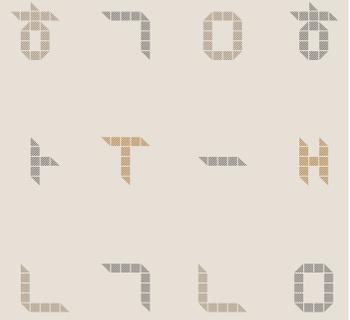


BOK 이슈노트

우리나라 고용의 질 평가



송상윤

한국은행 조사국 고용분석팀 과장
Tel. 02-759-4291
sy.song@bok.or.kr

배기원

한국은행 조사국 고용분석팀 조사역
Tel. 02-759-4187
Giwon0321@bok.or.kr

2022년 6월 20일

본고는 '15.1~22.4월 경제활동인구조사 미시자료를 이용하여 고용의 질 지수를 산출하고, 감염병 확산 충격으로부터의 회복 정도를 평가하였다.

고용의 질 지수는 종사상지위의 안정성, 근로시간, 노동자가 속한 부문(산업, 종사자규모, 직업)의 실직위험 3가지 항목을 이용하여 산출하였다. 3가지 평가항목 중 2가지 이상 항목에서 취약하다고 평가될 경우 '취약노동자'로 정의하였으며, 이 중 2가지 항목이 취약하면 '다소 취약군', 3가지 항목 모두에서 취약하면 '매우 취약군'으로 분류하였다.

분석 결과, 최근 고용의 질은 빠르게 회복되고 있어 긍정적이나, 회복 속도는 고용의 양 대비 다소 더더 감염병 확산 이전(20.1월) 수준에 도달하지 못한 것으로 나타났다. 고용의 질의 더딘 회복세는 비자발적 요인(일거리 부재, 사업부진, 조업중단 등)으로 근로시간이 부족(주당 36시간 미만)한 노동자의 비중이 감염병 확산 이전 수준을 상회하고 있는 데다, 근로시간 감소가 고용이 불안정하고 실직위험이 큰 노동자를 중심으로 나타나면서 '매우 취약군'의 비중이 감염병 확산 이전 대비 높은 수준을 보이는 데 기인하였다.

이러한 '매우 취약군'의 비중 상승은 고용의 질이 양호한 노동자(평가항목에서 0~1개에 해당)와 취약한 노동자 간 고용의 질 격차를 확대하는 요인으로 작용하였다. 아울러, '매우 취약군'뿐 아니라 매우 양호한 노동자(평가항목에서 0개에 해당)도 함께 증가하고 있어 고용의 질 분포의 양극화가 심화된 것으로 나타났다.

성별·연령별로 고용의 질 수준을 보면 40대 이상 핵심노동연령층 및 고령층 여성의 고용의 질 수준은 동일 연령대 남성보다 낮은 반면, 청년층 및 30대 여성의 경우 남성과 큰 차이를 보이지 않았다. 다음으로 성별·연령별 고용의 질 회복 속도를 보면 청년층 여성의 고용의 질 회복이 가장 더졌는데, 이들의 경우 비자발적 근로시간 부족에 더해 고용이 불안정한 노동자 비중도 감염병 확산 이전 수준을 상회하고 있는 것으로 나타났다.

고용의 질 제고를 위해서는 근로시간 정상화가 힘든 노동자의 이직이 원활하게 이루어지도록 정책 노력(직업교육 및 고용서비스 강화 등)이 요구된다. 아울러 20~30대 여성의 고용의 질은 남성과 큰 차이가 없으므로, 육아 중인 여성 노동자들이 경력단절 없이 장기간 근무할 수 있는 환경(일자리 공유 확대, 재택근무 제도화 등)을 조성할 필요가 있다.

- 본 자료의 내용은 한국은행의 공식견해가 아니라 집필자 개인의 견해라는 점을 밝힙니다. 따라서 본 자료의 내용을 보도하거나 인용할 경우에는 집필자명을 반드시 명시하여 주시기 바랍니다.
- 논고 작성에 많은 도움을 주신 강태수 고용분석팀장, 서울대학교 김대일 교수, 한국노동연구원 이병희 선임연구위원, 이화여자대학교 송호신 교수, 통화정책국 정동재 과장께 감사드립니다. 본문에 남아있는 오류는 저자의 책임임을 밝힙니다.



한국은행

1. 검토배경

노동시장의 종합적 판단을 위해서는 고용의 양적측면과 더불어 질적측면에 대한 고려가 필수적이다. 감염병 확산의 영향으로 취업자수가 큰 폭 감소하면서 우리나라 노동시장은 '21년 중반까지 고용의 질적 개선보다는 양적 확대에 더 큰 정책적 노력을 기울여 왔다. 이러한 정책적 노력과 점진적 경기회복의 결과로 '21.10월에 취업자수(계절조정 기준)가 감염병 확산 이전 수준을 회복한 후 가파른 개선세를 보이면서 최근에는 고용의 질적수준으로 관심이 옮겨가고 있다.¹⁾

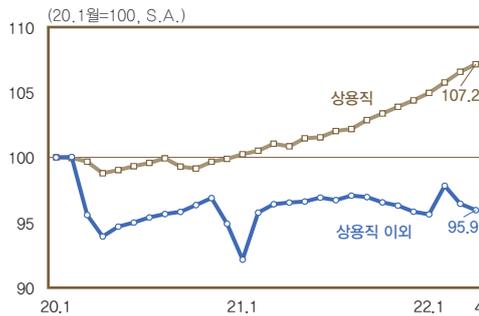
최근의 취업자수 개선세는 상용직이 주도하고 있어 임시일용직 또는 자영업 중심의 양적 확대보다는 고용안정 측면에서 긍정적으로 보인다(〈그림 1〉 참조). 다만, 상용직 취업자수 증가분 중 상대적으로 고용이 불안정한 '계약기간이 있는 상용직'이 작지 않은 데다, 전체 취업자수 증가분 중 60세 이상 고령층이 상

당 부분을 차지하고 있어 고용의 질 회복이 더디게 진행되고 있다는 의구심이 제기되고 있는 상황이다(〈그림 2〉 참조).

해외사례를 보면 감염병 확산 이전부터 고용의 질의 중요성에 대한 논의가 꾸준히 제기되어 왔다. '00년대 들어 국제기구(ILO, OECD 등)들이 고용정책에 고용의 질 제고를 반영해야 한다는 목소리를 내기 시작하였는데, 이는 고용의 양적 확대를 위해서는 질적 개선이 동반되어야 하는 데다 노동자의 자유·안전·복지 등에 관한 관심이 커졌기 때문이다.²⁾³⁾

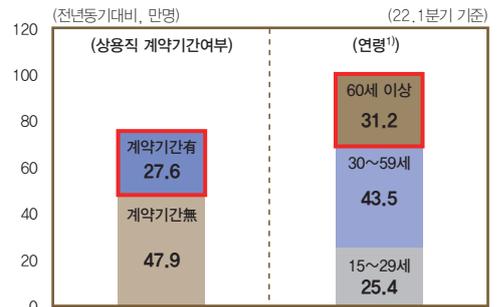
최근에는 고용의 질 제고가 지속적인 성장에 필수적이라는 인식이 확대되면서 고용의 질 측정에 대한 중요성이 더욱 부각되고 있다. 이러한 현상은 고용의 질적 제고가 생산성 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 점, 일자리의 잦은 이동은 인적자본 축적에 부정적인 영향을 미친다는 점 등에 기인한다.⁴⁾⁵⁾ 이에 따라, 최근에는 노동자별 미시자료를 이용하여 고용의 질을 다각도로 평가하려는 연구가 다수 시도되고

〈그림 1〉 종사상지위별 취업자수 추이



자료: 경제활동인구조사

〈그림 2〉 취업자수 증감



주: 1) 청년층 15~29, 핵심노동연령층 30~59, 고령층 60세 이상
자료: 경제활동인구조사

1) '22.4월 기준 취업자수(계절조정)는 '20.1월 대비 2.1%(+58.6만명) 많아 감염병 확산 이전 수준을 큰 폭 소화하고 있으며, 실업률(계절조정)은 2.7%로 '20.1월 대비 1.1%p 낮은 수준이다.
2) 고용의 질은 개별 경제주체가 노동시장 진입여부를 결정하는 데 영향을 미치기 때문에 질적수준이 높은 일자리의 공급이 지속적으로 이루어지지 않으면 경제활동참가율 제고에 한계가 있다(Bustillo et al. 2011 등).
3) 고용의 질 평가에 대한 선행연구는 〈참고 1〉 '고용의 질 평가에 대한 선행연구'를 참조하기 바란다.
4) Bosler et al.(2018)과 조병수·김민혜(2015)는 미국과 우리나라에서 고용의 질과 노동생산성이 정(+)의 관계에 있음을 보였다.
5) 이에 대한 자세한 내용은 ILO(2015), IDB(2017), Sehnbruch et al.(2020) 등을 참조하기 바란다.

있다(Bustillo et al. 2011; Bosler et al. 2018 등).

이에 본고에서는 경제활동인구조사 미시자료를 이용하여 고용의 질 지수를 산출하고, 동지수의 변동을 다각도로 분석하여 우리나라 고용의 질을 평가한다.

II. 고용의 질 지수 산출

1. 평가항목

(좋은 일자리의 정의)

고용의 질을 평가하기 위해서는 우선적으로 좋은 일자리의 정의를 명확히 할 필요가 있다. 본고에서는 좋은 일자리를 ‘계약기간의 정함

이 없어 고용이 안정적이고, 근로시간이 충분하며, 실직위험이 낮은 부문의 일자리’로 정의한다. 기존연구를 보면, 좋은 일자리의 정의는 분석목표 및 대상, 이용자료 특성 등에 따라 다르게 정의된다. 본고에서는 우리나라의 일반적인 인식, 고용의 질 지수 해석의 용이성, 데이터 제약 등을 종합적으로 고려하여 좋은 일자리를 정의하였다. 일부 연구에서 사용하고 있는 일과 가정의 양립, 산업상 재해 등 노동자의 인권 관련 항목은 경제활동인구조사 자료의 한계로 제외하였다.⁶⁾

(평가항목)

다음으로 좋은 일자리의 정의에 따라 고용의 질을 ① 종사상지위의 안정성⁷⁾, ② 근로시간 부족 여부, ③ 노동자가 속한 부문(산업,

〈표 1〉 고용의 질 평가항목

		좋은 일자리	취약 일자리	가중치
1. 종사상지위		· 계약기간 ^無 상용직	· 계약기간 ^有 상용직 · 임시직, 일용직 · 자영업자 등	1/3
2. 근로시간		· 주당 36시간 이상 · 자발적 36시간 미만	· 비자발적 ¹⁾ 36시간 미만	1/3
3. 실직위험	산업	· 나머지 산업	· 광업, 도소매업 · 숙박음식업, 교육업 · 금융보험업 ²⁾ · 예술·스포츠·여가업 · 사업시설관리업	1/9
	종사자 규모	· 종사자 5인 이상	· 종사자 5인 미만	1/9
	직업	· 관리자, 전문가 · 사무, 판매, 장치	· 단순노무, 서비스 · 기능원	1/9

주: 1) ① 주당 36시간 미만 근로 사유가 일거리 부재, 사업부진, 조업중단 이거나, ② 근로시간이 적어 이직을 희망하거나, ③ 일시휴직의 사유가 사업부진, 조업 중단인 경우
2) 금융보험업의 기업소멸률이 높은 것은 1인 사업자로 분류되는 보험중개인, 대출모집인 등의 퇴직에 주로 기인함

6) 국제노동기구(ILO)의 경우 노동자의 인권 측면을 강조하여 고용의 질을 평가하며, 산업재해율, 아동노동률 등을 평가항목에 포함하고 있다.
7) 고용안정성의 경우 종사상지위 외에도 고용보험 가입여부 등으로도 평가할 수 있으나, 동 항목이 포함된 자료(한국노동패널 등)의 경우 주기가 길고(1년 단위) 공개가 늦다는 단점이 있다.

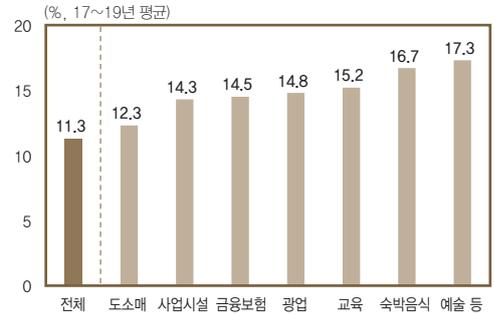
종사자규모, 직업)의 실직위험 세 가지 측면에서 평가한다(〈표 1〉 참조).

먼저, 종사상지위의 안정성은 계약기간이 없는 상용직만을 안정적인 일자리로 간주하고, 여타 종사상지위(계약기간이 있는 상용직, 임시일용직, 비임금근로자)는 불안정한 일자리로 분류하였다.⁸⁾

다음으로, 근로시간 부족 여부의 경우 주당 근로시간이 36시간 미만이면서 근로시간의 선택이 비자발적일 경우 근로시간이 충분하지 않다고 평가하였다. 여기서 비자발적이라는 것은 ① 주당 36시간 미만 근로사유가 일거리 부재, 사업부진, 조업중단이거나, ② 근로시간이 적어 이직을 희망한다고 답변하였거나, ③ 일시휴직의 사유가 사업부진, 조업중단인 경우이다.

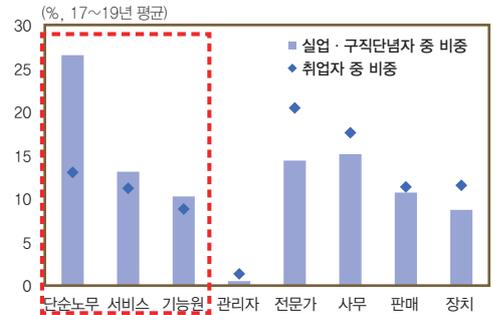
마지막으로 실직위험의 경우, 산업, 종사자 규모, 직업 중 두 부문 이상에서 실직위험이 클 경우 실직위험이 큰 노동자로 분류하였다. 산업의 경우 '17~19년 평균 기업소멸률(=소멸기업수/활동기업수)이 전 산업 평균보다 높으면 실직위험이 높은 산업으로 분류하였다(〈그림 3〉 참조). 종사자규모의 경우 여타 규모군 대비 기업소멸률이 크게 높은 5인 미만 소상공인을 실직위험이 높다고 보았다.⁹⁾ 직업은 전체 취업자 중 비중보다 실업자·구직단념자 중 비중(전직직업 기준)이 더 높은 단순노무, 서비스, 기능원 및 관련 기능 종사자를 실직위험이 큰 직업군으로 분류하였다(〈그림 4〉 참조).

〈그림 3〉 산업별 기업 소멸률¹⁾



주: 1) 소멸률=소멸기업수/활동기업수
 자료: 기업생멸행정통계

〈그림 4〉 실업자·구직단념자의 전직직업 분포



자료: 경제활동인구조사

2. 지수 산출

(취약 노동자의 정의)

지수를 산출하기에 앞서 지수 산출에 필요한 취약노동자를 먼저 정의한다. 앞의 3가지 평가항목 중 0~1가지 항목에서 고용의 질적수준이 낮은 노동자를 '양호노동자', 2~3가지 항목에서 고용의 질적수준이 낮은 노동자를 '취약노동자'로 정의하였다. 아울러, 취약노동자 중

8) 본고에서 정의한 취약일자리는 평가항목 중 2가지 이상에 해당되어야 한다는 점(다음 장 지수산출 부분 참조)을 고려하여 종사상지위의 안정성은 다소 엄격하게 평가하였다. 대안적으로, 종사상지위의 안정성 정도에 따라 점수를 부여하는 방법을 시도하였으나 결과가 크게 다르지 않은 데다 점수 산정이 다소 자의적이어서 보고서에 포함하지 않았다.

9) 종사자규모별 소멸률('17~19년 평균)은 1~4인 12.1%, 5~49인 2.8%, 50~299인 1.4%, 300인 이상 0.3%이다.

2가지 항목에서 고용의 질적수준이 낮은 노동자를 '다소 취약군', 3가지 모두에 해당하는 노동자를 '매우 취약군'으로 분류하였다.

(지수 산출 방법론)

고용의 질 지수는 Alkire and Foster (2011), Pacifico and Poege(2017) 등의 방법론을 참조하였다.¹⁰⁾ 동 방법론은 빈곤지수를 계산하기 위해 개발된 방법론이며, 최근에는 Sehnbruch et al.(2020) 등에서 고용의 질 지수 산출에 이용하였다.

먼저, 각 평가항목에서 질적수준이 낮은 일자리로 분류될 경우 평가항목의 가중치에 해당하는 패널티 점수를 부여한 후, 합산된 패널티 점수를 1에서 차감하여 노동자별 고용의 질 점수를 계산한다.

$$\text{노동자 } i \text{의 고용의 질 점수} = 1 - \sum_k PS_k^i$$

여기서 k 는 평가항목, PS_k^i 는 평가항목 k 의 패널티 점수를 의미한다.

다음으로, 앞에서 산출한 노동자별 점수와 취약노동자 비중을 이용하여 다음과 같이 고용의 질 지수를 산출한다.

$$\text{고용의 질 지수} = \left(1 - \frac{A}{N}\right) \times \left(1 - \frac{\sum_{i \in A} PS^i}{A}\right)$$

여기서 N 은 총노동자수, A 는 취약노동자수, $\sum_{i \in A} PS^i$ 는 취약노동자의 패널티 점수 합계를 나타낸다.

고용의 질 지수는 양호노동자 비중과 취약노동자의 고용의 질 점수 두 가지 항목과 정(+)의 관계를 가진다. 위의 산식에서 첫 번째 항은 양호노동자의 비중을 의미하며, 동 비중이 높을수록 고용의 질 지수는 상승한다. 첫 번째 항만을 고용의 질 지수로 이용할 수도 있으나, 취약노동자들의 취약 정도를 지수에 반영하지 못한다는 단점이 있다.¹¹⁾

두 번째 항은 취약노동자의 취약 정도를 지수에 반영하기 위한 항으로, 취약노동자의 평균 패널티 점수를 구한 후 1에서 차감하였다. 동 항목의 값이 클수록 취약노동자의 질적수준이 양호함을 의미하며, 취약노동자 중 평가항목 3가지 모두에 해당하는 '매우 취약군'의 비중이 상승하는 경우 두 번째 항의 값이 낮아져 고용의 질 지수에 반영된다.¹²⁾¹³⁾

마지막으로, 산출된 고용의 질 지수를 '20.1월(감염병 확산 직전월)을 100으로 하여 표준화하였다. 고용의 양적수준(취업자수)이 '20.1월에 최고점을 기록(계절조정 기준)한 후 감소하기 시작했다는 점을 고려하여, 고용의 양과 질의 비교 시점을 동일하게 하기 위해 '20.1월을 기준월로 선정하였다.

이렇게 산출된 고용의 질 지수는 노동자 구성효과에 영향을 받을 수 있다. 경기가 좋지 않아 취약노동자를 중심으로 실업이 증가하면

10) Alkire and Foster(2011) 방법론에 대한 자세한 사항은 <참고 2> 'Alkire-Foster 방법론 소개'를 참조하기 바란다.

11) 취약노동자 중 '매우 취약군'의 비중이 높을수록 취약노동자의 고용의 질이 더 취약하다고 평가할 수 있다.

12) 두 번째 항은 이론적으로 0의 값을 가질 수 있으나(모든 취약노동자의 패널티 점수 합이 1인 경우), 실제로는 0.33~0.39('15~'22년중)의 값을 가져 지수 계산에 큰 무리가 없는 것으로 판단하였다.

13) 본고에서 산출한 고용의 질 지수는 평가항목 중 2개에 해당하는 노동자와 3개에 해당하는 노동자는 다르게 취급하는 반면, 0개에 해당하는 노동자와 1개에 해당하는 노동자는 동일하게 취급한다. 이는 고용의 질의 경우 양호노동자보다는 취약노동자의 취약 정도가 더욱 중요하다고 판단하였기 때문이다.

고용의 양은 감소하는 반면, 고용의 질은 높아질 수 있다. 그러므로 고용의 질만으로는 고용 상황을 평가할 수 없으며, 반드시 고용의 양적 측면과 질적측면을 함께 해석해야 한다.

경우 남성보다 취약노동자 비중이 높은 것으로 나타났는데, 이는 40대 이상 여성 중 실직위험이 높은 부문(숙박음식업, 단순노무직 등)에 종사하는 노동자 비중이 높은 데 상당 부분 기인하였다.¹⁴⁾

III. 고용의 질 평가

(고용의 질 추이)

1. 고용의 질의 더딘 회복

고용의 질 추이를 보면, 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 함께 나타나고 있다. 긍정적인 측면은 고용의 양과 질이 동반 상승하고 있는 것으로, 고용의 질이 양호한 노동자를 중심으로 고용의 양이 증가하고 있음을 의미한다.

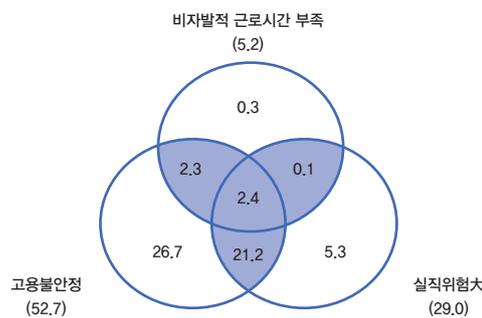
(고용의 질 수준)

부정적인 측면은 고용의 질이 감염병 확산 이전 수준을 소폭 하회하고 있다는 점이다. 감염병 확산으로 고용의 질은 큰 폭 하락(최대 13.9%, '20.4월)한 후 개선되고 있으나 감염병 확산 이전 수준에 도달하지 못해 고용의 양보다는 질의 회복 속도가 다소 더딘 것으로 나타났다(〈그림 7〉 참조).

'22.4월 기준 전체 노동자 중 취약노동자의 비중은 26.0%이며, 이 중에서 23.6%p는 다소 취약군, 2.4%p는 매우 취약군에 해당하는 것으로 나타났다(〈그림 5〉 참조).

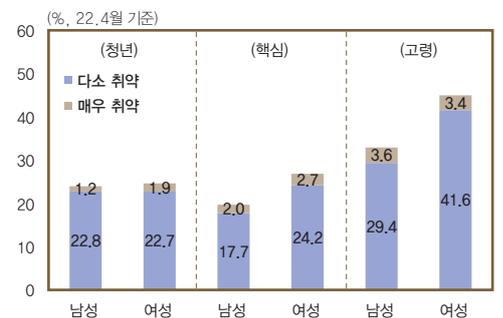
성별·연령별로 고용의 질 수준을 보면 핵심노동연령층(30~59세) 남성이 가장 양호하였으며, 고령층(60세 이상) 여성이 가장 취약하였다(〈그림 6〉 참조). 핵심노동연령층 여성의

〈그림 5〉 평가항목별 노동자 비중(%)¹⁾²⁾



주: 1) 음영은 취약노동자를 의미
2) '22.4월 기준
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

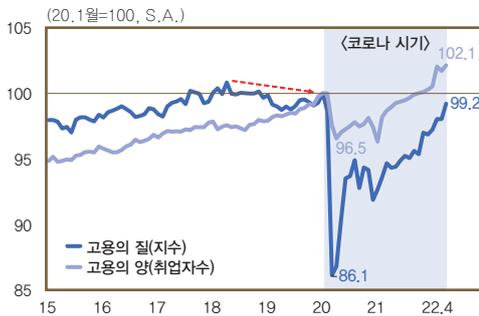
〈그림 6〉 평가항목별 노동자 비중¹⁾



주: 1) 청년층 15~29, 핵심노동연령층 30~59, 고령층 60세 이상
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

14) '22.4월 기준 실직위험이 높은 부문 노동자 비중은 30대 남성 20.8%, 30대 여성 20.1%, 40대 이상 남성 24.7%, 40대 이상 여성 34.7%이다.

〈그림 7〉 고용의 양(취업자수)과 질(지수) 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

다음으로 고용의 질 지수를 계산식의 첫 번째 항과 두 번째 항으로 분해해 보았다. 그 결과 고용의 질 회복이 더딘 것은 감염병 확산 초기에 취약노동자들의 고용의 질이 크게 악화된 데다 회복도 느리게 진행되고 있기 때문인 것으로 나타났다. 반면, 양호노동자 비중은 감염병 확산 초기에 상대적으로 소폭 감소한 후 '21.7월에 감염병 확산 이전 수준을 회복하였다(〈그림 8〉 참조).

〈그림 8〉 고용의 질 지수 추이 분해



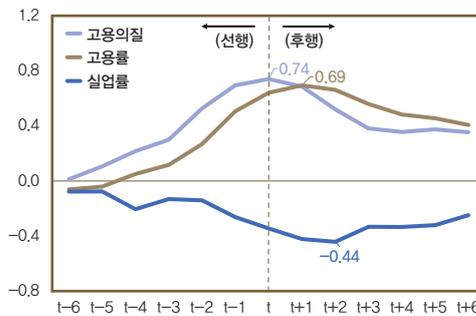
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

(경기와의 관계)

고용의 질과 경기 간 상관관계는 여타 고용 지표보다 높게 나타났다. '15.1~'22.3월중 고용의 질과 경기(산업생산지수 순환변동치) 간 상관계수는 0.74(동차 기준)로, 양적지표인

고용률과 실업률보다 경기에 먼저 반응하는 데다 상관계수도 높다(〈그림 9〉 참조).

〈그림 9〉 경기와의 시차상관 계수¹⁾



주: 1) 15.1~22.3월 산업생산지수 순환변동치 기준

자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

고용률과 실업률의 경우 경기에 후행하였으며, 경기와의 상관계수는 각각 0.69(1개월 후행), -0.44(2개월 후행)로 상대적으로 낮다. 아울러, 고용의 질의 경우 고용률과 실업률보다 (t-1)~(t-6)기 상관계수도 커 경기선행성도 강한 것으로 보인다. 이는 채용과 해고는 시간이 소요되는 데다 제도 측면의 제약(상용직 해고의 어려움 등)이 있는 반면, 기존 노동자의 근로시간 조정은 상대적으로 용이한 데 기인하는 것으로 추정된다.

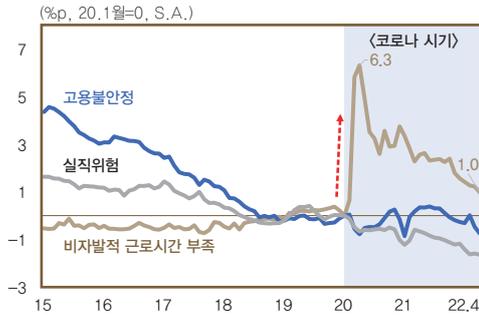
2. 더딘 회복의 원인

(원인 ① : 비자발적 근로시간 부족)

비자발적 요인으로 근로시간이 부족한 노동자 비중은 큰 폭 상승한 후 하락추세를 보이고 있으나 여전히 감염병 확산 이전보다 높은 상황이다. 동 비중은 감염병 확산 이전 대비 최대 6.3%p 상승('20.1월 4.1% → '20.4월 10.4%)하였으며, 최근까지도 '20.1월

대비 높은 수준(+1.0%p)을 보이고 있다(〈그림 10〉 참조).

〈그림 10〉 평가항목별 노동자 비중 추이¹⁾



주: 1) 평가항목별로 해당월 비중에서 '20년 1월 비중을 차감하여 계산
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

비자발적 요인으로 근로시간이 부족한 노동자들을 ‘일시적 근로시간 부족 노동자’와 ‘평소 근로시간 부족 노동자’로 나누어 보면, ‘일시적 근로시간 부족 노동자’들은 감소추세를 보이고 있는 반면, ‘평소 근로시간 부족 노동자’들은 증가하고 있다. 이는 감염병 확산의 영향으로 근로시간 부족이 고착화된 노동자들의 증가가 고용의 질 회복을 제약하고 있음을 의미한다. (〈그림 11〉 참조).

〈그림 11〉 비자발적 근로시간 부족 취업자 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

비자발적 근로시간 부족 이외의 평가항목들은 감염병 확산에 따른 고용의 질 악화에 큰 영향을 미치지 않았거나, 개선시키는 요인으로 작용하였다. 고용이 불안정한 노동자의 비중은 '18년 이후 변화가 크지 않으며, 감염병 확산 초기에는 오히려 소폭 감소하였다. 이는 고용이 불안정한 노동자들의 실직에 따른 구성효과가 고용의 질을 높이는 방향으로 작용하였음을 의미한다. 종사상지위별 취업자수를 보면, 감염병 확산기에 계약기간이 없는 상용직은 '20.1월 대비 최대 2.4% 감소에 그쳤으나, 고용이 불안정한 취업자수는 최대 5.2%까지 감소한 것으로 나타났다(〈그림 12〉 참조).

〈그림 12〉 종사상지위별 취업자수 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

다음으로 실직위험이 큰 부문에 종사하고 있는 노동자의 경우, 감염병 확산 이전부터 감소추세를 보였으며 감염병 확산 이후 감소 속도가 더욱 빨라지고 있다. 이는 실직위험이 큰 부문에는 감염병 확산 이전부터 구조적인 요인으로 취업자수가 감소하고 있거나(도소매업¹⁵⁾), 감염병 확산으로 취업자수가 크게 감소한 소상공인, 숙박음식업 등이 포함되어 있는 데 주로 기인한 것으로 보인다. 다만, 실직

15) 도소매업의 경우 무인화, 디지털 경제의 가속화 등의 영향으로 '17년 초반부터 취업자수가 추세적으로 감소하고 있다.

위험이 높은 직업에 종사하는 노동자의 비중은 단순노무직 증가의 영향으로 상승하였다(〈그림 13〉 참조).

〈그림 13〉 실직위험이 높은 부문 비중 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

(원인 ② : ‘매우 취약군’의 증가)

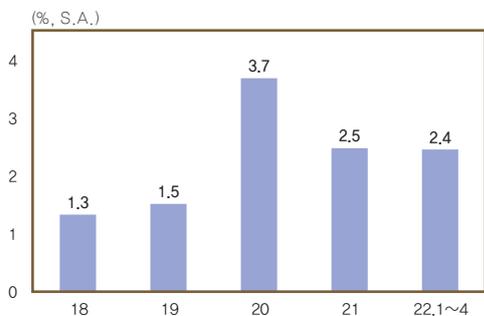
‘매우 취약군’ 비중은 감염병 확산 초기에 4.6%까지 상승한 후 하락하고 있으나 감염병 확산 이전(1.7%) 대비로는 0.7%p 높은 모습이다(〈그림 14〉 참조). 이는 고용이 불안정하고, 실직위험이 큰 노동자의 근로시간이 줄어들어 취약노동자들이 더욱 취약해진 데 기인한다. (고용불안정·실직위험)→(고용불안정·실직위험·근로시간 부족)으로 이동한 노동자 비율을 보면, '20년에 3.7%(월평균)로 최고치를 기록한 후 최근 2.4%로 하락하였으나 감염병 확산 이전 대비 여전히 높은 수준이다(〈그림 15〉 참조).¹⁶⁾ 이러한 현상의 결과로 고용이 불안정하고 실직위험이 큰 노동자 비중은 하락하였으나, ‘매우 취약군’의 비중은 상승하였다.

〈그림 14〉 ‘매우 취약군’ 비중 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

〈그림 15〉 (고용불안정·실직위험→매우 취약군) 비율¹⁾



주: 1) 직전월 고용이 불안정하고 실직위험이 큰 부문의 노동자 중 해당월 3개월 모두에 해당되는 노동자 비율을 평균하여 산출
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

3. 더딘 회복의 결과: 고용의 질 격차 확대

취약노동자를 중심으로 고용의 질 회복이 더디게 진행된 결과, 고용의 질이 양호한 노동자와 취약한 노동자 간 고용의 질 격차가 확대되었다. 이는 양호노동자(평가항목 0~1개에 해당)의 고용의 질 점수는 전 시기에 걸쳐 안정적인 반면, 취약노동자의 점수는 감염병 확산 초기에 크게 하락(20.1월 대비 11.6% 하락)한 데다 회복이 더딘 데 기인한다(〈그림 16〉 참조).

16) 노동자의 지역, 가구주와의 관계, 성별, 출생연도 등 인구통계학적 정보를 이용하여 두 달 연속으로 조사된 노동자를 식별하여 산출하였다.

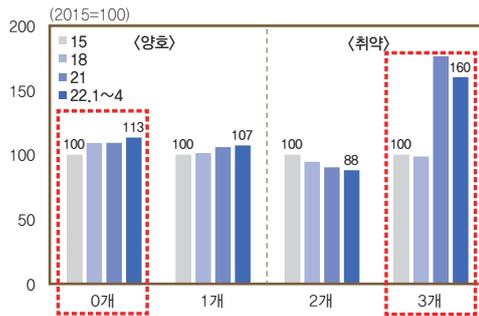
〈그림 16〉 고용의 질 점수 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

다음으로 고용의 질 분포를 보면, 고용의 질이 매우 취약한 노동자뿐 아니라 양호한 노동자도 함께 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히 양호노동자의 경우 감염병 확산기인 '21년에도 취업자수가 증가하였으며, 양호노동자 중에서도 평가항목에서 0개에 해당하는 노동자들이 더 빠르게 증가하고 있다. 이는 감염병 확산으로 인해 고용의 질의 양극화가 심화되었음을 의미한다(〈그림 17〉 참조).

〈그림 17〉 평가항목수별 취업자수



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

IV. 성별·연령별 분석

(청년층)

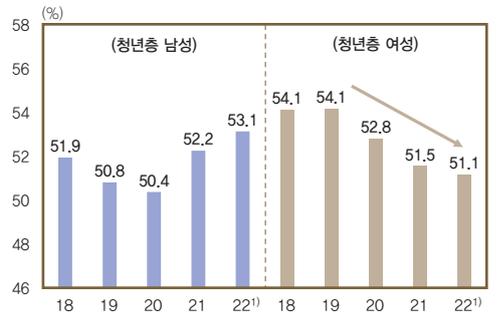
청년층(15~29세) 고용의 질적수준은 성별에 따라 차별화된 모습을 보이고 있다. 청년층 남성의 경우 빠른 회복으로 감염병 확산 이전 수준을 큰 폭 상회하고 있으나, 청년층 여성은 '17.6월 이후 하락추세를 보이다 감염병 확산기에 추가적으로 큰 폭 하락한 후 회복이 상대적으로 더디게 진행되고 있다(〈그림 18〉 참조).¹⁷⁾

〈그림 18〉 청년층 고용의 질 지수 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

〈그림 19〉 계약기간이 없는 상용직 비중

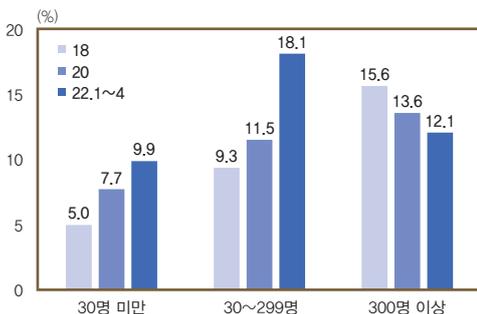


주: 1) 22년은 1~4월 평균
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

17) 다만, 청년층 여성의 취업자수가 빠르게 증가하고 있다는 점은 긍정적이다. 고용의 질이 최저수준을 기록한 '20.4월 대비 '22.4월 취업자수를 보면, 청년층 남성은 4.9% 증가하는 데 그쳤으나 청년층 여성은 15.0% 증가하였다. 이는 청년층 여성 취업자수가 가파르게 증가하는 과정에서 취약노동자들이 다수 노동시장으로 유입되면서 고용의 질을 낮추는 요인으로 작용하였을 가능성이 있음을 의미한다.

청년층 여성의 고용의 질 부진은 크게 두 가지 요인에 기인한다. 첫째, 청년층 여성의 경우 계약기간이 없는 상용직 비중이 감염병 확산 이전부터 감소하고 있어 고용의 질 부진의 한 요인으로 작용하고 있다(〈그림 19〉 참조). 청년층 남성 중 계약기간이 없는 상용직 비중은 '18년 51.9%에서 '22.1~4월중 53.1%로 상승하였으나, 청년층 여성의 동 수치는 54.1%에서 51.1%로 하락하였다. 이러한 현상은 청년층 여성 중 계약기간이 있는 상용직의 비중이 300명 미만 기업에서 큰 폭 상승하고 있는 데 영향을 받은 것으로 보인다(〈그림 20〉 참조).

〈그림 20〉 종사자규모별 계약기간이 있는 상용직 비중 (청년층 여성)



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

둘째, 비자발적 요인으로 근로시간이 부족한 노동자 비중이 감염병 확산 이전 대비 여전히 높다. 청년층 남성의 동 비중은 '20.1월 2.3%에서 '22.1월 2.4%로 거의 회복되었으나, 청년층 여성의 동 비중은 같은 기간 중 1.8%에서 3.5%로 큰 폭 상승한 데다 '22.4월에도 3.1%로 여전히 높은 수준을 보이고 있다.

이렇게 고용이 불안정하고 근로시간이 부족한 노동자가 증가한 결과로 청년층 여성의 고용의 질 불평등이 확대되었다. 감염병 확산 이전에는 여성보다 남성의 고용의 질 불평등도

(고용의 질 점수 표준편차)가 더 높았으나, 감염병 확산 이후에는 여성이 남성을 큰 폭 상회하는 데다 불평등도의 격차도 확대되는 모습이 다(〈그림 21〉 참조).

〈그림 21〉 청년층 고용의 질 점수 표준편차



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

〈핵심노동연령층〉

핵심노동연령층(30~59세) 고용의 질은 빠르게 회복하고 있으나, 남성과 여성 모두 감염병 확산 이전 수준보다는 여전히 낮은 수준이다. 다만, 남성보다 여성의 고용의 질 회복 속도가 빨라 감염병 확산 이전 수준에 거의 근접('20.1월 대비 99.9% 회복)하였다(〈그림 22〉 참조).

〈그림 22〉 핵심노동연령층 고용의 질 지수

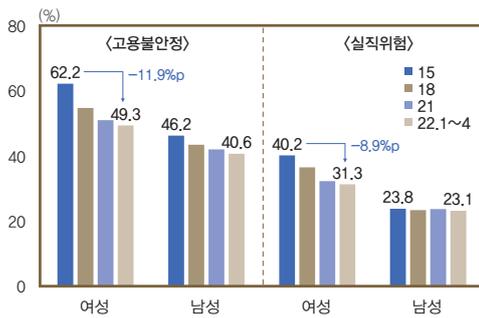


자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

한편 감염병 확산 이전 추이를 보면 핵심노동연령층 남성의 고용의 질 지수는 완만한 하락추세를 보이거나 여성은 가파르게 상승하고 있어 대조적인 모습이다. 감염병 확산 이전 핵심노동연령층 여성의 고용의 질이 개선세를 보이는 것은 이들 중 고용이 불안정하거나, 실직위험이 큰 부문에 종사하는 노동자 비중이 빠르게 감소하고 있는 데 기인한다(〈그림 23〉 참조). 이러한 현상은 핵심노동연령층 여성의 학력수준이 높아지면서 관리·전문직 비중이 상승하고 있다는 점¹⁸⁾(〈그림 24〉 참조), 상대적으로 근로조건이 좋은 300인 이상 기업에 근무하고 있는 노동자 비중이 높아지고 있다는 점 등에 영향을 받은 것으로 보인다.¹⁹⁾

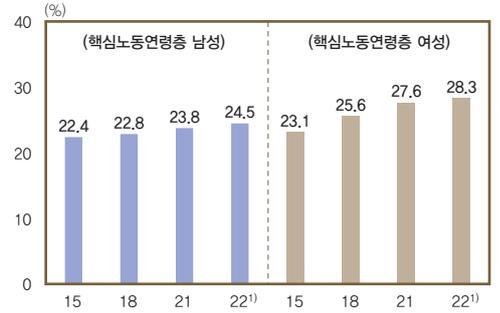
다만, 고용이 불안정하거나, 실직위험이 큰 부문에 종사하는 노동자 비중은 핵심노동연령층 남성 대비 여전히 높아 고용의 질적수준이 추가적으로 개선될 여지가 남아있는 상황이다.

〈그림 23〉 핵심노동연령층 평가항목별 비중



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

〈그림 24〉 핵심노동연령층 관리·전문직 비중



주: 1) 22년은 1~4월 평균
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

〈고령층〉

고령층 고용의 질은 감염병 확산 이전 수준을 소폭 하회하고 있으나 견조한 회복세를 이어나가고 있다(〈그림 25〉 참조).

〈그림 25〉 고령층 고용의 질 지수 추이



자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

다만 고령층의 경우 여타 연령대 대비 고용의 질이 낮은 데다, 전체 취업자에서 고령층이 차지하는 비중이 상승하고 있어 취업자 전체 고용의 질을 낮추는 방향으로 작동할 수 있다.²⁰⁾

18) 핵심노동연령층 남성 취업자 중 대졸 이상 비중은 '15년 39.2%에서 '22.1~4월 45.5%로 6.3%p 상승하는데 그쳤으나, 핵심노동연령층 여성 취업자 중 비중은 '15년 27.7%에서 '22.1~4월 39.0%로 11.3%p 상승하였다.

19) 핵심노동연령층 여성 취업자 중 300인 이상 기업에 근무하는 노동자 비중은 '15년 6.0%에서 '22.1~4월 9.3%로 3.3%p 상승한 반면, 핵심노동연령층 남성은 동 기간 중 2.4%p(13.0%~15.4%) 상승에 그쳤다.

20) 전체 취업자에서 고령층이 차지하는 비중은 '20.1월 18.1%에서 '22.4월 20.6%로 상승하였다(계절조정 기준).

이를 보기 위해 연령대별 취업자수 비중을 '20.1월로 고정된 반사실적(counterfactual) 고용의 질 지수를 산출해 보았다. 그 결과, 고령층 구성효과를 배제하더라도 고용의 질적 수준이 여전히 감염병 확산 이전 수준을 하회하고 있는 것으로 나타났다(그림 26) 참조). 이러한 결과는 고령층 취업자수 증가가 고용의 질에 미친 영향이 크지 않음을 의미한다.²¹⁾

〈그림 26〉 구성효과를 고려한 반사실적 고용의 질 지수¹⁾

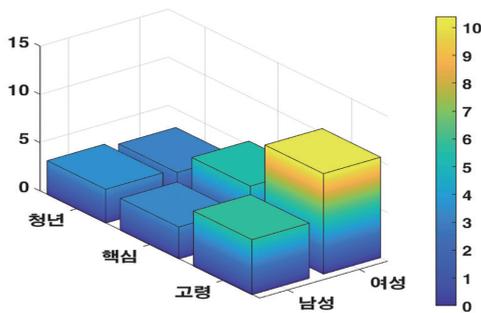


주: 1) 연령대별 취업자수 비중을 '20.1월로 고정
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

다음으로 감염병 확산 직후를 보면, 고령층 고용의 질이 여타 연령대보다 감염병 확산 충격에 특히 취약한 것으로 분석되었다. 특히 고령층 여성의 경우 고용의 질적 수준이 감염병 확산 이전 대비 최대 32.8%(20.3월)까지 하락한 데다, 고용의 질 수준이 매우 취약한 노동자 비중도 크게 상승(10.4%p, '20.3월)하여 감염병 확산 충격에 매우 취약한 것으로 분석되었다. 고령층 남성의 경우 고령층 여성보다는 감염병 확산 충격에 덜 취약하였으나, 여타 연령대 남성보다는 '매우 취약군' 비중의 최대 상승폭(5.7%p, '20.3월)이 큰 것으로 나타

났다(그림 27) 참조). 이러한 현상은 고령층이 여타 연령대 대비 감염병 확산 충격에 민감하게 반응함을 의미한다.

〈그림 27〉 '매우 취약군' 비중 최대 상승폭(%p)¹⁾



주: 1) 20.1월 이후 최대 상승폭을 의미
자료: 경제활동인구조사, 저자 계산

V. 종합평가

본고에서는 종사상지위의 안정성, 근로시간, 실직위험 3가지 평가항목을 이용하여 고용의 질 지수를 산출하고, 감염병 확산 충격으로부터의 회복 정도를 평가하였다.

분석 결과, 최근 고용의 양적 확대와 질적 개선이 동시에 이루어지고 있는 것으로 나타나 긍정적으로 평가된다. 다만 회복 속도 측면에서 보면 고용의 양 대비 질이 다소 더딘 것으로 분석되었다. 고용의 질은 감염병 확산의 영향으로 큰 폭 하락한 후 개선세를 보이고 있으나 감염병 확산 이전 수준을 여전히 소폭 하회하고 있다.

이는 비자발적으로 근로시간이 부족한 노동자가 여전히 많은 데다, 고용불안정, 근로시간 부족, 높은 실직위험 모두에 해당하는 '매우

21) 최근 들어 고령층 중 근로시간이 부족한 취업자가 증가하고 있어 고용의 질을 악화시키고 있다는 주장이 제기되고 있다. 다만, 고령층의 근로시간 선택은 자발적일 수 있는 데다, 근로시간이 짧더라도 고령층 고용이 증가하는 것을 부정적으로 평가하기 어려워 본고에서는 이를 고려하지 않았다. 주당 근로시간이 15시간 미만인 노동자를 함께 고려한 분석 결과에 대해서는(참고 3) 주당 15시간 미만 근로자를 고려한 고용의 질 지수를 참조하기 바란다.

취약군이 감염병 확산 이전 수준을 상회하고 있는데 기인하였다. 이러한 현상의 결과로 고용의 질이 양호한 노동자와 취약한 노동자 간 고용의 질 격차가 확대되었으며, 고용의 질 양극화도 심화된 것으로 나타났다.

성별·연령별로 고용의 질 수준을 보면 40대 이상 및 고령층 여성의 고용의 질이 동일 연령대 남성보다 저조한 것으로 나타났다. 다음으로 성별·연령별 고용의 질 추이를 보면, 청년층 여성의 고용의 질이 감염병 확산 이전부터 하락하고 있는 데다, 감염병 확산 충격으로부터의 회복도 가장 더딘 것으로 분석되었다. 이는 비자발적 근로시간 부족에 더해, 300인 미만 소규모 기업을 중심으로 계약기간이 있는 상용직 비중이 상승하고 있는 데 큰 영향을 받은 것으로 보인다. 다음으로 고령층은 감염병 확산 충격에 가장 민감하게 반응하는 것으로 나타났다. 특히, 고령층 여성의 경우 감염병 확산 초기 고용의 질 하락폭이 두드러지게 커 감염병 확산 충격에 매우 취약하였다.

이러한 결과는 다음과 같은 3가지 시사점을 제공한다. 첫째, 감염병 확산에 따른 고용의 질 저하는 비자발적 요인에 의한 근로시간 부족에 주로 기인하므로 이를 완화하기 위한 정책 노력이 요구된다. 이를 위해서는 산업 구조 변화 등으로 근로시간 정상화가 힘든 노동자의 이직이 원활하게 이루어질 수 있도록 정책환경(사회안전망, 직업교육 및 고용서비스 강화 등)을 조성할 필요가 있다.

둘째, 남성 대비 여성의 고용의 질이 낮은 현상은 중장기적으로 여성 경제활동참가율에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 이들의 고용의

질을 높이기 위한 노력이 요구된다. 특히, 40대 이상 핵심노동연령층 및 고령층 여성의 경우 상대적으로 취약노동자 비중이 높으므로 남성과의 격차를 줄여나갈 필요가 있다. 40대 이상 여성 중 취약노동자 비중이 높은 것은 이들이 육아 등으로 경력단절을 경험한 후 고용의 질이 낮은 일자리에 재취업한 데 큰 영향을 받은 것으로 보이므로, 육아 중인 여성 노동자를 중심으로 일자리 공유 확대, 재택근무 제도화 등을 실시하여 이들이 경력단절 없이 현재의 일자리에서 장기간 근무하도록 유도해 나가야 할 것이다.²²⁾

셋째, 고용의 질 지수는 실업률이나 고용률 등 양적지표에 비해 경기선행성 및 동행성이 강해 경기상황을 판단하는 주요 지표로 이용될 수 있으므로 지속적인 연구를 통해 정교화해 나갈 필요가 있다. 특히, 양적지표의 경우 경기에 후행하는 특성을 가지나 고용의 질의 경우 선행성이 상대적으로 강해 경기선행지표로 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

마지막으로, 데이터 제약으로 임금, 직업만족도 등의 변수를 활용하지 못해 평가항목이 다양하지 못한 것은 본고의 한계다. 임금이 있는 자료는 공표 주기가 길어 고용의 질을 월별로 볼 수 없다는 단점이 있으나, 좀 더 다양한 변수를 이용할 수 있다는 장점이 있으므로 이를 고려하여 향후 연구를 진행해야 할 것이다.

아울러, 본고에서 산출한 고용의 질 지수는 노동자 구성효과(예: 취약노동자 실직→고용의 질 개선)를 통제하지 못하였으므로 반드시 고용의 양적지표와 함께 해석해야 한다는 점에 유의할 필요가 있다.

22) Eurofound(2020)는 새로운 고용형태 유형 중 하나로 하나의 일자리에 복수의 노동자가 근무하는 '일자리 공유(job sharing)'를 지목하였으며, 동 형태의 일자리는 일과 생활을 유연하게 병행 가능하다는 특징이 있다.

〈참고 1〉

고용의 질 평가에 대한 선행연구

기관	주요내용	핵심지표
유엔유럽경제위원회 (UNECE): Quality of Employment	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용안전 및 윤리 ■ 근로소득과 수당 ■ 근무시간 및 일과 생활의 균형 ■ 고용안정과 사회보장 ■ 사회적 대화 ■ 기술개발 및 훈련 ■ 고용 관련 관계 및 근무 동기 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산업재해율, 이동노동률, 집단 간 임금격차 ▶ 소득, 저임금근로자 비율, 유급연가 수령일수 ▶ 근로시간, 야간 근무자 비율, 통근시간 ▶ 재직기간, 연금 가입자 비중 ▶ 노동조합원 비율 ▶ 직업 관련 교육을 받은 취업자 비율 ▶ 직무에 대해 결정권한을 가진 취업자 비율 등
국제노동기구 (ILO): Decent Work Indicators	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용기회 ■ 적당한 수입과 생산적 노동 ■ 적절한 근로시간 ■ 일과 가정의 양립 ■ 근절되어야 할 노동 ■ 고용안정성 ■ 고용평등 ■ 안전한 작업 환경 ■ 사회보장 ■ 사회적 대화 ■ 경제사회적 맥락 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용률, 실업률, 경제활동참가율 ▶ 소득이 빈곤선 이하인 취업자 비율, 최저임금 ▶ 근로시간, 연간 유급휴가 ▶ 여성 경제활동참가율, 출산휴가, 육아휴가 ▶ 아동노동률, 강제노동률 ▶ 불안정한 고용률, 생계형 취업률 ▶ 성별 직종별 취업자, 성별 임금격차 ▶ 산업재해율, 산업재해당 손실시간 ▶ 연금 혜택을 받는 고령층 비율 ▶ 노동조합원 비율 ▶ 노동생산성, 물가상승률, 빈곤율 등 93개 지표
경제협력개발기구 (OECD): Job Quality	<ul style="list-style-type: none"> ■ 임금의 질 ■ 노동시장 안정성 ■ 근로환경의 질 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 시간당 임금, 앳킨스 지수 ▶ 실업급여 및 사회보장제도의 소득대체율 ▶ 신체적 위험 요인, 직무훈련 기회 등
유럽연합위원회 (EC): Quality in Work	<ul style="list-style-type: none"> ■ 본질적인 일자리의 질 ■ 평생교육 및 숙련 개발 ■ 양성 평등 ■ 직장보건과 안전 ■ 유연성과 안정성 ■ 노동시장 접근가능성과 통합 ■ 직업조직 및 일과 생활의 균형 ■ 사회적 대화와 근로자의 참여 ■ 다양성과 차별 ■ 전반적인 업무성과 및 생산성 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용과 실업 간 이행, 직업만족도 ▶ 직장 내 컴퓨터 사용 노동력 비율 ▶ 성별 고용률 및 실업률 격차 ▶ 산업재해율 ▶ 시간제 및 한시적 근로자 비율 ▶ 취업, 실업, 비경제활동 간의 이행 ▶ 자녀 유무에 따른 고용률 격차 ▶ 사회적 대화 관련 대표지표는 합의되지 않음 ▶ 고령층 및 이민자의 고용률과 실업률 ▶ 노동생산성 증가율 등
방하남 외(2007): 거시수준 고용의 질 지표	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용기회 ■ 고용안정 ■ 능력개발 ■ 소득불평등 ■ 근로조건 ■ 고용평등 ■ 일과 가정의 양립 ■ 참여·발전 ■ 사회보장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 경제활동참가율, 고용률, 실업률 ▶ 임시직 비율, 이직률 ▶ GDP 대비 공공훈련 지출비 ▶ 중위소득 50% 이하 고용비율, 지니계수 ▶ 근로시간, 산재발생률 ▶ 고령자 고용률 겹, 장애인 고용률 ▶ 6세이하 자녀 유무에 따른 고용률 격차 ▶ 노조조직률 ▶ 실업급여 수급률, 연금가입자 비율 등

〈참고 2〉

Alkire-Foster 방법론 소개

본고에서 참고한 AF 방법론(Alkire-Foster method)은 다수의 빈곤지표(deprivation domains)들을 일관된 빈곤지수(poverty index)로 통합하는 방법론으로 일자리 질 측정, 빈곤층 지원 정책 평가 등 다양한 정책 관련 분야에 응용될 수 있다. AF 방법론의 과정은 빈곤층 식별과 빈곤 측정으로 나눌 수 있다.

(빈곤층 식별)

먼저 방법론에 사용할 빈곤지표와 각 지표에 대한 가중치(w) 및 기준점(z), 전체 빈곤 기준점(k)을 설정한다. 빈곤지표 j 에 대한 개인 i 의 값(y_{ij})이 해당 지표의 기준점(z_j)보다 작을 경우 그 가중치(w_j)를 부여받게 되고, 부여받은 가중치를 합산하여 개인 i 의 빈곤점수(c_i)를 산출한다(식(1)).

$$\text{개인 } i \text{의 빈곤점수}(c_i) = \sum_{j=1}^D g_{ij}^0 \tag{1}$$

$$\left(\text{여기서 } D = \text{총 빈곤지표수, } g_{ij}^0 = \begin{cases} w_j & \text{if } y_{ij} < z_j \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \right)$$

개인 i 의 빈곤점수(c_i)가 빈곤 기준점(k)보다 높은 경우 개인 i 를 빈곤층(deprived)으로 분류한다.

(빈곤 측정)

빈곤층 식별 결과를 이용하여 다음과 같이 빈곤지수를 산출한다.

$$H = \sum_{i=1}^N \rho_k(y_i, z) / N, M_0 = H \times A = \sum_{i=1}^N c_i \rho_k(y_i, z) / N \tag{2}$$

$$\left(\text{여기서 } N = \text{총 개인수, } \rho_k(y_i, z) = \begin{cases} 1 & \text{if } c_i > k \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}, A = \sum_{i=1}^N c_i \rho_k(y_i, z) / \sum_{i=1}^N \rho_k(y_i, z) \right)$$

$$M_0 = \sum_{i=1}^N c_i \rho_k(y_i, z) / N = \sum_{g=1}^G \frac{N_g}{N} M_{0,g} \Leftrightarrow 1 = \sum_{g=1}^G \frac{N_g M_{0,g}}{N M_0} = \sum_{g=1}^G C_{0,g} \quad (3)$$

(여기서 G = 총 그룹수, N_g = 그룹 g 의 개인수,
 $M_{0,g}$ = 그룹 g 의 M_0 , $C_{0,g}$ 는 그룹 g 의 기여도)

H 는 전체 개인중 빈곤층에 해당하는 개인의 비율을 의미하며, M_0 는 H 에 빈곤층의 평균 빈곤점수(A)를 곱한 값으로 빈곤층의 빈곤 정도를 반영한다(식(2)). 또한 M_0 는 여러 하위그룹의 가중평균으로 나타나므로 각 그룹의 M_0 에 대한 기여도($C_{0,g}$)를 산출할 수 있다(식(3)).

〈참고 3〉

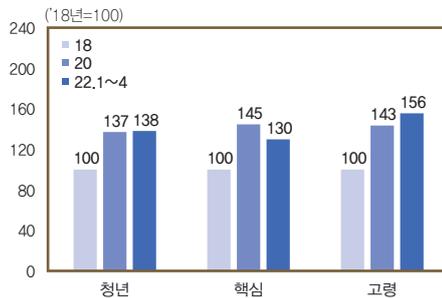
주당 15시간 미만 근로자를 고려한 고용의 질 지수

비자발적 요인으로 주당 근로시간이 36시간 미만인 근로자에 더해 주당 15시간 미만 근로자(이하 초단기근로자)를 근로시간이 부족한 노동자로 분류하여 고용의 질 지수를 산출해 보았다. 초단기근로자의 경우 근로기준법상 퇴직금, 연차휴가 등에 관한 규정을 적용받지 않아 근로조건이 열악하다는 점, 최근 고령층을 중심으로 초단기근로자가 증가하고 있다는 점을 고려하여 주당 15시간을 기준으로 설정하였다.

연령대별로 보면 전반적으로 모든 연령층에서 초단기근로자가 증가하고 있는 가운데, 특히 고령층 초단기근로자가 빠른 증가세를 보이고 있다('18년 대비 '22.1~4월에 약 56% 증가, 〈그림 A-1〉 참조).

초단기근로자를 고려하여 고용의 질 지수를 산출한 결과, 비자발적 요인으로 근로시간이 36시간 미만인 근로자만을 고려한 고용의 질 지수 대비 고용의 질 수준이 크게 낮아진 데다, 고용의 질 회복세도 더 더딘 것으로 분석되었다(〈그림 A-2〉 참조). 고용의 질 수준이 낮아진 것은 취업자 중 초단기근로자 비중이 7.0% 수준(22.4월 기준)으로 낮지 않다는 점이 반영되었기 때문이며, 고용의 질 회복세가 더 더딘 것은 감염병 확산 이후 고령층을 중심으로 초단기근로자가 증가한 데 큰 영향을 받은 것으로 보인다.

〈그림 A-1〉 주당 15시간 미만 노동자수 추이



〈그림 A-2〉 고용의 질 지수 추이 비교



〈참고문헌〉

- 강은영(2017), “고용의 질 해외사례 검토 및 지표체계 구축 방안”, 통계청 통계개발원
 방하남 · 이영면 · 김기현 · 김한준 · 이상호(2007), “고용의 질: 거시, 기업, 개인수준에서
 의 지표개발 및 평가”, 한국노동연구원 2007-02
- 조병수 · 김민혜(2015), “고용의 질적 수준 추정 및 생산성 파급효과 분석”, 한국은행 조
 사통계월보 제69권 제10호(통권 803호), 16-30
- Alkire, S., & Foster, J.(2011), “Counting and Multidimensional Poverty
 Measurement”, *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 476-487
- Bosler, C., Daly, M. C., Fernald, J. G., & Hobijn, B.(2018), “The Outlook for US
 Labor-Quality Growth”, University of Chicago Press
- Bustillo, R. M., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011), “Measuring More
 Than Money: The Social Economics of Job Quality”, Edward Elgar Publishing
- Eurofound(2020), “New Forms of Employment: 2020 Update”
- Francis Green(2005), “선진국에서의 ‘고용의 질’ 개념의 발전”, 한국노동연구원
- IDB(2017), “Learning Better. Public Policy for Skills Development”, Washington
 D.C: Inter-American Development Bank
- ILO(2013), “Decent Work Indicators : Guidelines for Producers and Users of
 Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO MANUAL 2nd Version
- ILO(2015), “The Changing Nature of Jobs”, World Employment and Social Outlook
- Kauppinen, Timo(2005), “유럽연합에서의 고용의 질”, 국제노동브리프 제3권 제7호,
 한국노동연구원
- OECD(2015), “Measuring and Assessing Job Quality: the OECD Job Quality
 Framework”, Social, Employment and Migration Working Papers No.174
- Pacifico, D., & Poege, F.(2017), “Estimating Measures of Multidimensional Poverty
 with Stata”, *The Stata Journal*, 17(3), 687-703
- Sehnbruch et al.(2020), “The Quality of Employment(QoE) in Nine Latin American
 Countries: A Multidimensional Perspective”, *World Development*, Vol. 127,
 issue C
- UNECE(2015), “Handbook on Measuring Quality of Employment”, UN

Copyright © BANK OF KOREA. All Rights Reserved

- 본 자료의 내용을 인용하실 때에는 반드시 “BOK 이슈노트 No.2022-22에서 인용”하였다고 표시하여 주시기 바랍니다.
- 자료 내용에 대하여 질문 또는 의견이 있는 분은 커뮤니케이션국 커뮤니케이션기획팀(02-759-4759)으로 연락하여 주시기 바랍니다.
- 본 자료는 한국은행 홈페이지(<http://www.bok.or.kr>)에서 무료로 다운로드 받으실 수 있습니다.