

2022년 노동정책 모색 토론회

포스트 코로나 과제  
더 나은 내일을 위한  
**‘미래의 노동’**

- ▣ 일 시: 2021년 3월 10일 수요일 오후 3시 ~ 오후 5시 30분
- ▣ 장 소: 청년문화공간JU동교동 바실리오홀
- ▣ 주 최: 한국노동사회연구소·한국산업노동학회
- ▣ 후 원: 서울연구원



2022년 노동정책 모색 토론회

포스트 코로나 과제  
더 나은 내일을 위한  
**‘미래의 노동’**

- ▣ 일 시: 2021년 3월 10일 수요일 오후 3시 ~ 오후 5시 30분
- ▣ 장 소: 청년문화공간JU동교동 바실리오홀
- ▣ 주 최: 한국노동사회연구소·한국산업노동학회
- ▣ 후 원: 서울연구원



# 발표

김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

이정희 (한국노동연구원 노사관계연구본부장)

권혜원 (동덕여자대학교 경영학과 교수)



# 제도와 노동은 어떻게 대응하나? 미래의 노동

김종진·이정희·권혜원

## [1부] 문제인식 - 노동환경 변화와 코로나19

### □ 산업구조와 기술변화, 노동문제

전 세계적으로 급격하게 변화하고 있는 환경에 대한 노사정 차원의 전략적 대응 필요성이 제기 되고 있다. 국제노동기구 100주년 보고서(2019)에서는 노동빈곤층(3억명)과 실업(1억9천만명, 청년 6480만명), 비공식노동(2억만명) 등의 암울한 노동의 미래를 지적하고 있다. 코로나19 시기 1년 동안 전 세계에서는 수백만명의 일자리가 상실되었고, 한국에서도 IMF 외환위기 이후 실업률, 비경제활동인구 증가는 최고 통계치를 보이고 있다.

게다가 기술발전 과정에서 일자리 상실 위험성은 더 커지고 있고, 기계화, 자동화 등으로 인한 일자리 대체 위험성이나 불확성도 더 높아질 것으로 제기되고 있다(OECD, 2019). 아울러 1억9천만명의 실업자를 포함하여 앞으로 노동시장에서 실업을 해소하기 위해서는 2030년까지 3억 3,400만개나 필요한 실정도 지적하고 있다(ILO, 2019). 특히 코로나19 이후 바이러스 감염 문제 등으로 인해 서비스부문을 중심으로 무인화 및 키오스크 확산은 더 급속히 전개될 것이다.

이와 같은 문제인식에서 이미 국제노동기구(ILO)는 2019년 100년이 되는 해를 기념하여 100주년 기념 보고서를 발간(2019.1)한바 있다. 주요 내용은 첫째, 변화하는 경제산업구조와 기술발전 과정에서, 새로운 노동정책 모색의 필요성 담고 있는 ILO 100주년 기념 보고서 『더 나은 미래를 위한 일』(Work for a brighter future)의 발간 배경·경과·내용을 다루었다. 둘째, ILO 보고서에서는 일의 미래에 대응하고 기회를 포착하기 위해, 각 회원국이 인간중심적 전략을 추진하도록 제시하고 있다.

[표 1] 국제노동기구 100주년 보고서 - 『더 나은 일의 미래』 10개 의제

개인역량 강화 위한 투자 확대	평생학습 보장	일의 미래로 전환 지원	성평등 증진	보편적 사회보호 제공
	유년기-성인기에 이르는 모든 공식·비공식 교육을 보장함으로써 직업능	공공 고용서비스(PES) 확대 통해 청년층의 학교-직장 전환 및 장년층 노동	육아휴직, 공공 돌봄 서비스 등 통해 가정 내 육아 부담 증진, 여성 발언 대	사회보호 최저선 마련, 보편적·기본적 사회보호 제공

	<p>력 학습·개발(reskill, upskill) 지원 → 고용보험 또는 사회기금 제도 개편하여, 노동자 유급휴가 통해 훈련 참여</p>	<p>자 경제활동 지속 지원 → 실업보험, 훈련휴가 제도를 고용보험으로 개편 고용 가능성 증가</p>	<p>표성 강화, 직장 내 폭력·괴롭힘 근절 → 임금보고서 의무화, AA 조치 개발, 디지털 성별 격차</p>	<p>→ 기여형 사회보험제도 병행, 개별적 보호 수준 제고, 디지털 플랫폼 보장, 정부 필요 지원 제공</p>
<p><b>일 관련 제도 투자 확대와 노동권 보호</b></p>	<p><b>보편적 노동권 보장</b></p>	<p><b>노동시간 자율성 확대</b></p>	<p><b>노사단체 대표성 보장</b></p>	<p><b>기술 활용관리 통한 양질의 일자리 증진</b></p>
	<p>단체협약, 법, 규제 통해 고용형태·계약상의 지위와 관계없이 보편적 노동권 보장 → 노동기본권, 적정 생활 급여, 최대 노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업 환경</p>	<p>노동시간 상·하한선 수립, 생산성 증대조치 등을 통해 노동자의 일·생활 균형 달성 지원 → 시간 주권 확대, 노사정 총족 노동시간 제도 구축, 시간 빈곤문제 해결, 호출 노동자 등 최소 노동시간 보장</p>	<p>모든 노동자 결사의 자유·단결권을 보장하고, 노사단체는 다양한 이해대변 대표성 증진 → 디지털 기술 등 혁신적 조직 기법 활용, 새로운 연대 활동, 노동자 대표 이사회 참여, 포용적 임금 결정제도</p>	<p>노동 영향 주는 최종결정은 인간이 내리는 인간 주도 접근법 채택 → 디지털 플랫폼 최소한 권리보장·보호 국제 기준 마련, 데이터 활용 및 알고리즘 신뢰성 관련 규제 마련</p>
<p><b>지속 가능한 관점은 일자리 촉진 위한 경제 투자 확대</b></p>	<p><b>양질의 일자리 투자 증진</b></p>	<p><b>기업의 장기 투자 장려</b></p>		<p><b>경제사회발전보호지표 개발</b></p>
	<p>돌봄경제, 친환경, 농촌경제 개발, 기후변화, 사회·디지털 인프라 등에 대한 공공투자 및 인센티브 제공 → 디지털 격차 축소, 돌봄 영역(무급 돌봄의 유급 전환 지원, 유급 돌봄 노동 가치 재평가 및 공식화 등)</p>	<p>기업 성공 위한 조건을 인간중심의 제 이행 위한 조건에 부합하도록 개편 촉구 → 주주 대표성 강화, 장기적 성과 유인책(분기 재무보고 의무 해제, 장기 주주 인센티브, 포용적 재무회계 도입) 통해 기업의 환경·사회적 영향 고려한 투자 장려(연금기금 역할 중요), 조세 형평성</p>		<p>국내총생산(GDP) 기반 경제 사회 발전 측정 한계, 인간중심 의제 진전 촉진 성과 측정 지표 개발 → 분배형평성 측정 지표, 기정·지역사회 무급 노동 가치, 환경 파괴 외부효과(오염개선, 보건비용) 측정 지표 개발</p>
<p><b>국제사회의 제언</b></p>	<p><b>사회적 합의 강화</b></p>	<p><b>국제노동기구 책임</b></p>		<p><b>다자체제의 책임과 도전과제</b></p>
	<p>우리 모두가 원하는 일의 미래 실현 위해 모든 이해관계자 책임 촉구 → 사회적 합의 강화 위해 노력 촉구, 노동자 보호 권리 존중, 청년 노동시장 지원, 각국 국가 전략/사회적 제도, 기업/작업장/지역사회 소통, 국제적 차원 교류 소통, 이점 활용</p>	<p>ILO가 구체적 책임 권고 제시 → 국가별 일의 미래 전략 개발, 정책 비교연구 중심점 역할 제도적 장치 마련, 보고서 제시한 인간중심 의제 개발과 이행과정에서 모든 다자가 구 간 협력 증진, ILO 일의 세계 근본적 변화 주요 도전과제 우선순위 권고(디지털, 자동화)</p>		<p>모든 기관이 보고서에 제시된 권고 이행 위한 실질적인 협력 강화 방안 모색 권고 → 노동 관련 세부 분야에서 국제협력 강화 권고(다자적 국제적 조치 통해 사회적 합의 지원), ILO가 산업 안전보건과 평생교육 권고를 세계 보건기구와 유네스코와 각각 추진</p>

자료 : 국제노동기구(2019), 『더 나은 미래를 위한 일』, 일의 미래 글로벌 위원회·국제노동기구 재구성.



## □ 변화하는 환경과 노동시장 영향 분석과 대응

한국도 2018년 기준 경제활동인구에 비해 비경제활동 인구 비중은 36.6%나 되며, 20대와 50대 이상의 비중이 높은 것은 노동시장 불안정성을 확인시켜 주는 것이다. 최근 노동시장에서 비정규직 비율은 전체 임금노동자 대비 3분의 1 수준까지 내리고 있으나, 문제는 특수고용, 플랫폼 노동자, 독립계약자(프리랜서), 1인 자영업자의 증가다. 2018년 기준 1인 자영업자 비중은 70.9%로 고용주(29.1%)의 2.5배 정도 되는 상황이다.

국제노동기구(ILO)에서 논의된 ‘일의 미래’의 핵심 의제는 디지털경제, 기후변화, 이주노동, 생산방식 및 고용형태 변화 등 일의 세계를 둘러싼 변화요인이 고용과 노동시장에 미치는 영향 분석하고 양질의 일자리 보장을 위한 각국 노사정 대응방안 모색이었다. ILO는 ‘미래의 일’과 관련하여 △더 나은 미래를 위한 일(work for a brighter future), △인간 중심 의제(human-centred agenda)를 주요 과제로 제시했다.

ILO 보고서에서는 ①평생교육, ②사람들이 변화에 대응하도록 지원, ③성평등, ④사회보호, ⑤보편적 노동보장, ⑥노동시간의 유연성, ⑦사회적 대화, ⑧기술에 대한 인간의 통제/디지털 노동 플랫폼을 위한 국제 거버넌스 체계, ⑨새로운 일자리 창출을 위한 장기적인 지속가능한 투자지원, ⑩실물경제에서 장기적인 책임 있는 투자를 장려하는 기업 인센티브 구조개혁 등 총 10개 주제를 제시하고 있다.

현재 한국 사회는 1953년 「근로기준법」과 「노동조합 및 노사관계조정법」(노조법)이 제정된 이후 지난 70년 사이 노동환경은 급격하게 변화되고 있다. 노동시장은 전통적인 고용계약 및 고용형태를 벗어난 고용(특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서, 아르바이트)이 확장하고 있고, 노동안전은 위험위해 및 작업장 안전에서, 정신건강(감정노동, 직장 내 괴롭힘, 디지털 트라우마 등), 노동환경(기후생태) 영역으로 확장되고 있다.

이런 이유로 근로기준법상 ‘근로자’의 개념이나 산업안전보건법상 ‘노무를 제공하는 자’의 영역에서, ‘일하는 사람’으로 적용 범위 확대(고용관계 다변화) 논의가 진행되고 있다. 실제로 일부 지자체를 중심으로 일하는 시민 조례나 정책이 진행되고 있기도 하다. 또한 외국처럼 노동문제를 전담하는 법원 설립(노동법원) 문제나 차별 문제의 적극적 대응(평등대우, 차별금지법), 고령화 시대 노동자 평생교육 통한 숙련형성 문제와 사회적 안전망 확충(고용보험) 등이 주요 의제들이다.

이에 한국노동사회연구소는 2020년 <전태일 열사 50주년>을 맞이하여, 21대 국회가 새롭게 꾸려지게 되는 시점과 맞물려 산적한 노동 현안 중 주요 해결 과제를 모아 10대 의제와 28개 세부 과제를 선정 발표(2020.1.31.)한바 있다. 주요 노동영역은 ‘산업노동안전’, ‘노조할 권리’, ‘노동시간’, ‘임금’, ‘고용 및 보호’, ‘차별

과 안전망’, ‘일터 민주주의’, ‘노동법원’ 등의 분야였다.

## □ 코로나19 이후 노동의제

현재 ‘미래의 노동’ 과 관련된 국내 연구는 각 부문 영역별 세부 내용을 다룬 내용들이 많고, 포괄적이며 정책연구는 찾아보기 어려운 상황이다. 대부분 노동시장의 전망(통계)들이 대부분이다. 다만, 국제기구들에서는 현 시기 주요 노동문제와 관련하여 몇몇 보고서(ILO , OECD)가 제시되고 있고, 일부 국가(독일, 프랑스, 영국 등)들에서는 몇 년 전부터 일의 미래나 코로나19 시기 노동 관련 보고서들이 탐색적으로 제시되었다.

[표 2] 국제기구와 국가들의 ‘미래의 일’ 관련 대응 보고서

미래의 일 조망 흐름 - 국제기구	개별 국가의 대응 보고서	한국 대응 보고서
국제노동기구(ILO) 『Work for a brighter future』(2019) - 더 나은 일의 미래 관련 10대 의제 제시하고, 사회적 대화와 지속 가능한 경제시스템, 노동권, 교육훈련 투자 강조 『The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies』 - 코로나19 시기 신속하고, 과감한 대응, 더 나은 내일을 위한 과제 제시	독일 『노동4.0 녹색』(2015), 『노동4.0백서』(2016) - 산업 4.0 대응 위한 노사경 대응 및 과제 제시	한국(경제사회노동위원회) 『노동존중 사회 : 21세기 한국의 노동과 사회발전』 - 노동존중 개념, 노동시장 변화, 차별, 사회보장, 사회적 대화 등
경제협력개발기구(OECD) 『OECD Employment Outlook 2019 : the future of work』 『OECD Employment Outlook 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis』 - ‘노동의 미래는 ‘현재의 노동’ 문제들을 해결하면서 나아가는 것 강조	영국 『매튜 테일러리뷰』(Taylor Review of Modern Working Practices)(2017) - 변화하는 산업구조와 일에서 좋은 일자리 추진	한국(고용노동부) 『경제 산업 환경 변화에 대응한 새로운 노동 패러다임 확립에 관한 연구』(2018) - 4차 산업혁명 시기 국내외 흐름, 법제도, 플랫폼노동, 사회적 대화, 기술혁신, 숙련형성 등
세계은행(World Bank) 『World Development Report 2019: The changing nature of Work Protecting All: Risk-Sharing for a Diverse and Diversifying World of Work』 - 노동 소멸의 과장 지적, 인적자원투자와 사회적 보호 확대, 조세 기반 확충, 보편주의 사회적 보호 강조.	프랑스 『메틀링 보고서』(M. Bruno METTLING, 2015) - 디지털 전환과 노동문제에 있어서 일의 미래 관련 대응	한국(한국노동사회연구소) 『노동의제 2020』 - 일할 권리, 산업안전, 사회안전망, 차별과 제도, 일터 민주주의, 비정규직 문제 등

국내에서도 이와 같은 문제인식을 담은 다양한 연구보고서들이 국내외 현황을 소개하거나 미래의 일자리나 제도적 개혁 과제를 제시하고 있다. 주로 문재인 정부 집권 초기에 발간된 보고서들이며, ‘노동존중 사회’ (신광영 · 이병훈 · 김유선 · 장지연 · 김종진, 2018)나 ‘경제사회 변화에 대응한 새로운 패러다임’ (이철수 · 강성태 · 박제성 · 장지연 · 최석환 · 권현지 · 박명준 · 김종진 외, 2017) 등의 형태로 발간되었다. 대체로 변화하는 국내외 경제 및 사회환경과 고용다변화 등과 맞물린 내용들을 담고

있다.

한편 전 세계적으로 확산되고 있는 코로나19로 인해 2020년 한 해 동안 여러 국가에서 예방을 위한 강력한 조치를 취하고 있다. OECD, ILO는 코로나19 상황에 대한 대응방법을 제시하고 각 국의 대응정책을 발표한바 있다. ILO는 2020년 여섯 차례의 코로나19 시기 보고서를 발표했고, 2021년 1월 일곱 번째 보고서를 발표 한바 있다. 한국 사회에서도 코로나19 시기 ‘고용유지’, ‘사회적 대화’, ‘고용보험’, ‘노동안전’ 문제 등이 쟁점이 되고 있다. 이와 관련하여 최근 코로나19 시기 다양한 연구조사 등이 진행되고 있다. 따라서 이 보고서에서는 ‘미래의 노동’ 관련 단기 과제와 중장기 과제(제도 연결)로 구분하여 검토했다.

현재 한국 사회는 노동정책의 주요 문제점을 어떻게 해결하고 개선할 것인지 모색할 시기다. 각 영역별로 국내 입법이나 제도적 보완이 필요한 사항들이 많고, 미래의 노동의제로 새로 추가되어야할 영역들이 있는 상황이다. 특히 코로나19를 겪으면서 우리 사회에서 더 나은 내일을 위한 모색을 위해 기존 다른 새로운 정책 영역도 검토되어야할 시점이 되었다.

첫째, 전 세계적으로 산업구조 및 기술발전 과정에서 변화하는 노동환경에 국제기구는 어떤 대응을 하고 있다. 둘째, 변화하는 노동환경 속에서 현재 한국 사회에서 노동정책은 어떤 문제점과 해결 과제가 있다. 셋째, 앞으로 한국 사회는 ‘미래의 노동’ 과 관련하여, 어떤 영역과 내용들을 전략, 제도, 실행방안으로 검토해야 하나.

이를 위해 이 보고서에서는 ‘미래의 노동’ 이라는 포괄적이고, 새로운 영역들을 검토했고, 연구 범위는 국내외 주요 선행 연구나 자료들을 다루었다. 또한 이 보고서는 한국 사회 노동문제(노동시장, 노사관계, 노동복지, 노동안전, 노동행정, 노동법률, 노동체제 등)의 주요 영역별 정책을 국제노동기구 100주년 기념 보고서(더 나은 일의 미래) 틀에 맞추어 3개 영역별 30개 과제(2개 부록 별도)로 검토했다.

## [설문조사 결과] 코로나19와 정부 대책 및 방향 - 서울지역 1천명 설문조사 결과 분석(3장 2절)

### 가. 2020년 코로나19 경험과 정부 역할 의견

향후 중앙정부와 지방정부 주요 정책 역할 → 경제활성화(60.5%), 일자리 창출(51.3%), 사회안전망 강화(46.5%), 적극적 재정과 지원 정책(41.7%) 필요성 제시

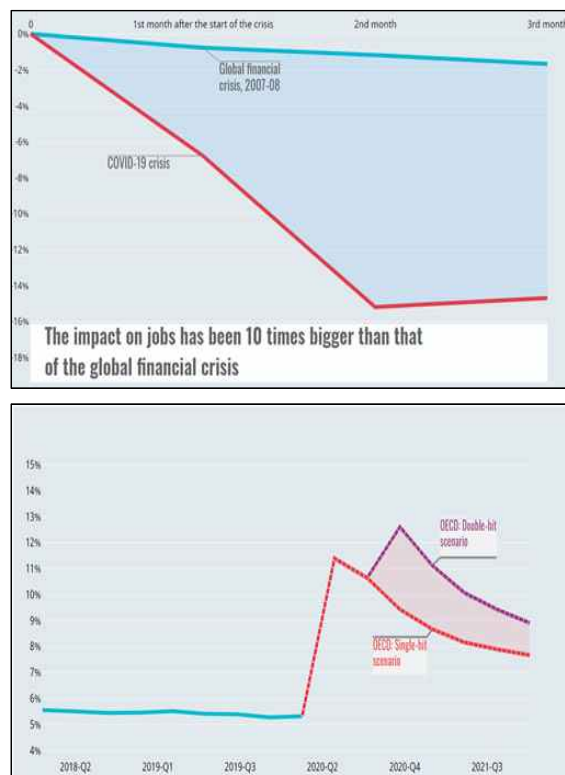
### 나. 2020년 코로나19 경험과 정책 과제 의견

첫째, 서울지역 노동자들은 향후 보건의료 및 노동안전 시스템 주요 과제로 감염예 방관리 규정 마련(76.2점), 과로 및 안전 건강 위한 적정 근무시간 확보(74.2점), 보건의료 인프라 구축 강화(73.5점), 업종 직종별 근무형태 모색(72.4점) 순. 둘째, 서울지역 노동자들은 고용 및 사회안전망/소득지원 정책 주요 과제로 정규직 일자리 확대와 비정규직 보호(74.1점), 유급병가/상병수당 도입(70.1점), 가족돌봄/휴가확대 강화(69.2점), 전 국민 고용보험 도입(63.2점), 기본소득제 도입(56.1점) 순.(보고서 <표 3-2-12> 참조)

## □ 코로나19와 노동 문제

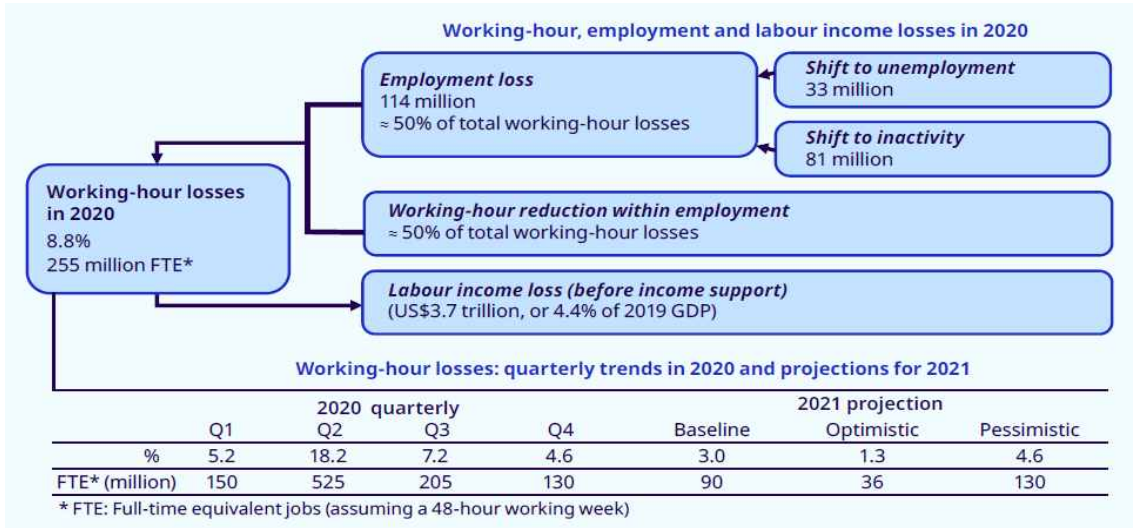
ILO는 코로나19 백신 접종 개시로 인한 경기 회복 기대감에도 일자리 회복 전망은 여전히 불투명하다고 경고했다. ILO는 2021년 글로벌 노동시간은 2019년과 비교했을 때 정규직 일자리 9000만개에 해당하는 3% 수준의 감소가 예상된다고 했다(ILO, 2021.1). 이는 IMF 구제금융 이후 가장 큰 일자리 상실이다. 주요 일자리 상실은 임시 고용·비임금노동자, 음식숙박 및 도소매업, 청년 등에서 나타났다.

[그림 1] OECD 코로나19 팬데믹과 경제봉쇄 조치 영향, 고용전망(2020-2021)



주 : (우) 코로나19 경제 봉쇄 조치 영향, (좌) 코로나10 고용, 실업 전망(2020-2021)

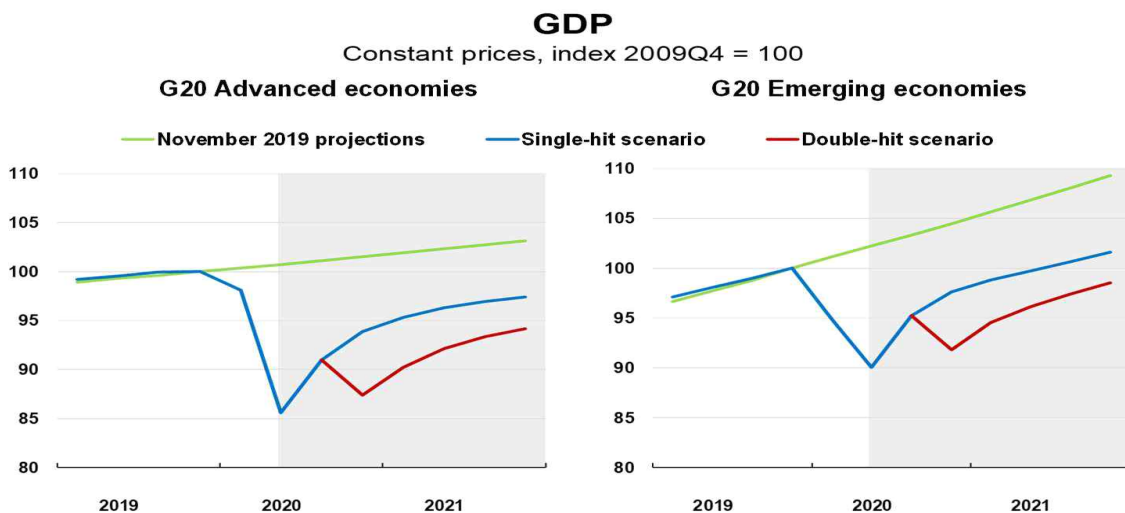
[참조] 전 세계 코로나19 시기 노동과 소득 손실



출처 : ILO(2021), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis(2021.1.25.).

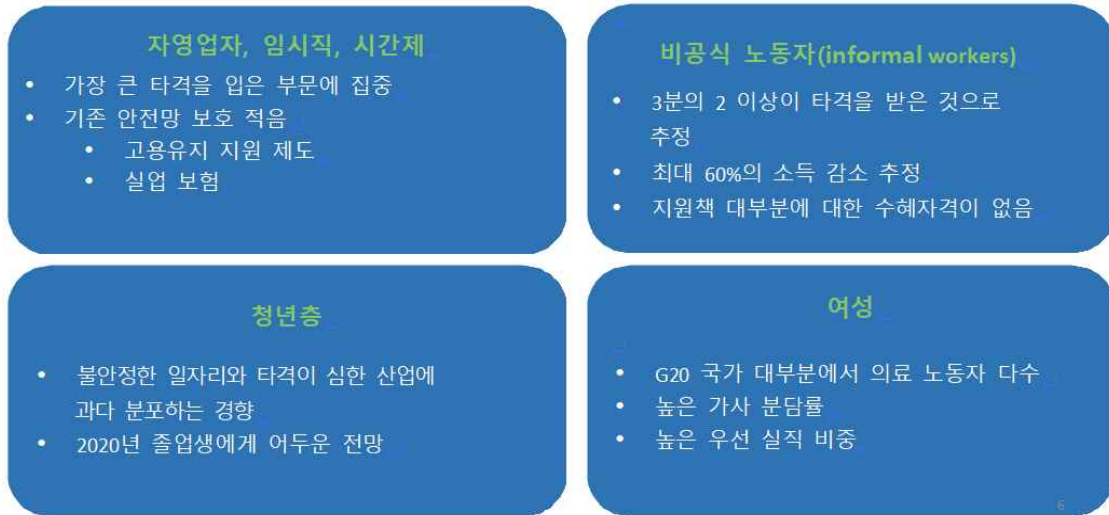
국제기구들은 국제경제가 앞으로 코로나19 원만하게 극복하지 못할 경우, 산업생산 위축 지속, G20 국가들 약 3.1%~5.5% 경제 하락 반등 전망하고 있다. 문제는 경제회복이 소위 ‘K자형’ 회복(상위계층 소득 향상, 중하위계층 소득 감소) 될 경우, 사회 양극화 및 불평등이 심화될 개연성이 높다는 것이다.

[그림 2] 코로나 19 시기 G20국가의 경제 전망



출처: OECD Economic Outlook 107 database; OECD Economic Outlook 106 database; and OECD calculations.

[그림3] 코로나19 위기의 영향 - 계층 따라 불평등한 영향



출처: ILO, OECD(2020.8), The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies

한편 국제노동기구(ILO)는 코로나19 바이러스가 평등하지 않고, 불균등하게 접근됨을 이야기하고 있고, 사회적으로 가장 취약한 곳에 향후 더 타격 강도가 심화될 것으로 예시하고 있다. **첫째**, 코로나19 위기의 영향은 4개 집단(자영업/비정규직, 비공식노동자, 청년, 여성)에게 더 불평등하게 영향을 미친다고 보고 있다. **둘째**, 국제노동기구(ILO) 코로나19 국가별 노사정 대응 방향을 제시하고 있으며, 지금 각 국가들이 신속하고 과감한 대응 전략을 수립해야 한다고 지적하고 있다.

[그림 4] G20 국가 신속하고 과감한 대응 - 6개 영역



출처: ILO, OECD(2020.8), The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies

[그림 5] G20 국가 신속하고 과감한 대응 6개 영역



출처: ILO, OECD(2020.8), The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies

셋째, 국제노동기구(ILO)는 코로나19 국가별 노사정 대응 방향과 관련하여, 지금 각 국가들이 유지해야 할 정책은 민첩하며, 회복 탄력성이 높도록 정책을 모색해야 한다고 지적하고 있다. 주요한 정책은 △안전유지, △소득지원, △고용유지제도로 꼽고 있고, 각 상황별로 맞춤형 대응과 위기 대응의 효율성 제고 등을 제시하고 있다.

[그림 6] 코로나19 대응을 위한 각 국가별 노사정 대응



출처: ILO, OECD(2020.8), The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies

## [그림 7] 코로나19 이후 포스트-코로나 대응 전략

<p><b>다양한 고용형태의 근로자 보호</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회보호의 격차를 영구적으로 시정</li> <li>• 최저소득 보조금의 대응성 증대</li> </ul>
<p><b>청년층의 낙인 효과 방지</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년층에 일자리나 업무 경험을 제공하는 기업에 대한 지원을 통해 위기의 시대 일자리 창출 장려</li> <li>• 최근 일자리를 잃었거나 학교를 떠난 청년층과의 연락망 재수립을 위한 효과적인 현장접근(아웃리치) 활동에 만전</li> </ul>
<p><b>성평등 제고</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성의 불평등한 육아 부담 해결</li> <li>• 가족친화적인 근무시간 제도 강화</li> <li>• 관리자 및 지도부 직책에 보다 많은 여성 임명</li> </ul>
<p><b>저소득 및 (공장 이전 등으로 인한) 실직 근로자 돕기</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선별적인 세금 감면, 보조금, 투자 프로그램을 통해 일자리 창출 촉진</li> <li>• 모두에게 시의적절하고 유연한 취업 지원과 훈련을 제공할 수 있는 시스템 구축</li> <li>• 공공고용 서비스의 역량과 적극적 노동시장정책(ALMP)에 대한 지출을 늘려 보다 많은 구직자 반영</li> </ul>

출처: ILO, OECD(2020.8), The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies

**넷째**, 국제노동기구(ILO) 코로나19 이후 ‘포스트-코로나 대응 전략’ 으로 <더 나은 내일을 위한 노력> 4개 영역별 세부 과제하고 있다. 주요한 영역은 △다양한 고용형태의 노동자 보호, △청년층의 낙인 효과 방지, △성평등 제고, △저소득 및 실직 노동자의 지원으로 되어 있다.

### □ 포스트 코로나 과제 - 제도와 노동의 대응

전 세계가 코로나19라는 바이러스(COVID-19)를 피하지 못했고, 그 여파는 경제사회 전반에 큰 영향을 미쳤다. 감염 위협에 수많은 사람들이 생계의 어려움을 겪고 있다. 바이러스는 균질적이지 않았고 취약층에 더 가혹했다. 그렇다면 이런 파국을 딛고 올 해엔 보다 나은 사회로 복귀할 수 있을까. 언론과 학계는 코로나19 이후 상류층과 중하위층의 소득과 자산 격차가 심화될 것으로 진단한다. 특히 경제회복 과정이 ‘K자 형태’ 로 전개될 것이라는 우려의 목소리가 많다.

단기적으로 경제가 회복되더라도 상단과 하단의 진행 방향이 알파벳 ‘K’ 자처럼 벌어질 수 있다는 것이다. 대기업과 중소기업, 전통적 산업과 정보통신 산업, 정규직과 비정규직 간 격차의 심화를 의미한다. 지난 한 해 동안 122만개의 일자리가 사라졌다. 1998년 외환위기 이후 최대치다. 비정규직, 자영업, 비공식 노동자, 청년, 여성은 경제회복 이후에도 빈곤과 불평등으로부터 벗어나지 못할 것 같다. 코로나19 종식과 경제회복은 더디겠지만 좌절하고 희망까지 잃을 필요는 없다. 더 신속하고 과감한 제도와 정책을 모색하는 것도 한 방법이다. 이미 코로나19와 같은 괴물로부터 민



침하고 탄력 있는 회복 방안들이 논의되고 있다. 코로나19 이후 ‘더 나은 내일’을 위한 전환시대의 전략과 과제들이다.

첫째, 모든 일하는 사람을 위한 사회적 보호의 제도 설계다. 기존 근로기준법이나 고용정책은 물론 주거복지와 사회보험제도까지 혁신적으로 변화해야 한다. 특수고용·플랫폼노동·프리랜서·자영업자까지 포괄하는 제도의 전환을 의미한다. 전 국민 사회보험과 유급병가, 그리고 청년 출발자산 등이 디딤돌이 될 수 있다. 둘째, 모든 국민에게 직업능력 향상의 기회와 시간을 제공하는 평생학습체계의 설계다. 생애주기별 평생학습휴가제, 시민활동·직업훈련계좌제 같은 촘촘한 평생교육 정책이 제시되고 있다. 셋째, 더 많은 일자리와 휴식권이 보장된 괜찮은 노동시간 정책의 설계다. 주 4일이나 24시간에서 32시간의 라이트 풀타임(light-full time) 일자리와 같은 과감한 시간의 정치도 필요하다. 넷째, 성장의 한계와 생산의 늪에서 탈출하기 위한 녹색일자리 전략과 프로그램 설계다. 기후환경을 살리면서 불평등을 완화하는 괜찮은 일자리로의 전환, 즉 정의로운 전환은 코로나19 이후 산업과 고용정책의 지향점이 될 수 있다. 다섯째, 코로나19 이후 대전환의 재정 전략 설계다. 미래의 지구와 도시, 그리고 우리 모두의 삶을 위한 재원이 필요하다면 재난안전세, 사회연대세, 디지털 플랫폼세, 탄소세 도입 등을 논의할 필요가 있다. 물론 단기적으로 신용카드, 유가보조, 부가가치세 등 약 17조원의 비과세감면 조정이나 정부 재정 통한 기금 활용 등의 재정정책도 가능한 방법이다.

2년, 3년 또는 5년 후 세상이 어떻게 변화될지 주목할 필요가 있다. 기후변화나 산업구조 및 기술발전 그리고 세계화와 같은 거대한 파고들을 피할 수 없다면 미리 준비하고 대응해야 한다. 더 나은 미래를 모색하지 못한다면 지금 당장 삶을 지탱하는 것조차 쉽게 해결하지 못할 것이다. 코로나19 이후 불평등한 사회를 바꾸기 위한 전환 전략은 바로 새로운 사회계약과 규칙 만들기가 시작이다. 불확실한 미래를 선불리 예측하기보다는 우리가 원하는 미래를 상상할 필요가 있다.

이 글에서는 <미래의 노동 : 제도와 노동의 대응>이라는 주제를 고찰하기 위해 국제노동기구의 100주년 보고서 『더 나은 일의 미래』(2019)에서 제시한 3개 영역과 10개 의제를 토대로 한국적 상황과 맥락에 맞추어 글을 정리 했다. 미래의 노동은 약 30개 정책 과제를 보고서에 제시했다.<sup>1)</sup>

첫째, <미래의 노동> 과제는 ‘개인 역량강화와 투자 확대’다. 고령화 사회로 진입하여 생산인구가 감소되고, 디지털경제로의 전환과 맞물려 기술발전과 산업구조 과정에서 노동의 소외나 차별이 발생할 개연성이 높다. 이를 위해서는 평생학습체계(생애

1) 2개 부록은 ‘일하는 시민을 위한 조례’ (성남시 사례)이며, 이는 향후 일하는 사람을 위한 법률(근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 산업안전보건법, 남녀고용평등, 사회보험법률 등)에 참고가 될 수 있을 것이며, 일터 괴롭힘은 정책 모색을 위한 국내외 이론적 함의를 정리했다.

주기적 평생교육훈련), 일의 미래로의 전환(교육숙련형성, 디지털 뉴딜 일자리 등), 성평등 증진(성평등 임금공시제, 성평등한 교섭과 대표성 강화, 돌봄 공공성), 보편적 사회적 보호(실업부조, 전국민 고용보험, 유급병가·상병수당)가 검토될 수 있다.

**둘째**, <미래의 노동> 과제는 ‘일과 관련된 제도 투자 확대와 노동권 보호’ 다. 일터에서의 권리가 보장되고, 부당한 현실에 목소리를 낼 수 있고, 인간적인 노동조건을 실현하기 위해서는 노사 동등한 권리가 부여되어야 한다. 이를 위해서는 보편적 노동권보장(노동기본권, 동일가치노동 동일임금, 디지털 건강, 산업안전, 비정규직), 노동시간 자율성 확대(최소 생활노동시간보장, 장시간과 야간노동, 생애주기별 노동시간), 노사단체 대표성 강화(경영참여-노동이사제, 산별 교섭단체 확대, 주변부 노동자 참여), 기술활용 통한 양질의 일자리 증진(플랫폼노동자 보호, 디지털 격차)이 검토될 수 있다.

**셋째**, <미래의 노동> 과제는 ‘지속 가능한 괜찮은 일자리 촉진 위한 경제 투자 확대’ 다. 일하는 모든 사람(노동자 확대)의 시민권이 보장되고, 양질의 일자리가 가능하기 위한 환경적 요인과 제도적 요인 등이 마련되어야 한다. 이를 위해서는 양질의 일자리 투자증진(민간위탁 재구조화, 사회연대기금, 일자리 협약, 좋은 일자리 지표, 노동법원, 사회적 대화)이 검토될 수 있다.

[표 3] '미래의 노동' 영역, 의제, 과제 - 30개

영역(3)	의제(10)와 지표 개발(1)	세부 정책 과제(30)
개인역량 강화와 투자 확대 (9개)	1.1 평생학습체계	1.1.1 시민활동·직업활동계좌제
	1.2 일의 미래로의 전환	1.2.1 교육숙련 형성
		1.2.2 디지털 뉴딜 일자리
	1.3 성평등 증진	1.3.1 성평등 임금공시제
		1.3.2 성평등한 교섭과 대표성 강화
		1.3.3 사회서비스 돌봄 공공성 강화
	1.4 보편적 사회보호 제공	1.4.1 취약계층 '실업부조'
		1.4.2 전 국민 고용보험
		1.4.3 전 국민 상병수당·유급병가
	일 관련 제도 투자확대와 노동권보호 (13개)	2.1 보편적 노동권 보장
2.1.2 동일가치노동 동일임금		
2.1.3 디지털 건강		
2.1.4 산업안전 예방과 보상체계 강화		
2.1.5 비정규직 고용안정과 차별 해소		
2.2 노동시간 자율성 확대		2.2.1 최소 생활노동시간보장제
		2.2.2 장시간과 야간노동
		2.2.3 생애주기별 노동시간
2.3 노사단체 대표성 보장		2.3.1 경영참여 - 노동이사제
		2.3.2 산별 단체교섭 확대
		2.3.3 주변부 노동자 참여
2.4 기술 활용 통한 양질의 일자리 증진		2.4.1 플랫폼노동 보호
		2.4.2 디지털 격차
지속 가능한 관찮은 일자리 촉진 위한 경제 투자 확대 (8개)	3.1 양질의 일자리 투자 증진	3.1.1 민간위탁 재구조화
		3.1.2 기후환경과 노동
	3.2 기업·조직의 장기투자 장려	3.2.1 연금과 노동
		3.2.2 사회연대기금
		3.2.3 지역 양질의 일자리 협약
	3.3 경제사회발전 및 노동자보호, 지표 개발	3.3.1 좋은 일자리 지표
		3.3.2 노동법원
		3.3.3 지역의 사회적 대화

주 : 미래의 노동 주요 과제는 30개이나 <부록>으로 ▲일하는 시민을 위한 제도(법률)와 ▲일터 괴롭힘 별도 수록.

[표 4] 미래의 노동 - 개인역량 강화 위한 투자 확대(9개)

영역(4)	정책 과제(9)	비전	대안과제	기존 정책 차이
1.1 평생학습 보장	1.1.1 시민활동-직업활동 계좌제	*모든 일하는 사람의 평 등한 교육훈련 *직업훈련 니즈 반영 *노동시장 활성화	*직업훈련계좌제 *평생 교육훈련 투자 *수요자 중심 교육훈련 *(프)자기활동계좌제	*비임금노동자와 비경제활동인구 포괄 *내일배움카드 전면 재 개편
1.2 일의 미래로의 전환 지원	1.2.1 교육숙련 형성	*고숙련전략 필요성 *숙련향상 통한 격차 해 소	* 지역산업-숙련-일자리 * 서울 지역별 산업 특 성과 숙련-일자리연계	*중장기 교육훈련시스템 구축과 일자리창출
	1.2.2 디지털 뉴딜 일자리	*디지털경제 기반 마련 과 지속가능한 일자리 창출	*다양한 교육프로그램과 일자리 연계사업 추진 *정의로운 전환 지원	*단기 단순노동 아닌 인 간중심의 지속가능한 일자리 창출
1.3 성평등 증진	1.3.1 성평등 임금공시제	*성별 임금격차 완화 통 한 여성 노동시장 참여 유도 *여성 노동참여로 저출 산, 고령화 시대의 노 동력 확보 문제 해결	*성별 임금격차완화 통 한 여성 노동참여 독려 *성별임금격차완화 위한 성별임금공시제도 도입	*성별 임금공시제도 강 화 통해 성별임금격차 효과적 적용 *성별임금격차 완화 위 한 목표 제시 및 목표 달성 여부 심사
	1.3.2 성평등한 교섭과 대표성 강화	단체교섭, 사회적 대화 에서 성주류화 *성평등 단체교섭 통한 성평등 증진 *성주류화 관점에서 사회적 대화	*성평등 단체교섭 의무화 *사회적 대화 성평등 의 제 포함 *교섭위원 여성 대표성 강화	*노동시장 성별격차와 작업장 젠더불평등 해 소 단체교섭 핵심 의제 로 주류화하고 성평등 단체교섭 법제 화 추진
	1.3.3 사회서비스 돌봄	*사회서비스 돌봄의 국 가 책임성 강화	*국가 책임제 강화 *사회서비스원 확대 강	*민간영역 사회서비스 지자체 직접 서비스스

영역(4)	정책 과제(9)	비전	대안과제	기존 정책 차이
	공공성 강화	*사회서비스 전달체계 *돌봄서비스 강화	화 *돌봄 공공성, 처우개선	*돌봄 전면 개편화
14 보편적 사회보호 제공	1.41 취약계층 '실업부조'	*실업부조제도 통해 근로능력과 구직의사가 있음에도 불구하고 취업하지 못하는 사람 생계 보장	*2020년 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 제정으로 실업부조제도 도입 *고용보험 사각지대에 놓인 노동자 위한 고용보험 확대적용	*고용보험 사각지대에 놓인 경력단절 노동자, 영세자영업자, 특수고용노동자 위한 실업부조 제도 필요 *노동시장에 편입하지 못한 미취업자 위한 실업부조제도 필요
	1.42 전 국민 고용보험	* 모든 일하는 사람의 고용안전망 *특고, 플랫폼, 프리랜서 등 *65세 이상, 자발적 이직	*모든 일하는 사람에게 고용보험 적용 *취업자로 적용 확대 *취약층 적용 확대	*임금노동자 중심에서 비임금노동자로 확대 *실업급여 적용 범위 확대
	1.43 전 국민 상병수당·유급병가	* 모든 일하는 사람은 아프면 쉬다! *아프면 쉴 권리 보장 *건강 소득 지원	*전 국민 상병수당, 유급병가 *취업자 유급병가 지원(근기법 개정) *국민 상병수당 지원(시행령, 규칙과 정책)	*정규직 중심의 유급병가 제도 확대 *모든 국민 건강보험/조세 상병 지원

[표 5] 미래의 노동 - 일 관련 제도 투자확대와 노동권 보호(13개)

영역(4)	정책 과제(13)	비전	대안과제	기존 정책 차이
2.1 보편적 노동권 보장	2.1.1 노동기본권	*노동기본권 보편 적용 *집단적 노동조건 대등 결정 원칙 실현	*모든 노동자에게 노동3권 부여 *단체교섭 필요로 하는 이들 단체교섭 보장하기	*지방정부-노동조합-노동자지원센터-미조직노동자 연계 강화 *노동조합 및 노동관계조정법 제30조 3항 활용
	2.1.2 동일가치노동 동일임금	*노동시장 이중구조 해소 *다양한 방안 통한 동일가치노동 동일임금 실현	*표준임금제 도입 *공공부문 임금격차 해소/민간 정규직 확대 *노동자이해대변기구 지원/교섭체계 다양화	*동일가치노동 동일임금 실현 위한 다양한 방안 추진
	2.1.3 디지털 건강	*디지털화에 따른 노동환경의 변화 *디지털화된 인터넷을 기반으로 하는 노동자의 확산	*새로운 형태의 디지털노동자 건강과 안전 보호 필요성 *디지털화로 인한 고용형태 다양화로 산업안전보건 사각지대 놓인 노동자 보호제도	*전통적 산업형태 따라 신체적 질환 중심, 정신적 질환 중심으로 변화 *산업재해 사후처리가 아닌 예방 초점 맞춘 시스템
	2.1.4 산업안전 예방, 보상체계	*일하는 사람의 안전한 일자리 *예방과 보상 조화 *누구에게나 안전한 일자리	*법제도 한계/미흡 개선 (포괄적 방향) *도급 사업주 범위, 책임성 강화 *고용다변화와 분화되는 사업주 연계	*연대 책임의 원리 확대 *비전형 노동자 편입 *일하는 사람 중심
	2.1.5 비정규직 고용안정 차별 해소	*고용안정과 차별 해소 * 비정규직 문제 해소 *생명안전과 차별 해소	*좋은 일자리 추진 *기간에서, 사용사유로 *일자리 차별 접근 *생명안전 직접 고용	*기간제, 파견법 개정 *차별금지 접근 *위험 외주화 해소
2.2 노동시간 자율성 확대	2.2.1 최소 생활 노동시간보장제	*최소 생활시간 보장제 *초단시간 노동 지양 *최소 생활노동 보장	*최소 생활노동시간 보장 *공공부문에서부터 15시간 이상 계약 *생활임금 적용 확대	*최소생활 가능 임금 수준 일자리 지향 *사회보장, 고용유지 가능 노동시간
	2.2.2 장시간과 야간노동	*노동시간 길이와 편성 재구성 *야간노동 규제와 야간노동자 보호	*야간노동 예외원칙 명시 *공공서비스형 야간노동자 보호방안 *이윤추구형 야간노동 제한(또는 금지)	*야간노동 접근법 전환 *야간노동 규제 및 야간노동자 보호방안 구체화
	2.2.3 생애주기별 노동시간	*생애주기 욕구와 일을 양립할 수 있는 노동시간 자율조정권 확대 *유연하고도 안전한 근무	*생애주기 욕구와 연계된 전환가능한 선택권으로서의 단시간 근무 *유연노동시간을 통한	*유연안전성 노동시간 체제 확립 *저임금 불안정 일자리로 귀결되지 않는 유연

영역(4)	정책 과제(13)	비전	대안과제	기존 정책 차이
		무시간 확보로 일-가정 양립과 여성의 노동시장 통합 촉진	일-가정 양립, 고용유지 및 안정성 보장	근무시간제 추진 *노동자 노동시간 단축 청구권 보장
2.3 노사단체 대표성 보장	2.3.1 경영참여 노동이사제	*위기극복 화두로서 민주주의 *기업 내 민주주의 실현	*노동이사제 도입 확대 *노동이사 지위 및 권한 관련 조례 개정 *갈등 외부화 및 기업 내 일상적 경영참여 확대	*중앙 공공기관 노동이사제 도입 확대 및 제도 설계 방안
	2.3.2 산별 단체교섭 확대	*노동시장 이중구조화와 불평등 해소 기제로서 단체교섭의 역할 *노·사단체의 공적 대표성 확보	*사용자단체 개념 재구성 *업종별 교섭위원회 설치 *업종별 협약 확장 적용	*노사관계 재편 통한 노동시장 이중구조화 완화 접근
	2.3.3 주변부 노동자 참여	*주변부 노동자 조직화 지원 *주변부 노동자 권익보호 위한 사회적 대화 및 협약 확대	*주변부 노동자 단결권 보장 위한 지원 *특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자 권익 보호 위한 업종별 노사정 사회 대화 통해 업종 노동시장 전체 적용 사회협약 체결	*주변부 노동자 권익보호 확대 위해, 비임금 노동자까지 포괄하여 모든 일하는 시민 단결권 보장하고 노동조건 개선 추진
2.4 기술 활용 통한 양질의 일자리 증진	2.4.1 플랫폼노동 보호	*디지털 플랫폼노동 보호 *플랫폼노동 보호입법 *플랫폼노동 보호대책	*디지털 노동기본권 보장 *사회적 협약과 대책 *약관 분쟁, 노동기준	*노동기본권 보장 *사회적 보호와 공정 거래 등
	2.4.2 디지털 격차	*디지털 불평등 해소를 위한 방안	*디지털 취약계층 지원, 디지털 불평등을 해소 법률 규정 *지능정보화 심화 따른 일자리 양극화 대한 대안 마련	*디지털 취약계층 지원, 디지털 불평등 해소 위한 정책 *민관협력 통한 디지털 불평등 해소 방안

[표 6] 미래의 노동 - 지속 가능한 괜찮은 일자리 촉진 위한 경제 투자 확대(8개)

영역(3)	정책 과제(8)	비전	대안과제	기존 정책 차이
3.1 양질의 일자리 투자 증진	3.1.1 민간위탁 재구조화	*공공 민간위탁 재검토 *무분별 민간위탁 해소 *좋은 일자리 지향	*민간위탁 재구조화 *민간위탁 보호 법제화 *민간위탁 직영 운영화	*3단계 자율에서, 법제화 *좋은 일자리 연계화
	3.1.2 기후환경과 노동	*기후환경 대응 노동 *정의로운 전환	*기후 리스크와 일자리 영향조사 *괜찮은 녹색 일자리 기 준(지역, 업종) *정의로운 전환 프로그 램 구체화	*산업화(포드주의적 방 식) 이후 탈산업화 일자 리 모색 *녹색 일자리 정책 사회 주체 참여
3.2 기업·조직 의 장기투자 장려	3.2.1 연금과 노동	*미래 노후 소득 보장 *초고령사회 노후보장	*소득기반 연금제도 개 편 *기초연금을, 최저보장연 금으로 *다층적 연금체계 정립	*실시간 소득 파악 *하위층 소득보장 집중 *저소득, 비전형 노동자 사회보험 지원
	3.2.2 사회연대기금	*격차 해소와 기업의 사 회적 책임 *연대기금 설치 및 운영 활성화	*공동근로복지기금 확대 *대·중소기업 상생협력기 금 확대 *사회연대기금 확대	*새로운 '사회연대' 실천 방안으로서 연대기금 활 성화 제시
	3.2.3 지역 양질의 일자리 협약	*지역특성 고려한 일자 리정책 *지역주체 합의 기초한 협약 추진	*일자리사업 추진 시 지 역주체의 협의 *상생협약 위한 컨설팅 지원	*지역 특성과 기반 고려 한 주체의 합의 활성화 및 지원
3.3 경제사회 발전 및 노동자보 호, 지표 개발	3.3.1 좋은 일자리 지표	*ILO 좋은 일자리 지표 준하여, 국제규범과 기 준, 국내 법적 제도적 환경 변화 부합 '좋은 일자리 지표' 확립	*지역 수준 좋은 일자리 의제 확립, 핵심의제별 의제 실행 옮기고 실행 수준 평가, 좌표 역할 구체적 지표 구성 *좋은 일자리 지표 통해 노동존중 정책 성과 측 정하고 개선과제 도출 *좋은 일자리 지표 통해 시민들에게 서울시 노동 정책 현황 보고(사회공 시)	*좋은 일자리 의제에 ILO 기본협약 존중과 모 든 일하는 시민의 노동 기본권 보장 명시  *전통적 노동관계법의 보호틀에서 벗어난 주변 부 노동자들의 노동3권 및 기초 사회안전망 보 장 등을 지표에 포함 *모든 부서 평가기준에 좋은 일자리 지표 반영



영역(3)	정책 과제(8)	비전	대안과제	기존 정책 차이
	<b>3.3.2 노동법원</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*새로운 고용형태 출현으로 노동분쟁해결 위한 새로운 제도 필요</li> <li>*노동법 특수성 이해할 수 있는 전문성 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*노동사건 전담 노동법원 도입 통한 노동법리의 전문성과 공정성 갖춘 전문적 절차 확립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*노동분쟁에 시민법적 법리와 구분되는 노동법리 적용, 절차적인 측면에서 노사관계 특수성 고려한 전문적 절차 필요</li> </ul>
	<b>3.3.3 지역 사회적 대화</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*노사민정협의회 정상화 및 역할 강화</li> <li>*노사민정파트너십 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*노사민정협의회 인프라 확보 및 구축</li> <li>*노사민정협의회와 분과위원회 구성/활성화</li> <li>*사회적 대화기구로서 역할 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*지방정부 적극적 지원과 협의회와의 협력체계 구축으로 시너지효과 극대화</li> </ul>



# 토론

정문주 (한국노동조합총연맹 정책1본부장)



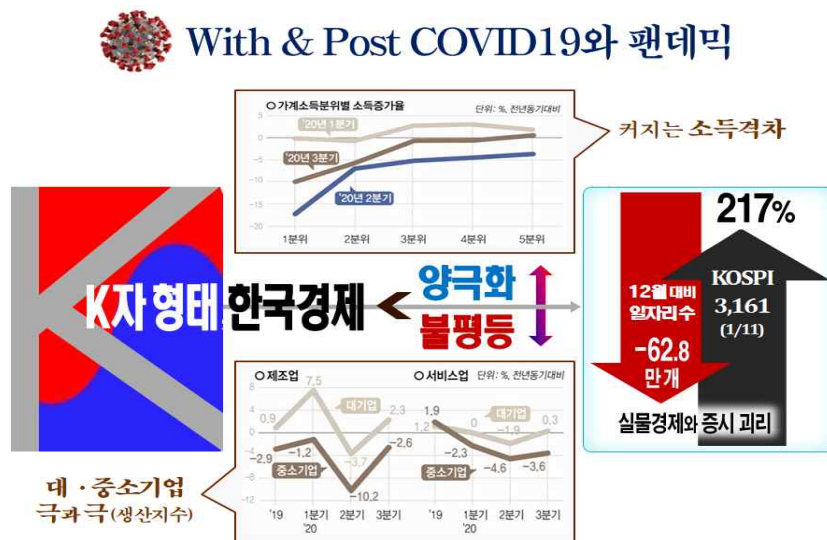
# with & post COVID19, 미래의 노동 과제

2021. 3. 10 / 한국노총 정책1본부장 정문주

## 1. with&post covid19와 팬데믹

### ■ 양극화 불평등 심화

- 취업자 감소 = 임시일용, 고용원이 있는 자영업 : 고보 미가입자들로 실업으로부터 보호를 받지 못함
- 기업규모, 가계소득별 불평등 심화
  - 2020. 3분기, 소득 4~5분위(상위 40%) 가구의 근로·사업 소득은 전년 동기대비 3.6~4.4% 감소하는 동안 1분위 가구(하위 20%)의 소득은 17.2%나 급감
- 임금 불평등 심화
  - 코로나19 하에서 정규직 임금은 323.4만 원으로 2.2% 증가. 반면, 비정규직은 171.1만 원으로 0.2% 감소하여 고용형태간 임금 불평등은 더욱 심화됨.
- 고용형태별 규모 변화
  - 코로나19 과정에서 임금노동자 전체 규모는 줄어듦. 전일제(-1.2%), 특고(-4.8%p)는 감소하였고, 간접고용(3.7%p), 단시간(2.4%p) 증가함.
- K자 회복과 성장
  - covid19 회복 격차 < 부문·계층간 불균형 심화 < 비정규영세자영업 집중 타격 < 양극화 불평등 심화



## 2 디지털화 가속화, 비대면시대 개막

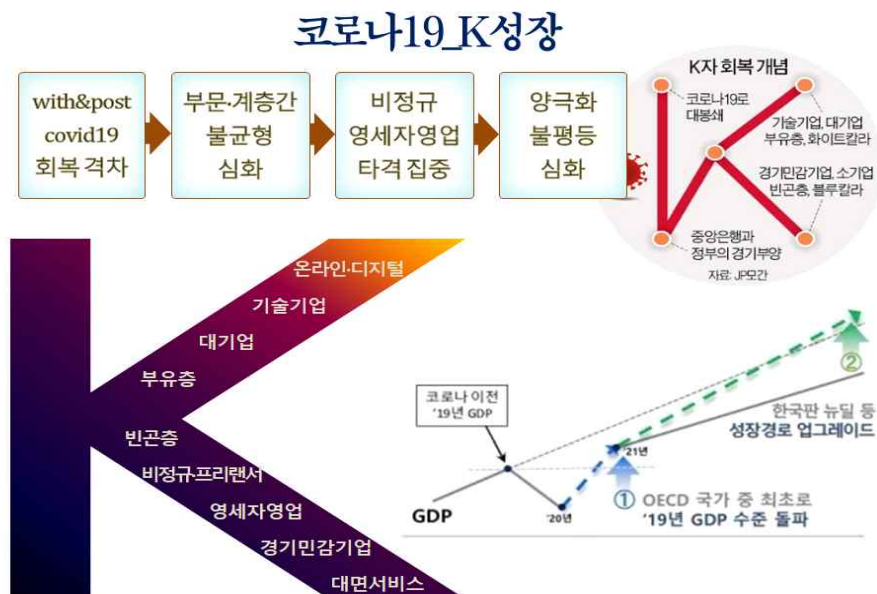
### □ 온라인거래 급증 → (도소매업, 판매직) 일자리 감소

- 인터넷과 모바일에 의존한 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등 신기술과 새로운 서비스 출현으로 글로벌 디지털기업이 시장을 장악하면서 온라인 판매가 급증하고, 도소매, 음식숙박 등 서비스 자영업의 몰락으로 이어지고 있음.
- 이미 소매판매액 중 온라인쇼핑 거래액이 30%를 넘어섰고, 이기간 동안에 도소매업의 취업자는 지속적으로 하락하고 있는 추세

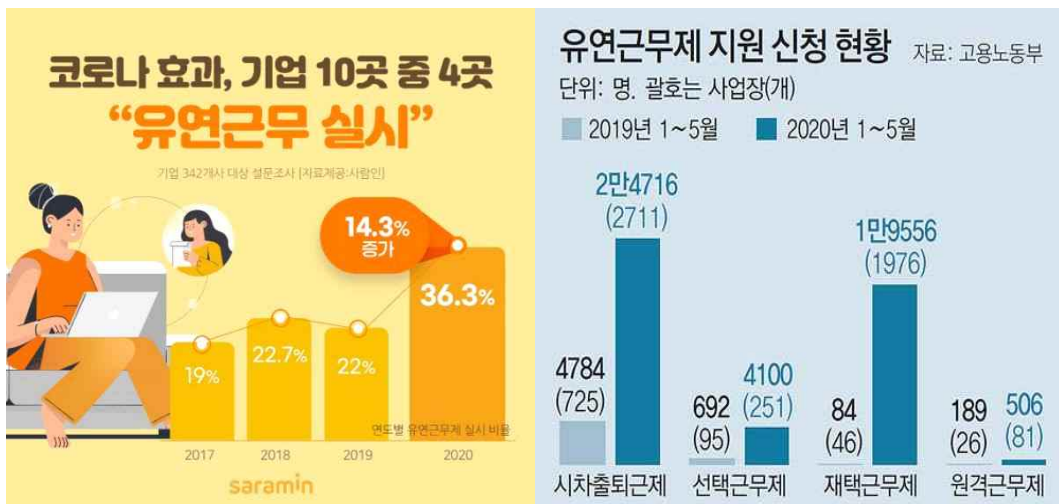
	2016	2017	2018	2019	2020.9월 누계
소매판매액 (억원)	3,847,820	4,401,105	4,679,923	4,731,617	3,506,314
온라인거래액 (억원)	656,170	913,000	1,137,297	1,352,640	1,163,410
비중 (%)	17.1	20.7	24.3	28.6	33.2
소매판매액 증가율 (%)		14	6	1	6*
온라인 증가율 (%)		39	25	19	31*

\* : 전년동기비, 자료 : 통계청, '온라인쇼핑 동향'

- '20. 9월 현재, 소매판매액 中 온라인거래 비중은 34.9%에 달하고, 동기 판매종사자 일자리는 -17.2만 개(-5.7%), 도소매업 -20.7만 개(-5.7%), 음식숙박업 -22.5만 개(-9.8%)
- 이와 같은 결과는 코로나19 확산에 따른 비대면 거래 증가가 어느 정도 영향을 미쳤지만 오히려 코로나19로 해외여행 등이 전면 금지된 상황을 비추어보면 온라인거래가 종전보다 훨씬 증가한 것으로 단순히 코로나19 영향만으로 설명하는데는 한계가 있음.
- 한편, 온라인금융거래, 인터넷은행 출현 등으로 금융산업에서 지점(점포), 일자리 감소로 이어짐.

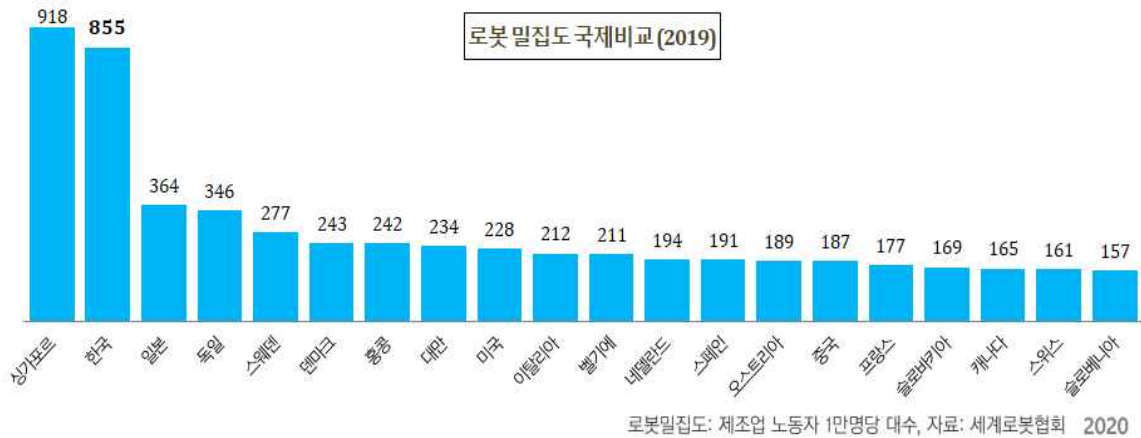


- '일과 산업의 디지털화'가 급속확산되고 있는 가운데 '20년초 발발한 covid19는 Digital Tranformation(DT)로 인하여 가속도가 붙고 있는 상황
  - covid19 감염 예방을 위한 비대면 노동(재택근무, 시차출근 등) 확산 : 기업 36%, ' 유  
연근무제 실시 '...절반이 코로나19이후 도입
  - 코로나19 이후 재택근무, 시차출퇴근제 등 유연근무제 확산
  - 유형으로는 시차출근(72% 복수응답), 재택근무(27%), 시간단축근무(23%)
  - 규모별로는 대기업의 57%, 중소기업의 30%가 실시



자료 : 취업포털 '사람인', 기업 342개사 대상으로 유연근무제 실시 현황('20.7.16~20)

- '20년. 5월까지 고용노동부가 지원하는 유연근무로 인한 간접노무비 요청한 건수는 4,642개 사업장, 4만8,878명. 이는 전년 동기 신청 인원 5,749명보다 8배가 넘는 규모
- 공장 자동화 : 세계에서 가장 자동화된 공장의 역습
- ✓ 우리나라의 ' 로봇밀도 '(제조업 노동자 1만명당 로봇대수)는 압도적 세계 1위. 부가가치 창출 비율은 중하위권에 불과
- 공장자동화가 국민경제 차원에서 신규채용 규모를 줄이고, 인력 감원으로 고용불안을 야기하여 일자리 잠식, 구직활동 및 실업급여 지출 등으로 사회적 비용 증가, 조세수입 감소로 이어질수 있음. 이는 단기적으로는 기업의 효율을 올리고, 생산성 제고 효과가 있을수는 있겠지만 중기적으로 그리고 거시적으로는 지속가능하지 않음.



- 정부는 2022년까지 스마트 팩토리 3만 개, 설비 투자자금 2조 원을 중소기업에 지원 (2018~)하며 6.6만 개 일자리 창출과 18조 원의 생산 효과가 있다는 주장을 함.
- 그러나, 여러 조사 결과를 살펴보면 중소기업 스마트팩토리 지원사업이 고용증가로 귀결된다고 볼수 없음.

**① 한국노총, 4차산업혁명 도입에 따른 의식 및 실태조사. 2017**

**기술변화로 인한 최근 5년간 사업장의 고용변화** → 스마트공장 사업 참여 사업장에서 고용감소가 53.3%에 이르고, 고용증가는 10.0% 불과

많은 노조간부들이 4차 산업혁명 시대 인간의 일자리가 줄어들고(86.8%), 평생교육훈련의 중요성이 높아지며(73.3%), 복지제도의 중요성이 커질 것(65.5%)이라고 전망

**일자리에 미치는 잠재적 영향**으로 노조 간부의 82.4%가 장기적으로 일자리가 감소할 것으로 판단 (78.2%가 10년 후 전산화/자동화/인공지능/생명공학 등과 같은 기술적 변화요인(4차 산업혁명)에 의해 사업장에서 일자리가 감소할 것으로 응답, 72.7%는 사업장의 주요 직종의 업무가 변화할 것(‘다소 변화’ 61.7%, ‘매우 많이 변화’ 11.0%)이라고 응답)

[시사점]  
 노총 조사 결과에서 설문문에 응답한 노조간부들은 4차 산업혁명이 경제의 신성장 동력이 되거나 인류에게 혜택을 줄 것이라는 데 동의하면서도 일자리 감소 등 고용불안정에 대한 높은 불안감을 표시함.  
 4차 산업혁명과 관련된 국가 정책은 기술 및 산업 혁신을 통해 경제의 신성장 동력을 끌어내는 것도 중요하지만, 이와 함께 노동자와 시민들이 가지는 미래에 대한 불안 요인들을 덜어낼 수 있는 정책이 함께 추진되어야 함.



② 노동연구원, 스마트산단의 고용효과. 2020. 9. 23

스마트산단 시범사업(시화, 반월공단)의 질적 고용효과 : 스마트공장 산업단지과 비스마트공장의 35세 미만 청년노동자 감소를 비교하면 스마트공장의 고용감소가 상대적으로 높게 나타남.

[그림 2] 안산 산단 내 스마트공장과 비스마트공장 간 연령별 근로자 수 변화



✓ ‘사람 중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의’ (2020. 10. 8)

- 한국노총은 문재인정부의 법정 공식 사회적대화기구인 경제사회노동위원회에서 ‘사람 중심의 스마트공장’을 위한 사회적대화를 진행하여 지난 10. 8. 사회적합의를 함.
- 본 합의문에서는 사람중심의 자동화 추진, 일터혁신 연계 등을 주요 내용으로 다룸.

**I 사람 중심의 스마트공장 실현**

1. 노사정은 .... 생산 효율, 비용 절감, 품질 향상 등의 제조 경쟁력을 강화하면서 동시에 근로자들의 **작업환경·효율 향상, 안전·보건 확보, 역량 개발 촉진**한다.
2. 노사정은 2019년 6월 3일 「사람 중심의 스마트공장 확산을 위한 업무협약」을 통해 추진한 ‘노동친화형 시범공장’ 사업의 우수한 사례를 발굴하고 확산해서 일반 스마트공장에 적용할 수 있도록 한다.

**II 스마트공장과 일터혁신 연계**

1. 노사정은 스마트공장의 도입이 기술 도입 자체로 그치지 않고 작업장 환경, 일하는 방식, 작업조직 차원의 혁신으로 이어지도록 노력한다.
2. 노사는 스마트공장 도입을 통한 기업의 생산성 향상과 더불어 근로자들이 우려할 수 있는 **고용 불안, 작업 환경의 변화, 기술 습득의 부담** 등의 문제들에 대하여 **충분히 소통하며 공동 대응 방안을 마련**하기 위해 노력한다.
3. 정부는 **스마트공장과 일터혁신의 전문적으로 연계**하여 지원하도록 **컨설턴트의 역량 강화 등 지원**한다.
4. 정부는 업종, 규모별, 지역 산단별 다양한 유형의 스마트공장의 **일터혁신 모델을 발굴 확산**하고, **일터혁신 필요성에 대한 노사 인식 제고**를 위해 **지속적으로 지원**한다.

**III 안전한 작업장 환경 마련**

1. 노사정은 산재 예방 및 재해를 감소 위한 노력으로, 고위험 작업 등의 스마트화를 우선하는 데 인식을 같이하며, 정부와 기업은 스마트화가 근로자의 안전 확보와 작업효율을 향상하는 방향으로 전개될 수

있도록 한다.

2. 정부는 사람과 같은 작업공간에서 상호작용 할 수 있는 협동로봇과 스마트공장에 대하여 인간공학적 영향, 정신적 파급효과에 대해 연구체계를 마련한다.

#### IV 직업능력개발 강화

1. 노사는 작업장에서 기술혁신과 작업장 혁신을 상호 연계할 수 있도록 공동의 참여형 현장 학습을 활성화한다. 정부는 노사의 공동 학습 일터 조성에 지원할 수 있는 방안을 마련한다.

2. 정부는 스마트 제조분야 전문인력 양성을 위하여 노사 대상으로 컨설팅, 교육훈련 프로그램 확대한다.

3. 정부는 스마트제조혁신과 관련한 핵심인력을 양성하기 위해 노사 및 교육계 등과 함께 인재양성체계, 방향성, 교육과정, 필요인력 규모에 대해 체계적으로 논의한다.

4. 노사는 자동화와 스마트화에 대해 공동의 연구를 활성화하고, 정부는 새롭게 요구되는 구체적인 역량 및 숙련내용에 대해 조사·연구한다.

#### V 산업생태계 조성 및 데이터 활용

1. 노사정은 민간 주도의 스마트공장 활성화를 위하여 노사정과 산학연이 참여하고 협력하는 스마트산업 생태계 조성과 대중소기업 간 상생형 스마트공장 구축 사업에 적극 협력한다.

2. 스마트공장이 지능화 단계로까지 발전하기 위해서는 데이터 구축이 핵심이다. 노사정은 데이터 생성 및 활용을 촉진하고, 데이터에서 파생되는 가치를 공유하는 방안에 대해 연구한다.

3. 정부는 스마트제조혁신에 대한 장기 목표와 전략을 수립·시행하고, 노동계, 산업계, 연구기관, 보건 및 교육계 참여하는 논의 창구를 마련하여 사회적 논의를 활성화하고, 지역 단위에서 노사정과 산학(産學)의 협력을 촉진한다.

- 사회적합의 후속과제로서 노동친화적인 디지털화 실행

일과 산업의 디지털화가 '사람중심의 스마트팩토리 실현', '노동친화적으로 노동의 가치가 실현되는 디지털화'를 위해서는 상기 합의문에서 정리한 바와 같이 스마트 공장 등 디지털화 과정에서 일터혁신이 연계되어 노사를 대상으로 전문인력양성 등이 시급함.

정부의 기업 지원 하에서 일방적으로 광범위하게 도입되고 있는 공장자동화, 사무서비스자동화, 비대면노동 확산 등 일과 산업의 디지털화에 노동조합의 참여가 보장되어야 함.

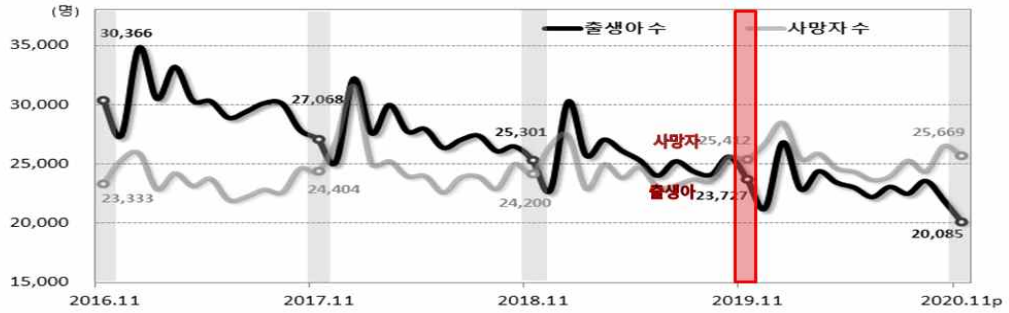
구체적으로 공장자동화 설계, 신기술·신기계 도입에 수반되는 교육훈련, 안전보건과 보상, 개인정보 보호, 노동시간결정 등 쟁점에 대해 산업·업종·직종별로 디지털전환 현장활동가(디지털 전환 노동자 학습위원)를 양성하여 중추적 활동을 전개하도록 하며, 그 활동을 보장해야 함. (영국의 노조학습기금 조성 및 학습위원 활동 참조)

### 3 인구 절벽 현실화

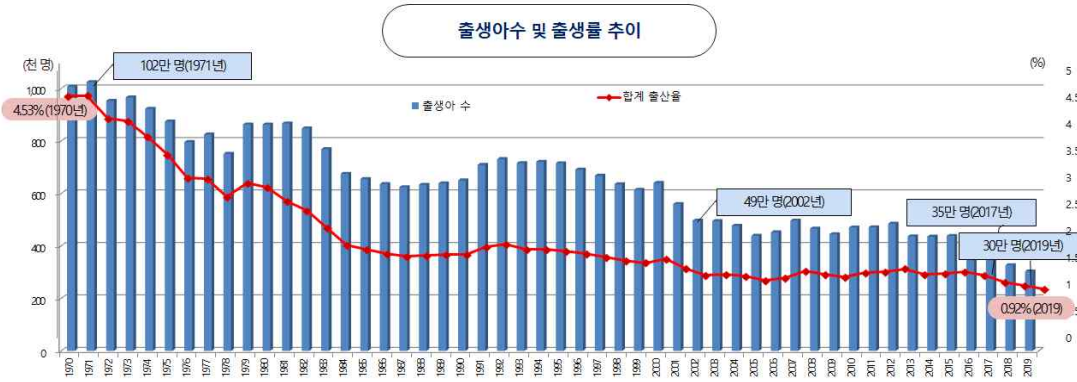
코로나19 영향으로 2020년 인구감소가 본격화됨. 사망자 규모는 증가한 반면 출생아는 줄고, 혼인 건수는 감소하고, 이혼건수는 증가함. 이로써 감염병 확산지속이 인구사회구조에 부정적 영향을 미쳐 저출산고령화가 더욱 심화됨.

**불확실성 증대 = 코로나19 재난 + 인구감속 본격화**

자료: 통계청, 인구동향

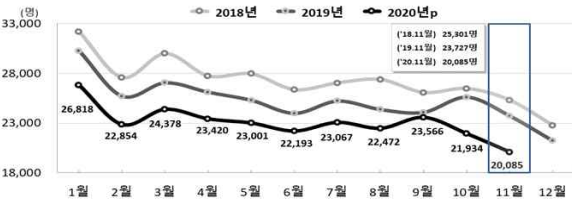


- 통계 작성이후 최초로 '19. 10월, 자연 인구 증가율이 0% 기록, 11월은 출생자보다 사망자가 많아 인구 자연 감소 시작 → '20년 인구 -20,838명(행안부, 주민등록인구)하여 5,182만 9023명
- 출생아는 역대 최저치인 27만5815명으로 10.7% 감소하여 30만 명 선이 붕괴함.
- 인구 감소는 생산·소비 축소를 유발하여 한국 경제·사회에 큰 충격을 주게 됨.



**➤ 2020 전망?**

11월까지 출생아는 25만3787명, 전년누계비 9.8%(2만7661명) 감소  
2020년 출생아는 30만 명을 밑돌 가능성이 매우 높음



## 2. 사회적 백신과 치료제

□ [2020년] 총 3회 : 2~3월, 8~9월, 12월~ < [2021년] 올해도 지속

### ✓ 백신과 치료제

- [의학적] 상용화, 안정화되어 집단면역 형성되려면 21년 후반이 되어, 종식은 몇 년 더 소요
- [사회적] 勞總 연대임금정책 개발과 보급, 조직적 실천 → 政府 ‘과감한 확장적 재정지출’  
+ 적극적노동시장정책 강화’ 적극 제기 = 고용&생계 보장 < 사회안전망↑  
+ 노동기본권 보장

### 코로나19 피해에 각국 전쟁모드 ‘슈퍼 부양책’ 동원

IMF ‘지금은 전쟁상태...재정지출 지속’ 권고, 코로나19로 향후 2년간 재정승수가 고점을...

선진국 및 신흥국이 GDP의 1% 규모로 공공투자를 늘리면 GDP 2.7% 성장과 민간투자 10% 증가 유발해 직간접적으로 2천만 ~3천300만개 일자리 창출할 잠재력이 있음

\* 재정승수는 재정지출이 늘때 국민소득이 얼마나 늘어나는지를 보여주는 지표

플러스를 너무 일찍 뽑으면  
심각한 피해를 자초할 위험이 있다  
(코로나19 대응을 위한 재정지출을  
멈추지 말라)  
IMF 총재, 크리스탈리나 게오르기예바



IMF · 세계은행 연차총회 기자회견장  
2020. 10. 14

1	노르웨이	-1.3	키프로스	-3.1
2	덴마크	-3.9	한국	-3.7
3	스웨덴	-4	노르웨이	-3.8
4	한국	-4.2	스위스	-4
5	불가리아	-4.4	덴마크	-4.2
6	스위스	-4.4	라트비아	-4.5
7	러시아	-4.9	아일랜드	-4.9
8	라트비아	-5.5	포르투갈	-5.3
9	룩셈부르크	-6.1	스웨덴	-5.8
10	독일	-6.3	그리스	-6
11	네덜란드	-6.4	리투아니아	-6.7
12	인도네시아	-6.5	핀란드	-6.8
13	중국	-6.9	체코	-6.8
14	에스토니아	-7.3	에스토니아	-6.8
15	포르투갈	-7.3	룩셈부르크	-7.2
16	아일랜드	-7.4	슬로베니아	-7.4
17	핀란드	-7.5	독일	-7.6
18	인도	-7.6	슬로바키아	-7.7
19	체코	-7.7	아이슬란드	-7.8
20	헝가리	-8	몰타	-8
21	슬로바키아	-8.2	네덜란드	-8.2
22	슬로베니아	-8.3	뉴질랜드	-8.6
23	리투아니아	-8.9	오스트리아	-8.9
24	폴란드	-9	호주	-9.2
25	루마니아	-9	이탈리아	-9.2
26	뉴질랜드	-9.1	프랑스	-9.5
27	그리스	-9.4	벨기에	-9.7
28	프랑스	-9.5	이스라엘	-10.8
29	오스트리아	-10.9	스페인	-11.7
30	일본	-10.9	홍콩	-13
31	이탈리아	-10.7	일본	-13.9
32	폴란드	-10.8	영국	-15.5
33	벨기에	-11.3	미국	-16.7
34	스페인	-11.7	캐나다	-19.8
35	호주	-12.7	평균	-13.1
36	이스라엘	-12.9		
37	아이슬란드	-14.4		
38	방글라데시	-15.3		
39	미국	-15.4		
40	캐나다	-15.6		
41	영국	-16.7		
42	브라질	-16.9		

핀란드	2.6	에스토니아	18.8
스페인	3.5	룩셈부르크	27.3
한국	3.5	체코	38.2
벨기에	4	스웨덴	38.3
체코	4.4	스위스	42
네덜란드	4.6	라트비아	43.8
스위스	4.8	뉴질랜드	43.8
이탈리아	4.9	한국	43.9
프랑스	5.2	덴마크	44.1
스웨덴	5.2	리투아니아	45
노르웨이	5.4	네덜란드	55.9
덴마크	5.9	폴란드	56.5
독일	8.3	호주	57.7
영국	9.2	슬로바키아	58.4
일본	11.3	핀란드	63.8
호주	11.7	아일랜드	66.2
미국	11.8	독일	73.9
캐나다	12.5	헝가리	74.5
싱가포르	16.1	이스라엘	75
뉴질랜드	19.5	슬로베니아	77.7
평균	9.3	아이슬란드	77.9
		오스트리아	86.8
		프랑스	115.7
		벨기에	116.3
		스페인	117.3
		캐나다	121.5
		미국	128
		포르투갈	136.1
		영국	145.3
		이탈리아	157.6
		그리스	213.7
		일본	241.6


IMF, COVID19  
'20. 재정부양책 (GDP대비%)

OECD  
'20. 국가채무비율 전망 (GDP대비%)

IMF WORLD FINANCIAL INSTITUTION  
OECD  
한국 재정적자. 선진국 중 2~4번째로 적어

2) IMF, ‘지금은 전쟁상태...재정지출 지속’ 권고, 코로나19로 향후 2년간 재정승수가 고점을 이루면서 선진국 및 신흥국이 GDP의 1% 규모의 공공투자를 늘리면 GDP 2.7% 성장과 민간투자 10% 증가를 유발해 직간접적으로 2천만~3천300만개 일자리를 창출할 잠재력이 있다고 분석. 재정승수는 재정지출이 늘때 국민소득이 얼마나 늘어나는지를 보여주는 지표.

코로나19 대응한 사회적대화(3.6 노사정합의선언, 7.28노사정협약)에서 정리  
 임시일용, 고용원이 있는 자영업 : 고보 미가입자들로 실업으로부터 보호를 받지 못함

조직 내적 운동과제	정책·제도 개선과제												
<p>✓연대임금                      코로나19 위기 하에서 적극적인 교섭으로 불평등 해소                      [21. 노총 임금 요구] 4.2+2.6(연대임금 조성분) = 6.8%</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018.11</th> <th>2019.11</th> <th>2020.11</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교섭진도율</td> <td>69.0</td> <td>63.4</td> <td>57.2</td> </tr> <tr> <td>협약임금인상률 통상기준, 1)총액</td> <td>5.1 (4.5)</td> <td>4.4 (4.0)</td> <td>3.3 (3.2)</td> </tr> </tbody> </table> <p>✓공동근로복지기금 조성                      원하청모델 확산, 지역과 산업모델 제시                      ex) 공동기금 조성 사업장 총196곳(-20.上) 中 116곳 신설</p> <p>✓플랫폼노동공제회 설립                      미조직취약계층 지원 및 조직화 생태계 조성</p> <p>✓“비정규 차별해소 및 고용개선” 입단투 공동요구</p>		2018.11	2019.11	2020.11	교섭진도율	69.0	63.4	57.2	협약임금인상률 통상기준, 1)총액	5.1 (4.5)	4.4 (4.0)	3.3 (3.2)	<p>✓최저임금 현실화                      '22년은 코로나19 영향에서 벗어나는 시점, 文정부의 마지막 최저임금 결정이 5.5%일 것으로 될 때, 박근혜정권 보다도 낮게 됨</p>  <p>✓총고용유지 &amp; 전국민고용보험                      ▲고용유지지원 규모&amp;기간 연장, ▲해고제한법 개정, ▲전국민고용보험 적용 대상 의건그룹 조직화 ▲노동자학습기금 도입 및 학습위원 조직화</p> <p>✓조세정의, 미래세제 도입                      코로나19로 막대한 이익을 챙기고 있는 디지털기술 대기업에 디지털세, 로봇세(자동화세), 탄소세 부과 → 사회안전망 확대복지재원으로 활용</p> <p>✓경제민주화: 전속고발권 폐지, 납품단가조정권 확대 등</p> <p>✓사회임금 확보상병수당 연내 도입, 공공의료 사회서비스 확충</p>
	2018.11	2019.11	2020.11										
교섭진도율	69.0	63.4	57.2										
협약임금인상률 통상기준, 1)총액	5.1 (4.5)	4.4 (4.0)	3.3 (3.2)										

□ 노동시간

- 공짜노동, 무한노동은 원칙적으로 금지하고, 엄격히 제한
- 광범위한 사각지대 해소를 시작으로 쉼표노동(연속휴식권 보장, 노동시간인증제)과 노동자의 시간선택권 보장
- ※ 시간선택권 : 독일 금속노조, 주28시간제 도입(2년간, 임금보장)

노동자 주권 찾기 : 51플랜

- 5인 미만 사업체종사 노동자 570만 명에게 시간주권 보장
- 1년 미만 근속 노동자(비정규직) 497만 명<sup>3)</sup>에게 퇴직급여 보장
- 플랫폼 노동자 50만명<sup>4)</sup>, 프리랜서 220만<sup>5)</sup> **특고 노동자**에게 사회보장 및 노조할 권리 보장

□ 노동자대표제도

- 노동이사제 < 노동자경영참가법 < 단체협약 효력 확장>과 초기업단위 교섭 확장 < 노동회의소
- 일하는 사람을 위한 '근로기준법, 노동조합법'의 보편 적용

3) 임금노동자 2,055만 9천명 가운데 비정규직은 855만 7천명이고, 이들 비정규직 중 56.1%가 근속년수 1년미만 자로서 497만 명에 달함 (2019. 8월, 경제활동인구부가조사 결과를 재계산)  
 4) '우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정' 고용정보원 <고용동향브리프> 2019에서는 플랫폼노동자 규모를 47만~54만명으로 추정  
 5) '특수형태근로종사자의 규모추정을 위한 기초연구' 노동연구원, 2019 정흥준



# 토론

장지연 (한국노동연구원 선임연구위원)





## 1.

'미래의노동' 보고서는 폭넓은 시야로 다양한 주제를 꼼꼼하게 짚어낸 보고서이다. 기술발전과 고용관계 다변화라는 미래전망을 바탕으로 하고 있으며, 제안하는 정책적 과제도 충분히 미래지향적이라고 판단된다. 본 토론문은 우리가 미래의 노동의제를 고민할 때 염두에 두었으면 하는 원칙을 제안하면서 함께 고민하고자 한다.

### 2-1. '모든 일하는 사람'을 위하여

미래의 노동은 현재의 노동이 처한 현실로부터 완전히 동떨어진 새로운 모습일 수는 없다. 달리 말하자면, 오늘날 당면하고 있는 문제를 해결하지 않고 미래로 나가는 어렵다. '노동시장 이중구조'라는 현상이 사라진 것은 아니다. 다만, 이것이 담고 있는 의미가 변화하고 있어서, 이 용어를 그대로 사용하는 것이 꺼려진다. 이중구조를 형성하는 단면은 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직이라는 구분을 따라서 형성되는 것으로 이해되어왔다. 여기에 근로자와 비임금노동자라는 차원이 추가되었다. 이것은 한가지 문제가 더 늘어났다는 의미를 넘어선다.

Rahman와 Thelen에 따르면, 20세기 기업이 대공장시대(GM)에서 NOC(Network of Contracts, 나이키)의 시대를 거쳐왔다면, 21세기의 기업모델은 '플랫폼'(우버, 아마존)이다.<sup>6)</sup> 플랫폼은 '소비자지상주의'와 '독점에 이를 때까지 인내하는 자본'을 기반으로 등장한 모델이며, NOC 모델을 극단적으로 밀어붙인 모델이다. NOC가 단기계약과 하청노동을 활용한 데 더하여, 플랫폼모델에서는 독립계약자를 동원한다. 기노동, 특고, 프리랜서가 우리의 미래라는 뜻이다. 어떤 노동의제를 다루고 대안을 제시하든 간에 '근로자' 뿐 아니라 '모든 일하는 사람'에게 미치는 영향을 고려해야한다.

### 2-2. '기득권 지키기'와 '하향평준화'를 넘어서는 '새로운 사회계약'

모든 노동이 정규직 근로계약에 기반한 일자리였으면 좋겠지만, 현실이 그렇지 않다는 사실을 우리는 알고 있다. 정규직화만을 외치고 있다가는 문제를 회피하는 것과 같은 결과에 도달할 수 있다. 기득권 지키기와 하향평준화를 모두 극복하는 '새로운 사회계약(New Social Contract)'을 적극적으로 찾아나서야 할 시점이다. 사회계약은 구세대와 신세대, 남성과 여성, 기업과 근로자, 안정된 일자리에 있는 자와 그렇지 못한 자 사이에 연대를 도모하는 관점에서 각 주체의 역할을 정의하는 것이다.

6) Rahman, K. & Thelen, K (2019). The rise of the platform business model and the transformation of 21C capitalism. *Politics and Society*, 47(2), 177-204.

예컨대, 직업활동계좌제나 보편적 사회보호 제공은 '모든 일하는 사람'을 염두에 둔 정책과제이므로 정당성을 가지며 사회적 지지도 얻을 수 있을 것으로 보인다. 이제 고민해야 할 과제는 재원 마련에 관한 것이다. 사업주와 개인 노동자는 어떻게 기여하고 어떤 책임을 져야할까? 노동조합은 어떤 역할을 해야할까? 노동조합은 보편적 사회보장을 요구하지만, 근로자는 1인 자영자와 같은 비율로 사회보험료를 부담하는 원칙을 수용할 수 있을까? 기업은 고용을 줄일 뿐 아니라, 조세 부과 대상이 되는 이윤도 실현하지 않으면서 시장 점유율 높이기 경쟁에 골몰하고 있다. 아이디어 차원이기는 하지만, 소득보장제도를 위한 기업의 기여를 ① 산재보험제도에서 기업이 기여하는 방법을 따라 (개별 근로자가 아닌) 전체 임금비용을 기반으로 하는 방식과 ② 기업의 순이익을 기반으로 하는 방식을 결합하는 방안을 비롯하여 대안적 방법에 대한 논의가 필요해 보인다. 데이터세든 로봇세든 사회적으로 동의되는 방식으로 도입하여 사회보장기금에 포함시킬 수도 있을 것이다.

### 2-3. 방아쇠는 어디에?

'미래의노동' 보고서는 반드시 풀고 넘어가야 할 오래된 문제와 새롭게 등장한 문제를 모두 다루고 있으나, 다소 평면적이고 나열적인 접근을 하는 느낌이 있다. 여러 문제들의 밑바닥에 있는 근본적인 문제는 무엇일까? 여러 정책과제들 중에서도 핵심을 관통하는 '방아쇠'는 무엇일까?

이 질문은 또한 '어떻게?'를 묻는 것이기도 하다. 우리가 오랫동안 해법이라고 여겨왔으나 제대로 실현하지 못한 것들이 있다. 동일가치노동 동일임금이나 산별교섭 확대, 사회적 대화의 실질화 같은 의제들이다. 포기하지 못할 가치라고 판단된다면, 왜 이렇게 어려운지를 돌아보고 여기에 도달하는 다른 길을 찾아보아야 할 것이다.

# 토론

전병유 (한신대학교 사회혁신경영대학원 교수)



# 제도와 노동은 어떻게 대응하나? 미래의 노동 토론문

전병유(한신대)

전반적으로 디지털 전환과 코로나19 등 노동의 전환 시기에 미래의 노동을 설계하기 위한 매우 방대한 작업으로 판단됨. ILO의 미래의 노동 패러다임을 준용하면서도 한국의 구체적인 실정을 적절히 반영하여 한국형 미래의 노동 패러다임 구축을 위한 정책 과제를 제시한 것으로 판단됨.

기존의 완성되지 않은 노동개혁 과제뿐만 아니라 새로운 정책 아이디어들도 적절하게 제시되어 있는 것으로 판단됨.

전체적인 틀에서는 많은 의제들을 체계적이고 포괄적으로 다루고 있어 크게 문제제기할 부분은 없고 세부적인 정책 과제 중심으로 몇 가지 의견을 드리고자 함.

정의로운 전환은 노동계도 공감하고 동참하는 것이 기본 방향. 다만 세부적인 의제로 들어가면 부담스러운 부분이 적지 않을 것임. 기후변화 대응은 디지털 전환과도 유사한 측면도 있고 다른 측면도 있을 것임. 우선 ‘파괴적 성격’을 가질 수 있음. 혜택을 보는 영역이 발생하는가 하면 부담이 지워지는 영역도 존재함. 그럼에도 상대해야 할 대상은 대기업일 수도 있겠지만, 공동체일 수도 있음. 우리의 경우 아직 준비가 되어 있지 않았다고 판단됨.

실태조사와 녹색일자리 기준, 지역수준에서의 전환기구 모델만들기 등 적절한 대응이라고 판단되기는 하나, 아직은 협소한 것으로 보임. 향후 좀 더 큰 틀에서 기후위기와 노동위기의 관계에 대한 엄밀한 조사와 이에 대한 큰 틀에서는 대응 전략 모색이 필요한 시점이 아닌가 생각됨.

코로나19 이후 불평등은 코로나 이전과는 또 다른 양상을 나타낼 가능성도 있음. 노동시장에서 코로나 전후 불평등 구조의 변화는 어떻게 나타날 것으로 보는지. 노동시장 내 격차 해소를 어떠한 이념과 방향에서 대응할 것이고, 어디에 우선적으로 집중할 것인지, 불평등 의제와 관련된 좀 더 포괄적 접근이 이루어질 수 있으면 좋겠음.

‘모든 일하는 사람’을 노동으로 포괄하는 것도 시대적 과제라고 생각됨. 이야기지만, 회색지대에 있는 노동자들을 위한 정책 개발도 필요하지만, 진성 자영업자들은 임금노동과 어떻게 연대할 수 있는지에 대한 정책적 지향점들이 모색되면 좋겠음. 자

영업을 노동 정책 설계에 포함시키는 것이 현실적으로 쉽지는 않겠지만 적어도 자영업에 대한 언급 정도라도 포함되면 좋겠음.

보편적 사회안전망 구축은 이 시대의 글로벌한 정책 의제라고 판단됨. 다만, 그동안의 보편주의가 적용(coverage)의 보편주의에 집중한 측면이 있음. 실질적 소득 수준의 보장(급여 보편주의)와 다양한 정책 패키지를 활용하는 시스템적 보편주의 등으로 논의가 발전할 필요가 있을 것으로 판단됨.

코로나 이후 정규직과 사무직은 노동시간 증가. 반면, 노동시간이 줄었다는 응답이 많았음. 특히, 프리랜서, 특고, 아르바이트 등의 노동시간 감소가 두드러짐. 반면 일부에서는 배달노동자들의 과로사가 빈발하고 있음. 현재 근로시간 상황이 어떻게 전개되고 있다고 평가하는지.

또한, 초단시간노동이 증가하는 현실에서 최소생활노동시간 보장제는 새롭고 의미있는 제안이라고 판단됨. 다만, 이 정책 제안이 현실화하려면 검토되어야 할 사항들이 적지 않을 것으로 판단됨.

한편, 코로나 이후 정규직에 대해서는 기업들이 코로나를 계기로 인원을 조정하기도 할 수도 있겠지만, 노동시간도 줄이는 방향으로 합리화할 가능성은 없는가?

코로나 이후 노동시간 문제에 대해서 어떻게 대응해야할지 전반적인 방향 설정이 필요하다고 판단됨.

산별교섭 확대 논의는 오랫동안 지속되었음에도 큰 성과를 내지 못하고 있음. 서울시 차원에서 업종별 교섭을 추진하는 것은 의미가 있을 것으로 판단됨. 서울시가 사용자의 위치에 있는 경우부터 적극적으로 확대해나가는 의미있는 모델을 창출하면 좋겠음.

코로나 2020 세대의 문제는 어떻게 되어가는지? 조사나 분석 정책이 뚜렷하게 제시되지 않고 있는 것으로 판단됨. ILO도 청년고용기업지원이나 현장접근(아웃리치) 정도임. 우리의 경우 실태나 파장에 대한 분석도 아직은 미흡한 것으로 보임. 어떠한 추가적인 정책 설계가 필요한 것인지?

# 토론

이창근 (민주노총 부설 민주노동연구원 기획실장)





## 더 나은 내일을 위한 '미래의 노동' 토론문

이창근(민주노총 부설 민주노동연구원 기획실장)

- <미래의 노동> 보고서(이하 보고서)는 노동을 둘러싼 환경 변화에 대처하기 위한 앞으로의 노동정책 과제를 집대성함으로써, 사회적 논의를 활성화하기 위한 기초 자료를 제공하고 있다는 점에서 의미가 큼
- 첫째, 보고서는 '미래의 노동'과제를 ILO 100주년 보고서에서 제시한 틀을 준용하여, 3개 영역, 10개 의제, 30개 세부 정책 과제로 구분하고 있는데, 노동조합의 시각에서 보면 의제 설정은 다소 밋밋하고 정책 과제는 나열적으로 제시되고 있음
  - ILO는 국제노사정기구라는 조직적 특성으로 인해, 다양한 이해당사자의 입장을 고려하여 의제를 설정하고 정책 과제를 제시했을 것으로 추정
  - 예를 들어, '노동기본권'은 '일 관련 제도 투자 확대와 노동권 보호' 영역의 '보편적 노동권 보장' 의제와 관련된 5개 정책 과제 중 하나로 제시되고 있는데, 노동기본권이 30개 정책 과제 중 하나로 취급되는 것이 '미래의 노동'에서는 적절한 지 의문 → 별도의 영역 또는 의제로 제시될 필요
  - 또한, '기후환경과 노동'은 '지속가능한 괜찮은 일자리 촉진 위한 경제 투자 확대' 영역의 '양질의 일자리 투자 증진' 의제와 관련된 2가지 정책 과제 중 하나로 제시되고 있는데, 별도 영역 또는 의제로 제시될 수 있음
  - 결론적으로 노동(조합)의 시각에서 미래 노동을 위한 영역·의제·정책 과제 등 전반적인 체계를 새롭게 재구성하고, 정책 과제는 우선순위를 반영하여 제시했으면 하는 아쉬움이 있음
- 둘째, 전체적으로 보고서는 '미래의 노동'에 대응함에 있어서 '노동'보다는 '제도'에 초점을 맞추고 있는 것으로 평가되며, 이는 노동조합을 포함한 집단적 노사관계의 역할과 기능이 부차적인 것으로 취급되거나 아니면 적절하게 강조되지 않고 있음
  - '미래의 노동' 대응에 있어 노동조합과 집단적 노사관계의 역할이 무엇인지 규명하고, 구체적인 실천 방안을 찾기 위한 논의가 절실한 시점
  - 이와 관련하여 노동관계 당사자들의 적극적 노력이 없으면, 그렇지 않아도 낮은 노조 조직률과 '조직노동'에 대한 곱지 않은 사회적 시선으로 인해 축소된 집단적 노사관계의 규율 능력은 미래 노동사회에서 더욱 축소될 가능성
  - 보고서에서 성별임금격차 완화를 위해 '제도'의 측면에서는 효과적인 성별임금

공시제도 등 관련 법률적·비법률적 제도 도입을 제안하면서(5-3-1), 동시에 ‘노동’의 측면에서 사회적교섭과 단체교섭의 역할을 강조(5-3-2)하고 있는데, 이처럼 제도적 대응과 함께 집단적 노사관계 맥락에서의 대응이 함께 제시될 필요

○ 하지만 ‘성별임금격차 완화’ 관련 과제를 제외하고, 다른 정책 과제들의 경우 제도적 대응에 초점이 맞춰져 있을 뿐, 집단적 노사관계의 역할에 대한 제안은 거의 없는 것으로 보임

- 예를 들어, 플랫폼 노동자 관련 대응은 ‘노사단체 대표성 보장-주변부노동자 조직화 지원’(6-3-3)과 ‘디지털경제의 플랫폼노동 위험성-플랫폼노동 사회적 보호 대책’에서 제안되고 있는데, 전자의 부분에서는 ‘사회적 대화-사회적 협약’이 제시되고 있고, 후자의 과제에서는 몇 가지 제도적 대응만 언급됐을 뿐 집단적 노사관계를 통한 규율 방안은 고려되지 않고 있음

- 민주노총 서비스연맹 소속 대리운전노조는 초보적인 수준이지만 초기업교섭을 통해 대리운전기사의 권익을 보호하고 있음

※ 대리운전노조가 지역 집단교섭을 통해 체결하는 각종 ‘합의서, 협약서’ 등은 명칭에 상관없이 해당 지역 대리운전기사들의 ‘표준’으로 기능

- 한편 숙련체계 형성의 경우 제도적 방책과 더불어 노동조합을 포함한 집단적 노사관계 당사자의 역할이 중요한데, 보고서에서는 이에 대한 고려가 부족한 것으로 판단됨

〈표〉 대리운전노조 지역 단위 초기업 교섭 노사 당사자 현황(2018.11 현재)

지역	사용자	조합원 수	노조 조직률	사용자단체 조직률	사용자 시장점유율	교섭의제
청주	청주대리 운전로지 연합	160명	16%	60%	70%	대리운전요금(△) 수수료 및 제 비용
대구	대구대리 운전복지 회	300명	7%	100%	100%	대리운전요금(○) 수수료 및 제 비용 복지기금
경남	경남연합	200명	7%	.	70%	대리운전요금(○) 수수료 및 제 비용 복지비 <sup>7)</sup>
울산	둘둘	80명	1%	.	50%	대리운전요금(x) 수수료 및 제 비용 노조발전기금

※ 출처: 이창근·이정희·허인(2018), 『초기업단위 교섭 실태와 시사점』, 민주노총 총서.

- 셋째, 위에서 언급한 두 가지 사항(나열적 정책 과제 + 집단적 노사관계 적극적 역할 부여)과 관련하여, 핵심과제로 ‘초기업 교섭과 초기업협약 효력 확장’을 제안
  - ‘미래의 노동’에 대비하면서, 노사관계와 노동시장을 아우르는 주요 의제로 무엇일지를 제기할 것인가에 대한 본격적인 논의가 필요
  - 양대노총은 그동안 비정규직 문제 해결, 최저임금 1만원, ILO 핵심협약 비준 등을 핵심적으로 제기해왔으며, 앞으로 ‘초기업교섭과 초기업협약 효력확장’을 노동사회 핵심 의제로 제기할 필요
  - 노동자 내부 불평등 해소는 미래 노동운동이 직면한 핵심 과제이며, 이는 다양한 수준의 정책조합이 필요
    - 집단적 노사관계의 영역에서는 ‘초기업교섭과 초기업협약 효력 확장’을 통해 불평등 해소의 큰 흐름에 기여할 필요
    - 한편 금속·보건의료·금융 등 소위 ‘대산별노조-대산별교섭’의 정체를 이유로 초기업교섭의 필요성, 실현 가능성, 효과 등에 대한 회의적 시각이 팽배한데, 이는 협소한 시각
    - 전통적 의미의 ‘대산별교섭’은 정체되고 있지만, 다른 한쪽에서는 업종별·직종별·지역별·동일원청의 하청업체별 등 다양한 유형의 ‘초기업교섭’이 적지 않게

7) 사용자가 노동조합에 지급하며, 노동조합은 조합원 복지비용으로 사용한다.

진행되고 있음

- 민주노총 소속 노동조합만 하더라도 매우 다양한 초기업교섭 사례가 실제 진행되고 있음(이창근·이정희·허인, 2018)

〈표〉 초기업단위 교섭구조 유형화

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

※ 출처: 이창근·이정희·허인(2018), 『초기업단위 교섭 실태와 시사점』, 민주노총 총서.

- 특히 작은사업장(영세사업장) 노동자, 플랫폼 노동 등 취약계층 노동자의 경우 ‘기업별 교섭’은 사실상 불가능하며 실효성도 없다는 점에서, 초기업교섭 촉진 은 미래 노동사회 대응에 있어서 관건적이며 필수적인 사항
- 최근 노동조합법 개정으로 국가와 지방자치단체가 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 단체교섭이 활성화되도록 노력할 의무가 부여됐는데, 이를 근거로 구체적인 방안을 마련해 국가와 지자체의 역할을 촉구할 필요
- 업종별교섭위원회 또는 중앙노동위원회 산하 별도 위원회 설치, 정부위원회 참여 사업자단체의 ‘사용자단체성’부여(권한-책임 연계), (중앙/지방) 정부 지원 과 초기업교섭 연계, 창구단일화제도 관련 초기업노조 예외 인정 등
- 초기업교섭을 통해 체결된 초기업협약의 효력 확장을 통해, 조직노동자와 미조직 노동자 간 격차를 완화하고 임금·노동조건 표준화 노력 필요
- 현행 노조법상 ‘지역적 구속력’조항(제36조)에 따라 효력이 확장된 사례가 있음. 세종시 학교비정규직 사례.
- ‘동종 노동자 3분의 2이상’ 요건을 없애고, 초기업단위 노사가 체결한 협약에 대해 노동위원회의 의결을 거쳐 효력을 확장할 수 있도록 개정 필요

현 행	개 정 안
제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. <후문 신설>	제36조(단체협약의 구속력) ① 행정관청은 하나의 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약에 대하여 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 산업·지역·업종에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 노동위원회는 효력이 확장되는 단체협약 내용의 사회적 공익성을 고려하여 결정하여야 한다.

- 넷째, 마지막으로 보고서가 제시하고 있는 계층별 다층연금체계(7-2-1), 지역 양질의 일자리 협약(7-2-3), 전 국민 상병수당·유급병가(5-4-3)에 대해 짧게 의견을 드리고자 함
  - 보고서가 제안하고 있는 계층별 다층연금체계는 기초연금을 최저보장연금으로 전환해 저소득 집중 방식으로 전환하고, 국민연금은 재정안정화 중심으로 ‘개혁’ 하고, 퇴직연금은 연금방식으로 수령하도록 제도화하는 방향을 제시하고 있는 것으로 보임
    - 이와 관련 세부 방안까지 자세히 기술하지 않고 있어서 정확한 평가는 어려우나, 위 방안이 공적연금의 급여적절성을 훼손하고 노후소득의 계층화를 더욱 확대시키는 방향으로 귀결될 수 있다는 점에서 좀 더 깊이 있는 사회적 공론화와 동의가 필요하다고 보여짐
  - 지역 양질의 일자리 협약은 지금까지 추진된 소위 ‘상생형 지역 일자리’의 주요 문제점이 ‘노동기본권과 고용’의 교환을 전제로 하고 있다는 점에서, 이에 대한 비판적 평가가 필요하다고 판단
  - ‘상병수당·유급병가’ 관련하여, 포괄적 혼합형 보장체계구축(유급병가 법제화 + 상병급여 신설)이 필요하다고 판단(이재훈, 2020, “외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향 - 아프면 충분히 쉬고, 회복할 권리 보장”, 민주노총 민주노동연구원 이슈페이퍼 2020-09.)
    - 유급병가 법제화(근로기준법 개정) + 건강보험 내 상병급여 신설(시행령 개정)



# 토론

손영우 (경제사회노동위원회 전문위원)





## 우리가 원하는 미래의 노동은?

손영우(경제사회노동위원회 전문위원)

### < 총론 측면(노동정책기준, 논의, 쟁점 관련 방향) >

#### ○ ‘우리가 원하는 미래의 노동’에 대한 공론화

- 노동은 치열한 현실 대응뿐만 아니라, 미래에 대한 전망 속에서 “우리가 원하는 미래의 노동”의 이미지를 만들고 계획하는 것이 필요함. 본 ‘미래의 노동’ 보고서는 노동의 관점에서 중장기적 시각을 제시한다는 측면에서 그 의미가 상당함
- 국제사회가 제출한 미래의 노동 과제에 대한 분석을 한국 상황에 따라 현지화하고, 개인 역량강화, 제도 개혁, 투자 영역 등 3대 영역, 11개 의제 및 지표개발, 30개 세부 정책 과제에 대한 제기는 미래에 대한 우리들의 과제를 매우 구체화하는 데 기여할 것으로 보임
- 특히, 복지와 사회안전망, 평생학습휴가제, 직업훈련계좌제, 괜찮은 노동시간의 설계, 녹색일자리, 공공재정의 재구성의 과제들은 향후 노동 의제의 개발과 확장에 매우 고무적임

○ 미래의 노동은 변화에 대한 준비

- 한편, 현재의 문제점을 해결하는 것만으로 미래를 만들어갈 수 있을까? 미래에 대한 거시적 전망 속에서 변화에 대한 준비와 대처를 통해 새로운 노동의 방향과 상을 그리는 작업도 필요하지 않을까?

[그림 1] 한국 생산가능인구 변화 예측(출처 : 통계청)



- 2018년 통계청에선 생산가능인구(15-64세)가 2017년 3,757만명에서 2027년에는 250만명, 2037년에는 다시 500만명이 감소할 것이라는 전망을 내놓음. 그리하여 2067년에는 2017년의 47.5% 수준으로 감소할 것이라 내다봄
- 고용환경과 관련하여 인구변화 전망뿐만 아니라, 노동조건과 관련하여 5·6G 이동통신, 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT) 등 기술변화에 대한 예측도 필요함
- 이를 통해 미래 사회에서 노동의 역할에 대한 전망과 더불어 노동의 과제를 제시하는 것이 필요함. 또한 미래에 대한 시기적 규정(가령, 2030년, 2040년 등)과 함께 과제가 제시된다면 미래에 대한 실질적 구체성이 강화될 듯함

○ 초기업 사회적 대화의 영역은 확장되어야 함

	- 초기업 노사교섭 확대		- 초기업 교섭의 제도화,
- 인큐베이터 협의	=	- 각 부처, 기구 내 일상	= 협약 적용 확대
- 불안정한 교섭	>	화된 사회적 협의	> - 의제 확장, 시민 참여
	- 취약계층 포용의 협의		개방(참관, 의제 청원)

- 지역 영역에서 중앙정부 의존 노사민정협의회 => 지자체 중심의 사회적 협의
  - => 지역 업종 노사협의
  - => 지역 취약계층의 포용

< 추가로 고민해 볼 의제 >

- 노동행정 : 공공정책결정과정에서 거버넌스의 일상화, 지자체 노동 담당 부서의 전문화, 중앙정부와 지역정부 노동담당 인력 확충 및 안정화 등
- 혁신 기술의 작업장 도입 및 근로방식 개선 : 로봇세, 재택·원격근로, 연결차단권 등