4차 산업혁명시대의 노동과 노동조합의 미래에 대한 고찰

The A Study on the Future of Labor and Labor Unions in the Fourth Industrial Revolution Period

문 중 원 (Juhng-won Muhn)
중원노무법인 대표노무사

논문접수 : 2019. 11. 11. 심사게시 : 2019. 11. 13. 게재확정 : 2019. 12. 3.

목 차

Ⅰ. 머리글

Ⅱ. 4차 산업혁명시대의 노동

1. 4차 산업혁명의 대두와 진전
2. 새로운 패러다임의 노동
3. 정보통신기술(ICT)로 인한 노동환경의 변화

Ⅲ. 4차 산업혁명시대를 맞는 노동조합

1. 4차 산업혁명을 맞는 노동계의 대응
2. 새로운 노동의 단결권
3. 노동조합의 변화와 대안
4. 근로자대표제도의 변화의 필요성

Ⅳ. 맺는 글

국문요약

현재 우리는 4차 산업혁명이라는 경제와 노동환경이 급속히 변화하고 있는 시대를 맞고 있다. 이러한 4차 산업혁명의 물결은 모든 노동자들에게 인간의 생활을 변화시킬 가능성은 물론 노무의 방식과 일자리의 모습에서도 현격한 변화를 가져오고 있으며, 일자리의 감소에 대한 우려도 있다.

디지털화의 진전에 따른 새로운 변화를 보면. 새로운 취업형태가 증가하고 사업주와 노동자 중간영역에서의 새로운 노동이 점증하고 있다. 긍정적으로 보면, 장소적·시간적으로 고정화된 업무수행에서 벗어나 새로운 유연한 업무방식이 가능하게 된다. 부정적으로는 일과 개인 생활의 경계가 막연해짐으로써 노동 강도가 오히려 강화될 수 있다는 우려도 제기된다.

4차 산업혁명의 진전은 긍정적인 효과만큼이나 특히 노동을 제공하는 차원에서는 부정적인 모습도 많이 나타날 것으로 보인다. 따라서, 그에 대한 대비책을 수립하여야 하고, 노동 관련 제도들도 역시 그러한 변화에 맞추어 진화되어야 한다.

본고는 4차 산업혁명으로 나타나는 노동의 변화와 그에 따른 노사관계는 어떻게 전개될 것인지 아울러 그 과정에서 향후 우리 노동조합의 운명과 역할은 어떠할 것인지 등에 대해 의문을 갖고, 노동의 변화와 미래에 대해 살펴보았다.

※ 주제어

4차 산업혁명, 노동변화, 노동조합, 디지털플랫폼, 근로자대표

Ⅰ. 머리 글

최근 우리 사회에서도 최저임금의 급속한 인상과 더불어 디지털정보기술의 발달에 기인하여 경제활동은 물론 노동환경이 급속히 변화하고 있다. 세계 도처에서 10여 년 전 부터 시작되어진 이러한 경제 및 노동 환경의 변화는 정보통신기술(ICT, 즉 Informatiom and Communications Technologies)에 기반하여 급속하게 몰려오는 현상이며, 4차 산업혁명이라고 칭하는 변화의 물결로서 최근 들어 노동 측면에서도 더욱 화두가 되어 가고 있다.

아울러 일반인들에게도 인공지능바둑프로그램인 알파고를 통해서 이미 익숙해진 디지털 정보통신기술의 발달은 4차 산업혁명에 대한 관심을 증폭시키는 계기가 되기도 하였으며, 동시에 디지털화가 사회 전반에 미치는 변화 가운데 일자리의 감소에 대한 우려도 확산되어 가고 있다.

즉, 4차 산업혁명은 업무수행에 있어서의 장소적·시간적 제한을 해체함은 물론, 인공지능(AI) 기술 수단이나 로봇들이 인간들이 직접 수행하던 업무를 대체하여 단순한 일자리는 점차 감소되어가고 있다. 또한 디지털기술을 기반으로 한 업무활동이 가능하게 되어, 새로운 취업형태가 증가하고 사업주와 노동자 중간영역에서의 노동이 가능하여 새로운 사회적 문제가 대두될 것으로 예측되어지고 있다.

우선 급속한 디지털화는 긍정적으로 보면, 장소적·시간적으로 고정화된 업무수행에서 벗어나 새로운 유연한 업무방식이 가능하게 한다. 즉, 업무수행에 있어서 장소적·시간적 제한이 사라지거나 완화됨으로써 정상적인 노동에 종사할 기회가 비교적 적은 사회적 취약계층에게도 취업 기회가 부여될 수 있다. 이러한 변화는 급속한 고령화와 0%대의 저출산 등으로 나타나고 있는 우리 사회 노동시장의 잠재적 불안요인을 고려하면 긍정적인 의미도 있다.

그러나, 부정적으로는 일과 개인 생활의 경계가 막연해짐으로써 노동 강도가 오히려 강화될 수 있다는 우려도 병존한다. 특히 현재 누구나 항상 소지하고 있는 스마트폰과 같은 기기를 매개로 하여 근로자로서는 회사와 시간적인 제약없이 수시로 연결됨으로써 회사로부터 상시적인 업무지시가 가능하게 될 수 있고 또 그

처리 결과를 제출하여야 하는 노동환경은 이미 오래된 현실이다. 이러한 업무환경에서는 업무를 수행하는 근로자로서는 종전보다 강하고 빈번하게 스트레스를 받는 환경에서 일하게 될 가능성이 높고 그로 인한 과로의 위험도 높아질 수 있다.

개략적으로 보더라도 4차 산업혁명의 진전은 긍정적인 효과만큼이나 특히 노동을 제공하는 차원에서는 부정적인 모습이 더욱 많이 나타날 것으로 보이며, 그에 대한 대비책을 수립하여야 하고, 노동법제도 역시 그에 맞추어 진화되어야 할 것으로 여러 의견이 제기되고 있는 상황이다.

따라서 4차 산업혁명을 맞는 노동계의 우려와 대비방안을 고려할 때, 4차 산업혁명으로 나타나는 노동의 변화와 그에 따른 집단적 노사관계는 어떻게 전개될 것인지 아울러 그 과정에서 향후 우리 노동조합의 운명과 역할은 어떠할 것인지 등에 대해 의문을 갖지 않을 수 없다. 이러한 의문이 본고의 출발점이다.

II. 4차 산업혁명시대의 노동

1. 4차 산업혁명의 대두와 진전

4차 산업혁명은 독일 정부가 디지털기술의 발달로 인해 주력 산업인 제조업이 침체기에 빠질 것에 대비하여'Industrie 4.0'이라고 명명한 산업정책을 추진한데서 발원하여 주목을 끌기 시작하였다.

한편 우리가 현재 사용하고 있는 4차 산업혁명이라는 용어의 발단을 보면, 2016년 1월 개최된 세계경제포럼(WEF, 스위스 다보스)에서 당시 포럼의장이던 Klaus Schwab이 독일의'Industrie 4.0'을 홍보하기 위하여'4차 산업혁명'(4th Industrial Revolution)을 언급하면서 비롯되었다. 이후로 이 용어가 전 세계적으로 주목을 끌기 시작하였으며, 현재와 같이 학계는 물론 정치권이나 언론 및 기업에 이르기까지 사회 전반에서 흔히 사용하는 일상적인 용어로 되기에 이른 것이다.[1)]

그러나, 현대사회의 디지털기술의 발달이 가져오는 산업전반에 걸친 변화에 대하여, 정작 이 4차 산업혁명이라는 용어를 사용하는 국가는 한국과 일본을 제외하면 찾아보기 힘들며, 유럽에서는 대체로'Digitalization'으로, 영미권에서는 'New Technology', 중국에서는'新常態' 또는'제4차 공업혁명'등으로 부르고 있다.[2] 일본에서는'society 5.0'이라는 용어로 표현하기도 한다.[3]

그 표현이 어떠하든 현대 사회에서 디지털 정보통신기술에 의한 4차 산업혁명의 물결은 모든 노동자들의 생활에 변화를 가져오는 것은 물론이고 노무의 방식과 일자리의 모습에서도 현격한 변화를 가져오고 있으며, 이러한 변화에 부합할 수 있는 새로운 시각에서 노동법제도에 대한 보완과 정비를 모색하게 하는 동인이 되고 있다.

따라서 이러한 추세에 부응하여 우리 정부에서는 2017년 9월 대통령 직속으로 「4차산업혁명위원회」를 창설하였으며, 국회에도 같은 해 12월 「4차산업혁명특별위원회」가 설치되었다. 아울러 여러 지방정부 차원에서도 「4차산업혁명특별시」 운운· 명명하거나 4차 산업혁명 관련 위원회나 지방자치단체장의 특별보좌관 같은 제도를 신설하여 대비하려는 움직임을 보이고도 있다.[4] 그러나, 아쉽게도 이와 같은 정부 주도의 정책과정이나 각종 4차 산업혁명위원회에 노동조합의 참여가 배제되었다는 지적이 있고, 독일의 경우를 일례로 하여 독일노동조합총연맹(DGB)이 적극 참여하고 있는 점을 고려해 보아야 한다는 주장도 있다.[5]

---

1) 염명배, "4차 산업혁명시대, 경제패러다임의 전환과 새로운 경제정책방향", 『경제연구』 36권 제4호 ,한국경제통상학회, 2018.11, 2쪽 참조.

2) 황선자 · 이문호 · 백승렬, "4차산업혁명과 노동조합의 과제", 한국노총 중앙연구원, 2017, 9쪽 ; 李卫东 , "工业4.0对推进'中国制造2025'的启示" , 外交学院 2017기 硕仕论文, 2017. 摘要 참조.

3) Timothy van Gardingen, "Industrie4.0 and society 5.0 comparing socio political initiatives in germany and japan", 2018.11.14, 참조.

4) 4차 산업혁명의 급속한 진전에 대비하기 위한 각국의 사례를 보면, 먼저 독일의 경우 'Industrie 4.0'으로 명명한 과제로 전통적인 제조업의 변혁과 고도화를 적극적으로 추진하고 있고, 주목할만한 점은 독일은 이와 관련하여, 독일노동조합총연맹(DGB)이 적극 참여하는 사회적 대화기구로 '산업의 미래협의체(Bündnis Zukunft der Industrie)'를 운영하고 있다(황선자 · 이문호 · 백승렬, 전게서(2017), 76쪽 참조).
미국은 'industrial revitalization plan'이라는 제조업의 부흥을 위한 계획을 추진해 나가고 있다, 일본의 경우는 '신산업구조 비전: 4차 산업혁명을 선도하는 일본의 전략(2016)'을 수립하여 대비하고 있다. 요즘 들어 미국과 더불어 인공지능(AI) 2대 강국이라고 지목되는 중국은 2016년 5월 19일 국무원이 'Made in China 2025(중국의 2025년 국가계획)'을 공개하여, 강력한 제조국가로의 전략적 완수를 포괄적으로 추진한다는 10개년 실행계획을 발표하였다(『造纸信息』 2016年 第8期 , 电子杂志社有限公司, 2016, 참조).

5) 황선자 · 이문호 · 백승렬, 전게서(2017), 137쪽 참조.

2. 새로운 패러다임의 노동

미국 보스톤대 엘렌 러펠 셸 교수는 인공지능(AI)이 발전할수록 중간 수준 임금의 일자리들이 크게 감소하거나 사라질 위기에 처했음을 지적한다.[6] 아울러, 전세계적으로 일자리들이 변화하고 있음은 의문의 여지가 없다고 단언하면서 불안정한 임시고용(gig) 일자리가 양산되어 불안은 가중된다고 지적하고 있다.[7] 이와 같이, 4차 산업혁명의 진전으로 나타날 변화에 대해 많은 학자들이 지적하는 현상은 대체로 인공지능(AI)과 디지털정보기술의 발달에 기인한 것들로서 다음과 같다.

가. 4차 산업혁명과 일자리의 감소

4차 산업혁명으로 우선 예견되는 노동에서의 변화를 보면, 인공지능(AI)과 로봇같은 기기가 매우 빠른 속도로 인간노동 심지어 의사나 변호사 및 회계사와 같은 전문직의 노동까지도 대체함으로써 사람이 직접 하는 일자리가 감소할 것이라는 예상이다.[8]

2017년 한국직업능력개발원의 『4차 산업혁명에 따른 취약 계층 및 전공별 영향』 보고서[9]에 의하면 우리 국내의 일자리 중 52%가 10여년 후에는 인공지능(AI)과 로봇 등으로 대체될 가능성이 높은 직업군인 것으로 나타나고 있다.

또한 여러 미래학자들이 예견한 바와 같이,[10] 인공지능(AI)과 로봇에 의해 대

6) 엘렌 러펠 셸 원저, 김후 역, 『일자리의 미래』, ㈜예문아카이브, 2019, 13쪽 참조..

7) 엘렌 러펠 셸 원저, 김후 역, 전게서(2019), 16쪽 참조.

8) 세계경제포럼(WEF, 2016)의 예측에 의하면, 세계 전체 고용의 65%를 점하는 주요 15개국에서 2020년까지 세계적으로 인공지능과 로봇 같은 신기술이 인간의 일자리를 대체하여 510만개가 넘는 일자리가 사라질 것으로 보았다. 또한 2025년까지 로봇약사의 등장, 3D프린터로 자동차 생산이 가능해지고, 미국 내에서의 자율주행차가 10%를 넘어서게 되며, 30% 이상의 기업에서는 AI로 회계감사를 수행, 정부는 Blockchain으로 세금을 징수하게 된다고 내다봤다. 이런 상황으로 가기에 앞서 먼저 2021년 로봇서비스의 일반화, 2022년 3D프린터에 의한 대량생산, 2023년 빅데이터에 의한 의사 결정 일반화, 2025년 AI의 화이트칼라노동 대체, 2026년에는 AI가 자신의 의사를 스스로 결정하게 될 것으로 전망하였다(WEF, "The Future of Jobs(2016)" p15, 염명배, 전게서(2018) 11쪽 참조).

9) 통계청과 한국고용정보원의 자료를 분석한 보고서임(《KRIVET Issue Brief》 통권 123호, 한국직업능력개발원, 2017.5.15).

10) 대표적으로 미국 경제학자 제레미 리프킨(Jeremy Rifkin)이 전세계적인 실업증가를 경고하였고, 영국 옥스퍼드대학 마틴스쿨의 칼 베네딕트 프레이(Carl Benedikt Frey)교수와 마이클 오스본(Michael Osborne)교수의 『The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?』(2013)라는 보고서에서, 자동화와 기술의 발전으로 향후 20년 내에 현 직업의 47%가 없어질 가능성이 크다고 경고하면서, 급속한 기계화로 인해 텔레마케터, 스포츠경기심판, 계산원, 전화교환원, 요리사, 버스기사 등의 직종이 가장 큰 타격을 입을 것이라고 예측하고 있다(염명배, 전게서(2018) 10쪽 참조).

체될 인간의 노동은 단순 육체노동에서 시작하여 지적노동에 이르기까지 전방위적으로 전개되어 결국'일자리 소멸'을 가속화시킬 가능성이 크다.

나. 4차 산업혁명으로 출현하는 새로운 패러다임의 노동

다음으로 스마트워크의 출현과 확대로 인한 새로운 패러다임의 노동이다. 디지털정보기술의 발달로 인해 업무수행에 있어서 시간적·장소적 제약으로부터 벗어날 수 있게 됨으로써 장차 사무실이라는 공간에서 가상의 네트워크 공간으로 업무 공간이 이동할 수 있게 된다.[11]

또한, 디지털플랫폼과 앱(app)을 기반으로 공유경제(sharing economy)[12]의 출현과 급속한 확대로 새로운 방식의 노동이 확대되어 가고 있다. 즉, 디지털플랫폼에 기반한 기반한 온디멘드 경제[13]가 확산되면서 자영에 가까운 새로운 형태의 유연한 노동과 단기적 일자리(gig)[14]의 양산과 보편화를 들 수 있다.

공유경제의 대표적인 사례로 꼽히는 차량공유앱인 우버(Uber)의 경우, 미국과 영국 및 프랑스에서 각각 우버의 운전자들이 단순한 앱 이용자가 아니라 우버의 노동자라고 주장하며 장시간 노동과 차량유지비 등에 대한 보상을 요구하는 집단소송을 제기한 사례가 있다.[15]

---

11) 스마트워크의 확산에 따라 우리 정부도 『스마트워크 확산을 위한 노동관계법령 가이드라인』(고용노동부, 2011.04)를 제정하여 스마트워크에 관한 노동관계법령의 적용관계를 정리하여 적절한 노무관리가 행하여지도록 하였다. 이러한 스마트워크는 취업여부에 따라 자영형과 고용형으로, 근무장소에 따라서는 재택형 스마트워크, 스마트워크센터에서 사무실환경과 유사하거나 보다 창의적인 환경에서 일하는 스마트워크센터형, 모바일 단말기 등을 활용하여 이동 중이나 현장에서 공간제약 없이 실시간으로 업무를 처리하는 이동형(현장형) 스마트워크, 직장에서 현재보다 더 업무효율성을 높일 수 있는 시설환경을 구축하여 근무하는 위성사무실형 스마트워크로 구분할 수 있다(김진영, "ICT의 발전에 따른 노동법적 문제", 「법이론실무연구」, 한국법이론실무학회, 2016.10, 9쪽에서 11쪽 참조).

12) 법학에서 'sharing economy'라는 용어를 처음 사용한 것은 2008년 Harvard lawschool의 Lawrence Lessig 교수였는데, 이윤추구가 목표인 상업적인 경제와 대비되는 맥락에서 공유경제라는 용어를 제안하였었다(이다혜, "공유경제의 노동법적 쟁점", 「노동법연구」, 서울대학교노동법연구회, 2017. 3, 405쪽 참조).

13) 플랫폼에서 앱을 통해 수요자가 공급자를 호출하는 형태의 경제를 'on-demand economy'라고 부르며, 그 중에서도 수요자가 요구하는 업무를 극도로 세분화하여 디지털플랫폼에 접속한 다수의 사람들 중에서 행하게 되는 공유경제방식을 'crowdwork'라고 한다(이다혜, 전게서(2017), 406쪽 참조).

14) 긱(gig)은 일시적인 일을 뜻하는데, 1920년대 미국의 재즈클럽에서 단기적으로 섭외하는 연주자를 '긱'이라고 부른 데서 유래하였다. 현재는 기업들이 필요할 때마다 단기 계약직 혹은 임시직으로 필요인력을 고용하고 일을 맡기는 경제를 일컫는다. 현세대에서 당초 긱(gig)이라는 단어는 1인 자영업자(freelancer)를 뜻하는 단어로 사용되었으나, 최근에 온디맨드 경제(기업이 수요자의 요구에 즉각적으로 대응하여 서비스 및 제품을 제공하는 경제)가 출현하면서부터 그 의미가 확장되었다(두산백과).

15) 2016년 영국 법원에서는 우버의 운전자들이 우버의 피용자라고 판결한 반면, 미국의 하급심과 프랑스 노동법원에서는 우버가 그 앱 이용자인 기사들에 대해 통제권(right to control)을 충분하게 발휘하는 것도 아니고 우버기사들 역시 운전하면서도 자유로울 수 있다는 이유를 들어 프리랜서라고 판단하였다(박지순, "4차 산업혁명과 노동법의 과제", 「강원법학」, 강원대학교법학연구소,

우리나라에서도 배달앱을 이용한 음식 배달 서비스가 매우 빠른 속도로 팽창되고 있는데, 이러한 상황에서 대법원(2018. 4.26. 선고 2016두49372판결)은 배달앱 기사의 교통사고 사건에서 배달앱을 통한 노무공급자인 배달서비스 기사의 근로자성을 인정하지 않았으며 결국 그 산재보험 수급권은 부정되었었다.[16]

이러한 법적 분쟁들에 대한 궁극적 해결과 그 대안이 어떻게 나타날지 별론으로 하고, 이러한 공유경제의 출현은 노무공급자들과 이용자들 사이에 새로운 문제들을 가져오고 있다.[17]

3. 정보통신기술(ICT)로 인한 노동환경의 변화

우리는 이미 오래전부터 컴퓨터와 인터넷의 등장과 그 발전으로 산업과 경제활동 전반에 걸쳐 종전과는 다른 혁명적 변화가 급속하게 진행되고 있는 현실에서 살고 있으며, 법률컨설팅 등을 수행하는 전문직의 입장에서도 ICT의 발전으로 인한 직무활동의 변화를 체감하는 것은 어렵지 않다. 즉, 휴대폰과 노트북만 있으면 충분한 직업활동이 가능하다고 느낄 정도로 업무환경과 전문직으로서의 업무수행 방식이 급격히 변화해가고 있음을 느끼는 것은 이미 자연스러운 현상이 되었다.

더욱이 최근에는 5G(5 generation) 통신기술까지 등장하여 사물인터넷 기술의 가속화하고 있으며, 이로 인한 미래의 생활환경도 더욱 안전한 자율주행이 가능해지고 원격로봇수술이나 다중 통번역 기술의 발전 등으로 미래의 생활에 편리성이 급증함은 물론 그에 부응하여 일자리에도 상당한 변화를 가져올 것으로 예견된다.

이러한 현실에서, 점점 더 많은 사람들에게 하나의 일자리로는 충분하지 않은 상황이 되어 가고 있다고 언급되기도 하며, "미래에는 고용관계를 벗어난 곳에 일

2018, 6, 171쪽 참조).

16) 최근 폭증하고 있는 오토바이배달기사가 배달앱을 통해 배달업무를 하다 보행자와 충돌하는 사고로 입은 재해에 대해 근로복지공단이 산업재해보상보험법 및 시행령 제125조의 특수형태근로종사자로 인정하여 산재보험수급권을 인정하고 배달대행업체에 대해서는 산재보험료 부과처분을 한 사건에서, 배달대행업체가 배달앱기사가 특수형태근로종사자가 아니라고 주장하며 산재보험료부과처분 취소소송을 제기한 사건이며, 1심 및 2심에 이어 대법원에서도 배달앱기사는 특수형태근로종사자가 아니라고 판시하였다(김소영, "디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단", 「법학연구」 제29권 제4호, 충남대학교 법학연구소, 2018, 23쪽 참조).

17) '노무공급자'라는 용례는 대법원 1993.5.25 선고 90누1731 판결 등(이다혜, 전게서(2017), 406쪽 참조.)

이 더 많을 것이다"라는 예측은 충분히 설득력이 있다.[18)]

이와 같이 ICT가 모든 산업에 제한없이 접목되어 4차 산업혁명의 변화가 빠르게 진행되고 있음은 물론 기업들도 생존과 변화를 위해 경쟁적으로 디지털 트랜스포메이션(Digital Transformation)을 추진하고 있는데, 이러한 4차 산업혁명을 움직이는 새로운 차원의 기술요소로는 우선 사물인터넷으로 사물들 간의 네트워크화와 소통을 들 수 있으며, 고도의 진화된 컴퓨터의 데이터 처리기술(클라우드)과 빅데이터 수집・저장・분석능력, 모바일 인터넷과 같이 인터넷이 가능한 스마트기, 인공지능(AI)과 이 인공지능을 이식한 로봇기기가 주로 꼽히고 있다.[19)]

현재까지 ICT의 급속한 발전으로 진행되어 가는 변화 즉 4차 산업혁명으로 나타나고 있는 경제 및 노동환경의 변화에 대해 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 종전의 생산방식에서 탈피되고 생산요소에서도 개념의 변화가 나타나고 있다. 즉, 토지, 자본, 노동이라는 생산의 3요소는 고정적인 종전 개념에서 벗어나, 블록체인이나 스마트팜(Smart Farm)에서 보듯이 무궁무진하게 사이버 공간에서도 작업과 생산이 가능하게 됨으로써 새로운 근무방식으로의 변화가 진행 중이다.

둘째, 제조업 분야에서 ICT와의 융합을 통해 산업기기와 생산 과정이 연결됨으로써 최적화 및 효율화를 높일 수 있다.[20)] 그 결과 기존의 수직적 산업분류체계(콜린 클라이크 방식)에서 네트워크형(수직+수평) 산업분류체계로 재편될 것으로 예견된다.

셋째, 시장여건에서도 생산자와 개별 소비자 간 직거래(I2C)가 활성화되고, 소비자가 생산과정에서부터 참여하는 이른바 생산적소비자 즉, Prosumer 현상이 점증될 것이며,[21)] 제조업 분야에서는 서비스화가 진행됨에 따라 제조업과 서비스업

18) 엘렌 러펠 셸 원저, 김후 역, 전게서(2019), 22쪽 참조.
19) 허재준, "4차 산업혁명이 일자리에 미치는 변화와 대응", 『월간노동리뷰』 통권 제144호, 한국노동연구원, 2017, 62쪽 참조.
20) AI, 사물인터넷(IoT), 빅데이터 등의 첨단 지능정보기술이 기존 산업과 서비스에 융합되거나 3D프린팅, 로봇공학, 생명공학, 나노기술 등 여러 분야의 신기술과 결합되어 실세계에서 모든 제품과 서비스를 네트워크로 연결하고 사물을 지능화한다(염명배, 전게서 9쪽 참조).
21) 제품을 개발할 때 소비자가 직・간접적으로 참여하는 방식. 생산자(producer)와 소비자(consumer)가 결합되어 만들어진 신조어로, 1980년 앨빈 토플러가 그의 저서 『the third wave』에서 최초로 사용했다. 인터넷 등 통신 매체의 발달과 전체적 소득 및 여

간의 구별도 모호하게 될 것이다.

넷째, 소비에 있어서도 소유에서 벗어나'공유경제'가 발달하여 보편화 될 것이다. 즉'우버화(Uberization)'가 진행되고, 디지털기술을 기반으로 하는 디지털플랫폼의 주문형(On-Demand) 경제가 급속히 발전하고 있는 상황이며 더욱 확대될 것으로 의심되지 않는다.

아울러 일자리 측면에서는, 정년까지의 안정된 일자리가 증가하기 보다는 대리기사나 배달기사 및 우버기사와 같이 스마트폰의 앱을 통해 단발적이고 반복적인 일자리들이 급속히 증가하고 있으며 더욱 가속화될 것이다.[22] 또한 종전의 산업혁명들과는 달리 4차 산업혁명의 진전은 인공지능(AI)와 로봇에 의한 노동의 대체로 인간들이 직접 수행하여야 할 일자리의 축소를 초래하는 직접적 원인이 될 것으로 보이며,[23] 이러한 예측을 바탕으로 임금노동의 소멸이라는 주장 내지는 가설도 등장하고 있다.[24]

Ⅲ. 4차 산업혁명시대를 맞는 노동조합

1. 4차 산업혁명을 맞는 노동계의 대응

노동조합은 임금을 목적으로 노동을 제공하는 취업자나 제공하려는 취업예비자

가시간의 증대로 등장하게 됐다. 최근에는 소비자가 직접 상품을 개발함과 동시에 아이디어를 제안하고 기업이 이를 수용하는 방식의 프로슈머 마케팅이 사용되고 있다(출처: 다음백과).

22) 이러한 변화는 세 가지의 디지털 기술 즉, 인터넷 및 이동통신, 빅데이터와 이를 분석하는 인공지능, 스마트폰과 태블릿의 발달 등으로 시작된 것이라고도 지적한다(황선자 · 이문호 · 백승렬, 전게서(2017), 8쪽 및 9쪽 참조).

23) 파이낸셜타임스(Financial Times)는 2018년 4월 1일 OECD의 『자동화, 기술사용과 교육』 보고서를 인용해 OECD 회원국에서 고도로 자동화될 수 있는 일자리는 전체 일자리의 14%에 불과하다고 밝혔다. 이는 과거보다 훨씬 적은 수치다. OECD 보고서는 사람이 하는 일의 대부분은 로봇이나 인공지능이 대체하기 어렵다고 진단했다. 복잡한 사회적 관계 속에서 협상하고 창의성을 발휘하며 추론하는 능력은 기계가 대신하기 어렵다는 이유에서다. 체계화되지 않은 환경에서 물리적인 작업을 수행하는 것도 로봇이 대체하기 힘들다고 분석했다. 그러나 OECD는 기존 자동화 전망이 비록 과장되기는 했지만 여전히 많은 일자리가 자동화될 위험에 처해있다고 지적했다(한국경제, 2018. 4. 3 보도).

24) 미국의 경제학자 제레미 리프킨(Jeremy Rifkin)은 『노동의 종말(The End of Work)』(1995)에서 IT 기술의 발달은 제조업, 농업, 서비스업 부문에서 수천만 개의 일자리를 사라지게 하고 결과적으로 전세계에서 실업을 증가시킬 것이라고 경고하였다(염명배, 전게서(2018) 10쪽 참조)..

및 일시적 실업자를 대상으로 조직하는 실체적 사단이다. 4차 산업혁명의 진전으로 양질의 일자리가 감소될 것이 예상되는 반면 이에 병행하여 단발적인 일자리가 양산되는 변화가 가속되는 상황에서, 노동조합의 확실한 조직대상 노동계층은 점차 감소될 것임을 물론이며, 동시에 사업장에 종속된 노동자보다 사업장에의 구속성이 희박한 디지털플랫폼워크에 종사하는 형태의 노동 즉 노동조합의 주력군으로 조직화하기 쉽지 않은 노동종사자들은 증가할 것이다. 이러한 상황을 감안하면, 노동조합의 실제적 주력이 되어야 할 조직 대상이 늘어난다는 보장도 없으며, 오히려 조직력도 약화될 우려가 있을 것이다.[25)]

이러한 예견을 고려할 때, 우리의 노동계에서는 4차 산업혁명을 고용의 위기라고 단정하는 한편, 새로운 기회로 보아야 한다는 주장도 제기되고 있다.

우선 황선자 외 2인(2017)은, 4차 산업혁명에 대한 노조간부들의 인식조사를 분석한 바에 의하면 설문에 응답한 노조간부의 82.4%가 4차 산업혁명으로 인한 일자리 감소할 것이라고 하였듯이 조직대상의 일자리는 감소할 것이라는 전제 하에서 조직률이 더 낮아질 것이라는 우려가 있다고 보았다.[26)] 그러나 한편으로는 4차 산업혁명을 맞는 현재의 상황은 기회일 수도 있다고 진단하면서 그 대안으로 이 4차 산업혁명의 문제를 노동의 관점에서 잘 해결해 간다면 오히려 더 많은 노동자들이 노조의 정책과 단체교섭에 신뢰를 보내고 동참할 것이라고 진단하고 있다.

한국노총 송명진 국장은 《월간한국노총》에 기고한 「플랫폼노동의 확산과 노동조합운동의 과제」에서'일자리와 부의 극단적 양극화 초래 가능성 높아'라는 부제로 표명하고 있는 바와 같이, 플랫폼노동은 디지털시대의 새로운 비정형노동이라고 단정하면서, 이러한 비정형노동자들을 조직화하기 위한 새로운 모색 즉 협동

25) 4차 산업혁명에 정부 주도로 정책을 마련하는데 우리 노조는 별다른 전략을 세우지 못하고 있으며, 이러한 문제에 노조가 소홀히 하면 가뜩이나 낮은 조직률은 더 낮아질 것으로 지적하고 있다(황선자 · 이문호 · 백승렬, 전게서 42쪽 참조).

26) 한국노총과 민주노총의 제조연대는 "4차 산업혁명은 기술혁신으로 포장된 고용위기에 다름 아니라고 지적한다(이재준, 오마이뉴스, 2017.6.28.일자 보도).

조합과 같은 비노조 방식의 조직화나 온라인노동조합 등의 시도를 제시하고 있다.[27]

이와 같이 전국적 노동조직의 차원에서 당면한 플랫폼노동에 대한 노동운동의 과제를 제시하고 있는 점은 상당히 색다른 모색이며 그 주장의 현실성에도 상당히 수긍이 간다. 즉, 비정형노동으로 플랫폼노동자들을 조직대상으로 규정함은 물론, 온라인노조 등을 모색하면서 노동조합운동에도 유연성을 가져야 한다는 점은 새로운 혁명으로 인한 노동의 질적 양적 변화에 대한 새로운 시도로 보인다.

민주노총 계열의 금속연구원 김성혁(2017)은 4차 산업혁명이 사회적으로 추진되려면 이해당사자간 합의가 필수적이라고 강조하면서 그 대안으로서 작업장 공동결정제도를 들고 있으며, 다음과 같이 결론짓고 있다.

"4차 산업혁명과 같은 기술변화에 대해 러다이트식 방식으로 찬성/반대로 대응하는 것은 한계가 있다. 우리는 개입전략을 통해 고용을 유지·확대하면서 사회 전반의 발전을 도모하는 방향으로 대응해야 한다. 사업장에서 투쟁과 교섭을 병행하듯이, 산별노조 또는 민주노총 차원의 산업에 대한 개입전략과 전국적 투쟁을 병행해야 한다."[28]

민주노총 계열의 조직에서는 국가 차원에서 4차 산업혁명을 대비한 모든 정책적·입법적 시도나 과정에서 적극적으로 개입하여야 한다는 견해를 갖고 있다고 보여지며, 그러한 정치적 대응은 산별노조의 임무라고 보고 있는 것으로 보인다.

김민표(2017)는,[29] "우리의 법 현실에서 4차 산업혁명 시대의 극적인 전개는 자본주의 질서의 붕괴를 막기 위해 제2차 세계대전을 즈음하여 서구 사회에 도입된 수정자본주의 법질서의 한 축인 사회법으로서의 노동법의 존재 의의를 몰각시키게 될 것이고 특히 노동조합의 무력화를 초래하게 될 것이다."라고 진단하였다.

27) 송명진, "플랫폼노동의 확산과 노동조합운동의 과제", 『월간한국노총』 통권538호, 한국노총, 2018. 1, 참조.
28) 김성혁, "4차 산업혁명과 노동의 대응", 『소통과혁신』, 소통과혁신연구소, 2017, 3, 18쪽 참조.
29) 김민표, "4차 산업혁명 시대의 노동조합의 역할과 한계", 『법과사회』 56호, 2017,12, 70쪽 인용.

아울러 4차 산업혁명에 따른 개별 기업내의 구조조정 문제는 개별노조차원에서는 해결할 수 없는 것이므로, 4차 산업혁명과 노동의 문제를 국가 차원에서 다루어져야 하고, 그러자면 노사정위원회 등의 활동이 필수적이라고 주장하고 있다. 또한 "4차 산업혁명에 따른 노동문제에 대해 노동계가 지혜롭게 대처하지 못한다면 미국의 사례에서 본 것처럼 조합원의 감소로 인하여 노동조합 자체가 사라질 가능성이 매우 높다"고 하면서도, 한편으로는 우리 헌법이 시장자본주의의 독주를 막기 위하여 공인한 합법적 반대세력으로는 노동조합이 유일하기 때문에 노동조합의 역할은 중대하다고 결론짓고 있다.

살펴본 노동계 인사들의 견해를 종합해 보면, 4차 산업혁명의 진전으로 산업구조 변화와 기업 내부의 구조조정에 전체 노동계의 조직차원에서 대응하여야한다는 것이고 아울러 정부차원의 노사정합의체 틀에서 대처해야 한다는 것이 노동계의 주류적 의견으로 보인다.

2. 새로운 노동의 단결권

가. 단결권 보장의 필요성

공유경제에 있어서 디지털플랫폼에 기반한 새로운 노무공급자(플랫폼노동자)들은 현재 우리 대법원에서도 개별근로관계의 근로자성을 인정받고 있지는 못한 현실이다. 그러나 디지털플랫폼을 개설하여 운영하는 자와 이 디지털플랫폼에 가입하여 서비스 수령자들에게 노무서비스를 공급하는 자 즉 디지털플랫폼노무공급자들 간에 근로기준법 상의 사용종속적 관계에 있는 것은 아니라고 하여도, 이들 플랫폼개설자와 플랫폼노동자들 사이에는 플랫폼서비스 제공과정에서 발생하는 수익을 공유하는 관계를 형성하고 있으며, 플랫폼서비스에 의해 창출되는 수익을 배분하는 방식을 고려해 보면 이들 사이에 사회적 불균형이 존재하는 것을 부인하기 어렵다.

특히 플랫폼개설자와 플랫폼을 이용하여 노동하는 플랫폼노동자들 사이에 설정되어지는 관계가 자의적인 의사결정에 의한 것으로 볼 수 있지만, 디지털플랫폼에 가입하는 플랫폼노동자들에게는 가입 이외에 다른 결정권이 있다고 보기는 어려운 경제적 입지이고, 사회적 지위 역시 열등한 것으로 보인다. 따라서 이러한 플랫폼노동자들에게도 단결권이 인정되는 방향으로 입법적·제도적 설정을 예상해 볼 수 있다.

나. 미국의 사례

미국에서의 사례를 살펴보면, 우버와 같은 앱을 이용하는 운전자(app-based drivers)들의 근로자성은 개별적 차원에서는 여전히 법적 보호를 받지 못하더라도 집단적 차원에서 단결하여 디지털플랫폼 개설자인 회사를 상대로 단체교섭을 할 수 있도록 하는 시도가 전개되고 있다.

시애틀에서는 미국에서 최초로 2015. 12월 개별노동관계에서의 근로자성과 상관없이 시의회 조례(City Council Ordinance, 2017. 1 발효)를 통과시켜 앱 운전자들의 단결권을 보장하는 입법조치를 취한 바 있다. 그 단결권 및 교섭 인정방식을 보면, 일정 규모 범위의 앱 운전기사들을 대표하는 자가 이를 시청에 알리는 경우, 시에서는 그 해당업계에 종사하는 운전자들의 목록을 제공하고, 대표자는 교섭코자 하는 범위를 정하여 120일 이내에 이들 운전기사들 과반수 이상의 서명을 얻으면 노동조합을 조직하여 교섭권을 획득하는 방식이다.[30]

캘리포니아의 경우에는, 2014년 전미운수노조인 Teamsters의 지원을 받아 앱 운전자들이 노동조합(California App-based Drivers Association, CADA)을 결성하여 스스로의 업무조건 향상을 위한 활동을 개시하였다. 그러나 이들은 아직 연방노동관계법(NLRA)에 따라서는 근로자성을 확인받지 못하여 법적으로 유효한

30) 이다혜, 전게서(2017) 427쪽 참조.

단체교섭을 진행할 수 있는 상황은 아니기에, 캘리포니아에서도 현재 시애틀과 유사하게 이들의 단결권을 보장하는 입법을 시도하고 있다.[31]

다. 단결권 보장을 위한 시도

플랫폼노동자들에게 헌법 제33조의 단결권을 보장하기 위해서는 단결하여 제도적으로 교섭을 할 수 있는 근로자 범주로 포섭하여야 할 것이다. 따라서 우리의 「노동조합및노동관계조정법」 제2조 제1호의 근로자 범주나 정의를 확대하는 입법적 노력이 필요하다고 본다.

이미 근로기준법의 근로자 정의에서 제외되는 특수형태근로종사자들에 대한 산재보험 가입특례를 위하여 「산업재해보상보험법」 제125조 및 시행령 제25조에서 그 적용대상 범위를 확대하고 있는 점을 고려하면 입법적인 해결도 그리 어려운 문제는 아니라고 본다.

단, 디지털플랫폼이나 디지털플랫폼 개설자를 플랫폼노동자들이 구성하는 노동조합의 교섭 상대방인 사용자로 볼 것이냐는 또 다른 문제일 수 있다.[32] 그러나, 플랫폼노동자들의 단결권을 입법적으로 해결할 경우에는 디지털플랫폼 이용 등에 관한 교섭에 대한 상대방으로 디지털플랫폼이나 그 개설자를 사용자로 인정하여야 할 것으로 본다.

3. 노동조합의 변화와 대안

가. 조직대상과 노동운동의 변화

노동조합은 일단 장소적 개념의 사업장에서 주로 활동하고, 사업 내의 근로조

31) 이다혜, 전게서(2017) 428쪽 참조.
32) 박지순, 전게서(2018) 193쪽 참조.

건의 개선을 위한 교섭을 주로 하는 단체이다. 이러한 노동조합은 실제 공통의 목표와 관심을 갖고 응집할 수 있을 때 그 조직력과 교섭력이 정상적으로 유지될 수 있는 조직이므로 조직 대상이 분산되어 있거나, 노동자성이 유연할 경우에는 그 조직력에도 영향을 줄 수밖에 없다.

한편 4차 산업혁명의 진전에 따라 노동조합이 지금까지 주 조직대상으로 하던 노동자들은 감소되거나 적어도 조직화가 어려운 종사자들로 상당히 대체될 것으로 예견하는 것은 그리 어렵지 않을 것이다. 일례를 보면, 황선자 외2인(2017)은 제조업에서 단순 제조업 노동자수의 감소와 지동화를 통한 인력감축이 진행되는 상황을 지적하고 있으며,[33] 금융업에서는 IT에 기반한 핀테크(Fintech, finance와 technology의 합성어)의 확산으로 은행의 오프라인점포가 대거 축소되고 있다고 지적하고 있다.[34] 이와 같이 양질의 일자리의 대폭적인 감소에 따라 조직화 대상은 디지털화의 가속에 따라 계속하여 감소할 것임은 분명하게 예측가능한 현실이다.

또한 디지털플랫폼의 앱과 같이 보이지 않는 공간을 매개체로 하는 디지털플랫폼워크 영역에서는 기존과 같은 실체적 유형으로서의 노동조합보다는 그 집단성과 조직의 지속성을 장담하기 어렵고 실제 조직화하더라도 초기와는 달리 장기간에 걸친 활동이 위축될 수도 있다.[35] 2008년경부터 결성되어온 대리기사들의 노동조합의 조직과 활동이 오랜 기간에 걸쳐 있어왔지만, 그 성과는 크게 알려진 바는 없는 점을 감안하더라도, 이러한 노동자들의 노동운동은 같은 장소 내에서의 눈에 보이는 노동운동과는 분명 차이가 있을 수 밖에 없다.

최근 들어 급속히 증가하는 택배 및 배달기사들의 전국적 규모는 14만여 명이 넘어가는 추세라고 보도되고도 있다.[36] 이러한 상황에서 수많은 배달앱을 매개로 종사하는 배달기사들이 배달플랫폼 개설업체들의 부당한 수수료 요구 등을 개선할 목적으로 노동조합으로 조직되어 배달앱 개설자와 단체교섭을 진행하는 차원

33) 황선자 · 이문호 · 백승렬, 전게서(2017), 123쪽, 참조.
34) "금융감독원 금융통계정보시스템에 따르면 KB국민은행의 경우 2016년 말 1,003개였던 지점이 2017년 9월 기준 919개로 84개 지점이 폐쇄되었고, 2017년 1월 약 2,800명을 희망퇴직시켰다." (황선자 · 이문호 · 백승렬, 전게서, 132쪽 인용).
35) 엘렌 러펠 셸 원저, 김후 역, 전게서(2019), 355쪽 참조.
36) KBS 2019. 6.27 자 보도.

에까지 발전한 것은 고무적인 현상이라고 할 것이다.[37]

나. 변화에의 대응

디지털플랫폼워크 종사자들의 단결권이 적극 강화될 수 있도록 입법이 추진되어 일시적으로 이들이 조직화 하더라도, 사업장이라는 장소적 공간에서 시간적으로 같이 일하는 노동자들이 조직화되어 이루어지는 단결력과는 다소 차이가 있을 것으로 판단된다.

또한 같은 노동이라고 하더라도 자영업의 성격을 갖는 노동의 경우 단결권을 보장하여 노동조합이라는 인적 단체를 구성하더라도 그 단결력은 구심력보다는 원심력이 더 작용하여 그 존속은 장담하기 쉽지 않은 것이 현실적인 판단이다.

즉, 플랫폼워크 종사자들의 단결권이 인정되더라도 일시적 조직효과는 있을지는 모르나, 장기적으로는 원심력이 작용해 그 단결조직체를 유지하기는 어려울 것이며, 결국 노동계의 예상처럼 전체 노동계 조직에 플러스 요인 대상으로서는 미흡할 것이다.

이와 관련하여 박지순 교수(2018)도 노동조합의 조직의 원천인 근로자들의 감소로 그 조직률을 높이는데 구조적 장애를 가져올 것이므로 이러한 점에 노동조합이 특히 고민해야 할 것이라고 하였다.[38]

결론적으로 보면, 우리 사회의 급속한 디지털화의 진전은 노동계층의 계급의식도 이완되는 효과를 가져올 것으로 예상되며, 조직화된 노동은 점차 약화될 가능성이 농후하다고 보는 것이 더욱 현실적일 것이다.

이러한 점을 감안하면, 「산업재해보상보험법」 제125조의 특수형태근로의 범주에도 포함되어 있지 아니한 디지털플랫폼워크 종사자들에 대하여 우선 산재보험의 적용 영역으로 끌어들여 이들에 대한 사회적 보호부터 선행되는 입법적인 정책이 배려되어야 할 것이다.[39]

37) 오마이뉴스 2019. 5. 2자 보도 및 시사포커스 2019. 6. 27자 보도.
38) 박지순, 전게서(2018) 172쪽 참조.
39) 현재 산재보험 적용대상으로 규정하고 있는 산업재해보상보험법 제125조의 특수형태근로종사자로는 이 법 시행령 제125조에 보

또한 디지털플랫폼워크에 종사하는 자들이 사회적 약자집단으로만 방치되지 않도록 노동조합으로서의 조직화는 물론 이익단체로서의 존립과 활동이 용이하도록 하는 적극적인 지원책도 강구되어야 한다.

다. 새로운 대안

설령 자영업에 가까운 디지털플랫폼워커들에 대한 노동조합 구성이 가능하도록 하더라도 이미 지적한 바와 같이, 결국은 그 개별적인 자영성이라는 한계로 인하여 구심력보다는 원심력이 더 크게 작용한다면 존속을 오래 유지하기는 어려울 것이다.

또한 역사학자 Max Fraser가 지적하듯이, 경제는 20세기에 노동이 조직되었을 때와는 다른 방향으로 움직이고 있으며, 예를 들어 한 장소에서 철강노동자들이 파업하는 것과 같은 파괴력을 갖는 것을 기대하기도 어려운 상황으로 진행되고 있는 현실에서는 새로운 모델을 찾아야 한다는 주장은 대단히 현실적인 설득력이 있다.

그러한 대안으로 모색될 수 있는 것이 미국에서 보편적으로 결성되어 있는 노동자협동조합을 들 수 있다. 미국에서는 17세기부터 결성된 노동자협동조합이 활동하여 왔고, 현재에도 약 350여개의 직원소유 협동조합이 활동하고 있으며, 이에 대한 관심도 높아지고 있다고 한다. 가장 널리 알려진 실례를 들면, '가정돌봄협동조합(Cooperative Home Care Associates, CHCA) 으로 2,200여명의 직원이 이를 통하여 가정의료 및 돌봄서비스에 종사하고 있다고 한다.[40]

이와 같이, 우리도 디지털기술을 기반으로 하는 종사자들에 대하여 정책적으로 「사회적기업육성법」[41]에 의한 사회적기업 내지 「협동조합기본법」[42]에 근거

험설계사와 공제 및 우체국보험모집인, 콘크리트믹서트럭차주기사, 학습지교사, 골프장캐디, 택배원과 퀵서비스업의 배송인으로 한정되어 있다.

40) 가정의료 및 돌봄서비스는 고령화 진행과 더불어 급속히 그 수요가 증가하는데 비하여 이러한 서비스를 제공하는 종사자들에 대한 보수는 변변치 않은데다 별다른 법률규정도 존재하지 않은 상황에서 협동조합인 CHCA가 만들어진 것이라고 함(엘렌 러펠 셸 원저, 김후 역, 전게서(2019), 348쪽 참조).

41) 「사회적기업육성법」(2007년 1월 7일 , 2008년 7월 1일 시행)은 사회적기업을 육성하고 지원함으로써, 새로운 일자리의 창출과 생산활동을 통해 수익을 올리고 아울러 사회적 취약계층에 대한 사회적 서비스를 제공하도록 하는 등의 사회적 목적을 추구하

하는 사회적기업으로서의 협동조합으로 결성하도록 적극 지원하여야 할 것이다.[43]

아울러 사회적기업 또는 협동조합을 조직된 후에도 디지털플랫폼 개설자와 동반 성장하도록 하는 적극적인 시책이 있어야 할 것으로 보인다. 따라서 디지털플랫폼워커들이 설립하는 그러한 사회적기업이나 협동조합에 대한 적극적인 지원책은 주로 존속과 경쟁력을 배양하는 방향에서 집중되어져야 할 것이다. 즉, 대리기사나 배달기사들의 협동조합이 현재도 설립되어 활동하는 것은 바람직한 현상이지만, 이러한 플랫폼워커들과 같은 분야의 플랫폼 설립자가 동일한 사업을 할 경우 경쟁력이 비교할 수 없을 것이므로 제대로 된 존속이 어려울 수도 있기 때문이다.

4. 근로자대표제도의 변화의 필요성

위에서 본 바와 같이, 4차 산업혁명의 급속한 전개로 우리 산업과 노동환경의 변화 과정에서 노동계의 입장은 정부차원의 정책과정에 적극 참여하고 전국적 차원에서 대응하여야 할 것으로 보인다.

그러나 우리 사회의 노조 조직률을 보면, 아직도 여전히 2천만명 이상의 순수 노동자 중에서 조직된 수는 200만명 정도여서 10% 전후이고, 다른 선진제국의 조직률보다도 낮은 편이다.[44]

도록 하는 지원제도체계를 구축하기 위하여 제정되었다.
우리나라의 사회적기업은 이「사회적기업육성법」이 정하는 바에 따라 고용노동부의 인증을 받아 각종 지원과 혜택을 받으며 그 목적을 위해 성장해 가는 기업이다. 이 「사회적기업육성법」에 근거한 사회적기업은 2018년 현재 2030개에 달할 정도로 성장하고 있다. 주요 지원을 보면, 이 법 제10조(경영지원 등) ① 고용노동부장관은 사회적기업의 설립 및 운영에 필요한 경영 · 기술 · 세무 · 노무(勞務) · 회계 등의 분야에 대한 전문적인 자문 및 정보 제공 등 지원을 할 수 있다고 규정하여 사회적기업이 자립 · 육성할 수 있도록 하는 각종 지원제도를 시행 중이다.

42) 「협동조합기본법」은 「농업협동조합법」등 8개 개별법으로 설립된 기존의 특별한 협동조합과는 별도로 상법에 의한 회사 설립이 어려운 반면, 용이하게 생산자 또는 소비자 중심의 "협동조합"을 설립하여 경제적 활동이 가능하도록 하고, 취약계층에 대한 사회서비스 또는 일자리 제공, 지역사회 공헌활동 등을 주로 수행하는 "사회적협동조합"을 별도로 도입하며, 협동조합 등의 설립 · 운영에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자주 · 자립 · 자치적인 협동조합의 활동을 촉진토록 하기 위해서 2012.12. 1부터 시행 되고 있다(출처: 국가법령정보센터).

43) 「사회적기업육성법시행령」 제8조에 의하면, 협동조합기본법에 의해 설립되는 협동조합도 사회적기업의 요건을 갖추면 사회적기업으로서 각종 지원을 받을 수 있다.

44) 고용노동부, 2016년말 기준 노동조합조직현황 보도자료(2017.12. 8) 참조.

또한 근로자들이 기업의 운영에 참여할 수 있는 제도적 시스템으로 마련된 우리의 노사협의회제도는 상시 근로자 30인 이상에 설치·운영토록 하고 있으나, 노동조합이 조직된 경우에도 대부분 기업노조 형태여서 노사협의회 운영이 형식적이거나 유명무실한 것이 보편적인 현상이라고 할 정도이다. 더욱 노동조합이 구성되어 있지 아니한 중소사업장의 경우에는 대부분 노동관서에 설립신고만을 위한 페이퍼기구에 불과할 정도인 것이 현실이다.

이와 같은 현실에서 앞으로 우리 사회 및 산업 전체에서 새로이 나타날 노동방식과 노동환경의 급속한 변화를 감안하면, 노동자집단을 대변하는 참여방식이 기존의 법과 제도로는 미흡하다고 학자들은 지적하고 있다.

특히 이와 관련하여 복잡다단하게 규정되어 있는 근로자대표제도도 통일적이고 명확하게 재설계하여야 할 것이다.[45] 현재 우리는 주52시간제가 전면 확대되는 상황에서 근로자대표와의 서면합의를 통한 선택적근로시간제 등 유연근무제 시행을 앞두고 있는데, 근로자대표의 선출방식 조차 입법적으로 불비한 상황에서 더욱 시급한 과제라고 할 것이다.

현재 우리의 개별근로관계법령에 있는 근로자대표제를 살펴보면, 「근로기준법」 제24조 제3항의'근로자대표'와 제4장 근로시간과 휴식의 규정 중에서 유연근무제와 관련한 규정들에 산재해 있는 정도이다. 이러한 근로자대표 규정은 당시 우리 정부가 OECD 가입을 계기로 노동법 대폭 개정하는 과정에서, 1997.3.13. 근로기준법을 전면개정형식으로 새로 제정하면서 도입된 개념이다. 그러나, 이에 대한 선출방법이나 절차 등에 대해서는 전혀 입법이 되어 있지 않고 단지 근로기준법 제24조 제3항에서 "근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다" 라는 규정만 있어 불완전하게 방치된 입법례라고 할 것이다. 이외에, 노사협의회 구성원으로서 근로자위원으로 참여하고 있는 제도가 있으나, 노사협의회의 근로자위원에게 근

45) 박지순교수(2018)는 " 근로자대표를 통한 참여 확대는 우수한 기업의 생산적 경영에 장애 요소가 되는 것이 아니라, 오히려 지속적인 성장을 위한 필수적 요소라고 할 수 있다. 디지털 구조변화에 성공적으로 대처하기 위해서는 근로자대표를 중심으로 하는 기업 내 파트너십이 잘 작동되어야하기 때문이다. 이를 위해서는 복잡다단하게 분열되어 있는 현행 근로자대표를 통일적이고 명확하게 재설계해야 한다. " 고 기술하고 있다(박지순, 전게서(2018) 191쪽).

로자대표로서의 역할이 인정되고 있는 것은 아니다.

「근로기준법」 상의 근로자대표제에 대해서도 제2조 정의규정에서 규정되어 있지 않고 제24조 제3항에 규정되고 있어, 제4장의 유연근무관련 규정에서의 근로자대표와 동일한 개념인지에 대해서도 입법적으로 명확하지 않다. 따라서 향후 근로기준법 개정 시에 근로자대표에 대한 정의도 근로기준법 제2조의 정의규정에서 규정하도록 하여야 할 것이다.

이러한 상황에서 4차 산업혁명의 전개로 인한 노동환경의 변화과정에서 근로자대표의 참여는 불가피할 것이고, 많은 학자들이 지적하고 있듯이 이를 확대하려는 노력이 있어야 할 것이다. 따라서, 우리의 형식적인 노사협의회제도를 독일의 「사업조직법(Betriebverfassungsgesetz)」에 의한 공동결정제도와 같이 대폭 개선하거나, 일정규모의 모든 사업장에서 근로자대표를 선출하여 근로자대표위원회(Betiebsrat)를 구성토록 하여 이 근로자대표위원회가 근로조건의 결정과정에 참여토록 하는 것이 필요하다고 본다. 이와 관련하여 독일의 「사업조직법」 제1조를 보면, 상시근로자 5인 이상의 사업에서는 원칙적으로 근로자대표위원이 선출되어 위원회를 구성토록 하고 있다. 이와 같이 우리도 상시 근로자 5인 이상의 사업장에는 반드시 근로자대표를 선출하여 근로자대표위원회를 구성토록 하고 사용자가 주요 근로조건을 변경하거나 취업규칙을 제·개정할 경우 이 위원회와 협의 또는 합의토록 할 필요가 있다고 본다.

아울러 근로기준법에 근로자대표를 노동조합 유무와는 별도로 좀 더 명확히 규정할 필요가 있으며, 박지순 교수(2018)의 지적과 같이, 전체 근로자에 의한 민주적 선출절차와 방법, 대표의 권한범위와 의사형성 및 결정 과정, 지위보장, 분쟁해결 방법 등 상설기관으로서 최소한의 요건 등을 규정할 필요가 있다.

또한 비정형근로라고 보는 플랫폼 자영업자(크라우드워커) 등 고용 및 소득이 불안정한 취약계층이 플랫폼 사업자(기업)와 공정한 계약관계를 유지할 수 있도록 종사자들의 대표 조직을 구축하도록 하는 것도 필요하다.

플랫폼워커의 경우 단결권을 통해서 노동조합으로 구성할 수도 있겠지만, 사회적기업이나 협동조합의 형태로 조직토록 하고 정부적 차원에서의 지원책을 마련할 필요가 있다.

Ⅳ. 맺는 글

4차 산업혁명으로 인한 일자리의 변화 특히 일자리 감소현상에 대하여 노동계로서는 그리 달갑게 볼 수 있을 수만은 없으면서도 그에 대비한 정부 차원의 정책과정에는 적극적일 것으로 보인다. 우려되는 점이라면, 1811년부터 영국에서 불었던 기계파괴운동(Luddite movement)과 같은 부정적 모습으로 나타날 경우 우리 사회의 발전에 체증적 효과를 가져올 수도 있다는 점이다. 사회 발전의 흐름을 늦춘다고 해서 기득권이 유지되지는 않는 것이므로, 변화에 적극 참여하여 새로운 노동환경으로의 전환을 피할 수 없다면, 노동계의 적극적인 참여가 필요할 것이다.

지나친 우려일지 모르나 노동계에서도 지적하듯이,[46] 4차 산업혁명에 대한 노동문제에 대해 노동계가 수수방관한다면 궁극적으로는 조직력의 이완으로 노동조합의 모습은 점차 활력을 잃어갈지도 모른다. 또한 사업장에서 직접적인 노동을 제공하는 조직대상으로서의 노동자들은 점진적으로 감소하는 상황이 전개된다면 전체 노동조합의 조직력이 쇠퇴할 것이다. 이러한 상황에서는 노동조합 스스로도 대립적인 전략보다는 협력 내지는 참여적인 전략으로 변화되어져야 그 존립기반을 유지할 수 있을 것이다.

또한 자영업에 가까운 디지털플랫폼워커에 대한 노동조합이 가능하도록 하더라도 그 존속을 가대하기는 어려울 것이므로, 대안으로 사회적기업이나 협동조합으로 결성하도록 적극 지원하고, 동반 성장하도록 적극적인 시책을 마련해야 한다.

이미 본 바와 같이, 4차 산업혁명의 진전으로 고용과 노동환경이 변화되는 과정에서는 조직화 된 정형노동이든 자영에 가까운 중간적 노동이든지 간에 노동계층의 적극적 참여와 대응이 필요하다고 본다. 이러한 점을 감안하면, 독일노동조합총연맹(DGB)의 경우 노사정의 대화에 적극적인 참여하지 않으면 결국 기술은

46) 김민표(전한국노총중앙연구원)는 "지금 4차 산업혁명에 따른 노동문제에 대해 노동계가 지혜롭게 대처하지 못한다면 미국의 사례에서 본 것처럼 조합원의 감소로 인하여 노동조합 자체가 사라질 가능성이 매우 높다."고 지적하였다(김민표, 전게서 108쪽).

자본의 이윤창출도구로 전락하고 말 것이라는 인식 하에 사회적 대화에의 적극적인 참여를 통하여 디지털화의 조절을 목표로 하고 있는 점과 이를 위하여 노사정의 대화기구인'산업의 미래협의체(Bundnis Zukunft der Industrie)'에 적극 참여하고 있는 점, 아울러 노동조합 스스로 적극적인 교육을 통하여 디지털기술에 부합하는 양질의 일자리에 적응하도록 하는 노력에 주력하는 점 등을 적극 참고하여야 할 것이라고 본다.

또한 마지막으로 첨언하면, 근로자대표제도의 대폭적인 개선도 이루어져야 할 것이며, 이러한 점에서 독일의 근로자대표위원회와 공동결정제도와 같은 방식의 참여제도를 모색하는 노력이 있어야 할 것이다.

[참고 문헌]

○ 김형배, 새로 쓴 노동법(제25판), 박영사, 2016

○ 김형배 · 박지순, 노동법강의(제4판), 신조사, 2015

○ 엘렌 러펠 셸 원저, 김후 역, 일자리의 미래, 예문아카이브, 2019

○ 이병태, 최신노동법(제3판), 현암사, 1995

○ 임종률, 노동법(제17판), 박영사, 2019

○ 菅野和夫, 勞働法(제11판), 弘文堂, 2018

○ 日立東大ラボ, Society(ソサエティ) 5.0 人間中心の超スマート社会, 日本経済新聞出版社, 2018. 10.24

○ 권정기, "사회주의인가 전쟁 · 파멸인가", 「정세와노동」, 노동사회과학연구소, 2017. 4

○ 김규판, "일본의 제조업혁신정책추진과 시사점", 「KIEP 오늘의 세계경제」,대외경제정책연구원, 2018. 9.19

○ 김기선, "4차 산업혁명과 노동의 미래와 과제", 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2017. 3

○ 김민표, "4차 산업혁명 시대의 노동조합의 역할과 한계", 「법과사회 56호」, 2017,12

○ 김성혁, "4차 산업혁명과 노동의 대응", 「소통과혁신」, 소통과혁신연구소, 2017, 3

○ 김소영, "디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단", 「법학연구」 제29권 제4호, 충남대학교 법학연구소, 2018

○ 김진영, "ICT의 발전에 따른 노동법적 문제", 「법이론실무연구」, 한국법이론실무학회, 2016,10

○ 박성원, "4차 산업혁명에 노동계는 어떻게 대응할 것인가", 「동향과전망」, 한국사회과학연구회, 2017,10

○ 박제성, "플랫폼 노동 또는 크라우드워크",「국제노동브리프(2016년 8월호)」,한국노동연구원, 2016. 8

○ 박지순, "4차 산업혁명과 노동법의 과제", 「강원법학」, 강원대학교법학연구소, 2018, 6

○ 박지순 외, "새로운 노무제공방식 관련 실태 및 제도적 대응방안", 고용노동부, 2017

○ 송명진, "플랫폼노동의 확산과 노동조합운동의 과제", 「월간한국노총(통권538호」, 한국노총, 2018. 1

○ 염명배, "4차 산업혁명시대, 경제패러다임의 전환과 새로운 경제정책방향",「경제연구 36권제4호」, 한국경제통상학회, 2018.11

○ 이다혜, "공유경제의 노동법적 쟁점", 「노동법연구」, 서울대학교노동법연구회, 2017. 3

○ 이수정, “플랫폼 기반의 새로운 노무제공형태와 입법정책적 과제”, 고려대 석사학위논문, 2018
○ 李卫东, “工业4.0对推进‘中国制造2025’的启示”, 外交学院 2017기 硕士论文, 2017
○ 하태희, “디지털플랫폼 워커의 법적지위”, 「전북대학교 법학연구(통권 58집)」, 2018.12
○ 허재준, “4차 산업혁명이 일자리에 미치는 변화와 대응”, 「월간노동리뷰(통권제144호)」, 한국노동연구원, 2017
○ 황선자 · 이문호 · 백승렬, “4차산업혁명과 노동조합의 과제”, 한국노총중앙연구원, 2017
○ Kallol Basu, “The Journey from Industry 4.0 to Society 5.0 with IOT, Big Data and AI”, Keidairen(Japan Business Federation), 2018. 2.14.
○ “Made in China 2025 Plan Unveiled”, 「造纸信息(2016年 第8期)」, 电子杂志社有限公司, 2016.
○ Rüdiger Krause, “노동세계의 디지털화:과제와 규제의 필요성”, 「국제노동브리프(2017년 3월호)」, 한국노동연구원, 2017. 3
○ Timothy van Gardingen, “Industrie4.0 and society 5.0 comparing socio political initiatives in germany and japan”, 2018.11.14.

Abstract

A Study on the Future of Labor and Labor Unions in the Fourth Industrial Revolution Period

Juhng-Won Muhn
Chief laborlaw attorney, Jungwon Laborlaw Firm

We are now facing an era of rapid changes in the economy and labor environment so called the fourth industrial revolution. This wave of the fourth industrial revolution is bringing about a dramatic change in the way of labor and the appearance of jobs, as well as the possibility of changing human life for all workers, and there are a few of concerns about a decline in jobs.

Reviewing the new changes in digital evolution, new patterns of employment are increasing and new styles of work are increasing in the middle territory of employers and workers. On the positive side, a new flexible way of doing work is possible, away from the fixed time and place of work. On the negative side, ther are also concerns that the labor intensity could be strengthened as a result of the blurring of the boundaries between work and personal life.

The progress of the fourth industrial revolution is expected to be as negative as the positive effects, especially in terms of providing labor. Therefore, provisions should be established against them, and labor-related systems should also evolve in line with those changes.

This dissertation has reviewed at changes in labor and the future, questioning the changes in labor and the consequent labor relations that appear in the fourth industrial revolution, as well as how the fate and role of our labor unions will play in the process.

Key words : fourth industrial revolution, labor change, labor union, digital platform, labor representative