

보도일시

[지면보도] 2023년 9월 15일 (금) 조간부터
[인터넷 기사] 2023년 9월 14일 (목) 16:00 이후 가능

보도자료

담당자

성재민 한국노동연구원 기획조정실장
(044-287-6307, seongjm@kli.re.kr)
김기웅 한국노동연구원 홍보전략팀
(044-287-6571, kiwoong913@kli.re.kr)

배포일시

2023년 9월 11일(월) 16:30

한국노동연구원 개원 35주년 기념세미나
“다양성의 도전과 근로환경 개선 과제”

한국노동연구원(원장 허재준)은 2023년 9월 14일(목) 14시부터 중소기업중앙회 KBIZ홀에서 개원 기념 세미나를 개최함.

이번 세미나는 개원 35주년을 맞이하여, 여러 영역에서 우리 사회와 노동시장이 당면한 다양성의 도전 양상을 검토하고 근로환경이란 개념을 통해 이에 대비할 필요성을 강조함.

인구구조 변화 속도가 빨라지면서 여성과 고연령자의 노동시장 참여 특성이 구조적으로 변화하고 있고 기업경영에서 갈등관리와 심리·정서 상담 서비스의 중요성이 증가하는 점에 주목하고 노사와 정부가 제도 및 관행 개혁에 노력해야 함을 강조함.

■ 보도자료 리스트

○ 노동시장의 변화와 다양성의 도전

- 허재준 한국노동연구원 원장, 044-287-6571, kiwoong913@kli.re.kr

○ 국제비교를 통한 우리나라의 근로환경 현황

- 박종식 한국노동연구원 부연구위원, 044-287-6226, foral@kli.re.kr
- 오진욱 한국노동연구원 부연구위원, 044-287-6227, joh01@kli.re.kr

○ 근로환경의 개념과 정책 방향

: 일하고 싶은 일터를 위한 근로환경 조성의 정책 과제

- 김근주 한국노동연구원 연구위원, 044-287-6219, keunju@kli.re.kr

노동시장의 변화와 다양성의 도전

성명 : 허재준

직위 : 원장

□ 인구구조 변화 속도가 빨라지면서 여성과 고연령자 노동시장 참여 특성이 구조적으로 변화하는 중

○ 급속한 성장, 도시화, 기대수명 증가로 여성 비경제활동의 기회비용 증가가 누적되고 경력단절 시 경력회복이 어려운 사회 환경

- 최근 10년간 여성의 비출산 선호와 경제활동이 급속히 증가
- 경력단절적 육아휴직 확대보다 육아기 등 돌봄수요 발생 시 시간사용 유연성을 부여하는 규범과 관행 정착 필요

* 30대 여성 경제활동참가율: 2010~22년간 11.1%p 증가(과거에는 10년 동안 1.3%p ↑)

○ 고연령 경제활동이 전통적 수준에 머물 경우 10년 후부터는 현재의 사회적 부양시스템마저도 지속불가능

- 현재 고연령자 경제활동의 급속한 증가와 ‘끼인 세대’ 현상은 부양시스템의 지속불가능성 때문에 나타나는 현상
- 불충분한 노후소득 보장, 높은 근로의욕, 건강수명 연장만으로 설명하기 힘든 사회시스템 차원의 압력 결과
- 작업환경 · 산업안전기준, 평생교육체계, 사회보험 가입 · 수혜 연령 조정 등 고연령자 경제활동 증가시대에 맞춰 제도와 관행 정비 필요

* 65세 이상의 경제활동참가율은 최근 5년간 5.6%p 증가(그전 15년간에는 0.1%p ↑)

○ 여성과 고연령자 경제활동만으로는 한국사회 경제가 인구구조 변화에 적

응하기 어려워 20년 내 외국인 비중이 20% 내외까지 급속히 증가할 전망

- 현재 대부분의 농촌, 중소기업, 지방도시에서는 외국인 없이 생산활동이 불가능한 상황

- 노동시장 참여 모니터링하고 영주·통합교육·사회통합 정책 전환 필요

* 인구 대비 체류외국인 비율: 0.4%(2000)→2.5%(2010)→4.9%(2019)

□ 한국 경제발전 과정의 유례없이 빠른 1인당 소득 증가, 도시화 및 최근의 디지털 기술 급속한 확산은 상대적 박탈감과 함께 정신건강 이상 초래

○ 급속한 소득 증가와 도시화는 물질적 풍요와 정신건강 부조화 야기

- 빠른 숙련수요 변화, 기업 평균연령 감소 등은 일자리 내 스트레스를 증가시켜 직장 내 괴롭힘, 우울증, 묻지마 폭력으로 이어짐.

- 갈등관리와 정신건강 돌보는 기업 내 서비스와 사회서비스 필요

○ 수요가 급증하는 디지털 숙련을 갖춘 사람이 갖는 기회와 그렇지 못한 사람 간의 막대한 보상 및 기회 격차

- 신기업·신부유층 부상, 비전통적 고용계약 증대

- 디지털 혁명에 부응하는 교육시스템 전환 서둘러야(콘텐츠, 교수 등)

□ K-문화가 부상하는 과정에서 발견한 전통적 관행 속의 장점 요소, 기성세대와 젊은 세대 간의 일에 대한 인식 차이, 공정성 기준 차이는 전통적 근로기준 변화 필요성과 보이지 않는 근로환경에 관한 중요성 부각

○ 노동자와 사용자 간 근로기준의 우선순위가 불일치하는 갈등적 상황

- 예컨대, 근로시간 유연성보다 적게 일하고 많이 받는 것을 원하는 근로자 vs. 화이트칼라 근로기준법 비적용을 원하는 기업

- 갈등관리를 위해 노사 소통 및 이해조정장치를 정비하고 대안적 분쟁해결 촉진을 위한 민간부문 활성화 필요

국제 비교를 통한 우리나라의 근로환경 현황

성명 : 박종식·오진욱

소속 : 노사관계연구본부

직급 : 부연구위원

□ 한국과 유럽 국가의 근로환경에 대한 조사 결과를 직접 비교

- 지난 20년간 한국의 임금소득은 약 2배 증가, 근로시간은 약 20% 감소 추세로 긍정적인 변화로 볼 수 있음.
- 사회적 관심이 큰 임금과 근로시간 외의 사업장 위험 요인, 업무 강도, 조직 내 인간관계, 직무 자율성, 일-생활 균형, 가족 돌봄 등 다른 근로환경 영역도 긍정적 변화가 나타나고 있는지 분석을 수행하였음.
- 2011년과 2020년 근로환경조사 결과를 비교해 보면, 물리적·인체공학 적·정서적 위험 요인을 인지하는 경우가 줄어들고 있고, 상사와 동료의 지지도 향상, 일-생활 적합 수준 증대, 교육훈련 기회 증대, 노동조합 설립 증가 등 긍정적인 근로환경의 변화를 볼 수 있음. 반대로, 일에 대한 보상, 일자리 전망, 직무 자율성 등에 대한 불만과 불안감을 유추해볼 수 있는 결과도 보임.
- 이런 한국의 현황을 유럽 국가와 직접 비교하여, 한국의 현황뿐만 아니라 유럽 국가와의 격차 등을 파악하여 다양한 근로환경 개선과제를 도출하고, 근로환경에 대한 인식 확대를 위한 기초자료를 마련하고자 함.

□ 주요 분석 결과

- 제6차 근로환경조사와 European Working Conditions Survey 2021을 이용

하여 EU 회원국, 영국, 노르웨이, 그리고 한국의 다양한 근로환경 영역을 비교한 결과, ① 통근시간, ② 업무 강도, ③ 물리적·인체공학적·정서적 위험 ④ 건강과 웰빙, ⑤ 일-생활 균형, ⑥ 자녀 돌봄 영역에서는 한국이 높은 수준을 보임.

- 반대로, ① 근로시간(주업), ② 교육훈련 기회, ③ 직무 자율성, ④ 근로자 대표기구 운영, ⑤ 근로자 참여, ⑥ 사회적 환경, ⑦ 직무 열의, ⑧ 경력과 고용안정, ⑨ 노인 돌봄 영역은 유럽 국가와 비교하여 한국의 표준화 수치가 낮음.
- 요약하면, 근로자의 심리·태도와 관련된 직무 자율성, 직무 열의, 참여 환경, 경력개발 등 무형의 영역을 개선하기 위한 다양한 노력이 필요함.

근로환경의 개념과 정책 방향 : 일하고 싶은 일터를 위한 근로환경 조성의 정책 과제

성명 : 김근주

소속 : 노사관계연구본부

직급 : 연구위원

□ “안전하고 건강한 근로환경 조성”은 노동에 있어서 하나의 지향점

- 김근주 연구위원은 ILO의 ‘안전하고 건강한 근로환경’ 개념 논의를 중심으로, 근로환경을 통한 정책적 활용 가능성을 강조함.
- 그는 2022년 ILO 제110회 총회에서 「1998년 ILO 선언」에서 논의되었던 노사정의 ‘근로환경’ 개념을 둘러싼 논의를 소개하면서, 산업안전보건과 정신건강, 그리고 관계적 건강까지 포섭하는 근로환경 개념이 정책적으로 활용되어야 함을 강조함.

□ 근로환경의 개념과 그 의의

- 김근주 연구위원은 근로환경이 헌법상 ‘일할 환경에 관한 권리’를 포괄적으로 나타내는 개념임을 확인하면서, 유사 개념들과의 비교를 통하여 ‘일하는 사람’을 둘러싼 전반적인 사항들을 포섭하는 ‘개방적’, ‘포괄적’ 개념이라는 점을 확인함.
- 근로환경에 관하여, 근로조건의 준수와 근무환경 개선, 「산업안전보건법」상 ‘안전하고 건강한 작업환경’의 실현 등이 근로환경 개념을 통해 달성할 수 있는 정책적 목표라고 주장함.
- 하지만 그는 근로조건과 근로환경의 차이만 강조하게 되면, ‘근로조건

결정원칙 침해’에, 그 차이를 무시하게 되면 획일적인 ‘절대적 평등’에 구속된다는 점을 유의해야 한다고 지적함.

□ 근로환경을 둘러싼 정책적 논의와 시사점

- 김근주 연구위원은 근로환경을 구성하는 3가지 요소로 ① 안전하고 건강한 근로환경, ② 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로운 근로환경, ③ 문제해결을 위한 참여 보장과 효능감을 언급함.
 - 이 가운데 비교적 생소한 ③에 관하여, 김근주 연구위원은 우리가 익숙하게 알고 있는 근로자대표, 노동조합 등을 통한 집단적 의사결정 구조에서의 참여 보장 이외에도 일터의 다양성(인종, 성별, 계층 등), 형평성 및 포용성 정책을 위한 참여 보장과 개별적·업무적 문제에 관한 사업(장) 내 구성원의 의견 개진의 장(場) 마련이 필요하다는 점을 강조함.
- 한편 김근주 연구위원은, 다소 논쟁적인 주제이긴 하지만, 근로조건에 관하여 예외적으로 기업의 이행능력을 고려하는 것도 필요하다고 설명함.
 - 그는 실제 기업의 규모와 인력 구조에 따라 수용 범위를 달리하는 경우, 법이 허용 범위를 사전에 확정하는 방식도 가능하다고 주장하면서, 독일의 사업장 규모에 따른 근로시간 단축 청구권 사례를 들어 기업 인력 운용과 근로조건이 조화롭게 될 때 적절한 근로환경이 형성될 수 있다고 설명함.