

1년새 비정규직 노동자 53만명 늘었다

비정규직 규모·실태 보고서 발표

전체의 43%… 작년 8월比 1.4%↑
노동계 “고착화 차단위한 대응 요구”

지난 1년 사이 비정규직 노동자가 53만명 증가했다.

코로나19로 위기로 어려워진 기업들은 비정규직 노동자 고용을 선호하고 있기 때문이다. 이에 비정규직 남용과 차별을 해소하기 위한 지자체 차원의 적극적인 대응이 요구된다.

한국노동사회연구소는 28일 ‘비정규직 규모와 실태’를 주제로 보고서를 발표했다. 지난 8월 통계청의 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과를 바탕으로 분석한 내용이다.

해당 분석에 따르면 올해 8월 비정규직 노동자는 850만명에서 904만명으로 늘었다. 약 53만명이 증가한 규모다.

이는 전체 임금 노동자 2099명 중 43% 가량으로 지난해 8월 대비 1.4% 가량 증가했다.

연도별로 살펴보면 비정규직 노동자 규모는 꾸준히 증가하고 있다. ▲2017년 842만 7000명 ▲2018년 820만 7000명 ▲2019년 855만 7000명 ▲2020년 850만 4000명이다.

코로나19가 본격화된 2019년에 비정규직 노동자가 35만명으로 크게 늘어난 데 이어 올해 역시 크게 증가한 것이다.

비정규직의 94.3%는 임시근로자거나 임시근로를 겸하고 있었다. 이에 따라 고용이 매우 불안정한 특징을 보이고 있다는 분석이다.

임시근로자는 임금근로자 중 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람을 말한다.

또는 고용계약은 하지 않았으나, 해당 기간 동안 사업 완료 필요에 의해 일하는 사람을 의미한다.

이는 경기도에서 역시 두드러진 현상이다. 지난 10일 경인지방통계청이 발표한 ‘경기도 고용 동향’을 살펴보면 임금근로자는 전년 대비 41만 4000명이 증가했다.

이 중 임시근로자는 전년 대비 14만 3000명이 증가해 12.5% 상승률을 보였다. 상용근로자 역시 34만 1000명으로, 8.6% 증가한 규모다.

상용 근로자는 1년 이상 고용계약 기간이 설정되거나, 무기 계약인 경우를 말한다.

한편 일용근로자는 6만 9000명 감소했다. 지난해 대비 17.6% 줄어든 규모다.

노동계는 이처럼 비정규직 증가가 지속적 현상으로 고착되지 않으려면, 비정규직 남용과 차별을 해소하기 위한 적극적 대응이 필요

하다고 말했다.

한국노동사회 연구소 김유선 이사는 보고서를 통해 “2020~21년에는 코로나 위기와 낮은 최저임금 인상으로 많은 사람이 K-양극화를 우려했다. 그러나 아직까지는 임금지표상 뚜렷한 변화의 조짐은 나타나지 않고 있다”라며 “비정규직 증가가 지속적 현상으로 고착되지 않으려면, 비정규직 남용과 차별을 해소하기 위한 좀 더 적극적인 대응이 필요하다”라고 설명했다.

지자체별 비정규직 노동자 연대체 조직 지원 정책이 확대돼야 한다는 지적도 나온다.

수원시비정규직노동자복지센터 이희원 센터장은 “정규직 대비 비정규직의 비율은 전 반적으로 줄고 있지만, 코로나19 장기화로 다시 늘어나는 추세”라며 “비정규직 노동자에 대한 임금 격차와 차별을 개선하기 위한 지자체 차원의 조직화 사업 확대 등이 더 필요하다고 본다”고 설명했다.

한편 경기도는 지난해부터 비정규직 노동자, 플랫폼 노동 종사자 등 취약 노동자를 대변하는 단체 구성을 지원하는 사업을 펴고 있다.

올해에는 라이더유니온 경기지부를 포함한 5개 단체에 2억 5000만원을 투입해 노동조건 개선 활동을 지원하고 있다. 박해운 기자



29일 수원역 역사 내에서 국민건강보험공단 인천경기지역본부와 경인 공공기관 청렴 협의체인 ‘청렴플러스 네트워크’ 및 소비자·시민단체 회원들이 반부패·청렴 실천 캠페인 관련 기념사진을 찍는 모습. 국민건강보험공단 인천경기지역본부

건보 인천경기본부, 반부패·청렴문화 정착 활동 홍보

청렴 플러스 네트워크 등 캠페인
부정청탁·금품수수 금지 등 진행

국민건강보험공단 인천경기지역본부가 경인 공공기관 청렴 협의체인 ‘청렴플러스 네트워크’ 및 소비자·시민단체와 반부패·청렴 실천 캠페인을 실시했다.

건보 경인본부는 29일 수원역에서 코로나

19 방역 수칙 하에 경기지역 시민들에게 ▲부패·공의 신고 절차 ▲부정청탁·금품수수 금지 ▲연말연시 ‘선물 안 받고 안 주기’ 등 반부패·청렴문화 정착을 위한 실천 활동 홍보를 진행했다.

경인본부는 지난 6월부터 경기지역 공공기관과 청렴 캠페인 관련 연합 협의체를 구성하고 업무협약을 체결하는 등, 청렴사업 공동 발굴 및 지역사회 청렴문화 확산 활동을 펼

치고 있다.

청렴플러스 네트워크와 유관 소비자·시민단체는 향후에도 지속적으로 반부패·청렴 실천 활동을 이어나갈 계획이다.

국민건강보험공단 관계자는 “반부패·청렴·윤리경영을 실천하는 것은 우리 모두의 책임”이라며 “앞으로도 청렴을 꽃피우는 기관으로 최선의 노력을 다할 것”이라 밝혔다.

현지용 기자

공정위, 플랫폼 로톡 사업 방해 혐의 변협 제재

변협에 의견 담은 심사보고서 발송
9명 참여 위원회의 열어 수위 결정

공정거래위원회가 법률 온라인 플랫폼 ‘로톡’의 사업을 방해한 혐의를 받는 대한변호사 협회에 대한 제재 절차에 착수했다.

29일 업계에 따르면, 공정위는 최근 변협에 제재 의견을 담은 심사보고서를 발송했다.

변협이 지난 5월 로톡 가입 변호사들을 징계할 수 있도록 광고 규정을 개정하자, 로톡을 운영하는 로앤컴퍼니는 변협이 공정거래법을 위반했다며 공정위에 신고했다.

변협은 공정거래법상 ‘사업자 단체’가 아니라고 주장했지만 공정위는 변협이 회원들로부터 회비를 걷어 운영되는 점, 변호사법에 따라 변호사로 개업하려면 변협에 반드시 등

록해야 하는 점 등을 고려해 사업자단체의 정의에 부합한다고 본 것으로 알려졌다.

사업자단체는 둘 이상의 사업자가 공동의 경제적인 이익을 증진할 목적으로 만든 결합체 또는 연합체를 의미한다. 단순한 친목, 종교, 학술, 연구, 사회활동 등을 목적으로 하는 단체는 사업자단체에 해당하지 않는다.

또 변협의 변호사 광고 규정 개정 행위가 공정거래법상 금지 행위에 해당한다고 판단한 것으로 전해졌다.

공정거래법은 사업자단체가 거래 상대방을 제한하는 등 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 공동으로 하거나 합의하는 행위를 금지하고 있다. 구성사업자의 사업내용이나 활동을 부당하게 제한해서도 안 된다. 광고활동, 영업일·영업시간, 영업의 종류·내용·방법, 점포·영업소의 신설 또는 이전, 원재료의 구입·배분

행위 등을 부당하게 제한하는 행위가 이에 해당한다.

공정위는 심사보고서에 대한 변협의 의견서를 받은 후 위원 9명이 참여하는 전원회의를 열어 제재 여부 및 수위를 결정할 방침이다.

변협은 공정위의 움직임에 “헌법적으로 보장되는 변호사 제도의 근간을 위협하는 행동이자 명백한 월권”이라며 즉각 반발했다.

변협은 “법무부의 수탁을 받아 수행하는 변호사 광고 제한과 징계권 행사에 관한 부문에서는 통상적인 사업자 단체로서의 성격을 가지고 있다고 보기 어렵다”고 밝혔다.

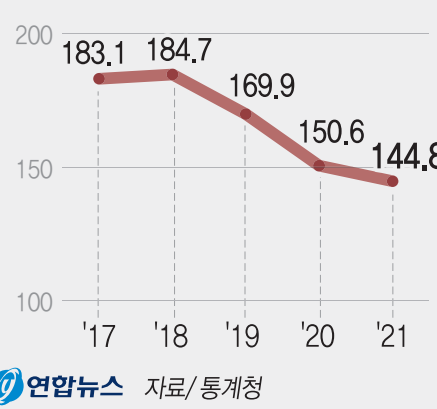
한편 공정위는 로톡이 신고한 변협의 표시광고법 위반 여부는 계속 조사 중인 것으로 알려졌다.

이 법 6조에 따르면 사업자단체는 법령에 따르지 않고는 그 사업자단체에 가입한 사업자에 대해 표시·광고를 제한하는 행위를 해서는 안 된다. 연합뉴스

기혼 여성 고용 현황

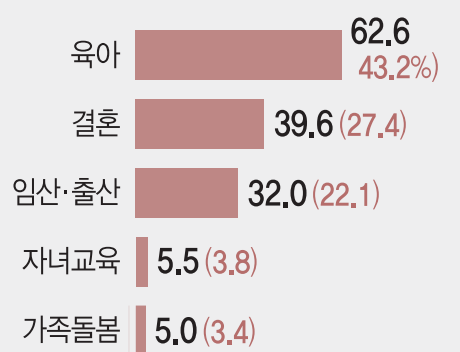
15~54세 기준, 단위: 만 명

경력단절여성 추이



경력단절 사유

2021년 기준, (): 비율



자녀없는 기혼女 절반 “아이 가질 생각없다”

부모 60% “낮에 아이 돌본다”
15년만에 육아부담 최고 수준

낮에 부모가 직접 돌보는 아이가 10명 중 6명인 것으로 나타났다.

코로나19 사태 여파로 부모의 육아 부담이 15년만에 최고 수준으로 커졌다는 의미다. 기혼여성(15~49세) 7명 중 1명은 아이가 없었으며 이 중 절반은 앞으로도 아이를 가질 계획이 없다고 답변했다.

통계청은 이런 내용 등을 담은 2020 인구주택총조사 표본 집계 결과를 29일 발표했다. 총조사는 5년마다 시행한다. 이번 조사의 기준 시점은 2020년 11월1일이다.

부모 육아비중 9.9%p↑…시설비중 낮아져

아동(0~12세) 중 낮 동안 부모가 돌보는 비중은 60.2%를 기록했다.

10명 중 6명을 부모가 직접 돌보고 있다는 의미다.

2015년(50.3%)과 비교하면 부모가 돌보는 아이의 비중이 9.9%포인트나 늘었다.

부모가 돌보는 아이의 비중이 이처럼 높은 것은 2005년 65.7% 이후 15년 만에 처음이다.

정부가 부모의 육아 부담을 줄여주고자 각종 보육시설을 확대하면서 2010년 48.0%, 2015년 50.3%로 줄어들던 비중이 지난해 경증 된 것이다.

방과후학교·돌봄교실(5.9%)과 학원(15.7%)의 돌봄 비중은 2015년에 비해 각각 5.8%포인트, 10.0%포인트씩 하락했다.

통계청 정남수 인구총조사과장은 “시설 이용이 줄고 부모가 돌보는 비중이 증가한 것은 코로나19 효과가 아닌가 생각한다”고 말했다.

코로나19 방역조치에 따른 시설 이용 제한, 감염 불안으로 부모가 직접 돌보는 아이가 큰 폭 늘었다는 의미로 해석된다.

기혼여성 평균 출생아 2.07명…0.12명 줄어

여성 인구는 2천516만1천명으로 2015년에 비해 27만5천명 증가했다. 중위연령이 45.6세, 평균연령은 44.2세로 2015년 대비 3.2세, 2.6세 올라갔다.

기혼여성(15세이상)의 초혼 연령은 2015년 24.2세에서 2020년 24.6세로 0.4세 올라갔다. 기혼남성은 27.8세에서 28.3세로 0.5세 상승했다. 기혼여성의 교육 정도별 초혼연령은 대학 이상(27.1세), 고등학교(24.2세), 중학교 이하(21.6세) 순이다. 대학 이상의 30대 기혼여성의 초혼 연령이 28.3세로 가장 높다. 기혼여성의 첫 자녀 평균 출산 연령은 25.7세로 2015년(25.3세)보다 0.4세 상승했다. 이들의 평균 출생아 수는 2.07명으로 2015년(2.19명)에 비해 0.12명 줄었다.

아이없는 기혼여성 88만명…교육수준 높을수록 아이기피

가임여성 인구(15~49세) 중 14.5%(88만1천명)는 아이가 없다고 답했다. 7명 중 1명꼴인데 5년 전 11.2%와 비교해볼 때 상당한 격차가 있다. 15~29세 기혼여성의 47.1%, 30~39세 기혼여성의 20.3%가 아이가 없다. 가임 기혼여성의 기대 자녀 수는 1.68명으로 2015년(1.83명)보다 0.15명 줄었다. 앞으로 자녀를 더 낳을 계획이 없다고 답변한 비중은 87.5%로 2015년(85.2%)에 비해 2.3%포인트 올라갔다.

자녀가 없는 기혼여성(15~49세)의 추가 계획 자녀 수는 0.68명으로 2015년(0.99명)에 비해 0.31명이나 줄었다.

특히 자녀가 없는 기혼여성 중 자녀에 대한 추가계획이 없는 여성은 46만5천명으로 52.8% 비중을 차지했다. 가임 기혼여성 중 14.5%는 자녀가 없고 이 중 절반 이상은 자녀를 낳을 계획도 없는 것이다. 가임 기혼여성 중 자녀가 없는 비율도, 자녀를 낳을 계획이 없는 비율도 관련 통계가 작성된 이후 가장 높다. 연합뉴스

5년 근속맨 원하는 부서로 갈수 있다

삼성전자 인사제도·조직문화 혁신 선언

나이 무관 인재 중용·젊은 경영진 육성
부사장·전무 직급, 부사장으로 통합

삼성전자가 승진 임직원 직급별 체류기간을 폐지하고 성과관리제도에 절대평가를 도입하는 등 인사제도·조직문화 혁신을 선언했다.

삼성전자는 29일 “100년 기업으로의 도약을 위한 경쟁력 강화” 및 중장기적 지속성장 기반 마련이란 목표 달성을 위해 다음해부터 적용될 ▲승격제도 ▲양성제도 ▲평가제도 중심의 ‘미래지향 인사제도’ 혁신안을 발표했다.

이에 따르면 연공서열 타파 및 젊은 경영진 조기 육성을 위해 임원 직급(부사장·전무)을 부사장으로 통합하고, 임원 직급단계 축소 및 임직원 승진시 거치던 직급별 체류기간을 폐지한다. 대신 성과·전문성 검증을 위한 ‘승격세션’을 새로이 도입한다.

또 정년 이후에도 우수인력의 근무를 지속시킬 수 있는 ‘시니어 트랙’ 제도를 도입하고, 직원 직급 표기 삭제 및 사내 소통 원칙을 존

댓말 사용으로 정한다.

이와 함께 사내 같은 부서에서 5년 이상 근무한 직원에게 타 부서 이동 자격을 부여하는 FA(프리 에이전트) 제도를 도입한다. 또 국내외 우수인력을 선발해 상호 교환근무를 하는 ‘STEP(삼성 재능 교환 프로그램) 제도’ 또한 추가한다.

더불어 육아휴직자 경력단절을 최소화하는 복귀 지원 프로그램 등을 도입한다. 특히 성과관리체계 및 상호 협력·소통을 위해 절대평가제 및 수시피드백 제도 등을 도입한다.

이번 인사 혁신과 관련해 삼성전자는 임직원 온라인 대토론회, 노사협의회·노동조합·부사장 및 담당자 1000여명과 의견 청취를 거쳤다고 설명했다.

삼성전자는 “이번 인사제도 혁신을 통해 임직원들이 업무에 더욱 자율적으로 몰입할 수 있고 회사와 함께 성장하는 미래지향적 조직문화가 구축될 것으로 기대한다”며 “삼성전자는 향후에도 100년 기업으로의 도약을 위한 경쟁력 강화를 위해 임직원 의견을 지속적으로 수렴하여 인사제도를 개선해 나갈 계획”이라 밝혔다. 현지용 기자