

보도자료

보도일시	[지면보도] 2018년 7월 24일(화) 조간부터 가능 [인터넷 기사] 2018년 7월 23일(월) 14:00이후 가능
담당자	허재준 한국노동연구원 선임연구위원 (044-287-6315, hurjj@kli.re.kr) 안준철 한국노동연구원 홍보전략팀 (044-287-6022, jcahn@kli.re.kr)
배포일시	2018년 7월 18일(수) 12:00

[ILERA 2018 서울 세계대회 특별세션] 「일의 미래: 사회보장제도와 노동시장규범에 대한 도전」 토론회 개최

- 한국노동연구원(원장 배규식)은 7월 23일(월) 14:00부터 서울 코엑스 202호(북)에서 ‘일의 미래: 사회보장제도와 노동시장규범에 대한 도전’을 주제로 토론회를 개최함, 특히, 국제노동고용관계학회(ILERA) 2018 서울 세계대회 특별세션의 일환으로 세계적 지명도를 가진 노동 및 사회보장 전문가가 참여함
- 이번 토론회는 전통적 고용관계가 해체되고 전통적 근로기준과 사회보험 기반의 사회보장제도의 역할이 축소되는 상황에 주목하여 세계적 차원의 추세를 점검하고 그 대안을 모색함
- 발제자들은 세계적인 노동, 훈련, 연금, 사회보장 전문가들로서 고용관계와 사회보장의 변화 양태를 소개하고 대안 모색 상황과 방법을 제시함
- 첫 번째 발제로 마크 키즈(Mark Keese) OECD 국장은 일의 미래에 부응하는 숙련, 노동규범, 사회보장, 사회적 대화의 대안에 대해 발표함 (발제 1. 일의 미래 설계하기: 정책 개혁인가, 패러다임의 전환인가?)
- [숙련대책] 플랫폼 경제에 필요한 숙련 교육 시행, 해고노동자에 대한 조기개입조치 마련, 개별근로자에게 훈련권 부여 등
- [노동규범] 위험, 비용, 책임을 노동자에게 전가하는 고용형태 확산이 갖는 부정적 측면을 방지하기 위해 피용자 판단기준 개선, 근로감독강화,

부당노동 소송에서 근로자의 입증의무 축소, 제3의 고용범주를 설정한 스페인 사례 참조 등

- [사회보장] 현 재원조달 방식 아래서는 빈곤선 이상의 보편적 기본소득 지급은 실현 어려움, [한국] 무급가족종사자 고용보험 적용, 미가입 사업장 제재강화, 상병급여제도 도입, 취업성공패키지 상담능력 제고 등 내실화, 기초생보제도의 부양가족의무 폐지, EITC 적용대상 확대
- [사회적 대화] 대안적 형태의 노동시장 참여자들의 발언권 확대, 자영자 조직화 수용, 단체협약까지는 허용하지 않더라도 새로운 형태의 노동시장 참여자와 비노조조직원들의 발언권 수용, 새로운 형태의 노동시장 참여자 범주 설정

- ILO의 수잔 헤이터(Susan Hayter)는 노동시장 제도와 근로조건 규범에 지각변동이 일어나고 있는 현실이 사업장 내 노사 간의 관계와 노사정 조직 간의 사회협약에 지닌 함의에 대해서 발표하고 토론했다
(발제 2. 노사관계에는 어떤 미래가 기다리고 있을까?)

- 기술진보, 일자리 변화, 저탄소사회로의 이행이 노동시장제도와 근로조건 규범을 근저에서부터 흔들고 있음
- 사업장 내 노사 간의 관계도 이미 확립된 규범이 더 이상 유효하지 않을 정도로 변화를 요구받고 있음
- 노사단체와 정부가 참여하는 사회적 대화를 통해 공동 대응방안을 모색하고 상생하는 규범과 제도를 창출하기 위해 노력해야 함

- 세계은행의 로버트 팔라시오스(Robert Palacios) 수석이코노미스트는 19세기말 이래 세계의 연금정책이 4번째 변혁기를 거치고 있다고 정리하고 급여세 방식의 재원조달에 의존하지 않는 연금 비중이 늘어날 것으로 전망(발제 3. 세계의 연금정책과 관행: 과거, 현재, 미래)

- 제1기(~1960/70년대)는 기여조건부 공적 DB연금제도 부상
- 제2기(1980/90/2000년대)는 재정의 지속가능성 우려로 공적 사적 연금제도에서 DC제도 확산

- 제3기(2008년~)는 개도국에서 가입률 제고에 실패하면서 기여조건부의사회 보험방식 연금제도 쇠퇴
 - 제4기인 향후는 디지털기술이 공식부문 고용의 전통적 고용관계 해체로 급여제 방식을 더욱 어렵게 하고, 디지털 거래는 새로운 재원조달방식을 가능케 하여 거래제 통하면서도 역진적이지 않은 방식으로 재원을 조달하는 연금비중이 강화될 것임
- 독일 뒤스부르크-에센 대학의 게르하르트 보쉬(Gerhard Bosch) 교수는 디지털 기술 발달에 따라 전통적 노동기준이 한계를 조정하는 데에 대응하여 다양한 고용형태를 포괄하는 ‘유연한 신노동기준’ 필요성을 강조(발제 4. 디지털 경제의 고용관계 미래)
- 디지털 기술 발달은 노동의 질을 개선할 수도 있고 파편화하는 데에도 강력한 영향을 발휘
 - 생산물시장 규제완화, 일자리 파편화, 기존 제도 우회방법이 늘어나고 있는 환경에서 과거보다 강한 노동시장규범이 필요함
 - 생애주기 동안 겪는 다양한 상황을 포괄할 수 있는 ‘유연한 신노동기준’ 필요
 - ‘유연한 신노동기준’은 전일제고용, 성평등, 교육훈련투자 정책에도 체화되어야 함
- 전 게이오대 총장 아쓰시 세이케(Atsushi Seike) 교수는 일본의 고령화 과정의 경험과 정책시사점을 소개하고 고령화와 기술변화에 따른 일본의 노동계약법 도입과 일본의 법원 판례 변화에 대해서도 토의할 예정임 (발제 5. 지속가능한 고령화 사회를 위하여)
- 고연령자 참여를 제고하기 위해서는 정년을 연장하거나 없애고, 근속급의 비중을 줄이며, 65세를 넘어 경제활동을 계속하더라도 수급자격을 부여하는 방식으로 제도를 바꾸어야 함
 - 일본은 고령자의 노동시장 참여욕구가 높아 고령 인력 활용에서 서구보다 유리한 입장에 있고, 60대의 경제활동참가율을 10~15% 올리면 2030년의 경제활동인구를 현재와 같이 유지가능

- 현재 90%의 기업이 퇴직연령을 규정하고 있는데 법정퇴직연령이 60대 연령층의 참가율을 20%가량 감소시키고, 직장을 바꾸게 함으로써 같은 일을 하면 발휘했을 생산성 또한 저하시킴
- 지출 효율성을 달성하기 위해서는 서비스 소비자뿐만 아니라 의사와 돌봄 노동자와 같은 서비스 제공자에도 유의해야 함
- 연금지출은 고령인구 증가에 따라 비례적으로 증가하나 건강보험과 요양보험 지출은 특히 75세 이상 인구비중 증가에 따라 기하급수적으로 증가
- 소비세 등을 통한 재원조달 방안 강구와 함께 유아돌봄비용과 같은 젊은층에 대한 사회보장급여 비중을 늘릴 필요가 있음
- 게이오 대학의 장수연구프로젝트와 같은 대학의 활동 확충 필요: 고령자 노동공급의 규정요인 연구를 통해 평생활동의 조건을 규명하고 정년·연금제도 연구, 의약학과 생명과학의 성과를 접목한 건강에 관한 협동 연구, 고령화와 기술변화에 대한 적응력 제고를 위한 재교육 프로그램 연구
- 한국노동연구원 허재준 선임연구위원은 디지털기술의 발달로 인한 노동 시장변화가 전방위적으로 도전을 제기하고 있다고 진단하고 미래 노동 시장 변화에 대응하기 위한 제도 구축과 정책 접근방식의 전환을 제언 (발제 6. 일의 미래와 마주하기: 한국에서의 쟁점과 논의)
- 초단시간근로자가 증가하고 고용형태가 다양화하면서 사회보험 사각지대가 줄어들지 않고 있음
- 저임금근로자 비중 등은 2010년 이후 줄어들고 있지만 대-중소기업근로자간, 정규-비정규직간, 성별임금 격차가 강화·지속 경향이 확인됨
- 대안적 고용형태인 특수업무형태종사자 보호를 위한 접근법이 보험모집인, 학습지교사, 캐디, 택배기사 등과 같이 직종별 접근을 하고 있어 방안 도출에 진전이 미미하고 비전통적 노동시장 참여자(특수형태업무종사자 등)를 보호하는 데 유연성이 낮음
- 근로감독이 느슨하고 새로운 고용형태에 대한 적절한 규범을 마련하지 못해 법과 현실의 괴리가 커지고 있음
- 환경변화에 대응하여 대응방안을 모색하는 사회적 대화 전통, 비전통적 노동시장 참여자의 목소리를 수렴하고 이해를 조정하는 전통이 취약함

- 디지털 시대 대비하는 사회적 논의가 일부 이루어지고 있지만, 통상임금, 최저임금 산입범위와 같은 전통적 의제를 둘러싸고 진통이 지속
- 과거 제도 유제로 인한 도전과 새로운 도전이 중첩된 채 노동시장규범, 사회보장, 교육, 기업 인사관리 영역에서 전방위적으로 제기되는 중
- [새로운 제도] 노무도급 거래를 감독하고 디지털 사회에 맞는 규범을 도출할 공정노동위원회 도입, 구조조정실업자를 위한 임금손실보험 도입, 경제적 종속성에 주목한 제3의 취업자 분류 범주 도입으로 비전통적 노동시장 참여자를 위한 근로기준과 사회보장 실효방안 마련
- [기존 제도 개선] 특수형태업무종사자 공식 통계 측정과 제공, 근로감독관 제도 개선과 확충, 사회보험료 외의 재원조달을 통한 비가입 실업자보호와 훈련프로그램 확충, 비전통적 노동시장 참여자의 발언권 수렴방식 제도화
- [기존제도 활용 제고] 노동시장 변화에 적응력을 높이도록 취업성공패키지의 상담능력 제고, 고용보험의 개별연장급여, 훈련연장급여를 맞춤형 서비스 제공에 활용

❖ 별첨 파일

1. 토론회 프로그램 1부.
2. 토론 의제와 배경(국문) 1부. 끝.

❖ 토론회 프로그램

시 간	내 용
14:00~16:00 (60분)	<p>세션 1. 발 제</p> <p>사 회 배규식 한국노동연구원장</p> <p>발 제 1. 일의 미래 설계하기: 정치 개혁인가, 패러다임의 전환인가? Mark Keese (OECD)</p> <p>발 제 2. 노사관계에는 어떤 미래가 기다리고 있을까? Susan Hayter(ILO)</p> <p>발 제 3. 세계의 연금정책과 관행: 과거, 현재, 미래 Robert Palacios (World Bank)</p> <p>발 제 4. 디지털 경제의 고용관계 미래 Gerhard Bosch (뒤스부르크-에센 대학교 노동과자격연구소)</p> <p>발 제 5. 지속가능한 고령화 사회를 위하여 Atsushi Seike (일본사학진흥·공제사업단 / 게이오대학교)</p> <p>발 제 6. 일의 미래와 마주하기: 한국에서의 쟁점과 논의 허재준 (한국노동연구원)</p>
16:00~16:20 (20분)	휴 식
16:20~17:30 (70분)	<p>세션 2. 종합토론</p> <p>좌 장 허재준 (한국노동연구원)</p> <p>토 론 Susan Hayter(ILO) Atsushi Seike (일본사학진흥·공제사업단 / 게이오대학교) Mark Keese (OECD) Robert Palacios (World Bank) Gerhard Bosch (뒤스부르크-에센 대학교 노동과자격연구소)</p>

❖ 토론 의제와 배경(국문)

「KLI 특별세션」 토론 의제와 배경

허재준 한국노동연구원 선임연구위원

【배 경】

□ 고용 관계 및 근로 여건 변화

디지털 기술의 발달은 전통적 생산방식의 공급 체인과 상품 및 서비스의 가치 사슬을 해체하였다. 기존의 가치 사슬 해체는 새로운 비즈니스 모델을 가능하게 하고 확립되어 있던 기존의 비즈니스 경쟁 위계를 동요시키고 있다. 그와 동전의 양면을 이루는 현상이 자동화를 통해 기존의 직업과 일자리의 '업무' 혹은 '직무'에서 일어나는 변화이다. AI를 장착한 기계와 로봇이 일상의 많은 업무를 대체하고 있다. 공장 안에서 일하는 노동자의 수는 줄어들고 있지만 앱 개발자, 데이터 과학자, 데이터 분석가, 사이버 보안 전문가 등의 일자리는 증가하고 있다. 자동화는 전통적으로 인간이 수행하던 특정 범주의 작업을 파괴할 수 있고, 결과적으로 몇몇 직종을 사라지게 할 수도 있겠지만 이것이 반드시 고용의 막대한 파괴는 물론 고용 감소를 의미하지는 않는다.

고용 형태와 근로 형태도 커다란 변화를 겪고 있다. 기술 진보가 자원의 기업고유적 특성과 거래비용을 획기적으로 감축시켜 기업들이 정규직을 고용하는 것보다 아웃소싱이나 임시 직원을 사용해서 생산비용을 절감할 유인을 증대시켰다. 그 결과 고용 형태가 다양화하고 비전통적 유형의 고용계약이 확산되고 있다. 주문형 거래가 확산됨으로써 계약직 근로자, 임시직 근로자, 주문형 근로자, 시간제 근로자, 독립 계약자와 같은 다양한 유형의 고용이 창출되었다. 한 노동자가 복수의 고용주를 위해 일하면서 전통적인 고용 관계가 느슨해지거나 붕괴되는 사례가 증가하고 있다. '플랫폼 경제'의 성장과 영향으로 인해 소비자와 생산자 사이의 경계가 흐려지고 고용주를 식별하기 어려운 계약도 드물지 않게 되었다.

온라인 업무의 확산, 재택근무, 원격 근무는 일과 여가의 경계, 그리고 근무 공간과 비근무공간의 경계를 모호하게 하고 있다. 근무하는 날과 근무하지 않는 날을 구분할 수 없고, 많은 사람들이 특정 공간에 구속되지 않고 독립적, 개별적으로 일하고 있다. 지시-복종 환경에서 일하는 대신, 점점 더 많은 사람들이 서로 동의한 과업을 수행할 때 그 수행 방법을 스스로 결정하는 환경을 선호하고 있다. 이에 따라 보상 방법도 변화를 겪고 있다. 근무 시간을 기준으로 한 보상 대신 성과를 기초로 한 보상 방식이 확산되고, 특정 직무나 직무 수행에 대한 보상이 더욱 중요해지고 있어 최저 임금 규정을 적용하기 어려워지고 있다. 핵심 인력을 중심으로 하는 기업은 슬림화 되고 임금 근로자와 자영업자가 혼합된 형태의 계약 유형이 증가하고 '종속적 자영업자'가 늘어나고 있다. 감독, 감시, 보안 및 사생활 침해 영역에서도 새로운 문제가 발생하고 있다. 산업화 과정에서 확립된 노동조직과 노동규범의 변화 (일일 공식 노동 시간, 휴식 시간, 감독 및 모니터링 등의 근로 기준)가 불가피한 것처럼 보인다.

□ 소득과 고용 불안정성 증가

오늘날 기술 진보의 속도는 빠르고 영향을 미치는 범위도 광범위하다. 기술 진보가 아무리 혁명적일지라도 그로 인한 주요 도전은 일자리 소멸 혹은 일자리 수의 감소는 아니다. 그보다는 노동 시장에서 불안정성과 불확실성이 확대되고 기회를 포착하는 사람과 그렇지 못한 사람 사이에 고용안정성과 소득 격차가 확대되는 데 있다.

기술 진보는 현존하는 직업의 '업무'에 가시적 변화를 일으킴으로써 '직업'과 '일자리'에 영향을 미친다. 그로 인해 일부 직업이 대체되거나 창출될 수도 있다. 하지만 지배적인 영향은 기술에 의해 대체되거나 기술과 보완성을 지니는지에 따라 일자리 내와 일자리 간 일할 기회와 보상의 격차가 확대되는 형태로 이루어진다. 디지털 기술과 같이 파급력이 큰 기술이 확산되는 초기 단계에서는 소수의 기업가와 근로자만이 기회를 얻고 부를 창출한다. 적응력이 높은 기업가나 근로자의 수는 항상 소수이기 때문이다. 노동자 간, 기업가 간 적응력 격차는 막대한 소득 격차로 이어진다. 따라서 소득 분배는 악화되는 경향이 있다. 부모세대에 존재하는 기회 불평등이 자녀 세대에게 이어지고 있다는 보고도 잇따르고 있다. 그로 인한 사회와 정치의 불안정성이야말로 급속한 기술 혁신의 소용돌이 속에서 세계 경제가 직면하고 있는 진정한 도전 과제이다.

자동화는 노동자의 작업을 대체하거나 보완한다. 그 결과 일군의 근로자는 일자리를 잃을 수 있다. 다른 일군의 근로자는 일자리를 유지할 뿐만 아니라 생산성 증가의 이점까지 누릴 수 있다. 기술 진보로 인해 경제 내 일자리가 전반적으로 늘어날지라도 자동화로 인해 일단 일자리를 빼앗긴 공장 노동자는 새로운 비즈니스에서 일자리를 구하기는 쉽지 않다. 일부는 이전보다 훨씬 낮은 수입과 불리한 근로조건을 가진 새로운 일자리라도 구하지만 다른 일군의 사람들은 어떤 일자리도 찾지 못할 수 있다. 장기간 일하면서 경력을 쌓은 회사를 떠나게 되면 해당 노동자가 소득을 상실이나 감소를 겪게 되는 것은 드문 일이 아니다. 기업의 경영 환경이 빠르게 변화하고 수명이 짧아짐에 따라 노동이동은 점점 더 증가했다. 전통적인 중후장대산업 기업이 요구하는 직무 혹은 기술과 새로운 ICT 서비스 기업이 요구하는 직무 또는 기술 사이에는 상당한 차이가 있다. 따라서 전통적 제조업에서 일하다가 새로운 일자리를 찾는 노동자는 일자리를 찾는데 어려움을 겪을 수 있다. 철강, 조선, 화학 회사에서 일자리를 잃은 노동자가 스스로를 재교육해서 애플리케이션 개발자가 되기는 어렵다. 이로 인해 기술적 실업이 나타나고 기술적 실업 확률이 높아졌다. 이것이 일자리가 사라진다고 많은 사람들이 우려하는 바의 배경이다.

【토론 주제】

디지털 기술의 심화는 직업, 취업 준비 및 고용 관계의 변화뿐만 아니라 소득과 직업 안정성을 변화시키고 있다. 고용 형태와 노동 패턴은 변화의 시기를 겪고 있다. 새로운 노동 규범이 정의 되어야 할 필요성이 증가하고 있다. 소득 안정성이 감소하고 고용 안정성이 저해됨으로 인해 새로운 도전이 대두되고 있다. 기술 혁신의 이점이 모든 노동시장 참가자들에게 똑같이 분배 되지는 않는다. 우리는 기술 변화가 경제뿐만 아니라 정치를 변화시키는 시대에 살고 있다. 일자리 공급이 줄어들 것인지 여부와 사회가 새로운 도전을 극복할 수 있을지 여부는 기술 진보 자체가 아닌 개인, 기업, 정부의 적응 능력에 의존한다, 여기서 정부란 정책과 정치와 제도를 포괄한다.

앞에서 언급한, 지금 진행되고 있는 노동시장 변화는 우리에게, 특히 노동시장 제도와 사회보장 제도에 관해, 무엇을 시사하는가? 보다 구체적으로 말하자면,

- * 고용보호, 최저임금, 퇴직급여, 근로시간, 휴식, 휴일 등 근로기준에 관한 노동시장 규제와 제도에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 근로감독에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 사회보험에 기초한 사회 보장 제도와 일반 조세 기반 사회보장 제도에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 사회보장의 재정 원리에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 보험가입률 확대를 위한 노력에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 노후소득 보장제도에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 실업자 보호와 고용 서비스에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 실업자 훈련과 평생 학습에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?
- * 사회서비스 모니터링 및 전달체계에서 일어나고 있는 변화와 필요한 변화는 무엇인가?