

한선 프리미엄 리포트

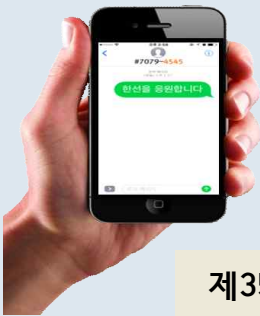
HANSUN PREMIUM REPORT

[주 제] 포스트 코로나: 노동법 개혁

[발제자] 이승길 한반도선진화재단 고용노동정책연구회장

[일 시] 2020년 10월 22일(목) 오전 10시

[장 소] YouTube 한선TV 채널



☒ 문자 후원

#7079-4545

제350회 정책세미나 주요 내용

요 약

- 제4차 산업혁명과 코로나19는 노동시장의 일대 변혁을 유발할 것이다. 노동법도 이에 맞게 개혁되어야 한다. 전통적인 노동법상의 근로자가 아니라 독립 취업자, 플랫폼 노동자, 자영업자 등을 아우를 수 있는 '취업자'의 개념으로 접근한 노동법 개혁이 필요하다.

- 현 정부는 소득주도성장정책을 기치로 내걸면서 비정규직의 정규직화, 주 52시간근무제, 최저임금의 급격한 인상 등의 노동 정책을 펼치고 있다. 선의적인 정책이었지만 결국 고용 악화를 가져왔다. 코로나19로 인해 고용 악화는 더욱 심해졌다. 노동 유연성 확대와 함께 다양한 시나리오를 통한 미래 부작용을 최소화하는 사회안전망 정책이 필요하다.
- 노동법은 미래지향 선진국형 노사관계 구축을 전제로 합리적이고 공정한 노사관계 질서로 개편되어야 한다. ILO 핵심협약 비준은 전체 노동법 내용에 대한 쟁점의 치밀한 분석을 통한 준비와 국민적 합의 절차를 거쳐 신중하게 추진해야 한다.

◆ 정부의 노동정책

가. 코로나의 경제 영향

- ◆ 제4차 산업혁명 과정에서 발생한 코로나19는 경제 상황 악화를 가속화 시켰다. 이에 따라 산업구조 재편은 물론 일자리 변화, 국내외 경기 악화 등 기업 환경을 급속도로 악화시켰다. 정부는 경제 국면을 경제 전시 상황이라고 정의하고 국민취업지원제도의 조속 시행, 국가 프로젝트인 한국형 뉴딜 정책, 전 국민 고용보험 등 여러 가지 정책을 내놓고 있다.

나. 국내 고용악화 요인

- ◆ 정부는 소득 주도 성장을 기조로 주 52시간 근무제 등 친노동정책과 친노조 정책을 펼쳤다, 반면 기업에 대해서는 법인세 인상과 각종 입법을 통해 규제를 강화했다. 경제상황 악화에다 경영하기 어려운 환경이 되면서 기업들은 투자수요가 발생하더라도 국내 투자 대신 해외투자로 돌렸다. 최저임금의 급격한 인상은 고용주의 임금 부담을 급증시켰고, 비정규직의 정규직화는 노동시장의 경직성을 낳았다.
- ◆ 노동문제는 경제뿐만 아니라 일자리와도 연계되어 있다. 때문에 노동정책은 노동조합이나 근로자만 보고 정책을 만들어서는 안 된다. 노동시장과 경제 전반을 아우르면서 정책을 결정하고 집행해야 한다. 여당이 제시한 노동 이슈들은 노동보호라는 관점에서는 수공이 되나, 기업으로서는 수용하기 힘든 면이 적지 않았다. 정책은 양면성이 있기 때문에 양 당사자를 조화시키는 슬기가 필요하다. 현재 논의 중인 예술인, 특수형태 고용종사자와 관련해 전 국민 고용보험제의 확대적용은 국가의 재정적인 문제와도 연결되므로 신중한 검토가 필요하다.

다. 포스트 코로나의 대응방안

- ◆ 노동시장은 기업의 효율, 기업의 국제 경쟁력에 따라 변화해왔다. 노동법도 제4차 산업혁명과 코로나19로 인한 팬데믹이 끼친 변화에 맞춰 개편되어야 한다. 인간 노동이 지속 가능하고 존중받으며 기업도 함께 성장할 수 있는 체도를 구축하는 것이 노동법 개혁의 중요한 논제이다. 포스트 코로나 시대, 일자리와 일하는 방식의 변화에 어떻게 대응할 것인지 다양한 차원에서 검토되어야 한다.

◆ 노동개혁의 기본방향

- ◆ 21대 국회는 ILO 핵심협약에서 비준하지 못한 협약 중 3개의 협약을 집중 논의할 것으로 예상된다. 그 내용은 87호 98호로 대표되는 결사자유와 단결권 보호, 단체교섭권과 29호에 있는 강제근로이다. 사회적 대화기구를 통한 논의가 있었지만 노사정간에 의견 합치를 보지 못한 채 공익안이 제출되었다. 우리나라는 충분한 대화가 이루어지지 않은 채 입법안이 졸속적으로 처리되는 경우가 많다. ILO 핵심협약 비준은 국가별로 처한 상황에 따라 다르다. 정부의 역할, 노사의 조직적 권력자원, 노사 관계, 문화적 신뢰관계(파트너십), 사회적 공간 형성 등과 같이 국가가 처한 상황에 기초하여 사회적 대화를 이끌어나가고 그 결과에 따라 법률을 개정하는 신중함이 요구된다.

가. 노사단체의 요구사항

- ◆ 노사단체 요구 사항은 서로 지향점이 다르다. 노동계는 복수노조 허용에 따른 교섭창구 단일화 제도 개선, 산별교섭 활성화, 단체교섭·쟁의행위 대상 및 목적을 확대한 인사와 경영권 관련등을 요구한다. 경영계는 사업장 점거 금지, 단체협약 유효기간 연장, 파업 시 대체 근로 허용 등을 주장한다. 경영계의 주장은 국제노동기준과도 합치되나 우리나라에서는 입법화에 난항을 겪고 있다.

나. 정부의 단결법 개정안

- ◆ 여당은 노조 가입에 대해 해고자와 실업자에게도 허용하며 근로시간 면제 제도에 노조 전임자와 관련된 급여 지급을 금지하는 법 규정을 삭제하는 것을 검토하고 있다. 또한 교섭창구 단일화, 단체협약 유효기간을 3년으로 연장하는 방안과 사업장 점거 관련해서도 논의 중에 있다. 공무원과 교원에 관련해 퇴직한 공무원이나 교원도 노조 가입을 허용하며 소방공무원 또한 노조 가입이 허용되는 입법이 진행 중이다. 병역법과 관련해 사회복지요원 및 소집 대상자인 보충역에게도 현역 복무 선택권을 부여하는 방식으로 병역법 개정이 논의되고 있다.

다. 정책제언

- ◆ 제4차 산업혁명과 포스트 코로나를 대비한 미래지향적이고 선진적인 노사관계 구축이 필요하다. ILO 핵심협약 비준에 따른 법 개정 역시 노사정의 준비와 책임이 전제되어야 한다. 충분한 논의를 통해 쟁점을 치밀하게 분석 후 미래지향적인 선진국형 노사관계 구축을 위한 입법을 해야 한다. 나아가 전투적이고 호전적인 노사관계가 아니라 성숙하고 협력적인 노사관계를 유도하는 법이 되어야 한다. 추가적으로 기업의 사회적 책임 외에 노동조합의 사회적 책임도 함께 검토할 필요가 있다.

◆ 노동개혁 기본방향

- ◆ 실현 가능한 고용 시스템을 만들어야 한다. 노동 시장 유연화는 경제개혁과 아울러 추진해야 한다. 민간주도의 활동력 제고와 효율성 지원을 통한 고용, 노동 시장 개혁과 규제 개혁이 병행되어야 한다. 노동법에서 가장 중심축인 근로시간과 급격한 상승으로 문제를 유발한 최저임금 문제 역시 개선되어야 한다. 비정규직의 정규직화 정책이 시행되고 있으나, 제4차 산업혁명은 노동시장에서 비정규직의 유연함을 요구한다. 노동법은 시대의 흐름에 부응해야 한다. 파견법에서 대상 업무를 제조업에 금지하고 있는 것을 허용해야 한다.
- ◆ 노동 규율은 패러다임 전환에 맞게 점진적이고 착실하게 대응해야 한다. 고령화, 저출산으로 인한 인구 감소 문제를 염두에 두고 중장년 고용 활성화에 대한 문제들도 정년 연장과 함께 고려해야 한다. 생애 주기별 역량육성중심의 평생직업 훈련 구축방안이 논의되어야 하고 연금제도와 정년 연장을 연계하는 정책도 고려해야 한다.

◆ 개별법의 방향

- ◆ 고용보험과 관련된 논의가 계속되고 있지만 전 국민 고용보험제, 취업지원 제도는 시장에 미치는 영향을 면밀히 검토한 후에 입법을 해야 한다. 이는 국가 재정 문제와도 밀접한 관계가 있기 때문이다. 노동시장 이중화에 따른 여러 빈곤층의 문제와 65세로 논의되는 정년 연장에 따른 연금제도의 변화에 대해서도 양자를 연계하는 논의가 필요하다.
- ◆ 노동의 디지털화로 재택근무, 원격근무와 같이 일하는 방식이 변하고 있다. 변화하는 일하는 방식에 따라 근로시간 유연화 제도도 전면적으로 검토되어야 한다. 탄력적 근로 시간제를 3개월에서 1년으로, 1개월로 규정되어 있는 시차 출퇴근

제를 3개월로 연장할 필요가 있다. 주 52시간제, 연장 주 12시간인 제도를 월이나 년 단위로 상한을 변경하고 일, 월, 주는 유연하게 운영하는 등의 개선이 필요하다. 창의적 노동에 종사하는 기획, 기술, 연구직과 경영자 등 고액 연봉자에 대해서는 근로기준법으로 엄격히 규제할 것이 아니라 근로시간 규제를 받지 않는 화이트칼라 이그젬션제도를 도입하는 것이 필요하다.

◆ 노동법의 미래

- ◆ 제4차 산업혁명, 기술 발전, 포스트 코로나에 대비하려면 현재 노동법상의 근로자라는 고용형태가 아닌 언제 어디서, 때와 장소를 불문하고 일하는 사람을 포괄할 수 있는 ‘일하는 자’, ‘취업자’를 위한 노동법으로의 변화가 필요하다. 왜냐하면 독립취업자와 자영업자, 특히 앱이나 SNS 같은 디지털 플랫폼에서 노동력이 거래되는 플랫폼 노동자에 대해서는 전통적인 노동법 적용이 어렵기 때문이다. 취업자, 공급자라는 관계 분석을 통해 향후 이와 관련된 법 제도와 정책을 마련해야 한다. 자영업의 카르텔에 대해서도 전통적인 노동조합이 아닌 협동조합과 동업자 단체, 공제조합단체로서 권리와 의무를 실현할 수 있는 제3의 범주에 맞는 법 제정, 논의가 필요하다.

이 자료가 도움 되셨다면 수신번호 #7079-4545로 한 통 꼭~ 한선을 지지해주세요.

(한 통 2,000원)