

4년의 변화,
더 밝은 미래로의 도약

소득주도성장특별위원회 연속토론회

문재인 정부 4년, 고용·임금동향과 과제

일시 | 2021년 4월 28일(수) 오후 2시

장소 | 포스트타워 10층

주최 | 소득주도성장특별위원회

순서

시 간	내 용	비 고
14:00~14:05 (5분)	개회 및 귀빈소개	사회자
14:05~14:25 (20분)	축 사	이재갑 고용노동부 장관 김용기 일자리위원회 부위원장 송옥주 환경노동위원회 위원장
14:25~14:30 (5분)	인사말	김유선 소득주도성장특별위원회 위원장

VIP 사진 촬영 (10분)

14:40~15:30 (50분)	발표1 (25분)	고용·노동시간 동향과 과제	황선웅 부경대학교 경제학부 교수
	발표2 (25분)	임금·소득 동향과 과제	홍민기 한국노동연구원 선임연구위원

휴식 (10분)

15:40~16:50 (70분)	종합토론 (Roundtable)	<p>〈사회〉: 김혜진 세종대학교 경영학과 교수</p> <p>〈토론〉: 총 6명 이시균 한국고용정보원 센터장 정문주 한국노총 정책본부장 이창근 민주노동연구원 연구위원 이형준 한국경영자총협회 본부장 이태희 중기중앙회 스마트일자리 본부장 김영경 청년재단 사무총장</p>
----------------------	----------------------	--

목 차

I. 축 사	1
이재갑 고용노동부 장관	
김용기 일자리위원회 부위원장	
송옥주 환경노동위원회 위원장	
II. 인사말씀	13
김유선 소득주도성장특별위원회 위원장	
III. 발표문	17
[발표 1] 고용·노동시간 동향과 과제	
황선웅 부경대학교 경제학부 교수	
[발표 2] 임금·소득 동향과 과제	
홍민기 한국노동연구원 선임연구위원	
IV. 종합토론	49
이시균 한국고용정보원 센터장	
정문주 한국노총 정책본부장	
이창근 민주노동연구원 연구위원	
이형준 한국경영자총협회 본부장	
이태희 중기중앙회 스마트일자리 본부장	
김영경 청년재단 사무총장	

축 사

이 재 갑

고용노동부 장관

김 용 기

일자리위원회 부위원장

송 옥 주

환경노동위원회 위원장

축사

이재갑 고용노동부 장관

여러분, 반갑습니다.
고용노동부 장관 이재갑입니다.

정부 출범 4주년을 맞이하여
소득주도성장특별위원회가 주최하는
「고용·임금동향과 과제」 토론회 개최를
진심으로 축하드립니다.

오늘 소중한 자리를 마련해 주신
소득주도성장특별위원회 김유선 위원장님과
이 자리를 빛내주신
송옥주 환경노동위원회 위원장님,
김용기 일자리위원회 부위원장을 비롯하여,

열띤 논의를 펼쳐주실 여러 전문가분들과
온라인으로 참석하고 계신 여러분의 관심에도 깊은
감사의 말씀을 드립니다.

정부는 출범 이후 일자리 중심 국정운영과
노동시장 내 격차 해소를 위한 과제들을
지속 추진해 왔습니다.

그 과정에서 '19년에는 고용률이 개선되고,
전체 임금근로자 중 중위임금 2/3 미만
근로자의 비율이 감소하는 등
일부 성과가 나타나기도 했습니다.

하지만 지난해 유례없던 코로나19의 확산은 노동시장에 전방위적 충격을 가져왔습니다. 그 피해가 특정 업종·취약계층에 집중되면서 4/4분기 1분위(하위소득 20%) 가구 근로소득이 감소하는 등 민생의 어려움은 더욱 컸습니다.

이에, 정부는 작년에 4차례 추경을 포함한 적극적 고용안정 대책을 마련하여 노사의 고용유지 노력을 적극 뒷받침하고, 특고·프리랜서 등 피해가 집중된 대상의 생계안정을 지원하였습니다.

공공과 민간의 일자리 기회를 확대하여 노동시장의 회복력을 유지하면서, 국민취업지원제도 시행 등 취약계층을 보호할 수 있는 제도화된 안전망 강화를 위한 노력도 지속하였습니다.

다행히 최근 3월 취업자 수는 코로나19 고용 충격이 본격화된 지난해 3월 이후 13개월 만에 처음으로 증가로 전환하는 등 2월에 이어 개선세가 나타나고 있습니다.

그러나, 코로나19로 인한 경제 불확실성이 여전한 상황에서 위기 이후 격차 없는 포용적 회복을 위한 정부의 정책적 노력이 중요한 시기입니다.

정부는 위기를 온전히 극복할 때까지 고용안정 노력을 지속적으로 기울이겠습니다.

디지털·녹색 뉴딜 본격 추진 등을 통해
민간 일자리 창출 기반을 강화하고,
공공부문이 일자리의 버팀목 역할을 할 수 있도록
직접 일자리도 원활히 추진하겠습니다.

코로나19로 소득이 급감한 취약계층에 대해서는
맞춤형 생계지원을 강화하고,
경영위기기업종 등에 대한 고용유지지원과
민간기업 고용창출 확대를 위한 추경 일자리 사업도
신속히 집행해 나가겠습니다.

더 나아가, 위기 극복 과정에서 노동시장 내 격차가
심화되지 않도록 고용안전망을
더 든든하게 구축할 계획입니다.

전국민 고용보험 로드맵에 따라
고용보험 가입 대상을 단계적으로 확대하고
현장의 체감도를 높여가겠습니다.

지난해 말부터 고용보험이 적용된 예술인의 경우
서면계약 관행 정착, 보험료 지원 등을 통해
가입확대를 적극 지원하고,

'21.7월부터는 특수형태근로종사자에 대한
고용보험도 차질없이 적용될 수 있도록
철저히 준비하고 있습니다.

올해 처음 시행된 국민취업지원제도를 통해 취업취약계층
64만명을 대상으로 적기에 소득·생계 지원을 실시하고,
보다 촘촘한 지원을 위한 제도 보완도 지속 검토하겠습니다.

디지털·저탄소 전환, 저출산·고령화 심화 등
코로나19 이후 환경 변화와 맞물려
현재 취약계층의 일자리 위기가
임금 불평등과 격차로 이어지지 않도록
정부가 해야 할 일이 아직 많습니다.

오늘 토론회가 큰 도전에 직면해 있는
우리 노동시장의 다양한 문제를 진단하고,
다가오는 미래를 준비할 수 있는
뜻 깊은 자리가 되기를 기대합니다.

감사합니다.

축사

김용기 일자리위원회 부위원장

〈인사말씀 및 축하인사〉

여러분 안녕하십니까. 일자리위원회 부위원장 김용기입니다.

정부 출범 4주년을 앞두고 ‘고용, 노동시간, 임금과 소득에 관한 동향과 평가 및 향후 과제’라는 주제에 대해 논의하는 것은 의미 있는 일이라 생각합니다. 의미있는 행사를 준비해 주신 소득주도성장특별위원회 김유선 위원장님께 감사드립니다.

발표를 맡아주신 황선웅 부경대 경제학부 교수님,
홍민기 한국노동연구원 선임연구위원님,

열띤 논의를 펼쳐주실 여러 전문가분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

〈행사의 의의 1 : 최저임금〉

개인적인 소견을 말씀드리자면 특히 최저임금과 노동시간 단축에 대해 합리적인 토론의 시간이 필요한 때라고 생각합니다.

너무나 많이, 자주, 아주 쉽게 최저임금의 상승과 노동시간 단축이 일자리 상황을 악화시켰다는 주장을 접합니다. 이해가 되는 측면이 없는 것은 아니지만,

어디까지 그러한 비판이 합당한 지에 대해
합리적인 판단이 필요합니다.

마침 미국 바이든 행정부가 출범하자마자 최저임금의 2배 인상을 내걸었고,
내년 최저임금의 수준을 결정하기 위한 최저임금위가 막 시작이 되었는데요.

잘 알려진 바와 같이 최저임금의 적정한 상승이 과연 고용의 심각한 악화를 초래
했다는 증거를 찾기 어렵다는 게 미국이나 한국에서의 이제까지 연구결과입니다.
최저임금의 인상은 저임금 고용을 억제하고 고임금, 직업의 안정성, 경력향상의
가능성을 가진 좋은 일자리의 창출을 위한 자극이 됩니다.

실제 우리의 경우 최저임금 상승 등에 따라
국내 저임금노동자의 비중이 상당 부분 감소한 것이 사실입니다. 동시에, 최저
임금의 상승에 따라 일자리안정자금의 지원에도 불구하고 자영업자와 소상공인의
고통이 있었던 것도 분명합니다.

이 점에서 최저임금의 상승이 갖는 순기능에도 불구하고
산재한 저임금 저생산 사업장에 대한 충분한 대책을
어떻게 함께 가져갈지에 대해
우리 사회의 합리적인 논의가 필요할 것입니다.

〈행사의 의의 2 : 노동시간 단축〉

노동시간 단축 또한 마찬가지로인데요,
근로기준법 상 법정 근로시간을 40시간으로 규정한 게 17년 전인 2004년의 일
입니다. 여기에 노사합의 하에 주당 12시간의 연장근로를 허용했기 때문에 이미
2004년부터 우리 노동법 상
주당 노동시간은 최장 52시간이었습니다.

하지만 정부가 1주는 월~금요일이라는 기이한 행정해석을 내놓았고, 이에 따라 1주에
포함되지 않는 토요일, 일요일 각각 8시간씩 총 16시간의 초과근무가 허용되어

마치 주당 최장 노동시간이 68시간인 것처럼 편법 운영되어 오다가,
2018년 3월 근로기준법 개정을 통해
2004년 근로기준법의 정신을 재확인한 것입니다.

유럽연합이 주당 노동시간을 최장 48시간으로 제한한 것이 1993년, 그러니까
30년 전의 일이구요. EU 회원국들은 이보다 짧은 개별적 기준을 국가별로 정하고
있습니다.

해외의 사례를 들 것도 없이 2010년 6월 경사노위가 연간 근로시간을 2020년까지
1800시간대로 단축하기로 합의하였는데요,
우리의 경우 이번 52시간 도입 등에 따라
5인 이상 사업장 기준 2018년에야 처음으로 1986시간 -> 1978시간(2019년)
-> 1952시간(2020년)에 진입한 상황입니다.

저임금과 장기근로에 의존한 사업장이 있다는 현실을
절대적으로 감안하면서도,
최저임금과 근로시간 단축에 관해
우리 사회가 어떤 태도를 가져야 할 지에 대한
좋은 발제와 토론을 기대합니다.

〈정책 환경 변화에 대한 당부〉

지금은 경기회복기라고 할 수 있습니다.
본래 고용없는 성장은
경기침체기에는 고용이 줄고
경기회복기에 고용없는 회복을 하는 것이 합쳐져서
‘고용없는 성장’이 나타나게 되었습니다.

‘고용없는 회복’이 아니라 ‘고용있는 회복’을 위해
임금격차를 줄이는 포용적인 회복을 위해
정부 뿐 아니라 정부 이외 민간 부문의 노력이 필요합니다.

민간의 근시안적 투자와 고용정책의 문제점을 위한 개선의 노력, 노동대체적 자동화 보다는 노동생산성을 높이는 기술개발과 도입이 필요하고 이를 위한 고용친화적 R&D, 고용친화적 조세정책 등이야말로 ‘고용 없는 회복’ ‘고용 없는 성장’ 추세를 돌릴 수 있는 근본적인 해결책이라고 생각합니다.

오늘 토론회에는 경영계, 노동계, 그리고 관련 전문가와 시민단체 등 현장에 계시는 많은 전문가분들이 참여하고 계십니다. 정부가 추진하는 각종 정책의 부족한 부분을 메우고, 일자리 개선을 근본적으로 저해하고 있는 요인에 대한 발견과 해결책이 활발히 논의되었으면 합니다.

일자리위원회도 오늘 토론내용을 참고하여 충분하게 정부 정책에 반영할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

축사

송옥주 환경노동위원회 위원장

안녕하세요. 국회 환경노동위원회 위원장 송옥주입니다.

먼저, 「문재인 정부 4년, 고용·임금동향과 과제」 토론회의 개최를 진심으로 축하드립니다. 지난 4년간의 노동정책을 점검하고 코로나19로 변화된 고용동향과 임금소득에 대해 논의하는 토론회를 준비해주신 소득주도성장특별위원회 김유선 위원장님을 비롯한 관계자분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

문재인 정부는 지난 4년 동안 노동시장 이중구조와 임금소득 불균형을 완화하기 위해 노력해왔습니다. 특수고용·플랫폼 종사자 보호, 고용보험 확대, 양질의 일자리 확보 등 1997년 IMF 외환위기 이후 달라진 노동환경과 대기업-중소기업 간 양극화된 시장 격차를 개선하기 위한 다양한 노동정책이 시행되고 있습니다.

하지만 지난 20년 이상 지속된 우리나라의 노동시장과 임금소득 불균형을 개선하려면 더 많은 시간이 필요합니다. 특히 1년 넘게 이어지고 있는 코로나19로 인한 고용시장 위축과 경기침체는 정부의 노동정책을 더욱 어렵게 하고 있습니다. 그렇지만 성장과 분배의 균형이 시대적 흐름인 만큼, 소득주도성장 기조의 정책 추진은 지속되어야 합니다.

국제 사회도 노동시장과 임금소득 불평등 해결을 위하여 소득주도성과 뜻을 같이 하는 입장입니다. 프랑스와 영국을 비롯한 여러 유럽 국가에서 고용보험의 적용 대상을 확대하고, 또한 올해 미국에서는 2009년 이후 변경된 적 없던 연방 최저임금 인상이 적극적으로 검토되고 있습니다.

소득주도성장의 기조에 따른 노동정책을 흔들림 없이 추진하려면, 대내외 환경도 고려해야 하지만 정책을 뒷받침하는 입법이 필요합니다. 오늘 토론회에서 제시된 전문가분들의 의견에 귀 기울여, 법 개정을 비롯한 정부의 노동정책이 성공적으로 추진될 수 있도록 국회 환경노동위원장으로서는 최선을 다할 것입니다.

다시 한번, 「문재인 정부 4년, 고용·임금동향과 과제」 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 오늘 토론회가 문재인 정부의 향후 노동정책 방향을 효과적으로 모색하는 자리가 되기를 바랍니다.

감사합니다.

2021년 4월 28일
국회 환경노동위원회 위원장 송옥주

인사말씀

김 유 선

소득주도성장특별위원회 위원장

인사말씀

김 유 선 소득주도성장특별위원회 위원장

반갑습니다. 소득주도성장특별위원회 위원장 김유선입니다.

바쁜 일정에도 축사를 해 주신 이재갑 고용노동부 장관님, 김용기 일자리위원회 부위원장님, 송옥주 환경노동위원회 위원장님 감사합니다. 발제를 맡아주신 황선웅 교수님, 홍민기 박사님, 사회를 맡아주신 김혜진 교수님, 토론을 맡아주신 이시균 박사님, 정문주 본부장님, 이창근 실장님, 이형준 본부장님, 이태희 본부장님, 김영경 사무총장님 감사합니다.

문재인 정부가 출범한지 4년이 지났습니다. 지난 4년 동안 문재인 정부는 소득주도성장정책을 기조로 가계소득 증대, 사람에 대한 투자 확대, 사회안전망·복지 확대를 지속적으로 추진해 왔고, 나름대로 가시적 성과도 거두고 있습니다.

한국의 경제규모(GDP)는 세계 10위권에 진입했고, 1인당 국민소득은 G7국가 중 이탈리아를 추월했습니다.

고용률은 2016년 60.6%에서 2019년 60.9%로 개선되다가, 2020년에는 코로나 대유행으로 60.1%로 후퇴했습니다. 그러나 최근에는 12개월 연속 감소하던 취업자(고용률)가 31만명(0.3%p) 증가하는 등 회복 조짐을 보이고 있습니다.

전체 일자리 중 상용직 일자리는 2016년 49.5%에서 2020년 54.0%로 증가했습니다. 공공부문에서는 정규직 전환 정책을 통해 20만명을 정규직으로 전환했습니다.

노동시간은 주43시간에서 주39시간으로 단축되고, 주52시간을 초과하는 일자리는 20.9%에서 12.4%로 감소한데 비해, 주15시간 미만의 초단시간 일자리도 3.4%에서 4.8%로 증가했습니다.

저임금계층은 2016년 22.6%에서 2018년 15.7%로 큰 폭으로 감소하다가 2020년에는 17.4%로 소폭 증가했습니다. 임금격차(P9010)는 2016년 4.35배에서

2019년 3.59배로 개선되다가 2020년 3.64배로 일부 후퇴했습니다. 지니계수는 2016년 0.332에서 2020년 0.293으로 4년 연속 개선되고 있습니다.

가계소득도 마찬가지입니다. 공적 이전소득이 확대되면서 처분가능소득 5분위 배율은 2016년 6.98배에서 2019년 6.25배로 개선되고, 지니계수도 0.355에서 0.339로 개선되었습니다.

고용보험 가입률은 64.3%에서 67.5%로 증가했습니다. 고용보험 적용대상을 임금노동자에서 예술인, 특수고용노동자, 자영업자 등으로 확대하기 위해 ‘전국민 고용보험 로드맵’을 마련·시행하는 한편, 고용보험 사각지대를 해소하기 위해 ‘국민취업지원제도’도 시행하고 있습니다.

기초생활보장제도 수급자는 2016년 163만명에서 2020년 213만명으로 50만명 증가했고, 기초연금 수급자는 458만명에서 566만명으로 108만명 증가했습니다. 그 결과 노인 빈곤율은 45%에서 40%로 조금 낮아졌습니다.

그렇지만 코로나19로 인한 불확실성이 계속되면서, 임시일용직과 자영업자, 여성과 청년, 노인 등 취약계층의 어려움은 계속되고 있습니다. 기후위기와 노동시장 양극화, 비대면 경제의 가속화 등으로 경제·사회 전반의 구조적 대응도 절실한 상황입니다.

소득주도성장특별위원회는 지난 4년 동안 내실 있는 소득주도성장정책을 마련하기 위해 최선을 다해 왔습니다. 앞으로 1년도 최선의 노력을 다해 나갈 것입니다.

이런 맥락에서 오늘 토론회는 문재인 정부 4년, 고용·임금동향을 살펴보고, 향후 정책방향을 논의하기 위해 마련했습니다. 아무쪼록 오늘 토론회에서 ‘4년의 변화를 넘어, 더 밝은 미래로의 도약’을 이끌 수 있는 다양한 정책방안들이 논의되기를 바랍니다.

감사합니다.

발 표 문

[발표 1] 고용·노동시간 동향과 과제

황 선 응 부경대학교 경제학부 교수

[발표 2] 임금·소득 동향과 과제

홍 민 기 한국노동연구원 선임연구위원

[발표 1] 고용·노동시간 동향과 과제

문재인 정부 4년
고용·노동시간 동향과 과제

황 선 응 부경대학교 경제학부 교수

문재인 정부 4년
고용·노동시간 동향과 과제

황선웅 (부경대)

소득주도성장특별위원회 토론회 ('21.4.28)

목차



문재인 정부 일자리 관련 주요 국정과제

고용·노동시간 동향 개괄

비정규직 문제, 기술변화와 일자리 양극화

코로나19로 인한 고용 동향 특징

정책 과제

더불어 잘사는 경제 > 전략 1. 소득주도성장을 위한 일자리경제

16. 국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출 (고용부)

- 일자리위원회 설치, 고용영향평가 확대, 공공부문 일자리 81만개 창출, 지역·산업 맞춤형 일자리 창출

17. 사회서비스 공공인프라 구축과 일자리 확충 (복지부)

- 사회서비스 공단 설립, 사회서비스 일자리 34만개 창출, 지역 사회복지공무원 대폭 확충

18. 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화 (고용부)

- (청년) 공공기관 청년고용의무제 확대, 중소기업 청년추가고용 장려금, 구직촉진수당, 창업 활성화
- (여성) 적극적 고용개선조치 확대, 남녀고용평등법 전면 적용, 새일센터 확대
- (신중년) 정년제도 실효성 제고, 인생3모작 지원

19. 실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화 (고용부)

- 고용보험 가입대상 확대(예술인/특고부터 단계적), 실업급여 보장성 강화(지급수준/수급기간), 공공취업지원서비스(고용복지센터) 확충, 4차 산업혁명 대비 직업능력 개발

더불어 잘사는 경제 > 전략 1. 소득주도성장을 위한 일자리경제

20. 좋은 일자리 창출을 위한 서비스 산업 혁신 (기재부)

- 경제시장 안정 대응시스템, 신성장·유망서비스 육성, 영세 서비스업 생산성 제고, 저임금 근로자 처우 개선, 서비스 투자 활성화, 서비스기업의 해외진출 적극 지원

21. 소득 주도 성장을 위한 가계부채 위험 해소 (금융위)

- 가계부채 총량관리, 이자부담 완화, 신용회복 지원, 대출채권 관리 강화, 금융소비자 보호 강화, 비소구 주택담보대출 확대

22. 금융산업 구조 선진화 (금융위)

- 자유로운 진입환경, 금융관리·감독체계 개편, 공정한 정책결정시스템, 지배구조 개선, 금융혁신 인프라

더불어 잘사는 경제 > 전략 2~5

전략 2. 활력이 넘치는 공정경제

- 공정한 시장질서 확립, 사회적경제 활성화, 대·중소기업 상생 협력 등

전략 3. 서민과 중산층을 위한 민생경제

- 소상공인·자영업자 역량 강화 등

전략 4 : 과학기술 발전이 선도하는 4차 산업혁명

- 4차 산업혁명 선도 기반 구축, 고부가가치 창출 미래형 신산업 발굴·육성, 주력산업 경쟁력 제고 등

전략 5 : 중소벤처가 주도하는 창업과 혁신성장

- 혁신을 응원하는 창업국가 조성, 중소기업의 특정한 성장 환경 구축, 대·중소기업 임금 격차 축소 등을 통한 중소기업 인력난 해소

내 삶을 책임지는 국가 >

전략 1. 모두가 누리는 포용적 복지국가

- 맞춤형 사회보장(공공부조 혁신, 생애 맞춤형 소득지원, 사회보험 사각지대 해소 등), 노후생활 보장, 청년과 신혼부부 주거 부담 경감 등

전략 4. 노동존중·성평등을 포함한 차별없는 공정사회

63. 노동존중 사회 실현 (고용부)

- 노동존중 사회 기본계획 수립, 노동기본권 신장을 위한 법/제도 개선, ILO 핵심협약 비준, 근로자 이해대변제도 확충, 체불/부당해고 구제, 청년 일자리 기본권

64. 차별 없는 좋은 일터 만들기 (고용부)

- 비정규직 감축 로드맵, 사용사유제한 도입, 차별시정제도 전면 개편, 고용형태에 따른 차별 금지, 1년 미만 근로자 퇴직급여 보장, 원형 공동사용자 책임, 임금격차 해소, 산업안전보건체계 혁신

목차

문재인 정부 일자리 관련 주요 국정과제



고용·노동시간 동향 개괄

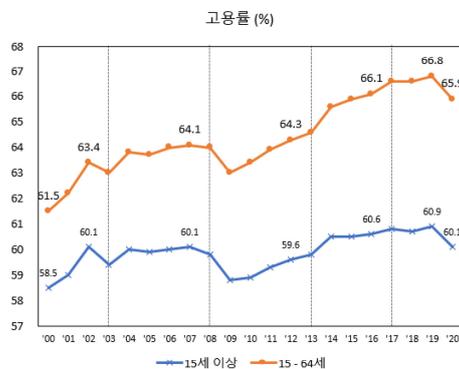
비정규직 문제, 기술변화와 일자리 양극화

코로나19로 인한 고용 동향 특징

정책 과제

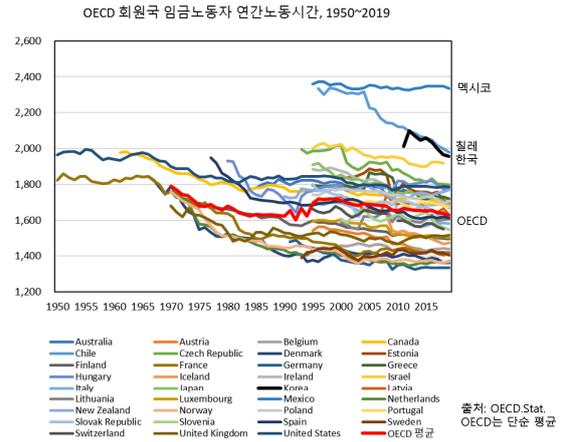
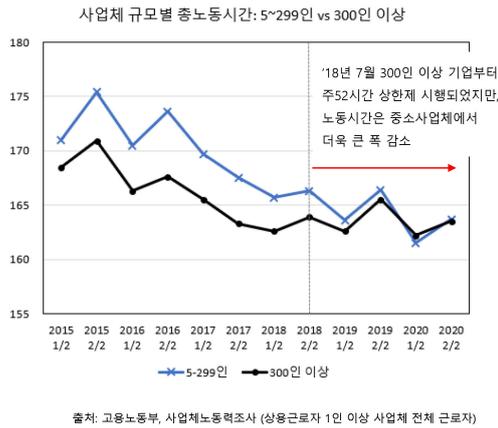
고용률 상승, 노동시간 감소 추세 유지

- 단, '20년 고용률은 코로나19 영향으로 하락
- 최근 노동시간 감소는 주52시간 상한제 시행뿐 아니라 여가 선호, 여성 및 고령층 취업 증가, 기업 문화와 노동력 운용방식 변화(시간제/탄력적근무시간제/긱 노동 등), 경기 둔화 등도 영향 (황선웅, 2019)



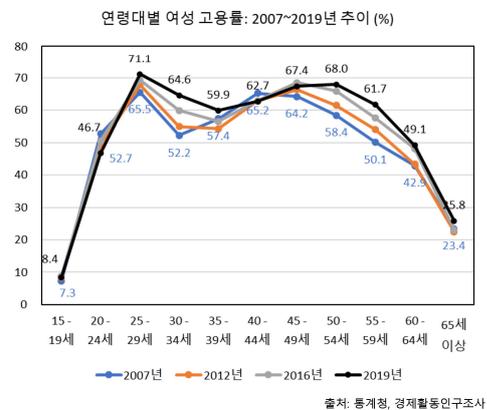
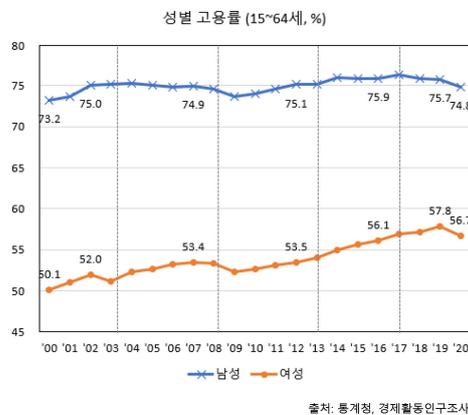
노동시간 단축 현장 안착 지원 강화

- 우리나라의 노동시간은 2016~19년 OECD 회원국 중 가장 큰 폭으로 감소
- 하지만, 여전히 세계에서 가장 긴 편에 속하며, OECD 평균과 상당한 격차 존재



여성 고용률 상승 유지

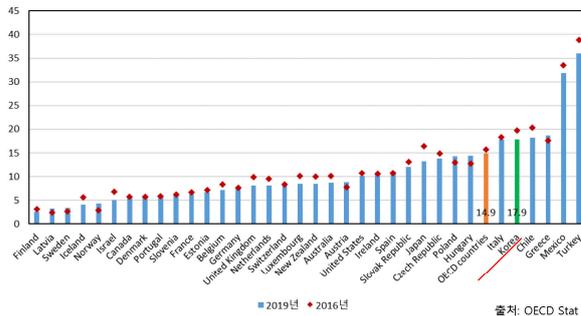
- 특히, 30대(M-Curve 완화)*와 50세 이상 여성의 고용률 상승이 주된 요인
 - 30대 결과는 ① 결혼·유자녀 여성의 고용률 상승(경력단절 완화), ② 비혼·무자녀 여성 비중 증가(결혼율/출산율 하락) 영향 존재



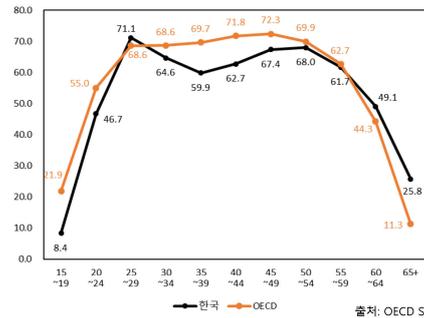
여성 고용 확대와 차별 해소 정책 강화

- 다른 OECD 회원국과 비교해도 여성 고용률이 여전히 상당히 낮고 남녀 간 격차가 큰 편임
- 특히, 30~40대 여성 고용률이 OECD 평균에 비해 상당히 낮은 상황
 - 결혼·출산·육아·가사 부담 완화, 재취업 지원, 고용평등·차별해소 정책의 강화 및 실효성 제고

OECD 회원국 남녀 간 고용률 격차 비교: 2019 vs 2016 (%p)



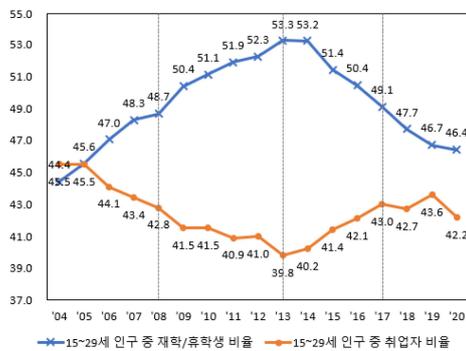
연령대별 여성 고용률: OECD vs 한국, 2019년, %



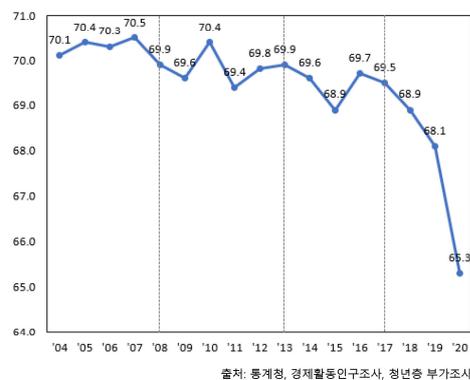
청년 고용률 상승, 구조적 문제는 여전히 심각

- 청년 고용률과 체감 실업률, '쉬었음' 및 니트 비중, 비정규직 비중이 함께 증가(김유빈, 2021)
- 청년 고용률 상승은 ① 청년 일자리 대책, ② 15~19세 대비 20~29세 인구 증가(한요셉, 2020), ③ 대학 진학률과 재학률 감소 영향 등 혼재 (학교 졸업·중퇴 청년의 고용률 하락)

15~29세 재학률과 고용률

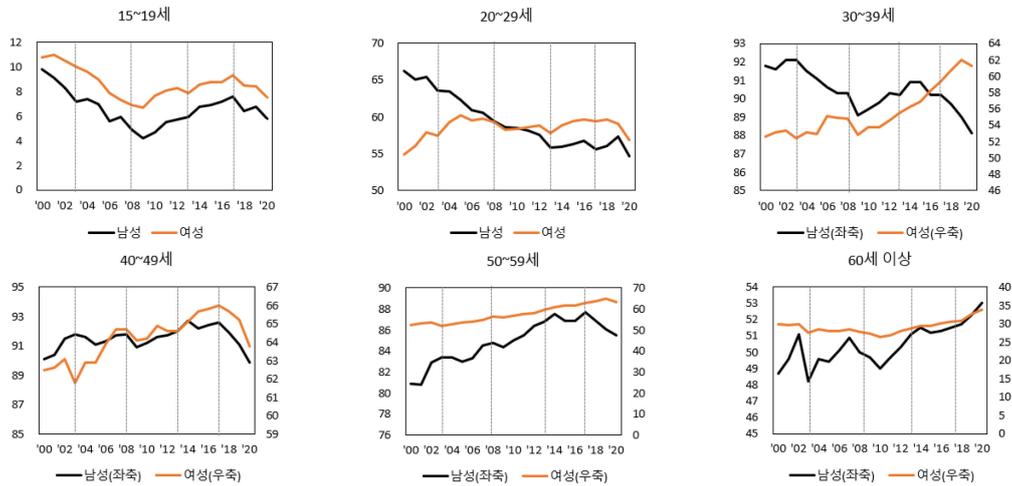


졸업/중퇴 청년(15~29세)의 고용률 추이



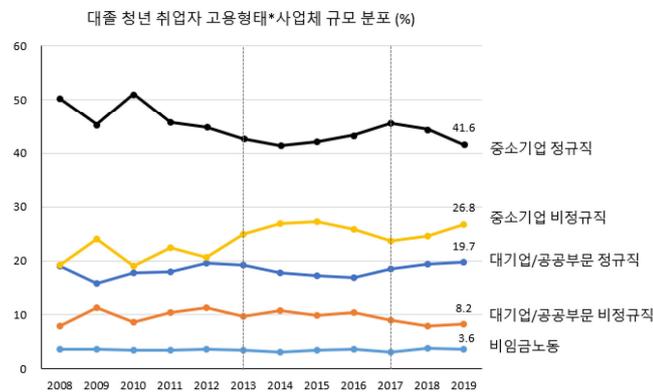
집단별 고용률 추세의 이질성

- (성*연령대) 집단별로는 청년 남녀, 중년 남성, 40대 여성 고용률 부진



대졸 청년의 중소기업 정규직 취업 정체, 대기업·공공부문 취업 선호 지속

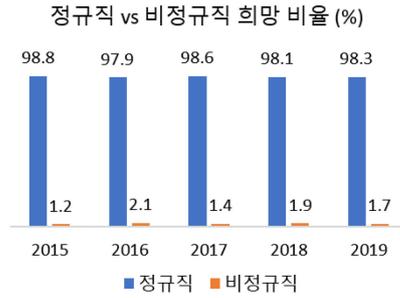
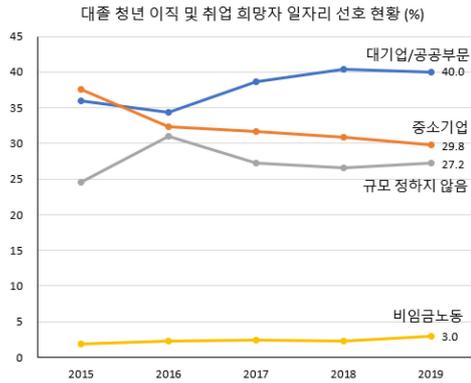
- 청년 중견/중소기업 취업 지원 정책 강화, 임금·복지·기회 격차 해소, 기업문화·주거·인프라 개선, 협력·혁신 생태계 구축을 통한 중소기업의 성장 동력화 정책 강화 필요



출처: 고용노동부·한국고용정보원, 대졸자직업이동경로조사(GOMS), 조사기준일 기준 대졸 1.5~2년 경과 20~34세 청년의 현재 취업상태를 조사한 결과임 (중소기업은 300인 이상(미만) 사업체, 공공부문은 정부기관과 정부투자·출연기관임)

문제는 일자리의 질: 고용형태에 따른 차별혜소 시급

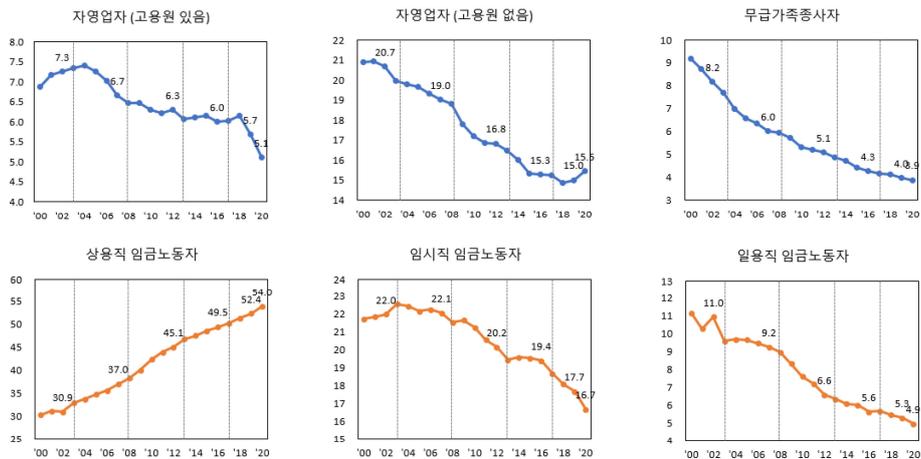
- 어느 특정 기업 유형을 정하지 않은 구직자 비율도 높음 (중소기업 취업 희망 비율과 합하면 57%)
- 정규직과 비정규직 중에는 거의 모든(98~99%) 청년 구직자가 정규직 취업 희망



출처: 고용노동부·한국고용정보원, 대졸자적업이동경로조사(GOMS), 조사기준일 기준 대졸 1.5~2년 경과 20~34세 청년에게 어떠한 유형의 일자리를 희망하는지를 조사한 결과임. 왼쪽 그림은 이직 희망 재직자, 구직 실업자, 1년 이내 취업 희망 비경제활동 인구를 대상으로 조사한 결과이며, 오른쪽 그림은 구직 실업자만을 대상으로 조사한 결과임.

종사상지위별 취업자

- 상용직(계약기간 1년 이상) 비중 증가 vs 자영업자와 임시·일용직 비중 감소



출처: 통계청, 경제활동인구조사

목차

문재인 정부 일자리 관련 주요 국정과제

고용·노동시간 동향 개괄



비정규직 문제, 기술변화와 일자리 양극화

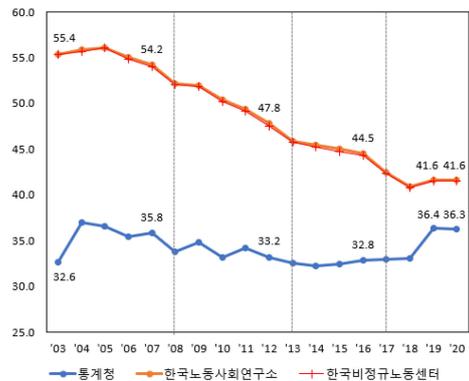
코로나19로 인한 고용 동향 특징

정책 과제

비정규직 실태 파악 정확성 제고 필요

- 통계청의 추계에 따르면 2019~20년 비정규직 비율이 근래 가장 높은 수준으로 증가
 - ILO 개정안 적용을 위한 병행조사 과정에서 과거에는 포착되지 않던 기간제 근로자가 추가로 포착되었기 때문으로 설명
- 한국노동사회연구소와 한국비정규노동센터의 추계에 따르면 전보다 낮은 수준에서 정제된 상황
- 이러한 차이의 주된 이유는 비정규직 부가조사 문항에 응답하지 않은 종사상지위상 임시직과 일용직(100만명 이상)을 통계청은 정규직, 다른 두 기관은 비정규직으로 분류하기 때문
- 사내하청, 특수고용, 플랫폼, 각 노동자 등의 정확한 규모와 실태 파악을 위한 통계 개선도 시급

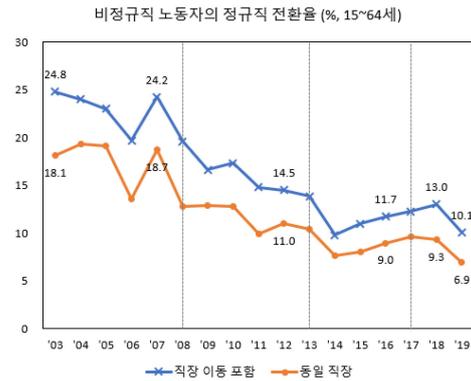
비정규직 비율 추이: 기관 간 추계 비교



출처: 원자료는 세 기관 모두 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 이용

정규직 전환 민간부문 확산 필요

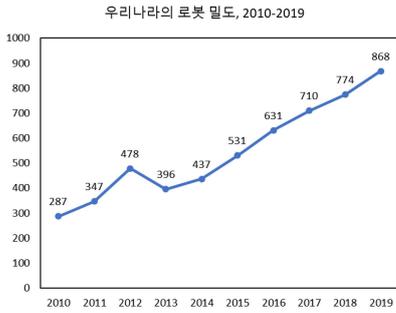
- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 규모는 역대 최대(19.3만명 완료, '20.12월 기준)
- 민간부문 비정규직 감축 및 차별해소를 위한 정책 강화 필요
- 전체 비정규직 노동자의 정규직 전환율은 추세적 하락 후 낮은 수준에 정체되어 있음
- 상시적 업무의 정규직 직접고용 채용 원칙 및 사용자유제한, 사용자/고용주 책임 강화, 고용형태에 따른 차별 금지 및 차별시정제도 강화, 비정규직 사용자부담 강화 등 필요



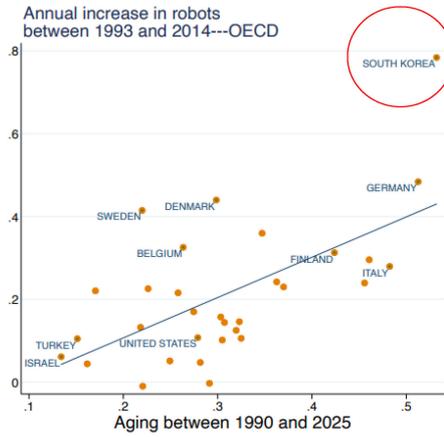
자동화와 일자리 양극화

- 우리나라는 주요 선진국 중 가장 빠른 속도로 인구 고령화와 산업용 로봇 확산이 진행되고 있음
- 그로 인한 고용과 임금 둔화 및 일자리 양극화* 가능성에 대한 우려도 증대되고 있음 (Acemoglu & Restrepo, 2020, 2021; 김태경·이병호, 2021)
 - 중위 일자리 비중 축소, 상위 및 하위 일자리 비중 증가
 - 중위 일자리 임금 증가율 < 상위 및 하위 일자리 임금 증가율
- 혁신성장 분야 인력 공급, 적극적 노동시장정책(ALMP) 연계, 사회안전망 강화뿐 아니라, 개별 기업과 사회 전체의 이해 불일치로 인한 시장실패(과도한 자동화) 문제를 완화하고, 고용·노동 친화적 기술발전 및 활용 유인을 강화하기 위한 제도 개선과 정책 추진 필요
 - 경력력 집중 완화, 중견·중소기업 협력 네트워크 지원 강화, 사회보상체계 혁신
 - 산업정책과 고용·노동정책 간 연계 강화, 조세/재정 혁신 등

- 우리나라는 주요 선진국 중 가장 빠른 속도로 인구 고령화와 산업용 로봇 확산이 진행

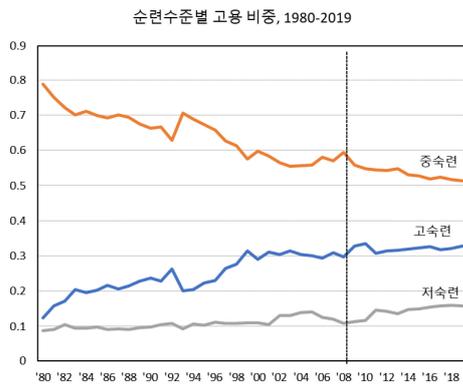


출처: 국제로봇협회(IFR), 제조업 노동자 1만명당 산업용 로봇 대수

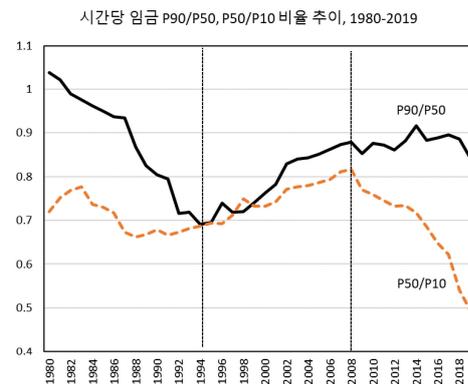


출처: Acemoglu & Restrepo(2021), 고령화 지수는 21--55세 대비 56세 이상 인구 비중 변화

- 특히, 2010년대 이후 고용과 임금의 양극화 경향 가속



출처: 저자 계산. 고용노동부, 임금구조기본통계조사 이용. 숙련도별 고용 비중은 김남주(2015, 노동경제논집)의 방법을 최근까지 연장된 자료에 적용하여 계산함.



목차

문재인 정부 일자리 관련 주요 국정과제

고용·노동시간 동향 개괄

비정규직 문제, 기술변화와 일자리 양극화



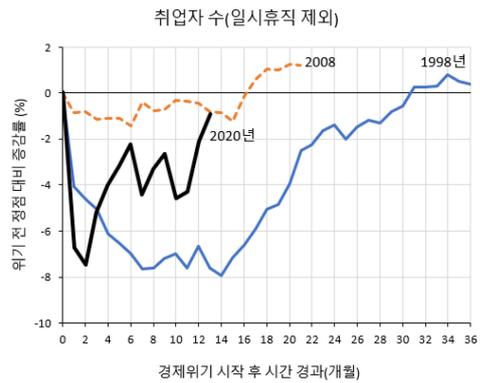
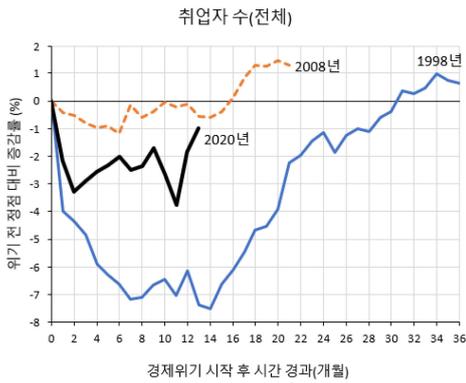
코로나19로 인한 고용 동향 특징

정책 과제

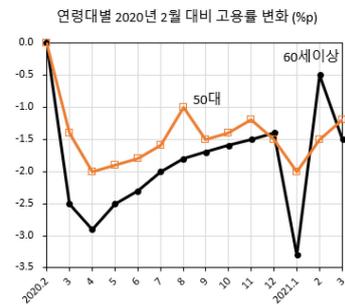
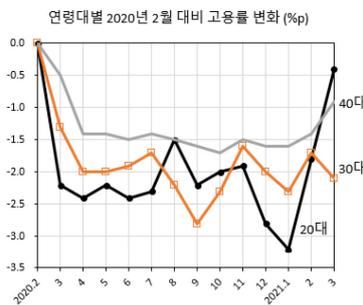
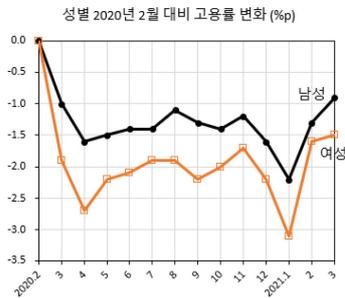
코로나19로 인한 고용 동향 특징

- 취업자 수 감소 속도와 최대 감소폭은 1998년 외환위기와 2008년 글로벌 금융위기 중간 정도
 - 현재까지의 경기수축 정도 대비 고용탄력성은 1998년 외환위기와 비슷하거나 그 이상
- 일시휴직자 급증 : 취업자 수 감소 완충 효과
 - 이번 위기의 일시적 수요(불확실성) 충격 성격, 고용유지지원금 확대 등의 영향
- 여성, 청년, 비정규직, 자영업자 등에 더 큰 피해
 - 가장 큰 피해를 입은 집단이 가장 보호받지 못하는 기존 사회안전망 체계의 취약성 노출
 - 재난지원금, 긴급고용안정지원금, 재정지원 직접일자리 사업 확대, 전국민고용보험, 실업부조 개선 등 공감대 확대 → 포스트 코로나 시대 사회안전망 개선을 위한 중대 계기
- 노동력 운용방식 변화(재택근무, 비대면 온라인 활용 등) 및 노동절감(대체)형 기계 이용 필요성 증대 / 가능성 확인 / 이용 확산 → 코로나 회복과정과 종료 후에도 노동시장 전반에 큰 영향을 미칠 가능성 높음

- 전체 취업자 감소 속도와 정점 대비 최대 감소율은 '98년 외환위기와 '08년 글로벌 금융위기 중간 정도
- 일시휴직자를 제외한 (1주간 실제 1시간 이상 일한) 취업자 수는 '20년 4월 '98년 외환위기 최대 감소율 (-8%)과 비슷한 정도(-7.4%)로 감소했음

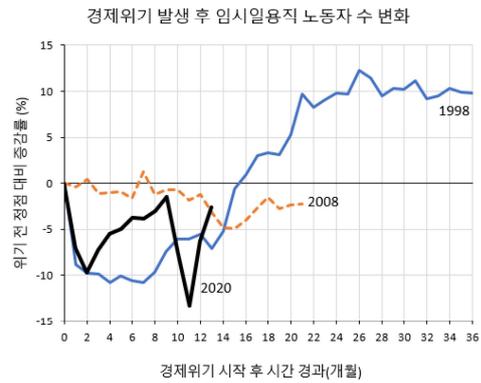
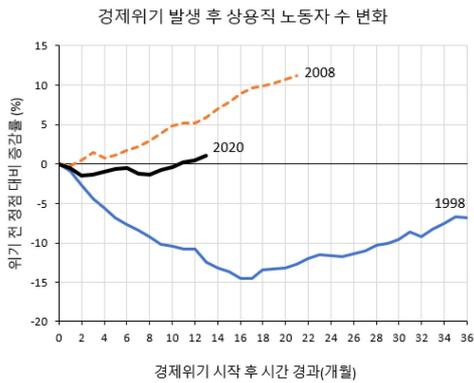


- 성별로는 여성 고용률이 남성보다 큰 폭 하락
- 연령대별로는 20~30대 고용률이 큰 폭 하락

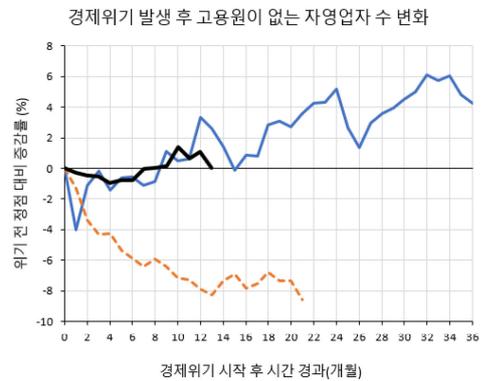


출처: 통계청, 경제활동인구조사, 계절조정계열

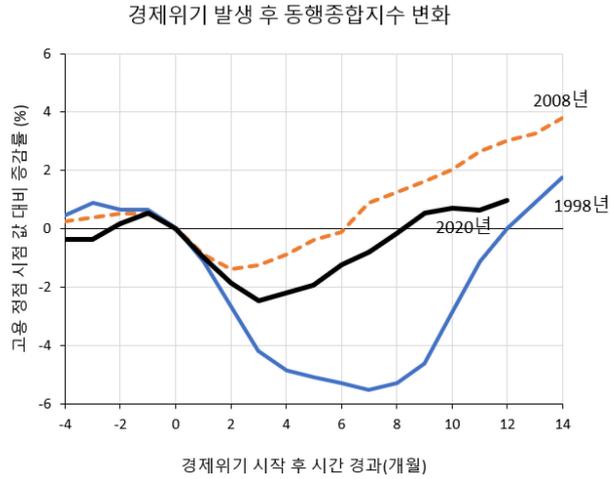
- 1998년 외환위기 때는 상용직과 임시일용직 모두 큰 폭 감소했지만, 이번 위기는 임시일용직의 피해가 상용직에 비해 매우 컸음



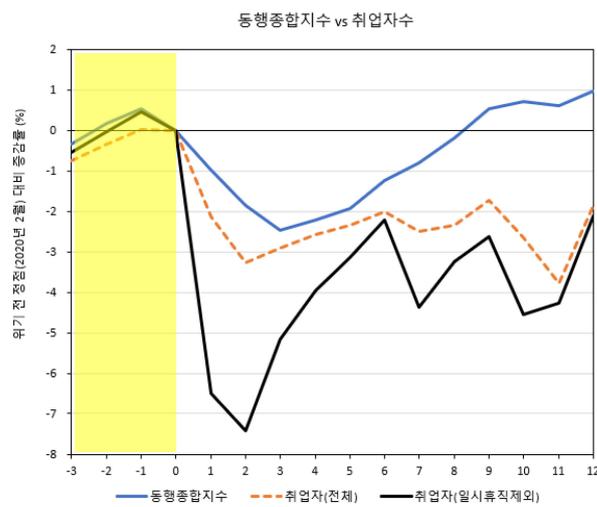
- 고용원이 있는 자영업자는 위기 발생 후 현재까지 감소 추세 지속
 - '고용원이 있는 자영업자'에서 '고용원이 없는 자영업자'로의 전환도 많을 것으로 예상



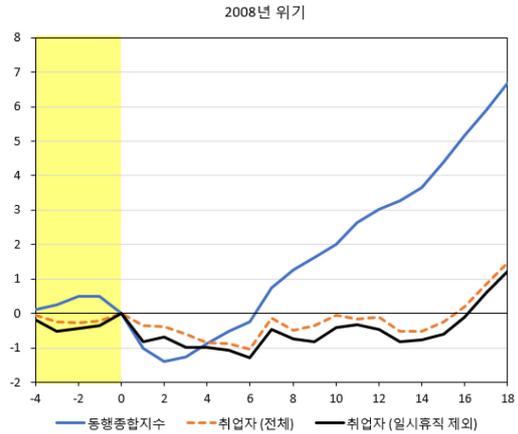
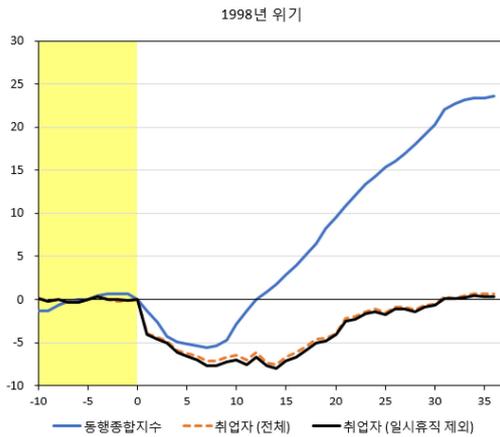
- 동행종합지수의 감소 속도와 정점 대비 최대 감소율도 1998년 외환위기와 2008년 글로벌 금융위기 중
간 정도



- 현재까지의 경기수축 정도 대비 고용탄력성은 1998년 외환위기와 비슷하거나 그 이상



- 과거 회복기 경험을 보면, 경기 개선에도 고용은 부진한 “고용 없는 회복(jobless recovery)”이 상당기간 지속될 가능성 높음
 - 특히, 이번 위기는 자동화 가속화로 인해 노동시장에 미치는 영향이 더욱 클 것으로 예상



목차

문재인 정부 일자리 관련 주요 국정과제

고용·노동시간 동향 개괄

비정규직 문제, 기술변화와 일자리 양극화

코로나19로 인한 고용 동향 특징



정책 과제

정책 과제

- (단기) 코로나19 피해집단 소득안정 지원 지속·확대
 - 청년, 여성, 비정규직, 무급휴직자, 영세 자영업자 등
- (중기) 고용 없는 회복, 불평등 확대 대응
 - 한국판 뉴딜 정책 → 일자리 창출 역량(고용탄력성) 강화를 위한 적극적 대응 필요
- (장기) 고용·노동 친화적 성장체제 전환, 산업 구조 / 노동시장 제도 개선

정책 과제

- 사람 중심 경제로의 패러다임 전환을 통해 "양질의 일자리 확대-분배 개선-지속적 성장"의 선순환을 이루고자 한 것은 큰 의의가 있고, 고용률 상승 유지·질적 개선 등의 성과 시현
- 이러한 구조개혁 정책의 성과는 장기간에 걸쳐 실현되므로 지속적 한계 보완 필요
- 지난 4년 간의 경험을 통해 장기간 지속된 구조적 문제의 심각성과 해결의 어려움, 강력한 정책 의지와 역량 강화 필요성을 다시금 확인할 수 있음
- 공공부문·사회서비스 일자리 확대 → 민간부문 일자리 창출 및 질적 개선 확산 필요
- 여성·청년 고용 및 비정규직 문제 해결과 노동시간 단축 현장 정착을 위한 정책 강화 필요
- 수평적 협력 네트워크 기반 중소기업 성장동력화와 고용·노동 친화적 혁신 촉진을 위한 제도 개선과 산업·노동정책 강화 필요

[발표 2] 임금·소득 동향과 과제

임금·소득 동향과 과제

홍민기 한국노동연구원 선임연구위원

임금·소득 동향과 과제

2021. 4. 28

홍민기 (한국노동연구원)

□ 문재인 정부의 경제 정책 기조 : 소득주도성장, 혁신성장, 공정경제



□ 소득주도 성장의 내용

(1) 가계소득 증대

- 임금근로자 : 최저임금 인상, 근로·자녀 장려금 확대
- 자영업자 : 일자리 안정자금, 건보료 경감, 카드수수료 경감, 사회보험료 지원
- 일자리 정책 : 지원금 정책 : 청년구직활동지원금, 청년추가고용장려금, 청년내일채움공제
비정규직의 정규직화

(2) 지출비용 경감 : 의료비 부담 완화, 공공주택 공급

(3) 안전망 확충, 복지정책

- 이전소득 확대 : 기초노령연금 인상, 아동수당, 장애인연금 등
- 고용 안전망 확충 : 고용보험 적용 확대, 실업부조제도(국민취업제도)

(4) 노동시간 단축

□ 소득 불평등의 차원

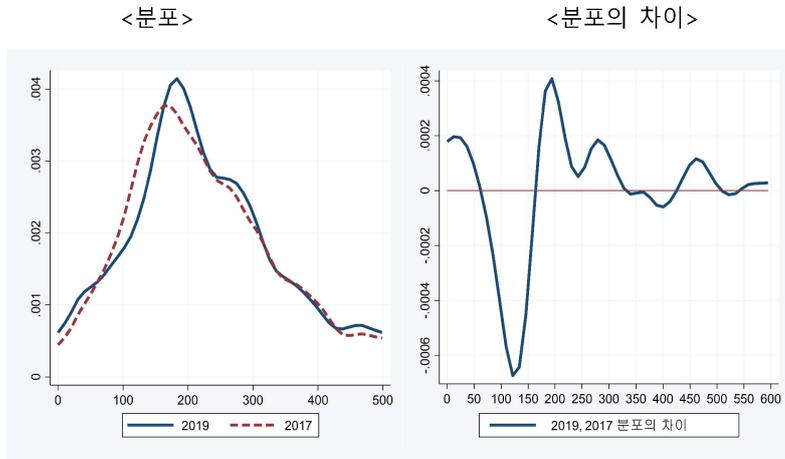
(1)	노동소득		자본소득	
(2)	임금	사업소득 (자영업자소득)	이윤	
			배당, 이자	유보이윤
(3)	개인소득 가구소득			기업소득

- 소득 = 노동소득 + 자본소득 (이윤, 배당, 이자)
이윤 = 배당 + 유보이윤(기업저축, 기업소득)
개인소득 = 임금 + 사업소득 (자영업자 소득) + 재산소득 (이자, 배당 등)

- 경제주체간 분배 : 자본 / 노동, 개인 / 가구
- 시장소득(세전) / 가처분소득 (세금, 정부이전지출 포함)

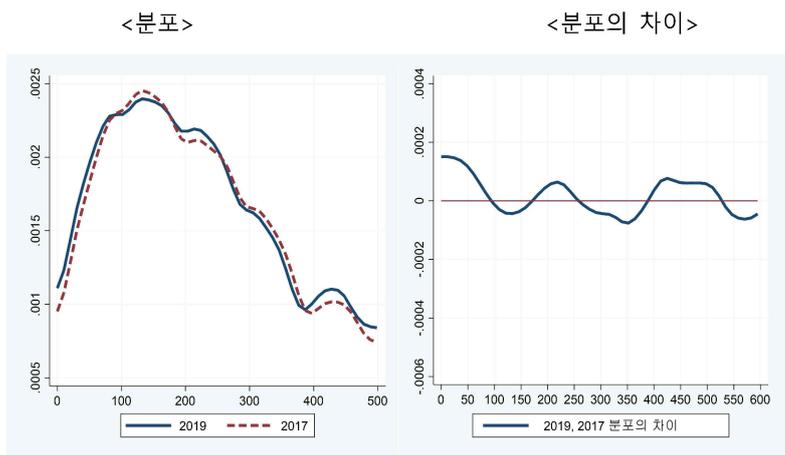
- 이 발표에서는 주로, 개인의 근로소득(임금, 사업소득), 가구의 소득에 대해 다룸.
정부정책의 효과를 판단하기 위해 세전/세후를 비교

□ 실질임금 분포 (세로축은 비중) : 노동패널



- 임금 60~160만원 비중은 크게 감소하고
 임금 160~250만원은 크게 증가 (최저임금의 영향으로 해석)
 임금 60만원 이하도 증가 (근로시간이 감소한 결과)

□ 자영업자 실질 소득 분포 : 노동패널

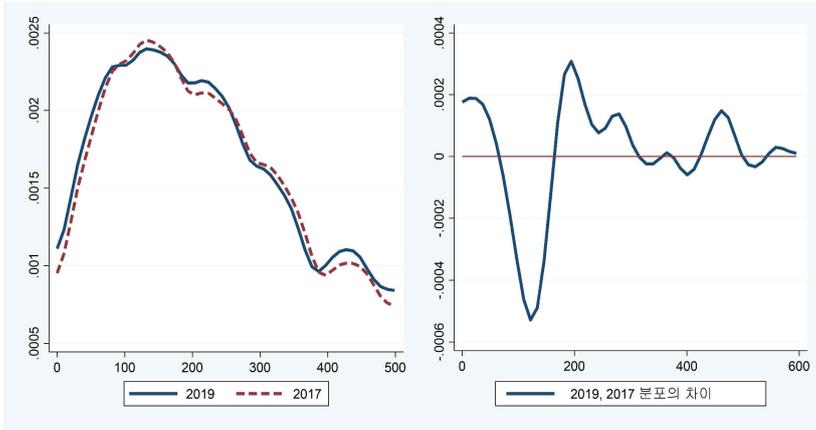


- 자영업자 소득의 변동성은 근로자 소득변동에 비해 작음
- 소득구간별로 증가와 감소가 요동침. 일정한 패턴이 없음
 - 정책목표 설정이 어려움
 - 100만원 이하 저소득 자영업자에 대한 지원이 가능했나? 정책집행의 사각지대

□ 실질 근로소득(임금+사업소득) 분포 : 노동패널

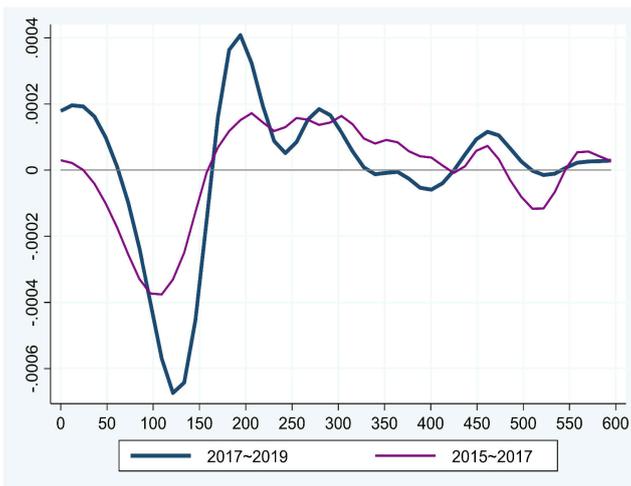
<분포>

<분포의 차이>



- 임금과 자영업자 소득을 합한 개인소득 분포의 변화는 임금 분포의 변화와 거의 비슷함. 임금 근로자의 비중이 상대적으로 높기 때문임.

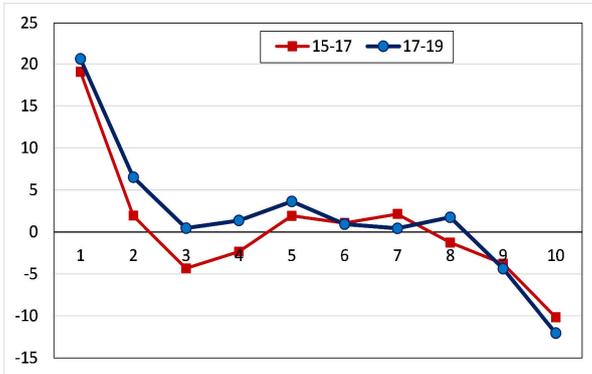
□ 임금분포 변화의 비교 : 2017~2019년과 2015~2017년



- 2018~2019년 최저임금이 예년보다 많이 증가하여, 저임금 근로자의 임금을 높이는 효과가 더 컸고, 60만원이하 단시간 근로자가 더 늘어나는 효과도 더 컸다.
 - 초단시간 근로자에 대한 시간관리를 엄격히 함 + 시간쪼개기 등 탈법적 근로계약

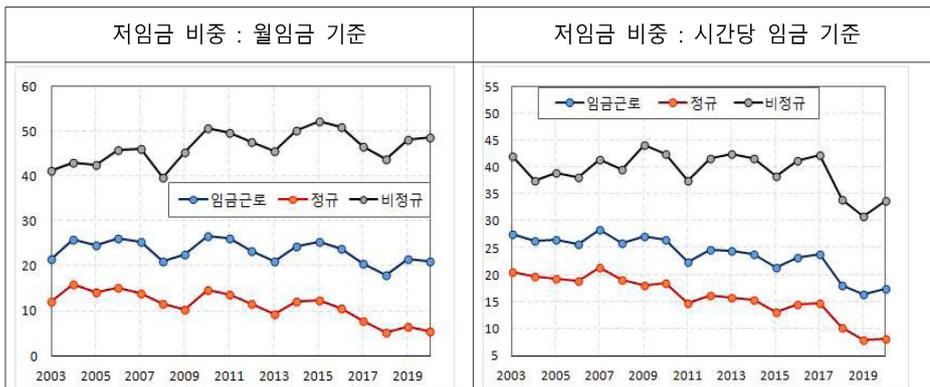
□ 동일인의 소득 변화 (노동패널자료)

- 고용 지위 변동까지 포함하여 소득의 변화를 추적 : 분위별
- 2017년 취업자 대상, 2019년 소득의 변화 (이후 비취업이면 소득=0).
2015년 취업자 대상, 2017년 소득의 변화



- 고용지위 변동을 감안하였을 경우, 2017~19년 동안 1분위 소득이 크게 증가(+20.6%).
2015~17년 사이의 증가율 19.0%에 비해 높음.
- 2017~19년 동안 2분위와 3분위 소득 증가율이, 2015~17년에 비해 높음
- 2017~2019년 동안, 고용지위 변동을 감안하더라도, 저소득층의 소득 증가율이 높음

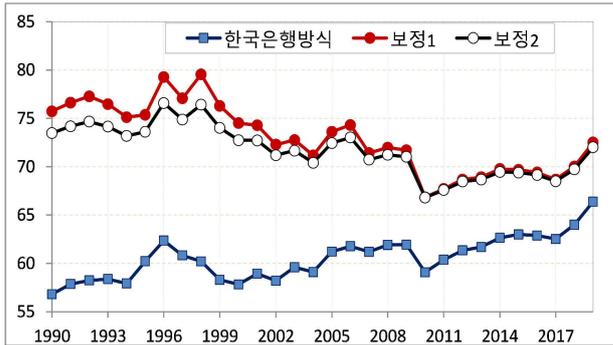
○ 저임금 비중 (경제활동인구조사)



- 정규직에서는 저임금 비중 감소
- 비정규직
 - 월임금 기준으로는 증가, 시간당 임금 기준으로는 감소
 - * 비정규직 근로시간 감소해서
- 2018~19년 최저임금의 영향 : 시간당임금 저임금 비중 감소, 근로시간 감소

□ 노동소득 분배율

- 소득(부가가치)이 자본과 노동사이에 어떻게 분배되는가?
- 측정에서 과제 : 개인영업잉여(자영업자 소득)를 처리하는 문제
 - (1) 한국은행 방식 : 개인영업잉여를 이윤으로 처리함
 - (2) 보정 1 : 자영업자의 노동소득분배율 = 경제전체의 노동소득분배율
 - (3) 보정 2 : 자영업자 소득의 2/3가 노동소득, 1/3은 이윤이라고 간주

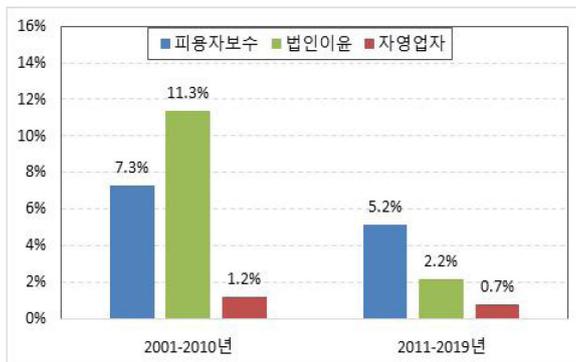


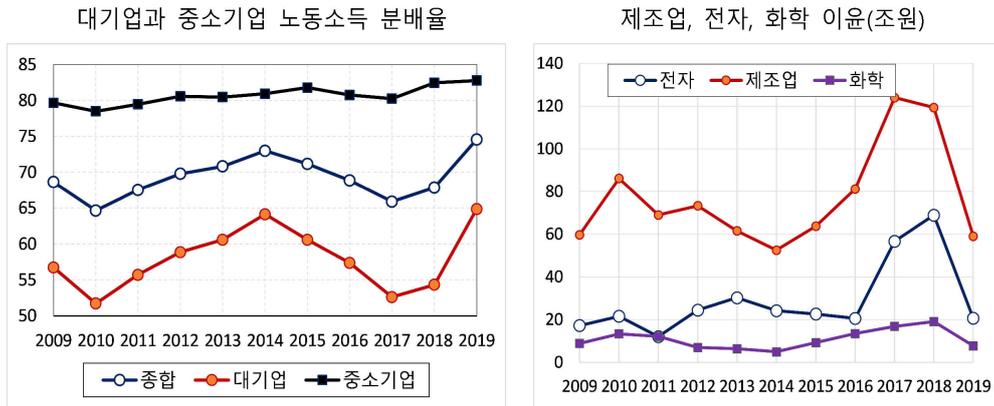
- 1997년 외환위기이후 하락하는 추세
- 2008년 금융위기이후 상승하는 추세
- 2010~2014년 증가
- 2014~2017년 감소
- 2017~2019년 (증가폭이 큼)

- 시간간격을 크게 하여 2008년 이후 증가하는 원인을 찾는가, 2014~17년 감소하였다가 18~19년 증가한 원인을 찾는가에 따라 대답이 달라진다.

- 피용자보수의 증가율은 거의 일정
- 법인이윤의 증가율이 2018, 2019년 크게 감소
- (대기업의 특이한 이윤 증가가 사라짐)

[그림] 피용자보수, 이윤, 자영업자 소득의 연평균 증가율





(자료) 한국은행, 기업경영분석

- 노동소득 분배율의 변동은 대기업이 주도
- 시간간격을 크게 하여 보면, 2016, 2017년이 예외적인 상황
 - 이때에는 수출 호소로 일부 대기업에서 이윤이 급증
 - 법인의 이윤몫이 2010~2018년까지 추세보다 높았다.
- 대기업 이윤이 많을 때, 노동소득 분배율이 감소.
대기업 이윤이 적을 때, 노동소득 분배율이 증가.

□ 기업소득과 가계소득

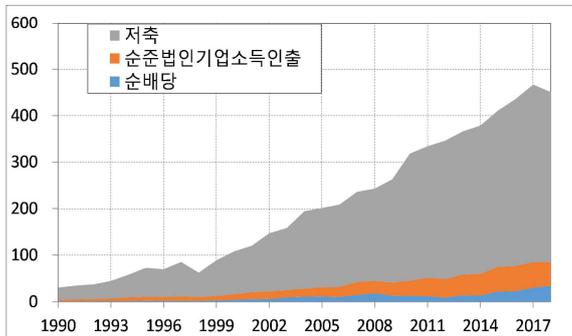
- 기업소득 (기업저축) = 이윤 - 배당
- 가계소득 = 임금, 자영업자소득, 배당, 이자

<표> 기업소득/가계소득의 비율



- 2000년대 기업소득/가계소득 비율이 크게 증가. 2010년대 정체상태
- 기업이윤이 크게 증가할 때 가계소득은 적게 증가.
- 대기업의 이윤이 중소기업과 노동자로 분배되는 힘이 약함.

기업이윤 = 배당 + 저축(유보이윤) [조원]



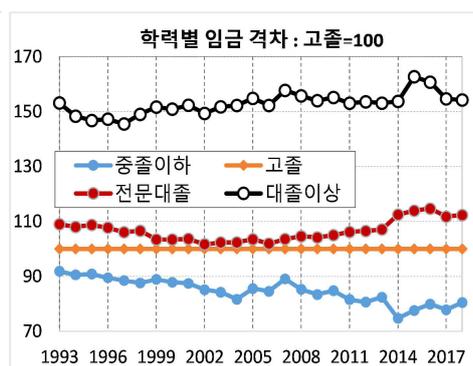
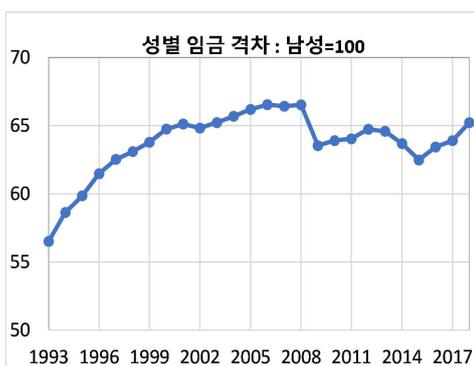
저축-투자 [십억원]



- 2010년대에는 기업저축이 투자액보다 많음 : 기업이 채무자가 아니라 순채권자가 됨.
- 2018년 비금융 법인기업의 자산액은 총 7,314조
금융자산은 총 2,688 조원 (총자산의 36.7%)

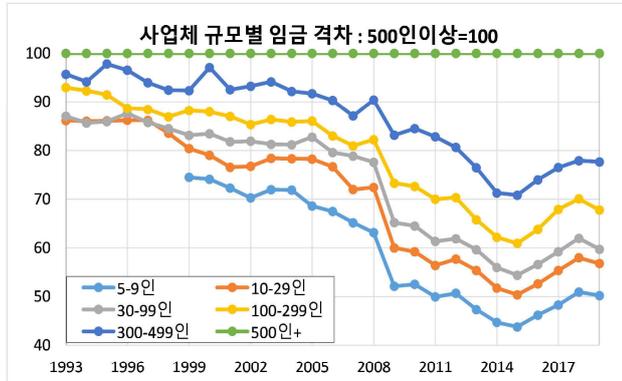
□ 임금 불평등의 요인

- 성별, 학력별 격차는 불평등의 추세와 큰 관련이 없음
 - 성별 격차는 2000년대 약간 감소, 학력별 격차는 큰 변화 없음



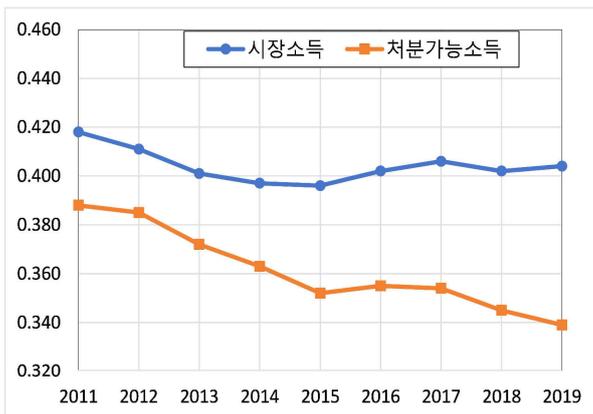
(자료) 고용형태별근로실태조사

○ 사업체 규모별 임금 격차는 임금 불평등의 추세와 일치



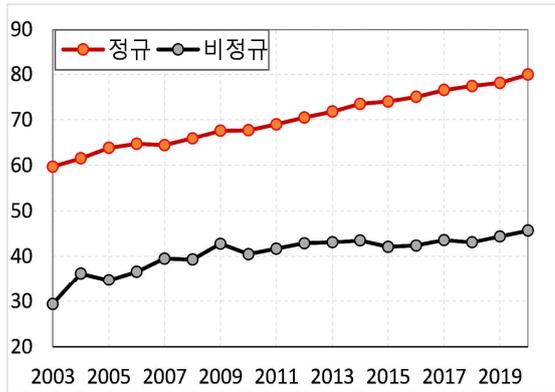
- 2017년 고용노동부 실태조사, 시간당 임금 : 대규모 (300+) 정규직 : 100, 비정규직 62.7%
소규모 정규직 : 52.7%, 비정규직 37.4%
- 원하청 단계별 월평균임금 (2013년, 천원/월, %) : 원청기업 100, 하청업체 51.1%, 독립기업 49.5%
- 2000년대 불평등 증가 시기에 사업체 규모별 임금 격차, 고용형태별(비정규-정규) 임금 격차가 증가
- 대기업-중소기업, 정규-비정규 임금 격차가 임금 불평등 증가의 핵심 요인

□ 가구소득 지니계수: 시장소득, 가처분소득 (가계금융복지조사)



- 2018~2019년에 시장소득 불평등은 거의 변화없음.
- 가처분 소득 불평등은 감소 : 공적이전소득의 영향

□ 고용보험 가입률 (자료) 경제활동인구조사

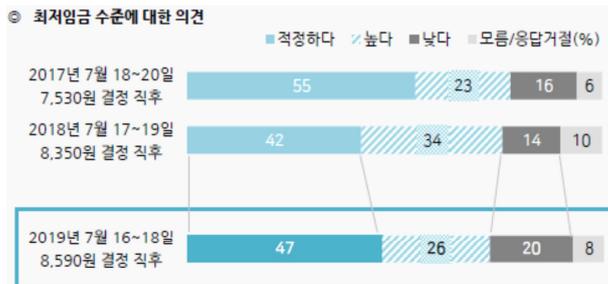


- 정부정책(사회보험료 지원정책 등)의 영향으로 사회보험 가입율이 조금씩 늘어나지만 특히, 비정규직, 소규모 사업체에서 가입률이 정체됨
- 유럽은 성장율이 높은 시기에 복지 체계를 완성 : 일자리에 기반한 복지 체계
- 지금은 저성장, 일자리가 잘 늘어나지 않는 시대 + 사업과 고용 형태가 다양화
 - 고용중심적 복지체계로는 사각지대가 많을 수 밖에 없음
 - 다른 방식을 고민해야 함

□ 정책 방향과 과제

1. 최저임금

- 2018년 인상으로 저임금 비중 감소.
- 목표 설정, 일관성을 유지할 필요가 있음
 - 2013~2017년 연평균 7.2% (연간 편차가 매우 적음 ; 6.1~8.1%)
 - 2018~2021년 연평균 7.7% (연간 편차가 매우 큼 ; 1.5~16.4%)
 - 2022년 5% 증가해야 문재인 정부 5년 평균 7.2% (22년 9,156원) 원래 목표 2020년 1만원. 22년에도 1만원 달성 어려움.
- 최저임금 결정 방식의 변경을 고려해야 : 위원회 → 국회 혹은 정부



[갤럽조사]
적정+낮다
2017년 71%
2018년 56%

2. 근로시간 단축
 - 그 자체로 의미가 많음. 일가정 양립 정책, 저출산 대책이 작동할 수 있는 핵심 고리
3. 공공부문 고용 확대
 - 일자리 사업 공공부문화 : 사회복지 서비스원
 - 학교 비정규직
4. 노동법 : 사업주의 책임 범위를 확장
 - 사업주는 자신이 지배하는 사업장에 포함되는 근로자들에 대해서 책임과 의무를 부담.
 - 산업재해의 경우에는 원청 사업주의 책임 범위를 확대하고 있음
 - 노사공동 의사 결정(북유럽), 산별 임금 결정(독일), 단체협약의 효력 확대(프랑스)
5. 기업 규모 임금 격차의 축소 : 쉽지 않음
 - 대기업과 중소기업 혹은 원하청간 공정거래, 이윤의 분배는 경제 문제의 핵심
 - 이익공유제, 하청업체 협력 협상제, 상생펀드 등은 잘 작동하기 어려움
 - 수요독점에 대한 제한이 어려움.
 - 그나마 불법적인 원하청 거래에 대해 규제 (공정거래법, 하도급법)도 쉽지 않음
6. 고용보험 사각지대의 해소 : 소득 기반 전국민 고용보험
 - 국세청 신고 소득에 기반하여 사회보험 적용
 - 기타 사회보험도 신고 소득 기반으로 확대
7. 보편적 소득보장
 - 근로이력과 기여에 상관없이 일정한 현금을 지급하는 제도.
 - 실업부조, 사회수당(아동수당, 기초노령연금, 청년배당, 농어민수당), 기본소득
 - 보편적인 사회서비스(의료, 교육, 주택 등)가 전제되어야.
 - 누진적인 조세제도와 결합되어야 불평등 완화

종합토론

이 시 균 한국고용정보원 센터장

정 문 주 한국노총 정책본부장

이 창 근 민주노동연구원 연구위원

이 형 준 한국경영자총협회 본부장

이 태 희 중기중앙회 스마트일자리 본부장

김 영 경 청년재단 사무총장

[토론 1]

문재인 정부 4년, 고용, 임금동향 과제

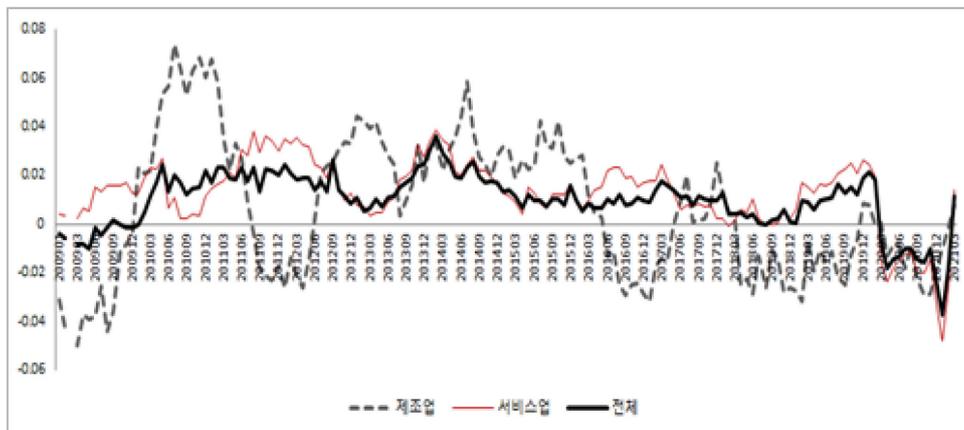
이 시 균 한국고용정보원 센터장

문재인 정부 4년, 고용, 임금동향 과제 (토론문)

이시균(한국고용정보원)

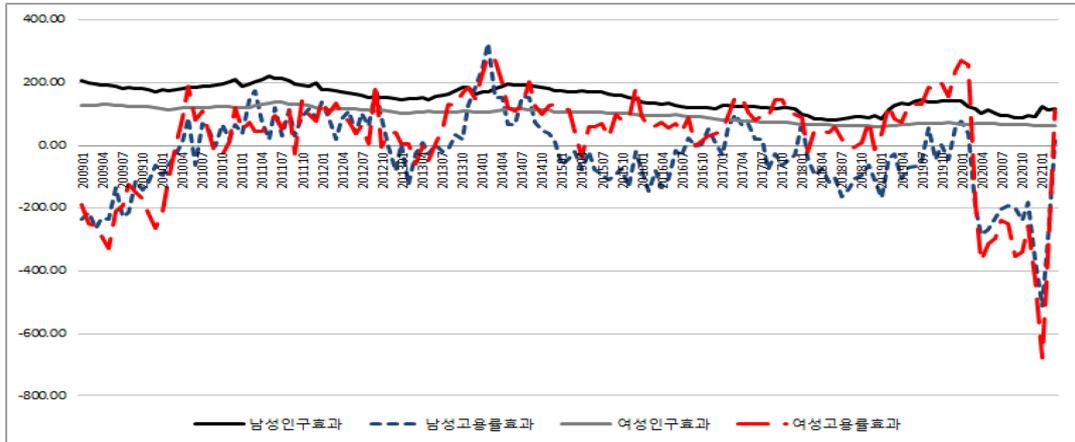
코로나 이후 고용동향

- 급격한 고용사정 악화
- 코로나 확진자 수 변동에 따른 방역규제의 직접 영향 확인



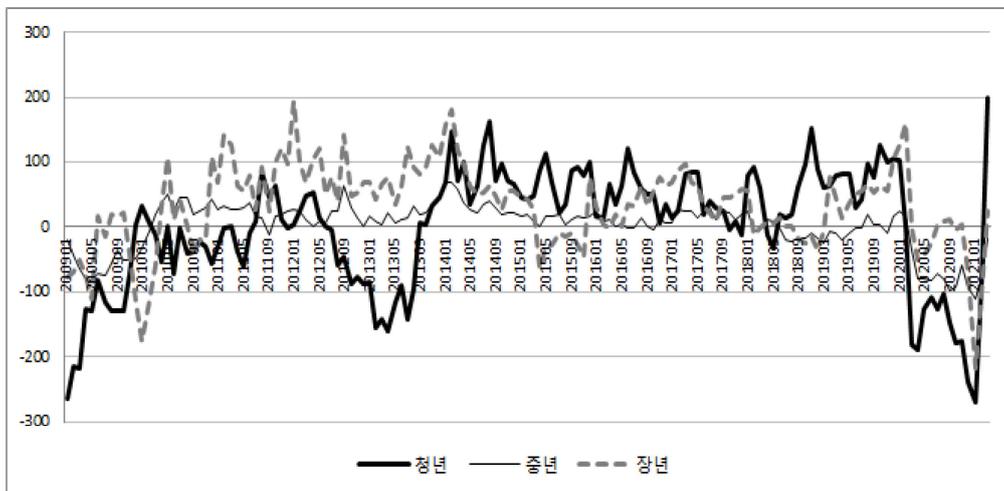
코로나 이후 고용동향

- 전체 고용사정 악화 속 취약계층 심각
- 인구효과를 제거하고 고용률효과에 따른 취업자 수 변화분을 보면 여성이 남성 보다 악화



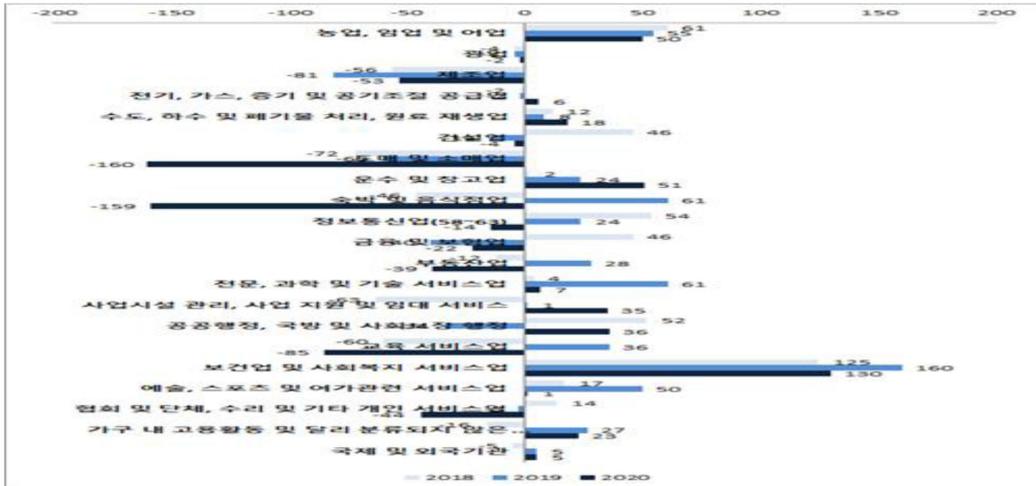
코로나 이후 고용동향

- 전체 고용사정 악화 속 취약계층 심각
- 청년이 다른 연령대보다 고용악화



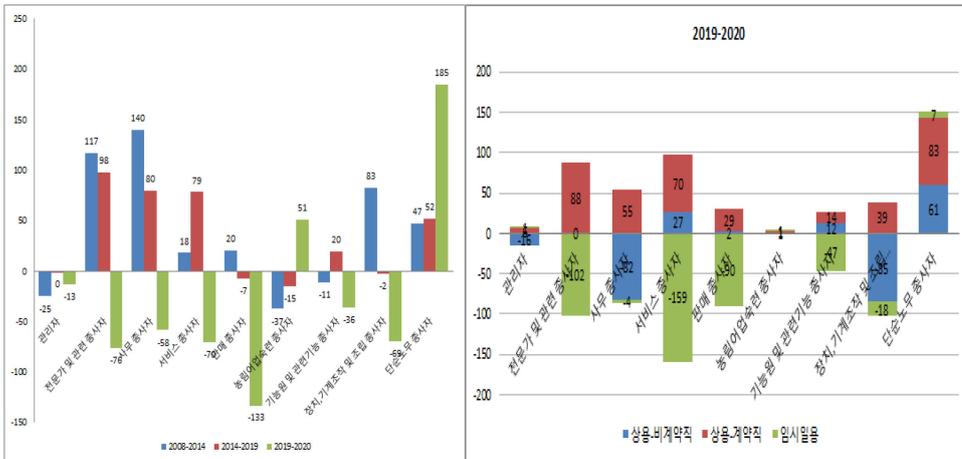
코로나 이후 고용동향

- 양극화 현상
- (도소매, 음식숙박업)코로나 영향을 받은 산업에서 고용악화, 비대면 확대로 인한 구조적 측면에서도 충격



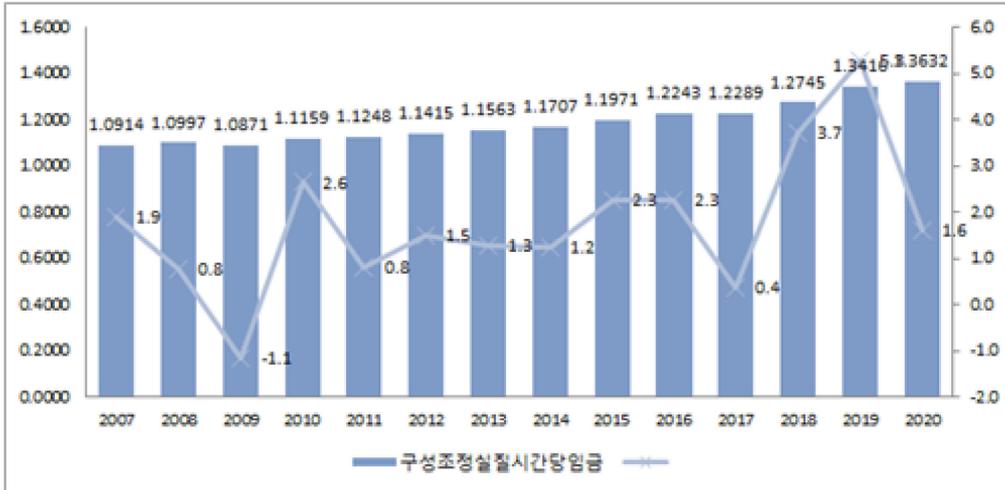
코로나 이후 고용동향

- 고용의 질 악화
- 고속런직 고용악화, 단순노무직 중심 고용증가



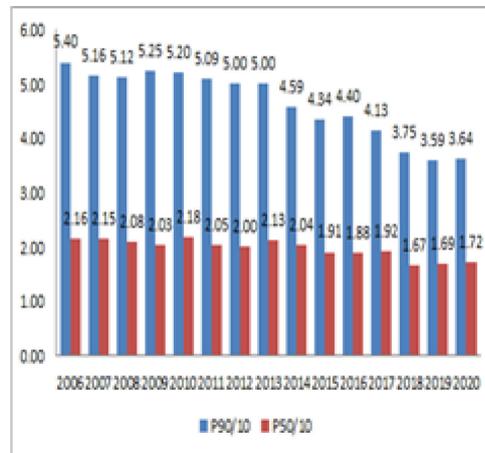
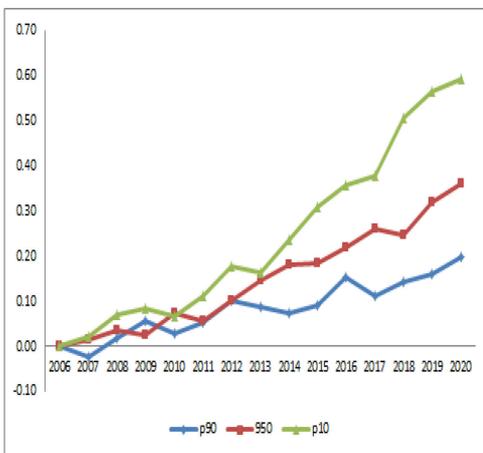
코로나 이후 임금 및 소득분배영향

- 실질 시간당임금 상승폭 둔화
- 고용량 변동을 통제한 결과로 금융위기보다 양호한 편



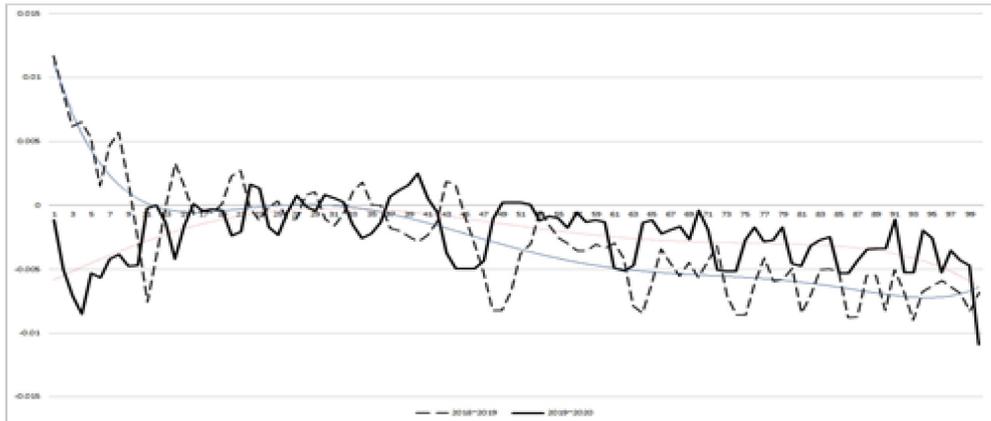
코로나 이후 임금 및 소득분배영향

- 실질 시간당임금 소득 분배 개선 둔화



코로나 이후 임금 및 소득분배영향

- 백분위수별 중위임금 대비 상대임금 분포의 변화를 보면 2019년 이전 소득분배 개선,
- 2020년 소득분배 악화를 확인



토론

- 코로나 충격이 구조적 충격으로
 - 디지털 전환 가속, 자영업 구조조정 가속
 - 추가적으로 그린뉴딜 추진
 - 양극화 문제에 대한 대책 미흡
- 2020년 소득분배 악화를 확인
 - 코로나의 영향으로 판단되나, 최저임금 상승 둔화가 큰 영향
- 코로나의 영향과 더불어 디지털전환, 소득분배개선 정책 축소로 양극화, 소득분배 악화 가능성이 높아짐

[토론 2]

문재인정부 4년, 노동시장정책 평가와 과제

정 문 주 한국노총 정책본부장

문재인 정부는 2017. 5월 출범, 촛불민심이 반영된 시대정신으로 ‘노동존중사회 실현’을 노동정책의 중심인 국정과제를 정하고, 의미있는 노동시장정책을 추진함. 대표적으로 노동시장 3중 정책을 구사함. △공공부문 비정규직 제로 시대, △좋은일자리 81만개 창출과 실노동시간 단축, △최저임금 1만원임.

그러나, 2018년부터 노동시장 정책 3중세트가 훼손되고, 국정과제 이행은 집권5년 차 현재까지 매우 저조한 상황

국정과제 및 정책연대협약	이행현황
비정규직 사용사유 제한, 생명안전업무의 기간제고용 및 외주화 금지	미이행
좋은 일자리 확대 보장, 노동시간단축, 고용안정 실현	불완전이행 (사회서비스인력확충 진행중, 비정규직 정규직 전환 자회사 확산, 노동4.0위원회미설치, 노동자유급 학습권보장) 미이행 (청년고용할당제, 정리해고요건강화) 일부이행 (특례대상업종축소, 공휴일제 민간확대)
최저임금 1만원 시대 조기실현 등 적정 임금 보장	미이행

오늘 토론회는 문재인 정부의 노동시장정책을 평가하면서 미완의 과제 달성을 위한 방안에 대해 모색한다는데 의미가 있음. 특히, 남은 임기가 1년밖에 되지 않는 점을 고려하여 정책의 우선순위를 정할 필요가 있고, 범민주진영이 190석을 차지하고 있어 집권여당인 민주당이 대선에만 열중하지 말고, 민생현안을 해결하는 역할을 해야 함.

- 노동시장 중점법안 개정
고용승계보장법, 사회서비스원법, 가사노동자보호법, 건설노동자 적정임금보장, 퇴직급여보장법(1년미만 보장 등), 상병수당 도입(건보법), 근로기준법(5인미만 적용, 통상임금 범위 현실화) 등
- 최저임금1만원 실현
- 공무원 차별 처우개선 및 신분보장

1. 고용

1) 비정규직의 정규직화 및 차별철폐

□ 공공부문 비정규직의 정규직화, ‘공무직 희망고문 이제그만’

- 정부가 공공부문에서 모범적 사용자로서의 역할을 자임하며 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책 추진*

* 전환목표 17만4천935명 중 전환결정 19만3천252명(전환률 110.5%), 전환완료 17만3천943명 ('19.12월, 1단계 기관 기준)

- 본 정책을 통해 고용안정 효과가 나타난점은 긍정적임.
- 그러나, ❶ 전환유형 중 25.3%가 자회사 방식으로 남용, ❷ 청소, 경비, 시설관리, 사무보조, 조리원 직종에 저임금고착화임금모델 적용, 3단계 적용대상이 되는 ❸ 민간위탁부문 전환대상이 10%수준 불과
- 특히, 차별 해소 및 처우 개선, 신분보장은 요원한 상황
- 공무직위원회 발족(2020. 4월)되었지만 만1년이 되도록 단 1건도 개선조치를 취하지 않고 있음.
- 가장 대표적으로 복리후생3종세트 조차 이행되고 있지 않음. 정부는 2017년 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인’에서 복리후생적 금품에 대해 차별을 하지 않겠다는 원칙을 제시하여 복리후생3종세트(식대 13만원, 명절 휴가비 80만원, 복지포인트 40만원) 지급. 그러나, 미지급사례가 발견되어 양 대노총은 직접현장조사를 통해 정부의 시정조치 요구(2020년)하였지만 2021년 현재까지 공공부문 1,167개 기관(355,064명) 중 미준수 공공기관 174곳은 아직도 이를 이행하지 않고 있음.
- 뿐만아니라 법정수당 미지급, 코로나19 업무를 맡고 있더라도 공무원에게 만수당을 지급하는 사례가 속출하고 시정되지 않고 있음.
- 공무직위원회 2023. 3월까지 활동, 실제로는 현 정부 임기 내 개선하지 못하면 그대로 종료될 수 있고, 비정규직 개선에 부정적 영향 초래

□ 시작도 못한 비정규직관련법 개정

- 임기초, 부분적으로 문제 해결(IT 통신, 건설, 프랜차이즈, 서비스 업체에서 원청사업주 책임이 제기되면서 개별기업차원의 정규직화, 차별 개선)됨.
- 그러나, 근본적인 문제 해결이 비정규직관련법 개정임에도 불구하고, 정부여당의 매우 소극적 자세로 아직까지 제도개선이 수반되지 않고 있음.

□ 비정규직 규모 및 비중

- 임금 격차는 여전히 정규직 대비 절반 수준 불과
- 2017년대비 2020년 현재, 비정규직 규모는 노사연 +7.7만명, 통계청 -58.1만명, 비중 감소 (노사연 - 0.8%p, 통계청 - 4.2%p)
- 단시간노동 증가, 특히 초단시간노동 규모 및 비중 크게 증가 (주휴수당 지급 회피 목적)
- 대기업에서 비정규직 고용 규모는 감소하지 않았고, 비중은 1.9%p 감소 (고용 형태공시제 결과)

162만, 37.3%(2014) < 192만, 40.3%(2017) < 194만, 39.8%(2018) < 187만, 38.5%(2019) < 192만, 38.4%(2020)

- 정부는 기업의 고용책임성을 제고하기 위한 정책수단으로 세금감면(조세지출) 확대하였는데 정책효과가 미비하고, 오히려 세수가 급격히 감소함

문재인 정부는 9년 만에 통합투자세액공제 도입. 이로 인하여 삼성전자, 현대자동차 등 굴지의 재벌 대기업들은 세금 감면 혜택을 봄. 삼성전자가 지난 3년간 납부한 법인세는 2018년 10조 1505억 원, 2019년 10조 5405억원이었는데 매출액, 영업이익이 늘어났음에도 불구하고 2020년 2조 4623억원으로 8조 원 이상 감소함 2019년 매출액 230조 4천억 원, 영업이익 27조 7700억 원이었고, 2020년 매출액은 236조 8100억원(2.8%증가), 영업이익은 35조 9900억원으로 30%가 급등했음에도 불구하고 80%이상 세금 감면을 받음. 그야말로 재벌공화국의 특권

기업의 세금을 감면(조세지출)하는 목적은 설비 및 기술개발 투자를 통해 새로운 좋은 일자리를 보다 더 많이 늘리기 위한 것. 그러나, 삼성전자는 고용을 크게 늘리지 않았고, 오히려 비정규직 고용을 확대하여 동종업종 평균¹⁾보다 더 많은 비정규직을 고용하고 있음. 정부의 고용중대세제, 통합투자세액공제제도 등 재벌대기업에 대한 감세정책 결과는 매우 부정적이라는 것이 확인됨.

삼성전자 고용 추이

(단위 : 천 명)

	노동자 수	비정규직 수			
		전체	기간제	단시간	간접고용
2019. 3월 (A)	131,120	27,792 (21.2%)	603	426	26,763
2020. 3월 (B)	134,933	29,058 (21.5%)	416	588	28,056
증감(B-A)	3,813	1,266	-187	162	1,293

* 괄호는 비정규직 고용비율

2) 디지털 전환과 일자리 소멸 : 정부가 맹목적으로 추진하며 브레이크없이 질주하고 있는 4차산업혁명의 진실

- 세계에서 가장 자동화된 공장의 역습 : '로봇밀도'(제조업 노동자 1만명당 로봇 대수)가 압도적 세계 1위, 부가가치 창출 비율은 중하위권에 불과

1) 삼성전자가 소속된 '전자부품 컴퓨터업종'의 비정규직 고용 비중은 17.9%로 삼성전자는 이보다 3.6%p 높게 비정규직을 고용하고 있음.

- 공장자동화는 국민경제 차원에서 신규채용 규모를 줄이고, 인력 감원으로 고용 불안을 야기하여 일자리 잠식, 구직활동 및 실업급여 지출 등 사회적 비용 증가, 조세수입 감소로 귀결. 이는 단기적으로는 기업의 효율을 올리고, 생산성 제고 효과가 있을 수 있지만 중기적으로 그리고 거시적으로는 지속가능하지 않음.
- 문재인 정부는 2022년까지 스마트 팩토리 3만 개, 설비 투자자금 2조 원을 중소기업에 지원(2018~)하며 6.6만 개 일자리 창출과 18조 원의 생산 효과가 있다는 주장. 그러나, 중소기업 스마트팩토리 지원사업이 고용증가로 귀결된다고 볼수 없음. 노동연구원 조사(스마트 산단 고용효과, 2020. 9. 23)에 따르면 스마트산단 시범사업을 한 시화, 반월공단에서 그렇지않은 他 공단들과 비교했을 때 35세 미만 청년 노동자 고용감소가 발견됨. 한국노총이 자체 조사(2017년) 한 결과에서도 스마트공장 참여 사업장에서 53.3%가 고용 감소
- 온라인거래가 급증하며 도소매업, 판매직 일자리가 급격히 소멸. 인터넷과 모바일에 의존한 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등 신기술과 새로운 서비스 출현으로 글로벌 디지털기업이 시장을 장악하면서 온라인 판매가 급증하고, 도소매, 음식숙박 등 서비스 자영업의 몰락으로 이어지고 있음.
- 소매판매액 中 온라인쇼핑 거래액 비중이 '20년 들어서 처음으로 30%대로 들어섰고, 이기간 동안 도소매업 취업자는 지속 감소. '20년 현재, 소매판매액 中 온라인 거래 비중이 33.2%로 크게 늘어나고, 코로나 영향으로 소매액 판매 증가율이 0.4%로 미비할 때 온라인 증가율은 20%. 같은 기간동안에 판매종사자 일자리는 -13.4만 개(-4.4%), 도소매업 -16만 개(-4.4%), 음식숙박업 -15.9만 개(-6.9%) 감소.
- 이에 반해 2020년 디지털대기업과 온라인플랫폼기업은 코로나19 팬데믹 재난 특수를 누림. 2020년 대기업의 영업이익은 SK텔레콤 22%, 삼성전자 30%, LG전자 31%, 현대자동차 40%, CJ 52%, 카카오 121%를 기록하며 그야말로 대박을 터뜨림.

온라인거래 추이

	2016	2017	2018	2019	2020
소매판매액 (억원)	3,847,820	4,401,105	4,679,923	4,731,617	4,752,195
온라인거래액	656,170	913,000	1,137,297	1,352,640	1,611,234
비중 (%)	17.1	20.7	24.3	28.6	33.2
온라인거래액 (A)		712,685	873,631	1,013,642	1,290,673
비중 (%)		16.2	18.8	21.4	27.2
소매판매액 증가율 (%)		14.4	6.3	1.1	0.4
온라인 증가율 (%)	21.4	39.1	24.6	18.9	19.1

* : 전년동기비, 자료 : 통계청, '온라인쇼핑 동향

(A) : 여행 및 교통서비스, 문화 및 레저서비스, e쿠폰서비스, 음식서비스, 기타 서비스 거래액 제외

- 온라인거래에 대표업종인 '배달 시장'은 약 23조 원으로 2014년 10조원 대비 5년 만에 2배 이상 성장했고, 배달주문중개앱 거래금액은 5년전보다 10배 (2015 : 1조5000억 < 2018 : 4조원) < 2020년 : 11조 6000억)로 뛴. 배민 (60%)과 요기요(30%) 매출이 42% 증가하여 5800~6960억원 늘어난 것으로 추정. 배달대행서비스 시장은 같은 기간 1조 원에서 7조 원으로 7배 증가(생각대로, 부릉, 바로고 등)했고, 생각대로는 2020. 5월 1218만 건 배달을 수행하며 또다시 최고 실적을 경신, 이는 전년 동기 대비 2배 성장한 것으로 배달 실적과 함께 매출도 169% 증가하여 연간 거래액도 1조 7000억원 수준 기록
- 이에 반해 비정규직은 일자리를 잃고, 소득 상실 상태에 장기간 방치되어 있고, 프리랜서, 특고, 소상공 자영업은 몰락의 길을 걷고 있음.
- 온라인금융거래, 인터넷은행 출현 등으로 금융산업에서 지점(점포), 일자리 감소로 이어지고 있으며, 사무자동화, 서비스자동화 등으로 인하여 화이트칼라, 서비스 종사 일자리도 대폭 감소. 사무자동화의 대표 사례로 은행 점포가 2015년 5천 380곳 < 2016년 5천221곳 < 2017년 4천926곳 < 2018년 4천883곳 < 2019년 4천838곳으로 줄고 있음. 2020년 말 기준 국내은행 점포수는 6천405곳으로 2019년 말 6천709곳보다 304곳 감소, 모바일뱅킹 같은 비대면거래가 늘고 은행이 중복점포 정리에 나서면서 2017년 312곳 폐쇄 이후 가장 큰 폭으로 감소
- 대안과 과제 : 사람중심, 고용친화적 디지털화. 이를 위해서 로봇세(자동화세), 디지털세를 도입하고, 작업장 차원에서 디지털 전환도입시 설계, 교육, 재훈련, 보상 등에 노조가 참여, 공동결정하고, 노조의 디지털전환 현장 전문가를 양성하여 이와 같은 활동을 지원해야 함. 산업로봇으로 인한 일자리 감소 방지를 위한 로봇세(자동화세)와 모바일·e-커머스 사업 등으로 초과이익을 창출한 기업에 디지털세를 부과해야 한다. 유럽과 미국 등 주요 국가들에서는 이미 2000년대 초부터 이들 세제가 만들어졌고, 영국은 근로자학습기금을 통해 노조가 작업장 환경 변화에 적극적으로 참여, 교육훈련을 통해 일자리 질을 개선하고 있음.

3) 기타

- 코로나19를 계기로 전국민 고용보험 적용이 시작되었고, 고보가입자가 꾸준히 증가하고 있는 것은 긍정적
- 그러나, 디지털 전환으로 플랫폼노동이 출현하고 확산되고 있음에도 불구하고, 노동법적 보호가 이루어지지 않고, 권위주의 정권이 선호했던 바와 같이 여전히 일자리 양에 승부를 걸고 있으며, 일자리 질 개선을 위한 제도개선(비정규직 관련법 개정, 사회서비스원법 등)을 미루고 있음.

- 뿐만아니라 국정과제인 고용안정·해고 제한(정리해고 요건 및 절차 강화, 양도분할시 고용승계 보장 등)이 한발자욱도 떼지 못했고, 코로나19 고용유지를 위한 막대한 정부 지원이 투입되에도 불구하고 해고 등 구조조정이 이루어지고 있음.

2. 노동시간

- 정부는 2018년부터 주52시간 상한제 시행을 이유로 유연근무제 도입 확대 추진
 - '1주 최대 52시간제' 시행과 동시에 '계도기간 부여'와 함께 처벌유예 조치 단행
 - 재량근로시간제 대상업무 확대
 - '특별연장근로 인가제도'의 인가사유와 인가기간 확대
 - 탄력근로 단위기간 6개월 확대
 - 선택근로 단위기간 3개월 확대이에 반해서 국정과제인 '포괄임금제' 규제는 정처없이 지연
- 코로나19 계기로 다양한 유연근무 시행
 - ✓ 기업 36%, '유연근무제 실시'... 절반이 코로나19이후 도입
 - 코로나19 이후 재택근무, 시차출퇴근제 등 유연근무제 확산
 - 유형으로는 시차출근(72% 복수응답), 재택근무(27%), 시간단축근무(23%)
 - 규모별로는 대기업의 57%, 중소기업의 30%가 실시자료 : 취업포털 '사람인', 기업 342개사 대상으로 유연근무제 실시 현황('20.7.16~20)
 - ✓ '20년. 5월까지 고용노동부가 지원하는 유연근무로 인한 간접노무비 요청한 건수는 4,642개 사업장, 4만8,878명. 이는 전년 동기 신청 인원 5,749명보다 8배가 넘는 규모
- 실노동시간을 단축하는 근로기준법이 2018. 7월부터 대기업을 부터 2021. 7월 까지 주52시간 상한제 완료
 - 경기하강과 고용쇼크 상황에서 노동시간단축은 일자리유지와 새로운 일자리를 만드는 효과가 있음.
 - 그러나, 정부여당은 근로감독을 유예하는 계도기간을 연장하고, 각종 유연근무제들을 무분별하게 도입하여 노동시간단축정책 효과는 극히 미비하게 나타남.
 - 노동연구원(2018년 근로시간단축법 시행의 고용효과 연구, 남재량 2021)에 따르면 실노동시간단축(0.0213~0.0078시간 감소) 및 고용창출효과(0.00021~0.00241)가 미약한 수준에 그친 것으로 확인됨.

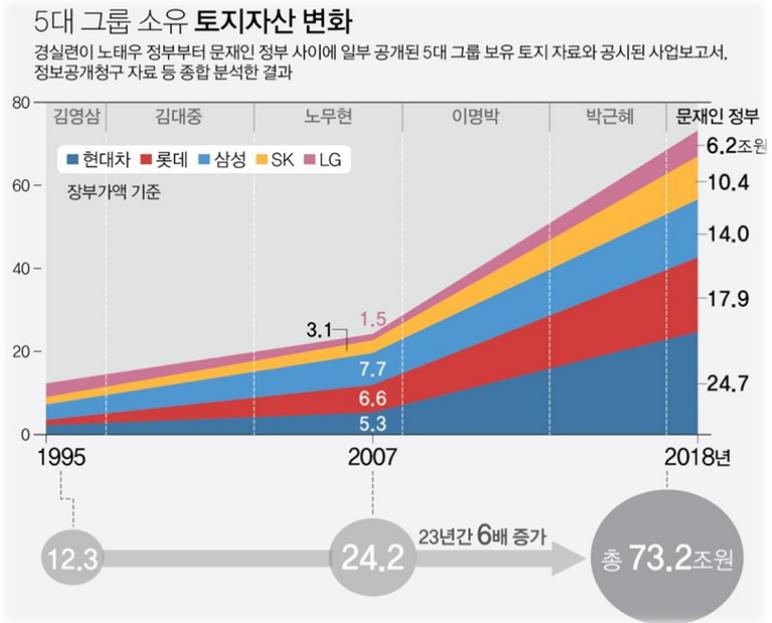
3. 임금

□ 노동중심 소득임금주도 성장 VS 재벌중심 부채주도 성장

- 전국민 주식 투자시대 4000만 계좌 돌파, 2020년 로또 판매 역대 최고(하루 평균 130억 원 팔려), 부동산 폭등 등 일확천금(一攫千金), 불로소득을 기대하는 대중 크게 증가.

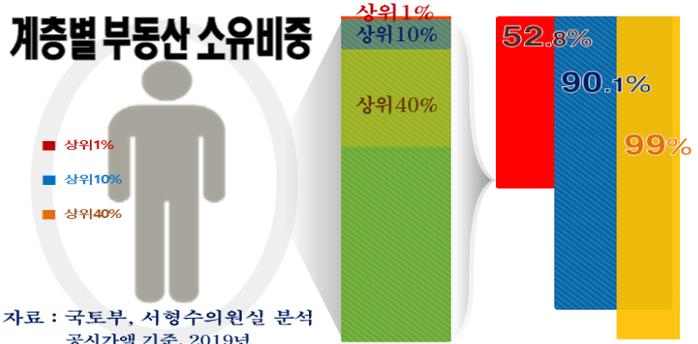
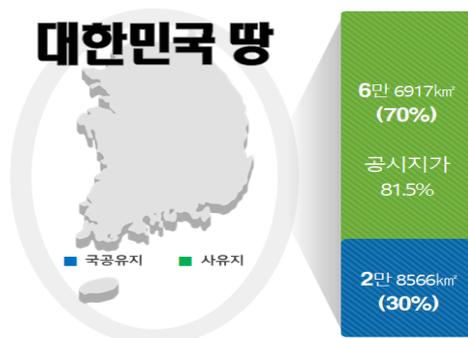
이유는 꿈을 잃은 절망의 시대에 탈출구로 작용

- 노동을 통해서 획득한 소득으로는 표준적인 삶을 영위하기 어렵고, 좁은 취업 기회로 노동시장 진입 차단

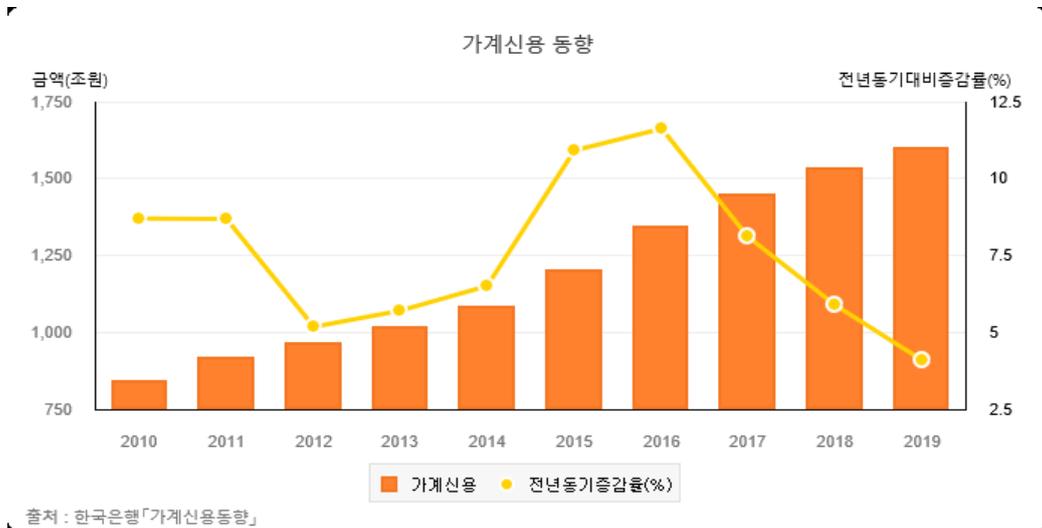


재벌, 10년간 부동산 보유 변화

10대 재벌 → 4.7억 평 (283조 원) 증가
100대 재벌 → 8.2억 평 (422조 원) 증가



- 이로 인하여 과도한 가계부채가 양산되고, 분위별 소득 불평등이 심화되고 있음.
- * 가계부채 규모 : 1,450.8조 (2017) < 1,536.7조 (2018) < 1,600.1조 (2019) < 1,726.1조 (2020)



□ 롤리코스터 최저임금 : 임기 1,2년차 < 3,4년차 정책효과 분명한 차이

- 2020년 2.87%, 2021년 1.5%로 역대 가장 낮은 인상률로 최저임금으로 생계를 이어가는 저임금노동자의 삶이 더욱 힘들어.
- 정부의 일관성없는 최저임금정책으로 인한 부작용 : 2020년 근로소득은 저소득층(1분위)이 13.2% 감소할 때 고소득층(5분위)은 오히려 1.8% 상승. 코로나 상황임에도 불구하고 디지털IT 대기업들은 재난특수를 누림. SK텔레콤 21.8%, 삼성전자 29.6%, LG전자 31.1%, 현대자동차 40.9%, 카카오 121%, CJ 51.6%, GS홈쇼핑 31.5%등 영업이익이 급증하며 사상 최고치 기록
- 즉, 저임금 노동자들의 생존권이 벼랑 끝에 달려 있을 때, 재벌 대기업은 배를 불리며 극심한 양극화와 불평등 심화됨.
- 코로나19 핑계를 대며 최저시급을 130원 올릴 때 해외 주요나라들의 대응은 달랐음. 독일은 2022년까지 1만 4천 원까지 올렸고, 미국은 연방 최저임금 두 배 인상을 추진하고 있으며, 최저임금이 세계 3번째로 높은 뉴질랜드는 올해 4월부터 1만 6천 원으로 시급을 1천원 인상
- 올해 경제 청신호가 켜지고 있음. 정부는 3% 중반 성장을 낙관하고, OECD, IMF는 연일 전망치를 상향 조정했으며, 민간경제연구소 조차 4%까지 올려잡고 있음.
- 올해 최저임금은 문재인 정부가 결정할수 있는 마지막 기회.

최저임금으로 '사행시'를 지어봄 .

'최저임금 1만원, 국민과의 약속 / 저버리지 마세요 / 임기 끝나치기 전에 / 금쪽같은 대선공약 꼭 지켜주세요'

- 적폐정권으로 규정한 박근혜 정부의 평균 인상률은 7.42%. 올해까지 4년간 문재인 정부의 평균 인상률은 7.7%로 박근혜 정권과 비슷한 수준이고 2019년부터 최저임금에 식대, 교통비, 상여금이 포함되어 실질 인상은 이보다 훨씬 낮음.
- 최저임금을 바로잡을 수 있는 기회는 문재인 정부에서 이제 단 한 번밖에 남지 않았음.
- 최저임금위원회에서 공익위원은 경기장의 심판과 같음. 그런데 심판이 상대 선수처럼 경기를 뒀. 법이 정한 최저임금 인상기준은 생계비, 노동소득분배율, 전체노동자 임금인상수준, 노동생산성. 그런데 임의적인 잣대로 정치적 해석을 내리면서 1,2%대 공식을 만들어냄. 대통령이 위촉한 최저임금위 공위위원들의 전향적인 자세를 기대함.

[토론 3]

“문재인 정부 4년, 고용·임금 동향과 과제” 토론편

이 창근 민주노동연구원 연구위원

□ 본 토론회 발제문들은 지난 4년 동안 고용·임금 동향과 특징을 매우 구체적으로 분석하여, 문재인 정부 정책의 효과를 실증적으로 가늠해볼 수 있는 유의미한 근거를 제공해주고 있다. 특히 코로나19 팬데믹이 선언된 지 1년이 지났고, 앞으로도 상당 기간 지속될 가능성이 있다는 점을 고려하면, 본 토론회는 정부 대응을 점검하고 향후 정책 과제를 공론화하는 좋은 기회라고 판단된다. 이하에서 두 발제문에 대한 간략한 토론편을 제출한다.

1. 「문재인 정부 4년, 고용동향과 과제」(황선웅)에 대한 의견

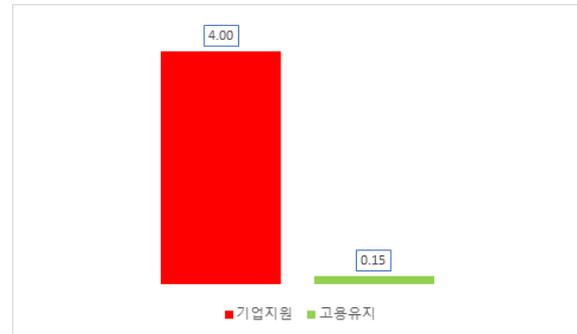
□ 발제문에 따르면, IMF 외환위기 시에는 상용직과 임시·일용직 할 것 없이 모든 노동자들이 타격을 받았다면, 이번 코로나19 위기 국면의 경우 상용직은 거의 영향을 받지 않았고, 임시·일용직만 집중적으로 영향을 받았다. ‘일시휴직자’ 비중도 역대 위기 때보다 상당히 높았는데, 이는 정책적 지원 효과로 평가된다. 이를 종합하면, 현행 재직자 고용유지대책이 대체로 상용직 또는 정규직 노동자의 고용유지에는 일정하게 효과를 발휘했지만, 임시·일용직과 비정규직 등 취약계층 노동자의 고용을 보호하는 데는 사실상 실패한 것으로 평가된다. 그렇다면, 현행 재직자 고용유지대책을 임시·일용직과 비정규직 등 취약계층 노동자 고용유지에도 효과를 발휘하도록 개선할 필요가 있다(세부내용 후술).

□ 발제문에 따르면, 문재인 정부의 코로나19 대응이 재직자 고용유지보다 실업자 생계 및 재취업(후방) 지원 중심이었다고 평가하고 있는데, 이는 매우 적절한 지적이다. 코로나19 팬데믹 영향이 당분간 지속될 가능성이 크고, 설사 경기가 회복되더라도 ‘고용 없는 회복’이 될 가능성이 높다는 점에서, 지금이라도 ‘재직자 고용유지 대책’을 중심으로 위기 대응 패러다임을 전환해야 한다.

[그림 1] 기업지원-고용유지 실적
(단위 : 조원)



[그림 2] 기업지원-고용유지 실적 GDP 비중
(단위 : %)



출처: 이창근(2021), 「코로나1년, 고용·실업대책 실적 분석」, 민주노동연구원 이슈페이퍼 2021-04.

- 문재인 정부가 코로나19 대응 과정에서, 재직자 고용유지를 위해 사용한 지원금 총액은 2020년 GDP(1,924조 4,529억 원) 대비 0.15%, 지원받은 노동자 수는 전체 임금노동자 대비 4.0%, 가장 대표적인 고용유지대책인 고용유지지원금 활용률만 계산하면 3.8%에 불과하다. 문재인 정부가 재직자 고용유지를 위해 사용한 금액(3조 원)은 코로나19 대응 기업지원에 사용한 금액(총 91.2조 원, GDP 대비 4.7%)과 30배 이상 차이가 난다(이창근, 2021).

[표 1] 재직자 고용유지 대책 집행 실적

(단위 : 원, 명)

사업 구분	집행 실적	
	지원 금액	지원 노동자 수
고용유지지원금 ¹⁾	2조 2,779억	773,086
고용유지 연계 기업지원(기간산업안정기금) ²⁾	5,714억	13,356 ³⁾
특별고용지원업종 ⁴⁾	1,301억	30,566
합계	2조 9,794억	817,008

주1) : 2020년 12월말 기준

2) : 2021년 1월말 기준

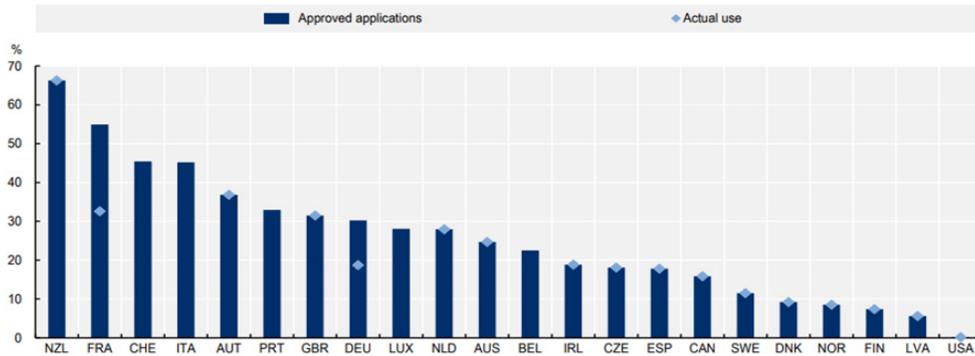
3) : 지원 시점 기준 노동자 수

4) : 2021년 1월말 기준, 사업주 직업훈련 지원 등 고용유지지원금을 제외한 특별고용지원업종 추가 지원 금액 및 지원 노동자 수

출처: 이창근(2021), 「코로나1년, 고용·실업대책 실적 분석」, 민주노동연구원 이슈페이퍼 2021-04.

- 2020년 5월 말 기준 주요 OECD 회원국의 임금노동자 대비 고용유지지원금 활용 비중은 뉴질랜드(66%), 프랑스(33%), 이탈리아(45%), 독일(30%), 스페인(18%) 등(OECD 2020, 한국은행 2020 재인용)인데, 이와 비교하면 문재인 정부 재직자 고용유지대책 집행 실적이 얼마나 초라한지 확인할 수 있다. 이처럼 문재인 정부는 재직자 고용유지를 위한 정책은 매우 소극적이었다.

[그림 3] OECD 주요 회원국 고용유지지원금 비중



Note: Take-up rates are calculated as a percentage of dependent employees in 2019 Q4. Data refer to end May except for Luxembourg and Switzerland (end April). Australia, Canada, Ireland, the Netherlands and New Zealand operate wage subsidy schemes, which are not conditional on the reduction in working hours. United States: data refer to participation in short-time compensation schemes.
Source: National sources.

- 주1) : NZL 뉴질랜드, FRA 프랑스, CHE 칠레, ITA 이탈리아, AUT 오스트리아, PRT 포르투갈, GBR 영국, DEU 독일, LUX 룩셈부르크, NLD 네덜란드, AUS 호주, BEL 벨기에, IRL 아일랜드, CZE 체코, ESP 스페인, CAN 캐나다, SWE 스웨덴, DNK 덴마크, NOR 노르웨이, FIN 핀란드, LVA 라트비아, USA 미국
 - 2) : Approved application은 승인 건수, Actual use는 실제 집행 건수를 의미
 - 3) : 세로 축은 전체 임금노동자 대비 고용유지지원금 활용한 임금노동자 비중을 의미
 - 4) : 고용유지지원금 비중은 룩셈부르크와 스위스(4월 말)를 제외하고는 5월 말 기준임
 - 5) : 고용유지지원금 활용률은 2019년 4분기 기준 전체 임금노동자 대비 고용유지지원금 활용 노동자 비중임
 - 6) : 호주, 캐나다, 네덜란드, 아일랜드, 뉴질랜드는 노동시간 조정을 조건으로 하지 않는 임금 보조금이며, 미국은 고용유지 프로그램(Short-time compensation schemes) 신청 건수에 대한 수치임
- 자료: OECD(2020), “Job retention schemes during the Covid-19 lockdown and beyond: An OECD perspective”; 이창근(2021) 재인용.

□ 위에 언급한 두 가지 사항, 즉 현행 재직자 고용유지대책을 임시·일용직 및 비정규직 활용률을 높이는 방향으로 제도 개선, 재직자 고용유지를 중심으로 한 위기 대응 패러다임 전환을 고려하면, 향후 정책 대응에 있어서 아래 세 가지 사항이 강조되어야 한다.

- 첫째, 대표적인 재직자 고용유지대책인 고용유지지원금 제도는 고용보험 가입 사업장만을 대상으로 하기 때문에, 고용보험 미가입 사업장 소속 노동자 고용유지에 대한 대책이 필요하다. 고용보험 미가입 사업장은 대부분 영세사업장이며, 위기 시 고용조정(해고) 가능성이 높다는 점을 고려하면, 적극적인 대책 마련이 필요하다. 이와 관련하여, 현행 소상공인금융지원 프로그램을 미국식 급여보호프로그램(PPP)²⁾과 같은 고용 연계 지원프로그램으로 확대·개편하는 방안을 고려할 필요가 있다.
- 둘째, 고용유지지원금 제도는 간접고용 사업체가 적극 활용할 수 있도록 개선되어야 한다. 현재 ‘고용보험법 시행령’이 개정돼서 원청이 고용유지지원금을 신청한 경우, 해당 사업장에서 근무하는 파견·용역·(사내)하청 노동자가 소속된 간접고용업체 사

2) 미국 급여보호프로그램(paycheck protection program, PPP)은 500인 이하 중소기업에 대해 연봉 10만 달러 한도에서 2개월 치 인건비의 1.25배(1천만 달러 한도)까지 1% 금리로 대출해주고, 고용유지 시 인건비, 모기지 이자, 임차료, 공공요금에 대해서는 전액 감면해주는 제도를 말한다. 나머지 금액의 이자는 6개월 후, 원금은 2년 후 상환하도록 설계되어 있다.

업주도 신청할 수 있도록 허용했다. ‘사업주’ 기준에서 ‘사업장’ 기준으로 바꾼 것이다. 그동안 꾸준히 제기되었던 간접고용 비정규직 노동자들도 지원금 제도를 활용할 수 있도록 관련 제도를 개정한 것은 늦었지만 의미 있는 진전이라 할 수 있다. 하지만 이번 시행령 개정이 충분한지는 평가할 필요가 있다. 먼저 원청 사업장에 근무하는 파견·용역 노동자는 소속 간접고용업체 사업주 신청으로 지원금을 받을 수 있지만, (사외) 하청노동자는 해당되지 않는다. 차제에 원청이 지원금을 신청할 때, 파견·용역·하청 등 원청이 사용하는 다양한 형태의 간접고용노동자도 고용유지조치 계획에 포함하도록 하는 추가적인 제도개선이 필요하다.

- 셋째, 사업주만 신청할 수 있도록 되어 있는 고용유지지원금 신청 주체를 노동자도 직접 신청할 수 있도록 허용할 필요가 있다. 사업주가 폐업, 정리해고 등을 염두에 둔 의도적인 고용유지지원금신청 회피를 방지할 수 없기 때문에, 노동자도 직접 신청할 수 있도록 제도 개선이 필요하다.

비행기 지상 조업 업체인 (주)샤프에비에이션케이는 현재 월 200명의 노동자가 무급 휴직을 이어가고 있다. 유급 휴업·휴직 고용유지지원금은 매년 신청이 가능해 이를 신청한다면 노동자들이 휴업수당으로 생계를 이어갈 수 있는데 사용자가 신청하지 않은 탓이다(공공운수노조 기자회견문, 2021.3.).

□ 발제문에서 지적하고 있는 ‘고용 없는 회복’을 미연에 방지하기 위해 무엇을 어떻게 해야 하는가? 현재 문재인 정부의 주류적 시각은 코로나19가 끝나면 경기가 회복되고, 그에 따라 고용도 (약간 시차가 있을 수 있겠지만) 자연스럽게 회복된다는 전제 하에 정책이 마련되고 시행되는 것으로 판단된다. 하지만 코로나 팬데믹이 끝나더라도, 가속화된 디지털 전환, 로봇화, 그리고 기후위기 등의 영향에 의해 일시적 실업이 영구적 실업으로 전환되는 부문이 생길 수밖에 없으며, 그 규모도 무시할 수 없는 수준이 될 가능성이 크다. 좀 더 장기적이고 거시적인 시각에서 ‘고용 없는 회복’에 대한 대책 마련이 필요하다. 국가 보장 기본 일자리 제도에 대한 본격적인 공론화가 필요하며, 정의로운 산업구조 전환을 위한 초기업단위 노사교섭 촉진 및 정부 차원의 적극적 지원대책이 강구되어야 한다.

2. 「임금·소득 동향과 과제」(홍민기)에 대한 의견

□ 발제문에 따르면, 2017~2019년과 2015~2017년 사이 임금분포 변화를 비교하면, 2018~2019년 최저임금이 상대적으로 높게 인상되면서 저임금노동자 임금 상승 효과가 있었는데, 동시에 60만 원 이하 단시간노동자도 더 늘어났다고 한다. 또한,

저임금노동자 비중도 정규직은 대체로 감소했지만, 비정규직은 시간당 임금 기준으로는 감소했지만, 월 임금 기준으로는 증가했다. 비정규직의 경우 노동시간이 감소했기 때문이다. 이러한 현상은 오늘날 노동시간 규율 문제가 복잡해지고 있다는 점을 시사한다. 한편으로는 ‘장시간 노동’을, 다른 한편으로는 ‘(초)단시간 노동’을 동시에 규율해야 하는 것으로 변화하고 있음을 확인할 수 있다.

- 특히 1주 15시간 미만(월 60시간 미만) 초단시간 노동은 근로기준법상 유급주휴와 연차휴가 조항이 적용되지 않고, 고용보험 의무가입 대상에서 제외되는 등 사업주에게 노동관계법상 의무를 면제시켜주기 때문에, 초단시간 노동자가 증가하고 있고, 심지어 현장에서는 불법적인 노동시간 쪼개기가 성행하고 있다. 2020년 8월 현재 1주 15시간 미만 초단시간 노동자 비중은 전체 임금노동자의 4.9%에 달하며, 비정규직 노동자 중 초단시간 노동자 비중은 10명 중 1명이 넘는 11.7%에 달한다(김유선, 2020³⁾).
 - 정규직과 비정규직 간 노동시간 격차도 커지고 있다. 정규직 대비 비정규직의 상대적 노동시간은 2003년만 하더라도 90% 수준(정규직 50.2시간, 비정규직 45.0시간)이었는데, 2020년에는 77%(정규직 42.7시간, 비정규직 32.7시간)까지 격차가 벌어졌다(이창근, 2021).
 - 결론적으로 양극화되고 있는 노동시간 체제를 규율하기 위해 장시간 노동 억제와 더불어 초단시간 노동 규제(노동법상 권리 적용제외 삭제 포함), 적절한 생활수준 유지를 위한 적정 노동시간 보장 문제가 함께 논의될 필요가 있다.
- 발제문에 따르면, 기업규모별 임금격차는 고용형태별 임금격차와 함께 임금 불평등 증가의 핵심 요인으로 분석되고 있다. 하지만 발제자가 언급하고 있듯이, 기업규모별 임금격차에 대한 해결책을 찾는 것은 쉽지 않다. 이익공유제, 하청업체 협력협상제 등이 효과적으로 작동할지도 의문이다. 임금 불평등 문제가 어느 하나의 정책에만 의존해서 해결될 수 없다면, 다양한 영역에서 다양한 정책수단이 동원될 필요가 있다.
- 필자는 임금 불평등 문제 대응과 관련하여, 그동안 정부 당국자의 관심 영역에서 벗어나 있었던 ‘집단적 노사관계를 통한 규율’을 강조하고자 한다. 기업별로 임금을 교섭하는 현행 교섭구조를 전환하지 않으면 다른 노동시장 제도의 효과도 한계적일 수밖에 없다. 현행 지배적인 단체교섭구조인 기업별 교섭구조를 업종별·직종별 등 다양한 유형의 초기업 단위 교섭구조로 전환하고, 초기업협약의 효력을 확장시키는 단체협약 효력확장 제도를 도입할 필요가 있다.

3) 김유선(2020), 「비정규직 규모와 실태-통계청 경제활동인구조사 부가조사(2020년 8월) 결과-」, KLSI 이슈페이퍼, 2020-20호, 한국노동사회연구소.

[표 2] 다양한 유형의 초기업단위 교섭 사례

		산업	업종	직종	특성	동일원청의 하청·계열사
전국	통일	금속 보건의료		타워크레인		희망연대노조, 협동조합노조
	집단		토목건축, 언론(방송), 학교비정규직, 증권		공공연구	
지역	통일		플랜트건설			
	집단		민주택시	공공서울지부 대리운전		인천공항정보통신

출처: 이창근·이정화·허인(2018), “초기업단위 교섭 실태와 시사점”, 민주노총 총서 2018-02, 민주노총 정책연구원.

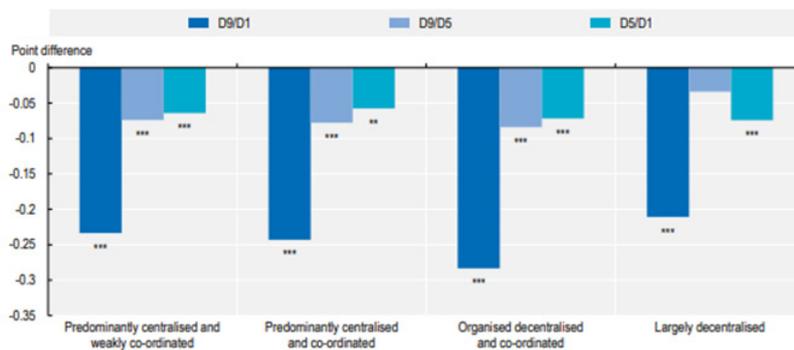
- 일반적으로 초기업교섭은 금속노조, 보건의료노조, 금융노조 등 전형적인 (대)산별 교섭으로 이해되지만, 현실에서는 상당히 다양한 유형의 초기업 교섭이 진행되고 있음을 유념할 필요가 있다. 특히 비정규직 등 취약계층 조합원 위주의 초기업 노조에서 활발하게 초기업교섭이 진행되고 있다. 학교비정규직, 건설일용노동자, 대학청소용역노동자, 대리운전기사 등이 대표적이다.

○ OECD(2019) 보고서⁴⁾에 따르면, 광범위한 교섭 범위와 잘 조정된 단체교섭은 고용률을 높이고, 실업률을 줄이며, 임금불평등을 완화시킨다.

[그림 4] 단체교섭과 임금분포

Figure 3.3. Collective bargaining and wage dispersion

Difference in percentage points with respect to fully decentralised systems



Note: ***, **, *: statistically significant at the 1, 5 and 10% levels, respectively. Results are based on OLS regressions including country and year dummies, collective bargaining coverage, log of average years of education, female employment share and institutional variables: tax wedge, product market regulation, employment protection legislation (both temporary and permanent), ratio of minimum wage to median wage and gross unemployment benefit replacement rate. Earnings inequality measures are based on gross earnings of full-time wage and salary workers. D1, D5 and D9 stand for the first, fifth and ninth decile of the wage distribution. Source: OECD estimates. Details on sources and definitions can be found in Annex 3.B.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888934027399>

출처: : OECD(2019), “Negotiating our way up: Collective Bargaining in a Changing World of Work”.

4) OECD(2019), “Negotiating our way up: Collective Bargaining in a Changing World of Work”.

- 특히 한국 정부는 단체협약 적용률 확대에 관심을 기울일 필요가 있다. 단체협약 적용률 확대는 임금과 노동조건 표준화에 직접적으로 영향을 미친다는 점에서 노동시장 불평등을 해소하는 유력한 정책대안으로 작동할 수 있다. 또한, 노조 조직률과 단체협약 적용률은 완벽하게 연동되어 있지 않다. 관련 법·제도·관행에 따라 양자 간 차이는 상당히 크게 나타난다. 단체협약 효력확장 제도 도입 방안을 마련하고, 노사 간 자율적 노력으로 초기업교섭을 진행하고 있는 사례를 안정화 확산시키기 위한 정부 차원의 적극적 지원 대책이 필요하다(이창근, 2021)⁵⁾.
- OECD 회원국 35개국 중 노조 조직률보다 협약 적용률이 2배이상 높은 국가는 14개국으로 40%에 달한다. 만약 협약 적용률이 조직률보다 1.5배 이상 높은 국가로 확대하면 35개국 중 18개국으로 절반이 넘는다. 한편, 한국과 노조 조직률이 10%대로 유사한 OECD 회원국은 15개국을 따로 떼서 비교하면, 평균 단체협약 적용률은 38.1%이며, 조직률 대비 평균 배율은 2.6배에 달한다.

[표 3] 10%대 조직률 OECD 회원국의 협약 적용률 비교(단위: %, 배)

	조직률(a)	단체협약 적용률(b)	배율(b/a)
칠레	17.7	19.6	1.1
뉴질랜드	17.3	15.3	0.9
일본	17.0	16.5	1.0
독일	16.5	56.0	3.4
네덜란드	16.4	77.6	4.7
포르투갈	15.3	73.9	4.8
스위스	14.9	57.9	3.9
호주	14.7	60.0	4.1
멕시코	13.8	13.8	1.0
스페인	13.6	83.6	6.1
폴란드	12.7	17.2	1.4
라트비아	11.9	13.8	1.2
체코	11.5	30.4	2.6
슬로바키아	10.7	25.0	2.3
미국	10.1	11.6	1.1
평균(한국 제외)	14.3	38.1	2.6
한국	10.5	13.1	1.2

출처: 이창근(2021), 「문재인 정부 노동정책 총괄평가」, 민주노동연구원 이슈페이퍼, 2021.4.
 자료: OECD statistics 이용하여 필자가 작성함. <https://stats.oecd.org/>

□ 셋째, 발제문에 언급되어 있는, 노동법상 사업주 책임 범위 확대는 변화하는 노동 환경에 대응하기 위해 가장 중요한 문제 중 하나라고 판단된다. 문재인 정부 들어, 산업안전보건법 전부 개정안이 통과(2018.12)되면서, 산업안전 분야에서 원청 ‘공동 사용자 책임’은 미흡한 수준에서 이행됐지만, 임금 체불 시 원청 연대책임 강화

5) 이창근(2021), 「문재인 정부 노동정책 총괄평가」, 민주노동연구원 이슈페이퍼, 2021.4.

등 노동조건 결정 원칙 ‘공동 사용자 책임’ 관련 근로기준법 개정은 이행되지 않았다. 플랫폼 노동 등 노동 불안정화가 점점 극단으로 치닫고 있는 상황에 대처하기 위해 노동법제의 근본적 개선을 통해 모든 노동자, 일하는 사람들이 노동법의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다. 기존의 전일적 종속적 고용관계를 기반으로 수립된 노동법 개념들을 근본적으로 재구성할 필요가 있다. 특히 원칙 사용자성 인정, 공동사용자 책임 등을 통한 특수고용노동자·플랫폼 노동자 등 비정규직 노동자들의 단체교섭권을 실질적으로 보장할 필요가 있다.

- 한편 초기업교섭 당사자로서 사용자단체 정의⁶⁾도 재구성될 필요가 있다. 특히 소위 ‘사업자단체’의 사용자단체성에 주목할 필요가 있다. 초기업교섭이 진행되고 있는 상당수 실제 사례에서 사업자단체이면서 사용자단체인 ‘이중적 성격의 사용자단체’가 교섭 상대방으로 참여하고 있다. 민주노총 건설산업연맹 건설노조(타워크레인분과)와 전국 중앙교섭을 진행하고 있는 타워크레인협동조합, 학교비정규직연대회의와의 전국 중앙교섭을 주관하는 전국시·도교육감협의회, 민주노총 공공운수노조 서울지역 공무직지부와 지역 교섭을 진행하고 있는 서울특별시구청장협의회, 한국노총 섬유·유통노련 면방부회와 협약을 체결하고 있는 방직협회 등이 대표적이다. 특히 중앙 및 지방정부 산하에 구성되어 있는 각종 정부위원회에 참여하는 소위 ‘사업자단체’들의 사용자 책임을 본격적으로 공론화할 필요가 있다. 정부 정책에 대한 개입 권한을 행사하면서, 사용자로서의 책임은 다하지 않는다면, 권한-책임 균형 원리에 부합하지 않는다.

3. 결론

- 고용과 임금, 불평등 문제는 노동시장 정책만으로 해결할 수는 없으며, 집단적 노사관계를 통한 규율 방안도 함께 추진될 때 효과적으로 대처할 수 있다. 노조 조직률과 단체협약 적용률 제고는 고용률을 높이고, 임금 불평등 해소에 긍정적으로 작용한다. 특히 OECD 보고서에 언급됐듯이, 교섭범위가 넓을수록(초기업 단위 교섭), 임금 불평등이 낮다는 점은 매우 시사적이다. 문재인 정부에게 남은 1년, 초기업교섭 촉진과 단체협약 적용률 제고(효력확장제도 도입 등)에 집중할 것을 제안한다. 이는 역사적 맥락에서 노동배제-기업별노조주의-분절노동시장을 특징으로 하는 신자유주의 노동체제를 새로운 노동체제로 전환하는 초석으로 기능할 수 있을 것이다.

6) 노조법 2조에 따르면 사용자단체는 “노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체”로 넓게 정의된다. 그럼에도, 법원은 사용자단체를 단체교섭기구로 협소하게 정의하고 있다. 이는 초기업적 노사관계 촉진을 지연시키는 요인 중 하나이다.

[토론 4]

문재인 정부 4년, 고용·임금동향과 과제 토론문

이 형 준 한국경영자총협회 본부장

1. 총론

■ 현재 우리 고용시장은 코로나19 장기화 문제까지 겹쳐 매우 어려운 상황

- 코로나 위기 이전에도 급격한 최저임금의 인상, 획일적 근로시간 단축, 비정규직의 정규직화 등 기업을 압박하는 규제적 정책들로 투자고용심리가 악화
- 여기에 예기치 못한 코로나19까지 겹치면서, '20년 3월부터 12개월간 전체 취업자 수가 감소하였으며, '20년 일시휴직자(837만명)는 전년(407만명)에 비해 2배 이상 증가했고 사실상 실업자도 407만명에 달하고 있음.
- ※ '21. 3월 기준 30~40대 취업자가 25만명 감소해 핵심근로계층의 취업난은 여전히 심각한 가운데 60대 이상 취업자가 41만명 증가해 최악의 고용부진은 면하고 있으나 정부 직접일자리 사업에 의존한 성과라는 지적(전년동월대비)

■ 고용위기 극복을 위해서는 민간 부문 일자리 창출 적극 지원 필요

- 일자리를 만드는 주체는 결국 기업인 바, 기업하기 좋은 환경을 조성해 더 많은 일자리를 만들 수 있는 구조를 구축해야 함.
 - ⇒ 기업 경영을 어렵게 만드는 규제 신설은 지양하고, 포스트 코로나 시대 유망 신산업 영역(정보통신업, 소프트웨어 개발업 등) 진출을 위한 과감한 지원과 함께 중소·중견 기업들이 스케일업(Scale-up) 할 수 있는 체계적인 정책 필요
- 또한 아직 노동시장에 진입하지 못한 미취업자와 취업 취약계층까지 고려한 노동시장 정책 추진이 긴요
 - ⇒ 임금체계·근로시간 유연화, 기간제·파견규제 완화, 경기변동에 따른 근로조건 변경절차 완화와 함께 직업훈련·고용서비스 체계 개편, 대상 맞춤형 사회안전망 구축 등 노동시장의 유연안정성(Flexicurity)을 확보해 나가야 함.

2. 발제문 관련

가. 노동소득분배율

- 발제에서도 언급된 바와 같이 노동소득분배율은 피용자보수보다는 기업영업잉여에 더 크게 영향을 받을 수 밖에 없음. 추세적으로 피용자보수증가율은 일정한 수준을 유지하는 특성이 있으나, 기업 영업잉여는 경기 상황 등에 민감하게 반응하여 변동하기 때문임.
- 따라서 단기적인 노동소득분배율의 변화를 소득(임금) 불평등의 직접적인 지표로 해석하는 것은 적절하지 않음.
- 또한 우리나라는 자영업자 비중*이 높아 전체 영업잉여에서 자영업 부문이 차지하는 비중도 큼. 자영업자 영업잉여에는 자본소득과 노동소득의 특성이 혼재되어 있다는 점을 고려할 때, 자영업자 노동소득을 감안하지 않는 현행 방식은 노동소득분배율을 과소 추계하는 문제가 있음.
- * 우리나라 자영업자 비율은 24.6%으로 OECD 33개국 평균(16.7%) 및 G7 평균(12.1%) 대비 1.4~2배 가량 높음(OECD, '19년 기준).
- ※ 발제 자료에서도 언급된 것처럼 자영업자 영업잉여 가운데 노동소득을 분리하여 노동소득분배율 산출시, 이를 고려하지 않은 경우보다 높게 나타날 것임.

나. 최저임금

- 발제문에서는 정권별 최저임금 인상률을 단순 비교하고 있으나, 최저임금은 당시 경제 상황을 면밀히 고려하여 결정되어야 함. 이전 정부('14~'17년) 시기와 달리 이번 정부는 전대미문의 코로나19 충격으로 경제위기를 겪고 있다는 점에서 큰 차이
- ⇒ 경제상황이 이전 정부와 확연히 상이함에도 비슷한 인상률 수준을 유지해야 한다는 것은 논리적으로 맞지 않음. 특히 최저임금의 주요 지불 주체인 소상공인이 코로나19로 큰 피해를 보고 있는 점도 고려될 필요
- 임금은 일정수준에 도달한 이후 상승률이 둔화될 수 밖에 없음. 그간 고용 인상이 누적되어 우리 최저임금 수준이 이미 크게 높아진 상황에서, 최저임금 수준이 지금보다 낮았던 과거와 인상률을 직접 비교하는 것은 적절하지 않음.

※ '20년 우리 최저임금은 중위임금 대비 62.4%로 OECD 국가 중 최상위권(29개국 중 6번째)에 도달했으며, G7 중 최고 수준인 것으로 분석(경총 추정치)

: '20년 G7 국가(이탈리아 제외)의 중위임금 대비 최저임금 수준 추정(%)

[프랑스] 61.3 [영국] 57.1 [캐나다] 50.0 [독일] 48.1 [일본] 44.3 [미국] 30.7

- 최저임금 결정체계 개편과 관련해서는 경총도 정부가 책임지고 최저임금을 결정하는 것에 찬성하는 입장

다. 근로시간 단축

- 현 정부는 국정과제의 일환으로 주52시간 단축과 민간기업의 공휴일 유급휴일화 등 법적 규제를 통한 근로시간 단축을 추진함.
- 그러나 근로시간 단축이 근로자 삶의 질 제고와 더불어 기업 경쟁력 향상이나 고용 창출로 연결되기 위해서는 단위노동비용 상승을 억제할 만큼의 생산성 향상이 뒷받침되지 않으면 불가능
- 주52시간제 시행에 따른 산업현장의 어려움을 해소하고 기업들이 경쟁력을 유지할 수 있도록 하기 위해서는 근로시간의 유연성을 확보할 수 있는 제도 보완과 생산성 제고 방안이 시급
 - 정부도 노력을 하기는 했으나 특별연장근로 인가요건 완화, 선택적 근로시간제를 비롯한 유연근로시간제도들의 도입 절차 및 활용 요건 완화 등과 함께 고소득·전문직 이그젬션제도 도입 등을 적극 검토할 필요가 있음.
 - 또한 산업화 초기의 “시간에 비례한 임금”에 맞춰져 있는 낡은 근로기준법제를 개선하여 직무·성과에 따른 임금체계로 개편하는 등 생산성 향상을 유인할 수 있는 방안 마련 필요
- 한편 장시간 근로를 근본적으로 해결하기 위해서는 장시간 근로를 유인하는 낡은 제도와 인식 및 관행을 지속적으로 개선해 나갈 필요
 - ⇒ 국제수준보다 높은 초과근로할증률(50%) 제도 개선, 미사용휴가를 금전으로 보상받기를 원하는 인식 개선, 높은 간접비용 부담 완화 등이 필요.

끝.

[토론 5]

소득주도성장 특위 토론회 자료

이 태 희 중기중앙회 스마트일자리 본부장

1. 황선웅 교수 발제(고용동향과 과제)

- 최근 일부 제조업 등에서 미미하게나마 생산 증가, 제고 증가세 둔화 등 업황 회복 분위기가 있으나 코로나 충격에 따른 어려움 지속
 - 특히 중소기업, 소상공인의 일자리 타격이 가장 심함.

〈일자리 어려움 보여주는 지표 3가지(자료: 통계청 2021. 3. 18)〉

1) 중소기업 취업자 감소

- '21년 2월 기준 중소기업 취업자 2,538만명으로 전년 동월 대비 648천명(2.7%) 감소
- * 이에 비해 대기업 취업자는 2,985천명으로 전년 동월 대비 175천명(6.7%) 증가

2) 300인 미만 사업장 일시휴직자 급증

- '21년 2월 기준 245천명으로 '20년 2월의 146천명 대비 98천명 증가
- 코로나 등으로 사업부진, 조업중단 등이 지속된 결과로 보여지며, 2021년 1월 현재 중소제조업의 공장 가동률은 69.6%에 불과(자료: 중소기업중앙회)

3) 고용원 있는 자영업자 감소세 지속

- '21년 2월 기준 고용원 있는 자영업자는 1,303천명으로 전년 동월 대비 156천명(10.7%) 감소한 반면, 고용원 없는 자영업자는 4,069천명으로 전년 동월 대비 45천명(1.1%) 증가

- 고용은 경기 후행지표이므로 단기간 내 일자리 사정이 현저하게 개선되기는 어려울 전망이고, 고용유지지원 기간 종료 등에 따라 악화 가능성도 배제할 수 없음.
 - 최저임금의 급격한 상승도 일자리 위기의 원인 중 하나로 판단

- * 예시: 외식업 키오스크 사용비율이 3.1%로 2019년 대비 106% 증가
(자료: 농림축산식품부 외식업 경영실태조사 2021.4)
- * 국내 키오스크 시장 규모 년평균 61.5% 성장(NH투자증권 2021)
2015년 20억원 → 2020년 220억원

〈정책과제에 대한 제언〉

- 고용위기에 대한 정책의 특징으로 고용유지지원금 보다 실업자 생계 지원 등에 무게가 있는 것으로 본데 대해 동의함.
→ 일자리 정책의 패러다임 전환이 필요
실업자 위주의 소극적, 사후적 대책을 실업 예방 차원의 적극적, 사전적 대책에 무게를 두어야 함(예시: 고용유지지원 강화, 청년, 고령자, 여성 등 채용장려금제도 확대)
- 단기-중기-장기 정책과제의 기본 방향에는 공감
- 다만, 현재 피해가 집중되고 있는 영세중소기업, 소상공인에 대한 생계지원과 함께 고용유지지원 강화가 병행될 필요.
- 최저임금 수준 결정에 있어 코로나로 인한 사업부진 상황 및 영세 중소기업, 소상공인의 지불능력을 고려해야 함.

2. 흥민기 박사 발제(임금 소득 동향)

- 대/중소기업, 원/하청 기업 간 그리고 정규직/비정규직 급여수준의 차이가 임금, 소득 양극화의 주요 원인이라는 분석에 공감
- 2019년 기준 중소기업 근로자의 월 평균소득은 245만원으로 대기업(515만원)과 2배 이상 차이(자료: 통계청 '2019년 임금근로 일자리 소득' 조사 2021년)
- 대/중소기업 간 이익구조 역시 전체 기업의 0.3%인 대기업이 전체이익의 57.2%를 가져가는 반면, 99%의 중소기업이 가져가는 이익은 25%에 불과(자료: 통계청 '영리법인 기업체 행정통계' 2019년 기준)
- 대/중소기업 간, 원/하청 기업 간 납품 단가 불공정 거래 관행 개선 필요

〈정책방향과 과제에 대한 코멘트〉

- (최저임금) 2013년~2017년 연평균 상승률 7.2%에 맞추기 위해 2022년 5%인상을 제시한 것은 수궁하기 어려움
 - 2018년 이후의 경제성장률과 물가상승률, 코로나 충격 등을 감안할 때 2013년~2017년 연평균 인상률 7.2%를 맞추는 것은 무리
 - 또한 최저임금의 수준에 대한 조사에서도 ‘적정+낮다’와 ‘적정+높다’를 같이 비교할 필요(전체적으로 볼 때 현 최저임금 수준이 다소 높다는 의견이 우세한 것으로 판단됨)

- (근로시간) 중소기업제도 장시간 근로가 개선되어야 한다는데 대해서는 공감하고 있으며, 주52시간제 준수를 위해 노력하고 있음.
 - 다만, 뿌리산업 등에서는 만성화된 인력난으로 주52시간제 준수가 현실적으로 어려움.
 - 현장의 어려움을 고려한 탄력적인 제도 시행 및 인력난 해소를 위한 특단의 대책이 필요하고, 50인 미만 사업장들에 대해서는 준비할 시간(제도기간) 필요

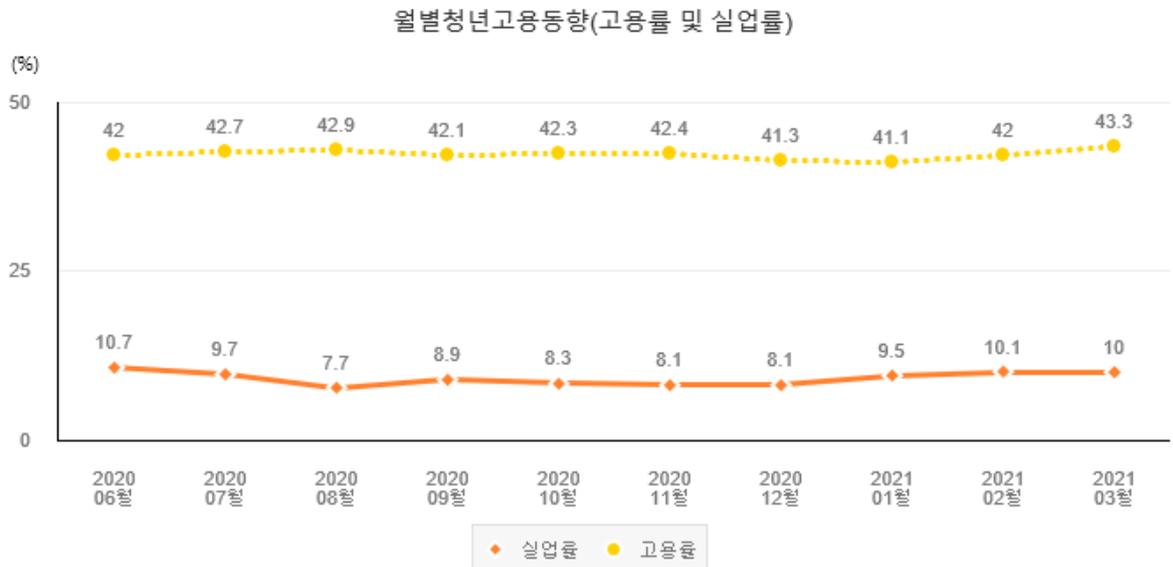
- (노동법) 최근 기업 활동을 옥죄는 입법(중대재해처벌법 제정, 노조법 개정 등)에 대해 경영계가 느끼는 부담이 매우 크고, ‘이제 사업을 접어야겠다’고 생각하는 기업대표들이 적지 않은 점을 심각하게 고민해야 함. //

[토론 6]

청년 고용 현실과 정책적 제언

김 영 경 청년재단 사무총장

□ 청년 고용 현실



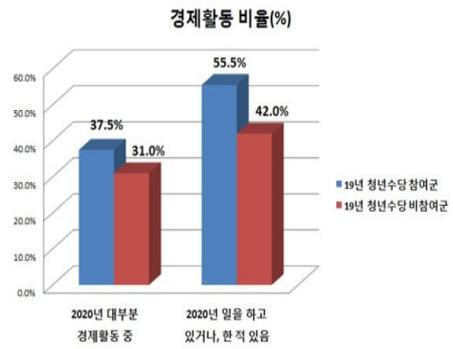
○ 지난 14일 '3월 고용동향'에 따르면 3월 청년실업률은 전월 대비 0.1% 상승한 10.0%. 청년실업률은 지난 1월 9.5%로 상승한 뒤 2월부터 10%대를 유지하고 있으며 전년동월 9.9%에서 0.2%가 증가. 청년층 확장실업률은 25.4%를 기록하여 전월 대비 감소하였지만 여전히 높은 비율임. 청년층 취업자수는 전년동월대비 14만8000명 늘어 14개월만에 증가세로 전환했지만, 작년 3월 코로나19 고용충격에 따른 기저효과. 지난달 정부가 사회적 거리두기를 완화하면서 임시직과 청년 단기 일자리 지원 사업이 늘어난 효과로 보여. 산업별로 보면 보건업 사회복지서비스업(17만1천명), 공공행정 국방 및 사회보장행정(9만4천명) 에서 취업자가 증가, 정부의 공공일자리 영향이 있는 업종들임.

- 재학, 수강 등으로 경제활동을 하지 않는 청년은 345만3000명으로 전체 비경제 활동 인구 중 29.5%. 같은 기간 취업준비자는 84만4000명으로 전년 동월 대비 불과 3만1000명(3.8%) 증가. 코로나19 장기화로 인한 기업들의 신규채용 감소와 청년의 구직활동 포기(취업유예, 관망 등)가 맞물린 상황.
- 정부에서 대표적으로 추진하고 있는 '청년 디지털 일자리 사업'의 경우, 중소·중견 기업이 IT 활용 가능 직무에 청년을 채용하는 경우 인건비를 월 최대 180만원, 최장 6개월 지원하는 사업임. 지난해 3차 추경 당시 총 6만 명을 지원하는 예산으로 5,611억원을 책정하였으나 문과생들이나 비전공자들의 접근이 잘 이뤄지고 있지 않아 대책 필요해 보임. 게다가 기업에서 즉시 투입 가능한 인력은 고숙력자인 경우가 많아 재정 투입 대비 효과성에 대한 청년들의 목소리를 경청하여 시급하게 개선해 나갈 필요가 있어 보임
- 미 재무부가 최근에 한국 정부에게 권고한 '2021년 4월 거시경제·환율정책 보고서'에서 ▲노동시장 이중구조를 해소하고 ▲사회 안전망을 확대하는 등의 구조 개혁을 해야 ▲중장기 잠재 성장률이 높아지고, ▲청년 근로자들에게 경제적 기회를 제공하고 ▲노령 빈곤도 줄일 수 있다고 제언. 권고국 중에서 유일하게 청년 일자리 문제를 언급하였음. 국제적으로도 현 청년 실업의 문제가 한국의 미래 성장 동력을 둔화할 심각한 문제로 보고 있다는 점에서 경각심을 가져야 함.

□ 정책적 제언

- 최근 고용노동부에서 "'101만8000명+알파' 규모의 청년 일자리 창출을 지원할 것"이라며 "민간·공공부문 일자리 창출 12만9000명, 청년구직활동지원 7만2000명 등 추가경정예산을 통해 신설된 사업을 최대한 속도감 있게 진행하겠다"고 함. 또 시스템반도체, 인공지능, 소프트웨어 등 미래유망 산업의 인력을 양성하는 직업 훈련도 강화할 계획이라고 밝힘.
- 청년구직활동지원사업(국민취업지원제도 청년트레)의 경우, 월50만원씩 6개월 포인트 지급과 더불어 매칭되어 제공되는 고용서비스(프로그램)의 설계가 매우 중요함. 청년구직활동지원금을 4년 먼저 지역 단위에서 시행해 온 서울시의 경우 청년수당과 청년활력프로그램을 매칭하여 같이 제공하였기 때문에 사업의 소기의 목적을 달성했다고 볼 수 있음. 청년수당은 경제적인 영역에서 청년수당 비참여군에 비해 경제

활동 비율이 높게 나타났음. 더불어서 비경제적·정성적 부분에서도 '현재 하고 있는 일과 목표의 일치 정도'에서 9.4점 높았음. 또 △'충분한 사회적 관계 정도'(11.1점) △'신뢰할만한 주변인 존재'(9.7점) △'재기 기회'(10.9점) △'주관적 행복도'(7.2점) 등도 참여군이 비참여군에 비해 높았음. 각 지자체 및 유관기관과 연계하여 고용서비스 프로그램을 청년의 상황과 수요에 맞게 최대한 맞춤형으로 같이 지원이 되었을 때 정책 효과성이 높을 것.



- 최근 논의가 되고 있는 ‘전국민 일자리보장제’를 만30세 미만의 청년층부터 접근해 보는 것은 어떤지 제안함. 일자리 보장제란 정부가 일을 하고자 모든 시민들에게 생활임금을 보장하고 최종고용주로서 책임을 지는 정책을 말함. ‘근로복지’와 ‘직업 훈련’에 ‘일자리’를 하나의 패키지로 제공하며, 이 정책에 인입되는 과정에 특별한 심사가 없으며 이 프로그램을 중단하는 시기를 노동자 본인이 선택한다는 데에서 기존 일자리 정책과 차별성이 있음.

“일자리보장제의 장점은 우선, 모든 비자발적 실업을 해소하여 불안정 일자리와 소득 문제를 해결할 수 있다. 둘째로, 개인의 소득과 노동시장 이력단절을 예방하고 장기 실업자의 사회복지 프로그램으로 활용할 수 있다. 또한 일자리 보장제는 최저임금과 주52시간 근로시간 준수 등 민간부문의 노동관행을 크게 개선할 수 있다. 다음으로, 일자리 보장제는 시장이 제공하지 못하는 다양한 사회서비스를 제공할 수 있으며, 특히 기후변화 대응 등 ‘정의로운 사회전환’에 필요한 시민참여를 확보할 수 있다. 마지막으로, 다수의 협력을 통해 민주시민의 소양을 강화하고 연대의식을 고취할 수 있다.” (출처 : <https://brunch.co.kr/@jinboneomeo/61>)

