

보도일시 [엠바고] 2021년 11월 11일(목) 09:00 가능

보도자료

담 당 자 강동우 한국노동연구원 기획조정실장
(044-287-6011, dwkang1982@kli.re.kr)
김대호 한국노동연구원 홍보전략팀
(044-287-6041, helcyon@kli.re.kr)

배포일시 2021년 11월 10일(수) 11:30

개원 33주년 기념세미나

“디지털화·탈탄소화·인구구조 변화의 시대, 노동정책의 길을 찾다”

한국노동연구원(원장 황덕순)은 2021년 11월 11일(목) 10시부터 전국은행연합회관 2층 국제회의실에서 개원 33주년 기념 세미나를 개최함.

이번 세미나는 개원 33주년을 맞이하여 디지털화, 탈탄소화, 인구구조 변화로 대표되는 급격한 경제사회 환경 변화 속에서 우리 사회의 모든 일하는 사람들이 함께할 수 있는 노동정책의 길을 새롭게 모색하고자 함. 인간이 중심이 되는 새로운 정책 패러다임과 노동 거버넌스의 방향을 함께 논의할 예정임.

■ 보도자료 리스트

- 제1부 기조강연 : 전환 시대의 일의 세계 : 인간 중심의 접근 (2p)
- 이상현 ILO 고용정책국장, lees@ilo.org
- 제2부 발표1 : 비대면 시대, 일하는 방식의 변화와 과제 (4p)
- 노세리 KLI 부연구위원, 044-287-6207, sm@kli.re.kr
- 제2부 발표2 : 인구구조 변화와 노동시장 (7p)
- 안주엽 KLI 선임연구위원, 044-287-6308, jyahn@kli.re.kr
- 제2부 발표3 : 탄소중립사회로의 정의로운 전환, 그 의미와 정책과제 (9p)
- 오상봉 KLI 사회정책연구본부장, 044-287-6309, soh@kli.re.kr
- 제3부 발표1 : 변화하는 노동과 노동법의 역할 (12p)
- 김근주 KLI 고용안전망연구센터소장, 044-287-6219, keunju@kli.re.kr
- 제3부 발표2 : 보편적 고용안전망 추진 성과와 과제 (14p)
- 이병희 KLI 선임연구위원, 044-287-6208, lbh@kli.re.kr
- 제3부 발표3 : 한국 노사관계의 진로와 과제 (16p)
- 조성재 KLI 선임연구위원, 044-287-6214, chosj@kli.re.kr

전환 시대의 일의 세계 : 인간 중심의 접근

이상헌 국제노동기구(ILO) 고용정책국장

- 코로나19가 노동시장에 미친 영향은 2차 세계대전 이후 전례가 없을 정도로 대규모이고, 회복 속도는 불균등하고 느림 : 대격차(great divergence)
 - 2020년 코로나19로 인해 전 세계 실노동시간은 8.8% 줄어든 것으로 추정됨. 이는 주 48시간을 가정하면, 약 2억 6천만 개의 일자리가 소멸된 것임.
 - 2020년 후반기에는 노동시장이 어느 정도 회복되었으나, 2021년에 들어 전 세계적으로 실노동시간의 회복은 중단된 상태임. 2021년 실노동시간은 2019년에 비해 4.3% 감소한 수준(약 1억 3천만 개의 일자리)이 될 것으로 추정됨.
 - 전 세계적인 회복 속도 둔화는 국가 간의 회복 격차에 기인함. 선진국에서는 뚜렷한 회복 추세를 보이지만, 개발도상국의 경우에는 방역상황이 악화되어 노동시간 손실이 확대되는 추세로 대격차의 징후가 강해지고 있음.
- 선진국과 개발도상국 간의 ‘대격차’는 부양책(stimulus) 규모와 백신 접종 속도에 크게 기인함.
 - 전 세계 부양정책은 85% 이상이 선진국에 집중되고 있고, 저소득 개발도상국의 경우 실질적 부양책은 거의 부재한 상태임. GDP 1%에 달하는 부양정책은 실노동시간 손실을 약 0.3% 막아주는 것으로 추정됨.
 - 백신 접종 속도의 국가 간 격차가 심함. 선진국에서는 대부분 50%를 넘는 접종률을 보이고 있으나, 저소득 개발도상국의 경우에는 10%에 미치지 못함. 백신 접종률이 10%포인트 늘어나면, 실노동시간 손실을 1.9% 정도 줄일 수 있는 것으로 추정됨.
 - 따라서 전 세계 노동시장의 회복을 위해서는 개발도상국의 금융·재정적 지원과 백신 지원이 절대적으로 중요함.

- 코로나19를 겪으면서 의료, 돌봄, 환경, 디지털 분야에 대한 사회적 수요가 확인되었고, 이 분야에 대한 투자는 양질의 일자리를 창출할 수 있다는 가능성이 확인되었음.
- 예컨대, 환경 관련 투자는 전 세계적으로 수천만 개의 일자리를 창출할 수 있음. 하지만 동시에 수백만 개의 일자리가 파괴되는 과정이기도 함. 따라서 노동자와 기업의 전환(transition)을 돕는 지원책이 중요하며, 그 효과에 따라서 양질의 일자리 창출 규모가 결정될 것으로 보임.
- 사회보장제도를 강화하여 사각지대를 없애는 것이 중요함. 코로나19로 인해 개인이나 그룹 간 불평등도 확대되고 있기 때문에 사회보장제도 개선과 투자 확대가 절대적으로 필요함.

비대면 시대, 일하는 방식의 변화와 과제

노세리 KLI 부연구위원

- 코로나19로 인하여 대면, 집체 중심으로 일하는 방식이 변화하면서, 기업들은 코로나19로부터 노동력을 보호하면서 사업을 유지하기 위하여 재택근무를 시행하였는데, 이는 제도화 가능성을 가진 근무제도로 볼 수 있음.
 - 재택근무는 새로운 근무제도는 아니며, 2019년 기준 사업체 시행률 4.9%, 활용 실적 1.5%로 매우 저조함.
 - 재택근무제 시행은 코로나19로 인한 것이고 이러한 점에서 ‘일시적’ 제도로 보이지만, 한시적인 근무제가 아닐 가능성도 있음.
 - 2016년경부터 개인주의 선호 문화가 확산되었으며, 특히 MZ세대라고 하는 청년 세대의 삶에는 혼자 일하는 것이 보편화되고 있음.
 - 또한 IT 기술이 급속하게 발전하면서 비대면 업무방식으로서의 전환이 용이해지고 있음.
 - 이러한 점에서 볼 때, 코로나19로 인해 시작된 재택근무제가 과연 코로나19의 퇴장과 함께 사라질 것인가 하는 의문을 가질 수 있음.
- 중요한 것은 코로나19가 쉽사리 종식될 가능성은 점점 줄어들고 있으며, 앞으로 제2, 제3의 팬데믹이 우리를 계속해서 위협할 것이라는 점에서 ‘뉴 노멀’이 무엇인지에 대한 탐색이 필요함.
 - ‘한 공간에서’, ‘다같이’, ‘같은 시간에’ 등이 전제된 보편적인 일하는 방식이 무너질 가능성이 있음.
 - 따라서 지속 가능한 새로운 일하는 방식에 대한 탐구가 필요한 시점임.

- 일부 사업체들은 재택근무제를 코로나19로 인하여 도입된 한시적인 제도로 보고 있는 경향도 확인되지만, 향후 재택근무제를 한 가지 근무방식으로 고려하지 않기로 어려울 것으로 보임.
- 전국, 전산업, 30인 이상 규모 1,000개를 대상으로 시행률을 조사한 결과, 33.7% 사업체가 재택근무제를 시행하고 있는 것으로 나타났으며, 이 중 코로나19로 인해 시행한 사업체는 19.3%로 나타났다.
 - 산업, 지역, 기업규모에 따라 시행률에 차이가 나타남.
 - 업종을 보면, 정보통신업, 금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술서비스업, 전기·가스·증기 및 공기조절업에서 시행률이 높게 나타남.
 - 기업규모가 커질수록 제도의 시행률이 높아짐.
 - 지역은 수도권 사업체에서 시행률이 높게 나타남.
 - 재택근무를 시행하는 사업체에서 활용률을 높게 인식하고 있지만, 실시비율은 0~40%로 나타나, 시행 사업체 내에서 재택근무를 활용하는 근로자는 일부에 불과해 보임.
 - 재택근무제의 주 효과는 근로자의 육체피로 감소, 여가시간 확보, 근로자의 일과 가정의 양립 등 근로자 웰빙(Well-being)이며, 재택근무제를 통한 생산성 향상은 일 제도의 주요 효과로 보고 있지 않음. 그러나 재택근무제에 대한 생산성 평가는 2020년과 2021년 모두 긍정적인 것으로 나타남.
 - 근로자를 대상으로 한 2020년 조사에 따르면, 긍정적인 평가가 40.3% (약간 생산적 19.9%, 훨씬 생산적 20.5%)인 반면, 생산적이지 않다는 응답이 32.5%임. 2021년의 경우에도 긍정적인 응답이 32.3%인 반면, 부정적인 응답이 29.4%임.
 - 사업체를 대상으로 한 2020년 조사 결과는 더 긍정적임(2020년에는 조사되지 않음). 긍정적인 평가는 45~50%인 반면, 부정적인 평가는 5.1%에 불과함. 보통이라는 평가는 49.4%임.
 - 사업체들은 재택근무제를 통해 우수인력을 확보·유지하며 근로자의 이직을 방지하는 효과가 있다고 봄.
 - 근로자들은 재택근무를 함으로써 지각, 결근 등을 줄일 수 있고 따라서 근무태도가 향상되어 일과 가정의 양립 가능성이 높아졌다고 봄.
 - 근로자들은 코로나19가 종식되어도 재택근무제를 계속해서 활용할 계획이며(전체 중 75.2%), 다수 기업은 현재보다 제도 운영을 축소하려 함(48.4%).

□ 그러나 재택근무제는 근로시간이나 업무강도에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 근로자들이 재택근무를 하면서 상사와의 의사소통 및 협업의 어려움을 인식하고 있다는 점에서 제도의 현장 안착을 위해서는 일하는 방식에 대한 고민이 필요함.

- 재택근무로 인하여 근로자들은 근로시간 증가와 업무강도 증가를 경험하기도 함.
- 재택근무는 이전과 다른 일하는 방식이지만, 대부분의 사업체들은 교육훈련 방식이나 보상 방식 등 인사관리 변화를 도모하고 있지 않음.
- 새로운 조건 속에서 어떻게 스마트하게 일할 것인가에 대한 고민이 필요함.

□ 재택근무제 확산의 과제와 대책

- 과노동 리스크 관리
 - 근로자 근로시간, 업무강도 증가 관리 필요
 - 근로자 우울감, 소외감 등 정서 관리 필요
- 제도 시행 과정에서 갈등 관리
 - 제도 운영 시 노동조합 및 근로자들과 상의 필요
 - 새로운 제도라는 점에서 사용자와 근로자 간에 제도에 대한 이해 및 공유 필요
- 인프라 관리
 - 재택근무로 인해 발생하는 비용은 사업체가 지원
 - 재택근무에 대한 비용을 환경정비 비용으로 제공 필요
- 일을 조직하는 방식 재검토
 - 근로자 재량권에 바탕을 둔 새로운 작업방식 창출 필요
 - 집합성과를 내기 위한 의사소통 스킬 개발
- 인사관리 방향과 관련한 제도 재검토
 - 과제 통제와 과정 관리 방식에서 벗어나 성과를 내는 체제 필요
 - 일에 대한 명확한 지시와 관리, 고숙련화 지향, 결과 중심 관리, 신뢰 형성 등 필요

인구구조 변화와 노동시장

안주엽 KLI 선임연구위원

□ 저출산·고령화 추세로 핵심연령층이 축소되는 인구구조의 변화

- 2030년까지 15세 이상 생산가능인구는 지속적으로 늘어나지만 증가율은 둔화할 전망
- 15~64세 생산가능인구는 2017년을 정점으로 이미 감소추세로 전환되었고 향후 지속적으로 감소할 전망
- 청년층과 중년층 비중은 줄어들고 장년층 비중은 늘어나는 한편, 핵심연령층(25~54세) 인구가 현저히 감소

□ 중장기 전망은 노동공급 제약 가능성을 예고

- 15세 이상 경제활동인구는 2026년, 15~64세 경제활동인구는 2023년 감소 추세로 전환할 것으로 전망
- 경제활동참가율은 2023년 정점(63.7%)에 이른 후 2030년 62.3%까지 하락할 것으로 전망
- 15~64세 경제활동참가율은 고학력화와 여성의 경제활동 확대 등으로 2030년 71.4%까지 지속적으로 상승할 것으로 전망(최근 수정 전망)
- OECD 주요 회원국 대비 상당히 낮은 경제활동참가율
 - 성별 경제활동참가율 격차가 심각한 수준
 - 여성 M자곡선의 저점이 35~36세로 늦춰지고 60%에 가까운 수준으로 상승하는 한편 2차 정점(45~49세) 역시 70%를 넘는 수준으로 상승
 - 장시간근로는 경제활동참가율(고용률)과 부(-)의 관계이며, 시간제근로 및 유연근로의 비활성화는 이런 부정적 관계를 강화

□ 노동공급 제약을 완화하기 위한 경제활동참가율 제고

- 원활한 학교교육-노동시장 이행과정
 - 18세부터 노동시장 이행을 시작하나 24~26세에 본격적으로 노동시장

에 진입, 24~29세의 고용률은 65~75%로 그리 낮지는 않은 편임.

- 고학력화 청년의 대기업 지향성 및 중소기업 인력난 완화를 통한 청년 고용 제고 방안을 실천
- 장기적 관점에서 노동시장 이중구조 완화 방안의 적극적 논의 및 실시와 불합리한 차별 해소 방안은 바로 시행
- 여성 경제활동참가율 제고를 위한 기존 다양한 정책의 강화
 - 일-생활 균형, 장시간근로 완화, 유연근로(재택근로 포함) 확산
 - 근로조건 차별 없는 시간제 근로 확대
 - 경력단절 예방 및 원활한 복귀를 위한 지원
- 장년층 인력의 효율적 활용
 - 일하는 방식, 즉 장시간근로 해소를 포함한 작업방식을 개선하고 생애노동의 시각에서 생애노동시간의 재설계
 - 국민연금 수급개시와 부합하는 정년 연장(정년 폐지)의 합리적 적용방안에 대한 사회적 논의를 본격적으로 시작하여야 함.

탄소중립사회로의 정의로운 전환, 그 의미와 정책과제

오상봉 KLI 사회정책연구본부장

□ 기후 위기와 정부의 최근 정책 발표

- IPCC 1.5도 특별보고서에 따르면 2030년 이후 non-CO2 배출을 줄이면서 2055년에 탄소중립을 실현할 경우이나 1.5도 목표 달성 가능성이 높아짐.
- 이에 따라 전 세계 CO2 배출량의 65%를 차지하는 주요국들은 2050년 탄소중립을 선언
- 한국 정부도 2020년 탄소중립을 선언하고 이를 실현할 추진전략을 발표하여 2021년에는 탄소중립위원회 발족과 함께 2050 탄소중립시나리오, 2030 국가감축목표를 제시함.
- 2050 탄소중립비전에는 탄소중립을 위한 각 부문별 감축방안이 제시되어 있고, 공정전환 지원방안에는 보다 구체적인 지원방안과 이를 지원하기 위한 제도적 장치가 제시되어 있음.

□ 부문별 감축정책의 영향에 대한 정성적 평가

- 감축정책이 노동시장에 미칠 영향의 대략적인 모습은 다음과 같음.
- (전환부문) 긍정적 효과가 부정적 효과를 상쇄할 것으로 기대하지만 예상하기 어려움. 에너지 전환의 긍정적 효과를 높이기 위해서는 재생에너지 설비의 국산화가 필요함.
- (산업부문) 탄소중립으로 전환과정에 필요한 제품 수요를 고려한다면 제조업 전체의 영향을 예단하기는 힘들. 영향의 정도는 기술개발 성공으로 각종 설비 및 재료의 국산화 및 수출입 경쟁력 확보를 할 수 있느냐 여부와 기술개발 및 개발된 기술의 국내 활용을 위한 인력공급의 준비 정도에 따라 달라질 것임.
- (수송부문) 수송부문의 영향은 제한적이지만 자동차 제조 등 관련 업종에 상당한 부정적 효과가 예상됨. 산업 생태계가 전기차 시대에 적합하도록 전환하느냐 여부에 따라 영향은 상당히 달라질 것임.

- (건물부문) 모든 부문 중 고용에 대한 긍정적 효과를 가장 확실하게 기대할 수 있음. 전 지역에서 신규 고용이 필요하기 때문에 지역별 고용상황에 대한 대응 수단으로 유연하게 활용할 수 있음,
- (기타) 에너지가격의 변화는 산업생산 및 가구의 가처분소득에 영향을 미쳐 결국 고용도 영향을 받게 됨. 에너지 및 환경 관련 전문가뿐만 아니라 이러한 영역의 전문적인 서비스에 대한 수요도 증가할 것임.

□ 노동시장 영향 추정 방법 및 고려사항

- 노동시장에 대한 영향을 제대로 추정하기 위해서는 다음을 고려해야 함.
- 직접적 영향 외에도 간접적 영향까지 반영해야 함. 간접적 영향은 직접적 영향 부문의 투입물 공급을 위한 영향과 직간접적 영향의 결과로 생기는 가처분소득의 변화로 인한 영향을 모두 포함함.
 - 전환정책이 고용에 미치는 영향의 기간상의 차이를 고려해야 함. 장기적으로 영향을 미치는 경우도 있지만 짧은 기간 동안 사업이 유지되는 동안만 영향을 미치는 경우도 많음. 장단기 영향의 순효과를 파악하기 위해서는 고용 증감을 연단위로 환산한 후에 비교해야 함.
- 에너지 가격 변화나 수출입의 변화를 고려해야 함. 에너지 가격 변화의 영향은 주로 전력사용 집약도와 전력가격과 노동의 교차탄력성에 의해 결정될 것임. 순수출의 증가 여부에 따라 노동수요는 상당히 달라질 것임. 영향 추정에 주로 사용되는 산업연관분석은 장점이 크지만 상당한 기술변화를 야기하는 감축정책에 대한 분석에는 한계가 있다는 점을 고려해야 함.
- 추정 결과를 정책대응에 활용할 수 있도록 하기 위해서는 직능별 수요 변화 및 지역별 차별적 영향도 파악해야 함. 감축정책뿐만 아니라 적응 정책의 영향을 고려하는 것도 빠뜨리지 말아야 함.

□ 정책제언

- 한국 사회의 역량과 정부의 정책집행에 따라 노동시장에 미치는 영향은 상당히 달라질 것임. 전체적인 노동시장에 대한 긍정적 결과를 가져오기 위해서는 다음이 매우 중요함.
 - 새로운 설비 및 재료, 원료에 대한 기술개발 성공을 통한 국산화 및 수출 확대 여부

- 지원과 규제 of 적절한 조합을 통한 기술개발 지원; 기술의 개발 및 국내 활용을 위한 인력 공급정책; 감소와 증가 부문 간에 인력의 전환배치 및 교육훈련 등
- 노동시장 전체 상황과 관계없이 전환은 노동시장에 상당한 문제를 야기할 것임. 전환정책 시행 과정에서는 다음과 같은 사항에 주의해야 함.
 - 감축정책에 대응한 생산방식의 변화를 전제로 한 상향식(bottom-up) 수요 예측 필요
 - 예측을 바탕으로 한 전직지원 및 교육훈련정책 계획 및 시행
 - 비정규직과 같은 취약계층(비정규직, 간접고용근로자 등)에 대한 관심 필요
 - 산업 축소에 따른 지역 경제의 와해 및 노동력 손실이 최소화되도록 하기 위해서는 산업다각화 정책이 고용정책과 병행되어야 함.
 - 민간부문에서 발생하는 부정적 영향에 대한 시기별 예상에 맞춰서 재정 지출 등을 이용한 고용 창출(예를 들어, 그린리모델링, 해상풍력) 일정을 조정
 - 전체적인 방향 설정 및 정책 이행에 있어서 중앙정부의 역할이 중요하지만, 중요한 결정의 모든 단계에서 이해관계자의 참여가 중요

변화하는 노동과 노동법의 역할

김근주 KLI 고용안전망연구센터소장

□ 시대전환기의 노동법제 개편에 관한 논의와 그 영향

- 4차산업혁명과 플랫폼 노동의 확산, 탄소중립시대 등 시대전환기에 있어서 노동법제 개편에 관한 논의들이 이루어지고 있음
- 패러다임 전환이라는 큰 틀 중심의 논의에서는 시대 전환의 당위성과 현재의 노동법제에 대한 비판들이 주를 이루고 있으며, 향후 노동법제를 보완해야 하는 구체적인 실천 과제 및 점진적인 로드맵에 관한 논의들은 부재한 실정
- 시대적·정치적 전환기의 방향성과 별도로, 노동법제 자체의 정비 방안에 관하여 고민해야 할 시점

□ 지속적으로 제기되어 왔던 문제 : 노동법의 적용범위

- 노동법의 적용범위에 관한 문제는 2000년대 이후의 노동법의 화두
 - 전통적인 특수형태노동자의 보호 문제에 추가하여, 최근에는 플랫폼 종사자의 보호에 관한 문제까지 그 범위를 확장
 - 산재보험의 특수형태근로종사자, 고용보험의 노무제공자 등 근로자와 자영업자 사이의 중간 개념 도입과 노동법제의 적용 가능성 모색
 - 현행 방식과 같이 법원의 해석에 따라 근로자의 개념을 탄력적으로 운용할 것인지, 입법적으로 중간 개념을 도입하여 적용 대상을 명확하게 할 것인지를 고민할 시점
- 사업(장)의 규모와 노동법의 적용 문제
 - 노동관계법령에서는 기업 규모에 따라 적용을 제외하는 다수의 규정을 두고 있음.
 - 보편적인 노동권의 관점에서 중소·영세기업의 노동권 준수를 위한 노동법제의 보완 방안 모색

- 예외적으로 기업의 규모에 따라 수용 능력을 달리할 수 있는 제도적 개선 방안도 검토 필요

□ 노동법제 개선의 전제 요건 : 명확한 법규정

- 최근 대법원이 판단한 ‘1년 기간제 근로자의 연차휴가일수’와 같이, 노동관계에서는 행정지침과 사법적 판단이 달리하는 사례들이 나타나고 있음.
 - 노동분쟁의 특성상 선제적인 행정지도와 감독이 필수적인 영역에서는 ‘사법적 판단’에 의존하는 경향은 법 실효성 측면에서 부정적임.
- 노동법의 명확성 강화를 위한 제도 개선
 - 노동법의 지침적 기능의 강화
 - 노동법령이 법원의 해석에 의해서 이해되는 것이 아닌, 법조문 그 자체로 이해 가능하도록 하는 조문 정비 필요

□ 노동법제의 개편 방향과 노동법의 역할

- 노동법은 “자본주의 사회에서 근로자가 인간다운 생활을 할 수 있도록 노동관계를 규율하는 법규범의 총체”
 - 변화하는 고용과 노동을 모두 법으로 규율하고자 하는 법규범 중심의 사고에서 탈피하여, 법의 목적에 맞는 규율 방식에 대한 고민 필요
- 산업전환기를 대비한 노동법제의 정비
 - 노동법제와 고용안전망을 결합한 산업 구조조정에 대비한 고용조정 모델의 검토
 - 경영상 이유에 의한 해고 중심의 고용조정 모델에서 탈피하여, 조업감축과 휴직제도를 활용할 수 있는 근거 규정 마련
- 보편적 휴식제도 중심의 근로시간법제 구축
 - 산업구조의 다양화에 따라 획일적인 근로시간법제를 통한 규율의 한계
 - 일하는 방식을 규율하는 것이 아닌, 인간다운 삶을 위한 휴식을 보장하기 위한 근로시간법제로의 개편

보편적 고용안전망 추진성과와 과제

이병희 KLI 선임연구위원

- 코로나 고용위기에 따라 노동시장구조와 제도의 취약성이 드러났지만, 2020년 전국민 고용보험 추진과 2021년 국민취업지원제도 도입을 통한 중층적 고용안전망 구축은 보편적 고용안전망으로 발전하는 계기가 될 것임.
 - 전국민 고용보험은 건강보험·국민연금의 확대 경험과는 달리 노동소득의 적시 파악에 주력하여 사회보장제도가 획기적으로 발전하는 계기를 마련함.
 - 국민취업지원제도는 고용보험의 보호를 받지 못하는 취업취약대상을 체계적으로 판정하여 소득과 취업지원을 제공함으로써 고용 위기에 대응하고 고용정책이 내실화하는 계기를 마련함.
 - 중층적 고용안전망 구축의 성과를 평가하고 보편적인 고용안전망으로 발전하기 위한 과제를 모색함.
- 소득 적시 파악에 따라 고용보험 사각지대를 획기적으로 줄일 수 있는 계기가 마련되었지만, 임금근로자를 넘어서 일정 소득 이상의 모든 취업자를 보호할 수 있는 고용보험으로 발전하기 위해서는 보험료를 지원하고, 사회보험 책임을 분담하며, 개인별 소득 정보 관리체계로의 전환이 뒤따라야 할 것임.
 - 원천징수되는 근로·사업·기타소득이 매월 신고됨에 따라 고용보험뿐만 아니라 향후 국민연금, 건강보험의 적용과 보험료 부담에도 영향을 미치게 될 것임. 사업주의 노동비용을 경감하는 사회보험료 지원을 획기적으로 강화하고, 근로자에 대한 사회보험료 지원은 근로장려금과 연계하여 취업자 사회보험료 지원으로 전환할 필요
 - 근로형태 간 사회보험료 차이가 근로형태 선택을 왜곡하는 주된 노동비용 요인이므로, 플랫폼 노동을 비롯한 노무제공계약의 사업주에게 사회보험 책임을 부여할 필요

- 사회보험료 징수를 소득의 적시 파악과 개인별 소득정보 관리체계 구축을 담당하고 있는 국세청으로 일원화할 필요가 있음.
- 고용보험의 적용 확대에도 불구하고 취업취약계층에 대한 고용안전망의 필요는 여전하며, 국민취업지원제도는 소득과 취업지원을 결합한 2차 고용안전망 역할을 강화할 필요가 있음.
 - 위기 대응과 고용 회복을 위한 유연한 대응이 가능하도록 수급요건과 수급기간을 조정할 수 있는 법적 근거를 마련하는 한편
 - 가구 내 일차 소득자의 참여를 유인할 수 있도록 구직촉진수당을 현실화하며
 - 취업지원 상담사 수를 확충하고 상호의무 원칙에 따른 활성화 조치를 통해 탄력적인 고용 회복에 기여할 필요
 - 종합적인 취업지원을 제공하는 국민취업지원제도는 소득 지원과 취업지원서비스를 결합한 고용안전망 중심으로 개편할 필요
 - 취업취약성에 따라 국가와 수급자 간 상호의무 원칙에 따른 운영을 달리할 수 있도록 저소득층 고용안전망, 청년 고용안전망, 장기구직자 고용안전망으로 특화할 필요

한국 노사관계의 진로와 과제

조성재 KLI 선임연구위원

□ 노사관계에 대한 보다 객관적인 평가와 한계에 대한 진단 필요

- 이를 위해 시계열분석과 횡단면 국제비교, 그리고 새로운 현상들에 주목해야 함.

□ 노사관계의 회고와 현단계에 대한 진단

- 노동조합 조직률은 최근 수년간 급속히 상승(2016년 말 10.3%/197만 명 → 2019년 말 12.5%/253만 명): 노동존중사회 구축을 위한 정책 등의 영향(노동조합에 대한 좌절된 수요(frustrated demand)가 우호적 사회정치적 환경하에서 실현)
- 파업으로 인한 노동손실일수의 감소(박근혜 정부 말기인 2016년 203.5만 일 → 2020년 55.4만 일). 단, 2021년 들어 다소 증가세(정권 교체기인 집권 1년 차와 5년 차에 통상 증가)
- 2021년 한국고용노사관계학회의 조사를 포함하여 노사관계 국민의식 조사 결과 추이를 살펴보면, 전반적인 노사관계는 조금씩 좋아지는 것으로 인식하며, 경제성장에 대한 부정적 인식은 줄어들고, 사회불평등 해소에는 긍정적 인식이 다소간 증가
- 전반적 개선에도 불구하고 노사관계는 여전히 불안정하고, 특히 임금 격차 확대 등 결과물 측면에서는 여전히 구조적 한계를 드러냄: 파편화된 기업별 노사관계

□ 국제비교노사관계와 단체교섭의 미래

- 한국은 미국에 이어 상위 10% 소득 비중이 급속히 증가해 온 국가임. 그 한가지 요인은 금융화(financialization) 때문임. 즉 주가 중심 경영, 단기주의 극대화를 위해서 아웃소싱 등으로 노동시장 이중화 촉진, 한국 노사관계는 북유럽과 달리 이러한 양극화 현상을 저지하지 못함.

- 비교노사관계론의 견지에서 한국은 유럽국가들과 달리 기업별 노사관계를 특징으로 하며, 같은 기업별 노사관계인 일본이 노-노, 사-사, 노-사 간 조정(coordination) 행동이 발달한 반면, 한국은 파편화된 행태
- 우리나라도 조직 면에서는 초기기업단위노조 조합원수 비율이 58.2%(2019년)로 다수를 차지하지만, 경제산업의 주류에서는 ‘무늬만 산별’로서 여전히 기업별로 분산된 교섭행태를 나타내고 있음. 향후 구조 측면에서 초기기업단위 교섭을 발전시키되, 행동 측면에서 실질적 조정 행동을 발전시키려는 노력이 동시에 이루어져야 함.

□ 새로운 현상의 대두

- 플랫폼 노동의 빠른 확산 속에서 음식배달업을 중심으로 단체교섭, 경사노위 내외의 사회적대화, 노조 자체적인 공제조합 결성 등 집단적 노사관계의 진전이 이루어지고 있음.
- 중대재해처벌법 제정 과정을 보았을 때, 양대노총은 의도하진 않았으나 결과적으로 연대의 확장과 정치력의 발휘 등에서 결과적으로 보완효과를 나타낸 반면, 경영계는 Catch-up 시대의 행동방식에 머뭇머뭇 수세에 처하게 됨.
- ILO 기본협약 3개가 추가로 비준되고, 삼성그룹에서 단체교섭이 이루어지는 등 노동기본권과 관련한 묵은 과제들을 털어냄. 향후 노사관계는 순수한 노동과 고용 쟁점을 둘러싼 관계 형성이 요구됨.
- 최근 전기차시대의 본격화 등 탈탄소화와 디지털화가 노동에 미치는 영향이 현재화하고 있는데, 이 부문에서도 노사관계의 양극화된 대응이 드러남. 정의로운 전환을 위한 포용적 접근이 요구됨.
- 최근 확산되어 온 사무관리기술직 노조는 MZ세대의 조직화라는 의미보다는 직종별 노조의 특성이 강함. 기존 생산기능직과 서비스직 중심의 노조 활동과는 다른 행동패턴과 쟁점이 형성될 것이며, 특히 공정임금을 둘러싼 갈등과 논란이 예상됨.

□ 향후 노사관계의 과제

- 이상의 논의를 통하여 1987체제, 그리고 1996 노사관계개혁위원회 이후 한국 노사관계를 특징짓던 ① 노동기본권 신장과 노동시장 유연

화의 교환 구도, ② 분배(임금과 고용) 중심의 노사관계, ③ 노사관계 없는 노사정관계(기존 勞政관계와 使政관계만이 존재)의 근본적 변화에 직면하고 있음을 알 수 있음.

- 따라서 향후 공정하고 효율적인 노동시장 작동을 가능하게 하는 노사 주도 노사관계의 균형과 조화, 조정(coordination) 행동이 요구되며, 그 중심과제는 임금체계의 혁신이 될 것임.
- 분배 위주의 노사관계를 벗어나 생산과 노동과정, 숙련, 산업안전을 중심으로 한 새로운 노사관계 이슈로 옮겨가야 하며, 그 중심에 일터혁신(Workplace Innovation)이 놓여 있음.
- 기존의 대기업 중심의 임금극대화 전략은 고용분화를 통한 양극화로 귀결된 바 있으므로, 향후 연대임금전략을 중심으로 포용과 통합의 고용시스템을 구축하는 방향으로 나아가야 함. 이를 위해서는 초기업단위 교섭이나 조정 행동에서 사용자단체의 역할 확대가 요구됨.
- 요컨대, 향후 노사관계에서 사업장 내 일터혁신과 사업장 외 연대임금이 요구됨.