사업의 하나로 파악하여 이를 금지하여야 한다고 보았다.¹²⁾ 그러나 노동시장에는 다양한 고용관련 서비스업이 생성·발전하였다. 특히 공적 직업소개가 불필요하게 된 것은 아니지만, 유료직업소개소 폐지주장은 시장의 수요에 응하지 못했고 민간사업으로의 규제내용도 시대에 맞게 개혁할 필요가 있었다. 따라서 1994년 ILO 총회에서는 “노동시장의 기능에 있어 민간고용서비스사업의 역할(The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets)”이라는 일반토론을 거쳐, 1997년 민간고용서비스사업 협약(Private Employment Agencies Convention, 제181호)과 같은 이름의 권고(제188호)가 채택되었다.

이 협약은 ① 직업소개소, ② 근로자를 고용하여 제3자의 이용에 공급하는 사업, ③ 기타 구직관련 서비스로서 유권기관이 노사단체와 협의를 거쳐 결정한 사업 등 3종을 민간고용서비스사업으로 정의하고(제1조), 그 영업을 원칙적으로 승인하였다(제2조). 그 법적 지위는 국내법·관행에 맡기되 반드시 허가(인가)제로 할 필요는 없다(제3조)고 하여, 국가와 민간고용서비스사업 사이의 협력을 강조하고 있다. 또한 각국 정부는 민간고용기관에 의해 고용된 근로자들이 근로조건에 대한 정보를 제공받도록 보증해야 하며, 그 중요한 목표는 이급(second class) 임금·급여(benefit)를 받는 이급 노동력이 양산되지 않도록 하는 것에 있다. 그리고 ‘고용에의 접근에 있어 기회와 대우의 평등’이 임시직 근로자에게도 제공되도록 하였다(제5조). 이 반차별규정은 연령, 장애, 정치적 견해와 사회적 출신에 기해서 임시직 근로자를 보호하며, 근로자들에게 결사의 자유를 포함한 일련의 적절한 보호¹³⁾가 주어지도록 하였다.

12) 이러한 입장은 1966년 공식적으로 표명되었다.

13) a) 단결권 b) 단체교섭 c) 최저임금 d) 근로시간과 기타 근로조건 e) 법령에 의한 사회보장 급여 f) 직업훈련 g) 산업안전보건 h) 산업재해에 대한 보상 i) 사용자 도산의 경우 보상과 근로채권의 보호 j) 모성보호와 급여, 육아보호와 급여 등. 나아가 개인정보의 보호와 프라이버시의 존중(제6조), 근로자에게의 무료원칙(제7조), 국제모집·소개·고용의 폐해방지(제8조), 고충조사기관의 설치(제10조), 파견노동에 관한 보호조치(제11조·12조) 등의 규제와 민간직업소개소의 협력이 정해져 있다.

결국 ILO의 입장을 정리하면, 불안정 노동력의 보호를 지지하지만 그렇다고 탄력적 노동방식 자체를 비난하지도 않는다는 것이다. 즉, “탄력적 노동관행이 기계산업부문 (mechanical sector)에서 기업의 경쟁력과 고용전망을 촉진할 것”임을 인정했다. 또 사회적 보호와 기업번영 사이의 균형을 옹호하며, 단체교섭과 기술혁신이 이 균형의 도달에 있어 중요한 역할을 할 것으로 보고 있다고 하겠다.

2. 일본·독일에서의 법제 변화

가. 변화의 추이

간접고용에 대한 구체적인 입법적 규율을 하고 있는 나라는 일본과 독일이 대표적이다.¹⁴⁾

먼저 일본에서는 직업안정법에 의한 근로자공급사업의 금지가 1950년대 이후 계속하여 완화되었으며, 일본 정부는 1980년 4월 노동성 직업안정국장의 사적 자문기관인 『노동력수급시스템연구회』의 제언을 받아 업무처리 도급의 확대현상을 추인하고 파견업을 공인하는 것을 목적으로 직업안정법 개정작업을 진행하였다. 많은 반대에도 불구하고 근로자파견법은 직업안정법의 특례법으로서 1985년 7월에 제정되었고,¹⁵⁾ 이 법에 의거하여 근로자파견사업은 원칙적으로 합법화되었다. 한편 2003년에 근로자파견법(근로자파견사업의적정한운영의확보및파견근로자의취업조건의정비등에관한법률의일부를개정하는법률, 2003. 6. 6.)이 개정되어, 2004년 3월 1일부터 시행되었다. 이 개정은 1999년 근로자파견법 개정과 마찬가지로 적용대상업무의 제한 철폐라는 목적에서 추진된 것으로 평가된다.

독일에서 간접고용과 유사한 관계가 발생하는 경우는 크게 ‘간접적 근로관계’, ‘임차 근로관계’, ‘근로자파견’, ‘콘체른’(친자회사)에서의 근로관계 등이다. 특히 영업적 근로자파견은 1972년 근로자파견법의 제정¹⁶⁾ 이후 제도 개선과 관련하여 다양한 논의가 진행되어 왔고, 독일에서도 간접고용의 중심적 대상이 되어 왔다. 한편 1990년대 일련의

(제13조).

14) 반면 미국은 별도의 입법적 규율을 전혀 하고 있지 않다. 즉 어떠한 형태의 고용도 원칙적으로 허용되며, 간접고용 역시 다른 고용과 같은 법제도가 적용된다.

15) 일본 근로자파견법의 제정과정에 관한 세부적 내용은 馬渡淳一郎, 『労働者派遣法と三者間勤務供給契約—その労働法理論のフロンティア』, 『季刊労働法』, 제157호, 1990, 6쪽 참조.

16) 1967년 연방헌법재판소의 합법화 결정 이후 근로자파견사업은 크게 증가하였고, 파견근로자의 저임금(착취)과 사회보험료의 체납이 가장 큰 문제로 제기되었다. 연방의회는 이에 대처하기 위해 1972년 근로자파견법(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: AÜG)을 제정.

근로자파견법 개정과 마찬가지로 2001년 이후 독일에서 진행된 근로자파견법의 개정은 기본적으로는 실업문제 등을 해결하기 위한 ‘노동시장·노동법 및 사회보장제도 개혁’의 일환이었다. 포괄적인 개혁프로그램은 슈뢰더 총리가 2003년 3월 14일 발표한 『아젠다 2010』에 포함되어 있지만, 파견법 등 노동법 개정 핵심내용의 기초가 된 것은 2002년 8월 16일 하르쯔위원회(Hartz-Kommission)가 제안한 ‘노동시장에서 현대적 노무급부를 위한 개혁안’이었다. 하르쯔위원회의 제안은 부분적 수정을 거쳐 2002년과 2003년 4차에 걸친 ‘노동시장에서 현대적 노무급부를 위한 법률(Gesetze für die Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)’에 의해 법제화되었다.

나. 공통점과 시사점

일본과 독일은 2000년대에 들어와 간접고용과 관련된 법제도를 양과 질적 측면에서 크게 수정했다. 가장 큰 공통점은 간접고용의 사용에 대한 제한을 대폭적으로 축소함으로써 거의 자유롭게 허용했다는 점이다. 일본의 경우 2003년 개정에서의 파견금지업무의 축소, 파견기간 최고한도의 연장이 대표적이며, 독일의 파견기간 최고한도 폐지 등이 이러한 간접고용 확대정책을 보여주는 사례이다. 이를 통해 1990년대 이래 고민해 오고 있는 실업을 감소시키고자 하고 있는데, 이러한 현상은 OECD의 다른 많은 국가들에서도 나타나는 모습이다. 또 다른 공통점은 양국 모두 간접고용 근로자의 보호를 보다 강화하였다는 점이다. 다만 구체적 보호방안은 차이가 있다. 즉, 일본법에서는 사용자업주의 고용의무를 강화한 반면, 독일법에서는 간접고용 근로자의 차별금지를 강화하였다. 특히 독일법에서는 간접고용 근로자에 대한 평등대우의 촉진을 위해 파견사업주의 책임을 높이고 이를 근로자파견사업의 허가와 연결시켜 놓았다. 결국 양국은 간접고용의 사용은 확대하면서도 근로자 보호는 강화하는 방향으로 법제도를 개선함으로써 노동시장의 유연성과 근로자의 고용보호를 함께 추구하고 있다.

이러한 법개정과 정책변화에서 다음과 같은 유의미한 시사점을 발견할 수 있다. 첫째, 간접고용을 확대하면서도, 이것이 정규직의 대체(상용대체)로 이어지지 않도록 조심하고 있다는 점이다. 특히 일본의 경우에는 2003년의 파견법 개정시 국회의 부대결의를 통해 이 점을 명문으로 확인하였다. 둘째, 간접고용 근로자의 보호를 강화하기 위해 노력하고 있다는 점이다. 독일과 일본의 보호방안을 병행한다면 근로자 보호의 효과는 증가할 것으로 보인다. 즉 사용자업주의 직접고용의무, 파견사업주의 파견근로자에 대한 평등대우의무 및 파견사업의 허가제와 차별금지의 연계 등을 병행하는 방안이 그것이다. 셋째, 일본의 직업소개형 파견과 같이 통상 근로자로서의 취업을 확대할 수 있는 방향의 파견은 노동시장정책적 측면이나 근로자 보호라는 측면 모두에서 유용성이 많은

제도로 보인다. 마지막으로 지적할 수 있는 점은 양국이 모두 위장도급에 대해 깊이 우려하면서 그에 대한 대처를 매우 적극적으로 하고 있다는 점이다. 특히 일본의 경우에는 2004년에 들어 전국적으로 위장도급에 대한 단속, 지도, 교육 및 홍보를 벌이고 있다.

IV. 간접고용에 대한 법리적 검토

1. 직접고용의 원칙

간접고용의 합리적 규율을 위해 제시될 수 있는 첫번째 방안은 고용형태에 대한 기본 원칙으로서의 “직접고용 원칙”¹⁷⁾의 재확인이다. 직접고용 원칙은 간접고용을 가급적 억제하는 행위규범으로서 사회적 역할을 수행하는 동시에, 당사자간의 법률관계가 불확실·불명확한 고용형태에 있어서 이를 명확히 하는 법적 기준으로서 중요한 의의를 가질 수 있다. 따라서 타인의 노동력을 필요로 하는 기업은 파견법 등 실정법의 틀 내에서 제공받든지 아니면 적법한 도급(또는 위임)계약에 의하여 업무처리를 수급인(또는 수임인)에게 완전히 맡기지 않는 한 근로자를 직접 고용하여 사용하지 않으면 안되는 것이다. 그러한 의미에서 고용형태의 기본원칙은 “직접고용”이라고 보아야 하며, 이러한 직접고용의 실정법적 근거는 헌법 제32조가 보장하고 있는 근로의 권리에서 출발해야 한다.

2. 사용자책임의 확장

이와 관련하여 먼저 생각할 수 있는 것은 사용자책임의 전환(사용자책임의 완전한 부담, 즉 근로계약의 당사자인 사용자를 배제하고 사용사업주에 대한 사용자책임의 완전한 부과)이다. 관련 판례¹⁸⁾를 통해 볼 때 간접고용에서 사용종속관계의 실태에 따라 형식적인 근로계약의 당사자를 배제하고 사용사업주와의 근로계약관계를 직접적으로 인

17) 직접고용의 원칙이란 기업의 ‘통상적’이고 ‘계속적’인 업무수행을 위하여 필요한 인력은 당해 기업이 직접 고용하여 사용해야 한다는 원칙으로 이해할 수 있다. 따라서 근로계약의 당사자이면서 동시에 근로자를 지휘·명령하여 근로하게 하는 자가 당연히 노동법상의 사용자로서 그 법적 책임을 부담하는 것이 원칙이다.

18) 대법원 2003. 9. 23. 선고, 2003두3420 판결((주)SK 사건); 대법원 1990. 9. 25. 선고, 90도1214 판결(선도전기(주) 사건); 대법원 1987. 2. 24. 선고, 86도2475 판결(동명화물자동차 사건); 대법원 1987. 4. 14. 선고, 86다카899 판결(정석중기(주) 사건); 대법원 1986. 8. 19. 선고, 83다카657 판결(동아건설산업(주) 사건); 대법원 1979. 7. 10. 선고, 78다1530 판결(동원탄좌개발(주) 사건) 등이다.

정하는 여지를 발견할 수 있다. 즉, 간접고용관계에서 근로계약관계와 사용종속관계의 분리를 인정하지 않고 실질적 사용자에게 사용자로서의 책임을 전환시켜야 할 부분이 존재할 경우에는, 근로계약관계가 단지 형식에 불과하고 사용사업주가 사용자로서의 권한을 실질적으로 행사하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

두번째로 그 실태에 따라 근로계약상의 당사자가 아닌 자에게 사용자책임을 일정하게 분배해야 할 영역이 존재할 수 있다. 예를 들어 파견법에서는 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자로 보아 근로기준법을 적용하고 있다(파견법 제34조 제1항 본문). 또 파견법 제34조와 제35조는 사용사업주와 파견사업주 사이의 사용자책임의 분배에 관한 기본사항을 정하고 있다. 고용사업주 및 사용사업주의 사용자책임 분배에 관해서는 간접고용의 목적·취지, 근로자의 동의 내용, 양 기업에서의 취업규칙 또는 단체협약상의 간접고용에 관한 내용 등에 따라 판단할 수 있다. 이 경우 근로기준법이나 산업안전보건법 등 개별 법규의 적용이 문제가 될 때에는 각각의 법규의 취지로부터 사용자책임을 부담해야 할 자를 결정해야 할 것이다.¹⁹⁾

마지막으로 사용자책임이 확대되는 경우도 상정할 수 있을 것이다. 예를 들면 집단적 노사관계 영역에서 해당 근로자·노동조합의 노동기본권을 침해할 수 있는 위치에 있는 자에게 사용자책임을 확대하는 경우이다. 특히 부당노동행위의 주체로서의 사용자를 판단함에 있어서는 노조법 제81조상 부당노동행위제도의 목적이 근로계약상의 사용자책임을 문제삼는 것이 아니라 해당 근로자·노동조합의 노동3권 침해상태를 신속하게 시정·회복하려는데 주안점이 있다. 즉, 노조법상 근로자·사용자성의 인정여부에 대하여 종래 판례²⁰⁾와 같이 ‘명시적·묵시적 근로계약의 존재’를 요청하는 기준에 의할 경우 현실적으로 간접고용 근로자의 노동3권은 형해화될 위험성이 크다. 따라서 ‘사실상의 사용종속관계’, ‘실질적 지배력’ 내지 ‘대향(對向)관계’가 존재하는 경우에는 실질적으로 집단적 노사관계상의 사용자, 즉 간접고용 근로자의 노동3권을 침해할 수 있는 위치에 있는 자로 보아 노조법상 사용자책임을 부과하는 것이 바람직할 것이다.

19) 예를 들어, 근로기준법 제30조에 의한 고용유지의무를 적극적으로 고려할 필요도 있을 것이다.

20) 예를 들어, 대법원 1995. 12. 22. 선고, 95누3565 판결(항만운송협회 사건) 등 참조.

V. 결 론

1. 간접고용 규율의 기본방향

간접고용에 대한 합리적 규율을 위해서는 간접고용 근로자와 정규직 근로자간의 부당한 차별을 해소함으로써 노동시장의 수요에 적응하면서도 법적 권리와 책임을 합리적으로 조율할 필요가 있다. 특히 근로자공급 및 도급·위임(사내하청·외주용역), 근로자파견, 전출·점원파견, 격지근무 등 다양한 간접고용의 유형에도 불구하고 고용사업주와 사용자사업주 가운데 누가 노동법상 사용자책임을 부담할 수 있는 능력과 자격을 갖추고 있는지를 파악하는 것이 중요하다. 이와 관련하여 종래 행정해석(노동부 지침 또는 예규²¹⁾)상의 문제점(사용사업주와 근로자와의 근로관계에 대한 판단기준 불명확)을 보완하여 이를 입법화하는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 즉, 합법적인 간접고용의 유형을 판단할 수 있는 기본적인 개념지표를 파견법 및 직업안정법 등에 포함시키고, 세부적인 항목은 그 하위법령으로 구체화하는 방법이 타당할 것이다. 다만 어떠한 기준을 설정하는 경우라 하더라도, 근로계약의 형식적인 외형보다 구체적·실질적인 사용종속관계의 내용을 중심으로 판단해야 한다는 점이 기본원칙으로 자리잡아야 할 것이다.


아울러 위장도급 내지 법규위반의 근로자파견과 같은 불법파견에 대한 구체적 규제 방안으로는 직접고용 원칙의 재확인과 함께 구체적인 사안에 있어서 사용자책임의 전환을 통한 직접고용의무의 부과, 고용사업주와 사용자사업주에 대한 사용자책임의 분배 그리고 사용자책임의 확대를 통한 집단적 노사관계상의 노동3권 보장 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

2. 합법적 간접고용의 판단기준

다양한 형태로 나타나고 있는 간접고용의 유형에 있어서 실질적인 노동법상의 사용자책임을 부담할 수 있는 능력과 자격을 갖추고 있는 사업주를 판단하기 위해서는, 근

21) 국내근로자공급사업허가관리규정(개정 2000. 12. 27. 노동부예규 제456호) 및 근로자파견사업과도급등에의한사업의구별기준에관한고시(1998. 7. 20. 노동부고시 제98-32호); 한편 2004년 7월의 노동부 『사내하도급 점검지침(개정)』에서는 종전 예규·고시를 보다 구체화하여 세부적인 점검기준을 제시하고 있다.

로계약의 형식·외양보다는 구체적·실질적인 사용종속관계의 존부를 확인할 수 있는 구체적인 증거가 확보되어야 한다. 구체적으로는 근로자공급의 ‘독립성’을 추정할 수 있는 외형적·형식적 요소를 일차적인 구별기준으로 삼아야 할 필요가 있으며, 여기에는 합법적인 사업허가, 소요자금의 자체적 지급·조달, 노동관계법·사회보장법상의 법률 책임 등 사업의 독립성을 확인할 수 있는 외형적 요소가 제시될 수 있다. 한편 도급과 파견을 구별하는 준거로서 기능하는 ‘지휘·감독권의 존부’를 판단하는 징표로는 ① 구체적인 작업내용의 결정·변경권한, ② 작업방식의 결정·변경권한, ③ 작업시간(시간외·야간·휴일근로 포함)·휴게시간·휴일·휴가의 길이와 그 배치에 대한 결정·변경권한, ④ 작업장소의 결정 및 변경권한, ⑤ 임금 등 근로에 대한 직접적인 대가의 결정·변경권한, ⑥ 업무수행에 대한 평가의 결정권한, ⑦ 채용·해고 등의 인사권 및 인사이동(배치)·징계 등 작업장내 질서유지를 위한 규율의 결정·변경권한, ⑧ 기계·설비 등 작업도구와 재료공급의 실질적 책임자 등이 구체적인 판단징표가 될 수 있을 것이다. 또한 ⑨ 이러한 구체적 결정·변경사항을 근로자에게 전달하는 지시·관리자(현장감독자)를 실질적으로 누가 규율·통제하는가 여부 역시 중요한 판단징표가 될 수 있을 것이다. 아울러 합법적인 도급사업이 되기 위한 사업의 독립성을 실질적으로 담보할 수 있는 징표로는 ① 수급사업기간 또는 비수급기간 동안 소속된 근로자수(인원)의 변동 정도, ② 최종적인 일의 완성에 대한 담보책임의 존재여부, ③ 사업상의 지식·경험·기술 등 노하우의 축적 및 그 발휘 정도, ④ 당해 업무를 수행하기 위해 중요성을 갖는 시설·설비·기자재의 소유·조달 여부, ⑤ 도급계약의 체결, 단가결정 등에 있어서 수급업자에게 독자적인 시장접근성이 존재하는지 여부 등이 있다.

다만, 이러한 판단징표들이 혼재하는 실제 사안에서의 판단에 있어서는 구체적 상황을 종합적으로 판단하여 결정하되, 당해 사업에 있어서 차지하는 판단징표들의 비중 내지 중요도에 따라 평가해야 할 것이다. 

<참고문헌>

- 강성태, 『다면적 근로관계와 사업주책임』, 『노동법연구』 제7호, 서울대 노동법연구회, 1998.
 김소영, 『사내하청의 노동법적 쟁점』, 한국노동연구원 고위지도자과정 교재, 2004/2005.
 문무기·이승렬·강성태, 『간접고용(파견·도급·용역근로)에 대한 합리적 규율방안 연구』, 노동부 정책연구보고서, 2004.
 윤애림, 『다면적 근로관계에서 사용자의 책임』, 서울대 법학 박사학위논문, 2003. 2.
 조정배, 『간접고용의 문제점과 해결방안』, 『민주법학』 제21호, 민주주의법학연구회, 2002.

한국노동패널조사에서 나타난 근로시간의 특징과 법정근로시간 단축의 포괄범위

성재민*

2004년 7월 1일부터 주 44시간에서 주 40시간으로 법정근로시간의 단계적 단축이 시작되었다. 법정근로시간 단축은 외환위기 직후 일자리 창출 차원에서 처음 제기되었으나 대량실업이 진정국면에 접어들면서 장시간 근로의 완화와 삶의 질 개선을 위한 목적으로 실시되기에 이르렀다. 하지만 아직까지 법정근로시간 단축이 형식상의 40시간제로의 이행을 넘어 실근로시간의 단축으로까지 이어졌는지를 비롯한 예상가능한 효과에 대해 자료에 기초한 검증은 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

한국노동패널조사(Korean Labor and Income Study; 이하 KLIPS)는 40시간제로의 이행 과정에서 실근로시간이 어떻게 바뀌고 있는지를 모니터링하기 위하여 제7차년도 조사인 2004년에 ‘근로시간과 여가’를 주제로 한 부가조사를 실시한 바 있다. 이 부가조사에서는 기존 설문지에서 조사하던 주당근로시간 외에도 근로시간과 관련하여 근무시간 결정 방식, 출퇴근 시간, 작업준비와 정리시간, 휴식시간, 토요일 근무형태, 평일·토요일·일요일의 시간배분, 토요일휴무 결정시기, 공휴일과 휴가제도에 대해 조사하였다. 여가와 관련해서는 여가시 활동내역, 누구와 함께 지냈는지, 경비는 얼마였는지 등을 조사하고 있다. 올해 조사될 제8차년도 조사를 비롯하여 앞으로 지속될 조사에서도 40시간제로의 이행이 완료될 때까지 본 설문 안에서 일자리에서 근로시간이 단축되었는지, 그로 인해 실근로시간도 줄어들었는지, 임금이나 근로시간 관리는 변화가 있었는지 등을 계속 조사할 계획이다.

패널연구에서는 앞으로 2회에 걸쳐 KLIPS 자료를 이용하여 법정근로시간 단축의 영향을 분석할 것이다. 우선, 이번 호에서는 아직까지 KLIPS에서 조사된 근로시간이 분석된 점이 없다는 점을 감안하여 매월노동통계조사나 경제활동인구조사의 근로시간 통계와 비교해 살펴보면서 자료의 특징을 평가하는 작업을 선행하도록 하겠다. 그런 후 근로시간 단축이 어떤 근로자들을 얼마나 포괄하고 있는지 분석할 것이다. 자료의 질과

* 한국노동연구원 데이터센터 KLIPS팀 책임연구원(seongjm@kli.re.kr).

포괄범위에 대한 이와 같은 분석을 전제로 하여 다음 호에서는 법정근로시간 단축이 실근로시간과 생활에 미친 영향을 분석할 것이다.

I. KLIPS에서 나타난 근로시간의 특징

KLIPS에서는 근로시간을 개별 근로자에게 직접 묻는 방식으로 조사한다. 설문항목 구성을 구체적으로 살펴보면, 먼저 정규근로시간이 정해져 있는지를 질문하고, 정규근로시간이 정해져 있지 않다고 응답한 사람들에게는 식사시간을 제외하고 일주일에 평균 몇 시간 일했는지를 묻는다. 정규근로시간이 정해져 있다고 응답한 사람들에게는 정규근로시간이 식사시간을 제외하고 일주일에 몇 시간인지, 정규근로시간 이외에 초과로 근로하는 시간이 있었는지, 있었다면 일주일 평균 몇 시간이나 되는지를 추가로 질문한다. <표 1>은 KLIPS에서 보고된 주당 평균근로시간을 요약하고 있다. 1998년 53.1시간에서 2004년 50.2시간에 이르기까지 매년 조금씩 줄어왔다.

<표 1> 임금근로자의 주당 평균근로시간 추이

(단위: 시간, 명)

	KLIPS			매월노동 통계조사	경제활동 인구조사
	주당 평균근로 시간(전체)	표본수	주당 평균근로 시간(10인 이상)		
1998	53.1 (17.9)	3,975	53.7	45.9	42.7
1999	52.8 (16.7)	3,951	53.6	47.9	42.6
2000	52.5 (16.1)	3,715	53.7	47.5	41.6
2001	51.3 (16.1)	3,783	51.8	47.0	41.6
2002	51.1 (15.2)	3,956	51.6	46.2	41.5
2003	50.9 (15.8)	4,188	51.7	45.9	43.2
2004	50.2 (15.3)	4,237	50.4	45.7	42.4

주: ()안은 표준오차. 『매월노동통계조사』, 『경제활동인구조사』는 모두 10인 이상 사업체 근로자의 주당 평균근로시간. 『매월노동통계조사』는 2003년까지는 KLI 노동통계(2004년), 2004년은 노동부 보도자료에서 인용. 『경제활동인구조사』는 원자료에서 계산하였음.

비교를 위해 매월노동통계조사와 경제활동인구조사의 근로시간 통계도 <표 1>에서 정리하였다. 매월노동통계조사의 시계열이 10인 이상 사업체로 연결되는 관계로 경제활동인구조사와 KLIPS도 10인 이상 사업체 근로자로 대상을 한정하였다. 통계치를 비교하면 세 조사간에 근로시간의 편차가 상당히 큰 것을 알 수 있다. KLIPS와 매월노동통계

조사는 1998년 같은 경우 약 8시간 가까이 차이가 났고, 2004년에도 5시간 가량의 차이가 있었다. 경제활동인구조사의 근로시간 통계는 매월노동통계조사와는 약 3시간 남짓, KLIPS와는 무려 약 8시간에서 12시간까지 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 이와 같은 세 조사간의 근로시간 불일치의 원인은 근본적으로 조사방식이 다른 데에서 원인을 찾아볼 수 있을 것이다.

먼저, 매월노동통계조사의 경우 개별 근로자의 근로시간을 조사하는 것이 아니라 사업체 전체 상용근로자의 근로시간을 모두 합쳐서 사업주 또는 관리자가 보고하도록 하고 있다. 전체 합계로 조사하기 때문에 편의(bias)가 개입될 개연성이 높고, 사업주 응답의 특성상 근로시간이 과소 응답될 가능성이 높다. 또한 상용근로자의 근로시간만 조사하고 있는 점도 KLIPS 조사와의 차이의 원인으로 보인다.

경제활동인구조사는 2002년까지는 지난 주의 근로시간을 묻는 방식으로 조사가 이루어졌다.¹⁾ 단지 한 문항으로 조사했기 때문에 측정오차의 가능성이 여러 문항으로 조사할 때에 비해 크다고 볼 수 있을 것이다. 10인 이상 사업체로 대상을 한정하지 않고 전체 근로자를 대상으로 볼 경우 경제활동인구조사의 주당 평균근로시간의 KLIPS와의 격차는 불과 2~3시간 남짓으로 줄어들게 된다. 이를테면 1998년 경제활동인구조사의 주당 평균근로시간은 48.9시간이었던데 반해, KLIPS는 53.1시간이었고, 2000년에는 각각 50.0시간과 52.5시간, 2004년에는 48.0시간과 50.2시간이었다.²⁾

KLIPS의 10인 이상 통계치는 전체 통계에 비해 다소간 길게 나타나는데, 이는 사업체 규모 변수에 결측치가 많기 때문에 나타나는 현상으로 판단된다. 사업체 규모 결측치를 모두 제외하고 주당 평균근로시간을 계산해 볼 경우 2004년 51.1시간으로 제외하지 않을 때보다 0.9시간 증가해 10인 이상 통계치에 비해 길어지는 것으로 나타난다.

결론적으로 보면, 조사방법상의 특징으로 볼 때, 개별 근로자가 직접 자신이 일한 근로시간을 보고하도록 하고 있으며, 복수의 문항을 통해 근로시간을 측정하는 KLIPS의 근로시간이 좀더 실제에 가까운 근로시간일 가능성이 높다. 물론 근로자 응답이므로 약간 과대하게 응답할 가능성이 있다는 점은 감안해야 할 것이다. 다만, 사업체 규모별로 나누어 볼 경우 KLIPS의 사업체 규모는 결측치가 많으므로, 이로 인한 편의를 감안하여 절대적 수치보다는 다른 규모와의 비교 목적에서만 활용해야 할 것으로 판단된다.

- 1) 2003년부터 주업의 근로시간과 부업의 근로시간을 설문지상에서 명시적으로 나누어 질문하는 방식으로 바뀌었다.
- 2) 경제활동인구조사를 근거로 볼 경우 10인 미만 사업체 근로자에 비해 10인 이상 사업체 근로자들은 연도에 따라 무려 주당 작게는 6시간에서 많게는 9시간까지 적게 일했다는 것이다. 이는 과도하게 큰 차이로 보인다. 일례로 매월노동통계의 2004년 통계를 보면, 5인 이상 사업체 근로자는 월간 199.2시간, 10인 이상 사업체 근로자는 198.3시간 일해 미미한 차이 밖에 없었다는 점을 감안한다면 이는 매우 큰 차이로 측정오차의 가능성을 충분히 생각해 볼 수 있을 것으로 보인다.

이하에서는 인구집단별로 나누어 KLIPS에서 조사된 근로시간의 특성을 분석하였다. 우선, <표 2>는 종사상 지위별로 주당 평균근로시간 추이를 요약하고 있다. 상용직은 1998년 주당 54.4시간으로 임시직(48.7시간)에 비해서는 5.7시간, 일용직(46.6시간)에 비해서는 7.8시간 더 오래 일한 것으로 나타났다. 이와 같이 일용직에 비해 임시직이, 임시직에 비해 상용직이 더 오래 일하는 패턴은 2004년까지 지속된 것으로 나타났으며, 2004년 기준으로 볼 때 상용직(51.9시간)은 임시직(45.3시간)에 비해 6.6시간, 일용직(43.2시간)에 비해서는 8.7시간 더 일해 1998년보다 상용직, 임시직, 일용직간 근로시간 격차는 더 커진 것으로 나타났다.

<표 3>은 사업체 규모별 주당 평균근로시간을 요약하고 있다. 100~299인 규모 사업체들의 근로시간이 가장 길고, 그 다음이 10인 미만, 10~99인, 300~999인, 1,000인 이상의 순으로 근로시간이 길었음을 알 수 있다. 이러한 순서는 조사가 시작된 1998년 이후 2004년까지 거의 유지되어 왔다. 2004년 7월 1일부터 1,000인 이상 사업체의 근로시간

〈표 2〉 종사상 지위별 주당 평균근로시간 추이

(단위 : 시간)

	상용직	임시직	일용직
1998	54.4 (16.3)	48.7 (22.6)	46.6 (21.9)
1999	55.2 (14.7)	47.9 (20.1)	44.2 (19.5)
2000	54.4 (14.6)	47.0 (19.4)	45.1 (18.3)
2001	52.8 (14.5)	48.4 (20.5)	43.1 (19.4)
2002	52.8 (13.8)	47.3 (18.5)	42.9 (17.5)
2003	52.8 (14.1)	44.2 (19.7)	43.4 (19.0)
2004	51.9 (13.3)	45.3 (21.0)	43.2 (18.0)

주 : ()안은 표준오차. 결측치 및 잘못 응답된 값은 삭제.

〈표 3〉 사업체 규모별 주당 평균근로시간

(단위 : 시간)

	10인 미만	10~99인	100~299인	300~999인	1,000인 이상
1998	55.7 (19.5)	54.3 (16.7)	57.2 (16.6)	53.7 (14.1)	50.8 (14.4)
1999	53.4 (18.0)	54.9 (15.1)	57.0 (15.5)	53.9 (12.6)	50.8 (16.1)
2000	52.9 (18.5)	54.8 (14.5)	55.3 (14.1)	53.5 (13.3)	51.5 (14.3)
2001	52.1 (18.6)	53.0 (15.0)	53.9 (13.3)	52.4 (14.0)	48.9 (14.8)
2002	53.3 (16.4)	52.6 (14.3)	54.0 (13.9)	52.2 (13.2)	49.3 (14.2)
2003	52.3 (17.6)	52.6 (14.8)	54.8 (14.5)	51.6 (13.4)	50.1 (14.4)
2004	53.0 (16.9)	52.2 (13.7)	52.7 (14.1)	50.0 (12.7)	48.1 (13.5)

주 : ()안은 표준오차. 사업체 규모에서 결측치 삭제.

단축이 실시되었다. 그러나 2003년에서 2004년으로 가면서 1,000인 이상 사업체가 특별히 더 많이 근로시간이 줄었다고 판단하기는 어려워 보인다. 2.1시간 줄어든 100~299인과 유사하게 2시간 정도가 줄었을 뿐이다. 이와 같이 뚜렷한 변동이 없는 한 원인으로 KLIPS의 조사기간이 5~9월에 걸쳐 있는 관계로 근로시간이 아직 단축되지 않은 상태에서 조사에 응하게 된 사람들이 상당수 존재해 법정근로시간 단축으로 인해 근로시간이 변화한 사람들이 적었던 점을 생각해 볼 수 있을 것 같다.

직종별로는 서비스직의 근로시간이 가장 길고 생산직 > 사무직 > 전문관리직 순이었으며, 이러한 순서는 시간의 변화와 무관하게 유지되는 것으로 나타났다. 직종에 관계없이 근로시간이 1998년 조사시작 이후 줄어들고 있는데, 근로시간 감소의 폭은 사무직이 가장 큰 것으로 나타났다.

산업별로는 사무직이 많은 금융 및 부동산업이 가장 근로시간이 짧고 서비스직이 많은 도소매 및 음식·숙박업이 가장 길었다. 금융, 공공서비스업이 법정근로시간 단축의

〈표 4〉 직종별 주당 평균근로시간 추이

(단위: 시간)

	전문관리직	사무직	서비스직	생산직
1998	49.4 (16.3)	52.6 (15.1)	57.8 (20.1)	54.4 (18.8)
1999	48.4 (14.9)	51.2 (11.5)	57.2 (19.0)	54.3 (17.3)
2000	48.3 (13.4)	50.7 (11.8)	55.9 (19.6)	54.3 (16.9)
2001	47.4 (14.1)	49.9 (12.3)	53.1 (20.4)	53.4 (16.4)
2002	46.9 (14.0)	49.8 (10.5)	54.1 (17.2)	53.0 (16.0)
2003	47.4 (14.5)	48.3 (10.5)	55.3 (18.4)	52.7 (16.6)
2004	46.8 (13.8)	47.2 (9.0)	54.2 (17.2)	52.4 (16.6)

주: ()안은 표준오차. 결측치 삭제.

〈표 5〉 산업별 주당 평균근로시간 추이

	광공업	건설업	도소매 및 음식숙박업	운수통신업	금융 및 부동산업	공공 서비스업
1998	53.1 (14.5)	53.3 (21.7)	56.3 (18.7)	58.8 (19.4)	47.2 (14.4)	51.7 (18.4)
1999	54.3 (13.1)	51.7 (17.5)	57.2 (18.1)	58.3 (15.2)	47.6 (14.0)	49.4 (16.7)
2000	53.6 (12.2)	51.8 (17.0)	55.6 (18.2)	59.1 (17.6)	48.3 (12.6)	49.5 (15.7)
2001	53.2 (13.3)	50.2 (16.6)	52.5 (18.0)	56.4 (15.0)	48.0 (13.6)	49.1 (16.5)
2002	53.6 (12.1)	49.0 (14.5)	54.5 (16.5)	56.0 (15.7)	46.2 (12.1)	49.0 (15.3)
2003	52.9 (12.4)	48.8 (14.9)	54.3 (16.9)	55.2 (15.4)	47.1 (10.7)	48.7 (17.1)
2004	51.9 (11.3)	47.6 (15.7)	52.9 (15.4)	54.8 (15.8)	45.9 (10.1)	48.8 (16.3)

주: 1) ()안은 표준오차.

2) 관측치가 적은 농림어업, 전기·가스 및 수도업, 가사서비스업은 제외.

대상이었지만, 2003년과 비교해 2004년에 별다른 특징은 나타나고 있지 않다. 그렇지만 전체 산업을 놓고 보면 근로시간 단축이 별 영향이 없는 듯 보이지만, 조사시점의 문제로 인해 단축되기 전 이미 조사가 부분적으로 완료되어 제대로 그 영향이 포착되지 않은 것일 가능성이 높다.

III. 근로시간 단축의 포괄범위

법정근로시간 단축 논의가 시작되면서 토요일근무형태를 변경하는 사업체들이 늘어나기 시작했다. 언제부터 토요일휴무제가 실시되었는지 안다고 응답한 514명 중 2001년부터라고 응답한 사람은 13명에 불과했지만, 2002년은 60명, 2003년은 136명, 2004년은 288명으로 급격히 증가하고 있다.³⁾ 이와 같이 본격적인 근로시간 단축 논의가 이루어지면서 근로시간을 단축하는 사업체 숫자가 급격히 늘어나고 있었다는 점을 감안하여 본 장에서는 법정근로시간의 단계적 단축이 시작된 2004년 7월 1일 이전이라도 근로시간을 줄인 사업체들에 다니고 있었던 사람들도 법정근로시간 단축의 영향을 받은 사람들로 포함하여 포괄범위를 분석하겠다.⁴⁾

먼저 종사상 지위별로 보면, 상용직은 17.9%, 임시직은 9.1%, 일용직은 1.2%가 근로시간이 단축된 것으로 나타났다.⁵⁾ 상용직에 비해 임시직과 일용직은 매우 적은 비율만이 근로시간 단축의 수혜를 받았는데, 일용직 같은 경우는 건설업 일용직 노동시장의 특성상 토요일 휴무제가 적용되기 힘든 특성도 고려해 해석되어야 할 것이다. 또한 임시직과 일용직은 2004년 7월 1일부터 근로시간 단축의 대상이 되는 대규모 사업장보다는 소규모 사업장에 많이 분포해 있다는 점, 원래부터 토요일에 근무하는 사람의 비중이 상용직에 비해 낮아 주당 평균근로시간이 짧았다는 점도 감안되어야 할 것이다.⁶⁾

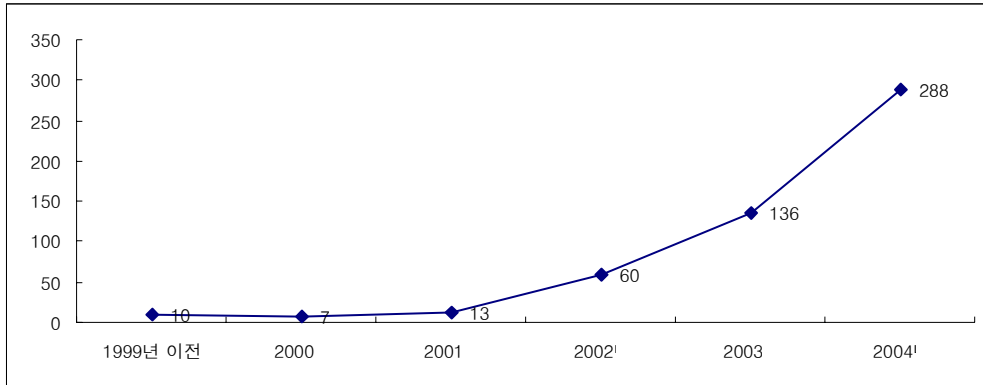
3) 부가조사 문3-3에 대한 응답.

4) 2004년 7월 1일 이후 근로시간 단축의 포괄범위를 보기에는 조사시점이 5-9월에 걸쳐 있었던 사정상 분석대상자수가 적다는 점도 감안하였다. 사실상 이 점을 고려하여 부가조사에서는 2004년에 근로시간이 단축되었는지 여부를 묻지 않고 문21을 통해 2002년 1월 이후 근로시간이 단축되었는지를 조사하였다.

5) 상용직 17.9%와 같은 절대적인 수치는 큰 의미가 없다. 조사된 어떤 사람의 근로시간이 7월에 단축되었더라도 실제 조사는 5월에 이루어졌다면, 이 사람은 사업체의 근로시간이 단축된 적이 없다고 응답했을 것이기 때문이다. 이와 같은 수치는 법정근로시간 단축이 이만큼 포괄하게 되었다는 성과의 지표로 해석되어서는 안되며, 다른 종사상 지위와의 비교의 목적, 즉 상대적인 크기의 의미로만 제한적으로 해석되어야 할 것이다.

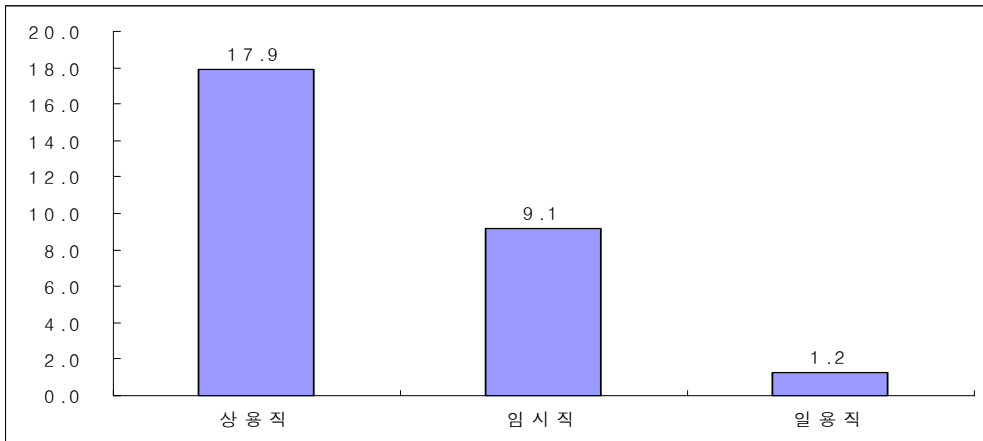
[그림 1] 토요일휴무제를 실시 시기별 인원수 추이

(단위 : 명)



[그림 2] 종사상 지위별 근로시간 단축된 사람의 비중

(단위 : %)



- 6) 이러한 상황을 짐작하게 해주는 통계로는 아래의 표가 있다. 정규근무시간이 변화하지 않은 사람 중 상용직으로 지난 토요일에 근무하지 않았던 사람들의 비중은 13.9%인데 반해 임시직은 26.9%가 토요일에 근무하지 않았고, 일용직은 18.8%가 근무하지 않았다.

〈종사상 지위별, 근로시간 단축여부별 토요일 근무 안한 사람들의 비중〉

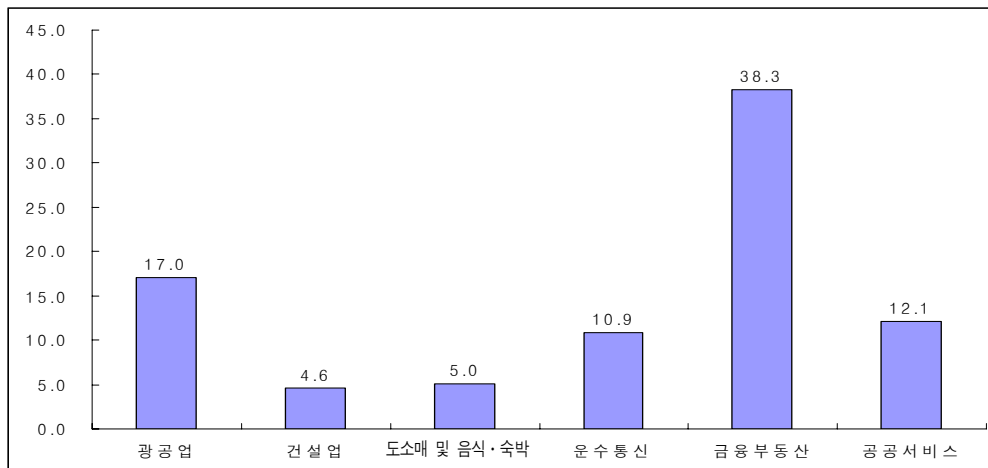
(단위 : %)

	상용직	임시직	일용직
정규근로시간 단축되었다	53.0	69.8	50.0
정규근로시간 변화 없다	13.9	26.9	18.8

업종별로는 금융부동산업의 정규근로시간 단축된 사람의 비중이 38.3%로 가장 높았고, 광공업이 17.0%, 공공서비스업이 12.1% 순이었다.⁷⁾ 은행과 공공부문에 주 5일제 근무가 전면적으로 도입되었다는 점, 1,000인 이상 고용한 사업체가 아무래도 제조업에 많을 것이라는 점이 반영된 결과인 것으로 보인다. 이와는 반대로 도소매 및 음식·숙박업이나 건설업의 근로시간 단축 수혜를 본 근로자 비율이 낮은 것은 1,000인 이상 사업체에 고용된 사람의 비중이 그만큼 낮기 때문이다.

〔그림 3〕 업종별 정규근로시간 단축된 사람의 비중

(단위: %)



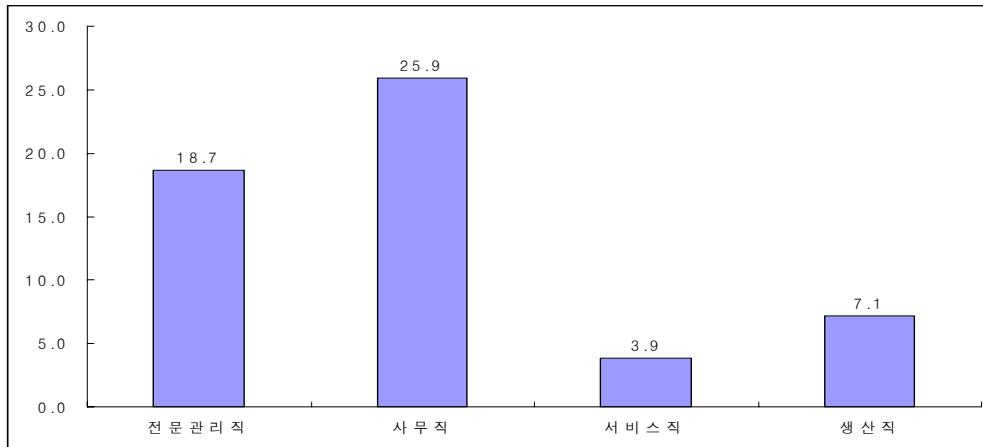
직종별로는 사무직의 근로시간 단축된 사람의 비중이 25.9%로 가장 높았으며, 전문관리직이 15.7%, 생산직이 7.1%, 서비스직이 5.9% 순이었다. 사무직이 가장 높은 이유는 업종별 근로시간 단축과 연결지어 생각해 볼 수 있는데, 사무직이 많이 분포해 있는 금융보험업이나 공공서비스업의 근로시간 단축 도입률이 높기 때문인 것으로 추측된다.

직종별 도입률을 사업체 규모별로 세분해 보아도 여전히 사무직과 전문관리직이 생산직이나 서비스직에 비해 더 많이 근로시간이 단축되었다. 즉, 단순히 1,000인 미만 사업체에 생산직, 서비스직이 많기 때문에 도입률이 낮은 것은 아니라는 것이다. <표 3>에서 1,000인 이상 사업체의 직종별 근로시간 단축된 사람의 비중을 보면, 전문관리직과 사무직은 각각 39.8%, 41.0%가 근로시간 단축이 된 반면, 서비스직, 생산직은 각각 17.6%, 20.6%만이 단축된 것으로 나타났다.

7) 앞서와 같은 이유로 금융부동산업 33% 같은 절대적인 수치는 큰 의미가 없다. 이 수치는 다른 산업과 비교의 목적, 즉 상대적인 크기의 의미로만 해석되어야 한다. 업종뿐 아니라 본 장의 모든 수치는 이 점을 유의해 해석되어야 한다.

〔그림 4〕 직종별 근로시간 단축된 사람의 비중

(단위 : %)



〈표 3〉 사업체 규모를 통제하고 본 직종별 근로시간 단축된 사람들의 비중

(단위 : %)

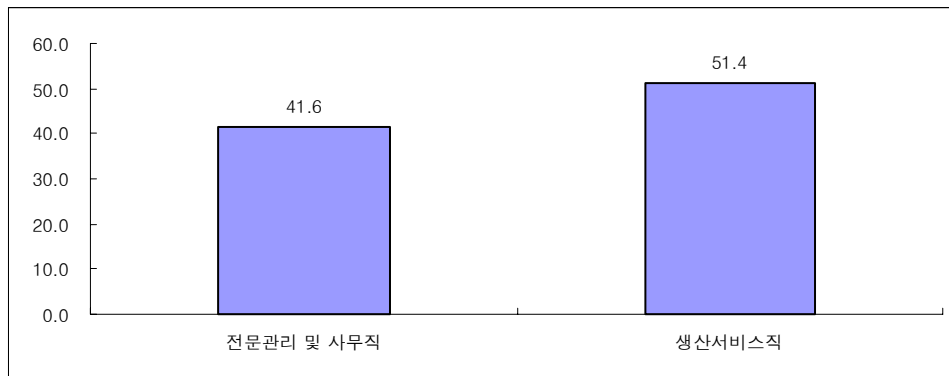
	100인 미만	100~299인	300~999인	1,000인 이상
전문관리직	12.9	19.4	27.7	39.8
사무직	14.0	23.4	26.8	41.0
서비스직	1.2	0.0	18.8	17.6
생산직	2.3	10.8	20.3	20.6

한편, 서비스직이나 생산직은 정규근로시간이 단축되었더라도 토요일에 전문관리직이나 사무직보다 사업체에 나와 일해야 하는 사람들의 비중이 더 높은 것으로 나타나 근로시간 단축이 되었다 하더라도 실질적인 혜택을 누리는 데에서 불리한 상황에 있음을 확인할 수 있었다. [그림 4]를 보면 전문관리직 및 사무직은 41.6%가 토요일에 나와 근무한 반면, 서비스직과 생산직은 51.4%가 토요일에 나와 일해야 했다. 토요일에 일하지 않은 사람이 0시간 일했다고 가정하고 토요일 근무시간을 계산해 보면, 근로시간이 단축된 사람들은 평균적으로 토요일에 전문관리직 및 사무직이 2.8시간, 생산 및 서비스직은 3.9시간 나와서 일해야 했고, 단축 안된 사람은 각각 5.9시간과 8.4시간 일해야 했다.

이와 같이 서비스직이나 생산직의 경우, 같은 사업체 규모 안에서도 근로시간 단축이 되는 경우가 적고, 단축되었다 할지라도 전문관리직이나 사무직에 비해 나와서 일해야 하는 사람들 비중이 높은 것으로 볼 때, 법정근로시간 단축의 과정에서 근로시간 단축의 혜택이 사회적으로 골고루 배분되게 하기 위해 노사정의 세심한 관심과 대책이 필요한 것으로 보인다.

[그림 5] 전문관리 및 사무직과 생산서비스직의 토요일근무형태 변화한 사람 중 토요일날 일하는 사람의 비중

(단위 : %)




이상의 논의를 정리하면, 법정근로시간 단축 논의가 시작되면서 토요일휴무제를 도입하는 사업체의 수가 급증해 왔다. 근로시간 단축은 업종별로 보면 금융보험업, 공공서비스, 광공업에서 많이 도입된 반면, 도소매, 건설업의 도입률은 미미했다. 종사상 지위별로는 주로 상용직에서, 직종별로는 전문관리직 및 사무직에 도입되었다. 생산직과 서비스직에서는 도입이 부진하였다. 직종별, 종사상 지위별 차이의 원인은 좀더 세부적인 분석이 필요할 것으로 보이며, 이를 위해 사업체를 대상으로 도입실태를 조사할 필요가 있을 것이다.

IV. 결 론

지금까지 KLIPS에서 조사된 근로시간의 특징과 법정근로시간 단축의 포괄범위에 대해 살펴보았다. 전체 임금근로자의 근로시간을 기준으로 보면 경제활동인구조사보다 약 2시간 남짓 긴 것으로 나타났다. 다른 조사의 조사방법 등을 감안한다면 패널조사의 근로시간이 신뢰할 만한 것으로 보인다.

법정근로시간 단축의 포괄범위를 분석한 결과 종사상 지위별로는 상용직, 산업별로는 금융 및 부동산, 광공업, 공공서비스, 직종별로는 전문관리직, 사무직의 근로시간 단축된 사람의 비중이 다른 특성을 가진 인구집단에 비해 높게 나타났다. 2004년부터 2011년까지의 단계적 확대를 감안하더라도 서비스직, 생산직처럼 근로시간의 혜택을 불균등하게

받고 있는 집단이 일부 존재하는 것으로 보이므로, 법정근로시간 단축의 과정에서 근로시간 단축의 혜택이 사회적으로 골고루 배분되게 하기 위해 노사정의 세심한 관심과 대책이 필요한 것으로 보인다. 

고령자패널조사 소개

신현구·부가청·반정호*

I. 머리말

이미 2000년에 고령화 사회로 진입한 우리나라는 급속한 평균수명 연장과 출산율 감소로 매우 압축적인 고령화 과정을 겪고 있다. 우리나라 65세 이상 인구 비율은 2004년 기준으로 8.7%로서 OECD국가 평균 13.6%에 비해서 낮은 수준이다. 그렇지만 앞으로 고령화 사회에서 고령사회, 그리고 고령사회에서 초고령사회로 도달하는데 소요되는 기간은 여타 국가보다 가장 빠른 것으로 예측되고 있다. 고령화 사회에서 고령사회로 도달하는 데에는 프랑스 115년, 미국 71년, 영국 47년, 독일 40년, 일본 24년 등이 걸렸지만, 우리나라는 19년 정도 소요될 것으로 보인다. 고령사회에서 초고령사회(65세 인구 비율 20%)에 도달하는 기간도 영국 45년, 프랑스 41년, 독일 40년, 미국 15년, 일본 12년 등으로 예측되는 데 비하여 우리나라는 7년 정도로 예측되고 있다. 고령화는 단순히 인구구조만 변하는 현상이 아니라 사회경제적으로 커다란 변화를 초래하기 때문에 압축적인 고령화 과정을 겪는 우리나라는 점진적인 과정을 밟아온 다른 국가에 비해 고령화가 가져올 사회경제적 변화를 보다 철저히 준비하고 대책을 세워야 할 필요가 있다.

그러나 아직까지 우리나라는 고령화를 대비한 정책 수립과 평가를 위해서 활용할 수 있는 체계적인 통계자료를 구축하고 있지 못하다. 이러한 문제에 대처하고자 한국노동연구원은 2006년부터 고령자패널조사를 실시하려고 현재 준비중에 있다. 최근 우리나라에서는 패널자료의 유용성에 대한 인식이 크게 제고되고 있다. 패널조사는 동일한 조사대상자를 장기간에 걸쳐 반복적으로 조사하기 때문에 패널조사를 통하여 수집된 종단면 자료는 시간의 흐름에 따라 변화하는 동태적인 사회현상을 파악하고 그 인과관계를 규명하는 데 큰 이점이 있다. 따라서 고령화가 초래하는 다양한 사회적 결과들을 관찰하

* 한국노동연구원 데이터센터 고령자패널팀.

는 데에는 일회성 횡단면 자료보다는 패널자료가 더 많은 도움을 줄 것으로 기대하고 있다. 미국에서는 이미 오래전부터 패널조사를 통하여 고령자에 대한 자료를 수집해 왔고, 유럽도 최근 들어 고령자를 대상으로 하는 패널조사를 시작했다.

이 글의 목적은 한국노동연구원에서 2006년 실시를 목표로 준비중인 고령자패널조사를 소개하는 것이다. 그렇지만 고령자패널조사 설계를 이제 막 시작한 단계이므로 아직까지 확정된 내용은 많지 않다. 다만 여기서는 국내외 고령자 관련 조사에 대해 살펴본 후, 고령자패널조사의 추진 방식과 패널에서 다루고자 하는 주요 내용 등을 소개하면서 고령자패널조사의 기본 방향을 살펴보는 선에서 이를 소개하고자 한다.

II. 국내외 고령자 관련 조사현황

1. 국내 조사

가. 한국보건사회연구원의 『전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』

우리나라의 고령자 관련 통계조사로서 먼저 살펴볼 것은 한국보건사회연구원이 실시한 『전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』(이하 『노인생활실태조사』)이다(정경희 외, 2005). 『노인생활실태조사』는 1994년에 처음 실시되었는데, 우리나라에서 노인에 초점을 둔 첫 전국규모의 조사라고 할 수 있다. 이 조사는 노인정책 수립에 필요한 기초자료 및 기본지표를 생산하는 것을 목적으로 전반적인 생활실태 및 복지욕구, 노년기에 대한 태도 등을 수집하였다. 1994년 이후 1998년과 2004년 두 번 더 조사되어 각각 보고서로 출간되었다.

2004년 조사의 경우 가구조사와 노인 개인조사로 나누어졌다. 가구조사의 경우 가구원 사항, 가구주 일반특성, 부모와의 관계 및 거주형태, 노후생활에 대한 인식 및 태도 등을, 노인 개인조사의 경우는 조사가구내 65세 이상 노인이 거주하는 경우 노인의 일반특성, 가족 및 친구관계, 직업 및 경제상태, 부양의 교환, 건강상태, 사회활동, 노인복지서비스 이용실태, 노후생활에 대한 인식 및 태도, 생활환경 등을 다루었다. 표본규모는 가구조사가 9,308가구, 노인 개인조사가 3,278명이었다.

『노인생활실태조사』는 노인에 초점을 두고 실시하는 전국규모의 조사라는 점에서 의미가 있다. 그렇지만 조사가 정기적으로 실시되지 않았고 3회 모두 각기 다른 표본을 대상으로 하는 일회성 횡단조사에 그쳤다는 점, 그리고 개인조사의 대상이 65세 이상 노

인으로 한정되어 있다는 점에서 고령화 과정을 포괄하는 자료로는 한계가 있다. 또한 조사 결과를 보고서로 작성하여 공개하지만, 조사 종료 및 자료 정선(data cleaning) 이후 1년 동안 데이터를 공개하지 않으며, 그나마 1년 이후에도 데이터 구입비용이 비싸서 외부 연구자가 이용하기에는 애로사항이 있다는 점도 이 자료를 활용하는 데 있어 문제점으로 지적할 수 있겠다.

나. 한림대학교 노년학연구센터의 『노인의 삶의 질에 대한 종단연구』

다음으로 살펴볼 조사는 한림대학교 노년학연구센터(현 고령사회연구소)가 한국학술진흥재단의 지원을 받아 2002~2004년에 걸쳐 실시한 『노인의 삶의 질에 대한 종단연구』이다. 조사대상은 45~65세 장년층과 65세 이상 노년층으로, 표본은 대도시 지역(서울), 중소도시 및 농촌지역(춘천 및 인근 농촌)에서 모두 2,529명이며, 표본의 70%가 65세 이상 인구로 구성되었다(Park and Yi, 2004). 이 조사는 심리학, 의학, 사회복지학, 사회학 등에 걸친 학제적 연구를 통해 고령화가 가진 다양한 측면을 살펴보고자 하였다. 조사내용으로는 노인의 건강상태, 유병률, 의료 서비스 현황, 노인의 정신건강과 치매, 삶의 만족도, 정서 및 욕구, 사회적 지지, 복지서비스 이용 및 태도, 노후대책, 사회적 활동 및 참여, 가족관계 등에 관련된 정보를 수집하였다.

앞서 언급한 조사내용은 1차와 3차년도 등 2번에 걸쳐 조사되었다. 대신 2차년도 조사에서는 4개 주제별 - 회학/사회복지, 의학/심리학, 여성학, 한미 비교(Korean-American Studies) 등 - 로 패널의 일부를 다시 추출하여 보다 구체적인 정보를 수집하는 형식으로 진행되었다. 예를 들어 사회학/사회복지의 경우 서울과 춘천 지역의 65세 이상 표본을 각각 400명씩 추출하여 경제적 환경, 자녀와의 관계, 복지서비스에 대한 욕구, 사회적 네트워크, 사회적·문화적 자본 등에 대한 정보를 수집하는 방식이다.

『노인의 삶의 질에 대한 종단연구』는 우리나라에서는 처음으로 노인을 대상으로 패널을 구축하여 종단면 조사를 시도했다는 점에서 그 의미가 있다고 할 수 있겠다. 다만 처음부터 기간이 3년으로 한정된 점과 더불어 비록 패널에 노년층뿐만 아니라 45세 이상의 중년층이 포함되었지만 서울과 춘천에만 국한되어 지역적인 한계가 있다는 점 역시 문제점으로 지적할 수 있겠다. 또한 3차년도 조사의 경우 1차년도 표본의 35% 이상이 추적 불가인 것으로 나타나서 사실상 패널로서의 의의는 많이 떨어진다고 할 수 있다. 또한 자료 공개가 되지 않아 외부 연구자가 이를 활용할 수 없다는 한계도 있다. 원래 3년으로 계획하였으나 이후에도 조사를 지속할 것으로 알려졌다.

다. 한국노동연구원의 『한국노동패널조사』

한국노동연구원이 생산하는 『한국노동패널조사』는 경제활동 및 노동시장 이동, 소득 활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 대한 유용한 정보를 담고 있다. 1998년 시작된 이래로 현재 8차년도(2005년) 조사를 준비하고 있다. 한국노동패널자료는 중고령자를 대상으로 하는 것이 아니라 표본가구의 15세 이상 가구원을 대상으로 조사를 하기 때문에 표본 중에 중고령자가 포함되어 있다. 2001년에는 45세 이상을 대상으로 건강 및 은퇴에 관한 부가조사를, 2004년에는 50세 이상을 대상으로 중고령자 부가조사를 실시하여 고령화 연구를 위한 자료의 활용성을 확대시켰다. 그럼에도 불구하고 고령자를 대상으로 한 독자적인 패널조사가 아니라 전체 표본 중에서 고령자만을 대상으로 한 것이기 때문에 표본수가 부족하다는 문제점을 갖고 있으며, 노동패널의 표본이 처음부터 비농촌지역으로 한정되어 있다는 한계 역시 지적할 수 있다.

라. 국민연금연구원의 『국민연금패널조사』

마지막으로 살펴볼 것은 현재 국민연금연구원에서 추진 중인 『국민연금패널조사』이다(이용하, 2004). 『국민연금패널조사』는 아직까지 자료를 수집한 단계는 아니며, 2004년에 패널자료 구축 방안에 대한 연구를 마치고 본 조사를 준비하고 있다. 『국민연금패널조사』는 50세 이상 중고령층을 대상으로 노후생활실태 및 노후준비, 국민연금이 저축 및 근로(퇴직) 등 개인의 의사결정에 미치는 영향 등을 중점적으로 파악할 수 있는 정보를 수집하고자 하는데, 미국의 고령자패널조사(HRS)를 많이 참조한 것으로 보여진다. 국민연금패널조사는 동태적 고령화 과정과 연금정책 효과를 파악할 수 있는 종단자료로서, 소득보장, 건강 및 국민경제 등 학제적 연구가 가능한 자료를 수집하며, 고령화 현상과 추이, 그리고 연금정책의 영향과 효과 등에 대한 국제비교가 가능한 자료를 구축하는 것을 기본방향으로 삼고 있다.¹⁾

표본은 도서 지역을 제외한 전국 50세 이상 중고령층을 대상으로 영국의 고령자패널조사(ELSA)나 한국노동패널 표본수와 유사한 12,000명 정도를 고려하고 있는 것으로 나타났다.

1) 아래에서 살펴보겠지만 현재 한국노동연구원에서 준비하는 고령자패널조사의 기본방향과 국민연금연구원에서 추진 중인 『국민연금패널조사』의 기본방향은 학제적 연구 및 국제비교가 가능한 자료를 구축한다는 점에서 공통점을 가지고 있다. 비록 『국민연금패널조사』가 주관기관의 성격에 맞추어 연금 분야에 중점을 둘 것으로 예상하지만 조사 내용 등에 대한 협의가 필요하리라 여겨진다.

2. 외국 패널조사

패널조사를 이용하여 고령자에 대한 자료를 구축하고, 이를 고령화 정책 수립 및 평가에 활용하고자 하는 것은 이제 세계적인 추세가 되어 가고 있다. 특히 유럽 국가들은 최근 들어 체계적인 자료 수집의 필요성을 인식하고 고령화에 관한 패널조사를 실시하고 있다. 이하에서는 미국 및 유럽 국가들의 고령자패널조사를 살펴본다(Lee, 2004; 이용하, 2004).

가. 미국의 고령자패널 HRS(Health and Retirement Survey: HRS)²⁾

미국은 패널조사에 의한 자료수집이 매우 활성화되어 있는 국가라고 할 수 있는데, 이미 1960년대부터 연금 및 은퇴와 관련된 패널조사가 시작되었다. 1992년부터 시작된 HRS는 공적연금이 퇴직 및 저축행위에 미치는 영향을 파악하고자 고안된 RHS(Retirement History Survey)를 대체하는 패널조사로서, 영국 고령자패널조사(ELSA)와 유럽의 고령자패널조사(SHARE)의 기본 모델로 참조되었다. HRS는 51세 이상 고령자를 대상으로 근로 및 퇴직, 각종 보험가입 상태, 육체적·정신적 건강상태, 가족간 지원체계 등 퇴직과 저축 행위뿐만 아니라 노인의 삶의 질과 생활실태 전반을 파악하고자 하는 조사이다. HRS는 1992년 당시 51~61세의 중고령자를 표본으로 추출하여 퇴직직전 연령대 고령자들이 노동시장에서 퇴직하는 이행과정을 파악하는데 중점을 두고 격년으로 조사하였다. 조사를 실시하지 않는 해에는 별도로 70세 이상을 대상으로 AHEAD(Asset and Health Dynamics Among the Oldest Old)라는 조사를 실시하였다. 여기서의 주로 건강, 가족, 주거 및 경제적 변수(저축, 소비, 재산 등)간의 동태적인 상관관계를 파악하기 위한 조사가 이루어졌다. 1998년부터는 HRS와 AHEAD의 두 표본조사를 통합하고, 표본도 확대하여 51세 이상의 전 미국인을 모집단으로 하여, 퇴직과 고령화 과정을 동시에 조사할 수 있는 기반을 갖추었다. 한편 HRS는 국세청의 소득자료, 사회보험청의 소득 및 연금 관련 자료, 사회부조 자료, 매디케어 파일 및 국민생명표(National Death Index)와 연계할 수 있도록 하여 자료의 질과 활용도를 높이고 있다. 1차년도 조사는 면접원이 조사대상자를 방문하여 컴퓨터지원 면접(Computer Assisted Personal Interviewing: CAPI)을 실시하였고 이후 조사부터는 컴퓨터지원 전화면접(Computer Assisted Telephone Interviewing: CATI)으로 자료를 수집하고 있다.

2) HRS에 대한 보다 자세한 정보는 인터넷 홈페이지 참조(<http://hrsonline.isr.umich.edu>).

나. 영국의 고령패널 ELSA(English Longitudinal Study of Aging: ELSA)³⁾

미국의 HRS에 자극을 받아 시작된 영국의 ELSA는 2000년에 준비를 시작하여 두 차례의 예비조사를 거쳐 2002년 3월부터 2003년 3월까지 제1차 조사를 실시하였다. 현재 2차년도 조사를 실시하고 있으며, 조사는 격년제로 이루어질 예정이다. ELSA는 50세 이상 중고령자의 건강, 경제적 지위, 삶의 질, 경제적·사회적 환경에 대한 조사를 함으로써 퇴직과정과 고령화 과정을 종합적으로 이해하는데 초점을 두고 있어서 미국의 HRS와 비교가능하다고 할 수 있다. ELSA는 특히 육체적인 측면을 더욱 자세히 조사하는데, 예를 들어 혈액검사(blood samples), 혈압, 키와 몸무게, 허리와 둔부 둘레 등도 조사하며, 이전에 이루어진 건강조사(Health Survey for England)와도 연계하고자 한다. 표본은 건강조사 표본 중 50세 이상 약 12,000여 명이며, 조사방식은 설문내용에 따라 면접원이 인쇄된 설문지를 가지고 면접을 진행하는 타계식 면접조사와 조사대상자가 직접 기입하는 자기기입식 설문조사를 병행한다.

다. 유럽연합의 SHARE(Survey of Health, Aging and Retirement in Europe: SHARE)⁴⁾

SHARE는 EU의 재정 지원으로 유럽국가 11개국(스웨덴, 덴마크, 프랑스, 벨기에, 네덜란드, 독일, 스위스, 오스트리아, 스페인, 이탈리아, 그리스 등)이 참가하는 유럽의 고령자패널조사이다. 2002년부터 2003년까지 2년에 걸쳐 조사 설계를 마치고, 2002년 2회, 2003년 2회 등 모두 4번의 예비조사를 수행한 후에, 2004년 1차년도 조사를 종료하였다. SHARE는 50세 이상 중고령자를 대상으로 범유럽적이고 학제적 연구가 가능한 수준의 종단면 자료를 구축하여 각국의 고령화 과정을 비교하고 관련 정책을 분석하여 평가하고자 한다. 따라서 SHARE는 11개 참여국가를 정확하게 비교할 수 있는 엄밀한 자료를 구축하는 것이 중요한 목표이며, 이로 인해 각 국가의 언어, 문화, 제도의 차이를 보다 세밀하게 고려해야 할 필요성이 있다.

SHARE에서 강조하는 조사 문제는 은퇴 결정요인, 건강과 경제적 성과의 상호작용, 친족관계의 역할, 세대간 교환관계 등이다. 또한 고령자의 삶의 질에 영향을 미치는 경제, 건강, 사회 및 심리적 변수간의 상호작용과 개인 및 가구의 의사결정과정을 파악하여 공공정책이 개인의 의사결정에 미치는 영향을 분석하는데 초점을 맞추고 있다.

표본수는 각 국가별로 1,000~1,500명으로 이들의 배우자를 포함하면 총 표본규모는

3) ELSA에 대한 보다 자세한 정보는 인터넷 홈페이지 참조(<http://www.natcen.ac.uk/elsa/index.htm>).

4) SHARE에 대한 보다 자세한 정보는 인터넷 홈페이지 참조(<http://www.share-project.org>).

25,000명 이상이 된다. 조사방식은 HRS의 1차년도 조사와 같이 컴퓨터지원 면접으로 이루어지며, 부분적으로 자기기입식 설문지가 활용된다.

〈표 1〉 외국의 주요 고령자패널조사 현황

	조사명	주관기관	시작년도	조사주기	표본크기
미 국	HRS	미시간대	1992년	격년	약 25,500명
영 국	ELSA	런던대	2002년	격년	약 12,000명
유 럽	SHARE	독일 만하임대	2005년	격년	약 25,000명

자료 : 이용하, 『국민연금 패널데이터 구축방안 연구』, 국민연금관리공단 국민연금연구센터, 2004.

III. 고령자패널조사의 추진 현황

고령자패널조사는 기본적으로 다음과 같은 두 가지 방향에서 이루어질 것이다. 첫째, 고령화가 다양한 결과를 초래하는 만큼 단순히 고령자의 노동시장 참여나 은퇴와 국한된 자료를 구축하는 것이 아니라 고령자의 사회적, 경제적, 육체적, 정신적 삶 전반에 걸쳐 포괄적인 자료를 구축하는 것이다. 이를 위해서는 노동경제학, 재정, 사회학, 사회보장 및 사회복지, 건강, 가족관계, 심리학, 주거, 노년학 등 고령화와 관련된 여러 분야에서 다양한 학제적 연구가 가능한 자료를 구축하는 것이 요구된다. 둘째, 국제적 비교가 가능한 패널자료를 구축하는 것이다. 고령화는 경제발전이 어느 정도 이루어진 국가들이 현재 겪고 있는 또는 겪게 될 공통적인 현상이기 때문에 다른 국가와 고령화 현상과 추이를 비교할 수 있는 자료를 구축할 수 있다면 고령화를 대비한 국제적인 학술적·정책적 교류가 가능하고 나아가 다른 국가 정책의 벤치마킹도 보다 용이해지리라 여겨진다. 이미 HRS, ELSA, SHARE 등은 상호 비교가능한 자료를 구축한다는 전제 아래 조사가 이루어지고 있다.

이러한 두 가지 기본 방향을 바탕으로 현재 추진중인 고령자패널조사에 대하여 살펴보자.⁵⁾

5) 먼저 밝혀둘 점은 고령자패널조사는 아직까지 설계중에 있으므로 여기서 다루는 내용은 잠정적인 것일 수도 있다는 것이다.

1. 사업추진 방식

고령자패널조사는 미국 오하이오 주립대(Ohio State University) 인적자원연구센터(Center for Human Resources Research, 이하 CHRR)와 협력하여 실시할 예정이다. CHRR은 미국 노동부 산하 노동통계국(Bureau of Labor Statistics: BLS)에서 지원하는 NLS(National Longitudinal Surveys)를 주관하는 기관이다. NLS는 중고령층을 대상으로 하는 노동패널조사로서, 미국의 대표적인 패널조사라고 할 수 있다. 1960년대부터 시작되어 현재까지 이어지고 있다.

CHRR과의 교류·협력을 통하여 고령자패널조사를 추진하는 것은 궁극적으로 국제비교가 가능한 패널자료를 만들어내기 위함이다.⁶⁾ CHRR과 같이 작업함으로써 앞서 살펴본 미국 HRS와 공유 및 비교가능한 자료를 구축하여 한미간 고령화에 대한 비교연구가 가능할 것이다. 또한 현재 미국 HRS를 기초로 추진되고 있는 일본, 중국의 고령자패널자료와도 비교할 수 있기 때문에 결과적으로 고령자패널조사는 동아시아 3국과 미국이 비교 및 공유 가능한 패널자료를 구축하여 아시아-태평양 지역의 인구 고령화에 관한 공동연구의 첫 시도라고 할 수 있다. 또한 유럽 11개국이 참여하는 SHARE와 ELSA도 미국의 HRS를 기초로 작성된 것이기에 고령화에 대한 유럽국가와의 비교연구도 가능하다. 현재 이 작업을 위해서 CHRR의 연구자가 고령자패널조사 설계에 참여하고 있다.⁷⁾

한편 국내외 고령화 및 사회조사 전문가들로 구성된 자문위원회를 구성하여 고령자패널조사의 조사 내용과 방법론에 대한 신뢰성 및 타당성을 높이고, 다양한 분야에서 학제적 연구가 가능하도록 하고자 한다. 한국조사연구학회 및 통계학 분야의 전문가를 중심으로 표본추출, 면접법, 실사 등 조사방법 전반에 대한 표집/실사 자문위원회를, (노동)경제학, 연금재정, 사회학, 사회복지 및 사회보장, 보건·의료, 심리학, 가족학 등의 관련 전문가를 중심으로는 설문지 자문위원회를 구성·운영한다. 자문위원회를 구성하고 운영함으로써 관련 분야의 학자와 전문가를 조사과정 및 설문지 내용 개발에 적극적으로 참여케 하며, 고령자패널조사에 대한 관련 학계의 관심을 제고하고, 조사의 신뢰성도 높일 수 있을 것이다. 한편 국외 자문위원회는 CHRR과 협력하여 현재 구성중에 있다.

6) 국제비교가 가능한 자료를 구축한다는 것은 개념적으로 비교할 수 있는 자료를 수집하고, 표집 및 자료의 질에 대한 통제를 일치시킨다는 차원을 의미한다. 외국과 똑같은 조사를 수행하는 것은 아니다.

7) 한국노동연구원과 CHRR가 맺은 교류협력은 단순히 같은 패널자료를 공유하거나 비교할 수 있도록 생산하는 차원을 넘어서 국제비교를 위한 설문지(한국어·영어) 공동 개발, 컴퓨터지원 면접 시스템 개발, 노트북/PDA 등을 이용한 설문도구 및 CAPI 데이터베이스 및 운영방안 개발, 면접원 훈련프로그램 제공, 파견·교육훈련·워크숍 등을 통한 연구 및 연구진 교류 등을 포함한다.

2. 주요 조사내용

고령자패널조사는 중고령자 개인은 물론 고령화 사회 전반에 발생할 수 있는 다양한 사회경제적 문제에 대응하기 위해 폭넓은 분야에 걸쳐 사회적 지표를 개발하고, 고령화 사회를 평가할 수 있는 자료를 축적하는데 그 일차적인 목적이 있다. 더 나아가 미국의 HRS와 유럽의 SHARE 등과 같은 외국 패널자료와 비교하여 고령화 현상에 대한 국제적인 추이와 경향을 이해하고 각국의 관련 정책을 비교·분석하는데 궁극적인 목적이 있다. 따라서 고령자패널조사는 국제비교가 가능하도록 전술된 HRS와 SHARE와 유사한 변인들을 주요 조사내용으로 설정하고자 한다. 다만 HRS나 SHARE가 격년제로 조사가 이루어지는 바, 2006년 본 조사 첫 해는 HRS 및 SHARE 등 외국 패널자료와 비교 가능하도록 그에 조응하여 조사를 실시하고, 홀수 해는 우리나라만의 독자적인 주제와 내용을 담은 부가조사를 실시하고자 한다.

먼저 2006년 본 조사에서 다루어질 고령자패널조사의 내용을 소개하면 다음과 같다.

첫째, 중고령자의 인구·사회학적 변인으로서 본 패널조사 대상자의 성, 연령, 교육수준, 거주지역 등 45세 이상 조사대상자의 개인 및 가구 특성과 관련된 것들이다.

둘째, 중고령자의 노동시장 참여와 관련된 변인으로서 고용, 은퇴, 연금과 관련된 내용들이 여기에 포함된다.

셋째, 중고령자의 보건 및 건강 관련 변인들의 측정을 위하여 건강상태(health status), 일상생활 수행능력(ADLs), 건강 유지를 위한 활동 및 비용을 조사하고, 더불어 인지력(cognition), 장애 관련 특성, 건강보험 등을 포함한다.

넷째, 조사대상자 개인과 가구의 재정(finance)과 관련하여 자산과 부채 등을 조사 내용으로 한다. 조사대상자의 자산과 부채는 현재 조사대상자가 거주하고 있는 주거환경, 노동시장에의 참여를 통한 근로소득(임금, 사업, 부업소득 등), 소유하고 있는 부동산이나 저축, 개인연금 등을 통한 자산소득 그리고 부채에 대한 조사를 통해 이루어진다.

다섯째, 조사대상자가 경제활동에 대한 기대와 인식이 어떤 수준에 놓여 있는지를 평가하기 위해서 향후 우리 사회의 전반적인 경제활동이나 노동시장, 남북통일 등 국가적인 차원에서의 기대수준을 파악하고, 개인의 연금수급, 가족으로부터의 재정지원, 재산의 상속, 요양보호시설 입소, 생존율 등의 지극히 개인적인 차원의 기대수준도 조사한다.

여섯째, 조사대상자의 가족구조 및 사회적 연계 정도를 파악하기 위해 가구구성원 현황과 구조에 대한 조사를 실시한다. 고령자패널조사는 가족구성원간의 금전적·비금전적 지원에 대해서는 HRS나 SHARE보다 보다 자세하게 조사내용으로 포함하고자 한다. 이는 다른 국가에 비해 가족간 금전적·비금전적 이전이 매우 활발하게 이루어지고 있는 우리나라의 현실을 반영한 것이며, 이러한 가족간 이전이 고령자의 소득보장에 중요

한 역할을 하고 있기 때문이라 하겠다.

마지막으로 최근 들어 우리 사회에서 다양하게 나타나는 사회활동 및 사회단체에 참여하는 중고령자의 실태와 경향을 파악하기 위해 조사대상자가 참여하거나 활동하는 사회활동 및 사회단체의 종류와 참여빈도 등에 대해서도 조사가 이루어진다.

다음의 <표 2>는 고령자패널조사의 영역과 내용을 간략하게 나타낸 것이다.

〈표 2〉 고령자패널조사의 영역 및 내용

	인구사회학적 요인	노동인구	건강 및 보건	재정	가족 및 사회관계
주요내용	개인 및 가구특성	노동시장 참여 근로소득	건강상태 건강유지활동 및 비용, 건강보험	자산 경제활동에 대한 기대	가족간 이전 사회적 관계
HRS 조사내용 (section)	Demographic(B)	Employment(J) Retirement(K) Pensions(L)	Health status(C) ADLs(G) Healthcare utilization & costs(D) Disability(M) Health insurance(N)	Housing(H) Expectations(P) Assets, debts & income(Q) Capital gains(R) Life insurance(T)	Familial structure(E) Family transfers(F)
고려사항	인종 관련 변인 제외	연금 관련 제도 차이 고려	건강보험에서 규정 하는 만성질환 정의	부동산시장 및 주거환경의 차이 반영	확대가족관계 포함

주: HRS의 Section Name은 2004년 HRS설문지의 조사 영역을 기준으로 한 것임.

3. 표 집

고령자패널조사는 전국의 45세 이상 중고령자를 대상으로 조사를 실시할 것이다. HRS나 SHARE에서도 50세 이상 중고령자를 포함하였듯이, 고령자패널조사도 중고령 연령층을 조사하여 고령화뿐만 아니라 퇴직과 은퇴과정, 노후 준비 등도 함께 살펴볼 수 있을 것이다. 50세 이상이 아닌 45세 이상으로 연령 범위를 확대한 것은 IMF 경제위기 이후 40대 중반 이후 주된 일자리에서 퇴직하는 경향이 심화되어 50세보다는 45세 이상을 표본으로 선정하는 것이 더 낫겠다는 판단 때문이다.

현재까지 표집과 관련하여 정해진 것은 없다. 다만 2000년 통계청에서 실시한 인구주택총조사(Census)의 표본조사구를 활용하여 전국 45세 이상 중고령자를 대상으로 전체 표본수가 약 12,000명 정도 되는 표본(배우자가 45세 미만인 경우도 표본으로 포함)을 확률표집할 예정이다. 현재 45~64세까지는 각 연령별 500명(소계 10,000명), 65세 이상 2,000명 등 연령에 따라 표본을 할당하는 안이 제시되기도 하였는데, 이는 조사 설계에 대한 연구 진행과 예비조사를 거치면서 결정할 것이다.

4. 조사방식

고령자패널조사에서는 HRS나 SHARE처럼 기본적으로 모든 조사를 CAPI 방식을 통하여 자료를 수집하고자 한다. CAPI(Computer Assisted Personal Interviewing)란 면접원 및 응답자가 컴퓨터(노트북/PDA)의 동영상이나 설문지를 보면서 조사를 진행하는 시스템이다. 컴퓨터를 이용한 면접법은 응답과 동시에 코딩이 끝나며, 면접 종료후 그 정보가 데이터베이스로 옮겨지는 순간 기본적인 집계나 기초 분석이 이루어질 수 있어 코딩 및 에디팅 과정을 생략하여 조사 일정을 단축할 수 있다. 또한 조사대상자가 범위를 벗어난 응답을 하거나 이전 면접에서 응답한 것과 일치하지 않는 응답을 하는 경우에는 즉시 체크가 가능하여 면접과정에서 나올 수 있는 비표집오차를 줄이는 장점도 있다. 다만 주로 ‘종이와 연필’이라는 전통적인 방식으로 사회조사를 해왔던 우리나라에서 CAPI 방식은 면접원이 컴퓨터 사용에 익숙해져야 하기 때문에 면접원 훈련이 더욱 중요해질 것이다. CAPI 방식으로 고령자패널자료 구축이 성공적으로 이루어진다면 새로운 자료수집 방법의 노하우를 습득하는 부수적인 효과를 얻게될 것이다.

IV. 맺음말

압축적인 고령화를 겪고 있는 우리나라는 이를 대비하기 위한 과학적이고 체계적인 자료를 확보하는 것이 필요하다. 한국노동연구원은 중고령자를 대상으로 하는 고령자패널조사를 2006년부터 실시하고자 준비중에 있다. 이 고령자패널조사는 고령화가 사회의 다양한 분야에 걸쳐 변화를 가져올 것이기 때문에 다양한 분야의 정보를 수집하는 것을 목적으로 한다. 여기에는 중고령자의 기본적인 인구학적 특성 외에도 노동시장 참여, 은퇴, 소득 및 자산, 저축, 주거에서부터 건강, 인지능력, 일상생활 수행능력, 건강 유지를 위한 활동이나 비용, 가족관계, 사회적 활동 등 고령화와 관련한 포괄적인 범위의 정보를 포함한다.

더불어 고령자패널조사는 국가간 고령화 추이 및 정책 효과 등을 비교하기 쉽도록 국제비교가 가능한 자료를 생산할 것이다. 현재 선진국들은 국제적으로 비교가능한 패널조사자료를 구축하고자 노력하고 있다. 최근에 1차년도 조사를 마친 유럽 고령자패널조사(SHARE)는 유럽 11개국이 공동으로 참여하고 있을 뿐만 아니라 이전에 고령화패널조사를 시작한 영국(ELSA), 미국(HRS)과 비교할 수 있도록 설계하였다. 우리나라도 미국 HRS를 참고하여 미국과 유럽 국가와 국제비교가 가능한 자료를 생산하고자 한다. 향후

에는 일본과 중국과도 협력할 수 있는 방안을 추진하고자 한다.

이러한 방향에 따라 고령자패널조사를 실시하고 향후 조사결과를 지속적으로 축적하면 고령화 및 사회경제적 변화에 대한 체계적인 미시 자료를 확보하게 될 것이다. 또한 패널자료뿐만 아니라 이를 이용한 많은 정책적·학술적 연구가 가능해져, 이러한 연구들이 활성화되고 그 연구 결과들이 축적된다면 고령화의 변화를 파악하고 이를 토대로 효과적인 고령화 정책을 수립하고 시행하는 데에도 많은 도움을 줄 것으로 생각된다. 더불어 고령자패널자료는 인터넷 홈페이지를 통하여 정부기관, 연구기관, 대학은 물론 자료를 원하는 모든 사람들에게 제공하는 것을 원칙으로 하여 관련 분야의 연구를 활성화 하도록 할 예정이다. ■ end

<참고문헌>

이용하(2004), 『국민연금 패널데이터 구축방안 연구』, 국민연금관리공단 국민연금연구센터.

정경희 외(2005), 『2004년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사』, 한국보건사회연구원 · 보건복지부.

Lee, Jinkook(2004), “Panel Study of Aging: An International Perspective Workshop on Aging Population Panel Study in Korea,” Paper Presented at Workshop on Aging Population Panel Study in Korea, September 30th~October 1st., Korea Labor Institute.

Park, Joon-Shik and Gihong Yi(2004), “Overview of the Hallym Korean Elderly Research Project, 2002~2004,” Paper Presented at Workshop on Aging Population Panel Study in Korea, September 30th~October 1st., Korea Labor Institute.

<http://hrsonline.isr.umich.edu>

<http://www.natcen.ac.uk/elsa/index.htm>

<http://www.share-project.org>

노동시장 동향

경제일반

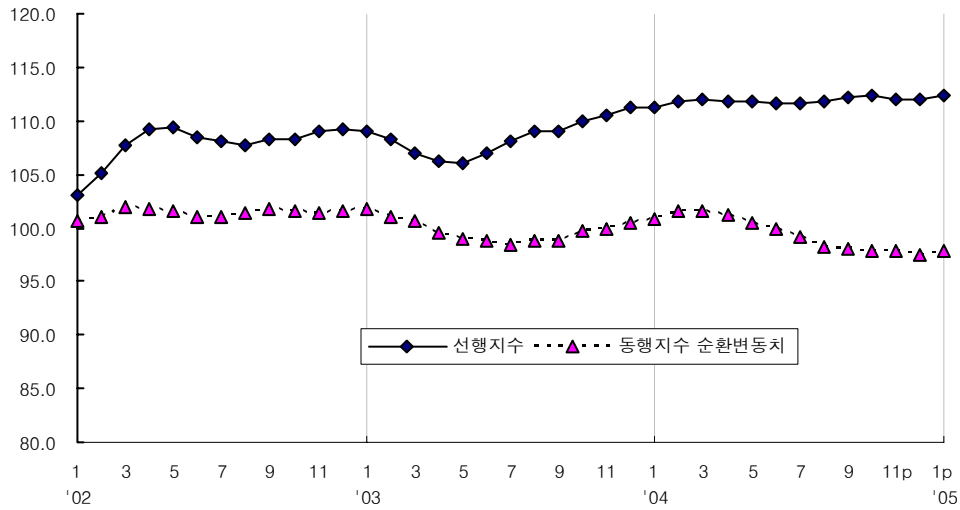
◆ 생산과 투자 증가, 소비 감소

○ 생산(제조업, 서비스업)과 투자는 증가하였으나 도소매 판매는 감소

- 현재의 경기를 나타내는 동행지수 순환변동치는 전월보다 0.3포인트 증가하고 경기순환에 앞서서 나타나는 선행지수 또한 전월보다 소폭(0.4%) 증가하는 추이를 보이고 있음(그림 1 참조).
- 산업생산 및 출하 증가율이 높게 나타나고 있으며, 설 수요의 2월 이전에 따른 도소매 판매가 하락하였으나, 서비스업 생산 등은 증가하여 소비부진이 부분적으로 개선(표 1, 그림 2 참조)
- 설비투자는 특수산업용기계, 컴퓨터 및 통신기기 등에 대한 투자가 증가하여 전년동월대비 16.0% 증가
- 제조업 생산은 자동차(45.7%), 반도체(21.0%), 기타 운송장비(39.2%) 등에서 전년동월대비 많이 증가하고, 담배(-57.0%), 인쇄출판(-11.4%), 석유정제(-2.8%)에서는 감소하여 전체적으로 14.6% 증가
- 서비스업 생산은 12월(2004)을 기점으로 증가세로 전환되어 1월(2005)에는 0.7% 증가하였으며, 숙박·음식점업, 운수업은 증가세를 유지하고, 금융·보험업, 부동산 및 임대업은 감소에서 증가세로, 도소매업, 교육서비스업 등은 감소세가 지속

[그림 1] 경기지수 동향

(단위 : 2000=100)



주: p는 잠정치임.
자료: 통계청, KOSIS.

<표 1> 최근 경제일반 동향

(단위: 전년동기대비 증가율(%))

		2002	2003					2004					2005
		4/4 분기	1/4 분기	2/4 분기	3/4 분기	4/4 분기	1/4분기	1월	2/4 분기	3/4 분기	4/4 분기p	1/4분기 1월p	
생산	광공업생산	11.2	6.1	3.1	3.0	7.7	11.3	4.7	12.7	11.4	6.7	14.2	
	제조업 생산	11.2	5.7	2.9	3.0	8.0	11.9	5.1	13.2	11.6	7.0	14.6	
	출 하	10.8	4.4	2.8	2.5	6.7	10.0	4.0	10.8	10.1	5.8	12.4	
	수 출	12.2	7.3	9.9	11.2	17.6	21.9	16.5	23.4	20.4	15.0	21.7	
	내 수	10.0	2.8	-0.7	-2.1	0.9	3.7	-2.4	3.8	4.1	0.3	6.5	
	서비스업 생산	8.0	1.9	0.9	0.5	0.6	2.1	0.0	0.9	-0.5	-0.2	0.7	
소비	도소매 판매	7.1	1.7	-1.5	-2.3	-2.0	-0.2	-2.8	-0.6	-1.1	-1.4	-3.0	
투자	설비투자	13.8	2.6	0.2	-6.4	-5.3	-2.0	0.0	3.2	3.8	0.1	16.0	

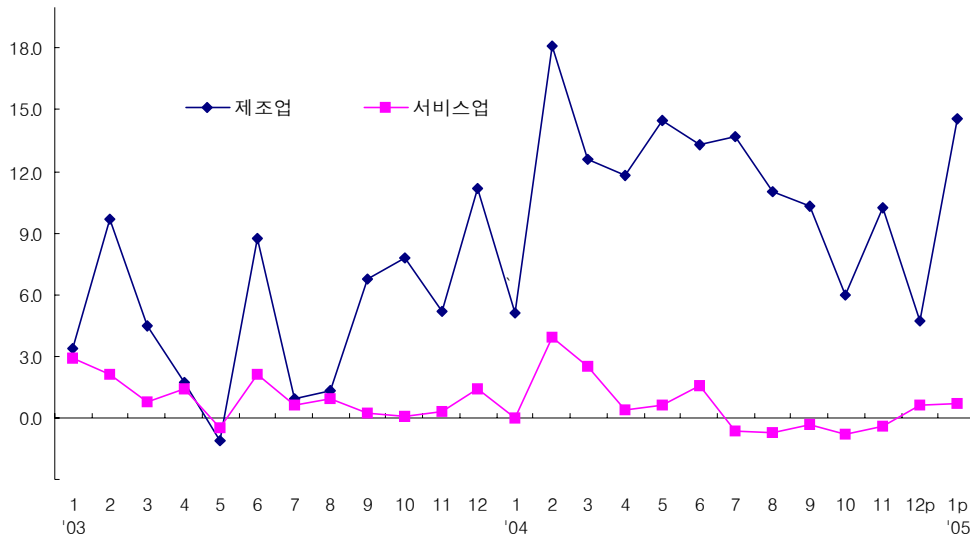
주: p는 잠정치임.

- 1) 광공업 생산은 광업(C), 제조업(D), 전기·가스업(E, F)을 포함하나 거의 대부분 제조업을 대변함.
- 2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제8차 개정, 2000. 1. 7.)상의 20개 대분류 중 서비스업에 해당되는 11개(도소매업(G), 숙박·음식점업(H), 운수업(I), 통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산 및 임대업(L), 사업서비스업(M), 교육서비스업(O), 보건복지사업(P), 오락, 문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(R)) 산업을 포괄.

자료: 통계청, 『산업활동동향』, 『서비스업활동동향』, 각호.

[그림 2] 제조업 및 서비스업 생산증가율

(단위: 전년동월대비 증가율(%))



주: p는 잠정치임. 서비스업 활동지수는 한국표준산업분류상 서비스업에 해당하는 대분류 11개 품목임.
 자료: 통계청, 『2005년 1월 산업활동동향』, 2005. 2.
 —, 『2005년 1월 서비스업활동동향』, 2005. 3.

고용 동향

◆ 경제활동참가율 감소, 실업률 증가

- 2005년 2월 경제활동인구는 전년동월대비 105천명(0.5%) 증가하였으며, 경제활동참가율은 60.5%로 전년동월대비 0.5%포인트 감소
- 2005년 2월 취업자는 22,086천명으로 전년동월대비 80천명(0.4%) 증가하였는데, 여성취업자 증가와 남성취업자 증가의 차이가 많이 완화되었음(남성: 38천명(0.3%), 여성: 42천명(0.5%) 증가)(그림 3 참조).
- 2005년 2월 실업자는 925천명으로 전년동월(900천명)대비 25천명(2.8%) 증가하였으며, 실업률은 4.0%로 0.1%포인트 상승
 - 남성실업자가 많이 증가하였으며(남성: 36천명(6.7%), 여성: -11천명(-2.9%)), 실업

- 를 또한 남성이 많이 증가(남성: 4.2%(0.2%포인트), 여성: 3.8%(-0.1%포인트))
- 실업률 4.0%는 2월 기준으로 2001년 이후 가장 높은 수준이며, 계절조정실업률(3.5%)은 전월에 비해 0.1%포인트 하락
 - 비경제활동인구는 전년동월대비 329천명(2.2%) 증가하였으며, 비경제활동인구 중 구직단념자는 135천명으로 전년동월대비 30천명 증가
 - ※ 구직단념자 추이: 105천명(2004. 2) → 92천명(2004. 9) → 105천명(2004. 12) → 136천명(2005. 1) → 135천명(2005. 2)
 - 2005년 2월 고용사정은 경기에 대한 불안심리가 완화되었음에도 그다지 개선되지 않은 것으로 평가
 - 일부 경제지표들의 회복에도 불구하고, 2005년 2월중 실업률은 소폭 증가하고, 경제활동참가율은 하락하여 전반적인 고용환경이 악화
 - 이는 지난해 좋지 않았던 내수 등 실물경제의 부진이 원인이었으며, 그 영향이 2월까지 지속된 것으로 판단됨.
 - 비록 취업자가 전년동월에 비하여 소폭(0.4%) 증가하고 취업자 증가가 상용근로자를 중심으로 진전되고 있으나, 구직단념자가 증가하고, 36시간 미만 단시간 불완전취업자의 증가, 저부가가치 개인 서비스업에서의 일자리 증가 등을 감안할 때 고용의 질적 측면도 개선되지 않았음.
 - 청년층의 실업자와 실업률은 전년동월에 비해 감소하여 청년층의 고용사정은 다소 개선

〈표 2〉 최근의 고용동향

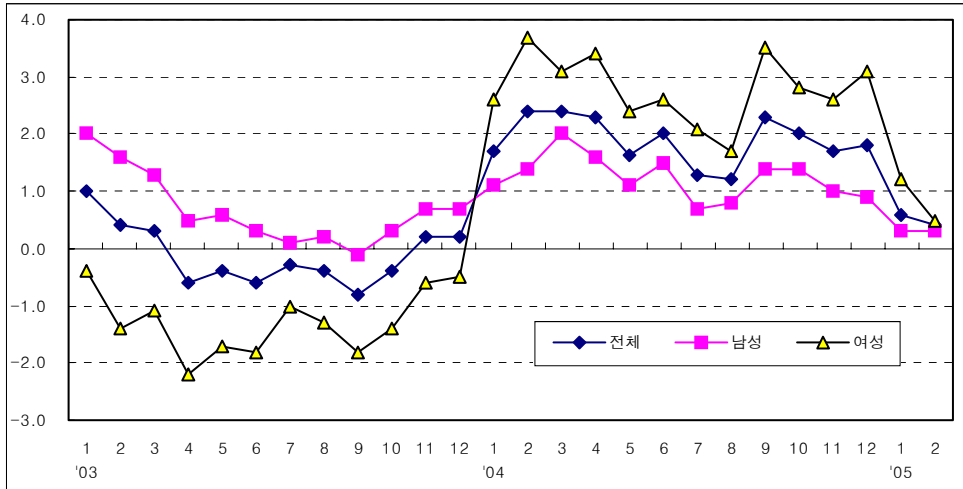
(단위: 천명, %)

	2003	2004						2005	
	4/4분기	1/4분기		2/4분기	3/4분기	4/4분기		1/4분기	
		2월	3월			12월	1월	2월	3월
경 제 활 동 인 구	23,119 (0.6)	22,982 (2.4)	22,906 (2.6)	23,531 (2.1)	23,434 (1.7)	23,534 (1.8)	23,349 (1.9)	22,982 (0.8)	23,011 (0.5)
참 가 율	61.7	61.2	61.0	62.5	62.0	62.2	61.7	60.6	60.5
취 업 자	22,325 (0.0)	22,104 (2.2)	22,006 (2.4)	22,744 (2.0)	22,647 (1.6)	22,733 (1.8)	22,495 (1.8)	22,078 (0.6)	22,086 (0.4)
실 업 자	794	878	900	787	787	802	855	904	925
실 업 률	3.4	3.8	3.9	3.3	3.4	3.4	3.7	3.9	4.0
비 경 제 활 동 인 구	14,357 (1.8)	14,595 (-1.1)	14,671 (-1.4)	14,141 (-0.7)	14,337 (0.0)	14,313 (-0.3)	14,521 (-0.4)	14,940 (1.3)	15,000 (2.2)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율.
 자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

[그림 3] 취업자 증감률

(단위 : %, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

◆ 제조업 취업자 감소 서비스업 취업자 증가

- 2004년 2월 산업별 취업자는 사업·개인·공공서비스업 및 기타(348천명, 5.5%), 전자·운수·통신·금융업(21천명, 1.0%)에서 증가한 반면, 건설업(-96천명, -5.6%), 농림어업(-94천명, -6.0%), 도소매 및 음식·숙박업(-79천명, -1.3%) 등에서는 전년동월대비 감소
 - － 산업별 취업자 증가순위를 보면, 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(121천명, 11.0%), 사업서비스업(113천명, 8.1%), 보건 및 복지사업(56천명, 9.8%), 교육서비스업(47천명, 3.3%) 순이며 취업자 감소순위는 건설업, 농림어업, 도매 및 소매업 순임.
 - － 산업별·성별 취업자 증가율을 보면, 제조업에서 남성 취업자는 25천명(0.9%) 증가 하였으나, 여성은 -43천명(-2.0%) 감소
 - － 사업·개인·공공서비스업 및 기타에서는 남성에 비해 여성 취업자가 많이 증가(남성: 91천명(2.6%), 여성: 257천명(8.9%))
- 사업·개인·공공서비스업 및 기타 서비스업종에서 취업자는 지속적으로 증가하고 있는 반면, 제조업과 도소매 및 음식·숙박업에서는 9월(2004) 이후 감소하고 있음(그림 4 참조).

〈표 3〉 산업별 취업자

(단위: 천명, %)

	2003	2004						2005	
	4/4분기	1/4분기	2월	2/4분기	3/4분기	4/4분기	12월	1/4분기	
								1월	2월
전 산 업	22,325 (0.0)	22,104 (2.2)	22,006 (2.4)	22,744 (2.0)	22,647 (1.6)	22,733 (1.8)	22,495 (1.8)	22,078 (0.6)	22,086 (0.4)
농림어업	1,882 (-8.0)	1,609 (-5.3)	1,555 (-5.5)	1,967 (-7.5)	1,933 (-7.5)	1,789 (-4.9)	1,549 (-1.7)	1,405 (-5.6)	1,462 (-6.0)
제조업	4,246 (-0.1)	4,278 (2.6)	4,272 (2.9)	4,308 (1.7)	4,278 (2.7)	4,296 (1.2)	4,261 (0.1)	4,252 (-0.1)	4,255 (-0.4)
건설업	1,854 (2.3)	1,762 (1.6)	1,728 (1.7)	1,864 (0.5)	1,790 (-1.7)	1,864 (0.6)	1,843 (-0.5)	1,686 (-3.1)	1,632 (-5.6)
도소매 및 음식·숙박업	5,851 (-2.1)	5,912 (-0.1)	5,919 (0.0)	5,866 (0.5)	5,819 (0.2)	5,853 (0.0)	5,886 (-0.3)	5,848 (-1.5)	5,839 (-1.3)
사업·개인·공공서비스업 및 기타	6,322 (4.5)	6,362 (7.3)	6,347 (7.7)	6,542 (8.0)	6,617 (5.8)	6,711 (6.1)	6,723 (6.3)	6,667 (5.4)	6,695 (5.5)
전기·운수·통신 및 금융업	2,153 (-1.0)	2,163 (-0.2)	2,165 (-0.3)	2,182 (0.2)	2,197 (2.6)	2,205 (2.4)	2,218 (2.4)	2,202 (1.6)	2,186 (1.0)

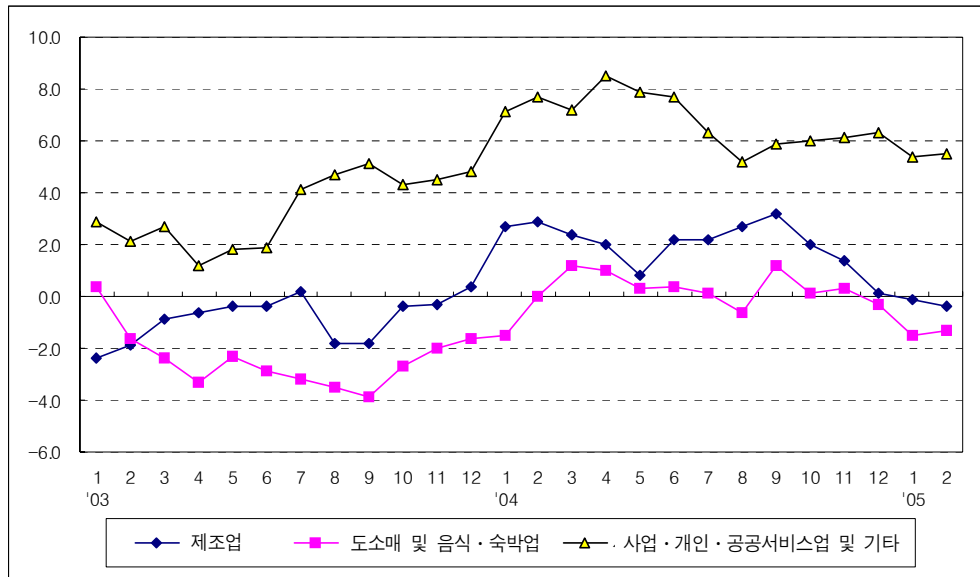
주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률.

- 1) 사업·개인·공공서비스업 및 기타는 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공·수리 및 서비스업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관을 포함.
- 2) 자세한 업종별 취업자 현황은 부표 참조.

자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

〈그림 4〉 업종별 취업자 증감률

(단위: %)



자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

◆ 상용근로자 증가, 36시간 미만 취업자 증가

○ 2005년 2월 종사상 지위별 취업자를 보면, 임금근로자는 14,731천명으로 전년동월대비 181천명(1.2%) 증가하고, 비임금근로자는 7,355천명으로 전년동월대비 101천명(-1.4%) 감소

- 임금근로자의 증가세가 다소 둔화되고 있으며, 비임금근로자는 2004년 5월 이후 마이너스 증가율을 유지하고 있음(그림 5 참조).
- 임금근로자 증가를 주도한 것은 상용근로자(322천명, 4.3%)이며, 비임금근로자 감소를 주도한 것은 무급가족종사자(-134천명, -9.1%)임.
- 임금근로자 중 상용근로자 위주로 취업자 증가가 진전되고 있으나 외환위기 이전과 비교했을 경우 상용근로자의 비중이 높은 수준은 아님.

※ 임금근로자 중 상용근로자 비율: 56.8%(1996)→47.9%(2000)→51.2%(2004)→52.8%(2005. 2)

○ 2005년 2월 취업시간대별 취업자를 보면, 36시간 미만 취업자는 431천명(16.2%) 증가한 반면, 36시간 이상 취업자는 419천명(-2.2%) 감소

※ 18시간 미만 취업자 중 경제적 이유(일거리가 없거나 사업부진)로 18시간 미만 일하면서 추가 취업을 희망하는 자가 많이 증가 : 129천명(2004. 2)→174천명(2005. 2)

〈표 4〉 종사상 지위별 및 취업시간대별 취업자

(단위: 천명, %)

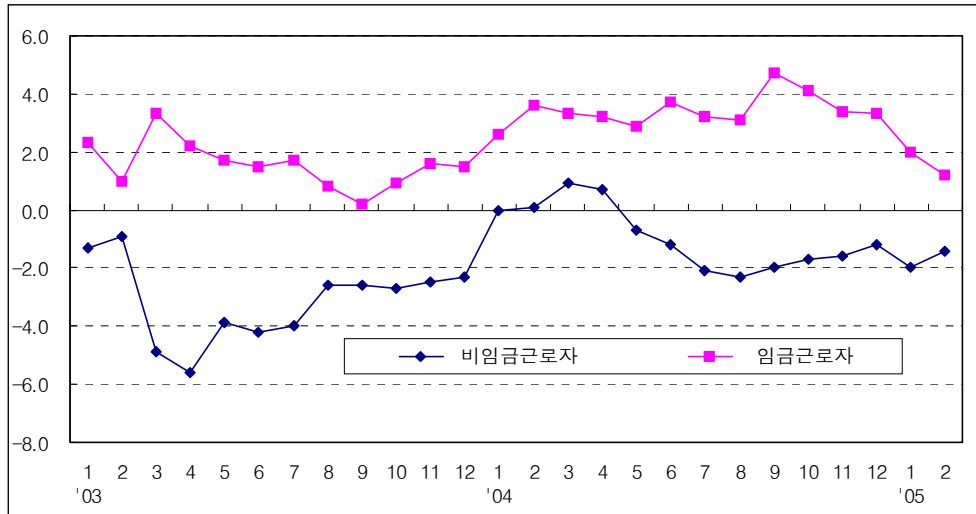
	2003	2004						2005	
	4/4분기	1/4분기	2월	2/4분기	3/4분기	4/4분기	12월	1/4분기	
								1월	2월
전 체	22,325 (0.0)	22,104 (2.2)	22,006 (2.4)	22,744 (2.0)	22,647 (1.6)	22,733 (1.8)	22,495 (1.8)	22,078 (0.6)	22,086 (0.4)
비임금근로자	7,748 (-2.5)	7,490 (0.3)	7,456 (0.1)	7,762 (-0.4)	7,769 (-2.1)	7,631 (-1.5)	7,385 (-1.2)	7,283 (-2.0)	7,355 (-1.4)
임금근로자	14,577 (1.4)	14,614 (3.2)	14,549 (3.6)	14,983 (3.3)	14,878 (3.6)	15,102 (3.6)	15,109 (3.3)	14,796 (2.0)	14,731 (1.2)
상용근로자	7,383 (6.1)	7,460 (4.0)	7,453 (4.1)	7,586 (4.6)	7,671 (5.5)	7,781 (5.4)	7,776 (4.9)	7,767 (4.6)	7,774 (4.3)
임시·일용근로자	7,194 (-3.2)	7,154 (2.3)	7,097 (3.0)	7,396 (1.9)	7,207 (1.7)	7,320 (1.8)	7,333 (1.7)	7,028 (-0.8)	6,956 (-2.0)
36시간 미만	2,370 (-1.0)	2,587 (0.8)	2,667 (12.3)	2,509 (27.9)	2,687 (-10.0)	2,501 (5.5)	2,757 (4.7)	3,007 (12.0)	3,098 (16.2)
36시간 이상	19,730 (-1.0)	19,125 (0.8)	18,943 (0.5)	20,004 (-0.8)	19,563 (3.6)	20,000 (1.4)	19,494 (1.3)	18,420 (-1.5)	18,524 (-2.2)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률.

자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

[그림 5] 임금근로자의 증감률

(단위 : %)



주: 전년동월대비 증감률.
자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

◆ 40대 이상과 고졸 이하에서 실업자 증가

- 2005년 2월의 청년층(15~29세) 실업자는 425천명, 실업률은 8.6%로 전년동월에 비해 각각 35천명, 0.5%포인트 감소
 - － 실업자 및 실업률은 청년층과 60대 이상을 제외한 연령계층에서 증가하였으며, 특히 30대에서 실업자가 많이 증가(32천명(17.2%))
 - － 교육수준별 실업자는 전년동월대비 중졸 이하 4천명, 고졸 38천명 증가하였으며, 실업률도 0.2%포인트, 0.4%포인트 각각 상승하였으며, 대졸 이상의 실업자는 17천명 감소(실업률은 0.4%포인트 감소)
 - － 2월(2005) 청년층 실업률은 소폭 하락하였으며, 전체 실업률 추이와는 달리 청년층 실업률의 변동폭은 큰 것으로 나타남(그림 6 참조).

〈표 5〉 연령별 교육수준별 실업자 및 실업률

(단위: 천명, %)

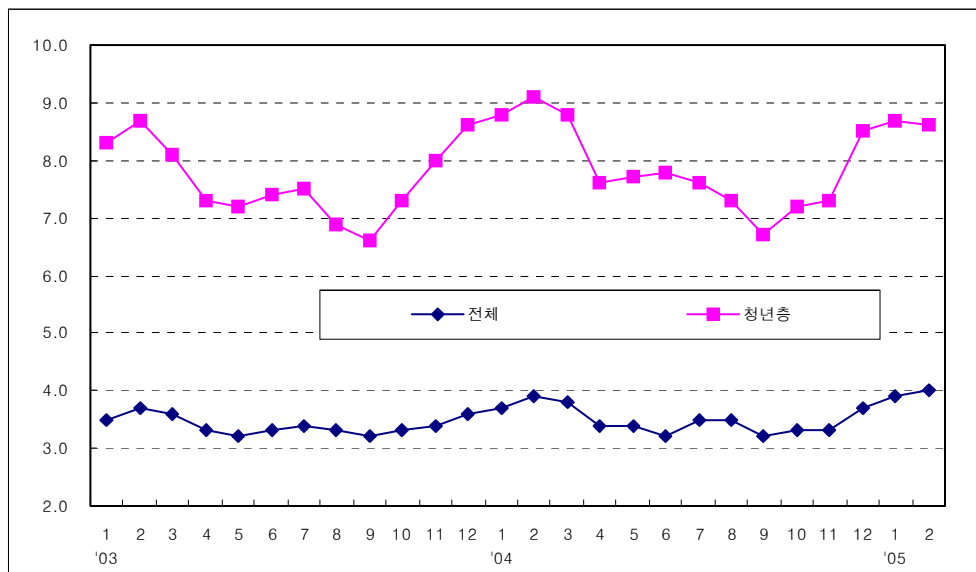
	2003	2004						2005	
	4/4분기	1/4분기	2월	2/4분기	3/4분기	4/4분기	12월	1/4분기	1월
전 체	794(3.4)	878(3.8)	900(3.9)	787(3.3)	787(3.4)	802(3.4)	855(3.7)	904(3.9)	925(4.0)
15~29세	394(8.0)	448(8.9)	460(9.1)	383(7.7)	355(7.2)	378(7.7)	420(8.5)	431(8.7)	425(8.6)
30~39세	188(3.0)	181(2.9)	186(2.9)	176(2.7)	192(3.0)	193(3.0)	201(3.2)	212(3.4)	218(3.5)
40~49세	129(2.1)	151(2.4)	152(2.4)	129(2.0)	141(2.2)	134(2.1)	134(2.1)	160(2.5)	170(2.7)
50~59세	61(1.8)	73(2.2)	76(2.3)	74(2.2)	73(2.1)	75(2.1)	81(2.3)	78(2.3)	89(2.6)
60세 이상	23(1.0)	25(1.2)	26(1.3)	25(1.1)	25(1.1)	21(0.9)	19(0.9)	24(1.2)	24(1.1)
중졸 이하	132(2.2)	144(2.5)	145(2.6)	132(2.2)	141(2.4)	136(2.3)	134(2.3)	162(3.0)	149(2.8)
고졸	438(4.3)	466(4.6)	459(4.5)	398(3.9)	417(4.1)	457(4.5)	512(5.0)	520(5.1)	497(4.9)
대졸이상	224(3.2)	268(3.8)	296(4.1)	257(3.5)	229(3.1)	209(2.8)	209(2.8)	222(3.1)	279(3.7)

주: ()안의 수치는 실업률.

자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

〔그림 6〕 실업률 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 『2005년 2월 고용동향』, 2005. 3.

임금 동향

◆ 2004년 임금상승률, 2년 연속 하락

- 2004년 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 월평균 임금총액은 2,255천원으로 전년동기에 비해 6.0% 상승
 - － 이는 전년인 2003년의 임금총액 상승률 9.2%보다 3.2%포인트 낮은 수치이며, 2002년에 11.2%를 기록한 후 2년 연속 하락하였음.
 - － 12월 임금총액은 3,007천원으로 전년동기대비 11.0% 상승
- 2004년 실질임금은 2.3% 상승
 - － 2004년의 소비자물가 상승분을 감안한 실질임금은 5인 이상 사업체에서 전년동기에 비해 2.3% 상승함.
 - － 12월의 실질임금은 동월 임금총액의 다소 높은 상승으로 인해 전년동기대비 3.0%로 연간 평균치보다 높은 상승률 기록

〈표 6〉 임금관련 주요지표 동향(5인 이상 사업체 기준)

(단위 : 천원/월, 2000=100.0, %)

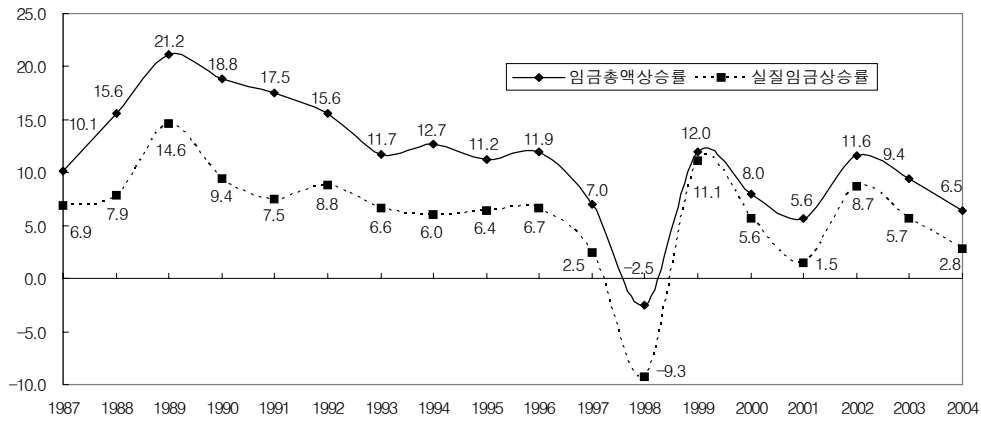
	2003		2004							
		4/4분기		1/4분기	2/4분기	3/4분기	4/4분기			
								10월	11월	12월
임 금 총 액	2,127 (9.2)	2,227 (7.3)	2,255 (6.0)	2,185 (3.9)	2,115 (5.0)	2,324 (7.3)	2,399 (7.7)	2,145 (5.5)	2,045 (5.5)	3,007 (11.0)
정 액 급 여	1,532 (8.8)	1,583 (9.0)	1,636 (6.8)	1,599 (7.0)	1,613 (6.6)	1,643 (6.9)	1,690 (6.7)	1,653 (7.0)	1,659 (6.8)	1,757 (6.4)
초 과 급 여	135 (7.3)	145 (8.5)	137 (1.7)	132 (3.1)	138 (2.5)	137 (2.5)	143 (-1.0)	148 (0.0)	142 (-1.0)	140 (-2.1)
특 별 급 여	460 (11.4)	499 (2.0)	482 (4.6)	455 (-5.4)	364 (-0.5)	544 (9.8)	566 (13.3)	344 (0.9)	245 (0.8)	1,110 (21.3)
실 질 임 금 지 수	115.2 (5.5)	119.6 (3.7)	117.9 (2.3)	115.5 (0.6)	111.1 (1.6)	120.5 (2.9)	124.5 (4.1)	111.0 (1.6)	106.5 (2.1)	156.3 (7.7)
소 비 자 물 가 지 수	110.7 (3.6)	111.7 (3.5)	114.7 (3.6)	113.4 (3.3)	114.2 (3.3)	115.6 (4.3)	115.5 (3.4)	115.9 (3.8)	115.2 (3.3)	115.4 (3.0)

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 상승률.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

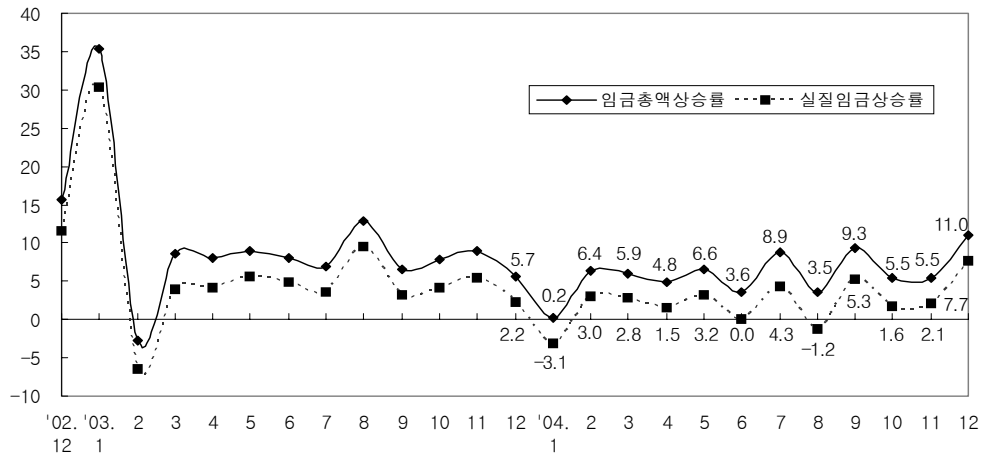
[그림 7] 연도별 임금상승률 추이(10인 이상 사업체 기준)

(단위 : %)



[그림 8] 월별 임금상승률 추이(5인 이상 사업체 기준)

(단위 : %)

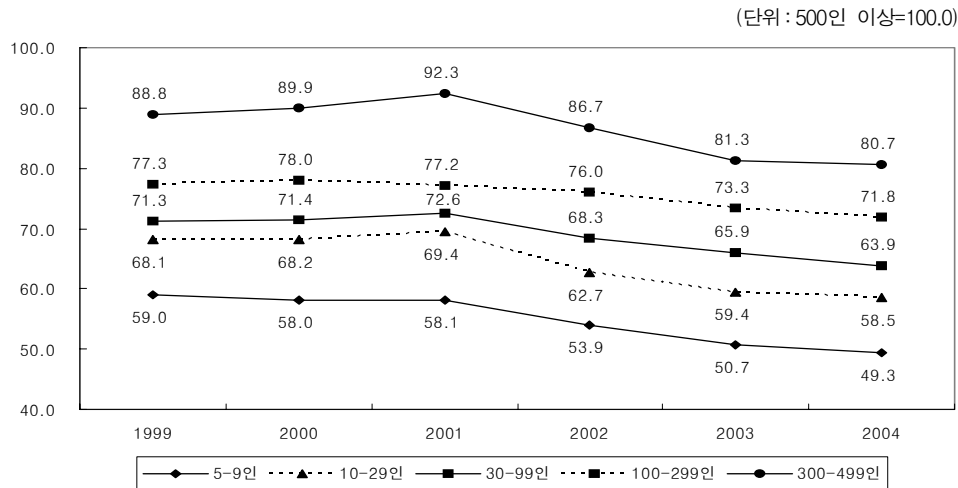


◆ 대규모, 소규모 사업체간 임금 양극화 심화

- 1999년 이후 처음으로 5~9인 사업체의 임금이 500인 이상 사업체의 절반 이하로 하락
 - － 2004년의 500인 이상 사업체 임금을 100이라 했을 때, 규모간 격차는 전년과 비교하여 모든 규모에서 확대되었음.
 - － 특히 500인 이상 사업체와 비교한 5~9인 사업체의 임금은 49.3%를 기록하여 1999년 이후 처음으로 50% 미만의 수치를 기록
 - － 2004년의 규모간 임금격차 확대는 경영성과가 좋았던 수출산업의 대규모 사업체

에서 12월에 높은 연말 상여금을 지급한 것이 주요 원인인데, 500인 이상 사업체의 경우 12월 특별급여가 1,072천원으로 5~9인의 182천원보다 약 5.9배 높게 나타남.

[그림 9] 500인 이상 사업체 대비 규모별 임금수준 추이



◆ 2005년 협약임금 인상률 및 진도율은 전년보다 다소 낮게 출발

○ 협약임금 인상률 전년보다 0.4%포인트 낮게 나타남.

－ 2005년 2월 현재, 협약임금 인상률(임금총액 기준)은 4.8%를 기록하여 전년동기의 4.4%보다 0.4%포인트 하락

○ 임금교섭 진도율은 전년보다 다소 낮게 진행 중

－ 2005년 2월 현재, 100인 이상 사업장 6,228개소 중 107개소에서 교섭이 타결되어 전년동기(2.6%)보다 다소 낮은 1.7%의 진도율을 기록

〈표 7〉 주요 임금교섭 동향(2005년 2월 현재)

(단위: 개소, %)

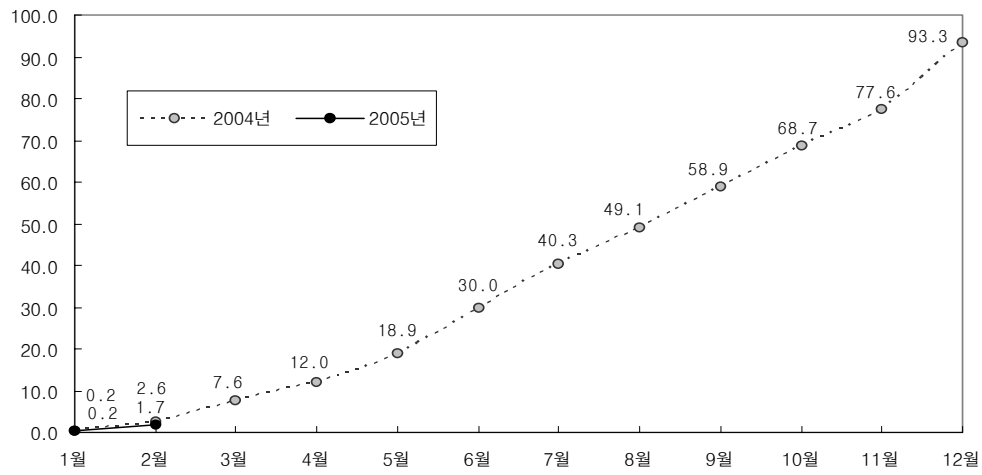
지도대상업체(A)	타결업체(B)	임금교섭 진도율(B/A)	협약임금 인상률 (임금총액 기준)
6,228 (5,909)	107 (214)	1.7 (2.6)	4.4 (4.8)

주: 1) 100인 이상 사업체 기준임.

2) ()안의 수치는 전년동기 자료임.

자료: 노동부 임금정책과, 『임금교섭 타결현황』.

[그림 10] 임금교섭 진도율 월별 추이(2004, 2005년)



자료 : 노동부 임금정책과, 『임금교섭 타결현황』.

노사관계 동향

노사분규 동향

◆ 분규참가자수 및 근로손실일수 감소

○ 2005년 3월 20일 현재 노사분규 현황은 전년동기보다 다소 감소함(표 1 참조).

- 노사분규 발생건수는 17건으로 전년동기 17건과 같았지만 분규참가자수는 5,548명으로 전년동기의 21,057명에 비해 크게 줄었고, 근로손실일수도 46,428일로 전년동기 62,320일에 비해 감소

〈표 1〉 노사분규 주요지표 동향

(단위: 개소, 명, 천일)

	2003. 3. 20	2004. 3. 20	2005. 3. 20
노사분규 발생건수(개소)	23	17	17
분규참가자수(명)	4,435	21,057	5,548
근로손실일수(천일)	43,145	62,320	46,428

주: 당해년도의 누적치이며, 분규발생건수는 사업장 기준임.
자료: 노동부.

노사단체 및 단위사업장 동향

◆ 2005년도 노동부 입법계획 발표

○ 2월 28일 열린 국무회의에 노동부는 총 13개의 법률 개정 추진 계획을 보고하고 확정하였으며 주요 내용

은 다음과 같음.

- 노사관계 법·제도 선진화 기틀 마련
 - － 전임자 급여, 교섭창구 단일화, 직권중재, 대체근로 등 쟁점을 보편적 노동기준에 부합되도록 정비(노동조합 및 노동관계조정법)
 - － 노동위원회가 노사분쟁 예방 및 조정기능 강화의 핵심역할을 수행하도록 기능과 인프라 확충(노동위원회법)
 - － 근로자대표기구로서의 노사협의회의 위상을 제고하고 운영의 실효성 강화(근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률)
 - － 해고, 임금 등 근로기준제도의 실효성 제고(근로기준법)
- 여성·고령자·장애인 등 취약계층에 대한 보호 강화
 - － 일정규모 이상 기업의 고용평등계획 수립·시행(남녀고용평등법)
 - － 장애인 공무원채용시험 응시연령 완화(장애인고용촉진 및 직업재활법)
 - － 고령자 고용촉진 관련 사업 및 인프라 확충(고령자고용촉진법)
- 노동시장 환경변화에 적극 대응
 - － 지역고용촉진 지원 등 고용안정사업 확대, 고령자 고용연장지원을 위한 임금조정 지원제 도입(고용보험법)

〈2005년도 노동부 입법계획(13건)〉

법률안명	주요내용	추진일정
노사정위원회의 설치 및 운영 등에 관한 법률(일부)	－ 업종별 현안 논의를 위한 업종별 협의회 설치 － 지역 노사정협의회 활성화를 위한 지원근거 마련	○법제처 제출 : 4월 ○국회 제출 : 5월 ○시행 : 공포후 3월
근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(일부)	－ 근로자위원의 대표성 강화를 위한 근로자위원 선출방식 개선 등 － ○노사협의회의 규정 제출관련 규제완화 등	○법제처 제출 : 9월 ○국회 제출 : 10월 ○시행 : 2007년 1월
노동위원회법 (일부)	－ 노동위원회의 분쟁예방 및 조정기능 강화 － 단독심판제, 주심위원제 도입 등	○법제처 제출 : 9월 ○국회 제출 : 10월 ○시행 : 2007년 1월
노동조합 및 노동관계조정법 (일부)	－ 복수노조 허용 및 교섭창구 단일화 방안 마련 등	○법제처 제출 : 9월 ○국회 제출 : 10월 ○시행 : 2007년 1월
근로기준법 (일부)	－ 부당해고 구제명령의 실효성 제고, 부당해고 구제방식과 내용 다양화 － 경영상 해고시 사전통지기간 단축	○법제처 제출 : 9월 ○국회 제출 : 10월 ○시행 : 2007년 1월

법률안명	주요내용	추진일정
산업안전보건법 (일부)	- 산업안전보건위원회 별도 설치대상 확대 (1,000인 이상 → 100인 이상) ※ 현행 1,000인 이하 노사협의체로 같음 - 안전관리대행기관 등 업무정지에 같은 과징금 부과규정 신설	○법제처 제출 : 7월 ○국회 제출 : 8월 ○시행 : 2006년 1월
고용정책기본법 (일부)	- 지자체·대학·노사단체 등이 제안한 고용창출사업에 대한 비용지원 근거 마련 - 중앙고용정보원을 산업인력공단에서 독립시켜 고용정보의 수집· 제공, 직업에 대한 조사·연구, 인력수급동향 조사 등을 체계화· 전문화	○법제처 제출 : 4월 ○국회 제출 : 5월 ○시행 : 공포일
직업안정법 (일부)	- 18세 미만자에 대한 직업소개 제한 규정 중 관계법령과 불일치하는 규정(청소년보호법상 청소년 유해업소는 19세 미만자 고용금지) 정비	○법제처 제출 : 6월 ○국회 제출 : 8월 ○시행 : 2006년 1월
고령자고용촉진법 (일부)	- 『고령자고용촉진 기본계획』 수립근거 신설 - 고령자고용촉진 관련사업 및 인프라 확충 근거 신설	○법제처 제출 : 5월 ○국회 제출 : 6월 ○시행 : 공포후 6월
산업재해보상 보험법 (일부)	- 요양급여 불승인 처분에 대한 이의제기에 의하여 처분이 취소된 경 우 청구하지 않은 타 보험급여(휴업급여 등) 청구권 보호 - 근로복지공단의 제3자에 대한 구상권 행사의 효율적인 수행을 위해 채권추심업무에 대한 외부기관 위탁 근거 마련	○법제처 제출 : 7월 ○국회 제출 : 8월 ○시행 : 공포일
고용보험법 (일부)	- 고용안정·직업능력개발사업 통합 운영, 지역고용촉진 지원 등 고용안정사업 확대 - 고령자 고용연장지원을 위한 임금조정지원제 도입 - 수급자격 인정기준 예외 인정, 부정수급 제보자 포상	○법제처 제출 : 3월 ○국회 제출 : 4월 ○시행 : 2006년 1월
남녀고용평등법 (일부)	- 성희롱예방교육기관 지정취소 근거 규정 - 일정규모 이상 기업 등 고용평등계획 수립·시행 - 고용평등 우수기업에 행정·재정적 지원	○법제처 제출 : 3월 ○국회 제출 : 4월 ○시행 : 2006년 1월
장애인고용촉진 및 직업재활법 (일부)	- 장애인 공무원채용시험 응시연령 완화(상한연령 연장) - 장애인표준사업장 운영방안을 구체적으로 규정	○법제처 제출 : 4월 ○국회 제출 : 6월 ○시행 : 2006년 1월

◆ 민주노총 대의원대회 거둬 유회, 위원장 책임하에 사회적 교섭 추진

- 사회적 교섭 참여여부 등을 논의하기 위한 민주노총 대의원대회가 거둬 유회됨.
 - 3월 15일 개최될 예정이었던 민주노총 대의원대회가 사회적 교섭 참여를 반대하
는 대의원 및 참관인의 대회장소 점거로 인해 무산됨.
 - 지난 2월 1일에도 같은 이유로 대의원대회가 유회된 바 있음.
- 대의원대회 유회 후, 민주노총 중앙집행위원회는 투쟁계획과 함께 노사정 교섭들의
추진계획을 발표
 - 4월 총파업 방침과 관련하여 4월 1일, 4시간 경고파업, 국회 법안심사소위에서 강
행 처리시 다음날 오전 8시부터 무기한 총파업 등 투쟁계획 발표
 - 사회적 교섭방침과 관련하여 위원장 책임하에 노사정을 포함한 정당 등과 대표자
회의를 시작하고 회의에서는 최우선적으로 비정규직보호법안을 다룰 것을 제안

할 것임을 밝힘.

- 한국노총은 성명을 통해 민주노총의 교섭참여를 적극 환영하며 교섭틀 논의를 위해 조속한 시일 이내에 노사정과 여야 정치권이 만나 협의할 것을 제안함.
- 한편 경총은 논평을 통해 민주노총이 노사정대표자회의에 다시 참여하기로 결정한 것은 긍정적으로 평가하나 이번 결정이 비정규직 관련 입법을 지연시키거나 총력투쟁 전개를 위한 수단의 하나로 악용되어서는 안된다고 지적함.

◆ 경총 올해 임금인상률 결정

- 한국경총은 3월 14일 ‘2005년 경영계 임금조정 기본방향’을 확정하여 회원사에게 권고함.
 - 경총은 내수침체와 투자부진, 고령화의 진전, 제조업 공동화, 노동시장 양극화 등 대내외 경제상황을 고려하여 올해 임금인상률을 1,000인 이상 대기업은 작년 수준에서 동결, 1,000인 미만 기업은 3.9% 인상할 것을 제시함.
 - 경총은 이와 함께 임금피크제, 직무급제 등 성과주의 임금체계 확산, 정기승급제도의 점진적 폐지, 고용형태 다양화를 통한 인력관리 유연성 제고 등을 함께 추진할 것을 산하 회원사에 권고함.
- 경총발표에 대해 양대노총은 비판 성명 발표
 - 한국노총은 경총의 주장은 소비자물가상승률을 고려할 때 실질임금 삭감을 의미하며 근로자 임금동결은 부익부 빈익빈의 악순환을 낳는다고 주장
 - 한국노총은 정규직의 경우, 월고정임금 총액(월정액급여+상여금월할액) 기준 9.4% 인상을 요구하고 비정규직은 19.9% 인상을 제시한 바 있음.
 - 민주노총은 경총의 임금조정안은 근로자에게 고통을 전가하는 임금억제 논리에 불과하며 임금격차 해소와 생활임금 쟁취 등을 위해 상반기 임단투 시기에 총력투쟁을 전개할 것이라 밝힘.
 - 민주노총은 정규직 9.3±2%, 비정규직 15.6%의 요구율을 제시한 바 있음.

◆ 비정규직 입법 관련 노사간 공방

- 경총, 상공회의소, 전경련, 무역협회, 중소기업협동조합중앙회 등 경제관련 5단체는 비정규직 법안처리 문제에 대한 입장을 밝힘.
 - － 우선 파견업종에 있어 네가티브 리스트(negative list) 방식 포기 등 기존 법안에서 후퇴시키는 내용으로 법안을 처리해서는 안됨을 주장
 - － 둘째로 노동계의 비정규직 법안 반대 총파업의 철회를 주장
 - － 셋째로 경제계는 앞으로도 비정규직 인력활용에 대한 합리성을 높여 신규일자리 창출에 기여하고 노동시장 유연성을 제고하여 국가경쟁력 유지에 기여할 것임을 밝힘.
- 한국노총과 민주노총은 각각 성명 등을 통해 현행 비정규직 법안에 대한 반대 입장을 거듭 밝힘.
 - － 한국노총은 국회에 계류되어 있는 비정규직 법안이 노사정 당사자가 참가하는 사회적 대화틀 속에서 재논의되어야 하며, 만약 일방적으로 처리될 경우 총력투쟁과 함께 중앙단위 모든 노사정 대화기구에서 불참할 것임을 천명함.
 - － 민주노총은 비정규직 법안에 대한 반대의 의미로 우선 4월 1일, 오후 4시간 경고 파업을 진행하고 강행처리시 무기한 총파업에 돌입할 것임을 천명
 - － 양대노총 위원장은 3월 21일 회동을 갖고 조속한 시일 내에 ‘노사정대표자회의’ 개최를 추진하고, 여기서 비정규직 법안 교섭절차를 논의하며 이러한 노력에도 불구하고 일방적으로 법안이 처리될 경우, 강력한 연대투쟁을 전개하기로 합의 함.

주요노동일지

(2005. 2. 21~3. 20)

년·월·일	노동정책	노사단체	기업 및 노동조합
2005. 2. 21			· 금속노조 기아자동차 사무관리직 지회: 노조결성 신고
2. 22		· 민주노총: 최저임금 50% 보장법 개정 쟁취결의대회 개최	
2. 24	· 한국노동사회연구소: 노동포럼, '고용형태별 직업분리의 임금효과' 개최	· 민주노총: 비정규직 법안 관련 결의대회 개최	· 금속노조 대성엠피씨지회: 임단협 관련 전면파업 계속(2004. 7. 20~)
2. 25	· 한국노동연구원: 임금직무혁신센터 개소식 및 토론회 개최		
2. 28		· 민주노총: 불법파견 정규직화 및 탄압분쇄 결의대회 개최 · 언론노련·언론노조: 대의원대회 개최, 위원장 선출	· 현대자동차노조: 불법파견투쟁 전조합원 보고대회 개최
3. 3		· 민주노총: 중앙집행위원회 개최, 4월 1일 4시간 시한부 경고파업 결의 · 서울지역 노사정: 일자리 창출, 청년실업 해소를 위한 결의문 채택	· (주)코오롱 구미공장노조: 정리해고 철회 촉구 기자회견 개최
3. 7		· 한국노총: 열린우리당 의장단과의 정책간담회 개최 · 민주노총: 비정규직 투쟁방침 관련 기자회견 개최	· 현대자동차아산공장 사내하청지회: 부분파업 계속(2004. 12. 23~)
3. 8		· 민주노총 금속연맹: 현대차 비정규직노조 문제 관련 결의대회 개최	· 대우종합기계노조: 매각협상 관련 시한부 부분파업 계속(3. 7~)
3. 10		· 한국노총: 창립 59주년 기념행사 및 위원장 취임식 개최	
3. 11	· 민주노총: '사회적 교섭, 어떻게 볼 것인가?' 정책토론회 개최		
3. 14		· 한국경총: 2005년 경영계 임금조정 기본방향 발표	· 현대차 비정규노조: 정규직화 등 요구 농성 계속(1. 18~)
3. 15		· 민주노총: 사회적 교섭 등 논의를 위한 임시대의원대회 무산	· (주)코오롱 구미공장노조: 정리해고 관련 본사 앞 집회 등 반발 계속
3. 16			· 부산항운노조: 취업비리 관련 위원장 사퇴
3. 18		· 민주노총: 4월 총력투쟁과 사회적 교섭방침 관련 입장 발표	· 국민건강보험공단 사회보험노조: 임단협 관련 파업돌입

〈표 1-1〉 주요 거시경제지표(2000년 불변가격 기준)

(단위 : 십억원, 전년동기대비 %)

		국내총생 산(GDP)	국민총소 득(GNI)	경제활동별 국내총생산				최 소비지출	총 고 정 자본형성
				제조업	건설업	전기가스 수도사업	서비스업1)		
실 질 금 액	1997	523,034.7	544,131.5	115,274.3	53,667.3	10,778.6	257,324.0	363,911.2	192,033.8
	1998	487,183.5	499,004.0	106,173.0	48,295.2	10,742.0	247,182.1	325,361.8	147,991.7
	1999	533,399.3	545,970.1	129,287.5	44,458.6	11,708.4	263,424.6	357,016.3	160,336.3
	2000	578,664.5	576,160.0	151,243.0	42,926.7	13,212.5	279,605.0	382,398.2	179,907.7
	2001	600,865.9	592,408.5	154,503.3	45,279.0	14,169.1	293,128.9	401,191.4	179,576.3
	2002	642,748.1	633,842.1	166,242.9	46,529.4	15,258.0	316,104.8	431,484.2	191,464.6
	2003	662,654.8	645,787.6	175,417.0	50,548.7	15,981.3	321,011.9	430,077.0	199,047.9
	2004	693,424.0	670,056.8	195,410.4	51,410.5	16,954.4	325,120.4	430,769.0	202,927.5
	2000. 2/4	144,171.4	142,942.8	37,838.2	11,681.4	3,200.3	69,542.9	93,900.6	47,819.5
	3/4	144,350.1	143,441.3	38,088.3	11,338.5	3,320.7	69,825.0	94,829.4	46,053.3
	4/4	156,759.7	155,274.2	39,207.9	12,238.6	3,222.7	72,334.8	99,709.9	47,895.1
	2001. 1/4	138,047.3	136,026.1	37,329.3	7,800.4	4,000.4	70,831.8	96,068.8	36,714.4
	2/4	149,503.6	146,555.5	39,382.8	11,828.2	3,326.2	72,580.0	97,856.4	46,148.2
	3/4	149,311.5	147,117.0	38,085.9	12,316.5	3,437.0	73,284.1	100,245.4	45,842.2
	4/4	164,003.6	162,710.0	39,705.2	13,333.9	3,405.5	76,432.9	107,020.9	50,871.6
	2002. 1/4	147,076.1	145,751.7	39,253.9	8,360.7	4,190.9	75,744.3	105,129.6	39,528.2
	2/4	159,990.3	156,554.3	41,828.8	12,145.1	3,567.2	78,628.4	106,140.3	49,501.8
	3/4	159,407.1	157,215.8	40,909.0	11,724.1	3,771.1	79,708.3	107,562.3	46,947.6
	4/4	176,274.6	174,320.2	44,251.1	14,299.5	3,728.8	82,023.9	112,652.0	55,487.0
	2003. 1/4	152,625.0	147,451.2	41,523.2	9,055.0	4,490.1	77,205.0	106,432.5	41,374.9
	2/4	163,536.1	158,724.4	43,222.9	13,214.4	3,868.7	79,210.4	105,490.4	51,558.9
	3/4	163,003.9	159,972.0	42,624.0	12,652.3	3,790.7	80,622.2	106,526.2	48,225.6
	4/4	183,489.9	179,640.0	48,046.9	15,627.1	3,831.9	83,974.3	111,627.9	57,888.6
	2004. 1/4	160,658.2	154,399.5	46,585.1	9,501.5	4,773.0	78,372.3	105,849.7	42,283.4
	2/4	172,588.5	166,220.0	49,155.5	13,699.3	4,123.7	80,565.9	105,877.1	53,792.9
	3/4	170,629.1	165,752.0	47,757.9	12,926.9	4,070.9	81,674.4	106,437.4	49,680.1
	4/4	189,548.2	183,685.2	51,911.8	15,282.8	3,997.8	84,508.1	112,604.7	57,171.1
성 장 률	1997	4.7	2.7	4.9	2.8	10.0	5.1	3.2	-2.3
	1998	-6.9	-8.3	-7.9	-10.0	-0.3	-3.9	-10.6	-22.9
	1999	9.5	9.4	21.8	-7.9	9.0	6.6	9.7	8.3
	2000	8.5	5.5	17.0	-3.4	12.8	6.1	7.1	12.2
	2001	3.8	2.8	2.2	5.5	7.2	4.8	4.9	-0.2
	2002	7.0	7.0	7.6	2.8	7.7	7.8	7.6	6.6
	2003	3.1	1.9	5.5	8.6	4.7	1.6	-0.3	4.0
	2004	4.6	3.8	11.4	1.7	6.2	1.3	0.2	1.9
	2000. 2/4	9.4	6.1	17.7	-3.1	14.3	6.7	8.7	14.8
	3/4	8.2	6.1	19.2	-2.2	11.8	4.4	5.8	10.8
	4/4	4.3	1.0	8.1	-2.7	7.6	4.5	4.0	3.5
	2001. 1/4	3.5	1.1	3.4	1.7	15.3	4.3	2.2	-3.7
	2/4	3.7	2.5	4.1	1.3	3.9	4.4	4.2	-3.5
	3/4	3.4	2.6	0.0	8.6	3.5	5.0	5.7	-0.5
	4/4	4.6	4.8	1.3	8.9	5.7	5.7	7.3	6.2
	2002. 1/4	6.5	7.1	5.2	7.2	4.8	6.9	9.4	7.7
	2/4	7.0	6.8	6.2	2.7	7.2	8.3	8.5	7.3
	3/4	6.8	6.9	7.4	-4.8	9.7	8.8	7.3	2.4
	4/4	7.5	7.1	11.4	7.2	9.5	7.3	5.3	9.1
	2003. 1/4	3.8	1.2	5.8	8.3	7.1	1.9	1.2	4.7
	2/4	2.2	1.4	3.3	8.8	8.5	0.7	-0.6	4.2
	3/4	2.3	1.8	4.2	7.9	0.5	1.1	-1.0	2.7
	4/4	4.1	3.1	8.6	9.3	2.8	2.4	-0.9	4.3
	2004. 1/4	5.3	4.7	12.2	4.9	6.3	1.5	-0.5	2.2
	2/4	5.5	4.7	13.7	3.7	6.6	1.7	0.4	4.3
	3/4	4.7	3.6	12.0	2.2	7.4	1.3	-0.1	3.0
	4/4	3.3	2.3	8.0	-2.2	4.3	0.6	0.9	-1.2

주 : 1) 서비스업에는 도소매 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험업, 부동산 및 사업서비스업, 공공행정 국방 및 사회보장, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 기타서비스업 포함.

자료 : 한국은행, 경제통계 DB.

〈표 1-2〉 생산지수, 대외거래, 환율 및 물가지수

(2000=100.0)

(단위: 백만달러, 원)

	생산지수		국제수지			대미 기준 환율	물가지수	
	산업	서비스	경상수지	수출(FOB)	수입(CIF)	평균자료	생산자	소비자
1999	85.6	91.9	24,521.9	143,685	119,752	1,189.5	98.0	97.8
2000	100.0	100.0	12,250.8	172,268	160,481	1,130.6	100.0	100.0
2001	100.7	106.1	8,032.6	150,439	141,098	1,290.8	99.5	104.1
2002	108.8	116.1	5,393.9	162,471	152,126	1,251.2	99.2	106.9
2003	114.2	117.2	11,949.5	193,817	178,827	1,191.9	101.4	110.7
2004	126.1	117.9	27,612.8	253,845	224,463	1,144.9	107.6	114.7
2001. 4/4	104.4	111.4	442.2	36,349	34,342	1,291.8	98.1	104.5
2002. 1/4	103.6	111.2	1,400.6	35,656	33,788	1,319.6	98.3	105.5
2/4	109.0	116.9	1,569.7	40,252	37,192	1,270.7	99.7	106.9
3/4	106.2	115.9	547.2	41,255	38,884	1,196.3	99.2	107.4
4/4	116.1	120.3	1,876.4	45,307	42,262	1,221.0	99.7	107.9
2003. 1/4	109.9	113.3	-1,556.4	43,036	44,223	1,201.1	101.2	109.8
2/4	112.4	118.0	2,572.9	46,053	41,711	1,209.8	101.0	110.5
3/4	109.4	116.5	3,669.7	47,828	42,971	1,175.8	101.1	110.8
4/4	125.0	121.0	7,263.3	56,900	49,922	1,181.3	102.3	111.7
2004. 1/4	122.3	115.7	6,130.5	59,299	52,798	1,171.9	105.5	113.4
2/4	126.7	119.1	7,030.4	63,975	55,270	1,161.9	107.3	114.2
3/4	121.9	115.9	7,098.4	61,634	54,709	1,155.2	108.5	115.6
4/4	133.4	120.8	7,353.5	68,937	61,688	1,094.0	108.9	115.5
2002. 9	105.0	117.4	315.4	13,901	12,992	1,208.5	99.4	108.0
10	116.9	118.9	1,470.9	15,085	13,817	1,241.1	99.6	107.7
11	116.5	118.4	1,137.8	15,197	13,993	1,211.9	99.8	107.8
12	115.0	123.6	-732.3	15,026	14,452	1,208.9	99.8	108.3
2003. 1	109.9	113.7	-467.8	14,320	14,495	1,179.3	100.5	109.0
2	103.3	107.5	32.2	13,337	13,858	1,191.2	101.1	109.6
3	116.4	118.7	-1,120.8	15,379	15,870	1,232.4	102.1	110.9
4	113.6	118.4	-209.4	15,721	14,759	1,232.8	101.5	110.7
5	111.4	118.0	1,184.1	14,676	13,524	1,199.8	101.0	110.5
6	112.2	117.7	1,598.2	15,656	13,428	1,194.0	100.5	110.2
7	108.1	116.9	345.7	15,432	14,898	1,181.6	100.7	110.1
8	108.0	115.1	1,231.6	15,375	13,541	1,178.4	101.1	110.6
9	112.0	117.6	2,092.4	17,021	14,531	1,166.2	101.5	111.6
10	125.8	119.0	2,518.9	18,930	16,537	1,166.3	101.8	111.7
11	122.0	118.8	2,858.3	18,242	15,761	1,184.9	102.2	111.5
12	127.3	125.3	1,886.1	19,729	17,625	1,193.0	102.9	112.0
2004. 1	115.1	113.7	2,338.4	18,987	16,209	1,184.3	104.3	112.7
2	121.3	111.7	2,881.4	19,137	17,469	1,166.7	105.6	113.2
3	130.5	121.7	910.7	21,175	19,120	1,166.3	106.6	114.3
4	126.5	118.9	1,142.5	21,483	18,830	1,150.9	107.1	114.3
5	126.9	118.7	3,708.4	20,834	17,895	1,177.4	107.4	114.2
6	126.7	119.6	2,179.5	21,657	18,544	1,158.7	107.3	114.2
7	122.7	116.2	3,246.6	21,004	18,390	1,157.7	107.7	114.9
8	119.8	114.3	1,039.0	19,799	18,124	1,159.0	108.7	115.9
9	123.2	117.3	2,812.8	20,831	18,193	1,148.0	109.1	115.9
10	133.1	118.1	2,418.6	22,663	20,408	1,144.0	109.2	115.9
11	134.1	118.3	2,939.7	23,077	20,312	1,091.2	109.2	115.2
12	133.1	126.1	1,995.2	23,197	20,968	1,050.9	108.4	115.4
2005. 1	131.4	114.5	3,866.2	22,440	19,304	1,038.2	108.6	116.2
2	-	-	-	-	-	1,022.4	109.0	116.9

주: 1) 경상수지는 한국은행집계(소유권 이전기준), 수출·수입은 통관기준(한국무역협회집계).

2) 대미 기준 환율은 평균자료임.

자료: 한국은행, 경제통계 DB, 「생산자물가 동향」.

통계청 KOSIS, 산업활동 DB, 「소비자물가 동향」.

〈표 2-1〉 주요 노동시장지표

(단위: 천명, 천원, 시간, %)

	생산 가능인구	경제활동 인구	경제활동 참가율	취업자	실업자	실업률	고용률	임금근로자 비율
1998	35,347	21,428	60.6	19,938	1,490	7.0	56.4	61.7
1999	35,757	21,666	60.6	20,291	1,374	6.3	56.7	62.4
2000	36,186	22,069	61.0	21,156	913	4.1	58.5	63.2
2001	36,579	22,417	61.3	21,572	845	3.8	59.0	63.3
2002	36,963	22,877	61.9	22,169	708	3.1	60.0	64.0
2003	37,340	22,916	61.4	22,139	777	3.4	59.3	65.1
2004	37,717	23,370	62.0	22,557	813	3.5	59.8	66.0
2002. 1/4	36,824	22,339	60.7	21,511	829	3.7	58.4	64.5
2/4	36,919	23,112	62.6	22,423	689	3.0	60.7	63.6
3/4	37,012	23,067	62.3	22,416	652	2.8	60.6	63.5
4/4	37,097	22,989	62.0	22,326	663	2.9	60.2	64.4
2003. 1/4	37,193	22,439	60.3	21,633	806	3.6	58.2	65.5
2/4	37,297	23,055	61.8	22,303	751	3.3	59.8	65.1
3/4	37,391	23,050	61.6	22,295	756	3.3	59.6	64.4
4/4	37,476	23,119	61.7	22,325	794	3.4	59.6	65.3
2004. 1/4	37,577	22,982	61.2	22,104	878	3.8	58.8	66.1
2/4	37,672	23,531	62.5	22,744	787	3.3	60.4	65.9
3/4	37,771	23,434	62.0	22,647	787	3.4	60.0	65.7
4/4	37,848	23,534	62.2	22,733	802	3.4	60.1	66.4
2002. 9	37,038	23,095	62.4	22,490	605	2.6	60.7	63.6
10	37,072	23,177	62.5	22,538	639	2.8	60.8	63.7
11	37,094	23,037	62.1	22,389	648	2.8	60.4	64.3
12	37,124	22,754	61.3	22,052	702	3.1	59.4	65.3
2003. 1	37,161	22,352	60.1	21,562	789	3.5	58.0	65.6
2	37,193	22,320	60.0	21,498	822	3.7	57.8	65.3
3	37,226	22,644	60.8	21,837	807	3.6	58.7	65.6
4	37,262	22,912	61.5	22,156	756	3.3	59.5	65.4
5	37,300	23,114	62.0	22,370	744	3.2	60.0	64.9
6	37,330	23,138	62.0	22,383	755	3.3	60.0	64.9
7	37,366	23,238	62.2	22,456	781	3.4	60.1	65.0
8	37,390	22,883	61.2	22,126	756	3.3	59.2	63.9
9	37,418	23,031	61.6	22,301	730	3.2	59.6	64.2
10	37,448	23,218	62.0	22,452	765	3.3	60.0	64.5
11	37,475	23,218	62.0	22,425	792	3.4	59.8	65.2
12	37,506	22,922	61.1	22,096	825	3.5	58.9	66.2
2004. 1	37,546	22,790	60.7	21,936	854	3.7	58.4	66.1
2	37,577	22,906	61.0	22,005	900	3.9	58.6	66.1
3	37,608	23,249	61.8	22,371	879	3.8	59.5	66.1
4	37,639	23,482	62.4	22,673	809	3.4	60.2	65.9
5	37,670	23,527	62.5	22,738	788	3.3	60.4	65.7
6	37,707	23,585	62.5	22,822	763	3.2	60.5	66.0
7	37,744	23,564	62.4	22,750	814	3.5	60.3	66.2
8	37,771	23,182	61.4	22,382	801	3.5	59.3	65.2
9	37,798	23,556	62.3	22,809	747	3.2	60.3	65.7
10	37,825	23,673	62.6	22,901	772	3.3	60.5	65.8
11	37,848	23,581	62.3	22,802	779	3.3	60.3	66.3
12	37,870	23,349	61.7	22,495	855	3.7	59.4	67.2
2005. 1	37,923	22,982	60.6	22,078	904	3.9	58.2	67.0
2	38,011	23,011	60.5	22,086	925	4.0	58.1	66.7

주 : 1) 경제활동참가율=경제활동인구/생산가능인구×100, 실업률=실업자/경제활동인구×100

2) 고용률=취업자/생산가능인구×100, 임금근로자 비율=임금근로자/취업자×100.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.
노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각호.

〈표 2-2〉 경제활동참가율(성별·연령대별)

(단위 : %)

	남 자						여 자					
	전 체	15~ 29세	30~ 39세	40~ 49세	50~ 59세	60세 이상	전 체	15~ 29세	30~ 39세	40~ 49세	50~ 59세	60세 이상
1998	75.1	51.2	96.3	94.8	87.2	51.6	47.1	41.7	53.2	62.7	53.4	27.9
1999	74.4	50.5	95.7	93.9	85.8	50.7	47.6	41.7	53.7	63.1	53.9	29.5
2000	74.2	50.5	95.5	93.6	84.0	49.6	48.6	43.6	53.9	64.1	53.3	30.1
2001	74.2	50.0	94.9	93.5	83.4	50.4	49.2	45.2	54.2	63.9	53.8	29.9
2002	74.8	50.3	95.0	93.5	84.7	51.7	49.7	46.4	54.4	63.9	54.2	30.1
2003	74.6	49.5	94.9	93.9	85.4	48.6	48.9	46.8	53.8	62.9	52.6	27.8
2004	74.8	49.7	94.5	93.7	85.5	49.6	49.8	48.4	54.4	64.1	53.1	28.3
2001.3/4	74.7	50.3	95.0	93.8	84.2	52.6	49.7	45.1	53.9	64.0	55.1	32.7
4/4	74.5	49.7	95.1	94.2	84.0	51.4	49.7	45.6	54.7	64.1	55.0	30.5
2002.1/4	73.7	50.9	94.3	92.7	81.7	47.8	48.4	46.6	53.5	63.0	51.7	26.1
2/4	75.3	50.3	95.3	94.0	85.3	53.3	50.7	46.4	55.6	64.6	55.8	32.4
3/4	75.3	50.1	95.1	93.6	85.8	53.6	50.2	46.3	54.5	63.9	55.1	32.1
4/4	75.1	49.6	95.3	93.8	85.8	52.1	49.6	46.3	54.1	64.2	54.1	29.9
2003.1/4	73.9	49.9	94.7	93.5	84.2	45.8	47.5	47.0	53.7	61.3	49.4	23.9
2/4	74.9	48.9	95.3	94.4	86.3	49.6	49.5	46.3	54.6	63.6	54.0	29.3
3/4	74.7	49.4	94.7	93.9	85.6	49.5	49.3	47.1	53.5	62.7	53.5	29.8
4/4	74.9	49.9	95.0	93.8	85.7	49.4	49.2	46.8	53.6	63.8	53.3	28.1
2004.1/4	74.3	50.5	94.6	93.1	83.9	47.1	48.8	48.3	53.7	63.2	51.6	25.2
2/4	75.2	49.5	94.7	94.1	86.1	51.0	50.5	48.3	55.2	64.6	53.8	30.0
3/4	74.7	49.1	94.2	93.7	85.6	50.4	50.1	48.7	54.2	63.9	53.1	29.6
4/4	75.1	49.8	94.3	94.1	86.5	49.9	50.0	48.2	54.5	64.6	53.9	28.3
2002. 9	75.1	48.9	95.2	93.8	86.4	53.6	50.4	45.6	55.0	64.6	55.3	32.8
10	75.3	49.0	95.4	94.0	86.7	53.9	50.5	45.8	55.0	64.8	55.9	32.6
11	75.2	49.6	95.3	93.9	86.1	52.6	49.8	46.2	54.1	64.1	54.6	30.6
12	74.8	50.3	95.1	93.6	84.5	49.8	48.6	47.0	53.2	63.6	51.7	26.6
2003. 1	73.8	50.3	94.6	93.2	83.9	44.9	47.3	47.2	53.6	60.8	48.9	23.2
2	73.8	50.2	94.5	93.4	83.5	45.2	47.0	47.3	53.1	60.7	48.3	22.8
3	74.2	49.2	95.0	93.9	85.1	47.2	48.2	46.3	54.3	62.4	50.9	25.7
4	74.7	49.1	95.2	94.2	86.0	48.8	49.1	46.0	54.4	63.4	53.4	28.2
5	75.0	49.0	95.5	94.4	86.5	49.9	49.7	46.1	54.8	64.0	54.3	29.7
6	74.9	48.8	95.3	94.5	86.3	50.0	49.8	46.9	54.6	63.5	54.3	29.8
7	75.3	51.0	95.0	94.2	85.7	49.5	49.9	48.4	54.0	62.8	53.9	29.7
8	74.3	49.1	94.4	93.6	85.2	48.9	48.8	47.1	52.5	61.9	53.0	29.3
9	74.5	48.0	94.7	94.1	85.9	50.1	49.3	45.8	53.8	63.3	53.7	30.5
10	75.0	49.0	95.1	94.1	86.2	51.0	49.7	46.2	53.8	64.2	54.4	30.5
11	75.1	49.7	94.9	94.1	85.9	50.3	49.6	46.5	54.1	64.1	53.9	29.3
12	74.7	50.9	95.0	93.4	85.0	46.8	48.3	47.8	52.8	63.2	51.7	24.7
2004. 1	74.1	51.4	94.3	92.6	83.3	45.3	48.1	48.4	53.0	62.5	50.9	23.5
2	74.0	50.4	94.4	92.9	83.2	46.7	48.6	48.6	53.9	62.9	51.3	24.2
3	74.8	49.6	94.9	93.7	85.2	49.4	49.6	47.9	54.3	64.2	52.4	27.8
4	75.1	49.2	94.8	94.1	86.0	50.9	50.4	47.8	55.4	65.0	53.7	29.8
5	75.2	49.6	94.6	94.0	85.8	51.1	50.5	48.5	54.9	64.7	53.7	29.9
6	75.3	49.7	94.7	94.1	86.4	51.0	50.5	48.5	55.2	64.2	53.9	30.2
7	75.2	50.8	94.3	93.9	85.2	50.4	49.9	49.9	54.4	63.9	53.2	29.2
8	74.2	48.0	94.2	93.3	85.3	49.9	49.2	47.6	53.3	63.0	52.2	29.4
9	74.8	48.4	94.3	93.9	86.2	50.8	50.6	48.5	55.0	64.9	53.8	30.1
10	75.3	49.6	94.2	94.3	86.6	51.4	50.6	47.8	54.7	65.0	54.6	30.7
11	78.2	49.8	94.3	94.1	86.8	50.6	50.1	47.9	54.4	64.7	54.2	29.1
12	74.8	49.9	94.4	93.8	86.1	47.8	49.3	48.8	54.2	64.0	52.9	25.3
2005. 1	73.7	50.0	94.0	92.2	83.2	45.9	48.3	49.3	53.2	62.3	51.2	23.4
2	73.6	49.6	93.7	92.2	83.4	46.2	48.2	49.2	53.0	62.7	50.6	23.6

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-3〉 경제활동참가율(성별·교육수준별)

(단위: %)

	남 자				여 자			
	중졸이하	고 졸	(초)대졸	대졸이상	중졸이하	고 졸	(초)대졸	대졸이상
1998	57.6	79.7	93.2	90.7	42.1	48.5	65.3	56.8
1999	57.3	79.0	93.0	88.5	42.9	48.7	64.1	56.9
2000	57.4	78.4	91.1	87.8	43.6	49.5	64.6	58.1
2001	57.0	77.7	91.4	88.2	43.4	50.5	65.8	58.4
2002	57.3	78.2	92.6	88.4	43.1	51.4	66.4	59.1
2003	55.3	77.3	92.1	89.0	40.3	51.4	67.5	58.2
2004	55.1	77.7	91.1	88.7	40.1	53.0	66.8	60.0
2001. 3/4	57.9	78.2	91.1	88.2	44.7	50.6	65.7	57.7
4/4	56.8	78.4	92.6	88.6	43.6	51.5	66.9	58.1
2002. 1/4	55.0	77.7	91.1	88.3	40.8	51.2	65.9	58.2
2/4	58.9	78.0	92.5	88.3	45.0	51.5	67.3	59.2
3/4	58.1	78.5	92.5	88.3	44.2	51.4	65.9	59.1
4/4	57.2	78.4	94.0	88.8	42.5	51.5	66.6	59.7
2003. 1/4	53.7	76.9	92.5	89.1	37.7	50.8	68.4	57.6
2/4	56.8	76.8	92.2	89.1	41.9	50.9	68.3	58.3
3/4	55.8	77.4	91.4	88.7	41.4	51.4	66.6	58.4
4/4	54.8	78.3	92.2	89.1	40.3	52.3	66.9	58.3
2004. 1/4	53.8	77.4	91.5	88.6	38.4	52.6	66.5	58.7
2/4	56.4	77.6	91.6	88.4	41.4	52.8	67.4	60.8
3/4	55.2	77.5	90.6	88.5	40.6	53.1	66.8	60.0
4/4	55.0	78.3	90.8	89.2	39.9	53.5	66.4	60.5
2002. 9	58.2	78.0	92.9	88.5	44.5	51.5	66.1	59.5
10	58.3	78.1	94.0	88.8	44.5	51.6	66.0	60.1
11	57.5	78.5	93.8	88.7	42.9	51.5	66.5	59.6
12	55.7	78.7	94.1	88.8	40.2	51.5	67.1	59.3
2003. 1	52.2	77.9	92.9	89.3	36.9	51.5	68.1	57.5
2	53.5	76.6	92.3	88.9	36.8	50.5	67.8	57.5
3	55.5	76.1	92.4	89.0	39.3	50.4	69.3	57.8
4	56.5	76.5	91.9	89.1	41.4	50.6	68.4	57.6
5	57.0	76.9	92.4	89.0	42.3	50.9	68.6	58.4
6	56.9	76.8	92.3	89.3	42.1	51.3	67.9	58.9
7	56.2	78.2	91.9	88.8	41.6	52.2	67.4	58.8
8	55.3	77.0	91.2	88.5	40.8	51.1	65.9	57.7
9	55.7	77.0	91.2	88.7	41.7	51.1	66.6	58.6
10	56.0	77.8	92.2	89.0	41.8	51.9	66.9	58.6
11	55.2	78.4	92.3	89.0	41.0	52.4	67.3	58.3
12	53.3	78.6	92.2	89.2	38.2	52.5	66.4	58.1
2004. 1	51.9	78.4	92.0	88.9	37.1	53.2	65.4	58.1
2	54.0	76.6	91.1	88.3	38.1	52.4	66.5	58.7
3	55.7	77.1	91.3	88.5	40.1	52.3	67.5	59.3
4	56.3	77.3	91.8	88.3	41.4	52.7	67.4	60.7
5	56.3	77.5	91.9	88.3	41.4	52.8	67.5	60.8
6	56.4	77.8	91.3	88.4	41.4	52.9	67.3	61.0
7	55.4	78.4	90.9	88.5	40.6	53.7	67.1	60.1
8	54.7	76.9	90.3	88.3	40.0	51.9	66.0	59.3
9	55.5	77.4	90.6	88.7	41.0	53.6	67.2	60.8
10	55.9	78.2	90.7	89.1	41.4	53.4	66.5	60.5
11	55.3	78.4	90.8	89.2	40.3	53.4	66.2	60.7
12	53.8	78.3	91.0	89.3	38.0	53.7	66.7	60.4
2005. 1	51.0	77.8	90.2	89.0	36.4	53.2	65.6	59.6
2	52.7	75.9	89.5	88.6	36.9	52.0	65.3	59.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-4〉 산업별 취업자

	농림 어업	광업	제조업	전기/ 가스 및 수도사 업	건설업	도매 및 소매업	숙박 및 음식점 업	운수업	통신업	금융 및 보험업
2000	2,243	17	4,293	64	1,580	3,833	1,919	1,068	192	752
2001	2,148	18	4,267	58	1,585	3,931	1,943	1,114	208	760
2002	2,069	18	4,241	52	1,746	3,991	2,007	1,140	231	734
2003	1,950	17	4,205	76	1,816	3,871	1,981	1,084	249	751
2004	1,825	16	4,290	72	1,820	3,805	2,057	1,128	248	738
2001. 3/4	2,379	19	4,228	56	1,642	3,958	1,955	1,124	207	752
4/4	2,131	18	4,302	55	1,679	4,017	1,958	1,141	215	750
2002. 1/4	1,727	20	4,242	53	1,601	3,996	1,996	1,126	220	751
2/4	2,251	19	4,258	56	1,791	3,980	2,024	1,134	230	725
3/4	2,252	16	4,214	50	1,781	4,000	2,018	1,140	238	731
4/4	2,046	17	4,251	50	1,812	3,988	1,989	1,159	238	729
2003. 1/4	1,699	16	4,168	74	1,734	3,972	1,947	1,085	255	754
2/4	2,127	17	4,238	77	1,854	3,890	1,944	1,081	252	768
3/4	2,090	17	4,166	78	1,821	3,801	2,004	1,078	243	744
4/4	1,882	17	4,246	75	1,854	3,821	2,029	1,094	246	738
2004. 1/4	1,609	19	4,274	74	1,762	3,851	2,061	1,102	244	743
2/4	1,967	15	4,308	73	1,864	3,811	2,055	1,129	240	740
3/4	1,933	14	4,278	71	1,790	3,762	2,057	1,135	255	736
4/4	1,789	15	4,296	72	1,864	3,797	2,056	1,144	255	734
2002. 6	2,289	17	4,241	55	1,811	4,001	2,012	1,144	236	713
7	2,249	16	4,213	52	1,817	4,043	2,036	1,148	244	726
8	2,237	15	4,190	52	1,718	3,962	2,015	1,133	232	735
9	2,270	16	4,239	46	1,807	3,994	2,002	1,139	237	732
10	2,276	16	4,254	47	1,810	3,985	1,977	1,155	240	729
11	2,094	18	4,257	51	1,822	3,980	1,988	1,159	236	724
12	1,769	17	4,240	53	1,805	4,000	2,001	1,164	237	733
2003. 1	1,596	15	4,144	74	1,704	4,034	1,993	1,084	260	751
2	1,646	15	4,152	73	1,698	3,973	1,947	1,091	254	754
3	1,855	18	4,209	75	1,801	3,908	1,902	1,082	253	755
4	2,076	17	4,238	74	1,844	3,910	1,907	1,084	249	771
5	2,154	16	4,252	78	1,852	3,889	1,956	1,078	253	774
6	2,152	18	4,225	80	1,864	3,870	1,969	1,080	255	759
7	2,102	18	4,220	78	1,843	3,858	2,024	1,075	255	750
8	2,078	16	4,115	78	1,799	3,768	2,004	1,073	240	741
9	2,090	18	4,164	77	1,820	3,776	1,985	1,085	234	741
10	2,112	17	4,236	77	1,834	3,823	1,981	1,089	235	738
11	1,958	16	4,246	75	1,876	3,806	2,040	1,092	252	733
12	1,575	20	4,257	73	1,851	3,836	2,066	1,100	250	744
2004. 1	1,489	20	4,254	74	1,740	3,866	2,073	1,094	249	750
2	1,555	20	4,272	72	1,728	3,842	2,077	1,108	244	741
3	1,781	18	4,309	75	1,817	3,845	2,033	1,105	238	738
4	1,932	17	4,323	74	1,869	3,840	2,033	1,116	236	739
5	1,981	16	4,286	72	1,858	3,791	2,070	1,131	240	744
6	1,989	14	4,316	73	1,865	3,801	2,061	1,141	244	737
7	1,924	13	4,311	71	1,786	3,789	2,099	1,141	256	735
8	1,933	13	4,226	71	1,751	3,713	2,024	1,126	253	734
9	1,942	15	4,297	72	1,832	3,786	2,047	1,138	256	740
10	1,990	16	4,323	73	1,873	3,780	2,031	1,140	255	732
11	1,829	15	4,304	71	1,877	3,814	2,049	1,139	253	732
12	1,549	15	4,261	70	1,843	3,798	2,089	1,153	257	737
2005. 1	1,405	19	4,252	70	1,686	3,782	2,066	1,143	259	730
2	1,462	17	4,255	70	1,632	3,779	2,060	1,128	259	728

주 : 2000년부터 제8차 한국표준산업분류가 적용.
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

(단위 : 천명)

부동산 및 임대업	사업 서비스업	공공행정/ 국방 및 사회보장 행정	교육 서비스업	보건 및 사회복지 사업	오락/문화 및 운동관련 서비스	기타 공공/ 수리 및 개인 서비스업	가사 서비스업	국제 및 외국기관
351	1,010	758	1,191	428	365	886	186	19
381	1,149	701	1,236	484	393	975	206	16
413	1,251	702	1,335	551	418	1,038	215	18
423	1,303	757	1,484	539	425	994	192	22
453	1,461	768	1,507	594	458	1,169	125	24
387	1,179	684	1,243	486	398	984	204	15
399	1,180	691	1,250	505	396	999	222	15
405	1,205	697	1,299	510	413	1,015	220	16
405	1,256	713	1,315	551	425	1,056	218	18
416	1,275	689	1,341	564	423	1,038	212	19
425	1,266	709	1,383	578	412	1,043	211	21
401	1,201	738	1,471	538	415	960	180	24
420	1,261	764	1,489	521	409	973	196	21
427	1,361	761	1,503	542	439	996	205	21
445	1,391	763	1,472	555	437	1,048	188	23
448	1,404	758	1,465	568	451	1,099	144	25
451	1,438	771	1,522	588	457	1,171	118	25
456	1,480	770	1,517	603	461	1,196	111	24
456	1,524	771	1,523	615	465	1,209	125	23
410	1,273	711	1,318	562	420	1,072	213	18
416	1,284	693	1,334	561	426	1,042	214	18
413	1,261	687	1,320	570	423	1,034	206	19
419	1,281	687	1,368	560	420	1,039	215	20
430	1,271	705	1,377	573	417	1,044	213	21
424	1,268	713	1,386	579	412	1,046	212	21
421	1,260	708	1,387	581	408	1,040	206	21
401	1,191	727	1,453	547	418	970	177	23
393	1,171	734	1,489	548	411	951	172	26
408	1,240	752	1,470	518	417	959	191	24
407	1,238	756	1,479	531	404	954	192	24
420	1,267	769	1,491	512	407	982	199	21
433	1,276	767	1,498	520	418	984	196	20
436	1,302	768	1,523	538	444	998	205	21
420	1,370	757	1,486	541	438	986	196	20
424	1,412	758	1,499	547	434	1,004	213	21
446	1,385	764	1,477	548	436	1,020	211	22
440	1,400	766	1,469	559	430	1,058	186	24
450	1,388	760	1,470	556	446	1,065	166	24
452	1,398	741	1,459	559	450	1,086	157	26
448	1,389	762	1,452	570	461	1,104	136	25
443	1,424	772	1,486	576	442	1,106	138	24
448	1,433	782	1,499	589	448	1,136	136	25
452	1,447	770	1,522	585	466	1,174	108	25
454	1,434	762	1,544	590	459	1,204	110	25
457	1,448	772	1,548	598	468	1,199	113	25
447	1,481	760	1,483	597	455	1,184	108	24
464	1,510	778	1,519	616	459	1,204	113	23
458	1,502	768	1,523	621	467	1,206	121	23
455	1,539	772	1,529	612	461	1,204	126	23
456	1,531	774	1,516	612	466	1,216	129	24
464	1,497	756	1,485	618	478	1,218	127	23
461	1,502	758	1,499	626	478	1,225	124	24

〈표 2-5〉 산업별 취업자(여자)

	농림 어업	광업	제 조업	전기/ 가스 및 수도사 업	건설업	도매 및 소매업	숙박 및 음식점 업	운수업	통신업	금융 및 보험업
2000	1,072	0	1,535	11	134	1,774	1,304	94	56	405
2001	1,016	1	1,519	14	136	1,847	1,321	98	58	417
2002	984	1	1,518	11	150	1,865	1,364	96	59	397
2003	923	1	1,475	12	148	1,832	1,349	89	78	385
2004	866	1	1,493	13	162	1,795	1,421	104	79	374
2001. 3/4	1,164	1	1,494	14	141	1,863	1,320	99	56	408
4/4	1,015	1	1,555	15	147	1,893	1,329	99	60	405
2002. 1/4	760	1	1,503	14	141	1,867	1,349	100	59	408
2/4	1,112	1	1,537	13	160	1,868	1,380	93	59	388
3/4	1,100	1	1,511	9	149	1,872	1,377	94	61	395
4/4	963	2	1,521	9	150	1,855	1,349	99	59	399
2003. 1/4	749	1	1,452	9	138	1,880	1,310	87	82	383
2/4	1,041	1	1,496	13	148	1,850	1,322	91	78	396
3/4	1,013	1	1,450	13	154	1,800	1,365	84	76	381
4/4	889	1	1,501	11	151	1,798	1,401	94	74	380
2004. 1/4	717	1	1,485	12	148	1,823	1,421	101	76	383
2/4	961	1	1,506	14	167	1,806	1,420	104	76	377
3/4	934	1	1,482	14	163	1,773	1,426	105	81	365
4/4	851	1	1,501	13	170	1,781	1,419	107	83	370
2002. 6	1,149	1	1,537	12	160	1,872	1,374	94	60	377
7	1,104	1	1,509	10	150	1,890	1,389	96	65	389
8	1,081	1	1,492	10	146	1,839	1,377	91	58	396
9	1,115	2	1,534	7	152	1,887	1,365	93	59	399
10	1,117	2	1,545	8	146	1,852	1,347	95	62	402
11	955	3	1,519	9	149	1,852	1,347	103	57	396
12	778	2	1,499	9	155	1,860	1,353	99	58	399
2003. 1	687	1	1,437	8	136	1,905	1,336	86	80	380
2	715	0	1,429	9	133	1,873	1,306	86	86	382
3	846	1	1,490	9	143	1,864	1,288	90	79	386
4	1,001	1	1,494	10	147	1,855	1,298	94	76	395
5	1,055	0	1,498	14	147	1,848	1,328	89	79	403
6	1,067	1	1,495	14	150	1,848	1,341	91	79	391
7	1,020	1	1,475	13	157	1,828	1,370	86	81	386
8	1,000	1	1,414	14	153	1,775	1,370	81	75	379
9	1,017	1	1,461	13	154	1,797	1,354	85	72	379
10	1,031	1	1,503	11	148	1,810	1,362	92	73	380
11	943	1	1,511	12	155	1,783	1,408	93	74	379
12	694	2	1,489	10	150	1,800	1,432	96	76	381
2004. 1	639	2	1,471	11	144	1,833	1,423	99	77	386
2	682	1	1,480	12	151	1,821	1,429	103	78	382
3	829	1	1,502	14	149	1,814	1,410	100	74	381
4	931	1	1,518	14	168	1,818	1,411	103	75	382
5	971	1	1,497	14	165	1,801	1,422	106	77	379
6	981	1	1,502	15	168	1,800	1,427	103	76	370
7	923	1	1,497	15	157	1,788	1,456	106	82	367
8	932	1	1,446	13	156	1,740	1,403	102	79	362
9	948	1	1,504	13	176	1,789	1,418	107	81	367
10	981	1	1,524	13	173	1,768	1,399	107	83	371
11	880	1	1,502	12	170	1,791	1,409	106	83	368
12	691	1	1,477	12	166	1,783	1,448	107	82	371
2005. 1	591	1	1,442	12	159	1,771	1,420	105	85	363
2	607	2	1,438	13	151	1,764	1,405	101	86	358

주 : 제8차 한국표준산업분류.
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

(단위 : 천명)

부동산 및 임대업	사업 서비스업	공공행정/ 국방 및 사회보장 행정	교육 서비스업	보건 및 사회복지 사업	오락/문화 및 운동관련 서비스	기타 공공/ 수리 및 개인 서비스업	가사 서비스업	국제 및 외국기관
98	321	223	730	304	135	389	183	1
111	365	205	768	349	146	419	200	2
127	402	199	844	394	158	438	212	3
129	399	188	956	385	156	410	188	7
139	451	213	991	419	173	540	121	7
115	375	196	768	351	149	421	197	2
116	389	192	776	370	141	428	217	2
120	398	191	809	366	152	424	217	2
121	406	207	830	397	164	452	215	3
131	399	194	846	401	159	435	208	3
137	405	206	892	413	157	442	208	4
121	371	176	927	384	150	393	176	7
130	388	190	957	380	151	396	191	7
130	414	196	980	384	161	407	201	7
133	422	190	960	393	161	444	184	6
131	428	194	950	401	166	489	141	6
137	445	209	1,006	417	172	543	115	6
145	458	226	998	425	175	560	108	7
143	474	224	1,010	434	179	569	121	7
123	403	206	835	405	161	470	211	3
129	406	197	842	398	159	436	210	3
131	390	195	824	408	160	436	202	3
132	401	188	873	395	159	434	212	3
142	407	206	884	407	160	440	210	3
137	405	209	896	414	158	442	210	3
133	402	202	896	417	155	444	203	4
117	373	175	907	387	155	396	173	7
118	356	175	933	389	148	392	169	7
129	386	178	942	375	147	392	186	7
126	385	183	948	388	147	386	186	7
132	389	195	958	374	148	404	196	7
131	389	191	964	378	158	397	192	5
130	398	200	988	385	164	402	201	6
130	412	196	968	382	163	408	193	6
130	431	194	984	384	156	410	208	7
135	423	193	969	389	157	417	206	6
130	423	190	953	397	159	451	183	6
134	419	187	957	393	168	463	164	6
135	420	184	945	394	166	483	155	6
132	425	198	933	403	169	493	134	6
128	440	199	973	405	164	493	134	6
133	443	208	990	417	170	518	132	6
138	451	210	1,007	413	177	546	105	6
140	441	209	1,021	420	169	565	107	6
144	446	220	1,019	421	174	563	109	6
142	460	217	970	419	172	549	105	6
148	467	241	1,004	436	180	567	110	7
148	458	230	1,009	436	177	566	119	7
143	482	223	1,016	429	181	571	122	7
140	483	220	1,006	438	178	571	124	8
136	486	208	977	439	183	570	122	7
132	485	213	986	458	185	564	119	7

〈표 2-6〉 직업별 취업자

(단위 : 천명)

		고위 임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업/임업 및 어업수련 종사자	기능원 및 관련기능 종사자	장치/ 기계조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
2000		465	1,403	2,074	2,512	2,675	2,826	2,115	2,688	2,292	2,107
2001		524	1,498	2,079	2,671	2,723	2,933	2,035	2,638	2,332	2,138
2002		570	1,577	2,115	2,822	2,843	2,952	1,964	2,697	2,373	2,255
2003		598	1,702	2,140	3,172	2,735	2,835	1,834	2,407	2,387	2,329
2004		576	1,731	2,324	3,188	2,895	2,749	1,700	2,455	2,490	2,449
2001.	1/4	484	1,465	2,072	2,565	2,673	2,867	1,633	2,556	2,313	1,998
	2/4	525	1,520	2,065	2,702	2,726	2,936	2,247	2,658	2,322	2,138
	3/4	526	1,504	2,096	2,704	2,728	2,950	2,256	2,639	2,321	2,176
	4/4	562	1,506	2,082	2,714	2,764	2,980	2,004	2,700	2,372	2,240
2002.	1/4	573	1,519	2,112	2,764	2,803	2,963	1,644	2,629	2,334	2,170
	2/4	581	1,579	2,107	2,807	2,864	2,943	2,126	2,749	2,381	2,286
	3/4	571	1,598	2,131	2,815	2,859	2,964	2,151	2,709	2,377	2,239
	4/4	555	1,612	2,111	2,902	2,847	2,938	1,937	2,699	2,401	2,324
2003.	1/4	604	1,702	2,029	3,184	2,639	2,918	1,603	2,346	2,380	2,228
	2/4	585	1,707	2,109	3,212	2,696	2,834	2,001	2,437	2,379	2,343
	3/4	601	1,713	2,190	3,160	2,771	2,792	1,976	2,393	2,365	2,333
	4/4	600	1,684	2,234	3,132	2,833	2,798	1,756	2,453	2,424	2,411
2004.	1/4	580	1,697	2,271	3,154	2,873	2,818	1,501	2,110	2,441	2,329
	2/4	580	1,744	2,329	3,181	2,891	2,765	1,827	2,476	2,494	2,457
	3/4	580	1,729	2,330	3,213	2,881	2,712	1,817	2,432	2,508	2,445
	4/4	565	1,754	2,364	3,205	2,933	2,701	1,655	2,474	2,519	2,563
2002.	7	581	1,584	2,147	2,811	2,893	2,998	2,150	2,728	2,369	2,272
	8	567	1,593	2,128	2,802	2,843	2,939	2,141	2,676	2,367	2,166
	9	566	1,618	2,118	2,831	2,841	2,956	2,162	2,724	2,395	2,278
	10	554	1,613	2,111	2,861	2,849	2,943	2,154	2,719	2,399	2,335
2003.	11	554	1,618	2,106	2,898	2,852	2,921	1,988	2,715	2,403	2,335
	12	555	1,605	2,115	2,949	2,841	2,951	1,668	2,665	2,400	2,302
	1	611	1,707	1,968	3,205	2,654	2,996	1,508	2,332	2,372	2,209
	2	600	1,715	2,037	3,168	2,640	2,924	1,558	2,308	2,383	2,165
2004.	3	601	1,683	2,081	3,179	2,624	2,835	1,742	2,399	2,384	2,309
	4	580	1,702	2,090	3,183	2,641	2,837	1,965	2,436	2,384	2,339
	5	583	1,710	2,105	3,234	2,721	2,839	2,027	2,452	2,375	2,324
	6	591	1,709	2,133	3,220	2,726	2,825	2,010	2,425	2,379	2,365
2005.	7	594	1,726	2,179	3,220	2,802	2,822	1,981	2,397	2,377	2,359
	8	605	1,704	2,184	3,132	2,756	2,772	1,973	2,362	2,354	2,285
	9	605	1,710	2,208	3,130	2,756	2,782	1,973	2,419	2,365	2,354
	10	606	1,695	2,211	3,142	2,767	2,805	1,980	2,430	2,412	2,404
2004.	11	608	1,687	2,231	3,123	2,837	2,787	1,817	2,489	2,414	2,432
	12	586	1,671	2,260	3,131	2,896	2,800	1,470	2,438	2,445	2,398
	1	580	1,683	2,263	3,150	2,875	2,843	1,409	2,407	2,425	2,301
	2	579	1,690	2,246	3,177	2,891	2,816	1,451	2,421	2,438	2,296
2005.	3	581	1,718	2,304	3,135	2,853	2,794	1,644	2,491	2,460	2,391
	4	579	1,731	2,321	3,161	2,878	2,798	1,794	2,498	2,476	2,436
	5	576	1,754	2,326	3,186	2,906	2,753	1,847	2,468	2,485	2,436
	6	580	1,744	2,329	3,181	2,891	2,765	1,827	2,476	2,494	2,457
2005.	7	580	1,751	2,333	3,235	2,926	2,722	1,808	2,417	2,514	2,464
	8	584	1,711	2,303	3,172	2,825	2,694	1,834	2,396	2,496	2,367
	9	576	1,725	2,354	3,232	2,892	2,720	1,809	2,482	2,513	2,505
	10	568	1,749	2,361	3,211	2,896	2,697	1,843	2,490	2,525	2,562
2005.	11	562	1,770	2,367	3,199	2,925	2,703	1,690	2,475	2,517	2,594
	12	565	1,743	2,363	3,205	2,979	2,703	1,433	2,457	2,514	2,533
	1	565	1,727	2,352	3,194	2,953	2,701	1,330	2,340	2,522	2,395
	2	569	1,748	2,370	3,210	2,946	2,671	1,386	2,304	2,515	2,367

주 : 2000년 이후의 자료는 제5차 한국표준직업분류임(이전자료는 제4차 한국표준직업분류에 의함).
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-7〉 직업별 취업자(여자)

(단위 : 천명)

	고위임직 원 및 관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업/임업 및 어업·숙련 종사자	기능원 및 관련기능 종사자	장치/기계 조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자
2000	23	615	587	1,285	1,815	1,549	984	623	305	983
2001	31	632	627	1,382	1,873	1,618	935	590	308	994
2002	32	669	670	1,476	1,965	1,613	907	540	302	1,051
2003	35	777	729	1,496	1,852	1,535	829	436	305	1,116
2004	40	786	756	1,582	2,006	1,493	764	424	345	1,168
2001. 1/4	31	631	620	1,328	1,824	1,588	676	591	308	929
2/4	30	635	626	1,384	1,887	1,622	1,061	597	312	996
3/4	30	624	633	1,390	1,872	1,628	1,078	576	308	997
4/4	33	638	631	1,425	1,910	1,634	924	597	306	1,054
2002. 1/4	35	644	654	1,440	1,922	1,620	698	558	295	1,016
2/4	35	667	667	1,476	1,987	1,613	1,019	555	298	1,089
3/4	30	668	679	1,475	1,982	1,621	1,027	527	306	1,030
4/4	27	695	682	1,512	1,967	1,598	885	519	312	1,070
2003. 1/4	35	785	707	1,474	1,763	1,567	674	429	303	1,060
2/4	32	790	721	1,500	1,819	1,543	934	446	301	1,138
3/4	36	779	741	1,517	1,877	1,513	921	426	297	1,111
4/4	38	754	746	1,492	1,949	1,516	784	440	319	1,155
2004. 1/4	35	756	746	1,515	1,974	1,538	625	437	335	1,112
2/4	41	796	763	1,577	2,005	1,508	846	431	346	1,169
3/4	41	790	753	1,613	2,008	1,467	841	416	351	1,165
4/4	43	803	763	1,621	2,035	1,459	746	412	349	1,226
2002. 7	31	658	681	1,479	2,004	1,633	1,031	526	300	1,040
8	30	665	680	1,466	1,969	1,595	1,013	522	306	993
9	29	681	677	1,479	1,974	1,635	1,037	531	311	1,057
10	27	693	684	1,493	1,973	1,601	1,028	531	315	1,090
11	27	701	679	1,510	1,966	1,591	919	526	313	1,069
12	27	692	683	1,534	1,961	1,600	709	500	307	1,051
2003. 1	39	784	690	1,481	1,768	1,601	624	421	307	1,033
2	32	791	709	1,463	1,760	1,562	648	423	297	1,018
3	35	780	722	1,478	1,761	1,536	750	444	304	1,128
4	32	790	720	1,469	1,783	1,546	904	451	301	1,132
5	31	793	712	1,512	1,834	1,547	952	448	300	1,135
6	33	786	730	1,520	1,840	1,537	947	439	302	1,148
7	35	790	742	1,540	1,885	1,525	925	429	300	1,122
8	37	770	738	1,504	1,873	1,492	917	417	292	1,078
9	37	776	742	1,506	1,872	1,520	922	432	299	1,132
10	39	762	745	1,509	1,895	1,522	927	435	309	1,164
11	37	749	744	1,490	1,953	1,509	818	452	322	1,176
12	37	752	748	1,478	1,999	1,517	607	434	326	1,124
2004. 1	34	753	744	1,498	1,976	1,558	567	427	328	1,086
2	34	749	737	1,522	1,976	1,536	596	435	340	1,106
3	38	764	757	1,526	1,971	1,520	711	449	338	1,143
4	38	777	766	1,556	1,994	1,525	815	444	349	1,173
5	41	804	760	1,584	2,004	1,504	865	428	341	1,155
6	44	805	762	1,592	2,018	1,495	858	421	348	1,178
7	41	805	758	1,616	2,045	1,478	832	411	345	1,163
8	42	774	735	1,583	1,962	1,449	849	405	349	1,130
9	40	792	767	1,639	2,017	1,474	841	433	359	1,201
10	42	799	764	1,625	2,005	1,453	865	419	355	1,242
11	43	809	764	1,619	2,027	1,459	769	411	351	1,243
12	43	800	762	1,618	2,071	1,466	603	407	351	1,192
2005. 1	43	781	756	1,602	2,041	1,465	532	393	336	1,130
2	44	800	744	1,611	2,027	1,433	548	393	335	1,139

주 : 2000년 이후의 자료는 제5차 한국표준직업분류임(이전자료는 제4차 한국표준직업분류에 의함).
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-8〉 종사상 지위별 취업자

(단위 : 천명)

	비임금근로자	고용주	자영자	가족 종사자	임금근로자	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자
1998	7,641	1,392	4,225	2,025	12,296	6,534	4,043	1,720
1999	7,628	1,351	4,351	1,925	12,663	6,135	4,255	2,274
2000	7,795	1,458	4,407	1,931	13,360	6,395	4,608	2,357
2001	7,913	1,554	4,497	1,863	13,659	6,714	4,726	2,218
2002	7,988	1,617	4,574	1,797	14,181	6,862	4,886	2,433
2003	7,736	1,629	4,413	1,694	14,402	7,269	5,004	2,130
2004	7,663	1,679	4,431	1,553	14,894	7,625	5,082	2,188
2000.3/4	8,087	1,487	4,547	2,053	13,399	6,429	4,615	2,356
4/4	7,842	1,507	4,432	1,903	13,578	6,551	4,655	2,372
2001.1/4	7,430	1,504	4,248	1,678	13,197	6,593	4,588	2,017
2/4	8,070	1,558	4,544	1,967	13,769	6,762	4,760	2,247
3/4	8,166	1,558	4,642	1,967	13,734	6,739	4,722	2,273
4/4	7,987	1,596	4,552	1,840	13,936	6,764	4,835	2,237
2002.1/4	7,647	1,613	4,387	1,646	13,864	6,759	4,821	2,283
2/4	8,168	1,631	4,662	1,876	14,255	6,855	4,908	2,492
3/4	8,190	1,630	4,669	1,892	14,225	6,878	4,889	2,459
4/4	7,944	1,593	4,576	1,775	14,382	6,957	4,927	2,498
2003.1/4	7,465	1,567	4,298	1,601	14,168	7,176	4,904	2,088
2/4	7,794	1,590	4,433	1,771	14,509	7,250	5,082	2,177
3/4	7,939	1,669	4,502	1,767	14,356	7,268	4,989	2,099
4/4	7,748	1,690	4,421	1,637	14,577	7,383	5,059	2,155
2004.1/4	7,490	1,676	4,325	1,489	14,614	7,460	5,067	2,087
2/4	7,762	1,676	4,459	1,626	14,983	7,686	5,199	2,197
3/4	7,769	1,684	4,493	1,593	14,878	7,671	5,035	2,172
4/4	7,631	1,680	4,446	1,505	15,102	7,781	5,026	2,295
2002. 7	8,182	1,634	4,656	1,891	14,352	6,860	4,940	2,552
8	8,193	1,634	4,674	1,884	14,030	6,851	4,806	2,372
9	8,196	1,621	4,675	1,900	14,294	6,923	4,919	2,452
10	8,192	1,605	4,692	1,896	14,346	6,944	4,899	2,503
11	7,995	1,592	4,607	1,796	14,394	6,950	4,943	2,501
12	7,646	1,582	4,431	1,634	14,405	6,977	4,940	2,489
2003. 1	7,426	1,560	4,272	1,594	14,137	7,142	4,893	2,102
2	7,451	1,571	4,295	1,586	14,047	7,158	4,853	2,035
3	7,518	1,570	4,326	1,622	14,320	7,227	4,966	2,127
4	7,672	1,568	4,378	1,726	14,484	7,237	5,079	2,168
5	7,851	1,592	4,460	1,800	14,519	7,266	5,082	2,171
6	7,859	1,611	4,460	1,788	14,525	7,245	5,086	2,193
7	7,855	1,639	4,439	1,777	14,601	7,239	5,152	2,210
8	7,978	1,680	4,535	1,762	14,149	7,236	4,872	2,041
9	7,983	1,689	4,533	1,761	14,318	7,331	4,942	2,045
10	7,973	1,692	4,510	1,771	14,479	7,350	5,025	2,104
11	7,799	1,702	4,443	1,653	14,627	7,388	5,045	2,194
12	7,472	1,677	4,311	1,485	14,624	7,411	5,048	2,166
2004. 1	7,428	1,676	4,289	1,463	14,508	7,426	5,005	2,077
2	7,456	1,668	4,313	1,475	14,549	7,453	5,044	2,053
3	7,585	1,683	4,374	1,529	14,785	7,501	5,152	2,132
4	7,724	1,673	4,437	1,612	14,948	7,553	5,203	2,192
5	7,797	1,673	4,482	1,641	14,942	7,600	5,167	2,174
6	7,764	1,679	4,460	1,624	15,058	7,606	5,228	2,225
7	7,688	1,666	4,445	1,577	15,063	7,569	5,303	2,191
8	7,797	1,685	4,507	1,606	14,584	7,700	4,813	2,071
9	7,822	1,700	4,527	1,595	14,987	7,744	4,989	2,254
10	7,835	1,699	4,511	1,626	15,066	7,776	4,981	2,310
11	7,673	1,678	4,475	1,521	15,129	7,792	5,020	2,317
12	7,385	1,665	4,352	1,369	15,109	7,776	5,076	2,258
2005. 1	7,283	1,637	4,330	1,317	14,796	7,767	4,946	2,082
2	7,355	1,631	4,383	1,341	14,731	7,774	4,947	2,010

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-9〉 종사상 지위별 취업자(여자)

(단위 : 천명)

	비임금근로자	고용주	자영업자	가족 종사자	임금근로자	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자
1998	3,345	243	1,304	1,798	4,745	1,650	2,257	839
1999	3,313	248	1,388	1,677	5,025	1,562	2,289	1,174
2000	3,372	263	1,421	1,688	5,397	1,679	2,496	1,222
2001	3,382	296	1,457	1,629	5,609	1,861	2,589	1,159
2002	3,368	304	1,482	1,582	5,857	1,968	2,682	1,207
2003	3,138	290	1,328	1,519	5,970	2,109	2,826	1,036
2004	3,127	321	1,420	1,387	6,237	2,289	2,869	1,079
2000.3/4	3,547	270	1,476	1,800	5,409	1,698	2,510	1,201
4/4	3,378	279	1,428	1,671	5,524	1,764	2,539	1,220
2001.1/4	3,111	287	1,359	1,465	5,413	1,802	2,523	1,088
2/4	3,493	300	1,463	1,729	5,659	1,865	2,626	1,168
3/4	3,530	294	1,520	1,717	5,606	1,869	2,574	1,163
4/4	3,394	302	1,485	1,606	5,759	1,908	2,633	1,217
2002.1/4	3,173	303	1,435	1,435	5,708	1,913	2,623	1,173
2/4	3,494	313	1,519	1,662	5,911	1,979	2,695	1,237
3/4	3,482	308	1,504	1,670	5,862	1,977	2,684	1,202
4/4	3,323	293	1,468	1,562	5,944	2,005	2,725	1,215
2003.1/4	2,969	270	1,260	1,439	5,827	2,067	2,733	1,027
2/4	3,192	283	1,309	1,600	6,033	2,070	2,894	1,069
3/4	3,252	303	1,372	1,576	5,966	2,130	2,824	1,011
4/4	3,138	304	1,372	1,463	6,055	2,169	2,851	1,036
2004.1/4	3,002	307	1,367	1,328	6,073	2,188	2,849	1,036
2/4	3,207	319	1,425	1,464	6,274	2,260	2,939	1,075
3/4	3,182	324	1,438	1,420	6,262	2,327	2,844	1,091
4/4	3,117	334	1,449	1,334	6,340	2,379	2,844	1,116
2002. 7	3,485	311	1,503	1,671	5,898	1,965	2,709	1,224
8	3,468	312	1,496	1,659	5,772	1,969	2,629	1,174
9	3,494	302	1,514	1,678	5,917	1,996	2,714	1,207
10	3,491	295	1,521	1,674	5,944	2,006	2,702	1,236
11	3,357	291	1,477	1,588	5,946	2,001	2,738	1,206
12	3,122	292	1,406	1,424	5,943	2,007	2,735	1,202
2003. 1	2,942	263	1,246	1,434	5,805	2,084	2,680	1,041
2	2,951	276	1,259	1,415	5,754	2,048	2,713	993
3	3,015	273	1,275	1,467	5,923	2,068	2,807	1,048
4	3,111	269	1,277	1,564	6,017	2,054	2,900	1,062
5	3,229	285	1,316	1,628	6,036	2,080	2,894	1,062
6	3,236	296	1,333	1,606	6,047	2,075	2,889	1,083
7	3,224	296	1,343	1,585	6,069	2,085	2,911	1,073
8	3,253	307	1,380	1,566	5,866	2,133	2,762	971
9	3,278	307	1,394	1,576	5,962	2,174	2,799	989
10	3,274	302	1,386	1,586	6,032	2,173	2,848	1,011
11	3,166	307	1,379	1,480	6,085	2,164	2,858	1,063
12	2,973	301	1,350	1,322	6,048	2,170	2,846	1,032
2004. 1	2,959	303	1,358	1,298	6,015	2,168	2,827	1,020
2	2,976	303	1,358	1,315	6,055	2,177	2,837	1,042
3	3,070	314	1,384	1,372	6,148	2,219	2,882	1,046
4	3,176	314	1,411	1,451	6,262	2,248	2,934	1,079
5	3,228	320	1,430	1,478	6,257	2,265	2,930	1,062
6	3,218	323	1,433	1,462	6,302	2,267	2,952	1,082
7	3,155	322	1,424	1,409	6,336	2,262	2,989	1,086
8	3,180	323	1,430	1,427	6,096	2,348	2,708	1,040
9	3,210	327	1,459	1,424	6,352	2,373	2,834	1,146
10	3,235	333	1,462	1,439	6,336	2,376	2,828	1,132
11	3,142	332	1,458	1,352	6,353	2,381	2,845	1,127
12	2,974	336	1,427	1,211	6,330	2,380	2,860	1,090
2005. 1	2,894	326	1,410	1,158	6,184	2,357	2,781	1,046
2	2,921	325	1,424	1,172	6,153	2,356	2,786	1,011

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-10〉 성별·연령대별 실업자

(단위 : 천명)

	남 자						여 자					
	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
1998	1,005	404	258	189	120	33	486	251	106	84	35	11
1999	926	355	236	182	119	35	448	219	100	85	35	9
2000	613	242	159	124	68	20	300	160	58	56	20	6
2001	561	229	141	112	60	19	284	159	52	49	20	4
2002	467	207	126	77	42	16	241	135	51	35	14	6
2003	488	220	122	82	49	15	289	163	59	46	17	5
2004	509	224	127	86	54	18	304	167	59	52	20	5
2001.3/4	497	211	126	93	52	15	258	135	49	52	18	4
4/4	493	222	121	86	48	16	258	147	48	40	19	5
2002.1/4	531	235	136	87	52	20	298	175	55	44	16	8
2/4	455	199	122	78	41	16	234	128	51	32	15	7
3/4	435	187	120	75	38	15	217	118	48	32	14	6
4/4	449	206	127	67	36	13	215	118	49	32	12	4
2003.1/4	503	239	121	76	54	13	303	185	56	42	15	4
2/4	470	208	116	82	49	15	281	154	62	44	18	3
3/4	478	205	123	88	48	14	278	145	60	50	18	5
4/4	499	228	129	82	44	16	295	166	59	47	16	7
2004.1/4	527	244	119	93	53	18	350	205	61	58	20	7
2/4	482	215	120	76	53	19	304	168	56	53	21	7
3/4	502	208	132	89	54	18	285	147	60	52	19	7
4/4	526	229	136	87	55	18	276	149	57	47	20	3
2002. 9	407	175	114	69	32	16	199	106	43	32	13	5
10	434	190	127	72	31	15	205	112	52	27	12	2
11	441	198	132	67	34	11	207	115	47	30	10	4
12	470	231	122	62	42	13	232	127	47	38	15	5
2003. 1	487	236	117	72	47	15	302	188	56	39	16	3
2	518	250	124	78	54	12	304	192	54	41	13	3
3	503	231	121	79	60	13	303	176	58	46	17	7
4	471	210	115	79	51	17	285	152	66	46	17	4
5	465	207	116	82	47	14	278	152	60	44	19	4
6	474	207	118	85	50	14	281	159	60	41	18	2
7	485	218	120	86	46	16	296	167	58	46	20	5
8	480	200	123	94	50	13	277	144	59	53	17	4
9	469	196	127	83	49	14	261	124	64	50	17	6
10	492	218	133	81	46	14	274	139	63	47	19	7
11	486	219	129	81	41	16	306	175	58	50	16	7
12	519	247	124	84	45	19	306	185	56	44	15	6
2004. 1	540	264	125	83	48	19	315	185	56	48	18	8
2	536	244	118	98	57	19	364	216	68	54	19	7
3	506	223	116	98	54	16	372	213	60	71	23	6
4	481	198	126	82	56	19	328	178	62	58	23	7
5	489	220	117	77	54	21	300	164	55	53	20	7
6	476	226	118	68	48	16	286	161	51	48	20	6
7	521	229	136	84	54	19	292	158	56	52	20	7
8	510	203	137	92	59	19	291	149	59	59	16	8
9	473	193	122	92	50	16	273	133	66	46	22	7
10	501	212	136	83	53	17	270	143	57	50	18	4
11	520	223	132	90	55	21	259	138	53	46	20	3
12	555	253	139	88	59	17	299	167	62	46	22	3
2005. 1	564	238	144	105	61	17	340	193	68	55	17	7
2	572	228	145	109	71	18	354	197	73	61	18	6

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-11〉 연령대별 · 교육수준별 실업률

(단위: %)

	전 체	연 령 대 별					교 육 수 준 별			
		15~ 29세	30~ 39세	40~ 49세	50~ 59세	60세 이상	중졸이하	고 졸	(초)대졸	대졸이상
1998	7.0	12.2	5.7	5.6	5.3	2.4	5.9	8.3	8.5	4.9
1999	6.3	10.9	5.3	5.2	5.1	2.3	5.2	7.6	7.6	4.5
2000	4.1	7.6	3.4	3.3	2.9	1.3	3.3	4.8	6.0	3.1
2001	3.8	7.5	3.0	2.8	2.6	1.1	2.9	4.3	5.4	3.1
2002	3.1	6.6	2.8	1.9	1.8	1.0	2.1	3.5	4.7	2.9
2003	3.4	7.7	2.9	2.1	2.0	0.9	2.0	4.1	4.9	2.9
2004	3.5	7.9	2.9	2.2	2.2	1.1	2.3	4.3	4.5	2.8
2001.3/4	3.3	6.7	2.8	2.5	2.3	0.8	2.3	3.9	5.0	2.9
4/4	3.3	7.2	2.6	2.1	2.2	1.0	2.3	3.9	4.7	2.8
2002.1/4	3.7	7.8	3.0	2.3	2.3	1.4	2.6	4.3	5.0	3.3
2/4	3.0	6.3	2.7	1.8	1.8	1.0	2.0	3.4	4.6	2.8
3/4	2.8	6.0	2.6	1.8	1.6	0.9	1.9	3.2	4.3	2.6
4/4	2.9	6.4	2.8	1.6	1.5	0.8	1.9	3.2	4.8	2.8
2003.1/4	3.6	8.4	2.8	2.0	2.2	0.9	2.0	4.3	5.5	3.2
2/4	3.3	7.3	2.8	2.0	2.1	0.8	1.8	3.9	5.1	3.0
3/4	3.3	7.0	2.9	2.2	2.0	0.8	2.2	4.0	4.5	2.8
4/4	3.4	8.0	3.0	2.1	1.8	1.0	2.2	4.3	4.5	2.7
2004.1/4	3.8	8.9	2.8	2.4	2.2	1.2	2.5	4.6	5.1	3.2
2/4	3.3	7.7	2.7	2.0	2.2	1.1	2.2	3.9	4.9	2.9
3/4	3.4	7.2	3.0	2.2	2.1	1.1	2.4	4.1	4.2	2.6
4/4	3.4	7.7	3.0	2.1	2.1	0.9	2.3	4.5	3.8	2.4
2002. 9	2.6	5.6	2.4	1.7	1.4	0.9	1.7	2.9	4.3	2.6
10	2.8	6.0	2.8	1.6	1.3	0.7	1.6	3.1	4.8	2.8
11	2.8	6.2	2.8	1.6	1.4	0.7	1.8	3.1	4.7	2.8
12	3.1	7.0	2.7	1.6	1.8	0.9	2.2	3.4	4.9	2.7
2003. 1	3.5	8.3	2.7	1.9	2.1	1.0	2.1	4.5	5.0	2.6
2	3.7	8.7	2.8	2.0	2.2	0.8	2.0	4.4	5.6	3.3
3	3.6	8.2	2.8	2.1	2.4	1.0	2.0	4.0	6.0	3.6
4	3.3	7.3	2.8	2.0	2.1	0.9	1.8	3.8	5.4	3.1
5	3.2	7.2	2.7	2.0	2.0	0.8	1.7	3.8	5.3	3.0
6	3.3	7.4	2.8	2.0	2.1	0.7	1.8	4.0	4.7	3.0
7	3.4	7.5	2.8	2.1	2.0	0.9	2.1	4.2	4.4	2.7
8	3.3	6.9	2.9	2.4	2.1	0.8	2.3	3.8	4.8	2.9
9	3.2	6.6	3.0	2.1	2.0	0.8	2.1	3.8	4.3	2.7
10	3.3	7.3	3.1	2.0	1.9	0.9	2.0	4.1	4.5	2.8
11	3.4	8.0	2.9	2.1	1.7	1.0	2.1	4.3	4.6	2.8
12	3.6	8.6	2.8	2.1	1.8	1.2	2.5	4.6	4.5	2.4
2004. 1	3.7	8.8	2.9	2.1	2.1	1.3	2.7	4.8	4.3	2.5
2	3.9	9.1	2.9	2.4	2.3	1.3	2.6	4.5	5.5	3.5
3	3.8	8.8	2.7	2.7	2.3	1.0	2.3	4.4	5.4	3.5
4	3.4	7.6	2.9	2.2	2.3	1.1	2.2	4.0	5.3	3.1
5	3.4	7.7	2.7	2.0	2.2	1.2	2.2	3.9	5.3	2.8
6	3.2	7.8	2.6	1.8	2.0	0.9	2.3	3.9	4.0	2.7
7	3.5	7.6	3.0	2.1	2.2	1.1	2.5	4.3	4.1	2.6
8	3.5	7.3	3.1	2.4	2.2	1.1	2.5	4.0	4.8	2.9
9	3.2	6.7	2.9	2.1	2.1	1.0	2.1	4.0	3.7	2.5
10	3.3	7.2	3.0	2.1	2.0	0.9	2.1	4.2	4.0	2.4
11	3.3	7.3	2.9	2.1	2.1	1.0	2.4	4.2	3.8	2.3
12	3.7	8.5	3.2	2.1	2.3	0.9	2.3	5.0	3.5	2.5
2005. 1	3.9	8.7	3.4	2.5	2.3	1.2	3.0	5.1	4.1	2.6
2	4.0	8.6	3.5	2.7	2.6	1.1	2.8	4.9	5.3	3.0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-12〉 성별·연령대별 실업률

(단위 : %)

	남 자						여 자					
	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
1998	7.8	14.1	6.2	6.3	6.6	3.3	5.7	9.9	4.8	4.4	3.1	1.3
1999	7.2	12.8	5.7	5.8	6.5	3.3	5.1	8.8	4.5	4.2	3.0	1.0
2000	4.7	8.9	3.9	3.8	3.7	1.9	3.3	6.3	2.6	2.6	1.7	0.6
2001	4.3	8.7	3.4	3.3	3.2	1.6	3.1	6.2	2.3	2.2	1.6	0.4
2002	3.5	8.0	3.1	2.1	2.2	1.3	2.5	5.3	2.2	1.5	1.2	0.6
2003	3.6	8.9	3.0	2.2	2.4	1.2	3.1	6.5	2.6	1.9	1.4	0.5
2004	3.7	9.2	3.1	2.3	2.6	1.4	3.1	6.6	2.6	2.1	1.5	0.6
2001.3/4	3.7	8.0	3.1	2.7	2.8	1.3	2.7	5.3	2.2	2.3	1.5	0.4
4/4	3.7	8.6	3.0	2.4	2.6	1.3	2.7	5.7	2.1	1.7	1.5	0.5
2002.1/4	4.0	8.9	3.3	2.5	2.9	1.8	3.2	6.7	2.5	1.9	1.4	0.9
2/4	3.4	7.7	2.9	2.2	2.1	1.3	2.4	5.0	2.2	1.3	1.2	0.7
3/4	3.2	7.3	2.9	2.1	1.9	1.2	2.3	4.6	2.1	1.3	1.1	0.6
4/4	3.3	8.2	3.1	1.8	1.8	1.0	2.3	4.7	2.2	1.3	1.0	0.4
2003.1/4	3.8	9.5	2.9	2.1	2.7	1.2	3.3	7.3	2.5	1.8	1.3	0.5
2/4	3.5	8.5	2.8	2.2	2.4	1.2	3.0	6.2	2.7	1.8	1.4	0.3
3/4	3.5	8.3	3.0	2.3	2.4	1.2	2.9	5.7	2.7	2.0	1.4	0.5
4/4	3.7	9.2	3.1	2.2	2.2	1.3	3.1	6.7	2.6	1.9	1.3	0.7
2004.1/4	3.9	9.8	2.9	2.5	2.6	1.5	3.7	8.0	2.7	2.3	1.6	0.8
2/4	3.5	8.9	2.9	2.0	2.5	1.4	3.1	6.6	2.4	2.1	1.6	0.6
3/4	3.7	8.7	3.2	2.3	2.6	1.4	2.9	5.7	2.7	2.0	1.5	0.7
4/4	3.8	9.5	3.3	2.3	2.6	1.4	2.8	5.9	2.5	1.8	1.5	0.3
2002. 9	3.0	7.0	2.8	1.9	1.6	1.2	2.1	4.2	1.9	1.3	1.0	0.5
10	3.2	7.6	3.1	2.0	1.6	1.1	2.1	4.5	2.3	1.1	0.9	0.2
11	3.3	7.9	3.2	1.8	1.7	0.9	2.2	4.5	2.1	1.2	0.8	0.4
12	3.5	9.1	3.0	1.7	2.2	1.1	2.5	4.9	2.1	1.6	1.3	0.5
2003. 1	3.7	9.3	2.9	2.0	2.4	1.3	3.3	7.3	2.5	1.7	1.4	0.4
2	3.9	9.9	3.0	2.1	2.8	1.1	3.4	7.5	2.4	1.8	1.2	0.4
3	3.8	9.3	2.9	2.2	3.0	1.1	3.3	7.0	2.6	1.9	1.5	0.8
4	3.5	8.5	2.8	2.1	2.5	1.4	3.0	6.1	2.9	1.9	1.4	0.4
5	3.4	8.4	2.8	2.2	2.3	1.1	2.9	6.1	2.6	1.8	1.5	0.4
6	3.5	8.5	2.8	2.3	2.5	1.1	2.9	6.3	2.6	1.7	1.4	0.2
7	3.6	8.6	2.9	2.3	2.3	1.3	3.1	6.4	2.6	1.9	1.6	0.5
8	3.6	8.2	3.0	2.5	2.5	1.1	2.9	5.7	2.7	2.2	1.4	0.4
9	3.5	8.2	3.1	2.2	2.4	1.1	2.7	5.1	2.9	2.0	1.4	0.6
10	3.6	9.0	3.2	2.2	2.2	1.1	2.9	5.6	2.8	1.9	1.4	0.7
11	3.6	8.9	3.1	2.2	2.0	1.3	3.2	7.1	2.6	2.0	1.2	0.7
12	3.8	9.8	3.0	2.3	2.2	1.6	3.3	7.3	2.5	1.8	1.2	0.6
2004. 1	4.0	10.4	3.0	2.2	2.4	1.6	3.4	7.2	2.6	1.9	1.5	0.9
2	4.0	9.8	2.9	2.6	2.9	1.6	3.9	8.4	3.0	2.2	1.5	0.9
3	3.7	9.1	2.8	2.6	2.6	1.2	3.9	8.4	2.6	2.8	1.8	0.6
4	3.5	8.2	3.1	2.2	2.7	1.4	3.4	7.0	2.7	2.2	1.8	0.6
5	3.6	9.1	2.8	2.0	2.6	1.6	3.1	6.4	2.4	2.1	1.5	0.7
6	3.5	9.3	2.9	1.8	2.3	1.2	2.9	6.3	2.2	1.9	1.5	0.6
7	3.8	9.2	3.3	2.2	2.6	1.4	3.0	6.0	2.5	2.0	1.5	0.6
8	3.7	8.7	3.4	2.4	2.8	1.5	3.0	6.0	2.7	2.3	1.2	0.8
9	3.4	8.2	3.0	2.4	2.3	1.2	2.8	5.2	2.9	1.8	1.6	0.7
10	3.6	8.8	3.3	2.2	2.4	1.3	2.7	5.7	2.5	1.9	1.3	0.3
11	3.8	9.2	3.2	2.3	2.5	1.6	2.7	5.5	2.3	1.8	1.5	0.3
12	4.0	10.5	3.4	2.3	2.7	1.3	3.1	6.6	2.7	1.8	1.6	0.3
2005. 1	4.2	9.9	3.5	2.8	2.9	1.4	3.6	7.5	3.1	2.2	1.3	0.8
2	4.2	9.5	3.6	2.9	3.3	1.5	3.8	7.7	3.3	2.4	1.4	0.7

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-13〉 성별·교육수준별 실업률

(단위: %)

	남 자				여 자			
	중졸이하	고 졸	(초)대졸	대졸이상	중졸이하	고 졸	(초)대졸	대졸이상
1998	8.1	8.9	8.7	5.0	3.9	7.3	8.2	4.8
1999	7.3	8.1	8.1	4.7	3.4	6.8	6.9	4.1
2000	4.7	5.1	6.6	3.2	2.1	4.2	5.1	2.9
2001	4.1	4.5	5.8	3.3	1.8	4.0	4.8	2.8
2002	2.9	3.8	4.9	2.9	1.4	3.1	4.4	2.7
2003	2.6	4.3	4.9	2.7	1.5	3.8	4.8	3.4
2004	3.1	4.5	4.2	2.6	1.6	3.9	4.8	3.3
2001. 3/4	3.2	4.1	5.3	3.0	1.6	3.5	4.7	2.7
4/4	3.3	4.0	5.3	3.0	1.5	3.8	4.1	2.2
2002. 1/4	3.6	4.4	4.9	3.3	1.8	4.1	5.1	3.4
2/4	2.8	3.6	4.6	3.0	1.3	2.9	4.7	2.6
3/4	2.7	3.5	4.6	2.6	1.3	2.7	3.9	2.5
4/4	2.6	3.5	5.5	2.9	1.3	2.7	3.9	2.5
2003. 1/4	2.6	4.5	5.3	2.9	1.5	3.9	5.9	3.9
2/4	2.4	4.0	5.2	2.8	1.2	3.7	5.0	3.6
3/4	2.8	4.1	4.6	2.7	1.6	3.7	4.3	2.8
4/4	2.7	4.6	4.7	2.5	1.7	4.0	4.2	3.1
2004. 1/4	3.3	4.7	4.6	2.8	1.9	4.5	5.6	4.2
2/4	2.8	4.2	4.3	2.6	1.6	3.5	5.5	3.4
3/4	3.3	4.3	4.2	2.6	1.5	3.8	4.3	2.8
4/4	3.2	5.0	3.9	2.3	1.5	3.7	3.7	2.8
2002. 9	2.4	3.2	4.9	2.6	1.2	2.4	3.5	2.5
10	2.5	3.4	5.4	2.8	0.9	2.6	4.0	2.8
11	2.4	3.4	5.2	3.0	1.2	2.6	4.1	2.2
12	2.8	3.7	5.9	2.8	1.7	2.8	3.8	2.6
2003. 1	2.5	4.6	5.2	2.4	1.7	4.3	4.8	3.2
2	2.8	4.7	5.3	3.0	1.2	4.1	6.1	4.1
3	2.6	4.3	5.3	3.3	1.5	3.5	6.7	4.3
4	2.5	3.9	5.5	3.0	1.3	3.7	5.2	3.5
5	2.3	4.0	5.4	2.7	1.2	3.5	5.2	3.8
6	2.6	4.1	4.8	2.7	1.2	3.8	4.5	3.5
7	2.8	4.3	4.5	2.6	1.6	4.1	4.2	3.0
8	3.0	4.0	4.7	2.8	1.6	3.5	4.9	2.9
9	2.6	4.1	4.6	2.8	1.7	3.4	3.9	2.6
10	2.5	4.4	5.0	2.7	1.5	3.7	3.8	3.1
11	2.5	4.5	4.5	2.5	1.7	3.9	4.7	3.5
12	3.1	4.8	4.7	2.2	1.9	4.3	4.2	2.7
2004. 1	3.4	5.0	4.7	2.4	1.9	4.6	3.7	2.7
2	3.5	4.7	4.4	2.9	1.8	4.3	6.7	5.1
3	2.8	4.3	4.6	3.0	1.9	4.5	6.3	4.6
4	2.6	4.2	4.6	2.7	1.8	3.6	6.2	4.1
5	2.7	4.2	4.8	2.7	1.6	3.4	5.9	3.1
6	3.1	4.1	3.6	2.6	1.6	3.6	4.4	2.9
7	3.7	4.5	3.7	2.6	1.5	3.9	4.6	2.5
8	3.4	4.3	4.9	2.7	1.7	3.6	4.7	3.2
9	3.0	4.2	3.9	2.5	1.4	3.7	3.5	2.6
10	3.0	4.5	4.1	2.4	1.4	3.6	3.8	2.6
11	3.3	4.8	4.0	2.2	1.5	3.3	3.5	2.6
12	3.2	5.5	3.5	2.3	1.5	4.1	3.6	3.1
2005. 1	3.9	5.3	3.9	2.4	2.1	4.7	4.5	3.1
2	3.8	5.2	4.7	2.7	1.8	4.5	6.0	3.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

〈표 2-14〉 주요 노동이동지표

(단위 : 천명, %)

	당월입직(입직률)	신규채용(신규채용률)	당월이직(이직률)	퇴직 및 해고 (퇴직 및 해고율)
1998	86.4 (1.78)	64.9 (1.34)	129.7 (2.68)	103.4 (2.13)
1999	155.7 (2.75)	129.9 (2.29)	142.3 (2.51)	105.0 (1.85)
2000	165.6 (2.89)	144.1 (2.52)	152.4 (2.66)	120.6 (2.10)
2001	138.1 (2.34)	123.0 (2.08)	150.4 (2.55)	122.3 (2.07)
2002	152.2 (2.52)	137.0 (2.27)	151.1 (2.50)	122.0 (2.02)
2003	153.5 (2.39)	139.9 (2.18)	158.7 (2.47)	142.8 (2.22)
2001. 1/4	157.6 (2.65)	134.6 (2.26)	165.8 (2.79)	127.1 (2.14)
2/4	137.7 (2.32)	122.5 (2.07)	148.7 (2.51)	120.9 (2.04)
3/4	133.7 (2.27)	121.3 (2.06)	147.6 (2.51)	122.6 (2.08)
4/4	123.4 (2.11)	113.5 (1.94)	139.5 (2.39)	118.5 (2.03)
2002. 1/4	161.3 (2.68)	142.5 (2.37)	158.4 (2.63)	130.7 (2.17)
2/4	156.1 (2.59)	140.3 (2.32)	158.3 (2.62)	123.9 (2.05)
3/4	149.5 (2.48)	134.2 (2.22)	146.8 (2.43)	116.5 (1.93)
4/4	142.1 (2.35)	131.2 (2.17)	140.8 (2.33)	116.9 (1.94)
2003. 1/4	187.2 (2.90)	167.5 (2.60)	186.3 (2.89)	165.0 (2.56)
2/4	154.8 (2.40)	139.7 (2.17)	165.2 (2.56)	146.9 (2.28)
3/4	137.6 (2.14)	126.6 (1.97)	144.0 (2.24)	130.8 (2.04)
4/4	134.6 (2.11)	125.8 (1.97)	139.4 (2.18)	128.4 (2.01)
2004. 1/4	171.6 (2.73)	152.0 (2.42)	172.0 (2.73)	150.6 (2.39)
2/4	132.5 (2.11)	118.4 (1.88)	147.0 (2.34)	130.7 (2.08)
3/4	124.1 (1.99)	109.0 (1.75)	135.3 (2.17)	117.7 (1.89)
2002. 6	142.0 (2.35)	130.5 (2.16)	149.0 (2.47)	114.2 (1.89)
7	160.4 (2.66)	145.3 (2.41)	148.0 (2.46)	115.0 (1.91)
8	145.7 (2.41)	128.5 (2.13)	153.3 (2.54)	121.5 (2.01)
9	142.5 (2.36)	128.6 (2.13)	139.0 (2.30)	113.0 (1.87)
10	151.2 (2.51)	139.0 (2.30)	153.0 (2.53)	126.6 (2.10)
11	150.3 (2.49)	140.0 (2.32)	138.1 (2.29)	116.6 (1.93)
12	124.8 (2.06)	114.7 (1.90)	131.3 (2.17)	107.6 (1.78)
2003. 1	180.7 (2.80)	160.4 (2.49)	177.2 (2.67)	146.6 (2.27)
2	168.4 (2.61)	148.2 (2.30)	179.7 (2.78)	158.9 (2.46)
3	212.4 (3.29)	193.9 (3.01)	207.1 (3.21)	189.5 (2.94)
4	175.6 (2.72)	154.1 (2.39)	170.5 (2.64)	148.0 (2.29)
5	143.6 (2.22)	129.8 (2.01)	169.6 (2.63)	148.0 (2.29)
6	145.1 (2.26)	135.3 (2.10)	155.7 (2.42)	144.5 (2.25)
7	144.9 (2.26)	132.8 (2.07)	146.1 (2.27)	131.8 (2.05)
8	134.9 (2.10)	124.1 (1.93)	146.8 (2.29)	133.4 (2.08)
9	132.9 (2.07)	122.9 (1.92)	139.0 (2.17)	127.3 (1.99)
10	147.2 (2.30)	137.4 (2.15)	154.8 (2.42)	143.0 (2.23)
11	128.9 (2.02)	120.6 (1.89)	139.9 (2.19)	128.1 (2.00)
12	127.7 (2.00)	119.4 (1.87)	123.5 (1.98)	114.2 (1.79)
2004. 1	158.1 (2.51)	140.1 (2.22)	166.1 (2.63)	148.8 (2.36)
2	165.8 (2.63)	145.8 (2.32)	171.5 (2.72)	144.7 (2.30)
3	190.8 (3.03)	170.3 (2.71)	178.5 (2.84)	158.4 (2.52)
4	143.5 (2.28)	128.9 (2.05)	155.8 (2.47)	136.3 (2.16)
5	127.6 (2.03)	116.6 (1.85)	145.2 (2.31)	127.7 (2.03)
6	126.2 (2.01)	109.8 (1.75)	140.2 (2.23)	128.1 (2.04)
7	131.3 (2.10)	115.6 (1.85)	142.6 (2.28)	123.5 (1.97)
8	123.7 (1.98)	106.9 (1.71)	140.6 (2.25)	122.5 (1.96)
9	117.3 (1.88)	104.6 (1.68)	122.7 (1.97)	107.2 (1.72)
10	120.2 (1.93)	106.7 (1.71)	133.3 (2.14)	113.2 (1.82)
11	113.4 (1.83)	100.0 (1.61)	126.3 (2.03)	111.3 (1.79)
12	106.0 (1.71)	93.7 (1.51)	111.4 (1.80)	97.9 (1.58)

주 : 5인 이상 사업체의 상용근로자, 1998년은 10인 이상 사업체의 상용근로자.
 자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 2-15〉 사업체 규모별 노동이동

(단위: %)

		1규모		2규모		3규모		4규모		5규모		6규모	
		입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률
1999		3.39	3.02	3.15	2.93	3.18	2.73	2.72	2.51	1.91	1.85	1.59	1.60
2000		3.22	2.85	3.25	3.10	3.18	2.94	2.86	2.65	2.05	2.13	2.03	1.72
2001		2.80	2.71	2.76	2.87	2.51	2.83	2.23	2.62	1.54	2.19	1.38	1.56
2002		2.89	2.84	2.90	2.91	2.95	2.84	2.36	2.40	1.93	1.97	1.27	1.28
2003		2.65	2.73	2.96	2.96	2.61	2.84	2.12	2.31	2.13	2.15	1.39	1.31
2001.	1/4	3.23	2.92	3.20	3.01	2.70	2.98	2.41	2.75	1.65	3.18	1.76	2.00
	2/4	2.86	2.70	2.81	2.96	2.47	2.80	2.05	2.54	1.42	1.94	1.42	1.36
	3/4	2.66	2.67	2.53	2.89	2.56	2.77	2.31	2.71	1.73	2.06	1.23	1.34
	4/4	2.48	2.55	2.49	2.60	2.30	2.76	2.16	2.47	1.37	1.55	1.11	1.54
2002.	1/4	3.09	2.91	2.86	2.83	3.14	3.03	2.61	2.54	2.04	2.31	1.54	1.61
	2/4	2.91	3.02	3.16	3.23	2.86	2.84	2.36	2.51	1.88	2.02	1.37	1.21
	3/4	2.82	2.74	2.80	2.84	3.02	2.82	2.31	2.34	1.89	1.82	1.15	1.17
	4/4	2.73	2.67	2.77	2.74	2.77	2.68	2.15	2.21	1.89	1.72	1.01	1.12
2003.	1/4	3.30	3.27	3.42	3.47	3.07	3.27	2.65	2.50	2.68	2.52	1.90	1.70
	2/4	2.87	2.92	3.04	2.99	2.61	3.11	2.10	2.42	1.96	2.18	1.24	1.17
	3/4	2.16	2.58	2.64	2.65	2.39	2.49	1.92	2.22	2.01	1.90	1.36	1.19
	4/4	2.28	2.15	2.74	2.74	2.38	2.47	1.80	2.08	1.85	2.01	1.08	1.17
2004.	1/4	2.84	2.98	3.23	3.36	2.77	2.81	2.44	2.45	2.33	2.18	2.13	1.79
	2/4	2.41	2.72	2.37	2.64	2.32	2.53	1.88	2.18	1.81	2.01	1.37	1.43
	3/4	2.12	2.38	2.25	2.49	2.00	2.26	1.86	2.18	1.89	1.88	1.56	1.35
2002.	7	3.11	3.00	3.03	2.82	3.11	2.77	2.48	2.24	2.00	1.73	1.34	1.31
	8	2.79	2.54	2.68	3.16	3.07	3.08	2.22	2.41	1.80	1.77	0.99	1.07
	9	2.56	2.69	2.69	2.54	2.89	2.61	2.24	2.35	1.88	1.96	1.12	1.14
	10	2.88	3.08	2.96	2.98	3.05	2.77	2.16	2.50	1.99	1.84	1.09	1.16
2003.	11	3.09	2.44	2.81	2.62	2.98	2.77	2.26	2.18	1.84	1.68	1.06	1.17
	12	2.22	2.49	2.54	2.63	2.29	2.49	2.03	1.94	1.85	1.63	0.88	1.02
	1	3.05	3.12	3.47	3.26	2.62	2.93	2.84	2.40	2.80	2.23	1.84	1.48
	2	2.98	3.27	3.13	3.21	2.78	3.11	2.33	2.55	2.35	2.49	1.66	1.62
2004.	3	3.87	3.42	3.66	3.93	3.80	3.77	2.79	2.56	2.89	2.84	2.21	2.01
	4	3.32	3.17	3.34	3.10	2.95	3.08	2.39	2.46	2.10	2.30	1.54	1.22
	5	2.69	2.78	2.69	3.03	2.43	3.35	2.09	2.51	1.94	2.09	1.09	1.21
	6	2.59	2.80	3.09	2.85	2.45	2.89	1.80	2.28	1.86	2.16	1.10	1.06
2003.	7	2.25	2.33	2.91	2.83	2.39	2.49	1.94	2.23	2.16	1.96	1.49	1.29
	8	2.01	2.78	2.58	2.63	2.42	2.48	1.88	2.32	1.88	1.90	1.37	1.21
	9	2.22	2.63	2.44	2.49	2.35	2.49	1.94	2.11	1.99	1.85	1.22	1.05
	10	2.58	2.67	3.09	2.88	2.48	2.75	1.94	2.38	1.78	2.27	1.22	1.18
2004.	11	2.02	1.94	2.61	2.92	2.40	2.55	1.77	1.98	1.69	2.03	1.01	1.14
	12	2.23	1.85	2.53	2.43	2.26	2.12	1.68	1.88	2.09	1.73	1.00	1.18
	1	2.77	3.04	2.93	3.29	2.55	2.73	2.19	2.23	2.20	2.08	1.90	1.58
	2	2.82	2.61	3.33	3.63	2.61	2.63	2.41	2.58	2.02	2.23	1.76	1.80
2004.	3	2.92	3.30	3.44	3.15	3.15	3.07	2.72	2.54	2.78	2.24	2.72	2.00
	4	2.52	2.88	2.59	2.60	2.56	2.75	2.06	2.49	1.89	2.03	1.44	1.54
	5	2.43	2.56	2.26	2.80	2.13	2.46	1.84	2.03	1.78	2.16	1.35	1.35
	6	2.27	2.71	2.27	2.52	2.27	2.39	1.73	2.01	1.75	1.83	1.32	1.40
2004.	7	2.49	2.58	2.24	2.72	2.11	2.17	1.97	2.22	1.98	2.04	1.60	1.53
	8	1.95	2.28	2.36	2.59	1.94	2.51	1.83	2.37	1.96	1.81	1.62	1.30
	9	1.93	2.28	2.15	2.16	1.95	2.10	1.79	1.94	1.72	1.80	1.46	1.23
	10	2.00	2.05	2.26	2.25	2.14	2.19	1.67	1.81	1.69	2.23	1.38	2.30
2004.	11	2.15	1.86	1.91	2.31	2.25	2.41	1.55	1.99	1.45	1.70	1.13	1.37
	12	1.88	1.73	1.85	1.98	1.82	2.00	1.52	1.96	1.84	1.65	1.29	1.15

주: 5인 이상 사업체의 상용근로자, 1998년은 10인 이상 사업체의 상용근로자이며, 1규모: 5~9인, 2규모: 10~29인, 3규모: 30~99인, 4규모: 100~299인, 5규모: 300~499인, 6규모: 500~999인을 의미.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 2-16〉 사업체 규모별 노동이동

(단위 : 천명)

	1규모		2규모		3규모		4규모		5규모		6규모	
	입직자	이직자	입직자	이직자	입직자	이직자	입직자	이직자	입직자	이직자	입직자	이직자
1998	-	-	26.7	36.3	26.6	37.4	18.0	26.3	4.1	8.3	10.9	21.5
1999	26.2	23.3	41.0	38.2	40.0	34.4	25.0	23.1	5.5	5.3	17.9	18.0
2000	24.3	21.5	43.0	41.0	43.2	39.9	29.1	26.9	5.7	6.0	20.3	17.2
2001	24.9	24.0	39.4	41.0	34.8	39.3	21.6	25.3	3.9	5.6	13.5	15.2
2002	27.0	26.5	43.8	44.0	41.3	39.8	22.7	23.1	5.8	5.9	11.7	11.8
2003	25.2	21.9	44.9	44.9	38.0	41.3	22.8	24.8	7.7	7.8	15.0	14.0
2001. 1/4	28.4	25.7	45.9	43.2	38.0	42.0	23.7	27.0	4.3	8.3	17.3	19.6
2/4	25.4	23.9	40.5	42.8	34.4	39.1	20.0	24.8	3.6	4.9	13.8	13.2
3/4	23.7	23.8	36.1	41.3	35.4	38.3	22.2	26.1	4.3	5.2	12.0	13.1
4/4	22.1	22.7	35.2	36.7	31.6	37.9	20.5	23.5	3.4	3.8	10.7	14.9
2002. 1/4	28.8	27.1	43.3	42.8	43.8	42.2	25.2	24.5	6.1	6.9	14.2	14.8
2/4	27.3	28.3	47.8	48.9	40.0	39.7	22.8	24.2	5.6	6.0	12.6	11.2
3/4	26.4	25.7	42.3	42.8	42.3	39.5	22.3	22.5	5.7	5.4	10.6	10.8
4/4	25.6	25.0	41.8	41.4	39.1	37.8	20.6	21.2	5.7	5.1	9.3	10.3
2003. 1/4	31.4	31.1	51.9	52.7	45.2	48.2	28.7	27.1	9.8	9.2	20.2	18.1
2/4	27.4	27.8	46.0	45.3	38.2	45.5	22.7	26.2	7.2	8.0	13.3	12.5
3/4	20.5	24.5	40.1	40.2	34.5	35.9	20.6	23.8	7.3	6.9	14.6	12.7
4/4	21.4	20.2	41.6	41.6	34.2	35.6	19.1	22.1	6.7	7.3	11.6	12.6
2004. 1/4	28.9	30.3	51.1	53.1	39.4	39.9	24.5	24.7	7.5	7.1	20.1	16.9
2/4	24.4	27.5	37.4	41.7	32.9	35.9	18.9	21.9	5.9	6.5	13.0	13.6
3/4	21.3	23.9	35.2	38.9	28.2	31.9	18.5	21.7	6.1	6.1	14.8	12.9
2002. 7	29.0	28.0	45.7	42.5	43.5	38.7	23.9	21.6	6.0	5.2	12.3	12.1
8	26.1	23.8	40.6	47.9	43.0	43.2	21.4	23.3	5.4	5.3	9.2	9.9
9	24.0	25.2	40.5	38.2	40.5	36.6	21.6	22.7	5.6	5.8	10.4	10.5
10	27.0	28.9	44.6	44.9	42.9	39.0	20.8	24.0	5.9	5.5	10.1	10.7
11	28.9	22.8	42.4	39.5	42.0	39.0	21.6	20.9	5.5	5.0	9.8	10.8
12	20.9	23.5	38.3	39.7	32.4	35.2	19.5	18.6	5.5	4.9	8.1	9.4
2003. 1	29.0	29.7	52.7	49.4	38.7	43.3	30.6	25.9	10.2	8.1	19.5	15.7
2	28.4	31.1	47.5	48.8	41.0	45.8	25.2	27.6	8.6	9.1	17.6	17.3
3	36.7	32.5	55.6	59.7	55.9	55.4	30.2	27.7	10.6	10.4	23.5	21.4
4	31.7	30.2	50.5	46.9	43.4	45.2	26.0	26.7	7.7	8.4	16.5	13.1
5	25.7	26.6	40.8	46.0	35.7	49.2	22.7	27.3	7.1	7.6	11.7	13.0
6	24.7	26.7	46.7	43.1	35.7	42.1	19.4	24.6	6.8	7.9	11.8	11.3
7	21.4	22.2	44.1	42.9	34.7	36.1	20.9	24.0	7.8	7.1	16.0	13.8
8	19.1	26.4	39.1	39.9	35.0	35.8	20.2	24.8	6.8	6.9	14.7	13.0
9	20.9	24.8	37.0	37.7	33.9	35.9	20.7	22.5	7.2	6.7	13.1	11.3
10	24.2	25.1	46.8	43.7	35.8	39.8	20.7	25.4	6.5	8.3	13.1	12.7
11	19.0	18.2	39.6	44.3	34.5	36.7	18.8	21.0	6.1	7.4	10.9	12.3
12	21.0	17.4	38.4	36.8	32.4	30.4	17.8	19.9	7.5	6.2	10.7	12.7
2004. 1	28.3	30.9	46.5	52.3	36.3	38.8	22.0	22.5	7.1	6.7	17.9	14.9
2	28.7	26.5	52.6	57.4	37.0	37.3	24.3	26.0	6.5	7.2	16.7	17.1
3	29.7	33.6	54.3	49.6	44.8	43.6	27.3	25.5	9.0	7.3	25.7	18.9
4	25.6	29.2	40.9	41.1	36.5	39.1	20.7	25.1	6.1	6.6	13.7	14.7
5	24.6	25.9	35.7	44.3	30.3	34.8	18.5	20.4	5.8	7.0	12.8	12.8
6	22.9	27.4	35.6	39.7	32.1	33.8	17.3	20.2	5.7	5.9	12.5	13.3
7	25.0	25.9	35.2	42.6	29.8	30.7	19.7	22.2	6.4	6.6	15.2	14.6
8	19.6	22.9	36.9	40.5	27.3	35.5	18.2	23.6	6.3	5.8	15.4	12.4
9	19.3	22.9	33.5	33.6	27.3	29.5	17.7	19.2	5.6	5.8	14.0	11.8
10	19.9	20.5	35.2	35.1	29.9	30.7	16.5	17.9	5.5	7.2	13.2	22.0
11	21.4	18.5	29.8	35.9	31.5	33.8	15.3	19.6	4.7	5.5	10.7	13.0
12	18.8	17.3	28.7	30.7	25.4	28.0	14.9	19.3	5.9	5.3	12.2	10.8

주 : 5인 이상 사업체의 상용근로자. 1998년은 10인 이상 사업체의 상용근로자.

1규모: 5~9인, 2규모: 10~29인, 3규모: 30~99인, 4규모: 100~299인, 5규모: 300~499인, 6규모: 500~999인을 의미.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 2-17〉 주요 업종 노동이동

(단위 : %)

	제조업		건설업		도소매		숙박음식점		운수창고통신		금융보험		부동산임대	
	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률
1998	1.79	2.90	2.55	3.33	1.87	3.36	1.35	3.15	1.71	2.04	1.38	2.18	2.32	3.07
1999	2.75	2.47	3.38	2.87	3.22	3.06	3.62	3.28	2.33	2.02	2.20	2.06	3.19	3.20
2000	2.88	2.59	3.44	3.36	3.29	3.18	3.16	3.18	2.64	2.13	2.02	2.05	3.81	3.43
2001	2.14	2.45	2.91	3.28	2.82	2.86	2.94	3.15	2.14	2.49	1.76	2.04	3.44	3.27
2002	2.56	2.54	2.93	2.87	2.65	2.70	3.46	3.41	2.26	2.25	1.89	1.84	3.33	3.29
2003	2.38	2.52	2.76	2.68	2.48	2.72	3.11	3.20	1.97	2.31	1.75	1.73	3.36	2.83
2001. 1/4	2.28	2.52	3.08	3.98	3.28	2.93	3.33	3.63	2.10	2.68	2.47	2.65	4.08	3.50
2/4	2.20	2.50	2.96	3.47	2.81	2.86	3.07	3.04	2.08	2.38	1.49	1.85	3.23	3.32
3/4	2.07	2.35	2.82	3.10	2.68	2.88	2.33	3.04	2.19	2.50	1.82	1.98	3.33	3.21
4/4	2.00	2.45	2.75	2.55	2.52	2.79	3.04	2.90	2.17	2.38	1.25	1.66	3.14	3.05
2002. 1/4	2.39	2.59	3.33	3.29	2.65	2.62	3.37	3.03	2.53	2.21	2.12	2.02	3.62	3.24
2/4	2.56	2.66	3.22	3.18	2.62	2.85	3.67	3.19	2.36	2.28	2.05	1.91	3.46	3.27
3/4	2.57	2.42	2.53	2.66	2.70	2.59	3.40	3.77	2.24	2.31	2.11	1.85	3.21	3.42
4/4	2.53	2.43	2.73	2.48	2.66	2.49	3.12	3.47	2.09	2.13	1.37	1.69	3.18	3.20
2003. 1/4	2.76	2.92	3.35	3.18	3.01	2.95	3.19	2.92	2.28	2.25	2.33	2.47	3.67	3.84
2/4	2.42	2.66	2.70	2.73	2.57	2.98	2.83	3.26	1.99	2.50	1.84	1.81	3.53	3.31
3/4	2.15	2.22	2.45	2.39	2.00	2.58	3.15	3.62	1.81	2.07	1.45	1.50	3.58	3.24
4/4	2.18	2.28	2.56	2.43	2.34	2.36	3.27	2.99	1.78	2.42	1.39	1.14	3.15	3.11
2004. 1/4	2.55	2.49	3.21	3.23	2.87	3.07	2.72	3.62	1.92	2.09	2.37	2.55	3.17	3.40
2/4	2.13	2.38	2.54	2.87	2.24	2.39	2.86	3.69	1.81	2.16	1.68	1.51	1.86	2.37
3/4	2.03	2.07	2.60	2.39	2.01	2.16	2.69	3.40	1.64	1.91	1.54	1.91	1.76	2.31
2002. 8	2.47	2.54	2.41	2.78	2.69	2.50	3.06	3.76	2.14	2.13	2.51	2.52	3.25	3.35
9	2.41	2.29	2.19	2.05	2.49	2.53	3.81	3.73	2.31	2.22	1.56	1.13	3.22	3.70
10	2.67	2.61	2.85	2.64	2.74	3.01	3.99	4.07	2.08	1.98	1.36	2.05	3.29	3.38
11	2.70	2.43	2.59	2.23	2.87	2.28	2.91	2.32	2.24	2.47	1.62	1.48	3.51	3.20
12	2.23	2.24	2.74	2.59	2.36	2.19	2.46	4.01	1.95	1.94	1.14	1.55	2.75	3.02
2003. 1	2.63	2.71	3.58	2.89	3.34	2.98	2.15	2.79	2.21	2.07	2.51	2.56	4.15	3.77
2	2.50	2.83	3.32	3.21	3.01	2.64	3.12	2.87	2.06	2.36	2.35	2.30	3.61	3.54
3	3.16	3.23	3.15	3.43	2.69	3.23	4.30	3.09	2.56	2.31	2.14	2.55	3.27	4.20
4	2.69	2.66	3.18	3.40	3.12	3.46	3.23	3.44	2.42	2.25	2.64	2.02	3.32	3.27
5	2.22	2.70	3.01	2.89	2.03	2.95	2.73	3.43	1.74	3.03	1.69	2.12	3.36	3.33
6	2.34	2.64	1.92	1.91	2.55	2.54	2.53	2.90	1.82	2.22	1.20	1.30	3.90	3.32
7	2.25	2.19	2.91	3.03	2.28	2.63	2.69	3.40	1.86	2.28	1.59	1.59	3.78	3.33
8	2.15	2.30	2.24	1.95	1.80	2.79	2.81	3.37	1.75	1.91	1.58	1.73	3.85	3.34
9	2.05	2.15	2.19	2.18	1.93	2.30	3.95	4.10	1.80	2.02	1.17	1.17	3.10	3.05
10	2.36	2.49	2.23	2.36	2.94	2.73	2.93	2.75	1.90	2.85	1.85	1.36	3.12	3.04
11	2.20	2.36	2.42	2.36	1.98	2.43	2.52	2.81	1.76	2.37	1.27	1.20	3.67	3.53
12	1.98	2.00	3.02	2.56	2.09	1.91	4.35	3.41	1.67	2.02	1.06	0.88	2.65	2.75
2004. 1	2.29	2.36	3.40	3.80	2.93	3.27	2.48	3.12	1.90	2.19	2.04	2.07	2.85	2.80
2	2.53	2.60	3.13	3.07	3.58	2.50	1.60	4.37	1.92	2.08	2.72	2.96	3.03	5.18
3	2.84	2.50	3.08	2.83	2.12	3.43	4.13	3.37	1.93	2.00	2.34	2.61	3.65	2.19
4	2.30	2.38	2.42	2.92	2.29	2.65	2.92	3.35	2.13	2.68	2.10	2.01	1.67	2.28
5	1.95	2.42	2.41	2.76	2.37	2.05	3.02	4.52	1.76	1.98	1.51	1.27	2.15	3.04
6	2.13	2.32	2.78	2.93	2.07	2.47	2.63	3.20	1.55	1.83	1.42	1.25	1.77	1.79
7	2.12	2.15	2.75	2.81	1.77	2.25	3.25	2.62	1.83	2.10	1.73	2.32	1.92	2.19
8	2.02	2.14	2.65	2.56	2.23	2.10	2.21	3.69	1.49	1.84	1.99	2.42	1.61	2.62
9	1.95	1.93	2.42	1.81	2.04	2.12	2.60	3.88	1.60	1.79	0.90	1.00	1.75	2.14
10	2.06	2.42	1.80	1.96	2.28	2.35	2.83	3.03	1.31	1.78	1.06	1.08	2.11	2.03
11	2.00	2.24	2.55	1.93	1.74	2.29	2.63	3.24	1.46	1.45	1.08	1.15	1.71	2.15
12	1.73	1.78	2.75	2.37	1.47	1.74	2.42	3.07	1.69	1.57	0.92	0.91	1.36	1.60

주 : 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자. 1998년은 10인 이상 사업체의 상용근로자.

2) 1999~2001년 6차 산업분류, 2002년 8차 산업분류. 도소매는 1999~2001년에는 도소매 및 자동차용품수리업, 2002년 이후에는 도매 및 소매업을 의미. 부동산임대는 1999~2001년에는 부동산 및 사업서비스업, 2002년 이후에는 부동산임대 및 사업서비스업을 의미.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

<표 3-1> 임금총액의 내역별 추이(전산업)

(단위: 천원/월, %)

			임 금 총 액		
			정 액 급 여	초 과 급 여	특 별 급 여
1999		1,544 (-)	1,102 (-)	117 (-)	325 (-)
2000		1,668 (8.0)	1,182 (7.2)	133 (14.1)	352 (8.5)
2001		1,752 (5.1)	1,257 (6.3)	131 (-1.6)	365 (3.4)
2002		1,948 (11.2)	1,408 (2.1)	126 (-3.9)	413 (13.4)
2003		2,127 (9.2)	1,532 (8.8)	135 (7.3)	460 (11.4)
2004		2,255 (6.0)	1,636 (6.8)	137 (1.7)	482 (4.6)
2002.	12	2,563 (15.7)	1,505 (13.3)	135 (2.3)	923 (22.4)
2003.	1	2,384 (35.3)	1,502 (9.0)	128 (10.9)	754 (181.1)
	2	1,962 (-2.7)	1,467 (9.0)	124 (11.3)	371 (-33.8)
	3	1,962 (8.7)	1,514 (9.1)	131 (6.3)	317 (7.8)
	4	2,012 (8.1)	1,503 (8.6)	131 (4.1)	379 (7.5)
	5	1,866 (9.0)	1,519 (8.5)	138 (8.0)	209 (13.5)
	6	2,168 (8.1)	1,520 (8.4)	137 (7.7)	511 (7.3)
	7	2,072 (6.9)	1,531 (8.3)	128 (0.2)	414 (3.8)
	8	2,144 (12.8)	1,536 (8.9)	134 (4.8)	475 (30.5)
	9	2,282 (6.6)	1,543 (8.6)	139 (9.3)	600 (1.1)
	10	2,034 (7.9)	1,545 (8.2)	148 (10.1)	341 (5.9)
	11	1,939 (9.0)	1,553 (9.0)	143 (9.7)	243 (8.6)
	12	2,710 (5.7)	1,652 (9.7)	143 (5.8)	915 (-0.9)
2004.	1	2,388 (0.2)	1,619 (7.8)	131 (2.0)	639 (-15.3)
	2	2,088 (6.4)	1,571 (7.1)	134 (7.7)	383 (3.3)
	3	2,078 (5.9)	1,605 (6.1)	131 (-0.2)	341 (7.8)
	4	2,109 (4.8)	1,598 (6.3)	136 (4.2)	375 (-1.0)
	5	1,989 (6.6)	1,616 (6.4)	142 (3.1)	232 (10.7)
	6	2,247 (3.6)	1,624 (6.9)	137 (0.1)	486 (-4.9)
	7	2,256 (8.9)	1,639 (7.0)	133 (4.0)	484 (17.1)
	8	2,220 (3.5)	1,638 (6.6)	136 (1.8)	447 (-5.9)
	9	2,495 (9.3)	1,652 (7.0)	141 (1.6)	702 (17.1)
	10	2,145 (5.5)	1,653 (7.0)	148 (0.0)	344 (0.9)
	11	2,045 (5.5)	1,659 (6.8)	142 (-1.0)	245 (0.8)
	12	3,007 (11.0)	1,757 (6.4)	140 (-2.1)	1,110 (21.3)

주: 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

<표 3-2> 임금총액의 내역별 추이(제조업)

(단위: 천원/월, %)

			임금총액		
			정액급여	초과급여	특별급여
1999		1,443 (-)	963 (-)	179 (-)	301 (-)
2000		1,568 (8.6)	1,024 (6.4)	205 (14.6)	338 (12.4)
2001		1,659 (5.8)	1,095 (6.9)	204 (-0.6)	361 (6.7)
2002		1,857 (11.9)	1,266 (15.6)	197 (-3.4)	395 (9.4)
2003		2,018 (8.7)	1,372 (8.4)	205 (4.2)	441 (11.7)
2004		2,209 (9.5)	1,485 (8.3)	219 (6.6)	505 (14.6)
2002.	12	2,637 (22.8)	1,377 (19.5)	205 (2.1)	1,055 (32.8)
2003.	1	2,315 (41.4)	1,348 (10.1)	198 (10.8)	769 (227.3)
	2	1,831 (-5.6)	1,294 (8.9)	187 (9.8)	351 (-39.7)
	3	1,808 (9.2)	1,369 (10.1)	201 (0.6)	237 (12.5)
	4	1,882 (8.0)	1,341 (8.5)	201 (0.6)	340 (10.7)
	5	1,713 (6.9)	1,354 (7.7)	213 (4.9)	146 (2.3)
	6	2,033 (7.2)	1,356 (7.9)	205 (3.3)	472 (6.8)
	7	1,966 (4.9)	1,364 (7.6)	190 (-4.7)	412 (1.1)
	8	2,059 (12.9)	1,376 (8.5)	202 (0.0)	482 (35.2)
	9	2,146 (5.9)	1,385 (7.9)	208 (6.6)	553 (1.1)
	10	1,963 (6.9)	1,395 (7.0)	228 (8.7)	341 (5.0)
	11	1,781 (10.8)	1,391 (8.5)	216 (6.9)	174 (41.8)
	12	2,722 (3.2)	1,495 (8.5)	213 (4.0)	1,015 (-3.8)
2004.	1	2,307 (-0.3)	1,466 (8.8)	199 (0.1)	642 (-16.5)
	2	2,041 (11.5)	1,410 (9.0)	205 (9.7)	426 (21.5)
	3	1,975 (9.2)	1,469 (7.3)	210 (4.4)	296 (24.6)
	4	2,035 (8.1)	1,449 (8.0)	221 (10.0)	366 (7.4)
	5	1,863 (8.8)	1,464 (8.2)	230 (8.1)	169 (15.7)
	6	2,175 (7.0)	1,470 (8.4)	218 (6.4)	487 (3.2)
	7	2,239 (13.9)	1,474 (8.1)	211 (10.8)	554 (34.4)
	8	2,131 (3.5)	1,483 (7.8)	218 (8.2)	430 (-10.8)
	9	2,441 (13.8)	1,507 (8.8)	227 (9.3)	707 (27.9)
	10	2,088 (6.4)	1,510 (8.3)	238 (4.5)	340 (-0.1)
	11	1,916 (7.6)	1,511 (8.6)	227 (5.0)	178 (2.3)
	12	3,311 (21.6)	1,612 (7.9)	221 (3.9)	1,478 (45.6)

주: 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 3-3〉 산업별 임금총액 추이

(단위 : 천원/월)

	전 산업		제 조 업		건설업		기타공공수리 및 개인서비스업	
	임금총액	특별급여	임금총액	특별급여	임금총액	특별급여	임금총액	특별급여
1998	1,427	276	1,284	234	1,502	166	-	-
1999	1,544	325	1,443	301	1,576	245	-	-
2000	1,668	352	1,568	338	1,701	274	-	-
2001	1,752	365	1,659	361	1,687	221	-	-
2002	1,948	413	1,857	395	1,859	251	1,714	305
2003	2,127	460	2,018	441	2,072	278	1,861	349
2004	2,255	482	2,209	505	2,130	274	1,932	339
2002. 12	2,563	923	2,637	1,055	2,282	585	2,249	730
2003. 1	2,384	754	2,315	769	2,312	591	2,014	563
2	1,962	371	1,831	351	1,947	264	1,700	238
3	1,962	317	1,808	237	1,918	166	1,746	264
4	2,012	379	1,882	340	1,925	174	1,735	257
5	1,866	209	1,713	146	1,826	78	1,640	142
6	2,168	511	2,033	472	2,061	266	1,887	371
7	2,072	414	1,966	412	2,048	258	1,772	265
8	2,144	475	2,059	482	2,067	254	1,923	409
9	2,282	600	2,146	553	2,313	461	2,017	490
10	2,034	341	1,963	341	1,976	127	1,773	246
11	1,939	243	1,781	174	1,979	100	1,677	144
12	2,710	915	2,722	1,015	2,501	593	2,453	797
2004. 1	2,388	639	2,307	642	2,368	453	1,986	419
2	2,088	383	2,041	426	2,102	218	1,752	229
3	2,078	341	1,975	296	1,971	177	1,883	326
4	2,109	375	2,035	366	2,030	225	1,772	211
5	1,989	232	1,863	169	1,924	76	1,718	135
6	2,247	486	2,175	487	2,102	256	1,938	349
7	2,256	484	2,239	554	2,160	308	1,970	379
8	2,220	447	2,131	430	2,019	167	1,825	221
9	2,495	702	2,441	707	2,428	575	2,230	625
10	2,145	344	2,088	340	1,980	115	1,828	219
11	2,045	245	1,916	178	1,964	113	1,765	152
12	3,007	1,110	3,311	1,478	2,508	602	2,529	819

주 : 5인 이상 사업체의 상용근로자.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 3-4〉 사업체 규모별 임금추이(비농 전산업)

(단위 : 천원/월)

		5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
1999		1,192 (59.0)	1,376 (68.1)	1,439 (71.3)	1,561 (77.3)	1,794 (88.8)	2,019 (100.0)
2000		1,274 (58.0)	1,497 (68.2)	1,567 (71.4)	1,713 (78.0)	1,973 (89.9)	2,195 (100.0)
2001		1,344 (58.1)	1,606 (69.4)	1,680 (72.6)	1,785 (77.2)	2,135 (92.3)	2,313 (100.0)
2002		1,466 (53.9)	1,705 (62.7)	1,856 (68.3)	2,067 (76.0)	2,357 (86.7)	2,718 (100.0)
2003		1,543 (50.7)	1,808 (59.4)	2,005 (65.9)	2,230 (73.3)	2,474 (81.3)	3,043 (100.0)
2004		1,642 (49.3)	1,945 (58.5)	2,124 (63.9)	2,387 (71.8)	2,683 (80.7)	3,327 (100.0)
2002.	12	1,709 (40.0)	2,082 (48.7)	2,297 (53.8)	2,715 (63.5)	3,175 (74.3)	4,274 (100.0)
2003.	1	1,648 (43.5)	1,939 (51.2)	2,252 (59.5)	2,363 (62.4)	2,671 (70.5)	3,786 (100.0)
	2	1,424 (49.2)	1,677 (58.0)	1,761 (60.9)	2,061 (71.3)	2,351 (81.3)	2,892 (100.0)
	3	1,455 (54.1)	1,748 (65.0)	1,884 (70.1)	2,027 (75.4)	2,161 (80.4)	2,689 (100.0)
	4	1,450 (51.8)	1,695 (60.5)	1,880 (67.1)	2,204 (78.7)	2,448 (87.4)	2,802 (100.0)
	5	1,441 (60.9)	1,687 (71.3)	1,827 (77.2)	1,966 (83.1)	2,111 (89.2)	2,366 (100.0)
	6	1,547 (49.6)	1,800 (57.7)	2,037 (65.3)	2,322 (74.5)	2,589 (83.0)	3,119 (100.0)
	7	1,581 (56.5)	1,798 (64.3)	2,002 (71.6)	2,168 (77.5)	2,362 (84.5)	2,797 (100.0)
	8	1,543 (50.0)	1,820 (59.1)	2,010 (65.2)	2,253 (73.1)	2,515 (81.6)	3,082 (100.0)
	9	1,672 (51.3)	1,953 (60.0)	2,173 (66.7)	2,337 (71.8)	2,621 (80.5)	3,257 (100.0)
	10	1,495 (51.5)	1,694 (58.3)	1,901 (65.5)	2,162 (74.4)	2,418 (83.2)	2,905 (100.0)
	11	1,482 (59.6)	1,712 (68.8)	1,864 (74.9)	2,112 (84.9)	2,233 (89.7)	2,488 (100.0)
	12	1,781 (41.1)	2,180 (50.3)	2,468 (56.9)	2,797 (64.5)	3,221 (74.3)	4,338 (100.0)
2004.	1	1,767 (51.4)	2,068 (60.1)	2,327 (67.6)	2,484 (72.2)	2,816 (81.9)	3,440 (100.0)
	2	1,525 (48.1)	1,798 (56.8)	1,907 (60.2)	2,197 (69.3)	2,576 (81.3)	3,168 (100.0)
	3	1,559 (53.4)	1,845 (63.2)	2,008 (68.7)	2,186 (74.8)	2,343 (80.2)	2,921 (100.0)
	4	1,560 (51.8)	1,785 (59.3)	1,993 (66.2)	2,314 (76.8)	2,635 (87.5)	3,012 (100.0)
	5	1,548 (60.6)	1,838 (72.0)	1,925 (75.4)	2,132 (83.5)	2,287 (89.6)	2,553 (100.0)
	6	1,628 (50.1)	1,926 (59.3)	2,133 (65.7)	2,434 (75.0)	2,707 (83.4)	3,247 (100.0)
	7	1,699 (51.4)	1,941 (58.7)	2,144 (64.9)	2,329 (70.5)	2,694 (81.5)	3,304 (100.0)
	8	1,584 (49.2)	2,016 (62.6)	2,040 (63.3)	2,331 (72.4)	2,680 (83.2)	3,221 (100.0)
	9	1,809 (50.1)	2,161 (59.9)	2,404 (66.6)	2,635 (73.0)	2,892 (80.1)	3,610 (100.0)
	10	1,555 (49.6)	1,836 (58.6)	2,018 (64.4)	2,296 (73.2)	2,629 (83.9)	3,135 (100.0)
	11	1,541 (56.9)	1,839 (67.9)	1,984 (73.3)	2,205 (81.4)	2,440 (90.1)	2,708 (100.0)
	12	1,926 (34.3)	2,295 (40.9)	2,617 (46.7)	3,117 (55.6)	3,504 (62.5)	5,610 (100.0)

주 : 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 500인 이상 대비 임금임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 3-5〉 성별·내역별 임금 추이

(단위 : 천원/월)

		남 자		여 자		
		임금총액	정액급여	임금총액	(남성=100)	정액급여 (남성=100)
1998		1,579	1,157	1,006	(63.7)	755 (65.2)
1999		1,735	1,226	1,090	(62.8)	808 (65.9)
2000		1,885	1,320	1,178	(62.5)	870 (65.9)
2001		1,976	1,400	1,257	(63.6)	940 (67.2)
2002		2,193	1,574	1,393	(63.5)	1,035 (65.8)
2003		2,406	1,715	1,501	(62.4)	1,119 (65.3)
2004		2,558	1,830	1,579	(61.8)	1,201 (65.6)
2002.	12	2,931	1,691	1,739	(59.3)	1,087 (64.3)
2003.	1	2,684	1,683	1,711	(63.7)	1,095 (65.1)
	2	2,226	1,642	1,369	(61.5)	1,073 (65.4)
	3	2,220	1,697	1,381	(62.2)	1,101 (64.9)
	4	2,278	1,683	1,418	(62.3)	1,099 (65.3)
	5	2,100	1,701	1,342	(63.9)	1,111 (65.3)
	6	2,450	1,701	1,534	(62.6)	1,114 (65.5)
	7	2,334	1,713	1,485	(63.6)	1,123 (65.6)
	8	2,433	1,718	1,495	(61.4)	1,126 (65.6)
	9	2,576	1,726	1,619	(62.8)	1,133 (65.7)
	10	2,298	1,728	1,441	(62.7)	1,133 (65.5)
	11	2,188	1,737	1,379	(63.0)	1,139 (65.6)
	12	3,094	1,857	1,843	(59.6)	1,189 (64.0)
2004.	1	2,704	1,817	1,686	(62.3)	1,179 (64.9)
	2	2,371	1,757	1,458	(61.5)	1,157 (65.8)
	3	2,353	1,800	1,464	(62.2)	1,173 (65.2)
	4	2,389	1,788	1,487	(62.2)	1,174 (65.7)
	5	2,234	1,807	1,444	(64.6)	1,189 (65.8)
	6	2,542	1,818	1,587	(62.4)	1,193 (65.6)
	7	2,555	1,832	1,589	(62.2)	1,208 (65.9)
	8	2,529	1,832	1,532	(60.6)	1,204 (65.7)
	9	2,827	1,848	1,753	(62.0)	1,213 (65.6)
	10	2,418	1,846	1,534	(63.4)	1,222 (66.2)
	11	2,298	1,852	1,479	(64.4)	1,226 (66.2)
	12	3,477	1,970	1,949	(56.1)	1,276 (64.8)

주 : 5인 이상 사업체의 상용근로자.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 3-6〉 월평균 근로시간의 내역별 추이(전산업, 노동부 조사)

(단위: 시간/월)

	전 체	정 상	초 과
1999	206.6 (-)	184.0 (-)	22.6 (-)
2000	204.8 (-0.9)	181.4 (-1.4)	23.4 (-3.5)
2001	202.4 (-1.2)	182.1 (0.4)	20.4 (-12.8)
2002	199.6 (-1.4)	181.6 (-0.3)	18.0 (-11.8)
2003	198.2 (-0.7)	180.6 (-0.6)	17.6 (-2.2)
2004	197.2 (-0.5)	180.5 (-0.1)	16.7 (-5.1)
2002. 12	200.4 (-1.0)	181.9 (-0.7)	18.5 (-4.1)
2003. 1	200.0 (-3.1)	182.4 (-3.4)	17.6 (1.7)
2	187.2 (8.5)	170.8 (7.1)	16.4 (2.5)
3	200.8 (-0.4)	182.9 (-0.2)	17.9 (-3.2)
4	202.7 (-0.2)	185.3 (0.3)	17.5 (-5.4)
5	197.9 (-5.8)	179.6 (-6.3)	18.3 (0.0)
6	196.1 (1.4)	178.4 (1.8)	17.7 (-2.2)
7	202.1 (-0.6)	185.4 (0.2)	16.8 (-8.7)
8	193.8 (-3.1)	176.7 (-2.8)	17.1 (-6.0)
9	186.0 (-1.8)	168.7 (-1.7)	17.3 (-1.7)
10	206.7 (-0.5)	187.6 (-0.6)	19.0 (0.5)
11	199.3 (-3.7)	181.3 (-3.9)	18.0 (-1.1)
12	205.8 (2.7)	188.1 (3.4)	17.6 (-4.9)
2004. 1	182.5 (-8.8)	166.4 (-8.8)	16.1 (-8.5)
2	191.7 (2.4)	175.2 (2.6)	16.5 (0.6)
3	204.8 (2.0)	188.1 (2.8)	16.7 (-6.7)
4	198.6 (-2.0)	181.7 (-1.9)	16.9 (-3.4)
5	191.9 (-3.0)	174.3 (-3.0)	17.6 (-3.8)
6	204.4 (4.2)	187.7 (5.2)	16.7 (-5.6)
7	202.0 (0.0)	185.9 (0.3)	16.1 (-4.2)
8	197.3 (1.8)	180.9 (2.4)	16.3 (-4.7)
9	184.3 (-0.9)	167.8 (-0.5)	16.5 (-4.6)
10	199.9 (-3.3)	182.4 (-2.8)	17.5 (-7.9)
11	203.4 (2.1)	186.8 (3.0)	16.6 (-7.8)
12	205.4 (-0.2)	189.2 (0.6)	16.3 (-7.4)

주: 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 3-7〉 월평균 근로시간의 내역별 추이(제조업, 노동부 조사)

(단위: 시간/월)

	전 체	정 상	초 과
1999	216.0 (-)	182.7 (-)	33.3 (-)
2000	213.1 (-1.3)	179.8 (-1.6)	33.3 (0.0)
2001	208.7 (-2.1)	178.9 (-0.5)	29.8 (-10.5)
2002	206.4 (-1.1)	177.7 (-0.7)	28.7 (-3.7)
2003	205.9 (-0.2)	177.9 (0.1)	28.0 (-2.4)
2004	205.0 (-0.4)	177.3 (-0.3)	27.7 (-1.1)
2002. 12	208.7 (0.7)	179.5 (0.4)	29.1 (2.5)
2003. 1	207.3 (-2.0)	179.3 (-3.1)	28.0 (6.1)
2	194.0 (9.4)	168.0 (10.1)	26.0 (5.3)
3	209.5 (0.4)	180.6 (1.2)	28.8 (-4.3)
4	211.8 (0.0)	183.8 (1.2)	28.1 (-6.3)
5	206.5 (-5.1)	177.2 (-5.7)	29.3 (-1.0)
6	204.9 (1.6)	177.1 (2.5)	27.7 (-3.8)
7	207.0 (-1.3)	180.8 (0.2)	26.2 (-10.6)
8	197.8 (-3.0)	170.8 (-2.3)	27.0 (-6.9)
9	193.5 (-0.9)	166.2 (-0.7)	27.3 (-1.8)
10	215.7 (0.4)	184.9 (0.2)	30.8 (1.7)
11	208.9 (-3.2)	180.0 (-3.5)	28.9 (-0.7)
12	214.0 (2.6)	186.3 (3.8)	27.7 (-4.8)
2004. 1	189.4 (-8.6)	163.6 (-8.8)	25.9 (-7.5)
2	199.5 (2.8)	172.9 (2.9)	26.6 (2.3)
3	213.4 (1.9)	185.2 (2.5)	28.3 (-1.7)
4	207.5 (-2.0)	178.8 (-2.7)	28.8 (2.5)
5	201.9 (-2.2)	172.0 (-2.9)	29.9 (2.0)
6	212.1 (3.5)	184.3 (4.1)	27.8 (0.4)
7	209.5 (1.2)	182.7 (1.1)	26.8 (2.3)
8	200.2 (1.2)	173.0 (1.3)	27.2 (0.7)
9	193.1 (-0.2)	165.4 (-0.5)	27.6 (1.1)
10	208.4 (-3.4)	178.8 (-3.3)	29.7 (-3.6)
11	212.3 (1.6)	184.5 (2.5)	27.8 (-3.8)
12	213.0 (-0.5)	186.3 (0.0)	26.7 (-3.6)

주: 1) 5인 이상 사업체의 상용근로자.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

〈표 3-8〉 산업별 취업자 주평균 근로시간 추이(통계청 조사)

(단위 : 시간/주)

		전산업	제 조 업	건설업	서비스업
1999		50.4 (-)	50.6 (-)	47.5 (-)	52.2 (-)
2000		50.6 (0.4)	51.0 (0.8)	48.3 (1.7)	52.0 (-0.4)
2001		50.4 (-0.4)	50.6 (-0.8)	48.7 (0.8)	51.7 (-0.6)
2002		49.8 (-1.2)	50.0 (-1.2)	48.2 (-1.0)	51.2 (-1.0)
2003		49.1 (-1.4)	49.6 (-0.8)	47.2 (-2.1)	50.3 (-1.8)
2004		48.7 (-0.8)	49.6 (0.0)	45.7 (-3.2)	49.8 (-1.0)
2003.	1	48.8 (-0.4)	50.7 (0.4)	47.1 (2.0)	50.5 (-0.6)
	2	49.1 (-1.3)	50.6 (-0.1)	47.1 (0.8)	50.9 (-1.6)
	3	49.6 (-1.9)	50.8 (-0.9)	47.7 (-3.0)	51.3 (-1.9)
	4	50.1 (-1.7)	50.6 (-1.3)	48.0 (-4.2)	51.4 (-1.8)
	5	50.8 (-0.8)	50.6 (-1.1)	49.5 (0.4)	51.4 (-1.7)
	6	50.6 (0.8)	50.2 (2.7)	48.8 (-0.9)	51.4 (0.6)
	7	47.4 (-2.2)	46.6 (-2.2)	43.9 (-5.5)	48.8 (-1.8)
	8	45.2 (-2.6)	44.8 (-3.8)	43.9 (-0.5)	45.8 (-3.7)
	9	49.3 (-2.2)	49.4 (-2.1)	47.0 (-5.1)	50.3 (-2.4)
	10	50.1 (-1.6)	50.2 (-1.4)	49.1 (-1.2)	50.8 (-1.9)
	11	49.4 (-1.4)	50.0 (-1.4)	47.5 (-3.8)	50.8 (-1.6)
	12	49.0 (-1.0)	50.1 (0.0)	46.8 (-2.9)	50.7 (-1.7)
2004.	1	48.2 (-1.2)	50.2 (-1.0)	45.5 (-3.4)	49.8 (-1.4)
	2	48.5 (-1.2)	49.9 (-1.4)	45.5 (-3.4)	50.0 (-1.8)
	3	49.4 (-0.4)	50.2 (-1.2)	46.4 (-2.7)	50.9 (-0.8)
	4	47.8 (-4.6)	47.5 (-6.1)	45.9 (-4.4)	48.8 (-5.1)
	5	49.6 (-2.4)	49.9 (-1.4)	46.4 (-6.3)	50.4 (-1.9)
	6	49.6 (-2.0)	49.9 (-0.6)	46.2 (-5.3)	50.4 (-1.9)
	7	47.3 (-0.2)	47.6 (2.1)	42.1 (-4.1)	48.8 (0.0)
	8	47.7 (5.5)	49.3 (10.0)	44.2 (0.7)	48.5 (5.9)
	9	49.1 (-0.4)	50.7 (2.6)	45.6 (-3.0)	49.9 (-0.8)
	10	49.6 (-1.0)	50.4 (0.4)	47.2 (-3.9)	50.1 (-1.4)
	11	48.9 (-1.0)	49.9 (-0.2)	46.8 (-1.5)	50.0 (-1.6)
	12	48.5 (-1.0)	49.7 (-0.4)	45.8 (-2.1)	50.0 (-1.4)

주: 1) 15세 이상 인구 중 취업자에 대한 평균임.

2) ()안은 전년동기대비 증가율.

3) 서비스업에는 도소매 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험업, 부동산 및 사업서비스업, 공공행정 국방 및 사회보장, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 기타서비스업 포함.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

〈표 4-1〉 노동조합수 및 조합원수 추이

						노 동 조 합 원 수
	노동조합수	총연합단체	산별연맹 (노 조)	지 부	분 회	
				(단위노조)		
1963	2,150	1	16	313	1,820	224,420
1964	2,463	1	16	341	2,105	271,579
1965	2,634	1	16	362	2,255	301,523
1966	2,735	1	16	359	2,359	336,974
1967	3,022	1	16	386	2,619	377,576
1968	3,134	1	16	385	2,732	412,906
1969	3,373	1	16	417	2,939	444,783
1970	3,500	1	17	419	3,063	473,259
1971	3,525	1	17	446	3,061	497,221
1972	3,409	1	17	430	2,961	515,292
1973	3,286	1	17	403	2,865	548,054
1974	3,802	1	17	432	3,352	655,785
1975	4,091	1	17	488	3,585	750,235
1976	4,389	1	17	517	3,854	845,630
1977	4,598	1	17	538	4,042	954,727
1978	4,875	1	17	552	4,305	1,054,608
1979	4,965	1	17	553	4,394	1,088,061
1980	2,635	1	16	2,618		948,134
1981	2,158	1	16	2,141		966,738
1982	2,208	1	16	2,191		984,136
1983	2,255	1	16	2,238		1,009,881
1984	2,382	1	16	2,365		1,010,522
1985	2,551	1	16	2,534		1,004,398
1986	2,675	1	16	2,658		1,035,890
1987. 6. 30	2,742	1	16	2,725		1,050,201
1987. 12. 31	4,103	1	16	4,086		1,267,457
1988	6,164	1	21	6,142		1,707,456
1989	7,883	1	21	7,861		1,932,415
1990	7,698	1	21	7,676		1,886,884
1991	7,656	1	21	7,634		1,803,408
1992	7,527	1	21	7,505		1,734,598
1993	7,147	1	26	7,120		1,667,373
1994	7,025	1	26	6,998		1,659,011
1995	6,606	1	26	6,579		1,614,800
1996	6,424	1	26	6,397		1,598,558
1997	5,733	1	40	5,692		1,484,194
1998	5,560	1	42	5,517		1,401,940
1999	5,637	2	43	5,592		1,480,666
2000	5,698	2	44	5,652		1,526,995
2001	6,150	2	43	6,103		1,568,723
2002	6,506	2	41	6,463		1,538,499
2003	6,257	2	43	6,112		1,549,949

주 : 1) 노동부에서 파악하고 있는 노동조합수는 '설립신고증이 교부된' 단위노동조합, 지부, 분회 및 연합단체를 모두 합한 수치임. 따라서 노동부로부터 설립신고증을 교부받지 못한 법외노동단체는 통계에서 제외되었음.

2) 1980년 12월 31일 노동조합법 개정으로 종전의 지부 및 분회가 기업별 단위노조로 통폐합되었음.

자료 : 노동부.

〈표 4-2〉 산별 노동조합수 및 조합원수 현황(2003년 12월말 현재)

(단위 : 개소, 명)

연맹별		조합수	조합원수		
			전체	남자	여자
총계		6,257	1,549,949	1,223,330	326,619
한국노총	소계	3,951	831,660	664,981	166,679
	한국노동조합총연맹(직할노조)	63	3,891	2,935	956
	전국섬유유통노동조합연맹	175	34,457	15,938	18,519
	전국광산노동조합연맹	23	5,576	5,283	293
	전국전력노동조합	3	14,421	12,640	1,781
	전국외국기관노동조합연맹	43	20,016	14,587	5,429
	전국정보통신노동조합연맹	58	14,521	12,330	2,191
	전국항운노동조합연맹	59	29,539	28,242	1,297
	전국해상산업노동조합연맹	64	27,833	27,670	163
	전국금속산업노동조합	1	84,083	58,285	25,798
	전국담배인삼노동조합	4	6,469	5,556	913
	전국화학노동조합연맹	664	87,585	68,185	19,400
	전국금속노동조합연맹	653	113,538	88,919	24,619
	전국연합노동조합연맹	638	77,599	60,642	16,957
	전국출판노동조합연맹	60	3,448	2,504	944
	전국자동차노동조합연맹	556	80,797	79,425	1,372
	전국관광노동조합연맹	155	16,680	10,181	6,499
	전국채신노동조합	3	22,535	16,984	5,551
	전국택시노동조합연맹	503	95,958	94,939	1,019
	전국고무산업노동조합연맹	16	8,159	6,965	1,194
	전국철도산업노동조합연맹	4	2,170	1,494	676
	전국공공서비스노동조합연맹	39	16,657	11,226	5,431
	전국아파트노동조합연맹	40	1,054	975	79
	전국공공건설노동조합연맹	18	7,087	5,691	1,396
	정부투자기관노동조합연맹	22	16,016	14,502	1,514
	전국의료산업노동조합연맹	11	4,527	1,257	3,270
	전국에너지노동조합연맹	23	2,568	1,720	848
	한국교원노동조합	1	25,060	9,960	15,100
	전국식품산업노동조합연맹	52	9,416	5,946	3,470
	소계	1,332	673,880	523,419	150,461
민주노총	전국민주노동조합총연맹(직할노조)	131	11,122	7,017	4,105
	전국사무금융노동조합연맹	214	69,393	46,808	22,585
	전국언론노동조합연맹	56	19,491	18,261	1,230
	전국병원노동조합연맹	16	42,522	12,616	29,906
	전국공공운수사회서비스노동조합연맹	217	136,868	119,243	17,625
	전국민주화학섬유노동조합연맹	188	30,883	27,222	3,661
	전국화물운송노동조합연맹	13	4,150	3,813	337
	전국시설관리노동조합연맹	30	1,291	1,146	145
	전국민주택시노동조합연맹	72	26,493	26,359	134
	전국금속산업노동조합연맹	172	175,730	167,605	8,125
	전국교직원노동조합	1	95,000	45,600	49,400
	전국여성노동조합연맹	20	2,894	253	2,641
	전국건설산업노동조합연맹	106	33,469	32,063	1,406
	전국민간서비스산업노동조합연맹	86	12,243	6,194	6,049
	전국대학노동조합	8	9,848	6,736	3,112
	전국민주버스노동조합	1	1,633	1,633	0
	한국비정규노동조합	1	850	850	0
상급단체 미가입		974	44,409	34,930	9,479

주 : 1) 조합수에는 지부 · 분회가 포함되어 있으며, 직할노조는 산업별 연맹에는 가입하지 아니하고 노총 · 민주노총 지역본부에만 직접 가입한 노조임.

2) 비가맹노조란 산별연맹에 가입되어 있지 않은 단위노조를 지칭함.

자료 : 노동부.

〈표 4-3〉 노동조합 조직률 추이

(단위 : %)

	조 직 률(A)			조 직 률(B)			조직률(C)
	전 체	남 자	여 자	전 체	남 자	여 자	
1970	20.0	20.1	19.7	12.6	13.1	11.5	-
1971	19.7	20.0	18.7	12.7	12.9	11.9	-
1972	20.4	20.5	20.1	12.9	12.9	12.9	-
1973	20.4	20.4	20.5	13.2	13.0	13.6	-
1974	22.1	21.4	23.9	14.8	14.2	16.2	-
1975	23.0	21.4	27.4	15.8	14.5	19.3	-
1976	23.3	21.7	27.1	16.5	15.2	19.5	-
1977	24.3	22.7	28.5	16.7	15.6	19.5	-
1978	24.0	22.8	26.8	16.9	15.9	21.2	-
1979	23.6	22.8	25.4	16.8	16.2	18.1	-
1980	20.1	18.5	23.6	14.7	13.6	17.0	-
1981	19.6	18.5	21.8	14.6	13.9	16.3	-
1982	19.1	18.6	20.1	14.4	13.8	15.7	-
1983	18.1	17.8	18.5	14.1	14.2	13.9	-
1984	16.8	16.6	17.2	13.2	13.5	12.8	-
1985	15.7	15.9	15.2	12.4	13.1	11.1	16.9
1986	15.5	16.2	14.2	12.3	13.2	10.5	16.8
1987. 6. 30	14.7	15.6	12.9	11.7	13.0	9.5	15.7
1987. 12. 31	17.3	18.5	15.0	13.8	15.3	11.1	18.5
1988	22.0	23.9	18.1	17.8	20.1	13.7	19.5
1989	23.3	25.8	18.5	18.6	21.8	13.4	19.8
1990	21.5	24.4	16.3	17.2	20.5	12.0	18.4
1991	19.1	21.9	13.8	15.4	18.5	10.4	17.2
1992	17.8	21.1	11.8	14.6	17.9	9.1	16.4
1993	16.9	20.2	11.0	14.0	17.2	8.7	15.6
1994	16.1	19.6	9.9	13.3	16.6	7.9	14.5
1995	15.1	18.5	9.2	12.5	15.7	7.3	13.8
1996	14.5	18.2	8.3	12.1	15.5	6.6	13.3
1997	13.3	17.3	6.9	11.1	14.7	5.5	12.2
1998	13.7	17.6	6.8	11.4	15.2	5.3	12.6
1999	14.7	18.4	8.3	11.7	15.4	6.1	11.9
2000	14.3	18.3	7.6	11.4	15.3	5.7	12.0
2001	14.2	18.5	7.1	11.5	15.7	5.4	12.0
2002	13.5	17.9	6.7	10.8	14.9	5.1	11.0
2003	13.0	17.1	6.8	10.8	14.5	5.5	11.0

주 : 조직률 A=조합원수÷비농가상시고×100

조직률 B=조합원수÷임금근로자×100

조직률 C=1987년 이전은 조합원수÷(상시고-공무원-사립학교 교원)×100

1988년 이후는 조합원수÷(임금근로자-공무원-사립학교 교원)×100

1999년 이후는 조합원수÷(임금근로자-공무원(철도, 체신 등 기능직 공무원과 국공립교원은 제외)×100

조직률 C는 노동부 집계방식.

1991년 이후 경제활동인구의 시계열 조정에 따라 수치를 보정함.

자료 : 노동부.

통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

〈표 4-4〉 주요 노사분규 지표

	발생건수(건수)	분규참가자수(명)	노동손실일수(일)
1991	234	175,089	3,271,334
1992	235	105,034	1,527,612
1993	144	108,577	1,308,326
1994	121	104,339	1,484,368
1995	88	49,717	392,581
1996	85	79,495	892,987
1997	78	43,991	444,720
1998	129	146,065	1,452,096
1999	198	92,026	1,366,281
2000	250	177,969	1,893,563
2001	235	88,548	1,083,079
2002	322	93,859	1,580,404
2003	320	137,241	1,298,663
2004	462	184,969	1,197,201
2002. 1	12	1,272	31,160
2	21	16,615	80,394
3	30	17,531	212,450
4	40	18,021	240,565
5	172	46,148	395,669
6	207	65,334	764,817
7	234	80,245	1,110,896
8	250	82,841	1,262,183
9	264	86,089	1,380,973
10	279	89,837	1,462,300
11	292	91,664	1,537,918
12	322	93,859	1,580,404
2003. 1	11	1,324	18,445
2	17	2,382	28,041
3	25	5,214	67,195
4	56	9,211	91,460
5	81	13,954	116,564
6	118	58,478	245,832
7	256	123,144	806,964
8	276	124,205	1,084,443
9	290	126,992	1,148,515
10	302	131,363	1,215,811
11	308	131,775	1,270,270
12	320	137,241	1,298,663
2004. 1	7	20,023	32,902
2	10	20,083	54,455
3	18	21,082	69,038
4	27	28,708	88,288
5	75	35,475	138,423
6	320	128,952	406,057
7	402	151,703	876,228
8	413	168,602	1,010,149
9	433	180,940	1,065,694
10	444	182,252	1,114,833
11	453	183,263	1,160,000
12	462	184,969	1,197,201
2005. 1	9	830	15,578
2	13	1,630	34,390

주 : 모든 수치는 당해 연도의 누적치이며, 분규참가자수는 분규발생업체의 발생당시 분규참가 인원수임.
 자료 : 노동부.

〈표 4-5〉 원인별 노사분규 발생추이

(단위 : 건)

	전 체	체불임금	임금인상	해 고	단체협약	기 타
1995	88(100.0)	-(0.0)	33(37.5)	1(1.1)	49(55.7)	5(5.7)
1996	85(100.0)	1(1.2)	19(22.4)	-(0.0)	62(72.9)	3(3.5)
1997	78(100.0)	3(3.8)	18(23.1)	-(0.0)	51(65.4)	6(7.7)
1998	129(100.0)	23(17.8)	28(21.7)	3(2.3)	57(44.2)	10(7.8)
1999	198(100.0)	22(11.1)	40(20.2)	-(0.0)	89(44.9)	47(23.7)
2000	250(100.0)	7(2.8)	47(18.8)	2(0.8)	167(66.8)	27(10.8)
2001	235(100.0)	6(2.6)	59(25.1)	-(0.0)	149(63.4)	21(8.9)
2002	322(100.0)	2(0.6)	44(13.7)	8(2.5)	249(77.3)	19(5.9)
2003	320(100.0)	5(1.6)	43(13.4)	-(0.0)	249(77.8)	23(7.2)
2004	462(100.0)	3(0.6)	56(12.1)	-(0.0)	386(83.5)	17(3.7)

주 : ()안은 구성비임.

자료 : 노동부.

〈표 4-6〉 사업체규모별 노사분규 발생추이

(단위 : 건, %)

	전 체	100인 미만	100~299인	300~999인	1,000인 이상
1995	88(100.0)	21(23.9)	27(30.7)	28(31.8)	12(13.6)
1996	85(100.0)	13(15.3)	25(29.4)	23(27.1)	24(28.2)
1997	78(100.0)	19(24.4)	26(33.3)	19(24.4)	14(17.9)
1998	129(100.0)	27(20.9)	35(27.1)	34(26.4)	33(25.6)
1999	198(100.0)	44(22.2)	55(27.8)	38(19.2)	61(30.8)
2000	250(100.0)	72(28.8)	58(23.2)	65(26.0)	55(22.0)
2001	235(100.0)	83(35.3)	66(28.1)	52(22.1)	34(14.5)
2002	322(100.0)	105(32.6)	110(34.2)	64(19.9)	43(13.4)
2003	320(100.0)	94(29.4)	124(38.8)	61(19.1)	41(12.8)
2004	462(100.0)	187(40.5)	150(32.5)	69(14.9)	56(12.1)

주 : ()안은 구성비임.

자료 : 노동부.

〈표 4-7〉 산업대분류별 노사분규 발생추이

(단위 : 건, %)

	전 산 업	제 조 업	운수/창고/ 통신업	금융/보험 및 사업서비스업	사회/개인 및 공공서비스업	기타 산업
1995	88(100.0)	57(64.8)	8(9.1)	9(10.2)	5(5.7)	9(10.2)
1996	85(100.0)	56(65.9)	8(9.4)	5(5.9)	9(10.6)	7(8.2)
1997	78(100.0)	42(53.8)	14(17.9)	4(5.1)	11(14.1)	7(9.0)
1998	129(100.0)	72(55.8)	37(28.7)	8(6.2)	9(7.0)	3(2.3)
1999	198(100.0)	116(58.6)	26(13.1)	21(10.6)	22(11.1)	13(6.6)
2000	250(100.0)	121(48.4)	25(10.0)	28(11.2)	54(21.6)	22(8.8)
2001	235(100.0)	117(49.8)	38(16.2)	17(7.2)	43(18.3)	20(8.5)
2002	322(100.0)	136(42.2)	72(22.4)	23(7.1)	81(25.2)	10(3.1)
2003	320(100.0)	167(52.2)	66(20.6)	29(9.1)	41(12.8)	17(5.3)
2004	462(100.0)	140(30.3)	165(35.7)	32(6.9)	99(21.4)	26(5.6)

주 : ()안은 구성비임.

자료 : 노동부.

〈표 4-8〉 해결유형별 노사분규 발생추이

(단위 : 건, %)

	전 체	노사 직접교섭	노동위원회			노조 자체종결	기타	미해결
			알선	조정	중재			
1995	88(100.0)	76(86.4)	-(0.0)	-(0.0)	2(2.3)	7(8.0)	1(1.1)	2(2.3)
1996	85(100.0)	79(92.9)	-(0.0)	-(0.0)	2(2.4)	2(2.4)	-(0.0)	2(2.4)
1997	78(100.0)	55(70.5)	-(0.0)	-(0.0)	-(0.0)	20(25.6)	2(2.6)	1(1.3)
1998	129(100.0)	81(62.8)	-(0.0)	-(0.0)	-(0.0)	37(28.7)	3(2.3)	8(6.2)
1999	198(100.0)	147(74.2)	-(0.0)	-(0.0)	-(0.0)	46(23.2)	1(0.5)	4(2.0)
2000	250(100.0)	189(75.6)	-(0.0)	-(0.0)	1(0.4)	37(14.8)	8(3.2)	15(6.0)
2001	235(100.0)	154(65.5)	-(0.0)	-(0.0)	-(0.0)	57(24.3)	12(5.1)	11(4.7)
2002	322(100.0)	235(73.0)	-(0.0)	-(0.0)	-(0.0)	66(20.5)	11(3.4)	10(3.1)
2003	320(100.0)	200(62.5)	-(0.0)	-(0.0)	1(0.3)	93(29.1)	9(2.8)	17(5.3)
2004	462(100.0)	394(85.3)	-(0.0)	-(0.0)	3(0.6)	46(10.0)	4(0.9)	15(3.2)

주 : ()안은 구성비임.

미해결은 연도말 현재 분규지속중인 사업장임.

자료 : 노동부.

〈표 4-9〉 주요 임금교섭 동향

(단위 : 개소,%)

		대상업체수	타결업체수	진도율	협약임금 인상률	
					임금총액 기준	통상임금 기준
					임금총액 기준(2002년부터)	
1997		5,754	5,281	91.8	4.3	4.2
1998		5,476	5,156	94.2	-2.7	0.0
1999		5,097	4,744	93.1	2.1	2.1
2000		5,116	4,798	93.8	7.6	7.2
2001		5,218	4,857	93.1	6.0	6.0
2002		5,401	4,991	92.4	6.7	-
2003		5,751	5,292	92.0	6.4	-
2004		5,909	5,514	93.3	5.2	-
2002.	1	5,401	74	1.4	7.4	-
	2	5,401	154	2.9	7.0	-
	3	5,401	420	7.8	5.5	-
	4	5,401	630	11.7	6.1	-
	5	5,401	1,435	26.6	6.6	-
	6	5,401	2,103	38.9	6.7	-
	7	5,401	2,887	53.5	6.9	-
	8	5,401	3,517	65.1	6.9	-
	9	5,401	4,161	77.0	6.9	-
	10	5,401	4,377	81.0	6.9	-
	11	5,401	4,655	86.2	6.8	-
	12	5,401	4,991	92.4	6.7	-
2003.	1	5,751	107	1.9	5.0	-
	2	5,751	214	3.7	5.9	-
	3	5,751	413	7.2	6.0	-
	4	5,751	718	12.5	6.5	-
	5	5,751	1,306	22.7	6.7	-
	6	5,751	1,856	32.3	6.7	-
	7	5,751	2,491	43.3	6.7	-
	8	5,751	3,372	58.6	6.6	-
	9	5,751	4,503	78.3	6.5	-
	10	5,751	4,700	81.7	6.5	-
	11	5,751	4,958	86.2	6.5	-
	12	5,751	5,292	92.0	6.4	-
2004.	1	5,909	12	0.2	4.4	-
	2	5,909	153	2.6	4.8	-
	3	5,909	450	7.6	5.1	-
	4	5,909	711	12.0	5.3	-
	5	5,909	1,118	18.9	5.2	-
	6	5,909	1,770	30.0	5.4	-
	7	5,909	2,380	40.3	5.5	-
	8	5,909	2,901	49.1	5.5	-
	9	5,909	3,482	58.9	5.5	-
	10	5,909	4,061	68.7	5.5	-
	11	5,909	4,587	77.6	5.5	-
	12	5,909	5,514	93.3	5.2	-

자료 : 노동부.

〈표 4-10〉 산업재해 발생추이

(단위: 개소, 명, 건수, %)

	사업장수	근로자수	재해자수	재해건수	도수율	강도율	천인율
1965	289	161,150	9,470	-	-	-	-
1966	594	222,456	13,096	-	-	-	-
1967	1,142	336,159	18,207	-	-	-	-
1968	2,389	488,628	22,959	-	-	-	-
1969	3,696	683,377	31,705	-	-	-	-
1970	5,583	779,053	37,752	35,389	15.50	3.20	48.46
1971	7,799	833,441	44,545	43,090	15.44	3.73	53.45
1972	9,375	987,856	46,603	45,673	15.87	3.67	47.18
1973	13,924	1,166,650	59,367	58,485	15.12	2.84	50.89
1974	17,551	1,353,167	70,142	68,864	15.11	2.30	51.84
1975	21,369	1,836,209	81,641	79,819	16.76	3.29	44.46
1976	28,445	2,269,796	97,716	94,847	16.16	2.46	43.05
1977	38,829	2,646,506	118,011	117,077	16.21	2.72	44.60
1978	49,957	3,105,757	139,242	138,182	16.63	2.74	44.83
1979	55,763	3,607,595	130,307	128,457	13.52	2.89	36.12
1980	63,100	3,752,975	113,375	112,111	11.12	2.58	30.21
1981	59,029	3,456,746	117,938	116,698	12.38	2.72	34.12
1982	54,159	3,464,977	137,816	136,952	14.49	2.80	39.77
1983	60,213	3,941,152	156,972	156,116	14.00	2.66	35.99
1984	64,704	4,384,589	157,800	156,479	13.09	2.58	39.83
1985	66,803	4,495,185	141,809	140,218	11.57	2.68	31.55
1986	70,865	4,749,342	142,088	140,404	10.89	2.79	29.92
1987	83,536	5,356,546	142,596	141,495	9.77	2.90	26.62
1988	101,445	5,743,970	142,329	141,517	9.26	2.52	24.78
1989	118,894	6,687,821	134,127	128,138	7.47	2.19	20.06
1990	129,687	7,542,752	132,893	126,966	6.70	2.30	17.62
1991	146,284	7,922,704	128,169	125,755	6.35	2.34	16.18
1992	154,820	7,058,704	107,435	105,330	6.02	2.89	15.22
1993	163,152	6,942,527	90,288	88,817	5.18	2.73	13.01
1994	172,872	7,273,132	85,948	84,480	4.69	2.93	11.82
1995	186,021	7,893,727	78,034	76,388	3.90	2.82	9.89
1996	210,226	8,156,894	71,548	70,188	3.49	2.19	8.77
1997	227,564	8,236,641	66,770	65,732	3.28	2.32	8.11
1998	215,539	7,582,479	51,514	50,561	2.79	2.29	6.79
1999	249,405	7,441,160	55,405	54,534	2.92	2.11	7.45
2000	706,231	9,485,557	68,976	67,930	2.89	1.88	7.27
2001	909,461	10,581,186	81,434	80,433	3.13	2.12	7.70
2002	1,002,263	10,571,279	81,911	80,755	3.19	2.13	7.75
2003	1,006,549	10,599,345	94,924	92,697	3.68	2.35	8.96
2004	1,039,208	10,473,090	88,874	-	-	-	8.49

주: 1) 도수율 = $\frac{\text{재해건수}}{\text{연근로시간수}} \times 1,000,000$

2) 강도율 = $\frac{\text{총근로손실일수}}{\text{연근로시간수}} \times 1,000$

3) 천인율 = $\frac{\text{재해자수}}{\text{근로자수}} \times 1,000$

4) 2004년의 수치는 노동부 1차집계 자료로서 재해건수, 도수율 및 강도율은 2005년 9월경에 발표될 예정임.
자료: 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.

〈표 4-11〉 산업별 천인율 산업재해 발생추이

	전산업	광업	제조업	건설업	전기·가스 수도업	운수·창고 통신업
1972	47.18	144.96	34.74	50.60	14.11	59.89
1973	50.89	115.99	41.55	48.27	12.53	69.90
1974	51.84	126.84	43.92	45.49	12.03	70.66
1975	44.46	134.09	41.76	38.45	21.25	59.94
1976	43.05	110.29	41.01	42.75	8.55	57.94
1977	44.60	102.31	44.50	34.98	11.32	72.56
1978	44.83	94.37	47.00	37.17	18.62	58.59
1979	36.12	96.55	36.70	31.38	14.58	45.61
1980	30.21	109.92	29.60	24.18	13.82	45.23
1981	34.12	129.23	31.99	33.72	17.72	43.31
1982	39.77	119.60	36.56	53.51	15.59	42.44
1983	39.83	113.40	38.93	47.47	17.57	36.14
1984	35.99	104.49	35.88	37.92	9.79	36.83
1985	31.55	119.77	31.51	31.41	7.52	31.60
1986	29.92	118.97	30.31	28.09	8.73	30.37
1987	26.62	111.21	27.80	22.74	7.75	28.56
1988	24.78	108.77	26.71	20.64	6.38	23.93
1989	20.06	113.99	23.26	14.18	6.05	22.42
1990	17.62	115.53	18.67	15.38	4.88	19.76
1991	16.18	113.18	16.86	16.10	4.01	18.74
1992	15.22	89.91	14.76	18.97	3.84	17.07
1993	13.01	89.82	13.48	14.38	2.84	15.45
1994	11.82	66.71	12.98	12.27	2.46	14.60
1995	9.89	53.53	11.81	10.06	2.83	12.53
1996	8.77	48.57	11.28	8.06	2.29	12.75
1997	8.11	51.69	10.17	7.19	2.52	12.07
1998	6.79	47.63	8.99	7.33	2.53	7.94
1999	7.45	60.40	11.38	6.05	2.59	7.87
2000	7.27	45.11	12.13	6.06	2.67	8.70
2001	7.70	73.52	12.15	6.88	2.57	8.76
2002	7.75	73.16	12.22	7.19	2.88	7.44
2003	8.96	104.53	14.16	8.61	2.82	8.72
2004	8.49	141.87	12.83	9.40	2.55	7.79

주: 2004년의 수치는 노동부 1차집계 자료임.
 자료: 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.

〈표 5-1〉 산업별 고용보험 적용사업장 및 피보험자수

(단위 : 개소, 명)

	전산업		농림어업		광업		제조업		전기·가스 및 수도사업	
	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자
1996	43,723	4,330,885	248	12,564	194	18,417	17,976	2,158,958	175	52,811
1997	47,427	4,280,430	241	11,423	185	15,990	18,305	2,057,249	180	53,493
1998	400,000	5,267,658	1108	16,579	784	17,670	97,044	2,224,705	575	53,625
1999	601,394	6,054,479	1,466	18,003	908	17,856	137,659	2,470,361	768	55,170
2000	693,414	6,747,263	1,799	19,705	1,002	17,985	159,200	2,648,856	841	55,440
2001	806,962	6,908,888	2,234	20,567	1,041	16,703	174,510	2,616,162	857	56,545
2002	825,531	7,171,277	2,452	19,667	1,060	16,148	177,064	2,647,553	871	57,148
2003	845,910	7,203,347	2,706	20,391	1,113	16,364	179,713	2,642,385	891	58,697
2004	1,002,638	7,576,856	5,292	26,949	1,281	16,250	195,337	2,733,536	1,333	60,975
2002. 9	803,596	7,085,202	2,394	19,524	1,035	16,208	174,364	2,629,125	871	57,768
10	810,158	7,102,108	2,412	19,716	1,043	16,218	175,358	2,627,182	868	57,318
11	817,460	7,141,024	2,425	19,859	1,055	16,145	176,368	2,635,128	868	57,286
12	825,531	7,171,277	2,452	19,667	1,060	16,148	177,064	2,647,553	870	57,148
2003. 1	824,212	7,158,507	2,450	19,066	1,059	16,107	177,379	2,648,260	882	57,167
2	818,388	7,159,428	2,453	19,369	1,066	16,112	177,055	2,646,988	882	57,493
3	815,022	7,181,595	2,486	19,961	1,067	16,147	177,371	2,646,460	870	57,657
4	809,520	7,215,625	2,511	20,344	1,077	16,179	176,283	2,649,987	876	57,808
5	810,752	7,222,142	2,536	20,618	1,089	16,236	176,145	2,646,065	881	57,824
6	814,244	7,185,525	2,531	20,331	1,078	16,215	176,274	2,633,018	877	57,956
7	813,811	7,160,796	2,562	20,301	1,086	16,341	176,006	2,628,942	871	58,050
8	818,455	7,156,950	2,590	20,429	1,087	16,357	176,355	2,625,852	871	58,406
9	820,612	7,151,033	2,615	20,370	1,093	16,368	176,685	2,621,955	877	58,525
10	832,490	7,158,207	2,648	20,391	1,104	16,315	178,322	2,625,256	890	58,418
11	839,192	7,180,015	2,695	20,564	1,115	16,325	179,198	2,634,020	888	58,505
12	845,910	7,203,347	2,706	20,391	1,113	16,364	179,713	2,642,385	891	58,697
2004. 1	846,735	7,217,414	2,776	20,607	1,134	16,538	179,756	2,646,821	884	58,597
2	848,709	7,293,529	2,909	22,499	1,137	16,669	179,962	2,655,668	896	59,021
3	859,230	7,357,988	3,296	23,670	1,137	16,667	179,776	2,667,087	1,020	59,295
4	870,872	7,418,084	3,656	24,663	1,140	16,712	178,978	2,681,971	1,187	59,421
5	889,094	7,460,088	3,881	24,181	1,144	16,671	178,097	2,688,085	1,345	59,595
6	908,689	7,486,494	4,205	24,796	1,139	16,793	178,358	2,694,667	1,389	59,844
7	922,954	7,489,061	4,562	25,199	1,148	16,773	178,623	2,697,323	1,411	60,310
8	936,690	7,492,299	4,803	25,963	1,148	16,697	179,398	2,700,007	1,427	60,693
9	962,217	7,508,316	5,265	26,421	1,205	16,738	183,967	2,709,152	1,419	61,035
10	1,010,183	7,523,984	5,669	26,963	1,230	16,730	189,583	2,713,010	1,498	61,205
11	1,039,943	7,550,835	6,105	27,646	1,248	16,387	192,188	2,723,940	1,557	60,992
12	1,002,638	7,576,856	5,292	26,949	1,281	16,250	195,337	2,733,536	1,333	60,975
2005. 1	993,772	7,580,688	4,716	26,419	1,278	16,211	196,571	2,740,270	1,217	61,457

주 : 1) 2004년 1월부터 산업분류 바뀜.

2) 고용보험제도 시행초기(1995.7.1)에는 당면적용사업장이 30인 이상 사업장이었으며, 이후 10인 이상(1998.1.1), 5인 이상(1998.3.1), 1인 이상(1998.10.1)으로 적용확대됨.

3) 기타산업은 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 외국기관 등으로 구성.

자료 : 한국산업인력공단 중앙고용정보원, "고용보험통계월보", 각월호.

〈표 5-1〉의 계속

(단위 : 개소, 명)

	건설업		도소매업		숙박음식점업		운수통신업		금융보험업	
	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자
1996	10,101	235,617	2,368	271,405	591	67,061	3,487	486,924	1,699	394,563
1997	12,280	233,198	2,635	278,482	625	66,566	3,566	488,499	1,753	394,015
1998	48,528	364,757	91,968	508,659	30,523	105,923	12,242	529,171	6,971	378,494
1999	68,282	467,226	150,054	637,669	58,604	150,405	16,789	552,243	7,639	385,299
2000	85,996	509,958	166,125	724,676	55,348	167,565	21,102	586,293	7,388	389,633
2001	108,707	529,913	194,997	775,666	70,613	177,902	24,059	578,825	7,619	377,860
2002	128,295	574,347	195,035	831,718	59,288	175,449	24,726	581,865	8,029	386,099
2003	138,982	563,120	196,897	827,384	54,044	159,854	25,569	559,901	8,077	386,536
2004	193,504	576,152	224,123	786,078	61,665	162,020	28,547	569,276	8,756	383,511
2002. 9	120,969	552,008	190,591	812,940	57,794	176,240	24,172	580,680	7,861	384,215
10	122,381	559,649	191,876	817,066	58,660	176,736	24,361	581,037	7,948	383,565
11	125,035	569,346	193,315	824,242	58,821	175,465	24,528	581,593	8,001	285,750
12	128,295	574,347	195,035	831,718	59,288	175,449	24,726	581,865	8,029	386,099
2003. 1	128,138	571,046	194,621	830,890	58,260	174,788	24,748	582,924	8,020	385,249
2	124,918	567,163	193,789	832,741	56,808	172,529	24,760	581,358	8,021	386,286
3	121,370	567,049	193,456	832,734	55,885	171,777	24,796	580,599	8,025	387,546
4	123,498	572,106	190,691	835,156	53,249	171,212	24,677	580,029	7,970	387,255
5	124,967	573,190	190,533	836,985	52,274	170,495	24,705	578,092	7,978	386,283
6	126,799	569,109	191,051	828,318	52,669	164,905	24,783	574,778	8,000	385,453
7	129,423	562,592	189,830	823,770	51,559	160,340	24,739	571,354	7,939	385,320
8	132,193	560,176	190,528	823,804	51,274	160,385	24,816	568,319	7,932	385,009
9	132,589	557,206	190,773	820,840	51,262	159,568	24,923	566,216	7,942	386,555
10	136,497	557,725	193,344	820,266	52,128	159,551	25,194	559,397	7,987	385,907
11	138,747	559,543	194,780	823,318	52,510	159,598	25,384	559,685	8,024	385,387
12	138,982	563,120	196,897	827,384	54,044	159,854	25,569	559,901	8,077	386,536
2004. 1	138,360	564,737	183,954	764,730	54,072	160,173	25,645	561,137	8,085	383,941
2	139,640	569,625	183,458	772,631	53,298	160,792	25,756	562,399	8,040	384,640
3	150,884	570,856	182,442	776,878	52,035	161,478	25,751	562,708	7,993	384,702
4	167,522	572,797	179,736	780,977	50,682	162,413	25,642	564,206	7,902	384,249
5	185,961	574,166	179,916	783,262	50,681	163,590	25,646	564,959	7,830	384,583
6	198,800	573,100	181,476	783,513	52,428	164,669	25,744	565,506	7,873	385,059
7	211,324	573,137	181,477	782,559	52,430	164,161	25,794	565,077	7,860	383,194
8	222,380	571,849	181,979	778,417	52,369	162,024	25,903	566,405	7,858	384,754
9	228,433	569,957	187,814	778,582	55,373	161,395	26,652	566,354	8,068	385,083
10	238,641	569,108	204,457	779,829	59,101	162,190	27,553	566,322	8,456	384,562
11	250,865	570,039	212,282	781,525	60,973	162,811	27,953	567,319	8,595	383,472
12	193,504	576,152	224,123	786,078	61,665	162,020	28,547	569,276	8,756	383,511
2005. 1	182,473	560,971	224,591	786,587	61,667	160,179	28,663	573,336	8,737	380,397

〈표 5-1〉의 계속

(단위 : 개소, 명)

	부동산 및 임대업 서비스업		교육서비스업		보건 및 사회복지사업		기타공공개인서비스업		기타사업		
	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	사업장	피보험자	
1996	4,099	395,955	322	12,387	1,063	122,232	1,277	90,372	114	11,273	
1997	4,697	434,448	325	13,287	1,134	127,369	1,364	94,141	134	12,110	
1998	41,218	617,919	20,290	62,335	31,401	217,833	16,982	149,094	365	20,894	
1999	58,947	751,283	33,344	96,408	37,529	247,929	28,896	182,980	509	21,647	
2000	75,022	905,435	43,832	146,150	40,272	270,642	30,922	209,583	4,565	95,342	
2001	87,848	976,486	48,259	161,251	44,911	299,916	36,325	224,315	4,982	96,777	
2002	94,072	1,030,529	47,201	182,011	47,449	325,781	34,809	239,920	5,175	103,042	
2003	100,317	1,071,172	47,660	192,562	50,533	348,777	33,961	247,716	5,447	108,488	
2004	122,474	1,194,574	46,826	207,095	55,550	387,172	50,563	339,512	7,387	33,756	
2002.	9	91,667	1,015,620	46,037	179,191	46,515	321,944	34,201	237,932	5,125	101,807
	10	92,365	1,018,229	46,476	181,464	46,884	323,077	34,368	238,230	5,140	102,621
	11	93,229	1,026,253	46,925	182,749	47,165	324,878	34,545	239,305	5,157	103,025
	12	94,072	1,030,529	47,201	182,011	47,449	325,781	34,809	239,920	5,175	103,042
2003.	1	94,482	1,031,616	47,089	177,047	47,495	325,735	34,403	238,150	5,186	100,462
	2	94,783	1,035,574	46,912	175,558	47,611	327,938	34,122	238,813	5,208	101,506
	3	95,343	1,038,744	47,183	185,869	47,840	331,788	34,076	241,014	5,254	104,250
	4	95,143	1,048,369	46,909	190,327	48,024	336,544	33,314	244,022	5,297	105,285
	5	95,586	1,054,505	46,975	191,766	48,545	340,308	33,237	244,225	5,301	105,551
	6	95,934	1,054,556	46,841	190,056	48,848	341,538	33,246	243,503	5,313	105,789
	7	95,969	1,054,518	46,561	187,431	49,020	343,147	32,897	243,261	5,349	105,429
	8	96,682	1,056,134	46,542	186,893	49,280	344,391	32,934	244,612	5,371	106,183
	9	97,304	1,057,007	46,673	190,161	49,534	343,872	32,967	244,778	5,373	107,597
	10	98,401	1,063,269	47,206	192,333	50,038	345,220	33,327	245,708	5,404	108,451
	11	99,208	1,067,734	47,431	192,516	50,244	346,802	33,516	247,080	5,431	108,938
	12	100,317	1,071,172	47,660	192,562	50,533	348,777	33,961	247,716	5,447	108,488
2004.	1	100,548	1,078,142	47,168	185,450	51,077	350,890	47,426	316,533	5,850	109,118
	2	101,345	1,106,147	46,984	185,195	51,345	354,563	47,456	323,155	6,483	120,525
	3	102,008	1,124,546	46,741	195,592	51,924	361,016	47,318	328,058	6,888	125,435
	4	101,749	1,142,249	46,370	201,698	52,275	366,940	46,890	331,557	7,143	128,231
	5	101,823	1,156,767	46,087	205,574	52,738	372,018	46,670	334,648	7,275	131,989
	6	103,448	1,168,561	46,098	207,363	53,291	376,448	47,122	336,004	7,318	130,171
	7	104,053	1,174,192	45,899	204,083	53,647	379,544	47,179	335,534	7,547	127,975
	8	104,630	1,174,283	45,889	201,722	53,887	380,660	47,344	336,824	7,675	132,001
	9	106,754	1,173,744	46,560	204,256	54,406	382,734	48,394	337,028	7,907	135,837
	10	114,043	1,178,421	47,048	207,165	54,957	384,278	49,916	336,831	8,031	137,370
	11	116,898	1,185,393	47,206	208,074	55,314	386,079	50,707	328,408	8,052	148,750
	12	122,474	1,194,574	46,826	207,095	55,550	387,172	50,563	339,512	7,387	133,756
2005.	1	123,361	1,201,456	46,665	199,881	55,874	386,127	50,601	338,183	7,358	149,214

〈표 5-2〉 고용보험 피보험자 추이

(단위 : 명)

	고용보험 피보험자	
	취 득	상 실
1996	1,519,322	1,395,985
1997	1,345,231	1,392,542
1998	2,963,828	1,975,706
1999	3,330,353	2,499,662
2000	3,695,723	2,981,558
2001	3,435,154	3,234,745
2002	3,692,771	3,404,669
2003	3,449,449	3,394,502
2004	3,764,995	3,364,005
2001.3/4	859,931	853,254
4/4	830,994	799,740
2002.1/4	955,178	873,050
2/4	941,291	848,816
3/4	867,023	844,678
4/4	929,273	838,125
2003.1/4	941,635	925,890
2/4	911,252	900,868
3/4	804,214	832,783
4/4	792,348	734,961
2004.1/4	1,011,402	859,906
2/4	993,762	858,013
3/4	876,309	842,534
2002. 9	272,038	263,131
10	330,751	312,108
11	328,046	287,345
12	270,476	238,672
2003. 1	294,107	305,396
2	280,359	277,536
3	367,169	342,958
4	341,374	304,880
5	294,602	286,199
6	275,276	309,789
7	305,675	327,997
8	253,373	255,305
9	245,166	249,481
10	287,135	278,796
11	261,507	239,025
12	243,706	217,140
2004. 1	253,211	240,080
2	344,590	272,524
3	413,601	347,302
4	357,811	298,822
5	317,828	272,703
6	318,123	286,488
7	328,403	320,855
8	279,683	272,460
9	268,223	249,219
10	300,352	281,374
11	300,518	269,970
12	282,652	252,208
2005. 1	342,843	335,304

주 : 1) 취득자는 신규, 경력, 기타 취득자의 합.

신규취득자: 학교, 훈련원 등을 졸업하고 고용보험 적용사업장에 처음으로 신규 채용된 피보험자.

경력취득자: "신규취득자" 이외의 신규채용(경력직).

기타취득자: 일용직에서 상용근로자로 고용신분이 바뀐 근로자, 새로 고용보험 가입한 사업장에 종사하는

근로자, 월 80시간(주당 18시간) 미만의 적용제외 근로자가 월 80시간 이상 근무하게 된 경우 등임.

자료 : 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각월호.

근로복지공단, 『고용징수·산재보험 실적분석』, 각 분기호.

〈표 5-3〉 고용보험사업 현황

(단위 : 명, 백만원)

		고용안정사업		실업급여사업		직업능력개발사업		모성보호급여사업				
		금액	신청자	인정자	인원	금액		산전후휴가급여		육아휴직급여		
								인원	금액	신규수급	인원	금액
1997		12275	50,991	50,774	199,880	58,873	-	-	-	-	-	-
1998		97449	438,465	434,199	588,006	257,670	-	-	-	-	-	-
1999		184304	327,929	325,220	1,029,156	418,184	-	-	-	-	-	-
2000		113809	260,407	258,727	1,379,987	396,433	-	-	-	-	-	-
2001		129233	349,245	347,388	2,154,046	380,222	-	-	-	-	-	-
2002		90052	299,215	297,109	2,313,973	457,717	22,711	22,601	3,763	-	3,087	-
2003		91573	379,600	375,561	2,228,566	440,114	32,133	33,522	6,816	-	10,576	-
2004		-	471,158	467,362	-	-	38,541	41,570	9,304	-	20,803	-
2002.	9	6,160	21,890	21,767	160,133	29,979	2,251	2,228	409	926	377	
	10	8,464	26,769	26,447	185,047	32,954	2,294	2,266	394	997	415	
	11	8,352	26,359	26,027	215,508	32,209	2,222	2,225	424	989	446	
	12	5,024	23,262	22,954	574,707	56,869	2,231	2,251	454	1,045	497	
2003.	1	7,861	32,796	32,484	202,576	28,967	2,433	2,469	433	1,072	516	
	2	6,731	27,863	27,569	166,251	60,696	2,165	2,219	435	1,038	553	
	3	5,970	30,693	30,383	265,354	32,206	2,495	2,574	520	1,199	712	
	4	7,375	30,931	30,582	217,954	32,129	2,427	2,478	535	1,225	762	
	5	8,223	30,523	29,963	175,974	32,414	2,791	2,876	547	1,237	738	
	6	4,874	30,395	30,078	223,774	27,563	3,123	3,256	575	1,384	850	
	7	8,339	36,711	36,338	206,442	33,255	3,116	3,270	695	1,629	1,011	
	8	9,840	30,800	30,487	210,073	62,869	2,636	2,768	583	1,530	935	
	9	7,428	27,874	27,568	201,230	31,234	2,596	2,759	591	1,644	1,039	
	10	8,757	35,976	35,686	170,583	27,268	2,702	2,842	642	1,797	1,185	
	11	8,736	32,692	32,377	179,328	27,243	2,655	2,822	592	1,648	1,098	
	12	7,443	32,346	32,046	261,472	50,584	2,994	3,189	668	1,845	1,178	
2004.	1	6,618	36,737	36,486	144,309	19,674	2,625	2,801	519	1,675	1,053	
	2	10,067	40,252	39,917	207,285	26,680	3,189	3,435	591	1,749	1,149	
	3	6,469	42,646	42,247	220,649	26,143	3,262	3,458	779	2,016	1,433	
	4	7,379	38,857	38,451	182,010	29,511	2,954	3,128	735	1,922	1,499	
	5	8,613	36,613	36,297	297,161	36,389	3,392	3,679	782	2,027	1,596	
	6	6,999	37,585	37,270	235,509	38,440	3,776	4,006	884	2,283	1,819	
	7	7,566	42,864	42,556	165,070	31,700	3,209	3,464	782	2,229	1,660	
	8	8,661	37,778	37,487	222,542	32,290	3,133	3,398	736	2,375	1,860	
	9	7,690	34,832	34,550	207,158	30,933	2,839	3,088	844	2,463	1,921	
	10	8,064	37,304	37,001	164,117	28,879	3,008	3,271	803	2,717	2,152	
	11	8,983	40,773	40,488	266,992	37,113	3,431	3,761	870	2,840	2,157	
	12	9,898	44,917	44,612	265,917	56,313	3,723	4,081	979	3,143	2,504	
2005.	1	8,461	60,357	60,039	185,749	25,602	3,274	3,572	800	2,948	2,189	

주 : 1) 실업급여사업관련 시계열 자료에는 2004년 1월부터 일용직이 포함.

2) 2004년 통계 완전히 수집되지 않음.

3) 연도별 실적은 매년 말일 기준의 실질지원금액이므로 사업에 따라 12개월간의 월별 지원금액을 합산한 수치와는 차이가 날 수 있으며, 출력조건, 기준시점 등의 사유로 인해 타기관 수치와 다를 수 있음.

4) 고용안정사업의 시계열을 일치시키기 위해 위의 표에서는 고령자 및 여성고용촉진장려금에서 고령자·여성재고용장려금을 빼서 따로 보고하였음.

5) 고용안정사업의 2001년의 경우 장기실직자채용장려금 175천원이 포함되어 있음.

6) 고용안정사업의 장기구직자고용촉진지원금은 신규고용촉진장려금으로 명칭 및 지원요건이 변경됨.

7) 모성보호급여사업의 금액은 신규수급인원을 포함한 해당기간의 총수급인원에 대한 지급금액임.

자료 : 한국산업인력공단 중앙고용정보원, 『고용보험통계월보』, 각월호.