

보도자료

보도일시 [지면보도] 2020년 9월 24일(목) 조간부터 가능
[인터넷 기사] 2020년 9월 23일(수) 14:00이후 가능

담당자 [연구관련]
오계택 한국노동연구원 기획조정실장
(044-287-6217, okt8941@kli.re.kr)
[보도지원]
안준철 한국노동연구원 홍보전략팀 담당
(044-287-6022, jcahn@kli.re.kr)

배포일시 2020년 9월 22일(화) 15:00

한국노동연구원 개원32주년 기념세미나 - 코로나19 고용위기와 정책대응 -

- 한국노동연구원(원장 배규식)은 9월 23일(수) 14시부터 개원 32주년을 맞이하여 ‘코로나19 고용위기와 정책대응’이라는 주제로 기념세미나* 개최

* 유튜브(Youtube)를 통한 온라인 생중계로 개최되며 첨부된 초청장 QR코드 또는 행사당일 한국노동연구원 홈페이지를 통해서 접속 가능

- 코로나19 확산으로 일자리 감소 등 고용위기와 소비·소득의 불안정 등 경제 전반의 위기가 발생하고 있으며 사회적 거리두기 등 개인의 일상생활에서도 크고 작은 변화를 초래
- 이에 연구원은 이번 세미나에서 코로나19가 노동시장 및 국민의 삶에 미치는 영향을 분석하고 위기 극복을 위한 고용노동·사회정책의 방향을 모색하는 논의의 장을 마련

(이하는 주제발표 요약)

코로나19가 노동에 미친 영향: 실태조사

김유빈 한국노동연구원 패널데이터연구실장

- 코로나19의 고용충격은 전반적 경제활동의 위축과 더불어, 일상생활의 다양한 변화와 위기를 초래
 - 코로나19의 고용충격은 지난 2월 노동시장에 본격 반영되어, 4월 취업자 수는 47.6만명(전년동월대비)의 감소 폭을 기록, 1999년 이래 최대 수준
 - 감염병으로 인한 급작한 고용충격은 소득 및 소비 불안정을 야기, 노동시장 수요와 공급측면을 통틀어 경제 전반의 위축을 초래
 - 코로나19의 부정적 여파는 청년과 여성, 임시 및 일용직, 숙박·음식 및 도소매업 등 안전망 사각지대에 놓인 고용취약계층에 집중되는 양상
- 연구원은 지난 6월부터 「COVID19 대응 근로자 및 사업체 실태조사」를 수행, 코로나19의 사회·경제적 파급효과와 위기대응 양상을 파악하고, 위기대응을 위한 정책방안을 모색
 - 감염병 위기대응을 위한 적절한 정책 방향과 시행계획 수립을 위해서는 코로나 19의 경제 분야·영역별 파급효과 파악이 필수적 → 경제주체의 실제 응답을 바탕으로 한 신뢰성 있는 통계자료 확보 필요
 - 공식통계의 한계 보완, 국민의 실제 체감하고 있는 경제·사회 동향을 파악하여 일상생활 전반의 주요 변화 파악
 - 「COVID19 대응 근로자 및 사업체 실태조사」(이하 COVID19 실태조사)는 '20년 6월 17일 ~ 7월 10일 기간 개인 응답자 2,500명, 1,500개 사업체를 대상으로 진행

□ 코로나19의 개인 충격과 위기대응 실태

- 코로나19 위기가 본격화된 2월 이후, 일을 그만둔 근로자 비중은 10.6%이며, 이 중 코로나로 인해 일을 그만두었다 응답한 비중은 46.9%. 이는 근로자 100중 5명이 코로나로 인해 일자리를 잃었음을 의미

○ 임금근로자 고용실태

- (주당 근로시간) 임금근로자 26.1%의 주당 근로시간 감소(-9.6시간)
* 소득부족으로 추가로 일하기를 희망하는 근로자 11.3%
- (휴가 및 휴직) 무급휴직 비중 13.1일(13.4%), 유급휴직 12.0일(12.0%), 유급휴가 4.1일(27.8%)로 비자발적 휴직이 증가추세를 보이며 소규모 사업체 종사자일수록 휴직일수가 긴 경향
- (근로소득) 임금근로자 28.7%의 월평균 근로소득 감소(-20.4%), 평균감소 수준은 여성 -22.2%, 남성 -18.9%로 여성의 소득충격이 남성을 상회
* 경제활동인구조사 월평균임금 대입 시, 평균 54만원 감소
- (근로방식) 유연근무제 신규 도입 비중 18.5%(시차출퇴근제 49.6%, 재택근무제 48.0%, 선택근무제 36.2%, 원격근무제 24.5%), 시차출퇴근제 및 선택근무제의 생산성 만족도 60% 상회

○ 비임금근로자 고용실태

- (사업충격) 비임금근로자의 3.5% 폐업/도산, 38.5%는 휴업 실시, 근무시간 단축 비중 50%, 무급휴직 실시 18.8%, 유급휴직 실시 8.2%, 종업원 해고 9.8%
- (매출 및 소득) 비임금근로자의 86% 매출액/사업소득 감소, 평균 감소수준은 평소의 39%(폐업/도산한 경우 -49%)

○ 시간활용 및 일상변화

- (활동영역) 디지털기기 사용(1.8점), 가사활동(1.1점), 자녀돌보기(1.0점) 등 비대면 시간활용 증가, 여행(-2.9점), 영화/공연/전시(-2.5점), 지인과의 모임(-2.4점), 종교활동(-2.2점) 등 대면접촉 활동에 제한
- (심리상태) 걱정(3.8점), 분노·슬픔(2.9점) 및 주위 사람에 대한 그리움(2.9점) 등의 심리적 어려움 경험 비중 증가
- (예방행동) 마스크 상시 착용(3.8점), 손 세척(3.6점) 등 코로나19 예방 행동수칙 준수는 매우 높은 수준

- (위기관리) 정부(5.9점) 및 지방자치단체(5.4점)의 위기관리에 대한 만족도가 높은 수준, 과거 대비 강도 높은 사회적 수칙 적용과 부조/보조금 지원수준 격상 등 정부의 위기대응 기조 영향으로 추정

□ 코로나19의 기업 충격과 위기대응 실태

- (사업충격) 2019년 하반기 대비 2020년 상반기 매출 감소 비중 60.0%
 - (매출 감소) 0~30% 감소 응답 비중 58.1%, 50% 이상 응답비중 19.0%
 - * 숙박 및 음식점업, 정보통신업과 소규모 사업체의 매출액 감소가 두드러짐
 - (인건비 및 임차료) 응답 기업의 15.1% 인건비 절감, 임차료는 대부분 기업이 코로나 이전과 동일 수준을 지급(96.5%)
- (위기대응) 조사대상 기업의 74.4%가 코로나19에 있어 별다른 대응을 하지 못한 것으로 응답
 - 건설업, 도매 및 소매업, 제조업 등의 업종과 종사자 규모가 작을수록 대응하지 못한 기업의 비중이 높은 경향
 - (위기대응 방식) 유연근무제 활용 11.9%, 휴업 7.9%, 휴직 6.3%, 임금동결 및 삭감 6.1%
 - * 숙박 및 음식점업의 휴직(21.4%), 임금동결 및 삭감(20.5%) 비중이 두드러짐
 - (고용조정) 해고 및 명예퇴직 등 고용조정 시행 기업 비중 3.6%, 정부 주도의 높은 사업 지원 강도와 기업의 자체적 고용유지 발현의 영향인 것으로 추정
 - * 고용조정 기업의 평균 근로자 수 변화 역시 0.7명 수준에 그침
 - * 정보통신업(1.0명), 금융 및 보험업(0.3명), 보건 및 사회복지 서비스업(0.3명) 등 업종의 종사자 수 증가

□ 코로나19 위기대응 정책방향과 시사점

- (개괄) 유례없는 경제충격에도 고용조정은 억제되고 있는 상황, 근로시간 단축, 휴직/휴가 활용, 근로방식의 변화 등을 통한 위기대응 기조 변화가 두드러짐
- (사회안전망 강화) 고용유지지원금, 긴급재난지원금 등 단기·즉시적 지원과 고용 보험 사각지대 축소, 지원대상 및 지원수준 확대 등 중장기적 사회안전망의 포괄 구축 필요
- (근로방식의 효율적 변화 추진) 유연근무제 활용은 근로시간의 자율성과 근무장소의 유연성을 담보, 향후 유연근무제의 확산은 일생활균형을 위한 기업문화 정착과 생산성 향상에 기여 예상

- (상병수당 도입) 지급방식과 지원조건 등 상병수당의 구체적 도입방안 모색, 질병 사유 휴식제도 관련 근거의 재정비 [발제 2]
- (위기대응 인식 수준 및 역량 강화) 노동시장과 일자리 질서의 체질 개선, 공공성에 기반한 새로운 사회통합 전략 모색 필요 [발제 3]

상병수당 논의와 병가제도 도입의 정책적 검토

남궁준 한국노동연구원 연구위원

□ 법정 병가제도와 공적 상병수당제도의 도입 필요성 증가

- 병가는 업무 외 부상 또는 질병을 이유로 일할 수 없게 된 근로자에게 실 권리를 부여해 건강 악화와 실직(해고)의 위험으로부터 보호하는 제도
 - 병가제도는 병가 사용 중 임금 지급 여부에 따라 유급병가와 무급병가로 구분할 수 있고, 근로자/노동조합과 사용자 간 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 의해 마련된 약정(約定) 병가제도와 법령에 의해 창설된 법정(法定) 병가제도로 구분
- 공적 상병수당 제도는 상병으로 근로능력을 잃은 근로자의 소득상실 위험에 대처하기 위해 공적으로 조성한 재원에서 현금급여를 지급하는 제도
- 2020년 상반기 콜센터와 물류센터에서 코로나19 확진 환자가 집단적으로 발생한 사례는 법정 병가제도와 공적 상병수당 제도의 부재로 인해 아파도 쉴 수 없는 우리 사회의 현실을 여실히 반영
- 경제협력개발기구(OECD) 37개 회원국 중 법정 병가(무급 포함)와 상병수당 제도 둘 다 없는 국가는 우리나라가 유일

□ 병가·상병수당 제도 법제화에 대한 요구 증가

- 민주노총·한국진보연대·참여연대·경실련 등의 단체가 참가한 ‘코로나19 사회경제위기 대응 시민사회대책위원회’는 2020년 7월 7일 코로나19의 2차 대유행에 대비한 상병수당 도입 등의 법제화를 요구
- 정부 역시 2020년 7월 14일 한국판 뉴딜을 통해 고용·사회안전망을 강화하고 함께 잘 사는 포용적 사회안전망을 다지기 위한 한국형 상병수당 도입을 제시
- ‘코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약’(2020. 7. 28)은 ‘제4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대’를 통해 질병과 돌봄에 대한 지원을 확충할 것을 결의

□ 병가제도의 국제비교

- 국제노동기구(ILO)는 상병수당 제도와 병가제도에 대한 직·간접적 국제기준을 보유 (단, 병가제도에 대한 구체적 기준은 없음)
- OECD 회원국 대부분은 법정 병가제도를 가지고 있고 공적 상병수당 제도와 함께 운용(법정 병가제도가 없는 국가는 우리나라와 일본)
- OECD 회원국 대부분은 공적 상병수당제도를 보유하고 있고 이것이 없는 국가는 미국, 스위스, 이스라엘, 우리나라 정도
- 대부분 병가는 유급(미국·캐나다 등 무급), 병가제도 및 상병수당 제도의 구체적 내용 및 양 제도의 조합 방식은 국가별로 상당한 차이가 존재

□ 단체협약상 병가제도 현황

- 보건의료노조 단체협약 데이터베이스에 등록된 단체협약 126개 중 116개(92.1%), 알리오(ALIO)에 단체협약 항목을 공시한 기관 265곳 중 202곳(76.2%)에 병가 규정이 마련
- 병가 사유로는 <업무 이외의 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없는 경우>, <출근이 불가능한 경우>, <요양을 하는 경우> 등으로 명시된 경우가 다수,
 - <전염병 감염으로 인하여 해당 노동자의 출근이 다른 조합원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우>, <전염병 등으로 교통이 차단된 경우>를 사유로 규정한 사례도 일부 확인
- 병가 사용절차로 진단서 등의 제출을 명시하고 있는데, 병가 일수에 관계없이 제출을 명시한 곳도 있고, 병가일수가 일정 일수 이상인 경우에만 제출하는 경우도 확인
- 병가는 대부분 유급이나 일정기간 초과 시 유급에서 무급으로 전환되는 사례도 확인되며, 병가기간은 연 60일로 규정한 곳이 대다수이나 짧은 경우 4주, 긴 경우 6개월인 사례도 발견
- 병가 중 급여는 통상임금 또는 평균임금의 100%인 경우 다수(시간외수당·야간근무수당 등 일부 수당을 제외한 경우도 존재), 병가기간을 정상근무로 인정하고 상여금·정근수당·차기 년도 휴가 일수 등에 불이익금지
- 병가 사유가 발생한 경우, 활용 가능한 연차휴가 일수와 관계없이 병가를 활용할 수 있도록 하는 곳도 있으나 일정 일수만큼은 연차휴가를 우선 사용하도록 명시한 사례도 존재

□ 병가제도 도입의 정책적 검토사항

○ 법정 근로조건의 양극화 해소 차원에서의 접근 필요

- 연 60일의 유급병가를 보장하는 국가공무원 복무규정 제18조
- 공공부문·대기업, 유사한 내용을 단체협약 및 취업규칙에 도입
- 법정 병가제도의 도입으로 양극화 해소 필요성(예: 관공서 공휴일)

○ 제21대 국회에 제출된 병가제도 관련 4개 입법안: 근로기준법 개정 방식

- 각 입법안은 <소득보장 방식>(무급/유급/고용보험 급여 등)과 <병가기간>(30일-1년 이내)을 두고 서로 상당한 차이가 존재
- 이러한 차이는 공적 상병수당 제도를 어떻게 설계할 것인지, 두 제도를 어떻게 유기적으로 연계할 것인지, 그리고 이를 전제로 병가제도의 목적을 어떻게 설정할 것인지에 대한 관점의 차이에서 연유

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 통한 접근

- 남녀고용평등법은 도입 및 시행 초기 육아와 가족돌봄 등의 제도에 중점을 두고 있었지만, 점차 근로자의 가족상 책임뿐만 아니라 ‘일·생활 균형’이라는 정책 목적도 추구하면서 최근 생애주기에 따른 근로자 본인의 사유에 대한 근로시간 단축청구권도 도입
- 본인 건강을 이유로 한 근로시간 단축은, 업무상 질병이나 부상이 아닌, 본인의 신체 및 정신 건강에 대한 침해를 회복하기 위한 것으로, 근로시간 단축지원금 제도가 결부되는 경우, 사실상 ‘부분 상병수당’으로서의 기능을 수행 가능
- 다만, 문제는 남녀고용평등법상 제도들은 육아나 가족이 아플 때 휴직 및 휴가가 가능한 반면, 정작 본인이 아픈 경우 근로시간 단축 이외에는 법적으로 보장하고 있는 것이 없다는 것
- 공적 상병수당 도입이 완료되기 전, 과도기적 방안으로서 남녀고용평등법에서 본인의 질병으로 인한 휴가 및 휴직을 도입하는 것도 고려할만한 방안

코로나19 이후의 새로운 사회경제를 향한 신사회협약

박명준 한국노동연구원 연구위원

- 코로나19 위기는 현대사회를 이끌어 가는 거버넌스 방식의 변화를 촉구하여 국가-시장-공동체 관계설정의 변화가 불가피하며 이를 통해 새로운 사회경제체제의 형성을 예견할 수 있음
 - 이를 위해 일자리와 노동의 작동원리에 대한 새로운 기획과 새로운 사회계약 혹은 사회협약과 같은 정치적 실행전략이 암묵적 혹은 명시적으로 동반되어야 함
- 진행 중인 사회경제체제의 질적 전환의 수준은 방역위기를 넘어서는 것이나 자본주의 체제 자체에 대한 근본적인 작동 불가능성까지 논하기는 어려우나 자본주의 내에서 변동하는 수준에서 변모는 예상 가능함
 - 미국의 뉴딜과 유럽의 복지자본주의 시대가 첫 번째 사회경제체제 였다면 신자유주의가 두 번째 사회경제체제였고 2008년 세계금융위기 이후를 세 번째 체제로의 전환이라 볼 수 있음
 - 우리나라의 경우 권위주의적 개발국가체제에서 민주적 신자유주의 체제로의 전환에 이어 포용국가 등 새로운 체제로의 전환을 모색하고 있는데 코로나19 위기로 제3의 레짐(Regime)으로의 이행이 가속화될 전망이다
- 이번 위기는 신자유주의의 위기와 디지털, 기후전환의 도전과 맥락을 같이 하기에 위기대응 전략은 이러한 요인들과 선택적 친화성을 띄면서 형성됨
 - 미국은 고용유지정책을 펴지 못해도 실업보험제도를 활용 및 지원하고 있으며 독일은 최초로 균형재정 전통을 폐기, 파격적인 재정지출을 통해 과감한 경기 부양과 노동 시장 정책을 펴고 있음
 - 이러한 정부의 전폭적이고 인위적인 개입과 지원을 토대로 새로운 성장동력을 확보하고 일자리를 창출하는 기회를 만들고 있음

- 한편, 학자들은 이러한 위기대응 양상을 통해 새로운 사회경제체제의 비전을 제시하고 있음
 - 데니 로드릭은 좋은 일자리의 부족이 신자유주의 시대의 핵심문제였다면 포스트 코로나 사회에서는 노동친화적, 현대화된 산업정책을 통한 좋은 일자리 창출이 핵심 정책 기조가 되어야 한다고 역설함
 - 프롬버거도 지금의 사회경제정책상 창조적 파괴가 필요한 시점임을 역설하면서 공공성 구현에 매진 해야함을 강조함
 - OECD의 경우 사회적 경제에 혁신의 기회가 생기고 주류화될 것임을 주창함
- 종합적으로 코로나 위기 이후 사회경제 질서와 거버넌스 변동은 크게 아래 네 가지로 집약될 수 있으며 핵심은 국가가 주도하여 공동체의 가치를 키우면서 연대를 기반으로 지역 중심의 민주적 경제운영을 활성화하는 것임
 - 첫째는 국가의 귀환으로 시장주의적 체제 운영으로부터의 이탈을 의미함
 - 둘째는 공공성을 추구하는 사회안전망 기제들의 강화와 사회적 가치를 중심으로 한 시장의 재편 필요성임
 - 셋째는 에너지 전환과 디지털 전환의 가속화, 마지막으로 이러한 변화를 도모하되 사회경제체제를 이루는 부분체제 간의 정합성을 갖춘 총체적인 개혁의 상이 필요함
 - 사실상 2차 세계대전 이후 자본주의의 제3기를 의미하는 현재의 전환을 맞이하면서 아직까지 그러한 전환을 명시적으로 표방한 국가는 없으나 전반적으로 이러한 경향들이 읽히며 각국의 정치적 상황의 동학에 따라 전환의 속도와 범위도 달라질 것으로 보임
- 우리나라의 대응 역시 이러한 세계적인 전환의 기회를 한국적 맥락에서 적절히 도모하는 양상을 보임, 그러나 그러한 움직임들이 위기에 대한 대응이나 경제적인 효과도모를 넘어 체제전환이라고 하는 질적인 이행을 염두에 두는 전략적 행보를 명시적으로 표방한 것은 아님

- 대표적인 이행전략인 ‘한국판 뉴딜’에는 이행을 지향하는 다양한 요소들이 포함되어 있으나 일단 새로운 시장의 형성에 방점을 찍고 있는 정책으로서의 정체성이 강함
 - ‘한국판 뉴딜’에는 거버넌스 상의 새로움(New)이나 사회적 딜(Deal)이 충분히 포함되어 있지 않으며 내적인 요소 간의 정합성이나 유기성도 아직은 미흡한 상태임
- 향후, 우리나라는 새로운 사회경제체제의 구현을 위해서 능동적이고 과감한 노력을 전개할 필요가 있음, 구체적으로 노동하는 이들에 대한 산업적 시민권을 보편적으로 부여하고 일터 민주주의 강화를 통한 노동체제의 포용성을 증진해야 함
- 일자리 정책을 확장적으로 기획함으로써 데니 로드릭이 강조한 좋은 일자리 모델의 구현을 지향하며 다양한 처지에 있는 일자리에 대해 능동적인 지원을 맞춤형으로 전개해 나가는 것이 필요함
 - 정책추진의 과정에서도 강화된 사회적 가치에 기초한 정교함을 더욱 키워야 하며 업종, 지역 등 중위 수준에서의 거버넌스가 활력을 펼 필요가 있음
 - 포스트 코로나 시대의 일자리 모델에 대한 새로운 표준을 확립하여 새로운 일자리들에 적용해 나가야 한다. 가령, 상생형 지역일자리 모델과 같은 시도를 보다 현실적으로 확대하는 노력이 유용할 수 있음
 - 이러한 기조는 자연스럽게 사회적 대화의 혁신과 확장이 필요하며 사회적 대화 기구를 넘어 사회적 대화 체제 전반을 쇄신해 가려는 시각에서 노력이 필요함
- 전환의 시대는 새로운 사회적 갈등을 수반, 뉴노멀(New Normal)이 자동으로 도래하는 것이 아닌 뉴노멀라이제이션(New Normalization)이라고 하는 역동적 과정이 이루어질 전망이다, 여기서 국가주의로의 회귀가 아닌 공공성과 민주성의 적절한 조화가 요구됨
- 단지 협치만을 강조하는 것을 넘어 체제전환의 비전을 공유해 나가는 것이 필요하며 향후 도래할 정치적 일정은 그러한 새로운 정치와 정책의 실험대가 될 것
 - 이러한 변화 속에서 미래지향적인 새로운 사회계약의 암묵적, 명시적으로 형성될 것이기에 그것은 7.28 노사정 합의와 같은 종래의 협소한 행위 주체들의 참여만

으로는 미흡할 수 있음

- 전환에 참여하고 영향을 받는 폭넓은 사회집단들이 새로운 가치와 체제요소들의 구현을 놓고 숙의를 통해 합의를 형성해 나가야 하며 그러한 전환 과정에서 원활함을 위한 새로운 사회적 투자도 과감히 도모할 필요가 있음. 끝.

첨부: 한국노동연구원 개원32주년 기념세미나 초청장. 끝.