국민경제자문회의·한국노동연구원
공동 정책포럼

한국 노동시장 이중구조 진단과 해법

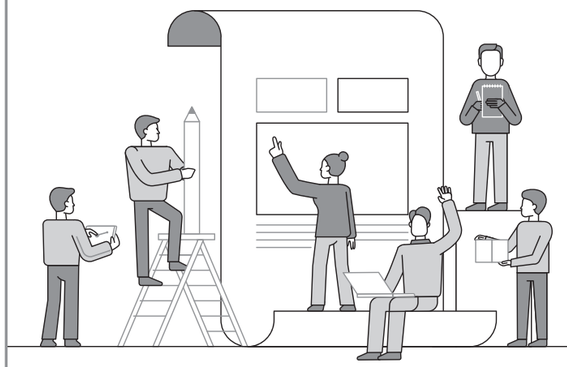
2020년 10월 27일(화)
15시~17시 30분

주최. 국민경제자문회의, 한국노동연구원

국민경제자문회의·한국노동연구원
공동 정책포럼

한국 노동시장 이중구조 진단과 해법

2020년 10월 27일(화)
15시~17시 30분



주최. 국민경제자문회의, 한국노동연구원

프로그램 순서

프로그램

15:00~15:20

개회사
- 이제민 | 국민경제자문회의 부의장
- 배규식 | 한국노동연구원 원장

축사
- 이재갑 | 고용노동부 장관

주제발표

15:20~16:20

사회
- 신광영 | 중앙대학교 교수

발제 1
- **노동시장 이중구조 해소를 위한 노사관계와 노동정책의 과제**

  발제자: 조성재 | 한국노동연구원 선임연구위원

발제 2
- **플랫폼 노동 및 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향**

  발제자: 정흥준 | 서울과학기술대학교 교수

종합토론

16:20~17:20

사회
- 신광영 | 중앙대학교 교수

토론
- 권현지 | 서울대학교 교수
- 이성균 | 울산대학교 교수
- 임상훈 | 한양대학교 교수
- 정승국 | 중앙승가대학교 교수
- 조동훈 | 한림대학교 교수

17:20~17:30

폐회
- 이제민 | 국민경제자문회의 부의장

목차

발제 1 **노동시장 이중구조 해소를 위한 노사관계와 노동정책의 과제**

조성재 한국노동연구원 선임연구위원

1. 노동시장 이중구조와 연대임금 및 공동복지 14
2. 격차 축소와 노사관계 및 노동정책 28
3. 마치면서… 38

발제 2 **플랫폼 노동 및 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향**

정흥준 서울과학기술대학교 교수

1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해 45
2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책 48
3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향 53

개회사

안녕하십니까, 국민경제자문회의 부의장 이제민입니다.

오늘 국민경제자문회의는 「한국 노동시장 이중구조 진단과 해법」이라는 주제로 한국노동연구원과 함께 정책포럼을 개최하게 되었습니다.

우선 오늘 이 포럼을 개최하기 위해 함께 애써 주신 한국노동연구원 배규식 원장님께 감사드리고, 영상을 통해 축사를 해 주신 이재갑 노동부장관님, 정홍준 서울과학기술대학교 교수님을 비롯한 발표자와 토론자, 그리고 참석해주신 여러분과 유튜브를 통해서 보고 계신 모든 분들께 인사 말씀 드립니다.

올해 국민경제자문회의는 이중구조 정책포럼 시리즈를 통해서 우리나라 다양한 분야의 이중구조에 대해 심도 있게 논의하고 있습니다.

지난 9월에는 첫 번째로 기업부문의 이중구조에 대해 논의하였고, 오늘은 두 번째로 노동시장의 이중구조에 대해 논의하고자 합니다.

우리나라의 노동시장은 계속 이중구조 형태가 유지되어 왔습니다.

고도성장 시기 이래 대기업과 중소기업 간의 격차가 컸던 것이 노동시장 이중구조로 이어졌던 것입니다.

특히, 외환위기 이후 비정규직 고용이 쉬워지고, 대기업이 외주를 늘리면서 대기업과 중소기업 간 격차가 벌어지고, 노동시장 이중구조가 더욱 고착화되었습니다.

현재 우리나라 노동시장의 상위 20%와 하위 80% 간에는 현격한 격차가 있습니다. 대기업·공공부문의 정규직과 전문직으로 대표되는 고소득 자영업자는 소득 수준과 안정성 모두 다른 근로자들에 비해 월등하게 앞서는 모습을 보여주고 있습니다.

시장경제 원리가 정상적으로 작동한다면 소득과 안정성 간에는 어느 정도 대체 관계가 성립해야 하지만 우리나라의 노동시장은 그렇지 못한 것입니다.

그리고 그런 문제를 노동시장이 스스로 해결하는 메커니즘이 없는 점도 문제입니다. 비정규직은 정규직과 완전히 분리된 경력경로에 들어가며, 실제로 비정규직으로 채용된 경우 정규직으로 전환되기 굉장히 어렵습니다.

이러한 이중구조는 소득분배에 악영향을 미칠 뿐만 아니라 경제성장에도 도움이 되지 않는 실정입니다. 노동시장 이중구조 하에서 모두가 상위 20%에 끼려고 하면서 소모적 학력 경쟁, 스펙 경쟁이 벌어지고, 그것이 초 · 중등교육 황폐화, 사교육 팽창을 불러와서 자원 낭비를 초래하고 있습니다.

그런 구도에서 한국인은 대학 입학 전까지는 세계 최고 수준의 학력(學力)을 갖추지만, 대학 입학 후에는 인적 자원에 대한 투자를 급격히 줄이고, 하위 80%에 속한 노동자의 직업훈련과 평생교육은 제대로 이루어지지 않아서, 막상 생산의 주역이 되는 연령층의 생산성은 선진국에 비해 뒤떨어지고 있는 것이 현실입니다.

다들 아시다시피 코로나19 위기는 디지털 전환을 가속화시키고 있으며 노동 분야도 예외가 아닙니다.

제3차 산업혁명은 이제 기업이 대거 생겨나고 소멸하는 국면을 지나서 대규모 플랫폼 기업이 독점력을 행사하는 국면으로 바뀌어가고 있습니다. 이러한 플랫폼 기업이 일감 중심으로 개별 노동자와 새로운 형태의 노무 제공 관계를 맺게 되면서, 제2차 산업혁명 시기의 표준적인 고용 관계를 바탕으로 만들어진 기업 조직과 노동 보호 제도의 사각지대가 급격히 늘어나고 있습니다.

그것은 새로운 이중구조를 낳아서 플랫폼 기업의 노동자는 낮은 임금, 높은 노동 강도, 불분명한 법적 지위라는 3중고를 겪고 있는 상황입니다.

예컨대 플랫폼 기업이 갖는 시장지배력을 감안한다면 최저임금은 플랫폼 기업에게 가장 우선적으로 적용되어야 하지만, 불분명한 법적 지위로 인해 오히려 그 반대 현상이 일어나고 있습니다.

한편 코로나19의 위협은 취약 계층에게 더 크게 다가오고 있고, 그것은 노동시장 이중구조를 심화시키는 원인으로 작용할 것입니다. 재택근무, 비대면 비즈니스에 적응할 수 있는 노동자와 그러지 못한 노동자 간 격차가 커지고 있으며, 비정규직과 영세기업 종사자가 소득 감소와 해고의 위협에 가장 크게 노출되고 있습니다.

플랫폼 기업의 노동자는 코로나19로 일감은 늘어났지만 높은 노동 강도와 낮은 임금으로 여전히 심한 어려움을 겪고 있습니다.

이러한 상황은 전 세계가 모두 인식하고 있지만, 아직 실질적인 대책으로 이어지지 않고 있는 상황입니다.

우리나라는 지난 수년간 노동시장 이중구조 개혁을 위해 노력해왔습니다. 일부에서 성과를 거두기도 했지만 코로나19 위기로 인해서 그 동안의 노력이 무위로 돌아갈 상황을 맞고 있습니다.

그러나 오히려 위기를 기회로 활용해서 장기적인 안목으로 구조 개혁을 할 수도 있습니다.

이번 정책포럼은 그러한 목적으로 마련되었습니다. 아무쪼록 활발한 토론을 통해 우리가 나아가야 할 방향이 나오기를 기대합니다.

바쁘신 와중에도 오늘 이 자리에 참석해 주신 분들께 다시 한 번 감사의 말씀을 드립니다.

감사합니다.

국민경제자문회의 부의장 이 제 민

개회사

안녕하십니까.
한국노동연구원장 배규식입니다.

먼저 이번 공동 정책포럼을 공동으로 주최하는 기회를 마련해 주신 이제민 국민경제자문회의 부의장님께 깊은 감사를 드립니다. 그리고 오늘 공동 정책포럼에 축사를 해 주실 고용노동부 이재갑 장관님께도 진심으로 감사의 말씀을 드립니다. 또한, 정책포럼이 열리는 이 자리에 그리고 화상을 통해 참여하시는 모든 분들에게 환영과 감사의 인사를 드립니다.

올해 초부터 시작된 코로나19가 우리나라 뿐만 아니라 전 세계를 뒤흔들고 있습니다.
코로나는 우리가 살고 있는 세상을 많이 바꾸고 있습니다. 특히 노동시장에도 큰 영향을 미치고 있습니다.
먼저, 코로나19로 인해 우리나라 노동시장이 안고 있는 취약성이 나타나고 있습니다.
우리나라의 고용 및 사회 안전망은 정작 코로나19로 인해 어려움에 빠진 고용취약계층을 제대로 보호해 주지 못하고 있는 것이 확연하게 드러나고 있습니다. 오히려 코로나19위기로부터 비교적 안전하게 보호되고 있는 정규직 등은 코로나19 위기로 인한 피해를 덜 받고 있습니다.

이처럼 우리나라 노동시장이 안고 있는 문제들 중의 하나는 노동시장 이중구조입니다.
대부분의 선진국에도 노동시장 이중구조는 존재합니다. 하지만, 우리나라 노동시장 이중구조는 그 정도가 더 심각하며, 문제의 원인 또한 서구 선진국과는 다른 측면이 있습니다.

우리나라의 경우 기업규모에 의한 노동시장 이중구조가 심각합니다.
이는 우리나라 경제발전의 과정에서 그리고 대기업 중심의 산업의 이중구조에서 발생하는 것으로 더 이상 방치하기에는 이미 너무 심화되어 있습니다.

정규직과 다양한 방식의 비정규직 간의 격차와 차별입니다. 남녀 간의 임금격차도
한국노동시장 이중구조의 특성으로 다른 OECD국가와 비교해도 가장 심각한 상황입니다.
여기에 추가하여 그리고 최근 디지털기술의 도입과 함께 증가하고 있는
특수형태고용종사자, 플랫폼 노동, 초단시간 노동 등 새로운 고용형태도 기존 노동시장 이중구조에 추가되어
노동시장의 이중구조가 보다 복합적, 중층적인 구조를 이루고 있습니다.

따라서 이제는 우리사회가 기업 규모, 고용형태, 성별, 새로운 고용형태에 따른
노동시장 이중구조를 어떻게 바꾸어 나갈 것인지를 심각하게 논의할 시간이 되었다고 생각합니다.
이러한 문제의식에서 오늘의 국민경제자문회의와 노동연구원의 공동 정책포럼이 기획되었습니다.

따라서 오늘 공동 정책포럼에서는 노동시장 이중구조 해소를 위한 핵심쟁점을 중심으로
노사관계적인 해법과 정책적인 해법에 대해 논의가 이루어질 것입니다.
오늘 정책포럼에서 발제자, 토론자, 참석자들이 함께 노동시장의 이중구조를 어떻게 개혁할 것인지에 대해 고민을 함께 하는 가운데 지혜를 모아 주실 것으로 기대합니다.

아무쪼록 오늘 공동 정책포럼이 우리나라 노동시장 이중구조를 조금이라도 줄여 나갈 수 있는
신호탄이 될 수 있기를 기대하면서, 진지한 논의와 의견을 교환하는 자리가 되었으면 합니다.

끝으로 오늘 중요한 사회를 맡아주신 신광영 중앙대학교 사회학과 교수님을 비롯하여
귀한 발표를 준비해 주신 두 분의 발표자와 토론을 맡아 수고하실 다섯 분의 토론자께도
진심으로 감사의 말씀을 전합니다. 그리고 오늘 학술대회 준비를 위해 노고를 아끼지 않으신
국민경제자문회의와 한국노동연구원의 관계자 여러분께도 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 공동 정책포럼에 참여하시는 모든 분들도 늘 건강 유의하시기를 바랍니다.

감사합니다.

한국노동연구원장 배 규 식

축사

안녕하십니까?

국가 경제 정책 자문을 위해 애쓰시는 여러분 반갑습니다.
오늘'노동시장 이중구조'정책포럼이 열린 것을 매우 뜻깊게 생각하고 영상으로나마 인사드립니다.
이 자리를 마련해주시고 국가 경제정책 자문에 앞장서 오신 국민경제자문회의 이제민 부의장님과
한국노동연구원 배규식 원장님, 그리고 참석하신 모든 분께 감사를 드립니다.
우리는 산업화를 성공적으로 달성하여 세계의 주목을 받아왔고, 최근에는 코로나 19 확산에도
적극적 방역과 신속한 정책대응으로 세계의 모범국가로 소개되고 있습니다.

스위스 국제경영개발대학원(IMD)에서 발표한 2020년 국가경쟁력 평가에서,
63개국 중 23위로 `19년 대비 5단계 상승하였습니다.

그러나, 이러한 경쟁력 상승의 이면에 대-중소기업 간 불균형, 정규직-비정규직 격차 등
노동시장 이중구조와 격차는 여전합니다. 새롭게 성장하는 플랫폼 노동은 사회적 보호의 울타리를 벗어나
있어노동시장내의 격차를 심화시킬 우려도 있습니다.

노동시장 이중구조는 중장기적으로 생산성 저하와 비효율적 자원배분, 사회 통합비용 증가 등으로
국가 경쟁력을 분명히 약화시킬 것입니다. 이에, 정부는 노동시장 이중구조를 해소하고 위기를 극복하기 위한
정책을 추진하고 있습니다.

우선, 실업급여의 보장성을 강화하고, 예술인과 특수형태근로종사자의
고용보험 적용을 확대하였으며, 국민취업지원제도도 내년부터 시행할 예정입니다.
직업훈련 등을 통한 일자리 이동을 활성화하고, 근로시간 제도와 임금체계의 다양성을 확보하며,
사회적 합의를 통한 문제 해결을 위해 노력하고 있습니다.

아울러, 양극화 해소를 위해서 대-중소기업간 공정거래 확립, 중소기업 수익성 향상 등 정책적 지원을
지속하고 있습니다. 또한, 대기업 노·사를 중심으로 한 자발적 상생연대 노력도 활성화되고 있습니다.
하지만 노동시장 이중구조를 해소하려면 가야 할 길이 많습니다.

토마 피케티가 「21세기 자본」에서 지적한 바와 같이 노동시장은 변화했지만,
임금 불평등 구조는 변화하지 않았습니다. 이미 시행한 제도들이 현장에 제대로 정착할 수 있도록 하고,
미흡한 부분은 재빨리 보완되고 시정되어야 할 것입니다. 코로나 19는 취약 계층에게 더욱 가혹합니다.
속도가 빨라진 4차산업 혁명은 노동시장을 더욱더 양극화시킬 것이라고들 합니다.

우리나라 노동시장의 이중구조를 해소하고,포스트 코로나 시대와 4차산업혁명시대를 대비하기 위한
선제적이고 적극적인 정책이 필요할 때입니다.

위기를 극복하고 불확실성에 대응하기 위해서는 노·사 및 국민 모두가 한마음으로 지속적으로
노력하여야 합니다. 이번 포럼에서 노동시장 구조 개선을 위한 다양한 논의가 활발히 이루어지길 바랍니다.
정부도 다양한 지원을 통해 건전한 노동시장 구조가 형성될 수 있도록 앞장서겠습니다.
다시 한번 국민경제자문회의 노동시장 이중구조 정책포럼 개최를 진심으로 축하드립니다.
감사합니다.

고용노동부 장관 이 재 갑

국민경제자문회의·한국노동연구원
공동 정책포럼

발제 1

노동시장 이중구조 해소를 위한 노사관계와 노동정책의 과제

조성재
한국노동연구원 선임연구위원

국민경제자문회의/한국노동연구원 공동 정책포럼

노동시장 이중구조 해소를 위한 노사관계와 노동정책의 과제

2020. 10. 27

조 성 재
(한국노동연구원)

문제제기 1

➢ 노동시장 이중구조란 무엇인가?

- ✓ 관련 개념 : 노동시장의 양극화, 이중노동시장(1차 노동시장과 2차 노동시장), 분단노동시장, 노동시장의 분절화, 인사이더와 아웃사이더, 중심과 주변, 균열 일터, 소득분배의 악화, 자본소득 대 노동소득, 자산(富)불평등
- ✓ 이중화(dualization) : 양극화가 심화되어 근로조건이 양호한 대기업, 공기업, 정규직 등의 1차 노동시장과 중소기업, 비정규직 등의 2차 노동시장이 서로 다른 원리에 의하여 작동하게 되는 분절적 양상을 일컫는 말(Emmenegger, et. al. ed., 2012)
- ✓ 2차 노동시장은 임금도 낮고, 고용안정성도 떨어져, 저임금과 고용불안정성의 복합 작용

2

문제제기 2

➢ 왜 노동시장 이중구조가 문제인가?

- ✓ 사회통합의 위기를 초래할 뿐 아니라, 원활한 노동이동과 노동력 활용을 저해하여 경제에도 부정적 영향
- ✓ 기업규모간 임금격차가 확대될 경우 대기업들은 소수의 정규직만을 포섭하고, 다수의 주변 직무를 아웃소싱하는 방식으로 외부의 저임금 노동자들을 활용하려 할 것
- ✓ 아웃소싱 이후에는 단가인하 등을 통하여 중소기업의 지불능력을 제약함으로써, 중소기업 노동자들은 높은 임금을 받을 수 있는 가능성이 원천 봉쇄됨
- ✓ 결국, 자본소득 대 노동소득의 격차 확대는 노동 내부의 양극화 현상과 맞물려 있기 때문에 임금격차 축소가 사회 전반적인 양극화 극복에서 긴요

3

문제제기 3

➢ 노동시장의 이중화 혹은 양극화는 세계적 현상

- ✓ 기술발달은 중간 숙련 노동자의 임금과 고용을 줄이는 효과, 고숙련과 저숙련 노동자는 증가(OECD, 2017; ALM가설)
- ✓ 세계화(globalization)는 이를 더욱 촉진

➢ 세계적 보편성 이외에 한국적 특수성은 무엇인가?

- ✓ 양극화 현상의 가장 직접적이고 심대한 요인으로 지목되는 원하청 관계는 어떻게 형성, 발전, 변용 혹은 변질된 것인가?
- ✓ 세계적으로도 높은 수준의 비정규직 비율

➢ 노동시장의 양극화가 진행되는 것을 연대 원리를 핵심으로 하는 노동운동은 왜 저지하지 못했는가? 노사관계와 노동정책, 고용정책, 노동법 개정의 과제는 각각 무엇인가?

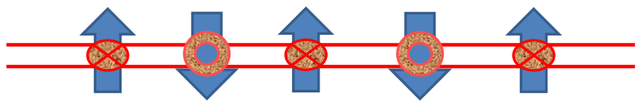
➢ 왜 하도급 정책과 고용노동정책 등 기존 대책은 성공적이지 못했는가? 새로운 대책은 있는가? 어떻게 가능한가? 각 주체들은 무엇을 해야 하나?

4

노동시장 이중구조와 연대임금 및 공동복지

노동시장의 이중구조/분단노동시장

대기업/공공부문 중심 1차 노동시장



아래로 떨어질 수는 있으나, 위로 올라가기는 하늘의 별따기

중소기업·비정규직 2차 노동시장

코로나 위기의 불균등한 영향과 청년의 선택?

청년

대기업/(준)공공부문 중심 1차 노동시장

중소기업·비정규직 2차 노동시장

코로나19 위기는 노동시장 이중구조의 폐해를 여실히 보여줘.

특히, 청년들은 숙련 형성의 기회를 상실, 필요한 것은 당장의 해결책이 아니라 비전 제시

상대적 저임금 고착/ 반복실업

비경제활동 인구/실업자

영세 자영업

코로나 재확산(8월) 이후 9월 고용동향

지위별 취업자 증감(만명, 전년비 '20.8→9월):
(상용)28.2→9.6 (임시)△31.8→△30.3 (일용)△7.8→△4.1
(고용원有자영업자)△17.2→△15.9 (고용無자영자)6.6→8.1
(무급)△5.4→△6.5

일시휴직자증감(전년비, 만명) : ('20.4)113.0 (5) 68.5 (6)36.0 (7)23.9 (8)14.3 (9)41.6
청년층 취업자(전년비, 만명): ('20.5)△18.3 (6)△17.0 (7)△19.5 (8)△17.2 (9)△21.8

임금격차 확대의 요인들

임금격차는 다양한 형태로 나타나며, 원인도 다양. 그것은 제도적 요인과 시장(기술)적 요인, 구조적 요인과 경기적 요인으로 구분될 수 있어

불공정 원하청 거래
- 지불능력 격차 확대

고용형태 다양화
- 비정규직·특고 차별

중소기업의 낙후·한계
- 기술 및 숙련 격차

성차별 의식과 관행
- 직종분리, 유리천장

대기업 중심의 산업발달 경로와 구조

임금격차

규모별 / 고용형태별 / 성별 / 학력 / 숙련 / 지역별

파편화된 기업별 노사관계

취약한 사회보장 시스템

임금 지니계수 요인분해 결과(풀타임노동자, 시간당임금)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
성(남성)	6.1	5.6	6.2	8.0	8.0	8.2	7.8	7.7	8.5	8.8
연령	4.2	3.9	4.1	4.0	4.4	4.1	4.0	4.2	4.3	4.2
교육년수	10.4	11.6	11.5	11.9	12.4	12.5	13.4	13.0	13.5	12.9
노조가입	0.6	0.6	1.3	1.1	0.8	1.1	1.1	0.9	0.2	1.2
근속년수	19.2	17.5	16.7	18.8	17.3	19.3	18.0	18.8	20.4	20.3
경력	9.4	7.9	7.4	7.7	9.3	9.5	9.7	9.0	10.1	8.1
업종	1.2	1.5	2.1	2.1	1.9	2.1	1.3	2.1	2.4	1.7
직종	9.0	10.2	11.3	7.5	8.6	8.1	8.9	8.2	9.0	8.5
고용형태	1.0	1.6	1.5	2.2	2.2	1.3	1.3	0.3	1.2	1.0
규모	13.8	13.6	15.3	14.7	18.0	19.8	18.3	18.8	20.6	22.0
모든변수	74.9	74.0	77.4	78.0	82.8	85.9	83.7	83.0	90.2	88.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

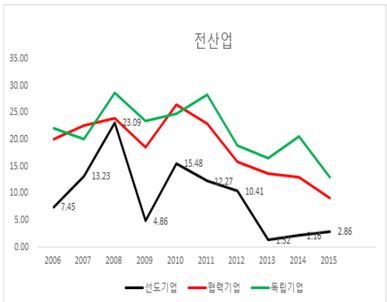
자료 : 정준호 · 전병유 · 장지연(2017), 「임금불평등 변화의 요인분해: 2006 ~ 2015년」, "산업노동연구" 23(2)

교육년수, 경력 등보다 규모와 근속년수가 더 중요하고, 결정력이 더욱 상승, 비정규직 효과(고용형태)를 흡수

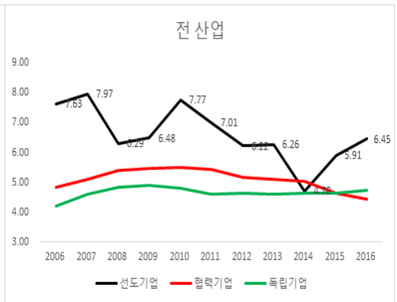
9

원하청 관계와 지불능력 격차

매출액 증가율 추이



매출액 영업이익률 추이



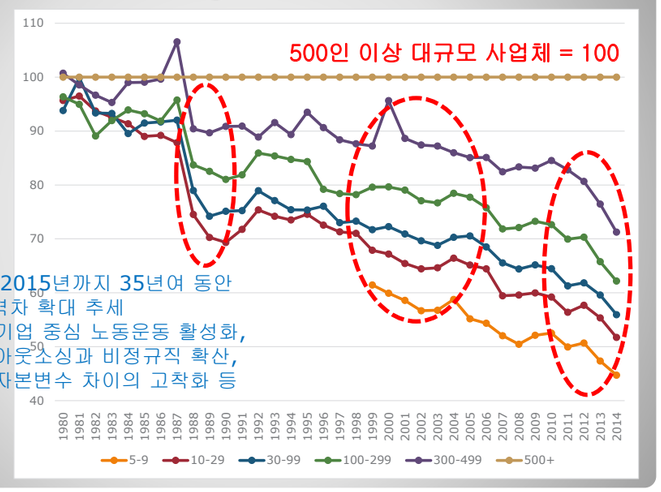
원하청관계가 지니는 '육성'과 '착취'의 양면성

✓ 성장은 같이 하지만, 수익을 나눠 갖는데는 인색

자료 : 남종석(2018), ㈜한국기업데이터의 기업간 거래 데이터를 토대로 한 부경대 연구팀의 거래네트워크 자료 분석

10

사업체규모간 상대임금 추이



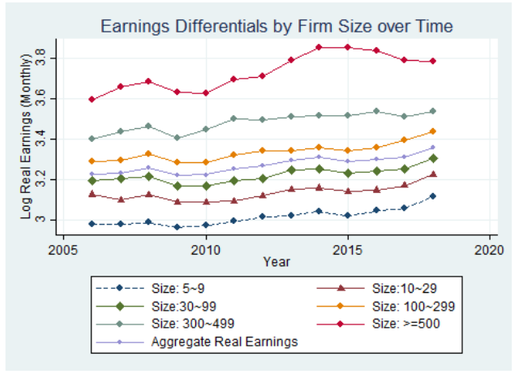
1980년대 이후 2015년까지 35년여 동안
일관된 규모간 격차 확대 추세
80년대 후반 대기업 중심 노동운동 활성화,
IMF 위기 이후 아웃소싱과 비정규직 확산,
2010년대 인적자본변수 차이의 고착화 등

자료: 고용노동부, 임금구조기본통계조사, 각호.

11

2015년 이후 상황의 변화

➢ **규모간 격차의 축소 현상이 대두, 그러나 여전히 큰 임금격차**

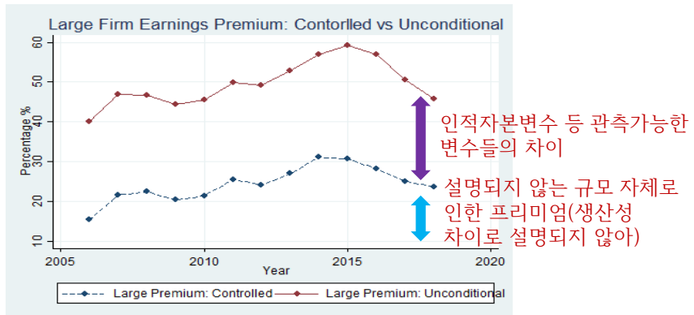


자료 : 강신혁*최세림(2020)

12

2015년 이후 상황의 변화 2

➢ **인적자본변수 등의 규모간 임금격차에 대한 설명력은 더 이상 확대되지 않는 가운데, 순규모 효과는 줄어드는 새로운 양상**

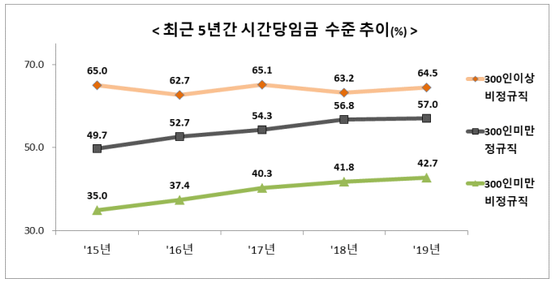


자료 : 강신혁*최세림(2020)을 재정리

대-중소기업간 시간당 임금 차이 축소

➢ **300인 이상 정규직(=100) 대비 300인 미만 정규직 및 비정규직의 시간당임금 차이가 점차 축소되는 경향**

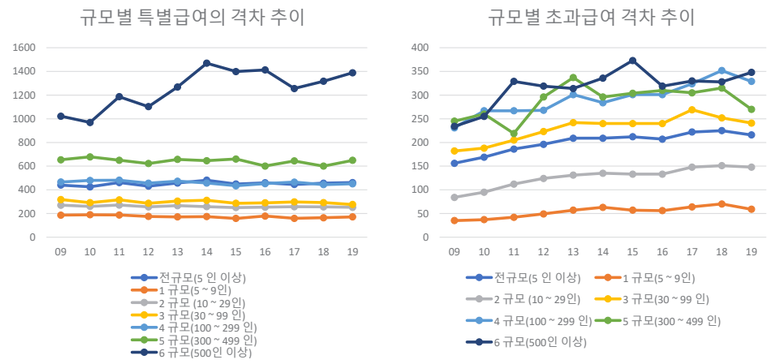
➢ **대기업 내 정규- 비정규 격차는 유지, 그러나 대기업 비정규직은 중소기업 정규직보다 높은 임금수준**



자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사

임금구성을 통해 본 최근 격차 축소 요인

✓ *성과급, 상여금의 차이가 더 이상 확대되지 않는 가운데, 대기업부터 근로시간 단축되면서 초과급여 격차 축소*



규모간 격차 최근 축소 요인 중 하나

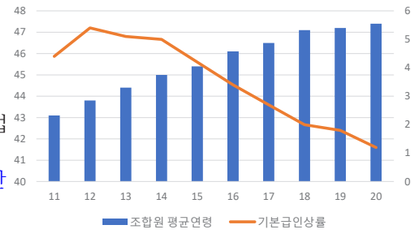
– 유형설정자(pattern setter)인 현대차 노사관계의 변화 조짐

✓ 조합원들의 고령화, 전기차 등 차세대자동차 시대의 본격화 등으로 고용안정 중심의 노동운동 더욱 강화: 80년대 이후 전투적 조합주의의 종언?

✓ 현대차의 2010년대 중반까지 최고의 수익성과 성장성, 2010년대 후반 중국 사업 등 후퇴, 수익성 악화

✓ "노사 공동발전 및 노사관계의 변화를 위한 사회적 선언"(2020. 9. 21)

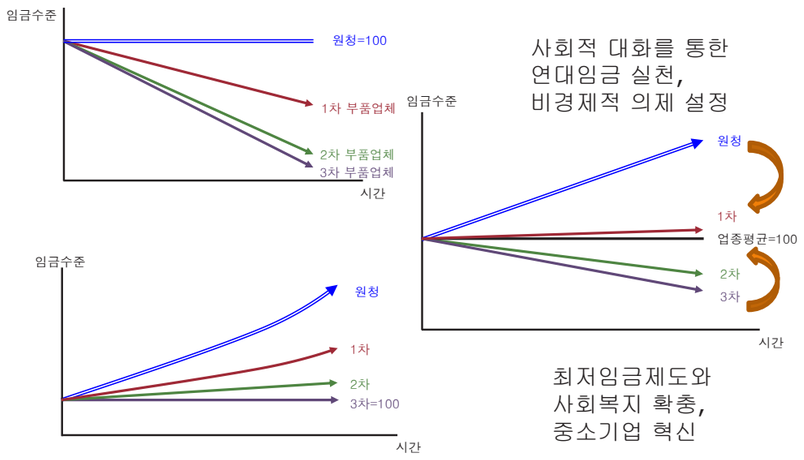
고객·국민과 함께하는 노사관계 실현, 자동차 산업 위기 극복을 위한 부품 협력사 상생 지원 등 포함



대-중소기업 간 임금격차의 핵심 요소인 성과급 등 축소 경향

2011년	2014년	2017년	2020년
성과급: 300%+400만원 격려금: 300만원 주식: 35주	성과급:300%+500만원 품질목표달성금: 150% 사업목표달성장려금: 370만원 재래시장상품권: 20만원	성과급: 300% 격려금: 280만원 중소기업 제품 구입 시 20만 포인트 재래시장상품권: 20만원	성과급: 150%, -격려금: 120만원 -우리사주 10주 -전통시장 상품권 20만원

원하청(규모)간 격차 확대의 다양한 이미지와 정책 방향



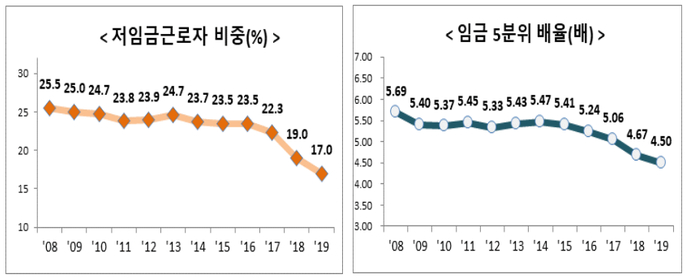
사회적 대화를 통한
연대임금 실천,
비경제적 의제 설정

최저임금제도와
사회복지 확충,
중소기업 혁신

17

최저임금 인상의 효과와 최근 전략

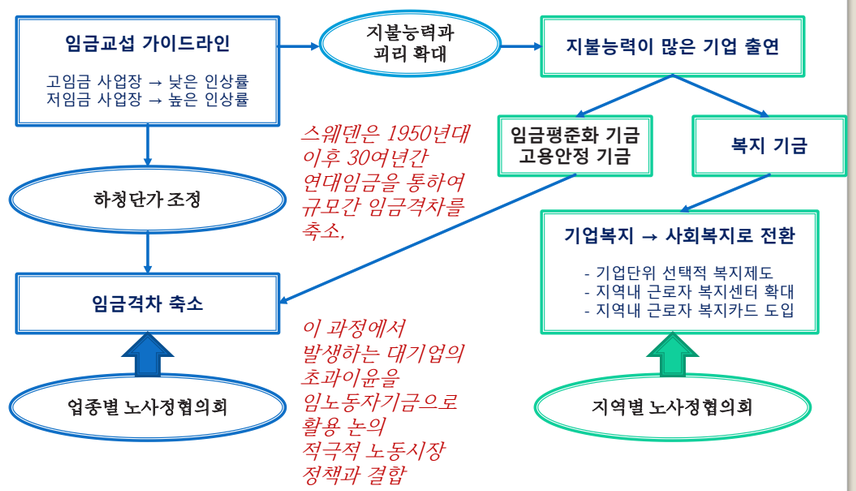
- **저임금근로자(OECD 기준, 중위임금의 2/3 이하) 2년 연속 하락, 20% 미만**
- **임금 5분위 배율 5.0 미만으로 하락**
- *2019년 이후 최저임금은 고용에 대한 영향을 동시에 고려 & 저임금근로자 대책은 EITC와의 결합효과에 주안점(근로장려금, 2018년 1.2조원 → 2019년 3.8조원)*



자료 : 고용노동부, 고용형태별근로실태조사

18

연대임금전략 : 규모간 임금격차 축소를 위한 장기계획



스웨덴은 1950년대 이후 30여년간 연대임금을 통하여 규모간 임금격차를 축소,

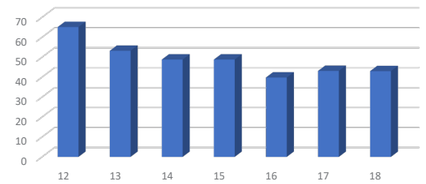
이 과정에서 발생하는 대기업의 초과이윤을 임노동자기금으로 활용 논의 적극적 노동시장 정책과 결합

19

사내근로복지기금과 법정외 복지비용 격차

- **1991년 사내근로복지기금법 제정, 17년말 기준 1,672개 기금 설립**
- **1,000인 이상 사업장 설립률 51.3%, 300인 미만 0.3%**
- **적립된 기본재산 8조 2,852억원 중 1,000인 이상 사업장에 72.9% 집중**
  - ✓ *기업별 노사관계 하에서 대기업 노조는 풍성한 기업복지 조항들로 인하여 사회복지를 위한 정치적 동맹에 참여할 유인이 없었다(양재진, 2017).*

연도별 월평균 법정외 복지비용격차
(300인 이상 대비 300인 미만 기업)



자료 : 고용노동부, 기업체 노동비용 조사

20

사회연대기금 혹은 공동복지기금 확산 움직임

➢ 공공상생연대기금(2017. 11) : 공공부문 노동자들이 성과연봉제 인센티브 약 1,600억원을 반납해 기금 조성, 저임금노동자 대상 장학사업 등 전개

➢ 금융산업공익재단(2018. 10) : 금융산업 노사 합의로 기금 2,000억원 조성, 청년실업 해소 및 취약계층 고용안정, 능력개발 지원 등 사회공헌활동

➢ 사무금융 우분투재단(2019. 6) : 2018년 사무금융노조 첫 산별교섭 요구사항, 노사 출연기금('19년 80억) 통해 재단을 설립, 비정규직 보호 및 격차 완화 목적에 활용

➢ 기업단위 : SK이노베이션(2017. 9), 노사 공동으로 기금을 조성, 협력사 직원 복지향상 및 소외계층 지원 등 사회공헌에 활용하는 "1% 행복나눔기금" 운영

공동근로복지기금 활성화 대책(2019. 9) 주요 내용 1

➢ 원하청간 상생협력과 중소기업 노동자의 복지 강화를 위한 새로운 기제로서 "공동근로복지기금제도 " 도입(2016. 1)

✓ 그러나, 18년말 기준 공동기금은 49개소(정부지원액 88억원)에 불과

➢ 새로운 대책 : 제도 혁신을 통한 설립 촉진

- 중소기업을 포함한 공동기금은 해당 회계연도 출연금의 90%(현행 80%)까지 사용한도 확대
- 설립되어 운영 중인 공동기금에 새로운 사업주가 중간에 가입할 수 있도록 제도적으로 보장하고, 필요에 따라 탈퇴도 허용
- 공동기금에 참여한 개별기업이 사업을 폐지하는 경우 해당 기업이 출연한 비율만큼의 재산은 해당기업 노동자 보호(체불임금, 생활안정자금 등)에 사용
- 공동기금이 무상(저가)으로 제공하는 주택을 '근로복지시설'로 추가 <'19.12월 시행>

공동근로복지기금 활성화 대책(2019. 9) 주요 내용 2

➢ (대)기업이 중소협력업체 등과 공동기금을 조성할 경우 사내기금 해산을 허용하고, (대)기업 사내기금의 공동기금 출연 허용

➢ 공동기금 집중지원

- 공동기금에 대한 재정지원 강화<'19.12월 시행>

– 공동기금 출연금 매칭 지원율 상향과 참여 사업장 수 등에 따라 지원액 및 지원기간 차등 확대(출연금의 50% 범위, 설립일로부터 3년간 누적 2억원 → 100%, 최대 5년간 20억)

- 대기업이 중소기업 공동기금에 참여하지 않고 출연한 경우에도 해당 공동기금에 대한 지원한도 확대(연간 2억원 → 최대 10억)
- 지자체가 지역 일자리 사업 등과 연계하여 지역에 기반을 둔 공동기금을 지원할 경우 지자체 출연금의 100%까지 지원(3년간 최대 6억원 한도)

공동근로복지기금 활성화 대책 이후 1

➢ 공동기금 활성화 대책('19.9월) 이후 '20년부터 급격히 증가하는 추세, 대형 조선사를 중심으로 협력업체간 공동기금 설립

계	설립 연도별					형태별						
	'16	'17	'18	'19	'20.6.	원하청	협력업체	동종업종	지역	계열사	가족회사	기타
196	14	17	18	31	116	10	53	77	9	13	3	31

공동기금명	참여 사업장	수혜 근로자	설립 인가일	출연규모	
				원청	협력업체
SK에너지 설비 협력사 공동기금	26개사	3,000명	'20. 1. 6.	6.5억원	1.5억원
SAMSUNG 삼성중공업 사내협력회사 공동기금	86개사	11,000명	'20. 1. 7.	10억원	4.3억원
현대중공업 협력업체 공동기금	116개사	10,000명	'20. 1. 15.	20억원	1.2억원
현대미포조선 협력업체 공동기금	69개사	5,300명	'20. 4. 20.	10억원	1.8억원
DSME 협력업체 공동기금	113개사	14,000명	'20. 4. 22.	-	18.2억

동반성장위원회의 노력 : 임금격차 해소협약 체결 1

➢ 대-중소기업 간 양극화 문제를 해결하기 위해 2018년부터 동반성장위원회 중점사업으로 추진(제50차 동반위 의결 : 2018. 4. 17)

✓ 2019~2020년 정부 경제정책방향 과제에 포함

➢ 추진내용

① 참여 대기업. 중견기업, 공기업

- 대금 제대로 주기 3원칙(제값 쳐주기, 제때 주기, 상생결제로 주기) 준수

② 협력 중소기업 : 중소기업 간 거래(2차 → 3차)에서도 대금 제대로 주기 3원칙 준수, 임직원 근로조건 개선 및 고용확대 노력 등

③ 동반성장위원회 : 협약 참여기업 확대 및 이행여부 점검, 참여 실적. 성과 우수 기업에 대한 대국민 홍보 및 인센티브 대정부 건의

공동근로복지기금 활성화 대책 이후 2

➢ ‘지방자치단체’가 지원하는 지역단위 공동기금 설립 (예정)

✓ ‘경상남도’는 관내 기초자치단체와 함께 ‘한국항공우주산업(KAI) 하나로 협력업체 공동기금’(경남 사천, ‘19.8월 설립)에 출연(‘20.6월)

✓ ‘울산시’는 근로복지공단 등과 업무협약을 체결(‘20.4.22)하고 지역단위 공동기금 설립에 적극 노력

* 울산시장-근복공단이사장-한국노총 울산본부장-울산상공회의소 회장

✓ ‘충청남도’는 ‘지역공동근로복지기금 조성 지원단’ 발족(‘20.9.16)

➢ 입법 추진상황

✓ 근로복지기본법 개정법률안 발의(한정애, 7.15, 의안번호 2101969)

✓ 근로복지기본법 개정법률안 상정. 소위회부(9.22, 한정애 의원 발의안)

✓ 근로복지기본법 개정법률안 환노위 전체회의 상정. 의결(9.24)

청년고용을 위한 정규직 노조의 임금양보 : 부산지하철

➢ 부산교통공사와 부산지하철노조는 2019년 7월 11일 노동시간을 줄여 540명을 신규 채용하기로 합의(정원의 증가)

➢ 부산교통공사는 매년 2000억원대의 적자인데, 어떻게 이것이 가능?

✓ 노조가 받을 수 있는 통상임금 추가 소송(17~19년분) 이익 1,000억원(1인당 약 1,000만원)을 포기하고 청년 채용에 합의

✓ 통상임금 상승에 따른 연장근로수당 증가분 약 10% 포기

✓ 휴일수당 연 70억원도 신규 채용 몫으로 전환

✓ 임금인상률 요구안 1.8%(가이드라인 수준)를 줄여 0.9% 인상 합의

➢ 근로시간 단축 : 추가된 정원에 따라 3조 2교대를 4조 2교대로 전환

➢ 부산시의 중재가 주효 : “노동자들이 자신에게 직접적으로 돌아올 경제적 이익을 시민의 안전이라는 사회적 가치를 위해 양보한 모델 “(담당 공무원)

✓ 지방정부는 정원 관리에 상대적으로 자율성 보유

참조 : 전혜원, “노조가 돈을 댔다, 청년들 채용하라고“, 시사IN, 2019. 7. 30

동반성장위원회의 노력 : 임금격차 해소협약 체결 2

➢ 협약체결 기업, *총 55개사, 협약금액 11조 3,992억 원(18~20년 3년간)*

구분	협약금액	주요 내용
임금 및 복리후생 지원	5,519억원	인센티브, 기본급 인상분(임금공유), 복리후생 지원 등 협력사 임직원 급여상여금 등 직접 지원
임금지불능력 제고 지원 (혁신주도형 동반성장)	3조 1,426억원	납품단가 반영, 공동R&D, 생산성 향상 지원 등 협력사의 지급능력 제고를 위한 간접 지원
경영안정금융 지원	7조 7,047억원	직접, 시중은행과 공동출자를 통해 펀드를 조성, 협력사의 경영안정화를 위한 저리 대출
계	11조 3,992억원	-

➢ *동반성장 개념의 확장, 자본간 상생을 넘어 자본-노동, 노동-노동 간 상생과 연대로*

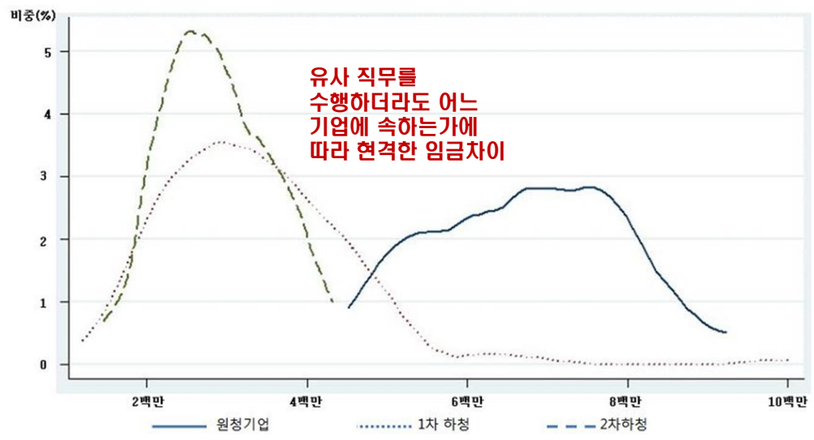
연대임금 (임금공유제)
임금지원
최저임금인상 지원
인센티브 지원
미래성과공유제
(청년)내일채움 공제
채용장려금
주거 · 교통비지원
R&D인건비 지원
청년희망나눔
복리후생 지원

이중구조 해소를 위한 고용전략과 임금체계 전략(상호보완)

- 공공부문 비정규직의 정규직화 정책(2017. 7. 20 발표)은 내부노동시장의 외연을 확장하는 전략, 직접적 고용안정화 정책
  - ✓ 그 이전에 현대자동차는 9,500명의 사내하청 노동자를 정규직화하기로 노사 합의(14. 8월 4천명, 16. 3월 2천명, 17. 12월 3,500명), 현재까지 누계 8,710명 채용 실적
- 잇따른 민간 대기업의 정규직화 단행(SK브로드밴드, 홈플러스, 삼성전자서비스 등)
- 그런데, 이중노동시장에서 내부노동시장의 확대는 어디까지 가능한가?
  - ✓ 임금체계(임금결정원리)에서 연공급(이연임금체계)을 직무와 숙련 기반으로 바꾸어 나갈 필요, 차별 해소를 통한 격차 축소 전략, 아웃소싱의 유인 감소
  - ✓ 직무 기반 임금체계는 노동계의 동일가치노동 동일임금 주장에 부합

29

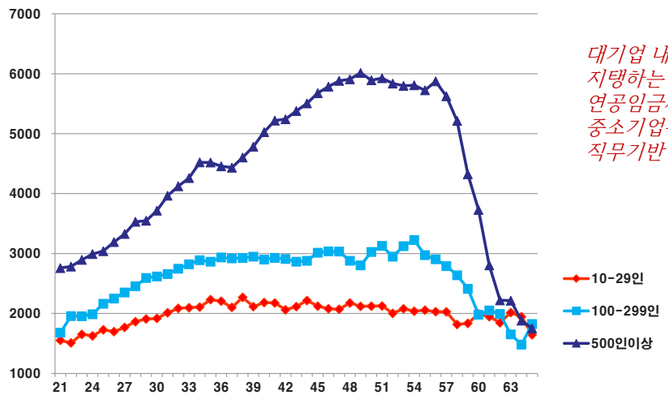
원하청 기업들의 월 임금분포



자료 : 정동관(2016)

30

제조업 생산직 사업체규모별 연령-임금 곡선

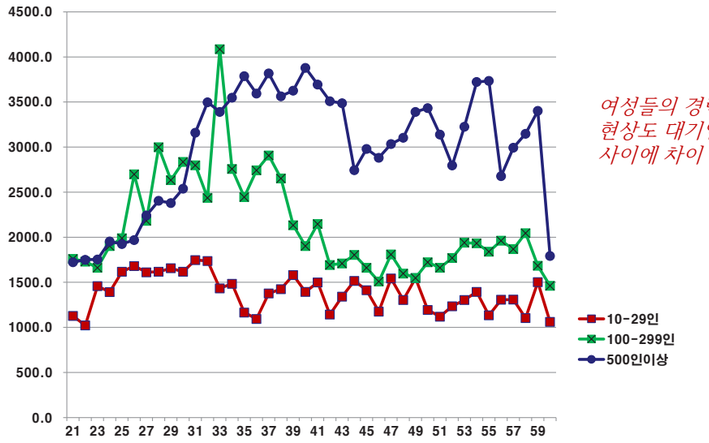


대기업 내부노동시장을 지탱하는 힘은 연공임금체계. 중소기업은 사실상 이미 직무기반 노동시장

자료 : 조성재 외(2014), 고용형태별근로실태조사에서 추출

31

서비스산업 여성 서비스직의 사업체규모별 연령-임금 곡선



여성들의 경력단절 현상도 대기업과 중기업 사이에 차이

32

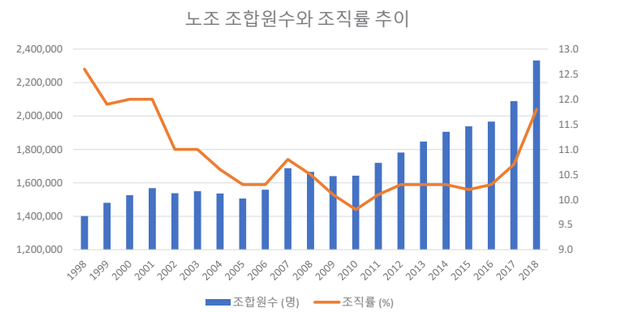
임금체계 혁신을 위한 노력

- 성, 연령, 고용형태와 무관하게 동일가치노동 동일임금의 원리를 구현하기 위한 전략이 필요 : 직무가치를 반영한 임금체계 도입과 확산
- 공공부문 비정규직의 정규직화 정책에서 직무가치에 기반한 표준임금체계를 권장
  - ✓ 59개 기관이 채택(19년말 기준, 20년말 기준으로는 더 증가 예상)
  - ✓ 향후 **공무직위원회(산하 공무직발전협의회)**에서 직무가치에 기반한 임금체계 설계와 실행을 조정해 나갈 예정
- 공공부문 정규직의 경우도 신설기관 등을 중심으로 직무급의 잇따른 도입
  - ✓ 공공부문 경영평가에 소폭이지만 반영, 현재 경사노위 논의 막바지
  - ✓ 다만, 일부 기관의 '무늬만 직무급' 도입을 위한 컨설팅
- *공무원 임금체계를 둘러싼 갈등 내연, 이를 비롯하여 공공부문 전체와 대기업 부문 노조들의 강력한 반발 예상, 언제, 어떻게 임금체계를 혁신할 수 있을까?*
  - ✓ *다만, 노조들도 직무급으로의 전환 필요성에는 공감하면서 기존 노동자들의 생애소득 보장을 요구*
  - ✓ *임금공시제도를 강화하면서 사회적 공감대 형성을 통한 해법 모색 필요*

33

격차 축소와 노사관계 및 노동정책

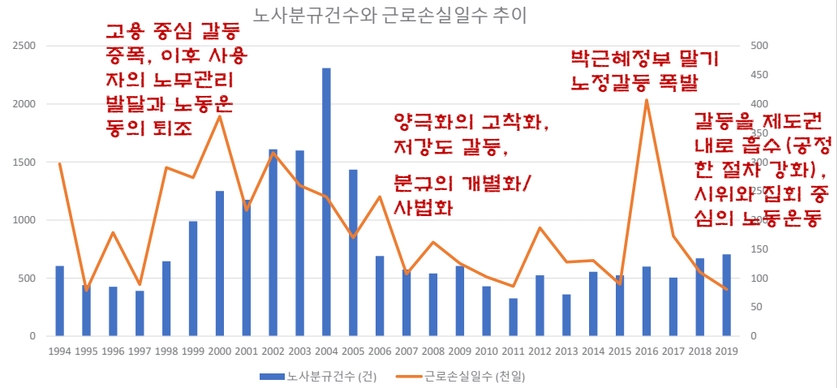
우리나라의 노조 조합원수와 조직률 추이



- 노조에 대한 수요는 30~50%에 이름. 제도적 제약에 의한 노조에 대한 공급 제한으로 실제 조직률은 10% 선
- 결국 노동조합에 대한 좌절된 수요(frustrated demand) 존재
- 최근 공공부문과 비정규직을 중심으로 한 조합원수 증가세에 주목 (향후 지표에서 전교조 합법화도 영향), 조합원수는 사상 최고치

35

파업을 통해 본 우리나라의 노사관계 추이



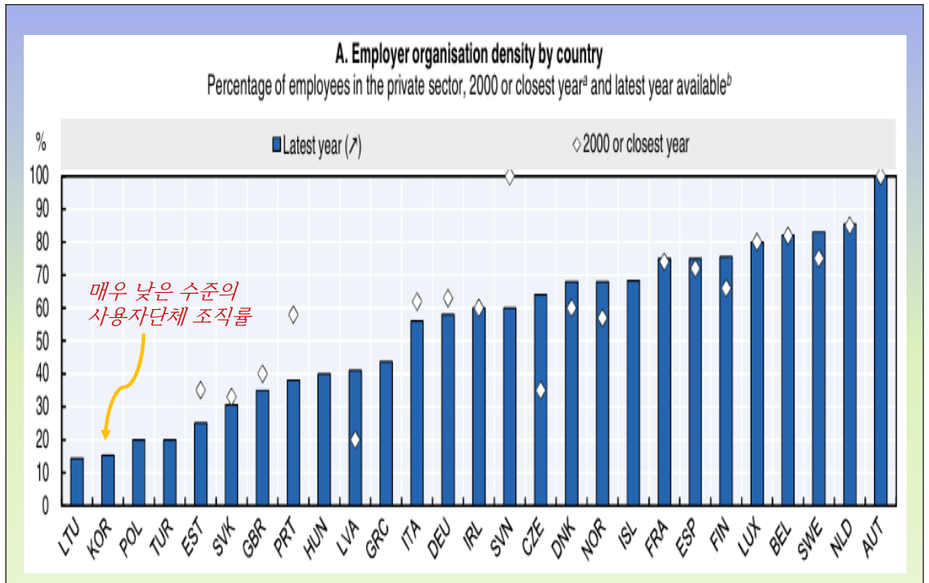
✓ 우리나라의 파업성향(근로손실일수/임금근로자수*1,000)은 OECD 국가 평균 수준

자료 : 고용노동부

36

임금격차 확대를 제어하지 못한 노동운동과 노사관계

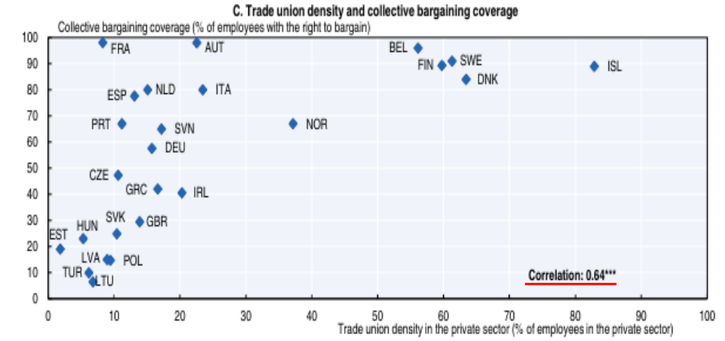
- 최근 노사관계 관련 지표는 개선 추세
- 내용적 측면에서는 여전히 불안정, 노사 모두 취약한 대표성, 비생산적인 중앙 노동정치
- 특히 양극화 극복에는 여전히 미흡한 구조적 특질 : **소모적 갈등을 반복하는 파편화된 기업별 노사관계**
- 그러나, 조정(coordination) 행동의 발달을 통한 연대(solidarity)의 가능성이 대두되기 시작



Source: **Panel A:** J. Visser, ICTWSS Database version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016, administrative data provided by national authorities for the Czech Republic, Finland, the Netherlands, Norway and Sweden and OECD estimates based on the third Eurofound European Company Survey (ECS 2013) for Iceland.

OECD Employment Outlook 2017

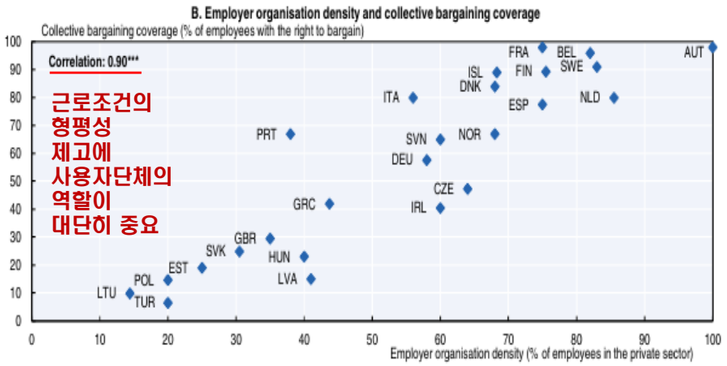
노동조합 조직률과 단체협약 적용률 간의 상관관계



*** statistically significant at the 1% level.

Source: See Figure 4.3 (employer organisation density), Figures 4.5 (collective bargaining coverage) and Annex Figure 4.A1.6 (trade union density in the private sector).

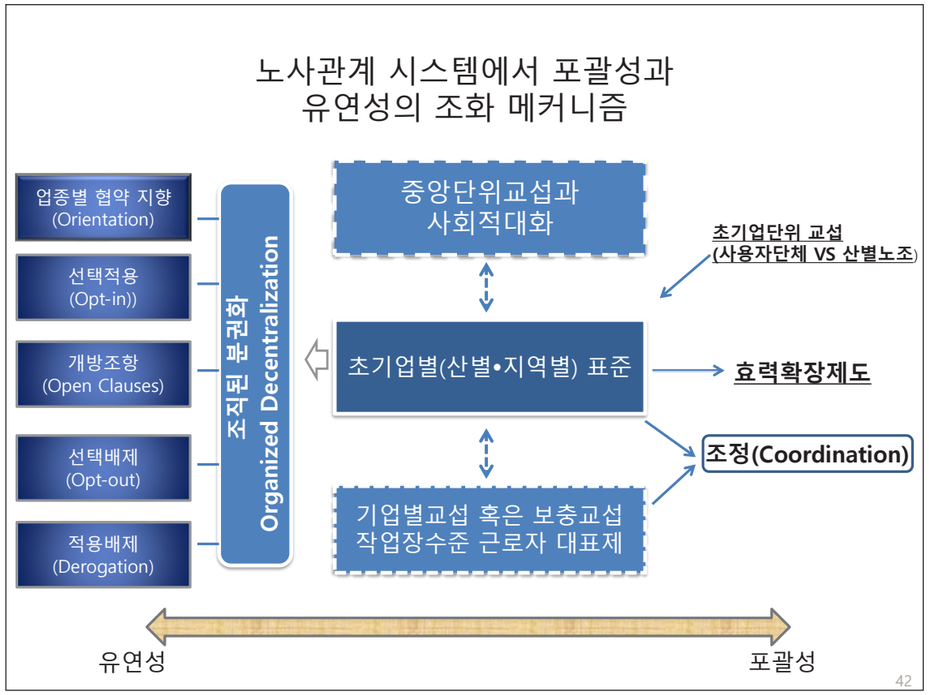
사용자단체 조직률과 단체협약 적용률 간의 상관관계



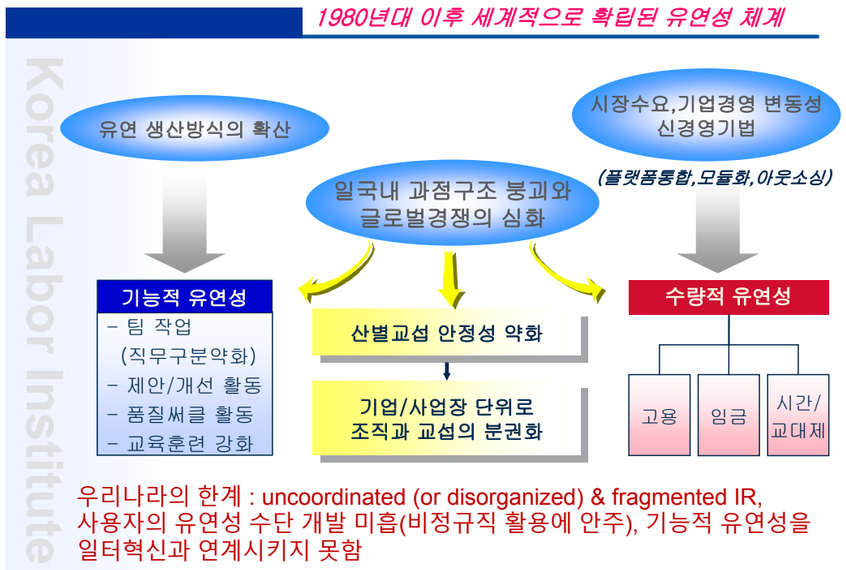
주요 국가별 단체교섭 시스템 특징(2015)

	지배적 수준	집중화/분권화정도	조정	노조조직률 (민간)	사용자단체 조직률	단체협약 적용률
미국	기업별	분권화	없음	5-10%	-	10-20%
한국	기업별	분권화	없음	5-10%	10-20%	10-20%
캐나다	기업별	분권화	없음	10-20%	-	20-30%
영국	기업별	분권화	없음	10-20%	30-40%	20-30%
일본	기업별	분권화	높음	10-20%	-	10-20%
그리스	기업별/업종별	분권화	없음	10-20%	40-50%	40-50%
호주	기업별/업종별	분권화	없음	10-20%	-	50-60%
독일	업종별	조직화된분권화	높음	10-20%	50-60%	50-60%
오스트리아	업종별	조직화된분권화	높음	20-30%	90% 이상	90% 이상
스웨덴	업종별	조직화된분권화	높음	60-70%	80-90%	90% 이상
프랑스	업종별	집중화	낮음	5-10%	70-80%	90% 이상
이탈리아	업종별	집중화	낮음	20-30%	50-60%	80-90%
핀란드	업종별/국가별	집중화	높음	50-60%	70-80%	80-90%
벨기에	업종별/국가별	집중화	높음	50-60%	80-90%	90% 이상

노사관계 시스템에서 포괄성과 유연성의 조화 메커니즘



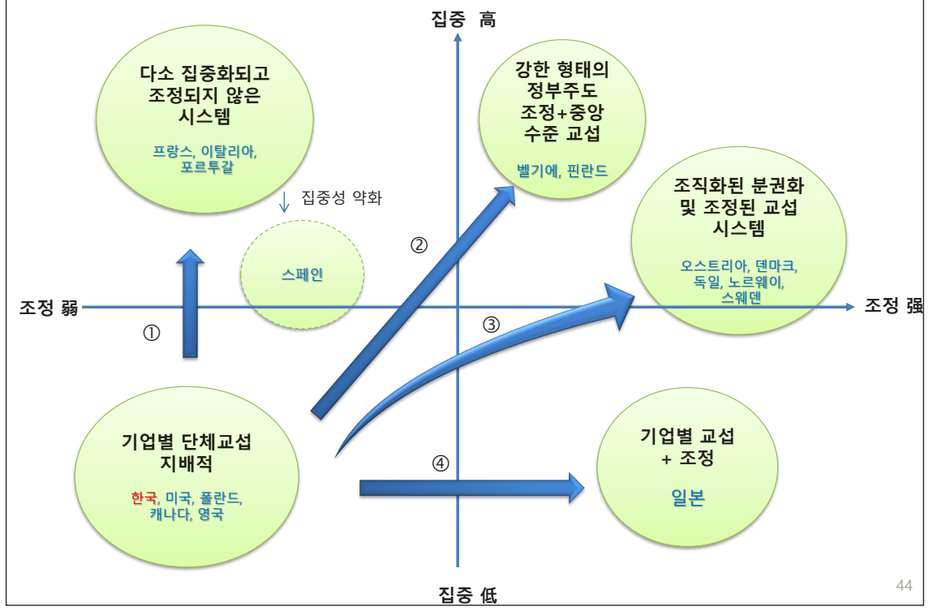
1980년대 이후 세계적으로 확립된 유연성 체계



우리나라의 한계 : uncoordinated (or disorganized) & fragmented IR, 사용자의 유연성 수단 개발 미흡(비정규직 활용에 안주), 기능적 유연성을 일터혁신과 연계시키지 못함

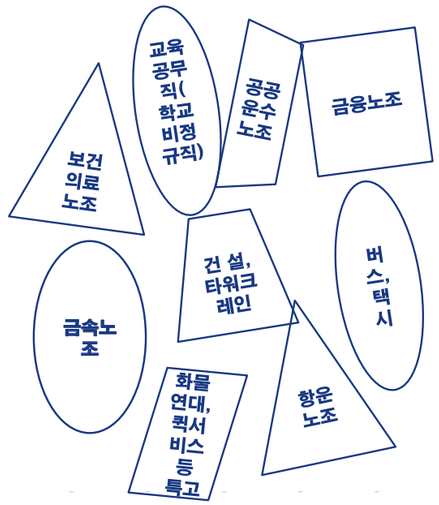
KLI 한국노동연구원

노사관계시스템 국제비교



다양한 형태의 국내 주요 산별, 업종별 노조

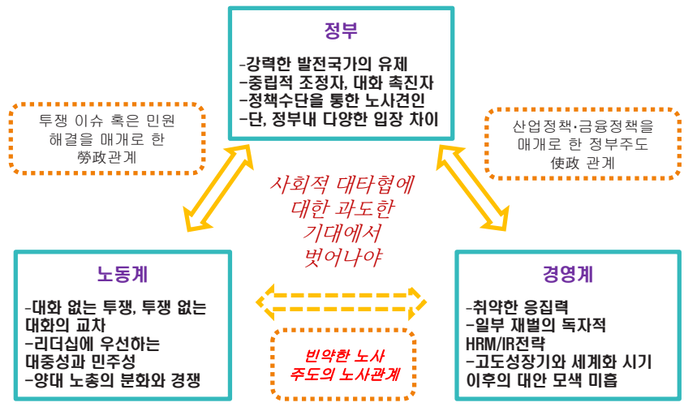
초기업단위 노조 조합원수 비중: 2006년 39.7%, 2018년 57.9%
그러나, 교섭은 여전히 지부, 지회 중심인 경우 다수
다만, 격차 축소를 위한 산별 차원의 의미 있는 합의도 다수 존재
(보건의료노조, 07년과 17년 정규직 임금인상분의 일부를 비정규 문제해결에 사용, 금융노조, 비정규직 임금인상률을 정규직의 2~2.5배로 하기로 합의)
또한 민주노총 금속노조는 2018년 교섭에서 하후상박 원리를 전면에 제기(임금극대화 전략의 수정을 의미하고 격렬한 내부 논쟁을 거침)



45

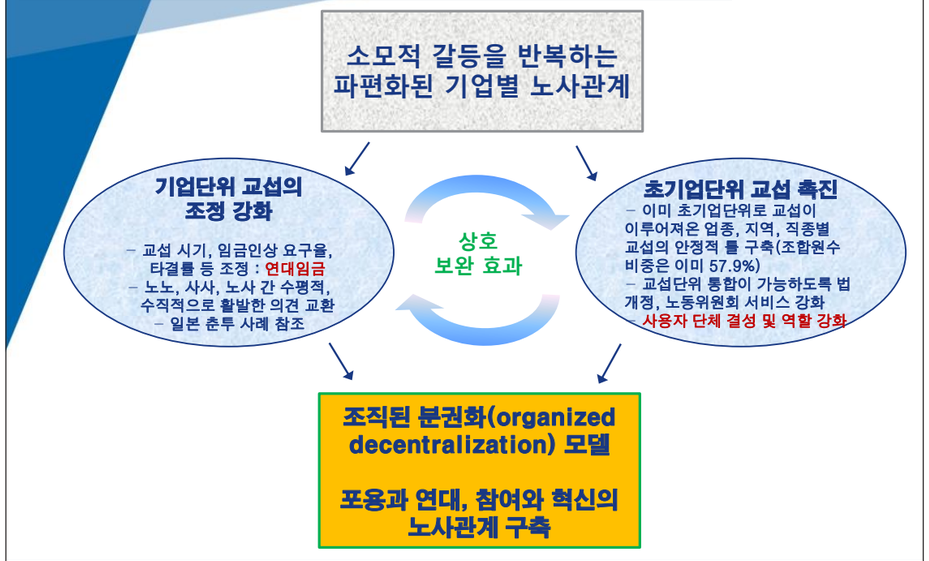
우리나라 중앙 단위 사회적 대화의 취약한 기반

➢ 높은 수준의 사회적 대화 제도화(노사정위에 이은 경사노위 출범), 그러나 정부만 바라보는 노사, 2자 관계가 아닌 3자, 각 주체 내부의 이견그룹까지 포함할 경우 다자간의 복잡한 게임과 그에 따른 불확실한 성과, 불안정한 실천력



47

노사관계 시스템 전환을 위한 두가지 경로(Two Track) 전략



46

사회적 대화의 새로운 가능성 : 지역과 업종(meso-level)

➢ 광주형 일자리
- ✓ 지역에서 제기되고 추진된 후 중앙정부의 지원을 받고 전국적 모델로 전개
- ✓ 불안정한 추진과정과 갈등을 내재한 거버넌스 구조에도 불구하고, 새로운 가능성을 모색 중(반값 임금 논란을 넘어 노동의 인간화도 포괄)

➢ 밀양형 일자리
- ✓ 26개 뿌리기업이 25년까지 이전, 지역상생형 일자리 모델 2호 승인
- ✓ 산업 업그레이드 및 친환경접근으로도 주목할 만

➢ 군산형 일자리
- ✓ 중견기업과 중소기업 중심 모델, 민주노총도 참여
- ✓ 상생협의회와 공동교섭, 임금관리위원회, 갈등조정중재특별위원회 방식, 공동복지기금 조성 등 새로운 실험으로 가득 차

48

미시 수준 1 : 일터혁신(부족한 중소기업의 역량 제고를 통한 격차 축소)

➢ 일터혁신의 정의 : "일하는 방식의 변화를 통하여 노동의 인간화(QWL; Quality of Working Life)와 기업의 성과(생산성 및 품질수준)를 동시에 제고하고자 하는 근로자 참여 기반의 조직적 활동"

➢ 참여정부 이후 컨설팅 사업을 중심으로 정책 전개, 최근 활발한 자원 투입

구분	뉴패러다임센터					코윈	노사발전재단						민간경쟁공모 (18년 6개소 → 20년 9개소)					
	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
예산	-	17	19	18	17	27	27	28	28	48	53	53	66	68	127	219 (118)	236	257
물량	13	49	76	73	60	120	122	185	201	308	453	465	999	1183	1500	1990 (800)	2200	2480

단위 : 억 원, 건수, 19년 괄호 안은 추경사업, 21년은 국회 심의 후 확정

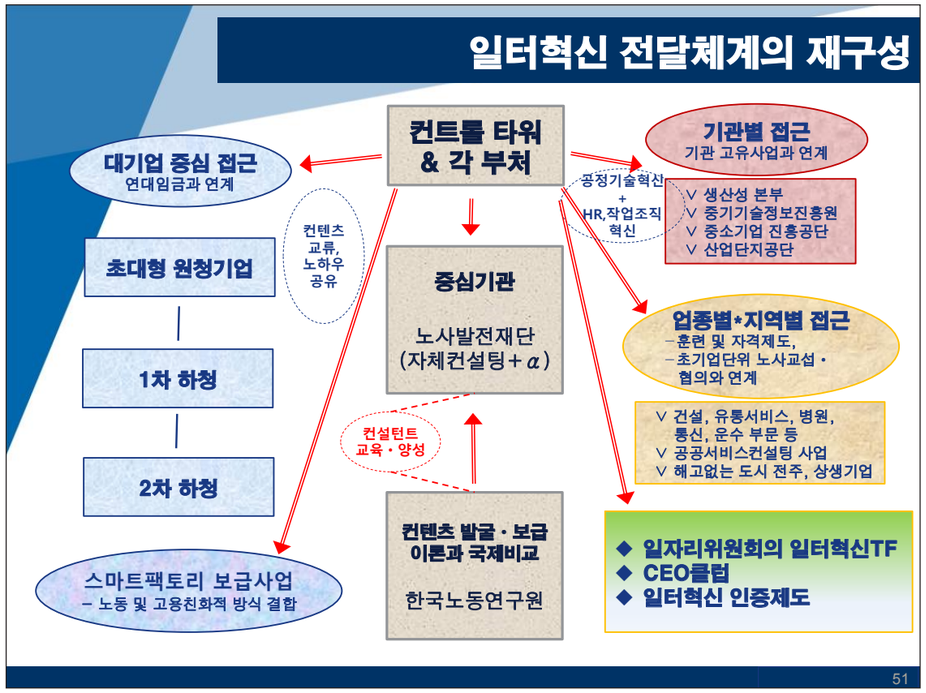
49

박근혜 정부 시기까지의 일터혁신 평가

◆ 노사발전재단의 **컨설팅 위주 일터혁신 추진**으로 **주체·수단 등 한계**

- (핵심사업) **일터혁신 핵심주제(작업조직 개선)** 집중성 약화, 전문가 등의 **네트워킹을 통한 확산** 미흡
- (추진체계) **고용노동부-노사발전재단 중심**으로 **HR컨설팅** 위주 → 생산성 향상 연계 및 근로 생활의 질 개선 미흡, **제조혁신과 분리**
- (접근방법) 기업의 구체적 수요 분석 없이 **공급자 위주 하향식 접근** → **시기별 핵심 노동정책 확산 치중**, CEO·현장근로자 등 **혁신유인 부족**
- (기관역량) **추진기관(노사발전재단)이 직접 컨설팅 제공**에 집중, 일터혁신 전체 사업의 **총괄 역할 미흡**
  -민간대비 컨설팅 품질·기간의 한계, 체계적 연구 · 대표사례도 부족

50



51

한국형 일터혁신의 방향과 과제 논의결과

일자리위원회 제14차 본회의(20.3.9) 안건보고

추상적 원칙 선언이지만, 양대노총과 경총, 상의 등 노사정 합의 도출에 의미

◆ 노사는 일터혁신을 위한 참여와 협력을 통해 노사상생발전 수준을 높이도록 한다.
◆ 정부는 일터혁신을 지원하기 위한 적극적인 정책과 사업을 전개한다.
◆ 일터혁신을 통한 생산성 향상의 성과가 노사와 대중소기업에 공유되도록 노력한다.
◆ 일터혁신이 양질의 일자리 확충에 기여, 스마트팩토리 도입이 일하는 방식 혁신과 결부되도록 노력한다.
◆ 서비스산업 일터혁신 활성화 방안도 적극 모색, 일터에서의 평생학습체계 구축을 위해 공동노력, 대중소기업 협력형 일터혁신 모델 발굴과 확산을 위해 노력한다.
◆ 청년 일자리 친화적 일터혁신 활성화에 협력, 근로시간 단축이 일터혁신과 생산성 향상, 노동자 일-삶의 균형으로 이어지도록 한다.
◆ 노사는 공동으로 일터혁신 시범사업을 수행하는 동안 사업장 추천, 모니터링, 평가 등을 검토하고 정부는 적극 지원한다.

52

미시수준 2 : 근로자대표시스템 재편

- 기존 문제점 : 88%에 이르는 비조합원들의 이해대변 공백
- 근로자대표의 역할을 명시하고 있는 법률 7개(근기법, 파견법, 산안법, 고용정책기본법, 고용보험법 등), 그러나 근로자대표의 선출절차나 권한 등은 공백 상태 *(탄력근로제 도입 등의 걸림돌 중 하나)*
- 경사노위 노사관계 제도*관행 개선위원회 합의문 도출(2020. 10. 16)
- 근로자대표의 선출, 임기(3년), 지위와 활동 규정
  - ✓ *과반수 노조가 있는 경우 노조에 근로자대표 지위를 인정*
  - ✓ *과반수 노조가 없는 경우 노동자의 직접, 비밀, 무기명 투표로 근로자 대표를 선출(노사협의회 유무에 따라 다소 차이)*
  - ✓ *근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 봄*
  - ✓ *근로자대표에 자료 요구권 부여, 단, 비밀 누설 금지*
- 산별노조와 종업원평의회의 독일식 이원적 노사관계 시스템 형성 경로?

53

마치면서…

KLI KOREA LABOR INSTITUTE

노사관계 시스템의 전환 방향

노사 단체의 대표성 및 리더십 부족
사회적 대화의 파행 혹은 기능 부전

파편화된 노사관계

이중노동시장과 상승작용하는 이원화된 노사관계
- 대기업 노조 중심의 분배 구조, '무늬만 산별'
- 초기업 단위 교섭에 불리한 교섭창구 단일화

비생산적인 현장수준 노사관계
- 일터혁신 지체
- 비정규직 · 사내하도급 만연
- 시대에 뒤처진 연공임금제

다중 · 다채널 사회적 대화의 발전
경사노위 국회 업종별 · 지역별 노사정 협의회

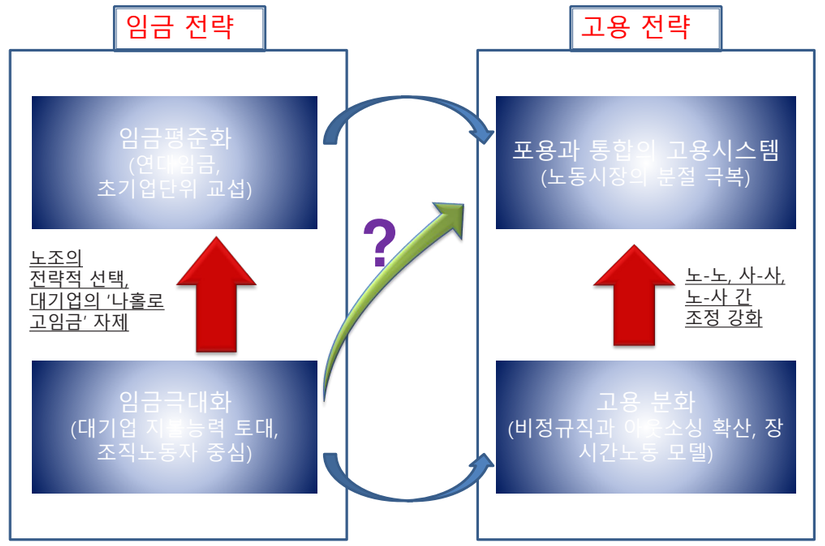
연대와 혁신의 노사관계

초기업 단위 교섭과 기업 간 조율을 통한 임금격차 축소와 유연안정성 노동시장 촉진

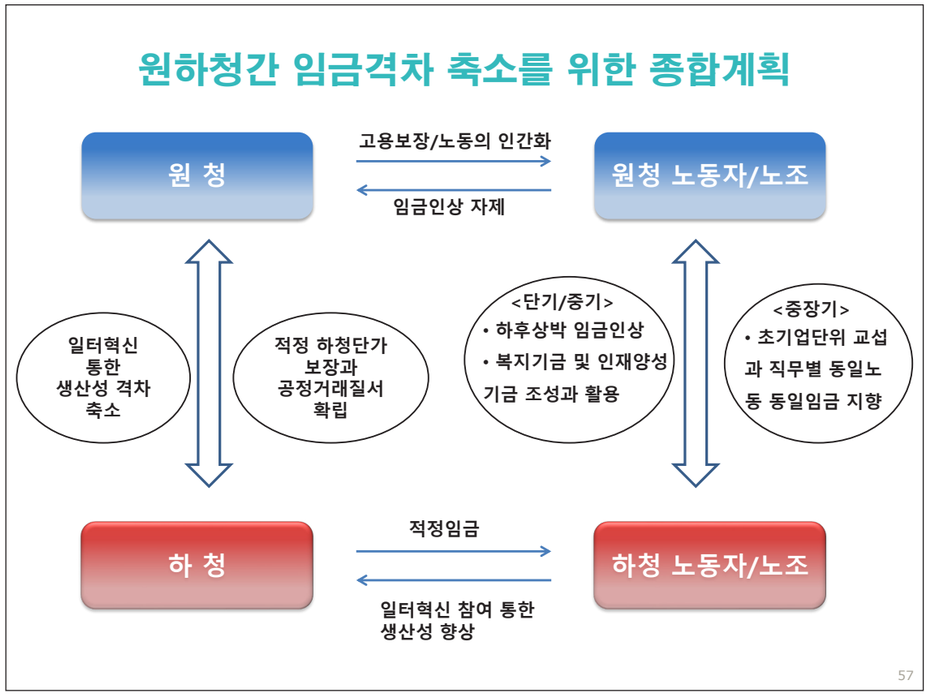
일터혁신과 임금체계 개편을 통한 생산성 연합과 포용적 성장 지향

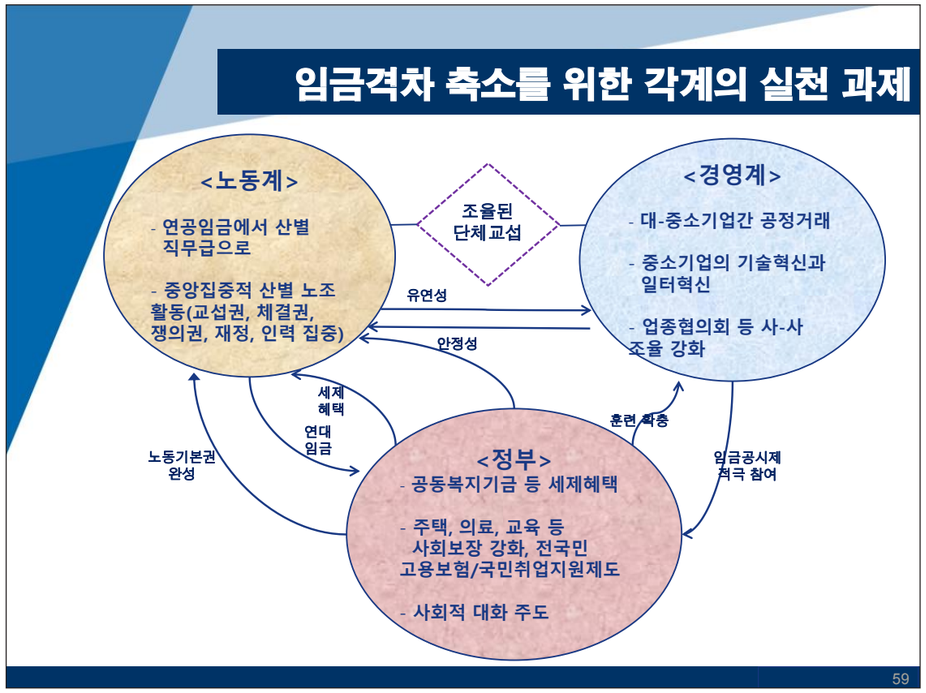
55

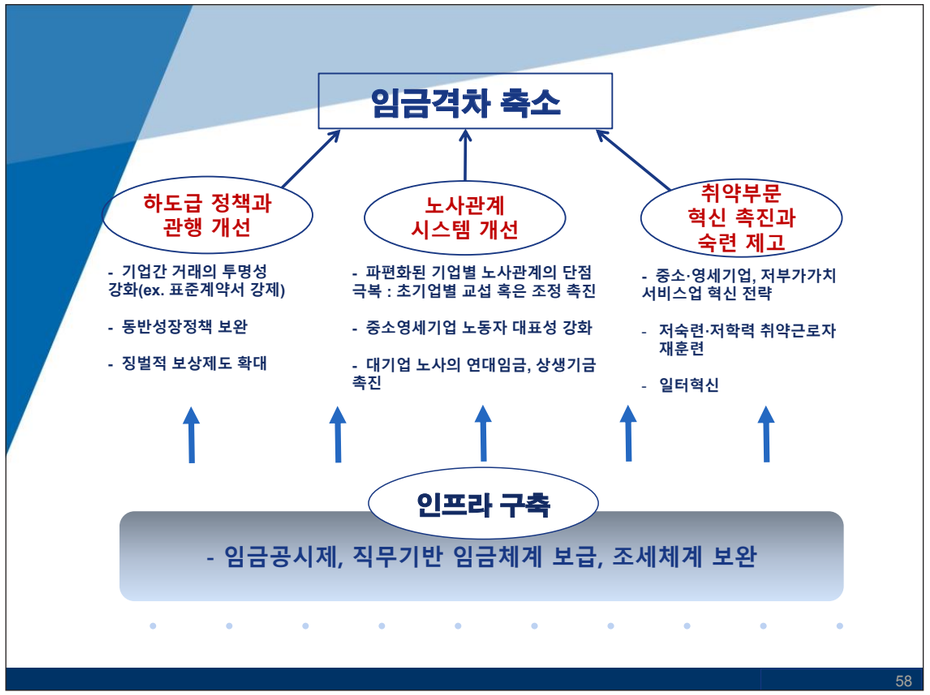
임금 및 고용전략과 조정된 노사관계

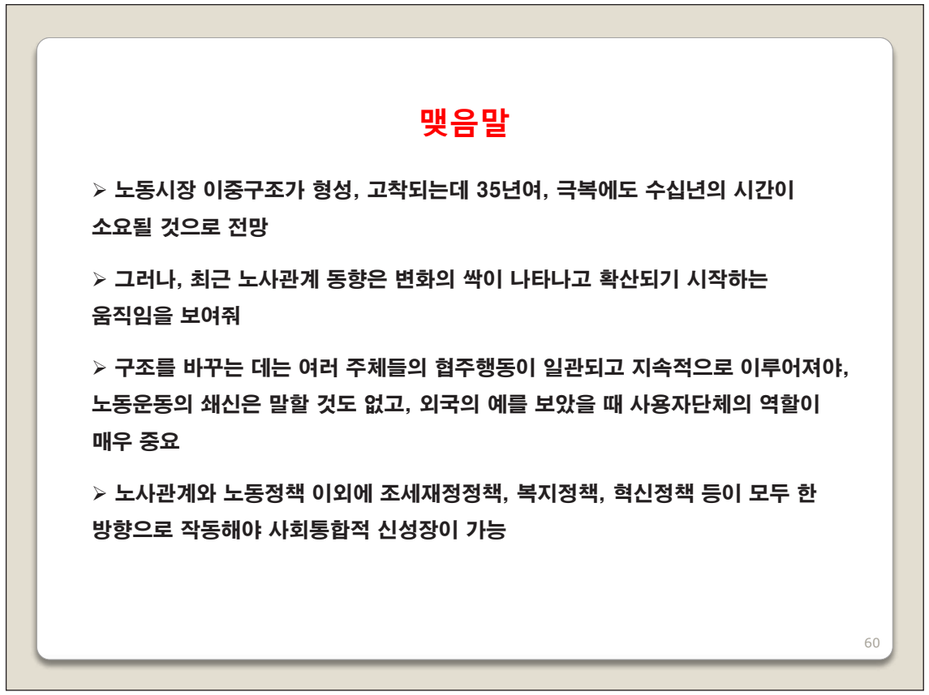


56


원하청간 임금격차 축소를 위한 종합계획
원 청
고용보장/노동의 인간화
임금인상 자제
원청 노동자/노조
일터혁신 통한 생산성 격차 축소
적정 하청단가 보장과 공정거래질서 확립
<단기/중기>
• 하후상박 임금인상
• 복지기금 및 인재양성 기금 조성과 활용
<중장기>
• 초기업단위 교섭과 직무별 동일노동 동일임금 지향
하 청
적정임금
일터혁신 참여 통한 생산성 향상
하청 노동자/노조
57


임금격차 축소를 위한 각계의 실천 과제
<노동계>
- 연공임금에서 산별 직무급으로
- 중앙집중적 산별 노조 활동(교섭권, 체결권, 쟁의권, 재정, 인력 집중)
조율된 단체교섭
<경영계>
- 대-중소기업간 공정거래
- 중소기업의 기술혁신과 일터혁신
- 업종협의회 등 사-사 조율 강화
유연성
안정성
세제 혜택
연대 임금
훈련 확충
노동기본권 완성
임금공시제 적극 참여
<정부>
- 공동복지기금 등 세제혜택
- 주택, 의료, 교육 등 사회보장 강화, 전국민 고용보험/국민취업지원제도
- 사회적 대화 주도
59


임금격차 축소
하도급 정책과 관행 개선
- 기업간 거래의 투명성 강화(ex. 표준계약서 강제)
- 동반성장정책 보완
- 징벌적 보상제도 확대
노사관계 시스템 개선
- 파편화된 기업별 노사관계의 단점 극복 : 초기업별 교섭 혹은 조정 촉진
- 중소영세기업 노동자 대표성 강화
- 대기업 노사의 연대임금, 상생기금 촉진
취약부문 혁신 촉진과 숙련 제고
- 중소·영세기업, 저부가가치 서비스업 혁신 전략
- 저숙련·저학력 취약근로자 재훈련
- 일터혁신
인프라 구축
- 임금공시제, 직무기반 임금체계 보급, 조세체계 보완
58


맺음말
➢ 노동시장 이중구조가 형성, 고착되는데 35년여, 극복에도 수십년의 시간이 소요될 것으로 전망
➢ 그러나, 최근 노사관계 동향은 변화의 싹이 나타나고 확산되기 시작하는 움직임을 보여줘
➢ 구조를 바꾸는 데는 여러 주체들의 협주행동이 일관되고 지속적으로 이루어져야, 노동운동의 쇄신은 말할 것도 없고, 외국의 예를 보았을 때 사용자단체의 역할이 매우 중요
➢ 노사관계와 노동정책 이외에 조세재정정책, 복지정책, 혁신정책 등이 모두 한 방향으로 작동해야 사회통합적 신성장이 가능
60

국민경제자문회의·한국노동연구원
공동 정책포럼

발제 2

플랫폼 노동 및 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

정흥준
서울과학기술대학교 교수

국민경제자문회의 – 한국노동연구원 공동 정책포럼

플랫폼 노동 및 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

2020. 10. 27

정흥준 (서울과학기술대학교 경영학과 교수)

발/제/목/차

1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

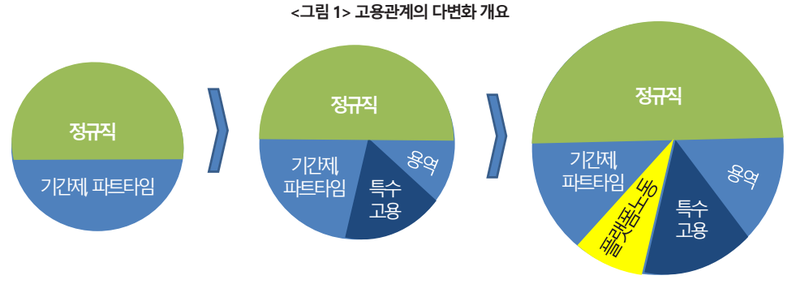
1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

□ **한국의 노동시장: 고용의 양적 확대 & 비정규직의 분화 = 고용형태간 격차**

- 최근까지 취업자 수가 확대되면서 비정규직 내 고용형태가 다변화되어 왔음
- 고용형태 다변화의 특징은 근로계약 중심의 사용자 책임을 줄이는 방향으로 전개되어 왔음
- 이러한 변화는 고용관계에서 사용자의 우위가 반영된 결과임

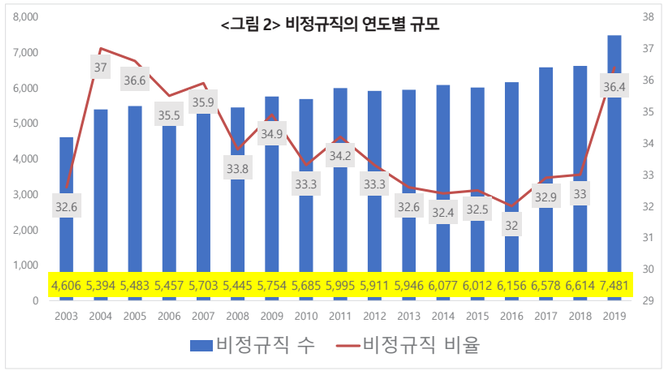
<그림 1> 고용관계의 다변화 개요



1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

□ 비정규직은 왜 줄어들지 않을까?

- ① 고용관계 규율이 사용자의 다변화(직접고용 → 간접고용 → 특수고용/플랫폼노동)전략을 따라가지 못함, ② 미숙련·저임금 노동이 가능한 기술 발달 및 통제관행의 변화, ③ 고용형태(정규직, 비정규직)에 따른 임금차별을 당연하게 받아들이기는 사회적 분위기 등



1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

□ 20년 정부대책의 진정성, 비정규직을 줄이려는 것이었을까?

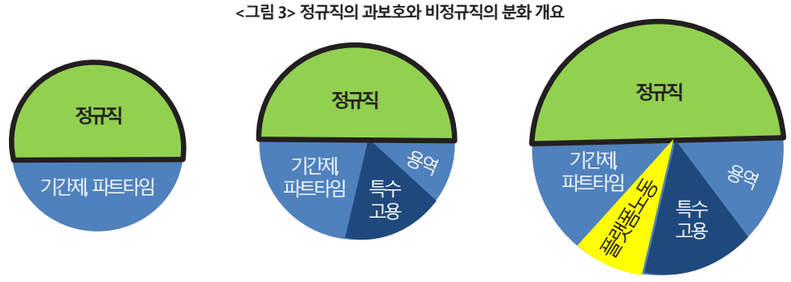
- 가장 큰 제도적 변화는 노무현정부. 비정규직 규모 축소 << 차별을 완화하는데 주목

정부	추진 정책	시사점
김대중 정부	- 2001년 **비정규직 통계 기준** 마련(노사정위원회) - 구체적인 입법 없음	- 외환위기로 노동유연화 정책 추진
노무현 정부	- **차별금지법** 시행 - 2006년 **기간제및단시간근로자보호 법률 제정**, 파견근로자보호등에관한 법률 개정 - 2007년 **공공부문 비정규직 정규직화** 정책 도입	- 유연안정성 추구 - 차별완화 - 보호 효과 미지수 - 공공부문 정규직화
이명박 정부	- 2011년 비정규직 차별 개선 - 2011년 기간제, 사내하도급 **가이드라인** 발표 - 2012년 **고용형태 공시제도** 도입 - 공공부문 비정규직 정규직화 추진	- 차별완화 - 비정규직 근본대책과 무관
박근혜 정부	- 특수고용 일부직종 **표준계약서** 도입 - 특수고용 **일부직종 산재보험 적용** - 공공부문 비정규직 정규직화 추진	- 특수고용, 공공부문에 국한된 정책
문재인 정부	- 공공부문 비정규직 정규직화 대폭 확대 - **특수고용 일부 고용보험 적용, 산재보험 확대**	- 공공부문 정규직화 - 보험고용 사각지대 해소

1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

□ 비정규직 분화와 정부의 비정규직 정책의 한계

- 정규직 과보호: 정규직을 보호한 것은 맞으나 정규직 과보호가 비정규직을 늘리는 지를 규명하지 못함
- 사용자는 고용형태를 전략적으로 다양화하는데 성공했고, 정부의 비정규직 정책은 이를 제어하기보다 파생되는 결과(차별 확대)를 부분적으로 보완하는데 그침
- 특수고용과 플랫폼 노동의 출현은 한국만이 아닌 전세계적인 현상으로 이해해야 함



1. 고용형태 다변화와 노동시장에 대한 이해

□ 걸어온 길

- 지난 20년간 한국의 비정규직 노동자(전체 임금노동자의 33% 내외)는 노동시장의 한 축(저임금의 불안정한 노동시장)을 형성하여 기업의 인건비 절감 및 유연한 생산방식에 기여해 옴 (1960~70년대 여성 아동노동 등 저임금 노동력이 수출역군과 비슷함)
- 기업은 노동시장에는 교육수준이 높은 다수의 비정규직 노동자들이 대기상태로 있기 때문에 충분한 노동공급의 잇점을 활용 성공적인 고용관계 다변화 전략 추진(race to the bottom)
- 비정규직 활용에 대한 암묵적 동의가 광범위하게 존재함

□ 새로운 방향이 필요한 이유

- 지난 20년 동안 노동시장의 균형(약 40%에 이르는 저임금의 일자리와 약 30%정도에 해당하는 안정적 일자리)이 아슬아슬한 이어져오고 왔음. 코로나19 위기 등으로 인해 노동시장의 한계적 상황이 다양한 측면에서 사회시스템을 위협하고 있음(세대갈등, 공정성 등). 이러한 방식이 언제까지 유효할 것인지에 대한 판단 필요
- 기업의 지불능력, 사회적 수용성 등을 종합하여 **과학적이고 과감한 정책**이 필요

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

□ 플랫폼 노동이란?

- 플랫폼 노동은 '긱 경제(gig economy), 크라우드 웍(crowd work) 등으로 다양하게 일컬어지는데 플래폼 노동자는 앱(app)을 이용하여 자신의 노동력을 상품화하는 사람들을 의미함(Taylor et al, 2017)

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

□ 플랫폼 노동의 종류

- 긱 노동(gig economy)은 불안정 노동(precarious work)과 매우 유사한 형태로 불안정 노동에 부합하는 규제가 필요함(Lewchuk, 2017)

노동자의 자율성

		플랫폼의 역할	사례
단순 중개 (intermediaries)	중개플랫폼이 회원제로 고객과 일감을 찾는 노동자를 연결	단순 매칭	가사노동
Crowd work/Micro work	온라인을 통한 경쟁. 매칭 후 온라인으로 업무 접수	업무 매칭 + 검수 및 평가	AMT, CROWD WORK 등
On demand/Gig work	전통적인 방식. 특수고용과 비슷한 개념. 대면작업	업무 배분 + 업무 지시	대리, 음식배달, 우버 등

플랫폼의 통제권

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

□ 전통적인 인력 중개업과 플랫폼 기업

- 플랫폼 노동과 전통적인 인력중개 간에는 일감을 중개한다는 점에서 **근본적으로 동일한 구조임**
- 전통적인 인력 중개의 경우 소개소가 작업자에 대한 직접적인 통제(Control)가 어렵고 고객이 통제권을 가지고 있는 반면, 대부분의 **플랫폼 기업은 Web + AI를 활용한, 알고리즘을 개발 플랫폼 노동자와 고객을 모두 통제**할 수 있음. 고객과 플랫폼 노동자를 효과적으로 통제할 수 있는 눈에 보이지 않고 쉽게 인지하기 어려운 알고리즘을 개발하는 것이 경쟁력임

	전통적인 인력중개	플랫폼 기업
작동방식	▪ 고객과 노동자의 연결	▪ 고객과 노동자의 연결
작업자에 대한 통제	▪직접통제 어려움	▪알고리즘을 통한 통제 가능
가격결정	▪ 시장에서 자연스럽게 형성	▪ 플랫폼기업이 결정

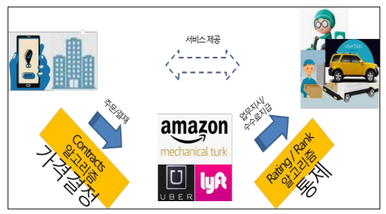
2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

□ 플랫폼 노동의 특징: ① 알고리즘을 활용한 통제

- 플랫폼 노동은 고용계약에서 존재하는 직접적인 통제와 지시 대신 알고리즘을 활용하여 플랫폼 노동자들의 평가(Rating)하고 서열화(Ranking)하는 특징을 가짐

플랫폼 기업은 고객(기업, 개인)과 플랫폼 노동자를 연결하는 플랫폼 **프로그램 회사**

알고리즘을 통한 통제권과 가격결정권을 가지고 있으므로 단순 프로그램회사로 볼 수 없음

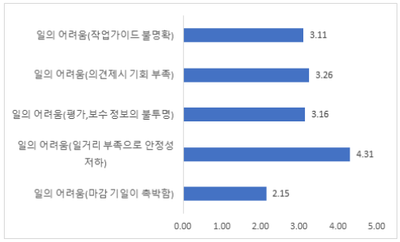


2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

□ 플랫폼 노동의 특징: ② 사회적 고립/저임금/공짜 노동

- 플랫폼 노동자는 고립된 노동을 수행. 정보접근의 비대칭 존재(플랫폼기업 ↔ 플랫폼 종사자)
- 다수의 플랫폼 종사자가 시장에 존재. '경쟁을 통한 일감 확보' 과열로 저임금 심화
- 청년, 여성, 중장년 층 등 노동시장 내 상대적으로 취약한 특정 그룹이 플랫폼 노동자화 되고 있어 새로운 저임금 집단으로 공고화 될 가능성이 높음(예: 크라우드 웍 평균 임금)
- 유연한 노동이 장점. 동시에 공짜노동도 만연(예: 틈나는 대로 시스템에 접속해서 일감 체크 등)

<플랫폼 노동자 실태조사 (KLI 수행 중 과제)>



	전체	S등급	A등급	B등급	C등급
플랫폼	13.26	7.41	10.29	18.53	36.38
오프라인 일자리	123.55	140.69	124.29	95.01	96.11
합계	136.81	148.1	134.58	113.54	132.49

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

□ 플랫폼 노동의 특징: ③ 노동권의 배제

- 플랫폼 노동은 사회적 보호에서 제도적으로 배제되어 있음
- 근로기준법 등 노동법의 권리에서 배제된 이유는 고용계약이 아니기 때문임
- 플랫폼 노동에 대해 노동권을 어디까지 보장할 지는 많은 논의가 필요함. 다만 플랫폼 노동이 단일한 형태가 아니므로 일괄적인 배제는 합리적이지 않음
- 대안적인 주장으로 '일하는 사람'을 위한 보호방안의 필요성이 설득력을 얻고 있음

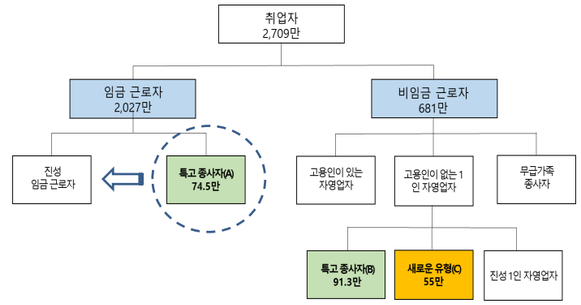
: 노동3권 보장, 사회보험 적용 확대 등

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

① 플랫폼 노동에 대한 대책

오분류(misclassification) 방지, 노동자 인정기준 마련 및 적극적 포섭

- 플랫폼 노동의 한 축인 'Gig Work' 또는 'On Demand Work'은 특수고용노동과 비슷함
- 특수고용의 이슈는 오분류(임금노동자임에도 불구하고 1인 자영업자로 분류)이므로 이를 바로잡을 수 있는 대책이 필요함. 현재 오분류에 대한 판단은 법원에서 개별 사건(예: 프리랜서의 퇴직금 소송 등)을 통해 처리되고 있음. 판례가 축적되는 만큼 **적극적인 오분류 방지 대책**이 필요

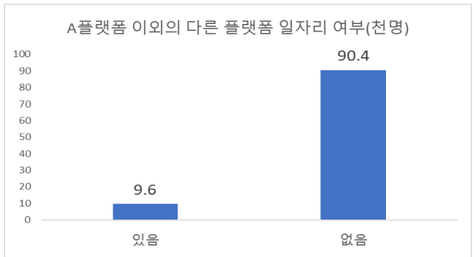


2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

② 플랫폼 노동에 대한 대책

플랫폼 기업의 책임 부과: 소득관련 신고 법제화 및 사회보험관련 공동책임 모색

- 플랫폼 노동자의 노동자성에 대한 규명이 아닌 사용자 책임을 부과하는 방식으로 전환
- 플랫폼 노동은 특수고용 노동처럼 단일한 특징을 가지고 있지 않음. 플랫폼 노동은 특고보다 넓은 스펙트럼을 가지고 있기 때문임. 가장 종속성이 낮은 미세작업도 작업지시가 30%에 이름
- 플랫폼 기업에 대한 책임을 부과하여 남용을 방지하고, 무분별한 확산을 제어할 필요가 있음



	업무 지시
전혀 받지 않음	70.9%
일부 받음	24.3%
자세히 받음	4.7%

2. 플랫폼 노동에 대한 이해와 대책

③ 플랫폼 노동에 대한 대책

직접지원보다 자율교섭 유도: 교섭권고, 노조법 개정을 통한 노조활동 보장

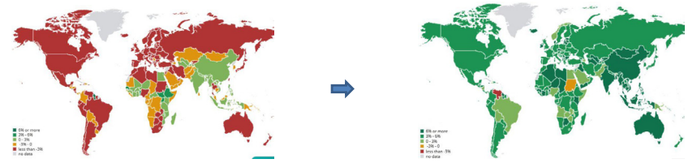
- 플랫폼 노동자들에겐 자발적인 이해대변 조직을 설립할 수 있도록 제도 마련. 노조활동의 자유를 폭넓게 인정하여 노사간 자율교섭을 통한 권리증진을 보장
- 자율교섭보다 정부가 직접지원 할 경우 정부에 대한 중독효과(노사가 정부의 방침에 매달리는)가 심화되고 대기업의 책임을 국민의 세금으로 대신하는 잘못된 관행이 정착될 수 있음
- 정부의 역할은 직접적인 지원보다 노사간 자율교섭을 유도(최근 IT 종사자 및 배달 플랫폼 노사간의 자율적인 협약(Code of Conduct)은 법적 강제성은 없는 신사협정이지만 의미가 존재함
- 플랫폼 노사간 협약은 기업수준보다 산업수준에서 이해를 조정하려는 노력 필요함

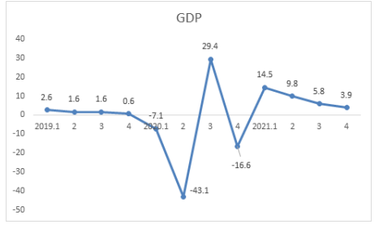
3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 코로나 이후 시나리오 : IMF와 OECD의 다른 전망

- IMF는 2021년에는 경제 반등을 주장함





IMF와 달리, OECD는 2차 팬데믹을 경고함. 2020년 3분기 반등 후 2020년 4분기에 국내총생산이 줄어들고 회복이 더디게 이루어 질 것으로 예상. 일자리 정책에 대해 단기적인 관점에서 벗어나 장기적인 관점으로 접근 필요

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

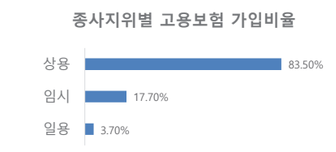
□ 코로나와 일자리: 사회적 보호의 사각지대 재확인과 반성

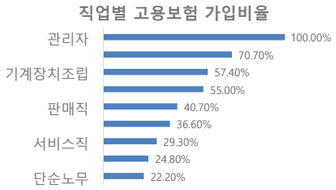
- 코로나로 인한 구조조정이 가시화되면서 고용보험 미적용 및 고용안정자금 미적용 노동자가 비정규직에 집중되어 있음을 확인, 전국민 고용보험 추진

(단위: 만 명)

고용 사각지대 노동자[1]	총 규모	고용보험 미가입 규모[3]
①초단시간 노동자	93.2	91.1
②일일(단기) 노동자	74.8	70.5
③1~4인 규모 사업체 노동자	378.3	226.6
④파견·용역 노동자	165.5	-
⑤특수고용 노동자	220.9	199.9
⑥합계	932.7	588.1
⑦중복을 제외한 실제 고용 취약계층[2]	727.5	458.7

주1: 2019년 경제활동인구조사 부가조사, 고용형태 공시자료, 한국노동연구원 자료 등을 활용
주2: 초단시간, 일일 노동, 5인 미만 영세업체, 파견·용역·특수노동의 중복비율은 22%를 적용
주3: 고용보험 미가입 비율은 경제활동인구조사 부가조사 자료를 활용함
자료: 정흥준(2020) KLI고용노동브리프 제97호





3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 코로나와 일자리: 사회적 보호의 사각지대 재확인과 반성

□ 코로나 팬데믹으로 인한 취약계층의 어려움

- 비정규직(61%)은 정규직(32%)에 비해 2배 가량 높은 업무량 감소 및 소득감소를 경험함
- 연령이 높을수록, 임시일용직이나 간접고용일수록, 소기업일수록, 서비스/판매/단순노무직 일수록 소득감소를 경험하는 것으로 나타남

□ 코로나 팬데믹이 비정규직 노동자(임시, 일용, 일일단기, 초단시간, 사내하청, 용역 등 간접고용, 특수고용 등)을 겨냥하고 있지만 사회안전망은 정규직 재직자 중심으로 설계

- 실업보험 등 사회안전망의 기본구조가 고용보험기금에 근거해 있기 때문으로 보험가입자가 수혜를 입는 구조였음. 고용보험 미가입자를 위한 사회보장제도의 한계가 드러남
- 정부의 [전국민고용보험 가입]은 기존의 문제점을 보완하는 전향적 정책이 될 수 있음. 어떻게 설계하고, 언제 구체화 할 것인가가 중요함. 비상한 시국에 맞게 속도감 있게 진행해야 함

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 코로나 이후 일자리 과제: 누구에게 집중할 것인가? 임시/일용직

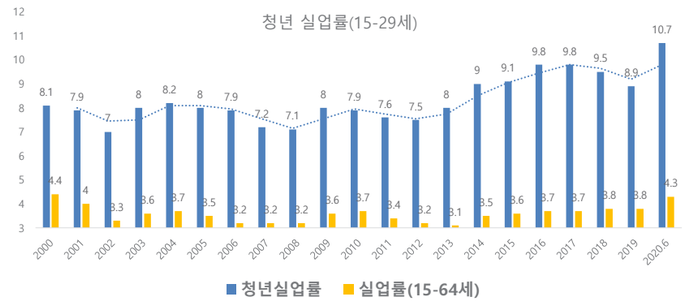
- 2020년 상반기 동안 임금노동자는 83만 명이 일자리를 잃었고 비임금노동자도 13만 명이 일자리를 잃은 것으로 나타남. 일자리 감소비율은 임금, 비임금이 비슷한 수준
- 임금노동자의 증감을 살펴보면, 83만 명이 줄어든 것으로 나타남. 이중 상용직은 27.1만 명이 줄어들 데 비해, 임시직은 46.9만 명이 줄어들었으며 일용직은 9만 명이 줄어들어 상용직에 비해 임시/일용직이 두드러지게 일자리를 잃은 것으로 나타남
- 코로나19회복 과정에서 임시/일용직의 소득보전과 코로나19 이후 신속하게 일자리를 확보할 수 있도록 노력해야 함

	임금근로자 전체	상용	임시	일용
2020. 1	570	664	-32	-62
2	497	616	-13	-107
3	-134	459	-420	-173
4	-382	400	-587	-195
5	-260	393	-501	-152

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 코로나 이후 일자리 과제: 누구에게 집중할 것인가? 청년

- 2000년 이후 **전체 실업률은 3~4%수준이지만 청년 실업률은 8~10%**를 나타내고 있음. 청년 실업률은 2014년 이후 지표가 점점 악화되는 상황으로 2020년 6월 현재 10.7%를 기록함. **고용지표3을 적용할 경우 청년 실업률은 22%이상**
- 코로나19 회복 과정 및 코로나 이후 청년 일자리에 대한 강화된 대책 필요



3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 코로나 이후 정책방향: 규모축소인가, 차별완화인가?

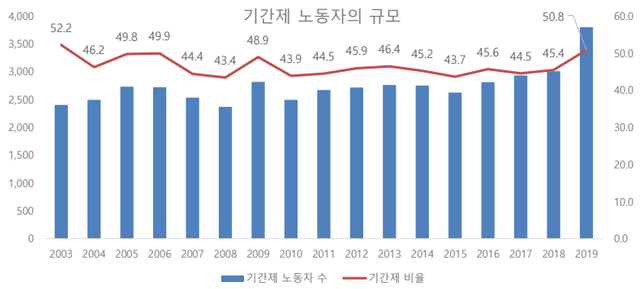
- 2001년부터 정부의 비정규직 정책은 2007년 노무현 정부에서 기간제법을 통해 규모축소를 시도(결과는 효과가 크지 않았음)한 이후 차별완화로 방향을 선회
- 정부의 차별완화 정책의 가장 큰 문제점은 소리는 요란하지만 변죽만 울린, 실효성이 부족한 정책들이 다수였다는 것임(차별법 제정, 기간제 및 사내하청 가이드라인 등)

- 규모축소와 차별완화 중 어떤 선택을 할 것인가. 모두 선택할지, 규모를 줄이는 방향으로 나아갈지, 차별을 완화해서 자연스럽게 규모의 완화를 유도 할지 등에 대한 정부차원의 전략적 방향이 필요함
- 문재인 정부에서 이와 관련된 비정규직 로드맵이 공약과 달리 제시되지 못함. 차기정부의 주요 과제로 인식해야 함

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 규모를 축소할 수 있는 가장 유력한 방안: 상시업무의 정규직화, 사용사유 제한

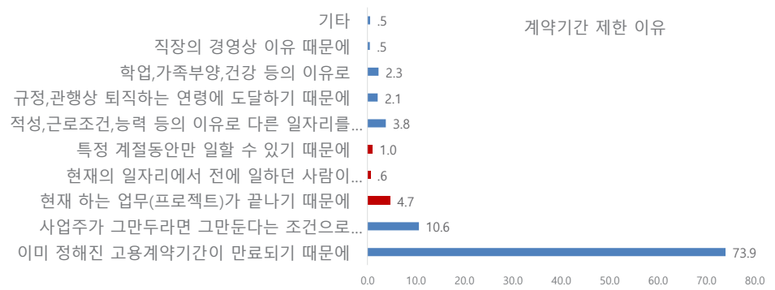
- 2007년 기간제법을 도입하고 기간(2년)을 제한했으나 기간제는 2006년 전체 비정규직의 49.9%에서 2008년 43.4%, 2009년 48.9% 등으로 줄어들지 않았음
- **2019년 통계기준을 재정립하면서 기간제는 379.9만 명으로 전체 비정규직의 50.8%**가 됨
- 규모축소를 위한 가장 유력한 방안은 상시업무를 정규직화 하는 기간제 사용사유 제한임



3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 규모를 축소할 수 있는 가장 유력한 방안:
상시업무 정규직화, 사용사유제한으로 대폭 감소 기대

- 2019년 경제활동인구조사 부가조사를 활용. 기간제한 비율은 84.5%로 이를 제한할 경우 기간제 비율은 **379.9만명에서 58.8만명으로 줄어들 수 있음**

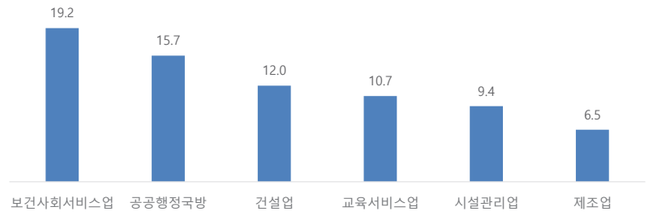


- 정부의 추진 의지와 전략 & 기간제 사용사유 제한 후 간접고용 증가 방지가 중요 과제

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 규모를 축소할 수 있는 가장 유력한 방안:
사용사유제한을 도입할 경우 보건사회서비스업, 공공부문에서 비정규직이 감소

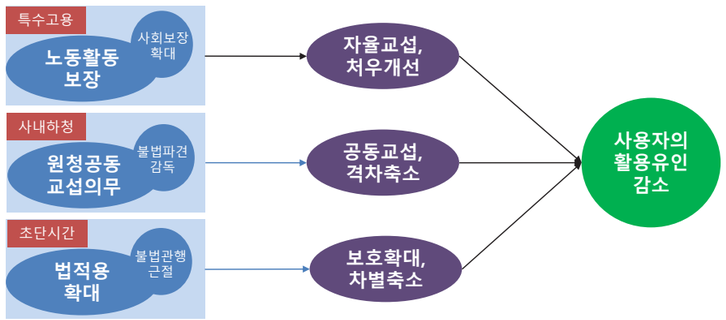
- 현행 기간제한을 사용사유제한으로 전환할 경우 전체 정규직 일자리는 보건사회서비스업이 19.2%로 가장 많으며 공공부문이 15.7%로 그 다음임. 건설, 교육서비스, 시설관리업, 제조업 등을 모두 합치면 73.4%에 해당함



3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

□ 차별을 완화할 수 있는 다양한 방안을 선택할 경우 정책 방향

- 비정규직은 각각 고유한 차별이 존재하므로 고용형태별 맞춤형 차별완화정책이 필요
- 실질적으로 차별완화 정책으로 사용자의 비정규직 활용 유인을 점진적으로 낮추는 방향
- 각 고용형태별로 차별완화 방안을 시간차를 두어 도입하되, 시간차가 크지 않도록 조절



3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

① 차별을 완화할 수 있는 다양한 방안:

특고, 노동조합 활동에 대한 폭넓은 인정

- 비정규직 가운데 늘어나고 있는 특수고용노동에 대한 실태조사와 대책들이 논의되고 있으나 특수고용이 겪는 가장 큰 차별 중 하나는 노조 활동 불인정임
- 특수고용 노동자의 노동안전과 노동조건 등을 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법 역시 노조활동 인정을 통해 점진적으로 노사가 현안을 해결하도록 하는 것임
- 사업자는 특수고용노동자에 대한 노조활동 법적 보장이 노동자 보호만을 강조하는 것이 아니라 사업의 안정적인 운영에도 중요함을 이해해야 함
- 정부는 특수고용 노동자에 대한 정부차원의 보호가 제한적으로만 가능하며 노사교섭을 대체할 수 없음을 인지해야 함

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

② 차별을 완화할 수 있는 다양한 방안:

원청의 책임강화(공동교섭 의무) 와 불법파견 단속 강화

- 300인 이상의 대기업이 사내하청의 절반(88.1만명)을 고용하고 있으나 책임수준은 낮음
- 원청사업자의 산재책임만이 아니라 공동교섭 의무를 부과하여 근로조건에 대해서도 공공의 책임을 지도록 해해야 함. 불법파견에 대해선 지속적인 관리, 감독함

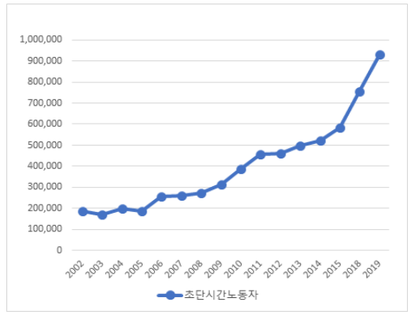
구분	파견	용역	전체
1-4명	46,996	141,212	188,208
5-9명	33,237	153,959	187,196
10-29명	42,742	184,869	227,611
30-99명	36,607	96,115	132,722
100-299명	13,241	25,472	38,713
300인 이상	881,000		881,000
전체	165.5만 명		

3. 포스트 코로나 시대의 비정규직 정책 방향

③ 차별을 완화할 수 있는 다양한 방안:

(초)단시간노동에 대한 재해석: 시간비례 보호의 대안 제시, 법적용 확대

- 초단시간 노동이 꾸준하게 늘어나고 있는데, 이는 사용자의 시간 편의성 + 근로기준법 일부 미적용 때문임. 초단시간 노동이 취약업종에 집중되어 있으므로 초단시간 노동자의 법적 보호방안에 대한 논의 필요



보건사회서비스업	28.5
공공행정국방	17.3
숙박음식업	15.1
교육서비스업	13.8
도소매업	6.5
협회단체개인서비스업	4.0
예술스포츠여가업	3.8
시설관리업	2.8
건설업	1.7
제조업	1.7

4. 결론

□ **플랫폼 노동:** 현재는 규모가 크지 않으나 **특고에 대한 규제가 강화되면 사용자들은 특고노동 -> 플랫폼 노동으로 전환할 가능성이 큼. 대책 필요(**오분류 방지, 플랫폼 기업의 책임 부여, 노사의 자율교섭과 해결 지원 등)

□ **코로나19 이후 비정규 노동:** 코로나19 위기극복 과정에서 임시/일용직, 청년층 등에 초점을 둔 비정규직 로드맵을 만들 필요가 있음. **비정규직의 규모를 줄이기 위해선 사용사유제한을 도입하고, 그렇지 않을 경우 각 고용형태별로 실질적으로 차별을 완화**할 수 있는 방안(특고 노동3권보장, 원청 공동교섭 의무, 초단시간 노동 보호 등)을 통해 비정규직 고용유인을 줄여, 점진적으로 규모가 줄어들도록 함

선택지: ①규모축소 + 차별완화 동시 추진하거나 ②둘 중 하나는 우선 추진하는 방안

감사합니다

국민경제자문회의·한국노동연구원
공동 정책포럼

한국 노동시장
이중구조 진단과 해법

주최.
국민경제자문회의
한국노동연구원