

월간 노동리뷰

| 2021년 10월호 통권 제199호

노동포커스

그리 멀지 않은 초고령사회, 무엇을 준비할 것인가? (이승렬)

특집 : 고령자의 노동시장 지위 변화와 빈곤

고령자의 노동시장 지위 변화 유형과 특성 (이승호)

고령자의 노동계적과 소득, 빈곤의 관계 (이원진)

주된 일자리 이탈과 빈곤 (남재량)

통계프리즘

2019~21년 분기별 소득 5분위 배율과 평균 소비성향

노동판례리뷰

주요 노동동향

10

2021

통권 제199호

월간

노동리뷰

편집위원

위원장 : 김유빈

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

노동리뷰 10월호, 통권 제199호

발행인 : 황 덕 순

발행처 : 한국노동연구원

주소 : 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동

우편번호 : 30147

전화 : 044-287-6603

인쇄인 : 정 덕 순

인쇄처 : 거목정보산업(주)

인쇄 : 2021년 10월 5일

발행 : 2021년 10월 10일

등록번호 : 세종라00011

등록일자 : 2001년 7월 30일

정가 : 6,000원

CONTENTS

■ 노동포커스

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

■ 특집 : 고령자의 노동시장 지위 변화와 빈곤

고령자의 노동시장 지위 변화 유형과 특성 (이승호) / 7

고령자의 노동계적과 소득, 빈곤의 관계 (이원진) / 21

주된 일자리 이탈과 빈곤 (남재량) / 34

■ 통계프리즘

2019~21년 분기별 소득 5분위 배율과 평균 소비성향 (김복순) / 47

■ 노동판례리뷰 / 55

■ 주요 노동동향 / 69

■ 『노동리뷰』 목차 색인 / 101

노동포커스

그리 멀지 않은 초고령사회,
무엇을 준비할 것인가?

이승렬(한국노동연구원 선임연구위원)

월간 노동리뷰

2021년 10월호

그리 멀지 않은 초고령사회, 무엇을 준비할 것인가?

이 승 렬*

올해는 「고령자고용촉진법」이 제정된 지 30주년이다. 통계청의 인구총조사에 따르면, 1990년의 65세 이상 인구는 2,162천 명이었다. 이는 한국인 총인구수 43,390천 명의 5%. 한국이 고령화사회에 진입한 해는 2000년임을 생각해 볼 때, 고령화사회 진입을 10년 앞두고, 정부는 대비에 들어갔던 셈이다. 이 법의 제정 취지는 “최근 평균수명의 연장 등으로 인구구성에 있어 고령자가 차지하는 비율이 증가하고 있음에도 이들의 취업이 저조하며, 산업인력의 부족 현상이 심각해지고 있는 점 등을 감안하여 고령자가 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진함으로써 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지”(법제처 국가법령정보센터 사이트)하는 것이었다.

그 뒤로 이 법은 개정을 거듭하면서 2008년에 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’로 명칭이 변경되었다. 법 개정 속에서 고령자 비율도 점차 늘어나 한국은 2000년에 고령화사회, 그리고 2018년에 고령사회로 진입하였다. 65세 이상 고령자가 인구 10명 가운데 2명을 넘어선다는 초고령사회는 4년 뒤인 2025년에 도래할 것으로 예측되는 상황이다.

그렇다면, 그동안 정부는 무엇을 하고 있었을까? 「고령자고용촉진법」에 따라 계획을 수립하고, 계획에서 설정한 목표를 달성하도록 하는 정책 수단을 실행하였다. 제1차 고령자고용촉진 기본계획은 2006년 9월에 발표하여 2007~11년 5년간 실행하는 것이었으며, 이를 위하여 2년 넘게 준비하였다. 제1차 기본계획이 고령화사회 진입에 따른 부정적 영향을 줄이는 사후 대책 수립이었다고 한다면, 제2차 기본계획(2012~16)은 고령사회 진입을 미리 대비하는 것이었다. 제2차 기본계획에서는 정년제도 개선으로 60세 정년 지도를 강화하면서 60세 정년 의무화를 추진하는 정책이 눈에 띈다. 실제로 2013년 법 개정이 이루어짐으로써 2016년부터 단계적으로 60세 정년 의무화가 실시되기에 이르렀다. 제3차 기본계획은 60세 정년 의무화가 확대되는 과정에서 수립·실행되었다. 이 제3차 기본계획은 2017년부터 시작되었으므로 올해로 종료를 앞두고 있다.

그렇다면, 이제 제4차 기본계획에는 무엇을 담아야 할까? 이번 호 특집은 제4차 기본계획이

* 한국노동연구원 선임연구위원(yeesy@kli.re.kr).

고려하여야 할 많은 시사점을 제공해 준다. 세 논문 모두 한국노동패널조사를 이용하여 고령자의 노동이력(work history)을 추적하면서 소득의 변화를 관찰하고 있다. 세 논문은 고령자가 주된 일자리를 유지할 수 있도록 하여야 함을 일관되게 주장하고 있다. 제1차 베이비붐 세대(1955~63년생)는 이미 65세 이상 인구에 편입되어 2022년이면 대부분 60세 이상이다. 특히 1961~64년생은 정년 60세가 보장된다고 하더라도 퇴직 후 3년이 지나야 연금을 받을 수 있다. 이른바 '소득 크레바스' 문제이다. 이 문제를 제4차 기본계획에서 어떻게든 해결하여야만 한다. 이번 호 특집에서 볼 수 있듯이 비근로소득이 보충되지 않는 노동시장 이탈은 빈곤 진입의 가능성을 높이기 때문이다.

그리고 제4차 기본계획은 한 가지 고려 사항이 더 있다. 기본계획의 실행 과정에서 제2차 베이비붐 세대(1968~74년생)의 상당수가 55세 이상 인구에 편입되는 시기를 맞이하게 된다. 1968년생의 경우는 연금 수급연령이 64세이므로 이들도 소득 크레바스 문제에 직면하게 될 것이다. 결국 주된 일자리에서 오래 일하기와 소득 크레바스 문제의 해결이 제4차 기본계획의 당면 과제이다. 재취업이나 점진적 은퇴 등도 소득 저하 흐름을 완화하는 대안임이 특집 논문에서 확인되듯이 제4차 기본계획에 반영하여야 할 사항이기도 하다. 이번 호 특집으로 초고령사회를 대비하는 논의와 고민이 사회 전반으로 확산하기를 기대해 본다. **KLI**

특 집

고령자의 노동시장 지위 변화와 빈곤

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

월간 노동리뷰

2021년 10월호

고령자의 노동시장 지위 변화 유형과 특성*

이 승 호**

이 연구는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 2000년대 이후 고령자의 노동궤적을 유형화하였다. 안정적인 노동궤적에 속하는 유형에서는 남성, 유배우자, 고학력자 비중이 높았고, 가족구조의 변화가 적었다. 불안정한 노동궤적을 경험한 고령자들은 노동소득이 상실된 기간이 관측되었고, 그 외의 기간에도 충분한 수준의 노동소득을 획득하지 못하였다. 노동궤적의 유형화 결과는 한국 사회에 전통적인 은퇴 외에도 다양한 경로가 존재하며, 어떤 유형의 고령자들이 소득 단절 및 저소득으로 인해 빈곤 위험에 직면하게 되는지 보여준다.

1. 머리말

이 연구는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하고, 유형별 인구사회적 특성, 일자리 특성 등을 비교한다. 고령자의 노동궤적을 구분한 기존 연구들은 고령자를 하나의 균일한 집단으로 인식해서는 안 되고, 이질적인 하위집단의 특성 차이에 주목할 필요가 있음을 보여주었다. 본 연구는 개인의 연령별 노동시장 지위 변화에 주목한다는 점, 개인 단위 분석결과를 가구 단위 변화와 연결하여 해석한다는 점에서 차별성을 지닌다.

이 글은 고령시기 중에서도 노동시장에서의 은퇴가 집중된 50대와 60대의 시기에 주목한다. 50대는 고령 근로자가 노동시장에서 이탈하기 시작하는 시기이다. 50대의 노동궤적 유형화를 통해서 주된 일자리의 차이, 퇴직 시점의 차이가 어떤 특성의 고령자들에게서 주로 관측되는지 확인한다. 60대는 생계유지를 위한 주요 소득원이 노동소득에서 공적이전소득을 포함한 비노동소득으로 변화하는 시기이다. 60대의 노동궤적 유형화로 정년 이후에도 노동시장에 계속 참여

* 이 글은 이승호·이원진·김수영(2020), 『고령 노동과 빈곤』 중 제3장의 내용 일부를 수정·보완한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(leesh99@kli.re.kr).

하는 집단과 은퇴 후에 다시 노동시장에 진입하는 집단 간 특성 차이를 살펴볼 수 있다.¹⁾

II. 분석자료와 방법

이 연구의 분석대상은 50대와 60대 고령자이다. 그런데 특정 10년 동안의 패널자료만으로는 분석에 필요한 충분한 사례 수를 확보하기 어려운 문제가 있다. 이에 본 연구에서는 한국노동패널 조사 4차(2001년)~22차(2019년) 자료를 사용하였다. 1~3차 자료는 조사 초기에 표본 손실이 컸다는 점과, 외환위기로 인한 영향이 크게 나타난 기간이라는 점을 고려하여 분석에서 제외하였다.

분석에는 해당 기간에 50~59세 또는 60~69세의 10년 동안 조사에 모두 응답한 개인들을 포함하였다. 개인별로는 50대 또는 60대의 10년간 정보만 포함되지만, 분석자료 기준으로는 더 많은 차수의 조사자료가 사용되었다. 분석대상의 연령별 코호트 구성은 다음의 <표 1>과 같다. 가장

<표 1> 분석자료의 구성

연령 차수	50/60세	51/61세	52/62세	53/63세	54/64세	55/65세	56/66세	57/67세	58/68세	59/69세
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										

자료: 저자 작성.

1) 이 글은 고령노동과 빈곤의 관계를 분석한 보고서의 일부이다. 노동경제 유형별 소득 빈곤 변화 추이에 대해서는 본지 이번 호에 함께 게재된 이원진(2021), 「고령자의 노동경제와 소득, 빈곤의 관계」를 참고하기 바란다.

젊은 코호트는 2010년(13차)에 50세/60세였고, 가장 나이든 코호트는 2001년(4차)에 50세/60세였다. 연령별 자료는 음영 표시된 조사 차수로 구성되었고, 대각선이 각각의 출생 코호트에 해당한다. 최종적으로 50대 고령자 1,419명, 60대 고령자 1,117명이 분석에 포함되었다. 모든 분석에는 개인별 최종 연령(59세 또는 69세) 시점의 2009년 통합표본 중단 가중치를 적용하였다.

노동궤적 유형화 방법은 배열분석(sequence analysis)을 사용하였다. 배열은 어떤 상태나 사건이 순서를 가지고 결합한 것을 말하며, 이 연구에서는 50대와 60대 각 연령 범위에서 개인이 경험한 노동시장 종사상 지위 변화 순서의 결합을 의미한다. 고령자의 노동시장 지위는 아래의 <표 2>와 같이 임금근로자와 비임금근로자, 비취업자를 구분하고, 임금근로자 집단은 다시 정규직 임금근로자와 비정규직 임금근로자로 구분하였다.

개인의 노동궤적 배열을 정의한 후, 기존 연구에서 많이 활용된 최적일치법(optimal matching)을 활용하여 배열 사이의 거리를 측정하였다. 배열 사이의 거리는 두 배열을 동일하게 만드는 데 소요되는 비용(cost)을 의미하며, 삽입/삭제(indel)와 대체(substitution)의 방법을 적절히 조합하여 측정한다. 삽입/삭제와 대체에 부여하는 비용에 따라 산출되는 거리값이 달라진다. 이 연구에서는 한국의 고령 노동시장이 분절화되어 있다는 선행연구 결과를 참고하여 네 가지 노동시장 지위 사이의 대체비용을 다르게 적용하였다. 구체적으로는, 취업 상태와 비취업 상태 사이의 대체비용을 가장 높게 부여하고, 취업 상태 내에서의 전환 비용은 내부 노동시장인 정규직 임금근로와 외부 노동시장 사이의 대체비용을 외부 노동시장 내에서의 대체비용보다 높게 설정하였다(표 2 참조). 삽입/삭제 비용을 취업-비취업 간 대체비용의 두 배로 설정하여 주로 대체 방법으로 배열 간 거리가 측정되도록 하였다.²⁾

다음으로, 최적일치법으로 측정한 배열 간 거리값에 기초하여 비슷한 배열들을 하나의 집단으로 묶는 군집분석(cluster analysis)을 수행하였다. 고령자의 노동궤적을 유형화한 기존 연구의

<표 2> 노동시장 종사상 지위 구분 및 정의, 대체비용

종사상 지위	정의	최적일치법 적용 시의 대체 비용 설정
(1) 정규직 임금근로	종사상 지위가 상용직 임금근로자이면서 근로자 스스로 정규직이라고 생각하는 경우	비정규직 2, 비임금 2, 비취업 5
(2) 비정규직 임금근로	그 외의 상용직 임금근로자와 임시, 일용직 임금근로자를 포함	정규직 2, 비임금 1, 비취업 5
(3) 비임금근로	고용주, 자영업자, 무급가족종사자	정규직 2, 비정규직 1, 비취업 5
(4) 비취업	실업자, 비경제활동인구	정규직, 비정규직, 비임금 5

자료: 저자 작성.

- 2) 개별 전환 비용의 차이는 임의적일 수밖에 없다. 이 연구에서는 고령 노동시장을 분석한 선행연구와 복수의 전문가 자문을 통해서 이를 보완하였지만, 부여하는 비용에 따라 유형화 결과는 조금씩 달라질 수 있다.

결과를 참고하여 적정 유형 수의 범위를 설정하였고, 해당 범위 내에서 위계적 군집분석 결과가 2차 분석을 위한 최소 사례 수를 초과하는 결과를 최종 선택하였다.

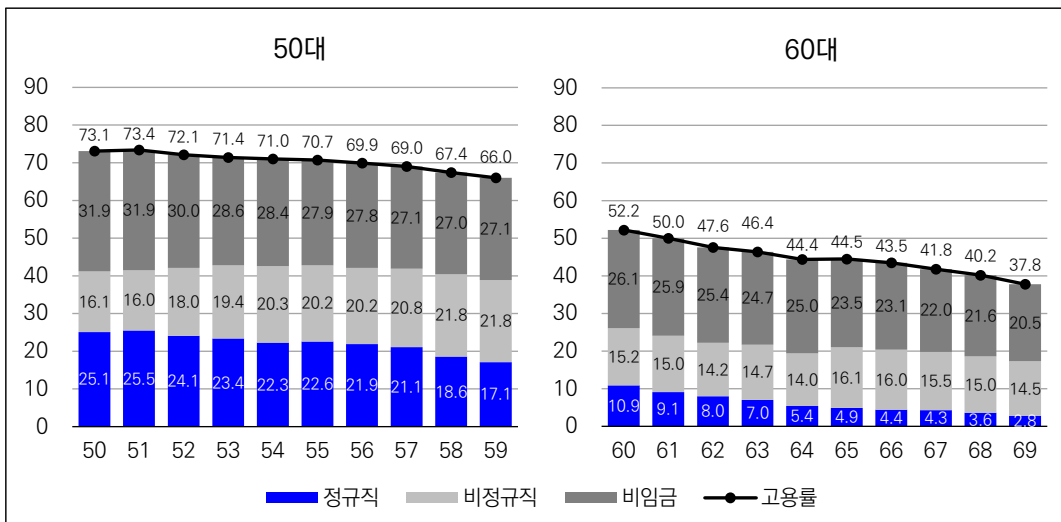
Ⅲ. 고령자의 노동계약 유형 구분

다음의 [그림 1]에서는 분석대상에 포함된 고령자의 연령 증가에 따른 고용률과 종사상 지위 구성 변화를 보고하였다. 이 연구의 분석자료는 연령에 따라 포함된 시기가 다르다는 점을 고려하여 연령대별 변화 추이를 각각 살펴보았다. 50대는 연령 증가에 따른 고용률의 감소(-7.1%p) 추이가 관측되었고, 그러한 변화는 주로 정규직 임금근로자의 비중 감소(-8.0%p)에 기인하였으며, 비정규직 임금근로자의 비중은 오히려 증가(+5.7%p)하였다. 60대는 연령에 따른 고용률의 감소(-14.4%p) 추이가 더 급격히 나타났고, 정규직 임금근로자의 비중 감소(-8.1%p)가 가장 컸지만, 비임금근로 역시 상당한 수준으로 감소(-5.6%p)하였다.

[그림 2]에서는 2001~2019년에 50대를 경험한 고령자의 노동계적을 10가지 유형으로 구분한 결과를 보고하였다. 유형별 그림은 각 연령별 해당 고령자들의 4가지 노동시장 지위 분포를 보여준다. 예컨대, 정규직 유지형(A1)의 고령자 대부분은 50세 시점에 정규직 임금근로를 경험하

[그림 1] 50대, 60대 고령자의 고용률과 종사상 지위 변화

(단위 : %)

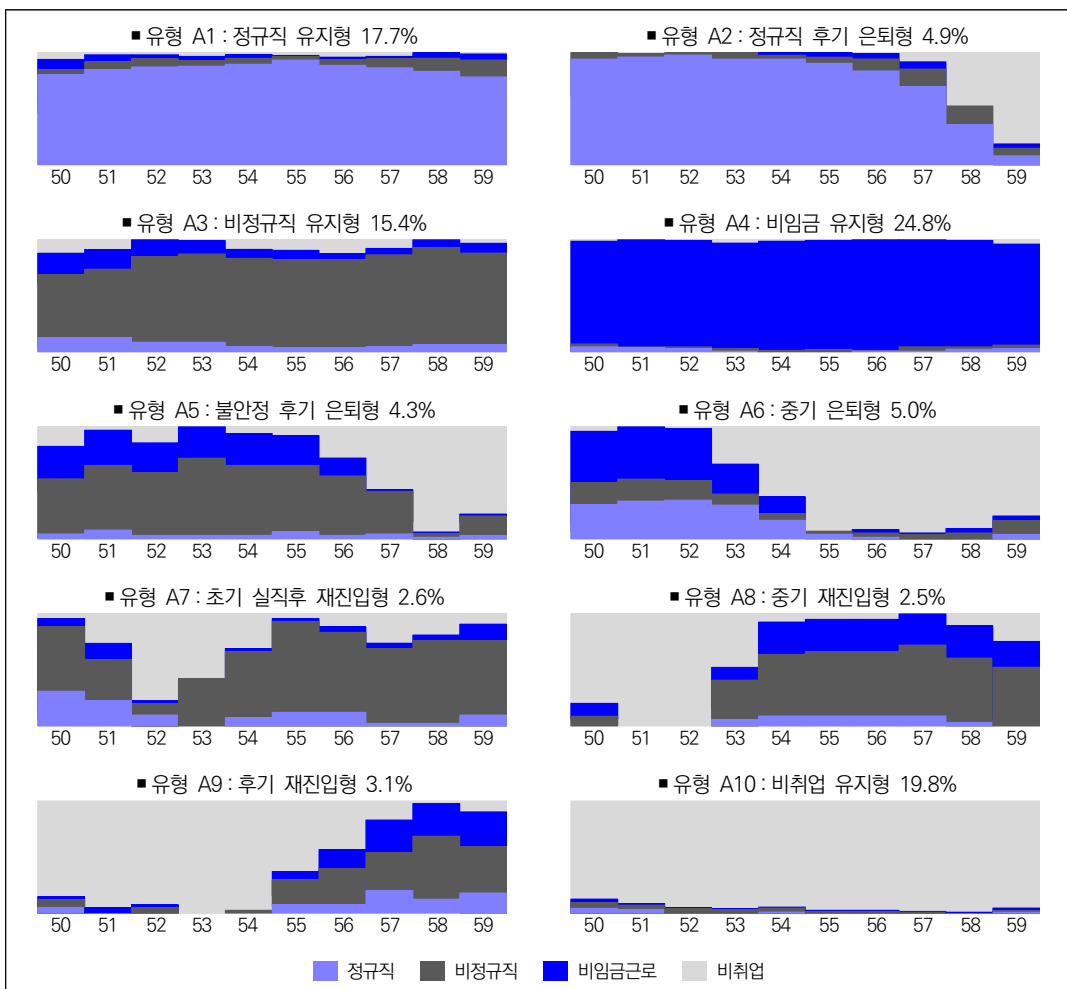


자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

였다. 50대 고령자 노동궤적의 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 50대 초반의 종사상 지위를 50대 기간 내내 유지하는 비중이 매우 높았다. 10가지 유형 중에서 고령자가 많이 속한 상위 4개 유형은 모두 50대 초반의 정규직 임금근로(A1), 비정규직 임금근로(A3), 비임금근로(A4), 비취업(A10) 등의 지위가 대체로 50대 후반까지 지속되었다. 전체 고령자 중에서 정년까지 정규직 임금근로를 유지하는 비중은 제한적이었다. 50대 시기에 특정 노동시장 지위를 유지하더라도 일자리 특성에 따라 상이한 소득 변화를 겪을 수 있다. 정규직 임금근로를 유지한 고령자는 연공적 임금체계하에서 근로소득이 점차 증가할 수 있지만, 비정규직 임금근로를 경험한 고령자는 다수의 저임금 일자리를 거치면서 임금 감소를 경험하는

[그림 2] 50대 고령자의 노동궤적 유형별 종사상 지위 변화



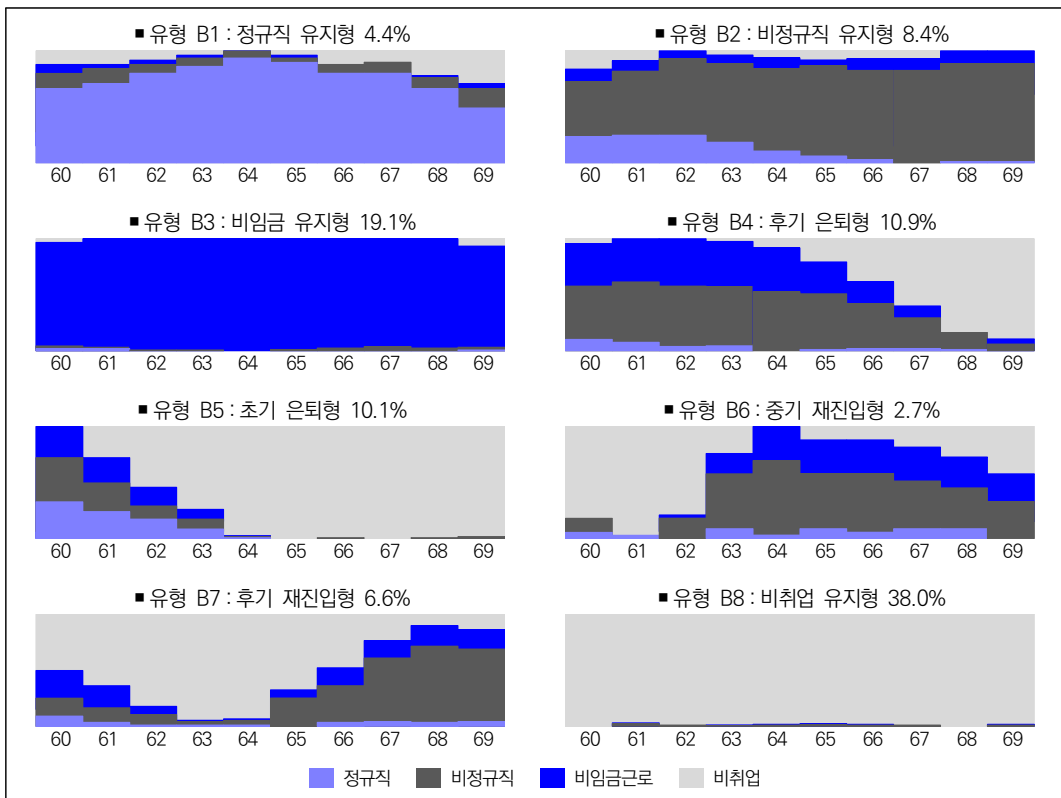
자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

경우가 많기 때문이다. 비임금근로자의 경우에는 노동시장 지위가 안정적이지만, 소득수준이 안정적인 것은 아니었다.

둘째, 주된 일자리를 정년까지 유지하다가 노령연금의 수급 시기에 맞춰서 은퇴하는 경로 외에도 상당히 다양한 은퇴경로가 존재하고 있음을 확인하였다. 50대 후반에 정규직이나(A2) 비정규직·비임금근로(A5)에서 은퇴하는 경로들이 구분되었고, 조금 더 이른 50대 중반에 은퇴(A6)하는 유형도 있었다. 일부 고령자는 노동시장에서 이탈한 후에 다시 노동시장에 진입(A7, A8, A9)하는 것으로 나타났다. 이 6개 유형은 전체 분석대상의 22.4%를 차지하는데, 이는 50대 고령자의 상당수가 일정 기간 이상의 실업을 경험하고 있음을 보여준다. 이 연구가 노동시장 지위 변화를 연 단위로 측정하고 있음을 고려하면, 실제로 불안정한 노동궤적을 경험하는 집단은 더 많을 것이다. 노령연금 수급 이전의 실직 기간은 소득 단절로 이어지는 경우가 많다. 50대 고령자의 빈곤 위험은 불안정한 노동궤적을 경험한 집단에서 더 많이 관측될 가능성이 크다.

[그림 3]에서는 2001~2019년에 60대를 경험한 고령자의 노동궤적을 8가지로 유형화한 결과를

[그림 3] 60대 고령자의 노동궤적 유형별 종사상 지위 변화



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

보고하였다. 60대 고령자의 노동궤적은 50대 고령자에 비해 비취업자 지위를 유지하는 사례의 비중(B8)이 매우 높았지만, 여전히 상당수의 고령자들은 정규직 임금근로(B1), 비정규직 임금근로(B2), 비임금근로(B3)의 다양한 형태로 노동시장에 남아 있는 것으로 나타났다. 60대 후반까지 취업자의 지위를 계속 유지한 3개 유형의 비중은 전체의 31.9%에 달했다. 이러한 유형의 규모는 한국에서 공적연금제도가 서구와 달리 고령자의 은퇴를 유도하는 요인으로 충분히 작동하지 않고 있음을 보여준다.

또한 60대 고령자의 노동궤적에서도 다양한 은퇴경로들이 확인되었다. 60대 이후 노동시장에서 이탈하는 유형은 이탈 시점에 따라 크게 두 집단으로 구분되었다. 60대 초반의 이탈경로(B5)는 노령연금의 수급과 60대 중반 이후의 이탈경로(B4)는 기초연금의 수급과 관련되었을 가능성이 커 보인다. 반대로, 60대 이후 노동시장에 재진입하는 경로들(B6, B7)도 관측되었다. 재진입한 사례의 대부분은 비정규직 임금근로 지위를 유지하는 경향을 보였다. 이들 집단의 노동시장 재진입은 노후 빈곤을 해소하기 위한 불가피한 선택의 결과일 수 있다.

IV. 고령자의 노동궤적 유형별 특성

다음의 <표 3>에서는 50대와 60대 고령자의 노동궤적 유형별로 성, 교육수준 분포를 정리하였다. 50대에서는 노동시장 참여가 안정적인 유형일수록 남성 고령자의 비중이 높았고, 여성 고령자의 비중은 비취업 기간이 긴 유형일수록 높았다. 예컨대, 정규직 유지형(A1)에서는 77.0%가 남성이었지만, 비취업 유지형(A10)에서는 여성 비중이 87.4%였다. 교육수준의 분포도 비슷한 양상을 보였다. 안정적인 노동궤적에서는 고등학교 졸업 이상의 학력을 보유한 비중이 높았고, 그렇지 않은 노동궤적에서는 중학교 이하의 학력수준 비중이 높았다. 흥미로운 결과로 50대 초 중반에 노동시장에 재진입한 유형(A7, A8)의 학력수준이 다른 불안정 노동궤적 유형에 비해 비교적 높게 나타났다. 고령시기 노동시장 재진입에 있어서 개인의 인적자본이 상당한 영향을 미치고 있을 가능성을 보여준다.

60대 고령자의 성별 분포에서는 대부분의 유형에서 남성의 비중이 더 높았다. 정규직 유지형(B1)의 남성 비중은 82.2%로 50대보다 높은 수준이었다. 여성 고령자가 더 많은 비중을 차지한 노동궤적은 후기 재진입형(B7)과 비취업 유지형(B8)에 그쳤다. 교육수준별 분포에서는 정규직 유지형(B1)과 초기 은퇴형(B5)의 학력수준이 다른 유형에 비해 높았다. 전문직 종사자들이 포함된 결과이다. 비정규직이나 비임금근로를 지속한 유형(B2, B3)에서는 교육수준의 차이가 두드러지지 않았다. 60대에서도 노동시장에 재진입하는 유형(B6)의 교육수준이 비교적 높았다.

〈표 3〉 50대, 60대 고령자의 노동계약 유형별 개인 특성

(단위 : %)

50대		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
성	남성	77.0	67.4	53.7	62.8	35.0	27.3	45.1	27.5	18.5	12.6
	여성	23.0	32.7	46.3	37.2	65.0	72.7	54.9	72.5	81.6	87.4
학력	초등학교	11.0	8.3	27.3	21.5	27.4	23.6	21.6	17.1	24.0	23.1
	중학교	17.0	17.3	31.4	23.9	32.7	29.6	31.2	19.2	24.1	29.4
	고등학교	37.4	47.8	35.0	39.0	31.2	35.1	43.9	53.8	24.0	37.7
	대학 이상	34.6	26.7	6.3	15.5	8.6	11.7	3.4	9.9	27.9	9.8
60대		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8		
성	남성	82.2	59.3	63.4	54.8	68.8	56.1	43.2	25.4		
	여성	17.8	40.7	36.6	45.2	31.2	43.9	56.8	74.6		
학력	초등학교	28.5	47.1	47.4	50.5	36.9	43.8	55.0	44.9		
	중학교	21.4	19.7	24.0	14.7	25.3	3.5	16.7	21.3		
	고등학교	36.7	29.1	22.6	25.6	18.5	38.8	22.9	23.3		
	대학 이상	13.4	4.1	6.0	9.2	19.4	13.9	5.4	10.5		

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

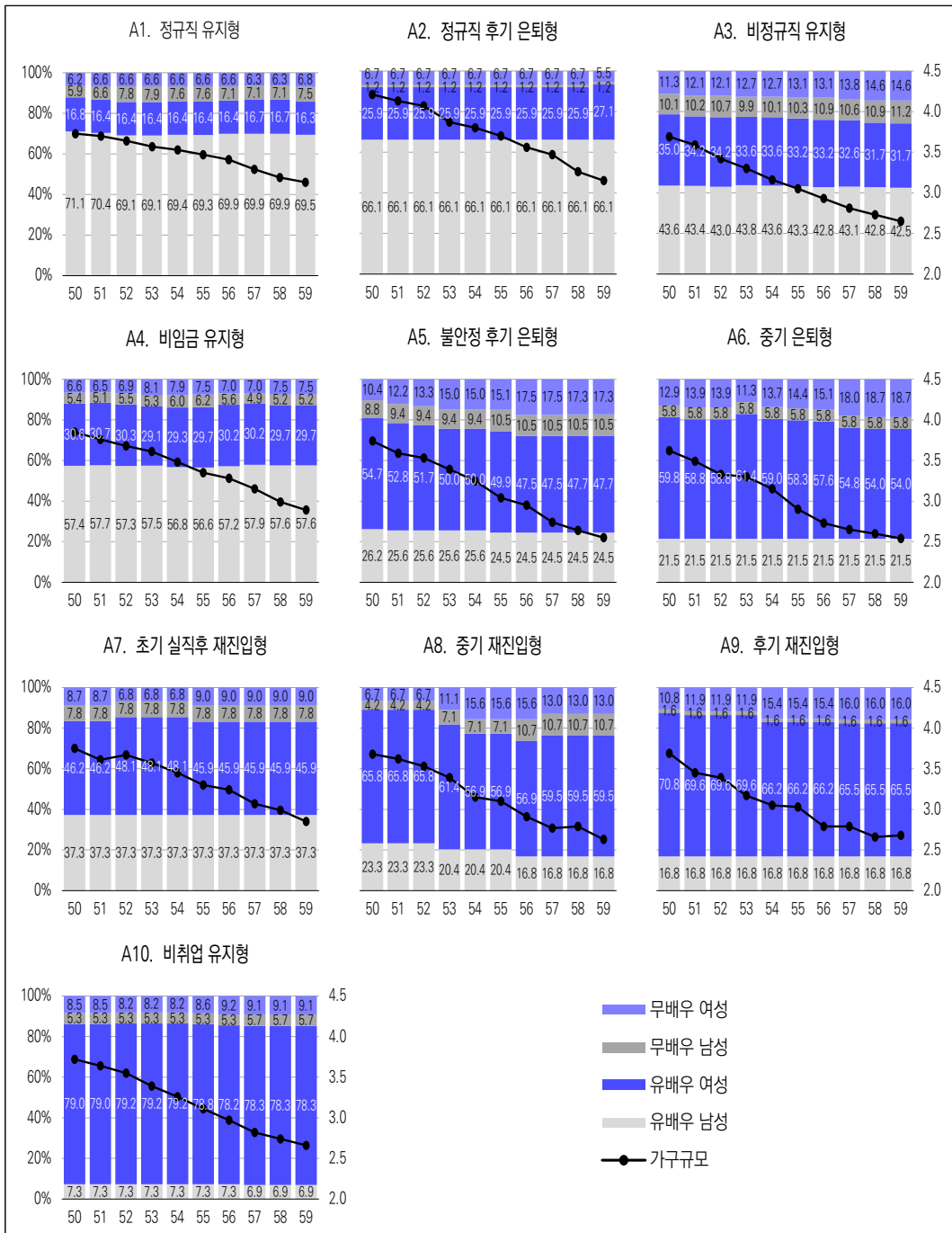
[그림 4]와 [그림 5]에서는 50대 고령자와 60대 고령자의 노동계약 유형별 가구 특성 변화를 정리하였다. 노동계약과 가구 특성 변화는 50대와 60대에서 비슷한 양상이 관측되었다. 먼저, 노동시장의 지위가 안정적인 유형(50대 A1, A2, A4/60대 B1, B3)에서는 배우자가 있는 남성의 비중이 높고, 배우자가 없는 여성의 비중이 작았다. 해당 기간에 가족구조의 변화도 비교적 작게 나타났다. 반면 실직이나 노동시장 이행을 경험한 유형들에서는 노동시장 지위가 변화한 시점에 가구 특성의 변화가 같이 관측되었다. 예컨대, 50대의 중기 은퇴형(A6)에서는 노동시장의 이탈 시점에 가구 규모가 감소하였고, 노동시장에 재진입한 유형(A8, A9)에서는 무배우 여성의 비중 변화가 두드러졌다. 60대의 경우, 중기 재진입형(B6)에서 노동시장의 재진입 시점에 무배우 여성의 비중이 증가하였고, 초기 은퇴형(B5)에서는 무배우 여성과 무배우 남성의 비중이 같이 증가하였다. 이 분석만으로 인과관계를 규명하기는 어렵지만, 가족구조나 가구 규모 변화가 고령자의 노동참여에 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

다음의 [그림 6], [그림 7]은 50대와 60대 고령자의 노동계약 유형별 노동소득과 근로시간 변화를 정리한 것이다. 노동소득은 임금근로자의 월평균 임금과 비임금근로자의 월평균 소득이고, 근로시간은 초과근로시간을 포함한 주당 평균근로시간을 의미한다.

50대의 경우, 정규직 유지형(A1)은 대략 300만 원 전후의 노동소득과 주 43~45시간의 근로시간을 안정적으로 유지하였다. 비정규직 유지형(A3)은 A1에 비해 근로시간이 71.7% 수준이었지만, 노동소득은 절반이 채 되지 않았다. 비임금 유지형(A4)은 A1에 비해 노동소득이 약 42만 원

[그림 4] 50대 고령자의 노동계직 유형별 가구 특성 변화

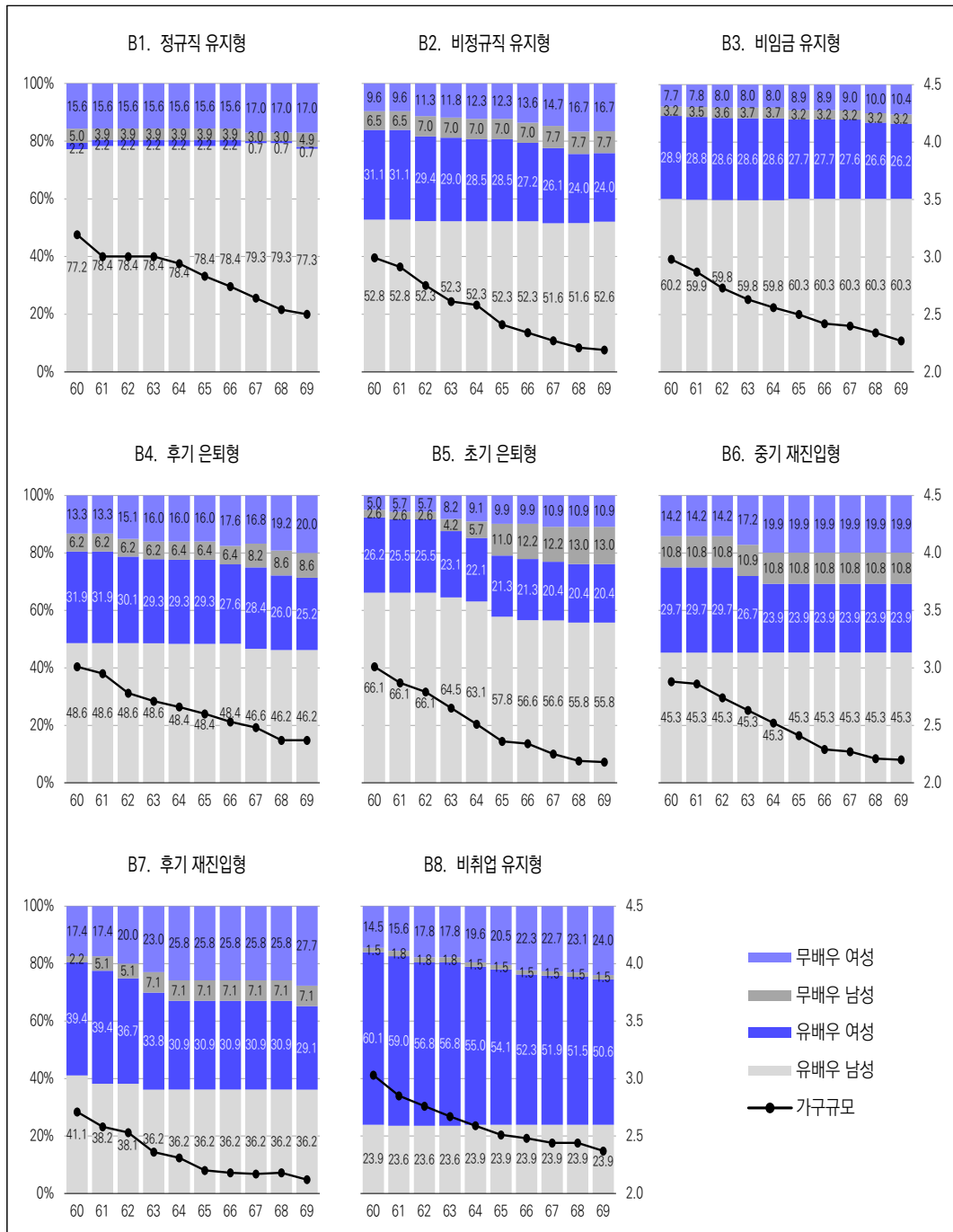
(단위 : %, 명)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 5] 60대 고령자의 노동계직 유형별 가구 특성 변화

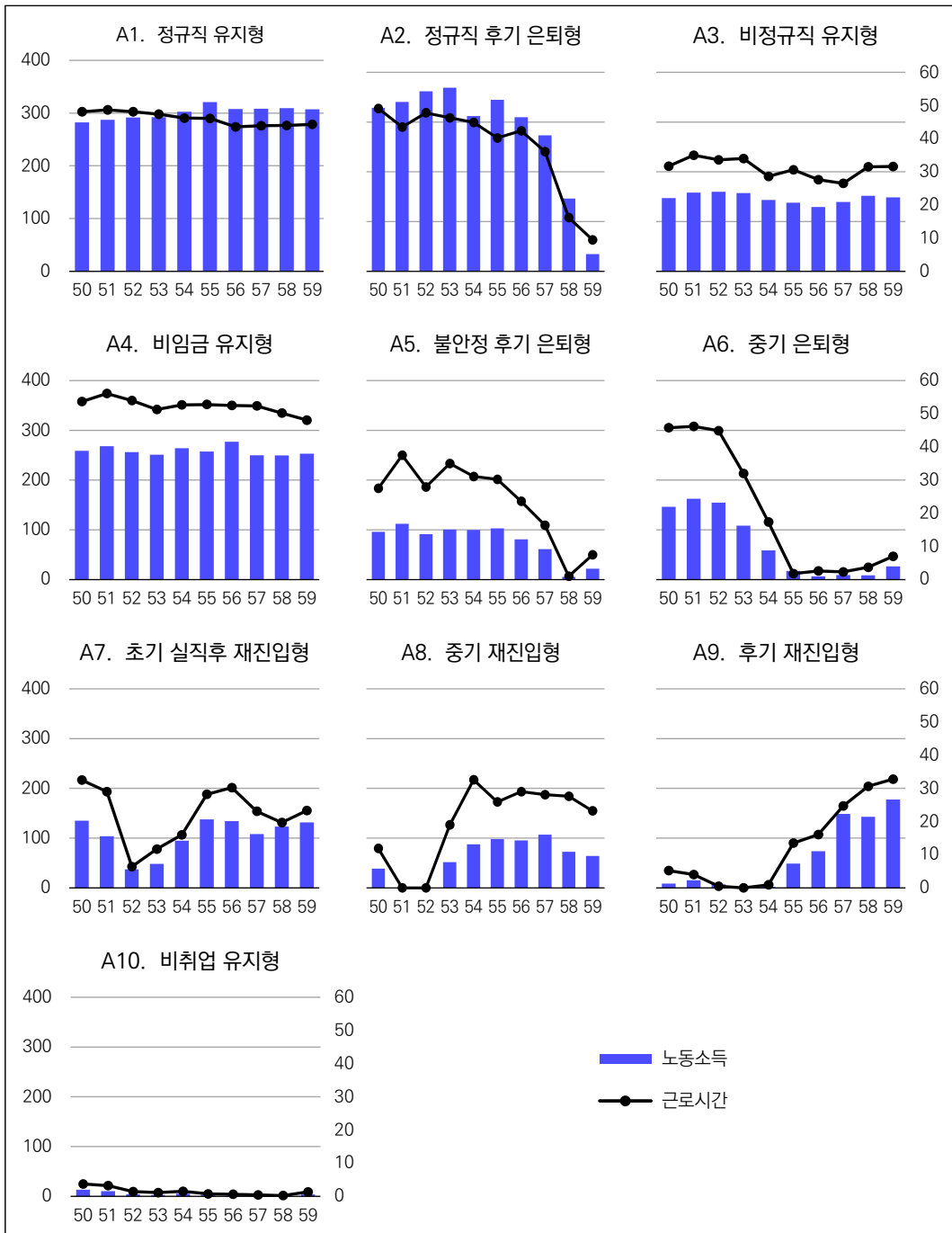
(단위 : %, 명)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 6] 50대 고령자의 노동계약 유형별 노동소득과 근로시간 변화

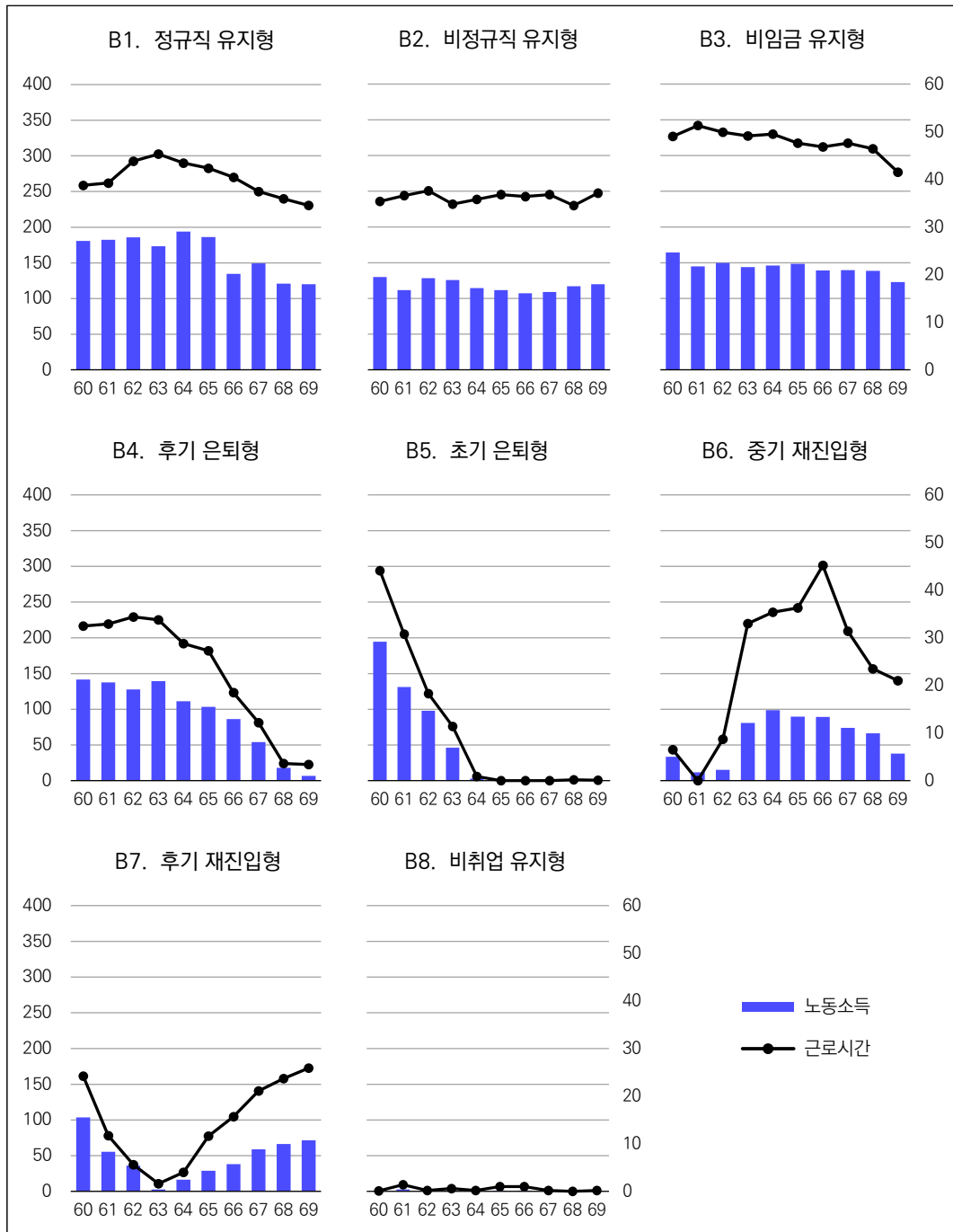
(단위: 만 원/월, 시간/주)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 7] 60대 고령자의 노동계직 유형별 노동소득과 근로시간 변화

(단위: 만 원/월, 시간/주)



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

낮았지만, 근로시간은 9시간 더 길었다. 50대에 불안정한 노동궤적을 경험한 고령자들은 노동소득이 중단되는 기간이 관측되었고, 취업한 기간에도 생계유지에 충분한 수준의 노동소득을 획득하지 못하는 경우가 대부분이었다.

60대의 노동궤적에서는 정규직 유지형(B1)에서도 노동소득과 근로시간의 감소 추이가 나타났다. 60대에도 정규직 임금근로를 유지하는 집단은 정년제를 운영하지 않는 중소기업 종사자일 가능성이 크다. 비정규직 유지형(B2)은 50대의 비정규직 유지형(A3)에 비해 근로시간이 비슷함에도 임금이 80% 수준으로 더 낮았다. 비임금 유지형(B3)은 50대와 마찬가지로 정규직 유지형(B1)에 비해 더 오래 일하면서도 노동소득이 낮은 편이었다. 60대에 노동시장에서 이탈한 고령자들(B4, B5)은 노동소득과 근로시간이 모두 급격히 감소하는 추이를 보였다. 노동시장에 재진입한 집단(B6, B7)은 근로시간이 짧지만, 노동소득이 그보다 더 낮은 열악한 일자리에 종사하는 경우가 많았다.

V. 맺음말

이 연구에서는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 50대와 60대 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하고, 유형별 인구사회적 특성 및 일자리 특성을 비교하였다. 노동궤적 유형화 결과는 한국 사회에 전통적인 은퇴경로 외에도 다양한 경로들이 존재하고 있음을 보여준다. 분석결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 고령자의 고용기간 연장과 관련해서 정년의 추가 연장 논의가 이어지고 있지만, 현실에서는 법정 최소 정년인 60세까지 정규직을 유지하는 고령자의 비중이 높지 않다. 이미 50대 초반 시점에 정규직 임금근로 일자리에 종사하는 비중이 작기 때문이기도 하지만, 고령 근로자와 사용자 모두에게 정년까지 고용기간을 연장할 유인이 부족한 점도 원인으로 꼽힌다. 현재의 정년도 은퇴 시점으로 작용하지 않는 조건에서 추가적인 정년 연장의 효과는 제한적일 수밖에 없다. 정부가 고용기간 연장에 따른 고령 근로자의 소득 감소와 기업의 인건비 부담을 일부 지원하고, 정년 이후의 재고용 제도를 확대하여 노령연금 수급 전까지의 소득 단절 기간을 줄이는 등의 정책 개선이 주된 일자리에서의 고용기간 연장에 도움이 될 수 있다.

둘째, 정년 연장의 혜택에서 제외된 고령자들의 고용기간 연장을 위한 정책 대안이 요구된다. 중소기업 중에서는 정년제를 운영하지 않는 경우가 많고, 대기업이더라도 비정규직 근로자는 계약기간 이후의 계속 고용이 보장되지 않는다. 정부는 실직했거나 계약기간이 만료된 고령자들의 원활한 이직을 지원하고, 근로자가 원하는 경우에는 필요로 하는 직업훈련을 받을 수 있도록

록 고용서비스를 강화할 필요가 있다.

셋째, 사적 부양이 감소하고 공적이전소득이 충분하지 않은 조건에서 노후의 생계유지를 위해 노동시장에 재진입하는 고령자가 늘고 있다. 문제는 이들 중 상당수가 저임금의 불안정 일자리에 종사하고 있다는 점이다. 장기적인 노후소득보장제도 확대와 별도로, 노동시장에 참여하는 고령자에게 적절한 수준의 사회적 보호를 제공해야 한다. 고용보험제도의 실업급여 적용 연령 상향 조정, 5인 미만 사업장 및 초단시간 근로자에 대한 사회안전망 강화 등의 제도적 보완책을 적극적으로 검토할 시점이다. **KLI**

[참고문헌]

이승호 · 이원진 · 김수영(2020), 『고령 노동과 빈곤』, 한국노동연구원.
한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료, 각 연도.

고령자의 노동궤적과 소득, 빈곤의 관계*

이 원 진**

본 연구는 한국노동패널조사 자료를 활용하여 고령자의 노동궤적과 소득 및 빈곤의 관계를 살펴보았다. 고령자의 생애과정에서 근로소득은 50대 중반에 정점에 이른 후 60대 후반까지 빠르게 감소하고, 시간에 따른 소득 감소는 빈곤위험을 크게 증가시킨다. 고령자의 노동궤적은 주로는 근로소득의 증감, 부분적으로는 공적연금과 재산소득, 사적이전소득 등 비근로소득의 변화를 매개로 하여 소득 및 빈곤 변화와 밀접한 관계를 맺는다.

1. 머리말

본 연구는 고령자의 노동궤적과 소득 및 빈곤의 관계를 살펴본다. 노년기에 소득이 감소하고 빈곤이 증가한다는 사실을 보여주는 횡단적 분석 결과는 충분히 많지만, 종단적 관점에서 코호트의 노년기로의 이행에 따른 소득 및 빈곤 변화를 살펴본 연구는 그다지 많지 않다. 이철희·이재원(2015)은 가구소비실태조사와 가계동향조사를 활용하여 1936~51년 코호트의 장년기 이후 소득 변화를 분석한 결과, 45~54세 시점의 소득 대비 노후소득의 비율이 연령이 증가할수록 감소한다는 사실을 보고하였다. 이원진(2012, 2013)은 한국노동패널조사를 활용하여 노년기로 이행할 때 소득 수준이 감소하고 소득불평등이 증가한다는 분석 결과를 제시하였다. 본 연구는 노년기로의 이행에 따른 경제활동 변화와 소득 변화의 관계를 살펴본다는 점, 노년기로의 이행에 따른 빈곤 변화를 분석한다는 점에서 선행연구의 논의를 확장한다. 패널자료로 구축한 종단 표본을 활용하여 50~59세, 60~69세 기간의 시간에 따른 변화를 1세 단위로 자세하게 분석한다는 점도 본 연구의 중요한 차별점으로 평가할 수 있다.

* 이 글은 이승호·이원진·김수영(2020), 『고령 노동과 빈곤』 중 제4장의 내용 일부를 요약한 것이다.

** 한국보건사회연구원 부연구위원(lwj4035@kihasa.re.kr).

II. 연구방법

본 연구에서는 이승호·이원진·김수영(2020)의 제3장에서 노동궤적을 분석하기 위해 구성한 표본에 소득 및 빈곤 자료를 결합하여 사용하였다. 즉, 한국노동패널조사 4~22차 자료로부터 50세에서 59세로의 이행이 관찰되는 50대 고령자 표본, 60세에서 69세로의 이행이 관찰되는 60대 고령자 표본에 대해 각 연령 시점별 소득 및 빈곤 자료를 결합한 후 개인별 노동궤적 유형 정보를 함께 사용하였다(표 1 참조).¹⁾ 단, 소득 정보에 일부 결측이 존재하므로 소수 사례가 탈락하였다. 모든 분석에는 59세/69세 시점의 2009년 통합표본 종단가중치를 적용하였다.

본 연구는 한국노동패널조사의 작년 한 해 소득 문항을 활용하여 <표 2>와 같이 소득을 구성한다. 한국노동패널조사는 세후소득을 조사하므로 본 연구의 총소득은 일반적인 개념의 가처분 소득에 가깝다고 판단할 수 있다. 본 연구의 연령은 조사시점의 연말을 기준으로 측정하였고

<표 1> 고령자 표본

50대 표본					60대 표본				
번호	유형명	사례 수(명)	가중치 비적용 비율(%)	가중치 적용 비율(%)	번호	유형명	사례 수(명)	가중치 비적용 비율(%)	가중치 적용 비율(%)
A1	정규직 유지형	225	16.39	17.67	B1	정규직 유지형	51	4.64	4.38
A2	정규직 후기 은퇴형	63	4.59	4.69	B2	비정규직 유지형	98	8.93	8.35
A3	비정규직 유지형	225	16.39	15.77	B3	비임금 유지형	236	21.49	19.06
A4	비임금 유지형	358	26.07	25.07	B4	후기 은퇴형	113	10.29	10.73
A5	불안정 후기 은퇴형	63	4.59	4.33	B5	초기 은퇴형	101	9.20	10.02
A6	중기 은퇴형	70	5.10	4.88	B6	중기 재진입형	33	3.01	2.63
A7	초기 실직후 재진입형	41	2.99	2.63	B7	후기 재진입형	83	7.56	6.67
A8	중기 재진입형	35	2.55	2.48	B8	비취업 유지형	383	34.88	38.17
A9	후기 재진입형	37	2.69	2.76					
A10	비취업 유지형	256	18.65	19.72					
계		1,373	100.00	100.00	계		1,098	100.00	100.00

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

1) 이승호·이원진·김수영(2020)의 제3장에서는 배열분석 방법으로 50대 고령자와 60대 고령자의 노동궤적을 유형화하였다. 구체적인 방법과 결과에 대해서는 본지 이번호에 함께 게재된 이승호(2021), 「고령자의 노동시장 지위 변화 유형과 특성」을 참고하기 바란다.

〈표 2〉 소득 구성 및 정의

	내 용	비 고
(1) 근로소득	직장 또는 일자리에서 받은 임금, 자영업자의 소득 등 * 중위값의 10배로 탑코딩	가구원 수 제곱근 균등화, 2019년 기준 실질가격 환산 (만 원/년)
(2) 재산소득	금융·비금융기관의 이자 및 투자소득, 배당금, 임대료, 토지 도지	
(3) 사적이전소득	사회단체 보조금, 친척·부모·자녀 등으로부터의 이전	
(4) 사회보험소득	국민연금, 특수직역연금, 산재보험, 고용보험, 보훈연금 등	
(5) 기타 공적이전소득	국민기초생활보장제도 급여, 근로장려금, 자녀장려금, 기타 정부보조금	
총소득	(1)+(2)+(3)+(4)+(5)	

자료: 저자 작성.

소득은 조사시점의 작년 한 해를 기준으로 측정하였으므로, 이하의 분석 결과에서 t세 시점의 소득과 빈곤은 t-1세 시점을 기준으로 측정된 것임에 유의할 필요가 있다. 모든 소득은 가구원 수 제곱근으로 나누어 균등화하고 2019년 기준 실질가격으로 환산하여 분석하였다.

빈곤지표를 구성하기 위해서는 빈곤선을 정의해야 한다. 본 연구는 전체 인구 총소득 중위값의 30%와 50%로 정의한 상대빈곤선을 활용한다. 그런데 한국노동패널조사는 12차 조사에서 표본을 추가하면서 도시 가구에서 전국 가구로 모집단이 확대되었기 때문에 4~11차 중위소득과 12~22차 중위소득 간에 시계열 단절이 발생한다. 이에 본 연구는 12~22차 데이터에 대해 원표본 가구만을 대상으로 중위소득을 산출하여 빈곤선의 시계열 안정성을 확보하고자 하였다.

III. 노동계적에 따른 소득, 빈곤의 변화

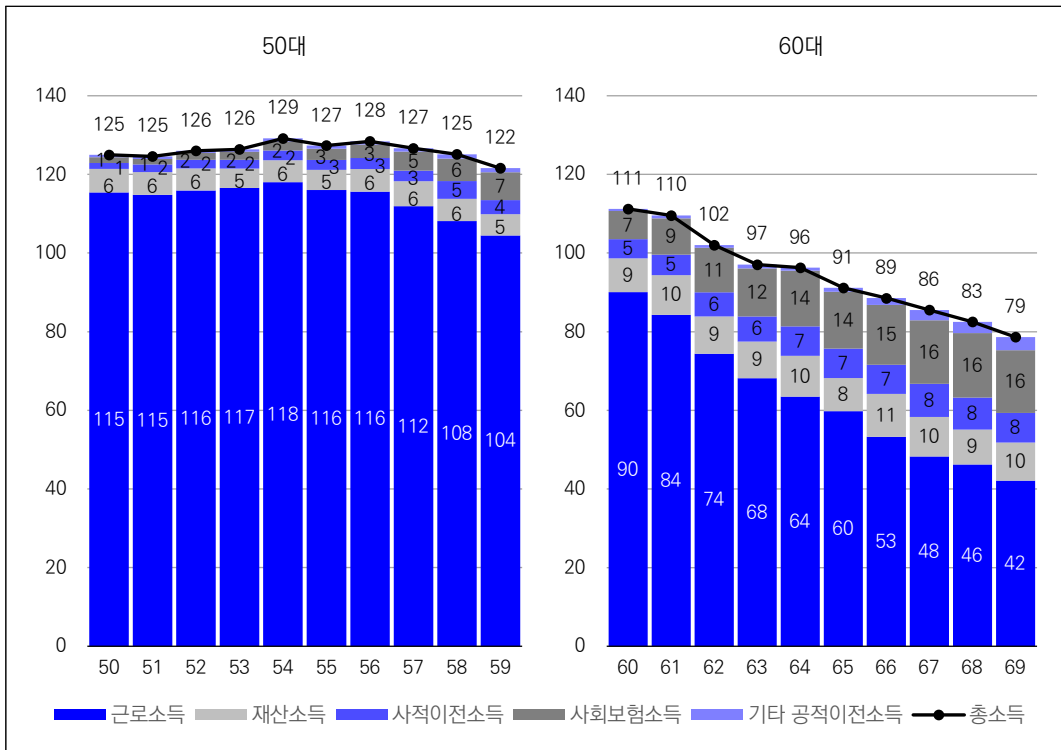
[그림 1]에는 각 시점의 소득원천을 동일 시점에 측정된 전체 인구 총소득의 중위값²⁾으로 나눈 비율의 평균을 보고하였다. 서술의 편의상 이하에서는 전체 인구 총소득 중위값 대비 소득 비율의 평균을 상대평균으로 부른다. 이 그림을 살펴보면, 50대 중반 이후 근로소득 상대평균이 급감하여 54세 시점에 전체 인구 총소득 중위값의 118%에 이르렀던 근로소득이 69세 시점에 42%로 떨어졌다. 재산소득, 사적이전소득, 공적이전소득, 특히 사회보험소득이 노년기에 증가하였지만, 근로소득의 감소를 상쇄하기에는 턱없이 부족한 수준이다.

[그림 2]에서는 50대 노동계적 유형별 소득원천 변화를 살펴보았다. 정규직 유지형(A1)은 50~59세 기간의 대부분을 정규직 임금근로에 종사한 집단이다. 이들의 총소득 상대평균은 50세

2) 빈곤선을 산출하는 데 사용한 한국노동패널조사 원표본 중위소득을 의미한다.

[그림 1] 소득원천의 총소득 중위값 대비 비율 평균

(단위 : %)



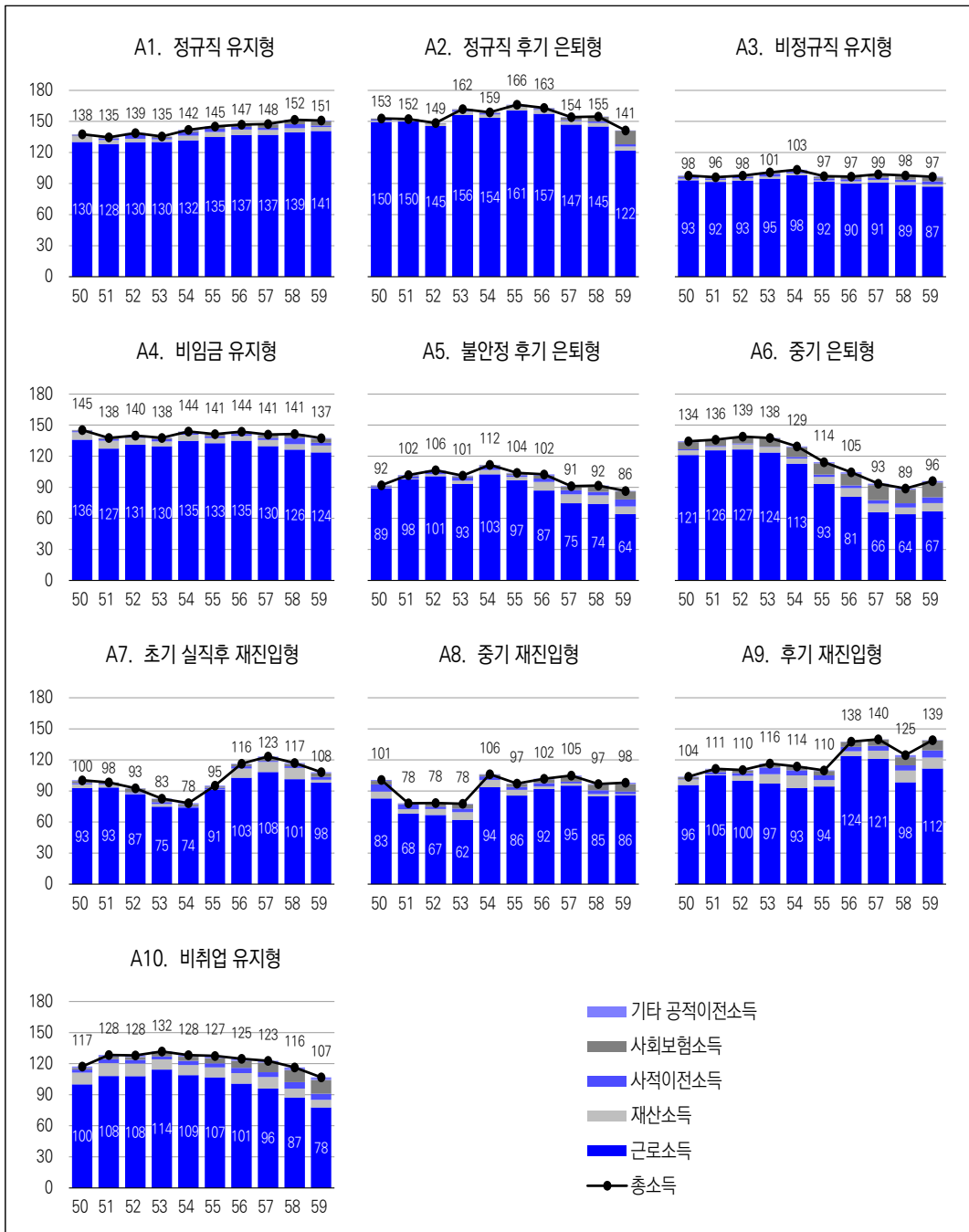
주 : 개별 소득원천을 연도별 전체 인구 총소득 중위값으로 나눈 비율의 평균을 의미함.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

의 138%에서 59세의 151%로 증가하였다. 이처럼 50대에 안정적으로 정규직에 종사한 집단의 소득 수준이 횡단적으로 높고 시간에 따라 증가하는 패턴은 정규직 임금구조의 연공급적 성격이 반영된 것일 가능성이 있다. 정규직 후기 은퇴형(A2)은 50대 중후반까지 정규직 임금근로에 종사하다가 주로 58~59세에 퇴직한 집단이다. 전반적으로 정규직 후기 은퇴형(A2)은 50~58세 시점에 모든 노동계적 유형 중에서 가장 높은 총소득 수준을 보여준다. 하지만 정규직 후기 은퇴형(A2)의 다수가 은퇴를 경험한 59세 시점의 총소득 상대평균은 141%로 정규직 유지형(A1)의 151%보다 소폭 낮게 나타났는데, 이는 일자리의 질이 높은 정규직에 종사하였던 고령자라 하더라도 은퇴 후 소득 수준의 하락을 경험하게 된다는 사실을 의미한다.

비정규직 유지형(A3)은 50~59세 기간의 대부분을 비정규직에 종사한 집단이다. 50대 고령자 중에서는 비정규직 유지형(A3)의 소득 수준이 낮은 편으로, 비정규직의 상대적으로 열악한 경제적 지위를 시사한다. 50~59세 기간의 대부분을 자영업이나 무급가족종사자로 보낸 비임금 유지형(A4)은 정규직 유지형(A1)에 못지않은 소득 수준을 보여준다. 연령 시점별로 다소 변동이

[그림 2] 50대 노동계적 유형별 소득원천의 총소득 중위값 대비 비율 평균

(단위 : %)



주 : 노동계적 유형별 개별 소득원천을 연도별 전체 인구 총소득 중위값으로 나눈 비율의 평균을 의미함.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

존재하지만, 비임금 유지형(A4)의 총소득 상대평균은 137~145%로 나타났다. 이들은 50대 후반에 근로소득이 다소 감소하지만, 재산소득 상대평균이 대체로 정규직 유지형(A1), 정규직 후기 은퇴형(A2), 비정규직 유지형(A3)보다 높게 나타났다.

불안정 후기 은퇴형(A5)은 50대 중반까지 주로 비임금근로와 비정규직 임금근로에 종사하다가 50대 후반에 은퇴를 경험한 집단이다. 불안정 후기 은퇴형(A5)의 59세 시점 총소득 상대평균은 모든 노동궤적 유형 중에서 가장 작았는데, 이는 불안정한 일자리로부터의 은퇴를 경험한 50대 후반 고령자가 경제적으로 매우 취약하다는 사실을 보여준다. 50대 초중반까지 노동시장에 참여하다가 50대 중반 이후 은퇴를 경험한 중기 은퇴형(A6)은 50대에 근로소득과 총소득이 가장 크게 감소한 집단으로, 경제활동의 중단에 따라 소득이 감소하는 패턴을 가장 강하게 보여준다.

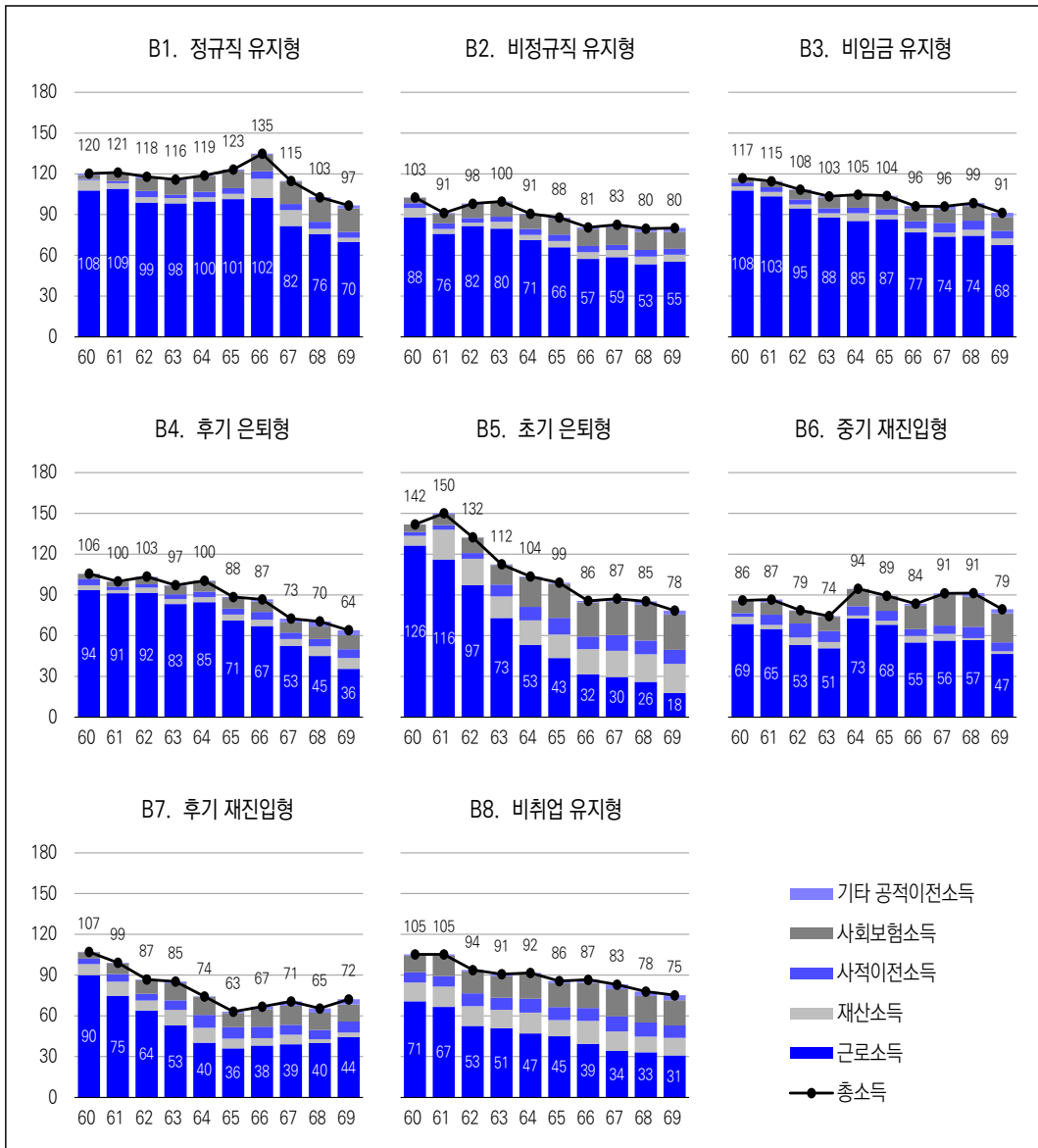
초기 실직후 재진입형(A7)은 50대 초반에 실직을 경험한 후 주로 비정규직 임금근로로 노동시장에 복귀한 집단이다. 이들의 근로소득 상대평균이 50대 중후반에 상당히 증가하였다는 분석 결과는 불안정한 일자리라 하더라도 고령자의 재취업이 소득 수준을 향상하는 데 도움이 된다는 사실을 보여준다. 중기 재진입형(A8)은 50대 초반에 경제활동에 거의 참여하지 않았지만 50대 중반 이후 주로 비임금근로와 비정규직 일자리에 취업한 집단이다. 중기 재진입형(A8)은 50대 초반에 대부분 비취업 상태였고 50대 중반 재취업 전까지 경력단절 기간이 길었거나 신규 취업한 여성일 가능성이 상대적으로 크다. 중기 재진입형(A8)의 총소득 상대평균은 대체로 51~53세의 78%에서 54~59세의 97~106%로 증가하였다. 후기 재진입형(A9)은 50~54세 기간에 경제활동에 거의 참여하지 않았으나 50대 중반 이후 노동시장에 진입한 집단이다. 이들은 경제활동참여율이 매우 낮았던 50~55세 시점에도 93~105%의 비교적 높은 수준의 근로소득 상대평균을 갖는 것으로 나타났는데, 이는 후기 재진입형(A9)에 속한 여성 고령자가 50대 중반까지 주로 배우자나 동거하는 자녀의 근로소득에 크게 의존하고 있었음을 의미한다. 비취업 유지형(A10)은 50~59세 기간의 대부분을 경제활동에 참여하지 않은 집단이다. 이들은 주로 배우자나 동거 자녀의 경제활동 덕분에 50대 중반까지 100%를 넘는 수준의 근로소득 상대평균을 갖지만, 시간에 따라 배우자가 은퇴하는 등의 이유로 근로소득 상대평균이 점진적으로 감소하였다.

[그림 3]에서는 60대 고령자의 노동궤적 유형별 소득원천 변화를 분석하였다. 정규직 유지형(B1)은 60~69세 기간의 대부분을 정규직 임금근로에 종사하였지만, 60대 후반에 부분적으로 비정규직과 비취업 상태로의 이행을 경험한 집단이다. 주로 근로소득의 감소로 인해 총소득이 60대 후반에 감소하였지만, 69세 시점의 총소득 상대평균이 97%로 여전히 모든 노동궤적 유형 중에서 가장 높았다. 이는 노년기로 이행할 때 질 좋은 일자리에 가능한 한 오래 머무르는 것이 소득 수준의 하락을 방지하는 데 중요한 역할을 한다는 사실을 의미한다. 비정규직 유지형(B2)

은 60~69세 기간 동안 대체로 비정규직 임금근로 일자리를 유지한 집단이지만, 60대 초반에는 소수의 정규직을 포함한다. 이들의 총소득 상대평균은 60세의 103%에서 69세의 80%로 감소하였지만, 66~69세 기간에는 총소득 상대평균이 80~83%로 대체로 유지된 것으로 나타나 60대

[그림 3] 60대 노동경제적 유형별 소득원천의 총소득 중위값 대비 비율 평균

(단위 : %)



주 : 노동경제적 유형별 개별 소득원천을 연도별 전체 인구 총소득 중위값으로 나눈 비율의 평균을 의미함.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

후반에는 소득 수준이 하락하지 않았음을 알 수 있다. 이는 60대 후반 비정규직 일자리의 유지가 추가적인 소득 수준의 하락을 방지하는 데 일정하게 기여하고 있음을 나타낸다.

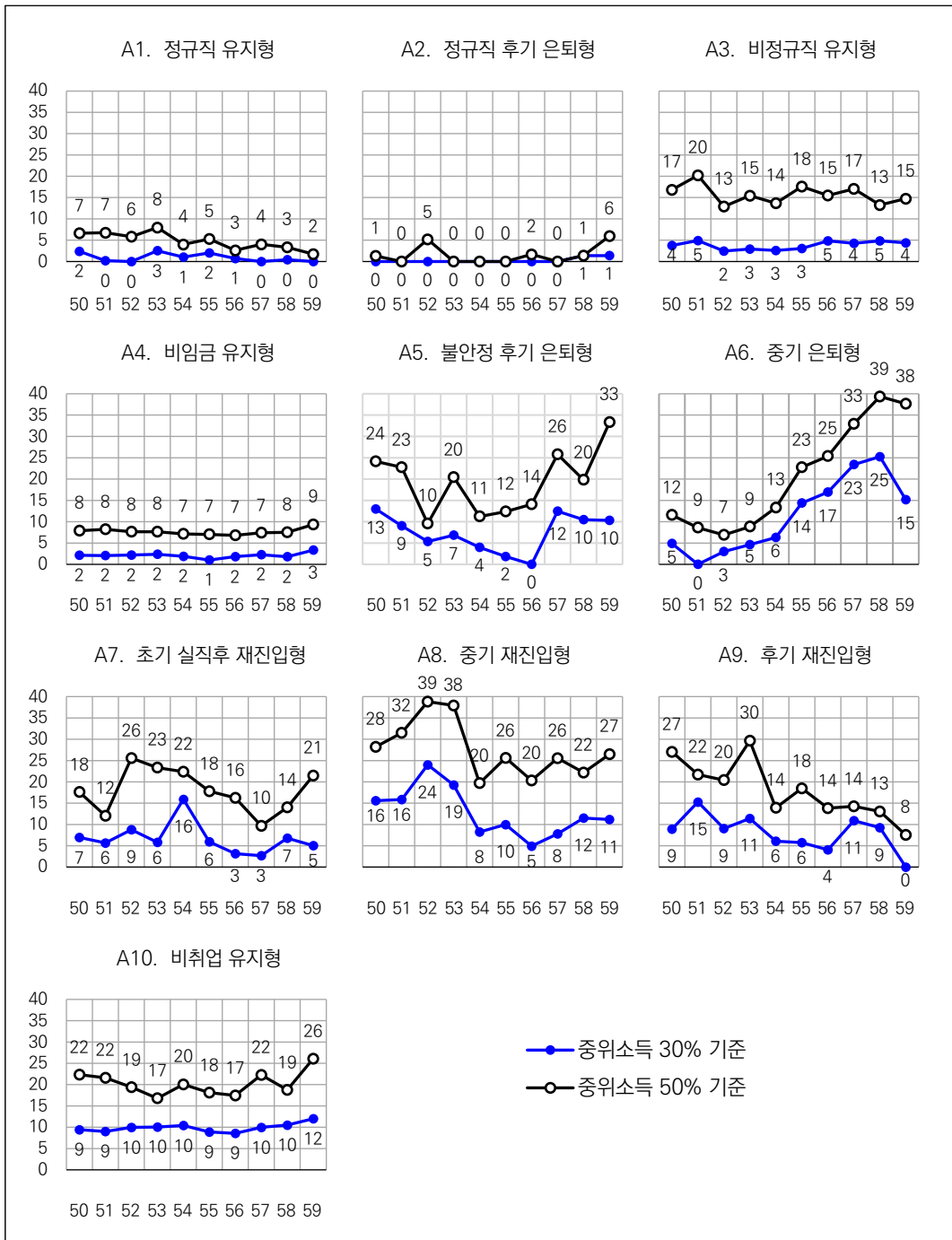
비임금 유지형(B3)은 60~69세 기간의 대부분을 비임금근로에 종사한 집단이다. 이들의 소득 수준이 시간에 따라 감소하였지만, 대체로 다른 노동계적 유형에 비해서는 60대 후반의 소득 수준이 높은 편이었다. 비임금 유지형(B3)의 소득 수준과 구성은 대체로 정규직 유지형(B1)과 비슷하였는데, 단 비임금 유지형(B3)의 사회보험소득 수준은 정규직 유지형(B1)보다 다소 낮게 나타났다. 후기 은퇴형(B4)은 주로 비임금근로와 비정규직 임금근로에 종사하다가 60대 중후반에 은퇴를 경험한 집단이다. 이들의 근로소득 상대평균은 60세의 94%에서 69세의 36%로 급감한 것으로 나타나, 60대 노동시장으로부터의 이탈이 소득을 감소시키는 영향을 뚜렷하게 보여준다. 초기 은퇴형(B5)은 60대 초반에 노동시장에서 은퇴를 경험한 집단으로, 모든 노동계적 유형 중에서 시간에 따라 근로소득이 가장 크게 감소하였다. 초기 은퇴형(B5)은 이처럼 근로소득이 매우 급격하게 감소한 대신 재산소득과 사적이전소득, 특히 사회보험소득이 시간에 따라 증가한 결과 69세 시점의 근로소득 상대평균은 18%에 불과하였지만 총소득 상대평균은 78%로 유지할 수 있었다.

중기 재진입형(B6)은 주로 60대 중반에 비취업 상태에서 자영업이나 비정규직 일자리로의 이행을 경험한 집단이다. 중기 재진입형(B6)의 총소득은 노동시장에서 이탈하였던 60대 초반에는 60대 고령자의 평균적인 수준에 미치지 못했지만, 60대 중반 이후에는 주로 근로소득과 사회보험소득이 증가한 덕분에 60대 고령자의 평균과 비슷한 수준의 총소득을 갖게 되었다. 이는 소득 수준이 낮은 고령자가 생계를 위해 노동시장에 재진입할 가능성과 노동시장 재진입이 60대 중반 이후 고령자의 추가적인 소득 수준 하락을 막았을 가능성을 시사한다. 후기 재진입형(B7)은 60대 중반까지 대부분 비취업 상태로 이행한 후 60대 후반에 주로 비정규직 일자리로, 부분적으로 자영업 일자리로 재취업한 집단이다. 이들은 비취업 상태로 이행한 60대 중반까지 근로소득 상대평균이 빠르게 감소하였지만, 노동시장 재진입이 이루어지면서 69세까지 다시 증가하였다. 중기 재진입형(B6)과 마찬가지로 후기 재진입형(B7)의 시간에 따른 소득 변화는 60대 중반 이후 재취업이 소득 수준의 하락을 억제하는 역할을 한다는 사실을 보여준다. 마지막으로 비취업 유지형(B8)은 60대 기간의 대부분을 비취업 상태에 머무른 집단이다. 비취업 유지형(B8)은 경제활동에 참여하지 않는 대신 대체로 60대 고령자의 평균을 넘는 수준의 재산소득, 사적이전소득, 사회보험소득을 갖는다.

[그림 4]와 [그림 5]에서는 50대와 60대 고령자의 노동계적 유형별 빈곤율 변화를 살펴보았다. 빈곤율은 총소득이 빈곤선 미만인 개인의 비율이다. [그림 4]에서 50대 고령자를 분석한 결과를 살펴보면, 대체로 총소득의 수준 및 변화가 빈곤율의 수준 및 변화와 밀접한 관계를 맺고 있음을 알 수 있다. 정규직 유지형(A1)은 50대 전반에 걸쳐 근로소득 및 총소득이 조금씩 증가

[그림 4] 50대 노동계적 유형별 빈곤율

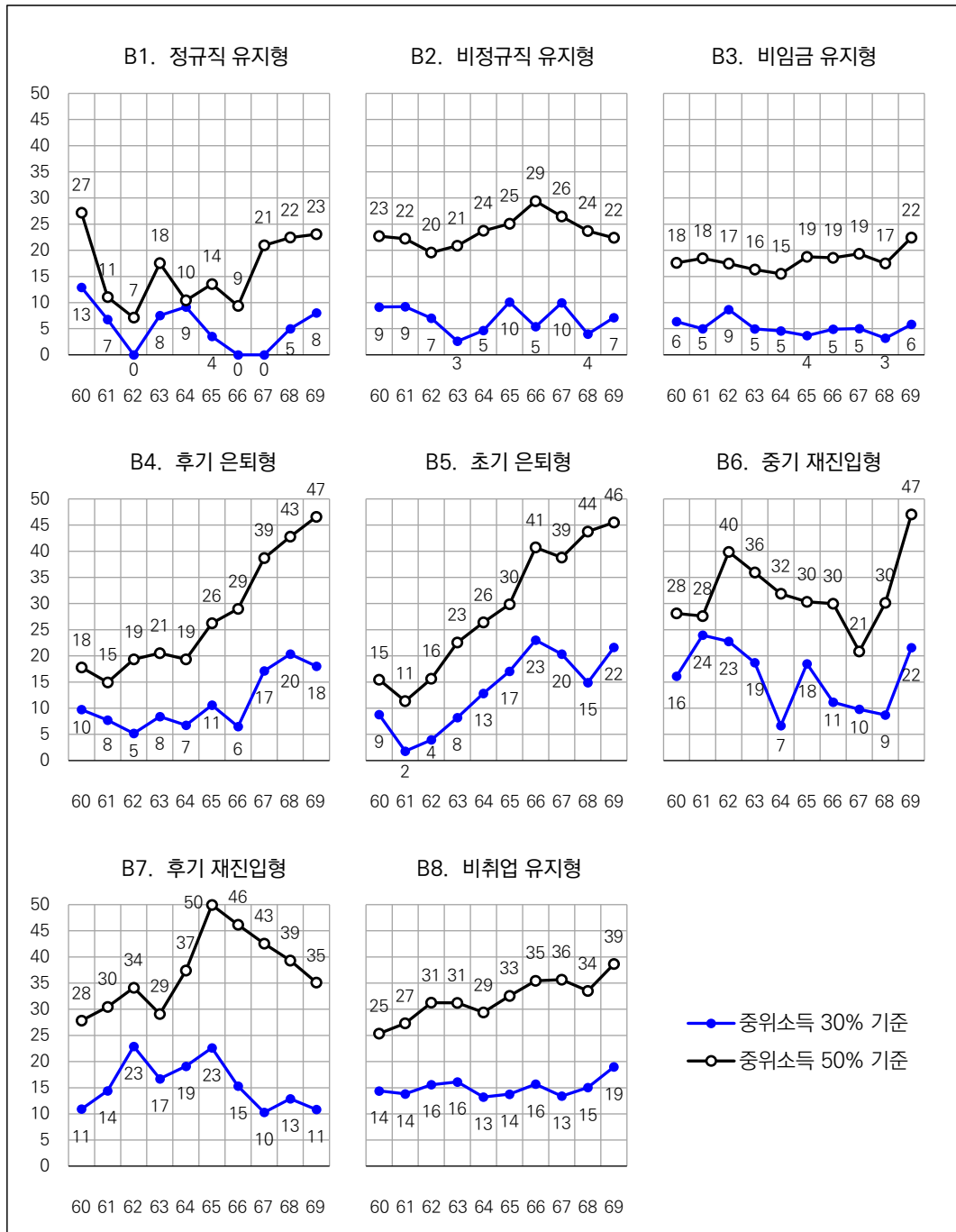
(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

[그림 5] 60대 노동계직 유형별 빈곤율

(단위 : %)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료.

함에 따라 중위소득 50% 기준 빈곤율이 낮아졌다. 정규직 후기 은퇴형(A2)은 50대 전반에 걸쳐 대체로 상당히 낮은 빈곤율을 나타냈다. 자영업에 꾸준히 종사한 비임금 유지형(A4) 역시 낮은 수준의 빈곤율을 안정적으로 유지하였다. 한편 비정규직 유지형(A3)의 빈곤율은 평균적인 50대 고령자와 대체로 유사한 수준인 것으로 나타났다.

불안정 후기 은퇴형(A5)과 중기 은퇴형(A6)과 같이 50대에 은퇴를 경험한 집단은 50대 중후반에 빈곤율이 상당히 증가하였다. 주로 50대 후반에 은퇴가 집중된 불안정 후기 은퇴형(A5)은 주로 57세부터 빈곤율이 크게 증가하였다. 중기 은퇴형(A6)은 모든 노동계적 유형 중에서 50대에 빈곤율이 가장 크게 증가한 집단으로, 이들의 경험은 50대의 이른 노동시장 이탈이 빈곤율을 증가시키는 영향을 뚜렷하게 보여준다. 초기 실직후 재진입형(A7), 중기 재진입형(A8), 후기 재진입형(A9)과 같이 50대에 재취업을 경험한 집단은 대체로 재취업 시점에 빈곤율이 감소하는 경험을 하게 된다. 이는 한편으로 가난한 고령자가 생계를 위해 노동시장에 재진입할 가능성을, 다른 한편으로 노동시장 재진입이 시간에 따른 빈곤율의 상승을 막거나 빈곤율을 하락시킬 가능성을 시사한다. 마지막으로, 비취업 유지형(A10)은 대체로 50대 고령자의 평균보다 높은 수준의 빈곤율을 유지한 것으로 나타났다.

다음으로 [그림 5]에서 60대 고령자의 노동계적 유형별 빈곤율 변화를 살펴보자. 정규직 유지형(B1)은 60대 중반까지 빈곤율 변동이 다소 크게 나타났지만, 대체로 근로소득과 총소득이 감소한 67~69세 시점에 빈곤율이 다소 증가하였다. 비정규직 유지형(B2)은 66세 시점의 일시적인 증가를 제외하면 대체로 중위소득 50% 기준 빈곤율이 20%대 초중반 수준을 유지한 것으로 나타났다. 비임금 유지형(B3)의 중위소득 50% 기준 빈곤율은 60세부터 68세까지 대체로 15~19% 수준을 유지하다가 69세 시점에 22%로 다소 증가하였다. 정규직 유지형(B1), 비정규직 유지형(B2), 비임금 유지형(B3)의 69세 시점 중위소득 50% 기준 빈곤율은 22~23%로, 다른 노동계적 유형에 비해 훨씬 낮았다. 이는 60대 후반에는 일자리의 질보다 일자리를 지속적으로 유지하는 경험 자체가 빈곤율을 감소시키는 데 중요한 역할을 할 가능성을 시사한다.

후기 은퇴형(B4), 초기 은퇴형(B5)과 같이 60대에 비취업 상태로 이행한 집단은 빈곤율의 급격한 증가를 경험하였다. 초기 은퇴형(B5)에 비해 상대적으로 은퇴 시점이 늦은 후기 은퇴형(B4)의 경우 빈곤율이 크게 증가하기 시작하는 시점이 조금 더 늦긴 하지만, 대체로 두 유형(B4/B5)은 60세부터 69세까지 빈곤율이 비슷하게 증가하였다. 이는 고령자의 은퇴가 빈곤율을 증가시키는 영향을 매우 분명하게 보여준다.

중기 재진입형(B6)과 후기 재진입형(B7)은 노동시장 재진입 시기에 빈곤율이 감소하였다. 특히 후기 재진입형(B7)은 65세 시점 중위소득 50% 기준 빈곤율이 50%로 모든 노동계적 유형의 모든 연령 시점 중에서 가장 높았는데, 60대 후반에 재취업이 이루어지면서 중위소득 50% 기준 빈곤율이 빠르게 감소하였다. 이는 가난한 고령자의 재취업이 빈곤을 감소시키는 역할을 한다

는 사실을 뚜렷하게 보여준다. 단, 중기 재진입형(B6)의 경우 68~69세 시점에 빈곤율이 다시 급증하는 현상이 관찰되었는데, 이는 중기 재진입형(B6)의 일부가 60대 후반에 비취업 상태로 이행하기 때문일 가능성이 있다. 마지막으로 비취업 유지형(B8)의 빈곤율은 대체로 60대 고령자의 평균적인 빈곤율보다 다소 높은 수준으로 나타났다.

IV. 맺음말

본 연구에서는 고령자의 노동궤적과 소득 및 빈곤의 관계를 살펴보았다. 고령자의 생애과정에서 근로소득은 50대 중반 정점에 이른 후 60대 후반까지 빠르게 감소한다. 부분적으로 50대에, 주로 60대에 재산소득, 사적이전소득, 특히 공적연금 중심의 공적이전소득이 시간에 따라 증가하지만, 비근로소득의 증가 속도보다 근로소득의 감소 속도가 훨씬 빠르기 때문에 고령자의 총소득은 50대 중반 이후 60대 후반까지 크게 감소한다. 이와 같은 소득 수준의 하락은 빈곤 위험의 증가에 직접적인 영향을 미친다. 한편 고령자의 노동궤적은 주로 근로소득의 증감을, 부분적으로 공적연금과 재산소득, 사적이전소득 등 비근로소득의 변화를 매개로 하여 소득 및 빈곤 변화와 밀접한 관계를 맺는다. 본 연구의 주요 분석 결과와 시사점을 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 노년기로 이행할 때 일자리를 지속적으로 유지하는 것은 시간에 따른 소득 수준의 하락과 빈곤율의 상승을 방지하는 데 매우 중요한 역할을 한다. 50대와 60대에 정규직이나 자영업 일자리를 유지하는 고령자는 상대적으로 소득 수준이 높고 빈곤율이 낮으며, 시간에 따라 소득 수준이 하락하고 빈곤율이 증가하는 추이도 비교적 약하게 나타난다. 한편 주로 정규직·자영업 일자리와 비정규직 일자리 간 격차로 드러나는 일자리의 질은 고령자의 소득과 빈곤에 양면적인 영향을 미친다. 비정규직 일자리를 유지하는 고령자는 정규직·자영업 일자리를 유지하는 고령자에 비해 횡단적으로 소득 수준이 낮고 빈곤율이 높다. 이러한 관계는 50대에는 상당히 강하게, 60대에는 상대적으로 약하게 나타난다. 하지만 다른 한편으로는 비정규직 일자리라 할지라도 50대와 60대에 일자리를 유지하는 것이 노년기로 이행할 때 소득 수준이 하락하고 빈곤율이 상승하는 추이를 상당히 억제한다.

둘째, 50대와 60대의 은퇴는 노년기로 이행할 때 소득 수준을 하락시키고 빈곤을 증가시키는 가장 중요한 요인이라 해도 과언이 아니다. 연령대와 은퇴 시점을 막론하고 노년기로의 이행 과정에서 은퇴를 경험한 노동궤적 유형은 어김없이 소득 수준의 하락과 빈곤율의 상승을 경험한다. 현재 한국의 공적·사적 노후소득보장체계는 은퇴로 인한 근로소득 감소를 충분히 대체

하지 못하고 있다. 이런 상황에서 고령자의 은퇴는 시간에 따른 소득 감소 및 빈곤 증가에 매우 강한 영향을 미칠 수밖에 없다.

셋째, 소수의 고령자는 50대와 60대에 노동시장으로부터의 이탈과 재진입을 경험하고 있다. 이들은 대체로 노동시장에서 이탈할 때 소득 감소와 빈곤 증가를 경험하고, 노동시장에 재진입할 때 소득 증가와 빈곤 감소를 경험한다. 앞서 강조한 바와 같이 주된 일자리로부터의 완전은 퇴가 빈곤위험을 크게 증가시키는 상황에서, 이와 같은 불안정한 형태의 이행 유형은 안정적인 정년을 보장해 주지 못하는 노동시장, 충분한 공적 노후소득을 제공해 주지 않는 복지국가, 점차 악화되어 가는 가족 부양체계의 조합이 만들어낸 불가피한 선택으로부터 비롯되었을 가능성이 크다. **KLI**

[참고문헌]

- 이승호 · 이원진 · 김수영(2020), 『고령 노동과 빈곤』, 한국노동연구원.
 이원진(2012), 「노년기로의 이행에 따른 소득불평등 변화와 소득이동성」, 『한국사회복지학』, 64(2), pp.185~212.
 _____(2013), 「노년기 소득불평등 증가의 원인: 누적적 혜택/불리 모형에 대한 탐색적 분석」, 『한국사회학』, 47(5), pp.241~275.
 이철희 · 이재원(2015), 「노후소득 수준의 장기적 변화: 코호트 분석 결과」, 『한국경제연구』, 33(3), pp.5~34.
 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료, 각 연도.

주된 일자리 이탈과 빈곤*

남 재 량**

본고는 주된 일자리 이탈자의 가구 소득분배 상태 및 빈곤 동학을 주로 분석하고 있다. 주된 일자리에서 이탈할 경우, 이들의 취업률은 급격히 하락한다. 다시 취업하더라도 고용의 질이 크게 악화되고 임금 역시 큰 폭으로 하락하며 임금하락은 이후에도 한동안 지속된다. 이에 따라 이탈자 가구의 소득분배 상태는 악화되고 빈곤율이 상승한다. 주된 일자리 이탈을 늦추기 위해서는 무엇보다도 임금 연공성 완화를 통한 임금과 생산성 간 괴리를 줄이려는 노력이 중요하다. 근로자들의 건강관리를 위한 개인 및 국가 차원의 노력과 '준비된 이탈'이 되기 위한 노력도 함께 기울여야 하겠다.

1. 머리말

우리나라에서 진행되고 있는 급격한 고령화는 중고령층 노동시장에 많은 변화를 야기하고 있다. 조기퇴직자 수가 크게 증가하고 임금피크제 도입 사업체가 급격히 확산되는 등의 현상이 이러한 변화들의 대표적인 예이다. 본고는 이들 가운데 조기퇴직과 밀접하게 관련되어 있는 주된 일자리 이탈에 초점을 맞추고 이탈자들의 이탈 전후 노동시장 상태를 추적 관찰하여 그 특징들을 밝히는 한편, 이로부터 정책 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구가 특히 중고령층의 주된 일자리 이탈에 초점을 맞추는 것은 우리나라 노동시장의 특성과 밀접하게 관련되어 있다. 한국 노동시장에 존재하는 가장 중요한 특징 가운데 하나는 임금의 강한 연공성, 즉 임금 경직성이다. 한국의 임금 연공성은 OECD 국가들을 비롯하여 비교 가능한 많은 나라들 가운데 가장 강한 것으로 잘 알려져 있다.

* 이 글은 남재량·김동배(2020), 『중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제』 중 제3장의 내용 일부를 수정·보완한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(jrnam@kli.re.kr).

한국의 연공임금제는 이연임금계약과 밀접하게 관련되어 있다. 짧은 기간에 압축적인 성장을 달성한 한국경제에서 이연임금계약은 성실근로와 장기근속을 통해 생산성을 제고하는 데 중요한 역할을 하였다. 그러나 새롭게 맞이하게 된 저성장 고령사회에서 강한 연공 임금체계는 더 이상 적합한 임금계약 형태로 보기 어렵다(남재량, 2019a). 그럼에도 불구하고 이미 구축되어 굳어버린 임금체계를 개혁한다는 것은 매우 어려운 일이다. 임금체계 개혁을 위한 이제까지의 여러 시도들이 사실상 의도한 성과를 거두지 못하였던 것은 이러한 어려움을 잘 보여준다.

강한 연공 임금체계하에서 근로자들에게 특히 중요한 의미를 갖는 것은 자신의 생애에서 가장 주된 일자리이다. 어떤 이유로 자신의 주된 일자리에서 이탈되는 것은 근로생애에서 가장 큰 사건일 수 있다. 그리고 이는 비단 개인적인 차원의 문제에 그치지 않는다. 주된 일자리로부터 이탈은 이후 근로빈곤과 가구빈곤 그리고 노인빈곤으로 연결될 수도 있으므로, 사회나 국가적인 차원에서도 중요하다. 유례를 찾기 힘든 한국의 급속한 고령화는 이러한 주된 일자리로부터 이탈 문제를 더욱 심각하게 만들 가능성이 크다.

본고는 이러한 인식하에 주된 일자리로부터 이탈을 전후하여 이들의 경제활동상태와 근로소득 등의 변화와 관련된 특징들을 정리하여 제시하는 한편, 이에 따른 소득분배 상태의 변화와 빈곤에 대한 동학(dynamics)을 분석하고자 한다. 이러한 분석을 바탕으로 정책적으로 중요한 의미를 가지는 시사점들도 찾을 수 있을 것이다.

II. 주된 일자리 이탈 및 이탈 전후의 주요 특징

최근의 중고령층 노동시장을 대상으로 주된 일자리 이탈과 관련된 특징들을 찾거나 분석한 연구들이 많지 않다. 다만 남재량(2020)은 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 2014년 50~69세 연령층에서 주된 일자리 이탈자들의 이탈 전후 특징들을 장기간에 걸쳐 분석하고 있다.¹⁾ 본고는 우선 선행연구의 주요 결과들을 간략히 요약·정리하여 제시하기로 한다.

1) KLIPS는 제18차(2015년) 조사의 '장년' 부가조사에서 "현재 하고 계시거나 과거에 하신 일 중에서 가장 주된 일자리"에 대해 조사하였다. 이 부가조사 자료를 당해연도 경향조사 및 인접한 KLIPS 조사자료들과 결합하면, 주된 일자리 이탈에 대한 다양한 분석들이 가능하다. 보다 자세한 것은 남재량(2020)을 참조.

1. 경제활동의 동태적 변화

가. 경제활동상태 관련 변수들의 급변

기존 연구에 따르면, 주된 일자리 이탈자들은 이탈 전년도에 90% 이상 취업하고 있었으나, 이탈 다음 해에 이러한 취업자 비율이 20% 아래로 하락하는데, 이후 다시 상승하여 3년이 지나면 40% 수준에 달한다. 주된 일자리 이탈자 가운데 비경제활동인구가 차지하는 비중은 이러한 취업자 비율의 변화와 정확히 반대 모습을 보인다. 실업자 비율도 10% 수준까지 급등하였다가 이후 다시 낮아지고 있다. 이러한 특징들은 50~69세 연령층 전체에서 취업자 비율과 비경활 비율 그리고 실업자 비율이 매우 안정적인 모습을 보이는 것과 크게 대비된다.²⁾

비경활 비율의 급등은 구직활동을 하지 않는 비율의 증가를 의미하는 반면, 실업자 비율의 증가는 구직자 비율이 증가함을 의미한다. 즉 주된 일자리 이탈자 가운데 상당수는 더 이상 일하기를 원하지 않는 반면, 적극적으로 구직활동을 하는 이탈자도 상당 정도 존재한다.

나. 종사상 지위의 변화

이제 주된 일자리 이탈자들 가운데 이탈 이후에도 취업상태에 있는 사람들의 종사상 지위에 대해 살펴보자. 종사상의 지위는 주된 일자리 이탈 1년 후 임시직 비율이 증가하는 것을 시작으로 2년, 3년이 경과할수록 더욱 증가한다. 반면 상용직 비율은 이탈 2년 후부터 감소하기 시작해 3년이 지나면 한꺼번에 15%p 정도 급락하는 모습을 보인다. 고용주/자영업자 비율은 이탈 1년 후 다소 증가하였다가 2년 후 10%p 정도 하락한다. 이러한 모습은 50~69세 연령층 전체를 대상으로 한 종사상 지위의 안정적인 분포와 크게 구분된다. 정리하면, 취업의 질이 주된 일자리 이탈 이후 1~3년 사이에 전반적으로 급격히 악화된다.

다. 근로형태의 변화

근로의 형태로 살펴본 고용의 질도 주된 일자리 이탈 후 1~3년 동안 급격히 악화된다. 이 기간 동안 비정규직 비율은 40% 남짓하던 수준에서 70%를 상회할 정도로 급증한다. 이는 비정규직을 구성하는 한시근로와 시간제 근로 그리고 비전형 근로의 비중이 모두 증가한 결과이다.

보다 구체적으로 보면, 이탈 이후부터 기간제와 용역근로의 비중 증가가 두드러진다. 이들의

2) 경제활동인구조사의 고령층 부가조사 자료를 사용하여 분석한 남재량(2019b)의 연구에서도 유사한 특징들이 발견된다.

비중은 이탈 후 3년 만에 각각 10%p 이상 증가한다. 특히 기간제의 비중은 주된 일자리 이탈 이후뿐만 아니라 이탈 4년 전부터 지속적으로 상승하는 모습을 보인다.

2. 근로소득의 변화

가. 임금의 변화

월평균 임금과 시간당 임금의 변화가 주된 일자리 이탈을 전후하여 보여주는 모습은 매우 특징적이다. 두 변수의 시계열은 그 움직임이 매우 흡사한데, 주된 일자리 이탈 이후 이들 두 임금은 급격히 하락하며 이후에도 계속 하락하였다가 이탈 4년 후에 다소 상승하는 모습을 보인다.

나. 최저임금 미만율의 급격한 상승

주된 일자리에서 이탈로 인해 이들 가운데 취업자 수가 급격히 줄어들고 따라서 최저임금 미만 근로자 수 역시 크게 감소한다. 그러나 주된 일자리 이탈 근로자 가운데 최저임금 미만의 임금을 받고 있는 근로자의 비율은 이탈 1년 전에 10% 남짓한 정도였으나, 이후 상승하여 이탈 3년 후가 되면 무려 30%를 상회한다. 근로조건이 급격히 악화되는 것이다.

3. 주된 일자리 이탈 사유

기존 연구에 따르면, 주된 일자리 이탈 사유 가운데 45.5%가 주로 노동수요 측면에 기인하고 있다. 주된 일자리를 직장의 파산, 일거리가 없어서, 명예퇴직, 정년퇴직 등과 같은 이유로 퇴직하는 경우가 39.0%에 이른다. 해고, 권고사직, 계약기간 종료를 이유로 주된 일자리에서 퇴직하는 경우들을 추가한다면, 이처럼 주로 노동수요 측면에 기인하는 요인들에 의한 주된 일자리 이탈은 전체의 45.5%를 차지한다.

아울러 주된 일자리 이탈자의 퇴직 사유를 보면, '건강, 고령 등의 이유로'의 경우가 40%에 육박하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 그런데 퇴직 사유로 건강과 고령을 구분하여 조사하고 있는 경제활동인구조사의 고령층 부가조사 자료를 사용하여 분석하고 있는 남재량(2019b)에 따르면, 양자 가운데 건강이 좋지 않아서 주된 일자리에서 퇴직하는 경우가 2018년에 20%에 육박하는 반면, 나이 때문에 그만두는 경우는 2.3%에 불과하다.

결국 건강 때문에 주된 일자리에서 이탈하게 되는 비율이 매우 높은데, 이는 정책적으로 시

사하는 바가 크다. 즉 개인적으로든 국가적으로든 추가적인 노력을 통해 건강을 향상시킬 수 있다고 본다면, 건강 때문에 주된 일자리에서 퇴직하여야 한다는 것은 정책적인 차원에서 개선의 여지가 존재함을 알려준다.

Ⅲ. 주된 일자리 이탈자 가구의 소득분배 상태 및 빈곤 동학

이제 주된 일자리에서 이탈한 가구원이 있는 가구의 소득분배 상태와 그 변화를 앞에서 살펴본 남재량(2020)의 연구와 마찬가지로 KLIPS를 사용하여 2014년에 주된 일자리에서 이탈한 50~69세 연령층에 대해 분석하여 보자.

먼저 가구원 수에 대해 살펴보자. 가구원 수가 많은 가구에서 가구주의 주된 일자리 이탈이라는 충격은 다른 상황이 동일하다면, 그렇지 않은 가구의 경우에 비해 클 것이므로, 가구원 수는 중요한 정보이다. <표 1>은 이를 보기 위해 제시한 것이다.

이 표에서 보듯이 주된 일자리 이탈자가 있는 가구의 가구원 수는 주된 일자리 이탈자가 없

<표 1> 주된 일자리 이탈 가구원 유무 가구별 가구원 수 비율

(단위: %)

	가구원 수	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
이탈 가구	1명	4.6	5.6	5.4	5.7	5.4	5.6	6.1	7.6	7.8
	2명	21.4	19.7	23.6	22.4	22.6	26.8	29.0	29.1	36.4
	3명	24.1	24.1	24.0	25.9	25.8	27.7	31.7	32.4	32.1
	4명	38.6	40.6	38.7	38.1	37.6	35.0	28.9	26.3	19.1
	5명	10.6	9.4	7.7	7.4	7.6	4.5	3.8	4.2	4.0
	6명 이상	0.6	0.6	0.6	0.6	1.0	0.5	0.5	0.5	0.6
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비이탈 가구	1명	19.3	20.8	21.6	21.4	21.8	22.3	22.8	23.5	24.1
	2명	19.8	20.2	20.1	20.5	20.6	20.8	21.4	21.2	21.6
	3명	20.7	19.8	19.4	19.7	19.6	19.3	20.3	20.1	20.0
	4명	31.6	31.2	30.9	30.4	30.1	30.2	28.3	28.2	27.8
	5명	7.1	6.7	6.6	6.6	6.5	6.2	6.0	5.9	5.3
	6명 이상	1.6	1.4	1.4	1.4	1.3	1.2	1.1	1.1	1.2
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

는 가구의 가구원 수와 상당한 차이를 보인다. 이탈 가구의 가구원 수가 1명인 경우는 4.6~7.8%에 불과한데, 이는 비이탈 가구의 19.3~24.1%에 비해 매우 낮다. 반면 가구원 수가 2~3명인 경우는 이탈 가구의 경우에서 더 높고 전반적으로 높아지는 모습을 보인다. 2018년에 이르면 이탈 가구 가운데 가구원 2인과 3인의 비율은 각각 36.4%와 32.1%로서 비이탈 가구의 21.6%와 20.0%에 대비된다. 반면 가구원 수가 4명인 경우의 비율은 이탈 가구에서 2011년에 40.6%까지 상승하였다가 이후 하락하기 시작하여 2017년 26.3%, 2018년 19.1%로 급격히 하락하고 있다. 비이탈 가구에서도 가구원 수가 4명인 비율은 감소하고 있으나, 2010년 31.6%에서 2018년 27.8%로 하락하는 데에 그친다.

〈표 2〉는 소득의 10분위 비율을 가구의 경상소득을 기준으로 나타낸 것이다. 총소득을 기준으로 한 결과는 〈표 3〉에 제시하였다. 두 결과는 크게 다르지 않은데, 총소득에서 공적 이전소득을 제외한 경상소득을 중심으로 살펴보도록 하자.

〈표 2〉에서 두드러지는 것은 이탈 가구의 소득이 1분위와 2분위에 위치하는 비율이 주된 일자리 이탈과 더불어 급격히 높아진다는 사실이다. 즉 이탈 가구의 1분위와 2분위 비율은 2014년에 각각 4.4%와 6.3%이어서 이들을 더한 소득 하위 20%에 속하는 비율이 10.7%에 불과하였으나, 2015년에 이 비율이 20.2%로 상승하고 있으며, 2016년에 25.8%로 더욱 상승하고 있다.

주된 일자리에서 이탈할 경우, 4가구 가운데 1가구 정도는 2년 정도 지나면 소득 하위 20%에 속하게 되는 것이다. 이후 이러한 소득 하위 20% 비율은 2017년 23.7%와 2018년 25.3%로 변동하고 있다.

〈표 2〉 주된 일자리 이탈 가구원이 있는 가구의 소득분배: 경상소득 기준

(단위: %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1분위	2.7	4.5	2.4	7.2	4.4	7.2	11.4	11.4	8.1
2분위	4.4	5.1	8.1	6.1	6.3	13.0	14.4	12.3	17.2
3분위	8.2	5.0	8.3	6.1	10.2	13.2	14.0	4.7	6.3
4분위	13.7	11.1	8.4	16.3	6.5	7.0	12.1	9.9	13.9
5분위	5.6	13.0	14.0	8.9	8.0	9.7	7.4	14.1	7.9
6분위	12.5	7.5	9.0	5.0	8.4	6.1	9.7	12.7	14.4
7분위	16.4	17.4	9.3	12.8	13.7	6.5	8.5	8.5	7.5
8분위	9.2	12.7	14.6	9.9	12.8	13.6	5.5	9.3	8.5
9분위	17.0	11.4	9.3	16.4	15.6	15.2	9.9	11.9	7.3
10분위	10.3	12.3	16.7	11.4	14.1	8.4	7.1	5.1	9.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

〈표 3〉 주된 일자리 이탈 가구원이 있는 가구의 소득분배 : 총소득 기준

(단위 : %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1분위	2.5	3.7	2.5	6.5	4.5	8.5	13.5	12.3	9.9
2분위	4.3	3.9	6.1	4.6	5.8	9.3	12.7	10.9	13.3
3분위	7.9	5.9	9.5	7.9	11.2	15.5	14.5	4.2	7.7
4분위	14.8	11.5	10.8	16.4	6.1	7.4	11.7	10.7	12.8
5분위	4.7	11.4	12.1	7.5	8.7	6.1	8.3	14.3	11.7
6분위	12.5	9.2	9.0	6.2	11.9	8.4	8.2	13.0	10.2
7분위	13.6	17.4	9.9	12.8	10.5	5.2	9.1	7.6	11.4
8분위	11.6	12.2	13.8	11.3	10.3	11.0	5.9	11.5	5.6
9분위	16.8	13.8	8.5	16.1	14.2	12.0	8.9	10.4	8.7
10분위	11.3	11.0	17.6	10.7	16.9	16.6	7.3	5.1	8.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

이제 한 걸음 더 나아가 이탈 가구가 빈곤하게 되는 정도를 살펴보자. 빈곤을 정의하는 데에 있어 흔히 사용되는 빈곤선은 2014년까지는 국민기초생활보장제도하의 최저생계비를 기준으로 하였다. 그러나 관련 법의 개정으로 인해 2015년부터 기준 중위소득의 개념이 도입되어 빈곤선으로 사용되고 있다. 기준 중위소득은 통계청의 조사 결과에서 중위소득의 50%를 산정하고 이를 바탕으로 중앙생활보장위원회가 심의·의결하여 고시하는 소득이다. 후자의 개념에 입각하여 빈곤선을 정의할 경우, 전자의 경우에 비해 빈곤선이 높아져 빈곤율 역시 커지게 된다. 따라서 2014년 이전과 2015년 이후의 빈곤율을 단순 비교해서는 안 된다.

〈표 4〉는 2014년까지 최저생계비 개념에 입각하여, 그리고 2015년부터 기준 중위소득 개념을 사용하여 빈곤선을 정의하고 빈곤율을 계산한 결과를 제시한 것이다. [그림 1]과 [그림 2]는 〈표 4〉의 내용을 그림으로 제시한 것으로 직관적인 이해를 돕기 위함이다.

〈표 4〉에서 보듯이 정상소득을 기준으로 할 경우 주된 일자리에서 이탈하게 되는 가구원이 있는 가구의 빈곤율은 2013년에만 하더라도 4.7%로, 가구 전체를 대상으로 하는 경우의 2013년 빈곤율인 10.6%에 비해 훨씬 낮았다. 그러나 주된 일자리 이탈이 발생하는 2014년에 이탈 가구의 빈곤율은 전년도인 4.7%에 비해 8.8%포인트나 상승한 13.5%를 기록하고 있다. 2015년과 2016년의 이탈 가구 빈곤율은 기준 중위소득을 기준으로 할 경우 각각 18.5%와 20.4%로 높아진다. 주된 일자리에서 이탈하는 가구원이 있는 가구는 이로부터 2년가량 경과하는 경우 중위소득의 절반에도 이르지 못하는 빈곤가구로 전락하게 될 가능성이 크게 높아지는 것이다.

〈표 4〉 빈곤율

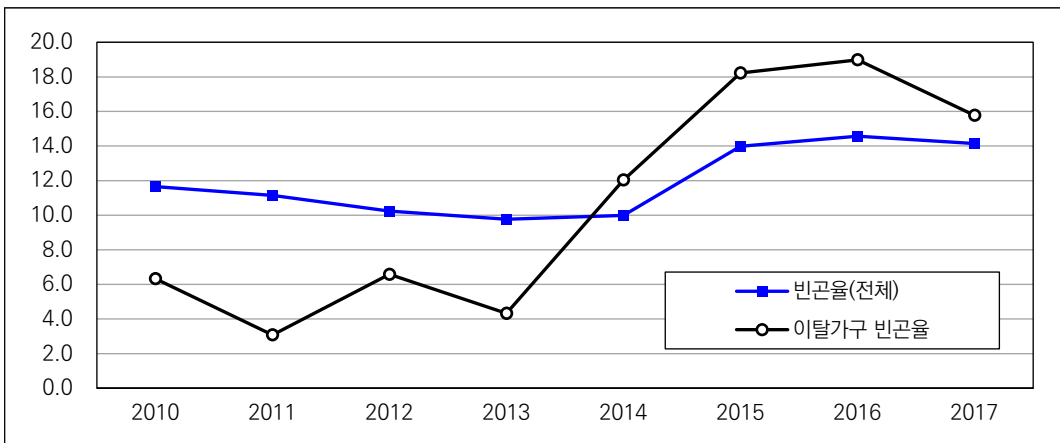
(단위 : %)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
경상소득 기준	전체	12.5	12.0	11.2	10.6	11.3	15.5	16.0	15.2
	이탈가구	7.9	3.4	8.2	4.7	13.5	18.5	20.4	16.8
총소득 기준	전체	11.7	11.1	10.2	9.8	10.0	14.0	14.6	14.1
	이탈가구	6.3	3.1	6.6	4.3	12.0	18.2	19.0	15.8

자료 : 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

[그림 1] 빈곤율 : 총소득 기준

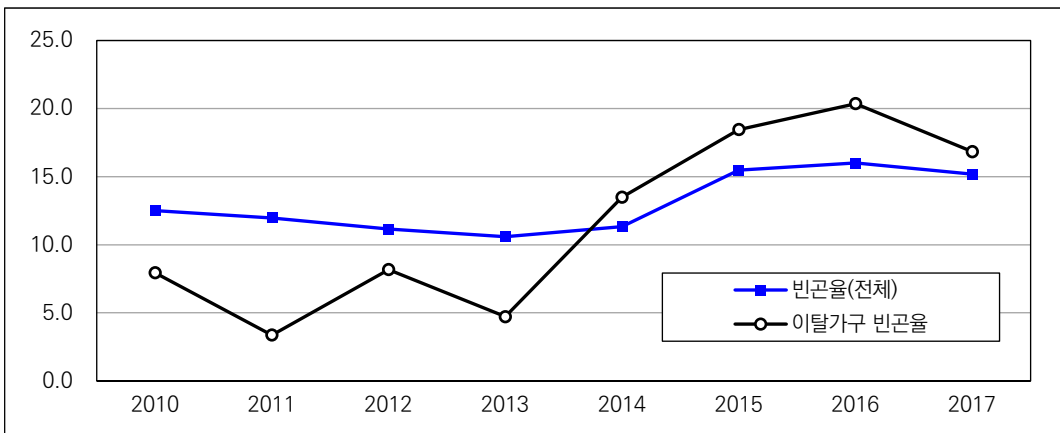
(단위 : %)



자료 : 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 작성.

[그림 2] 빈곤율 : 경상소득 기준

(단위 : %)



자료 : 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 작성.

IV. 요약 및 결론

본고는 주된 일자리 이탈과 이를 전후한 소득 분배 및 빈곤의 동태적 특성에 대해 살펴보았다. 이미 밝혀져 있는 주요 사실들(facts)을 간추리고 정리하여 제시하는 한편, KLIPS 원자료를 사용하여 주된 일자리 이탈자의 가구 소득분배 상태 및 빈곤 동학(dynamics)을 추가로 분석하였다. 이를 통해 우리는 중고령층의 주된 일자리 이탈과 관련하여 적지 않은 중요한 특징들을 알게 되었다. 이제 이들을 간략히 요약하고 시사점을 도출하도록 하자.

주된 일자리 이탈과 이의 전후를 추적 관찰하여 분석한 결과, 취업자의 비율이 이탈 직전 연도의 90% 이상에서 이탈 다음 해 20% 미만으로 하락하였다. 비경제활동인구의 비율은 취업자 비율의 변화와 거의 정반대로 움직였다. 이러한 가운데 실업자 비율도 10% 수준까지 상승하였다 하락하고 있어 구직활동을 활발하게 하는 이탈자도 다수 존재함을 확인할 수 있었다. 즉 주된 일자리 이탈자 가운데 더 이상 일하기를 희망하지 않는 비경제활동인구가 다수를 차지하고 있었으나, 여전히 일하고자 구직활동을 하는 이탈자도 상당수 존재하였다.

이들이 주된 일자리 퇴직 사유로 건강과 고령을 든 비율이 40%에 육박하였다. 경제활동인구 부가조사를 분석한 결과에 따르면, 2018년에 건강과 나이 때문에 주된 일자리를 그만둔 경우가 각각 20%와 2.3%여서 건강과 나이 가운데 건강이 90%를 차지한다. 이러한 결과를 그대로 적용하면 2014년 주된 일자리 이탈자 가운데 건강 때문에 이탈한 경우가 무려 36%에 이른다는 추정 이 가능해진다. 이는 개인과 국가의 노력에 의해 극복될 수 있는 여지가 상당 정도 존재하는 것으로 볼 수 있으므로, 정책적으로도 시사하는 바가 크다.

주된 일자리 이탈 사유 가운데 주로 노동수요 측면에 기인하는 것으로 파악할 수 있는 부분도 45.5%에 이르렀다. 노동수요 측면의 요인 가운데 경기적 요인과 외부 환경적인 요인들도 존재하겠지만, 우리나라의 경직적 임금체제로 인한 생산성과의 괴리도 중요한 부분을 차지할 것이다. 중고령 근로자의 생산성을 당장 제고하는 것은 매우 어려운 문제로 볼 수 있다. 그렇다면 우리는 이들의 고용을 유지하거나 확보하기 위한 대안을 임금유연성에서 찾을 수밖에 없을 것이다.

주된 일자리 이탈 이후에도 취업상태에 있는 근로자들의 고용의 질은 종사상의 지위나 근로의 형태로 파악할 때 모두 급격히 악화되고 있었다. 이들이 주된 일자리 이탈 이후에도 취업을 하고 있는 이유는 무엇보다도 근로소득의 확보일 것이다. 그러나 고용의 질 악화는 근로조건이 저하로 곧장 이어지게 된다. 따라서 이러한 근로자들을 위해 우리는 가급적 주된 일자리에서 오래 일할 수 있도록 하는 노력을 기울일 필요가 있다.

주된 일자리 이탈 이후 근로소득의 변화도 급격하였다. 월평균 임금과 시간당 임금이 이탈 이후 한동안 지속적으로 하락한다. 이로 인해 이탈 근로자들 가운데 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자의 비율이 크게 상승한다. 이탈 이전 10% 남짓하던 최저임금 미만율이 이탈 3년 후 30%를 넘어서고 있다. 미만율의 이러한 변화는 취업자 비율의 급격한 하락과 함께 가구의 소득수준을 저하시켜 빈곤에 처할 가능성을 높일 것으로 예상할 수 있다.

실제로 주된 일자리 이탈 후 이와 같은 노동시장의 여러 부정적인 변화들은 이탈자가 존재하는 가구들의 소득분배 상태를 악화시키고 있었다. 이탈 직전 이들 가구의 소득 하위 20% 이하 비율은 10.7%였으나, 이탈과 더불어 이 비율은 20.2%로 높아졌고, 그 다음 해에 25.8%로 높아졌다. 이탈 가구 4가구 가운데 1가구는 이탈 후 2년가량 경과하면 소득 하위 20%에 속하게 되는 것이다.


이탈 가구의 이러한 소득분배 상태 악화는 곧바로 빈곤으로 이어지고 있었다. 이탈 가구의 빈곤율은 이탈 이전 경제전체 빈곤율의 절반에도 미치지 못하였으나, 이탈과 더불어 경제전체 빈곤율을 넘어서고 있었다. 이탈 후 2년가량 경과하면 이탈 가구의 빈곤율은 20%를 넘고 있어 주된 일자리 이탈 5가구 가운데 1가구는 빈곤상태로 전락하게 된다.

우리는 이상의 분석을 통해 얻은 결과들을 바탕으로 다음과 같은 중요한 시사점들을 얻을 수 있다. 첫째, 무엇보다도 근로자들이 원하는 한 주된 일자리에서 이탈되지 않도록 하는 노력이 선행되어야 한다. 이탈 이후 근로조건은 급속히 악화되고 가구소득의 감소와 소득분배 상태의 악화를 거쳐 빈곤상태로 전락할 가능성이 큼을 본 연구는 확인하였다. 이들이 국가나 사회에 의존하지 않고 스스로의 근로를 통해 이러한 문제를 예방하려면 주된 일자리에서 가급적 이탈되지 않아야 한다.

둘째, 임금유연화를 위한 노력이 필요하다. 주된 일자리 이탈 사유 가운데 주로 노동수요 측면에 기인하는 경우가 45.5%를 차지하였다. 여러 요인들이 있겠지만, 이들 가운데 상당수는 경직적 임금체제로 인한 생산성과의 괴리와 관련되어 있을 것이다. 당장 중고령층 근로자의 생산성을 획기적으로 높일 수 있는 대안이 마땅치 않다면, 임금의 유연화를 통해 이들의 고용을 확보하는 것이 더 유리할 수 있다. 이는 주된 일자리 이탈 최소화를 위한 노력으로서도 중요한 의미를 가진다.

셋째, 노동공급 측면에서도 추가적인 노력이 필요하다. 건강 때문에 주된 일자리에서 이탈하는 경우가 36% 정도인 것으로 추정되는데, 이는 개인적으로나 국가적인 차원에서 노력 여하에 따라 상당부분 극복될 수 있을 것이다. 건강관리를 위한 보다 적극적인 노력들이 경주되어야 하겠다.

넷째, 주된 일자리에 무한정 종사하기는 어려우므로 주된 일자리 이탈 이후에 대한 대책을 마련하여야 한다. 주된 일자리 이탈의 중요한 신호들을 미리 인식하고 불가피하게 이탈할 수

밖에 없을 경우 이후를 대비하는 노력을 게을리해서는 안 된다. 준비된 이탈과 그렇지 않은 이탈은 많은 측면에서 상이한 결과를 초래하게 된다. 

[참고문헌]

남재량(2019a), 『고령시대에 적합한 새로운 고용시스템의 모색』, 한국노동연구원.

_____(2019b), 「중장년층의 경제활동 특성 분석 및 고용 정책」, 이윤경 외, 『고령인구 증가와 미래 사회정책』, 한국보건사회연구원.

_____(2020), 「주된 일자리 은퇴 후 근로소득 격차 연구」, 김태완 외, 『한국사회 격차문제와 포용성장 전략』, 한국보건사회연구원.

남재량·김동배(2020), 『중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제』, 한국노동연구원.

통계 프리즘

■ 2019~21년 분기별 소득 5분위 배율과 평균 소비성향 (김복순)

월간 노동리뷰

2021년 10월호

2019~21년 분기별 소득 5분위 배율과 평균 소비성향

- 코로나19로 인한 경기위축에 대응하기 위해 지급된 정부와 지자체의 각종 지원금, 특히 2020년 2분기에 집중적으로 지급된 1차 재난지원금이 소득분배 개선에 어느 정도 기여했는지, 가구의 소득과 소비에 어떤 변화를 주었는지 통계청 「가계동향조사」를 통해 살펴봄.¹⁾²⁾
- 2020년 2분기 균등화 처분가능소득 5분위 배율은 5.03배로 균등화 시장소득 5분위 배율 14.38배와 큰 차이를 보임.
 - － 이 시기에는 코로나19로 인해 경제활동과 소비심리가 크게 위축된 상황이었어서 국민의 생활안정과 경제회복을 목적으로 전 국민을 대상으로 1차 재난지원금이 지급되었음.
 - － 2020년 2~4월에 코로나19의 제1차 확산이 본격적으로 시작된 이후 5월에는 생활 속 거리두기가 도입되었고, 2020년 2분기에 취업자는 전년동기대비 41만 명 감소하였음. 이러한 취업자의 감소가 가구소득에 부정적으로 작용하여 2020년 2분기 가구의 균등화 시장소득이 감소하였음(-4.0%).
 - － 2020년 2분기 가구의 근로소득과 사업소득은 감소하였으나 1차 재난지원금과 같은 공적이전소득이 증가한 영향으로 가구의 균등화 처분가능소득은 증가하였음(6.8%).
 - － 특히 공적이전소득 비중이 높은 저소득층(1분위)의 소득증가폭이 고소득층(5분위)보다 커 균등화 처분가능소득 5분위 배율은 코로나19 발생 이전인 2019년 2분기보다 개선된 것으로 나타남.

1) 본고의 모든 수치는 통계청의 「가계동향조사」 분기별 원자료에 소비자물가지수를 반영한 결과이며, 가구의 소득과 소비는 가구원 수의 제곱근을 이용하여 균등화한 금액임.

2) 코로나19 확산에 따른 정부의 재난지원금 정책은 2020년에는 1, 2차, 2021년 6월까지 3, 4차에 걸쳐 실시되었고, 2020년 1차 재난지원금(지급규모는 14조 3천억 원, 지급금액은 가구당 40만~100만 원, 사용기간은 5월 13일~8월 31일)은 전 국민을 대상으로 지급된 반면, 2차(2020년 9~12월, 지급규모는 7조 8천억 원), 3차(2021년 1~3월, 지급규모는 9조 3천억 원), 4차 재난지원금(2021년 3~6월, 19조 5천억 원)은 소상공인, 특수고용직, 고용취약계층을 대상으로 한 맞춤형 지원금임.

〈표 1〉 2019~21년 분기별 균등화 소득과 5분위 배율(1인 이상 가구)

(단위: 만 원, 배)

		2019				2020				2021	
		1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기
소득	균등화 시장소득	229	229	235	237	233	219	238	239	228	227
	균등화 공적이전소득	21	18	20	18	23	41	26	22	29	24
	균등화 처분가능소득	221	219	224	228	227	234	231	232	228	222
5분위배율	균등화 시장소득	13.97	11.25	11.24	10.56	14.77	14.38	13.08	11.85	16.20	12.51
	균등화 처분가능소득	6.74	5.74	5.76	5.83	6.89	5.03	5.92	5.78	6.30	5.59

주: 1) 시장소득=근로소득+사업소득+재산소득+사적이전소득-사적이전지출.

사적이전소득=가구간 이전+할인혜택+기타이전소득, 사적이전지출=가구간 이전지출+비영리 단체로 이전

2) 처분가능소득=시장소득+공적이전소득-공적이전지출.

공적이전소득=공적연금+기초연금+사회수혜금+연말정산환급금, 공적이전지출=경상조세+연금기여금+사회보험료

3) 균등화 시장소득=가구의 시장소득 / $\sqrt{\text{가구원수}}$, 균등화 처분가능소득=가구의 처분가능소득 / $\sqrt{\text{가구원수}}$

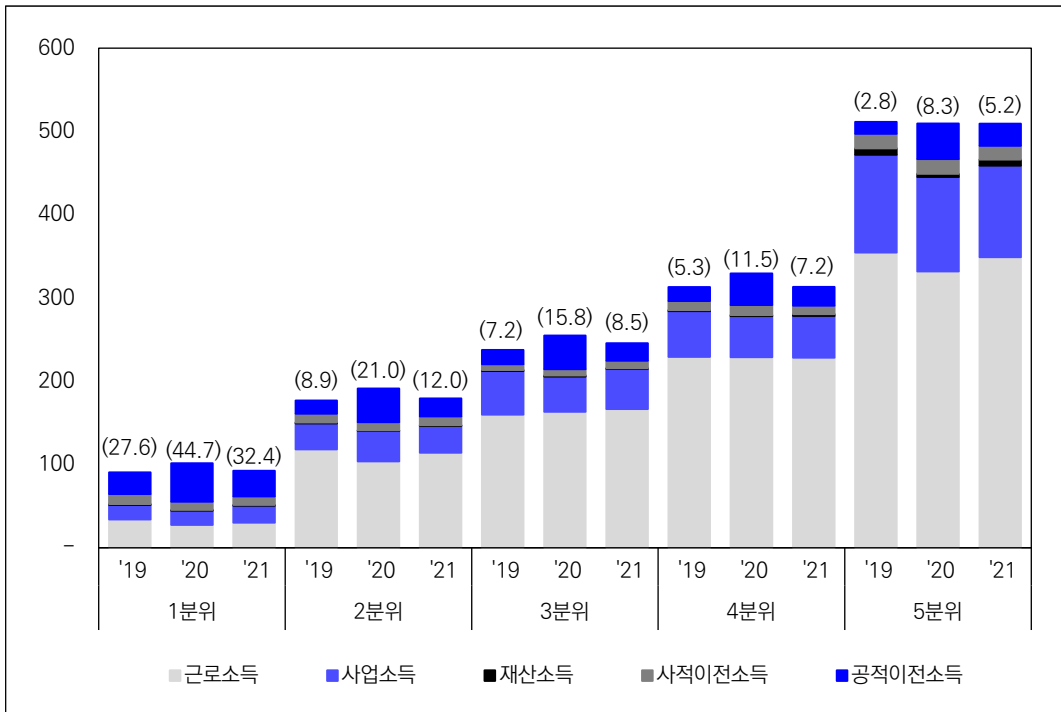
자료: 통계청, 「가계동향조사」 원자료.

○ 2021년 2분기 균등화 처분가능소득 5분위 배율은 5.59배로 코로나19 발생 이전보다 소득분배가 개선된 것으로 나타남.

- 2020년 2분기에 지급된 1차 재난지원금의 기저 효과로 공적이전소득의 감소는 고소득층보다 저소득층 소득 감소에 더 큰 영향을 주어, 2021년 2분기 균등화 처분가능소득 5분위 배율은 전년동기대비 높게 나타남.
- 2021년 1~6월 기간에도 코로나19 확산에 따라 영업이 제한된 소상공인, 고용취약계층 등을 대상으로 지급된 3, 4차 재난지원금이 지급되면서 2019년 2분기에 비해 공적이전소득은 모든 분위에서 증가한 가운데 5분위에서는 근로소득과 사업소득이 모두 감소한 영향으로 균등화 처분가능소득 5분위 배율은 코로나19 이전보다 개선된 5.59배로 나타남.

[그림 1] 균등화 처분가능소득 5분위별 경상소득(1인 이상 가구)

(단위 : 만 원, %)



주 : 각 연도 2분기 기준임.

() 안은 공적이전소득이 경상소득에서 차지하는 비중임.

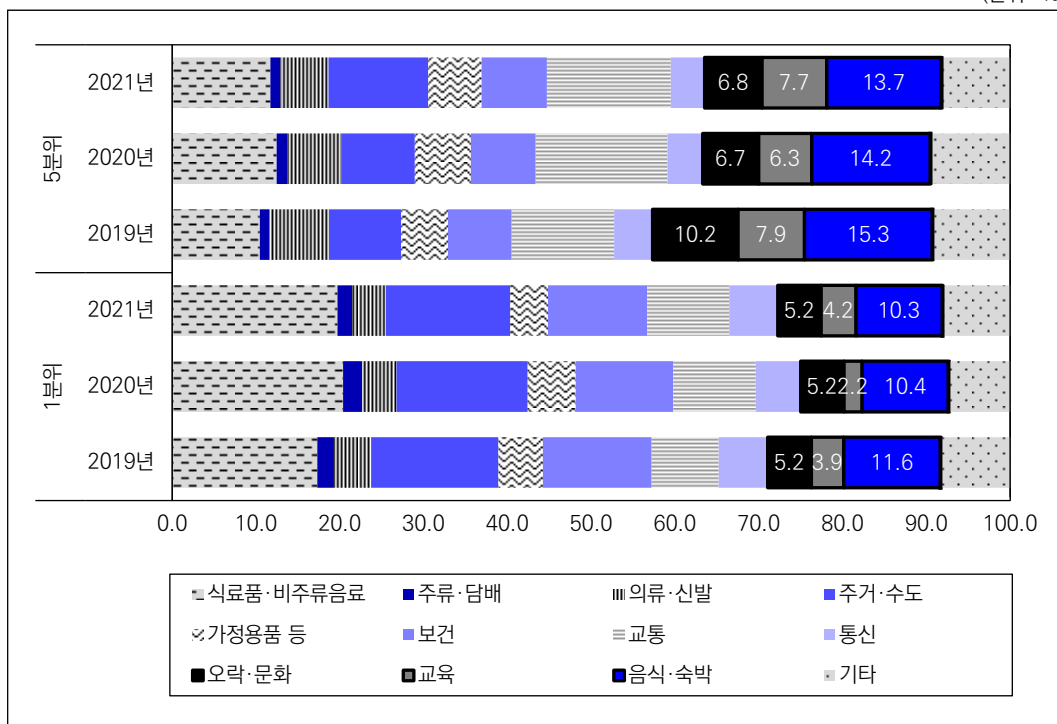
자료 : 통계청, 「가계동향조사」 원자료.

○ 코로나19의 영향으로 2020년 소비지출 규모는 대체로 감소함으로써 균등화 처분가능소득의 증가에도 불구하고 소비를 긴축하는 행태를 보임.

- － 생활 속 거리두기, 사회적 거리두기 등으로 교육, 오락·문화, 음식·숙박 항목에 대한 지출 규모가 크게 감소하여 이 세 항목이 소비지출에서 차지하는 비중이 2019년 2분기 30.3%에서 2020년 2분기 25.2%로 감소하였고, 2021년 2분기에도 26.6%에 그침.
- － 특히 균등화 처분가능소득 1분위와 5분위 모두 음식·숙박 항목에 대한 지출이 코로나19 이전 수준을 회복하지 못하고 있음.

[그림 2] 2019~21년 균등화 처분가능소득 분위별 소비지출 비중(1인 이상 가구)

(단위: %)



주: 각 연도 2분기 기준임.

제시된 수치는 해당 항목이 소비지출에서 차지하는 비중임.

자료: 통계청, 「가계동향조사」 원자료.

○ 2020년 가구의 평균 소비성향(균등화 처분가능소득에서 소비지출이 차지하는 비중)은 코로나19 영향으로 크게 하락하였음.

- 특히 소비를 줄이려 해도 줄일 수 있는 여지가 작은 저소득층에서 평균 소비성향의 하락 폭이 컸으며, 고소득층에서는 오락·문화 항목에 대한 지출이 크게 감소하였음.

○ 그러나 2021년 2분기 소비지출은 2019년 2분기에 비해 균등화 처분가능소득의 증가보다 큰 폭으로 증가함으로써 평균 소비성향이 코로나19 발생 이전 수준을 회복함.

- 균등화 처분가능소득 1분위에 해당하는 저소득층은 코로나19로 인해 교육과 음식·숙박 항목을 중심으로 지출이 감소하면서 2020년 2분기 평균 소비성향이 다른 소득분위에 비해 현저히 하락하였음. 2021년 2분기에는 주류·담배, 가정용품, 음식·숙박 항목을 제외한 모든 항목에서 코로나19 이전보다 소비가 증가하여 평균 소비성향이 코로나 발생 이전 수준보다 높아짐.

- 5분위에서는 균등화 처분가능소득이 2021년에 코로나19 이전보다 감소하였음에도 소비 지출 규모가 주거·수도·광열과 교통 항목에서 크게 증가하여 평균 소비성향이 상승함. 그러나 코로나19로 2020년 2분기 소비지출이 크게 감소한 오락·문화, 음식·숙박 항목에 대한 지출은 코로나19 이전 수준을 회복하지 못함.

〈표 2〉 2019~21년 분기별 평균 소비성향(1인 이상 가구)

(단위: 만 원, %)

		2019				2020				2021	
		1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기
균등화 소비지출		167	153	161	159	155	156	158	156	157	159
균등화 처분가능소득		221	219	224	228	227	234	231	232	228	222
평균 소비성향	전 체	75.4	69.9	72.1	69.7	68.5	66.9	68.5	68.5	68.8	71.7
	1분위	159.4	128.8	142.8	135.1	147.3	115.6	139.2	135.7	146.5	139.0
	2분위	97.8	88.5	91.0	87.6	87.9	83.5	85.5	84.3	88.4	84.6
	3분위	83.5	77.0	77.0	79.4	72.6	69.2	74.6	71.0	73.3	77.8
	4분위	67.2	65.5	65.3	66.2	64.7	64.1	63.9	65.6	66.2	64.9
	5분위	57.0	52.4	54.9	50.1	51.3	51.5	50.5	48.8	49.4	56.3

주: 평균소비성향은 처분가능소득에서 소비지출이 차지하는 비중임.

자료: 통계청, 「가계동향조사」 원자료.

○ 코로나19로 인해 침체된 경기를 활성화하기 위하여 2020~21년 6월까지 4차에 걸쳐 실시한 정부의 재난지원금은 소득분배 개선에 기여하고 있음.

- 정부의 재난지원금 등으로 가구의 처분가능소득이 증가하면서 소비여력은 확대되었으나 교육, 오락·문화, 음식·숙박 항목의 지출이 크게 줄면서 평균 소비성향이 낮아짐.
- 코로나19 백신 접종이 빠르게 진행되어 ‘위드코로나(단계적 일상회복)’ 시대로 전환을 앞두고 있는 시점에 코로나19 영향이 컸던 대면서비스업에 대한 지출은 여전히 회복이 더딘 것으로 나타나 이들 업종에 대한 다각적인 정책적 고민이 필요함. **KLI**

(김복순, 동향분석실 전문위원)

월간 노동리뷰

2021년 10월호

노동판례 리뷰

- 사용자가 교섭대표 노동조합과의 단체협약에서 통상임금소송의 취하를 무쟁의 장려금의 지급조건으로 한 것이 통상임금소송을 적극적으로 전개한 소수 노동조합의 조합원에 대한 불이익취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부
- 임금인상 소급분이 통상임금에 해당
- 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 노동조합의 법적 지위

월간 노동리뷰

2021년 10월호

노동판례리뷰

사용자가 교섭대표 노동조합과의 단체협약에서 통상임금소송의 취하를 무쟁의 장려금의 지급조건으로 한 것이 통상임금소송을 적극적으로 전개한 소수 노동조합의 조합원에 대한 불이익취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부

- 대법원 2021. 8. 19. 선고 2019다200386 판결 -

【판결 요지】

사용자가 교섭대표 노동조합인 기업노조와의 임금협약에서 통상임금소송의 부제소를 '통상 임금 분쟁 해소 및 노사화합 선언 격려금' 및 '무쟁의 달성 장려금'의 수급 조건으로 한 것은, 사용자가 통상임금소송을 유지하려는 ○○노조 지회 조합원들로 하여금 합리적인 이유 없이 무쟁의 격려금을 지급받을 수 없게 하여 위 조합원들을 불이익하게 취급한 것으로서 이는 불이익취급 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고 ○○노조 지회 조합원들에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다.

이 사건 피고 회사(이 사건 상고인) 내에는 2개의 노동조합이 있는데, 그중 하나는 2014. 12. 12. 설립된 전국금속노동조합 산하 ○○○지회(이하 '금속노조 지회'라고 함)이고, 다른 하나는 2014. 12. 16. 설립된 기업별 노동조합인 ○○○ 노동조합(이하 '기업노조'라고 함)이다. 피고는 2014. 12. 12. 전국금속노동조합의 교섭요구를 받은 후 교섭창구 단일화절차를 진행하였고, 2015. 1. 23. 기업노조가 교섭대표 노동조합으로 결정되었다.

피고 회사와 교섭대표노조 노동조합인 기업노조가 단체교섭을 진행하던 과정에서 금속노조 지회의 조합원들 대부분은 2015. 5. 12. 및 2015. 7. 2. 정기상여금 등을 통상임금에 포함시켜 산정한 법정수당 등과 실제 지급받은 법정수당 등의 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였다. 피고와 교섭대표 노동조합인 기업노조는 임금단체협상을 진행하여 2015. 12. 15. 합의를 하였는

데, 여기에는 ‘일시금’이라는 합의 사항 아래 ① ‘통상임금 분쟁 해소 및 노사화합 선언 격려금(인당 300만 원)’과 ② ‘무쟁의 달성 장려금(인당 기본급 기준 100%)’이 포함되어 있다. 이 합의에 의하면 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 장려금을 받기 위해서는 통상임금 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하거나 또는 이 사건 통상임금 소송을 취하하고 노사화합 등을 내용으로 하는 확인서를 제출하여야 했다. 이 사건 합의 후 이 사건 통상임금 소송에 참가하고 있던 금속노조 지회 조합원들 중 상당수는 소를 취하하고 피고로부터 이 사건 합의에 따른 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 장려금을 지급받았다. 이에 확인서를 제출하지 않아서 무쟁의 달성 장려금을 받지 못한 금속노조지회의 조합원인 원고들은 피고가 위와 같이 무쟁의 장려금 지급조건을 통상임금 부제소 격려금 지급조건과 결부시킨 행위 등은 노동조합법 제81조 제1호(불이익 처분) 및 제4호(지배개입)의 부당노동행위에 해당하므로, 피고는 원고들에게 이로 인한 손해를 배상하라는 소를 제기하였다.

이 사건 1심 판결¹⁾은 소송의 제소 여부는 근로자 개인의 권리행사의 문제라는 점, ‘통상임금 분쟁 해소 및 노사화합 선언 격려금’과 ‘무쟁의 달성 장려금’이 별개의 조건에 의하여 별개로 지급되어야 한다는 법적·필연은 없다는 점, 이 사건 확인서의 내용이 선언적 의미만을 담고 있을 뿐이기 때문에 금속노조 지회와 기업노조에 대한 중립의무위반이라고 할 수 없다고 하여 기각하였다. 반면, 2심 판결²⁾은 통상임금소송을 유지하는 금속노조 지회 조합원들로 하여금 무쟁의 장려금을 지급받을 수 없도록 하여 조합원들을 불이익하게 취급함으로써 금속노조 지회의 단결력을 약화시키려는 의도로 무쟁의 장려금 지급 조건을 통상임금 부제소 지급 조건과 합리적인 이유 없이 결부시키고 이를 고수하였다는 점을 이유로 부당노동행위의 성립을 인정하고 이로 인한 손해배상을 인정하였다. 이에 피고 회사가 상고하였으나 대법원은 상고를 기각하였다.

이 사건 대법원 판결은 2심 판결의 결론을 간략하게 실시한 뒤에 2심의 결론을 그대로 인정하고 있지만, 이 사건 판결의 의의는 매우 크다. 이 사건 판결의 의의는 사용자가 복수노조 체제에서 교섭대표노조와의 임금협약을 이용하여 소수 노조 및 그 조합원을 차별하였다고 인정하고 이 차별이 부당노동행위를 구성한다고 판단한 점에 있다. 복수노조 체제에서 조합 간 차별을 둘러싸고 발생하는 부당노동행위의 성립 여부를 판단하는 것은 매우 어렵다. 이는 다음과 같은 상황에 기인한다. 첫째로, 사용자가 제시한 조건이 복수의 노조, 그리고 이들 조합에 소속된 조합원 모두에 대해서 공통적으로 적용된다는 것이다. 즉, 그 근로조건(또는 근로조건적 적용 조건)이 복수로 존재하는 노동조합의 규모, 성향, 운동 노선 등에 중립적이라는 것이다. 사용자는 어떤 노조를 의도적으로 차별적 취급을 하지 않는 외견을 만들기 위하여 중립적 조건을

1) 창원지방법원 2018. 5. 17. 선고 2017가합52453 판결.

2) 부산고등법원 2018. 12. 13. 선고 2018나11667 판결.

제시하려고 할 것이다. 둘째로, 사용자가 제시하는 그 근로조건(또는 당해 근로조건 적용 조건)이 확연히 불합리하다고 평가하기가 쉽지 않은 경우가 적지 않다는 것이다. 예를 들어, 생산성 향상에 협력할 것 또는 노사화합에 협력할 것과 같은 조건을 사전 조건으로 제시하는 것과 같이 기업 경영에 있어서 응당 제시될 수 있는 내용을 상당히 추상적으로 제시하는 경우에 그것을 불합리하다고 평가하는 것은 매우 어려울 것이다. 셋째로는, 이러한 조건을 수락할 것인지의 여부가 노조 또는 그 노조의 조합원의 판단에 맡겨져 있다는 것이다. 즉, 수락하지 않음으로써 발생하는 불이익은 노조와 그 노조의 조합원의 주체적이고 자유로운 판단에 의한 결과라는 것이다. 이와 같은 어려움은 이 사건에 고스란히 나타나 있다. 이 사건 피고 회사는 '통상임금 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하거나 또는 이 사건 통상임금 소송을 취하하고 노사화합 등을 내용으로 하는 확인서를 제출하는 조건'은 ○○노조 지회 조합원뿐만 아니라 기업노조 조합원들에게도 동일하게 적용되는 것이라는 점, 양자를 결부시킨 것에는 합리적인 이유가 있다는 점, 피고의 간섭이나 강압 없이 ○○노조 지회 조합원들과 기업노조 조합원들은 각자의 선택에 따라서 통상임금소송 취하 및 특약 체결 여부를 결정하였다는 점을 들어서 부당노동행위의 성립을 부정하고 있다.

이 사건 대법원 판결에서는 2심 판결의 결론을 간략하게 인용하고 있을 뿐이어서 이 사건과 같은 복잡한 사안에서 부당노동행위를 인정한 논증 구조와 논거가 명확히 드러나 있지 않지만, 이 점은 2심 판결에 매우 잘 나타나 있다. 2심 판결은 판단기준에 대해서 다음과 같이 실시하고 있다. 즉, 사용자가 복수 노동조합하의 각 노동조합에 동일한 내용의 조건을 제시하였고, 또 그 내용이 합리적·합목적적이라면 원칙적으로 부당노동행위의 문제는 발생하지 않는다고 하면서도 예외적으로 사용자가 복수 노동조합 중 한 노동조합의 약체화를 피하기 위하여 해당 노동조합의 입장에서 받아들이기 어려울 것으로 예상되는 전제조건을 제안하고 이를 고수함으로써 다른 노동조합은 그 전제조건을 받아들여 단체교섭이 타결되었으나 해당 노동조합은 그 전제조건을 거절하여 단체교섭이 결렬되었고 그와 같은 전제조건을 합리적·합목적적으로 평가할 수 없는 경우와 같이 다른 복수 노동조합과의 단체교섭을 조작하여 해당 노동조합 또는 그 조합원의 불이익을 초래하였다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 사용자의 중립유지의무 위반으로서 해당 노동조합에 대한 불이익취급의 부당노동행위 내지는 지배·개입의 부당노동행위가 성립한다는 것이다.

위 판단 기준은 사실 종래 하급심 판결들에서도 제시된 적이 있지만 이들 판결에서는 복수의 노동조합과의 사이에 이루어진 개별 교섭을 이용하여 사용자가 다른 노조와 그 조합을 차별한 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부가 다투어졌었다.³⁾ 이에 비하여 이 사건에서는 교섭창구

3) 대전지방법원 2015. 9. 2. 선고 2014가합102474 판결; 울산지방법원 2020. 6. 26. 선고 2019노1258 판결.

단일화 절차에 의하여 선정된 교섭대표노조와의 교섭과 그 교섭의 결과 체결된 임금협약을 이용하여 사용자가 소수 노조를 차별한 사안이라는 점에서 이전의 사안과 큰 차이가 있다. 교섭창구단일화를 거쳐서 협약이 체결된 경우에 발생하는 조합 차별 사건은 공정대표의무위반의 문제로서 노동위원회에서 처리되는 것이 예정되어 있고, 통상 그렇게 처리되고 있다는 점을 생각해 보면⁴⁾ 이 사건 대법원 판결이 사용자의 중립유지의무 위반을 논증하고 이를 토대로 노동조합에 대한 불이익취급의 부당노동행위 내지는 지배·개입의 부당노동행위의 성립을 긍정한 것은 사용자의 소수 노조 차별에 대해서 법원에 의한 사법적 구제를 가능하게 하는 길을 열었다는 점에서 매우 큰 의미가 있다.

또한, 2심 판단에서 주목하여야 하는 점은 위의 판단 기준을 이 사건의 구체적인 사안에 적용하여 부당노동행위의 성립을 긍정한 논리이다. 2심 판결은 피고 회사는 이 사건 통상임금소송을 유지하는 ○○노조 지회 조합원들로 하여금 무쟁의 장려금을 지급받을 수 없도록 하여 위 조합원들을 불이익하게 취급함으로써 ○○노조 지회의 단결력을 약화시키려는 의도로 무쟁의 장려금 지급 조건을 통상임금 부제소 격려금 지급 조건과 결부시키는 내용의 제안을 교섭대표 노조에게 제시하고 이를 계속 고수하였다고 봄이 타당하고, 이러한 내용의 제안이 ○○노조 지회 조합원들뿐만 아니라 기업노조 조합원들에게도 동일하게 적용된다고 하더라도 이는 ○○노조 지회 조합원들 중 이 사건 통상임금 소송을 유지할 필요성이 있었던 ○○노조 지회 조합원들에 대한 관계에서 받아들이기 어려운 전제조건일 뿐만 아니라 합리성이 있다고 볼 수도 없으므로 ○○노조 지회 조합원들에 대한 사실상의 차별에 해당하며, 이로 인하여 실제 ○○노조 지회 조합원들 중 상당수가 이 사건 통상임금 소송을 취하하고 ○○노조 지회를 탈퇴함으로써 ○○노조 지회의 단결력도 약화되었다고 하고 있다. 차별적 처우의 존재를 입증하는 것도 쉽지 않지만 종래 노동위원회의 결정례와 판례에 비추어 보면 부당노동행위의 의사가 있음을 입증하는 것은 더욱 어렵다는 점에서 볼 때 이 사건 2심 판결과 대법원 판결의 의의는 더욱 빛난다. 복수노조 체제하에서 단체교섭과 단체협약을 이용한 사용자의 교묘한 조합 차별에 경종을 울린 것이다. **KLI**

정영훈(한국노동연구원 연구위원)

4) 교섭창구단일화를 거쳐서 체결된 단체협약에 의한 조합 차별에 대해서는 공정대표의무 위반 여부로 판단하여야 한다는 관점에서 2심 판결을 비판적으로 검토한 문헌으로는 김희성(2020), 「복수노조하에서 조합간 차별과 공정대표의무 및 중립의무 위반 여부」, 『노동법논총』 제50집을 참조.

임금인상 소급분이 통상임금에 해당

- 대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결 -

【판결 요지】

회사는 노동조합과 사이에 매년 임금협상을 하면서 기본급 등에 관한 임금인상 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 임금인상 합의와 함께 그 인상된 기본급을 4월 1일로 소급하여 적용하기로 약정해 왔다. 이 임금인상 소급분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 한다.

(1) 임금협약 기간이 만료되었어도 임금협약의 체결이 늦어질 수 있다. 이후 임금인상을 결정하여 새 임금협약을 체결할 때, 이전 임금협약의 만료 시점에 이어서 새 임금협약이 시작하도록 시작 시기를 소급하곤 한다.

매년 임금협약의 시기와 종기를 고정해 두어야 임금 계산이 편리하다. 또한 노동조합의 입장에서 임금인상이 지연되어 불이익이 커진다면 노동조합의 요구가 점점 더 커져 오히려 임금협상의 타결에 장애가 될 수도 있다. 이러한 여러 이유들 때문에 임금협상 타결이 지연된 경우, 임금인상을 소급하여 적용하는 것으로 임금인상을 합의한다.

임금인상을 소급하면 소급되는 기간 동안의 임금인상분과 인상된 임금을 기준으로 다시 계산한 상여금(정기상여금·명절상여금)의 추가분 등을 일시불로 지급하여 정산한다.

그런데 이 사건은 회사(자일대우버스)가 소급되는 기간 동안의 연장근로·휴일근로에 대한 수당도 임금인상을 반영하여 다시 계산하여 지급하여야 하는지가 쟁점이 되었다.

이에 대해 대법판결은 ‘임금인상 소급분’(이 사건에서는 소급지급된 임금 중 기본급 및 상여금에 해당하는 부분을 말한다)은 연장근로·휴일근로를 할 당시의 통상임금에 포함된다고 보았다. 즉, 임금인상 소급분을 반영하여 연장근로수당·휴일근로수당을 다시 계산하여 추가분을 지급하여야 한다는 취지이다. 대법판결 이후 동일하게 판단한 대법원 판결들이 계속 나오고 있어, 이러한 법리가 판례 법리로 정착되고 있는 것으로 보인다.

(2) 대법판결이 임금인상 소급분을 통상임금으로 본 것은 다음과 같은 논리에서이다. 판결문의 내용을 발췌하여 살펴본다.

① 근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 그것이 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급 적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는

없다. 이 사건에서 임금인상 소급분은 소정근로의 가치를 평가하여 그 대가로 지급된 것으로 보인다.

② 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일하다.

③ 근로기준법은 사용자로 하여금 연장·야간·휴일 근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정하는데, 연장근로 등은 법정근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해주려는 데에 그 취지가 있다. 만약 소정근로시간에 대해 시간당 임금이 10,000원이라고 가정하면 1시간 연장근로 시 그에 대하여 15,000원을 지급받게 된다. 사후적으로 시간당 임금을 15,000원으로 소급 인상하였음에도 소급인상분을 통상임금에 포함하지 않는다면 연장근로 1시간에 대한 임금은 여전히 15,000원으로 연장근로에 대한 임금이 소정근로에 대한 임금과 동일하게 되는데 이러한 결과는 통상임금의 기능적 목적에 반하는 것이 된다.

④ 소급기준일 이후 임금인상 합의 전까지 근로자들이 소정근로를 제공할 당시에는 임금의 인상 여부나 폭이 구체적으로 정해지지 않았더라도, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 노사 간 소급적용 합의의 효력에 의해 소급기준일 이후 소정근로에 대한 대가가 인상된 기본급을 기준으로 확정되었다고 볼 수 있다.

⑤ 이 사건 회사는 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았다. 그러나 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지 않기 때문에 발생하는 결과에 불과하므로, 소정근로를 제공한 근로자들에게 그에 대한 보상으로 당연히 지급된 이 사건 임금인상 소급분의 성질을 달리 볼 사유가 될 수 없다.

(3) 종종 노사 간의 임금협상이 연간 기준근로와 연장근로를 합친 총근로에 대한 인건비를 얼마 올리는가에 대해 협상하는 방법을 취하곤 한다. 임금협상이 늦게 타결되었을 때 임금인상 소급분을 통상임금에 포함시키지 않아 그간의 연장근로수당을 재산정하지 않는다면, 협상 지연의 이익을 사용자가 누리게 되어 불합리해진다.

대사판결이 임금인상 소급분을 통상임금에 포함한다고 본 배경은, 매년 임금인상 협상이 계속되어 왔고, 타결이 늦으면 소급하여 적용해 왔고, 이번 연도도 임금인상 협상이 진행되고 있어, 나중에 타결되면 소급하여 적용할 것이라 기대하면서, 지금 일하는 대가로 지급되는 임금은 잠정적인 임금이라고, 노사 양측 모두 그리 생각하여 왔다는 점에 있다.

이러한 ‘기대’나 ‘생각’이 단순히 주관적인 것에 불과하다거나, 합의에 의해 번복될 수 있다고는 판단되지 않는다. 임금인상 소급분은 객관적으로 보아 통상임금의 실질을 갖기 때문이다. 대상판결이 지적하듯이, 임금인상을 소급하여 적용한다는 점, 임금인상을 반영하여 기본급·상여금 등이 다시 지급된다는 점, 그것을 일시금으로 지급하더라도 소정근로를 제공한 대가임은 변함이 없고 지급하는 이유가 달리 없다는 점 등을 고려하면, 임금인상 소급분은 객관적으로 보아 통상임금의 실질을 갖는다.

따라서 만약 임금협약에서 인상된 임금의 적용시기를 소급하면서도, 소급된 기간 동안은 임금인상 소급분을 통상임금에 포함시키지 않으며, 그 기간 동안의 연장근로수당·휴일근로수당 등을 재산정하지 않는다고 합의해도, 그 합의는 객관적으로 통상임금에 해당하는 임금을 배제하는 합의로 무효가 된다.

임금인상을 소급하면서도 연장근로수당 등을 재산정하지 않는 것은 스스로 모순이다. 타결시점에서 그 이전의 연장근로수당 등을 재산정하지 않기를 바란다면, 임금인상을 소급하여 적용하지 않는 대신 적절한 금액의 타결금을 일시금으로 지급하는 방식을 모색하여야 한다. 임금인상을 소급하지 않는 것을 전제로 임금협상을 한다면, 임금인상이 지연됨으로써 발생하는 금전적 손해 및 비금전적인 손해(노사관계의 불안정)가 노사 양측에 발생할 수 있다. 이 때문에 임금협상이 오히려 조기에 타결되어 노사관계의 안정에 도움이 될지도 모른다. 모든 것은 노사 스스로의 몫이다. **KL**

김홍영(성균관대학교 법학전문대학원 교수)

사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 노동조합의 법적 지위

- 수원지방법원 2021. 8. 26. 선고 2019가합101811 판결 -

【판결 요지】

노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었더라도 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이러한 노동조합은 노동조합법상 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 한다.

사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립되었다는 사실이 당해 노동조합의 자주성 결여로 귀결될 수 있는가. 최근 판결들은 이러한 물음에 긍정하는 것으로 보인다. 대상판결은 법원이 복수노조 시행과 함께 진성노조에 대한 대항노조로서 설립된 에버랜드 노조의 자주성을 부정하여 그 설립의 무효를 확인한 판결이다. 유성기업 노조의 설립 무효를 확인한 대법원 판결 이후 최초로 하급심에서 노동조합의 설립 무효를 확인한 판결이기도 하다.¹⁾

에버랜드 사건의 개요 및 주된 쟁점은 다음과 같다.

2011년 7월 복수노조 설립이 허용됨에 따라, 삼성그룹은 비노조 경영방침을 유지하기 위해 매년 그룹노사전략을 수립한 뒤 사장단 세미나, 임원 및 노사담당자 교육을 통해 계열사 등에 그 전략의 시행을 순차로 지시하였다. 그러던 중 에버랜드 내에서 노조설립계획 문건이 발견되자 노조설립에 대응하기 위하여 상황실을 설치·운영하며 설립 신고한 삼성노조의 활동 동향 등을 파악하는 한편, 삼성노조 설립을 주도한 노조원들을 징계하는 등으로 노조를 와해하려는

1) 삼성그룹의 노사전략에 따라 대항노조로 설립된 노동조합들의 자주성, 독립성이 의심된다는 취지의 판결 및 결정이 이어지고 있다. 최근 서울중앙지방법원은 삼성화재노조(상급단체 한국노총)가 '삼성화재평사원협의회노조는 삼성화재노조가 설립되자 평사원협의회가 친사노조로 전환된 조직으로 실체적으로 자주성, 독립성이 결여되었으며, 그 설립 과정에 중대한 절차적 하자가 있다'고 주장하며 삼성화재해상보험을 상대로 단체교섭중지가처분을 신청한 사안에서, 평사원협의회노조의 설립과정에서 발생한 절차상 하자들을 인정하는 한편, 노동조합으로서의 자주성 등을 갖추고 있는지에 대해서도 상당한 의문이 든다고 판시하며, 삼성화재노조의 단체교섭중지가처분신청을 인용하였다(서울중앙지법 2021. 9. 3.자 2021카합21213 결정).

시도를 하였다. 또한 삼성 측은 노조 경험이 없는 근로자로 하여금 위원장직을 맡을 것을 제안한 뒤 설립신고서, 규약 작성·검토 등을 지원하고 설립된 에버랜드 노조의 조합원을 상대로 단체교섭 시뮬레이션 등을 한 뒤 삼성 측의 요구가 반영된 단체협약 등을 체결하였다. 그러던 중 에버랜드 노조가 삼성 측에 의해 설립된 어용노조라는 내용의 '삼성그룹 노사전략' 문건이 폭로되자, 노조위원장이 변경되었으며 2기 간부들은 삼성 측과 노사간담회 형식으로 만나 삼성 노조 법적 분쟁 동향 및 대응방안 등을 전달받기도 하였다. 2019년 전 삼성그룹 미래전략실 총괄임원 등이 '삼성노조의 조합원들을 부당하게 징계하여 삼성노조의 업무를 방해하고, 대항 노조인 에버랜드 노조를 설립한 후 그 운영에 관한 지배행위를 하였다'는 등의 범죄사실로 기소되어 유죄판결을 선고받았다.

대사판결은 삼성노조의 상급단체인 전국금속노동조합(이하 '원고노조'라 한다)이 에버랜드 노조(이하 '피고노조'라 한다)를 상대로 피고노조의 설립무효 확인을 구한 사안이다. 동 판결에서는 복수노조 중 한 노동조합이 다른 노동조합을 상대로 설립 무효의 확인을 구할 확인의 이익이 있는지, 부당노동행위에 의해 설립된 노동조합의 주체성·자주성을 부정하여 그 노동조합의 설립을 무효로 할 수 있는지 여부가 쟁점이 되었다. 대사판결은 첫 번째 쟁점에 대해 유성기업 노조의 설립 무효를 확인한 대법원 판결²⁾을 원용하면서, 교섭창구 단일화 제도가 적용되고 있는 현행 노동법하에서 원고노조가 피고노조를 상대로 설립무효확인 소를 제기할 확인의 이익이 있다고 보았다. 그다음으로 피고노조는 그 조직이나 운영을 지배하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 것으로서 헌법 제33조 제1항 및 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건(주체성, 자주성)을 갖추지 못하였고, 이러한 피고노조의 설립은 무효라고 봄이 타당하다고 판단하였다.³⁾

대사판결이 피고노조의 설립을 무효라 판단한 구체적인 논거는 다음과 같다.

먼저 ① 피고노조는 삼성그룹의 비노조 경영 방침을 유지하고 향후 자생적 노조가 설립될 경우 그 활동을 방해할 목적으로 사용자 측의 전적인 계획과 주도하에 설립된 점, ② 삼성 측이 자체 검증을 거쳐 에버랜드 노조의 1기 위원장과 노조원을 선정한 점, ③ 단체교섭 시에도 삼성 측으로부터 단체교섭 시뮬레이션 교육을 받은 뒤 설립 직후 삼성 측과 단체협약을 체결하였는데 이러한 행위는 삼성노조의 단체교섭 요구를 봉쇄하기 위한 것인 점, ④ 관련 형사사건에서 삼성 측 인사들이 에버랜드 노조의 설립 단계에서 지배행위를 하였다는 노동조합법위반죄에 대하여 유죄판결을 받기도 한 점에 비추어 보았을 때, 피고노조는 그 조직이나 운영을 지배하

2) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결.

3) 노동조합이 다른 노동조합의 설립 무효를 확인할 이익이 있는지와 관련된 첫 번째 쟁점은 유성기업 노조 설립 무효 판결을 다른 평석에서 많이 소개되어 있다. 이 글에서는 두 번째 쟁점에 초점을 맞춰 살펴보고자 한다(유성기업 노조 설립 무효 판결에 관한 리뷰는 노호창(2016), 「노조가 다른 노조의 자주성을 문제삼을 수 있는지 여부」, 『노동리뷰』 제135호; 김근주(2021), 「노동조합의 자주성에 관한 법적 판단」, 『노동리뷰』 제193호 참조).

려는 사용자의 부당노동행위에 의해 설립된 것으로, 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건(주체성, 자주성)을 갖추지 못하였다. 또한 피고노조가 설립된 이후 자주성을 회복하는 등으로 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정도 보이지 않는다. 따라서 피고노조는 노동조합법상 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 판단하였다. 즉, 자생적 노조의 설립을 방해할 목적으로 사용자의 전적인 계획과 주도하에 노동조합이 설립되었다면,⁴⁾ 그러한 부당노동행위에 의해 설립된 노동조합은 근로자가 주체가 되어 결성한 자주적인 단결체인 노동조합으로 볼 수 없으므로, 그 설립은 무효라는 것이다.

그렇다면 노동조합의 ‘자주성’이란 무엇일까.

헌법 제33조 제1항은 “근로자가 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정함에 따라, 근로자들이 결성한 근로자단체는 근로자들 스스로가 주체가 되어 국가로부터 자주성을 확보하여야 한다.⁵⁾ 노동조합법 제2조 제4호는 이러한 헌법상 요청을 이어받아 헌법 제33조 제1항에 근거하여 그 집단적 단결권이 보장되는 근로자단체의 본질적 성질을 구체화하면서 노동조합법에 의한 보호를 받을 수 있는 근로자단체인 노동조합을 정의함으로써 그 실질적 요건(주체성, 자주성)을 규정한 것이다.⁶⁾ 즉, 근로자들의 단결체인 노동조합이 자주적이어야 한다는 헌법 요청에 의하여 노동조합법은 노동조합의 실질적 요건으로서 자주성을 규정하고 있는 것이다. 그런데 노동조합의 자주성에 대한 판단은 쉽지 않다. 노동조합의 노선에 따라 그 운영은 사용자와 대립하는 관계에서 이루어질 수도 있을 것이고, 소위 친사노조와 같이 사용자와 협조적인 관계에서 이루어질 수도 있기 때문이다. 헌법은 근로자를 그 향유 주체로 하여 단결권을 보장하며, 단결권은 자유권적 성격을 갖는다.⁷⁾ 따라서 근로자의 단결할 자유에 대한 국가의 개입은 최소한의 경우에 한하여 허용되어야 한다. 근로자의 단결체인 노동조합의 자주성에 대한 판단은 엄격해야 한다. 예컨대 사용자가 노동조합의 운영에 개입하여 사용자의 의향이 그 운영에 반영된다고 하더라도, 노동조합이 조금이라도 자주적으로 운영되고 있는 한 근로자들의 단결체인 노동조합으로 인정되어야 할 것이다.⁸⁾

4) 본 사안은 아니지만, 삼성그룹 미래전략실, 삼성전자, 삼성전자서비스의 임직원들이 협력업체의 대표들과 삼성의 그룹노사전략에 따라 삼성전자 협력업체 노조와해 전략을 수립·시행하여 부당노동행위 등의 범죄사실로 기소된 사건에서, 법원은 30여 명에 달하는 피고인들의 유죄를 인정하며 “노조와해전략은 반헌법적 행위에 해당한다”(서울중앙지법 2019. 12. 17. 선고 2018고합557 판결)고 판시한 바 있다(이 판결에 대한 리뷰는 방강수(2020), 「노조와해 전략은 반헌법적 행위이다」, 『노동리뷰』 제181호 참조).

5) 헌법재판소 2015. 5. 28. 선고 2013헌마671 결정 등 참조.

6) 대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결.

7) 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결 등 참조.

8) 니시타니 사토시 저, 김진국 외 역(2009), 『일본노동조합법』, 박영사, p.97.

대상판결의 사안의 경우 피고노조가 원고노조의 대항노조로서 사용자의 전적인 계획과 주도하에 설립·운영되었다. 사용자 측은 그룹노사전략을 실행하기 위해 상황실을 설치하여 원고노조의 설립 주동자들의 동향을 감시하고 부당징계하였으며, 피고노조의 설립신고서, 규약의 작성·검토를 지원하였다. 설립된 피고노조에 행동지침을 제공하고, 단체교섭 시물레이션을 실시하기도 하였다. 또한 이러한 행위가 지배·개입의 부당노동행위로 인정되어 사용자 측 인사들이 관련 형사사건에서 유죄판결을 받기도 하였다. 이와 같이 자생적 노조의 활동을 방해할 목적으로 사용자의 전적인 계획과 주도하에 노동조합이 설립·운영된 경우, 법원은 그 노동조합은 처음부터 근로자가 주체가 되어 설립되지 아니하였고 그 운영에 있어서도 사용자가 사실상 주도하였으므로, 노동조합으로서의 자주성이 완전히 결여되었다고 보아, 근로자들의 자주적 단체체인 노동조합이 아니라고 판단한 것이라 생각된다.

복수노조가 허용된 이후 수많은 회사가 대항노조를 설립하여 교섭대표지위를 획득하고 교섭권을 독점하는 등의 방법으로 자생적 노조의 활동을 방해하고 있는 것으로 보인다. 이러한 경우 그 노동조합이 사용자에게 협조적인 친사노조인지, 자주성이 완전히 결여된 어용노조인지 구분하는 것은 쉽지 않다. 사용자가 노동조합의 설립·운영에 개입하여 사용자의 의향이 그 운영에 반영되었다고 하여 바로 그 노동조합이 자주성이 완전히 결여된 노동조합이라 단언할 수는 없기 때문이다. 유성기업 노조 사건과 대상판결의 사안과 같이 자생적 노조의 활동을 방해하기 위해 사용자의 전적인 기획하에 노동조합이 설립·운영되고 있음이 드러나는 경우는 그리 많지 않다. 향후 법원이 노동조합의 자주성이 의심되는 사안에서 동 판결의 법리를 적용하여 노동조합의 설립을 무효로 판단할 수 있을지, 이를 통해 교섭창구단일화제도하에서 자생적 노조가 받게 되는 노동3권 행사의 제약이 해소될 수 있을지 여부는 명확하지 않다.

확정 판결이 나오기 전까지 피고노조의 법적 지위는 어떻게 될 것인가. 동 판결은 민사상 에버랜드 노조의 설립 무효를 확인한 것으로 이 판결이 설립 취소로 이어지지 않는다.¹⁰⁾ 피고노조의 설립이 취소되지 않은 상황에서 피고노조가 과반수 노조로 공고되어 원고노조가 노동위원회에 과반수 노조 이의신청을 제기한다면, 노동위원회가 판정 과정에서 피고노조가 자주성

9) 한편 일본에서는 노동조합법 제2조의 요건을 충족하지 못하면 자주성을 결한 것으로, 노동조합법상 노동조합으로서의 보호를 받을 수는 없지만 헌법상 노동조합으로는 인정해야 한다고 보는 견해가 유력하다고 한다. 자주성의 문제는 사후적 판단으로 용이하지 않고 사용자의 이익대표자라 할지라도 헌법상 근로자임을 부정할 수 없으므로 노동3권을 향유한다는 것이다(노상현(2014), 「노동조합 자격심사제도의 재검토-일본법과의 비교 검토를 중심으로」, 『노동법학』 제51호, 한국노동법학회, p.149).

10) 금속노조는 지난해 관할 행정관청에 노조설립 직권취소를 요구하는 진정을 제기하였다고 한다. 그러나 관할 행정관청인 용인시는 에버랜드 노조가 설립총회를 개최하지 않았거나 임원을 선출하지 않은 증거, 사용자의 이익을 대표하는 사람이라고 확인할 수 있는 증거 등 추가자료가 제출되지 않았고, 대법원 확정판결이 나지 않은 상태에서 시가 임의로 에버랜드 노조의 설립을 취소하는 것은 어렵다는 입장을 보이고 있다(경향신문, “삼성 개입한 어용노조는 무효’ 판결 나오기까지 10년 걸렸다”(2021. 8. 30.), <https://news.v.daum.net/v/20210830150551696>).

을 결하였다고 보아 원고노조가 과반수 노조로 인정을 받을 수 있을까. 동 판결 이후에도 이처럼 풀리지 않는 문제들이 계속될 것으로 보인다. **KL**

강주리(법학박사)

주요 노동동향

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

월간 노동리뷰

2021년 10월호

주요 노동동향

● 생산 및 물가 동향

◆ 2021년 7월 생산은 전월대비 0.5% 감소(전년동월대비 4.7% 증가)

- 전산업 생산은 광공업, 서비스업에서 생산이 늘었으나, 공공행정과 건설업에서 생산이 줄어 전월대비 0.5% 감소함.
 - 전년동월대비로는 광공업, 서비스업 등에서 생산이 늘어 4.7% 증가함.
- 제조업 생산은 자동차, 통신·방송장비 등에서 줄었으나, 반도체, 비금속광물 등에서 늘어 전월과 동일한 수준임(전년동월대비 +7.6%).
- 서비스업 생산은 전문·과학·기술, 숙박·음식점 등에서 줄었으나, 도소매, 정보통신 등에서 늘어 전월대비 0.2% 증가함(전년동월대비 +4.2%).

◆ 2021년 7월 소비는 전월대비 0.6% 감소, 설비투자는 전월대비 3.3% 증가

- 소매판매액지수는 음식료품 등 비내구재(1.6%) 판매가 늘었으나, 승용차 등 내구재(-2.8%), 의복 등 준내구재(-2.7%) 판매가 줄어 전월대비 0.6% 감소함(전년동월대비 +7.9%).
- 설비투자는 특수산업용기계 등 기계류(4.0%) 및 자동차 등 운송장비(1.1%) 투자가 모두 늘어 전월대비 3.3% 증가함(전년동월대비 +11.7%).
- 건설기성(불변)은 전월대비 1.9% 감소, 건설수주(경상)는 전월대비 3.2% 증가함.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : %, 전기(월)대비, () 안은 전년동월대비)

		연간			분기				분기				월		
		2018	2019	2020	2019				2020				2020	2021	
					1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4		7월	7월p
생산	전산업	1.5	1.0	-1.2	-0.6	1.1	1.0	0.6	-1.8	-3.0	2.8	1.6	0.3	1.6 (6.5)	-0.5 (4.7)
	광공업	1.4	0.4	-0.4	-1.9	1.9	1.8	0.7	-0.6	-6.5	6.0	2.9	1.9	2.3 (11.5)	0.4 (7.9)
	제조업	1.3	0.5	-0.3	-2.1	2.1	1.8	0.9	-0.6	-6.9	6.4	3.1	2.3	2.5 (11.8)	0.0 (7.6)
	건설업	-4.2	-2.3	-4.1	2.6	0.2	-2.2	1.0	-0.7	-2.9	-2.8	2.5	-0.2	-0.7 (-5.6)	-1.9 (-8.1)
	서비스업	2.3	1.4	-2.0	0.3	0.5	0.7	0.4	-2.9	-1.3	2.0	0.9	0.4	1.6 (5.0)	0.2 (4.2)
소비	소비재 판매	4.3	2.4	-0.2	1.5	0.2	-0.1	2.0	-5.7	5.9	-1.1	0.9	-6.1	1.4 (1.6)	-0.6 (7.9)
투자	설비투자	-3.6	-5.7	6.0	-3.4	2.1	2.0	3.4	-1.0	2.7	2.2	0.8	-0.5	-0.5 (9.9)	3.3 (11.7)
물가		1.5	0.4	0.5	-0.4	0.4	-0.1	0.3	0.5	-0.8	0.6	0.1	0.6	0.2 (2.6)	0.6 (2.6)

주 : 1) 광공업 생산은 광업(B), 제조업(C), 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(D)을 포함.

2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제10차 개정)상의 13개 대분류(도소매업(G), 운수 및 창고업(H), 숙박 및 음식점업(I), 정보통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업(L), 전문·과학 및 기술서비스업(M), 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업(N), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q), 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S), 수도·하수·폐기물 처리 및 원료재생업(E))을 포괄함.

3) 2019년 이후 전산업 연간수치는 농림어업을 제외한 수치임.

4) 물가상승률 월별 자료는 순서대로 2020년 8월, 2021년 7월, 2021년 8월 기준임.

5) p는 잠정치임.

6) 생산, 소비, 투자의 분기 및 월 수치는 계절조정계열 전기(월)대비, 연간 수치는 원계열 전년대비임.

7) () 안은 원계열 전년동월대비임.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『소비자물가동향』, 각호.

◆ 2021년 8월 소비자물가지수는 전월대비 0.6% 상승(생활물가지수 전월대비 0.8% 상승)

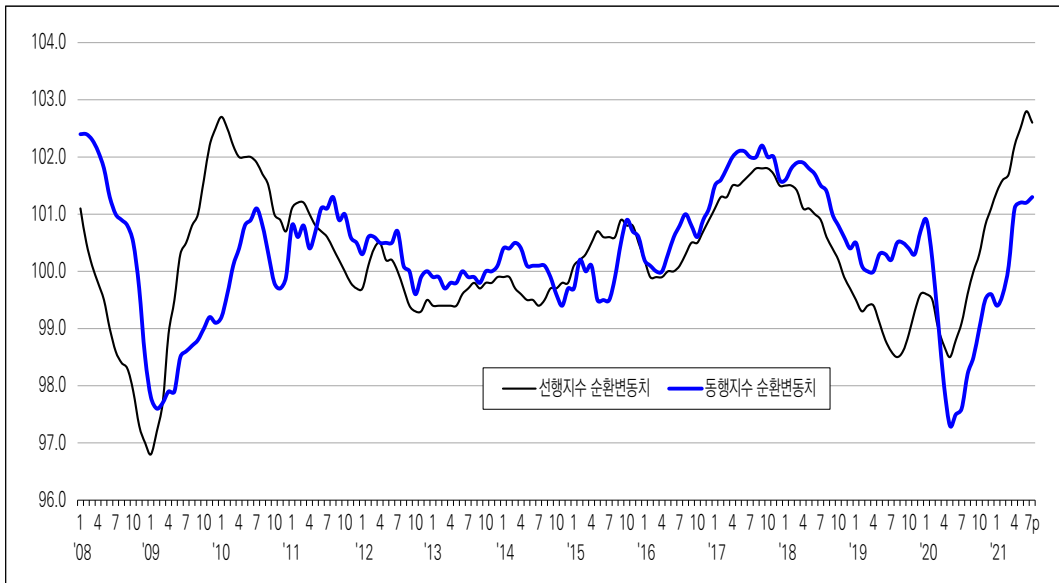
○ 2021년 8월 소비자물가지수는 108.29(2015=100)로 전월대비 0.6% 상승함(전년동월대비 2.6% 상승).

- 소비자물가지수의 지출목적별 동향을 보면, 전월대비 식료품·비주류음료(2.4%), 교통(0.8%), 오락·문화(1.1%), 음식·숙박(0.4%), 주택·수도·전기·연료(0.3%), 가정용품·가사서비스(0.4%), 기타 상품·서비스(0.1%), 주류·담배(0.1%)는 상승, 교육, 의료·신발, 통신은 변동 없으며, 보건(-0.1%)은 하락함.
- 생활물가지수는 식품은 전월대비 1.7% 상승, 식품 이외는 전월대비 0.3% 상승하여 전월대비 0.8% 상승함.

◆ 2021년 7월 동행종합지수는 전월대비 0.2% 상승, 선행종합지수는 전월대비 0.2% 상승

- 현재의 경기상황을 보여주는 동행종합지수 순환변동치는 전월대비 0.1p 상승함.
- 향후 경기국면을 예고해 주는 선행종합지수 순환변동치는 전월대비 0.2p 하락함.

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



주 : p는 잠정치임.

자료 : 통계청, 『경기종합지수』, KOSIS.

(이기범, 동향분석실 연구원)

고용 동향

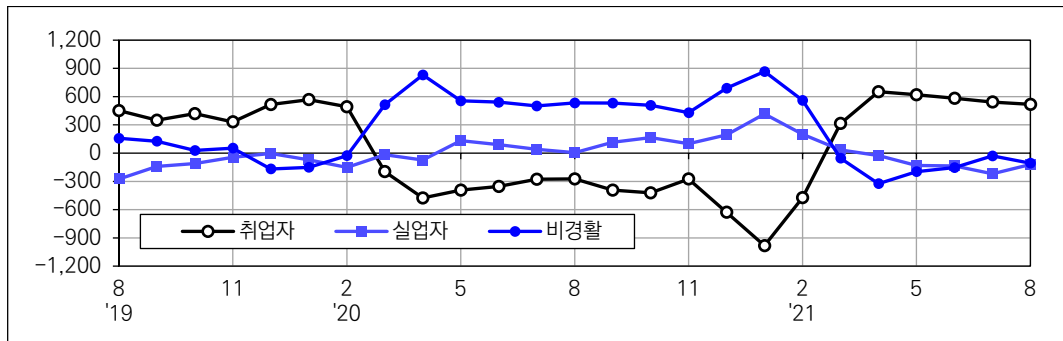
◆ 전년동월대비 취업자 수는 증가폭 축소, 전월대비는 소폭 증가

○ 2021년 8월 취업자 수는 전년동월대비 51만 8천 명 증가하여 증가폭이 소폭 축소됨(전월대비) 4만 8천 명 증가).

- (산업별) 전년동월대비 8월 제조업 취업자는 감소 전환한 반면 고용보험 피보험자 및 사업체노동력조사 종사자는 증가 추세를 이어 감. 건설업은 증가폭이 확대됨. 도소매는 감소폭이 축소되고 정보통신과 교육서비스는 증가폭이 확대됨. 숙박음식은 감소폭이 확대됨.
- (연령별) 8월은 전 연령대에서 전월대비 실업자는 감소하고 비경황은 증가함. 20대, 50대, 60대는 전월대비 취업자가 증가한 반면 30대와 40대는 소폭 감소함.
- (종사상 지위별) 8월은 전년동월대비 상용직 및 임시직의 증가폭이 축소됨. 상용직은 제조업이 감소 전환되고 사업관리지원 및 보건복지에서 증가폭이 축소됨. 임시직은 건설업 및 공공행정이 감소로 전환된 영향으로 증가폭이 축소됨. 반면 일용직은 건설업이 증가 전환되어 감소폭이 축소됨.
- (일시휴직자) 8월 일시휴직자는 전년동월대비 22만 1천 명 감소하여 감소폭이 확대됨. 전월대비로도 7만 5천 명 감소함.
- (실업자) 8월 전년동월대비 실업자는 12만 명 감소하여 7월(-21만 8천 명)보다 감소폭이 축소됨. 반면 전월대비 실업자는 13만 6천 명 감소하여 3개월 연속 감소함.

[그림 1] 취업자, 실업자, 비경황 증감 현황

(단위 : 천 명, 전년동월대비)

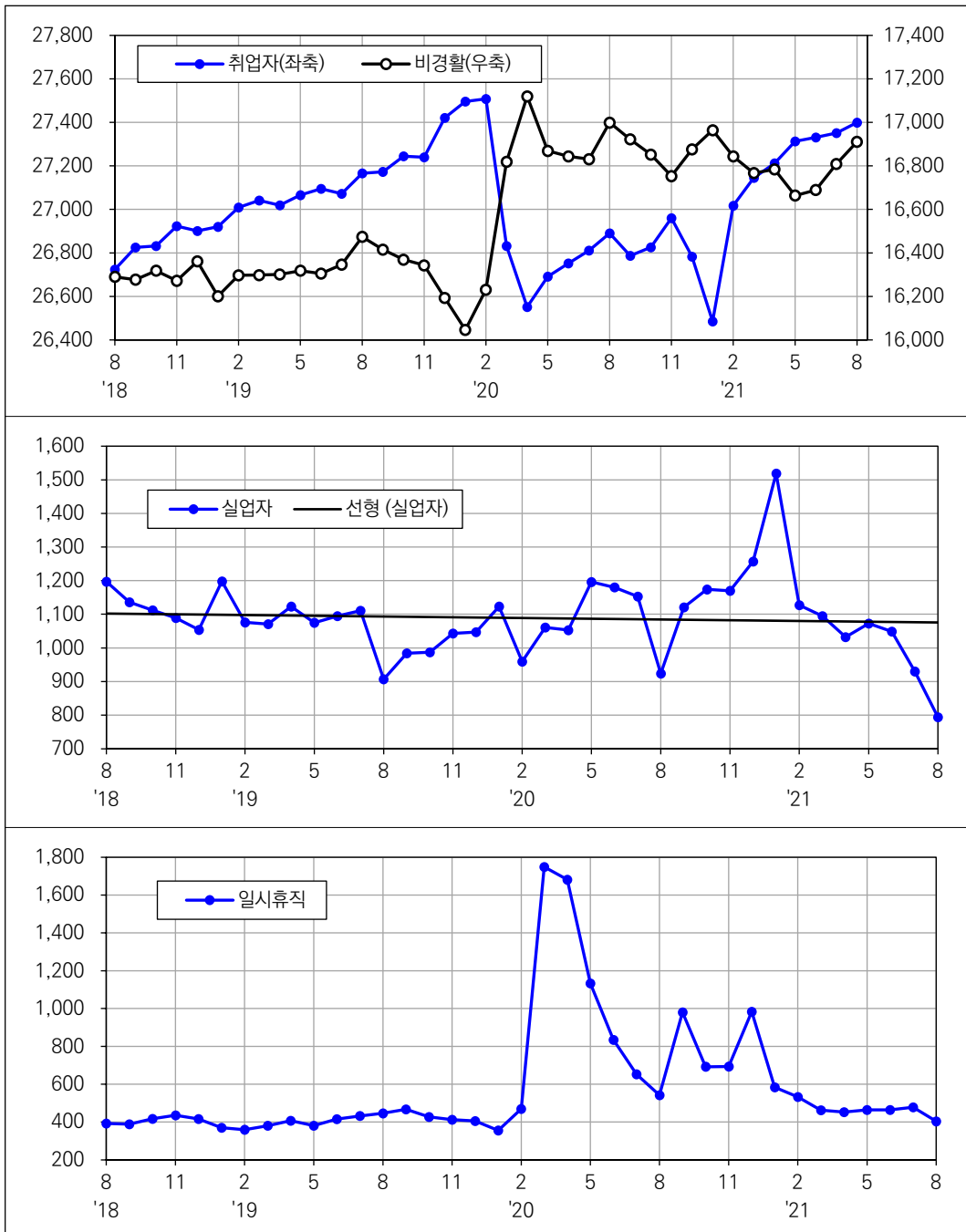


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

1) 본고에서 전월대비 수치는 통계청 계절조정계열 자료를 활용함.

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

(단위 : 천 명)



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

○ 2021년 8월은 전 연령에서 전월대비 실업자는 감소하고 비경황은 증가함.

- 20대, 50대, 60대는 전월대비 취업자와 비경황은 증가하고 실업자는 감소함. 전년동월대비로 20대는 주로 정보통신 및 공공행정에서 증가함. 50대는 교육서비스 및 보건복지에서 증가함. 60대는 주로 농림어업, 건설 및 보건복지에서 증가함.
- 30대와 40대는 전월대비 취업자가 소폭 감소함. 40대는 비경황이 크게 증가함.

〈표 1〉 연령별 취업자 동향

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

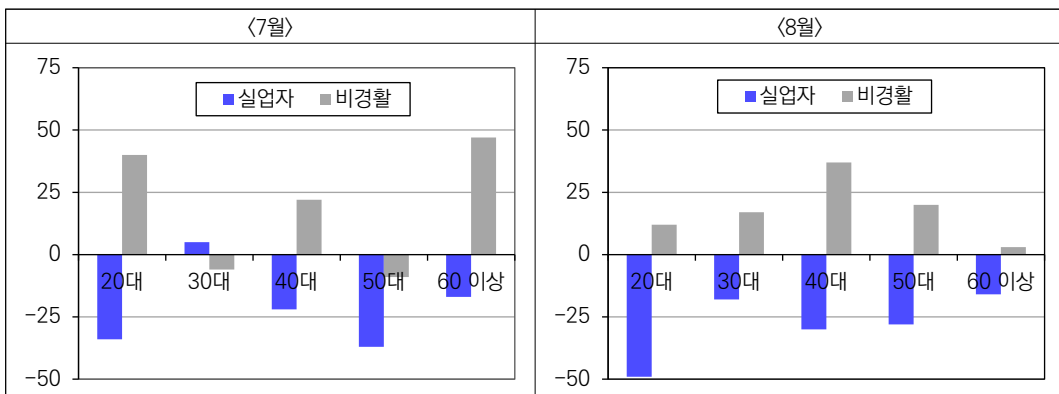
	15~19세				20대				30대			
	6월	7월	8월	(전월비)	6월	7월	8월	(전월비)	6월	7월	8월	(전월비)
취업자	23	17	6	(-13)	186	166	137	(19)	-112	-122	-88	(-9)
실업자	11	1	-4	(-3)	-76	-99	-70	(-49)	-43	-29	-6	(-18)
비경황	-187	-163	-139	(10)	-91	-60	-74	(12)	5	5	-49	(17)
실업률	4.2	-0.6	-2.1	(-1.1)	-2.2	-2.6	-1.9	(-1.2)	-0.7	-0.4	-0.1	(-0.3)
고용률	1.5	1.3	0.6	(-0.6)	2.7	2.5	2.2	(0.5)	0.0	-0.1	0.3	(0.0)

	40대				50대				60세 이상			
	6월	7월	8월	(전월비)	6월	7월	8월	(전월비)	6월	7월	8월	(전월비)
취업자	12	11	11	(-11)	74	109	76	(13)	399	361	377	(60)
실업자	-14	-33	-22	(-30)	-25	-54	-21	(-28)	12	-3	1	(-16)
비경황	-75	-53	-62	(37)	-66	-65	-59	(20)	261	305	276	(3)
실업률	-0.2	-0.5	-0.3	(-0.4)	-0.4	-0.8	-0.3	(-0.5)	0.0	-0.2	-0.1	(-0.3)
고용률	0.8	0.8	0.9	(-0.1)	1.0	1.4	0.9	(0.1)	0.8	0.6	0.7	(0.4)

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈그림 3〉 연령별 실업자, 비경제활동인구 증감 : 계절조정계열

(단위 : 천 명, 전월대비)

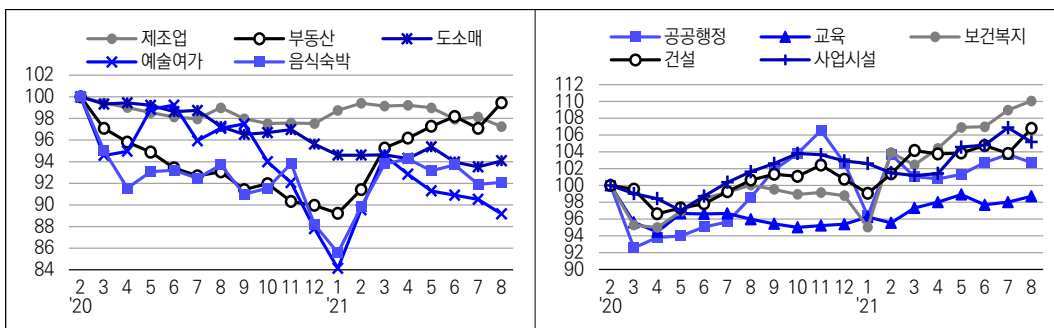


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○(전월대비) 산업별로는 제조업, 예술여가, 공공행정, 사업시설이 감소함. 음식숙박은 정체된 반면 부동산, 도소매, 교육, 보건복지, 건설은 전월보다 개선됨.

— 공공행정, 보건복지, 건설, 사업시설은 작년 2월 수준 이상을 유지함.

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



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈표 2〉 산업별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			3개월 전 대비 (계절조정계열)	
	6월	7월	8월	6월	7월	8월	증감	증감률
농림어업	16	12	37	19	7	7	33	2.3
광업	-1	-1	1	0	-1	2	1	8.3
제조업	-10	6	-76	-47	9	-39	-77	-1.8
전기·가스·증기	-5	-7	-3	0	0	4	4	6.0
수도·원료재생	17	21	18	1	5	-2	4	2.4
건설업	140	92	123	18	-19	60	59	2.8
도매 및 소매업	-164	-186	-113	-50	-16	20	-46	-1.4
운수 및 창고업	89	121	107	10	33	-15	28	1.8
숙박 및 음식점업	12	-12	-38	12	-41	4	-25	-1.2
정보통신업	57	46	75	23	-19	20	24	2.7
금융 및 보험업	44	36	22	9	-16	-13	-20	-2.5
부동산업	25	24	35	5	-6	13	12	2.3
전문·과학·기술	87	57	55	25	-15	-2	8	0.7
사업시설관리지원	81	87	48	3	28	-23	8	0.6
공공행정·사회보장	87	91	47	16	11	-11	16	1.4
교육서비스업	22	27	51	-23	6	13	-4	-0.2
보건 및 사회복지	208	237	243	2	47	26	75	3.0
예술·스포츠·여가	-43	-28	-43	-2	-2	-7	-11	-2.3
협회·단체·수리·기타	-55	-50	-41	15	2	-1	16	1.4
가구 내 고용·자가소비	-19	-25	-24	-7	-1	3	-5	-5.6
국제 및 외국기관	-4	-5	-6	0	-2	0	-2	-13.3

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 종사상 지위별로 2021년 8월은 전년동월대비 상용직 및 임시직의 증가폭이 축소됨.

- － 전년동월대비 상용직은 도소매에서 감소폭이 축소된 반면 제조업이 감소 전환하고 사업 관리지원 및 보건복지에서 증가폭이 축소됨.
- － 임시직의 증가폭 축소는 주로 건설업 및 공공행정이 감소로 전환된 영향임.
- － 일용직은 건설업이 증가로 전환된 영향으로 전년동월대비 감소폭이 축소됨.
- － 고용원 없는 자영업자는 운수창고에서 증가폭이 축소되고 교육에서 감소폭이 확대됨.

〈표 3〉 종사상 지위별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, %)

	전년동월대비(원계열)			전월대비(계절조정계열)			3개월 전 대비 (계절조정계열)	
	6월	7월	8월	6월	7월	8월	증감	증감률
상용직	321	361	324	13	77	-5	85	0.6
임시직	360	352	312	88	3	16	108	2.3
일용직	-114	-170	-89	-49	-31	68	-12	-0.9
고용원이 있는 자영업자	-84	-71	-61	-31	1	21	-9	-0.7
고용원이 없는 자영업자	113	87	56	43	-19	-31	-6	-0.2
무급가족종사자	-15	-16	-23	-9	-5	-12	-26	-2.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

〈표 4〉 종사상 지위별, 산업별 취업자 수 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)

	상용직			임시직			일용직			고용원이 있는 자영업자			고용원이 없는 자영업자		
	6월	7월	8월	6월	7월	8월	6월	7월	8월	6월	7월	8월	6월	7월	8월
농림어업	-4	-6	-6	-1	3	-2	-2	-3	12	-15	-12	-11	33	32	36
제조업	9	18	-44	-5	-8	-17	-23	-12	-5	-12	-13	-15	4	3	-4
건설업	65	66	83	8	29	-15	29	-44	12	8	6	0	26	30	38
도소매	-87	-88	-48	21	-2	4	-40	-39	-26	-23	-27	-21	1	7	7
운수창고	48	62	52	4	13	22	14	4	2	-3	-4	0	27	44	31
음식숙박	-54	-24	-28	79	33	33	-39	-52	-58	3	6	-5	22	22	25
정보통신	56	38	70	16	17	16	1	4	2	-4	-2	-2	-12	-10	-11
금융보험	-1	-11	-6	40	43	33	-2	-2	-2	-1	-1	-1	8	8	-1
부동산	20	19	26	7	7	14	0	-1	-3	-9	-8	-14	14	11	13
전문과학기술	80	57	62	17	13	13	4	2	-2	-4	-5	-3	-5	-5	-10
사업관리지원	65	50	4	11	22	28	-4	10	6	-7	-5	6	14	8	3
공공행정	66	64	82	24	26	-35	-3	1	0	-	-	-	-	-	-
교육서비스	-12	2	2	38	42	69	-2	2	1	-5	-4	3	-5	-22	-31
보건복지	84	97	75	135	154	171	-8	-7	-3	1	3	9	-5	-8	-6
예술스포츠	3	21	4	0	-3	3	-27	-16	-18	-11	-9	-11	-5	-15	-14
협회단체	-20	-10	-13	-13	-17	0	-15	-15	-13	-3	4	4	-2	-14	-17
가구 내 고용	1	1	0	-20	-19	-20	3	-1	0	0	0	0	-3	-5	-4

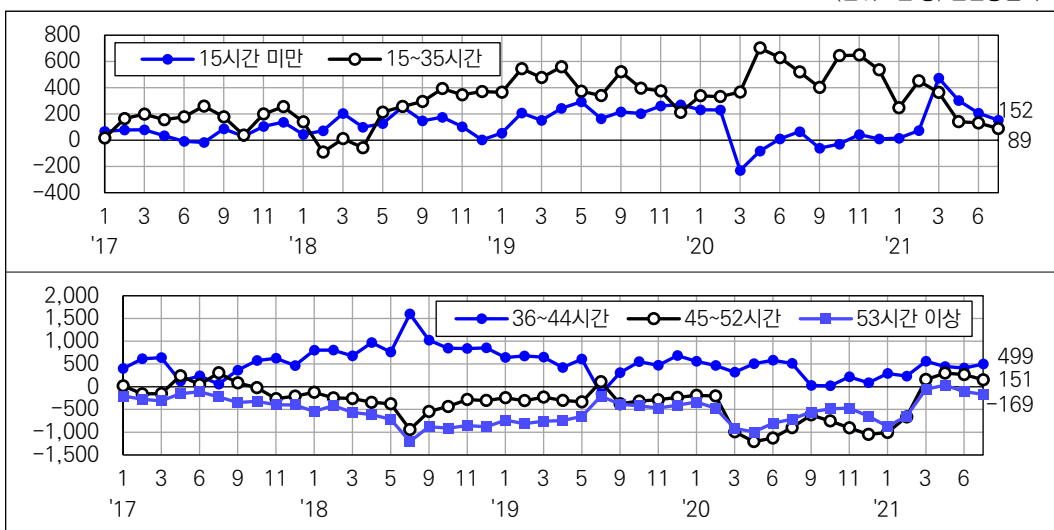
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 2021년 8월 평균 총근로시간은 37.0시간으로 전년동월대비 1.3시간 감소함.

－ 이는 2021년 8월 조사주간에 대체공휴일이 포함된 영향임.

[그림 5] 근로시간 집단별 취업자 수 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



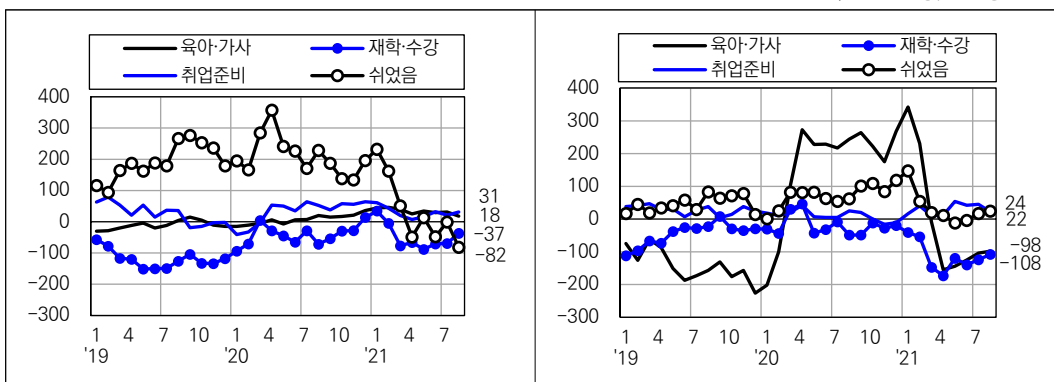
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 8월 비경제활동인구는 전년동월대비 10만 6천 명 감소하여 감소폭이 확대(7월 -3만 명)됨.

－ 남성은 쉬었음의 감소폭이 크게 확대되고 재학·수강은 감소폭이 축소됨. 여성은 육아·가사 및 재학·수강에서의 감소폭 축소가 이어지고 취업준비의 증가폭이 축소됨.

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

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

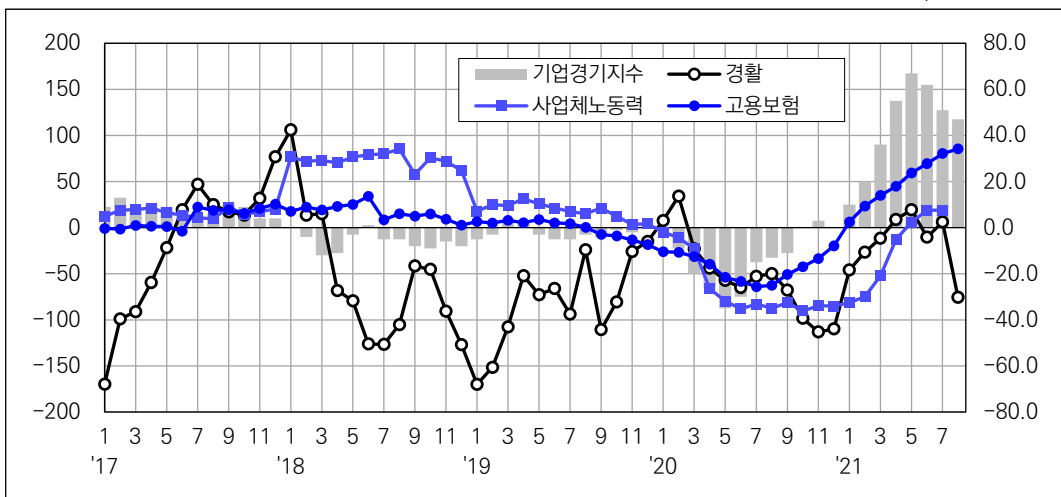
◆ 제조업 취업자는 큰 폭으로 감소, 서비스업 취업자는 증가폭을 유지

○ 2021년 8월 전년동월대비 제조업 취업자는 7만 6천 명 감소함.

- 고용보험 피보험자는 증가폭의 확대가 지속되고 사업체노동력조사 종사자도 증가세가 유지됨. 피보험자는 자동차, 기계장비 등에서 증가폭이 확대됨.
- 경찰 계절조정계열 취업자는 전월대비 3만 9천 명 감소함.

[그림 7] 제조업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

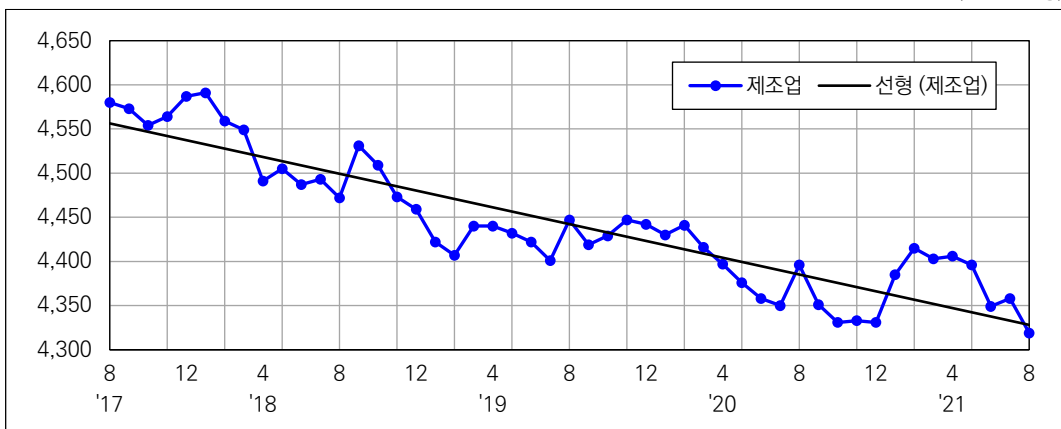
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



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

[그림 8] 계절조정 제조업 취업자 수

(단위 : 천 명)

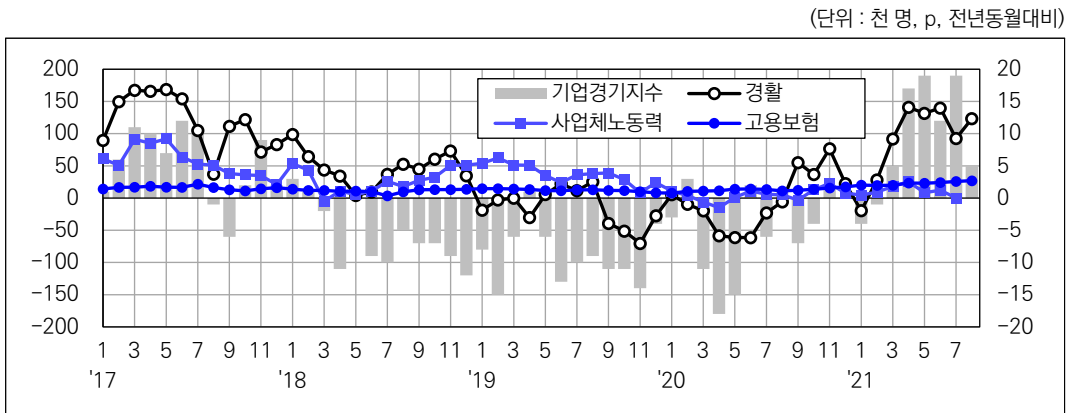


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 2021년 8월 건설업 전년동월대비 취업자는 증가폭이 확대됨.

- 고용보험 피보험자는 8개월 연속 2만 명 이상의 증가를 유지함.

[그림 9] 건설업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

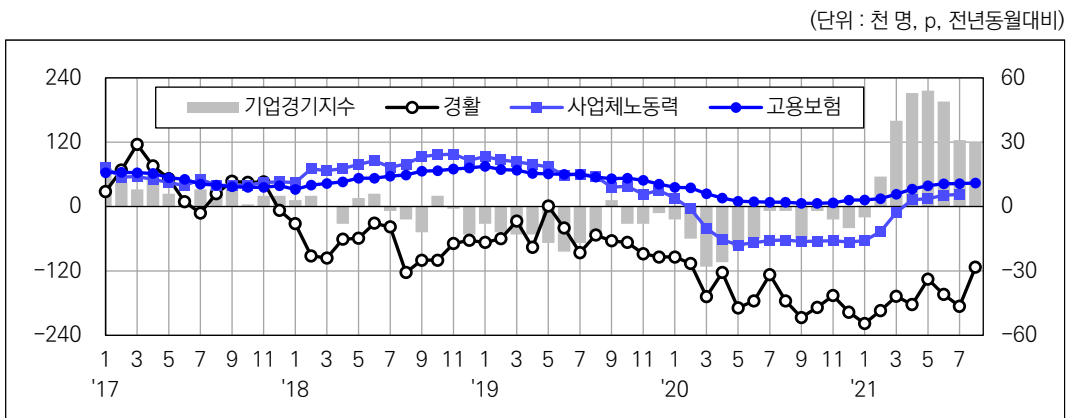


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」; 한국은행, 「기업경기조사」.

○ 2021년 8월 서비스업은 전년동월대비 증가폭이 전월과 유사한 수준을 유지함.

- (도소매) 감소폭이 크게 축소됨. 주로 상용직, 남성, 10인 미만 사업체의 감소폭이 축소됨.
- (숙박음식) 모든 고용지표의 감소폭이 확대됨. 경찰은 주로 남성이 감소로 전환된 영향임.
- (정보통신업) 취업자 증가폭이 확대됨. 주로 상용직, 여성, 전문직에서 증가폭이 확대됨.
- (교육서비스) 경찰 취업자 및 고용보험 피보험자와 학원 생산지수 등 고용 지표의 증가폭이 확대됨. 경찰은 임시직, 여성, 50대에서 증가폭이 확대됨.

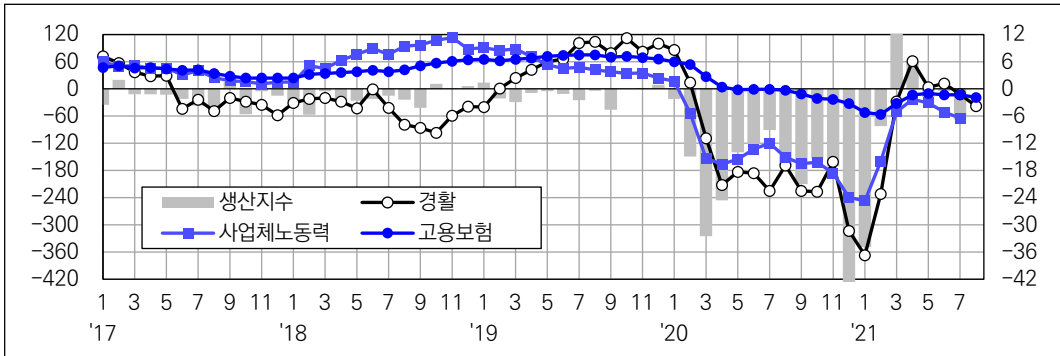
[그림 10] 도매 및 소매업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감



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

[그림 11] 숙박 및 음식점업 고용 증감(좌) 및 생산지수(우) 증감

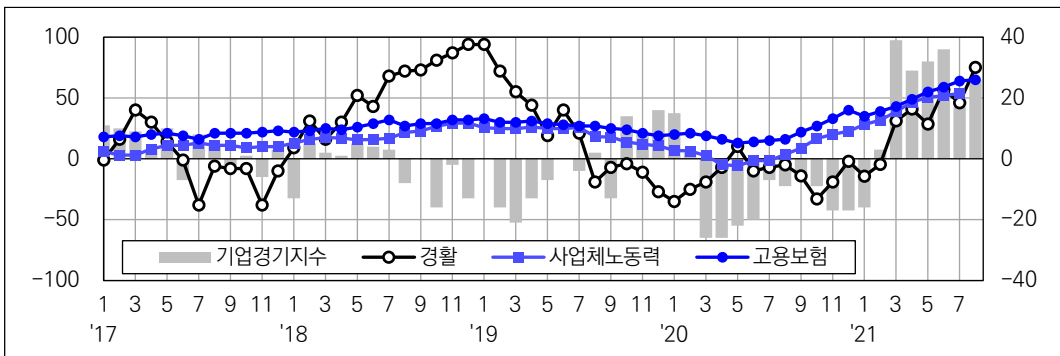
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



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

[그림 12] 정보통신업 고용 증감(좌) 및 기업경기지수(우) 증감

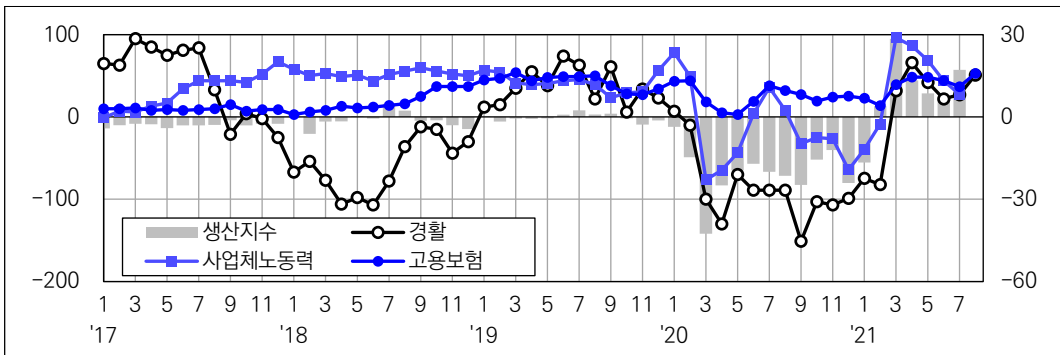
(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)



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

[그림 13] 교육서비스업 고용 증감(좌) 및 생산(학원)지수(우) 증감

(단위 : 천 명, p, 전년동월대비)

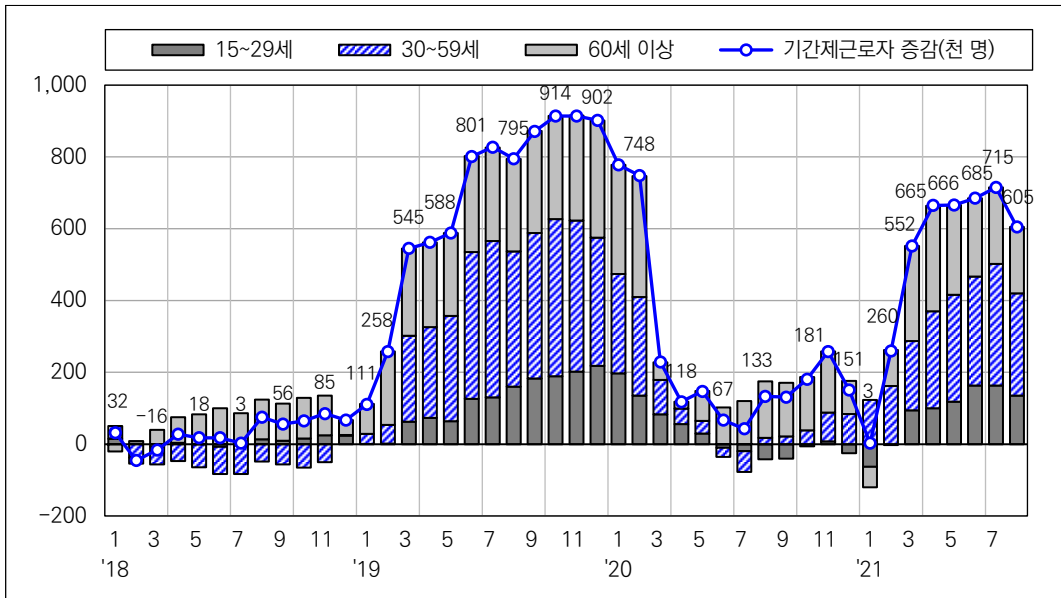


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「서비스업동향조사」; 고용노동부, 「사업체노동력조사」; 한국고용정보원, 「고용행정통계」.

○ 2021년 8월 기간제 근로자는 전년동월대비 60만 5천 명 증가하여 증가폭이 축소됨. 기간제는 전 연령대에서 증가폭이 축소됨. 2019년의 기간제 증가는 2019년 3월 'ILO 신종사상 지위개정을 반영하기 위한 병행조사'가 시작된 영향이 일부 반영된 것임.

[그림 14] 연령대별 기간제 근로자 증감

(단위 : 천 명, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

(지상훈, 동향분석실 연구원)

● 임금 및 근로시간 동향

◆ 2021년 6월 명목임금은 전년동월대비 4.2% 증가

○ 2021년 6월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 349만 2천 원(4.2% 증가)임.

- 2021년 6월 상용근로자 임금총액은 368만 원으로 전년동월대비 4.4% 증가, 비상용근로자 임금총액은 171만 1천 원으로 전년동월대비 3.4% 증가함.
- 상용근로자의 임금 상승폭 확대는 코로나19 등의 영향으로 전년동월 정액급여 둔화, 초과급여 및 특별급여가 감소한 기저효과와 제조업 등에서 특별급여가 증가한 데 기인함.
- 비상용(임시·일용)근로자의 임금 상승폭 축소는, 전년동월에는 상대적으로 임금 수준이 낮은 산업의 임시·일용근로자가 감소하면서 임금상승률이 크게 확대되었으나, 2021년 6월에는 건설업 임금상승폭 축소와 임금 수준이 낮은 산업의 임시·일용근로자 증가, 최저임금 상승률 둔화 등이 복합적으로 작용한 데 기인함.

※ 초과급여: 연장(야근근로 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여

특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여

○ 2021년 6월 소비자물가지수(2015=100.0)를 고려한 실질임금은 전년동월대비 1.8% 증가함.

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

(단위 : 천 원, %, 2015=100.0)

		2017	2018	2019	2020	2020		2021	
						1~6월	6월	1~6월	6월
전체 근로자 임금총액		3,207 (3.3)	3,376 (5.3)	3,490 (3.4)	3,527 (1.1)	3,495 (0.6)	3,351 (0.7)	3,637 (4.0)	3,492 (4.2)
상용 근로자	임금총액	3,418 (2.6)	3,592 (5.1)	3,702 (3.1)	3,719 (0.4)	3,678 (-0.3)	3,525 (-0.2)	3,832 (4.2)	3,680 (4.4)
	정액급여	2,764 (3.6)	2,891 (4.6)	3,010 (4.1)	3,077 (2.2)	3,060 (2.1)	3,055 (1.8)	3,156 (3.1)	3,166 (3.6)
	초과급여	190 (0.6)	197 (3.7)	202 (2.7)	200 (-0.9)	195 (-3.1)	190 (-9.8)	205 (4.7)	208 (9.5)
	특별급여	464 (-2.2)	504 (8.5)	490 (-2.8)	441 (-9.9)	422 (-13.6)	280 (-12.4)	472 (11.8)	306 (9.4)
임시·일용근로자 임금총액		1,353 (5.1)	1,428 (5.5)	1,517 (6.2)	1,636 (7.8)	1,619 (8.3)	1,655 (8.4)	1,686 (4.1)	1,711 (3.4)
소비자물가지수		103.0 (1.9)	104.5 (1.5)	105.1 (0.4)	105.7 (0.5)	104.9 (0.5)	104.9 (0.0)	107.4 (1.8)	107.4 (2.4)
실질임금증가율		1.3	3.7	3.0	0.5	0.0	0.7	2.2	1.8

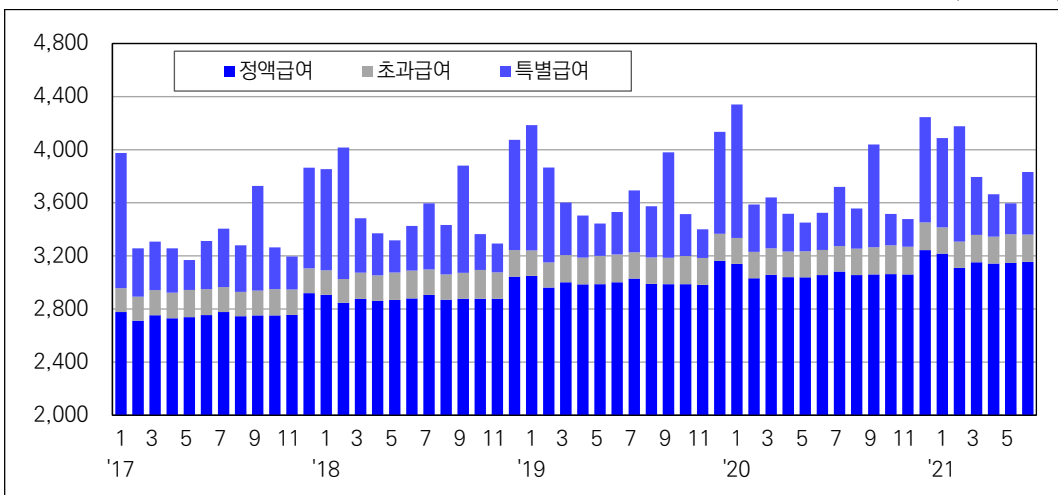
주 : 1) 임금근로자 명목임금임.

2) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

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

[그림 1] 상용근로자의 임금 구성

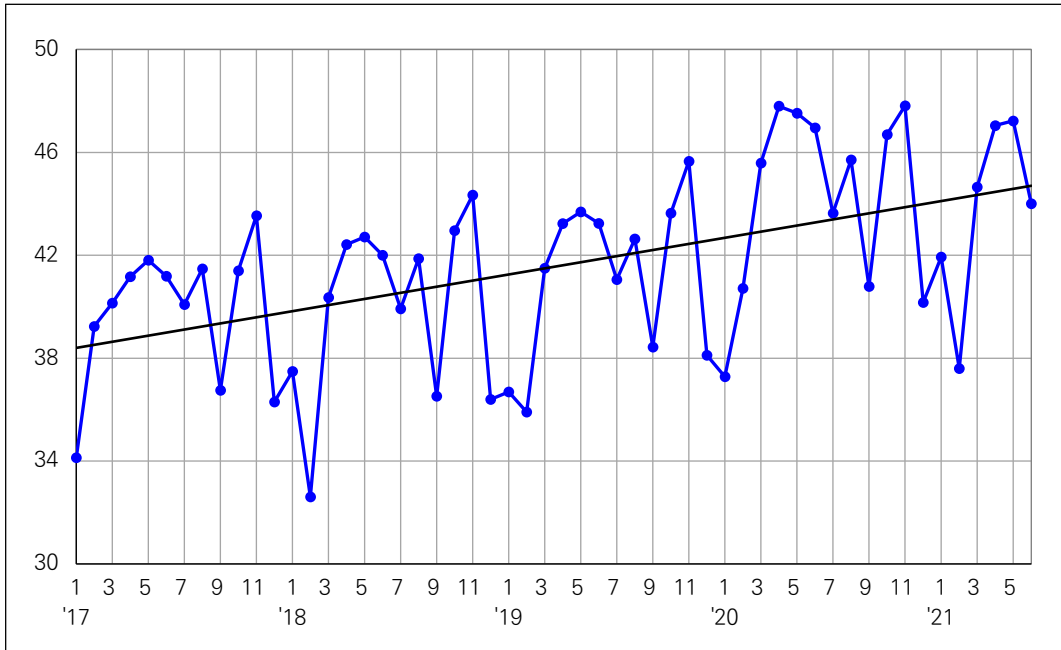
(단위 : 천 원)



자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

[그림 2] 임시·일용근로자의 상대임금 비율

(단위: %, 상용직 임금=100)



자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 6월 중소기업 · 대규모 사업체 모두 임금상승폭 확대

○ 2021년 6월 중소기업 · 대규모 사업체 임금상승률은 전년동월대비 각각 4.0%, 4.5%임.

- 중소기업(1~299인) 사업체의 상용근로자 임금은 전년동월대비 4.2% 증가하였으며, 대규모(300인 이상) 사업체의 상용근로자 임금은 4.8% 증가함.
- 중소기업 · 대규모 사업체의 비상용근로자 임금은 전년동월대비 각각 3.3%, 1.5% 상승하였으나 상승폭은 축소됨.
- 대규모 사업체의 상용근로자 임금은 1~6월 평균 5.1%(2020년 동 기간 평균 -4.6%) 상승하였으며, 이는 전년도 성과급이 축소되었던 반도체, 전자부품 관련 제조업 등의 산업에서 성과급이 확대된 영향으로 보임. 동 기간 중소기업 사업체의 임금은 금융 및 보험업 등에서의 성과급 증가 영향으로 3.7%(2020년 동 기간 평균 0.8%) 상승함.

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

(단위: 천 원, %)

		2018	2019	2020	2020		2021	
					1~6월	6월	1~6월	6월
중소 규모	소 계	3,019 (4.6)	3,139 (4.0)	3,193 (1.7)	3,157 (1.5)	3,087 (1.4)	3,268 (3.5)	3,210 (4.0)
	상용임금총액	3,217 (11.5)	3,338 (3.7)	3,377 (1.2)	3,331 (0.8)	3,258 (0.7)	3,453 (3.7)	3,394 (4.2)
	정액급여	2,723 (4.7)	2,841 (4.3)	2,915 (2.6)	2,898 (2.5)	2,902 (2.3)	2,989 (3.1)	3,005 (3.5)
	초과급여	172 (4.8)	175 (2.0)	171 (-2.4)	166 (-5.0)	161 (-11.2)	173 (4.3)	175 (8.5)
	특별급여	322 (1.9)	322 (-0.2)	292 (-9.4)	267 (-11.7)	194 (-9.6)	291 (9.3)	214 (10.2)
	비상용임금총액	1,422 (5.3)	1,505 (5.8)	1,615 (7.3)	1,599 (7.4)	1,641 (7.5)	1,662 (4.0)	1,696 (3.3)
대규모	소 계	5,305 (6.5)	5,356 (1.0)	5,242 (-2.1)	5,243 (-3.4)	4,712 (-2.8)	5,507 (5.0)	4,926 (4.5)
	상용임금총액	5,474 (6.4)	5,492 (0.3)	5,335 (-2.8)	5,332 (-4.6)	4,786 (-4.3)	5,606 (5.1)	5,018 (4.8)
	정액급여	3,735 (3.8)	3,843 (2.9)	3,847 (0.1)	3,834 (-0.1)	3,776 (-0.8)	3,938 (2.7)	3,918 (3.8)
	초과급여	324 (0.0)	335 (3.5)	340 (1.4)	335 (0.1)	325 (-8.0)	352 (5.0)	362 (11.4)
	특별급여	1,415 (15.7)	1,313 (-7.2)	1,149 (-12.5)	1,163 (-17.7)	685 (-18.5)	1,317 (13.2)	737 (7.7)
	비상용임금총액	1,509 (7.8)	1,712 (13.4)	2,029 (18.5)	2,018 (26.4)	1,950 (27.8)	2,129 (5.5)	1,979 (1.5)

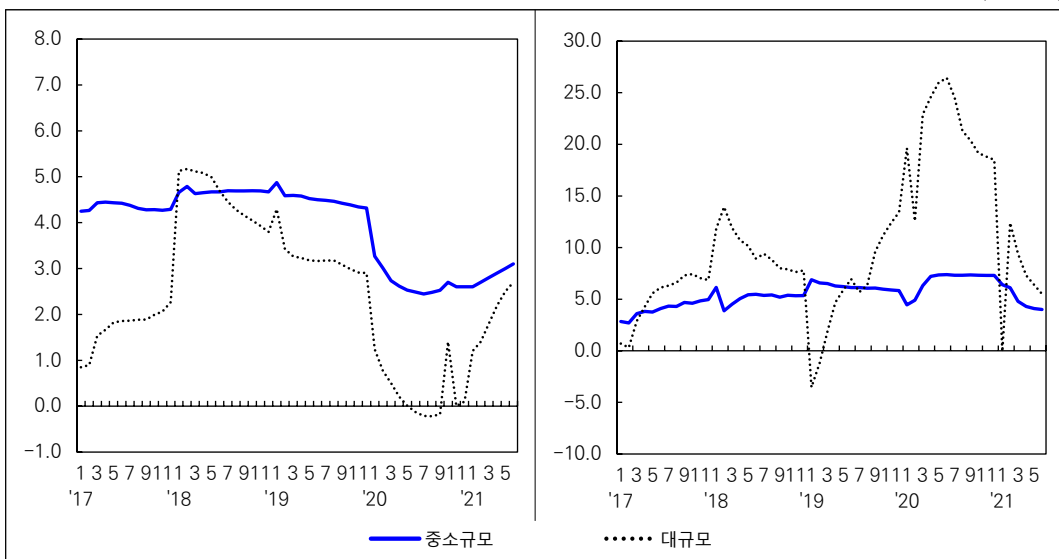
주: 1) 임금근로자 명목임금임.

2) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

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

(단위: %)



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

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 6월 근로자 1인당 월평균 임금총액은 광업(-6.5%)과 교육서비스업(-1.1%)을 제외한 모든 산업에서 증가

○ 2021년 6월 임금총액이 가장 많은 산업은 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(840만 5천 원)이며, 다음으로 금융 및 보험업(593만 5천 원), 전문·과학 및 기술서비스업(488만 1천 원), 정보통신업(452만 8천 원) 순으로 나타남.

－ 운수 및 창고업(8.3%)의 임금상승률이 가장 높았으며, 다음으로 제조업(6.3%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(5.6%), 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(5.1%)으로 나타남.

○ 2021년 6월 임금총액이 가장 낮은 산업은 숙박 및 음식점업(185만 7천 원)이며, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업(243만 8천 원), 협회·단체 및 기타 개인서비스업(262만 5천 원) 순으로 평균임금(349만 2천 원)과 큰 차이를 보임.

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

(단위: 천 원, %)

	2018	2019	2020	2020		2021	
				1~6월	6월	1~6월	6월
전 산업	3,376(5.3)	3,490(3.4)	3,527	3,495	3,351	3,637(4.0)	3,492(4.2)
광업	3,835(3.3)	3,977(3.7)	4,325	4,248	4,404	4,288(1.0)	4,118(-6.5)
제조업	3,930(6.5)	4,017(2.2)	3,990	3,936	3,647	4,156(5.6)	3,877(6.3)
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	6,436(2.5)	6,502(1.0)	6,733	6,460	7,997	6,529(1.1)	8,405(5.1)
수도·하수·폐기물 처리 및 원료재생업	3,288(6.5)	3,506(6.6)	3,888	3,759	3,867	3,955(5.2)	3,977(2.8)
건설업	2,784(6.1)	2,951(6.0)	3,032	3,037	3,015	3,072(1.1)	3,080(2.2)
도매 및 소매업	3,214(5.4)	3,372(4.9)	3,423	3,383	3,262	3,502(3.5)	3,386(3.8)
운수 및 창고업	3,357(6.4)	3,476(3.5)	3,530	3,421	3,371	3,617(5.7)	3,650(8.3)
숙박 및 음식점업	1,757(8.1)	1,875(6.7)	1,879	1,874	1,833	1,879(0.3)	1,857(1.4)
정보통신업	4,277(3.8)	4,463(4.3)	4,613	4,682	4,416	4,878(4.2)	4,528(2.5)
금융 및 보험업	6,026(5.6)	6,236(3.5)	6,526	6,577	5,772	7,109(8.1)	5,935(2.8)
부동산업	2,600(6.3)	2,755(6.0)	2,848	2,813	2,872	2,938(4.4)	2,890(0.6)
전문·과학 및 기술서비스업	4,757(5.9)	4,901(3.0)	4,871	4,796	4,696	4,919(2.6)	4,881(3.9)
사업시설관리 및 임대서비스업	2,203(5.5)	2,332(5.9)	2,411	2,387	2,350	2,463(3.2)	2,438(3.7)
교육서비스업	3,397(2.5)	3,474(2.3)	3,366	3,404	3,195	3,378(-0.7)	3,161(-1.1)
보건 및 사회복지서비스업	2,799(4.8)	2,960(5.8)	2,942	2,921	2,873	2,976(1.9)	2,950(2.7)
여가 관련 서비스업	2,684(6.8)	2,819(5.0)	2,873	2,823	2,705	2,931(3.8)	2,826(4.5)
협회·단체 및 기타개인서비스업	2,401(7.2)	2,517(4.8)	2,563	2,518	2,485	2,662(5.7)	2,625(5.6)

주: 1) 임금근로자 명목임금임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교에 유의해야 함. 2017~19년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

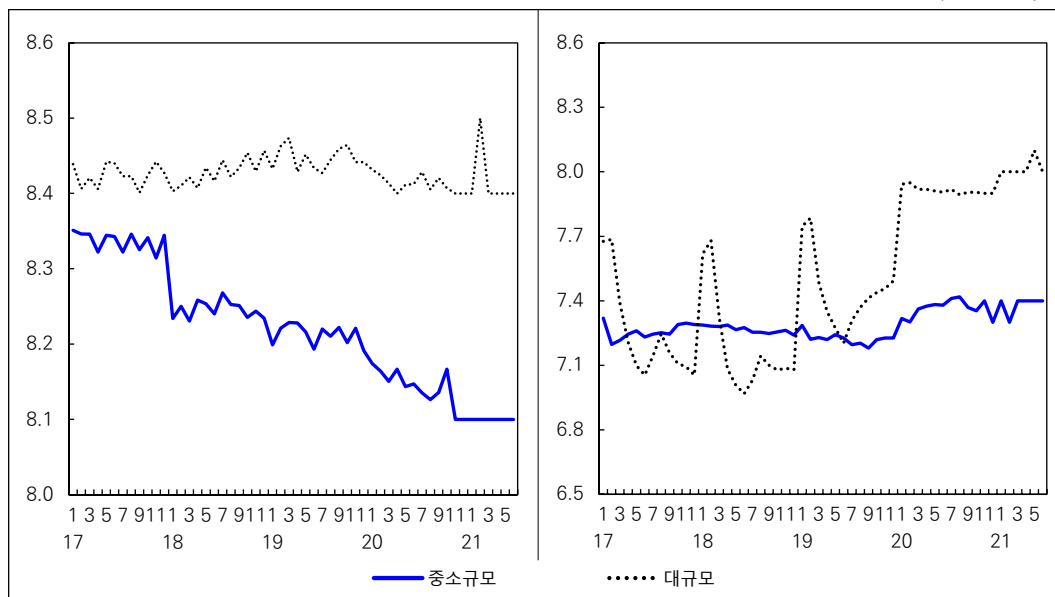
3) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 6월 근로자 1인당 월평균 근로시간은 168.9시간으로 전년동월대비 1.5시간 증가 (월력상 근로일수는 22일로 전년과 동일)

- 2021년 6월 상용근로자의 월평균 근로시간은 176.0시간으로 전년동월대비 1.7시간 증가함.
 - － 상용근로자는 월력상 근로일수 증감에 영향을 크게 받는 편으로, 근로일수가 전년과 동일함에도 근로시간이 증가한 것은 코로나19 영향에 의한 기저효과와 제조업 등에서 근로시간이 증가한 영향으로 보임.
- 2021년 6월 비상용근로자의 근로시간은 102.0시간으로 전년동월대비 2.2시간 증가함.
 - － 비상용근로자 근로시간이 전년동월대비 2.2시간 증가한 데는 코로나19 영향에 의한 전년동월 기저효과와 코로나19 방역 대응 등으로 보건업 및 사회복지서비스업 등에서 근로시간이 증가한 영향임.
- 중소기업의 월평균 근로시간은 168.4시간으로 전년동월대비 1.6시간 증가, 대규모 사업체의 월평균 근로시간은 171.6시간으로 0.9시간 증가함.

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



주 : 일일 평균 근로시간은 상용직, 비상용직 사업체 규모별 전체 근로시간을 상용직, 비상용직 사업체 규모별 전체 근로일수로 나눈 것임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

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

(단위 : 시간, %)

		2018	2019	2020	2020		2021	
					1~6월	6월	1~6월	6월
중소 규모	전체 근로시간	164.1(-1.5)	163.0(-0.7)	160.1(-1.8)	159.1(-1.5)	166.8(7.4)	159.3(0.1)	168.4(1.0)
	상용 총근로시간	172.1(-1.3)	171.2(-0.5)	167.6(-2.1)	166.2(-2.0)	174.9(7.4)	166.5(0.2)	176.6(1.0)
	상용 소정실근로시간	163(-1.0)	162.6(-0.2)	159.8(-1.7)	158.7(-1.4)	167.7(8.9)	158.8(0.1)	169.0(0.8)
	상용 초과근로시간	9.1(-6.2)	8.6(-5.5)	7.8(-9.3)	7.6(-12.6)	7.2(-19.1)	7.7(1.3)	7.6(5.6)
	비상용 근로시간	99.2(-6.1)	95.4(-3.8)	96.1(0.7)	95.2(-0.2)	98.4(4.1)	96.7(1.6)	100.5(2.1)
대규모	전체 근로시간	163.3(-0.7)	164.1(0.5)	162.8(-0.8)	162.2(-0.2)	170.7(9.4)	162.4(0.1)	171.6(0.5)
	상용 총근로시간	166.6(-0.7)	166.3(-0.2)	163.9(-1.4)	163.2(-1.3)	171.9(7.8)	163.5(0.2)	172.9(0.6)
	상용 소정실근로시간	154.9(-0.3)	154.9(0.0)	153.0(-1.2)	152.4(-0.9)	161.6(9.6)	152.5(0.1)	161.9(0.2)
	상용 초과근로시간	11.7(-4.9)	11.4(-2.6)	10.9(-4.4)	10.8(-6.1)	10.2(-14.3)	11.0(1.9)	11.1(8.8)
	비상용 근로시간	89.2(-1.2)	104.9(17.6)	125.2(19.4)	125.7(31.2)	129.0(50.9)	127.4(1.4)	128.7(-0.2)

주 : () 안은 전년대비, 전년동평균대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

◆ 2021년 6월 월평균 근로시간은 광업(188.6시간)이 가장 길고, 건설업(142.1시간)이 가장 짧음.

- 2021년 6월 근로자 1인당 월평균 근로시간이 가장 긴 산업은 광업(188.6시간)이며, 다음으로 제조업(183.9시간), 수도·하수·폐기물 처리 및 원료재생업(183.5시간), 부동산업(177.6시간)으로 나타남.
- 근로시간이 가장 짧은 산업은 건설업(142.1시간)이며, 다음으로 교육서비스업(144.9시간), 숙박 및 음식점업(152.1시간) 순임.
- 근로시간이 가장 많이 증가한 산업은 제조업(3.5%)이고, 가장 많이 감소한 산업은 부동산업(-1.4%)과 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업(-1.4%)으로 나타남.

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

(단위 : 시간, %)

	2018	2019	2020	2020		2021	
				1~6월	6월	1~6월	6월
전 산 업	163.9(-1.4)	163.1(-0.5)	160.6	159.6	167.4	159.8(0.1)	168.9(0.9)
광업	176.6(0.5)	175.7(-0.5)	181.2	178.6	186.5	180.9(1.3)	188.6(1.1)
제조업	177.1(-1.5)	175.9(-0.7)	172.7	171.4	177.7	173.5(1.2)	183.9(3.5)
전기·가스·증기 및 공기조절 공급업	162.1(-1.7)	160.4(-1.0)	163.7	162.4	168.6	161.6(-0.5)	166.3(-1.4)
수도·하수·폐기물 처리 및 원료재생업	177.8(0.4)	178.6(0.4)	176.5	175.1	184.6	175.5(0.2)	183.5(-0.6)
건설업	138.5(-2.4)	136.3(-1.6)	136.9	137.1	143.3	135.1(-1.5)	142.1(-0.8)
도매 및 소매업	165.2(-1.4)	165.5(0.2)	163.8	162.6	171.3	162.8(0.1)	171.9(0.4)
운수 및 창고업	166.5(-1.6)	164.3(-1.3)	159.0	158.2	164.9	158.7(0.3)	167.3(1.5)
숙박 및 음식점업	159.7(-0.4)	158.6(-0.7)	149.7	148.9	153.8	145.9(-2.0)	152.1(-1.1)
정보통신업	161.6(0.4)	163.9(1.4)	163.8	163.0	174.2	163.0(0.0)	173.6(-0.3)
금융 및 보험업	160.9(0.2)	161.5(0.4)	162.1	161.5	172.5	161.6(0.1)	171.6(-0.5)
부동산업	178.9(-3.2)	176.4(-1.4)	173.2	171.7	180.1	170.7(-0.6)	177.6(-1.4)
전문·과학 및 기술서비스업	160.4(0.2)	161.4(0.6)	161.7	161.5	172.8	161.1(-0.2)	171.7(-0.6)
사업시설관리 및 임대서비스업	163.2(-1.2)	162.7(-0.3)	161.7	160.8	167.5	161.2(0.2)	170.0(1.5)
교육서비스업	142.3(-1.5)	142.1(-0.1)	136.6	134.4	146.2	135.8(1.0)	144.9(-0.9)
보건 및 사회복지서비스업	162.5(-1.2)	162.2(-0.2)	158.6	157.3	166.2	156.8(-0.3)	166.2(0.0)
여가 관련 서비스업	157.7(-1.1)	156.1(-1.0)	149.7	149.0	159.0	150.5(1.0)	161.8(1.8)
협회·단체 및 기타개인서비스업	162.0(-1.3)	159.9(-1.3)	160.3	158.4	166.2	160.9(1.6)	169.7(2.1)

주 : 1) 임금근로자 근로시간임.

2) 2020년 1월부터 제10차 표준산업분류를 반영하여 산업별 임금총액을 공표함에 따라 2020년 이전 자료와의 산업별 비교에 유의해야 함. 2017~19년 자료는 제9차 표준산업분류에 의한 것임.

3) () 안은 전년대비, 전년동월대비 상승률임.

자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

(김복순, 동향분석실 전문위원)

● 노사관계 및 노동정책 동향

◆ 노동쟁의 조정사건과 조정성립률

- 2021년 8월 중앙노동위원회에 접수된 노동쟁의 관련 조정사건 건수는 25건
 - － 8월 노동쟁의 조정사건 접수건수는 전년 동월 건수(12건)보다 13건 많은 수치임.
- 2021년 8월 조정성립률 11.8%
 - － 8월 조정성립률은 전년 동월 성립률 41.7%에 비해 29.9포인트 낮은 수치임.

〈표 1〉 2020년, 2021년 8월 조정사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 건수	조정성립			조정불성립			행정 지도	취하 철회	진행 중	조정 성립률
			소계 A	조정안 수락	합의 취하	소계 B	조정안 거부	조정 중지				
2021. 8.	25	19	2	2	0	15	0	15	1	1	13	11.8%
2020. 8.	12	16	5	2	3	7	0	7	1	3	2	41.7%

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

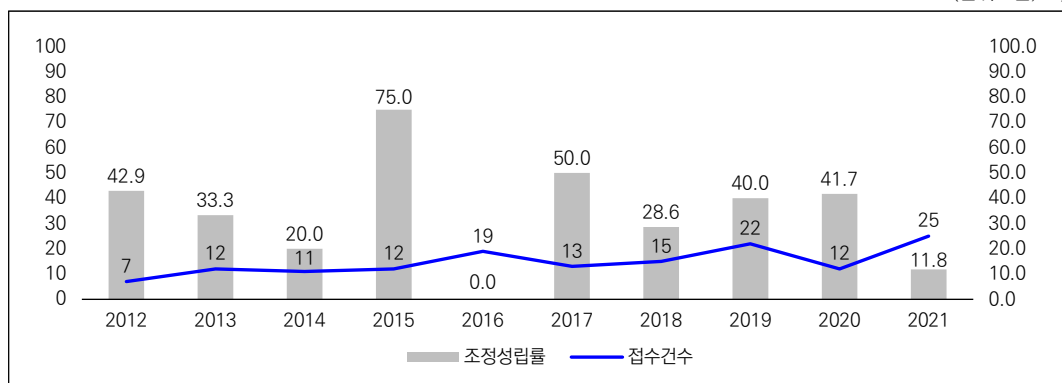
〈표 2〉 2012~21년 8월 접수건수 및 조정성립률 추이

	2012. 8.	2013. 8.	2014. 8.	2015. 8.	2016. 8.	2017. 8.	2018. 8.	2019. 8.	2020. 8.	2021. 8.
접수건수	7	12	11	12	19	13	15	22	12	25
조정성립률	42.9	33.3	20.0	75.0	0.0	50.0	28.6	40.0	41.7	11.8

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

〈그림 1〉 2012~21년 8월 접수건수 및 조정성립률 추이

(단위 : 건, %)



◆ 심판사건

○ 2021년 8월 중앙노동위원회에 접수된 심판사건 건수는 173건

- － 8월 심판사건 접수건수는 전년 동월(181건)보다 8건 적은 수치임.
- － 진행 중인 사건을 제외하고 전부 및 일부 인정 비율이 27.7%(46건), 기각·각하·취하·화해 비율이 72.3%(120건)를 차지함.

〈표 3〉 2020년, 2021년 8월 심판사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 내역							진행 중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2021. 8.	173	166	42	4	66	8	23	23	544
2020. 8.	181	167	27	6	95	12	18	9	568

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

◆ 복수노조사건

○ 2021년 8월 중앙노동위원회에 접수된 복수노조사건 건수는 13건

- － 8월 복수노조사건¹⁾ 접수건수는 전년 동월(2건)보다 11건 많은 수치임.
- － 전부 및 일부 인정 비율이 0.0%(0건), 기각·각하·취하·화해 비율이 100.0%(6건)를 차지함.

〈표 4〉 2020년, 2021년 8월 복수노조사건 접수 및 처리 내역별 현황

	접수 건수	처리 내역							진행 중
		계	전부 인정	일부 인정	기각	각하	취하	화해	
2021. 8.	13	6	0	0	6	0	0	0	17
2020. 8.	2	2	1	0	0	1	0	0	3

자료 : 중앙노동위원회, 「사건통계」.

1) 복수노조 사건은 교섭요구, 교섭대표, 교섭단위, 공정대표 사건 등 복수노조 제도와 관련된 사건 일체를 말함.

◆ 배달기사 노조 출범

- 가입 대상은 배달 수단과 상관없이 배달 행위를 하는 근로자
 - － 8월 24일 한국노총 전국연대노조 플랫폼배달지부는 출범식을 열었음.
 - － 플랫폼배달지부 가입 대상은 오토바이뿐만 아니라 도보, 자전거, 승용차 등 배달 수단과 상관없이 배달 행위를 하는 근로자임(퀵서비스 배달 근로자도 포함).
 - － 노조는 향후 활동을 통해 △플랫폼 기업의 배달시간, 수수료 등 근로조건 일방적 결정 저지 △부당한 조건의 계약 체결 거부 및 표준계약서 작성 △유상 운송보험료 인하 △플랫폼 기업의 안전교육 및 안전장비 지급 의무화 △산재보험 가입 의무화 △연 2회 특수건강 검진 실시 등 플랫폼배달 노동자에 대한 정당한 처우와 보상을 요구할 계획임.
 - － 이와 별도로, 한국노총은 내달 출범하는 플랫폼프리랜서노동공제회를 통해 금융 지원 및 교육 등의 혜택을 제공할 계획임. 한국노총은 공제회를 통해 플랫폼배달 근로자들이 금융 지원과 직업 훈련, 안전보건 교육, 직종별 단체보험 등의 혜택을 받을 수 있도록 적극 지원하겠다고 밝혔다.

◆ 한국GM 임금협상 타결

- 찬성률이 65.7%
 - － 8월 24일 전국금속노동조합 한국GM지부에 따르면, 이날 조합원 7,012명이 참여한 2차 임금협상 잠정합의안 찬반투표에서 찬성률이 65.7%로 집계됐음.
 - － 조합원 7,628명 중 7,012명이 참여한 찬반투표에서 4,604명이 잠정합의안에 찬성했고, 2,369명은 반대표를, 39명은 무효표를 던졌음.
 - － 투표인 중 찬성하는 비율이 50%를 넘으면서 한국GM노사가 지난 5월 27일 시작한 임단협은 사실상 최종 타결되었음.
 - － 합의 내용은 월 기본급 3만 원 인상(호봉승급분 포함), 일시금 450만 원 지급, 직원들에게 1인당 30만 원 상당의 자사 브랜드 차량 정비쿠폰 지급, 직원 1인당 20만 원의 재래시장 상품권 지급 등임.
 - － 다만 조합원들에게 일시금을 지급하는 시기를 앞당겨 450만 원 중 400만 원을 임금협상 타결 즉시, 나머지 50만 원은 올해 말에 주기로 했음.

◆ 기아 노사 무분규 임금협상 잠정합의안에 노동조합원 68.2% 찬성

○ 기본급 7만 5천 원 인상

- 8월 27일 기아차 노조의 2021년 임금 및 단체협약 잠정합의안 찬반투표가 최종 가결되었음.
- 노조는 이날 오전 6시부터 낮 12시 30분까지 조합원 2만 8,600여 명을 대상으로 실시한 찬반투표에서 2만 6,945명이 투표했고, 이 중 68.2%인 1만 8,381명이 찬성했다고 밝혔음.
- 잠정합의안에는 기본급 7만 5천 원 인상(정기호봉 승급분 포함), 성과급 200%+350만 원, 품질향상 특별격려금 230만 원, 재래시장 상품권 10만 원, 주식 13주 지급 등의 내용이 담겼음.
- 성과급 중 100%+350만 원과 특별격려금은 타결 즉시 지급하고, 100%는 2021년 말에 지급함.
- 이 밖에도 노사는 4차 산업 재편에 대응하기 위한 ‘미래 산업 변화 대응을 위한 노사 상생 협약’을 체결하고, 첫 차 구매 시 직원 할인 혜택이나 학자금 대출 이자 지원 등 직원 복지 개선에도 합의했음.

◆ 르노삼성차 노사 4년째 기본급 동결 합의

○ 르노삼성차 노사 4년째 기본급 동결 합의

- 9월 1일 르노삼성차 노조에 따르면, 노사가 6차 실무협상과 13차 본협상 끝에 두 해 동안 기본급을 동결하고 800만 원 상당의 격려금을 지급하는 안에 합의했음.
- 부산공장 고용안정을 위한 공동노력도 약속했음. 노사는 “향후 부품 수급 등 경영상 사유로 부산공장 전체 비가동일이 발생할 경우 휴업조치 외 자구노력 방안에 대해서는 합의해 시행한다”고 합의했음.
- 영업·서비스와 관련해 노사는 “직영 사업소가 신차판매 및 고객만족의 중요 거점이라는 공통된 인식하에 손익구조 개선을 통해 PS사업소가 지속·유지·발전될 수 있도록 공동 노력한다”고 명시했음. 회사가 직영사업소 적자구조 개선을 이유로 인천·창원·광주사업소 폐쇄를 결정하면서 노조는 그동안 고용안정을 요구해 왔음.
- 노사 잠정합의에 따라 회사는 2020·2021년 통합해서 기본급 동결 보상 격려금 200만 원을 지급하고, 임단협 타결 격려금 200만 원+30만 비즈포인트, 신차 ‘뉴 아르카나’ 하이브리드(HEV) 유럽 수출 성공 론칭 격려금 100만 원 등을 지급하기로 했음.

◆ 보건의료노조-복지부 13차 교섭 끝에 합의

○ 코로나19 중증도별 간호사 배치기준 9월 중 마련

- 9월 2일 보건의료노조와 보건복지부가 13차례 교섭 끝에 인력충원과 의료공공성 강화 방안에 극적으로 합의했음.
- 이날 교섭에서는 막판까지 쟁점이 된 5개 과제에서 합의를 이뤘음. 우선 코로나19 중증도별 근무당 간호사 배치기준을 이달 안에 마련하고, 세부실행방안을 10월 달까지 확정하기로 했음. 생명안전수당 제도화는 2022년 1월 시행으로 구체적인 시기를 명시했음. 재원은 국고로 지원하고 공공병원 확충과 관련해서는 2025년까지 70여 개 증진료권마다 1개 이상 책임의료기관을 지정해 운영하기로 했음.
- 직종별 인력기준은 우선순위를 정해 내년부터 단계적으로 마련하기로 했음. 간호서비스 질 향상과 간호인력 처우개선을 위해 현재 간호등급차등제를 '간호사 1명당 실제 환자수 기준'으로 상향 개편함. 이 개편방안은 2022년 안에 마련해 2023년 시행하기로 했음. 간호간병통합서비스는 300병상 이상 급성기병원에 전면 확대하는 방안을 2022년 상반기 중에 마련하고 2026년까지 시행하기로 했음.
- 예측가능한 근무환경 조성을 위해 2021년 안에 규칙적인 교대근무제를 포함한 시범사업 방안을 마련하고 2022년 3월 내 시행하기로 했음. 교육전담간호사제도는 국공립의료기관에 대해 금년 수준으로 지원하고, 민간의료기관에 대해서는 교대제 근무 시범사업에 포함해 2022년부터 시행하고 이후 전면 확대하기로 했음.
- 야간간호료 및 야간전담간호사관리료는 건강보험정책심의위원회를 거쳐 2022년 1월부터 상급종합병원을 포함한 모든 의료기관에 적용하기로 했음. 이 밖에 노정은 △권역 감염병 전문병원 설립·운영 △예비타당성 조사제도 개편 △필수 운영경비 및 공익적 적자 지원 △의료안전망 구축 △불법의료 근절 △비정규직 고용안정을 위한 제도개선 방안 마련 등에 합의했음.
- 다만 생명안전수당, 예비타당성 조사 면제, 교육전담간호사제, 총액인건비 적용 제외, 공익적 적자 지원 관련 내용은 당정협의를 통해 추진하기로 했음.

◆ 하나투어 노사 첫 단협 체결

○ 투표율 79.7%, 찬성률 100%로 가결

- 8월 31일 하나투어 노사는 단체협약 조인식을 가졌음.
- 하나투어노조에 따르면, 노사는 지난 4월부터 9차례 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 진행한 결과, 지난 10일 잠정합의안을 마련했음. 노조는 8월 23~25일 잠정합의안에 대한

- 조합원 찬반투표를 실시한 결과, 투표율 79.7%, 찬성률 100%로 가결했음.
- 노사는 이날 85개 조항과 6개 부칙조항으로 구성된 단협안에 서명했음. 노조사무실 제공, 조합원 25명당 250시간 부여하는 방식의 근로시간면제 인정과 같은 노조활동 보장 내용이 담겼음.
 - 권고사직 형태로 진행된 구조조정 인원에 대한 복직 문제는 풀지 못했음. 노조에 따르면, 지난 3월 권고사직으로 퇴직한 인력 규모는 850명 정도로, 1,200여 명이 남은 상황에서 700여 명은 무급휴직 상태임.

◆ 삼성웰스토리 노사 임단협 체결

○ 노조설립 직후 전보된 노조간부 복귀 합의

- 9월 1일 삼성웰스토리 노사는 삼성웰스토리 본사에서 조인식을 열었음.
- 단체협약안에는 노조사무실 확장이전과 근로시간면제 확대, 노조활동 보장 확대 등 85개 조항이 담겼음. 임금은 직급(CL1~CL4)에 따라 연봉총액을 2~3% 인상하기로 했음. 사측이 일방적으로 발표·적용한 수치와 동일함.
- 노조가 요구한 'NI(Need Improvement)등급' 절대평가 전환 단체협약 명기는 합의하지 못했음. 사측은 이미 지난 6월 NI등급 상대평가를 절대평가로 전환했음.
- 노조의 임단협 체결은 금속노련 삼성그룹노동조합연대(금속삼성연대) 소속 9개 노조 중 다섯 번째임. 앞서 삼성디스플레이·삼성전자·삼성SDI울산·스테코노조는 임금협약 또는 단체협약을 체결했음.

◆ 2021년 상반기 산재사망 노동자 3.3% 증가

○ 6개월 동안 1,137명 일하다 목숨 잃어

- 8월 27일 '2021년 6월 말 산업재해 발생현황' 자료에 따르면, 올 상반기에 5만 8,670명의 노동자가 일하다가 다치거나 병들었음.
- 업무상재해를 당한 노동자는 2020년 상반기보다 무려 13.3%(6,873명) 증가했음. 사고와 질병 모두 재해자가 10% 이상 늘었음. 사고 재해자는 12.1% 증가한 4만 9,046명, 질병 재해자는 19.6% 늘어난 9,624명임.
- 목숨을 잃은 노동자도 올해 상반기만 3.3%가 늘어 1,137명을 기록했음. 사고 사망자는 474명으로 0.9%(4명) 늘었고, 질병 사망자는 663명으로 5.1%(32명) 증가했음. 산재 사망만인율은 0.59로 지난해와 동일했음. 노동자 1만 명당 0.59명이 숨진 셈임.
- 사고 사망자는 건설업이 240명으로 전체 사망자의 50.6%를 차지함. 사업장 규모별로는

5~49명 소규모 사업장이 203명으로 42.8%의 비중을 보였고, 60세 이상 노동자가 214명으로 45.1%를 차지했음. 떨어짐 사고가 44.3%(210명)로 가장 많았음.

- 질병 사망자는 뇌심혈관계질환이 41.2%(273명)로 가장 많았음. 이어 진폐 32.7%(217명), 직업성암 8.4%(56명) 순임.

〈표 5〉 1~6월 산업재해 현황

	2019년	2020년	2021년
전체 재해자수	51,659	51,797	58,670
사고 재해자수	44,331	43,752	49,046
질병 재해자수	7,328	8,045	9,624
전체 사망자수	1,115	1,101	1,137
사고 사망자수	465	470	474
질병 사망자수	650	631	663

자료 : 고용노동부.

◆ 에디슨모터스 군산공장 준공... 군산형 일자리 '속도'

○ 2023년까지 2만 5,550대 목표

- 8월 19일 전북 군산형 일자리 참여기업인 에디슨모터스는 새만금 산업단지 내 군산공장에서 전기차 생산공장 준공식을 개최했음.
- 새만금 산단에 있는 에디슨모터스 군산공장은 10만 5,000㎡(3만 평) 부지에 연면적 2만 8,000㎡(8,600평) 규모의 생산·연구시설을 갖췄음.
- 군산공장에서는 2021년까지 중·대형 전기버스 150대와 전기트럭 2,000대를 생산함. 2023년까지 전기버스·트럭 2만 5,550대를 생산할 계획임. 이를 위해 2024년까지 302억 원을 투자해 257명의 신규 인력을 채용함. 향후 700억 원을 추가 투자해 차체와 전차 도장 공장을 건설하는 등 완성차 공장을 조성하겠다는 계획도 내놔음.
- 에디슨모터스는 신규 고용 인원 83명 가운데 약 75%인 63명을 지역인재로 채용하는 등 지역 일자리 창출에도 기여하고 있음. 생산량 증가에 따라 올해까지 신규 인력 30명을 추가 채용할 예정임.
- 이번에 신규 개발한 1톤급 전기트럭 '스마트 T1'은 현대·기아차가 출시하지 않는 전기탑차로 화물차 틈새시장을 공략할 전망이다. '스마트 T1'에는 배터리 성능과 수명을 향상시키기 위해 자체 개발한 배터리 관리 시스템(Battery Management System : BMS) 기술이 적용됐음.

- 군산형 일자리는 전국 최초로 양대 노총이 참여하는 상생형 일자리 모델임. 새만금 산단에 전기차 완성차 4개 기업과 부품 1개 기업이 참여함. 2024년까지 5,171억 원을 투자해 24만 대의 전기차를 생산하고, 1,700여 명의 일자리를 창출할 계획임.

◆ 예술인 고용보험 가입자 8개월 만에 6만 명 돌파

○ 방송연예 29.3%로 가장 많아

- 8월 17일 고용노동부와 근로복지공단은 8월 11일 기준 예술인 고용보험의 가입자가 6만 905명으로, 문화예술분야별로는 (방송)연예 29.3%, 음악 12.8%, 영화 12.6%, 연극 9.7%, 미술 6.3%, 국악 4.2% 순이라고 밝혔다.
- 연령별로는 30대가 36.2%로 가장 많았고, 20대 이하 29.8%, 40대 21.2%, 50대 9.9% 순이었으며, 60대가 가장 적은 2.9%로 나타났다.
- 지역별로는 서울이 68.5%로 압도적으로 높았으며, 다음으로 경기 10.6%, 부산 2.8%, 경남 2.0% 순으로 나타나, 예술인들의 주된 활동지역은 수도권이었음.
- 예술인 고용보험 가입 사업장 현황을 보면, 기존에 근로자고용보험에 가입해 이미 보험관계가 성립되어 있던 사업장이 2,000곳으로 61.5%를 차지했고, 새롭게 보험관계 성립 신고한 사업장이 1,228곳으로 37.7%였음.
- 예술인 고용보험 피보험자격 취득 신고를 한 사업장 2,909곳을 근로자 규모별로 보면, 근로자 피보험자 없이 예술인 피보험자만 있는 사업장이 대다수인 61.5%를 차지했고, 1~4명 18%, 5~29명 13.9%, 300명 이상 5.2% 순이었음.

◆ 서울 뇌병변장애인 10명 중 1명만 '취업 중'

○ 절반은 종일 집에만 갇혀... 취업자 월평균 수입 135만 원 불과

- 8월 18일 서울연구원은 '서울시 뇌병변 장애인의 사회진출 현황과 지원 방안' 정책리ports를 통해 서울시가 2018년 중증장애인에 대한 전수조사를 벌인 결과, 뇌병변 장애인 고용률이 9.4%에 불과한 것으로 나타났다고 밝혔다.
- 이들의 월평균 근무수입은 약 135만 원에 불과했음. 2019년 전국의 뇌병변 장애인을 대상으로 한 고용률 조사 결과도 12%였음. 이는 전체 장애인 고용률 34.9%의 3분의 1 정도에 불과한 수준임.
- 정책리ports에 따르면, 뇌병변 장애인 가구 중 기초수급가구의 비율은 2018년 기준 약 19.4%였음. 이는 전체 장애인 가운데 기초수급가구의 비율인 13.4%보다 1.5배가량 높은 수치임.

- 같은 해를 기준으로 뇌병변 장애인의 53.7%는 평일 낮에 집에서 지내는 것으로 나타났음. 절반이 넘는 뇌병변 장애인이 집에만 갇혀 지내고 있는 셈임. 외출을 하는 경우도 '재활병원과 의료기관 이용' '지역 내 복지기관 이용' 등이 대부분이었고 직장이나 고용 등 근무 목적으로 외출하는 이들은 6.4%에 불과했음.
- 서울연구원은 서울시가 '뇌병변 장애인 지원 마스터플랜'을 수립한 이후 뇌병변 장애인을 위한 다양한 지원정책을 추진하고 있지만, 뇌병변 장애인은 다른 장애 유형과 달리 고용이나 교육에서 제대로 혜택을 보지 못하고 있어 대책 마련이 필요하다고 지적했음.
- 뇌병변 장애인은 뇌성마비, 뇌손상, 뇌졸중 등 뇌 질환으로 발생한 신체적 장애로 보행이나 일상생활 등에 상당한 제약을 받는 이들을 말함. 서울에 거주하는 뇌병변 장애인은 2019년 기준 4만 1,304명으로 전체 장애인구의 10.5%가량임.

◆ 서울시, 간병인 표준근로계약서 만든다

- 8월 22일 서울시는 업무내용, 근무일·시간, 임금 등 주요 계약 조건은 물론, 다양한 고용 형태와 간병인의 업무 특성을 포괄할 수 있는 간병인 표준근로계약서 개발을 시작한다고 밝혔다.
- 서울시는 다음 달부터 11월까지 간병인의 고용 형태, 소득수준, 노동·휴게시간, 사회보험 적용 여부 등에 대한 노동실태조사도 함께 실시하고, 맞춤형 지원방안도 마련할 방침임.
- 간병인은 대체로 직업소개소나 개인 소개로 일자리를 구함. 그러나 이렇다 할 계약서도 작성하지 않고 일하는 경우가 많아 불공정 계약 논란이 적지 않았고, 간병 서비스 외의 과도한 요구를 받는 경우도 많은 것으로 알려져 있음.
- 간병인은 요양보호사 등 돌봄노동자와 달리 '제도화'돼 있지 않아 구체적인 실태 파악이 안 되는 실정임.
- 서울시는 이번에 개발하는 표준근로계약서를 간병서비스 이용자와 계약관계에 있거나 일정한 보수를 받고 서비스를 제공하는 간병인 누구에게나 적용 가능하도록 하고, 간병인이 종사하는 민간병원이나 간병인 소개 업체 등을 중심으로 배포할 예정임.

(조규준, 동향분석실 책임연구원)

『노동리뷰』
목차 색인

■ 2020년 10월호 ~ 2021년 9월호

월간 노동리뷰

2021년 10월호

『노동리뷰』 목차 색인

- 2020년 10월호 ~ 2021년 9월호 -

2020년

10월

노동포커스

- 3 일하는 모든 사람의 시민권, 고용사회안전망 (이승렬)

특 집 : 코로나19 고용위기와 정책대응

- 7 기업과 노동시장 참여자의 코로나19 위기대응 양상 (김유빈)
19 '코로나19 위기'와 사회경제체제 전환 모색 (박명준)

이슈분석

- 43 코로나19 확산 이후 국가별 정책대응과 고용지표 현황 (이기쁨)
55 일자리의 인지적 숙련 수준과 이직 (지상훈)

통계프리즘

- 75 코로나19 이후 생활업종별 사업자 수 변화

노동판례리뷰

- 81 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 101 주요 노동동향

11월

노동포커스

- 3 코로나19 팬데믹과 유·무급 돌봄노동 (장지연)

특 집 : 돌봄노동

- 7 돌봄노동의 임금 수준은 향상되었는가? (장지연)
23 무급 돌봄노동의 경제적 가치 (윤자영)
35 코로나19 팬데믹과 자녀 돌봄의 변화 (은기수)

이슈분석

- 53 직장인 만족도와 직무·관계·문화 상관관계 : 블라인드(Blind) 설문조사 (이정희·노성철)

통계프리즘

- 79 기상 변동과 노동시장

노동판례리뷰

- 87 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 105 주요 노동동향

12월

노동포커스

- 3 감염병 확산과 가구의 경제 변화 (이승호)

특 집(Ⅰ) : 코로나19와 가구의 경제활동

- 7 코로나19 확산과 가구의 소득, 지출 변화 (이승호)
21 코로나19와 긴급재난지원금이 소비지출에 미친 영향 (홍민기)

특 집(Ⅱ) : 노동시장 평가 및 전망

- 41 2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망 (동향분석실)

이슈분석

- 63 자동차부품업 노사관계 현황 기초분석
(정흥준 · 박명준)

통계프리즘

- 79 기업경기실사지수(BSI)의 활용

노동판례리뷰

- 85 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 99 주요 노동동향

2021년

1월

노동포커스

- 3 연성 노동정치의 주목할 성과 (장홍근)

특 집(I): 노사관계 평가와 전망

- 9 2020년 노사관계 평가 및 2021년 쟁점과 과제
(이정희)

특 집(II): 산업별 노사관계 평가와 전망

- 39 금속산업의 노사관계 평가와 전망 (곽상신)
59 건설산업의 노사관계 평가와 전망 (이상범)
72 방송산업의 노사관계 평가와 전망 (이종수)
88 금융산업의 노사관계 평가와 전망 (정청천)
101 공무원직의 노사관계 평가와 전망 (조혁진)
117 플랫폼 노사관계와 단체교섭 (박성국)

통계프리즘

- 133 우리나라 노동조합 조직현황

노동판례리뷰

- 139 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 159 주요 노동동향

2월

노동포커스

- 3 온라인 쇼핑 확대와 소매업 구조 및 고용 변화
(강동우)

특 집: 온라인 쇼핑 확대에 따른 소매업 지역고용 및 소비행태 변화

- 7 온라인 쇼핑 확대와 소매업 구조 변화 (강동우)
20 온라인 쇼핑 확대가 소매업 사업체 수 및 고용에 끼친 영향 (최 중)
32 농식품 수요의 온라인·오프라인 채널 간 대체성 분석 (최동욱)

이슈분석

- 45 배달 플랫폼 노동의 특징과 문제 (조규준)
59 코로나19 대응 자영업 현금 지원 국제비교 (오상봉)

통계프리즘

- 75 2019년까지의 최상위 소득 비중
78 구로구 콜센터 코로나19 집단감염이 인근 지역에 미친 영향

노동판례리뷰

- 85 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 103 주요 노동동향

3월

노동포커스

- 3 플랫폼 노동 보호, 뿌리를 내리고 꽃을 피우라
(이승렬)

특 집: 지역별 배달앱 사용과 음식 자영업자의 고용 구조 변화

- 7 음식 배달대행 배달원의 근로 실태와 일자리 비전 : 수도권과 비수도권 비교를 중심으로 (김영아)
22 주문중개앱 및 배달대행 서비스 사용 확산의 지역별 현황 : 외식업체를 대상으로 (고영우)
34 지역별 음식 자영업자의 배달앱 사용 특성에 따른 고용 변화 차이 분석 : 배달대행앱 이용을 중심으로 (방도형)

이슈분석

- 51 비정규직 고용과 근로조건 : 2020년 8월 「경제활동 인구조사 부가조사」를 중심으로 (이기범 · 지상훈)
- 66 「경제활동인구조사 부가조사」로 바라본 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용과 변화 (지상훈)
- 77 청년 신규 취업자 규모 축소와 경력 취업자 증가 (김종욱)

통계프리즘

- 91 가계소비지출과 소비자동향지수(전망) 변화

노동판례리뷰

- 97 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 113 주요 노동동향

4월

노동포커스

- 3 플랫폼 기업의 고용 · 노사관계 (이상준)

특 집 : 플랫폼 기업의 고용 · 노사관계

- 7 호출형 플랫폼 기업의 고용관계 : 음식배달업을 중심으로 (정흥준)
- 22 고숙련 프리랜서 중개 플랫폼의 고용쟁점과 전망 (노성철 · 이찬우)
- 44 데이터 라벨러 일의 세계 : 클라우드형 플랫폼 기업의 고용 · 노사관계 (이정희 · 이상준)
- 65 플랫폼 노동과 노동조합 : 스웨덴 사례 (강수돌)

통계프리즘

- 93 협약임금상승률 추이와 특성

노동판례리뷰

- 99 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 107 주요 노동동향

5월

노동포커스

- 3 국제 교역의 노동시장 영향 (방형준)

특 집 : 국제 교역의 노동시장 영향

- 7 싼남방 국가와의 교역이 국내 노동시장에 미친 영향 (노세리)
- 19 대중국 · 베트남 무역 증가가 국내 노동시장에 미친 영향 (구경현)
- 38 한 · EU 및 한 · 미 FTA가 한국 근로자들의 임금에 미친 영향 (정주영)

이슈분석

- 55 노동소득분배율의 결정요인과 대기업/중소기업 사이의 변화 (임용빈)

통계프리즘

- 75 영국 코로나19 확진자 및 사망자의 직업적 특성

노동판례리뷰

- 83 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 99 주요 노동동향

6월

노동포커스

- 3 '노동관계 당사자'로서 사용자단체 (이정희)

특 집 : 사용자단체 의의와 역할

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

이슈분석

- 59 성평등 노동시장 환경 구축의 필요성과 발전 방향 (최세림)

통계프리즘

- 81 산업재해자 수 및 재해율 추이

노동판례리뷰

- 89 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 105 주요 노동동향

7월

노동포커스

- 3 기업 규모 간 임금 격차 추이와 정책 방향 (성재민)

특 집 : 규모별 임금 격차 현황

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

이슈분석

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

통계프리즘

- 91 고용형태별 근로실태조사로 본 2020년 임금 분포

노동판례리뷰

- 97 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 111 주요 노동동향

8월

노동포커스

- 3 고용보험 적용 확대와 향후 과제 (이병희)

특 집 (I) : 고용보험제도의 과제

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

특 집 (II) : 노동시장 평가와 전망

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

통계프리즘

- 83 코로나19 이후 증가하는 청년 대학생 임금근로자

노동판례리뷰

- 89 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 105 주요 노동동향

9월

노동포커스

- 3 정제된 성별 임금격차의 원인과 정책 방향 (곽은혜)

특 집 : 노동시장 내 성별 격차

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

이슈분석

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

통계프리즘

- 113 지역별 방문자 수 및 카드 소비 지출 변화

노동판례리뷰

- 119 노동판례리뷰

주요 노동동향

- 139 주요 노동동향