

제 18 차 동북아 노동포럼

신종 코로나바이러스 감염증이
노동시장에 끼친 영향과 향후 노동정책의 과제

일시: 2020 년 12 월 18 일(금) 14:00 ~ 17:30

개최 방법: 온라인 형식

노동정책연구·연수기구 (JILPT)

중국노동사회보장과학연구원 (CALSS)

한국노동연구원 (KLI)

제18차 동북아 노동포럼 프로그램

14:00-14:15 개회식

개회사: 히구치 요시오 노동정책연구·연수기구 이사장

진웨이강 중국노동사회보장과학연구원 원장

배규식 한국노동연구원 원장

14:15-14:20 참가자 소개

14:20-15:25 세션 1

사회: 진웨이강 중국노동사회보장과학연구원 원장

14:20-14:35 여성에게 집중된 코로나쇼크의 피해: 현황과 향후 전망

조우안페이 노동정책연구·연수기구 주임연구원

14:35-14:50 고용에 대한 코로나19의 영향 및 대책

천원 중국노동사회보장과학연구원 취업창업연구실 부주임

14:50-15:05 코로나 19가 노동시장에 미친 영향

성재민 한국노동연구원 연구위원

15:05-15:25 토론 : 장리빈 중국 노동사회보장과학연구원 주임

15:25-15:35 휴식

15:35-16:40 세션2

사회: 배규식 한국노동연구원 원장

15:35-15:50 유연고용인력에 대한 코로나19 팬데믹의 영향 및 대책

리푸젠 중국노동사회보장과학연구원 취업창업연구실 부연구원

15:50-16:05 거리두기 시대, 연결하기를 위한 노동 - 플랫폼노동 확산과 사회안전망 -

장지연 한국노동연구원 선임연구위원

16:05-16:20 신종코로나바이러스 감염확대가 일본 고용노동에 초래한 영향

- 근로시간의 변화와 격차를 중심으로 -

다카미 토모히로 일본노동정책연구·연수기구 부선임연구위원

16:20-16:40 토론: 이승호 한국노동연구원 연구위원

16:40-17:20 세션3: 종합토론

사회: 히구치 요시오 노동정책연구·연수기구 이사장

토론자: 바오춘레이 중국노동사회보장과학연구원 부연구위원

김종욱 한국노동연구원 선임연구위원

오학수 노동정책연구·연수기구 총괄연구위원

중치 노동정책연구·연수기구 연구위원

17:20-17:30 폐회식

폐회사: 진웨이강 중국노동사회보장과학연구원 원장

배규식 한국노동연구원 원장

히구치 요시오 노동정책연구·연수기구 이사장

목차

[제1세션]

「여성에게 집중된 코로나쇼크의 피해: 현황과 향후 전망」

조우안페이 노동정책연구.연수기구 주임연구원 5

「고용에 대한 코로나19의 영향 및 대책」

천원 중국노동사회보장과학연구원 취업창업연구실 부주임 17

「코로나 19가 노동시장에 미친 영향」

성재민 한국노동연구원 연구위원 33

[제2세션]

「유연고용인력에 대한 코로나19 팬데믹의 영향 및 대책」

리푸진 중국노동사회보장과학연구원 취업창업연구실 부연구원 51

「거리두기 시대, 연결하기를 위한 노동 - 플랫폼노동 확산과 사회안전망 -」

장지연 한국노동연구원 선임연구위원 59

「신종코로나바이러스 감염확대가 일본 고용노동에 초래한 영향 - 근로시간의 변화와 격차를 중심으로 -」

다카미 토모히로 일본노동정책연구.연수기구 부선임연구원 83

여성에게 집중된 코로나쇼크의 피해:
현황과 향후 전망

조우안페이

주임연구원

노동정책연구·연수기구

여성에게 집중된 코로나쇼크의 피해: 현황과 향후 전망¹

노동정책연구·연수기구(JILPT) 주임연구원 조우안페이(周燕飛)

1. 서론: 전세계적인 여성 불황의 양상

신종 코로나 바이러스의 확산 방지를 위해 정부, 기업, 개인은 어쩔 수 없이 경제활동을 자발적으로 축소하고 있다. 그 결과 일본을 포함한 세계 각국은 가히 '계획적인 리세션 (designed recession)'이라고 말할 만한 상황에 처해 각지에서 노동 시간 단축, 휴업, 해고·고용중지 등의 고용조정이 확산되고 있다. 특히 이번 경기 침체와 고용급감을 "She-cession"이라고 부르는 경제학자가 있는데 이는 리세션(recession)에 따른 고용손실이 남성보다 여성에게 집중되어 있기 때문에 생겨난 신조어이다.

일반적인 불황의 경우, 고용감소는 주로 남성에게 나타나는 경우가 많다(Alon 외 2020a). 예를 들어 2008~2009년 리먼사태 시에는 세계 동시불황의 영향으로 외수가 크게 줄어 주로 남성 근로자가 많은 제조업에서 고용조정이 일어났다. 한편 이번 코로나 사태는 주로 숙박·음식, 생활·오락 등 서비스업에 치명적인 손실이 발생하고 있으며 이들은 여성 근로자가 많은 산업이다.² 때문에 일반적인 불황에 비해 여성의 고용감소가 눈에 띄었다.

또한, 일반적인 불황과는 달리 이번에는 스스로 취업을 억제하는 여성이 많은 점도 특징적이다. 외식의 기회가 감소함에 따라 가사부담이 증가하고 초·중학교나 어린이집의 임시 휴원·휴교로 인하여 '일 또는 가정의 양자택일'에 직면한 여성이 증가했다. 이와 같이 가사나 육아부담이 늘어나는 형태로 취업억제가 이루어지고 있기 때문에 일반적인 불황 시에 관찰되는 '더글라스=有口의 법칙' 즉, 남편의 수입을 보충하기 위한 주부의 취업증가 현상이 잘 나타나지 않고 있다.

실제로 국제기구의 고용통계³를 보면 "She-cession"은 일본뿐만 아니라 세계 각국에서 진행되고 있는 공통적인 현상임을 알 수 있다. 일본의 경우 여성 고용자수는 지난해 말부터 7월까지 7개월 동안 3.2%(87만명) 감소, 남성 고용자(동기간 0.8% 감소)보다 감소율이 2.4% 포인트나 높다. 코로나 사태 전후의 완전실업률의 변화를 봐도 남성이 0.4%p 상승한 반면 여성은 0.5%p 상승하여 여성이 +0.1%p 웃돌고 있다. 한편 리먼사태 당시의 남녀

¹ 본고의 주장과 제안은 필자 개인의 것이며 소속 기관을 대표하는 것은 아니다. 본고의 분석에 이용된 조사 자료는 渡口木綿子が 제공한 것이다. 이 자리를 빌어 감사를 드린다.

² 日本經濟新聞 「女性雇用 コロナの逆風 職種轉換へ支援急務」(2020.9.6)

³ 자세한 것은 OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, ILO Statistics and databases(ILOSTAT) 등을 참조.

차이는 -0.4%p이며, 여성의 실업률 악화 폭이 더 작았다.

코로나쇼크가 남성보다 여성에게 큰 영향을 미치고 있음은 개인 조사에서도 확인되고 있다. JILPT의 5월 조사에 따르면 코로나 사태로 여성이 남성보다 근무 시간을 대폭 줄이거나 휴업하기도 했다(周 2020a). 6월 이후에 일본 각지에서 어린이집과 초중고교가 개학하여 경제활동 제한도 완화되었지만 여성고용의 회복은 좀처럼 회복되지 않고 있음이 JILPT 8월 조사에서 밝혀졌다. 특히 육아를 담당하는 여성은 높은 휴업률과 노동시간 회복 둔화가 두드러지고 있다(周 2020b).

또한 여기서 언급한 JILPT 조사는 독립행정법인 노동정책연구·연수기구(JILPT)가 2020년 4월 1일 현재 취업중인 민간기업의 직장인 4,307명(20~64세)을 대상으로 2020년 5월 말에 조사를 실시, 8월 초에 추적 조사를 실시한 것이다.⁴ 성별, 연령, 정규·비정규고용과 거주지역이 취업구조기본조사와 같은 분포가 되도록 '층화 배분 회수'라는 방법으로 조사대상자를 추출, 온라인으로 응답을 받았다. 다음은 이러한 JILPT 조사를 바탕으로 코로나사태에서의 여성의 어려운 고용상황을 자세히 살펴보도록 한다.

2. 일본 여성의 어려운 고용상황

(1) 여성이 남성보다 3~4 배나 높은 휴업률 경험

5월 말의 취업상황을 보면 실업·휴업한 사람의 비율은 남녀간 격차, 정규·비정규 직간 격차⁵가 현저함을 알 수 있다(그림 1 상단).

첫째, 실업자의 비율은 남성과 정규직 근로자가 2% 내외인 반면, 여성은 3.1%, 비정규직 근로자는 4.7%이다. 다음으로 구직 활동을 중단한 '비노동력화'의 비율에 대해 살펴보면 남성과 정규직 노동자가 0.3%인 반면 여성은 0.7%, 비정규직 근로자는 0.9%에 이르고 있다.

가장 큰 격차가 나타나고 있는 것은 직업에 종사하고 있지만 실제로 일을 하지 않은 '휴업자' 비율이다. 남자와 정규직근로자의 휴업자 비율이 각각 1.6%, 1.4%인 반면 여성은 5.3%, 비정규직 근로자는 6.9%에 달하고 있다. 휴업에 의해 높아지는 잠재적 실업의 위험은 여성이 남성의 3.3 배, 비정규직이 정규직의 4.9 배, 비정규직 여성이 비정규직 남성보다 1.4 배 높다. 18세 미만의 미성년 자녀가 있는 남녀에 한해서 보면 여성의 휴업률이 남성의 7.1 배에 달하고 있어 코로나사태가 육아를 담당하는 여성의 일에 특히 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

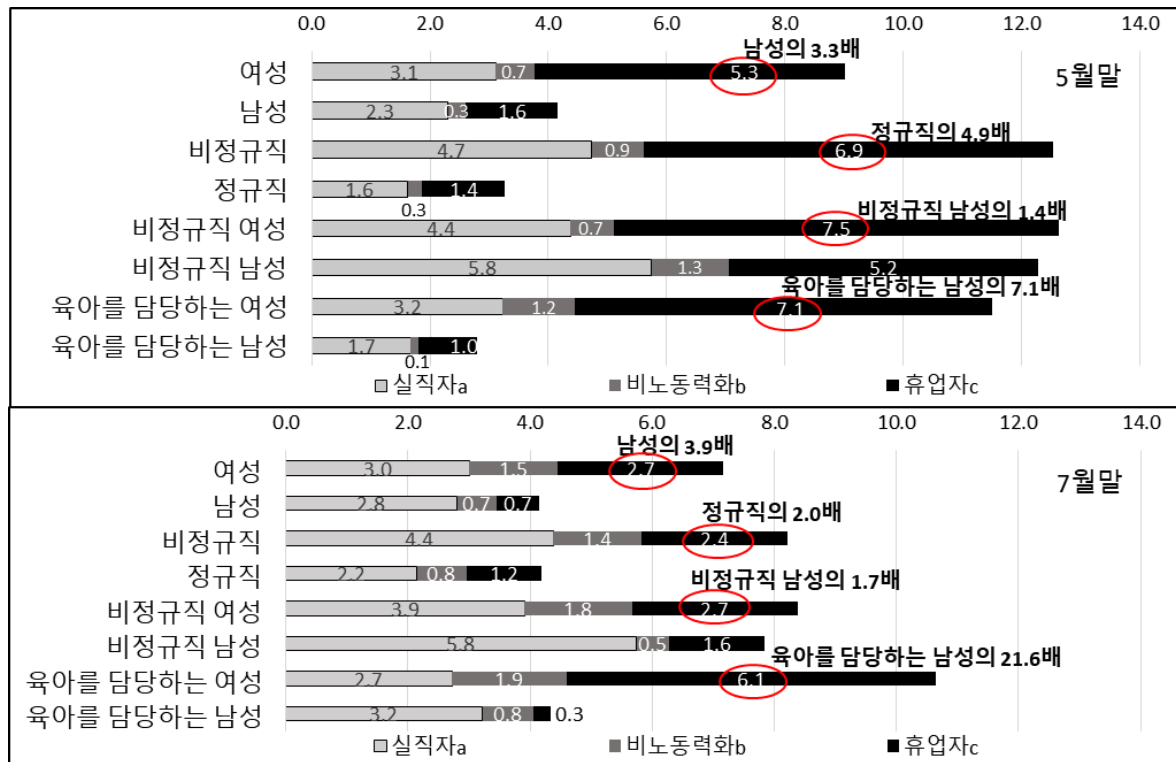
코로나사태가 다소 진정되기 시작한 2020년 7월 말 현재에도 실업과 휴업에는 현저한

⁴ 5월 조사 대상자 중 3,212명은 연합총회·제 39회 노동자단칸(4월 1일~3일) 조사에도 참가하였다. 자세한 사항은 JILPT(2020a)와 JILPT(2020b) 참조.

⁵ 남녀간 격차 문제와 정규·비정규 격차 문제는 연동하고 있다. 왜냐하면 여성과 비정규직 노동자는 종종 같은 사람을 가리키는 경우가 많기 때문이다. 여성노동자의 대부분은 비정규직이다. 반대의 경우도 마찬가지이다. JILPT 8월 조사에서는 비정규직중 73.7%가 여성이다. 여성에서는 53.9%가 정규직이다.

남녀 간 격차가 남아있다(그림 1 하단). 즉, 경기회복을 반영하여 남녀간, 정규·비정규직 모두 휴업자의 비율은 감소하고 있지만(남성 1.6% → 0.7%, 여성 5.3% → 2.7%), 여전히 남녀간의 차이와 정규·비정규직간의 차이는 현저하다. 7 월 말 시점에서도 여성 휴업자 비율은 남성의 3.9 배로, 5 월 말 시점(3.3 배)에 비해 남녀 간 격차는 개선되고 있지 않았다. 육아를 담당하는 여성의 휴업 비율도 5 월 말보다 약간의 개선은 있었지만 여전히 6.1%로 높은 상태를 유지하고 있다.

[그림 1] 실업자·휴업자가 된 민간고용자의 비율(%)



자료: JILPT “코로나사태가 일어나 생활에 미치는 영향에 관한 조사” (2020년 5월 말 경, 8월 첫째 주 실시)에서 필자가 집계. 이 중 ‘5월·8월 조사’의 공통 응답자는 3,753명(추적율 87.1%)이다.
 주: (1) 모든 시점의 집계 대상자는 4월 1일 시점에서 민간기업에서 일하는 회사원 4,307명이다. (2) a 일하지 않고 있으며 구직활동을 하고 있음, b 일하지 않고 있으면서 구직활동도 안하고 있음, c 고용되어 있으나 근무시간이 제로.

(2) 실직 후 재취업 비율은 여성이 남성보다 10 포인트 낮음

5월 말 시점에서 실직한 105명과 휴업한 116명을 분석대상으로 7월 말 시점에서의 재취업·복직상황을 추적한 결과 역시 여성 및 비정규노동자가 불리한 상황에 놓여있는 것으로 나타났다(표 1).

우선 실직자의 재취업 비율에 관하여 보면 여성 및 비정규 노동자가 모두 50% 전후이며, 남성과 정규직 노동자보다 10%p 가량 낮은 수준이다. 또한 여성 실직자의 40%는 실직 중(구직 있음)이며, 10명 중 1명이 비노동력화(구직 없음) 상태이다.

다음으로 휴업자의 복직율에 관하여 보면 정규 및 비정규직 사이에는 차이가 거의 없지만

남녀간에는 5.4%p의 차이가 존재한다. 여성 휴업자의 4분의 3(77.9%)이 복직은 했지만, 8명 중 1명(12.8%)이 휴업 상태가 이어지고 있다. 한편 남성 휴업자의 경우 복직율(83.3%)이 높고, 휴업을 이어지고 있는 비율(6.7%)은 여성의 절반 이하이다.

<표 1> 5월 말 시점 실업·휴업이었던 사람들의 7월 말 시점에서의 취업상태(%)

	N	7월의 취업 현황			취업 (재취업·복직)	합계
		실직	비노동력화	휴업		
5월 말 기준 실업자(실직+비노동력화)						
전체	105	38.1	6.7	1.9	53.3	100.0
여성	63	39.7	9.5	1.6	49.2	100.0
남성	42	35.7	2.4	2.4	59.5	100.0
비정규직	68	39.7	7.4	2.9	50.0	100.0
정규직	37	35.1	5.4	0.0	59.5	100.0
5월 말 기준 휴업자						
전체	116	5.2	4.3	11.2	79.3	100.0
여성	86	4.7	4.7	12.8	77.9	100.0
남성	30	6.7	3.3	6.7	83.3	100.0
비정규직	82	7.3	2.4	11.0	79.3	100.0
정규직	34	0.0	8.8	11.8	79.4	100.0

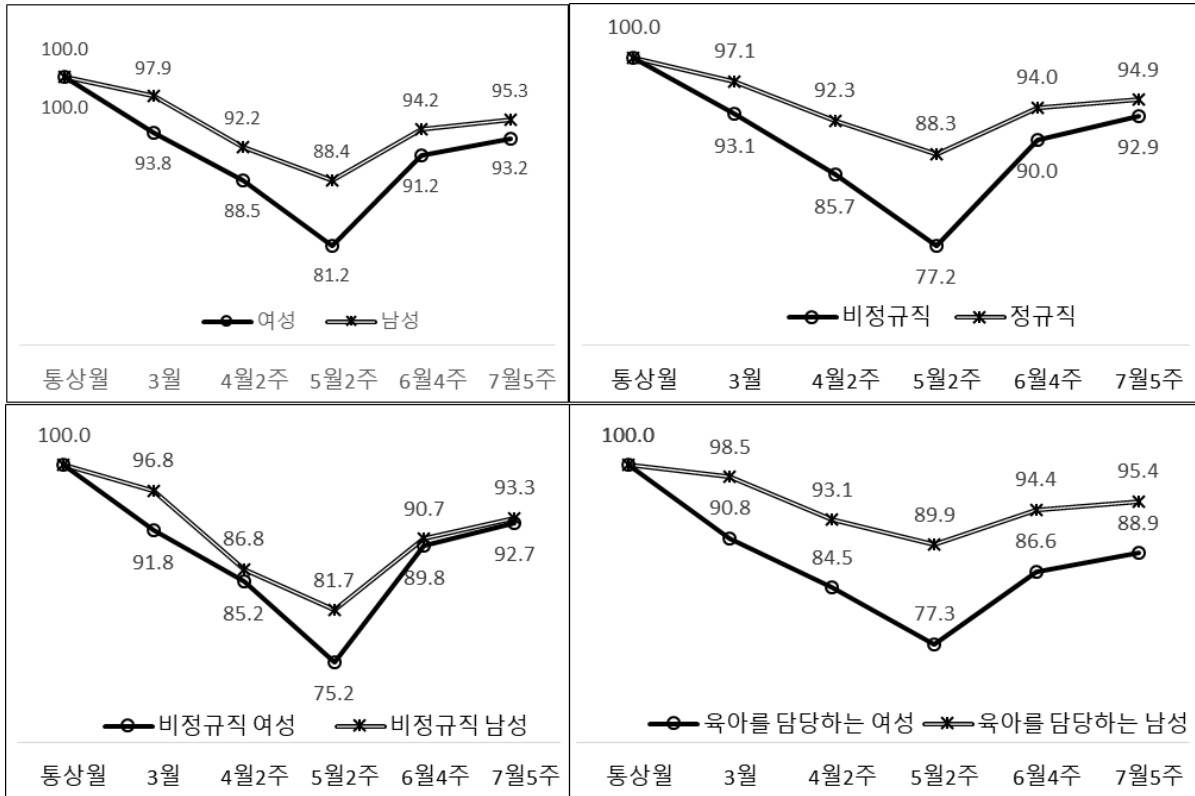
자료: 그림 1 과 동일

주: 집계대상자는 '5월·8월 조사의 공통 응답자' 중 5월 말 시점에 실직·휴업이었던 사람이다.

(3) 비정규직 여성의 평균 근로시간이 최대 24.8 % 감소

3월 1일부터 7월 말까지 취업 상태에 있던 근로자에 대한 주당 평균 근로시간 추이를 보도록 한다. 모든 연령층에서 긴급사태선언이 해제되기 직전의 5월 둘째 주에 최대 하락 폭을 기록하고 있다(그림 2). 그러나 하락 폭은 그룹간에 차이가 보인다. 여성과 비정규직 근로자의 평균 근로시간은 코로나 19 사태 이전의 평상시에 비해 약 80% 수준까지 떨어졌지만 남성과 정규직 근로자는 90% 전후 수준을 유지하고 있다.

[그림 2] 평균 근로시간의 추이(2020년 3~7월, 평상시=100)



자료: 그림 1 과 동일. 집계대상자가 3월 1일~7월 말까지 계속 근무한 민간기업의 고용자(휴업자 포함) 4,179 명이다.

또한 비정규직 간의 남녀를 비교하면 여성은 남성보다 근로시간 단축이 심했음을 알 수 있다. 5월 시점에서의 평균 근로시간 감소폭은 비정규직 남성이 18.3%인데 비해 비정규직 여성이 24.8%에 달하고 있다.

6월 이후의 고용 회복에서도 여성 및 비정규직 근로자는 뒤쳐져있다. 7월 다섯째 주에서는 남성과 정규직 근로자의 근로 시간은 평상시의 95%까지 회복한 반면, 여성 및 비정규직 근로자는 93% 회복에 그치고 있다.

그리고 현저하게 회복 둔화를 보이고 있는 것은 육아를 담당하는 여성의 근로 시간이다. 7월 말 현재 육아를 담당하는 여성의 평균 근로시간은 평상시의 88.9%에 그치고 있다. 육아를 담당하는 남성은 물론이고 여성 전체와 비교해도 육아를 담당하는 여성의 고용 회복이 부진한 것을 알 수 있다.

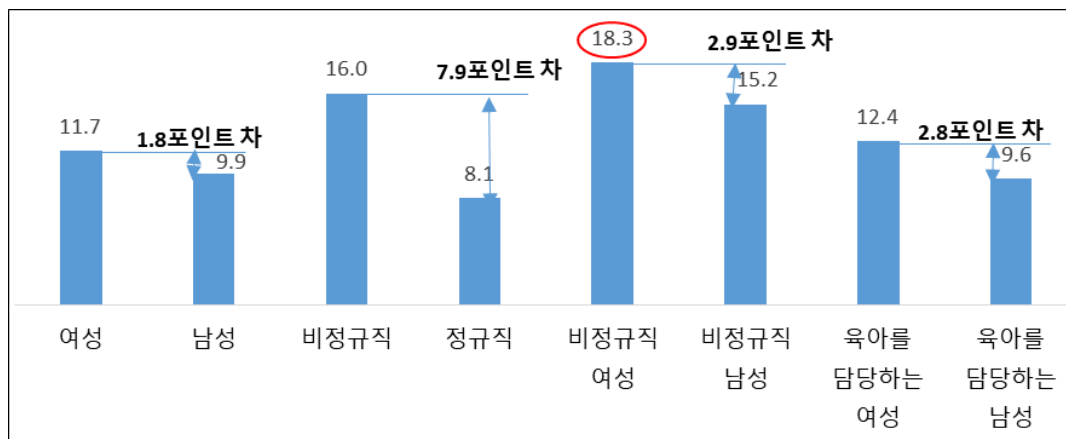
(4) 비정규직 여성의 20%는 월수입 30% 이상 감소

수입이 격감한 사람의 비율도 여성과 비정규직 근로자에서 두드러지고 있다(그림 3). 평상시에 비해 월수입이 30% 이상 감소한 근로자의 비율은 여성이 남성보다 1.8%p 높고 (11.7% vs. 9.9%), 비정규직이 정규직보다 7.9%p 높았다(16.0% vs. 8.1%).

마찬가지로 비정규직 간의 남녀를 비교하면 여성은 남성보다 수입급감 비율이 높았다. 월수입이 30% 이상 감소한 근로자의 비율은 비정규직 남성이 15.2%인데 비해 비정규직

여성이 18.3%에 달하고 있고 18 세 미만의 자녀를 둔 남녀간을 비교해봐도 여성은 수입급감 비율이 높다. 월수입이 30% 이상 감소한 근로자의 비율은 육아를 담당하는 여성이 육아를 담당하는 남성보다 2.8%p 높다.

[그림 3] 직전 월수입이 통상월보다 30% 이상 감소한 근로자의 비율(% , 8 월 조사)



출처 : 그림 1 과 동일. 집계대상자는 그림 2 와 동일.

여성, 특히 육아중인 여성의 고용상황 악화가 현저하다는 것은 취업형태, 업종, 직종, 기업규모 등의 요인을 고려해도 마찬가지이다(표 2). 참고로 <표 2>의 통계 분석에서 '미성년자녀 있음'의 경우 휴업률과 노동시간의 악화양상을 살펴보고 있는데 '미성년자녀 있음'의 효과가 남성의 고용상황에는 영향을 주지 않고 여성에게만 나타났다는 사실이 인상적이다.

<표 2> 성별과 육아가 노동공급량에 미치는 영향

	휴업 확률 - Probit모형			주당 근로시간 수의 변화 - OLS모형		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
여성	0.0122 *** (0.005)			-0.600 (0.435)		
미성년자녀 있음	0.0182 *** (0.005)	-0.0054 (0.005)	0.0314 *** (0.009)	-1.079 ** (0.479)	-1.003 (0.649)	-1.440 ** (0.724)
기타 설명 변수	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	4,307	2,311	1,996	3,753	2,038	1,715

자료: 표 1 과 동일.

주: (1) 한계효과(Probit 모델) 또는 계수추정치(OLS 모델)가 보고됨.

괄호 안의 수치는 표준오차.

(2) 설명변수에 기업규모, 업종, 취업형태, 학력, 막내자녀의 나이, 결혼여부도 포함되어 있음.

(3) '주 당 노동시간의 변화' = '6 월 ~ 7 월의 평균 노동시간수' - '통상월 노동시간수'

(4) * p 값 < 0.1, ** p 값 < 0.05, *** p 값 < 0.01

3. 여성의 고용위기를 문제시해야 하는 이유

일본의 많은 가정에서는 남성(남편)이 주된 부양자이며 여성(아내)은 보조적인 노동력으로 간주되고 있다. 따라서 남성의 고용이 유지되는 한 여성의 고용감소가 가계에 미치는 영향은 적을 것으로 보는 경향이 있다. 그러나 실제 가계소득 구성비를 살펴 보면 큰 오해임을 알 수 있다.

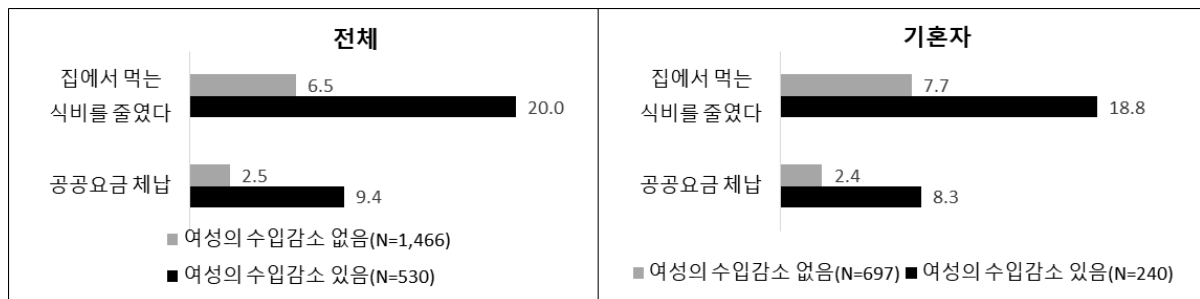
유우초(우편저금)재단이 2018년에 실시한 전국조사에 따르면 가구 총수입 중 아내의 수입이 차지하는 비중은 정규직 아내가 약 40%, 비정규직 아내도 약 20%에 달하고 있다. 미혼·이혼 여성 등 여성 세대주의 경우에는 여성의 근로소득은 가구 총수입의 70%를 넘는다. 따라서 이들의 수입이 감소한 경우에는 당연히 큰 타격을 받게 되는 것이다.

게다가 금융자산 잔액이 0 또는 소액으로 3개월 이상 버티기 힘든 생계비 밖에 없는 가구의 비율은 24%에 이른다. 즉 약 4분의 1의 핵심노동연령층(현역세대)이 실업과 수입감소에 직면할 경우에 반년 이내에 생활자금이 바닥난다는 것이다. 남성의 수입감소는 물론이고 여성의 수입감소도 가계 파탄을 초래할 수 있다(周 2020c).

실제로 8월 조사에서는 여성의 수입감소가 가계를 어렵게 만들고 있는 실태가 드러났다. 여성의 수입이 10% 이상 줄어든 가정에서는 5가구 중 1가구가 식비를 줄이고 있으며 1% 정도가 공공요금 등을 체납하고 있다. 여성의 수입이 그다지 줄지 않은 가정과 비교하면 식비절약 및 요금체납 발생비율은 2~4배나 높은 것으로 나타났다(그림 4).

2사분기 근로자수입이 전기 대비 3.7% 감소(금액 기준으로는 2.6조엔 정도 감소)하여 사상 최대 하락을 기록했다. 가계소비가 위축되는 가운데 여성의 고용 문제가 상황을 더욱 악화시키고 있는 듯하다. 가계 경제의 회복과 소득과 소비 감소라는 악순환에서 벗어나기 위해서라도 여성의 고용회복이 일본경제 회복의 열쇠를 쥐고 있다고 할 수 있다.

[그림 4] 여성의 수입감소 여부에 따른 가계경제 악화 상황(% , 8월 조사)



자료: 그림 1 과 동일. 집계대상자는 4월 1일 시점 민간기업에서 일하는 여성회사원 1,996명이다.

주 : (1) '수입감소'란 통상월과 비교하여 직전 월수입이 10% 이상 감소한 것을 말한다.

(2) '절약으로 돌아섬'이란 통상월에는 절약없음이나 직전월은 절약있음의 경우를 말한다.

(3) '공공요금'에는 가스·수도·전기·전화요금, 집세, 주택용자금 및 기타 채무가 포함된다.

4. 여성의 고용회복을 둘러싼 과제

문제는 여성의 고용회복은 정책적으로 쉬운 일이 아니라는 것이다. 필자는 처음에는 어린이집과 초중고교가 개학하면 육아를 담당하는 여성의 고용상황도 빠르게 회복될 것으로 생각했지만 실상은 예상 밖의 결과가 되었다.

그 이유로서 생각되는 것이 코로나 19 사태에 의한 육아부담 증가가 지금도 계속되고 있어 원래 수준으로 돌아가지 않았을 가능성이 있다. 구체적으로는 어린이집과 초등학교는 개학 이후에도 집단감염 대책으로 평소보다 개원·개교 시간을 단축했고 방과후 활동 또한 재개가 지연되고 있어 어머니의 취업 시간 회복이 불가능했을 것이라는 가능성도 있다.

또한 8 월 조사에서 보였던 또 하나의 문제는 재택근무(여러 종류의 재택 근무 포함) 정착이 지지부진하다는 것이다(표 3). 긴급사태선언이 있었던 5 월 둘째 주에는 30% 가량이었던 재택근무 비율은 이후 급속히 하락하여 7 월 마지막주 시점에서 10% 정도까지 떨어졌다. 남성과 정규직 근로자, 고소득자의 재택근무 비율은 코로나 이전보다 3~8%p 높은 상황을 유지하고 있지만 여성과 비정규직, 저소득층의 재택근무 비율은 거의 코로나 이전 수준으로 돌아가 버렸다. 재택근무가 여성의 일하는 방식과 고용상황을 개선시킨다는 견해도 있었지만 실제로 여성의 재택근무를 일본 사회에 정착시키는 것은 쉽지 않아 보인다.⁶

<표 3> 주 1 일 이상 재택근무 비율(%)

	코로나 이전 통상월			5월2주(긴급사태선언 해제 이전)			7월5주		
	재택근무	정상근무	업무중단 (업무시간 0시간)	재택근무	정상근무	업무중단 (업무시간 0시간)	재택근무	정상근무	업무중단 (업무시간 0시간)
전체	9.3	90.5	0.1	27.6	67.9	4.5	11.5	85.0	3.6
여성	6.6	93.1	0.3	20.3	72.7	7.0	7.5	87.3	5.2
남성	11.7	88.3	0.0	33.9	63.8	2.3	14.9	83.0	2.1
비정규직	5.2	94.5	0.3	13.4	76.8	9.8	4.9	89.7	5.4
정규직	11.5	88.5	0.1	34.9	63.4	1.7	14.8	82.6	2.6
육아를 담당하는 여성	6.7	92.7	0.6	16.5	75.0	8.5	6.5	85.2	8.4
육아를 담당하는 남성	14.0	86.1	0.0	40.0	58.9	1.1	16.5	81.9	1.5

자료: 표 1 과 동일.

주: 통상월과 5 월의 결과는 5 월 조사에 의한 것이며 7 월의 결과는 8 월 조사에 의한 것이다.

5. 결론: 남녀 격차 개선 기회를 놓치지 않기 위하여

신종 코로나 바이러스의 영향으로 여성이 남성보다 취업시간이 대폭 감소되고 휴업을 하고 있는 상황이 JILPT 조사에 의해 밝혀졌다. 그 상황이 길어질 경우에는 여성의 경력에 심각한 영향을 미칠 것으로 우려된다. 또한 취업억제에 의한 여성의 수입 감소가 더 계속되면

⁶ 재택근무에 관한 상세한 분석결과는 高見具広 「JILPT 리サーチ아이 第 46 回 在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」(2020.9.16) 참조.

가계에도 큰 영향을 미칠 것이다(周 2020d).

여성의 고용회복은 코로나사태나 코로나 쇼크종식을 위한 비장의 카드로 기대되고 있는 '백신'에 좌우되는 부분도 크다. 만일 정부의 목표대로 내년 상반기까지 국민 전원분의 백신을 확보할 수 있다면 여성의 고용위기도 1년 이내에 진정될 가능성이 높다. 왜냐하면 저출산 고령화로 구조적인 노동력 부족에 직면하는 산업계에게 있어서 여성들의 활용은 장기적 전략이며 코로나사태에서도 그 방향이 바뀌는 것은 아니기 때문이다. 그런 의미에서 인내심을 가지고 기다린다면 위기는 언젠가 종식될 것이다. 따라서 현재 강구해야 할 대책은 고용 미스매치 해소와 소득 격차 대책, 저소득층 대책이다. 구체적으로는 애프터 코로나 시대에 살아남지 못하는 구조적인 불황 업종에서 호황업종으로의 전직을 지원하고 구직 기간을 활용한 직업훈련 강화, 저소득층에 대한 생활지원책을 확충해야 한다(周, 2020e).

중장기적으로는 코로나 쇼크는 남녀간의 고용격차를 줄일 수 있는 좋은 기회가 될 가능성을 내포하고 있다. 신종코로나 사태로 새롭게 경험하게 된 재택근무를 비롯한 일하는 방식 개혁의 물결은 여성들이 장기적으로 유리하다고 지적하는 연구자도 있다(Alon 외, 2020b; Zhou, 2021).

대중교통으로 출퇴근하지 않아도 되고 일을 하면서 아이를 돌볼 수 있는 재택 근무는 원래 남녀 격차 해소를 위해 보급이 기대되었던 업무 방식의 하나이다. 그 외 시차 출근, 재량노동시간 등 유연한 근무 형태도 여성이 정규직 일자리를 계속 유지할 수 있는 업무 방식이다. 감염병 대책을 계기로 재택근무, 시차출근, 재량노동 등 유연한 근무 형태가 단숨에 확산되어 신종 코로나 종식 후에도 일본사회에 정착할 것으로 기대된다.

유연한 근무 형태가 보급되면 여성의 라이프 스타일에 혁명적인 변화를 초래할 가능성이 높다. 지금까지 일본 여성은 임신과 출산을 계기로 경력이 단절되고 육아가 일단락된 후에 시간제 업무로 재취업하는 전업주부형 라이프 스타일을 취하는 경우가 많았다(周, 2019). 가령 코로나 쇼크로 대대적인 '일하는 방식 개혁'이 일어난다면 출산과 육아를 보내고 정규직으로서 계속 일할 수 있는 여성이 증가할 것이다. 또한 머지않아 부부완전맞벌이 모델이 전업주부형 라이프 스타일을 대체할 날도 더 이상 상상만은 아니게 될지도 모른다. 그런 의미에서 코로나 쇼크는 남녀고용기회 평등을 실현하는 절호의 기회가 될 가능성을 내포하고 있다.

실제로 카르비, 후지쯔, 히타치제작소 처럼 재택근무 정착을 목표로 성과주의적 보수체계를 채용하거나 직무내용과 필요한 능력을 명확하게 제시하는 '직무기술서(Job Description)'제도의 본격 도입을 결정하는 움직임이 속속 나타나기 시작하고 있다. 생산성 향상과 인재획득 경쟁 속에서 중소기업도 재택근무를 정착시키는 인센티브는 충분히 있을 것이다.

코로나 19 사태 속에서 도입의 기운이 높아진 재택근무를 일시적인 현상으로 끝내지 않기 위해서는 그것을 지원하는 사내 체제의 확립이 필수적이다. 정부도 재택근무 도입 기업에 대해서는 자금이나 노하우 제공, 법제도 등 다방면에서 지원을 실시해야 할 것이다.

참고문헌

- 周燕飛 (2019) 『빈곤전업주부』 (新潮社) ,pp.37-54
- 周燕飛(2020a) 「JILPT 리서치 아이제 38 회 코로나쇼크 피해는 여성에게 집중—일하는 방식 개혁으로 위기를 기회로—」 (2020.6.26)
- 周燕飛(2020b) 「JILPT 리서치 아이제 47 회 코로나 쇼크 피해는 여성에게 집중 (속편) —고용회복의 남녀격차—」 (2020.9.25)
- 周燕飛(2020c) 「코로나 쇼크로 변하는 여성의 일하는 방식」 『도시문제』 제 111 권 제 7 호, pp.29-34
- 周燕飛(2020d) 「여성에게 집중되는 코로나사태 피해—추적조사로 나타난 실상과 앞으로의 과제」 『월간노동조합』 2020 년 11 월호, pp.42-45
- 周燕飛(2020e) 「코로나사태에서의 격차확대와 저소득층 지원—여성, 비정규노동자, 저소득층에 주목하여—」 『빈곤연구』 Vol.25, pp.4-13
- JILPT(2020a) 「기자발표 신종코로나바이러스 감염확대가 일과 생활에 미치는 영향에 관한 조사」 (일차집계) 결과 (5 월 조사·연속패널개인조사) 」
- JILPT(2020b) 「기자발표 신종코로나바이러스 감염확대가 일과 생활에 미치는 영향에 관한 조사」 (일차집계) 결과 (6 ~ 7 월 변화를 중심으로 8 월에 조사 · 4 월 이후 연속패널개인조사) 」.
- Alon,T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020a) "The impact of the coronavirus pandemic on gender equality ", *VOX CEPR Policy Portal - Research-based policy analysis and commentary from leading economists* (2020.4.19)
- Alon, T. , M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey, M. Tertilt (2020b) "This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession", *IZA DP No.13562*
- International Labour Organization (2020) "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition".
- World Bank (2020) "Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty".
- Zhou, Yanfei (2021) " How Women Bear the Brunt of COVID-19's Damages on Work", *Japan Labor Issues*, vol.5, no.28, forthcoming

고용에 대한 코로나 19 의 영향 및 대책

천원

부주임

중국 노동보장과학연구원

고용에 대한 코로나 19 의 영향 및 대책

천원 (陳雲, 중국 노동사회보장과학연구원 취업창업연구실 부주임)

[요약] 특정 경제사회 배경과 여건에서 발생한 코로나 19 는 돌발적이고 중대한 세계 공공보건 분야의 사건으로, 고용에 영향을 미치는 기제에 두드러진 특징이 있다. 코로나 19 는 고용에 대해 종합적이고 단계적이며 구조적인 영향을 끼치는데, 각 단계별로 영향을 주는 대상의 범위, 핵심 분야 및 수준이 다르다. 전체적으로 살펴 보면, 1/4분기에 큰 파동이 나타난 이후 일자리 성장, 실업 수준, 시장 수요 및 기업 고용 등 분야에서 모두 신속한 회복 및 개선이 나타났고, 노동시장은 '전반적인 안정, 점진적인 회복, 예상보다 양호'한 성장세를 보였다. 코로나 19 의 충격에 대처하기 위해 중국 정부는 '고용 우선'에 대한 공감대를 한층 확고하게 모아내면서 거시정책의 헤징 강도를 강화하고, 사회경제 및 고용정책의 연동을 강화하면서 고용우선 정책을 힘있게 실시하여, 기업지원, 부담경감, 일자리안정화, 고용확대의 병행 등 종합적인 고용안정 조치를 강화하여 고용 국면의 전반적인 안정을 유지하고 있다. 앞으로 노동시장은 여전히 포스트코로나 시대의 복잡한 환경에 처할 것이다. 고용우선 정책을 지속적으로 심·화실시하여 고용상황을 안정시키고 새로운 고용환경을 개척해야 한다.

[키워드] 코로나 19, 고용우선, 실업, '일자리 안정화'

2020 년, 코로나 19 가 전세계를 휩쓸었다. 국제적 공중보건 비상사태로서 코로나 19 의 영향은 다양한 수준과 분야에서 장기간 광범위하다는 특징이 있다. 10 월말 기준, 세계 누적 확진자수가 4,500 만 명을 넘고 사망자수는 110 만 명을 넘었다. 마이클 라이언(Michael Ryan) WHO 긴급준비대응팀장은 심지어 전세계 10%가 넘는 인구가 감염될 가능성이 있다고 경고했다.¹ 영향의 차원을 살펴 보면, 코로나 19 는 모든 개인과 가정에 영향을 미치고 다시 지역사회 및 국가, 지역, 전세계라는 차원으로 확장된다. 분야를 살펴 보면, 코로나 19 는 인간의 건강보건을 위협할 뿐 아니라 사회, 경제 나아가 정치, 문화심리 측면에까지 영향을 미친다. 시간적으로 살펴 보면, 코로나 19 자체가 지속시간이 비교적 길다. 현재 기준 거의 1 년 가까이 되었는데, 그 영향은 코로나 19 확산 당시의 직접적인 충격뿐 아니라 그 지체효과와 잠재적인 장기적 영향도 있다. 이러한 특징은 일자리에 대한 코로나 19 의 영향과 일정한 연관관계가 있다. 전체적으로 코로나 19 는 사회경제 전반의 정상적인 운영질서에 큰 충격을 주며, 노동시장에 대한 영향 역시 매우 크고 깊다. 4 월 발표한 ILO 보고서 《코로나 19 와 일자리: 영향과 정책대응(COVID-19 and the

¹ 자료 출처: WHO 홈페이지.

world of work: Impact and policy responses》은 현재 세계 81%(약 33 억)의 노동력이 강제적 또는 권장형 업무장소 폐쇄정책의 영향을 받고 있으며, 실업자 증가 규모가 2,500 만 명을 넘어선다고 지적했다.¹ 하지만 각국의 코로나 19 확산 및 통제 현황이 서로 다르고 사회경제적 여건도 상이하며 서로 다른 대응 조치와 정책을 취하고 있어, 각국과 지역에 대한 코로나 19 의 영향에도 현저한 차이가 있다. 본고는 중국의 실제상황에 입각해 코로나 19 발생의 사회경제적 여건을 배경으로 일자리에 영향을 미치는 기제, 주요 발현형태, 정책대응 및 효과 등 측면을 분석·소개하고자 한다.

1. 코로나 19 발생의 사회경제적 배경과 영향기제

1. 코로나 19 확산의 특정 사회경제적 배경

이번 코로나 19 는 중화인민공화국 수립 이후 중국에서 발생한, 전파속도가 가장 빠르고 감염범위가 가장 넓으며 방역난이도가 가장 높은 중대한 돌발적 공중보건 사건이었다. 이번 코로나 19 의 폭발적 확산은 매우 특수한 시점에 이루어졌다. 마침 춘제(春節: 중국의 음력설·역자주) 전후 시기여서 대규모 인구 이동의 최고조기였고, 또한 기업이 시무식을 하고 노동자는 명절 연휴 이후 직장에 복귀하거나 새로운 일자리를 찾는 시기였다. 장기적인 관점에서는, 중국 경제가 고속성장에서 질적성장으로 전환하는 결정적인 시기에 발생하였다. 먼저, 현재 중국경제가 고속에서 ·중고속으로 성장의 기어를 바꾸면서, 과거의 경제 동력이 새로운 경제 동력으로 전환되고, 산업구조조정과 업그레이드가 가속화되고 있다. 또한, 경제구조가 본질적으로 바뀌면서, 서비스업 비중이 지속적으로 커져 절반을 넘었고, 경제성장에 대한 소비 기여율이 끊임없이 상승하여 2019 년 57.8%를 기록했다. 마지막으로, 개방형 경제의 특징이 날로 뚜렷해지고 있는데, 글로벌 경제와의 연계가 날로 긴밀해지면서 연간 상품 수출입총액이 31 조 위안을 넘어섰고 서비스 수출입총액도 5 조 위안을 넘었다. 경제분업 시스템이 한층 더 세분화되면서 상대적으로 산업사슬이 완벽하게 갖추어져 있기는 하지만, 일부 중요 원자재와 부품 및 기술인력은 여전히 외부 공급에 의존하고 있다. ·도농인구 이동 규모가 크고 빈도가 높으며 속도가 빨라, 춘제 기간 동안 여객 이동 수요가 4 억 명이 넘고, 연간 여객운송 규모는 연인원 170 억 명이 넘는다.² 노동시장의 총량 압력이 여전히 동시 구조적 모순이 심각하다. 전국 노동력 자원이 9 억 명 가까이 되며, ·도농 취업자수가 7 억 7,600 만 명이다. 최근 도시에서 구직하려는 신규 노동력이 1,500 만 명 이상이며, 이 가운데 고등교육기관 졸업생 규모가 거의 900 만 명에 가깝다. 동시에, 인구노령화가 가속화되면서 노동자 세대교체가 뚜렷하다. 신세대 농민공의 구직과 생활관념 및 행위는 기본적으로 도시화되어 다시 농촌으로 돌아가기 어려운 실정이다. 이러한 단계적이고 결절적인 거시경제 사회경제적 여건이 코로나 19 가 일자리에 영향을 미치는 기층구조와

¹ 자료 출처: ILO 자료.

² 이 부분의 여러 데이터의 출처는 주로 각종 공식통계 자료이다.

주요요인으로 작용해, 코로나 19 가 일자리에 영향을 미치는 주요 대상, 범위, 수준 및 작용기제 등의 모든 측면을 결정짓는다.

2. 일자리에 대한 코로나 19 영향 기제

다른 사회경제적 사건과 비교할 때, 코로나 19 고유의 특징과 전염병 대처를 위해 취한 방역조치 및 해당 사회경제 발전단계의 특징 등 여러 요인의 영향으로, 코로나 19 가 노동시장에 영향을 미치는 기제는 다음과 같은 두드러진 특징을 보인다. 먼저, 방역 조치가 인적 이동을 제한하고 물류에 영향을 미치므로, 우선 기업의 경영 생산에 영향을 미치고 나아가 기업의 자금흐름에 영향을 미친다. 이는 먼저 자금흐름에 영향을 미치고 나서 기업의 생산경영과 물류에 영향을 미친 다음 다시 기업의 고용과 인적이동에 영향을 미치는 금융위기의 기제와는 뚜렷한 차별성을 갖는다. 따라서, 금융위기의 핵심이 '돈' 문제에서 출발해 결국 '사람' 문제에 영향을 미쳤다면, 코로나 19 의 핵심은 우선 '사람' 문제에서 출발해 결국 '돈' 문제에 영향을 미친다. 코로나 19 의 기습에 노동시장의 정상적 질서가 가장 먼저 타격을 입었다. 방역 조치로 인적 이동이 제약을 받고 물류가 원활하지 못하게 되자, 사람과 일자리의 분리, 생산요소의 분열 및 공급과 수요의 단절을 초래해, 기업이 제때 생산재가동을 하지 못하고 노동자도 도시의 일자리로 복귀하기 어렵게 되었다. 시장의 수요공급이 원활하지 않고 총량이 부족하며 여기에 구조적인 미스매칭까지 겹치면서, '구인난' '구직난' 문제가 비정상적으로 심각해졌다. 전염병 확산의 범위가 확대되고 시간이 연장되면서 사회경제에 대한 코로나 19 의 영향이 만연해지자, 일부 기업이 경영난에 빠지고 노동자의 일자리가 줄어들면서 임금소득이 감소해 사회 소비가 위축되었고, 나아가 이로 인한 사회심리와 행동습관 등에 대한 영향으로 이어지면서 불가피하게 일자리에 충격을 주었다. 특히 코로나 19 가 전세계적으로 확산하면서 글로벌화 과정의 산업사슬과 공급사슬에 충격을 주는 동시에 각종 정치경제적 요인이 중첩되면서, 코로나 19 가 세계경제의 구조적 갈등과 충돌을 촉발하고 더 빠르게 확대시키면서 코로나 19 의 영향을 더욱 증폭시켰다. 그 결과 일자리에 대한 코로나 19 의 영향 기제는 더욱 복잡해져 광범위하고 장기적인 결과를 낳고 있다.

II. 일자리에 대한 코로나 19 의 영향의 주요 양상과 특징

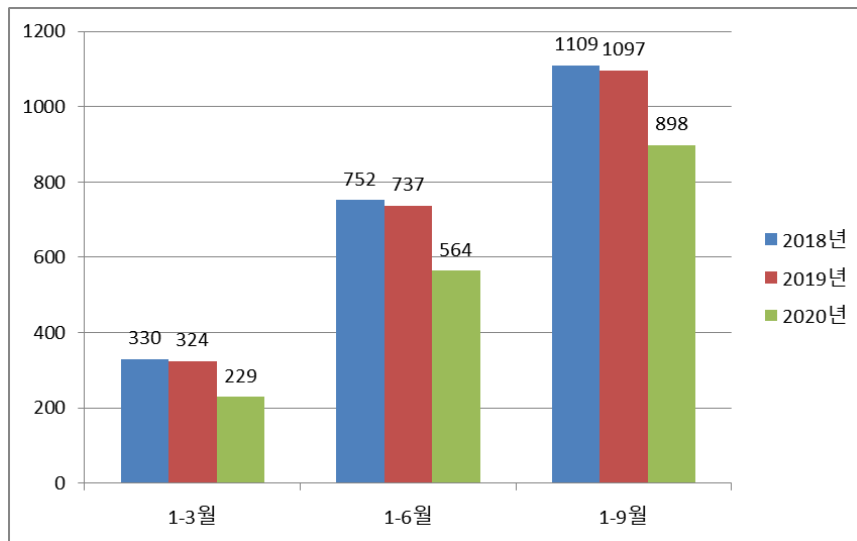
1. 고용상황에 '전반적인 안정, 점진적인 회복, 예상보다 양호'한 성장세 나타나

코로나 19 발생 이후 노동시장의 주요지표 데이터의 변화를 보면, 경제성장과 기본적으로 일치하는 추세를 보인다. 1/4 분기에 코로나의 충격으로 큰 폭의 변동이 나타난 이후, 경제성장은 중국 경제사회질서의 신속한 회복에 따라 점진적으로 회복되었다. 코로나 19 의 영향으로 GDP 성장률이 한때 -6.8%까지 곤두박질쳤지만, 2/4 분기부터 마이너스에서 플러스로 전환되어

3.2%의 성장을 실현했으며, 3/4 분기에는 전년대비 4.9% 성장했다.¹ 소비, 투자, 무역 등 주요 경제지표가 모두 지속적으로 개선되었다. 고용을 안정시키고 촉진하는 긍정적 요인이 지속적으로 누적되면서, 노동시장도 점진적으로 안정되고 주요지표 역시 지속적으로 호전되면서, 고용국면에 전반적인 안정, 점진적인 회복, 예상보다 양호한 성장세가 나타났다.

고용성장세를 보면, 1/4 분기 도시신규고용이 229 만 명으로 동기대비 29.3% 감소해, 2008 년 글로벌금융위기 이후 최대의 감소폭을 보였다. 올 상반기 도시신규고용은 564 만 명으로, 동기대비 23.5% 감소했다. 하반기 들어, 국민경제가 지속적으로 안정적으로 회복되면서, 특히 사회소비가 점진적으로 되살아나고 서비스업계가 점차 영업을 재개하자, 1-9 월분 도시신규고용은 898 만 명으로, 동기대비 18.1% 줄어² 감소폭이 더욱 좁혀졌다.

[그림 1] 2018-2020 년 도시 신규고용 규모(만 명)

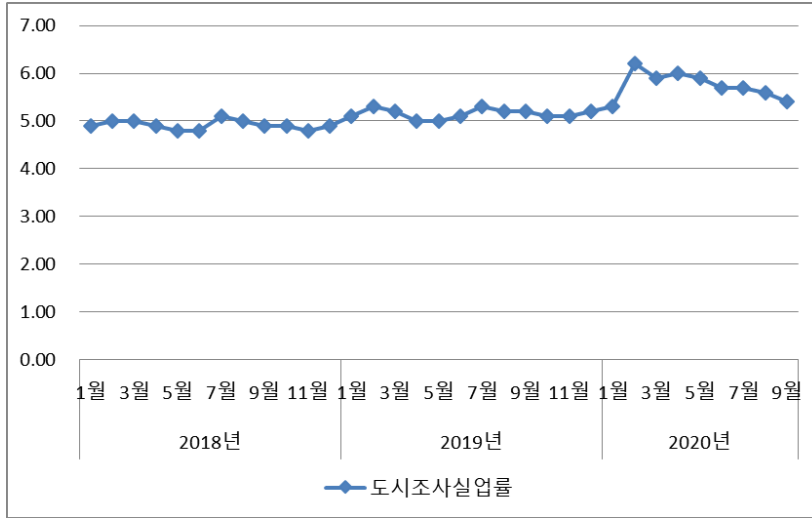


실업수준을 보면, 2 월분 중국 도시조사실업률이 6.2%라는 역사적 고점을 기록한 이후 단계적으로 점차 하락하여 3-5 월 5.9%~6.0%의 비교적 높은 수준을 유지하다가 6-8 월에 5.7%~5.6%까지 하락하고, 9 월에는 동기대비 불과 0.2%p 높은 5.4%까지 떨어졌다.

¹ GDP 성장 데이터 출처는 국가통계국(國家統計局) 홈페이지.

² 도시 신규취업 데이터 출처는 인력자원사회보장부(人力資源社會保障部) 홈페이지로서, 증감률은 각 분기의 데이터에 근거하여 계산함.

[그림 2] 전국 도시 조사실업률 변화 (%)

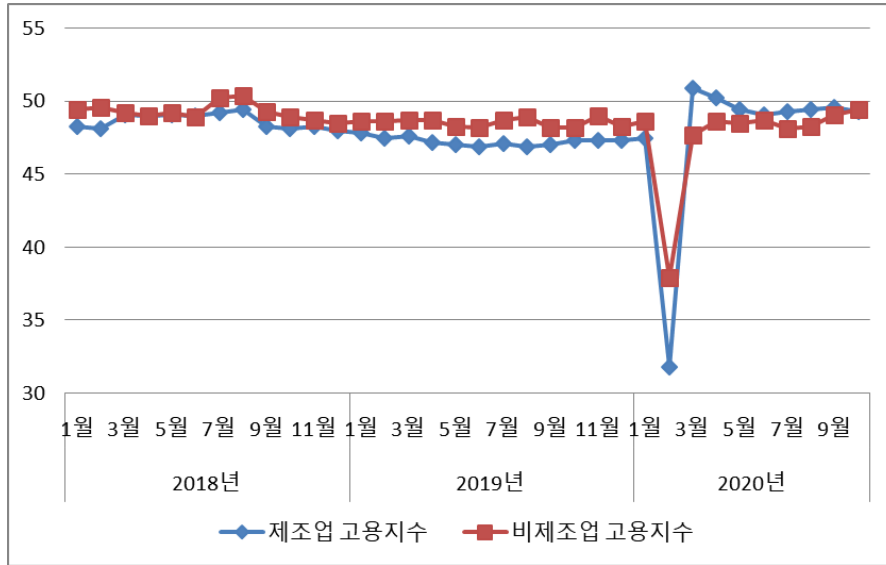


시장수요를 보면, 인력자원 시장기관의 채용 데이터에서 보이듯이, 코로나 19 발생 이후 시장수요가 급감해 1/4 분기 채용수요가 동기대비 25.9% 줄었고, 2/4 분기 이후 점차 온기를 회복해 3/4 분기에 마이너스에서 플러스로 전환해 동기대비 1.1% 증가했다. 이는 현재 노동시장이 코로나 19 충격에서 점차 벗어나 얼어붙었던 시장수요가 풀리고 있음을 보여준다.

기업의 고용 현황을 보면, 기업 고용이 점진적으로 안정되고 있다. 2 월분 제조업 고용지수와 비제조업 고용지수가 크게 하락해 각각 35.6%와 37.9%라는 역사적 저점을 기록했지만, 이후 기업 고용이 회복되면서 양자 모두 빠르게 반등해 10월분 제조업 고용지수와 비제조업 고용지수는 각각 49.3%와 49.4%를 기록했다.¹ 올해의 상황을 보면, 서비스업 위주의 비제조업 고용지수는 일반적으로 같은 기간 제조업 고용지수보다 높지만 코로나19 이후 줄곧 제조업 고용지수보다 낮게 나타나고 있는데, 주로 일부 서비스업기업이 노동집약형으로 직원이 긴밀하게 접촉하는 형태의 기업에 속하여 코로나 19의 영향이 비교적 크고 기간도 비교적 길기 때문이다. 하지만 7월 이후 비제조업 고용지수가 4개월 연속 상승세를 보이면서, 10월분에 이르러 다시 제조업 고용지수를 앞서고 있다. 이는 비제조업 기업의 고용이 점진적으로 정상궤도로 돌아오고 있음을 보여준다.

¹ 제조업과 비제조업 고용지수 데이터 출처는 국가통계국(國家統計局) 홈페이지로, 매달 발표된 데이터에 근거해 계산 및 정리

[그림 3] 제조업 및 비제조업 종사자 지표 변화 (%)



2. 일자리에 대한 코로나 19 영향의 단계적 추세와 특징

사회경제와 일자리에 대한 코로나 19의 영향은 코로나 19의 지속 시간과 확산세 및 방역강도와 긴밀한 관계가 있다. 코로나 19의 지속시간이 기업과 노동자가 감당할 수 있는 임계점을 지났는가에 따라 사회경제와 일자리에 대한 코로나 19의 영향에도 근본적인 변화가 나타나게 되는데, 구체적인 양상에 근거한 추적 분석이 필요하며, 이에 대응하는 정책조치도 상응하여 조정해야 한다. 코로나 19 확산 상황에 따라 그 영향은 대체적으로 다음과 같은 몇 단계를 거쳤다.

첫 번째 단계는 경제가 기본적으로 멈추고 노동시장이 얼어붙는 코로나 19 확산초기다. 코로나 19 확산에 따라, 각 지역에서 잇달아 1 단계 통제조치를 가동해 재빨리 역량을 통합해 코로나 19에 맞서 싸우는데 집중하면서 코로나 19 확산 억제가 가장 긴급한 과제가 되었다. 코로나 19 방역을 위한 응급물품 생산, 기본적인 공공생활의 보장, 국가적 프로젝트 등을 제외한 기타 경제활동이 기본적으로 중단되면서, 전국적으로 모든 업종에서 전체 산업사슬의 생산 경영과 고용이 영향을 받았다. 경제 성장률이 크게 곤두박질치고, '휴일 경제(Holiday Economy, 사람들이 휴일을 활용해 집중적으로 쇼핑하고 소비하는 행위로서 공·급사·장경제성장을 이끈다는 일종의 경제모델-역자주)' 관련 업종이 큰 타격을 입었다. 또한, 노동시장이 급격히 얼어붙으면서 공급과 수요가 모두 단절되었다. 공급 측의 수출이 억제되어 ·도농 노동자가 대거 휴·직실직하면서 정상적으로 일하지 못하고, 수요 측의 수입도 얼어붙으면서 대다수 기업이 정상적으로 인력활용을 하지 못했다. 하지만 이 시기가 대부분 춘제 연휴기간과 겹쳐 있어 초기 영향은 휴일효과에 의해 다소 해소되었고, 주로 휴일소비행위 관련 고용에 영향을 미쳐 거시시장지표의 변동폭은 제한적이었으며, 주로 시장의 예측이 향후 생산재개 및 고용에 대한 기업의 우려와 구직이나 업무 복귀에 대한 노동자의 근심을 불러일으키는 모습으로 나타난다.

두 번째 단계는 노동시장이 제한적으로 회복되는 코로나 19 안정기이다. 코로나 19 방역시스템이 구축되면서 코로나 19 확산이 기본적으로 억제되고, 코로나 19 방역과 사회경제의 성장을 함께 고려하는 정책의 주도 하에 지역·별단계별 방역을 실시하고 사람과 물자의 이동을 점진적으로 허용하여 경제활동을 질서 있게 복구하고 기업도 점차 재가동했다. 연휴 이후 업무재개를 시작으로, 코로나 19 전면방역의 고삐를 늦추지 않는 전제 하에 일부 지역과 일부 기업이 질서 있게 생산을 재개하고, 일부 노동자가 도시로 돌아와 일자리로 복귀했다. 하지만 기업의 업무재개와 노동자의 외출은 여전히 어느 정도 제약을 받으며, 노동시장의 회복이 부분적이고 양적인 수급도 제한적이며 수급 양측의 모순이 상호 얽히면서, '구인난'과 '취업난'이 부각되고 마찰적 모순이 가장 두드러진 특징이 된다.

세 번째 단계는 코로나 19 확산이 줄어드는 전환기로, 노동시장의 회복이 가속화된다. 이 단계에서는 코로나 19 의 새로운 확산세가 나타나지 않아, 사람과 물자의 이동이 비교적 큰 폭으로 개방되고 경제활동이 크게 회복되었다. 소수 고위험 지역을 제외한 대부분의 지역과 기업이 점진적으로 정상적인 경영과 생산을 영위하면서 생산재가동률과 업무복귀율이 뚜렷하게 높아졌다. 고용수요와 노동시장의 공급이 풀리자, 노동시장이 점점 활기를 띠면서 농민공의 구직과 해당년도 대졸공채가 시작되어, 전반적으로 공급과 수요에 동반 상승세가 나타났다. 하지만 업종별로 재가동 시장에 시간차가 존재하고, 각 지역의 재가동 진도도 일치하지 않아, 노동공급에 일정 정도 재배치가 나타났다. 일부 본래 일정 업종에 종사하는 노동자가 다른 업종으로 들어오거나, 일부 본래 어느 지역에서 일하던 노동자가 다른 지역으로 전입해 취업하는 경우도 있어, 재가동을 늦게 시작한 지역과 기업에 인력난이 나타나는 등, 시장의 구조적 모순이 더욱 부각되었다. 이 단계에서 코로나 19 의 영향이 아직 심각하고 위험이 비교적 큰 지역과 업종의 기업은 제때에 재가동할 수 없어, 노동자가 장시간 조업 중단으로 휴직하는 경우 국지적이거나 업종적인 성격의 실업 리스크를 형성한다.

네 번째 단계는 코로나 19 방역이 일상화되는 단계로, 노동시장이 회복기에 접어든다. 코로나 19 상황은 안으로는 재확산을 방지하고 밖으로는 역유입을 방지하는 일상적 방역단계에 진입한다. 경제활동은 국내의 점진적인 회복과 국제시장 수요 하락 및 국제무역의 심각한 감소 등을 특징으로 한다. 세계적으로 코로나 19 가 여러 곳에서 폭발적으로 확산하고 금융시장의 변동이 계속되면서, 코로나 19 의 영향을 받는 국가 특히 선진국이 취한 격리봉쇄 조치가 대외무역과 관련업계에 심각한 충격을 가져와, 일부 명절 이후 일찍이 조업을 재개한 기업이 갑작스러운 출하 중단을 겪고 오더가 급감하여 비용 압력이 가중되는 상황에서, 개별 사례 성격의 대규모 감원 현상이 나타났다.

다섯 번째 단계는 노동시장이 조정기에 진입하는 포스트코로나 19 단계이다. 코로나 19 가 사라지고 코로나 19 방역조치가 전면 해제되면서, 경제활동이 정상궤도에 접어들고 시장이 새로운 조정기에 진입하면, 일부 업종이 어느 정도 보상적 성격의 성장세를 누리고 일부 신생업종이 새로운 발전기회를 획득하는 반면 일부 업종과 기업은 충격을 견디지 못하고 폐업하거나 도산하여

시장에 의해 도태되는 경우도 있어, 시장수요의 구조적 증가와 감원이 동시에 출현할 수 있다. 이에 일부 노동자가 실업 및 새로운 직업 선택의 문제에 직면하면서, 노동시장이 다시 파동을 겪게 된다. 코로나 19 예방과 그 영향을 미연에 방지하기 위해 취한 일련의 정책조치 역시 점차 그 정책의 지체효과를 방출하며, 또한 코로나 19로 촉발된 글로벌 경제 산업사슬과 공급사슬의 변화와 경제구조의 조정 및 충돌은, 일부 업종과 지역에서 기업의 생산경영과 고용에 지속적인 영향을 준다. 더 심층적으로는, 코로나 19가 불러일으키거나 촉발한 기술혁신과 사회심리문화적 요인의 고용에 대한 영향도 점진적으로 나타난다.

3. 코로나 19는 모든 지역과 업종 및 인력의 고용에 영향을 미쳐

최근 국내적으로 중국 경제의 하방 압력이 커지고 중미 경제마찰 등 외부 간섭요인이 증가하는 상황에서, 이미 안정 속에서 압력이 누적되고 있던 고용에 코로나 19로 인한 충격과 복합적인 영향이 더해지면서, 고용 상황이 더욱 복잡하고 심각해지고 있다. 전반적으로 보면, 현재 거시적인 사회경제발전 배경과 여건을 기반으로, 코로나 19가 경제와 고용에 심각한 충격을 주면서 광범위하고 심각한 영향을 미치고 있는데, 모든 지역과 업종 및 인력에 대한 영향이라는 특징이 있다. 지역적으로 보면, 중국 전역의 모든 성(省)에 영향을 미치는데, 경제가 발달한 지역도 있고 낙후한 지역도 있으며, 노동력 유입 지역에 영향을 미칠 뿐 아니라 노동력 유출 지역에도 영향을 미친다. 특히 일부 노동력 유입이 큰 지역이 코로나 19의 집중적인 영향을 받으면서, 고용에 큰 충격을 주었다. 대상을 보면, 거의 모든 노동자 그룹에 코로나 19가 영향을 미쳤다. 먼저, 명절 휴가 이후 업무에 복귀한 각종 기업 직원과 이후 고향으로 돌아온 방대한 규모의 농민공 및 외지근무 노동자가 영향을 받고, 일부 도시에 남은 농민공도 업무에 복귀하지 못해 경제적 압박이 커졌다. 이어, 해당연도 봄철 대졸공채시즌이 코로나 한파로 얼어붙으면서 취업스트레스가 급증했다. 비록 방역일선의 의료요원과 다양한 조직의 복지 인력 및 기층 업무 인력 등을 포함한 직장복귀자들이 대부분 고강도의 연속업무 상태에 처해있지만, 농촌 빈곤노동력의 도시이주취업과 도시 취업약자층의 재취업은 더욱 힘들어졌다. 시간적으로 보면, 바이러스 잠복기가 길고 바이러스 재감염 리스크가 높으며 사회의 예측불가능성이 증가했다. 두 번의 격리주기에만 한 달의 시간이 필요하기 때문에, 기업의 고용과 노동자의 취업에 시간적으로 더욱 영향이 컸다. 특히 글로벌 팬데믹 리스크 속에서 코로나 19의 영향과 통제 시간이 더욱 길어져, 글로벌 팬데믹으로 인한 고용에 대한 코로나 19의 영향이 시간적으로 연장되었다. 한편, 코로나 19 2차대유행 출현에 대한 불확실성이 높아, 경제활동과 노동시장의 회복을 더욱 장기화시키고 있다. 고용은 아마도 불규칙한 W자 형의 파동을 그리며 등락하는 추세를 보일 것이며, 구조적, 마찰적, 주기적 실업문제가 교차하면서 고용 안정을 위한 힘겨운 노력이 필요할 것이다.

4. 고용에 대한 코로나 19의 영향은 뚜렷한 구조적 차이가 있어

업종별로 볼 때, 코로나 19의 확산과 업종의 특성이 다르기 때문에 각지의 방역조치에도 차이가

존재하는데, 기업이 받는 영향의 정도와 경영생산 여건도 각기 다르고 지역별, 업종별, 기업규모별 조업재개 진도도 일치하지 않으며, 고용수요의 방출에도 비교적 큰 시간차가 있고 직면한 리스크도 서로 다르다. 이러한 점들이 취업의 구조적 모순을 비정상적으로 부각시키는 동시에, 업종별 및 지역별 실업 리스크의 촉발 포인트가 크게 늘고, 일자리 상황이 더욱 복잡해졌다. 요식, 관광, 영상 등 일부 즉시적 소비(Immediate Consumption-역자주) 업종이 가장 직접적인 영향을 받고, '1년 매출을 1월에 집중적으로 올려 1월의 실적으로 1년을 견디는' 일부 업종에서 춘제 휴일경제에 대한 의존도가 높은 기업이 더욱 큰 충격을 받았다. 오프라인 영상 엔터테인먼트, 관광, 상업비즈니스, 홈서비스 등 즉시적 소비업종의 경영 역시 심각한 영향을 받았다. 농촌 일부 가정은 양식업과 계절농산물 판매에서 충격을 입었고, 춘계 경작 및 파종이 보편적으로 늦어졌다. 교육, 건축업, 부동산업, 주민서비스, 수리 및 기타 서비스업, 문화, 교육 및 엔터테인먼트 등 업종에서 재가동 시기가 뚜렷하게 지체되었다. 특히 이 가운데 중소기업과 자영업자가 받은 충격이 더 크고 코로나 19의 영향을 감당할 만한 능력도 취약하여 시간적 한계가 짧다. 만약 적시에 압력을 낮추고 손실을 줄이지 않는다면 코로나 19의 영향이 길어질 수록 이들 기업과 점포의 폐업과 그 인력의 실업이 대거 출현할 위험이 크다. 중국 노동사회보장과학연구소의 2020년 2월 말 조사 결과를 보면, 업종별로 기업이 코로나 19 이후 정상경영 상태를 회복하는데 걸리는 시간 예측에 뚜렷한 시각차가 존재한다. 농림목축업, 건축업, 제조업, 보건 및 사회사업, 과학연구 및 기술서비스업 등 업종에서 회복에 걸리는 시간을 비교적 짧게 예상하고, 숙박요식업, 부동산업 등 업종의 회복 예상 시간이 상대적으로 길다.

지역적으로 보면, 고용 상황은 새로운 변화를 맞고 있다. 일부 중서부 지역에서는 농민공의 업무복귀율이 비교적 낮고 체류인력이 많아 현지 취업 스트레스가 커졌다. 반면, 광둥(廣東), 장쑤(江蘇), 저장(浙江) 등지는 공장 재가동률이 높은 편이지만 대외무역 의존도 역시 높아 해외 코로나 19의 영향을 많이 받았다. 일부 대외무역기업이 초기에 서둘러 공장을 재가동했지만 해외 코로나 19 확산의 영향으로 오더가 갑작스럽게 취소되거나 제품을 출하하지 못하는 등 2차 타격을 입었다. 기업의 생산경영의 어려움이 가중되고 일자리 안정화 압력이 보편적으로 커졌다.

집단별로 보면, 코로나 19는 절대다수 노동자에게 영향을 미쳤다. 농민공의 도시 및 일자리 복귀가 지체되고, 귀향 농민공의 외지 취업 비율이 예년 동기 대비 감소했다. 게다가 일부 농민공의 경우 코로나 19 초기에 도시로 돌아왔지만 적합한 일자리를 찾지 못해 다시 고향으로 돌아가기도 했다. 전반적으로 볼 때, 농민공의 실업률이 동기대비 다소 상승했다. 고등교육기관 졸업생의 취업 스트레스가 공급 증가와 수요 감소로 인해 상대적으로 커졌다. 코로나 19는 올해 대졸공채에 직접적으로 영향을 주었는데, 졸업생의 구직시기가 늦춰지면서 대학생 실업률이 1/4 분기말과 7월과 8월 여름학기 졸업시즌에 다시 최고 기록을 세웠다. 공식실업자, 빈곤노동력, 코로나 19 감염자 및 후베이(湖北) 등 코로나 19가 심각했던 지역의 노동자가 더 큰 어려움에 봉착했으며, 실업 리스크도 다소 누적되었다. 서비스업 특히 가사서비스와 기타 접촉형 서비스 업종에서 여성 취업비율이 비교적 높아, 여성 노동자의 실업률이 남성보다 높을 것으로 예상되며

취업 스트레스도 상대적으로 더 클 것이다.

이와 함께, 코로나 19 위기 속에서 정보통신망에 기반한 새로운 경제가 코로나 19의 영향에 대처하는 와중에 긍정적인 헤징 역할을 발휘했다는 점에 주목해야 한다. 전통 도소매가 심각한 타격을 입으면서 소비가 대거 새로운 소매 업종으로 옮겨갔고, 전통 물류가 중단되면서 일부 특송업 업무량이 크게 늘었다. 일부 온라인 교육, 온라인 게임, 온라인 오피스업무 등 정보소비가 폭발적인 성장을 구가했다. 이와 관련된 전자정보, 인터넷서비스 등 업종 및 '재택경제(인터넷 발전에 따라 집에서 업무를 보거나 프리랜서로서 비즈니스를 하는 동시에 음식배달, 택배 등 집에서 소비 활동을 하는 것을 말한다-역자주)'에 기반한 관련 업종이 비교적 빠르게 성장했다. 코로나 19는 또한 공중보건방역 시스템의 구축과 기타 민생 분야 및 사회 거버넌스 시스템의 취약부분을 드러냈는데, 이는 향후 사회경제 발전을 위한 새로운 건설적 요구를 제기하면서 새로운 경제 및 일자리 성장포인트를 창출했다. 조사에 따르면, 일부 기업은 코로나 19가 새로운 시장수요를 촉발하고 기업 경영과 모델에 질적 제고와 혁신을 가속화하며 기업생산경영에 새로운 기회와 잠재력이라고 인식하고 있다. 이러한 것들이 장차 경제성장의 새로운 동력이 되어 새로운 일자리 성장 공간을 만들어낼 것이다.

Ⅲ. 코로나 19에 대처하는 일자리 정책조치와 제안

코로나 19 발생 이후, 중국정부는 즉시 과감한 조치를 취하면서 코로나 19 방역과 사회경제 성장을 함께 고려한 일련의 정책을 통해 그 충격을 해소해나갔다. 중앙정부는 일자리 문제를 고도로 중시하면서 '6대 안정화(六穩: 일자리, 금융, 무역, 외자, 투자, 전망의 안정화-역자주)' 업무 강도의 강화를 제기하는 동시에 '6대 보장(六保: 일자리, 기본민생, 시장주체, 식·량에너지 안보, 산업사·슬공급사슬의 안정 및 기층 운영의 보장-역자주)' 임무를 제기하면서, 이 가운데 '주민 일자리 보장'을 그 으뜸에 두어 '일자리 우선'의 의지를 분명히 하고 공감대를 모아냈다. 목표 측면에서, 정부업무보고에서 경제성장 목표를 명확히 제시하지 않는 대신 일자리 업무의 목표를 명확히 제시하였고, 또한 사회경제의 실제 상황에 근거하여 실사구시적으로 일자리 업무 목표를 조정하여, 도시신규취업을 2019년의 1,100만 명에서 900만 명으로 조정하고 조사실업률을 5.5%에서 6.0%로 조정했으며 등록실업률을 4.5%에서 5.5%로 끌어올렸다¹. 정책목표의 확립과 조정으로 정책방향성을 틀어쥐고 역량과 자원을 결집시키는데 일조하고, 사회전망을 안정적으로 유도해냈다.

1. 코로나 19 영향에 대응하는 정책 아이디어 및 조치

정책적으로, 일자리우선 정책을 잘 실시하고 일자리 조치를 총체적으로 강화할 것을 강조하였다. 거시정책조정을 강화하고 경제와 일자리정책의 조화로운 연동을 강화하면서, 기업 지원, 부담 경감,

¹ 리커창(李克強), 정부공작보고, 출처: http://www.gov.cn/premier/2020-05/29/content_5516072.htm

일자리 안정, 고용 확대를 병행하는 일련의 정책조치를 내놓고, 핵심 그룹의 고용 보존, 일자리 기반의 안정화 및 고용 상황의 전반적인 안정화에 주력해왔다.

거시정책 측면을 보면, 주로 코로나 19 단계별 및 지역별로 각 업종에서 기업의 지속적인 조업 재개를 추진하였다. 보다 적극적이고 힘있는 확대재정정책을 취하고 재정통화정책의 방향성을 조정하며 감세 강도를 지속적으로 확대했다. 보다 탄력적이면서 적절한 수준의 안정적인 통화정책을 실시하고 각종 금융도구를 충분히 활용해 합리적인 유동성을 유지하고, 용자비용을 줄여 대출상환압력을 경감하는 등 금융의 실물경제 지원을 강화하여 중소기업과 자영업자의 어려움을 해소하면서 실물경제의 회복과 성장을 지원했다. 핵심 프로젝트 추진과 인프라시설 건설을 가속화하고 내수를 적극 확대하며 주민 소비를 안정적으로 촉진시켰다. 대외무역 지원을 강화하고 외자와 무역을 안정시켜 수출을 장려했다.

일자리 사회보장 정책 측면에서, '유예, 감면, 면제, 환급, 보조[緩減免返補]정책을 실시하여 기업의 일자리와 고용 안정을 지원했다. '유예'란 양로, 실업, 산재, 의료 보험료와 주택공적금(사용자와 직원이 1:1로 납입하여 적립하는 장기주택저축-역자주)의 납부 유예 조치를 가리키고, '감면'이란 양로, 실업, 산재, 의료 보험료를 50 프로 감면하는 것을 가리킨다. '면제'란 양로, 실업, 산재 보험료 납입을 면제하는 것이며, '환급'이란 실업 보험료를 반환하는 것이다. '보조'란 훈련 보조금, 창업 보조금, 고용흡수 보조금 등을 통해 노동자가 기능을 제고시키거나 스스로 창업하도록 지원하고 기업이 직업훈련 업무를 통해 고용을 흡수하도록 장려하는 것이다. 관련 통계에 따르면, 9 월 말 기준, 3 대 사회보험료가 총 9,107 억 위안 감면되었고 납부 유예 액수가 616 억 위안이었으며, 요율 하향 조정으로 2,322 억 위안을 덜 걸었다. 또한 실업보험금에서 일자리 안정을 위해 850 억 위안이 배정되었고, 일자리 보조금으로 638 억 위안이 지출되었다. 기업의 직접적인 혜택을 합산하면 총 1 조 3 천억 위안을 넘었다. 이는 매우 실질적으로 기업 부담을 덜어 일자리를 안정시켰다.¹

농민공, 고등교육기관 졸업생 등 집단을 대상으로 하는 차별화된 정책 조치를 마련해 실시했다. 농민공 취·업창업 지원 전문 정책 조치를 실시하여, 특히 빈곤노동력의 취업을 통한 소득증대 실현을 우선적으로 지원했다. 기업고용, 기층취업[基層就業] 여기서 '기층'이란 농촌뿐 아니라 도시의 지역사회 행정단위까지 가리킨다. 즉, 현급이하 당정기관, ·공사기업, 사회단체, 비공유제조직, 중소기업도 포함하고 창업을 통한 자체 취업도 포함하며 고되고 힘든 업종과 일자리까지 가리킨다-역자주], 대학원정원 및 학생입대, 인턴 규모 등을 확대하여 고등교육기관 졸업생의 취업을 다양한 경로로 촉진하고, 고용업체가 채용을 적절히 연장하거나 연기하도록 유도하며, 일부 직업의 '우선 임용 이후 자격증 취득' 조치를 실시하고 있다. 실업자가 실업급여를 즉시 충분히 수령하도록 보장하고, 취업약자와 코로나 19 심각 지역을 대상으로 임시 공익성 일자리를 마련하여 기본적인 생활을 보장했다. 취업약자 인정기준을 동태적으로 조정하여 실업보험 보장범위를

¹ 데이터 출처: 인력자원사회보장부 홈페이지

http://www.mohrss.gov.cn/SYfyzh/hshbzb/dongtaixinwen/fbh/202010/t20201028_393432.html

확대하고 실업보조금 등을 지급하였으며, 온라인 실업보험급여 신청 플랫폼을 만들어 최저생활보장제도, 사회부조 등과의 연계성을 강화하여 실업자의 기본생계를 실질적으로 보장하였다.

취업서비스 측면에서는, 상하통합과 점(點)과 면(面)의 결합 방식으로 서비스를 혁신하여 시장 활력을 회복시키면서 취업을 촉진했다. 코로나 19 방역 환경에 알맞게 업무방식을 혁신하여, 노동시장의 수요와 공급을 적절하게 매칭하였다. 코로나 19 초기, '중점기업 인력배정보장기제(여기서 '중점기업'이란 코로나 19 대응을 위한 의료물자 생산업체, 관련 원자재 생산업체, 주요설비 제조업체, 주요 생활필수품 생산업체, 의료물자 물류업체, 방역 정보통신설비 및 서비스시스템 제공업체 및 이상 물품의 주요 운송판매업체 등을 가리킨다-역자주)'를 구축하고, 농민공에 대한 '포인트 to 포인트' 서비스를 조직하며, 노무수출 '그린채널(의료, 교통운송 등 분야에 설치한, 수속이 간편하고 안전하며 신속한 채널을 가리키는 용어로, 일반적으로 간편하고 안전하며 신속한 경로나 채널을 가리킨다-역자주)'를 열어, 오프라인 서비스 활동을 질서 있게 회복시키면서 농민공의 안전하고 질서 있는 업무 복귀를 촉진했다. 온라인 고용매칭서비스 플랫폼을 구축하여, 기업의 재가동을 분야별로 정교하게 추진했다. 또한, 온라인 취업서비스를 조·직전개하고 대규모 온라인 채용을 창조적으로 전개하며, 온라인 '춘풍행동(春風行動: 농민공에게 취업기회를 제공하고 농민공의 합법적인 권익을 보장하며 노동중개기관을 정돈하는 등을 내용으로 한, 노동사회보장부의 농민공을 위한 '봄바람'이라는 뜻의 캠페인-역자주)'을 실시하고, '백일천만온라인채용(百日千萬網絡招聘: 2020년 3월 20일부터 인력자원사회보장부가 개시한 온라인 채용활동, 100일 동안 천만 개가 넘는 일자리를 제공한다는 뜻-역자주)'을 시작했으며, '취업창업서비스공약 분기행동(就業創業服務攻堅季行動: 3개월 동안 실업등록과 구직창업 서비스 채널을 넓히고 기본 공공취업서비스를 강화하여 서비스 수준을 제고하고 차별화하고 정교한 서비스를 통해 취업과 창업을 촉진한다는 2020년 4/4 분기에 전국적으로 실시하는 캠페인-역자주)'을 실시하여 시장 수요공급의 매칭을 촉진하고 있다. 온라인 실업 등록, 온라인 실업보험 신청수령, 온라인 취업보조금 신청처리 플랫폼을 전면 개통했다. 직업기능훈련의 강도를 강화하고 직업기능 제고를 위한 캠페인을 추진하며, '인터넷 플러스 직업기능훈련계획[2019년 5월 국무원에서 '직업기능제고 행동방안(2019-2021년)'을 내놓았으나, 오프라인 직업훈련계획이 코로나 19로 인해 차질을 빚자 2020년 2월 '인터넷 플러스 직업기능훈련계획'으로 재정비-역자주]'의 일환으로 온라인 백일무료 직업기능훈련 활동을 전개해 노동자의 취업능력을 제고해왔다.

2. 앞으로의 추세와 정책제안

현재 그리고 앞으로 한 동안의 상황을 보면, 현재 중국 국내의 코로나19 방역 상황이 지속적으로 호전되고 생산과 생활 질서가 빠르게 복구되고 있으며 얼어붙었던 노동시장이 되살아나면서 취업 수요가 늘고 있다. 하지만 코로나 19의 확산은 여전히 불확실성에 직면하고 있으며, 방역의

일상화를 배경으로 코로나 19의 재확산과 지역적 폭발 방지 과제가 여전히 막중하여, 생산과 소비의 회복을 크게 제약하고 생활 서비스업의 회복도 비교적 느리다. 업종별로 회복과 성장세가 다르게 나타나고 있는데, 요식, 숙박, 관광, 가사서비스, 문화스포츠, 컨벤션, 항공운송 등 업종의 회복이 여전히 어렵고, 기업 활력도에 차이가 뚜렷하다. 중소기업의 설비가동률이 대기업에 비해 현저히 낮으며, 일부 장기적자기업은 감원이 불가피하다. 특히 글로벌 팬데믹에 따른 세계경제에 대한 부정적 영향으로, 중국 경제와 일자리가 새로운 도전 과제를 맞이하고 있다. 코로나19와 그로 인해 파생되는 각종 '2차 재해'가 세계경제에 여러 차례 충격을 주면서 산업사슬, 자금사슬, 무역물류 및 인적 이동이 모두 영향을 받고 있다. 세계경제가 깊은 불황에 빠질 가능성이 있으며, 사회경제 및 일자리 영역의 '포스트코로나 증후군'의 징후가 점차적으로 드러날 것이다. 중국 국내경제의 회복이 어려움에 직면하고 외부환경이 더욱 심각하고 복잡해지면서 중국의 고용 상황에 '회조효과(回潮效應) 이미 햇빛에 말리거나 구워서 건조한 물질이 다시 눅눅해지는 것을 가리키는데, 이미 사라진 옛 습관이나 사상 등이 다시 나타나는 것을 가리킨다. 기업 경영 측면에서는, 경영개혁이 이루어진 후에 여러 원인으로 인해 과거의 오류로 다시 빠지는 것을 가리킨다-역자주)를 형성하고, 고용에 대한 영향이 코로나 19라는 단일 요인에서 다중적 요인의 중첩으로 바뀌고 영향의 효과도 단기화에서 장기화로 바뀌면서, 구조적, 마찰적, 주기적 및 정책적 문제가 상호 교차하게 된다. 현단계 취업 분야의 두드러진 문제점과 포스트 코로나 19 단계에 출현할 가능성이 있는 도전과제와 어려움에 대해, 통합적인 고려, 장단기 결합, 시기에 따른 시책, 핵심의 부각이라는 원칙을 견지하면서, 기존의 정책을 기반으로 일자리우선정책을 지속적으로 발전시키고 실천하여, 고용에 대한 코로나 19 방역의 충격을 해소하고 고용을 안정시키며, 위기를 기회로 바꾸어 새로운 상황에서 새로운 고용국면을 개척해야 한다.

첫째, 일자리 보호를 위해 정책조율의 강도를 지속적으로 확대해 재정, 통화, 산업, 투자 등 정책과 일자리 정책을 조화롭게 연동시켜야 한다. 코로나 19 확산과 사회경제의 단계적 특징에 근거하여, 정책 창구를 틀어쥐고 일자리 안정과 확대에 유리한 정책 조치를 적절한 시기에 적극적으로 제시해야 한다. 투자와 산업의 고용 창출 능력을 제고시켜, 주요 프로젝트와 산업의 고용 평가를 실시한다. 고용규모가 큰 산업 업종의 우선적 성장을 지원한다. 포용적이고 신중한 관리감독을 통해, 새로운 산업과 새로운 형태의 성장을 지원하고, 다양한 경로의 유연고용을 장려한다. 한층 단계적이고 차별화된 감세감면정책을 연·구제정하여, 지속적으로 부담을 낮추고 일자리를 안정시킨다. 내수 확대를 통한 소비 촉진 정책의 강도를 지속적으로 강화실시하여, 노동자의 소득을 늘리고 소비능력을 제고하며 시장수요를 안정시킨다. 산업사슬과 공급사슬을 안정시키는 효과적인 조치를 취해 기업 생산의 정상적인 운영을 보장한다. 국내외 생산요소의 효과적인 순환을 통해 시장주체의 생존율을 높인다.

둘째, 핵심 업종과 집단에 대한 정책적 지원 강도를 강화한다. 코로나 19 영향의 충격이 크고 시간이 긴 요식엔터테인먼트, 교통, 관광, 무역, 오프라인생활서비스 등 업종, 특히 감당능력이 약한 영세기업과 자영상공업자 등을 대상으로, 맞춤형 지원 정책을 마련하고 이들 집단에 맞춤형 일자리

사업을 지속적으로 전개한다. 고등교육기관 졸업생의 취업 촉진에 주력한다. 다양한 시장주체의 졸업생 채용 규모 확대를 장려하고, 인재예비계획을 세우면서 시장의 채용규모를 확대한다. 중소기업과 혁신기업이 졸업생을 흡수하는 인재정책지원을 강화한다. 졸업생의 기층취·업창업 장려 정책의 강도를 높이고, 불합리한 기층의 인력활용시스템의 속박을 제거하며 기층취업의 공간을 확장한다. 고등교육기관 졸업생의 취·업창업 서비스를 강화하고 수속 과정을 최적화한다. 전국적인 네트워크를 갖춘 수급 매칭 플랫폼을 구축해 시장 매칭 효율을 높이고 시장 질서를 바로잡는다. 졸업생의 취업 심리 상담을 통해 불안감을 완화시킨다. 농촌 이전 노동력에 대해서는, 농촌진흥전략에 주력해 생산요소와 프로젝트의 농촌 공급을 촉진하고 귀농 창업 지원 강도를 강화하며, 농촌 인프라시설 건설과 주민환경 개선사업에 대한 투자를 늘려 농촌 노동력의 근거리 취업을 지원한다. 농민공의 질서 있는 외지 취업 유도에 대한 정책적 지원을 한다. 노동시장의 질서 회복에 박차를 가하고 다양한 고용주체가 시장을 통해 고용을 확대하도록 촉진한다. 평등한 공공취업서비스를 통해 농민공 대상의 취업 서비스와 지원 및 직업훈련을 강화한다. 또한, 도시 실업자, 취업취약인력, 소득원이 전무한 가정 등을 도와 조속히 취업을 실현한다. 지속적으로 '위·임혁·신서비스[放管服] 각각 권한을 위임하여 진입문턱을 낮추고, 관리감독을 혁신해 공평한 경쟁을 촉진하며, 효율적인 서비스로 편리한 환경을 조성하는 것을 가리킨다-역자주]' 개혁을 심화하고 지속적으로 '대중창업 만중창신[雙創은 '大衆創業, 萬衆創新(모두가 창업하고 혁신하자)'의 약칭-역자주]'을 추진하여 창업을 장려한다. '도농 지역사회와 도시 거버넌스 등 분야의 취·업창업 환경을 더욱 최적화하고 노동자가 새로운 기술 플랫폼에 의지해 취업하도록 지원하며, '소점포 경제[小店經濟]와 '야시장경제[夜市經濟]'를 발전시키고 임시고용노동자시장과 창업시장을 대거 설립하도록 개방하여, 유연고용을 촉진한다. 생계보장 강도를 강화하고 취약집단에 대한 사회보호를 강화하며 도시 고용 국면을 안정시킨다.

셋째, 고용상황에 대한 모니터링 분석을 강화하여, 공공 취업서비스 능력을 제고한다. 중앙정부와 각 성 지역에 취업상황분석시스템을 구축하고 제도화하여, 취·업실업 조사모니터링 시스템을 한층 완비한다. 예측경보, 단계별 대응, 상하 연동하는 실업리스크 예방 및 응급대처 기제를 구축하고 개선한다. 리스크 예방통제 매뉴얼을 마련하고 정책적 준비를 강화한다. 공공 취업서비스 능력을 제고하고 서비스 방식을 혁신하며 일자리생방송, 특별채용, 인력자원서비스업계의 취업촉진 등 다양한 수급 매칭 서비스를 전개한다.

코로나 19 가 노동시장에 미친 영향

성재민

연구위원

한국노동연구원

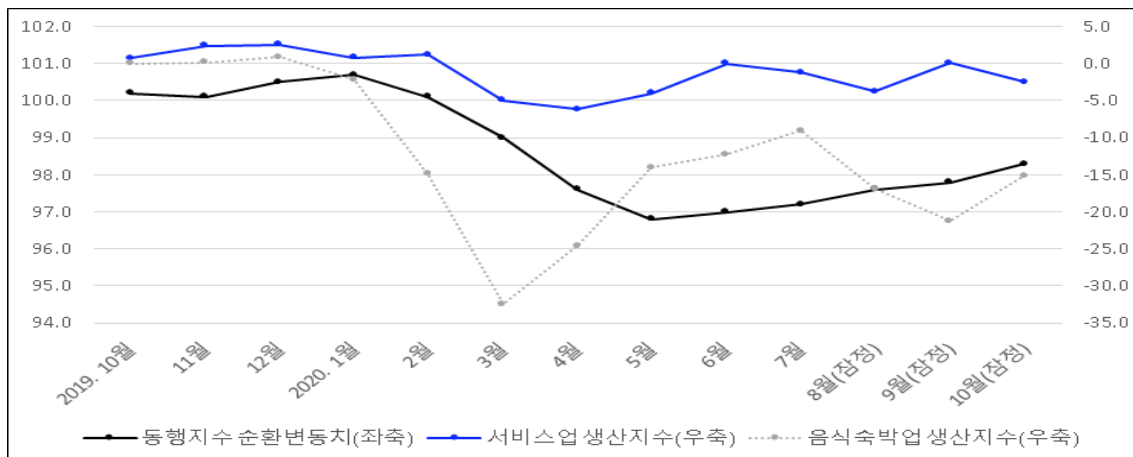
코로나 19 가 노동시장에 미친 영향

성재민 한국노동연구원 연구위원

1. 경제 전체

한국에서 코로나는 2월 말 대구 환자 급증을 계기로 사회적 거리두기가 전면화되면서 경제와 고용에 큰 영향을 미치게 되었다. 이 때문에 음식 숙박업처럼 초기부터 민감하게 영향받은 업종은 이미 2월부터 충격을 받았으며, 경제 전체적으로는 3월부터 큰 영향이 나타났다. 한국은 2019년 말부터 경기가 다소 회복세를 보이고 있었는데, 1월을 정점으로 이후 하락하는 모습이 나타난다. 5월에 바닥을 찍고 완만하게 오름세를 보이고는 있지만, 여전히 경제충격에서 벗어나고 있지 못한 모습을 보이고 있다.

[그림 1] 경기지표 및 생산지수의 최근 추이



자료: 통계청, KOSIS

경제성장률도 2020년 2분기 전기 대비 -3.2%로 역성장 후 3분기에는 1.9%로 증가로 돌아서긴 하였으나, 전년 동기대비로는 -1.3%에 그친 모습이다. 이로 인해 전년동월대비 고용률 증감을 보면(그림 2), 2020년 3월부터 감소한 이래 10월 현재에도 -1.3%p 떨어진 상태를 유지하고 있다. 이는 1998년 IMF 구제금융을 받아야 했던 한국 경제 위기 수준에는 미치지 못하나 카드 사태나 글로벌 금융위기에 비견되는 감소이다.

[그림 2] 전년동월대비 고용률 증감

(단위: %p)



자료: 통계청 경제활동인구조사, KOSIS

2020년 2월의 취업자수를 기준으로 볼 때 취업자수는 4월에 2월 대비 968천 명 감소했고, 이후 국내 코로나 환자 감소에 따라 사회적 거리두기가 완화되면서 8월까지 취업자 감소폭을 다소 줄였지만, 가을 들어서면서 코로나 환자 증가에 따른 사회적 거리두기 강화로 취업자 감소폭이 4월 수준으로 커지고 있는 모습이다. 4월과 차이가 있다면, 4월에는 취업자 감소가 주로 비경제활동인구의 증가로 귀결되었다면, 10월에는 실업자의 증가도 동반하고 있다는 점이다. 노동시장 침체가 길어지면서 코로나에도 불구하고 구직활동을 안 할 수 없는 상황이 실업자수의 증가로 반영되고 있는 것으로 보인다.

<표 1> 2020년 2월 대비 취업자수, 실업자수, 비경제활동인구수의 증감

(단위: 천 명)

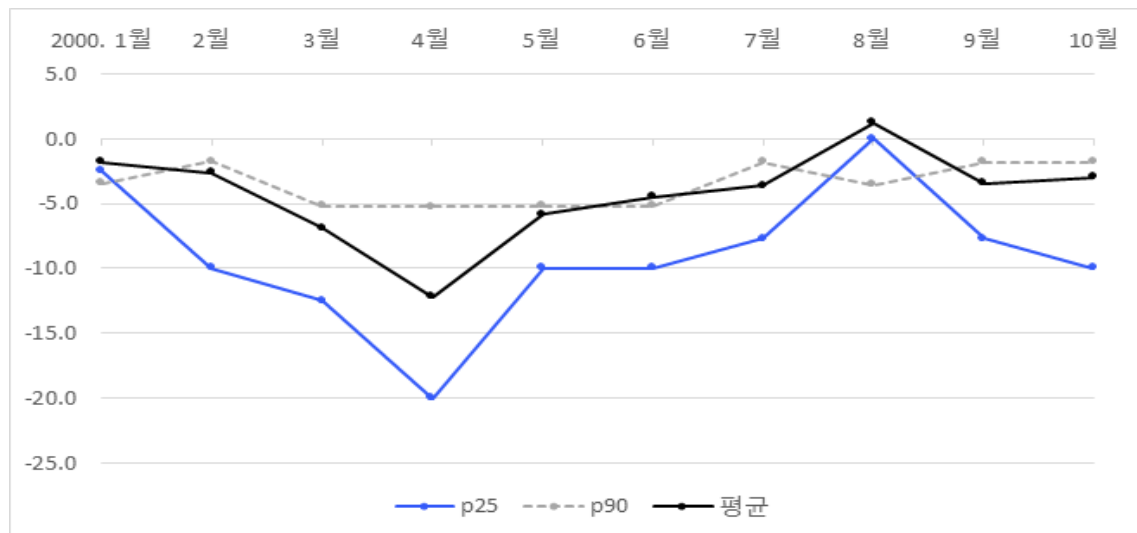
	취업자수	실업자수	비경제활동인구수
2002. 3월	-688	133	542
4월	-968	77	857
5월	-884	284	581
6월	-845	241	567
7월	-769	191	528
8월	-766	157	560
9월	-884	266	558
10월	-913	314	534

자료: 통계청 경제활동인구조사, KOSIS

사회적 거리두기로 시작된 경제충격인 만큼 다른 경제위기와는 달리 일시적 휴직이나 근로시간의 감소 같은 형태로도 충격이 크게 나타났다. 코로나 영향이 가장 컸던 4월에는 10% 넘게 평균근로시간이 감소했으며, 특히 근로시간 길이 기준 하위 25%에 해당하는 p25의 근로시간은 20% 가량 감소했다. 정보통신업이나 배달 등 코로나로 영향을 피해간 업종들도 있기 때문에 p90의 근로시간은 4월 감소폭이 5% 수준에 그쳤다.

[그림 3] 전년동월대비 근로시간 증감률

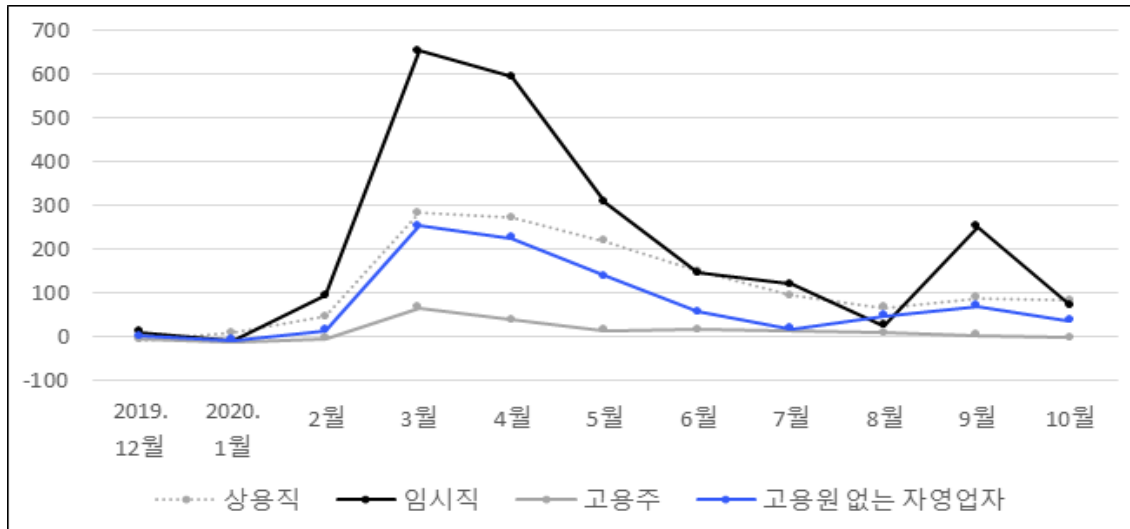
(단위: %)



자료: 통계청 경제활동인구조사, 원자료 필자 분석

[그림 4] 전년동월대비 종사상 지위별 일시 휴직자 증감률

(단위: 천 명)



자료: 통계청 경제활동인구조사, 원자료 필자 분석

노동시장 영향이 주로 사회적 거리두기에 기인했다는 특성과 정부의 고용유지지원금 같은 지원 정책 영향으로 일시휴직이 급증하는 현상도 나타났다. 3월의 경우 전년 동월 대비 일시휴직자가 무려 126만 명이 증가했으며, 4월에도 113만 만 명 증가하였다. 일시휴직자는 9월에 코로나 재유행에 따라 사회적 거리두기가 강화되면서 일시적으로 증가하였지만, 3,4월에 비하면 증가폭이 1/3 수준에 머물렀다. 일시 휴직의 증가는 임시직을 중심으로 나타났다. 3월 임시직 숫자가 428만 명이었던 점을 감안하면 임시직 중 일시휴직 상태에 빠진 비중은 15%에 달하였다. 고용원 없는 자영업자에서도 일시휴직자가 많이 늘었는데, 고용원 없는 자영업자 중 비중으로는 6%에 해당하였다. 상용직에서도 일시휴직자가 많이 늘었지만, 상용직 중 비중으로는 2%였다. 이번 노동시장 충격은 대면 서비스업 위주로 컸기 때문에 이들 업종에서 고용비중이 크고 주로 고용의 버퍼(buffer)로 활용되는 측면이 강한 임시직에서 일시 휴직자가 급증한 것으로 풀이되며, 고용원 없는 자영업자도 대면 서비스업에 많이 분포하고 있는 영향으로 일시 휴직자가 많이 증가하였다.

2. 부문별 영향

가. 업종 및 사업체 규모

<표 2> 성별 업종별 취업자수 전년동월대비 증감 추이(2020년)

(단위: 천 명)

	남성					여성				
	2020. 2월	3월	4월	5월	10월	2020. 2월	3월	4월	5월	10월
농림어업	55	68	45	46	41	25	66	28	8	-18
제조업	51	16	7	-10	-50	-17	-38	-51	-47	-48
건설업	-20	-33	-73	-73	39	11	14	14	12	-3
도소매업	-91	-124	-68	-88	-104	-15	-44	-55	-101	-84
운수 및 창고업	69	39	16	26	10	30	32	17	24	17
숙박 및 음식점업	20	6	-44	-56	-84	-6	-115	-167	-126	-143
정보통신업	-5	13	16	18	8	-20	-32	-23	-9	-42
금융 및 보험업	-11	-18	2	0	9	-4	-2	-13	-11	-32
부동산업	10	-7	-33	-24	-47	15	7	-4	-8	-26
전문과학기술서비스업	27	-11	17	17	-9	9	-16	1	-5	0
사업시설관리사업지원임대	-7	-3	-10	-16	43	42	23	27	-1	18
공공행정	-9	-40	-27	-20	30	33	-21	-13	-8	94
교육 서비스업	3	-31	-28	-6	-27	-12	-70	-102	-63	-77
보건 사회복지	30	27	18	31	16	172	54	60	100	89
예술스포츠여가	29	5	-1	3	-24	28	4	11	26	-13
협회단체수리기타개인	-11	-9	-41	-21	-18	-12	-23	-59	-65	-13
가구내 고용활동	1	2	3	3	0	44	35	27	28	4
계	162	-80	-183	-153	-150	330	-115	-293	-239	-271

자료: 통계청, 경제활동인구조사

업종별로 보면 도소매업, 숙박음식점업, 교육서비스업, 협회 단체 수리 기타 개인 서비스업(가사, 간병, 미용업 등이 이 업종에 해당)에서 주로 고용이 크게 감소하면서 여성의 고용 충격이 남성보다 상대적으로 큰 모습을 보이고 있다. 사회적 거리두기로 인해 대면 서비스업에서 큰 충격을 받았기 때문이다. 5월 들어 사회적 거리두기가 완화되면서 숙박음식점업과 교육서비스업에서는 약간의 고용 감소폭 축소가 나타나는 듯 했지만, 10월까지의 상황을 볼 때 회복세가 나타나고 있지 못한 모습을 보이고 있다. 재정지원 일자리 사업이 코로나 극복을 위해 확대 시행된 관계로 공공행정 부문에서는 큰 폭의 고용증가가 최근 들어 나타나고 있지만, 취업자 감소폭을 줄이기에는 부족한 모습이다.

취업자 감소를 사업체 규모별로 보면 주로 10인 미만 소규모 사업체에서 감소한 것으로 나타난다. 소규모 사업체에서의 감소는 주로 도소매업과 음식 숙박업에 집중된 것으로 나타났다. 이로 인해 여성의 취업자 감소폭이 소규모 사업체에서 더 크게 나타난 것이다. 대면 서비스업에서 특히 충격이 큰 이번 위기의 특성을 잘 보여주고 있다.

반대로 300인 이상에서는 여성의 증가폭이 크게 나타나는데, 최근으로 올수록 공공행정과 보건복지업의 영향이 강하게 나타난다. 정부의 공공일자리 사업 영향과 관련이 있다. 10-29인 규모에서는 주로 제조업 등에서 감소하는 것으로 나타난다. 이 규모에서 남성의 감소폭이 큰 이유로 보인다.

<표 3> 전년 동월 대비 사업체 규모별 취업자수 증감

(단위: 천 명)

	남성					여성				
	2020. 2월	3월	4월	5월	10월	2020. 2월	3월	4월	5월	10월
5인 미만	59	-46	-116	-108	-25	155	-44	-174	-206	-178
5-9인	-55	-91	-93	-94	-63	-63	-119	-133	-144	-147
10-29인	112	70	50	36	-83	88	-18	-42	13	44
30-99인	6	24	11	18	31	98	39	18	71	-43
100-299인	-71	-83	-30	-8	25	11	-12	-31	-40	-42
300인 이상	111	45	-5	4	-36	40	40	68	67	95

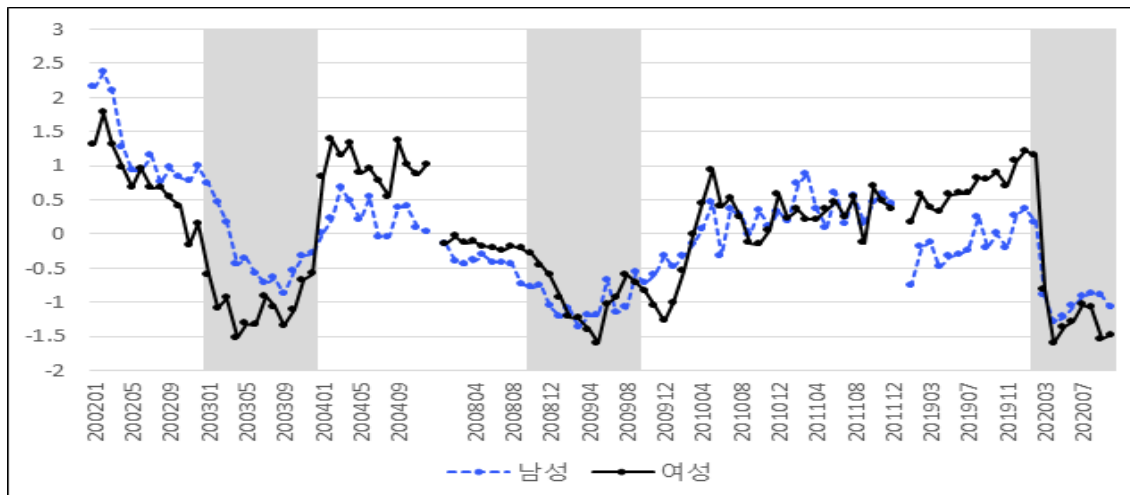
자료: 통계청, 경제활동인구조사

나. 인적 특성별

대면 서비스업에 큰 충격을 준 위기의 특성 상 여성 고용률 하락폭이 남성보다 크게 나타나는 것이 특징이기도 하다. 코로나 이후 전년동월대비 고용률 감소 수준은 -1~-1.5%로 남녀 비슷한 것처럼 보이지만 위기 전에 남성의 고용률은 전년 동월대비 0%p 내외에서 움직였고, 여성의 고용률은 1%p 내외에서 움직였으므로 코로나 충격으로 인한 고용률 하락폭은 여성은 약 -2~-2.5%p, 남성은 -1~-1.5%p로 남성보다 여성이 훨씬 크다.

[그림 5] 전년동월대비 성별 고용률 증감 추이

(단위: %p)



자료: 통계청, 경제활동인구조사

<표 4> 전년 동월 대비 직업별 취업자수 증감

(단위: 천 명)

	2020.2월	3월	4월	5월	10월
	-41	-41	-24	-24	8
전문가	56	-83	-114	-46	-175
사무직	9	-45	-25	-63	-112
서비스 근로자	179	-11	-110	-82	-141
판매 근로자	-71	-163	-132	-118	-201
농림어업 숙련직	89	144	83	59	12
기능원 및 관련 기능 종사자	18	-21	-91	-117	-1
장치 기계 조작 및 조립 종사자	39	-12	-36	-52	-108
단순노무직	214	36	-28	51	297

자료: 통계청, 경제활동인구조사

직업별로 보면 대면 서비스 직업군에 속하는 서비스 및 판매 근로자에서 최근까지 감소폭이 크게 나타나는 가운데 전문가와 사무직에서도 코로나로 인한 부정적 영향을 피해가지 못하는 모습이다. 전문가 감소의 상당부분은 대면 서비스업 중 교육 서비스업의 고용감소와 주로 관련되며, 역시 대면 서비스업인 예술 스포츠 여가 서비스업도 부분적으로 영향을 미치고 있다. 사무직은 코로나로 인해 고용이 위축된 대부분의 산업에서 고루 감소하고 있다.

반면, 단순노무직에서는 최근으로 올수록 취업자수가 크게 증가하는 모습이 나타나는데 이는 주로 공공 일자리 사업에 따른 증가와 코로나로 인해 급증한 배달업종의 고용증가를 반영하는 것이다.

학력별로 보면 고졸 취업자 감소폭이 가장 크게 나타는데, 이 또한 대면 서비스업에 취업한 비중이 아무래도 고졸 취업자에서 높기 때문에 나타나는 현상이다. 도소매업, 숙박음식점업 취업자 감소가 큰 영향을 미쳤다. 제조업의 감소도 영향을 미치고 있다. 전문대졸도 유사한

패턴을 보이고 있다. 대졸도 취업자 증가폭은 줄었지만 대면 서비스업인 교육서비스업에서의 취업자 감소 영향과 함께 전문과학기술서비스업 등 전반적인 채용 여력 부족과 관련이 있는 것으로 보인다.

<표 5> 전년동월대비 학력별 취업자수 증감 추이

(단위: 천 명)

	고졸 미만	고졸	전문대졸	대졸 이상
2020. 1월	144	236	17	171
2월	176	109	32	175
3월	-48	-156	-34	43
4월	-141	-297	-52	13
5월	-165	-266	-58	96
6월	-140	-208	-55	50
7월	-81	-210	-46	60
8월	-101	-220	-4	51
9월	-95	-268	-29	0
10월	-119	-276	-44	18

주: 2020년 10월 현재 고졸 미만 취업자수=405만 명, 고졸 취업자수=1,010만 명, 전문대졸 취업자수=362만 명, 대졸이상 취업자수=931만 명.

자료: 통계청 경제활동인구조사, 원자료 필자 분석

종사상 지위별로 보아도 취약한 쪽에서 좀 더 감소하는 모습을 보인다(그림 2 참조). 카드 사태 때는 일용직이, 국제금융위기 때는 고용원 없는 자영업자가, 코로나 19 충격이 닥친 현재는 임시직의 감소폭이 가장 크게 나타난다. 앞서 일시휴직자도 임시직에서 가장 크게 증가한 것을 함께 고려하면 이번 코로나 19로 인해 노동시장에서 가장 크게 충격을 입은 집단은 임시직이라 할 수 있겠다. 임시직은 대면 서비스 비중이 큰 도소매업, 숙박음식점업, 교육 서비스업에서 크게 감소하고 있으며, 최근으로 올수록 정부 일자리 사업 추진 영향으로

단순노무직에서 증가하고 있다.

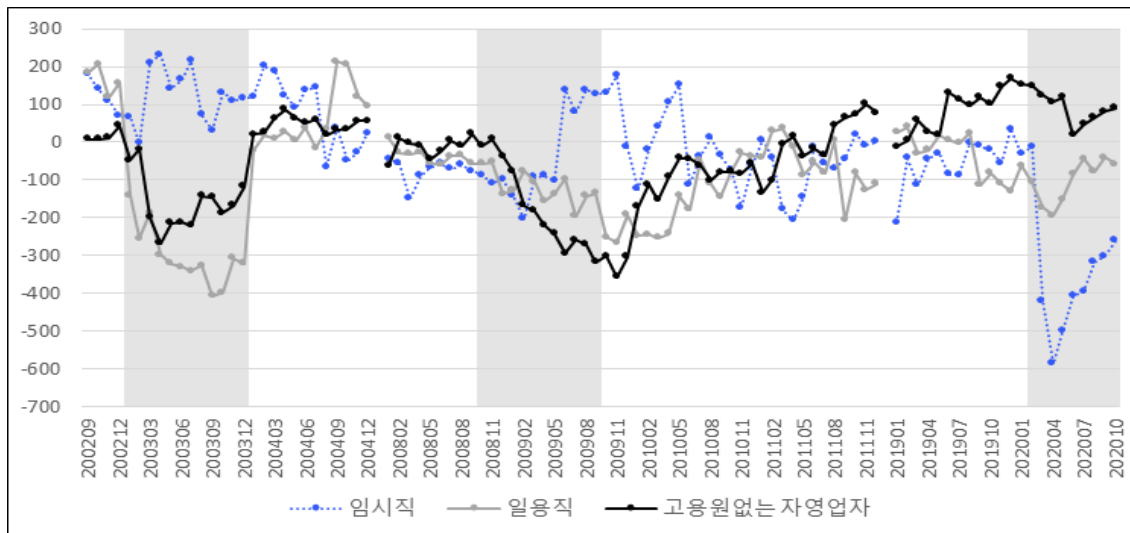
카드 사태와 현재의 코로나 19 충격은 내수 서비스업 중심이란 점에서 유사점이 있지만,

카드 사태 때는 일용직이, 현재는 임시직이 주로 감소한 것은 지난 15년간 일용직이 꾸준히 줄어 취업자 중 과거에 비해 훨씬 소규모 집단이 된 노동시장의 장기 추세 변화가 있었기 때문이다.

현재 고용원 없는 자영업자는 다른 위기와 달리 줄어들고 있지 않지만, 이번 위기가 특정 부문에 닥친 경제적 충격으로 시작된 것이 아니라 사회적 거리두기의 결과라는 특성상 폐업보다는 조업단축으로 견디고 있기 때문으로 보인다. 이를테면, 통계청 경제활동인구조사의 조사주간에 전혀 조업을 하지 못해서 일시휴직자로 분류된 고용원 없는 자영업자수는 전년동월대비 2020년 3월 252천 명 증가하였으며, 4월에는 225천명, 5월에는 139천 명 증가하여 어떤 위기시에도 찾아보기 힘든 수준의 증가폭을 보였다. 또한, 고용주가 근로자를 해고하고 고용원 없는 자영업자가 되어 조업을 줄인 상태로 견디는 측면도 있는 것으로 보인다.

[그림 6] 종사상지위별 취업자수 전년동월대비 증감 추이

(단위: 천 명)



주: 카드사태 시기는 2003년을 음영처리, 국제금융위기 시기는 2008.10월-2009.9월을 음영처리, 코로나 시기는 2020.2월부터 음영처리 하였음.

자료: 통계청 경제활동인구조사

연령대별로 보면 대부분 연령대의 고용률 증가폭이 2월에 비해 크게 줄어들었는데, 15-24세는 사회적 거리두기가 완화되면서 감소폭이 4월보다 나아졌지만, 생애 주된 일자리로의 진입이 중요한 20대 후반은 5월 이후로도 더 고용률이 악화되는 모습을 보여 신규채용이 얼어붙은 상황을 잘 보여주고 있다.

<표 6> 전년 동월 대비 연령대별 고용률 추이

(단위: %p)

	2020. 1월	2월	3월	4월	5월	10월
15-24세	0.8	-0.4	-2.7	-3.1	-1.2	-1.8
25-29세	0.3	-0.8	-2.3	-1.8	-3.2	-3.7
30대	1.5	1.6	-0.1	-0.9	-1.0	-1.7
40대	-0.2	-0.5	-0.7	-1.7	-1.7	-1.7
50대	0.3	0.3	-1.2	-1.9	-1.7	-1.3
60세 이상	2.6	3.0	0.8	0.2	0.3	0.8

자료: 통계청, 경제활동인구조사

다. 근로 방식에 대한 영향

코로나 19는 재택 근로 같은 새로운 근로 문화 확산과 결부해서도 관심 대상이다. 통계청 경제활동인구조사 8월 부가조사는 유연근무제 활용 경험에 대해 조사하고 있다. 이를 보면 실제 유연근무제 활용 경험자는 2020년 8월까지 근로자 중 14.2%로 전년 대비 3.8%p 증가한 것으로 나타났다. 특히 크게 증가한 것은 재택 및 원격근무 경험자였다. 약 40만 명 가량 활용 경험이 증가한 것으로 나타났다,

<표 7> 유연 근무제 활용 경험

(단위: 천 명, %)

		2018		2019		2020	
유연근무제	활용	1,675	(8.4)	2,215	(10.8)	2,898	(14.2)
	비활용	18,370	(91.6)	18,344	(89.2)	17,548	(85.8)
	계	20,045	(100.0)	20,559	(100.0)	20,446	(100.0)
종류별	근로시간단축근무	252	(1.3)	378	(1.8)	380	(1.9)
	시차출퇴근제	556	(2.8)	746	(3.6)	905	(4.4)
	선택적 근무시간제	541	(2.7)	674	(3.3)	766	(3.7)
	재택 및 원격근무	79	(0.4)	95	(0.5)	503	(2.5)
	탄력적 근무제	458	(2.3)	710	(3.5)	844	(4.1)
	기타	183	(0.9)	213	(1.0)	297	(1.5)

주: 괄호는 %

자료: 통계청 경제활동인구조사

재택 및 원격근무에 한해 직업별로 살펴보면, 예상 가능한 것처럼 전문가 사무직에서 거의 모두 증가한 것으로 나타났다. 업종으로는 제조업, 교육서비스업, 도소매업, 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술서비스업 등 전문가와 사무직이 많은 업종에서 고루 증가하는 모습을 보였다.

<표 8> 직업별 재택 및 원격근무 활용 경험 증감

(단위: 천 명, %)

	2018	2019	2020
관리자	2	5	10
전문가	32	50	244
사무직	34	26	188
서비스 근로자	4	1	7
판매 근로자	7	7	36
기능원 및 관련 기능 종사자	1	1	6
장치 기계 조작 및 조립 종사자	1	2	6
단순노무직		3	6

자료: 통계청 경제활동인구조사

그러나, 이와 같은 유연 근무제 활용 경험이 유연 근무제에 대한 근로자의 수요를 충족하고 있는 것은 아니다. 유연 근무제 활용 경험 확산에 따라 미충족 수요는 줄고 있지만, 선택적 근무시간제나 탄력적 근무제는 200만 명 넘는 근로자가 시행을 바라고 있는 것으로 나타났고, 재택근로제는 올해 사용 경험이 크게 증가했음에도 향후 활용을 바라는 수요도 그 못지 않게 크게 증가한 것으로 나타났다.

<표 9> 유연 근무제 중 활용을 바라는 근로자수

(단위: 천 명, %)

	2018	2019	2020
근로시간 단축근무	1,738	1,724	1,676
시차출퇴근제	1,747	1,483	1,541
선택적 근무시간제	2,800	2,687	2,669
재택 및 원격근무	520	551	896
탄력적 근무제	2,060	2,309	2,307
기타	500	626	594

자료: 통계청 경제활동인구조사

3. 고용충격의 부정적 영향을 줄이려면

최근 들어 다시 코로나 환자가 확산세를 보이면서 사회적 거리두기가 강화되고 있다. 이로 인해 백신 보급 등 코로나의 위협이 약화되기 전까지는 과거로 고용이 회귀하기 어려울 것으로 보인다. 경제성장률도 2020년 2분기 전기 대비 -3.2%로 역성장 후 3분기에는 1.9%로 증가로 돌아서긴 하였으나, 전년 동기대비로는 -1.3% 성장에 그친 상태이다.

이는 일자리가 최대한 지켜질 수 있도록 좀 더 노력하고, 동시에 코로나가 다소 진정된 국면에서 일자리의 충분한 공급이 이루어질 수 있도록 정책적으로 노력하는 것이 가장 중요함을 보여준다. 2020년에도 고용유지 지원제도의 지속과 확충, 실업자 지원 확충 등 기존 사회안전망 강화가 필요하다. 이를 위해 사내하청 등 파견 용역 근로자의 문턱을 낮추는 고용유지지원금 개선 같은 기존 제기된 문제점의 빠른 보완이 필요하며, 내년 시행이 예정된 6개월 실업자 생활지원 프로그램인 국민취업지원제도의 차질 없는 시행을 준비해야 할 것이다.

정부는 단기적으로는 55만 개 일자리 창출 정책 및 중장기적으로는 한국형 뉴딜을 통해 새로운 일자리 창출을 제시한 바 있다. 실제 공공 일자리 정책은 앞서 본 여러 지표에서 나타난 것처럼 일자리 감소 충격을 부분적으로 완충하는 역할을 하고 있다. 또한, 긴급 재난 지원금을 비롯한 각종 공적 이전 제도의 활성화된 운영은 가구소득에도 긍정적인 영향을 미치고 있다. 근로소득과 사업소득은 2분기 이래 감소 추이를 이어가고 특히 가구 소득 분위를 5개로 나눌 때 가장 하위에 해당하는 1분위는 2분기에는 근로소득과 사업소득이 17%

넘게 감소하고 3분기에는 10%가까이 줄었지만, 공적 이전소득이 포함된 경상소득으로 보면 2분기에는 오히려 9% 증가했고 3분기에도 1% 감소하는 데에 그친 것으로 나타난다. 이는 사회적 거리두기로 인해 직간접적으로 피해를 입은 가구에 대한 소득지원이 얼마나 큰 역할을 하는지 잘 보여준다. 특히나 코로나 19로 인한 사회적 거리두기는 저임금 근로자들이 많이 일하고 있는 대면 서비스업종에 큰 피해를 주고, 대신 비대면 서비스로 업무가 가능한 정보통신업 같은 업종들은 호황을 맞이하고 있어 이번 경제 충격이 사회의 불평등과 격차 강화로 이어지지 않도록 정부의 소득 지원 등 정책적 지원이 필요하다.

<표 10> 가구소득의 전년동기대비 증감율

(단위: %)

		2020년 1분기	2020년 2분기	2020년 3분기
평균 가구소득	경상소득	2.4	4.3	1.2
	근로소득+사업소득	1.9	-5.1	-1.1
하위 1분위	경상소득	-0.1	9.3	-1.0
	근로소득+사업소득	-0.1	-17.2	-9.8
상위 5분위	경상소득	3.4	1.0	2.0
	근로소득+사업소득	1.9	-3.7	0.6

자료: 통계청 가계동향조사

최대 피해자는 20대 후반 청년으로 보인다. 백신 보급이 몇 달 내 시계로 다가온 만큼 20대 후반 연령 특성을 고려할 때 체험과 단기 일자리 중심으로 구성된 청년 일자리 대책에 정규직 채용 유인을 더 주는 정책 구성 변화를 준비하는 것도 필요할 것으로 보인다.

이번 위기는 근로문화 변화에서는 긍정적 영향을 끼칠 수도 있다. 재택 등 유연 근로 경험 확대가 기업문화 변화로 이어진다면 일 가정 양립 근로관행 확산 가속화 계기로 작용할 수도 있다. 관련하여 성과 측정과 관리, 임금체계, 원격 근무시 좋은 출퇴근 관리 관행 확산 등 제도 정비나 지원방안을 좀 더 고민할 필요가 있다. 다만, 과거에도 표준적 근로방식 변경 필요성이 비정규직 증가의 계기로 작용한 바 있다. 재택 근로 확산에서 이미 우리보다 훨씬 앞서 있는 EU 지역 재택 근로자 비중은 2008년 7.7%에서 2017년 9.6%로 완만히 증가해온 가운데, 근로자(2.8%)보다는 자영업자(18.1%)에게서 크게 활용되는 경향이 강하고, 이는

대부분의 EU 국가에 공통적인 상황이라고 한다. 재택 등 스마트워크 증가는 일생활 균형 등 장점도 뚜렷한 반면 실제 확산이 크게 되는 일자리는 주로 자영업, 프리랜서일 가능성이 높아 지금도 이미 문제인 임금 근로 일자리의 자영업화를 촉진하는 방향으로 작용할 수도 있다는 의미이다. 이번에는 비정규직 확대가 아닌 정규적 일자리가 유연하게 운영되는 계기로 작용할 수 있도록 노사 당사자와 정부의 관심이 필요하다.

유연고용인력에 대한 코로나 19
팬데믹의 영향 및 대책

리푸진

부연구원

중국 노동보장과학연구원

유연고용인력에 대한 코로나 19 팬데믹의 영향 및 대책

리푸진 (李付俊, 중국사회보장과학연구원 취업창업연구실 부연구원)

현재 코로나 19가 전세계적으로 확산일로에 있다. 2020년 11월 2일 기준, 세계 코로나 19 누적 확진자가 이미 3,341만 명을 넘었다. 코로나 19는 공중보건 분야의 개별 사건에서 이제는 글로벌 팬데믹으로 발전하여 글로벌 가치사슬, 소비심리 및 수요를 통해 세계경제에 큰 영향을 미치면서, 글로벌 고용 특히 비정규직군에 큰 충격을 가하고 있다. ILO 예측에 따르면, 현재 코로나 19로 인해 세계적으로 4억의 비정규분야 노동자가 소득 상실과 심각한 빈곤의 위협에 직면했다.

현재 중국 경제가 순조롭게 재가동되면서 경제회복과 고용촉진에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 일부 유연고용인력의 업무재개를 저해하던 요인이 기본적으로 해소되었고, 특히 일부 프리랜서 업무가 더 이상 과거처럼 엄격한 방역 관리로 인해 가로막히지 않으면서 전반적으로 긍정적인 양상이 나타나고 있다. 하지만 4월 이후 코로나 19 팬데믹으로 인한 경제적 충격이 무역과 산업사슬을 통해 중국의 산업 재가동과 일자리에 다시금 새로운 충격을 가하면서 중국의 유연고용인력에 새로운 영향을 미치고 있는데, 특히 원래부터 충격이 큰 분야에서 중첩적인 영향을 주고 있으며 수요 부족 문제가 유연고용인력에게 가장 뚜렷하게 나타나고 있다.

1. 유연고용에 대한 코로나 19의 영향 경로

현재 중국 경제에 대한 코로나 19 팬데믹의 충격으로 기업의 생산재가동 속도가 느려지고 있으며, 중국 방역통제조치의 압력이 다시 높아지고 있다. 특히 대외무역기업의 생산수요가 줄고 시장 전반의 소비심리가 여전히 회복되지 않아, 관련 유연고용인력이 받는 충격이 특히 심각하다.

1. 기업 매출감소에 따른 고용수요 위축의 가장 큰 피해자, 유연고용인력

코로나 19 팬데믹이 먼저 경제수요에 충격을 주면 관련 업계의 매출이 하락하고 고용수요가 크게 위축되는데, 우선 기업에 몸담고 있는 임시직, 파트타이머, 계절적 고용, 용역, 파견, 외주 등 유연고용 인력군의 취업기회를 축소시키는 양상으로 나타난다. 대다수 중국 대외무역기업은 인력채용 수요가 줄면 장기적인 생존과 발전을 위해 핵심 노동자를 유지하며, 정규직 노동자는 어느 정도 법적 보호를 받으므로 코로나 19 상황에서도 일반적으로 감원하지 않는다. 반면,

파견직이나 임시직 등 유연고용인력에 대한 대외무역기업의 고용수요가 급감하는데, 이들 인력군의 경우 기능수준과 취업문턱이 낮아 코로나 19 로 인한 취업기회 축소로 장기 실업 리스크에 직면하고 있다.

2. 방역통제조치의 압력으로 일부 유연고용인력의 업무재개도 영향 받아

코로나 19 글로벌 팬데믹으로 인해 중국의 해외 역유입 방지 압력이 지속적으로 커지고 있으며 국내 재확산 방지를 위해 일부 지역은 여전히 비교적 엄격한 방역조치를 취하고 있어, 중국의 정상적인 경제질서의 조속한 정상화를 저해하고 있다. 최근 중국 국내관광, 요식업, 숙박업 등 비교적 심각한 영향을 받았던 서비스 업종이 다소 회복되었지만, 글로벌 팬데믹 등 요인의 영향으로 사전 예측과는 달리 '보복적 소비'의 양상은 나타나지 않아, 코로나 기간 입은 손실을 복구하기는커녕 심지어 예년 수준으로의 회복도 어려운 형편이다. 중국여유연구원(中國旅游研究院) 문화여유부데이터센터(文旅部數據中心)의 데이터에 따르면, 올해 국경절·중추절 8 일 연휴 동안 중국 국내관광객 규모는 총 6 억 3,700 만 명으로 전년대비 79% 회복했고, 국내관광 매출은 4,665 억 6,000 만 위안으로 전년대비 69.9% 회복했다. 이렇게 대다수 유연고용인력이 기존의 일자리로 복귀할 만큼 수요가 회복되지 않고 있어, 이들은 일자리를 잃거나 다른 일자리를 구해야 하는 실정이다.

II. 코로나 19 상황에서 중국 유연고용의 '고용 안정화' 역할

1. 수요·공급 양측으로부터 유연고용이 고용안정화의 주요 채널로 부상

올해 일사분기 이후 중국경제가 코로나 19 로 인한 충격을 성공적으로 막아내면서, 글로벌 팬데믹을 배경으로 유연고용이 시공간적인 탄력성으로 인해 나름의 경쟁력을 드러내고 있다. 특히, 플랫폼, 클라우드소싱, 지역기반경제, 공유경제 등 새로운 일자리 형태의 성장이 두드러진다. 일례로, 비대면 배송, 격리경제(Qconomy-역자주), 라이브커머스(Live-Commerce) 등의 새로운 형태가 속속 등장하고, 테이크아웃 라이더, 디디(滴滴: 중국의 대표적인 온라인 차량 공유 서비스-역자주) 드라이버 등도 코로나 19 방역 및 생산재가동 기간 동안 비교적 두드러진 역할을 발휘했다. 특히 2020 년 일사분기 이후 중국공산당중앙위원회 및 국무원 각 부처에서 여러 차례 공문을 통해 "유연고용의 성장을 여러 경로로 지원"하라고 요구하는 등, 이러한 정책과 지도의견이 유연고용의 미래 성장 잠재력을 끊임없이 일깨우고 있다. 또한, 글로벌 팬데믹 역시 중국에서 고용의 유지, 안정, 확대 등의 영역에서 유연고용이 막대한 잠재력을 발휘하도록 만들고 있다.

2. 국제 고용상황에 비해 중국 유연고용에 대한 코로나 19 의 충격은 아직 통제가능 범위 안에 있음

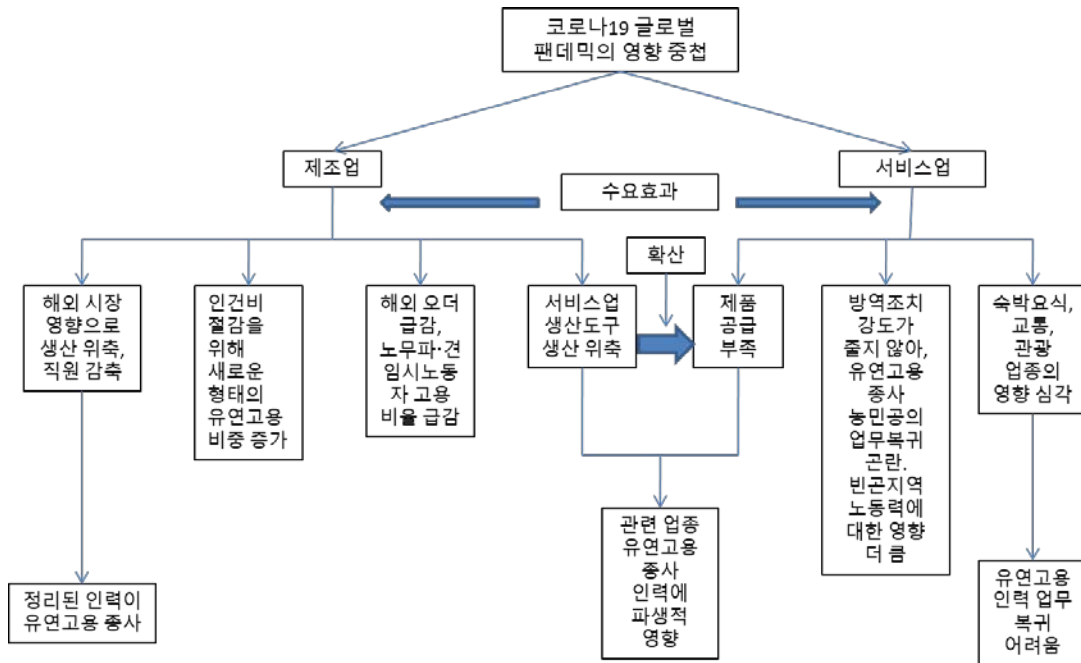
ILO의 “코로나 19가 세계 노동시장에 미치는 영향 분석 결과 2판(ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 2nd Edition)”에 따르면, 이번 팬데믹으로 인해 전세계 20억이 넘는 비정규직의 70%가 심각한 타격을 입게 되며, 실업 증가보다 더 큰 타격은 이들의 소득 손실 또는 중단이다. 특히 ·중저소득국가의 타격이 가장 심각해, 이들 국가에서 비정규직의 소득손실이 70% 이상에 달하며 게다가 소득격차가 더욱 확대될 것이다. 일례로, 인도경제모니터링센터(CMIE)의 월간 데이터에 따르면, 인도의 4월분 실업률이 전 달의 8.7%에서 23.5%로 급증했다. 인도에서 거의 90%의 인구가 비정규경제 부문에서 일하고 있는데, 약 4억 명의 노동자가 코로나 19로 인해 더욱 심각한 빈곤의 나락으로 떨어졌다.

글로벌 팬데믹 양상과는 달리, 중국은 4월부터 지속적인 경제 재가동 과정으로 진입해, ‘일정규모 이상의 산업기업[規模以上企業(enterprise above designated size), 중국에서 1996년부터 사용한 통계학 전문용어로, 2011년 1월 기준 연간 매출액 2,000만 위안 이상의 모든 산업기업을 가리킨다-역자주]’의 평균 공장가동률이 95%를 넘었고, 농민공 등 주요집단의 도시 복귀 및 조업재개 역시 모두 안정적으로 회복되고 있다. 비록 목전의 코로나 19 팬데믹이 중국의 유연고용에 어느 정도 충격을 주고 있지만, 생산재가동에 따른 전반적인 경제회복 양상을 종합적으로 고려하는 동시에 중국의 저축률이 여전히 세계평균보다 20%p 가깝게 높다는 점을 감안한다면, 글로벌 양상과 비교할 때 중국의 유연고용인력이 받는 영향은 아직 통제 가능한 수준이다. 특히 중국의 새로운 고용형태의 성장이 중국의 유연고용을 위한 더 다양한 발전모델을 제시할 것이며, 포스트코로나 시대 중국 경제성장을 뒷받침하는 주요 버팀목이 될 것이다.

Ⅲ. 글로벌 팬데믹이 중국 유연고용에 미칠 중첩적 영향

현재 글로벌 팬데믹으로 인한 중국의 경제충격과 방역조치의 일상화는 수요효과를 통해 각 업종의 유연고용인력에 영향을 미치며, 유연고용의 규모와 질에 ‘이중적’ 압력을 가한다. 주로 유연고용인력의 취업기회 감소, 업무재개의 어려움, 경쟁압력 증가, 일자리 질의 하락, 사회보장 중단 위험 확대 등의 분야에서 중첩적 영향이 나타난다.

[그림 1] 유연고용 규모에 대한 코로나 19 글로벌 팬데믹의 중첩적 영향



1. 중국 유연고용인력에 대한 글로벌 팬데믹의 영향은 업종유형별로 달라

첫째, 대외무역과 산업사슬에 대한 글로벌 팬데믹의 충격은 관련 기업의 유연고용인력에게 중첩적 영향을 준다. 주지하는 바와 같이, 글로벌 팬데믹으로 인한 글로벌 경제위축이 이미 중국의 해외오더 위주의 대외무역형 제조업에 심각한 영향을 가져왔다. 중국의 수많은 무역 오더가 취소되면서, 수출가공제조 분야가 외부수요 약화와 주문 감소의 영향에 직면하고, 산업사슬 상단과 하단을 통해 관련 기업에 영향을 미치면서, 노무파견, 임시직 등 유연고용인력의 실업 리스크가 확대된다.

둘째, 글로벌 팬데믹으로 인한 경제 영향의 확산효과에 따라 더 많은 업종과 직업이 충격을 받으며, 유연고용 위주의 자영업 경제가 충격에 직면한다. 중국 서비스업은 제조업을 제외한다면 글로벌 팬데믹의 충격이 가장 직접적이면서 심각한 영역이다. 문화체육엔터테인먼트, 관광, 요식숙박 등 사람들의 집중과 이동에 의존하는 업계는 거의 운영이 중단되었는데, 이 몇 개 영역은 현재 유연고용 위주의 자영업 경제가 주로 성장해온 분야이기도 하다. 4 차 경제센서스(2018 년 실시-역자주)의 관련 데이터에 따르면 3 차산업 가운데 교통운·송창고 및 우편서비스, 도소매업, 숙박요식업, 임·대비즈니스 서비스업,

주민 서비스수리 및 기타 서비스의 5 대 업종에서 전체 자영업 종사자 비율이 67.3%에 달하며, 이 가운데 도소매업 인력이 40.3%를 차지하는 것으로 나타났다.¹ 이들은 어느 정도의 실업 리스크에 직면할 뿐 아니라, 또한 유연고용인력의 사회보장 커버리지가 낮고 소득이 불안정하며 코로나 리스크 대처 능력이 부족하기 때문에, 서비스업의 장기간 섯다운은 일부 자영업 경제 종사자가 빈곤상태에 빠지도록 만들 수도 있다.

셋째, 글로벌 관광업의 성장 정체로, 산업사슬에 속한 유연고용인력은 앞으로도 코로나 위기 대처에 따른 영향을 장기간 받게 된다. 세계여행관광협회(WTTC)의 최신 보고서는 코로나 19 의 영향으로 현재 세계 7,500 만 개의 관광 일자리가 위협에 직면했으며, 2020 년 글로벌 관광산업이 장차 2 조 1 천억 달러의 손실을 입을 것으로 예측했다. 이 가운데 아태지역의 피해가 가장 심각해 4,900 만 명의 관광종사자가 일자리를 잃을 것이며 업계 손실도 거의 8,000 억 달러에 이를 것으로 전망했다 ². 유연고용인력의 경우를 보면, 중국 관광업 가운데 유연고용은 주로 숙박, 관광가이드, 자영업상의 형식으로 존재한다. 글로벌 팬데믹의 충격에 직면해, 중국에서 이미 '상처투성이'인 숙박업종이 다시금 글로벌 관광업 쇠퇴의 타격을 받게 되면, 공유숙박 서비스를 계속 제공하고자 하는 가정일지라도 단기임대고객에 수반되는 바이러스로 인한 건강상 리스크에 직면한다. 특히 미래 경제성장의 불확정성 및 소비시장의 피로도가 축적되면서, 숙박업종은 장기간 코로나 19 충격에 대처할 준비를 할 필요가 있을 지도 모른다. 일찍이 금년 2 월, 세계 최대의 공유숙박회사인 에어비앤비(Airbnb)의 중국서비스가 코로나 19 로 인해 전년동기 대비 96% 감소했다. 윈난(雲南)의 리장(麗江), 저장(浙江)의 항저우(杭州), 쓰촨(四川)의 청두(成都) 등지에서 숙박종사자들이 곤경에 처하고 있다.

넷째, 온라인 배송인력과 온라인 예약차량 드라이버들이 속속 업무를 재개했지만, 코로나 19 로 인해 주문의 질과 양이 하락세에 있다. 이번 코로나 19 는 요식업, 교통 등 업종에 영향이 컸으며, 온라인 배송인력과 온라인 예약차량 드라이버의 일자리와 소득이 한 때 큰 충격을 받았다. 중국 국내의 코로나 19 영향이 감소하면서, 현재 온라인 배송인력과 온라인 예약차량 드라이버의 업무가 기본적으로 재개 완료되었고, 이는 중국 국내 생산재가동 진도와 기본적으로 일치한다. 하지만 이들 그룹의 실제 소득 현황을 보면, 글로벌 팬데믹으로 인해 중국 국내소비수요의 회복 속도에 제동이 걸리고, 특히 교통 항공 업종에 대한 중첩적인 영향이 더욱 가속화되면서, 온라인 예약차량 업종에 종사하는 유연고용인력에게까지 영향을 미치고 있다. 현재 대다수 종사자의 서비스 주문이 질적으로나 양적으로나 모두 하락세이며, 소득수준이 여전히 예년의 평균수준을 회복하지 못하고 있다. 일례로, 디디 온라인 예약차량 드라이버의 피드백에 따르면, 현재 주문이 주로 시내통근이어서, 코로나 19 이전의

¹ 왕진(王震), 코로나 19 충격 하의 일자리 보호 및 사회보장, 중국사회과학네트워크

² 코로나 19 보고서를 앞둔 글로벌 관광업, 런민르바오(人民日報), 2020 년 4 월 3 일

고액주문(예를 들어 공항 환송 및 장거리 주문)이 매우 드물어 주문에 따른 수익이 여전히 낮다.

2. 코로나 19 의 중첩적 충격에 따라 유연고용인력의 일자리 질 하락 리스크 가중돼

현재 코로나 19 의 중첩적 충격이 유연고용인력의 직업적 안정감을 한층 끌어내리고 일자리 불안정성을 가중시키고 있는데, 많은 이들이 일자리를 잃거나 소득이 급감하는 위협에 시시때때로 직면하자, 유연고용인력의 일자리 질의 하락 리스크가 가중되고 있다. 먼저, 관련시장의 전반적인 수요가 늘기는커녕 심지어 위축되는 상황에서, 작금의 대규모 유연고용으로의 이직이 유연고용인력에게는 기존 유연고용직군의 경쟁 압력을 가중시키는 동시에 소득 감소를 초래할 수밖에 없다. 또한, 글로벌 팬데믹으로 수출지향기업의 고용수요가 더욱 억제되고 산업사슬을 통해 상하단으로 파급되면, 노무파견이나 외주 등 유연고용직군의 일자리 질이 최우선적으로 영향을 받게 된다.

3. 유연고용인력의 사회보장 부족문제가 한층 심각해지면서, 일부 사회보험 소외문제 상존

정규직군에 비해, 유연고용인력은 소득, 사회보장, 노동권익보호 등 측면에서 취약해 압력을 견디는 능력이 부족하다. 글로벌 팬데믹에 따른 중첩적 영향에 직면해 정규직군은 일정 비율로 임금을 줄이거나 사회보장 납입유예 등의 방식을 통해 충격에 대처할 수 있지만, 유연고용인력의 경우 코로나 19 의 충격이 소득중단, 빈곤으로의 회귀, 생계곤란과 같은 일련의 결과를 낳을 확률이 매우 크다. 고용 형태의 관점에서 보면, 노동계약을 맺은 직원의 사회보험 체납률이 기타 고용 형태보다 훨씬 낮으며, 노무파견직과 비전일제직원(예: 파트타이머)의 사회보험 체납률이 가장 높다. 기업규모의 관점에서 보면, 대기업과 중견기업의 사회보험 납부상황이 영세기업보다 훨씬 양호하다.

IV. 대책 제안

첫째, 영세기업과 자영업자에 대한 정책 지원을 지속적으로 확대한다. 현재 코로나 19 확산에 따른 글로벌 경제위기로 인해 중국은 여전히 '일자리 보호' '일자리 안정' '고용 촉진'의 측면에서 장기간 대처할 준비를 해야 한다. 중국 영세기업과 자영업자는 고용수요 흡수라는 측면에서 큰 역할을 발휘했으며, 고용수요를 흡수하기 위해 영세기업과 자영업자라는 주요 채널을 지속적으로 안정화해야 한다. 특히 작은 상점과 점포를 대상으로 하는 차별화된 전용 지원정책이 필요하다. 즉, 영세기업 및 작은 상점과 점포가 살아나도록 하여 시장의 유연성을 키우고, 직업훈련이나 보조금 등의 정책이 새로운 업체 등 유연고용직군까지 파고들도록 해야 한다.

둘째, 새로운 고용형태의 취약 부분을 조속히 보완한다. 코로나 19 기간 유연고용이 일자리 안정 측면에서 독보적인 역할을 했다. 특히 공유 인력활용, 플랫폼형 인력활용 등 새로운 고용형태가 사회 각계에서 주목하는 '새로운 핫스팟'으로 떠올랐고, 또한 포스트 코로나 시대 가장 큰 잠재력을 가진 노동 및 인력활용 관리 혁신의 성장모델이 되었다. 관련 노동보장 법률법규를 조속히 연구해 새로운 고용 형태의 법적 지위를 확립해야 한다. 새로운 고용형태의 특징에 걸맞은 비표준적 고용관계(Non-standard Employment Relationship-역자주) 체계를 연구 제정하고 다원적인 노동기준 제도를 구축해, 새로운 고용형태에 속한 노동자의 노동기준을 마련하여 이들의 업무시간, 휴식시간, 산재인정, 노동쟁의 등 측면의 권익을 실현해 이들 노동자의 기본권을 보장해야 한다.

셋째, 기능훈련의 '저수지' 역할을 충분히 발휘한다. 새로운 코로나 19 팬데믹은 글로벌 경제 전반의 쇠퇴를 초래하는 동시에 중국의 미래 경제성장에도 다양한 불확실성을 던지고 있다. 따라서 경제성장을 뒷받침하는 기능훈련의 역할을 한층 강화해야 한다. 유연고용인력의 직업훈련을 지원하는 정책을 마련하고, 교육시스템을 재구축하여 교육훈련제도를 개선함으로써, 다양한 노동집단의 기능축적을 강화하여 미래 경제의 다원화 성장 추세에 발맞추어야 한다. 특히, 유연고용인력에 대한 직업훈련 효과를 제고하고 새로운 직업기능 훈련시스템을 구축해야 한다. 정책, 훈련내용, 훈련방식 등 측면에서 유연고용인력의 이직훈련에 적합한 온라인 배송원 등 새로운 직업을 적극적으로 발전시키고, 동시에 직업교육 및 기능인정과 결합시키면서 그에 걸맞은 직업명과 처우를 적시에 부여해야 한다.

넷째, 유연고용인력에 맞는 사회보장 정책과 서비스 시스템을 개선한다. 유연고용인력의 업무 특징과 실제 소득수준에 따른 다양한 수준별 및 단계별 납부기준을 구축해, 납부방식이 편리하고 이·전계·산휴대가 가능한 사회보장 권익기록 시스템을 구축한다. 또한, 사회보장 납부방식을 탄력적으로 혁신해, '인터넷 플러스 인력자·원사회보장(중국의 '인터넷 플러스' 정책 가운데 '인터넷 플러스 정부서비스'의 일환으로, 인력자·원사회보장 분야에서 행정간소화, 권한위임, 서비스최적화 개혁 등을 추진해 업무효율을 높이고 공공서비스 수준과 능력을 제고하는 것-역자주) 구축에 박차를 가한다. 플랫폼 APP의 힘을 빌어 유연고용인력을 위한 사회보장 서비스를 제공하고, 유연고용 및 새로운 고용형태에 속한 이들에게 고용이나 사회보장 관련 정책을 홍보하고, 플랫폼 취업자들의 적극적인 보험가입을 유도한다. 플랫폼 데이터와 기술 경쟁력을 충분히 발휘하여, 노동자 보험보장 기제와 모델을 혁신하고 유연고용인력에 대한 보장 조치를 개선하여, 그들의 성장을 더 효과적으로 지원 및 촉진함으로써 고용과 경제 모두의 성장을 실현한다.

거리두기 시대, 연결하기를 위한 노동
- 플랫폼노동 확산과 사회안전망 -

장지연

선임연구위원

한국노동연구원

거리두기 시대, 연결하기를 위한 노동

- 플랫폼노동 확산과 사회안전망 -

장지연 한국노동연구원 선임연구위원

I. 서론

코로나19는 우리의 일상을 바꾸어 놓았다. 두 가지가 대표적이다. 첫째, 일터는 가정으로 옮겨왔다. 재택근무다. 둘째, 모든 소비생활에서 온라인거래의 비중이 크게 증가했다. 우리는 비대면의 시대, 거리두기의 시대를 살고 있다.

거리두기는 디지털 기술 발전에 기대고 있다. 디지털전환은 코로나19 팬데믹으로 인하여 그 진행 속도가 급격히 앞당겨진 것이 사실이지만, 디지털 전환 자체는 예상치 못한 사태가 아니다. 리처드 볼드윈(2019)은 우리가 새로운 방식의 세계화, 인류사적으로는 세 번째 세계화를 목도하고 있다고 언급한 바 있다. ICT를 이용하여 사람이 이동하지 않고도 거리(distance)가 소멸되는 방식이다. 제조업 분야는 다시 소비자 곁으로 생산공장을 옮기게 되는 반면, 서비스업은 오히려 세계화된다. O2O(online to offline) 서비스가 증가하고 플랫폼노동도 확산된다.

Brynjolfsson, E. et. al., (2020)은 2020년 4월1-5일, 5월 2-8일 두 번에 걸쳐 미국 근로자를 조사하였는데, 절반 정도가 집에서 일하고 있었다. 관리직이나 전문직 비중이 높은 주에서 재택근무 비중이 높았고, 재택근무 비중이 높은 주에서 해고 위험이 낮게 나타났다. Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020)은 코로나19로 인한 사회적 거리두기 이후 집에서 수행될 수 있는 일자리가 얼마나 될지 질문하였다. O*NET DB가 제공하는 일자리의 특징을 이용하여, 각 일자리가 집에서 수행될 수 있는 것인지 판단하고 현재 이 일자리의 개수를 계산하였는데, 미국 일자리 중에서 37%는 전적으로 집에서 일할 수 있다고 결론내렸다. 이들 일자리는 집에서 할 수 없는 일에 비해 급여수준이 높아서 전체 임금의 46%를 차지한다고 보고하였다. 우리나라에서도 「사람인」이 국내 1089개 기업을 대상으로 조사한 '코로나19 확산 방지를 위한 재택근무 실시 의향'에 따르면(2020년3월), 응답기업의 40%가 실시 중이거나 도입계획이 있다고 대답했다. 대기업은 60%, 중견기업 50%, 중소기업 36%였다(박경수, 2020). 결론적으로, 재택근무가 가능한 일자리의 규모는 꽤 크고,

이들은 상대적으로 좋은 일자리들이다.

소비생활을 바꾼 것은 전자상거래(이커머스)의 증가다. 우리나라는 이전에도 전자상거래 비중이 큰 시장이었다. 물론 세계 최대 전자상거래 시장은 중국으로 2019년 기준 전체 글로벌 시장의 36.6%를 차지한다. 한국의 전자상거래 시장 규모는 세계 5위이지만 소매유통시장에서 전자상거래가 차지하는 비중은 28.2%로 세계에서 가장 높다.¹ 코로나19로 인하여 비대면 거래를 선호하게 되면서 이커머스 시장은 더욱 급성장하였고, 이와 함께 배달노동 수요도 급증하였다. 통계청이 2020년 5월8일 발표한 온라인쇼핑 동향에 따르면 2020년 3월 이커머스 거래액은 12조5825억원이며 이 중에서 음식료품이 차지하는 비중은 13%로 전체 카테고리 중 1위이다. 이에 동반하여 음식서비스, 즉 음식배달업은 전년 동월대비 75.8% 성장했다.² 올해 1~7월 업종별 상위 업체의 결제 금액을 지난해와 비교한 결과는, 배달의 민족, 요기요 등 음식 배달 서비스 결제 금액이 전년 동기 대비 74% 늘어 비교 대상인 13개 업종 중 가장 높은 증가율을 보였다. 쿠팡, 네이버, 11번가 등이 속한 인터넷 쇼핑 분야 결제 금액도 23% 증가했다³

팬데믹 시기에 일부 노동자는 디지털기술을 이용하여 비대면근로(원격근무 또는 재택근무)를 할 수 있었지만, 다른 한편에서는 다른 사람의 사회적 거리두기를 가능하게 해주기 위해서 배달노동과 콜센터노동 같은 업무가 증가하였다. 로버트 라이히(전 미국노동부장관, 버클리대 교수)는 가디언지 기고에서 전자를 the remotes, 후자를 the essentials로 칭하여 전세계적으로 회자된 바 있다.

사회적 거리두기가 일상이 되면 누군가는 이것을 가능하게 만들어 주기 위한 노동을 해야한다. 우리나라 정부에서는 최근 이들을 '필수노동자' 또는 '필수 대면서비스 종사자'라고 칭하면서 보호에 나섰다.⁴ 정부대책은 보건의료종사자, 돌봄서비스종사자,

¹ 한국무역협회 (2020) '코로나19 이후 글로벌 전자상거래 트렌드' 한국무역협회, 트레이드 포커스 2020년 6월 김현수 수석연구원. p.5

² 바이라인 네트워크 2020년 5월8일 엄지용기자 기사. '마켓컬리, 코로나, 그리고 2000억원'
<https://byline.network/2020/05/08-27/>

³ 동아일보 2020년 8월26일 이건혁기자 기사. '코로나에 음식배달 74%↑ 면세점 매출 74%↓'
<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20200826/102648473/1>

⁴ 「코로나19사회의 필수노동자 안전 및 보호 강화 대책」 2020.10.6. 관계부처합동. '필수노동자

택배기사, 배달종사자, 환경미화원 등 5개 직종을 대상으로 하고 있다. 이 글에서는 이 중에서 택배기사와 배달종사자 등 '연결하기'에 동원되는 노동자를 중심으로 살펴보고자 한다. 이들의 특성을 이해하기 위해서는 '특수형태근로종사자'라는 개념과 '플랫폼노동자'라는 개념을 교차시켜서 바라보는 분석틀이 필요하다.

이 글은 다음과 같이 구성된다. 먼저 2장에서는 플랫폼노동과 특수형태근로자의 개념과 한국에서의 실태를 소개한다. 3장에서는 택배기사와 배달기사 등 연결노동자들의 최근 실태를 소개한다. 마지막으로 4장에서는 연결노동자 보호방안을 사회안전망 관점에서 검토한다.

II. 특수형태근로종사자와 플랫폼노동

1. 특수형태근로종사자

다른 사람이나 사업을 위해서 일을 하는데 공식적으로 근로자(임금노동자)는 아닌 사람이 있다. 1인자영자, 프리랜서, 개인사업자, 독립노동자 등 이들을 일컫는 용어는 다양하다. 이런 용어는 대체로 이들의 독립성을 드러내는 식으로 정해졌다. 즉, 이들이 근로자와는 달리 사업주의 간섭을 받지 않고 일하며, 본인 사업의 이익을 전유한다는 의미를 풍긴다. 그러나 이들 중에서 일부는 형식적 지위와는 달리, 실질에서는 근로자처럼 인적 종속성이나 경제적 종속성을 띄면서 일하는 사람들이 있다. 우리는 이들을 특수형태근로자라고 부르고, 외국에서는 종속적 자영자(dependent self-employed)라고 부른다. 이들은 계약형태상으로는 고용계약이 아니라 위수탁계약을 맺고 있으며 개인사업자로 분류되기 때문에 노동법의 보호를 받지 못한다. 그러나 특정 사용자의 사업에 편입되어 있거나 상시적 업무를 위해서 노무를 제공하면서 노동과정의 통제를 받는 식으로 종속노동의 모습을 띤다. 주로 한두명의 사업자로부터 업무를 수탁하기 때문에 경제적 종속성이 큰 경우가 많다.⁵

태스크포스(TF) 출범. 기재부 고용노동부 등 11개 부처 참여. 이들 5대 직종은 전통적으로 취약한 일자리였으며, 코로나19로 인해 감염과 과로 위험이 가중되고 있다. ① 감염 및 산업재해 위험에 노출 ② 소득 불안정과 장시간 근로로 인한 과로 문제 ③ 노동법보호 및 사회안전망 사각지대라는 공통의 문제점을 가지고 있다.

⁵ 특수형태근로종사자를 정의하고 규모를 추정하려는 노력을 해 왔으나 그것이 쉽지 않은 이유는 두 가지가 있다. 하나는 '종속성'이라는 개념이 명확하게 경계를 구분하기 어려운 데 있다. 다른 하나는

우리나라에서는 2000년대 초반부터 경제활동인구조사를 통해서 특수형태근로종사자의 규모를 추정했다. 2004년에는 약 71만명이었던 특고종사자가 최근에는 50만명 내외 수준으로 나타난다(정흥준, 2019). 이는 경제활동인구조사 설문이 먼저 임금노동자와 자영자를 나눈 후, 임금노동자 중에서만 특고 여부를 판단하는 추가질문을 하기 때문에 나타난 현상이다. 당연히 과소추계의 문제가 꾸준히 제기되었다. 2019년에는 이러한 문제점을 해소하는 방식으로 설문을 재설계하여 고용노동부와 한국노동연구원이 함께 조사하였는데, 먼저 임금노동자라고 응답한 사람 중에서 최저임금의 적용을 받는 등 임금노동자의 특징을 명확히 보이지 않는 경우를 선별하였다. 비임금근로자 중에서도 다시 고용인들 두었거나 점포를 가지고 있는 등 명백한 자영자 특성을 보이지 않는 경우를 선별하였다. 이 조사 결과로 특고 규모가 166만명으로 추산되었다. 종속성이 강하지는 않지만 그렇다고 명백한 프리랜서라고 보기도 어려운 사례도 55만명이 포착되었다. 이 두 집단을 합치면 광의의 특고가 된다.

2. 플랫폼노동

정의

플랫폼경제는 전방위적으로 확산되고 있다. 급속도로 성장하고 있는 전자상거래는 플랫폼경제 확산의 전형이다. 온라인 광고로 고객을 모으는 일은 이제 보편적이다. 그렇지 않은 사업분야를 찾는 것이 어려울 지경이다. 그렇다고해서 이 모든 현상을 플랫폼노동과 동일시 하지는 않는다. 플랫폼 노동은 '디지털 플랫폼을 통해 거래되는 노동'이다. 플랫폼은 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크이다(Eurofound, 2018). 디지털 플랫폼은 재화와 서비스(노동)가 교환되는 구조화된 디지털 공간인데, 이 공간에서 거래되는 서비스가 플랫폼노동이다.

플랫폼노동에 대한 직관적인 정의는 '디지털 플랫폼을 통해 (일자리가 아닌) 일거리를 구해서 하는 노동'이다. 쉽게 떠오르는 유형은 세 가지가 있다. 첫째, 승객운송이나

특고 개념이 두 가지 기준을 가지고 정의하기 때문이다. 인적종속성과 경제적종속성. 즉, 노동과정의 통제 여부와 전속성이라는 두 가지 기준을 가지고 판단하는데, 이 두 기준 중에서 한가지는 분명하게 충족하면서도 다른 한가지는 그렇지 않은 경우가 자주 나타난다.

배달대행, 개인서비스 등 지역기반의 직노동(gig work). 둘째, IT 프로그래밍이나 번역 등의 프리랜서 일. 셋째, 명함 타이핑처럼 작게 나누어놓은 과업을 온라인으로 수행하는 클라우드워크(cloud work). 이것이 우리가 플랫폼노동을 인식해 온 방식인데, 직관적이기는 하지만 정교하지는 않다. 뭔가 이들과 비슷해 보이는 노동유형이 무척 많은데, 이것들이 모두 플랫폼노동인지 하나씩 검토해 보면 그 답이 쉽지 않다. 플랫폼노동이 아니라고 판단되는 경우를 한가지씩 제외시켜 나가자면 다음과 같다.

플랫폼에서 발생하는 거래			
비상품	상품		
정보(무료검색) 커뮤니케이션	재화	가상재화	서비스
	전자상거래 자산임대	데이터 디지털 콘텐츠	배달, 돌봄 상담, 교육
		플랫폼노동	

첫째, 플랫폼은 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크라고 정의한 바 있는데, 이때 돈이 오가지 않는 단순 검색 플랫폼이나 SNS 플랫폼은 '거래'를 조율하는 것이 아니므로 우리 관심에서 제외된다. 이때 플랫폼에서 거래되는 것이 서비스(용역)일 때 플랫폼노동이라고 부른다. 플랫폼을 통해 재화를 거래하는 전자상거래나 자산임대업은 보다 넓은 의미인 '플랫폼경제'에는 속하지만, '플랫폼노동'은 아니다. 인터넷쇼핑몰이나 에어비엔비 운영자를 플랫폼노동자로 분류하는 것은 부적절하다는 뜻이다.

둘째, 플랫폼노동은 '디지털 플랫폼을 통해서 일거리(short jobs, tasks, projects)를 구하고, 플랫폼을 통해서 대가를 받는 노동'이다. 알바몬이나 알바천국을 통해 단기 아르바이트 자리를 구한 사람은 플랫폼노동자일까? SNS에 광고를 올려서 고객을 구한 부동산중개사는 플랫폼노동자일까? 그렇지 않다. 플랫폼을 단순히 광고게시판으로 이용하는 경우는 플랫폼노동으로 보지 않는다. 플랫폼이 노동 '거래'를 조율한다고 하였으므로, 플랫폼이 노동의 댓가를 중개하는 경우에만 플랫폼노동이라고 할 수 있다.

셋째, 마지막으로 한 가지 더 추가되어야 할 단서조항이 있다. 플랫폼의 일거리가

불특정 다수에게 열려있어야 한다는 점이다. 달리 말하자면, 회사가 특정 직원에게 업무지시를 하기 위해서 디지털 플랫폼을 사용하는 경우는 플랫폼 노동자로 보지 않는다. 상당수의 택배노동자나 가전수리기사는 특정 회사로부터 일감을 배정받고 이 일감의 처리가 모바일 앱으로 확인되는데, 이런 경우는 이들이 특수형태근로종사자이기는 하지만 플랫폼노동자는 아니라고 본다.

■ 플랫폼노동의 정의

- ① 디지털 플랫폼을 통해 일감(short jobs, projects, tasks)을 구할 것
- ② 디지털 플랫폼이 보수(payment)를 중개할 것 (플랫폼을 광고판으로 이용하는 경우가 아닐 것)
- ③ 일감이 특정인이 아니라 다수에게 열려있을 것 (특정 직원에게 업무를 지시하는 방식이 아닐 것)

규모와 분류체계

2018년 한국고용정보원이 추정한 우리나라 플랫폼 노동자의 규모는 약 50만명, 전체 취업자의 2% 수준이다. ⁶ 유럽에서도 주된 일자리가 플랫폼노동인 사람은 전체 취업자의 2.3% 정도에 불과하지만, 일시적으로 혹은 부업으로 플랫폼노동을 하는 사람까지 모두 포함하면 플랫폼 노동자의 비중이 전체 취업자의 10%를 넘어선다고 한다(COLLEEM, 2018).

플랫폼에는 매우 다양한 종류가 있고, 어떤 기준을 적용하느냐에 따라 이들을 분류하는 방법도 다양하다. 흔히 실질적인 서비스가 온라인에서 이루어지는지 오프라인에서 이루어지는지에 따라 구분한다. 즉, 웹기반 플랫폼과 지역기반 플랫폼이라고 불린다. 플랫폼을 통해서 일감만 전달 받고 실제 서비스는 정해진 특정 지역에서 이루어지는 방식의 플랫폼노동(지역기반형, location-based platform work)과 지리적으로 분산되어 있는 불특정 다수에게 일감을 아웃소싱하는 방식의 플랫폼노동(웹기반형, web-based platform work, work-on-demand via app, crowdwork)으로 구분된다(ILO, 2018; Stefano, 2016).

⁶ 노동연구원은 현재 플랫폼노동자의 규모와 종사상 지위를 파악하기 위한 조사를 진행중이며, 그 결과가 12월에 나올 예정이다.

이 이외에도 여러 가지 다른 구분 기준을 적용하여 분류할 수 있지만, 필자는 과업(tasks)의 크기 또는 분업의 정도에 따른 구분이 유용하다고 생각한다. 즉, 마이크로 태스크와 좀 더 여러 개의 공정이 결합된 태스크를 구분하는 것이다. 분업의 정도를 분류기준으로 사용하는 이유는 디지털 플랫폼 발전의 일차적인 의의를 분업구조의 변화에서 찾기 때문이다. 플랫폼은 단순히 네트워크를 통한 과업의 외주화 장치가 아니다. 외주화하기 전에 과업을 작은 조각들로 쪼개는 과정이 먼저다. 어떻게 나눌지를 플랫폼이 결정하고 알고리즘을 통해 실현한다.

하나의 업종 안에서 운영되는 플랫폼들도 과업의 크기를 다양하게 가져가면서 자신들의 비즈니스 모델을 만들어 가고 있는 것이 현단계 플랫폼노동의 특징이라고 할 수 있다. 재미있는 사례를 번역 플랫폼에서 찾아볼 수 있다. '플리토'의 '집단지성'이라는 플랫폼은 번역이 필요한 부분을 작게 나누어 플랫폼에 올리면 그 언어를 이해하는 불특정 다수의 사람들이 플랫폼에 접속하여 번역해낸다. 비교적 단순하고 전문성이 덜 필요한 내용을 빠르고 값싸게 번역한다는 특징이 있다.⁷ 한편, '바벨탑'이라는 플랫폼은 전문 영역별 번역을 앞세우면서 고객과 번역사를 연결해주는 방식으로 일한다. 전자는 과업을 마이크로 태스크로 만들어 뿌리고, 후자는 비교적 전통적인 프리랜서 방식에 유사하다.

분업의 크기를 하나의 분류기준으로 삼는 것은 이후 플랫폼 노동자의 종사상 지위 문제를 이해하는 데에도 도움이 될 수 있다. 매크로 태스크를 수행하는 플랫폼노동이라면, 노동과정의 통제나 개입이 더 적고 노동자의 재량권이 비교적 커서 전통적인 자영업자의 지위에 가까울 수 있다. 반면에, 마이크로 태스크를 수행하는 플랫폼노동은 노동자의 재량권이 거의 없다. 그 일을 잡아서 할 것인지 아닌지 정도를 선택할 수 있을 뿐이다. 일단 그 일거리를 잡았다면 정해진 시간(또는 가장 빠른 시간)에 미리 정해진 단순한 일을 주어진 매뉴얼에 따라 할 뿐이다.

이 글에서는 플랫폼노동의 사례들을 온라인 웹기반 노동과 오프라인 지역기반 노동으로 구분하고, 이를 다시 각각 과업의 크기를 기준으로 나누어 살펴보는 분류체계를 제안한다. 마이크로 태스크는 작업이 매우 잘게 쪼개져 있어서 하루에 여러건을 수행할 수 있고 건당 수십원에서 수천원 정도의 보수를 받는 작업이다.

⁷ 플리토에도 전문번역 사이트가 있다. 하지만 신속성을 무기로 하는 단순번역이 기존의 프리랜서 번역방식과 분명하게 차별화되기 때문에 이 부분을 강조하였다.

메조 태스크는 몇 시간 내지 하루 정도의 시간이 필요한 일이며, 일당이나 건당 보수가 수만원에서 수십만원 정도의 보수를 받는 작업이다. 매크로 태스크는 통상 여러 날이 걸리는 프로젝트로서 전체 과업의 완수를 전제로 수만원에서 수백만원까지도 받을 수 있는 일이다.

<표 1> 플랫폼노동 유형

	온라인 웹기반 노동	오프라인 지역기반 노동
마이크로 태스크 (tasks)	<ul style="list-style-type: none"> - 단순타이핑(리멤버) - AI 학습데이터 생산 - 상품평, 서베이 - 번역(eg. 플리토 집단지성) 	<ul style="list-style-type: none"> - 배달대행 등 소화물 운송 - 대리운전/택송 - 편의대행, 스쿠터충전/이동 - 세탁 - 카플 - 세차 - 주차대행
메조 태스크 (daily jobs)	<ul style="list-style-type: none"> - 성우(목소리) - 온라인 전문상담(법률, 세무 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 가사, 돌봄, 팻케어 - 건설 등 일용노동 - 전세버스 - 크레인 등 특수장비운전 - 이사서비스 - 대형화물운송
매크로 태스크 (projects)	<ul style="list-style-type: none"> - 영상, 음악 등 디지털콘텐츠(eg. 유튜브) - IT 솔루션, 소프트웨어 프로그램, 디자인, 일러스트 - 번역 	<ul style="list-style-type: none"> - 여행가이드 - 교육서비스 - 1:1 트레이닝 - 인테리어/간판

이런 분류체계 하에서 플랫폼노동의 사례들을 찾아보니 그 다양성은 예상했던 수준을 넘어서고 있었다(표1). 확산의 방향성은 세 가지 추세로 정리할 수 있다. 첫째, 웹기반 프리랜싱에서 O2O(online to offline) 프리랜싱으로 영역을 넓혀나가고 있다. 컴퓨터 프로그래밍 분야 프리랜서나 번역가가 대표적인 플랫폼노동의 유형으로 인식되어 왔다. 그런데, 이런 웹 기반의 프리랜싱 일거리 뿐 아니라, 여행가이드나 교육서비스 등 오프라인의 거의 모든 프리랜싱 일거리가 플랫폼으로 중개되고 있다. 둘째, O2O

직노동은 마이크로 태스크 중심이던 것이 메조 레벨 태스크로 확산되고 있다. 승객운송과 배달대행, 가사서비스 같은 O2O 직노동은 대표적인 플랫폼노동 유형이다. 여기에 세차나 주차대행 같은 직노동 사례들이 다양성을 더하고 있다. 대형화물운송이나 특수장비운전, 버스로 승객운송하는 경우는 메조 레벨 태스크를 수행하는 플랫폼노동이라고 보아도 무리가 없다. 셋째, 웹기반 클라우드워크도 웹기반 메조 레벨 태스크로 확산 중이다. AI 학습자료 생성, 명함 타이핑, 온라인 상품평 달기 등은 클라우드워크로 불리우며 플랫폼노동의 세 번째 유형으로 널리 회자되어 왔다. 살펴보니 이와 유사한 노동 방식은 번역이나 목소리 녹음, 온라인 전문상담 등 프로젝트와 마이크로 태스크의 중간 수준의 과업으로 확산되고 있었다.

노동플랫폼은 생산조직의 변화를 의미한다

플랫폼의 개념 정의, 즉 '알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크'라는 정의로부터 플랫폼이 기업(firm)과 시장(market)의 하이브리드라는 사실을 유추할 수 있다. 플랫폼은 재화와 서비스가 교환되는 구조화된 디지털 공간인데, 이 공간에서 거래는 알고리즘에 의해 통제된다. 즉, 선입력된 규칙과 자동화된 모니터링을 통해 거래를 매칭하고 조율한다. 플랫폼이 제공하는 온라인 네트워크는 수요와 공급이 만나는 시장의 역할을 수행하지만, 거래과정을 알고리즘으로 관리함으로써 명령을 하달하는 기업과 유사한 모습을 보인다. 매칭만 하면 시장(market)일텐데, 작업과정을 조율(managing)하기도 하기 때문에 기업(firm)이기도 하다. 네트워크적 성격과 알고리즘 요소를 모두 가지고 있기 때문에 플랫폼은 시장과 기업의 하이브리드가 된다.

플랫폼은 시장도 아니고 기업도 아니므로 그 자신이 바로 새로운 유형의 경제제도이다. 그리고 이러한 사실 때문에 매우 직접적으로 생산조직의 변화를 초래한다(Eurofound, 2018). 플랫폼이 생산과정 전반에 대한 조율 기능을 가진 시장이라는 사실로부터 이것이 노동과정에 커다란 영향을 미칠 것임은 자명하다. 디지털 플랫폼의 발전이 고용관계에 변화를 초래하는 경로는 크게 두 가지, 즉 분업과 아웃소싱의 확대이다.

첫째, 플랫폼은 제조업을 넘어 서비스업 전반에서 **분업**을 확대시킬 수 있는 조건을 형성한다. 플랫폼이 지닌 알고리즘적 요소는 업무를 잘게 쪼개어 다수의 사람들에게 배분하는 것을 가능하게 만들어 준다. 플랫폼의 조직효율성은 노동을 아주 작은

과업(tasks)로 쪼개는 것을 가능하게 한다. 일정한 분량의 일을 모아서 통으로 한 명의 노동자에게 부과할 필요가 없다. 이 때문에 새로운 방식의 '디지털 테일러리즘(OECD, 2018)'이나 '테일러리즘 2.0'이라고 불리기도 한다.

둘째, 플랫폼은 제조업을 넘어 서비스업 전반에서 **아웃소싱(또는 시장으로부터의 구매)**을 확대한다. 자본은 상품을 생산하는 과정에 필요한 부품과 서비스를 시장을 통해 조달할 수도 있고 기업 내에서 직접 생산할 수도 있다. 과거에는 시장을 통해서 기대하는 품질의 부품을 얻는 데는 거래비용이 발생하기 때문에 기업은 생산과정을 위계적 조직인 회사(firm)로 내부화하는 선택을 하게 되고, 그 결과는 내부노동시장의 발달로 이어졌다. 고용계약을 통해 고용주와 임금노동자 간의 관계가 성립되었다. 고용계약은 노동자가 고용주의 지시와 통제를 따른다는 전제하에 고용주는 임금과 그밖에 보호를 제공한다는 약속이다. 플랫폼은 회사 밖으로 생산과정의 일부를 내보내고도 결과물의 품질을 통제할 수 있는 방법을 제공한다. 플랫폼에서는 형식적인 고용계약 관계 없이도 실질적인 업무지시와 통제가 가능해졌다. 플랫폼은 과거에 거래비용 때문에 기업 내의 위계구조 안으로 끌어들여왔던 업무들을 다시 회사 밖으로 내보냈다. 그 결과 내부노동시장은 점차 축소되고 일터의 균열은 심화되었다(Weil, 2014; McAfee, A. & Brynjolfsson, E., 2017). 플랫폼노동은 **거래비용을 줄이는 기술**이 결과적으로 노동과정을 혁명적으로 변화시킨 사례이다. 플랫폼노동이 과거의 테일러리즘과 다른 점은 노동과정을 분절시킬 뿐 아니라 이렇게 나누어진 과업들을 직접적으로 관리·통제하지 않고 모두 아웃소싱 한다는 점이다.

기술이 증폭시킨 '경계(boundary)'의 문제, 회색지대의 확대

원칙적으로, 플랫폼노동 여부는 '종사상 지위' 분류와는 독립적이다. 임금노동자와 자영자, 그리고 그 중간에 있는 회색지대(특수형태근로종사자 또는 종속적 자영자)에서 모두 플랫폼노동이 발견된다. 모든 플랫폼노동자를 선형적으로 특수형태근로종사자로 분류할 이유는 없다. 해외 기존연구들에서 독립계약자(프리랜서) 중에서만 플랫폼노동자를 찾는 연구들이 있지만(Horrell, et. al. 2019), 이렇게 하면 플랫폼노동의 일부를 위장자영자로 보는 판례들과 불일치가 발생한다. 해외에서 우버 운전기사를 임금노동자로 판정하는 사례나 우리나라에서 '배민-라이더스'나 '대리주부'에서 플랫폼노동자의 일부를 직접고용하는 사례를 설명하기도 어려워진다.

플랫폼노동자는 모두 특수형태근로종사자의 종사상지위를 갖는 것은 아니지만, 노동을 중개하는 플랫폼은 본질적으로 회색지대의 확대를 초래할 가능성이 크다는 사실은 분명하다. 플랫폼이 제공하는 온라인 공간은 한편에서 보면 수요와 공급이 만나는 시장의 역할을 수행하지만, 다른 한편에서 보면 알고리즘을 관리함으로써 명령을 하달하는 기업과 유사한 모습을 보이기 때문이다. '알고리즘으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크'라는 플랫폼의 정의는 그 자체로 시장(market)과 회사(firm)의 하이브리드적 성격을 드러내는 것이기도 하다. 회사가 노동자를 직접 대면하여 관리하고 통제할 필요성이 줄어들고 그 역할을 플랫폼이 대신하게 되면서 임금노동자는 회색지대로 밀려나게 된다. 개인사업자나 프리랜서로 불리던 자영자는 과거에 누리던 만큼의 자율성과 독립성을 유지하지 못하고 플랫폼을 통한 통제를 받게 되는 사례가 늘어날 것이다.

회색지대 노동자가 증가하는 경로는 다음 세 가지가 있다. 첫 번째 경로는 플랫폼 이전에는 없던 완전히 새로운 유형의 일자리가 생기는 경우인데, 웹기반의 클라우드워크가 여기에 해당된다. AI 학습을 위한 데이터를 형성하는 일은 과거에 없었을 뿐 아니라, 플랫폼 기술의 발달이 아니었다면 시도되기 어려웠을 것이다. 이 작업은 단순하기는 하지만 상당한 정도의 관리와 점검이 요구된다. 플랫폼을 통해서 이것이 가능해졌기 때문에 회사가 근로자를 고용하여 이 일을 시킬 유인은 크지 않다. 이들은 근로시간과 장소에 대한 선택권 이외에는 다른 자율성이 없고 전체 생산과정의 일부분에서 발생하는 파편적이고 반복적인 노동을 하고 있다. 클라우드워크는 과업이 매우 잘게 세분화되어 있고, 노동자는 자신이 하는 일이 전체 생산과정에서 어떤 부분을 차지하고 있는지 모른다. 전형적인 디지털 테일러리즘의 사례이다. 오래된 경공업 제조업에서 개수임금(piece-rate wage worker)와 비견할만하다. 그러나 일하는 장소와 시간, 작업분량 등을 자신이 결정할 수 있다는 점에서는 노동자에게 선택의 자유를 부여한다. 더구나, 불특정다수가 일을 하고 있으므로 회사 입장에서는 당연히 근로계약을 맺었다고 여기지는 않을 것이다. 이런 종류의 웹기반 마이크로 태스크는 과거에 없던 새로운 일자리를 임금노동과 자영 사이에 만들어 놓았다.

회색지대 노동자가 증가하는 두 번째 경로는 이전에는 임금노동자였으나 독립노동자로서의 성격이 부가되는 경우이다. 원래 고용계약을 통해 임금노동자에 부여하던 업무였으나, 플랫폼 기술이 도입되면서 아웃소싱하는 경향이 증가한다. 플랫폼을 통한 노동과정의 통제가 가능해지기 때문이다. 플랫폼을 통해서 사실상

노동과정과 결과물의 질을 통제하면서도, 근로계약은 하지 않고 회사는 고용주로서의 여러 가지 의무를 지지 않는다. 배달노동의 경우 상당한 정도의 업무지시나 통제가 발생하는 사례가 나타나고 있다. 사실상 임금노동자임에도 불구하고 형식적으로 독립노동자로 취급하는 오분류(위장자영자) 사례인 경우도 있다.⁸

회색지대가 확대되는 세 번째 경로는, 독립노동자로서 자율성을 가지고 일 하던 프리랜서들의 노동과정에 플랫폼의 통제가 개입되는 경우이다. 어떤 플랫폼은 단순히 고객과 프리랜서를 연결해 주는 데서 그칠 수도 있지만, 더 많은 경우는 평점이나 승급 시스템을 활용하여 업무를 통제함으로써 프리랜서가 누리던 자율성은 제약된다. 아직은 여전히 프리랜서이지만 임금노동의 특징인 노동과정에 대한 통제가 도입되는 경우가 관찰된다.

정책적 시사점

플랫폼 노동의 확산은 사회제도의 모수적 개선이 아니라 구조적 개혁이 필요하다는 사실을 알려주는 징후이다. 플랫폼 노동은 단순히 비정규직 노동의 일부가 아니다. 플랫폼 노동은 그 자체로 새로운 유형의 경제제도로써, 시장과 기업의 이분법, 임금노동자와 자영자의 이분법 체계에 근본적인 의문을 제기한다. 따라서 당연히 임금노동자와 자영자의 구별에 근거하는 사회보장제도의 개혁을 요구하게 되는 것이다. 우리 사회는 지난 20년 동안 특수형태근로종사자 대책으로 고민해 온 바 있으나, 플랫폼노동의 시대를 맞이하여 새로운 전기를 맞이하게 되었다. 임금노동자와 자영을 나누는 이분법체제로 설계되고 운영되어 온 노동법과 사회보장체계는 새로운 시대에 적응하기 위해서 대변혁이 필요하다.

임금노동자를 대상으로 하는 모든 노동 관련 법과 사회보험제도의 적용 확대 가능성을 전향적으로 검토할 필요가 있다. 산업재해와 실업에 대한 사회보험 적용은 모든 일하는 사람에게로 확대하는 것을 원칙으로하고 보험료 기여방식을 고민하는 것이 순서일 것이다. 노조법 상의 근로자는 근로기준법 상의 근로자보다 폭넓고 유연하게 적용할 수 있고 최근의 추세도 이런 방향으로 나아가고 있다.

플랫폼노동자의 증가는 임금노동과 자영의 중간지대 고용유형의 증가로 귀결될

⁸ [타다]의 운전기사는 근로자라는 법원의 판정을 받았다.

가능성이 큰데, 특수형태근로종사자는 그중에 중요한 부분이다. 다만, 노동과정 통제를 통한 종속성(subordination)의 성격 뿐 아니라 한두명의 사업자와만 거래해야한다는 전속성(또는 경제적 의존성, financial dependency)까지 충족되어야 특수형태근로종사자(또는 종속적 자영자)로 인정받을 수 있다. 플랫폼노동의 시대에는 임금노동과 종속적 자영을 막론하고 전속성은 열어질 수밖에 없다. 임금노동자 여부, 또는 특고 여부를 판정할 때 전속성이라는 기준에 부여되는 의미는 삭제해나갈 필요가 있다.

III. '연결하기'를 위한 노동⁹

1. 음식배달

오픈서베이가 2020년 4월 20~59세 남녀 1500명을 대상으로 진행한 조사에 따르면 조사 대상자의 59.5%가 배달 전문 웹사이트와 앱을 통해서 음식 배달 서비스를 이용하고 있는 것으로 나타났다. 오프라인 기반의 전화 주문과 현장 주문(매장 주문 후 배달 수령)은 각각 27.4%, 5.4%에 불과한 것으로 조사됐다. 배달서비스 이용자의 60%는 일주일에 1회 이상 이용한다.

한국외식산업연구원(2019) 조사결과에 따르면 2018년 음식배달 시장은 약 20조원 규모로 추산되며, 이를 기반으로 배달주문건수를 추산하면 11억1832만건이 나온다. [배달의민족]과 [요기요] 등 배달플랫폼에서 나오는 월 주문건수와 그 안에서 배달대행이 차지하는 비중을 넣어 역산하면, 배달대행 사업자는 2000여개, 배달대행기사(라이더)의 숫자는 15만명 이상이다. 2018년 기준이다.

[배달의민족]과 같은 플랫폼으로부터 직접 일감을 받는 배달기사도 있지만 '배달대행사'로부터 일감을 받는 기사가 훨씬 더 많다. 배달대행사라는 용어에는 약간의 혼란이 내포되어있다. 정확하게는 지역배달대행업체와 배달대행 프로그램업체(플랫폼)가 구분되는데, 흔히 이 둘을 모두 배달대행사라고 부르는데서 오는 혼란이다. 지역배달대행업체는 지역 라이더를 고용하고 관리하는 주체이다. 배달대행지사라고도 불리지만 독립적인 사업자이다. 하나의 배달대행지사가 복수의 플랫폼을 사용하는 경우가 흔하다.

⁹ 엄지용 (2020) '배달 및 퀵서비스 플랫폼의 성장과 환경변화' 노동연구원 자문 원고.

배달대행 프로그램업체(플랫폼사)는 지역배달대행지사에게 프로그램 솔루션을 제공하는데서 출발하였으나, 최근에는 음식 프랜차이즈 본사를 대상으로 영업도 하고 점차 영향력이 커지고 있다. 이들은 일종의 물류업체라고 볼 수 있다. 2020년 들어와서 [생각대로]나 [바로고]는 각각 월 1000만콜을 기록하였고, 네이버와 현대차가 투자한 [메쉬코리아]는 약 400만콜이 추정된다. 이들이 3대 배달대행 프로그램업체이다. [바로고]는 2020년4월 기준 전년동기 대비 200% 성장하였고, [부릉](메쉬코리아)도 62% 성장했다.

한편, 배달대행지사를 중간에 끼우지 않고 직접 물류서비스를 제공하는 2세대 배달플랫폼이 탄생했다. [우아한형제들]의 [배민라이더스]나 [딜리버리히어로코리아]가 운영하는 [푸드플라이]가 그 사례이다. [허니비즈]의 [땡동]이나 [쿠팡]의 [쿠팡이츠]도 이런 사업모델에 속한다. 2017년에 진출했다가 2019년에 한국시장에서 철수한 [우버이츠]도 같은 모델이다. 음식점 입장에서는 앱주문과 배달대행을 묶은 서비스를 받기 때문에 통상 배달플랫폼의 중개수수료 6~12%보다 높은 15~30%의 수수료를 낸다. 2세대 배달플랫폼이 음식배달업에서 차지하는 비중은 점차 증가하고 있다.

2019년을 기점으로 배달대행업계에는 새로운 현상이 나타나고 있는데, 전업 라이더가 아니라 일반인을 배달 업무에 동원하는 사업방식이 그것이다. [우아한형제들]의 [배민커넥트], [바로고]가 운영하는 [바로고플렉스], [메쉬코리아]의 [부릉프렌즈], [쿠팡]의 [쿠팡이츠] 등이 이런 모델이다. 일반인 배달기사들에게는 원하는 시간에 원하는 만큼 일할 수 있다는 점이 장점으로 부각되었다. 배달비는 통상 전업 배달기사가 받는 금액보다 다소 높은 3500~4000원 선에서 형성되었다.¹⁰ 업체들이 이런 사업모델을 도입한 까닭은 폭발적으로 증가하는 배달수요를 기존 배달기사만으로 대응하기 어려웠기 때문이었다. 일반인 배달플랫폼 노동자의 수는 급속히 증가하고 있다. 예상할 수 있는 바대로, 기존 전업 라이더들이 이쪽 서비스로 유입되는 현상이 나타났다. 이에 대해 업체 측에서는 [배민커넥트]의 근로시간을 주당 20시간으로 제한하는 조치를 취하기도 하였다.

¹⁰ 이 금액은 향후 일반인 배달원이 충분히 확보되면 낮아질 가능성이 크다. 택배업계에서 이외 유사한 사업모델인 [쿠팡플렉스]는 처음에는 건당 2000-3000원으로 시작했지만 지금은 일반 택배기사와 유사한 금액인 건당 800원까지 내려갔다.

배달대행업계의 라이더들의 경우 배달 단가의 문제는 크게 부각되지 않고 있다. 서울을 기준으로 보면, 배달대행 단가는 건당 3000-3500원에 형성되어 있으며 한 번에 여러 주문을 묶어가는 방법으로 피크타임 기준으로 7-9건의 주문을 처리한다. 소득보다는 안전하게 배달할 수 있는 환경을 요구하는 목소리가 더 컸다. 한편, 지난 10월6일에는 배달업 관련 노사가 사회적 대화를 통해 협약을 도출하였다.¹¹ 여기에는 노조활동의 권리, 공정한 계약, 안전을 위한 조치 등에 대한 내용이 담겼다.

2. 퀵서비스

퀵서비스는 이론차로 상품을 픽업해서 배달하는 점에서 배달대행과 비슷해 보이지만, 커다란 차이점이 있다. 배달대행기사는 통상 3km 이내의 단거리 주문을 수행하고 건당 2500-3000원을 받는데 비해 퀵서비스 기사는 평균 11.2km를 이동하고 1만2천원을 받는 것으로 조사되었다(한국교통연구원, 2018). 이것의 의미는 배달대행이 B2C 서비스를 주로하는데 비해 퀵서비스는 B2B 서비스가 주가 된다는 사실이다. 이 때문에 코로나19로 인한 비대면시장의 활성화에도 불구하고 퀵서비스의 일감은 오히려 줄었다.

퀵서비스 시장의 규모는 통계청이 발표한 2018년 운수업조사보고서에 따르면 2016년 기준으로 전국에 1336개 늘찬배달업(퀵서비스) 사업체가 존재한다고 한다. 교통연구원이 추산한 바 한 퀵서비스 회사가 평균 45.2명의 기사를 보유하고 기사 1인당 316만원의 매출을 올린다고 한다고 한다. 이 기준으로 보면 퀵서비스 시장규모는 연간 약 1조9천억원이다. 그러나 이보다 더 신빙성 있는 자료는 국내 퀵서비스 시장의 70% 정도를 점유하고 있다는 퀵서비스 플랫폼 '인성데이터'의 자료를 가지고 판단하는 것이다. 비공개 자료에 따르면 퀵서비스 시장은 연간 4조원 규모이고 3000여개 퀵서비스업체와 약 4만여명의 라이더가 종사하고 있는 것으로 파악되고 있다.

퀵서비스업계도 배달대행업처럼 플랫폼사와 지역퀵서비스업체, 퀵라이더의 3주체로 구성된다. 퀵서비스 프로그램업체(플랫폼사)는 배달대행 플랫폼업체와 유사한 역할을

¹¹ '플랫폼노동 대안 마련을 위한 사회적 대화 포럼(1기 배달서비스)' 협약, 2020. 10. 6. [우아한형제들] [딜리버리히어로코리아] [민주노총 서비스연맹] [라이더유니온] 등이 참여하였다.

하고 있다.¹² 지역퀵서비스업체(퀵사)는 화주 영업을 통해 물량을 확보하고 라이더에게 전달한다. 퀵서비스업계와 배달대행업계는 두 가지 차이점이 있다. 첫째, 퀵라이더는 배달대행기사에 비해 '퀵사'에 소속감이 약하다. 여러 퀵사에 동시 등록하는 경우가 허다하다. 둘째, 퀵서비스업계에는 '공유망'이라는 것이 있다. 퀵사가 자사에 등록된 라이더를 통해 주문을 처리하지 못하면 공유망에 올려 같은 프로그램을 쓰는 다른 퀵사 기사들 중 누군가에게 주문이 노출되도록 한 것이다. 퀵서비스 라이더 수만명이 하나의 기업처럼 움직이게 된다.¹³ [인성데이터]는 7개의 공유그룹을 운영하고 있으며, 전체 물동량의 40% 이상을 공유망을 통해 처리하고 있다.

최근들어 퀵서비스와 배달대행의 경계는 무너지고 있다. 배달대행이 '비조리음식 카테고리'로 배달 영역을 확장한데 따른 결과이다. 기존 배달 라이더들은 점심과 저녁시간 이외에는 유휴시간이 많았는데, 이 시간을 활용하여 배달 물품을 확대해 가고 있다. [우아한형제들]이 2019년에 [B마트]를 론칭하였으며, [롯데마트]는 [롯데리아]의 이륜차 라이더망을 활용하여 상품을 배달하기 시작했다. 배달대행업체 [바로고]에 따르면 지금까지는 95% 이상이 조리음식 배달이지만 최근에는 화장품, 반려동물용품등 다양한 화주들이 문의를 해 오고 있다고 한다. [현대모비스]는 이전에는 퀵서비스업체를 이용하던 자동차부품 배달의 일부를 배달대행업체로 전환했다. 배달대행이 조리음식 이외 물품으로 영역을 확장하면서 퀵서비스업계와 경쟁하는 양상이다. 퀵서비스업계에서는 물동량이 줄어들면서 라이더간 경쟁이 치열하고 배송단가가 낮아지는 어려움을 겪고 있다.

3. 택배

이커머스가 성장한다는 것은 곧 택배산업의 성장으로 이어진다. 통계청에 따르면 2019년 이커머스 시장 규모는 134조5800억원으로 전년대비 18.3% 증가했다. 같은 해 국내 총 택배물량은 27억9000만해고 전년대비 9.7% 증가했다(한국통합물류협회). 국민 1인당 택배 이용횟수는 연 53.8회, 경제활동인구 1인당 이용횟수는 99.3회라고 한다. 국내 시장 1위 업체인 [CJ대한통운]은 2019년 하루 평균 480만개의 택배상자를

¹² 이 시장을 과점하고 있는 [인성데이터]는 배달대행업 1위업체인 [생각대로]도 소유하고 있다.

¹³ 화물운송업이나 대리운전업계에도 이와 비슷하게 움직인다. 배달대행업에서도 [생각대로]가 이런 모델을 도입하려고 시도하였으나 근거리 배달이라는 특성상 활성화되지는 않고 있다.

배송했다고 한다. 택배기사는 18000명 이상이었고, 1인당 하루 270여개 박스를 배송하였다.¹⁴

우리나라 택배업 3사는 [CJ대한통운], [롯데글로벌로지스], [한진]이다. [CJ대한통운]이 물동량 점유율 47.3%로 압도적인 1위이고 다른 두 회사는 12~13%로 비슷하다. 규모가 큰 택배회사 물건을 배송하면 배송기사 입장에서는 일하기가 좀 수월하고 소득도 많이 난다고 볼 수 있다. 배송지 밀도가 높아지기 때문이다.

대부분의 택배기사는 배달대행이나 퀵서비스 라이더와는 달리 플랫폼노동자가 아니다. 택배회사는 대리점과 운송위탁계약을 맺고, 택배기사는 대리점과 운송위탁계약을 맺는 이중계약 형태이다. 실질적으로는 택배회사의 영향력 아래 모든 것이 결정되지만 직접적인 계약당사자가 아닌 탓에 택배기사가 당면하는 문제를 해결하는데 자주 어려움이 따르게 된다. 종사상 지위는 '개인사업자'로 지칭되는 특수형태근로종사자이다. 아파서 일하지 못하는 날에는 대신 일할 기사(일명 '용차')를 본인이 구해야하고,¹⁵ 택배상품이 분실되거나 파손되면 택배기사가 책임지는 경우가 대부분이다. 하지만 회사의 근무수칙을 따라야 하고 이를 위반할 경우 제재를 받는다.

배송 수수료는 택배업체마다 다르고, 지역별, 호물의 부피와 무게 등에 따라 다르지만, 대략 건당 700~1200원에 형성되어 있다. [CJ대한통운]은 배송지역을 1급지부터 12급지로 나누어 관리한다. 급지가 높을수록 배송지 밀도가 높은 지역이다. 예컨대 서울권역은 1급지이고 배송단가는 건당 700원 수준이다. 지방권은 급지가 높고 배송수수료는 건당 1100원에서 1200원까지 올라간다.

서울노동권익센터가 2017년에 조사한 바에 따르면 서울지역 택배기사들은 평일엔 13시간, 토요일엔 9시간 정도 일해서 주당 평균 74시간을 일했다. 한달에 통상 443만원의 매출을 올리지만 여기서 유류비, 차량유지비, 통신비, 분실/파손에 따른 패널티 등을 제하면 월 평균 소득은 350만원 정도였다(서울노동권익센터, 2017). 2018년에 [CJ대한통운]이 자사 기사를 대상으로 조사한 결과에 따르면 근속년수 1년 이상된 기사의 경우 각종 비용을 제외하고 순소득이 월 433만원으로 보고되었다.

¹⁴ CJ대한통운 일상생활 리포트.

¹⁵ 하루를 쉬면 용차 비용을 포함해서 20-30만원의 손해가 발생한다고 함(서울노동권익센터 조사보고서)

택배업체의 허브터미널이나 메가터미널로 불리는 곳에서는 화물을 분류하는 과정에 상당한 수준의 자동화 기술이 도입되었다. 하지만 전국 대리점에서 집하한 화물을 간선운송차량에 상차하는 일이나 이를 허브터미널에서 받아서 하차하는 일, 지역 서브터미널로 내려보내는 운송차량에 상차하는 일과 이를 받아 하차하는 일은 여전히 사람이 직접 손으로 하는 일이다. 이를 일명 '까대기'라고 부른다. 서브터미널(지역대리점)에는 아침 7시가 되면 택배박스 1000-1500개를 실은 11톤 화물차가 4-5대 들어온다. 이것들을 내려서 레일 위에 올리는 일이 까대기다. 전국택배연대노동조합에 따르면 택배기사의 주당 노동시간 71.7시간 중에서 분류작업에 소요되는 시간이 31시간이라고 한다. 이 일을 한 시간에 대한 보상은 따로 없다. 이 점이 택배노동자의 장시간 노동의 주 원인이라고 볼 수 있다.

택배업계에도 플랫폼노동이 등장하기 시작했다. '일반인'이 개인 소유의 자가용을 이용해서 택배업무에 투입되는 형태이다. 2018년 등장한 [쿠팡플렉스]가 이런 사업모델이며, 도심 택배서비스 [와사비]도 유사한 모델이다. [와사비]는 택배기사가 아파트 단지 앞이나 도심 일정 공간에 택배물품을 내려놓으면 이것을 가정으로 배달하는 마지막 단계 배송이다. 택배기사의 업무를 분업하여 일부를 다시 아웃소싱하는 방식이다. 때로는 택배회사와 계약하기도 하지만 주로는 택배대리점과 계약한다. 배송 일감(시간과 장소)을 온라인 플랫폼에 올리면, 이것을 본 플랫폼노동자가 싸인업하고 당일 나가서 일을 한다. 주로 주변에 거주하는 전업주부나 학생 등이 신청한다.¹⁶ 단순 서비스노동을 잘게 나누어 플랫폼노동으로 전환하는 전형적인 양상을 보여준다.

[쿠팡]은 택배업체가 아니라 이커머스업체이다. 즉, <쿠팡플렉스>는 [쿠팡] 물건만 배송한다. <쿠팡플렉스>라고 불리는 일반인 배달원은 본인 차량에 쿠팡 물품을 싣고 바로 고객에게 직배송한다. 누구나 원하는 시간과 장소, 물량을 자유롭게 신청할 수 있다. <아마존플렉스>를 벤치마킹한 모델이다. 2020년 7월 시점에서 볼 때 유일하게 활성화된 클라우드소싱 택배 플랫폼이다. 이전에도 클라우드소싱 배송서비스 모델이 시도된 사례가 있으나 성공하지 못한 이유는 충분한 물량을 확보하지 못했기 때문이었다. [쿠팡]은 2018년 11월 시점에서 하루 100만개 이상의 물량을 내보냈다. 당시 국내 2, 3위 택배업체인 [한진]과 [롯데글로벌로지스]가 하루 100-120만개를

¹⁶ [와사비] 관리자 인터뷰.

배송하고 있었다. 이때 운영하던 택배차량은 각각 6000-7000대 수준이었다. 그런데 [쿠팡]이 운영하는 '로켓배송'은 3000여대의 차량밖에 운영하지 못하고 있었다. [쿠팡]은 건당 1500-2000원 단가로 <쿠팡플렉스>에 물량을 공급했다. 자가용에 30-50개의 박스를 실을 수 있다고 봤을 때 하루에 최대 10만원 정도까지 수입을 올릴 수 있었다. 오픈한지 3개월만에 등록된 지원자가 10만명을 넘어섰다.

2020년 기준 [쿠팡]이 처리하는 물량은 하루 평균 250~300만개로 늘었다.¹⁷ 직고용된 배송기사인 <쿠팡맨>은 하루 평균 220-260개의 상품을 배달하고 있는데, 이는 [CJ대한통운] 택배기사와 큰 차이가 없는 수준이다. 현재 <쿠팡맨>은 6000명 정도이며 <쿠팡플렉스>는 하루에 4000-5000명이 활동한다.

<쿠팡플렉스>는 전업 배달원이 아니므로 여러 가지 문제가 발생하였다. '노쇼'와 물품을 분실하는 경우가 가장 흔한 문제였다. [쿠팡]은 물건을 작게 포장해서 자가용에 많이 실을 수 있도록 해서 생산성을 높이면서 동시에 일을 잘 하지 못하는 배송인을 블랙리스트 처리하여 일감을 신처할 때 불이익을 주었다. 심한 경우는 <쿠팡플렉스> 자격을 박탈한 경우도 있었다.

2019년 상반기를 기점으로 <쿠팡플렉스>의 배송단가는 건당 800-1000원으로 급감했고, 지금도 그 수준을 유지하고 있다. 이렇게 낮은 단가로도 사업이 유지되는 데에는 <쿠팡플렉스> 중 많은 이가 초보 수준을 넘어서서 생산성이 높아진 것도 한 가지 이유이겠지만, 그보다 더 중요하게는 일반인이 아닌 전문 운송업자가 합류하기 시작하였기 때문이다. 지역에서 용달차를 이용하여 화물운송업을 하는 사람들이 남는 시간 또는 화물차에 남는 공간을 활용하여 <쿠팡플렉스>의 물량을 받아갔다. 택배기사 기준으로 보더라도 건당 단가는 본업에서 받는 단가보다 낮지 않다. [쿠팡]은 이들을 <쿠팡플렉스 플러스>라는 시스템으로 관리하기 시작했다. 이들에게는 하루 단위 플랫폼노동이 아닌 월단위 계약을 하여 안정적인 물량을 제공한다.

[쿠팡]은 <쿠팡플렉스>를 통해 새벽배송도 낮은 단가에 처리하고 있다. 이는 새벽배송이 빠르게 성장했다는 사실과 선순환 관계에 있다. 시작한지 1년도 안돼서 하루 출고량 9만건으로 종전 새벽배송 1위였던 [마켓컬리]의 4만건을 크게 넘어섰다.

¹⁷ 코로나19 이후에는 하루 330만건. 전년대비 80% 이상 증가 (한국경제 2020.2.20)

이 말은 새벽배송의 배송지 밀도가 높아졌다는 뜻이다. 다른 업체의 새벽배송기사의 경우 270만원정도의 월급에 건당 인센티브를 받는데, 이를 건당 기준으로 환산하면 대략 2000-2500원 수준이다. <쿠팡플렉스>는 새벽배송도 건당 1000-1200원에 처리한다. 당일배송 영역에서는 더 큰 차이가 난다. 보통 당일배송은 건당 수수료를 3000-4000원 받는데, <쿠팡플렉스>는 이것도 1000-1200원이다. 플랫폼노동이 저임금으로 유지되고 업계 전체의 임금수준을 낮추는 방식으로 작동할 가능성이 엿보이는 대목이다.

IV. 사회안전망

1. 안전사고 예방과 산재보험

택배기사는 소화물(배달상자) 분류작업에 소요되는 시간을 포함한 장시간 노동, '당일배송'이나 '새벽배송'으로 인한 야간노동 등이 건강을 위협하고 있다. 2020년에 과로사로 추정되는 택배기사 사망사고가 12건 발생했다. 이런 사고들을 계기로 대형 택배회사들은 분류 전담인력의 투입과 모든 택배기사의 산재보험 가입을 대책으로 내놓았다.¹⁸ [한진]은 심야배송 자체를 폐지한다고 발표하였다.¹⁹ 한편 택배연대노조는 대책을 함께 강구해 나가고, 회사의 약속이행을 점검하기 위한 사회적 논의기구 구성을 요구하고 있으나 실현되지 않고 있다.

음식배달과 퀵서비스 노동자는 이륜차 안전사고 위험에 노출되어 있다. 2020년 1~6월 중 이륜차 교통사고는 전년동기대비 13.7% 증가했고, 전체 교통사고 사망자의 18.2%를 차지한다. 배달업계에서는 지난 10월6일 사회적 대화를 통한 협약을 도출하였는데, 여기에는 ① 종사자가 원하는 시간에 원하는 업무를 할 권리 ② 산업안전을 위한 노력, 산재보험과 종합보험 가입 ③ 소비자로부터 고객응대 근로자 보호조치 ④ 돌발적인 위험이 발생하면 과업을 중단할 권리 ⑤ 빠른 배달을 압박하지 않을 것 등의 안전을 위한 조치들이 포함되어 있다.

택배기사와 배달종사자는 현행 제도 하에서도 산재보험 적용대상이지만 두 가지 커다란 걸림돌이 있어서 실제 가입율이 매우 낮다. 첫째, '적용제외' 신청이

¹⁸ 매일노동뉴스 2020.10.20.

¹⁹ [https://byline.network/2020/10/26-112/?ct=t\(RSS_EMAIL_CAMPAIGN\)&mc_cid=7f787d1d87&mc_eid=b5ccdb5d3b](https://byline.network/2020/10/26-112/?ct=t(RSS_EMAIL_CAMPAIGN)&mc_cid=7f787d1d87&mc_eid=b5ccdb5d3b)

가능하도록 되어있다. 정부는 최근 적용제외 신청사유를 '휴업'의 경우로만 한정하는 방안을 고려중이다. 둘째, 산재보험 적용대상 판단에 '전속성' 기준을 두고 있는데, 플랫폼노동 비율이 높은 배달업에서는 사실상 충족하기 어려운 기준이다. 이 문제에 대해서는 정부의 대응이 적극적이지 않은 편이다. 실질적인 대안은 전속성 기준을 폐지하고, 국세청에 합산소득을 파악할 수 있는 체계를 마련하는 것이 될 것이다.

2. 고용보험

연결하기를 위한 필수노동 인력은 이번 코로나19 팬데믹으로 인해 소득이 줄어들어서 문제가 된 사람들은 아니다. 하지만 특수형태근로종사자와 플랫폼노동자 중에서 소득이 급격히 줄어든 경우가 많았기 때문에 고용보험 확대적용을 통한 소득보장체계 정비가 과제로 떠올랐다. 택배기사나 배달노동자가 일감이 떨어지면 고용보험의 실업급여를 받을 수 없는 것이 현행 제도이다.

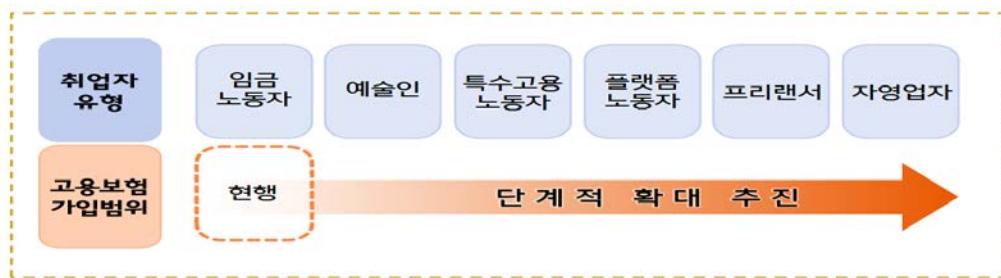
정부는 고용보험이 모든 일하는 국민을 포괄할 수 있도록 단계적으로 확대해 나가겠다고 천명하였다(그림3). 예술인에 대한 고용보험 적용이 가능하도록 법이 개정되었고, 올해 안에는 특수형태근로종사자도 포함시킨다는 계획이다. 계획대로 시행된다면, 고용보험 가입자는 2019년 1367만명에서 2020년에는 1700만명, 2025년에는 2100만명으로 증가한다. 공무원 등 특수직역 종사자와 초단시간 노동자를 제외한 거의 모든 취업자가 포괄된다.

지난 2020년 7월에는 특수형태근로종사자 적용을 위해서 고용보험법 개정안이 입법예고 되었다. 이때 산재보호법과는 달리 특수형태근로종사자라는 용어를 사용하지 않고, '다른 사람의 사업을 위하여 자신이 노무를 제공하고 사업주 등으로부터 대가를 얻는 계약을 체결한 노무제공자'에게 고용보험을 당연 적용하는 것으로 하고, 구체적인 적용대상 직종을 정하는 것은 대통령령에 위임하였다. '노무제공자'라는 용어를 사용한 것은 '특고'에 비해 향후 대상을 확대할 여지를 남긴 것이고, 원치 않는 경우 적용을 유예할 수 있다는 조항이 없다는 점에서 산재보호법보다 진일보 한 것이기는 하지만, 대통령령에서는 여전히 직종을 나열하는 방식을 취할 것으로 예상된다.

정부가 천명한대로 적용대상을 확대하기 위해서는 '고용지위'를 근거로 고용보험을 적용하는 현행 방식을 근본적으로 개혁할 필요가 있는데, 이런 준비가 병행되고

있는지는 불확실하며 이 점이 가장 우려스럽다. 고용주가 불분명할 뿐 아니라 여러 군데서 소득을 획득하는 특고나 프리랜서의 경우, 국세청에 보고된 '소득'을 기반으로 하지 않는다면 피보험자 지위를 확정하는 것이 불가능하다. 전국민 고용보험 시대로 가기 위한 '단계론'의 핵심은 적용대상을 점진적으로 확대해 나가겠다는 선포에 있지 않다. 법을 개정하여 적용대상을 넓혀 놓더라도 이들이 모두 실제로 고용보험의 보호를 받게 되는 것은 아니기 때문이다. 임금노동자를 대상으로 하는 고용보험제도를 도입한지 20년이 넘었지만 아직도 380만명의 임금노동자가 실질적인 사각지대에 놓여있는 현실이 이를 확인해 준다.

<그림 1> 정부의 고용보험 단계적 확대 방안



- 출처: 고용노동부(2020), “일하는 행복을 위한 2021년 안전망 강화 계획 발표” (별첨, “안전망 강화계획”), 3쪽. (2020.7.20.).

전국민고용보험제도의 의의는 일차적으로 대상의 확대에 있다. 기존의 고용보험이 임금노동자였던 실업자만을 보호하는 제도였던 데 비하여, 전국민고용보험은 모든 소득활동자의 소득 단절(또는 급감)에 대응한다는 점에서 보편적 소득보장제도로의 개혁을 의미한다. 기업이 고용주 역할을 회피하는 다양한 시도를 한지는 오래되었다. 불법적인 사례를 밝혀내고 고용주로서의 책임을 부과해야한다는 당위성은 분명히 살아있지만, 이와는 별개로 모든 국민을 위한 소득보장체계를 갖추어야 한다는 과제 또한 현실적이다. 임금노동자와 특수형태근로종사자, 자영자 간의 경계가 불분명한 경우가 증가하고 있는 현실을 감안할 때, 이러한 요구는 더욱 분명해진다.

임금노동자와 자영자의 경계가 불분명해진다는 것의 또 다른 의미는 이직의 비/자발성을 단정하기 어려워진다는 것이기도 하다. 전국민고용보험으로 방향을 잡는다는 것은 급여수급의 요건 중에서 '타의에 의한 실업'을 기준으로 대상을 축소해 나가기 보다는 '기여(contribution)'를 근거로 대상을 넓혀나간다는 뜻이다.

<참고문헌>

- 리처드 볼드윈(2019) 『그레이트 컨버전스』 세종연구원
- 박경수(2020) 『언택트 비즈니스』, 포르체출판사. p.181
- 정흥준 (2019) 「특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근」
고용노동브리프 제88호(2019-03) 한국노동연구원.
- 한국교통연구원 (2018) 「퀵서비스 운전자 조사보고서」
- 한국외식산업연구원. (2019) 「외식산업 배달실태에 관한 연구」
- 한국무역협회 (2020) '코로나19 이후 글로벌 전자상거래 트렌드' 한국무역협회,
트레이드 포커스 2020년 6월 p.5
- Brynjolfsson, E. et. al., (2020) *Covid-19 and remote work: An early look at US data* (No. w27344). National Bureau of Economic Research.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). *How many jobs can be done at home?* (No. w26948). National Bureau of Economic Research.
- McAfee, A. & Brynjolfsson, E. (2017), *Machine, Platform, Crowd*
- Weil, D. (2014), *The Fissured workplace*

신종코로나바이러스 감염확대가 일본

고용노동에 초래한 영향

- 근로시간의 변화와 격차를 중심으로 -

다카미 토모히로

부선임연구원

노동정책연구·연수기구

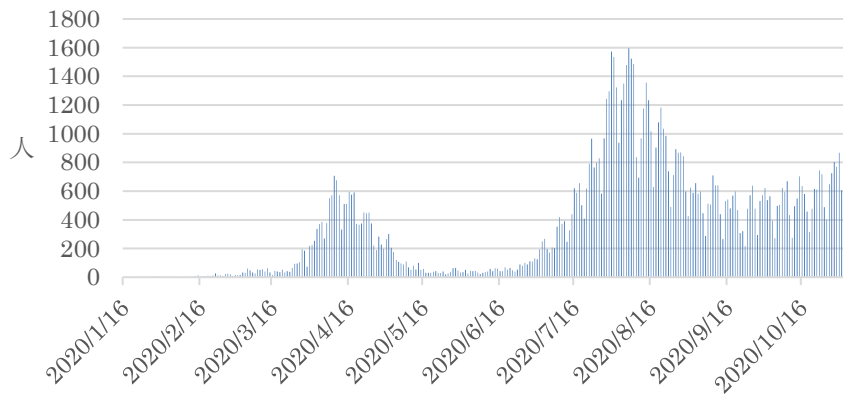
신종코로나바이러스 감염확대가 일본 고용노동에 초래한 영향 - 근로시간의 변화와 격차를 중심으로 -

일본노동정책연구·연수기구(JILPT) 부선임연구원 다카미 토모히로(高見具広)

2020년 초부터 계속된 코로나 19의 팬데믹 현상은 11월 현재까지 세계 각지에서 감염 확대의 기세가 꺾이지 않은 채 생활·경제에 심각한 타격을 주고 있다. 일본도 예외없이 11월 5일 0:00 시점에서 일본 국내의 누계 확진자수는 103,838명을 기록하고 있다. (사망자수 1,794명)¹.

신종 코로나와 관련된 일본 국내의 시계열적인 상황은 다음과 같다. 1월 16일에 국내에서 처음으로 신종 코로나바이러스 감염증이 확인되었다. 2월 초에는 요코하마 항에 입항한 유람선 “다이아몬드 프린세스”에서 집단감염이 발생하여 일본 정부의 대응에 국내외의 이목이 집중되었다. 2월 13일에는 국내에서 처음으로 감염자의 사망이 확인되었다. 3월 이후 수도권 등 대도시를 중심으로 감염이 확대되어 4월 18일에는 국내 감염자 수가 1만명을 넘어섰다. 5월 말부터 6월에 걸쳐 신규 감염 확인 건수(PCR 검사 양성자 수)가 적은 상태지만 7월 이후 신규 감염 확인이 다시 크게 증가하는 추이를 보이고 있다(그림 1). 10월 말 ~ 11월초에 신규 감염 확인 건수는 날짜에 따라 차이는 있지만 하루에 대략 400 ~ 800건 대를 기록하고 있다.

그림1. PCR 검사 양성자수(1일)



자료: 후생노동성 홈페이지²

¹ 후생노동성 공표 자료 “신종 코로나바이러스 감염증의 현황과 후생노동성 대응에 대해서(2020년 11월 5일판)”

² 후생노동성 홈페이지 “신종 코로나바이러스 감염증에 대해서”(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html)에 게재된 양성자 수 오픈 데이터를 바탕으로 작성

신종 코로나바이러스의 확산에 따라 일본 정부의 긴급사태선언 법령이 정비되어³ 4월 7일에 7개 도부현에 긴급사태선언이 발령되었다⁴. 이 선언은 4월 16일 대상 지역을 전국으로 확대하였다. 정부의 긴급사태선언에 따라 도도부현 지사가 외출자제와 휴업을 요청하거나 시설 이용, 이벤트 개최 제한을 지시할 수 있게 됨으로서 각 지자체의 판단에 따라 외출자제·영업제한(영업시간 단축 포함) 요청이 발령되었다⁵. 동시에 재택근무·원격근무 추진 등으로 출근인력을 최소한 70% 줄일 수 있도록 협조를 요청하였다. 또한 감염 확대 방지의 관점에서 아베 총리(당시)는 2월 27일에 전국 초중고와 특별지원학교에 임시 휴교 요청을 표명하고 3월 2일부터 일제히 임시휴교가 시작되었다. 또한 서방 국가와 중국과 같은 법적 강제력을 가지고 사람의 움직임을 제한하는 “도시봉쇄(락다운)” 조치는 시행되지 않았다.

4월에 발령된 긴급사태선언은 5월 6일까지라는 당초 예정 기간은 연장되었지만 신규 감염 상황이 진정됨에 따라 5월 14일 39개 현의 긴급사태선언이 해제되고 5월 25일까지 모든 도도부현에서 해제되기에 이르렀다. 학교의 일제휴교조치는 5월말까지 계속되었다. 6월 이후 분산 등교·단축 수업 기간을 거쳐 학교는 재개되고 있다. 지금까지 확진자 수는 높은 수치를 기록하며 감염이 억제되고 있다고는 말할 수 없는 상태이지만 “감염확대 방지와 경제사회활동의 양립”을 둘러싼 일본 사회의 시행 착오는 계속되고 있다.

코로나 사태로 기업의 생산활동은 큰 타격을 입었다. 사회활동 제한으로 소비 등 수요 감소의 영향을 받았다는 것, 긴급사태선언으로 자제 요청 대상이 된 것, 해외 공급망의 생산 중단 영향을 받은 것 등이 배경에 있다⁶. 그러한 기업의 생산 활동에 대한 타격은 고용조정 등을 통해 근로자의 근로조건에도 큰 영향을 미쳤다. 또한 자녀의 학교 휴교로 취업행동 변화도 나타났다. 또한 출근인력 삭감 요청 등의 영향으로 재택근무·원격근무가 급속히 확대되는 등 코로나시대의 취업 환경은 격변했다.

본고에서는 신종 코로나바이러스 감염 확대에 따른 영향 중 근로자를 둘러싼 환경(근로 시간·장소)가 어떻게 변화했는지를 고찰한다. 특히 JILPT가 실시한 설문조사를 바탕으로 근로시간의 변화와 재택근무의 확대에 대해 검토하고 코로나사태로 인한 격차에 대해서도 고찰하고자 한다.

코로나 쇼크로 인한 근로환경 변화 - 공적 통계에 의한 개관

우선 공적 통계를 바탕으로 코로나 19가 일본의 고용·노동에 어떤 영향을 미치고 있는지를 개관한다.

일본에서는 2020년 4월 이후 전년동월대비 취업자 수가 계속 감소하고 있다(그림 2). 내용을

³ 3월 13일에 신종 코로나바이러스 감염증 확산에 대비하는 “개정 신종플루 등 대책 특별조치법”이 국회에서 통과됨.

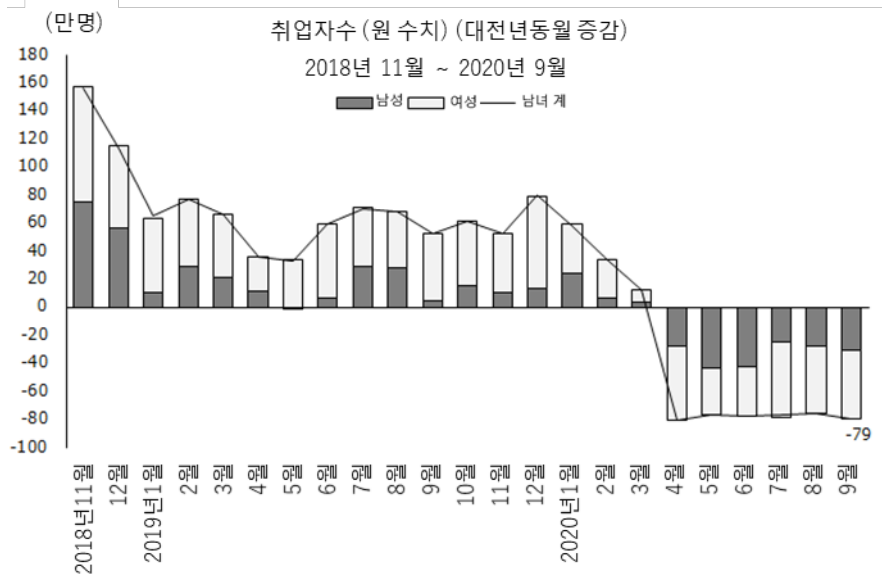
⁴ 도쿄, 카나가와, 사이타마, 치바, 오사카, 효고, 후쿠오카의 7도부현.

⁵ 도쿄도와 오사카부에서는 휴업요청에 응하지 않은 슬롯머신 도박장 이름 공표 단행.

⁶ 이러한 기업활동에 대한 영향은 후술할 JILPT 기업조사에 의해서 파악되고 있다. 생산이나 매출이 변동된 요인은 업종에 따라 크게 다르다. JILPT(2020b) 참조.

보면 여성의 비정규직 감소가 큰 것으로 확인된다⁷. 코로나사태로 경제 활동이 축소되는 가운데 노동 수요가 대폭 감소하여 비정규직의 계약갱신을 연기하는 등의 고용 조정을 기업이 실시하고 있음을 알 수 있다. 여성의 경우는 자녀의 학교 휴교로 인한 노동 공급 제약도 관련성이 있는 것으로 보인다.

[그림 2] 취업자수의 추이

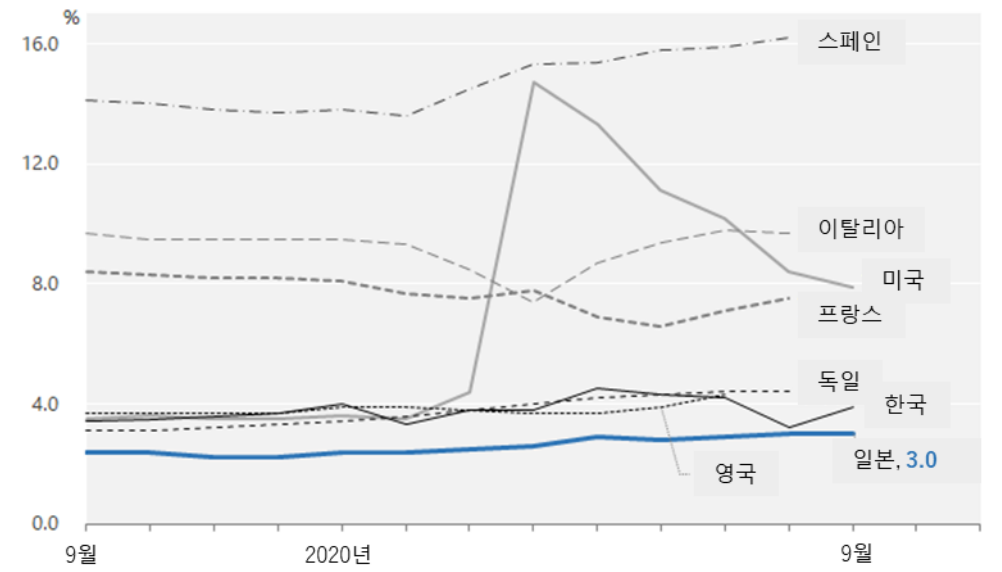


자료: 총무성 "노동력조사" (JILPT 홈페이지 "코로나 19가 고용·취업·실업에 미치는 영향")

고용 상황을 보면 실업률은 상승 경향에 있지만 (9 월: 3.0 %) 외국과 비교하면 현재 대폭적인 상승은 보이고 있지 않다(그림 3). 기업의 고용유지 노력, 행정에 의한 고용유지지원책이 기여하는 부분이 있는 것 같다. 게다가 감염에 대한 불안 등으로 구직 활동을 충분히 할 수 없는(제한하고 있는) 경우도 있을 것이다. 실제 일을 하지 않고 구직활동도 하지 않는 사람(비경제활동인구)이 여성을 중심으로 증가했다. 감염 불안에 더해 자녀의 학교 휴교 등이 오랫동안 지속됨으로써 파트타임 일을 당분간 연기하거나 구직을 일단 보류하는 등의 움직임이 있었을 가능성이 있다. 이러한 상황 속에서 긴급사태선언이 발령된 4 월에는 비경제활동인구의 증가와 취업자의 감소가 실업자 증가로 이어지지 않은 것으로 보인다. 반대로 긴급사태선언이 해제된 이후 그러한 노동 시장에서 이탈된 사람이 구직활동을 하는 움직임이 있었기 때문에 실업률이 상승했다고 볼 수 있다. 이에 따라 실업률이 높을수록 노동시장의 상황이 악화된다는 이른바 실업률의 상승·하락으로 노동시장 상황을 단순하게 판단하는 것은 어려울 듯 하다.

⁷ 中井(2020a), 中井(2020b) 참조.

[그림 3] 완전실업을 추이의 국제비교 (월차, 계절조정)



자료: 일본: 총무성 “노동력조사” (2020년 10월 30일 공표자료), 미국: 미연방노동청(2020년 10월 2일 공표자료), 유럽: Eurostat Database(2020년 10월 29일 현재), 한국: KOSIS “경제활동인구조사”(2020년 10월 16일 공표자료), (JILPT 홈페이지 “코로나 19가 고용·취업·실업에 미치는 영향”)

노동시장에 미치는 영향으로 휴직자의 대폭적인 증가가 관찰된 것도 특기할 만한 일이다. 총무성의 “노동력조사”에 따르면 휴직자는 4월에 597만 명으로 급증했다(그림 4)⁸. 이후 경제활동이 재개됨에 따라 대폭 감소하여 9월에는 197만 명을 기록했다. 긴급사태선언 기간을 피크로 하는 휴직자의 급증은 정부의 고용조정조성금 등 고용 유지지원책의 효과도 있는 것으로 생각된다.⁹

4월 휴직자 증가에 대해서는 업종별 차이도 컸다. 4월 산업별 휴직자 비율로 보면 “숙박업, 음식서비스업”(28.2%), “생활관련서비스, 오락업”(24.0%), “교육, 학습 지원업”(17.2%) 등에서 휴직자의 증가가 특히 컸다¹⁰.

또한 휴직자는 비정규직이 차지하는 비율이 작지 않았다.¹¹ 비정규직은 취업자 수가 계속 감소하고 있지만 휴직자의 동향을 보는 한에서는 비정규직을 포함하여 어느 정도 기업이

⁸ 총무성 “노동력조사”에서 파악된 휴직자는 “취업자 중 조사기간 중에 조금이라도 일을 하지 않은 자”로 정의된다.

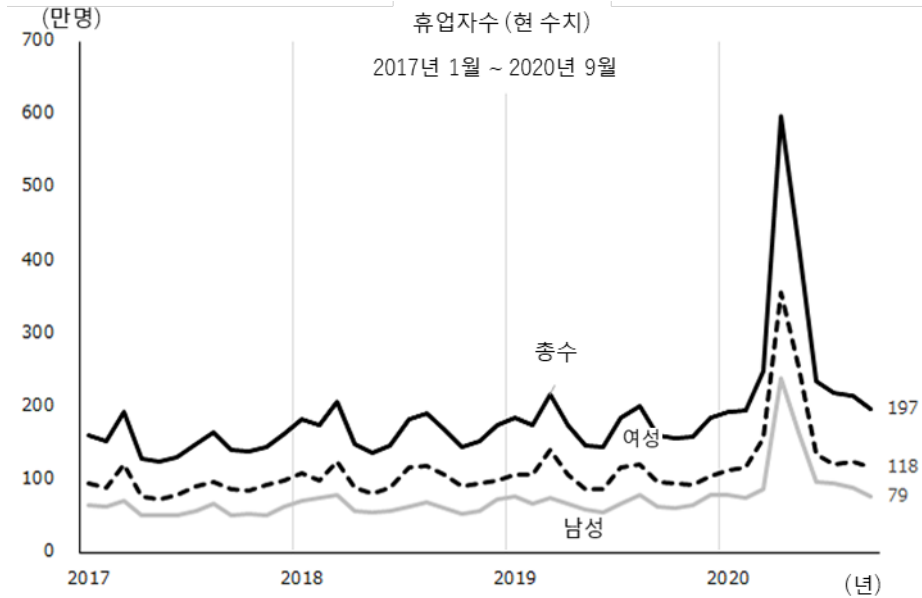
⁹ 일본에서는 회사사정으로 직원을 휴업(일시귀휴)시킬 경우 근로기준법에 따라 휴업 직전 3개월 평균임금의 60% 이상을 휴업수당으로 지불해야 한다는 것이 기업에 의무화되어 있다. 고용조정조성금은 경제적인 이유로 사업활동이 축소된 사업자가 근로자의 고용을 유지하여 휴업수당을 지불하기 위한 비용을 조성하는 제도이다. 이번 코로나 19로 적용조건이 완화, 중소기업 휴업수당 조성을 인상 등 제도가 확충되었다.

¹⁰ 中井(2020a) 참조. 4월 산업통계에서는 9.0%. 3월 3.7%에서 대폭 상승했다.

¹¹ 4월 휴업자수 약 597만명 중 비정규직은 약 300만명을 차지하고 있다. 정규직은 193만명이다.

고용유지를 위하여 노력하고 있다고 볼 수 있는 면이 있다.

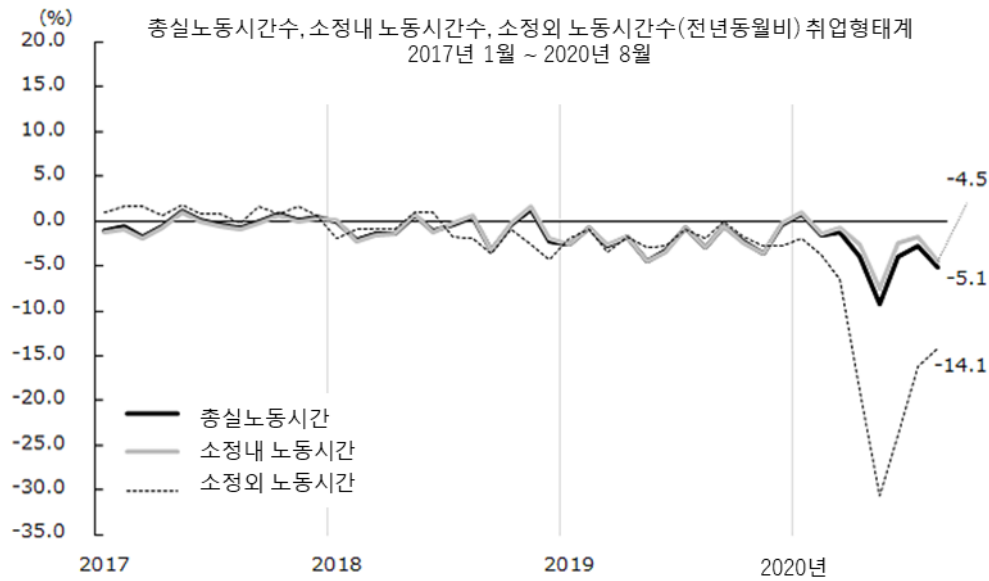
[그림 4] 휴직자 수의 추이



출처: 총무성 "노동력조사" (JILPT 홈페이지 "코로나 19가 고용·취업·실업에 미치는 영향")

근로시간에도 큰 변화가 있었다. 코로나 시대의 근로시간에 대해서는 소정 외 근로시간의 단축이 현저하게 나타났다. 후생노동성 "매월 근로 통계"에 따르면 잔업 등을 나타내는 소정 외 근로시간은 5월에 전년대비 30.7% 감소로 크게 하락했다(그림 5). 그 후 6월 23.9% 감소, 7월 16.2% 감소, 8월 14.1% 감소하는 등 감소 추세가 이어지고 있다.

[그림 5] 총 실근로시간 · 소정내근로시간 · 소정외근로시간의 추이



자료: 후생노동성 “매월 근로통계조사” (JILPT 홈페이지 “코로나 19 가 고용 · 취업 · 실업에 미치는 영향”)

일본 기업의 고용조정은 이전부터 정규직 인원감축(해고, 희망퇴직 모집 등)보다 주로 근로시간 단축(잔업 감축, 휴일 증가, 일시 휴업 등)으로 대응하는 경향이 있었다. 이번 코로나 위기 시에도 생산량 감소에 직면한 기업이 우선은 잔업을 줄임으로서 고용조정을 실시한 것을 알 수 있다.

근로시간 단축은 근로자와 가계 입장에서 급여의 감소로 이어지는 부분이 있다. “매월 근로통계조사”(후생노동성)에 따르면 5 월의 소정의 급여(잔업 등 초과근무수당)는 전년 동월 대비 26.3 % 감소해 사상 최대 하락폭을 기록하였다. 6 월도 전년 대비 24.5 % 감소, 7 월에도 17.7 % 감소, 8 월 14.0 % 감소하는 등 감소 추세가 이어지고 있다.

근로시간 단축에 대해 잔업뿐만 아니라 소정 근로시간 단축으로까지 고용조정이 이루어진 경우도 있다. 그 하나의 형태가 고용 계약을 유지하면서 휴업수당을 지급하고 직원을 쉬게 하는 “일시 귀휴”이다. 공장이나 대중교통 등에서 직원을 교대로 일시 귀휴시키는(각자의 주당 근무일수를 줄이는 등) 조치를 취한 사례가 적지 않게 나타났다. 또한 근무일수 감소 외에도 기업 현장에서는 시간 단축 영업, 출퇴근 혼잡 완화를 위해 1 일 소정 근로시간을 단축하는 등의 대응도 있었다.

이러한 기업 현장의 실태에서 알 수 있는 것은 공적 통계에서 파악한 “휴직자”이외에도 고용관계를 유지하면서 근로시간을 단축(소정 근로시간의 단축이나 취업일수 삭감)하는 움직임이 널리 확산되었다는 것이다. 이러한 근로시간의 변동(전체적인 추세로서의 대폭적인 단축)이 큰 특징이었다.

또한 근로방식의 변화로 재택근무(원격근무)의 급속한 확대를 언급할 수 있다. 외출 자제 요청으로 긴급사태선언 기간 동안 대도시를 중심으로 재택근무가 확산되었는데 긴급사태선언 해제 후에는 그다지 정착되지 않았다고 볼 수 있다.

위에서 개관한 바와 같이 기업과 정부에 의한 고용유지 노력 덕분에 실업률 등에서 볼 수 있는 고용 정세의 급격한 악화는 피할 수 있었지만 시장 상황의 악화, 긴급사태선언에 의한 외출과 이동자제 요청, 학교 휴교 등에 따른 기정의 돌봄 및 관리 부담 증가, 또는 개인적인 감염 불안 등으로 근로자의 노동공급에 상당한 제약이 발생한 것으로 보인다. 특히 긴급사태선언으로 인한 요청을 계기로 근로시간과 장소에 큰 변동이 관측되었다.

다음은 JILPT 가 코로나 쇼크로 인한 일과 생활에 대한 영향을 조사한 데이터를 바탕으로 고용노동자의 근로환경변화, 특히 근로시간의 변화, 재택근무 동향에 대해서 상세하게 검토하고자 한다.

코로나 19 영향에 관한 JILPT 조사 - 개인 조사와 기업 조사

JILPT 에서는 신종 코로나 바이러스 감염 확대가 고용 · 노동에 어떤 영향을 미치고 있는지 지속적으로 조사를 실시하고 있다. 구체적으로는 노동자 개인에 대해서는 5 월과 8 월에 설문 조사를 실시해, 코로나 아래의 작업 생활의 상황이나 변화에 대해 조사했다. 기업에 대해서는 6 월에 설문 조사를 실시하여 생산 활동에 미치는 영향, 고용 조정의 상황 등에 대해 조사했다. 앞으로도 지속적인 조사 실시가 예정되어있다 ¹².

JILPT 조사 개요

【개인조사】 (5 월조사 · 8 월조사)

- 조사대상 : 2020 년 4 월 1 일 시점에서 국내에 거주하는 20 세 이상 64 세 이하의 “민간 기업에서 일하는 고용자” 와 “프리랜서로 일하는 사람”
- 조사기간은 : 【5 월조사】2020 년 5 월 18 일~27 일 (※부족분을 6 월 2~3 일에 보충) , 【8 월조사】2020 년 8 월 1 일~7 일.
- 방법 : Web 조사 (성별×연령층×거주지역블록×고용형태로 배분) .
- 유효응답수 : 【5 월】고용자 4,307 명, 프리랜서 580 명, 【8 월】고용자 4,307 명, 프리랜서 574 명.
- 특징 : 4 월 1 ~ 3 일에 실시된 “연합총연 : 제 39 회 근로자단칸”조사에서 추출된 계속조사 표본 3,212 을 포함. 4 월 이후 패널조사.
- 조사 상세내역, 일차집계는 JILPT (2020a) (2020c) 참조.

¹² 본고 집필 시점에서 기업조사(10 월조사)가 실시되었으며 개인조사(12 월조사)실시 예정임.

【기업조사】 (6 월조사)

- 조사대상 : 인터넷조사기관 모니터기업으로부터 3,000 사 추출.
- 조사기간 : 2020 년 6 월 1 ~ 15 일.
- 조사방법 : Web 조사 (지역×기업규모로 배포표본 배분) .
- 유효응답수 : 1,293 사 (응답율 43.1%) .
- 조사 상세내역, 일차집계는 JILPT (2020a) (2020c) 참조.

JILPT 조사에 따른 근로시간 변동

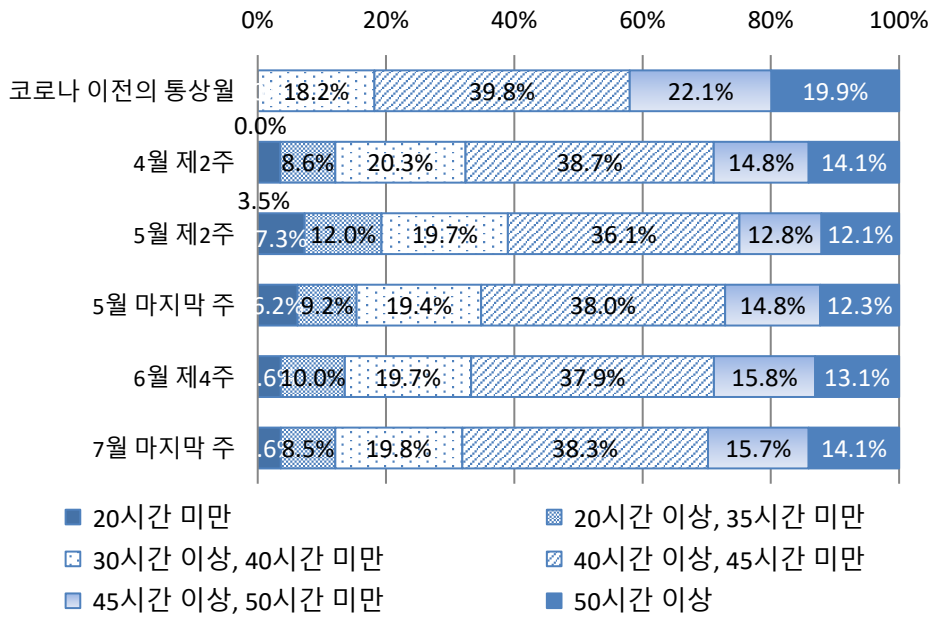
다음은 JILPT 개인조사 데이터를 바탕으로 코로나 위기 전에 풀타임으로 일하고 있던 근로자에 대하여 코로나 시대에 근로시간이 어떻게 변화했는지를 검토한다¹³. JILPT 조사 (5 월 조사 · 8 월 조사)에서 “코로나 이전(통상월)”의 실 근로시간 외에 “4 월 제 2 주”, “5 월 제 2 주”, “5 월 마지막주”, “6 월 제 4 주”, “7 월 마지막주”의 실 근로시간을 파악할 수 있다.

각 시점의 근로시간 분포를 나타낸 그림 6 을 보면 긴급사태선언의 발령 기간에 해당하는 “4 월 제 2 주”에는 코로나 이전(통상월)과 비교하여 “45 시간 이상 50 시간 미만” “50 시간이상” 비율이 감소하여 전체적으로 근로시간이 크게 감소한 것을 알 수 있다. 또한 “20 시간 미만” “20 시간 이상 35 시간 미만”등 근로시간이 주 35 시간 미만으로 감소한 층(풀타임 이하 층)도 어느 정도 있는 것이 특징이다. 이런 특징은 “5 월 제 2 주”에서 그 비율이 한층 높아졌다.

긴급사태선언은 5 월 25 일까지 단계적으로 해제되었는데 선언 해제 이후 전체적인 경향으로 봤을 때 근로시간의 회복 기조도 파악된다. 단 7 월 마지막 주 시점의 수치에서도 근로시간은 코로나 이전 수준으로 회복되지는 않아 소정 근로시간이 회복되지 않은 것으로 추측되는 주 35 시간 미만층도 남아있다. 전체적으로 보면 회복 도중이라고 말할 수 있겠다.

¹³ 高見(2020c)에 따름. 분석대상은 코로나위기 전에 풀타임(주당 실근로시간 35 시간이상을 풀임으로 간주)으로 취업하고 있으면서 7 월말까지 동일기업에 고용이 유지되고 있는 사람에 한정함. 그 외의 표본 한정요건은 高見(2020c) 참조.

그림6. 각 시점의 근로시간 분포
 코로나문제 발생 전 풀타임근로자(N=1785)



자료: 高見(2020c)

근로시간 감소는 어떤 계층에게 일어났는가

그렇다면 어떤 계층의 근로시간이 코로나 시대에 감소되었을까. 속성에 따른 차이를 보기로 한다(표 1). 성별, 자녀 유무, 학력, 고용 형태, 업종, 직종, 코로나 이전 개인 연봉, 거주 지역에 따라 근로시간의 변화 양상에 차이가 보임을 알 수 있다.

예를 들어 업종별로 보면 “음식점, 숙박업” “서비스업”등에서 4 월 · 5 월을 중심으로 감소폭이 컸으며 직종별로 보면 “영업 · 판매직” “서비스직” “수송 · 기계 운전직”등에서 4 월 · 5 월을 중심으로 큰 감소를 보였다. 지역별로 보면 “수도권(1 도 3 현)” “칸사이 권(3 부현)”에서 4 월 · 5 월의 감소폭은 “기타지역”에서의 감소폭에 비해 크다. 또한 이러한 지역적 차이는 수치상으로는 7 월말까지 해소된 것처럼 보인다. 업종 · 직종에 따른 차이도 7 월말에 걸쳐서 점차 축소되고 있음을 알 수 있다.

이러한 차이가 해소되는 한편 새롭게 부각되고 있는 격차도 있다. 첫째 남녀 간의 격차이다. 남성과 여성은 원래 근로시간의 수준에 차이가 있었는데 이에 더해 여성의 감소폭이 남성보다 크게 나타났다. 특히 18 세 미만의 자녀를 둔 여성(육아를 담당하는 여성)은 긴급사태선언 해제 이후인 5 월 마지막 주 이후도 근로시간의 침체가 이어지고 있었다. 이는 5 월말까지 광범위하게 학교 휴교가 지속된데다가 6 월초 학교가 재개된 후에도 분산 등교와 보육시설 이용 제한 등이 계속되어 육아를 담당하는 가구의 노동 공급에 상당한 제약이 발생, 풀타임 취업을 방해하는 양상을 보였다¹⁴. 남성도 포함하여 많은 사람들이 영향을 받은 긴급사태선언 기간보다 이후의

¹⁴ 코로나 위기에 따른 여성의 고용위기 전반에 관해서는 周燕飛(2020a), (2020b) 참조.

상황에서 여성 (특히 육아를 담당하는 여성)이 근로시간 회복에서 “소외된”층으로 남게 된 것이다. 둘째로 고용형태에 따른 격차도 긴급사태선언 해제 이후 드러나기 시작했다. 비정규직은 정규직에 비해 소정 근로시간의 회복이 완만하였다(표 2). 정규직을 포함한 근로시간 조정(일시 귀휴 등)이 광범위하게 이뤄진 것이 긴급사태선언 기간이었는데 선언 해제 후 경제 활동이 점차 재개되면서 실적 악화와 미래에 대한 불확실성으로 기업에서 고용을 조정하는 움직임을 보이고 그것이 근로시간 수치에도 반영된 것이다. 구체적으로는 기업 현장에서 정규직부터 소정 근로시간을 원상복구하는 움직임이 있었을 것이며 비정규직 근로조건 회복은 지체되고 있다¹⁵. 비정규직은 저소득층과 많은 부분 중복되기 때문에 노동시장의 “취약계층”에게 코로나사태가 심각한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

코로나 이전 주당 실 근로시간별로 보면 “50 시간 이상”층 등 원래 근로시간이 긴 층 일수록 감소폭이 컸고 7 월 마지막 주 시점에서도 경향은 변하지 않았다. 코로나 위기 시 기업의 고용조정 수단으로 대폭적인 잔업감축이 이루어졌으며¹⁶ 7 월말에 이르기까지 잔업감축 상황에 변화가 없음을 알 수 있다¹⁷.

¹⁵ 보도에서도 예를 들면 음식업에서 파트타임·아르바이트의 주당 근무일수와 1 일 근로시간을 감축하는 움직임을 볼 수 있다.

¹⁶ JILPT 기업조사(N=1,293)를 보아도 기업의 고용조정이 잔업감축이 중심임을 확인할 수 있다. 정규직의 고용조정을 실시했다고 한 응답비율은 2 월 19.5%→3 월 29.0%→4 월 50.8%→5 월 55.1%로 상승했다. 고용조정 내용에 대해서는 5 월 수치를 보면 “잔업감축”(36.6%), “소정 근로시간 단축”(20.0%), “일시귀휴”(18.2%)가 많았으며 “해고”(0.4%), “고용중지”(0.4%)는 적다.

¹⁷ 잔업시간 감소경향이 이어지고 있는 것은 기업의 경영방침(잔업감축책)외에 잔업을 할 만큼의 업무수준(업무량)이 회복되지 않았을 가능성이 있다. 또한 코로나사태와는 상관없이 개정된 근로기준법의 시행으로 (중소기업은 2020 년 4 월부터) 잔업감축이 일어난 부분도 부정할 수 없다.

<표 1> 코로나 이전(통상월) 주당 실제 근로시간 및 코로나 사태 이후 각 시점에서의 코로나 이전 근로시간과의 차이(조사 대상: 코로나 19 발생 전 풀타임으로 취업한 사람(N=1,785))

		코로나 이전 (통상월)의 주당 실제 근로 시간	각 시점에서의 코로나 이전 근로시간과의 차이 (시간수)				
			4월 제2주	5월 제2주	5월 마지막주	6월 제4주	7월 마지막주
합계		45.5	-3.6	-5.7	-4.9	-3.9	-3.6
연령	20-29세	45.0	-4.8	-6.7	-6.6	-4.6	-3.9
	30-39세	46.0	-4.4	-6.3	-5.3	-4.3	-4.1
	40-49세	46.0	-3.3	-5.4	-5.1	-4.3	-3.8
	50-59세	45.5	-3.2	-5.6	-3.9	-3.1	-2.7
	60-64세	43.4	-2.8	-4.4	-3.4	-3.1	-3.1
성별	남성 (중 18세 미만의 자녀있음)	46.4	-3.4	-5.1	-4.0	-3.3	-3.0
	여성 (중 18세 미만의 자녀있음)	43.7	-4.2	-6.9	-6.7	-5.2	-4.7
	여성 (중 18세 미만의 자녀있음)	43.1	-4.3	-6.2	-10.0	-7.8	-7.5
최종학력	중학교·고등학교졸	45.5	-3.1	-5.3	-4.5	-3.9	-3.6
	전문학교·2년제대학졸	45.4	-4.0	-6.9	-6.6	-5.5	-5.2
	대학·대학원졸	45.6	-3.8	-5.5	-4.5	-3.3	-2.9
고용형태	정규직	46.1	-3.5	-5.4	-4.6	-3.7	-3.4
	비정규직	42.0	-4.3	-7.6	-6.5	-5.2	-4.4
근무처 업종	건설업	46.5	-2.3	-3.1	-2.3	-1.4	-1.4
	제조업	45.4	-2.9	-4.9	-4.7	-4.4	-4.5
	전기·가스·열공급·수도업	46.6	-1.4	-2.7	-3.8	-3.9	-4.2
	정보통신업	44.7	-2.3	-3.3	-2.7	-2.6	-2.1
	운수업	47.8	-3.4	-6.1	-5.8	-4.7	-4.5
	도매·소매업	45.8	-4.6	-6.5	-5.3	-4.3	-3.6
	금융·보험업	45.4	-5.0	-8.6	-6.0	-3.2	-2.3
	부동산업	45.2	-5.0	-7.9	-3.9	-2.3	-2.0
	음식점, 숙박업	46.8	-9.0	-15.1	-11.0	-8.1	-6.7
	의료, 복지	43.6	-1.1	-1.3	-2.6	-2.4	-2.3
	교육, 학습지원업	43.3	-4.8	-7.7	-5.6	-4.1	-2.5
직종	우체국·협동조합	41.6	-0.3	-0.3	-3.8	-3.8	-3.8
	서비스업	45.9	-6.9	-10.4	-7.7	-5.4	-4.2
	관리직	46.6	-3.0	-4.9	-2.6	-1.6	-1.4
	전문·기술직	45.8	-2.6	-3.3	-3.4	-3.2	-2.8
	사무직	43.4	-2.7	-5.2	-4.8	-3.9	-3.5
	영업·판매직	47.2	-6.2	-8.6	-7.0	-5.1	-4.1
	서비스직	45.7	-8.1	-11.2	-8.0	-5.5	-4.4
	보안·경비직	48.3	-3.8	-4.2	-3.8	-2.9	-1.7
	생산기능직	44.9	-3.1	-6.1	-6.0	-5.6	-6.0
	수송·기계운전직	50.0	-5.0	-7.6	-8.1	-7.4	-6.5
근무처 기업규모	건설작업·채굴직	48.8	-3.0	-3.4	-1.3	0.0	-0.4
	운반·청소·포장작업	46.2	-1.4	-3.7	-3.8	-3.9	-4.1
	29명이하	46.0	-3.4	-5.1	-3.9	-3.4	-3.4
	30~299명	45.5	-3.7	-5.9	-5.3	-4.6	-3.9
	300~999명	45.2	-3.1	-5.4	-4.9	-3.8	-3.4
근속연수	1000명이상	45.5	-4.0	-6.0	-5.1	-3.7	-3.4
	5년미만	45.1	-3.8	-5.8	-5.1	-4.0	-3.4
	5년이상10년미만	45.9	-4.3	-6.4	-5.9	-4.6	-4.4
	10년이상20년미만	45.7	-3.9	-6.1	-4.8	-4.0	-3.5
직책 유무	20년이상	45.5	-2.8	-4.7	-3.8	-3.3	-3.1
	직책없음	45.0	-3.7	-6.0	-5.3	-4.3	-3.9
코로나이전 개인연봉	직책있음	46.8	-3.5	-5.0	-3.7	-2.9	-2.8
	300만엔미만	43.6	-4.3	-6.8	-6.4	-5.0	-4.5
	300~500만엔미만	45.9	-3.2	-5.3	-4.6	-3.8	-3.4
	500~700만엔미만	46.8	-3.8	-5.8	-3.8	-3.0	-2.7
거주지역	700만엔이상	46.7	-3.4	-4.6	-4.2	-3.5	-3.4
	수도권 (1도3현)	46.0	-4.7	-6.7	-5.6	-4.1	-3.6
	간사이권(3부현)	45.5	-4.6	-7.1	-5.5	-4.1	-3.8
코로나이전 (통상월) 주 당 실제 근로 시간	기타지역	45.3	-2.9	-4.9	-4.4	-3.8	-3.5
	35시간이상, 40시간미만	37.5	-2.7	-4.8	-1.8	-1.0	-0.7
	40시간이상, 45시간미만	42.5	-2.4	-4.1	-3.0	-2.2	-1.9
	45시간이상, 50시간미만	47.5	-4.0	-6.1	-5.7	-4.3	-4.0
	50시간이상	56.8	-6.8	-9.4	-10.4	-9.6	-9.1

자료: 高見(2020c)

주 1: 취업·생활상황과 관련된 지표(고용형태, 업종, 직종, 기업규모, 근속연수, 직책유무, 거주지역)는 2020년 4월 1일시점의 것이다.

주 2: "직책유무"는 직급상 계장급이상의 직책인지의 여부로 식별하였음.

주 3: "코로나이전 개인연봉"은 연합종합생활개발연구소 4월 조사(4월 1~3일 실시)의 "과거 1년간 자신의 임금 연봉(세금포함)"을 바탕으로 함.

주 4: "코로나이전(통상월) 주당 실제 근로시간"은 조사표에서는 카테고리응답항목이나 시간 수로 취급함에 따라 "35시간이상, 40시간미만"=37.5시간 처럼 계산하여 "60시간이상"은 62.5시간으로 함.

<표 2> 코로나상황 각 시점의 코로나 이전 근로시간과의 차이(고용형태·코로나 이전 주당 실제 근로시간별(코로나 이전 풀타임으로 취업한 사람, N=1,785))

	코로나이전 (통상월) 주당 실제 근로 시간	각 시점의 코로나이전 근로시간과의 차이 (上段: 變化量(時間數)、下段: 變化率)					N
		4월 제2주	5월 제2주	5월 마지막주	6월 제4주	7월 마지막주	
정규직[합계]	46.11	-3.53 -7.7%	-5.43 -11.8%	-4.61 -10.0%	-3.72 -8.1%	-3.42 -7.4%	1535
정규직 (주45시간이상 취업자) [야근있는 정규직]	51.87	-5.18 -10.0%	-7.42 -14.3%	-7.40 -14.3%	-6.33 -12.2%	-6.03 -11.6%	706
정규직 (주35~45시간미만 취업자) [야근없는 정규직]	41.20	-2.14 -5.2%	-3.72 -9.0%	-2.24 -5.4%	-1.50 -3.6%	-1.20 -2.9%	829
비정규직 (주35시간이상 취업자)	42.02	-4.34 -10.3%	-7.57 -18.0%	-6.46 -15.4%	-5.20 -12.4%	-4.41 -10.5%	250
파트타임, 아르바이트 アルバイト	41.79	-6.76 -16.2%	-9.64 -23.1%	-10.52 -25.2%	-8.19 -19.6%	-6.51 -15.6%	91
계약사원, 촉탁	42.38	-2.76 -6.5%	-4.88 -11.5%	-4.06 -9.6%	-3.48 -8.2%	-3.08 -7.3%	125
파견근로자	41.32	-3.68 -8.9%	-11.91 -28.8%	-4.41 -10.7%	-3.53 -8.5%	-3.68 -8.9%	34

참고 : 비정규직 (주35시간미만 취업자) N=338

파트타임, 아르바이트 (주20~35시간미만 취업자)	26.36	-4.29 -16.3%	-5.82 -22.1%	-4.39 -16.7%	-2.24 -8.5%	-1.55 -5.9%	189
파트타임, 아르바이트 (주20시간미만 취업자)	14.14	-2.21 -15.7%	-4.13 -29.2%	-1.33 -9.4%	0.30 2.1%	1.33 9.4%	149

자료: 高見(2020c)

주 1: 정규직의 잔업여부 식별에 대해서는 실제 근로시간 조사 항목이 5시간별로 분류하는 카테고리이므로 법정근로시간인 주 40시간을 포함하는 "주 40시간이상, 45시간미만"까지를 편의상 "잔업(시간외근로) 없음"으로 구분하였으며 주당 실제 근로시간 45시간이상의 층을 "잔업(시간외근로) 있음"으로 하였다. 또한 "정규직"중 주당 실제 근로시간 35시간미만의 사람은 분석대상에서 제외하였다.

주 2: "계약사원, 촉탁", "파견근로자"는 비교를 위하여 주당 실제 근로시간 35시간이상의 사람에 한정함.

재택근무-부분적·일시적 확대의 면도

코로나사태를 통한 취업환경 변화로서 또 하나 특필해야 할 것은 재택근무의 확대이다. 코로나바이러스 감염에 대한 불안, 정부의 출근자제 요청 등으로 코로나 19 상황에서 재택 근무가 크게 확대되었다. 재택근무·원격근무는 워크라이프밸런스에 공헌하는 "유연한 근무방식"으로서 지금까지도 정책적으로 추진되어 왔지만 널리 확대되지는 못했다¹⁸. 그랬던 것이 이번

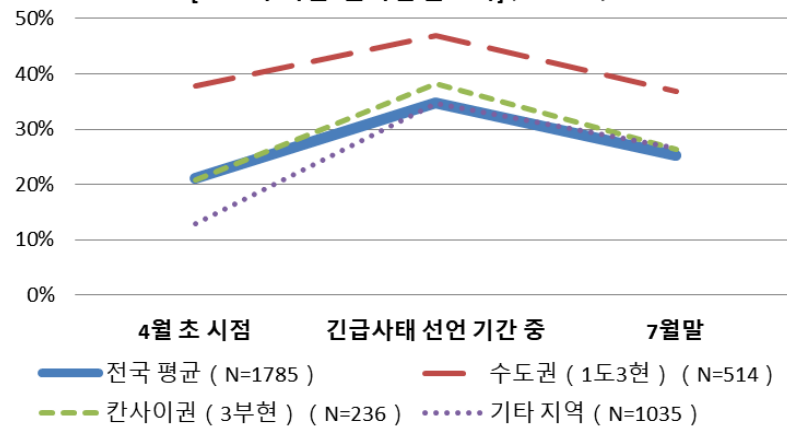
¹⁸ 2014년의 JILPT 조사(기업조사)에 따르면 재택근무와 모바일워크 등 원격근무를 "제도적으로 실시"하고 있는 기업 비율은 "재택근무"가 1.7%, 모바일워크를 포함한 "원격근무전반"이 3.5%이었다. 또한 "재량·관습으로 실시"하고 있는 기업 비율은 "재택근무"가 5.6%, "원격근무전반"이 13.2%이었다. 이 시점에서는

코로나사태를 계기로 급속히 확산하게 된 것이다. JILPT 조사(개인 조사·기업 조사)에서도, 재택근무가 코로나사태 하에서 급속히 확대된 것을 확인할 수 있다.

여기서는 JILPT 개인조사를 바탕으로 재택근무 실시가 어떻게 확대되었는지를 검토한다¹⁹. 우선 재택근무가 적용되고 있는 비율을 보면(그림 7) 긴급사태선언 직전(4 월 초 시점)부터 선언 기간 중(5 월)에 걸쳐 급속히 확대하고 있음을 알 수 있다²⁰. 다만 긴급사태선언이 해제된 뒤인 7 월 말의 수치를 보면 재택근무가 이후 충분히 정착됐다고 보기는 어렵다.

긴급사태선언 기간 중에 재택근무가 적용된 사람에 한해서도(그림 8) 선언 해제 후인 5 월 마지막 주 이후의 추이를 보면 실시일수는 급속히 축소되어 7 월 마지막 주 시점에서는 재택근무 일수 “0 일”이 약 절반(49.8%)에 이른다. 코로나 위기를 계기로 재택근무 적용을 통해 재택근무를 실시한 사람 가운데서도 상당수가 그 후 재택근무를 계속 유지하지 않았음을 보여준다²¹. 전체적인 경향으로 보면 재택근무·원격근무는 새로운 근로방식(뉴노멀)으로 정착되고 있다고는 말하기 어려우며 긴급사태선언 기간 동안에만 나타난 일시적인 확대였음을 부인할 수 없다.

그림7. 재택근무 적용비율 추이—지역별—
[코로나 이전 풀타임 근로자](N=1785)



자료: 高見(2020b)

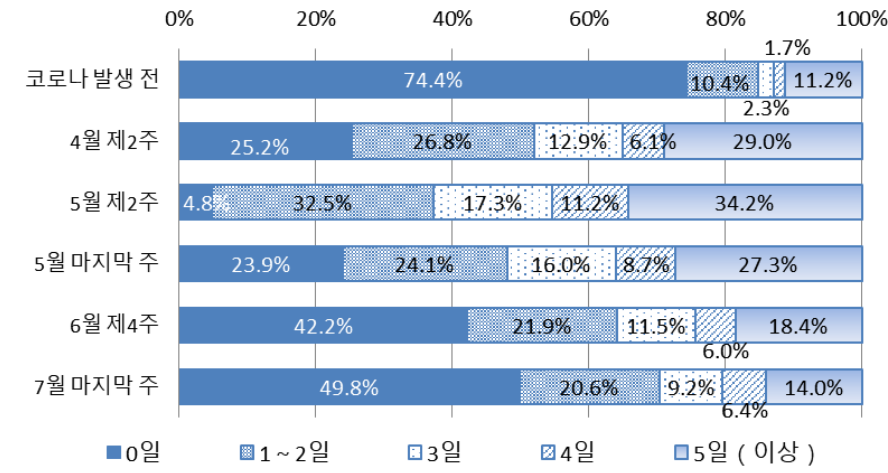
원격근무를 제도로 도입하고 있는 기업 비율은 높지 않았다. JILPT(2015)참조.

¹⁹ 본고에서의 재택근무 논의는 高見(2020b)를 바탕으로 하고 있다. 분석대상은 전술한 근로시간 변동 분석과 동일하다.

²⁰ JILPT 기업조사에서도 2 월부터 5 월에 걸쳐서 재택근무(원격근무)실시율이 급속히 상승 경향을 보임을 알 수 있다(2 월 : 5.3%→3 월 : 19.8%→4 월 : 47.1%→5 월 : 48.1%). 수도권을 포함한 남부관동지역과 정보통신업, 종업원규모 300 명 이상의 대기업에서 실시 비율이 높았다. JILPT(2020b) 참조.

²¹ 여기에는 회사가 재택근무 적용을 지속하지 않은 부분과 (적용은 지속되었으나) 개인이 실시를 계속 유지하지 않은 두 가지 부분이 있으며 데이터에서는 양쪽 측면을 엿볼 수 있다.

그림8. 재택근무 실시 일수의 추이
 [긴급사태 선언 중 재택근무 실시자](N=652)



자료: 高見(2020b)

물론 이번 재택근무 확대는 모든 근로자에게 일률적으로 일어난 것은 아니다. 재택근무는 특정 층에 편중돼 있었다. 그 점을 나타내기 위해 코로나 이전 풀타임 근로자를 대상으로 재택근무의 적용여부와 속성과의 관계를 확인해 보기로 한다(표 3). 여기에서는 재택근무 적용시기에도 주목하여 집계하였다. 데이터 세트에서는 긴급사태선언 기간(5 월)의 재택근무 적용층에 대해 “4 월 초 시점에서 이미 적용되고 있던 층”과 “4 월 이후에 적용된 층”을 식별할 수 있다. 이를 토대로 긴급사태선언 이전부터 재택근무가 적용된 층과 긴급사태선언에 따라 갑작스럽게 적용된 층을 구분해 검토해 보겠다.

표를 보면 재택근무 적용비율에는 업종과 직종, 기업 규모에 따른 차이 외에 성별, 학력, 근속연수, 직책 유무, 개인연봉, 거주지역에 따른 차이를 볼 수 있다. 또 4 월 초 시점에서 적용이 있던 층에 대해서는 남성, 대졸자, 정보 통신업, 관리직·전문직, 1000 명 이상 규모 기업, 고소득층, 수도권 거주자에 치우쳐 존재하고 있었다. 4 월 이후의 적용층을 보면 다소 폭넓은 층(그동안 적용에서 누락되던 업종·직종 등)에게도 재택근무 적용이 확대된 부분도 있지만, 그래도 역시 쏠림 현상은 컸다.

<표 3> 긴급사태선언 상황에서의 재택근무 적용 여부(코로나 19 발생 전 풀타임)

		재택근무 적용 있음	4월초 시점에서 適用	4월 이후에 적용	재택근무 적용 없음	N
합계						
합계		36.5%	21.1%	15.4%	63.5%	1785
성별	남성	38.7%	23.3%	15.4%	61.3%	1190
	여성	32.3%	16.8%	15.5%	67.7%	595
연령	20-29세	28.2%	14.5%	13.7%	71.8%	227
	30-39세	32.6%	20.1%	12.5%	67.4%	384
	40-49세	35.9%	20.3%	15.6%	64.1%	577
	50-59세	43.3%	27.6%	15.7%	56.7%	460
	60-64세	41.6%	16.8%	24.8%	58.4%	137
자녀의 유무	자녀있음	40.6%	24.6%	16.0%	59.4%	736
	자녀없음	33.7%	18.7%	15.0%	66.3%	1049
최종학력	중학교·고등학교졸업	18.1%	8.3%	9.8%	81.9%	529
	전문학교·단기대학졸업	25.9%	11.8%	14.1%	74.1%	340
	대학·대학원졸업	51.1%	32.0%	19.1%	48.9%	916
고용형태	정규직	37.9%	22.3%	15.6%	62.1%	1535
	정규직이외	28.0%	14.0%	14.0%	72.0%	250
근무처 업종	건설업	24.8%	14.3%	10.5%	75.2%	133
	제조업	42.2%	26.3%	15.9%	57.8%	548
	전기·가스·열공급·수도업	31.3%	6.3%	25.0%	68.8%	32
	정보통신업	83.1%	58.5%	24.6%	16.9%	130
	운수업	21.8%	9.0%	12.8%	78.2%	133
	도매·소매업	25.2%	13.3%	11.9%	74.8%	210
	금융·보험업	58.7%	33.0%	25.7%	41.3%	109
	부동산업	45.2%	26.2%	19.0%	54.8%	42
	음식점·숙박업	8.4%	5.6%	2.8%	91.7%	36
	의료·복지	3.2%	0.0%	3.2%	96.8%	157
	교육, 학습지원업	68.8%	18.8%	50.0%	31.3%	32
	우체국·협동조합	11.8%	0.0%	11.8%	88.2%	17
	서비스업	35.4%	19.9%	15.5%	64.6%	206
직종	관리직	60.5%	37.0%	23.5%	39.5%	243
	전문·기술직	50.3%	32.7%	17.6%	49.7%	346
	사무직	40.8%	22.0%	18.8%	59.2%	478
	영업·판매직	37.2%	21.5%	15.7%	62.8%	242
	서비스직	14.3%	4.2%	10.1%	85.7%	119
	보안·경비직	16.7%	0.0%	16.7%	83.3%	12
	생산기능직	11.5%	4.8%	6.7%	88.5%	209
	수송·기계운전직	4.0%	2.0%	2.0%	96.1%	51
	건설작업·채굴직	3.6%	3.6%	0.0%	96.4%	28
	운반·청소·포장작업	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	57
	근무처 기업규모	29명이하	11.2%	4.0%	7.2%	88.8%
30 ~ 299명		27.3%	11.4%	15.9%	72.8%	599
300 ~ 999명		44.0%	24.1%	19.9%	55.9%	261
1000명이상		58.2%	40.3%	17.9%	41.8%	576
근속연수	5년미만	32.0%	17.1%	14.9%	68.0%	456
	5년이상 10년미만	31.4%	17.3%	14.1%	68.6%	370
	10년이상 20년미만	31.9%	18.9%	13.0%	68.2%	493
	20년이상	50.0%	30.5%	19.5%	50.0%	466
직책유무	직책없음	29.6%	16.4%	13.2%	70.4%	1286
	직책있음	54.3%	33.3%	21.0%	45.7%	499
코로나이전 개인 연봉	300만엔미만	14.8%	5.7%	9.1%	85.1%	505
	300 ~ 500만엔미만	31.4%	14.2%	17.2%	68.6%	650
	500 ~ 700만엔미만	44.7%	27.4%	17.3%	55.3%	347
	700만엔이상	77.0%	56.9%	20.1%	23.0%	283
거주지역	수도권 (1도3현)	52.7%	37.9%	14.8%	47.3%	514
	칸사이권 (3부현)	42.4%	20.8%	21.6%	57.6%	236
	기타지역	27.2%	12.9%	14.3%	72.9%	1035

자료: 高見(2020b)

주 1: 여기서 "적용"은 응답자 본인이 실시했는지의 여부와 상관없이 근무처 회사가 실시한 대응의 유무를 가리킴.

주 2: 각 시점의 적용 유무에 대해서 연합종합생활개발연구소 4 월조사 (4 월 1~3 일 실시) 의 시점에서 회사의 대응 "있음"으로 응답이 있었던 케이스를 "4 월초 시점에서 적용 있음"으로 하고 4 월 조사시점에서 적용은 없었지만 "긴급사태선언 상황"시점에서 회사의 대응 "있음"의 경우(5 월 조사, 8 월 조사 양쪽 응답에서 식별)를 "4 월 이후에 적용"으로 함. 양쪽 모두 대응 "없음"의 경우는 "적용없음"으로 취급.

주 3: "코로나이전 개인 연봉"은 연합종합생활개발연구소 4 월 조사(4 월 1~3 일 실시)의 "과거 1 년간의 자신의 임금 연봉(세금포함)"을 바탕으로 함.

이와 같은 적용층의 쓸림현상은 이후의 정착과정에서도 동일하게 편중되고 있다. 7 월 마지막 주 시점의 재택근무 실시일수를 속성과의 관계에서 살펴보기로 한다(표 4).

<표 4> 7월 마지막주(7월 25일~31일) 재택근무 실시 일수, 긴급사태선언 상황에서 재택근무 적용자(코로나 19 발생 전 풀타임 노동자, N=1,785)

		0일	1~2일	3일이상	N
합계		49.8%	20.6%	29.6%	652
성별	남성	46.7%	21.5%	31.7%	460
	여성	57.3%	18.2%	24.5%	192
연령	20-29세	54.7%	15.6%	29.7%	64
	30-39세	42.4%	22.4%	35.2%	125
	40-49세	52.7%	20.3%	27.1%	207
	50-59세	47.2%	20.1%	32.7%	199
	60-64세	59.6%	24.6%	15.8%	57
자녀의 유무	자녀있음	50.8%	21.1%	28.1%	299
	자녀없음	49.0%	20.1%	30.9%	353
최종학력	중학교·고등학교졸업	65.6%	14.6%	19.8%	96
	전문학교·단기대학졸업	59.1%	17.0%	23.9%	88
	대학·대학원졸업	44.9%	22.4%	32.7%	468
고용형태	정규직	48.8%	21.0%	30.2%	582
	정규직 이외	58.6%	17.1%	24.3%	70
근무처 업종	건설업	84.8%	6.1%	9.1%	33
	제조업	48.5%	20.8%	30.7%	231
	전기·가스·열공급·수도업	60.0%	20.0%	20.0%	10
	정보통신업	29.6%	14.8%	55.6%	108
	운수업	48.3%	31.0%	20.7%	29
	도매·소매업	62.3%	17.0%	20.8%	53
	금융·보험업	53.1%	31.3%	15.6%	64
	부동산업	42.1%	47.4%	10.5%	19
	교육, 학습지원업	54.5%	31.8%	13.6%	22
서비스업	55.4%	14.5%	30.1%	83	
직종	관리직	43.5%	21.1%	35.4%	147
	전문·기술직	44.8%	19.0%	36.2%	174
	사무직	51.3%	22.1%	26.7%	195
	영업·판매직	52.2%	24.4%	23.3%	90
	서비스직	78.9%	10.5%	10.5%	19
	기능·노무직	77.8%	11.1%	11.1%	27
근무처 기업규모	29명이하	53.8%	17.9%	28.2%	39
	30~299명	57.1%	22.1%	20.9%	163
	300~999명	52.2%	20.0%	27.8%	115
	1000명이상	45.1%	20.3%	34.6%	335
근속연수	5년미만	56.2%	18.5%	25.3%	146
	5년이상 10년미만	51.7%	19.8%	28.4%	116
	10년이상 20년미만	49.0%	20.4%	30.6%	157
	20년이상	45.5%	22.3%	32.2%	233
관리직 유무	카	53.5%	19.7%	26.8%	381
	관리직 있음	44.6%	21.8%	33.6%	271
코로나이전 개인연봉	300만엔미만	68.0%	9.3%	22.7%	75
	300~500만엔미만	58.3%	20.6%	21.1%	204
	500~700만엔미만	43.9%	23.9%	32.3%	155
	700만엔이상	39.9%	22.0%	38.1%	218
거주지역	수도권 (1도3현)	35.1%	21.4%	43.5%	271
	간사이권 (3부현)	57.0%	20.0%	23.0%	100
	기타지역	61.6%	19.9%	18.5%	281
재택근무 적용시기	4월초 시점에 적용	33.2%	25.5%	41.4%	377
	4월 이후에 적용	72.7%	13.8%	13.5%	275

자료: 高見(2020b)

주 1: 업종·직종에 관하여 대상 샘플이 극히 적은 카테고리는 유사한 카테고리 와 통합하여 집계하였다. 업종에서는 음식점·숙박업, 의료·복지, 우체국·협동조합, → 서비스업으로, 직종에서는 서비스직, 보안·경비직 → 서비스직, 생산기능직, 수송·기계운전직, 건설작업·채굴직, 운반·청소·포장작업 → 기능·노무직으로 함.
 주 2: "코로나 이전 개인 연봉"은 연합종합생활개발연구소 4월 조사(4월 1~3일 실시)의 "과거 1년간 자신의 임금 연봉(세금포함)"을 바탕으로 함.

이를 보면 "0 일" 비율은 여성(57.3%), 중·고교졸(65.6%), 건설업(84.8%), 도소매업(62.3%), 서비스직(78.9%), 기능·노무직(77.8%), 근속 5년 미만(56.2%), 연봉 300만엔 미만층(68.0%) 등에서 상대적으로 높은 반면 "3일 이상" 비율은 정보통신업(55.6%), 수도권 1도 3현 거주자(43.5%)에서 높은 등 속성에 따른 차이가 작지 않다. 긴급사태선언 하에서 재택근무 제도를 적용받은 사람 중에서 그 후에도 이러한 근무방식을 계속할 수 있을지 여부는 개인의 직업특성과 노동시장 내의 포지션에 크게 좌우된다는 것을 알 수 있다.

여기에 재택근무 적용 시기에 따른 차이도 크다. "4월 초 시점에서 적용"의 층에서는 7월 마지막 주 시점에서 "1~2일"(25.5%), "3일 이상"(41.4%)이 일정 정도 존재하지만, "4월 이후에 적용"의 층에서는 "0일"의 비율이 높아(72.7%) 정착 정도에 큰 차이를 볼 수 있다.

대체로 코로나 상황 하에서의 재택근무의 적용과 실시는 특정 층(업종, 직종, 개인속성 등)에 편중된 부분이 적지 않으며 긴급사태선언 후의 정착도 일부 층에 한정되어 있다. 재택근무는 현재 부분적·일시적 확대에 그치고 있다고 할 수 있다. 당연히 업무의 성질에 따라 재택근무에 대한 적응도는 크게 다르겠지만 재택근무를 새로운 근무방식으로 정착시켜 나가기 위해서는 여러 과제가 있을 것이다. 예를 들면 재택근무에 적합한 자택의 취업환경 정비나 필요한 교육훈련을 실시하는 것, 근로시간 관리나 성과관리 등 노무관리상의 과제 해결과 종업원 간의 커뮤니케이션을 유지할 수 있도록 장치를 마련한 필요가 있다²².

코로나 사태에 따른 격차 확대 우려

이상으로 코로나 시대의 근로시간의 변동, 재택근무 적용 동향을 살펴보았다. 이러한 시대의 노동 환경 변화 속에서 어떤 정책적인 과제가 있는지 여기서는 코로나사태에 따른 격차 문제를 살펴 보기로 한다.

표 1에서 본 것처럼 비정규직이나 저소득층일수록 근로시간 감소폭이 컸다. 이것은 비정규직일수록 기업에 의한 고용조정 대상이 되기 쉽다는 것, 저소득층이 많은 대인서비스업(음식점 등)이 큰 타격을 받았다는 사실과 관련성이 있다. 즉 노동시장에서 입지가 약한 개인일수록 코로나 위기로 취업 기회를 유지하지 못했음을 알 수 있다.

²² ILO(2020)는 코로나사태 재택근무 확대에 따라 가이드라인을 발표했다. 코로나 이후의 재택근무 정착을 위한 기업의 실무담당자용 가이드로서 시사하는 바가 크다.

코로나 위기로 인한 취업 기회의 감소는 수입 감소로도 이어진다. JILPT 데이터를 기초로 4 월 이후의 고용 유지 여하를 불문하고(이직·전직한 케이스도 포함) 분석했는데 ²³ 코로나사태로 월수입이 “30% 이상 감소한” 경험이 있는 비율은 ²⁴ 여성이나 “파트타이머, 아르바이트”, “파견 노동자” 등의 비정규직 외에 코로나이전 연봉 계층 중 “연봉 300 만엔 미만” 층에서 많이 나타났다 (그림 9). 이는 노동시장에서 처한 입장이 강한지 약한지에 따라 근로조건의 유지 여부가 크게 좌우되는 것으로 나타나 저소득층일수록 코로나 사태로 대폭적인 소득감소를 겪고 있음을 알 수 있다. 이 중에는 실업 등으로 인해 수입을 잃은 근로자도 포함되는 한편 고용이 유지되고 있는 자 중 근로시간 감소에 따라 수입이 감소한 경우도 포함된다 ²⁵. 여기에는 잔업수당이 감소한 경우 그리고 휴업수당이 충분히 지급되지 않은 등의 사정이 관련이 있을 것이다 ²⁶. 이번 고용위기에 따른 격차의 급속한 확대, 생활보장과 빈곤 문제가 우려되는 상황이라 할 수 있다.

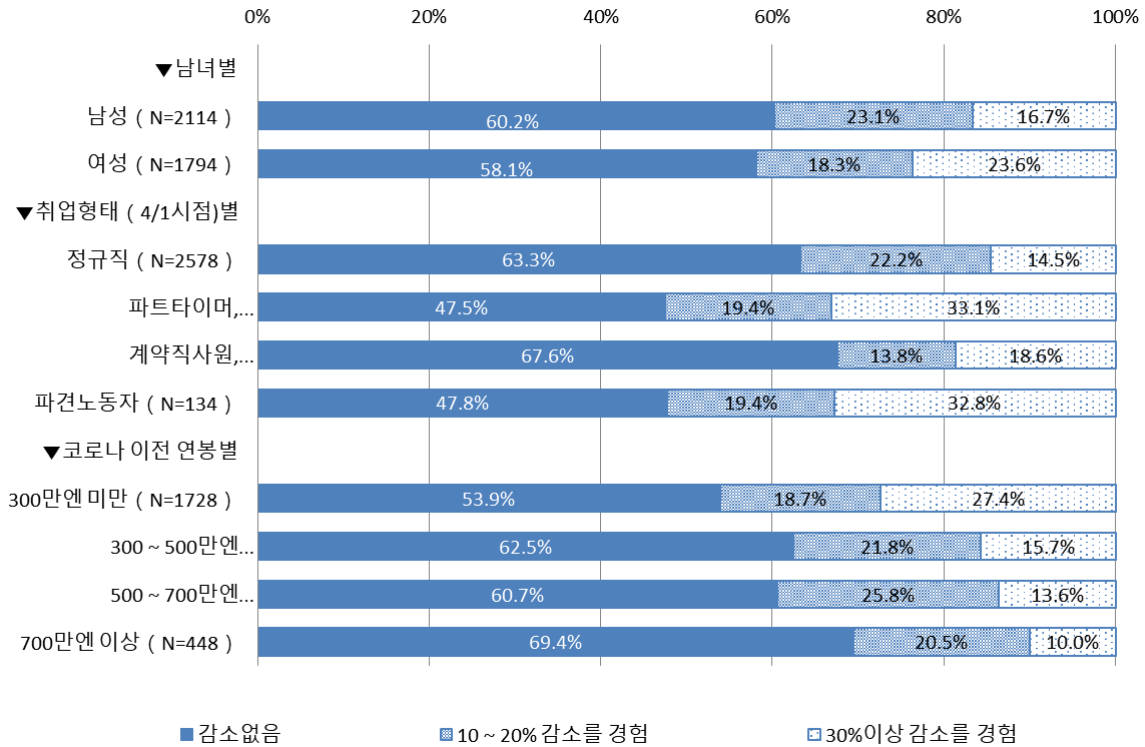
²³ 그림 9 에서의 분석은 지금까지의 분석대상과는 달리 동일기업에서 고용이 유지되고 있는 근로자뿐만 아니라(코로나 사태에서 이직과 전직을 경험한 층)도 포함. 또한 풀타임뿐만 아니라 단시간근로자도 포함하여 분석하고 있다.

²⁴ 월수입 감소 경험은 5 월조사와 8 월조사 2 시점에서 파악함. 어느 한 시점에서 직전 월수입이 30%이상 감소했다고 응답한 경우에 “30%이상의 감소를 경험”으로 하였으며 어느 한 시점에서 직전 월수입이 10%이상 감소했다고 응답한 경우에 “10%이상 감소를 경험”으로 하였다.

²⁵ 본고의 전반에 사용한 분석샘플(N=1,785)을 사용해도 월수입이 30%이상 감소한 경험이 있는 층은 “300 만엔 미만”층에서 17.0%에 달한다(“300~500 만엔 미만”층에서는 9.5%, “500~700 만엔 미만”층에서는 12.1%, “700 만엔 이상”층에서는 7.8%가 해당). 고용형태별로 봐도 비정규직, 특히 “파트타이머, 아르바이트” 중 월수입이 30%이상 감소한 비율이 높다. 시급제로 일하는 경우가 많은 “파트타이머, 아르바이트”일수록 근로시간 감축이 급여 감소와 직결된 것과도 관련성이 있을 것이다. 코로나 시대의 “파트타이머, 아르바이트”등 비정규직의 근로시간 감소와 수입감소와의 관계에 대해서는 高橋(2020)의 분석 참조.

²⁶ 휴업수당에 대해서는 JILPT 8 월조사에 따르면 기업에게 휴업 명령을 받은 근로자 중 4 명중 한 명이 휴업수당을 받지 못했다고 응답하고 있다. 휴업명령을 받은 자(N=603) 중, “휴업일(휴업시간수)의 절반 이상을 지불 받았다”고 응답한 비율은 54.1%였으나 “휴업일(휴업시간수)일 일부가 지불되었다”(21.9%), “(현재까지)전혀 지불 받지 못하고 있다”(24.0%)도 각각 20% 넘게 있었다. JILPT(2020c) 참조.

그림9. 코로나사태로 월수입 감소 경험 - 남녀, 취업형태, 연봉별 -



또한 재택근무 적용과 실시에 대해서도 코로나 이전 소득수준이나 학력, 직업, 직책에 따라 큰 차이가 보이는 등 계층적 지위에 따른 차이가 확인되었다(표 3, 표 4). 고소득층일수록 재택근무 적응도가 높은 일에, 저소득층일수록 재택근무 적응도가 낮은 일에 종사하고 있는 점과 자택에서의 취업 환경이 잘 정비되어 있는지가 배경에 있다고 생각된다. 재택근무를 실시함으로써 근로조건(근로시간 등)을 어떻게 유지할 수 있었는지는 정밀한 검증을 기다려봐야 알 수 있겠지만 감염리스크 저감 효과도 고려하면 코로나 시대에 재택근무로 일할 수 있다는 것은 일하는 사람에게는 확실한 강점이 된다. 바로 그런 점에서 JILPT 데이터는 재택근무(라는 자원)에 대한 접근성에 엄연한 계층 격차가 존재함을 보여주고 있다.

결론

본고에서는 코로나 19 감염 확대에 따른 일과 생활에 대한 영향, 그 중에서도 특히 근로환경이 어떤 영향을 받았는지를 검토했다. 결과를 정리하면 다음과 같다.

노동시장을 개관하면 4월에 휴직자가 급격히 증가는 하였으나 지금까지는 실업률의 대폭적인 상승은 관측되지 않았으며 기업의 고용유지 노력과 행정의 지원책 등으로 심각한 고용 불안은 일어나지 않았다. 단지 특정 층(여성·비정규직 등)의 취업자수 감소가 계속되고 있어 향후 주시할 필요가 있겠다.

그러한 가운데 근로시간은 코로나 기간 중 대폭적인 감소를 보였다. 첫째, 잔업시간의 대폭적인

감소가 관측되었으며 이러한 경향은 계속되고 있다. 또 하나는 주 당 취업일수나 1 일 소정 근로시간을 단축하는 움직임이다. 이러한 근로시간의 감소는 근로자에게 있어서 수입 감소 등으로 이어져 큰 영향을 주었다.

JILPT 조사 데이터를 기초로 상세하게 분석하면 근로시간은 긴급사태선언 발령 기간중인 4 월과 5 월에 큰 폭으로 감소했지만 업종·직종이나 지역에 따라 차이가 컸다. 이 시기에 코로나 위기는 음식점이나 오락, 생활 관련 서비스업 등의 특정 업종, 또 수도권 등의 특정 대도시지역에 집중되어 큰 타격을 미쳤다. 그 후 긴급사태선언이 해제되고 경제활동이 서서히 재개됨에 따라 특정 업종·특정 지역에 대한 집중적 타격이라는 상황에서 서서히 변화하고 있다. 단지 기업의 고용 조정 움직임이 지속되는 등 코로나 이전의 근로시간 수준으로는 돌아오지 않았다. 그것은 첫째 정규직의 잔업시간이 감축되고 있다는 사실에서 확인할 수 있으며 둘째로는 비정규직과 여성을 중심으로 소정 근로시간이 완전히 회복되지 않음에서 확인할 수 있었다.

이러한 근로시간의 변동은 근로자의 생활에 영향을 미친다. 특히 저소득층일수록 코로나사태에서 근로시간 변동이라는 상황을 겪게 되어 대폭적인 소득 감소를 경험한 비율이 높다. 긴급사태선언 기간(4 월~5 월)을 중심으로 급속히 확대된 재택근무에 대해서도 감염 위험을 피할 수 있다는 관점에서는 이점이 있지만 적용과 실시 면에서 쏠림 현상이 적지 않아 충분히 정착되었다고는 볼 수 없었다. 즉 코로나 위기는 격차문제를 내포하는 형태로 진행되었으며 아직 해결이 되지 않고 있다. 어떤 층들이 코로나 위기로 영향을 받았는지 식별해 바람직한 지원 방안을 생각할 필요가 있을 것이다.

참고문헌

ILO(2020) "Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide.

JILPT (2015) 『정보통신기기를 이용한 다양한 근로방식 실태에 관한 조사 결과』 JILPT 조사 시리즈 No.140.

JILPT(2020a) "코로나 19 감염 확대가 일과 생활에 미치는 영향에 관한 조사(1 차 집계) 결과" 기자 발표 자료 6 월 10 일.

JILPT(2020b) "코로나 19 가 기업 경영에 미치는 영향에 관한 조사(1 차 집계) 결과" 기자 발표 자료 7 월 16 일.

JILPT(2020c) "코로나 19 감염 확대가 일과 생활에 미치는 영향에 관한 조사(1 차 집계) 결과" 기자 발표 자료 8 월 26 일.

中井雅之(2020a) "경제활동 재개 과정에서 나타난 고용동향-코로나 19 영향에 의한 비정규직 여성 고용 감소가 현저-" JILPT 긴급 칼럼(9 월 2 일).

中井雅之(2020 b) "코로나 쇼크로 인한 고용 면의 영향은 특정 층에 집중-여성과 비정규직 고용 동향을 계속해 주시-" JILPT 긴급 칼럼(10 월 9 일).

周燕飛(2020a) "코로나 쇼크의 피해는 여성에게 집중-근로방식 개혁으로 위기를 기회로-" JILPT

리서치 아이 제 39 회(6 월 26 일).

周燕飛(2020b) “코로나 쇼크의 피해는 여성에게 집중(속편)-고용 회복의 남녀 격차-” JILPT 리서치아이 제 47 회(9 월 25 일).

高橋康二(2020) “근로시간의 감소와 임금에 대한 영향—코로나 19“확산”을 되돌아보며” JILPT 리서치아이 제 39 회(6 월 18 일).

高見具広(2020a) “풀타임 노동을 습격한 코로나 쇼크-시간 단축, 재택근무와 격차” JILPT 리서치아이 제 39 회(7 월 1 일).

高見具広(2020b) “재택 근무는 누구에게 정착되었는가-“긴급상황”을 거친 변화를 읽는다-” JILPT 리서치아이 제 46 회(9 월 16 일).

高見具広(2020c) “코로나 시대의 근로시간 변동을 파헤친다-7 월에 이르기까지의 상황 변화, 회복 지연의 소재-”JILPT 리서치아이 제 48 회(10 월 27 일)



