

4. 10. 총선 이후의 노동: 과제 및 전망

이주희 이화여대 사회학과 교수

➤ 두 신념체계의 충돌

- 시장 정의에 기반한 공정한 경쟁과 성과주의 원칙
- 실질적 불평등과 일자리 위기에 따른 복지 요구

➤ 4차산업혁명시기 고용과 복지문제에 대한 문제의식

- 급격한 생산인구감소와 좋은 일자리 부족
- 국가의 역할과 재정지출 점점 더 증가하지만 조세기반 한계로 재정위기



새로운 노동·복지 패러다임의 필요

윤석열 정부 노사관계 정책

- 반 노조적 노사관계 법치주의 강조
- 노조 회계감사 법으로 의무화 추진
- 노조 배제적 부분근로자대표제, 취업규칙 제도 변경 시도
- 노조 배제적 사회적 대화 (ex. 조선업 상생협의체 노조참여 무산)
- (미래위 제안) 대체근로사용의 범위, 사업장 점거 제한 등 관련 법 제도 개선

윤석열 정부 노동시장 정책

- 장시간 노동(주 69시간) 허용 및 노동시간 유연화
- 직무성과급 등 임금체계 개편(연공제 폐지)
- 공무직위원회, 안전운임제 중단
- 실업급여 수급자 허위 구직활동 심사 강화
- (미래위 제안) 주휴수당, 최저임금(결정 기준, 구조, 시기) 개선
- (미래위 제안) 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 적용 - 도대체 언제?

총선 전망

범 야권 200석+? 제1야당 150석+?

여당 제1당?

#1 모든 일하는 사람을 위한 노동법적 보호 제공

- 기존 법의 개정을 통해 플랫폼 노동자 등 자영업자로 오분류된 노동자 보호, 즉 노동법상 사용자 개념 확대 (원청의 공동사용자 책임)
- 진성 자영인 포함 [모든 일하는 사람을 위한 기본법] 제정
- 근로기준법 5인 미만 사업장 확대

참고: 윤 정부 대선 공약

- 플랫폼종사자 등 모든 노무자의 권리 보장- 다양한 고용형태를 포괄한 모든 노동자의 기본적 권리 보장 법제화

한국노총 제출)

- 종사자의 인간으로서의 존엄성 보장, 노동가치 실현을 위한 기본적 권리와 공정한 계약조건 등 최소한의 노동규칙을 규정
- 불합리한 차별을 받지 않을 권리, 사생활과 개인정보 보호, 괴롭힘과 성희롱 등으로부터 적절한 보호, 모성보호 및 육아관련 보장, 적절한 권리구제 방법 등을 규율
- 그동안 축적된 논의내용을 바탕으로 임기 초반에 법 제정 추진(?)

오분류(misclassification) 문제

- 기존에 노동자가 하던 일이 점차 독립계약자(위장된 자영업자)로 이전되는 추세 하에, 플랫폼 노동자가 자영업자로 오인되는 경우가 다수 발생함
- 오분류를 막기 위해서는 근로자성 판단기준을 21세기 플랫폼 노동에 맞게 완화하는 방식으로 수정할 필요가 있으며, 그 입증 책임은 사용자가 지도록 해야 함. 선진국에서도 플랫폼 노동자를 노동자로 인정하는 판례가 축적되고 있음

플랫폼 노동자에 특화된 법?

- 플랫폼종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(장철민 의원, 2021. 3/이수진 의원 2021. 11)
- 장철민 의원 안에 대한 비판(노동자 입증 책임을 노동자에게 부여)을 감안해 이수진 의원 안은 플랫폼 기업이 입증 책임을 부담하도록 했으나, 노동자 추정 기준에 대한 내용이 없다는 지적이 있음. 또한 플랫폼 사업자의 경영상, 영업상 비밀에 관한 정보 제공 거부권을 너무 포괄적으로 인정.
- 노동조합은 플랫폼 노동자에게만 해당하는 별도 법 제정 대신 기존 노동법상 노동자 개념을 확대할 것을 요구



플랫폼노동자의 노동 기본권

- 플랫폼 노동조합이 존재하나, 아직 이에 대한 인지도 및 이해 부족. 앞에서 살펴본 플랫폼종사자 보호법에는 이와 관련된 규제 조항이 없음
- **노조법 2, 3조 개정안의 플랫폼 노동 적용 여부**: 사용자성 인정 강화와 관련하여, 직접 근로계약을 맺지 않아도 실제적 영향력을 행사한다면 플랫폼 기업과 교섭 가능

플랫폼노동자 사회보험 확대 방안

- 현존하는 사회보장 모델이 노동자 지위를 바탕으로 마련되어 플랫폼 노동자의 사회보장권 문제가 대두
- 플랫폼 노동자의 사회보험 가입여부가 업종별로 달라지거나 자발적 가입에 의존하는 방식은 실질적인 제약 요인으로 작용할 수 있음. 4대보험에 대한 당연의무적용 논의가 필요한 이유

노동자 개념 확대: 기존 법의 개정을 통해 오분류된 노동자 보호

해외사례:

유럽의회(European Parliament)에서의 논의:

- 고용상의 지위 관련- 플랫폼 사업자에 의해 정의된 고용지위에 대해 노동자 개인, 노동조합, 당국이 문제제기를 했을 때, 해당 노동자는 법에 의해 고용된 노동자로 **간주**됨. 플랫폼 사업자에게 입증의 책임이 있음.

플랫폼 노동자 고용지위 판정 기준(예시)

<p>유럽연합 입법지침 (2021. 12) 아래 5가지 조건 2개를 만족시키면 사용자(플랫폼 사업자 기준)</p>	<p>미국 ABC테스트 (2008년부터 본격화) 세 조건 모두 만족해야 개인사업자(플랫폼 노동자 기준)</p>
<ul style="list-style-type: none">• 보수 혹은 보수의 상한 결정• 업무성과 감독	<ul style="list-style-type: none">• 업무수행시 해당 기업의 지휘 명령을 받지 않음
<ul style="list-style-type: none">• 노동시간/방식 선택할 자유 제한• 업무방식을 통제하는 규칙 제공	<ul style="list-style-type: none">• 해당기업의 통상적인 사업 범위 외의 임무 수행
<ul style="list-style-type: none">• 고객기반을 마련하거나 제3자를 위해 일할 가능성 제한	<ul style="list-style-type: none">• 해당 기업과 독립된 직종, 직업, 사업에 종사

플랫폼에 알고리즘 정보 제공 의무 부여

해외사례:

유럽의회(European Parliament)에서의 논의:

- 플랫폼 노동자에게 플랫폼 사업자가 어떻게 업무 모니터링이 사용되는지, 그런 알고리즘이 어떻게 노동자의 고용관계, 건강, 안전, 노동조건, 계정 말소, 승진, 업무배정 등에 영향을 미치는가 와 관련된 정보 제공할 의무 부여

플랫폼 노동자의 단체교섭권 보장

- 라이더유니온 등 이미 조직된 플랫폼 노동자 존재. 그러나 주업/부업 노동자로 나누어 실시되는 사측의 분할 통치, 지나친 경쟁 등으로 조직화가 활성화되지 못함
- 노조법 2, 3조 개정을 통해 플랫폼 사업자의 교섭 의무를 명확히 하고, 1인 자영인의 경우에도 공정거래위의 개입 없이 교섭할 권리 부여
- 유럽의회에서 최근 추가로 수정된 입법지침(2021. 12.)과 같이 플랫폼 노동자의 노동조건에 심각한 영향을 줄 수 있는 변화 도입 이전에 노동자에게 의견을 제시할 기회를 제공하고 협의하도록 플랫폼에 요구

기본소득

- 기본적으로 불안한 플랫폼 노동의 속성, 사회보험보다 기본소득과의 선택적 친화성 부각(ex, Standing, *Precariat*, 2011)
- 2021년 말~2022년 초 총 12명의 청년 플랫폼 노동자 대상의 심층면접에서 기본소득에 대한 찬반 의견이 모두 존재 (찬성 6, 반대 5, 중도 1); 사회보험에 대한 수요와 기본소득에 대한 수요가 배타적이지 않았으며, 상호보완적으로 기능할 수 있는 가능성 제시
- 사회보험이 플랫폼 노동자의 보호를 위해 현존하는 제도라면, 기본소득은 모든 형태의 불안정 노동자를 보호할 수 있는 미래의 사회보장제도로서의 가능성 가짐

지속가능한 복지(Sustainable Welfare)를 위한 UBI와 UBS

자료: Melina Büchs, 2021. *Ecological Economics*, 189.

Universal Basic Income (UBI) Universal Basic Services (UBS)

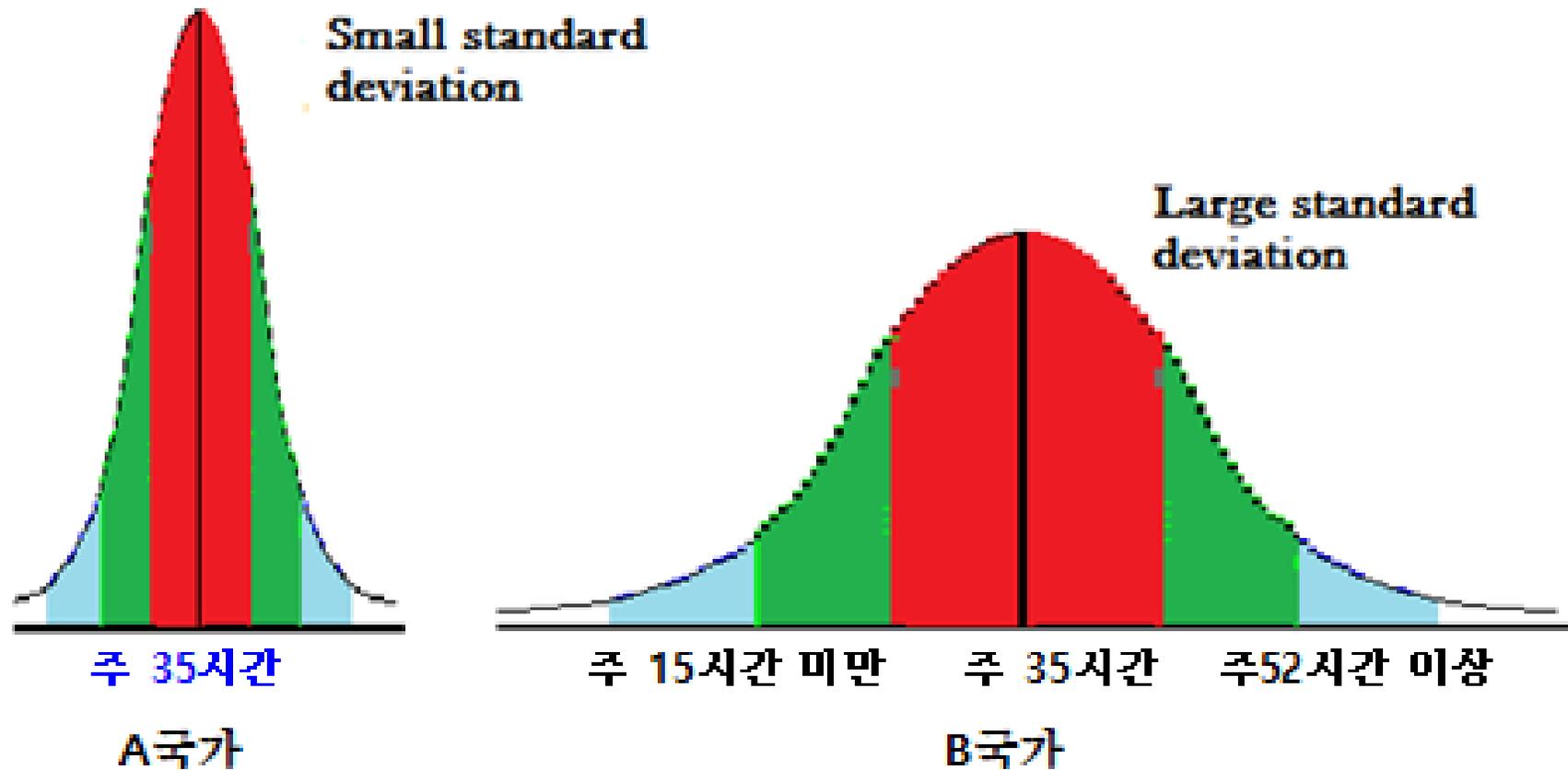
- 높은 수준의 UBS => UBI 수준 감소
- UBI, UBS 확대 위한 민주적 참여 더 가능하게 할 것
- UBS, 돌봄, 교육, 공공주택 등과 관련된 안정된 일자리 창출
- UBS, 환경친화적으로 생산된 공공서비스 제공 가능

#2 주 4일제 도입 지원 및 장시간 노동 제로화

☞ 과로사 등 예방에 대한 법률안(임종성 의원 대표발의), 과로사 예방 및 근로시간 단축 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의) 모두 과로사에 대한 정의를 명시하고 국가 및 지방자치단체의 의무를 명시했다는 점에서 입법의 의의가 큼. 단, 일본의 경험에 비추어 다음과 같은 추가적인 규제가 동시에 실시된다면 법의 효과성을 좀 더 확실히 담보할 수 있으리라 여겨짐.

- #1. 산재 공식 통계(사업주가 산재를 은폐하고 산재보험이 아닌 건강 혹은 민간보험으로 처리하는 경우가 많기 때문)는 실제보다 항상 과소하게 집계됨. 사고가 아닌 과로사의 경우 입증의 어려움이 더욱 가중될 것임. 산업재해보상보험에서 뇌혈관 및 심장질환을 업무상 질병으로 인정하는 기준의 완화 필요, 과로사 모니터링, 취약 사업장 근로감독, 산업안전 감독관 인력증원이 필요함.
- #2. 원하청 관계에서 발생하는 산재 및 과로사에 대한 원청책임을 강화(하청노동자의 산재는 7~80%가 은폐될 가능성이 있음). 현재의 원하청 통합 산재 현황 조사표의 작성대상은 도급 500인 이상 제조업 등에 한정되어 있음. 하도급 비중이 일정 수준(100인 이상 등)을 넘는 산업 전체로 점진적으로 확대하고, 통합통계표에 정신질환(과로자살 등) 등을 가능하다면 따로 분류하여 보고하도록 할 필요가 있음. 원청업체에 대한 벌칙 부과도 고려해야 함.
- #3. 과로사가 특히 많이 발발하는 일부 업종(택배, 제조업, 건설업 등)을 중심으로 원하청 노사가 모두 참여하는 업종별 과로사예방협의체 구성 지원
- #4. 노동시간 단축을 위한 전면적 제도개선 노력 필요

참고: 평균노동시간의 함정

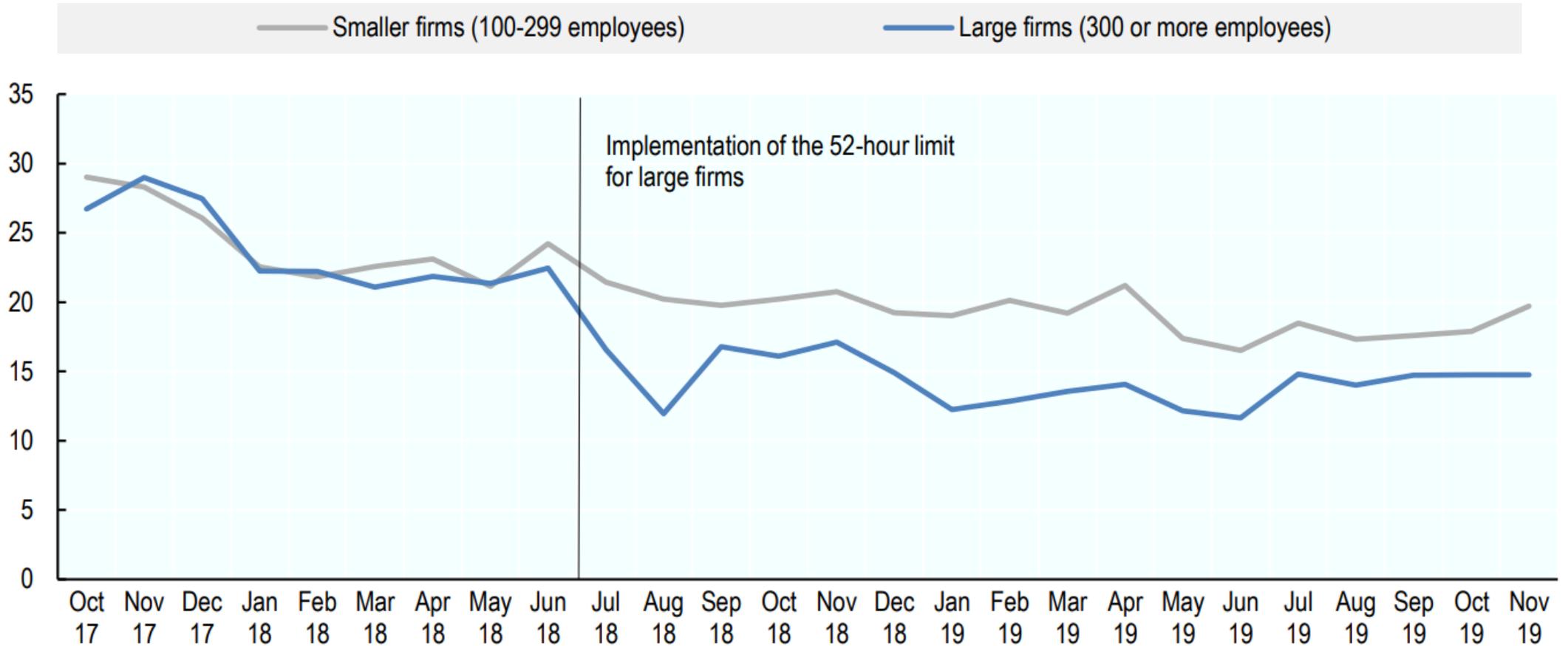


사업장 규모별 노동시간 분포, 2021년

사업장 규모	주당 노동 시간	노동자 수 (천명)	비율(임금노동자=100, %)				
			일시 휴직	15시간 미만	15~35 시간	36~52 시간	52시간 초과
1~4인	34.3	3,716	1.4	12.6	28.7	47.9	9.3
5~9인	37.2	3,589	1.5	7.4	21.3	61.4	8.4
10~29인	38.3	4,716	1.6	5.5	17.2	68.9	6.9
30~99인	38.7	3,938	2.4	3.2	15.6	73.4	5.4
100-299인	40.3	1,977	2.1	1.3	13.0	77.6	5.9
300인 이상	39.7	2,816	2.5	1.5	13.0	79.1	3.9
전규모	37.8	20,753	1.9	5.7	18.7	66.9	6.8

주 52시간제 도입 직후 대기업 장시간 노동 축소 효과

Percentage of employees working overtime who work more than 52 hours per week.



근로기준법 미적용 부문에서의 장시간 노동, 2017년

		Employment share (%)	Share working more than 52 hours (%)
Self-employed		19	38.4
Unpaid family workers		4	29.5
Exempt by firm size		12	20.6
Employees	Exempt by sector, exemptions will remain in place	7	13.8
	Exempt by sector, exemptions will be removed	6	19.4
	Covered by working time limits	51	11.9

Note: Data refer to total employment aged 18 and above. Usual hours include overtime and refer to the main job. Exempt sectors (reformed) refer to sectors that are no longer exempt to maximum working hours legislation since July 2018 (Box 2) but were still exempt in the year that the data refer to (2017): Finance and insurance, Creative and Arts Related Services, Accommodation and food, Personal Care Services, Other Personal Service Activities n.e.c). Exempt sectors (not reformed) refer to sectors that are still exempt to maximum working hours legislation: Transportation and storage; Hospital Activities, Medical and Dental Practice Activities, Public Health Centers, Other Human Health Activities.

Source: KLIPS 2017.

노동시간 규제 해외사례: 세 가지 경로

- 👉 사용자의 일방적인(unilateral) 노동시간 결정사례: 미국
- 👉 노사 자율적 합의(negotiated)에 따른 노동시간 결정사례: 스웨덴
- 👉 법·제도에 기반한(mandated) 노동시간 결정사례: 프랑스

- #1. 특별연장근로 인가 사유 대폭 제한(혹은 점진적 철폐) 및 감시단속적 노동자(경비 등)
근로기준법상 근로시간 휴게, 휴일 적용제외 문제 검토 필요
- #2. 근로시간 5개 특례업종에 대한 지속적인 축소 조정
- #3. 근로기준법 5인 미만 사업장 확대 적용
- #4. 노동법의 보호에서 제외된 비정형, 비임금노동자 노동시간 축소방안 마련(오분류된 경우
노동자성 인정, 대기시간 인정 문제 등등- 업종별 사회적 대화 활용 가능)
- #5. 최저임금 인상(저임금 부문 축소, 임금불평등 완화)
- #6. 한계세율 인상을 통한 고임금 노동자의 장시간 노동 선호 동기 약화
- #7. 산별 단체교섭 활성화를 통한 단체협약 적용률 확대
- #8. 성평등한 복지국가로의 패러다임 전환(Citizen-Worker-Carer 모델)

**#3 모든 노동자에게 공정하고 차별없는
생활임금(living wage) 보장**

참고: 윤 정부 대선공약

한국노총 제출)

- 비정규직 사용을 총량규제 방식으로 전환하여, 이를 초과하는 기업에 대하여 고용의 고용보험료 부과; 매달 통상임금의 10%를 적립하여 비정규직 고용 종료시 고용안정지원수당으로 지급
- 비정규직에 대한 동등대우 관행 확대를 정규직 중심으로 노사 공동 캠페인 실시

비정규노동센터)

- 초단시간 노동자 차별처우 법규정 철폐 찬성 (=주휴무급화?)



조직(정규)노동자 대 미조직(비정규)노동자?

- 노조 조직률 12.4%(통계청 2022), 14.1%(고용노동부, 2021)
- 정부/대기업 정규직 규모 498만명(노동자의 24%; 취업자의 20%)
- 비정규직 규모(노동자의 16%; 취업자의 13%)
- 중소기업체 및 자영업자 등(노동자의 60%; 취업자의 68%)

자료: 김유선 "노동정책 진단과 과제" 2023. 5. 9. 민주노총 외 주최 토론회

- #1. 최저임금 결정 시 생계비 기준은 가구유형별 생계비 가중 평균 사용
- #2. 지자체별 생활임금운동 활성화를 통해 최저임금 견인
- #3. 경기도형 비정규직 공정수당 지급을 정부와 계약을 맺은 모든 사기업에도 확산(조달청 등 활용- 공공조달과 고용정책 연계)
- #4. 사회서비스 일자리 질 제고를 통한 성별임금격차 완화- 국공립 시설 확대를 통해 재정은 정부가 지원하고 서비스제공은 민간사업자가 담당하는 파편화된 고용구조를 개편하여 종사자의 노동권을 보호하고 급여수준을 상향 조정해야 함
- #5. 노동시장 이중구조 완화를 위한 산별 단체교섭 지원- 사업장 단위별 교섭을 주된 단위체계로 하는 현재의 교섭창구단일화 제도 개편, 산별교섭의 효력확장제도(원청에 적용되는 산별협약은 하청 소속 노동자에게도 적용) 도입