




이슈브리프
ISSUE BRIEF



발행일 : 2020년 10월 29일 (목)

CONTENTS

- 노동시장 관련 최근 논점과 개혁방향
- 정당성을 상실한 文정부 탈원전 정책과 시사점
- 코로나19에 따른 여행관광업계 피해 현황 및 시사점

이슈브리프

(IB 2020-12)

CONTENTS

I. 노동시장 관련 최근 논점과 개혁방향 / 1

II. 정당성을 상실한 文정부 탈원전 정책과 시사점 / 10

III. 코로나19에 따른 여행관광업계 피해 현황 및 시사점 / 18

발행인: 지상욱

편집인: 김창배

편집위원: 임춘건, 이윤식, 나경태

편집간사: 김진솔

발행일: 2020년 10월 29일

발행처: 여의도연구원

인쇄: 디엔시파크

Contents_

금주(10월 5째주)는 노동개혁, 탈원전, 여행업계 현황 등 3편의 이슈를 다루었습니다. 제1편에서는 최근 노동개혁 관련 주요 쟁점을 살펴보고, 노동시장 현실에 맞는 개혁 방향을 제시했습니다. 제2편에서는 주요국 원전정책 분석, 탈원전 강행시 예상되는 문제점, 당 차원의 에너지 정책 마련 등에 대해 다뤘으며, 제3편에서는 코로나19로 인한 관광객 급감으로 인한 여행관광업계 피해현황에 대한 지원방안을 모색해보았습니다.

제1편: 노동시장 관련 최근 논점과 개혁방향 (김창배 경제사회연구실장)

지난 10월 5일 국민의힘 김종인 비상대책위원장이 노동법 개정을 입법과제로 제안. 제안 배경, 정치적 함의가 무엇이든 현재 우리 노동시장이 개혁대상인 점은 분명. 강자 독식구조, 국가의 무분별한 개입으로 노동시장은 헌법정신에서 괴리된지 오래이며 노동법 체계는 기술 혁신, 인구감소 등 시대적 변화 흐름에 뒤처져 새롭게 출현하는 고용형태와 이에 소외된 다수 근로자를 포용하기에 한계에 봉착. 노동개혁 난제를 풀어나가는 중요한 논의 기반으로 △기술 및 시장 친화적 노동법 질서 정립, △미조합원, 실업자 등 아웃사이더 권익 강화, △노동기본권·공공이익이 조화되는 법체계 정비 등을 개혁의 방향타로 설정할 것을 제안함

제2편: 정당성을 상실한 文정부 탈원전 정책과 시사점 (김진솔 연구원)

‘월성 1호기 조기폐쇄’ 감사결과에서 탈원전을 위한 경제성 조작 등이 밝혀졌음에도 정부·관계 부처는 탈원전 기조를 유지하겠다고 공언. 원전을 저탄소·고효율 에너지로 인식, 안정적 에너지 전환을 위해 원전을 적극 활용하고 있는 선진국들의 행보와 배치. 탈원전을 추진했던 프랑스, 대만 등도 경제적 요인, 국민 여론 등을 고려해 탈원전 시간표를 조정. 文정부가 탈원전 정책을 강행할 경우 △전기료 인상으로 인한 국민부담 증대, △원전수출 경쟁력 약화, △온실가스 배출량 증가, △에너지안보 위기 현실화 등 부작용이 불가피. 따라서 탈원전 정책에 대한 전반적 점검과 동시에 ‘원전-신재생에너지 투트랙 전략’ 등 당 차원의 에너지정책 수립이 요망됨

제3편: 코로나19에 따른 여행관광업계 피해 현황 및 시사점 (나경태 사회문화정책실장)

코로나19로 인해 대부분 업종이 피해를 입었으나, 그중에서도 여행관광업계 피해가 가장 큰 것으로 추정. 전세계 관광객이 65%(2019년 대비) 급감한 영향으로 소규모 여행관광업뿐 아니라 대형 항공 여행업도 대부분 개점 휴업인 실정. 문화관광부, 고용노동부, 제주특별자치도 등에서 지원방안이 시행되고 있으나, 업계 피해액에 비하면 미흡한 수준. 이에 당 차원의 현장 간담회를 통해 현장의 목소리를 지속적으로 청취하고, 여행관광업에 대한 별도의 예산 책정 가능성을 적극 검토할 필요

I. 노동시장 관련 최근 논점과 개혁방향

작성: 김창배 경제사회연구실장 (kim.chang.bae@ydi.or.kr)

지난 10월 5일 국민의힘 김종인 비상대책위원장이 노동법 개정을 입법과제로 제안. 제안 배경, 정치적 합의가 무엇이든 현재 우리 노동시장이 개혁대상인 점은 분명. 강자 독식구조, 국가의 무분별한 개입으로 노동시장은 헌법정신에서 괴리된지 오래이며 노동법 체계는 기술혁신, 인구감소 등 시대적 변화 흐름에 뒤처져 새롭게 출현하는 고용형태와 이에 소외된 다수 근로자를 포용하기에 한계에 봉착. 노동개혁 난제를 풀어나가는 중요한 논의 기반으로 △기술 및 시장 친화적 노동법 질서 정립, △미조합원, 실업자 등 아웃사이더 권익 강화, △노동기본권·공공이익이 조화되는 법체계 정비 등을 개혁의 방향타로 설정할 것을 제안함

1. 국민의힘, 노동개혁 논의 제안

- 국민의힘 김종인 비상대책위원장, 노동법 개정을 입법과제로 제시
 - 기업구조 개편을 위한 소위 ‘공정경제 3법(이하 경제3법)’과 함께 노동시장 유연화를 위한 노동법이 한꺼번에 바뀌야 우리 경제가 원활하게 돌아갈 수 있다는 취지
 - 여당은 경제3법과 노동법 개정과의 연계를 경계하는 반응
 - 경제3법만 밀어붙일 경우 노동개혁은 등한시한다는 ‘친노조’ 이미지 부담
- 제안의 배경, 합의가 무엇이건 노동시장이 개혁대상인 점은 분명하다는 점에서 최근 노동개혁 관련 논란을 살펴볼 필요
 - 김 위원장이 강조한 것처럼 한국은 △고용률 141개국 중 102위, △노사관계 130위, △임금 유연성은 84위로 모두 ‘후진국’ 수준

- 경직적 고용, 후진적 노사관계에 더해 이 정부의 급격한 최저임금 인상, 획일적 주 52시간제, 비정규직 정규직 전환 정책 등에 기인

2. 최근 노동개혁 관련 주요 쟁점¹⁾

① 유연근로시간제 (탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제) 확대

- (현행) 탄력적 근로시간제 단위기간 3개월, 선택적 근로시간제 정산 기간 1개월
- (경영계) 각각 6개월, 3개월로 연장
 - 근로시간 단축에 따른 산업현장의 혼란을 최소화하기 위해 기간 확대
 - 시장 변화, 납기준수, 계절적 수요 등에 적절한 대응 어려움
- (국민의힘) 각각 6개월, 3개월
- (민주당) 탄력적 근로시간제 단위기간 3~6개월
- (해외사례) 일본, 독일, 프랑스, 탄력적 근로시간제 단위기간 1년

② 최저임금 구분 적용

- (경영계) 업종별, 규모별, 연령별 구분 적용
 - 업종·규모·지역별로 시장 경쟁여건, 노동집약도, 생활비 등에서 격차 존재
- (국민의힘) 사업의 종류별·규모별·지역별·연령별로 구분 적용
- (해외사례) OECD 국가들은 업종별, 연령별로 최저임금 구분 적용
 - 업종별: 일본, 호주, 네덜란드 등
 - 연령별: 프랑스, 영국, 호주, 네덜란드, 캐나다 등

1) 정당案들은 의원입법 개정안을 중심으로 정리

③ 최저임금 결정기준에 '사용자의 지불능력' 포함

- (경영계) 최저임금 결정기준에 '기업 지불능력' 포함
 - 지불능력 이상의 임금지급은 중장기적으로 존립 자체를 위협할 뿐 아니라 가격인상, 고용축소 등으로 대응할 수밖에 없어 국민 경제에도 부정적
- (국민의힘) 최저임금 결정기준에 성장률, 물가 등과 함께 사용자 지불능력 포함

④ 1년 미만 근로자 퇴직급여 지급 의무화

- (현행) 1년 미만자, 1주 소정근로 15시간 미만자에게는 미지급
- (민주당) 소정근로시간에 상관없이 1개월 이상 계속 근로한 자에 대해 퇴직급여 지급 의무화
- (경영계) 현행 퇴직급여 지급 대상 유지
 - 장기근속에 대한 공로보상이라는 퇴직급여제도의 본질과 배치

⑤ 생명안전업무 종사자 직접고용

- (민주당) 생명안전업무 종사자 직접고용 등에 관한 법률, 기간제법, 파견법 등 제·개정
 - 생명안전업무 종사자 직접고용 의무 명시
 - 생명·안전과 밀접 관련 업무에 기간제근로자의 사용 금지
 - 현행 파견절대금지업무에 공중의 생명·건강·신체 안전 관련 업무 추가
- (경영계) 제·개정 반대
 - 고용형태 등과 산업재해 발생은 직접적 인과 관계가 불명확하며 현장의 안전관리체계가 올바르게 작동하도록 하는 것이 근본적 해결책

⑥ 파견규율 대상 '네거티브 리스트'로 변경

- (현행) '포지티브 리스트'로 파견허용 업무를 제한적으로 열거
- (경영계) 금지업무외 나머지는 허용하는 '네거티브 리스트'로 변경
 - 포지티브 방식은 파견허용 업무가 협소해 제4차 산업혁명 시대의 산업 다양화에 적극적으로 부응하지 못함

⑦ 산재사망 사고에 대한 사업주 처벌강화

- (현행) 안전·보건조치 의무 위반으로 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금
- (정부) 양형기준을 강화해야 한다는 의견을 사법부에 요청
- (정의당) 산재사망시 사업주·경영책임자는 3년 이상 유기징역 또는 5천만원~10억원 벌금(중대재해 기업처벌법 제정)
 - 법인의 경우, 1억원~20억원 벌금, 영업허가 취소·정지, 3배 이상 10배 이하 배상책임
- (경영계) 처벌 수위 강화 반대
 - 현재도 사업주 처벌수준이 강한테 추가적인 형사처벌 강화는 과도
 - 선진국은 “사후징벌 위주”에서 “사전예방 중심”으로 운용

⑧ 특수형태근로종사자 고용보험 의무가입 등

- (정부) 의무가입, 당사자적용제외 신청권 없음, 보험재정 통합 운영
- (민주당) 정부와 동일
- (경영계) 임의가입, 당사자적용제외 신청권 부여, 보험재정 분리
 - 고용보험 임의가입, 보험료 전액 본인부담이 글로벌 스탠다드
 - 특수형태근로종사자의 특성과 당사자 의견을 반영한 제도 설계 필요

⑨ 해고자·실업자 등의 노조 가입

- (현행) 해고자·실업자 등 사업장 非종사자의 노조 가입 제한
- (정부) ILO협약을 반영, 해고자·실업자의 기업별 노조 가입 허용
 - 해고자·실업자 등 사업장 非종사자의 노조 가입 제한 규정 삭제
 - 단, 해고자·실업자 등의 기업별 노조 임원 자격은 제한
- (민주당) 해고자·실업자의 기업별 노조가입 허용, 노조임원 허용
- (경영계) 반대
 - 노사관계 불균형이 심화되고 노사갈등이 증폭되어 기업경쟁력 약화 우려
 - 노조의 단결권이 크게 강화되는 만큼 사용자의 대항권도 국제 수준에 맞춰 개선할 필요
- (해외사례) 국별 노사문화, 법·제도, 관행, 국가경쟁력 등을 종합적으로 고려하여 ILO 핵심협약 비준 결정

⑩ 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제

- (현행) 노조전임자 급여지급 금지
- (정부안) 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제
- (민주당) 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제
- (경영계) 현행 노조전임자 급여지급 금지규정 유지
 - 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제는 ILO 핵심협약 비준과 무관
 - 노조전임자 급여지급은 지배·개입행위에 해당

⑪ 쟁의행위시 노조의 사업장 점거 금지

- (현행) 생산, 그 밖의 주요 업무에 관련된 시설의 점거형태 쟁의행위 금지(노조법 제42조)

- (정부) 사업장 내 생산 그 밖의 주요 업무시설에 대해 전부 또는 일부를 점거하는 형태의 쟁의행위 금지
 - 사용자 점유를 배제해 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 (소위 전면적·배타적 점거) 금지, 단 비주요시설 점거는 허용
- (국민의힘) 사업장 시설을 점거하는 형태의 쟁의행위 전면 금지
- (경영계) 사업장 내 모든 시설에 대한 점거 금지
 - 사용자의 영업자유 및 시설관리권 보호, 파업에 참가하지 않는 근로자의 일할 권리 보호
 - 부분적·병존적 점거를 허용할 경우 사실상 전면적 직장점거와 유사
- (노동계) 반대
 - 사실상 생산, 그 밖의 주요 업무에 관련 시설에 대한 일체 금지 의미
- (해외사례) 미국, 독일, 프랑스, 영국은 직장점거 금지
 - 일본은 부분적·병존적 직장점거 허용, 전면적·배타적 직장점거는 금지

⑫ 쟁의행위시 대체근로 전면 허용

- (현행) 쟁의행위 실효성을 확보하기 위해 파업기간 중 대체근로를 금지(노조법 제43조)
- (경영계) 쟁의행위 기간 중 원칙적인 대체근로의 전면 허용
 - 노조 파업에 대응하려면 대체근로 제도 필요
- (정부) 개정내용 없음
 - 대체근로제가 결사의 자유 원칙에 위배될 가능성
- (해외사례) 대부분 선진국은 대체근로를 허용
 - 단, 프랑스는 단기·파견근로자만 허용, 독일은 파견근로자만 허용

⑬ 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정 삭제

- (현행) 사용자의 부당노동행위 자체에 대한 원상회복과 별개로 형사처벌 규정(노조법 제96조)
 - 원상회복만으로는 부당노동행위에 대한 실효적인 구제와 예방 어려움
- (경영계) 부당노동행위의 형사처벌 규정을 삭제
 - 부당노동행위에 대해 사용자를 형사처벌하는 것은 한국에만 있는 제도
 - 노조가 해당 규정을 빌미로 고소·고발을 남용
 - 형사처벌을 통해 부당노동행위를 해결하려는 것은 노사자치주의에 위배
- (정부) 개정내용 없음
 - 노조 활동을 방해하기 위한 기업 측 행위가 여전히 발생
- (해외사례) 대부분 선진국 형사처벌 없음
 - 美 와그너법, 테프트·하틀리법, 노사 양쪽의 부당노동행위를 규정하고 형사처벌 규정없음
 - 日 노조법, 2차 세계대전 후 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정 삭제
 - 유럽국가는 부당노동행위 제도 자체가 없음

⑭ 노조 회계 감사의 투명성 제고

- (국민의힘) 회계감사 투명성 제고를 위한 규약 보완, 일정 규모 이상의 노조 감사위원회 구성, 재정관련 서류 보존기간 확대(3년→5년)
- (경영계) 찬성
 - 노조 재정 운영상 투명성 및 민주성 제고 필요

⑮ 단체협약의 유효기간 연장: 2년 → 3년

- (현행) 단체협약 최대 2년(노조법 제32조)

- (정부) 해고자와 실업자의 기업별 노동조합 가입에 대한 경영계 반발에 대한 보상조치로 추진
- (경영계) 합리적인 교섭문화 변화를 통한 노사관계 패러다임의 전환
- (해외사례) 프랑스는 5년, 미국과 독일은 법규정 없고, 일본은 최장 3년의 단체협약 유효기간을 둠

3. 우리 노동시장의 현실과 초당적 노동개혁 방향

□ 근본적·종합적 대개혁이 시급한 우리의 노동시장의 현실

○ 헌법정신에서 괴리된 노동시장

- 강자가 기회를 독식하고 능력 발휘가 억압받는 노동시장
 - 대한민국은 각인의 기회 균등, 능력 최고도 발휘 국가를 지향한다는 헌법 전문과 달리 근로자의 10%가 속해있는 대기업·공공부문 노조는 고임금과 고용보호의 혜택을 누리고 나머지 90%는 소외
- 노동시장에 대한 국가의 무분별한 개입으로 국민의 행복(10조)은 저하되고 근로의 권리와 의무(32조)는 후퇴
 - (최저임금의 과도한 인상) 저임금 근로자 보호라는 국가의 책무를 사업주에게 전가
 - (획일적 근로시간 단축) 일반 근로자와 처지가 다른 연구개발 근로자의 일할 권리를 침해
 - (통상임금 소급적용) 노사 합의로 결정했던 사안인데도 법원에 따라 상이한 해석으로 시장 참가자간 불신 조장

○ 기술혁신, 인구감소 등 시대적 변화흐름에 뒤쳐진 노동법 체계

- 단순·반복적 3차 산업시대의 공장근로자를 전제로 하는 현 노동법으로는 저출산·고령화·AI화·공유경제 시대에 새롭게 출현하는 고용 형태와 이에 소외된 다수 근로자를 포용하기에 한계
- 탈(脫)조직·미(未)조직 근로자와 같은 노동시장 아웃사이더 보호에도 한계

○ 노조에 치우친 소위 '기울어진 운동장'이 된 노사관계

- 노동조합이 막강한 정치적 영향력을 통해 노동정책을 좌지우지
- 파업시 사업장 무단 점거, 근로자대표 동의 없이는 취업규칙 변경 불가 등 헌법정신이나 글로벌 기준에 맞지 않은 노조운영 행태

□ 국가경제와 미래세대에 방점을 둔 노동개혁

○ 이같은 우리 노동시장의 현실을 고려할 때, 노동개혁은 다음 세 가지 방향으로 설정되는 것이 바람직할 것으로 보임

- 첫째, 기술 및 시장 친화적 노동법 질서 정립
- 둘째, 미조합원, 실업자 등 아웃사이더 권익 강화
- 셋째, 노동기본권·공공이익이 조화되는 법체계 정비

○ 여·야, 노·사의 이해가 아닌 국가경제와 미래세대를 위한 개혁 방향이라는 점에서 노동개혁과 관련된 이해충돌의 난제를 풀어나가는 중요한 논의 기반이 될 것으로 기대함

여의도연구원은 각종 현안에 대한 분석과 전망, 대응방안을 담은
〈이슈브리프〉를 발간하고 있습니다.

보고서의 내용은 필자 개인의 의견이며,
국민의힘과 여의도연구원의 공식견해와 일치하지 않을 수 있습니다.
