

노동의 변화와 기본소득 정치의 방향

최승현(기본소득당 노동안전특별위원장, 공인노무사)

I. 서론

공인노무사로 일하고 있고, 기본소득당 노동안전특별위원회 위원장인 최승현입니다. 기본소득 지구네트워크대회에서 노동과 관련한 세션이 준비되는지 묻고, 필요한 것 같다고 살짝 말을 꺼냈다가 열띤결에 발표자가 됐습니다.

저는 주로 노동자 상담을 하고, 노동자 사건을 맡으면서 노동의 변화와 기본소득의 필요성을 느끼게 됐습니다. 비정규직으로 불안한 노동을 살아가는 노동자, 위험한 작업장에서 일을 하지만 그곳을 개선하기 위한 활동에는 많은 것을 고민할 수 없는 노동자, 고령이고 질병을 앓고 있지만 일을 할 수 밖에 없는 노동자, 실업급여 수급 여부에 생존이 달려 있는 노동자 등 많은 노동자들을 만나면서 기본소득의 필요성을 느꼈습니다. 사회와 노동의 변화에 따라서 법과 제도가 제대로 변하면서 좋은 모습과 그 비전을 제시해야 하는데 현재는 그렇지 못한 상황이 오래도록 지속됐습니다. 이러한 현실에서 저는 기본소득이 알렉산드로스 대왕의 고르디우스의 매듭과 같은 해결책이라고 봤습니다.

공인노무사로 일을 하지만 연구자는 아니기 때문에 노동의 변화에 대해서 분석적인 글을 제대로 적지는 못했습니다. 앞선 발표로 있는 “플랫폼 노동”, “초단시간 노동”, “니트생활자” 분들이 현실에서 느끼는 내용을 생생히 말씀해주실 것으로 기대를 합니다.

노동의 변화와 관련해서 찾아본 내용들을 적시해보고, 기본소득과 노동과 관련한 관계를 연구한 내용을 정리해보고, 마지막으로 기본소득 정치의 방향에 대해서 서술해보겠습니다. 관련된 내용들은 어떤 단체 등에서 논의를 한 내용들은 아니고, 저 개인의 생각을 정리한 것이며, 노동의 변화와 마찬가지로 저의 생각도 꾸준히 변화하고 있기 때문에 여러 방향 등에 대해서도 변화할 수 있다고 말씀을 드리면서 서술을 시작해보겠습니다.

II. 노동의 변화

노동의 변화라는 것이 너무 큰 내용이고, 거창한 내용이고, 폭 넓은 내용이라서 어디까지 이야기를 할 수 있을지 모르겠습니다. 개인적으로는 제가 태어났을 때 아버지는 농부셨습니다. 논에서 벼를 키우시고, 돼지를 키우셨고, 밭을 일렸습니다. 그러다가 제가 초등학교 입학할 때 좁은 서울로 올라와서 자영업을 하셨는데, 조금 지나서 어느 회사에 취직을 하셨습니다. 인천으로 이사를 하면서 지입차를 운전 오래 하셨는데, 최근에 병을 앓게 돼서 그 일을 그만두시고 현재는 노인일자리 일을 하고 계십니다. 어머니는 아버지의 자영업 일을 도우시기도 했고, 보험사 일도 하셨고, 파출부(현재는 가사도우미)도 하시고, 옷가게도 하시고, 동사무소에서 행정보조도 하시고, 현재는 노인일자리 등의 한 파트로 알고 있는 마을길 해설사 등을 하고 계십니다. 대기업과 공공기관에 다니시다가 IMF 때 실직을 하시고, 자영업을 시작했던 친

척 어른들도 기억이 나기도 하고, 공인노무사로 처음 사건을 맡았을 때 외국계 전세계적인 기업인데 입사경로가 파견회사를 통해서 일을 시작 했다는 충격도 기억납니다.

산업이 변하고, 세계가 변하면서 노동의 방식들도 다양하게 변하고 있다는 것을 여러 가지 방식으로 느끼는데, 여기에서는 "노동의 디지털화", "비정규 노동의 일상화", "인구 구성의 변화", "코로나19 이후의 변화", "기타" 부분으로 나눠서 정리해보겠습니다.

1. 노동의 디지털화

(1) 4차 산업혁명

	1차 산업혁명	2차 산업혁명 (공업화 사회)	3차 산업혁명 (정보화 사회)	4차 산업혁명 (지능정보사회)
시기	18세기	19~20세기 초	20세기 후반	21세기
특징	기계화	대량생산 자동화	정보화	지능화 융합
대표기술	증기기관	전기, 화학에너지	컴퓨터, 인터넷	인공지능, 빅데이터
노동환경	농업 일자리 감소 공업일자리 증가	생산 단계별 분업 공정의 표준화	생산성 향상 고용 증가	개방형 소통 플랫폼

출처 :Ahn & Lee(2016) 재구성, (2020, 『인공지능(AI) 기반 지능정보사회 시대의 노동시장 변화: 경제사회학적 접근을 중심으로』, 엄효진, 이명진)

『인공지능(AI) 기반 지능정보사회 시대의 노동시장 변화: 경제사회학적 접근을 중심으로』에서는 4차 산업혁명을 지능정보사회라고 보면서 1~4차 산업혁명을 시기, 특징, 대표기술, 노동환경으로 분류를 했고, 4차산업혁명의 기술로는 인공지능, 사물인터넷, 3D프린팅, 로봇, 빅데이터, 블록체인, 나노기술과 바이오 기술 등으로 봤습니다.

(2) 4차 산업혁명과 노동의 변화

	양적 변화	질적 변화
고용 형태	임시, 파견	근로와 여가의 경계 모호화
노동과정	기계(인공지능, 로봇, 네트워크) 비율 증가	인간과 기계(인공지능, 로봇, 네트워크)의 협업
직무	비숙련, 반숙련 직무 감소	직무(특화, 창조)의 차별화 증가

지능정보사회에서 노동시장의 변화, (출처 : 2020, 『인공지능(AI) 기반 지능정보사회 시대의 노동시장 변화 : 경제사회학적 접근을 중심으로』, 엄효진, 이명진)

『인공지능(AI) 기반 지능정보사회 시대의 노동시장 변화: 경제사회학적 접근을 중심으로』,에서는 4차 산업혁명에 따른 노동의 변화에 대해서 양적 변화와 질적 변화로 분류를 하면서, 고용형태, 노동과정, 직무 등의 변화가 생기고 있다고 보고 있습니다.

(3) 4차 산업혁명과 노동에 대한 시각(낙관론, 비관론)과 사회적 논의의 필요

『인공지능(AI) 기반 지능정보사회 시대의 노동시장 변화: 경제사회학적 접근을 중심으로』에서는 “지능정보기술의 발전에 대한 낙관론적인 입장에서 합리성을 강조하며 노동의 생산성 향상과 산업의 효율성 확보라는 시각에서 노동시장의 변화를 바라보는 시각”과 비관론적으로는 “인간과 기술의 상호작용의 변화와 함께 사회변동의 측면에서의 직무변화와 일자리 감소에 대한 우려의 시각”이 있다고 보는데, “일자리 대체는 피할 수 없는 사회의 변화”라고 분석을 했습니다.

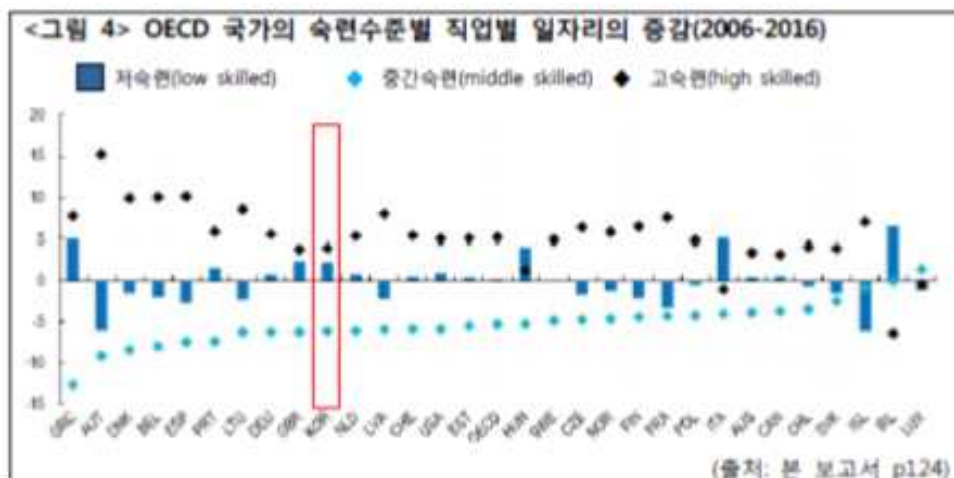
그러면서 인간의 육체노동 뿐만 아니라 “인간의 정신노동 영역을 기술이 대체”하는 세상이 되며, “인공지능은 창작도 할 수 있”게 됐고, “시민의 자유와 복지를 보장하는데 인공지능 기술을 활용할 수 있어야 한다. 노동의 가치에 대한 재해석과 더불어 문화와 여가에 대한 인식의 전환이 필요”하다고 했습니다. 그러면서 4차 산업혁명의 시기에 인간의 노동을 어떻게 존중 받으며 사회변화를 맞을지에 대한 “충분한 경제사회적 논의를 활성화”해야 한다고 보고 있습니다.

정리하면, 이 논문에서는 “첫째, 지능정보기술의 확산과 한국사회의 산업구조의 변화가 동시에 진행되고 있다.”, “둘째, 지능정보기술의 영향은 이미 산업부문 생산과정의 변화에서 나타나고 있다.”, “셋째, 지능정보기술의 확산은 결국 한국사회에서 고용과 조직의 중요한 원리인 연공서열제와 충돌을 일으킬 가능성이 크다. 따라서 지능정보사회에서의 기술혁신에 따른 사회 전반의 효율성과 생산성 향상이 향후 노동시장에서의 일자리 감소 및 실업률 상승과 같은 사회문제로 이어지지 않도록 충분한 경제사회학적 논의를 활성화할 필요가 있다.”는 것입니다.

4차 산업혁명과 같은 기술혁신은 이미 현재 상황이며, 현재 사회제도와 충돌될 가능성이 높는데, 이는 일자리 감소, 실업률 상승 등을 일으킬 가능성이 높기 때문에 충분한 경제사회적 논의의 활성화가 필요하다는 것입니다.

(4) 일의 미래, 위협받는 중간층 일자리

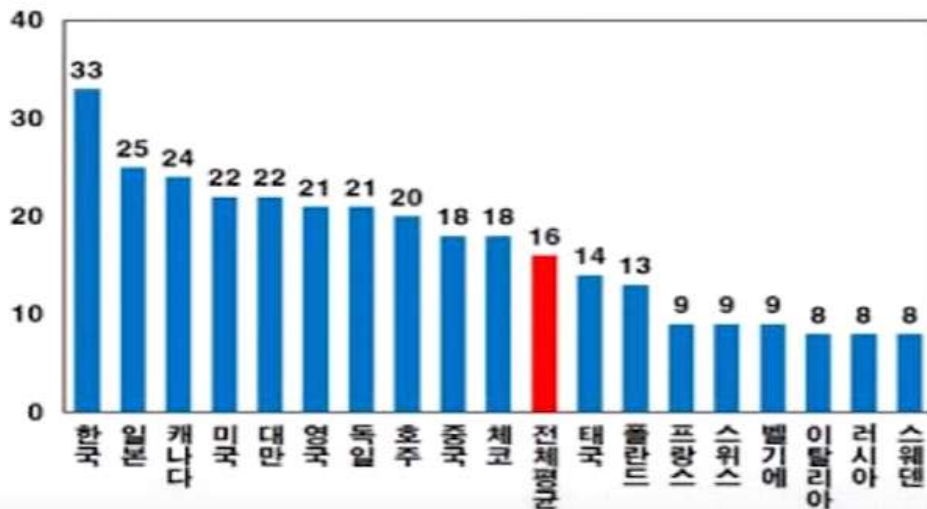
2019년 OECD의 일의 미래에 관한 보고서에 따르면, “2005~2016년 사이에 나타난 일자리의



40%는 디지털기술이 집중된 산업에서 창출”됐고, “신기술로 인한 자동화로 일자리의 14%는 완전히 대체되고, 32%의 일자리는 직무수행방식의 심각한 변화”를 겪을 것이 예상된다”고 밝혔으며, “고용노동정책의 정비”, “포용적 사회보장체계의 지원”이 필요하다고 권고하고 있고, “새로운 고용형태 등장에 따라 적용범위 정비 등이 필요”하다고 합니다. (출처 : OECD Employment Outlook 2019: The future of Work)

또한 본 보고서에는 저숙련, 중간숙련, 고숙련 노동자에 대한 국가별 일자리 증감(2006-2016)을 분석했는데, 거의 대부분의 나라에서 중간숙련 노동자들의 일자리가 줄어들었고, 우리나라도 예외는 아닌 상황이었다.

로봇에 의한 노동력 대체폭¹⁾(%)



주: 1) 로봇으로 대체될 경우 2025년의 노동비용 감소폭
 자료: Boston Consulting Group(2015)

2015년 보스턴 컨설팅 그룹의 보고서에 따르면 로봇으로 대체될 노동비용 감소에 대해서 한국이 제일 높은 순위에 올라오기도 했습니다.

(6) 플랫폼 노동의 확산

플랫폼 노동은 4차 산업혁명의 발달로 인해서 온라인 플랫폼을 통해서 노동을 하는 방식을 말합니다. 코로나19를 계기로 폭발적으로 늘어나기도 했습니다. 배달, 돌봄, 가사, 청소, 번역 등의 다양한 노동에 대해서 온라인 플랫폼을 통한 거래가 이뤄지고 있는 것입니다. 이러한 플랫폼 노동은 기존의 노동계약으로 규정하기 어렵고, 그래서 보호할 수 없는 부분도 상당합니다. 하지만 이는 현재의 규정들이 변화를 따라가지 못하는 것이지 보호의 필요성이 없는 것이 아닙니다. 이러한 플랫폼 노동 중 여러 가지 부분이 기존 노동법의 영역의 바깥에 있다고 하지만 보호의 필요성은 오히려 절실한 상태가 되고 있는 것도 아이러니 한 부분입니다.

배달 노동과 같은 경우가 대표적입니다. 이륜차로 인한 사고와 사망이 상당하다는 것은 모두가 다 아는 사실입니다. 배달 중 사고에 대해서 전통적인 산업사회의 노동법에서는 배달노동자를 고용한 사업주와 국가의 산재보험이 책임을 지면 됐습니다. 하지만 불과 몇 달 전까지 플랫폼을 통한 배달에 대해서는 배달노동자를 특수형태근로종사자라는 자영업자로 보며, 전속성이 인정된 경우, 산재보험 적용제외 신청을 하지 않은 경우에 예외적으로 적용됐습니다. (2023. 7. 1. 전속성 규정이 폐지됐고, 2021. 7. 1. 산재보험 적용제외 신청 부분이 폐지가 됐습니다.)

플랫폼 노동과 우리나라 산업재해보상보험법의 특수형태근로종사자가 동일한 개념은 아니지만 법적인 적용은 그 부분의 적용이 많이 됐습니다. 배달라이더를 특수형태근로종사자 중에서 쿵서서비스 부분으로 보고 적용을 했던 것입니다. 특수형태근로종사자에 대한 보호의 필요성, 노동법 적용의 필요성은 2000년대 초반부터 제기가 됐으나 2008. 7. 1. 산재보험에 대해서만 일부 업종에 적용되는 것으로 법이 만들어졌고, 2022년까지 그 적용업종만 조금씩, 조금씩 늘려왔을 뿐입니다. 그 제도도 특수형태근로종사자가 적용제외신청을 하면 적용이 되지 않고, 보험료도 사업주와 특수형태근로종사자가 절반씩 내고, 전속성이 있어야지만 적용이 되는 매우 불완전한 제도 였습니다. 2020년 택배과로사 문제가 제기되면서 적용제외신청을 사용자들이 강요하고, 거짓으로 작성하게 하여 거의 적용되는 경우가 없는 유명무실한 부분이 있다는 지적이 있어서 이 부분에 대해 폐지가 됐고, 배달라이더 사고에 대한 전속성 때문에 적용이 되지 않는 문제가 제기가 돼서 2023. 7. 1. 특수형태근로종사자가 아닌 노무제공자라는 이름으로 전속성이 관련 규정이 폐기되고, 적용이 확대 되는 등 변경 되게 됐습니다.

하지만 배달과 같은 방식이 아닌 다른 다양한 방식의 플랫폼 노동에 대한 보호에 대해서 미흡한 부분이 상당합니다. 그리고 노무제공자로 적용을 변경하면서, 휴업급여는 삭감하고, 보험료는 인상하는 등 구체적인 적용에서의 문제점이 지적되기도 했습니다.

(7) 소결

“2020년 AI산업실태조사 분석보고서에 따르면 인공지능 응용이 가장 앞서는 분야로 정보통신업이 38.1%로 가장 높게 나타났으며, 제조업이 23.8%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 16.1%, 금융 및 보험업이 14.7% 순으로 나타난다” (2022, 『인공지능(AI) 기술도입에 따른 산업별 노동수요변화 탐색』, 심동녘, 고동환)

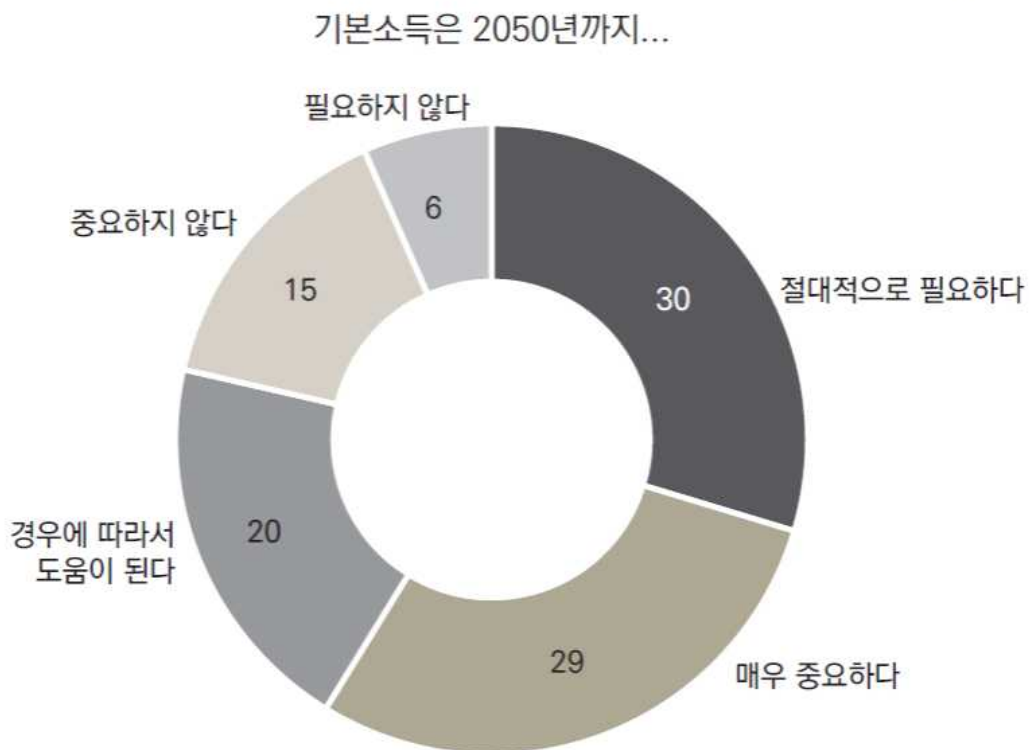
노동의 디지털화는 현재 진행형이고, 빠른 속도로 나아가고 있습니다. 낙관론도 비관론도 가질 필요가 없지만 변화에 대해서 제도가 따라가지 못하면 그 구성원들은 여러 가지 어려움을 겪게 될 것입니다. 플랫폼 노동에 대한 부분이 계속 사고/사망, 과로사 등이 이뤄진 이후에 땀질식으로 이뤄지는 것을 봐도 알 수 있는 부분이라 생각합니다.

독일 베텔스만재단의 ‘2050년 노동의 미래’ 보고서인 밀레니엄 프로젝트 조사결과를 정리한 국제노동브리프(2016년 6월, 한국노동연구원)을 보면, 노동의 미래에 대한 다양한 분야의 조사를 하고, 마지막 즈음에 “기본소득의 미래에 대한 전망에 대해서”라는 주제로 “기본소득은

2050년까지” 부분 설문을 한 부분이 나옵니다. 이 부분에 대해서 사람들은 절대적으로 필요하다(30%), 매우 중요하다(29%), 경우에 따라서 도움이 된다(20%), 중요하지 않다(15%), 필요하지 않다(6%) 고 답을 했다고 합니다. 80%가 긍정적인 답을 한 것이고, 60% 가량이 적극적인 의견을 표방한 것입니다. 디지털 노동의 시대 기본소득이 모든 것의 정답은 아니겠지만 기본적인 안전망으로 존재해야 한다는 것에 대한 절실함과 필요성이라고 생각합니다.

[그림 6] 기본소득의 미래에 대한 전망

(단위 : %)



2. 비정규 노동의 일상화

한국노동사회연구소의 『비정규직 규모와 실태(통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2022.8.)결과)』(이하 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19)에서 20년 동안의 비정규직에 대한 변화 등에 대한 자료를 풍부히 분석해서 관련한 내용을 정리했습니다.¹⁾

1) 보고서의 마지막 부분에는 정부의 통계발표와 상이한 이유에 대해서 어디까지를 비정규직으로 보느냐

(1) 비정규직의 규모

[표 1] 비정규직 규모 (2022년 8월)

		수(천 명)				비율(%)			
		상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용	전체
임금노동자(1)		15,801	4,773	1,151	21,725	72.7	22.0	5.3	100.0
정규직(2=1-3)		12,724			12,724	58.6			58.6
비정규직 (3=①+--+⑧, 중복제외)		3,077	4,773	1,151	9,001	14.2	22.0	5.3	41.4
고용계약	임시근로	2,517	4,773	1,151	8,441	11.6	22.0	5.3	38.9
	장기임시근로 ①		2,167	980	3,147		10.0	4.5	14.5
	한시근로 ②	2,517	2,605	171	5,293	11.6	12.0	0.8	24.4
	(기간제)	2,484	2,129	77	4,690	11.4	9.8	0.4	21.6
근로시간	시간제근로③	731	2,482	474	3,687	3.4	11.4	2.2	17.0
근로제공 방식	호출근로 ④			814	814			3.7	3.7
	특수고용 ⑤	19	504	38	561	0.1	2.3	0.2	2.6
	파견용역	477	197	81	755	2.2	0.9	0.4	3.5
	(파견) ⑥	120	51	18	189	0.6	0.2	0.1	0.9
	(용역) ⑦	357	146	64	567	1.6	0.7	0.3	2.6
	가내근로 ⑧	35	38	21	94	0.2	0.2	0.1	0.4

출처 : 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19

한국노동사회연구소 보고서에 따르면 “비정규직은 900만명(41.4%)이고, 정규직은 1272만명(58.6%)이다.” 비정규직 중에서 “기간제가 469만명(21.6%)로 가장 많고, 시간제(파트타임)도 369만명(17.0%)에 이르고 있다. 비정규직의 93.8%(900만명 가운데 844만명)가 임시근로자거나 임시근로를 겸하고 있어, 고용이 매우 불안정한 특징을 보이고 있다”고 합니다.

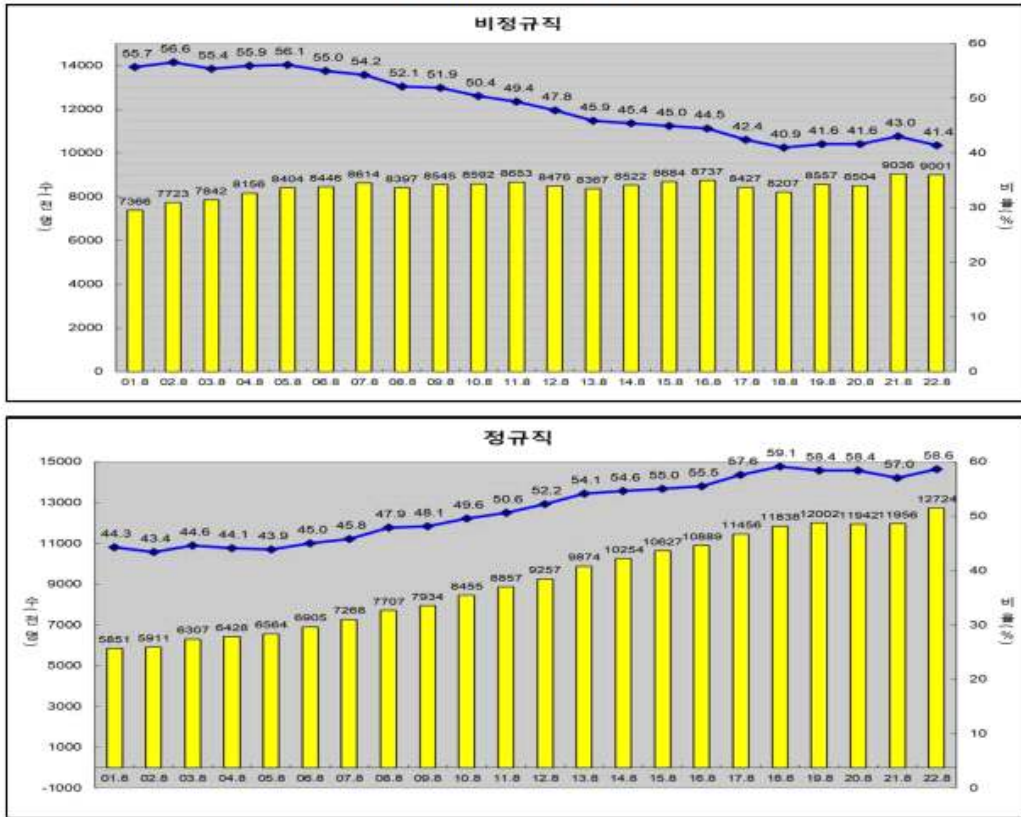
(2) 비정규직과 정규직 규모 추이

비정규직은 2001년(737만명)부터 2007년(861만명)까지 꾸준히 증가하다가 이후 같은 수준을 유지하거나 조금씩 증가하여 2022년 900만명을 기록합니다. 비정규직의 비율은 2006년까지 54~55% 수준이었다가 이후 꾸준히 감소하다가 2019년 이후 2022년까지는 41.4~4.16% 수준을 유지하고 있습니다.

정규직은 2001년(585만명)부터 2019년(1200만명)까지 꾸준히 증가하다가 2020년, 2021년 소폭 감소했다가 2022년(1272만명) 다시 증가했습니다. 정규직 비율은 2001 ~ 2005년 44% 수준을 유지하다가 2006년(45%)부터 2018년(59.1%)까지 꾸준히 증가했고, 2019년 이후는 2021년(57%)를 제외하고는 58.5% 정도를 유지하고 있습니다. (위 보고서 내용 정리)

의 차이라고 하고 있습니다. “정부는 경제활동인구조사 부가조사에서 7개 설문 문항(한시근로, 시간제근로, 파견근로, 용역근로, 가내근로, 호출근로, 특수고용형태) 중 어느 하나에 응답한 사람만 비정규직으로 추계한다”, “노동현장에서 임시일용직은 불안정고용(비정규직)을 지칭하는 대명사로 통용되어 왔다. 이에 따라 노동사회연구소는 임시일용직 592만명(27.3%)에, 부가조사에서 확인된 상용직 가운데 비정규직 308만명(14.2%)을 합쳐 900만명(41.4%)으로 추계했다.”

[그림 1] 비정규직과 정규직 규모 추이



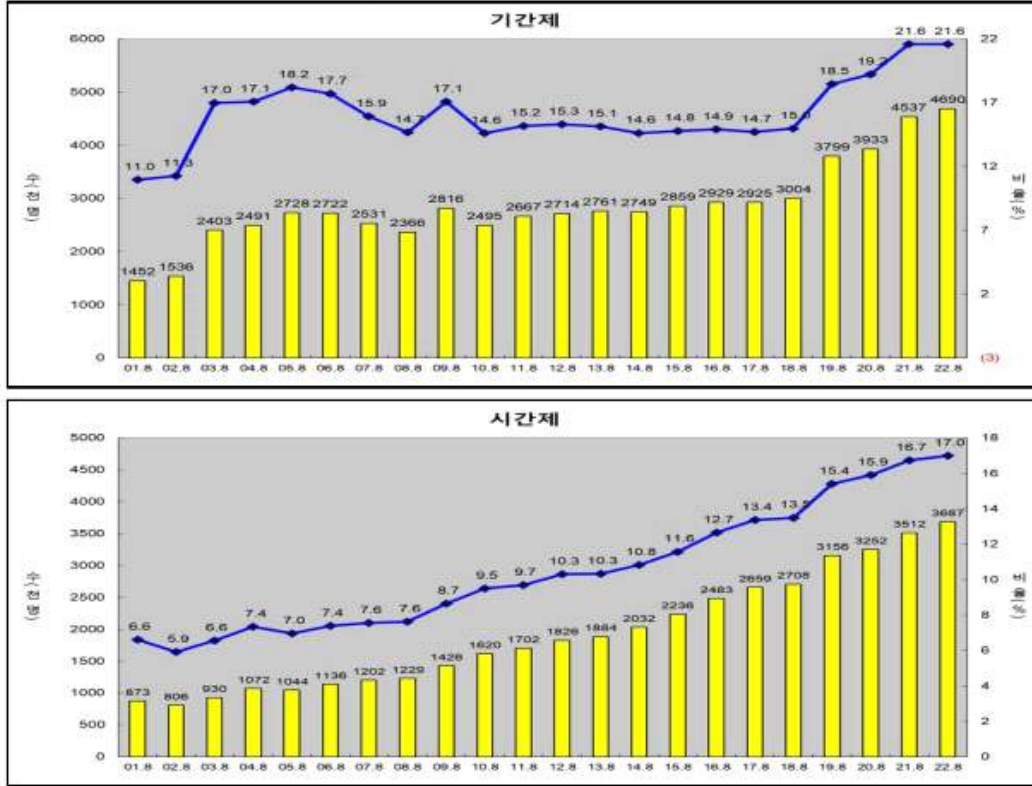
출처 : 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19

(3) 기간제 노동과 시간제 노동

기간제 노동은 2005년 273만명(18.2%)를 정점으로 기간제보호법 제정에 따라서 2008년 237만명(14.7%)까지 감소했고, 2009년 287만명(17.1%)는 희망근로 때문이며, 2010년 250만명(14.6%)에서 2018년 300만명(15.0%)으로 유지하다가 2019년 380만명(18.5%)으로 80만명이 증가했고, 2020년에는 393만명(19.2%), 2021년에는 454만명(21.6%), 2022년에는 469만명(21.6%)으로 증가했습니다. 시간제 노동은 2002년 81만명(5.9%)에서 2022년 369만명(17.0%)으로 꾸준히 증가하고 있습니다. (위 보고서 내용 정리)

기간제 노동은 최근에 급격히 늘어나고 있는 상황인데, 앞서 2009년 희망근로 때문에 늘어난 것과 같이 제도적인 영향이 있는지 검토를 해봐야 할 것 같습니다. 시간제 노동은 노동의 변화에 따른 부분도 있을 것이며, 꾸준히 늘어나고 있는 부분에 주목해야 할 것입니다. 또한 시간제 노동 중에서 초단시간노동(주 15시간 미만)의 경우가 폭발적으로 늘어나고 있는 부분도 있는데, 이 부분도 주목을 해야할 부분이라고 생각합니다. (이 부분은 초단시간 노동 관련 발표를 참고해주시오)

[그림 2] 기간제와 시간제 근로 추이



출처 : 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19

(4) 호출, 특수고용, 가내근로

호출, 특수고용, 가내근로 관련 추이 변화는 아래와 같습니다. 이 중에서 특수고용의 경우 노동계나 정부 추산보다 크게 적은 것은 상당수가 자영업자로 잘못 분류되기 때문이라고 합니다.

[그림 4] 호출, 특수고용, 가내근로 추이



출처 : 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19

(5) 고용형태별 평균임금

현재(2022.8.) 비정규직의 정규직 대표 평균임금은 53.7%이며, 이것은 2010년 46.9%에 비해서 나아진 것으로, 점점 나아지고 있지만 아직도 상당한 차이가 발생하고 있는 것입니다.

[그림 10] 고용형태별 월 평균임금 추이

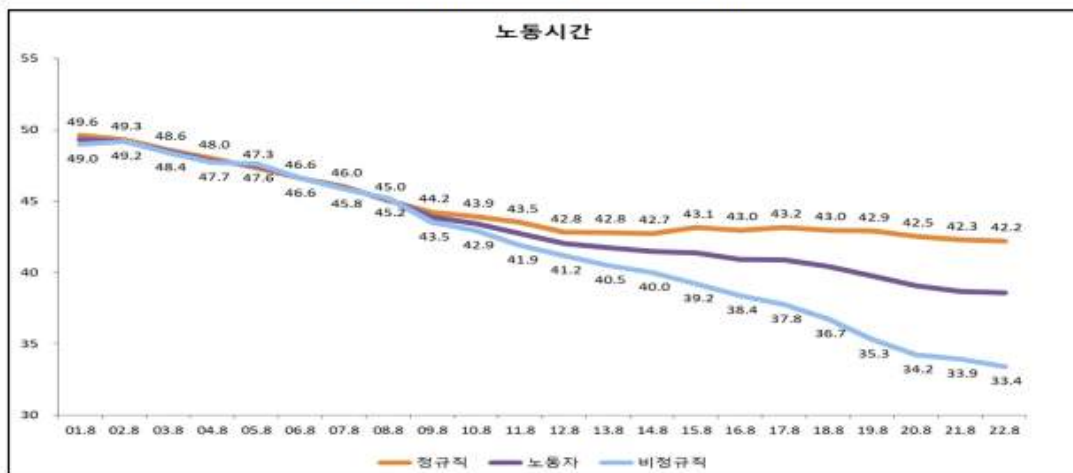


출처 : 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19

(6) 노동시간

노동시간은 2008년을 기점으로 비정규직의 노동시간의 감소폭이 두드러지게 나타나는데, 이는 시간제 노동의 확산 때문으로 보입니다.

[그림 11] 고용형태별 노동시간 추이 (단위: 시간)



출처 : 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2022-19

(7) 소결

지난 20년을 보면, 불안정 노동, 비정규직의 일상화이지 않나 생각이 듭니다. 처음 이 통계를 보기 전까지는 불안정 노동, 비정규직이 늘고 있는 것이 아닌가 생각이 들었는데, 통계가 보여주는 모습이 그 모습까지는 아니었습니다. 하지만 1998년 IMF이후 한국 경제의 정규직 신화는 깨졌고, 비정규 불안정 노동의 문제가 사회문제화 됐다는 것을 알려줍니다. 또한 비정규직 당사자들의 다양한 투쟁과 제도 개선을 위한 노력이 있었고, 비정규직법 제정 등 부족하지만 제도 개선 있었지만 최근 다시 급등하고 있는 기간제/단시간 노동의 증가에 대한 개선이 필요할 것입니다. 그리고 플랫폼, 특고 등에 대해서 제대로 파악되지 않고 있는 사항들은 이 통계가 반영하지 못하는 불안정성의 모습을 보여주는 것 같기도 합니다. 비정규직은 정규직에 비해서 임금, 노동시간 등에 차별을 받고 있으며, 무엇보다도 고용불안정성에 대한 부분이 제일 문제가 될 것인데, 이 만연한 불안정 노동시대에 소득보장에 대한 근본적인 제도로 기본 소득에 대해서 논의해 보는 것은 매우 중요하다고 봅니다.

3. 인구 구성의 변화

(1) 저출생

통계표명: 합계출생율
단위: 명

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
합계출생율	4.53	4.54	4.12	4.07	3.77	3.43	3.00	2.99	2.64	2.90
연도	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
합계출생율	2.82	2.57	2.39	2.06	1.74	1.66	1.58	1.53	1.55	1.56
연도	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
합계출생율	1.57	1.71	1.76	1.65	1.66	1.63	1.57	1.54	1.46	1.43
연도	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
합계출생율	1.48	1.31	1.18	1.19	1.16	1.09	1.13	1.26	1.19	1.15
연도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
합계출생율	1.23	1.24	1.30	1.19	1.21	1.24	1.17	1.05	0.98	0.92
연도	2020	2021	2022							
합계출생율	0.84	0.81	0.78							

출처: 통계청, 「인구동향조사」

*자료 : 통계청, 「인구동향조사」 각 연도

주석: 1) 2022년은 잠정치임.

2) 합계출생율은 가임기 여성(15-49세) 1명이 가임기간(15-49세) 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아수임.

한국은 초 저출생 사회가 됐습니다. 2022년 0.78명인데, 2023년은 더 줄어든 것으로 예상이 된다고 합니다. 2023년 1분기가 0.81명으로 2022년 1분기 0.87명 보다 줄어든 수치로 나타났기 때문입니다. (연합뉴스, 2023.5.24.)

(2) 인구감소 등

한국은 2020년 5183만명에서 2021년 5164만명, 2022년 5144만명으로 점점 인구가 줄고 있습니다. 남녀인구격차는 2015년 여성이 남성보다 많은 상황으로 변화된 이래 여성

(25,802,087명), 남성(25,636,951명) 16만명 정도의 격차가 2022년 발생했습니다. 또한 1인 세대가 41%가 됐고, 2인세대가 24%가 되는 등 3, 4인 세대의 비중은 꾸준히 감소하고 있습니다. (『2022년에도 인구감소 이어져...3년 연속 감소세』, 2023. 1. 15., 행정안전부 보도자료)

(3) 생산 가능 인구의 축소

한 잡지의 칼럼을 봤는데, 일본의 잃어버린 30년은 예고편에 불과하다는 제목이었습니다. 칼럼에서는 생산가능인구 100명이 몇 명을 부양하는가에 대한 비율을 부양비라고 하는데, 일본 부양비가 1992년에 43%, 2023년에 66%인데, 한국은 2010년대 36%, 2023년 41%라고 합니다. 하지만 27년 후인 2050년 우리나라 90%에 이를 것이라고 합니다. (2023. 7. 『시사저널』, 일본의 '잃어버린 30년'은 예고편에 불과했다, 이진우)

(4) 고령 노동의 취약성

“통계청 장래인구추계에 따르면, 2020년 대비 2040년 내국인 생산연령인구는 71.5%에서 55.6%로 감소하나 고령인구는 16.1%에서 34.3%로 증가할 전망”이라고 합니다. “우리나라의 고령층 고용률은 상당히 높은 수준으로 알려져 있다. 실제 2019년 70-74세 고용률은 35.5%로 OECD 국가들 중 최상위이지만, 70세 이상 취업자의 종사상 지위를 보면 비임금근로자 비중이 2016년 52%, 2021년에도 46.5%로 절반가량 되며, 임금근로 일자리가 상당히 증가하긴 했으나 공공행정 + 보건사회복지 일자리가 2016년 37.7% -> 2021년 56.2%나 차지하는 것으로 나타나며, 특히 이 두 부문 일자리는 2021년 기준 88.7%가 주15시간 이하 일자리여서 재정지원 일자리 사업과 상당부분 겹칠 것으로 보인다.”, “60대 초반이 더 이상 은퇴 연령대가 아니라 일하는 연령대로 변화하는 과정 중에 있음”, “자영업은 최근 코호트로 올수록 빠르게 축소되고 있어 고령층 계속 고용에서 임금근로 일자리 역할이 과거보다 미래에 훨씬 중요해진다. 60대 초반 경제활동을 최대한 끌어내는 데에 정책 초점”을 맞출 필요가 있다고 합니다. (2023.2. 월간노동리뷰, 『향후 인구변동과 60세 이상 정년 의무화 이후 노동시장 변화』, 성재민)

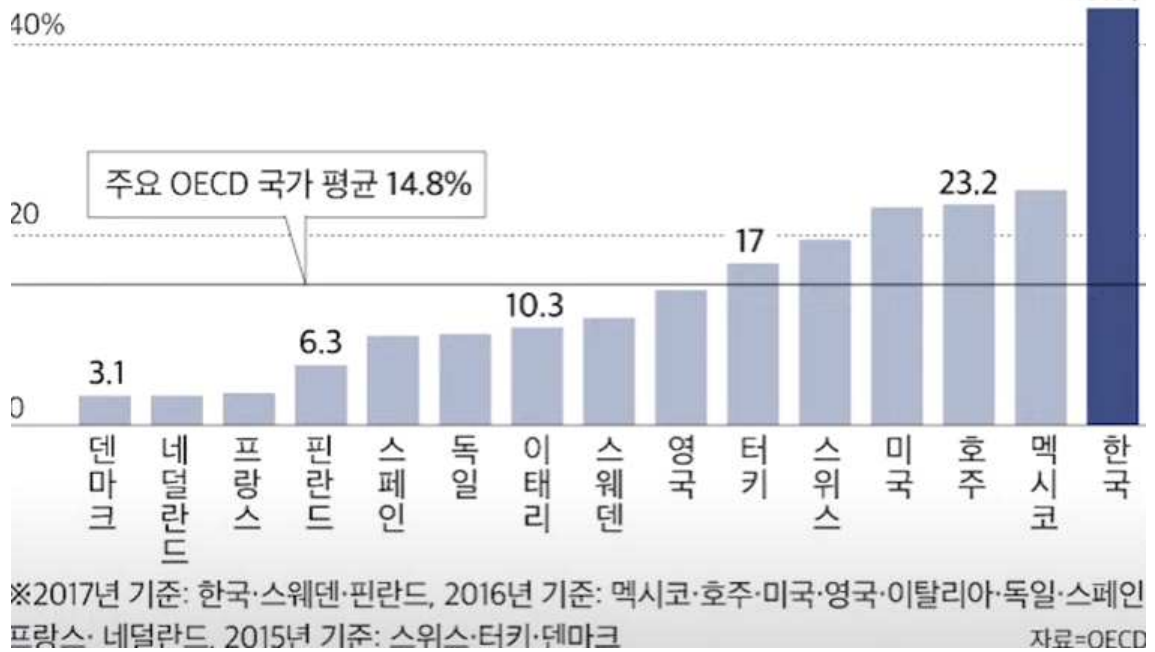
고령 저임금 노동자에 대해서 “① 60-64세 연령집단은 소득단절의 위험에 노출, ② 고령 임금근로자 중 저임금 근로자의 비율이 다른 연령대에 비해 상대적으로 높고, 고령자 노동시장은 다른 연령대의 노동시장과 다른 특징을 가지므로(성역할의 분리, 업종의 제한), ③ 적극적으로 일을 하려는 집단인 동시에 낮은 임금을 받는 집단”이라고 보고 있습니다. (월간 노동리뷰, 2023.4. 『고령 저임금 근로자의 현황과 소득 감소에 따른 노동결정 변화』, 진성진)

저출생 고령화 사회에서 고령자를 어떻게 보호할 것인지에 대해서 적극적으로 고민을 해야 합니다. 고령자들이 다수 일을 하고 있는 경비노동자들의 경우 다른 일반 직종에 비해서 과로사의 비율이 6~7배²⁾가 넘게 나오고 있는 것은 고령노동의 취약성을 여실히 드러내주고 있으며, 경비노동자의 직장갑질에 따른 자살이 사회적인 이슈로 알려지는 것은 매우 안타까운 모습입니다.

2) 2021. 4. 19. 경비노동자 과로사 방지를 위한 국회토론회, (경비노동자 과로사 업무상질병판정서 전수조사 결과 발표 중)

니다.

주요 OECD 국가의 노인 빈곤율



고령 노동은 사회보장의 부족과 노인 빈곤율이 높은 것에서 원인이 있을 수 있습니다. 또한 이러한 상황은 노인 자살율이 세계적으로 제일 높은 수준에 이른 것과도 관련이 있을 것입니다.

(5) 소결

저출생, 고령화, 1인 가구의 증가 등은 전 세계적인 추세일 수도 있지만 한국 사회가 유독 극심한 상황입니다. 이는 그만큼 삶에 대한 보장이 이뤄지지 못하고 있다는 것을 반증하고 있는 것이며, 지금 이대로라면 지속가능한 사회를 이루기 어렵다는 것을 보여주기도 합니다. 존엄하게 태어나서 존엄하게 죽음에 이르는 것이 보장되어야 하는데, 불안정한 노동에 시달리고, 늙어서 갑질과 야간노동에 시달리다가 과로사하거나 스스로 목숨을 잃는 노인이 상당한 상황의 사회라고 하면 심각한 문제가 있는 사회일 것입니다.

5. 코로나19 이후의 변화

(1) 글로벌 금융위기와 코로나19의 비교

“글로벌 금융위기와 비교했을 때 코로나19 위기는 몇 가지 뚜렷한 특징을 보여준다. 첫째, 해고율, 구인구직비율, 실업급여 신규신청률 등의 변동 폭은 작고, 사업부진으로 인한 비자발적 단시간근로는 변동 폭은 크다. 둘째, 20대 청년은 고용 회복은 상대적으로 더 빨랐으나 30대 여성 고용의 회복은 더 느렸다. 셋째, 고용원 있는 자영업자는 글로벌 금융위기 때와 달리 경

기회복기에도 고용이 오히려 악화되었다.” (2022.5. 『코로나19 위기와 노동시장 상황의 변화』, 장인성)

국가차원에서 해고를 하지 않는 경우 지원금 등을 지급해서 해고율, 실업급여지급률 등은 높지 않았지만 단시간노동으로 전환한 경우가 많았을 것입니다. 그리고 이 과정에서 출산과 육아, 보육과 초등교육 등을 제일 많이 담당하는 30대 여성의 고용 회복이 더 느렸고, 고용원 있는 자영업자의 경기회복이 악화 됐다는 것입니다.

(2) 코로나19 이후 불리한 위치에 있던 집단의 취약성이 배가 되었음.

“코로나19 이전 이미 불리한 위치에 있었던 집단의 취약성을 배가시키고 있음.”, “청년, 여성, 이민자, 저임금, 저학력, 저숙련 근로자 집단은 코로나19로 인한 위험에 더욱 크게 노출되고 있으며 이러한 집단은 코로나19에 대한 정책 대응에서도 배제되는 경우가 많음. ‘위험의 이중화’”, “고용률의 경우 코로나19 이전 상황에 비해 여전히 낮은 수준을 보임”. “근로시간 감소가 저학력, 저임금근로자에게 집중”, “코로나19 초기 일시 휴직자가 증가하고 근로시간 단축이 나타났고 2차 대유행 이후 취업자수 및 고용률 감소”, “제조업, 핵심 연령층의 경우 코로나19 상황에도 불구하고 노동 공급 부족, 기술 및 산업구조 변화로 기존의 설비 및 기술 전환이 쉽지 않아 노동력 불균형이 발생하는 구조적 실업의 성격”, “고용 충격이 서비스 업종, 여성 근로자, 소규모 사업체, 고졸 취업자, 임시일용직, 20대 후반 청년 근로자 등 집단에서 크게 나타남”, “회귀분석 결과 여성, 임시/일용직, 특수고용, 고용주, 자영업자의 충격이 더 큰 것으로 나타남”, “특히 여성의 경우 어린 자녀가 있는 여성의 실업 및 비경활 전환 비율이 자녀가 없는 여성 및 남성에 비해 높게 나타남”(2021.10.22. 『코로나19 이후 노동시장의 변화 : 국가별 정책 대응과 함의』, 한국사회복지연구회 이영수(인천대), 서정희(군산대))

(3) 중요성과 가능성

○ 일도 중요하지만 쉽도 중요(상병수당의 필요성)

코로나19가 발생하면서 사람들은 서로 좋든 나쁘든 무언가를 주고 받는다는 것을 깨닫게 됩니다. 그리고 적절한 거리에 대한 감각도 느끼게 되고, 일도 중요하지만 쉽도 중요하다는 것을 깨닫습니다. 그리고 일을 하다가 쉴 수 있는 사람과 쉬지 못하는 사람이 있다는 것을 알게 됩니다. 우리나라에 ‘상병수당’ 제도가 없다는 것이 이 때 알려지지만 현재 시범사업이 몇 곳에서 이뤄지고 있을 뿐 아직까지 그 제도가 만들어지지 않았습니다.

○ 필수노동의 중요성

이렇게 아픈 상황에서도 누군가들은 일을 하면서 사회를 유지시킨다는 인식이 생겼습니다. 필수노동이라는 말이 나왔고, 관련 제도 개선에 대한 말들이 나왔습니다. 하지만 그것이 얼마나 필수노동을 존중하고, 그것을 보장하는 방식으로 바뀌었는지는 잘 모르겠습니다. 선언적인 조례 등을 만드는 것에만 그쳤지 그 필수노동에 대해서 정규직화 한다거나 임금이나 대우를 개선한다든가 하는 조금 더 구체적인 개선은 잘 보지 못했습니다.

○ 재택근무의 가능성

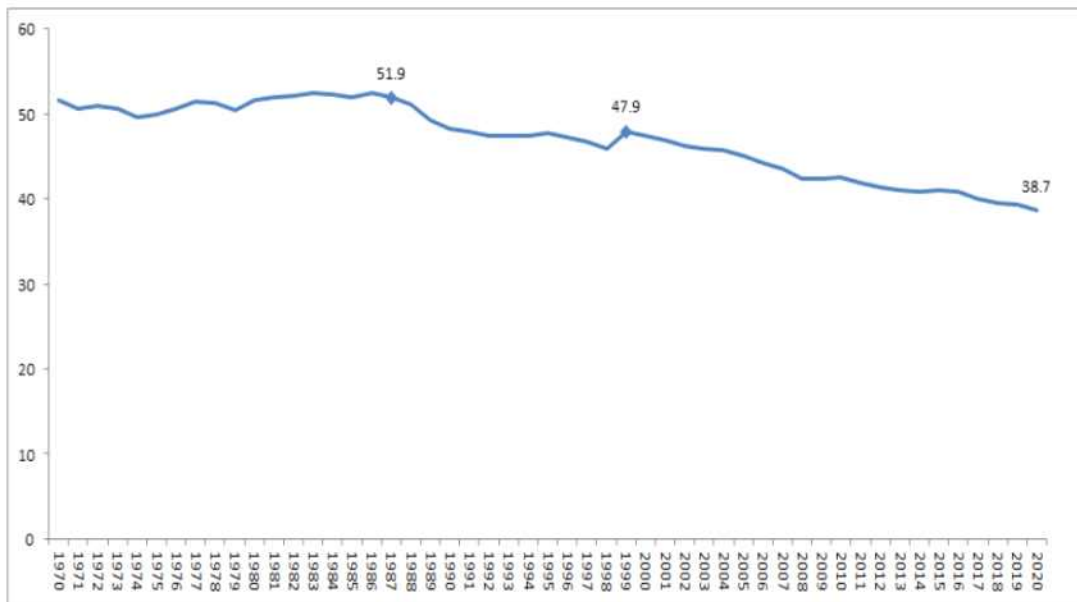
코로나19는 노동과 관련해서는 재택근무의 가능성을 보여줬습니다. 코로나19 이후에 재택근무를 제도화 하는 회사도 나타났고, 재택근무 이후에서 다시 회사로 복귀하기 싫어하는 노동자들을 어떻게 되돌릴지 고심하는 회사들도 나타난 것으로 알고 있습니다. 현대의 노동이 접촉을 하지 않고도 가능한 경우가 상당하며, 온라인 상의 커뮤니케이션을 통해 효율을 높일 수도 있었는데, 코로나19는 그 가능성을 강제로 시험하게 된 계기가 됐습니다.

6. 기타

- 노동의 쏠림현상(과로사, 실업자)

지금의 한국사회를 누군가는 노동을 너무 많이 해서 과로사하고, 누군가는 일이 없어서 실업자로 사는 사회라고 봅니다. 한국의 주당 실노동시간은 꾸준히 줄어들고 있지만 다른 나라들에 비해서 상당히 많은 시간입니다. 또한 앞서 살펴보았지만 2008년 이후부터는 정규직과 비정규직의 노동시간이 차이가 나는데, 비정규직 특히 단시간 노동의 경우는 기본적인 생활을 영위하기 어려울 정도의 짧은 노동을 하면서, 오히려 투잡, 쓰리잡을 뛰는 경우도 발생하고 있는 것이 현실입니다.

[그림 2] 한국의 주당 실노동시간 추이



자료 : 한국노동연구원(2021).

한국노동연구원의 황규성은 『한국 노동시간체제의 성격 변화』에서 한국의 노동시간체제를 획일적 장시간 노동체제(1960~90년), 분절 노동시간체제(1998~현재)로 나눠서 보고 있고, 관련 “단시간 노동이 늘었고, 기간제 노동자의 경우에는 정한 기간만 노동시간을 확보할 수 있고 다음 기간은 불확실하다. 종단면 노동시간도 마찬가지다. 정규직도 낮은 노동시장 진출과 이른 은퇴로 인해 안정적인 노동시간을 확보하기 어렵다.”, “한국의 노동시간 연구가 장시간 노동을 넘어 야간노동이나 일터 수준의 미시적 연구로 확대·심화하고 있지만 노동시간체제의 성격은 연구의 사각지대에 놓여 있다.”(2022. 노동정책연구, 한국노동연구원, 『한국 노동시간체

제의 성격 변화』, 황규성)고 보고 있습니다.

생산성이 향상되어 가는 사회에서 누군가는 과로사하고, 누군가는 일이 없고, 중간계층은 고용유지에 불안한 사회가 이어지고 있는 것입니다.

III. 기본소득과 노동

이 부분은 『4차 산업혁명 시대, 기본소득이 노동시장에 미치는 효과 연구』(2016, 한국직업능력개발원, 정원호, 이상준, 강남훈)의 일부 내용을 정리합니다.

1. 기본소득은 노동시간을 줄인다.

이 연구에서는 “기본소득의 지급으로 인하여 저임금 근로자의 효용은 증가하지만, 노동시간은 줄어든다”, “고임금 근로자의 효용은 감소하고, 노동시간은 줄어든다”, “노동유인을 떨어뜨리는 효과는 저소득층이 아니라 고소득층에서 나타날 수 있다”, “고소득층의 노동시간이 줄어들면 좋은 일자리를 나누는 효과도 있으므로 오히려 사회적으로 바람직할 수 있다”고 하며, 기본소득은 현재의 장시간 노동의 체제가 노동시간을 줄일 수 있는 변화 가능성을 보여준다는 것입니다.

2. 기본소득은 창업효과를 발생한다.

이 연구에서는 “창업을 위해서는 금융적 리스크를 감수해야 한다.”, “기본소득이 리스크를 줄여 창업에 도움을 주는 것과 같은 이유로 중소기업에도 도움을 줄 수 있다. 소득 안정성은 협동조합이나 사회적 기업 같은 곳에 종사하려는 사람의 수를 늘릴 수 있다.”고 합니다. 기본소득은 창업에 대한 리스크를 감내할 수 있는 도움을 주며, 이것은 중소기업, 협동조합, 사회적 기업에 도움이 된다는 것입니다.

연구에서는 “나미비아 기본소득 실험에서 임금소득은 19% 증가하였다. 이에 비해 자영업 소득은 301%나 증가하였다. 인도의 기본소득 실험에서 가축의 확보는 자영업 농업인의 증가와 직결된다. 많이 늘었다.”며, 기본소득이 임금소득의 부분에 긍정적인 영향을 끼친 것도 있지만 창업 부분에 더 큰 효과를 거뒀다고 합니다.

3. 임금 효과는 어떠한가?

연구에서는 “노동자에게 주어지는 고용보조금은 노동공급곡선을 오른쪽으로 이동시켜 임금을 하락시킨다. 물론 임금 하락의 폭은 노동공급곡선과 수요곡선의 탄력성에 좌우된다.”고 하며, “고임금 근로자의 임금은 다소 높아지고, 저임금 근로자의 임금은 다소 하락할 가능성이 있다. 저임금 근로자의 노동시장도 다시 두 종류로 세분해 볼 수 있다. 아무런 보람이 없고 힘

든 저임금 일자리에선 노동자들이 높아진 기본소득 때문에 노동공급을 줄일 가능성이 있다. 이런 분야는 임금이 올라갈 것이다. 보람이 있는 저임금 일자리는 노동공급이 증가할 수도 있다. 돌봄이나 협동조합이나 사회적 기업 같은 경우이다. 이런 경우는 임금이 하락하고, 종사자가 늘어날 수 있다.”고 하며, 보람없고, 힘든 저임금 일자리의 임금이 높아질 가능성이 있고, 보람있는 저임금 일자리의 노동공급이 늘어날 가능성이 있다는 것입니다.

2. 기본소득은 일자리를 늘리는가?

연구에서는 “고임금 노동자의 노동공급은 줄어들고, 저임금 노동자의 노동공급은 경제 활동 참여 증대로 인하여 늘어날 것이다. 저임금 노동자의 경우에도 열악하고 보람없는 분야에서는 노동공급이 감소할 것이다. 그런데 기본소득으로 노동공급이 감소하는 것은 다음과 같은 이유로 실업률을 낮추는 효과가 있다. 첫째, 노동자가 기본소득을 받고 비경제활동인구로 전환하게 되면 고용률은 감소하겠지만 실업률은 줄어들게 된다. 둘째, 실업부조 같은 정책은 제도의 특성상 실업률이 높아지게 되는 제도 효과가 있다. 셋째, 고임금 노동자의 노동공급 감소는 다른 노동자의 추가 고용가능성이 생긴다.”, “현대 경제에서 성장의 가속화를 통한 완전고용 달성은 불가능하다. 적극적 노동시장 정책도 오나전고용에 도움이 되지 못한다. 생산성이 높아진 한 사람이 취업을 하면 두 사람의 일자리가 사라지므로, 거시적으로 고용을 줄이는 행위다.”라고 합니다. 또한 “기본소득은 비참하지 않은 완전고용을 달성하는 방법이 된다. 첫째 시장 임금이 낮아지더라도 기본소득은 시장 임금을 보상할 수 있다. 둘째 기본소득은 열악한 분야의 노동공급을 줄임으로써 노동공급 압력을 완화한다. 셋째, 사람들 전체적으로 노동시간을 줄여서 노동공급 압력을 완화한다.”라고 합니다.

기본소득 도입으로 실업률이 낮아질 것이고, 추가 고용이 늘어날 것이라는 것입니다. 그리고 기본소득은 노동시간을 줄이고, 열악한 노동을 줄이고, 고용을 확대하는 효과를 갖는다는 것입니다.

3. 기본소득은 노동의 협상력을 늘리는가?

연구에서는 “기본소득은 노동자들의 유보 임금을 높여서 임금 협상에서 노동자들의 협상력을 증대 시킨다.”, “기본소득은 창업 효과와 소비 증가로 인한 승수효과를 통해서 노동수요를 늘릴 가능성이 크다. 실업률을 낮추는 역할과 시장 임금의 상승을 가져올 가능성이 높다.”고 하며, 기본소득 도입이 노동자들의 협상력을 높이는데 도움이 될 것이라고 보고 있습니다.

4. 임금노동 이외의 노동을 하는 사람들에게 기본소득은 어떤 영향을 줄 것인가?

연구에 따르면 기본소득은 노동시간을 줄이고, 일자리를 늘리며, 열악한 환경의 노동자들의 노동조건을 개선하며, 노동자들의 협상력을 늘릴 수 있다고 보고 있습니다. 이러한 영향은 임금노동을 하는 노동자들에 해당하는 것입니다.

현재 사회에서 임금노동 이외의 노동을 하고 있는 사람들에게는 어떤 영향을 줄지에 대해서 짧게 서술해보고자 합니다. 제가 만나고 접촉하고 상담한 부분에서는 노인일자리, 자활센터를 통한 일자리, 기초생활수급자 등이 이에 해당하지 않을까 생각합니다. 노인일자리와 자활센터를 통한 일자리는 사실상 근로기준법상 노동에 해당하는 경우가 많으나 공식적으로 노동으로 인정되지는 않고 있습니다. 관련 큰 사고가 발생하면 법적인 쟁점이 될 가능성은 농후하나 고령의 노동자들과 취업취약계층이라는 한계가 노정되어 있어서 제대로 된 제기를 하지 못하고 있는 상황입니다. 노인일자리는 노인의 생계 보전적인 측면과 노인의 사회적 기여로서의 노동의 효과가 있습니다. 하지만 국가의 재정이 지원되는데, 진정으로 필요한 일자리인지 여부와 이 일자리 수급에 대한 형평성 등의 문제가 발생하기도 하는데, 기본소득의 지급은 필요한 노인일자리를 제도에 맞춰서 정비하는 효과를 발생시킬 수 있을 것입니다. 자활후견기관과 같은 자활센터를 통한 일자리는 근로기준법상 노동으로 보지 않아 4대보험도 가입되지 않고, 최저임금도 적용하지 않는 것이 현실입니다. 노동부와 법무부가 근로자성 여부에 대해서 다투다가 현재는 법무부 해석으로 근로기준법상 근로자가 아닌 것으로 해석이 되는 것이 공적인 결론인데, 법원 등에서 공식적으로 판결이 된 적은 없는 것으로 알고 있습니다. 이는 기초생활수급권자의 노동과도 연관이 되는 것인데, 임금소득이 있으면 기초생활수급권자, 자활센터의 지원대상에서 제외되는 것과 연관이 있습니다. 수급비와 지원금을 받으면 임금노동을 할 수 없게 하거나 그 부분만큼에 제하는 한계에 있는 것입니다. 따라서 이는 실업, 빈곤을 벗어나지 못하는 상황에 놓이게 됩니다. 기본소득의 지급은 기초생활수급자와 자활후견기관의 노동에 대해서 근로기준법상 정당한 노동으로 인정받을 수 있는 기초를 마련하게 될 것이며, 그에 따른 실업과 빈곤의 덫에서 나오게 될 수 있는 계기가 될 것입니다.

IV. 기본소득 정치의 방향

기본소득 정치 전체의 방향에 대해서 얘기하기는 어렵고, 너무 방대하다고 봅니다. 따라서 노동의 변화와 맞춘, 그 범주에서 고민되는 사항에 대해서만 몇가지 얘기를 정리해 보겠습니다.

1. 완전 고용의 시대는 끝났다.

전후 자본주의의 호황기 때 제기 됐던 완전고용을 바탕으로 한 복지국가의 꿈은 끝났습니다. 노동의 변화로 인해서 과거 정규직 노동 중심인 시대는 변해서 비정규 노동이 일상화 됐습니다. 기간제, 단시간 노동이 상당히 늘고 있으며, 플랫폼 노동 등 다양한 방식의 노동형태가 등장하고 있습니다. 정년의 개념도 애매해져서 고령자가 늘고 있고, 고령노동도 늘고 있습니다.

2. 전 국민 고용보험도 좋지만 한계가 있다.

4대 보험으로 전 국민의 사회보장을 이룰 수 없습니다. 그런데 그 중 전 국민 고용보험으로 사회보장을 이룰 수 있는 것처럼 이야기 된 적이 있습니다. 4대 보험 중에서 고용보험과 산재보험은 노동자에게만 적용되는 것인데, 예외적으로 사용자나 다른 사람(특수형태근로종사자,

현장실습생 같은 경우)도 가입하게 할 수 있는 것입니다. 그런데 이 중에서 고용보험의 적용 대상을 늘려서 전 국민 고용보험을 하자는 것이 전 국민 고용보험의 내용입니다. 예술인, 노무제공자 등 노동을 하고 있지만 현재 노동체계에서 노동법으로 보호하지 못한 사람들을 적용 대상으로 넓히는 내용들이었고, 더 적용을 확대하자는 것입니다.

고용되어 있어서 노동을 하던 사람이 고용이 상실된 경우 지급되던 실업급여를 고용이 되지 않았던 사람들에게 까지 확장돼서 적용되는 것은 사회보장 차원에서 바람직한 방향일 것입니다. 하지만 전 국민 중에서 고용이 되어 있지 않을 뿐만 아니라 노동을 하지 않거나 못한 경우에 대해서는 적용이 되지 않는 한계가 뚜렷합니다. 말은 전 국민이지만 실제로는 전 국민이 될 수 없는 근본적인 한계가 있는 것입니다.

완전고용 시대에도 이뤄지지 못했는데, 완전고용이 이뤄질 수 없다고 사회가 말하고 있는 상황에서 전 국민 고용보험으로 사회보장을 이루겠다는 것은 변화를 읽지 못하고 과거로 가는 것이라고 생각합니다. 전 국민 고용보험을 반대하는 것은 아니지만 그것만으로 보장되지 않는다는 것입니다.

또한 현재 실업급여에 대한 공격('시럽급여' 언명, 반복수급자 제재, 급여액 삭감) 등이 발생하고 있는 측면이 있는데, 이는 노동을 하지 않거나 못하거나 저임금인 사람에 대한 혐오감정이 내재화 되어 나타나고 있는 것이라고 봅니다.

하지만 불안정한 노동체계에서 실업급여는 지급받고 싶어서 지급받는 것이 아니라 어쩔 수 없이 지급받는 것인데, 이마저도 눈치를 봐야 하는 상황인 것이며, 정부와 국가기관은 부정수급자인지 의심을 하면서 바라보는 것입니다. 과거 상담 등을 했을 때, 국가와 정부기관 등이 오히려 이런 제도를 악용해서, 1년이나 6, 7개월 고용을 한 이후에 계약종료를 하고 했던 것을 기억을 하면 제도를 악용해봤던 사람들이 다른 사람들을 모두 그렇게 보는 것 아닌가 생각이 들기도 합니다.

또한 현재 실업급여는 비자발적인 실업의 경우에 대해서만 지급이 되기 때문에 고용(노동/구직)을 원하지 않는 사람에 대해서는 지급되지 않는 것입니다. 일을 할 수 없는 상황의 사람이나 일을 하기 싫은 사람 등에 대한 보장으로서 존재하지 않습니다. 고령자가 늘어가는 상황에서 65세 이상은 실업급여의 수급에서 원칙적으로 제외되는데, 이런 사람들에 대한 소득보장에 대해서도 전 국민 고용보험은 한계가 많다고 봅니다.

3. 시혜적 복지와 기존 복지국가 프레임에서 벗어날 필요가 있다.

복지를 혜택이라고 얘기하는 사람들과 집단이 있습니다. 국가가 사회가 국민의 기본적인 삶을 보장해줘야 한다는 것이 아니라 복지는 국가나 사회, 단체가 주는 혜택이라는 것입니다. 이는 지금까지 개발독재나 군부독재시절의 복지에 대한 시선이며, 시혜적 복지라고 할 수 있습니다.

다른 한 측면에서는 유럽의 복지국가를 향수하면서 완전고용과 복지국가를 이루겠다고 주장하면서 정책을 펼치는 사람들과 집단이 있습니다. 과거에는 대한민국 밖의 세상을 살피는 것이 어려워졌지만 이제는 다양한 방식으로 전 세계의 변화에 대해서 느낄 수 있습니다. 기존 복지국가는 자본주의 호황기라는 그 시대에 맞춰서 만들어진 것인데, 현재 그 나라들도 4차 산업혁명이며, 기술의 발달에 따라서 노동이 변화하고 있고, 완전고용이 이뤄지지 않은 상황에서 복지의 구멍이 뽕뽕 뚫리고 있는 상황입니다. 그런데 그런 내용을 계속 제기하는 것은 앞으로 나아갈 수 없는 것입니다.

기본소득은 시혜적 복지와 완전고용을 바탕으로 한 복지국가의 한계를 넘어서는 것입니다. 기본소득이 있는 복지국가가 21세기에 새롭게 만들어갈 복지국가의 모습이며, 그것은 현재의 모습을 바탕으로 우리가 설계해 나가는 것이라고 봅니다.

4. 노동의 변화가 노동의 가능성일 수도 있다.

노동은 변화하고 있습니다. 긍정적일 수도, 부정적일 수도 있습니다. 법과 제도가 가만히 있으면, 변화하는 세상에 따른 인간의 노동은 문제가 발생할 수 밖에 없습니다. 그리고 문제가 발생하고 있습니다. 땀질식으로 조금씩 메워오기는 했지만 그렇게 메워온 것으로 우리의 미래가 밝다고 생각되지는 않습니다. 초 저출생과 인구의 감소 등이 한국사회의 미래에 대한 국민들의 생각과 미래의 모습을 보여주는 것일 것입니다.

얼마 전 어느 학자의 강연을 들었는데, 자본주의 황금기에 완전고용을 기반으로 한 복지국가는 노동조합과 함께 만들어졌다고 합니다. 사용자의 입장에서는 생산의 극대화를, 노동자의 입장에서는 임금의 극대화를 추구하고, 이는 노동조건 개선을 이루기는 했지만 사용자에게 의한 노동자의 종속성을 강화했다고 합니다. 그러면서 노동의 소외라는 부분을 외면했고, 사회정의라는 부분을 분배정의라는 부분으로 축소된 상태가 된 것이고, 부를 만드는 과정 노동속에서 자신의 인격을 형성할 수 있는 자유라는 부분은 빠져 버린 것이고, 이것이 20세기 산업주의의 한계이고, 21세기 복지국가에는 사회적, 생태적 노동개념이 필요하다고 했습니다. 21세기 새로운 사회국가는 노동개념을 재정립하여 고용이라는 협소한 틀에서 벗어나고, 고용연계형 권리들이 상당히 존재하는데, 그것에 대한 변형도 필요하다고 했습니다. 또한 임금인상을 위해 투쟁하는 노동조합이 아니라 전체 노동자를 위해서 활동하는 노동조합이 필요하다고 본다고 했습니다. 그리고 노동이 변화하는 시기가 위기일 수도 있지만 가능성이 열려있는 시기라고도 했습니다.

기술의 발달은 평균적, 절대적 인간의 노동시간을 줄일 수 있습니다. 하지만 현재의 상황은 누군가는 과로로 너무 많이 일을 하고, 누군가는 일이 없어서 문제인 세상으로 존재합니다. 이것을 바꿀 수 있는 것은 법과 제도이며, 이것을 가능하게 해줄 수 있는 여러 가지 조건 중에서는 '기본소득'의 도입이 전제되어야 할 것들이 상당하다고 봅니다.

기본적인 삶을 보장하는 것의 바탕이 고용과 노동이었던 시대에서 기본적인 삶의 보장을 국가

와 사회가 책임지는 세상이 되어 하는 것입니다. 물론, 전 세계가 호혜적인 인간 공동체를 이룬다면 인간으로 태어났다는 것으로 삶을 보장 받을 수 있다고 보지만 현실의 사회는 가장 중요한 단위는 국가라고 봅니다. 이런 차원에서 국가 단위의 기본소득 보장은 국가의 국민 삶에 대한 보장이 될 것이며, 이는 노동과 고용, 인간의 삶에 다양하게 영향을 끼칠 것이며, 분배의 차원을 벗어난 자유를 향한 노동으로도 나아갈 수도 있을 것이라고 봅니다.

하지만 이런 시도가 이뤄지지 않으면 어려움과 고난이 이어질 것입니다. 불평등의 확대와 사회적인 혼란, 기후재앙과 실업의 증가, 과로사회의 연속, 저출생, 경제인구의 축소, 자살 등 다양한 문제가 누적될 것이며, 이것은 새로운 사회적 약속을 여러 가지 방식으로 요구하게 될 것입니다.

5. 중산층 뿐만 아니라 노동자들을 포섭하는 전략 필요

기본소득은 현재 사회의 대안을 제시하는 것이며, 중산층까지 포괄하는 다수화 전략입니다. 하지만 현재 한국사회에서는 노동자층, 서민층도 포섭하지 못한 상황입니다. 다수화를 위해서는 노동자층, 서민층, 자영업자 등 포섭 할 필요가 있습니다. 과거에 비해서 기본소득을 알고 지지하는 사람들이 늘어나기는 했지만 이제는 구체적인 집단들을 포섭하는 전략들이 필요하다고 봅니다.

6. 조직노동 / 비조직노동 영역에서의 노동 관련 의제 확장 필요

비조직노동자들은 노동조합을 결성하거나 가입하기도 어려운 상황의 노동자인 경우가 많습니다. 이런 비조직노동자들은 대체로 조직노동자들 보다 열악한 현실에 있습니다. 따라서 비조직 노동자들의 열악한 현실에서 '기본소득'이 당장의 개별 현장에 권리가 확장되는 것을 넘어서 사회 전체적인 빛나는 의제로 요구될 수 있도록 접촉면을 넓히고, 확장하는 것이 필요할 것으로 보입니다. 이는 5인미만 사업장 관련한 노동권 확대나 초단시간노동자 권리보장 등과 같은 보편적인 주제와 맞춰서 기본소득을 이루면서 만들 수 있다고 봅니다.

또한 조직노동 차원에서는 노동조합내의 요구를 넘어서는 모두의 요구로서의 기본소득을 제기할 수 있도록 하는 것이 필요할 것입니다. 현재 기본소득은 조직노동 / 비조직노동 모두에게 공감 받을 수 있지만 모두에게 무시되고 있는 현실이라고 봅니다.

7. 민주노총, 한국노총 후보군에 기본소득을 주장 요청

2023년 1월 한국노총 위원장 선거(3파전, 3년임기, 김동명 연임)가 있었고, 2023년 12월 민주노총 위원장 선거가 예정되어 있습니다. 지금까지 노동조합총연맹의 선거에서 '기본소득'을 주장한 후보는 없었습니다. 노동조합총연맹이 조합원을 넘어서 노동자 전체를 국민 전체를 대상으로 한 공약을 제시할 필요가 있습니다. 이에 기본소득 활동단위에서 그것이 받아들여질지

어떨지 여부는 모르겠으나 노동조합총연맹의 후보들에게 기본소득 관련 공약을 주장해 볼 것을 요청해보면 어떨까 생각이 듭니다.

8. 노동과 관련한 사회적 의제 지속적 제시

일하는 사람 모두를 위한 노동법으로 확장과 노동시간 단축과 과로사 제로, 초단시간, 5인미만 등 노동권 사각지대 해소 등 다양한 방향의 노동과 관련한 사회적 의제를 기본소득 정치파트에서 제기할 필요가 있다고 봅니다. 또한 기본소득이 있는 복지국가에서 노동의 영역은 어떻게 구축되어야 하는지에 대한 연구와 고민이 깊어질 필요가 있다고 봅니다.

9. 노동자들이, 국민들이 변화하는 시대에 제일 필요한 정책으로 '기본소득'을 원하는 것

노동의 디지털화 시대, 저출생 고령화 시대, 코로나19이후 시대, 완전고용 이후의 시대에 필요한 것이 바로 '기본소득'이라고 생각합니다. 노동자들이, 국민들이 변화하는 시대에 제일 필요로 하는 정책으로 '기본소득'을 말할 수 있도록 하는 것이 필요합니다. 디지털화, 저출생고령화, 코로나19 등 각각의 변화와 맞닿은 정책이나 분석 등을 통해서 '기본소득' 도입의 필요성을 주장하거나 다른 변화에 따른 대안과 패키지로 기본소득을 제시할 수도 있지 않을까 생각합니다.

V. 결론

노동의 변화는 느린 듯 하지만 빠르고, 빠른 듯 하지만 느린 것 같습니다. 내가 모르는 부분은 빠르게 어딘가에서 흘러가고, 내가 깨닫는 순간 확 변해 있습니다. 기술이 변하는 것은 빠르지만 사회가 변하는 것은 그것을 따라가지 못하는 경우도 많고, 느리게 가는 경우도 많습니다.

얼마 전 어느 강의에서 들은 바로는 산업혁명시대에 농노에서 노동자로 쫓겨난 사람들이 농노시절의 소득수준을 유지하는데 100년이 걸렸다고 합니다. 일은 계속 변화하고, 없어지고, 새로 생기고 하겠지만 시차가 생기는 것이고, 그 속의 사람들의 기본적인 삶은 보장돼야 할 것입니다. 많이 버는 사람, 적게 버는 사람이 있을 수 있겠지만 이런 기술 발달 시대에 생존을 걱정하는 사람은 없어야 하며, 삶을 유지시킬 수 있을까 고민이 돼서 아이를 못 낳거나 생존을 유지하지 못해서 삶을 마감하는 일은 없어야 할 것입니다. 이러한 변화에 대한 대안이 기본소득이지 않을까 생각합니다.

기본소득과 기술의 발달, 노동의 변화는 어쩌면 노동이 스스로 가치를 갖고, 사회적으로 쓰임이 있고, 자유의 영역을 넓힐 수 있지 않을까 생각을 해보기도 합니다.

그러려면 기본소득의 도입이 이뤄져야 하고, 그것은 정치의 힘으로 할 수 밖에 없을 것입니

다. 그런데 정치는 다수자, 사람들, 국민들의 힘에 의해서 이뤄지는 것이니, 그 사람들에게 조금 더 다가가는 기본소득 정치가 돼야 할 것입니다. 노동의 변화에 발맞춘 기본소득의 정치 그것을 조금씩 만들어가 보면 어떨까 합니다.