

▶▶  
**2015 고용보험 행정DB를  
활용한 노동시장 분석**

---

박진희

김미란

정한나

윤정혜

KEIS





# 발간사

---

우리나라 고용보험은 실업급여, 고용안정, 직업능력개발사업 등 적극적 노동시장 정책 프로그램을 포괄할 수 있도록 설계되어 있다. 이러한 고용보험은 2015년 7월 도입된 지 20주년을 맞이하였다. 지난 20년 동안 고용보험 행정수행과정에서 축적된 고용행정DB는 비록 임금근로자 중심의 고용변동, 사업체 변동 등을 파악할 수 있고, 세심한 자료 가공이 필요하지만 자료의 양과 질적인 측면에서 노동시장 분석을 위한 기초자료로 활용할 수 있는 수준에 이르렀다. 이는 그동안 통계청의 경제활동인구조사를 중심으로 이루어져왔던 노동시장 분석을 비용 효율적이고, 전수조사인 고용보험 행정DB를 이용하여 고용변동의 움직임을 보다 현장성 있고, 시의 적절하게 분석할 수 있게 되었음을 의미한다.

이에 한국고용정보원에서는 2013년부터 행정DB 분석시리즈의 하나로 고용보험 행정DB를 이용하여 사업장 변동DB, 근로자 이력DB 등을 구축하여 노동시장 심층분석 연구를 수행하여왔다.

올해 역시 『2015 고용보험 DB를 이용한 노동시장 분석』이라는 보고서를 발간하게 되었으며, 이 보고서에서는 사업체 변동 분석을 통한 고용변동, 고용보험 행정DB로만 분석 가능한 기업별 고용구조 분석, 실업자에 대응하는 구직급여 신청자의 특성 분석, 외국인 노동시장분석 등을 통해 최근 우리 노동시장의 동향을 살펴보았다. 또한 모성보호, 두루누리사업, 직업능력개발사업의 현황과 성과에 대해 분석하여 객관적이고 차별적인 정책성과 분석결과를 제공하고자 하였다.

본 보고서는 한국고용정보원 연구개발본부의 박진희 연구위원의 책임하에 정한나 부연구위원, 윤정혜 전임연구원, 한국직업능력개발원의 김미란 연구위원이 공동집필하였다. 고용보험 행정DB의 연계 및 가공에 상당한 어려움이 있었음에도 불구하고 꼼꼼한 분석과 의미 있는 연구를 마무리한 연구진들의 노력에 감사를 표한다. 또한 연구과정에서 많은 조언과 격려를 아끼지 않았던 원내외 전문가들께도 감사를 전하고 싶다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 필자들의 개인적인 견해로서 한국고용정보원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2015년 11월

한국고용정보원 원장

유길장

# [ 차례 ]

|  |    |
|--|----|
| <b>제1장 서론</b> .....                    | 1  |
| 제1절 연구의 필요성 및 목적 .....                 | 1  |
| 제2절 연구의 구성 .....                       | 2  |
| <b>제2장 사업체와 고용변동 분석</b> .....          | 4  |
| 제1절 사업체 및 근로자 현황 .....                 | 4  |
| 제2절 사업체 변동과 근로자 변동 .....               | 13 |
| 제3절 사업체의 순창업률이 고용증가에 미치는 영향 .....      | 25 |
| 제4절 소결 .....                           | 30 |
| <b>제3장 기업별 고용구조 분석</b> .....           | 32 |
| 제1절 기업별 고용구조 분석의 필요성 .....             | 32 |
| 제2절 기업별 고용 현황 .....                    | 33 |
| 제3절 2014 창업기업의 특징 .....                | 38 |
| 제4절 요약 및 시사점 .....                     | 42 |
| <b>제4장 외국인 고용 현황 및 일자리 특성 분석</b> ..... | 44 |
| 제1절 서론 .....                           | 44 |
| 제2절 외국인 고용 현황 .....                    | 45 |
| 제3절 외국인 고용허가제 현황 .....                 | 51 |
| 제4절 외국인 고용의 일자리 특성 .....               | 58 |
| 제5절 요약 및 시사점 .....                     | 65 |

|  |            |
|--|------------|
| <b>제5장 구직급여 신청자의 특성 분석</b> .....             | <b>68</b>  |
| 제1절 서론 .....                                 | 68         |
| 제2절 최근 구직급여 신청률 현황 .....                     | 69         |
| 제3절 구직급여 신청자 특성 분석 .....                     | 72         |
| 제4절 요약 및 정책적 시사점 .....                       | 76         |
| <br>   |            |
| <b>제6장 두루누리사업 현황과 성과분석</b> .....             | <b>77</b>  |
| 제1절 개요 .....                                 | 77         |
| 제2절 사업 추진 현황과 실적 .....                       | 79         |
| 제3절 두루누리사업의 노동시장 성과분석 .....                  | 86         |
| 제4절 소 결 .....                                | 89         |
| <br>   |            |
| <b>제7장 기업의 재직자 훈련 투자가 기업성장에 미치는 영향</b> ..... | <b>91</b>  |
| 제1절 서론 .....                                 | 91         |
| 제2절 우리나라 기업의 직업 훈련 투자 주요 현황 .....            | 93         |
| 제3절 선행연구와 추정모형 .....                         | 100        |
| 제4절 추정결과 .....                               | 107        |
| 제5절 요약 및 결론 .....                            | 115        |
| <br>   |            |
| <b>제8장 모성보호 사업의 직장 유지 효과 분석</b> .....        | <b>118</b> |
| 제1절 모성보호 사업 현황 .....                         | 118        |
| 제2절 육아휴직 사용 및 종료 후 직장 복귀 현황 .....            | 133        |
| 제3절 모성보호 사업의 직장 유지 효과 분석 .....               | 145        |
| 제4절 요약 및 시사점 .....                           | 155        |
| <br>   |            |
| <b>참고문헌</b> .....                            | <b>157</b> |

## [ 표 차례 ]

|   |    |
|---|----|
| 〈표 2-1〉 지역별 사업체 분포 추이 .....                         | 5  |
| 〈표 2-2〉 지역별 근로자 수 비중 및 증감률 .....                    | 10 |
| 〈표 2-3〉 사업체 변동에 따른 고용변동 추이 .....                    | 20 |
| 〈표 2-4〉 지역별 사업체 변동에 따른 고용변동 추이 .....                | 21 |
| 〈표 2-5〉 산업별 사업체 변동에 따른 고용변동 추이 .....                | 23 |
| 〈표 2-6〉 주력 제조업의 사업체 변동에 따른 고용변동 추이 .....            | 24 |
| 〈표 2-7〉 규모별 사업체 변동에 따른 고용변동 추이 .....                | 25 |
| 〈표 2-8〉 창업이 고용에 미치는 영향(Almon 시차분포모형) 추정결과 .....     | 28 |
| 〈표 2-9〉 순창업이 고용에 미치는 영향(Almon 시차분포모형) 추정결과 .....    | 29 |
| 〈표 3-1〉 산업별 기업 수 및 고용현황(2014년) .....                | 34 |
| 〈표 3-2〉 기술수준별 제조업의 기업 수 및 고용 현황(2014년) .....        | 35 |
| 〈표 3-3〉 주력 제조업의 기업 수 및 고용 현황 (2014년) .....          | 36 |
| 〈표 3-4〉 규모별 기업 수 및 고용 현황 (2014년) .....              | 37 |
| 〈표 3-5〉 창업기업 수 및 고용 현황 (2014년) .....                | 39 |
| 〈표 3-6〉 제조업 기술수준별 창업기업 수 및 고용 현황(2014년) .....       | 40 |
| 〈표 3-7〉 제조업 업종별 창업기업 수 및 고용 현황 (2014년) .....        | 40 |
| 〈표 3-8〉 제조업 규모별 창업기업 수 및 고용 현황(2014년) .....         | 42 |
| 〈표 4-1〉 외국인의 경제활동상태 현황 .....                        | 45 |
| 〈표 4-2〉 체류자격별 외국인 취업자 현황 .....                      | 47 |
| 〈표 4-3〉 취업 자격 체류 외국인 현황 .....                       | 50 |
| 〈표 4-4〉 고용허가제 도입 규모의 산업별·체류 자격별 추이 .....            | 52 |
| 〈표 4-5〉 일반고용허가제(E-9) 도입 현황 .....                    | 55 |
| 〈표 4-6〉 인적특성별 일반고용허가제(E-9) 입국자 현황(2015년 1-9월) ..... | 56 |
| 〈표 4-7〉 인적특성별 일반고용허가제(E-9) 입국자 비중 추이 .....          | 56 |

|   |     |
|---|-----|
| <표 4-8> 고용허가제로 취업한 외국인 근로자 현황(2015년 9월 기준) .....  | 57  |
| <표 4-9> 고용허가제 외국인력 고용사업체 특성 .....                 | 59  |
| <표 4-10> 고용허가제 외국인력 고용사업체의 평균 고용인원 .....          | 60  |
| <표 4-11> 고용허가제 외국인력 고용사업체의 외국인 고용 비중 .....        | 61  |
| <표 4-12> 성별 일반고용허가제 외국인 취업자 추이 .....              | 62  |
| <표 4-13> 국적별 일반고용허가제 외국인 취업자 분포 .....             | 63  |
| <표 4-14> 학력수준별 일반고용허가제 외국인 취업자 분포 .....           | 64  |
| <표 4-15> 일반고용허가제 외국인 취업자의 사업체 특성 .....            | 64  |
| <표 5-1> 구직급여의 소정급여일수 .....                        | 69  |
| <표 5-2> 성별 구직급여 신청자의 특성 .....                     | 74  |
| <표 5-3> 연령별 구직급여 신청자의 특성 .....                    | 74  |
| <표 5-4> 연령별 구직급여 신청자의 특성 .....                    | 75  |
| <표 6-1> 사회보험 사각지대 해소 예산안 현황 .....                 | 78  |
| <표 6-2> 두루누리사업 수급자 수 추이 .....                     | 79  |
| <표 6-3> 연령대별 수혜자 평균 지원기간 .....                    | 85  |
| <표 6-4> 성별 및 연령대별 수혜자 평균 지원기간 .....               | 85  |
| <표 6-5> 성별 및 연령대별 수혜자 평균 지원금액 .....               | 86  |
| <표 6-6> 수혜자 사업장 변경 횟수 .....                       | 86  |
| <표 6-7> 두루누리 지원자 고용보험 가입 이력분석 .....               | 87  |
| <표 7-1> 재직자대상 직업훈련 실시 업체 비율의 추이 .....             | 94  |
| <표 7-2> 근로자 1인당 교육훈련비 지출액 추이 .....                | 94  |
| <표 7-3> 노동비용 중 교육훈련비 지출액 비중 추이 .....              | 95  |
| <표 7-4> 재직근로자의 훈련참여율: 사업장규모별, 집체훈련기준, 2013년 ..... | 97  |
| <표 7-5> 사업장규모별 참여율 추이: 고용보험 내 직업능력개발훈련사업 .....    | 97  |
| <표 7-5> 직업훈련 실시 업체 중 정부지원사업을 활용한 사업체 비율 .....     | 99  |
| <표 7-6> 추정에 사용한 주요 변수 내역 .....                    | 105 |
| <표 7-7> 기초통계: 2011년 조사(응답 기준년도 2010년) .....       | 106 |
| <표 7-8> 재직자 훈련참여율에 대한 기술변화와 HRM의 영향: 2008년 .....  | 109 |
| <표 7-9> 재직자 훈련참여율에 대한 기술변화와 HRM의 장기적 영향: .....    | 110 |
| <표 7-10> 근로자 훈련참여율의 차년도 기업성과에 대한 영향 .....         | 112 |

|  |     |
|--|-----|
| <표 7-11> 훈련참여율의 차년도 기업성과에 대한 영향: FE추정 .....    | 113 |
| <표 7-12> 인당교육훈련비지출의 차년도 기업성과에 대한 영향: OLS ..... | 114 |
| <표 7-13> 훈련비지출액의 차년도 기업성과에 대한 영향: FE추정 .....   | 115 |
| <표 8-1> 모성보호와 일·가정 양립 지원 범위 .....              | 119 |
| <표 8-2> 출산전후휴가급여 지원 현황 .....                   | 121 |
| <표 8-3> 연령별 출산전후휴가급여 수급 인원 현황 .....            | 122 |
| <표 8-4> 산업별 출산전후휴가급여 수급 인원 비중 .....            | 123 |
| <표 8-5> 육아휴직급여 지원 현황 .....                     | 127 |
| <표 8-6> 연령별 여성 육아휴직급여 수급자 비중 추이 .....          | 128 |
| <표 8-7> 산업 및 성별 육아휴직급여 수급자 현황(2014년) .....     | 129 |
| <표 8-8> 산업별 육아휴직급여 초회 수급 인원 비중 .....           | 130 |
| <표 8-9> 모성보호사업의 지원 규모 .....                    | 132 |
| <표 8-10> 출산전후휴가 사용자의 연령별 육아휴직 사용 비중 .....      | 134 |
| <표 8-11> 출산 순위별 육아휴직 사용 여부 .....               | 135 |
| <표 8-12> 출산 순위별 육아휴직 사용률 추이 .....              | 135 |
| <표 8-13> 출산 순위별 2008년 출산 전후 육아휴직 사용자 비중 .....  | 137 |
| <표 8-14> 출산휴가 종료 후 육아휴직 사용 시기 .....            | 139 |
| <표 8-15> 연령별 육아휴직 사용률 및 직장 복귀율 .....           | 141 |
| <표 8-16> 사업체 규모별 직장 복귀율 .....                  | 142 |
| <표 8-17> 육아휴직 사용시기별 직장 복귀율 .....               | 143 |
| <표 8-18> 산업 및 사업체 규모별 육아휴직 사용 후 직장 미복귀자 현황 ... | 143 |
| <표 8-19> 육아휴직 사용 후 직장 미복귀자의 피보험자격 상실 사유 .....  | 144 |
| <표 8-20> 육아휴직 사용 여부별 6개월 직장 유지율 .....          | 147 |
| <표 8-21> 통상임금 수준별 육아휴직 사용자의 6개월 직장유지율 .....    | 148 |
| <표 8-22> 육아휴직 종료 후 6개월 이내 상실자의 상실 사유 .....     | 149 |
| <표 8-23> 육아휴직 사용 결정 요인(로짓 모형) .....            | 151 |
| <표 8-24> 육아휴직 사용 후 직장복귀 결정 요인(로짓 모형) .....     | 152 |
| <표 8-25> 콕스 해저드 분석 결과 .....                    | 154 |

## [ 그림 차례 ]

|   |    |
|---|----|
| [그림 2-1] 사업체 수 및 증감률 추이 .....           | 5  |
| [그림 2-2] 산업별 사업체 수 비중 추이 .....          | 6  |
| [그림 2-3] 주력제조업 사업체 수 증감률 추이 .....       | 7  |
| [그림 2-4] 사업체 규모별 분포 및 추이 .....          | 8  |
| [그림 2-5] 근로자 수 및 증감률 추이 .....           | 10 |
| [그림 2-6] 산업별 근로자 수 비중 추이 .....          | 12 |
| [그림 2-7] 제조업 주력 업종의 근로자 수 증감 추이 .....   | 12 |
| [그림 2-8] 사업체 규모별 근로자 수 비중 추이 .....      | 13 |
| [그림 2-9] 사업체 변동 추이 .....                | 14 |
| [그림 2-10] 사업체 변동의 증감률 추이 .....          | 15 |
| [그림 2-11] 지역별 사업체 변동 비중(2014년) .....    | 15 |
| [그림 2-12] 지역별 사업체 변동 증감률(2014년) .....   | 16 |
| [그림 2-13] 산업별 사업체 변동 비중 (2014년) .....   | 17 |
| [그림 2-14] 산업별 사업체 변동 증감률 (2014년) .....  | 18 |
| [그림 2-15] 사업체 변동에 따른 고용변동 추이 .....      | 19 |
| [그림 2-16] 산업별 순고용창출(2014년) .....        | 22 |
| [그림 4-1] 외국인 취업자 규모 .....               | 46 |
| [그림 4-2] 체류자격별 외국인 취업자 증감 현황 .....      | 47 |
| [그림 4-3] 국내 체류외국인 현황 .....              | 48 |
| [그림 4-4] 고용허가제 사증별 체류 외국인 추이 .....      | 49 |
| [그림 4-5] 외국인 근로자 선정 및 도입 절차 .....       | 53 |
| [그림 4-6] 외국인 고용사업체의 규모별 외국인 고용 비중 ..... | 60 |
| [그림 4-7] 외국인 고용사업체 비중 .....             | 62 |
| [그림 4-8] 일반고용허가제 외국인 취업자의 연령분포 .....    | 63 |

|  |     |
|--|-----|
| [그림 4-9] 일반고용허가제 외국인 취업자의 통상임금 수준 .....          | 65  |
| [그림 5-1] 구직급여 신청률 추이 .....                       | 70  |
| [그림 5-2] 구직급여 신청 가능자 및 신청자의 성별 구성 .....          | 70  |
| [그림 5-3] 연령별 구직급여 신청률 추이 .....                   | 71  |
| [그림 5-4] 구직급여 신청 가능자 및 신청자의 연령별 구성 .....         | 72  |
| [그림 6-1] 수급시작월별 수혜자 수 .....                      | 81  |
| [그림 6-2] 연령대별 수혜자 분포 .....                       | 82  |
| [그림 6-3] 성별 수혜자 분포 .....                         | 83  |
| [그림 6-4] 성·연령대별 수혜자 분포 .....                     | 83  |
| [그림 6-5] 지원기간별 수혜자 분포 .....                      | 84  |
| [그림 6-6] 두루누리 지원 1년 후 지원 유지 추이 .....             | 88  |
| [그림 6-7] 두루누리 지원 1년 후 지원 받지 않고 고용보험 가입된 자 추이 ... | 88  |
| [그림 6-8] 두루누리 지원 1년 후 고용보험 가입 상태 추이 .....        | 89  |
| [그림 7-1] 사업주 지원 직업능력개발훈련 실적 추이 .....             | 99  |
| [그림 8-1] 출산전후휴가급여 지원 실적 .....                    | 121 |
| [그림 8-2] 사업체 규모별 출산전후휴가급여 수급 인원 비중 .....         | 124 |
| [그림 8-3] 출생인원, 출산전후휴가 및 육아휴직급여 수급자 증가율 추이 .....  | 126 |
| [그림 8-4] 육아휴직급여 수급자의 연령분포(2014년) .....           | 128 |
| [그림 8-5] 사업체 규모별 육아휴직급여 수급자 비중 .....             | 131 |
| [그림 7-6] 육아휴직 사용 비중 및 평균 육아휴직일 수 .....           | 133 |
| [그림 8-7] 사업장 내 여성 근로자 비중 및 출산 순위별 육아휴직 사용 비중 ... | 136 |
| [그림 8-8] 자녀수 및 출산순위별 육아휴직 사용률 및 사용일수 .....       | 137 |
| [그림 8-9] 통상임금 수준별 출산전후휴가 사용자의 육아휴직 사용 비중 .....   | 138 |
| [그림 8-10] 육아휴직 사용률 및 복귀율 .....                   | 140 |
| [그림 8-11] 산업별 육아휴직 사용률 및 복귀율 .....               | 141 |
| [그림 8-12] 통상임금 수준별 육아휴직 종료 후 복귀율 .....           | 142 |
| [그림 8-13] 육아휴직 사용 여부별 직장 유지율 .....               | 145 |
| [그림 8-14] 육아휴직 사용 기간별 직장 유지율 .....               | 147 |



## 요 약

---

본 연구보고서는 고용보험 행정DB를 분석하기 위한 정례적인 보고서로 사업장 및 근로자의 변동분석, 기업별 고용구조 분석, 외국인 고용 현황 등을 분석하고, 고용보험사업 중점분석으로 실업급여, 두루누리 사업, 재직자 직업능력개발사업, 모성보호사업에 대한 현황 및 성과분석을 함으로써 고용정책 수립 및 개선에 필요한 기초자료 제공을 목적으로 한다.

### ◆ 사업체와 고용변동 분석

우리 노동시장에서 사업체 및 근로자는 연평균 5%이상 증가하는 추세를 보였으며, 지역별, 업종별로 편중되어 분포하고 있었다. 사업체 및 근로자는 주로 서울, 경기 등 수도권에 집중되어 있었으며, 업종별로는 도매 및 소매업, 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업에 사업체 및 근로자의 절반이상이 집중되어 있다. 제조업의 사업체 및 근로자는 주로 자동차, 기계, 조선, 철강업 등 8대 주력업종에 60~70%이상 분포하고 있다.

한국고용정보원의 『사업체변동DB』를 이용하여 고용변동의 내재적 변동원인인 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸 등의 변동현황과 그에 따른 고용변동을 살펴보면, 우리 노동시장에서 사업체는 활발하게 변동한다. 2013-14년 동안 전체 사업체의 17%가 새롭게 생성된 사업체였으며, 소멸된 사업체는 전체 사업체의 12.7%였다. 고용이 확대된 사업체는 21.6%, 고용이 축소된 사업체는 전체 사업체의 20.9%를 차지하고 있다.

활발한 사업체의 변동에 의해 고용변동이 발생하는데 우리 경제에서 일자리 창출은 기존 사업체의 변동보다는 생성 사업체의 고용변동에 따른 고용증가

## ii 요약

가 전체 일자리 창출에 기여하는 것으로 나타났다. 즉 2014년 순고용창출은 402천 명이었는데 이를 사업체의 변동으로 분해하면, 생성 사업체에 의한 고용증가는 863천 명, 소멸사업체에 의한 고용감소는 602천 명, 기존사업체의 확장-축소에 의한 고용변동은 141천 명으로 나눌 수 있다. 따라서 사업체 생성에 따른 고용증가가 기존사업체의 확장, 축소, 소멸에 따른 순고용증가보다 커 창업이 고용창출에 미치는 효과가 상대적으로 높았음을 확인할 수 있었다.

(순)창업에 고용에 미치는 장기적인 효과를 시차분포모형에 의해 살펴보았다. 창업률이든 순창업률이든 우리 노동시장에서 고용에 긍정적인 영향을 미치며, 장기적으로 완만한 S자형을 유지하면서 고용증가의 직접효과, 구축효과, 유인효과 등의 3단계를 거치면서 고용에 영향을 미치는 것을 밝혔다.

이상의 분석으로 우리 노동시장의 고용률을 제고하는데 창업이 단기 및 장기적으로 주요한 영향을 미칠 수 있다는 시사점을 도출할 수 있다.

그런데 이때 창업은 시장에 진입하고 생산 활동을 영위하면서 경쟁력을 확보하고, 지속적으로 성장하는 경우에만 장기적으로 고용에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 고용률의 획기적인 증가를 위해서는 생성 사업체가 지속적으로 생산 활동을 하기 위한 지원이 필수적임을 시사한다.

### ◆ 기업별 고용구조 분석

우리 경제에서 2014년 6개월 이상 근속근로자를 1인 이상 고용하고 있는 기업체의 산업별 분포를 보면, 제조업, 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업 비중이 높았다. 특히 제조업은 기계, 전자, 자동차산업에 편중되어 있었다. 제조업을 기술수준별로 보면 중기술수준 업종이 70% 이상이었다.

우리 경제에서 2014년 6개월 이상 근속근로자를 1인 이상 고용하고 생산 활동을 영위하고 있는 거의 대부분의 기업이 300인 미만 중소기업 부문에 소속되어 있는 한편, 대기업은 0.3%의 기업에서 30%의 근로자를 고용하고 있어 대기업의 기업체 단위로 다는 사실을 확인할 수 있었다.

2014년 창업 기업체는 전체 기업 대비 약 16.2%를 차지하고 있어 우리 경제에서 창업이 상당히 활발하게 이루어지고 있었으며, 주로 도소매업, 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업에서 창업이 활발하였다. 특히 제조업 창업기업에서 창출된 일자리 비중이 가장 높았다. 제조업은 비주력업종, 중기술수준의 업

종을 중심으로 창업하고 있었다.

기업 규모별로는 역시 99.9%가 중소기업 창업이었으나 창업한 대기업에서 창출된 근로자 수 비중은 상대적으로 높아 창업 대기업의 일자리 창출력이 상대적으로 높았다.

우리 경제에서 제조업의 비중은 높으며, 특히 기계, 전자, 자동차의 비중이 상대적으로 높으며, 이들 산업 간의 연관관계도 상대적으로 높았다. 그런데 이들 업종은 내수보다는 대외의존성이 높아 대외 위기에 취약한 구조를 가지고 있으며, 한 업종의 위기는 제조업 전체의 위기로 이어질 가능성이 있다. 따라서 이들 업종에 대한 지속적인 모니터링을 통해 고용변동에 적극 대응할 수 있는 정책수단을 강구할 필요가 있다.

또한 2014년 상대적으로 활발하게 창업이 이루어지는 가운데 주로 도소매업, 제조업, 보건업 및 사회복지 서비스업을 중심으로 이루어지고 있으나 창업 기업에서 창출된 근로자 비중이 높은 제조업은 비주력업종을 중심으로 이루어지고 있어 제조업 고도화전략이 필요하다.

#### ◆ 외국인 고용현황 및 일자리 특성 분석

외국인 DB를 활용하여 고용허가제로 관리되는 외국인 근로자와 고용 사업체의 특성을 살펴보았다. 2015년 외국인력 도입 규모는 지난해보다 소폭 확대하였으나, 2015년 9월 말 기준 일반고용허가제로 입국한 외국인 근로자 규모는 감소하였으며, 이 중 재입국자는 증가한 것으로 나타났다. 2015년 재입국자 규모를 지난해 5,600명에서 10,000명으로 확대하면서 재입국자가 증가한 것으로 보여지며, 재입국자의 경우 남성, 30대 비중이 더 높은 것으로 확인된다. 업종별로는 제조업에 집중되어 있어 일반고용허가제로 입국한 남성 외국인 비중이 높고, 2007년 이후에는 90%를 상회하는 것으로 나타나고 있다. 일반고용허가제로 입국한 외국인 근로자의 연령대도 점차 낮아져 29세 이하 청년층의 비중이 높아지는 경향을 보이고 있다.

외국인을 고용한 사업체들은 제조업, 10인 미만 소규모, 경기·인천 지역을 중심으로 분포된 것으로 나타났다. 고용허가제로 외국인을 고용하는 경우 1개 사업체당 평균 3.1명을 고용하였으며, 외국인을 고용한 5인 미만 사업체의 경

우 평균 2.3명을 고용한 것으로 나타나, 영세 사업장의 경우 외국인 고용 의존도가 매우 높은 것을 확인하였다. 연도별로 평균 고용인원은 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타나, 이는 고용허가제도 하에서 외국인 근로자가 국내 고용상황을 고려하여 도입 규모 및 체류 인원이 관리되고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있겠다.

고용허가제로 외국인을 고용하는 사업장은 대체로 제조업 부문인 것으로 나타났으나, 농가인구 감소 및 고령화로 인해 농축산업 및 어업의 외국인 고용 의존도가 가장 높고, 한 사업체에서 고용하는 평균 외국인근로자수는 건설업이 가장 많은 것으로 확인할 수 있었다. 농축산업 및 어업 분야의 외국인 근로자의 노동이동 행태 등을 분석하여, 농축산업 및 어업 분야의 외국인 근로자 고용의 효율적 운영 방안을 모색해 볼 필요가 있을 것이다.

2008년 이후로 외국인 도입 규모가 축소되었음에도 불구하고 체류 외국인 수가 증가한 것은 기존 체류자들의 체류 기간 연장 및 불법 체류자의 증가를 그 원인으로 볼 수 있다. 최근에는 중소기업들의 외국인근로자 의존성 증가, 외국인력 관리·체류비용의 수익자 부담원칙 적용 필요, 경기변동에 따른 외국인근로자 고용규모의 신축적 운용의 어려움 등 몇 가지 한계를 지적하며, 외국인근로자 고용부담금제도(foreign worker levy)의 도입 등 외국인 인력 수요를 효과적으로 조절할 수 있는 제도적 장치의 필요성이 제기되고 있다. 그 간의 고용허가제의 운영을 통해 중소기업 사업장의 인력난 해소에 기여하였고, 향후에도 제도의 기본 취지에 부합하도록 국내 일자리 잠식 등의 부작용이 없는 외국 인력의 도입과 관리가 지속되어야 할 것이다.

#### ◆ 구직급여 신청자의 특성 분석

최근 구직급여 신청자는 여성, 50대 이상 취업취약계층을 중심으로 증가하고 있다. 또한 시간제 근로, 최저임금적용자 등 구직급여 신청자 중 상대적으로 일자리 질이 낮은 부문에서 비자발적으로 이직하는 비중이 높아졌다. 마지막으로 계약기간 만료 등의 사유로 이직한 후 구직급여를 신청하는 자들의 비중이 전체 구직급여 신청자의 1/3수준을 유지하고 있다.

이러한 분석결과로부터 여성 혹은 50대 이상 고령자는 재취업 가능성이 낮은 상태에서 비자발적인 사유로 피보험자격을 상실하여 구직급여를 신청하

고 있다. 이는 여성, 50대 이상 고령자들이 과거에 비해 노동시장 참여율이 높아 고용률 상승에 일정부분 기여하고 있으나 상대적으로 고용의 질이 낮으면서 고용불안이 높은 일자리에 집중적으로 분포하고 있다는 것을 시사한다. 따라서 취업취약계층이 노동시장에 정착하여 지속적인 고용률 제고에 기여하기 위해서는 정부의 정책이 일자리 창출만을 정책적 중점사항으로 볼 것이 아니라, 이들의 고용안정 차원에서라도 정책적 지원이 필요하다.

#### ◆ 두루누리사업 현황과 성과분석

본 연구는 규모가 작아 근로자의 사회보험료 지출에 어려움이 있거나 임금총액 수준이 낮아 사회보험료 지출에 부담이 큰 근로자에게 사회보험료를 지원하는 두루누리 사업의 노동시장 효과성을 분석하는 것을 목표로 한다. 분석결과 두루누리 사업을 지원받기 3년 내에 한 번도 고용보험에 가입한 이력이 없고 두루누리 사업 지원을 통해 처음 가입하게 된 자는 전체 1,885,606명 중 15.9%인 300,373명이며 이 중 5년 내 최초가입자는 9.1%였다. 한편 사업 참여 1년 후 노동시장 참여 형태를 살펴보면 두루누리 사업 지원을 계속 받고 있는 자는 2012년 3월 참여자 54,547명 중 47.1%, 지원을 받고 있지 않은 자는 29.2%, 1년 후 미취업 상태인 자는 23.7%로 나타났다. 시간에 따른 추이를 살펴보면 두루누리 사업 참여 이후 재참여 없이도 고용보험에 가입되어 있는 자의 비중은 상승추세에 있으며 미가입 비율은 감소 추세를 보여 효과의 절대적 크기는 크지 않지만 미미하게 그 효과가 증가하고 있음을 확인하였다.

#### ◆ 기업의 재직자 훈련투자가 기업성과에 미치는 영향

기업에서 근로자에 대한 훈련투자가 생산성과 수익성과 같은 기업성과에 어떤 영향을 주고 있는지 기업체패널조사자료(HCCP)의 표본기업을 대상으로 고용보험 직업능력개발사업 행정실적자료와 기업성과자료(KISData)를 연결하여 실증분석 하였다.

분석결과 기업의 훈련투자는 훈련참여율을 기준으로 볼 때, 단기적으로 ‘작업이나 업무방식을 지원하기 위한 ICT기술의 도입’ 이 있을 때 높았으며, 장기적으로는 ‘새로운 기술이나 생산 및 물류방식의 도입’ 과 같은 구조적인 변동요인에 1-2년의 시차를 갖고 증가하는 것으로 나타났다. 훈련참여율과 상

관관계가 높은 것으로 알려진 인적자원관리변수들 중에서는 ‘6시그마 활용도’가 높을수록, 인력구성에서 ‘엔지니어 비중’과 ‘50세 이상자 비중’이 높을수록 훈련참여율이 높았다. 즉 기업에서 훈련투자는 단기적으로는 작업조직 개편이나 작업방식변화와 같은 활동과 연계하여 이뤄지고 있으며, 장기적으로는 신기술 도입이나 생산공정/작업방식의 변화와 같은 구조적 요인들에 의해 결정되고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 기업의 생산성과 수익성에 대해 재직자의 훈련참여율과 기업의 교육훈련비 지출액을 영향요인으로 하여 추정 결과, 훈련참여율은 전체적으로 그 영향이 통계적으로 유의하지 않았다. 기업의 교육훈련비지출액은 차년도 매출액과 부가가치에 대해 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으나, 패널고정효과모형으로 추정하면 그 영향이 통계적 유의하지 않았다. 통계적 유의성이 제한적이지만 교육훈련비지출액의 경우, 선행연구와 마찬가지로 매출액 개선에 효과가 있는 것으로 확인되었다. 현재 우리나라 기업에서 이뤄지는 재직근로자의 평균 훈련 기간이 1년에 2-3일, 훈련시간은 30시간 이내로 매우 빈약하다는 점에 비춰볼 때, 기업의 훈련투자가 생산성이나 수익성과 같은 기업성과의 개선으로 이어지는 데 한계가 있다는 것으로 볼 수 있다.

#### ◆ 모성보호 사업의 직장유지 효과 분석

고용보험기금 사업에서 여성 고용촉진정책 중 경력단절예방사업으로 운영되고 있는 모성보호지원정책의 효과를 분석하였다. 출산 및 자녀양육으로 인한 일하는 여성의 경력단절을 축소하고 고용의 안정성을 증가시키는 방안으로 출산전후휴가 및 육아휴직제도를 실시하고 개편하여 왔다. 출산전후휴가의 경우 2001년 출산전후휴가기간을 연장하였고, 2006년 우선지원대상기업의 경우 90일 전체기간 동안 최대 135만원까지 통상임금을 고용보험에서 지원받는 것으로 사회분담수준이 확대되었다. 육아휴직제도의 경우 2014년부터 육아휴직급여 수급대상자가 확대되고 부모의 순차휴직 시 육아휴직급여액을 증대하는 제도의 변경이 진행되었다.

분석결과 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서, 일정 기간 자녀의 양육을 위해 휴직을 할 수 있도록 하는 육아휴직제도는 그동안 법 및 제도의 개정을 통해 활용근로자가 늘어나는 추세이며, 최근 들어 증가폭이 확대되는 모습

을 보였다. 출산 순위와 출산 시기별로 세분화하여 육아휴직 사용률을 살펴본 결과 2008년 이후 출산휴가 사용자의 육아휴직 사용률이 높아지고 있고, 출산 자녀 수가 늘어날수록 육아휴직 사용 일수도 증가하는 경향이 뚜렷이 나타나 육아휴직 대상 기간 확대, 1회 분할 사용 등의 제도 개편이 여성 근로자의 육아휴직 활용률을 높이는 효과를 보였음을 확인할 수 있었다.

육아휴직 사용 후 직장 복귀율은 2008년 이후 상승하는 추세를 보였다. 육아휴직 사용률은 출산연령이 낮을수록 사용률이 높았으나, 이와 반대로 직장복귀율은 출산연령이 높을수록 높아지는 경향을 보였으며, 사업체 규모가 클수록, 임금수준이 높을수록 직장 복귀율은 높았다. 산업별로는 직장복귀율에 차이를 보여 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 금융 및 보험업 등에서 직장복귀율이 높은 수준을 보였다.

또한, 출산휴가만 사용하고 바로 직장에 복귀한 여성 근로자보다 육아휴직을 사용한 여성 근로자의 직장 유지율이 더 낮고, 육아휴직 사용 기간이 길수록 직장 유지율이 더 낮아지는 결과를 보여, 이러한 결과는 기존의 연구 결과에서도 발견할 수 있는 사실이다. 출산·육아기 여성 근로자의 고용의 연속성을 보장하고 여성의 경제활동 참여를 장려하기 위해서는 육아휴직제도 이외에도 다양한 정책이 함께 이루어져야 함을 시사한다. 육아휴직이 경력단절방지로 이어지기 어려운 이유는 복직 후 직장에서는 변화한 근무환경에 적응하는 것이 힘들고, 가정에서는 보육시설이나 대체 양육자를 구하기 어렵기 때문이다. 2014년 육아휴직제도 개편으로 육아휴직 대상 자녀가 확대되었고, 지속적인 제도 개편으로 향후 육아휴직제도의 활용도는 더욱 커질 것으로 예상된다. 하지만, 이상의 분석내용에서 확인할 수 있는 것은 육아휴직제도가 기혼 여성의 경력 유지를 위한 제도로서 효과를 발휘하기 위해서는 직장 어린이집과 같은 보육 서비스의 확충 등 육아 부담을 해소할 수 있는 다양한 정책과 함께 맞물려 이루어져야 할 것이다.



# 제1장

---

# 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

최근 우리 노동시장성과는 작년만 못하다. 2014년에는 경기 회복 속도가 완만한데 비해 취업자는 견실한 증가를 보여 이를 두고 일부에서는 ‘고용 없는 성장’에서 ‘성장 없는 고용’으로 우리 노동시장이 구조적으로 변화하고 있다고 주장하기도 하였다. 실제로 2014년 경제성장률은 3.3%를 기록하였는데 취업자 수는 53만 명 증가하였고 경제성장률에 따른 고용흡수력을 의미하는 고용탄력성은 0.64를 기록하여 우리 경제의 일자리창출력이 개선되었다.

그런데 2015년도 들어서자마자 노동시장을 퇴장하여 비경제활동상태에 머무르는 인구가 증가하고 있고, 취업자 증가폭 역시 30만 명대를 간신히 유지하고 있다. 4월 들어서 이러한 추세는 특히 심화되었는데 23개월 만에 경제활동참가율 및 고용률이 전년 동월대비 감소하기에 이르렀다. 또한 실업자는 5년 만에 최고치를 기록하는가 하면, 적당한 일자리를 찾지 못해 구직을 포기하고 노동시장을 퇴장한 구직 단념자도 증가하고 있다. 구직 단념자는 주로 2014년 노동시장성과를 높이는데 기여한 여성, 고령자 중심으로 늘어나고 있

다. 청년층은 자발적으로 노동시장을 떠나 더 나은 일자리를 얻기 위해 취업준비를 하거나 인적자본에 투자하는 것처럼 보인다. 이는 우리 노동시장에서 노동수요가 급격하게 위축되고 있기 때문으로 풀이된다. 2015년 들어 일자리 경쟁도를 나타내는 구인배수는 하락하고 있고, 노동수요가 있는 고용형태는 상용직 근로형태 채용보다는 시간(선택)제나 일용직 근로형태를 선호하고 있다.

최근 이러한 노동시장상황에서 직접적으로 타격을 받는 계층은 40대 남성, 정년이 다가오는 베이비부머들이므로 추정된다. 40대 남성 취업자는 금융 및 보험업의 구조조정에 의해 직접적으로 영향을 받아 취업자가 감소한 것으로 보이는 한편, 비임금근로로 전환하기 위해 준비하고 있는 것으로 보인다. 또한 베이비부머들은 정년에 이르렀거나 정년이 다가오면서 생애 전환기를 경험하고 있고, 임금피크제 등 제도적 논의가 이루어지고 있는 등 변환기에 있어 상대적으로 정서적으로나 경제적으로나 불안정한 상태이다. 따라서 2014년과 같은 고용성과를 내기 위해서는 노동수요를 진작시킬 수 있는 정책과 함께 정책대상별로 실효성 있는 고용촉진정책이 필수적이다.

우선 정책효과를 내기 위해서는 정부의 적극적 노동시장 정책에 대한 평가가 선행되어야 한다. 다행스럽게 한국고용정보원은 고용보험관련 행정DB를 보유하고 있어 상당히 미시적인 자료를 활용하여 차별화된 노동시장분석 수행이 가능하다.

본 연구에서는 고용보험 행정DB를 활용하여 우리 노동시장 동향을 미시적으로 분석하고, 고용보험의 틀 내에서 운영되고 있는 주요 사업들의 현황 및 평가분석을 통해 고용창출력 제고를 위한 제도개선에 대한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

## 제2절 연구의 구성

본 연구보고서는 고용보험 행정DB를 분석하기 위한 정례적인 보고서로 사업장 및 근로자의 변동분석, 기업별 고용구조 분석, 외국인 고용 현황 등을 분석하고, 고용보험사업 중점분석으로 실업급여, 두루누리사업, 재직자 직업능력 개발사업, 모성보호사업에 대한 현황 및 성과분석을 함으로써 고용정책 수립

및 개선에 필요한 기초자료 제공을 목적으로 한다.

이 보고서는 크게 두 부문으로 나누어진다. 제2장에서 4장까지가 제1부이고, 제6장에서 7장까지가 제2부이다.

제1부에서는 고용보험DB를 활용하여 사업장, 근로자의 총괄분석을 시도한다.

먼저, 제2장에서는 고용보험 행정DB 중 사업장 정보를 활용하여 매년 업데이트 되고 있는 ‘사업체 고용변동통계(Business Employment Dynamics Statistics)DB’를 분석한다. 고용변동의 내재적 변동원인인 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸 등의 변동현황과 그에 따른 고용변동을 살펴본다. 또한 사업체의 순창업률이 고용 창출에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다.

제3장에서는 사업체 고용변동통계 DB를 기업별 자료로 재구축한 다음 기업별 고용구조를 분석한다.

제4장에서는 고용보험 행정DB 중 외국인DB와 사업장DB를 결합하여 구축한 자료를 활용하여 최근 외국인 고용 현황과 고용 특징을 살펴봄으로써 외국인 고용 관리를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

제2부에서는 고용보험 중점 사업을 분석하여 정책적 시사점을 도출한다.

제5장은 2014년 구직급여 신청자의 특성분석을 수행하여 최근 구직급여 신청률의 증가 원인을 분석하였다.

제6장은 2012년부터 수행된 두루누리사업의 수혜자 특성 분석을 통해 이 사업이 노동시장에서 어떠한 효과가 있는지 분석하는 것을 목표로 한다

제7장은 재직자 직업능력개발사업 평가를 위해 직업능력개발원의 HCCP DB와 위원회에서 구축한 기업고용통계 DB를 결합하여 재직자 직업능력개발사업의 효과분석을 수행한다.

제8장은 작년과 마찬가지로 고용보험 사업장DB, 피보험자DB와 모성보호 DB를 이용하여 2014년 모성보호지원정책의 효과를 분석한다. 이러한 분석은 여성고용의 최대 걸림돌인 출산·육아기 정부지원이 여성 고용유지에 어떠한 기여를 하고 있는지에 대한 평가를 가능하게 한다.

## 제2장

---

# 사업체와 고용변동 분석

## 제1절 사업체 및 근로자 현황

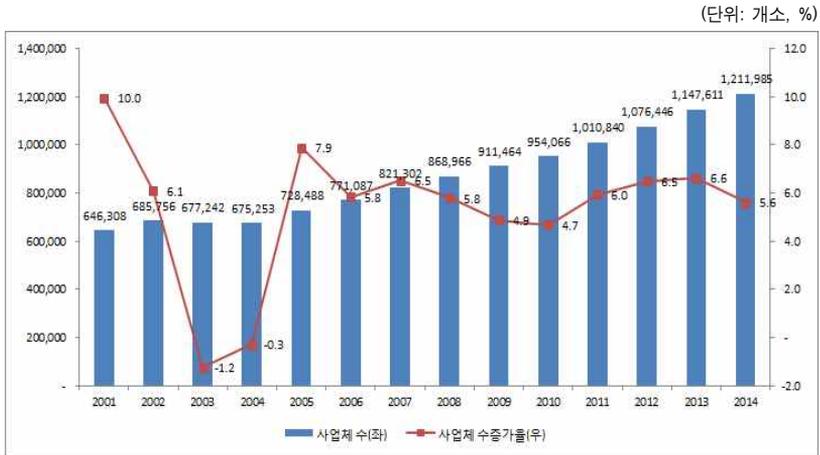
### 1. 사업체 현황

고용보험 행정DB상 2014년 평균적으로<sup>1)</sup> 영업활동을 지속하고 있고, 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사업체 수는 1,212천 개소이다. 2014년 평균 사업체는 전년대비 5.6% 증가하였다. 우리 경제에서 사업체 수는 영세 자영업을 중심으로 사업체의 구조조정이 있었던 2003년과 2004년을 제외하고 꾸준히 확대되고 있다. 다만 경기변동에 따라 사업체 수의 증가 추이가 둔화되기도 하고 확대되기도 하지만 2001년 이후 연평균 5% 이상 사업체 수가 증가하였다.

---

1) 사업체는 1년 중에 새로 만들어지기도 하며, 영업실적이 좋으면 고용을 늘리기도 하였다가 경기둔화가 지속되면 고용을 줄이기도 하고, 더 이상 영업을 계속하기 어려우면 없어지기도 한다. 따라서 사업체 수 및 근로자 수를 살펴보기 위해서 여기서는 연평균 개념을 활용하여 분석한다.

[그림 2-1] 사업체 수 및 증감률 추이



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

&lt;표 2-1&gt; 지역별 사업체 분포 추이

(단위: 천 개소, %)

|    | 2000 | 2005 | 2010 | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  |
|----|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 전체 | 588  | 728  | 954  | 1,011 | 1,076 | 1,148 | 1,212 |
| 서울 | 29.5 | 29.6 | 26.7 | 26.4  | 26.0  | 25.4  | 25.0  |
| 부산 | 8.4  | 7.2  | 6.5  | 6.5   | 6.5   | 6.6   | 6.6   |
| 대구 | 5.4  | 4.5  | 4.3  | 4.3   | 4.3   | 4.4   | 4.4   |
| 인천 | 5.4  | 5.2  | 5.0  | 5.0   | 5.0   | 5.0   | 5.1   |
| 광주 | 2.6  | 2.4  | 2.4  | 2.4   | 2.4   | 2.4   | 2.4   |
| 대전 | 2.5  | 2.4  | 2.5  | 2.5   | 2.5   | 2.5   | 2.5   |
| 울산 | 1.8  | 1.7  | 1.7  | 1.8   | 1.8   | 1.8   | 1.8   |
| 세종 | 0.0  | 0.2  | 0.2  | 0.2   | 0.2   | 0.3   | 0.3   |
| 경기 | 17.1 | 20.9 | 23.4 | 23.7  | 24.0  | 24.2  | 24.5  |
| 강원 | 3.2  | 2.8  | 2.7  | 2.7   | 2.8   | 2.8   | 2.7   |
| 충북 | 2.7  | 2.6  | 2.8  | 2.8   | 2.8   | 2.8   | 2.8   |
| 충남 | 3.0  | 3.0  | 3.5  | 3.6   | 3.6   | 3.6   | 3.7   |
| 전북 | 3.4  | 3.1  | 3.2  | 3.2   | 3.2   | 3.2   | 3.2   |
| 전남 | 3.0  | 3.0  | 3.0  | 3.0   | 3.0   | 3.0   | 3.0   |
| 경북 | 4.9  | 4.5  | 4.7  | 4.7   | 4.7   | 4.8   | 4.8   |
| 경남 | 6.0  | 5.8  | 6.2  | 6.2   | 6.2   | 6.2   | 6.1   |
| 제주 | 1.1  | 1.0  | 1.0  | 1.0   | 1.1   | 1.1   | 1.2   |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

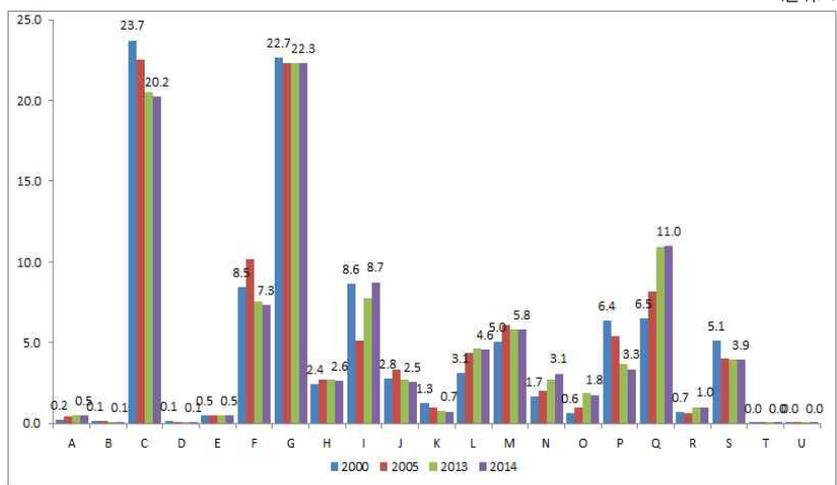
사업체 현황을 지역별로 살펴보자. 우리 경제의 사업체는 절반정도가 서울 경기지역에 집중되어있고, 23%정도가 (광역)시 지역에 분포하고 있으며, 나머지 27%는 경기를 제외한 도 지역에 분포하고 있다. 시도지역 모두 전통적으로 산업단지 밀집지역인 부산, 인천, 대구, 경남, 경북 지역에서 상대적으로 사업체 수 비중이 높았다.

사업체 비중 추이를 보면, 서울 지역 사업체 비중은 꾸준히 감소하고 있는 반면, 경기지역 사업체 비중은 꾸준히 증가하고 있다. 또한 수도권 공장시설 규제로 인해 충남, 충북 지역 사업체 비중이 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 나머지 지역에서는 비중이 변동이 없거나 감소하는 추세를 보였다.

산업별로 사업체 분포현황을 보면, 도매 및 소매업(22.3%), 제조업(20.2%), 보건업 및 사회복지서비스업(11.0%)의 세 개 산업 소속 사업체가 전체 사업체의 53%를 차지하고 있고, 숙박 및 음식점업(8.7%), 건설업(7.3%), 전문과학기술 서비스업(5.8%) 소속 사업체가 비중이 높았다.

[그림 2-2] 산업별 사업체 수 비중 추이

(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

산업별 사업체 추이를 보면, 지난 10년 동안 사업체 비중이 가장 많이 감소한 산업은 건설업, 제조업, 교육서비스업이었으며, 사업체 비중이 가장 많이

증가한 산업은 운수업, 보건업 및 사회복지서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업이었다. 제조업 사업체는 전반적으로 산업구조가 고도화되고, 노동생산성이 향상되는 한편, 비용측면에서 국제경쟁력을 확보하기 위해 중국, 동남아 등으로 공장이전 등이 일반화되면서 감소하고 있다고 설명할 수 있다. 건설업이 글로벌 금융위기의 촉매였던 만큼 건설경기의 급격한 감소로 사업체 수가 감소하였다. 반면, 수도권 공장 규제에 의해 제조업이 수도권 이남을 중심으로 확대되면서 물류산업이 함께 발전하여 운수업 사업체가 늘어났으며, 고령화 사회 진입 등의 요인으로 사회복지에 대한 전반적인 수요증대는 보건업 및 사회복지서비스업 사업체 증가에 영향을 미쳤다. 또한 생산의 외주화 및 고용형태가 다양화되면서 인력공급업 혹은 시설관리업 등 사업시설관리 및 사업지원서비스업 사업체 수는 증가하였다.

[그림 2-3] 주력제조업 사업체 수 증감률 추이



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

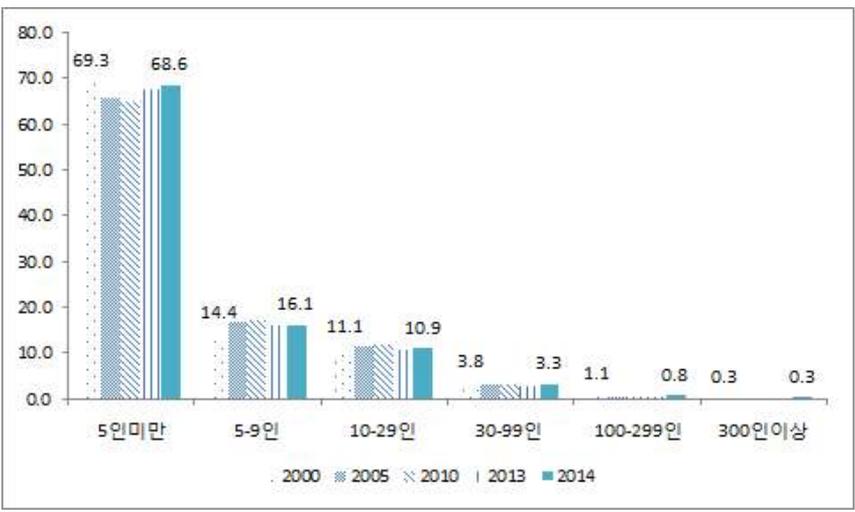
한편, 우리 경제에서 비중이 상대적으로 큰 제조업 중 주력 제조업의 사업체 수를 살펴보면, 2014년 기계, 석유화학, 가전, 디스플레이 등의 산업에서 사업체는 증가하였으며, 자동차, 조선, 철강, 반도체를 중심으로 사업체 수가 감

소하였다. 자동차는 일부 업체의 생산 축소에 따른 자동차 부품업체들의 부진으로 사업체 수가 감소<sup>2)</sup>한 것으로 보인다. 조선산업은 대규모 사업장을 중심으로 개선되었으나 중소 조선사의 경영악화에 따라 사업체 수가 감소하였다. 반도체 업종 역시 휴대폰 수요둔화에 따른 침체로 협력업체를 중심으로 사업체 수가 감소한 것으로 보인다.

사업체 규모별로 보면, 300인 이상 대규모 사업체는 2014년 3,058개소로 전체 사업체의 0.3%를 차지하고 있고, 300인 미만 중소규모 사업체는 1,209천 개소로 전체 사업체의 99.7%를 차지하여 중소규모 사업체 수가 압도적으로 높았다. 특히 중소규모 사업체 중 5인 미만 사업체 수가 831천 개소로 전체 사업체의 비중이 68.6%로 가장 높았고, 사업체 규모가 작을수록 그 비중은 높았다.

[그림 2-4] 사업체 규모별 분포 및 추이

(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

규모별 사업체의 추이를 보면, 5인 미만 사업체의 비중은 2000년 69.3%에서 2014년 68.6%로 그 비중이 낮아진 반면, 5-9인 규모사업체의 비중은 2000

2) 2014년 한국 GM은 생산물량 감소로 매월 6-9일 정도를 휴업하였고, GM협력업체의 휴업 역시 증가하였다.

년 14.4%에서 2014년 16.1%로 높아졌다. 10-29인 규모, 30-99인 규모, 100-299인 규모 사업체는 2000년과 비교하여 다소 낮아졌다. 300인 이상 대규모 사업체는 비중변화가 거의 없었다.

## 2. 근로자 현황

고용보험 행정DB상 영업활동을 하고 있는 사업체에 고용되어 있는 근로자 수는 2014년 평균 11,914천 명이었다. 이는 전년대비 3.5% 증가한 것이며, 2011년 이후 근로자 수 증가는 둔화되었다.

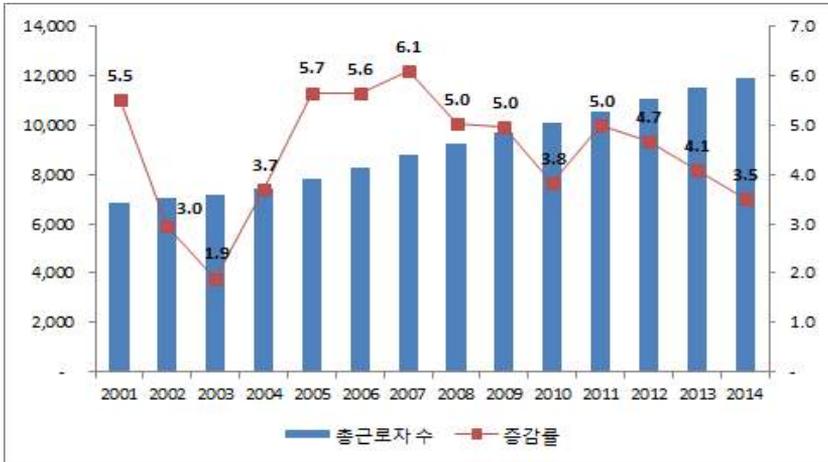
지역별로 근로자 분포를 보면, 서울, 경기지역에 전체 근로자 수의 54%가 분포하고 있고, 역시 (광역)시 지역에 20%, 경기이외의 도 지역에 25%가 분포하고 있다.

근로자의 지역별 비중 추이를 보면, 사업체와 마찬가지로 서울지역 근로자 수 비중은 2000년 이후 꾸준히 감소하고 있고, 경기지역 근로자 수 비중은 2000년 이후 꾸준히 높아지고 있다. 시 지역에서는 대전을 제외한 모든 시에서 근로자 수 비중은 감소하고 있고, 전북, 전남, 경남 지역은 2000년~2014년까지 근로자 수 비중이 거의 변동하지 않았고, 경북지역은 같은 기간 동안 근로자 수 비중이 감소하였으나 강원, 충북, 충남, 제주지역에서는 근로자 비중이 꾸준히 증가해왔다.

우리 노동시장에서 근로자 수가 급격하게 증가하고 있는 지역은 공공기관 지방이전이 이루어진 세종시와 투자가 지속적으로 이루어지고 있는 제주도였다. 2014년 세종시 근로자 수는 전년대비 12.1% 증가, 제주도 근로자 수는 전년대비 10.5%를 기록하였다.

[그림 2-5] 근로자 수 및 증감률 추이

(단위: 천명, %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

<표 2-2> 지역별 근로자 수 비중 및 증감률

(단위: 명, %)

|    | 2013년     |      |      | 2014년     |      |      |
|----|-----------|------|------|-----------|------|------|
|    | 근로자 수     | 비중   | 증감률  | 근로자 수     | 비중   | 증감률  |
| 서울 | 3,854,579 | 33.5 | 3.0  | 3,916,797 | 32.9 | 1.6  |
| 부산 | 625,946   | 5.4  | 3.7  | 657,559   | 5.5  | 5.1  |
| 대구 | 385,066   | 3.3  | 3.7  | 400,353   | 3.4  | 4.0  |
| 인천 | 486,999   | 4.2  | 4.0  | 504,917   | 4.2  | 3.7  |
| 광주 | 227,586   | 2.0  | 4.1  | 237,716   | 2.0  | 4.5  |
| 대전 | 308,795   | 2.7  | 3.5  | 320,379   | 2.7  | 3.8  |
| 울산 | 294,155   | 2.6  | 5.5  | 315,700   | 2.6  | 7.3  |
| 세종 | 35,418    | 0.3  | 35.7 | 39,689    | 0.3  | 12.1 |
| 경기 | 2,434,590 | 21.1 | 5.6  | 2,533,775 | 21.3 | 4.1  |
| 강원 | 234,610   | 2.0  | 4.4  | 247,972   | 2.1  | 5.7  |
| 충북 | 302,233   | 2.6  | 3.5  | 316,213   | 2.7  | 4.6  |
| 충남 | 416,466   | 3.6  | 3.3  | 434,825   | 3.6  | 4.4  |
| 전북 | 293,771   | 2.6  | 4.6  | 305,202   | 2.6  | 3.9  |
| 전남 | 296,667   | 2.6  | 2.6  | 303,739   | 2.5  | 2.4  |
| 경북 | 522,826   | 4.5  | 4.7  | 548,298   | 4.6  | 4.9  |
| 경남 | 697,864   | 6.1  | 4.2  | 726,342   | 6.1  | 4.1  |
| 제주 | 94,337    | 0.8  | 7.3  | 104,283   | 0.9  | 10.5 |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

산업별로 근로자 수 분포를 보면, 우리 노동시장에서 제조업의 비중은 29.6%로 가장 높았고, 도매 및 소매업 10.9%, 보건업 및 사회복지서비스업 10.4%, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 8.6%였다. 사업체 비중이 약 22%였던 도매 및 소매업의 근로자 수 비중은 10%정도로 나타나 규모가 작은 사업체가 도매 및 소매업에 집중되어 있음을 나타낸다. 반면 제조업 사업체 비중은 약 20%였는데 근로자 수 비중은 29.6%여서 제조업은 상대적으로 규모가 큰 사업체 중심으로 분포하고 있다. 또한 고령화 사회에 진입한 이후 보건업 및 사회복지서비스업의 근로자 수 비중이 높아지고 있으며, 사업시설관리 및 사업지원서비스업의 생산자 서비스업의 근로자 수 비중이 상대적으로 높아지는 추세를 보인다.

한편, 근로자 수 증가율이 가장 높았던 산업은 숙박 및 음식점업과 보건업 및 사회복지서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 순이었다. 숙박 및 음식점업 근로자 수 증가율은 2011년 이후 계속 두 자리 증가율을 유지하고 있는데 이는 임금근로계층에서 밀려난 50세 이상 베이비붐 세대의 은퇴와 어느 정도 연관된 것으로 보인다. 즉 1955년~1963년생인 베이비붐 세대들이 자발적이든 비자발적이든 은퇴 후 생계를 위해 임금근로로의 취업이 어려워지자 자영업 창업으로 경제활동에 참가하고 있는 것으로 추정된다.

제조업 중 주력 제조업에 취업하고 있는 근로자 수를 살펴보면, 2014년 조선, 기계, 석유화학, 섬유, 가전, 디스플레이 등 산업에서 근로자 수는 증가하였으며, 자동차, 철강, 반도체를 중심으로 근로자 수는 감소하였다. 자동차는 일부 업체의 생산 축소에 따른 자동차 부품업체들의 부진으로 일부 사업체가 구조조정을 실시함에 따라 근로자 수가 감소한 것으로 보인다. 철강 산업은 글로벌 공급과잉으로 급격한 고용감소를 보였다. 반도체 업종 역시 휴대폰 수요 둔화에 따른 침체로 협력업체를 중심으로 사업체 수가 감소하였고 그에 따른 고용조정으로 반도체의 임금근로자가 감소한 것으로 보인다.

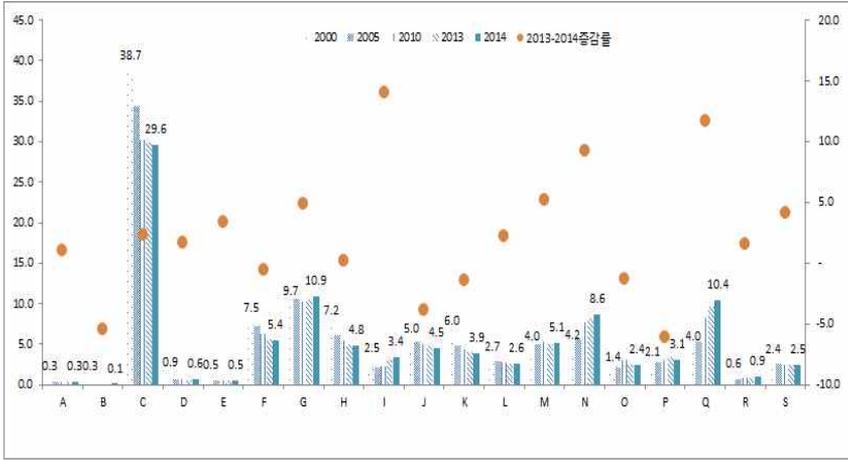
사업체 규모별로 근로자 수 분포를 살펴보면, 300인 미만 중소기업체에 취업하고 있는 근로자는 2014년 860만 명 정도로 전체대비 72.1%를 차지하고 있고, 300인 이상 대규모 사업체에 취업하고 있는 근로자는 332만 명으로 27.9%였다.

규모별 사업체 추이를 보면, 30인 미만 사업체의 근로자 비중은 2000년과

비교하여 다소 늘어난 반면, 30인 이상 사업체의 근로자 비중은 2000년과 비교하여 감소하였다.

[그림 2-6] 산업별 근로자 수 비중 추이

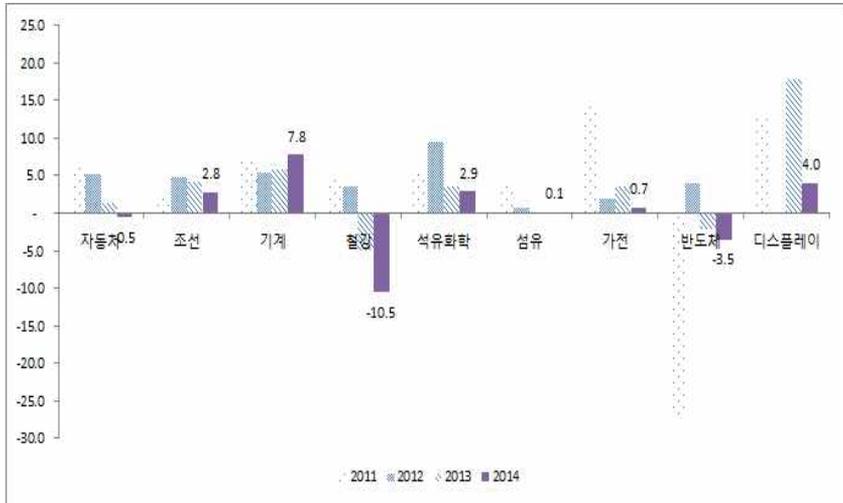
(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

[그림 2-7] 제조업 주력 업종의 근로자 수 증감 추이

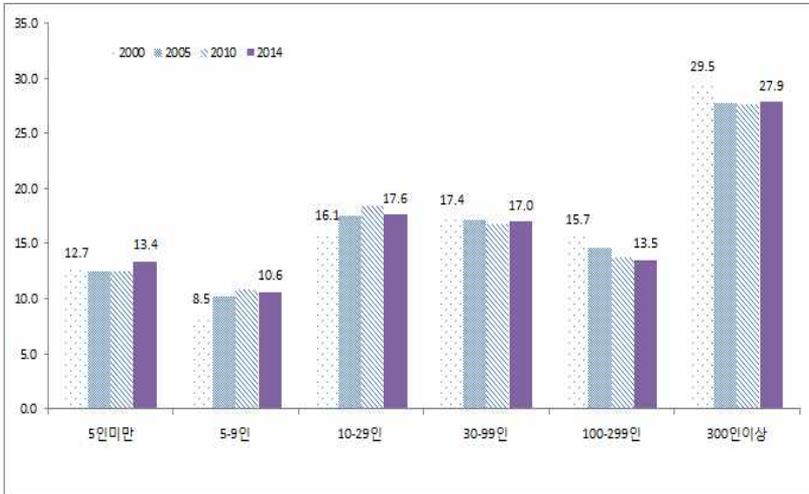
(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

[그림 2-8] 사업체 규모별 근로자 수 비중 추이

(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

## 제2절 사업체 변동과 근로자 변동

### 1. 사업체 변동

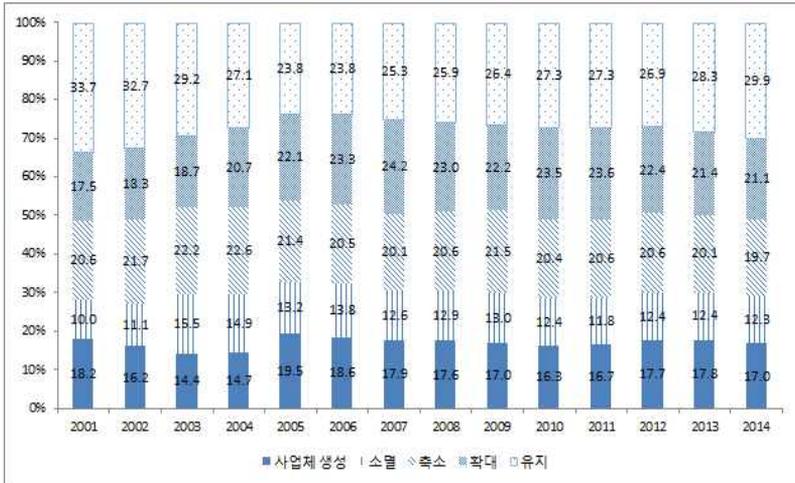
우리 노동시장에서 사업체는 활발하게 변동한다. 2013~2014년 사업체 변동을 보면, 새롭게 생성된 사업체 수는 234천 개소로, 전체 사업체의 17.0%를 차지하고 있었고, 소멸된 사업체 수는 170천 개소로, 전체 사업체의 12.7%로 1년 동안 생멸 사업체 수가 상당히 많았으며, 생멸 사업체의 비중도 상당히 높았다. 기존 사업체에서도 고용변동은 활발하게 일어났다. 고용이 확대된 사업체 비중은 전체 사업체의 21.6%, 고용이 축소된 사업체의 비중은 전체 사업체의 20.9%를 차지하였다. 2014년에 고용변동이 없었던 사업체의 비중은 약 30% 정도였다. 생성 사업체 수가 소멸 사업체 수보다 많고, 고용이 확장된 사업체 수가 고용이 축소된 사업체 수에 비해 많아 전반적으로 사업체 수는 순증가를 보였다.

2014년 우리 노동시장에서 고용유지 사업체 > 고용확대 사업체 > 생성 사업체 > 고용축소 사업체 > 소멸 사업체 순으로 38%의 사업체에서 일자리 창출이, 32%의 사업체에서 일자리 소멸이 발생하였다. 일자리 창출 사업체의 비중은 글로벌 금융위기 전인 2007년에 정점이었으며 증가하는 추이를 보이다가 2011년 이후 그 비중이 낮아지고 있다.

2014년 내내 경기 회복의 불확실성이 이어지면서 생성 사업체 증가율은 급격하게 낮아졌다. 글로벌 금융위기 이후 2010년 생성 사업체 증가율이 -0.4%였다가 경기가 회복되면서 2011년 8.1%까지 높아졌으며, 베이비부머가 본격적으로 은퇴하기 시작한 시점인 2012년에는 13.5%까지 높아졌다가 2013년 7.1%, 2014년 0.4%로 급격히 낮아졌다. 반면 2014년 소멸 사업체 증가율은 높아져 전년대비 4.8% 증가하였다.

[그림 2-9] 사업체 변동 추이

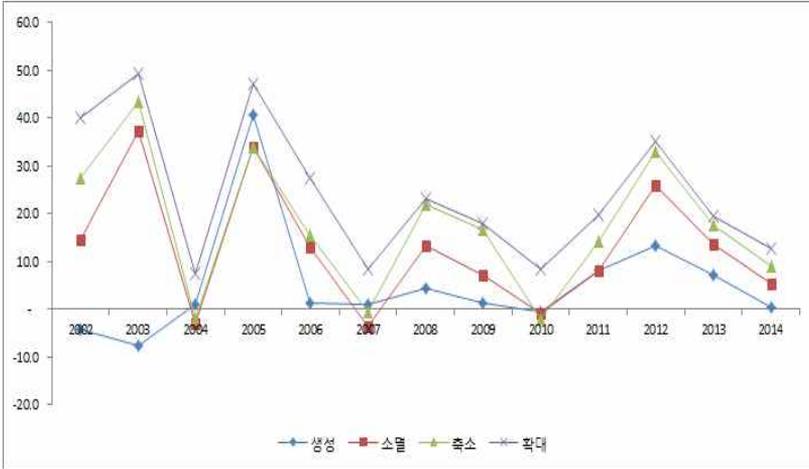
(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

[그림 2-10] 사업체 변동의 증감률 추이

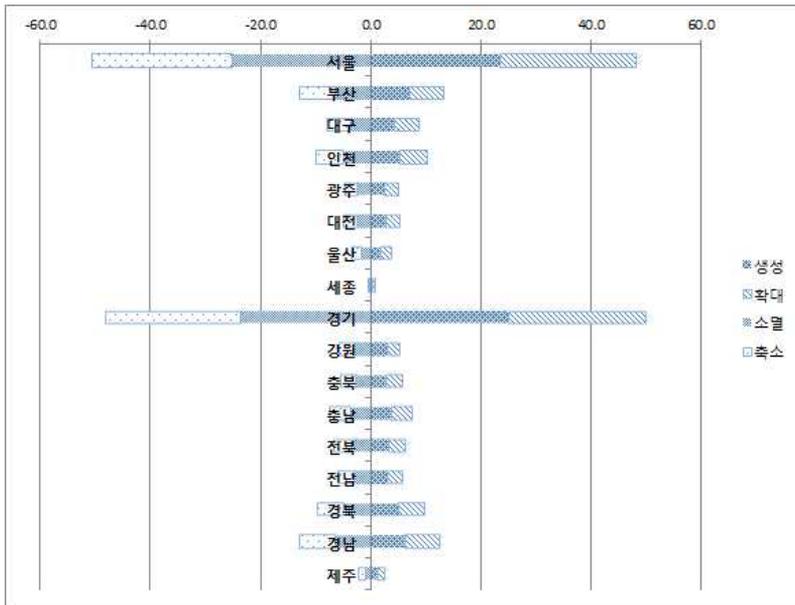
(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

[그림 2-11] 지역별 사업체 변동 비중(2014년)

(단위: %)



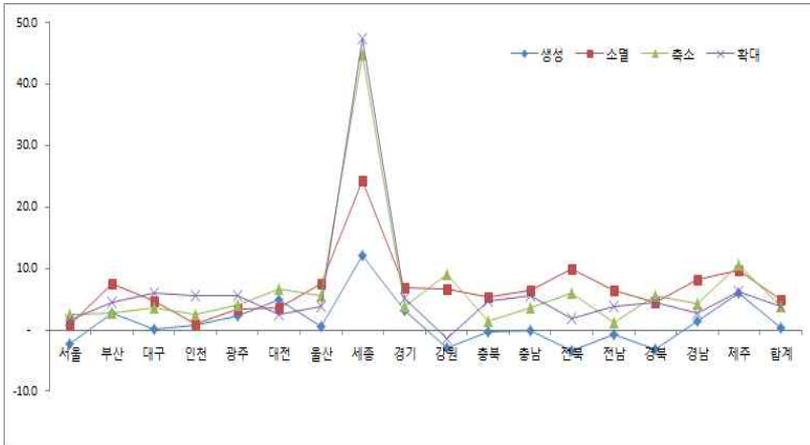
자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

지역별로 사업체 변동을 보면, 변동 사업체 수 역시 서울, 경기지역에 집중되어있다. 전체 사업체 생성에서 서울, 경기는 각각 23.5%, 24.8%를 차지하고 있고, 부산, 대구, 인천, 경남, 경북의 비중이 4~6% 정도를 차지하고 있고, 광주, 대전, 울산, 세종시 지역과 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 제주도 지역은 2~3%정도를 차지하고 있다. 이는 사업체 확대, 축소 그리고 사업체 소멸 모두에 비슷하게 적용된다. 사업체 수의 집중도와 관련이 있기 때문이다.

지역별로 사업체 변동 증감 추이를 보면, 사업체 변동의 속도를 파악할 수 있다. 2014년 생성 사업체 수가 전년보다 감소한 지역은 서울의 시지역과 경북, 강원, 전북, 충북, 충남지역의 도 지역이었다. 소멸 사업체 수는 세종, 부산, 울산, 전북, 제주, 경남 순으로 전년보다 높아져 이들 지역은 생성 사업체의 증가속도는 상대적으로 높아 사업체가 안정적으로 영업활동을 영위하는 기반이 상대적으로 낮다고 해석할 수 있다. 특히 대구, 울산, 전북, 경남, 제주 지역은 2014년에 전년과 비교하여 소멸 및 축소 사업체의 증가율이 높아진 반면, 생성 사업체 및 확대 사업체 증가는 이에 미치지 못하고 있어 이들 지역의 경기 상황이 상대적으로 나빴던 것으로 파악된다. 세종시는 도시가 새로이 형성되는 단계에 있어 사업체 변동이 매우 크게 나타났다.

[그림 2-12] 지역별 사업체 변동 증감률(2014년)

(단위: %)



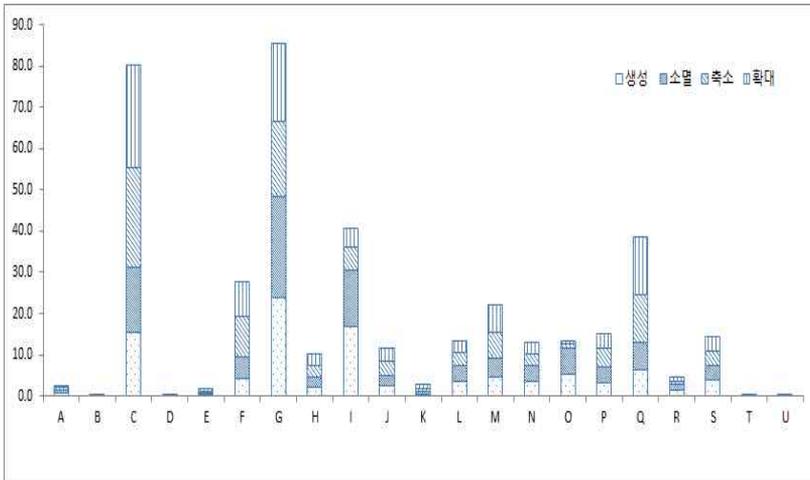
자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

산업별로 보면, 당연하지만 사업체 수가 많은 산업을 중심으로 사업체 변동이 활발하게 이루어졌다. 도매 및 소매업, 제조업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업, 전문과학기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 부문에서 사업체 변동이 집중적으로 이루어졌다.

그런데 산업별로 사업체 변동 증감을 보면, 사업체 변동 내용이 산업별로 다소 차이를 보이고 있다. 전기가스증기 및 수도사업, 부동산업 및 임대업, 전문과학기술서비스업 등은 상대적으로 사업체 숫자는 적지만 사업체가 생성, 확대되고 있는 산업이었고, 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업은 사업체가 생성, 소멸은 감소하지만 확대, 축소 사업체의 증가로 기존 사업체의 변동이 상대적으로 높은 산업이었다. 숙박 및 음식점업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업은 사업체의 생성, 소멸, 축소, 확대 모두 증가율이 높아 사업체의 변동속도가 상대적으로 빠른 산업이었다. 교육서비스업은 사업체의 생성, 소멸, 확대는 감소한 반면 축소 사업체의 증가가 높아져 이 산업의 경기상황이 상대적으로 좋지 않았음을 유추할 수 있다.

[그림 2-13] 산업별 사업체 변동 비중 (2014년)

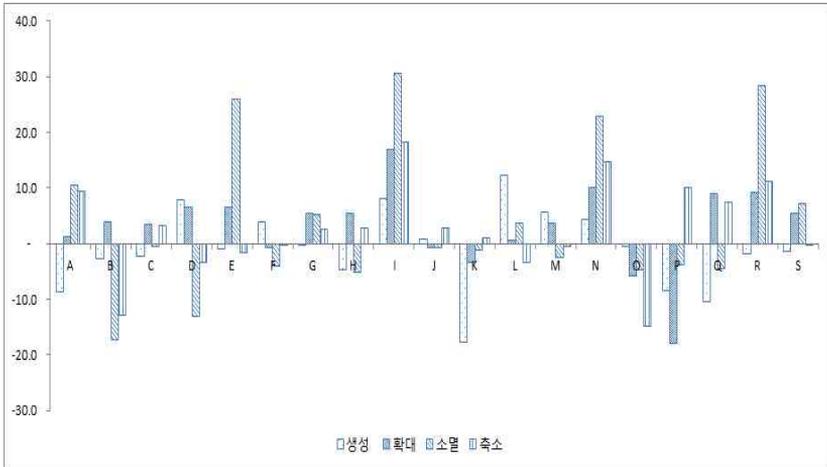
(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

[그림 2-14] 산업별 사업체 변동 증감률 (2014년)

(단위: %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

## 2. 사업체 변동에 따른 고용 변동

사업체의 변동으로 고용 역시 변동한다. 사업체가 생성되거나 고용이 확대되면 사업체가 생성되거나 확대되어 새로운 일자리가 창출되며, 사업체가 소멸하거나 고용이 축소되면 사업체의 소멸, 축소를 새로운 일자리가 파괴되어 우리 경제 전체로는 일자리 창출량과 소멸량의 크기에 따라 순일자리 창출량(고용)이 변동하는 것이다.

2014년 평균 사업체 생성에 의한 고용 증가는 863천 명, 사업체 확대에 의한 고용 증가는 917천 명으로 사업체 변동에 따른 일자리 창출 총량은 1,780천 명이었다. 사업체 축소에 의한 고용감소는 776천 명, 사업체 소멸에 의한 고용감소는 602천 명으로 사업체 변동에 따른 일자리 소멸 총량은 1,378천 명으로 순일자리 창출은 402천 명이었다.

우리 노동시장에서 고용은 확장 사업체에서 변동 규모가 가장 컸다. 평균 근로자 수에 대한 확장 사업체의 근로자수 비율은 7.8%로 가장 높았다. 생성 사업체의 근로자 수의 비율은 7.4%였고, 축소 사업체의 근로자 수 비율은

6.6%, 소멸사업체 근로자 수의 비율은 5.1%였다.

[그림 2-15] 사업체 변동에 따른 고용변동 추이

(단위: 명, %)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

그런데 우리 경제에서 일자리 창출은 기존 사업체의 변동보다는 생성 사업체의 변동에 따른 고용증가가 전체 일자리 창출에 기여하는 것으로 나타났다. 기존 사업체는 사업체 성장과정에서 고용이 확대되기도 하고 축소되기도 하며 이익이 발생하지 않으면 사업체가 소멸되기도 하여 성장기에 있는 사업체의 경우만 고용증가에 기여한다.

따라서 대부분 기존사업체 변동에 따른 고용변동은 고용을 감소시키는 방향으로 작동하는 반면 생성 사업체 변동에 따른 고용변동은 그대로 고용증가에 기여한다. 예를 들어, 2014년 평균 근로자 수는 11,913천 명인데 전년과 비교하여 402천 명 증가하였다. 이를 사업체 변동에 따른 고용변동으로 분해하면, 생성 사업체에 의한 일자리 창출이 863천 명, 소멸 사업체에 의한 고용감소가 602천 명, 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동이 141천 명 증가로 나눌 수 있다.

우리 노동시장에서 사업체 생성-소멸에 따른 고용창출이 기존기업의 확장-축소에 따른 고용창출보다 순고용창출에 대한 기여도가 높았다. 순고용창출

에 대한 사업체 생성-소멸에 따른 고용창출 비율은 2014년 65.0%였고, 순고용창출에 대한 기존사업체의 확장-축소에 따른 고용창출 비율은 35.0%였다. 이 두 비율의 시계열 추이를 보면 변동 폭이 크다. 즉 순고용창출에 대한 사업체 생성-소멸에 따른 고용창출 비율은 2006년까지 낮아지다가 2009년까지는 다시 높아졌으나 2011년부터 다시 높아지는 추이를 보이고 있다. 이는 고용창출 기여도가 경기변동에 직접적으로 영향을 받고 있기 때문이다.

<표 2-3> 사업체 변동에 따른 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

|      | 순고용창출<br>(A) | 사업체<br>생성(B) | 사업체<br>소멸(C) | 사업체<br>확장-축소(D) | (B+C)/A | D/A   |
|------|--------------|--------------|--------------|-----------------|---------|-------|
| 2001 | 356          | 618          | -241         | -21             | 105.9   | -5.9  |
| 2002 | 202          | 554          | -309         | -44             | 121.6   | -21.6 |
| 2003 | 133          | 497          | -371         | 7               | 94.4    | 5.6   |
| 2004 | 265          | 504          | -342         | 103             | 61.3    | 38.7  |
| 2005 | 421          | 622          | -355         | 154             | 63.3    | 36.7  |
| 2006 | 445          | 627          | -412         | 231             | 48.2    | 51.8  |
| 2007 | 509          | 647          | -388         | 250             | 50.9    | 49.1  |
| 2008 | 434          | 678          | -430         | 186             | 57.1    | 42.9  |
| 2009 | 457          | 870          | -475         | 61              | 86.6    | 13.4  |
| 2010 | 371          | 771          | -639         | 240             | 35.5    | 64.5  |
| 2011 | 503          | 777          | -591         | 317             | 37.0    | 63.0  |
| 2012 | 494          | 846          | -578         | 226             | 54.3    | 45.7  |
| 2013 | 452          | 846          | -594         | 200             | 55.7    | 44.3  |
| 2014 | 402          | 863          | -602         | 141             | 65.0    | 35.0  |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

지역별로 사업체 변동에 따른 고용변동을 보면, 서울, 경기지역에 집중되어 있다. 사업체 생성에 따른 고용증가 중 서울지역은 23.0%, 경기지역은 21.8%를 차지하고 있고, 부산, 경남은 7%대, 대구, 인천, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북 지역은 3~5%대, 광주, 대전, 울산, 세종, 제주에서는 1~2%대를 기록하였다. 이러한 분포는 사업체의 확장, 소멸, 축소에 따른 고용변동에

비슷하게 적용된다.

대부분의 지역에서 일자리 창출은 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동보다는 사업체의 생성-소멸에 따른 고용변동이 순고용창출에 대한 기여도가 높았다. 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 세종, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 경남, 제주 등 거의 대부분의 지역에서 사업체의 생성-소멸에 따른 고용변동 기여도가 50%를 넘었으며, 특히 강원, 전북지역의 순고용창출은 90%이상이 사업체의 생성-소멸에 따른 고용변동에 의한 것이었다.

<표 2-4> 지역별 사업체 변동에 따른 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

|    | 순고용창출<br>(A) | 사업체<br>생성(B) | 사업체<br>소멸(C) | 사업체<br>확장-축소(D) | (B+C)/A | D/A  |
|----|--------------|--------------|--------------|-----------------|---------|------|
| 서울 | 96           | 198          | -141         | 39              | 59.6    | 40.4 |
| 부산 | 31           | 62           | -38          | 6               | 79.6    | 20.4 |
| 대구 | 14           | 32           | -22          | 5               | 64.1    | 35.9 |
| 인천 | 19           | 42           | -28          | 5               | 74.5    | 25.5 |
| 광주 | 11           | 21           | -15          | 5               | 57.8    | 42.2 |
| 대전 | 12           | 22           | -14          | 4               | 64.7    | 35.3 |
| 울산 | 15           | 23           | -14          | 6               | 59.0    | 41.0 |
| 세종 | 2            | 3            | -2           | 1               | 56.5    | 43.5 |
| 경기 | 91           | 188          | -132         | 35              | 61.7    | 38.3 |
| 강원 | 12           | 31           | -20          | 1               | 92.4    | 7.6  |
| 충북 | 12           | 26           | -19          | 5               | 59.6    | 40.4 |
| 충남 | 16           | 38           | -25          | 3               | 79.5    | 20.5 |
| 전북 | 8            | 27           | -19          | 1               | 92.0    | 8.0  |
| 전남 | 3            | 27           | -27          | 3               | 18.6    | 81.4 |
| 경북 | 22           | 46           | -36          | 12              | 44.0    | 56.0 |
| 경남 | 28           | 65           | -45          | 8               | 72.6    | 27.4 |
| 제주 | 9            | 11           | -5           | 3               | 69.7    | 30.3 |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

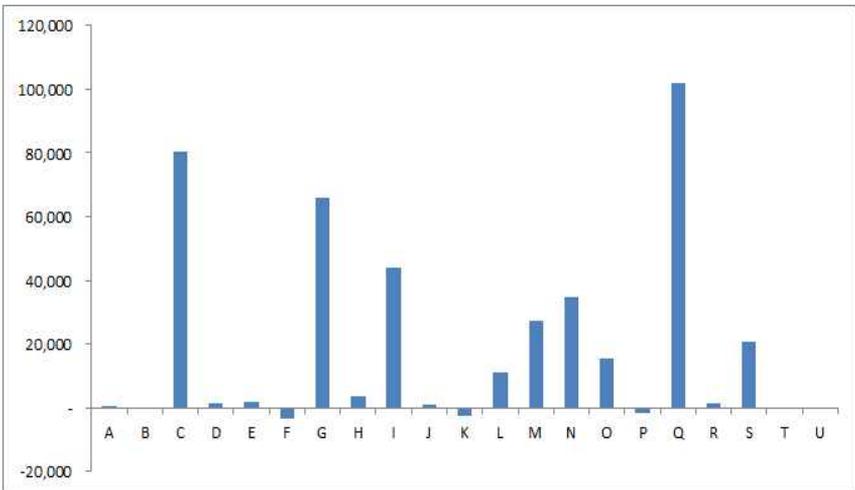
반면, 전남, 경북 지역에서 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용증가가 사업체의 생성-소멸에 의한 고용증가보다 순고용창출에 대한 기여도가 높았

다. 그런데 전남지역과 경북지역은 사업체 변동에 따른 순고용창출은 다소 차이를 보인다. 즉, 전남지역에서는 사업체 생성에 따른 고용변동이 사업체 소멸에 따른 고용변동과 비슷한 수준이었던 반면, 사업체의 확장에 따른 고용변동이 사업체 축소에 따른 고용변동보다 규모가 커 전체로 순고용창출에 기여하는 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용증가비중이 더 높게 나타났다. 경북지역에서는 사업체의 소멸에 따른 고용변동과 사업체의 축소에 따른 고용변동이 비슷한 수준이었던 반면, 사업체의 확장에 따른 고용변동이 사업체 생성에 따른 고용변동보다 커 전체로 순고용창출에 기여하는 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용증가 비중이 더 높았다.

산업대분류별로 사업체 변동에 따른 고용변동을 보면, 산업별로 순고용창출 규모 및 고용변동 요인은 차이를 보였다. 순고용창출은 광업, 건설업, 금융 및 보험업, 교육서비스업에서 감소한 것으로 나타났고, 순고용창출이 가장 많이 이루어진 산업은 보건업 및 사회복지서비스업, 제조업, 도매 및 소매업, 운수업 순이었다.

[그림 2-16] 산업별 순고용창출(2014년)

(단위: 명)



자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

&lt;표 2-5&gt; 산업별 사업체 변동에 따른 고용변동 추이

(단위: 천명, %)

|   | 순고용창출<br>(A) | 사업체<br>생성(B) | 사업체<br>소멸(C) | 사업체<br>확장-축소(D) | (B+C)/A | D/A    |
|---|--------------|--------------|--------------|-----------------|---------|--------|
| A | 0            | 9            | 8            | -1              | 1,011.7 | -911.7 |
| B | 0            | 1            | 1            | 0               | 5.2     | 94.8   |
| C | 80           | 169          | 133          | 44              | 45.4    | 54.6   |
| D | 1            | 1            | 0            | 1               | 31.5    | 68.5   |
| E | 2            | 5            | 3            | 0               | 97.8    | 2.2    |
| F | -3           | 29           | 24           | -8              | -150.4  | 250.4  |
| G | 66           | 115          | 79           | 30              | 53.8    | 46.2   |
| H | 3            | 20           | 16           | -1              | 121.0   | -21.0  |
| I | 44           | 81           | 44           | 6               | 85.8    | 14.2   |
| J | 1            | 20           | 17           | -2              | 296.5   | -196.5 |
| K | -3           | 3            | 3            | -3              | -4.0    | 104.0  |
| L | 11           | 30           | 21           | 2               | 83.1    | 16.9   |
| M | 27           | 37           | 23           | 13              | 52.0    | 48.0   |
| N | 35           | 65           | 43           | 13              | 62.8    | 37.2   |
| O | 16           | 94           | 79           | 1               | 94.0    | 6.0    |
| P | -2           | 20           | 14           | -7              | -289.9  | 389.9  |
| Q | 102          | 121          | 66           | 47              | 53.4    | 46.6   |
| R | 1            | 10           | 9            | 0               | 127.9   | -27.9  |
| S | 21           | 34           | 20           | 6               | 70.4    | 29.6   |
| T | 0            | 0            | 0            | 0               | 58.4    | 41.6   |
| U | 0            | 0            | 0            | 0               | -3.1    | 103.1  |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

농림어업에서는 사업체의 생성-소멸에 따른 고용증가가 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용감소보다 커 순고용창출이 발생하였으나 순고용창출규모는 미미한 수준이었다. 농림어업에서 신규 사업체의 생성이 활발하게 일어나지만, 지속하기 어려워 고용이 축소되거나 사업체의 폐업으로 고용이 소멸되어 순고용창출은 거의 변동이 없는 것으로 나타났다.

광업, 건설업, 금융 및 보험업, 교육서비스업에서는 순고용창출이 마이너스

로 나타나 고용이 감소하였다. 이들 산업에서는 사업체의 생성-소멸에 따른 고용변동보다는 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동이 커 순고용창출은 감소하였다. 이는 이들 산업의 경기침체가 기존 사업체의 고용축소를 초래한 것으로 보인다.

사업체의 생성-소멸에 따른 고용변동이 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동보다 큰 산업은 하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 도매 및 소매업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 부동산업 및 임대업, 전문과학기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등 대부분의 산업이었다.

한편, 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동이 사업체의 생성-소멸에 따른 고용변동보다 큰 산업은 제조업, 전기가스증기 및 수도사업이었다. 특히 제조업은 주로 고용비중이 높은 자동차, 기계, 철강업종의 기존 사업체의 확장에 따른 영향이 컸다. 자동차업종의 순고용창출의 83.3%, 기계산업의 순고용창출의 57.0%가 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동에 의한 것이었다.

<표 2-6> 주력 제조업의 사업체 변동에 따른 고용변동 추이

(단위: 명, %)

|      | 순고용창출<br>(A) | 사업체<br>생성-소멸(B) | 사업체<br>확장-축소(D) | B/A     | D/A    |
|------|--------------|-----------------|-----------------|---------|--------|
| 자동차  | 10,872       | 1,811           | 9,060           | 16.7    | 83.3   |
| 조선   | 7,739        | 7,663           | 76              | 99.0    | 1.0    |
| 기계   | 27,840       | 11,977          | 15,863          | 43.0    | 57.0   |
| 철강   | 201          | -9,370          | 9,571           | -4668.5 | 4768.5 |
| 석유화학 | 2,665        | 505             | 2,161           | 18.9    | 81.1   |
| 섬유   | -386         | 2,350           | -2,736          | -608.0  | 708.0  |
| 가전   | 6,146        | 4,141           | 2,006           | 67.4    | 32.6   |
| 반도체  | -1,721       | 293             | -2,014          | -17.0   | 117.0  |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

규모별로 사업체 변동에 따른 고용변동을 보면, 사업체 규모가 매우 작거나 큰 경우 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동이 컸으며, 중간 규모의

경우 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동은 정체된 반면, 사업체의 생성-소멸에 의한 고용변동에 의해 순고용창출 규모가 영향을 받았다.

규모별로는 5인 미만 규모 사업체의 고용창출력이 압도적으로 높았으며, 기존 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동이 순고용창출에 대한 기여도가 상대적으로 높았다. 5-299인 규모 사업체의 경우 기존 사업체에서 고용이 확대되는 만큼 축소되고 있어 사업체의 확장-축소에 따른 고용변동이 순고용창출에 별 영향을 끼치지 못하였다.

<표 2-7> 규모별 사업체 변동에 따른 고용변동 추이

(단위: 천 명, %)

|          | 순고용창출<br>(A) | 사업체<br>생성(B) | 사업체<br>소멸(C) | 사업체확장-<br>축소(D) | (B+C)/A | D/A   |
|----------|--------------|--------------|--------------|-----------------|---------|-------|
| 5인미만     | 210          | 325          | 227          | 113             | 46.3    | 53.7  |
| 5-9인     | 44           | 138          | 96           | 2               | 96.2    | 3.8   |
| 10-29인   | 46           | 162          | 118          | 2               | 96.2    | 3.8   |
| 30-99인   | 50           | 136          | 87           | 1               | 98.1    | 1.9   |
| 100-299인 | 17           | 65           | 44           | -5              | 127.5   | -27.5 |
| 300인이상   | 35           | 37           | 30           | 28              | 18.9    | 81.1  |

자료: 한국고용정보원, 사업체 변동 DB

### 제3절 사업체의 순창업률이 고용증가에 미치는 영향

앞에서 우리나라 순고용창출은 사업체 생성-소멸이 기존 사업체의 확장-축소에 의한 고용증가가 전체 일자리 창출에 기여하고 있음을 살펴보았다. 여기서는 사업체가 생성된 이후 사업체가 속한 시장상황에 따라 고용이 확대되기도 하고 축소되기도 하여 시간이 지남에 따라 고용에 미치는 효과는 차이를 보일 수 있다.

사업체 생성이 고용에 미치는 효과를 분석한 기존 연구에서는 사업체 생성 초기에는 고용이 증가하지만 새로운 사업체가 진입함에 따라 경쟁이 심화되고 이로 인해 소멸되는 사업체가 발생함으로써 부분적으로 고용이 감소되는

과정에 직면한다는 것을 실증분석 하였다. 대부분의 선행연구들이 사용한 계량모형은, 창업이 시간이 지남에 따라 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 Almon의 시차분포모형<sup>3)</sup>을 이용하였고, 이를 통해 창업이 고용에 미치는 영향은 장기적으로 완만한 S자형 파급과정을 거친다는 것을 보였다. 국내 선행연구들은 이를 창업이 고용에 미치는 효과를 직접효과-구축효과-유인효과의 3단계로 거치는 것으로 해석하였으며, 대부분의 선행연구들은 다른 나라와 마찬가지로 우리나라에서도 창업이 3단계의 과정을 거쳐 장기적으로 고용에 영향을 미친다는 것을 보였다(김원규·김진웅, 2014; 조덕희, 2014; 이동주, 이윤보, 김중운, 2011; 이윤재, 2009; Fritsch & Mueller, 2004). 즉, 창업은 창업 당해 연도 고용증가에 직접적인 효과를 미치게 되며, 새로운 사업체가 시장에 진입하여 경쟁력이 부족한 기업들이 퇴출함으로써 발생하는 고용감소효과가 구축효과이다. 그런데 새로운 사업체는 시간이 지남에 따라 기술혁신, 노동생산성 향상 등에 힘입어 성장하게 되면서 고용이 확대된다는 것이 유인효과이다(조덕희, 2014; Fritsch & Mueller, 2004). 대부분의 선행연구에서 구축효과는 Almon 방정식의 고용증가율에 대한 추정계수가 음으로 나타나며 주로 창업이후 2~5년(Fritsch & Mueller, 2004), 창업이후 3~7년 기간 (이동주의, 2011)이었다. 그런데 최근 조덕희(2014)는 창업률에 더하여 폐업률도 함께 고려한 모형을 통해 창업이 고용에 미치는 효과가 완만한 S자 형태가 아닌 창업 당해 연도 고용증가, 창업 다음해의 고용감소 이후 다시 고용이 증가한다는 훨씬 단순한 형태의 파급과정을 거친다는 것을 보였다. 이는 창업이 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것은 하지만 구축효과와 유인효과가 새로이 진입한 생성 사업체에 의해 발생한 것으로 보기는 어렵다. 기존 기업의 퇴출, 구조조정, 생산성 향상 등이 창업이외의 다른 시장경쟁요인에 의해 영향을 받기 때문이다(조덕희, 2014).

따라서 본 연구에서는 조덕희(2014)의 방법론을 받아들여 창업률과 폐업률을 동시에 고려한 시차분포모형을 추정하여 봄으로써 순창업률이 장기적으로 고용증가에 어떠한 영향을 미치는지 분석<sup>4)</sup>하고자 한다.

3) 선행연구들이 Almon의 시차분포모형을 사용한 이유는 설명변수간에 다중공선성 문제를 완화하기 위한 것이다.

4) 조덕희(2014) 연구와 본 연구의 차이점은 이용통계, 분석기간 등에서 차이를 보인다. 즉 조덕희(2014)의 연구는 자료의 수집에 어려움이 있어 창폐업률은 국세통계조사, 고용률은

일반적인  $Y_t = \alpha + \beta_0 X_t + \beta_1 X_{t-1} + \beta_2 X_{t-2} + \dots + \beta_k X_{t-k} + u_t$  이며, 이때  $Y_t$ 는 고용증가율,  $X_t$ 는 연도별 창업률이다. 그런데 설명변수의 현재 값 및 과거 값들이 설명변수로 포함되어 있어 설명변수간 상관관계가 존재하는 다중공선성이 발생할 수 있다. 따라서 Almon의 시차분포모형은 외생시차변수의 모수를 추정한 후 시차 모형의 모수를 계산하는 방법으로 시차계수의 크기가 2차 함수 혹은 3차 함수 등 다항식의 구조를 가진다고 가정한다. 즉

$$\beta \approx f(w) \approx \alpha_0 + \alpha_1 w + \alpha_2 w^2 \quad i = 0, 1, 2, 3$$

w에 대한 값이 주어지면 시차변수  $\beta$ 는 다음과 같이 정해진다.

$$w=0인 \text{ 경우 } \beta_0 = \alpha_0$$

$$w=1인 \text{ 경우 } \beta_1 = \alpha_0 + \alpha_1 + \alpha_2$$

$$w=2인 \text{ 경우 } \beta_2 = \alpha_0 + 2\alpha_1 + 4\alpha_2$$

$$w=3인 \text{ 경우 } \beta_3 = \alpha_0 + 3\alpha_1 + 9\alpha_2$$

위 식을 시차분포 모형식에 포함시키면

$$Y = \alpha + \alpha_0 S + \alpha_1 R + \alpha_2 Z + e$$

이 식을 새로운 변수인 S, R, Z에 대입하여 OLS 추정방법으로 추정하여 정리하면  $\beta$ 를 추정할 수 있다.

여기서는 창업률과 순창업률이 고용에 미치는 효과에 대해 위의 Almon 시차분포모형을 추정하였다.

추정결과는 <표 2-8>, <표 2-9>과 같이 대체로 통계적으로 유의한 결과를 얻을 수 있었다.

선행연구와 마찬가지로 창업이든 폐업을 고려한 순창업이든 고용에 미치는 영향은 완만한 S자형 모형을 취하게 된다는 결론을 도출하였다.

요약하면, 사업체의 생성은 생성에 따른 고용증가분만큼 당해 연도에 직접적으로 고용창출에 기여하며, 그 이후 2년차 즈음에는 구축효과가 발생하여 고용이 감소하다가 3년 차에 접어들면서 고용이 다시 증가하는 유인효과도 발생하는 것으로 나타났다. 유사하게 폐업을 고려한 순창업의 경우에도 일관적으로 도출되었다.

---

전국사업체조사 2006-2012년 자료를 이용하였으나 본 연구는 고용보험 행정DB를 이용하여 구축한 사업체변동DB를 활용하였고, 2001-2014년의 분기자료를 이용하여 분석하였다.

<표 2-8> 창업이 고용에 미치는 영향(Almon 시차분포모형) 추정결과

| Parameter Estimates |    |          |                |          |
|---------------------|----|----------|----------------|----------|
|                     | DF | Estimate | Standard Error | t Value  |
| Intercept           | 1  | -21.583  | 4.8274         | -4.47*** |
| birthr**0           | 1  | 0.083    | 0.0372         | 2.23**   |
| birthr**1           | 1  | -0.1458  | 0.0311         | -4.69*** |
| birthr**2           | 1  | 0.0835   | 0.0484         | 1.72*    |
| birthr**3           | 1  | -0.207   | 0.072          | -2.88*** |
| gainr               | 1  | 0.4983   | 0.0768         | 6.49***  |
| lossr               | 1  | 0.3046   | 0.1297         | 2.35**   |

Estimate of Lag Distribution

| Variable   | Estimate | Standard Error | t Value |        |         |        |
|------------|----------|----------------|---------|--------|---------|--------|
|            |          |                |         | -0.097 | 0       | 0.2321 |
| birthr(0)  | 0.2321   | 0.0548         | 4.23*** |        | !*****! |        |
| birthr(1)  | 0.0788   | 0.0222         | 3.55*** |        | !*****  |        |
| birthr(2)  | -0.0057  | 0.0233         | -0.24   |        |         |        |
| birthr(3)  | -0.0370  | 0.0248         | -1.49   |        | ****!   |        |
| birthr(4)  | -0.0310  | 0.0197         | -1.57   |        | ***!    |        |
| birthr(5)  | -0.0035  | 0.0162         | -0.21   |        |         |        |
| birthr(6)  | 0.0297   | 0.0214         | 1.39    |        | !****   |        |
| birthr(7)  | 0.0528   | 0.0267         | 1.98*   |        | !*****  |        |
| birthr(8)  | 0.0500   | 0.0241         | 2.08**  |        | !*****  |        |
| birthr(9)  | 0.0055   | 0.0183         | 0.3     |        | !*      |        |
| birthr(10) | -0.0965  | 0.0499         | -1.93*  |        | !*****! |        |

|               |          |                  |          |
|---------------|----------|------------------|----------|
| SSE           | 16.51963 | DFE              | 39       |
| MSE           | 0.42358  | Root MSE         | 0.65083  |
| SBC           | 110.2346 | AIC              | 97.43412 |
| MAE           | 0.447514 | AICC             | 100.3815 |
| MAPE          | 14.42484 | HQC              | 102.2293 |
| Durbin-Watson | 1.0742   | Regress R-Square | 0.7734   |
|               |          | Total R-Square   | 0.7734   |

〈표 2-9〉 순창업이 고용에 미치는 영향(Almon 시차분포모형) 추정결과

| Parameter Estimates |    |          |                |          |
|---------------------|----|----------|----------------|----------|
| Variable            | DF | Estimate | Standard Error | t Value  |
| Intercept           | 1  | -15.324  | 4.4553         | -3.44*** |
| ncr1**0             | 1  | 0.0471   | 0.0297         | 1.58     |
| ncr1**1             | 1  | -0.1219  | 0.0234         | -5.21*** |
| ncr1**2             | 1  | 0.074    | 0.0251         | 2.95***  |
| ncr1**3             | 1  | -0.1739  | 0.0412         | -4.22*** |
| gainr               | 1  | 0.3978   | 0.0749         | 5.31***  |
| lossr               | 1  | 0.3543   | 0.1562         | 2.27**   |

| Estimate of Lag Distribution |          |          |          |        |       |        |
|------------------------------|----------|----------|----------|--------|-------|--------|
| Variable                     | Estimate | Standard | t Value  |        |       |        |
|                              |          | Error    |          | -0.086 | 0     | 0.1899 |
| ncr1(0)                      | 0.1899   | 0.0366   | 5.19***  |        | ***** |        |
| ncr1(1)                      | 0.0599   | 0.0172   | 3.49***  |        | ***** |        |
| ncr1(2)                      | -0.0119  | 0.0151   | -0.79    |        | *     |        |
| ncr1(3)                      | -0.0388  | 0.0149   | -2.61**  |        | ****  |        |
| ncr1(4)                      | -0.0341  | 0.0115   | -2.95*** |        | ****  |        |
| ncr1(5)                      | -0.0111  | 0.0089   | -1.24    |        | *     |        |
| ncr1(6)                      | 0.0170   | 0.0115   | 1.47     |        | **    |        |
| ncr1(7)                      | 0.0369   | 0.0147   | 2.51**   |        | ***** |        |
| ncr1(8)                      | 0.0352   | 0.0135   | 2.6**    |        | ***** |        |
| ncr1(9)                      | -0.0012  | 0.0109   | -0.11    |        |       |        |
| ncr1(10)                     | -0.0857  | 0.0285   | -3.01*** |        | ***** |        |

|               |          |                  |          |
|---------------|----------|------------------|----------|
| SSE           | 13.70769 | DFE              | 39       |
| MSE           | 0.35148  | Root MSE         | 0.59286  |
| SBC           | 101.6513 | AIC              | 88.85085 |
| MAE           | 0.422894 | AICC             | 91.79821 |
| MAPE          | 10.34111 | HQC              | 93.64599 |
| Durbin-Watson | 1.3514   | Regress R-Square | 0.8119   |
|               |          | Total R-Square   | 0.8119   |

## 제4절 소결

이 장에서는 한국고용정보원의 『사업체 변동DB』를 이용하여 고용변동의 내재적 변동원인인 사업체의 생성, 확장, 축소, 소멸 등의 변동현황과 그에 따른 고용변동을 살펴보고, 동태적 분석방법을 이용하여 창업, 그리고 폐업을 고려한 순창업이 고용에 미치는 효과에 대해 분석하였다.

주요 분석결과는 다음과 같다.

먼저, 우리 노동시장에서 사업체 및 근로자는 연평균 5%이상 증가하는 추세를 보였으며, 지역별, 업종별로 편중되어 분포하고 있었다. 사업체 및 근로자는 주로 서울, 경기 등 수도권에 집중되어 있었으며, 업종별로는 도매 및 소매업, 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업에 사업체 및 근로자의 절반이상이 집중되어 있다. 제조업의 사업체 및 근로자는 주로 자동차, 기계, 조선, 철강업 등 8대 주력업종에 60~70%이상 분포하고 있다.

둘째, 우리 노동시장에서 사업체는 활발하게 변동한다. 2013~14년 동안 전체 사업체의 17%가 새롭게 생성된 사업체였으며, 소멸된 사업체는 전체 사업체의 12.7%였다. 고용이 확대된 사업체는 21.6%, 고용이 축소된 사업체는 전체 사업체의 20.9%를 차지하고 있다.

셋째, 활발한 사업체의 변동에 의해 고용변동이 발생하는데 우리 경제에서 일자리 창출은 기존 사업체의 변동보다는 생성 사업체의 고용변동에 따른 고용증가가 전체 일자리 창출에 기여하는 것으로 나타났다. 즉 2014년 순고용창출은 402천 명이었는데 이를 사업체의 변동으로 분해하면, 생성 사업체에 의한 고용증가는 863천 명, 소멸 사업체에 의한 고용감소는 602천 명, 기존 사업체의 확장-축소에 의한 고용변동은 141천 명으로 나눌 수 있다. 따라서 사업체 생성에 따른 고용증가가 기존 사업체의 확장, 축소, 소멸에 따른 순고용증가보다 커 창업이 고용창출에 미치는 효과가 상대적으로 높았음을 확인할 수 있었다.

넷째, (순)창업에 고용에 미치는 장기적인 효과를 시차분포모형에 의해 살펴해보았다. 창업률이든 순창업률이든 우리 노동시장에서 고용에 긍정적인 영향을 미치며, 장기적으로 완만한 S자형을 유지하면서 고용증가의 직접효과, 구축효과, 유인효과 등의 3단계를 거치면서 고용에 영향을 미치는 것을 밝혔다.

이상의 분석으로 우리 노동시장의 고용률을 제고하는데 창업이 단기 및

장기적으로 주요한 영향을 미칠 수 있다는 시사점을 도출할 수 있다.

그런데 이 때 창업은 시장에 진입하고 생산 활동을 영위하면서 경쟁력을 확보하고, 지속적으로 성장하는 경우에만 장기적으로 고용에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 고용률의 획기적인 증가를 위해서는 생성 사업체가 지속적으로 생산 활동을 하기 위한 지원이 필수적임을 시사한다.

## 제3장

# 기업별 고용구조 분석

### 제1절 기업별 고용구조 분석의 필요성

기업체 단위로 임금근로자의 규모별 분포를 파악하게 되면 사업체 단위와는 다른 구조를 보인다.

현재 우리 노동시장에서 기업체 단위로 고용 구조를 파악할 수 있는 자료는 고용보험 행정 DB가 유일하다. 사업장 단위로 구축되어 있는 고용보험 DB는 사업장은 다르지만 동일 기업을 식별할 수 있는 변수를 활용하여 기업별 자료로 전환 가능하기 때문이다.

본 장에서는 기업체 단위의 고용 구조 분석을 위해 고용보험 행정 DB를 사용하며, 행정 DB의 특성을 고려하여 고용이 상대적으로 안정된 근속 6개월 근로자로 한정하여 자료를 구축하였다. 또한 정부 부문은 고용보험 가입 대상이 아닌 경우가 많아 정부 부문을 포함할 경우 기업별 고용 구조를 왜곡시키기에 대한 정확한 파악이 어렵기 때문에 민간부문에 한하여 분석 자료를 구축하였다.

이 장에서는 기 구축된 기업별 고용 현황 자료를 이용하여 2014년 현재

기업단위의 고용구조를 살펴보고, 2014년 창업기업의 고용구조를 별도로 살펴봄으로써 우리 노동시장에서 어떤 특성을 지닌 기업들이 어떤 특성을 가진 근로자를 고용하고 있는지 분석하고자한다. 이러한 분석은 우리 노동시장의 기업별 고용 구조를 한눈에 파악할 수 있게 하며, 최근 창업기업의 산업 및 규모, 근로자 특성 등을 식별 가능하게 하여 향후 일자리 창출 정책의 기초 자료로 활용할 수 있을 것이다.

## 제2절 기업별 고용 현황

2014년 우리 경제에서 6개월 연속 근로자를 1명이상 고용하고 생산활동을 영위하고 있는 기업 수는 9,518개소이며, 이 기업에 소속되어 있는 근로자 수는 1,040만 명 정도이다.

산업별로 기업분포를 보면, 도매 및 소매업과 제조업이 기업분포의 40% 이상을 차지하는 가운데, 보건업 및 사회복지서비스업, 건설업, 숙박 및 음식점업 의 분포가 상대적으로 높았다. 구체적으로 보면, 도매 및 소매업이 23%로, 제조업 22%, 보건업 및 사회복지서비스업 12%, 건설, 숙박 및 음식점업의 순으로 구성되어 있다.

그런데 산업별로 근로자 수 분포를 보면, 제조업 근로자 비중이 전체의 31%를 차지하고 있어 제조업의 고용규모가 상당히 높았다. 이는 최근 제조업이 견실하게 증가한 국가들이 위기 시 고용변동에 비탄력적으로 움직여 경기회복에 중요한 역할을 한다는 점을 들어 미국 등에서 제조업의 중요성에 대한 재인식이 필요하며 제조업 육성에 힘써야한다는 논의를 뒷받침한다. 우리나라에서도 제조업이 고용에서 중요한 지위를 차지하고 있다. 다음으로는 고령화의 영향으로 보건업 및 사회복지서비스업이 11.8%, 기업 수 비중이 가장 높았던 도매 및 소매업은 11.5%로 그 뒤를 잇고 있다.

우리 경제에서 기업 수의 23%, 근로자 수의 31%를 차지하고 있는 제조업을 보다 자세히 살펴보자.

먼저, 기술수준별로 우리 제조업 기업 및 근로자 분포를 보면, 상대적으로 낮은 기술수준이 요구되는 중저기술, 저기술에 분포하는 기업이 절반이상을

차지하고 있다. 우리 제조업의 중저기술업종 소속기업의 분포는 36.3%, 저기술업종 소속기업의 분포는 18.8%를 차지하고 있다. 고도기술업종 소속 기업은 18천 개소에 불과하여 8.7%를 차지하고 있고, 중고도기술업종 소속 기업은 36.2%를 차지하고 있다. 우리 제조업은 중기술수준 업종에 70% 이상이 분포하고 있다.

<표 3-1> 산업별 기업 수 및 고용현황(2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|                                | 기업 수   |       | 근로자 수  |       |
|--------------------------------|--------|-------|--------|-------|
|                                | 빈도     | 비중    | 빈도     | 비중    |
| A 농업, 임업 및 어업                  | 4.3    | 0.5   | 26     | 0.3   |
| B 광업                           | 0.6    | 0.1   | 10     | 0.1   |
| C 제조업                          | 207.7  | 21.8  | 3215   | 30.8  |
| D 전기, 가스, 증기 및 수도사업            | 0.6    | 0.1   | 67     | 0.6   |
| E 하수 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업       | 4.7    | 0.5   | 56     | 0.5   |
| F 건설업                          | 74.2   | 7.8   | 627    | 6.0   |
| G 도매 및 소매업                     | 218.2  | 22.9  | 1203   | 11.5  |
| H 운수업                          | 25.6   | 2.7   | 531    | 5.1   |
| I 숙박 및 음식점업                    | 70.9   | 7.5   | 311    | 3.0   |
| J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업        | 25.3   | 2.7   | 469    | 4.5   |
| K 금융 및 보험업                     | 7.7    | 0.8   | 442    | 4.2   |
| L 부동산업 및 임대업                   | 40.5   | 4.3   | 269    | 2.6   |
| M 전문, 과학 및 기술서비스업              | 59.3   | 6.2   | 568    | 5.4   |
| N 사업시설관리 및 사업지원서비스업            | 28.9   | 3.0   | 827    | 7.9   |
| P 교육서비스업                       | 22.4   | 2.4   | 190    | 1.8   |
| Q 보건업 및 사회복지서비스업               | 115.0  | 12.1  | 1234   | 11.8  |
| R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업          | 8.6    | 0.9   | 91     | 0.9   |
| S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업      | 37.2   | 3.9   | 302    | 2.9   |
| T 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가생산활동 | 0.0    | 0.0   | 0      | 0.0   |
| U 국제 및 외국기관                    | 0.0    | 0.0   | 12     | 0.1   |
| 전체                             | 9,51.8 | 100.0 | 10,451 | 100.0 |

〈표 3-2〉 기술수준별 제조업의 기업 수 및 고용 현황(2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|       | 기업수   |       | 근로자 수 |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|
|       | 기업수   | 비율    | 근로자 수 | 비율    |
| C 제조업 | 207.7 | 100.0 | 3,215 | 100.0 |
| 고도기술  | 18.0  | 8.7   | 639   | 19.9  |
| 중고도기술 | 75.2  | 36.2  | 1,098 | 34.1  |
| 중저기술  | 75.4  | 36.3  | 994   | 30.9  |
| 저기술   | 39.1  | 18.8  | 484   | 15.1  |

- 주 : 1. 고도기술업종: 의약품 물질 및 의약품 제조업(21), 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업(27), 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(26)
2. 중고도기술업종: 고무제품 및 플라스틱제품 제조업(22), 전기장비 제조업(28), 기타 기계 및 장비 제조업(29), 자동차 및 트레일러 제조업(30)
3. 중저기술업종: 식료품은 제조업(10), 담배 제조업(12), 인쇄 및 기록매체 복제업(18), 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업(19), 화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외(20), 비금속 광물 제품 제조업(23), 1차 금속 제조업(24), 금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외(25), 기타 운송장비 제조업(31), 가구 제조업(32), 기타 제품 제조업(33)
4. 저기술업종: 음료 제조업(11), 섬유제품 제조업; 의복제외(13), 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업(14), 가죽, 가방 및 신발 제조업(15), 목재 및 나무제품 제조업; 가구제외(16), 펄프, 종이 및 종이제품 제조업(17)

제조업 기술수준별로 근로자 분포를 살펴보자. 근로자 수 분포는 기업 수 분포와는 다소 다른 양상을 보인다. 중기술수준 근로자 비중이 기업 비중과 마찬가지로 여전히 높은데 고도기술수준 근로자 비중이 약 20%정도를 차지하고 저기술수준 근로자 비중이 약 15%를 차지하고 있다. 이는 고도기술업종은 대기업을 중심으로, 저기술업종은 중소기업을 중심으로 분포하고 있다는 것을 간접적으로 확인해 준다.

다음으로 제조업 주력 업종을 중심으로 살펴보자.

우리 제조업은 기계산업을 중심으로 구성되어 있다. 기계산업 소속 기업 수는 6만 7천 개로 전체 제조업 기업의 약 32%를 차지하고 있다. 비주력제조업이 38%라는 것을 고려하면 상대적으로 높은 비중이다. 기계산업 다음으로 높은 것은 가전(전자)산업이다. 제조업 소속 기업 중 약 12%를 차지하고 있다. 섬유, 자동차 순으로 각 8%, 4%를 차지하고 있다. 상대적으로 높은 기술을 요하는 반도체와 디스플레이 산업 소속 기업은 모두 합하여 7천 개 정도로 낮은 비중을 차지한다.

주력 제조업의 근로자 분포를 보면, 기업수가 가장 많았던 기계산업에서 근로자수 역시 많았다. 기계산업 소속 6개월 이상 근로자 수는 약 65만 8천 명이었고, 전체 제조업 근로자의 21%를 차지하고 있다. 기업비중에 비해 근로자 비중이 다소 낮은 것은 기계산업이 상대적으로 자본집약적 산업임을 간접적으로 보여준다. 가전(전자)산업은 64만 명으로 제조업 전체 근로자의 20%를 차지하고 있다. 기업 수 비중보다 근로자 비중이 높아 이 산업은 상대적으로 노동집약적인 산업이라고 볼 수 있다. 자동차 산업 소속 근로자는 36만 명 정도로 전체 제조업의 11.2%이다.

이처럼 우리 제조업은 기업 수 혹은 근로자 수 측면에서 기계, 전자, 자동차 산업을 중심으로 편중되어 분포하고 있다. 이들 산업은 대외 수출의존도가 매우 높은 업종이고, 특히 대중 수출비중이 높다. 또한 기계업종의 세부 구조를 보면, 자동차산업과 관련된 산업이 많아 자동차 산업의 위기는 기계산업의 위기로 이어질 수 있고, 기계업종의 위기가 제조업 전체 위기로 이어질 가능성이 높다는 측면에서 상대적으로 취약한 구조라 판단된다.

<표 3-3> 주력 제조업의 기업 수 및 고용 현황 (2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|       | 기업 수  |       | 근로자 수 |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|
|       | 개소    | 명     | 명     | %     |
| C 제조업 | 207.7 | 100.0 | 3,215 | 100.0 |
| 자동차   | 8.1   | 3.9   | 360   | 11.2  |
| 조선    | 2.8   | 1.3   | 131   | 4.1   |
| 기계    | 67.2  | 32.4  | 658   | 20.5  |
| 철강    | 3.5   | 1.7   | 125   | 3.9   |
| 석유화학  | 4.0   | 1.9   | 90    | 2.8   |
| 섬유    | 16.0  | 7.7   | 175   | 5.4   |
| 가전    | 25.3  | 12.2  | 640   | 19.9  |
| 반도체   | 1.0   | 0.5   | 70    | 2.2   |
| 디스플레이 | 0.1   | 0.1   | 7     | 0.2   |
| 기타제조업 | 79.7  | 38.4  | 959   | 29.8  |

다음으로, 규모별로 기업체 수 및 근로자 수를 살펴보자.

우리 노동시장에서 6개월 이상 근속 근로자를 1인 이상 고용하고, 생산활동을 영위하고 있는 기업체는 99.7%가 300인 미만 중소기업으로 구성되어 있다. 특히 5인 미만 영세 소기업체 비중이 71%를 차지하고 있다.

<표 3-4>에서 보는바와 같이 300인 미만 중소기업체 수는 949.8천 개로 전체 기업의 99.7% 차지하고 있고, 300인 이상 대기업체 수는 2.6천 개소로 전체 기업의 약 0.3% 차지하고 있다.

기업규모별로 근로자 수를 보면, 300인 이하 중소기업 근로자 수는 7,365천 명으로 전체 근로자의 70.4%를 차지하고 있고, 300인 이상 대기업 근로자 수는 3,085천명으로 전체 근로자의 29.5%를 차지하고 있다.

구체적으로 기업규모별로 근로자 비중을 살펴보면, 30~300인 미만 중기업 근로자 수가 26.0%로 30인 미만 소기업(44.4%)에 비해 상대적으로 낮았다. 이러한 결과는 전체기업의 0.3%를 차지하고 있는 대기업에 약 30%의 근로자가 고용되어 있다는 것으로 대기업의 고용비중이 상당히 크다는 사실을 확인할 수 있다.

<표 3-4> 규모별 기업 수 및 고용 현황 (2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|          | 기업수   |       | 근로자수   |       |
|----------|-------|-------|--------|-------|
|          | 빈도    | 비중    | 빈도     | 비중    |
| 전체       | 952.4 | 100.0 | 10,451 | 100.0 |
| 5인 미만    | 676.0 | 71.0  | 1,990  | 19.0  |
| 5-10인    | 145.6 | 15.3  | 1,123  | 10.7  |
| 10-29인   | 91.4  | 9.6   | 1,534  | 14.7  |
| 30-99인   | 28.7  | 3.0   | 1,488  | 14.2  |
| 100-299인 | 7.6   | 0.8   | 1,230  | 11.8  |
| 300-499인 | 1.2   | 0.1   | 451    | 4.3   |
| 500-999인 | 0.8   | 0.1   | 573    | 5.5   |
| 1000인 이상 | 0.6   | 0.1   | 2,061  | 19.7  |

### 제3절 2014 창업기업의 특징

이 절에서는 2014년 한 해 동안 새로 만들어진 기업체의 특징을 살펴보고자 한다. 창업기업은 2014년 154천 개소로, 2014년 6개월 이상 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 기업체 전체 대비 약 16.2%를 차지하고 있다. 우리 경제에서 창업률이 상당히 높음을 알 수 있다.

산업별로 창업기업의 분포를 보면, 도매 및 소매업과 제조업이 기업분포의 40% 이상을 차지하는 가운데, 보건업 및 사회복지서비스업, 건설업, 숙박 및 음식점업의 분포가 상대적으로 높았다. 구체적으로 보면, 도매 및 소매업이 26.0%로, 제조업 17.4%, 숙박 및 음식점업 16.2%, 보건업 및 사회복지서비스업 8.1%, 건설업 순으로 구성되어 있다.

그런데 산업별로 창업기업의 근로자 수 분포를 보면, 제조업 23.9%, 도매 및 소매업 16.4%, 보건업 및 사회복지서비스업 14.7%의 순으로 창업기업의 산업분포와는 다소 차이를 보였다.

산업별로 창업기업 수와 창업기업 소속 근로자 수 분포의 차이는 다음과 같이 해석할 수 있다. 즉 제조업과 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업에서는 창업기업 규모가 일정규모 이상인 반면, 숙박 및 음식점업에서는 영세 소기업 중심으로 창업이 진행되고 있다는 것을 반영한다.

창업기업 중 가장 비중이 높은 제조업을 보다 자세히 살펴보자.

먼저, 기술수준별로 우리 제조업의 창업기업 및 창업기업 소속 근로자 분포를 보면, 상대적으로 낮은 기술수준이 요구되는 중고도기술, 중저기술에 분포하는 창업기업이 70%이상을 차지하고 있다. 제조업 창업기업의 중고도기술업종 비중은 35.6%, 중저기술업종 비중은 35.4%를 차지하고 있다. 고도기술업종 창업기업은 7.7%를 차지하고 있고, 저기술업종 창업기업은 21.0%를 차지하고 있다. 제조업의 창업기업 역시 중기술수준 업종이 지배적이라는 사실을 다시 한 번 확인할 수 있다.

창업기업에서 창출한 일자리에 고용되어 있는 근로자를 기술수준별로 살펴보자. 중기술 수준 업종 창업기업에서 창출된 근로자 수가 전체 창업기업에서 창출된 근로자수에서 차지하는 비중이 78%였다. 중기술 수준 업종에서 창업한 기업에서는 창출된 근로자 수 및 비중이 3만 8천 명, 34.5%였으며, 중저

기술 수준 업종에서 창업한 기업의 창출된 근로자 수는 3만7천명, 33.3%에 비해서 다소 더 많았다. 이는 창업기업의 분포에서는 중고도기술 업종인 경우 비중이 다소 높았던 것과 상반된다. 중고도기술 수준 업종보다 중저기술 수준 업종이 상대적으로 노동집약적 특성을 가졌다고 판단할 수 있다.

<표 3-5> 창업기업 수 및 고용 현황 (2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|                                 | 기업수   |       | 근로자수 |       |
|---------------------------------|-------|-------|------|-------|
|                                 | 빈도    | 비중    | 빈도   | 비중    |
| A 농업, 임업 및 어업                   | 0.7   | 0.5   | 2    | 0.4   |
| B 광업                            | 0.1   | 0.0   | 0    | 0.1   |
| C 제조업                           | 26.7  | 17.4  | 111  | 23.9  |
| D 전기, 가스, 증기 및 수도사업             | 0.1   | 0.1   | 0    | 0.1   |
| E 하수 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업        | 0.5   | 0.3   | 2    | 0.5   |
| F 건설업                           | 7.2   | 4.7   | 17   | 3.8   |
| G 도매 및 소매업                      | 39.9  | 26.0  | 75   | 16.3  |
| H 운수업                           | 3.5   | 2.3   | 13   | 2.9   |
| I 숙박 및 음식점업                     | 24.8  | 16.2  | 44   | 9.4   |
| J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업         | 4.1   | 2.7   | 14   | 2.9   |
| K 금융 및 보험업                      | 0.7   | 0.5   | 4    | 0.9   |
| L 부동산업 및 임대업                    | 5.9   | 3.9   | 15   | 3.3   |
| M 전문, 과학 및 기술서비스업               | 8.0   | 5.2   | 29   | 6.4   |
| N 사업시설관리 및 사업지원서비스업             | 5.1   | 3.3   | 33   | 7.1   |
| P 교육서비스업                        | 5.5   | 3.6   | 12   | 2.6   |
| Q 보건업 및 사회복지서비스업                | 12.4  | 8.1   | 68   | 14.7  |
| R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업           | 2.2   | 1.5   | 5    | 1.1   |
| S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업       | 6.1   | 4.0   | 16   | 3.5   |
| T 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가생산활동 | 0.0   | 0.0   | 0    | 0.0   |
| U 국제 및 외국기관                     | 0.0   | 0.0   | 0    | 0.0   |
| 전체                              | 153.6 | 100.0 | 462  | 100.0 |

저기술수준 업종에서 창출된 근로자 수 비중은 약 20%, 고도기술업종에서 창출된 근로자 수 비중은 12.2%로 가장 낮았다.

그런데 기업체당 평균 창출된 근로자 수를 기술수준별로 보면, 고도기술업종 창업기업이 평균 6명으로 가장 많았고, 나머지 기술업종 창업기업에서 창출된 근로자수는 평균 4명이었다. 이는 고도기술업종의 일자리 창출력이 상대적으로 크다는 것을 보여주며, 제조업의 기술 고도화 전략이 일자리 창출에도 긍정적으로 작용할 수 있다는 것을 시사한다.

<표 3-6> 제조업 기술수준별 창업기업 수 및 고용 현황(2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|       | 기업수  |       | 근로자수 |       |
|-------|------|-------|------|-------|
|       | 빈도   | 비중    | 빈도   | 비중    |
| C 제조업 | 26.7 | 100.0 | 111  | 100.0 |
| 고도기술  | 2.0  | 7.7   | 13   | 12.2  |
| 중고도기술 | 9.5  | 35.6  | 37   | 33.3  |
| 중저기술  | 9.4  | 35.4  | 38   | 34.5  |
| 저기술   | 5.7  | 21.4  | 22   | 20.0  |

<표 3-7> 제조업 업종별 창업기업 수 및 고용 현황 (2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|       | 기업수  |       | 근로자수 |       |
|-------|------|-------|------|-------|
|       | 빈도   | 비중    | 빈도   | 비중    |
| C 제조업 | 26.7 | 100.0 | 111  | 100.0 |
| 자동차   | 0.6  | 2.3   | 4    | 4.0   |
| 조선    | 0.5  | 1.7   | 6    | 5.1   |
| 기계    | 5.8  | 21.8  | 19   | 16.8  |
| 철강    | 0.2  | 0.7   | 1    | 0.8   |
| 석유화학  | 0.3  | 1.1   | 1    | 1.3   |
| 섬유    | 1.5  | 5.7   | 6    | 5.4   |
| 가전    | 2.0  | 7.5   | 9    | 8.1   |
| 반도체   | 0.0  | 0.2   | 1    | 0.5   |
| 디스플레이 | 0.0  | 0.1   | 0    | 0.2   |
| 기타제조업 | 15.7 | 58.9  | 64   | 57.8  |

다음으로 제조업 주력 업종을 중심으로 창업기업을 살펴보자.

2014년 제조업 창업기업의 업종을 보면 비주력업종인 기타제조업을 중심으로 창업하고 있다. 기타 제조업은 15천 개소 기업에서 창업하여 제조업 전체 창업기업의 약 58%를 차지하고 있으며, 이 부문 기업에서 창출된 근로자는 64천 명으로 제조업 전체 창업기업에서 창출된 근로자 수의 57.8%를 차지하고 있다. 다음으로는 우리 제조업에서 비중이 가장 높은 기계산업 부문에서 창업 기업 수 및 비중이 높았다. 2014년 기계산업에서 약 6천 개소의 기업이 창업되었고 이 창업기업에서 19천 개의 일자리가 새로이 만들어졌으며, 전체 창업기업 및 창출된 일자리 수에서 차지하는 비중은 각각 21.8%, 16.8%였다.

기계산업 다음으로 창업기업 수가 많은 부문은 가전(전자)산업이다. 가전산업에서 창업한 기업은 전체 창업기업의 7.5%를 차지하고 있고, 창출된 근로자 수 역시 전체 창업기업 근로자의 8.1%를 차지하였다. 가전산업은 기계산업보다는 상대적으로 1기업 당 평균 창출근로자 수가 많았다.

조선산업은 2014년 조선업 경기가 다소 좋지 못한 상황이나 이전 수주물량의 생산을 위해 창업하고 있는 것으로 보이며, 약 0.5천 개소에서 6천 명의 근로자를 고용하여 상대적으로 노동집약적 특성을 보였다.

나머지 주력 업종에서의 창업기업 및 근로자는 상대적으로 미미한 편이었다. 2014년 대체로 비주력업종을 중심으로 기업들이 창업하고 있으며, 주력업종 중에서는 기계, 가전(전자), 조선업종에서 창업기업 혹은 창업기업에서 창출된 근로자 수 비중이 높았다. 주력업종이 대부분 장치산업의 특성을 가지고 있어 창업하기 어렵기 때문으로 보이나 기타 제조업이 음식료품제조업 등이 포함된 상대적 저기술수준 업종이어서 제조업의 고도화 혹은 일자리 창출 측면에서 취약한 편이다.

마지막으로 창업기업의 규모별 분포를 살펴보자.

<표 3-8>에서 보는바와 같이 창업기업의 대부분은 10인 미만 기업체였으며, 그중에서도 88% 이상이 5인 미만 영세기업체였다. 2014년 창업기업 15만 4천 개 중 5인 미만 창업기업 수는 13만 5천 개로 88.2%를 차지하였고, 5-10인 미만 창업기업 수는 1.2천 개소로 7.9%를 차지하였다. 10-299인 규모 창업기업은 약 6천 개소로 전체 창업기업의 4%정도의 비중을 기록하여 거의 모든 기업이 중소기업부문에서 창업하고 있었음을 확인하였다.

그런데 창업기업에서 창출된 근로자 수 분포를 보면, 94%정도가 중소기업에서 창출된 근로자였으나 대기업에서 창출된 근로자 수가 6%정도를 차지하고 있어 대기업 창업에 의한 근로자 수가 상대적으로 높았다.

<표 3-8> 제조업 규모별 창업기업 수 및 고용 현황(2014년)

(단위: 천 개소, 천 명, %)

|          | 기업수   |       | 근로자수 |       |
|----------|-------|-------|------|-------|
|          | 빈도    | 비중    | 빈도   | 비중    |
| 전체       | 153.6 | 100.0 | 462  | 100.0 |
| 5인미만     | 135.4 | 88.2  | 211  | 45.7  |
| 5-10인    | 12.1  | 7.9   | 76   | 16.5  |
| 10-29인   | 4.9   | 3.2   | 74   | 16.0  |
| 30-99인   | 1.0   | 0.7   | 50   | 10.9  |
| 100-299인 | 0.1   | 0.1   | 21   | 4.5   |
| 300인 이상  | 0.0   | 0.0   | 30   | 6.4   |

## 제4절 요약 및 시사점

이 장에서는 고용보험 행정 DB를 이용하여 기업체 단위로 DB를 재구축하여 기업체 단위의 고용 구조 분석을 시도하였다.

주된 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저, 우리 경제에서 2014년 6개월 이상 근속근로자를 1인 이상 고용하고 있는 기업체의 산업별 분포를 보면, 제조업, 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업 비중이 높았다. 특히 제조업은 기계, 전자, 자동차산업에 편중되어 있었다. 제조업을 기술수준별로 보면 중 기술수준 업종이 70% 이상이었다.

둘째, 거의 대부분의 기업이 300인 미만 중소기업 부문에 소속되어 있는 한편, 대기업은 0.3%의 기업에서 30%의 근로자를 고용하고 있어, 기업체 단위로 볼 때 대기업의 고용비중은 상대적으로 높다는 사실을 확인할 수 있었다.

셋째, 2014년 창업기업체는 전체 기업 대비 약 16.2%를 차지하고 있어 우리 경제에서 창업이 상당히 활발하게 이루어지고 있었으며, 주로 도소매업, 제

조업, 보건업 및 사회복지서비스업에서 창업이 활발하였다. 특히 제조업 창업 기업에서 창출된 일자리 비중이 가장 높았다. 제조업은 비주력업종, 중기술수준의 업종을 중심으로 창업하고 있었다.

넷째, 규모별로는 역시 99.9%가 중소기업 창업이었으나 창업한 대기업에서 창출된 근로자 수 비중은 상대적으로 높아 창업 대기업의 일자리 창출력이 상대적으로 높았다.

이상의 분석결과를 통해 도출할 수 있는 정책적 시사점은 다음과 같다.

우리 경제에서 제조업의 비중은 높으며, 특히 기계, 전자, 자동차의 비중이 상대적으로 높으며, 이들 산업 간의 연관관계도 상대적으로 높았다. 그런데 이들 업종은 내수보다는 대외의존성이 높아 대외 위기에 취약한 구조를 가지고 있으며, 한 업종의 위기는 제조업 전체의 위기로 이어질 가능성이 있다. 따라서 이들 업종에 대한 지속적인 모니터링을 통해 고용변동에 적극 대응할 수 있는 정책수단을 강구할 필요가 있다.

또한 2014년 상대적으로 활발하게 창업이 이루어지는 가운데 주로 도소매업, 제조업, 보건업 및 사회복지서비스업을 중심으로 이루어지고 있으나 창업 기업에서 창출된 근로자 비중이 높은 제조업은 비주력업종을 중심으로 이루어지고 있어 제조업 고도화전략이 필요하다고 판단된다.

## 제4장

# 외국인 고용 현황 및 일자리특성 분석

### 제1절 서론

고용허가제가 시행된 지 11년이 지난 현재 국내에 취업한 외국인 근로자의 규모는 꾸준히 증가하고 있다. 외국인력 수요가 확대됨에 따라 비전문 외국인력 수가 증가하고 외국인력 활용 사업장도 지속적으로 확대되었고, 국제결혼의 증가, FTA의 확대 등 국내외 환경 또한 외국인력 유입을 증가시키는 요인으로 작용하였다. 저숙련 외국인력의 유입은 구인난을 경험하고 있는 기업들의 인력 부족을 해소하고 이를 통해 중소기업의 생존을 가능하게 하여 국민경제에 기여하는 긍정적인 측면을 가지고 있으나, 반면에 저숙련 외국인력의 유입 증가는 저숙련 근로자의 임금을 억제하여 해당 노동시장의 내국인 근로자 고용을 억제할 가능성이 있고, 기업의 외국인력 의존도를 심화시켜 산업의 구조조정을 저해하며, 외국인 근로자의 정주가능성과 그 밖의 사회적 비용, 그리고 외국인력 고용에 따른 행정비용을 초래하는 등 부정적인 측면도 가지고 있다(설동훈, 2015). 그 동안 고용허가제의 많은 변화와 개선이 있었지만, 외국인력의 유입에 따른 부정적인 측면을 해소할 다양한 논의가 진행 중이다.

본 장에서는 고용보험 행정DB 중 외국인DB와 사업장DB를 결합하여 구축한 자료를 활용하여 외국인력 활용 사업체의 특성과 도입 현황을 살펴봄으로써 외국인 고용 관리를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

## 제2절 외국인 고용 현황

### 1. 외국인 고용 동향

통계청 「외국인 고용조사」<sup>5)</sup>결과에 따르면, 2014년 5월 기준 15세 이상 국내 상주 외국인은 125만 6천 명<sup>6)</sup>으로 전년대비 13만 명 증가하였으며, 이 중 외국인 취업자는 9만 2천명 증가한 85만 2천명을 기록하였다. 2014년 5월 기준 외국인 고용률은 67.9%로 전년과 비교하여 0.4%p 증가한 수준으로, 취업자격으로 국내에 상주하는 외국인의 고용률은 90%를 상회하며, 영주자, 재외동포 등 비취업자격으로 국내에 상주하는 외국인의 고용률은 49.5% 수준이다. 외국인 취업자가 증가하면서 취업자격 및 비취업자격 외국인 모두 고용률이 상승한 것으로 나타났다.

<표 4-1> 외국인의 경제활동상태 현황

(단위 : 명, %)

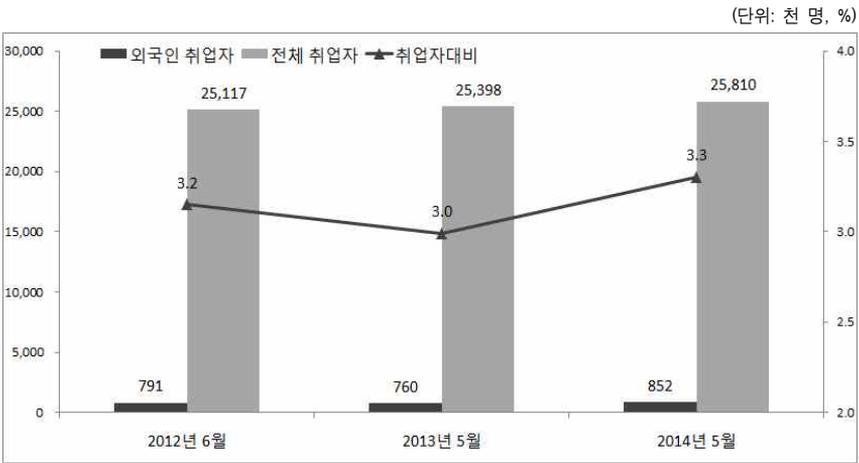
|              | 2012년 6월          | 2013년 5월          | 2014년 5월 |                   |
|--------------|-------------------|-------------------|----------|-------------------|
|              |                   |                   | 증감       | 증감                |
| 취업자<br>(고용률) | 791,417<br>(71.0) | 760,031<br>(67.5) | -31,386  | 852,122<br>(67.9) |
| 실업자          | 32,941            | 33,069            | 128      | 43,824            |
| 비경제활동인구      | 289,612           | 332,781           | 43,169   | 359,621           |
| 전체           | 1,113,970         | 1,125,881         | 11,911   | 1,255,567         |

자료 : 통계청, 외국인고용조사 원자료, 2012~2014년.

- 5) 통계청에서는 국내에 상주하는 15세 이상 외국인을 대상으로 전반적인 경제활동상태를 파악하기 위하여 2012년 처음으로 전국의 외국인 1만 명을 대상으로 「외국인 고용조사」를 실시하였으며, 현재 이용 가능한 자료는 2012~2014년 3개년도 자료이다.
- 6) 법무부 「출입국·외국인 통계월보」상 국내 상주 15세 이상 외국인 중 단기체류 외국인(국내 90일 미만 체류, 38만 6천 명) 및 15세 미만 외국인(3만 5천 명)을 제외하였다.

외국인 취업자가 증가함에 따라 국내 노동시장에서 외국인이 차지하는 규모 또한 확대된 것을 확인할 수 있다. 2014년 5월 기준 전체 취업자 대비 외국인 취업자의 규모는 3.3%, 임금근로자 대비 4.5% 수준으로 전년대비 각각 0.3%p, 0.4%p 상승한 것으로 확인된다.

[그림 4-1] 외국인 취업자 규모



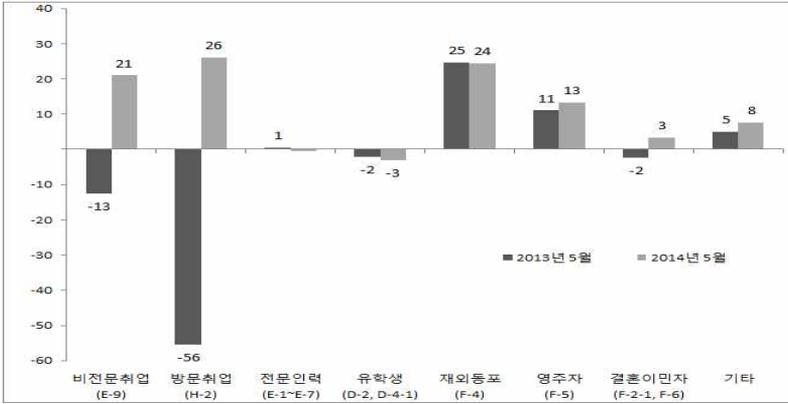
자료 : 통계청, 외국인고용조사 원자료, 경제활동인구조사 원자료 각 연도.

외국인 취업자의 상당수를 차지하는 단순기능인력(E-9, H-2) 외국인 취업자가 증가로 전환되면서 2014년 외국인 취업자가 증가한 것으로 확인된다. 고용허가제로 관리되는 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2) 자격 외국인 취업자는 2013년 취업비자 만료 등의 이유로 귀국대상자가 증가하면서 감소하였으나<sup>7)</sup>, 방문취업을 중심으로 증가로 전환되면서 외국인 취업자 증가에 영향을 미친 것으로 보인다. 재외동포(F-4)와 영주자(F-5) 체류자격소지 취업자는 2013년에 이어 증가세가 지속되고 있다.

7) 방문취업(H-2)의 경우 2007년 제도도입 이래 고용계약기간이 5년이 지난 귀국대상자가 크게 증가하면서 2012년부터 크게 감소함에 따라 2013년 취업자격 외국인 취업자가 감소하는데 영향을 미친 것으로 나타나고 있다.

[그림 4-2] 체류자격별 외국인 취업자 증감 현황

(단위: 천 명, 전년대비)



자료 : 통계청, 외국인고용조사 원자료, 각 연도.

외국인 취업자 중 비취업자격 소지 외국인 취업자의 비중이 커지고 있는 것으로 확인된다. 단순기능인력(E-9, H-2) 외국인 취업자가 증가하였으나, 2013년 감소에 따른 기저효과로 전체 외국인 근로자에서 차지하는 비중은 감소한 것으로 나타나고 있다. 2014년 5월 기준 외국인 취업자의 59.3%는 취업자격 체류자격소지 취업자에 해당되나, 나머지 40.7%는 유학생, 재외동포 등 비취업자격 소지 외국인 취업자로 2012년과 비교하여 7.3%p 상승하였다.

&lt;표 4-2&gt; 체류자격별 외국인 취업자 현황

(단위: 명, %)

|                  | 2012년 6월 |         | 2013년 5월 |         | 2014년 5월 |         |
|------------------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
| 비전문취업(E-9)       | 238,197  | (30.1)  | 225,681  | (29.7)  | 246,658  | (28.9)  |
| 방문취업(H-2)        | 241,154  | (30.5)  | 185,614  | (24.4)  | 211,595  | (24.8)  |
| 전문인력(E-1~E-7)    | 47,365   | (6.0)   | 47,911   | (6.3)   | 47,478   | (5.6)   |
| 유학생(D-2,D-4-1)   | 12,973   | (1.6)   | 10,815   | (1.4)   | 7,722    | (0.9)   |
| 재외동포(F-4)        | 99,142   | (12.5)  | 123,817  | (16.3)  | 148,294  | (17.4)  |
| 영주자(F-5)         | 47,327   | (6.0)   | 58,355   | (7.7)   | 71,588   | (8.4)   |
| 결혼이민자(F-2-1,F-6) | 60,466   | (7.6)   | 57,981   | (7.6)   | 61,253   | (7.2)   |
| 기타               | 44,793   | (5.7)   | 49,856   | (6.6)   | 57,533   | (6.8)   |
| 전체               | 791,417  | (100.0) | 760,031  | (100.0) | 852,122  | (100.0) |

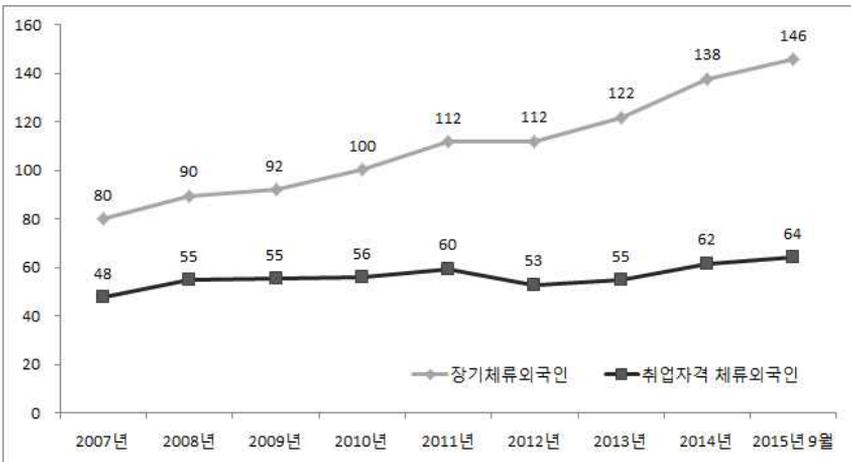
자료 : 통계청, 외국인고용조사 원자료, 각 연도.

## 2. 외국인력 추이와 현황

법무부 통계를 보면, 2015년 9월 말 기준 국내 상주 외국인인 146만 명으로 이 중 43.9%에 해당하는 64만 명이 취업 자격을 소지하고 있다. 국내 상주 외국인은 중국 및 구소련 지역 동포에 대한 재외 동포(F-4) 및 영주(F-5) 자격 부여 확대 등으로 인하여 2010년 100만 명을 넘어섰으며, 이후 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 국내 상주 외국인이 크게 증가함에 따라 체류 외국인 중 취업 자격 소지 외국인의 비중은 2008년 이후 감소세를 보이고 있으나, 취업 자격 체류 외국인 수는 2012년<sup>8)</sup>을 제외하고 완만한 증가세를 보이고 있다.

[그림 4-3] 국내 체류외국인 현황

(단위: 만명)

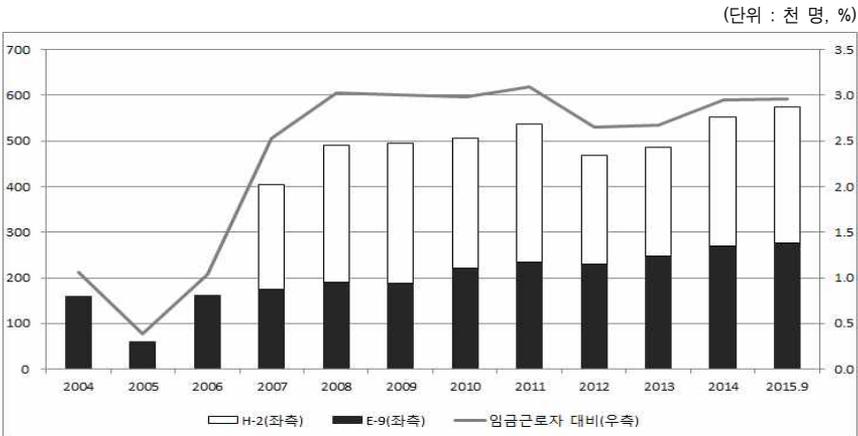


- 주 : 1) 국내 장기체류외국인은 등록외국인, 외국국적동포 거소신고자를 포함  
 2) 취업자격 체류외국인은 체류자격 중 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술홍행(E-6), 특정활동(E-7), 연수취업(E-8, 2009년까지 포함), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)의 자격소지자에 해당함  
 3) 체류외국인에는 불법체류자도 포함되어 있음  
 자료 : 법무부, 출입국·외국인정책통계연보/월보, 각 연도.

8) 방문취업(H-2)의 경우 2007년 제도도입 이래 고용 계약 기간이 5년이 지난 귀국 대상자가 크게 증가하면서 2012년부터 크게 감소함에 따라 전체 취업 자격 체류 외국인을 줄이는데 영향을 미친 것으로 나타나고 있다.

글로벌 우수 인재 유치 정책의 지속적인 시행에 따라 전문 인력이 꾸준히 증가하고 있지만, 여전히 취업 자격 체류 외국인의 92.3%가 비전문 취업(E-9) 등 단순 기능 인력에 해당한다. <표 4-3>을 보면 고용허가제(비전문 취업(E-9)과 방문 취업(H-2))를 통해 유입된 외국인 체류자 수는 대체로 증가하는 추세를 보이고 있다. 2004년 158,749명이었던 외국인 수는 2015년 9월 말 현재 총 575,349명 수준이다. 이 중 일반 외국인(E-9)이 276,945명, 외국 국적 동포가 298,404명으로서, 2007년 방문 취업제 실시에 따라 방문 취업(H-2) 외국인이 과반수를 차지하고 있다. 외국인력이 전체 노동력에서 차지하는 비중 또한 증가해 왔는데, 2015년 9월 말 현재 전체 취업자 대비 2.4%, 임금근로자 대비 3.0%, 상용근로자 대비 4.5%, 임시근로자 대비 11.1%, 일용근로자 대비 37.3% 수준이다. 2008년 이후로 도입 규모가 축소되었음에도 불구하고 체류 외국인 수가 증가한 것은 기존 체류자들의 체류 기간 연장 및 불법체류자의 증가가 그 원인으로 보여 진다. 고용허가제 귀국 대상자<sup>9)</sup>가 2011년, 2012년 급격히 증가하면서 귀국 대상자 중 일부가 불법 체류로 국내에 잔류하면서 불법 체류율이 증가한 것을 알 수 있다.<sup>10)</sup>

[그림 4-4] 고용허가제 사증별 체류 외국인 추이



자료 : 법무부, 출입국·외국인정책통계연보/월보, 각 연도

- 9) 고용허가제 귀국 대상자 : 2010년 5천 명 → 2011년 34천 명 → 2012년 67천 명 → 2013년 36천 명  
 10) 단순기능인력 체류 외국인 중 불법 체류자 비중은 2012년과 2013년 각각 13.2%로 2011년(9.5%)대비 3.7%p 상승한 것으로 나타났다.

〈표 4-3〉 취업 자격 체류 외국인 현황

(단위 : 명, %)

|                            | 2007년          | 2008년          | 2009년          | 2010년          | 2011년          | 2012년          | 2013년          | 2014년          | 2015년           |                 |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
|                            |                |                |                |                |                |                |                |                | 9월              | 9월              |
| 총 체류자                      | 47,215<br>(20) | 54,510<br>(23) | 52,573<br>(24) | 57,941<br>(23) | 56,086<br>(25) | 52,680<br>(21) | 54,202<br>(22) | 61,715<br>(24) | 610,358<br>(24) | 640,047<br>(24) |
| 전문 인력                      | 34,538         | 38,261         | 41,413         | 44,320         | 47,774         | 50,264         | 50,166         | 49,503         | 49,505          | 49,566          |
| · 단기 취업(C-4)               | 1,036          | 957            | 715            | 712            | 679            | 377            | 460            | 563            | 440             | 1,198           |
| · 교수(E-1)                  | 1,279          | 1,589          | 2,056          | 2,266          | 2,474          | 2,631          | 2,637          | 2,664          | 2,776           | 2,707           |
| · 회화 지도(E-2)               | 17,721         | 19,771         | 22,642         | 23,317         | 22,541         | 21,603         | 20,080         | 17,949         | 18,335          | 16,560          |
| · 연구(E-3)                  | 2,318          | 2,057          | 2,066          | 2,324          | 2,606          | 2,820          | 2,997          | 3,195          | 3,151           | 3,207           |
| · 기술 지도(E-4)               | 174            | 121            | 197            | 233            | 202            | 160            | 222            | 186            | 192             | 185             |
| · 전문 직업(E-5)               | 414            | 530            | 536            | 594            | 629            | 694            | 667            | 645            | 656             | 624             |
| · 예술 흥행(E-6)               | 4,421          | 4,831          | 4,305          | 4,162          | 4,246          | 4,528          | 4,940          | 5,162          | 5,152           | 5,175           |
| · 특정 활동(E-7)               | 7,175          | 8,405          | 8,866          | 10,712         | 14,397         | 17,451         | 18,213         | 19,109         | 18,803          | 19,910          |
| 단순 기능 인력                   | 44,677         | 51,249         | 51,160         | 51,362         | 54,734         | 47,926         | 49,036         | 56,742         | 560,853         | 590,481         |
| · 연수 취업(E-8) <sup>3)</sup> | 36,090         | 16,826         | 11,307         | -              | -              | -              | -              | -              | -               | -               |
| · 비전문취업(E-9)               | 175,001        | 190,777        | 188,363        | 220,319        | 234,235        | 230,237        | 246,695        | 270,569        | 264,112         | 276,945         |
| · 선원 취업(E-10)              | 2,900          | 4,314          | 5,207          | 6,716          | 9,661          | 10,424         | 12,163         | 14,403         | 13,797          | 15,132          |
| · 방문 취업(H-2)               | 228,686        | 299,332        | 306,283        | 286,536        | 303,368        | 238,765        | 240,178        | 282,670        | 282,944         | 288,404         |

주 : 1) 취업 자격 체류 외국인에는 불법 체류자도 포함되어 있음.

2) ( )는 통계청 경제활동인구조사 상의 전체 취업자 규모 대비 취업 자격 체류 외국인 비중임.

3) 1993년 도입된 산업연수생제도를 2000년 4월부터 일정 기간 연수생으로 근무한 후 근로자 신분으로 전환하여 취업할 수 있도록 허용하는 연수취업제로 변경하여 시행하였으나, 2004년 외국인 고용허가제가 시행되고 2007년 1월 1일부터 추가적인 산업연수생의 도입을 중단하면서 고용허가제로 일원화됨.

자료 : 법무부, 출입국·외국인정책통계연보/월보, 각 연도

외국인 근로자의 상당수가 고용허가제로 취업한 단순 기능 인력을 중심으로 구성되어 있어, 고용허가제로 취업한 외국인 근로자에 대한 모든 정보가 들어있는 외국인 DB를 통해 우리나라의 외국인 고용의 현황을 파악할 수 있다. 고용허가제로 관리되는 외국인 근로자 및 외국인 고용 사업장 특성에 대한 분석에 앞서, 외국인 고용허가제도의 운영 현황을 검토해볼 필요가 있겠다.

## 제3절 외국인 고용허가제 현황

### 1. 사업개요

고학력화에 따른 3D 업종 기피 등 국내 산업 현장의 생산 인력 부족 현상이 심화되자, 국내 노동시장을 보호하면서 부족한 생산 인력을 체계적으로 공급하기 위해 외국인 고용허가제를 시행하고 있다. 외국인 고용허가제가 도입된 후 11년이 지난 현재 외국인 근로자 규모는 크게 증가하였다.<sup>11)</sup> 외국인 고용허가제는 국내 인력을 구하지 못한 기업이 적정 규모의 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 허용하는 제도로서, 일반고용허가제(비전문 취업(E-9) 체류 자격)와 특례고용허가제(방문 취업(H-2))로 구분된다. 고용허가제 하에서 외국인 근로자는 국내 고용 상황을 고려하여 도입 규모 및 체류 인원을 관리하고 있다.

일반 외국인의 경우 고용허가제 시행 이후 도입 규모가 늘어나다가 경제 위기의 여파로 2009년에 일시 감소하였으나, 그 후 다시 증가하고 있다. 2013년의 경우 유럽 재정 위기의 장기화와 세계 경제의 동반 부진에 따른 우리 경제의 경기 회복 지연, 현장의 만성적인 인력난을 고려하여 일반 외국인(E-9) 도입 규모를 귀국자 대체 수요에 인력 부족 추가 수요까지 반영하여 62천 명으로 크게 높였다. 그러나 2014년에는 53천 명으로 도입 규모를 축소하였다. 총 체류 인원으로 관리하고 있는 방문취업 동포(H-2)는 2007년 방문취업제 시행과 함께 유입 규모가 급증했다가, 건설업·음식 숙박업 등에서의 내국인 일자리와 충돌 가능성 등을 고려하여 2010년 이후에는 총 체류 인원(303,000명)을 유지하고 있는 상태이다. 2015년 외국인력 도입규모는 귀국자 대체수요, 인력 부족에 따른 외국인력 추가 수요를 반영하여 55천명으로 결정하여 재입국은 10천명, 신규는 45천명으로 배정하였고, 1,900명은 고용허가제 발급 시 수요를 반영하여 탄력적으로 조절할 수 있도록 하였다.

11) 우리나라는 1993년 중소기업의 인력난 타개를 위한 외국인 노동력 수입 요구를 받아들여 산업연수생 제도를 시행하였다. 그러나 임금 체불 및 불법 체류자 양산이라는 문제가 발생하면서 연수생이 아닌 근로자의 자격을 부여하는 방향으로 제도의 수정을 거치면서, 2004년부터 산업연수생제를 대신하여 고용허가제를 시행하고 있다.

<표 4-4> 고용허가제 도입 규모의 산업별·체류 자격별 추이

(단위 : 명)

|      | 2004년  | 2005년  | 2006년  | 2007년   | 2008년   | 2009년  | 2010년  | 2011년  | 2012년              | 2013년              | 2014년             | 2015년                |
|------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------------------|--------------------|-------------------|----------------------|
| 전 산업 | 41,000 | 18,000 | 72,800 | 109,600 | 132,000 | 34,000 | 34,000 | 48,000 | 57,000             | 62,000             | 53,000            | 55,000               |
| 전체   |        |        |        |         |         |        |        |        |                    |                    |                   | 53,100+<br>a(1,900)  |
| 일반   | 25,000 | 14,300 | 34,750 | 49,600  | 72,000  | 17,000 | 34,000 | 48,000 | 57,000<br>(11,000) | 62,000<br>(10,000) | 53,000<br>(5,600) | 53,100+<br>a(10,000) |
| 동포   | 16,000 | 3,700  | 38,050 | 60,000  | 60,000  | 17,000 | 0      | 0      | 0                  | 0                  | 0                 | 0                    |
| 제조업  |        |        |        |         |         |        |        |        |                    |                    |                   |                      |
| 전체   | 17,000 | 12,000 | 43,700 | 69,300  | 76,800  | 23,000 | 28,100 | 40,000 | 49,000             | 52,000             | 42,250            | 42,400+<br>a         |
| 일반   | 17,000 | 12,000 | 30,600 | 42,100  | 60,800  | 13,000 | 28,100 | 40,000 | 49,000<br>(9,900)  | 52,000<br>(9,400)  | 42,250<br>(5,300) | 42,400<br>(9,510)    |
| 동포   | -      | -      | 13,100 | 27,200  | 16,000  | 10,000 | 0      | 0      | 0                  | 0                  | 0                 | 0                    |
| 건설업  |        |        |        |         |         |        |        |        |                    |                    |                   |                      |
| 전체   | 18,000 | 3,000  | 5,700  | 14,900  | 18,000  | 2,000  | 1,600  | 1,600  | 1,600              | 1,600              | 2,350             | 2,300+<br>a          |
| 일반   | 6,000  | 1,000  | 100    | 4,400   | 6,000   | 2,000  | 1,600  | 1,600  | 1,600<br>(300)     | 1,600<br>(40)      | 2,350<br>(30)     | 2,300<br>(20)        |
| 동포   | 12,000 | 2,000  | 5,600  | 10,500  | 12,000  | 0      | 0      | 0      | 0                  | 0                  | 0                 | 0                    |
| 서비스업 |        |        |        |         |         |        |        |        |                    |                    |                   |                      |
| 전체   | 4,000  | 20,000 | 18,900 | 20,600  | 31,000  | 6,000  | 100    | 150    | 150                | 100                | 100               | 100+<br>a            |
| 일반   | -      | 300    | 250    | 200     | 400     | 5,900  | 100    | 150    | 150<br>(20)        | 100<br>(10)        | 100<br>(10)       | 100<br>(10)          |
| 동포   | 4,000  | 1,700  | 18,650 | 20,400  | 30,600  | 100    | 0      | 0      | 0                  | 0                  | 0                 | 0                    |
| 농축산업 |        |        |        |         |         |        |        |        |                    |                    |                   |                      |
| 전체   | 2,000  | 1,000  | 2,000  | 3,600   | 5,000   | 2,000  | 3,100  | 4,500  | 4,500              | 6,000              | 6,000             | 6,000+<br>a          |
| 일반   | 2,000  | 1,000  | 1,500  | 1,900   | 4,000   | 1,000  | 3,100  | 4,500  | 4,500<br>(650)     | 6,000<br>(400)     | 6,000<br>(150)    | 6,000<br>(350)       |
| 동포   | -      | -      | 500    | 1,700   | 1,000   | 1,000  | 0      | 0      | 0                  | 0                  | 0                 | 0                    |
| 어업   |        |        |        |         |         |        |        |        |                    |                    |                   |                      |
| 전체   | -      | -      | 2,500  | 1,200   | 1,200   | 1,000  | 1,100  | 1,750  | 1,750              | 2,300              | 2,300             | 2,300+<br>a          |
| 일반   | -      | -      | 2,300  | 1,000   | 800     | 900    | 1,100  | 1,750  | 1,750<br>(130)     | 2,300<br>(150)     | 2,300<br>(110)    | 2,300<br>(110)       |
| 동포   | -      | -      | 200    | 200     | 400     | 100    | 0      | 0      | 0                  | 0                  | 0                 | 0                    |

주 : 1) 상기 인원에 더하여 38천 명을 산업연수제를 통해 도입하여 총 외국인 도입 규모는 79천 명임.

2) 2010년 이후에는 방문 취업 동포(H-2)는 총 체류 인원(303천 명)을 유지하도록 관리함.

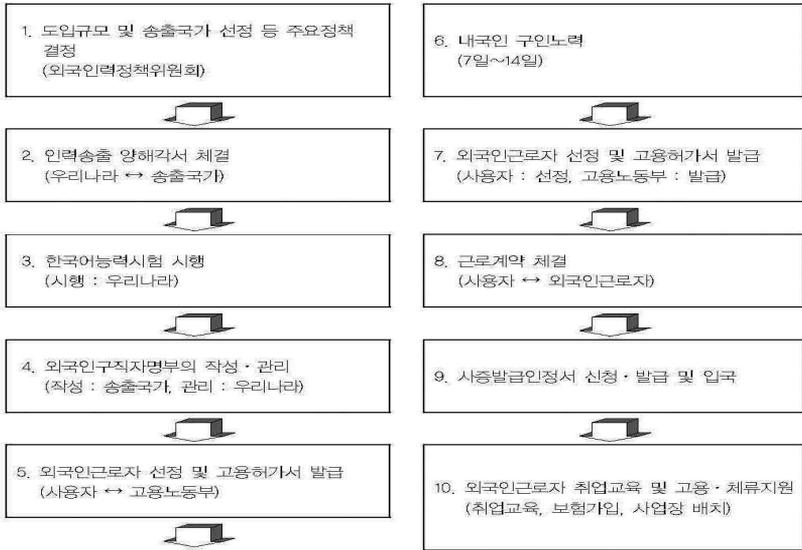
3) 2012년 이후부터는 일반 외국인(E-9) 도입 쿼터 중 신속한 입국을 지원하는 실속권 재입국 취업자를 배정하였으며, ( )는 재입국 취업자 배정 인원임.

자료 : 한국고용정보원, EPS 시스템

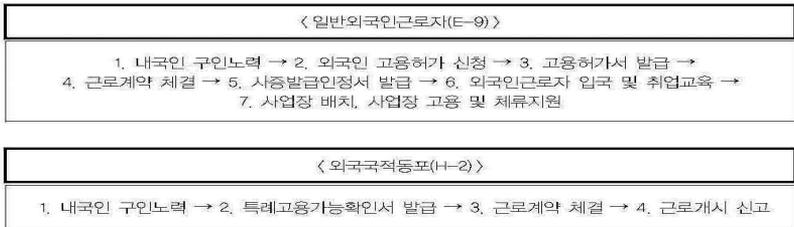
외국인 근로자의 선정 및 도입 절차는 [그림 4-5]와 같다. 외국인 근로자의 선발 및 도입 과정을 투명하게 관리하여 송출 과정에서의 비리를 예방하기 위하여 외국인 근로자 도입 과정에서 민간 기관의 개입을 배제하고 있다. 이를 위해 한국 정부와 송출국 정부 간에 양해 각서(MOU)를 체결하여 외국인 구직자 선발 절차, 수행기관, 상호간 준수 사항 등을 합의하여 실시하고 있다.<sup>12)</sup>

[그림 4-5] 외국인 근로자 선정 및 도입 절차

■ 선정·도입 절차



■ 고용 절차



자료 : 고용노동부, 2015년판 고용노동백서

12) 2013년 6월말 기준 필리핀, 태국, 베트남, 스리랑카, 몽골, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 키르기스스탄, 미얀마, 동티모르 등 총 15개국과 고용허가제 MOU를 체결한 상태이다.

송출 비리 방지, 외국인 구직자 선발의 객관성 확보 등을 위해 2005년 8월부터 한국어능력시험을 실시하고 있다. 한국어능력이 일정 수준 이상 되는 외국인 근로자를 대상으로 외국인 구직자 명부를 작성하고 한국산업인력공단에 송부하여 외국인 구직자 전산망에 등록된다.

외국인 근로자를 고용하려는 고용주는 사업체 소재지를 관할하는 고용센터에 외국인 고용 신청을 하고 일정 기간<sup>13)</sup> 내국인 구인 노력을 하였음에도 불구하고 내국인을 고용하지 못한 경우 외국인 근로자 고용을 허가받게 된다. 고용센터는 외국인 고용 관리 전산망을 통해 외국인 고용 허가를 받은 사업주에게 3배수 내외의 외국인 구직자를 추천하고, 사업주는 추천받은 외국인 구직자 중에서 적격자를 선정하여 표준근로계약서를 사용하여 근로 계약을 체결하고 외국인 근로자를 고용한다. 이러한 모든 절차는 외국인 고용 관리 시스템(이하 EPS 시스템)을 통해 관리되고 있다.

## 2. 저숙련 외국인 도입 현황

한국고용정보원에서 운영하는 EPS시스템을 통해 2015년 9월 현재 일반고용허가제 도입 현황을 살펴보면 <표 4-5>와 같다. 2015년 9월 말 기준 현재 41,580명이 일반고용허가제로 입국한 것으로 나타나고 있다. 외국인력 도입 규모를 지난해보다 소폭 확대하였으나 전년 동기간과 비교해서 보면 제조업을 중심으로 감소한 것으로 나타나고 있으며, 지난해 도입 규모를 1,600명에서 2,350명으로 확대한 건설업에서는 증가한 것을 알 수 있다. 또한, 계절성이 적은 제조업은 연중 분산배정으로 연간 인력수요에 대응(1·4·7·10월 각각 3:3:2:2)하고, 계절성이 큰 농축산업, 어업, 건설업은 상반기에 집중 배정(1·4월 각각 6:4)하고 있다.

고용허가제 도입 초기에는 베트남, 필리핀을 중심으로 외국인력이 도입되

13) (외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 시행 규칙 제5조의2) 내국인 구인 노력 기간은 14일을 말하며, 다음의 경우에 해당하면 기간을 7일로 단축할 수 있다.

- ① 소재지 관할 직업안정기관의 장이 사용자가 제출한 내국인 구인 노력 증명서를 검토한 결과 사용자의 적극적인 내국인 채용 노력 사실을 인정하는 경우
- ② 사용자가 소재지 관할 직업안정기관을 통한 구인 노력을 하면서 신문, 전자 간행물, 방송 등의 매체를 통해 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인 노력을 한 경우

었으나, 양해 각서(MOU)를 체결한 송출 국가가 늘어나면서 최근에는 캄보디아, 네팔, 미얀마 등의 국가로부터 외국인력 도입 인원이 증가하고 있다.

<표 4-5> 일반고용허가제(E-9) 도입 현황

(단위 : 명)

|    | 2007년  | 2008년  | 2009년  | 2010년  | 2011년  | 2012년  | 2013년  | 2014년  | 2015년  |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    |        |        |        |        |        |        |        |        | 1-9월   | 1-9월   |        |
| 전체 | 34,789 | 76,504 | 62,741 | 38,481 | 49,130 | 53,638 | 58,510 | 51,556 | 41,729 | 41,580 |        |
| 업종 | 제조업    | 31,243 | 67,259 | 54,644 | 31,804 | 40,396 | 45,632 | 48,966 | 40,874 | 31,563 | 31,227 |
|    | 건설업    | 740    | 3,363  | 4,345  | 2,412  | 2,207  | 1,269  | 1,606  | 2,299  | 1,981  | 2,145  |
|    | 농축산업   | 2,333  | 4,515  | 2,332  | 3,079  | 4,557  | 4,931  | 5,641  | 6,047  | 6,012  | 5,720  |
|    | 서비스업   | 48     | 53     | 65     | 56     | 124    | 107    | 70     | 91     | 90     | 67     |
|    | 어업     | 425    | 1,314  | 1,355  | 1,130  | 1,846  | 1,699  | 2,227  | 2,245  | 2,083  | 2,421  |
| 국가 | 방글라데시  |        | 1,503  | 1,414  | 2,691  | 1,678  | 1,353  | 2,118  | 1,727  | 1,276  | 1,471  |
|    | 미얀마    |        | 87     | 2,081  | 154    | 1,956  | 3,606  | 3,994  | 4,482  | 3,590  | 3,856  |
|    | 캄보디아   | 249    | 2,753  | 2,581  | 2,235  | 4,953  | 8,095  | 8,802  | 7,656  | 6,559  | 6,893  |
|    | 스리랑카   | 2,275  | 7,350  | 4,117  | 4,359  | 5,337  | 4,176  | 4,838  | 4,303  | 3,459  | 3,987  |
|    | 중국     | 502    | 1,896  | 4,380  | 447    | 752    | 141    | 335    | 373    | 313    | 234    |
|    | 인도네시아  | 4,445  | 12,442 | 4,872  | 4,255  | 6,271  | 6,253  | 9,386  | 7,354  | 6,025  | 4,668  |
|    | 키르기스스탄 |        | 452    | 181    | 312    | 295    | 245    | 260    | 211    | 143    | 174    |
|    | 몽골     | 2,693  | 4,889  | 3,989  | 2,034  | 1,075  | 2,549  | 2,061  | 1,306  | 1,114  | 996    |
|    | 네팔     | 57     | 2,010  | 2,463  | 2,227  | 3,713  | 5,891  | 5,234  | 5,935  | 4,637  | 5,116  |
|    | 파키스탄   | 483    | 2,416  | 1,510  | 952    | 441    | 724    | 1,090  | 700    | 522    | 484    |
|    | 필리핀    | 6,093  | 6,545  | 9,185  | 2,841  | 3,131  | 3,281  | 6,087  | 4,989  | 3,989  | 3,677  |
|    | 동티모르   |        |        | 94     | 340    | 185    | 485    | 279    | 246    | 215    | 368    |
|    | 태국     | 5,917  | 9,573  | 9,839  | 2,696  | 4,073  | 5,533  | 8,010  | 4,119  | 2,931  | 4,047  |
|    | 우즈베키스탄 | 322    | 4,513  | 2,788  | 3,968  | 2,700  | 3,997  | 3,278  | 2,660  | 2,024  | 2,189  |
|    | 베트남    | 11,753 | 20,075 | 13,247 | 8,970  | 12,570 | 7,309  | 2,738  | 5,495  | 4,932  | 3,420  |

자료 : 한국고용정보원, EPS 시스템

2015년 9월 말 기준 현재 일반고용허가제로 입국한 41,580명 중 83.7%는 신규 입국자이며, 성실근로자 등 재입국자는 16.3%를 차지하였다. 일반고용허가제로 입국한 외국인 근로자 규모는 감소하였으나, 이 중 재입국자는 증가한 것으로 나타나며, 입국자 중 20대가 가장 큰 비중을 차지하고 있으나, 그 규모는 지난해와 비교하여 감소한 수준이다. 2015년 재입국자 규모를 지난해 5,600명에서 10,000명으로 확대하면서 재입국자가 증가한 것으로 보이며, 재입국자의 경우 남성, 30대 비중이 더 높은 것으로 확인된다. 외국인 도입 업종이 제

조업에 집중되어 있어 일반고용허가제로 입국한 남성 외국인 비중이 높고, 2007년 이후에는 90%를 상회하는 것으로 나타나고 있다. 일반고용허가제로 입국한 외국인 근로자의 연령대도 점차 낮아져 29세 이하 청년층의 비중이 높아지는 경향을 보이고 있다.

<표 4-6> 인적특성별 일반고용허가제(E-9) 입국자 현황(2015년 1~9월)

(단위 : 명, %, 전년동기대비)

|    |           | 신규입국   |       |      | 재입국   |       |      | 전체     |       |      |
|----|-----------|--------|-------|------|-------|-------|------|--------|-------|------|
|    |           | 비중     | 증가율   |      | 비중    | 증가율   |      | 비중     | 증가율   |      |
|    | 전체        | 34,798 | 100.0 | -0.8 | 6,782 | 100.0 | 2.2  | 41,580 | 100.0 | -0.4 |
| 성  | 남성        | 31,477 | 90.5  | -0.7 | 6,360 | 93.8  | 2.0  | 37,837 | 91.0  | -0.3 |
|    | 여성        | 3,321  | 9.5   | -2.2 | 422   | 6.2   | 6.3  | 3,743  | 9.0   | -1.3 |
| 연령 | 19세 이하    | 2,157  | 6.2   | 22.6 |       |       |      | 2,157  | 5.2   | 22.6 |
|    | 20-29세 이하 | 25,084 | 72.1  | -5.9 | 2,516 | 37.1  | -7.4 | 27,600 | 66.4  | -6.1 |
|    | 30-39세 이하 | 7,478  | 21.5  | 12.9 | 4,091 | 60.3  | 8.9  | 11,569 | 27.8  | 11.5 |
|    | 40-49세 이하 | 79     | 0.2   | 58.0 | 175   | 2.6   | 9.4  | 254    | 0.6   | 21.0 |

자료 : 한국고용정보원, EPS 시스템

<표 4-7> 인적특성별 일반고용허가제(E-9) 입국자 비중 추이

(단위 : %)

|       | 성별   |      | 연령별    |      |     |        |
|-------|------|------|--------|------|-----|--------|
|       | 남성   | 여성   | 29세 이하 | 30대  | 40대 | 50세 이상 |
| 2004년 | 87.2 | 12.8 | 59.8   | 39.9 | 0.3 | 0.0    |
| 2005년 | 87.5 | 12.5 | 66.0   | 33.3 | 0.7 | 0.0    |
| 2006년 | 87.4 | 12.6 | 62.4   | 36.0 | 1.6 | 0.1    |
| 2007년 | 91.6 | 8.4  | 68.9   | 30.4 | 0.7 | 0.0    |
| 2008년 | 90.2 | 9.8  | 62.6   | 35.0 | 2.4 | 0.0    |
| 2009년 | 90.5 | 9.5  | 52.8   | 43.0 | 4.1 | 0.1    |
| 2010년 | 91.9 | 8.1  | 69.4   | 30.0 | 0.6 | 0.0    |
| 2011년 | 91.0 | 9.0  | 72.7   | 27.2 | 0.1 | 0.0    |
| 2012년 | 92.0 | 8.0  | 73.1   | 26.1 | 0.8 | 0.0    |
| 2013년 | 92.0 | 8.0  | 65.5   | 33.2 | 1.3 | 0.0    |
| 2014년 | 91.9 | 8.1  | 74.0   | 25.4 | 0.6 | 0.0    |

자료 : 한국고용정보원, EPS 시스템

2015년 9월 현재 근무 중인 외국인 근로자는 262,848명으로 전년 동월 대비 5.2% 증가하였으며, 이 중 80.4%에 해당하는 211,389명이 일반고용허가제로 취업한 외국인 근로자이며, 특례고용 외국인 근로자는 51,459명(19.6%)이다.<sup>14)</sup>

외국인 근로자의 인적 특성을 보면, 남성, 29세 이하 청년층이 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 일반고용과 특례고용 모두 남성 비중이 높으나 특례고용 외국인 근로자의 경우 여성이 38.4%로 상대적으로 높은 비중을 보인다. 일반고용 외국인 근로자는 30대 이하 연령층에 집중되어 있는 반면, 특례고용 외국인 근로자는 40대 이상 연령층이 많은 것으로 나타난다. 외국인 근로자가 취업해 있는 사업장 특성을 보면, 일반고용과 특례고용 모두 제조업과 100인 미만 사업장에 집중되어 있음을 확인할 수 있다.

<표 4-8> 고용허가제로 취업한 외국인 근로자 현황(2015년 9월 기준)

(단위 : 명, %)

|         |          | 일반고용    |        | 특례고용   |        | 전체      |         |
|---------|----------|---------|--------|--------|--------|---------|---------|
| 전체      |          | 211,389 | (80.4) | 51,459 | (19.6) | 262,848 | (100.0) |
| 성별      | 남성       | 194,748 | (92.1) | 31,709 | (61.6) | 226,457 | (86.2)  |
|         | 여성       | 16,641  | (7.9)  | 19,750 | (38.4) | 36,391  | (13.8)  |
| 연령      | 29세 이하   | 114,984 | (54.4) | 4,994  | (9.7)  | 119,978 | (45.6)  |
|         | 30대      | 86,752  | (41.0) | 13,150 | (25.6) | 99,902  | (38.0)  |
|         | 40대      | 9,639   | (4.6)  | 15,935 | (31.0) | 25,574  | (9.7)   |
|         | 50세 이상   | 14      | (0.0)  | 17,324 | (33.7) | 17,338  | (6.6)   |
| 업종      | 제조업      | 178,501 | (84.4) | 36,436 | (70.8) | 214,937 | (81.8)  |
|         | 건설업      | 8,121   | (3.8)  | 686    | (1.3)  | 8,807   | (3.4)   |
|         | 농축산업     | 19,599  | (9.3)  | 566    | (1.1)  | 20,165  | (7.7)   |
|         | 서비스업     | 312     | (0.1)  | 13,606 | (26.4) | 13,918  | (5.3)   |
|         | 어업       | 4,856   | (2.3)  | 165    | (0.3)  | 5,021   | (1.9)   |
| 규모      | 5인 미만    | 26,113  | (12.4) | 12,284 | (23.9) | 38,397  | (14.6)  |
|         | 5~9인     | 43,729  | (20.7) | 7,956  | (15.5) | 51,685  | (19.7)  |
|         | 10~29인   | 71,038  | (33.6) | 14,920 | (29.0) | 85,958  | (32.7)  |
|         | 30~99인   | 53,054  | (25.1) | 12,368 | (24.0) | 65,422  | (24.9)  |
|         | 100~299인 | 15,944  | (7.5)  | 3,566  | (6.9)  | 19,510  | (7.4)   |
|         | 300~499인 | 1,390   | (0.7)  | 319    | (0.6)  | 1,709   | (0.7)   |
| 500인 이상 | 121      | (0.1)   | 46     | (0.1)  | 167    | (0.1)   |         |

주 : 연령이 분류 불가능한 경우가 있어 합계가 일치하지 않을 수 있음.

자료 : 한국고용정보원, EPS 시스템

- 14) 특례고용 외국인 근로자는 근로개시 신고를 한 경우만 해당하여, 특례고용으로 국내에 상주하고 있는 전체 근로자의 수가 아님을 주의해야한다.

## 제4절 외국인 고용의 일자리 특성

### 1. 외국인 고용 사업체 특성

이 절에서는 고용허가제를 통해 외국인을 고용한 사업장의 특성을 살펴보았다. 분석을 위해 한국고용정보원이 관리하고 있는 외국인 DB 자료를 사용하였다. 이 자료에는 2004년 고용허가제 도입 이후 비전문 취업(E-9)과 방문 취업(H-2) 사증을 가진 전체 외국인의 고용보험 DB의 사업장 번호, 고용계약 시작 및 종료일, 성별, 연령, 학력, 한국어 수준 등의 인적 사항에 관한 정보가 담겨 있다. 외국인 고용 사업장의 정보는 외국인 DB 자료와 고용보험 사업장 DB를 결합하여 2004년 1월~2014년 12월 기간의 자료를 사용하였다.<sup>15)</sup>

고용허가제를 통해 2004년부터 2014년까지의 기준으로 1명 이상의 외국인을 고용한 경험이 있는 사업체는 총 135,052개로 집계되었다. 이들 사업체들은 제조업, 10인 미만 소규모, 경기·인천 지역을 중심으로 분포된 것으로 확인된다. 사업체의 업종별로 구분해서 보면, 농축산업·어업과 서비스업의 경우 외국인을 고용한 사업체의 과반수 이상이 5인 미만 영세사업장이었으며, 제조업과 건설업의 경우에도 5인 미만 사업장이 각각 34.3%, 26.0%로 가장 큰 비중을 차지한 것으로 나타났다. 건설업은 100~299인 사업장도 14.2%로 다른 산업과 비교하여 상대적으로 큰 규모의 사업체에서 외국인을 고용하고 있는 것으로 나타났다. 서비스업은 수도권 지역의 사업체에 집중되어 있는 반면, 농축산업·어업은 서울지역을 제외한 지역에서 고루 분포되어 있는 것으로 나타났다. 제조업의 경우 경기·인천 지역의 사업체에서 주로 외국인을 고용하였으며, 기계·자동차 등을 중심으로 한 영남지역의 사업체도 27.5%의 비중을 보였다.

15) 고용보험 사업장 DB와 매칭하여 분석하기 위해 고용보험관리번호가 있는 사업장 정보의 외국인만을 대상으로 자료를 추출하였으며, 최초 입국 시기를 기준으로 작성하여 앞 절의 외국인 근로자 수와 수치가 다름에 주의하여야 한다. 또한, 외국인DB자료는 사증을 취득한 후 사업체를 이탈하여 불법 취업자로 전환한 외국인력에 대한 정보는 포함되지 않기 때문에, 여기서는 불법 여부에 관계없이 사증을 취득한 모든 외국인력을 분석 대상으로 하고 있다.

〈표 4-9〉 고용허가제 외국인력 고용사업체 특성

(단위 : %)

|    |          | 제조업  | 건설업  | 농축산업·어업 | 서비스업 | 전체    |
|----|----------|------|------|---------|------|-------|
| 전체 |          | 79.5 | 0.3  | 1.2     | 19.0 | 100.0 |
| 규모 | 5인 미만    | 34.3 | 26.0 | 51.6    | 59.6 | 39.2  |
|    | 5~9인     | 21.8 | 15.6 | 24.9    | 17.8 | 21.1  |
|    | 10~29인   | 29.8 | 24.1 | 19.2    | 16.9 | 27.2  |
|    | 30~99인   | 11.7 | 11.0 | 4.2     | 4.9  | 10.3  |
|    | 100~299인 | 2.3  | 14.2 | 0.1     | 0.7  | 2.0   |
|    | 300~499인 | 0.1  | 3.8  | 0.0     | 0.1  | 0.1   |
|    | 500인 이상  | 0.0  | 5.2  | 0.0     | 0.1  | 0.1   |
| 지역 | 서울       | 3.1  | 22.7 | 0.2     | 47.4 | 11.5  |
|    | 경기·인천    | 52.7 | 33.4 | 18.7    | 36.2 | 49.1  |
|    | 충청       | 9.7  | 10.4 | 18.5    | 5.4  | 9.0   |
|    | 호남       | 6.2  | 7.9  | 18.0    | 2.4  | 5.6   |
|    | 영남       | 27.5 | 21.6 | 20.5    | 7.1  | 23.5  |
|    | 강원·제주    | 0.9  | 3.8  | 24.0    | 1.6  | 1.3   |

주 : 2004년 1월~2014년 12월 기간 동안 고용허가제로 외국인을 1명 이상 고용한 사업체만을 대상으로 함  
 자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용DB

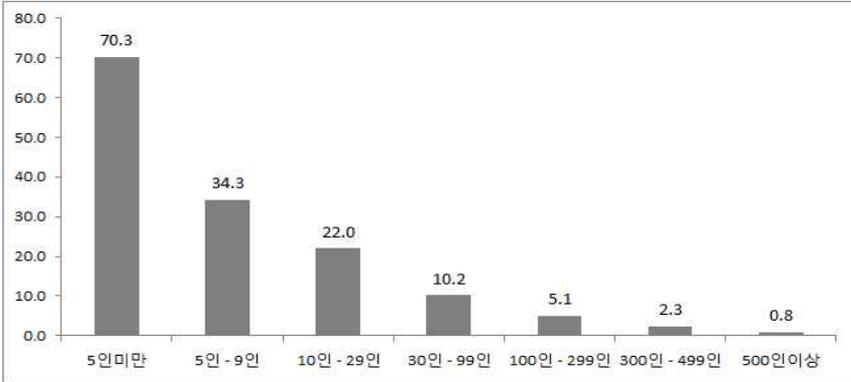
고용허가제로 외국인을 고용하는 경우 1개 사업체당 평균 3.1명을 고용하였으며, 평균 고용인원이 많은 업종은 건설업이었다.<sup>16)</sup> 외국인을 고용한 5인 미만 사업체의 경우 평균 2.3명을 고용한 것으로 나타나, 영세사업장의 경우 외국인 고용의존도가 매우 높은 것을 확인할 수 있다. 이러한 사실은 [그림 4-6]을 통해 다시 한 번 확인할 수 있다.

[그림 4-6]은 고용허가제로 취업한 외국인근로자가 사업장 내 전체 근로자에서 차지하는 비율을 사업장의 규모별로 나타낸 것이다. 사업장 규모가 작을수록 그 비중이 높아지는 경향이 뚜렷하게 나타난다.

16) 연도별 평균 외국인 고용인원은 외국인 근로자의 최초 근로시작일자를 기준으로 산정하여, 근무기간(계약기간)에 따라 연도별 실제 고용인원과 차이가 있을 수 있다.

[그림 4-6] 외국인 고용사업체의 규모별 외국인 고용 비중

(단위 : %)



주 : 1) 2004년 1월~2014년 12월간 해당 규모의 평균 외국인(일반+특례) 고용비중임

2) 해당기간 동안 외국인을 1명이상 고용한 사업체만을 대상으로 함

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용DB

<표 4-10> 고용허가제 외국인력 고용사업체의 평균 고용인원

(단위 : 명)

|          |        | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|----------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 업<br>종   | 전체     | 2.4   | 3.4   | 2.8   | 2.8   | 3.2   | 2.8   | 3.0   | 3.3   | 3.2   | 3.1   | 3.1   |
|          | 제조업    | 2.6   | 3.6   | 3.1   | 3.0   | 3.4   | 3.0   | 3.1   | 3.5   | 3.3   | 3.2   | 3.2   |
|          | 건설업    | 2.1   | 7.2   | 4.2   | 3.3   | 7.3   | 6.9   | 5.7   | 7.8   | 10.0  | 10.4  | 17.2  |
|          | 농림업·어업 | 2.6   | 3.3   | 2.9   | 3.6   | 3.9   | 3.4   | 3.2   | 3.7   | 3.1   | 3.2   | 3.4   |
|          | 서비스업   | 1.5   | 1.9   | 1.7   | 1.7   | 2.0   | 1.8   | 1.8   | 1.8   | 1.7   | 1.7   | 1.7   |
|          | 규<br>모 | 5인 미만 | 1.5   | 2.5   | 2.2   | 2.1   | 2.4   | 2.2   | 2.2   | 2.4   | 2.3   | 2.3   |
| 5-9인     |        | 2.1   | 3.0   | 2.6   | 2.4   | 2.6   | 2.4   | 2.4   | 2.5   | 2.4   | 2.5   | 2.4   |
| 10-29인   |        | 3.0   | 3.9   | 3.3   | 3.0   | 3.5   | 3.0   | 3.2   | 3.6   | 3.4   | 3.3   | 3.3   |
| 30-99인   |        | 4.9   | 5.3   | 4.2   | 3.9   | 4.6   | 4.1   | 4.7   | 5.3   | 4.8   | 4.6   | 4.6   |
| 100-299인 |        | 5.9   | 8.6   | 6.1   | 6.0   | 7.5   | 6.0   | 7.1   | 8.2   | 7.2   | 6.9   | 7.4   |
| 300-499인 |        | 7.7   | 6.8   | 8.5   | 11.4  | 7.3   | 6.6   | 7.3   | 10.4  | 7.2   | 9.9   | 8.7   |
| 500인 이상  |        | -     | 1.0   | 5.1   | 4.5   | 6.1   | 10.8  | 2.3   | 4.1   | 16.5  | 6.6   | 12.5  |
| 지<br>역   | 서울     | 1.6   | 1.9   | 1.7   | 1.8   | 2.0   | 1.8   | 1.8   | 1.8   | 1.8   | 1.9   | 1.7   |
|          | 경기·인천  | 2.5   | 3.6   | 2.9   | 2.7   | 2.9   | 2.6   | 2.8   | 3.0   | 3.0   | 2.9   | 2.7   |
|          | 충청     | 2.5   | 3.8   | 3.2   | 3.3   | 3.9   | 3.4   | 3.8   | 4.2   | 3.9   | 4.0   | 3.9   |
|          | 호남     | 2.9   | 3.2   | 3.2   | 3.2   | 4.1   | 3.9   | 3.5   | 4.1   | 3.6   | 3.3   | 3.6   |
|          | 영남     | 2.6   | 3.3   | 3.2   | 3.2   | 3.8   | 3.2   | 3.2   | 3.9   | 3.5   | 3.4   | 3.6   |
|          | 강원·제주  | 1.7   | 2.6   | 2.1   | 2.5   | 3.0   | 2.6   | 2.6   | 2.6   | 2.8   | 2.2   | 2.3   |

주 : 사업장별로 일반고용(E-9)과 특례고용(H-2) 외국인근로자수를 합하여 산출함

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용DB

외국인 고용 비중이 높은 업종은 농축산업·어업과 서비스업이었으며, 수도권 지역의 외국인 고용비율이 높은 것으로 나타났다. 외국인 고용 비중이 높은 5인 미만 영세사업장의 경우 건설업과 서비스업, 서울지역에서 상대적으로 더 높은 비중을 보였다.

<표 4-11> 고용허가제 외국인력 고용사업체의 외국인 고용 비중

(단위 : %)

|    |         | 5인 미만 | 5~9인 | 10~29인 | 30~99인 | 100~299인 | 300~499인 | 500인 이상 | 전체   |
|----|---------|-------|------|--------|--------|----------|----------|---------|------|
| 업종 | 제조업     | 69.4  | 35.2 | 22.4   | 10.3   | 5.2      | 2.6      | 1.6     | 34.5 |
|    | 건설업     | 73.6  | 31.3 | 25.3   | 11.0   | 6.2      | 0.3      | -       | 36.8 |
|    | 농축산업·어업 | 70.8  | 40.0 | 27.3   | 14.8   | 3.9      | -        | -       | 50.6 |
|    | 서비스업    | 72.9  | 26.8 | 15.8   | 7.8    | 2.2      | 0.8      | 0.2     | 49.2 |
| 지역 | 서울      | 73.0  | 26.5 | 15.5   | 7.8    | 2.1      | 1.1      | 0.2     | 48.0 |
|    | 경기·인천   | 69.9  | 34.1 | 21.8   | 9.9    | 4.9      | 2.2      | 1.3     | 38.4 |
|    | 충청      | 70.2  | 37.1 | 24.3   | 11.4   | 5.8      | 3.0      | 1.8     | 33.3 |
|    | 호남      | 70.4  | 37.1 | 22.7   | 11.2   | 5.7      | 3.2      | 0.5     | 33.0 |
|    | 영남      | 69.4  | 35.7 | 22.5   | 10.1   | 5.1      | 2.7      | 1.9     | 31.2 |
|    | 강원·제주   | 68.8  | 30.2 | 18.0   | 8.6    | 3.8      | 0.3      | -       | 37.3 |

주 : 1) 2004년 1월~2014년 12월간 해당 규모의 평균 외국인 고용비중이며, 외국인 근로자는 일반고용(E-9)과 특례고용(H-2)을 합하여 산출함

2) 해당기간 동안 외국인을 1명이상 고용한 사업체만을 대상으로 함

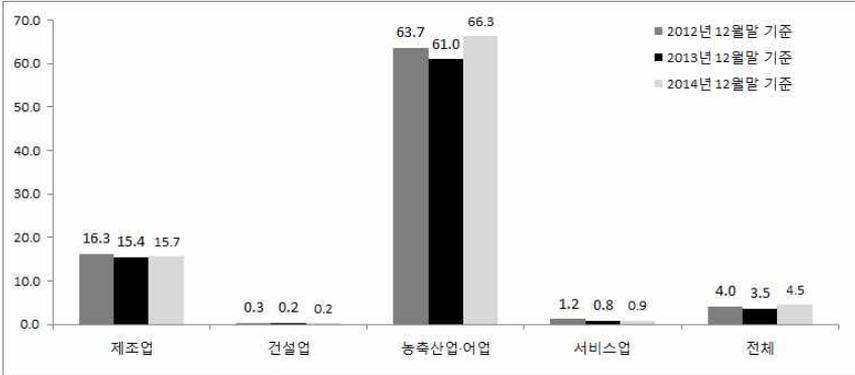
자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용DB

전체 고용보험가입 사업장 중 외국인을 고용하는 사업체의 규모가 어느 정도 되는지 살펴보면, 2014년 12월말 기준 고용보험가입 사업장 중 4.5%에 해당하는 67,381개 사업장에서 외국인을 고용하고 있는 것으로 나타났다. 업종별로 보면, 외국인 고용의존이 높은 업종은 농축산업 및 어업이었으며, 제조업의 경우 고용보험 사업장의 15.7%가 고용허가제를 통해 외국인을 고용한 것으로 나타났다.

이상의 내용에서 보면 고용허가제로 외국인을 고용하는 사업장은 대체로 제조업 부분인 것으로 나타났으나, 농축산업 및 어업의 외국인 고용 의존도가 가장 높고, 한 사업체에서 고용하는 평균 외국인근로자수는 건설업이 가장 많은 것으로 확인할 수 있었다.

[그림 4-7] 외국인 고용사업체 비중

(단위 : %)



주 : 고용보험가입 사업장수 대비 외국인 고용사업장수의 비중임

자료 : 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템(EIS)

## 2. 외국인 근로자의 일자리 특성<sup>17)</sup>

일반고용허가제로 취업한 외국인 근로자는 대다수가 남성이며, 남성 비중은 지속적으로 증가하고 있다. 일반고용 외국인 근로자는 과거 30~40대 연령층에 집중되어 있었으나, 29세 이하 청년층이 지속적으로 늘어나면서 2014년에는 60% 이상을 차지하고 있다. [그림 4-8]을 보면 전반적으로 외국인 근로자의 연령대가 낮아지고 있음을 확인할 수 있다.

<표 4-12> 성별 일반고용허가제 외국인 취업자 추이

(단위 : 명, %)

|    | 2004년 | 2005년  | 2006년  | 2007년  | 2008년  | 2009년  | 2010년  | 2011년  | 2012년  | 2013년  | 2014년  |
|----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 전체 | 3,976 | 30,413 | 28,553 | 27,174 | 38,735 | 17,659 | 30,281 | 44,469 | 47,116 | 47,632 | 43,463 |
| 남성 | 86.2  | 87.6   | 87.5   | 92.7   | 91.9   | 91.3   | 93.3   | 92.2   | 93.6   | 93.6   | 94.1   |
| 여성 | 13.8  | 12.4   | 12.5   | 7.3    | 8.1    | 8.7    | 6.7    | 7.8    | 6.4    | 6.4    | 5.9    |

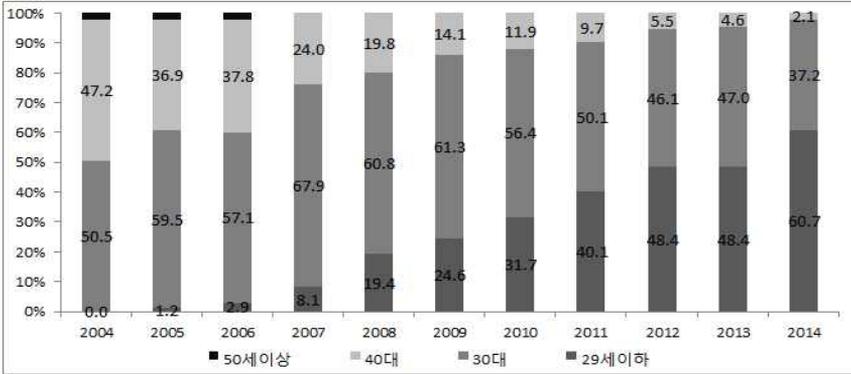
주 : 최초 일자리의 근로 시작 일자를 기준으로 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용 DB

17) 특례고용허가제로 취업한 외국인 근로자의 경우 근로 개시 비중이 낮아, 본 절에서는 일반고용허가제로 취업한 외국인 근로자만을 분석대상으로 하였다.

[그림 4-8] 일반고용허가제 외국인 취업자의 연령분포

(단위 : %)



주 : 최초 일자리의 근로 시작 일자리를 기준으로 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용 DB

&lt;표 4-13&gt; 국적별 일반고용허가제 외국인 취업자 분포

(단위 : %)

|        | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 방글라데시  | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 3.8   | 4.0   | 7.4   | 3.6   | 2.8   | 3.9   | 3.8   |
| 미얀마    | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 6.5   | 0.0   | 4.3   | 7.4   | 6.5   | 8.5   |
| 캄보디아   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.3   | 4.1   | 7.3   | 4.9   | 8.2   | 12.0  | 12.6  | 13.0  |
| 스리랑카   | 5.3   | 9.4   | 7.6   | 7.2   | 10.8  | 7.0   | 12.7  | 12.0  | 7.6   | 8.4   | 8.5   |
| 중국     | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 1.6   | 0.3   | 0.3   | 0.9   |
| 인도네시아  | 13.1  | 13.3  | 4.2   | 13.2  | 19.5  | 8.6   | 10.8  | 12.0  | 11.8  | 15.4  | 13.7  |
| 키르기스스탄 | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 1.1   | 0.9   | 1.0   | 0.7   | 0.5   | 0.5   | 0.5   |
| 몽골     | 16.0  | 14.0  | 16.3  | 8.8   | 6.8   | 8.1   | 6.2   | 2.4   | 5.4   | 4.1   | 2.9   |
| 네팔     | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 4.4   | 9.1   | 5.3   | 8.4   | 10.9  | 9.3   | 10.9  |
| 파키스탄   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 1.7   | 1.9   | 1.9   | 1.0   | 1.5   | 2.0   | 1.5   |
| 필리핀    | 23.9  | 17.0  | 29.5  | 19.0  | 2.8   | 1.0   | 6.0   | 7.2   | 6.1   | 11.6  | 11.4  |
| 동티모르   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.2   | 0.3   | 0.3   | 0.5   | 0.2   | 0.3   |
| 태국     | 19.2  | 18.8  | 23.5  | 18.7  | 8.4   | 12.6  | 7.4   | 8.9   | 10.1  | 14.1  | 7.3   |
| 우즈베키스탄 | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.5   | 8.7   | 7.9   | 12.5  | 6.1   | 8.4   | 6.5   | 6.0   |
| 베트남    | 22.5  | 27.5  | 18.9  | 32.5  | 28.0  | 24.8  | 23.5  | 23.5  | 14.7  | 4.6   | 11.0  |

주 : 최초 일자리의 근로 시작 일자리를 기준으로 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용 DB

국적별 분포를 보면, 일반고용의 경우 과거 베트남과 필리핀, 태국의 비중이 높은 편이었으나 최근에는 캄보디아, 네팔, 미얀마 등의 비중이 높아지고 있다. 일반고용 외국인 근로자들의 학력 수준을 보면, 고졸 이하의 학력에 집중되어 있으나, 최근 연령대가 낮아지면서 전문대 졸 이상의 비중도 점차 증가하는 모습을 보이고 있다.

<표 4-14> 학력수준별 일반고용허가제 외국인 취업자 분포

(단위 : %)

|    |       | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 학력 | 고졸 이하 | 74.1  | 81.4  | 76.3  | 83.4  | 91.4  | 89.2  | 89.8  | 89.4  | 88.4  | 80.6  | 82.3  |
|    | 전문대 졸 | 12.2  | 9.6   | 11.7  | 10.0  | 5.5   | 6.5   | 6.2   | 6.5   | 6.6   | 7.7   | 4.3   |
|    | 대졸 이상 | 13.6  | 9.0   | 12.0  | 6.6   | 3.2   | 4.3   | 4.0   | 4.2   | 4.3   | 5.5   | 4.7   |
|    | 무관    | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.7   | 6.2   | 8.6   |

주 : 최초 일자리의 근로 시작 일자를 기준으로 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용 DB

<표 4-15> 일반고용허가제 외국인 취업자의 사업체 특성

(단위 : %)

|       |          | 2004년 | 2005년 | 2006년 | 2007년 | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|-------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 업종    | 제조업      | 94.4  | 95.7  | 96.2  | 95.3  | 94.2  | 93.1  | 95.0  | 94.7  | 94.9  | 95.2  | 94.1  |
|       | 건설업      | 0.5   | 0.4   | 0.3   | 0.5   | 1.4   | 1.3   | 0.5   | 0.5   | 0.8   | 0.4   | 0.5   |
|       | 농축수산업    | 0.7   | 0.3   | 0.8   | 2.2   | 2.6   | 3.7   | 3.1   | 3.3   | 2.9   | 3.3   | 4.3   |
|       | 서비스업     | 4.4   | 3.6   | 2.8   | 2.0   | 1.9   | 1.9   | 1.5   | 1.5   | 1.4   | 1.0   | 1.1   |
| 규모    | 5인 미만    | 20.0  | 28.1  | 32.0  | 25.4  | 23.6  | 26.5  | 29.5  | 25.5  | 26.3  | 29.5  | 28.3  |
|       | 5-9인     | 19.9  | 20.8  | 16.8  | 15.0  | 13.9  | 15.1  | 16.9  | 16.6  | 16.3  | 17.4  | 17.0  |
|       | 10-29인   | 35.2  | 31.7  | 30.2  | 32.2  | 33.3  | 32.1  | 33.3  | 33.4  | 33.6  | 31.5  | 32.5  |
|       | 30-99인   | 21.4  | 15.1  | 16.0  | 19.5  | 20.1  | 16.8  | 15.1  | 17.9  | 17.9  | 16.5  | 16.5  |
|       | 100-299인 | 2.8   | 4.1   | 4.7   | 7.1   | 8.4   | 8.2   | 4.8   | 6.2   | 5.2   | 4.9   | 5.4   |
|       | 300-499인 | 0.6   | 0.3   | 0.3   | 0.8   | 0.5   | 0.5   | 0.3   | 0.4   | 0.2   | 0.1   | 0.2   |
|       | 500인 이상  | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.1   | 0.2   | 0.8   | 0.0   | 0.0   | 0.5   | 0.1   | 0.0   |
|       | 지역       | 서울    | 3.5   | 2.7   | 2.0   | 1.1   | 1.6   | 1.4   | 0.9   | 1.1   | 1.0   | 1.0   |
| 경기·인천 | 66.0     | 74.8  | 61.9  | 44.4  | 38.9  | 44.3  | 51.0  | 44.6  | 52.7  | 51.6  | 48.4  |       |
| 충청    | 8.0      | 7.4   | 9.7   | 12.4  | 12.7  | 12.5  | 11.8  | 11.3  | 10.4  | 10.8  | 11.4  |       |
| 호남    | 5.0      | 1.8   | 3.6   | 7.7   | 10.7  | 12.7  | 8.7   | 9.5   | 8.2   | 7.9   | 9.6   |       |
| 영남    | 17.1     | 12.8  | 22.3  | 33.4  | 34.4  | 26.5  | 25.5  | 31.5  | 25.3  | 26.9  | 27.7  |       |
| 강원·제주 | 0.4      | 0.3   | 0.5   | 1.0   | 1.6   | 2.5   | 2.1   | 2.0   | 2.3   | 1.7   | 2.1   |       |

주 : 최초 일자리의 근로 시작 일자를 기준으로 산출함.

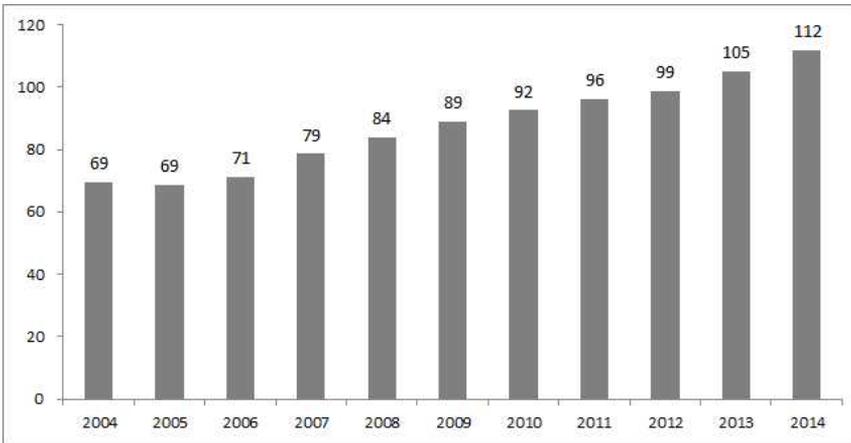
자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용 DB

〈표 4-15〉는 일반고용허가제로 취업한 외국인 근로자의 사업체 특성을 보여 주고 있다. 30인 미만의 서울, 경기, 영남 지역이 제조업에 취업하고 있는 것으로 파악된다. 사업장 규모와 지역을 보더라도, 수도권외의 5인 미만 영세 서비스업종의 제조업 비중이 높아지면서 5~100인 미만의 중소 규모 사업장에 취업한 외국인 비중이 높아지고 있다. 전반적으로 제조업의 비중이 높아지면서, 중소기업의 경기, 인천, 영남 지역에 많이 분포하고 있음을 확인할 수 있다.

일반고용허가제로 취업한 외국인 근로자의 임금 수준을 [그림 4-9]에서 보면, 평균 112만 원으로 2004년과 비교하여 1.6배 이상 상승한 것으로 나타나고 있다.

[그림 4-9] 일반고용허가제 외국인 취업자의 통상임금 수준

(단위 : 만 원)



주 : 최초 일자리의 근로 시작 일자리를 기준으로 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 외국인 고용 DB

## 제5절 요약 및 시사점

이 장에서는 외국인 DB를 활용하여 고용허가제로 관리되는 외국인 근로자와 고용 사업체의 특성을 살펴보았다.

2015년 외국인력 도입 규모는 지난해보다 소폭 확대하였으나, 2015년 9월

말 기준 일반고용허가제로 입국한 외국인 근로자 규모는 감소하였으며, 이 중 재입국자는 증가한 것으로 나타났다. 2015년 재입국자 규모를 지난해 5,600명에서 10,000명으로 확대하면서 재입국자가 증가한 것으로 보여지며, 재입국자의 경우 남성, 30대 비중이 더 높은 것으로 확인된다. 업종별로는 제조업에 집중되어 있어 일반고용허가제로 입국한 남성 외국인 비중이 높고, 2007년 이후에는 90%를 상회하는 것으로 나타나고 있다. 일반고용허가제로 입국한 외국인 근로자의 연령대도 점차 낮아져 29세 이하 청년층의 비중이 높아지는 경향을 보이고 있다.

외국인을 고용한 사업체들은 제조업, 10인 미만 소규모, 경기·인천 지역을 중심으로 분포된 것으로 나타났다. 고용허가제로 외국인을 고용하는 경우 1개 사업체당 평균 3.1명을 고용하였으며, 외국인을 고용한 5인 미만 사업체의 경우 평균 2.3명을 고용한 것으로 나타나, 영세 사업장의 경우 외국인 고용 의존도가 매우 높은 것을 확인하였다. 연도별로 평균 고용인원은 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타나, 이는 고용허가제도 하에서 외국인 근로자가 국내 고용상황을 고려하여 도입규모 및 체류 인원이 관리되고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있겠다.

고용허가제로 외국인을 고용하는 사업장은 대체로 제조업 부문인 것으로 나타났으나, 농가인구 감소 및 고령화로 인해 농축산업 및 어업의 외국인 고용 의존도가 가장 높고, 한 사업체에서 고용하는 평균 외국인근로자수는 건설업이 가장 많은 것으로 확인할 수 있었다. 농축산업 및 어업 분야의 외국인 근로자의 노동이동 행태 등을 분석하여, 농림어업 분야의 외국인 근로자 고용의 효율적 운영 방안을 모색해 볼 필요가 있을 것이다.

2008년 이후로 외국인 도입 규모가 축소되었음에도 불구하고 체류 외국인 수가 증가한 것은 기존 체류자들의 체류 기간 연장 및 불법 체류율의 증가를 그 원인으로 볼 수 있다. 고용허가제 귀국대상자가 2011년 이후 급증함에 따라, 고용노동부는 이들의 자진귀국을 유도하고 불법체류를 예방하기 위하여 「고용허가제 외국인근로자 불법체류 감소 및 귀국지원 대책」을 마련하여 시행하고 있다.

최근에는 중소기업들의 외국인 근로자 의존성 증가, 외국인력 관리·체류 비용의 수익자 부담원칙 적용 필요, 경기변동에 따른 외국인 근로자 고용규모

의 신축적 운용의 어려움 등 몇 가지 한계를 지적하며, 외국인 근로자 고용부담금제도(foreign worker levy)<sup>18)</sup>의 도입 등 외국인 인력 수요를 효과적으로 조절할 수 있는 제도적 장치의 필요성이 제기되고 있다. 그간의 고용허가제의 운영을 통해 중소기업 사업장의 인력난 해소에 기여하였고,<sup>19)</sup> 향후에도 제도의 기본 취지에 부합하도록 국내 일자리 잠식 등의 부작용이 없는 외국인력의 도입과 관리가 지속되어야 할 것이다.

- 
- 18) 외국인 고용부담금제도는 외국인 근로자를 고용하는 고용주 또는 외국인 근로자에게 금전적 부담을 지우는 것이다. 외국인 고용부담금은 가격을 통해서 외국인 근로자 수요·공급을 조절한다는 점에서 수량조절에 기초하고 있는 쿼터제와 차이가 있다.(설동훈·이규용·김윤태·박성재;2015)
- 19) 고용노동부 직종별 사업체노동력조사 결과를 보면, 인력부족률이 '10년 하반기 3.1% → '11년 3.0% → '12년 하반기 2.9% → '13년 하반기 2.7% → '14년 하반기 2.4%로 인력부족률이 지속적으로 개선되고 있음을 확인할 수 있다.

## 제5장

# 구직급여 신청자의 특성 분석

## 제1절 서론

고용보험은 취업상태에 있던 근로자가 비자발적 이유로 실업으로 이동할 때 실업자의 기초 생계를 보장하여 활발한 구직활동을 할 수 있는 여건을 제공한다. 구직급여는 이전 직장의 고용보험 가입기간과 근로일수를 고려하여 구직급여 수급자격을 부여하고 있다. 즉 최소 구직급여 수급자격은 비자발적인 사유로 고용보험 피보험 자격을 상실한 경우 이직일 이전 최소 18개월간 180일 근로한 경우이다. 이 때 18개월은 최소 고용보험가입 기준기간이며, 180일 근로는 최소 기여요건이 된다. 구직급여 수급자격요건이 충족된 경우 구직급여 수급기간은 연령과 피보험기간을 고려하여 소정급여일수가 결정된다.

그런데 최근 우리 노동시장에서 구직급여 신청률이 증가하고 있다. 실업자 급등과 같은 노동시장에서 급격한 변동요인이 없었고 오히려 실업자는 안정적인 추세를 보이고 있음에도 불구하고 구직급여 신청률이 나타난 원인은 무엇인가? 이 장에서는 이러한 문제의식 하에서 이러한 현상이 나타나는 원인에 대해 구직급여 신청자의 특성분석을 통해 최근 구직급여 신청자의 증가원인에 대해 살펴보고자 한다.

〈표 5-1〉 구직급여의 소정급여일수

(단위: 일)

| 피보험기간<br>이직일당시 연령 | 180일 이상<br>1년 미만 | 1년 이상<br>3년 미만 | 3년 이상<br>5년 미만 | 5년 이상<br>10년 미만 | 10년 이상 |
|-------------------|------------------|----------------|----------------|-----------------|--------|
| 30세 미만            | 90               | 90             | 120            | 150             | 180    |
| 30~50세미만          | 90               | 120            | 150            | 180             | 210    |
| 50세 이상 및 장애인      | 90               | 150            | 180            | 210             | 240    |

이 장은 다음과 같이 구성된다. 2절에서는 최근 구직급여 신청률 현황과 추이를 살펴보고, 3절에서는 구직급여 신청자의 인적 및 사업체속성을 분석하여 최근 구직급여 신청률 증가 원인을 살펴본다. 4절에서는 이장의 주된 분석 결과를 요약하고 시사점을 도출하고자 한다.

## 제2절 최근 구직급여 신청률 현황

우리 노동시장에서 구직급여 수급가능자(자격자)의 구직급여 신청률은 높아지는 추세이다. 최근 구직급여 신청자(수급자격인정자<sup>20)</sup>)가 증가하고 있기 때문이다. 2014년 전체로 878천 명<sup>21)</sup>으로 2012년 812천 명, 2010년 843천 명보다 증가하였다. [그림 5-1]은 1998년부터 최근까지 구직급여 수급가능자(비자발적 상실이면서 기준기간 및 기여요건 충족자) 중 실제로 구직급여를 신청한 자의 비중이다. 2009년 글로벌금융위기 시 구직급여 신청률 및 신청자 수 및 비율은 급격하게 높아졌다가 그 이후 우리 경제가 완만한 회복세를 보이고 있고 급격한 경기변동을 보이지 않자 실업급여 신청자 및 신청률은 위기 당시보다 낮은데 반해 완만하게 신청자 및 신청률은 높아졌다.

구직급여 신청률 추이를 성별로 보면, 2002년 이후 일관되게 여성이 남성에 비해 구직급여 신청률이 높았다. 이는 여성이 남성에 비해 상대적으로

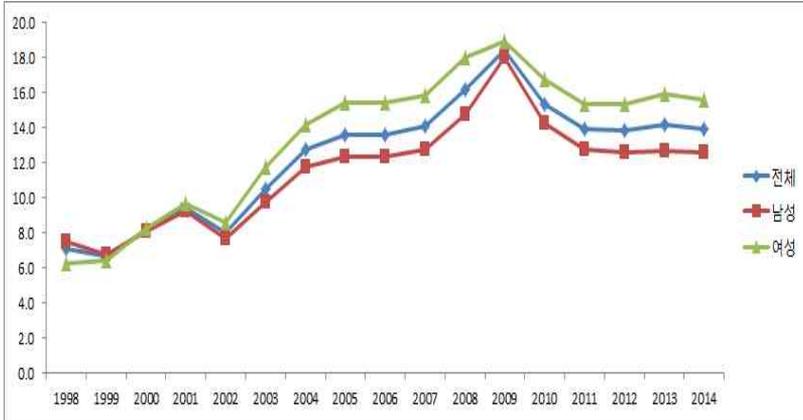
20) 구직급여 신청자의 99%가 구직급여 수급자격인정을 받고 있어, 구직급여 신청자와 수급자격인정자의 특성은 유사하므로 여기에서는 구직급여 신청자를 중심으로 분석한다.

21) 여기서 사용한 구직급여 신청자DB는 분석을 위해 데이터 정제를 거쳐 발생일 기준으로 DB를 재구축한 것이어서 고용보험통계월보 혹은 연보와 수치는 차이를 보인다.

고용이 불안하고 재취업 가능성도 낮다는 것을 의미한다.

[그림 5-1] 구직급여 신청률 추이

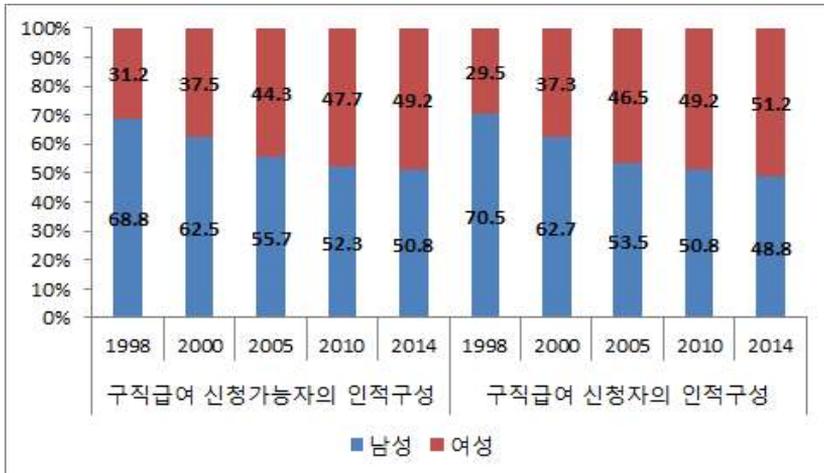
(단위: %)



주 : 구직급여 신청자/구직급여수급가능자×100

[그림 5-2] 구직급여 신청 가능자 및 신청자의 성별 구성

(단위: %)



[그림 5-2]는 구직급여 신청가능자와 신청자의 성별 구성을 나타낸 것이다. 이 그림에서 보는 바와 같이 구직급여 신청가능자<sup>22)</sup> 중 여성의 비중은 1998년

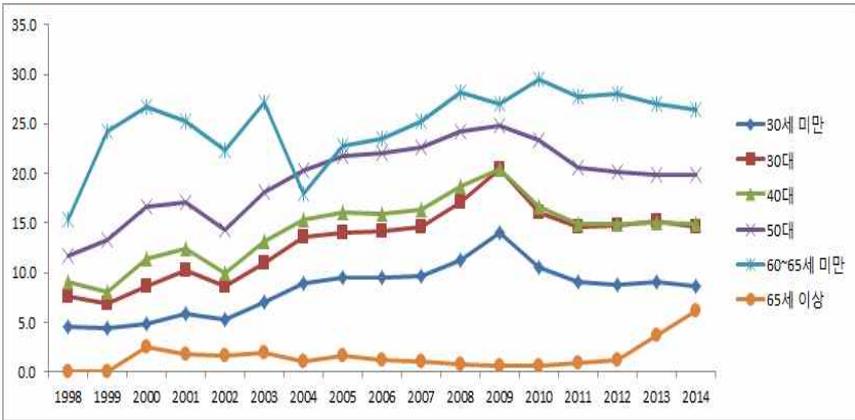
31.2%에서 2014년 49.2%로 높아졌다. 이는 여성들이 고용보험에 가입할 수 있는 일자리에 일하는 비중이 늘었다는 것과 그러한 일자리가 상대적으로 고용이 불안정하다는 것을 의미한다.

실제로 구직급여를 신청한 자들 중 성별 구성 역시 여성의 비중이 늘어나는 추이를 보인다. 1998년 구직급여 신청자 중 여성의 비중은 29.5%에서 2014년 51.2%로 높아졌다.

다음으로 연령별로 구직급여 신청률 추이를 보자. 구직급여 신청률은 연령이 높은 순으로 높았다. 즉, 구직급여 신청률이 가장 높은 연령은 60~65세 미만이었으며, 50대, 30대, 40대, 30세미만 순이었다. 이 순위는 거의 변동 없는 상태이다.

[그림 5-3] 연령별 구직급여 신청률 추이

(단위: %)



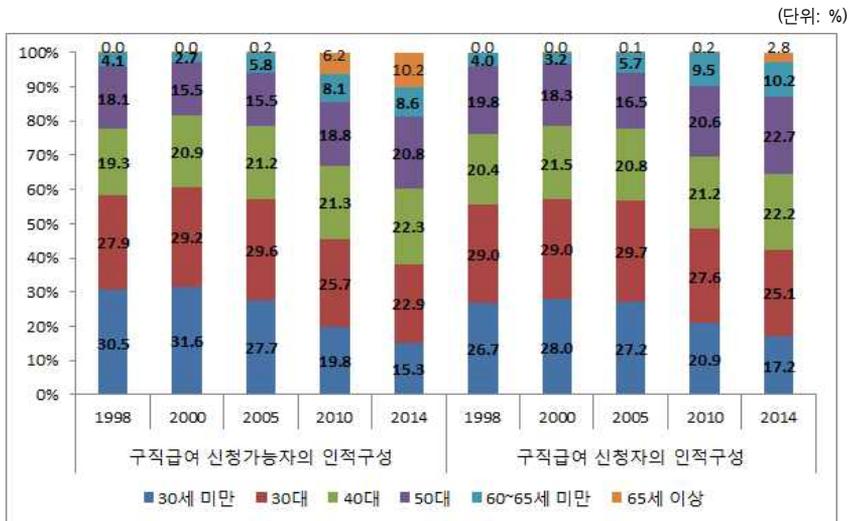
주 : 구직급여 신청자/구직급여수급가능자×100

[그림 5-4]는 구직급여 신청가능자와 신청자의 연령별 구성을 나타낸 것이다. 이 그림에서 보는 바와 같이 2014년 구직급여 신청가능자 중 구성비가 가장 높은 연령은 30대, 40대, 50대, 60대 이상, 30대미만의 순이었다. 구직급여 신청가능자의 연도별 추이를 보면, 30대 이하, 즉 상대적으로 젊은 층에서 그 비중은 낮아진 반면, 40대 이상의 비중은 점차 높아지는 추이를 보이고 있다.

22) 비자발적 이직자이면서 고용보험 18개월 내 180일 이상 고용보험금 납부자로 정의하였다.

구직급여 신청가능자 중 30세 이하 청년층의 구성비는 1998년 27.9%에서 2014년 22.9%로 낮아졌으며, 30대의 구성비는 1998년 27.9%에서 2014년 22.9%로 낮아졌다. 반면 40대의 구성비는 1998년 19.3%에서 2014년 22.3%로 높아졌고, 50대는 1998년 18.1%에서 2014년 20.8%로 높아졌으며, 60세 이상은 1998년 5.1%에서 2014년 18.8%로 급격히 늘어났다. 이는 전반적인 고령화추세와 더불어 40세 이상 비자발적 이직자가 과거와 비교하여 꾸준히 늘어나고 있기 때문이다.

[그림 5-4] 구직급여 신청 가능자 및 신청자의 연령별 구성



### 제3절 구직급여 신청자 특성 분석

구직급여 신청률은 피보험단위기간 충족자, 비자발적 이직자 규모 뿐 아니라 비자발적 이직자 중 구직급여 신청자의 특성에 의해서도 변화한다. 즉 취업가능성이 낮은 특성을 지닌 비자발적 이직자가 늘어나면 늘어날수록 구직급여 신청률은 증가한다. 즉, 구직급여 신청률은 취업가능성에 따라 변동하므로 취업취약계층 일수록 높다. 이는 비자발적 이직자의 경우라 하더라도 바로 취

업하거나 취업할 가능성이 높으면 구직급여를 신청하지 않는 성향이 있기 때문이다. 비자발적 이직자 중 구직급여 미신청자의 재취업 비중은 약 76.7%<sup>23)</sup>였다. 비자발적 이직자라 하더라도 취업가능성에 따라 구직급여 신청 여부가 결정된다고 볼 수 있다. 따라서 여기에서는 최근 신청률의 증가는 취업취약계층이 증가하는 방향으로 구직급여 신청자의 특성이 변화하였기 때문이라는 것을 살펴보기 위해 구직급여 신청자의 특성 변화를 중심으로 분석하였다.

먼저, 구직급여 신청자의 인적 속성을 중심으로 살펴보자.

구직급여 신청자는 앞서 살펴본 바와 같이 여성, 50세 이상의 비중이 높았다. 2014년 여성이 457천 명으로 52.1%를 차지하고 있다.

여성 구직급여 신청자의 특성을 보면, 구직급여 신청자 중 시간제, 최저임금적용, 기간만료 등의 이유로 이직자의 비중이 남성에 비해 상대적으로 높았다. 여성 구직급여 신청자 중 시간제 비중은 11.2%로 남성 시간제 비중 4.6%에 비해 매우 높았는데 이는 2011년 이후 여성고용을 촉진하기 위해 시간제 근로자의 고용을 늘리는 정부정책이 영향을 미친 것으로 보인다. 또한 여성 구직 급여 신청자 중 최저임금적용자 비중은 31.6%로 남성 최저 임금적용자 비중 13.6%에 비해 두 배 이상 높아 여성 고용의 질이 현저하게 낮다는 것을 확인할 수 있다. 여성 구직급여 신청자 중 고용계약기간 만료로 이직한 여성의 비중은 31.3%, 남성 구직급여 신청자 중 고용계약기간 만료로 이직한 남성의 비중은 27.1%로 비슷한 수준이지만 여성의 비중이 높았다.

따라서 최근 여성 구직급여 신청률이 높아진 것은 상대적으로 고용이 불안정한 일자리에서 시간제 근로, 기간제 근로 등의 형태로 최저임금을 받으면서 이직한 여성이 상대적으로 많았기 때문이다.

다음으로, 50대 구직급여 신청자의 특성을 보면, 구직급여 신청자 중 시간제, 최저임금적용, 기간만료 등의 이유로 이직자의 비중이 다른 연령층에 비해 현저하게 높았다. 50대 구직급여 신청자 중 시간제 근로자의 비중은 11.7%로 29세 이하, 30대, 40대 구직급여 신청자 중 시간제 근로자의 비중보다 높았다. 또한 50대 구직 급여 신청자 중 최저임금적용자 비중을 보면, 36.0%로 40대 이하 연령층의 최저임금적용자의 비중이 평균 20.0%였던 것과 비교할 때 상대

23) 부표 2014년 상반기 피보험자격 상실자의 이행현황 참조

적으로 높았다. 또한 50대 구직급여 신청자 중 고용계약기간 만료 등의 사유로 이직한 비중은 28.0%로 상대적으로 높았다.

<표 5-2> 성별 구직급여 신청자의 특성

(단위: 명, %)

|    | 신청자 수   | 비중    |      |      |      |
|----|---------|-------|------|------|------|
|    |         |       | 시간제  | 최저임금 | 기간만료 |
| 전체 | 877,535 | 100.0 | 8.1  | 23.0 | 29.3 |
| 남성 | 420,384 | 47.9  | 4.6  | 13.6 | 27.1 |
| 여성 | 457,151 | 52.1  | 11.2 | 31.6 | 31.3 |

자료 : 고용보험 행정DB

<표 5-3> 연령별 구직급여 신청자의 특성

(단위: 명, %)

|       | 신청자 수   | 비중   |      |      |      |
|-------|---------|------|------|------|------|
|       |         |      | 시간제  | 최저임금 | 기간만료 |
| 29세이하 | 156,062 | 17.8 | 4.2  | 18.8 | 39.5 |
| 30대   | 226,758 | 25.8 | 4.1  | 17.5 | 21.8 |
| 40대   | 193,634 | 22.1 | 7.0  | 24.6 | 22.4 |
| 50대   | 196,552 | 22.4 | 11.7 | 26.0 | 28.0 |
| 60세이상 | 104,529 | 11.9 | 17.4 | 32.5 | 45.5 |

자료 : 고용보험 행정DB

60대 이상 구직급여 신청자의 특성을 보면, 구직급여 신청자 중 시간제, 최저임금적용, 기간만료 등의 이유로 이직자의 비중은 50대 구직급여 신청자보다 현저하게 높았다. 60대 이상 구직급여 신청자 중 시간제 근로자의 비중은 17.4%로 50대 시간제 근로자의 비중보다 높았다. 또한 60대 이상 구직급여 신청자 중 최저임금적용자 비중을 보면, 32.5%로 이 역시 50대 연령층의 최저임금적용자의 비중보다 높았고, 60대 이상 구직급여 신청자 중 고용계약기간 만료 등의 사유로 이직한 비중은 45.5%로 50대 연령층과 비교할 때 상대적으로 높았다.

이로써 2014년 구직급여 신청률의 증가는 시간제 근로, 혹은 기간제 근로

등의 고용형태에서 최저임금수준을 받는 50대 이상 구직급여 신청자의 증가로 설명할 수 있겠다.

최근 구직급여 신청자의 인적구성이 여성, 50대 이상, 청년 등 고용취약계층을 중심으로 바뀌고 있어 구직급여 신청률이 높아지는 모습을 보이고 있다. 이를 보다 더 분명하게 살펴보기 위해 구직급여 신청자 중 시간제 근로, 최저임금적용자, 계약기간 만료 등에 따른 이직 추이를 살펴보자.

먼저, 시간제 근로 비중 추이를 살펴보면, 2014년 전체로 이전 직장의 고용형태가 시간제 근로자이면서 구직급여를 신청한 사람은 전체 구직급여 신청자의 약 8.1%로 71천명 정도였다. 이 수치는 2012년 5.9%, 2010년 3.6%였던 것과 비교하면 급격하게 증가한 것이다.

다음으로 최저 임금적용자 추이를 살펴보면, 2014년 전체로 이전 직장에서 낮은 임금을 받고 있어 구직급여 하한액 적용을 받는 이직자중 구직급여를 신청한 자는 전체 구직급여 신청자의 약 23.0%로 202천명 정도였다. 이 수치는 2012년 19.3%, 2010년 16.4%와 비교할 때 상당히 그 비중이 커 저임금근로자의 고용불안이 점차 커지고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 계약기간만료 사유로 구직급여를 신청한 자는 2014년 257천명으로 전체 구직급여 신청자의 29.3%를 차지하고 있다. 이는 2012년 27.1%, 2010년 29.8%와 비슷한 추이를 보여 비자발적 이직자의 1/3은 고용이 상대적으로 불안정한 계층임을 확인할 수 있다.

<표 5-4> 연령별 구직급여 신청자의 특성

(단위: 명, %)

|          | 2014년   |      | 2012년   |      | 2010년   |      |
|----------|---------|------|---------|------|---------|------|
|          | 빈도      | 비중   | 빈도      | 비중   | 빈도      | 비중   |
| 구직급여 수급자 | 877,535 |      | 811,657 |      | 843,441 |      |
| 시간제      | 70,643  | 8.1  | 47,555  | 5.9  | 30,401  | 3.6  |
| 최저임금     | 201,777 | 23.0 | 156,505 | 19.3 | 138,459 | 16.4 |
| 계약기간 만료  | 257,056 | 29.3 | 220,301 | 27.1 | 251,002 | 29.8 |

## 제4절 요약 및 정책적 시사점

이 장에서는 최근 구직급여 신청자의 특성을 분석하여 취업취약계층이 증가하는 방향으로 구직급여 신청자의 특성 변화에 의해 구직급여 신청률이 증가하는 추세를 밝혔다.

주된 연구결과는 다음과 같다.

먼저, 최근 구직급여 신청자는 여성, 50대 이상 취업취약계층을 중심으로 증가하고 있다.

둘째, 시간제 근로, 최저임금적용자 등 구직급여 신청자 중 상대적으로 일자리 질이 낮은 부문에서 비자발적으로 이직하는 비중이 높아졌다.

셋째, 계약기간 만료 등의 사유로 이직한 후 구직급여를 신청하는 자들의 비중이 전체 구직급여 신청자의 1/3수준을 유지하고 있다.

이러한 분석결과로부터 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 여성 혹은 50대 이상 고령자는 재취업 가능성이 낮은 상태에서 비자발적인 사유로 피보험자격을 상실하여 구직급여를 신청하고 있다. 이는 여성, 50대 이상 고령자들이 과거에 비해 노동시장 참여율이 높아 고용률 상승에 일정부분 기여하고 있으나 상대적으로 고용의 질이 낮으면서 고용불안이 높은 일자리에 집중적으로 분포하고 있다는 것을 시사한다. 따라서 취업취약계층이 노동시장에 정착하여 지속적인 고용률 제고에 기여하기 위해서는 정부의 정책이 일자리 창출만을 정책적 중점사항으로 볼 것이 아니라, 이들의 고용안정 차원에서도 정책적 지원이 필요하다.

## 제6장

# 두루누리사업 현황과 성과분석

### 제1절 개요

사회보험료지원사업(이하 두루누리 사업)은 사회보험의 사각지대에 있는 소규모 사업장 저임금 근로자의 사회보험 가입 확대를 위하여 부담금을 지원하는 사업이다. 규모가 매우 작아 근로자의 사회보험료 지출에 어려움이 있거나 임금총액 수준이 낮아 사회보험료 지출에 부담이 큰 자들은 지속적으로 사회보험의 사각지대에 놓이게 된다. 이는 실업과 정년 이후 삶의 준비 또한 할 수 없는 반복적인 위험에 노출되는 요인이 될 수 있다. 이에 대한 정부차원의 지원정책으로 2012년 2월 시범사업을 시작으로 두루누리 사업이 시작되었다. 2014년 현재 10인 미만 사업장 근로자 중 월 평균 보수가 135만원 미만인 자의 고용보험과 국민연금 보험료를 사업주 부담금과 근로자 부담금의 50%를 각각 지원하고 있다.

고용노동부의 사회보험 사각지대 해소 예산안을 살펴보면 2015년 예산은 579,265백만원으로 2014년 예산 555,155백만원에 비해 24,110백만원 (4.34%) 증가하였다. 2014년 두루누리 사업 참여인원은 622,095명으로

1인당 평균 비용을 계산하면 892,395원으로 나타난다. 두루누리 사업은 2012년 2월 시범사업 시행 이후 같은 해 7월부터 전국으로 확대 시행되었으며 초기에는 월 평균 보수 125만원 미만 근로자를 고용한 사업주와 근로자에게 보험료 최대 50%까지 차등 지원하였다. 점차 그 대상과 지원액이 증가하여 2013년 1월, 월 평균 보수 130만원 미만 근로자로 지원대상을 확대되었으며 2013년 4월에는 보험료 50%까지 차등지원에서 일괄 50%지원으로 확대되었고 2014년 1월에는 월 평균 보수 135만원 미만 근로자로 지원 대상을 확대하였다.

<표 6-1> 사회보험 사각지대 해소 예산안 현황

(단위: 백만원, %)

|                    | 2013 결산 | 2014 예산(A) | 2015 예산(B) | 증 감    |         |
|--------------------|---------|------------|------------|--------|---------|
|                    |         |            |            | B-A    | (B-A)/A |
| 사회보험<br>사각지대<br>해소 | 423,306 | 555,155    | 579,265    | 24,110 | 4.3     |

자료: 국회예산정책처(2014)

본 연구는 이처럼 많은 예산이 소요되고 있으며 그 적용범위가 점차 확대되고 있는 두루누리 사업이 노동시장에서 어떠한 효과를 가져오고 있는지에 대해 분석하는 것을 목표로 한다<sup>24)</sup>. 이를 위해 사업의 현황을 살펴보고 참여자들의 과거 노동시장 이력과 참여 이후의 노동시장 참여 행태를 두루누리 DB-고용보험 DB 자료<sup>25)</sup>를 통해 분석하여 사업의 효과를 가늠해 보고자 한다.

24) 본 장에서는 고용보험을 중심으로 노동시장 효과성을 분석한다.

25) 두루누리 지원사업은 사업주와 근로자를 대상으로 각각 50%의 지원이 이루어지고 있기 때문에 사업주 측면에서의 정책효과를 살펴보는 것도 중요하다. 하지만 본 연구에서는 두루누리 참여자 DB와 고용보험 피보험자 DB를 활용하였기 때문에 사업주 측면에서의 정책효과 분석에는 자료의 한계가 존재하였음을 밝힌다.

## 제2절 사업 추진 현황과 실적

본 연구는 2012년 3월~2014년 12월의 두루누리 사업 참여자 데이터를 이용해 사업추진 현황과 그 실적을 살펴보았다<sup>26)</sup>. 먼저 2014년 12월 기준 두루누리 사업의 실적을 살펴보면 <표 6-2>와 같다. 사업의 수혜자수는 1,885,609명, 지원건수 기준으로 2,114,693명으로 나타난다. 지원건수 기준이란 개인이 소속사업장을 변경하여 지원받은 경우 추가적인 참여 건으로 간주하여 산출한 경우를 일컫는다. 사업 수급자 수 추이를 살펴보면 2012년 3월 기준 54,547명이 최초로 두루누리 사업으로 인한 지원금을 수급하였으며 시범사업이 전국단위로 확대되면서 2012년 8월 275,907명으로 수급자수가 증가한다. 연도별로 수혜자수 추이를 살펴보면 2012년 671,980명, 2013년 591,534명, 2014년 622,095명으로 나타난다.

<표 6-2> 두루누리사업 수급자 수 추이

(단위 : 명, %)

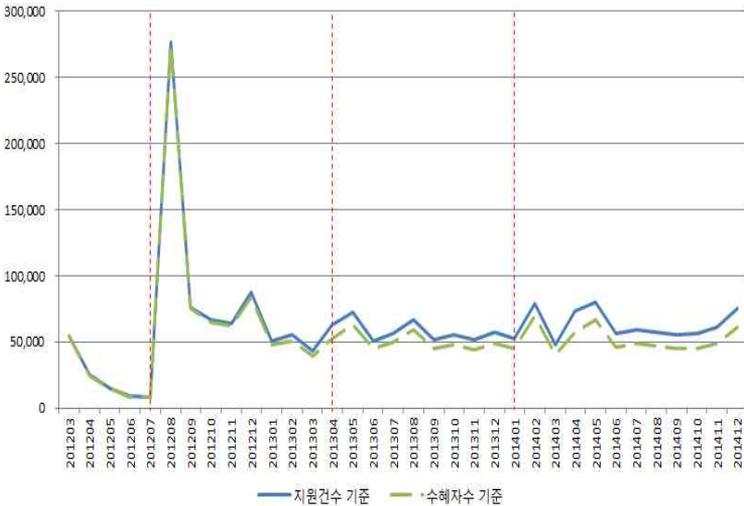
| 지원년월   | 수혜자수 기준 |         | 지원건수 기준 |         |                      |
|--------|---------|---------|---------|---------|----------------------|
|        | 수급자수    | %       | 수급자수    | %       |                      |
| 201203 | 54,547  | (2.89)  | 54,563  | (2.58)  | 671,980<br>(684,014) |
| 201204 | 24,561  | (1.30)  | 24,984  | (1.18)  |                      |
| 201205 | 14,546  | (0.77)  | 14,965  | (0.71)  |                      |
| 201206 | 8,295   | (0.44)  | 8,718   | (0.41)  |                      |
| 201207 | 8,156   | (0.43)  | 8,635   | (0.41)  |                      |
| 201208 | 275,907 | (14.63) | 276,906 | (13.09) |                      |
| 201209 | 75,322  | (3.99)  | 76,334  | (3.61)  |                      |
| 201210 | 64,732  | (3.43)  | 66,820  | (3.16)  |                      |
| 201211 | 61,682  | (3.27)  | 64,294  | (3.04)  |                      |
| 201212 | 84,232  | (4.47)  | 87,795  | (4.15)  |                      |
| 201301 | 47,583  | (2.52)  | 51,010  | (2.41)  | 591,534<br>(675,805) |
| 201302 | 50,534  | (2.68)  | 55,177  | (2.61)  |                      |

26) 두루누리 사업의 참여자 현황을 비롯한 사업실적을 살펴볼 수 있는 자료는 근로복지공단에서 관리 및 제공하고 있다.

| 지원년월   | 수혜자수 기준   |          | 지원건수 기준   |          |                          |
|--------|-----------|----------|-----------|----------|--------------------------|
|        | 수급자수      | %        | 수급자수      | %        |                          |
| 201303 | 38,971    | (2.07)   | 43,275    | (2.05)   |                          |
| 201304 | 52,191    | (2.77)   | 62,724    | (2.97)   |                          |
| 201305 | 63,105    | (3.35)   | 72,109    | (3.41)   |                          |
| 201306 | 44,741    | (2.37)   | 50,930    | (2.41)   |                          |
| 201307 | 49,919    | (2.65)   | 56,817    | (2.69)   |                          |
| 201308 | 58,819    | (3.12)   | 66,747    | (3.16)   |                          |
| 201309 | 45,019    | (2.39)   | 52,056    | (2.46)   |                          |
| 201310 | 47,597    | (2.52)   | 55,626    | (2.63)   |                          |
| 201311 | 44,171    | (2.34)   | 51,760    | (2.45)   |                          |
| 201312 | 48,884    | (2.59)   | 57,574    | (2.72)   |                          |
| 201401 | 44,844    | (2.38)   | 52,708    | (2.49)   |                          |
| 201402 | 69,561    | (3.69)   | 79,153    | (3.74)   |                          |
| 201403 | 40,339    | (2.14)   | 47,737    | (2.26)   |                          |
| 201404 | 57,461    | (3.05)   | 73,307    | (3.47)   |                          |
| 201405 | 66,923    | (3.55)   | 80,260    | (3.80)   |                          |
| 201406 | 46,267    | (2.45)   | 56,083    | (2.65)   | 622,095                  |
| 201407 | 48,821    | (2.59)   | 59,458    | (2.81)   | (754,874)                |
| 201408 | 46,960    | (2.49)   | 57,669    | (2.73)   |                          |
| 201409 | 45,465    | (2.41)   | 55,869    | (2.64)   |                          |
| 201410 | 45,435    | (2.41)   | 56,338    | (2.66)   |                          |
| 201411 | 48,980    | (2.60)   | 60,922    | (2.88)   |                          |
| 201412 | 61,039    | (3.24)   | 75,370    | (3.56)   |                          |
| Total  | 1,885,609 | (100.00) | 2,114,693 | (100.00) | 1,885,609<br>(2,114,693) |

매월 두루누리 사업의 지원을 받게 되는 수혜자와 지원건수를 월단위로 살펴보면 [그림 6-1]과 같다. 두루누리 사업의 신규참여건수는 평균 6만 2천건을 상회하는 것으로 나타났다. 시간이 갈수록 지원건수와 수혜자수 기준의 차이가 나타나 기존에 수혜를 받았던 자가 사업장을 옮겨서도 수혜를 받는 경우가 증가하고 있음을 알 수 있다.

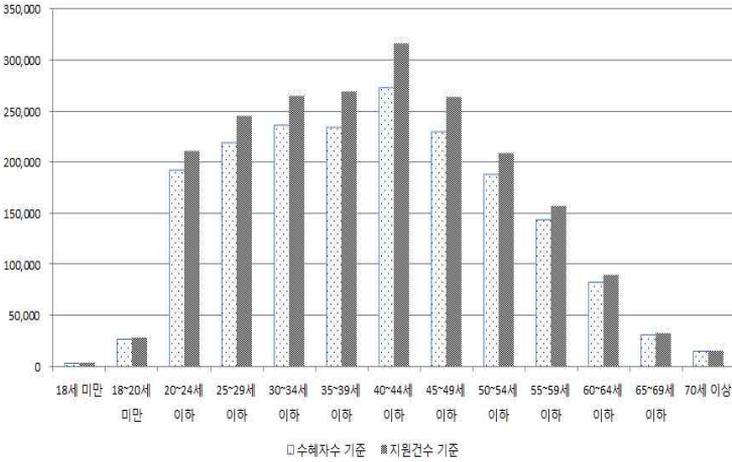
[그림 6-1] 수급시작월별 수혜자 수



자료 : 근로복지공단, 두루누리사업 원자료(2014년 12월 말 기준)

연령대별로 지원건수 분포를 살펴보면 40~44세 이하 그룹의 신규 지원건수가 가장 높게 나타났다. 40~44세 이하 그룹을 중심으로 이보다 젊은 연령대의 신규 지원 분포가 중·장년 및 고령 그룹에 비해 두텁게 나타나고 있어 상대적으로 젊은 계층 지원 사례가 더 많음을 확인할 수 있다. 55세 이상 고령층의 노동시장 참여가 많아지고 있는 시점에 이들의 두루누리 사업 참여 건수는 젊은 층에 비해 적기 때문에 이들이 상대적으로 소규모, 저임금 일자리에 근로하는 비중이 적은 것인지, 아니면 두루누리 사업 참여에서 조차 밀려나는 연령층이 고령층인지는 확인되어야 할 사항이다.

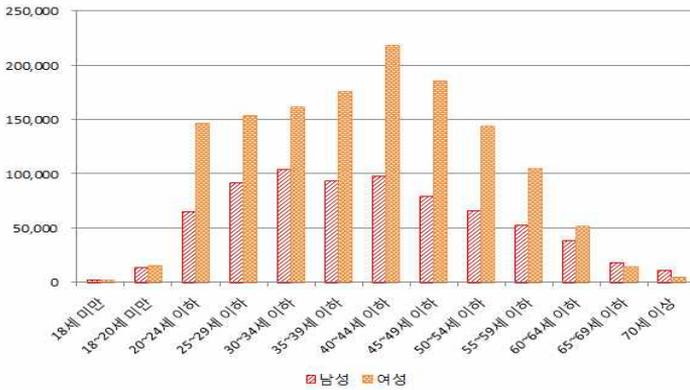
[그림 6-2] 연령대별 수혜자 분포



자료 : 근로복지공단, 두루누리사업 원자료(2014년 12월 말 기준)

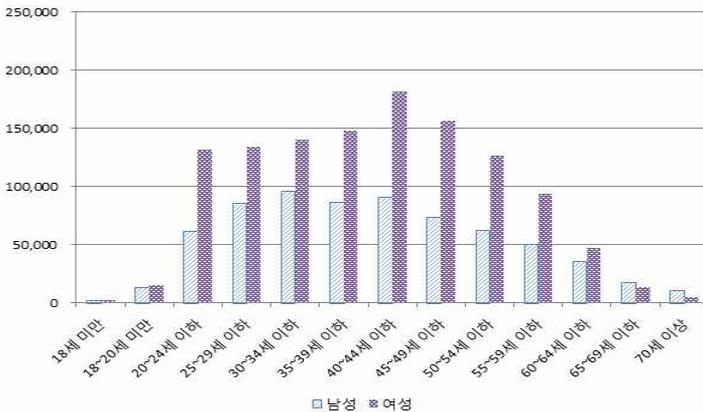
지원건수 기준 성별로는 여성(65.3%)이 남성(34.7%)에 비해 매우 높게 나타났다. 저임금, 소규모 사업장에 근무하면서 사회보험료 지원의 혜택을 받고 있는 자의 여성 비율이 높다는 의미이다. 다만 65세 이상 그룹에서는 남성 지원건수 비율이 여성보다 높아 은퇴 이후 경제적 역할을 지속해야 하는 고령 남성의 혜택 비중이 높아지고 있는 것으로 보인다. 수혜자수 기준으로는 지원건수 기준과 유사하게 여성(63.6%)이 남성(36.4%)에 비해 수혜 비율이 높게 나타났다. 25~40세 미만 그룹의 참여 비율이 남녀모두 높았다. 65세 이하 그룹에서는 여성의 수혜 비중이 남성에 비해 월등히 높았던 것에 비해 65세 이상 그룹에서는 남성의 수혜 비율이 높음을 다시 한 번 확인할 수 있다([그림 6-4]).

[그림 6-3] 성별 수혜자 분포



자료 : 근로복지공단, 두루누리사업 원자료(2014년 12월 말)

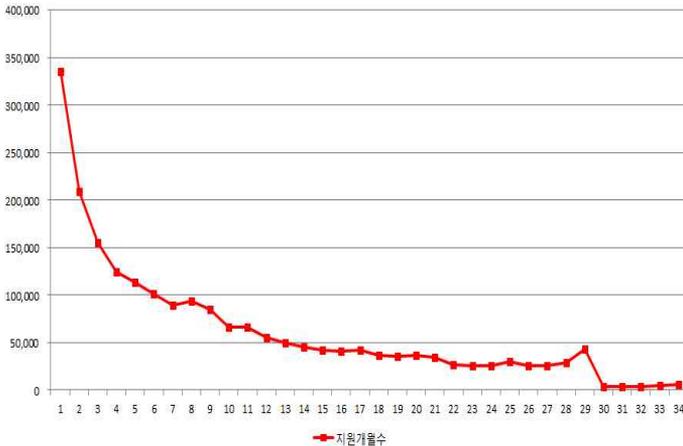
[그림 6-4] 성·연령대별 수혜자 분포



자료 : 근로복지공단, 두루누리사업 원자료(2014년 12월 말)

[그림 6-5]는 지원기간별 수혜자 분포를 나타내고 있다. 분석기간 내 최장 34개월 동안 지원받을 수 있으며 1~3회의 단기간 수혜자가 가장 많았다. 저임금, 소규모 사업장에 근로하는 자의 경우 잦은 이직 혹은 노동시장 탈출을 경험할 확률이 높다(이장원, 2014). 따라서 비록 사회보험료를 지원받을 수는 있지만 단발성에 그치기 쉽고 이로 인해 사업의 효과가 미미하게 나타날 가능성이 존재할 수 있음을 짐작해볼 수 있다.

[그림 6-5] 지원기간별 수혜자 분포



자료 : 근로복지공단, 두루누리사업 원자료(2014년 12월 말)

<표 6-3>을 통해 지원기간을 보다 자세히 살펴보면 수혜자 1인당 평균 지원기간은 9.39개월로 나타나며 연령대별로는 40~44세 이하의 평균지원기간이 11.16개월로 가장 길었으며 청년층에 비해 중·고령층의 지원기간이 평균적으로 길게 나타났다.

여성이 남성에 비해 평균적으로 약 1.4개월 지원기간이 길게 나타나며 그 중 40~49세 이하의 여성그룹의 평균지원기간이 11.44개월로 가장 길게 나타났으며 49세 이하 그룹의 평균지원기간은 여성이 남성에 비해 길게 반해 50세 이상 그룹에서는 남성이 여성에 비해 길게 나타났다(<표 6-4>).

수혜자별 평균 지원금액은 7,498.5원으로 나타났으며 성별에 따른 지원금액은 미세하게 차이가 난다. 연령대별로 살펴보면 30~39세 이하의 남성 그룹이 평균 7986.8원으로 다른 그룹에 비해 평균 지원금액이 높게 나타났다. 29세 이하 그룹은 여성이, 65세 이상 그룹은 남성이 평균 지원금액이 높게 나타남을 확인할 수 있다.

<표 6-7>을 통해 사업장 변경 이력이 있는 두루누리 사업 수혜자가 몇 번 까지 사업장을 변경하였는지 살펴보면 전체 수혜자의 98.9%는 동일한 사업장에서 지원받았으며 그 외는 사업장을 1회 이상 변경하여 지원받았음을 확인할 수 있다. 최장 7회까지 사업장을 변경하여 지원받은 경우가 존재하였다.

〈표 6-3〉 연령대별 수혜자 평균 지원기간

(단위 : 개월)

| 연령그룹 (1)  | 관측치       | 평균 지원 기간 | 연령그룹 (2)  | 관측치       | 평균 지원 기간 |
|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|
| 18세 미만    | 4,452     | 1.95     | 29세 이하    | 491,027   | 6.87     |
| 18~20세 미만 | 29,294    | 2.74     |           |           |          |
| 20~24세 이하 | 211,477   | 5.71     |           |           |          |
| 25~29세 이하 | 245,804   | 8.46     |           |           |          |
| 30~34세 이하 | 265,678   | 9.64     | 30~39세 이하 | 535,248   | 10.14    |
| 35~39세 이하 | 269,570   | 10.62    |           |           |          |
| 40~44세 이하 | 316,514   | 11.16    | 40~49세 이하 | 580,902   | 10.96    |
| 45~49세 이하 | 264,388   | 10.71    |           |           |          |
| 50~54세 이하 | 209,936   | 9.84     |           |           |          |
| 55~59세 이하 | 158,069   | 9.40     | 50~64세 이하 | 458,302   | 9.58     |
| 60~64세 이하 | 90,297    | 9.32     |           |           |          |
| 65~69세 이하 | 33,274    | 6.42     |           |           |          |
| 70세 이상    | 15,940    | 5.70     | 65세 이상    | 49,214    | 6.19     |
| 전 체       | 2,114,704 | 9.39     | 전 체       | 2,114,704 | 9.39     |

자료 : 근로복지공단, 두루누리사업 원자료(2014년 12월 말)

〈표 6-4〉 성별 및 연령대별 수혜자 평균 지원기간

(단위 : 개월)

| 연령그룹/성별   | 남성      |          | 여성        |          |
|-----------|---------|----------|-----------|----------|
|           | 관측치     | 평균 지원개월수 | 관측치       | 평균 지원개월수 |
| 29세 이하    | 172,222 | 5.26     | 318,805   | 7.74     |
| 30~39세 이하 | 197,586 | 9.31     | 337,662   | 10.62    |
| 40~49세 이하 | 177,034 | 9.86     | 403,868   | 11.44    |
| 50~64세 이하 | 157,553 | 9.55     | 300,749   | 9.6      |
| 65세 이상    | 29,308  | 6.63     | 19,906    | 5.55     |
| 전 체       | 733,703 | 8.44     | 1,380,990 | 9.9      |

〈표 6-5〉 성별 및 연령대별 수혜자 평균 지원금액

(단위 : 원)

| 연령그룹/성별   | 남 성     |         | 여 성       |         |
|-----------|---------|---------|-----------|---------|
|           | 관측치     | 평균 지원금액 | 관측치       | 평균 지원금액 |
| 29세 이하    | 172,222 | 7241.57 | 318,805   | 7720.99 |
| 30~39세 이하 | 197,586 | 7986.83 | 337,662   | 7820.46 |
| 40~49세 이하 | 177,034 | 7568.34 | 403,868   | 7677.13 |
| 50~64세 이하 | 157,553 | 7290.38 | 300,749   | 7142.92 |
| 65세 이상    | 29,308  | 4212.44 | 19,906    | 3460.27 |
| 전 체       | 733,703 | 7410.59 | 1,380,990 | 7545.18 |

〈표 6-6〉 수혜자 사업장 변경 횟수

| 사업장 변경 횟수 | 관측치       | %      |
|-----------|-----------|--------|
| 0         | 2,090,570 | 98.86  |
| 1         | 19,045    | 0.90   |
| 2         | 4,029     | 0.19   |
| 3         | 804       | 0.04   |
| 4         | 180       | 0.01   |
| 5         | 36        | 0.00   |
| 6         | 21        | 0.00   |
| 7         | 8         | 0.00   |
| 전 체       | 2,114,693 | 100.00 |

### 제3절 두루누리사업의 노동시장 성과분석

#### 1. 두루누리 참여자 고용보험 이력 분석

두루누리 사업 참여자가 본 사업에 참여하기 이전에 고용보험에 가입되었는지 여부를 확인하는 것은 사업의 효과성을 살펴보는 데 중요한 지표가 될 것이다. 이를 위해 사업 참여 시점을 기준으로 개인의 고용보험가입 이력 데이

터를 연결하여 그 이력을 분석하면 두루누리 사업을 지원받기 3년 내에 한 번도 고용보험에 가입한 이력이 없고 두루누리 사업 지원을 통해 처음 가입하게 된 자는 전체 1,885,606명 중 15.93%인 300,373명으로 나타났다. 이 중 5년 내 최초가입자는 9.09%였다. 이를 통해 두루누리 사업 지원 시점을 기준으로 5년 내에 한 번도 고용보험에 가입한 이력이 없었던 자는 채 10%가 안되는 것을 알 수 있다.

<표 6-7> 두루누리사업 지원자 고용보험 가입 이력분석

| 두루누리 지원 이전<br>3년 내 고용보험 최초가입 | 두루누리 지원 이전<br>5년 내 고용보험 최초가입 |
|------------------------------|------------------------------|
| 300,373<br>(15.93%)          | 171,455<br>(9.09%)           |
| 1,585,233<br>(84.07%)        | 17,141,51<br>(90.91%)        |
| 1,885,606<br>(100.0%)        |                              |

## 2. 두루누리사업 참여 이후 노동시장 참여 행태분석

한편 사업 참여 이후 지속적으로 지원받고 있는지, 노동시장 참여가 지속적으로 이루어지고 있는지 여부를 통해 사업의 효과를 살펴보면 다음과 같다. 두루누리 사업 참여자의 사업 참여 1년 후 노동시장 참여 행태를 살펴보면 두루누리 사업 지원을 계속 받고 있는 자는 54,547명 중 47.1%, 지원을 받고 있지 않은 자는 29.18%, 1년 후 미취업 상태인 자는 23.72%로 나타났다. 다시 말해 2012년 3월에 두루누리 사업 지원을 받았던 자 중 47명은 계속 두루누리 사업 지원을 받고 있고 2.9명은 받지 않고 2.4명은 미취업 상태로 해석할 수 있다.

[그림 6-6] 두루누리사업 지원 1년 후 지원 유지 추이



자료 : 두루누리- 고용보험 DB 연계자료

사업의 참여 시점을 기준으로 1년 후 두루누리 사업 지원을 받지 않고 고용보험에 가입된 자는 2012년 3월 참여자 기준 29.2%로 나타났다. 또한 시간이 지날수록 그 수치가 증감을 반복하지만 전반적으로 그 비율이 증가하는 모습을 보이고 있다.

[그림 6-7] 두루누리사업 지원 1년 후 지원 받지 않고 고용보험 가입된 자 추이

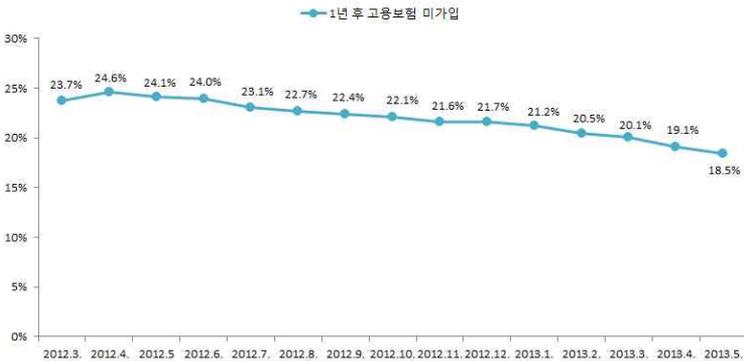


자료 : 두루누리- 고용보험 DB 연계자료

이와 더불어 지원을 받고 1년 후 고용보험에 미가입 되어 있는 자의 비중은 2012년 3월 기준 23.7%에서 시간이 갈수록 감소하는 추이를 보이고 있다. [그림 6-7]과 [그림 6-8]을 통해 확인 할 수 있는 것은 두루누리 사업 참여 이

후 재참여 없이도 고용보험에 가입되어 있는 자의 비중이 상승추세에 있으며 미가입 비율은 감소 추세에 있다는 것이다. 이를 통해 두루누리 사업의 노동시장 효과의 절대적 크기는 크지 않지만 시간이 갈수록 미미하게 그 효과가 증가하고 있다고 해석할 수 있다.

[그림 6-8] 두루누리사업 지원 1년 후 고용보험 가입 상태 추이



자료 : 두루누리- 고용보험 DB 연계자료

## 제4절 소 결

본 연구는 규모가 매우 작아 근로자의 사회보험료 지출에 어려움이 있거나 임금총액 수준이 낮아 사회보험료 지출에 부담이 큰 근로자에게 사회보험료를 지원함으로써 사회보험의 사각지대를 감소시키고자 시행되고 있는 두루누리 사업의 노동시장 효과성을 분석하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 과거 노동시장 이력과 참여 이후의 노동시장 참여 행태를 두루누리 DB-고용보험 DB 연계자료를 통해 분석하여 사업의 효과를 가늠해보고자 한다. 먼저 2014년 12월 기준 두루누리 사업의 실적을 살펴보면 사업의 수혜자수는 1,885,609명, 지원건수 기준으로 2,114,693명으로 나타난다. 연령대별로 지원건수 분포를 살펴보면 40~44세 이하 그룹의 신규 지원건수가 가장 높게 나타났다. 40~44세 이하 그룹을 중심으로 이보다 젊은 연령대의 신규 지원 분포가 중·장년 및

고령 그룹에 비해 두텁게 나타나고 있어 상대적으로 젊은 계층 지원 사례가 더 많음을 확인할 수 있다. 성별로는 여성(65.3%)이 남성(34.7%)에 비해 매우 높게 나타났다. 지원기간을 살펴보면 1~3회의 단기간 수혜자가 가장 많았다. 비록 사회보험료를 지원받을 수는 있지만 단발성에 그치기 쉽고 이로 인해 사업의 효과가 미미하게 나타날 가능성이 존재할 수 있음을 짐작해볼 수 있다.

두루누리 사업을 지원받기 3년 내에 한 번도 고용보험에 가입한 이력이 없고 두루누리 사업 지원을 통해 처음 가입하게 된 자는 전체 1,885,606명 중 15.9%인 300,373명으로 나타났다. 이 중 5년 내 최초가입자는 9.1%였다. 이를 통해 두루누리 사업 지원 시점을 기준으로 5년 내에 한 번도 고용보험에 가입한 이력이 없었던 자는 채 10%가 안되는 것을 알 수 있다.

한편 두루누리 사업 참여자의 사업 참여 1년 후 노동시장 참여 형태를 살펴보면 두루누리 사업 지원을 계속 받고 있는 자는 2012년 3월 참여자 54,547명 중 47.1%, 지원을 받고 있지 않은 자는 29.2%, 1년 후 미취업 상태인 자는 23.7%로 나타났다. 시간에 따른 추이를 살펴보면 두루누리 사업 참여 이후 재참여 없이도 고용보험에 가입되어 있는 자의 비중은 상승추세에 있으며 미가입 비율은 감소 추세에 있었다. 전반적인 분석 결과 두루누리 사업의 노동시장 효과의 절대적 크기는 크지 않지만 시간이 갈수록 미미하게 그 효과가 증가하고 있다고 볼 수 있다. 두루누리 사업의 효과성에 대한 이견이 분분한 가운데 사회보험 사각지대에 있는 근로자를 제도의 영역으로 포함시키려는 정책적 시도는 매우 중요한 의미를 가진다. 시범기간을 포함하여 사업이 시작된 지 5년차를 맞이하게 되는 시점에서 노동시장 차원에서 그 효과가 미미하지만 증가하고 있는 것을 볼 때 단발성의 참여자 지원을 줄이고, 실업 및 노후 대비를 위한 기반마련, 노동시장 참여를 지속하고자 하는 유인책으로 활용, 사업 참여를 중단하더라도 사회보험의 중요성을 인지하여 본 정책을 활용하고자 하는 사업주와 근로자의 노력이 함께 수반될 때 사업 효과가 증가할 것이다.

## 제7장

# 기업의 재직자 훈련 투자가 기업성과에 미치는 영향

### 제1절 서론

우리사회는 인구구조의 고령화(高齡化)가 진행됨에 따라 노동시장에서 장년 및 고령층 근로자의 비중이 빠르게 증가하고 있다. 기업에서는 비정규직을 늘리고 경력자를 수시 채용하는 등으로 인력 활용 방식이 변화하고 있다. 이런 변화는 노동시장에서 고용유연성을 높이지만 동시에 근로자의 고용 불안정을 높이는 작용을 했는데, 과거에 비해 장기근속자의 비율은 줄고, 근로자의 노동이동성이 높아지는 현상으로 확인된다. 고용구조와 채용, 그리고 인력 활용 방식에 있어서 이러한 변화는 기업으로 하여금 근로자의 교육훈련에 대한 투자를 줄이도록 작용한다는 점에서 주목할 필요가 있다.

다른 한편으로 과학기술 발전의 성과라 할 수 있는 자동화 기기나 컴퓨터, 정보통신기술(ICT; information and communication technology)이 제조업과 서비스업의 생산과 업무현장에 매우 폭넓게 확산되고 있다. 새로운 생산기술이 도입

되고 작업방식이 변화하면서 근로자에게 요구되는 숙련요건(skill requirements)도 빠르게 변화하고 있다. 예컨대 제조업 생산과정에 자동화 기기가 도입되고, 서비스업에서 ICT를 활용한 업무방식이 일상화되면서 장년 및 고령근로자가 지녔던 기존의 직무유형이 사라지고 새로운 직무가 나타나거나, 기존 직무능력이 노후화(또는 숙련 노후화)되는 현상이 발생하는 것이다. 이러한 현상을 일반화해 보면 기술변화로 인해 생산과 업무현장에서 근로자의 숙련 불일치가 과거에 비해 더 빈번하게 발생한다는 것이다. 이런 점에서 숙련요건 변화에 대응하는 대표적인 수단으로서 교육훈련이 더욱 중요해지고 있으며, 이를 위한 투자가 중요해지고 있다.

직업훈련을 둘러싼 이러한 환경의 변화는 기업의 교육훈련 투자에 대해 상반된 방향으로 작용한다는 점에서 실증적인 연구를 필요로 한다.

일반적으로 직업훈련은 개별기업수준에서의 수요에도 불구하고 노동시장에서 시장원리에 의해 원활히 공급되지 못하는 즉, 시장실패가 있는 대표적인 서비스이다(Booth and Snower, 1996). 그래서 정부는 기업의 교육훈련에 대해서는 과세대상에서 제외하거나 훈련보조금을 주기도 하며, 고용보험제도(보험납입-환급금제도; levy-grant system)를 통해 그 운영과 공급을 관리하기도 한다.

우리나라는 고용보험제도의 직업능력개발사업을 통해 재직근로자에 대한 직업훈련을 실시하는 경우 소요된 훈련비(또는 훈련수당)의 일부를 사업주에게 지원(환급, grant)하는 정책을 실시해 왔다. 이러한 지원을 통해 재직자 훈련에 대해 사업주의 투자를 촉진하고, 근로자의 직무능력(숙련)을 향상시키고자 하는 것이다. 훈련의 시장 실패를 보완하고자 하는 것이다. 이러한 정책사업은 기업의 훈련 투자가 최종적으로는 생산성이나 수익과 같은 기업성과를 개선시킬 것이며, 개선된 기업성과는 인적자본과 훈련에 대한 더 많은 투자와 노동시장에서의 더 효율적인 인력활용으로 이어지는 장기적인 선순환 구조를 기대하는 것이다. 그러나 노동시장의 여건변화와 경제의 불확실성 증가라는 현실은 기업의 훈련 투자 유인을 감퇴시킴과 동시에 훈련 투자의 필요성과 중요성이 높아지는 방향으로도 작용하고 있다.

본 연구는 우리나라 기업에서 직업훈련에 대한 투자가 기업성과에 어떤 영향을 주고 있는지 ‘인적자본기업패널조사(HCCP)’의 표본기업(제조업체 약 300개)을 대상으로 실증분석 하였다. 정규 교육투자의 성과에 대한 연구는 많

지만 기업의 직업훈련 투자가 생산성이나 수익성과 같은 기업성과에 미치는 영향에 대한 실증연구는 많지 않다. 그 이유는 기업의 훈련 투자를 측정하기가 어렵고, 기업성과에 대한 정보가 회계감사자료를 공개하는 일부기업을 제외하고 상당수가 통계자료로 파악하기 어렵기 때문이다. HCCP자료의 표본기업에 대해 ‘기업성과자료’와 ‘고용보험제도의 훈련실적자료(HRD-Net DB)’ 등을 결합하여(이하 연결자료) 분석하고자 한다.

## 제2절 우리나라 기업의 직업훈련 투자 주요 현황

분석에 앞서 우리나라 기업에서 재직근로자에 대한 직업훈련 투자실태에 대해 살펴보자. 기업의 훈련 실시율, 훈련비 지출액, 노동비용 중 교육훈련비의 비율, 재직근로자 중 훈련참여자 비율(훈련참여율) 등의 지표를 통해 살펴보자<sup>27)</sup> 28).

첫째, 2014년 현재 우리나라 기업의 약 절반정도(47.3%)가 재직자를 대상으로 직업훈련을 실시하고 있다(표 7-1). 300인 이상 대기업의 경우 실시 기업체 비율이 89.8%로 매우 높지만 300인 미만 기업은 46.5%로 절반 이하로 낮다.

둘째, 근로자의 직업교육훈련을 위해 기업이 지출하는 금액은 ‘근로자 1인당 훈련비 지출액’기준으로 2014년 현재 6만 6천 원으로, 2013년 10만 9천 원, 2012년 30만 8천 원에서 감소추세로 나타나고 있다(표 7-2). 또 고용보험 직업능력개발사업의 지원금 제도를 활용한 기업일수록 훈련비 지출액이 더 높게 나타난다.

셋째, 우리나라 기업은 매월 총 노동비용 중 약 0.6%를 교육훈련비로 지출하고 있다. 고용노동부의 『기업체 노동비용조사 보고서』에 따르면 2013년 기준으로 월평균 근로자 1인당 노동비용 454만 9천 원 중 교육훈련비로 2만 6천

27) 이 지표들은 고용노동부의 표본조사(상용근로자 10인 이상 기업체, 4500개)의 실태조사 보고서를 참조하였다.

28) 이외에도 훈련참여자 1인당 훈련비용, 기업의 훈련비 지출액 중 정부지원의 비율, 훈련시간과 훈련일수 등의 지표를 통해 기업의 훈련 투자에 대한 강도를 파악할 수 있는데, 이에 대해서는 고용노동부의 실태조사자료에 나타나 있다.

1백 원을 지출하고 있다(표 7-3).

<표 7-1> 재직자대상 직업훈련 실시 업체 비율의 추이

(단위: %)

| 규모      | 2011     | 2012 | 2013 | 2014 | 평균   |      |
|---------|----------|------|------|------|------|------|
| 전체      | 50.0     | 55.4 | 50.6 | 47.3 | 50.8 |      |
| 300인 미만 | 30~99인   | 59.0 | 60.1 | 60.0 | 62.0 | 60.2 |
|         | 100~299인 | 74.2 | 83.8 | 74.2 | 77.7 | 77.5 |
|         | 300인 이상  | 88.1 | 91.8 | 86.5 | 89.8 | 89.0 |
| 300인 이상 | 300~499인 | 83.5 | 91.1 | 80.2 | 85.8 | 85.2 |
|         | 500~999인 | 89.7 | 89.6 | 89.0 | 91.2 | 89.9 |
|         | 1000인 이상 | 95.7 | 95.3 | 95.7 | 95.9 | 95.7 |

출처: 고용노동부(2015.3), 기업직업훈련실태조사 분석보고서. 9쪽 표 1 재인용

<표 7-2> 근로자 1인당 교육훈련비 지출액 추이

(단위: 천 원)

| 규모      | 2011      | 2012 | 2013 | 2014 | 평균  |     |
|---------|-----------|------|------|------|-----|-----|
| 전체      | 전체        | 137  | 308  | 109  | 66  | 155 |
|         | 정부지원 활용기업 | 195  | 211  | 183  | 107 | 174 |
|         | 지원 미활용기업  | 38   | 465  | 34   | 16  | 138 |
| 300인 미만 | 전체        | 44   | 41   | 46   | 32  | 41  |
|         | 정부지원 활용기업 | 63   | 54   | 89   | 58  | 66  |
|         | 지원 미활용기업  | 27   | 30   | 23   | 13  | 23  |
| 300인 이상 | 전체        | 284  | 507  | 251  | 147 | 298 |
|         | 정부지원 활용기업 | 305  | 284  | 273  | 166 | 257 |
|         | 지원 미활용기업  | 120  | 1116 | 138  | 47  | 355 |

출처: 고용노동부(2015.3), 기업직업훈련실태조사 분석보고서. 24-26쪽 표에서 재작성함

노동비용 중 교육훈련비 지출액 비중은 2008년에 0.8%를 기록한 이후 계속 감소 추세로 나타났다. 기업 규모가 작을수록 이 비중은 더 낮는데, 300인 미만 기업의 경우 0.3%이며 300인 이상 기업은 0.8%이다. 대규모 기업체일수록 훈련 투자를 더 많이 하고 있는 것으로 나타났지만 대기업 역시 2008년에 1.2%을 기록한 이래로 계속 감소하고 있다.

<표 7-3> 노동비용 중 교육훈련비 지출액 비중 추이

(단위: 천원)

| 구분                   |      | 전규모  | 10~29인 | 30~99인 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1000인 이상 |
|----------------------|------|------|--------|--------|----------|----------|----------|----------|
| 노동<br>비용<br>(C)      | 2008 | 3846 | 2771   | 2920   | 3187     | 3568     | 4069     | 5390     |
|                      | 2009 | 3866 | 2779   | 2915   | 3174     | 3624     | 4112     | 5365     |
|                      | 2010 | 4022 | 2860   | 3133   | 3343     | 3880     | 4265     | 5713     |
|                      | 2011 | 4329 | 3090   | 3402   | 3636     | 4264     | 4318     | 6177     |
|                      | 2012 | 4487 | 3200   | 3610   | 3880     | 4305     | 4269     | 6262     |
|                      | 2013 | 4550 | 3297   | 3662   | 3880     | 4252     | 4694     | 6254     |
| 교육<br>훈련<br>비<br>(D) | 2008 | 29.0 | 4.2    | 5.9    | 15.1     | 19.7     | 31.9     | 65.9     |
|                      | 2009 | 24.9 | 4      | 7      | 13.4     | 21.7     | 20.8     | 54.4     |
|                      | 2010 | 24.5 | 4.6    | 7.4    | 11.1     | 19.9     | 19.4     | 59       |
|                      | 2011 | 27.2 | 3.8    | 7.2    | 11.8     | 21.8     | 23.9     | 67       |
|                      | 2012 | 27.7 | 3.7    | 8.4    | 12.7     | 20.8     | 23.1     | 65.7     |
|                      | 2013 | 26.1 | 7.6    | 8.2    | 13.5     | 17.7     | 30.3     | 56.3     |
| 비중<br>(%)            | 2008 | 0.75 | 0.15   | 0.20   | 0.47     | 0.55     | 0.78     | 1.22     |
|                      | 2009 | 0.64 | 0.14   | 0.24   | 0.42     | 0.60     | 0.51     | 1.01     |
|                      | 2010 | 0.61 | 0.16   | 0.24   | 0.33     | 0.51     | 0.45     | 1.03     |
|                      | 2011 | 0.63 | 0.12   | 0.21   | 0.32     | 0.51     | 0.55     | 1.08     |
|                      | 2012 | 0.62 | 0.12   | 0.23   | 0.33     | 0.48     | 0.54     | 1.05     |
|                      | 2013 | 0.57 | 0.23   | 0.22   | 0.35     | 0.42     | 0.65     | 0.90     |

출처: 한국직업능력개발원(2014), 2014 한국의 인적자원개발지표, 67쪽 재인용.

자료: 고용노동부(2014.8), 2013 회계연도 기업체 노동비용조사 보고서

\* 비중=(D/C)×100

넷째, 기업의 직업훈련에 대한 투자의 강도는(intensity) 재직근로자 중 직업훈련에 참여하는 근로자의 수 즉, 재직근로자의 훈련참여율로 파악할 수 있다. 근로자의 훈련참여율은 서로 다른 자료를 이용한 두 가지 통계치가 있다. 첫 번째 통계치는 고용노동부가 기업의 직업훈련실태에 대해 표본 조사 한 자료로 2013년 현재 35.9%이다. 사업장 규모가 클수록 훈련참여율이 높다(표 7-4). 단 이 집계는 집계훈련만 대상으로 했고, 연인원 기준의 집계이며, 10인 미만 사업장이 조사와 집계 대상에서 제외되어 있는 점에 주의해야 한다. 그러나 고용보험 직능사업의 지원을 받았는지 여부와 무관하게 기업에서 실시하는 재직자 대상의 공식적인 직업훈련을 모두 포함한다는 점에서 가장 대표적인 통계로 볼 수 있다.

두 번째 통계치는 고용보험 직업능력개발훈련사업의 실적자료를 이용해 사업체규모별로 집계한 것으로 <표 7-5>와 같다. 2013년 현재 31.9%로 앞의 표본 조사 자료와 비슷하다. 1000인 이상 대규모 사업체에 비해 중소기업의 훈련참여율이 절반 수준으로 낮은 점도 마찬가지이다.

한 가지 주목되는 점은 순인원 기준으로 보면, 사업장 규모별 훈련참여율의 격차가 상당히 큰 것으로 나타난다는 점이다. <표 7-5>에서 순인원기준의 훈련참여율은 대규모 사업체 경우 34.7%인데 30인 미만 중소기업체는 10%대로 매우 낮다. 정부의 고용보험 직업능력개발사업에 대한 그 동안의 평가에 따르면(이승렬 2011; 박천수 외 2012) 우리나라 기업의 직업훈련은 사업장 규모별로 훈련참여율(종업원 중 훈련 참여자 비율)의 격차가 크며, 비정규직 근로자의 훈련기회가 적은 점을 문제로 지적하고 있다.

이 집계는 고용보험 가입사업체의 피보험근로자를 대상으로 ‘직업능력개발 훈련’ 사업에서 훈련비용을 지원받은 훈련인원의 비율로 계산된다. 이 집계는 이 사업의 훈련비용을 지원받지 않은 훈련인원과 고용보험에 미가입한 사업체와 미가입 근로자가 제외되어 있다는 한계가 있음에 주의해야 한다.

<표 7-4> 재직근로자의 훈련참여율: 사업장규모별, 집계훈련기준, 2013년

(단위: 명, %)

| 규모       | 훈련참여 평균 근로자 수 <sup>1)</sup> | 훈련 참여인원 <sup>1)</sup> | 임금근로자수 <sup>2)</sup> | 훈련 참여율 |
|----------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|--------|
| 전체(소계)   | 51                          | 3317789               | 9,231,053            | 35.9   |
| 10-29인   | 22                          | 941290                | 2,712,497            | 34.7   |
| 30-99인   | 34                          | 552037                | 2,507,637            | 22.0   |
| 100-299인 | 135                         | 656495                | 1,753,600            | 37.4   |
| 300-499인 | 247                         | 183391                | 568,762              | 32.2   |
| 500-999인 | 420                         | 234474                | 578,481              | 40.5   |
| 1000인 이상 | 1832                        | 750103                | 1,110,076            | 67.6   |

- 주 1) 고용노동부(2014.12), 2014 기업직업훈련실태조사 기초분석보고서. 59쪽 표 3-17.
- 2) 고용노동부, 사업체노동실태현황, [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT\\_118N\\_SAUP50&conn\\_path=3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_SAUP50&conn_path=3), 2015.11.15 12:14
- 3) 참여인원은 연인원 기준의 조사임
- 4) 임금근로자는 상용, 임시, 일용직의 합계이며, 전체는 10인 미만이 대상에서 제외된 소계임

<표 7-5> 사업장규모별 참여율 추이: 고용보험 내 직업능력개발훈련사업

(단위: %)

|              | 2010  | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|-------|------|------|------|
| <b>연인원기준</b> |       |      |      |      |
| 전체           | 41.9  | 33.0 | 30.3 | 31.9 |
| 5인 미만        | 10.1  | 12.9 | 10.5 | 27.3 |
| 5~9인         | 15.6  | 14.6 | 14.1 | 21.2 |
| 10-29인       | 16.9  | 14.9 | 14   | 13   |
| 30-49인       | 22.6  | 19   | 16.5 | 26.1 |
| 50-69인       | 25.8  | 22   | 20.8 | 19.3 |
| 70-99인       | 29.7  | 26.4 | 22.9 | 21.9 |
| 100-149인     | 37.7  | 33.5 | 28.3 | 27   |
| 150-299인     | 53.8  | 42.7 | 39.1 | 37.5 |
| 300-499인     | 60.5  | 47.7 | 42.6 | 39.1 |
| 500-999인     | 66.9  | 53.9 | 48.4 | 46.3 |
| 1000인 이상     | 112.3 | 78.8 | 69.1 | 64.1 |

|              | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------|------|------|------|------|
| <b>순인원기준</b> |      |      |      |      |
| 전체           | 19.5 | 16.9 | 15.8 | 15.3 |
| 5인미만         | 4.8  | 6.0  | 4.2  | 5.0  |
| 5~9인         | 7.2  | 6.5  | 6.3  | 7.1  |
| 10~29인       | 8.6  | 7.7  | 7.4  | 7.1  |
| 30~49인       | 12.5 | 10.9 | 9.6  | 9.6  |
| 50~69인       | 14.5 | 12.6 | 11.6 | 11.5 |
| 70~99인       | 16.4 | 14.8 | 13.1 | 12.9 |
| 100~149인     | 19.6 | 17.9 | 15.2 | 15.0 |
| 150~299인     | 25.2 | 20.7 | 19.2 | 18.4 |
| 300~499인     | 29.2 | 24.0 | 21.3 | 20.1 |
| 500~999인     | 32.7 | 28.6 | 25.9 | 24.6 |
| 1000인 이상     | 47.9 | 40.2 | 37.2 | 34.7 |

1) 박천수 외(2012)의 112쪽 <표 4-5>를 재인용함.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 고용보험통계연보 각 연도

고용노동부·한국고용정보원, 직업능력개발통계연보 2013년, 2014년

우리나라는 고용보험제도를 통해 정책적인 지원을 하고 있는데, 이 정책적 지원은 훈련 투자를 촉진하는데 중요한 역할을 하고 있는 것으로 보고되고 있다(이병희·김동배, 2004). 기업들이 이러한 정책지원사업을 얼마나 활용하고 있는지 그 실적을 통해 훈련 투자의 추이를 간접적으로 살펴볼 수 있다. 고용보험제도 내 직업능력개발사업 행정통계는 이러한 직업훈련정책사업을 통해 지원(환급)한 훈련비용 및 훈련수당 등의 금액, 지원한 인원 등이 보고되어 있다. 이 실적은 우리나라 기업에서 이뤄지는 공식적인 직업훈련의 중요한 일부 분으로 볼 수 있다.

2014년 기준으로 직업훈련을 실시한 기업의 약 25%가 정부의 훈련정책사업으로 부터 지원을 받은 것으로 나타났다. 이런 훈련정책사업의 지원을 받은 경험률 역시 규모가 클수록 더 높았는데, 대기업 경우 74.3%로 중소기업(300인 미만)의 24.3%보다 훨씬 더 높다(표 7-5).

또한 지원받는 금액을 기준으로 보면, 기업의 총 훈련비지출(=훈련비용)액 중 정부로부터 지원받은 금액의 비율은 27.9%인 것으로 보고되고 있다(고용노동부, 2014.12. 97쪽).

&lt;표 7-5&gt; 직업훈련 실시 업체 중 정부지원사업을 활용한 사업체 비율

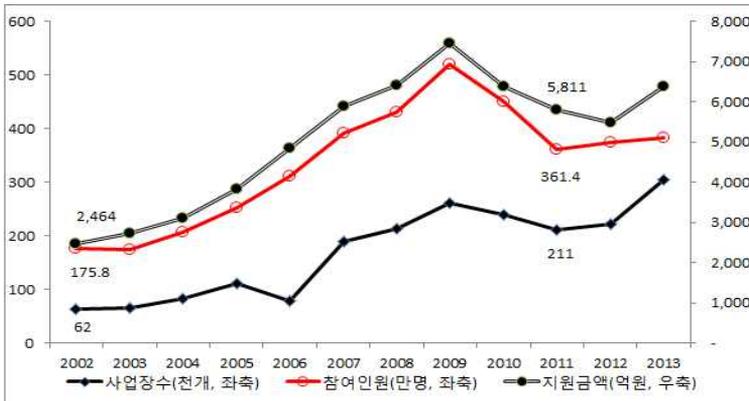
(단위: %)

| 규모       | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 평균   |
|----------|------|------|------|------|------|
| 전체       | 31.2 | 31.1 | 26.7 | 25.1 | 28.5 |
| 300인 미만  | 30.3 | 29.4 | 25.9 | 24.3 | 27.4 |
| 10~29인   | 24.9 | 24.3 | 22.1 | 17.9 | 22.3 |
| 30~99인   | 41.1 | 37.1 | 33.3 | 36.8 | 37.1 |
| 100~299인 | 57.2 | 51.7 | 47.9 | 56.7 | 53.4 |
| 300인 이상  | 80.7 | 76.3 | 74.7 | 74.3 | 76.5 |
| 300~499인 | 73.0 | 66.2 | 68.9 | 67.4 | 68.9 |
| 500~999인 | 84.7 | 80.3 | 75.3 | 75.4 | 78.9 |
| 1000인 이상 | 92.1 | 85.6 | 85.9 | 86.4 | 87.5 |

출처: 고용노동부(2015.3), 기업직업훈련실태조사 분석보고서, 10쪽 표 1 재인용

지난 10여 년간 기업에서 이뤄지는 재직자의 직업훈련에 대한 정부의 지원실적은 꾸준히 증가해 왔다(그림 7-1). 2009년을 전후로 한 지원실적의 증가는 인터넷 등 원격훈련을 중심으로 한 기업의 훈련 실시 확산과 이를 위한 정책적 노력에 의한 것으로 보인다. 2009년 이후 감소는 인터넷 등 원격훈련과정에 대한 승인심사를 엄격하게 하여 품질을 확보하는 과정에서 나타난 현상으로 2012년부터 다시 증가 추세로 실적이 반전되고 있다.

[그림 7-1] 사업주 지원 직업능력개발훈련 실적 추이



자료: 고용노동부, 직업능력개발사업현황, 각 연도

## 제3절 선행연구와 추정모형

### 1. 선행연구

기업의 훈련 투자가 기업성장에 미치는 영향은 일반적으로 알려진 교육투자의 성과에 대한 연구와 유사하게 훈련 투자수익률의 추정을 통해 살펴볼 수 있다. 정규교육투자의 경우 사회적 또는 개인적인 관점의 투자수익률이 초점인데 비해 직업훈련 투자는 기업의 생산성과 수익성에 대한 기여, 그리고 근로자의 숙련향상을 통한 임금의 증가에 초점을 둔다. 그래서 훈련의 생산성 프리미엄(productivity premium)이나 훈련의 임금 프리미엄(wage premium)에 대한 추정을 통해 그 성과를 추정한다.

일반적으로 훈련의 생산성 프리미엄의 추정은 Cobb-Douglas 생산함수로부터 자본, 노동, 훈련 등이 포함된 실증모형식을 구성하여 이뤄진다(B. H. Lee, 2004; Konings & Vanormelingen, 2015). 본 연구는 Lee(2004, 248-249쪽)의 선행연구를 활용하여 실증분석을 위한 모형식을 다음과 같이 구성한다.

먼저 Cobb-Douglas 생산함수에 대해 생산량(Y)이 자본(K)과 유효노동(eL)으로 구성되는 것으로 가정한다(식 1). 여기서 유효노동은 노동자 수에 훈련의 효과성(effectiveness of labor: e)을 곱한 것이다(식 2). 직업훈련 투자가 없을 경우 노동의 유효성(e)은 0으로 노동자수와 같게 되며, 훈련 투자가 있을 경우 유효노동(eL)은 노동자수보다 크다. 이러한 관계는 식(3)으로 쓸 수 있으며, 기업(i)과 시간(t)을 포함한 방정식으로 다시 쓰면 식(4)와 같다.

$$Y = AK^\beta (eL)^\gamma \quad (1)$$

$$e = T^\theta, \quad 0 \leq \theta \leq 1 \quad (2)$$

$$Y = AK^\beta (LT^\theta)^\gamma \quad (3)$$

$$\ln(Y/L)_{jt} = b_0 + b_1 \ln(K/L)_{jt} + b_2 \ln L_{jt} + b_3 \ln T_{jt} + \epsilon_{jt} \quad (4)$$

여기서 Y/L은 1인당 생산량, K/L은 1인당 자본량, L은 노동자 수, T는 훈련참여율이다.

식 (4)는 기업에 대한 패널자료를 이용해 고정효과(FE: fixed effect)모형으

로 추정할 수 있다<sup>29)</sup>.

본 연구는 HCCP 자료를 이용해 최소자승법(OLS)과 고정효과모형을 추정한다. 이때 종속변수인 생산량은 기업성과를 나타내는데, 기업성과는 다시 수익성을 나타내는 매출액, 영업이익, 생산성을 나타내는 부가가치액으로 나눠 사용한다. 또 인과관계 설정을 위해 종속변수인 기업성과는 교육훈련 투자를 실시한 차년도( $t+1$ ) 값을 사용한다.

훈련 투자의 기업성과에 대한 국내 선행연구는 노동시장관점의 연구와 경영학의 인적자원관리(HRM)관점의 연구로 나뉘 볼 수 있다. 전자의 연구는 다음 몇 가지로 정리된다. 먼저 김주삼·이병화·박성재(2004)는 기업의 교육훈련 투자의 결정요인과 이러한 훈련 투자가 기업성과에 미치는 영향에 대해 1999-2001년 3개년에 걸친 644개 기업 패널자료를 구성하여 분석했다. 이 연구는 기업성과에 대하여 로그-1인당 매출액의 변화를 종속변수로 하여 1차 차분모형으로 추정한 결과, '1인당 훈련비'나 '1인당 직업능력개발훈련 지원금'이 높을수록 기업성과를 개선하는 효과가 있으며, 직업능력개발사업 지원을 받지 않다가 받는 것으로 바뀐 경우 기업성과가 개선된 것으로 보고했다<sup>30)</sup>. 이 연구는 훈련 투자와 기업성과 간에 존재하는 내생성 문제에 대해 1차 차분모형을 사용하여 훈련의 생산성 효과를 추정하고 있다. 그러나 2000년대 중반 이후 직업능력개발사업의 양적인 확대를 고려할 때, 좀 더 최근의 상황에 대한 분석이 필요하며, 또 기업에서 재직자 훈련참여율을 사용하여 추정한 것은 아니다.

김안국(2007)은 기업의 인적자원지수(HRI)와 기업의 생산성의 관계에 대해 HCCP(2005년) 자료를 이용해 분석하였다. HRI는 기업의 채용, 인적자원개발, 평가보상, HR능력지수, 인적자본지수 리더십 및 문화지수 등으로 구성된 복합지수이다. 연구결과 HRI가 1% 증가하면 기업의 매출액은 1.5%, 경상이익은 2% 증가하는 것으로, 또 근로자의 임금은 0.6% 증가하는 것으로 보고하고 있다. 즉 기업이 인적자원개발에 투자를 늘릴수록 기업성과와 근로자의 임금을 높일 수 있다고 보았다.

다음으로 강창희·유경준(2009)은 정부의 훈련지원금 투입이 기업성과에

29) FE모형은 훈련실시에 있어 기업별로 관찰되지 않는 이질성(firm-specific heterogeneity)을 제거한 상태에서 훈련의 효과를 추정할 수 있는 장점이 있다.

30) 여기서 매출액은 (주)한국신용정보와 연결해 사용했다.

미치는 영향을 추정하였다. 기업체 노동비용조사(2008년)와 기업체 직업훈련실태조사자료, 그리고 (주)한국신용평가의 기업체 매출액 및 당기순이익 정보를 결합한 자료를 이용해(약 153개 표본), 고용보험 직업능력개발사업의 순지원율(보험료 납부액 대비 환급액의 비율)이 매출액이나 부가가치액에 미치는 영향을 추정했다. 추정결과 직업능력개발사업에서 사업규모별로 훈련비 지원에 차등을 두는 소위 ‘순지원율 차이’는 기업의 1인당 매출액에 통계적으로 유의하게 영향을 주는 것으로 보고하고 있다. 이 결과에 대해 직능사업의 보험료와 지원금의 차등이 기업의 성과에 유의미한 영향을 주고 있는 것으로 해석하고 있다. 이 연구는 훈련지원금의 차등 정책이 얼마나 효과적으로 작동하고 있는지를 평가한 것으로, 본 연구의 추정식에서 생산성에 영향을 주는 변수들에 대한 설정에 참조할 수 있다.

이상의 연구들은 기업성과에 대한 추정에 있어서 훈련 투자의 지표로 훈련 실시 여부, 훈련비 지출액, 훈련비 지원금액, 지원금의 수혜상태 변화 등을 사용했고 재직근로자의 훈련참여율을 사용한 국내 연구는 아직 발견하지 못했다.

근로자 훈련참여율을 훈련 투자 지표로 사용한 연구는 다음 세 가지 정도로 간추릴 수 있다. Zwick(2005)는 독일의 사업체패널자료(IAB establishment panel: 1997-2001)를 이용하여 근로자에 대한 다양한 직업훈련이 2년 또는 3년 후 생산성(lagged productivity)에 미치는 효과를 추정하였다. 이 연구는 기업이 재직자에게 제공하는 다양한 훈련 형태들이 기업생산성에 미치는 효과에서 어떤 차이가 있는지에 초점을 두고 있다. 즉, 공식적 집체훈련에서부터 회사 내 비공식적인 훈련, 그리고 개인주도의 학습활동과 품질관리학습모임(Quality circles)에 이르는 총 8가지 중에서 어떤 것에 참여했는지에 대한 정보를 이용해 효과성이 높은 것을 식별하는데 초점을 뒀다. 또 훈련이 실시 이후 2년차 또는 3년차 시점에서 즉 지연된 생산성에 대한 영향을 추정하고 있다. 추정결과 이 생산성에 대해 공식적인 외부 교육훈련(formal external courses)이 가장 컸고, 그 다음은 공식적인 사내 교육훈련(formal internal courses)이 효과가 있었다. 개인주도의 학습(self-induced learning, 세미나 토론) 등은 생산성에 별 효과가 없는 것으로 나타났다. 이 논문은 기업의 직업훈련 여부에 대한 결정 자체가 훈련의 성과에 영향을 미칠 수 있는 점 즉, 선택편이(selection bias) 문제를 2단계 패널추정으로 수정하였다.

Konings & Vanormelingen(2015)는 벨기에의 기업체패널자료(패널 기간: 1997-2006)를 이용하여 기업훈련의 생산성프리미엄과 임금프리미엄을 추정하였다. 그 결과 훈련된 노동자의 비중이 10%포인트 증가할 때 생산성은 1.7%-3.2% 증가하며, 근로자 1인당 평균임금은 1.0%-1.7% 증가하는 것으로 보고하고 있다. 즉 훈련의 성과가 근로자보다는 기업에게 더 큰 혜택을 주고 있다는 것이다. 이러한 결과에 근거하여 이 연구자들은 노동시장의 불완전경쟁으로 인해 재직자의 직업교육훈련의 성과가 노동자 보다는 기업에게 더 많이 돌아갈 것이라는 최근의 이론에 동의를 밝혔다.

## 2. 분석 자료와 추정방법

분석 자료는 『인적자본기업패널(HCCP)』 2009년과 2011년, 2013년 조사 자료에 고용보험 직업능력개발사업의 행정실적 자료인 ‘HRD-NetDatabase’의 훈련실적(2012-2014년)과 NICE신용정보(주)가 제공하는 KISData의 기업성과정보(2012-2014년)를 연결(merge)한 자료이다.

HCCP는 근로자 100인 이상 기업 표본 약 500개를 격년으로 조사하며, 경영정보와 훈련실적, 훈련여건에 대한 정보를 포함하고 있다<sup>31)</sup>. 고용보험의 훈련실적자료는 매년 직업능력개발훈련사업에서 훈련비를 지원한 인원에 대한 정보를 사업체단위로 집계하고 있다. 사업장별 훈련실적을 본사 기준으로 합산한 것을 기업별 실적으로 간주하고, 사업자등록번호를 이용해 두 기업 자료와 연결하였다. 사업자등록번호가 없거나 법인번호가 없는 경우 연결 자료에서 제외하였다. 또 기업의 종업원 수가 서로 달라 HCCP의 종업원 수를 사용했다.

그 동안 직업훈련에 대한 실증연구들에 따르면 기업에서 실시하는 재직근로자의 훈련에 대한 투자는 측정오차(measurement error)가 큰 변수이다(이병희·김동배, 2004 77쪽). 훈련 투자는 훈련의 실시 여부에서부터 교육훈련비의 실제 지출규모, 훈련시킬 근로자의 수, 훈련 목적에 따라 훈련의 강도(intensity)가 달라지는 점, 그리고 훈련방법과 훈련시간 및 주기에 이르기 까지 매우 다양하다. 훈련 강도와 내용 대해 매우 다양한 지표를 이용해 측정될 수

31) HCCP는 근로자 30인 이상의 약 400여개 기업에 대해 2005년부터 조사되었다

있으나, 정확한 실제 금액이나 빈도의 파악이 쉽지 않기 때문에 계량적 추정에서 변수로 사용할 때 매우 조심스럽게 접근할 필요가 있다.

KISData는 국내 주식시장에 상장되었거나 외부회계감사를 받는 기업, 그리고 일반기업체들의 재무제표 상에 나타난 정보를 database화 한 것이다. 비상장 또는 외부회계감사대상이 아닌 중소기업 등 상당수의 기업이 누락된 자료이다. 또한 기업성과정보로 매출액과 영업이익은 대부분 보고하지만 생산성 지표에 해당하는 부가가치에 대해서는 매우 적은 수의 기업만이 보고하고 있다.

훈련 투자의 기업성과에 대한 계량적 추정함에 있어 가장 큰 문제는 내생성 문제이다. 기업의 훈련 투자 여부에 대한 결정요인이 기업성과와 무관하지 않다는 것이다. 예컨대 대규모 기업일수록 훈련에 대해 더 투자하려는 경향이 있다. 또 생산과정에 고급기술이 중요하게 사용되거나 전문 인력이 기업의 부가가치 창출에 중요하게 작용하는데, 이러한 직군의 근로자에 대한 교육훈련 투자와 훈련실시율이 더 높다는 것이다. 이런 경향이 있을 경우, 식 (4)에서 훈련 투자 여부에 대한 결정이나 훈련 투자의 정도(즉 훈련참여율)을 나타내는  $T$ 가 더 이상 독립적이지 않고 오차항과 상관관계를 갖게 되어 편이(biased) 추정되는 문제가 발생한다.

이 문제를 해결하기 위해 본 연구는 종속변수를 차년도( $t+1$ ) 또는 차차년도( $t+2$ )의 값을 사용하여 OLS 또는 패널고정효과모형으로 추정했다. 이때 종속변수는 기업의 로그-1인당 값으로 2010년 기준의 물가지수를 적용한 실질치이다.

주요 영향변수인 훈련은 기업의 직업훈련 실시 여부, 종업원 중 훈련참여자 비율, 직능사업 환급액 비율, 로그-1인당 교육훈련비 지출액 등을 사용한다. 이러한 훈련 투자에 대해 산업, 규모 등의 전형적인 통제변수 외에 주요한 설명변수로는 '2년 전(2007년) 생산기술과 관련한 변화'를 사용한다. 생산기술 변화를 원인변수로 하여 훈련에 대한 장·단기적 영향을 분석할 수 있다.

기업의 생산 활동에서 기술변화가 빨라지고 전문기술 인력의 중요성이 높아지면서 전문기술 인력에 대한 기업의 훈련 투자는 단순한 지출이라기보다는 경영전략차원에서 이뤄지는 중요한 의사결정의 하나로 간주되고 있다. 기업에서 이뤄지는 근로자에 대한 교육훈련 투자는 새로운 생산기술이나 작업방식, 그리고 작업조직의 개편과 같은 변화와 연계하여 이뤄진다는 점에 주의할 필

요가 있다. 그 외 통제변수로 산업, 규모변수를 사용한다.

최종적인 분석대상은 기업성과와 기술특성에 대한 정보가 있는 제조업체 약 256개이다. 추정에 사용한 변수는 <표 6-6>과 같다. 기업성과변수는 2012년에서 2014년까지의 정보를 사용했다. 훈련 투자에 대한 지표로 훈련참여율(HCCP)은 기업의 모든 훈련을 대상으로 한 것이며, 훈련참여율(HRDNet)은 고용보험 직업능력개발사업의 행정자료에서 집계된 것으로 주로 기업의 공식적인 집체식 훈련만을 대상으로 한 것이다. 인당 훈련비 지출액은 HCCP 표본기업의 2008년, 20010년, 2012년 시점의 금액이다. 추정결과에서 특별한 지적(\* 또는 #)이 없는 변수들은 모두 HCCP의 정보이다.

추정에 사용한 변수들의 기초통계를 조사년도 2011년 기준으로 정리하면 <표 7-7>과 같다. 훈련참여율이 다른 것은 훈련의 시기와 대상범위가 다르기 때문이다. 본 연구는 기업성과에 대한 영향을 추정하는데 훈련참여율(HRDNet)을 사용하며, 훈련참여율(HCCP 2008년)은 훈련참여율에 대한 영향요인 추정에만 사용한다.

<표 7-6> 추정에 사용한 주요 변수 내역

|       | 변수명                | 변수설명                                    |
|-------|--------------------|---|
| 훈련 투자 | 재직자 훈련참여율(HCCP)    | 훈련참여연인원/종업원수, %, 2008년도                 |
|       | 재직자 훈련참여율(HRDNet)* | 훈련참여 연인원/종업원 수, %, 2012-2014년           |
|       | Ln(인당훈련비지출액)       | Ln(종업원 1인당 교육훈련비 지출액의 실질치)              |
| 기업 성과 | Ln(인당매출액)#         | Ln(종업원1인당매출의실질치),                       |
|       | Ln(인당부가가치액)#1)     | Ln(종업원 1인당 부가가치액의 실질치)                  |
|       | Ln(인당영업이익액)#       | Ln(종업원 1인당 영업이익액의 실질치)                  |
| 기술 변화 | 기술변화 정도            | 2009-2010년 동안 기업의 기술변화 정도 <sup>1)</sup> |
|       | 신생산공정 도입           | 2007-2008년 생산공정 도입 이면 1, 나머지 0          |
|       | 신물류방식 도입           | 2007-2008년 신 물류방식 도입 이면 1, 나머지 0        |
|       | IT 등 신지원방식 도입      | 2007-2008년 신 업무지원방식 도입 이면 1, 나머지 0      |

|                                  | 변수명         | 변수설명                       |
|----------------------------------|-------------|----------------------------|
| HRM                              | 직무분석 실시 여부  | 실시이면 1 나머지 0               |
|                                  | 직무순환 활용도    | 직무순환의 활용도 <sup>2)</sup>    |
|                                  | QC 활용도      | 품질관리모임 활용도 <sup>2)</sup>   |
|                                  | 6시그마 활용도    | 6시그마 제도 활용도 <sup>2)</sup>  |
| 작업<br>조직<br>변화<br>2009-<br>2010년 | 업무수행방식 변화   | 변화/도입 했으면 1, 나머지 0         |
|                                  | 지식관리 변화     | 관리방식 변화/도입 했으면 1 나머지 0     |
|                                  | 업무수행 조직 변화  | 팀제 등 변화/도입했으면 1, 나머지 0     |
|                                  | 외부조직과 관계 변화 | 아웃소싱 등 관계/도입 변했으면 1, 나머지 0 |
| 인력<br>구성                         | 엔지니어 비중     | 종업원 중 엔지니어의 비율, %          |
|                                  | 50세 이상자 비중  | 정규직 중 50세 이상자의 비율, %       |
|                                  | 전문대졸이하 비중   | 정규직 중 전문대졸 이하자의 비율, %      |
|                                  | 석박사 비중      | 정규직 중 석박사의 비율, %           |
| 기업<br>특성                         | 매출액 중 수출 비중 | 매출액 중 수출액의 비중, %           |
|                                  | 기업체 나이      | 기업체 나이; 2011년 기준           |

자료: \*는 고용노동부의 고용보험 직업능력개발실적 행정자료(HRDNet Database).

#는 NICE의 KISData.

나머지는 한국직업능력개발원의 기업인적자본패널조사(HCCP).

주: 1) 4점 척도: 1. 거의 없었음 2. 조금 있었음 3. 어느정도 있었음 4. 많이 있었음

2) 5점 척도: 0. 제도 없음, 1. 활용 없음 2. 조금 활용 3. 어느정도 활용 4. 많이 활용

<표 7-7> 기초통계: 2011년 조사(응답 기준년도 2010년) (계속)

| 변수명                   | 평균     | s.d.   | 최소값    | 최대값    |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| 훈련참여율(HCCP), 2008년    | 1.927  | 2.662  | 0      | 20.34  |
| 훈련참여율(HRDNet)*, 2012년 | 46.404 | 76.534 | 0      | 544.03 |
| Ln(인당훈련비지출액_2012)*    | 3.987  | 2.019  | 0      | 9.22   |
| Ln(인당매출액_2012)#       | 13.144 | 0.810  | 10.64  | 16.38  |
| Ln(인당부가가치액_2012)#1)   | 10.291 | 4.589  | -11.41 | 12.62  |
| Ln(인당영업이익액_2012)#     | 6.198  | 8.148  | -13.02 | 14.35  |
| 기술변화 정도               | 2.531  | 0.719  | 1      | 4      |
| 신생산공정 도입              | 0.410  | 0.493  | 0      | 1      |

| 변수명              | 평균     | s.d.   | 최소값  | 최대값   |
|------------------|--------|--------|------|-------|
| 신물류방식 도입         | 0.113  | 0.318  | 0    | 1     |
| IT 등 신 업무지원방식 도입 | 0.172  | 0.378  | 0    | 1     |
| 직무분석 실시 여부       | 0.535  | 0.500  | 0    | 1     |
| 직무순환 활용도         | 1.324  | 1.384  | 0    | 4     |
| QC 활용도           | 1.844  | 1.500  | 0    | 4     |
| 6시그마 활용도         | 1.199  | 1.454  | 0    | 4     |
| 업무수행방식 변화        | 0.281  | 0.450  | 0    | 1     |
| 지식관리 변화          | 0.184  | 0.388  | 0    | 1.00  |
| 업무수행 조직 변화       | 0.352  | 0.478  | 0.00 | 1.00  |
| 외부조직과 관계 변화      | 0.113  | 0.318  | 0    | 1.00  |
| 엔지니어 비중          | 9.996  | 9.645  | 0    | 78.10 |
| 50세 이상자 비중       | 12.908 | 10.207 | 0    | 51.31 |
| 전문대졸이하 비중        | 64.868 | 17.381 | 7.77 | 96.27 |
| 석박사 비중           | 3.827  | 4.841  | 0    | 39.02 |
| 매출액 중 수출 비중      | 3.387  | 1.522  | 1    | 6     |
| 기업체 나이           | 36.113 | 16.622 | 9    | 114   |
| 중규모              | 0.359  | 0.481  | 0    | 1     |
| 대규모              | 0.164  | 0.371  | 0    | 1     |
| 기업체 수(HCCP)      | 256    |        |      |       |

자료: <표 6-6>과 같음

주: 1) 보고 누락(매출액 39개, 부가가치액 172개, 영업이익액 14개)으로 일부 추정에서 표본 감소함

## 제4절 추정결과

### 1. 기업의 재직자 훈련 투자에 대한 영향요인

기업에서 재직근로자의 훈련참여율에 대한 기술변화와 인적자원관리요소들(이하 HRM)의 영향을 추정하였다.

먼저 기술변화와 관련, 단기적으로는 ‘IT 등 새로운 업무지원방식의 도입’이 훈련참여율에 영향을 주었으며, 장기적으로는 ‘기술변화’와 ‘새로운 생산공

정의 도입'과 같은 구조적인 요소가 훈련참여율을 높이는 것으로 나타났다. <표 7-8>은 2008년도 훈련참여율(HCCP)에 대해 2007-2008년의 기술변화 내용들에 대해 OLS로 추정한 결과이다. 기업의 인력특성이나 HRM요소들의 영향을 통제한 상태에서 IT 등 새로운 업무지원방식 도입의 계수가 양(1.57)로 나타났다. <표 7-9>는 동일한 모형을 다른 기간에 대해 추정한 것인데, 2012년과 2013년도 훈련참여율(HRD-Net DB)에 대해 각각 2010-2011년, 2012-13년의 기술변화의 영향을 설명변수로 한 결과이다. 2년 전 기술변화가 클수록, 새로운 생산 공정을 도입했을수록 훈련참여율이 높아진 것으로 나타났다.

그러나 위 결과에서 장기적인 영향은 고용보험 직능사업의 훈련실적자료를 이용한 것이라는 점을 주의해야 한다. 기업들은 새로운 기술이나 생산 공정을 도입할 때, 이러한 변화에 대응하기 위해 근로자의 교육훈련을 필수적으로 실시하게 되는데 이와 관련해 직능사업의 지원을 활용하는 것으로 볼 수 있다는 것이다.

HRM과 관련해서는 '6시그마 활용도'와 지식관리 등 일부요소만이 통계적으로 유의하게 훈련참여율을 높이는 것으로 나타났다. 훈련참여율은 엔지니어 비중, 50세 이상자 비율, 전문대졸 이하자의 비중 등의 기업의 인력구성 변수에 중요하게 영향을 받는 것으로 나타났다. 그러나 전체적으로 볼 때 HRM과 인력구성 변수의 훈련참여율에 대한 영향은 일관성 있는 경향으로 파악되지 않았다.

기업의 인력구성과 관련해서 한 가지가 주목된다. <표 7-8>에서 기업의 전체 직업훈련을 대상으로 한 훈련참여율에 대해 '엔지니어 비중'이 높을수록, 그리고 50세 이상자의 비중이 높을수록 양(0.042, 0.09)으로 나타난 것이다. 엔지니어는 생산과 관련된 기계장비의 운영과 수리 등을 담당하거나 서비스의 제공과 관련된 설비의 유지와 보수를 담당한다. 이러한 엔지니어 비율이 높을수록 훈련참여율이 높다는 점은 IT 등 새로운 작업지원방식의 도입이 훈련참여율을 높인다는 점과 일관된 결과로 보인다. 50세 이상 비중이 훈련참여율에 양(+)으로 나타난 것 역시 고용안정성이 높아서 장기근속자가 많은 사업장일수록 훈련이 많이 이뤄지는 것으로 해석할 수 있다.

&lt;표 7-8&gt; 재직자 훈련참여율에 대한 기술변화와 HRM의 영향: 2008년

종속변수: 2008년도 훈련참여율(HCCP, 2009조사)

|                      |               | (1)       | (2)       | (3)       | 중소규모      | 대규모      |
|----------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 기술<br>변<br>화         | 최근 2년간 기술변화도  | 0.446     |           |           |           |          |
|                      | 신생산공정 도입      |           | -0.242    | -0.205    | -0.262    | 1.803    |
|                      | 신물류방식 도입      |           | -1.003    | -1.097    | -1.203    | -0.956   |
|                      | IT등 신지원방식 도입  |           | 1.573 **  | 1.576 **  | 1.587 **  | 1.467    |
| HRM<br>및<br>조직<br>변화 | 직무분석 실시       |           | 0.105     | 0.047     | -0.247    | 0.723    |
|                      | 직무순환 활용도 1)   |           | 0.182     | 0.218     | 0.386 *   | -0.331   |
|                      | QC 활용도1)      |           | 0.159     | 0.138     | 0.173     | 0.13     |
|                      | 6시그마 활용도1)    |           | 0.061     | 0.059     | 0.023     | 0.253    |
|                      | 업무수행방식        |           |           | 0.035     | -0.261    | 0.296    |
|                      | 지식관리          |           |           | 0.899     | 1.640 **  | -2.182   |
|                      | 업무수행조직        |           |           | -0.910 *  | -1.231 ** | 1.174    |
|                      | 외부조직과 관계      |           |           | -0.327    | -0.57     | 2.079    |
| 인력<br>특성             | 엔지니어 비중       | 0.042 *   | 0.043 *   | 0.038     | 0.041 *   | -0.042   |
|                      | 50세 이상자 비중    | 0.100 *** | 0.096 *** | 0.099 *** | 0.095 *** | 0.062    |
|                      | 전문대졸이하 비중     | -0.008    | -0.01     | -0.009    | -0.003    | -0.105   |
|                      | 석박사 비중        | 0.014     | -0.001    | 0.004     | 0.028     | -0.212   |
|                      | 기업체 나이        | -0.016    | -0.016    | -0.017    | -0.018    | 0.004    |
|                      | 중규모(300-999인) | 0.05      | 0.101     | 0.18      |           |          |
|                      | 대규모(1000인 이상) | 0.847     | 0.447     | 0.297     |           |          |
|                      | 상수            | 0.281     | 1.006     | 1.104     | 0.86      | 8.943    |
|                      | N             | 265       | 265       | 265       | 226       | 39       |
|                      | Log-L         | -713.07   | -708.546  | -705.901  | -596.767  | -100.306 |

<표 7-9> 재직자 훈련참여율에 대한 기술변화와 HRM의 장기적 영향:

종속변수: 훈련참여율(HRH-Net DB의 '직업능력개발훈련')

| 설명변수(2011년, 2013년) | 훈련참여율 2012년 |            | 훈련참여율 2013년 |           |
|--------------------|-------------|------------|-------------|-----------|
|                    | (1)         | (2)        | (3)         | (4)       |
| 지난 2년간 기술변화도       | 15.625 **   |            | 16.046 **   |           |
| 신생산공정 도입           |             | 19.804 **  |             | 19.359 *  |
| IT등 신지원방식 도입       |             | 19.323     |             | 14.657    |
| 직무순환활용도            | -4.834      | -5.758     | -3.701      | -4.513    |
| QC활용도              | -0.067      | -0.466     | 0.426       | -0.032    |
| 6시그마활용도            | 10.323 ***  | 10.255 *** | 7.158 *     | 7.165 *   |
| 지식관리               | 7.946       | 6.179      | -1.879      | -3.058    |
| 업무수행조직             | -12.484     | -13.081    | -4.26       | -4.849    |
| 외부조직과 관계           | -0.409      | -2.489     | 13.962      | 13.319    |
| 엔지니어 비중            | -0.403      | -0.395     | -1.065 *    | -1.045 *  |
| 정규직중 50세 이상자       | -0.224      | -0.344     | -0.318      | -0.44     |
| 전문대졸이하 비중          | -0.818 **   | -0.716 **  | -0.273      | -0.175    |
| 석박사 비중             | 1.445       | 1.551      | 3.274 **    | 3.416 *** |
| 기업체 나이             | 0.007       | -0.008     | 0.325       | 0.303     |
| 전년도 매출액 중 수출 비중    | -1.411      | -2.354     | -1.21       | -2.026    |
| ln(1인당 경상이익)       | 0.587       | 0.632      | 1.181 *     | 1.225 *   |
| 1인당 훈련비지출액(hccp)   | -0.005      | -0.005     | -0.012 *    | -0.012 *  |
| 중규모                | 27.201 **   | 26.513 **  | 2.358       | 1.845     |
| 대규모                | 33.35 **    | 33.92 **   | 20.414      | 20.775    |
| 상수                 | 43.214      | 72.442 **  | 1.895       | 32.48     |
| N                  | 256         | 256        | 256         | 256       |
| Log_L              | -1387.9     | -1387.66   | -1421.43    | -1421.78  |

## 2. 훈련 투자의 기업성과에 대한 영향

훈련 투자의 영향을 매출액, 영업이익, 부가가치로 된 기업성과지표에 대해 추정하였다. 먼저 ‘재직자의 훈련참여율’을 투자지표로 하여 추정한 결과, OLS와 패널고정효과 추정모형 모두에서 그 영향이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다(표 7-10, 표 7-11). 생산성 지표로 볼 수 있는 부가가치에 대한 훈련참여율의 영향은 두 가지 추정 모두에서 통계적으로 유의한 변수가 없었다. 수익성 지표에서는 규모가 클수록, 엔지니어 비중이 높을수록, 수출비중이 높을수록 매출액이 높은 것으로 추정되었다.

이렇게 결과가 통계적으로 유의하지 않게 나타난 이유는 다음 몇 가지로 생각할 수 있다. 첫째는 기업이 실시하는 직업훈련이 근로자의 숙련을 향상시킬 수 있을 정도로 충분하지 않았기 때문일 수 있다. 현재 기업에서 이뤄지는 재직자의 평균 훈련 기간이 1년에 2-3일, 시간으로는 30시간 이내로 매우 빈약하다는 점에서 그렇다. 또 하나는 본 연구의 훈련참여율 지표가 그 기업이 실시한 모든 직업훈련에 대한 훈련참여율이 아니고 고용보험 직능사업에서 지원한 훈련실적만을 대상으로 했기 때문이다.<sup>32)</sup> 그 외에도 훈련 연인원 기준의 집계이고, 사업체단위의 훈련실적이 기업체단위로 집계되는 과정에서 오류가능성 등을 생각할 수 있다.

외국 선행연구(Zwick 2005; Konnings & Vanormelingen 2015)의 경우 훈련 참여에 대해 훈련형태와 빈도, 시간, 방법으로 구분하여 매우 정교하고 다양하게 측정하여 사용하고 있다. 본 연구가 사용한 연인원 기준의 훈련참여율 보다는 좀 더 다양하고 강도를 반영하는 지표를 사용하는 것이 필요해 보인다. 이에 대한 연구는 추후과제로 남긴다.

다음으로 ‘1인당 훈련비지출액’을 훈련 투자지표로 하여 추정한 결과 OLS에서는 기업성과를 개선하는 것으로 나타났지만 패널고정효과모형에서는 통계적으로 유의하지 않거나 일부 음(-)으로 나타났다(표 6-13).

<표 7-12>에서 2011년도 훈련비 지출액이 높을수록 수익성 지표인 차년도의 매출액(0.088)과 생산성지표인 부가가치액(0.606)을 높이는 것으로 추정되었

32) 기업의 전체 훈련을 대상으로 조사한 HCCP의 훈련참여율을 사용해도 여전히 통계적으로 유의하지 않았다.

다. 이러한 결과는 기업성과에 영향을 주는 것으로 알려진 기업규모나 수출비중이나 기술여건, 인력구성 등을 통제한 상태에서의 결과이다.

<표 7-10> 근로자 훈련참여율의 차년도 기업성과에 대한 영향

| 설명변수: 2013년    | 종속변수: 2014년도 |           |          |
|----------------|--------------|-----------|----------|
|                | (1)매출액       | (2)영업이익   | (3)부가가치  |
| 훈련참여율          | 0.000        | 0.007     | 0.001    |
| 전년도 매출액 중 수출비중 | 0.074**      | -0.751**  | 0.184    |
| 신생산공정 도입       | 0.264***     | 0.069     | -0.459   |
| IT등 신지원방식 도입   | 0.127        | -1.17     | 2.916    |
| 엔지니어 비중        | 0.009*       | -0.021    | 0.102    |
| 전문대졸이하 비중      | -0.009***    | -0.068**  | 0.02     |
| 석박사 비중         | -0.027***    | -0.124    | 0.019    |
| 정규직중 50세 이상자   | 0.012**      | 0.02      | 0.045    |
| 중규모            | 0.201*       | 3.254***  | 1.334    |
| 대규모            | 0.643***     | 3.504**   | -4.405   |
| 상수             | 12.909***    | 10.596*** | 6.019    |
| N              | 237          | 245       | 57       |
| Log_L          | -249.508     | -863.162  | -176.938 |
| r2             | 0.208        | 0.078     | 0.155    |

&lt;표 7-11&gt; 훈련참여율의 차년도 기업성과에 대한 영향: FE추정

|                   | 매출액        | 영업이익      | 부가가치      |
|-------------------|------------|-----------|-----------|
| 훈련참여율(2012, 2013) | -0.001 *   | 0.004     | 0.005     |
| 전년도 매출액 중 수출 비중   | 0.041      | 1.236     | 0.782     |
| 엔지니어 비중           | -0.002     | -0.045    | 0.114     |
| 직무순환 활용도          | 0.001      | -1.184 ** | -0.127    |
| QC 활용도            | -0.039 **  | -0.339    | -0.027    |
| 6시그마 활용도          | 0.03 *     | 0.992 **  | 0.256     |
| 지식관리              | 0.103 *    | 0.076     | 0.142     |
| 업무수행조직            | 0.017      | 0.942     | -0.186    |
| 외부조직과 관계          | -0.102     | 0.198     | 0.412     |
| 전문대졸이하 비중         | 0          | -0.092 *  | -0.055    |
| 석박사 비중            | 0.007      | -0.035    | 0.357     |
| 정규직중 50세 이상자      | 0.003      | -0.122    | 0.006     |
| 중규모               | -0.196 **  | -4.127 *  | 3.084     |
| 대규모               | 0.307      | -5.542    | (omitted) |
| 2003년             | -0.029     | -0.884    | -1.303    |
| 상수                | 13.029 *** | 13.073 ** | 7.945     |
| N                 | 456        | 493       | 142       |
| Log_L             | 273.213    | -1422.25  | -276.2    |
| r2                | 0.167      | 0.096     | 0.141     |

<표 7-12> 인당교육훈련비지출의 차년도 기업성과에 대한 영향: OLS

|                 | 종속변수: 2012년도 |            |            |           |
|-----------------|--------------|------------|------------|-----------|
|                 | 매출액          |            | 부가가치       |           |
| 훈련비지출액(2011)    | 0.088 **     | 0.07 **    | 0.606 *    | 0.692 **  |
| 전년도 매출액 중 수출 비중 | 0.096 ***    | 0.119 ***  | -0.956 *** | -0.973 ** |
| 신생산공정 도입        | 0.207 *      | 0.181 *    | 1.038      | 1.187     |
| IT등 신지원방식 도입    | 0.244 *      | 0.242 *    | -0.72      | -0.789    |
| 직무순환 활용도        |              | 0.126 ***  |            | -0.007    |
| QC 활용도          |              | -0.006     |            | 0.607     |
| 6시그마 활용도        |              | 0.014      |            | 0.532     |
| 지식관리            |              | 0.164      |            | -1.915    |
| 업무수행조직          |              | -0.182 *   |            | 0.799     |
| 외부조직과 관계        |              | -0.325 *   |            | -2.055    |
| 엔지니어 비중         | 0.001        | 0.002      | -0.019     | -0.013    |
| 전문대졸이하 비중       | -0.003       | -0.003     | 0.034      | 0.029     |
| 석박사 비중          | -0.007       | -0.013     | -0.039     | -0.189    |
| 정규직중 50세 이상자    | 0.014 ***    | 0.014 ***  | 0.019      | -0.005    |
| 중규모             | 0.063        | 0.073      | 0.764      | 0.677     |
| 대규모             | 0.257        | 0.203      | -1.512     | -2.128    |
| 상수              | 12.337 ***   | 12.262 *** | 8.372 ***  | 7.947 **  |
| N               | 219          | 219        | 85         | 85        |
| Log_L           | -239.423     | -230.436   | -241.5     | -235.893  |
| r2              | 0.195        | 0.259      | 0.164      | 0.268     |

〈표 7-13〉 훈련비지출액의 차년도 기업성과에 대한 영향: FE추정

|                          | 매출액        | 영업이익       | 부가가치     |
|--------------------------|------------|------------|----------|
| 훈련비지출액(2009, 2011, 2013) | -0.015     | -0.583 **  | 0.287    |
| 전년도 매출액 중 수출 비중          | 0.048 ***  | -0.161     | -0.435   |
| 엔지니어 비중                  | -0.001     | -0.049     | 0.072    |
| 직무순환 활용도                 | -0.017 *   | -0.646 **  | -0.199   |
| QC 활용도                   | -0.01      | 0.134      | 0.111    |
| 6시그마활용도                  | 0.039 ***  | 0.82 **    | 0.204    |
| 지식관리                     | 0.04       | 0.913      | 0.047    |
| 업무수행조직                   | 0.009      | -0.275     | -0.213   |
| 외부조직과 관계                 | -0.025     | 0.582      | -1.445   |
| 전문대졸이하 비중                | -0.001     | -0.108 *** | 0.015    |
| 석박사 비중                   | -0.005     | -0.065     | 0.096    |
| 정규직중 50세 이상자             | 0.002      | -0.051     | 0.019    |
| 중규모                      | -0.021     | -2.117     | 0.695    |
| 대규모                      | 0.111      | -3.52      | -0.156   |
| 2013년                    | -0.059 **  | -0.694     | -0.203   |
| 상수                       | 13.106 *** | 18.093 *** | 7.926 ** |
| N                        | 711        | 748        | 237      |
| Log_L                    | 244.402    | -2269.61   | -539.658 |
| r2                       | 0.086      | 0.066      | 0.061    |

## 제5절 요약 및 결론

우리나라의 노동시장은 지난 10여 년간 유연화를 추구하는 과정에서 비정규직 증가와 근로자의 노동이동성 증가, 고령화에 따른 장년층 근로자 비중 증가 등 구조적인 측면에서 변화가 있었다. 다른 한편으로 기업에서는 기업의 경력직 채용이 확산되고, 기술발전이 생산과 업무현장에 확대 적용되면서 직

무내용과 숙련요건들이 변화하여 근로자의 숙련불일치가 심각한 문제로 대두하고 있다. 이러한 변화는 기업에게 직업훈련에 대한 투자를 줄이도록 작용함과 동시에 훈련 투자의 필요성을 높이는 방향으로도 작용하고 있어서 실증적인 분석을 통한 검증이 필요하다.

본 연구는 기업에서 근로자에 대한 훈련 투자가 생산성과 수익성과 같은 기업성과에 어떤 영향을 주고 있는지 기업체패널조사자료(HCCP; 한국직업능력개발원)의 표본기업을 대상으로 고용보험 직업능력개발사업 행정실적 Database(HRD-Net DB; 한국고용정보원)와 기업성과자료(KISData; NICE)를 연결하여 실증 분석해 보았다. 기업의 훈련 투자 결정은 최종적으로 기업성과의 개선을 목표로 한다. 이런 결정에 영향을 주는 것으로 알려진 인적자원관리 요인과 기술 변화 요소 등을 통제한 상태에서 재직자의 훈련참여율과 기업의 교육훈련비 지출액과 같은 훈련 투자지표가 부가가치와 매출액 또는 영업이익 등의 기업성과지표의 개선에 어떤 효과가 있는지 OLS, 패널고정효과모형 등을 통해 추정하였다.

추정결과 첫째, 기업의 훈련 투자결정은 훈련참여율을 기준으로 볼 때, 훈련참여율은 단기적으로 작업이나 업무방식을 지원하기 위한 ICT기술의 도입과 같은 미시적인 변화에 더 중요하게 영향을 받으며, 기술변화와 관련 새로운 생산이나 물류방식의 도입과 같은 구조적인 요소는 1-2년의 시차를 갖고 장기적으로 훈련에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 훈련참여율과 상관관계가 높은 것으로 알려진 인적자원관리 변수들은 OLS추정으로 규모나 고용특성 등의 기업 차이를 통제하면 ‘6시그마 활용도’ 정도만 통계적으로 유의하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 또 기업의 인력구성에서 엔지니어의 비중이 높거나 50세 이상자 비중이 높을수록 훈련참여율이 높았다.

이러한 결과는 기업에서 훈련 투자가 단기적으로는 인적자원관리나 작업조직 개편과 같은 활동과 연계하여 이뤄지고 있으며, 장기적으로는 신기술 도입이나 생산공정/작업방식의 변화와 같은 구조적 요인들에 의해 결정되고 있다는 것을 의미한다. 이것은 기업들이 근로자에 대한 교육훈련 투자액 결정이나 훈련 실시 인원의 규모 등의 결정에서 인력운용과 기술 및 작업상황 등을 종합적으로 고려하여 결정하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 정부가 기업의 훈련 투자를 촉진하기 위해서는 훈련 투자결정을 둘러싼 이러한 여건의 변화를 면밀히 고려하여 정책사업의 설계와 지원방식을 정교하게 하는 것이 중요하다.

둘째, 기업의 훈련 투자지표 두 가지를 사용해 기업의 생산성과 수익성 개선에 미치는 영향을 추정한 결과, 전체적으로 그 영향이 상당히 제한적이며 부분적인 것으로 나타났다. 첫 번째 지표인 훈련참여율 경우, OLS와 패널고정효과 모형의 추정 모두에서 차년도 생산성과 수익성에 대해 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 훈련참여율의 경우, 매출액이나 영업이익의 증가와 같은 기업성과의 개선으로 까지는 이어지는 데 한계가 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과가 나온 이유는 크게 두 가지로 생각된다. 기업이 실시하는 직업훈련이 근로자의 숙련을 향상시킬 수 있을 정도로 충분하지 않았기 때문일 수 있다. 현재 기업에서 이뤄지는 재직자의 평균 훈련 기간이 1년에 2-3일, 시간으로는 30시간 이내로 매우 빈약하다는 점에서 그렇다. 또 하나는 본 연구의 훈련참여율 지표가 그 기업이 실시한 모든 직업훈련에 대한 훈련참여율이 아니고 고용보험 직능사업에서 지원한 훈련실적만을 대상으로 했고, 훈련 연인원 기준의 집계이고, 사업체단위의 훈련실적이 기업체단위로 집계되는 과정에서 오류가능성 등을 생각할 수 있다.

두 번째 지표인 훈련비지출액의 경우, OLS추정결과 차년도 매출액과 부가 가치에 대해 양(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으나, 패널고정효과모형으로 추정하면 그 영향이 통계적 유의하지 않았다. 통계적 유의성이 제한적이지만 훈련비지출액의 경우, 선행연구와 마찬가지로 매출액 개선에 효과가 있는 것으로 확인되었다.

마지막으로 고용보험 행정자료를 여타자료와 연결하여 실증분석에 활용하려는 향후 연구자들에게 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 고용보험 행정자료의 사업장단위 훈련실적정보를 기업단위로 합산하는데 있어 많은 주의가 필요하다. 사업자등록번호와 법인번호가 없는 사업장이 있으며, 이 정보가 있더라도 기업성과정보와 연결 시, 얼마나 정확하게 연결되었는지를 확인할 수 있는 방법이 없다는 점이다. 이에 따른 편의를 밝히는 것이 필요하다. 둘째, 재직자 수와 관련 기업단위로 합산하더라도 고용보험행정자료의 피보험자와 상시근로자 수가 KISData의 종업원 수와 상당히 달랐다. 셋째, 훈련실적자료의 경우 대상훈련의 유형과 범위에 대해 주의가 필요하다. 고용보험 HRD-Net의 훈련인원은 직능사업에서 훈련비를 지원한 것이며 기업체 조사 자료는 이런 지원과 무관하게 기업에서 공식적으로 이뤄진 대부분의 훈련을 대상으로 한다.

## 제8장

# 모성보호 사업의 직장유지 효과 분석

## 제1절 모성보호사업 현황

### 1. 모성보호와 일·가정 양립지원

여성의 임신·출산·육아로 인한 경력단절로 인해 우리나라 여성의 경제 활동 참가는 매우 저조한 수준이다. 여성의 고용률 제고를 위해서는 기혼 여성의 경력 단절 방지 및 일과 가정을 양립 가능하도록 하는 정책은 필수적이다. 이러한 관점에서 정부는 근로 부담으로 인해 임신·출산을 포기하거나, 임신·출산으로 경력이 단절되는 문제를 방지하기 위해서 출산전후휴가, 임신부의 시간 외 근로 금지 및 야간이나 휴일 근로 제한 등 모성보호를 위한 정책을 수행하고 있다.

그리고 여성들이 육아 문제로 직장 생활을 포기하지 않도록 하는 일·가정 양립 지원 제도도 시행하고 있다. 영유아의 양육을 위한 육아휴직, 근로자의 육아 부담을 완화하기 위한 직장어린이집 설치 등이 이에 해당한다. 최근 들

어서는 여성이 경제활동에 쉽게 참여하도록 일·가정 양립형 시간제 근로 확산을 위한 지원 또한 확대되고 있다. 2012년도에는 근무 체계를 개편하거나 새로운 시간제 직무를 개발하여 기간 제한 없이 상용직 시간제 근로자를 신규 고용하는 사업주에게 임금의 50%(월 40만 원 한도)를 지원하였고, 시간제 근로 적합 직무 개발에 어려움을 겪고 있는 기업에 대해서는 컨설팅을 제공하고 있다.

<표 8-1> 모성보호와 일·가정 양립 지원 범위

| 구분         | 제도 분류     | 정책 내용                                  |
|------------|-----------|--|
| 모성보호       | 모성 건강, 안전 | 유해·위험 사업장 사용 금지, 근로 시간 제한, 야간·휴일 근로 제한 |
|            | 모성휴가제도    | 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함), 생리휴가, 임신기근로시간 단축   |
| 일·가정 양립 지원 | 양육 지원     | 육아 시간(수유 시간), 직장어린이집에 대한 지원            |
|            | 육아휴직제도    | 육아휴직, 육아기 근로 시간 단축                     |

이 장에서는 모성보호 및 일·가정 양립 지원의 대표적 제도인 출산전후휴가와 육아휴직급여제도에 대해 살펴보고, 육아휴직 사용률, 육아 휴직 사용 후 직장 복귀율, 직장 유지율을 분석하여 육아휴직제도가 기혼여성의 경력단절 방지에 어느 정도 효과를 보이고 있는지 분석하고자 한다. 그리고 현 정부가 고용률 70% 달성을 위해 고려하고 있는 육아휴직제도 확충 방안이 여성 고용률 제고에 실효성을 발휘할 수 있을지 정책적 함의를 도출하고자 한다.

## 2. 출산전후휴가제도<sup>33)</sup> 및 지원 실적

출산전후휴가제도는 1953년 근로기준법 제정 시 도입되어 60일의 출산전후휴가를 여성 근로자에게 부여하였으며, 2001년 11월부터는 30일을 연장하여 총 90일(출산 후 45일)의 출산전후휴가를 보장하고 있다. 종전에는 출산전후휴가 기간 동안 임금을 전액 사업주가 부담하였으나 2001년 8월, 출산전후휴가

33) 2012년 8월 2일부터 '산전후휴가급여'의 명칭이 '출산전후휴가급여'로 변경되었다.

를 60일에서 90일로 연장하되 연장된 30일분의 급여는 모성보호비용을 사회 분담화 한다는 방침에서 고용보험에서 부담하도록 모성보호 관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)을 개정하였다. 또한, 2005년 5월에는 모성보호 관련 3법을 개정하여 2006년 1월 1일부터 우선 지원 대상 기업<sup>34)</sup>에 한해서 90일의 휴가 기간 동안 출산전후휴가급여를 고용보험에서 지급하게 되었다. 2014년에는 다태아에 대한 출산전후휴가 기간 및 급여 지급 기간을 90일에서 120일로 확대하는 내용으로 「근로기준법」 및 「고용보험법」을 개정하였으며, 2014년 7월 1일 이후 출산하는 경우부터 적용된다.

출산전후휴가급여는 고용보험에 180일 이상 가입한 피보험자가 근로기준법에 의한 출산전후휴가(유산·사산 휴가<sup>35)</sup> 포함)를 부여받은 경우 지원받을 수 있다.<sup>36)</sup> 출산전후휴가급여액은 출산전후휴가 개시일 현재의 근로기준법상 통상임금액에 상당하는 금액을 지급하며, 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 135만 원을 초과하는 경우에는 135만 원을 출산전후휴가급여로 지급한다.

2014년 한 해 동안 출산전후휴가급여는 88,756명에게 236,845백만 원이 지원되어 전년 대비 지원 인원은 1.9% 감소하였으나, 지원 금액은 0.7% 증가하였다. 출산전후휴가급여 제도 도입 초기에는 사업주 및 근로자의 인식 및 홍보부족으로 지원 실적이 부진하였으나, 지속적인 홍보와 사업장 지도 감독과 제도 개선을 통해 지원 실적이 꾸준히 증가해 왔다. 특히, 우선 지원 대상 기업에 대한 지원 기간을 확대한 2006년부터 큰 폭의 증가를 보였다. 하지만, 최

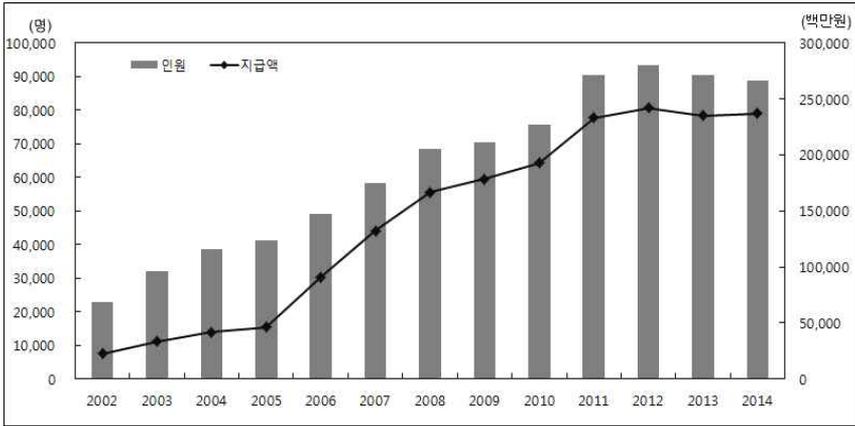
34) 고용보험법 시행령 제12조 의하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업을 실시함에 있어 우선적으로 고려하여야 하는 기업의 범위를 산업별로 규정하고 있다. 상시근로자 수가 제조업의 경우 500인 이하, 광업, 건설업, 운수업, 출판·영상·방송 통신 및 정보 서비스업, 사업 시설 관리 및 사업 지원 서비스업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회 복지 서비스업의 경우 300인 이하, 도소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업은 200명 이하, 그 외 산업은 100인 이하인 경우 우선 지원 대상 기업에 해당한다.

35) 종전에 행정 해석으로 인정하던 유산·사산 휴가를 법제화하여 2006년부터 임신 16주 이후 또는 사산한 여성 근로자에게 임신 기간에 따라 30일에서 90일 간의 유산·사산 휴가를 부여하고 이 기간 동안 출산전후휴가급여와 동일한 수준으로 유산·사산 휴가 급여를 지급하고 있다.

36) 출산전후휴가급여는 ① 피보험자가 근로기준법 제74조의 규정에 의한 출산전후휴가를 부여받았을 것, ② 출산전후휴가 종료일 이전에 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상일 것, ③ 출산전후휴가 종료일로부터 12개월 이내에 출산전후휴가급여를 신청할 것 등 3가지 요건을 모두 충족한 경우에 지급된다.

근 만혼 현상과 출산율 저하로 2012년 들어 증가폭이 축소되었으며, 출산전후 휴가급여 수급자는 2013년부터는 2년 연속 감소한 것으로 나타난다. 2014년의 경우 수급자는 감소한데 반해 지급액은 증가하여 이는 통상임금의 상승이 주된 원인으로 보인다.

[그림 8-1] 출산전후휴가급여 지원 실적



자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

<표 8-2> 출산전후휴가급여 지원 현황

(단위 : 명, 백만 원)

|       | 인원     | 지급액     | 비고   |
|-------|--------|---------|--|
| 2002년 | 22,711 | 22,602  | 월 통상임금 지급<br>- 30일 간 135만 원 한도   |
| 2003년 | 32,133 | 33,522  |  |
| 2004년 | 38,541 | 41,610  |  |
| 2005년 | 41,104 | 46,041  |  |
| 2006년 | 48,972 | 90,886  |  |
| 2007년 | 58,368 | 132,412 | 월 통상임금 기준<br>- 우선 지원 대상 기업<br>: 90일 간 405만 원 한도<br>- 대규모 기업<br>: 30일 간 135만 원 한도 |
| 2008년 | 68,526 | 166,631 |  |
| 2009년 | 70,560 | 178,477 |  |
| 2010년 | 75,742 | 192,564 |  |
| 2011년 | 90,290 | 232,915 |  |
| 2012년 | 93,394 | 241,900 |  |
| 2013년 | 90,507 | 235,105 |  |
| 2014년 | 88,756 | 236,845 |  |

주 : 출산전후휴가급여 인원은 초회 수급 인원임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

출산전후휴가급여 수급자의 연령분포를 보면, 2014년 출산전후휴가급여 수급 비중이 높은 연령대는 25~29세(24.0)와 30~34세(56.9%)인 것을 알 수 있다. 25~29세의 비중은 2004년 55.2%에서 31.2%p 낮아졌으며, 30~34세는 2004년 36.7%에 비해 20.2%p 증가하였다. 30세 미만의 비중은 점차 감소하는 반면 30세 이상의 비중은 점차 증가하고 있다. 이는 사회적으로 만혼 현상이 확산됨에 따라 출산전후휴가급여 수급자의 연령분포가 상향 이동되고 있기 때문이다. 30세 미만 연령층은 전년 대비 출산전후휴가급여 수급자가 크게 감소하였으며, 35세 이상 연령층에서 전년 대비 출산전후휴가급여 수급자 수가 8.9% 증가하였다.

<표 8-3> 연령별 출산전후휴가급여 수급 인원 현황

(단위 : 명, %)

|       | 전체               | 25세 미만         | 25세~29세          | 30세~34세          | 35세 이상           |
|-------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|
| 2004년 | 38,541<br>[19.9] | 1,581<br>(4.1) | 21,258<br>(55.2) | 14,143<br>(36.7) | 1,559<br>(4.0)   |
| 2005년 | 41,104<br>[6.7]  | 1,464<br>(3.6) | 21,174<br>(51.5) | 16,497<br>(40.1) | 1,969<br>(4.8)   |
| 2006년 | 48,972<br>[19.1] | 1,645<br>(3.4) | 23,675<br>(48.3) | 20,765<br>(42.4) | 2,887<br>(5.9)   |
| 2007년 | 58,369<br>[19.2] | 1,945<br>(3.3) | 27,190<br>(46.6) | 25,257<br>(43.3) | 3,977<br>(6.8)   |
| 2008년 | 68,526<br>[17.4] | 1,932<br>(2.8) | 29,957<br>(43.7) | 30,875<br>(45.1) | 5,762<br>(8.4)   |
| 2009년 | 70,560<br>[3.0]  | 1,802<br>(2.6) | 29,269<br>(41.5) | 32,662<br>(46.3) | 6,827<br>(9.7)   |
| 2010년 | 75,742<br>[7.3]  | 1,703<br>(2.2) | 28,154<br>(37.2) | 37,195<br>(49.1) | 8,690<br>(11.5)  |
| 2011년 | 90,290<br>[19.2] | 2,031<br>(2.2) | 30,134<br>(33.4) | 46,747<br>(51.8) | 11,378<br>(12.6) |
| 2012년 | 93,394<br>[3.4]  | 2,039<br>(2.2) | 28,267<br>(30.3) | 50,299<br>(53.9) | 12,789<br>(13.7) |
| 2013년 | 90,507<br>[-3.1] | 1,857<br>(2.1) | 24,025<br>(26.5) | 50,740<br>(56.1) | 13,885<br>(15.3) |
| 2014년 | 88,756<br>[-1.9] | 1,788<br>(2.0) | 21,308<br>(24.0) | 50,535<br>(56.9) | 15,125<br>(17.0) |

주 : [ ]는 전년 대비 증감률임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

〈표 8-4〉 산업별 출산전후휴가급여 수급 인원 비중

(단위 : %)

| 8차<br>(구분류) <sup>1)</sup> | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 9차<br>(신분류)                       | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------|------|------|------|------|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 농림업                       | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 농림어업                              | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  |
| 어업                        | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |                                   |      |      |      |      |      |      |      |
| 광업                        | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 광업                                | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |
| 제조업                       | 19.7 | 20.3 | 20.3 | 20.7 | 제조업                               | 18.8 | 18.8 | 18.4 | 18.5 | 18.9 | 19.2 | 19.2 |
| 전기, 가스<br>및<br>수도 사업      | 0.9  | 0.8  | 0.5  | 0.5  | 전기, 가스, 증기<br>및<br>수도 사업          | 0.5  | 0.5  | 0.4  | 0.4  | 0.4  | 0.4  | 0.4  |
|                           |      |      |      |      | 하수·폐기물 처리<br>원료<br>재생 및 환경<br>복원업 | 0.2  | 0.2  | 0.2  | 0.2  | 0.2  | 0.2  | 0.1  |
| 건설업                       | 2.7  | 2.7  | 3.2  | 3.2  | 건설업                               | 3.3  | 3.3  | 3.2  | 2.9  | 2.7  | 2.6  | 2.4  |
| 도소매업                      | 10.3 | 10.9 | 11.4 | 11.8 | 도소매업                              | 11.8 | 12.2 | 11.4 | 11.4 | 11.3 | 11.2 | 11.3 |
| 숙박 및<br>음식점업              | 1.7  | 1.5  | 1.5  | 1.5  | 숙박 및 음식점업                         | 1.5  | 1.5  | 1.4  | 1.4  | 1.4  | 1.5  | 1.7  |
| 운수업                       | 3.9  | 3.9  | 3.8  | 4.2  | 운수업                               | 3.4  | 3.1  | 2.9  | 2.8  | 2.9  | 2.8  | 2.9  |
| 통신업                       | 1.9  | 1.7  | 1.3  | 1.1  | 출판, 영상 방송 통신<br>및<br>정보 서비스업      | 8.2  | 7.6  | 7.5  | 6.7  | 6.7  | 6.1  | 6.2  |
| 금융 및 보험업                  | 20.0 | 17.8 | 13.6 | 10.5 | 금융 및 보험업                          | 9.2  | 8.4  | 9.9  | 10.9 | 10.8 | 11.0 | 10.0 |
| 부동산 및<br>임대업              | 1.1  | 1.0  | 1.2  | 1.3  | 부동산 및 임대업                         | 1.2  | 1.2  | 1.0  | 0.9  | 0.9  | 0.9  | 0.8  |
| 사업<br>서비스업                | 12.7 | 13.1 | 14.6 | 15.2 | 전문, 과학 및 기술<br>서비스업               | 7.5  | 7.3  | 7.4  | 7.2  | 6.7  | 6.6  | 6.7  |
|                           |      |      |      |      | 사업 시설 관리 및<br>사업 지원 서비스업          | 4.1  | 4.6  | 4.5  | 5.2  | 5.5  | 6.3  | 6.7  |
| 교육 서비스업                   | 3.1  | 3.5  | 4.3  | 4.6  | 교육 서비스업                           | 5.0  | 5.0  | 5.0  | 4.9  | 5.1  | 4.1  | 4.0  |
| 보건업 및 사회<br>복지 서비스업       | 15.8 | 16.2 | 17.6 | 19.0 | 보건업 및 사회 복지<br>서비스업               | 19.8 | 20.7 | 21.3 | 21.2 | 21.6 | 22.4 | 22.6 |
| 오락, 문화 및<br>운동 관련 산업      | 1.2  | 1.2  | 1.3  | 1.3  | 예술, 스포츠 및 여가<br>관련 서비스업           | 0.7  | 0.9  | 0.8  | 0.9  | 1.0  | 1.0  | 1.0  |
| 기타 공공<br>개인 서비스           | 2.5  | 2.7  | 2.7  | 2.7  | 협회 및 단체 수리 및<br>기타 개인 서비스업        | 2.5  | 2.4  | 2.2  | 2.2  | 2.1  | 1.8  | 1.8  |
| 기타 <sup>2)</sup>          | 2.4  | 2.4  | 2.4  | 2.1  | 공공 행정, 국방<br>및 사회 보장 행정           | 2.0  | 2.2  | 2.2  | 2.2  | 2.0  | 1.8  | 1.8  |
|                           |      |      |      |      | 기타 <sup>3)</sup>                  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  |

주 : 1) 2008년 9차 한국표준산업분류 변경으로 인하여 시계열의 연속성이 보장되지 않음(2004년부터 2007년까지는 통계청 8차 산업 분류, 2008년부터는 9차 산업 분류 적용).

2) 8차 분류 기타에는 공공 행정·국방 및 사회 보장 행정, 가사 서비스업, 국제 및 기타 외국 기관이 포함됨.

3) 9차 분류 기타에는 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산 활동, 국제 및 기타 외국 기관이 포함됨.

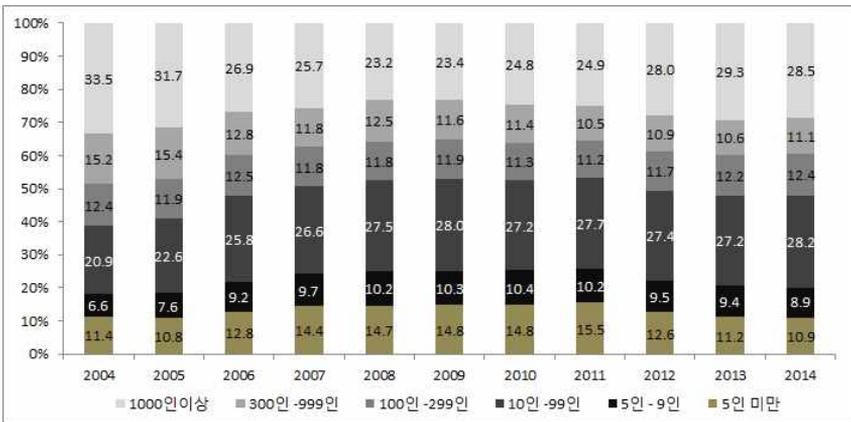
자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

산업별로 보면 보건업 및 사회복지 서비스업이 22.6%로 가장 큰 비중을 보였고, 다음으로 제조업(19.2%), 도소매업(11.3%), 금융 및 보험업(10.0%) 순으로 출산 전후휴가급여 수급 인원이 많은 것으로 나타났다.

출산전후휴가급여 수급자의 사업장 규모별 비중은 1,000인 이상 사업장이 28.5%로 가장 높으며, 그 다음으로 10인~99인 사업장이 28.2%를 차지하였다. 2011년까지 100인 미만 사업장에서 출산전후휴가급여 수급 비중이 증가하는 추세를 보였으나, 2012년 들어서는 100인 이상 사업장에서 수급 비중이 증가한 것으로 나타나고 있다. 전년 대비 증감률은 10~99인, 300~999인 사업장에서는 증가한 반면, 그 외의 사업장에서는 모두 감소하는 것으로 나타났으며, 특히 5~9인 규모 사업장이 가장 크게 감소하였다.

[그림 8-2] 사업체 규모별 출산전후휴가급여 수급 인원 비중

(단위: %)



자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

### 3. 육아휴직급여제도 및 지원 실적

육아휴직제도는 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 일정 기간 자녀의 양육을 위해 휴직할 수 있도록 하는 제도로, 근로자의 직장 생활과 가정 생활의 양립이 가능하도록 하기 위한 사회적 지원 제도이다. 육아휴직제도는 1988년 「남녀고용평등법」 제정 시부터 도입된 제도이나, 육아휴직 기간 동안은

근로자가 사업주에게 근로를 제공하지 않고 이에 따라 사업주의 급여 지급 의무가 없기 때문에 생계가 불안정한 근로자의 경우 이를 활용하기 쉽지 않았다. 따라서 2001년 「고용보험법」 개정 시 근로자의 생계 지원을 위해 육아휴직급여제도를 마련하여 시행하고 있다.

현재 육아휴직제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 그 자녀를 양육하기 위하여 1년간 사용할 수 있다.<sup>37)</sup> 그간의 육아휴직제도의 주요 개선 내용을 보면, 2005년 12월 30일 남녀고용평등법 개정 시 2008년 1월 1일 이후 출생하는 자녀에 대하여는 생후 3년 미만까지 사용할 수 있도록 육아휴직 대상 자녀를 확대하였고, 2007년 12월 21일 법 개정 시에는 2008년 6월 22일부터 육아휴직 1회 분할 사용, 육아휴직 대상 자녀의 만 3세 도래 시 육아휴직 자동 종료 제도를 폐지하여 휴직기간 중에 자녀의 연령이 만 3세에 도달하여도 휴직 기간을 모두 사용할 수 있도록 하였다. 또한 2010년 2월 4일 법 개정으로 2008년 1월1일 이후 출생하는 자녀에 대하여는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전까지 사용할 수 있도록 육아휴직 대상 자녀를 확대하였다. 여성의 경제활동 참여를 촉진하기 위해 2014년부터는 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀로 대상 자녀를 확대하였으며, 2008년 1월 1일 이후 출생한 자녀에 대한 단서 조항도 삭제되었다.

육아휴직 급여는 2001년 월 20만 원, 2002년 월 30만 원, 2004년 월 40만 원, 2007년 월 50만 원으로 월정액 금액을 지급하여 오다, 2010년 지급 수준을 통상임금의 40%(상한액 100만 원, 하한액 50만 원) 수준으로 높이고 직장 복귀율을 높이기 위해 육아휴직급여 중 일부<sup>38)</sup>는 복귀 후 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지원하도록 고용보험법령을 개정하여 2011년 1월 1일부터 시행하고 있다. 또한, 2014년에는 육아휴직특별제도를 시행하여 동일한 자녀에 대하여

37) 육아휴직급여는 당해 근로자(피보험자)가 ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받고 ② 육아휴직 개시일 이전 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상이어야 하며 ③ 동일한 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 않아야 하며 ④ 육아휴직 개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12개월 이내 육아휴직 급여를 신청하여야 한다.

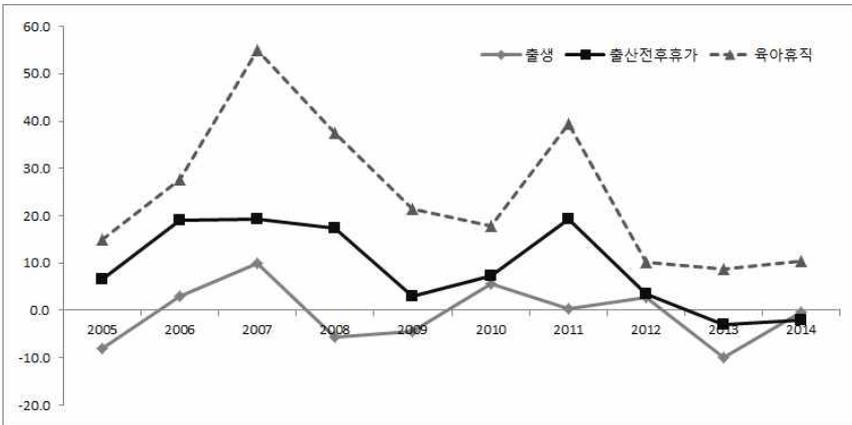
38) 육아휴직을 부여받은 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급하는 경우 육아휴직 급여의 85%에 해당하는 금액을 월별로 지급하고 나머지 15%에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 일시불로 지급하도록 하고 있으나, 2015년 7월부터는 육아휴직 급여액의 사후지급비율을 25%로 상향조정하였다.

부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여는 통상임금의 100%(상한 150만원)를 지급하도록 하였다.

육아휴직급여 지원 실적을 보면 2014년 76,831명에게 500,645백만 원이 지원되어 전년 대비 지원 인원 및 금액이 각각 10.4%, 19.1% 증가하였다. 출산율 저하로 인해 출산전후휴가급여 수급자는 2013년부터 2년 연속 감소한 것으로 나타났으나, 육아휴직급여 수급자는 지속적으로 증가 추세를 보이고 있다. 이는 육아휴직 대상 기간 확대(2006, 2008, 2010, 2014년), 육아휴직급여 인상(2007, 2011년) 등 제도개편으로 인해 지속적으로 육아휴직급여 수급자가 증가하는 것으로 보인다.

[그림 8-3] 출생인원, 출산전후휴가 및 육아휴직급여 수급자 증가율 추이

(단위: %, 전년대비)



자료 : 통계청, 인구동향조사, 한국고용보험, 모성보호DB.

성별로는 여성 73,410명에게 482,727백만 원, 남성 3,421명에게 17,918백만 원이 지급되었으며, 동 사업에서 남성이 차지하는 비중은 4.5%로 전년(3.3%) 대비 1.2%p 증가하였다. 육아휴직급여 수급자는 남녀 모두 증가하였으나, 남성의 증가율이 더 높아 남녀 간 비중 격차가 좀 더 줄어들 것으로 나타난다.

남성 육아휴직자는 매년 증가하고 있으나, 낮은 비중을 차지하고 있어 여성이 육아를 전담하는 문화가 여전히 팽배해 있음을 알 수 있다. 하지만, 사회적 인식 변화 등에 따라 남성 수급자 규모가 계속해서 늘어나고 있는 것은 출

산 장려, 일·가정 양립 측면에서 긍정적인 현상으로 볼 수 있을 것이다.

<표 8-5> 육아휴직급여 지원 현황

(단위 : 명, 백만 원)

|       | 전체     |         | 여성     |         | 남성    |        | 월급여액         |
|-------|--------|---------|--------|---------|-------|--------|--------------|
|       | 인원     | 지급액     | 인원     | 지급액     | 인원    | 지급액    |              |
| 2003년 | 6,816  | 10,576  | 6,712  | 10,443  | 104   | 133    | 30만 원        |
| 2004년 | 9,303  | 20,803  | 9,122  | 20,478  | 181   | 326    |              |
| 2005년 | 10,700 | 28,242  | 10,492 | 27,755  | 208   | 487    |              |
| 2006년 | 13,672 | 34,521  | 13,442 | 33,989  | 230   | 532    | 40만 원        |
| 2007년 | 21,185 | 60,989  | 20,875 | 60,249  | 310   | 740    |              |
| 2008년 | 29,145 | 98,431  | 28,790 | 97,449  | 355   | 982    |              |
| 2009년 | 35,400 | 139,724 | 34,898 | 138,221 | 502   | 1,503  | 50만 원        |
| 2010년 | 41,733 | 178,121 | 40,914 | 175,582 | 819   | 2,539  |              |
| 2011년 | 58,136 | 276,261 | 56,734 | 270,499 | 1,402 | 5,761  |              |
| 2012년 | 64,071 | 357,797 | 62,281 | 348,644 | 1,790 | 9,153  | 통상임금의<br>40% |
| 2013년 | 69,618 | 420,248 | 67,325 | 408,557 | 2,293 | 11,691 |              |
| 2014년 | 76,831 | 500,645 | 73,410 | 482,727 | 3,421 | 17,918 |              |

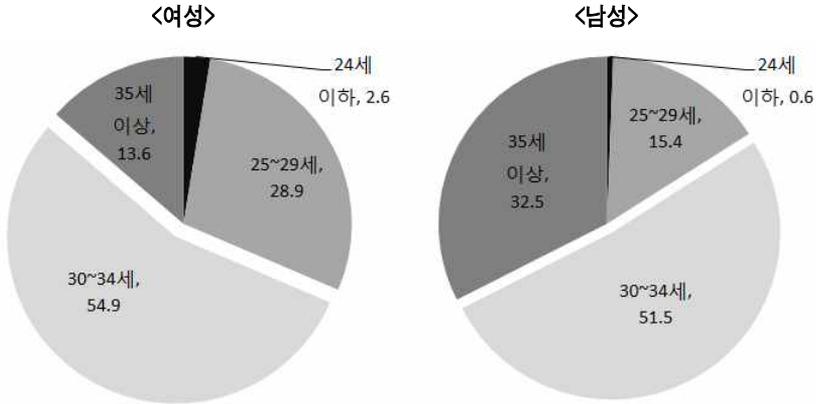
주 : 육아휴직급여 인원은 초회 수급 인원임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

육아휴직급여는 남녀 모두 30대 초반 연령층에서 주로 수급하는 것으로 나타나고 있으며, 육아휴직수급 연령대는 높아지고 있는 것으로 나타난다. 여성의 경우 30~35세 미만이 54.9%로 가장 높은 비중을 나타내고 있으며, 25~30세 미만의 비중이 28.9%로 그 다음으로 높았다. 출산전후휴가급여 수급자의 비중 변화와 유사하게, 여성 육아휴직급여 수급자의 경우 30세 미만의 비중은 하락하고 30세 이상의 비중은 상승하고 있는 추이를 보여주고 있으며, 최근 들어서는 35세 이상을 중심으로 증가하고 있다. 이는 사회적으로 만혼 현상이 확산됨에 따라 기혼 여성의 출산연령이 높아지면서 육아휴직급여 수급자의 연령분포가 상향 이동되고 있기 때문으로 보여 진다. 남성은 여성과 다르게 35세 이상의 비중이 32.5%로 여성보다 육아휴직급여 수급 연령대가 높은 것으로 나타났다.

[그림 8-4] 육아휴직급여 수급자의 연령분포(2014년)

(단위: %)



자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

<표 8-6> 연령별 여성 육아휴직급여 수급자 비중 추이

(단위 : %)

| 연도    | 24세 이하 | 25~29세 | 30~34세 | 35세 이상 | 전체    |
|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 2005년 | 3.2    | 52.0   | 40.6   | 4.3    | 100.0 |
| 2006년 | 3.7    | 48.0   | 42.4   | 5.9    | 100.0 |
| 2007년 | 3.6    | 46.6   | 43.5   | 6.3    | 100.0 |
| 2008년 | 3.1    | 45.0   | 43.8   | 8.2    | 100.0 |
| 2009년 | 3.0    | 43.5   | 44.6   | 9.0    | 100.0 |
| 2010년 | 2.6    | 40.0   | 47.5   | 9.8    | 100.0 |
| 2011년 | 2.5    | 36.0   | 50.0   | 11.4   | 100.0 |
| 2012년 | 2.5    | 32.9   | 52.7   | 11.9   | 100.0 |
| 2013년 | 2.4    | 30.0   | 54.6   | 13.0   | 100.0 |
| 2014년 | 2.6    | 28.9   | 54.9   | 13.6   | 100.0 |

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

육아휴직급여 수급자의 산업별 비중을 살펴보면, 남성은 제조업, 여성은 보건업 및 사회복지서비스업의 비중이 가장 높았다. 육아휴직급여 수급자의 대부분을 차지하는 여성의 경우 보건업 및 사회복지서비스업(21.0%)이 가장

높았으며, 다음으로 제조업(18.3%), 금융·보험업(12.5%) 순이었다. 남성 육아휴직급여 수급자는 제조업이 25.7%로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업(12.8%), 도매 및 소매업(12.0%)의 순이었다. 2014년 기준 육아휴직급여 수급자는 대부분의 산업에서 증가한 것으로 나타났다.

<표 8-7> 산업 및 성별 육아휴직급여 수급자 현황(2014년)

(단위 : 명, %, 전년대비)

| 산업대분류                     | 전체     |       |       | 남성    |       |       | 여성     |       |      |
|---------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
|                           | 비중     | 증가율   |       | 비중    | 증가율   |       | 비중     | 증가율   |      |
| A.농업임업어업                  | 51     | 0.1   | 7.6   | 4     | 0.1   | 300.0 | 47     | 0.1   | 6.8  |
| B.광업                      | 7      | 0.0   | 24.0  | 1     | 0.0   | 0.0   | 6      | 0.0   | 20.0 |
| C.제조업                     | 14,307 | 18.6  | 11.4  | 878   | 25.7  | 44.2  | 13,429 | 18.3  | 5.9  |
| D.전기·가스·증기 및 수도사업         | 449    | 0.6   | -2.1  | 45    | 1.3   | 45.2  | 404    | 0.6   | 22.1 |
| E.하수폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업   | 78     | 0.1   | 10.5  | 6     | 0.2   | 0.0   | 72     | 0.1   | 12.5 |
| F.건설업                     | 1,574  | 2.0   | 10.7  | 120   | 3.5   | 44.6  | 1,454  | 2.0   | -4.7 |
| G.도매 및 소매업                | 7,806  | 10.2  | 21.6  | 410   | 12.0  | 46.4  | 7,396  | 10.1  | 9.0  |
| H.운수업                     | 2,287  | 3.0   | 10.3  | 170   | 5.0   | 77.1  | 2,117  | 2.9   | 7.5  |
| I.숙박 및 음식점업               | 1,495  | 1.9   | 3.7   | 86    | 2.5   | 104.8 | 1,409  | 1.9   | 18.7 |
| J.출판·영상·방송통신 및 정보서비스업     | 5,611  | 7.3   | 3.3   | 438   | 12.8  | 44.6  | 5,173  | 7.0   | 8.1  |
| K.금융 및 보험업                | 9,345  | 12.2  | 9.6   | 159   | 4.6   | 38.3  | 9,186  | 12.5  | 3.3  |
| L.부동산업 및 임대업              | 634    | 0.8   | 18.5  | 56    | 1.6   | 55.6  | 578    | 0.8   | 0.0  |
| M.전문 과학 및 기술 서비스업         | 4,644  | 6.0   | 21.0  | 331   | 9.7   | 39.7  | 4,313  | 5.9   | 7.8  |
| N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업      | 5,872  | 7.6   | 12.5  | 220   | 6.4   | 81.8  | 5,652  | 7.7   | 16.9 |
| O.공공행정 국방 및 사회보장 행정       | 1,864  | 2.4   | 12.8  | 157   | 4.6   | 67.0  | 1,707  | 2.3   | 18.0 |
| P.교육 서비스업                 | 2,924  | 3.8   | 7.0   | 48    | 1.4   | 41.2  | 2,876  | 3.9   | 12.1 |
| Q.보건업 및 사회복지 서비스업         | 15,560 | 20.3  | 17.3  | 115   | 3.4   | 57.5  | 15,445 | 21.0  | 12.5 |
| R.예술·스포츠 및 여가관련 서비스업      | 900    | 1.2   | 100.0 | 75    | 2.2   | 7.1   | 825    | 1.1   | 7.0  |
| S.협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업 | 1,353  | 1.8   | 10.4  | 91    | 2.7   | 51.7  | 1,262  | 1.7   | 15.5 |
| U.국제 및 외국기관               | 70     | 0.1   | -16.2 | 11    | 0.3   | -     | 59     | 0.1   | 73.5 |
| 전체                        | 76,831 | 100.0 | 15.8  | 3,421 | 100.0 | 49.2  | 73,410 | 100.0 | 9.0  |

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

<표 8-8> 산업별 육아휴직급여 초회 수급 인원 비중

(단위 : %)

| 8차(구분류)           | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 9차(신분류)                  | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------|------|------|------|------|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 농림업               | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 농림·어업                    | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  | 0.1  |
| 어업                | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |                          |      |      |      |      |      |      |      |
| 광업                | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 광업                       | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  |
| 제조업               | 17.2 | 17.8 | 18.8 | 19.7 | 제조업                      | 17.9 | 18.3 | 18.6 | 18.4 | 18.8 | 19.1 | 18.6 |
| 전기, 가스 및 수도사업     | 0.3  | 0.4  | 0.4  | 0.4  | 전기, 가스, 증기 및 수도 사업       | 0.4  | 0.5  | 0.5  | 0.6  | 0.6  | 0.5  | 0.6  |
|                   |      |      |      |      | 하수·폐기물 처리 원료 재생 및 환경 복원업 | 0.2  | 0.1  | 0.2  | 0.1  | 0.2  | 0.1  | 0.1  |
| 건설업               | 3.6  | 3.9  | 3.8  | 3.9  | 건설업                      | 3.4  | 3.5  | 3.1  | 3.0  | 2.5  | 2.3  | 2.0  |
| 도소매업              | 8.3  | 9.1  | 10.0 | 11.0 | 도소매업                     | 10.6 | 10.7 | 10.2 | 10.4 | 10.5 | 10.1 | 10.2 |
| 숙박 및 음식점업         | 2.3  | 2.5  | 2.7  | 2.3  | 숙박 및 음식점업                | 2.2  | 2.2  | 1.9  | 1.7  | 1.7  | 1.8  | 1.9  |
| 운수업               | 7.3  | 6.6  | 5.9  | 5.8  | 운수업                      | 4.4  | 3.8  | 3.5  | 3.1  | 3.1  | 3.0  | 3.0  |
| 통신업               | 1.9  | 2.0  | 2.3  | 1.7  | 출판, 영상 방송 통신 및 정보 서비스업   | 8.9  | 8.0  | 8.6  | 7.7  | 7.6  | 7.3  | 7.3  |
| 금융 및 보험업          | 30.3 | 26.2 | 19.9 | 16.4 | 금융 및 보험업                 | 16.3 | 15.3 | 13.7 | 12.8 | 12.8 | 12.9 | 12.2 |
| 부동산 및 임대업         | 0.8  | 1.1  | 1.0  | 1.0  | 부동산 및 임대업                | 1.0  | 0.9  | 0.9  | 0.8  | 0.9  | 0.9  | 0.8  |
| 사업 서비스업           | 10.2 | 12.2 | 14.7 | 15.7 | 전문, 과학 및 기술 서비스업         | 6.1  | 6.1  | 6.2  | 6.6  | 6.1  | 6.1  | 6.0  |
|                   |      |      |      |      | 사업 시설 관리 및 사업 지원 서비스업    | 4.9  | 5.6  | 5.4  | 6.3  | 6.4  | 7.1  | 7.6  |
| 교육 서비스업           | 2.8  | 2.7  | 2.9  | 3.7  | 교육 서비스업                  | 4.3  | 4.9  | 4.8  | 4.9  | 4.7  | 3.7  | 3.8  |
| 보건업 및 사회복지 서비스업   | 8.8  | 9.6  | 11.3 | 12.8 | 보건업 및 사회복지 서비스업          | 14.0 | 14.8 | 16.8 | 17.7 | 18.3 | 19.8 | 20.3 |
| 오락, 문화 및 운동 관련 산업 | 1.3  | 1.1  | 1.4  | 1.3  | 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업     | 1.0  | 1.0  | 1.1  | 1.1  | 1.2  | 1.2  | 1.2  |
| 기타 공공 개인 서비스      | 1.9  | 2.1  | 2.2  | 2.4  | 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업  | 2.2  | 2.2  | 2.0  | 2.0  | 2.0  | 1.7  | 1.8  |
| 기타 <sup>2)</sup>  | 2.8  | 2.7  | 2.6  | 1.9  | 공공 행정 국방 및 사회 보장 행정      | 1.8  | 2.1  | 2.4  | 2.6  | 2.4  | 2.2  | 2.4  |
|                   |      |      |      |      | 기타 <sup>3)</sup>         | 0.1  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 0.1  | 0.1  |

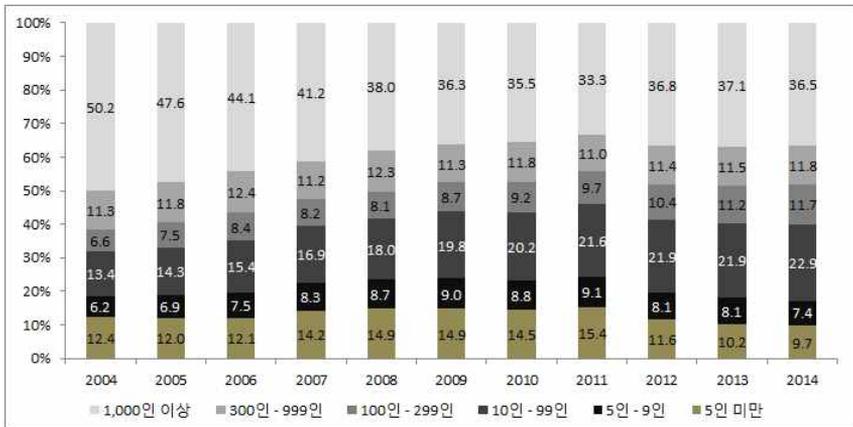
주 : 1) 2008년 9차 한국표준산업분류 변경으로 인하여 시계열의 연속성이 보장되지 않음(2004년부터 2007년까지는 통계청 8차 산업 분류, 2008년부터는 9차 산업 분류 적용).  
 2) 8차 분류 기타에는 공공 행정·국방 및 사회 보장 행정, 가사 서비스업, 국제 및 기타 외국 기관이 포함됨.  
 3) 9차 분류 기타에는 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산 활동, 국제 및 기타 외국 기관이 포함됨.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

규모별로는 1,000인 이상 사업장 비중이 36.5%로 가장 높고, 다음으로 10~99인 사업장 22.9%, 300~999인 사업장 11.8% 순으로 나타났다. 1,000인 이상 사업장 비중은 2004년 50.2%에서 2014년까지 13.7%p 감소한 반면, 소규모 사업장의 수급 인원 비중이 점차적으로 높아지고 있어 지속적으로 규모 집중도가 완화되는 추세를 보이고 있다.

[그림 8-5] 사업체 규모별 육아휴직급여 수급자 비중

(단위: %)



자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

#### 4. 모성보호사업의 지원 규모

출산전후휴가급여 수급자가 고용보험 피보험자 중 차지하는 비중은 2002년 0.32%에서 2014년 0.79%로, 여성 피보험자 중 차지하는 비중은 2002년 0.98%에서 2014년 1.96%로 두 배로 높아져 출산전후휴가급여 활용률이 점차 높아지고 있음을 확인할 수 있다. 출산전후휴가급여 지급액이 고용보험기금 지출 중 차지하는 비중은 2014년 현재 3.4%에 이르고 있으며, 실업급여 지출액 대비 차지하는 비중 역시 4.8%에 해당한다.

여성 고용보험 피보험자 대비 육아휴직급여 수급자가 차지하는 비중은 2002년 0.2%에 불과하였으나, 2014년 현재 1.6%로 상승추세를 유지하고 있

며, 출산전후휴가급여 수급자 대비 육아휴직급여 수급자가 차지하는 비중은 2002년 16.6%에서 2014년 81.4%로 대폭 늘어나 출산전후휴가가 곧 육아휴직으로 이어지는 경향이 강해지고 있는 것을 알 수 있다. 육아휴직급여 지급액은 2002년 31억 원에서 2014년 5천억 원으로 연평균 증가율이 50%를 상회하는 급증추세를 보이고 있다. 이에 따라 실업급여 지출 중 육아휴직급여 지급액이 차지하는 비중은 2014년 10%를 상회하는 수준을 보이며, 출산휴가급여 지출 대비 2002년 13.7%에서 2014년 211.4%로 급속한 증가세를 유지하고 있다. 2011년 육아휴직급여 지급액이 통상임금의 40%로 변경되면서, 육아휴직급여 지급액이 출산전후휴가급여 지급액 대비 100%를 초과하게 되었으며, 2014년 현재 출산전후휴가급여 지출액 대비 2배 이상을 지출하고 있는 것으로 나타난다.

<표 8-9> 모성보호사업의 지원 규모

(단위 : %)

|      | 출산전후휴가급여 |            |            |               | 육아휴직급여     |                |            |                 |               |
|------|----------|------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|-----------------|---------------|
|      | 수급자 비중   |            | 지급액 비중     |               | 수급자 비중     |                | 지급액 비중     |                 |               |
|      | 피보험자 대비  | 여성 피보험자 대비 | 실업급여 지출 대비 | 고용보험 기금 지출 대비 | 여성 피보험자 대비 | 출산전후 휴가 수급자 대비 | 실업급여 지출 대비 | 출산전후 휴가급여 지출 대비 | 고용보험 기금 지출 대비 |
| 2002 | 0.32     | 0.98       | 2.5        | 1.4           | 0.2        | 16.6           | 0.3        | 13.7            | 0.2           |
| 2003 | 0.45     | 1.36       | 2.9        | 1.8           | 0.3        | 21.2           | 0.9        | 31.5            | 0.6           |
| 2004 | 0.52     | 1.53       | 2.6        | 1.8           | 0.4        | 24.1           | 1.3        | 50.0            | 0.9           |
| 2005 | 0.52     | 1.51       | 2.4        | 1.6           | 0.4        | 26.0           | 1.5        | 61.3            | 1.0           |
| 2006 | 0.59     | 1.69       | 4.0        | 2.4           | 0.5        | 27.6           | 1.5        | 38.0            | 0.9           |
| 2007 | 0.68     | 1.92       | 4.9        | 2.8           | 0.7        | 34.8           | 2.2        | 46.1            | 1.3           |
| 2008 | 0.78     | 2.17       | 5.2        | 3.3           | 0.9        | 40.3           | 3.0        | 59.1            | 1.9           |
| 2009 | 0.78     | 2.10       | 3.9        | 2.7           | 1.0        | 47.2           | 3.1        | 78.3            | 2.1           |
| 2010 | 0.79     | 2.11       | 4.6        | 3.2           | 1.1        | 51.8           | 4.3        | 92.5            | 3.0           |
| 2011 | 0.90     | 2.35       | 5.6        | 3.9           | 1.4        | 60.3           | 6.6        | 118.6           | 4.7           |
| 2012 | 0.89     | 2.28       | 5.9        | 4.0           | 1.5        | 64.5           | 8.8        | 147.9           | 6.0           |
| 2013 | 0.83     | 2.10       | 5.1        | 3.6           | 1.5        | 72.1           | 9.1        | 178.7           | 6.5           |
| 2014 | 0.79     | 1.96       | 4.8        | 3.4           | 1.6        | 81.4           | 10.1       | 211.4           | 7.1           |

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

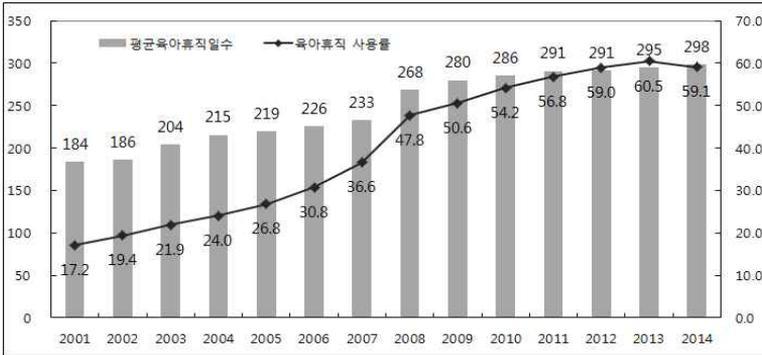
## 제2절 육아휴직 사용 및 종료 후 직장 복귀 현황

### 1. 육아휴직 사용률

2008년 1월 1일 이후 출생하는 자녀에 대해 2005년 남녀고용평등법 개정 시 생후 3년 미만, 2010년 2월 4일 법 개정 시 만 6세 이하의 초등학교 취학 전까지로 육아휴직 대상 자녀가 확대됨에 따라 2008년 출산한 여성 근로자부터 육아휴직 사용 비중이 크게 증가하였으며, 2009년에는 50%를 넘어섰다.<sup>39)</sup> 2014년에는 2008년 1월 1일 이후 출생 자녀에 대한 단서 조항이 삭제되고 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀로 육아휴직 대상 자녀가 확대되었지만, 이 부분에 대한 효과는 눈에 띄게 나타나는 것으로 보이지 않는다.<sup>40)</sup>

[그림 8-6] 육아휴직 사용 비중 및 평균 육아휴직일 수

(단위 : 일, %)



주 : 1) 출산 연도 기준

2) 출산전후휴가를 사용한 여성 근로자만을 대상으로 함.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

39) 본 절에서는 출산전후휴가 사용자만을 분석 대상으로 하였다. 즉, 육아휴직 사용률은 출산전후휴가 사용자 중 육아휴직을 사용한 여성 근로자의 비중으로, 육아휴직을 사용할 수 있는 전체 근로자(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자)의 사용률이 아님을 주의하여야 한다. 또한, 출산연도 기준으로 집계하여 앞 절의 출산전후휴가 및 육아휴직급여 수급인원과는 수치가 다름에 주의하여야 한다.

40) 2014년부터 2006-2007년 출생 자녀에 대해서도 추가적으로 육아휴직 사용이 가능해졌으나, 출산 이후 7-8년이 지난 시점으로 2014년 이전 육아휴직 사용 여부 또는 잔여기간에 따라 사용률이 영향을 받을 수 있어 추가적으로 육아휴직을 신청한 경우는 매우 적은 것으로 나타났다.

육아휴직 사용 여성근로자의 평균 육아휴직일 수는 2014년 298일로 육아휴직 사용 증가와 함께 육아휴직 기간도 증가한 것으로 나타나고 있다.

육아휴직 사용률을 연령별로 보면, 출산 당시 연령이 어릴수록 육아휴직 사용자 비중이 높아지는 것으로 나타나고 있다. 2014년 출산휴가자 중 25세 미만인 경우는 1.9%에 불과하지만, 이들 중 65.7%는 육아휴직을 사용한 것을 알 수 있다. 출산 연령이 높아지면서 출산휴가 사용자 중 과반수가 30~34세 연령층에 해당하며, 이 중 59.1%가 육아휴직을 사용한 것으로 나타난다.

<표 8-10> 출산전후휴가 사용자의 연령별 육아휴직 사용 비중

(단위 : %)

|       | 출산 휴가자의 연령 비중 |        |        |        | 육아휴직 사용 비중 |        |        |        |
|-------|---------------|--------|--------|--------|------------|--------|--------|--------|
|       | 25세 미만        | 25~29세 | 30~34세 | 35세 이상 | 25세 미만     | 25~29세 | 30~34세 | 35세 이상 |
| 2006년 | 3.5           | 47.4   | 42.8   | 6.4    | 36.7       | 31.3   | 29.9   | 29.2   |
| 2007년 | 3.1           | 45.9   | 43.8   | 7.2    | 41.4       | 37.8   | 35.9   | 31.9   |
| 2008년 | 2.8           | 42.8   | 45.5   | 8.9    | 53.3       | 49.5   | 46.7   | 43.2   |
| 2009년 | 2.4           | 41.0   | 46.6   | 10.0   | 57.2       | 52.4   | 49.7   | 46.0   |
| 2010년 | 2.2           | 35.8   | 50.1   | 11.8   | 61.7       | 56.9   | 53.3   | 49.0   |
| 2011년 | 2.3           | 32.9   | 52.0   | 12.8   | 64.5       | 58.6   | 56.5   | 51.9   |
| 2012년 | 2.1           | 29.4   | 54.5   | 14.0   | 62.4       | 61.5   | 58.9   | 53.6   |
| 2013년 | 2.1           | 25.9   | 56.3   | 15.7   | 65.6       | 63.7   | 60.4   | 54.7   |
| 2014년 | 1.9           | 23.6   | 56.9   | 17.6   | 65.7       | 63.3   | 59.1   | 52.5   |

주 : 1) 출산 연도 기준

2) 분석에서 사용한 원 자료에는 2006년 이전의 연령 자료가 누락되어 연령 분석에서 제외함.  
자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

출산 순위별로 육아휴직 사용 여부를 보면, 둘째, 셋째 자녀 출산의 경우 출산휴가 후 절반가량이 육아휴직을 사용하는 것으로 나타나고 있다. 자녀수가 많을수록 육아휴직 사용률이 떨어지는 것으로 나타나고 있으나, 출산순위에 상관없이 전반적으로 육아휴직 사용률이 최근으로 올수록 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 사업장 내에서 여성근로자의 비중이 높아지면서, 41) 육아휴직 사용률도 함께 높아지는 것으로 해석된다. [그림 8-7]에서 보면 출산휴

41) 사업장 내 여성근로자 비중은 2001년 평균 51.1%였으나, 2014년에는 65.9%로 14.8%p 상승하였다.

가를 사용한 여성 근로자의 경우 해당 사업장의 여성 근로자 비중이 높을수록 육아휴직을 더 사용하는 경향이 뚜렷이 나타나고 있다. 이는 육아휴직 사용이 호의적인 직장이나에 따라 사용률이 크게 달라짐을 보여 주는 결과라 하겠다.

<표 8-11> 출산 순위별 육아휴직 사용 여부

(단위 : 명, %)

|    | 미사용     |        | 사용      |        | 전체      |
|----|---------|--------|---------|--------|---------|
| 1  | 354,759 | (53.5) | 308,842 | (46.5) | 663,601 |
| 2  | 87,123  | (49.8) | 87,974  | (50.2) | 175,097 |
| 3  | 5,807   | (49.9) | 5,839   | (50.1) | 11,646  |
| 4  | 260     | (55.6) | 208     | (44.4) | 468     |
| 5  | 14      | (70.0) | 6       | (30.0) | 20      |
| 전체 | 447,963 | (52.6) | 402,869 | (47.4) | 850,832 |

주 : 1) 출산일이 2001년~2014년에 해당하는 출산전후휴가 사용자 전체를 포함

2) 출산 순위는 출산전후휴가를 사용한 출산에 한해 산정된 것으로, 미취업 상태에서의 출산 경험은 포함되지 않아 실제 출산 자녀 수보다 과소 계산된 경우도 있을 수 있음.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

<표 8-12> 출산 순위별 육아휴직 사용률 추이

(단위 : %)

|       | 1순위  | 2순위  | 3순위  | 4순위 이상 | 전체   |
|-------|------|------|------|--------|------|
| 2001년 | 17.2 |      |      |        | 17.2 |
| 2002년 | 19.4 | 14.3 |      |        | 19.4 |
| 2003년 | 21.8 | 25.4 | 0.0  |        | 21.9 |
| 2004년 | 23.6 | 27.8 | 20.0 |        | 24.0 |
| 2005년 | 26.2 | 30.3 | 38.2 |        | 26.8 |
| 2006년 | 30.1 | 34.0 | 34.6 |        | 30.8 |
| 2007년 | 36.4 | 37.8 | 36.7 | 0.0    | 36.6 |
| 2008년 | 48.1 | 46.7 | 45.6 | 36.4   | 47.8 |
| 2009년 | 51.1 | 49.2 | 49.0 | 31.8   | 50.6 |
| 2010년 | 55.3 | 51.1 | 50.8 | 44.9   | 54.2 |
| 2011년 | 57.8 | 54.2 | 52.3 | 42.4   | 56.8 |
| 2012년 | 60.1 | 56.4 | 51.4 | 49.1   | 59.0 |
| 2013년 | 61.5 | 58.5 | 53.4 | 47.7   | 60.5 |
| 2014년 | 60.4 | 56.7 | 48.5 | 40.5   | 59.1 |
| 전체    | 46.5 | 50.2 | 50.1 | 43.9   | 47.4 |

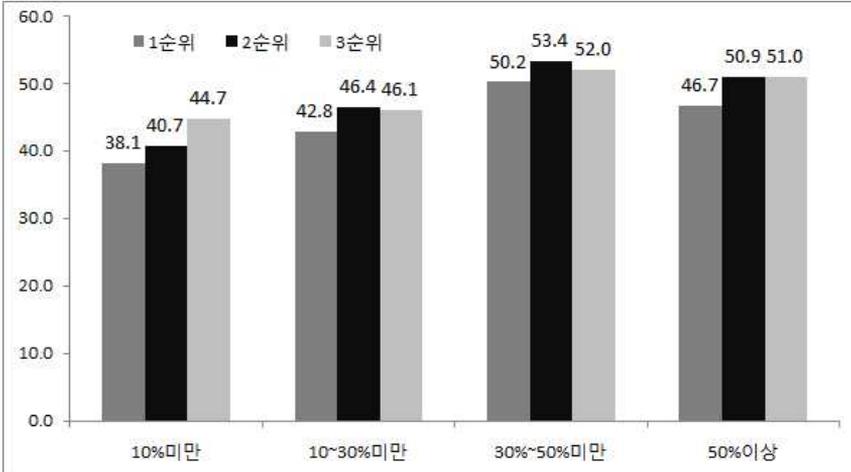
주 : 1) 출산 연도 기준

2) 육아휴직 사용률은 출산전후휴가 사용자 중 육아휴직 사용자 비중임

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

[그림 8-7] 사업장 내 여성 근로자 비중 및 출산 순위별 육아휴직 사용 비중

(단위 : %)



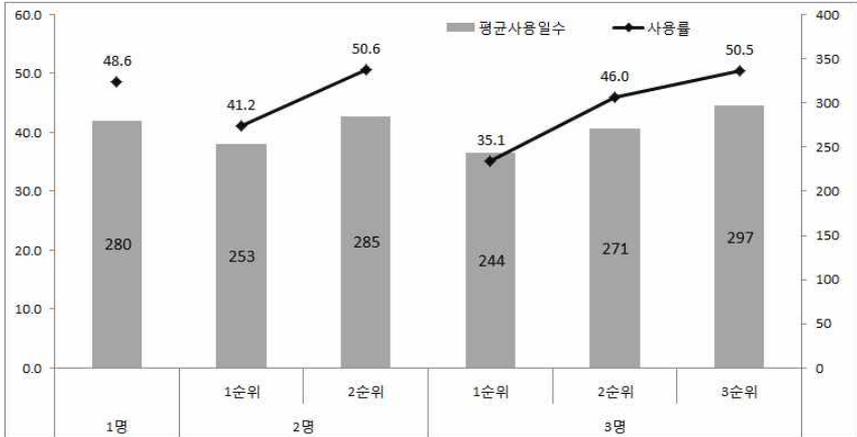
주 : 1) 출산일이 2001년~2014년에 해당하는 출산전후휴가 사용자 전체를 포함  
 2) 출산전후휴가 사용자를 분석 대상으로 하여 여성 근로자가 0%인 사업장은 포함되지 않으며, 출산 순위가 4순위 이상인 경우는 사례가 적어 제외하였음.  
 자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

[그림 8-8]을 보면 자녀수가 증가할수록 육아휴직 사용률이 높아지고 사용 일수 또한 길어지는 것으로 나타난다. 제도 변화에 따른 육아휴직 활용 패턴을 보기 위해서 출산 순위와 출산 시기별로 세분화하여 육아휴직 사용률을 살펴보면, 출산 순위에 상관없이 전반적으로 2008년 이후 출산휴가 사용자의 육아휴직 사용률이 높은 것을 알 수 있다. 또한, 2008년 이전의 경우 자녀수가 많아질수록 육아휴직 사용률이 높아지는 패턴을 보이나, 2008년 이후에는 이와 반대의 경향을 보이고 있다.<sup>42)</sup> 하지만, 출산시기에 상관없이 출산 자녀수가 늘어날수록 육아휴직 사용 일수가 증가하는 경향은 뚜렷이 나타나고 있다. 이를 통해 보면, 육아휴직 대상 기간 확대, 1회 분할 사용 등의 제도 개편이 여성 근로자의 육아휴직 활용률을 높이는 효과를 가져 온 것으로 보여 진다.

42) 2008년 이후 출산의 경우 육아휴직을 사용할 수 있는 기간이 남아있어, 육아휴직 사용률이 높아질 수 있기 때문에 해석에 주의할 필요가 있다.

[그림 8-8] 자녀수 및 출산순위별 육아휴직 사용률 및 사용일수

(단위 : %, 일)



주 : 출산일이 2001년~2014년에 해당하는 출산전후휴가 사용자 전체를 포함  
 자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

<표 8-13> 출산 순위별 2008년 출산 전후 육아휴직 사용자 비중

(단위 : %, 일)

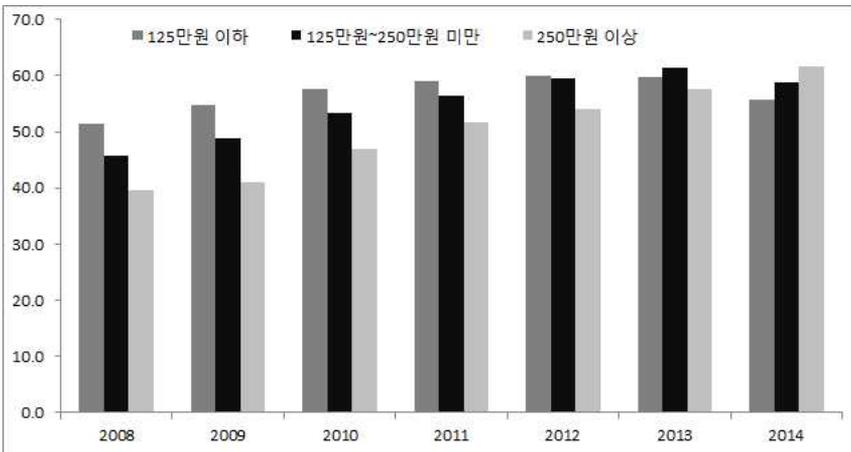
| 자녀수 | 출산 순위 | 2008년 이전   | 2008년 이후   | 자녀수 | 출산 순위 | 2008년 이전   | 2008년 이후   |
|-----|-------|------------|------------|-----|-------|------------|------------|
| 1명  | 1     | 28.8 (223) | 57.2 (292) | 3명  | 1     | 14.0 (192) |            |
|     | 2명    | 1          | 17.8 (193) |     |       | 2          | 25.5 (199) |
| 2   |       | 33.9 (229) |            |     | 3     | 36.2 (219) |            |
| 1   |       | 28.1 (216) |            |     | 1     | 17.6 (199) |            |
| 2   |       |            | 51.7 (279) |     | 2     | 33.4 (229) |            |
| 3명  | 1     |            | 55.3 (269) |     | 3     |            | 54.5 (283) |
|     | 2     |            | 55.3 (299) |     | 1     | 32.7 (220) |            |
|     |       |            |            |     | 2     |            | 52.9 (267) |
|     |       |            |            |     | 3     |            | 50.3 (298) |
|     |       |            |            | 1   |       | 49.4 (267) |            |
|     |       |            |            | 2   |       | 50.1 (293) |            |
|     |       |            |            | 3   |       | 49.8 (310) |            |

주 : 1) 출산전후휴가 사용자만을 대상으로 함.  
 2) ( )는 평균 육아휴직 사용 일수임.  
 자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

다음은 통상임금 수준별로 육아휴직 사용률을 살펴보았다. 임금 수준이 높을수록 육아휴직 사용률이 낮아지는데, 이는 낮은 소득 대체율 때문인 것으로 보여 진다.<sup>43)</sup> 2011년부터 육아휴직급여가 정액제(50만 원)에서 정률제(통상임금의 40%)로 변경됨에 따라, 하한액(50만 원)이 적용되는 125만 원 이하인 경우는 육아휴직급여에 변화가 없어 육아휴직 사용률도 2010년 이후 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타난다. 하지만, 통상임금이 125만 원 초과하는 여성 근로자의 경우는 2010년 이후에도 꾸준히 증가하고 있어 육아휴직급여의 증가가 소득 대체율을 높이면서 육아휴직 사용률을 높이는데 일정 부분은 효과를 미친 것으로 볼 수 있다.<sup>44)</sup>

[그림 8-9] 통상임금 수준별 출산전후휴가 사용자의 육아휴직 사용 비중

(단위 : %)



주 : 출산 연도 기준임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

- 43) 김미주(2006)는 자신의 임금이 높을수록 육아휴직 가능성이 낮아짐을 보였으며, 이는 고 임금 여성의 경우 잠재 임금과 실질 임금의 차이를 줄일 수 있으므로 출산 후 노동시장에 더 빨리 복귀하는 경향이 있고, 자녀 양육 대행자에 의존할 가능성이 커지기 때문에 휴직 가능성이 낮아진다는 것이다.
- 44) 김정호(2010)는 육아휴직급여의 증가로 여성 근로자의 육아휴직 이용률이 증가한 것을 실증 분석을 통해 보였다. 분석 결과에 따르면, 전체 육아휴직 기간 동안의 급여가 월 20만 원에서 월 30만 원으로, 월 30만 원에서 월 40만 원, 월 40만 원에서 월 50만 원으로 증가하는 경우 여성 근로자의 출산 후 육아휴직 이용률은 각각 5.46p, 6.27%, 12.09% 증가한 것을 나타냈다.

육아휴직을 사용하는 경우 대다수가 출산휴가 종료에 이어서 바로 사용하거나 6개월 이내에 육아휴직을 사용하는 것으로 나타나고 있다. 2013년, 2014년과 같이 출산 시점이 2년을 경과하지 않은 출산휴가 사용자의 경우 앞으로 육아휴직을 사용할 수 있는 기간이 6~7년 남아 있기 때문에 사용 시점을 기준으로 제도 개편의 효과를 보기에는 시기상 무리가 있다고 보여 진다. 다만, 앞서 2008년 전후 출산 여성 근로자의 육아휴직 사용률에 큰 변화가 보여, 육아휴직 적용 확대가 사용률을 높이는 효과는 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 8-14> 출산휴가 종료 후 육아휴직 사용 시기

(단위 : %)

|       | 직후   | 6개월 이내 | 1년 이내 | 2년 이내 | 3년 이내 | 3년 초과 |
|-------|------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 2001년 | 77.6 | 21.2   | 1.3   | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 2002년 | 78.2 | 20.1   | 1.7   | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 2003년 | 80.6 | 18.5   | 0.9   | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 2004년 | 80.8 | 18.0   | 1.2   | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 2005년 | 79.7 | 17.5   | 1.2   | 0.0   | 0.0   | 1.7   |
| 2006년 | 72.3 | 19.6   | 1.1   | 0.0   | 0.0   | 6.9   |
| 2007년 | 71.1 | 18.1   | 1.5   | 0.0   | 0.0   | 9.3   |
| 2008년 | 60.4 | 16.8   | 2.9   | 3.9   | 3.6   | 12.3  |
| 2009년 | 64.6 | 18.4   | 2.7   | 4.2   | 3.5   | 6.6   |
| 2010년 | 67.7 | 18.6   | 2.8   | 4.0   | 3.1   | 3.8   |
| 2011년 | 73.7 | 16.7   | 2.1   | 3.4   | 2.3   | 1.8   |
| 2012년 | 76.7 | 16.2   | 2.1   | 3.1   | 1.7   | 0.2   |
| 2013년 | 79.4 | 16.0   | 2.0   | 2.4   | 0.2   | 0.0   |
| 2014년 | 81.9 | 16.3   | 1.3   | 0.5   | 0.0   | 0.0   |

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

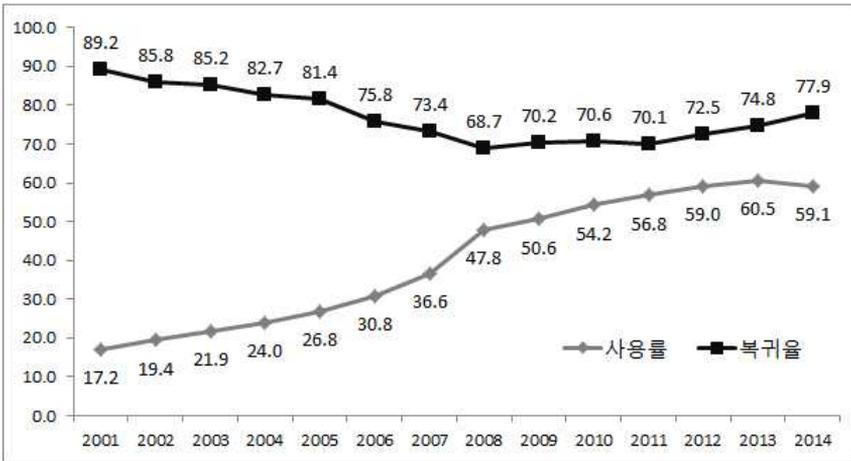
## 2. 육아휴직 종료 후 복귀율

육아휴직 종료 후 1주일 이내 동일직장으로 복귀하는 비중은 2014년의 경우 77.9%로 제도 도입초기와 비교하면 낮은 수준이나, 2008년 이후 상승하는

추세를 보이고 있다. 제도도입 초기에는 육아휴직 사용률은 낮았으나 육아휴직 종료 후 복귀율은 높았으며, 육아휴직 사용률의 높아지는 것과 달리 복귀율은 낮아지는 양상을 보여 왔다. 이러한 추세는 2008년 들어 바뀌어 육아휴직 사용률과 육아휴직 종료 후 복귀율이 모두 상승하는 추세를 유지하고 있다.

[그림 8-10] 육아휴직 사용률 및 복귀율

(단위 : %)



주 : 1) 출산 연도 기준임

2) 복귀율은 육아휴직 사용자 중 육아휴직 종료 후 1주일 이내 동일직장에 복귀한 비중에 해당하며, 자료추출시점(2015.9.30.) 기준 육아휴직 중인 경우는 제외함

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

앞서 확인한 대로 출산 당시 연령이 어릴수록 육아휴직 사용률은 높은 것으로 나타나지만, 이와 반대로 육아휴직 종료 후 복귀율은 출산연령이 높을수록 높아지는 것으로 나타나고 있다.

육아휴직 종료 후 직장 복귀율이 높은 산업은 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 금융 및 보험업, 전기·가스·증기 및 수도사업 등으로 80%를 넘는 높은 수준을 보였다. 직장 복귀율은 산업별로 차이를 보였으며, 직장 복귀율이 가장 낮은 산업은 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(55.0%)이었다. 숙박 및 음식점업은 육아휴직 사용률(73.6%)은 가장 높았으나, 육아휴직 종료 후 직장 복귀율(73.7%)은 타산업과 비교하여 높은 수준을 보이지 않았다.

〈표 8-15〉 연령별 육아휴직 사용률 및 직장 복귀율

(단위 : %)

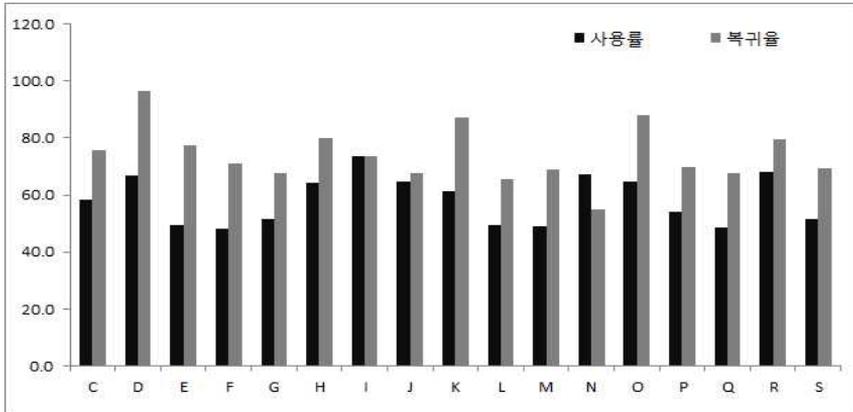
|       | 육아휴직 사용률 |        |        |        | 육아휴직 종료 후 복귀율 |        |        |        |
|-------|----------|--------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------|
|       | 25세 미만   | 25~29세 | 30~34세 | 35세 이상 | 25세 미만        | 25~29세 | 30~34세 | 35세 이상 |
| 2006년 | 36.7     | 31.3   | 29.9   | 29.2   | 79.2          | 74.2   | 76.8   | 80.2   |
| 2007년 | 41.4     | 37.8   | 35.9   | 31.9   | 74.9          | 71.5   | 74.4   | 79.9   |
| 2008년 | 53.3     | 49.5   | 46.7   | 43.2   | 67.1          | 66.8   | 69.8   | 74.0   |
| 2009년 | 57.2     | 52.4   | 49.7   | 46.0   | 71.9          | 68.5   | 70.8   | 74.5   |
| 2010년 | 61.7     | 56.9   | 53.3   | 49.0   | 71.9          | 68.9   | 71.1   | 73.7   |
| 2011년 | 64.5     | 58.6   | 56.5   | 51.9   | 63.6          | 68.3   | 71.4   | 71.0   |
| 2012년 | 62.4     | 61.5   | 58.9   | 53.6   | 66.6          | 70.0   | 73.4   | 75.8   |
| 2013년 | 65.6     | 63.7   | 60.4   | 54.7   | 70.8          | 73.0   | 75.1   | 77.5   |
| 2014년 | 65.7     | 63.3   | 59.1   | 52.5   | 72.5          | 75.3   | 78.6   | 80.4   |

주 : 1) 출산 연도 기준이며, 출산당시의 연령임.

2) 분석에서 사용한 원 자료에는 2006년 이전의 연령 자료가 누락되어 연령 분석에서 제외함.  
자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

[그림 8-11] 산업별 육아휴직 사용률 및 복귀율

(단위 : %)



주 : 1) 출산일이 2008년 1월 1일 이후인 경우만 포함.

2) C:제조업, D:전기·가스·증기 및 수도사업, E:하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, F:건설업, G:도매 및 소매업, H:운수업, I:숙박 및 음식점업, J:출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, K:금융 및 보험업, L:부동산업 및 임대업, M:전문·과학 및 기술서비스업, N:사업시설행리 및 사업지원 서비스업, O:공공행정·국방 및 사회보장 행정, P:교육 서비스업, R:예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, S:협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

사업체 규모가 클수록 육아휴직 종료 후 직장복귀율이 높아지는 경향을 보이고 있으며, 1,000인 이상 사업체의 경우 2014년 출산여성의 경우 육아휴직 종료 후 86.9%가 직장에 복귀한 것으로 확인된다.

<표 8-16> 사업체 규모별 직장 복귀율

(단위 : %)

|           | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 10인 미만    | 64.4  | 64.8  | 62.7  | 61.3  | 60.8  | 64.1  | 65.7  |
| 10~99인    | 64.1  | 62.9  | 62.8  | 61.1  | 61.6  | 63.7  | 66.2  |
| 100~299인  | 60.3  | 62.5  | 61.9  | 62.3  | 64.4  | 67.3  | 71.1  |
| 300~499인  | 66.6  | 64.0  | 66.4  | 69.9  | 70.1  | 72.5  | 77.5  |
| 500~999인  | 68.5  | 68.1  | 69.0  | 72.1  | 72.8  | 76.0  | 80.6  |
| 1,000인 이상 | 78.2  | 81.6  | 82.3  | 79.2  | 83.1  | 84.1  | 86.9  |

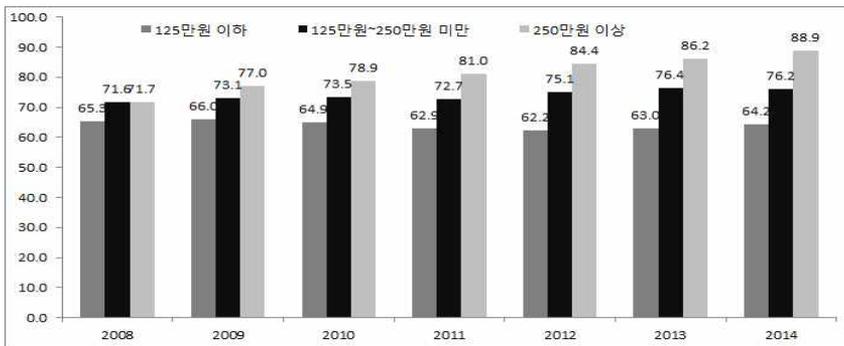
주 : 출산 연도 기준임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

통상임금 수준별로 보면 125만원 미만에서는 64.2%로 연도별로 등락을 보이는 하나 60% 초반대의 수준을 지속하고 있으나, 임금수준이 높을수록 직장 복귀율이 상승하는 경향을 보이며, 2014년에는 임금수준이 250만 원 이상인 경우 복귀율이 88.9%로 가장 높은 수준을 보였다. 육아휴직 기간별로 복귀율을 보면, 3개월 미만일 때 91.6%로 1년 이상 41.3%와 상당한 차이를 보이는데, 육아휴직 기간이 늘어날수록 복귀율이 낮아지는 것을 알 수 있다.

[그림 8-12] 통상임금 수준별 육아휴직 종료 후 복귀율

(단위 : %)



주 : 출산 연도 기준임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

〈표 8-17〉 육아휴직 사용시기별 직장 복귀율

(단위 : %)

|               | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 | 2013년 | 2014년 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3개월 미만        | 87.3  | 89.1  | 90.7  | 90.9  | 91.9  | 92.7  | 91.6  |
| 3개월 이상~6개월 미만 | 84.0  | 85.2  | 86.6  | 88.1  | 88.9  | 89.3  | 90.9  |
| 6개월 이상~1년 미만  | 66.8  | 68.0  | 68.0  | 71.1  | 69.8  | 72.1  | 74.7  |
| 1년 이상         | 50.8  | 56.3  | 61.3  | 63.3  | 54.6  | 57.8  | 41.3  |

주 : 출산 연도 기준임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

2008년 이후 출산 여성근로자 중 육아휴직 사용 후 직장 미복귀자는 85,421명으로 이 중 97.4%가 육아휴직기간 종료 후 직장에 미복귀한 것으로 나타나, 미복귀자의 대다수가 육아휴직기간을 모두 소진한 후에 이직한 것으로 나타났다. 직장 미복귀자의 산업분포를 보면, 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 육아휴직을 사용하는 비중도 낮으나, 직장복귀율도 낮아 미복귀자 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 사업체 규모가 작을수록 높은 비중을 보여, 10인 미만 소규모 사업체의 경우 미복귀자 중 33.8%가 보건업 및 사회복지서비스업에 해당하였다.

미복귀자의 피보험자격 상실사유를 보면, 개인사정으로 인한 자진 사퇴 등 자발적 사유의 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 육아휴직 사용 후 직장 미복귀자의 복귀율을 높이기 위해서는 직장 어린이집 확대 등 육아부담을 해소하고 안정적으로 회사로 복귀할 수 있는 방안이 마련되어야 함을 시사한다.

〈표 8-18〉 산업 및 사업체 규모별 육아휴직 사용 후 직장 미복귀자 현황

(단위 : %)

|                     | 10인 미만 | 10~99인 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 | 전체   |
|---------------------|--------|--------|----------|----------|----------|-----------|------|
| 제조업                 | 7.1    | 9.9    | 17.0     | 21.7     | 17.6     | 25.0      | 17.2 |
| 건설업                 | 3.8    | 6.1    | 3.6      | 1.1      | 0.7      | 0.7       | 2.6  |
| 도매 및 소매업            | 19.7   | 13.7   | 10.7     | 8.7      | 9.9      | 11.5      | 12.2 |
| 운수업                 | 1.7    | 1.7    | 2.4      | 2.7      | 2.3      | 3.3       | 2.4  |
| 숙박 및 음식점업           | 1.4    | 0.6    | 1.4      | 1.7      | 2.4      | 3.0       | 1.8  |
| 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 | 2.7    | 4.0    | 9.0      | 11.6     | 10.8     | 15.0      | 9.4  |
| 금융 및 보험업            | 1.0    | 1.2    | 2.1      | 3.6      | 7.4      | 13.6      | 5.3  |

|                         | 10인 미만 | 10~99인 | 100~299인 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 | 전체    |
|-------------------------|--------|--------|----------|----------|----------|-----------|-------|
| 부동산업 및 임대업              | 1.8    | 1.9    | 1.4      | 0.8      | 0.3      | 0.2       | 1.0   |
| 전문·과학 및 기술서비스업          | 11.7   | 11.5   | 8.3      | 6.2      | 4.9      | 1.6       | 7.0   |
| 사업시설관리 및 사업지원 서비스업      | 2.8    | 1.6    | 2.7      | 11.0     | 25.7     | 19.5      | 10.1  |
| 공공행정·국방 및 사회보장행정        | 0.9    | 1.2    | 1.6      | 1.9      | 0.6      | 0.1       | 1.0   |
| 교육 서비스업                 | 7.7    | 10.3   | 8.0      | 1.9      | 2.4      | 0.3       | 5.1   |
| 보건업 및 사회복지 서비스업         | 33.8   | 32.9   | 27.4     | 23.2     | 12.6     | 4.6       | 21.5  |
| 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업      | 0.5    | 0.3    | 1.0      | 1.1      | 0.3      | 1.2       | 0.8   |
| 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업 | 3.0    | 2.5    | 3.0      | 2.5      | 1.8      | 0.5       | 2.2   |
| 기타 <sup>2)</sup>        | 0.3    | 0.4    | 0.5      | 0.2      | 0.2      | 0.1       | 0.3   |
| 전체                      | 100.0  | 100.0  | 100.0    | 100.0    | 100.0    | 100.0     | 100.0 |

주 : 1) 출산일이 2008년 1월 1일 이후인 경우만 포함.

2) 기타에는 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업, 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동, 국제 및 외국기관이 포함됨

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

<표 8-19> 육아휴직 사용 후 직장 미복귀자의 피보험자격 상실 사유

(단위 : 명, %)

|               | 자발적 사유        | 비자발적 사유       | 기타        | 전체             |
|---------------|---------------|---------------|-----------|----------------|
| 3개월 미만        | 1,389 (2.4)   | 1,382 (5.3)   | 3 (3.1)   | 2,774 (3.2)    |
| 3개월 이상~6개월 미만 | 1,614 (2.7)   | 1,415 (5.4)   | 4 (4.1)   | 3,033 (3.6)    |
| 6개월 이상~1년 미만  | 44,439 (75.2) | 17,072 (65.1) | 57 (58.8) | 61,568 (72.1)  |
| 1년 이상         | 11,638 (19.7) | 6,369 (24.3)  | 33 (34.0) | 18,040 (21.1)  |
| 전체            | 59,080 [69.2] | 26,238 [30.7] | 97 [0.1]  | 85,415 (100.0) |

주 : 1) 출산일이 2008년 1월 1일 이후인 경우만 포함.

2) 피보험자격 상실사유가 분류불능인 경우는 제외함.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

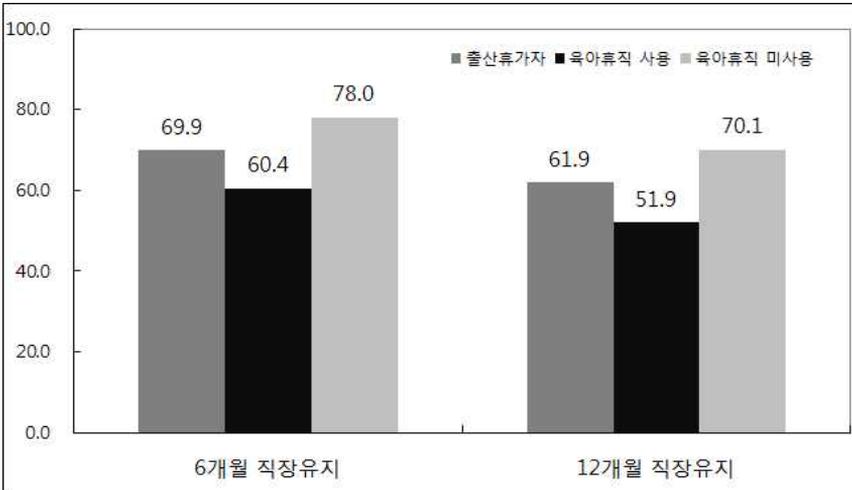
## 제3절 모성보호사업의 직장유지 효과 분석

### 1. 육아휴직 사용자의 직장 유지 현황

앞서 제도 개편에 따른 육아휴직 적용 확대로 육아휴직 사용률이 높아진 것을 확인할 수 있었다. 그렇다면, 이 절에서는 육아휴직제도가 기혼 여성의 출산·육아에 따른 경력 단절 방지에 어느 정도 효과를 보이고 있는지 확인해 보고자 한다.

[그림 8-13] 육아휴직 사용 여부별 직장 유지율

(단위 : %)



- 주 : 1) '6개월 직장 유지율'은 휴가 종료 이후 동일 직장에서 고용이 6개월 이상 유지, '1년 직장 유지율'은 휴가 종료 이후 고용이 1년 이상 유지된 경우에 해당함.  
 2) 2001년~2014년 기간 동안 출산 후 출산전후휴가를 사용한 여성 근로자 대상이며, 피보험 자격 상실 정보가 없으면서 직장 복귀 시기가 자료 추출 시점(2015.9.30.) 기준으로 6개월(12개월 유지율의 경우 12개월) 미만인 경우는 제외하고 산출함.  
 3) 동일 직장에서 육아휴직을 분할하여 사용한 경우, 마지막 육아휴직 복귀 시점을 기준으로 직장 유지율을 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

[그림 8-13]은 출산전후휴가 사용 여성 근로자의 직장 복귀 후 동일 사업장에서 6개월 및 1년 이상 고용이 유지된 비율을 보여 준다.<sup>45)</sup> 출산전후휴가만 사용하고 직장에 복귀한 경우 78.0%가 동일 사업체에서 6개월 이상 계속

근무한 것으로 나타났으나, 출산전후휴가 후 육아휴직을 사용한 경우는 직장 복귀 후 60.4%만이 6개월 이상 지속적으로 근무한 것으로 나타나고 있다. 육아휴직을 사용한 여성 근로자의 직장 유지율이 출산휴가만 사용하고 바로 직장에 복귀한 여성 근로자보다 낮은 결과를 보이고 있다.

이번에는 육아휴직 사용 여부에 따른 직장유지 효과를 좀 더 명확히 보기 위해 출산 시기별로 나누어 살펴보았다. <표 8-20>을 보면 출산 시기와 직장 복귀 시점별로 볼 경우 전반적으로 육아휴직을 사용한 경우의 직장 유지율이 낮은 경향을 보인다. 그러나 직장 복귀 시점의 경기 상황, 육아휴직 사용 기간 등 기혼 여성의 직장 유지에는 여러 가지 요인이 작용하고 있음을 유추해 볼 수 있다.

동일한 시기에 직장에 복귀했다라도 육아휴직을 길게 사용한 경우의 직장 유지율이 낮은 경향을 보이고 있다. 육아휴직을 사용한 후 2008년에 직장에 복귀한 경우를 보면, 2008년 이전 출산한 경우에 6개월 유지율이 56.1%로 2008년 이후 출산한 여성 근로자와 비교하면 19.6%p 낮은 수준이다. 실제로 [그림 8-14]를 보면 육아휴직 사용 기간이 길수록 직장 유지율이 떨어지는 것으로 나타나고 있다. 또한, 2008년 하반기 글로벌 금융 위기 직후인 2009년의 경우에는 육아휴직 사용 여부에 따른 직장 유지율의 차이가 가장 큰 것으로 나타나고 있다.

전반적으로 육아휴직 사용 여부와 상관없이 출산 후 기혼 여성의 직장 유지율이 감소하는 추세를 보이고 있다. 그러나 육아휴직 적용 확대 대상인 2008년 이후 출산 여성 근로자의 경우 육아휴직 복귀 후 6개월 직장 유지율이 2009년 이후 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 그리고 직장 유지자의 규모도 크게 증가하고 있어, 2012년부터는 출산휴가만 사용하고 직장에 복귀한 경우보다 6개월 직장 유지자 수가 더 많아진 것을 확인할 수 있다.

45) 육아휴직 사용여부에 따른 직장유지율의 차이를 살펴보기 위해 동일한 사업장에서 출산전후휴가와 육아휴직을 사용한 경우로 분석 대상을 제한하였다. 즉, 사업장관리번호(INO)를 기준으로 출산전후휴가 당시의 사업장과 육아휴직 사용시 사업장이 다른 경우 해당 육아휴직 정보는 분석에서 제외하였다.

&lt;표 8-20&gt; 육아휴직 사용 여부별 6개월 직장 유지율

(단위 : %, 명)

|       | 2008년 이전 출산  |             | 2008년 이후 출산  |              |
|-------|--------------|-------------|--------------|--------------|
|       | 미사용          | 사용          | 미사용          | 사용           |
| 2002년 | 85.2(17,545) | 83.8(1,801) |              |              |
| 2003년 | 85.3(21,819) | 76.2(4,356) |              |              |
| 2004년 | 85.8(25,294) | 73.7(5,590) |              |              |
| 2005년 | 84.5(25,803) | 70.9(6,841) |              |              |
| 2006년 | 80.7(26,474) | 69.3(7,892) |              |              |
| 2007년 | 79.2(29,986) | 62.8(9,191) |              |              |
| 2008년 | 79.2(6,181)  | 56.1(9,115) | 75.3(20,181) | 75.7(2,436)  |
| 2009년 | 34.8(8)      | 51.8(304)   | 75.2(24,850) | 56.8(11,546) |
| 2010년 |              |             | 74.9(25,187) | 57.6(17,036) |
| 2011년 |              |             | 73.8(26,070) | 60.2(23,251) |
| 2012년 |              |             | 71.8(25,735) | 59.8(30,160) |
| 2013년 |              |             | 72.8(23,960) | 62.8(36,540) |
| 2014년 |              | 66.6(731)   | 74.9(25,500) | 64.2(38,751) |
| 2015년 |              | 33.2(655)   | 77.2(5,220)  | 39.4(10,533) |

주 : 1) 직장 복귀 시점 기준임.

2) ( )는 6개월 직장 유지자 수이며, 2001년 복귀자와 2008년 이전 출산자 중 2010년 이후 복귀자는 해당 사례수가 적어 분석에서 제외하였음.

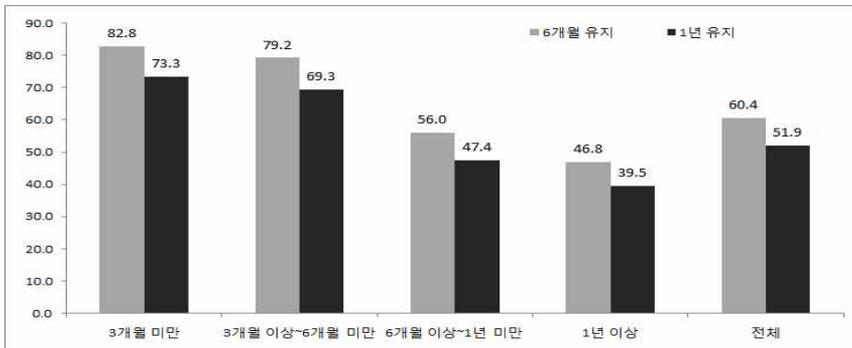
3) 동일 직장에서 육아 휴직을 분할하여 사용한 경우, 마지막 육아휴직 복귀 시점을 기준으로 직장 유지율을 산출함.

4) 피보험 자격 상실 정보가 없으면서 직장 복귀 시기가 자료 추출 시점(2015.9.30.) 기준으로 6개월(12개월 유지율의 경우 12개월) 미만인 경우는 제외하고 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

[그림 8-14] 육아휴직 사용 기간별 직장 유지율

(단위 : %)



주 : 1) 육아휴직 사용 기간은 동일 직장에서 육아휴직을 분할하여 사용한 경우 총 기간을 합산하여 산출함.

2) 피보험 자격 상실 정보가 없으면서 직장 복귀 시기가 자료 추출 시점(2015.9.30.) 기준으로 6개월(12개월 유지율의 경우 12개월) 미만인 경우는 제외하고 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

육아휴직 사용자의 직장 유지율을 통상임금 수준별로 보면, 임금 수준이 높을수록 6개월 직장 유지율이 높아지는 것으로 나타났다. 임금 수준이 높다는 것은 상대적으로 고용이 보장되어 있는 일자리일 확률이 높아서 나타난 결과일 수도 있고, 다른 면에서 보면 임금 수준이 높을수록 육아휴직을 짧게 사용하고 비용이 많이 드는 보육 서비스를 이용하면서 경력을 유지하기 때문인 것으로 볼 수도 있다. <표 8-21>에서 보면 육아휴직 사용률은 소득 수준이 낮은 여성 근로자에게 높으나, 사용 기간이 1년 이상인 경우를 보면 소득이 높을수록 사용 후 직장 유지율이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 전체적으로 급여가 낮은 계층은 사용률은 높지만 기간이 길면 고용 유지율이 낮고, 급여가 높은 계층은 사용률은 낮지만 기간이 길어도 직장 유지율이 높은 경향을 보이고 있다. 급여 수준이 높은 여성 근로자는 육아휴직을 사용하더라도 복귀하는 비중이 높지만, 육아휴직 사용 자체가 적은 것을 알 수 있다.

<표 8-21> 통상임금 수준별 육아휴직 사용자의 6개월 직장유지율

(단위 : %)

|                          | 육아휴직 사용 기간 |                    |                   |          |      | 육아휴직<br>사용률<br>(%) | 평균<br>육아휴직<br>사용 기간<br>(일) |
|--------------------------|------------|--------------------|-------------------|----------|------|--------------------|----------------------------|
|                          | 3개월<br>미만  | 3개월 이상<br>~ 6개월 미만 | 6개월 이상<br>~ 1년 미만 | 1년<br>이상 | 전체   |                    |                            |
| 100만 원 미만                | 70.2       | 64.6               | 43.2              | 30.7     | 44.7 | 59.9               | 326.8                      |
| 100만 원 이상 ~<br>150만 원 미만 | 79.9       | 75.6               | 51.9              | 46.7     | 55.3 | 57.2               | 316.4                      |
| 150만 원 이상 ~<br>200만 원 미만 | 83.8       | 81.5               | 59.5              | 51.3     | 63.1 | 53.4               | 300.4                      |
| 200만 원 이상<br>~250만 원 미만  | 86.3       | 83.4               | 62.1              | 49.7     | 66.8 | 51.2               | 284.1                      |
| 250만 원 이상 ~<br>300만 원 미만 | 87.6       | 86.9               | 66.5              | 53.0     | 71.6 | 51.3               | 271.2                      |
| 300만 원 이상                | 86.2       | 86.0               | 68.8              | 49.2     | 74.8 | 44.6               | 231.8                      |

주 : 1) 육아휴직 사용자 중 출산일이 2008년 1월 1일 이후인 경우만 포함.

2) 피보험 자격 상실 정보가 없으면서 직장 복귀 시기가 자료 추출 시점(2015.9.30.) 기준으로 6개월(12개월 유지율의 경우 12개월) 미만인 경우는 제외하고 산출함.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

육아휴직을 사용한 후 피보험 자격을 상실한 여성 근로자의 상실 사유를 보면, 육아휴직 사용 기간(1년 이상 사용한 경우는 제외)이 길수록 개인 사정으로 인한 자발적 상실자의 비중이 높다. 이는 육아휴직을 짧게 사용하고 직장에 복귀한다는 것은 자녀의 보육을 개인(부모나 친인척 등) 또는 기관에 맡긴다는 것을 의미한다. 보통 어린이집, 유치원 등 기관 보육 이용률이 높아지는 연령이 4세 이후인 것을 고려한다면, 현행 제도상(휴직 기간 1년) 기혼 여성이 직장을 유지하기 위해서는 어린 자녀의 보육을 가족의 도움으로 해결하거나, 자녀를 직접 양육하기 위해 직장을 그만 두는 것을 보여 주는 결과이다. 하지만, 육아휴직을 1년 이상 사용한 경우는 비자발적 상실자 비중이 높아지고 있다. 이는 법적으로 보장된 기간 동안의 육아휴직을 사용한 여성 근로자들이 자녀를 직접 양육하기 위해 자발적으로 이탈하는 경우도 있지만, 육아휴직 사용 후 지속적으로 근무하기 어려운 노동시장의 구조적인 요인이 작용하는 것으로 해석할 수 있다.<sup>46)</sup>

<표 8-22> 육아휴직 종료 후 6개월 이내 상실자의 상실 사유

(단위 : %)

|              |               | 자발적 사유 | 비자발적 사유 | 기타  |
|--------------|---------------|--------|---------|-----|
| 육아휴직<br>사용기간 | 3개월 미만        | 56.1   | 43.7    | 0.2 |
|              | 3개월 이상~6개월 미만 | 59.3   | 40.4    | 0.3 |
|              | 6개월 이상~1년 미만  | 69.6   | 30.2    | 0.2 |
|              | 1년 이상         | 53.5   | 46.2    | 0.2 |
| 전체           |               | 67.2   | 32.6    | 0.2 |

주 : 자발적 사유는 고용보험 상실 사유가 전직·자영업, 결혼·출산 등, 징계 해고, 기타 개인사정인 경우가 포함되며, 비자발적 사유는 질병·부상·노령 등, 폐업·도산·공사 중단, 경영상 필요에 의한 퇴직, 회사 이전 등 근로 조건 변동, 계약 기간 만료 등이 포함됨.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

46) 이수영(2008)은 육아휴직제도의 고용 연장 효과를 분석한 결과, 육아휴직을 사용하지 않은 사람이 출산전후휴가 복귀 후 동일 사업체에서의 근무 기간이 더 긴 것을 보였다. 육아휴직의 사용이 고용 연장 효과를 떨어뜨리는 이유는 노동시장의 구조적인 문제로 육아휴직 사용 후 지속적으로 근무하기 어려운 환경이기 때문인 것으로 해석하고 있다. 법적으로 복귀가 보장되어 있기 때문에 육아휴직 사용 후 복직할 수는 있으나, 육아휴직 기간 동안의 일시적인 노동 이탈로 변화된 근무 환경에 적응하기 어렵거나 대체 양육자나 보육 시설 문제로 직장 생활을 병행하기 어려워 직장을 유지할 수 없는 경우가 여기에 해당한다. 두 번째 이유는 육아휴직을 사용하는 여성 근로자가 이미 퇴직을 염두에 두고 육아휴직을 사용하기 때문이라는 것이다. 자녀를 직접 양육하고자 하는 의지가 높은 사람일수록 육아휴직을 길게 사용하고 육아휴직 복직 후에도 일정 기간이 지난 뒤 퇴직을 하는 경우가 많다는 것이다.

## 2. 육아휴직제도의 직장 유지 효과 분석

기혼 여성의 경력 단절 방지를 위하여 육아휴직 분할 사용 횟수 확대, 아동 연령 상향 조정 등 육아휴직제도를 개편하여왔다. 제도 개편의 내용이 여성의 고용률을 높이는데 어느 정도 기여하는지 파악하기에는 시기적으로 어려움이 있다. 하지만, 육아휴직제도의 고용 유지 효과를 모형을 통해 점검해 보고, 향후 육아휴직제도의 운영 방향에 대한 시사점을 도출해 보고자 한다.

<표 8-23>은 로짓 모형으로 출산휴가 사용자의 육아휴직 사용 결정 요인을 추정한 결과이다. 분석 결과를 보면 출산 연령이 높아질수록 사업장 내 여성 근로자가 많을수록 육아휴직을 사용할 확률이 높고, 임금 수준이 높을수록 육아휴직 사용 확률이 통계적으로 유의하게 낮음을 알 수 있다. 출산 순위별로 보면 자녀수가 증가할수록 육아휴직 사용 확률이 낮은 것으로 나타나고 있으나, 출산 시기를 분리해서 보면 반대의 결과를 보이고 있다. 2008년 이전 출산의 경우 자녀수가 많을수록 육아휴직 사용 확률이 높지만, 2008년 이후에는 자녀수가 많아질수록 육아휴직 사용 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 2008년 이후 출산의 경우 육아휴직을 사용할 수 있는 기간이 남아있고, 최근 들어 기혼여성의 출생아 수의 감소에 따른 결과로 보여 진다.<sup>47)</sup> 2008년 이후 출산의 경우 육아휴직 사용 확률이 높게 나타나, 육아휴직 대상 자녀의 확대가 육아휴직 사용을 높이는 데 효과가 있음을 확인할 수 있다.

47) 통계청 인구동향조사에 따르면, 1순위 출생아의 비중을 보면 2001년 47.4%에서 2014년 51.8%, 2순위 출생아는 2001년 42.2%에서 2014년 38.0%였다.

〈표 8-23〉 육아휴직 사용 결정 요인(로지 모형)

|                          | 전체                |        | 2008년 이전 출산       |        | 2008년 이후 출산       |        |
|--------------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
|                          | 추정치               | Exp(B) | 추정치               | Exp(B) | 추정치               | Exp(B) |
| 상수                       | -2.248 (0.016)*** |        | -1.974 (0.030)*** |        | -0.574 (0.025)*** |        |
| 연령                       |                   |        |                   |        |                   |        |
| 25-29세                   | 0.581 (0.009)***  | 1.79   | 0.698 (0.012)***  | 2.009  | 0.006 (0.019)     | 1.006  |
| 30-34세                   | 0.579 (0.009)***  | 1.78   | 0.712 (0.014)***  | 2.038  | 0.013 (0.019)     | 1.013  |
| 35세 이상                   | 0.446 (0.011)***  | 1.56   | 0.670 (0.025)***  | 1.954  | -0.116 (0.020)*** | 0.891  |
| 출산 순위                    |                   |        |                   |        |                   |        |
| 2순위                      | -0.122 (0.006)*** | 0.89   | 0.131 (0.014)***  | 1.140  | -0.174 (0.007)*** | 0.840  |
| 3순위 이상                   | -0.239 (0.019)*** | 0.79   | 0.132 (0.095)     | 1.142  | -0.257 (0.020)*** | 0.773  |
| 규모                       |                   |        |                   |        |                   |        |
| 5인-9인                    | -0.050 (0.010)*** | 0.95   | -0.173 (0.021)*** | 0.841  | -0.007 (0.011)    | 0.993  |
| 10인-29인                  | -0.098 (0.009)*** | 0.91   | -0.437 (0.020)*** | 0.646  | 0.002 (0.010)     | 1.002  |
| 30인-99인                  | -0.134 (0.009)*** | 0.88   | -0.666 (0.020)*** | 0.514  | 0.009 (0.010)     | 1.010  |
| 100인-299인                | 0.156 (0.010)***  | 1.17   | -0.545 (0.020)*** | 0.580  | 0.356 (0.011)***  | 1.427  |
| 300인 이상                  | 0.997 (0.008)***  | 2.71   | 0.375 (0.015)***  | 1.455  | 1.202 (0.009)***  | 3.327  |
| 사업장 내<br>여성 근로자 비중       |                   |        |                   |        |                   |        |
| 10%이상~<br>30% 미만         | 0.397 (0.014)***  | 1.49   | 0.461 (0.028)***  | 1.586  | 0.383 (0.016)***  | 1.467  |
| 30%이상~<br>50% 미만         | 0.646 (0.014)***  | 1.91   | 0.932 (0.028)***  | 2.539  | 0.546 (0.016)***  | 1.725  |
| 50% 이상                   | 0.557 (0.013)***  | 1.75   | 0.673 (0.027)***  | 1.959  | 0.526 (0.015)***  | 1.691  |
| 통상임금                     |                   |        |                   |        |                   |        |
| 125만 원 초과 ~<br>250만 원 미만 | -0.102 (0.006)*** | 0.90   | -0.223 (0.012)*** | 0.800  | -0.096 (0.006)*** | 0.909  |
| 250만 원 이상                | -0.287 (0.009)*** | 0.75   | -0.614 (0.031)*** | 0.541  | -0.281 (0.010)*** | 0.755  |
| 2008년 이후<br>출산           | 1.201 (0.006)***  | 3.32   |                   |        |                   |        |
| 표본 수                     | 850,105           |        | 259,876           |        | 590,229           |        |
| -2 Log L                 | 1176115.0***      |        | 307997.2***       |        | 810011.6***       |        |

주 : 1) ( )는 표준 오차, \* : p<0.1, \*\* : p<0.05, \*\*\* : p<0.01

2) 기준 변수는 25세 미만(연령), 1순위(출산 순위), 5인 미만(규모), 10% 미만(여성 비율), 125만 원 미만(통상임금)임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

육아휴직 사용 후 동일 직장으로 직장 복귀율을 모형을 통해 분석해보면, 출산 연령이 높을수록, 출산 순위별로 보면 자녀수가 증가할수록, 임금수준이 높을수록 직장 복귀율이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 육아휴직 사용기간이 길수록 직장 복귀율은 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

<표 8-24> 육아휴직 사용 후 직장복귀 결정 요인(로지트 모형)

|            |                     | 추정 계수       |         |     | Exp(B) |
|------------|---------------------|-------------|---------|-----|--------|
| 상수         |                     | 1.8284      | (0.040) | *** |        |
| 연령         | 25~29세              | 0.0779      | (0.027) | *** | 1.081  |
|            | 30~34세              | 0.1628      | (0.027) | *** | 1.177  |
|            | 35세 이상              | 0.2624      | (0.030) | *** | 1.300  |
| 출산 순위      | 2순위                 | 0.1899      | (0.011) | *** | 1.209  |
|            | 3순위 이상              | 0.3157      | (0.036) | *** | 1.371  |
| 규모         | 5~9인                | -0.0792     | (0.018) | *** | 0.924  |
|            | 10~29인              | -0.1083     | (0.017) | *** | 0.897  |
|            | 30~99인              | -0.2920     | (0.017) | *** | 0.747  |
|            | 100~299인            | -0.0358     | (0.018) | **  | 0.965  |
| 직업         | 300인 이상             | 0.5890      | (0.014) | *** | 1.802  |
|            | 고위 임직원 및 관리자        | -0.2804     | (0.025) | *** | 1.451  |
|            | 전문가                 | -0.2716     | (0.022) | *** | 2.147  |
|            | 기술공 및 준전문가          | -0.3442     | (0.022) | *** | 0.756  |
|            | 사무직원                | 0.1386      | (0.023) | *** | 0.762  |
|            | 서비스 근로자 및 판매 근로자    | -0.2392     | (0.027) | *** | 0.709  |
|            | 농업 및 어업 숙련 근로자      | 0.1411      | (0.205) |     | 1.149  |
|            | 기능원 및 관련 근로자        | 0.1432      | (0.031) | *** | 0.787  |
|            | 장치기계 조직원 및 조립원      | 0.1862      | (0.035) | *** | 1.152  |
| 통상임금       | 125만 원 초과~250만 원 미만 | 0.3723      | (0.009) | *** | 1.154  |
|            | 250만 원 이상           | 0.7639      | (0.018) | *** | 1.205  |
| 육아휴직 사용 기간 | 3개월 이상~6개월 미만       | -0.3452     | (0.027) | *** | 0.708  |
|            | 6개월 이상~1년 미만        | -1.4811     | (0.022) | *** | 0.227  |
|            | 1년 이상               | -1.8371     | (0.024) | *** | 0.159  |
| 표본수        |                     | 304,722     |         |     |        |
| -2 Log L   |                     | 357144.5*** |         |     |        |

주 : 1) 출산일자가 2008년 1월 1일 이후인 경우만 분석함

2) ( )는 표준 오차, \* : p<0.1, \*\* : p<0.05, \*\*\* : p<0.01

3) 기준 변수는 25세 미만(연령), 1순위(출산 순위), 5인 미만(규모), 단순 노무직 근로자(직종), 125만 원 미만(통상임금), 3개월 미만(사용 기간), 3년 이상(사용 시기)임.

자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

육아휴직 사용자 중 출산일이 2008년 1월 1일 이후인 여성 근로자를 대상으로 콕스 비례 해저드 모형을 이용하여 육아휴직 활용 패턴에 따른 고용 유지 효과를 분석하였다. 본 분석에 사용한 자료는 2008년 1월 1일 이후 출산한 여성 근로자 중 출산휴가를 사용하고 육아휴직을 사용한 여성 근로자의 고용보험 DB 자료이다<sup>48)</sup>. 자료 추출 시점(2015.9.30.) 기준 현재 육아휴직 중인 경우는 제외하였으며, 사업장 DB, 피보험자 DB, 상실자 DB를 연계하는 과정에서 설명 변수 정보가 누락된 일부 자료를 제외하고 실제 분석에 사용된 것은 277,078명의 자료이다.

분석 결과를 보면 연령이 높아질수록, 자녀가 3명 이상일 경우 육아휴직 후 직장 이탈 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 일자리 속성별로 보면, 사업장의 규모가 클수록, 임금 수준이 높을수록 직장 이탈 확률이 높은 것으로 나타나며, 직종별로는 단순 노무직과 비교하여 사무직, 서비스직의 경우 해저드율이 낮게 나타났다. 즉, 연령이 높을수록, 자녀가 많아질수록, 임금수준이 높을수록 직장 복귀율은 높으나, 직장 이탈확률 또한 높은 것을 알 수 있다. 앞서, 임금수준이 높을수록 6개월 직장 유지율이 높게 나타났던 것과 상이한 결과를 보였다. 이는 기혼 여성의 직장 유지에는 임금 외에도 다양한 요인이 작용하고 있음을 유추해볼 수 있다. 육아휴직자의 고용 유지는 일반적으로 고용안정성 분석과는 다른 결과를 보이고 있다.<sup>49)</sup> 육아휴직자의 경우 자발적 상실 비중이 높고, 직장 내 여성 근로자 비중이 높을수록 직장 이탈 확률이 낮은 결과에서 비추어 볼 때 육아휴직에 대한 직장 내 문화가 직장 유지의 가장 큰 결정 요인임을 다시 한 번 확인할 수 있다.

육아휴직 사용 패턴별로 보면 출산휴가 직후 바로 이어서 육아휴직을 사용하는 경우에 직장 이탈 확률이 낮아지고, 사용 기간이 길거나 분할 사용하는 경우에 이탈 확률이 높아지는 것으로 나타난다. 육아휴직급여를 받을 수

48) 본 분석에는 육아휴직을 사용한 남성 근로자, 육아휴직을 사용한 근로자 중 동일 사업장에서 출산휴가를 사용하지 않는 여성 근로자 등은 제외하였다. 그리고 2014년 이전까지 육아휴직 제도 개편의 적용 대상이 2008년 1월 1일 이후 출생 자녀로 대상을 정하고 있어 2008년 1월 1일 전후의 육아휴직 활용 패턴에 차이가 있을 수 있어, 분석 대상을 2008년 1월 1일 이후 출산 여성 근로자로 대상을 한정하여 분석하였다.

49) 고용보험을 통한 고용 안정성 분석 결과를 보면, 규모가 클수록 직장 이탈 확률이 낮으며, 직종별로도 관리직, 서비스직, 사무직 등 고숙련 전문 직종일수록 고용 안정성이 높은 것으로 나타난다(이시균, 2009).

있는 최대 기간이 1년이고, 분할 사용자 규모가 작은 것을 고려하면 이 부분에 대한 해석은 주의할 필요가 있다.

<표 8-25> 콕스 해저드 분석 결과

|                |                     | 추정 계수   | P-값    | Hazard Ratio |
|----------------|---------------------|---------|--------|--------------|
| 연령             | 25~29세              | -0.1348 | 0.0001 | 0.874        |
|                | 30~34세              | 0.0346  | 0.0642 | 1.035        |
|                | 35세 이상              | 0.0691  | 0.0006 | 1.071        |
| 출산 순위          | 2순위                 | -0.0216 | 0.0006 | 0.979        |
|                | 3순위 이상              | 0.1281  | 0.0001 | 1.137        |
| 규모             | 5~9인                | 0.0315  | 0.0663 | 1.032        |
|                | 10~29인              | 0.1790  | 0.0001 | 1.196        |
|                | 30~99인              | 0.1846  | 0.0001 | 1.203        |
|                | 100~299인            | 0.2393  | 0.0001 | 1.270        |
| 사업장내 여성 근로자 비중 | 300인 이상             | 0.2006  | 0.0001 | 1.222        |
|                | 10% 이상~30% 미만       | -0.0892 | 0.0001 | 0.915        |
|                | 30% 이상~50% 미만       | -0.0733 | 0.0001 | 0.929        |
|                | 50% 이상              | -0.0755 | 0.0001 | 0.927        |
| 직업             | 고위 임직원 및 관리자        | 0.3123  | 0.0001 | 1.367        |
|                | 전문가                 | 0.2248  | 0.0001 | 1.252        |
|                | 기술공 및 준전문가          | 0.3312  | 0.0001 | 1.393        |
|                | 사무직원                | -0.2053 | 0.0001 | 0.814        |
|                | 서비스 근로자 및 판매 근로자    | -0.0646 | 0.0011 | 0.937        |
|                | 농업 및 어업 숙련 근로자      | 0.2480  | 0.0196 | 1.281        |
|                | 기능원 및 관련 근로자        | -0.0246 | 0.2100 | 0.976        |
| 통상임금           | 장치기계 조작원 및 조립원      | 0.2683  | 0.0001 | 1.308        |
|                | 125만 원 초과~250만 원 미만 | 0.4836  | 0.0001 | 1.622        |
| 육아휴직 사용 기간     | 250만 원 이상           | 0.9236  | 0.0001 | 2.518        |
|                | 3개월 이상~6개월 미만       | 0.2351  | 0.0001 | 1.265        |
|                | 6개월 이상~1년 미만        | 0.6451  | 0.0001 | 1.906        |
| 육아휴직 사용 시기     | 1년 이상               | 0.4343  | 0.0001 | 1.544        |
|                | 출산휴가 직후             | -0.7405 | 0.0001 | 0.477        |
|                | 6개월 이내              | -0.8368 | 0.0001 | 0.433        |
|                | 1년 이내               | -0.7160 | 0.0001 | 0.489        |
| 육아휴직 분할 사용     | 2년 이내               | -0.5167 | 0.0001 | 0.596        |
|                | 3년 이내               | -0.2244 | 0.0001 | 0.799        |
| 육아휴직 분할 사용     |                     | 0.1641  | 0.0001 | 1.178        |

주 : 기준 변수는 25세 미만(연령), 1순위(출산 순위), 5인 미만(규모), 10% 미만(여성 비율), 단순 노무직 근로자(직종), 125만 원 미만(통상임금), 3개월 미만(사용 기간), 3년 이상(사용 시기)임.  
 자료 : 한국고용정보원, 모성보호DB

## 제4절 요약 및 시사점

본 장에서는 고용보험기금 사업 중 여성 고용촉진정책에서 경력단절예방 사업으로 운영되고 있는 모성보호지원정책의 효과를 분석하였다.

출산 및 자녀양육으로 인한 일하는 여성의 경력단절을 축소하고 고용의 안정성을 증가시키는 방안으로 출산전후휴가 및 육아휴직제도를 실시하고 개편하여 왔다. 출산전후휴가의 경우 2001년 출산전후휴가기간을 연장하였고, 2006년 우선지원대상기업의 경우 90일 전체기간 동안 최대 135만원까지 통상 임금을 고용보험에서 지원받는 것으로 사회분담수준이 확대되었다. 육아휴직 제도의 경우 2014년부터 육아휴직급여 수급대상자가 확대되고 부모의 순차휴직 시 육아휴직급여액을 증대하는 제도의 변경이 진행되었다.

분석결과 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서, 일정 기간 자녀의 양육을 위해 휴직을 할 수 있도록 하는 육아휴직제도는 그동안 법 및 제도의 개정을 통해 활용근로자가 늘어나는 추세이며, 최근 들어 증가폭이 확대되는 모습을 보였다. 출산 순위와 출산 시기별로 세분화하여 육아휴직 사용률을 살펴본 결과 2008년 이후 출산휴가 사용자의 육아휴직 사용률이 높아지고 있고, 출산 자녀수가 늘어날수록 육아휴직 사용 일수도 증가하는 경향이 뚜렷이 나타나 육아휴직 대상 기간 확대, 1회 분할 사용 등의 제도 개편이 여성 근로자의 육아휴직 활용률을 높이는 효과를 보였음을 확인할 수 있었다.

육아휴직 사용 후 직장 복귀율은 2008년 이후 상승하는 추세를 보였다. 육아휴직 사용률은 출산연령이 낮을수록 사용률이 높았으나, 이와 반대로 직장복귀율은 출산연령이 높을수록 높아지는 경향을 보였으며, 사업체 규모가 클수록, 임금수준이 높을수록 직장 복귀율은 높았다. 산업별로는 직장복귀율에 차이를 보여 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 금융 및 보험업 등에서 직장복귀율이 높은 수준을 보였다.

또한, 출산휴가만 사용하고 바로 직장에 복귀한 여성 근로자보다 육아휴직을 사용한 여성 근로자의 직장 유지율이 더 낮고, 생존분석 결과를 보면 육아휴직 사용 기간이 길수록 직장 유지율이 더 낮아지는 결과를 보여, 이러한 결과는 기존의 연구 결과(이수영(2008), 김정호(2010))에서도 발견할 수 있는 사실이다. 출산·육아기 여성 근로자의 고용의 연속성을 보장하고 여성의 경제활동

참여를 장려하기 위해서는 육아휴직제도 이외에도 다양한 정책이 함께 이루어져야 함을 시사한다. 육아휴직이 경력단절방지로 이어지기 어려운 이유는 복직 후 직장에서는 변화한 근무환경에 적응하는 것이 힘들고, 가정에서는 보육 시설이나 대체 양육자를 구하기 어렵기 때문이다. 2014년 육아휴직제도 개편으로 육아휴직 대상 자녀가 확대되었고, 지속적인 제도 개편으로 향후 육아휴직제도의 활용도는 더욱 커질 것으로 예상된다. 하지만, 이상의 분석내용에서 확인할 수 있는 것은 육아휴직제도가 기혼 여성의 경력 유지를 위한 제도로서 효과를 발휘하기 위해서는 직장 어린이집과 같은 보육 서비스의 확충 등 육아 부담을 해소할 수 있는 다양한 정책과 함께 맞물려 이루어져야 할 것이다.

또한, 사업장에서는 유연 근무제 활용, 시간 선택제 전환 등 근로 시간 단축 권한의 강화, 육아휴직자에 대해 인사 상 불이익을 주지 않는 등의 정책이 강화되어야 할 것이다.

## 참고 문헌

- 조덕희(2014), 『창업기업의 고용창출 성과 및 정책과제』, 한국산업연구원
- 김원규·김진웅(2014) 「창업이 고용창출 및 성장에 미치는 영향」, 『사회과학연구』, 21권2호 pp.211-227.
- 이운재(2009) 기업가 활동과 일자리창출에 대한 실증분석, 중소기업연구 제31권 제2호 pp.63-84.
- 고용노동부(2005), 저 숙련 외국인근로자 도입에 따른 고용실태분석 및 고용관리체계 연구.
- 고용노동부(2015), 고용노동백서.
- 김미주(2006), 육아휴직 사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구, 『한국여성학』 제22권 4호.
- 김정호(2010), 육아휴직 지원과 여성의 노동 공급, 『한국개발연구』 제34권 제1호(통권 제114호).
- 설동훈·이규용·김윤태·박성재(2015), 『고용부담금제 도입 및 운영방안 연구』, 고용노동부.
- 유규창·김향아(2006) 모성보호제도 도입의 결정 요인과 기업 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 『노동정책연구』 제6권 제3호, pp.97-129.
- 유길상·이규용(2001), 『외국인근로자의 고용실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이수영(2008), 한국에서 육아휴직제가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 관한 연구: 육아휴직의 활용 패턴과 고용 연장 효과를 중심으로, 이화여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 국회예산정책처(2014), 2015년도 예산안 분석 종합, 예산안분석시리즈 9.
- 김용하(2013), 「사회통합을 위한 사회안전망 정책과제」, 『응용경제』, 15(2).pp.31~59.
- 김재진·이혜원(2012), 『근로장려세제(EITC)와 두루누리 사회보험 지원사업 연계방안』, 한국조세연구원.
- 김태환(2014), 「사회보험 사각지대에 관한 고찰-두루누리 사회보험 지원사업을 중심으로」, 『법학논고』, 46, pp.431~456.
- 박성태·유병남(2014), 「사회보험 지원사업에 있어 사용자 인식에 관한 실증적 연구 -두루누리사업을 중심으로」, 『산업경제연구』, 27(2), pp.863-876.
- 유경준 외(2013), 두루누리 사회보험 지원사업 성과평가 및 제도개선 방안, 한국개발연구원.
- 이장원(2014), 「최저임금제도, 새로운 논의 동향과 과제」, 『노동리뷰』, 1-2.

- 김안국(2008), 한국기업의 HR수준과 기업성과, 『직업능력개발연구』 제11권 제1호, pp.143-167.
- 강창희 · 유경준(2009), 고용보험의 사업주 직업능력개발 지원사업이 기업의 훈련 투자결정에 미치는 영향, 한국인사조직학회, 2009년 하계통합학술대회.
- 고용노동부(2014.12) 2014 기업직업훈련실태조사 기초분석보고서. Metrix
- 고용노동부(2015.3), 기업직업훈련실태조사 분석보고서. Metrix
- 김주섭 · 이병희 · 박성재(2004), 직업능력개발사업 효율성 평가분석, 한국노동연구원
- 노용진 · 정원호(2006), 『기업 내 교육훈련의 생산성 효과와 조절변수』, 산업노동연구, 제12권 제1호, pp.165-189.\*
- 박천수 외(2012), 고용보험 평가센터 지정 · 운영사업 [직업능력개발사업부문], 고용노동부 · 고용보험평가센터(한국직업능력개발원)
- 이병희 · 김동배(2004), 『기업 훈련지원제도의 효과와 특성에 관한 연구』, 한국노동연구원\*
- 이승렬(2011.9), 직업훈련사업 평가 : 재직근로자 훈련 부문. 『월간 노동리뷰』, 월간 노동리뷰, 한국노동연구원
- 
- Booth, A. I. and D. J. Snower(1996), *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Guerrazzi, Marco(2015), “The Effect of Vocational Training on Italian Firms’ Productivity: Cross-Sectional Evidence from INDACO-CVTS.”
- Konigs, Jozef and Stijn Varnomelingen(2015), “The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm-level Evidence,” *The Review of Economics and Statistics* 97(2), pp.485-497.
- Lee, Byung-Hee(2004), Is Levy-Grant Scheme for Employer-Provided Training Effective? The Experience of Korean Employment Insurance System. *Seoul Journal of Economics* Vol.17, No.2 p.235-253.
- Zwick, Thomas(2005), “Continuing Vocational Training Forms and Establishment Productivity in Germany,” *German Economic Review* 6(2), pp.155-184.

**집필진** 박진희 (한국고용정보원 연구위원)  
김미란 (한국직업능력개발원 연구위원)  
정한나 (한국고용정보원 부연구위원)  
윤정혜 (한국고용정보원 전임연구원)

---

## 2015 고용보험 행정DB를 활용한 노동시장 분석

**발행일** 2015년 11월  
**발행인** 유길상  
**발행처** 한국고용정보원  
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6  
☎ 1577-7114  
**홈페이지** [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)  
**조판 및 인쇄** 전우용사춘(주)  
☎ 02-426-4415

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN : 978-89-6331-607-9 93320

