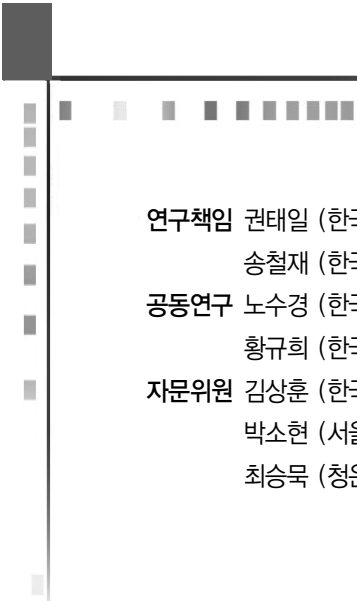


문화체육관광 일자리 측정지표 개발에 관한 연구

권태일 · 송철재



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute



연구책임 권태일 (한국문화관광연구원 연구위원)

송철재 (한국문화관광연구원 차석전문원)

공동연구 노수경 (한국문화관광연구원 연구원)

황규희 (한국직업능력개발원 선임연구원)

자문위원 김상훈 (한국스포츠정책과학원 선임연구원)

박소현 (서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 교수)

최승묵 (청운대학교 관광경영학과 교수)

서 문

현 정부의 정책기조에 따라 일자리의 중요성이 점차 증가하고 있지만 문화체육관광 분야에서 공신력 있게 사용할 수 있는 일자리 현황 진단을 위한 지표는 매우 미흡한 상황입니다.

일자리 정보에 대한 효과분석 및 지원방안을 체계적으로 마련하기 위해서는 무엇보다 일자리 현황을 객관적으로 진단할 수 있는 일자리 지표 개발이 시급합니다. 문화체육관광 분야 일자리는 영세 소기업 혹은 프리랜서, 겸업의 비율이 매우 높은 가운데 성수기와 비수기의 차이가 뚜렷한 계절성을 가지고 있어 시점별로 일관성 있는 일자리 규모를 파악하기란 사실상 어려운 산업입니다. 이와같이 다양한 특징을 가지는 문화체육관광 분야의 일자리 상황을 정확하게 파악하는 일은 결코 쉽지 않은 작업일 것입니다.

본 연구는 문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 지표를 개발하고자 일자리의 개념 정의 및 산업구조를 파악하고, 문화체육관광 분야 특성을 반영할 수 있는 일자리 지표를 도출해 보았습니다.

문화체육관광 분야 일자리 상황을 파악하기 위해 본 연구에서 제시한 일자리 개념 및 산업분류기준, 문화체육관광 분야 일자리 지표 등이 민간 및 공공정책 영역에서 유용하게 활용될 수 있기를 기대합니다.

마지막으로, 본 연구에 참여해주신 전문가 여러분과 연구원 등의 관계자 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

2018년 10월
한국문화관광연구원
원 장 김 정 만

연구개요 ●●



1. 서론

가. 연구 배경 및 목적

일자리 정책지원을 위한 통계 수요가 급증하는 것과 동시에, 일자리의 중요성이 증가하고 있지만 문화체육관광 분야에서 공신력 있게 사용할 수 있는 일자리 지표는 매우 미흡한 상황이다. 문화체육관광 관련 산업 중심의 국가적 산업육성에 따른 관련 통계의 수요 증가에도 불구하고 세부 일자리현황 파악 및 문화체육관광 분야 일자리창출 정책의 효과성을 진단할 수 있는 측정지표가 부재한 실정이다. 각 산업별로 일자리의 양과 고용형태 등 일반적인 현황 파악을 위한 국가통계는 생산되고 있으나, 이 또한 문화·체육·관광 분야를 모두 아우르는 동일한 산업적 관점의 지표가 될 수 없으며 통계 생산의 시의성 문제로 인해 정책 수립을 위한 기초자료로 사용되기에는 미흡한 상황이다. 또한 일자리 정책의 기초가 일자리 공급 중심의 ‘많은 일자리’에서 상태 중심의 ‘좋은 일자리’로 이동하고 있는 상황에서 기존의 양적 일자리 지표 외에 질적 일자리 지표에 대한 종합적인 검토가 필요한 시점이다.

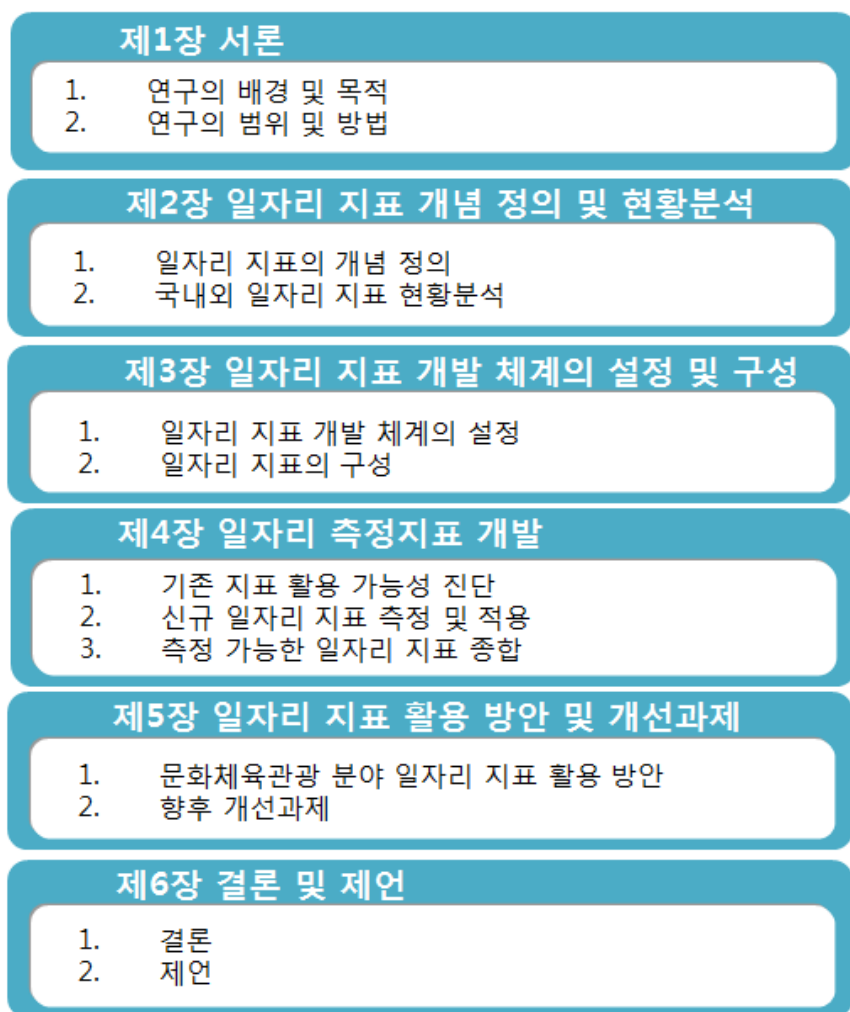
본 연구의 목적은 1차적으로 여러 산업이 융합되어 있는 문화체육관광 산업의 특성을 고려하여 세분화 된 일자리상황을 측정할 수 있는 일자리 지표를 개발하는데 있다.

2차적으로는 문화체육관광 분야의 일자리 상황을 파악할 수 있는 지표를 개발하여 국정과제인 일자리 정책수립·정책우선순위 결정 등에 필요한 일자리 지표 작성 기준을 마련하고 제시하는데 있다.

마지막으로는 빠르게 변화하는 일자리 환경 변화에 적시에 대응이 가능함과 동시에 실제 측정 가능한 일자리 지표를 중심으로 ‘문화체육관광 일자리 상황판(안)’을 제시하고자 한다.

나. 연구방법

본 연구는 크게 제1장 서론, 제2장 일자리 개념 정의 및 현황 분석, 제3장 일자리 지표 개발 체계의 설정 및 구성, 제4장 일자리 측정지표 개발, 제5장 일자리 지표 활용 방안 및 개선과제, 제6장 결론 및 제언으로 총 6단계로 구분하여 연구를 수행하며, 수행절차는 다음 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구 수행절차

다. 연구방법

본 연구의 대상적 범위는 문화체육관광 관련 산업을 영위하는 사업체에 근무하는 상용직 및 일용직 등 모든 고용형태의 근로자이며, 내용적 범위는 연구목적에 기반으로 크게 4개의 파트로 구분하여 실시한다. 첫째, 문화체육관광 분야 일자리 개념 및 산업적 구조파악, 둘째, 기존 자료를 활용한 일자리 지표 활용성 진단, 셋째, 문화체육관광 분야 측정 지표 개발, 마지막으로 문화체육관광 분야 일자리 측정지표 관리 및 활용방안 마련이다.



[그림 2] 연구 범위

본 연구는 먼저, 일자리 지표 개념 정의 및 현황 분석을 실시하였고, 이어서 일자리 지표 개발체계를 설정하고 일자리지표(안)을 구성하였다. 다음으로 문화체육관광 일자리 측정지표를 개발하기 위해 ① 기존 지표 활용성 진단, ② 신규 일자리 지표 측정 및 적용, ③ 측정 가능한 일자리 지표 종합하여 측정 가능한 일자리 지표를 도출하였다. 마지막으로는 측정 가능한 지표로 최종 도출된 문화체육관광 분야 일자리 지표의 활용 방안 및 개선과제를 제시하고 결론 및 제언으로 본 연구를 마무리 하였다.

2. 일자리 지표 개념 정의

가. 일자리의 개념

통상 서구에서는 일자리가 특정한 하나의 활동으로 정의된다. 직무사다리, 직무급, 직무중심노조주의 등도 이러한 직무의 성격에 기반 하여 성립한다. 하나의 일자리에 한 명의 근로자가 특정한 하나의 노동서비스를 제공하는 것을 전제로 “일자리는 근로자에 의해 채워진 고용지위”를 의미하는 것으로 정의되었다. 그러나 우리나라에서는 한 근로자가 여러 업무를 수행하는 것이 특이한 경우가 아니며, 겸직 및 겸업 허용이란 표현에서는 한 사람이 두 개 이상의 일자리를 가질 수 있음을 보인다. 한편, 일자리 나누기라는 표현에서는 하나의 일자리에 복수의 취업자가 대응하는 상황이 나타난다. 하나의 일자리에 한 사람의 취업자가 대응된다면 일자리 수와 취업자 수와 유사한 개념일 것이나, 하나의 일자리에 한 사람의 취업자가 대응되는 것이 아니라면 일자리 수와 취업자 수를 직접 연결하기가 곤란할 수 있다. 근래 파트타임, 오버타임 등 정규고용형태가 아닌 고용형태가 계속 늘어나는 가운데, 하나의 일자리에 한 명의 근로자가 하나의 노동서비스를 제공하는 것을 전제로 “일자리는 근로자에 의해 채워진 고용지위”를 의미하는 것으로 정의하기 어렵다

근래, 전통적 고용형태에서 벗어난 고용형태로 파트타임, 세컨드 잡 등이 지속적으로 확대되고 있는 가운데, 이들을 포함하는 일자리 개념에는 측정방안도 고려되어야 한다. 이에 본 연구는 일자리를 “사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)에서 필요한 노동 서비스 수요”로 정의하며, 정규직 기반 취업자 수가 아닌 비정규고용형태를 포함한 노동수요를 측정하는 개념으로 할 것을 제안한다.

나. 문화체육관광 분야 산업의 개념 정의

문화체육관광 분야 일자리 지표를 도출하기 위해서는 해당 분야의 명확한 산업 정의를 바탕으로 문화체육관광 관련 산업 전체를 포괄할 수 있는 분류기준이 필요하다.

한국표준산업분류에서 제시하는 문화체육관광산업은 ‘R예술, 스포츠 및 여가관련서비스업’을 비롯하여 한국표준산업분류상 여러 업종에 산재되어 있어, 한국표준산업분류만으로는 문화체육관광산업현황을 파악하기에는 어려움이 있다. 관광진흥법 등 법적 테두리내에 등록·허가·신고·지정된 사업체만 대상으로 현황을 파악하기 때문에 급격히 변화는 문화체육관광 분야 산업을 포괄적으로 다룰 수 없고 과소 추정될 가능성이 높다.

이에 본 연구에서 각 산업별 분류 수준(대분류, 중분류, 소분류, 세분류)에는 차이가 있으나, 모든 산업분류가 한국표준산업분류의 세세분류와 연계가 가능하도록 설계되어있는 문화체육관광 분야 사업체 표본틀(박근화 외, 2016)을 일자리 지표 개발을 위한 분류체계 기준으로 활용하였다.

〈표 1〉 문화체육관광 산업분류

특수분류		포괄영역
산업 특수 분류	저작권산업특수분류	핵심, 상호의존, 부분, 저작권 지원
	콘텐츠산업특수분류	음악, 영화·비디오, 애니메이션 산업, 방송 산업, 게임 산업, 공연 산업, 공예품 및 디자인업, 광고 산업, 정보서비스업, 지적재산권 관리업
	스포츠산업특수분류	‘국민체육진흥법’에 따른 체육활동을 지원하는 제조업, 건설업, 관련 서비스업과 스포츠서비스를 제공하기 위해서 재화와 서비스를 생산 유통하는 산업
	관광산업특수분류	핵심, 상호의존, 부분, 관광 지원
자체 산업 분류	광고산업분류	핵심, 상호의존, 부분, 광고 지원
	문화예술산업분류	문학 및 출판, 공연, 시각예술, 문화유산 및 문화시설

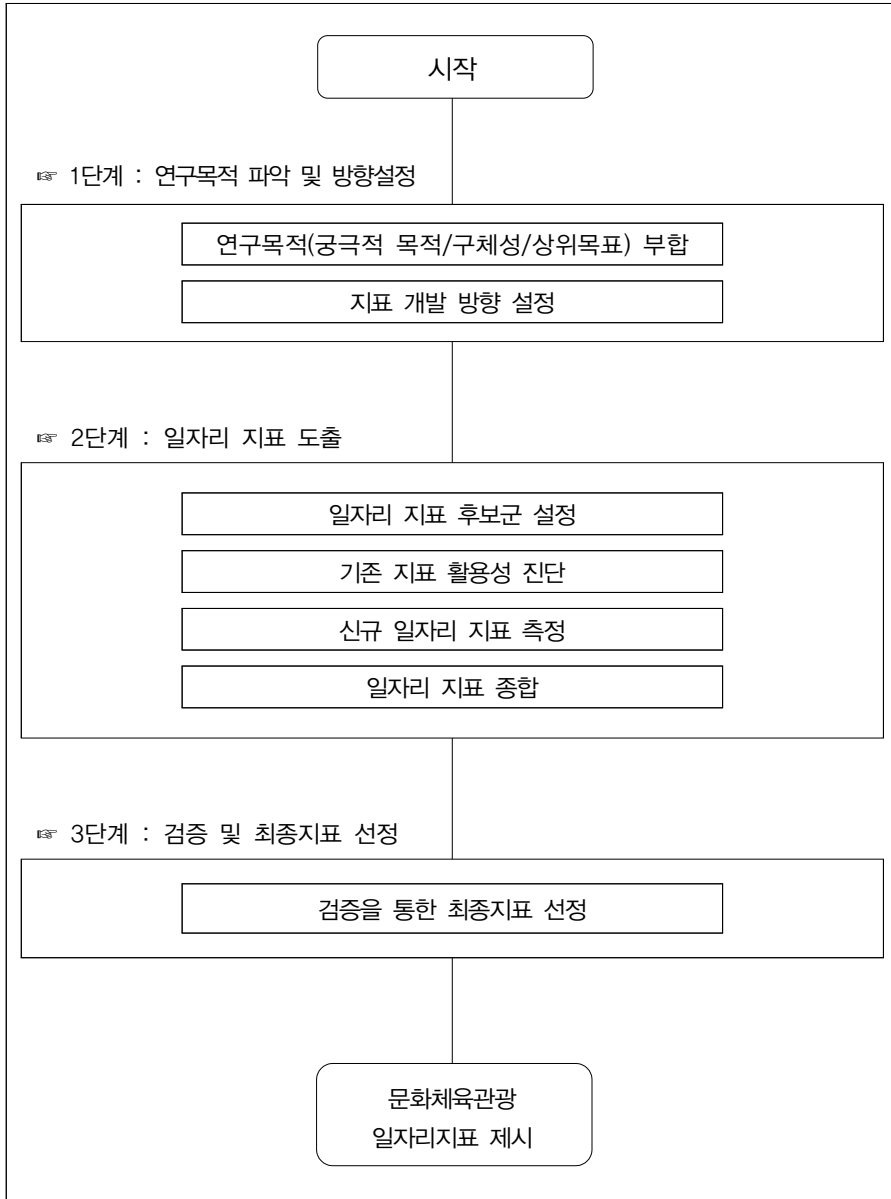
자료 : 연구진 재작성

주 : 콘텐츠, 스포츠, 문화예술 산업분류의 경우 포괄영역에 포함된 산업 전체가 핵심산업임

3. 일자리 지표 개발 체계의 설정

가. 일자리 지표 개발 체계

〈표 2〉 문화체육관광 일자리지표 개발 체계



나. 지표 구성의 기본원칙

□ 일자리 지표의 개발 목적 및 적합성을 고려하여 지표 개발 방향 설정

문화체육관광 분야 일자리 지표를 개발하기에 앞서 정책의 방향성, 정책목표를 정확히 전제하고 파악하고자 하는 주제 및 포괄범위가 어디까지인가를 구체적으로 정의한다.

□ 일자리 상황을 객관적·정량적으로 측정할 수 있도록 지표 후보군 선정

일자리 상황을 정확하게 측정 및 평가할 수 있도록 지표구성 항목을 설정하되, 객관적·정량적 설정이 어려운 경우 최대한 이를 담보할 수 있는 형태로 설정하는 것을 원칙으로 한다.

□ 국내외 일자리 관련 주요 지표의 유형 및 특징을 분석하여 세부지표 항목 개발

국내외 일자리 관련 지표 및 연구논문, 통계자료 등을 토대로 영역별 지표 항목 선정 방안을 검토하고, 일자리 관련 정책사업 실행의 방향성 모색 및 문화체육관광 분야의 특성을 고려한 일자리 상황 측정이라는 연구목적에 맞는 지표항목 후보군을 설정한다. 또한 효율적인 일자리 정책 실행의 기반이 될 수 있도록 하는 지표항목 선정 기준을 마련하고 세부 지표를 추출한다.

□ 지속적으로 작성 가능한 지표항목 고려

문화체육관광 분야 종사자 현황과 임금 및 근로실태 등에 대한 정보 측정이 용이하도록 지표영역을 크게 고용, 임금, 근로시간의 3가지 영역으로 구분한 후, 지표의 명확성 및 구체성, 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려하여 향후 지속적으로 작성 가능한 지표를 선정한다.

□ 검증을 통한 최종 지표 선정 및 개발 완료

전문가 자문 및 협의회 개최를 통한 지표작성 항목의 타당성을 검증한 후, 지속적으로 지표 작성이 가능한 항목들을 최종 지표로 선정한다.

다. 일자리 지표의 구성

문화체육관광 분야에 적합한 일자리 지표 선정을 위해서는 우선적으로 일자리에 대한 명확한 개념 정의가 이루어져야 하며, 이후 일자리 상황을 측정할 수 있는 일자리 지표 후보군을 선정해야 한다. 일자리 지표 후보군 선정에 있어서는 무엇보다 일자리 상황을 고용 및 임금근로실태로 세분화하여 측정할 수 있는 일자리 지표에는 어떤 것들이 있는지에 대해 충분한 사전 검토가 이루어져야 한다. 일반적인 성과지표 개발과정과는 달리, 문화체육관광 분야의 일자리 지표 개발은 해당 사업의 직접적인 목적과 연계될 수 없는 한계점을 갖고 있기 때문에 사전 검토 작업은 꼭 필요한 절차이다. 먼저, 본 연구에서는 정부 일자리상황판에 제시되어 있는 일자리 지표를 근간으로 선정 될 수 있는 모든 일자리 관련 후보지표를 양적지표와 질적지표로 구분하며, 이어서 문화체육관광 분야 종사자 현황과 임금 및 근로실태 등에 대한 정보 측정이 용이하도록 지표영역을 크게 고용, 임금, 근로시간의 3가지 영역으로 구분한다. 이후 지표의 명확성 및 구체성, 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려하여 향후 지속적으로 작성 가능한 일자리 지표를 선정한다.

〈표 3〉 문화체육관광 분야 일자리 지표 후보군

지표유형	지표영역	가능한 일자리 지표 후보군
양적지표	고용지표	일자리수, 신규 일자리 수, 일자리증감, 고용률, 실업률
	임금지표	평균임금
	근로실태지표	근속년수
	기타지표	고용보험가입자
질적지표	고용지표	비정규직 비중, 일자리 지속성
	임금지표	임금상승률, 임금격차, 저임금근로자수, 최저임금 미만율, 최저임금영향률, 소득분배율
	근로실태지표	근로시간, 근로일수
	기타지표	노동생산성, 사회보험가입률

4. 문화체육관광 분야 일자리 측정지표 개발

가. 기존 지표 활용성 진단

1) 지표 활용 가능성 진단 개요

기존에 생산되고 있는 여러 분야의 일자리 지표 중 문화체육관광 분야에서 활용 가능한 일자리 지표를 도출하기 위해서는 해당 지표가 ‘문화체육관광 관련 일자리 상황을 얼마나 명확하고 시의성 있게 측정할 수 있는지’를 살펴보는 활용성 진단이 필요하다.

일자리 지표 활용성 진단은 지표의 의미가 명확한지, 시의성은 있는지, 문화체육관광 관련 산업을 포괄할 수 있는지, 일자리 상황을 얼마나 효율적으로 파악할 수 있는지 등을 가늠해 보기 위해 기존 일자리 지표를 대상으로 활용 가능성 여부를 진단하는 과정이다.

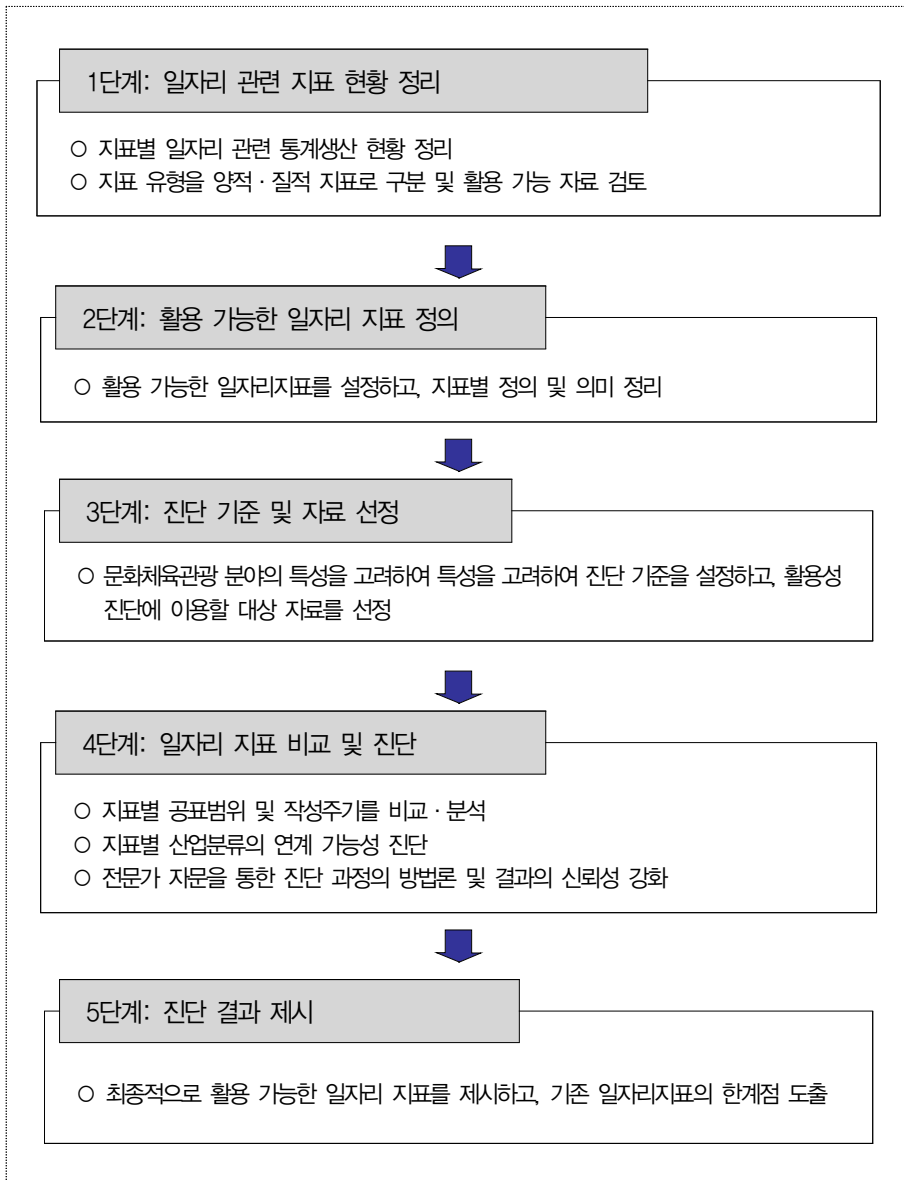
이를 위해 먼저 객관적이고 체계적으로 기존의 일자리 지표 작성 현황을 살펴보아야 한다. 우리나라에서 생산되고 있는 일자리 지표 생산 현황을 정리함과 동시에 활용성 진단에 필요한 일자리 정보를 상세하게 수록하고 있는지를 파악하는 것이 중요하다. 세부적으로는 문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 지표가 무엇인지를 검토하고, 일자리 관련 지표들이 갖는 의미와 정보를 명확하게 정리하는 과정이 필요하다. 또한 활용성 여부에 크게 영향을 줄 수 있는 ‘진단 기준’에 대한 명확한 기준을 제시하고, ‘일자리 지표 비교 및 진단’ 절차를 심층적으로 진단하여 지속 가능한 일자리 지표를 선별하고 기존 일자리 지표의 한계점을 도출하는데 반영한다.

마지막으로 최종 진단결과를 기반으로 지속가능한 일자리 지표 생산 및 활용방안을 도출하고, 일자리 측정지표 개발에 필요한 근거자료로 활용한다.

일자리 지표 활용성 진단은 다음의 진단 기본 흐름도와 같은 진단과정을 거쳐 지속가능한 일자리지표를 선별하고 활용방안을 도출하게 된다.

2) 지표 활용 가능성 진단 기본 절차

〈표 4〉 지표 활용 가능성 진단 기본 흐름도



3) 진단 결과 요약

기존 일자리 관련 지표의 활용 가능성을 검토해본 결과, 지표별 측정대상이 누구이며, 공표범위가 어디까지인가에 따라 문화체육관광 분야의 일자리 숫자가 달라지고 있었다. 이는 기존 지표별로 통계작성 방법 및 공표범위가 상이하고, 여러 산업이 융합되어 있는 문화체육관광산업의 특성 때문에 나타나고 있는 필연적인 결과로 판단된다.

문화체육관광 분야 일자리는 기존지표에서 한국표준산업분류 세세분류 수준으로 제공할 때 집계가 가능하며, 문화체육관광 특수분류와 연계할 수 있는 방안을 모색할 수 있다. 기존 일자리 관련 지표들 중 세세분류 수준으로 일자리 정보를 집계할 수 있는 통계자료는 통계청의 전국사업체조사와 한국문화관광연구원의 일자리시범조사 및 문화체육관광산업통계가 유일한 것으로 나타났다. 일자리시범조사 및 문화체육관광산업통계는 한국표준산업분류를 기준으로 지표를 산출하지는 않지만, 표본틀 구성을 한국표준산업분류를 기준으로 구축한 문화체육관광 분야 사업체 표본틀을 사용하여 세세분류 수준의 문화체육관광 분야 일자리 정보 습득이 가능한 것으로 파악됐다. 국내 일자리 상황 파악 및 관련 연구를 위해 대표적으로 활용되고 있는 통계청의 경제활동인구조사와 고용노동부의 사업체노동력조사는 각각 한국표준산업분류 대분류와 중분류 수준으로 공표되어 세세분류 수준의 문화체육관광 분야 일자리 정보를 집계할 수 없는 것으로 진단 결과가 도출됐다.

대부분의 기존 일자리 관련 지표들은 궁극적인 조사목적이 문화체육관광 분야에 한정된 고용, 임금 및 근로실태 파악이 아님에 따라, 문화체육관광 분야의 일관성 있는 일자리 총량을 알아낼 수 없는 한계점을 가짐과 동시에 문화체육관광 분야의 특성을 고려한 일자리 세부 지표들의 생산이 불가능 상황이었다. 또한 대체적으로 제공하는 산업분류 수준이 세분화될수록 해당지표의 작성주기가 길어져 최근 시점의 문화체육관광 분야 일자리 정보를 파악할 수가 없었다.

〈표 5〉 연간 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약

지표유형	지표명	활용 가능성	활용 가능 자료
양적지표	일자리수	가능	고용형태별근로실태조사, 전국사업체조사
	신규채용 일자리수	가능	—
	일자리 증감	가능	일자리시범조사, 전국사업체조사
	고용률	불가	—
	실업률	불가	—
	평균임금	가능	일자리시범조사
	근속년수	가능	고용형태별근로실태조사
	근로일수	가능	고용형태별근로실태조사
	고용보험가입자	조건부 가능	문화체육관광산업통계
질적지표	비정규직 비중	가능	고용형태별근로실태조사, 전국사업체조사
	일자리 지속성	불가	—
	임금상승률	가능	고용형태별근로실태조사
	임금격차	가능	고용형태별근로실태조사
	근로시간	가능	고용형태별근로실태조사
	저임금근로자수	가능	고용형태별근로실태조사
	최저임금미만율	가능	고용형태별근로실태조사
	최저임금영향률	가능	고용형태별근로실태조사
	사회보험가입률	조건부 가능	문화체육관광산업통계

〈표 6〉 연간 모니터링 가능 지표

구분	일자리 상황	일자리 창출	일자리 질		경제지표
일자리 상황판 지표	고용률	취업유율계수	임금격차	비정규직	경제성장률
	일자리수	일자리 증감	임금상승률	사회보험	생활물가
	실업률	창업	저임금 근로자	근로시간	설비투자
	청년실업	고용보험가입자	—	—	수출입액
추가 지표	평균임금	—	—	—	—
	근로일수	신규채용일자리	최저임금미만율	최저임금영향률	—
	근속년수	—	—	—	—

나. 신규 일자리 지표 측정 및 적용

문화체육관광 분야 신규 일자리 지표로 도출된 소득분배율(%), 노동생산성지수, 최저임금미만율(%), 최저임금영향률(%)의 현실적인 측정 가능성을 검토하기 위해 신규지표별 지표 산출방법을 우선적으로 정리한 후, 2017년 기준 통계자료들을 대상으로 일자리지표 측정 방식을 적용한다. 다만, 2018년 상반기 기준 문화체육관광 일자리조사 결과는 현재까지 조사가 완료되지 않은 상태이므로 2017년 12월 말에 실시되어 2018년 3월 경에 결과 산출이 완료된 문화체육관광 일자리시범조사 결과로 대체하여 원자료를 적용한다.

1) 소득분배율

문화체육관광 관련 산업에 종사하는 근로자들의 소득이 근로자별로 균일하게 분배되는 정도를 파악할 수 있는 지표인 소득분배율(%)을 측정하기 위해서는 통계자료(고용형태별근로실태조사, 문화체육관광 관련 산업 일자리조사) 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 소득분배율 지표 산출 방법

- (1단계) 고용형태별근로실태조사 및 문화체육관광 일자리조사 원자료 입수
 (2-1단계) 고용형태별조사 활용 : 소득분배율(%) = 하위 10%번째 근로자의 임금률(P10) ÷ 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50, 중위값)
 (2-2단계) 일자리조사 활용 : 소득분배율(%) = 저임금근로자 임금비율 ÷ 상위임금근로자 임금비율(%)
 (3-1단계) 측정(고용형태별근로실태조사는 표준산업분류 대분류 수준으로 측정 가능)
 (3-2단계) 측정(일자리조사는 표준산업분류 4개대분류, 19개 중분류로 측정 가능)

2) 노동생산성지수

문화체육관광 관련 산업에서 종사하고 있는 근로자가 얼마나 효율적으로 업무를 수행하고 있는지 여부를 파악 할 수 있는 노동생산성지수를 측정하기 위해서는 통계자료(서비스업생산지수, 국민계정, 문화체육관광 관련 산업 일자리조사) 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 노동생산성 지표 산출 방법

(1단계) 통계청 서비스업생산지수, 한국은행 국민계정, 한국문화관광연구원 일자리조사 결과를 입수
 (2단계) 산출량 지표인 서비스업생산지수와 불변GDP를 가공
 (3단계) 투입량 지표인 투입동시간(근로자수×근로시간)산출

$$(4\text{단계-1}) \text{ 물적 기준 노동생산성} = \frac{\text{산출량(서비스업생산지수)}}{\text{노동투입량(근로자수} \times \text{근로시간)}} \times 100$$

$$(4\text{단계-2}) \text{ 부가가치기준 기준 노동생산성} = \frac{\text{산출량(불변GDP)}}{\text{노동투입량(근로자수} \times \text{근로시간)}} \times 100$$

(5단계) 문화체육관광 분야 서비스업생산지수 업종분류 기준 8개 대분류로 지수 산출

3) 최저임금미만을

최저임금 미만 근로자 규모를 파악할 수 있는 최저임금미만율(%)을 측정하기 위해서는 통계자료 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 최저임금미만율 지표 산출 방법

(1단계) 고용형태별근로실태조사 및 문화체육관광 일자리조사 원자료 입수
 (2단계) 시간당임금 산출(평상 월 평균임금 ÷ 월 평균 근로시간)
 (3단계) 최저임금미만율 = 최저임금 미만 근로자수 ÷ 전체근로자수*100
 (4-1단계) 측정(고용형태별근로실태조사는 표준산업분류 대분류 수준으로 측정 가능)
 (4-2단계) 측정(일자리조사는 표준산업분류 4개대분류, 19개 중분류로 측정 가능)
 * 일자리조사 원자료는 소득구간별(150~180만원) 근로자수를 조사하기 때문에, 실제 결과보다 과대 추정될 가능성이 있음

4) 최저임금영향률

임금인상이 필요한 근로자 규모를 추정할 수 있는 최저임금영향률(%)을 측정하기 위해서는 통계자료 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 최저임금영향률 지표 산출 방법

(1단계) 고용형태별근로실태조사 및 문화체육관광 일자리조사 원자료 입수
 (2단계) 시간당임금 산출(평상 월 평균임금 ÷ 월 평균 근로시간)
 (3단계) 최저임금영향률 = 2017년 기준 시간당 임금총액 × 2018년 임금상승률 예측치(3.8%)
 (4-1단계) 측정(고용형태별근로실태조사는 표준산업분류 대분류 수준으로 측정 가능)
 (4-2단계) 측정(일자리조사는 표준산업분류 4개대분류, 19개 중분류로 측정 가능)

다. 측정 가능한 일자리 지표 종합

기존 지표 활용성 진단 결과와 신규 일자리지표 측정 방안을 종합한 결과, 아래의 <표 7>과 같이 일자리 메인지표 24개, 보조지표 5개를 합하여 총 29개의 문화체육관광 분야 일자리지표를 선정할 수 있었다. 메인지표의 경우 일자리 상황 지표 5개, 일자리 창출 지표 4개, 일자리 질 지표 10개, 경제지표 5개가 선정되었고, 보조지표 경우는 고용률, 취업률, 경제성장률 지표 외 총 5개의 지표를 선정하였다.

최종적으로 일자리 지표를 선정 및 종합하기에 앞서, 가장 중요하게 고려한 지표 선정 원칙은 ‘문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 지표인가’를 확인하는 과정이었다. 현실에 적용하기 어려운 이상적이거나 원론적인 지표, 개념과 측정방법이 모호한 지표 후보군은 최대한 본 연구의 검토 대상에서 배제하였다. 반면, 문화체육관광 분야 일자리 상황을 명확하고 구체적으로 측정할 수 있으며, 시계열 유지가 가능성과 동시에 지속적으로 작성 가능한 지표를 최종적으로 문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 일자리 지표로 선정하였다.

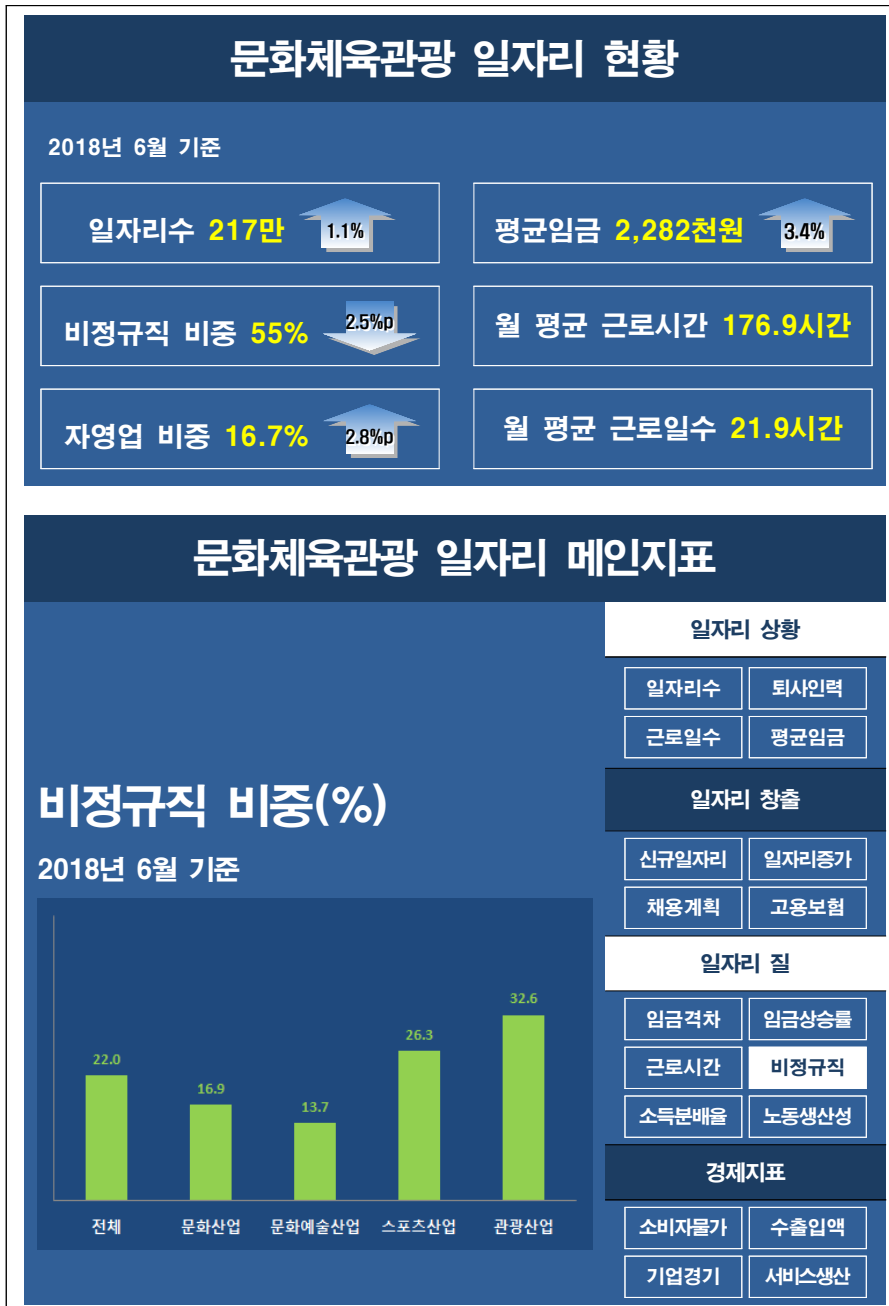
측정 가능한 지표로 선정된 문화체육관광 분야 일자리 지표는 문화체육관광 관련 산업 전체를 포괄함과 동시에 시의성 있게 작성되어야 한다. 또한 각 지표별 작성체계는 최대한 동일한 기준과 방법론을 가지고 정합성이 유지되어야 한다. 정합성이 확보되지 않는 경우, 유사한 개념의 지표들이라도 전혀 다른 측정결과가 도출될 수 있을 뿐 아니라, 지표 수요자들에게도 많은 혼동을 초래할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 각 지표들의 산업분류 기준과 산출과정의 정합성 유지를 최종 지표를 선정함에 있어 가장 중요한 기준으로 고려하였다. 단, 정합성 유지가 힘들더라도, 산출된 결과가 지표 간의 유사성, 중복성 등의 문제를 초래하지 않는 경우는 최종적으로 측정 가능한 일자리 지표로 선정하였다. 측정주기가 반기인 지표 외에 <표 7>에서 선정된 연간, 월별, 분기 지표들은 산출방법 및 분류범위 등이 반기지표와 모두 상이하지만 반기지표와 지표 개념 및 산출결과가 중복되지 않기 때문에 최종 문화체육관광 일자리 지표로

선정하였다.

〈표 7〉 측정 가능한 문화체육관광 분야 일자리 지표 종합

구분	지표유형	지표명	측정주기	지표 수
메인 지표	일자리상황	일자리수	반기	5개
		근로일수	반기	
		평균임금	반기	
		퇴사인력	반기	
		근속년수	연간	
	일자리창출	신규채용일자리수	반기	4개
		일자리 증가	반기	
		채용계획	반기	
		고용보험가입자수	월별	
	일자리 질	비정규직 비중	반기	10개
		근로시간	반기	
		임금격차	반기	
		임금상승률	반기	
		저임금근로자수	반기	
		최저임금미만자수	반기	
		최저임금영향률	반기	
		소득분배율	반기	
		노동생산성	반기	
		사회보험가입률	월별	
	경제지표	소비자물가지수	월별	5개
		수출입액	월별	
		서비스업생산지수	월별	
		기업경기동향지수	분기	
		소비자동향지수	분기	
보조지표	고용률	월별	5개	
	실업률	월별		
	경제성장률	연간		
	시가총액 · 주가지수	월별		
	지식재산권 수지	연간		
합계				29개

라. 문화체육관광 일자리 상황판(안)



[그림 3] 문화체육관광 일자리 상황판(안)

제1장 서론 1

제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	4
3. 연구 수행절차	7
제2절 연구 범위 및 방법	8
1. 연구 범위	8
2. 연구 방법	11
제3절 연구 기대효과	12
1. 연구 기대효과	12

제2장 일자리 지표 개념 정의 및 현황 분석 15

제1절 일자리 지표의 개념	17
1. 일자리의 개념	17
2. 일자리 지표 정의	19
3. 문화체육관광 분야 산업의 개념 정의	30
4. 일자리 지표 측정을 위한 고려사항	42
제2절 국내외 일자리 지표 현황분석	47
1. 국내외 일자리 지표 작성 현황	47
2. 일자리 관련 정책 현황	59
3. 문화·체육·관광 분야 일자리 특성 FGI 결과	71
4. 시사점	76

제3장 일자리 지표 개발체계 설정 및 구성 79

제1절 일자리 지표 개발 체계의 설정	81
1. 지표 개발의 기본방향	81
2. 일자리 지표 개발 체계	83
3. 지표 구성의 기본원칙	84

제2절 일자리 지표의 구성	87
1. 일자리 지표 구성의 근거	87
2. 문화체육관광 일자리 지표(안)	89
제4장 문화체육관광 분야 일자리 측정지표 개발	93
제1절 기존 지표 활용 가능성 진단	95
1. 지표 활용 가능성 진단 개요	95
2. 활용 가능성 진단 방법	96
3. 활용 가능성 진단 결과	101
4. 진단 결과 요약	111
제2절 신규 일자리 지표 측정 및 적용	115
1. 신규 일자리 지표 측정 방식	115
2. 신규 일자리 지표 측정 적용	118
제3절 측정 가능한 일자리 지표 종합	126
1. 일자리 지표 종합	126
2. 문화체육관광 일자리 상황판(안)	129
제5장 일자리 지표 활용 방안 및 개선과제	131
제1절 일자리 지표 활용방안	133
1. 정부 활용방안	133
2. 민간 활용방안	137
제2절 분야별 개선필요사항	141
1. 문화분야	141
2. 체육분야	142
3. 관광분야	144
제6장 결론 및 제언	147
제1절 결론	149
제2절 제언	153

CONTENTS

참고문헌	158
------------	-----

ABSTRACT	160
----------------	-----

표 목차

〈표 1-1〉 문화체육관광분야 산업분류	9
〈표 1-2〉 공동연구진 구성	11
〈표 2-1〉 종사자 지위별 형태	22
〈표 2-2〉 한국표준산업분류(9차 개정)	31
〈표 2-3〉 특수분류 포괄영역	33
〈표 2-4〉 문화체육관광분야 산업분류	33
〈표 2-5〉 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축 추진 경과	34
〈표 2-6〉 관광진흥법 내 관광사업체 현황	35
〈표 2-7〉 관광사업체기초통계조사 종사자 현황 항목	36
〈표 2-8〉 문화예술분야 종사자 현황 항목	38
〈표 2-9〉 문화산업분야 종사자 현황 항목	39
〈표 2-10〉 체육(스포츠)분야 종사자 현황 항목	39
〈표 2-11〉 산업 정의를 위한 기준 검토	41
〈표 2-12〉 고용통계의 기본 대상	47
〈표 2-13〉 수요자, 공급자 대상 고용통계 특징	48
〈표 2-14〉 노동력 정의에 대한 국제 비교	48
〈표 2-15〉 국내 문화체육관광분야 일자리지표 작성 현황	52
〈표 2-16〉 데이터베이스 구축 및 통계적 처리과정	53
〈표 2-17〉 Decent Work Indicator(ILO) 의 세부항목	55
〈표 2-18〉 Quality of Employment(UNUCE)의 세부항목	56
〈표 2-19〉 독일 쾰른 경제 연구소의 노동의 질 논의	58
〈표 2-20〉 좋은 일자리(민주노총)의 세부항목	58
〈표 2-21〉 문재인 정부 일자리 관련 국정과제	61
〈표 2-22〉 일자리위원회의 역할(심의조정)	62
〈표 2-23〉 일자리위원회 주요 발표 정책(제2차~제6차)	63
〈표 2-24〉 ‘일자리 정책 5년 로드맵(일자리위원회)’ 주요 과제	64
〈표 2-25〉 기획재정부 신산업 관련 주요 정책 추진 방향	67
〈표 2-26〉 문화, 체육, 관광 분야 일자리 특성 FGI 개요	71
〈표 2-27〉 문화, 체육, 관광 분야 FGI 결과 요약	72

CONTENTS

〈표 3-1〉 문화체육관광 일자리지표 개발 체계	83
〈표 3-2〉 문화체육관광 일자리지표 구성 과정	85
〈표 3-3〉 청와대 일자리 상황판 주요 지표	88
〈표 3-4〉 지표영역별 주요 지표	88
〈표 3-5〉 문화체육관광 분야 일자리 지표 후보군	89
〈표 3-6〉 주요 양적 지표 유형 및 특성	90
〈표 3-7〉 주요 질적 지표 유형 및 특성	90
〈표 3-8〉 지표별 일자리 관련 통계생산 현황	91
〈표 4-1〉 지표 활용 가능성 진단 기본 흐름도	96
〈표 4-2〉 한국표준산업분류(10차 개정)	98
〈표 4-3〉 진단 대상 일자리 관련 통계	99
〈표 4-4〉 진단 대상 통계별 산업분류 공표 가능 범위	100
〈표 4-5〉 고용 관련 일자리지표(사업체노동력조사)	101
〈표 4-6〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별종사자 현황	101
〈표 4-7〉 고용 관련 일자리지표(전국사업체조사 및 일자리시범조사)	102
〈표 4-8〉 한국표준산업분류 세세분류 기준 2017년 문화체육관광 관련 산업별 종사자수 현황	102
〈표 4-9〉 고용 관련 일자리지표(지역별고용조사)	103
〈표 4-10〉 2017년 하반기 기준 문화체육관광 관련 산업별 취업자 현황	103
〈표 4-11〉 임금 관련 일자리지표(고용형태별근로실태조사)	104
〈표 4-12〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월 평균 임금총액 및 근로실태	104
〈표 4-13〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월 평균 총 근로시간	104
〈표 4-14〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월 평균 총 근로일수	104
〈표 4-15〉 임금 관련 일자리지표(사업체노동력조사)	105
〈표 4-16〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월평균 임금총액	105
〈표 4-17〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월평균 총 근로시간	105
〈표 4-18〉 임금 관련 일자리지표(경제활동인구부가조사)	106
〈표 4-19〉 최저임금 미만근로자수, 미만을 추이	106
〈표 4-20〉 문화체육관광 관련 산업별 최저임금미만을 추이	106
〈표 4-21〉 임금 관련 일자리지표(고용형태별근로실태조사)	107

〈표 4-22〉 최저임금 미만근로자수, 미만을 추이	107
〈표 4-23〉 문화체육관광 관련 산업별 최저임금미만을 추이	107
〈표 4-24〉 임금 관련 일자리지표(경제활동인구부가조사)	108
〈표 4-25〉 2019년 최저임금 적용을 위한 산업별 영향률	108
〈표 4-26〉 임금 관련 일자리지표(고용형태별근로실태조사)	109
〈표 4-27〉 2019년 최저임금 적용을 위한 산업별 영향률	109
〈표 4-28〉 저임금 근로자(고용형태별근로실태조사)	110
〈표 4-29〉 문화체육관광 관련 주요 산업별 저임금자수	110
〈표 4-30〉 산업별 저임금 근로자 고용 사업체수	110
〈표 4-31〉 월별 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약	112
〈표 4-32〉 월별 모니터링 가능 지표	112
〈표 4-33〉 반기 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약	113
〈표 4-34〉 반기별 모니터링 가능 지표	113
〈표 4-35〉 연간 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약	114
〈표 4-36〉 연간 모니터링 가능 지표	114
〈표 4-37〉 문화체육관광 관련 산업 소득분배율	115
〈표 4-38〉 문화체육관광 관련 산업 노동생산성	116
〈표 4-39〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금미만을	117
〈표 4-40〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금영향률	118
〈표 4-41〉 소득분배율 지표 추이	119
〈표 4-42〉 노동생산성지수 종류 및 포괄범위	120
〈표 4-43〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금미만을	123
〈표 4-44〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금영향률(30인 미만 사업체)	124
〈표 4-45〉 측정 가능한 문화체육관광 분야 일자리 지표 종합	127
〈표 4-46〉 측정 가능한 일자리 지표 정의	128
〈표 4-47〉 문화체육관광 일자리 상황판(안)	129
〈표 6-1〉 기관별 일자리 시스템 현황	155

그림 목차

[그림 1-1] 연구 목적	6
[그림 1-2] 연구 수행절차	7
[그림 1-3] 조직형태 및 종사자 유형	9
[그림 1-4] 연구 범위	10
[그림 1-5] 연구 기대효과	13
[그림 2-1] 문화체육관광분야 일자리 도출을 위한 산업 정의	41

제1장 ●●

서론



제1절

연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

□ 정부는 일자리 창출을 국정운영의 최우선 과제로 선정

현 정부는 핵심 경제 전략인 ‘일자리 중심 경제’를 실현하기 위해 일자리 인프라 구축, 일자리 양 확대, 질 개선 및 맞춤형 지원 등을 주요 분야로 하는 「일자리 정책 5개년 로드맵」을 수립(’17.10.18.)하였다. 또한 일자리 정책의 추진력 확보를 위해 대통령 직속 일자리위원회(’17.5.10., 대통령 1호 업무지시)와 일자리수석실을 신설(’17.5.11.)하고 대통령 집무실에 ‘일자리상황판’을 설치하여 부처별 일자리 상황을 상시 모니터링 하면서 일자리를 국정운영의 최우선 과제로 관리하고 있다. 이러한 차원에서 문화체육관광 분야의 일자리 현황 파악은 매우 중요하고 시급한 실정이다.

□ 문화체육관광분야 일자리 현황파악 지표 부재

일자리 중요성이 점차 증가하고 있지만 문화체육관광 분야에서 공식력 있게 사용할 수 있는 일자리 현황 진단을 위한 지표는 매우 미흡한 상황이다. 각 산업별로 일자리의 양과 고용형태 등 일반적인 현황 파악을 위한 통계는 생산되고 있으나 이 또한 문화·체육·관광 분야를 모두 아우르는 동일한 산업적 관점의 지표가 될 수 없으며 통계 생산의 시의성 문제로 인해 정책 수립을 위한 기초자료로 사용되기에는 미흡한 상황이다.

일자리 정책의 기초가 일자리 공급 중심의 ‘많은 일자리’에서 상태 중심의 ‘좋은 일자리’로 이동하고 있는 상황에서 기존의 양적 일자리 지표 외에 질적 일자리 지표에 대한 종합적인 검토가 필요한 시점이다.

□ 문화체육관광분야 일자리 창출의 정책효과 파악 어려움

일자리 지표의 부재로 인해 문화체육관광부에서 추진하고 있는 많은 일자리 관련 사업에 대한 정책적 효과를 파악하기가 힘든 상황이다. 현재 문화체육관광부 차원의 일자리 현황 파악이 간헐적으로 이루어지고 있으나 해당산업 전체 및 각 산업별로 시의성 있는 일자리 현황 파악을 위한 평가지표 도출이 어렵기 때문에 관련분야 일자리 변화에 대한 정책의 효과성을 진단하기에 어려움이 따른다.

□ 문화체육관광분야 일자리 진단 및 지원을 위한 지표 필요

일자리가 중요해지고 일자리 현황파악을 통해 일자리 정책에 대한 효과분석 및 지원방안을 체계적으로 마련하기 위해서는 문화체육관광분야 일자리 현황을 객관적으로 진단할 수 있는 일자리 지표 개발이 매우 시급하다. 문화체육관광 분야 일자리는 일자리유형별(정규직, 비정규직) 임금격차가 큰 서비스업 중심의 고용형태를 갖추고 있어, 절대적인 일자리의 양은 타 산업 대비 많은 수준이지만 프리랜서 등 산업의 특수성에 따라 고용상태의 불안정한 특징을 가지고 있다. 따라서 문화체육관광 분야 일자리의 고용형태별 특성을 고려한 일자리 지표 개발이 필요하다.

2. 연구 목적

□ 일자리 측정지표 도출을 위한 명확한 산업 정의

문화체육관광분야 일자리 현황을 정확히 파악하기 위해서는 관련분야 일자리 개념에 대한 명확한 정립 및 측정 가능한 산업분류적 구조 파악이 선행되어야 한다. 본 연구에서는 통계청의 ‘한국표준산업분류’와 더불어 각 산업별 ‘특수분류체계’와 관련법 내 산업을 종합 검토하여 해당분야 일자리 측정지표 개발을 위한 개념적 정의를 실시한다. 또한 타 부처 및 타 국가의 일자리 도출 방안을 파악하고 세부적인 검토를 통해 관련분야

일자리 지표 개발을 위한 명확한 대상 및 구조를 확정한다.

□ 일자리 측정지표 도출 및 활용방안 마련

문화체육관광분야 일자리 측정지표를 기반으로 활용 가능한 모든 데이터 검토를 통해 도출 가능성 및 활용방안을 검토한다. 일자리 측정지표 도출에 활용 가능한 데이터의 경우 생산 기관, 산업 분류, 생산 시기, 제공 범위 등이 모두 상이하기 때문에 체계화된 기준을 통해 데이터를 정리하고 최종 도출 가능한 지표 및 지표 생산을 위한 프로세스를 제시한다. 도출 가능성의 경우 각 산업별 도출 가능성 보다는 문화체육관광분야 전체를 아우를 수 있는 방안에 초점을 맞춰 검토한다. 이를 통해 기존 데이터를 활용해 생산 가능한 문화체육관광분야 일자리 지표 및 활용상의 한계점을 파악하고 측정지표 개발을 위한 시사점을 제시한다.

□ 문화체육관광분야 일자리 측정지표 개발

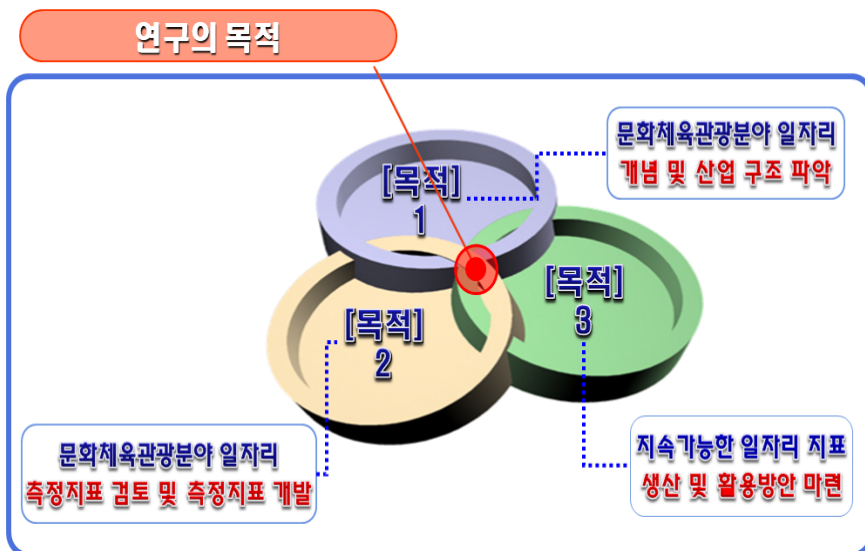
본 연구의 궁극적인 목적은 여러 산업이 융합되어 있는 문화체육관광산업의 특성을 고려하여 세분화된 일자리상황을 측정할 수 있는 일자리 측정지표를 개발하는데 있다.

측정 가능한 문화체육관광분야 일자리 활용방안 검토를 통해 도출된 내용을 바탕으로 문화체육관광분야 일자리의 측정지표를 개발한다. 측정 지표 개발은 1)조사 기반의 데이터 분석, 2)행정DB의 다차원적 연계 및 활용성 분석, 3)기존 데이터의 2차 가공분석을 통해 전체의 일자리 현황 진단 및 분야별 특수성을 고려한 지표를 개발한다. 일자리 지표는 타산업 및 국가간 비교 가능한 부분을 고려하여 최종 제시하며 최종적으로는 지속가능한 문화체육관광분야 일자리 현황 파악을 위한 가이드라인을 제시한다.

□ 일자리 현황 파악 및 활용체계 마련

최종 도출된 일자리 지표를 바탕으로 지속가능한 일자의 현황 파악 및 활용방안 체계를 마련한다. 연구를 통해 도출된 프로세스를 바탕으로 일관성 있는 지표를 생산하여 관련분야 현황을 정확하게 파악하며, 활용방안의 경우 정부·민간 등 관련 통계 수요자 관점에서 보다 의미있게 활용될 수 있는 방안을 제시한다. 정부의 경우 문화체육관광 분야의 일자리 상황을 파악할 수 있는 지표를 개발하여 국정과제인 일자리 정책수립·정책 우선순위 결정 등에 필요한 일자리통계 작성의 기준을 마련할 수 있으며 산업계의 경우 현재 일자리 수급의 불균형 현상을 진단하고 고용계획 수립을 위한 기초자료로 활용할 수 있게 한다.

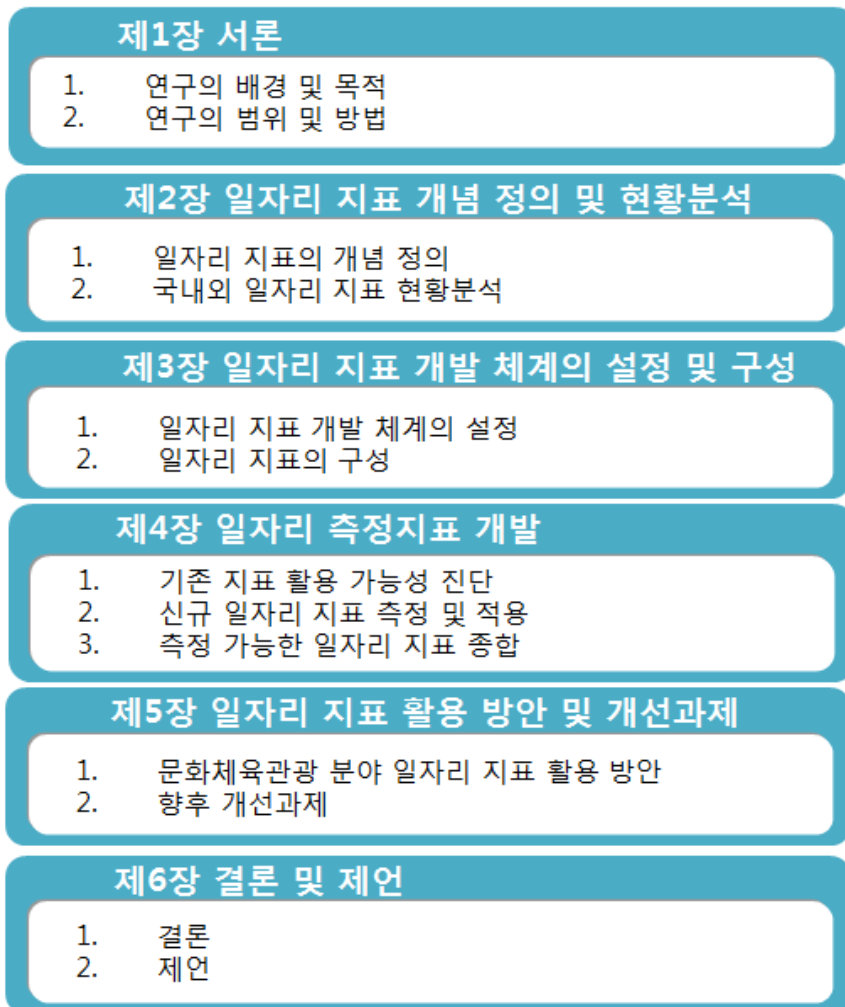
최종적으로 일자리 상황, 일자리 창출, 일자리 질, 주요 경제상황 등을 모니터링하고 일자리 환경 변화에 빠르게 대응이 가능한 ‘문화체육관광 일자리 상황 모니터링 체계’를 마련한다.



[그림 1-1] 연구 목적

3. 연구 수행절차

본 연구는 크게 제1장 서론, 제2장 일자리 개념 정의 및 현황 분석, 제3장 일자리 지표 개발 체계의 설정 및 구성, 제4장 일자리 측정지표 개발, 제5장 일자리 지표 활용 방안 및 개선과제, 제6장 결론 및 제언으로 총 6단계로 구분하여 연구를 수행할 계획이며, 본 연구의 수행절차는 다음 [그림 1-2]과 같다.



[그림 1-2] 연구 수행절차

제2절

연구 범위 및 방법

1. 연구 범위

□ 대상적 범위

본 연구의 대상적 범위는 문화체육관광 관련 산업을 영위하는 사업체에 근무하는 상용직 및 일용직 등 모든 고용행태의 근로자이다. 따라서 명확한 연구목적 및 분석체계 설정을 위해서는 1) 관련 산업에 대한 명확한 정의 및 구조 파악이 필요하며, 2) 관련 산업의 조직형태 유형 및 근로유형에 대한 근거 있는 설정이 필요하다.

관련 산업의 명확한 정의를 위해 통계청의 ‘한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)¹⁾’ 체계를 검토한다. 표준산업분류는 9차 개정을 통해 각 산업별 대분류, 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류까지 제공하고 있으며 세세분류를 기준으로 문화체육관광과 연관된 산업분류 체계를 도출한다. 이와 별도로 각 산업별 특수분류²⁾ 체계를 종합 검토하여 해당분야 일자리 도출을 위한 연계 가능성을 검토한다. 연계 가능성의 경우 분야별·산업별 핵심 및 연관 산업의 포괄범위와 중복 문제를 함께 고려한다. 최종적으로 문화체육관광분야 일자리 측정지표 개발을 위한 대상적 범위가 확정되면 이를 바탕으로 전국사업체조사 등 표준산업분류를 바탕으로 도출되는 다양한 통계 데이터의 활용성을 검토한다.

1) 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)는 통계법에 의거하여 통계 자료의 정확성 및 국가 간의 비교성을 확보하기 위하여, 유엔에서 권고하고 있는 국제표준산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC)를 기초로 작성한 통계분류이다.

2) 특수분류는 산업 특수분류인 저작권, 콘텐츠, 스포츠, 관광산업 외에 자체 산업분류인 광고, 문화예술까지 총 6종의 산업분류를 검토한다.

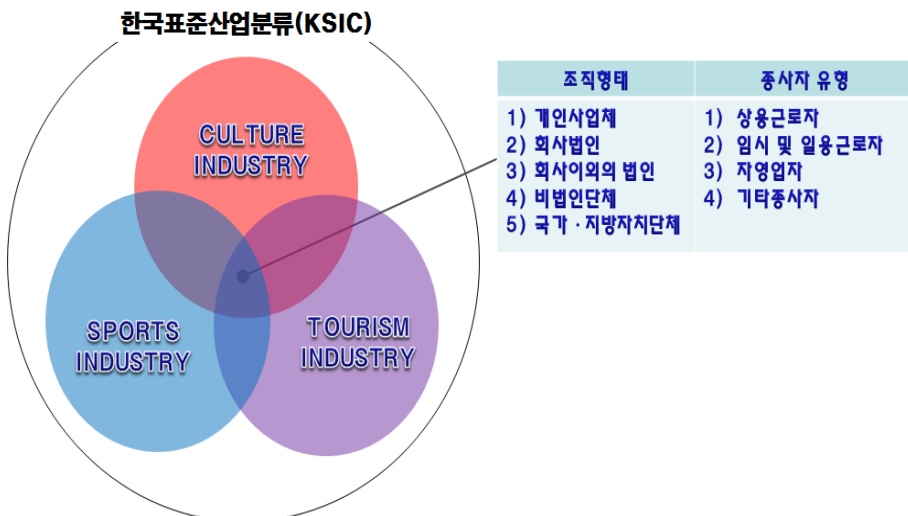
〈표 1-1〉 문화체육관광분야 산업분류

단위 : 개

문화체육관광분야 산업분류		대분류	중분류	소분류	세분류
산업 특수분류	저작권산업특수분류	4	12	56	308
	콘텐츠산업특수분류	12	51	139	—
	스포츠산업특수분류	3	8	20	65
	관광산업특수분류	4	22	57	106
자체 산업분류	광고산업분류	4	10	21	54
	문화예술산업분류	4	13	37	103

자료 : 2016년도 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축

관련 산업의 조직형태는 통계청의 전국사업체 조사의 사업체형태 코드를 기준으로 1)개인사업체, 2)회사법인, 3)회사이외의 법인, 4)비법인단체, 5)국가·지방자치단체의 5개로 구분하고 종사자 현황의 경우 1) 상용근로자, 2)임시 및 일용근로자, 3)자영업자, 4)기타종사자의 유형으로 구분한다.



[그림 1-3] 조직형태 및 종사자 유형

□ 시간적 범위

문화체육관광분야 일자리 측정지표 개발을 통해 시범적으로 도출 예정인 다양한 결과물은 가용 데이터의 시점과 연관성이 있기 때문에 동일한 시점 설정이 어렵다. 다만 모든 데이터는 가장 최근 생산된 데이터를 활용할 예정이며, 각 데이터별로(조사데이터, 행정DB 등) 생산 시점을 고려하여 지표별로 차별화된 시간적 범위를 제시한다. 그러나 문화체육관광 분야 전체의 일관성 있는 일자리 지표 생산을 위해서 최종적으로는 동일한 시간적 범위를 고려한 지표 생산 방안을 제시한다.

□ 내용적 범위

본 연구의 내용적 범위는 연구목적을 기반으로 크게 4개의 파트로 구분하여 실시한다. 첫 번째, 문화체육관광분야 일자리 개념 및 산업적 구조파악, 두 번째, 기존 자료를 활용한 일자리 지표 활용성 진단, 세 번째, 문화체육관광분야 측정지표 개발, 마지막으로 문화체육관광분야 일자리 측정지표 관리 및 활용방안 마련이다.



[그림 1-4] 연구 범위

2. 연구 방법

□ 문헌조사

- 문화체육관광 분야 일자리의 개념과 범위 설정
- 국내외 일자리 지표 현황 분석
- 일자리 관련 정부 정책 방향 검토
- 일자리 지표체계 검토·분석

□ 자료수집 및 분석

- 국내외 활용 가능한 조사데이터 및 행정DB 입수
- 입수된 자료를 기반으로 일자리 지표별 측정 가능성 검토
- 문화체육관광 일자리의 고용현황 및 고용구조 분석
- ‘일자리 질’ 측정 방안 검토·분석

□ 현장조사 실시

- 현장 의견 수렴을 위한 각 산업별 현장 담당자 FGI 실시
- 도출 지표의 타당성을 검토하기 위한 전문가 검토(예정)
- 공동연구진 활용 및 전문가 자문
- 공동연구진 활용 및 자문회의를 통한 연구방법론의 전문성 강화
- 일자리 통계작성 전문가를 공동연구자로 위촉, 관련 분야의 전문성을 강화

〈표 1-2〉 공동연구진 구성

성명	소속(직위)	공동 연구 분야(저서)
황규희*	한국직업능력개발원 선임연구위원	공동 연구 : 일자리 개념 체계 및 일자리 정책 연구 전문 분야 : 고용지표 개발, 일자리 정책

*주요 저서 : 과학기술 분야 일자리 지표 개발 연구(2010), The HRD Review(2017)

제3절

연구 기대효과

1. 연구 기대효과

□ 일자리 통합 지표 생산에 따른 지속가능한 일자리 측정 가능

본 연구는 문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정하고 진단할 수 있는 일자리 지표의 도출 및 활용방안을 제시하는 것이 궁극적인 목표다.

기존에 분야별, 사업별로 별도의 일자리 현황 파악이 이루어지고 있었으나 문화체육관광분야를 통합하여 진단할 수 있는 객관적이고 시의성 있는 지표는 없는 실정이었다. 이에 본 연구를 통해 해당 분야의 지속가능한 일자리 측정이 가능해질 것으로 기대된다.

□ ‘일자리 질’에 대한 측정방안 제시

일자리 현황을 진단할 때 보통은 단순 일자리 증가에 매몰되어 ‘일자리 수’가 가장 우선시 되는 일자리의 진단 지표가 된다. 본 연구에서는 ‘일자리 수’와 같은 양적 지표와 더불어 일자리를 통해 파악할 수 있는 질적 지표까지 고려한 통합지표 체계를 마련한다. 이를 통해 일자리 상황에 대한 현실적인 분석과 더불어 양질의 일자리 창출을 통한 ‘사람중심의 지속성장 경제’ 구현을 위해 필요성이 제기되고 있는 일자리의 질적 측정 방안을 문화체육관광 관점에서 제시할 것이다.

□ 정부 및 민간의 일자리 정책수립의 기초자료 제공

일자리가 정부의 핵심적 정책이 되면서 각 부처별로 관련분야 일자리 현황을 파악하기 위한 다양한 노력이 수반되고 있다. 문화체육관광부 또한 관련 분야 일자리 현황 파악을 하고 있으나 객관적이고 신뢰성 있는 현황 파악은 어려운 상황이다. 이에 본 연구 결과는 정부의 일자리 현황

파악을 위한 대응자료 마련과 더불어 일자리 정책 수립을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

또한 분석체계의 분류가 세세하게 구분될 경우 민간 차원에서도 고용 계획 및 동종 분야의 일자리 상황에 대한 비교 분석 자료로 활용될 것이다.

□ 문화체육관광분야 일자리 지표의 활용체계 마련

본 연구는 최종 산출물의 결과가 직접 현장에서 사용 될 수 있도록 공공·민간 부문의 현황을 고려한 활용방안을 제시하였다. 또한 산업별 특성을 고려한 일자리 지표의 추가 생산방안도 제안하였다. 향후 연구를 통해 도출된 문화체육관광분야의 일자리 상황판을 연구원 내 시스템에 장착하여 서비스 할 경우 지표의 생산 및 관리와 더불어 다차원적인 활용 가능성을 높일 수 있을 것으로 기대된다.



[그림 1-5] 연구 기대효과

제2장 ●●

일자리 지표 개념 정의 및 현황 분석



제1절

일자리 지표의 개념

1. 일자리의 개념

서구에서 일자리 연구는 Davis and Haltiwagner(1992)의 연구를 시작으로 주로 90년대 이후에 이루어졌다. Davis and Haltiwagner(1992), Davis, Haltiwagner and Schuh(1996)는 미국경제에서의 고용구조를 분석하는데 있어서, 사업장 단위 고용변화를 이용하여 일자리 창출(Job creation)과 소멸(Job destruction)을 분석하였다. 이들에게 일자리(job)란 취업자에 의해 채워진 고용지위라고 간주되며, 취업자 수가 일자리수로 간주되었다. 여기에서 파트타임, 오버타임 등 정규고용형태가 아닌 사항은 고려되지 않았다.

통상 서구에서는 일자리가 특정한 하나의 활동으로 정의된다. 직무사다리, 직무급, 직무중심노조주의 등도 이러한 직무의 성격에 기반하여 성립한다. 하나의 일자리에 한 명의 근로자가 특정한 하나의 노동서비스를 제공하는 것을 전제로 “일자리는 근로자에 의해 채워진 고용지위”를 의미하는 것으로 정의되었다. 그러나 우리나라에서는 한 근로자가 여러 업무를 수행하는 것이 특이한 경우가 아니며, 겸직 및 겸업 허용이란 표현에서는 한 사람이 두 개 이상의 일자리를 가질 수 있음을 보인다. 한편, 일자리 나누기라는 표현에서는 하나의 일자리에 복수의 취업자가 대응하는 상황이 나타난다.

하나의 일자리에 한 사람의 취업자가 대응된다면 일자리 수와 취업자 수와 유사한 개념일 것이나, 하나의 일자리에 한 사람의 취업자가 대응되는 것이 아니라면 일자리 수와 취업자 수를 직접 연결하기가 곤란할 수 있다. 근래 파트타임, 오버타임 등 정규고용형태가 아닌 고용형태가 계속 늘어나는 가운데, 하나의 일자리에 한 명의 근로자가 하나의 노동서비스

를 제공하는 것을 전제로 “일자리는 근로자에 의해 채워진 고용지위”를 의미하는 것으로 정의하기 어렵다.

이에 대하여, 일자리를 ‘사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)’으로 정의한다면 개념측면에서 보다 합당하나 이의 측정이 문제가 된다. 사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)이라는 것이 매우 다양하고 주관적인 가운데, 이를 전체적으로 파악하거나 그 수를 측정하는 것이 용이하지 않기 때문이다. 사업 영위를 위해 필요한 특정 활동이라는 측면을 살리면서도, 측정이 가능한 수준을 찾을 필요가 있다. 사실 일자리에 대한 엄밀한 정의가 중요하지만, 이론적 수준이 아닌 실용적 관점 혹은 정책적 측면에서는 ‘측정이 가능해야 한다’는 점이 요구되기 때문이다.

근래, 전통적 고용형태에서 벗어난 고용형태로 파트타임, 세컨드 잡 등이 지속적으로 확대되고 있는 가운데, 이들을 포함하는 일자리 개념에는 측정방안도 고려되어야 한다. 이에 본 연구는 일자리를 “사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)에서 필요한 노동 서비스 수요”로 정의하며, 정규직 기반 취업자 수가 아닌 비정규고용형태를 포함한 노동수요를 측정하는 개념으로 할 것을 제안한다.

하나의 일자리를 여러 사람이 나눌 수도 있고, 혹은 여러 개의 일자리가 한 사람에 의해 채워질 수도 있는 가운데, 취업자 수를 일자리수로 간주하는 것은 제한적이다. 그러나 일자리 측정의 측면에서 비정규고용형태를 모두 포괄 한다는 것은 대단히 어려운 문제인 가운데, 비정규고용을 파악하는 조사확대가 지속적으로 요구된다.

한편, 일자리 논의에서 핵심적인 사항은 일자리 변동인데, 일자리 만듦을 위한 정책효과에 대해 직접적인 일자리 변동과 간접적인 변동, 단기효과와 장기효과 등이 구분되어야 할 것이다. 단기 직접효과는 시점 간 측정을 통해 파악하거나 즉각적인 예측이 상대적으로 용이할 것이나, 간접 효과 및 장기효과는 대체로 추정을 통해 파악되어야 할 것이고 현실적 제반 여건 및 난이도 등을 고려하여 점진적으로 수행되어야 할 것이다.

특히 문화체육관광 영역은 포괄 범위가 매우 큰 한편, 범위의 경계 확립이 어렵고, 분야특성으로 비정규고용형태가 상당하여 일자리 현황 파악 등에서 많은 곤란이 예상된다. 문화체육관광 일자리 개념, 일자리 행태, 일자리 측정 등에 대해서는 엄밀성과 함께 현실적 제약을 고려한 연구 설계가 필요하다.

문화체육관광분야 일자리는 해당분야 산업을 영위하는 사업체내에 존재하는 직업적 형태를 의미하며 이를 세분화하면 관광분야 일자리, 문화분야 일자리, 체육분야 일자리 등으로 구분할 수 있다. 보다 정확한 직업적 일자리를 파악하기 위해서는 해당분야 산업의 세세분류까지 고려한 일자의 분류체계 설정이 필요하다.

2. 일자리 지표 정의

가. 일자리

1) 정의

일자리에 대한 이상적인 개념을 “사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)에서 필요한 노동 서비스 수요”로 정의하며, 정규직 기반 취업자 수가 아닌 비정규고용형태를 포함한 노동수요를 측정하는 개념으로 간주한다. 단, 프리랜서와 파트타임 등과 같은 비정규형태의 일자리를 사업체 단위의 측정방법으로 정확하게 산출해내는 것은 현실적으로 불가능한 일이므로, 본 연구에서는 일자리를 실용적 관점 혹은 정책적 측면에 측정 가능한 일자리로 한정한다. 최종적으로 측정 가능한 일자리는 기업체(사업체)에서 임금비임금근로 활동을 하는 근로자(인적단위)가 ‘점유한 고용위치(filled employment position)’로 정의한다.

2) 의미

근래 전통적인 고용형태에서 벗어난 프리랜서, 파트타임, 겸업 등 정규고용형태가 아닌 고용형태가 계속 늘어나는 가운데, 하나의 일자리에 한 명의 근로자가 하나의 노동서비스를 제공하는 것을 전제로 “일자리는 근로자에 의해 채워진 고용지위”를 의미하는 것으로 정의하기 어렵다.

이에 대하여, 일자리를 ‘사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)’으로 정의한다면 개념측면에서 보다 합당하나 이의 측정이 문제가 된다. 사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)이라는 것이 매우 다양하고 주관적인 가운데, 이를 전체적으로 파악하거나 그 수를 측정하는 것이 용이하지 않기 때문이다. 사업 영위를 위해 필요한 특정 활동이라는 측면을 살리면서도, 측정이 가능한 수준을 찾을 필요가 있다. 사실 일자리에 대한 엄밀한 정의가 중요하지만, 이론적 수준이 아닌 실용적 관점 혹은 정책적 측면에서는 ‘측정이 가능해야 한다’는 점이 요구되기 때문이다. 이에 본 연구는 일자리를 “사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)에서 필요한 노동 서비스 수요”로 정의하며, 정규직 기반 취업자 수가 아닌 비정규 고용형태를 포함한 노동수요를 측정하는 개념으로 간주한다.

나. 종사자

1) 정의

조사기준일 현재 문화체육관광 관련 산업을 영위하는 사업체에서 임금·봉급 또는 이에 준하는 형태의 보수를 받고 사업체에 고용되어 있는 피고용자(상용근로자, 임시일용근로자, 기타근로자), 자영업주, 무급가족종사자 등을 말한다.(국가통계포털, 2018)

2) 의미

종사자형태를 사업체에 고용되어 있는 지위상태별로 정리해 보면 아래와 같이 정의할 수 있다.(국가통계포털, 2018)

① 상용근로자 : 고용계약기간이 1년 이상인 근로자 또는 고용계약기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는 자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자를 말한다.(외국인 근로자 포함, 합법/불법 불문)

* 개인사업체의 경우 대표자는 상용근로자가 아닌 자영업자로 포함

* 비정규직이라도 상시적으로 계약을 이행하는 경우는 포함(예. 무기계약직)

② 임시·일용근로자 : 고용계약기간이 1년 미만인 근로자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자를 말한다.

* 비정규직 중 고용계약기간이 1년 미만인 경우

③ 기타종사자 : 일한 실적에 따라 수수료 또는 봉사료 등을 사업체로부터 직접 지급받는 자를 말한다.(일정 급여 없음)

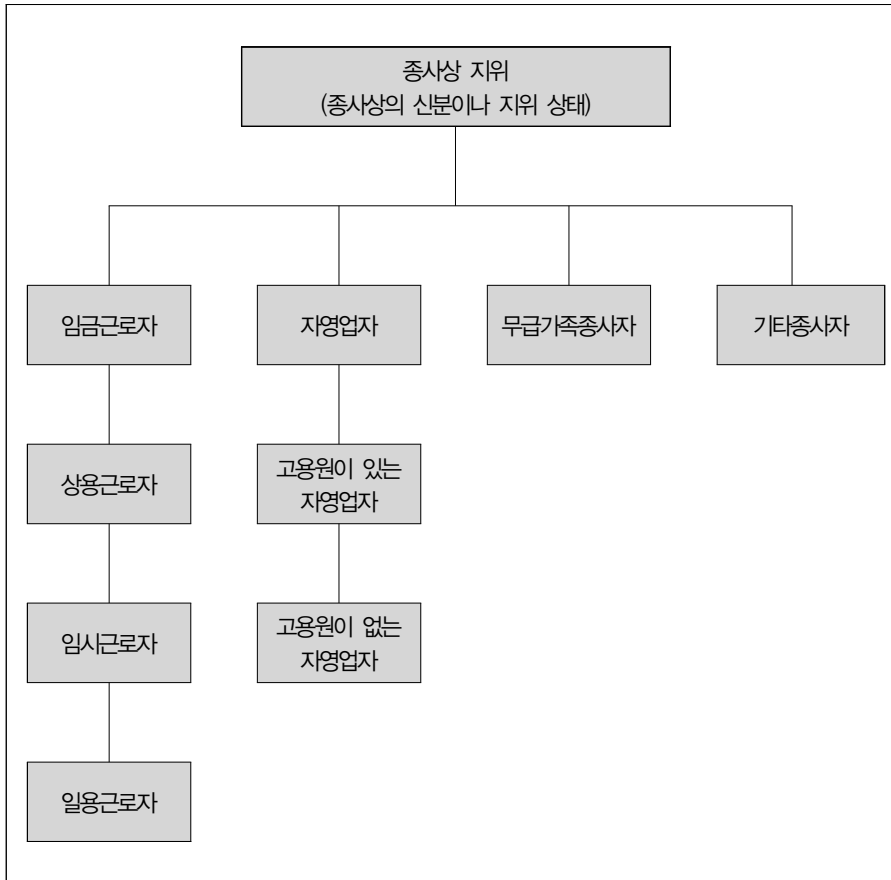
* 프리랜서 : 일정한 집단이나 회사에 소속되어 있지 않은 자로써 특정한 사항에 관해 그때 그때 계약을 맺고 일을 하는 자유계약 형태의 근로자

④ 자영업자 : 개인 사업체를 소유하며 자신의 책임하에 직접 경영하는 자를 말한다.

* 근로자를 1인 이상 고용하고 있거나 근로자를 고용하지 않고 자기 혼자 또는 1인 이상 파트너(무급가족종사자 포함)와 함께 사업을 하는 사람(※ 법인사업체의 대표자는 자영업자가 아님)

⑤ 무급가족종사자 : 자영업자의 가족이나 친인척(동일가구 내에 생활하는 자)으로서 임금을 받지 않고 해당 사업체 정규 근무시간의 1/3 이상 종사하는 사람을 말한다.

〈표 2-1〉 종사상 지위별 형태



다. 취업자

1) 정의

우리나라의 대표적 고용통계인 경제활동인구조사는 매월 실시되고 있는데 경제활동인구는 15세 이상 인구 중 비경제활동 인구를 뺀 인구를 말하며, 비경제활동 인구란 경제활동에 참여할 의사가 없는 가정주부, 학생, 일을 할 수 없는 노인, 심신장애자, 구직단념자, 취업준비자 등이다.(국가통계포털, 2018) 경제활동인구에서 다시 실업자를 뺀 것이 바로

취업자로 정의할 수 있는 가운데, 여기서 실업자란 적극적으로 일자리를 구해 봤지만 수입이 있는 일에 전혀 종사하지 못한 사람으로 일자리만 있으면 즉시 취업이 가능한 사람이다.(국가통계포털, 2018)

취업자는 기본적으로 매월 15일이 속한 1주일 동안에 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 사람으로 정의되며, 여기에는 수입을 목적으로 하지 않더라도 자기집에서 경영하는 농장이나 사업체를 위해 주당 18시간 이상 일한 소위 무급가족종사자도 포함되며 원래는 직장이나 사업체를 갖고 있으나 일시적인 질병 휴가 노동쟁의 등으로 조사대상 기간에 일을 하지 못한 일시 휴직자도 포함된다.(국가통계포털, 2018)

2) 의미

국제노동기구 국제기준에 따르면 조사대상기간에 수입을 목적으로 단 시간 근로, 부정기 근로, 교대 근로 등과 같은 근로형태로 최소 1시간 이상 일하는 사람들도 모두 취업자에 포함된다.(국가통계포털, 2018)

노동력 조사에서 취업으로 분류되기 위해서는 1주일에 최소 1시간만 소득있는 일에 종사해도 족하다고 규정하고 있으며, 그 이유는 단시간 작업 노무자·대기 근로자 등 불규칙적인 근로자를 포함해서 모든 형태의 취업을 포괄하기 위해 가능한 한 정의를 확대한 것이며, 총생산에 대응하는 총노동투입을 총체적인 수준에서 파악하려는 것이다.(국가통계포털, 2018)

라. 고용률

1) 정의

고용률은 생산가능인구 중에서 특정 시점에 취업해 있는 인구의 비율을 말한다.(국가통계포털, 2018)

취업자는 조사대상 주간에 소득, 이익, 봉급, 임금 등의 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, 가구 단위에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도와준 가족종사자로서 주당 18시간 이상 일한 자, 직업

또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간에 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자를 포함한다. (국가통계포털, 2018)

생산가능인구는 국내 기준의 경우 조사대상 주간을 기준으로 국내에 상주하는 만 15세 이상 인구로 현역군인, 공익근무요원, 전투경찰(의무경찰 포함), 형이 확정된 교도소 수감자, 소년원 및 치료감호소 수감자 등은 제외되며, 국제 기준(OECD)의 경우 만 15-64세 이상 인구를 말한다. (국가통계포털, 2018)

$$\text{고용률}(\%) = (\text{취업자} \div \text{15세이상인구}) \times 100$$

2) 의미

고용률은 15-64세 생산가능인구 중 취업한 사람들의 비율을 말하며, 얼마나 많은 사람들이 실제로 취업하고 있는지를 가장 간명하게 나타내는 지표로서 노동시장의 현황을 핵심적으로 보여준다. (국가통계포털, 2018) 예전에는 고용 관련 지표로 경제활동참가율을 주로 사용하였으나 실업자와 비경제활동인구의 구분이 분명하지 않아 최근에는 고용률을 많이 사용하고 있다. (국가통계포털, 2018) 노동시장의 현황을 설명하기 위해 실업률을 제시되기도 하지만, 실업률은 실망실업이나 구직포기의 경우를 적절하게 반영하지 못하는 한계가 있다. (국가통계포털, 2018)

한국의 고용률은 2017년 현재 66.6%인 가운데, 성별로는 남성 76.3%, 여성 56.9%이고, 연령별로는 30-50대의 경우 70% 이상이지만 20-29세와 60-64세의 경우에는 각각 57.6%와 60.6%에 그치고 있으며, 한국의 고용률은 1997년 외환위기 시기에 급격히 하락한 후 2000년대 초반에 반등하였으나 그 이후는 정체되어 있는 모습이다. (국가통계포털, 2018)

고용률은 국가 간 고용상태 비교에도 주로 사용되고 있으며, 2016년

기준으로 고용률이 보고된 35개 OECD 국가들의 평균 고용률은 66.9%이며, 한국은 이보다 약간 낮은 66.1%이다.(국가통계포털, 2018) 주요 비교 대상 국가들 가운데 영국, 일본, 덴마크, 독일, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴은 70%가 넘는 고용률을 기록하고 있으며 프랑스, 스페인, 그리스는 상대적으로 낮은 고용률을 보이고 있다.(국가통계포털, 2018)

경제활동인구는 취업자와 실업자를 모두 포함하는 개념이다. 경제활동참가율은 생산가능인구 대비 경제활동인구의 비율을 말하는데, 이 비율은 2017년 69.2%로 집계된다. 경제활동참가자 중에서 실업자의 비율을 나타내는 실업률은 2017년 3.8%로 나타난다.(국가통계포털, 2018)

마. 실업률

1) 정의

취업자와 구직활동을 하고 있는 실업자를 포함한 ‘경제활동인구’ 중에서 실업자가 차지하는 비율을 말하며, 노동을 할 수 있는 능력이 있어도 일자리를 구하려는 의지가 없는 자는 실업률의 계산에서 제외된다.(국가통계포털, 2018) 또한 원칙적으로 학생과 주부는 제외하고 있으나 수입을 위해 취업하는 경우는 경제활동인구에 포함하고 있으며, 군인과 교도소 수감자 등은 무조건 대상에서 제외한다.(국가통계포털, 2018)

$$\begin{aligned}\text{실업률}(\%) &= (\text{실업자} \div \text{경제활동인구}) \times 100 \\ &= \frac{\text{실업자}}{(\text{실업자} + \text{취업자})} \times 100\end{aligned}$$

2) 의미

실업자는 개인적으로도 큰 고통이지만 국가 전체로도 경제적으로 큰 손실이므로 실업률은 국가 정책적으로 매우 중요한 고용지표에 해당하며, 2014년 9월 현재 한국 실업률은 3.5%로 미국(5.9%)이나 일본(3.6%)과 같은 선진 국가에 비해 낮은 수준이다.(국가통계포털, 2018) 이는 실업률 통계작성기준에서는 큰 차이가 없으나, 한국의 경우 실업발생 가능성이 낮은 농림어업부문 취업자 비중이 상대적으로 높고 자영업주 및 무급가족종사자가 상대적으로 많으며 또한 취업준비자 등 비경제활동인구의 비중이 상대적으로 높다는 점 등 취업구조나 고용 관행이 다른 국가와 다른 데 주로 기인하는 것으로 볼 수 있다.(국가통계포털, 2018)

실업률은 고용 여건에 따라 변동이 큰 경제활동인구를 기준으로 하고 있어 경기 여건에 따른 변동성이 크다.(국가통계포털, 2018) 예를 들어 노동시장 여건이 좋지 않아 구직활동을 하다 취업을 단념하게 되면 비경제활동인구로 넘어가게 되고 실업률은 떨어져 실제보다 지표변화가 과소 평가되는 문제가 발생한다.(국가통계포털, 2018)

바. 고용보험가입자

1) 정의

고용보험가입자는 근로자가 실직한 경우에 생활안정을 위하여 일정기간 동안 급여를 지급하는 실업급여사업과 함께 구직자에 대한 직업능력개발·향상 및 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 실업예방을 위하여 고용안정사업 및 직업능력개발사업 등의 실시를 목적으로 하는 사회보험에 가입한 근로자를 말한다.(국가통계포털, 2018)

2) 의미

근로자가 실직했을 때 실직근로자와 가족의 생활을 안정시키고 실직자의 재취업을 촉진하기 위한 사회보장제도의 일종으로, 국민건강보험·국민연금·산업재해보상보험과 함께 4대 사회보험을 이룬다. 1993년 12월 27일 고용보험법이 제정되고 1995년 7월 1일부터 시행되었다.(국가통계포털, 2018) 고용보험의 목적은 실업예방, 고용 촉진, 근로자의 직업능력 개발 및 향상, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하고, 근로자가 실직한 경우 생활에 필요한 자금을 지급하여 구직 활동을 촉진하여 경제와 사회를 발전시키는 것에 있다.(국가통계포털, 2018) 고용보험에 가입한 사업장에 재직하고 있는 모든 근로자는 고용보험의 혜택을 받는데, 2004년부터는 60세 넘어 채용된 근로자와 국내 파견 외국인 근로자, 일용근로자도 고용보험 혜택을 받고 있다. 단, 65세 이상인 근로자는 적용 제외 대상이다.(국가통계포털, 2018)

사. 비정규직근로자비율

1) 정의

비정규직근로자비율은 전체 임금근로자 중 비정규직으로 일하는 근로자의 비율을 말한다.(국가통계포털, 2018) 정규직근로자는 고용기간의 종료를 미리 정하지 않고 전일제로 근무하며 사용자와 근로자가 직접 고용계약을 맺고 일하는 근로자를 말하는데, 비정규직근로자는 정규직근로자의 잔여범주에 해당하는 근로자이다.(국가통계포털, 2018) 비정규직근로자에는 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자가 포함된다. 한시적근로자는 근로계약기간을 정한 기간제근로자와 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있거나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 비기간제근로자를 말하고, 시간제근로자는 한 주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 근로자를 말하며, 비전형근로자는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)

근로자, 일일(단기)근로자를 말한다.(국가통계포털, 2018) 비정규직근로자의 하위범주인 한시적근로, 시간제근로, 비전형근로는 상호배타적인 개념이 아니기 때문에 이 세 범주 근로자의 합은 비정규직근로자 규모보다 크다.(국가통계포털, 2018)

2) 의미

전체 임금근로자 중에서 비정규직근로자가 차지하는 비중은 일차적으로 고용형태의 다양화 정도를 포착하게 해주는 지표이며, 고용형태가 다양화되면 실제로는 고용의 불안정성과 근로조건이 악화되는 경향이 있기 때문에 비정규직근로자비율은 임금근로자의 고용안정성 정도와 근로조건 수준을 가늠할 수 있게 해 주는 지표이기도 하다.(국가통계포털, 2018)

비정규직근로자의 규모를 엄밀한 정의에 따라 측정하고 해당 통계가 안정적으로 집계되기 시작한 것은 2003년부터이며, 비정규직근로자의 비율은 2004년 37.0%를 기록한 이래 대체로 감소하는 추세에 있다.(국가통계포털, 2018) 2017년 현재 그 비율은 전체 임금근로자의 약 1/3인 32.9%인 가운데, 이 비율은 남녀 간에 차이가 큰데, 2017년 기준 남성 근로자는 26.3%가 비정규직이지만 여성 근로자는 41.2%가 비정규직이다.(국가통계포털, 2018) 연령별로도 큰 차이를 보여 10대와 60대 근로자에서 비정규직의 비율이 60-70%대로 다른 연령층의 비율보다 훨씬 더 높다.(국가통계포털, 2018)

아. 근로시간

1) 정의

근로시간은 임금근로자의 월간 총근로시간으로 소정근로시간뿐 아니라 연장근로시간과 휴일근로시간 등 초과근로시간을 모두 포함한 시간이다.(국가통계포털, 2018)

2) 의미

근로시간은 근로자의 삶의 질과 노동생산성을 결정짓는 중요한 요인이며, 장시간근로는 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리는 주요 요인인 바, 이를 얼마나 줄여나가느냐에 사회적 관심이 모아지고 있다.(국가통계포털, 2018)

월간 총 근로시간은 근로자들이 1개월 동안 평균적으로 얼마나 많은 시간을 일하는지를 나타내는 지표임에 따라, 이 지표는 법정 근로시간을 초과하는 장시간근로가 증가하면 늘어나고 단시간근로자의 비중이 커지면 줄어들게 된다.(국가통계포털, 2018)

한국 임금근로자의 월간 근로시간은 2017년 기준 168.5시간인 가운데, 2006년 193.4시간에서 2014년 165.5시간으로 꾸준히 감소하였으나 2015년 173.5시간으로 반등하였다가 2016년부터 다소 감소하였다.(국가통계포털, 2018) 성별로는 남성 근로자의 근로시간이 여성 근로자보다 길다. 연령별로는 30대 근로자의 근로시간이 과거보다 가장 적게 줄어 2017년 현재는 가장 길다.(국가통계포털, 2018)

3. 문화체육관광 분야 산업의 개념 정의

가. 문화체육관광분야 산업 검토

문화체육관광분야 일자리 현황 파악 및 도출 가능한 지표개발을 위해서는 해당 산업에 대한 명확한 개념 규정이 필요하다. 현재 각 분야별로 다른 체계의 산업적 정의³⁾가 이루어지고 있지만 해당 연구의 핵심 목적인 문화체육관광분야 통합 관점에서의 일자리 지표개발을 위해서는 3개 분야를 모두 아우를 수 있는 일자리 산업의 도출방안이 필요하다.

이에 본 연구에서는 문화체육관광분야 일자리의 통합적 생산 및 활용 방안을 만들기 위해 통계청의 한국표준산업분류와 산업별 특수분류 및 산업별 법적 기준으로 운영되는 3개 분야의 산업분류체계를 검토하고 일자리 현황 파악 및 도출을 위한 최종 산업정의를 실시한다.

1) 한국표준산업분류⁴⁾(Korean standard industrial classification, KSIC)

문화체육관광분야 일자리 현황을 파악하기 위해 가장 우선적으로 검토되어야 할 분류체계는 통계청에서 생산하고 있는 한국표준산업분류(Korean standard industrial classification, KSIC)이다.

한국표준산업분류는 생산단위(사업체단위, 기업체단위 등)가 주로 수행하는 산업 활동을 그 유사성에 따라 체계적으로 유형화 한 것이다. 이러한 한국표준산업분류는 산업 활동에 의한 통계 자료의 수집, 제표, 분석 등을 위해서 활동카테고리를 제공하기 위한 것으로 통계법에서는 산업통계 자료의 정확성, 비교성을 위하여 모든 통계작성기관이 이를 의무적으로 사용하도록 규정하고 있다.

3) 관광분야의 경우 현재 관광진흥법 내 등록·허가·신고·지정 되어 있는 사업체를 대상으로 관광사업체기초통계조사를 통해 일자리 현황을 파악하고 있다.

4) 한국표준산업분류(Korean Standard Industrial Classification, KSIC)는 통계법에 의거하여 통계 자료의 정확성 및 국가 간의 비교성을 확보하기 위하여, 유엔에서 권고하고 있는 국제표준산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC)를 기초로 작성한 통계분류이다.

한국표준산업분류는 통계목적 이외에도 일반 행정 및 산업정책관련 법령에서 적용 대상 산업영역을 한정하는 기준으로 준용되고 있다.

여기서 산업이란 ‘유사한 성질을 갖는 산업 활동에 주로 종사하는 생산단위의 집합’이라 정의되며, 산업 활동이란 ‘각 생산단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여, 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동 과정’이라 정의한다.

통계청의 한국표준산업분류(KSIC)는 경제통계 위주의 UN 국제표준 산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC)를 준용함으로써 국제 표준화에 따른 산업별 분류기준 마련이 가능하지만 기존에 간단한 분석을 위해 고려되었던 대분류(I 숙박 및 음식점업, J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업)를 기준으로 산업을 정의할 경우 한국표준산업분류와 문화체육관광 산업은 세세분류 단에서 상당부분 불일치한다.

예를 들어, 문화산업에 포함될 수 있는 ‘게임기 도매업’의 경우 한국표준산업분류에서는 장난감, 게임기, 인형 등의 도매업을 모두 포괄하는 ‘장난감·취미용품 도매업’에 포함된다. ‘신문 배달 판매업’의 경우에도 한국표준산업분류에서는 신문 배달, 우유 및 요구르트 배달, 식품 배달을 모두 포함하는 ‘계약 배달 판매업’으로 분류하고 있어 문화체육관광분야에 대한 세분화가 필요하다.

〈표 2-2〉 한국표준산업분류(9차 개정)

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류
A 농업, 임업 및 어업	3	8	21	34
B 광업	4	7	12	17
C 제조업	24	83	180	461
D 전기, 가스, 증기 및 수도사업	2	4	6	9
E 하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	3	5	11	15
F 건설업	2	7	14	42

대분류	중분류	소분류	세분류	세세 분류
G 도매 및 소매업	3	20	58	164
H 운수업	4	11	20	46
I 숙박 및 음식점업	2	4	8	24
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	6	11	25	42
K 금융 및 보험업	3	8	15	33
L 부동산업 및 임대업	2	6	13	21
M 전문, 과학 및 기술 서비스업	4	13	19	50
N 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2	7	13	21
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1	5	8	25
P 교육 서비스업	1	7	16	29
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	2	6	9	21
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2	4	17	43
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	3	8	18	43
T 가구나 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	2	3	3	3
U 국제 및 외국기관	1	1	1	2
총계	21	76	228	487
				1,145

자료 : 2016년도 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축 보고서

2) 문화체육관광분야 특수분류

앞서 제시한 바와 같이 한국표준산업분류 체계의 대분류 및 하위분류를 기준으로 문화체육관광분야 산업을 도출하여 분류할 경우 산업 및 분류간 중복으로 인해 해당 산업의 분류체계를 정확히 파악할 수 없다. 문화체육관광산업은 하나의 산업이 아닌 문화, 문화예술, 체육(스포츠), 관광 산업을 아우르는 산업으로 문화체육관광산업에 포함되는 세부 산업별 규모 및 성장 가능성 등을 고려하여 주요한 산업을 선별하고 이에 대한 각 산업별 분류체계 구축이 필요하다.

이에 한국문화관광연구원에서는 2011년부터 한국표준산업분류를 토대로 문화체육관광분야(저작권, 콘텐츠, 광고, 문화예술, 스포츠, 관광산업)의 6개 산업분류를 구축하였다. 각 산업별 분류 수준(대분류, 중분류,

소분류, 세분류)에는 차이가 있으나, 모든 산업분류는 한국표준산업분류의 세세분류와 연계가 가능하도록 설계 되었다. 다만 해당 특수분류의 경우 산업을 설명하는 포괄영역에 따라 핵심산업과 기타(상호의존, 부분, 지원) 산업으로 구분되기 때문에 포괄영역의 범위를 어디까지 설정하느냐에 따라 산업을 기반으로 한 문화체육관광분야 일자리가 매우 탄력적으로 변하게 된다. 또한 기타 산업의 경우 해당분야 산업과 어느 정도의 연관성은 있지만 연관성의 정도를 나타낼 수 있는 산업별 비중(ratio) 도출이 어렵기 때문에 일자리 현황파악을 위한 산업 정의에 매우 신중을 기해야 한다.

〈표 2-3〉 특수분류 포괄영역

특수분류		포괄영역
산업 특수 분류	저작권산업특수분류	핵심, 상호의존, 부분, 저작권 지원
	콘텐츠산업특수분류	음악, 영화·비디오, 애니메이션 산업, 방송 산업, 게임 산업, 공연 산업, 공예품 및 디자인업, 광고 산업, 정보서비스업, 지적재산권 관리업
	스포츠산업특수분류	‘국민체육진흥법’에 따른 체육활동을 지원하는 제조업, 건설업, 관련 서비스업과 스포츠서비스를 제공하기 위해서 재화와 서비스를 생산 유통하는 산업
	관광산업특수분류	핵심, 상호의존, 부분, 관광 지원
자체 산업 분류	광고산업분류	핵심, 상호의존, 부분, 광고 지원
	문화예술산업분류	문학 및 출판, 공연, 시각예술, 문화유산 및 문화시설

자료 : 연구진 재작성

주 : 콘텐츠, 스포츠, 문화예술 산업분류의 경우 포괄영역에 포함된 산업 전체가 핵심산업임

〈표 2-4〉 문화체육관광분야 산업분류

품목분석(개별code부여)		대분류 (개)	중분류 (개)	소분류 (개)	세세분류 (개)	사업체수 (만개)
산업 특수 분류	저작권산업특수분류	4	12	56	308	62
	콘텐츠산업특수분류	12	51	139	—	11
	스포츠산업특수분류	3	8	20	65	13
	관광산업특수분류	4	22	57	106	60
자체 산업 분류	광고산업분류	4	10	21	54	9
	문화예술산업분류	4	13	37	103	23
합계		31	116	330	636	178

자료 : 연구진 재작성

〈표 2-5〉 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축 추진 경과

년도	추진 내용
2011년	<ul style="list-style-type: none"> · 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축 사업 계획 수립 · 6개 산업 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축(2009년 기준 전국사업체조사) : 저작권, 콘텐츠, 광고, 공연예술, 스포츠, 관광산업 · 저작권산업특수분류 제정 및 설명서 발간
2012년	<ul style="list-style-type: none"> · 7개 산업 표본틀 갱신(2010년 기준 전국사업체조사) : 저작권, 콘텐츠, 광고, 공연예술, 스포츠, 관광, MICE산업 · 스포츠산업특수분류 개정 및 설명서 발간 · 관광산업특수분류 개정 및 설명서 발간 · MICE산업분류 구축
2013년	<ul style="list-style-type: none"> · 7개 산업 표본틀 갱신(2011년 기준 전국사업체조사) : 저작권, 콘텐츠, 광고, 문화예술, 스포츠, 관광, MICE산업 · 문화예술산업분류(안) 도출 · 관련 사업체조사 표본틀 지원
2014년	<ul style="list-style-type: none"> · 6개 산업 표본틀 갱신(2012년 기준 전국사업체조사) : 저작권, 콘텐츠, 광고, 문화예술, 스포츠, 관광산업 · 문화예술산업분류(안) 도출 · 관련 사업체조사 표본틀 지원
2015년	<ul style="list-style-type: none"> · 6개 산업 표본틀 갱신(2013년 기준 전국사업체조사) : 저작권, 콘텐츠, 광고, 문화예술, 스포츠, 관광산업 · 문화예술산업분류 구축 및 설명서 발간 · 관련 사업체조사 표본틀 지원
2016년	<ul style="list-style-type: none"> · 6개 산업 표본틀 갱신(2014년 기준 전국사업체조사) : 저작권, 콘텐츠, 광고, 문화예술, 스포츠, 관광산업 · 광고산업분류 개선(안) 도출 · 관련 사업체조사 표본틀 지원

자료 : 2016년도 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축 보고서

3) 문화체육관광분야 통계의 산업 기준

□ 관광분야 : 관광진흥법 기준

한국문화관광연구원에서는 「관광진흥법」에 근거하여 등록·허가·신고·지정된 모든 관광사업체를 대상으로 관광산업활동과 관련된 각종 정책의 수립 및 평가, 기업의 경영계획 수립, 학계 및 연구소 등의 학술연구 활성화를 위한 기초자료를 제공하기 위해 매년 관광사업체기초통계조사를 실시하고 있다. 해당조사에 포함된 관광사업체는 아래의 <표 2-6>과 같다.

<표 2-6> 관광진흥법 내 관광사업체 현황

업종 대분류	업종 중분류	업종 소분류	형태
여행업	일반여행업		등록
	국외여행업		
	국내여행업		
관광숙박업	호텔업	관광호텔업	등록
		수상관광호텔업	
		한국전통호텔업	
		가족호텔업	
		호스텔업	
		소형호텔업	
	휴양콘도미니엄업	의료관광호텔업	등록
관광객이용시설업	전문휴양업		등록
	종합휴양업		
	아영장업	일반아영장업	
		자동차아영장업	
	관광유람선업		
	관광공연장업		
국제회의업	외국인관광 도시민박업		등록
	국제회의시설업		
	국제회의기획업		

업종 대분류	업종 중분류	업종 소분류	형태
카지노업			허가
유원시설업	종합유원시설업		허가
	일반유원시설업		
	기타유원시설업		신고
관광편의시설업	관광유희음식점업		지정
	관광극장유희업		
	외국인전용 유희음식점업		
	관광식당업		
	관광순환버스업		
	관광사진업		
	여객자동차 터미널시설업		
	관광펜션업		
	관광게도업		
	한옥체험업		
	관광면세업		

자료 :관광진흥법 제2장 제1절 제4조(등록), 제5조(허가와 신고), 제6조(지정)

관광사업체 기초통계조사에서는 관광진흥법에 근거에 분류된 사업체를 대상으로 전수 및 표본조사를 실시하고 조사된 결과를 바탕으로 관광 분야 일자리 관련 현황을 제공하고 있다. 조사를 통해 파악할 수 있는 일자리 현황은 아래의 <표 2-7>과 같다.

<표 2-7> 관광사업체기초통계조사 종사자 현황 항목

종사자 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 종사자 수 - 고용형태별 종사자 수 - 성별 종사자 수 - 연령별 종사자 수 - 학력별 종사자 수 - 존속기간별 종사자 수 - 조직형태별 종사자 수 - 신규 인력채용 및 이직현황 - 종사자 자격증 보유 현황
--------	---

□ 문화예술분야 : 문화예술진흥법⁵⁾기준 FCS, ISIC 연계

문화예술분야의 경우 ‘문화예술분야 사업체조사 기초연구(문화체육관광부, 2012)’를 기본으로 문화예술분야 사업체에 대한 기본 정의를 실시하였다. 문화예술사업에 대한 분류체계는 한국문화관광연구원에서 제시한 2005년 문화지표를 활용하고 문화예술통계중장기발전방안(한국문화관광연구원, 2011)을 토대로 UNESCO 2009 FCS(Framework for Cultural Statistics)에서 제시하고 있는 ISIC4.(국제표준산업분류)와의 연계, CPC 2.(국제생산물류코드)와의 연계를 고려하여 분류체계를 마련하였다. 이를 바탕으로 문화예술분야를 문화예술제조업, 문화예술서비스업, 문화예술유통 및 임대업, 문화예술제공으로 재구조화였다.

다양한 선행연구를 검토하여 한국표준산업분류와 연계한 분류체계를 설정할 경우 다음과 같은 문제가 발생하였다. 첫째, 한국표준산업분류가 문화예술에 대한 세밀한 분류체계를 가지고 있지 않아 정확한 사업체의 도출이 어렵다. 둘째, 표준사업 분류내에서 문화예술 특성에 맞는 사업체를 분리하기 어려워 정확한 모집단 리스트 확보가 어려운 문제가 발생하였다. 이와 같은 문제점이 존재함에도 불구하고 해당 조사에서는 표준산업분류의 대분류와 중분류로 구분하여 조사를 수행하였으며 전국사업체조사 자료를 활용하여 조사모집단을 설정하여 활용하였다.

문화예술분야 사업체에서도 일자리 관련된 현황을 파악할 수 있으나 위에서 제시한 다양한 문제점으로 인해 도출된 수치가 해당분야 전체를 포괄하기 어려운 문제점이 발생될 수 있다.

문화예술분야 사업체조사에서는 위의 근거로 분류된 사업체를 대상으로 일자리 관련된 조사결과를 제공하고 있다. 조사를 통해 파악할 수 있는 일자리 현황은 아래의 <표 2-8>과 같다.

5) 제23조(정의) 가. ‘문화예술’이란 문학, 미술(응용미술 포함), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예(演藝), 국악, 사진, 건축, 어문(語文) 및 출판(출판)을 말함

〈표 2-8〉 문화예술분야 종사자 현황 항목

종사자 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 종사자 수 - 고용형태별 종사자 수 - 외국인 근로자 종사자 수(고용형태)
--------	---

□ 문화산업분야 : 문화산업진흥기본법 + 유관기관 자료

문화체육관광부와 한국콘텐츠진흥원은 출판, 만화, 애니메이션, 캐릭터, 음악, 지식정보, 콘텐츠솔루션 등 12개 분야의 콘텐츠산업 전반에 대한 실태를 파악하고자 매년 〈콘텐츠산업통계〉조사를 시행하고 있다(정부승인통계, 승인번호 제11908호).

콘텐츠산업통계는 「문화산업진흥기본법」 〈제2조 제1호〉에서 정의한 ‘문화산업’의 대부분의 영역을 다룸으로써 문화산업과 관련한 통계의 대표성을 가지고 있다. 법률적으로 문화산업이라 함은 문화상품의 기획·개발·제작·생산 등과 이에 관련한 서비스로 정의하고 있으며 이에 해당하는 산업으로 영화·비디오물, 음악·게임, 출판, 방송영상물, 만화 등 총 9가지 항목(가~자)의 산업을 포괄한다.

해당 통계는 〈문화산업통계〉와 〈디지털콘텐츠산업통계〉가 통합된 형태로 2009년, 조사가 처음으로 시행되었으며 두 통계의 통합은 2008년 정부조직의 개편으로 콘텐츠산업의 진흥정책이 일원화되면서, 통합된 통계의 필요성이 대두된 데에서 비롯되었다.

모집단 정보는 통계청, 문화체육관광부, 한국콘텐츠진흥원, Koid(114안내) 등 유관기관의 관련 자료를 바탕으로 집계되며, 전체 12개 조사대상 중 8개 부문(출판, 만화, 음악, 캐릭터, 지식정보, 콘텐츠솔루션, 애니메이션, 독립제작사)은 실태조사를 진행하고, 4개 부문(게임, 영화, 방송, 광고)은 타 조사자료를 인용하여 최종 결과를 도출한다.

콘텐츠산업통계는 위의 근거로 분류된 사업체를 대상으로 일자리 관련된 조사결과를 제공하고 있다. 조사를 통해 파악할 수 있는 일자리 현황

은 아래의 <표 2-9>와 같다.

〈표 2-9〉 문화산업분야 종사자 현황 항목

종사자 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 영위산업별 종사자 비율 - 형태별, 성별 종사자 수 - 직무별 종사자 수 - 학력별, 연령별 종사자 수 - 프리랜서 현황
--------	---

□ 체육(스포츠)분야 : 산업 특수분류(스포츠산업분류)

스포츠 관련조사는 스포츠산업경영정보를 통해 생산되고 있으며 내용 산 다른분야 조사와 동일하게 스포츠산업실태를 파악하기 위한 조사로 볼 수 있다. 해당 통계는 국가승인통계(승인번호 제11321호)를 취득하여 보다 체계적이고 신뢰성 있는 통계 생산이 가능하며 2009년 통계부터는 한국표준산업분류의 「산업특수분류」 중 스포츠산업분류를 적용하여 조사하고 있다. 이에 2009년부터는 변경된 산업분류를 적용하여 1)운동 및 경기용품제조업, 2)경기 및 오락스포츠업, 3)운동 및 경기용품 유통·임대업, 4)스포츠레크레이션 교육기관의 4개 대분류로 구분하여 조사를 수행하고 있다.

스포츠분야 사업체조사에서는 위의 근거로 분류된 사업체를 대상으로 일자리 관련된 조사결과를 제공하고 있다. 조사를 통해 파악할 수 있는 일자리 현황은 아래의 <표 2-10>과 같다.

〈표 2-10〉 체육(스포츠)분야 종사자 현황 항목

종사자 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 종사자 수 / 연간급여액 - 인력충원현황
--------	---

나. 일자리 지표 개발을 위한 문화체육관광분야 산업 정의

문화체육관광분야 일자리 측정지표 도출을 위해서는 해당 분야의 명확한 산업 정의를 바탕으로 일자리 현황 파악을 위한 사업체 도출이 필요하다. 도출된 사업체를 기준으로 다양한 조사통계 및 행정DB를 연계한 일자리 현황 파악이 가능해 진다. 각 산업별로 일자리 현황 파악을 위한 별도의 조사가 진행되고 있어 분야별로의 일자리 현황파악은 가능하지만 1) 분야별 산업 기준의 다양성, 2) 조사시기의 차이, 3) 상이한 조사항목 등으로 인해 통합적 관점에서의 일자리 현황파악이 어려운 상황이다.

이에 본 연구에서는 지속가능한 일자리 현황 파악을 위한 문화체육관광분야의 산업적 정의를 실시하고자 한다. 산업적 정의는 첫째, 3개 분야를 모두 포괄할 수 있는 분류체계 마련이 가능한가? 둘째, 분류체계 내에서 활용 가능한 사업체 매칭이 가능한가?를 대분류 관점의 기준으로 최종 문화체육관광분야 일자리 지표개발을 위한 산업 정의를 실시한다.

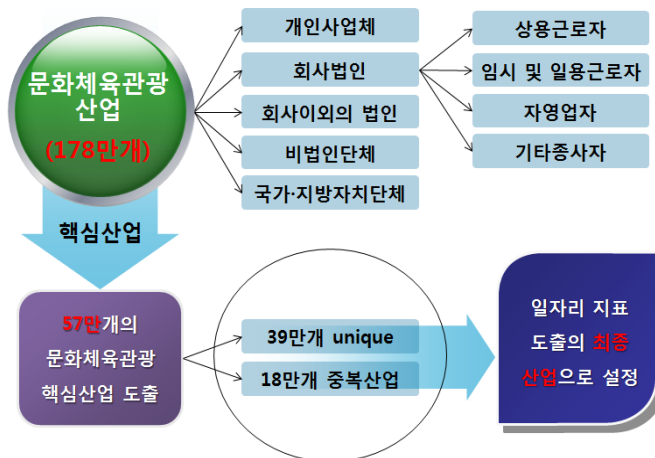
한국표준산업분류에서 제시하는 문화체육관광산업은 ‘R예술품, 스포츠및여가관련서비스업’을 비롯하여 한국표준산업분류상 여러 업종에 산재되어있어, 한국표준산업분류만으로는 문화체육관광산업현황을 파악하기에는 어려움이 있다. 산업별 특수분류의 경우 6개 사업별 특수분류 체계로 보다 세부적인 현황 파악이 가능하나 산업간 중복 등의 문제와 핵심, 지원산업 등의 분류로 인해 해당분야 100% 종사하는 종사자 현황 파악이 어렵다. 관광진흥법 등 법적 테두리내에 등록·허가·신고·지정된 사업체만 대상으로 현황을 파악하기 때문에 급격히 변화는 문화체육관광분야 산업을 포괄적으로 다룰 수 없고 과소 추정될 가능성이 높다. 산업 정의를 위한 기준을 검토한 결과는 아래 <표 2-11>과 같다.

〈표 2-11〉 산업 정의를 위한 기준 검토

구분 \ 정의	3개 분야 포괄가능성	사업체 매칭 가능성
한국표준산업분류	×	○
산업별 특수분류	○	○
법적 기준분류	×	×

위에서 제시한 3개의 산업별 정의를 검토한 결과 문화체육관광분야 일자리 도출을 위해서는 산업별 특수분류체계를 적용한 일자리 도출이 가장 적합한 방안이라고 생각된다. 다만 170만개가 넘는 각 산업별 특수분류체계를 모두 적용하여 일자리 현황을 파악할 경우 각 산업별로 미미한 상관성이 있는 사업체의 일자리가 모두 포함되어 해당 산업을 진단함에 있어 과대 추정될 수 있는 소지가 발생한다.

이에 본 연구에서는 단계별 연구수행 방안으로 첫 번째, 산업별 특수분류 체계의 모든 일자리를 포함하지 않고 실제 해당 분야에 핵심이 되는 일자리만을 대상으로 일자리 지표개발을 위한 연구의 대상으로 선정하고 두 번째, 핵심산업을 제외한 기타 산업까지 포함한 문화체육관광분야 전체 산업의 정의는 향후 해당분야 기여율(ratio)의 정확한 파악이 가능할 경우 해당 산업에 포함하는 방안을 연구의 한계점으로 남겨놓고자 한다.



[그림 2-1] 문화체육관광분야 일자리 도출을 위한 산업 정의

4. 일자리 지표 측정을 위한 고려사항

일자리 지표는 앞서 제시한 바와 같이 해당 분야 일자리에서 근무하는 근로자들의 현황을 파악하기 위한 수단이다. 이를 위해서는 해당 분야 일자의 정확한 개념 및 분류체계 마련이 필요하다.

일자리 지표는 국·내외 사례를 검토하여 사업체 형태별, 사업체 내 고용형태별 등으로 세분화하여 제시하되 연구의 목적과 부합 하는 양과 질적 측면을 모두 고려한 지표를 검토 및 제시한다.

가. 일자리 측정 개념의 모호성

일자리 지표의 체계화를 위해 다양한 선행연구가 진행되었음에도 일자리 지표의 개념화에는 여전히 한계가 있다.

일상 언어에서 일자리는 보상이 있는 일의 기회로 여긴다, 취업자 수와 일자리 수는 비슷한 의미를 가지나 동일하지는 않다. 하나의 일자리에 취업자 한 사람이 대응된다면, 일자리 수와 취업자 수는 유사한 개념이다. (다만 일부 일자리에서는 아직 취업자로 대응되지 못한 상황일 수 있기에, 전체적으로 취업자 수보다 일자리 수가 커야 할 것이다.) 그러나 일자리 나누기라는 표현에서는 하나의 일자리에 복수의 취업자가 대응하는 상황이 만들어지는데, 이 경우에는 일자리 수보다 취업자 수가 클 수 있을 것이다. 한편, 겸직 및 겸업 허용 이란 표현에서는 한 사람이 두 개 이상의 일자리를 가질 수 있다는 것을 암시한다.

기존의 학술적 혹은 정책적 측면에서 일자리는 취업자와 일대일 대응관계로 간주되는 경향이 있다. Davis and Haltiwagner Schuh (1992), Davis, Haltiwagner and Schuh (1996)는 미국경제에서의 고용구조를 분석하는데 있어서 사업장 단위 고용변화를 이용하여 일자리 창출(Job creation)과 소멸(Job destruction)을 분석하였다. 이들에게 일자리(job)란 취업자에 의해 채워진 고용지위라고 간주되며, 취업자수가 일자

리수로 간주되었다. 여기에서 파트타임, 오버타임 등 정규고용형태가 아닌 사항은 고려되지 않았다.

그런데 근래 전통적 고용형태에서 벗어난 고용형태로 파트타임, 세컨드 잡 등이 지속적으로 확대되고 있다. 하나의 일자리를 여러 사람이 나눌 수도 있고, 혹은 여러 개의 일자리가 한 사람에 의해 채워질 수도 있는 가운데, 취업자 수를 일자리수로 간주하는 것이 곤란한 측면에 있다. 사실 일자리에 대한 정의 혹은 개념화는 일자리 측정과 밀접한 사항이다. 대부분의 연구 혹은 정책과정에서, 일을 가진 사람들의 수로 일자리를 측정하는 것은 측정의 용이성 혹은 측정의 현실적 한계 때문이다.

문화체육관광분야 일자리 지표 또한 분야의 특수성을 반영한 일자리의 정의와 측정의 용이성을 갖춘 지표를 개발해야 하는데 이에 따른 한계가 분명히 있을 것이다. 그러나 지표의 현실적 한계를 감수하더라도 문화체육관광분야 일자리를 더욱 면밀하게 검토할 수 있는 방안 설계가 필요하다. 문화체육관광분야의 특수성을 감안한 일자리 지표의 개발이 올바른 현황 파악을 가능하게 할 것이고, 실효성 있는 정책개발의 밑거름이 될 것이다.

나. 일자리 측정 방법의 개선 필요성

일자리 측정의 개선을 위해서는 무엇보다도 기존의 사업체 조사에 의해 파악되기 어려운 비정규 노동 및 소규모 개인사업자에 대한 측정이 마련되어야 할 것이다. 그러나 이러한 사항이 실제 수행되는 것은 상당한 조사 인프라 구축을 전제로 한다. 사실 기존의 사업체 조사로 파악하기 어려운 비정규 노동 및 소규모 개인사업자에 대한 측정은 궁극적으로 가구조사에서 실태조사를 하는 것이 가장 바람직할 것이나 (전용일 외, 2017), 당장 가능한 사항이 아니다.⁶⁾

6) 업체 조사에 의한 방식은 업체 진입·퇴출이 빈번한 경우에 조사누락으로 인한 오차가 상당할 수 있다. 이외, 고용보험 정보와 도소매 서비스 및 유통연감의 행정통계에 의한 추정도 도모될 수 있을 것이다.

일자리 통계 조사 인프라 강화의 일환으로서 기업등록부 정비는 그간 계속 논의되어왔고, 통계청은 기업등록부 정비를 실제 수행하고 있다. 2017년 3개월간 사업체 명, 주소 및 산업분류가 불분명한 사업체를 대상으로 지방통계청과 지방사무소를 통해 전화조사와 필요시 현장조사로 정비하였다.(통계청, 2017)

또한 통계청, 고용노동부 등 관계부처는 국가 일자리 정책 수립 지원을 위해 다음과 같은 개선 방향을 지향하고 있다.(관계부처 합동, 2017: 1) (상세통계 생산) 산업별 지역별 등 세부 일자리 정보를 구축하며 이의 생산주기를 단축한다; 2)(조사통계 편의성 제고) 조사통계의 연속성과 안정성을 유지하면서 항목 세분화 등 보완방안을 지속 강구한다; 3)(정책 대상 맞춤형 통계 확충) 청년·중장년·여성 등 정책대상별 일자리 이동, 경력단절, 은퇴 경로를 경제·사회적 특성과 연계 분석한다; 4)(일자리 질·소득 지표 개발) 일관된 기준에 따라 고용의 질을 지속적으로 모니터링 할 수 있는 기반을 마련한다.

구체적인 추진과제로서, 1) 행정자료를 통해 산업별, 지역별 상세통계와 일자리 이동통계를 생산하고, 2) 경제활동인구조사와 사업체 노동력 조사에서 그간 간과되어 오던 영세 자영업자(종속적 계약자) 분류 포함 및 영세 사업체 고용변동 반영, 3) 정책대상 맞춤형 일자리 통계로서 사회적 경제 일자리, 중장년층 일자리 이동, 신규졸업자 졸업-취업 연계 통계 개발; 4) 일자리 질을 확인할 수 있는 소득 관련 지표를 청년 중년 등 정책대상별 개발 등을 도모하고 있다.

한편, 일자리 창출은 직접적인 일자리 창출과 간접적인 일자리 창출로 구분된다. 직접적인 일자리 창출은 노동시장에서 노동수요를 진작시키기 위한 지원대책을 담은 정책인 한편, 간접적인 일자리 창출은 성장잠재력이 높으면서도 고용창출 효과가 높은 산업을 육성하는 정책이다. 직접적인 일자리창출은 다시 적극적 일자리창출과 소극적 일자리창출로 구분된

다. 적극적 일자리 창출은 취업알선, 직업훈련, 청년대책, 고용보조금, 공공부문 채용, 장애인 대책 등을 포함하고 소극적 일자리 창출은 실업보조금, 조기퇴직 대책 등을 포함한다.

과학기술정보통신부 등에서는 과학기술·ICT 기반 일자리 창출방안을 제안하는 중에, 국가R&D사업 중 일자리 관련 사업에 대한 일자리 지표설정에서 취업률차, 고용인원, 고용유지율 등 직접적인 일자리 지표 이외에 기술료, 매출액, 창업 등 사업화 관련 간접지표를 논의하고 있다. 또한 R&D 사업 중 일자리 창출 효과가 큰 사업에 인력양성, 창업지원, 사업화지원 등을 포함하고 있다.(일자리 위원회, 관계부처 합동, 2017b)

본 연구에서는 최근 일자리 측정을 위한 변화 및 흐름을 면밀히 검토하고 문화체육관광분야 일자리 지표개발을 위해 적용 가능한 현황 및 사례를 파악하여 연구에 반영할 계획이다.

다. 일자리 지표 구축 및 측정 시 고려사항

일자리 지표의 일차적인 관건은 정규직뿐만 아니라 비정규 노동 및 소규모 개인사업자 등을 포함한 현황을 볼 수 있어야 하는 것이다. 하지만 이들의 측정이 매우 어려운 상황이다. 측정의 문제로 비정규 노동 및 소규모 개인사업자를 간과하기보다는, 일정 오차를 가지더라도 이들을 포함하고 오차범위를 추정하는 것이 바람직할 것이다. 가구조사, 행정통계, 사업체 조사 등이 가능한 측정방안일 것인데 각각은 모두 부득이한 한계를 가진다. 문화체육관광분야의 경우 현실적으로 가능한 방안은 사업체 조사일 것이다. 그리고 사업체 조사의 문제점을 완화하는 방안으로 문화체육관광분야 사업체 현황 정보의 지속적인 업데이트가 동반되어야 할 것이다.

한편, 문화체육관광분야 일자리 지표에서도, 일자리 통계 개선에서 제시된 방향성은 유효하다. 특히 (상세통계의 적시 생산) 문화체육관광분야가 포괄 범위가 광범위한 가운데, 세부영역별 지역별 등 일자리 정보의

적시 구축; (정책대상 맞춤형 통계 확충) 청년·중장년·여성 등 정책대상별 일자리 이동, 경력단절, 은퇴경로를 경제·사회적 특성과 연계 분석; (일자리 잘소득 지표 개발) 일관된 기준에 따라 고용의 질을 지속적으로 모니터링 할 수 있도록 한다. 이러한 추진방향에 맞추어, 문화체육관광분야 사업체 조사와 행정정보를 결합하여 일자리 지표가 구축되어야 할 것이다.

과학기술·ICT 기반 일자리 창출방안 사례를 고려해 볼 때, 문화체육관광분야 일자리 지표에서도 직접적인 일자리 지표 이외에 문화체육관광분야 사업화 관련 간접지표도 함께 마련되는 것이 적절할 것이다. 또한 문화체육관광분야 일자리 유관사업으로의 인력양성, 창업지원, 사업화 지원 등을 일자리 지표 개발방안 또한 검토되어야 한다.

제2절

국내외 일자리 지표 현황분석

1. 국내외 일자리 지표 작성 현황

일자리 지표 작성의 기초가 되는 각종 고용통계는 일정 연령 이상의 인구인 노동가능 인구 또는 일정 연령대의 인구인 생산가능 인구를 기준으로 작성된다⁷⁾. 생산가능인구는 경제활동참여의사 여부에 따라 경제활동인구와 비경제활동인구로 구분된다. 경제활동인구는 다시 두 가지로 구분되는데, 취업 여부에 따라 일자리가 주어지면 경제활동에 참여할 의사를 보유한 ‘잠재적으로 경제활동에 참여할 수 있는 실업자’와 조사 시점 당시 일자리를 보유하고 있는 취업자로 구분할 수 있다. 통계조사를 통하여 각 분류단계의 인구규모가 파악되면, 경제활동참가율, 고용률, 실업률 등의 노동시장 현황을 파악할 수 있는 지표를 산출할 수 있다⁸⁾.

〈표 2-12〉 고용통계의 기본 대상

	기준	대분류	취업여부	산출통계
고용통계	노동가능 인구 및 생산가능 인구	경제활동인구(경제 활동참여의사 有)	잠재적 경제활동에 참여 할 수 있는 실업자 조사 시점 당시 일자리 보유하고 있는 취업자	경제활동참가율, 고 용률, 실업률 등 지 표 산출
		비경제활동인구(경 제활동참여의사 無)	—	—

7) 우리나라의 경우, 노동가능인구는 근로기준법 상 고용 가능한 최소 연령인 15세 이상 인구를 의미하고, 생산가능인구는 15~64세 인구를 의미한다. 하지만 정의상의 구분에도 불구하고, 각종 고용 관련 통계에서 혼용하여 사용되는 경우가 많다.

8) 경제활동참가율 = 경제활동인구 / 노동가능인구 × 100

고용률 = 취업자 / 노동가능인구 × 100

실업률 = 실업자 / 경제활동인구 × 100

고용통계는 조사대상에 따라 가구조사(Household survey)와 사업체 조사(Establishment survey)로 구분된다. 각 조사대상이 노동시장의 수요와 공급을 각각 담당하여, 획득 가능한 정보가 달라지게 된다. 공급 측면인 가구조사는 일자리 유무와 관계없이 가구구성원을 조사대상으로 설정하기 때문에 취업자뿐만 아니라 실업자, 비경제활동인구에 대한 정보를 획득할 수 있다. 수요 측면인 사업체조사는 산업구조에 따른 일자리 현황과 빈 일자리(Job opening)에 대한 조사가 가능하며, 생산시설의 가동, 사업체가 생산하는 재화 및 서비스의 변동에 따른 일자리 구조를 파악할 수 있는 정보를 획득할 수 있다.

〈표 2-13〉 수요자, 공급자 대상 고용통계 특징

측면	분류	대상	특징
공급자 측면	가구조사	가구구성원 대상 (일자리유무 관계 無)	취업자 및 실업자, 비경제활동인구 정보 획득 가능
수요자 측면	사업체조사	산업 구조에 따른 현황	빈 일자리(Job opening) 조사 가능, 생산 시설 가동, 사업체 생산 재화 및 서비스 변동에 따른 일자리 구조 파악 가능

지표 산출의 기준이 되는 각 단계별 노동력에 대한 정의는 국가별로 다소 차이가 있으나, 지표의 국제 비교에 무리는 없는 수준이다.

〈표 2-14〉 노동력 정의에 대한 국제 비교

	한국	미국	일본	ILO	OECD
조사대상 연령	15세 이상	16세 이상	15세 이상	일정연령 이상	일정연령 이상
조사대상 기간	15일이 속한 1주간	12일이 속한 1주간	월말의 1주간	1일 또는 1주간	1일 또는 1주간
취업자	1시간 이상	1시간 이상	1시간 이상	1시간 이상	1시간 이상
무급가족종사자	18시간 이상	15시간 이상	1시간 이상	1시간 이상	1시간 이상
구직활동 대상기간	1주간	4주간	1주간	1주간	1주간

최근에는 고용정책에서 일자리의 질에 대한 관심이 증대함에 따라, 앞서 언급한 일자리의 양적 지표와 함께 일자리 질에 대한 지표가 주목받고 있다. 경제성장으로 인한 노동시장 양적 팽창의 수혜가 특정한 집단에 계만 집중되는 경우, 양적 지표만으로는 노동시장 개선의 효과를 확인할 수 없게 되므로 질적 지표가 중요한 역할을 하게 된다.

가. 양적 지표

국내 고용통계는 주로 통계청과 고용노동부가 작성하고 있으며, 특정 산업 또는 고용형태의 성격에 따라 담당기관에서 작성하는 통계들이 존재한다. 여러 가지 고용통계 중 가장 일반적으로 노동시장의 양적 현황을 드러내는 지표인 고용률과 실업률 공표의 기준이 되는 경제활동인구조사(통계청), 고용실태 지표 기초 자료인 고용형태별 근로실태조사(고용노동부), 인력수급 관련 지표의 기초자료인 직종별사업체노동력조사(고용노동부)의 조사대상 및 조사방법을 살펴보면 다음과 같다.

1) 경제활동인구조사

통계청이 작성하는 경제활동인구조사는 거시경제 분석과 인력자원 개발정책 수립에 필요한 기초자료 제공을 목적으로 실시되는 매월 전국의 35,000 가구에 대한 조사통계이다. 조사를 통하여, 지역, 성, 연령, 교육정도에 따른 경제활동인구, 비경제활동인구, 실업자, 취업자에 대한 일자리지표를 확인할 수 있다. 특히 경제활동인구조사는 매년 1회 실시되는 부가조사를 통하여, 특정 집단에 대한 세부적인 지표의 기초자료를 제공하고 있다. 경제활동인구조사 부가조사로는 근로형태별 부가조사(8월), 고령층 부가조사(5월), 청년층 부가조사(5월), 비임금근로자 부가조사(8월), 비경제활동 부가조사(8월)이 있다.

최근에는 비경제활동인구 중 ‘잠재취업가능자’와 ‘잠재구직자’, 취업자 중 ‘시간관련 추가취업가능자’에 대한 정보를 추가로 조사하여 새로운

일자리지표 생성에 기여하고 있다. 시간관련 추가취업가능자는 ‘조사대상 주간에 실제 취업시간이 36시간 미만인면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자’, 잠재취업가능자는 ‘비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상주간에 취업이 가능하지 않은 자’, 잠재구직자는 ‘비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만, 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자’로 각각 정의된다. 이를 통하여, 국내 일자리 현황파악을 위한 일자리 지표를 아래와 같이 제시할 수 있다.

- ① 보조지표1 = (시간관련추가취업가능자+실업자) / 경제활동인구
- ② 보조지표2 = (실업자+잠재취업가능자+잠재구직자) / (경제활동인구+잠재취업가능자+잠재구직자)
- ③ 보조지표3 = (시간관련추가취업가능자+실업자+잠재취업가능자+잠재구직자) / (경제활동인구+잠재취업가능자+잠재구직자)

2) 고용형태별 근로실태조사

고용노동부가 작성하는 고용형태별 근로실태조사는 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체 및 인적속성별로 파악하여 정책 수립의 기초자료 확보를 목적으로 실시된다. 매년 전국의 근로자 1인 이상 32,000개 표본 사업체에 종사하는 근로자 80여만 명에 대한 조사통계이다. 근로자만을 대상으로 조사해 자영업자, 무급가족종사자에 대한 정보는 포함하지 않는다. 고용형태별 근로실태조사가 제공하는 직종 및 산업별 임금 및 근로시간에 대한 정보는 임금정책 수립을 위한 기초자료뿐만 아니라 최근 주목받고 있는 일자리의 질 관련 지표의 기초자료로 활용할 수 있다. 임금, 근로시간 외에 고용형태, 고용계약기간, 사회보험 가입 여부 역시 일자리 질 관련 지표 개발의 중요한 기초자료도 조사되고 있다.

3) 직종별사업체노동력조사

고용노동부가 작성하는 직종별사업체노동력조사는 사업체의 정상적인 경영활동에 필요한 부족인력의 규모 등을 산업-규모-직종별로 조사한다. 인력 미스매치 해소를 위한 고용정책 기초자료 제공이 목적이며 매 반기마다 32,000개 표본사업체를 대상으로 조사통계를 실시한다.

직종별사업체노동력조사는 상용근로자 5인 이상 사업체를 대상으로 하므로, 전 사업체를 대상으로 한 조사통계 기반 일자리 지표와 결과에 차이가 있을 수 있다. 인력수급 관련 일자리지표 생성을 위하여, 직종별 사업체노동력조사가 제공하는 항목과 그 정의는 아래와 같다.

- ① 부족인원: 조사시점 현재 채용여부나 채용계획과 무관하게 당해 사업체의 정상적인 경영과 생산시설의 가동, 고객의 주문에 대응하기 위하여 현재보다 더 필요한 인원
- ② 채용계획인원: 조사시점 기준 향후 6개월 간 채용할 계획이 있는 인원
- ③ 구인인원: 조사시점 기준 지난 3개월 간 대외적으로 구인한 인원으로, 채용인원인 아닌 최초 모집공고 당시에 채용하려고 했던 모집인원
- ④ 채용인원: 조사시점 기준 지난 3개월간 최종적으로 채용하기로 확정했거나 채용한 인원
- ⑤ 미충원인원: 구인인원에서 미충원인원을 제한 인원

문화체육관광분야에 특정한 일자리지표 작성 현황은 다음의 <표 2-15>와 같다. 한국문화관광연구원의 문화체육관광 일자리 조사를 제외하면 사업체 기준 종사자 수에 대한 정보만이 제공된다. 풍부한 정보가 포함된 전산업 기준 일자리지표에 비하여 한정된 일자리지표만이 제공

가능한 현실이다. 이에 전산업을 기준으로 작성되는 통계 중 산업분류를 통하여 문화체육관광분야를 식별할 수 있는 통계를 활용한 문화체육관광 분야 일자리지표 제시가 요구된다.

〈표 2-15〉 국내 문화체육관광분야 일자리지표 작성 현황

	통계명	조사 대상	주요 생산통계	작성기관
1	문화체육관광 일자리 조사	사업체	종사자수, 근로실태, 노동이동현황	한국문화관광연구원
2	공연예술실태조사	사업체	종사자수	문화체육관광부
3	관광사업체기초통계조사	사업체	종사자수	문화체육관광부
4	광고산업통계조사	사업체	종사자수	문화체육관광부
5	콘텐츠산업통계조사	사업체	종사자수	문화체육관광부
6	방송산업실태조사	사업체	종사자수	미래창조과학부
7	신문·잡지산업실태조사	사업체	종사자수	한국언론진흥재단
8	문화체육관광산업통계	사업체	피보험자수	한국문화관광연구원
9	문화체육관광 고용동향	사업체	종사자수	한국문화관광연구원

행정자료를 활용하여 작성되는 일자리행정통계는 별도의 추가 조사 없이 다양한 일자리지표 작성의 기초자료를 제공하고 있다. 일자리행정 통계는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 근로소득지급명세서, 사업자등록자료, 부가가치세, 법인세, 법인등기자료, 일용근로소득신고자료, 사업장현황자료 등 30종의 행정자료를 가공하여 작성된다. 12월에 생산활동에 종사하면서, 사회보험료·소득세·부가가치세 중 한 개 이상 신고한 자가 점유한 일자리를 모집단으로 설정하며, 근로자가 점유한 고용위치를 ‘일자리’로 정의하여 ‘취업자’와는 다른 개념을 제시하고 있다. 예를 들어, 한 사람이 주중에는 회사를 다니고 주말에는 학원 강사로 일 할 경우 취업자는 한 사람이나 일자리는 복수(근로일수를 가중치로 적용)로 계산된다. 이를 통하여, 사업체 특성(기업종류, 기업규모, 종사자규모, 산업)별 및 근로자 특성(성, 연령, 근속기간, 종사상지위)별

일자리 및 소득에 대한 지표를 제공할 수 있다. 일자리통계 작성을 위한 데이터베이스 구축 및 통계적 처리과정을 요약하면 다음 <표 2-16>과 같다.

<표 2-16> 데이터베이스 구축 및 통계적 처리과정

행정자료DB 구축		⇒	③일자리 DB 구축 및 원시자료생성 (raw data)	⇒	통계적 처리	
①종사자DB	②사업자DB				④에디팅 (Editing)	⑤마이크로 데이터 (Microdata)
종사자정보 통합 (1)건강+고용+국민 (2) (1) + 국세 <연계키> 개인식별번호 사업자등록번호	사업자정보 통합 (4대보험+국세) <연계키> 사업자등록번호		종사자+사업자 통 합 DB 구축 <연계키> 사업자등록번호		행정자료를 통계자료로 전환 <주요내용> 중복검사 에디팅	무등록자료 대체 (Imputation) ↓ Microdata 생성

자료: 고용노동부 보도자료(2017. 11. 21), <2016년 일자리 행정통계 결과>

최근에는 빅데이터 관련 기술의 진보로 실시간 정보를 통한 지표 개발이 도입 단계에 있다. 실시간 일자리현황 파악의 방안으로 검색데이터와 같은 빅데이터를 활용하고 있는데, 이는 체감성과 속보성이 높아 일자리 상황 변화를 빠르게 파악하는데 유용한 것으로 알려져 있다. 예를 들어, 구글은 Google Domestic Trends을 통해 미국 내 경제활동과 관련된 다양한 검색지수를 작성하여 제공하고 있다. 구글취업지수(Google Jobs Index)와 구글실업지수(Google Unemployment Index)로 구분되는데, 구글취업지수는 “jobs, resume, salary, career, interview, employment” 등의 검색어에 대한 검색지수이고, 구글실업지수는 “unemployment, food stamps, social security, employment development department, disability” 등의 검색어에 대한 검색지수이다.

나. 질적 지표

1) 국외 지표

국내외에서 고용정책의 기초가 ‘많은’ 일자리와 함께, ‘좋은’ 일자의 중요성을 강조하게 되면서, 일자리 질적 지표의 중요성이 커지고 있다. 1999년 국제노동회의에서 국제노동기구(ILO)가 제시한 “괜찮은 일자리(decent work)”를 시작으로, OECD의 21세기 고용정책 테마는 “more and better jobs”로 일자의 상태를 개선하기 위한 노력이 계속되고 있다. 국내에서도 청와대 일자리 상황판에 고용의 질과 관련한 6종의 지표(성별-정규/비정규직 임금격차, 임금상승률, 저임금근로자, 비정규직 규모, 사회보험 가입률, 연간근로시간)를 제시할 정도로 국가 전체의 고용의 질 수준 파악을 위한 지표에 대한 수요가 증대되고 있다.

① 국제노동기구(ILO)의 ‘괜찮은 일자리(Decent Work Indicator)’

일자리 질 지표 제안을 선도하고 있는 국제노동기구(International Labour Organization)의 ‘괜찮은 일자리(Decent Work Indicator)’의 세부항목을 살펴보면, ① 고용기회, ② 철폐되어야 할 노동, ③ 적당한 손질과 생산적노동, ④ 적절한 노동시간, ⑤ 고용안정성, ⑥ 일과 가정의 조화, ⑦ 고용 평등, ⑧ 안전한 작업환경, ⑨ 사회보장, ⑩ 사회적대화, ⑪ 경제사회적 맥락 등 11가지 지표를 통해서 측정하며, 세부항목은 아래 표와 같다. ILO 지표의 특징은 일을 할 권리인 노동권을 강조하여, 고용의 양적 지표를 활용하며, 고용평등, 사회보장, 고용기회의 측면을 강조하고 있다.

〈표 2-17〉 Decent Work Indicator(ILO) 의 세부항목

지표	세부항목
고용기회	<ul style="list-style-type: none"> - 경제활동참가율 - 고용률 - 실업률 - 청년고용률 - 비농업부문 임금노동 비율
철폐되어야 할 노동	<ul style="list-style-type: none"> - 학교에 다니지 않는 아동 비율 - 임금노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율
적당한 손질과 생산적 노동	<ul style="list-style-type: none"> - 저임금 고용 비율 - 주요 직종 평균 수입
적절한 노동시간	<ul style="list-style-type: none"> - 장시간 노동 비율 - 시간 관련 과소고용 비율
고용안정성	<ul style="list-style-type: none"> - 재직기간이 1년 미만인 임금노동자 비율 - 임시 임금노동자 비율
일과 가정의 조화	<ul style="list-style-type: none"> - 의무교육 연령 이하의 아동을 가진 여성들의 취업률
고용 평등	<ul style="list-style-type: none"> - 성별 직종분화 - 경영행정 직종에서 여성이 차지하는 비율
안전한 작업환경	<ul style="list-style-type: none"> - 치명적 부상 빈도 - 근로감독과 비율 - 산업재해보험 적용을 받는 임금근로자 비율
사회보장	<ul style="list-style-type: none"> - GDP대비 공공사회보장지출 - GDP대비 현금소득보전지출 - 현금소득보전 수혜자 비율 - 65세 이상 연금 수혜자 비율 - 경제활동인구 대비 연금 가입자 비율 - 수입 대비 평균 연금액
사회적 대화	<ul style="list-style-type: none"> - 노조가입률 - 단체임금협약 적용률 - 파업과 직장폐쇄 빈도
경제사회적 맥락	<ul style="list-style-type: none"> - 비공식고용

② 유엔유럽경제위원회의 ‘고용의 질(Quality of Employment)’

유엔유럽경제위원회(UNUCE)는 67개의 지표를 포함한 ‘고용의 질(Quality of Employment)’를 제시하고 있다. 해당 지표는 근로자 개인의 관점에서 포괄성과 개별성에 주목하며, 작성방법에 대한 명확성과, 지표

의 선택 및 변화에 대한 유연성을 강조하고 있다. Quality of Employment의 세부항목은 아래 <표 2-18>과 같다.

<표 2-18> Quality of Employment(UNUCE)의 세부항목

지표		세부항목
작업장 안전과 윤리성	작업장 안전	<ul style="list-style-type: none"> - 치명적인 산업재해율 - 단순 산업재해율 - 위험한 작업환경에 근무하는 근로자 비율
	아동노동과 강제노동	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시장 진입을 위한 최소연령 이하의 아동 비율 - 위험한 산업이나 직종에 근로하는 18세 이하 비율 - 18세 이하 초과 근로자 비율
	고용 형평성	- 여성, 인종, 이주민, 토착인구, 장애인 등의 근로자 비율
임금과 복지혜택	임금	<ul style="list-style-type: none"> - 주당 평균임금 - 저임금 근로자 비율
	복지혜택	<ul style="list-style-type: none"> - 연차휴가를 사용한 근로자 비율 - 평균 연차휴가 일수 - 병가를 사용한 근로자 비율
노동시간과 일 과 가정의 조화	노동시간	<ul style="list-style-type: none"> - 1인당 연평균 근로시간 - 49시간 이상 근로자 비율 - 비자발적 30시간 이하 근로자 비율
	정규근로	<ul style="list-style-type: none"> - 야간에 근무하는 근로자 비율 - 주말이나 은행휴일에 근무하는 근로자 비율 - 유연근무제 비율
	일과 가정의 조화	<ul style="list-style-type: none"> - 의무교육을 받는 아이를 가진 여성고용률 - 육아휴가를 받는 근로자 비율
고용안정성과 사회적 보호	고용 안정성	<ul style="list-style-type: none"> - 25세 이상 임시직 비율 - 근속기간별 25세 이상 근로자 비율
	사회적 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 실업보험을 적용받는 근로자 비율 - GDP대비 사회보장지출 비율 - 경제활동인구의 연금기여 비율
사회적 대화 및 직장관계		<ul style="list-style-type: none"> - 임금 단체교섭이 적용되는 근로자 비율 - 파업이나 공장폐쇄로 인한 근로손실 일수
기술개발과 평생교육		<ul style="list-style-type: none"> - 높은 기술이 요구되는 직업에 종사하는 근로자 비율 - 최근 1년 이내에 교육훈련을 받은 근로자 비율 - 요구되는 기준보다 높은 교육을 받은 근로자 비율 - 요구되는 기준보다 낮은 교육을 받은 근로자 비율

지표		세부항목
직장 내 관계 및 직무동기	직장 내 관계	<ul style="list-style-type: none"> - 직장동료들과 유대관계를 맺는 근로자 비율 - 직장상사와 유대관계를 맺는 근로자 비율 - 직장 내 차별받는다고 생각하는 근로자 비율
	직무동기	<ul style="list-style-type: none"> - 업무처리 혹은 업무량을 선택할 수 있는 근로자 비율 - 직장상사로부터 정기적으로 피드백을 받는 근로자 비율 - 자신의 업무가 필요하다고 생각하는 근로자 비율 - 자신의 업무에 만족하는 근로자 비율

③ 독일 쾰른 경제 연구소의 노동의 질 논의⁹⁾

한편 독일에서는 ‘노동의 질(Qualität der Arbeit)’에 대한 논의를 통해 근로자들의 생활 질을 평가하고 향상시키기 위한 정책을 개발하고 있다. 이때 노동의 질은 유럽연합 전체 및 개별 회원국과의 비교를 통해 독일 내 노동의 질 향상을 목표로 한다. 독일의 쾰른 경제 연구소(German Economic Institute in Cologne)에서는 한 나라의 노동의 질을 데이터 기반으로 접근하는 방법이 많다는 점에 주목한다. 접근법들은 규범적 기준들을 명시적으로 밝히고 직간접적으로 반영할 수 있는 방안을 모색했다. 그러나 쾰른 경제 연구소는 현재 노동의 질의 지표들이 ‘근로자들이 노동을 시작하거나 수행하게 되는 맥락적 조건과, 개인의 삶에서 형성되는 사회적, 경제적 제반 요건이 포함되지 않는’ 점을 문제로 지적했다. 일자리 질 지표를 접근할 때 근로가 직무에 대해 수행하는 자체 평가와 규범적 기준에 따라 도출한 결과가 다를 경우 신빙성이 없다고 말할 수 있다. 즉, 지표상으로는 일자리의 질이 높지만 근로자 개인이 그렇지 않다고 판단한다면 옳은 지표 및 통계결과라 할 수 없다는 것이다.

쾰른 경제 연구소는 근로자의 기본권이 침해되지 않는다는 기본 가정 하에 근로자의 직장 특성을 중립적으로 평가해야 한다고 지적한다. 즉, 계약상 규정된 법적 형태(정규직, 비정규직, 시간제 등) 또는 근무환경(마

9) Andrea Hammermann(2017), 「Qualität der Arbeit in Europa – Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015, German Economic Institute in Cologne pp.4~10 참고

감 압박의 고저(高低), 익명성의 유무, 교대 또는 비교대 등) 자체로 일자리의 질을 판단할 수 없다는 것이다. 근로자들은 개인의 우선순위에 따라 고용조건 중 가장 만족스러운 점을 생각하며, 스스로를 해당 직무에 적응시킨다. 근무의 유연성보다 높은 보수가 더 중요한 근로자에게는 근로시간이 높더라도 보수조건에 만족하면 ‘일자리의 질’이 높은 것인 셈이다.

켈른 경제 연구소는 근로자에게 더욱 최적화된 일자리 질 측정을 위해 이변량(二變量) 또는 다변량(多變量) 분석을 통해 일자리 질을 측정할 필요성이 있다고 제시한다. 그리고 노동의 질 향상을 위해서는 직무의 특성을 고려하여 접근해야하며 어떠한 특성이 잠재적으로 직업 만족도에 영향을 미치는지에 대한 사전 정보의 중요성을 강조한다.

〈표 2-19〉 독일 켈른 경제 연구소의 노동의 질 논의

지표	항목 예시	특수성	일자리의 질 지표 제안
법적 형태	- 정규직, 비정규직, 시간제 근로자	- 임금이 많을 경우 - 근무 유연성의 유무	- 이변량 또는 다변량 분석이 필요 - 직업군 별 만족도에 미치는 영향 분석 필요 - 통계분석이 아닌 근로자의 만족도와 병행하는 지표 필요
근무환경	- 마감의 압박 고저 - 교대, 비교대 근무	- 보수의 조건	

2) 국내 지표

국내에서는 민주노총이 ILO의 지표를 기반으로 5개 범주 17개 지표에 대한 국내 일자리 질 지표를 제시하고 있다. 민주노총의 ‘좋은 일자리’ 지표는 아래 〈표 2-20〉과 같다.

〈표 2-20〉 좋은 일자리(민주노총)의 세부항목

지표	세부항목
고용기회 및 고용안정	- 경제활동참가율 - 15-64세 고용률 - 15-64세 실업률 - 청년(15-24세) 실업률 - 임시직 비율

지표	세부항목
노동조건	<ul style="list-style-type: none"> - 저임금노동자 비율 - 연간노동시간 - 10만명당 산재사망자 수
고용평등 및 일가정양립	<ul style="list-style-type: none"> - 성별 임금격차
소득불평등 및 사회보장	<ul style="list-style-type: none"> - 소득불평등(지니계수) - 상대적 빈곤율 - 공적사회복지 지출 - 공적 현금급여지출액 비중
노동기본권 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> - 국제노동협약 기준 - 노동조합 조직률 - 임금단협 적용률 - 교섭의 집중 및 조정

이상과 같이 일자리 질 지표는 목적에 따라 일자리에 대한 다양한 시선을 가지고 있다. 취업자를 대상으로 하는지, 일자리에 대한 접근 기회까지 포함하는지에 따른 고용의 범위에 따라 다양하게 작성되고 있다. 이때, 임금, 일과 생활의 균형, 근로시간, 고용안정성은 거의 모든 지표에서 동일하게 중요한 지표로 인식하고 있으며, 직업훈련, 노사관계, 고용차별, 근로조건 등에 대해서는 선별적으로 활용하고 있다.

2. 일자리 관련 정책 현황

가. 문재인 정부의 일자리 정책 기조

1) 최우선 국정 과제로서의 일자리 정책

2017년 5월 출범한 문재인 정부는 당면한 일자리 문제를 정부의 최우선 과제로 설정하고 적극적인 일자리 정책을 추진하고 있다. 정부는 대선 기간 동안 제시하였던 ‘일자리 대통령’이라는 공약 실현을 위하여 현재까지 다양한 정책적 접근을 시도하고 있으며, 출범 후 첫 번째 업무지시로 ‘일자리위원회’ 구성을 천명하며 일자리 문제 개선에 강한 의지를 보여

주었다. 또한 일자리 전담 수석비서관을 임명하고 내각 및 일자리위원회가 최종 구성되기 이전 단계에서도 각 부처별 일자리 개선을 위한 대책을 마련하도록 지시하기도 하였다.

문재인 정부의 일자리 문제 개선에 대한 강조는 2017년 7월 국정기획자문위원회를 통해 발표된 ‘국정운영 5개년 계획’을 통해 구체적으로 확인할 수 있다. 국정운영 5개년 계획은 5대 국정목표와 20대 국정전략, 100대 국정과제를 제시하고 있는데, 일자리 문제는 5대 국정목표 중 ‘더불어 잘사는 경제’ 항목에 집중되어 제시되고 있으며 특히 소득주도 ‘성장을 위한 일자리 경제’ 전략과 직접적으로 관련된다(국정기획자문위원회, 2017).

2) 국정과제 상 주요 일자리 정책

문재인 정부의 일자리 관련 정책 기조는 ‘소득 주도 성장을 위한 일자리 경제’ 전략에서 보다 상세하게 제시되고 있다. 일자리 정책의 중층적 특성으로 인하여 공정경제, 서민 및 중산층 대상의 민생경제, 과학기술 발전을 통한 4차 산업혁명, 중소벤처 주도의 창업 및 혁신 성장 등의 국정 전략에서도 일자리 관련 정책 기조를 살펴볼 수 있으나 본 절에서는 일자리 창출과 직접적으로 관련되는 세부 국정과제를 중심으로 제시하고자 한다.

문재인 정부 100대 국정과제 중 일자리 정책은 ‘국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출(국정과제 16번)’ 등 7개 과제로 제시되고 있으며 세부 내용은 아래 <표 2-21>의 내용과 같다.

〈표 2-21〉 문재인 정부 일자리 관련 국정과제

과제번호	국정 과제(주관부처)별 세부 내용
16	국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출 (고용부)
17	사회서비스 공공인프라 구축과 일자리 확충 (복지부)
18	성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화 (고용부)
19	실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화 (고용부)
20	좋은 일자리 창출을 위한 서비스 산업 혁신 (기재부)
21	소득 주도 성장을 위한 가계부채 위험 해소 (금융위)
22	금융산업 구조 선진화 (금융위)

*출처: 국정기획자문위원회(2017) '문재인 정부 국정운영 5개년 계획'에서 발췌

국정과제에 포함된 각각의 일자리 정책은 청년, 아동·노인·장애인, 여성, 실업자 등 다양한 정책 대상을 포괄하고 있으며 공공부문, 취업 훈련, 고용 환경 및 문화, 산업구조, 금융 등 일자리를 둘러싼 다양한 영역에 걸쳐 일자리 문제 개선을 시도하고 있다. 이를 위하여 문재인 정부는 일자리 정책과 관련한 제반 사항을 효율적으로 심의·조정하는 역할을 수행하는 ‘일자리위원회’를 설치·운영하고 있다.

나. 일자리위원회를 통한 종합적 정책 운영

1) 일자리위원회의 기능과 역할

일자리위원회는 문재인 정부의 제1호 업무지시(2017.5.10.)로 설치되었으며 ‘일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정(대통령령)’ 시행으로 인해 출범하였다. 이후 정부조직법 개정에 따른 일부 명칭 등의 개정(2017.7.26.)을 거친 후 현재까지 일자리 관련 정책의 제반 사항을 총괄적으로 담당한다.

일자리위원회는 일자리 창출과 일자리 질 개선을 통한 국민의 삶의 질 향상과 국민경제의 발전을 도모하기 위하여 대통령(위원장) 소속으로 설립되었으며, 이와 관련한 주요 정책 등에 관한 사항을 심의·조정하는 역할을 수행하고 있다(법제처, 2017). 일자리위원회의 심의·조정 범위는

다음 <표 2-22>와 같다.

〈표 2-22〉 일자리위원회의 역할(심약조정)

구 분	내 용
1	일자리 정책의 기본방향 설정 및 중장기 기본계획 수립
2	일자리 창출과 일자리 질 개선에 영향을 미치는 정책의 발굴·조정 및 평가
3	공공부문의 일자리 창출
4	근로시간 단축 등 일하는 방식의 개선 방안
5	노동시장에서의 고용 및 근로 여건의 격차 해소를 위한 법·제도 개선 및 기반 확충 방안
6	직업교육훈련 및 평생직업능력개발 체계의 개선 방안
7	일자리 상황 관리 및 일자리 정책의 이행상황 점검·평가
8	일자리 정책 추진에 필요한 자원 조달 및 인력 확보 방안
9	그 밖에 위원회의 위원장이 필요하다고 인정하여 위원회의 회의에 부치는 사항

출처: 법제처(2017) ‘일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정’, 2017.7.26 시행, 대통령령 제28211호

위와 같은 내용을 토대로 문재인 정부의 일자리위원회는 일자리 정책을 기획·심의하여 좋은 정책을 발굴하는 컨트롤 타워(Control Tower) 역할과 부처 간 정책을 조정하는 코디네이터(Coordinator) 역할, 현장에서 정책이 잘 시행되는지 점검하는 확인자(Confirmor) 역할을 수행하는 것으로 요약될 수 있다(일자리위원회, 2018).

2) 일자리위원회의 주요 활동

일자리위원회는 문재인 정부의 일자리 정책 강조 기조 및 정책적 시급성에 대응하기 위하여 ‘일자리 100일 계획’을 발표(2017.6.1.)함으로써 일자리 정책의 빠른 대응과 안착을 시도하였다. 일자리위원회는 현재 우리나라의 일자리 위기를 5가지로 분류하여 제시하면서 이에 대한 즉각적인 대응과 중장기적으로 제4차 산업혁명에 대한 선제적인 대응이 필요함으로 강조하였다. 일자리위원회가 제시한 5가지의 일자리 위기는 ① 양질의 일자리 감소, ② 임금 수준 정체와 저임금 근로자의 확대, ③ 열악한 근로환경, ④ 정규직-비정규직/대기업-중소기업 근로자 간의 격차 확대, ⑤

취약계층(청년, 여성, 중장년 등)의 취업 애로 심화로 요약된다. 일자리위원회의 일자리 100일 계획은 일자리 문제에 대한 문재인 정부의 적극적인 의지를 표명함과 동시에 지속적인 중장기 과제를 수행하기 위한 5년 로드맵의 기초가 된다는 점에서 의의를 갖는다(한국직업능력개발원, 2017).

그 밖에 일자리위원회는 설립 후 분기별 1회 일자리위원회를 개최하며 정부의 일자리 정책을 지속적으로 구체화하고 있다. 2018년 5월 현재 일자리위원회는 총 6회 개최되었으며 발표된 주요 일자리 정책은 아래 <표 2-23>과 같다.

<표 2-23> 일자리위원회 주요 발표 정책(제2차~제6차)

차 수	개최일시	주요 발표 정책
제2차	'17.8.8.	1. 일자리 중심 국정운영체계 구축방안
제3차	'17.10.8.	2. 신중년 인생 3모작 기반구축 계획
		3. 사회적경제 활성화 방안
제4차	'17.12.12.	4. 과학기술·ICT 기반 일자리 창출방안
		5. 건설산업 일자리 개선대책
		6. 일자리통계 개선방안
제5차	'18.3.15.	7. 청년일자리 대책
		8. 청년고용 촉진방안
		9. 선취업·후학습 활성화
		10. 청년 창업 활성화 방안
		11. 지역주도형 청년일자리 창출방안
		12. 해외 지역전문가 양성 방안
제6차	'18.5.16.	13. 소셜벤처 활성화를 통한 일자리 창출방안
		14. 일자리 창출을 위한 혁신창업 붐 조성방안
		15. 국토교통 일자리 로드맵
		16. 뿌리산업 일자리 생태계 조성방안

출처: 일자리위원회 홈페이지에서 재구성(최종 접근일 2018.5.27.)

3) 일자리정책 5년 로드맵

일자리위원회가 관계부처와 합동으로 2017년 10월 18일에 발표한 ‘일자

리 정책 5년 로드맵’은 문재인 정부의 중장기 일자리 정책 기조 및 방향을 종합적으로 구체화한 것으로 평가받고 있다. ‘일자리 정책 5년 로드맵’은 ① 4차 산업혁명, 저출산고령화 등 미래 변화에 선제적 대응, ② 상생형 생태계와 혁신성장기반 구축으로 지속가능한 일자리 창출, ③ 노동시장 격차 해소와 근로조건 개선을 통해 일자리 질 제고, ④ 청년·여성·신중년 등 취업에 로계층에 대한 맞춤형 지원 등 크게 4가지 기본방향을 설정하고 있으며 이를 통해 일자리 인프라, 일자리 창출력 강화, 일자리 질 개선과 더불어 양질의 민간 일자리 창출을 목표로 한다(일자리위원회관계부처 합동, 2017).

‘일자리 정책 5년 로드맵’의 구성은 5개의 분야에서 10개의 중점과제를 설정하고 이를 실천하기 위한 세부 100개 과제로 구성되어 있다. 5대 분야는 ① 일자리 인프라 구축, ② 공공일자리 창출, ③ 민간일자리 창출, ④ 일자리 질 개선 ⑤ 맞춤형 일자리 지원이며 각 분야별 세부 내용은 아래 <표 2-24>와 같다.

〈표 2-24〉 ‘일자리 정책 5년 로드맵(일자리위원회)’ 주요 과제

5대 분야	10대 중점 과제	100대 실천과제
1. 일자리 인프라 구축	① 일자리 중심 국정운영 시스템 구축	고용영향평가 강화 등 12개
	② 일자리 안전망 강화 및 혁신형 인적자원 개발	고용산재보험 사각지대 해소 등 10개
2. 공공일자리 창출	③ 공공일자리 81만명 확충	현장민생공무원 국가직 10만명 등 7개
3. 민간일자리 창출	④ 혁신형 창업 촉진	고급인력 기술창업 활성화 등 6개
	⑤ 산업경쟁력 제고 및 신산업·서비스업 육성	제조업 활력 회복 등 19개
	⑥ 사회적경제 활성화	사회적 경제 금융접근성 제고 등 6개
	⑦ 지역일자리 창출	특구 활성화를 위한 특구제도 개편 등 10개
4. 일자리 질 개선	⑧ 비정규직 남용 방지 및 차별 없는 일터 조성	기간제 사용 최소화를 위한 제도개선 등 5개
	⑨ 근로여건 개선	최저임금 1만원 달성 추진 등 9개
5. 맞춤형 일자리 지원	⑩ 청년·여성·신중년 등 맞춤형 일자리 지원	고용장려금제도 개편 등 16개

출처: 일자리위원회관계부처 합동(2017), 일자리정책 5년 로드맵(2017.10.18.), 제3차 일자리위원회.

‘일자리 정책 5년 로드맵’은 일자리 정책과 직접적으로 관련된 국정과제인 ‘소득 주도 성장을 위한 일자리 경제’ 전략뿐만 아니라 혁신성장 및 공정경제 전략의 과제도 함께 포괄함으로써 보다 종합적인 정책 입안이 가능하도록 구성되었으며, 향후 새롭게 제기될 수 있는 신규 정책의 지침 역할을 수행하여 정책 간 정합성 및 일관성을 확보하는 기능이 부여되어 있다.

다. 주요 관계 부처별 일자리 정책

1) 고용노동부

고용노동부는 일자리 정책을 관장하는 주무 부처로서 일자리와 직접적으로 관련되는 다양한 정책을 수행하고 있다. 취업지원, 일자리 창출, 고용안전망 개선, 직업능력개발, 근로조건 개선 등의 분야에서 일자리 관련 정책들이 수립되어 실시 중이다.

취업지원 분야에서는 고용복지+센터 운영, 구직자 취업지원 서비스 제공, 취약계층 취업 지원, 취업 성공 패키지 지원 등의 정책이 실시되고 있으며, 고용안전망 분야에서는 일반 근로자 대상의 고용보험제도 및 실업자 대상의 구직급여·연장급여 제도 등을 통해 고용안전 확충을 위한 정책이 실시되고 있다.

일자리 창출 분야는 일자리 정책과 가장 직접적으로 관련되는 분야로서 고용유지와 고용창출, 고용안정, 지역고용 등의 세부 영역으로 다시 구분되고 있다. 고용유지를 위한 고용유지지원금 제도는 경영상 어려움을 겪고 있는 사업체의 근로자를 대상으로 지원금을 지원함으로써 근로자의 실업 예방과 생계안정을 유지시키고자 하는 제도이며, 고용안정장려금 제도는 휴직자 대체 및 일가정 양립, 정규직 전환 등을 통해 기존 근로자의 고용을 유지하는 기업에 대한 지원을 실시함으로써 고용 유지 및 안정을 도모하기 위한 정책으로 시행되고 있다.

고용창출장려금 제도는 취업 취약계층을 고용하거나 교대제 개편, 시간선택제 일자리 도입 등을 통해 고용기회를 확대한 기업에게 지원되는 제도로써 상대적으로 적극적인 일자리 정책이라고 할 수 있다. 구체적으로는 ‘일자리 함께 하기 지원 사업’, ‘시간 선택제 신규고용 지원’, ‘신중년 적합직무 고용장려금’, ‘고용촉진 장려금’, ‘국내복귀기업 고용지원’ 등의 정책이 시행되고 있다.

직업능력개발 분야에서는 구직자의 취업 기회 확대를 위한 정책이 주로 시행되고 있다. 특히 국가기간전략산업직종 훈련 지원 정책과 4차 산업혁명 선도인력 양성 훈련 지원 정책은 중장기적으로 제4차 산업혁명 시대를 대비하기 위한 정책으로서 국정과제 전략 중 제4차 산업혁명 선도 및 혁신성장 전략과도 밀접하게 연계되고 있다.

2) 기획재정부

기획재정부는 우리나라의 중장기 경제·사회발전의 방향을 수립하고 총괄하는 부서로서 일자리 정책의 선순환적 안착을 위한 토대 마련을 위한 정책들을 실시하고 있다. 일자리와 관련한 현 정부의 국정과제 중에서 기획재정부는 좋은 일자리 창출을 위한 서비스 산업 혁신(20번 과제)을 주관하는 부처로 지정되었다. 이에 따라 기획재정부는 신기술 및 신산업 발전을 저해하는 법령 및 훈령 등을 정비하고 적극 행정에 대한 면책을 활성화하며 ‘ICT특별법’, ‘산업융합촉진법’, ‘지역특구법’, ‘금융혁신법’ 등 규제 샌드박스 4대 입법을 추진하고 있다. 또한 신속하고 유연한 재정 투입과 이슈별로 한시적·탄력적인 TF 운영을 통해 신규시장 개척과 업종 간 융합 활성화로 경제의 신성장 동력을 확충하기 위한 정책을 추진하고 있다. 구체적으로 드론, 자율운전자동차, 스마트시티 등 핵심 선도사업에 국가역량을 집중함으로써 신산업 생태계를 구축하고 이와 같은 융복합 서비스 산업을 경제·사회 전분야로 확산시키는 정책을 추진하고 있다.

〈표 2-25〉 기획재정부 신산업 관련 주요 정책 추진 방향

분야	내 용
문화	융복합 콘텐츠 지원펀드 조성, VR 종합지원센터 조성
관광	웰니스(wellness) 관광, MICE 산업 육성, 신관광서비스 창업 촉진
교육	ICR 연계교육서비스 시행, 대학창업펀드 확대, 혁신선도대학 지정
보건	보건산업 혁신창업지원센터 신설, 보건의료 정보시스템 플랫폼 구축
환경	대기물생물자원산업을 중심으로 자금, 실증인프라 조성 등 지원
공공서비스	사빅데이터를 활용한 지능형 전자정부 중장기 로드맵 마련

출처: 기획재정부 정부업무보고 자료(2018.1.24.)

3) 중소벤처기업부

중소벤처기업부는 현 정부의 출범과 함께 신설된 장관급 부처로서 중소기업 정책을 총괄·조정하고 관련 법안의 제출 및 기획 기능을 강화하는 방향으로 정부의 일자리 정책 실천을 추진 중이다. 현 정부의 일자리 관련 국정과제 중 중소기업부가 주관하는 과제는 ‘격차 완화를 통한 중소기업 인력난 해소(41번 국정과제)’, ‘창업국가 조성(39번 국정과제)’ 등 5개 과제로서 종합적 정책 지원과 민간 주도, 현장 소통, 성과 분석을 통한 일자리 중심의 지원을 정책방향으로 설정하고 있다(중소벤처기업부, 2018).

대기업과 중소기업의 격차 완화를 위하여 중소기업부는 신규 일자리 창출 기업, 근로환경 개선 기업, 일자리 안정자금 수혜 기업 등을 우선평가 또는 가점 부여 등을 통해 우대하고 일자리 창출과 연동한 세제 감면, 특별보증, 지역신보, 정책자금 지원 등 직접 지원을 강화하는 정책을 추진하고 있다.

또한 중소기업 관련 주요 사업에 참여하는 중소기업의 평가를 일자리 양적 확대 및 질적 개선을 중심으로 실시함으로써 일자리 중심의 정책적 재편을 추진하고 있으며, 소셜벤처 활성화 및 사회적 경제기업의 혁신 지원, 내일채움공제 및 미래성과 공유제 등을 통한 중소기업 임금상승 촉진을 통해 일자리의 양적·질적 개선을 달성하기 위한 정책을 수립하여

추진 중이다.

창업 활성화 정책으로는 민간 주도·정부 후원 방식의 창업자 육성을 강화하고 4차 산업혁명 분야의 혁신 창업을 우대하며, 메이커스페이스와 같은 지역별 혁신센터 조성을 통해 지역 창업허브 구축, 정책금융 연대보증 폐지를 통한 재도전 장려 시스템 구축 등을 추진하고 있다.

라. 주요 지방자치단체 일자리 정책

1) 서울특별시

서울특별시는 2017년 하반기 기준으로 구인인원 214,372명, 채용인원 195,333명으로 우리나라 광역자치단체 중 가장 많은 일자리 공급이 이루어지고 있는 지역이다(고용노동통계포털, 2018). 서울특별시는 2017년 발표한 ‘일자리정책 종합계획’을 토대로 ① 지속가능한 좋은 일자리 창출, ② 노동 존중 특별시 구현, ③ 사회적 경제 성과 가시화를 목표로 11개 핵심과제를 수행하고 있다(서울특별시 홈페이지, 2018). 서울특별시의 일자리 정책은 공공일자리를 통한 직접적인 일자리 창출 방식과 취업 지원서비스 제공을 통한 일자리 확보 기회 확대 방식으로 크게 구분될 수 있다.

공공일자리 창출을 통한 정책은 서울형 뉴딜일자리, 공공근로일자리, 지역공동체일자리의 3개 사업으로 추진되고 있다. 서울형 뉴딜일자리는 청년을 대상으로 실시되는 일자리 정책으로 청년들이 원하는 전문영역에서 경력을 쌓거나 취업 관련 교육을 받을 수 있는 공공일자를 제공하는 정책이다. 뉴딜일자리 사업은 2017년 기준, 만 18세 이상 39세 이하에 해당하는 서울 거주 청년층 5,500여 명을 대상으로 추진되었으며, 경제, 문화, 복지, 환경·안전, 교육·혁신 등 5개 분야에서 근무 경험을 쌓은 후 민간일자리로 취업을 돕고 있다. 공공근로일자리는 저소득 취약계층을 대상으로 단기적 일자리를 제공함으로써 생계를 지원하는 사업이며 2017

년 기준 11,000개 일자리를 목표로 추진되었다. 지역공동체 일자리는 상반기 각 4개월씩 시행되는 사업으로 지역자원 활용, 지역기업 연계, 서민생활 지원, 지역공간 개선 등의 분야의 일자리를 제공하는 사업으로 추진되고 있다.

그 밖에 서울특별시도 서울형 강소기업을 선정·지원함으로써 청년층의 일자리 확대를 유도하고 있다. 임금수준, 청년일자리 창출 가능성 등을 기준으로 선정된 기업에는 고용지원금, 컨설팅, 홍보 등의 지원이 제공되고 있다. 또한 서울특별시는 서울일자리포털 사이트를 운영함으로써 공공 일자리 정보 뿐만 아니라 기업 및 구직자가 채용·구인정보를 공유하는 장을 제공하고 있다.

2) 경기도

경기도의 2017년 하반기 구인인원은 169,764명으로 우리나라의 17개 광역자치단체 중 두 번째로 많은 일자리 공급이 이루어지고 있는 지역이다(고용노동통계포털, 2018.). 경기도는 청년일자리 확대, 4차 산업혁명 선도, 경제기반 공고화, 외교·수출투자 융합을 2018년 4대 경제정책 과제로 설정하고 다양한 정책을 추진하고 있으며, 다양한 경제정책 과제 중 일자리 관련 정책은 경제실 소속의 일자리경제정책과와 일자리지원과를 중심으로 추진되고 있다(경기도, 2018).

일자리경제정책과는 양질의 일자리 생태계 조성, 일하는 청년 시리즈 사업 추진, 청년구직지원금 사업 추진, 서비스산업 경쟁력 강화 추진 등 4개 사업을 2018년 중점 과제로 설정하여 추진하고 있으며, 일자리지원과는 고용증진을 위한 경기도 일자리 재단 운영 지원, 일자리센터 직업상담사 역량강화, 계층별 맞춤형 취업지원, 지역산업 특성을 반영한 인력양성 등 4개 사업을 중점 과제로 설정하고 있다.

양질의 일자리 생태계 조성을 위하여 경기도는 일자리 창출과 질 개선을 위한 종합계획을 수립하고 일자리 정책의 시급성을 고려하여 해당 예

산의 35%를 1/4분기에 조기 집행하는 한편, 일자리 정보 공유 확대와 일자리 취약계층 맞춤형 사업을 추진하기 위한 정책들을 중점적으로 추진하고 있다.

경기도는 일자리 관련 기관 및 종사자에 대한 지원의 병행을 통해 일자리 창출의 성과 확대를 시도하고 있다. 직업알선, 직업정보 제공, 직업능력 개발, 직업훈련 등을 통한 고용증진을 위해 설립된 경기도일자리재단 운영 지원을 통해 신규 사업을 발굴하고 시군 일자리센터와의 협업 수준을 제고하는 한편, 시군 일자리센터의 직업상담사들의 역량 강화를 통해 고수준의 고용서비스를 제공하는 정책을 추진하고 있다.

3) 경상남도

경상남도의 구인인원은 2017년 하반기 기준 33,878명으로 조사되어 우리나라 광역자치단체 중 세 번째로 많은 일자리 공급이 이루어지고 있는 지역이다(고용노동통계포털.2018.). 그러나 경상남도의 핵심 산업인 조선업의 불황으로 인하여 경상남도 관내의 거제시, 통영시, 창원시 진해구 등 3개 지역이 고용위기지역으로 지정되는 등(고용노동통계포털.2018.) 어느 지역보다도 적극적인 일자리 정책이 시급한 상황이다.

이에 따라 경상남도는 소득주도 성장이라는 현 정부 정책기조에 맞는 일자리 대책을 추진하고 있으며 일자리 창출을 위한 각종 지원시스템을 확대하고 고용안전망을 확충하기 위한 정책을 추진하고 있다. ‘일자리 대책 종합계획’ 수립 및 일자리 목표를 공시함으로써 종합적인 일자리 정책 추진을 계획하고 있으며 청년, 여성, 노인, 중장년, 장애인, 창업희망자 등에 대한 정책 지원을 강화하고 있다(경상남도, 2018a).

창업을 통한 일자리 확대 정책으로는 창업보육센터(17개소) 및 시니어 기술창업센터(2개소)를 운영·지원함으로써 기술창업 수요의 증가를 유도하고 있으며, 경남창조경제혁신펀드 조성, 창업기업 신규고용 보조금 지원 등을 통하여 창업생태계 조성을 추진하고 있다.

3. 문화·체육·관광 분야 일자리 특성 FGI 결과

가. 조사개요

〈표 2-26〉 문화, 체육, 관광 분야 일자리 특성 FGI 개요

조사명	문화, 체육, 관광분야 일자리 특성 파악을 위한 포커스 그룹 인터뷰(FGI)
조사목적	<ul style="list-style-type: none"> - 문화, 체육, 관광분야 일자리의 개별 특성 청취 - 세 분야의 공통적인 일자리 특성 발굴을 통한 일자리 측정 지표의 실효성 검토
조사 대상자	<ul style="list-style-type: none"> - 문화 : (사)한국음악콘텐츠협회 최태영 팀장 - 체육 : 한국체육대학교 종합인력개발원 백정애 전문관 - 관광 : 호텔아비아 장진수 편집장
대상자 선정 기준	문화, 체육, 관광 산업분야의 다양한 직종의 종사자들을 대면하는 업무 또는 그러한 기관에 속한 사람을 대상으로 선정함. 각 분야의 일자리에 대한 이해도가 높으며 필요시 다양한 사람의 의견을 수렴하여 대표로 전달할 수 있는 직책을 가진 사람을 선정함.
조사일	2018.8.16.(목)

‘문화, 체육, 관광분야 일자리 특성 파악을 위한 포커스 그룹 인터뷰(FGI)’는 세 분야의 일자리 특수성을 이해하고 이를 통해 공통적인 특수성을 파악하기 위해 진행되었다. 문화, 체육, 관광 각 분야별 산업분류에 해당되는 직종에 대한 의견을 청취하기 위해 범위를 ‘산업’ 즉, 문화산업, 체육(스포츠)산업, 관광산업으로 제한하고 각 산업 내 다양한 직종의 종사자들을 대면하는 업무를 수행하거나 그러한 일을 전담하는 기관을 대상으로 조사 대상자를 선정하였다.

각 분야별 일자리의 특수성을 폭넓게 이해하는 대상자를 선정하였으나 세 분야의 특수성이 광범위하고 분야별 전문가 집단이 일치하지 않는 점은 조사의 한계이다. 특히 문화산업의 경우 11개 산업분야 중 사업체수 비중 35.4%로 가장 많은 비중을 차지하는 ‘음악산업’(2016년 「콘텐츠산업통계」 기준) 분야로 대상자를 선정하였기에 타 문화산업 분야의 특수성을 폭넓게 수용하지 못한 한계가 있음을 밝힌다.

나. 분야별 FGI 결과 요약

〈표 2-27〉 문화, 체육, 관광 분야 FGI 결과 요약

구분	연번	분류	의견
일자리 현황	1	문화	<ul style="list-style-type: none"> - 음악산업의 경우 유통사는 규모가 크지만 제작사는 1인 기업을 비롯해 규모가 작은 경우가 다수 - 제작사는 ‘엔지니어’ 등 외주가 가능한 부문까지도 정규직으로 채용하는 경우가 다수. 정부 정책 때문이라기보다 업계 특성상 업무의 비밀유지가 필요해서임. - 유통사는 외주가 많은 형편 오히려 외주가 가능하기 때문에 정부의 일자리 정책을 시행할 수 있음. (52시간 근무, 최저임금 등)
		체육	<ul style="list-style-type: none"> - 체육은 운동선수, 마케팅, 치료사 등 다양한 업종에 종사하게 되는데 운동선수 (또는 지망생)의 경우 실업팀에 소속되는 경우가 많기에 취업률이 높음 - 체육 전문가들 중 유명 스포츠 브랜드에 취업하는 경우가 많지만 이 경우는 체육분야 업종에 포함되지 않음. (제조업 등에 해당) - 운동치료사, 퍼스널트레이너 등은 개인 사업자를 갖고 있는 경우가 많음. 또한 사업자 신고를 하지 않고 프리랜서로 활동하는 경우가 많으므로 체육분야 취업률을 정확하게 확인하는 것은 매우 어려움 - 특히 운동치료사의 경우 ‘팀 닥터’라 불리는 팀 체제로 움직이는 특수성이 있음. 몇 개의 단체를 관리하는 팀도 있고, 이직률도 높아 통계 조사 기간에 소속팀이 없으면 실업률에 포함되지 않는 경우가 많음.
		관광	<ul style="list-style-type: none"> - 관광은 관광직종 그 자체로 특수성을 인정받기보다 서비스업의 특성에 가깝다고 인식되어 있음 - 고객응대를 해야하는 직종이 많기 때문에 20대, 30대 초반 정도의 연령대 종사율이 높음. - 관광업종도 최근 기계화에 대한 논의가 많음. - 관광업계에 많은 수익을 내는 외국인 카지노의 경우 영어를 쓰지 않는 국가(동남아, 중국, 일본 등)의 방문객이 높아지면서 딜러 즉, 사람과의 대화가 필요없는 ‘머신’이 인기가 높아지면서 인력이 줄어드는 추세임. - 호텔 내 청소업(메이드)의 경우도 외주업체에 일임하는 경우가 많고 더 나아가 ‘청소 기계’를 도입하는 방안 연구가 진행되고 있음.
근로 시간	2	문화	<ul style="list-style-type: none"> - 창작자는 낮, 밤 없이 본인이 일하는 시간이 근로시간이 됨 52시간 근무 정책 등에 해당사항이 없는 경우가 다수 - 개인사업자, 프리랜서 창작자에게는 해당 없겠으나 큰 기획사에 소속된 아티스트들은 52시간 근무 등 새로운 근로법을 지켜야 할 것이고, 이는 산업 구조상 굉장히 불합리하게 느껴질 것임. - 문화산업의 구조를 이해한다면 ‘근무시간 총량제’ 등으로 수정되어 시행하는 것이 바람직하다고 봄 - 이른바 ‘투잡’이라 부르는 근무 형태도 많기 때문에 정확한 근로시간을 측정하기가 어려울 것으로 예상됨.

구분	연번	분류	의견
임금		체육	<ul style="list-style-type: none"> - 체육 분야는 성수기와 비수기가 뚜렷함. 국제대회가 대표적으로 대회를 준비하는 기간에는 외국과의 시차 등을 고려하여 밤새 근무를 하는 경우가 많음. - 운동선수 또한 지자체, 기업 등에 소속되어 있더라도 밤낮없이 운동 스케줄에 의해 움직임. 그러나 이를 부당한 근로시간이라 보기에는 어려움. - 대회 시즌에는 비정규직으로 일하게 되는 인력이 많지만 비수기가 되면 일자리가 없는 경우가 발생함. 즉 안정적 일자리 확보가 쉽지 않음.
		관광	<ul style="list-style-type: none"> - 호텔업종의 경우 레스토랑, 연회 등을 함께 운영하기 때문에 고정적인 업종도 많은 편임. - 리조트 숙박업 등은 성수기, 비수기에 따라 편차가 크기 때문에 비정규직 일자리가 많고 아웃소싱이 많은 편임.
	3	문화	<ul style="list-style-type: none"> - '임금'의 개념보다 자신이 투자하고 직접 수익을 얻는 구조가 많기 때문에 임금노동자로 부르기 어려운 경우가 많음. - '저작권'이 곧 임금이 되는 것이 문화산업의 가장 큰 특성임. - 최저임금 등에 영향을 받는 문화산업 직종은 주로 경영진 또는 유통업 종사자로 추정됨. 그러나 산업의 부가가치가 크기 때문에 최저임금 이하로 월급을 받는 경우가 드물. - 임금격차는 주로 아티스트들에게 나타나며, 이는 곧 작품이 잘 팔리는가 그렇지 못한가의 차이이기 때문에 정부가 최저임금을 보장해야 하는 직종은 아니라고 봄.
		체육	<ul style="list-style-type: none"> - 스포츠 관련 기업의 연봉 수준이라고 알려진 것과 실제 임금의 격차가 크다고 느낌. - 같은 체육대학교 출신 내의 임금 격차는 매우 큰 편으로, 실업팀 선수들은 기본 연봉이 보장되는 반면, 실업팀에 소속이 못된 선수들은 연봉 즉 수입이 없음. - 최저임금은 4대 보험을 포함하기 때문에 실수령 액은 최저임금에 미달하는 경우가 많음. - 최근에는 퍼스널트레이너, 필라테스 등 강사업종이 인기인데 프리랜서가 다수이기 때문에 수익이 일정하지 않을뿐만 아니라 몇 명이 활동하는지 가늠하기 어려움. - 수입료를 현금으로 지급하는 경우도 꽤 있는 것으로 파악하기 때문에 임금 또한 책정하기 어려움.
		관광	<ul style="list-style-type: none"> - 관광 업종 중 호텔 리조트 업계는 인건비의 비중이 굉장히 높은 산업분야임. 모든 일을 사람이 하기 때문에 인건비가 저렴해지고 고학력 저소득 양상이 보임. - 여행 수요가 없는 비수기 기간에는 관광업종에 일정 인원을 유지시키기가 어려움. 외주로 타 업체에 맡기는 경우가 많아지는데 이 경우 관광업종 통계를 내 보면 최저임금을 지키는 것처럼 보일 것.

구분	연번	분류	의견
일자리 의 질	4		<ul style="list-style-type: none"> - 그러나 실제 외주업체의 사람들은 통계 상 관광산업 분야에 종사하는 사람이 아닐 가능성이 높음. 같은 호텔에 근무하더라도 업종 분류가 달라지고 임금 수준에 큰 차이를 보일 것임.
		문화	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리의 질은 개인이 어디에 가치를 두는가에 따라 다름. 근로시간 일 수도 있고 임금일 수도 있음. 문화산업 분야는 최저임금을 받는 노동자가 적은 편임. 오히려 근로시간에 상관없이 많은 수익을 창출하는 것이 목적인 경우가 다수임. - 콘텐츠를 판매하는 업종이기 때문에 노동집약적이지 않음. - 또한 누구나 일할 수 있는 분야가 아니기 때문에 근로시간을 줄이고 고용을 창출하기도 어려움. - 근로시간의 1년 총량제 등 문화산업 분야에 맞는 정책이 고민되어야 함.
		체육	<ul style="list-style-type: none"> - 스포츠 분야는 '양질의 일자리'가 적음. 여기서 '질'은 근로시간과 급여 모두 해당됨. - 고학력 인턴직이 늘어가는 추세임. - 취업을 준비하는 학생들은 최근 '워라밸'이 부상하며 근로시간 단축에 대한 기대감이 크지만 실제 취업자들을 만나면 정시퇴근이 가능하다는 사람은 극히 드묾. - 엘리트 스포츠를 제외한다면 대한체육회, 체육진흥공단 등 공공기관이 질 높은 일자리로 인식되고 있으나 이 일자리는 극소수에 불과함.
		관광	<ul style="list-style-type: none"> - 대기업이 운영하는 사업체들은 일자리의 질이 높음. 정부 정책에 맞추어 근로시간을 줄이고 임금은 높이는 것이 충분히 가능 할 것으로 전망 - 그러나 카지노, 테마파크, 워터파크 등 '질'을 논하기에는 여전히 부족한 업종들이 많이 있을 것임. - 산업 특성에 맞게 전반적인 성장이 동반되어야 할 필요성이 있으며 최저임금 보장을 위해 전문인력 육성 등 경쟁력을 갖출 수 있도록 산업 자체에 대한 투자 지원이 필요함.

다. 문화, 체육, 관광 산업 일자리 공통 특수성

문화, 체육(스포츠) 산업 분야는 산업 분류상 '문화산업', '스포츠 산업'으로 분류되지 못하는 경우가 많았다. 대기업에 속하는 해당 분야 종사자들은 기업이 속하는 산업 분류에 따라 소속 직종 체계가 달라 질 수 있었다. 또한 다양한 업체를 상대하는 프리랜서, 창작활동 및 엘리트체육 종사자 등 1인 체제로 활동하는 경우가 많아 종사자 수 측정에 어려움이 있을

수 있다. 반면 ‘관광산업’ 분야는 서비스업에 속하는 경우가 많고 업종 내 외주(아웃소싱)가 많은 특성을 가지고 있어 같은 조직 내 혹은 근무지 내에서도 업종 분류가 달라진다는 것을 알 수 있었다.

근로시간을 명확하게 측정하기 어렵고 근무 특성상 비수기와 성수기가 있어 매 달 근무형태가 달라질 수 있다는 것 또한 공통적인 특징이다. 특히 체육(스포츠)산업 분야와 관광산업은 많은 인력과 연장근무를 요하는 기간이 정해져있고, 문화산업 분야는 스포츠축제, 선거 등 특정 시기에 콘텐츠 소비가 줄어드는 특징을 갖고 있어 사실상 비수기가 존재했다.

임금에 있어서는 세 분야가 공통적인 특수성을 찾기 어려웠으나 프리랜서, 다직업 종사자의 임금 현황 조사가 어려울 것이라는 점은 동일했다. 분야별로는 음악산업은 ‘저작권’, 체육(스포츠)산업은 ‘프리랜서’, 관광산업은 ‘외주업체’ 및 ‘국외 종사 관광업 종사자’ 등이 대표적인 특수성이었고, 세 분야가 특수성의 명목이 다를 뿐 지표로 도출하기에 어려움이 있을 것으로 추정된다.

일자리 질은 ‘대한민국 일자리 상황판’의 지표인 임금격차, 임금상승률, 저임금근로자, 비정규직, 사회보험가입률, 근로시간으로는 측정하기 어려울 것이라는 데 의견을 모았다. 이유로는 첫째, ‘일자리 질’은 근로자가 선택하기에 따라 우선순위가 바뀔 수 있다. 근로시간의 단축을 원하는 사람, 고소득을 원하는 사람 등 개인의 가치가 다르며 문화, 체육, 관광 산업의 특성상 부가가치 창출이 반드시 근로시간에 비례하지 않기 때문으로 나타났다. 둘째, 비정규직이나 고소득을 취하는 경우 일자리의 질이 낮다고 판단할 수 없다. 저작권료를 받거나, 국제 스포츠 경기에서 메달을 딴 무소속 선수, 외국어 특기 등을 이용한 관광산업 종사자 등의 사례가 있다. 셋째, 문화, 체육, 관광분야를 아우르는 ‘일자리 질’ 지표의 효용성에 대한 의문이다. 분야별 임금격차는 유의미 하나 세 분야 각각의 특수성이 배제된 임금격차, 임금상승률 등을 통해 ‘일자리 질’의 고저를 판단하기에는 어려움이 있다는 의견이었다. 단, 문화체육관광 정책

적 함의를 이끌어 내기 위한 지표로는 유의미 할 것이며 이를 통해 세부 산업별 일자리 특수성을 도출하고 정책에 반영해야 한다는 것에는 공통적인 의견을 제시했다.

4. 시사점

국내외 일자리 지표 작성은 대부분 양적지표가 우선되어왔다. 가구조사를 통해 경제활동인구, 비경제활동인구를 모두 포괄하는 통계 조사가 있지만 대개 수요자 측면인 사업체 조사를 통해 일자리의 현황에 대해 파악하고 있고, 이를 통해 경제 성장률 등을 가늠해온 것을 알 수 있었다. 그러나 ‘일자리의 질’에 대한 중요성이 양적지표 못지않게 세계적으로 대두되고 있다. 국제노동기구를 비롯해 유엔유럽경제위원회 등의 사례를 통해 일자리의 유무를 넘어 ‘일자리의 질’에 대한 중요성을 지적하고 유의미한 질적 지표 개발을 위한 연구들이 진행되고 있다. 현 정부 또한 ‘일자리위원회’를 설치하고 ‘일자리 창출’과 ‘일자리 질 개선’을 목표로 한 바 있다.

문화체육관광 분야 현황을 보면, ‘일자리’의 현황 확인부터 어려움이 있다. 우리나라 일자리 지표들이 대부분 ‘수요자의 측면’에서 조사되는 ‘사업체 조사’에 의존하고 있기에 특정 업종으로 분류되지 않는 문화, 체육, 관광 분야는 조사 대상에서 제외되거나 분류 체계가 달라지는 등의 문제점이 있다. 특히 체육 분야 종사자들은 사업체가 ‘서비스업’, ‘제조업’ 등에 속해있는 경우가 많아 체육 분야 종사 유무조차 판단하기 어려운 경우가 있었다. 때문에 문화체육관광 분야 일자리 측정을 위해서는 특수 분류 체계의 활용이 필수적일 수밖에 없다는 점을 확인할 수 있었다.

‘일자리의 질’ 또한 긍정적, 부정적 상황을 판단하기에 어려움이 있다. 문화산업, 관광산업 등은 부가가치가 높은 분야로 ‘근무 시간은 길지만(또는 일정하지 않지만) 저작권료 등을 통한 부가가치가 높을 때’, ‘1년 중

성수기, 비수기로 인한 월별 편차가 클 때' 등 다양한 변수를 FGI를 통해 확인할 수 있었다.

해외사례에서도 일자리의 질 측정은 직무의 특수성이 반드시 반영되어야 하며, 지표의 통계 수치가 곧 일자리 질의 높고 낮음을 판단할 수 없음을 알 수 있었다. 이는 정부에서 제시하는 일자리 질 지표인 '임금격차', '비정규직 비율', '임금상승률', '근로시간', '저임금 근로자', '근로일수', '최저임금미만율', '최저임금미만자수' 등을 직무별로 적용하여 총괄 '질 측정'이 필요함을 의미한다. 예를 들어 음악산업 사업체에 소속된 이가 연봉으로 계산할 때에는 최저임금미만율에 해당하지만 사업체의 자원을 통해 생산한 결과물을 통해 부수적인 '저작권료'를 얻는 구조라면 우리는 이 근로자를 '일자리 질이 낮다'고 평가할 수 있는가? 등의 문제를 마주하게 된다.

문화체육관광 분야의 일자리를 측정하기 위해서는 특수분류 체계를 활용하는 것이 가장 적합할 것으로 판단된다. 이를 통해 정부가 제시하는 21개의 일자리 지표를 측정하고, 그 중 8개의 일자리 질 지표를 재분석하여 '일자리 질을 어떻게 산출할 것'인지, '어떤 조합이 종사자가 느끼는 일자리의 질이 좋은 상태인지'를 파악할 필요성이 있다.

제3장 ●●

일자리 지표 개발체계 설정 및 구성



제1절

일자리 지표 개발 체계의 설정

1. 지표 개발의 기본방향

□ “단기적인 직접효과 개념”의 일자리 측정

본 연구에서는 문화체육관광 분야 일자리를 “해당 사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)에서 필요한 노동 서비스 수요”로 정의하고 있으며, 정규직 기반 취업자 수가 아닌 비정규고용형태를 포함한 노동수요를 측정하는 개념으로 접근하고 있다. 즉, 하나의 일자리를 여러 사람이 나눌 수도 있고, 혹은 여러 개의 일자리가 한 사람에 의해 채워질 수도 있는 가운데, 취업자 수를 단순히 일자리수로 간주하는 것은 제한적이다. 그러나 일자리 측정의 측면에서 다양한 고용형태에 따른 해당 업무의 참여기간, 참여율 등을 모두 고려하는 것은 어려운 문제이다. 따라서 본 연구에서의 일자리 측정은 참여기간 및 참여율 차이를 고려하지 않으며, 직접적으로 문화체육관광 관련 사업 영위를 위해 필요한 특정 활동(업무)에 참여한 총 인원의 단순집계로 일자리수를 측정하고자 한다.

□ 문화체육관광 전체 일자리수와 산업별 일자리수의 정합성 유지

문화체육관광 분야 일자리 현황을 측정하기 위한 전제로서, 일자리에 대한 명확한 개념 정의가 사전에 이루어져야 하며, 해당 산업에 대한 정확한 분류기준이 제시되어야 할 것이다. 특히, 문화체육관광 관련 산업 간 산업분류정의를 상이한 가운데, 각 산업별 분류체계를 연계한 ‘문화체육관광 통합분류체계’를 명확하게 정의하는 작업이 필요하다. 이를 통해, 문화체육관광 분야 전체 일자리수와 각 산업별 일자리수의 총량이 언제, 어디서나 정합성이 유지될 수 있도록 하는 방향성이 모색되어야 한다.

□ 문화체육관광산업의 특성을 고려한 세분화된 일자리 지표 도출

문화체육관광 분야 일자리는 일자리유형별(정규직, 비정규직) 임금격차가 큰 서비스업 중심의 고용형태를 갖추고 있으며, 절대적인 일자리의 양은 타 산업 대비 많은 수준이지만 고용상태는 불안정한 특징을 가지고 있다. 또한, 문화체육관광 관련 산업은 영세 소기업 혹은 프리랜서, 겸업의 비율이 매우 높은 가운데, 시기적으로 성수기와 비수기의 차이가 뚜렷한 계절성을 가지고 있어 시점별로 일관성 있는 일자리 규모를 파악하기란 사실상 어려운 산업이다. 이와 같이 다양한 특징을 가지는 문화체육관광 분야의 일자리 현황을 정확하게 파악하는 일은 결코 쉽지 않은 작업일 것이다. 따라서 문화체육관광 분야 일자리의 특징인 ‘임금격차가 크고 비정규직 비중이 높은 고용형태’, ‘일자리의 계절적 편차’, ‘영세사업장 비중이 높은 산업구조’ 등이 충분히 검토된 일자리 지표를 도출하고자 한다.

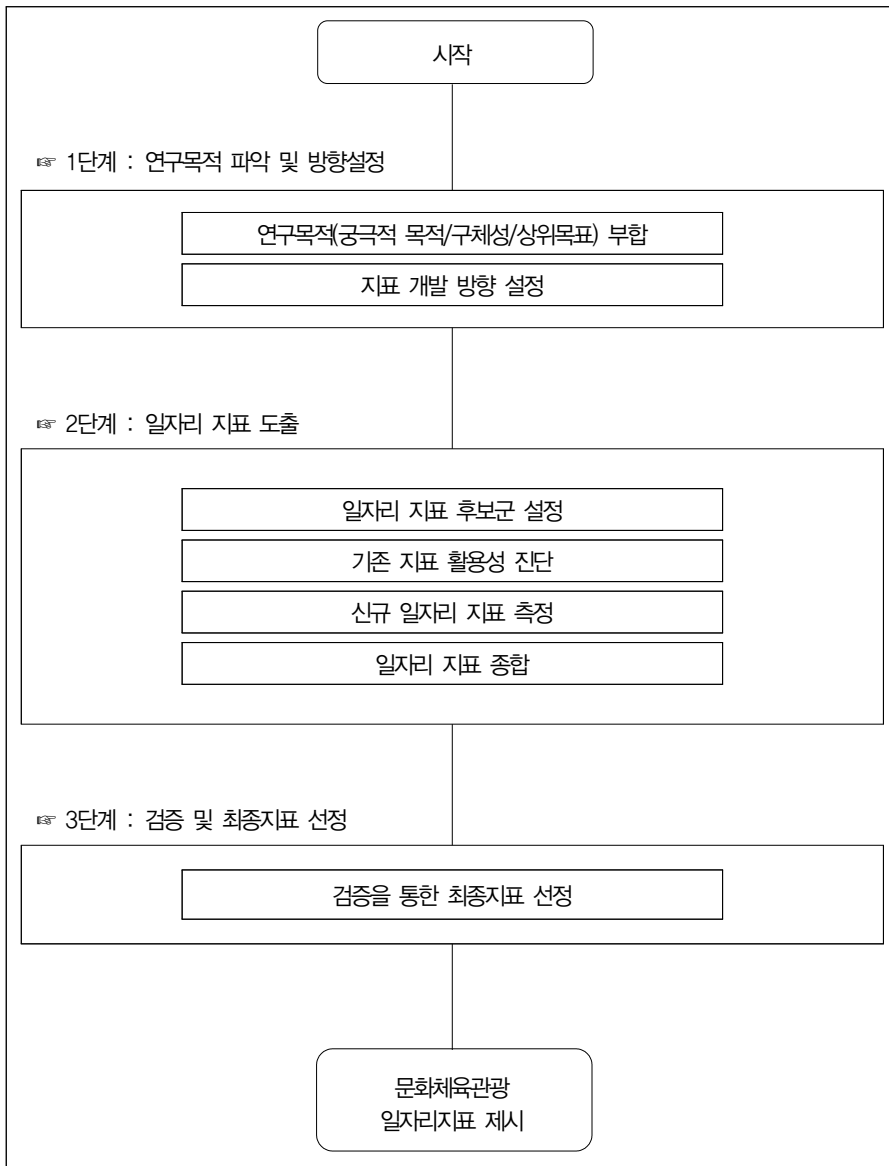
□ 정부의 정책기조에 부합하는 일자리 지표 산출

현 정부의 일자리 정책기조에 적시에 대응할 수 있는 맞춤형 일자리 측정지표를 생산할 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다. 특히 ① 상세통계의 적시 생산 : 문화체육관광 분야가 포괄하는 범위가 광범위한 가운데, 세분화된 일자리 정보의 적시 구축 ② 정책대상 맞춤형 통계 확충 : 청년·중장년·여성 등 정책대상별 일자리 이동, 경력단절, 은퇴경로를 경제사회적 특성과 연계 분석 ③ 일자리 잘·소득 지표 개발 : 일관된 기준에 따라 고용의 질을 지속적으로 모니터링 할 수 있는 기반 마련 ④ 조사통계 편의성 제고 : 조사통계의 연속성과 안정성을 유지하면서 항목 세분화 등 보완 방안을 지속적으로 연구해야 한다.

2. 일자리 지표 개발 체계

- 일자리 지표의 개발과정을 3단계, 7개 항목으로 구성하여 제시
문화체육관광 일자리 지표 개발 체계는 아래 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 문화체육관광 일자리지표 개발 체계



3. 지표 구성의 기본원칙

□ 일자리 지표의 개발 목적 및 적합성을 고려하여 지표 개발 방향 설정

문화체육관광 분야 일자리 지표를 개발하기에 앞서 정책의 방향성, 정책목표를 정확히 전제하고 파악하고자 하는 주체 및 포괄범위가 어디까지인가를 구체적으로 정의한다.

□ 일자리 상황을 객관적·정량적으로 측정할 수 있도록 지표 후보군 선정

일자리 상황을 정확하게 측정 및 평가할 수 있도록 지표구성 항목을 설정하되, 객관적·정량적 설정이 어려운 경우 최대한 이를 담보할 수 있는 형태로 설정하는 것을 원칙으로 한다.

□ 국내외 일자리 관련 주요 지표의 유형 및 특징을 분석하여 세부지표 항목 개발

국내외 일자리 관련 지표 및 연구논문, 통계자료 등을 토대로 영역별 지표 항목 선정 방안을 검토하고, 일자리 관련 정책사업 실행의 방향성 모색 및 문화체육관광 분야의 특성을 고려한 일자리 상황 측정이라는 연구목적에 맞는 지표항목 후보군을 설정한다. 또한 효율적인 일자리 정책 실행의 기반이 될 수 있도록 하는 지표항목 선정 기준을 마련하고 세부 지표를 추출한다.

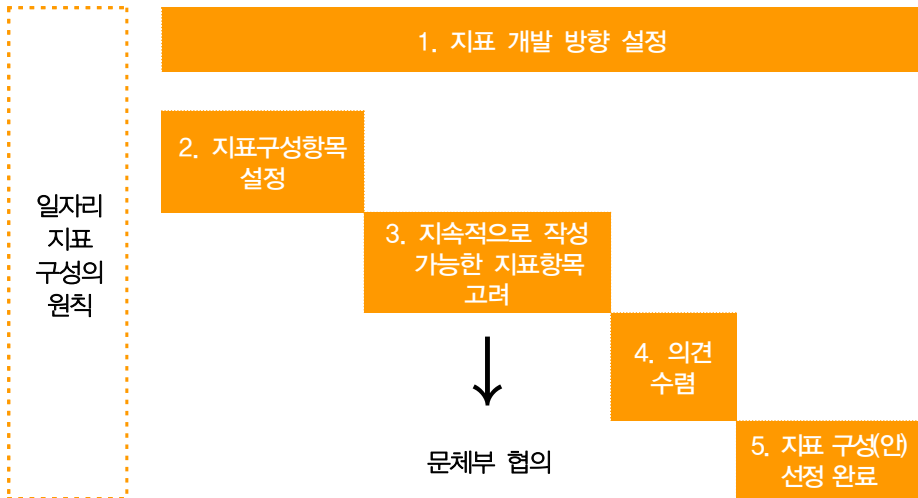
□ 지속적으로 작성 가능한 지표항목 고려

문화체육관광 분야 종사자 현황과 임금 및 근로실태 등에 대한 정보 측정이 용이하도록 지표영역을 크게 고용, 임금, 근로시간의 3가지 영역으로 구분한 후, 지표의 명확성 및 구체성, 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려하여 향후 지속적으로 작성 가능한 지표를 선정한다.

□ 검증을 통한 최종 지표 선정 및 개발 완료

전문가 자문 및 협의회 개최를 통한 지표작성 항목의 타당성을 검증한 후, 지속적으로 지표 작성이 가능한 항목들을 최종 지표로 선정한다.

〈표 3-2〉 문화체육관광 일자리지표 구성 과정



선정의 원칙 : 비교성(Comparability), 정확성(Accuracy), 활용성(Utility), 타당성(Feasibility)

1단계: 지표개발 방향 설정

○ 일자리 지표의 개발 목적 및 정책 적합성 고려

- 정책의 방향성, 정책목표를 정확히 전제하고 파악하고자 하는 주체 및 포괄범위가 어디까지인가를 명확하게 정의
- 지표 개발을 통해 얻고자 하는 목적을 구체화
- 정책 수요에 대응 할 수 있는 지표인가를 고려
- 일자리 지표를 개발하기 위한 구성 지표로서의 적합성 검토

2단계: 지표 후보군 선정

○ 객관적·정량적으로 측정할 수 있도록 지표 후보군 선정

- 문화체육관광 분야 일자리 상황을 정확하게 파악 및 평가할 수도 있도록 지표 후보군 설정

○ 지표의 유형 및 특징을 분석하여 세부지표 항목 개발

- 국내외 관련 문헌 및 통계자료 등을 토대로 영역별 지표 항목 선정방안 검토
- 일자리 상황 측정 및 파악이라는 목적에 맞게 지표항목 후보군 선정
- 지표항목 선정 기준을 마련하고 세부 지표 개발

3단계: 작성 가능한 지표항목 고려

○ 지속적으로 작성 가능한 지표항목 고려

- 문화체육관광 분야 종사자 현황과 임금 및 근로실태 등에 대한 정보 측정이 용이하도록 세부지표 구성
- 지표의 명확성 및 구체성, 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려
- 향후 지속적으로 작성 가능하고 지수화 가능한 지표 선정

4단계: 의견수렴 및 조정

○의견수렴을 통한 조정방안 도출

- 방향설정 단계부터 세부지표 선정까지의 모든 단계를 검토
- 문체부와 협의를 통해 조정방안 도출
- 전문가 자문 및 공동연구를 통한 신뢰성 및 공신력 확보

5단계: 최종 지표 구성(안) 선정

○ 문화체육관광 분야 최종 일자리지표 구성(안) 선정

- 지속적으로 지표 작성이 가능한 항목들을 최종 지표(안)으로 선정
- 선정된 지표들의 특성을 고려하여 양적지표와 질적지표로 유형화
- 문화체육관광 분야 특성을 반영하여 지표별 개념 정의

□ 문화체육관광 분야 일자리지표 구성 시 고려해야 할 지표 유형

① 고용 상황을 측정할 수 있는 지표

산업별/업종별 종사자수, 일자리 유형별 종사자수, 종사상 지위별 종사자수

② 임금 현황을 파악할 수 있는 지표

업종별/종사자규모별 임금수준, 임금격차, 임금상승률 최저임금미만자수

③ 근로실태를 파악할 수 있는 지표

업종별/종사자규모별 근로일수, 근로시간, 전 산업 대비 근로실태 수준

제2절

일자리 지표의 구성

1. 일자리 지표 구성의 근거

일자리 지표는 노동 공급에 대한 정보를 제공하는 가구조사와 노동 수요에 대한 정보를 제공하는 사업체조사에 의해 측정 될 수 있다. 일자리 관련 조사는 조사대상에 따라 가구기반조사(Household survey)와 사업체기반조사(Establishment survey)로 구분되며, 각 조사대상이 일자리 시장의 수요와 공급을 각각 담당하여, 획득 가능한 정보가 달라지게 된다. 공급 측면인 가구조사는 일자리 유무와 관계없이 가구구성원을 조사대상으로 설정하기 때문에 취업자뿐만 아니라 실업자, 비경제활동인구에 대한 정보를 획득할 수 있다. 수요 측면인 사업체조사는 산업구조에 따른 일자리 현황과 빈일자리(Job opening)에 대한 조사가 가능하며, 생산시설의 가동, 사업체가 생산하는 재화 및 서비스의 변동에 따른 일자리 구조를 파악할 수 있는 정보를 획득할 수 있다.

일반적으로 선진국에서는 일자리 수요에 대한 정보를 제공하는 사업체기반 조사와 노동공급에 대한 정보를 제공하는 가구기반 조사를 분리하여 비교한다. 표본 추출단위가 틀리고 포함 범위가 다르며 조사의 목적이 상이한 두 부문의 통계를 직접 비교하지 않는 것이 일반적이다. 물론 여러 가지 조사통계와 행정자료를 조합하여 서로의 정확성을 높이려는 시도를 하지만, 두 부문의 조사의 포괄범위나 공표범위 또는 수치를 직접적으로 비교하는 것은 무리가 있다. 따라서 경제활동인구조사와 사업체노동력 조사의 통계 수치를 직접 비교하는 것은 큰 의미가 없다. 하지만 여러 가지 외부 자료(행정자료, 보험자료)를 사용하여 두 부문의 차이를 좁히려는 노력은 필요하다.(전용일 외, 2017)

최근에는 고용정책의 일자리의 질에 대한 관심이 증대함에 따라, 일자

리의 양적 지표와 함께 일자리 질에 대한 지표가 주목받고 있다. 경제성장으로 인한 노동시장 양적 팽창의 수혜가 특정한 집단에게만 집중되는 경우, 양적 지표만으로는 노동시장 개선의 효과를 확인할 수 없게 되므로 질적 지표 역시 중요한 일자리 지표로 여겨질 수 있다.

정부는 일자리 창출을 국정운영의 최우선 과제로 선정하고 모든 정책 역량을 일자리사업에 집중하고 있다. 특히, 일자리수석실을 신설(17.5.11)하고 대통령 집무실에 ‘일자리상황판’을 설치하여 부처별 일자리 상황을 상시 모니터링 하면서 일자리를 국정운영의 최우선 과제로 관리하고 있다. 이러한 차원에서 문화체육관광 분야의 일자리 현황 파악은 매우 중요하고 시급한 상황이다. 이에 본 연구에서도 일자리 상황판에 제시되어 있는 일자리 지표를 근간으로 문화체육관광 분야 일자리 상황을 지속적으로 측정할 수 있는 일자리 지표를 개발하는데 연구 역량을 집중한다. 기본적으로 측정 가능성이 있는 모든 일자리 관련 후보지표를 양적지표와 질적 지표로 구분하며, 문화체육관광 일자리 정보에 대한 측정이 용이하도록 지표 영역을 크게 고용, 임금, 근로시간의 3가지 영역으로 구성한다.

〈표 3-3〉 청와대 일자리 상황판 주요 지표

일자리 상황	일자리 창출	일자리 질		경제지표
고용률	취업유발계수	임금격차	비정규직	경제성장률
일자리수	취업자 증감	임금상승률	사회보험 가입률	생활물가
실업률	창업	저임금 근로자	근로시간	설비투자증가율
청년실업	고용보험가입자			수출입액

출처 : 대한민국 일자리상황판

〈표 3-4〉 지표영역별 주요 지표

지표영역	주요 지표
고용지표	일자리수, 신규 일자리 수, 일자리증감, 고용률, 실업률
임금지표	평균임금, 임금격차, 저임금 근로자
근로실태지표	근로시간, 근로일수, 근속년수

2. 문화체육관광 일자리 지표(안)

문화체육관광 분야에 적합한 일자리 지표 선정을 위해서는 우선적으로 일자리에 대한 명확한 개념 정의가 이루어져야 하며, 이후 일자리 상황을 측정할 수 있는 일자리 지표 후보군을 선정해야 한다. 일자리 지표 후보군 선정에 있어서는 무엇보다 일자리 상황을 고용 및 임금근로실태로 세분화하여 측정할 수 있는 일자리 지표에는 어떤 것들이 있는지에 대해 충분한 사전 검토가 이루어져야 한다. 일반적인 성과지표 개발과정과는 달리, 문화체육관광 분야의 일자리 지표 개발은 해당 사업의 직접적인 목적과 연계될 수 없는 한계점을 갖고 있기 때문에 사전 검토 작업은 꼭 필요한 절차이다. 먼저, 본 연구에서는 정부 일자리상황판에 제시되어 있는 일자리 지표를 근간으로 선정될 수 있는 모든 일자리 관련 후보지표를 양적지표와 질적지표로 구분하며(〈표 3-5〉), 이어서 문화체육관광 분야 종사자 현황과 임금 및 근로실태 등에 대한 정보 측정이 용이하도록 지표영역을 크게 고용, 임금, 근로시간의 3가지 영역으로 구분한다. 이후 지표의 명확성 및 구체성, 시계열 유지 가능성, 비교 가능성, 활용성 등을 고려하여 향후 지속적으로 작성 가능한 일자리 지표를 선정한다. 주요 양적 지표 유형 및 특성은 〈표 3-6〉, 주요 질적 지표 유형 및 특성은 〈표 3-7〉과 같다.

〈표 3-5〉 문화체육관광 분야 일자리 지표 후보군

지표유형	지표영역	가능한 일자리 지표 후보군
양적지표	고용지표	일자리수, 신규 일자리 수, 일자리증감, 고용률, 실업률
	임금지표	평균임금
	근로실태지표	근속년수
	기타지표	고용보험가입자
질적지표	고용지표	비정규직 비중, 일자리 지속성
	임금지표	임금상승률, 임금격차, 저임금근로자수, 최저임금 미만율, 최저임금영향률, 소득분배율
	근로실태지표	근로시간, 근로일수
	기타지표	노동생산성, 사회보험가입률

〈표 3-6〉 주요 양적 지표 유형 및 특성

지표명	지표 특성	활용 가능 자료
고용률	노동시장 성과의 양적 지표로 고용률 지표가 가장 적절	경제활동인구조사 지역별 고용조사
일자리수	임금비임금 근로 활동을 하는 근로자가 점유한 고용위치 종사자의 고용계약 형태에 따른 구분 필요	사업체노동력조사 고용형태별근로실태조사 전국사업체조사
일자리 증감	전년대비 당해연도 증가(또는 감소)한 종사자 수를 의미함 일자리 증감은 첫 지표 측정시에는 파악이 어려움	사업체노동력조사 고용형태별근로실태조사 전국사업체조사
취업률	취업자수 증가율은 총취업자수와 연인원(man-hour:8 시간 기준)의 두 개념으로 접근이 가능	경제활동인구조사 지역별 고용조사
실업률	일을 할 수 있는 능력이 있어도 일자리를 구하려는 의사가 없는 자는 실업률의 계산에서 제외	경제활동인구조사 지역별 고용조사
고용보험가입자	근로자가 실직했을 때 실직근로자와 가족의 생활을 안정 시키고 실직자의 재취업을 촉진하기 위한 사회보장제도 의 일종인 사회보험	문화체육관광산업통계

〈표 3-7〉 주요 질적 지표 유형 및 특성

지표명	지표 특성	활용 가능 자료
임금수준	임금수준, 임금격차(저임금근로자 비중, 중위임금 비중 등)	사업체노동력조사 고용형태별근로실태조사 지역별 고용조사
일자리 지속성	해당 사업을 운영하기 위해 고용된 종사자의 1년 이상 고용유지 비율을 의미함	고용형태별근로실태조사 경제활동인구부가조사
비정규직비중	전체 임금근로자 중에서 비정규직근로자가 차지하는 비중은 일차적으로 고용형태의 다양화 정도를 포착하 게 해주는 지표	사업체노동력조사 고용형태별근로실태조사
근로시간 및 근로일수	근로시간은 근로자의 삶의 질과 노동생산성을 결정짓 는 중요한 요인	사업체노동력조사 고용형태별근로실태조사 지역별 고용조사
최저임금미만율	조사시점 현재 '평상 시간당 임금' 이 최저임금 미만 인 임금근로자의 비율을 의미	경제활동인구조사 지역별 고용조사 고용형태별근로실태조사
최저임금영향률	당년도에 심각한 최저임금을 차년도에 적용할 경우, 차년도 최저임금 위반을 면하기 위해 임금 인상이 필요한 근로자 수 비율의 추정치	경제활동인구조사 지역별 고용조사 고용형태별근로실태조사

일자리 지표를 보다 작성목적에 따라 세분화하여 분류 할 수 있으나, 본 연구의 목적에 따라 문화체육관광 분야에서 고용, 임금 근로시간을 직접적으로 측정할 수 있는 주제에만 한정시키기로 한다. 통계청에서는 다양한 분야의 일자리 관련 국가승인통계현황을 홈페이지에 게시하고 있으며, 2018년 9월 현재 작성되고 있는 일자리 부문 통계는 총 30종이며 다음의 <표 3-8>에 제시되어 있다.

<표 3-8> 지표별 일자리 관련 통계생산 현황

지표	통계명	조사대상	작성주기	공표 범위
고용	경제활동인구조사	가구	월	산업 대분류
	지역별고용조사	가구	반기	산업 소분류
	근로환경조사	가구	3년	산업 대분류
	고용형태별근로실태조사	사업체	1년	산업 소분류
	기업체노동비용조사	기업체	1년	산업 대분류
	사업체노동력조사	사업체	월	산업 중분류
	사업체노동실태현황	사업체	1년	산업 소분류
	산업기술인력수급실태조사	사업체	1년	산업 중분류
	일자리 행정통계	사업체	1년	산업 중분류
	직종별사업체노동력조사	사업체	반기	산업 중분류
	경제총조사	사업체	5년	산업세세분류
	전국사업체조사	사업체	1년	산업세세분류
	공연예술실태조사	사업체	1년	-
	관광사업체기초통계조사	사업체	1년	-
	콘텐츠산업통계조사	사업체	1년	-
	방송산업실태조사	사업체	1년	-
	신문·잡지산업실태조사	사업체	1년	-
	문화체육관광산업통계	사업체	1년	-
	기업활동조사	기업체	1년	산업 중분류
	일자리행정통계	사업체		
	기업생멸행정통계	기업체	1년	산업 소분류
임금	사업체노동력조사	사업체	월	산업 중분류
	고용형태별근로실태조사	사업체	1년	산업 소분류

지표	통계명	조사대상	작성주기	공표 범위
	최저임금적용효과 실태조사	사업체	1년	산업 대분류
	경제총조사	가구	5년	산업세세분류
	한국노동패널조사	가구	1년	-
	경찰 부가조사	가구		
근로 시간	사업체노동력조사	사업체	월	산업 중분류
	고용형태별근로실태조사	사업체	1년	산업 소분류
	한국노동패널조사	가구	1년	-
	경찰 부가조사	가구		

제4장 ●●

문화체육관광 분야 일자리 측정지표 개발



제1절

기존 지표 활용 가능성 진단

1. 지표 활용 가능성 진단 개요

기존에 생산되고 있는 여러 분야의 일자리 지표 중 문화체육관광 분야에서 활용 가능한 일자리 지표를 도출하기 위해서는 해당 지표가 ‘문화체육관광 관련 일자리 상황을 얼마나 명확하고 시의성 있게 측정할 수 있는지’를 살펴보는 활용성 진단이 필요하다.

일자리 지표 활용성 진단은 지표의 의미가 명확한지, 시의성은 있는지, 문화체육관광 관련 산업을 포괄할 수 있는지, 일자리 상황을 얼마나 효율적으로 파악할 수 있는지 등을 가늠해 보기 위해 기존 일자리 지표를 대상으로 활용 가능성 여부를 진단하는 과정이다.

이를 위해 먼저 객관적이고 체계적으로 기존의 일자리 지표 작성 현황을 살펴보아야 한다. 우리나라에서 생산되고 있는 일자리 지표 생산 현황을 정리함과 동시에 활용성 진단에 필요한 일자리정보를 상세하게 수록하고 있는지를 파악하는 것이 중요하다. 세부적으로는 문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 지표가 무엇인지를 검토하고, 일자리 관련 지표들이 갖는 의미와 정보를 명확하게 정리하는 과정이 필요하다. 또한 활용성 여부에 크게 영향을 줄 수 있는 ‘진단 기준’에 대한 명확한 기준을 제시하고, ‘일자리 지표 비교 및 진단’ 절차를 심층적으로 진단하여 지속 가능한 일자리 지표를 선별하고 기존 일자리 지표의 한계점을 도출하는데 반영한다.

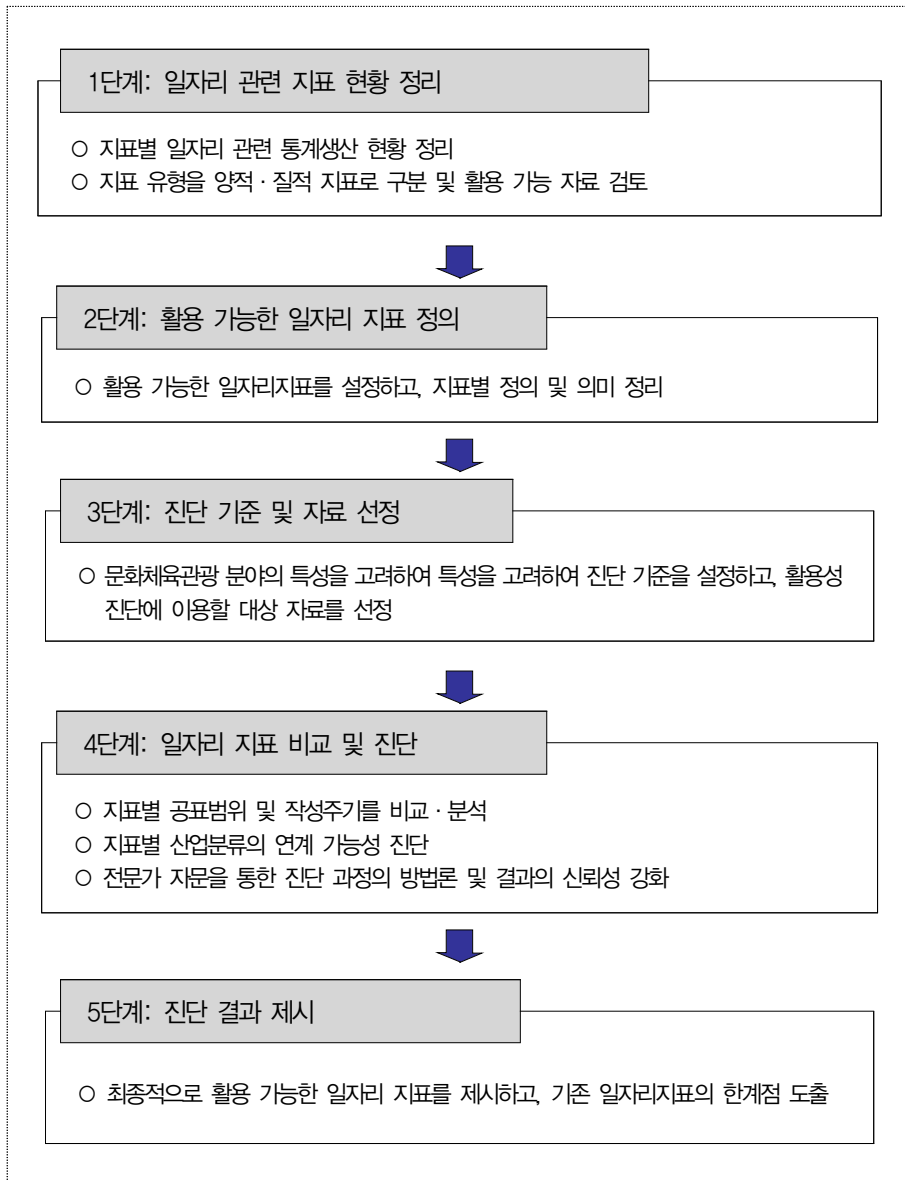
마지막으로 최종 진단결과를 기반으로 지속가능한 일자리 지표 생산 및 활용방안을 도출하고, 일자리 측정지표 개발에 필요한 근거자료로 활용한다.

일자리 지표 활용성 진단은 다음의 진단 기본 흐름도와 같은 진단과정을 거쳐 지속가능한 일자리지표를 선별하고 활용방안을 도출하게 된다.

2. 활용 가능성 진단 방법

가. 지표 활용 가능성 진단 기본 절차

〈표 4-1〉 지표 활용 가능성 진단 기본 흐름도



나. 진단 기준

본 연구의 궁극적인 목적은 기존에 생산되고 있는 일자리 지표 중 문화체육관광 분야에서 활용 가능한 일자리 지표의 도출 가능성을 검토해 본 후, 기존 지표로 측정하기 어려운 일자리 상황에 대해서는 문화체육관광산업의 특성을 고려하여 세분화된 일자리 측정지표를 개발하는데 있다.

활용 가능한 일자리 지표를 도출하기에 앞서, 어떠한 기준으로 문화체육관광 분야 일자리 지표를 정의하는 것이 적절한지를 검토할 필요가 있다. 일반적으로 국가승인통계로 지정된 일자리부문 통계들은 사업체 기반과 가구기반으로 고용과 임금과 관련된 지표를 산출하고 있으며, 한국표준산업분류를 기준으로 산업범위를 정의한 후 일자리 지표를 작성하여 공표하고 있다. 특히, 통계 자료의 정확성과 비교성을 확보하기 위해 사업체를 대상으로 하는 많은 산업조사에서 한국표준산업분류를 통계 기준으로 사용하고 있으며, 우리나라의 대표적인 고용 관련 가구조사인 경제활동인구조사에도 취업자의 산업동향을 파악하기 위해 한국표준산업분류 기준을 활용하고 있다. 통계청 국가통계포털(KOSIS)에서 이용할 수 있는 일자리통계 30종의 메타데이터를 검토한 결과, 대부분의 일자리 통계의 산업범위가 ‘한국표준산업분류’를 기준으로 작성되고 있으나, 통계별 조사방법, 작성시점, 작성주기, 공표범위 등은 크게 다른 것으로 나타났다.

일자리 지표 활용성 진단의 기준을 다음과 같이 제시한다. 이상적인 문화체육관광 분야 일자리 지표는 문화체육관광 관련 산업 전체를 포괄함과 동시에 시의성 있게 작성되어야 한다. 따라서 진단 대상 지표들은 기본적으로 한국표준산업분류 기준으로 산출되어야 하며, 문화체육관광산업 및 세부 업종과 연계할 수 있는 가능성이 검토되어야 한다. 즉, 진단 대상 지표의 활용성 여부를 결정짓는 가장 중요한 기준은 산업분류의 연계 가능성이다.

〈표 4-2〉 한국표준산업분류(10차 개정)

(단위: 개)

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류
A 농업, 임업 및 어업	3	8	21	34
B 광업	4	7	10	11
C 제조업	25	85	183	477
D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1	3	5	9
E 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	4	6	14	19
F 건설업	2	8	15	45
G 도매 및 소매업	3	20	61	184
H 운수 및 창고업	4	11	19	48
I 숙박 및 음식점업	2	4	9	29
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	6	11	24	42
K 금융 및 보험업	3	8	15	32
L 부동산업	1	2	4	11
M 전문, 과학 및 기술서비스업	4	14	20	51
N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	3	11	22	32
O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1	5	8	25
P 교육서비스	1	7	17	33
Q 보건업 및 사회복지 서비스업	2	6	9	25
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2	4	17	43
S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3	8	18	41
T 가구 내 고용활동, 자가소비 생산활동	2	3	3	3
U 국제 및 외국기관	1	1	1	2
21	77	232	495	1,196

주: 한국표준산업분류 대분류 기준으로 공표되고 있는 지표에서 입수 가능한 문화체육관광산업 일자리 정보는 I. 숙박 및 음식점업, J. 정보통신업, R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 정도임

자료: 통계청(2017), 한국표준산업분류 10차 개정

다. 진단 대상 자료 선정

문화체육관광 분야 일자리 지표로 활용할 수 있는 지표 산출을 위해 본 연구에서는 통계청 자료 3종(경제활동인구조사, 지역별고용조사, 전국사업체조사), 고용노동부 자료 2종(사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사), 한국문화관광연구원 2종(문화체육관광산업통계, 일자리시범조사)을 지표 비교 및 활용성 진단에 필요한 기초자료로 선정하였다. 진단 대상 자료를 선정함에 있어, 우선적으로 한국표준산업분류를 기준으로 자료를 생산했는지 여부를 검토하였고, 분류기준이 상이한 경우 한국표준산업분류와 연계 가능한 특수분류를 고려하였다. 마지막으로 생산된 자료의 공표범위와 작성주기를 검토하였다. 진단 대상으로 선정한 총7종의 자료들은 공통적으로 ‘한국표준산업분류’기반의 산업범위를 기준으로 지표를 산출하고 있으며, 생산된 지표가 상세하게 공표될수록 작성주기가 길어지는 특징을 가진다.

〈표 4-3〉 진단 대상 일자리 관련 통계

측정 대상	통계명	기관명	작성 주기	주요 생산지표	공표 범위
사업체	사업체노동력조사	고용부	월	종사자수, 임금 및 근로시간	산업 중분류
사업체	고용형태별 근로실태조사	고용부	연간	종사자수, 고용형태, 근로실태	산업 소분류
사업체	전국사업체조사	통계청	연간	사업체수, 종사자수	산업 세세분류
가구	경제활동인구조사	통계청	월	취업자수, 실업률, 고용률	산업 대분류
가구	지역별고용조사	통계청	반기	취업자수, 실업률, 고용률	산업 소분류
사업체	문화체육관광 일자리시범조사	문광연	반기 (예정)	종사자수, 임금, 근로시간	특수 분류
사업체	문화체육관광산업통계	문광연	연간	종사자수, 매출액, 수출입액	특수 분류

라. 일자리 지표 비교 및 진단

일자리 지표 비교 및 활용성 진단에 앞서, 진단 대상으로 선정된 자료별 공표범위를 살펴보았다. 진단 대상 자료 모두 한국표준산업분류 기준 대분류 수준으로 지표가 공표되고 있는 것으로 나타났다. 통계청의 전국 사업체조사는 한국표준산업분류 세세분류 기준으로 지표가 산출되어 세부 산업별 일자리의 정보 파악이 가능했으나, 조사가 연간으로 진행되는 관계로 결과의 시의성은 떨어지는 것으로 나타났다. 한국문화관광연구원의 일자리시범조사 및 문화체육관광산업통계는 한국표준산업분류를 기준으로 지표를 산출하지는 않지만, 표본틀 구성을 한국표준산업분류를 기준으로 구축한 문화체육관광 분야 사업체 표본틀을 사용하여 세세분류 수준의 문화체육관광 분야 일자리 정보 습득이 가능한 것으로 파악됐다.

진단 대상 자료들은 대체적으로 산업분류 수준이 세분화될수록 습득할 수 있는 일자리 정보의 범위 및 양은 증가하였지만, 작성주기가 길어져 정보 습득의 기회는 줄어드는 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 진단 대상 통계별 산업분류 공표 가능 범위

구 분	작성주기	대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류
사업체노동력조사	월	○	○	×	×	×
고용형태별 근로실태조사	연간	○	○	○	×	×
전국사업체조사	연간	○	○	○	○	○
경제활동인구조사	월	○	×	×	×	×
지역별고용조사	반기	○	○	○	×	×
문화체육관광 일자리시범조사	-	○	○	○	○	○
문화체육관광산업통계	연간	○	○	○	○	○

3. 활용 가능성 진단 결과

가. 고용 부문

〈표 4-5〉 고용 관련 일자리지표(사업체노동력조사)

지표명	①-1 종사자수		
의미	한국표준산업분류 중분류 기준 산업별 종사자 현황		
대분류	고용	생산주기	매월
		생산시기	매월 말
중분류	종사자수	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	고용노동부, 사업체노동력조사
측정대상	상시 근로자 1인 이상 사업체의 임금근로자(상용, 임시일용, 기타)		
산업범위	한국표준산업분류 중분류 수준으로 자료 제공		
일자리지표 산출 및 진단 결과			
<p>· (진단 결과) 측정 대상에 비임금근로자를 포함하고 있지 않아, 전체 종사자 정보를 알 수 없으며, 공표범위가 한국표준산업분류 기준 중분류 수준이어서, 문화체육관광 분야 세부 업종별 종사자 정보를 집계할 수 없음</p> <p>* 한국표준산업분류 기준 숙박업의 경우 관광목적에 부합하지 않는 비인증 모텔업이 모두 포함되어 전체 관광 숙박업 일자리수가 과대 추정됨(관광 인증 모텔업 규모는 전체 모텔업 대비 30% 수준(약 7천개))</p> <p>** 창작, 예술 및 여가관련 서비스업 하위 분류에 포함되어 있는 공연시설운영업, 공연단체, 자영예술가, 박물관 운영업, 사적지 관리 운영업 등 문화예술산업 관련 세부 업종에 대한 종사자 정보를 알 수 없음</p>			
〈표 4-6〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별종사자 현황			
(단위: 천명)			
대분류	중분류	종사자수	
C 제조업	C18.인쇄 및 기록매체 복제업	55	
H 운수 및 창고업	H50. 수상 운송업	19	
	H51. 항공 운송업	32	
I 숙박 및 음식점업	I55. 숙박업*	93	
	I56. 음식점 및 주점업	1,035	
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	J58.출판업	241	
	J59.영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	47	
	J60.방송업	30	
	J63.정보서비스업	43	
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R90.창작, 예술 및 여가관련 서비스업**	77	
	R91.스포츠 및 오락관련 서비스업	196	
문화체육관광 관련 산업 합계		1,868	

〈표 4-7〉 고용 관련 일자리지표(전국사업체조사 및 일자리시범조사)

지표명	①-2 종사자수		
의미	한국표준산업분류와 특수분류를 세세분류 기준으로 연계한 산업별 종사자 현황		
대분류	고용	생산주기	전국사업체조사 기준, 연간
		생산시기	전국사업체조사 기준, 매년 말
중분류	종사자수	자료입수	□ 기준지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	통계청, 전국사업체조사 한국문화관광연구원, 일자리시범조사
측정대상	전국 사업체		
산업범위	한국표준산업분류 세세분류 기준 업종을 문화체육관광 특수분류와 연계		

일자리지표 산출 및 진단 결과

· **〈진단 결과〉** 전체 일자리규모(임금근로자+비임금근로자)를 산출 할 수 있음. 한국표준산업분류 기준 세세분류 수준으로 문화체육관광 특수분류와 연계가 가능하며, 문화체육관광 분야 세부 업종별 종사자 규모 산출이 가능함. 단, 조사시점과 공표시기가 2년 정도 차이가 존재함에 따라 시의성이 떨어짐

〈표 4-8〉 한국표준산업분류 세세분류 기준 2017년 문화체육관광 관련 산업별 종사자수 현황

(단위 : 천명, %)

구분	전국사업체조사		문화체육관광 일자리시범조사	증감 (B-C)	증감 (A-B)	증감률 (B/C)	증감률 (A/B)
	14년 12월 (c)	15년 12월 (B)	17년 11월 (A)				
전 체	1,946.1	2,082.0	2,168.9	136.0	86.9	7.0	4.2
문화산업 소개	550	559	597	9	38	1.7	6.9
출판산업	147	149	170	2	21	1.6	13.8
음악산업	58	57	63	-1	6	-1.1	10.5
영화산업 · 방송산업	74	79	75	5	-4	6.4	-5.2
광고산업	92	92	108	0	16	0.0	16.9
게임산업	85	80	82	-4	2	-5.2	2.2
시각그래픽아트 및 캐릭터	94	101	99	7	-1	7.6	-1.4
문화예술산업 소개	775	807	842	32	35	4.1	4.3
문화유산 및 문화시설산업	36	40	38	3	-1	8.9	-3.4
문학 및 출판산업	175	180	202	5	23	2.8	12.7
공연산업	109	104	122	-4	17	-4.1	16.4
시각예술산업	153	166	166	12	0	8.1	-0.1
공연산업	302	318	314	16	-4	5.1	-1.2
스포츠산업 소개	476	528	565	53	37	11.0	6.9
스포츠시설업	189	212	245	23	33	12.1	15.4
스포츠용품업	166	182	183	16	1	9.8	0.6
스포츠서비스업	120	134	137	13	3	11.1	2.3
관광산업소개	528	550	611	22	61	4.2	11.0
관광숙박업 및 식당업	310	314	344	4	30	1.1	9.5
여행사업 및 관광운수업	104	117	113	14	-5	13.4	-4.1
문화오락 및 레저산업	100	107	133	8	25	7.6	23.7
관광쇼핑업	10	7	17	-3	10	-28.8	146.9
국제회의 및 전시업	5	4	4	0	0	-3.5	0.8

주 : 업종별 결과는 통계청의 「2015년 기준 전국사업체조사」를 토대로 한국문화관광연구원에서 구축한 문화체육관광 분야 사업체 표본틀을 사용하여 통계청 전국사업체조사 원자료 결과를 재산출한 수치임

〈표 4-9〉 고용 관련 일자리지표(지역별고용조사)

지표명	② 취업자수		
의미	한국표준산업분류 소분류 기준 산업별 취업자 현황		
대분류	고용	생산주기	반기별
		생산시기	3월, 9월 말
중분류	취업자수	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	통계청, 지역별고용조사
측정대상	만 15세 이상 국민		
산업범위	한국표준산업분류 소분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

· **〈진단 결과〉** 측정대상에 임금근로자와 비임금근로자를 모두 모두 포함하고 있어, 산업분류 정의가 명확하다는 전제 아래 전체 일자리규모를 산출 할 수 있음. 단, 공표범위가 한국표준산업분류기준 소분류 수준이어서 문화체육관광 분야 세부 업종별 종사자 정보는 집계할 수 없음

* 한국표준산업분류 기준 「자료처리, 호스팅, 포털 기타 서비스업」에는 문화체육관광 특수분류 기준 산업범위에 포함되지 않는 세세분류기준 자료처리업까지 포함되어 있어, 해당 분야의 일자리가 과대 추정됨

〈표 4-10〉 2017년 하반기 기준 문화체육관광 관련 산업별 취업자 현황

(단위: 천명)

대분류	중분류	소분류	취업자수
C. 제조업	C18.인쇄 및 기록매체 복제업	인쇄 및 인쇄관련 산업	74
		기록매체 복제업	0
H. 운수업	H50. 수상 운송업	수상 운송업	24
	H51. 항공 운송업	항공 여객 운송업	38
I. 숙박 및 음식점업	I55. 숙박업	숙박시설 운영업	143
		기타숙박업	8
	I56. 음식점 및 주점업	음식점업	1,741
		주점 및 비알콜음료점업	394
J. 출판·영상·방송·통신업	J58.출판업	서적, 잡지 및 인쇄 출판업	87
		소프트웨어 개발 및 공급업	244
	J59.영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	영화, 비디오물, 방송프로그램	65
		오디오물 출판 및 원판녹음	4
	J60.방송업	라디오방송업	3
		텔레비전방송업	53
	J63.정보서비스업	자료처리, 호스팅, 포털 및 기타*	30
	기타정보서비스업	17	
R. 예술·스포츠·여가서비스	R90.창작, 예술 및 여가관련 서비스업	창작 및 예술 관련 서비스업	78
		도서관, 사적지 및 여가 관련	57
	R91.스포츠 및 오락관련 서비스업	스포츠서비스업	166
		유원지 및 기타 오락관련	31
문화체육관광 관련 산업 합계			3,257

나. 임금 및 근로실태 부문

〈표 4-11〉 임금 관련 일자리지표(고용형태별근로실태조사)

지표명	③ 월 평균 임금총액(임금격차) ④ 월 평균 근로시간 및 근로일수		
의미	한국표준산업분류 대분류 기준 임금수준 및 근로실태		
대분류	임금 및 근로실태	생산주기	연간
		생산시기	매년 6월 중
중분류	임금총액 근로시간 근로일수	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	고용노동부, 고용형태별근로실태조사
측정대상	근로자 10이상 사업체에 종사하는 임금근로자		
산업범위	한국표준산업분류 대분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

· 〈진단 결과〉 임금근로자만을 대상으로 추정된 결과임. 대분류 수준으로 조사결과를 제공하고 있으나, 고용형태별(정규직/비정규직) 임금수준 및 근로실태에 대한 정보를 알 수 없음. 단, 문화체육관광 분야 세부 업종별 임금수준 및 근로실태에 대한 정보를 집계할 수 없음

* 고용형태별근로실태조사는 중분류 수준의 자료도 제공하고 있으나, 이는 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자만을 대상으로 분석한 결과임. 5인 미만 사업체가 85% 이상이고, 임시일용직 비중이 높은 문화체육관광 관련 산업의 임금수준을 포괄하기 어려움에 따라 중분류 수준에서는 진단을 실시하지 않음

〈표 4-12〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월 평균 임금총액 및 근로실태

(단위: 천원)

산업분류	전체	고용형태	
		정규근로자	비정규근로자
I 숙박 및 음식점업	1,354	2,049	879
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3,847	4,176	1,624
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1,933	2,866	1,134

〈표 4-13〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월 평균 총 근로시간

(단위: 시간)

산업분류	전체	고용형태	
		정규근로자	비정규근로자
I 숙박 및 음식점업	144.2	204.2	103.2
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	167.7	173.1	131.1
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	148.8	186.2	116.7

〈표 4-14〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월 평균 총 근로일수

(단위: 일수)

산업분류	전체	고용형태	
		정규근로자	비정규근로자
I 숙박 및 음식점업	19.2	23.9	16.0
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	20.7	21.0	18.3
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	19.7	22.6	17.3

〈표 4-15〉 임금 관련 일자리지표(사업체노동력조사)

지표명	⑤ 임금수준(임금격차)		
의미	한국표준산업분류 중분류 기준 산업별 임금수준		
대분류	임금	생산주기	매월
		생산시기	매월 말
중분류	평균임금	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	고용노동부, 사업체노동력조사
측정대상	상시 근로자 1인 이상 사업체의 임금근로자(상용, 임시일용, 기타)		
산업범위	한국표준산업분류 중분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

· **〈진단 결과〉** 측정 대상에 비임금근로자를 포함하고 있지 않아, 임금 및 근로실태 정보를 알 수 없으며, 공표범위가 한국표준산업분류 기준 중분류 수준이어서 문화체육관광 분야 세부 업종별 정보를 집계할 수 없음
고용형태별 임금격차 산출이 가능하며, 시계열을 추이를 분석할 경우 임금상승률을 측정할 수 있음

〈표 4-16〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월평균 임금총액

(단위: 천명)

산업분류	전체	상용근로자	임시·일용근로자
C18.인쇄 및 기록매체 복제업	2,585	2,639	1,340
H50. 수상 운송업	3,966	3,977	3,450
H51. 항공 운송업	5,602	5,618	3,850
I55. 숙박업*	2,418	2,681	1,179
I56. 음식점 및 주점업	1,532	2,023	767
J58.출판업	3,820	3,864	1,704
J59.영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	2,454	3,264	841
J60.방송업	5,359	5,388	1,746
J63.정보서비스업	3,999	4,042	1,261
R90.창작, 예술 및 여가관련 서비스업	2,609	2,908	1,213
R91.스포츠 및 오락관련 서비스업	2,479	2,874	927

〈표 4-17〉 2017년 기준 문화체육관광 관련 산업별 월평균 총 근로시간

(단위: 시간)

산업분류	전체	상용근로자	임시·일용근로자
C18.인쇄 및 기록매체 복제업	172.2	174.8	114.2
H50. 수상 운송업	170.6	170.9	157.1
H51. 항공 운송업	160.3	160.3	160.2
I55. 숙박업	170	178.4	130.4
I56. 음식점 및 주점업	159.3	200.4	95.3
J58.출판업	162.6	163.8	106.4
J59.영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	141.6	163.5	97.9
J60.방송업	167.9	168.2	138.8
J63.정보서비스업	159	159.6	125.2
R90.창작, 예술 및 여가관련 서비스업	157	166.2	114.5
R91.스포츠 및 오락관련 서비스업	160.3	176.3	97.7

〈표 4-18〉 임금 관련 일자리지표(경제활동인구부가조사)

지표명	⑥ 최저임금미만율		
의미	한국표준산업분류 대분류 기준 산업별 최저임금미만율		
대분류	임금	생산주기	연간
		생산시기	매년 7월 중
중분류	최저임금미만율	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	통계청, 경제활동인구부가조사
측정대상	만 15세 이상 국민		
산업범위	한국표준산업분류 대분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

최저임금 미만율 산출

- 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료 가공
- 조사시점 현재 '평상 시간당 임금'이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율을 의미
- 예) '17년 8월, 전체 임금근로자 중에서 실제로 최저임금(시간당 6,470원)을 못 받는 비율은 13.3%임
- (최저임금미만율 = 최저임금 미만 근로자수/전체 근로자수 * 100)

· **〈진단 결과〉** 한국표준산업분류 기준 대분류 수준으로 최저임금미만율 추정이 가능함. 정부 부문을 포함한 모든 임금 근로자가 조사되지만, 임금 및 근로시간에 대한 상세한 내역은 조사되지 않고, 총량에 대해서만 조사되는 단점이 있음(문화체육관광 분야 세부 업종별 지표 산출 불가능)

* 경제활동인구부가조사에 따른 최저임금 미만율은 조사시점 현재 평상 시간당 임금 이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율을 의미

* 경제활동인구부가조사 자료의 제약 상 최저임금 산업 임금항목별로 세분되어 있지 않으며 감액적용대상자(3개월 미만 수습근로자)를 식별할 수 없어 미만율은 약간 편의 될 수 있음

〈표 4-19〉 최저임금 미만근로자수, 미만율 추이

(단위: 천명, %)

조사기간	'13.8	'14.8	'15.8	'16.8	'17.8
임금근로자수(A)	18,403	18,992	19,474	19,743	20,006
미만근로자수(B)	2,084	2,271	2,224	2,670	2,661
미만율(B/A)	11.3	12.0	11.4	13.5	13.3

〈표 4-20〉 문화체육관광 관련 산업별 최저임금미만율 추이

(단위: %)

	2015년	2016년	2017년
전 체	11.4	13.5	13.3
I 숙박 및 음식점업	35.2	35.6	34.4
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2.5	1.5	1.5
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	17.6	21.8	26.7

〈표 4-21〉 임금 관련 일자리지표(고용형태별근로실태조사)

지표명	⑥-1 최저임금미만율		
의미	한국표준산업분류 대분류 기준 산업별 최저임금미만율		
대분류	임금	생산주기	연간
		생산시기	매년 6월 중
중분류	최저임금미만율	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	고용노동부, 고용형태별근로실태조사
측정대상	근로자 10이상 사업체에 종사하는 임금근로자		
산업범위	한국표준산업분류 대분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

최저임금 미만율 산출

- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 원자료 가공
- 조사시점 현재 '시간당 통상임금'이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율을 의미
- 예) '17년 6월, 전체 임금근로자 중에서 실제로 최저임금(시간당 6,470원)을 못 받는 비율은 6.1%임
- (최저임금미만율 = 최저임금 미만 근로자수/전체 근로자수 * 100)

· **〈진단 결과〉** 한국표준산업분류 기준 대분류 수준으로 최저임금미만율 추정이 가능함. 민간부문의 임금 근로시간에 대해 세부 내역별로 상세하게 조사되지만 정부부문 임금근로자(공무원 및 공무원 이외 임금근로자)는 조사대상에서 제외되는 단점이 있음(문화체육관광 분야 세부 업종별 지표 산출 불가)

* 고용형태별근로실태조사에 따른 최저임금 미만율은 조사시점 현재 시간당 통상임금 이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율을 의미

* 고용형태별근로실태조사 자료의 제약상 감액적용대상자(3개월 미만 수습근로자)를 정확하게 식별할 수 없어 영향을 및 미만율은 약간 편의 될 수 있음

〈표 4-22〉 최저임금 미만근로자수, 미만율 추이

(단위: 천명, %)

조사기간	'13.6	'14.6	'15.6	'16.6	'17.6
임금근로자수(A)	13,471	13,962	14,670	15,354	15,859
미만근로자수(B)	558	687	915	1,126	974
미만율(B/A)	4.1	4.9	6.2	7.3	6.1

〈표 4-23〉 문화체육관광 관련 산업별 최저임금미만율 추이

(단위: %)

	2015년	2016년	2017년
전 체	6.2	7.3	6.1
I 숙박 및 음식점업	11.1	17.1	11.4
J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.2	2.2	2.0
R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	11.5	15.7	13.2

〈표 4-24〉 임금 관련 일자리지표(경제활동인구부가조사)

지표명	⑦ 최저임금영향률		
의미	한국표준산업분류 대분류 기준 산업별 최저임금영향률		
대분류	임금	생산주기	연간
		생산시기	매년 7월 중
중분류	최저임금영향률	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	통계청, 경제활동인구부가조사
측정대상	만 15세 이상 국민		
산업범위	한국표준산업분류 대분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

최저임금 영향률 산출

- 당년도에 심의한 최저임금을 차년도에 적용할 경우, 차년도 최저임금 위반을 면하기 위해 임금 인상이 필요한 근로자 수 비율의 추정치
- 예) '18년 심의에서 '19년 최저임금을 7,530원에서 8,350원으로 인상할 경우 '19년에 임금인상이 필요한 근로자수의 비율은 25.0%
- 미만율은 실제 최저임금 미만 근로자 규모의 결과치인 반면, 영향률은 최저임금 변경 인상으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 규모의 추정치임

- (진단 결과) 한국표준산업분류 기준 대분류 수준으로 최저임금영향률 추정이 가능함. 분석자료의 제약으로 정확한 최저임금법 상 산업임금은 산출할 수 없음

〈표 4-25〉 2019년 최저임금 적용을 위한 산업별 영향률

(단위: 천명, %)

산업분류		시급 8,350원 이하 근로자 수	영향률
전체		5,005	25.0
A	농림어업	73	59.9
B	광업	1	3.1
C	제조업	546	13.8
D	전기가스업	6	7.7
E	폐기물환경	10	10.6
F	건설업	234	15.4
G	도소매업	791	34.1
H	운수업	204	26.0
I	숙박음식업	903	62.1
J	정보서비스	39	5.4
K	금융보험업	55	7.3
L	부동산임대	147	34.4
M	기술서비스	48	5.3
N	사업지원	465	37.3
O	공공 행정	211	19.2
P	교육서비스	224	14.6
Q	보건복지	605	32.7
R	예술여가	111	40.4

〈표 4-26〉 임금 관련 일자리지표(고용형태별근로실태조사)

지표명	⑦-1 최저임금영향률		
의미	한국표준산업분류 대분류 기준 산업별 최저임금영향률		
대분류	임금	생산주기	연간
		생산시기	매년 6월 중
중분류	최저임금영향률	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	고용노동부, 고용형태별근로실태조사
측정대상	근로자 10이상 사업체에 종사하는 임금근로자		
산업범위	한국표준산업분류 대분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

최저임금 영향률 산출

- 당년도에 심의한 최저임금을 차년도에 적용할 경우, 차년도 최저임금 위반을 면하기 위해 임금 인상이 필요한 근로자 수 비율의 추정치
- 예) '18년 심의에서 '19년 최저임금을 7,530원에서 8,350원으로 인상할 경우 '19년에 임금인상이 필요한 근로자수의 비율은 18.3%
- 미만율은 실제 최저임금 미만 근로자 규모의 결과치인 반면, 영향률은 최저임금 변경 인상으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 규모의 추정치임

- 〈진단 결과〉 한국표준산업분류 기준 대분류 수준으로 최저임금영향률 추정이 가능함. 고용형태별근로 실태조사를 통한 2019년 최저임금영향률은 통계자료의 제약으로 사업체노동력조사의 고정상여금이 모두 매월 지급되는 것으로 가정하여, 과소 추정 가능성이 있음

〈표 4-27〉 2019년 최저임금 적용을 위한 산업별 영향률

(단위: 천명, %)

산업분류		시급 8,350원 이하 근로자 수	영향률
전체		2,898	18.3
A	농림어업	7	19.9
B	광업	1	6.0
C	제조업	436	12.0
D	전기·가스업	1	1.1
E	폐기물환경	7	9.4
F	건설업	98	7.5
G	도소매업	504	24.3
H	운수업	151	20.4
I	숙박음식업	612	51.7
J	정보서비스	44	8.6
K	금융보험업	91	13.0
L	부동산임대	176	40.2
M	기술서비스	47	5.1
N	사업지원	142	13.2
P	교육서비스	76	9.8
Q	보건복지	252	17.3
R	예술여가	77	32.7

〈표 4-28〉 저임금 근로자(고용형태별근로실태조사)

지표명	⑧ 저임금근로자		
의미	한국표준산업분류 대분류 기준 산업별 저임금근로자		
대분류	임금	생산주기	연간
		생산시기	매년 6월 중
중분류	저임금근로자	자료입수	□ 기존지표 □ 직접생산 □ 2차 가공
		자료소스	고용노동부, 고용형태별근로실태조사
측정대상	근로자 10이상 사업체에 종사하는 임금근로자		
산업범위	한국표준산업분류 대분류 수준으로 자료 제공		

일자리지표 산출 및 진단 결과

저임금 관련 지표 산출

- 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 원자료 가공
- 저임금근로자에 대한 상대적 정의 : 전체근로자 중위임금의 2/3 미만자, 국제적으로 가장 흔히 통용되는 지표(OECD 기준)
- 본 연구에서는 전체근로자 중위임금의 2/3 미만자를 '저임금근로자'로 정의한 후 지표들을 산출

- **〈진단 결과〉** 한국표준산업분류 기준 대분류 수준으로 저임금근로자 및 저임금근로자 고용사업체수 추정이 가능함. 문화체육관광 분야 세부 업종별 저임금근로자 정보는 집계할 수 없음

* 저임금근로자(low wage earner)는 크게 '절대적 기준'과 '상대적 기준'으로 살펴볼 수 있는데, 본 연구에서는 상대적 기준으로 저임금근로자 기준을 정의한 후 지표 산출

〈표 4-29〉 문화체육관광 관련 주요 산업별 저임금자수

(단위: 명, %, %p)

산업대분류	2015년		2016년		B-A
	근로자수	비중(A)	근로자수	비중(B)	
I.숙박 및 음식점업	1,209	21.44	1,016	20.85	-0.59
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	135	2.39	105	2.16	-0.23

〈표 4-30〉 산업별 저임금 근로자 고용 사업체수

(단위: 개소, %, %p)

산업대분류	2015년		2016년		B-A
	사업체수	비중(A)	사업체수	비중(B)	
I.숙박 및 음식점업	621	23.25	589	24.06	0.81
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	75	2.81	64	2.61	-0.2

4. 진단 결과 요약

기존 일자리 관련 지표의 활용 가능성을 검토해본 결과, 지표별 측정 대상이 누구이며, 공표범위가 어디까지인가에 따라 문화체육관광 분야의 일자리 숫자가 달라지고 있었다. 이는 기존 지표별로 통계작성 방법 및 공표범위가 상이하고, 여러 산업이 융합되어 있는 문화체육관광산업의 특성 때문에 나타나고 있는 필연적인 결과로 판단된다.

문화체육관광 분야 일자리는 기존지표에서 한국표준산업분류 세세분류 수준으로 제공할 때 집계가 가능하며, 문화체육관광 특수분류와 연계할 수 있는 방안을 모색할 수 있다. 기존 일자리 관련 지표들 중 세세분류 수준으로 일자리 정보를 집계할 수 있는 통계자료는 통계청의 전국사업체조사와 한국 문화관광연구원의 일자리시범조사 및 문화체육관광산업통계가 유일한 것으로 나타났다. 일자리시범조사 및 문화체육관광산업통계는 한국표준산업분류를 기준으로 지표를 산출하지는 않지만, 표본틀 구성을 한국표준산업분류를 기준으로 구축한 문화체육관광 분야 사업체 표본틀을 사용하여 세세분류 수준의 문화체육관광 분야 일자리 정보 습득이 가능한 것으로 파악됐다. 국내 일자리 상황 파악 및 관련 연구를 위해 대표적으로 활용되고 있는 통계청의 경제활동인구조사와 고용노동부의 사업체노동력조사는 각각 한국표준산업분류 대분류와 중분류 수준으로 공표되어 세세분류 수준의 문화체육관광 분야 일자리 정보를 집계할 수 없는 것으로 진단 결과가 도출됐다.

대부분의 기존 일자리 관련 지표들은 궁극적인 조사목적이 문화체육관광 분야에 한정된 고용, 임금 및 근로실태 파악이 아님에 따라, 문화체육관광 분야의 일관성 있는 일자리 총량을 알아낼 수 없는 한계점을 가진다. 동시에 문화체육관광 분야의 특성을 고려한 일자리 세부 지표들의 생산이 불가능 상황이었다. 또한 대체적으로 제공하는 산업분류 수준이 세분화 될수록 해당지표의 작성주기가 길어져 최근 시점의 문화체육관광 분야 일자리 정보를 파악할 수가 없었다.

〈표 4-31〉 월별 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약

지표유형	지표명	활용 가능성	활용 가능 자료
양적지표	일자리수	가능	사업체노동력조사, 경제활동인구조사
	신규채용 일자리수	불가	—
	일자리 증감	가능	사업체노동력조사, 경제활동인구조사
	고용률	불가	—
	실업률	불가	—
	평균임금	가능	사업체노동력조사
	근속년수	불가	—
	근로일수	가능	사업체노동력조사
	고용보험가입자	불가	—
질적지표	비정규직 비중	불가	—
	일자리 지속성	불가	—
	임금상승률	가능	사업체노동력조사
	임금격차	가능	사업체노동력조사
	근로시간	가능	사업체노동력조사
	저임금근로자수	불가	—
	최저임금미만율	불가	—
	최저임금영향률	불가	—
	사회보험가입률	불가	—

〈표 4-32〉 월별 모니터링 가능 지표

구분	일자리 상황	일자리 창출	일자리 질		경제지표
일자리 상황판 지표	고용률	취업유발계수	임금격차	비정규직	경제성장률
	일자리수	일자리 증감	임금상승률	사회보험	생활물가
	실업률	창업	저임금 근로자	근로시간	설비투자
	청년실업	고용보험가입자	—	—	수출입액
추가 지표	평균임금	신규채용일자리	—	—	—
	근로일수	—	—	—	—

〈표 4-33〉 반기 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약

지표유형	지표명	활용 가능성	활용 가능 자료
양적지표	일자리수	가능	일자리시범조사, 지역별고용조사
	신규채용 일자리수	가능	일자리시범조사
	일자리 증감	가능	일자리시범조사, 지역별고용조사
	고용률	불가	—
	실업률	불가	—
	평균임금	가능	일자리시범조사, 지역별고용조사
	근속년수	불가	—
	근로일수	가능	일자리시범조사
	고용보험가입자	불가	—
질적지표	비정규직 비중	가능	일자리시범조사, 지역별고용조사
	일자리 지속성	불가	—
	임금상승률	가능	일자리시범조사, 지역별고용조사
	임금격차	가능	일자리시범조사, 지역별고용조사
	근로시간	가능	일자리시범조사
	저임금근로자수	가능	일자리시범조사
	최저임금미만율	불가	일자리시범조사
	최저임금영향률	불가	일자리시범조사
	사회보험가입률	불가	—

〈표 4-34〉 반기별 모니터링 가능 지표

구분	일자리 상황	일자리 창출	일자리 질		경제지표
일자리 상황판 지표	고용률	취업유발계수	임금격차	비정규직	경제성장률
	일자리수	일자리 증감	임금상승률	사회보험	생활물가
	실업률	창업	저임금 근로자	근로시간	설비투자
	청년실업	고용보험가입자	—	—	수출입액
추가 지표	평균임금	—	—	—	
	근로일수	신규채용일자리	—	—	—

〈표 4-35〉 연간 주기로 활용 가능한 기존 지표 요약

지표유형	지표명	활용 가능성	활용 가능 자료
양적지표	일자리수	가능	고용형태별근로실태조사, 전국사업체조사
	신규채용 일자리수	가능	-
	일자리 증감	가능	일자리시범조사, 전국사업체조사
	고용률	불가	-
	실업률	불가	-
	평균임금	가능	일자리시범조사
	근속년수	가능	고용형태별근로실태조사
	근로일수	가능	고용형태별근로실태조사
	고용보험가입자	조건부 가능	문화체육관광산업통계
질적지표	비정규직 비중	가능	고용형태별근로실태조사, 전국사업체조사
	일자리 지속성	불가	-
	임금상승률	가능	고용형태별근로실태조사
	임금격차	가능	고용형태별근로실태조사
	근로시간	가능	고용형태별근로실태조사
	저임금근로자수	가능	고용형태별근로실태조사
	최저임금미만율	가능	고용형태별근로실태조사
	최저임금영향률	가능	고용형태별근로실태조사
	사회보험가입률	조건부 가능	문화체육관광산업통계

〈표 4-36〉 연간 모니터링 가능 지표

구분	일자리 상황	일자리 창출	일자리 질		경제지표
일자리 상황판 지표	고용률	취업유발계수	임금격차	비정규직	경제성장률
	일자리수	일자리 증감	임금상승률	사회보험	생활물가
	실업률	창업	저임금 근로자	근로시간	설비투자
	청년실업	고용보험가입자	-	-	수출입액
추가 지표	평균임금	-	-	-	-
	근로일수	신규채용일자리	최저임금미만율	최저임금영향률	-
	근속년수	-	-	-	-

제2절

신규 일자리 지표 측정 및 적용

1. 신규 일자리 지표 측정 방식

가. 소득분배율

1) 정의

소득분배율이란 총소득이 균일하게 분배되는 정도를 나타내는 지표로서 대표적으로 분위수 배율, 지니계수 등이 있다.(최저임금위원회, 2018)

2) 의미

하위임금(P10%번째)을 받는 근로자의 평균임금률을 중위임금(P50%)을 받는 근로자 평균임금률로 나눈 값으로 지니계수와 함께 국민소득의 분배상태를 나타내는 대표적인 지표로 사용되는 가운데, 지니계수가 모든 정보를 이용하는데 비해 소득분배율은 근로자의 평균임금으로 간편하게 소득 불평등의 정도를 측정할 수 있다는 장점이 있다.(최저임금위원회, 2018)

〈표 4-37〉 문화체육관광 관련 산업 소득분배율

지표 정의	총소득이 균일하게 분배되는 정도를 나타내는 지표
지표 해석	측정값이 클수록 소득불평정도가 낮음을 의미
측정 주기	반년 또는 1년 단위
활용 자료	고용형태별근로실태조사 원자료, 문화체육관광 일자리조사
측정산식	① 소득분배율(%) = 하위 10%번째 근로자의 임금률(P10) ÷ 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50, 중위값) ② 소득분배율(%) = 최저임금액 시급 ÷ 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50, 중위값) ③ 소득분배율(%) = 최저임금액 시급 ÷ 근로자 임금률의 평균값(mean) ④ 소득분배율(%) = 저임금근로자임금률 ÷ 상위임금근로자임금률

나. 노동생산성

1) 정의

생산과정에 투입된 노동, 자본 등 요소투입(input)과 산출(output) 간의 관계를 나타내는 비율로서 투입요소 1단위가 산출한 생산량(또는 부가가치)으로 정의되며, 대표적인 국가통계로 노동투입량에 대한 생산량의 비율인 ‘(물적)노동생산성’과 노동투입량에 대한 (불변) 부가가치의 비율인 ‘부가가치노동생산성’이 있다.(최저임금위원회, 2018)

2) 의미

노동생산성의 증가는 인적자본의 향상, 자본집약도의 제고, 기술혁신 등 3가지의 요인으로 분해될 수 있으며, 기술혁신은 노동, 자본 등 단일 요소생산성 측정에는 포함되지 않는 기술, 노사, 경영체제, 법·제도 등이 반영되기 때문에 총 요소생산성 증가라고도 한다.(최저임금위원회, 2018)

〈표 4-38〉 문화체육관광 관련 산업 노동생산성

지표 정의	생산과정에 투입된 노동, 자본 등 요소투입(input)과 산출(output) 간의 관계를 나타내는 비율
지표 해석	산출값이 클수록 소득불평정도가 낮음을 의미
측정주기	반년 또는 1년 단위
활용자료	서비스업생산지수, 국민계정, 문화체육관광 일자리조사
측정산식	① 물적 기준 노동생산성 $= \frac{\text{산출량(서비스업 생산지수)}}{\text{노동 투입량(근로자수} \times \text{근로시간)}} \times 100$ ② 불변 부가가치기준 노동생산성 $= \frac{\text{산출량(불변 GDP)}}{\text{노동 투입량(근로자수} \times \text{근로시간)}} \times 100$

다. 최저임금미만을

1) 정의

최저임금 미만율은 조사시점 현재 '시간당 임금'이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율로 정의한다.

2) 의미

미만율이란 1인 이상 사업체 근로자수에 대비하여 당해년도 최저임금 금액을 받지 못하는 근로자수의 비율을 말하는 것이며, 미만율로 당해년도 최저임금액으로 전체근로자의 몇 %가 최저임금을 받지 못하고 있는지 확인할 수 있다.(최저임금위원회, 2018)

〈표 4-39〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금미만을

지표 정의	'시간당 임금'이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율을 의미
지표 해석	산업별 최저임금미만자수의 비중을 파악할 수 있음
측정주기	반년 또는 1년 단위
활용주기	고용형태별근로실태조사 원자료, 문화체육관광 일자리조사
측정산식	$\text{시간당 임금} = \text{평상 월 평균임금} \div \text{월 평균 근로시간}$ $\text{최저임금미만율} = \text{최저임금 미만 근로자수} \div \text{전체근로자수} \times 100$ <p>예) '17년 6월, 기준으로 민간부문 임금근로자 중에서 실제로 최저임금(시간당 6,470원)을 못 받는 비율은 6.1%임</p>

라. 최저임금영향률

1) 정의

당년도에 심의한 최저임금을 차년도에 적용할 경우, 차년도 최저임금 위반을 면하기 위해 임금 인상이 필요한 근로자수 비율의 추정치로 정의할 수 있는 가운데, 영향률은 최저임금 변경(인상)으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 규모의 추정치이며, 미만율은 실제 최저임금 미만 근로자 규모의 결과치이다.(최저임금위원회, 2018)

2) 의미

영향율이란 1인이상 사업체 근로자수에 대비하여 최저임금 인상에 수혜를 받는 근로자수의 비율을 말하는 것이며, 영향율로 당해년도 최저임금액으로 전체근로자의 몇 %가 수혜(최저임금 인상으로 인해 자동적 임금인상의 효과를 받는 것)를 받는 것인지 확인할 수 있다.(최저임금위원회, 2018)

〈표 4-40〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금영향률

지표 정의	최저임금 인상으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 규모의 추정치
지표 해석	산업별 최저임금인상에 영향을 받는 근로자 비중을 파악할 수 있음
측정주기	반년 또는 1년 단위
활용자료	고용형태별근로실태조사 원자료, 문화체육관광 일자리조사
측정산식	<p>최저임금영향률 = 2017년 기준 시간당 임금총액 X 2018년 임금상승률 예측치(3.8%)</p> <p>예) 고용형태별근로실태조사를 통한 2019년 최저임금 영향률은 2017년 6월 기준 임금분포에 2018년 임금상승률 예측치(3.8%)를 결합하여 2018년 민간부문 임금근로자의 '시간당 산입임금'과 근로자 수의 분포를 추정 한 후, 2018년에 심의하여 2019년에 적용할 최저임금액에 따라 2019년에 임금인상이 필요한 근로자 수의 비율을 추정한 것임</p>

2. 신규 일자리 지표 측정 적용

문화체육관광 분야 신규 일자리 지표로 도출된 소득분배율(%), 노동생산성지수, 최저임금미만율(%), 최저임금영향률(%)의 현실적인 측정가능성을 검토하기 위해 신규지표별 지표 산출방법을 우선적으로 정리한 후, 2017년 기준 통계자료들을 대상으로 일자리지표 측정 방식을 적용한다. 다만, 2018년 상반기 기준 문화체육관광 일자리조사 결과는 현재까지 조사가 완료되지 않은 상태이므로 2017년 12월 말에 실시되어 2018년 3월 경에 결과 산출이 완료된 문화체육관광 일자리시범조사 결과로 대체하여 원자료를 적용한다.

가. 소득분배율

문화체육관광 관련 산업에 종사하는 근로자들의 소득이 근로자별로 균일하게 분배되는 정도를 파악할 수 있는 지표인 소득분배율(%)을 측정하기 위해서는 통계자료(고용형태별근로실태조사, 문화체육관광 관련 산업 일자리조사) 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 소득분배율 지표 산출 방법

(1단계) 고용형태별근로실태조사 및 문화체육관광 일자리조사 원자료 입수
 (2-1단계) 고용형태별조사 활용 : 소득분배율(%) = 하위 10%번째 근로자의 임금률(P10) ÷ 하위 50%번째 근로자의 임금률(P50, 중위값)
 (2-2단계) 일자리조사 활용 : 소득분배율(%) = 저임금근로자 임금비율 ÷ 상위임금근로자 임금비율(%)
 (3-1단계) 측정(고용형태별근로실태조사는 표준산업분류 대분류 수준으로 측정 가능)
 (3-2단계) 측정(일자리조사는 표준산업분류 4개대분류, 19개 중분류로 측정 가능)

〈표 4-41〉 소득분배율 지표 추이

(단위 : %, 원)

		p10/p50	최저임금/p50	최저임금/p50	최저임금
고용형태별근로실태조사	2012	53.8	46.2	36.4	4,580
	2013	53.8	46.2	35.7	4,860
	2014	55.4	48.5	37.3	5,210
	2015	59.1	55.3	42.3	5,580
	2016	57.9	54.9	43.0	6,030
	2017	60.1	56.2	43.8	6,470

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 각년 6월 원자료, 시간당 통상임금 기준

나. 노동생산성지수

문화체육관광 관련 산업에서 종사하고 있는 근로자가 얼마나 효율적으로 업무를 수행하고 있는지 여부를 파악 할 수 있는 노동생산성지수를 측정하기 위해서는 통계자료(서비스업생산지수, 국민계정, 문화체육관광 관련 산업 일자리조사) 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 노동생산성 지표 산출 방법

- (1단계) 통계청 서비스업생산지수, 한국은행 국민계정, 한국문화관광연구원 일자리조사 결과를 입수
 (2단계) 산출량 지표인 서비스업생산지수와 불변GDP를 가공
 (3단계) 투입량 지표인 투입동시간(근로자수×근로시간)산출
 (4단계-1) 물적 기준 노동생산성 = $\frac{\text{산출량(서비스업생산지수)}}{\text{노동투입량(근로자수} \times \text{근로시간)}} \times 100$
 (4단계-2) 부가가치기준 기준 노동생산성 = $\frac{\text{산출량(불변GDP)}}{\text{노동투입량(근로자수} \times \text{근로시간)}} \times 100$
 (5단계) 문화체육관광 분야 서비스업생산지수 업종분류 기준 8개 대분류로 지수 산출

1) 세부 지표 산출 방법

〈표 4-42〉 노동생산성지수 종류 및 포괄범위

노동생산성		산출량	노동투입량 (근로자수*근로시간)	포괄범위
물적 노동생산성 지수	전체근로자기준	서비스업 생산지수	1인이상 전체근로자	산업대분류(1digit) 16개 산업
	상용근로자기준	서비스업 생산지수	상용근로자	산업중분류(2digit) 62개 업종(광업 3개, 제조업 24개, 서비스업 35개 등)
부가가치 노동생산성 지수	전체근로자기준	불변부가가치	1인이상 전체근로자	산업대분류(1digit) 16개 산업
	상용근로자기준	불변부가가치	상용근로자	산업중분류(2digit) 21개 업종

* 산업중분류 : 62개 중분류(광업 3개, 제조업 24개, 서비스업 35개)

* 제조업 부문별 : 대기업/중소기업, IT부문/비IT부문, 중화학공업/경공업

* 산업대분류(1digit)은 전규모 전체근로자기준이며, 산업중분류(2digit)는 상용근로자기준임

2) 지수분류

가) 노동생산성지수

- 노동 생산성 지수 = $\frac{\text{산출량(서비스업생산지수)}}{\text{노동투입량(투입노동시간)}} \times 100$
- 부가가치노동 생산성 지수 = $\frac{\text{산출량지수(불변 GDP지)}}{\text{노동투입량(투입노동시간)}} \times 100$

나) 산출량지수

▪ 서비스업생산지수

통계청에서 월별로 조사·공표되는 서비스업생산지수를 활용

• 지수산식

고정가중 라스파이레스(Laspeyres) 산식으로 계산방법은 아래와 같음

$$\text{서비스업 생산지수} = \frac{\sum(\text{품목지수} \times \text{품목가중치})}{\sum \text{품목가중치}} \times 100$$

- 불변지수

경상지수를 디플레이터로 나누어 작성하며, 월별 경상매출액 중 가격변동분을 제거하여 업종별 실질성장을 분석하는데 이용한다.

$$\text{불변지수} = \frac{\text{경상지수}}{\text{물가디플레이터}} \times 100$$

* 디플레이터 : 2005년 기준 생산자물가지수 및 소비자물가지수

- 경상지수

최소단위 업종별 지수는 월별로 조사한 매출액 즉 지수계열을 기준 연도(2015년) 월평균 업종별 기준액으로 나누어 작성하고, 상위 업종은 업종별 가중치로 가중 평균하여 작성한다.

$$\text{경상지수} = \frac{\text{비교시 업종별 매출액}}{\text{기준년도 업종별 월평균 매출액}} \times 100$$

- 가중치

2015년 서비스업 업종별 부가가치를 1000.0분비로 하여 가중치를 산정하며, 가중치 산정을 위한 기초자료는 2015년 경제총조사 결과를 이용하여 작성한다.

■ 불변부가가치(GDP)지수

한국은행에서 분기별로 추계·공표되는 「국민계정」의 불변부가가치를 지수화

$$\bullet \text{ 불변부가가치}(GDP) = \frac{\text{분기의 불변부가가치}(GDP)}{\text{기준년의 불변부가가치}(GDP)} \times 100$$

다) 노동투입량지수

노동투입량은 총근로시간(Hours of all persons)으로서 임금근로자, 자영자, 무급가족종사자를 포함한다. 노동투입량 추계의 자료원은 「2018년 상반기 기준 문화체육관광 관련 산업 일자리조사¹⁰⁾」 결과를 1차 자료(primary data)로 활용하여 근로자수와 근로시간을 측정한다. 구체적인 노동투입량(총근로시간) 산출방법은 다음과 같다.

• 지수 산식

$$\text{- 총근로시간} = \sum (\text{규모 및 종사상지위별 근로자수} \times \text{근로시간})$$

$$\text{- 노동투입량지수} = \frac{\text{해당의 반기 평균총근로시간}}{\text{기준년의 월평균총근로시간}} \times 100$$

10) 한국문화관광연구원 「문화체육관광 관련 산업 일자리조사」는 종사자 1인 이상 사업체 중 다단계총화추출방법에 의하여 추출된 5,000개 표본사업체를 조사 대상으로 함. 2017년 11월 말 기준 일자리시범조사가 진행이 완료되었으며, 현재(2018년 9월 기준 2018년 상반기 기준 일자리조사가 실사가 진행 중에 있음)

다. 최저임금미만율

최저임금 미만 근로자 규모를 파악할 수 있는 최저임금미만율(%)을 측정하기 위해서는 통계자료 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 최저임금미만율 지표 산출 방법

(1단계) 고용형태별근로실태조사 및 문화체육관광 일자리조사 원자료 입수
 (2단계) 시간당임금 산출(평상 월 평균임금 ÷ 월 평균 근로시간)
 (3단계) 최저임금미만율 = 최저임금 미만 근로자수 ÷ 전체근로자수*100
 (4-1단계) 측정(고용형태별근로실태조사는 표준산업분류 대분류 수준으로 측정 가능)
 (4-2단계) 측정(일자리조사는 표준산업분류 4개대분류, 19개 중분류로 측정 가능)
 * 일자리조사 원자료는 소득구간별(150~180만원) 근로자수를 조사하기 때문에, 실제 결과보다 과대 추정될 가능성이 있음

〈표 4-43〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금미만율¹¹⁾

(단위 : 천명)

구분		전체 1인당 월 평균 임금	전체(상용+임시·일용)		임시·일용	
			최저임금 미만자수	최저임금 미만자 비율	최저임금 미만자수	최저임금 미만자 비율
전 체		2,282	68,961	4.1	36,447	14.3
업종	문화산업 소계	2,385	17,003	3.6	10,482	19.7
	출판산업	2,357	8,841	6.3	5,534	52.3
	음악산업	1,911	498	2.3	169	2.7
	영화산업 · 방송산업	2,582	2,978	4.3	2,571	21.8
	광고산업	2,266	1,171	1.2	241	2.3
	게임산업	2,579	1,596	2.4	1,391	14.2
	시각그래픽아트 및 캐릭터	2,371	1,919	2.7	576	13.1
	문화예술산업 소계	2,268	27,794	4.5	11,480	18.5
	문화유산 및 문화시설산업	2,441	1,224	3.4	758	13.2
	문학 및 출판산업	2,311	8,947	5.3	5,868	43.6
	공연산업	1,889	8,661	11.3	3,133	19.6
	시각예술산업	2,387	3,367	2.6	1,397	15.6
	공예산업	2,268	5,596	2.7	324	1.8
	스포츠산업 소계	2,225	13,857	3.1	7,130	9.3
	스포츠시설업	2,259	6,467	3.2	4,187	8.9

11) 본 결과는 2017년 일자리시범조사 결과를 재가공한 결과임

구분	전체 1인당 월 평균 임금	전체(상용+임시·일용)		임시·일용	
		최저임금 미만자수	최저임금 미만자 비율	최저임금 미만자수	최저임금 미만자 비율
스포츠용품업	2,122	5,250	4.0	1,544	10.3
스포츠서비스업	2,287	2,140	2.0	1,399	9.6
관광산업 소계	2,298	22,911	4.3	15,020	13.8
관광숙박업 및 식당업	2,100	16,778	6.1	11,188	17.2
여행사업 및 관광운수업	2,654	1,976	1.8	434	12.3
문화오락 및 레저산업	2,364	3,999	3.2	3,264	8.2
관광쇼핑업	2,607	147	0.9	133	16.5
국제회의 및 전시업	2,808	11	0.2	1	0.3

라. 최저임금영향률

임금인상이 필요한 근로자 규모를 추정할 수 있는 최저임금영향률(%)을 측정하기 위해서는 통계자료 원자료 입수 및 가공 등 4단계로 구분하여 측정한다.

□ 최저임금영향률 지표 산출 방법

- (1단계) 고용형태별근로실태조사 및 문화체육관광 일자리조사 원자료 입수
 (2단계) 시간당임금 산출(평상 월 평균임금 ÷ 월 평균 근로시간)
 (3단계) 최저임금영향률 = 2017년 기준 시간당 임금총액 X 2018년 임금상승률 예측치(3.8%)
 (4-1단계) 측정(고용형태별근로실태조사는 표준산업분류 대분류 수준으로 측정 가능)
 (4-2단계) 측정(일자리조사는 표준산업분류 4개대분류, 19개 중분류로 측정 가능)

〈표 4-44〉 문화체육관광 관련 산업 최저임금영향률(30인 미만 사업체)¹²⁾

(단위 : 천명)

구 분	전체 사업체 (상용+임시일용)	30인 미만 사업체 (상용+임시일용)	최저임금 영향 고용자수 추정	
			하한	상한
문화예술	451	311	56	67
문화유산 및 문화시설	52	25	5	6
문학 및 출판	132	76	13	16
공연	95	78	15	18
시각예술	91	70	12	15

12) 본 결과는 2017년 일자리시범조사 결과를 재가공한 결과임

구 분		전체 사업체 (상용+임시일용)	30인 미만 사업체 (상용+임시일용)	최저임금 영향 고용자수 추정	
				하한	상한
	공예	83	62	11	13
	문화산업	400	227	25	34
	출판산업	121	62	3	6
	음악산업	16	14	1	1
	영화 및 방송산업	49	14	2	3
	광고산업	97	58	1	1
	게임산업	65	38	17	21
	시각그래픽아트 및 캐릭터	62	42	1	1
	스포츠산업	383	251	54	68
	스포츠 시설업	151	88	38	49
	스포츠 용품업	114	80	2	2
	스포츠 서비스업	118	83	14	17
	관광산업	386	158	54	69
	관광 숙박 및 음식점업	181	84	36	46
	여행사 및 운수업	109	48	8	10
	문화오락 및 레저산업	87	22	10	12
	관광 쇼핑업	3.7	2	0.0	0.0
	국제회의 및 전시업	5.8	3	0.1	0.1
	산업별 근로자 합계	1,620	947	189	238
	산업별 중복을 제외한 근로자 합계	1,344	751	150	189

제3절

측정 가능한 일자리 지표 종합

1. 일자리 지표 종합

기존 지표 활용성 진단 결과와 신규 일자리지표 측정 방안을 종합한 결과, 아래의 <표 4-45>와 같이 일자리 메인지표 24개, 보조지표 5개를 합하여 총 29개의 문화체육관광 분야 일자리지표를 선정할 수 있었다. 메인지표의 경우 일자리상황 지표 5개, 일자리 창출 지표 4개, 일자리 질 지표 10개, 경제지표 5개를 선정되었고, 보조지표 경우는 고용률, 취업률, 경제성장률 지표 외 총 5개의 지표를 선정하였다.

최종적으로 일자리 지표를 선정 및 종합하기에 앞서, 가장 중요하게 고려한 지표 선정 원칙은 ‘문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 지표인가’를 확인하는 과정이었다. 현실에 적용하기 어려운 이상적이거나 원론적인 지표, 개념과 측정방법이 모호한 지표 후보군은 최대한 본 연구의 검토 대상에서 배제하였다. 반면, 문화체육관광 분야 일자리 상황을 명확하고 구체적으로 측정할 수 있으며, 시계열 유지가 가능성과 동시에 지속적으로 작성 가능한 지표를 최종적으로 문화체육관광 분야 일자리 상황을 측정할 수 있는 일자리 지표로 선정하였다.

측정 가능한 지표로 선정된 문화체육관광 분야 일자리 지표는 문화체육관광 관련 산업 전체를 포괄함과 동시에 시의성 있게 작성되어야 한다. 또한 각 지표별 작성체계는 최대한 동일한 기준과 방법론을 가지고 정합성이 유지되어야 한다. 정합성이 확보되지 않는 경우, 유사한 개념의 지표들이라도 전혀 다른 측정결과가 도출될 수 있을 뿐 아니라, 지표 수요자들에게도 많은 혼동을 초래할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 각 지표들의 산업분류 기준과 산출과정의 정합성 유지를 최종 지표를 선정함에 있어 가장 중요한 기준으로 고려하였다. 단, 정합성 유지가 힘들더라도, 산출된 결과가 지표 간의 유사성, 중복성 등의

문제를 초래하지 않는 경우는 최종적으로 측정 가능한 일자리 지표로 선정하였다. 측정주기가 반기인 지표 외에 <표 4-45>에서 선정된 연간, 월별, 분기 지표들은 산출방법 및 분류범위 등이 반기지표와 모두 상이하지만 반기지표와 지표 개념 및 산출결과가 중복되지 않기 때문에 최종 문화체육관광 분야 일자리 지표로 선정하였다.

〈표 4-45〉 측정 가능한 문화체육관광 분야 일자리 지표 종합

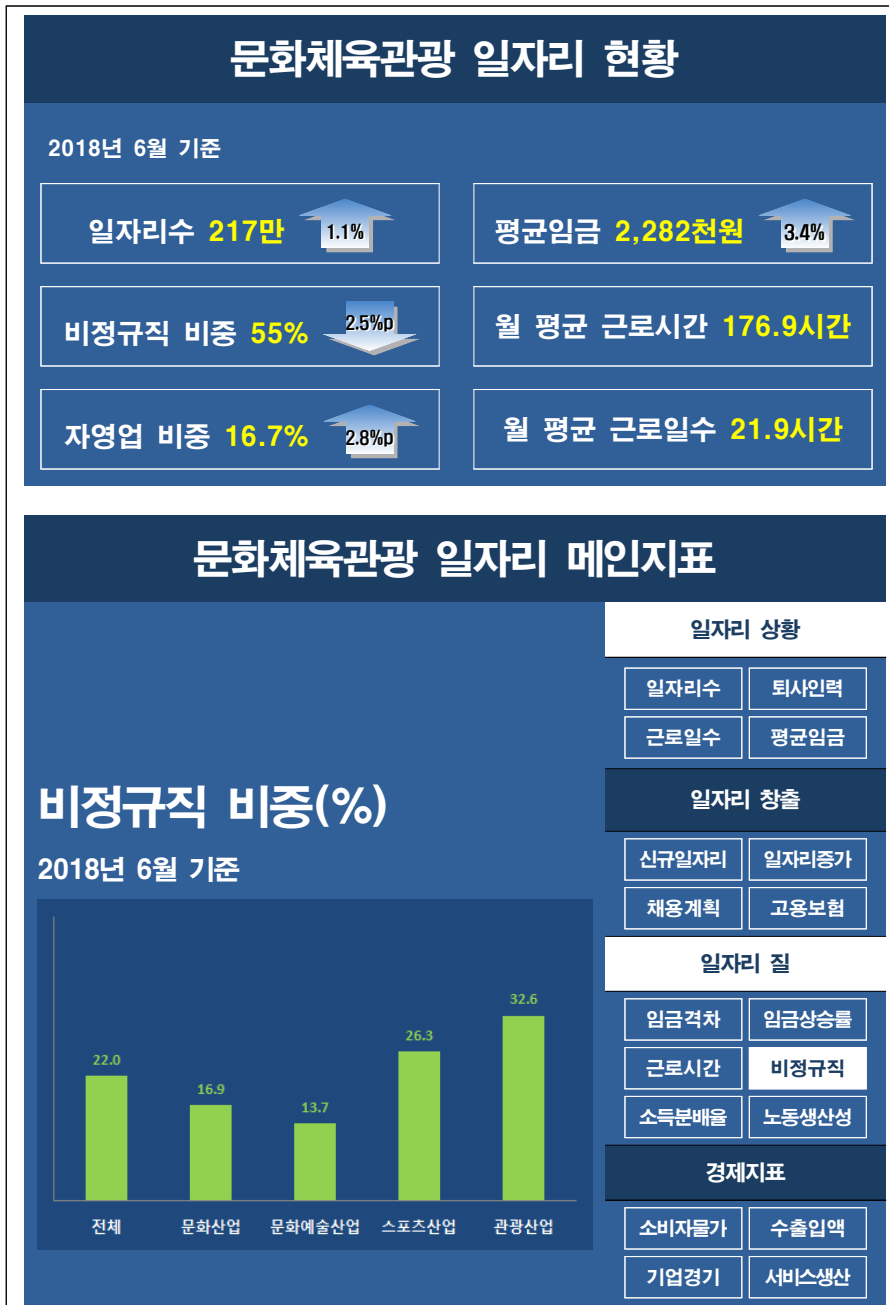
구분	지표유형	지표명	측정주기	지표 수
메인 지표	일자리상황	일자리수	반기	5개
		근로일수	반기	
		평균임금	반기	
		퇴사인력	반기	
		근속년수	연간	
	일자리창출	신규채용일자리수	반기	4개
		일자리 증가	반기	
		채용계획	반기	
		고용보험가입자수	월별	
	일자리 질	비정규직 비중	반기	10개
		근로시간	반기	
		임금격차	반기	
		임금상승률	반기	
		저임금근로자수	반기	
		최저임금미만자수	반기	
		최저임금영향률	반기	
		소득분배율	반기	
		노동생산성	반기	
		사회보험가입률	월별	
	경제지표	소비자물가지수	월별	5개
		수출입액	월별	
		서비스업생산지수	월별	
		기업경기동향지수	분기	
		소비자동향지수	분기	
보조지표		고용률	월별	5개
		실업률	월별	
		경제성장률	연간	
		시가총액 · 주가지수	월별	
		지식재산권 수지	연간	
합계				29개

〈표 4-46〉 측정 가능한 일자리 지표 정의

	지표명	지표 정의
1	일자리수	(사업체)에서 임금비임금근로 활동을 하는 근로자가 '점유한 고용위치'
2	근로일수	소정근로일수 : 취업규칙, 단체협약 등에서 근무하기로 정한 일수 총계
3	평균임금	근로자가 노동의 대가로 사용자에게서 받는 보수 평균 금액
4	퇴사인력	퇴사한 근로자수
5	근속년수	근로자가 현재의 기업체에 입사한 날로부터 조사대상 기준일까지 근속한 기간
6	신규채용	이직·퇴직, 사업체생성·사업확장 등으로 사업체에 발생한 일자리
7	일자리 증가	Σ신규일자리-Σ소멸일자리
8	채용계획	채용계획이 있는 인원 수
9	고용보험가입자수	고용보험에 가입한 근로자
10	비정규직 비중	$(\text{비정규직근로자수} \div \text{전체 임금근로자수}) \times 100$.
11	근로시간	소정근로시간 : 정규적인 업무 개시와 종료 시각 사이의 휴게시간을 제외한 시간의 총수
12	임금격차	근로자가 노동의 대가로 사용자에게서 받는 보수 평균 금액
13	임금상승률	비교시점과 기준시점간에 임금이 상승한 비율
14	저임금근로자수	중위임금의 2/3에 미달하는 임금을 받는 근로자
15	최저임금미만자율	'시간당 임금' 이 최저임금 미만인 임금근로자의 비율
16	최저임금영향률	최저임금 인상으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 추정 비율
17	소득분배율	총소득이 균일하게 분배되는 정도를 나타내는 지표
18	노동생산성	노동투입량에 대한 생산량의 비율
19	사회보험가입률	사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)에 가입한 근로자 비율
20	소비자물가지수	소비자가 구입하는 상품과 서비스의 가격변동을 측정하기 위한 지표
21	수출입액	문화체육관광 관련 품목의 수출입액
22	서비스업생산지수	서비스업 전체와 개별 업종의 생산활동을 종합적으로 파악하기 위한 지표
23	기업경기동향지수	기업의 당월 동향 및 익월의 전망 등을 조사하여 지수화한 지표
24	소비자동향지수	소비자의 경제상황에 대한 판단과 향후 소비지출계획 등을 조사하여 지수화한 지표
25	고용률	생산가능인구 중에서 특정 시점에 취업해 있는 인구의 비율
26	실업률	'경제활동인구' 중에서 실업자가 차지하는 비율
27	경제성장률	일정 기간 동안 한 나라의 경제의 성장을 나타내는 지표
28	시가총액·주가지수	문화체육관광 관련 산업의 시가총액 및 주가지수
29	지식재산권 수치	지식재산권 국제거래 현황을 종합적·체계적으로 나타내는 지표

2. 문화체육관광 일자리 상황판(안)

〈표 4-47〉 문화체육관광 일자리 상황판(안)



제5장 ●●

일자리 지표 활용 방안 및 개선과제



제1절

일자리 지표 활용방안

1. 정부 활용방안

가. 문화분야 활용방안

일자리 지표는 궁극적으로 일자리 정책을 위해 활용되는 것이다. 정부 차원의 활용방안으로는 첫째, 문화분야 일자리의 기본적인 현황을 점검하고 양적·질적 일자리 개선을 위한 기초자료로 활용될 것이다. 다만 현재 연구를 통해 도출된 일자리 지표의 경우 공급자 차원의 산업적 측면에 맞춘 일자리 현황 파악에 초점을 맞추고 있기 때문에 향후 보다 정교한 일자리 현황 파악을 위해서는 문화 분야 일자리에 관한 기초적인 조사를 바탕으로 수요자 차원의 직업분류체계를 재정립하고 지금까지 누락되어 온 다양한 일의 조건과 방식, 직업 등을 반영할 수 있도록 할 필요가 있다.

둘째, 일자리 지표는 정부의 문화예술, 문화산업, 문화유산 등 문화정책의 한계나 문제점을 개선하는 중요한 참조점이 되어야 한다. 일자리 지표는 정부 정책의 성과를 평가하는 중요한 척도로 활용될 수 있다. 정책의 효과성과 효율성을 판단하고 올바른 정책수립 및 개선을 위해서 해당 일자리 지표는 다양한 차원으로 활용되어야 할 것이다.

셋째, 일자리 지표는 일자리에 관해 정부가 국민과 소통하는 중요한 매체이다. 일자리 지표는 정부의 정책성과를 평가하는 기준이 되는 동시에, 문화분야의 일자리 현황을 국민들이 직관적으로 인식하고 공유하는 수단이 되기 때문이다. 따라서 일자리 지표를 정책적으로 활용하는 것은 국민과의 정책토론, 국민의 정책참여를 활성화하고 이를 통해 정책을 수립하거나 개선하는 보다 민주적인 문제해결방식을 지향한다는 입장의 표명이 되어야 한다. 그런 의미에서 일자리 지표가 보다 가치지향적인 것이

되어야 할 것이다. 특히 문화분야 일자리의 경우, 일자리의 유연성이 지나치게 높은 만큼 일자리 수를 증가시키는 것이 곧 나쁜 일자리를 양산하는 양날의 칼이 될 가능성이 높다. 따라서 가령, ‘일자리 공정성 지표’, ‘일자리 복지 지표’, ‘일자리 성평등 지표’ 등과 같이 정책방향과 부응하는 지표들을 적극적으로 도입, 개발하여 함께 운용하는 것이 반드시 필요할 것이다.

나. 체육(스포츠)분야 활용방안

정부는 스포츠산업 일자리의 양적 지표와 질적 지표를 지속적으로 생산함으로써 다양한 정책적 용도로 활용할 수 있다.

첫째, 정부는 스포츠산업 부문별 노동시장의 일자리 규모와 동태적 변화를 파악할 수 있다. 정부는 스포츠산업 노동시장의 변화를 파악하고 산업별 일자리 감소를 예측함으로써 리스크 관리를 할 수 있을 것이다.

둘째, 스포츠산업 일자리 지표가 시계열자료로 구축이 되고 산업 부문별 매출액 규모와 결합될 경우 전체 스포츠산업과 스포츠산업 부문별 고용계수를 산출함으로써 매출액 대비 일자리 창출 효과가 높은 산업과 그렇지 못한 산업을 구분할 수 있다. 예를 들면, 매출액 대비 고용창출 효과가 높은 산업과 낮은 산업으로 구분할 경우 고용계수가 높은 산업에 대해 전략적으로 투자함으로써 정부 재정투자로 인한 실질적인 일자리 창출효과를 거둘 수 있을 것이다.

셋째, 스포츠산업 일자리의 양적, 질적 특성과 문제점을 정확하게 진단함으로써 스포츠산업별 특성에 맞는 일자리 정책을 수립할 수 있다. 스포츠산업은 제조업, 시설업, 유통업, 서비스업 등 다양한 산업이 혼합된 형태를 띠고 있기 때문에 산업 부문별 특성에 맞는 일자리 정책을 수립하는 것이 매우 중요하다. 예를 들면, 생활체육 참여율이 지속적으로 증가하면서 스포츠시설과 스포츠교실 등 스포츠교육 서비스에 대한 니즈가 다양화되고 있기 때문에 스포츠시설과 스포츠서비스업 관련 재정투자를 증가시

킴으로써 스포츠시장에서 수요자 니즈에 맞는 일자리 정책을 수립할 수 있다. 이는 시장수요에 기반한 일자리 정책을 수립함으로써 고용의 지속성 및 안정성을 담보할 수 있게 된다.

넷째, 정부는 스포츠산업별 매출액 규모와 종사자 수 규모의 연도별 성장률 지표를 활용하여 스포츠산업을 성장산업, 성장유망산업, 성장정체산업으로 분류함으로써 정부가 산업별 성장유형에 따라 전략적으로 투자할 수 있는 근거를 마련할 수 있다. 일반적으로 산업이 성장하면 고용이 증가한다. 그러나 4차 산업혁명시대에 기술발전은 제품과 서비스의 고부가가치화와 함께 생산요소로서 기술과 노동의 대체효과가 발생하기 때문에 오히려 종사자 수가 감소할 수 있다. 따라서, 산업별 성장유형을 파악하기 위해서는 매출액과 종사자 수의 규모와 성장률을 동시에 고려해야 한다. 성장산업의 경우 정부의 개입을 최소화하고 시장에서 기업들의 경쟁을 유도함으로써 긍정적인 산업성장 체계를 유도할 수 있다. 정부는 오히려 성장유망산업에 대한 전략적인 투자를 통하여 산업성장 사이클에서 초기 출현(Emergence) 단계에서 성장(Growth)단계로 진입할 수 있도록 지원함으로써 산업성장과 일자리 창출을 달성할 수 있을 것이다.

다섯째, 정부는 일자리의 질적 지표를 시계열적으로 파악함으로써 일자리의 질적 제고를 위한 정책을 수립할 수 있다. 예를 들면, 임시일용직 비율과 최저임금 미만율은 스포츠산업 일자리의 질적 특성을 반영한다. 임시일용직 비율이 높고 최저임금 미만율이 높을수록 일자리 안정성이 취약하여, 그 결과 종사자들의 이직률이 높고 근속년수가 짧아질 수밖에 없다. 경기가 불황일수록 기업은 원가절감을 위해서 임시일용직과 같은 저임금 근로자의 고용을 선호할 수 있다. 해당지표를 근거로 정부는 공공부문에서의 정규직 채용을 장려하고 민간부문에서의 저임금 근로자를 위한 사회안전망과 이직자들을 위한 재교육 훈련 및 일자리 매칭 서비스와 같은 공공서비스 제공의 발판을 마련할 수 있다.

다. 관광분야 활용방안

정부 및 공공부문은 관광분야 일자리 지표의 생산 주체이며 동시에 주요 활용 주체가 될 것이다. 우선 관광분야 일자리 지표의 생산 주체로서 신뢰할 수 있는 일자리 지표가 안정적이고 지속적으로 생산 및 관리될 수 있는 여건을 마련하여야 한다. 이를 위해서는 일자리 지표 생산 및 관리를 위한 예산, 인력, 조직 등을 안정적으로 확보하여야 한다. 또한 관광분야 일자리 지표 생산 및 관리를 위한 정확한 기준을 마련하여야 한다. 무엇보다 관광산업의 범위를 최대한 현실성 있게 설정할 수 있는 기준을 마련하는 것이 중요하다.

정부 및 공공부문에서 본 연구를 통해 도출된 관광분야 일자리 지표를 효율적으로 활용할 수 있는 방안은 다음과 같다.

첫째, 일자리 지표는 관광부문 일자리 종합대책 등 중장기적인 관점에서 일자리의 양적 성장 및 질적 개선을 위한 계획을 마련하는 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 중앙 및 지방정부는 관광 개발, 관광 진흥 등을 위한 중장기 법정 계획을 수립하고 있다. 최근 전 국가적으로 일자리의 중요성이 증대되고 있으며 이러한 흐름은 앞으로도 이어질 것으로 전망된다. 따라서 관광 개발, 관광 진흥, 관광산업 육성 등의 중장기 계획 등의 진행사항과 일자리 지표의 연계성을 통해 해당 정책이 일자리에 미치는 영향도를 파악하는데 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 관광분야 일자리 지표는 관광분야 일자리의 양적 성장 및 질적 개선을 유도하기 위한 정책 발굴의 핵심적인 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 효과적이고 효율적인 정책 발굴의 출발점은 현상을 정확하게 보여주는 기초 자료라 할 수 있다. 따라서 관광분야 일자리 지표는 관광분야 일자리의 양적 성장 및 질적 개선을 위한 정책 발굴의 출발점이 될 수 있어야 한다. 이를 위해서는 관광분야 일자리 지표의 신뢰성, 대표성, 시의성 등이 담보되어야 할 것이다. 여기서 주의해야 할 점은 관광분야 일자

리 지표는 정책 발굴의 수단일뿐 일자리 지표 자체가 목적은 아니라는 것이다. 즉 관광분야 일자리 지표는 효율적이며 효과적인 관광분야 일자리 정책의 발굴을 위한 수단으로 활용 되어야 의미가 있는 것이며 일자리 지표 생산 자체가 최종 목표가 되어서는 안 될 것이다. 따라서 관광분야 일자리 정책 발굴에 있어 활용도가 낮은 일자리 지표를 다수 생산 및 관리하기 보다는 정책 발굴에 있어 매우 중요한 핵심적인 지표를 중심으로 생산 및 관리하는 것이 효율적일 수 있다. 관광분야 일자리 정책의 우선순위가 일자리의 양적 성장에 있는지 질적 개선에 있는지 등을 결정하고 주요 정책 방향에 부합하는 핵심 일자리 지표를 생산 및 관리하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 관광분야 일자리 지표는 관광분야 일자리의 양적 성장 및 질적 개선을 유도하기 위한 정책의 성과를 평가하는 기준으로 활용될 수 있을 것이다. 일자리 지표에 근거하여 발굴된 정책을 추진하고 그 성과를 점검하기 위해서는 역시 일자리 지표를 활용하여야 한다. 정책 추진 이전과 정책 추진 이후의 일자리 지표 값 변화 등을 기초로 관련 정책의 효과성, 효율성 등을 판단하고 관광분야 일자리 지표 값의 변화를 통해서 관광정책이 추구하는 가치의 달성된 수준을 측정할 수 있을 것이다. 또한 시간의 변화에 따라 그 가치가 어떻게 변화되었는가를 평가하는데에도 유용하게 활용될 수 있을 것이다.

2. 민간 활용방안

가. 문화분야 활용방안

민간영역은 다양한 주체들을 포괄하고 있으나, 일자리와 관련해서는 일자리 수요자와 공급자로 나누어서 접근해 볼 수 있다. 일자리 수요자의 경우 연구를 통해 도출된 문화 분야의 다양한 일자리 지표를 바탕으로 구체적인 일자리를 가늠하는 평가기준으로서 활용될 수 있을 것이다.

특히 일자리 지표를 구인·구직정보서비스와 연계시키고, 일자리에 관한 지표들이 각각의 일자리의 질을 가늠하는 기준으로 연동시켜 활용할 경우 수요자 차원의 실질적인 기능을 할 수 있을 것으로 판단된다.

또한 일자리 공급자의 경우, 이러한 일자리 지표를 바탕으로 일자리의 질을 향상시키는 계기로 활용할 필요가 있다. 이를 위해서는 일자리와 관련한 가치지향적인 질적 지표들의 활용을 통해 해당 기업의 일자리 수준에 대한 현황 파악과 더불어 고용의 확대 및 안정성을 위한 전략 수립의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

나. 체육(스포츠)분야 활용방안

스포츠산업 노동시장의 양적·질적 일자리 지표는 민간시장에서 자본투자를 위한 기준지표로 활용될 수 있다. 일반적으로 경기회복의 신호로 인식하는 기준이 기업의 설비투자 확대이다. 경기호황 또는 경기회복의 경우는 설비투자를 확대함으로써 이윤을 극대화한다. 이 경우 설비투자 확대는 주로 제조업이나 장치산업의 경우에 해당된다. 그러나, 스포츠산업의 경우 2016년 기준 종사자 수 10인 미만 기업 비중이 95.5%(문체부, 2017 스포츠산업 실태조사)로 높다. 소규모 영세한 기업의 경우 경기가 활발해 지더라도 설비투자 여력이 부족하기 때문에 고용을 확대하는 것이 현실적이다. 한국표준산업 분류기준으로 볼 때, 스포츠산업은 서비스업(시설업, 유통업, 마케팅업) 비중이 95.6%에 이른다. 서비스업은 경기회복→소비증가→서비스수요 증가에 따라 고용을 확대하게 된다. 따라서, 민간시장에서 스포츠산업의 양적·질적 일자리 지표는 스포츠산업에 대한 민간투자 증가로 이어질 중요한 신호가 될 수 있다.

스포츠산업 관련 협회와 단체와 같은 민간부문에서는 스포츠산업 일자리 지표, 특히 1인당 평균임금, 임시·일용직 비율, 최저임금 미만자 비율, 근로시간과 같은 질적 지표에 주목할 필요가 있다. 협회와 단체는 해당지표를 근거로 체육분야 종사자들의 일자리 안정성 제고를 위한 현황

파악 및 방안 마련의 기초자료로 활용할 수 있다. 또한 협회 및 단체가 신규 채용 시 임시일용직 채용 비중을 최소화하고 정규직 채용을 확대를 통해 일자리의 질적지표 향상을 위한 긍정적인 채용 방향 수립의 근거로 활용될 수 있을 것이다.

다. 관광분야 활용방안

민간부문에서 관광분야 일자리 지표를 활용할 수 있는 방안은 다음과 같다.

첫째, 관광분야 일자리 지표를 기업 경영의 참고자료로 활용할 수 있을 것이다. 대부분의 관광사업체들이 영세하기 때문에 인건비는 기업 경영에 있어 지출 경비의 상당 부분을 차지하는 경우가 많다. 즉 효율적인 인력 운용이 기업의 경영 실적과 밀접한 관계를 갖게 되는 것이다. 따라서 관광사업체 등은 일자리 지표를 활용하여 기업 인력 운용의 적정성 등을 점검하고 미래 계획을 수립하는데 활용할 수 있을 것이다. 또한 직원들의 임금 등 인적자원 관리 계획을 수립하는데도 기초 자료로 활용할 수 있을 것이다.

둘째, 각 관광산업 영역에서 해당 산업의 육성 및 발전을 위해 필요하다고 판단되는 정책을 발굴하고 제안하는데 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 정책의 주체는 중앙 및 지방정부이지만 정책의 제안은 누구에게나 열려 있다. 보다 실효성 높은 정책을 발굴하기 위해서는 해당 관광산업 분야에 대한 이해 수준이 높은 주체들의 참여가 필수적이다. 즉 관광사업체 등이 적극적으로 정책 제안에 참여하여야 한다. 하지만 그동안 관광산업과 관련한 일자리 지표들이 충분치 못해 정책 제안을 적극적으로 추진하지 못하는 경우들도 있었다. 하지만 관광분야 일자리 지표가 생산된다면 다양한 관광 사업체들이 보다 객관적이고 과학적으로 정책을 제안할 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 신규 사업 발굴 등 사업계획 수립 시에도 일자리 지표는 유용한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 관광분야에서 창업 등 시장 진입을

계획 중인 경우 시장의 특성을 파악할 수 있는 정보가 많지 않다. 관광사업체 기초통계조사의 관광사업체 수, 종사자 수, 매출액 등이 현재 활용 가능한 기초 자료가 될 것이다. 하지만 관광산업 분야의 일자리 규모와 변화 등에 대한 기초 정보가 제공된다면 진입하고자 하는 관광산업 분야의 규모 및 성장 등을 파악하는데 도움이 될 것이다. 일자리 지표가 관광산업의 규모 및 성장 정도 등을 파악할 수 있는 대리 지표의 역할을 수행할 수 있기 때문이다. 투자자는 일자리 규모가 크고 일자리 증가율이 높은 분야를 성장 관광산업으로 이해하고 투자 계획을 수립하는데 참고할 수 있을 것이다.

제2절

분야별 개선필요사항

1. 문화분야

현재 정부의 일자리 지표나 일자리 상황판이 의미하는 바는 단순히 국가차원의 평균적인 고용현황을 파악하는 것이 아니라, 적극적으로 일자리를 창출하고 고용상황을 개선하자는 의지의 표명이다. 이런 취지에 부합하기 위해서는 일자리 지표가 보다 적극적이고 구체적인 일자리 정책으로 발전하고 환류될 수 있는 종합적이고 구조적인 접근이 필요할 것이다. 그 출발점은 문화분야의 통합적인 일자리정책을 중장기적으로 수립하고, 이에 맞춰 일자리 개념과 범주를 전략적으로 정립하는 일이다. 이때의 개념 정립이란 국가차원의 각종 법률과 정책, 통계와 분류체계 등을 실효화할 수 있도록 조합하고 개선하기 위해 학술적 성격의 조작적 정의가 적극적으로 적용되는 방식이어야 할 것이다. 문화분야 일자리 지표 활용을 위한 개선사항은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 문화분야의 특수성을 고려한 엄밀한 분류체계의 설정 및 관리이다. 현행 법제상 문화분야는 문화예술, 문화산업/콘텐츠산업, 문화재(문화유산) 등을 아우르는 것으로 볼 수 있다. 이 각각의 영역은 정부조직 내에서 독립된 업무영역으로 분할되어 있다. 그러나 정부의 산업정책, 고용정책, 교육정책 등과 같이 일자리정책을 구성하는 정책범주에서는 이러한 행정조직상의 분류가 일관되게 유지되지 않는다. 또한 산업분류, 직업분류, 국가과학기술분류 및 학술연구분류 등 역시 서로 다른 분류체계를 가지고 있다. 따라서 범정부 차원의 일자리정책을 중심에 두고 ‘문화분야’를 특정할 경우 그 범주의 특성과 분류체계를 어떻게 정립할 것인가가 우선적인 과제가 되어야 할 것이다.

둘째, 급격하게 변화하는 시장의 신규 일자리에 대한 고려이다. 문화분

야 일자리 수가 증가하는 경우는 기존의 일자리의 양적 공급이 확대되는 경우와 일자리의 종류가 새롭게 추가되는 경우에 의해서이다. 일자리 종류가 새롭게 추가되는 경우, 문화분야의 특성상 새로운 종류의 직업들이 다종다양하게 증가할 가능성은 매우 많다. 가령, 이미 한류와 직결되는 뷰티 아트가 대학의 예술계열 분류에는 포함되어 관련 학과가 증가하고 배출인력과 종사자 수도 증가했으나, 문화정책은 오히려 이러한 신종의 일자리를 포괄하지 못하고 있다. 따라서 문화분야의 일자리정책이 이러한 신종 일자리를 유연하게 포괄할 수 있는 정책적 대응이 함께 이루어질 필요가 있다.

셋째, 문화분야의 특성에 맞는 ‘좋은 일자리’ 창출을 위한 기초조사가 충실히 이루어질 필요가 있다. 현재 사용되고 있는 산업분류나 직업분류는 문화분야의 특성을 충분히 반영하고 있지 못하다는 지적이 계속되어 왔다. 따라서 문화분야의 산업체계와 직업분류가 현장성을 충분히 반영할 수 있는 기초조사가 이루어져야 하며, 이에 따라 문화분야의 통계 산출 및 관리, 일자리 정책의 수립과 실행이 이루어져야 할 것이다. 이러한 과정을 통해서 문화분야의 일자리 지표가 양적, 질적으로 수정보완되는 것이 그 활용성을 높이는 방안일 것이다.

2. 체육분야

본 연구에서 일자리 관련된 다양한 조사자료 및 해당분야 일자리 조사 결과를 토대로 스포츠 산업의 양적·질적 일자리 지표를 도출하였다.

문화체육관광부는 스포츠산업 실태조사를 매년 시행하고 있다. 스포츠산업 실태조사는 통계청 승인통계로서 2015년 기준 경제총조사와 동일한 표본을 사용하여 모집단을 구축했다는 점에서 문화체육관광 일자리 조사와 동일하다. 또한, 문화체육관광 일자리 조사에서 산업분류는 스포츠산업 실태조사의 스포츠키 시설업, 스포츠용품업, 스포츠서비스업을 그대

로 준용하였다.

그러나 스포츠산업 실태조사에서 전체 종사자 수는 2015년 383천 명, 2016년 398천 명으로 본 연구에서 조사한 2015년 528천 명과 2017년 611천 명과는 상당한 차이가 발생하였다.

동일 표본을 사용한 문화체육관광 일자리 조사와 스포츠산업 실태조사의 종사자 수 차이의 원인을 유추할 수 있다. 첫째, 표본추출의 방법 차이이다. 스포츠산업 실태조사는 경제총조사 원자료에서 스포츠산업에 해당하는 부분만을 추출하여 집계하였다. 이 과정에서 스포츠산업 분류에 해당하는 사업체 리스트의 사업체별 사업내용을 확인하는 과정을 거쳤다. 스포츠산업에 해당하는 부분만을 추출하여 집계하였으나 기업회계 기준에서 업종별 분리가 어려운 경우 업종별 비중을 적용하여 추정하였다.

둘째, 일부 업체의 경우 스포츠 분야 사업 영위 비율이 미미한 업체가 포함되는 문제가 있으므로 보다 정확한 스포츠산업의 모집단을 구성하기 위하여 스포츠분야 산업 범위 비율이 10% 이상인 업체에 한하여 스포츠산업에 해당하는 업체로 정의하고 모집단을 구성하였다. 즉, 어떤 기업의 스포츠분야 사업 영위 비율이 10%인 경우 스포츠산업 사업체로 인정되어 조사 대상에 포함되지만 매출액은 해당 기업 전체 매출액의 10%만 스포츠산업 매출액으로 인정되고 종사자 수도 전체 종사자 수의 10%만 반영되는 것이다. 예를 들면, 신발제조업체에서 생산하는 전체 신발 중에서 운동화 매출액 비중이 10%이면 해당 기업 전체 매출액의 10%만 반영되며, 종사자 수도 전체 종사자의 10%만 반영되는 것이다.

따라서, 국가승인통계로 2009년부터 조사되고 있는 스포츠산업 실태조사의 표본추출 방식, 매출액 및 종사자 수 반영 방식과 문화체육관광 일자리 조사의 방식을 비교검토하여 두 조사의 종사자 수 차이의 원인을 밝히고 보완함으로써 본 연구에서 제시한 종사자 수의 객관성과 신뢰성을 확보할 수 있을 것으로 판단된다.

3. 관광분야

그동안 관광분야의 일자리 현황 및 특성을 파악할 수 있는 일자리 지표가 존재하지 않았던 상황에서 몇몇 일자리 지표를 제시하는 것은 큰 의미가 있다고 할 수 있다. 하지만 관광산업의 특성을 보다 정확하게 반영할 수 있는 일자리 지표가 생산될 수 있도록 지속적인 노력이 필요하다. 관광분야 일자리 지표와 관련한 개선 필요 사항은 다음과 같다.

첫째, 관광분야 일자리 정책 우선순위 등을 고려한 일자리 지표 정비가 필요하다. 앞서 언급했던 것과 같이 관광분야 일자리 지표는 생산 자체가 목적이 아니다. 즉 활용도 낮은 다수의 일자리 지표를 생산하기 보다는 활용도 높은 핵심적인 일자리 지표 몇 개를 생산하는 것이 바람직하다. 현재 제안된 관광분야 일자리 지표도 실제 생산 및 관리하기 위해서는 많은 노력이 필요해 보인다. 따라서 정부의 관광분야 일자리 정책이 양적 성장과 질적 개선 중 어느 쪽에 우선순위를 두고 있는지를 고려하여 우선적으로 생산 및 관리할 일자리 지표를 도출할 필요가 있다.

둘째, 관광분야 일자리 지표 생산에 대한 체계를 보다 명확하게 마련하여야 할 것이다. 관광산업을 비롯하여 경제 전 분야에서 일자리의 중요성이 증대되고 있다. 이에 정부에서도 우리나라 산업 전체를 포함하는 일자리 지표의 생산 및 관리에 대한 방안을 지속적으로 마련하고 있다. 제4차 일자리 위원회(2017년 12월 12일)의 「일자리 통계 개선 방안」 자료에 의하면 정부는 2016년부터 행정자료를 융·복합한 전체 일자리 DB를 구축하여 세분화된 정책 맞춤형 통계 생산기반을 마련하고 있으며, 행정자료를 활용하여 산업소분류로 일자리 변동을 보여주는 일자리 동향통계를 개발하여 분기별로 발표할 계획을 갖고 있다. 우선은 임금 근로자를 대상으로 2018년 7월에 관련 자료를 공표하고 비임금 근로자(자영업자 등)까지 단계적으로 확대(2019년 ~ 2020년)할 예정이다. 관광분야 일자리 지표도 국가차원에서 진행되고 있는 일자리 지표의 생산 및 관리 방안과

연계하여 추진 체계를 마련하는 것이 바람직할 것이다. 문화체육관광부 등이 별도의 조사 등을 통해서 관광분야 일자리 지표를 생산할 경우 국가 차원의 일자리 지표와의 불일치 가능성, 지속적인 예산 및 인력 투입 등의 부담이 발생할 수 있다. 따라서 국가차원에서 진행되는 일자리 지표 결과 중 관광산업에 해당하는 지표 값을 추출할 수 있는 방안을 마련하는 방향으로 추가적인 검토가 필요할 것이다.

셋째, 관광산업의 일자리 특성을 반영하여 보다 정교하게 일자리 지표를 생산 및 관리하는 방안을 마련하여야 할 것이다. 우선 관광분야 계절성을 고려한 일자리 특성 파악 방안이 마련되어야 한다. 많은 관광산업 분야에는 분명한 계절성이 존재한다. 4계절 성수기인 시설도 있지만 많은 시설들은 여름, 겨울 등 계절에 따라 서비스 대상인 관광객 규모가 크게 변화한다. 그 결과 인력 운용에 있어서도 성수기에 비정규직·임시직을 운용하는 경우가 많다. 이처럼 성수기 등에 한시적으로 비정규직·임시직 형태로 운영되는 일자리에 대한 파악 방안을 마련하여야 한다.

또한 주요 관광산업과 아웃소싱(outsourcing) 관계에 있는 분야의 일자리 파악에 대한 방안도 검토가 필요하다. 호텔 등과 같이 상대적으로 대규모 시설의 경우 청소, 세탁, 보안 등 다양한 분야에서 관련 전문 사업체에 아웃소싱 하는 방식이 증가하고 있다. 결과적으로 호텔에 직접 고용된 인원은 감소하게 되는 것이다. 이러한 아웃소싱 특성을 반영하지 못하는 관광분야 일자리 지표는 일자리 수가 감소하고 있다는 신호를 줄 것이다. 관광분야 일자리 지표가 이러한 왜곡된 정보를 제공하지 않도록 하기 위해서는 아웃소싱 등의 방식으로 관광분야에서 발생하고 있는 간접적인 일자리 변화도 파악할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

마지막으로 해외 취업과 관련한 일자리도 파악할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있다. 국민들의 해외여행이 급증하면서 해외여행을 하는 우리나라 국민들을 대상으로 서비스를 제공하는 인력도 증가하고 있을 가능성이 높다. 이러한 인력들이 국내 관광기업의 직원으로 고용되어 해외 근무

방식으로 운용되고 있다면 관광분야 일자리 지표에 반영이 될 것이다. 하지만 프리랜서 방식으로 일을 하거나 해외 소재 기업에 취업된 경우라면 일자리 지표에 반영되기 어려울 것이다. 따라서 이러한 특성을 반영할 수 있는 방안에 대한 검토도 이루어져야 할 것이다.

제6장 ●●

결론 및 제언



제1절

결론

본 연구는 문화체육관광 관련 일자리 지표로서 사업체노동력조사, 지역별 고용조사와 같은 기존의 정부 통계자료의 활용과 더불어 한국문화관광연구원에서 수행하고 있는 ‘문화체육관광 일자리 조사’의 내용을 기반으로 비교성(Comparability), 정확성(Accuracy), 활용성(Utility), 타당성(Feasibility)의 관점에서 도출가능한 일자리 지표의 생산방안 및 지표 개발 도출을 위한 연구를 수행하였다. 이를 통해 다음과 같은 연구 결론을 도출하였다.

□ 문화체육관광 분야 일자리 산업 개념 정의

본 연구에서는 문화체육관광 분야 일자리 지표 도출의 선행 단계로 해당 분야 일자리 산업에 대한 개념 정의를 실시하였다. 개념정의를 위해 각 분야별로 생산되고 있는 일자리 지표체계의 기준이 되는 한국표준산업분류, 문화체육관광 특수분류, 분야별 법적 사업체 등을 검토하였다.

산업 정의를 위한 검토는 3개 분야(문화·체육·관광) 포괄가능성과 사업체 매칭 가능성을 기준으로 하였으며 3개 분야의 통합 일자리 지표 개발을 위해서는 문화체육관광 전산업(178만 개)에서 약 39만 개의 유니크한 산업과 18만 개의 중복산업을 일자리 지표 도출의 최종 산업으로 정의하였다. 해당 산업 정의가 포괄적 범위의 일자리 산업을 대표할 수는 없지만 정의된 결과를 바탕으로 산업별 일자리 현황을 파악할 경우 일관성 있고 시의성 있는 일자리 지표에 대한 현황 파악이 가능해 질 것으로 판단된다.

□ 일자리 지표 도출의 체계(Process) 제시

본 연구에서는 문화체육관광 분야 일자리 산업의 개념적 정의를 바탕

으로 지표 개발의 프로세스를 제시하였다. 지표 개발의 기본방향은 1) ‘단기적인 직접효과 개념’의 일자리 측정, 2) 문화체육관광 전체 일자리수와 산업별 일자리 수의 정합성 유지, 3) 문화체육관광 분야 산업적 특성을 고려한 세분화된 일자리 지표 도출, 4) 정부의 정책기조에 부합하는 일자리 지표 산출을 기준으로 작성하였다. 일자리 지표의 개발 과정은 총 3단계, 7개 항목으로 구성하였으며 1단계 : 연구목적 파악 및 방향 설정, 2단계 : 일자리 지표 도출(일자리 지표 후보군 설정, 기존 지표 활용성 진단, 신규 일자리 지표 측정, 일자리 지표 종합), 3단계 : 검증 및 최종지표 선정 과정을 거쳐 최종 문화체육관광 분야 일자리 지표 개발 체계를 마련하였다. 향후 해당 일자리 지표 도출의 프로세스를 통해 일관성 있는 비교 가능한 일자리 지표 생산이 가능해질 것으로 판단된다.

□ 문화체육관광 분야 일자리 측정지표 도출

문화체육관광 분야 일자리 지표 도출을 위한 명확한 산업 정의 및 도출 프로세스를 바탕으로 해당분야의 도출 가능한 일자리 지표의 후보군을 설정하였다. 후보군은 크게 양적지표 및 질적지표로 구분하여 도출가능하며 지표영역으로는 고용지표, 임금지표, 근로실태지표, 기타지표로 구분할 수 있다. 이를 바탕으로 기존 지표의 활용성 진단과 신규 일자리 지표 측정 및 적용방안을 제시하였다.

일자리 지표의 활용성 진단 기준은 문화체육관광 관련 산업 전체를 아우를 수 있는 포괄성과 측정 가능한 시의성에 초점을 맞추어 검토하였다. 따라서 산업분류의 기본은 한국표준산업분류를 기준으로 하고 중분류, 소분류, 세분류, 세세분류단을 기준으로 도출 가능한 총 7종의 일자리 관련 통계¹³⁾를 검토하였다.

일자리 지표의 활용 가능성 진단 결과 진단 대상 통계별 산업분류 공표

13) 사업체노동력조사, 고용형태별 근로실태조사, 전국사업체조사, 경제활동인구조사, 지역별 고용조사, 문화체육관광 일자리 시범조사, 문화체육관광산업통계

가능 범위와 더불어 월간, 반기, 연간으로 생산 가능한 일자리의 양적·질적 지표를 도출하였다. 활용 가능한 자료에 따라 공표 범위 및 생산주기에 는 차이가 있으나 양적지표의 경우 일자리 수, 신규채용 일자리 수, 평균임금, 근속연수, 근로일수 등을 파악할 수 있으며 질적지표의 경우 비정규직 비중, 임금상승률, 임금격차, 근로시간, 저임금 근로자수, 최저임금 미만율, 최저임금 영향률 등을 파악할 수 있는 방안을 마련하였다. 최종적으로 일자리 메인지표 24개, 보조지표 5개를 합하여 총 29개의 문화체육관광 분야 일자리지표를 선정하였다. 메인지표의 경우 일자리 상황지표 5개, 일자리 창출 지표 4개, 일자리 질 지표 10개, 경제지표 5개를 선정하였으며, 보조지표로는 고용률, 취업률, 경제성장률 지표 외 총 5개의 지표를 제시하였다.

□ 문화체육관광 분야 일자리 지표의 활용방안 제시

본 연구에서는 문화체육관광 분야 일자리 지표의 활용 및 개선방안에 대해 제시하였다. 활용방안의 경우 정부 및 민간차원의 활용과 더불어 각 산업별로 향후 고려해야 하는 개선사항도 제시하였다.

문화분야의 경우 해당 지표가 일자리의 양적·질적 개선을 위한 기초자료로 활용될 수 있으며 정부의 정책성과 평가 및 정책수립 등 다양한 차원으로 활용될 것이다. 다만 해당 분야의 경우 일자리의 유연성이 높은 만큼 일자리의 양적 증가가 일자리의 질을 담보할 수 없는 상황이 될 수 있기 때문에 일자리 지표 활용에 대한 신중한 접근이 필요할 것이다. 이를 보완하기 위해 ‘일자리 공정성 지표’, ‘일자리 복지 지표’, ‘일자리 성평등 지표’ 등을 검토하고 활용할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 민간 영역에 있어서는 해당 지표를 구인·구직 정보서비스와 연계시켜 구직자의 일자리 상황 판단을 위한 기준자료로 활용함과 동시에 일자리 공급자의 경우 해당 기업의 일자리 수준을 가늠하고 고용의 확대 및 안정성 마련을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

체육(스포츠)분야의 경우 일자리 지표를 통해 노동시장 일자리 규모의 동태적 변화를 파악함과 동시에 산업별 일자리 감소를 예측함으로써 리스크 관리가 가능해질 것이다. 또한 매출액 대비 고용창출 효과분석을 통해 고용계수가 높은 산업에 대한 전략적 투자가 가능해지며 이를 통해 고용의 지속성 및 안정성을 확보할 수 있을 것이다. 민간 차원에서는 해당 지표를 민간시장 자본투자를 위한 기준지표로 활용할 수 있다. 또한 협회 단체 등은 해당 지표를 근거로 임시일용직 채용 비중을 파악하고 정규직 전환 근거 및 채용방향 수립을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

관광분야의 경우 관광 개발, 관광 진흥, 관광산업 육성 등의 중장기 계획 등의 진행사항과 일자리 지표 연계성을 통해 해당 정책이 일자리에 미치는 영향도를 파악하는데 활용할 수 있다. 또한 일자리의 양적 성장 및 질적 개선을 위한 정책 발굴의 핵심적인 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 민간 차원에서는 해당 지표를 기업 경영의 참고자료로 활용할 수 있다. 영세한 관광사업체의 경우 인건비가 차지하는 지출경비가 높기 때문에 효율적인 인력 운용이 기업 경영 실적과 연동된다. 따라서 관광사업체는 일자리 지표 활용을 통해 기업 인력 운영의 적정성을 점검하고 미래 계획을 수립하는 기초자료로 활용할 수 있다.

제2절

제언

본 연구에서 일자리 통계 생산을 위한 기존데이터 활용의 한계점, 신규 조사(데이터 생산)의 정밀한 체계 마련, 생산된 일자리 통계의 다차원적 활용방안 미흡이 연구의 한계로 드러났다. 따라서 본 절에서는 연구의 한계점을 토대로 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 한다.

□ 행정자료의 연계방안 및 수요자 차원의 조사방안 마련

기존 지표 활용 가능성 진단 및 신규지표 측정 결과를 요약해보면, 문화체육관광 분야 전체 및 산업별 종사자 수와 일자리 유형별(정규직/비정규직 총량) 종사자 수 추이 파악이 가능했다. 또한, 산업별 임금수준과 최저임금 미만자수 총량 추정량이 산출되어, 기존의 일자리 지표로 측정이 어려웠던 문화체육관광 관련 산업별 고용현황 및 임금실태 파악이 가능한 것으로 나타났다. 하지만, 대부분의 기존 일자리 관련 지표들은 궁극적인 조사 목적이 문화체육관광 관련 일자리 현황파악이 아님에 따라, 문화체육관광 분야의 일관성 있는 일자리 총량을 알아낼 수 없는 한계점을 가짐과 동시에 문화체육관광 분야의 특성을 고려한 일자리 세부 지표들의 생산이 불가능한 상황이었다. 또한 대체적으로 산업분류 수준이 세분화될수록 습득할 수 있는 일자리 정보의 양은 증가하였지만, 작성주기가 길어져 정보 습득의 기회는 줄어드는 한계점을 가지고 있었다.

기존 일자리 지표 중 가장 많은 문화체육관광 분야 일자리 정보를 담고 있는 일자리시범조사의 경우 아직까지, 1회차 조사밖에 진행되지 않아 측정 결과의 신뢰성 및 기존 지표와의 비교가능성 등이 담보될 수 없는 한계점을 가지고 있었다. 신뢰성이 담보된 문화체육관광 분야 지표를 생산하기 위해서는 일자리개념에 대한 명확한 정립 및 측정 가능한 산업분류 구조에 대한 연구가 선행되어야 할 것으로 판단된다. 이어서, 현장조사

만으로는 정확한 결과를 도출하기 어려운 사업체별 매출액, 종사자별 임금수준 등과 같은 지표항목에 대해서는 행정자료를 연계할 수 있는 방안과 함께, 사업체의 재직자 대상의 개인조사를 병행하는 방안에 대한 충분한 검토가 이루어져야 한다.

□ 일자리 통계의 핵심 전담기관 신설

일자리에 대한 중요성이 부각되고 있는 상황에서 문화체육관광 분야 일자리 현황 및 안정적인 관리체계 마련을 위해서는 일자리 전담기관 신설이 필요하다. 현실적으로 전담 기관의 신설이 어려울 경우 한국문화관광연구원, 한국콘텐츠진흥원, 한국스포츠개발원 등 관련분야 연구기관의 TF 구성을 통해 일자리 통계의 지속적인 보안 및 관리방안 마련이 필요할 것이다. 한국문화관광연구원의 경우 문화체육관광 3개 분야를 아우르는 ‘일자리 조사’ 체계를 마련하고 수행하고 있기 때문에 향후 전담기관으로의 핵심적인 역할이 가능할 것으로 판단된다.

일자리 통계의 안정적인 생산을 위해서는 외부 사업체에 대한 설문 협조 의존도가 높은 상황이다. 향후 공급자와 수요자를 아우를 수 있는 일자리 통계의 생산을 위해서는 정부차원의 전담기관뿐만 아니라 민간과의 일자리 협력 거버넌스 체계를 구축하는 방안도 검토가 필요할 것이다.

□ 일자리 통계 활용 플랫폼 개발

문화체육관광 분야 일자리 통계가 정부 및 민간 차원에서 안정적으로 활용되기 위해서는 해당 통계의 시계열적 생산 및 관리가 가능한 일자리 통계 플랫폼 개발이 필요하다. 현재 고용노동부, 한국고용정보원, 한국노동연구원, 한국교육개발원 등에서는 일자리와 관련된 다양한 통계를 시스템적으로 제공하여 활용도를 높이고 있다.

문화체육관광분야에서도 일자리 통계의 안정적 생산을 위해서는 생산된 통계를 다차원적으로 활용할 수 있는 플랫폼 개발이 필요하다. 이를 통해

다양한 정보를 공유하며 활용할 수 있는 체계를 마련할 수 있을 것이다.

현재 한국문화관광연구원에서는 관광지식정보시스템(www.tour.go.kr)을 운영 중에 있다. 별도의 일자리 시스템 구축이 어려울 경우 기존 시스템을 활용한 비용절감 및 활용도 제고의 효과를 모색할 수 있다. 시스템을 통해 일자리 통계 현황 및 조사 데이터를 공유하고 서비스함으로써 문화체육관광 분야 일자리 현황 파악이 보다 쉽고 원활해질 것이다.

〈표 6-1〉 기관별 일자리 시스템 현황

기관	일자리 내용	시스템명
고용노동부	고용, 노동, 임금, 사업체 통계	고용노동통계
한국고용정보원	고용동향, 고용행정통계, 해외고용동향, 지역고용동향, 인력수급전망	고용행정통계
통계청	일자리행정, 경제활동인구조사, 이민자체류실태 및 고용, 지역별고용	국가통계포털
과학기술정보통신부	ICT산업일자리행정통계	국가통계포털
통계청	일자리만족도	e-나라지표
보건복지부	취업노인의 종사직업	e-나라지표
한국항공협회	항공운송산업 일자리통계	항공일자리포털
한국노동연구원	한국노동패널조사	한국노동패널조사
한국노인인력개발원	노인일자리통계	차세대 통합업무시스템
한국교육개발원	졸업자 취업통계	취업통계시스템
한국교육개발원	취업통계연보	교육통계시스템

□ 포괄적 산업범위의 일자리 현황 파악

본 연구에서는 일자리 현황을 파악하기 위해 공급자 차원의 한국표준 산업분류 및 분야별 특수분류 체계를 기준으로 일자리 현황을 파악하였다. 해당 산업을 보다 정확하게 파악하기 위해서는 분야별 특성을 고려한 산업 범위의 재설정 및 현황파악이 필요하다. 문화 및 스포츠 분야의 경우 상당

히 많은 프리랜서 등이 활동하고 있지만 해당 지표에서는 이들을 포괄할 수 없으며 관광분야에서도 외주업체 인력이 참여하는 비율이 매우 높다. 현재 제한된 자료에서는 세밀한 일자리 현황 파악이 어렵기 때문에 향후 문화체육관광분야의 포괄적 산업범위 설정을 통해 해당 산업에서 제외된 일자리의 정의 및 측정방안에 대한 검토가 이루어져야 할 것이다.

또한 보다 정확한 통계 생산을 위해서는 본 연구에서 제시한 분야별 핵심산업 외에 해당 산업과 연계 및 지원하고 있는 산업에 대해서도 정확한 비율(ratio)파악을 통해 보다 정교한 통계 생산 방안을 마련해야 할 것이다.

□ 행정자료의 다차원적인 활용방안 마련

일반적인 조사 데이터로 신뢰성 있는 응답을 얻기 어려운 문화체육관광 분야 일자리 지표항목의 경우 행정자료를 활용하여 측정 및 생산할 수 있는 방안을 연구해야 한다. 대부분의 사업체 조사에서 응답을 기피하는 항목인 매출액, 저임금 근로자 수, 임금수준 등과 관련된 지표항목을 검토하여, 해당 일자리 지표의 신뢰성을 확보할 수 있는 방안을 마련하는 것이 중요하다. 이를 위해 우선적으로 행정자료를 보유한 통계작성기관(통계청, 국세청, 관세청, 고용노동부)의 자료를 제공받을 수 있는 방안을 검토해야 하며, 동시에 고용보험자료, 과세자료(근로소득지급명세서) 등을 활용한 DB연계 및 일자리 지표 생산기반을 구축해야 한다.

□ 산업적 특성을 고려한 일자리 통계 생산

문화체육관광 분야 일자리는 일자리유형별(정규직, 비정규직) 임금격차가 큰 서비스업 중심의 고용형태를 갖추고 있으며, 절대적인 일자리의 양은 타 산업 대비 많은 수준이지만 고용상태는 불안정한 특징을 가지고 있다. 또한 문화체육관광 관련 산업은 영세 소기업 혹은 프리랜서, 겸업의 비율이 매우 높은 가운데, 시기적으로 성수기와 비수기의 차이가 뚜렷한 계절성을 가지고 있어 시점별로 일관성 있는 일자리 규모를 파악

하기란 사실상 어려운 산업이다. 일례로 관광산업의 경우 여름 및 겨울 일자리 규모가 큰 차이를 보이는 특징을 가진다. 그중에서 특히 리조트 업종 등의 경우에는 몇 월을 기준으로 조사를 진행하느냐에 따라서 일자리 수에서 매우 큰 차이를 보이며, 일자리 유형도 달라지는 것으로 파악되고 있다. 이와 같은 한계점을 개선하기 위한 방안으로 업종의 특수성을 고려하여 업종별 조사시점을 달리하거나, 해당 업종별 성수기를 기준으로 조사를 진행한 후 이를 합산한 결과를 산출하는 방안 등 산업적 특성을 고려한 일자리 통계 생산방안 마련이 필요할 것이다.

참고문헌

- 강동우(2016). 「지역일자리 지표 DB 개발 및 구축방안 연구」. 한국노동연구원.
- 관계부처 합동(2017). 일자리통계 개선 방안. <일자리 위원회 제4차 회의(안건 3)>자료.
- 국가통계포털(KOSIS), kosis.kr.
- 국정기획자문위원회(2017). 문재인정부 국정운영 5개년 계획.
- 김상훈 외 (2017). 「스포츠부문 일자리 중장기 대책 수립을 위한 기초연구」. 한국 스포츠개발원
- 고용노동부(2018). “고용노동부, 군산 통영 등 6개지역 ‘고용위기지역’으로 지정, 조선업 ‘특별고용지원업종’ 지정기간도 6개월 연장”. 보도자료. 2018.4.6.
- 고용노동통계포털(2018.). <현원·구인·채용·미충원·부족·채용계획>.
(2018.5.28. 검색)
- 경기도(2018). 2018년 경기도 경제실 업무보고. (2018.4.6. 홈페이지 게시)
- 뉴시스(2017.9.4.). 통계청, 일자리 분석력 높인다...기업등록부 정리
[www.newsis.com/view/?id=NISX20170904_0000085420&cID=10401
&pID=10400](http://www.newsis.com/view/?id=NISX20170904_0000085420&cID=10401&pID=10400)
- 문화체육관광부(2017). 2016 관광사업체 기초통계조사.
- 문화체육관광부(2017). 2017 스포츠산업 실태조사 보고서(2016년 기준조사).
- 문화체육관광부(2018). 2017 콘텐츠산업 통계조사.
- 박근화, 한정임, 전진영(2016). 「2016년도 문화체육관광분야 사업체 표본틀 구축」. 한국문화관광연구원
- 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호(2007). 「고용의 질」. 한국노동연구원.
- 법제처(2017). 일자리위원회의 설치 및 운영에 관한 규정.
- 서울특별시 홈페이지(2018.) 시민행복 일자리도시 서울.
<http://economy.seoul.go.kr/jobplan/jobplan2017>, (2018.05.27. 검색)
- 안주엽 외(2017). 일과 삶의 균형을 위한 근로시간 단축의 과제. <고용·노동

- 브리프 제76호〉. 한국노동연구원.
- 일자리위원회·관계부처 합동(2017a). 일자리정책 5년 로드맵. 〈일자리위원회 제3차 회의(안건1)〉 자료.
- 일자리 위원회, 관계부처 합동(2017b). 과학기술·ICT 기반 일자리 창출방안. 〈일자리 위원회 제4차 회의(안건1)〉자료.
- 전용일, 이용희, 박소은, 손동희(2017). 「고용노동 통계조사 체계 개편 방안 연구」. 고용노동부, 한국고용복지연금연구원.
- 정재현 외(2017). 「2017 통계로 본 노동동향」. 한국고용정보원.
- 중소벤처기업부(2018). 2018년도 업무계획.
- 최경수 외(2017). 「일자리 미스매치 해소방안 연구」. 한국개발연구원.
- 최영섭, 채창균, 황규희, 정재호, 장혜원(2017). 「인력양성 패러다임의 전환에 대한 대응」. 한국직업능력개발원.
- 한국직업능력개발원(2017). 일자리. 〈The HRD Review〉. 20권 4호 pp.144.
- 한국통계학회(2014). 「고용형태별근로실태조사 표본설계 최종보고서」. 고용노동부.
- 황덕순 외 (2016). 「고용관계변화와 사회복지 패러다임 연구」. 노동연구원.
- Andrea Hammermann(2017). 「Qualität der Arbeit in Europa」-Eine empirische Analyse auf Basis des EWCS 2015. German Economic Institute in Cologne, German
- Davis, Steven J. and John Haltiwagenr, and Scott Schuh(1996). Job Creation and Destruction. 〈The MIT Press〉. Cambridge.
- Davis, Steven J. and John Haltiwagner(1992). Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation. 〈The Quarterly Journal of Economics〉. vol.107, no. 3(Aug., 1992), pp. 819-863.
- OECD(1996). Job Creation and Loss - Analysis, Policy, and Data Development. OECD. Paris.
- OECD(1996). Job Creation and Loss - Analysis, Policy, and Data Development. OECD. Paris.

ABSTRACT

A Study on the Development of Job Measuring Indicators of Culture, Sports, and Tourism

Despite the increasing awareness of the importance of jobs by the government and the increasing statistical demand for employment policy support, there are very few indicators for diagnosing job statuses that can be used publicly in the culture, sport, and tourism industry. As the diversity of culture, sports, and tourism-related industries (businesses) and related jobs are increasing each year, measuring indicators are necessary to diagnose the status of jobs and the effectiveness of policies in the field of culture, sports, and tourism.

Although various national statistics are being produced in order to identify the general status of employment volume and type in each industry, these statistics cannot be used as indicators of the same industrial view that encompasses culture, sports, and tourism, and it is difficult to use these statistics as a basis for policy establishment due to the issue of timeliness producing the statistics. In addition, given that the key job policy focus is shifting from 'many jobs,' centered on job supply, to 'good jobs,' based on job status, it is time to comprehensively review qualitative job indicators in addition to existing quantitative job indicators.

In order to select suitable job indicators for the culture, sports, and tourism sector, first and foremost, it is necessary to define a clear concept of jobs, and then to select candidates for job indicators that can measure job situations. In selecting candidates for job indicators, it is necessary

to thoroughly pre-examine what job indicators there are by segmenting employment, wage, and working status.

In this study, all job-related candidate indicators that could be selected from job indicators presented on the government's job status board were divided into quantitative and qualitative indicators, and in order to easily measure information on the number of employees, wage, and working status of the culture, sports, and tourism industry, the indicators were categorized into three areas: employment, wage, and working hours. Furthermore, job indicators that could be consistently created in the future, considering the clarity, specificity, the possibility of maintaining time series, comparability, and usability, were selected.

As a result, a total of 29 job indicators in the field of culture, sports, and tourism were derived using 24 main indicators and 5 auxiliary indicators. In the case of the main indicators, five job status indicators, four job creation indicators, ten job quality indicators, and five economic indicators were derived. In the case of auxiliary indicators, five indicators including employment rate, unemployment rate, and economic growth rate were created.

As a result, it is possible to grasp the trend in the number of workers in the culture, sports, and tourism sector and the number of workers by type of employment (aggregate number of regular/non-regular workers) by means of the derived main and auxiliary indicators, and estimates of the total wage level per industry and the total number of workers below the minimum wage can now be calculated. This can now enable establishing a system that can identify the employment status and wages of each industry related to culture, sports, and tourism, which, in the past, was difficult using the existing job indicators.

However, since most existing job-related status indicators used in the

derivation process followed the standard industry classification system covering all industries, it was difficult to elaborately detail jobs by taking into account the characteristics of each culture, sports, and tourism industry. Although the amount of job information that can be learned increased as the level of industry classification became more sophisticated, the process also showed limitations, including the writing cycle becoming longer and the opportunity of acquiring information being reduced in return.

Therefore, this study proposes a method to identify the status of jobs by applying a special classification system for each industry in order to reflect the characteristics of each culture, sports, and tourism sector, and in addition to existing status indicators, multi-dimensional indicator derivation methods are suggested.

Based on the method of deriving job indicators in the field of culture, sports and tourism, a comprehensive coverage of the industry as a whole, a process that can be used in a timely manner, and the adequacy of the indexing system per indicator, the similarity and redundancy between results and indicators were reviewed to come up with the ultimately measurable indicators. In addition, based on the derived job indicators, this study suggests ways to utilize and improve public and private sector use specialized in each industry (culture, sports, and tourism). Finally, in order for this study to be further and multi-dimensionally utilized, we suggest further studies on the status of a job at the consumer level and establishing a job statistics agency, platform, and production methods, as well as factoring in comprehensive scope and industrial characteristics.

참여 연구진

연구책임자

권 태 일 (한국문화관광연구원 연구위원)

송 철 재 (한국문화관광연구원 차석전문원)

공동연구자

노 수 경 (한국관광관광연구원 연구원)

황 규 희 (한국직업능력개발원 선임연구원)

자문위원

강 동 우 (한국노동연구원 부연구위원)

고 유 민 (디엠프레스호텔 총 지배인)

김 유 빈 (한국노동연구원 부연구위원)

김 상 훈 (한국스포츠정책과학원 선임연구원)

박 소 현 (서울과학기술대학교 IT정책전문대학원 교수)

최 승 목 (청운대학교 관광경영학과 교수)

문화체육관광 일자리 측정지표 개발에 관한 연구

발 행 인 김 정 만

발 행 처 한국문화관광연구원

서울시 강서구 금남화로 154

전화 02-2669-9800 팩스 02-2669-9880

<http://www.kcti.re.kr>

인 쇄 일 2018년 10월 10일

발 행 일 2018년 10월 10일

인 쇄 인 더크리홍보(주)

ISBN : 978-89-6035-729-7 93300

