

# 월간 노동리뷰

| 2022년 6월호 통권 제207호

## 노동포커스

세계 공급망 변화와 고용노동정책의 진로 (허재준)

## 특집: 고용위기와 고용정책 혁신

노동시장 전환과 고용노동정책 혁신 (허재준)

고용위기와 노동정책의 혁신과제 (박지순)

사회적 대화 2.0으로의 전환 (최영기)

## 통계프리즘

2000년 이후 실업률과 명목임금상승률 간 관계

## 노동판례리뷰

## 주요 노동동향

06

2022

통권 제207호

월간

노동리뷰

**편집위원**

위원장 : 김유빈

위원 : 강신혁, 김근주, 김세움  
남궁준, 박명준, 방형준  
이병희, 이승호, 장인성  
최세림, 허재준

**노동리뷰** 6월호, 통권 제207호

발행인 : 황 덕 순

발행처 : 한국노동연구원

주소 : 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동

우편번호 : 30147

전화 : 044-287-6603

인쇄인 : 정 덕 순

인쇄처 : 거목정보산업(주)

인쇄 : 2022년 6월 10일

발행 : 2022년 6월 15일

등록번호 : 세종라00011

등록일자 : 2001년 7월 30일

정가 : 6,000원

## CONTENTS

### ■ 노동포커스

세계 공급망 변화와 고용노동정책의 진로 (허재준) / 3

### ■ 특집 : 고용위기와 고용정책 혁신

노동시장 전환과 고용노동정책 혁신 (허재준) / 7

고용위기와 노동정책의 혁신과제 (박지순) / 26

사회적 대화 2.0으로의 전환 (최영기) / 37

### ■ 통계프리즘

2000년 이후 실업률과 명목임금상승률 간 관계 (이기쁨) / 51

### ■ 노동판례리뷰 / 59

### ■ 주요 노동동향 / 77

### ■ 『노동리뷰』 목차 색인 / 113

노동포커스

# 세계 공급망 변화와 고용노동정책의 진로

허재준(한국노동연구원 선임연구위원)

월간 노동리뷰

2022년 6월호

# 세계 공급망 변화와 고용노동정책의 진로

허재준\*

1991년의 사회주의 소련의 해체, 2001년 중국의 세계무역기구(WTO) 가입으로 정점에 달했던 세계화의 시대가 저무는 기색이 완연하다. 우크라이나 전쟁은 그것을 확인해 주는 상징적 사건이다. 2020년 코비드19가 세계적으로 맹위를 떨치며 크게 유행하자 세계 무역과 자본 흐름도 위축되었다. 하지만 코비드19 대유행은 그 이전부터 존재했던 세계 무역의 축소 경향을 결정적으로 확인해 준 것일 뿐 코비드19가 무역과 투자 흐름의 경향성을 바꾼 것은 아니다.

전 세계에서 생산된 제품 중 교역이 된 생산물의 비중은 금융위기가 일어났던 2008년의 38%에서 2019년에는 31%로 감소했다. 중국과 같은 신흥국 경제가 성숙함에 따라 그 내수시장이 커지고 현지 공급망 충실도가 높아지면 생산 대비 교역량이 줄어드는 현상이 나타나게 마련이다. 하지만 2008년 이후 세계경제에서 확인되는 교역강도 감소 경향은 이러한 신흥국 경제의 성숙 때문에 일어난 정도를 넘어선다. 2017년 즈음을 계기로 가시화된 탈세계화의 경향은, 기존의 세계 공급망에 구조적인 변화가 일어나면서 강화되고 촉진되고 있다. 세계화는 당분간 돌이킬 수 없는 형태로 과거와 다른 길을 갈 것으로 전망된다.

WTO 규범의 확대 속에서 확립된 전 세계 공급망은 장기간에 걸쳐 국가 간 분업 체계로 구축됐다. 애플이 아이패드를 생산하는 데 한국과 일본으로부터 디스플레이 패널과 반도체 등의 부품을 공급받고, 폭스콘이라는 대만 기업의 경영능력과 중국 선전에서 일하는 중국 노동자의 노동력을 이용하는 현상은 하루아침에 이루어진 공급망 체계가 아니다. 현대자동차가 독일 디자이너에게 의존하고, 전선다발을 중국에서 생산하는 국내 협력업체에 의존하며, 한국 노동자뿐만 아니라 체코·인도·미국 노동자의 노동력을 이용하는 일도 하루아침에 생겨난 현상이 아니다. SM엔터테인먼트가 세계 음원시장의 주요국 작곡가의 힘을 빌려서 곡을 만들고 한국인뿐만 아니라 중국인·태국인으로 구성된 아이돌그룹을 만들어 음악·공연시장에 진출하는 일도 짧게는 십수 년 길게는 이십 년 이상에 걸쳐 구축한 질서이다.

이처럼 장기간에 걸쳐 확립된 지구촌 생산활동의 공급망에서 일어나고 있는 구조적 변화는 앞으로 점진적으로, 하지만 가시적으로 진행될 것이다. 그 속에서 한국경제는 그 역할을 지속적

\* 한국노동연구원 선임연구위원(hurjj@kli.re.kr).

으로 재정의하며 진화할 것이다. 대외의존도가 높은 한국경제는 그 과정에서 상대적으로 강도 높은 압박과 고통을 겪을 가능성이 높다. 2008년 이래 세계적 규모에서 천문학적으로 풀린 돈과 세계 공급망 질서의 재편과 맞물려 세력을 확장하고 있는 인플레이션 그림자는 취약계층에게 다시 어려움을 가증시키고 여러 곳에서 노정되고 있는 갈등 조정의 어려움도 더 키울 것이다. 고령화나 디지털 전환이 제기하는 도전 위에, 팬데믹이 초래한 불균형으로부터의 회복탄력성이 약하면 사회갈등과 정치갈등 여지는 더 심화될 것이다.

도전이 드센 만큼 일률적으로 적용되는 노동시장 규범과 자율적 의사결정에 의해 규범을 만들어가는 전통이 부족한 노사관계가 복원력 증진을 위해 혁신의 길을 가야 하는 상황에 놓여 있다. 책무성 증진과 디지털 숙련 확충에서 노사는 공히 과거에 가보지 않은 길을 가야 하는 지점에 들어서 있다. 학령인구 감소로 불가피한 구조조정 폭풍을 앞두고 있는 학교교육 또한 마찬가지이다. 경제사회의 지속가능성을 위해 공적이전의 근간인 조세·준조세제도와 사회보장제도의 미진한 곳도 보완되지 않으면 안 되는 상황이다.

한두 세대 후에, 대감염 위기와 고령화와 세계 공급망 질서의 변화 속에서도 21세기 초가 한국 경제의 체질 변화와 삶의 질을 전환시킨 일대 전기였고, 디지털 전환이 주는 기회를 잘 활용하고 그 충격을 잘 극복해 낸 시기였다고 평가받을 수 있을까. 고용노동정책이 전환기에 대한 전반적 통찰 위에서 정책의 혁신 방향과 내용을 잘 정의해야만 하는 엄중한 도전 앞에서 있다. **KL**

특 집

## 고용위기와 고용정책 혁신

- 노동시장 전환과 고용노동정책 혁신 (허재준)
- 고용위기와 노동정책의 혁신과제 (박지순)
- 사회적 대화 2.0으로의 전환 (최영기)

월간 노동리뷰

2022년 6월호

# 노동시장 전환과 고용노동정책 혁신\*

허재준\*\*

본고는 노동시장 내 격차 현황에 대해 살펴보고 전환기 고용노동정책 혁신 과제와 접근법에 대해 제안한다. 변화 자체를 격차를 초래하는 원인으로 보고 변화를 늦추려고 하면 상황은 오히려 악화될 가능성이 높다. 중소기업의 저생산성, 임금격차, 소득불평등은 구조적·장기적 처방을 필요로 하는 사안이다. 그러므로 스타트업이 만들어내고 있는 생태계 형성 과정에서 이러한 격차를 교정하려는 접근법 속에서 미시적 고용정책 수단을 사용해야 한다. 성별 임금격차도 마찬가지이다.

직업능력 개발과 향상을 위한 제도는 과거에 확립한 기준에서 벗어나, 증가하고 있는 숙련을 공급하는 스타트업이 적극적으로 참여할 수 있게 하는 접근이 필요하다. 대학은 디지털 전환에 부응하여 학생들과 졸업생을 위한 '대학 고용서비스' 개념을 적극적으로 정의하고 정부의 고용정책 프로그램을 활용하는 한편 그 개선에 참여할 것이 요청된다. 교육부와 고용부가 대학의 그러한 이니셔티브에 적극 부응해야 함은 물론이다.

노동법은 일률적으로 적용하는 전통적 접근으로부터 노사의 자율적 결정을 촉진하고 존중하는 방식으로 나아가는 한편, 스타트업 창업 후 3년 정도는 노동법의 일부 규정 적용의 예외를 인정하는 노동법 규제 샌드박스 제도를 도입하는 것도 검토할 필요가 있다. 고성장기에 확립되었지만 지금은 노동시장의 효율을 저해하고 있는 요소들을 극복하기 위해, 직종·직무·고용형태별 임금정보를 공시하여 직무별 노동시장이 발달하는 기반을 조성하는 이니셔티브도 필요하다.

## 1. 머리말

디지털 혁명으로 일자리 기회가 줄어들고 불평등이 심화될 것이라고 보는 묵시록적 우려가

\* 이 글은 허재준 외(2021), 『고용위기와 고용정책 혁신』의 제13장을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 선임연구위원(hurjj@kli.re.kr).

끊이지 않고 있다. 하지만 촌각을 다투며 생겨나는 스타트업들은 과거와는 다른 형태의 역동성을 보이며 일자리를 만들고 있는 것도 사실이다. 불평등 또한 패러다임 변화 시대에 적응지체를 보이고 있는 제도, 규범, 행태 특성에 기인한 현상이자, 신기술을 이용해서 사람들이 원하는 서비스를 제공하는 기업들과 관련 기술을 가진 사람들이 엄청난 기회와 함께 상상하기 어려운 부를 축적하는 과정에서 나타난 현상이기도 하다.

디지털 기술을 응용한 사업모델로 활동하려는 기업이 많아짐에 따라 노동시장 참여자들도 점점 디지털 기술에 친숙해지며 '데이터 장인'이 되어가고 있다. 전통적 기업과는 다른 유전자를 가진 스타트업이 이런 숙련을 필요로 하면서 세계적으로는 1초에 3개씩 생겨나고, 한국에서는 1분에 하나씩 법인이 생겨나고 있다. 늘어나고 있는 기술기업들은 전통적 굴뚝기업에 비해 기부에도 적극적이고, 사회적 가치를 공유하는 데에도 적극적이며, 원격근무를 수용하는 데에도 유연하다. 중소기업에서 이들 스타트업의 비중이 늘어나고, 그 과정에서 전통적 기업들의 생산활동 변화를 추동하며 기존 중소기업 생태계의 특성을 바꾼다면, 그동안 격차를 초래하고 있다고 알려져 있던 많은 요소들 또한 크게 변화할 것이다. 산업 고도화, 생산성 향상 등 양질의 일자리를 창출하는 경제구조 변화가 진행되면 그 자체로 노동시장의 여러 현안 문제를 해결하거나 완화하는 데 기여하게 될 것이다.

한편 디지털 기술을 선점하여 시장지배력을 높이고 독점력을 행사하는 기업들이 출현하자, 그것을 교정하려는 노력이 개별 국가와 국제적 차원에서 진행되고 있다. 마이크로소프트가 익스플로러 끼워팔기를 못 하도록 하거나, 구글이 인앱(in-app) 결제를 강제하지 못하게 한다든가, 사람의 이동 없이 고수익을 얻는 국경 간 거래가 늘어남에 따라 디지털세를 도입하는 국제공조가 그 예이다. 더불어 전통적인 사회보장제도를 보완하며 빈곤을 퇴치하고 소득분배를 개선하려는 노력도 행해지고 있다.

역사적 경험을 돌이켜 보아도 범용기술(General Purpose Technology)<sup>1)</sup>이 확산되는 초기 단계에 기술적 실업이나 소득분배 악화 현상이 나타났지만, 산업 국가들은 변화된 환경에 맞는 사회구조와 제도를 새로이 확립하며 발전해 왔다. 내연기관과 전기를 활용하는 기술이 급속히 확산되며 산업지형을 변모시키던 19세기 말 20세기 초에도 최근과 유사하게 격차확대와 독점화 현상이 나타났지만, 산업 국가는 독점을 금지하는 경쟁규범, 사회보장제도 확충, 경기변동에 적극적으로 개입하는 정부와 중앙은행의 역할과 같은 제도를 통해 새로운 사회운영방식을 정착시키며 진화해 왔다.<sup>2)</sup>

1) 범용기술이란 그 영향력이 공정개선에 그치지 않고 경제의 제반 영역에 영향을 미치고 그로 인한 변화가 다시 사회에도 광범위하게 파급효과를 갖는 종류의 기술을 가리킨다. 18~19세기의 증기기관과 전기의 발명, 20세기 후반부터 발달하고 있는 컴퓨터, 인터넷, 인공지능, 사물인터넷 기술을 범용기술의 예로 들 수 있다.

2) 1880년대 독일이 노후 연금, 사고보험, 의료복지, 실업보험 등 현대 유럽 복지국가의 기초를 이루는 제도들을 도입한 것이나, 1890년 미국이 셔먼법(Sherman Anti-Trust Act)으로 기업들의 독점을 막은 것, 1933년 연방긴급

위기 상황에서 격차가 일정한 임계점을 넘어 사회갈등이 표면화되면 정부는 시장실패를 교정하고 시급하게 시장참여자의 신뢰를 회복한다. 이를 통해 국가의 역할을 재정의한다. 이런 과정을 거치며 발전해 온 것이 산업화를 거친 시장경제의 역사이다. 이런 역사적 경험에 비추어 지금 관찰되고 있는 격차들을 교정해서 지속가능한 노동시장으로 만들어 가는 과제도 범용기술의 확대로 기업생태계가 변화하는 전환기에 맞추어 제도를 조율한다는 견지에서 접근할 필요가 있다. 디지털 혁명으로 일컬어지는 범용기술이 발달하는 변환기에 한국의 노동시장이 보이고 있는 격차 확대 현상들이 그러한 변환 과정에 기인한다면, 그것을 해소하거나 완화하는 접근법을 과거 패러다임 속에서 추구해서는 원하는 목표를 이루기 어려울 것이다.

코로나19 대유행은 저숙련, 저임금 계층에 비대칭적으로 부정적 영향을 미쳤다. 그로 인한 고용위기는 그 자체로뿐만 아니라 디지털 전환을 촉진하면서 고용정책의 혁신을 요구하고 있다. 고용위기의 충격과 상흔 속에서 복원력을 발휘하기 위해서는 여러 분야에서 관찰되는 격차 현상을 제대로 진단하고 과거의 관성적 대응에서 벗어날 것이 요구된다. 본고는 노동시장 내 여러 가지 격차 현황에 대해 살펴보고 전환기 고용노동정책 혁신 과제와 접근법에 대해 제안한다.

## II. 노동시장 내 격차 현상들

### 1. 임금격차와 임금불평등

우리나라의 기업규모별 임금격차는 2015년부터 축소되고 있지만 OECD회원국 중 아일랜드와 함께 격차가 가장 큰 나라군에 속한다. 비정규직의 월임금총액은 정규직의 43.9%에 불과하다. 즉 비정규직이 고용안정성뿐만 아니라 임금에서도 현저한 격차에 노출되어 있다. 노동시장 내 평균적 정규직 근로자와 평균적 비정규직 근로자 간 임금 차이의 상당부분은 생산성을 반영하는 것으로 분석된다. 하지만 공공부문과 대기업 내 정규직과 비정규직 근로자 간 임금 차이는 평균적 정규직-비정규직 임금 차이 이상의 차이를 노정하고 있다.

사업체규모별 임금격차는 2015년까지 지속적으로 확대되어 왔다(그림 1). 이러한 임금불평등 증가가 노동시장 이중구조의 분절성 강화의 증거인지, 아니면 중소기업의 상대적 생산성 정체 의 결과인지는 논쟁적이다. 전자에 주목하면 시장 내 독점적 위치에 있는 기업들의 독점력을

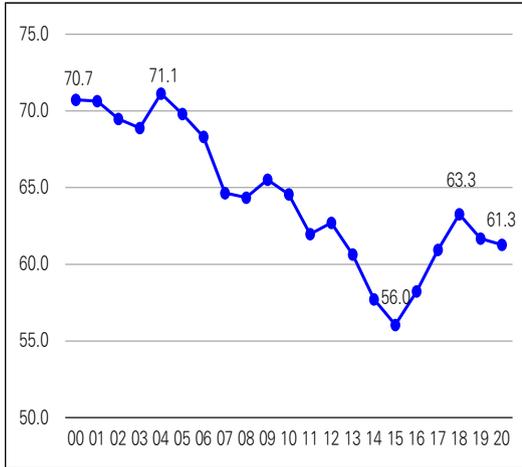
구제국(Federal Emergency Relief Administration : FERA)을 신설하여 연방 구제 기금 5억 달러를 국민곤층에게 배당하며 연방 복지제도를 출범시킨 것 등이 그 예이다.

줄이려는 노력을 기울여야 한다. 후자에 주목하면 일터혁신, 스마트화, 한계기업의 퇴출이 원활하고 신규기업의 진입이 용이한 생태계를 조성하는 데에 노력을 기울여야 한다.

시간당 임금을 기준으로 할 때 기업규모 간 임금 불평등은 근속이 25.4%, 산업×직업이 23.6%, 사업체규모가 20.2%, 교육이 15.0%, 성별이 9.1%를 설명한다. 과거의 승진, 호봉제, 연공급 기틀을 고치지 못하고 있는 공공부문, 대기업, 은행에서 근속 임금이 증가가 2차노동시장과의 격차를 설명하는 중요한 요인 중 하나임을 알 수 있다. 정규직-비정규직 간 시간당 임금 격차는 2008년 이후 지속적으로 축소되었다. 하지만 월임금을 기준으로 보면 격차가 줄어들지 않았다(그림 2). 2014년 이후 월임금 격차가 축소되는 경향을 보였지만 축소 속도가 매우 더디고, 코비드19 대유행 충격을 받은 2020년에는 다시 격차가 확대되었다. 월임금 격차가 큰 이유는 비정규직은 근로일수가 적고, 초과근로의 기회도 적으며, 부가급여에서 소외되고 있는 사실과 함께 근속에 따른 임금 증가를 누리지 못하는 사실과 관련이 있다. 시간제 근로자가 늘어난 것과도 관련이 있다.

[그림 1] 중소기업 사업체 근로자 상대임금(대규모=100)

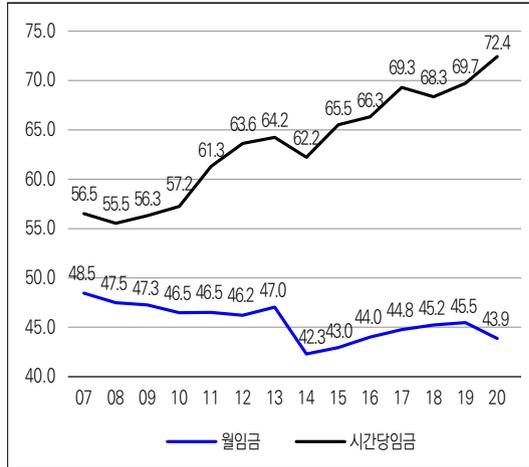
(단위 : %)



주 : 대규모 사업체는 300인 이상 사업체.  
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

[그림 2] 비정규직 상대임금(정규직=100)

(단위 : %)

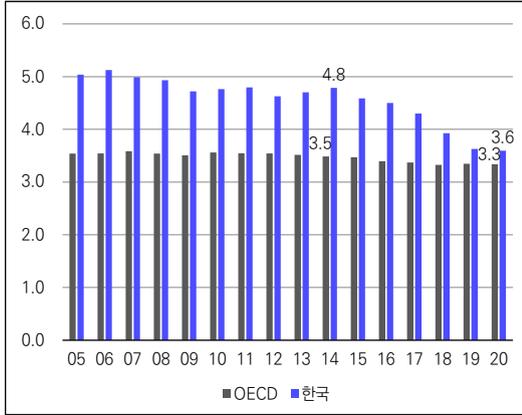


자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

개인 임금 불평등도 10분위 배율은 2014년의 4.8배에서 지속적으로 감소하여 2020년 3.6배까지 낮아졌지만 여전히 OECD 평균보다는 높다(그림 3). 저임금근로자 비율도 2017년까지 22%를 상회하다가 2018년부터 급속히 감소하여 2020년 현재 16.0% 수준이다. 하지만 여전히 OECD 평균보다 높다(그림 4). 종합적으로 볼 때 개인 임금을 기준으로 측정하면 우리나라 노동시장의 불평등도는 OECD 평균보다 높은 편임을 알 수 있다.

[그림 3] 전일제 근로자 임금의 P90/P10 배율

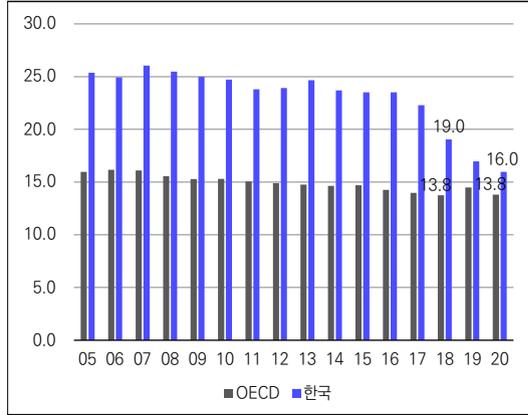
(단위: 배)



자료: OECD.Stat, Decile ratios of gross earnings.

[그림 4] 저임금근로자 비율

(단위: %)

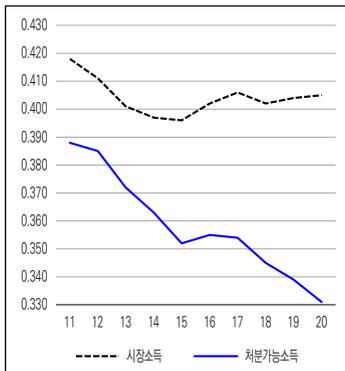


자료: OECD.Stat, Decile ratios of gross earnings.

## 2. 가구소득 불평등

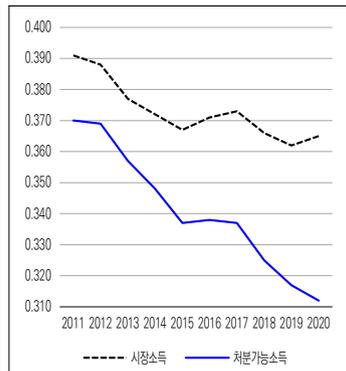
지난 10년간 지니계수로 살펴본 우리나라의 소득분배상황은 전반적으로 개선되어 왔다(그림 5). 근로연령인구(18~65세)의 소득분배상황과 은퇴연령인구(66세 이상)의 소득분배상황을 나누어 살펴보면, 이러한 개선과정은 노동시장에 참여하고 있는 근로연령인구에서 일어난 변화에 기인함을 알 수 있다. 지난 10년간 근로연령인구(18~65세)의 시장소득 불평등은 추세적으로 개선되었다(그림 6). 반면 은퇴연령인구의 소득분배상황에는 개선이 없어 시장소득 지니계수가 줄곧 0.55~0.56 수준을 유지하고 있다(그림 7). 소득세의 역진성 개선, 기초연금 인상, 공적연금수

[그림 5] 18세 이상 전체 가구 지니계수 추이



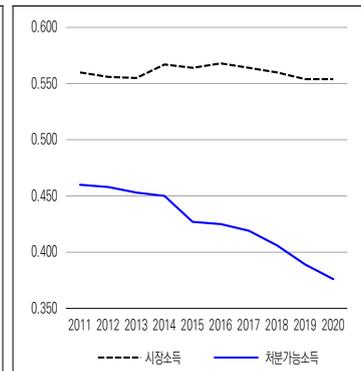
자료: 통계청, 「가계금융복지조사」.

[그림 6] 18~65세 근로연령인구 지니계수 추이



자료: 통계청, 「가계금융복지조사」.

[그림 7] 66세 이상 은퇴연령인구 지니계수 추이



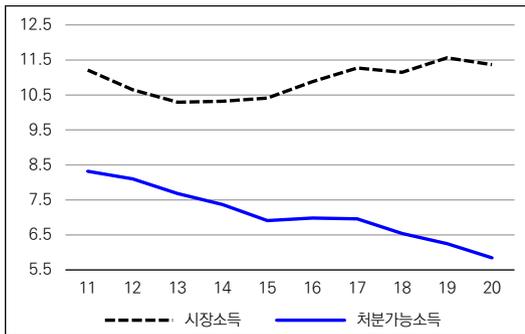
자료: 통계청, 「가계금융복지조사」.

급자 증가 등으로 가처분소득을 기준으로 한 노인가구의 소득불평등이 개선되었지만, 우리나라의 노인빈곤율은 여전히 40%를 상회하며 OECD 국가 중 가장 높은 수준이다.

일반적 소득분배상태보다 빈곤층에 좀 더 초점을 맞춘 5분위배율이나 상대빈곤율 추이를 보면, 전체 가구의 소득불평등 추이에 대해 지니계수로 측정할 바와는 다소간 다른 점을 발견할 수 있다. 5분위배율이나 상대빈곤율에서는 시장소득 소득불평등 상태가 거의 개선이 없거나 오히려 악화된 것으로 나타난다(그림 8, 그림 9). 이는 중위-하위소득계층 간 격차가 확대된 데에 기인한다. 하위소득자를 중심으로 한 상대적 소득감소가 진행된 탓이다. 근로연령인구와 은퇴연령인구의 중위-하위소득계층(P50/P10)의 시장소득 추이를 살펴보면, 근로연령인구에서는 완화된 반면 은퇴연령인구에서는 악화되었다. 이러한 은퇴연령인구의 소득분배 악화 영향으로 인해 전체 가구의 중위-하위소득분배비율은 2011년 3.64에서 2019년 4.31로 증가하였다.

[그림 8] 18세 이상 전체 가구 5분위 배율 추이

(단위: 배)



자료: 통계청, 「가계금융복지조사」.

[그림 9] 18세 이상 전체 가구 상대빈곤율 추이

(단위: %)

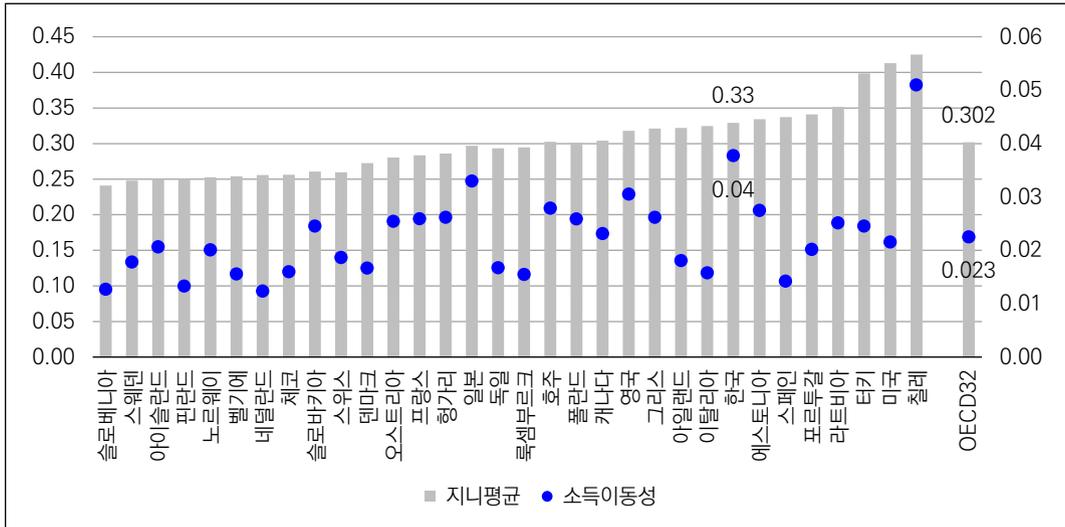


자료: 통계청, 「가계금융복지조사」.

소득이동이 원활하면 소득불평등은 그다지 큰 문제가 아닐 수 있다. 앞에서 살펴본 소득불평등 지표는 주어진 시점의 불평등도를 측정할 뿐, 빈곤층에 속했던 사람이 여전히 빈곤한 상태인지, 아니면 이들의 소득이 상승하여 중소득이나 고소득층에 있던 사람과 자리바꿈이 일어났는지에 관한 정보를 제공하지 못한다. 특정 관찰기간의 지니계수 평균값과 같은 기간 개인들의 평균소득을 이용하여 산출한 지니계수를 비교하면 항상 후자가 전자보다 다소간 작다. 해당 관찰기간의 소득이동성이 높을수록 그 차이는 크게 된다. 그러므로 특정 기간의 지니계수 평균값과 해당 기간 소득의 평균값을 이용한 지니계수 간의 차이를 통해 소득이동성을 가늠해 볼 수 있다.

한국의 지니계수는 OECD 32개국 평균 0.302보다는 다소 높다. 한편 2010~13년간 매년의 지니계수 평균(각 연도 지니계수를 평균한 값)과 각 개인의 4년간의 평균소득을 이용하여 도출한 지니계수 사이의 차이는 0.04로서<sup>3)</sup> 칠레 다음으로 높은 수치이다(그림 10).

[그림 10] 지니계수와 소득이동성



- 주 : 1) 지니계수는 15~65세 연령층에 대해서 계산한 관측기간 4년치 지니계수의 평균값, 소득이동성은 이 지니계수값과 4년간 소득평균으로 계산한 지니계수 간의 차이.
- 2) 한국, 호주, 독일, 아일랜드, 스위스, 터키는 2010~13년, 캐나다는 2007~10년, 칠레는 2006~09년, 나머지 국가는 2011~14년 기간.
- 3) 지니계수는 좌축, 소득이동성은 우축.

자료 : OECD(2018: 67)로부터 필자 재구성.

1995~2000년 간과 2010~15년 간 연간소득 지니계수의 평균은 0.32에서 0.29로 0.03만큼 감소하며 소득분배가 개선되었다. 같은 기간 연간소득 지니계수의 평균과 동 기간 평균소득 지니계수의 차이는 0.06에서 0.04로 줄어들었다(OECD, 2018: 67). 요컨대 한국의 소득불평등은 OECD 국가 평균보다 높으나 지난 20년간 개선되었고, 소득이동성은 지난 20년간 감소하였으나 이동성 수준 자체는 다른 OECD 회원국에 비해 상대적으로 높다. 이처럼 상대적으로 양호해 보이는 측면에도 불구하고 1990년대에 비해 2010년대에 소득이동성이 줄어들었다는 사실은 중위-하위 소득자 격차 증가 경향을 관리할 필요성과 함께 소득이동성을 증진하기 위한 경제사회정책의 필요성을 제기하고 있다.

### 3. 자산불평등

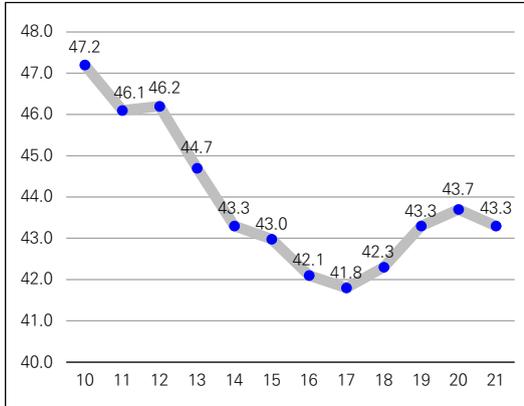
우리나라 가구의 자산 불평등도는 2005년 이후 지속적으로 감소하다가 2017년 이후 증가하

3) 좀 더 장기간의 소득평균을 이용하여 계산한 우리나라 소득이동성도 다른 나라보다 높게 나타난다. 2005~13년의 기간 각 시점의 연간소득 지니계수를 평균한 값과 동 기간 9년간 각 개인의 소득평균을 이용한 지니계수값은 0.07의 차이가 있다.

였다(그림 11). 한국인의 자산에서 부동산의 비중이 높기 때문에 자산불평등도 증가는 부동산 가격과 관련이 있다. 하지만 2021년도의 상위 10%의 순자산점유율이 감소한 것을 보면 부동산 가격 상승이 자산불평등도를 일의적으로 높이는 것은 아님을 알 수 있다.

[그림 11] 상위 10%의 순자산 점유율(한국)

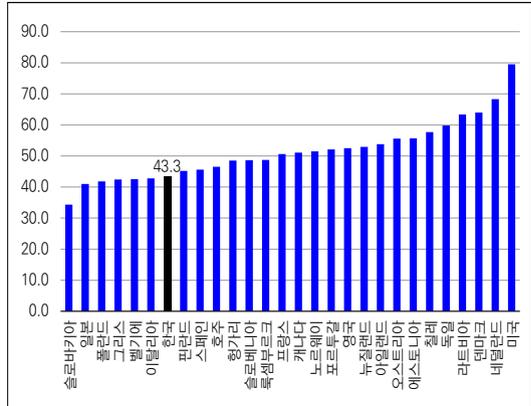
(단위: %)



자료 : 통계청, 「가계금융복지조사」.

[그림 12] 상위 10%의 순자산 점유율(OECD 28개국)

(단위: %)



주 : 한국은 2021년 수치, 다른 OECD 국가는 2015년 혹은 가장 최근 연도 수치.

자료 : 한국은 통계청, 「가계금융복지조사」, 여타 OECD 국가는 Ba-  
lestra and Tonkin(2018: 15).

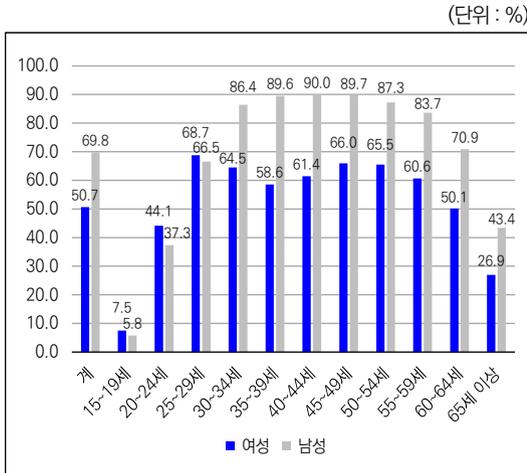
우리나라는 소득불평등보다 자산불평등이 더 심각하다는 주장이 있다. 그러나 지니계수로 살펴본 가구 소득불평등도는 OECD 평균에 비해 다소 높고, 상위 10%의 순자산 점유율을 기준으로 살펴본 우리나라의 자산불평등도는 다른 OECD 국가와 비교할 때 상대적으로 낮다(그림 12). 하지만 국제비교상으로도 한국의 자산불평등이 소득불평등보다 더 심각하지 않다고 해서 사람들이 소득불평등보다 자산불평등을 더 문제 삼는 것이 오류적이라고 말할 수는 없다. 자산불평등이 확대된 과정에 대해 문제제기를 하고 있을 수 있기 때문이다.

#### 4. 성격차

노동시장 내 성 격차는 고용기회, 고용상의 지위, 임금격차를 통해서 관찰할 수 있다. 먼저 2020년도 고용률을 보면 남성 69.8%, 여성 50.7%로서 양자는 19.1%포인트의 차이를 보이고 있다(그림 13). 20년 전인 2000년에 그 차이는 23.8%포인트였다. 여성 고용률 1%포인트는 20년 동안의 평균치를 기준으로 하더라도 여성 100만 명 이상에 해당한다. 그러므로 4.7%포인트의 격차 축소는 괄목할 만한 개선이라고 볼 수 있다. 여성의 상대적 임금수준은 금융위기 후 2010년

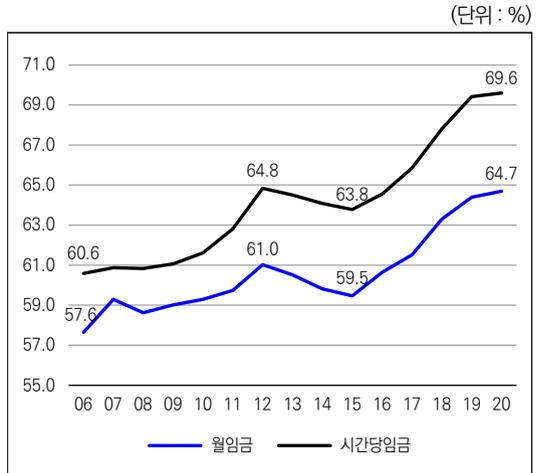
까지 악화되는 시기를 제외하면 지난 15년간 개선되는 경향을 보였다(그림 14). 하지만 그 속도는 더디다. 한국의 남녀간 임금격차는 OECD 국가 중 최고 수준이다. 교육, 근속, 성별 직종 분리, 사업체 규모 등과 같은 요인을 통제하더라도 설명되지 않는 부분이 20%를 상회한다. 그에 더해 고위직, 고임금 분위에 여성 비중이 과소한 점도 남녀 간 임금격차가 크게 나타나는 요인이다.

[그림 13] 성별 고용률(2020년)



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

[그림 14] 여성 상대임금(남성=100)



자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

근로형태별 여성과 남성의 상황을 보면 최근의 코비드19 위기로 인해 여성의 고용상의 지위는 개선되었다기보다는 악화되었다. 정규직 중에서 여성 비중은 2021년 현재 38.6% 수준인데 10년 전이나 지금이나 대동소이한 수준이다. 비정규직 중 여성 비중 또한 2021년에 55.1%였는데 이 또한 10년 전과 크게 다르지 않다. 여성근로자 중 비정규직 비중은 43.7%(2004)→41.7%(2010)→47.4%(2021)처럼 낮아지다가 최근 3년간 급속히 증가하고 있다. 남성근로자 중 비정규직 비중도 32.2%(2004)→26.9%(2010)→31.1%(2021)로 최근 3년간 급속히 높아졌다. 하지만 남성보다는 여성근로자 내 비정규직 비중이 훨씬 크게 증가하였음을 알 수 있다. 경제에 부정적 충격이 가해지면 같은 충격에도 여성이 비대칭적으로 부정적 영향을 많이 받음을 여기서도 관찰할 수 있다.

가정 내 남성의 가사나 돌봄 참여, 대중매체나 사회지도층의 성차별·편견·비하, 여성에 대한 폭력은 노동시장 지표가 흔히 주목하지 않는 영역이다. 하지만 우리나라 여성뿐만 아니라 남성 또한 이들 세 가지를 남녀불평등 문제 중 가장 우선적으로 개선되어야 할 문제점으로 꼽고 있다(2016년 여성가족부, 양성평등실태조사).

## 5. 숙련격차

지난 30년간 청년층 고용률은 추세적으로 감소하였다. 한국의 청년 고용 사정이 악화되어 있는 상황을 보여주는 지표는 고용률 외에도 많다. 대졸 이상 청년층의 니트(NEET) 비율은 1/4에 달하고 청년들은 좀 더 나은 구직기회를 얻고자 1년 이상 졸업을 유예하고 있다. 졸업 후에도 1년 가까운 기간 동안 구직활동을 하고, 취업하는 청년 중 2/3는 비정규직으로 직업생활을 시작한다. 대졸자의 1/5은 대학에서 교육받을 필요가 없는 일자리에 취업하고 있다. 극심한 취업난은 결혼과 출산을 늦추거나 포기하게 하는 요인이 되고 있다.

청년층 고용상황이 어려워진 데에는 점점 더 필수적으로 요구되고 있는 숙련을 교육받지 못한 상태에서 노동시장에 진출하는 청년들이 여전히 절대다수라는 사실이 존재한다. 숙련은 학교에서도 형성되지만 기업도 숙련 형성에 중요한 역할을 한다. 현재 학교와 기업은 모두 새로운 숙련수요를 충족시키는 인력을 배출하지 못하는 전환기적 상황에 놓여 있다. 그로 인해 기업들은 신입직원 교육훈련에 막대한 비용을 투자하며 고충을 호소하거나 경력직을 채용하고, 노동시장 참여자 견지에서 보면 경력개발이나 숙련축적 기회를 제공하는 일자리가 현저히 부족하다는 불만이 존재한다.

과거에 제조업 내 금형노동자가 숙련을 쌓는 데 10년 이상을 필요로 하고 숙련 축적에 따라 임금이 올라갔듯이, 데이터 축적, 수집, 분석에서도 경력 증가에 따라 생산성이 높아지는 일자리가 늘어나야 하지만 대부분의 기업들은 아직 그런 방식으로 생산과정을 조직하고 있지 못하다. 최근 2년 사이 스타트업들이 이러한 경험을 제공하는 통로가 되고 있으나 대기업과 공공부문의 직장을 구하는 데 스타트업에서의 실패 경험이 자산이 되지 않는다고 보아 청년층의 선호도가 높지 않다. 이러한 상황을 타개하기 위한 학교와 기업의 보다 적극적인 역할이 더욱 요구되고 있다.

## Ⅲ. 전환에 부응하는 고용노동정책의 혁신

### 1. 중소기업의 저생산성 극복과 노동시장의 분절성 완화

우리나라의 복지제도 사각지대가 크고 질적 개선이 더딘 것은 복지제도 내실화를 위한 노사의 적극적 노력 부족, 소규모 사업장 과다와 정부의 행정력 부족과 함께 노동시장의 이중구조가 원인으로 거론된다. 하지만 노동시장 이중구조가 해법을 위한 원인 진단일 수는 없다. 노동시장

이중구조를 규정하고 있는 구체적 원인요소를 식별해 내야 정책 모색이 가능하다.

이중구조 완화 내지 해소는 복합적 처방이 필요한 고용노동정책의 난제이다. 이는 한두 가지 처방으로 하루아침에 불식하기 어렵다. 디지털 전환기가 갖는 잠재력을 최대한 활용하기 위해 창업 생태계를 개선하고 거시경제 안정성, 산업생태계 건강성을 증진하는 데에 주안점을 두고 그와 시너지를 갖도록 고용정책을 정의해야 한다. 현재 노동시장에서 격차가 완화되지 않고 있는 주된 이유는 중소기업이 상대적 저생산성 상태에서 벗어나지 못하고 있기 때문이다.

디지털 전환기는 적응력이 높은 기업, 조직, 개인이 살아남고 열린 기회를 향유할 수 있는 시대이다. 이러한 전환기에 기업 창업과 성장 기회 제약은 성장, 일자리, 양극화 완화에 모두 장기적으로 부정적 영향을 미친다. 그만큼 디지털 전환 환경을 잘 조성하는 일이 중요하다. 한국의 대중소기업 간 격차가 다른 OECD 회원국에 비해 현저히 크다는 사실은, 향후 적절한 중소기업 성장 생태계가 한국 노동시장 내 격차 축소 여부에 중요하다는 얘기도 된다.

중소기업의 저생산성에 대한 고용정책 차원의 현재 대응은 일터혁신을 추구하고 스마트팩토리화를 지원하는 것이다. 이러한 정책메뉴는 분명 전환기적 상황에 대처하는 접근법의 소산이다. 하지만 단순한 노사 화합 추구나, ERP(경영활동 데이터를 통합·관리하는 전사적 자원관리 시스템)나 MES(제조 데이터를 통합하여 관리하는 시스템으로 고장 관리, 품질관리, 창고관리, 설비관리, 금형관리 등 제조현장에서 필요로 하는 다양한 기능을 지원)를 도입하는 데 금전적 지원을 하는 데 그치는 것으로는 충분하지 않다.

생산활동에서 패러다임 전환이 일어나고 있는 현실에서 양질의 일자리가 생겨나게 하는 방안의 요체는 디지털 기술을 기반으로 일어나고 있는 스타트업들을 위한 창업생태계를 활성화하고, 이들 스타트업이 전통적 산업의 생산성 향상을 자극하여 변화를 촉발하며, 수요가 증가하고 있는 숙련을 적극적으로 공급하고, 이러한 새로운 숙련을 갖춘 기업과 인력이 적극적으로 외국 기업들과 경쟁하게 하는 것이다. 생산성을 높이고 시장을 넓히는 것은 과거나 지금이나 달라질 이유가 없다. 하지만 디지털 기술을 이용한 사업모델에 대한 이해와 함께 창업생태계를 활성화하고, '데이터 장인'이 되는 숙련에 주목하여 그 숙련을 적극적으로 공급하며, 이들 스타트업과 데이터 장인이 기존 산업 생태계 내 변화를 추동하게 하는 것은 디지털 전환기를 염두에 둔 정책 콘텐츠에서 중요한 의미를 갖는다.

디지털 숙련을 기반으로 하는 스타트업들의 수가 늘어나 어느 임계치를 넘어서고, 또한 디지털 기술 활용에 능란한 스타트업들이 높은 생산성으로 전통적 산업을 자극하며 전통적 산업의 전환을 유도해 낸다면 노동시장 이중구조 현상은 현저히 완화될 수 있다. 애초에 생산성이 높은 스타트업이 늘어나면 당연히 대중소기업 간 생산성 격차가 축소될 것이다. 하지만 당장은 높은 생산성을 달성하지 못하더라도, 증가하고 있는 숙련수요에 기반한 스타트업이 증가하면 기존의 중소기업 생태계와 생산성에 긍정적 변화를 가져온다.

스타트업이 일으킨 생태계 변화가 전통적 산업에 디지털 기술을 결합하여 생산성을 제고하고, 자동화율을 획기적으로 높인 공장시스템이 정착되면, 제조업 생산기지의 해외 이전을 막고 이미 해외로 나간 기업의 국내복귀(reshoring)도 가능해질 것이다. 현재와 같은 노동비용 수준이라면 해외에 나갈 투자가 국내에 머무는 것도 자동화율이 획기적으로 높아야 가능하기 때문이다. 완전한 공장 자동화가 이루어지면 제조공정 중 인력의 역할은 줄지만 연관 서비스업 수요가 늘고 데이터와 함께 일하면서 생산성을 높이는 작업조직도 확산될 것이다. 이러한 과정은 생산성 높은 서비스부문 일자리를 늘릴 것이다. 이는 과거 산업구조 고도화가 양질의 일자리를 만들어내는 데에 기여하였듯이, 생산성이 높은 일자리를 만들어내는 산업전환의 관점에서 필요한 정책을 구사하는 것이다. 다만 디지털 전환시대가 주는 기회를 포착하는 새로운 기업들로 하여금 디지털 혁명 시대에 적합한 방식으로 구현해 내도록 한다는 점에서 과거와 구별된다.

청년층의 노동시장 이행과정에서 숙련형성의 기회를 제공해야 하는 학교(대학과 전문계고)의 변화가 더딘 현실을 감안할 때, 스타트업 문화의 중요한 특성인 기업의 사회공헌활동과 연계하여 파격적 방식으로 코딩, 인공지능, 데이터 수집·저장·분석 관련 숙련과 인력을 공급하는 이니셔티브도 필요하다. 이는 디지털 전환기를 맞아 기업의 경쟁우위 패러다임이 변화무쌍하게 바뀌고 있는 가운데, 비즈니스의 지속가능성을 데이터과학에서 찾는 기업들이 하루가 다르게 늘어나고 있는 상황에 부응하는 일이다. 이는 서비스업의 생산성 제고에 기여하고 양질의 일자리를 만드는 생태계 조성에 기여할 것이다. 그뿐만 아니라 전통적 상품이나 서비스를 플랫폼 형식의 새로운 사업모델을 통해 공급함으로써 생산성을 제고하고 양질의 일자리를 늘리는 기초가 될 것이다.

스타트업 활성화와 관련 생태계 확산을 통해 서비스업, 중소기업의 생산성을 제고하게 되면 현재와 같은 노동시장 이중구조 현상은 현저히 완화될 수 있다. 사실 이러한 특성은 미국의 실리콘 벨리뿐만 아니라 한국의 판교에서 이미 일어나고 있는 현상이다. 노동시장 구조는 생성소멸이 무쌍한 중소기업 특성상 도태된 기업만큼 새로운 기업이 생겨나는 과정을 통해 서서히 변화할 것이다.

## 2. 임금격차 완화

우리는 앞에서 대기업-중소기업근로자 간, 정규직-비정규직 간, 남녀 간 임금격차 현상 등 다양한 종류의 임금격차에 관해 살펴보았다. 다른 OECD 국가들에서는 이들 세 가지 임금격차가 한국에서만큼 크지 않다는 의미에서 이 세 가지 격차는 매우 한국적인 현상이다. 중소기업이 스타트업들의 긍정적 역할로 말미암아 생산성이 올라간다면 대-중소기업 간 임금격차는 축소될 것이다. 기술력으로 무장한 중소기업이 늘어날수록 대기업의 불공정 행위 여지도 줄어들 것

이다. 그런 연후에도 남은 임금격차는 대부분 노동시장의 동태적 변화를 촉진하는 임금격차에 해당할 것이다. 이 점에서도 창업과 자유로운 기업활동을 증진하고 중소기업과 서비스업의 생산성을 제고하는 제반 대책의 중요성을 알 수 있다.

이와 관련된 가시적 정부정책은 고용부의 일터혁신사업, 산업통상부의 해외시장 개척, 과기부의 연구개발 지원 등이다. 이들 조치가 디지털 전환시대에 적합하게 추진되는지 여부를 판단하는 시금석은 디지털 전환에 성공한 기업, 생산성 높은 중소기업이 많이 나오도록 기업 생태계의 건강성을 강화하는지에 있다. 부품업 협회 등 협력업체 단체들의 세계시장 진출을 용이하게 하는 인프라를 제공하고, 노동시장의 상향이동성을 촉진하기 위해 대기업과 중소기업 사이에 있는 중견기업의 노동시장 내 역할을 강화하는 방안을 모색(중견기업 역할을 고찰할 수 있는 방법 포함)하는 것, 대기업의 노사관계 이해당사자들이 적절한 연대정신을 발휘할 수 있도록 촉진하고 그에 맞게 노사관계 규범을 개선하는 것, 원청업체의 불공정행위 감독 및 시정과 함께 비정규직 활용 시 부가급여 지급 등에서 차별이 발생하지 않도록 지도하는 조치들을 기업 생태계 강화라는 지향점 속에서 추진할 수 있어야 한다.

### 3. 소득불평등 개선

신산업이 개화하고 있는 디지털 전환시대에 걸맞은 기업활동이 활성화되어 소득 이동성이 증진되는 것은 경제활동기에 노후의 소득부족을 미리 대비할 수 있게 함으로써 노후소득보장에도 기여한다. 그와는 별도로 변화의 성격이 과거와 다르고 변화의 속도도 빠른 시기에는 개인 임금 불평등과 가구소득 불평등 변화를 면밀히 고찰하여 적절한 이전소득정책을 구사해야 한다. 가구소득 불평등은 그 추이를 감안할 때 은퇴 후 가구의 상황을 모니터링하며 적절한 수준의 기초연금을 정책수단으로 하여 대응할 것이 요청된다. 이 과정에서 노인가구에 집중된 소득 불평등을 과도하게 전 연령층의 소득불평등으로 오해하여 이전소득정책에서 선택과 집중이 필요한 영역을 간과하는 재원동원을 하지 않도록 유의할 필요가 있다. 노후대비에 대한 경각심이 높아지면서, 시간이 가면서 노인빈곤율도 개선될 것으로 보인다. 하지만 현재는 노인빈곤율이 현저히 높은 수준이므로 노인빈곤대책에 더 주의를 기울이되, 국민연금의 성숙 추이를 적절히 고려해야 한다.

최저임금 정책과 함께 근로장려금(EITC), 실업부조, 각종 소득보장급여, 기초노령연금, 기초생보급여 등의 이전소득지출의 최적 조합을 끊임없이 시도하면서 제도를 세련시켜 나가는 것도 요구되는 과제이다. 그 과정에서 현금급여는 선별적으로 제공하여 실질적 보장효과를 극대화하되, 복지서비스는 보편적으로 제공하면서 소득에 따라 비용을 차등적으로 부담하게 하여 재정사용을 효율화하는 원칙을 견지할 필요가 있다. 그와 함께 고용서비스와 복지서비스를 융합한

사회서비스 제공으로 노동시장 참여 능력과 여건을 배양하는 원칙도 견지해야 한다. 능력배양 과정에서는 평생학습체제와 고용서비스가 긴밀하게 연계되어 평생학습체제가 노동시장 통합에 기여할 수 있도록 대학과 고용정책 당국이 긴밀히 협력하고 대학의 고용서비스 개념을 새로 정립하는 노력이 필요하다.

#### 4. 성 격차 축소

성별 임금격차는 성 격차의 일부 측면에 불과하다. 임금격차가 현저히 완화된다고 하더라도 성 격차 문제가 그와 동등하게 개선되리라는 보장이 없다. 성 격차를 규정하는 다른 요소들, 특히 남성의 돌봄과 가사 참여 시간 증대가 더 중요한 문제일 수 있다. 스타트업 문화의 확산은 성 격차 문제를 완화하는 데에도 기여할 것으로 사료된다. 현재의 젊은 세대가 과거보다 일-생활 균형에 훨씬 강력한 욕구를 갖고 있기도 하지만, 스타트업 문화가 이러한 요구에 부응하면서 일-생활 균형에 훨씬 친화적인 경향이 있기 때문이다.

그간 일-가정 균형을 도모하는 고용정책은 보육시설 이용 지원과 함께 모성보호와 육아휴직을 중심으로 하는 휴가, 휴직제도를 중심으로 추진되었다(김종숙, 2021). 스타트업 문화는 유연하게 일을 하면서 개인과 가정의 일, 소득, 돌봄을 유지해나가기 위한 다양한 정책 조합을 요구하고 있다. 또한 결혼과 출산을 미루거나 기피하는 노동시장 참여자가 늘어나면서 기혼여성 중심의 일-가정의 양립 정책보다 근로자들의 일-생활의 균형을 추구하는 양성평등정책으로의 방향 전환이 더 요구되고 있다.

디지털 기술에 기반한 스타트업들이 늘어날수록 여성인력이 고임금 직종에 더 용이하게 진출하는 환경이 갖추어질 가능성도 높다. 이 경우 노동시장 내 남녀 간 임금격차도 줄어드는 데 기여할 것으로 예상된다. 지금까지 여성노동시장의 양적 격차를 해소하는 주된 정책은 경력단절 여성의 재취업을 지원하는 정책이었다. 그런데 경력단절 여성의 경력궤적이 크게 변화하고(단절기간, 단절 전 경력 등), 종전과 다른 경력궤적을 가진 여성들이 정책의 주요 수요계층이 되어가고 있다. 이러한 점을 고려할 때 이들에게 제공하고 있는 공공 고용서비스에도 변화가 필요하다(김종숙, 2021)는 사실이 점점 명백해지고 있다. 예컨대 국비훈련 중심의 단기 직업훈련과 취업지원을 넘어서서 노동시장의 전환에 적극적으로 부응하는 훈련프로그램과 취업지원 서비스를 개발할 필요가 있다. 그와 관련된 접근법 중 하나는 지역에서 성인교육기관으로서 대학의 역할을 강화하고 성인교육과 고용서비스를 결합하는 것일 수 있다. 이는 학교에서 노동시장으로 이행하는 청년층에게도 필요한 고용서비스이다.

## 5. 직업능력향상 체계의 보완

창업생태계에 대한 기여를 위해서는 디지털 시대 사업모델에 맞는 경쟁정책, 적합성을 잃은 과거규범을 교정하는 것과 같은 요소도 중요하다. 그와 동시에 기업수요가 크게 증가하고 있는 데이터 관련 숙련을 공급하는 것을 포함한다. 전환기의 직업 안정성은 개인의 적응력뿐만 아니라, 근로자가 소속되어 있는 기업의 적응력에 크게 의존하므로 대대적 재훈련·향상훈련으로 적응력을 제고하는 일의 중요성은 말할 나위가 없을 것이다. 과거 산업화 시대에 마련된 숙련공급 규범의 경직성을 어떻게 극복할 것인지는 고용정책 혁신을 위한 중요한 정책적 질문들 중 하나이다.

전환기에는 기업이든 개인이든 변화에 대한 적응력을 갖추고 있는지 여부에 따라 일자리 기회와 소득기회가 현저히 달라진다. 경영 환경이 급변하고 기업의 수명이 짧아지면서 노동이동이 증가하는 현상과 맞물려, 적응력이 낮은 일부는 아예 일자리를 잃을 수 있고 다른 일부는 큰 보상을 누릴 수도 있다. 모든 노동시장 참여자들이 변화의 혜택을 동등하게 공유할 수 없고 부정적 영향을 동등하게 나눌 수 없는 상황에서, 소득 및 고용 안정성 감소에 수반되는 소득분배 악화는 사회에 새로운 도전을 제기한다.

기술 발전으로 인해 경제 전체의 일자리 수가 증가하더라도 자동화로 줄어드는 공장 근로자들이 새로운 사업에서 일자리를 찾는 것이 항상 쉬운 것은 아니다. 일부는 이전보다 현저히 낮은 소득과 덜 유리한 근무조건을 가진 새로운 일자리로 끝날 수 있고 다른 사람들은 일자리를 찾지 못할 수도 있다. 기존 기업과 새로운 ICT 서비스 기업이 요구하는 직무나 기술 간에는 현저한 차이가 있는 경우도 많다. 그래서 전통 산업 종사자들이 신속히 재취업하는 데 어려움을 겪을 수 있다. 예컨대 철강, 조선, 화학 회사에서 일자리를 잃은 노동자들이 애플리케이션 개발자로 재교육받기는 어렵다.

이러한 종류의 ‘기술적 실업’ 내지 ‘숙련 미스매치’에 대응하기 위한 전형적 고용정책 프로그램은 현저한 임금감소를 감수하게 하면서 다시 전통적 산업으로 취업하도록 하거나 귀농을 돕거나 하는 것이었다. 하지만 기업생태계가 다양화되면 이들 전통적 산업부문에서 일하던 노동자의 전환 여지가 넓어질 수 있다. 21.9만 명의 취업자가 줄어든 2020년에도 판교에서는 개발자가 부족해 연봉인상이 연이었고 그 경향은 최근까지 이어지고 있다. 이에 부응하기 위해서라도 기업수요가 가장 큰 데이터 관련 숙련 증진 방안을 추진해야 한다.

이를 위해서는 노동시장 참여자에게 요구되는 디지털 역량을 촉진하고 관련 인력을 양성하기 위해 필요한 학교, 교사, 훈련기관의 변화가 수반되어야 한다. 적극적 노동시장정책과 사회안전망의 중요성이 어느 때보다 큰 상황이지만, 정부의 노동시장정책 인프라가 현재의 향상훈련·재훈련 수요를 감당하기에는 투자가 부족하고 역량 축적에도 시간이 필요한 상태에 있다. 교육

훈련서비스 시장의 지배구조에도 한계가 존재하며 과거의 규제가 현재의 수요에 부응하는 데 장벽으로 존재한다. 대학의 변화는 더디고 훈련기관에 대한 장소와 교강사 관련 규제는 산업화 시절 규제에서 크게 벗어나지 못하고 있다. 이러한 제약을 극복하기 위해서는 성공을 거두고 있는 민간 비영리기관의 대안적 교육훈련 모델을 활용하여 과감한 민관 파트너십을 통해 향상 훈련·재훈련 수요에 부응하는 방법을 모색할 필요가 있다. 그러한 모델들은 이미 ‘모두의연구소’, D-캠프, 마루 180, 액셀러레이터들이 스타트업 생태계 속에서 스스로 구성한 프로그램, 사회적기업들이 스타트업과 굴지의 기술기업 내지 투자기업들과 함께 만든 캠프 등에 의해 제시된 바 있다.

## 6. 대학의 고용서비스 혁신

고용서비스 중에는 전환기 여부와 무관하게 주어져야 하는 서비스도 있다. 예컨대 노동시장 정보가 잘 유통되지 못함으로써 나타나는 비효율성을 극복하는 일은 시대와 관계없는 고용서비스의 본령이다. 적절한 구직·구인 정보, 직업정보를 매개하고 제공하는 것은 그 전형적 예이다. 일정한 목표 아래 마련된 정부의 다양한 고용정책 프로그램을 잘 전달하는 것도 고용서비스가 수행하는 중요한 역할이다. 하지만 현재와 같이 디지털 전환기적 특성이 숙련 미스매치를 심화시킬 때 특히 대학이 적극적이고 명시적인 고용서비스 개념을 도입해서 해야 할 일이 존재한다. 다양한 고용정책 프로그램을 이용하여 대학이 학생들의 학부 전공과 관계없이 디지털 숙련(데이터 수집, 데이터 분류, 데이터 저장, 인공지능을 이용한 전공영역 기존 업무의 효율성 증진과 새로운 영역 개척, 3D 프린팅...) 축적의 필요성과 훈련기회를 청년들에게 부여하는 것이 그것이다.

적극적 스타트업 탐방을 통해 학생들에게 동기부여를 하는 것도 대학과 대학의 고용서비스가 해야 할 일이다. 어디에 장기적 경력개발의 길이 있고 그런 일자리를 어떻게 찾는지에 대해 대학이 자신이 교육한 졸업예정자, 졸업생뿐만 아니라 졸업 후 직장생활을 하다가 성인학습의 차원에서 새로운 교육을 필요로 하는 졸업생을 대상으로 교육과 탐방 프로그램을 가동하는 것이 한 가지 예가 될 수 있다. 이는 학령인구의 급격한 감소 속에서 지역사회에 기여하며 성인학습에 기여하는 길을 모색해야 하는 대학들에게도 시사점을 갖는다.

수도권 규제로 인해 대학정원 확충이 어렵고 전공영역별 정원조정이 어려운 환경은 서울 소재 대학에는 제약이지만 지방에 있는 대학에는 기회일 수도 있다. 수도권 대학과 공동으로 지방 대학이 디지털 인력 양성 컨소시엄을 만들고 청년들에게 “와서 보라(come & see)”, “여러분도 할 수 있다(you too can do it)”, “지금 당장 실행하라(do it right now)”를 표어로 재학생, 졸업생, 성인 대상의 프로그램을 운영한다면, 연간 12만 개가 넘는 스타트업이 태어나며 기업의 생태계

가 바뀌고 있는 시대에 대학이 교육한 학생들의 디지털 전환 적합성을 자극하고 디지털 전환 적응력을 높일 수 있다.

정부가 도입한 고용정책 프로그램이 그러한 이니셔티브를 취하는 데 적합하지 않다면 그것을 개선하도록 제안하고 합리화하는 것을 제안하는 것도 대학이 할 일이자 할 수 있는 일이다. 교수·교직원들이 모든 것을 직접 꾸릴 수 없다면 역내외 스타트업과 캠프를 꾸리고 공동으로 모색하는 방법도 있을 것이다. 전통적으로 대학은 교수들의 연구에 바탕해서 학생들에게 교육서비스를 제공하는 것만을 고유한 본령으로 삼아 왔다. 이제는 디지털 전환기에 맞는 교육과 고용서비스를 결합해서 제공하는 것이 요구되는 시대이다. 이는 단순한 당위적 요구가 아니라 학령인구의 급격한 감소와 함께 대학이 지역사회와 함께 공존을 모색해야 할 필요성 때문에도 필요하다. 대학의 그러한 이니셔티브에 교육부와 고용부가 적극 부응해야 함은 물론이다.

## 7. 노동규범의 시대 적합성 증진

디지털 전환시대에 부합하도록 노동규범을 개선하는 것은 혁신을 필요로 하는 중요한 고용정책 항목이다. 자율성과 자기결정권을 증진하는 방향으로 근로시간 관련 근로기준을 재정립할 필요가 있다. 이를 통해 일-생활 균형, 일-학습 병행이 가능한 근로시간 규범을 마련해야 한다. 법정근로시간과 최저휴식시간(예컨대 24시간 내 11시간 연속 휴식)을 준수하는 것 외에는, 노사가 근로시간과 일하는 방식에 관해 자율적으로 결정할 수 있는 영역이 늘어나야 한다. 근로시간을 저축하여 장기휴가도 가능하고, 주4일근무도 가능하며, 아이 3세 때까지는 경력단절 없이 일하며 돌볼 수 있는 근로시간규범을 일률적 강제보다는 노사의 자율적 의사결정에 의거해서 확립할 필요가 있다.

근로기준을 획일적으로 적용하는 방식에서도 탈피할 필요가 있다. 고임금자나 스톡옵션 선택권을 가진 근로자에 대해서는 일부 근로기준법 적용을 면제(exemption)하고, 스타트업 창업 후 3년 정도는 노동법의 일부 규정 적용의 예외를 인정하는 노동법 규제 샌드박스 제도를 도입하는 것도 검토해야 할 사안이다. 정년 후에는 임금 및 근로조건을 자유롭게 정하는 방식으로 다양하고 유연한 고용연장조치를 허용함으로써 정년연장과 같은 효과를 거두는 것은 획일적 근로기준을 탈피하는 또 다른 예가 될 것이다.

## 8. 과거유제를 개선하기 위한 이니셔티브

과거유제들 중 노동시장의 효율적 작동을 저해하는 요소들을 규명해서 필요한 제도 개선을 도모하는 것도 중요한 과제이다. 보다 구체적으로는 성장률 둔화, 고령화, 성분업방식 변화, 기

술변화에 따른 일의 세계 변화 상황에서 노동시장의 효율적 작동을 저해하는 요소들을 식별해서 개선해야 한다. 성장률 둔화, 고령화, 성분업방식 변화 속도가 유례없이 빨라 대처의 어려움과 적응 스트레스가 크지만, 일자리 공급이 감소할지, 사회가 새로운 도전을 극복할 수 있을지 여부는 변화에 적응하는 제도 및 정책 역량에 달려 있다. 기술변화 속도에 대한 한국 민간기업들의 적응은 다른 나라에 뒤떨어지지 않는다.

고성장시대의 공공부문 임금체계가 앞으로 지속되면 공공부문 고용과 민간부문 고용 사이에 분절화가 심화할 우려가 제기되고 있다. 이에 대응하기 위해서는 고용안정과 생애임금을 고려하여 격차실태를 파악하고 민간부문과 괴리가 커지지 않도록 제도 개선 계획을 마련해야 한다. 인사관리에서도 연령과 연공에 의존하는 특성, 속인주의적 특성보다 직무 중심성이 강화되어야 한다. 직종·직무·고용형태별 임금정보를 공시하여 직무별 노동시장이 발달하는 기반을 조성하는 것은, 고도성장기에 타당한 이유가 있어 정착되었지만 지금은 노동시장의 효율성을 저해하고 있는 관행을 극복하기 위해 필요하다. 이들 임금정보 자체가 직무별 노동시장 발달을 보장할 수는 없지만 직무노동시장의 발전을 위해서는 필요하다. 직무별 노동시장이 발달한다면 임금격차의 양상도 지금과 현저히 달라질 것이다.

#### IV. 맺음말

다른 OECD 국가들과 비교할 때 한국의 임금불평등도와 가구소득 불평등도는 다소 높은 편이다. 반면 지난 20년간 소득분배는 개선되어 왔고 소득이동성도 과거에 비해서는 줄어들었지만 여전히 다른 OECD 국가보다는 높은 편이다. 전통적 기업에서 일하던 평범한 사무직 혹은 생산직 노동자의 일자리가 줄어들 때 일자리를 잃은 사람들이 앱 개발자가 되기가 어렵고, 그래서 새로 부상하는 일자리에 쉽게 취업하기 어렵다. 대부분의 평범한 노동시장 참여자, 그중에서도 저임금근로자들은 상대소득이 줄어들고 있다. 하지만 그것이 고착된 부익부 빈익빈이 아니라 상당한 역동성 속에서 부의 이동을 수반하며 일어난다면 그것 자체를 전환의 과정으로 보고 관리해야 한다. 격차를 초래한다는 이유만으로 변화 자체를 최소화하거나 금기시하는 접근법을 취한다면 상황은 오히려 더 악화될 것이다.

보고는 노동시장 내 격차 현황에 대해 살펴보고 전환기 고용노동정책 혁신 과제와 접근법에 대해 제언하였다. 중소기업의 저생산성, 임금격차, 소득불평등은 구조적·장기적 처방을 필요로 하는 사안이다. 스타트업이 만들어내고 있고 그 생성을 자극하고 있는 생태계를 통해 교정하려는 접근법 위에서 미시적 고용정책 수단을 사용해야 한다. 성별 임금격차 또한 그러한 생태계

속에서 모색할 때 축소가 용이할 것이라고 볼 이유들이 존재한다.

직업능력 개발과 향상을 위한 제도는 과거에 확립한 기준에서 벗어나 증가하고 있는 숙련을 공급하는 스타트업이 적극적으로 참여할 수 있게 하는 접근이 필요하다. 대학은 디지털 전환에 부응하여 학생들과 졸업생을 위한 '대학 고용서비스' 개념을 적극적으로 정의하고 정부의 고용 정책 프로그램을 활용하는 한편 그 개선에 참여해야 한다. 그러한 이니셔티브를 취하는 대학이 있다면 교육부와 고용부가 이에 적극 부응해야 함은 물론이다.

노동법을 일률적으로 적용하는 전통적 접근으로부터 노사의 자율적 결정을 촉진하고 존중하는 방향으로 나아가는 한편, 스타트업 창업 후 3년 정도는 노동법의 일부 규정 적용의 예외를 인정하는 노동법 규제 샌드박스 제도를 도입할 필요가 있다. 고도성장기에 타당한 이유가 있어 정착되었지만 지금은 노동시장의 효율을 저해하고 있는 관행을 극복하기 위해, 직종·직무·고용형태별 임금정보를 공시하여 직무별 노동시장이 발달하는 기반을 조성하는 이니셔티브도 필요하다. [KLI]

## [참고문헌]

고용노동부(2021), 「고용형태별근로실태조사」.

김중숙(2021), 「노동시장 성격차 해소와 향후과제」, 허재준 외, 『고용위기와 고용정책혁신』, 제3장, 한국노동연구원.

여성가족부(2016), 「양성평등실태조사」.

통계청, 「가계금융복지조사」.

\_\_\_\_\_, 「경제활동인구조사」.

허재준 외(2021), 『고용위기와 고용정책혁신』, 한국노동연구원.

Balestra, Carlotta and Richard Tonkin(2018), “Inequalities in Household Wealth Across OECD Countries: Evidence from the OECD Wealth Distribution Database,” *OECD Statistics and Data Directorate Working Papers* No.88, OECD.

OECD(2018), *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, Paris: OECD.

OECD.Stat, [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC\\_I](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DEC_I). Decile ratios of gross earnings. (2022년 6월 8일 검색).

# 고용위기와 노동정책의 혁신과제\*

박지순\*\*

경제환경의 구조변화에 따른 고용위기가 가시화되고 있는 대전환시대에 노동시장의 객관적 실태를 가능한 한 정확히 파악하고, 이를 기반으로 획일적이고 경직적인 공장법체제에서 벗어나 노사자율성을 높이고 혁신과 공정의 가치를 반영하여 노동규범의 내용을 현대화하는 것이 기업경쟁력 강화와 일자리 창출을 위한 노동개혁의 방향이라고 할 수 있다.

## I. 경영환경의 변화와 노동정책의 과제

대전환의 시대이다. 디지털전환과 코로나 팬데믹의 영향으로 일하는 방식과 취업형태가 크게 바뀌고 있다. 기후변화에 대응하는 국제적 공조 속에 탄소배출을 줄이기 위한 산업구조 전환이 점점 가시화되고 있으며 그에 따라 근로자들의 일자리(고용)도 이미 크게 영향을 받고 있고 앞으로 더욱 그럴 것이다. 사상 최저의 출산율과 급속한 고령화로 인구감소가 현실화되면서 노동력수급방식에도 변화가 필요하다. 이처럼 노동시장과 기업의 인력운영방식은 새로운 구조 변화에 직면하고 있다.

이 대전환의 시대에 노동정책과 법제도가 어떻게 대응해야 하는지는 정부, 기업과 노동계 그리고 노동전문가들에게도 큰 과제가 되고 있다. 구조적인 환경변화에 노사가 유연하고 효율적으로 대응하려면, 그리하여 닥쳐올 고용위기에 효과적으로 대응하기 위해서는 지금까지의 강행적 노동규범만으로는 불충분하고 구조변화에 맞춰 현대화가 필요하기 때문이다.

혁신의 시대이다. 노동시장의 구조적 변화에 대응하여 노동정책을 혁신하지 않으면 필연적으로 기업은 경쟁에서 뒤처진다. 기업이 경쟁력을 잃으면 당연히 고용위기를 겪게 된다. 노동규

\* 이 글은 허재준 외(2021), 『고용위기와 고용정책 혁신』의 제9장을 요약·정리한 것이다.

\*\* 고려대 법학전문대학원 교수(augsburger@korea.ac.kr).

법과 노사관계는 기업의 경쟁력을 위한 핵심요소라고 할 수 있다. 혁신적 노동규범과 협력적 노사관계의 구축은 기업존립과 양질의 일자리 창출을 위한 필요조건이다.

공정의 시대이다. 근로자의 노동생산성과 업무효율성을 높이기 위해서는 기업 내부에서도 공정한 규칙이 작동되어야 한다. 합리적이고 공정한 기준에 따라 채용, 보상 및 승진이 이뤄져야 근로자의 업무몰입도를 높여 기업경쟁력을 향상시킬 수 있다. 일방적이고 획일적인 규칙으로는 공정성(公正性)을 향한 직원의 욕구를 해소할 수 없다. 이 점은 최근 우리 노동시장의 주류로 등장한 MZ세대의 주된 요구이기도 하다.

노동규범은 이와 같은 경제환경의 구조적 변화와 노동시장 구성원의 일에 대한 인식 변화를 반영하여 그 내용이 수정되어야 한다. 그러나 우리나라의 노동규범은 지난 70년 동안 큰 변화 없이 산업화시대의 규칙 수준에 머물러 있다.<sup>1)</sup> 제조업 기반의 산업구조에 맞춰 형성된 공장법의 노동기준을 직종과 직무에 관계없이 '사실상' 획일적으로 적용하고 있기 때문이다.<sup>2)</sup>

지금까지 진행된 노동정책은 혁신이 없는 일방적 근로시간 단축, 비정규직 확대의 원인 처방 없는 정규직화, 사용자의 부담능력을 고려하지 아니한 최저임금의 과속 인상 등에서 보여준 것처럼 어느 한 측면만이 강조된 채 진행되었고, 노동시장의 구조변화를 반영하여 미래지향적인 제도개선을 도모하는 것과는 다소 거리가 있었다.

따라서 고용위기가 가시화되고 있는 상황에서 노동정책의 방향과 과제는 대전환의 시대에 노동시장의 객관적 실태를 가능한 한 정확히 반영해 혁신과 공정의 가치를 반영하여 노동규범의 내용을 개선하는 것이 그 주된 방향이 되어야 한다. 이하에서 우리가 당면한 노동정책의 구체적 과제를 검토한다.

## II. 일하는 방식의 혁신과 근로시간제도의 개선

디지털전환은 근로자들에게 시간적, 공간적 유연성을 대폭 확대하고 있으며, 앞으로 근무시간·업무공간의 해체가 더욱 촉진될 것으로 예상된다. 코로나 팬데믹의 영향이 크긴 하지만 재택근무, 모바일워크가 하나의 트렌드로 정착하고 있다는 점도 디지털전환의 효과라고 할 수 있

- 1) 여기서는 근로기준법과 노동조합법 등이 1953년에 제정되었다는 점에서 70년의 역사로 이해한다.
- 2) 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근무제 등 이른바 유연근무시간제는 근로자대표와 서면합의에 의해서만 도입할 수 있고, 현행법은 이른바 '과반수노동조합'을 근로자대표로 인정하고 있으며, 사업 전체의 관점에서 유연근무제 도입 여부가 결정될 수 있을 뿐 직무나 부서의 성격에 따라 자율적으로 결정할 수 있는 가능성이 거의 없다는 점에서 획일성을 벗어날 수 없다.

다. 이러한 근무방식의 유연화로 근로자는 스마트기기를 활용해 시간적·공간적 제약에서 벗어나 자유롭게 업무를 수행할 수 있으며, 출퇴근에 의한 시간손실을 최소화할 수 있다. 물론 회사와 근로자가 스마트기기에 의해 상시 연결되어 업무와 사적 생활의 경계가 무너짐에 따라 발생할 수 있는 부작용(과로 등)에 대해서도 주의를 기울여야 한다.

디지털전환으로 촉진되고 있는 일하는 방식의 변화로 근로시간의 편성과 운영의 유연성을 확대하는 새로운 근로시간 규제방식이 요청되고 있다. 새로운 규제방식이란 근로자에게는 근무시간과 근무형태의 선택권을 확대하여 일과 생활의 조화를 최적화하고, 기업에게는 생산성과 효율성을 높여 경쟁력을 높일 수 있도록 근로자와 사용자에게 사업의 실태에 맞는 혁신적인 근로시간모형을 만들어낼 수 있는 자율권한을 확대하는 것이라고 할 수 있다. 그 기본적인 전제는 '근로자와 기업의 이익 균형을 도모'하는 데 있다.<sup>3)</sup>

예를 들어, 근로자에게 근로시간의 자율적 선택권을 보장하는 '선택적 근로시간제'(근로기준법 제52조)의 정산기간을 지금처럼 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무는 3개월)에서 1년으로 과감하게 확대하는 것이다. 이를 통해 연간 단위에서 근로시간을 총량 방식으로 유연하게 운영할 수 있게 된다.<sup>4)</sup> 법정기준을 초과하는 근로시간은 근로자의 근로시간계좌에 기록되어 일정 시점에 휴가나 금전으로 보상받을 수 있는 근로시간저축계좌제를 운영할 수 있게 된다.<sup>5)</sup>

1주 12시간으로 엄격히 운영되고 있는 연장근로시간(근로기준법 제53조 제1항)도 근로시간저축계좌제와 연결하여 월, 분기 또는 연간 단위로 총량제 방식화하는 것도 생각해 볼 수 있다. 예컨대 월 50시간, 연간 600시간으로 연장근로시간의 총량을 정하고, 개발 및 수요가 집중되는 시기 또는 특별한 사정이 발생한 시기에 연장근로를 집중 활용할 수 있도록 하는 것이다. 물론 이 경우에도 특정 시기에 근무가 집중되어 근로자의 건강을 손상시키지 않도록 일정한 안전판(예를 들어, 근무일 간 최소휴식시간제나 연장근로의 연속사용을 방지하기 위하여 인터벌을 두는 방안)을 마련해 두어야 한다.

그 밖에도 신규 설립된 스타트업의 생존율을 높이고, IT산업의 특성(연구, 개발, 제품주기 등)

3) 이를 균형적 유연근무제(Balanced forms of flexible WTAs)라고 부르기도 한다. Messenger, J.(2018), "Working Time and the Future of Work," ILO Future of Work Research Paper Series, No.6, p.28.

4) 분기(3개월) 단위로 근로시간을 정산함으로써 근로자의 건강을 보호하고 업무의 효율성을 도모하는 것이 바람직하다는 견해도 있을 수 있다(일본 노동기준법은 2018년 개정을 통해 종래 1개월이었던 정산기간을 3개월로 확장하였다). 하지만 업무의 성격이나 과업수행의 기간에 따라 경우에 따라서는 6개월 또는 그 이상의 정산기간을 필요로 하는 경우도 있을 수 있으므로 정산기간의 상한을 1년으로 하고, 그 범위에서 직종이나 부서별로 합의를 거쳐 정산기간을 노사가 자율적으로 정할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 생각된다.

5) 현행 근로기준법 제57조는 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금지급 대신에 휴가를 줄 수 있다고 규정하고 있으나(보상휴가제), 그 정산단위가 1개월 이내이어야 하고, 적립된 근로시간의 사용 방법이 휴가만으로 제한된다. 근로시간저축계좌제는 연간단위로 적립된 근로시간을 휴가나 금전으로 정산할 수 있다는 점, 미리 휴가를 대출하듯이 사용하고 사후 정산할 수 있다는 점에서 근로자의 니즈에 따라 탄력적으로 활용될 수 있다는 장점이 있다.

을 감안하여 연장근로시간의 규제를 완화하는 방안도 검토할 필요가 있다. 구체적으로 근로기준법 제53조 제4항에 따른 특별연장근로(인가연장근로)의 대상에 스타트업을 포함하는 방안(동법 시행규칙 제9조 제1항의 개정)이 제시될 수 있다.

그 밖에 근로기준법 제63조를 개정하거나, 동조 제4호에 따른 대통령령을 개정하여 전문직·고연봉자에 대한 근로시간 적용제외(white-collar exemption) 도입에 대해서도 검토할 필요가 있다.<sup>6)</sup>

### Ⅲ. 공정의 가치에 부합하는 임금제도의 개선

최근 10년간 가장 큰 법적 이슈가 되었던 ‘통상임금(연장근로수당, 휴일근로수당 등 법정수당의 계산을 위한 기준임금)’ 사건은 낮은 기본급과 높은 상여금 및 수당이라는 임금구성의 불합리성이 가장 큰 원인이었지만, 국가가 강행규정을 이유로 임금에 대한 노사의 자율적 결정에 어디까지 개입할 수 있는가, 다시 말하면 강행규정과 노사자율의 관계를 어떻게 설정할 것인가라는 논쟁도 야기하였다. 임금체계와 임금구조가 점차 자율화, 변동화되고 있어 국가가 직접 개입할 수 있는 여지가 축소되어 가고 있음에도, 획일적 기준을 정하여 당사자의 자율적 결정을 무효화하는 것은 매우 신중해야 한다. 오히려 노사가 대등한 관계에서 자율적으로 결정할 사항에 대해서는 법률규정의 강행성을 상대화하는 것(tarifdispositives Gesetz)이 혁신의 관점에서 타당하다고 볼 수 있다.

통상임금의 범위를 법령으로 구체화하는 것도 당사자의 분쟁을 최소화하기 위해 중요하지만, 그에 관한 노사합의가 있다면 그 합의가 우선한다는 점을 인정할 필요가 있다. 업종 및 기업별로 다양한 임금구조가 존재할 수밖에 없다는 점을 고려하면 통상임금의 범위를 법령에서 일률적으로 규율하는 데 한계가 있고, 결국 노사의 자율적 합의를 존중하지 않을 수 없기 때문이다.

한편, 오늘날 많은 기업들은 영업이익의 일정 비율을 재원으로 하여 이를 배분하는 형태의 경영성과급 제도를 활용하고 있다. 이 경영성과급은 종업원의 재산형성 지원과 사기진작을 위해 통상적인 임금에 추가하여 지급되는 경우가 많다. 이와 같이 기업의 경영실적에 연동하여 지급되거나 경영성과를 달성한 경우에 지급되는 경영성과급은 일종의 성과배분제라고 할 수 있다. 따라서 경영성과급은 근로제공에 대해 직접 또는 밀접한 관련성을 가지고 있다고 볼 수

6) 권순원·박지순·박지성(2014), 「근로시간제도의 합리적 규율 방안 연구: 화이트칼라 노동시간을 중심으로」, 『전문경영인연구』, 17(4), p.257 이하 참고.

없어 원칙적으로 근로기준법상 임금성을 가진다고 보기 어렵다. 그럼에도 이를 평균임금 산정에 포함되는 임금으로 인정하게 되면 그로 인해 불합리하고 불공정한 임금계산이 뒤따르게 된다. 이와 관련된 법적 분쟁과 갈등을 최소화하기 위해서는 평균임금 계산방법 및 산입대상 범위에 대해서도 명확한 기준이 마련되어야 한다.

최근 노동시장의 주류로 등장하고 있는 MZ세대가 노조 조직화에 나선 가장 큰 원인의 하나는 노동시장의 불평등 또는 불공정성의 문제라고 할 수 있다. 그동안 한국의 산업화를 견인해왔던 한 축은 기업에 대한 근로자들의 충성심과 헌신성이라고 할 수 있는데, 그 배경에는 연공서열 방식의 임금체계가 자리하고 있다. 그러나 이와 같은 연공서열방식의 임금체계는 고용경직성과 함께 고비용구조의 원인이 되었고, 그 결과 노동시장 이중구조(정규직 축소·비정규직 증가, 원하청구조 확대 등)가 확산·심화되고 있다. 과도한 연공주의는 세대 간 및 고용형태 간에도 임금격차를 확대시키는 원인이기도 하다.

그 해법은 정규직 노동시장의 과도한 연공형 임금체계와 인사관리의 경직성을 완화하고, 직무와 성과 및 직업능력에 기초한 보상체계로 전환하는 것이다. 모든 근로자에게 동일한 임금을 주는 것이 아니라 직무가치와 성과를 객관적으로 분석하고 투명하게 평가하여 그에 합당한 보상을 행하는 것이 공정의 가치에 부합한다. 이를 통해 청년들의 불만을 해소할 수 있고, 청년고용의 활성화로 이어질 수 있다. 나아가 중장년층에게는 적절한 교육훈련을 보장하여 높은 가치를 가진 직무에 도전할 수 있는 기회가 주어져야 한다. 그러나 이와 같은 임금체계의 개선이 노동조합의 반대나 근로자과반수의 동의를 얻지 못해 실현되지 못하는 경우가 적지 않다. 모든 근로자의 임금체계를 직무와 성과 중심으로 재편하는 것이 불가능하고 경우에 따라서는 불합리한 부분도 있을 것이다. 따라서 우선적으로 직무와 성과, 직업능력을 기초로 하는 새로운 임금체계가 필요하고 가능한 부서나 직무부터 시작하는 것이 현실적이다. 이를 위해서는 해당 부서나 직무별로 근로자대표를 선출하고 사용자와 합의를 통해 임금체계를 개선할 수 있도록 할 필요가 있다. 이른바 부분근로자대표제를 인정하고 이를 체계화하는 것이 필요하다.

#### IV. 해고제도의 현실화

지금까지도 해고제도의 개혁에 관한 논의는 노동계의 격렬한 반대로 인하여 금단의 영역으로 남아 있다. 그러나 최근 이탈리아, 스페인, 프랑스의 노동개혁 사례에서 보듯이 고용위기 극복을 위해서는 고용경직성 완화가 필요하고, 해고규제의 완화는 노동개혁의 핵심주제의 하나가 되고 있는 것이 현실이다. 이와 관련하여 우리나라에서 문제되고 있는 해고관련 쟁점은 다

음과 같다.

먼저 해고사유의 현실화가 필요하다. 지속적인 저성과자에 대한 고용조정 가능성이 없는 한 기업의 채용의지는 약화될 수밖에 없다. 저성과자에 대해서는 그 개선가능성 및 해고회피를 위한 사용자의 노력을 평가할 수 있는 관리과정의 정형화와, 필요할 경우 금전보상제도를 활성화함으로써 사용자의 남용 방지 및 근로자보호의 요청을 조화시킬 수 있을 것이다. 최근 주목을 받고 있는 대법원 판결<sup>7)</sup>도 이와 같은 점을 반영한 것으로 보인다.

현행법에 따르면 부당해고의 효과로서 원직복직에 갈음하는 금전보상제도는 근로자의 신청에 의해서만 가능하다. 근로자뿐만 아니라 사용자에게도 금전보상 신청권을 인정하는 방안도 검토할 필요가 있다. 현실적으로 원직복직이 곤란한 객관적 사정이 있는 경우에는 예외적으로 법원이나 노동위원회의 결정에 따라 사용자의 금전보상 수준을 높여 근로관계를 해소할 수 있도록 하는 것이다.<sup>8)</sup> 이미 상당수의 선진국에서는 이와 같은 방법이 부당해고에 대한 구제수단으로 활용되고 있다는 점도 참고할 만하다.<sup>9)</sup>

또한 우리 경제의 미래와 청년일자리의 창출에 중요한 역할을 담당할 스타트업의 생존율을 높이기 위해 해고관련 규제의 적용을 유예하는 방안(예컨대 신설기업의 경우 6개월~1년까지는 해고관련 규정의 적용을 유예하는 방안)도 제시되고 있다.

## V. 근로조건의 합리적 개선과 노사협력을 위한 근로자대표제 개선

노동규범의 가장 큰 문제점은 불명확한 문언으로 획일적이고 강행적인 규제를 통하여 산업현장을 통제하고 있다는 점이다. 생산방식과 산업구조는 과거에 비해 훨씬 더 고도화되고, 사업장별로 근로자들의 수요도 다양하고 복합적으로 변화하고 있음에도, 노동법이 여전히 과거방식의 규제를 유지하고 있는 한, 민간부문의 경제활력 제고와 일자리 창출은 요원할 수밖에 없다. 따라서 기업 및 사업장의 특수성을 반영하여 노사합의로 강행법률과는 다른 근로조건을 합의

7) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결.

8) 조성혜(2009), 「부당해고시 금전보상제도에 대한 비판적 검토」, 『노동정책연구』, 9(1), 한국노동연구원, p.155 참고. 또한 임종률 외(2008), 「근로계약법제에 입각한 근로기준법 개선방안 연구」, 고용노동부 학술 용역보고서, p.77은 해고사유가 인정되나 절차 위반으로 인해 부당해고 판정을 받은 경우에는 원직복직하더라도 다시 해고될 것이 명백하므로 사용자 등 금전보상 신청권을 인정하거나 당사자원직복직 의사가 없음이 확인된 경우에 한해 노동위원회의 판정으로 금전보상을 할 수 있도록 제안하고 있다. 하지만 사용자의 금전보상 신청을 절차위반의 부당해고로만 제한할 필요는 없을 것이다.

9) 박지순(2008), 「해고보호법의 적용요건 및 부당해고시 법적 효과에 관한 비교법적 연구」, 『경영법률』, 18(2), 한국경영법률학회, p.511 이하 참고.

할 수 있도록(opt-out), 노사의 자율 결정 범위를 존중·확대하여야 한다.

그렇지만 현실적으로는 노조조직률이 13~14% 수준에 머물러 있는 상황에서 노동조합을 통한 대등한 노사자치가 제대로 기능하기 어렵다는 한계가 있다. 또한 그마저도 정규직근로자 중심의 기업별노동조합이 다수이기 때문에 비정규근로자를 충분히 조직하지 못하고 있어 전체 종업원의 이해관계를 대표하는 데 결정적 한계가 있으며, 노조가 거의 존재하지 아니하는 중소기업에서는 노동조합을 통한 노사자치 자체가 사실상 가능하지 않다는 현실과 직면하고 있다.

집단적 대등성에 터잡아 근로조건 향상을 위하여 노동조합의 대안으로 다음과 같은 방안이 제시된다. ① 근로조건 및 사업운영과 관련하여 종업원의 다양한 이해관계의 조정을 담당할 근로자대표제도의 정착, ② 근로조건을 개선하기 위한 교섭에서 근로자대표의 역할 확대, ③ 기업경영의 의사결정에 있어서 참여와 협력의 확대 등이 그것이다.<sup>10)</sup>

무엇보다도 사용자와 교섭 및 대화의 당사자가 되어야 할 근로자대표는 종업원에 의하여 민주적으로 선출되어야 하며, 성별, 세대, 직무, 고용형태 등을 반영하여 선출된 근로자위원들로 구성되어야 한다. 사업장 내 다양한 고용형태와 취업자의 특성을 실질적으로 반영할 수 있는 근로자대표제도는 합리적인 근로조건 결정에 기여할 뿐만 아니라 기업경영에 있어서 사용자와 합리적 협력체계를 갖추는 데 기여할 수 있기 때문이다. 근로자대표제는 사업 구조조정에 따른 경영상 해고의 문제나 취업규칙 불이익변경에 있어서 협의 및 동의주체에 관한 분쟁이 적지 않게 발생하고 있다는 점을 고려하면 노사관계 안정화 및 기업의 경영효율성의 제고에도 기여할 수 있다.

## VI. 비정규직법 개선과제 및 양극화 개선과제

비정규직 문제의 원인은 고용형태 다양화 차원의 불가피한 측면과 한국 노동시장의 후진성과 불공정성에 따른 부정적 측면이 혼재한다. 대기업의 비정규직 문제는 정규직 노동시장의 경직성으로 인한 고용유연성 확보의 수단으로 활용하는 측면이 있고, 비정규직의 대부분(약 93%)이 집중되어 있는 중소기업에서는 낮은 생산성과 지급능력 부족으로 인한 격차 문제가 핵심이라고 할 수 있다.

비정규직 사용 규제가 대기업의 비정규직 활용을 줄이는 데 기여하였지만, 사람만 바꾸어

10) 이에 관한 논의로 박지순(2018), 「한국형 근로자대표제도의 構想」, 『노동법논총』, 제42집, p.1 이하 참고.

반복하는 상황으로 바뀌거나 비정규직 사용을 줄이는 대신 사내하청 등 외주화에 더 의존하는 경향을 보여주고 있다. 즉, 근로자파견의 엄격한 제한과 비현실적 구별기준으로 인한 불법파견 문제가 지속적으로 발생하고 있다. 또한 이른바 쪼개기 계약(근로기간을 수개월 단위로 쪼개어 퇴직급여 비용 지불을 피하거나, 단시간근로자를 주 15시간 미만 근로조건으로 계약하여 사회보험 가입의무를 피하는 방식)은 근로자들의 고용불안과 함께 근로조건외 불공정성과 사회안전망의 사각지대를 확대하는 원인이 되고 있다.

이전 정부는 ‘비정규직 제로(zero)’ 정책을 통해 근로자들의 고용안정과 지위개선을 도모하였지만, ‘정규직은 좋고 비정규직은 뱀’이라는 2분법으로 접근하여 공공부문 비정규직 근로자, 용역근로자들의 직접고용을 추진하는 등 비정규직 문제의 본질에 대한 접근이 아니라 사실상 비정규직 문제를 정치적 도구화하였다는 지적을 받았다. 이는 인천국제공항공사 사건에서 보듯이 성실하게 취업준비를 해온 청년구직자에게 취업기회를 빼앗는 절차적 공정성 문제를 야기하였다.

비정규직 문제는 우리 사회가 해결해야 할 시급한 당면 과제이나 ‘선과 악’의 2분법으로 접근해서는 해결이 난망하다. 한편으로는 공공 및 민간부문의 고비용 저효율 구조를 극복할 수 있는 임금체계 개선과 고용유연성 방안이 함께 모색되어야 하고, 다른 한편으로는 4차 산업혁명의 도래 등 경제·산업구조의 변화에 따라 과거 산업사회의 전형적 근로에 맞게 발전된 현행 노동시장 법과 제도가 현장의 수요와 변화를 수용하지 못해 발생하는 노동시장 전반의 문제를 개혁해야 해결될 수 있는 구조적인 문제이다.

파견법의 경우 파견대상업무를 제조업까지 포함하여 과감하게 확대해야 한다. 파견제도는 대기업의 고용창출을 유도할 수 있는 방법으로 활용될 필요가 있다. 대신에 파견근로자에게는 동종업무(동일유사직무)에 종사하는 사용자업주의 근로자와 동일한 수준의 임금이 보장되어야 한다. 동일직무 동일임금 원칙을 기본원칙으로 정립해야 한다. 파견근로자들이 파견대기 기간 중 직업훈련을 받고 또한 고용유지를 위한 체계적 지원이 가능하도록 지원체계를 정비해야 한다. 직업상 경력관리도 체계적으로 이루어져야 한다.

## Ⅶ. 플랫폼노동 종사자 보호를 위한 정책

이른바 ‘4차 산업혁명’의 총아라 할 수 있는 디지털 기술에 기반한 AI(인공지능), 자동화(로봇화), 사물인터넷 등은 업무방식과 내용뿐만 아니라 노동력 활용방식도 근본적으로 변화시켜 새로운 취업형태의 확산을 촉진시키고 있다.

특히 디지털기술을 이용한 플랫폼 산업이 성장함에 따라 플랫폼을 중간매개자로 하여 생산자와 고객을 연결시키는 다양한 방법이 활용되면서, 디지털 플랫폼을 기반으로 업무위탁 및 도급계약을 통한 디지털 아웃소싱(crowdsourcing)의 활용 및 개인 사업자(crowdworker)의 투입이 확산되고 있다.

이와 같이 ICT 및 과학기술의 발전에 따라 노동시장의 급속한 개편이 발생하고, 노무제공자들이 근무장소와 시간에 구애받지 않고 유연하게 일할 수 있는 자율적 선택 가능성으로 인하여 전통적인 근로기준법상 근로자가 아닌 특수형태근로종사자(이하 “특고종사자”라 함), 플랫폼종사자 등 다양한 비전형 노무제공자가 급증하고 있는 것이다.

근로계약이 아닌 도급이나 업무위탁계약을 통해 사업주에게 사실상 근로자와 유사하게 노무를 제공하는 노무제공자를 특고종사자라고 하는데 현재 약 166만 명, 전체 취업자의 6.12% (2018년 노동연구원 자료)로 추산된다. 또한 플랫폼을 매개로 노무제공에 종사하는 플랫폼종사자는 약 179만 명, 전체 취업자의 7.5%로 추산(2020년 일자리위원회 자료)되며, 유럽의 경우 플랫폼종사자 비율은 전체 취업자의 10%를 상회하는 것으로 보고되고 있다(2018년 기준).<sup>11)</sup>

기술 발전으로 인한 취업형태의 다양화에 대응하기 위해서는 새로운 근로형태와 계약방식을 반영할 수 있는 새로운 노동법 체계가 필요하다. 19세기 유럽의 공장법을 모태로 하여 성립된 현행 근로기준법은 디지털전환으로 촉발되고 있는 일하는 방식의 근본적 변화에 대응하기 어려운 구조를 가지고 있으므로 노동시장 패러다임 변화에 대응할 수 있는 새로운 노동법이 요구되기 때문이다.

특히 플랫폼종사자의 경우 플랫폼과의 거래에서 자율성을 발휘하기 위해서는 플랫폼의 통제권을 완화시키고 플랫폼종사자의 선택권이 실질적으로 보장될 수 있도록 할 필요가 있다. 다만, 이를 위해서는 전통적인 노동법적 규제방식과 구별되는 새로운 보호장치가 필요하다.<sup>12)</sup>

정부가 마련한 이른바 일하는 사람 기본법 제정안은 개인정보 보호, 과업의 명확성, 과업의 적법성, 단체 결성의 자유, 과업수행결과에 대한 평가 등에 있어 인격권 보호, 안전한 업무환경 확보, 계약해지와 관련한 시기·방법의 명확화 등을 주요내용으로 한다. 이와 같은 기본법의 제정은 노동법상 근로자성 판단 이전에 스스로(personally) 노무를 제공하는 모든 노무제공자들과 노무를 위탁하는 사업자 사이에 지켜야 할 가장 기본적인 권리의무의 내용을 정함으로써 노무제공과 관련된 최소한의 규칙을 정립하는 데 기여할 것이다.

전속적으로 그리고 경제적 종속성을 가지고 노무를 제공하는 특고종사자들에게 노동법의 일

11) 이에 관해서는 박지순 외(2021), 『비전형 노무제공자 현황과 향후 노동법제 개편방향』, 기획재정부, p.6 이하 참고.

12) Choudary, S.(2018), “The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being,” ILO Future of Work Research Paper Series, No.3, p.30 이하 참고.

부 규정을 적용하는 입법적 개선에도 적극적으로 나설 필요가 있다. 특고종사자와 플랫폼종사자를 위한 새로운 노동규칙을 마련하지 않으면, 기존 노동법의 근로자성을 기준으로 보호장치를 재구성할 수밖에 없다. 이 경우 특고종사자와 플랫폼종사자의 보호필요성을 현행 노동법의 보호체계에 편입시키게 되고, 전부 아니면 전무(All or nothing) 프레임을 유지하고 있는 현행 노동법의 이분법적 규율방식은 노동시장의 경직성을 초래하게 되어 플랫폼산업 및 새로운 서비스산업의 발전과 충돌하게 된다.

## VIII. 맺음말

우리나라의 노동정책은 산업 및 금융정책, 복지정책 등 다른 분야에 비하여 상대적으로 많이 뒤쳐져 있다고 평가받고 있다. 다양한 취업자들 간 이해관계의 대립으로 인한 노동입법의 복잡성과, 노동계와 경영계의 극심한 대립으로 필요한 개혁입법이 지연되고, 그로 인해 환경변화에 적절하게 대응할 수 있는 기회를 놓치면서 여러 부작용이 발생하고 있다. 특히 새로운 취업형태의 확산과 기업 간 네트워크화 현상에 대하여 과거의 노동법 보호메커니즘을 기계적으로 적용하여 현실과는 괴리된 규제를 발생시키고 이로 인해 기업경영의 부담을 증가시켜 일자리 창출에도 장애가 되고 있다. 공장법에서 벗어나 일하는 방식의 변화를 반영하여 혁신과 공정성의 가치에 부합하는 새로운 노동규범을 마련하는 것이 대한민국 미래를 위한 노동개혁의 방향이라고 할 수 있다. **KLI**

## [참고문헌]

- 권순원·박지순·박지성(2014), 「근로시간제도의 합리적 규율 방안 연구: 화이트칼라 노동시간을 중심으로」, 『전문경영인연구』, 17(4), 한국전문경영인협회.
- 박지순(2008), 「해고보호법의 적용요건 및 부당해고시 법적 효과에 관한 비교법적 연구」, 『경영법률』, 18(2), 한국경영법률학회.
- \_\_\_\_\_(2018), 「한국형 근로자대표제도의 構想」, 『노동법논총』, 제42집, 한국비교노동법학회.
- 박지순 외(2021), 『비전형 노무제공자 현황과 향후 노동법제 개편방향』, 기획재정부.
- 조성혜(2009), 「부당해고시 금전보상제도에 대한 비판적 검토」, 『노동정책연구』, 9(1), 한국노동연구원.

Choudary, S.(2018), “The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being,” ILO Future of Work Research Paper Series, No.3, ILO.

Messenger, J.(2018), “Working Time and the Future of Work,” ILO Future of Work Research Paper Series, No.6, ILO.

# 사회적 대화 2.0으로의 전환\*

최영기\*\*

지난 30여년의 세계화 시대에 경사노위가 노동개혁의 중심에 설 수 있었던 이유는 노동기본권 회복을 위한 자유주의적 개혁과 고용 유연화를 위한 신자유주의 개혁을 하나의 패키지로 묶어 주고받기식의 타협을 시도했기 때문이다. 그러나 이제는 탈세계화 디지털 시대의 새 경제 패러다임 정립과 정책개혁을 위한 주요 경제주체들의 사회적 대화와 공동행동이 요구된다. 사회적 대화 2.0 체제에서는 탈세계화 디지털 시대의 고용위기 극복과 노동시장 이중구조 개혁 논의에 집중해야 할 것이다. 연공 중심의 내부노동시장과 직무 중심의 외부노동시장 간의 격차와 불평등 문제, 연금 개시 연령과 정년의 괴리 문제, 판교 기술 인력과 디지털 전문 인력, 대기업 화이트칼라 사이에서 확산하는 MZ세대의 공정분배 처우 요구 등 사회적 대화와 타협을 통해 해법을 찾아야 할 과제들은 그대로다.

## 1. 변곡점에 선 한국의 사회적 대화

사회적 대화는 용어도 생소하고 개념도 정확하게 정의하기 어렵지만 어느새 한국 노사관계 시스템에서 빼놓을 수 없는 구성 요소로 자리 잡았다. 1990년대 초부터 학계는 사회적 합의(social accord) 또는 사회적 조합주의(social corporatism)에 대한 외국 사례연구를 활발하게 진행했다. 김영삼 정부가 임금안정을 위한 중앙 노사합의를 추진할 때만 해도 한국의 사회적 대화(social dialogue)는 일시적이고 긴급한 처방에 불과할 것으로 보였다. 그러나 노동법 전면 개정을 위한 노사관계개혁위원회(1996. 4~1998. 2)의 시행착오와 1998년 2월의 경제위기 극복을 위한 사회적 대타협과 1999년 노사정위원회의 법적 제도화를 거치며 사회적 대화는 한국 노사관계의 빼놓을 수 없는 구성 요소로 자리 잡았다.

\* 이 글은 허재준 외(2021), 『고용위기와 고용정책 혁신』의 제10장을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한림대 경영학부 객원교수(choe2040@gmail.com), 전 한국노동연구원장.

기능적으로 보더라도 지난 25년간 사회적 대화는 노동법 개정과 고용위기 극복을 위한 타협 기구로 기능하며 항상 고용노동 정책의 중심에 위치해 왔다. 한국 노사관계의 구조적 특성을 감안할 때 이는 매우 특이한 현상이다. 한국의 사회적 대화는 산별체제에 기반하고 있는 유럽의 코포라티즘(corporatism) 전통과는 또 다른 유형을 창출하며 발전해 왔다. 이에 대한 분석과 평가는 이 연구의 주된 관심은 아니다. 오히려 그동안의 발전 궤적을 노동개혁의 관점에서 평가하고 이런 방식의 사회적 대화와 타협이 또 다른 25년을 지속할 수 있을 것인가를 살펴보는 것이 이 글의 일차적인 목적이다. 그리고 지금이 한국형 사회적 대화의 발전 과정에서 하나의 변곡점이 될 수 있다면 미래의 사회적 대화 2.0은 어떤 비전과 의제, 구성을 통해 구체화할 수 있을지 논의하고자 한다.

윤석열 정부의 선택에 따라 사회적 대화 2.0의 성격이 결정되겠지만 대체로 세 가지의 진로를 예측할 수 있다. 첫째는 경제사회노동위원회를 팬데믹 이후 급박해진 디지털 전환과 에너지 전환, 더욱 심화된 노동시장의 불평등에 대처하기 위한 사회적 논의 기구로 확대 개편하는 길이다. 이는 그동안 노동법 개정이나 눈앞의 고용위기를 타개하기 위한 대화와 타협과는 다른 성격이고 이해관계자의 범위도 기존의 노사단체만이 아니라 산업전환에 직접적으로 이해관계가 얽혀 있는 업종 대표와 시민단체, 전문가 집단의 참여가 불가피할 수 있다. 그럴 경우에는 성격이 전혀 다른 집단이 참여하고 이들의 이익조정은 기존 사회적 대화의 틀에서 소화하기 어려울 수 있기 때문에 노사 중심성이 강한 경사노위 형식보다 여야 교섭단체 대표들이 참여하는 등 국민 대타협 기구의 형식과 구성으로 개편하는 방안을 강구해야 할 것이다. 이 경우에는 국민 대타협 기구가 한시적 대화와 타협 기구로서의 기능이 마무리되면 합의사항 이행이나 후속 논의를 행정부와 국회, 경사노위 등에 넘기고 해산하는 6개월 안팎의 위원회 형식이 적절할 것이다.

둘째는 지금의 형태를 유지하되 의제 범위를 고용노동 이슈에 보다 집중하여 당장의 타협보다는 보다 폭넓은 사회적 합의를 형성(consensus building)하는 경제사회정책 협의기구로 운영 체계를 전환하는 방안이다. 이런 방향의 전환을 위해서는 유럽의 전통적인 정책협의 기구를 참조할 수 있을 것이다. 합의도 어렵고 갈등만 유발하는 노동법 개정과 같은 직접적 이해충돌 이슈를 처리하는 트러블슈터(troubleshooter)로서의 경사노위가 아니라 꾸준히 개선 방안을 마련해야 할 임금직무체계 개편이나 직업훈련체계의 혁신, 일가정 양립과 성평등 직장과 같은 의제들에 대하여 협의하고 공감대를 넓히고 점진적인 제도 개혁을 추진하는 길도 있다. 합의에 이르지 못했거나 명시적 합의가 필요하지 않은 이슈들에 대해서는 논의 결과를 자문 보고서 형태로 대통령과 국회에 제출할 수도 있고 가능한 경우에는 합의 형태로 만들어 노사정이 그 이행을 담보하는 길도 있다. 이러한 선택으로 경사노위가 대통령 자문기능과 정책협의 기능에 충실한 대화 기구로 재탄생할 수 있고, 경험을 축적하며 네덜란드의 경제사회협의회의(SER)처럼 안정

적인 정책협의 기구로 발전해갈 수도 있다.

그러나 한국의 경우에는 실제 운영에 있어 정부가 일방적으로 정책을 설명하고 노사단체의 동의를 구하는 형식적인 대화 기구로 전락할 위험도 크다. 정부에 비해 노사단체의 정책 능력이 크게 떨어지는데다가 산하 조직에 대한 장악력도 제한적이어서 경사노위가 내실 있고 충실한 정책협의 기구로 탈바꿈할 가능성이 크지 않기 때문이다. 이런 방향 전환에 대해 사회적 대화 기구 내부에서도 몇 차례 검토가 있었지만 그렇게 나아가지 못했던 가장 큰 이유는 대타협이 없는 사회적 대화에는 대통령의 관심도, 여론의 지지도 따라주지 않을 것이기 때문이다. 앞으로 이런 조건이 달라질 이유가 없는 한 정책협의 기구로의 재편을 기대하기 어렵다. 만약 그런 길을 가게 된다면 이는 사회적 대화가 비활성화(inactivation) 단계로 진입했다는 징표로 볼 수 있다.

마지막 선택은 지금의 길을 계속 가는 것이다. 국가적인 큰 과제를 끌어안고 대타협과 씨름하기보다는 새롭게 제기되는 이런저런 이슈들에 대하여 공론을 모으고 필요한 경우 대통령의 요구에 따라 사회적 타협에도 나서는 방식의 사회적 대화는 계속 쓰임새가 있을 것이다. 이 경우에는 지난 25년간 노동 개혁을 주도해 왔던 타협 기구라는 경사노위의 위상을 재조정하여 좀 더 전문성과 실무 역량을 강화할 필요가 있다. 정권의 성격에 따라서는 1998년처럼 국가적 위기를 대타협으로 극복하는 국민적 합의 기구로 위상이 강화될 수도 있고, 때에 따라서는 사회적 대화 기구라는 명패만 달고 있는 자문기구의 하나로 위상이 약화될 수도 있다. 사회적 대화의 위상이 정권의 선택에 따라 크게 달라질 수밖에 없는 이유는 경사노위의 법적 기능이 경제사회 정책 등을 협의하고, 대통령의 자문에 응하기 위한 것이기 때문이다. 대통령이나 정부의 자문 또는 협의 요청이 있을 때 기능이 활성화되는 수동태 또는 반사체의 성격을 벗어날 수 없는 한계를 인정하고 그 범주 안에서 여러 가능성을 탐색할 수밖에 없다.

1996년 이후 역대 정부들은 이런저런 노동개혁 또는 고용위기 극복의 필요성이 제기될 때마다 사회적 대화를 관습처럼 활용해 왔지만 이제는 지난 25년을 평가하고 새로운 혁신을 모색해야 할 때다. 그 출발은 한국형 사회적 대화의 정착을 내걸었던 문재인 정부가 사회적 대화의 혁신에 실패하고 과거를 답습하게 된 원인을 분석하는 데서 시작해야 한다. 그리고 지난 25년의 사회적 대화가 민주화 이후 지체된 개혁 과제 또는 밀린 숙제를 처리하는 단계였다면, 앞으로 전개될 사회적 대화 2.0 시대에는 미래의 과제, 예컨대 디지털 전환과 에너지 전환 그리고 불평등에 대하여 노사의 경계를 넘어 보다 폭넓은 사회적 합의를 모아갈 필요가 있다.

## II. 문재인 정부의 사회적 대화에 대한 평가

### 1. 기구 개편에 대한 평가

문재인 정부의 사회적 대화 정책은 목표 대비 실적으로 보면 실패로 평가해야 한다. 문정부가 내걸었던 한국형 사회적 대화 체제의 구축과 노동존중사회 구축을 위한 사회적 대타협은 박근혜 정부의 실패를 반면교사로 삼아 사회적 대화 체제를 완전히 새로 정비하겠다는 목표였다. 대통령 스스로 사회적 대화의 정상화에 큰 의미를 부여하며 노동계, 특히 민주노총의 참여에 많은 공을 들였다. 일자리위원회를 신설하고 경제사회발전노사정위원회를 경제사회노동위원회로 개편하면서까지 한국형 사회적 대화의 구축에 힘을 쏟았지만 5년 후 사회적 대화는 과거와 다를 게 없다.

문정부가 사회적 대화 기구를 개편하려고 했던 이유는 민주노총의 참여를 용이하게 하기 위한 것이었을 뿐 다른 목적이 있었다고 보기 어렵다. 기존의 노사정위원회와 기능적으로 크게 다르지도 않은 일자리위원회를 서둘러 설치하고 대통령이 위원장까지 맡았던 이유는 두 가지였을 것이다. 첫째는 위상을 강화하는 의미가 있고, 둘째는 노사정위원회로의 복귀가 어려운 민주노총의 길을 터주기 위한 우회로의 의미가 있었다고 하겠다. 이 시도는 성과가 없었다. 결과적으로 보면 대통령이 위원장을 맡아야 할 아무런 이유도 없었고 민주노총의 복귀도 없었다.

정권 출범 후 1년이 지나서야 노사정위원회는 민주노총을 포함한 대표자회의 형태로 가동이 시작됐고 노사정위원회의 명칭과 구성, 기능을 전면 개편하여 새로운 기구로 출범하는 쪽으로 합의가 이루어졌다. 경제사회위원회로 정리돼가던 명칭에 '노동'을 추가하게 된 것도 민주노총의 요구 때문이었다. 2018년 5월 경제사회노동위원회법은 국회를 통과했지만 경사노위의 공식적인 출범은 민주노총의 내부 논의를 기다리며 11월까지 미루어졌다. 결국 한국노총의 압박과 탄력근로 확대를 위한 법 개정 논의를 명분으로 민주노총 참여 없이 출범했지만 그 이후의 운영은 과거와 크게 다르지 않았다.

### 2. 의제 선정에 대한 평가

사회적 대화의 의제 면에서도 혁신이라고 할 만한 변화는 없었다. 문정부가 집권 초기 정치적 성격의 보여주기 대타협에 나서지 않은 것은 그나마 다행이다. 일자리 정부를 자처하고 청와대에 담당 수석비서관을 신설할 정도로 공을 들였다는 점을 감안하면 의외라고 할 수 있다.

왜 그랬을까? 문 정부는 여건을 만들어 제대로 된 대타협을 하고자 했을 수 있다. 변수는 민주 노총이었고 최우선의 과제는 이들을 대화 테이블에 앉히는 것이었다. 정부가 원하는 그림은 집권 초 일자리위원회에서 정부의 주요 국정과제를 사회적 합의로 묶는 것이었을 것이다. 메뉴도 풍부했고 사회적 타협 형태로 구성하며 여러 보완적 정책 패키지를 추가한다면 정부 입장에서 볼 때 결코 나쁘지 않은 선택이었다.

특히 최저임금을 비롯한 여러 정책적 혼선을 감안할 때 정부의 주요 정책과제를 하나의 패키지로 담고 이를 지원하는 정부 정책을 묶어 사회적 타협을 시도했다면 정부 정책에 대한 호응도(policy compliance)를 높일 수 있었을 것이다. 그러나 문제는 정부가 노사단체를 모두 참여시켜 타협을 이끌어낼 의지나 리더십을 갖추고 있었느냐에 있다. 압도적 대선 승리와 강력한 여론의 지지에 취해 있던 청와대는 지루한 대화와 타협의 프로세스를 거치기보다는 대통령의 결단과 지시로 바로 집행하는 쪽을 선택했다. 정부 출범 초기에 비정규직의 정규직화나 최저임금 16.4% 인상을 대통령의 의지를 앞세워 밀어붙이는 편이 정치적으로 더 득이라고 판단했을 수 있다.

정부 입장에서 사회적 대화에 올리고 싶었던 의제는 ILO 협약 비준과 노동조합법 개정, 전교조와 공무원 노조의 지위 회복과 같이 국회 동의를 필요한 이슈들이었다. 사회적 대화가 경사노위 체제로 개편되는 시기에 맞춰 출범한 노사관계제도관행개선위원회의 목표는 ILO 협약 비준에 필요한 법 개정 사항을 추리고 이에 대한 합의를 도출하는 것이었다. 실업자의 조합원 자격을 둘러싼 노사의 공방과 전교조의 지위 회복을 둘러싼 정치적 공방을 피하기 위한 수단으로 경사노위와 사회적 타협이 뒤늦게 소환된 셈이다.

대화과 타협이 필요했던 고용과 임금에 관해서는 정부 결단으로 속전속결 추진하고 정부와 국회 차원의 논의에 부쳐야 했던 ILO 협약 비준과 관련법 개정은 사회적 대화와 타협에 맡겼다는 점에서 사회적 대화에 대한 대통령의 이해가 그렇게 깊었다고 보기도 어렵다. 문재인 정부도 결국 야당 시절 그토록 비판해 왔던 한국노총 중심의 반쪽짜리 합의에 연연할 수밖에 없게 됐다. 그 결과가 2019년 2월에 있었던 탄력근로에 대한 합의다.

### 3. 사회적 대화의 혁신에 대한 평가

문 대통령의 사회적 대화에 대한 강한 의지와 노동계에 대한 우호적인 태도에도 불구하고 사회적 대화에서 과거 정부와 차별화된 성과를 내지 못했던 이유는 무엇이였을까? 결과만 놓고 보면 경사노위로의 개편이나 일자리위원회의 신설 등은 왜 그랬는지조차 설명하기 어렵다. 대화와 타협의 결과를 평가해 보더라도 특별한 변화를 만들지 못했다. 과거의 패턴을 반복했을 뿐 한국형 사회적 대화의 형식이나 노동존중사회에 대한 사회적 합의는 도출되지 않았다. 과거

에 비해 나빠지지는 않았지만, 혁신이나 개선이 있었던 것도 아니다. 물론 객관적 평가에서 성과가 없었다고 할 수는 없다. 경사노위의 논의를 거쳐 사회보험 사각지대 해소와 플랫폼 노동 보호, 탄력근로와 근로자대표제도 개선에 대한 합의를 도출함으로써 새로운 의제를 논의 테이블에 올린 것은 진전이다. 또한 광주형 일자리나 군산형 일자리 타협 등으로 알려진 여러 유형의 지역별 일자리 창출 모델이 노사정 파트너십 형식으로 실험에 들어간 것도 새로운 발전이다.

### Ⅲ. 대전환을 위한 사회적 대화 2.0

#### 1. 시대적 소명을 다한 사회적 대화 1.0

한국의 사회적 대화는 유럽의 전통적인 코포라티즘과 다른 유형으로 발전해 왔다. 지난 25년간 사회적 대화는 두 트랙(two track)으로 전개됐고 한국 특유의 제도와 관행을 구축하며 많은 성과도 냈다. 트랙 1은 노동개혁을 위한 대화와 타협의 길이었다. 노동기본권 보장과 노사관계 민주화라는 자유주의적 개혁 과제와 함께 정리해고와 파견근로 등 노동 유연화라는 신자유주의적 개혁 과제를 동시에 협상 테이블에 올려 패키지로 대타협을 추진하며 개혁에 대한 정치적 지지를 동원해 왔다. 1996년 노사관계개혁위원회와 1998년 2월 대타협을 비롯하여 노사정위원회에서 시도했던 대부분의 노동법 개정에 관한 대화와 타협 사례가 이 트랙에 속한다고 하겠다.

트랙 1의 노동개혁에 대한 사회적 대화가 성공적으로 진행돼 왔다고 단정하기는 어렵다. 2020년 ILO 협약 비준과 노조법 개정을 끝으로 지체된 자유주의적 개혁은 법과 제도의 측면에서는 마무리된 셈이지만 그 개혁이 지향했던 노사관계의 정상화 또는 민주노총을 포함한 협력적 노사관계의 구축은 현실화되지 못했다. 문재인 정부가 목표했던 한국형 사회적 대화의 정착까지 성공했다면 자유주의적 개혁의 실질적 완결을 선언할 수도 있었지만 그에 이르지 못했다. 1996년 12월 국회 노동법 단독 처리를 보며 사회적 대화와 타협의 정치적 기반이 얼마나 약한 것인지, 노사관계의 한 주체로 참여하는 것에 대한 민주노총의 거부감이 얼마나 뿌리 깊은지를 확인할 수 있었다. 25년이 지난 지금 이런 사회적 대화의 구도와 배타적 습속을 완전히 털어냈다고 단언하기도 어렵다. 민주노총은 아직도 사회적 대화보다는 거리 투쟁과 총파업을 통한 이익 관철의 길을 가고 있다.

트랙 1은 한국 특유의 사회적 대화 경험일 뿐 유럽 보편의 사회적 대화와는 다른 유형의 발전 경로이다. 사회적 대화에 대한 노동계, 특히 민주노총의 거부감은 트랙 1의 대화와 타협이란

〈표 1〉 역대 정부의 노동개혁 의제와 개혁의 기술

	노동에 대한 태도	정책 메뉴	개혁의 기술
1993~1997	민주화 우호세력, 온정적	3금-3제 패키지 딜	공익주도 노개위, 날치기
1998~2002	경제위기 극복의 파트너	전교조-해고, 경제개혁 딜	노사정+정당 대타협
노무현 2003~2007	친노동, 비정규직에 주목	주 40시간, 비정규직법	일자리 타협, 대타협 실패
이명박 2008~2012	친기업, 노조 힘빼기	워크 셰어링, 전임자 폐지	일자리 타협, 복수노조/전임자 합의
박근혜 2013~2017	진보/민주노총 배제	고용률 70%, 노동 유연화	일자리 타협 9.15 대타협과 파기
문재인 2017~2022	노동존중, 국정 파트너	ILO협약 기준 최저임금, 주 52시간	일자리위 + 경사노위, 원포인트 대화, 광주형 일자리

것이 기껏 노동기본권 보장이라는 당연한 권리를 선물로 제시하며 고용 유연화 등의 양보를 요구하는 구도에서 비롯된 것일 수 있다. 이런 대화 테이블에서 노동조합은 늘 불리한 카드를 쥐게 됐고 사회적 대화가 반복될수록 노동조합의 리더십은 마모되고 조합원들의 사회적 대화에 대한 피로감은 쌓여 갔다. 그렇기 때문에 트랙 1 형식의 사회적 대화는 지속하기 어려운 것이다. 대화와 타협의 메뉴도 마땅치 않고 노사의 타협 리더십도 바닥이 났다. 한국경총조차 경사노위 참여를 불편해 하고 노골적으로 정부의 노동계 편향을 거론하며 사회적 대화의 기조 전환을 요구할 정도다. 민주노총은 2021년 사회적 대화 노선을 거부하는 새 집행부가 들어선 이후 정부와의 대립 노선을 강화하고 있다. 양경수 집행부는 방역 지침을 어기면서까지 거리집회를 강행하다가 위원장이 구속되었지만 2021년 10월 총파업을 끝까지 밀어붙였다. 새 정부가 들어선다고 이러한 노선이 달라지지도 않을 것이다. 따라서 사회적 대화는 과거의 경로를 답습할 수밖에 없을 것이다. 근본적인 문제는 이런 방식의 사회적 대화에서 노사를 끌어들이 매력적인 노동개혁 메뉴가 이미 고갈됐다는 점이다.

트랙 2의 원형은 1998년의 '경제위기 극복을 위한 사회협약'에서 찾을 수 있고 이는 최악의 실업대란 위기에서 양 노총이 고용안정을 위해 정부와 재계에 타협을 요구하는 방식이었다. 노동계는 정리해고 대신 무급휴직 또는 순환휴직을 통해 고용을 최대한 유지할 것을 요구했고 정부는 대규모의 긴급 실업대책(5조 원 규모)과 고용보험 확대 적용 등을 하나의 패키지로 만들 수 있었다. 트랙 2의 일자리 타협이 전통적인 유럽형의 타협에 가깝지만 한국에서 주된 합의 모델로 정착하지 못한 이유는 흔히 지적하듯이 한국의 노사관계 시스템의 구조적 특성 때문이다. 유럽형 코포라티즘 타협은 (산별) 노조의 임금 교섭권(양보)에 근거하고 있으나 양 노총은 임금지침만 낼 뿐이고 산하 조직에 대한 교섭과 재정에 대한 통제력을 행사하지 못한다.

노동시장의 거버넌스를 보더라도 형식으로 보면 노사정 3자 구성 형태를 취하고 있지만 내용적으로는 정부 주도성이 매우 강한 편이다. 고용관련 각종 정부 위원회에 대한 노사 참여는 형식일 뿐 주요 결정은 결국 정부의 몫이다. 따라서 임금과 고용에 대한 사회적 타협이 이루어진다고 하더라도 합의의 실질적 효력은 대타협을 통해 노사정이 힘을 모았다는 정치적 선언 이상의 의미를 갖기 어렵다. 합의 이행에 대한 책임도 대부분 정부가 전담하는 구조로 짜여 있기 때문에 노사는 정부가 하는 일에 반대만 하지 않으면 합의 이행의 책임을 다하는 경우가 대부분이다. 2020년 코로나19 고용위기가 한창 고조되던 시점에 위기 극복을 위한 타협이 있었지만 정부가 계획하는 고용노동 정책을 중심으로 합의안이 만들어지고 노사의 협력 의지를 담은 수준의 타협이었다. 내용과 형식면에서 과거 합의들과 차별화되는 혁신은 없었다. 코로나 위기 극복을 지향하는 타협이었지만 눈앞의 고용 위기 극복에 치중했을 뿐 포스트 코로나 시대에 펼쳐질 디지털 전환이나 탄소중립 에너지 전환을 열어갈 대화의 초석을 깔았다고 할 정도로 미래지향적인 내용을 담지도 못했다.

정부는 2020년 7월에 들어서야 5년의 대규모 투자 계획을 담은 한국판 뉴딜을 발표했지만 뉴딜 패키지를 짜기 위한 사회적 대화가 있었던 것도 아니고 정부 계획을 협의할 생각도 없었다. 계획이 확정된 이후에도 정부는 경사노위에서 한국판 뉴딜을 설명하거나 노사의 협조를 구하지 않았다. 새 정부가 들어서면 디지털 전환과 에너지 전환, 코로나 팬데믹의 후유증을 치유하기 위한 경제 회복 프로그램 등에 관한 사회적 대화와 타협이 필요할 수 있다. 이 과정이야말로 新뉴딜에 관한 사회적 대화라고 할 수 있다. 경사노위가 그 중심에 설 수 있을지는 좀 더 따져볼 문제다.

## 2. 사회적 대화 2.0체제로의 전환

문제인 정부에서 경험한 사회적 대화의 한계는 정권이 바뀌었다고 해도 변하지 않을 가능성이 높다. 차라리 지난 25년의 사회적 대화의 성과와 한계를 면밀히 분석하고 새로운 발상과 진로를 모색할 때다. 허재준(2021. 4)의 ‘고용정책 혁신과 일자리 전략’에서 지적했듯이, 신자유주의 정책개혁의 싱크 탱크 역할을 해왔던 OECD나 IMF와 같은 세계 경제기구들도 불평등 완화와 고용의 질적 개선을 위한 처방을 주문하기 시작했고 팬데믹 이후 이 추세는 더욱 강화될 전망이다. 1980년대 이후 글로벌 스탠더드로 알려졌던 작은 정부와 금융주도 세계화, GVC(Global Value Chain) 확장, 노동 유연화와 복지 개혁이 과거처럼 지배적인 패러다임으로 부상하지는 못할 것이다. 좀 더 두고 볼 일이지만 미국 바이든 정부의 큰 정부, 친노동 정책 기조와 글로벌 플랫폼 기업의 조세 회피를 막기 위한 국제적 공조와 적극적 과세 방침 등을 고려할 때 좋은 일자리의 창출과 중산층의 복원을 위한 정부의 적극적 역할이 불가피하다. 주주 수익

극대화 중심의 기업 경영전략도 좋은 일자리 창출의 관점에서 재검토가 있을 수 있다.

새 정부는 코로나 팬데믹의 장기화로 인한 경제와 고용의 피해를 빠르게 회복시킬 뿐 아니라 격화된 사회적 불평등을 완화해야 하는 과제를 떠안게 됐다. 비대면 거리두기가 일상화되면서 경기가 회복되더라도 팬데믹 이전의 상태로 돌아가기 어려운 업종과 직업 종사자들을 위한 산업정책과 적극적 노동시장정책을 패키지로 하는 중장기 산업 구조조정 프로그램이 필요하다. 최저임금 인상이나 비정규직의 정규직화, 고용보험의 확대 적용만으로는 지금의 심각한 불평등을 개선할 수 없을 것이다.

기후위기 대응에 따른 산업전환에 대비하여 직업 변동과 직무 전환 등에 대비하는 공정한 노동전환(Just Transition)을 위한 사회적 대화도 필요하다. 아직은 일부 업종에서만 제한적으로 산업 전환이 진행되기 때문에 해당 산업의 종사자들이 체감하지 못하고 있지만, 탄소배출감축 목표가 높아질수록 산업과 고용에 미치는 영향은 커지고 비용과 갈등도 증가할 것에 대비해야 한다. 이는 장기간 지속될 큰 변화이고 생각하지 못했던 많은 변수도 감안하여 정부 주도로 끌고 가기보다는 노사와 지역사회를 포함한 다양한 이해관계자들과의 다각적인 사회적 대화 채널을 구축해가야 한다. 초기 세팅이 잘못되면 산업전환이 본격화되는 시점에서 비용과 갈등은 점차 감당할 수 없을 정도로 늘어날 수 있다.

자영업 부문의 구조조정에 대해서도 이와 유사한 형태의 전업과 전직, 교육훈련 프로그램이 마련돼야 한다. 지역별, 업종별 단체와의 대화 창구도 정비하여 정부 정책 실행을 위한 민관 파트너십을 구축해야 한다. 이들은 전통적으로 고용정책의 대상도 아니었고 산업정책 차원에서도 사각지대에 있었기 때문에 최저임금 인상이나 팬데믹, 비대면 서비스의 확대와 같은 급격한 변화를 겪으면서도 업종단체 차원의 연대나 정부의 정책 지원도 없이 각자도생에 내몰려 왔다. 산업이 발전할수록 자영업 구조조정은 불가피한 측면도 있기 때문에 정부가 선제적으로 이들에 대한 적극적 노동시장정책 패키지를 마련하여 이 분야에서도 공정한 노동전환이 가능하도록 할 필요가 있다.

이런 종류의 산업 전환을 위한 사회적 대화에서는 기존의 직업능력개발 제도와 예산을 조금 개선하는 수준에 만족할 것이 아니라 교육훈련 체계 전반을 대대적으로 혁신하는 쪽으로 방향을 잡아야 한다. 신기술 분야를 선도할 우수 인력을 양성하고 구산업의 고숙련 기술 인력을 재교육할 프로그램과 거버넌스를 혁신해야 한다. 영세한 교육훈련기관의 난립과 질보다는 양에 치중하는 훈련시장을 고급화하고 대형화하기 위한 규제 개혁이 필요하다. 또한 공공훈련기관을 확대하는 등 교육훈련의 공공성 강화, 업종별 노사단체와 지자체의 참여를 확대하는 거버넌스의 개혁 방안도 함께 세워야 한다.

지금의 경제사회노동위원회는 25년여 이어왔던 노동개혁의 이니셔티브를 잃었다. 그동안 경사노위가 노동개혁의 중심에 설 수 있었던 이유는 노조 활동에 대한 국가 통제를 철폐하는 방

향의 자유주의적 개혁과 고용보호관련 규제를 완화하는 방향의 신자유주의 개혁을 하나의 패키지로 묶어 주고받기식의 타협을 시도했기 때문이다. 그러나 이런 방식의 대화와 타협은 수명을 다했다. 초기와 같은 개혁 기술의 신선함도 없고 정부가 더 풀어줄 노동 기본권 규제도 고갈됐다. 무엇보다 이런 방식의 대화와 타협을 이어갈 노사의 리더십도 바닥이 난 상태다.

사회적 대화는 이제 사회적 자유주의 개혁 과제를 중심으로 새 의제를 발굴하고 대화의 파트너도 확장해야 한다. 불평등과 기후위기는 이미 발등의 불이지만 저강도 위기라는 특성 때문에 사회적 각성이나 정부 대처가 늦었다. 지난 5월 영국 콘월(Cornwall)에서 열렸던 G7(+3)회의에서 한국을 포함한 주요 선진국들은 1980년대 이후 신자유주의 정책개혁을 상징하던 워싱턴 컨센서스를 대체하는 콘월 컨센서스를 발표했다. 각국이 15%의 최소 법인세를 제도화하고 글로벌 기업에 대한 디지털세(digital tax) 신설에 합의하였으며, 코로나 위기와 기후 위기 극복을 위한 공동 대응에 나설 것을 다짐했다. 그리고 최근 이들의 정책 기조도 신자유주의 기조에서 벗어나 불평등 완화와 기후위기 대응 등 시장과 거대 기업에 대한 정부의 통제를 강화하는 방향으로 바뀌고 있다. 더구나 미국과 중국 간의 패권 경쟁 속에서 기술 안보동맹이 강화되면서 과거 세계화를 이끌어왔던 개방적인 GVC 체제가 재편되고 있기 때문에 정부의 입김이 커질 전망이다. 이런 변화하는 경제 패러다임을 감안하여 정부와 주요 경제주체들도 공감대를 넓히고 공동행동의 기반을 잘 조성해 두어야 한다. 이를 위한 하나의 수단이 경제사회노동위원회를 사회적 대화 2.0 체제로 재편하는 것이다.

이와 동시에 경사노위를 중심으로 논의해 왔던 고용위기 극복과 노동시장 이중구조 개혁에 대한 사회적 대화는 계속돼야 할 것이다. 연공 중심의 내부노동시장과 직무 중심의 외부노동시장 간의 격차와 불평등 문제, 연금 개시 연령과 정년의 괴리 문제, 판교 기술 인력과 디지털 전문 인력, 대기업 화이트칼라 사이에서 확산하는 MZ세대의 공정분배 처우 요구 등 사회적 대화와 타협을 통해 해법을 찾아야 할 과제들은 그대로다. 사회적 대화의 주요 의제가 바뀌면 사회적 대화의 형식도 다각화할 필요가 있다. 경제사회노동위원회 중심의 사회적 대화뿐 아니라 지역과 업종 차원에서도 필요에 따라 유연한 대화 테이블을 운영하고 여야 정당이 참여할 수 있는 방식도 탐색해봐야 한다. 경우에 따라서는 특정 메뉴에 특화된 원 포인트 사회적 대화 방식도 활용할 수 있고 탄소중립위원회 등 관련 대화 기구와 유기적인 협력 채널을 구축하는 방안도 있다.

따라서 어떤 메뉴에 어떤 형식의 대화 테이블을 꾸릴 것인지에 대한 체계적인 설계가 필요하며 이에 대한 노사정 간의 물밑 대화가 필요할 수 있다. 경사노위 차원의 대타협은 선택이지 필수일 필요가 없으며 포스트 코로나 시대에 당면한 경제사회적 과제에 대한 해법을 꼭 기존의 사회적 대화 틀 속에서 찾아야 할 이유도 없다.

노동계는 불평등과 디지털 전환, '정의로운 전환' 등 당면한 주요 정책과제를 경사노위 테이블

블에 올리려 하겠지만 지금 구조에서는 소화가 불가능할 수 있다. 또한 이를 대타협 프로세스에 올리는 순간 정부는 궁지에 몰리고 대화는 파행으로 흐를 가능성이 높다. 지금이야말로 1996년의 노사관계개혁위원회를 설계할 때의 대담한 문제의식과 1998년 1기 노사정위원회를 설치할 때의 창의적 형식과 내용을 면밀히 분석하여 새로운 유형의 사회적 대화 2.0 또는 트랙 3를 개발해야 할 시기라고 하겠다. [KLI]

### [참고문헌]

- 박명준(2018), 「한국 사회적 대화 체제의 혁신적 전환은 가능한가?: 노사정위 체제와 비교한 '경사노위 체제'의 전망」, 『노동연구』, 제37집, 고려대학교 노동문제연구소.
- \_\_\_\_\_ (2019), 『새로운 사회적 대화의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「포용적 노동개혁과 사회적 대화: 포용적 코포라티즘의 딜레마와 한국의 경험」, 한국고용노사관계학회 2021 하계학술대회 발표논문.
- 장흥근·박명준(2017), 「한국형 사회적 대화체제의 새로운 디자인: '포스트 87년 노동체제'를 향한 여정의 새 출발」, 『노동리뷰』 8월호, 한국노동연구원.
- 장흥근(2020), 「1987 노동체제에 대한 이해와 대안 모델의 탐색」, 『노동연구』, 제40집, 고려대학교 노동문제연구소.
- 허재준(2021. 4), 「고용정책 혁신과 일자리 전략」, 미발표 원고.

월간 노동리뷰

2022년 6월호

## 통계 프리즘

■ 2000년 이후 실업률과 명목임금상승률 간 관계 (이기쁨)

월간 노동리뷰

2022년 6월호

# 2000년 이후 실업률과 명목임금상승률 간 관계

○ 최근 우리 경제는 코로나19 확산 영향에서 벗어나 경기 상승세가 지속되는 가운데 고용도 빠른 속도로 회복되었음.

- 코로나19 확산 이후 실업률은 2021년 1분기 중 4.3%까지 상승하였으나, 2021년 2분기부터 빠르게 회복하기 시작하여 2022년 1분기 중 3.0%까지 하락하였음. 실업률이 상승하긴 했지만, 경제활동인구 내에 있는 실업자만을 고려하기 때문에 실제 고용변동보다 실업률 변동폭이 적었음.
- 실업의 범위를 시간관련 추가취업가능자와 비경제활동인구 내에 있는 잠재구직자, 잠재취업가능자까지 확장한 고용보조지표3은 2020년에 전년보다 1.8%p 상승했고, 2021년 1분기 중 14.5%로 높아졌음. 고용보조지표3도 2021년 2분기부터 빠른 하락세를 보였으며, 2022년 1분기 중 11.4%로 코로나19 확산 이전 수준까지 하락하였음.

〈표 1〉 최근 우리나라 경제성장률, 실업률 및 명목임금상승률 추이

(단위: %)

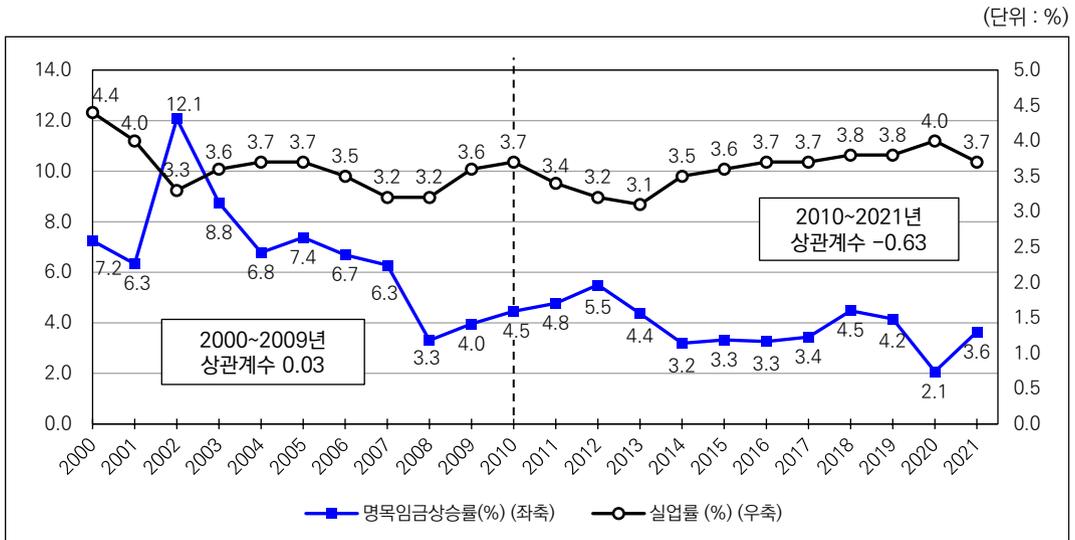
	2019년	2020년	2021년				2022년	
	연간	연간	연간	1분기	2분기	3분기	4분기	1분기
실질 경제성장률	2.2	-0.7	4.1	2.2	6.2	4.0	4.2	3.0
실업률	3.8	4.0	3.7	4.3	3.7	3.1	3.4	3.0
고용보조지표3	11.8	13.6	13.3	14.5	13.2	12.6	12.6	11.4
명목임금상승률	4.2	2.1	3.6	3.0	3.9	3.8	3.9	4.1

- 주: 1) 실질 경제성장률은 원계열 전년동기대비 증감률(2021년 및 2022년은 잠정치)  
 2) 실업률 분기자료는 통계청 계절조정자료. 고용보조지표3 분기자료는 X-12-ARIMA를 이용하여 구성지표들을 계절조정 후 산출하였음.  
 3) 명목임금상승률은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자 1인당 정액급여 기준 전년동기대비 상승률이며, 2022년 1분기는 1~2월 평균임.  
 4) 고용보조지표3 = [(실업자 + 시간관련 추가취업가능자 + 잠재구직자 + 잠재취업가능자) / (경제활동인구 + 잠재구직자 + 잠재취업가능자)] \* 100임. 시간관련 추가취업가능자는 실제 취업시간이 36시간 미만인 반면, 추가취업을 희망하고 추가취업이 가능한 자, 잠재구직자는 지난 4주간 구직활동을 하지 않았으나 조사대상 기간에 취업을 원하고 취업가능성이 있는 사람, 잠재취업가능자는 지난 4주간 구직활동을 하였으나 조사대상 기간에 취업가능성이 없었던 사람을 의미함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국은행, 「국민계정」, 각 연도.

- 명목임금은 코로나19 확산에 따른 경기상황 악화로 2019년 4.2%에서 2020년 2.1%까지 상승률이 둔화되었음. 2021년 들어 명목임금은 전년대비 상승폭이 확대되어 2분기 중 3.9% 상승하였고, 2022년 1분기까지 상승세를 지속하고 있음.
- 실업률과 명목임금상승률 간 관계는 필립스 곡선으로 불리며 일반적으로 우하향하는 형태, 즉 두 변수 간 음(-)의 관계로 알려져 있음.
  - 다만, 실업률과 명목임금상승률 간 관계는 분석 자료, 시기, 방법 등에 따라 다소 상이한 결과가 나타나기도 하며, 두 변수 간 음의 관계가 약화되었다는 분석 결과도 다수 존재
- 최근 자료들에서는 고용시장의 양적 개선(실업률 하락)과 명목임금 상승이 함께 나타나고 있는데, 보다 긴 시계에서 우리나라 실업률과 명목임금상승률 관계를 확인해 보고자 함.
  - [그림 1]을 보면, 2000년부터 2021년까지 실업률은 연평균 3.6%였으며 명목임금은 5.2% 상승하였음.
  - 명목임금상승률은 추세적으로 완만해지고 있으며, 실업률에 비해 변동폭이 큼(기간 중 실업률 변동폭 1.3%p, 명목임금상승률 변동폭 10.0%p).
  - 금융위기 이전(2000~2009년)과 이후(2010~2021년)로 나누어 보면, 금융위기 전후 실업률은 모두 연평균 3.6%로 비슷한 수준임. 한편 명목임금은 금융위기 이전 연평균 6.9%, 금융위기 이후에는 3.9% 상승하였음.

[그림 1] 실업률 및 명목임금상승률 추이



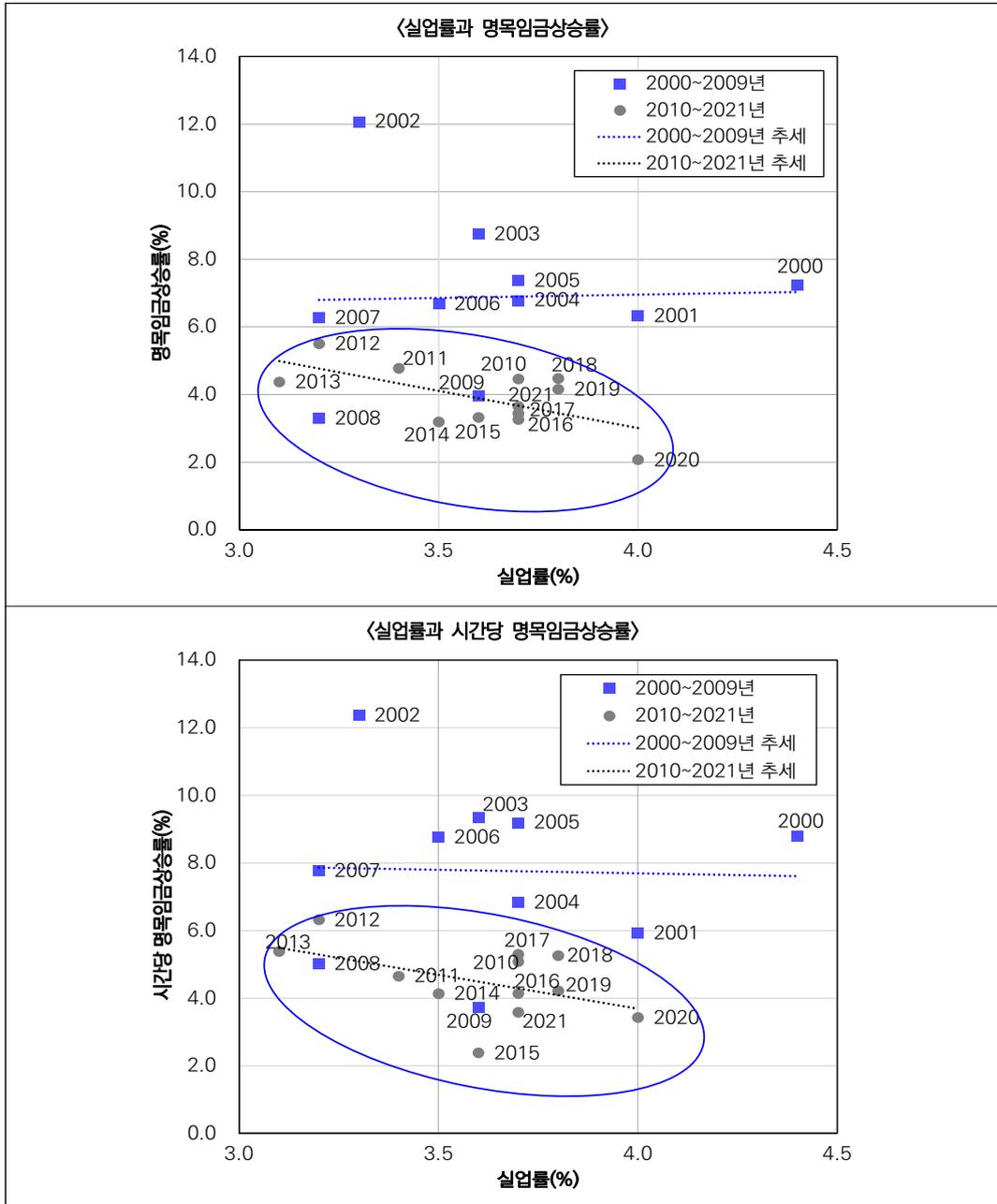
주: 명목임금상승률은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자 1인당 정액급여 기준 전년대비 상승률.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 각 연도.

- 실업률과 명목임금상승률 간 상관계수는 금융위기 이전 0.03, 금융위기 이후는 -0.63으로, 실업률과 명목임금상승률은 금융위기 이후 반대 방향으로 움직임.
- 실업률과 명목임금상승률 간 관계를 나타내는 [그림 2]를 보면, 2010년 이후 실업률과 명목임금상승률은 음(-)의 관계를 가짐.
  - 금융위기 이전 기간에 대해 실업률과 명목임금상승률 간 관계를 나타내는 직선의 기울기는 금융위기 이후 관측치들의 기울기보다 매우 완만한 형태임.
  - 금융위기 이전에는 실업률과 명목임금상승률 간 관계가 불분명하게 나타나나, 금융위기 이후로는 두 변수 간 음의 관계가 나타남. 즉 실업률이 높을 때 명목임금상승률이 낮고, 실업률이 낮을 때 명목임금상승률이 높음 .
  - 시간당 명목임금(=상용 정액급여/상용 실근로시간) 상승률과 실업률도 금융위기 이후로 음의 관계를 가짐.
  - 2000년 이후 기간에 대해 실업률과 상용정액급여 상승률 연간자료를 이용하여 간단한 형태로 분석해 본 결과, 우리나라 실업률과 명목임금상승률 간 음의 관계는 금융위기 이후 기간에서 유효한 것으로 나타남.
- 다만, 실업률과 명목임금상승률이 금융위기 이후 기간 내내 안정적인 음(-)의 관계를 가진다고 보기는 어려우며, 최근 들어 두 변수 간 음의 관계가 강화된 것으로 보임.
  - 금융위기 이후 실업률과 명목임금상승률의 궤적을 분기별로 나타내어 보면(그림 3), 두 변수는 시기에 따라 음의 관계(2010~2014년)와 양의 관계(2015~2019년)를 달리 가짐. 즉, 코로나19 확산 이전까지 두 변수 간 음의 관계가 일관되게 나타난 것은 아님.
  - 코로나19 확산 이후 실업률과 명목임금상승률 간 음의 관계가 다시 나타남. 고용보조지표 3과 명목임금상승률도 2020년 1분기 이후로는 음의 관계가 성립함.
  - 최근 나타난 고용과 임금 간 관계 변화가 일시적인 현상인지, 전통적인 필립스 곡선으로 가는 구조적 변화인지에 대해서는 더 많은 자료가 축적된 후 정교한 분석이 필요할 것임.

**KL**

[그림 2] 실업률과 명목임금상승률 간 관계(연간 자료)

(단위 : %)



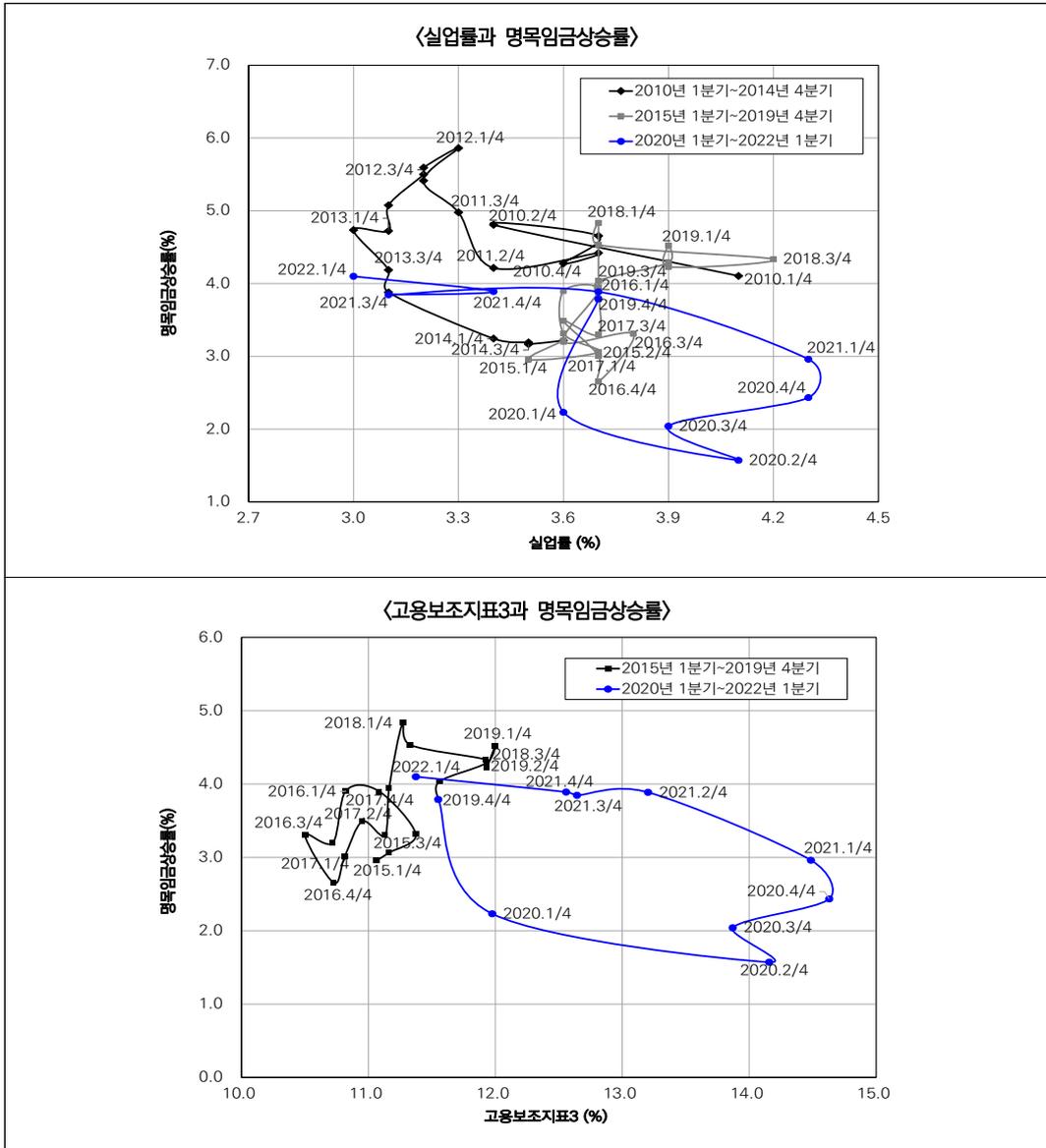
주 : 1) 명목임금상승률은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자 1인당 정액급여 기준 전년대비 상승률임.

2) 시간당 명목임금상승률은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자 1인당 정액급여를 상용 소정실근로시간으로 나눈 값의 전년대비 상승률임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 각 연도.

[그림 3] 금융위기 이후 실업률과 명목임금상승률 간 관계(분기 자료)

(단위 : %)



주 : 1) 실업률과 명목임금상승률 그림(위)은 2010년 1분기~2022년 1분기까지, 고용보조지표3과 명목임금상승률 그림(아래)은 2015년 1분기~2022년 1분기까지임.

2) 명목임금상승률은 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자 1인당 정액급여 기준 전년동기대비 상승률이며, 2022년 1분기는 1~2월 평균임, 실업률 및 고용보조지표3은 계절조정자료임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 각 연도.

(이기쁨, 동향분석실 책임연구원)

월간 노동리뷰

2022년 6월호

## 노동판례 리뷰

- 징계시효의 기산점
- 단체협약으로 처분할 수 없는 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금의 판단 기준
- 접속률·수락률 평가점수가 낮은 사고출동요원에 대한 불이익 부과와 근로자성 판단
- 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로기준법상 근로자성

월간 노동리뷰

2022년 6월호

# 노동판례리뷰

## 징계시효의 기산점

- 대법원 2022. 3. 11. 선고 2019두59103 판결 -

### 【판결 요지】

만일 근로자에게 징계사유가 있더라도 그 사유가 나중에 밝혀지기 전까지 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있다면, 사용자가 징계절차를 개시해도 충분할 정도로 징계사유에 대한 증명이 있다는 것을 알게 된 때부터 징계위원회의 개최시한이 기산된다고 보아야 한다.

근로자와 사용자 간의 관계에 있어서, 형식적으로는 민법상 인격대등의 원리에 따라 노사대등으로 이해되고 있지만 실질은 상하권력관계가 인정되고 있다. 그러한 것을 극명하게 드러내고 있는 것이 바로 징계라고 할 수 있겠다. 징계라는 것은 의미 그대로 벌주어서(懲) 조심시키는(戒) 것이기 때문에 대등한 관계를 전제로 할 수 없고 상하권력관계가 내재하는 개념일 수밖에 없다. 국가가 국민에게 형벌을 부과할 수 있는 것이 권력적으로 국민이 국가보다 아래에 있기 때문인 것과 같은 맥락이다. 국가는 스스로 자의적인 형벌권을 행사하여 인권을 침해하지 않도록 하기 위해 죄형법정주의라는 원리를 채택하고 있다. 근로자에 대한 징계 역시 이와 같은 맥락에서 죄형법정주의에 준해서 징계법정주의를 채택하는 것이 원리상 타당하다. 우리 근로기준법은 근로자의 징계에 있어서 정당한 이유를 요구하고 있는데, 이는 실제적 정당성과 절차적 정당성을 담보하라는 요구를 입법적으로 명시한 것이다.

한편 근로자에게 징계사유가 있다고 해서 무한정 시간이 지난 후에도 사용자는 징계를 할 수 있다고 볼 수 있을 것인가? 그렇게 보기는 어려울 것이다. 국가형벌권의 경우에도 범죄자를 잡아서 벌을 줄 권한과 책임을 국가가 가지고 있고, 법률관계의 조속한 안정의 필요성도 있으며, 수사권이라는 국가의 재원을 효율적으로 운용할 당위성도 있고, 시간이 지날수록 증거보전의 어려움도 있기에 공소시효를 두어 국가의 소추권 행사를 제한하고 있으며(「형사소송법」 제

252조~제253조의2), 설사 형을 선고받은 경우에도 일정 기간 집행을 하지 않으면 형 집행권을 소멸시키는 형의 시효마저 두고 있다(「형법」 제78조).<sup>1)</sup> 또한 이와 유사한 취지에서, 근로자의 특수한 형태에 해당하는 공무원의 경우에도 징계 시효를 규정하고 있고(「국가공무원법」 제83조의2) 이는 다른 공무원에 준용되고 있다. 이러한 취지들이 반영되어 민간 근로자의 경우에도 기업에서 취업규칙 등으로 징계시효를 규정하고 있고, 설사 징계시효를 규정하고 있지 않다고 할지라도 시간이 너무 흐른 뒤에 징계를 하는 것은 징계권 남용으로 취급될 여지가 클 것이다.

대상판결의 사안에서는, 보험업을 영위하는 원고 회사에서 보상실무업무를 담당하던 근로자인 피고 보조참가인이 2014년 보험사기 혐의로 기소된 뒤 유죄판결(벌금형)을 확정받았는데 원고 회사가 판결이 확정된 지 3개월이 되었을 무렵인 2017년 6월에야 이 사실을 알게 되어 같은 해 7월에 징계의결을 요구하고 피고를 해임하였다. 원고 회사의 인사규정에는 '판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에는 징계의결을 요구할 수 있다'고 규정하고 있어서 징계시효의 기산점을 판결이 확정된 날로 보아야 하는지, 아니면 원고 회사가 판결 확정 사실을 알게 된 날로 보아야 하는지가 다투어졌다.<sup>2)</sup> 대상판결은, 제반 사정에 비추어 보았을 때 원고로서는 근로자에 대한 이 사건 형사판결이 확정된 사실을 알기 전까지는 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있었다고 판단되므로, 원고가 근로자에 대한 판결이 확정되었다는 사실을 알게 된 날부터 3개월 이내에 징계요구를 한 이상 인사규정에서 정한 징계시효를 준수한 것이라고 보았다.

근로자에 대해 형사판결이 확정되었다는 사실은 금고 이상의 실형인 경우라면 근로자의 인신이 구속되는 조치가 발생되므로 사용자 입장에서 당연히 알게 될 수밖에 없다. 그러나 금고 미만의 실형인 경우라면 근로자 스스로 사용자에게 알려주지 않는 이상 사용자가 알기는 쉽지 않을 수 있다. 그렇기 때문에 벌금형 선고 및 확정사실을 사용자 입장에서 모르고 있다가 시간이 많이 흐른 다음에 알게 되었다고 하는 경우, 대상판결의 입장에 따르면, 사용자로서는 유죄판결 확정을 알기 전까지는 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있었던 것이 되어 근로자의 유죄 판결이 확정된 후 오랜 시간이 지난 다음에야 비로소 사용자가 판결 확정 사실을 알게 된 경우라도 징계 절차 개시가 가능하다는 것으로 이해될 여지가 크다. 게다가 대법원도 종래부터, 만일 근로자에게 징계사유가 있더라도 그 사유가 나중에 밝혀지기 전까지 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있다면, 사용자가 징계절차를 개시해도 충분할 정도로 징계사유에 대한 증거가 있다는 것을 알게 된 때부터 징계위원회의 개최시한이 기산된다고 보아야 한다고 판시하고 있기도 하다.<sup>3)</sup>

1) 예컨대, 사형의 경우 시효가 30년인데, 사실상 사형폐지국가로 분류되고 있는 우리나라에서 사형판결이 확정되고 나서 사형이 집행되지 않은 상태에서 미결수로 수감되어 있는 사형수 가운데는 시효 30년이 거의 다 되어 가는 사형수도 있는바, 시효 30년을 채우는 경우 석방을 해야 할 것인지 수용을 계속해야 할 것인지 등 어떻게 해야 할 것인가가 무기징역과의 형평성 관점에서 문제가 된다.

2) 사실관계는 대상판결의 원심인 서울고등법원 2019. 10. 31. 선고 2019누42299 판결 참조.

그런데 대상판결의 경우 그 사실관계를 주의해서 살펴보아야 한다. 대상판결의 사안에서는, 사용자가 근로자의 비위사실에 대해 전혀 아무것도 모르고 있던 상태에서 어느 날 갑자기 과거의 유죄 판결 확정이 있었다는 사실을 알게 되어 그로부터 3개월 내에 징계절차에 착수한 것이 아니다. 대상판결 사안의 경우, 사용자가 근로자의 귀책사유 및 그에 관한 형사재판이 진행 중이던 것을 이미 알고 있었고 면담 및 판결문 요구 등으로 징계권 행사의 사전 준비를 하고 있던 상태였다. 다만 사용자가 근로자의 말을 믿고 기다려주고 있었는데 근로자가 사용자에게 재판 진행 상황을 알려주지 않았고 판결 확정 후에도 판결문을 제출하고 있지 않던 중이었다. 그러다가 사용자가 우연히 다른 경로로 근로자의 판결 확정 사실을 알게 된 후 신속하게 징계절차에 착수했던 것이다. 그러하였기 때문에 대상판결은, 근로자에게 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 기대가 형성되어 있었다고 볼 만한 사정이 전혀 보이지 않는다고 보았고 따라서 징계권 남용도 인정하지 않았던 것이다.

결국, 대상판결이 말하고자 하는 것은, 사용자가 근로자의 징계사유에 대해 징계를 할 수 없었던 부득이한 사정이 있었고 그 이후에 징계사유의 존재에 대해 알게 되었다고 해서 징계사유 발생 이후 아무리 오래 시간이 지나더라도 징계사유의 존재를 알게 된 시점을 무조건 징계시효 기산점으로 인정할 수 있다는 것은 아니고, 근로자에게 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 기대가 형성되어 있지 않는 등 징계권 남용으로 평가될 만한 사정이 없어야 그렇게 할 수 있다는 점이다. **㉮**

노호창(호서대학교 법경찰행정학과 교수)

## 단체협약으로 처분할 수 없는 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금의 판단 기준

- 대법원 2022. 3. 31. 선고 2020다294486 판결 -

### 【판결 요지】

이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 노동조합이 근로자들로부터 개별적인 동의나 수권을 받지 않는 이상, 사용자와 사이에 단체협약만으로 이에 대한 반환, 포기, 지급유예와 같은 처분행위를 할 수 없다. 이때 구체적으로 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기 등을 할 수 없게 되는 임금인지 여부는 근로계약, 취업규칙 등에서 정한 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 한다.

경영위기 상황을 극복하기 위해 임금의 일부를 포기하거나 지급을 유예하는 내용의 단체협약을 체결하는 경우가 있다. 대법원은 협약자치를 이유로 이러한 단체협약의 효력을 인정하면서, 다만 '이미 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금'은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 근로자의 처분에 맡겨진 것이기 때문에 근로자의 개별적인 동의나 수권을 받지 않으면 노동조합이 단체협약만으로 이에 대한 포기 등 처분행위를 할 수 없다고 판시하고 있다.<sup>1)</sup> 단체협약 체결 당시 이미 지급시기가 도래하였거나, 실제로 지급을 받은 임금이 구체적으로 지급청구권이 발생한 임금에 해당한다는 점은 분명하다. 그런데 임금지급일과 임금지급일 사이에 그러한 단체협약을 체결한 경우 단체협약 체결일까지 근로한 대가에 해당하는 임금이 단체협약을 통한 포기 등의 대상에 해당하는지 여부가 문제될 수 있는데, 대상판결은 이에 대한 판단 기준을 제시하고 있다.

피고 회사는 기능직 직원들에 대하여 전 월 21일부터 당월 20일까지를 급여산정기간으로 정하여 매월 25일 급여를 지급하였고, 상여금으로 연간 7회에 걸쳐 기준금액의 70%를 지급하였다. 또한 피고 회사는 만 5년, 10년, 15년, 20년, 25년, 30년, 35년 근속자는 창립기념일인 매년 5월 22일 또는 퇴사일을 기준으로 근속포상금을 지급하였다. 피고 회사는 2016년 이전부터 상당한 기간 적자상태가 이어져 왔고, 피고와 노동조합은 경영난 타개를 위해 2017. 1. 25. 연간 상여금 중 절반을 포기하고, 감축된 상여금 중 일부의 지급시기를 유예하는 내용의 노사합의를

1) 대법원 2000. 9. 29. 선고 99다67536 판결; 대법원 2019. 10. 18. 선고 2015다60207 판결; 대법원 2019. 10. 31. 선고 2016다31831 판결 등.

하였다. 그 후에도 경영난이 계속되자 피고는 2018. 2.경 서울회생법원에 파산신청을 하였다가, 2018. 3. 8. 노동조합과 퇴직연금은 100% 적립하되, 급여, 복리후생비, 상여는 잠정 반납하기로 하는 내용의 노사합의를 하고 파산신청을 철회하였다. 피고는 위 노사합의 후 3월에는 월 100만 원의 한계임금을 지급하였고, 2018. 4. 17. 노사합의 후 매월 일정액의 한계임금을 지급하였다. 피고의 근로자였던 원고들은 피고가 2017년 12월 상여, 2018년 2월 상여, 2018년 3월 상여, 3월 급여, 4월 급여, 5월 급여, 5월 상여, 6월 급여와 근속포상금 등을 지급하지 않았다고 하여 이를 청구하는 소를 제기하였다.

대상판결의 원심은 2018. 2. 21.부터 2018. 3. 8.까지 근로에 대한 대가인 급여는 2018. 3. 8.자 노사합의 당시 구체적으로 발생하여 해당 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨졌으므로 이에 해당하는 임금 부분은 2018. 3. 8.자 노사합의에 의해 반납될 수 없다고 판단하였다. 이에 따라 2018년 3월 급여 중 2018. 3. 9.부터 2018. 3. 20.까지 발생한 부분과, 2018년 3월 이후의 상여, 4월 이후의 급여 등만이 잠정반납의 대상이 된다고 보았다. 근속포상금에 대해서도 2018. 3. 8. 이전에 근속연수가 경과한 근로자에 대해서는 2018. 3. 8.자 노사합의 이전에 근속포상금 지급청구권이 구체적으로 발생하였기 때문에 잠정 반납의 대상이 될 수 없다고 하였다.

그러나 대상판결은 구체적으로 지급청구권이 발생하여 단체협약만으로 포기 등을 할 수 없게 되는 임금인지 여부는 지급기일이 도래하였는지를 기준으로 판단하여야 하므로, 위 노사합의 후 지급기일이 도래한 2018년 3월 급여 전부가 반납의 대상이 되고, 근속포상금도 2018. 3. 8. 이전에 근속연수가 경과하였는지 여부를 불문하고 지급기일이 위 노사합의 이후인 경우에는 반납의 대상이 된다고 하여 이 부분에 대한 원고의 상고를 인용하였다.

사법상 청구권이란 채권과 구별되는 개념으로 특정인이 다른 특정인에게 일정한 행위를 요구할 수 있는 권능이다. 청구권은 채권을 실현하는 수단이라고 할 수 있다. 채권이 존재한다고 하더라도 이행기가 도래하지 않았다면 청구권은 아직 발생하지 않는다. 즉 이행기 전의 채권은 상대방에게 즉시 이행을 청구할 수 없다는 점에서 추상적인 권리의 성격을 가진다고 볼 수 있을 것이다.

근로자가 근로계약에 따라 근로를 제공하면 임금채권이 발생한다. 그런데 「근로기준법」 제43조 제2항은 임금은 원칙적으로 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다고 규정하여, 매월 일정한 임금지급일에 사용자의 임금지급의무가 발생하는 것으로 규정하고 있다. 따라서 근로자의 임금청구권은 임금채권의 이행기인 임금지급일에 발생하는 것이다. 「근로기준법」 제45조는 임금의 비상시 지급을 규정하고 있으나, 일정한 요건에 따라 근로자가 청구하여야 사용자의 지급의무가 발생한다. 따라서 근로자가 실제로 비상시 지급 청구를 하지 않는 이상 임금지급일 이전에 임금을 지급받을 가능성이 있다는 이유만으로 임금지급일 이전에 임금청구권이 성립하였다고 보기는 어렵다.

대상판결과 원심은 동일한 법리를 인용하면서도 서로 다른 결론에 이르렀다. 원심은 매일의 근로의 제공으로 임금채권이 발생하였다면 그 부분에 해당하는 임금은 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨져 노동조합이 처분행위를 할 수 없다고 보았다. 반면 대상판결은 임금채권의 발생과 임금청구권의 발생을 구분하여, 지급기일이 도래하여 임금청구권이 발생하여야 임금이 근로자의 사적 재산영역으로 옮겨진 것으로 보았다고 해석할 수 있다.

대상판결은 단체협약을 통한 임금 포기 등에 관한 기존 법리에 따라 구체적인 판단 기준을 제시한 것이기는 하지만, 이에 따르면 근로자 입장에서는 당연히 받을 것으로 기대하던 임금을 소급적으로 상실하게 되는 것과 같은 결과가 될 수 있다. 이러한 점에서 대상판결에서 구체적인 임금청구권이 발생해야 비로소 단체협약을 통한 처분이 금지된다는 법리 자체에 대한 검토도 함께 이루어졌다면 좋지 않았을까 생각한다. 또한 단체협약을 통한 임금 포기 등을 하는 경우 대상판결의 사안과 같이 포기의 범위와 관련된 분쟁을 방지하기 위해 단체협약 과정에서 포기의 범위에 대해서도 명확하고 구체적인 합의를 할 필요가 있을 것으로 보인다. **KLI**

조재호(법무법인(유한) 민 변호사)

## 접속률·수락률 평가점수가 낮은 사고출동요원에 대한 불이익 부과와 근로자성 판단

- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다237117 판결 -

### 【판결 요지】

원고들은 출동 가능 상태로 표시할 것인지를 자유롭게 결정하는 것이 원칙이고, 출동 요청 메시지를 수락할 것인지도 스스로 결정하였다. 원고들은 출동을 수락한 다음에도 직접 업무를 수행하지 않고 다른 에이전트 등에게 출동 업무를 넘겨주기도 하였다. 피고가 원고들의 출동 가동률(출동 가능 상태의 비율), 관제 수용률(출동 요청 메시지에 대하여 출동을 수락한 비율) 등을 평가하였더라도 이를 근거로 수수료율을 차등 적용하거나 우선적으로 출동 요청을 받을 수 있는 권한을 부여하는 것 외에는 다른 불이익이 없었다... 이러한 사정에 비추어 볼 때, 원고들이 피고가 지정한 근무시간과 근무장소에 구속되었다고 평가하기 어렵다.

### 1. 사실관계

자동차사고 조사를 하는 손해사정사 사고출동요원이 퇴직금을 청구한 사건에서, 대상판결은 사고출동요원의 근로기준법상 근로자성을 부정하여 그 청구를 기각하였다. 사실관계는 다음과 같다. 피고(삼성화재에니카손해사정 주식회사)는 삼성화재보험(주) 고객의 자동차 보험사고 발생 시 대물보상 처리를 위해 설립된 손해사정 전문회사이다. 원고들은 피고와 '사고출동서비스 대행계약'을 체결하고 사고 발생 시 사고 초기에 현장에 출동하여 현장사진을 찍는 등의 업무를 수행했다. 원고들은 '에이전트'라고 불린다.

원고들이 사고출동서비스 업무를 수행하고자 하면 '스마트에니카 시스템 어플리케이션'을 통하여 출동가능 상태를 표시(즉, 어플에 접속)하고, 사고 접수를 받은 콜센터 직원이 출동가능 상태에 있는 에이전트에게 출동가능 여부를 묻는 메시지를 발송하면, 에이전트가 이를 수락하고 업무를 수행한다. 원고들은 출동가능 상태로 표시할 것인지 여부를 원칙적으로 자유롭게 결정할 수 있었고, 출동 요청 메시지를 수락할 것인지 여부도 스스로 결정하였다.

원고들은 피고가 배부한 '사고출동 가이드북'에 따라 복장과 명찰 등을 갖추고 업무를 했다. 에이전트가 사고출동 가이드북 기재 사항을 준수하였는지 여부는 평가항목 중 'CS만족도'의 평가대상이다. 사고출동서비스 업무를 위하여 필요한 차량·카메라·핸드폰은 원고들의 소유이고, 출동에 필요한 주유비·주차비 등의 비용도 원고들이 부담하였다.

피고는 원고들의 출동 가동률(출동 가능 상태의 비율, 이하 익숙한 표현으로 '접속률'이라 함), 관제 수용률(출동 요청 메시지에 대하여 출동을 수락한 비율, 이하 '수락률'), 고객만족도 등을 평가하고 관리하였다. 원고들은 매월 1회 노동의 대가로 수수료를 받았다. 수수료율은 개인별 접속률·수락률·고객만족도<sup>1)</sup> 평가에 기초한 등급에 따라 차등 적용되었다. 또한 피고는 이 평가를 바탕으로 사고 발생 시 높은 등급의 에이전트에게 우선적으로 출동 가능 여부를 묻는 메시지를 발송하였다.

피고는 낮은 등급의 에이전트에게 업무형태 개선을 요구하고, 미개선 시 업무구역 축소 및 계약해지의 불이익이 가해질 수 있다는 취지의 통고서를 보냈다. 또한 시말서 형태의 개선계획서를 작성케 하기도 하였다. 피고는 카카오톡 메시지를 통해 표준적인 지침이나 공지사항을 전달했고, 고객 만족도는 높이고 불만사항은 줄이라는 지시를 반복했다.

## 2. 판결요지 및 쟁점

대상판결은 원고들의 근로기준법상 근로자성을 부정하였는데, 다음의 다섯 가지 근거를 제시했다. (1) '사고출동 가이드북'은 사고출동서비스를 표준화하고 균질화하기 위한 의도로 제작·배포되는 것으로 취업규칙이나 복무규정이 아니고, 가이드북을 통한 지휘감독을 하였다고 보기 어렵다. (2) 접속률·수락률을 평가하였더라도 차등수수료와 업무요청순위를 정하는 것 외에는 다른 불이익이 없었으므로, 접속과 수락 여부를 원고들이 자유롭게 결정할 수 있었다. 따라서 피고가 지정한 근무시간에 구속되었다고 평가하기 어렵다. (3) 원고들은 스스로 업무수행에 필요한 비품·작업도구를 마련하고 업무수행비용을 부담하였다. (4) 에이전트마다 수수료율이 달라서, 원고들이 피고로부터 지급받는 수수료 금액은 시기별로 또는 사람별로 비교적 큰 차이가 발생하기도 하였다. (5) 계약기간 중에 렌터카 회사를 설립하여 운영한 에이전트가 일부 존재하는 등 겸업사례가 있다.

대상판결이 제시한 위의 근거 중에서 (1) 가이드북, (3) 비품·작업도구, (4) 수수료 차이, (5) 겸업은 근로자성 분쟁 관련 다른 사례에서도 자주 등장하는 판단요소인데, 동일한 사실관계라도 얼마든지 반대의 판단(즉, 근로자성 인정의 판단)이 가능한 부분이다. 이 부분의 검토도 매우 중요하지만, 지면 한계상 다루지 않는다.

이 글에서는 '(2) 접속률·수락률 평가에 의한 불이익 여부'에 대해 집중적으로 다룬다. 최근 플랫폼 노동의 논의에서 자주 등장하는 쟁점이기 때문이다. 피고회사의 업무방식을 플랫폼 노동으로 규정하기는 어렵지만, 어쨌든 피고회사는 플랫폼 노동의 방식(대기자 풀을 통한 인력운

1) 고객만족도는 서비스 '질'에 대한 고객 평가인 반면 접속률과 수락률은 단순한 서비스 '양'에 대한 평가이다. 접속률과 수락률은 평소 노무제공자의 충성도(Loyalty)를 평가하는 것이라 할 수 있다.

영 방식)을 채택하였기에, 대상판결의 판단은 향후 플랫폼 노동 분쟁에 영향을 끼칠 수 있다. 그러나 대상판결은 너무나 뒤쳐진 인식을 보여주고 있다.

### 3. 차등수수료와 후순위배정, 이보다 더 큰 불이익이 있는가

대상판결은 “원고들은 출동 가능 상태로 표시할 것인지를 자유롭게 결정하는 것이 원칙이고, 출동 요청 메시지를 수락할 것인지도 스스로 결정”하였고, “피고가 원고들의 출동 가동률(출동 가능 상태의 비율), 관제 수용률(출동 요청 메시지에 대하여 출동을 수락한 비율) 등을 평가하였더라도 이를 근거로 수수료율을 차등 적용하거나 우선적으로 출동 요청을 받을 수 있는 권한을 부여하는 것 외에는 다른 불이익이 없었다”고 판단했다(밑줄은 필자가 강조). 즉, 평가등급이 낮아도 별다른 불이익이 없으니, 원고들에게는 업무를 할지 말지의 자율성이 있다는 것이다. 하지만 ‘과연 불이익이 없는 것인지’를 면밀히 따져 볼 필요가 있다.

사안에서 업무의 요청과 수락은 ‘스마트애니카 시스템 어플리케이션’을 통해 이루어진다. 업무를 하려는 원고들은 필수적으로 어플에 접속(로그인)해야 한다. 피고는 원고들의 개별적인 접속률(출동 가동률)과 수락률(관제 수용률)을 평가하였고, 등급을 나누어 관리했다. 평가 등급에 따라 에이전트별로 수수료율이 달라지고, 피고는 사고 발생 시 등급이 높은 에이전트에게 우선적으로 출동을 요청하였다.

그 결과 평가 등급이 낮은 에이전트는 적은 수수료를 받게 된다. 또한 후순위로 출동 요청을 받게 되므로, 일감이 부족한 경우 출동 요청이 적거나 없을 수도 있다. 이러한 ‘차등수수료’와 ‘후순위배정’은 에이전트의 수입에 직결되는 것으로 가장 중요한 노동조건이다. 대상판결의 판시처럼 “수수료 금액은 시기별로 또는 사람별로 비교적 큰 차이가 발생”한다. 평가등급이 낮은 에이전트의 수입이 상당히 적어짐에도 불구하고, 대상판결은 차등수수료와 후순위배정을 불이익이 아니라고 판단했다.

그렇다면 무엇이 저평가자에 대한 불이익인가. 대상판결의 원심에 따르면, 피고는 평가등급이 낮은 에이전트에게 “업무구역 축소 및 계약해지의 불이익이 가해질 수 있다는 취지의 통고서, 시정요구서 등을 발송”하였다.<sup>2)</sup> 우리 법원은 여전히 계약해지 등만을 불이익이라고 보는 인식에 머물고 있다. 또한 계약해지 등을 실제로 한 바가 없으니 불이익이 없었다고 보는 시각도 문제이다. ‘칼은 칼집에 꽂혀 있을 때 더 위협적이다’라는 말처럼 ‘유보된 권한’ 자체가 커다란 불이익이 될 수 있다는 관점이 없다.

대상판결은 “업무구역 축소 및 계약해지”만을 저평가자에 대한 불이익이라고 보고 있는데,

2) 대상판결의 원심(서울중앙지방법원 2020. 5. 21. 선고 2018나58464 판결) 판결문의 p.5.

이는 매우 잘못된 인식이다. 일반적인 노무제공계약에서는 계약해지가 노무제공자에게 커다란 불이익이다. 근로자이든 종속적 자영업자이든 계약해지는 곧 실업을 의미하기 때문이다. 하지만 대상판결 사안이나 플랫폼 노동관계에서는 그렇지 않다. 대상판결에서 피고는 아무리 평가 등급이 낮은 에이전트라 하더라도 계약해지를 하지 않을 것이며 또한 계약해지를 할 이유도 없다. 다수의 대기자 풀(Pool)을 활용하는 인력운영 방식에서, 대기자 풀은 많을수록 좋기 때문이다.

요컨대, 접속률·수락률 저평가자에 대한 차등수수료와 후순위배정은 그들의 수입과 직결되므로 이것이야말로 에이전트들에게는 가장 큰 불이익이다.

#### 4. 사용자에게 더 불이익한 저평가자 계약해지

일반적인 근로관계에서 소정근로시간에 대한 사용자의 일감제공의무<sup>3)</sup>가 있는 것과 달리, 대상판결에서 피고는 원고들에게 일감을 제공할 의무가 없다(소정근로시간을 정하지 않는 특수고용과 플랫폼노동에서 흔히 나타난다). 피고가 일감을 제공하지 못했을 때의 위험은 원고들이 부담한다. 일감이 부족한 경우, 원고들이 업무를 위해 로그인을 하더라도 업무를 배정받지 못할 수도 있다. 반대로 일감이 많은 경우, 원고들에게 충분한 일감이 제공되겠지만 자칫 노동인력 부족으로 피고는 고객에게 출동서비스를 제때 제공하지 못할 수도 있다. 그래서 피고는 최대한 많은 수의 에이전트를 대기자 풀(Pool)로 두려 할 것이다. 아무리 등급이 낮은 에이전트라 하더라도 계약해지를 할 이유가 없다.

물론 에이전트가 출동을 한 이후에 가이드북대로 업무수행을 하지 않거나 또는 고객과 마찰을 빚어 고객만족도 평가가 낮은 경우에는 계약해지를 할 수 있다. 이것은 에이전트가 출동을 한 이후 업무수행 '과정'에서의 귀책사유에 따른 것이다. 이 경우에는 확실히 피고가 계약해지를 할 이익이 있다. 하지만 업무수행(출동) '이전'의 접속률·수락률 평가 등급이 낮다는 이유로 계약해지를 할 이유는 없다. 접속률·수락률 평가의 등급이 낮은 에이전트도 대기자 풀로 그대로 두는 게 피고에게 이익이다. 즉, 접속률·수락률 저평가자에 대한 계약해지는 오히려 피고에게 불이익이다. 대기자 풀이 감소하기 때문이다.

결론적으로 접속률·수락률 평가 등급이 낮다는 이유에 의한 차등수수료와 후순위배정은 원고들에게 가장 큰 불이익 부과이므로, 원고들이 접속과 수락 여부를 자유롭게 결정할 수 있었다는 대상판결의 판단은 잘못됐다. 원고들이 업무를 할지 말지에 대한 실질적 자유는 없다. 이론상의 자유일 뿐이다.

3) 사용자가 일감을 제공하지 못하여 근로자가 근로를 제공하지 못한 경우라 하더라도 사용자는 소정근로시간에 대한 임금을 지급할 의무가 발생한다. 즉, 사용자의 귀책사유로 근로를 제공하지 못한 경우에는 '무노동 유임금'이 된다.

플랫폼 노동자인 글로보(Glovo)의 배송원을 근로자(trabajador)로 인정한 스페인 대법원(Tribunal Supremo) 판결<sup>4)</sup>은 시사하는 바가 크다. 업무시간대를 선택하고 업무요청을 거절할 자유가 있는 글로보 배송원에 대하여, 스페인 대법원은 “배송원에 대한 이 점수체계는 근무일정의 선택의 자유를 제약”한다고 판시했다. 점수가 낮은 배송원은 수입이 줄어드는데 이는 일자리와 보수를 잃는 것과 마찬가지로이기 때문이라고 한다. 즉, 평가점수에 따른 업무배정은 “배송원이 근무일정을 선택하고 주문을 거절할 수 있는 이론상의 자유를 결정적으로 제약”한다는 것이다.<sup>5)</sup> 스페인 대법원이 배송원의 자유를 “이론상의 자유”라고 한 점을 곱씹을 필요가 있다.

플랫폼 기업은 늘 플랫폼 노동자의 접속률과 수락률을 평가한다. 디지털 기술의 발달로 이런 평가는 쉽다. 그러나 플랫폼 기업은 ‘평가만 할 뿐 이를 통한 불이익은 없다’고 주장한다. 노무제공자들은 ‘알고리즘으로 업무배정의 불이익을 주는 것이 아니냐’고 따지지만, 실제로 입증하기는 쉽지 않다. 그런데 플랫폼 노동관계와 유사한 대상판결의 사안에서, 평가의 이유가 분명히 밝혀졌다. 바로 수입과 직결되는 차등수수료와 업무배정순위이다. 가장 중요한 노동조건이 접속률·수락률 평가를 통해 정해진다는 점을 만천하에 드러냈다. ‘평가만 할 리가 없다’는 진실을 증명했다. 대상판결의 큰 공로이다.

## 5. 정규군 없이 예비군만으로 전투를 치르는 이점(利點)

흔히 플랫폼 노동에서 노무제공자의 자율성을 말하곤 한다. 노무제공자가 원하는 때에 접속하여 원하는 시간만큼 일한다고 한다. 우버(Uber) 운전기사, 스페인의 글로보 배송원, 우리나라의 ‘쿠팡이츠’와 ‘배민커넥트’ 음식배달원 등이 이렇게 일하고 있다. 그러나 이러한 대기자 풀을 통한 인력운영은 사용자에게도 큰 이점(利點)이 있다는 점을 간과하면 안 된다. 플랫폼 기업도 일감제공의무에서 자유롭기 때문이다. 그래서 소정근로시간의 정함이 없는 근로자를 사용한다. 비유하면, 정규군 없이 예비군만으로 전투를 치르고 있는 셈이다. 플랫폼 기업은 이런 이점을 극대화하여 활용하고 있다. 플랫폼 노동자보다 플랫폼 기업이 더 자유롭다.

노무제공자가 ‘언제 일할지 또는 얼마나 일할지’에 대한 자율성이 있다고 해서 근로자성을 부정해서는 아니 된다. 이러한 자율성과 종속성은 별개의 문제이다. 전자는 업무수행 이전 단계에서의 자율성이고, 후자는 업무수행 과정에서의 종속성이다. 언제 일할지 등을 스스로 결정한다고 해서 그 ‘일’의 종속성이 변하는 것은 아니다. 프랑스와 스페인의 대법원은 이 점을 분명히

4) Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 805/2020 de 25 Sep. 2020, Rec. 4746/2019.

5) 스페인 대법원 글로보 판결의 번역은 노호창, “플랫폼노동 관련 해외 판례소개③ - 2020. 9. 25. 스페인 대법원 판결”, 노동자권리연구소 이슈페이퍼, 2022. 3을 참조하였다.

하고 있다.

우버 운전기사를 임금근로자(salarié)로 인정한 프랑스 대법원(Cour de Cassation) 판결<sup>6)</sup>은 “접속의 자유 및 근로시간의 자유로운 선택”과 관련하여 “근로일과 근로시간을 선택할 수 있다는 사정은 그 자체로는 종속적 근로관계를 배제하지 않는다”고 명확히 밝히고 있다.<sup>7)</sup> 법리통일적 상고심인 앞의 글로보 판결 역시 “근무일정에 있어서의 자유의 존재가 어떤 경우에도 노동계약의 존재를 배제하지 않는다”는 기존 입장을 유지하고 있다. [KLI](#)

방강수(공인노무사, 법학박사)

6) Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale

7) 프랑스 대법원 우버 판결의 번역은 박제성, “플랫폼노동 관련 해외 판례소개① - 2020. 3. 4. 프랑스 대법원 판결”, 노동자권리연구소 이슈페이퍼, 2021. 11을 참조하였다.

## 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로기준법상 근로자성

- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다254372 판결 -
- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다246934 판결 -
- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결 -
- 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다238691 판결 -

### [판결 요지]

#### [대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다254372 판결 요지]

피고는 지점별 업무계획, 실적목표 등을 제시하고 그 달성을 독려한 것으로 보이나, 그 공지 또는 통보된 내용의 추상적·일반적 성격에 비추어 피고가 원고들의 업무 내용을 정하고 업무 수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 한 것으로 평가하기 어려운 점, 피고가 원고들에 대한 근태 관리를 하였다고 보기 어려운 점, 원고들은 자신의 비용으로 업무보조인력을 직접 채용하기도 하였고, 소속 보험설계사 등의 해촉으로 환수되지 못한 수수료를 피고로부터 환수당하기도 하는 등 사업자로서의 비용이나 책임을 부담한 것으로 볼 수 있는 점 등에 비추어, 원고들은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 보기 어렵다.

#### [대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결 요지]

피고보조참가인은 지역단장을 통해 그 소속의 지점장들을 관리·감독하였는데 지역단장이 정규직 지점장과 위탁계약형 지점장에 대한 관리·감독을 다른 방식으로 하였던 것으로 볼 만한 자료가 없고, 오히려 지역단장이 위탁계약형 지점장에게도 실적 달성을 위한 구체적인 업무 내용에 관하여 일일보고, 현장활동보고를 지시하는 등 피고보조참가인이 원고의 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 한 점, 위탁계약형 지점장의 실제 업무시간은 정규직 지점장과 크게 다르지 않았고, 원고가 피고보조참가인이 제공한 지점 사무실에서 지점 운영 업무를 하면서 현장활동이나 휴가일정 등을 지역단에 보고한 점 등에 비추어 보면 근무시간 및 근무장소에 구속 받지 않았다고 보기 어려운 점, 지점 사무실과 비품, 지점 운영 비용은 모두 피고보조참가인이 제공하였고, 위탁계약형 지점장이 그와 별개로 사무실 운영 비용 등을 투입하였다고 볼 만한 자료가 없는 점 등에 비추어 보면, 원고는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고보조참가인에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다.

최근 대법원은 2022. 4. 14. 같은 날 한꺼번에 보험회사와 위탁계약을 맺고 지점의 운영·관리 및 보험설계사의 교육 업무를 수행한 이른바 ‘위탁계약형 지점장’의 근로기준법상 근로자성이 문제되는 4건의 사건들을 판단했는데, 그 판결 결과는 상반되었다. A회사(대법원 2022. 4.

14. 선고 2020다254372 판결)과 B회사 사건(대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다246934 판결)은 퇴직금 청구 소송, C회사 사건(대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결)과 D회사 사건(대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다238691 판결)은 각각 부당해고 구제 재심판정 취소 소송, 해고 무효 확인 소송이었다.

A회사 사건과 B회사 사건은 1심과 2심에서 근로자성이 부정됐고 대법원 또한 원심 판결을 유지하였으나, C회사 사건의 경우에는 1심과 2심에서는 근로자성이 부정됐으나 대법원은 원심 판결을 파기하고 근로자성을 인정했고, D회사의 경우 1심에서는 근로자성이 부정됐으나 2심에서는 근로자성이 인정됐고 대법원에서도 근로자성이 인정됐다. 결론적으로 대법원은 A회사 사건과 B회사 사건에서는 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로기준법상 근로자성을 부정했으나, C회사 사건과 D회사 사건에서는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보고 계약 해지가 부당해고라고 판단하였다.

보험회사는 고객들을 상대로 한 보험모집 영업을 통해 매출을 발생시키고 사업을 운영하는 데, 더 효율적인 모집 영업을 위하여 지점 단위 조직을 구성하는 경우가 많다. 보험모집 영업은 보험회사마다 특징이 있고, 방식이 대면 보험모집인지 전화 보험모집인지에 따라 조금씩 다르지만, 보험회사의 지점 단위의 영업조직은 대체로 보험설계사, 다수의 보험설계사를 관리하는 매니저 혹은 팀장, 보험설계사를 교육하는 육성팀장 또는 트레이너(매니저라고도 한다), 지점장으로 구성되어 있다.<sup>1)</sup> 보험설계사들 중 일부는 성향과 영업 능력에 따라 팀장으로서 보험설계사를 지도·교육하고 영입하는 ‘매니저’로 위촉되거나, 매니저 출신으로 지점 단위 보험모집 조직의 운영·관리를 총괄하면서 보험설계사의 모집·위촉과 교육·관리를 통해 지점 소속 매니저 및 보험설계사들이 보험모집 업무에 전력을 다하도록 지원하는 ‘지점장’으로 위촉되기도 한다. 지점장은 보험사마다 그 역할과 성격이 다르나, 대부분은 지점 소속 보험설계사와 매니저 등을 교육·관리하고, 실적 목표를 제시한 뒤 목표 달성을 독려하며 조직을 운영·관리하고, 보험회사와 의사소통을 하는 일도 자주 있다. 특히 지점장의 보수는 고정급이 아닌 성과급으로서 지점의 실적과 연동되어 지급되는 경우가 대부분이어서 지점의 실적이 높으면 많은 성과급을 받기도 하나, 소속 설계사에게 환수가 발생하였을 때 이를 대신 책임지기도 한다. 이와 같은 ‘지점장’은 개인사업자로 보험회사와 위탁계약을 체결함으로써 엄격한 근태관리를 받지 않고 본인의 재량하에 자율적으로 업무를 수행하는 대신, 실적에 따른 수수료를 수령한다는 의미에서 ‘사업가형 지점장’, ‘위촉계약형 지점장’, ‘위탁계약형 지점장’이라 불리기도 한다.<sup>2)</sup>

1) 최여진(2020), 「보험회사와 위탁관계를 맺은 여러 직종의 근로기준법상 근로자성」, 『월간 노동법률』, 1월호, 중앙경제, pp.111~112.

2) 김경한(2020), 「보험회사 지점장의 근로기준법상 근로자성에 관한 선례」, 『월간 노동법률』, 8월호, 중앙경제, pp.112~113.

보험회사별로 차이는 있으나 대체적으로 광역시·도별로 영업본부를 설치하고 각 영업본부 산하에 지역단, 총국 등을 두고 다시 지역단, 총국 등 산하에 지점(영업소 등)을 운영하고 있으며, 지점장에 대하여 정규일반직 또는 전문계약직 지점장과 위탁계약형 지점장을 병행하여 운영하는 경우도 있고, 전적으로 위탁계약형 지점장만으로 운영하는 경우도 있다.

다시 사건으로 돌아와 보면, 아쉽게도 대법원은 A회사 사건과 B회사 사건에서 상고기각 판결을 하면서 ‘근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.’는 기존 판례 법리를 적용하고 원심이 근로기준법상 근로자성 인정에 관한 법리를 오해하지 않았다고 판단하였을 뿐 위탁계약형 지점장의 근로기준법상 근로자성을 부정한 구체적 이유를 제시하지는 않았다. C회사 사건과 D회사 사건에서도 위탁계약형 지점장의 근로자성을 인정하면서도 근로기준법상 근로자성 인정에 관한 새로운 판단기준을 제시하지는 않았다. 다만, 대상판결들은 대법원이 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로자성 인정 여부에 관해 판단한 최초의 사례라는 점에서 의의가 있다.

A회사 사건과 B회사 사건에서 대법원은 ① 위탁계약형 지점장은 보험설계사로 활동하다가 스스로의 판단에 따라 자발적으로 지점장 위촉계약을 체결한 점, ② 보험회사가 지점별 업무계획, 실적목표 등을 제시하고 그 달성을 독려한 것으로 보이나, 업무계획, 실적목표 등을 제시하고 달성을 독려한 내용이 추상적·일반적 성격에 그치고 민법상 위임계약의 본지에서 벗어난 것으로 보기도 어려운 점, ③ 위탁계약형 지점장은 보험회사의 동의나 허가 없이 휴가를 사용하고, 출근시간은 지점마다 자체적으로 정하는 등 보험회사가 근로시간 또는 출퇴근시간을 관리하지 않은 점에서 보험회사가 위탁계약형 지점장들에 대한 근태관리를 하였다고 보기 어려운 점, ④ 위탁계약형 지점장들은 자신의 비용으로 업무보조인력을 직접 채용하기도 하였고, 소속 보험설계사 등의 해촉으로 환수되지 못한 수수료를 보험회사로부터 환수당하기도 하는 등 사업자로서의 비용이나 책임을 부담한 것으로 볼 수 있는 점 등을 근거로 위탁계약형 지점장의 근로자성을 부정하였다(대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다254372 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2021다246934 판결).

반면에 C회사 사건과 D회사 사건에서 대법원이 위탁계약형 지점장의 근로자성을 인정한 근거는 ① 지역단장을 통해 그 소속의 지점장들을 관리·감독하였는데 지역단장이 정규직 지점장과 위탁계약형 지점장에 대한 관리·감독을 다른 방식으로 하였던 것으로 볼 만한 자료가 없는 점, ② 오히려 지역단장이 위탁계약형 지점장에게도 실적 달성을 위한 구체적인 업무 내용에 관하여 일일보고, 현장활동보고를 지시하는 등 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 한 점, ③ ‘지점 운영 매뉴얼’이 정규직 지점장과 위탁계약형 지점장에게 모두 교부됐는데, 위탁계약형 지점장이 정규직 지점장의 업무와 비교해 지점의 운영에 관한 독립적인 결정권이나 재량권을

가지고 독자적인 방법으로 업무를 수행했다고 볼 만한 사정은 없는 점, ④ 위탁계약형 지점장의 실제 업무시간은 정규직 지점장과 크게 다르지 않았고, 회사가 제공한 지점 사무실에서 지점 운영 업무를 하면서 현장활동이나 휴가일정 등을 지역단에 보고하거나 ‘지점 운영 매뉴얼’, ‘지점 운영 기준’ 등에서 정한 근무시간과 근무장소에 맞추어 업무를 수행할 수밖에 없었을 것으로 보이는 점, ⑤ 지점 운영비 등의 명목으로 법인카드를 제공하거나 지점 사무실과 비품, 지점 운영비용은 모두 회사가 제공하였고, 위탁계약형 지점장이 그와 별개로 사무실 운영비용 등을 투입하였다고 볼 만한 자료가 없는 점 등에 비추어 지점의 운영에 따른 손실의 위험을 스스로 부담한다고 보기도 어려운 점, ⑥ 매월 정기적으로 지급받은 수수료는 성과급 형태의 임금으로 볼 수 있는 점 등이다(대법원 2022. 4. 14. 선고 2021두33715 판결, 대법원 2022. 4. 14. 선고 2020다238691 판결).

근로자성이 인정된 C회사와 D회사에는 정규직 지점장과 위탁계약형 지점장이 함께 존재하였으나, 근로자성이 인정되지 않은 A회사와 B회사에는 정규직 지점장은 없고 위탁계약형 지점장만 있었다. 물론 대법원이 명시적으로 정규직 지점장의 존재 및 정규직 지점장과 위탁계약형 지점장의 혼재 여부가 위탁계약형 지점장의 근로자성 인정의 결정적 근거로 본 것은 아니지만 결과적으로 정규직 지점장과 위탁계약형 지점장이 혼재된 보험회사와 그렇지 않은 보험회사의 판결 결과가 달랐다는 점에서 위탁계약형 지점장과 정규직 지점장이 명확히 구분되지 않고, 위탁계약형 지점장이 독립사업자로서 지점의 운영에 관한 상당한 재량권을 가지고 독자적인 방법으로 업무를 수행하거나 비용이나 책임을 부담하지 않는 이상 근로기준법상 근로자로 볼 수 있을 것이다.

근로기준법상 근로자성은 사안별로 사용종속성을 인정할 수 있는 징표가 있는지를 실질적이고 구체적인 조건 및 사정 등 사실관계에 따라 종합적으로 검토할 수밖에 없으므로, 앞서 살펴본 위탁계약형 지점장의 근로기준법상 근로자성이 항상 인정된다거나 부정된다고 일률적으로 말할 수는 없을 것이다. 대법원이 보험회사 위탁계약형 지점장의 근로기준법상 근로자성 판단에 관한 구체적 기준 등을 제시하지 않았다는 점에서 아쉬움이 있지만, 실질적인 사실관계를 보다 더 중시해 좀 더 전향적인 판결을 할 수 있기를 기대해 본다. **KL**

권오상(노무법인 유엔 공인노무사, 법학박사)

## 주요 노동동향

- 생산 및 물가 동향
- 고용 동향
- 임금 및 근로시간 동향
- 노사관계 및 노동정책 동향

월간 노동리뷰

2022년 6월호

## 주요 노동동향

### ● 생산 및 물가 동향

#### ◆ 2022년 3월 생산은 전월대비 1.5% 증가(전년동월대비 3.1% 증가)

- 전산업 생산은 건설업에서 생산이 줄었으나, 서비스업, 광공업, 공공행정에서 생산이 늘어 전월대비 1.5% 증가함.
  - － 전년동월대비로는 서비스업, 광공업, 공공행정에서 생산이 늘어 3.1% 증가함.
- 제조업 생산은 반도체, 자동차 등에서 줄었으나, 식료품, 기타운송장비 등에서 늘어 전월대비 1.3% 증가함(전년동월대비 +3.7%).
- 서비스업 생산은 예술·스포츠·여가 등에서 줄었으나, 금융·보험, 도소매 등에서 늘어 전월대비 1.5% 증가함(전년동월대비 +3.7%).

#### ◆ 2022년 3월 소비는 전월대비 0.5% 감소, 설비투자는 전월대비 2.9% 감소

- 소매판매액지수는 음식료품 등 비내구재(4.1%) 판매가 늘었으나, 가전제품 등 내구재(-7.0%), 의복 등 준내구재(-2.6%) 판매가 줄어 전월대비 0.5% 감소함(전년동월대비 +2.3%).
- 설비투자는 컴퓨터사무용기계 등 기계류(-2.9%) 및 자동차 등 운송장비(-3.0%) 투자가 모두 줄어 전월대비 2.9% 감소함(전년동월대비 -6.0%).
- 건설기성(불변)은 전월대비 0.3% 감소, 건설수주(경상)는 전월대비 7.2% 증가함.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : %, 전기(월)대비, ( ) 안은 전년동월대비)

		연간			분기				분기				월		
		2019	2020	2021	2020				2021				2021	2022	
					1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	3월	2월p	3월p
생산	전산업	1.0	-1.1	4.9	-1.5	-2.9	2.9	1.3	1.7	0.6	0.9	1.5	0.7	-0.3( 4.2)	1.5( 3.1)
	광공업	0.4	-0.3	7.4	-0.5	-6.0	5.7	2.6	3.7	-0.6	1.0	1.1	-0.5	0.3( 6.3)	1.3( 3.7)
	제조업	0.5	-0.2	7.6	-0.5	-6.4	6.2	2.5	3.9	-0.7	0.9	1.3	-0.6	0.3( 6.1)	1.3( 3.7)
	건설업	-2.3	-2.1	-6.7	1.7	-2.3	-2.5	1.3	-5.2	-1.9	-1.1	4.1	-0.2	-7.8(-4.6)	-0.3(-7.3)
	서비스업	1.4	-2.0	4.4	-2.9	-1.5	2.2	0.9	0.6	1.7	1.1	1.5	1.0	-0.4( 3.8)	1.5( 3.7)
소비	소비재 판매	2.4	-0.2	5.9	-5.9	5.3	-0.4	1.1	1.7	2.2	0.8	1.1	1.2	0.0( 1.6)	-0.5( 2.3)
투자	설비투자	-5.6	5.9	9.6	-2.0	2.5	2.9	1.4	6.0	0.7	-0.8	-0.2	0.5	-5.6( 2.3)	-2.9(-6.0)
물가		0.4	0.5	2.5	0.3	-0.5	0.6	0.0	1.3	0.5	0.7	1.0	0.1	0.7( 4.1)	0.7( 4.8)

- 주 : 1) 광공업 생산은 광업(B), 제조업(C), 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(D)을 포함.
- 2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제10차 개정)상의 13개 대분류(도소매업(G), 운수 및 창고업(H), 숙박 및 음식점업(I), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업(L), 전문·과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(N), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q), 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S), 수도·하수·폐기물 처리, 원료재생업(E))를 포괄함.
- 3) 2019년 이후 전산업 연간수치는 농림어업을 제외한 수치임.
- 4) 물가상승률 월별 자료는 순서대로 2021년 4월, 2022년 3월, 2022년 4월 기준임.
- 5) p는 잠정치임.
- 6) 생산, 소비, 투자의 분기 및 월 수치는 계절조정계열 전기(월)대비, 연간 수치는 원계열 전년대비임.
- 7) ( ) 안은 원계열 전년동월대비임.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『소비자물가동향』, 각호.

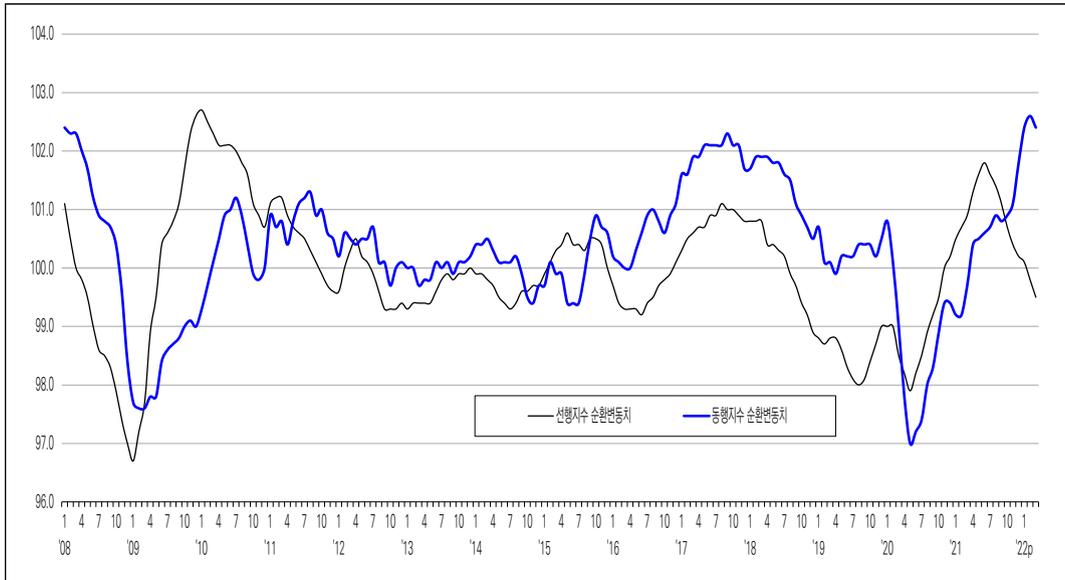
### ◆ 2022년 4월 소비자물가지수 전월대비 0.7% 상승(생활물가지수 전월대비 0.8% 상승)

- 2022년 4월 소비자물가지수는 106.85(2020=100)로 전월대비 0.7% 상승함(전년동월대비 4.8% 상승).
  - 소비자물가지수의 지출목적별 동향을 보면, 전월대비 교통(1.7%), 주택·수도·전기·연료(1.0%), 가정용품·가사서비스(2.2%), 식료품·비주류음료(0.7%), 음식·숙박(0.5%), 오락·문화(0.5%), 보건(0.2%), 교육(0.2%), 통신(0.3%), 주류·담배(0.6%)는 상승, 의류·신발은 변동 없으며, 기타 상품·서비스(-0.1%)는 하락함.
  - 생활물가지수는 식품은 전월대비 0.6% 상승, 식품 이외는 전월대비 0.9% 상승하여 전월대비 0.8% 상승함.

◆ 2022년 3월 동행종합지수는 전월대비 보합, 선행종합지수도 전월대비 보합

- 현재의 경기상황을 보여주는 동행종합지수 순환변동치는 전월대비 0.2p 하락함.
- 향후 경기국면을 예고해 주는 선행종합지수 순환변동치는 전월대비 0.3p 하락함.

[그림 1] 경기선행지수 순환변동치 · 경기동행지수 순환변동치 추이(2015=100)



주 : p는 잠정치임.  
 자료 : 통계청, 『경기종합지수』, KOSIS.

(이기범, 동향분석실 책임연구원)

고용 동향

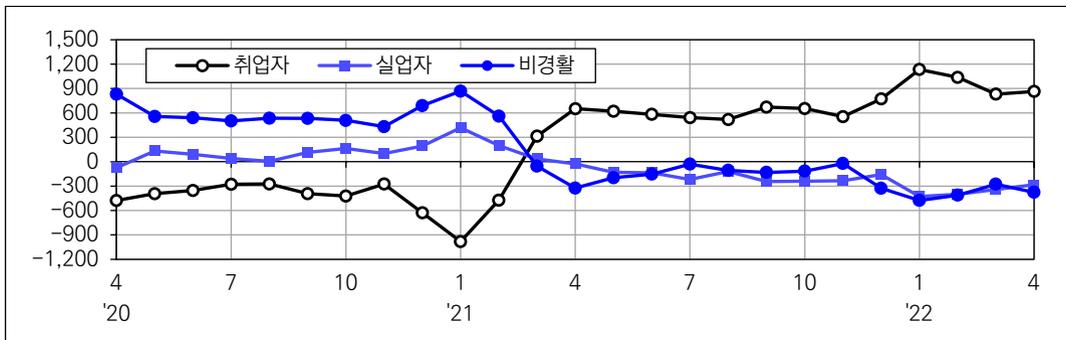
◆ 전년동월대비 취업자 수 증가폭 확대, 전월대비 취업자 수 증가

○ 2022년 4월 취업자 수는 전년동월대비 86만 5천 명 증가하여 증가폭이 확대됨(전월대비<sup>1)</sup> 11만 9천 명 증가).

- (산업별) 전년동월대비 4월 제조업 취업자는 증가폭이 확대되고 건설업은 증가폭이 축소됨. 서비스업은 사업시설, 공공행정, 정보통신 등에서 증가폭이 확대되고 전문과학기술에서는 증가폭이 축소됨.
- (연령별) 전년동월대비 4월은 60세 이상에서 증가폭이 확대되고 50대는 증가폭이 축소됨. 50대는 사업시설 및 공공행정에서 취업자 증가폭이 확대되고 교육서비스, 보건복지 등에서는 증가폭이 축소됨. 60세 이상 취업자는 제조업 및 사업시설에서 증가폭이 확대됨.
- (종사상 지위별) 4월은 전년동월대비 상용직에서 증가폭이 확대되고 임시직에서는 축소됨. 상용직은 제조업, 도소매업 등에서 증가폭이 확대되고 임시직은 사업지원 및 공공행정을 제외한 업종에서 취업자 증가폭이 축소 혹은 감소로 전환되거나 감소폭이 확대됨.
- (일시휴직자) 4월 일시휴직자는 전년동월대비 5만 4천 명 증가하여 증가폭이 축소(3월 +23만 5천 명)됨. 전월대비로는 16만 7천 명 감소함.
- (실업자) 4월 전년동월대비 실업자는 28만 3천 명 감소하여 감소폭이 축소(3월 -34만 2천 명)됨. 전월대비로는 1만 2천 명 증가함.

[그림 1] 취업자, 실업자, 비경황 증감 현황

(단위 : 천 명, 전년동월대비)

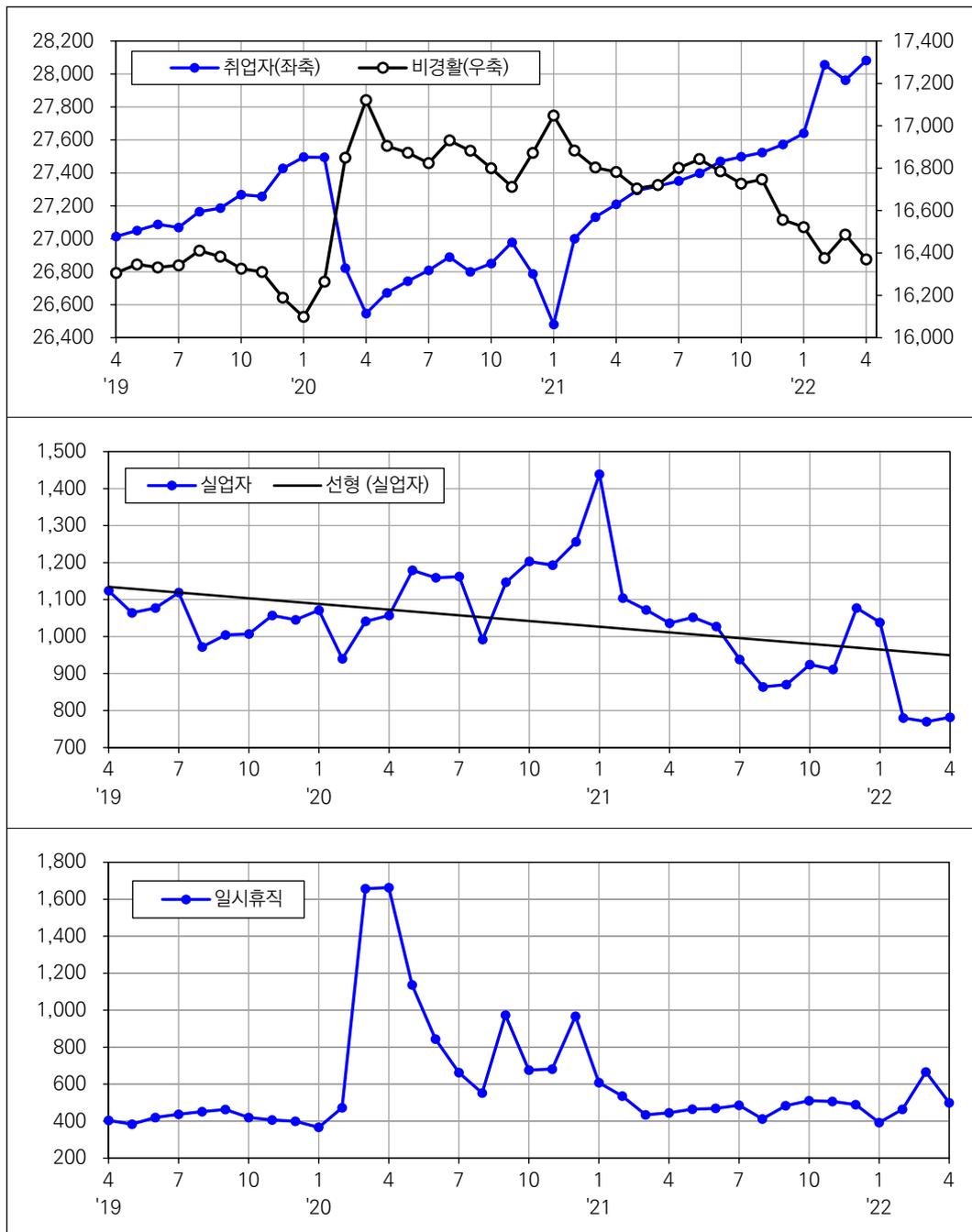


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

1) 본고에서 전월대비 수치는 통계청 계절조정계열 자료를 활용함.

[그림 2] 계절조정 취업자, 비경제활동인구, 실업자, 일시휴직자 변화

(단위 : 천 명)



주 : 일시휴직자는 X-12 ARIMA를 이용하여 계절조정계열을 산출하였음.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

- 2022년 4월 전년동월대비 취업자는 60세 이상에서 증가폭이 확대, 50대는 증가폭이 축소됨.
  - 전년동월대비 20대는 취업자 증가폭이 소폭 확대되었으며 업종별로 도소매 및 보건복지에서 증가폭이 확대됨. 50대는 사업시설 및 공공행정 등에서 취업자 증가폭이 확대됐지만 교육서비스, 보건복지 등에서 취업자 증가폭이 축소됨. 60세 이상은 제조업 및 사업시설에서 취업자 증가폭이 확대됨.

〈표 1〉 연령별 취업자 동향

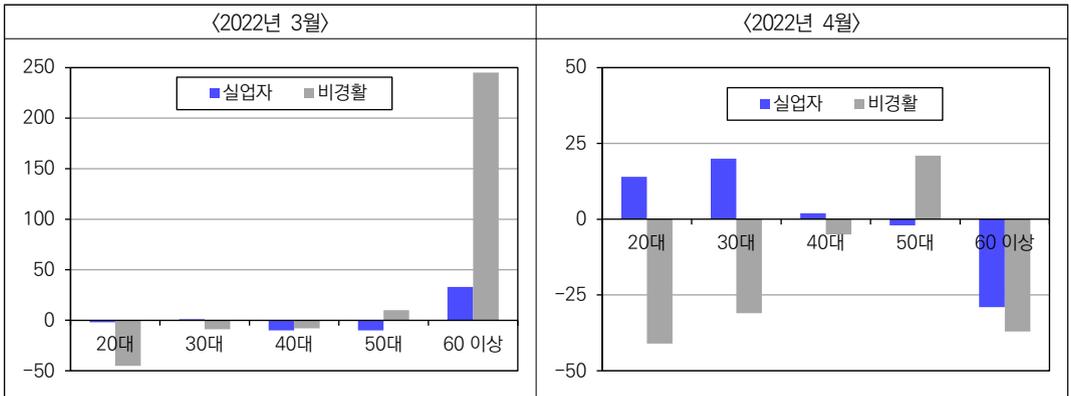
(단위 : 천 명, %, 전년동월대비, ( ) 안은 계절조정계열 전월대비)

	15~19세				20대				30대			
	2월	3월	4월	(전월비)	2월	3월	4월	(전월비)	2월	3월	4월	(전월비)
취업자	45	3	-5	(2)	219	174	191	(14)	15	43	33	(1)
실업자	1	-3	-3	(-1)	-122	-115	-100	(14)	-76	-79	-33	(20)
비경황	-142	-90	-73	(-6)	-182	-162	-207	(-41)	-74	-98	-132	(-31)
실업률	-2.2	-1.4	-1.3	(-0.4)	-3.3	-3.0	-2.6	(0.3)	-1.4	-1.5	-0.6	(0.4)
고용률	2.2	0.4	0.0	(0.1)	4.1	3.6	4.0	(0.3)	1.7	2.1	1.9	(0.1)
	40대				50대				60세 이상			
	2월	3월	4월	(전월비)	2월	3월	4월	(전월비)	2월	3월	4월	(전월비)
취업자	37	21	15	(-2)	272	258	208	(-15)	451	331	424	(111)
실업자	-30	-40	-35	(2)	-110	-84	-61	(-2)	-61	-22	-51	(-29)
비경황	-80	-54	-52	(-5)	-135	-143	-108	(21)	201	270	196	(-37)
실업률	-0.5	-0.6	-0.5	(0.0)	-1.8	-1.4	-1.0	(0.0)	-1.5	-0.5	-1.1	(-0.5)
고용률	1.2	0.9	0.8	(0.0)	2.9	2.7	2.1	(-0.2)	1.6	0.6	1.4	(0.7)

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈그림 3〉 연령별 실업자, 비경제활동인구 증감 : 계절조정계열

(단위 : 천 명, 전월대비)

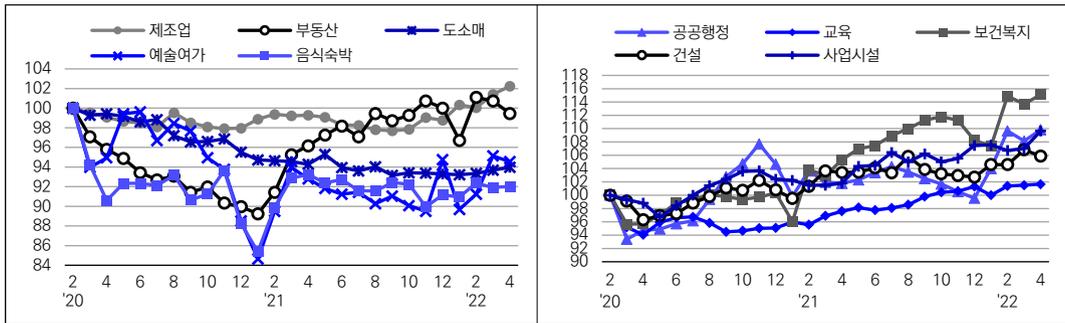


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○(전월대비) 산업별로는 부동산, 예술여가, 건설이 감소함. 도소매, 음식숙박 및 교육은 정체된 반면 제조업, 공공행정, 보건복지, 사업시설은 개선됨.

－ 부동산, 도소매, 예술여가, 음식숙박은 2020년 2월 수준 이하를 유지함.

[그림 4] 산업별 취업자 수 변화: 계절조정계열, 2020년 2월을 100으로 정규화



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

<표 2> 산업별 취업자 수 증감

(단위: 천명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			3개월 전 대비(계절조정계열)	
	2월	3월	4월	2월	3월	4월	증감	증감률
농림어업	49	35	68	-1	-95	-3	-99	-6.2
광업	-1	1	0	0	-1	0	-1	-7.7
제조업	32	100	132	-13	61	36	84	1.9
전기·가스·증기	5	2	12	-1	-4	3	-2	-2.6
수도·원료재생	18	8	-11	3	-5	-14	-16	-9.2
건설업	65	64	48	0	45	-19	26	1.2
도매 및 소매업	-47	-32	-11	5	12	10	27	0.8
운수 및 창고업	135	81	87	24	-32	18	10	0.6
숙박 및 음식점업	55	-20	-27	33	-11	3	25	1.2
정보통신업	128	81	89	31	-14	23	40	4.3
금융 및 보험업	-4	-25	-54	11	-16	-22	-27	-3.4
부동산업	53	30	19	24	-2	-7	15	2.8
전문·과학·기술	105	72	50	-4	-13	-10	-27	-2.1
사업시설관리지원	69	74	104	-11	4	35	28	1.9
공공행정·사회보장	62	68	91	63	-17	19	65	5.6
교육서비스업	106	86	75	26	2	3	31	1.7
보건 및 사회복지	254	251	230	179	-30	35	184	7.2
예술·스포츠·여가	8	6	9	8	20	-3	25	5.4
협회·단체·수리·기타	-32	-30	-25	3	-3	-2	-2	-0.2
가구 내 고용·자가소비	-19	-17	-18	-4	-1	-2	-7	-8.8
국제 및 외국기관	-2	-1	-2	0	1	-3	-2	-13.3

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

- 종사상 지위별로는 2022년 4월 전년동월대비 상용직은 증가폭이 확대되고 임시직은 축소됨.
  - 상용직은 제조업, 도소매, 정보통신, 공공행정에서 증가폭이 확대됨. 임시직은 사업지원 및 공공행정을 제외한 대부분의 업종에서 취업자 증가폭이 축소 혹은 감소로 전환되거나 감소폭이 확대됨. 일용직은 사업지원에서 증가로 전환됨.
  - 고용원 없는 자영업자는 농림어업에서 증가폭이 확대된 반면 제조업 및 도소매업에서 감소폭이 확대됨.

〈표 3〉 종사상 지위별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			3개월 전 대비 (계절조정계열)	
	2월	3월	4월	2월	3월	4월	증감	증감률
상용직	767	811	929	114	134	103	351	2.3
임시직	342	166	48	301	-86	-73	142	3.1
일용직	-149	-172	-117	0	30	24	54	4.9
고용원이 있는 자영업자	39	35	39	-8	-12	26	7	0.5
고용원이 없는 자영업자	75	25	20	10	-84	0	-75	-1.7
무급가족종사자	-38	-33	-53	-3	-17	-18	-38	-3.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈표 4〉 종사상 지위별, 산업별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)

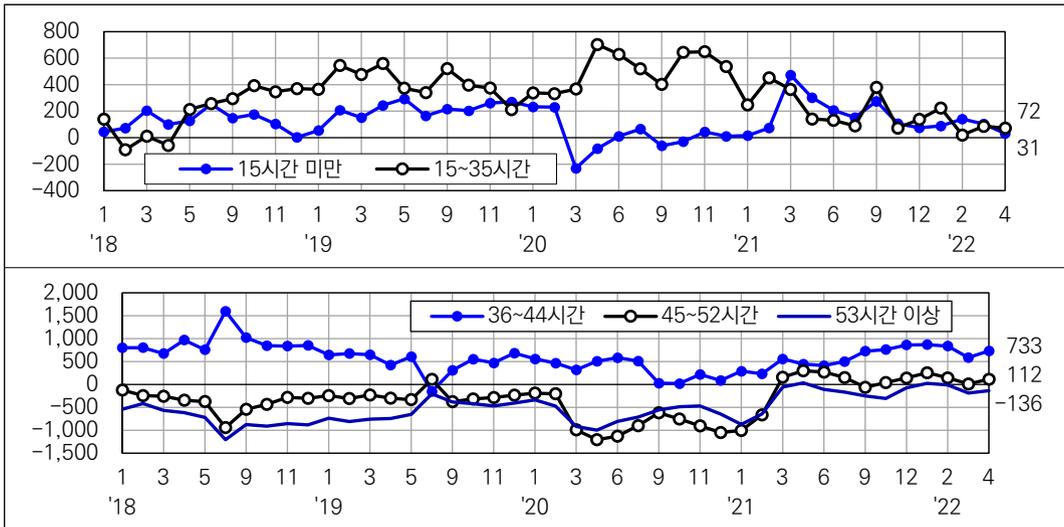
	상용직			임시직			일용직			고용원이 있는 자영업자			고용원이 없는 자영업자		
	2월	3월	4월	2월	3월	4월	2월	3월	4월	2월	3월	4월	2월	3월	4월
농림어업	-3	0	1	7	4	0	6	-9	-1	10	9	9	35	31	64
제조업	51	92	136	10	11	6	-22	-4	8	4	12	11	-16	-9	-20
건설업	88	110	96	16	30	25	-60	-82	-76	13	10	11	9	2	-3
도소매	42	70	115	-11	-37	-49	-28	-15	-15	8	0	7	-27	-19	-35
운수창고	46	34	46	7	13	0	5	-11	-9	1	2	1	75	44	47
음식숙박	-1	-17	4	93	26	15	-48	-35	-40	-9	-20	-24	7	15	9
정보통신	124	79	90	10	10	1	3	1	0	2	1	1	-11	-9	-4
금융보험	-20	-22	-35	26	4	-4	-3	-2	-2	-3	0	-2	-4	-4	-10
부동산	38	21	21	10	7	-3	1	-2	-4	0	2	5	1	-1	-2
전문과학기술	112	96	93	-1	-20	-38	-5	0	0	-5	-5	-1	7	3	-2
사업관리지원	34	53	40	25	13	25	2	-1	30	-3	0	1	7	6	5
공공행정	41	72	88	19	-1	5	2	-3	-2	0	0	0	0	0	0
교육서비스	60	52	63	28	27	9	0	4	3	4	3	-2	10	-4	-1
보건복지	141	166	145	105	82	75	2	-4	-1	10	9	10	-2	-2	2
예술스포츠	-5	-13	8	2	2	-14	-3	4	-1	0	4	5	25	12	15
협회단체	6	18	23	9	6	5	-1	-13	-4	5	6	5	-42	-38	-42
가구 내 고용	1	-1	0	-18	-18	-19	-1	0	0	0	0	0	-1	2	1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

- 2022년 4월 평균 총근로시간은 39.3시간으로 전년동월대비 0.2시간 감소함.
  - 36~44시간 근로자 비중은 증가하고 45시간 이상 근로자 비중은 감소한 영향임.

[그림 5] 근로시간 집단별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)

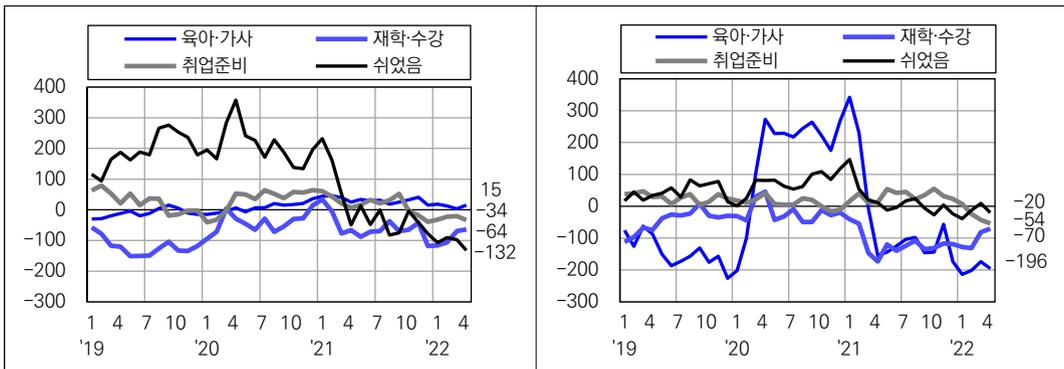


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

- 4월 비경제활동인구는 전년동월대비 -37만 6천 명으로 감소폭이 확대(3월 -27만 7천 명)됨.
  - 남성은 전년동월대비 -14만 명으로 주로 쉬었음에서 감소폭이 확대됨. 여성은 -23만 6천 명으로 쉬었음이 감소로 전환되며 모든 사유에서 감소함.

[그림 6] 성별(남자: 좌, 여자: 우) 비경제활동인구 사유별 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)



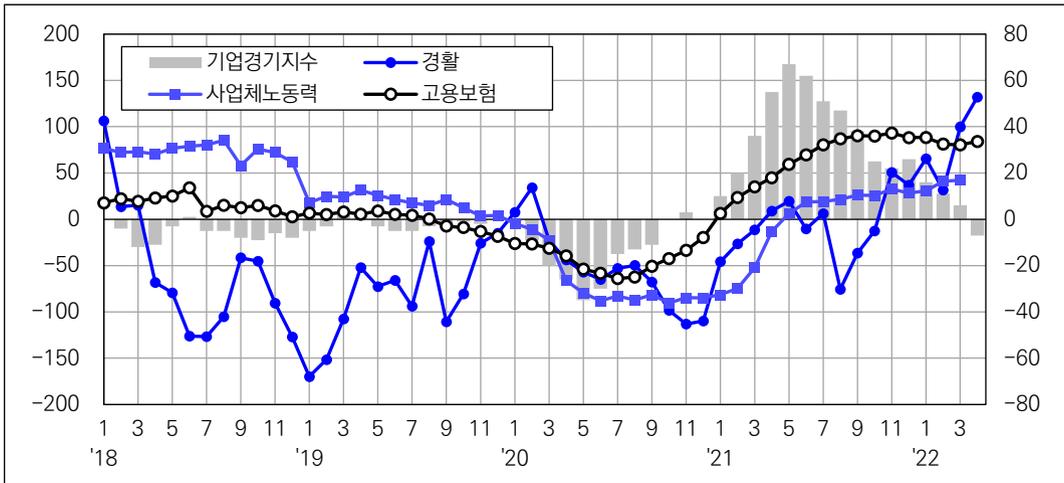
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

◆ 제조업 취업자 증가폭 확대 지속, 서비스업 취업자 증가폭 축소

- 2022년 4월 전년동월대비 제조업 취업자는 13만 2천 명 증가하여 증가폭이 확대됨.
  - 고용보험 피보험자는 증가세가 둔화되는 추세이나 사업체노동력조사 종사자는 증가폭이 확대되는 추세임. 피보험자는 전자통신, 식료품, 금속가공, 기계장비 등에서 증가함.
  - 경찰 계절조정계열 취업자는 증가하는 추세로 4월은 전월대비 3만 6천 명 증가함.

[그림 7] 제조업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

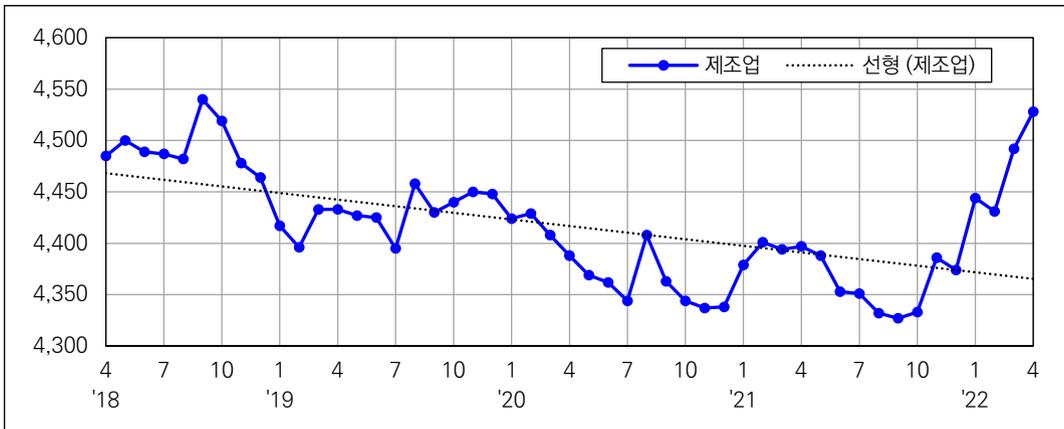
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 8] 계절조정 제조업 취업자 수

(단위 : 천 명)



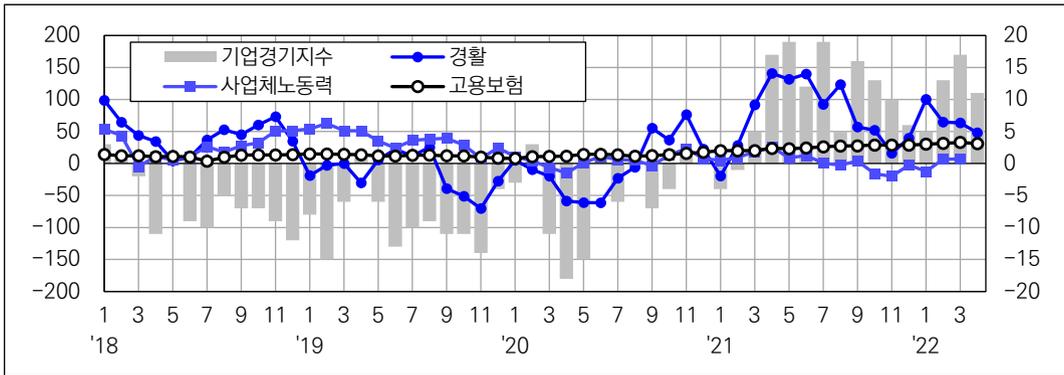
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 2022년 4월 건설업 전년동월대비 취업자는 4만 8천 명 증가하여 증가폭이 축소됨.

- 고용보험 피보험자와 사업체노동력조사 종사자는 증가세를 유지함.

[그림 9] 건설업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



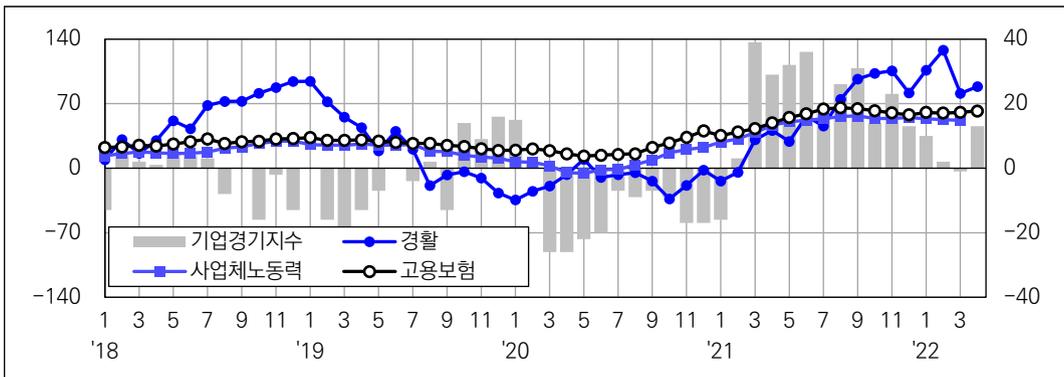
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

○ 2022년 4월 서비스업은 전년동월대비 60만 4천 명 증가하여 증가폭이 소폭 축소됨.

- (정보통신) 경찰은 최근 증가세가 둔화되었으나 그 외 고용지표에서는 증가세를 유지함.
- (전문과학기술) 경찰 취업자는 증가폭이 축소되는 추세이나 그 외 지표는 증가하고 있음.
- (사업시설) 경찰 취업자 증가폭이 확대되는 추세이고 사업체노동력조사 종사자 수도 최근 증가로 전환되며 모든 고용지표가 회복세를 나타냄.
- (공공행정) 경찰 취업자는 증가폭이 확대, 사업체노동력조사 종사자는 증가폭이 축소됨.

[그림 10] 정보통신업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

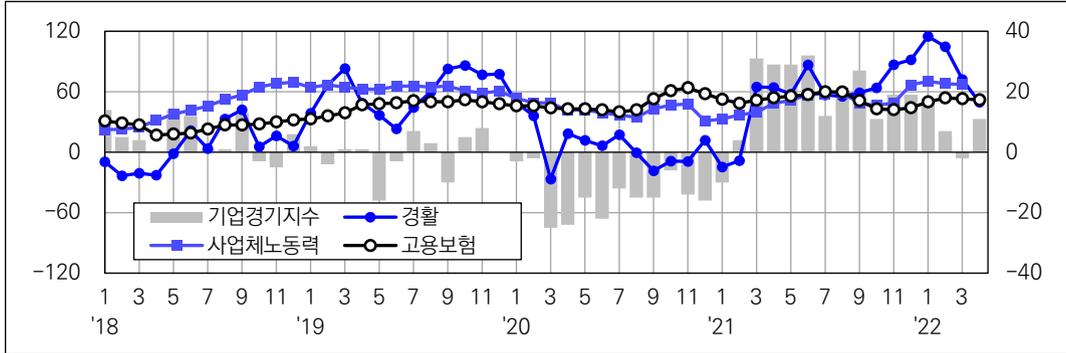
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 11] 전문, 과학 및 기술 서비스업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

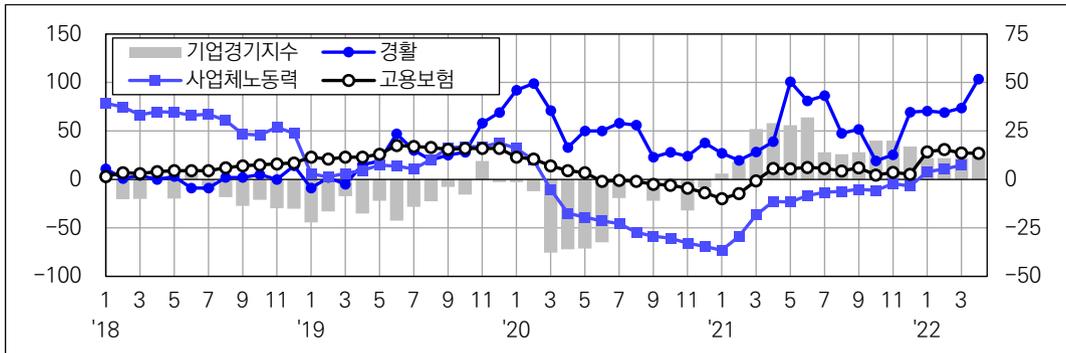
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 12] 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

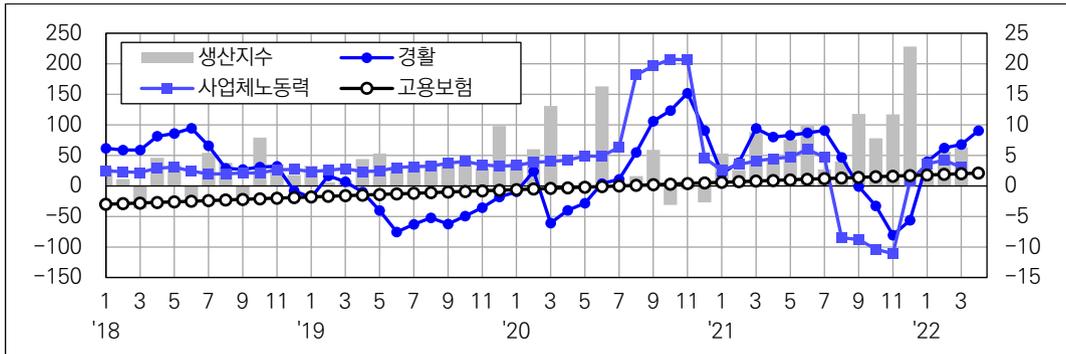
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

[그림 13] 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 고용 증감(좌) 및 생산지수(우) 증감

(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)

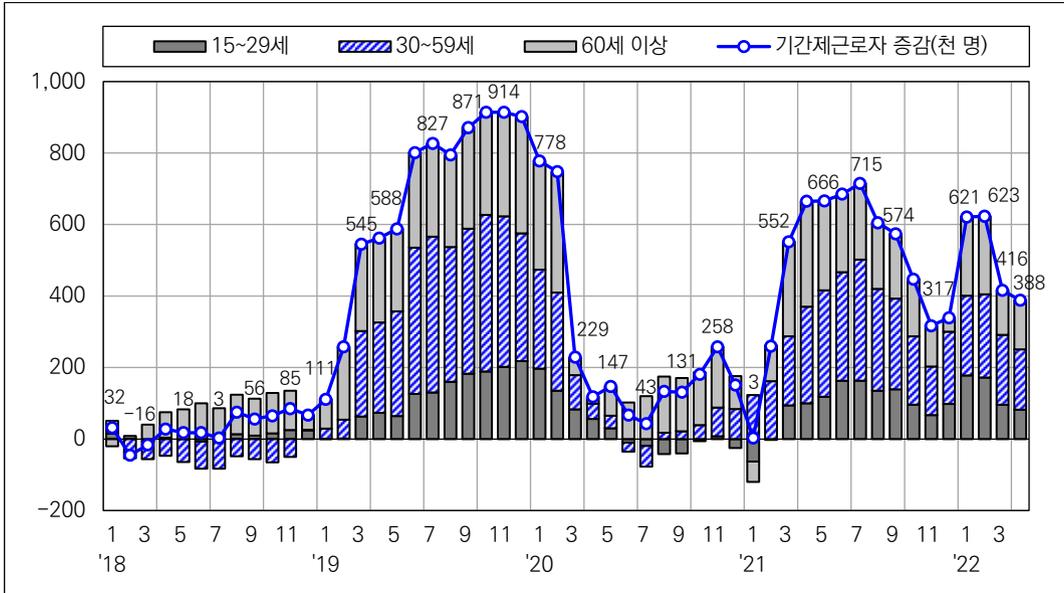


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「전산업생산지수」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」.

○ 2022년 4월 기간제 근로자는 전년동월대비 38만 8천 명 증가하여 증가폭이 축소됨. 기간제는 60세 미만에서 증가폭이 축소됨. 2019년의 기간제 증가는 2019년 3월 'ILO 신종사상 지위개정을 반영하기 위한 병행조사'가 시작된 영향이 일부 반영된 것임.

[그림 14] 연령대별 기간제 근로자 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

(지상훈, 동향분석실 책임연구원)

## ● 임금 및 근로시간 동향

### ◆ 2022년 2월 명목임금은 전년동월대비 6.5% 감소

- 2022년 2월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 369만 5천 원(-6.5%)임.
  - 2022년 2월 상용근로자 임금총액은 390만 4천 원으로 전년동월대비 6.5% 감소, 비사용근로자 임금총액은 161만 9천 원으로 전년동월대비 3.1% 증가함.
  - 상용근로자의 임금내역별로 보면 정액급여와 초과급여는 각각 4.0%, 7.1% 증가한 반면 특별급여는 47.3% 감소함. 상용근로자의 임금 감소는 특별급여가 감소한 영향이 크며, 이는 명절상여금 지급시기 변경 등의 영향에서 비롯된 것임.
  - 비상용(임시·일용)근로자의 임금 상승폭 축소는 2021년 2월 코로나19 영향으로 상대적으로 임금수준이 낮은 산업의 비상용근로자의 감소와 명절상여금 지급시기 차이 등의 영향으로 전년동월대비 임금총액이 증가한 데 따른 기저효과가 반영됨.
- ※ 초과급여: 연장(야근근로 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여  
 특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여
- 2022년 2월 소비자물가지수(2020=100.0)를 고려한 실질임금은 전년동월대비 9.8% 감소함.

〈표 1〉 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 천 원, %, 2020=100.0)

	2018	2019	2020	2021	2021		2022	
					1~2월	2월	1~2월	2월
전체 근로자 임금총액	3,376 ( 5.3)	3,490 ( 3.4)	3,527 ( 1.1)	3,689 ( 4.6)	3,914 (4.4)	3,950 (16.1)	4,208 (7.5)	3,695 (-6.5)
상용 근로자	임금총액	3,592 ( 5.1)	3,702 ( 3.1)	3,719 ( 0.4)	3,893 ( 4.7)	4,132 (4.2)	4,176 (16.4)	3,904 (-6.5)
	정액급여	2,891 ( 4.6)	3,010 ( 4.1)	3,077 ( 2.2)	3,181 ( 3.4)	3,163 (2.5)	3,110 (2.6)	3,292 (4.1)
	초과급여	197 ( 3.7)	202 ( 2.7)	200 (-0.9)	208 ( 3.7)	197 (-0.2)	197 (-1.1)	206 (4.5)
	특별급여	504 ( 8.5)	490 (-2.8)	441 (-9.9)	504 (14.3)	771 (13.2)	869 (143.8)	962 (24.8)
임시·일용근로자 임금총액	1,428 ( 5.5)	1,517 ( 6.2)	1,636 ( 7.8)	1,700 ( 3.9)	1,643 (6.6)	1,570 (7.5)	1,701 (3.5)	1,619 (3.1)
소비자물가지수	104.5 ( 1.5)	105.1 ( 0.4)	105.7 ( 0.5)	104.0 ( 2.5)	101.6 (1.2)	101.6 (1.4)	105.3 (3.6)	105.3 (3.7)
실질임금증가율	3.7	3.0	0.5	2.0	3.2	14.4	3.7	-9.8

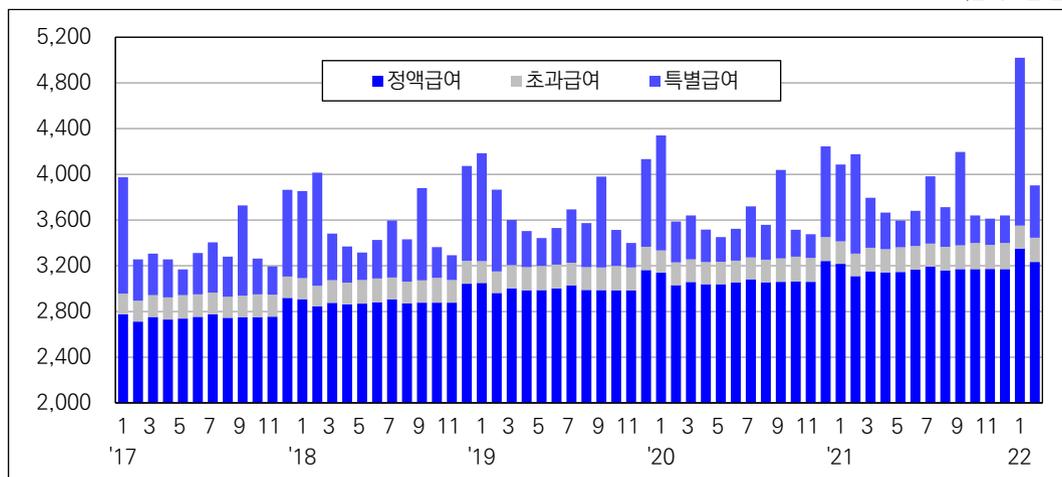
주 : 1) 임금근로자 명목임금임.

2) ( ) 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 통계청, <https://kosis.kr/>

〈그림 1〉 상용근로자의 임금 구성

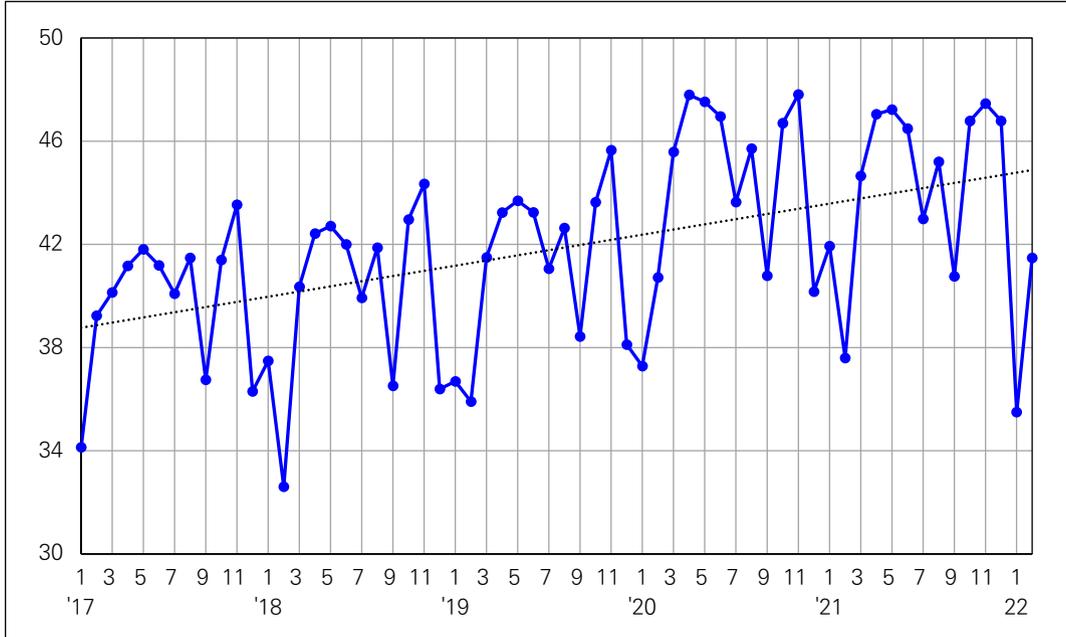
(단위 : 천 원)



자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

[그림 2] 임시·일용근로자의 상대임금 비율

(단위: %, 상용직 임금=100)



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2022년 2월 중소기업·대규모 사업체 임금 전년동월대비 감소

- 2022년 2월 중소기업·대규모 사업체 임금은 전년동월대비 각각 4.9%, 11.0% 감소함.
  - － 중소기업(1~299인) 사업체·대규모 사업체의 상용근로자 임금은 전년동월대비 각각 4.9%, 10.9% 감소함.
  - － 전반적으로 명절상여금 지급 시기 변경 등으로 임금총액이 감소한 가운데 대규모 사업체의 제조업 일부 산업에서 성과급 지급 시기 변경 등으로 임금상승률이 확대되었던 전년도 기저효과가 복합적으로 작용함. 2022년 2월 중소기업·대규모 사업체의 특별급여는 전년동월대비 각각 54.1%, 39.6% 감소함.
  - － 중소기업·대규모 사업체의 비상용근로자 임금은 전년동월대비 각각 3.0%, 0.3% 증가하는데 그쳐 임금상승폭이 축소됨.

〈표 2〉 사업체 규모별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위 : 천 원, %)

		2020	2021	2021		2022	
				1~2월	2월	1~2월	2월
중소 규모	소 계	3,193( 1.7)	3,316( 3.8)	3,396( 3.2)	3,472( 12.7)	3,562( 4.9)	3,303( -4.9)
	상용임금총액	3,377( 1.2)	3,510( 3.9)	3,594( 3.0)	3,685( 13.1)	3,783( 5.3)	3,503( -4.9)
	정액급여	2,915( 2.6)	3,012( 3.4)	2,992( 2.7)	2,955( 2.7)	3,110( 3.9)	3,066( 3.8)
	초과급여	171( -2.4)	176( 2.9)	166(-1.4)	166( -2.6)	173( 4.5)	178( 7.4)
	특별급여	292( -9.4)	322(10.4)	436( 7.2)	564(165.8)	500(14.7)	259(-54.1)
	비상용임금총액	1,615( 7.3)	1,671( 3.4)	1,606( 6.1)	1,520( 6.1)	1,649( 2.7)	1,565( 3.0)
대규모	소 계	5,242( -2.1)	5,582( 6.5)	6,533( 6.5)	6,375( 25.5)	7,463(14.2)	5,675(-11.0)
	상용임금총액	5,335( -2.8)	5,687( 6.6)	6,649( 6.3)	6,483( 25.5)	7,627(14.7)	5,779(-10.9)
	정액급여	3,847( 0.1)	3,973( 3.3)	3,965( 1.4)	3,836( 1.7)	4,145( 4.6)	4,020( 4.8)
	초과급여	340( 1.4)	357( 5.1)	344( 1.3)	346( 1.4)	360( 4.4)	368( 6.3)
	특별급여	1,149(-12.5)	1,357(18.1)	2,340(16.7)	2,301(118.8)	3,122(33.4)	1,390(-39.6)
	비상용임금총액	2,029( 18.5)	2,214( 9.1)	2,334(12.4)	2,506( 26.3)	2,539( 8.8)	2,515( 0.3)

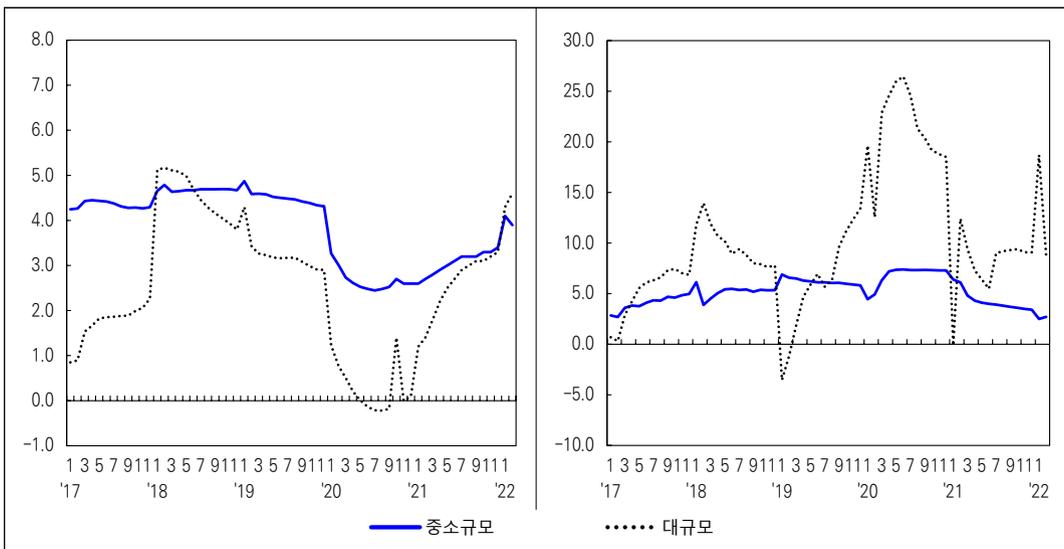
주 : 1) 임금근로자 명목임금임.

2) ( ) 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

〈그림 3〉 사업체 규모별 상용근로자 정액급여 증가율(좌, 누계)과 비상용 임금총액 증가율(우, 누계) 추이

(단위 : %)



주 : 1인 기준 상용근로자의 정액급여와 비상용 임금총액의 월별 누계값 기준임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2022년 2월 산업별 근로자 1인당 월평균 임금총액은 부동산업(1.6%)과 숙박 및 음식점업(0.1%)을 제외한 모든 산업에서 감소

- 2022년 2월 임금총액이 가장 많은 산업은 금융 및 보험업(747만 2천 원)이었으며, 다음으로 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(547만 5천 원), 전문, 과학 및 기술서비스업(512만 9천 원) 순으로 나타남.
- 2022년 2월 임금총액이 가장 낮은 산업은 숙박 및 음식점업(190만 8천 원)이었으며, 다음으로 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(249만 2천 원), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(274만 1천 원) 순으로 나타남.
- 2022년 2월 평균임금상승률은 -6.5%였으며, 금융 및 보험업(-11.3%), 교육서비스업(-11.2%), 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업(-10.3%), 제조업(-9.1%) 등에서 임금하락폭이 컸음.

〈표 3〉 산업별 임금 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준, 제10차 표준산업분류)

(단위: 천 원, %)

	2020	2021	2021		2022	
			1~2월	2월	1~2월	2월
전 산업	3,527	3,689 ( 4.6)	3,914 ( 4.4)	3,950 (16.1)	4,208 ( 7.5)	3,695 ( -6.5)
광업	4,325	4,415 ( 2.1)	4,438 ( 2.6)	4,288 ( 8.5)	4,650 ( 4.8)	4,124 ( -3.8)
제조업	3,990	4,239 ( 6.2)	4,729 ( 6.9)	4,606 (22.9)	5,292 (11.9)	4,185 ( -9.1)
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	6,733	6,753 ( 0.3)	5,892 ( 1.4)	6,102 ( 7.0)	5,971 ( 1.3)	5,475 (-10.3)
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	3,888	4,094 ( 5.3)	4,038 ( 5.5)	4,118 (17.1)	4,140 ( 2.5)	3,858 ( -6.3)
건설업	3,032	3,106 ( 2.4)	3,150 ( 0.3)	3,149 ( 6.6)	3,278 ( 4.1)	3,012 ( -4.3)
도매 및 소매업	3,423	3,551 ( 3.7)	3,703 ( 2.7)	3,796 (14.8)	3,873 ( 4.6)	3,569 ( -6.0)
운수 및 창고업	3,530	3,795 ( 7.5)	3,876 ( 5.7)	3,891 (13.6)	4,049 ( 4.5)	3,734 ( -4.0)
숙박 및 음식점업	1,879	1,905 ( 1.4)	1,910 (-2.0)	1,907 ( 1.8)	1,979 ( 3.6)	1,908 ( 0.1)
정보통신업	4,613	4,796 ( 4.0)	5,194 ( 4.0)	5,418 (12.0)	5,643 ( 8.6)	4,920 ( -9.2)
금융 및 보험업	6,526	6,963 ( 6.7)	8,065 (10.4)	8,424 (28.8)	8,965 (11.2)	7,472 (-11.3)
부동산업	2,848	2,954 ( 3.7)	3,025 ( 4.0)	3,144 (15.2)	3,252 ( 7.5)	3,193 ( 1.6)
전문·과학 및 기술서비스업	4,871	5,106 ( 4.8)	5,203 ( 1.3)	5,394 (14.3)	5,671 ( 9.0)	5,129 ( -4.9)
사업시설관리 및 임대서비스업	2,411	2,492 ( 3.4)	2,521 ( 2.9)	2,554 ( 8.4)	2,636 ( 4.6)	2,492 ( -2.4)
교육서비스업	3,366	3,355 (-0.3)	3,658 (-1.0)	3,747 (14.3)	3,720 ( 1.7)	3,328 (-11.2)
보건 및 사회복지서비스업	2,942	3,014 ( 2.5)	3,058 ( 1.3)	3,114 ( 9.3)	3,185 ( 4.2)	3,028 ( -2.8)
여가 관련 서비스업	2,873	2,994 ( 4.2)	3,076 ( 3.2)	3,163 (13.5)	3,241 ( 5.4)	3,058 ( -3.3)
협회·단체 및 기타개인서비스업	2,563	2,700 ( 5.4)	2,753 ( 6.0)	2,793 (14.8)	2,927 ( 6.3)	2,741 ( -1.9)

주 : 1) 임금근로자 명목임금임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교에 유의해야 함. 2018~19년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

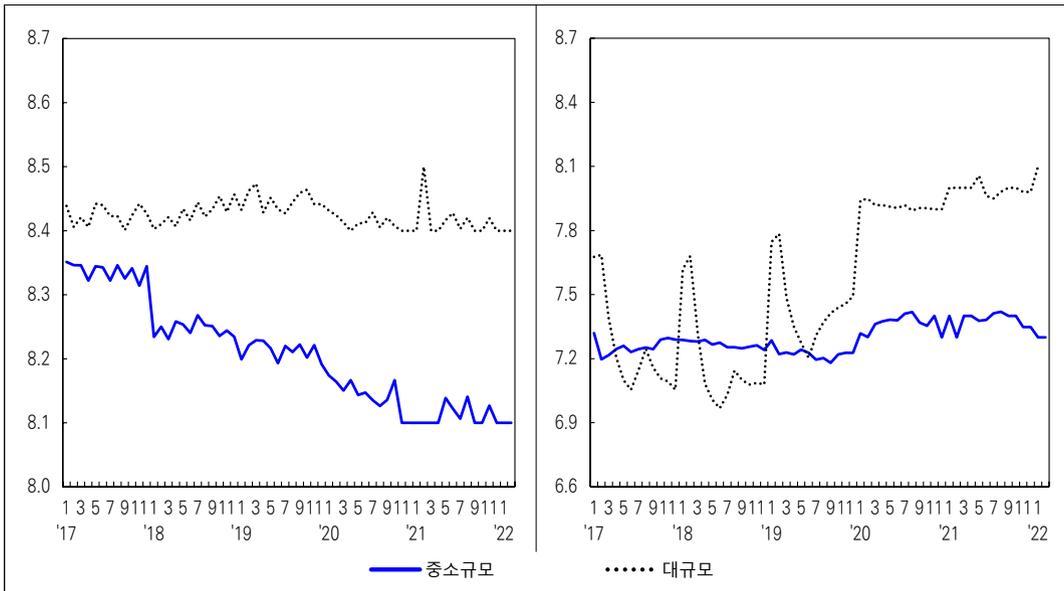
3) ( ) 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2022년 2월 근로자 1인당 월평균 근로시간은 141.4시간으로 전년동월대비 1.4시간 감소(월력상 근로일수는 전년동월과 동일)

- 2022년 2월 상용근로자의 월평균 근로시간은 146.5시간으로 전년동월대비 1.3시간 감소함.
  - 상용근로자는 월력상 근로일수 증가에 영향을 크게 받는 편으로, 월력상 근로일수가 전년과 동일함에도 근로시간이 감소한 데는 제조업 등에서 근로시간이 감소한 영향으로 보임.
  - 2022년 2월 비상용근로자의 근로시간은 90.2시간으로 전년동월대비 0.8시간 증가함. 비상용근로자의 근로시간 증가는 보건업 및 사회복지서비스업 등에서 코로나19 방역 대응 등으로 근로시간이 증가한 영향임.
- 중소기업·대규모 사업체 월평균 근로시간은 각각 141.1시간, 142.5시간으로 전년동월대비 감소함.
  - 300인 이상 대규모 사업체의 근로시간 감소는 제조업 등에서 근로시간이 감소한 데 기인함.

[그림 4] 사업체 규모별 상용직 일일 평균 근로시간(좌, 누계)과 비상용 일일 평균 근로시간(우, 누계) 추이 (단위: 시간/일)



주 : 일일 평균 근로시간은 상용직, 비상용직 사업체 규모별 전체 근로시간을 상용직, 비상용직 사업체 규모별 전체 근로일수로 나눈 것임.  
 자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

〈표 4〉 사업체 규모별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 시간, %)

		2020	2021	2021		2022	
				1~2월	2월	1~2월	2월
중소 규모	전체 근로시간	160.1(-1.8)	160.3( 0.1)	149.4(-4.8)	142.1(-9.2)	148.7(-0.5)	141.1(-0.7)
	상용 총근로시간	167.6(-2.1)	167.8( 0.1)	155.6(-5.2)	148.0(-9.8)	155.1(-0.3)	147.2(-0.5)
	상용 소정실근로시간	159.8(-1.7)	160.1( 0.2)	148.2(-5.3)	140.8(-9.9)	147.7(-0.3)	139.8(-0.7)
	상용 초과근로시간	7.8(-9.3)	7.7(-1.3)	7.4(-3.9)	7.2(-6.5)	7.3(-1.4)	7.4( 2.8)
	비상용 근로시간	96.1( 0.7)	97.4( 1.4)	93.2( 1.3)	87.7( 0.6)	93.7( 0.5)	88.4( 0.8)
대규모	전체 근로시간	162.8(-0.8)	162.3(-0.3)	153.3(-4.1)	146.3(-8.8)	150.7(-1.7)	142.5(-2.6)
	상용 총근로시간	163.9(-1.4)	163.4(-0.3)	154.0(-4.3)	147.0(-9.0)	151.6(-1.6)	143.3(-2.5)
	상용 소정실근로시간	153.0(-1.2)	152.3(-0.5)	143.0(-4.5)	136.1(-9.5)	140.8(-1.5)	132.2(-2.9)
	상용 초과근로시간	10.9(-4.4)	11.1( 1.8)	10.9(-2.7)	10.9(-1.8)	10.8(-0.9)	11.1( 1.8)
	비상용 근로시간	125.2(19.4)	127.9( 2.2)	127.3( 2.7)	121.1(-2.5)	123.4(-3.1)	118.6(-2.1)

주: ( ) 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.  
 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2022년 2월 산업별 월평균 근로시간은 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 등 일부 산업을 제외한 모든 산업에서 감소

- 2022년 2월 월평균 근로시간이 증가한 산업은 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(1.5%), 교육서비스업(0.7%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(0.3%), 숙박 및 음식점업(0.2%)임.
- 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업(156.9시간)이었으며, 다음으로 광업(154.4시간), 부동산업(152.3시간), 제조업(151.8시간) 순으로 나타남.
  - 근로시간이 가장 짧은 산업은 건설업(118.9시간)이었으며, 교육서비스업(121.4시간), 숙박 및 음식점업(130.6시간) 순으로 나타남.

〈표 5〉 산업별 근로시간 동향(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 기준)

(단위: 시간, %)

	2020	2021	2021		2022	
			1~2월	2월	1~2월	2월
전 산업	160.6	160.7( 0.1)	150.0(-4.7)	142.8( -9.1)	149.0(-0.7)	141.4(-1.0)
광업	181.2	179.9(-0.7)	168.4(-2.8)	157.1(-11.1)	162.7(-3.4)	154.4(-1.7)
제조업	172.7	173.5( 0.5)	162.4(-4.0)	154.0( -9.3)	160.4(-1.2)	151.8(-1.4)
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	163.7	161.6(-1.3)	157.1(-2.3)	149.2( -6.6)	155.7(-0.9)	145.4(-2.5)
수도·하수·폐기물처리 및 원료재생업	176.5	176.9( 0.2)	166.5(-2.3)	158.0( -7.9)	164.9(-1.0)	156.9(-0.7)
건설업	136.9	135.9(-0.7)	128.4(-4.4)	121.3( -8.1)	127.0(-1.1)	118.9(-2.0)
도매 및 소매업	163.8	163.8( 0.0)	153.2(-4.3)	146.0( -8.7)	152.5(-0.5)	145.1(-0.6)
운수 및 창고업	159.0	160.2( 0.8)	149.8(-5.7)	143.9( -9.0)	151.0( 0.8)	143.7(-0.1)
숙박 및 음식점업	149.7	148.4(-0.9)	137.2(-8.9)	130.3(-12.3)	137.3( 0.1)	130.6( 0.2)
정보통신업	163.8	164.1( 0.2)	152.6(-4.5)	145.2( -9.4)	151.9(-0.5)	143.8(-1.0)
금융 및 보험업	162.1	161.9(-0.1)	151.3(-4.3)	144.2( -9.0)	148.7(-1.7)	140.9(-2.3)
부동산업	173.2	171.8(-0.8)	162.1(-3.8)	154.7( -7.6)	159.3(-1.7)	152.3(-1.6)
전문·과학 및 기술서비스업	161.7	161.6(-0.1)	150.7(-4.4)	143.3( -9.8)	149.5(-0.8)	140.8(-1.7)
사업시설관리 및 임대서비스업	161.7	162.1( 0.2)	151.6(-4.7)	144.8( -8.6)	151.2(-0.3)	143.7(-0.8)
교육서비스업	136.6	137.2( 0.4)	125.3(-4.0)	120.5( -7.7)	126.7( 1.1)	121.4( 0.7)
보건 및 사회복지서비스업	158.6	158.3(-0.2)	146.8(-5.4)	140.0( -9.3)	145.8(-0.7)	139.2(-0.6)
여가 관련 서비스업	149.7	152.7( 2.0)	134.5(-9.3)	131.8( -9.7)	140.4( 4.4)	133.8( 1.5)
협회·단체 및 기타개인서비스업	160.3	162.4( 1.3)	151.5(-2.1)	143.4( -7.6)	151.7( 0.1)	143.9( 0.3)

주: 1) 임금근로자 근로시간임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 근로시간을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교에 유의해야 함. 2018~19년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) ( ) 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

(김복순, 동향분석실 전문위원)

## ● 노사관계 및 노동정책 동향

### ◆ 노동쟁의 조정사건과 조정성립률

- 2022년 4월 중앙노동위원회에 접수된 노동쟁의 관련 조정사건 건수는 6건
  - － 4월 노동쟁의 조정사건 접수 건수는 전년 동월 건수(3건)보다 3건 많은 수치임.
- 2022년 4월 조정성립률 0.0%
  - － 4월 조정성립률은 전년 동월 성립률 0%와 같은 수치임.

〈표 1〉 2021년, 2022년 4월 조정사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 건수	조정성립			조정불성립			행정 지도	취하 철회	진행 중	조정 성립률
			소계 A	조정안 수락	합의 취하	소계 B	조정안 거부	조정 중지				
2022. 4	6	5	0	0	0	4	1	3	0	1	4	0.0%
2021. 4	3	3	0	0	0	3	0	3	0	0	3	0.0%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

### ◆ 중재사건

- 2022년 4월 중앙노동위원회에 접수된 노동쟁의 관련 중재사건 건수는 1건
  - － 4월 중재사건 접수 건수는 전년 동월 건수(0건)보다 1건 많은 수치임.
  - － 진행 중인 사건을 제외하고 중재재정, 행정지도, 취하철회 건수는 2건임.

〈표 2〉 2021년, 2022년 4월 중재사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 건수				진행 중
		소계	중재재정	행정지도	취하철회	
2022. 4.	1	2	2	0	0	4
2021. 4.	0	0	0	0	0	2

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 심판사건

- 2022년 4월 중앙노동위원회에 접수된 심판사건 건수는 149건
  - 4월 심판사건 접수 건수는 전년 동월(199건)보다 50건 적은 수치임.
  - 진행 중인 사건을 제외하고 전부 및 일부 인정 비율이 27.7%(39건), 기각·각하·취하·화해 비율이 72.3%(102건)를 차지함.

〈표 3〉 2021년, 2022년 4월 심판사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 내역							진행 중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2022. 4.	149	141	33	6	75	11	7	9	451
2021. 4.	199	212	51	5	93	24	28	11	501

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 복수노조사건

- 2022년 4월 중앙노동위원회에 접수된 복수노조사건 건수는 6건
  - 4월 복수노조사건<sup>1)</sup> 접수 건수는 전년 동월(8건)보다 2건 적은 수치임.
  - 전부 및 일부 인정 비율이 0.0%(0건), 기각·각하·취하·화해 비율이 100.0%(3건)를 차지함.

〈표 4〉 2021년, 2022년 4월 복수노조사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 내역							진행 중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2022. 4	6	3	0	0	2	1	0	0	11
2021. 4	8	2	0	1	1	0	0	0	13

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

- 2022년 3월 중앙노동위원회<sup>2)</sup>에 접수된 총 복수노조사건 건수는 206건
  - 3월 복수노조사건 접수 건수는 전년 동월(219건)보다 13건 많은 수치임.
  - 3월 복수노조사건 처리 건수(교섭요구 공고, 교섭대표 결정, 교섭단위 분리, 공정대표 의무)는 전년 동월(125건)보다 1건 많은 수치임.

1) 복수노조사건은 교섭요구, 교섭대표, 교섭단위, 공정대표 사건 등 복수노조제도와 관련된 사건 일체를 말함.  
 2) 〈표 5〉의 접수건수는 이월사건이 포함된 건수임.

〈표 5〉 2021년, 2022년 3월 복수노조 관련 사건 처리 현황

	접수 건수	처리 내역				
		계	교섭요구 공고	교섭대표 결정	교섭단위 분리	공정대표 의무
2021	787	724	158	247	106	213
2022. 3	219	125	33	25	24	43
2021. 3	206	126	29	37	19	41

자료 : 중앙노동위원회, 매월 『노동위원회 소식지』.

### ◆ 서울시교육청, 공무원노조와 10년 만에 단체협약 체결

- 4월 14일 서울시교육청은 2021년 10월부터 9차례에 걸쳐 교섭을 진행한 끝에 공무원노조와 단체협약을 체결한다고 밝혔다.
- 노조는 2013년 단체교섭 절차에 참여해 창구 단일화를 논의했지만 개별 노조 간 입장 차이 등으로 인해 2021년에서야 합의에 이르렀음. 2021년 4월 28일 교섭위원 명단과 단일교섭 요구안을 제출하면서 교섭이 진행됐음.
- 이번 단협에는 공무원이 성실하게 업무를 처리하는 과정에서 부분적인 절차상 하자나 손실이 발생했을 때 책임을 면제·감경해 주는 적극 행정 면책제도를 적용하고 법률적 손해 배상책임 비용을 보상하기 위한 책임보험을 확대하기 위해 노력한다는 내용이 담겼음.
- 업무상 재해가 발생하면 관계 법령에 따라 보상받을 수 있도록 하고 민원 담당 공무원의 직무 스트레스를 해소할 수 있는 연수 확대도 합의됐음.
- 모성보호 시간·육아시간을 자유롭게 사용할 수 있도록 하고 상급자가 개인적 용무를 전가하는 것을 금지하는 내용이 포함됐음.
- 학교 행정실 면적으로 교실 1개 정도인 66㎡를 확보하고 인쇄실에 공기청정기 설치 등을 위해 노력한다는 조항도 담겼음.

### ◆ 배달 대행업체·노동자, ‘배달료 하한선·수수료 상한선’ 합의

- 4월 20일 경남 창원지역의 배달 대행업체인 타자하나와 부릉은 라이더유니온과 임금협약식을 가졌음.
- 이번 임금협약의 핵심 내용은 음식점이 배달 대행업체에 내는 기본 배달료를 1건당 3,500원 이상으로 하고, 여기서 대행업체가 떼는 수수료율은 11%(액수로는 600원)를 넘지 못하도록 정했음.
- 지역 배달의 경우 대행업체들이 음식점 유치 경쟁을 하면서 배달료가 형성되는데, 명확한

- 기준이 없기 때문에 대형업체가 임의로 배달료를 내리거나 수수료율을 올리면 배달노동자가 받는 돈은 들쭉날쭉할 수밖에 없었음.
- 대형업체 조정에 따라 급여가 최저임금 수준 아래로 내려가는 경우도 발생하지만, 배달노동자는 근로기준법상의 노동자로 인정되지 않는다는 이유로 법정 최저임금 적용도 되지 않았음.
  - 이번 임금협약은 안전배달료를 규정하는 법도 없는 상황에서 노사가 자체적으로 배달노동자가 받는 돈의 최저 수준을 보장하는 기준을 노사 합의로 마련했다는 것에 의미가 있음.

#### ◆ 서울시 버스 노사, 2022년 임금 5% 인상 합의

- 4월 25일 서울시버스노동조합과 서울특별시버스운송사업조합은 노동위에서 제시한 임금 인상 조정안에 서명했음.
- 노사가 합의한 내용은 ▲운전직의 임금 현행 호봉별 시급 5% 인상 ▲근로시간면제자(지부위원장, 상근자)의 임금 현행 월 임금 총액에서 5% 인상 ▲정비직의 임금 현행 월 임금총액(개근수당 제외)에서 5% 인상 등임.
- 2022년 임금교섭에서 서울시 버스 노사는 평행선을 달렸음. 사업조합의 요구안은 임금동결을 비롯한 △입원·골절 시 발생하는 유급휴일 20일 폐지 △무사고 수당 지급 단위 현행 1개월에서 3개월로 연장 등이었음.
- 반면 서울시버스노조는 올해 32만 2,276원의 정액인상을 요구했음. 운전직 4호봉 기준 시급을 8.09% 인상한 수준임. 아울러 ▲식사 질 개선 ▲고용안정 협약 체결 ▲장기 근속연수에 부합하는 호봉제도 개선 ▲견습·실습기간 근속연수에 산입 ▲무사고 포상금제 개선 등을 함께 제시했었음.

#### ◆ 웹젠 노조, 게임업계 최초로 파업 결정

- 4월 9일 민주노총 화섬식품노조 웹젠지회(웹젠위드)가 지난 7일부터 8일까지 조합원들을 대상으로 진행한 파업 찬반 투표가 92.78%의 투표율과 전체 대상 3분의 2 이상 찬성으로 가결됐다고 밝혔음.
- 2021년 12월 21일부터 진행된 임금교섭에서 노조 측은 최초 1,000만 원 일괄 인상을 제시했음. 이후 노동위원회의 조정을 거치면서 최소 인상 보장금액을 정하고 평가 등급에 따라 추가 인상 폭을 정하자는 수정안을 내놨음.
- 하지만 사측은 평균 10% 인상을 고수했음. 이후 중간평가(B등급) 이상을 받은 직원에게는

200만 원을 지급한다는 조건을 추가했지만 끝내 노조와의 의견차를 좁히지 못하며 협상이 결렬됐음.

#### ◆ 대법 “하청 노동자 감전사, 원청인 한전에도 책임”

- 4월 20일 대법원 2부(주심 천대엽 대법관)는 산업안전보건법 위반 혐의로 기소된 한전의 상고심에서 벌금 700만 원을 선고한 원심 판결을 확정했다고 밝혔음.
- 한전 하청업체 노동자 A씨는 2017년 11월 충북 청주시의 지장철탐 이설공사 현장에서 비계를 조립하다 고압전류에 감전돼 14m 아래로 추락했고, 병원으로 옮겨졌지만 감전에 의한 쇼크 등으로 사망했음.
- 사고 당시 A씨는 절연용 보호구나 안전대 등 추락 방지용 장비를 착용하지 않은 상태였음.
- 검찰은 한전 충북지역 본부장이자 안전보건관리책임자인 B씨를 하청업체 노동자의 산업재해 예방을 위한 조치를 하지 않은 혐의로, 하청업체 간부 C씨를 안전조치 의무 위반 혐의로 기소했고, 원청인 한전 법인도 산업안전보건법 위반 혐의로 함께 재판에 넘겼음.
- 1심은 한전이 도급 사업주에 해당한다고 판단해 벌금 700만 원을 선고했음. “공사의 실질적인 이익 귀속 주체이고 상당한 자금능력을 가지고 있으면서도 하도급업체를 핑계로 공사에 관한 안전관리의무를 사실상 방기했다”며 “특히 공사와 관련해 별도의 안전보건 총괄책임자를 선정하지 않고, 업무 총괄자로서 안전관리 의무를 사실상 내버려 둔 것이나 다름없다”고 판단했음.
- 안전보건관리책임자인 B씨에 대해서는 “공사현장에 대한 안전조치를 취하지 않았고, 업무상 과실로 피해자가 사망에 이르게 한 사실을 인정할 수 있다”며 징역 10개월에 집행유예 2년을 선고했음.

#### ◆ 1분기 건설현장서 55명 사망, 현대산업개발이 6명으로 최다

- 4월 27일 국토교통부는 국토안전관리원의 건설공사 안전관리 종합정보망(CSI) 통계를 분석해 ‘1분기 사망사고 발생 상위 100대 건설사 명단’을 발표했다.
- 100대 건설사 현장에서는 14명이 사망했음. 1월 11일 현대산업개발 광주 화정동 아이파크 아파트 붕괴사고로 6명이 숨졌음. 현대건설(주) 2개 현장에서 각각 1명씩 2명, 요진건설산업(주) 판교2테크노밸리 업무연구시설 신축현장에서 2명의 사망자가 발생했음.
- 이 밖에 디엘이앤씨 · 한화건설 · 계룡건설산업 · 화성산업 등 4개사 현장에서 각각 1명이 목숨을 잃었음. 사망사고와 관련된 하도급사는 가현건설산업 · 다올이앤씨 · 현대엘리베이터 · 화광엘리베이터 · 광혁건설 · 윈앤티에스 · 새만금준설 · 에프엠이앤씨 등 8개사임.

- 공공공사에서 발생한 사망자는 11명, 민간공사는 44명이었음. 사망사고가 발생한 공공공사 발주청은 군산지방해양수산청·울주군청·한국도로공사 등 11개 기관으로 각각 1명씩 사망했음.
- 사망자가 가장 많이 발생한 민간공사 인허가 기관이 소속된 광역자치단체는 경기도(12명)로 화성시에서만 4명의 사망자가 발생했음. 이어 광주(6명)·부산(5명)·인천(4명)·서울(3명) 순이었음.
- 국토부는 사망사고가 발생한 대형 건설사와 하도급사 15개사를 대상으로 6월까지 특별점검을 실시할 계획임. 아울러 4분기 이상 연속해서 사망사고가 발생했거나 중대한 건설사고가 발생한 건설사에 대해서는 집중점검을 실시할 방침임.

◆ 완성차 노동자 10명 중 8명 “내연차 판매 금지 공감”

- 4월 14일 그린피스와 금속노조는 기자회견을 열고 ‘한국 자동차산업 노동자의 기후위기 및 정의로운 전환 인식 연구’ 결과를 공개했음.
- 완성차 업체 노동자들은 내연기관차 판매 중단을 빠르게 해야 한다고 봤음. 윤석열 정부가 공약한 2035년 이내 신규 내연기관차 판매금지 정책은 82%가 공감했음. 2030년 또는 그 이전 판매금지에 공감한다는 응답자도 64%에 달했음.
- 완성차 노동자들이 이런 생각을 하는 배경에는 기후위기에 대한 인식이 있음. 노동자 94%는 기후위기가 심각하다고 답했고, 89%는 기후위기가 삶에 영향을 미친다고 답했음. 노동자들은 기후위기가 건강(32%), 재산(25%), 고용불안(16%) 순으로 삶에 영향을 미친다고 생각했음.
- 미래차 전환과 관련해 노동자들이 정부에 대해 갖는 불신은 기업에 대한 불신보다 더 컸음.
- 정부가 미래차 산업 전환에 잘 대응하고 있는냐는 질문에는 부정 답변(33%)이 긍정 답변(25%)을 앞섰음. 각 회사의 미래차 전환 정책에 대한 긍정 답변이 40%, 부정 답변이 23%였던 것과 비교됨.
- 전환에 필요한 우선 순위로는 정부의 미래차 인프라 구축과 재정 지원(33%), 노동자 역량 강화 및 고용 안정성 강화(25%), 기업의 미래차 전환 경영 전략 및 계획(17.9%) 순이었음.
- 설문조사는 완성차 업체인 현대차·기아·한국지엠에서 일하는 노동자 1,019명을 대상으로 했음.

### ◆ 재택근무 경기도 노동자 열에 아홉이 “만족”

- 4월 14일 경기연구원은 ‘일하는 방식의 새로운 표준으로 정착 중인 재택근무’ 보고서를 발간했음.
- 설문조사에 참여한 노동자 18.7%는 “현재 재택근무를 하고 있다”고 답했음. 재택근무 빈도는 월 1~2회(26.8%), 주 5회 이상(21.4%), 주 2회(16.1%), 주 1회·주 3회(12.5%), 주 4회(7.1%) 순이었음. 코로나19 종식 이후 희망하는 재택근무 빈도로는 주 3회(25%)를 가장 선호했음. 이어 주 1회(17.9%), 주 2회(16.1%), 주 5회 이상(14.3%), 주 4회(10.7%) 순이었음.
- 노동자들은 ‘재택근무에 만족하는 이유’로 “출퇴근 부담 경감”(83.7%)을 가장 많이 꼽았음. 이어 “충분한 수면·휴식”(38.8%), “효율적 시간 활용으로 자기계발·취미활동 가능”(34.7%) 순이었음. ‘재택근무에 만족하지 못하는 이유’로는 “재택근무를 위한 기술적 환경이 좋지 못해서”, “직원 간 의사소통 곤란”, “업무공간 미분리로 인한 효율 저하”가 거론됐음.
- 기업 79.4%는 재택근무에 만족하고 있는 것으로 나타났음. “직원 업무 만족도 증가”(80%)가 주된 이유였음. “부대비용 감소”(32%), “우수인력 유치”(14%), “숙련직원 이직 방지”(14%), “생산성 향상”(14%)도 재택근무 시행에 따른 부수적 편익으로 인식됐음. ‘재택근무에 만족하지 못하는 이유’로는 “생산성 하락”, “의사소통 곤란”, “성과관리와 평가의 어려움”, “기업정보 유출 우려”가 언급됐음.
- 설문조사는 3월 15일부터 21일까지 경기도에 거주하는 노동자 300명과 전국 사업체 인사 담당자 100명을 대상으로 실시했음.

### ◆ 플랫폼노동자 25만 명, 고용보험 가입

- 4월 15일 고용노동부는 “플랫폼종사자(퀵서비스 기사, 대리운전 기사) 고용보험 시행 100일 동안 25만 명이 가입했다”고 밝혔음.
- 고용노동부는 “1월 1일부터 4월 11일까지 100일 동안 고용보험에 가입한 플랫폼종사자는 총 24만 9,932명이고 사업장은 총 2만 6,390개소”라고 밝혔음.
- 직종별로 보면 퀵서비스(음식배달 포함) 기사가 대리운전 기사에 비해 더 많이 고용보험에 가입했음. 퀵서비스 기사는 16만 681명(64.3%)이 가입했음, 대리운전 기사는 8만 9,251명(35.7%)이 가입했음. 퀵서비스 중 음식배달 기사가 14만 9,923명(93.3%)으로 대부분을 차지했음.
- 노무제공 형태로 구분했을 때는 일반 노무제공자가 10만 2,546명(41.0%), 단기 노무제공자가 14만 7,386명(59.0%)으로 나타났음. 1개월 이상 계약일 경우 일반, 1개월 미만 계약일 경우 단기로 구분했음.

- 지역별로 나눠봤을 때는 서울지역 가입자가 10만 2,040명(40.8%)으로 가장 많았고, 경기도가 4만 7,030명(18.9%), 인천 1만 8,531명(7.4%)으로 뒤를 이었고, 연령별로 살펴봤을 때는 전체 가입자의 연령 평균은 43.4세이며, 40대가 7만 2,669명 가입해 전체의 29.1%를 차지했음. 그다음으로는 50대(6만 3,520명, 25.4%), 30대(5만 6,802명, 22.7%) 순이었음.
- 가입자 성별 분포는 남성이 23만 4,644명(93.9%)으로 대부분이고, 여성은 1만 5,288명(6.1%)이 가입했음.
- 고용노동부는 2020년 12월 예술인을 시작으로 2021년 7월 특수형태근로종사자 12개 직종으로 고용보험 적용을 확대한 바 있음. 2022년 1월 1일부터는 킷서비스 기사(음식배달 포함), 대리운전 기사 2개 직종의 플랫폼종사자까지도 고용보험 적용 대상자에 포함됐음.

#### ◆ 실직 4명 중 1명 “코로나 유행 탓”

- 4월 18일 유명순 서울대 보건대학원 교수 연구팀이 공개한 ‘코로나19로 인한 실직의 경험과 건강 영향’ 조사 결과를 보면, 실직을 경험했다는 572명에게 코로나19 상황과의 관련성을 묻자 28.4%(‘직접적으로 관련 있다’ 13.5%, ‘간접적으로 관련 있다’ 14.9%)가 관련이 있다고 답했음. 이 중 여성이 31.2%로 남성(25.2%)보다 많았음.
- ‘삶에 어느 정도 만족하는지’를 0~10점으로 나타내는 삶의 만족도 문항에선 코로나19 전후 차이가 뚜렷했음.
- 코로나19 이전엔 5.28점, 코로나19 이후엔 3.39점이었음. 응답 비율을 보면 ‘만족하지 않음(0~4점)’은 코로나19 이전 23.1%에서 이후 63.3%로 증가했고, ‘만족함(6~10점)’은 이전 41.0%에서 이후 12.5%로 감소했음.
- ‘전반적인 건강상태는 어떤지’를 1~7점으로 나타내는 주관적 건강 문항에선 ‘나쁘다(1~3점)’ 응답이 코로나19 이전 15.2%에서 이후 41.7%로 증가했고, ‘좋다(5~7점)’ 응답이 이전 40.5%에서 이후 23.9%로 감소했음. 평균 점수는 코로나19 이전 4.48점에서 이후 3.78점으로 떨어졌음.
- 특히 30.5%는 지난 1년간 심각하게 극단적 선택을 생각해 본 적이 있는 것으로 나타났음. 11.6%는 극단적 선택을 계획한 적이 있고, 6.3%는 실제 시도했다고 답했음.
- 연구진은 극단적 선택을 생각하는 수준 차이를 점수로 따졌을 때, 여성(0.61점), 고졸 이하(0.70점), 코로나19 관련 실직(0.63점) 등에서 통계적으로 유의미하게 높았다고 밝혔음.
- 이 조사는 (주)한국리서치에 의뢰해 3월 11~20일 국내 만 18세 이상 체감실업자 717명을 대상으로 실시됐음. 웹·모바일 조사로 표준오차는 95% 신뢰수준에 ±3.5%포인트임.

### ◆ ‘영세 사업장’ 최저임금 미지급 신고는 1,048건, 적발은 16건

- 4월 19일 강은미 정의당 의원실은 고용노동부의 ‘최저임금법 위반 및 조치 현황’에서, 2021년 5인 미만 사업장에서 최저임금법 제6조를 위반했다고 노동청에 신고 접수돼 처리된 사건은 1,048건으로 집계됐다고 밝혔음.
- 문재인 정부 임기 5년간 수치를 살펴보면, 5인 미만 사업장에서 제6조 위반으로 신고·처리된 사건은 2017년 845건, 2018년 1,097건, 2019년 1,260건, 2020년 1,249건이었음.
- 사업장 규모별로 살펴보면 5인 미만 사업장의 신고·처리 건수가 다른 규모 사업장보다 많았음. 지난해 5인 이상 50인 미만 사업장은 605건, 50인 이상 300인 미만 사업장은 345건, 300인 이상 사업장은 34건이었음.
- 반면 2021년 노동당국이 5인 미만 사업장을 근로감독해 최저임금법 제6조 위반을 적발한 건수는 16건에 불과했음. 2017년 239건, 2018년 336건, 2019년 181건이었지만 2020년 23건에 이어 줄어든 것임. 신고·처리 건수는 5인 미만 사업장이 다른 규모 사업장보다 많지만, 감독·적발 건수는 다른 규모 사업장이 더 많았음. 2020년과 2021년 근로감독을 통한 적발 건수가 5인 이상 50인 미만 사업장은 각각 76건, 98건이었고 50인 이상 300인 미만 사업장은 61건, 92건이었음.

### ◆ 알바해 본 청소년 45% “노동인권 침해”

- 4월 21일 서울시교육청은 ‘서울학생 노동인권 실태조사’ 연구 결과를 발표하는 ‘서울학생 노동인권 실태조사 토론회’를 개최했음.
- 조사 결과를 보면 지난해 서울의 중·고교생 중 아르바이트 경험이 있다고 응답한 비율은 7.7%로, 2018년 조사(15.9%)보다 8.2%포인트 하락했음.
- 중학생은 2.8%가, 고등학생은 11.7%가 아르바이트 경험이 있다고 응답했음. 고등학생 중에서는 특히 직업계고(19.9%) 학생들의 경험 비율이 일반고(3.7%)보다 높았음.
- 학생들이 주로 하는 아르바이트 업종은 서비스직에 몰려 있었음. ‘음식점·패스트푸드점 서빙’(32.7%)이 가장 많았고, 다음으로 ‘전단 배포’(28.2%), ‘뷔페·웨딩홀 서빙’(27.2%), ‘배달노동’(6.9%) 순으로 나타났음.
- 상대적으로 노동환경과 대우가 열악한 일자리에 주로 진출한 탓에 노동인권 침해 경험이 있다고 응답한 학생의 비율은 44.6%나 됐음. 이들이 당한 노동인권 침해 항목은 ‘근로계약서 미작성’(31.2%)과 ‘휴게시간 미준수’(15.3%), ‘임금체불’(12.9%) 순으로 나타났음.

◆ 직장인 5명 중 1명 “임금체불 경험”

- 4월 21일 취업플랫폼 사람인은 직장인 2,286명을 대상으로 ‘임금체불 경험과 최저임금에 대한 생각’을 온라인으로 조사한 결과를 발표했다.
- 응답자 22.2%는 “임금체불 경험이 있다”고 답했음. 이들은 지금까지 직장생활을 하면서 평균 2회가량의 임금체불을 경험한 것으로 나타났음. 임금을 체불한 기업의 형태는 중소기업(80.7%)이 가장 많았음. 스타트업(11.6%), 중견기업(5.5%), 대기업(2.2%)이 뒤따랐음. 임금체불 기간은 3개월(27%), 1개월(25.4%), 2개월(18.3%) 순이었음. “6개월 이상”이라는 응답도 16.1%나 나왔음.
- 체불된 임금 형태에 대한 질문(복수응답)에는 “월급여 전액 미지급”(63.4%)이라는 응답이 가장 많았음. 이어 “월급여 일부 미지급”(33.9%), “야근수당·특근수당 등 각종 수당 미지급”(22.4%), “식대·유류비 미지급”(9.6%) 순이었음.
- 응답자 87.2%는 “임금체불에 단호하게 대응했다”고 답했음. 임금체불 대응방안으로는 “고용노동부 등에 신고했다”는 응답이 57.1%로 가장 많았음. 48.3%는 “회사에 직접 달라고 요구했다”고 답했음. “개인적으로 소송을 걸어 법적으로 대응했다”(9%)는 응답도 있었음.
- 올해 최저임금(9,160원)과 관련한 질문에 응답자 41.7%는 “너무 적다”고 답했음. “적당하다”는 응답은 51%였고, “과하다”는 답은 7.3%에 그쳤음. 29.8%는 최저임금에 못 미치는 급여를 받은 경험이 있는 것으로 조사됐음. 그 이유로는 “신입 초봉은 다 그렇다고 해서”라는 응답이 49%로 가장 많았음. 이어서 “직장에서 그냥 무시해서”(33%), “공고에 상세하게 나와 있지 않아서”(20.8%), “근로계약서를 쓰지 않아서”(18.2%), “신고해도 소용없어서”(16%)의 순으로 나타났음.

◆ 직장 내 괴롭힘 피해자 10명 중 4명 ‘여전히 참는다’

- 4월 24일 직장갑질119와 공공상생연대기금이 여론조사 전문기관인 엠브레인퍼블릭에 의뢰해, 직장인 2천 명을 대상으로 지난달 24일부터 31일까지 직장 내 괴롭힘 관련 온라인 설문조사를 실시한 결과를 발표했다.
- 조사 결과, 응답자 23.5%가 “지난 1년간 직장 내 괴롭힘을 겪었다”고 답했음. 괴롭힘 유형은 모욕·명예훼손이 15.7%로 가장 많았음. 이어 부당지시(11.4%), 따돌림·차별(8.9%), 업무 외 강요(7.5%), 폭행·폭언(7.3%)이 뒤를 이었음.
- 직장 내 괴롭힘 경험자 중 절반 이상(51.5%)이 “근로이익 저하 등 업무 집중도가 떨어졌다”고 답했음. “직장을 떠나고 싶다”(48.1%)는 답도 절반에 가까웠음. 이어서 “우울증·불면증 등 정신적 건강이 나빠졌다”(30.2%), “직장내 대응 처리 절차 등에 대해 실망감을 느꼈

- 다”(26.4%), “직장내 대인관계에 어려움이 생겼다”(24.9%) 순으로 나타났음.
- 괴롭힘을 당해도 10명 중 8명(76.2%) 가까이는 참거나 모르는 척한 것으로 나타났음. “회사를 그만뒀다”는 답도 15.1%나 됐음. 신고하지 않은 이유에 대해서는 “대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서”라는 답이 67.5%로 가장 많았고, “향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서”도 20.6%였음.
  - 실제로 신고를 한 응답자에게 객관적 조사, 피해자 보호, 비밀 유지 등 회사의 조치의무가 제대로 지켜졌는지에 대해 묻자, 10명 중 6명(61.3%)이 “그렇지 않다”고 답했음. 신고를 했다는 이유로 불리한 처우를 당했다는 응답자도 25.8%나 되었음.

#### ◆ 근기법 개정 뒤 ‘주 52시간 초과 노동자’ 60% 줄었다

- 4월 25일 민주노총 부설 민주노동연구원은 ‘노동시간 실태분석 : 장시간 노동과 유연근무제 현황’ 이슈페이퍼를 발행했음.
- 주 52시간 상한제는 2018년 3월 근로기준법이 개정됨에 따라 같은 해 7월 300명 이상 사업장부터 지난해 7월 5명 이상 사업장까지 단계적으로 도입됐음.
- 연구원이 통계청의 지역별 고용조사 원자료(4월)와 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월) 원자료를 분석한 결과, 주간 노동시간은 2017년 4월 42시간, 8월 38.1시간에서 지난해 4월 38.8시간, 8월 35.4시간으로 각각 3.2시간, 2.7시간 감소한 것으로 파악됐음.
- 주 52시간 넘게 일하는 노동자는 지난해 4월 100만 1천 명, 8월 115만 5천 명으로, 2017년 4월 244만 7천 명, 8월 229만 6천 명에 비해 각각 144만 6천 명(-59.1%), 114만 1천 명(-49.7%) 줄었음.
- 주 52시간 상한제는 주 60시간 넘게 일하는 노동자도 감소시키는 효과를 낳았음. 주 60시간 넘게 일하는 노동자는 지난해 4월 25만 명, 8월 34만 5천 명으로, 2017년 4월과 8월보다 각각 41만 1천 명, 39만 8천 명 감소했음.
- 2021년 8월 기준 유연근무제를 활용한 노동자는 353만 3천 명으로 4년 전보다 249만 2천 명 증가했음. 코로나19 확산에 따른 사회적 거리 두기의 영향으로 재택·원격근무제(114만 명)와 시차출퇴근제(105만 5천 명)를 활용한 노동자가 많았음.

#### ◆ 퇴직 앞둔 교육공무직 63%가 ‘숙련 살린 대체직 재취업’ 원해

- 4월 26일 민주노총 공공운수노조 전국교육공무직본부(본부장 이윤희, 이하 교육공무직본부)는 2021년 11월 11~30일 정년 퇴직까지 3년이 남지 않은 조합원 840명을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 발표했다.

- 설문조사에 따르면 응답자들은 퇴직 후 경제적 어려움을 가장 우려했음. '퇴직 후 예상되는 가장 큰 어려움'이 무엇인지 묻는 문항에 10명 중 6명(57.4%)이 '경제적 어려움'이라고 했음. 이어 '의욕 상실(무력감 등)'(21%), '건강 악화'(12.9%), '주위의 무관심 또는 외로움'(4%) 순으로 답했음.
- 경제적 어려움에 대한 고민은 퇴직 후에도 일을 하겠다 계획으로 이어졌음. '퇴직 후 노후 생활 계획'(중복 응답)에 대한 질문에 응답자 10명 중 6명(56.9%)은 '재취업 및 구직활동'이라고 했음. 4명 중 1명(26.7%)은 '아직 없거나 모르겠다'고 했음.
- 퇴직 후 계획 여부를 떠나 계속 일할 의향이 있단 응답자는 10명 중 8.5명(85.7%)이었음. '일할 의향이 없다'는 5.5%, '모르겠다'는 8.8%였음.
- 계속 일을 한다면 대부분 '현재 근무 중인 직종의 대체직으로 재취업'(63%)하길 원했음. 이 외에도 응답자들은 퇴직 후에도 일을 한다면 '새로운 다른 일을 해보고 싶다' 19%, '요양보호사와 지역돌봄서비스기관' 10% 순으로 답했음.
- 재취업 시 희망하는 한 달 임금은 '150~200만 원' 38.3%, '100~150만 원' 25.5%였음. 희망하는 하루 근무시간은 '5~7시간' 34.5%, '3~5시간' 24.2%였고, 퇴직 예정자를 위해서 사용자인 시·도교육청이 해야 할 역할(중복 응답)로 10명 중 7명(71.1%)은 '재취업 알선 및 재취업 교육'이라고 답했음.
- 퇴직 예정 조합원을 위한 노동조합의 역할(중복 응답) 또한 '재취업 알선 및 재취업 교육 확보'(67%)가 가장 많이 꼽혔음. 이어 '공로연수(휴가) 신설 또는 확대'(31.9%), '다양한 교육 프로그램 개발 및 정보 제공'(31%), '조합원 복지사업'(30.4%), '퇴직자들이 모일 수 있는 모임 마련'(12.6%) 등의 순으로 응답했음.
- 이번 조사에는 여성 813명(96.8%), 남성 26명(3.1%), 기타 1명(0.1%)이 응답했음. 직종별로는 조리(실무)사 54%, 특수교육지도사 13.1%, 돌봄전담사 6.9%, 미화(청소) 4.6%, 사서와 교무 각각 2.9%, (유치원)방과후전담사가 2.7%를 차지했음. 지역별로는 경기 28.9%, 충북 12.7%, 서울 11.3%가 참여했음.

#### ◆ 남성 공무원 '육아휴직' 40% 넘었다

- 5월 5일 인사혁신처는 2021년에 육아휴직을 사용한 국가공무원 1만 2,573명 중 남성 육아휴직자가 약 41.5%인 5,212명으로 집계됐다고 밝혔음.
- 남성 육아휴직자 비율은 2012년 11.3%(756명)에서 2017년 22.5%(1,885명), 2018년 29.0%(2,652명), 2019년 33.9%(3,384명), 2020년 39.0%(4,483명) 등으로 꾸준히 증가하고 있음.
- 6개월 이상 육아휴직을 활용한 남성 육아휴직자 비율도 2017년 62%에서 2021년 72.1%까

- 지 상승했음.
- 인사혁신처는 부부가 함께 참여하는 육아환경 조성을 위해 실시한 승진경력 인정, 휴직자 수당 확대 등 다양한 육아휴직 장려 정책들이 정착되면서 나타난 성과라고 설명했다.
  - 또 2021년 1월에는 휴직 4~12개월에 지급하는 육아휴직 수당 상한을 기존 월 120만 원에서 150만 원으로 늘렸음.

(조규준, 동향분석실 책임연구원)

『노동리뷰』  
목차 색인

■ 2021년 6월호 ~ 2022년 5월호

월간 노동리뷰

2022년 6월호

# 『노동리뷰』 목차 색인

- 2021년 6월호 ~ 2022년 5월호 -

## 2021년

### 6월

#### 노동포커스

- 3 '노동관계 당사자'로서 사용자단체 (이정희)

#### 특 집 : 사용자단체 의의와 역할

- 7 단체협약의 만인호를 위한 규범적 논의 (박제성)
- 18 프랑스 사용자단체의 대표성 제도와 단체협약 (손영우)
- 33 한국의 사용자단체 : 새로운 가능성 (전인·이정희)

#### 이슈분석

- 59 성평등 노동시장 환경 구축의 필요성과 발전 방향 (최세림)

#### 통계프리즘

- 81 산업재해자 수 및 재해율 추이

#### 노동판례리뷰

- 89 노동판례리뷰

#### 주요 노동동향

- 105 주요 노동동향

### 7월

#### 노동포커스

- 3 기업 규모 간 임금 격차 추이와 정책 방향 (성재민)

#### 특 집 : 규모별 임금 격차 현황

- 9 사업체 규모 간 임금 격차 추이와 몇 가지 원인 분석 (성재민)
- 25 시장지배력과 대기업 임금 프리미엄 (강신혁)
- 38 로봇 도입과 기업 규모에 따른 임금 격차 (방형준)

#### 이슈분석

- 53 콜센터 노동의 취약성 (조규준)
- 71 코로나19로 변화한 생활인구와 음식업 창·폐업 행태 : 서울시 주요 상권을 중심으로 (지상훈)

#### 통계프리즘

- 91 고용형태별 근로실태조사로 본 2020년 임금 분포

#### 노동판례리뷰

- 97 노동판례리뷰

#### 주요 노동동향

- 111 주요 노동동향

### 8월

#### 노동포커스

- 3 고용보험 적용 확대와 향후 과제 (이병희)

#### 특 집(1) : 고용보험제도의 과제

- 9 적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제 (김근주)
- 21 해외 주요국의 비정형 노동자 실업보험 현황 (박혁·이종임·정은진)
- 40 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원 방안 (이병희)

**특 집(II): 노동시장 평가와 전망**

- 57 2021년 상반기 노동시장 평가와 하반기 전망 (동향분석실)

**통계프리즘**

- 83 코로나19 이후 증가하는 청년 대학생 임금근로자

**노동판례리뷰**

- 89 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 105 주요 노동동향

**9월**

**노동포커스**

- 3 정체된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향(곽은혜)

**특 집: 노동시장 내 성별 격차**

- 9 노동시장 이중구조와 출신의 기회비용(최세림)
- 30 임금차별과 차별임금공개에 대한 실험연구(정세은)
- 45 전공분리, 직종분리, 임금격차의 관계: 4년제 신규 대졸 취업자를 중심으로(신선미·김종숙)

**이슈분석**

- 63 해외시장 매출 비중 변화가 제조 업체 고용에 미치는 영향(김종욱)
- 74 고용 위기에 대응하는 주요국 실업보험 재정운영 전략(박혁)

**통계프리즘**

- 113 지역별 방문자 수 및 카드 소비 지출 변화

**노동판례리뷰**

- 119 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 139 주요 노동동향

**10월**

**노동포커스**

- 3 그리 멀지 않은 초고령사회, 무엇을 준비할 것인가? (이승렬)

**특 집: 고령자의 노동시장 지위 변화와 빈곤**

- 7 고령자의 노동시장 지위 변화 유형과 특성(이승호)
- 21 고령자의 노동궤적과 소득, 빈곤의 관계(이원진)
- 34 주된 일자리 이탈과 빈곤(남재량)

**통계프리즘**

- 47 2019~21년 분기별 소득 5분위 배율과 평균 소비 성향

**노동판례리뷰**

- 55 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 69 주요 노동동향

**11월**

**노동포커스**

- 3 산업안전보건은 사업장의 '종합 예술'이어야 한다(박종식)

**특 집: 법제도 변화 이후 산업안전 수준 제고를 위한 과제**

- 9 산업안전보건법의 해석과 정책 방향(전형배)
- 23 사업체들의 산업안전 활동 최근 동향과 과제(김정우·조성재)
- 39 산업안전 수준 제고를 위한 노사관계의 과제(조성재)

**이슈분석**

- 55 소방공무원 노동조합 조직화와 배경(조규준)
- 71 왜 노동자들은 '온라인'에서 목소리를 내는가?(노성철·이정희)

**통계프리즘**

- 91 연령대별 부업참가자의 특징 및 주업과의 관계

**노동판례리뷰**

- 99 노동판례리뷰

**주요 노동동향**

- 117 주요 노동동향

12월

노동포커스

- 3 코로나19 고용위기 회복 양상과 향후 전망 (김유빈)

특 집 ( I ) : 노동시장 평가와 전망

- 7 2021년 노동시장 평가와 2022년 전망 (동향분석실)

특 집 ( II ) : 국민취업지원제도

- 35 국민취업지원제도의 2차 고용안정망 역할 강화 (이병희)
- 47 고용센터의 국민취업지원제도 운영 현황과 개선 과제 (김혜원)
- 63 국민취업지원제도 요건심사형 참여자의 특성과 만족도 (이승호)

이슈분석

- 79 구직구인비용과 경기변동 간 관계 분석 (이기쁨)
- 93 전공-일자리 일치: 측정 방식에 따른 지표의 비교 (지상훈)

통계프리즘

- 113 증가 추세의 20대 자살률

노동판례리뷰

- 121 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 133 주요 노동동향

2022년

1월

노동포커스

- 3 전환의 시대, '또 다른 노사관계'의 가능성 (이정희)

특 집 ( I ) : 노사관계 평가 전망

- 7 2021년 노사관계 평가와 2022년 전망 (박명준)

특 집 ( II ) : 산업별/직업별 노사관계 평가 전망

- 35 금속산업의 노사관계 평가와 전망 (유병홍)
- 50 보건 의료산업의 노사관계 평가와 전망 (이정희)
- 63 공무원의 노사관계 평가와 전망: 노조 조직 확대를 둘러싼 상급단체 간 경쟁 (진숙경)
- 78 플랫폼산업의 노사관계 평가와 전망 (양경욱)
- 90 IT산업의 노사관계 평가와 전망 (이선미)

이슈분석

- 107 비정규직 고용과 근로조건: 2021년 8월 「경제활동 인구조사 부가조사」를 중심으로 (이기쁨 · 지상훈)

통계프리즘

- 127 경제위기 기간 노동시장 지표 추이 비교

노동판례리뷰

- 133 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 149 주요 노동동향

2월

노동포커스

- 3 코로나19로부터의 고용회복, 청년고용은 어디쯤 있나? (김유빈)

특 집 : 청년 노동시장의 변화양상과 대응과제

- 7 경기침체와 청년 노동시장 (곽은혜)
- 21 향후 청년 일자리 변화와 대응: 기업 인사관리 및 청년층 의식 변화를 중심으로 (김세음)
- 47 대학 산학협력 인재양성과 대학일자리센터의 고용 효과 및 정책과제(이성희 · 오선정)

이슈분석

- 63 이혼 남성 및 여성 노동시장 현황과 특징 (임용빈)

노동판례리뷰

- 83 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 99 주요 노동동향

3월

노동포커스

3 비대면 시대의 일하는 방식 변화 (오계택)

특 집 : 비대면 시대의 출현과 일하는 방식의 변화

- 7 비대면 근무 방식의 확산과 과제 (노세리)
- 22 일하는 방식 변화와 일·생활균형 (손연정)
- 37 비대면 시대의 인사관리 패러다임 전환 (이혜정)

이슈분석

55 재학 중 근로 경험이 노동시장 이행기간에 미치는 영향 (김중욱)

통계프리즘

73 국가기술자격증 취득자 수로 보는 기술인력 공급 추이

노동판례리뷰

79 노동판례리뷰

주요 노동동향

97 주요 노동동향

4월

노동포커스

3 향후 고용·노동 정책 과제와 해법 모색 (김승택)

특 집 : 주요 노동정책 방향과 과제

- 7 인구구조 변화와 고령자 고용정책 과제 (남재량 · 오계택 · 이승호)
- 13 청년 일자리 개선을 위한 정책과제 (김유빈 · 오선정)
- 17 효율적인 여성인력 활용을 위한 정책 제언 (최세림 · 강신혁)
- 24 지역일자리 정책 패러다임 변화를 위한 정책 제언 (이규용)
- 30 외국인력 및 이민정책의 향후 방향과 과제 (이규용)
- 35 일과 삶의 균형을 위한 정책과제 (정영훈 · 손연정)
- 49 임금체계 개선을 위한 노동정책 방향과 과제 (오계택)
- 55 취업형태 다양화에 대한 정책적 대응 (장지연 · 이병희 · 남궁준)
- 74 산업안전보건 정책 방향과 과제 (박종식)
- 81 노사관계 정책 방향과 과제 (이정희 · 박명준)

통계프리즘

91 코로나19 유행 시기의 사교육비 및 사교육 참여율 변화

노동판례리뷰

99 노동판례리뷰

주요 노동동향

117 주요 노동동향

5월

노동포커스

3 코로나19가 노동시장에 미친 영향 (장인성)

특 집 : 코로나19가 노동시장에 미친 영향

- 7 코로나19 위기와 노동시장 상황의 변화 (장인성)
- 20 인구집단별 비정규직 비중과 코로나19 위기의 영향 (황선웅)
- 32 산업별 산출량 및 고용수준에 미친 코로나19의 효과 (차경수)

이슈분석

- 51 대전환기 노사관계의 새로운 틀짓기? : '전환적 노사관계'의 이상과 현실 (박명준 · 조규준)
- 76 제조업 위기와 사무직/MZ세대 노동조합의 등장 (박종식)

통계프리즘

101 실질임금상승률 추이와 임금내역별 기여도

노동판례리뷰

107 노동판례리뷰

주요 노동동향

125 주요 노동동향