

코로나19는 우리의 일하는 방식을 바꿀 것인가?

김승택 (한국노동연구원 선임연구위원)

2020년 초에 시작한 코로나19의 전 세계적 확산은 우리 사회에 최근 경험하지 못한 광범위한 영향을 미치고 있다. 2020년이 마무리되는 현재, 국가별 차이는 있으나 온갖 종류의 방역을 위한 노력에도 불구하고 코로나19는 사라지지 않고 오히려 두 번째 팬데믹이 발생하면서 이 바이러스가 계속 우리의 삶에 영향을 주지 않을까하는 두려움을 주고 있으며, 아직 뚜렷한 완치를 보장하는 치료약이나 예방을 위한 백신은 개발되지 않는 상황이다. 한편, 2020년 초 첫 번째 팬데믹의 발생은 급속히 퍼지는 감염병에 대한 두려움을 동반하며 지역별 봉쇄(Lock-out)조치가 이루어지면서 모든 국가의 노동시장과 경제에 부정적인 큰 충격을 주었고 그 결과 경제성장률의 급하락과 실업자의 대폭 증가가 발생하는 상황을 마주했다. 시간이 지나며 어떤 방식으로 이 바이러스에 대응해야 할지에 대한 지식이 축적되면서 국가별로 차이는 있으나 대부분 촘촘한 방역과 조심스러운 시장 재개가 병행되고 있다. 그러나 코로나19는 아직 안심할 정도로 통제되고 있지는 않은 상태여서 감염과 전염의 두려움이 우리 사회에 얼마나 오랫동안 지속될지 알 수 없는 상황이다.

우리나라의 경우 코로나19의 직장 내 전염 사례가 발생하면서 이 바이러스가 사람이 가깝게 모인 장소에서 급격하게 전염될 가능성이 많은 감염병이라는 인식은 확실해졌다. 모든 직장에서 마스크 착용, 일정한 거리두기, 손씻기 등의 방역수칙을 지키는 것이 기본이 되었지

만, 될 수 있으면 대면 업무를 줄이고 비대면으로 일하는 환경을 만들기 위한 노력 또한 동반되고 있다. 비대면 수행이 가능한 업무의 경우 재택근무를 하도록 하는 한편, 부서별로 다른 시간에 출근하도록 하는 시차출퇴근제가 확산되고, 대면보고나 회의를 최소화하는 한편 디지털 기기를 이용한 보고와 회의 방식을 채택하는 조직이 늘어났다. 그러나 대면 방식에 익숙한 직장문화나 비대면 접촉을 위한 하드웨어와 소프트웨어에 익숙하지 못한 데서 오는 불편함은 여전히 남아 있다.

코로나19가 촉발한 일하는 방식의 변화는 경제주체별로 일과 노동을 둘러싼 새로운 이슈를 해결해야 할 과제를 던져 주었다.

먼저 기업은 비대면 근로 방식을 효율적으로 추진하기 위해 디지털 기기와 소프트웨어를 적용하기 위한 비용 관리와 함께 업무성과 측정을 포함한 효율적인 근로자 관리 방식을 모색하는 과정을 겪고 있다. 언택트 회의 및 보고 방식 도입, 소규모 팀 운영, 프로젝트의 신속 추진 방식 발굴, 지역별 스마트오피스 조성 등 작업 방식의 변화와 대면 미팅의 감소로 인한 대인관계의 변화 등 사내 문화의 변화 또한 동반될 것으로 보인다.

재택근무와 같은 비대면 근로 방식의 확산에 있어, 근로자들은 가지고 있는 주거환경이나 가족구성에 따라 일에 집중할 수 있는 환경의 격차 문제와 함께 비대면 근로를 위해 사용해야 하는 기기나 소프트웨어를 구비하고 있는지 또는 구매해야 하는지 등의 어려움을 겪는다. 개인이 생산성을 유지하고 프로젝트의 완료를 책임져야 하는 주도적인 역할수행 방식을 스스로 개발해야 하고, 성과가 곧 연봉에 반영되는 변화에 적응하는 과정을 겪을 것으로 예상된다.

정부는 출근 및 대면 업무를 기준으로 규정되어 있는 근로자 보호를 위한 노동법규가 이러한 변화에도 적절하게 작용하는지 검토가 필요하다. 비대면 근무방식의 확대는 향후 노동시장의 채용 형태가 프리랜서화 되는 추이로 바뀔 가능성을 보인다. 따라서 특수고용근로자 또는 개인사업자로 해석되는 프리랜서에 대한 근로자 보호의 원칙을 어떤 방식으로 정비해야 할지에 대한 고민이 필요하다. 이 고민은 노동법을 넘어서서 계약법과 사회보험 요건 등과 관련지어 폭넓은 논의가 필요하다.

비대면 근로 방식의 확산은 코로나19의 제어가 가능한지에 따라 확산 속도가 다를 것이

다. 그러나 정보통신기술의 발전은 이미 기존 고정된 시간의 출퇴근방식을 고집하지 않아도 생산성을 유지하며 일할 수 있는 변화를 가져오고 있다. “코로나가 앞당긴 미래, 바이러스가 바꾼 것은 트렌드의 방향이 아니라 속도다”(서울대 소비트렌드 분석센터, 「트렌드 코리아 2021」)의 내용처럼 비대면으로 대표되는 일하는 방식의 변화는 이미 진행되고 있고, 코로나 19가 그 추세를 촉진하는 역할을 하고 있다고 볼 때 이를 고려한 노동법과 사회보장제도의 개편, 일자리의 양과 질을 모두 고려하는 적극적 고용정책의 추진 등에는 보완적 내용의 대응이 아닌 프레임 자체의 개편이 필요한 시점이라고 볼 수 있다. 한국노동연구원은 다른 선진국에서의 재택근무 확산과 비대면 근로문화 지향 등의 이슈에 대해 현황은 무엇이고 어떤 논의가 진행되고 있는지를 이번 『국제노동브리프』와 한겨레와 공동주최하는 제11회 아시아미래포럼에서 다룬다. 이 내용이 우리나라 노동법과 고용정책 프레임의 변화를 위한 단초를 제공하는 역할을 하기를 희망한다. **KLI**