

보도자료

보도일시	2024년 7월 15일(월) 15:00
배포일시	2024년 7월 12일(금) 09:00
배포부서	KDI 홍보팀(044-550-4030, press@kdi.re.kr)
담당자	한요셉 재정·사회정책연구부 연구위원 (044-550-4094, han@kdi.re.kr)

한국노동연구원 - KDI 공동 토론회 개최

- 인구구조 변화, 다가오는 AI시대의 새로운 노동 패러다임 모색 -

- 기간: 7월 15일(월) 14:00 ~ 17:30
- 장소: 서울 한국프레스센터 국제회의장(20층)
- 주최: KDI, 한국노동연구원

□ KDI와 한국노동연구원은 7월 15일 서울 한국프레스센터에서 '인구구조 변화, 다가오는 AI시대의 새로운 노동 패러다임 모색'을 주제로 토론회를 개최

○ 이번 공동 토론회는 이중구조 문제가 심각한 우리나라에서 인구구조 변화와 기술변화에 대처하기 위해 바람직한 노동 제도 변화 방향을 논의하기 위해 마련

□ 개최사를 맡은 허재준 한국노동연구원장은 "인구증가와 고성장 시대에 만들고 발전시켜온 노동관련 제도를 인구 감소와 저성장 시대에 맞춰 손봐야 할 때"라고 강조하면서, 한국 경제사회가 지난 70년간 가꾸어 온 노동관행과 관련 제도 중 반드시 변화해야 할 영역과 나아가야 할 방향을 모색하기 위해 한국노동연구원과 KDI가 고용노동부의 후원을 받아 이번 토론회를 마련한 만큼,

관련 전문가들과 현장에서 경험을 축적해온 토론자들이 함께 힘과 지혜를 보태 주시기를 당부

□ 환영사를 맡은 조동철 KDI 원장은 “인구구조와 기술의 급속한 변화에 맞추어 노동시장 구조 변화를 모색해야 할 시점”이며 “환경이 급변하는 가운데 노동시장 구조의 경직성은 사회 전반의 비효율성을 초래하고 지속가능성을 위협하고 있음”을 강조

○ 경제와 노동 분야의 대표적인 두 국책연구기관이 노동시장 구조에 관해 고민하는 뜻깊은 자리라는 점을 강조하면서, 경제 전반적인 관점에서 노동시장을 조망하고 구체적인 현안들에 대한 다양한 시각을 논의함으로써 새로운 방향을 찾아갈 수 있기를 기대한다고 밝힘.

□ 축사를 맡은 이정식 고용노동부 장관은 “국민 누구나 더 나은 일자리를 찾고 기업의 활력을 높여 더 많은 일자리를 만들 수 있도록 미래지향적 고용노동시스템으로 대전환을 이뤄내야 한다”라고 강조하면서, 이는 과거지향적 입법으로는 이를 수 없는 만큼 노동관계법 전반에 대한 담대한 논의를 바탕으로 구체적 방안을 찾아나갈 수 있기를 바란다고 밝힘.

□ 세션1에서는 ‘노동시장의 현재와 미래’를 주제로 오삼일 한국은행 고용분석팀장과 한요셉 KDI 재정·사회정책연구부 연구위원의 발제를 진행

□ 오삼일 한국은행 고용분석팀장 ‘AI시대, 노동시장 전망과 과제’

○ 우리나라 일자리 중 약 341만개(전체 일자리의 12%)는 AI 기술에 의한 대체 가능성이 높은 것으로 나타남. 그러나, 새로운 기술은 기존 일자리를 대체하기도 하지만, 생산성 증대를 통해 신규 일자리를 창출하기도 한다고 지적

○ 따라서 생산성을 증대시키는 방향으로 생산과정을 바꿀 수 있는 노동시장 유연성이 필요하다고 주장하면서, 기존 체제 혹은 기득권을 지키려다 보면 기술변화의 영향이 급격하게 나타나면서 부정적인 충격이 더 클 수 있기 때문이라고 강조

□ 한요셉 KDI 재정·사회정책연구부 연구위원 ‘초고령사회와 노동시장’

- 초고령사회가 다가왔음에도 불구하고, 남성 50대 이후 조기퇴직 및 여성 30대 후반 이후 경력 단절 등이 여전히 심각하며, 55~64세 임금근로자 중 임시고용(temporary employment) 비중은 OECD 평균의 약 4배에 달하는 상황이 지속되고 있는데, 이는 주로 노동시장의 구조적 요인으로 인해 정규직 노동수요가 부족한 데에 기인
- 초고령사회에 적합한 유연하고 안정적인 노동시장으로의 이행을 위한 구조적 변화를 추진할 필요성이 시급하다고 하면서, 정규직 임금의 과도한 연공성 완화, 정규직과 비정규직 간 고용보호의 차별성 축소, 고용안전망 강화, 연령 차별 극복 및 자발적 고용연장 장려 등이 필요하다고 강조

□ 세션2에서는 ‘미래 노동의 과제’를 주제로 성재민 한국노동연구원부원장과 권혁 부산대 법학전문대학원 교수의 발제를 진행

□ 성재민 한국노동연구원 부원장 ‘변화하는 시대, 우리나라 노동시장 진단과 과제’

- 노동시장 이중구조가 심화된 우리나라 상황에서 인구변화, 기술변화에 대응하려면, 근로자와 기업의 다층적 필요에 부응하는 유연성 제고가 중요한 시대적 과제로 부상했다고 주장하면서 연장근로 포함 유연근로의 활성화, 취업규칙 불이익 변경시 동의 절차 개선을 통한 임금체계 유연적 변화, 기업 내 기능적 유연성 제고를 위한 배치전환, 출향 등 제도 변화의 필요성을 제기
- 노동시장이 유연하게 작동하려면 법은 최소한만 규정하고, 현장 노사의 합의에 따라 근로시간 등 다양한 근로조건 관련 사안들이 조정될 수 있어야 하는데, 조직 내 사안에 근로자 자신의 의견을 표명하면서 경영진과 정기적으로 논의하는 모임이 있다는 응답이 우리나라 근로자는 33.4%에 불과한 반면, EU 15개국의 근로자들은 70.5%나 되는 것을 고려할 때, 기업의 운영 문화나 정부의 노동정책이 꼭 노동조합이나 법에 따른 근로자 대표체의 형태가 아니더라도 현장 노사의 의견 교환이 활발하게 이루어지도록 촉진하는 방향으로 나아가야 노동시장의 유연적 작동이 가능할 수 있을 것이라고 강조

- 권혁 부산대학교 법학전문대학원 교수 ‘노동시장의 구조적 변화와 노동법의 미래’
 - 고용구조의 해체와 자영노동의 확대에 의한 사회적 보호 필요성 확대, 기술의 발전에 따른 근로 장소와 근로 시간에 있어서의 자율성과 재량성 확대, 더 나아가 AI의 역할 증대로 근로시간의 양이 아니라 인간 노동력의 질에 대한 수요가 커지는 환경에서 노동법은 정해진 근로 장소와 시간, 지휘명령에 따른 수동적 근로자상을 전제로 한 전통적 노동법 체계에서 벗어나야 하며,
 - 따라서 미래지향적 노동법 개혁의 과제는 기존의 노동법을 그대로 확대하는 것이 아니라 노동시장의 구조적 변화를 수용하면서 자율적이고 개별적이며, 창의적인 노동을 지향하면서도 이로부터 파생되는 새로운 사회적 보호 필요성을 세밀하게 포착하여 입법화하는 일이라고 주장

- 고영선 한국교육개발원장의 주제로 진행된 종합토론에서는 김승용 코코넛 사일로(주) 대표, 김영훈 (주)대학내일 대표, 박의규 오케스트로(주) 상무, 박지순 고려대 법학전문대학원 교수, 박지영 브이디컴퍼니(주) 대리, 한석호 前 전태일재단 사무총장, 황성현 (주)퀵인사이트 대표가 토론자로 참여
 - 한석호 前 전태일재단 사무총장은 “AI기술 발전과 함께 로봇가격이 떨어지게 될 때, 1차 노동시장 임금을 적절한 수준으로 조율하지 않으면, AI와 로봇이 1차 노동시장의 인간고용을 대체할 가능성이 높다”고 주장
 - 박의규 오케스트로(주) 상무는 AI시대의 노동시장에서 AI가 기존 일자리를 대체하는 것이 아닌 노동자(근로자)와 AI가 협업을 통하여 생산성을 향상시키고, 초고령화 사회에 진입한 현재 상황에서 AI는 고령 노동자(근로자)를 도와 경활 연령을 높여줄 것으로 전망. 또한 이를 위해서는 협업형 AI기술 개발이 필요함을 강조
 - 박지순 고려대 법학전문대학원 교수는 현재 우리나라 노동시장의 구조변화 요인으로 인구변화, 기술변화, 환경 변화 및 고용형태 다변화를 들고, 노동법 제도는 이제 이러한 구조변화에 적극적으로 대응하여 현대화되지 않으면 안된다는 점을 강조 특히 근로시간 운영의 탄력화, 임금체계의 현대화, 근로자

대표제 및 노동조건 결정 분권화, 자유노무제공자의 정상 일자리화를 위한 최소한의 공정한 시장규칙 마련을 시급한 과제로 제시

- 황성현 (주)퀀텀인사이트 대표는 AI로 대표되는 Exponential Technology의 급속한 발전으로 인해 예상되는 전통적 산업 구조 재편, 근로 형태의 근본적인 변화 및 인구구조 변화에 따라 미래 기술 인력 양성, 다양한 계약 형태, 선진적이고 탄력적인 근로 환경 및 제도와 규제, 제도권 교육의 혁신 등 종합적이고 입체적인 대책이 필요함을 강조
- 박지영 브이디컴퍼니 대리는 초고령사회로 진입함에 따라 다양한 연령대가 함께 일할 수 있는 포용적 노동환경을 조성해야 한다고 주장. 벤처기업의 특성상 젊은 인력 중심으로 운영되는 경우가 많지만, 고령 인력을 활용하여 경험과 노하우를 전달받는 시스템을 구축하는 것도 중요하다고 생각하며 이를 위해서는 고령 인력을 부드럽게 받아들이고 상호간의 세대를 이해할 수 있도록 세대간의 소통과 협업을 촉진하는 교육과 프로그램을 통해 고령 근로자와 젊은 근로자가 함께 성장할 수 있는 환경을 구축해나가야 한다고 강조

❖ 첨 부. 세션별 발제요약문

❖ **첨 부. 세션별 발제요약문**

[세션 1] 노동시장의 현재와 미래

발제 1. AI 시대, 노동시장 전망과 과제

오삼일 한국은행 조사국 고용분석팀장

- AI는 생산성 향상, 새로운 일자리 창출 등 경제 전반에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 반면, 기존 일자리를 대체할 것이라는 우려도 내포하고 있음.
- AI 특히 정보를 활용하여 직업별 AI 노출 지수를 산출한 결과, 우리나라 일자리 중 약 341만개(전체 일자리의 12%)는 AI 기술에 의한 대체 가능성이 높은 것으로 나타남.
 - 기존 기술(산업용 로봇 및 소프트웨어)과 달리 고소득·고학력 근로자가 AI에 더 많이 노출되어 있는데, 이는 AI가 비반복적·인지적(분석) 업무를 대체하는 경향이 크기 때문
- 새로운 기술은 기존 일자리를 대체(displacement effect)하기도 하지만, 신규 일자리를 창출(productivity effect)하기도 함. AI 도입에 따른 일자리 대체 논의를 벗어나 AI를 활용한 생산성 증대 방안을 고민해야 함.
 - AI를 적극 활용할 수 있는 “high exposure, high complementarity” 일자리를 많이 만들어 내고, 해당 일자리로 고용을 재조정하는 것이 AI 시대 생산성 증대와 직결되어 있음.
- 이를 위해서는 생산성을 증대시키는 방향으로 고용재조정을 유도할 수 있는 노동 시장 유연화가 필요함. 기존 체제 혹은 기득권을 지키려다 보면 기술변화의 영향이 급격하게 나타나면서 부정적인 충격이 더 클 수 있음. 또한 일자리 대체효과가 특정 그룹에 집중된다는 점에서 교육 및 직업 정책의 변화도 불가피

발제 2. 초고령사회와 노동시장

한요셉 KDI 재정·사회정책연구부 연구위원

- 2025년 초고령사회 진입 및 그 이후 급속한 고령화를 대비하여 노동시장 변화를 추진해 나가야할 시점임.
 - 2025년 65세 이상 인구 비중이 20%를 넘어 초고령사회 진입이 확실시되고, 2050년에는 65세 이상 인구 비중이 40%를 넘을 전망
 - 세계적으로 유례없이 급속한 인구 고령화가 예상되는 가운데 새로운 환경에 대응한 노동시장의 변화가 시작되어야 할 시점

- 우리나라 노동시장에서는 구조적 요인으로 인한 생애 주직장으로부터의 이른 이탈과 높은 임시직 비중이 두드러지게 나타남.
 - 국제비교를 통해 볼 때, 남성 50대 이후 조기퇴직 및 여성 30대 후반 이후 경력 단절 등이 2022년 기준으로도 여전히 분명하게 나타나고 있음.
 - 특히 55~64세 임금근로자 중 임시고용(temporary employment) 비중은 OECD 평균의 약 4배에 달하는 것으로 나타남.
 - 이러한 노동 현실이 지속되고 있는 데에는 정규직 노동수요를 낮추는 구조적 측면이 중요하게 작용
 - 대기업을 중심으로 정규직 임금의 높은 연공성이 여전히 유지되고 있어 중장년 대상 희망퇴직·명예퇴직 등을 시행할 사용자 측 유인이 높음
 - 정규직에 대한 강한 고용보호는 전반적인 정규직 채용수요를 감소시켜 구직자에게 불리하게 작용

- 현재의 노동시장 구조 하에서 정년만 강제적으로 연장할 경우 향후 인력난에 대응하기보다는 오히려 여러 부작용을 초래할 것으로 예상됨.

- 2023년 통계청 경찰 고령층 부가조사 기준으로 생애주직장에서 정년퇴직하는 비중은 64세 임금근로경험자 중 남성 26%, 여성 7%에 불과함.
- 정년퇴직자는 주로 관리·전문·사무직 내지 일부 생산직 종사자로, 가까운 미래에 인력난이 예상되는 돌봄서비스, 운송업 등과는 거리가 있음.
- 실제 60세 최소정년 도입 사례를 분석한 결과에서도 정년연장 대상자의 근로 기간 연장 효과는 주로 대기업을 중심으로 관찰되었고, 고령층 일부(여성, 임시직) 및 청년층 고용의 감소 등의 부작용이 함께 나타남.

□ 초고령사회에 적합한 유연하고 안정적인 노동시장으로의 이행을 위한 구조적 변화를 추진할 필요성이 시급함.

- 정규직 임금의 과도한 연공성 완화
 - 공공부문을 중심으로 동일·유사 산업별 노사정 논의를 거쳐 직무 분석·평가·설계·보상의 인프라 구축 및 민간 부문으로의 확산
- 정규직과 비정규직 간 고용보호의 차별성 축소
 - 정규직 부당해고 판정시 금전보상 비중을 높여 불필요한 분쟁비용을 축소하고, 기간제·파견 등의 고용계약 종료시 퇴직금에 준하는 계약종료수당 부과 통해 계약 연장이나 정규직 전환 유도
- 고용안전망의 강화
 - 고용보험 사각지대 축소 및 구직급여 재설계를 통한 보장성 강화와 구직 유인 제고
- 연령차별 극복과 기업 단위의 자발적 고용연장 장려
 - 연령차별 시 구제수단의 실효성을 높이고, 노사간 합의에 의한 고용연장을 적극적으로 지원

[세션 2] 미래 노동의 과제

발제 3. 변화하는 시대, 우리나라 노동시장 진단과 과제

성재민 한국노동연구원 부원장

- 노동시장 이중구조가 심화된 우리나라 상황에서 인구변화, 기술변화에 대응하려면 근로자와 기업의 다층적 필요에 부응하는 유연성 제고가 중요한 시대적 과제로 부상
 - 근로시간의 유연한 활용을 통해 인구변화와 기업 수요에 부응
 - 경제가 발전함에 따라 여성의 고용과 출산은 음(-)의 관계를 가지나, 선진국 단계에 접어들면 정(+)의 관계로 바뀌는 경향
 - 그러나, 이와 같은 관계가 저절로 나타나는 것은 아님. 유럽연합 15개국 분석 결과에 따르면, 6세 이하 자녀가 있는 엄마(25-49세 기준)는 시간제 포함 유연 근로 활용 비중이 2015년 기준 83.6%에 달하는데, 우리나라는 15%에 불과
 - 고용과 출산 간에 직접적 관계가 있는 것이 아니라, 유연근로 활용이 고용과 출산 모두에 긍정적 영향을 미치기 때문에 고용과 출산이 정(+)의 관계로 바뀐 것으로, 여성 경제활동 활성화와 저출생 완화를 동시에 달성해야 하는 우리나라에서 유연 근로 활성화는 우선 과제로 대두
 - 동시에 (중소)기업의 시기에 따라 변동하는 생산소요에 대응하기 위해, 아직도 근로기준법 적용 제외 영역인 5인 미만 사업체에도 근로시간 제도의 적용 확대를 위해 정부가 추진했던 연장근로의 유연성 확보도 건강 보호를 위한 규제를 포함한다는 전제 하에 충분히 인정할 필요
 - 고용안정과 고연령자 계속 고용을 위해 취업규칙 불이익 변경 시 동의 절차 개선이 필요
 - EU 15개국은 2015년 기준 평균 근속년수 9.8년, 연령대별로 보면 55-59세에서 17.8년으로 가장 길지만(2015년 기준 정년이 65세에 미치지 못한 나라들이 있음) 우리나라는 2020년 기준 평균 근속년수 6.5년, 연령대별로 보면 45-49세에서 8.3년으로 가장 길게 나타남.

- 이와 같이 EU 15개국은 정년 직전에 근속기간이 가장 길지만, 우리나라는 정년보다 무려 10년 전에 근속기간이 가장 길게 나타나고 주된 일자리에서 조기퇴직하게 되는 현상의 이면에는 높은 고용보호와 근속에 따른 임금상승이 훨씬 높은 임금 구조가 원인으로 작용
 - 고용보호 개편이 어렵다면 고용안정(=짧은 근속년수 개선)과 고연령자의 계속 고용을 위해 임금체계의 원활한 개편이 가능하도록 경직적인 동의절차를 두고 있는 취업규칙 불이익 변경 관련 법제도의 개선이 필요
- 기술변화에 대한 원만한 대응과 고령자 계속 고용을 위해 기능적 유연성을 높이는 제도 변화와 관행 변화 필요
- 기술변화에 따라 업무별 수요도 변화되는데, 원활한 훈련과 배치전환이 유연하게 이루어질 수 있도록 노동조합도 협력할 필요
 - 우리나라와 비슷한 근속에 따른 임금 상승이 큰 일본은 우리나라보다 훨씬 긴 평균 근속기간을 보이는데, 사내외 협력사나 자회사로의 출향과 전적을 활발하게 활용하면서 현직에서 필요가 낮아진 인력을 해고 없이 관리. 우리나라도 이와 같은 제도 도입 검토 필요

□ 노동시장 이중구조 개선을 위해 정규직과 비정규직의 고용격차는 줄이고, 초기업 단위 조정기제도를 고려할 필요

- 정규직과 비정규직의 고용격차는 줄이고, 비정규직의 일자리 질을 높일 필요
 - 앞선 발표들에서처럼 정규직의 고용보호 수준에 변화를 주고, 단기계약을 과다하게 활용하는 기업에 고용보험료를 할증하는 등의 정책 방향 고려
 - 파견업체를 대형화하고, 상용형으로 파견을 운영할 경우 금지업종 제한을 완화하는 식으로 파견 일자리의 질을 높이는 방향 모색도 고려 필요
- 최저임금을 제외하면 초기업 수준의 임금 조정 시스템이 부재해 불평등과 기업간 격차가 심화되는 측면이 있는 만큼, 업종에 따라 주요 직종의 최저수준 임금을 정하는 식의 초기업 조정이 가능하도록 관행과 제도 개선 모색
 - 노조법 제2조 제2호 개정은 사실상 사내하도급이나 전속적 노무제공자의 기업 교섭으로 귀결될 가능성. 다른 문제는 차치하더라도 해당 원청과의 기업 수준

교섭이어서 이중구조 개선을 결과하기엔 큰 한계

- 노동시장이 유연하게 작동하려면 법은 최소한만 규정하고, 현장 노사의 합의에 따라 근로시간 등 다양한 근로조건 관련 사안들이 조정될 수 있어야 함.
 - 그러나, 우리나라는 노동조합 등 사업장 수준 근로자 대표체가 16.6%의 근로자만 있다고 응답하나, EU 15개국의 근로자들은 절반이 넘는 52.1%가 있다고 응답
 - 보다 중요하게는 근로자 대표체를 포함하여 조직 내 사안에 근로자 자신의 의견을 표명하면서 경영진과 정기적으로 논의하는 모임이 있다는 응답이 우리나라 근로자는 33.4%에 불과한 반면, EU 15개국의 근로자들은 70.5%나 되는 것으로 나타남.
 - 기업의 운영 문화, 정부의 노동정책이 노동조합이나 법에 따른 근로자 대표체의 형태가 아니더라도 현장 노사의 의견 교환이 활발하게 이루어지도록 촉진하는 방향으로 나아가야 노동시장의 유연적 작동이 가능할 수 있을 것

발제 4. 노동시장의 구조적 변화와 노동법의 미래

권혁 부산대학교 법학전문대학원 교수

□ 문제의 소재: 사회적 보호필요성과 노동법적 보호의 부조화

- 노동법은 노동약자에 대한 사회 안전망이자, 우리 사회의 건전하면서도 지속 가능한 발전을 가능하게 하였고, 앞으로도 그러한 역할을 지속해야 하는 사회적 당위성과 필요성은 변함이 없음.
- 다만 AI시대의 도래와 저출생 초고령화 사회로의 변화로 인하여 노동시장의 구조적 변화가 초래되고 있으며, 이는 기존의 노동법적 보호체계와 노동시장에서의 사회적 보호필요성 사이의 괴리를 다시금 초래하고 있음. 그 근본적 원인은 다음과 같음.

□ 논의의 배경과 갈등의 원인: 노동시장의 구조적 변화가 가지는 노동법적 의미 재검토

- 고용구조의 해체와 자영노동의 확대
 - 고용을 통한 사업조직 대신 개인 또는 기업에 업무를 개별적으로 위임하거나 위탁하는 방식을 선호하게 됨. 전통적인 노동법은, 인간의 노동력에 대한 직접적인 지배 및 사용의 주체로서, 사용자는 특정하여 법적 의무를 부과함으로써 근로자의 사회적 보호필요성을 충족시키도록 함.
 - 문제는 노동시장의 구조적 변화가 생산방식의 본질적 변화로 이어지고 있다는 데 있음. 고용을 통해 사업조직을 형성하여 노동력을 직접 사용하는 것이 아니라, 업무의 위탁과 위임 등의 방식을 통해 생산활동을 구현하는 경우가 발생함.
 - 노동력의 지배 주체가 아닌 노동력 이용에 따른 이익 귀속 관계를 염두에 둔 새로운 사용자 개념을 모색하고, 국가의 적극적이고 포용적 역할 강화를 모색해야 할 것
- 노동의 자율과 개별성 그리고 창의성에 대한 추세적 지향과 노동법적 보호 대상으로서 종속노동 간의 상충

- 다른 한편 노동시장에 있어 정보통신 및 AI의 접목과 발전은, 근로자에게 있어 근로제공장소와 시간, 방식에 있어 자율성과 재량성을 강화할 수 있는 여지를 제공하고 있음. 그렇다면 마땅히 노동시장의 새로운 패러다임은 장소와 시간, 방식에 있어 노동의 자율성을 지향하는 것이어야 하는 것임.
- 나아가 근로시간의 양에 의존하는 직무에 대한 AI의 역할 증대는 인간의 노동력에 대한 질적 의존도를 오히려 높이게 될 것인 바, 창의적이고 자율적 노동에 대한 수요가 늘어날 것임. 이는 노동법 체계에서 직무능력 향상을 위한 훈련과 교육에 관한 영역의 기능적 확대를 수반하게 될 것임을 의미
- 요컨대 노동법 체계 역시 동일한 근로장소와 시간, 지휘명령에 따른 수동적 근로자상을 전제로 전통적 노동법 체계에서 벗어나서, 자율적 노무제공자에 대한 사회적 보호필요성을 적극적이며 세밀하게 포착해 나가야 하는 것은 시급한 사회적 과제라 할 것임. 오늘날 근로자 또는 사용자 개념을 둘러싼 오분류 논쟁이 다소 공허해 보이는 이유가 바로 여기에 있음.

□ 결론: 새로운 패러다임에 토대를 둔 노동법 20 구축의 필요성과 당위성

- 현재 진행 중인 근로자개념 오분류, 사용자개념 확대, 고용유연성 등을 둘러싼 대부분의 노동분쟁유형은 노동시장의 구조적 변화에도 불구하고 정체되어 있는 노동법제도체계 간의 상충에서 비롯된 '과도기적' 갈등이요 분쟁이라 평가할 수 있음. 전통적인 노동법 체계 밖에 놓여있다는 이유로 노동법적 보호필요성을 아예 부정하는 것이나, 반대로 기존의 노동법 체계를 확대하는 것은 동의하기도 어렵고 지속가능하지도 않음.
- 미래 노동법의 과제는, 노동시장의 구조적 변화를 수용하면서 자율적이고 개별적이며, 창의적인 노동을 지향하면서도 이로부터 파생되는 새로운 사회적 보호 필요성을 세밀하게 포착하여 입법화하는 일임. 이는 노동법의 미시적 수정과 보완이 아니라, 새로운 패러다임에 토대를 둔 <노동법 체계 재구축>을 의미하는 것이므로, 정부만이 아니라 우리 사회 구성원 모두의 공감과 합의를 바탕으로 해야 하는 사회적 당면과제라 할 것임.