



코로나19와 노동법의 과제

: 포스트 코로나 시대, 정의롭고 안전한 노동을 위한
법제도적 방향*

이 다 혜**

국문초록

국제노동기구(ILO)는 코로나19로 인한 노동의 위기를 1930년대 세계 대공황(The Great Recession) 이후 가장 심각한 위기로 진단하고 있다. 코로나19는 그간 우리가 외면해 왔던 일터에서의 문제들을 적나라하게 드러내었으며, 현존하는 노동법 및 제도의 효율성과 정합성에 대한 의문을 불러일으키고 있다. 본 논문은 코로나19가 노동 현실에 미친 영향을 파악하고 그러한 영향이 노동법에 어떠한 문제점과 쟁점 사항을 야기하고 있는지 분석한 뒤, 노동법의 향후 과제를 종합적으로 제시하고자 한다.

* 본 논문은 서울대학교 법학전문대학원 학문후속세대양성센터의 연구지원을 받아 작성한 것이다. 필자는 작년 한 해 “코로나19와 노동법”을 테마로 여러 차례 학술대회 발표 및 특강을 하게 된 것을 계기로 본 논문을 구상하게 되었다. (“코로나19, 불평등과 사회권: 안전과 연대를 위한 노동과 복지의 과제”, 한국인권학회·인권법학회·서울대학교 인권센터·코로나19 인권대응네트워크 공동주최 학술대회, 2020. 7. 10, “코로나19, 불평등의 심화와 노동의 미래”, 노회찬재단 강연, 2020. 11. 14, “코로나19와 노동의 미래”, 서울 노원구 노동복지센터 노동인권 역량강화교육, 2020. 11. 27, “코로나19, 불평등의 심화와 노동법의 미래”, 법원 노동법분야연구회 초청 특강, 2020. 12. 18.) 위 발표들에서 귀중한 질문과 의견으로 필자에게 가르침을 주신 모든 분들께 감사드린다. 학계, 시민사회, 법조계 모두에서 이 주제에 대한 깊은 관심을 확인할 수 있었다. 익명의 심사위원님들을 비롯하여, 글을 읽고 교정에 도움을 준 서울대학교 노동법 박사과정 김민영 학생(현 서울중앙지방법원 재판연구원)에게도 감사를 전한다.

** 李多惠: 서울대학교 법학전문대학원 강사, 동 대학 고용복지법센터 연구위원, 법학연구소 박사후연구원(kerith@snu.ac.kr)

먼저 코로나19를 계기로 노동에서의 ‘위험’과 ‘불평등’이 가시화되었다. 일터에서의 근로 환경 때문에 바이러스에 노출되어 건강과 생명을 위협받거나, 경기침체가 원인이 된 해고나 무급휴직으로 인해 고용이 위협받는 문제가 드러났다. 코로나19의 여파가 비정규직, 여성 및 청년 근로자 등 노동에서의 취약계층에게 더욱 불리하게 작용하여 기존의 불평등이 심화되는 문제도 발생하고 있다.

다음으로 코로나19 상황에서 기존의 노동법 및 관련 제도가 무력해지는 현상이 가속화되고 있다. 첫째, 현재의 협소한 근로자 개념이 특수고용노동, 4차 산업혁명과 플랫폼 노동 등 변화하는 노동 형태를 포섭하지 못하고 있는 문제가 코로나19를 계기로 더욱 한계에 봉착했다. 근로기준법, 고용보험법 등 꼭 필요한 법적 보호를 받아야 할 노무제공자들이 적용대상에서 제외되어 있다. 둘째, 현존하는 노동법제도는 임금노동만을 주로 규율하고 있어 재난 상황에서 발생한 노동에서의 젠더 차별과 돌봄노동의 문제에 대처하지 못하고 있다. 셋째, 사회적 거리두기로 인해 부상한 비대면 노동(untact work)은 노동법에 새로운 질문을 가져오고 있다.

이렇듯 코로나19로 인해 가시화된 문제에 대처할 뿐 아니라, 흔들리고 있는 현존하는 법제도를 바로 세우기 위해 노동법은 다양한 차원에서 재구성되어야 한다. 근로자의 법적 외연이 확장되어야 하며, 여성에게 편중된 돌봄노동의 불균형을 정의롭게 재분배할 수 있는 제도적 조치가 필요하고, 비대면 노동에 적합한 법적 규율방안을 모색해야 하며, 기본소득과 같은 대안적 소득보장제도 도입의 필요성도 있다. 포스트 코로나 시대의 회복이 단순한 경제 지표상의 회복에 그치지 않도록 인간 중심적 회복을 도모하고, 노동법이 본래적 소명인 사회적 보호에 충실할 수 있도록 위기를 기회로 삼는 제도적 결단이 필요하다.

□ 색인어: 코로나19, 노동법, 고용보험, 불평등, 4차 산업혁명, 플랫폼 노동, 돌봄노동, 비대면 노동, 기본소득

I. 서론

코로나19, 마스크, ZOOM. 지난 2020년 한 해를 단연 압도한 것들이다. 2019. 12월 중국 우한 지역에서 첫 감염 사례가 보고된 뒤 중세 시대 흑사병, 1918년의 스페인 독감 이후로 최다 희생자를 내고 있는 코로나19 팬데믹으로 인해 수많은 사람이 안타깝게 건강과 생명을 잃고 있다. 국제보건기구(WHO)에 따르면 지금까지

지 전 세계적으로 1억 명 이상의 누적 확진자와 2백만 명이 넘는 사망자가 발생한 것으로 집계되고 있으며,¹⁾ 우리나라도 2021년 2월 말 현재까지 확진자 88,516명과 사망자 1,581명이 발생한 상황이다.²⁾

현재 경제, 정치, 사회, 문화, 종교 등 우리 사회의 모든 영역은 코로나19의 영향에서 자유로운 곳이 없다. 백신 접종이 곧 시작될 예정이지만 코로나19가 끼친 피해와 충격은 이미 너무나도 크다. 설령 효과적인 백신을 통해 감염병이 종식된다 하더라도 코로나19로 인해 발생한 수많은 문제는 결코 하루아침에 해결될 성질의 것이 아니다. 2020년 한 해 한국을 포함한 세계 각국의 GDP성장 지표는 마이너스를 기록했다.³⁾ 코로나19가 노동에는 어떤 영향을 미쳤을까? 국제노동기구(ILO)는 코로나19가 노동에 미친 영향이 “1930년대의 세계 대공황(The Great Recession) 이후 가장 심각한 위기”라고 진단했다.⁴⁾ 20세기에 크고 작은 경제 및 노동 위기의 부침이 없지 않았지만, 코로나19는 그 중에서도 한 세기만에 찾아온 최대 위기라고 평가해도 과언이 아니다. 코로나19로 인해 생명을 잃은 사람들은 물론이며 경기 침체와 사회적 거리두기로 인해 일자리가 대규모로 사라졌고, 일터에서 법의 준수가 무력해지는 노동권 침해 현상이 나타났으며, 이로 인해 많은 이들의 생존권이 위협받게 되었다.

코로나19는 그간 우리가 외면해 왔던 일터에서의 문제들을 적나라하게 드러내었으며, 현존하는 노동법 및 관련 제도의 효율성과 정합성에 대한 의문을 불러일으키고 있다. 본 논문은 코로나19가 노동 현실에 미친 영향을 파악하고 그러한 영향이 노동법과 관련 제도에 어떠한 문제점과 쟁점 사항을 야기하고 있는지 분석한 뒤, 노동법이 나아가야 할 규범적, 법적 방향을 제시하는 것을 목표로 한다.

물론 코로나19라는 갑작스럽고도 광범위한 현상과 노동 및 노동법의 관계를 논문 한 편에서 전부 묘사 및 논증하는 것은 매우 어려운 과제다. 팬데믹이

1) 세계적으로 2021. 2. 6. 현재 누적 확진자 111,762,965명, 누적 사망자 2,479,678명이 발생했다. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard, (2021. 2. 25. 최종방문)

2) 보건복지부, 코로나19 관련 공식 최신 정보: 국내 코로나19 현황, <<http://ncov.mohw.go.kr/>> (2021. 2. 25. 최종방문)

3) OECD, Economic Outlook No. 108: December 2020 참조. 2020년도 한 해 OECD 회원국 전체의 GDP성장률이 마이너스(-)를 기록했다.

4) ILO, “COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis” (7th edition), January 25, 2021, p. 20.

여전히 현재 진행형이기 때문에 관련된 실증 통계가 시시각각 변하고 새로운 문제점이 계속적으로 발견되며, 그에 따라 정책 대응도 변화를 거듭하고 있기 때문에 연구 범위 설정에 대한 방법론상의 어려움도 적지 않다. 그럼에도 불구하고 법학의 소명은 실증적 조사를 넘어 규범적 방향을 제시하는 것이기에, 낯선 현상 앞에서 수동적인 관찰자의 자세를 유지하기보다는 현재까지의 쟁점을 분석하여 적극적으로 대안을 제시하고자 한다. 감사하게도 타 분야 연구자들의 노력 덕분에 코로나19와 노동에 관련된 개별 쟁점에 대한 선행연구가 발표되고 있다. 코로나19로 인한 고용 감소량을 분석한 실증 연구,⁵⁾ 코로나19와 직종별 노출 위험도를 분석한 연구,⁶⁾ 코로나19와 현행 고용보험 제도의 한계를 지적한 연구,⁷⁾ 코로나19와 젠더 및 돌봄노동의 문제에 대한 연구,⁸⁾ 코로나19와 기본소득에 대한 연구 등이 그렇다.⁹⁾ 그러나 이러한 현안을 노동법학의 관점에서 전체적으로 조망한 본격적인 연구는 아직 많지 않기에,¹⁰⁾ 본 논문은 코로나19가 노동에 미친 영향과 쟁점을 거시적으로 바라보고 노동법의 향후 과제를 종합적으로 제시하고자 한다.

이러한 목적을 위해 본 논문은 다음의 순서로 논의를 전개한다. 첫째, 코로나19로 인해 드러난 노동의 문제, 즉 원래 상존하던 문제이지만 코로나19를 계기로 ‘가시화’된 것이 무엇인지 살펴본다. 코로나19로 인해 가시화된 것은 위험과 불평등이다. 일터의 노동 현실이 얼마나 위험에 노출되어 있는지, 그리고 코로나19의 충격으로 인해 이미 존재하던 경제적 불평등이 더욱 심화되고 있는 점에

5) 김유선, “코로나 위기와 9월 고용동향”, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2020. 10, 황선웅, “코로나19 충격의 고용형태별 차별적 영향”, 「산업노동연구」 제26권 3호, 한국산업노동학회, 2020, 한국노동연구원 동향분석실, “2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망”, 「월간 노동리뷰」 제189호, 한국노동연구원, 2020 등.

6) 홍종우·최소현·박정임, “우리나라 COVID-19 확진자 직업 분포와 노동자 보호 방안”, 「한국산업보건학회지」 제30권 3호, 한국산업보건학회, 2020.

7) 장지연, “코로나19 대응 고용지원정책의 현황과 개선과제”, 「고용노동브리프」 제96호, 한국노동연구원, 2020.

8) 은기수, “코로나19 팬데믹과 자녀 돌봄의 변화”, 「월간 노동리뷰」 제188호, 한국노동연구원, 2020; 석재은, “코로나19 국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제”, 「한국사회복지학」 제72권 4호, 2020 등.

9) 안효상·서정희, “코로나19 이후 불확실성 시대의 새로운 소득보장”, 「산업노동연구」 제26권 3호, 한국산업노동학회, 2020 참조.

10) 현재까지 이초롬, “코로나19 거점병원에서 제기된 병원 내 근로자의 노동관계법상 법률문제에 관한 연구”, 「노동법포럼」 제30호, 노동법이론실무학회, 2020; 박귀천·권오성, “포스트 코로나 시대의 노동법제 개선과제”, 「법학논집」 제25권 제2호, 이화여대 법학연구소, 2020가 있다.

대해 논의한다(II). 둘째, 코로나19로 인해 노동에서 해체되고 있는 것이 무엇인지 살펴본다. 기존에 존재하던 노동관계법령 및 고용 체제가 코로나19라는 재난 앞에서 유효하게 작동하지 못하고, 노동에서의 인격과 권리를 더 이상 효과적으로 보호하지 못하고 있는 현상을 법제도의 ‘해체’로 이름붙이고자 한다. 산업화 시대에 형성된 과거의 협소한 근로자 개념이 현재의 일하는 사람들을 보호하지 못하는 문제, 현재의 노동법과 제도가 주로 임금노동만을 규율하고 있기 때문에 돌봄노동의 위기에 대해서는 효과적으로 대처하지 못하고 있는 문제, 그리고 사회적 거리두기에 따른 재택근무 내지 비대면 노동(untact work)의 확산으로 동일한 시공간에서 대면 노동하는 것을 전제로 설계되었던 노동법의 전제가 흔들리고 있는 점에 대해 서술할 것이다(III). 셋째, 이러한 가시화와 해체 현상 앞에서 노동법이 위기에 적절히 대처하고, 일하는 사람의 권리를 보호하는 소임을 다할 수 있도록 ‘재구성’되어야 하는 방향은 무엇인지 제시하고(IV), 마지막으로 결론에서 코로나19와 노동의 미래에 대한 화두를 생각하며 마무리한다(V).

II. 가시화: 드러난 것

코로나19로 인해 가시화된 것은 무엇인가? ‘가시화’라는 것은 새롭게 발생한 문제에 대한 이야기가 아니다. 존재함에도 불구하고 그동안 발견하지 못했거나 알면서도 간과(看過)했던 것, 즉 문자적 의미 그대로 보면서도 지나쳤던 것을 이제는 더 이상 외면할 수 없다는 의미다. 팬데믹은 그간 투명한 것처럼 지나쳤던 노동에서의 문제들에 마치 색깔을 입힌 것처럼 기존의 문제들을 눈에 명확히 보이게 해 주었다.

미국 전 노동부장관을 역임한 로버트 라이시(Robert Reich) 교수는 코로나19로 인해 미국의 불평등이 더욱 심화되어 ‘노동 4계급’이 출현했다고 진단했다. ‘The remote’: 비대면 재택근무가 가능하여 코로나로 큰 영향을 받지 않는 사무직 및 전문직 근로자, ‘The essential’: 보건, 물류, 마트 직원 등 모두의 생존과 관련된 필수노동 종사자, ‘The unpaid’: 코로나로 인해 소득상실 또는 실업을 겪은 비정규직 등 불안정 노동자, 마지막으로 ‘The forgotten’: 노숙자나 미등록

외국인, 난민 등 공공 영역에서 완전히 배제되고 잊힌 사람들이 있다.¹¹⁾ Reich 교수의 이러한 노동 4계급 구분은 전에 없던 새로운 현상이라기보다는, 기존에 이미 심각했으나 우리가 외면해 왔던 불평등이 코로나를 계기로 이름을 붙일 수 있을 만큼 눈에 띄게 가시화된 것으로 보아야 한다.

가시화된 현상은 크게 두 가지로 분류할 수 있는데, 첫째로는 ‘위험’의 재발견이다. 일터의 환경과 근로조건 때문에 근로자의 건강과 생명이 쉽사리 감염 위험에 노출되는 문제가 있다. 또한 일터에서 직접 바이러스에 감염된 경우가 아니라 하더라도, 사회적 거리두기로 인해 일자리를 잃거나 일감이 줄어들어 생계유지가 위험에 처하는 문제도 있다. 즉 고용의 위험이라 할 수 있다.

둘째는 ‘불평등’이다. 경제적 불평등이 심각하다는 지적은 익히 있어 왔지만, 각자가 처해 있는 근로조건에 따라 감염 위험의 정도와 그로 인해 감수하는 피해조차도 차등적으로 발현되는 현상을 통해 불평등의 심각성을 다시금 환기하게 되었다. 뿐만 아니라 코로나19의 피해와 충격이 기존의 불평등을 더 강화하고 있으며, 코로나 이후로도 향후 몇 년간 불평등의 심화가 지속될 것이라는 연구 결과가 발표되고 있다는 점에서 코로나19는 불평등에 대해 시급하고도 중요한 화두를 던져주고 있다. 이하에서 순서대로 살펴본다.

1. 일터에서 건강과 생명의 위험

(1) 감염에 취약한 직종 및 근로조건

코로나19 속에서 업무를 수행하는 것이 곧 건강과 생명을 위협하는 직종이 있다. 대표적인 예는 방역의 최전선에서 일하는 보건의료 종사자들이다. 환자들을 대면하며 바이러스에 노출되고 본인의 기초적 생리현상을 해결할 최소한의 휴게 시간조차 없이 과도한 노동에 투입되는 간호인들 상당수가 생명과 건강을 잃었다.¹²⁾ 우리나라 확진자 및 사망자 숫자의 양적 측면을 볼 때 외국에 비해 비교적 성공적인 “K-방역”이라 자평해 왔지만, 보건 노동자의 희생을 강요하며 달성하는

¹¹⁾ Robert Reich, “Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities”, *The Guardian*, 2020. 4. 26.

¹²⁾ 김수련 외, 『포스트 코로나 사회: 팬데믹의 경험과 달라진 세계』, 글항아리, 2020 참조. 본서에서 의료인들이 직접 서술한 글을 통해 이들의 어려움에 대한 생생한 기록을 읽을 수 있다(제1장 김수련, “어떤 하루”, 제2장 김동은, “2020년, 대구의 기억: 그래도 함께하는 우리” 참조).

노동집약적 방역이 과연 지속가능하며 바람직한 것인지 비판적으로 볼 필요가 있다.

코로나19 확진자들과 직업의 상관성을 분석한 연구에 따르면, 의료인 외에도 업무와 관련하여 감염의 위험성이 높은 다양한 직업군이 확인된다. 우리나라 확진자 중 직업 정보를 확인할 수 있으며 감염 경로가 업무와 관련이 있던 확진자들을 표본 집단으로 수행한 조사에 따르면 가장 확진율이 높은 직업은 대면 서비스를 제공하는 상점, 부동산, PC방 등에서 일하는 사람들이었다(33.6%). 두 번째가 의료기관 종사자였고(25%), 콜센터와 물류업체 종사자가 세 번째(14.5%), 그 다음으로 종교시설(13.2%), 취식 행위가 가능한 사업장(12.8%)의 순서였다.¹³⁾ 이러한 연구결과는 노동 현실과 관련하여 중요한 문제를 드러낸다. 의료인의 경우 확진자를 치료하고 돌보는 것이 주된 업무이므로 확진율이 높으리라는 점을 쉽게 예상할 수 있지만, 여타 근로자들도 업무 수행 과정에서 결코 적지 않게 위험에 노출된다는 사실이 입증된 것이기 때문이다.¹⁴⁾ 상점 등 불특정다수의 고객을 계속 접촉하는 직종은 물론이며, 그렇지 않은 직종이라도 밀폐된 좁은 공간에서 여러 근로자가 함께 근무할 경우 집단 감염의 가능성이 증가한다. 코로나19 확진자를 한국표준직업분류에 따른 직업 세목별로 분류하여 코로나19 확진 10만인율(해당 직종 10만명당 확진자 숫자)을 도출했을 때, 10만인율이 가장 높은 직종은 전화상담원이었다(10만명당 370명).¹⁵⁾

업무 수행을 계기로 감염에 노출되는 것은 곧 산업재해의 문제이기도 하다. 지난 2020. 4월 근로복지공단은 구로구 콜센터 근로자가 코로나19에 감염된 사안을 국내 첫 번째로 업무상 재해로 인정했다. 해당 사안에서 업무상 질병판정위원회는 콜센터 근로자가 “밀집된 공간에서 근무하는 업무 특성상 반복적으로 비말 등의 감염위험에 노출된 점”을 고려하면 업무와 상병 사이에 상당인과관계가 있다고 판단했다.¹⁶⁾

13) 홍종우 외, 앞의 글, 258면.

14) 홍종우 외, 앞의 글, 258면.

15) 전화상담원 다음으로는 종교인(10만 명당 201명), 의료종사자(10만 명당 98명), 공공행정 사무종사자(10만 명당 86명), 부동산 판매업자(10만 명당 72명), 하역 종사자(10만 명당 62명)인 것으로 집계되었다. 홍종우 외, 앞의 논문, 260면의 조사 결과 참조.

16) 근로복지공단, “코로나19 확진자 국내 첫 산재인정” 보도자료, 2020. 4. 10.

(2) ‘필수노동자’의 문제

코로나19로 인해 건강과 생명을 잃을 위험이 큰 ‘필수노동자’의 문제도 있다. 택배 및 배달 노동자가 대표적인 예다. 이들은 배달을 수행하는 과정에서 바이러스에 감염될 확률도 있지만 사회적 거리두기로 인해 음식, 생필품의 온라인 주문 수요가 폭증하며 과로를 감당하지 못해 건강을 잃는 경우가 많았다. 2020년 한 해에만 택배 노동자 15명이 과로로 사망하여 사회적 문제로 지적되었다.¹⁷⁾ 타인들의 사회적 거리두기를 위해 노동자 본인의 안전과 건강을 희생해야 하는 현실은 부당하고 모순적이라 하지 않을 수 없다.¹⁸⁾

택배 노동자들의 과로가 사회적 문제로 대두된 것을 계기로 “필수노동자”(essential worker)라는 개념이 부상하고 있다. 필수노동자는 “팬데믹 상황에서도 필수로 서비스를 제공해야 하는 산업군 노동자로, 의료, 국방, 보안, 교통수단, 캐시, 운송 및 물류, 육체노동 종사자” 등으로 정의된다.¹⁹⁾ 우리나라에는 필수노동자라는 용어가 아직 법령에 포함되지는 않았으나, 필수노동자 보호를 위해 지방자치단체 차원에서 조례를 제정한 경우가 발견된다. 예컨대 「서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례안」은 “재난상황에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화하는 것을 목적”으로 하며 (조례안 제1조), “필수업종”이란 “재난 상황에서 시민의 생명과 신체의 보호 및 사회 기능 유지를 위하여 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종”(안 제2조 제3호)으로, “필수노동자”는 “고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람”으로 정의했다(안 제2조 제4호).²⁰⁾

문제는 이러한 필수노동자의 상당수는 근로기준법상 근로계약을 체결하고 노동관계법령의 적용을 받는 근로자가 아니라는 점이다. 필수노동 종사자 중에는 특정 사업장에 정식으로 소속되지 않고 일감을 받아 건수에 연동하여 소득을

17) 이뉴스투데이, “코로나19 속 1년 내내 택배기사 과로사 이슈 달궜다”, 2020. 12. 17.

18) “한국형 사회적 거리두기는 유통부문 노동자들이 감염 위험을 감수하고 초과노동을 했기에 가능했다. 외신에서는 한국 온라인 유통망을 방역 성공 비결로 꼽았다... 그러나 온라인 유통이 인간의 노동을 기반으로 하는 과정임을 망각한 것”이라는 지적은 유의미하다. 김수련 외, 앞의 책, 139면.

19) 홍종우 외, 앞의 글, 262면. 필수노동자의 70% 이상이 재택근무가 불가능하므로 여타 직종에 비해서도 더 위험하다고 본다.

20) 「서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례안」, 의안번호 1897, 2020. 12. 17.

업는 사람들, 즉 경제적 종속성은 있으나 인적 종속성이 없는 특수형태근로종사자가 많다.²¹⁾ 게다가 최근에는 스마트폰 어플리케이션 등 온라인 플랫폼을 통해 일감을 얻는 플랫폼 노동의 형태로 이러한 필수노동에 종사하는 사람들이 더욱 증가하고 있다. OECD(2020)는 플랫폼 노동자가 코로나19 상황에서 고객을 접촉할 때에는 바이러스에 노출될 위험에 처하는 한편, 업무의 건수가 줄어들 경우에는 소득이 감소하므로 이중의 위험에 노출되어 있다고 지적했다.²²⁾ 정규 형태로 일하는 것이 아닌 이러한 필수노동자들은 근로시간과 휴식, 산업재해 및 고용보험 등의 법적 보호를 꼭 필요로 하면서도 정작 법령상 근로자에 해당하지 못해 법 적용에서 배제된다.

서울시 조례안의 경우, 원안에서는 필수노동자를 “근로기준법 제2조 제1호에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람”이라고 정의했었으나,²³⁾ 이런 정의 방식을 사용할 경우 필수노동자이면서 그 계약 형태가 특수형태근로종사자 및 플랫폼 노동자인 사람에게는 보호를 제공할 수 없다는 점을 인식하고 “고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람”으로 변경한 것으로 보인다. 코로나19 속에서 법의 보호가 꼭 필요한 직종임에도 불구하고 사각지대에 놓인 사람들이 많은 것은 법의 심각한 실패이며, 향후 노동법의 개선 방향에 대해 중요한 시사점을 제공해 준다(이하 IV. 1.에서 다시 논의한다).

2. 고용의 위험

코로나19로 인해 일터에서 직접 감염되는 경우는 아니더라도 경기 침체 및 사회적 거리두기, 매출 감소 등으로 인해 일자리 및 소득을 위협받는 것 또한

21) 이러한 형태의 노무제공자는 산업재해보상보험법상의 특수형태근로종사자 제도로 보호된다. 산업재해보상보험법 제125조는 “계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에 도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것, 2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것”이라는 양대 요건을 충족하고, 시행령에서 열거하는 직종에 종사하는 사람을 특수형태근로종사자로 정의하고 있다.

22) 다만 소득 감소의 경우 플랫폼 노동자 중에서도 구체적으로 어떤 직종이냐에 따라 차이를 보이는데, 음식 배달 플랫폼의 경우 수요가 늘었지만 청소, 베이비시터 등 가사노동 관련 플랫폼 노동은 수요가 줄었다. OECD, “What have platforms done to protect workers during the coronavirus (COVID-19) crisis?”, 21 September 2020, 3면.

23) 서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례안, 의안번호 1897, 2020. 12. 17. (신구조문 대비표 참조).

심각한 위협이다. 이 문제는 ‘고용의 위협’이라 할 수 있다. 고용의 위협은 다시 두 가지 측면으로 나누어 살펴볼 수 있다. 먼저 실증적 측면, 즉 고용 총량이 실제로 얼마나 감소했는지의 문제가 있다. 다음으로 일자리가 감소했다는 것은 사용자가 근로자를 해고했거나 휴업을 단행했다는 것을 의미하는데, 이러한 과정에서 근로기준법상 정당한 해고의 사유 및 절차 등 요건이 준수되었는지, 휴업수당이 제대로 지급되었는지 등의 쟁점이 발생한다.

(1) 고용 총량의 감소

국제노동기구(ILO)는 코로나19에 관한 가장 최신 동향인 2021. 1월 보고서에서 코로나19 발병 이후 전 세계적으로 2억 5천 5백만 개의 일자리가 감소했다고 추산했다. 2020년도 세계 전체의 총 근로시간이 전년 대비 8.8% 감소했는데, 이를 주당 48시간짜리 전일제 일자리로 환산했을 때 도출되는 감소한 일자리 개수다.²⁴⁾ 이 중 직접적 실업으로 인해 감소한 일자리가 1억 1천 4백만 개이며, 나머지는 고용 상태는 유지하되 단축된 근로시간에 기인한 것이다. 이러한 근로시간 감소는 2009년 글로벌 금융위기 당시 감소량의 4배에 육박하는 것으로, 20세기 이후 가장 대규모 실업이다.²⁵⁾

우리나라의 경우, 한국노동사회연구소는 2020. 9월 기준 코로나19로 인해 감소한 취업자 수를 74만여 명, 감소한 총 노동시간을 약 4,800만 시간으로 추산했다. 주 40시간 일자리로 환산하면 120여만 개 일자리 상실이 된다. 1997년 IMF 외환위기 이후로는 최대 고용 감소다.²⁶⁾ 2020. 12월에 발표된 한국노동연구원 자료에서는 감소한 취업자 수를 102만 명, 증가한 일시휴직자를 99만 명으로 보았다.²⁷⁾ 월별 고용 통계에서 일시적인 부침이 존재하나, 아직까지는 전반적인 고용 감소 추세가 지속되고 있다.

(2) 코로나19가 원인이 된 해고, 징계, 무급휴직 강요 등

24) 물론 ILO 근로시간협약에 따른 근로시간 및 우리나라 법정근로시간은 주 40시간이지만, 현실에서 근로자들의 실근로시간이 더 긴 현실을 감안하여 주 48시간 기준으로 산정한 것이다.

25) ILO, 앞의 글, 1면.

26) 김유선, “코로나 위기와 9월 고용동향”, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2020, 3면.

27) 한국노동연구원 동향분석실, “2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망”, 「월간 노동리뷰」 제189호, 한국노동연구원, 2020, 41면.

코로나19로 인해 고용이 감소했다는 것은 사용자가 근로자를 해고했거나, 또는 해고까지는 아니더라도 사용자 결정에 따라 휴업을 단행했음을 의미한다. 해고에 관한 근로기준법의 대원칙은 사용자는 근로자를 정당한 이유 없이 해고할 수 없다는 것이다(근로기준법 제23조).²⁸⁾ 해고가 합법적이라면 그 사유, 절차 모두가 정당해야 하며 어느 하나라도 법적 요건을 갖추지 못하면 부당해고가 된다. 그렇다면 코로나19라는 재난 상황은 사용자에게 근로자를 내보낼 수 있는 정당한 이유가 되는 것인지, 그 과정에서 근로기준법이 요구하는 절차를 지키지 않아도 되는 면제 사유가 될 수 있는지가 쟁점이 된다. 코로나19가 많은 기업에 타격을 준 것은 사실이지만 그렇다고 해서 사용자가 노동법 준수 의무에서 자동으로 면제되는 것은 아니다. 코로나19로 인한 해고 및 무급휴직의 쟁점은 세 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 코로나19로 인한 매출 감소가 원인이 된 경영해고가 있다. 경영해고는 통상해고와 달리 근로자측 귀책사유가 전혀 없고 순전히 사용자의 경영상 판단에 기한 해고로서, 경영해고를 단행하려면 근로기준법 제24조의 4대 요건(긴박한 경영상의 필요, 해고 회피 노력, 합리적이고 공정한 해고기준 선정, 과반수 노조 또는 근로자대표에게 최소 50일 전 통보 및 성실한 협의)를 모두 충족해야 한다.²⁹⁾ 4대 요건 중 ‘긴박한 경영상의 필요’의 해석론에 대해서는 2002년 대법원 판결 이후 다수의 판례 법리가 축적되어 있으며,³⁰⁾ 코로나19로 매출이 감소했다는 것이 곧바로 긴박한 경영상의 필요와 동일시되는 것은 아니다. 그럼에도 불구하고 현실에서는 코로나19를 이유로 경영해고를 실시하며 이 과정에서 요건 및 절차가 지켜지지 않은 사례들이 등장했다. 예컨대 아시아나항공 하청 근로자들의 경우

28) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

29) 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다. ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

30) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 등.

무급휴직에 동의하지 않았다는 이유로 정리해고된 사례가 있었는데, 중앙노동위원회는 지난 2020. 12월 이를 부당해고로 판정한 바 있다.³¹⁾

둘째, 특정 근로자가 코로나19 확진을 받은 경우 이를 이유로 해고, 징계, 기타 인사상 불이익처분을 가하는 것이 합법적인지 문제된다. 회사가 코로나19 확진자인 근로자에게 “인사상 불이익을 주겠다”고 공지하거나, 완치되어 복귀했는데도 함께 일하기 꺼려진다는 이유로 그만두라고 종용하는 경우가 보고되었다.³²⁾ 해고 사유의 정당성은 사실관계에 따라 구체적으로 판단해야 하는데, 판례는 정당한 이유의 의미를 “사회통념상 근로계약을 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임있는 사유”를 사용자가 입증할 수 있어야 한다고 본다.³³⁾ 근로자가 질병에 걸렸다는 사실만으로 곧 정당한 해고사유가 되는 것은 아니다. 판례는 근로자가 질병 및 신체적 장애로 직무를 감당하지 못하는 경우 그 질병의 경위, 귀책사유의 유무, 치료기간 및 치료 종결 후 노동능력 상실의 정도, 잔존 노동능력으로 감당할 수 있는 업무의 내용, 사용자가 근로자의 순조로운 직장 복귀를 위해 업무를 조정하는 등 배려했는지 여부 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하라는 입장을 취하고 있다.³⁴⁾ 이러한 법리에 비추어 보면 코로나19에 확진되었다는 사실만으로 인사상 불이익을 주거나, 완치 후 복귀하여 업무를 수행하려는 근로자를 무작정 거절하는 것은 정당한 해고사유로 보기 어렵다. 감염을 둘러싼 구체적인 정황과, 해당 근로자의 바이러스 확진과 업무 수행 사이의 상관성이 개별적으로 고려되어야 할 것이다.

셋째, 코로나19를 계기로 한 사용자의 무급휴직 결정 사례도 많다. 직장이 휴업에 들어가면 근로자는 월급을 받지 못하거나 그 액수가 감소하므로 생계에 상당한 곤란을 겪게 된다. 코로나19 발생 직후 특히 어린이집, 학원 등 업종에서 일하는 교사들을 상대로 무급휴직이 강요된 사례가 다수 발견되었다. 근로기준법 제46조는 사용자의 귀책사유로 휴업할 경우 근로자에게 평균임금의 70%에 해당하는 휴업급여를 지급하도록 규정하고 있으나,³⁵⁾ 현실에서는 사용자가 일방

31) 연합뉴스, “부당해고 판정 아시아나항공 하청노동자들 복직 이행하라”, 2020. 12. 23.

32) KBS뉴스, “코로나19 확진됐다고 퇴사 종용”...치료 후에도 차별과의 싸움, 2020. 11. 20.

33) 대법원 1991. 3. 27. 선고 90다카25420 판결.

34) 대법원 1996. 12. 6. 선고 95다45934 판결 등.

35) 근로기준법 제46조 (휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급

적으로 근로자들에게 무급휴직을 통보하며 여기에 이의를 제기하지 않겠다는 내용의 동의서에 서명할 것을 강요하고, 근로자가 거부할 경우 권고사직으로 이어지는 경우가 많았다. 이러한 경로로 퇴직하게 될 경우 근로자의 의사에 반할 뿐 아니라, 결국 근로기준법에 위반한 부당해고로 판단될 소지가 크다.

고용노동부는 감염병 확산 예방, 매출 감소 등을 이유로 사용자가 자체적인 판단 하에 휴업을 실시하는 경우 근로기준법 제46조에 따라 평균임금 70% 이상의 휴업수당을 지급해야 한다고 설명했고, 코로나19에 따른 매출 감소를 이유로 근로자에게 권고사직을 강요해서는 안 되며 이를 원인으로 해고한다면 근로자가 부당해고 신청을 할 수 있음을 명확히 밝혔다.³⁶⁾

3. 불평등의 심화

(1) 글로벌 경제의 불평등 심화: “흉터 효과”(scarring effect)

국제노동기구(ILO)는 코로나19가 1930년 세계 대공황 이후 가장 심각한 노동의 위기라는 점을 확인했다. 백신 접종으로 경기 회복세로 들어선다 하더라도 ‘불균형한 회복’(uneven recovery)이 예상되므로 향후 몇 년간 불평등의 심화가 우려된다고 전망했다. 특히 저소득층, 여성, 청년, 비정규직 등 노동에서의 취약 집단에 대한 각별한 고려가 필요하다는 것을 여러 차례 강조했다.³⁷⁾ 불평등의 구체적인 내용을 살펴보면 집계된 근로시간 감소, 즉 고용 감소 현상이 국가 및 지역별 차이를 보인다. 봉쇄조치가 더 심했던 남아메리카, 남유럽, 남아시아에서 고용 감소가 상대적으로 더 심했으며 동아시아는 상대적으로 적은 편이었다.³⁸⁾ 또한 근로시간 감소의 원인이 실업인 경우는 미국에서 가장 많았고, 유럽에서 가장 적었다. 그 까닭은 유럽의 경우 제도적으로 다수의 고용유지 조치를 시행했기 때문이다.³⁹⁾ 반면 미국은 기본적으로 해고자유법리(employment-at-will)에 기반한 노동법제도를 취하고 있어, 해고가 수월하기 때문에 고용 감소가 크게 나타났다는 사실도 알 수 있다.

할 수 있다.

36) 고용노동부, “코로나19 관련 노동관계법 주요 Q&A”, 2020. 3. 9.

37) ILO, 앞의 글, 20면.

38) ILO, 위의 글, 5면.

39) ILO, 위의 글, 8면.

‘불균형한 회복’은 직종별, 고용 형태별로 모두 관찰되고 있는데, 2020년 3분기 조사에 의하면 숙박, 요식업, 문화 예술, 소매업, 건설업이 제대로 회복되지 못하고 있으며 특히 숙박과 요식업은 세계적으로 20% 넘게 고용이 감소했다.⁴⁰⁾ 반면 정보통신기술, 금융, 보험 관련 직종은 오히려 고용이 증가하고 있다. 사회적 거리두기와 재택근무에 따른 온라인 인프라의 수요 증대 및 주식투자 열풍과 관련된 것으로 보인다. 또한 비교적 쉽게 비대면 노동으로 전환할 수 있는 전문직 근로자, 경영진, 고급 기술자 등은 상대적으로 고용 손실이 적었던 반면 저숙련 근로자의 고용 손실이 더 심각하다. 이러한 차이는 결국 직종 간 불평등, 선진국과 개발도상국 간의 불평등으로 이어진다.

또한 ILO는 코로나19 발생 직후의 고용 및 소득감소와, 각국에서 소득지원 정책을 실시한 이후의 고용 및 소득 현황을 추적하여 비교했는데 청년 및 여성 근로자, 자영업자, 저임금 및 저숙련 직종 근로자들의 회복이 더딘 추세를 보이고 있는 것으로 확인되었다. ILO는 이를 “흉터 효과”(scarring effect)라는 용어로 묘사한다. 마치 상처가 아물고 난 뒤에도 흉터는 남아 있듯이 코로나19가 종식된 이후에도 취약집단은 계속되는 불평등으로 인한 불이익을 겪는다는 것이다.⁴¹⁾ 예컨대 청년 근로자의 경우 경력이 부족하다는 이유로 현재 노동시장에서 우선적으로 퇴출되는 비율도 높지만, 코로나19 이후에도 수년간 채용 기회가 더 줄어든다는 것이다.

(2) 한국의 불평등 심화

글로벌 경제에서의 불평등 추세와 마찬가지로 우리나라에서의 고용 감소도 불평등한 방식으로 전개되고 있다. 첫째, 고용 상실과 소득 감소는 비정규직, 특수형태근로종사자, 프리랜서 등 노동에서의 취약계층에 집중되고 있다. 직장갑질 119 설문조사 결과 실직 및 무급휴직, 소득 감소를 겪었는지 여부에 대한 질문들에 ‘그렇다’고 대답한 비율은 비정규직이 정규직의 2배에 달했다.⁴²⁾ 비정규직 중에서도 특히 비전형 노동자(간접고용, 특수형태고용, 프리랜서)가 가장 큰 타격을 받은 것으로 파악된다.⁴³⁾ 특수형태근로종사자, 프리랜서는 일감의

40) ILO, 위의 글, 13면.

41) ILO, 위의 글, 17면.

42) 직장갑질 119, “코로나19와 직장생활 변화 설문조사”, 엠브레인퍼블릭 수행, 2020.

건수에 연동하여 소득을 얻으므로, 노무제공 계약이 유지되고 있다 하더라도 업무량 감소로 인해 소득 상실 피해를 겪는 정도가 더 심각할 수밖에 없다.⁴⁴⁾

한국노동연구원의 2020년 노동시장 분석에 따르면, 과거 1997년 IMF 경제위기 당시의 고용 통계와 이번 코로나19 관련 고용 통계를 비교해볼 때 IMF 당시에는 기업 도산으로 인해 정규직 근로자들이 정리해고되어 고용이 감소했다면, 이번 코로나19 충격은 주로 임시직, 일용직, 자영업자의 고용 상실에 기인한 것이라고 한다.⁴⁵⁾ 업종별로는 음식, 숙박업, 교육, 보건 및 복지서비스업 등과 같은 대면서비스업에 종사하는 임시직이 큰 타격을 받았으며 이 중에서도 청년, 중고령층, 여성의 피해가 컸다. 특히 그동안 “꾸준히 고용률이 증가해 온 여성은 코로나19의 확산 이후 고용이 크게 감소했다”고 분석하고 있다.⁴⁶⁾

ILO에서 코로나19로 인한 취약집단의 피해를 우려한 것처럼 우리나라도 위기 상황에서 남성보다 여성, 고학력보다 저학력 근로자, 정규직보다 임시직의 타격이 크다는 점이 지속적으로 확인되고 있다.⁴⁷⁾ 성재민(2020)은 이러한 불평등 심화를 막기 위해서는 최저임금 수준을 인상하는 것이 효과가 있으며, 고용보험을 비롯한 사회보장제도의 역할이 크다고 강조했다.⁴⁸⁾

III. 해체: 흔들리는 것

이하에서는 코로나19를 계기로 노동법에서 기존의 전제가 흔들리고 있거나, 향후 해체가 필요한 영역에 대해 논의한다. ‘해체’라는 것은 코로나19 앞에서 단순히 기존의 법을 준수하는 것만으로 해결될 수 있는 문제가 아니라, 기존의 법이 한계에 봉착한 영역이므로 현행법의 전제를 재검토하여 변화하는 상황에 맞도록 재구성되어야 하는 지점들을 의미한다. 대표적으로 현행법상 협소환

43) 황선웅, 앞의 글, 9면.

44) 황선웅, 앞의 글, 26면.

45) 한국노동연구원 동향분석실, 앞의 글, 45면.

46) 여성은 음식 및 숙박업(10만 8천 명 감소), 교육서비스업(6만 1천 명 감소) 등 대면 접촉이 잦은 업종을 중심으로 취업자가 감소했다. 한국노동연구원, 위의 글, 42면.

47) 성재민, “코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면?” 「월간 노동리뷰」 제184호, 한국노동연구원, 2020, 34-35면.

48) 성재민, 위의 글, 43-44면.

근로자 개념을 기반으로 구성되어 있어 문제되는 고용보험법의 한계, 교육기관 및 공공 돌봄시설 폐쇄로 인해 폭증한 돌봄노동 수요에 대처하지 못하고 있는 문제, 그리고 코로나19를 계기로 확산되기 시작한 비대면 노동에 대해 새로운 쟁점이 등장하는 문제 등이 여기에 해당된다.

1. 실업 대책으로서 현행 고용보험제도의 한계

대부분의 사람들은 근로소득에 의존하여 생계를 유지하며, 현행법 및 제도는 소득의 전제로 고용을 상정하고 있다. 헌법 제32조는 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다”라고 천명하며, 이는 국민이 근로의 기회를 청구할 수 있다는 의미로 해석되는 것이 다수설이다.⁴⁹⁾ 그러나 근로의 기회가 주어지지 않거나 실직 상태에 놓여 있어 근로를 통한 소득 보장이 여의치 않을 때 소득보장이 유효하게 구현되고 있느냐는 문제가 발생한다. 즉 소득보장제도가 효과적으로 작동하는지 여부는 실업이라는 사회적 위험(social risk)이 발생했을 때 검증된다.

우리나라에서 실업시 소득보장은 『고용보험법』에 따르게 되는데, 고용보험의 적용범위는 근로기준법상 근로자와(법 제8조) 2020. 6월 법 개정으로 새로 추가된 예술인으로 한정된다(법 제77조의 2).⁵⁰⁾ 고용보험법상 시행되는 급여에는 고용안정 및 직업능력개발사업(고용유지지원금이 여기에 포함됨), 실업급여, 출산전후 휴가 급여, 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축휴가급여가 있다. 이 중 실업급여는 다시 구직급여와 취업촉진수당으로 나뉘는데(법 제37조 제1항), 구직급여는 “근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태”인 피보험자가 이직일 전 18개월 동안 피보험 단위기간이 통산 180일 이상일 때 받을 수 있다(법 제40조 제1항). 고용유지지원금의 경우, 기업이 근로자를 해고하지 않는 것을 전제로 고용보험 재정을 통해 인건비를 지원하는 제도이다.

코로나19를 계기로 현행 고용보험 제도의 한계가 더 이상 방치하기 어려운

49) 임종률, 『노동법』 (제15판), 박영사, 2017; 전광석, 『한국헌법론』 (제12판), 집현채, 2017 등.

50) 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다. (본조 2020. 6. 9. 신설)

시급한 문제로 부상하게 되었다. 코로나19 실업 사태에 대응해 시행된 정책은 크게 두 가지로, 하나는 고용유지지원금 예산을 확충하여 기업이 받을 수 있는 지원 수준과 업종을 늘린 것이며,⁵¹⁾ 다른 하나는 실직한 경우 고용보험법상 실업급여를 지급하는 것인데 문제는 정규 근로자에 비하여 실업 또는 소득 감소의 피해를 훨씬 크게 입은 비정규직, 특수형태근로종사자, 영세사업장 근로자, 프리랜서, 그리고 플랫폼 노동자 등은 현행 고용보험법상 혜택을 누리지 못한다는 점이다.

고용보험 사각지대의 원인은 두 가지로 나눌 수 있는데 첫째, 법 당연적용 대상인데도 고용보험에 가입하지 않은 경우다. 고용보험법 제8조는 “근로자를 사용하는 모든 사업”에 적용한다고 규정하고 있으나, 현실에서 영세사업장 근로자, 일용직 근로자 등은 가입되어 있지 않은 경우가 많다. 둘째, 노무제공을 통해 생계를 유지하는 사람인데도 근로기준법상 근로자에 해당하지 않아 당연가입 대상이 아닌 경우다. 고용보험의 적용은 기본적으로 근로기준법상 근로자를 대상으로 하고 있는데, 노무제공을 통해 소득을 얻고 생계를 유지하면서도 법적 근로자 개념에 포함되지 못하는 사람들이 지나치게 많다. 우리나라에서 자영업자를 포함한 전체 취업자 중 고용보험 가입자가 49.4%에 불과한 것으로 파악된다.⁵²⁾

이러한 사각지대에 놓인 실업자들을 위한 긴급 대책으로 정부는 특수형태근로종사자, 프리랜서 등에 대해 “코로나19 지역대응 등 특별지원사업”을 시행하여, 특고 또는 프리랜서임을 증명하는 계약서 또는 무급휴직 증빙서류를 제출하고 요건을 충족한 경우 최대 월 50만원씩 2개월간 지원금을 지급했다. 그러나 이러한 방식의 정책은 그 액수가 부족한 것은 물론이며 어디까지나 임시 처방에 불과하고, 결국은 고용보험의 적용범위를 확대하는 근본적인 대책이 필요하다.⁵³⁾

51) 고용유지지원금 확충의 주요 내용으로, 휴업 및 휴직수당에 대한 지원 비율을 2020. 4월 이후 우선지원대상기업의 90%, 대규모기업의 67%까지 상향했고, 지원 기간은 연간 180일에서 240일로 연장했다. 지원 요건으로는 과거 사용자가 유급휴업 3개월, 무급휴직 30일 실시를 충족해야 지원금을 신청할 수 있던 것을 유급휴업 1개월, 무급휴직 30일로 완화하였다. 고용노동부, “코로나19 대응: 더 좋아진 고용유지지원금”, <<https://www.moel.go.kr/policy/corona19/main.do>> (2020. 2. 25. 최종방문). 고용유지지원금의 이러한 확대 지원을 위해 예산 규모를 기존의 1천억 원에서 5,008억 원까지 늘렸다. 정홍준, “코로나19, 사회적 보호 사각지대의 규모와 대안적 정책방향”, 「고용·노동브리프」 제97호, 한국노동연구원, 2020, 2면; 장지연, “코로나19 대응 고용지원정책의 현황과 개선과제”, 「고용·노동브리프」 제96호, 한국노동연구원, 2020, 3면.

52) 장지연, “코로나19 대응 고용지원정책의 현황과 개선과제”, 「고용·노동브리프」 제96호, 한국노동연구원, 2020, 4면.

53) 장지연, 위의 글, 5면.

2. 젠더 차별과 ‘돌봄 재난’(care crisis)의 문제

우리 사회에서 돌봄 의무의 불균형으로 인한 젠더 불평등과 돌봄 인프라 부족은 오래도록 고질적인 문제였지만 코로나19를 계기로 그 심각성이 재조명되고 있다. 앞서 논의한 바와 같이 코로나19는 여성에게 훨씬 심각한 고용상의 손해를 가져다주었음을 실증적으로 확인했으며, 사회 구조와 법제도 속에서 여전히 돌봄노동이 여성에게 불균형하게 전담되어 있기 때문에 다양한 방식으로 여성에게 차별적 결과를 초래하고 있다. 여성이 노동에 있어 겪는 불평등은 세 가지 방향으로 전개되는데, ① 노동시장에서의 기회 및 근로조건에서 겪는 불평등, ② 유급 돌봄노동자에 대한 불평등, ③ 가정에서 행해지는 무급 돌봄노동에서의 불평등이 있다.⁵⁴⁾ 코로나19 상황 속에서 여성이 겪은 차별은 3가지 방향 모두로 전개되었으며, 돌봄노동에 대한 현행법과 제도의 한계로 인하여 이러한 차별적 현상 및 결과에 대처하지 못하고 있다.

(1) 코로나19와 노동시장에서 여성의 불이익

김유선(2020)에 따르면 코로나 발생 후 8개월간 취업자가 74만 명 감소했는데, 남성이 27만 명이지만 여성은 거의 두 배에 달하는 47만 명이라는 통계는 충격적이다.⁵⁵⁾ 이 중에서도 주로 어린 자녀를 양육하는 연령대인 3, 40대 여성이 자녀 돌봄을 비롯한 가사노동을 위해 기존의 커리어를 포기하고 가정으로 돌아간 경우가 많은 것으로 보인다.⁵⁶⁾

배진경(2020)은 여성들 중 20대 청년 여성 노동자들도 노동시장 진입이 더 어려워졌으며 채용 차별 경향이 강화될 것으로 보고 있다.⁵⁷⁾ 코로나19 초기

54) 이다혜, “4차 산업혁명과 여성의 노동: 디지털 전환이 돌봄노동에 미치는 영향을 중심으로”, 『법과사회』 제60호, 법과사회이론학회, 2019, 372-375면.

55) 김유선, 앞의 글, 7면.

56) 은기수, 앞의 글, 38면.

57) 그 근거로 코로나 상황 속에서도 20대 남성 상용직 근로자는 전년 동월대비 7천명이 증가했고, 20대 임시 일용직의 경우 2020. 6월 기준 남성은 52,000명이 감소했으나 여성은 62,000명이 감소했다는 점을 들고 있다. 배진경, “성평등 노동과 ‘돌봄 뉴딜’을 위한 제언”, 『코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제』, 여성가족부·여성정책연구원 공동주최 토론회 발표자료, 2020, 28면. 코로나19 이전에도 여성 고용률이 남성보다 낮았다는 점을 고려하면 합리적으로 추론 가능한 명제이나, 다만 이 통계만으로 20대 여성에 대한 채용 차별이 강화되고 있다고 결론짓기는 다소 무리가 있으므로 향후 추이를 계속 지켜보아야 할 것이다.

집단감염이 발생했던 콜센터 근로자들도 절대 다수가 여성이라는 점에 주목해야 한다. 콜센터와 같이 감정노동을 수행하는 상담 업무 및 대인 서비스직에서 여성의 비율이 압도적으로 높기 때문이다. 이러한 직종에 여성의 비율이 높다는 사실은 코로나19 상황에서 여성이 위험한 근로조건에 더 자주 노출되고, 더 높은 고용 상실 위험을 겪을 가능성이 크다는 것으로 해석될 수 있다.

(2) 코로나19 속 여성 유급 돌봄노동자의 불이익

돌봄노동을 직업으로 수행하는 사람들, 즉 요양보호사, 여성 의료 종사자, 간병인, 아이돌보미, 어린이집 교사 등도 코로나19 상황으로 인해 고용 및 근로조건에서 많은 타격을 받았다. 우리나라 전체 의료종사자 확진자 중 여성이 남성보다 높은 61%를 차지했다.⁵⁸⁾ 이는 의료인 중에서도 환자를 오랜 시간 직접 대면하는 간호사의 다수가 여성이기 때문이다.⁵⁹⁾ 요양보호사의 경우, 감염을 우려한 고객들이 요양보호사 방문을 중단시키는 경우가 많아 요양보호사의 실업 또는 소득 감소로 직결되었다.⁶⁰⁾ 돌봄노동을 계속 수행하는 경우에도 대다수는 정규 형태의 근로자가 아니기 때문에 사업장에서 이들을 위해 적절한 안전 조치를 취하거나, 보호 용품을 지급하는 등 필요한 배려를 하지 않은 경우가 많다.⁶¹⁾

또한 여성이 절대 다수를 차지하는 어린이집 교사들의 경우 코로나19 초기 보육시설들이 폐쇄되면서 무급휴직을 강요당했고, 심지어 아동 수 감소에 따른 매출 감소에 대응한다는 명목으로 원장이 교사의 급여를 되돌려 받는 소위 ‘페이백’ 관행까지 보고된 바 있다.⁶²⁾ 여성의 일터에서의 기회와 노동권이 침해되고 있는 것이다.

(3) ‘돌봄 재난’ : 가정에서 무급 돌봄노동의 불평등

58) 홍종우 외, 앞의 글, 160면.

59) 우리나라 의료인 중 간호사는 절대 다수인 90% 이상이 여성이다. 코로나19 초기 집단감염이 발생했던 대구에서 의료인 확진자는 121명이었는데, 그 중 간호인이 107명이었다고 한다. 김수련 외, 앞의 책, 172면.

60) 한국여성노동자회와 전국가정관리사협회의 공동 조사 결과에 의하면, 가사노동자 월평균 수입은 2019년 기준 107만 4백 원이었으나, 2020. 4월 기준 66만 5천 원으로까지 급격히 하락했다. 배진경, 앞의 글, 26면.

61) 김진석, “COVID19 이후의 뉴노멀, 사회정책의 방향 - 사회서비스를 중심으로”(토론편), 「비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집」, 2020, 228면.

62) 김진석, 위의 글, 229면; 배진경, 앞의 글, 36면.

코로나19로 인해 기존에 공공기관에서 수행되던 돌봄이 전면 정지되고, ‘돌봄 재난’(care crisis)이라는 표현이 전혀 과장이 아닐 만큼 많은 부모들이 가정에서의 돌봄노동에 어려움을 겪었다. 그리고 그 어려움은 부부 중 여성에게 불평등하게 전담되었다. 어린이집이 폐쇄되고 정규 교육과정이 비대면으로 전환됨에 따라 가정에서의 돌봄노동이 폭증하여 기존에 취업자였던 여성이 비자발적으로 일터를 포기하는 경우는 물론, 원래 전업주부였던 여성도 지나치게 과중해진 돌봄노동으로 곤란을 겪고 있다.

코로나19라는 재난은 남녀노소 모두를 가리지 않는 것인데, 돌봄노동 부담으로 인한 어려움은 남성보다는 주로 여성에게 나타나고 있다. 코로나 이후 가정에서의 돌봄노동 시간 변화에 대한 실증적 연구에 따르면, 전업주부 여성이 돌봄노동에 소요하는 시간은 코로나 이전 하루 평균 9시간 6분에서 코로나 이후 12시간 48분으로 폭증했다.⁶³⁾ 반면 남성은 외별이 남성이든, 맞벌이 남성이든 큰 차이 없이 돌봄노동에 하루 평균 3시간 내외를 사용하는 것으로 파악되었다.⁶⁴⁾ 일터에서의 임금노동이든, 가정에서의 돌봄노동이든 그 어떠한 노동이라도 하루에 12시간 이상을 사용한다는 것은 누구에게나 감당하기 어려운 지나친 혹사다. 코로나19에 대응한 가정 내 돌봄을 위한 정책으로 긴급돌봄서비스 등이 시행되었으나, 돌봄노동의 불평등은 사실상 전혀 해소되지 못하고 있으며 이 부분에 대한 법제도가 미비한 상태다.

3. ‘비대면 노동’(untact work)의 부상

감염 예방을 위해서는 사회적 거리두기가 필수적이며, 사회적 거리두기의 중요한 내용 중 하나는 기존의 업무 방식을 비대면 노동(untact work) 내지 재택근무로 전환하는 것이다.⁶⁵⁾ 재택근무는 코로나 이전에도 활용되고 있었기에

63) 은기수, 앞의 글, 40-41면.

64) 가정에서의 무급 돌봄노동에 남성이 사용하는 일평균 시간을 코로나 19 이전과 이후에 비교했을 때, 맞벌이 가정 남성의 경우 3시간 8분에서 3시간 54분으로 증가했고, 외별이 가정 남성은 3시간 1분에서 3시간 30분으로, 여성에 비하면 미미한 변화다. 은기수, 위의 글, 41면.

65) ‘비대면 노동’과 ‘재택근무’는 서로 같은 개념이 아닐 수 있으므로, 향후 이에 대한 개념 정립이 필요하다. 현행법상으로는 비대면 노동이나 재택근무에 대한 법령상 정의의 규정은 없다. 문자적으로 해석하면 비대면 노동은 근로자가 사용자, 동료 근로자 또는 고객들을 대면하지 않고 일한다는 것을 뜻하고, 재택근무는 근로자가 사업장이 아닌 집(자택)에서 일하는 것을 뜻하는데, 양자는 동일하지 않을 수 있다. 예컨대 근로자가 비대면 노동을 수행하지만 그 장소가

그 자체로 새로운 현상은 아니지만, 코로나19를 계기로 재택근무가 대폭 확산되고 있는 것은 사실이다. 국제노동기구(ILO)는 코로나19 이전에는 세계적으로 전체 노동력의 7.9%(약 2억 6천만 명)이 상시적으로 재택근무를 한 것으로 추산했고,⁶⁶⁾ 앞으로도 세계적으로 모든 일자리의 6분의 1, 선진국의 경우 4분의 1 정도는 재택근무가 가능할 것이라고 전망했다.⁶⁷⁾

고용노동부는 재택근무를 “근로자가 부여받은 업무를 자택 등 지정된 장소에서 수행하는 근무유형”으로 정의하고, 일상적으로 자택에서 하는 상시형 재택근무와 필요에 따라 간헐적 또는 수시로 실시하는 수시형 재택근무로 구분하고 있다.⁶⁸⁾ 현재로서는 노동관계법령에 재택근무에 대한 강행규정이 없으므로 기본적으로 기업 자율에 맡겨져 있고,⁶⁹⁾ 실제 시행은 기업의 규모, 재택근무가 비교적 용이한 직종인지 여부 등의 변수에 좌우되고 있다. 한국경영자총협회가 국내 대기업 상대로 실시한 조사에 의하면 응답기업 대부분이 사무직의 경우 재택근무를 시행했다고 답했다(88.4%). 재택근무시 정상 업무 대비 생산성이 90% 이상으로 유지된다고 한 답변은 절반 가량이었다(46.8%).⁷⁰⁾ 한편 사무직 이외의 다양한 직종을 포함한 다른 실태조사에서는 재택근무 경험 비율이 제조업 57%, 건설업 48%, 유통업 62%로 더 낮았다.⁷¹⁾

노동이 수행되는 공간이 기존의 사업장에 출근하는 것이 아닌 근로자의 자택이나 기타 공간으로 바뀐다는 것은 업무 수행 방식에 관련된 새로운 쟁점을 가져온다. 재택근무를 둘러싼 노사간 이해관계는 서로 일치하지 않을 가능성이 크다. 사용자

회사도, 근로자의 집도 아닌 제3의 장소일 수 있다. 감염 예방을 위해 근로자가 고객을 대면하지는 않지만, 일부 동료 근로자 및 사용자와는 대면하는 방식으로 업무를 수행할 수 있다. 즉 제한적인 형태의 비대면 노동도 가능하다. 또한 코로나19와 무관하게 원래 업무의 특성상 사용자를 만날 일이 거의 없는 직종도 존재한다(프로그래밍, 디자인 등 근로자가 독립적으로 완수할 수 있는 성격의 업무). 비대면 노동의 규율 방향에 대해서는 이하 IV에서 간략히 논의할 것이며, 동 주제에 대한 별도의 후속연구를 기약하고자 한다.

66) Janine Berg, “재택근무: 전 세계적 가능성 평가”, 『국제노동브리프』 Vol.18, No.11, 한국노동연구원, 2020, 11면.

67) Janine Berg, 위의 글, 21면.

68) 고용노동부, “코로나19 관련 재택근무 가이드라인”, 2020, 3면.

69) 고용노동부 가이드라인은 재택근무가 용이한 직무의 예시로 독립적, 개별적 업무 수행이 가능한 직무, 고객과 대면접촉이 거의 없는 직무, 특정 장소에서 하지 않아도 되는 직무 등을 언급한다. (예컨대 프로그램, 게임 개발, 웹디자인, 도서출판, 원격교육, 금융 및 보험마케팅, 우선상담, 전산업무 등). 고용노동부, 위의 글, 3면.

70) 한국경영자총협회, “사회적 거리두기에 따른 매출 100대 기업 재택근무 현황 조사”, 2020. 9. 국내 매출액 100대기업 중 설문에 응한 69개 기업의 응답을 토대로 도출된 조사 결과이다.

71) 플로우 사용자 재택근무 실태조사, 2020. 12.

와 근로자 간 재택근무에 대한 견해는 상당한 차이를 보인다. 설문조사 결과에 의하면 재택근무를 위해 필요한 것이 무엇인지 질문했을 때 근로자들은 ‘자유로운 활용 분위기 조성’(64.2%), ‘관리자부터 솔선수범하여 제도 활용’(22.3%) 등으로 응답한 반면, 사용자들은 ‘의사소통 곤란’(62.6%), ‘성과관리, 평가의 어려움’(40.0%) 때문에 재택근무가 어렵다고 했다.⁷²⁾ 근로자 입장에서는 안전을 위해 재택근무를 원하지만 회사 및 상사의 눈치가 보여서 자유롭게 재택근무를 하지 못하고 있다는 의미로 해석되고, 한편 사용자 입장에서는 재택근무를 실시할 경우 근로자에 대한 지휘·감독이 대면 노동을 할 때보다 느슨해지는 것을 우려하는 것으로 읽힌다.

현재의 노동법 해석론은 사용종속관계 판단의 지표로 근로자가 일정한 시간에 사업장으로 출근하여 사용자를 대면하고, 업무 지시를 받는 것을 전제로 하고 있다. 근로자 개념의 판단 법리, 법정근로시간 제한 및 연장근로에 대한 규율, 임금 체계 등 노동법의 주요 제도는 대면 노동을 전형적인 모습으로 상정하고 있기에 비대면 노동의 확산은 노동법의 규율 방식에 대해 낯선 문제들을 제기한다. 노동법이 대면 노동만을 주된 전제로 고수한다면 앞으로의 새로운 쟁점에 적절히 대처하기 어려워질 것이다. 비대면 노동 규율에 대한 방향성은 이하(IV)에서 논의한다.

IV. 재구성: 변화하고 새로워져야 하는 것

‘재구성’이라는 것은 기존의 법을 준수하는 것과는 다른 차원의 문제다. 법이 규범력을 잃을 때에는 두 가지 원인이 있다. 첫째, 실정법이 제대로 준수되지 못해서 발생하는 문제가 있다. 코로나19 상황 앞에서 기존의 노동법 및 사회보장법을 준수하고 확인하는 것이 물론 필요하다. ILO는 코로나19에 대한 정책 제안으로서 기존의 국제노동기준 원칙을 흔들림 없이 고수하고, 사용자는 산업안전보건 규칙을 준수하며, 정부는 일터의 노동자를 우선적으로 보호하며 일자리와 소득에 대한 지원을 단행할 것, 그리고 문제 해결을 위해 노동조합을 비롯한 사회적 대화가 중요하다는 점을 강조했다.⁷³⁾ 원칙의 재확인 측면이라 할 수 있다.

72) 고용노동부·잡플래닛, “재택근무 활용실태 설문조사”, 2020.

둘째, 법의 내용이 변화하는 현실에 조응하지 못하기 때문에 발생하는 문제도 있다. 코로나19를 계기로 기존의 법이 흔들리고 해체되는 영역에 있어서는 향후 법제도의 방향을 새롭게 재구성할 필요도 있다. 이하에서 제시하는 것은 그 재구성의 방향이다.

1. 보호 범위의 확장: 고용보험 개선 및 근로자 개념의 외연 확대

(1) 고용보험 적용범위의 확대

코로나19 상황에서 실업 및 소득 감소를 겪은 사람들이 많음에도 불구하고 고용보험 적용대상이 지나치게 협소하여 제대로 보호를 받지 못하고 있다는 점을 앞서 논의했다. 근로 형태를 불문하고 고용보험 적용범위를 취업자 전반으로 확대하려는 논의가 계속되고 있다. 2019년 발의되었던 고용보험법 일부개정안의 경우, 적용대상을 근로기준법상 근로자에 한정하지 않고 “노무제공자”로 확대하는 방안을 담고 있었다.⁷⁴⁾ 동 법안은 노무제공자를 “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 고용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람”으로 정의했으나(안 제8조 제2항), 입법으로 이어지지는 못했다. 현재로서는 2020. 6월 법 개정에서 적용 대상으로 예술인만 추가한 상태다.

코로나19 이전에도 이미 특수형태근로종사자들이 고용보험의 혜택을 받지 못하는 문제가 계속적으로 지적되었고, 이제는 4차 산업혁명 내지 디지털 전환의 심화로 인해 플랫폼 노동, 인공지능 등이 도입되면서 근로자와 자영업자, 임금노동과 독립노동의 구분이 점차 더 복잡하고 어려워지고 있다.⁷⁵⁾ 여기에 더해 코로나19로 비대면 노동이 확산되고 있는데, 비대면 노동에서는 지휘·감독의 방식이 기존에 비해 느슨해질 수 있다는 점에서 현재의 근로자 개념에 또 다른 쟁점을 가져올 수 있다. 그러므로 고용 형태와 상관없이 노무를 제공하며 생계를

⁷³⁾ ILO, “A Policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis”, 2020. 5. 18.

⁷⁴⁾ 「고용보험법 일부개정법률안」(한정의의원 대표발의, 의안번호 2016373), 관련 논의로 한인상·신동윤, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 「노동법포럼」 제29호, 노동법이론실무학회, 2020 참조.

⁷⁵⁾ 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 ‘종속노동’의 재조명”, 「노동법연구」 제49호, 서울대학교 노동법연구회, 2020, 3-5면.

유지하는 이들에게 가급적 넓은 고용보험 수급권을 인정하는 것이 필요하다.

(2) 근로자 개념의 외연 확대

고용보험 확대는 물론이지만, 장기적으로는 노동법의 적용 대상이 대폭 확장되어야 한다. 현재의 근로자 판단 법리에서 핵심적인 개념은 ‘사용종속관계’이다. 특정 사용자나 기업으로부터 지휘·감독을 받고, 복무 규율의 적용을 받으며, 시간 및 공간에 구속된 형태로 일하는 사람을 주로 법령상의 근로자로 여겨 보호하는 방식이다. 지금까지는 정해진 시간, 장소에서 다수의 근로자가 동질적인 업무를 수행하며 상명하복식 직장 규율에 복무하는 것을 전형적인 모습으로 여겨 왔다. 현재의 노동법이 20세기 초 제조업 중심 경제에서 형성된 근로자상에 기초해 있기 때문이다.

문제는 현행법 및 판례가 해석하는 종속된 근로자의 범위가 지나치게 좁다는 것이다.⁷⁶⁾ 산업구조가 점차 서비스화되고, 직접고용을 피하며 비정규직과 아웃소싱을 활용하는 ‘균열일터’(fissured workplace) 현상에 이어 4차 산업혁명까지 전개되는 지금의 노동 구조와 잘 들어맞지 않는다.⁷⁷⁾ 앞서 논의한 바와 같이 코로나19로 인해 가장 큰 타격을 받은 사람들은 바로 근로자로 인정받지 못하는 특수형태근로종사자, 프리랜서, 영세 자영업자 등이었다. 이들은 예컨대 택배

76) 근로기준법 제2조는 “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 정의하고 있으며, 근로자 개념 해석에 대해 판례는 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, ② 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, ③ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ④ 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑦ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑧ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단”한다는 법리를 제시하였으며, “다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다”고 한다. 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등.

77) ‘균열일터’ 개념에 대해서는 데이비드 와일(송연수 역), 『균열일터: 당신을 위한 회사는 없다』, 황소자리, 2015의 논의 참조.

노동자처럼 장시간 노동을 수행하면서도 근로기준법상 연장근로 제한 및 휴게, 휴일 등의 적용을 받지 못해 과로로 건강을 잃고, 일터에서 감염되거나 사고가 발생해도 산업재해 인정을 받기가 일반 근로자에 비해 까다로우며, 고정급이 없고 건별로 수입을 얻으므로 경제가 위축되면 최저 생계비조차 확보하기 어려운 것은 물론 고용보험급여 수급조차 어려운 것이다. 가장 보호받아야 할 사람들이 정작 근로자 개념의 협소함에 부딪혀 근로시간, 고용보험, 산업재해보상보험 등 필요한 법의 보호를 받지 못하는 상황은 모순적이다.

그러므로 노동법 및 4대보험의 근간이 되는 근로자 개념을 미국 AB5 법안의 입법례처럼 확대하고 쉽게 단순화하는 것이 바람직하다. 미국 입법례의 경우, 근로자의 사용종속관계를 다양한 요소를 보며 까다롭게 판단하는 우리 노동법과 비슷한 법리를 갖고 있었지만 플랫폼 노동 등 변화하는 노동 형태를 포섭하기 위해 판단 방식을 대폭 간소화하고, 근로자성 소송에서 입증 책임을 수월하게 하는 ‘ABC테스트’ 법리를 도입했다.⁷⁸⁾ 계속 진행 중인 산업구조 변화와, 나아가 코로나19와 같은 재난 앞에서 근로자 개념의 외연은 확장적인 방향으로 재구성되는 것이 현실적으로 필요하며 노동법의 입법 목적에도 부합한다.

2. 돌봄노동의 재정비와 정의로운 분배

코로나19를 계기로 겪게 된 돌봄의 위기 앞에서, 돌봄노동을 평등하게 재분배하고 공공 인프라를 통해 사회화하는 것이 절실하다는 점은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 코로나 뿐 아니라 앞으로 생태위기, 기후변화로 인해 또 어떤 비상사태가 발생할지 모른다. 위기가 닥칠 때마다 아동, 노인, 환자, 장애인 등 돌봄이 필요한 사람들을 가정에서 여성들의 개인적 희생과 저임금 및 불안정 노동에 떠맡길 것인가? 가정에서의 무급 돌봄노동에 대해서는 대가가 주어지지

⁷⁸⁾ 미국의 ABC테스트 법리는 기본적으로 모든 노무제공자(all workers)를 일단 근로자로 추정하고 다음의 A, B, C 3요소를 모두 만족시킬 때에만 진정한 독립계약자, 즉 자영인으로 보아 법 적용을 제외하는 방식이다. (A. 해당 노무제공자가 업무를 수행함에 있어, 자신을 채용한 자로부터의 지배와 감독으로부터 자유로울 것. B. 해당 노무제공자가 수행하는 업무는 해당 기업의 통상적인 영업 경로에서 벗어나 있는 것이고, C. 해당 노무제공자는 그 기업을 위해 수행하는 업무와 동종의 분야에서 본인이 독립적으로 운영하는 별개의 영업, 직업 또는 사업을 영위하는 자여야 한다.) 이 법리에 관한 자세한 내용은 이다혜, “미국 노동법상 디지털 플랫폼 종사자의 근로자성 판단 - 2018년 캘리포니아 대법원 Dynamex 판결을 중심으로 -”, 『노동법학』 제72호, 한국노동법학회, 2019, 221면 이하 참조.

않을뿐더러 제도적 지원이 턱없이 부족한 상태이며, 돌봄노동을 직업으로 행하는 요양보호사나 아이돌보미들은 낮은 임금과 열악한 근로조건 속에서 일하고 있다. 돌봄을 필요로 하면서도 이를 하찮은 일로 치부하거나 돌봄노동을 기꺼이 도맡는 사람들을 차별하고 배제하는 사회는 지속가능하지 못하다. 누구나 생애주기 속에서 어리거나, 아프거나, 노화에 따라 돌봄의 필요를 경험하기에 돌봄노동을 규율하는 법제도를 정비하는 것은 여성에 국한된 것이 아닌 모든 인간의 문제이며, 노동 관련 법제도의 필수적인 과제다.

돌봄노동은 아직까지 노동법의 시야에서 벗어나 있다. 근로기준법은 명시적으로 가사사용인을 적용대상에서 제외하고 있고,⁷⁹⁾ 오랜 논의를 거쳤던 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안」이 제출되어 조만간 시행될 것으로 전망되고 있으나,⁸⁰⁾ 유급 돌봄노동자들에게 제한된 보호를 제공하는 특별법이라 전반적인 해결책이 되기에는 부족하다. 돌봄노동에 대한 근본적인 관점의 재정립과 사회화가 필요하다. 슬라보예 지젝(Slavoj Žižek)은 저서 『팬데믹 패닉』에서 “코로나19 사태에서 맞는 첫 노동절은 돌봄노동자들에게 바쳐야 옳다”고 했다.⁸¹⁾ 현재의 「남녀고용평등법」은 법의 목표를 ‘여성 고용률 향상’과 ‘모성보호’라고만 하고 있는데(제1조), 돌봄의 보편화 및 사회화를 기본 방향으로 한다면 ‘남성의 돌봄 향상’과 ‘부성보호’ 또한 촉진되는 돌봄 제도가 필요하다. 돌봄은 모두의 의무이자 동시에 권리적 성격도 있기에, 부모 모두에게 보편적이며 세분화된 유급 돌봄휴가를 제공하는 스웨덴 등 북유럽의 입법례를 적극 참고해야 한다.⁸²⁾

ILO는 젠더 평등한 사회를 위해서는 무급 돌봄노동을 여성만이 전담하는 것이 아니라 남녀 불문 동등하게 분배해야 하고, 열악한 근로조건에 놓여 있는 유급 돌봄노동을 전문화해야 한다고 본다. 유급 돌봄노동, 무급 돌봄노동 양쪽

79) 근로기준법 제11조 (적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

80) 고용노동부공고 제2020-215호(2020. 5. 19.) 법률안.

81) 슬라보예 지젝(강우성 역), 『팬데믹 패닉: 코로나19는 세계를 어떻게 뒤흔들었는가』, 북하우스, 2020, 185면.

82) 우리나라는 출산한 여성 근로자의 출산휴가 3개월 및 배우자인 근로자의 출산휴가 10일(남녀고용평등법 제18조의 2), 육아휴직 1년(동법 제19조) 및 만 8세 이하 아동을 양육하는 경우 역시 1년에 한해 육아기 근로시간 단축을 부여하고 있을 뿐이지만(동법 제19조의 2), 스웨덴 부모휴가법(Parental Leave Act)의 경우 젠더 중립적인 ‘부모휴가’라는 명칭으로 부모 양쪽, 아동의 법정대리인, 부모가 아니지만 실제로 아동을 돌보는 자 등 더 넓은 범위의 가족구성원에게 더 장기간에 걸쳐 세분화되고 다양한 종류의 휴가권을 보장하고 있다.

모두에서의 불평등 문제를 해결하는 것은 노동의 미래에서 핵심적인 과제라고 한 바 있다.⁸³⁾

3. 비대면 노동의 규율

앞서 살펴본 바와 같이 비대면 노동의 부상은 기존의 대면 노동을 전제로 했던 노동법에 새로운 쟁점을 제기하므로, 비대면 노동의 법적 성격을 규명하고 노동권 보호에 부합하는 방향으로 법제도를 구성할 필요가 있다. 비대면 노동의 규율 방향에 대해서는 다음과 같은 측면을 생각해볼 수 있다.

첫째, 비대면 노동을 하나의 법적 권리로 볼 수 있을까? 현재까지는 비대면 노동 실시에 대한 강행규정이 없어 고용노동부는 기업 자율에 맡기고 있지만,⁸⁴⁾ 코로나19와 같은 감염병 사태가 심각한 상황에서 출퇴근을 위해 대중교통을 이용하고, 직장 동료 및 고객과 접촉하는 것은 근로자 입장에서는 매일 감염을 각오하는 위협으로 다가온다. 헌법 제32조 제1항은 모든 국민이 근로의 권리를 갖는다고 천명하고 있으며, 헌법재판소는 근로권에는 ‘일할 기회’는 물론 ‘일할 환경’에 대한 권리도 포함된다고 해석한다.⁸⁵⁾ 그렇다면 바이러스 감염 현상이 심각한 상태에서, 근로자가 건강을 유지하면서도 계속 근로소득을 얻을 수 있도록 비대면 노동을 요청하는 것은 일종의 ‘안전하게 일할 수 있는 근로권’의 성격을 갖는다고 볼 수 있다. 역으로 만일 이러한 권리를 부정한다면, 근로자는 결국 감염을 피하려면 근로 자체를 포기해야 하는 불합리한 결과로 이어지기 때문이다. 다수의 근로자들이 근로를 통한 생계유지와, 바이러스 감염 중 택일해야만 하는 상황에 방치된다면 헌법상 근로권이 제대로 구현되고 있다고 보기 어렵다.

둘째, 한편으로는 비대면 노동이 근로자에게 불리하게 작용하지 않도록 주의를 기울일 필요도 있다. 감염 예방을 위해 재택근무를 실시하는 것이 일반적으로는 근로자의 건강권과 근로권을 보호하는 효과를 갖지만, 상황에 따라서는 대면 근로에서는 겪지 않는 다른 종류의 어려움이 생길 수 있다. 예컨대 가정에서 노인이나 아동, 환자 등을 돌보는 상황에 놓인 근로자의 경우 본인의 의사에

83) ILO Global Commission on the Future of Work, “Issue Brief #3: Addressing care for inclusive labour markets and gender equality”, 2018; 이다혜, 앞의 논문, 375면 참조.

84) 고용노동부, 앞의 글, 3면.

85) 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정.

반해 사무실이 아닌 가정에서 재택근무를 하게 된다면 직장 업무와 돌봄노동 모두를 동시에 수행해야 하므로 이중의 부담이 된다.⁸⁶⁾ 또한 가정에서 업무를 수행하며 근로시간과 휴식시간의 경계가 모호해지고, 일과 삶 양립에 부정적인 영향을 받을 수 있다는 점을 유의해야 한다.⁸⁷⁾

장기적으로는 코로나19 이후에도 재택근무가 계속 확산되고, 특히 사무직에서는 그 편리성과 효율성으로 인해 광범위하게 활용될 가능성이 커 보인다. 장시간 노동이 고착화되어 있고, 직무관리 방식이 권위적이며 비효율적인 경향이 있는 우리나라 일터에서 재택근무는 불필요한 야근, 회식, 연장근로 등을 감소시켜 노동 문화를 건강하게 개선할 계기가 될 수도 있다. 그러기 위해서는 비대면 노동을 수행해도 기업 생산에 지나친 부담이 되지 않도록 정교한 제도 설계가 필요할 것이다. 비대면 노동을 지장 없이 수행하려면 기업으로서는 IT 프로그램과 인프라를 구축하는 비용이 지출될 것이며, 제조업이나 서비스업보다는 순수 사무직에서, 중소기업보다는 대기업에서 재택근무가 더 수월한 등 업종별, 사업 규모별 차이도 존재한다. 그러므로 근로자가 안전한 환경에서 일할 수 있는 근로권을 보장하면서도 기업의 생산성을 촉진하기 위해서는 비대면 노동에 대한 정책적 지원이 필요하다.⁸⁸⁾

코로나19와 같은 재난 상황 속에서도 업무의 본질적 특성상 비대면 내지 재택근무를 하는 것이 불가능한 업종도 있다. 앞서 살펴본 필수노동 업종이 그렇고, 제조업 중 사업장에 설치된 원자재와 장비 등을 사용해야 하므로 불가피하게 재택근무가 어려운 직종들이 있을 것이다.⁸⁹⁾ 근로자가 비대면 노동을 요청할

86) 근로자들에게 재택근무를 망설이게 하는 이유를 물었을 때 근로시간과 휴게시간의 경계모호(45.8%), 업무공간 미분리로 인한 효율 저하(44.8%), 승진 등 인사상 불이익 우려(16.7%), 가사, 육아 병행에 따른 피로감(9.0%) 등의 답변이 있었다. 고용노동부·잡플래닛, “재택근무 활용실태 설문조사”, 2020, 9면. 재택근무를 수행했던 한 여성 콜센터 근로자는 “집안일과 업무를 병행하는 상황이 두 개의 일터가 하나로 묶인 느낌”이라고 했고, “가족돌봄을 여성에게 짐 지우는 사회구조와 문화 속에서 여성들은 이중, 삼중고를 감내하며 재택근무를 한다”라고 증언했는데 현실을 매우 잘 표현한 지적이다. 배진경, 앞의 글, 30면.

87) 독일 연방노동사회부, “노동 4.0 백서”, 「국제노동브리프」 Vol.15, No.4, 한국노동연구원, 2017, 27면; Janine Berg, 앞의 글, 19면에서도 같은 취지로 서술하고 있다.

88) 현재 재택근무에 대한 정부 지원으로 유연근무제 간접노동비 지원 제도(근로자 주당 유연근무제 활용 횟수에 따라 최대 연간 520만원까지 지원), 재택근무 인프라 구축비 지원 제도(사업주가 투자한 시스템 구축비의 1/2범위 내에서 2천만원 한도로 지원) 등이 시행되고 있다.

89) 다만, ‘재택근무가 어려운 업종’이라는 것도 향후 인공지능의 도입 등 기술혁신에 따라 얼마든지 변화할 수 있으므로 고정불변의 요소가 아니다. 예컨대 아직까지는 택배가 사람의 노동을 통해 배송되고 있으나, 향후 로봇 및 드론을 이용한 택배 배송이 자리잡아갈 것으로 예상된다. 무인화 공장이 점차 확산되고 있기 때문에 제조업도 마찬가지다. 인공지능이 확산되고 있는

수 있는 직종과 요건 등을 법적으로 명확히 하고, 재택근무시 근로시간 산정 및 근태관리 방식, 성과에 대한 평가, 근로자 프라이버시 보호, 재택근무 중 발생하는 업무상 사고 등 예상되는 법적 쟁점에 대한 규율 방식을 정비해 두어야 할 것이다.⁹⁰⁾

4. 대안적, 보편적 소득보장의 필요성: 기본소득 도입 검토

코로나19 이후 지급된 긴급재난지원금을 계기로 고용과 연계되지 않은 대안적 소득보장 방식, 즉 기본소득에 대한 논의가 촉진되고 있다. 지난 2020. 5월부터 현재까지 3차에 걸쳐 긴급재난지원금이 지급되었는데, 특히 제1차 재난지원금은 소득, 재산과 무관하게 주민등록을 기준으로 전 국민들에게 가족 구성원 숫자에 비례하여 보편적으로 지급되었다. 코로나19 이후 소비 지출이 16.3% 가량 감소하였으나, 긴급재난지원금 효과로 다시 10.4% 증가한 것으로 파악되어 재난지원금 지급은 소득보전 및 경기부양 효과 모두를 거둔 것으로 평가된다.⁹¹⁾

앞서 고용보험을 중심으로 한 현재의 소득보장제도가 여러 한계를 드러내고 있다는 점을 살펴보았다. 물론 고용보험 수급권자 범위 및 급여 수준을 지속적으로 정비하며 확대해야 한다. 이에 더하여 장기적으로, 그리고 근본적으로는 고용 상태에 연계되지 않은 보다 광범위하며 보편적인 소득보장 제도를 구상하는 것이 필요하다. 이러한 맥락에서 최근 지속적으로 논의되고 있는 것이 기본소득(basic income)이다. 기본소득은 국가가 모든 개인에게 자산조사 및 근로 요건 없이 주기적으로 지급하는 현금으로 정의되며, 보편성, 무조건성, 개별성, 정기성, 현금성을 주요 개념 요소로 한다.⁹²⁾

기본소득은 실업난, 고용에서의 불평등, 양극화 등 경제·사회적 난점을 해소할 수 있는 대안으로 주목받고 있다. 기본소득 반대론자들은 기본소득을 도입하려면

지금, '오직 인간만이 할 수 있는 업무'가 과연 무엇인지야말로 앞으로 지속적인 연구가 필요한 주제이다. 구분권, 『로봇 시대, 인간의 일』, 어크로스, 2015의 논의 참조.

90) 이와 같은 쟁점들의 구체적인 내용에 대해 고용노동부, 위의 가이드라인, 7면 이하의 논의 참조.

91) 홍민기, “코로나19와 긴급재난지원금이 소비지출에 미친 영향”, 『월간 노동리뷰』 제189호, 한국노동연구원, 2020, 26-27면.

92) 기본소득의 기초 개념 및 주요 논의에 대해 김교성·백승호·서정희·이승윤, 『기본소득이 온다: 분배에 대한 새로운 상상』, 사회평론아카데미, 2017 참조.

기존 사회보장에 소요되던 예산을 기본소득으로 대체해야 할 것이기 때문에 위험한 결과를 가져온다고 우려하지만⁹³⁾ 기본소득을 도입하는 것과 기존 사회보장 관련 법제도를 축소, 대체 또는 폐지하는 것 사이에는 논리필연적 연관성이 전혀 없다. 기존 복지제도의 유지 및 기본소득 도입을 위한 예산을 편성하거나 필요시 증세를 단행하는 것은 해당 국가공동체의 정치적 결정에 달려 있기 때문이다. 기존 사회보장제도 유지 및 기본소득 시행을 결정하는 것은 표면적으로는 예산이 결부된 경제적 문제처럼 보일 수 있지만, 더 근본적으로는 민주주의의 문제다. 기본소득 도입론은 결코 사회보장 폐지 또는 축소론과 동일시될 수 없으며, 질병, 노령, 장애, 실업 등 누구나 생애주기에서 겪는 사회적 위험을 보호하기 위한 기존의 사회보장제도는 당연히 유지 및 지속적으로 발전시켜야 할 것이다.

기본소득의 목표는 노동법 및 사회보장법과 마찬가지로 헌법상 기본권에 해당하는 생존권을 보장하기 위한 것이며, 양 제도를 상호보완적으로 운영하며 기본소득을 점진적, 장기적 관점으로 도입해 볼 수 있다.⁹⁴⁾ 2020년부터 기본소득 관련 입법안도 발의되기 시작하여 이에 대한 면밀한 분석과 구체적 논의가 필요하다.⁹⁵⁾ 코로나19, 생태위기 등 재난 상황은 물론이며 4차 산업혁명의 산업구조 변화를 고려할 때 기본소득은 사회보장의 새로운 방법론으로서 정당성을 가진다고 볼 수 있다.⁹⁶⁾

93) 예산에 근거한 기본소득 반대론으로 최한수, “한국사회에 지금 기본소득이 필요한가”, 국회의원 박주민 의원실 토론회 「포스트 코로나19시대, 기본소득 도입 어떻게?」 발표자료, 2020. 6. 등 참조.

94) 기본소득이 헌법상 근로권, 노동권 및 사회보장권과 부합한다는 점을 법적 관점에서 논증한 논문으로 이다혜, “기본소득에 대한 노동법적 고찰 - 근로권의 재구성을 위한 시론적 검토”, 「서울대학교 법학」 제60권 1호, 서울대학교 법학연구소, 2019 참조.

95) 현재까지 제출된 기본소득 관련 법안으로 ‘기본소득 도입 연구를 위한 법률안’ (성일중 의원 대표발의, 의안번호 1156, 2020. 6. 30.), ‘기본소득법안’ (조정훈 의원 대표발의, 의안번호 3962, 2020. 9. 16.), ‘기본소득법안’ (소병훈 의원 대표발의, 의안번호 4204, 2020. 9. 24.), ‘기본소득 공론화위원회 설치 및 운영에 관한 법률안’, 용해인 의원 대표발의, 의안번호 2106805, 2020. 12. 22.)가 있다. 관련 논의로 서정희·노호창, “기본소득법률안에 대한 비판적 고찰”, 「사회보장법학」 제9권 2호, 한국사회보장법학회, 2020; 이다혜, “기본소득의 의미와 가능성 - 노동과의 관계를 중심으로 본 법적 검토”, 국회의원 박주민 의원실 토론회 「포스트 코로나19시대, 기본소득 도입 어떻게?」 발표자료, 2020 등 참조.

96) 코로나19를 계기로 기본소득 도입의 정당성을 논의하는 논문으로, 안효상·서정희, “코로나19 이후 불확실성 시대의 새로운 소득보장”, 「산업노동연구」 제26권 3호, 한국산업노동학회, 2020 참조.

V. 결론: 포스트 코로나, ‘인간 중심적 회복’을 위하여

지금까지 코로나19로 인해 노동에서 가시화된 문제, 흔들리며 해체되고 있는 지점, 그리고 향후 노동법이 재구성되어야 할 방향과 과제들에 대해 논의했다. 결론을 대신하여 몇 가지 화두를 제시하며 마무리하고자 한다.

첫째, 코로나19 직전까지 노동 담론에서의 최대 화두는 ‘4차 산업혁명’이었다. 기술혁신이 심화되고 인공지능이 도입되며 사람의 노동이 대단히 새로운 국면을 맞이할 것 같다는 전망이 도처에서 회자되었다.⁹⁷⁾ 그러한 전망들은 산업구조의 변화에 따른 기존 제조업 중심 노동체제와의 결별, 종속노동에서 독립노동으로의 전환, 규율 중심적 노동에서 성과 중심적 노동으로의 이행에 대해 이야기해 왔다. 재독 철학자 한병철은 『피로사회』에서 산업화 이후 노동의 성격을 규명하면서 현대의 노동자는 외부인의 지시가 없어도 성과에 집착하며, 디지털 신호에 반응하며 스스로 ‘자기착취적 노동’(self-exploitative labour)을 수행한다고 진단했다.⁹⁸⁾ 그러나 코로나19는 인간이 바이러스 앞에서 얼마나 취약한지를, 우리 자신을 보호하려면 여전히 누군가의 전통적인 육체노동에 의존해야 한다는 사실을 깨닫게 해 주었다. 보건의료 노동자, 택배 노동자 등 필수노동자들이 건강과 생명을 잃는 현상은 사회적 거리두기를 유지하기 위해 감염의 최전선에서 육체 노동을 수행하는 사람들이 있다는 사실을 새삼 일깨워 주었다. 타자를 향한 이러한 노동의 고충은 결코 ‘자기착취’라는 표현으로 묘사될 수 없다. 슬라보예 지젝은 『팬데믹 패닉』에서, 한병철이 말했던 “자기착취적 성과 중심 노동”은 코로나19 속에서 비대면 노동이 가능한 일부 근로자에게만 해당될 뿐 우리 사회를 지탱하는 노동의 전체를 보여주지는 못한다고 예리하게 지적했다.⁹⁹⁾

다시 말하면 코로나19는 노동의 미래 담론에서 잊지 말아야 할 중요한 근본을 상기시켜 준 것이다. 노동의 미래에 오직 기술혁신, 디지털 전환, 인공지능과 로봇만이 존재하는 것이 아니다. 보건의료, 돌봄노동, 물품 배송과 같은 필수노동을 수행하는 사람들에게는 근로시간과 휴식의 명확한 구분, 산업안전 규칙의 준수 등 전통적인 노동법적 규율이 절실하기에 노동은 인격과 분리될 수 없다는

97) 이러한 논의를 담은 대표적인 도서로 클라우스 슈밥(송경진 역), 『클라우스 슈밥의 제4차 산업혁명』, 새로운현재, 2016 참조.

98) 한병철(김태환 역), 『피로사회』, 문학과지성사, 2012의 논의 참조.

99) 슬라보예 지젝, 앞의 책, 39-40면.

기본 원칙을 돌아보게 한다. 물론 4차 산업혁명이라는 기술의 발전 추세는 앞으로
도 지속되겠지만, 지적의 말처럼 그것이 노동의 전부는 아니라는 사실을 기억해야
할 것이다. 코로나19를 계기로 ‘필수노동’ 개념이 부상한 것은 어찌 보면 인류의
건강한 자기반성이라는 생각이 든다.

둘째, 코로나19가 가져온 하나의 중요한 변화를 꼽는다면 지난 1990년대
이후로 지속되어 온 신자유주의적 사조는 이제 점차 종식되어 가고 있는 것으로
보인다. 코로나19에 대응하는 각국의 모습을 보면 평소 사회보호를 우선적 가치로
두었던 국가에 비해, 미국과 같이 사회안전망이 취약했던 국가가 확진자 및
사망률은 물론이며 실업률도 높았던 점이 확인되었다.¹⁰⁰⁾ 미국의 경우 코로나19
로 인한 경제적, 물리적 손해는 물론이지만 민주주의에도 심각한 위기를 겪었다.
불평등과 양극화, 신자유주의에 대한 반성적 기조가 계속되며 사회보호의 절실한
필요성에 대해 더 넓은 공감대의 저변이 확장될 것으로 전망된다.¹⁰¹⁾

코로나19로 인한 불평등 심화가 여성, 청년, 불안정 노동자 등 취약집단에게
ILO의 표현처럼 ‘홍터 효과’로 남지 않게 하려면 포괄적이면서도 세심한 제도적
노력을 기울여야 할 것이다. 그러기 위하여 본 논문에서 논의한 바와 같이 노동
보호의 사각지대 해소를 위한 근로자 개념의 확장과 고용보험제도의 개선, 돌봄노
동을 둘러싼 법제도 정비, 비대면 노동의 규율, 기본소득과 같은 대안적 소득보장
고려 등 노동법제도에서 검토할 과제가 산적해 있다. 지면 제약상 본 논문에서
모두 논의하지는 못했으나 근로자의 건강권 보호를 위해 질병 상황에서도 소득을
보장해주는 상병휴가제도 도입이 향후 중요하게 고려되어야 할 것이다.¹⁰²⁾ 또한
코로나19 이후 노동 현안에 대한 입법적 조치도 중요하지만, 노동조합을 비롯한
노사 모든 당사자의 목소리가 의사결정 과정에 반영되는 사회적 대화의 여건을
조성하고 추진하는 것도 꼭 필요하다.¹⁰³⁾

100) 박명준, “코로나19 위기와 사회경제체제 전환 모색”, 『월간 노동리뷰』 제187호, 한국노동연구
원, 2020, 34면. 세계적으로 가장 많은 코로나19 사망자가 발생한 국가가 바로 미국이기도
하다(2020. 2. 23. 현재 확인된 사망자 49만명 초과로, WHO 국가별 통계에 따르면 가장 높은
수치를 기록했다).

101) 토마 피케티(안준범 역), 『자본과 이데올로기』, 문학동네, 2020의 논의 참조.

102) 이병희, “상병수당과 질병휴가·휴직의 제도화를 위한 제언”, 『월간 노동리뷰』 제186호, 2020
등의 논의 참조.

103) 과거 IMF 금융위기 당시 사회적 대화 전개의 상세한 내용에 대해서는 이철수, “IMF 구제금융
이후의 한국의 노동법제 발전”, 『서울대학교 법학』 제55권 1호, 서울대학교 법학연구소, 2014
및 이철수·이디혜, 『영혼 있는 노동: 한국의 노동법과 일의 미래』, 스텔리어스, 2019 중 이철수

마지막으로, 현재 ‘포스트 코로나’라는 표현이 사용되고 있지만 백신 접종이 시작되어도 코로나19가 언제 종식될지 정확히 예측하는 것이 불가능할뿐더러, 팬데믹이 끝나면 모든 것이 예전 상태로 돌아갈 것이라는 기대에 대해 다시 생각해볼 필요가 있다. 돌아가야 하는 표준이 무엇인지에 대한 근본적 성찰이 필요하다. 코로나 이전으로 ‘회복’된다는 것은 무엇을 의미하는가? 숫자로 표시되는 경제 성장률, 고용 지표 등이 과거 수준으로 돌아가는 것이 회복인가? 취약집단에 대한 불평등 문제를 해결하지 못하고, 젠더 평등, 생태 정의를 무시한 경제회복이 과연 진정한 회복일까?¹⁰⁴ ILO에서 “이 재난은 인간의 얼굴을 하고 있으며, 그러므로 인간 중심적 회복(human-centered response)이 필요하다”고 강조한 것에 귀를 기울일 필요가 있다.¹⁰⁵ 코로나19는 앞으로 닥쳐올 생태 위기에 대한 연습일지도 모른다.¹⁰⁶ 앞으로는 인류 생존을 위해 상시적 재난을 염두에 두어야 할 것이다. 재난 상황에서 가장 중요한 것은 불가침의 가치인 인간의 생명과 권리에 대한 보호다. 노동과 인권을 경시한 채로 “일터로 돌아가라”, “경제가 더 걱정”이라는 식의 신자유주의적 접근에는 동의할 수 없고, 모든 사람의 건강권, 생명권, 노동권, 사회안전망이 최우선순위에 놓여야 한다. 시장 중심적 회복은 지양하고, 인권 중심적 회복을 지향해야 할 것이다.

진부한 표현이지만 위기는 항상 기회이기도 하다. 훗날 이 시기를 회고할 때 코로나19로 많은 어려움과 희생이 있었지만 덕분에 부족한 제도를 보완하고 더 정의로운 노동법을 만든 계기가 된 것으로 기억되기를 소망한다. 코로나19로 생명을 잃은 모든 이들의 명복을 빌며, 코로나19로 일터에서 어려움을 겪고 있는 모든 이들과 연대하기 위해 부족한 글을 썼다.

교수의 저자 대담 내용 참조.

104) 김현미, “재난과 젠더”, 「코로나19와 젠더」, 한국여성단체연합 토론회 발표문, 2020 참조.

105) ILO, 앞의 글, 2면 및 17면.

106) 슬라보예 지젝, 앞의 책, 135면.

참고문헌

1. 단행본

- 구분권, 『로봇 시대, 인간의 일』, 어크로스, 2015.
- 김교성·백승호·서정희·이승윤, 『기본소득이 온다: 분배에 대한 새로운 상상』, 사회평론아카데미, 2017.
- 김수련 외, 『포스트 코로나 사회: 팬데믹의 경험과 달라진 세계』, 글항아리, 2020.
- 데이비드 와일(송연수 역), 『균열일터: 당신을 위한 회사는 없다』, 황소자리, 2015.
- 슬라보예 지젝(강우성 역), 『팬데믹 패닉: 코로나19는 세계를 어떻게 뒤흔들었는가』, 북하우스, 2020.
- 이철수·이다혜, 『영혼 있는 노동: 한국의 노동법과 일의 미래』, 스리체어스, 2019.
- 임종률, 『노동법』(제15판), 박영사, 2017.
- 전광석, 『한국헌법론』(제12판), 집현채, 2017.
- 클라우드 슈밥(송경진 역), 『클라우드 슈밥의 제4차 산업혁명』, 새로운현재, 2016.
- 토마 피케티(안준범 역), 『자본과 이데올로기』, 문학동네, 2020.
- 한병철(김태환 역), 『피로사회』, 문학과지성사, 2012.

2. 논문 및 학술 자료

- 권 혁, “포스트 코로나 시대 노동관련 법제도의 과제”, 『팬데믹 이후의 노동세계』, 한국고용노동사관계학회 학술대회 발표문, 2020.
- 김유선, “코로나 위기와 9월 고용동향”, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2020.
- 김진석, “COVID19 이후의 뉴노멀, 사회정책의 방향: 사회서비스를 중심으로”(토론문), 『비판과 대안을 위한 사회복지학회 학술대회 발표논문집』, 2020.
- 김현미, “재난과 젠더”, 『코로나19와 젠더』, 한국여성단체연합 토론회 발표문, 2020.
- 독일 연방노동사회부, “노동 4.0 백서”, 『국제노동브리프』 Vol.15, No.4, 한국노동연구원, 2017.
- 박귀천·권오성, “포스트 코로나 시대의 노동법제 개선과제”, 『법학논집』 제25권 제2호, 이화여대 법학연구소, 2020.
- 박명준, “코로나19 위기와 사회경제체제 전환 모색”, 『월간 노동리뷰』 제187호, 한국노동연구원, 2020.
- 배진경, “성평등 노동과 ‘돌봄 뉴딜’을 위한 제안”, 『코로나19의 여성 노동위기 현황과 정책과제』, 여성가족부·여성정책연구원 공동주최 토론회 발표자료, 2020.

- 석재은, “코로나19 국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제”, 『한국사회복지학』 제72권 4호, 2020.
- 서정희·노호창, “기본소득법률안에 대한 비판적 고찰”, 『사회보장법학』 제9권 제2호, 한국사회보장법학회, 2020.
- 성재민, “코로나 극복이 불평등 심화로 귀결되지 않으려면?” 『월간 노동리뷰』 제184호, 한국노동연구원, 2020.
- 안효상·서정희, “코로나19 이후 불확실성 시대의 새로운 소득보장”, 『산업노동연구』 제26권 3호, 한국산업노동학회, 2020.
- 은기수, “코로나19 팬데믹과 자녀 돌봄의 변화”, 『월간 노동리뷰』 제188호, 한국노동연구원, 2020.
- 이다혜, “4차 산업혁명과 여성의 노동: 디지털 전환이 돌봄노동에 미치는 영향을 중심으로”, 『법과사회』 제60호, 법과사회이론학회, 2019.
- 이다혜, “기본소득에 대한 노동법적 고찰 - 근로권의 재구성을 위한 시론적 검토”, 『서울대학교 법학』 제60권 1호, 서울대학교 법학연구소, 2019.
- 이다혜, “미국 노동법상 디지털 플랫폼 종사자의 근로자성 판단 - 2018년 캘리포니아 대법원 Dynamex 판결을 중심으로 -”, 『노동법학』 제72호, 한국노동법학회, 2019.
- 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 ‘중속노동’의 재조명”, 『노동법연구』 제49호, 서울대학교 노동법연구회, 2020.
- 이다혜, “기본소득의 의미와 가능성 - 노동과의 관계를 중심으로 본 법적 검토”, 국회의원 박주민 의원실 토론회 『포스트 코로나19시대, 기본소득 도입 어떻게?』 발표자료, 2020.
- 이병희, “상병수당과 질병휴가·휴직의 제도화를 위한 제언”, 『월간 노동리뷰』 제186호, 2020.
- 이철수, “IMF 구제금융 이후의 한국의 노동법제 발전”, 『서울대학교 법학』 제55권 1호, 서울대학교 법학연구소, 2014.
- 이초롬, “코로나19 거점병원에서 제기된 병원 내 근로자의 노동관계법상 법률문제에 관한 연구”, 『노동법포럼』 제30호, 노동법이론실무학회, 2020.
- 장지연, “코로나19 대응 고용지원정책의 현황과 개선과제”, 『고용노동브리프』 제96호, 한국노동연구원, 2020.
- 정홍준, “코로나19, 사회적 보호 사각지대의 규모와 대안적 정책방향”, 『고용·노동브리프』 제97호, 한국노동연구원, 2020.

- 최한수, “한국사회에 지금 기본소득이 필요한가”, 국회의원 박주민 의원실 토론회 『포스트 코로나19시대, 기본소득 도입 어떻게?』 발표자료, 2020.
- 한국노동연구원 동향분석실, “2020년 노동시장 평가 및 2021년 전망”, 『월간 노동리뷰』 제189호, 한국노동연구원, 2020.
- 한인상·신동운, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 『노동법포럼』 제29호, 노동법이론실무학회, 2020.
- 홍민기, “코로나19와 긴급재난지원금이 소비지출에 미친 영향”, 『월간 노동리뷰』 제189호, 한국노동연구원, 2020.
- 홍종우·최소현·박정임, “우리나라 COVID-19 확진자 직업 분포와 노동자 보호 방안”, 『한국산업보건학회지』 제30권 3호, 한국산업보건학회, 2020.
- 황선웅, “코로나19 충격의 고용형태별 차별적 영향”, 『산업노동연구』 제26권 3호, 한국산업노동학회, 2020.
- Janine Berg, “재택근무: 전 세계적 가능성 평가”, 『국제노동브리프』 Vol.18, No.11, 한국노동연구원, 2020.
- ILO Global Commission on the Future of Work, “Issue Brief #3: Addressing care for inclusive labour markets and gender equality”, 2018.
- ILO, “A Policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis”, 2020.
- ILO, “COVID-19 and the world of work: Updated estimates and analysis” (7th edition), 2021.
- OECD, “What have platforms done to protect workers during the coronavirus (COVID-19) crisis?”, 2020.

3. 정책 자료 및 언론 보도

- 고용노동부, “코로나19 관련 노동관계법 주요 Q&A”, 2020.
- 고용노동부, “코로나19 관련 재택근무 가이드라인”, 2020.
- 고용노동부·잡플래닛, “재택근무 활용실태 설문조사”, 2020.
- 근로복지공단, “코로나19 확진자 국내 첫 산재인정” 보도자료, 2020. 4. 10.
- 연합뉴스, “부당하고 판정 아시아나항공 하청노동자들 복직 이행하라”, 2020. 12. 23.
- 이뉴스투데이, “코로나19 속 1년 내내 택배기사 과로사 이슈 달궜다”, 2020. 12. 17.
- 직장잡질 119, “코로나19와 직장생활 변화 설문조사”, 엠브레인퍼블릭 수행, 2020.
- 한국경영자총협회, “사회적 거리두기에 따른 매출 100대 기업 재택근무 현황 조사”,

2020.

KBS뉴스, “코로나19 확진됐다고 퇴사 중용”...치료 후에도 차별과의 싸움, 2020. 11. 20.

Robert Reich, “Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities”, The Guardian, 2020. 4. 26.

- 논문접수일: 2021년 2월 6일 심사일: 2021년 2월 21일
게재확정일: 2021년 3월 3일



Abstract

Labour law in Crisis in the face of COVID-19 : Suggestions for law reforms for a just and safe workplace

Ida Dahea Lee*

According to the International labour Organization (ILO), the labour crisis caused by COVID-19 is the most serious crisis since the Great Recession of the 1930s. COVID-19 has revealed the problems in the workplace that we have been turning a blind eye to, raising questions about whether existing labour laws and systems are effective and legitimate. This paper aims to identify the impact of COVID-19 on workplace reality, analyze the problems and issues that such impact poses in labour laws and related systems, and to comprehensively present the normative and legal directions for labour laws and systems to move forward.

First, I look at the problems revealed by COVID-19, which is a problem that has always existed, but what has been more “visible” in the face of COVID-19 outbreak. What has become visible due to COVID-19 is ‘risk’ and ‘inequality’. I discuss the phenomenon in which the workplace realities are exposed to risks and how the impact of COVID-19 has caused deepening economic inequality (II).

Second, I discuss the “dismantling” of labour law due to COVID-19. The meaning of dismantling refers to the point where existing labour-related laws and employment system no longer functions effectively in the face of the pandemic. Lastly, in the face of this “visualization” of workplace reality and “dismantling” phenomenon caused by COVID-19, I suggest the the new directions of labour

* Lecturer of Law, Seoul National University School of Law. (Ph.D., J.D.)

law that needs to be reconstructed so that labour law continues to protect social rights (IV).

- Key words: COVID-19, labour and employment law, inequality, platform work, care work, untact work, universal basic income, future of labour law