

노동세계의 디지털화: 과제와 규제 의 필요성*

Rüdiger Krause(독일 괴팅겐대학교 노동법연구소장)

■ 실태 및 현황

디지털 정보통신기술이 점점 더 확산되면서 경제와 노동생활에 근본적인 변화가 일어났다. '제1의 기계시대'가 인간의 육체적 힘을 기계를 이용해 강화시키고 대체하는 시기였다면, '제2의 기계시대'¹⁾의 가장 큰 특징은 인간 개개인의 사고과정과 행동방식을 자동화된 프로세스를 통하여 확대하고 대체시킨다는 것이다. 하드웨어 구성요소의 성능이 기하급수적으로 개선되고 점점 더 많은 수의 컴퓨터가 고정 통신망 및 모바일 통신망을 통해 인터넷과 연결되면서, 갈수록 더 복잡해지는 소프트웨어를 언제든지 사용할 수 있게 되었고 그로 인해 수많은 비즈니스 모델이 탄생하고 새로운 가치창출의 가능성이 열렸다. 연방경제에너지부는 독일의 경우 다른 요소들을 배제하더라도 '인더스트리 4.0', 즉 제품아이디어 구상에서 시작해 제품의 개발, 생산, 판매 그리고 재활용에 이르는 산업적 가치창출을 구성하는 모든 단계의 체계적인 디지털화와 네크워킹만으로도 2025년까지 2,000억 내지 4,250억 유로 규모의 성장이 기대된다고 발표하였다.²⁾ 디지털화는 전 세계적으로 생산력 향상의 주요 원동력으로 간주된다.

* 이 글은 2016년 9월 에센에서 개최된 제71회 독일법률가대회에서 발표된 「노동세계의 디지털화 - 과제와 규제의 필요성」(2016) 발제문의 요약본이다.

1) 참조: Brynjofsson/McAfee, The Second Machine Age, 2. Aufl.(2015).

2) BMWi(Hrsg.), Industrie 4.0 und digitale Wirtschaft(2015), S. 3-4.

그렇기 때문에 독일의 고용상황과 변형을 유지하기 위해서는 디지털화라는 변화를 성공적으로 이루어내야만 한다.

디지털화는 기술과 경제의 프로세스를 변화시킬 뿐 아니라, 근로조건, 업무장비, 근로조직에도 영향을 미친다. 디지털화는 제조업을 넘어 노동생활 전반에서, 특히 가치창출과 일자리 창출에서 중요성이 점점 커지고 있는 서비스업에서도 두드러지고 있는 현상이다. 연방노동사회부의 자료에 따르면 현재 근로자 중 이미 83%가 작업장에서 디지털 기술을 활용하며, 특히 비즈니스서비스 분야의 경우 98%의 활용도를 보임으로써 사실상 거의 모든 근로자가 작업장에서 디지털 기술을 활용하고 있는 셈이다.³⁾ 500인 이상 기업의 경영진 중 82%는 작업장 이외의 장소에서도 스마트폰, 노트북, 태블릿 PC와 같은 모바일 단말기를 사용한다고 밝혔다.⁴⁾ 디지털 기술은 노동세계를 변화시킬 뿐 아니라, 목표제시를 통한 근로자에 대한 간접적 조종, 업무의 직접적인 시장환경 지향성, 가치창출 과정의 세계화 및 가속화(‘시공간-응축’)와 같이 근로생활에 영향을 미치는 다른 요소들의 영향력 역시 강화시킨다. 더 나아가 정보통신기술의 활용에 대한 많은 근로자들의 인식과 직장에 대한 기준이 변하고 있다. 예컨대 일과 가정 및 기타 개인활동들을 보다 잘 양립시키기 위해 업무를 수행하는 시간과 장소에 대해 보다 큰 자율성을 갖기를 원하는 근로자들의 비율이 점점 더 높아지고 있다.⁵⁾ 디지털 기술은 이로써 사용자와 근로자 모두에게 새로운 가능성과 대안들을 제공해준다. 그러나 무엇보다도 노동 강도의 강화 및 노동의 탈경계화, 근로자에 대한 조종 및 감시 가능성의 확대, 근로자들의 지속적인 자기발전 혹은 자격개선의 필요성 등을 고려할 때 과제와 리스크를 수반하기도 한다.

2016년 개최된 제71회 독일법률가대회에서 발표된 발제문⁶⁾은 디지털화로 인한 노동세계의 변화를 기술과 경제의 자기논리에 내맡길 것이 아니라, 이 변화에 보다 적극적으로 정치적인 대응을 할 것을 촉구한다. 이때 제도적 제반여건들은 디지털화로 인한 변화를 성공

3) BMAS(Hrsg.), Digitalisierung am Arbeitsplatz(2016), S. 6.

4) BMAS(Hrsg.), Digitalisierung am Arbeitsplatz(2016), S. 8.

5) Zu den - freilich pluralen - Werthaltungen der Erwerbstätigen siehe BMAS(Hrsg.), Wertewelten Arbeiten 4.0(2016).

6) 앞 페이지의 각주 * 참조.

적으로 이루어내면서, 이를 위해 반드시 근로자 이해관계의 적절한 보호와 촉진이 전제되어야 한다. 이 글은 지면의 제약으로 인하여, 2015년 초 연방노동사회부의 주도로 탄생한 ‘노동 4.0(Arbeiten 4.0)’⁷⁾ 프레임워크와 관련하여 논의된 모든 사항⁸⁾을 일일이 다루는 대신 3개의 주제와 8개의 구체적인 행동영역을 중점적으로 소개한다.

■ 디지털 노동세계에서 보호의 필요성

법현실적 현상으로서의 노동과 생활의 경계가 사라지는 상황

노동세계의 디지털화로 인하여 나타나는 가장 대표적인 문제는 노동의 시간적 그리고 공간적 경계가 사라진다는 것이다. 오늘날 가치창출의 핵심 구성요소인 지식노동을 언제 어디서나 가능하게 하는 기술적 조건을 마련해주는 정보통신기술은 효과적인 ‘기반기술(Enabling Technologies)’로 자리매김하고 있다. 최근 발표된 조사 결과들을 보면 업무에 해당하는 활동들이 여가시간의 영역으로 이동하는 경우가 많아지고 있으며, 직업생활과 사생활의 전통적인 경계가 점차 흐려지고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 연방노동사회부의 의뢰로 실시된 한 연구조사에서는, 여가시간에 업무 관련 전화를 받거나 업무 관련 이메일을 작성한 적이 있느냐는 질문에 조사대상자 중 5%가 ‘매일’, 15%가 ‘1주일에 몇 번’, 20%가 ‘1달에 몇 번’, 25%가 ‘1년에 몇 번’ 그런 적이 있다고 답하였고, 35%가 그런 적이 ‘한번도 없다’고 답하였다.⁹⁾ 독일

7) BMAS(Hrsg.), Grünbuch “Arbeiten 4.0”(2015), 링크: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

8) 특히: 독일사용단체연맹(BDA), 경제와 노동세계의 디지털화에 관한 입장서(2015년 5월) 및 녹서 “노동 4.0(Arbeiten 4.0)”에 관한 입장서(2015년 11월); 독일 노동조합총연맹(DGB), BDA가 작성한 경제와 노동세계의 디지털화에 관한 입장서(2015년 1월) 및 녹서 “노동 4.0(Arbeiten 4.0)”(2015년 11월) 그리고 백서 “노동 4.0(Arbeit 4.0)”에 관한 입장에 관한 의견. BMAS(Hrsg.), Weißbuch “Arbeiten 4.0”은 2016년 11월 발간됨, 링크: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

9) 참조: BMAS(Hrsg.), Mobiles und entgrenztes Arbeiten(2015), S. 11-12.

연방정보기술미디어협회(BITKOM)의 자료를 살펴보면 설문에 참여한 근로자의 5%가 ‘점심 시간에’, 25%가 ‘퇴근 후 저녁에’, 10%가 ‘출근 전 아침에’, 10%가 ‘주말에’, 7%가 ‘야간에’, 6%가 ‘휴가 중에’ 그리고 13%가 ‘항상’, ‘자발적’으로 업무 관련 이메일 확인을 한다고 답하였다.¹⁰⁾

근로가 없는 시간(휴식시간)의 보호

근로시간 및 휴가에 관한 법률규정(Arbeitszeit- und Urlaubsrecht)

이와 같은 상황에서 보고서는 작업과정에서 근로자의 시간 사용에 대한 제도적 제한장치인 근로시간 및 휴가에 관련된 규정을 우선적으로 다루고 있다. 유럽 및 독일에서 근로시간 관련 규정을 적절하게 활용하기 위해서는 다음의 두 가지 대표적인 경우를 노동법적으로 분명하게 구분해야 한다. 근로자들에 의해 대개 업무로 인식되지 않는, 스마트폰 또는 이메일¹¹⁾을 이용한 소통을 포함하는 정보통신기술을 활용한 여가시간 내 업무활동의 경우와, 구체적인 업무를 수행하는 것이 아니라도 ‘항시’ 연락 가능한 상태를 유지해야 하는 경우이다. 여가시간에 이루어지는 타인의 (업무상의) 요구 충족을 위한 모든 활동은 사용자가 명시적으로 또는 암묵적으로 지시하지 않았더라도 근로시간법에 입각해 노동으로 간주될 수 있는 충분한 근거가 있다. 반면 자신의 이해를 위한 활동(심심풀이로 업무 관련 이메일을 반복적으로 확인하거나 사적인 왓츠앱(WhatsApp) 채팅을 통해 동료들과 회사 관련 정보를 교환하는 활동)은 노동으로 간주되지 않는다. 현대적인 통신매체를 통한 연락 가능성이 요구되는 경우는 근본적으로 특수한 형태의 호출대기(Rufbereitschaft) 상태로 분류되지만, 생산과정을 온라인상으로 감독하거나 정기적으로 원격장비점검을 하기 위해 근로자가 특정 시간 동안 반드시 연락 가능해야 하는 등의 특별한 경우는 대기근로(Bereitschaftsdienst) 상태로 간주될 수도 있다.

10) BITKOM(Hrsg.), Arbeiten 3.0. Arbeiten in der digitalen Welt(2013), S. 30.

11) 참조: BMAS(Hrsg.), Mobiles und entgrenztes Arbeiten(2015), S. 20.

1일 8시간 근로제도의 예외(Öffnung des Acht-Stunden-Tages)

법정책적 논의가 요구하는 근로시간법에 근거한 1일 8시간 근로제도(근로시간법 제3조 1문¹²⁾)의 보편적 예외(allgemeine Öffnung)는 최대 48시간으로 제한되어 있는 주 단위 정규 근로시간의 틀 안에서 근로시간을 유연하게 분배하기 위함인데, 이는 유럽법의 근로시간 지침과 합치될 수는 있다(2003/88/EG 지침 제6조). 그러나 유연화를 위한 기존의 대안들(근로시간법 제3조 2문, 제7조 1항 1호 a, 2a항)을 통해 아직 충족되지 못한 경제적 수요가 무엇인지 현재까지 충분히 명백하게 밝혀지지 않은 상황이다. 1일 최소 연속 11시간의 휴식시간(근로시간법 제5조)은 현행법상 반드시 준수되어야 한다. 짧은 휴식방해를 일반적으로 제외시키는 차원의 목적론적인 휴식시간 단축에 대하여 근로시간법은 충분한 근거를 제공해주지 못한다. 짧은 휴식방해에 대한 확실한 법적 판단 자체가 어렵기 때문이다.

법정책적 청원(Rechtspolitisches Petikum)

법정책 차원에서는 근로시간의 보다 유연한 분배를 원하는 근로자의 증대된 요구(Work-Life-Balance)를 충족하면서, 경우에 따라서는 시간대를 초월한 정보교환에 대한 기업의 요구를 동시에 충족하기 위해서 두 가지 조건부 예외(konditionierte Öffnungen)가 권장된다. 한편으로는 연중 제한된 횟수만큼의 휴식시간 단축을 허용하는 규정이 유의미한 것으로 생각된다. 이때 근로시간법 제7조 1항 3호에 따라 최소 휴식시간 9시간을 준수하여 휴식시간을 단축해야 한다. 다른 한편으로는 디지털 매체를 통해 확장된 커뮤니케이션의 가능성을 활용함으로써 (최대 15분에 이르는) 짧은 휴식방해를 무해한 것으로 간주하는 것이다. 이때도 물론 연속적인 9시간의 휴식시간은 근본적으로 보장되어야 한다. 그 대신 지금까지의 무는 아니었으나 사실상 당연한 것으로 간주되었던, 일종의 회색지대에 존재했던 ‘항시’ 연락 가능한 상태와 좁은 의미의 호출대기(Rufbereitschaft) 상태를 1달에 정해진 일수로 제한해야 할 것이다. 그렇게 되면 앞서 제안했던 휴식시간의 사소한 방해, 즉 짧은 휴식방해 허용의 남용이 제한될 수 있다. 단, 이는 근로자가 아닌 사용자 혹은 사용자로 간주될 수 있는 사람에 의해 주도되었을 때 효과를 발휘할 수 있을 것이다. 현재 유효한 근로시간 지침은 휴식

12) 근로시간법 = ArbZG, Arbeitszeitgesetz.

시간이 2003/88/EG 지침 제18조에서 정하는 1일 최소 휴식시간에 못 미칠 경우 이를 상쇄하기 위한 단체협약 조정(Tarifdispositivität)만을 허용하고 있다. 법을 통한 직접적 유연화는 2003/88/EG 지침 제17조 1항이나 2003/88/EG 지침 제17조 2항과 4항 b를 통해 보장되지 않은 상황이다. 다른 유연화 조치들은 현재 제시되어 있지 않다. 특히 일요일 및 공휴일의 (디지털) 재택 또는 모바일 업무에 대한 근로시간법적 허용은 거부되어야 한다.

법률실행의 미흡(Vollzugsdefizit)

근로시간법의 가장 큰 문제 중 하나는 항상 문제가 되었던 실행이 미흡(Durchsetzungs)하다는 점인데, 이 문제는 1990년대부터 알려지기 시작한 일명 재량근로(Vertrauensarbeit)제도와, 이 제도와 관련하여 자주 나타나는 목표제시를 통한 근로자의 간접적 조종을 통하여 점점 더 심각해졌다. 그렇기 때문에 가능한 범위 및 기대 가능한(Zumutbaren) 범위 내에서 근로시간법의 규정들을 준수해야 하는, 현행법상 사용자의 당연한 의무를 명확히 할 필요가 있다. 이에선 근로자에게 근로시간법에 의해 보호를 받는 시간에 업무상 이유로 연락을 하지 않는 것도 포함된다. 한편 점점 더 많은 기업들(BMW, Bosch, Daimler, Volkswagen)이 ‘연락 불가능성(Nichterreichbarkeit)에 대한 권리’를 보장하기 위해 마련하는 구체적인 기술 및 조직적 솔루션들은 법 차원이 아닌 기업 차원의 조치로 분류된다.

휴가관련 규정에 대한 보완(Aushöhlung des Urlaubsrechts)

정보통신기술의 발달과 사용자의 요구에 의해 회복휴가(병가나 기타 이유로 인한 휴가가 아닌 일반 휴가)가 침해되어 연방휴가법¹³⁾을 보완하여 부정적 인텐시브를 제공하는 방식으로 근로자에게 가능한 연락을 하지 못하도록 하여 휴가관련 규정을 보장해야 한다. 이에 따라 휴가 중 사용자에게 의해 야기된, 사소한 수준 혹은 그 이상의 강도 높은 업무를 수행할 경우 해당 일자 휴가로 처리되지 않도록 해야 한다. 휴가 중 업무가 수일에 걸쳐 처리해야 하는 경우 휴가기간 중 업무 처리를 하지 않은 나머지 일자도 휴가로 처리되지 않도록 해야 한다. 반면 원하는 효과를 달성하기 위해, 휴가 중 ‘방해’ 받지 않을 근로자의 권리를 명시화할 필요는

13) 연방휴가법 = BurlG, Bundesurlaubsgesetz.

없다.

산업안전보건

산업안전보건(Arbeitsschutz)

보고서에서 다룬 또 다른 주제는 산업안전보건이다. 인더스트리 4.0에 따른 작업장, 작업과정, 작업환경의 부분적인 극단적 변화로 인하여 해당 근로자들의 건강 및 프라이버시 보호가 위기를 맞을 수 있다. 이러한 경우를 대비한 사업조직법 제91조¹⁴⁾에 입각한 근로자대표위원회의 공동결정권(“korrigierende” Mitbestimmungsrecht)은 높은 장벽(“인간적인 근로형태에 대한 노동학술상 확립된 인식”에, “명백히 반하는” “작업과정 또는 작업환경의 변경에 따라 특별한 방법으로 부담을 부여”) 때문에 아직까지 효과적인 장치로 입증되지 못하였다. 따라서 예상되는 변화의 파괴적 특성을 고려할 때, “명백히” 반하여 제한되었던 공동결정권의 한계를 폐지함으로써 참여권을 강화시킬 것을 권장한다.

모니터 작업(Bildschirmarbeit)

모니터 작업규정을 (“노트북-유목민”이라 불리는 사람들이 나타날 정도로) 확산되고 있는 모바일 단말기에 적용할 수 있는지 여부는 현재로서 불분명하다. 그렇기 때문에 입법자는 모바일 모니터 작업을 근본적으로 이 규정의 적용범위에 포함시키고, 산업안전보건법 제18조 2항 5호¹⁵⁾에 입각하여 추상적인 법의 내용이 전문위원회의 구성 및 기술규정들을 통하여 다양한 노동형태에 맞추어 협력적으로 구체화될 수 있는 조건들을 마련해야 한다. 그 밖에도 사업장안전보건에 관한 법률(Arbeitsstättenrechts)의 개별 규정들이 사용자에 의해 마련된 재택업무에 확대 적용되어야 한다. 이러한 의미에서 노동보호법이 제시하는 기준을 준수하기 위해서는 감시 및 접근권의 문제도 규율되어야 한다. 단, 사업장안전보건에 관한 법률을 재택근로(häusliche Arbeitsplätze)에 일괄 확대 적용하는 것은 권장하지 않는다.

14) 사업조직법 = BetrVG, Betriebsverfassungsgesetz.

15) 산업안전보건법 = ArbSchG, Arbeitsschutzgesetz.

정신적 스트레스로부터의 보호

미래의 스트레스 요소(Künftige Belastungspotenziale)

노동세계의 디지털화와 함께 긴밀히 연결되어 있는 또 다른 문제는 정신적 스트레스로부터의 근로자 보호이다. 이 문제는 지난 몇 년 사이 더 큰 주목을 받기 시작했다. 정신적 스트레스란, 외부로부터 인간에게 가해지는, 정신적 영향을 미치는 파악 가능한 모든 요소들을 말한다.¹⁶⁾ 이 문제에 대응할 필요가 있다는 사실은 연방산업안전보건청(BAuA)의 조사 결과를 통해 확인할 수 있다. 건강보험 가입자를 대상으로 실시된 이 조사에 따르면, 2001년과 2010년 사이 정신적 문제와 행동장애로 인한 업무수행이 불가능한 일수의 비중이 6.6%에서 13.1%로 증가하였다.¹⁷⁾ 2012년에는 그 비율이 이미 15.5%를 기록했다.¹⁸⁾ 경우에 따라서는 여러 요소들이 복합적으로 작용했을 수 있지만, 정보통신기술의 영향을 받은 노동환경 속에는 업무 프로세스의 파편화 및 과도한 정보로 야기되는, 특별히 심각한 스트레스 요소들이 존재한다는 점이 확인되었다.¹⁹⁾ 연방산업안전보건청의 조사에서도 근로자들은 무엇보다 스케줄 및 실적에 대한 압박(34%), 업무중단과 방해(26%), 멀티태스킹(17%)이 직장 내 가장 큰 스트레스라고 답하였다.²⁰⁾ 이런 의미에서 독일 의료보험회사(DAK)는 2013년 건강리포트에서 근로시간 외의 보통 수준의 연락 가능성만으로도 정신적 문제가 야기될 확률이 높아지며, 높은 수준의 연락 가능성이 전제될 경우 4명 중 1명이 우울증에 걸릴 위험이 있다고 밝혔다.²¹⁾

산업안전보건법의 개정(Änderung des Arbeitsschutzrechts)

현재의 법적 틀은 이러한 문제들에 적극적으로 대응하기에는 충분하지 않은 것으로 나타

16) 그런 의미에서: DIN EN ISO 10075-1.

17) 참조: Bundestags-Drucksache 17/9478, S. 5.

18) Bundestags-Drucksache 18/2291, S. 3.

19) BMAS(Hrsg.), Psychische Gesundheit im Betrieb(2016), S. 19.

20) BMAS/BAuA(Hrsg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Unfallverhütungsbericht Arbeit(2014), S. 67.

21) DAK-Gesundheitsreport 2013(2013), S. 95-97.

났다. 따라서 입법자는 2013년 연방산재보험법 개정 이후 근로자의 정신적 문제를 명시적으로 언급하고 있는(참조: 산업안전보건법 제4조 1호, 제5조 3항 6호) 기존의 노동법 형태의 1단계 규제를, “반-스트레스-규제”의 형태를 갖는 2단계 규제와 산업안전보건법 제18조 2항 5호에 입각한 협력위원회 설치와 이 위원회를 통한 과학적 연구결과 조사 및 현실적인 규제 개발이라는 3단계를 통해 보완해야 한다. 이때 2단계 및 3단계 규제는 의무사항의 확대가 아니라, 산업안전보건법에 명시된 추상적 규제의 구체화를 목표로 해야 한다.

정보의 자기결정에 대한 보호

노동세계의 디지털화는 결국 근로자의 개인정보를 취합하고 활용 가능하게 하는 기술적 가능성의 급격한 확대로 이어진다. 즉, 노동이 시간 및 공간 차원에서 유연화된다 하더라도 근로자들의 위치 파악, 커뮤니케이션 행태의 감시, 업무수행 통제 등이 가능해지며, 이는 ‘인더스트리 4.0’의 틀 속에 유비쿼터스 데이터 처리가 가능해진 결과이다. 2016년 4월 27일 제정되어 2018년 5월 25일부터 적용되는 유럽연합 데이터보호규정의 도입으로 법적 틀의 주요 좌표들이 새롭게 정비되었다. 이 규정 제88조는 모든 회원국에서 인력 고용 시의 데이터 처리와 관련하여 법이나 단체협약을 통해 해당자의 참여 권리 및 자유를 보호하기 위한 세부적인 규정을 마련할 수 있다고 명시한다. 이 규정을 근거로 유럽연합 데이터보호규정의 추상적인 내용을 구체화하기 위한 자체적 근로자데이터보호법이 제정되어야 한다. 이 법은 데이터 보호와 준수뿐 아니라 사적인 전화 및 인터넷 사용에 대한 전자통신법 규정들의 적용 여부를 규제해야 한다. 더 나아가 사업조직법 제87조 1항 6호에서는 근로자 데이터 보호를 고려한 근로자 참여의 범위가 보다 구체적으로 제시되어야 한다.

■ 디지털 노동세계의 새로운 대안들

권리로서의 공간적 및 시간적 주권

디지털 기술은 정보 및 통신을 활용한 업무를 어디에서나, 특히 집에서, 그리고 언제든지 가능하게 해주는 실질적인 조건들을 마련해준다. 이러한 장소와 시간의 유연성은 근로자들의 요구에 점점 더 부합한다. 최근 연방노동사회부의 의뢰하에 실시된 연구 결과를 보면 현재까지 재택근무를 하지 않고 있는 근로자의 거의 40%가 정기적 또는 적어도 간헐적 재택근무를 희망하는 것으로 나타났다.²²⁾ 이러한 트렌드와 전 세계적 흐름은, 근무장소에 구애받지 않는 업무에 대해서는 경영상 특별한 이유가 없는 한 근로자에게 텔레근로(Telearbeit)를 할 권리를 보장해주어야 함을 뒷받침해주고 있다. 물론 근로자는 정기적으로 재택근무를 할 시에만 이를 위한 설비를 요구할 수 있다. 그 밖에도 근로자는 경영상 특별한 이유가 없다면 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률 제8조에 입각한 근로시간 단축에 대한 요구와는 무관하게 업무를 수행할 시간을 결정할 권리도 누릴 수 있어야 한다.

권리로서의 자격취득과 계속교육

근로자들의 자격취득과 계속교육을 권리로서 보장해주는 것은 독일이라는 경제적 입지(산업입지)가 디지털화의 변화 속에서도 경쟁력을 유지하기 위한 조건이 되므로 매우 중요한 의미를 지닌다는 점에 이견이 없다. 그래서 이에 상당한 규모의 투자가 이루어지고 있기는 하나,²³⁾ 법적 틀을 더 개선할 필요가 있다. 우선 근로자들의 자격취득과 계속교육 권리 보장이 갖는 중요성에 부합하는 (연방)법의 제정이 이루어져야 하는데, 이는 (기존의 주법 차원의 계속교육법을 극복한) 통합적인 계속교육을 전제로 하며 자격취득이나 계속교육의 다양한 형태(기업 차원, 직업 차원, 개인 차원의 계속교육 등)에 따른 근로의무의 완전한 또는 부분적

22) BMAS(Hrsg.), Mobiles und entgrenztes Arbeiten(2015), S. 18.

23) 독일사용자단체연합(BDA)의 자료에 따르면 독일 사용자들은 현재 연간 335억 유로를 근로자의 계속교육을 위하여 투자한다.

면제, 교육기간 중 임금의 계속 지급, 교육비 상환을 포함하는 개별 교육프로그램의 비용 지원 등에 관한 다양하고 다층적인 규정들을 포괄해야 한다.

■ 디지털화된 노동세계의 새로운 가치창출 구조

사업조직법 차원의 문제들

근로자대표위원회의 영향범위 확대(Erweiterung des Spielraums für Betriebsräte)

정보통신기술이 노동생활 전반에 영향을 미치면서 사업조직법상 수많은 영역들이 재검토될 필요성이 생겼다. 즉, 조직법적 사항에서부터 근로자대표위원회의 다양한 참여권 등이 정보통신기술의 영향을 받는다는 뜻이다. 이 보고서에서는 소위 사업조직법의 ‘디지털 업데이트’ 문제들 중에서 보다 복합적으로 변하는 사업장 및 기업 구조의 현실을 고려하여, 직장 내 근로자의 참여를 위한 근본적인 구조, 사업조직법에 포함된 인사그룹, 근로자대표위원회가 담당하는 과제의 두 가지 측면만을 다루고 있다. 이미 오래 전부터 확인된, 사업장 및 기업 차원에서 이루어지는 가치창출관계가 유연하게 변화하는 경향(Tendenzen der Verflüssigung)은 기업의 새로운 정의, 즉 사용자에게 의해 통합적 지휘가 이루어지는 전통적인 개념에서 탈피하여 근로자를 기업운영에 참여시키는 개념에 기반을 둔 정의라는 통합공식으로는 극복될 수 없다. 왜냐하면 새로운 정의의 토대를 이루는 이 개념 역시 협업의 임시적 형태만이 증가하는 현 상황에서 그 의미가 약해질 수밖에 없기 때문이다. 따라서 초기업적인 복합적 조직형태에 적합한 근로자대표조직을 설립하기 위해서는, 자율적 솔루션을 찾고 적용할 수 있는 여지를 더욱 확대하고 사업조직법 제3조 1항 3호를 개정함으로써, 미래에는 근로자 참여권 행사를 위하여 대안적인 근로자대표조직뿐 아니라 기업 내 협업에 적합한 추가적 근로자대표조직을 설립할 수 있도록 하는 방법을 더 권장한다. 이 외에도 사업조직법 제5조 1항 2문에 서처럼 근로자에 준하는 모든 인력 역시 근로자대표조직에 포함되어야 한다.

근로자대표위원회의 활성화(Erleichterung der Betriebsratstätigkeit)

근로자대표위원회를 보다 활성화하기 위해서는, 신속하게 처리되어야 할 사안이 존재하는데 근로자대표위원회 회원들이 공간적으로 원거리에 위치한 경우 전자장비를 활용한 의사결정이 허용되어야 한다. 그 밖에도 정보통신기술이 노동세계에 확산되고, 복잡한 문제에 대해 전문가들이 보다 신속한 해결책을 제시해야 하는 현실을 반영하여, 사업조직법 제111조 2문에서 명시되고 있는 규정을 일반화시키고 사업조직법 제80조 3항 2문을 추가하여 명시할 필요가 있다.

플랫폼 경제

미래의 업무(Künftige Tätigkeitsangebote)

경쟁력 있는 정보통신기술의 적용 결과로 나타나는 변화 중 하나는 인터넷 플랫폼을 기반으로 한 업무의 출현이다. 인터넷 플랫폼 기반 업무는 미국에서 시작되었고 현재 독일에도 정착된 상태이다. 이때 노동력을 전제로 한 플랫폼 경제는 특정 업무가 소비자가 직접 요구한 “최종산물”인지(“온디멘드 경제”)²⁴⁾, 아니면 특정 업무가 어떠한 기업이 가치창출 프로세스 과정의 일부로 외주로 맡긴 업무인지(“클라우드 워크”)²⁵⁾에 따라서 현상학적으로 구분된다. 이 업무형태는 부분적으로 독일의 최저임금보다 낮은 수준의 매우 낮은 임금 및 기타 사회보장혜택의 부재를 초래하기도 한다(“디지털 불안정 계층”).

노동법적 판단(Arbeitsrechtliche Einordnung)

플랫폼 이코노미 종사자를 근로자 또는 적어도 근로자에 준하는 인력으로 인정하는 경우가 종종 존재하기 때문에 전무하다고 할 수는 없지만, 많은 경우 플랫폼 이코노미 종사자의 근로자성 또는 적어도 근로자에 준하는 인력으로서의 자격이 인정되지 않거나 적어도 아직까지 명확히 규정되지 않은 상황이다. 따라서 새로운 형태의 이 인력을 노동법 및 사회보장법의

24) 대표적인 사례가 Uber 및 Lyft 와 같은 택시-플랫폼.

25) 대표적인 사례가 Amazon Mechanical Turk 그리고 Clickworker와 같은 인터넷-플랫폼.

보장 범위에 포함시키기 위한 첫 번째 과제는 가내근로법 개정을 통해 클라우드 워크 형태의 디지털 재택업무를 가내근로법 범주에 포함시키는 것이다. 더 나아가 플랫폼 인력의 집단적인 자율적 힘의 구축(kollektive Selbsthilfe)이 법적으로 정착되어, 예를 들어 노동조합을 통한 접촉이 용이해져야 한다. 더 나아가 플랫폼 인력 대상 직업군 — 연금제도와 같은, 소득수준이 낮은 독립 — 자영업자를 위한 고령연금 차원의 사회보장법적 종합 솔루션을 추진해야 한다. **KLI**