

한선 프리미엄 리포트

Hansun Premium Report

주 제 : 노동 4.0과 노동법의 미래
발제자 : 박지순 고려대학교 법학전문대학원 교수
일 시 : 2016년 11월 10일(목) 오전 7시 30분
장 소 : 국회 의원회관 제3세미나실

2,000원으로 내 마음같은 '정책후원' 하기

☒ 문자 한 통 #7079-4545

238회 정책세미나 주요 내용

< 요약 >

☞ 11월 10일 정책세미나에서는 박지순 고려대학교 법학전문대학원 교수를 연사로 '노동 4.0과 노동법의 미래'를 주제로 논의했습니다.

■ 2016년 1월 다보스포럼의 핵심의제는 '제4차 산업혁명과 대안'이었다. 지능화된 정보통신기술(ICT, Information and Communications Technologies)을 기반으로 디지털 기기와 물리적 환경의 융합, 사물인터넷(IoT)과 인공지능, 3D프린팅, 센서 기술들이 상용화되고 있다. 이로 인해 제4차 산업혁명 시대에는 사이버 세계와 물리적 세계가 네트워크로 연결된다. 이 혁명을 기초로 하여 '산업 4.0'이란 실질적 정책과 전략이 구축된다. 동시에 새로운 생산시스템에 수반하는 노동 환경 조성, 근무조건 변화의 대응과 사회보장시스템 개혁을 목적으로 하는 노동 4.0 개념을 도입하였다.

■ 현존하는 노동법은 노동계에 가장 큰 변화를 가져온 19세기 산업화 시대를 기반으로 만들어졌다. 노동조합, 단체협약, 근로기준법, 사회보험 등은 산업화 시대의 상징적인 노동 및 사회법 제도이다. 19세기 산업화 시대 이후 많은 변화가 있었지만 아직 공장법 체제에서 벗어나지 못하고 있다. 최근 기술적 혁신으로 노동 세계가 급격히 변화하고 있다. 이에 발맞출 수 있는 노동법 개혁이 절실한 시점이다.

■ 고용 전망이 비관적이지만은 않다. 독일 연방노동복지부는 12% 정도만 대체가능성

이 높은 고위험 직업군으로 분류한다. 독일 연방의 이민·난민기구와 노동시장·직업 연구소(IAB)연구에 따르면 2025년까지 49만 개의 일자리가 소멸되는 동시에 43만 개가 생성된다고 한다. 2030년까지 총 70만 개의 일자리가 제조업에서 서비스업으로 전환된다. 실제로 소멸되는 일자리 수는 적으나 새로운 일자리에 부합되는 직무기술과 능력 보유 여부가 중요해진다.

■ 새로운 근로조건의 규제방식이 필요하다. 근로시간과 근로 장소의 경계가 완화되어 더 이상 전통적인 근로조건과 맞지 않다. 근로시간과 장소로 근로자인지 아닌지를 기준으로 삼는 것은 19세기 방식에 불과하다. 엄격한 1일 8시간 근로제와 연장근로 시스템, 휴게시간의 경직성 모두 현 시점에 맞추어 개선되어야 한다. 엄격한 노동 요건으로 재택근로나 텔레워크 가능성이 제한되어 있다. 탄력적, 선택적 근로시간대와 같은 유연근무제 확산도 저조하다. 국제적 네트워크 업무가 필요하나, 업무 흐름에 발맞추어 줄 유연한 노동법 적용이 미비하다. 더 이상 정규직, 비정규직을 구별하는 데 큰 의미가 없기에 성과와 결과 중심의 개별 계약형태가 확산되고 있다.

■ 탈조직화 현상에 기업은 어떻게 대응해야 하는가. 과거에 노동조합이 파업을 선언하면 사용자는 직장을 폐쇄하였다. 대기업은 아웃소싱, 도급계약으로 기업을 재조직하여 대응하기도 하였다. 2013년 독일 Amazon 물류센터를 담당하는 로봇의 사례를 적용하면 노동조합의 세력이 약해질 수밖에 없다.

■ 제4차 산업혁명의 플랫폼 ‘노동 4.0’

: 제4차 산업혁명 시대를 계기로 변화될 노동 환경과 제도

- 2016년 1월 다보스포럼의 핵심의제는 ‘제4차 산업혁명과 대안’이었다. 지능화된 정보통신기술(ICT, Information and Communications Technologies)을 기반으로 디지털 기기와 물리적 환경의 융합, 사물인터넷(IoT)과 인공지능, 3D프린팅, 센서 기술들이 상용화되고 있다. 이로 인해 제4차 산업혁명 시대에는 사이버 세계와 물리적 세계가 네트워크로 연결된다. 빅데이터 활용 속도가 빨라지면서 생산과 소비 패턴이 바뀌고 있다. 아마존은 운송 수단과 유통 시스템을 개혁하고 있다. 전반적으로 감정표현, 정보제공, 대화와 업무방식에서 코페르니쿠스(지동설을 처음 주장한 천문학자)적 전환이 일어나고 있다.

- 제4차 산업혁명은 이런 현상과 변화를 설명해주는 키워드이다. 이 혁명을 기초로 하여 ‘산업 4.0’이란 실질적 정책과 전략이 구축된다. 산업 4.0은 독일의 주요 산학연 전문가들이 만든 하나의 플랫폼 전략이다. 변화하는 시대에 맞는 기업과 제품 생산을 위한 플랫폼을 정부가 마련하려 한다. 독일 정부는 2016년 초 녹색(Green Paper, 정책제안서)을 발표하였으며, 연말에는 구체적인 정책과 추진 전략이 담긴 백서를 선보일 예정이다. 제4차 산업시대 도래를 계기로 노동 문제에 대해 활발한 논쟁이 이루어질 것으로 보인다. 제조업 가치사슬 전반에 ICT를 접목하고, 새로운 개념의 제조업과 서비스업 프레임을 제시할 것이다. 동시에 새로운 생산시스템에

수반하는 노동 환경 조성, 근무조건 변화의 대응과 사회보장시스템 개혁을 목적으로 하는 노동 4.0 개념을 도입하였다.

■ 기술 변화가 노동 조직과 노동 시장에 미치는 영향

Ⅰ : 과거 노동법으로 현재 문제를 해결할 수 없다

- 현존하는 노동법은 노동계에 가장 큰 변화를 가져온 19세기 산업화 시대를 기반으로 만들어졌다. 노동조합, 단체협약, 근로기준법, 사회보험 등은 산업화 시대의 상징적인 노동 및 사회법 제도이다. 19세기 산업화 시대 이후 많은 변화가 있었지만 아직 공장법 체제에서 벗어나지 못하고 있다. 최근 기술적 혁신으로 노동 세계가 급격히 변화하고 있다. 이에 발맞출 수 있는 노동법 개혁이 절실한 시점이다.

- IoT가 밸류체인을 각 노동조직을 밀접하게 연결시키면서 상품과 서비스의 탈중심적인 생산이 가능해졌다. 반제품, 기계, 도구들이 인터넷, 각종 제어시스템으로 상호 유기적으로 연계되어 인공지능 프로그램이 행정 및 사무업무를 보조하기도 한다. 로봇기술의 발전으로 이동과 상호협력이 가능한 로봇이 사람을 대체하는 스마트 팩토리 기업도 등장하고 있다. APPLE은 ‘인력을 절반 이상 감축하겠다’는 입장을 밝히기도 하였다.

- 고객지향적 맞춤형 생산시대가 도래하면서 정적인 전통적 노동분업 생산방식이 인간과 로봇, 컨트롤 소프트웨어의 역동적인 협력관계로 발전하고 있다. 새로운 노동조직의 등장은 필연적이다. 직업 소멸, 급진적인 일자리 감소 등 노동시장의 비관적인 예측도 많지만 아직 확실치는 않다. 실제로 제조업과 서비스업의 일자리는 많이 감소하였다. 하지만 프로그래머, 유지보수업무 등 새로운 일자리가 창출되어 줄어든 일자리를 대체할 전망이다. 한국, 독일 등 다수 국가의 베이비부머들의 일자리가 사회적 저항 없이 자연스럽게 기계로 대체되는 등 베이비 부머가 전환기 변화의 압력에 대한 완충지대 역할을 해준다.

- 노동법의 핵심은 기업과 소비자다. 기술이 발달하면서 기업과 사용자의 역할도 변하고 있다. 노동법규는 근로자보호를 목표로 하며 사용자는 이 법규의 수급자(규칙을 지켜야 할 사람)이다. 1937년 로날드 코즈는 저서 『회사의 본질』에서 ‘기업은 거래비용 감소를 위한 조직’이라고 정의하였다. 디지털화와 자동화는 기업이 거래비용감소 효과를 노릴 수 있는 기회이고, 앞으로 고유 인력을 보유한 거대 기업은 불필요하다하고 예측하였다. 이미 1차 산업혁명 시대에 예측된 바와 같이 기업과 사용자의 개념은 완전히 분리되었다. 기업은 더 이상 사용자를 두지 않는다. 플랫폼을 개발하고 프리랜서를 고용한다. 기업에서 사용자가 아닌 프리랜서만 증가하는 현상을 깃(gig) 이코노미라고 부른다. 노동법은 형해만 남아있고 시대의 변화는 우리에게 원초적인 고민을 떠안겨줬다. 초창기 프리랜서 형태의 일자리를 창출하면 실업률을 낮출 수 있다는 낙관적인 전망과 비정규직, 임시직이 증가하면 고용의 질이 떨어진다는 염려가 동시에 제기되고 있다. 이미 현실 속에서 노동법은 노동자의 보호 혹은 적용대상을 잃은 지 오래다.

- 아마존, 우버, 에어비엔비 등이 플랫폼으로서만 존재하는 기업들의 대표적 예시다. 고유한 기업 활동을 스스로 제한하고 다른 기업의 제품과 서비스를 조직화하고 있다. 애플사는 도급 개념의 위임계약을 통해 외부기업을 투입하여 제품과 서비스를 생산하고 있다. 기업이 법적 책임을 면제받게 되면서 아웃소싱과 도급은 구별되어야 한다는 의견이 제기되면서 갈등이 심화되고 있는 추세다. 기업이 플랫폼으로 존재하고, 타인 혹은 타 업체에 생산을 위탁하는 방식은 10년째 지속되고 있었다. 갈등의 주요 원인은 정부가 아직까지 과거의 노동법으로 현재의 문제를 해결하려 하기 때문이다. 노동법의 개혁이 시급하다.

■ 고용 전망과 노동법의 대응

: 로봇 도입과 시스템의 자동화로 인한 구조조정

- 고용 전망이 비관적이지만은 않다. 독일 연방노동복지부는 12% 정도만 대체가능성이 높은 고위험 직업군으로 분류한다. 독일 연방 이민·난민기구와 노동시장·직업연구소(IAB)연구에 따르면 2025년까지 49만 개의 일자리가 소멸되는 동시에 43만 개가 생성된다고 한다. 2030년까지 총 70만 개의 일자리가 제조업에서 서비스업으로 전환된다. 실제로 소멸되는 일자리 수는 적으나 새로운 일자리에 부합되는 직무 기술과 능력 보유 여부가 중요해진다.

- 기존 근로자 보호를 강화하기 위해 노동법은 두 가지 방법으로 변화에 대응할 수 있다. 먼저 고용문제를 해결하기 위한 시스템을 더욱 적극적으로 개선한다. 하나의 노동법이나 근로기준법을 항목별로 구체화하여 제도를 재정립해야한다. 우선 근로자의 고용유지를 위한 직업훈련시스템을 개선한다. 평생교육과 재취업을 위한 교육 시스템을 강화하고 ICT 활용 능력을 개선한다. 기업 내 교육과 외부 교육시스템의 연계성도 강화한다. 교육휴가 제도를 도입하거나 이에 상응하는 퍼포먼스를 사용자가 더 강하게 요구해야한다. 법으로 실시되면 실효성을 보일 수 있다. 기업에서 직접 프로그램을 도입하면 직무자에게 비용에 대한 대가를 받을 수 있기 때문에 성과 연봉제와 같은 문제가 발생할 수 있다. 그러므로 시스템 도입 및 강화는 법에 의해 시행되어야 한다.

- 로봇의 도입과 시스템의 자동화로 인한 구조조정이 필요하다. 이에 대비하여 경영상 해고의 요건을 현대화한다. 긴박한 경영으로 인하여 구조조정 필요 입증의 더욱 복잡해졌다. 자동화나 인공지능 도입으로 일자리가 감축된다면 기업에서 전직지원 훈련제도를 의무화해야한다. 기업이 수행할 의무를 확실하게 명시하는 동시에 복지계획에 대해 논의하고 계획하는 행정관청 역할을 확대해야한다.



■ 새로운 근로조건 규제 방식의 필요

: 새로운 노동 가치관이 근로조건과 규제방식에 반영되어야

- 새로운 근로조건에 대한 규제방식이 필요하다. 근로시간과 근로장소의 경계가 완화되어 더 이상 전통적인 근로조건과 맞지 않다. 근로시간과 장소로 근로자인지 아닌지를 기준으로 삼는 것은 19세기 방식에 불과하다. 시간과 장소 구속성을 강조하는 시스템은 제4차 산업혁명 시대의 사무직, 서비스업 종사 형태에 어울리지 않다. 저임금 부문에서 호출근로 계약(Zero-Hours Contract)이 새로운 종사형태로 성행하고 있다. 이 계약은 근로시간을 정확하게 명시하지 않는다. ‘요기요’ 같은 배달서비스 어플리케이션이 전형적인 예시다. 스마트 기기를 통해 호출을 받는 시스템으로 근로 시 적은 근로시간과 보상 없는 대기시간으로 저임금 문제가 확산되고 빈곤화와 빈부격차 문제로 이어질 것이다. 이외 재택근무, 텔레워크, 멀티태스킹, 유비쿼터스 노동으로 근무장소의 경계가 모호해지면서 사업장을 벗어나는 노동의 형태로 변화하고 있다. 업무 시 스마트 기기 사용으로 네트워크 한가운데 근로자의 개인정보가 방치되어 있기에 기본적 권리 보호 방안도 고려해봐야 한다.

- 노동법적 문제는 근로시간 규제 방식의 전 근대성에서 찾을 수 있다. 엄격한 1일 8시간 근로제와 연장근로 시스템, 휴게시간의 경직성 모두 현 시점에 맞추어 개선되어야 한다. 엄격한 노동 요건으로 재택근로나 텔레워크 가능성이 제한되어 있다. 탄력적, 선택적 근로시간대와 같은 유연근무제 확산도 저조하다. 국제적 네트워크 업무가 필요하나, 업무 흐름에 발맞추어 줄 유연한 노동법 적용이 미비하다. 더 이상 정규직, 비정규직을 구별하는 데 큰 의미가 없기에 성과와 결과 중심의 개별 계약형태가 확산되고 있다. 지나치게 경직된 근로조건과 규제는 불필요한 갈등을 야기하므로 노동에 대한 새로운 가치관이 근로조건과 규제방식에 반영되어야 한다.

- 노동법적 문제는 노동법적으로 대응해야 한다. 우선 근로기준법 중 근로시간 규제 방식을 개선할 필요가 있다. 근로시간 중 대기시간이 많을 경우 1일 최대 근로시간을 8시간에서 10시간으로 연장한다. 연장이나 휴일근로가 부득이하다면 충분한

휴가로 보상한다. 재택근로 등 근로시간으로 간주하는 제도를 확대한다. 탄력적, 선택적 근로시간제와 같은 유연근무제로 개선하여 많은 기업들이 적극적으로 활용할 수 있도록 돕는다. 꾸준한 건강 검진과 건강에 대한 소소한 배려를 통해 안티스트레스 방안도 마련할 수 있다. 오후 10시 이후 야간 시간대에는 업무관련 연락을 금지한다. 근로자들이 자유롭게 근로 시간을 조정할 수 있도록 노사에게 자율적인 결정권을 부여하도록 한다.

■ 1인 사업자의 확산과 사회 정책적 과제

: 자율적인 근로조건 형성 가능토록 노동법 기본틀 재편해야

- 디지털화 시대 이전에도 1인 사업자는 존재하였지만 노동법 적용대상이 아니었다. 최저임금, 해고보호, 단체협약 적용 대상에서 제외되고 경제적으로 저소득계층으로 편입되었다. 우리 노동시장의 자영업자는 570만 명(2016년 8월 기준)으로 전체 시장의 약 23%에 이른다. 디지털 기반 1인 사업자 수도 꾸준히 증가하고 있다. 이들의 특수한 근로조건을 고려하여 일반 근로자들과는 따로 구분되어야 한다. 디지털 자영업자들은 유목민처럼 디지털 마당을 뛰어다닌다. 이들을 ‘precarious(불안정한)’와 ‘proletariat(프로레타리아)’ 단어가 결합하여 ‘Digital Precariat’라고 지칭하기도 한다. 이들은 작은 프로젝트가 네트워크화 된 플랫폼으로 일을 배분받는다. 네트워크를 통해 다양한 기업들과 협업을 맺고 좋은 성과를 보이면 본인의 시장가치를 높일 수 있다. 그렇지 못 하는 자들은 시장에서 도태되고 양극화 문제로 이어질 가능성이 높다.

- 디지털화와 클라우드워킹 확산과 함께 늘어나는 불안정한 디지털 자영업자들로 인하여 나라들마다 제각각 고민에 빠져있다. 이들을 근로자로 인정할지 자영업자로 인정할지, 어떤 대책을 마련해야할지 논의가 벌어지고 있다. 영국 런던 중앙노동법원은 운전자가 우버를 상대로 한 소송에서 “원고들은 우버의 피고용인 신분이며 따라서 유급 휴가와 병가, 최저 임금을 보장받을 자격이 있다”고 판결했다. 하지만 우버 측에서는 영업비용이 급증할 것을 우려하여 판결에 대해 강력하게 항의하였다. 뉴욕에서는 최초로 우버 기사 조합을 허용하는 사례도 발생하였다. 우버는 뉴욕 지역에 등록된 우버 기사 3만 5천 명의 구심점이 될 조합을 인정하고 우버 기사들에게 일부 복지 혜택도 제공하기로 기사 대표들과 합의했다. 하지만 운임과 복지 혜택, 보호 장치 등과 관련하여 회사와 협상할 권리가 없다는 점에서 일반적인 노조가 갖는 기능과 역할에 미치지 못하다는 지적을 받기도 하였다. 유럽과 미국에서는 이미 2000년대 초부터 근로자나 상공인으로 인정하기 모호한 자영업자들을 보호하기 위해 법을 구축하고자 노력해왔다. 적용대상에 맞추어 법이 발전해왔기에 상대적으로 법 적용이 용이한 편이다. 일부 노동법이나 제도를 1인 자영업자들에게 맞추어줄 수 있는 여지가 많지만 우리나라는 이처럼 법이 세분화되어 있지 않다. 완

충지대가 마련되어 있지 않다는 우리나라 사회 정책의 취약점은 바로 여기서 드러난다.



- 디지털화 시대에 1인 자영업자의 등장으로 우리 사회는 새로운 사회 정책적 과제를 부여받았다. 노동법과 사회보장법의 위기를 극복해야한다. 사회안전망은 근로자를 중심으로 발전해왔으며, 근로기준법과 노조법을 중심으로 한 노동법 또한 마찬가지다. 사회안전망이 약화되고 노동법이 잠식되는 사태가 발생하기 전에 각 이코노미, 1인 자영업자 확산 현상에 대한 대책 마련이 필요하다. 새로운 노동법과 사회정책이 수립되어야한다. 영국과 미국의 사례를 그대로 받아들이기 이전에 우리나라 상황에 맞추어 근로자 개념을 재해석해야 한다.

- 1인 자영업자들은 산재보험과 고용보험 적용 대상인 특수형태 근로종사자로서의 편입을 꿈꾸고 있다. 원칙적으로 경제법의 적용대상인 1인 자영업자들을 위한 특별법을 만들거나 기존 노동법의 대상을 확대하는 방안을 검토해볼 필요가 있다. 독일에서는 독립적 장인, 농민, 예술가, 자유전문직을 위한 장애, 노령, 유족보호 체제가 이미 수립되어 있다. 특히 독립 예술가의 사회적보호 차원에서 고용주의 기여도를 특별 보험료로 대체하는 특수한 방식도 마련되고 있다. 독자적으로 사회 보호 체계를 마련하는 독일과 같이 국내 사정에 최적화된 방식을 구안해야 한다.



- 노동법의 적용 대상을 세분화하여 법이 탄력적으로 적용될 수 있도록 개선해야 한다. 현행 노동법은 강행적 노동보호법과 집단적 노사관계법으로 나누어진 이원적 구조를 갖추고 있다. 원칙적으로 근로계약은 당사자의 이해관계를 원활하게 조정할 수 있어야 한다. 하지만 근로계약이 제 역할을 못 하고 있다. 자율적인 근로조건 형성이 가능하도록 노동법의 기본 틀을 재편해야 한다. 최소한의 계약 공정성을 보호 받을 수 있도록 규정해야 한다. 사업 규모에 따라 차등을 두어 노동법을 탄력적으로 적용해야 한다. 전반적으로 진입장벽을 낮추어 소규모 상공인을 보호할 수 있다. 신규 사업은 등록 후 4년이 지나기 전까지는 노동법이 적용되지 않는다. 노동자 권리가 높은 나라인데도 불구하고 창업자들은 법의 보호를 받지 못하는 걸 당연하게 생각한다. 근로자들의 참여 확대를 통한 노사자치의 현실화도 필요하다. 비정규직, 비전형취업자들에 대한 차별문제를 해소해야 한다. 현재 정규직 노동조합이 비정규직 노동조합을 막고 있으며 비정규직들에게 배분되는 혜택도 매우 적다.

■ 탈조직화 현상에 따른 기업과 노동조합의 대응

: 사용자의 새로운 전략과 노동조합의 대응

- 우리가 흔히 말하는 사업은 곧 근로자들의 공동 사업 장소이자 노동조합의 조직 대상이었다. 하지만 더 이상 장소가 존재하지 않는다. 충분히 집에서 근무할 수 있으며, 장소에 구애받지 않는 사업들이 늘어나고 있다. 집단성이 약화되면 법은 업무의 결과만 통제해도 된다. 대기업이란 방식은 더 이상 의미가 없다. 앞으로는 소기업으로 나누어져 노동 조직률이 낮아지는 구조로 바뀌게 된다. 기업은 국내외 1인 자영업자를 채용하거나 하청기업에게 필요한 작업을 분산시켜 주면서 아웃소싱과 도급계약이 성행하고 있다. 디지털화를 통해 기업을 사용자 기능과 분리함으로써 기업의 인력운영 위험도는 감소된다.

- 탈조직화 현상에 기업은 어떻게 대응해야 하는가. 과거에 노동조합이 파업을 선언하면 사용자는 직장을 폐쇄하였다. 대기업은 아웃소싱, 도급계약으로 기업을 재조직하여 대응하기도 하였다. 2013년 독일 Amazon 물류센터를 담당하는 로봇의 사례를 적용하면 사용자가 노조가 없는 업체로 사업일지를 결정하게 되면 노동조합의 세력이 약해질 수밖에 없다.



- 현재 신규 조합원은 없고 기존 조합원들이 노조를 유지하고 있는 실태다. 금속기업의 가치창출 체인에 포함된 독립된 협력기업을 관할 범위로 포섭하여 조직을 유지하고 있다. 서비스 부문 노동조합과 관할권 분쟁이 빈번하게 일어나기도 한다. 제4차 산업혁명에서 근로자들의 연대성 유지를 위한 대책이 필요하다. 본인의 이익만을 챙기려하고, 자신의 세대까지만 안전하면 된다는 안일한 생각을 가지고 있다. 우선 이런 잘못된 사고부터 차근차근 고쳐나가야 할 때다.

238회 정책세미나 질의응답

질문1 기업이 제품을 생산하는데 자동화·인공지능화로 인해 종업원이 200명에서 10명으로 줄어들고 있다. 이때 발생하는 고용문제는 어떻게 해결해야 하는가?

답변 대기업에서는 이미 자동화가 상용화되어 있다. 더 이상 추가적인 공장 근로자는 없다. 특히 산재 보험문제가 대두되면서 근로자를 아예 없애려는 고민도 하고 있다. 중국은 완벽한 자동화 시스템을 갖추고 있다. 이는 노조문제와 노조세력 약화로 이어진다. 한국은 생산기지의 자동화를 높인다 하면 반발이 커지니 노조세력이 은퇴할 때까지 기다려보자는 생각을 하고 있다. 노사 입장에서 적극적으로 고민하고 제4차 산업혁명에 대응하는 문제 해결 노력을 해야만 한다. 기술 발전과 미래 일자리 창출을 연결시키고 대안을 세워야 한다.

※ 이 자료가 도움 되셨다면 수신번호 #7079-4545로 한 통 꼭~ 한선을 지지해주세요.
(한 통 2,000원)