

2020 국제 심포지엄

포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화

2020 International Symposium
Post-Covid-19: Changes in the
Labor Market and the Way of Working

2020.11.4.(수,Wed) 14:00~17:30



인사말씀

안녕하십니까? 노사발전재단 사무총장 정형우입니다. COVID19라는 새로운 도전으로 인해 많이 바쁘고 복잡한 상황에서도 이번 온라인 국제 심포지엄에 참석해주신 아태지역 26개국 노동조합 관계자분들을 비롯한 여러분들께 진심어린 감사의 말씀을 드립니다.

특히 커다란 시차에도 불구하고 발제를 맡아주신 ILO 노동자활동지원국 마리아 헬레나 안드레 국장님과 유럽노총의 필립 포켓 사무총장님께 특별한 감사의 말씀을 올립니다.

COVID19 위기로 전 세계 경제의 침체가 장기화하면서 우리 주변의 생활 환경들이 많이 변화하고 있습니다.

마스크와 손세정제가 필수품이 되었고, 친구 혹은 가족과 온라인으로 소통하거나, 퇴근 후 모임이나 사회생활이 없는 일상에 익숙해지고 있습니다.

한 마디로 위기가 일상화되면서, 이것이 노동시장과 일하는 방식의 변화를 가져오고 있으며, 경제 불황의 장기화에 따른 경영여건 악화, 그에 따른 고용불안이 가중되고 있는 것은 물론, 특히 취업 취약계층의 고통이 더욱 커지고 있는 상황입니다.

대한민국의 경우 초기에 대면 서비스업을 중심으로 커다란 위기가 닥쳐왔지만, 정부의 체계적인 방역대책과, 무엇보다 시민들의 솔선적인 마스크 착용과 사회적 거리두기 등을 통해 안정을 되찾고, 3/4분기부터 경제적 반등을 이루었습니다.

대한민국은 민관 협력 하에 방역을 통한 경제활동의 유지, 3차에 이르는 코로나 추경 편성, 그리고 한국판 뉴딜로 대표되는 “with 코로나 시대”에 선제적으로 대응하기 위한 정부 정책의 대전환 등을 통해 위기에 적극 대처하고 있습니다.

그럼에도 불구하고 청년과 여성, 플랫폼 노동자를 비롯한 특수형태고용 종사자, 그리고 자영업자 등 취업취약계층의 고용과 소득의 어려움이 계속되고 있으며, 급변하는 노동환경과 일하는 방식으로 인해 많은 기업이 혼란을 겪고 있는 것 또한 사실입니다.

이러한 상황 인식하에, 우리 노사발전재단은 국내외의 고용노동 전문가들과 양대 노총, 한국경총, 고용노동부, 기업 담당자를 모시고, 달라지는 노동시장과 일하는 방식의 변화에 대응하기 위한 방안을 모색하고자, 오늘 이렇게 국제 심포지엄을 개최하게 되었습니다.

모쪼록 이번 심포지엄이 COVID19로 인한 노동환경의 변화와 이에 대응하는 국내외 노동정책의 경험을 공유하고, 변화된 환경에 선제적으로 대응하고 있는 기업의 사례를 살펴봄으로써 우리 기업들이 당면한 위기를 극복하고 안정된 노사관계와 전략적인 경영관리를 이루는데 조금이라도 도움이 되기를 기대합니다.

감사합니다.

20. 11. 4.

KLF 국제세미나 사무총장

정 형 우



축사말씀

우선 오늘 ‘포스트 코로나 19; 노동시장과 일하는 방식의 변화’라는 주제로 국내외 전문가들과 함께 국제 심포지엄이 개최된 것에 대해 매우 뜻깊게 생각합니다.

또한 바쁘신 중에도 참석해주신 내외빈 여러분들과 오늘 주제에 대해 귀중한 말씀을 해주실 국내외 전문가분들께도 따뜻한 감사의 마음을 전합니다. 특히 오늘 심포지엄 개최에 많은 애를 써주신 정형우 노사발전재단 사무총장님과 관계자분들의 노고에 각별히 감사를 표합니다.

지금 전 세계는 코로나19 바이러스로 인해 유래 없는 몸살을 앓고 있습니다. 바이러스가 장기화되면서 실물경제는 큰 타격을 입었고, ‘코로나블루’라는 말이 생겨날 정도로 전 세계인이 모두 깊은 고단함에 빠져 있습니다. ‘마스크’와 ‘사회적 거리두기’가 생활수칙이 되면서, 사람들간의 이동과 대면은 축소됐고, 관련 산업은 직격탄을 맞았습니다.

한편, 다른 변화도 생겼습니다. 코로나19로 배달과 택배산업은 늘어났습니다. 디지털 온라인을 기반으로 한 언택트(untact) 산업도 이전보다 더 커졌습니다. 이른바 ‘비대면 경제’는 급격히 성장한 것입니다. 재택근무가 활성화되고 선택근로제와 같은 유연근로제가 불편함 없이 스며들었습니다. 결국 코로나19는 우리의 생활을 바꾸고, 산업과 경제 사회 시스템을 재구조화하며, 오늘의 주제이기도 한 ‘노동시장과 일하는 방식’에 대한 변화를 초래하고 있습니다.

오늘날 우리 사회를 나타내는 특징 중 하나는 ‘디지털화’입니다. 플랫폼 노동은 이미 우리에게 익숙한 단어가 되었고, 노동시장과 일하는 방식의 변화 또한 논의되고 있습니다. 4차 산업혁명으로 일컬어지는 디지털혁명은 산업화 시대에 형성된 노동의 개념을 형해화하고, 노동시장을 재편하고 있습니다. 노동시장과 노사관계의 새로운 패러다임을 만들어 가야하는 과제를 떠안고 있었던 것입니다.

코로나19로 인한 노동시장의 위기 극복을 위해서 경제사회노동위원회는 긴급히 해법 모색에 나선 바 있습니다. 코로나19 팬데믹 선언 이전인 2월부터 위기를 직감하고 3월5일 노사정이 모여 1차로 위기극복 선언을 한 바 있습니다. 7.28에는 대통령과 함께 ‘코로나19위기를 극복하기 위한 협약’도 체결했습니다. 전체적으로는 고용유지와 사회안전망 강화를 기본 방향으로 하되, 취약한 노사를 지원하는 데 노사정이 힘을 모았습니다. 어려운 시기를 서로 도와 함께 극복하자는 뜻을 협약에 담아냈고, 그 약속을 국민들께 알렸습니다.

사실 위원회는 이번 조치 외에도 그동안 지속적으로 ‘노동시장과 일하는 방식의 변화’에 대응하기 위한 방안을 모색하는 데 온 힘을 기울여 왔습니다. 지속가능한 경제사회 발전을 위해 노동시간과 형태가 어떻게 달라져야 하는지 묻고 답을 찾아 왔습니다. 생산성을 높이고 ‘저녁이 있는 사회’로 가기 위해 주52시간제 실시와 특별연장근로 개선 등 실근로시간 단축 관련 사회적 대화를 추진했습니다.

이와 더불어 고도 성장기에 형성된 임금제도에 대해서도 짚어 보고자 노력했습니다. 공공부문을 중심으로 '연공급'에 대한 수정과 '지속가능한 임금제도'에 대한 대안을 논의도 하였습니다. 뿐만 아니라, 세계화에 따른 글로벌 공급망 재편과 이에 대한 대응을 위한 노동시장 경쟁력 강화를 위해 어떤 대비를 해야 하는 지, 새로운 산업 환경 속에서 기업이 생존하고 지속적으로 일자리를 창출하며 사회안전망도 제대로 갖추기 위해서는 근본적으로 노사관계와 노동 시장이 어떤 방향을 가리키며 한걸음씩 나아가야 하는 지 고민해 왔습니다.

내외귀빈 여러분,

한국은 그동안 '98년 외환위기 '08년 세계금융위기를 거치면서 경제·사회 시스템에 구조적 변화를 경험하고 슬기롭게 극복한 저력이 있습니다. 이번 코로나19 경제위기도 다르지 않다고 생각합니다. 그리고 해결의 원동력은 결국 노사정이 함께 힘을 모아 선제적이고 장기적인 대응방안을 마련해 나가는 사회적 대화에 있다고 생각합니다.

노사정 주체가 사회적 대화를 통해 서로의 차이를 극복하고 대안을 모색하며 사회통합과 경제회복력을 증진에 필요한 신뢰를 형성함으로 신속하고 효과적인 대응방안을 마련한다고 생각합니다. 저는 우리 노동자와 기업, 그리고 정부가 힘을 모아 반드시 이번 코로나19 위기를 극복하고 오히려 한 단계 더 도약하는 계기로 만들 것이라 확신합니다.

또한 중장기적으로 코로나19로 변화의 속도가 빨라진 노동시장과 일하는 방식의 패러다임 전환도 성공적으로 완수하여 새로운 시대를 만들어 갈 것으로 자신합니다.

오늘 심포지엄이 그러한 도전과 응전의 시작을 알리는 신호탄이 되기를 기대합니다. 또한 코로나 19로 인한 노동 시장의 변화와 일하는 방식의 변화에 대한 사례와 경험을 충분히 공유함으로 향후 국제적인 공조와 연대를 통해 함께 개선방안을 모색해나가길 희망합니다.

감사합니다.

20. 11. 4.

경제사회노동위원회 위원장

문 성 현



2020 국제 심포지엄
 포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
 2020 International Symposium
 Post-Covid-19: Changes in the
 Labor Market and the Way of Working

식 순

※모든 자료는 한-영 순으로 수록되었습니다.

진행시간(분)	내용	
13:30~14:00(30')	방송 준비	
14:00~14:20(20')	개회식	
	개회사	정형우 노사발전재단 사무총장
	축사 1	문성현 경제사회노동위원회 위원장
14:20~14:45(25')	(1부) 코로나19로 인한 노동시장의 변화	
	기조강연	코로나19 위기가 노동시장에 미치는 영향 마리아 헬레나 안드레 ILO 노동자활동국
14:45~15:10(25')	해외발제1	코로나19에 대응하는 유럽의 고용노동정책 필립 포켓 유럽노동연구소(ETUI) 사무총장
15:10~15:20(10')	휴식	
15:20~15:40(20')	(2부) 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화	
	국내발제 1	포스트 코로나 시대와 노동환경 변화 발표: 강성태 한양대학교 교수
15:40~16:00(20')	국내발제 2	코로나19로 인한 우리사회의 변화와 정부정책 발표: 임용희 고용노동부 사무관
16:00~16:20(20')	사례발표 1	디지털 경제의 확산과 노동시장 시사점 발표: 정미나 코리아스타트업 포럼 정책실장
16:20~16:40(20')	사례발표 2	코로나 19 이후 일하는 방식의 변화 발표: 정지현 에스에이피 코리아 파트너
16:40~16:50(10')	휴식	
16:50~17:30(40')	세션 III 종합토론 및 질의응답: 코로나 19 대응 전략	
	종합토론	좌장: 이장원 고용노동부관계학회 학회장 - 정문주 한국노총 정책1본부장 - 이정훈 민주노총 정책실장 - 김동욱 한국경총 사회정책본부장
17:30	종료	

PROGRAM

All documents are put in both in Korean and English.

Schedule (Duration)	Content	
13:30~14:00(30')	Preparing for Broadcasting	
14:00~14:20(20')	Opening Ceremony	
	Opening Speech	Chung, Hyoung-woo, Secretary General and CEO, KLF
	Congratulatory Remarks	Moon, Sung-hyun, Chairperson, Economic, Social, and Labor Council
14:20~14:45(25')	(Session I) Changes in the Labor Market Caused by COVID-19	
	Keynote	The Impact of the COVID-19 Crisis on Labor Market Maria Helena Andre, Director, ILO ACTRAV Director
14:45~15:10(25')	Overseas Presentation 1	European Employment and Labor Policy Responding to COVID-19 Philippe Pochet, General Director, European Trade Union Institute(ETUI)
15:10~15:20(10')	Break	
15:20~15:40 (20')	(Session II) Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19	
	Domestic Presentation 1	The Post-COVID-19 Era and Changes in the Labor Environment Kang, Sung-tae, Professor, Hanyang University
15:40~16:00(20')	Domestic Presentation 2	Changes in Korean Society and Government Policy in the Wake of Covid-19 Im yong-hee, Deputy Director, Ministry of Employment and Labor
16:00~16:20(20')	Case Presentation 1	Expansion of Platform Labor and Contentious Social Issues in the Coronavirus Era Jung, Mi-na, Policy Director, Korea Startup Forum
16:20~16:40(20')	Case Presentation 2	Smart Innovation in Corporate Organization Induced by COVID-19 Chung, Ji-hyun, Partner, SAP Korea
16:40~16:50(10')	Break	
16:50~17:30(40')	(Session III) Panel Discussion	
	Panel Discussion	Moderator: Lee, Jang-won, Head, Korea Labor and Employment Relations Association - Jung, Moon-ju Policy Executive Director, Federation of Korean Trade Unions - Lee, Jung-hoon, Policy Director, Korean Confederation of Trade Unions - Kim, Dong-wook, Social Policy Executive Director, Korea Enterprises Federation
17:30	Close	



목차 contents

(1부) 코로나19로 인한 노동시장의 변화

Session I Changes in the Labor Market Caused by COVID-19

기조강연

Keynote

코로나19 위기가 노동시장에 미치는 영향

/ 03

The Impact of the COVID-19 Crisis on Labor Market

/ 19

마리아 헬레나 안드레 ILO 노동자활동국

Maria Helena Andre, Director, ILO ACTRAV Director

해외발제 1

Overseas

Presentation 1

코로나19에 대응하는 유럽의 고용노동정책

/ 35

European Employment and Labor Policy Responding to COVID-19

/ 35

필립 포켓 유럽노동총연연구소(ETUI) 사무총장

Philippe Pochet, General Director, European Trade Union Institute(ETUI)



(2부) 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화

Session II Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19

국내발제 1 Domestic Presentation 1	코로나19와 노동환경의 변화 / 39
	The Post-COVID-19 Era and Changes in the Labor Environment / 48 발표: 강성태 한양대학교 교수 Kang, Sung-tae, Professor, Hanyang University
국내발제 2 Domestic Presentation 2	코로나19로 인한 우리사회의 변화와 정부정책 / 59
	Changes in Korean Society and Government Policy in the Wake of Covid-19 / 68 발표: 임용희 고용노동부 사무관 Im yong-hee, Deputy Director, Ministry of Employment and Labor
사례발표 1 Case Presentation 1	디지털 경제의 확산과 노동시장 시사점 / 79
	Expansion of Platform Labor and Contentious Social Issues in the Coronavirus Era / 92 발표: 정미나 코리아스타트업 포럼 정책실장 Jung, Mi-na, Policy Director, Korea Startup Forum
사례발표 2 Case Presentation 2	코로나 19 이후 일하는 방식의 변화 / 107
	Changes in Ways of Working on the Wake of COVID-19 / 118 발표: 정지현 에스에이피 코리아 파트너 Chung, Ji-hyun, Partner, SAP Korea

2020 국제 심포지엄
포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
2020 International Symposium
Post-Covid-19:
Changes in the Labor Market and the Way of Working

(1부) 코로나19로 인한 노동시장의 변화
Session I Changes in the Labor Market Caused by COVID-19

기조강연
Keynote

코로나19 위기가 노동시장에 미치는 영향

The Impact of the COVID-19 Crisis on Labor Market

마리아 헬레나 안드레 ILO 노동자활동국
Maria Helena Andre, Director, ILO ACTRAV Director





노동시장의 미래

마리아 헬레나 안드레 ILO ACTRAV 국장

노사발전재단 국제 심포지움 - 포스트 코로나19: 노동시장과 일하는 방식의 변화

2020년 11월 4일

개요

1. 헤드라인
2. ILO의 정책적 대응
3. 코로나 위기와 회복을 위한 ACTRAV의 노력
4. 한국의 대응(간단히)
5. 노동 시장의 미래: 회복을 향한 길
6. 마무리

▶ 1. 코로나 19에 관한 헤드라인

▶ **작업장 및 사업 폐쇄가 대규모로 이루어졌다.**

- 전 세계 노동자의 94%가 일종의 작업장 폐쇄 조치가 시행된 국가에 살고 있다.
- 국가 정책을 통해 사업이 재개되면서 노동자들이 작업장으로 복귀한다. 특정 지역 및 국가에서 2차 유행이 나타남에 따라 여전히 조심스러운 상황이다.

▶ 노동 시간 손실은 고용에 미치는 심각한 영향을 보여준다.

- 노동 시간 10.7% 감소
- (정규직 일자리 3억 5백만개에 해당)
- 2020년 1분기 아시아·태평양 지역의 노동 시간은 6.5% 감소
- 2020년 2분기에는 10% 감소 할 것으로 예상

▶ 청년들은 코로나 19의 타격을 더 먼저, 더 강하게 받는다.

- «락다운 세대»에 대한 두려움
- 코로나 위기가 시작되었을 때 청년 1억 7천8백만명(10명 중 4명)은 가장 큰 타격을 입은 부문에 종사
- 3억 2천8백만명의 청년 노동자는 비공식 일자리에 종사
- 1억명 이상의 아태지역 청년 노동자는 심각한 경제적 제약을 받는 부문에 종사
- 국제 인구이동의 70%는 청년층 - 원래 자신의 일자리 또는 본국으로 돌아갈 수 없음

▶ 사회적 보호 메커니즘의 격차가 심각하다.

- 실업 및 건강보험 같은 적절한 사회적 보호가 없는 경우 노동자는 달리 의지할 곳이 없음
- 비공식 부문 및 중소기업은 충분한 경제적 지원을 받지 못함
- 여성, 특히 비공식 부문의 여성노동자는 사회적 보호에 대한 접근성이 떨어지며 불균형적으로 사회적 혜택을 받지 못함
- 가사노동자의 어려움은 심각한 수준

▶ 비공식 부문에 가장 가혹하고 고통스러운 방식으로 영향을 미친다.

- 16억명, 일자리 및 소득 손실의 위협에 직면
- 코로나 19 발생 첫 달 동안 비공식 부문 노동자 소득이 60% 감소
- 다음 유행병은 기아가 될 수도 있음(세계 식량 계획)
- 7천1백만 - 1억명의 사람들은 극도의 빈곤에 처할 것
- 상대적 빈곤은 전 세계적으로 22%에서 36%로 증가 예측

▶ 노동자의 권리 침해가 심화된다.

- 기본 노동 기준 적용의 어려움
- 많은 노동법 개정안은 유연성을 증가시키고 노동 및 노조의 권리를 약화시키고 있다.
 - 예: 인도 노동조합은 노동권 보호를 약화시키는 결과를 초래할 수 있는 44개 노동법에 대한 정부의 통합 시도에 대해 반발하고 있다.
- 노조 조직화에 대한 적극적이고 강력한 공격
- 부당 해고, 임금 체불, 가정 폭력 등 각종 위반행위에 대한 광범위한 보고
 - 예: 캄보디아의 락다운 기간 동안 15만명 이상의 의류 노동자들이 일시적으로 정직 당함. 일부는 강제로 월 수입의 3분의 1만 지급받아야 했음

코로나 19 위기의 사회-경제적 영향에 대응하기 위한 국제 노동 기준에 기반한 ILO 정책 프레임워크 네가지 핵심(4 Pillars)

Pillar 1

경제 및 고용 진작

- ▶ 적극적 재정 정책
- ▶ 조절적 통화 정책
- ▶ 보건 부문을 포함한 특정 부문에 대출 및 재정 지원

Pillar 2

기업, 일자리, 소득 지원

- ▶ 모두에게 사회적 보호 확대
- ▶ 고용유지 조치 이행
- ▶ 기업에 대한 자금난 완화/세금 경감 및 기타 지원

Pillar 3

작업장에서의 노동자 보호

- ▶ 산안보 조치 강화
- ▶ 작업 방식 조정 (예: 재택 근무)
- ▶ 차별 및 배척 방지
- ▶ 모두에게 보건 접근 제공
- ▶ 유급휴가 접근 확대

Pillar 4

사회적 대화를 통한 해결책 도출

- ▶ 사용자 조직 및 노동자 조직의 역량 및 회복력 강화
- ▶ 정부 역량 강화
- ▶ 사회적 대화, 단체교섭, 노동관계 제도 및 절차 강화

2. 코로나 19 위기의 경제적/사회적 영향에 대응하기 위한 ILO 정책 프레임워크

▶ PILLAR 1: 경제 및 고용 진작

- ▶ 위기가 고용에 미치는 영향을 측정하고, 가장 취약한 계층을 파악하며, 기존 일자리 보호 정책 조치를 검토하는 것이 목적
- ▶ 정책 순서 결정에 도움이 되고, 자원에 대한 니즈 및 자원 동원 전략을 규명하는 보완 도구 제공

▶ PILLAR 2: 기업, 일자리, 소득 지원

- ▶ 기업가 정신 및 노동자 소득 지원 강화가 목적
- ▶ 코로나 위기의 단기적 영향을 완화하기 위한 도구로써 임금 보장 제도 촉진
- ▶ 기업에 대한 재정 지원 및 세금 감면을 포함한 다양한 유형의 구제책 제공 요구
- ▶ 모두에 대한 사회적 보호 확대 역시 강조

▶ PILLAR 3: 작업장에서의 노동자 보호

- ▶ 산업안전보건 조치 강화 및 작업장에서의 공공보건 조치 시행 요구
- ▶ ‘더 안전한’ 작업방식 및 절차에 대한 적응 지원(예: 재택근무)
- ▶ 모두를 위한 보건 제공 및 접근 요구
- ▶ 유급휴가에 대한 접근 확대

▶ PILLAR 4: 사회적 대화를 통한 해결책 도출

- ▶ 양자 및 삼자 사회적 대화는 위기로 인한 도전에 대처하기 위한 강력한 맞춤형 정책 솔루션을 고안하는데 도움이 된다.
- ▶ 위기 완화 및 회복 촉진에 관한 정책적 문제에 대해 기업 차원에서 양자 대화가 이루어져야 한다.
- ▶ 사회적 대화, 단체 교섭, 노사 관계 제도 및 절차 강화

▶ 3. 코로나19 위기 및 회복에 대한 ACTRAV의 노력

▶ ACTRAV는 다양한 차원에서 노동자와 노동 조직과 연계하고 있다.

- ▶ 다양한 차원에서 노조와 지속적인 커뮤니케이션 및 온라인을 통한 대화
- ▶ ACTRAV 웨비나 시리즈 2.0은 ILO 정책 프레임워크의 네가지 핵심에 해당하는 국가별 조치에 중점을 둔다
- ▶ 코로나 19에 관한 세계 정상회담의 성공적 개최에 기여

▶ 코로나 19에 대한 ILO 웹 포털 및 모니터링

- ▶ ACTRAV는 코로나 19에 대한 최신 정보 소스를 포괄적으로 제공하는데 기여한다.
 - ▶ [ILO 코로나 19 및 일의 세계 웹 포털](#)
 - ▶ [ILO 모니터링: 코로나 19와 일의 세계, 제 5판](#)
 - ▶ 국가별 코로나위기 대응법
 - ▶ 직접 겪은 코로나 19(45건)
 - ▶ 기타 다수의 이니셔티브

▶ 코로나 19에 대한 ACTRAV 정책 브리핑

- ▶ 노동자의 행동 및 사회적 파트너와의 상호작용 지도를 위한 관련 정책 브리핑 마련 및 발표
 - ▶ 청년 노동자, 여성, 비공식 경제의 노동자
 - ▶ 가사 노동자, 이주 노동자, 의류부문 노동자
 - ▶ 의료보건 노동자 보호
 - ▶ 다자주의 및 SDG의 중요성
 - ▶ 분쟁 및 재난 관리를 위한 노사 조직 간 협력 모색
 - ▶ 기타

▶ 지속적인 노동자 역량 강화 및 훈련

- ▶ 튜린(Turin)에 위치한 ACTRAV 훈련센터는 노동자를 위한 글로벌 및 지역 디지털 아카데미를 개설·운영. 주제는 다음과 같다.
 - 작업장 내 폭력 및 괴롭힘 근절: 노조 정책, 관행, 캠페인
 - 기본권, 생활임금 및 노동 조건으로서 산업안전보건
 - 인간 중심의 일의 미래를 향하여: 노조의 역할
 - 사회적 대화, 상자주의, 단체 교섭: 모든 협의 및 의사 결정 메커니즘에서 노조의 대표성 강화

사회경의 중진 양질의 일자리 확산

▶ ilo.org

▶ 4. 코로나 19 위기에 대한 한국의 대응 (간단히)

▶ 코로나 19 위기에 대한 한국의 대응(1)

- 수십억원에 달하는 재정 지원 패키지
- 사용자의 보조금 패키지 신청 절차 간소화
- 고용유지지원금 지급액을 현행 2/3에서 3/4으로 인상

▶ 코로나 19 위기에 대한 한국의 대응(2)

- “코로나 19 지역고용대응 특별지원 사업” 개시
- 코로나 19에 가장 큰 타격을 입은 이들의 고용안정 지원 확대를 위해 “특별고용지원 업종” 지정
- 보육이 시급한 노동자를 위한 가족돌봄휴가(부부 당, 최대 연10일 최고 50만원) 추진

▶ 코로나 19위기에 대한 한국의 대응(3)

- 저소득 노동자 및 부양 가족 그리고 자영업자를 위한 생계지원 대출 기회 확대 및 소득 요건 완화
- 소상공인, 비정규 계약직, 프리랜서, 중소기업 직원의 무급휴가를 위한 “긴급고용안정지원금” (2020년 4월 22일)

▶ 코로나 19위기에 대한 한국의 대응(4)

사회적 파트너와 정기 협의 (한국노총 및 민주노총)

- “코로나 19 위기 극복을 위한 노사정 선언” 및 보건의료 분야의 유사한 합의
- 코로나 19 위기 극복을 위한 노사정 합의 선언

▶ 5. 회복을 향한 길

“우리는 더 나은 일의 미래를 구축하기 위해
도전해야만 한다.”

(가이 라이더 ILO 사무총장)

▶ 1. 어려움에 처한 노동자, 기업, 일자리, 소득에 대한 즉각적 지원 지속

- 폐업, 일자리 손실, 소득 감소 등을 피하기 위한 대책 시급
- 기존 제도를 강화하면서 노동자와 기업, 특히 세계 경제 엔진인 중견중소기업을 이끌어간다.
- 코로나 위기로 부터 가장 큰 영향을 받은 사람들, 즉 비공식 경제 노동자, 여성, 이주 노동자, 청년 노동자에게 더욱 주의를 기울인다.

▶ 2. 안전한 업무 복귀를 위한 포괄적 접근법 유지

- 락다운 해지 후, 안전하며 모든 사람의 권리가 보호되고 증진되는 사업장과 함께, 보건의료 및 경제 활동 모두에 중점을 둔다.
- 노동 시장 혼란 감소에 밀접한 연관이 있으므로 코로나 테스트 및 추적을 지속한다.

▶ 3. 친환경적이고, 포용적이며, 공평하고, 회복력 있는 복구를 위한 생산적인 양질의 일자리 창출

- 코로나 위기로 인해 드러난 취약성과 갈등은 강력하고 진보적인 사회적 보호, 고용, 노동 조건, 노사관계법 및 제도를 통해 결단력 있게 해결해야 한다.

▶ 6. 핵심은 세계적 연대



▶ 모두를 위한 양질의 일자리와 사회
정의를 향한 소통과 협력을
기대합니다.

친절한 관심에 감사드립니다!



▶ THE FUTURE OF THE LABOUR MARKET

ILO ACTRAV Director Maria Helena ANDRE'

KLF International Symposium on post-COVID-19:

TRANSITIONS IN THE LABOUR MARKET AND THE WAYS OF WORKING

03 September 2020

▶ OUTLINE

1. The headlines
2. The ILO Policy response
3. ACTRAV efforts on the COVID-19 crisis and recovery
4. Republic of Korea responses (a brief look)
5. The future of the labour market: Road to recovery
6. Closing

▶ 1. THE HEADLINES ON THE COVID-19 PANDEMIC

▶ WORKPLACE AND BUSINESS CLOSURES HAVE BEEN MASSIVE

- 94% of the world's workers are living in countries with some sort of workplace closure measures in place.
- As national policies open businesses, workers return to their workplaces. It is still cautious as we witness the second wave of an outbreak occurring in certain regions and countries.

▶ LOST WORKING HOURS REFLECT A SEVERE IMPACT ON EMPLOYMENT

- 10.7 % decline in working hours
- (equivalent to 305 million fulltime jobs)
- In Asia Pacific, the decline is about 6.5 percent in Q1 of 2020
- It is expected that the decline in 10% in Q2 of 2020

▶ THE COVID-19 IS HITTING YOUNG PEOPLE FASTER AND HARDER

- Fear of a «LOCKDOWN GENERATION»;
- 178 M (or 4 out of 10) are in hard-hit sectors when the crisis began;
- 328 M (or almost 77%) young workers are in informal jobs;
- Over100 M young workers in AP are in sectors in severe economic constraints;
- 70% of international migrant flow are young people --not able to go back to their jobs or country of origin.

SERIOUS GAPS IN SOCIAL PROTECTION MECHANISMS

- Without adequate social protection, e.g. unemployment and health insurance, workers have no other recourse;
- The informal sector and SMEs did not get enough economic support
- Women are disproportionately disadvantaged with lesser access to social protection, especially those in the IS;
- The difficulty among domestic workers is severe.

THE INFORMAL SECTOR IS AFFECTED THE HARDEST AND CRUELLEST WAY

- 1.6 B stand face-to-face with threats of loss of work and income;
- IS workers' income shrunk by 60% in the first months of the pandemic;
- HUNGER could be the next pandemic (WFP)
- Between 71 to 100 M will find themselves in extreme poverty
- Relative poverty is predicted to increase from 22 to 36% globally.

▶ THE EROSION OF WORKERS' RIGHTS IS UNSETTLING

- Challenges in application of fundamental labour standards;
- Many proposed amendments to labour law are increasing flexibility and weakening labour and trade union rights;
 - E.g. Trade unions in India are protesting against government attempts to unify 44 labour laws that unions think would result in weaker protection of workers' rights.
- Continuing active and forceful attacks against union organizing;
- Many reports of incidences of unfair termination, non-payment of wages, domestic violence, and others.
 - E.g. During the lockdown, over 150,000 garment workers in Cambodia have been temporarily suspended. Some were forced to settle on only a third of their monthly income.

Advancing social justice, promoting decent work

▶ ilo.org

▶ The ILO's four-pillar policy framework, based on international labour standards, for tackling the socio-economic impact of the COVID-19 crisis

Pillar 1

Stimulating the economy and employment

- ▶ Active fiscal policy
- ▶ Accommodative monetary policy
- ▶ Lending and financial support to specific sectors, including the health sector

Pillar 2

Supporting enterprises, jobs and incomes

- ▶ Extend social protection for all
- ▶ Implement employment retention measures
- ▶ Provide financial/tax and other relief for enterprises

Pillar 3

Protecting workers in the workplace

- ▶ Strengthen OSH measures
- ▶ Adapt work arrangements (e.g. teleworking)
- ▶ Prevent discrimination and exclusion
- ▶ Provide health access for all
- ▶ Expand access to paid leave

Pillar 4

Relying on social dialogue for solutions

- ▶ Strengthen the capacity and resilience of employers' and workers' organizations
- ▶ Strengthen the capacity of governments
- ▶ Strengthen social dialogue, collective bargaining and labour relations institutions and processes

2. THE ILO POLICY FRAMEWORK FOR TACKLING THE ECONOMIC AND SOCIAL IMPACT OF THE COVID-19 CRISIS

PILLAR 1: STIMULATING THE ECONOMY AND EMPLOYMENT

- aims to measure the impact of the crisis on employment, identifying most vulnerable groups, and reviewing existing policy measures to protect jobs.
- offers complementary tools that facilitate policy sequencing, identify resource needs and resource mobilization strategies.

PILLAR 2: SUPPORTING ENTERPRISES, JOBS AND INCOMES

- aims to boost the support for entrepreneurship as well as for workers' income
- intends to promote wage guarantee institutions as a tool to mitigate the short-term implications of the crises
- calls for the provision of various types of relief, including financial and tax relief for enterprises
- Extension of social protection to everyone is also emphasized

PILLAR 3: PROTECTING WORKERS IN THE WORKPLACE

- calls for the strengthening of occupational safety and health measures and promotion of the implementation of public health measures in workplaces
- supports the adaptation of 'safer' work arrangements and processes (e.g. teleworking)
- calls for the provision and access to health for all
- Provide access to expanded paid leave

PILLAR 4: RELYING ON SOCIAL DIALOGUE FOR SOLUTIONS

- Bipartite and tripartite social dialogue help to devise robust and tailored policy solutions to the challenges of the crisis.
- Bipartite dialogue should be undertaken on policy issues linked to crisis mitigation and promoting recovery at the enterprise level
- Strengthen social dialogue, collective bargaining and labour relations institutions and processes

▶ 3. ACTRAV EFFORTS ON THE COVID-19 CRISIS AND RECOVERY

▶ ACTRAV is connecting with Workers and their organizations at various levels

- ▶ Sustained communications and virtual conversations with unions at various levels;
- ▶ ACTRAV webinar series 2.0 focuses on country actions pertaining to the 4 pillars of the ILO policy framework;
- ▶ Contributed to the successful holding of the Global Summit on the COVID-19

ILO web portal and Monitor on the COVID-19

- ACTRAV contributes to keeping the COVID-19 information sources comprehensive and up-to-date:
 - [ILO COVID-19 and the world of work web portal](#)
 - [ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 5th edition](#)
 - [How countries are responding to the crisis](#)
 - [First-person COVID-19 stories \(45 stories\)](#)
 - Many other initiatives

ACTRAV Policy Briefs on the COVID-19

- developed and published relevant policy briefs to guide workers' actions and interactions with social partners
 - Young workers, women, and workers in the informal economy
 - Domestic workers, migrants, and workers in the garments sector
 - On protecting health workers
 - Importance of multilateralism and the SDGs
 - Exploring collaboration between employers and workers' organizations in managing conflict and disaster.
 - others

▶ Undisrupted capacity building and training for workers

- ▶ ACTRAV Turin is designing and implementing workers' digital global and regional academies on:
 - Eliminating Violence and Harassment at the World of Work: Trade Union Policies, Practices and Campaigns;
 - OSH as Fundamental Right, Living Wages and Working Conditions;
 - Towards a Human-Centred Future of Work: The Role of Trade Unions; and
 - Social Dialogue, Tripartism, and Collective Bargaining: Strengthening TU representation in all consultation and decision-making mechanisms.

▶ 4. THE REPUBLIC OF KOREA'S RESPONSES TO THE COVID-19 CRISIS (A BRIEF LOOK)

▶ REPUBLIC OF KOREA'S RESPONSES TO THE COVID-19 CRISIS (1)

- Financial support packages involving billions of Korean Won;
- Simplifying the procedures for employers to apply for subsidy packages;
- Raising the amount of the employee retention subsidy from the current $\frac{2}{3}$ to $\frac{3}{4}$;

▶ REPUBLIC OF KOREA'S RESPONSES TO THE COVID-19 CRISIS (2)

- Starting “Special Support Program for Regional Employment Response to COVID-19”;
- Designating “special employment support sectors” for increased levels of employment security support from among those hit hardest by the outbreak;
- Promoting family care leave (up to ten days a year, up to 500,000 won for a couple) for workers in urgent need of childcare

▶ **REPUBLIC OF KOREA'S RESPONSES TO THE COVID-19 CRISIS (3)**

- More significant opportunities to take livelihood support loan and relaxed income requirements for a loan for low-income workers and dependent self-employed people;
- “Emergency Employment Stability Subsidy” (22 April 2020) to support small business owners, non-standard contract employees and freelancers and SME workers on unpaid leave

▶ **REPUBLIC OF KOREA'S RESPONSES TO THE COVID-19 CRISIS (4)**

Regular consultation with social partners (FKTU and KCTU)

- The “Tripartite Declaration to Overcome the Crisis Caused by the COVID-19” and the similar agreement in the health sector
- “Declaration of a tripartite agreement to overcome the 'COVID-19' crisis”

▶ 5. ROAD TO RECOVERY

“We must all step up to the challenge of
building a better future of work”

(ILO DG Guy Ryder)

▶ 1. CONTINUE TO PROVIDE IMMEDIATE SUPPORT FOR AT-RISK WORKERS, ENTERPRISES, JOBS, AND INCOME

- Measures to avoid business closures, job losses, and income decline are urgent.
- Build existing institutions stronger while steering workers and enterprises, especially MSMEs –the engine of the global economy.
- Closer attention to those most adversely affected by the crisis, i.e. workers in the informal economy, women, migrant workers, young people.

▶ 2. CONTINUE TO ENSURE A COMPREHENSIVE APPROACH TO A SAFE RETURN TO WORK

- Efforts must focus on both health and economic activity after lockdowns ease, with workplaces that are safe and where rights for all are respected and promoted;
- Sustain testing and tracing of infections --as it is strongly associated with lower labour market disruption.

▶ 3. CREATE DECENT AND PRODUCTIVE JOBS FOR A GREEN, INCLUSIVE, EQUITABLE, AND RESILIENT RECOVERY

- The fragilities and fault lines exposed by the crisis need to be addressed decisively with robust and progressive social protection, employment, working conditions, and labour relations laws and schemes.

▶ 6. GLOBAL SOLIDARITY IS KEY



International
Labour
Organization

▶ We look forward to future interactions
and collaboration towards decent
work and social justice for all!

Thank you for your kind attention!

2020 국제 심포지엄
포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
2020 International Symposium
Post-Covid-19:
Changes in the Labor Market and the Way of Working

(1부) 코로나19로 인한 노동시장의 변화
Session I Changes in the Labor Market Caused by COVID-19

해외발제 1
Overseas Presentation 1

코로나19에 대응하는 유럽의 고용노동정책
European Employment and
Labor Policy Responding to COVID-19

필립 포켓 유럽노동총연연구소(ETUI) 사무총장
Philippe Pochet, General Director, European Trade Union Institute(ETUI)



2020 국제 심포지엄
포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
2020 International Symposium
Post-Covid-19:
Changes in the Labor Market and the Way of Working

(2부) 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화
Session II Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19

국내발제 1
Domestic Presentation 1

코로나19와 노동환경의 변화
The Post-COVID-19 Era
and Changes in the Labor Environment

강성태 한양대학교 교수
Kang, Sung-tae, Professor, Hanyang University



코로나19와 노동환경의 변화

강성태 (한양대학교 법학전문대학원 교수)

<주요 내용>

1. 코로나19 등 재난을 어떻게 볼 것인가?
 - 일회성 / 새로운 일상
 - 대책의 성격
2. 무엇을 경험하고 있고, 필요한 정책들은 무엇인가?
 - 일자리
 - 노동과정
3. 특히 준비해야 할 것들은 무엇인가?
 - 전환이 용이한 노동조직
 - 신속하고 민주적인 노사협의
 - 전국민 고용보험과 전국민 노동법

새로운 일상(new normal), 재난

코로나19는 규모면에서 압도적

전세계가 직접 영향권, 국가간 교류와 이동 제한
국내의 타격도 경제, 사회, 문화, 교육 등 전 분야에 걸쳐 심대
재난을 다시 생각해 볼 기회

코로나19의 성격

자연재해이자 사회적 재난인 복합 재난
예외적이고 일회성이 아니라 반복될 새로운 일상

현상의 성격에 따른 대책

돌발적, 일회적, 예외적 현상으로 보면 contingency(emergency) plan
구조적, 반복적, 상시적 현상으로 보면 normal(permanent) 정책과 제도

사례) 1980년대 후반의 구조조정, 1990년대 중후반의 비정규직

- 상시화된 구조조정 대비 제도: 정리해고 법제화, 고용보험, 체당금(임금채권보증)제도
- 비정규직 대비 제도: 1996년 전원합의체 판결에 따른 1년초과 기간제 계약의 합법화, 1998년 파견법, 2006년 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 비정규직 차별시정 제도 등

새로운 일상(new normal), 재난

재난의 일상성

- 2000년 이후에 발생한 주요 재난: 감염병(메르스, 사스, 코로나19), 외국과의 갈등(중국, 일본, 미국 등), 국제분쟁의 영향(미중갈등, 홍콩사태, 중동 등), 기상이변
- 코로나19를 통해 재난이 우리의 일상적이고 상시적인 대비와 대응을 필요로 하는 '새로운 일상' (new normal)임을 인식
 - ☞ 상시적 재난 시대의 노동, 노동정책, 노동법을 준비해야 할 시점

새롭지만 준비되어 오던 것들

- 상시적 재난 시대를 위한 새로운 정책의 대부분은 코로나19로 인한 방안이 아니며, 이전부터 노동환경의 변화로 따라 준비되던 것들
- 일부는 대상을 좀 더 넓히고, 일부는 속도를 좀 더 빠르게 해야 하는 것들

가속화된 노동세계(world of work)의 변화들

코로나19는 이전부터 진행되던 노동에서의 변화를 가속화시킬 가능성이 높아짐

노동 변화의 주요 배경과 원인

4차산업혁명 등 기술변화, 온난화가 가져온 심각한 기상이변 등 생존의 조건으로 등장한 기후변화, 고령사회 등 인구구조의 급격한 변화, 일터인권과 워라벨 등 새로운 사회적 가치의 등장

노동에서 주요 변화

일자리 총량의 감소 또는 적어도 일부 산업, 업종, 직종에서 일자리의 심각한 감소, 고용과 노동 분야에서 양극화와 불평등의 심화, 표준적 임금노동의 감소와 자영업 비임금 고용의 확대 특히 디지털 플랫폼이 주도하는 하청 일감의 확대, 시간과 장소의 구속성이 약화되고 재량성이 증가하고 일터인권과 시간주권의 강조

가속화된 노동세계(world of work)의 변화들

플랫폼의 주도성

디지털 플랫폼은 4차산업혁명을 이끄는 기술 중에서 가장 먼저 우리의 일상으로 들어온 것이고,

특히 배달과 배송 등을 중개하는 플랫폼은 이번 코로나19를 겪으면서 그 효용과 사회적 필요성이 현저히 높아짐.

디지털 플랫폼은 노동은 물론 거의 모든 상품과 서비스 및 인간의 활동을 중개하며, 본질적으로는 사람과 사람이 연결되는 방식을 바꾸고 있음.

플랫폼 자본주의 또는 데이터 자본주의 시대가 도래

일거리의 감소와 폭발 그리고 비전환

대부분의 영역에서 일자리 감소

코로나19로 대부분의 산업, 업종, 직종에서 일자리와 일거리가 감소
국가간 이동이 제한되면서 항공산업과 여행산업은 올스톱, 일거리의
감소는 처절

다른 산업에서도, 그보다는 덜하지만, 일자리와 일거리는 상당히 감소
고용의 위기가 국민경제 전체의 위기로 전화되지 않도록 해고 자제와
중단을 요구하는 목소리가 높아지고 그를 위한 노사정 대화와 합의가
이루어짐.

일거리의 감소와 폭발 그리고 비전환

일의 폭증

반면에 공중보건 업무나 마스크 생산 공장 등 방역 관련 산업, 넷플릭스 등
재택 놀이를 위한 콘텐츠 산업, 배달과 배송 관련 업무는 폭발적으로 증가
마스크 생산 등을 위해 특별연장근로 제도가 활용
장기간 과로 노동에 노출된 근로자들에게 특별휴가 등 건강 보호 대책이 신속히
시행되어야 한다는 목소리

그러나 일자리 전환은 전무(全無)

일거리가 감소한 직종의 근로자들이 업무가 증가한 산업이나 업무로 이동하지 않음
재난 기간동안 오프라인 매장의 판매 근로자가 온라인 플랫폼의 배달 근로자로
파견되어 일할 수 있는 노사간 협약, 기업간 협정, 관련 법제도 등이 부존재

상시적 재난에 대응하는 노동정책

이번 코로나 위기에서 통상적 노동정책의 무력함은 다양한 측면에서 부각

각종 기간의 직권 연장

노동위원회 심판 회의와 신청 기간 등 각종 신청 기간을 직권으로 연장할 필요

병가 및 재난 동원 근로자를 위한 특별휴가제도의 도입

'아프면 쉬기'에 대응하는 병가 및 과로 근로자에 대한 특별휴가제도 필요

재난 휴업의 신설

현행 휴업수당 제도와 다른 재난 휴업이 존재

재난은 노사의 과실과 무관하지만 근로자에 대한 생활 보장의 필요성은 큼

재난 휴업의 인정과 보장 수준과 기간 등을 새로이 규정할 필요

상시적 재난에 대응하는 노동정책

시간과 장소의 탄력화

- 재난 시 탄력적 근무의 활성화(선택적 근로시간제, 재량근로제, 사업장 밖 근로제 등)
- 근로시간과 장소의 변경에 관한 근로자의 청구권 인정
- 재난 시 근로 단축과 이후 집중근로를 조정할 수 있는 근로시간 제도

(김기선 박사)

- 노동관계법상 법정교육에 대한 정부주도의 콘텐츠 제공 등 온라인교육으로의 전환
- 고용유지를 위한 노동시장의 내부적 유연성을 촉진할 수 있는 제도, 예컨대 독일에서 활용되는 근로시간계좌제 등
- 리쇼어링을 비롯한 창업 등을 촉진하기 위한 노동규제에 대한 지원

전환가능한 노동방식

의의

상시적 재난 시기에는 언택트 노동의 활용과 확산만으로는 충분하지 않고, 밀접 대면노동, 거리두기 대면노동, 비대면노동 등을 상황에 따라 신속하게 적용할 수 있도록 하는 노동방식이 필요

의료 분야의 딜레마

과로에 시달린 방역의료
나머지 의료 분야에서는 일거리의 현저한 감소
고정된 장소(의원, 병원 등)에서 대면진료의 고집
고정된 장소에서 대면진료 + 왕진 방식의 대면진료 + 원격진료 등 비대면진료

전환가능한 노동방식

Untact Work and Convertible Work system

- 코비드19 이후 대면 접촉은 최소화하면서 일과 생활을 계속할 수 있는 untact의 중요성 증가
- 노동은 실제 언택트가 가장 널리 활용되고 있고 또 활용되어야 하는 분야
- 언택트 노동은 재택근무, 원격근무, 스마트 근무 등 사업장 밖 근무를 포함하면서도 그보다 넓고 다른 각도의 개념, 사업장 안에서도 직접 대면을 줄이고 비대면 소통을 확대하는 방식 포함
- 언택트 노동 방식은 산업이나 업종의 성격과 무관하며 전반적인 경제 영역으로
- 적용 분야도 프로젝트와 같이 사업의 일부 또는 연구 직무나 기획 업무와 같은 재량노동을 주로 대상으로 하던 것에서 업무 전반을 포괄하는 것으로 확대
- 채용이나 인사평가와 같이 접촉이나 대면을 필수적으로 요구했던 사항까지 확대
- contact work와 untact work의 신속한 상호전환 및 distancing work를 위한 법령의 개선과 노사의 합의 및 관련 매뉴얼 등이 필요

사업장 내 노사합의 시스템

필요성

노사의 일상적이고 신속한 합의 시스템이 구축된 곳에서는 재난 상황에 필요한 각종의 자율적 조치들 예를 들어 일정 기간 동안 해고를 금지하는 대신 돌아가면서 휴업을 실시하고 필요할 경우에는 임금도 낮출 수 있는 합의가 용이

현행 제도의 문제점

현행 시스템은 사안별 상이한 대표 시스템과 권한 중복, 임시적이고 불안정한 대표성, 노사간 일상적인 정보와 이해의 부족, 상당한 시간과 절차를 요구하는 근로조건 변경 절차 등의 문제점 노출

사업장 내 노사합의 시스템

방향

- 위기 극복을 위한 근로조건외 신속한 변경과 회복을 위해
- 취업규칙 체제를 사업장협정 체제로 전환하는 것을 좀 더 서둘러야
- 종업원의 직접, 비밀, 무기명 투표로써 선출된 대표들로 종업원평의회 구성
- 사용자와 근로조건과 대우, 인사와 경영, 기획과 발전 등에 대해 공동결정, 동의, 정보공유 등의 방식으로 사업 운영에 참가하고 그 책임도 공유
- 현행 근로자참여법상 노사협의회는 종업원평의회로 개편
- 근로기준법 등 각종 노동관계법에 있는 ‘근로자대표’ 제도 삭제
- 그 권한의 대부분은 종업원평의회에, 일부는 노동조합에 넘기는 것이 필요

노동법의 확대

‘전국민(취업자) 고용보험’

- 2020. 4. 기준 고용보험 가입자는 1380.1 만명이며, 전국민 고용보험의 대상인 자영업자는 558.2 만명으로 전체 취업자의 21%
- 정부는 실업 시 소득보장은 고용보험을 원칙으로 하고 대상을 단계적으로 확대 고용보험 밖에 있는 취약계층, 영세 자영업자 등을 위한 공공부조로서 ‘국민 취업지원 제도’ 를 2020. 5. 새로이 제정함
- 고용보험 적용대상을 현행 임금근로자 위주에서, 특수형태근로종사자, 예술인 등을 포함하고 궁극적으로는 자영업자까지 포괄하는 방식으로, 단계적 확대

노동법의 확대

취업자유형	임금노동자	예술인	특수고용 노동자	플랫폼 노동자	프리랜서	자영업자
고용보험 가입범위	현행	법 통과 미시행	단계적 확대 추진 ⇒			

- 취업자 전체를 대상으로 하기 때문에 취업자 고용보험이라고 부르는 것이 더 정확할 것 이지만, 국민이 그 의미를 수용하게 만드는 데는 취업자보다는 전국민이 더 효과적
- 전국민 고용보험은 특고 고용보험을 거쳐 자영업자 고용보험을 지향
- 종속적 자영업자인 특고와 독립적 자영업자의 고용보험은 실업의 인정이나 보험료의 부담 등에서 차이가 날 수밖에

노동법의 확대

- 독립 자영업자는 불특정 다수를 향한 노동이므로 임금근로자의 사용자처럼 의제할 상대방이 없으므로, 실업의 의미도 다르고 보험료를 분담시킬 사람도 없음

전국민 노동법

- 전국민 고용보험이 가능하다면 전국민 노동법도 가능할 것
- 전국민이라는 용어가 주는 임팩트
- ‘일하는 시민을 위한 노동법’은 외견상 임금노동자를 비롯한 일하는 시민 모두를 대상
- 실질은 자영업자 즉 자영업자 노동법 제정이 목적
- 특고로 불리는 종속적 자영업자는 당연하고, 독립적 자영업자도 포괄할 수 있어야

고맙습니다.

Covid-19 and Changes in the Labor Environment

Kang, Seong Tae
Professor
[Hangyang University School of Law]

<Major contents>

1. How do we have to understand disasters such as COVID-19?
 - One-time event / new normal
 - Characteristics of countermeasures
2. What do we experience and what policies do we need?
 - Jobs
 - Labor process
3. What do we need to prepare in particular?
 - Easy-to-switch labor organizations
 - Fast and democratic labor-management agreement
 - Labor insurance and labor law for all citizens

Disasters and the new normal

COVID-19: overwhelming in scale

Direct influence on the entire world and restrictions on cross-border exchanges and movements
Serious impacts on all domestic areas such as economy, society, culture, and education
Opportunity to rethink disaster strategies

Characteristics of COVID-19

Complex disaster that is a social as well as natural disaster
New normal that is not exceptional or one-time only but which will be repeated

Measures according to the nature of phenomena

When regarded as an accidental, one-time, or unexceptional phenomenon: contingency (emergency) plans

When regarded as a structural, repetitive, and constant phenomenon: normal (permanent) policies and institutions

Cases) Restructuring in the late 1980s and non-regular workers in the mid and late 1990s

- Systems for constant restructuring: employment insurance, legislation of layoffs, and substitute payment (wage claim guarantee) system
- Systems for non-regular workers: legalization of the terms of labor contracts exceeding one year according to the en banc decision in 1996, the Act on the Protection, etc. of Temporary Agency Workers in 1998, the Act on the Protection, etc. of Fixed-term and Part-time Employees in 2006, and systems for discriminatory treatment correction

Disasters and the new normal

Routinized disasters

- Major disasters since 2000: infectious disease – MERS, SARS, and COVID-19, conflicts with foreign countries (China, Japan, the US, etc.), influence of international conflicts (US-China conflict, Hong Kong protests, Middle East conflicts, etc.), erratic climate change
- Recognition, via COVID-19, that disasters are a “new normal” requiring daily and persistent preparedness and response readiness
 - ☞ It is time to prepare labor, labor policies, and labor laws befitting an era of constant disasters.

Policies that are new but which have been prepared

- Most of the new policies for the era of constant disasters were not drawn up in response to COVID-19 but were prepared according to changes in the labor environment.
- Some policies require expanded coverage, while others need to be implemented earlier.

Accelerated changes in the world of work

COVID-19 is highly likely to accelerate certain changes in the world of work that had been made before the pandemic.

Background and causes of changes in labor

Technological changes such as the 4th Industrial Revolution, climate change brought by global warming which has led to serious and erratic weather changes, rapid changes in population structure such as aging societies, emergence of new social values such as human rights at work and work-life-balance

Major changes in labor

Decreases in the total number of jobs or serious reductions of jobs in at least some industries, businesses, and occupations, intensified polarization and inequality in the employment and labor field, decrease of standard wage labor and expansion of self-employment and non-wage employment (in particular, increases of subcontracting work led by digital platforms), weakened restrictions on time and places, increases of discretion, and emphasis on human rights at work and time sovereignty

Accelerated changes in the world of work

Led by platforms

Digital platforms are the technology that first entered into our daily lives from among technologies driving the Fourth Industrial Revolution. In particular, the effectiveness and social need of delivery platforms have significantly increased during the COVID-19 crisis. Digital platforms intermediate almost all products, services, and human activities as well as labor and essentially change the way people are connected.

The era of platform capitalism or data capitalism is coming.

Reduction and explosion of work and lack of transition

Job reduction in most areas

COVID-19 has taken jobs and work away from most industries, businesses, and occupations. With restrictions on cross-border movement, the airline and travel industries have virtually ceased and jobs in these fields have decreased sharply.

In other industries, to a lesser extent, jobs and work have declined considerably. In order to prevent the employment crisis from turning into a national economic crisis, voices have been raised to call for restraints on and complete halting of dismissals, and for this, tripartite dialogues and agreements have been made.

Reduction and explosion of work and lack of transition

Explosion of work

On the other hand, jobs and work in industries related to public health and infectious disease prevention and control (i.e. mask manufacture), to home entertainment content businesses (i.e. Netflix), and to delivery have explosively increased. A special extended working hours system was implemented to produce masks.

Some have called for swift implementation of health protection measures such as special leave for workers who suffer overwork for long periods.

No transition of jobs

However, workers engaged in occupations with reduced work do not move to other industries or businesses with increased work.

There is no labor-management agreement, inter-company agreement, or related legal system to allow sales workers of stores to work as delivery workers for online platforms during disasters.

Labor policies for responding to constant disasters

During the COVID-19 crisis, the incompetency of existing labor policies has been shown in various aspects.

Period extensions for all sorts of applications by authority

It is necessary to extend the period of meetings and applications for adjudication of the Labor Relations Commission.

Introduction of sick leave and special leave for disaster response workers

A sick leave system to allow people to take days off when they are sick, and a special leave system for those who suffer from overwork are required.

Establishment of business suspension by disasters

A system for handling business suspensions caused by disasters must be created apart from the current business suspension allowance system.

Disasters have nothing to do with the negligence of labor and management, but there is a great need for guaranteeing the livelihood of workers.

Regarding business suspensions due to disasters, new regulations on recognition, compensation level, and period are required.

Labor policies for responding to constant disasters

Flexible working hours and places

- Increases of flexibility in working (selective working hours, discretionary working, working out of the workplace, etc.) are required in the event of disasters.
- Workers' right to claim changes in working hours and places should be respected.
- In case of disasters, a system to reduce working hours and adjust the concentrated working period is required.

(Dr. Kim, Ki-sun)

- Transition to online education including content provision related to compulsory education on relevant labor laws led by the government
- System that can promote flexibility within the labor market to maintain employment
i.e. the working time account system in Germany
- Support for labor regulations to promote start-ups as well as reshoring

Convertible ways of working

Significance

In the era of constant disasters, the use and increase of contact-less labor alone will not be enough, and a variety of working methods will be required to swiftly adapt close contact working, distancing at work, or contact-free working based on situations.

Dilemmas in the medical field

Workers engaged in infectious disease control suffer from overwork.

Work in other medical areas has considerably decreased.

It has been insisted that face-to-face medical treatment should be made only in clinics and hospitals.

Face-to-face medical treatment in doctors' offices + house calls + contact-less visits such as telemedicine

Convertible ways of working

Contact-free work and convertible work system

- The importance of “untact,” or contact-free services has increased for continuous work and daily life as the outbreak of COVID-19 has necessitated minimizing face-to-face contact. The labor field is the area where non-face-to-face contact is most widely used, and this should be essential.
- Contact-free work not only includes labor out of the workplace such as work from home, remote work, and smart work, but also refers to a wider concept from different viewpoints (i.e. increases of contact-less communication within workplaces).
- Contact-free work is not related to the nature of specific industries or businesses and may spread to the overall economy. Contact-free work, which was mostly confined to sub-sectors of business like projects or discretionary labor such as research or planning, has spread to overall businesses.
- Contact-free work is applied even to recruitment and personnel evaluation jobs which have necessarily required face-to-face contact.
- Law improvement, labor-management agreements, and related manuals are required for distancing at work and rapid inter-conversion between contact and contactless work.

Labor-management agreement systems in the workplace

Need

If a workplace has a timely and efficient agreement system between labor and management, it is easy to agree on a variety of autonomous measures required for disaster situations (i.e. decisions to close a workplace temporarily by turns for a certain period in return for a ban on dismissal and if necessary, reductions in wages).

Problems with the current system

Current issues include the existence of different representative systems according to matter often with duplication of authority, temporary and unstable representativeness, lack of information and understanding between labor and management, and complicated and time-consuming procedures for changing working conditions.

Labor-management agreement systems in the workplace

Solutions

- Changing the system of rules of employment to the system of workplace agreement for rapid changes and restoration of working conditions to overcome the crisis
- Forming a works council consisting of representatives elected by direct, secret, and unsigned votes of workers
- Enabling workers to participate in and take responsibilities for business operation through mutual decisions, agreements, and information sharing regarding working conditions, HR and business management, and planning and development
- Reshuffling the current labor-management council under the Act on the Promotion of Employee Participation and Cooperation into the works council
- Erasing the “labor representative” system in various labor related laws such as the Labor Standards Act
- Transfer most authority of the system to the works council and some to trade unions

Expansion of the labor law

Employment Insurance for All (Employed) Citizens

- As of April 2020, the number of employment insurance policy holders was 13.8 million, and the number of self-employed people, who are the target of Employment Insurance for All Citizens, was 5.58 million, or 21% of all employed individuals.
- The government established a national employment support system in May 2020 as a form of public assistance for vulnerable social groups and self-employed small business owners who are not covered by employment insurance. Income, in principle, is guaranteed by employment insurance at times of unemployment and its coverage will be expanded in phase.
- The target group entitled to employment insurance will be expanded by stages from the current group of wage workers, to also include atypical workers and artists, and ultimately the self-employed.

Expansion of the labor law

Type of employment	Wage workers	Artists	Atypical workers	Platform workers	Freelancers	Self-employed
Eligibility to employment insurance	Eligible	Related law passed, but not enforced yet	In phases			

- As the new insurance targets all employed workers, Employment Insurance for the Employed would have been a more accurate title for the scheme. However, it has been named Employment Insurance for All Citizens in order to help the people understand and accept the meaning and intention of the system.
- The coverage of the new insurance scheme will be expanded to atypical workers and then to the self-employed.
- Recognition of unemployment and insurance premiums under the new scheme will be necessarily different between atypical workers, who have subordinate employment relationships, and independent self-employed workers.

Expansion of the labor law

- Since, unlike wage workers who have a relationship with employers, independent self-employed people provide labor to unspecified individuals without any employment relationship, there is no counterpart to negotiate issues and share premiums, and their meaning of unemployment is also different from that of wage workers.

Labor Law for All Citizens

- If employment insurance for all citizens is possible, so is labor law for all citizens.
- The term “all citizens” has an impact.
- The “Labor law for working citizens” appears to aim at all working citizens including wage workers.
- In fact, the goal is to enact labor law for the self-employed.
- The law should cover not only atypical workers with subordinate employment relationships but also independent self-employed workers.

THANK YOU

2020 국제 심포지엄
포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
2020 International Symposium
Post-Covid-19:
Changes in the Labor Market and the Way of Working

(2부) 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화
Session II Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19

국내발제 2
Domestic Presentation 2

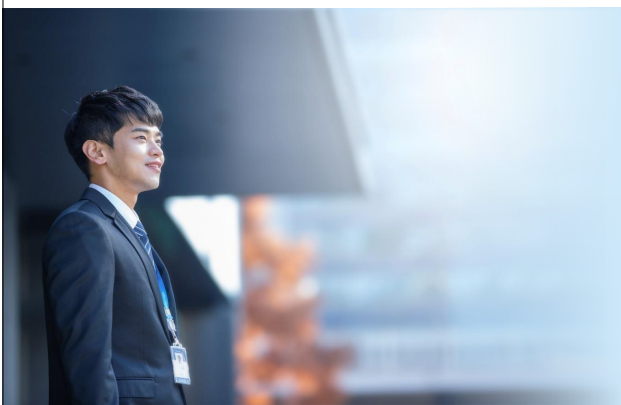
코로나19로 인한 우리사회의 변화와 정부정책
Changes in Korean Society and
Government Policy in the Wake of Covid-19

임용희 고용노동부 사무관
Im yong-hee, Deputy Director, Ministry of Employment and Labor



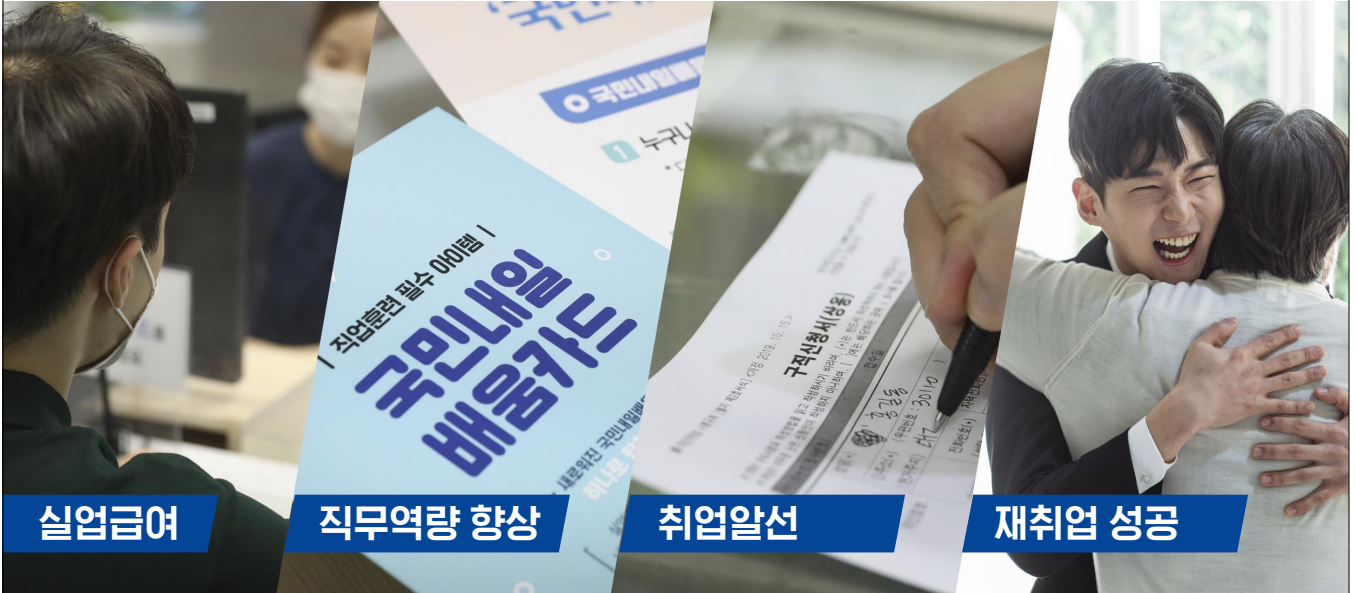


**일하는
행복을 위한
고용안전망**



**원하는 일자리에서
즐겁게 일할 때
우리는 행복합니다.**

고용안전망이란?



고용센터

고용센터의 모든 서비스가 고용안전망

코로나19로 우리는..

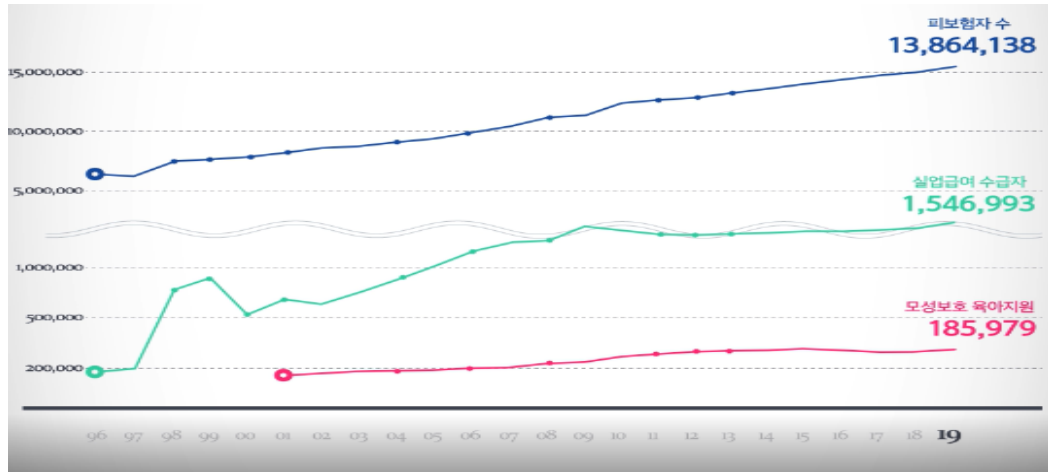


취약계층 보호 필요

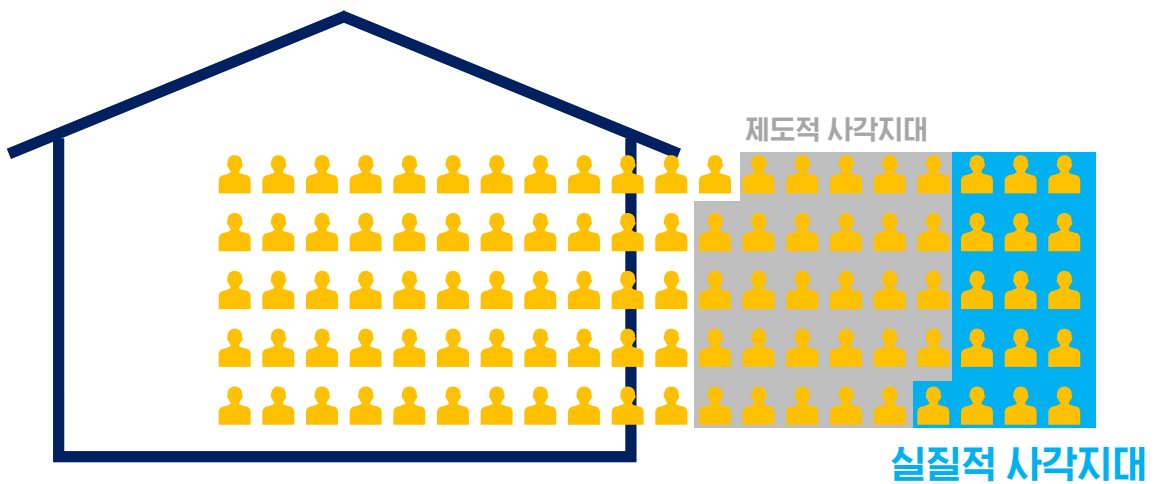
비대면·디지털화 대비

과제 1 전국민 고용보험

고용보험 도입 이후 15년간



여전히 많은 고용보험 사각지대



고용보험 단계적 확대



국민취업지원제도 시행



과제 2

고용서비스 강화

누구나, 언제나, 어디서나



전생애 맞춤형 고용서비스



과제 3

디지털
역량강화 위한
사람투자

IMF 위기

코로나19 위기

비디오머그

1998년 2월 25일 김대중 대통령 취임식
사실 취임 때부터 '지식정보산업'을

**디지털 역량 강화 위한
시립투자***

전국민의 디지털 역량 강화

전 국민 디지털 기초훈련

대상별, 수준별 콘텐츠

핵심 실무인재 양성

미래형 인재양성 플랫폼





**Social Safety
Net That Brings
Happiness to
Work**

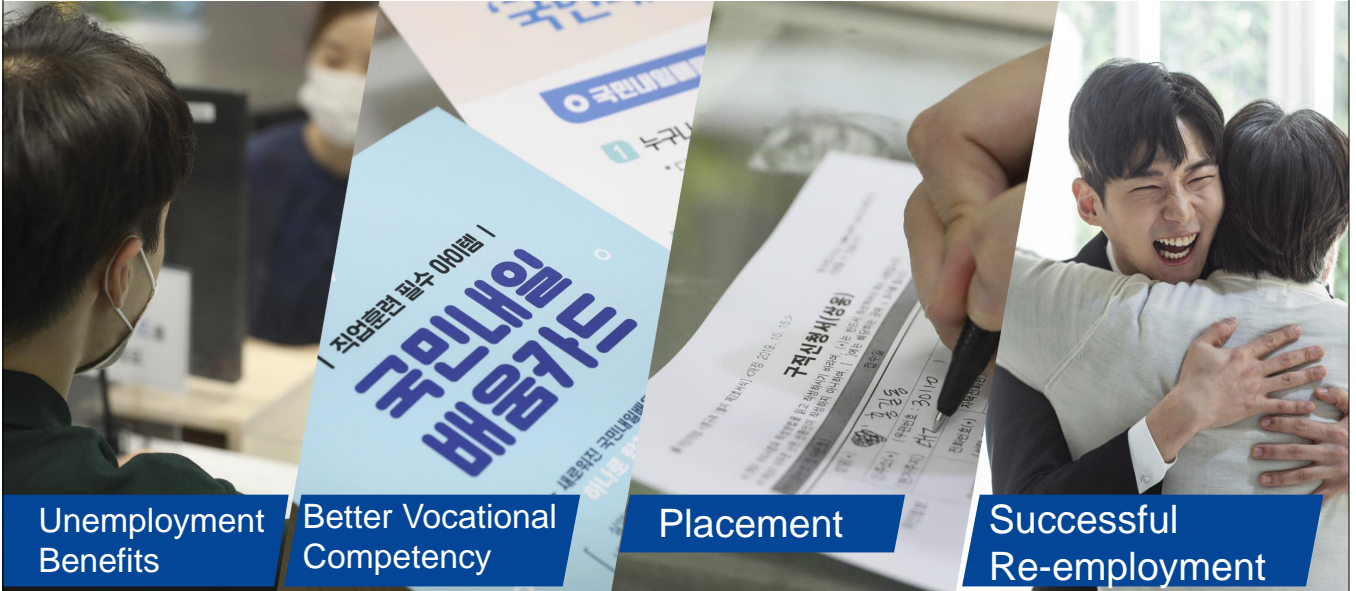


Ministry of
Employment and
Labor



We are happy
when we work for
the jobs we want

What is Employment Safety Net?



Job Center

All the services job centers provide are the employment safety net!

COVID-19 Has Made It Necessary to...



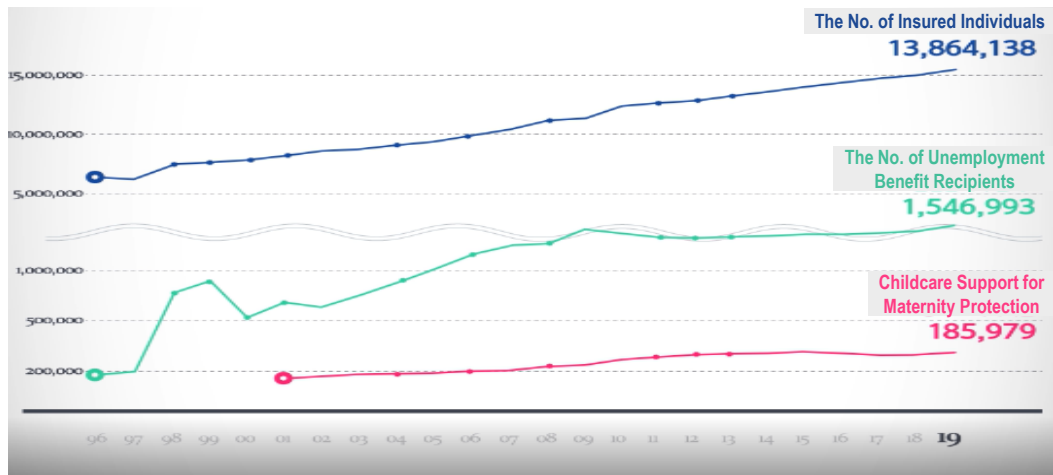
Protect Socially Vulnerable Groups

Prepare for Zero-contact & Digitalization

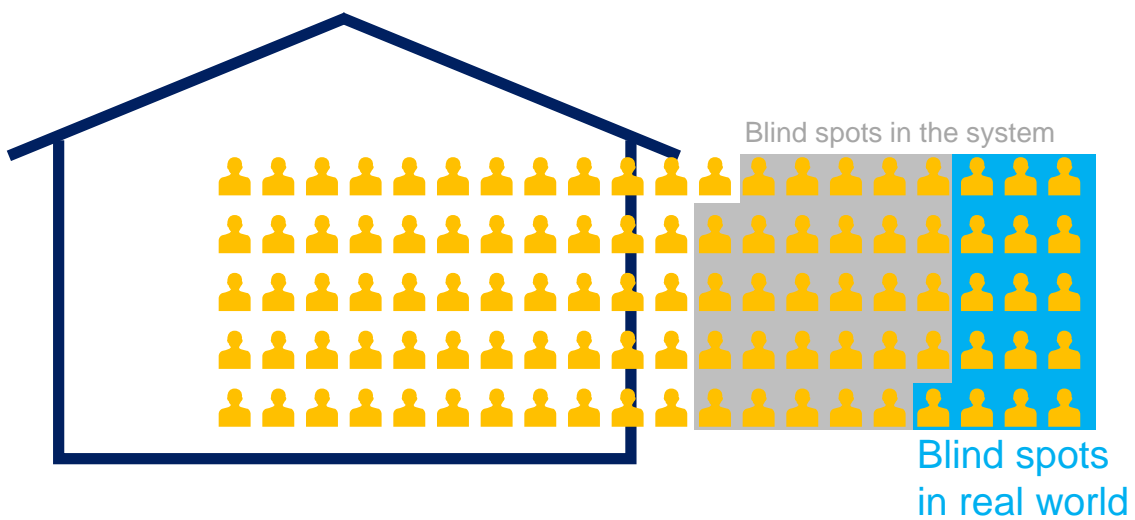
Task 1

Employment Insurance Coverage for All Koreans

For the Last 15 years Since the Introduction of Employment Insurance



Too Many Blind Spots in Employment Insurance



Gradual Expansion of Employment Insurance



The National Employment Support System



Task 2

Enhancing the Employment Services

Anyone, Anytime, Anywhere



Customized Employment Services for Life Cycle



Task 3

Investing in People to Enhance Digital Capabilities

The Asian Foreign Exchange Crisis

비디오머그



Since his inauguration, the late President Kim, Dae-jung, pushed for the “knowledge and information industry”

The COVID-19 Crisis



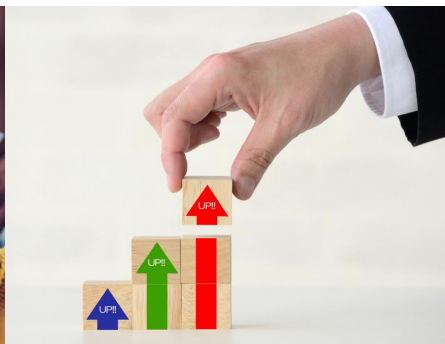
To enhance digital Capabilities

Investing in People

Enhancing Digital Capabilities of All Koreans



Basic Digital Education for All Koreans



Content by Target and by Level



Nurturing Core Working-level Manpower

Skills Development Platform for the Future



2020 국제 심포지엄
포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
2020 International Symposium
Post-Covid-19:
Changes in the Labor Market and the Way of Working

(2부) 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화
Session II Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19

사례발표 1
Case Presentation 1

디지털 경제의 확산과 노동시장 시사점
Expansion of Platform Labor and
Contentious Social Issues in the Coronavirus Era

정미나 코리아스타트업 포럼 정책실장
Jung, Mi-na, Policy Director, Korea Startup Forum



코로나19, 디지털 경제의 확산과 노동시장의 시사점

코리아스타트업포럼 정책실장 정미나
2020. 11. 4.

01 디지털 플랫폼 경제

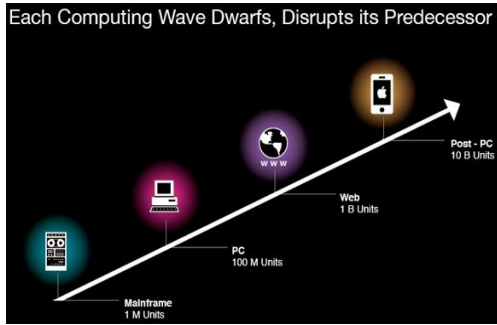
Definition

구분	디지털 경제의 정의
OECD(2012)	디지털 경제는 전자상거래를 통한 재화와 용역의 거래를 촉진하는 디지털 기술을 기반으로 한 시장으로 구성된다. (The digital economy is comprised of markets based on digital technologies that facilitate the trade of goods and services through e-commerce)
EC(2013)	...디지털 기술을 기반으로 한 경제 (...an economy based on digital technologies)
Rouse(2016)	디지털 경제는 정보통신기술(ICT)을 통해 가능해진 경제활동의 세계적 네트워크이다. 보다 간단하게는 디지털 기술을 기반으로 한 경제라고 정의할 수 있다. (The digital economy is the worldwide network of economic activities enabled by information and communication technologies(ICT). It can also be defined more simply as an economy based on digital technologies.)
Dahlman et al. (2016)	디지털 경제는 일반적인 기술과 인터넷 및 관련기술을 통한 경제적/사회적 활동의 융합이다. (The digital economy is the amalgamation of several general purpose technologies (GPTs) and the range of economic and social activities carried out by people over the Internet and related technologies.)
UNCTAD(2017)	인터넷 기반 디지털기술을 재화와 용역의 생산 및 거래에 적용하는 것 (The application of internet-based digital technologies to the production and trade of goods and services)

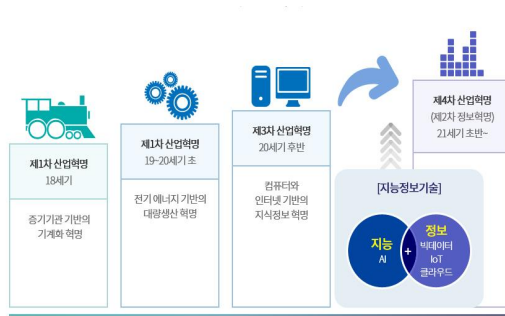
출처 : 조세연구원 (2018)

재화와 서비스의 생산, 분배, 소비 등 주요 경제활동이 **‘디지털화되고 네트워크화된 정보와 지식’**이라는 **생산요소에** 주로 의존하는 경제 (LG 경제연구원)

01 디지털 플랫폼 경제
technical background



디바이스 보급률 (포브스)



4차 산업혁명 도식화

2000년대 정보화 혁명 (Web) → 2015년 모바일 전환 및 4차 산업혁명

객관적 과학기술의 수준, 기업의 활용 역량, 이용자의 수용 태도 등이 종합적으로 높아져 오늘날은 정보화 혁명의 연장선이면서 동시에 질적 차이 발생. 앞으로는 특정한 경제 분야의 이슈가 아니라 전 산업에서 디지털 전환이 가속되고 시민의 삶에 미치는 영향이 급속하게 커질 것.

01 디지털 플랫폼 경제
technical background

디지털 산업의 특징과 플랫폼의 성장원리

① 디지털 산업의 특징

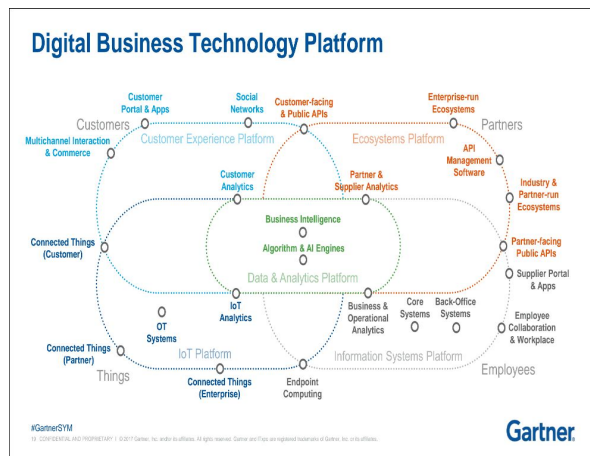
- 디지털 경제는 데이터를 매개로 연계 서비스의 확장이 용이하여 산업 경계 특정이 어렵고, 디지털 기술은 국경이 없기 때문에 이미 국내의 시장 또한 글로벌 기업의 각축전 상태

② 플랫폼의 성장동력

- 플랫폼 비즈니스의 빠른 성장 동력은 기본적으로 효율성 증진 효과에 있음. 플랫폼은 공급자의 시장 진입을 쉽게 하여 다양한 서비스 제공의 발판으로 가능하며, 이용자는 적은 탐색비용으로 더 나은 공급자와 매칭될 수 있게 함.

③ 플랫폼의 기술요소

- 시장 경쟁에서 의미가 있을 비즈니스 플랫폼을 구축하려면 인공지능, 사물인터넷, 클라우드, 빅데이터 등 상위 4차산업혁명의 핵심 기술을 총동원하여야 함. 플랫폼 기업은 사회제도 전반에 대한 전략적 인식도 필요.



01 디지털 플랫폼 경제
industrial structural change

[기업의 시가총액 변화 추이]

	1998.12	2008.12	2018.12
1	MS	Exxon Mobil	MS
2	GE	PetroChina	Apple
3	Intel	Walmart	Amazon
4	Walmart	China Mobile	Alphabet(Google)
5	Exxon Mobil	CAFCA	Berkshire Hathaway
6	Merck & Co	Proctor & Gamble	Tencent
7	International Business Machines Corp	Industrial and Commercial Bank of China	Facebook
8	Coca-Cola	MS	Alibaba
9	Pfizer	GE	Johnson & Johnson
10	Cisco Systems	AT & T	JPMorgan

자료: Thomson Reuters

지능화 혁신 역량을 갖춘 플랫폼 기업 중심으로 산업 구조 재편

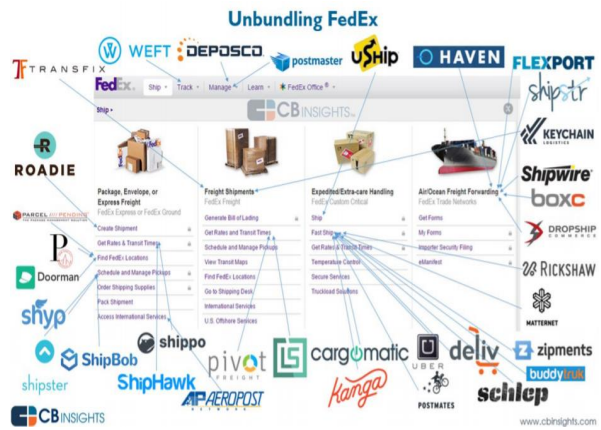
디지털 경제가 진전되면서 플랫폼 기업의 영향력이 커지고 있는데, 이는 플랫폼 기업이 양질의 데이터를 보유하여 수요자에 최적화된 재화를 공급할 수 있는 핵심 역량을 갖추고 있기 때문. 실제로 2018년 기준 글로벌 시가총액 상위 10개 기업 중 7개가 플랫폼 기업.

글로벌 플랫폼 기업들은 의료, 금융, 자동차 등 타 산업 분야로 영역을 확장하며 지능화 혁신을 주도하고 있으며, 지능화 기술의 확산은 전통적 산업의 경계를 무너뜨리고 있음.

01 디지털 플랫폼 경제
industrial structural change



금융 서비스의 재구성



물류 서비스의 재구성

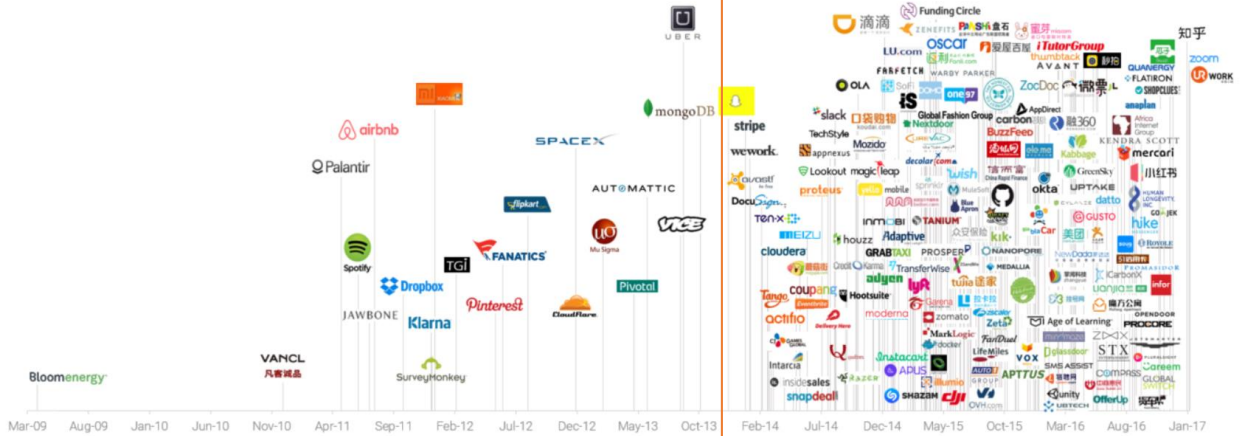
모바일/정보시대에 적응하는 신생 ICT 기업(스타트업)의 등장과 성장

→ 기존 산업 구조에 빠르게 침투하여 고객 가치 창출, 전통방식의 해체 및 재구성

01 디지털 플랫폼 경제

The Rise and Growth of Global Start-ups

**THE INCREASINGLY CROWDED UNICORN CLUB:
PRIVATE COMPANIES VALUED AT \$1B+**
as of 1/31/2017



2014년을 전후하여 글로벌 유니콘 스타트업이 급격하게 증가

01 디지털 플랫폼 경제

Digital Economy Domestic Situation



'디지털 경제(인터넷 기반 서비스 경제)의 파급효과 분석'

디지털 경제 규모 추산
- 129조~200조원

업종 별 규모 순위

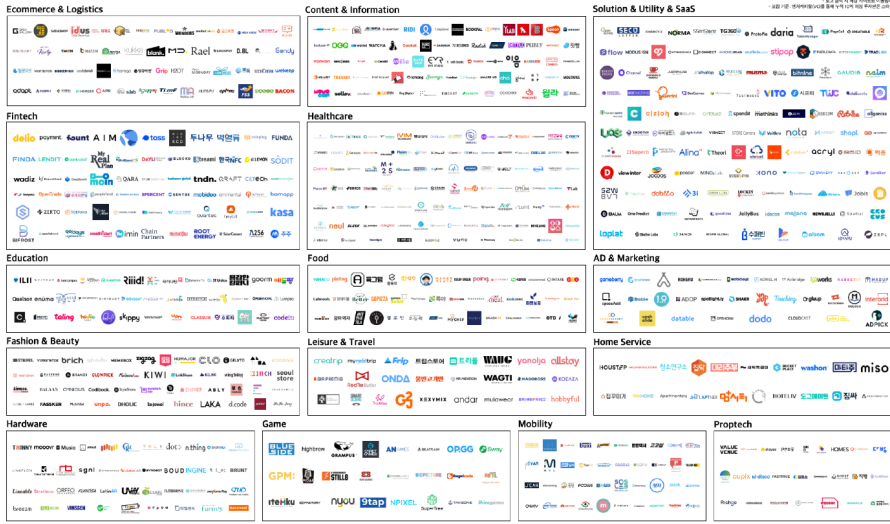
- 1) 도소매 서비스
- 2) 정보통신 및 방송 서비스
- 3) 금융 및 보험 서비스

(유병준 외, 2018)

01 디지털 플랫폼 경제
Digital Economy Domestic Situation

KOREAN STARTUP MAP - 누적 투자금 10억 이상

Total 758 startups | Last updated on Jul 6, 2020

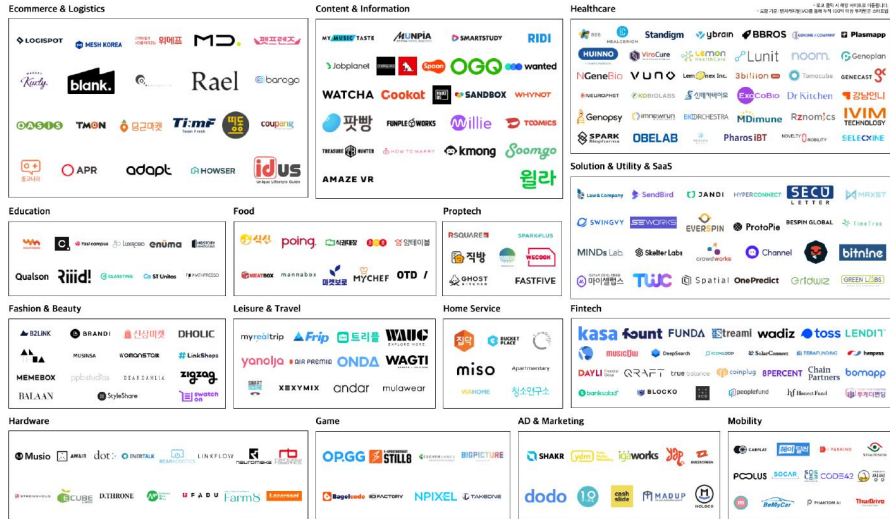


시리즈 A 이상 투자유치 국내 스타트업, 2020년 7월 기준 758개 (18년 동기 383개)

01 디지털 플랫폼 경제
Digital Economy Domestic Situation

KOREAN STARTUP MAP - 누적 투자금 100억 이상

Total 242 startups | Last updated on Jul 6, 2020

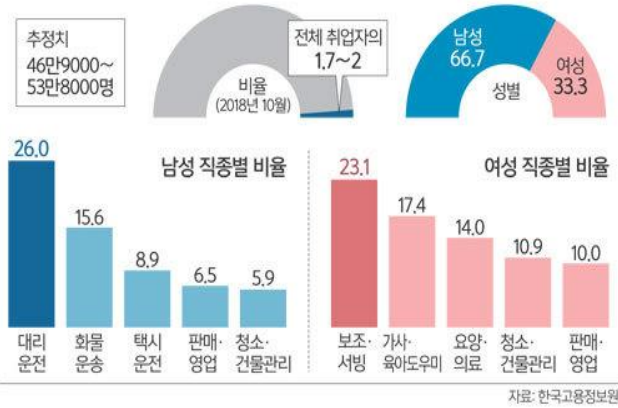


100억 이상 투자유치 국내 스타트업, 2020년 7월 기준 242개 (18년 동기 75개)

02 디지털 플랫폼 노동
current situation

플랫폼, 이미 존재하는 산업/업종에 디지털이 결합하여 새로운 거래방식 창출

국내 플랫폼 경제 종사자 수 (단위: %) *조사방법: 전국 15세 이상 남녀 3만명 무작위 표본조사



출처 : 고용정보원 (2018)

자료: 한국고용정보원

① 디지털 플랫폼의 가파른 성장

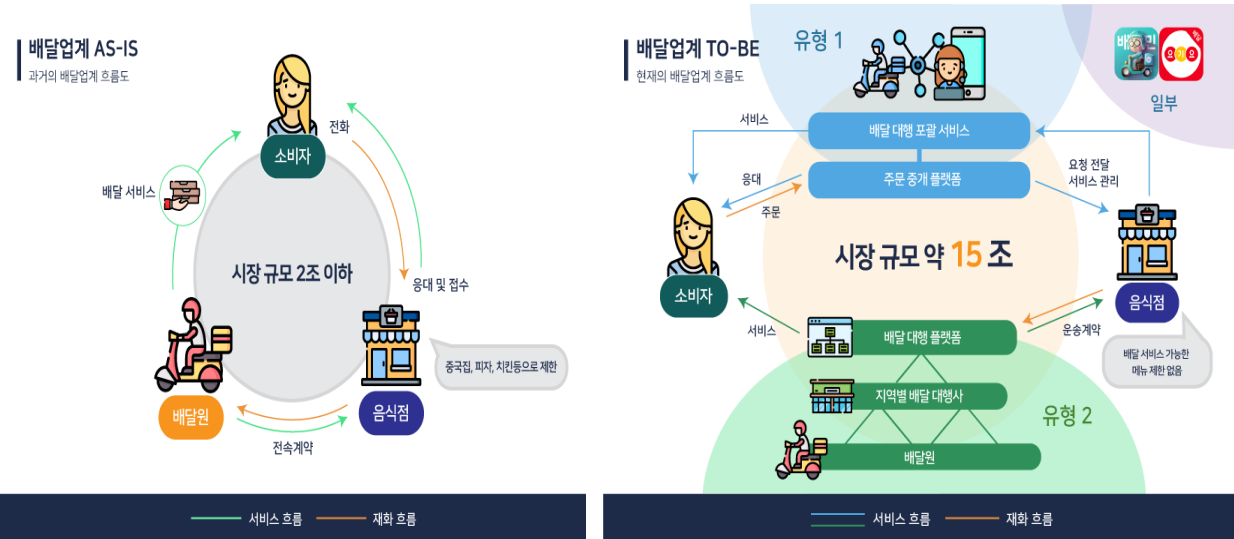
- 디지털 플랫폼 경제가 전 세계적으로 급격히 성장 중. 글로벌 유니콘 중 상당수 기업이 이에 해당하며, 막대한 투자가 이루어지고 있음. 디지털플랫폼의 특징은 시행령, 고시, 혹은 법적 근거가 없는 영세 오프라인 중개 업종에 디지털이 결합됨으로써 산업적 확장을 가속화 하는 것

② 플랫폼은 기존의 산업/노동에 디지털이 결합

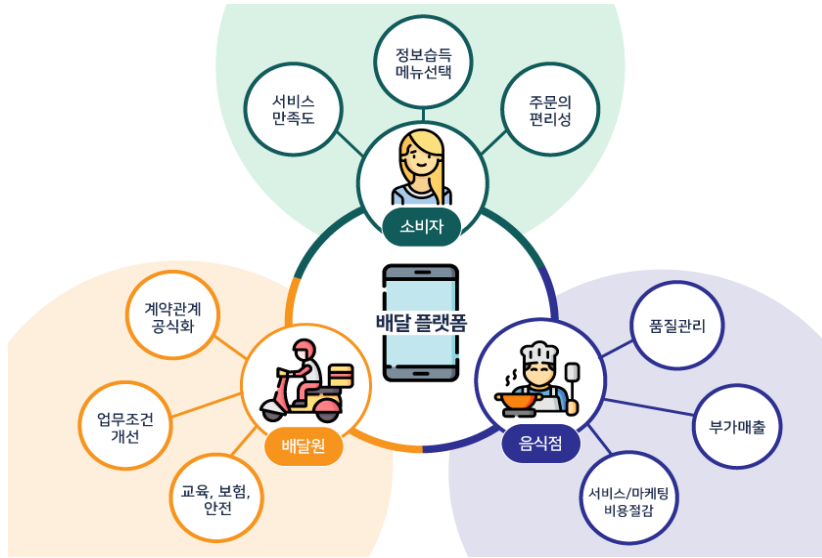
- 플랫폼 노동은, 이전에 없던 업종이 아니라, 동일 업종이지만 중개 방식이 '디지털'이 매개 됨으로써 노동의 형태가 바뀌는 것. 현재는 여전히 오프라인 기반 시장이 더 크지만, 디지털플랫폼의 성장 속도를 감안할 때 새로운 형태의 노동에 대한 제도적 보호가 논의될 시점

02 디지털 플랫폼 노동
current situation

사례 : Food Delivery x Digital Platform



사례 : Food Delivery x Digital Platform



사례 : Food Delivery x Digital Platform

배달 App 등을 통한 음식 서비스의 모바일 거래액

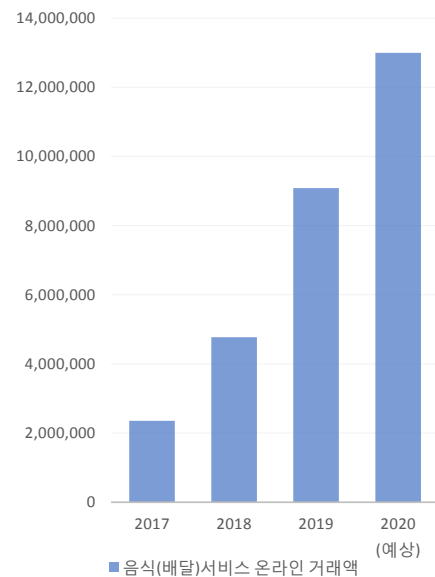
상품군별	판매 매체	2017	2018	2019	2020. 01 p)	2020. 02 p)
음식 서비스 (단위 : 백만 원)	계	2,732,568	5,262,777	9,732,842	1,056,550	1,123,739
	인터넷	378,319	489,773	645,143	62,513	63,931
	모바일	2,354,254	4,773,004	9,087,699	994,037	1,059,809

자료 : 통계청 온라인 쇼핑 동향조사

2017년 2.73조, 2018년 5.26조, 2019년 9.73조 순으로 빠른 성장

2020년 2월에는 월간 거래액이 최초로 1조 원 돌파

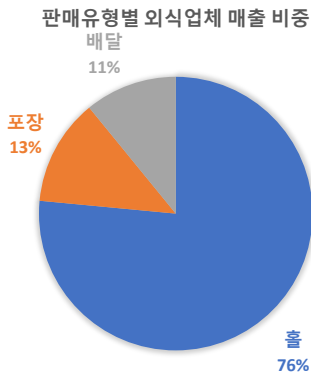
→ 3년 만에 5배가 넘는 거래액 성장 전망



사례 : Food Delivery x Digital Platform

전체 외식 매출에서 배달서비스 비중은 여전히 제한적

- 2018년 외식업체 전체 매출 약 115조 원 / 배달 매출 약 3~6조 원 추산 (2.6%~5.2% 내외)
- 2019년 외식업체 전체 매출 약 120조 원 추산 / 배달 매출 약 10조~14조 원 추산 (8.3%~11.6% 내외)

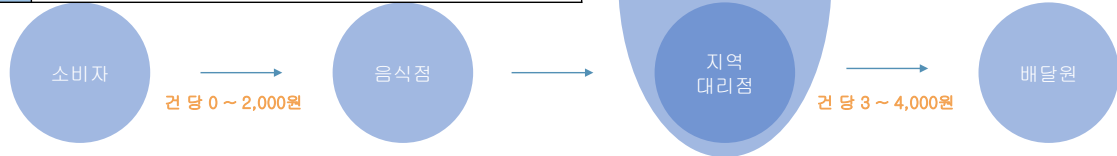
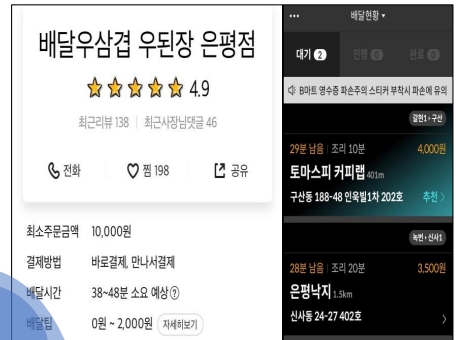


자료 : 2019 외식업 경영실태조사, 3,018개 업체 조사 (농림부)

- 배달 App을 통한 주문은 빠른 성장세이나, 아직 외식산업 전체 매출 대비 비중은 높지 않은 편.
- <배달 App 활성화 → 배달 수요 및 거래액 증가 → 배달원의 직접 고용을 대체하는 대행 서비스의 활성화>로 이어지는 시장 동향은 상대적으로 최신의 일.
- 최근에 배달만을 전문으로 하는 음식점도 등장하고 있으나 이는 소수
- 여전히 대다수는 음식점 내(홀) 영업에서의 매출을 기본으로 두고, 배달 App과 대행 서비스를 활용하여 새로운 영업 방식을 추가하고 부수적인 매출액을 발생시키고 있다고 보는 것이 타당한 분석

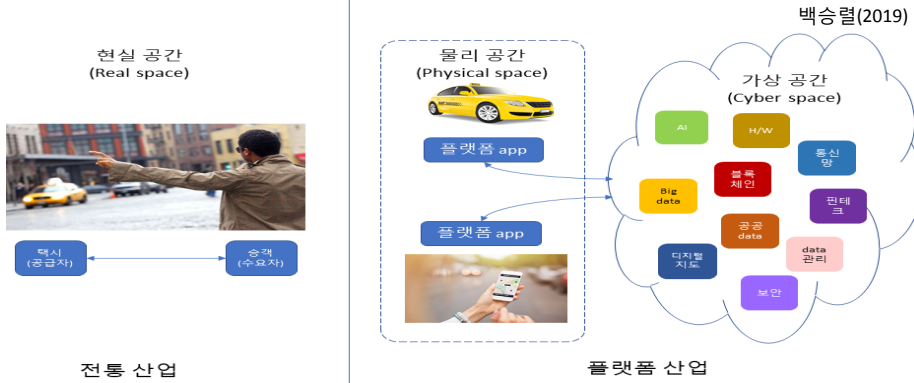
사례 : Food Delivery x Digital Platform

수익	음식점에 받은 대행 수수료와 배달원에게 지급한 운송료의 차액 → 지역 대리점과 IT 기업에 분배 됨.
비용	<p>배달 대행 서비스의 운영을 위한 제반 비용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 배달 관련 프로그램의 개발 및 유지 관리 - 배달원의 거점이 되는 지역 스테이션 임차 - 지역별 관제센터 및 고객센터의 운영 - 오토바이 관련 (할부판매 : 이자비용 / 렌탈 : 감가상각) - 상점 계약 유치 및 유지를 위한 영업비용 - 안전 교육, 산재보험, 시기별 프로모션 등에 따른 사업비용 등



02 디지털 플랫폼 노동
current situation

디지털 플랫폼은 기존 산업에 결합하여 거래비용을 축소하고 시장 양성화 촉진



<p>중개주체</p> <ul style="list-style-type: none"> -법인택시회사 -직업소개소 -보도방 	<p>디지털플랫폼 효용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 거래비용 축소 - 다단계 하청구조 개혁/ 시장투명성 제고 - 빅데이터 통한 매칭 효율화 / 산업화
---	---

02 디지털 플랫폼 노동
current situation

디지털 플랫폼은 노동자를 대체하는 것이 아니라 기존 중개자와 결합

분야	공급자		플랫폼		수요자
	기존 공급	신규 공급	기존 플랫폼 (오프라인)	디지털 플랫폼 (온라인)	
카풀	면허사업자(택시)	자가 드라이버	콜업체, 법인택시 등	디지털 플랫폼 기업	고객
이륜배달	이륜 배달종사자	이륜 배달종사자	프로그래밍업체 지역 대리점		
음식주문	소상공인(음식점)	소상공인(음식점)	광고, 전단지		
전세버스	전세버스 사업자	전세버스 사업자	버스회사 등		
학원서들	승합차/전세버스	승합차/전세버스	학원, 학교 등		
숙박	숙박업자	숙박업자 / 자가	광고, 여행사 등		
가사	가사 근로자	가사 근로자	직업소개소		

플랫폼 노동 사회안전망에 관한 코리아스타트업포럼의 입장

코리아스타트업포럼 창립 1주년 포럼 선언문
(2017.09.26)

대한민국 경제발전과 사회구성원 지속성장을 위한 스타트업 신경제 선언문

1. 편법적인 상속경영을 하지 않겠습니다.
2. 부당한 가족경영을 하지 않겠습니다.
3. 근로자의 근무환경 개선을 위해 지속적인 관심과 노력을 기울이겠습니다.
4. 납세의 의무를 성실히 수행하겠습니다.
5. 국가 경제 발전을 위해 헌신하고 투명하고 바른 사회를 위해 노력하겠습니다.

코리아스타트업포럼 창립 2주년 포럼 선언문 (2018.10.16)

대한민국 경제발전과 사회 구성원 지속성장을 위한 스타트업 신경제 선언문

1. O2O 플랫폼 산업, 혁신과 상생의 길로 가야 합니다.
2. 다양한 디지털모빌리티 산업, 이제라도 달려야 합니다.
3. 핀테크 산업, 인터넷은행을 넘어 파괴적 혁신으로 가야 합니다.
4. 데이터테크놀로지(DT), 디지털 경제의 기반입니다.
5. 창업가정신과 투자환경 조성, 스타트업 생태계의 시작입니다.
6. 사회안전망과 인재육성, 변화를 위한 선결조건입니다.

디지털 경제는 전통과 미래를 잇는 연결고리입니다. 디지털 경제는 새로운 일자리를 창출하는 동시에 기존 시장을 혁신하며 산업 전반의 경쟁력을 강화시킵니다. 이 변화는 위기와 기회를 동시에 만듭니다. 위기가 새로운 기회가 될 수 있도록 사회안전망과 인재육성 정책이 개혁되어야 합니다. **고용보험 확대와 실업부조 도입 직업훈련제도 전면개편** 등을 통해 직업이동이 새로운 기회가 되고, 스타트업에 인재 유입될 수 있도록 정부와 기업이 적극 협력해야 합니다. 이를 위해 코리아스타트업포럼은 적극 동참할 것입니다.

(1) 디지털플랫폼 노동의 법적 정의 부재 : 누가, 누구를 부담?

o ‘디지털 기기를 활용한’ / ‘전자적 방식의’ 중개 형태로 정의할 경우

- [온라인/오프라인 구별] 특고와 같이 특정 업종에 해당하는 노동자가 포괄되는 것이 아니라, 같은 업종에 종사하더라도 매칭 방식에 따라 포괄 대상이 달라짐
- [프로그램사/디지털플랫폼] 프로그램 사용료만을 수익으로 하는 이른바 ‘프로그램사’와 모든 결제가 한 플랫폼에서 먼저 이루어지는 ‘디지털플랫폼’의 구분. 이 경우 누가 고용보험의 기업 측 몫을 부담하느냐
- [프로그램사/지역 중개업체] ‘프로그램’을 사용하는 지역 중개업체가 고용보험 기업 몫을 부담하느냐 여부

Offline 중개 (유료직업소개소 등)	프로그램사	Digital Platform
노동자	지역 중개사	노동자
	근로자	

(2) 디지털플랫폼 노동의 주요 유형과 현황

전속계약	프로그램사 (수수료)	디지털 플랫폼 (배민라이더스, 요기요, 쿠팡이츠)
라이더	지역 중개사 라이더	라이더
Offline	Digital	

o 배달노동

- 현재 프로그램사 방식(배달대행시장)이 압도적으로 규모가 큰 상황

프로그램사	카카오 대리
콜업체	드라이버
드라이버	
Digital	

o 대리운전노동

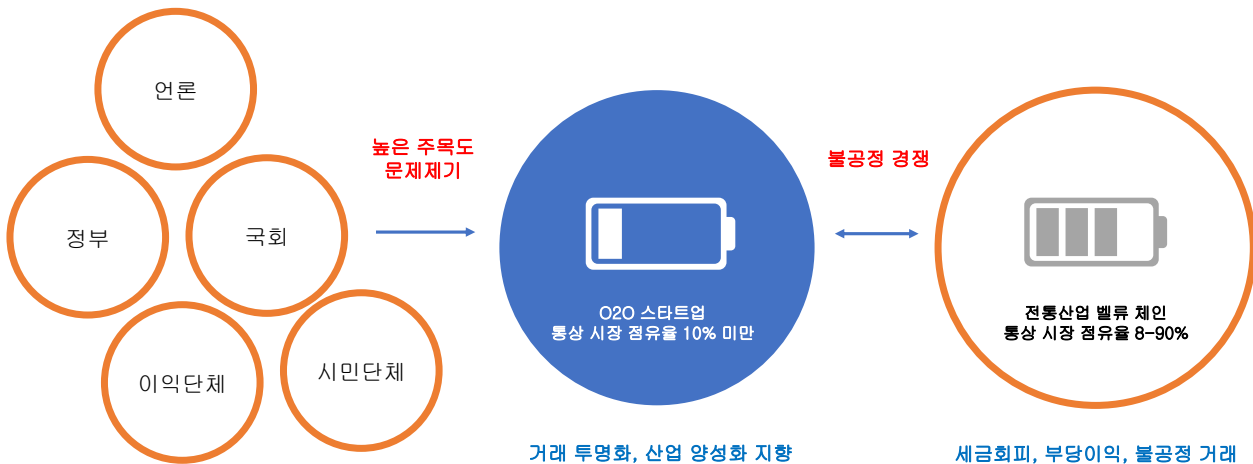
- 아직 카카오 방식의 디지털 플랫폼 시장 점유율이 50%를 넘지 못함. 단, 노동자는 양쪽을 모두 사용하고 있으며, 카카오 플랫폼 외에는 현금거래가 다수

유료 직업소개소	Digital Platform (유료직업소개소)
가사노동자	가사노동자
Offline	Platform

o 가사서비스 노동

- 디지털플랫폼 방식의 가사서비스 플랫폼기업은 법적으로 '유료직업소개소'에 해당. 현행법 상 유료 직업소개소는 직접 고용할 수 없는 주체로서, 관련 법개정 역시 필요할 것으로 보임

(3) 디지털 플랫폼 기업이 느끼는 '기울어진 운동장'



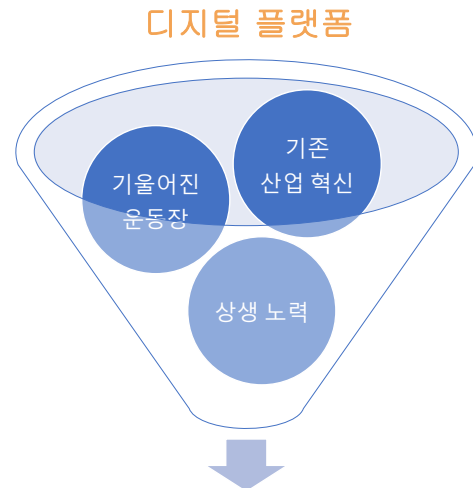
(4) 시장 불균형 및 음성화로 역전되는 상황 초래 방지

- 디지털플랫폼은 이제 막 성장하는 영역으로, 현재는 기존 오프라인 및 프로그램사 방식과 혼재돼 있음. 디지털 플랫폼만 포괄할 경우, 노동자가 어떤 형태를 선택하느냐에 따라 고용보험 포괄 여부가 달라짐
- 기존 인력 중개 시장은 대체로 음성화된 시장으로 소득파악이 어려운 반면, 디지털플랫폼은 이를 투명하게 하고 있음. 따라서 디지털 플랫폼기업 및 노동자는 이미 부가세, 노동자 소득 원천징수, 산재보험 등 조세 측면에서 경쟁업체에 비해 부담을 더 지고 있음.
- 이러한 상황에서 음성적 시장을 그대로 둔 채 디지털플랫폼에만 부담이 가중될 경우, 기업 경쟁력 약화 및 노동자 이탈이 우려되며, 결국 디지털플랫폼을 통한 양성화 노력이 오히려 시장 전체의 음성화를 가속화시킬 수 있음



1. 기존 산업의 디지털 결합이 생태계 내 행위자 모두에게 효용이 있음을 인정
2. 기존 산업의 디지털 플랫폼은 기존 시장 내에서 전통 주체와 경합하며 성장하는 신산업임을 인정
3. 기존 중개자 vs IT 플랫폼의 경합 과정에서 존재하는 시장 내 불리한 비용구조 및 역차별 인정

디지털 플랫폼 성장 x 기존 불공정 산업질서-비용구조 개선 x 종사자 처우개선
3가지의 조화를 통한 균형 잡힌 사회적 노력이 필요





**플랫폼 경제 발전과 플랫폼 노동
종사자 권리 보장에 관한 협약**
- 배달서비스업 중심으로 -

우리는 플랫폼 경제의 건강한 발전과
플랫폼 노동종사자의 권리 보장을 위해
상호 신뢰와 호혜를 바탕으로 다음과
같이 협약을 체결하며, 구체적인 협약의
내용은 붙임과 같이 한다.

2020년 10월 6일

공익전문가 중앙대학교	이영훈 교수 (대표인)	
서울대학교	권한미 교수	
연세대학교	박순영 교수	
노동조합 민주노동 서비스연맹	장규희 위원장	
라이더유니온	박정용 위원장	
기업 우아한정체질	김정호 대표	
딜리버리히어로코리아	장신용 대표	
스피어테크놀로지	유정훈 본 사장 대표	
모카이스트리얼모션	최성민 대표	

□ 진행 경과

- 4.1. : 1차 전체회의 (포럼 출범식, 포럼 운영규정 토의)
- 5.8. : 2차 전체회의 (논의 주제에 대한 기업/노동조합 입장 각 발제 및 토론)
- 5.12. : 포포나 19 극복과 포용적 디지털 전환을 위한 공동 결의문 발표
- 6.5. : 3차 전체회의 (주류중개-배달대행 산업 이해 증진을 위한 발제 및 토론)
* 배달대행산업의 감독원칙, 플랫폼 노동 유형과 특성, 플랫폼 노동 쉼의동향
- 7.8. : 4차 전체회의 (포럼 논의 주제 관련 정부부처 각 발제 및 토론)
* 노동부(보호방안), 국토부(생활물류업), 고용위(중합보험), 공정위(소관 업무 범위)
- 8.3. : 노동조합 측 최초 협약 요구안 전달
- 8.25. : 기업 측 최초 협약 요구안 전달
- 8.26. : 확대간사회의 (양 측 협약 요구안 1차 정점 토론)
- 9.10. : 확대간사회의 (양 측 수정안 제출 및 2차 정점 토론)
- 9.14. : 노동조합 및 기업 측 간사 회의 후 1차 병합안 제출
- 9.18. : 제6차 전체회의 (1차 병합안에 관한 전체 위원 중합 토론)
- 9.23. : 노동조합 및 기업 측 간사 회의 후 2차 병합안 제출
- 9.25. : 확대간사회의 (2차 병합안 관련 중합토론, 잠정 합의안 도출)
- 10.6. : 6차 전체회의 및 협약식

□ 협약의 의의

- 플랫폼 노동에 관한 국내 최초의 사회적 협약 특례, 민간기업과 노동조합이 주도한 사회적 대화로써 의의 있음.
- 협약 참여 기업 기준, 약 7만 5천 명 배달라이더에 산재보험 포함 33개 협약조항 적용 예정
- ▲공정한 계약, ▲작업조건과 보상, ▲안전과 보건, ▲정보보호와 소통 등에 관한 배달라이더의 권리보호 방안을 구체적으로 포함.
- 산재보험과 고용보험, 종합보험 등 배달라이더 안전망에 대한 제도 개선을 정부에 요청
- 협약 이후 '플랫폼 포럼'은 '상설협의기구'로 전환해 본 협약이 이행 을 점검하고 추가적인 현장 애로사항 등에 관한 노사 협의 지속

NEWSIS

배민-배달원, 단체협약 타결... "해외서도 찾기 어려운 사례"

오동현 2020.10.22. 15:26

플랫폼 기업과 플랫폼 종사자 간 단체협상이 국내 최초로 타결됐다.

배달의민족의 프리미엄 배달 서비스 배민라이더스를 운영하는 우아한정체질과 민주노동 서비스연맹 서비스일반 노동조합은 22일 서울 송파구에서 양 측 관계자가 참석한 가운데 단체협약을 체결했다.

이는 비대면 소비 확산으로 플랫폼 산업이 성장하면서 플랫폼 노동이 사회적 이슈로 떠오른 가운데, 플랫폼 기업과 플랫폼 종사자가 자율적으로 노사 교섭을 진행하고 단체 협약이라는 결실을 맺었다는 점에서 의미가 있다.



© 뉴스시스



**배민·민주노동
단체협약 주요 내용**

- 라이더 부담 배차 중계 수수료 면제
- 건강검진비·휴식지원비 제공, 피복비 지원
- 라이더 안전 교육 의무 시행
- 약천후에 배송 서비스 중지
- 라이더 인식 개선·서비스 질 향상 캠페인

COVID-19, Spread of the Digital Economy, and Implications on the Labor Market

Jung, Mi-na, Policy Director of the Korea Startup Forum
2020. 11. 4.

01 Digital platform economy

Definition

Classification	Definition of digital economy
OECD (2012)	The digital economy is comprised of markets based on <u>digital technologies</u> that facilitate the trade of goods and services through e-commerce.
EC (2013)	...an economy based on <u>digital technologies</u>
Rouse (2016)	The digital economy is the worldwide network of economic activities enabled by <u>information and communication technologies (ICT)</u> . It can also be defined more simply as an economy based on <u>digital technologies</u> .
Dahlman et al. (2016)	The digital economy is the amalgamation of several general-purpose technologies (GPTs) and the range of economic and social activities carried out by people over <u>the internet and related technologies</u> .
UNCTAD (2017)	The application of <u>internet-based digital technologies</u> to the production and trade of goods and services)

Source : Korea Institute of Public Finance (2018)

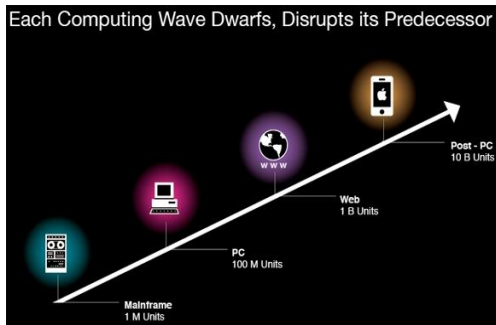
An economy in which the major economic activities such as production, distribution, and consumption of goods and services depend mainly on the **production factor** of “**digitalized and networked information and knowledge**”

(LG Economic Research Institute)

2

01 Digital platform economy

Technical background



Device penetration rate (Forbes)

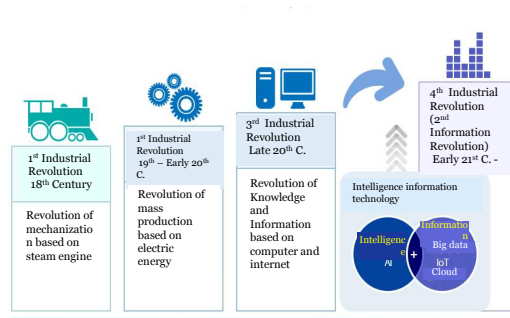


Diagram of the 4th Industrial Revolution

Information Revolution in the 2000s (Web) → **Mobile conversion** in 2015 and the 4th Industrial Revolution

Regarding science and technology, an increase in the objective level, corporate capability for usage, and user acceptance has expanded the revolution of informatization and created a qualitative difference. In the future, **digitization** will play a role not just in specific economic areas but will be accelerated **in all industries** with more rapid and greater impacts on people's lives.

3

01 Digital platform economy

Technical background

Characteristics of the digital industry and the principle of platform growth

① Characteristics of the digital industry

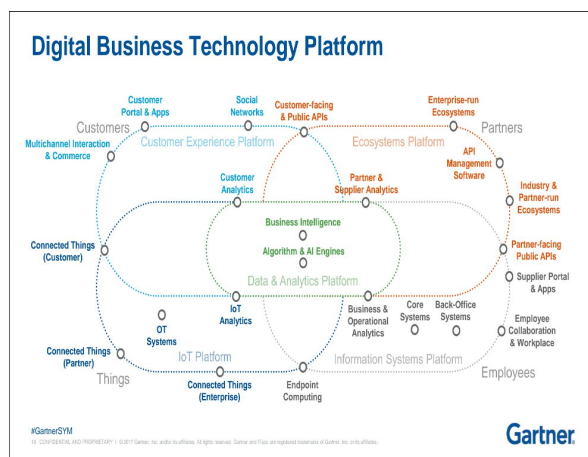
- As the digital economy can easily expand linked services through data, it is hard to define industrial boundaries, and since digital technologies are borderless, the domestic market is already in a heated competition with global companies.

② Growth engine for platforms

- The driving force for rapid growth of the platform business is basically efficiency improvement. Platforms provide suppliers with easy entry to the market and a foothold for the provision of various services and offer chances for users to be matched with better suppliers for a small fee per search.

③ Technical elements of platforms

- Establishing a business platform with market competitiveness requires a range of core technologies of the 4th Industrial Revolution such as AI, IoT, cloud, and big data. Platform companies also need a strategic awareness of the overall social system.



4

01 Digital platform economy

Industrial structural change

Changes in corporate market capitalization

	Dec. 1998	Dec. 2008	Dec. 2018
1	MS	Exxon Mobil	MS
2	GE	PetroChina	Apple
3	Intel	Walmart	Amazon
4	Walmart	China Mobile	Alphabet(Google)
5	Exxon Mobil	CAUCA	Berkshire Hathaway
6	Merck & Co	Proctor & Gamble	Tencent
7	International Business Machines Corp	Industrial and Commercial Bank of China	Facebook
8	Coca-Cola	MS	Alibaba
9	Pfizer	GE	Johnson & Johnson
10	Cisco Systems	AT & T	JPMorgan

Source: Thomson Reuters

Restructuring of the industry centering on platform companies with the capability of intelligence innovation

With the development of the digital economy, the influence of platform companies is growing since they have quality data and core capabilities for supplying optimized goods to consumers. As of 2018, seven out of the top ten companies in global market capitalization were **platform companies**.

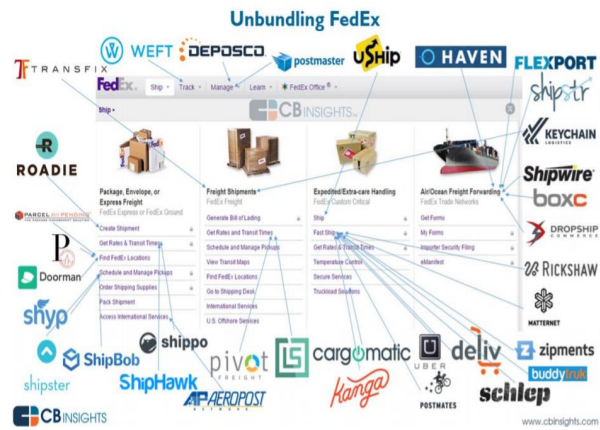
Global platform companies lead intelligence innovation by pervading other industries such as healthcare, finance, and automobiles and the spread of intelligent technology blurs the boundaries of traditional industries.

01 Digital platform economy

industrial structural change



Reorganization of financial services



Reorganization of logistics services

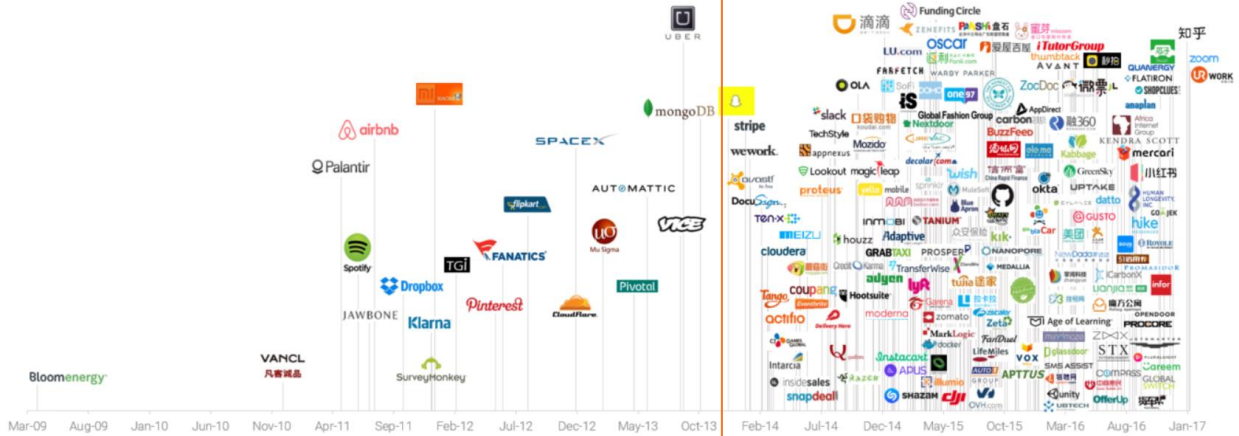
The emergence and growth of new ICT companies (startups) adapting to the mobile/information era

→ Quickly penetrate existing industrial structures, create customer value, and dismantle and reconstruct traditional methods

01 Digital platform economy

Rise and growth of global start-ups

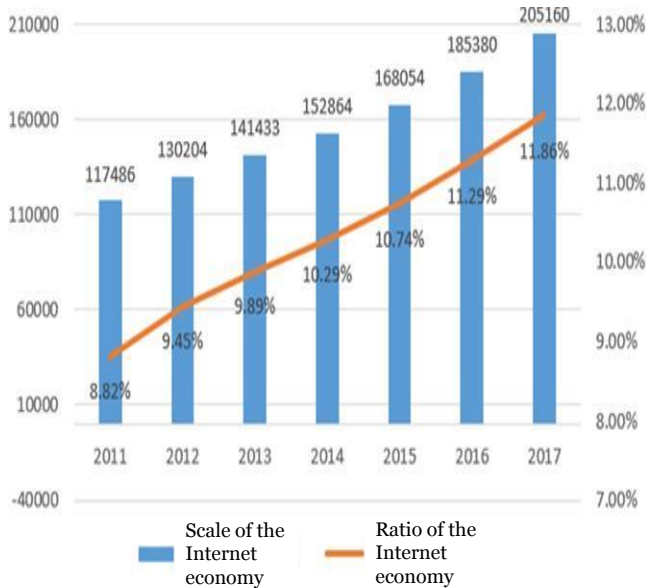
**THE INCREASINGLY CROWDED UNICORN CLUB:
PRIVATE COMPANIES VALUED AT \$1B+**
as of 1/31/2017



Rapid increase of global unicorn startups around 2014

01 Digital platform economy

Domestic situation of digital economy



“Analyzing the ripple effects of the digital economy (Internet-based service economy)”

Estimation of the scale of the digital economy: KRW 129 – 200 trillion

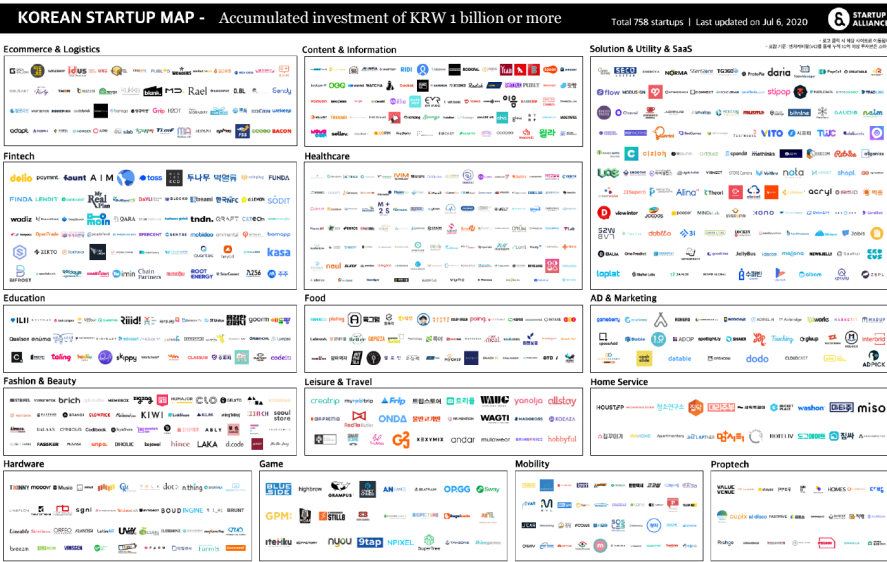
Scale ranking by industry

- 1) Wholesale and retail services
- 2) Information, communication, and broadcasting services
- 3) Financial and insurance services

(Yoo, Byung-jun et al., 2018)

01 Digital platform economy

Domestic situation of digital economy

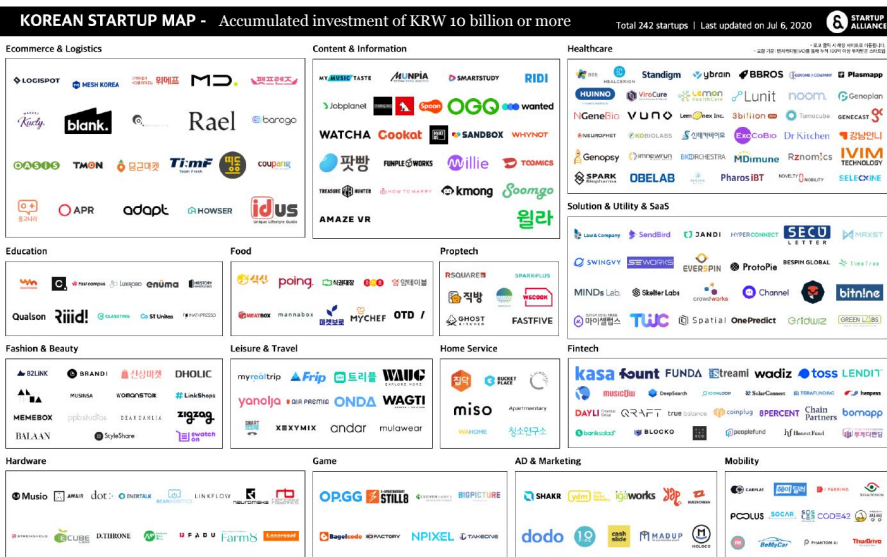


Domestic startups raised Series A funding or above, 758 companies as of July 2020 (383 in July 2018)

9

01 Digital platform economy

Domestic situation of digital economy



Domestic startups raised KRW10 billion, 242 companies as of July 2020 (75 in July 2018)

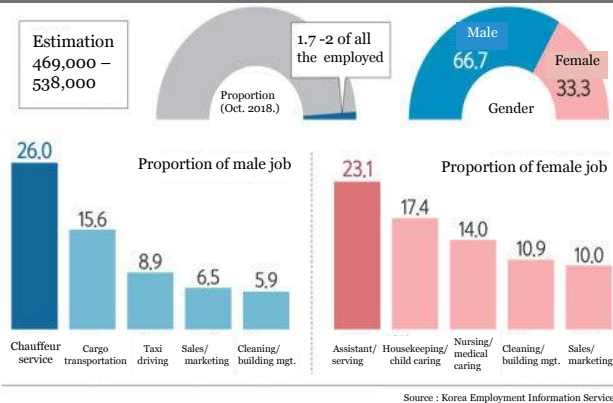
10

02 Digital platform labor

Current situation

Platform, creating new methods of transaction by combining digital technology with existing industries and businesses

No. of platform workers in Korea (Unit: %) * Survey method: Random sampling of 30,000 men and women aged 15 or older across the country



Source : Korea Employment Information Service (2018)

① Rapid growth of digital platforms

- The digital platform economy is rapidly growing around the world. Many of the global unicorn startups are in this sector and attract enormous investment. Digital platforms are characterized by accelerated industrial expansion as digital technology is combined with small offline brokerage businesses without enforcement decrees, notices, or any legal basis.

② Combination of digital with existing industry/labor = platform

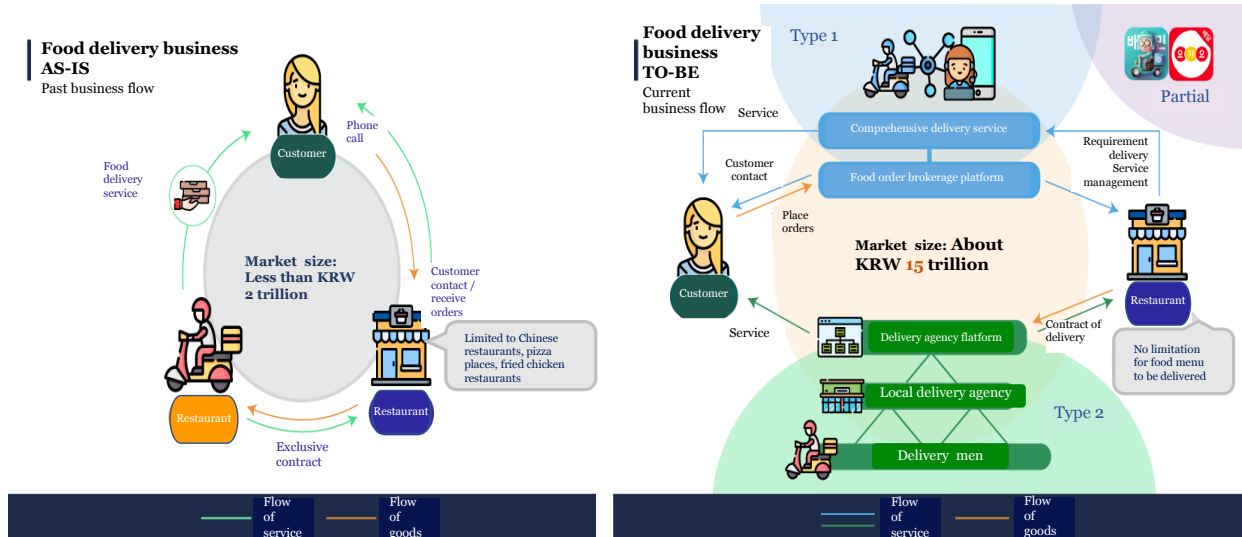
- Platform is not an unprecedented business but an existing business with different labor types and brokerage methods using “digital” means. Although the offline market is still bigger than the online market, it has become necessary to discuss institutional protection for new types of labor given the rapid growth of digital platforms.

11

02 Digital platform labor

Current situation

Case : Food Delivery x Digital Platform

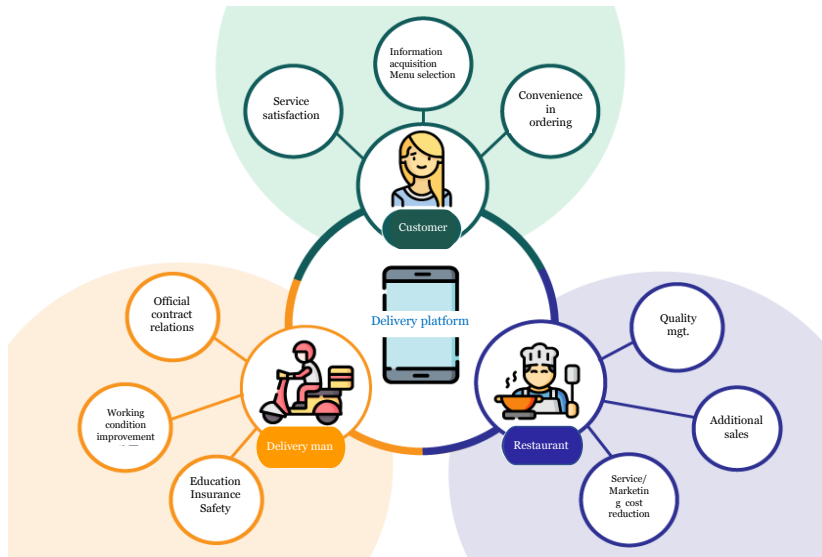


12

02 Digital platform labor

Current situation

Case : Food Delivery x Digital Platform



13

02 Digital platform labor

Current situation

Case : Food Delivery x Digital Platform

Amount of mobile transaction for food service through delivery applications, etc.

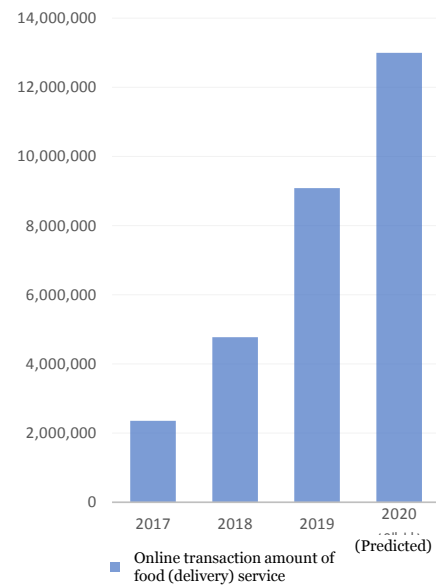
Goods	Sales channel	2017	2018	2019	2020. 01 p)	2020. 02 p)
Food service (Unit: KRW 1mil.)	Total	2,732,568	5,262,777	9,732,842	1,056,550	1,123,739
	Internet	378,319	489,773	645,143	62,513	63,931
	Mobile	2,354,254	4,773,004	9,087,699	994,037	1,059,809

Data: Survey of Online Shopping Trend by Statistics Korea

Rapid growth with 2.73 trillion won in 2017, 5.26 trillion won in 2018, and 9.73 trillion won in 2019

In February 2020, monthly transactions exceeded 1 trillion won for the first time.

→ **Expected to grow more than 5 times in the turnover in 3 years**



14

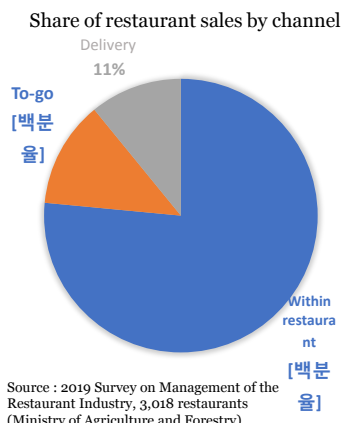
02 Digital platform labor

Current situation

Case : Food Delivery x Digital Platform

The share of delivery services among total restaurant sales is still small.

- Total sales of restaurants in 2018: estimated about KRW 115 trillion / Food delivery sales: estimated about KRW 3-6 trillion (2.6% - 5.2%)
- Total sales of restaurants in 2019: estimated about 120 trillion / Food delivery sales: : estimated about 10-14 trillion (8.3% - 11.6%)



- Ordering via food delivery apps has grown rapidly, but the share among total sales of the restaurant industry is relatively insignificant.
- The market trend of <growing use of food delivery apps → increase in delivery demands and transaction amounts → booming of delivery agents replacing direct employment of delivery personnel> is relatively new.
- Restaurants specialized in delivery have only recently emerged, and their numbers are still small.
- It is reasonable to assume that most restaurants are still **based on food sales within the restaurant and apps and delivery agents have been used as tools for adopting new business methods and creating extra sales.**

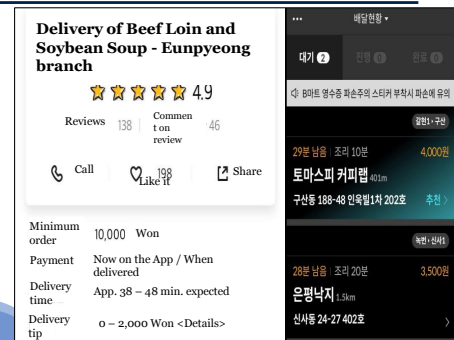
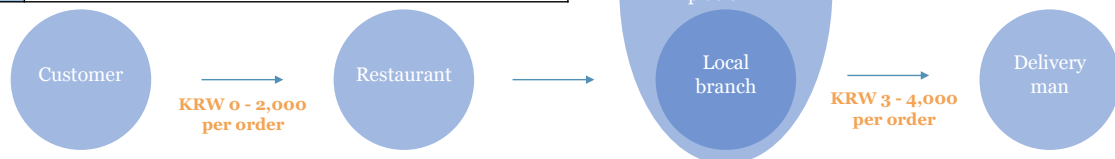
15

02 Digital platform labor

Current situation

Case : Food Delivery x Digital Platform

Profit	<p>Difference between the agency fee received from the restaurant and the fee paid to the delivery person</p> <p>→ Distributed to local branches and IT companies</p>
Cost	<p>All expenses for operation of the delivery agency service</p> <ul style="list-style-type: none"> - Development and maintenance of delivery related programs - Lease of local stations which are bases for delivery people - Operation of local control centers and customer centers - Costs related to motorcycles (installment purchases: interest costs/ leases: depreciation) - Operating expenses for contracting and maintaining stores - Expenses for safety education, industrial accident insurance, periodic promotions, etc.

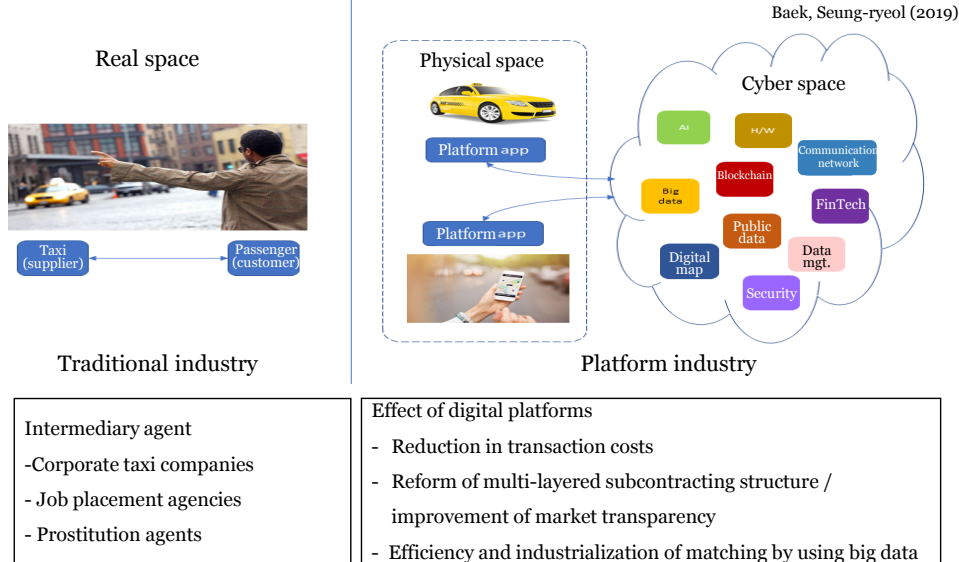


16

02 Digital platform labor

Current situation

Digital platforms are combined with existing industries to reduce transaction costs and promote market formalization.



02 Digital platform labor

Current situation

Digital platforms do not replace workers but compete with existing brokers.

Area	Supplier		Platform		User
	Existing supplier	New supplier	Existing platform (Offline)	Digital platform (Online)	
Carpool	Licensed (taxi) company	Owner driver	Taxi calling company, taxi company, etc.	Digital platform companies	Customer
Two-wheeled delivery	Delivery man using two-wheeled vehicle	Delivery man using two-wheeled vehicle	Local branch of delivery software company		
Food order	Micro business (restaurant)	Micro business (restaurant)	Advertisement, flyer		
Chartered bus	Chartered bus company	Chartered bus company	Bus company, etc.		
Shuttle for private educational institutes	Minibus / chartered bus	Minibus / chartered bus	School, private educational institute, etc.		
Accommodation	Accommodation business	Accommodation business / house owner	Advertisement, travel agency, etc.		
Housework	Domestic workers	Domestic workers	Job placement agency		

02 Digital platform labor

Korea Startup Forum

Korea Startup Forum’s stance on the social safety net for platform labor

Declaration of the Korea Startup Forum’s 1st Anniversary Forum (Sep. 26, 2017)

New Economy Declaration of Startups for Korean Economic Development and Sustainable Growth of Social Members

1. We shall not adopt an expedient to hand down management rights.
2. We shall not conduct unfair family management.
3. We shall give continuous attention and effort to improve the working environment of workers.
4. We shall faithfully fulfill tax obligations.
5. We shall devote ourselves to national economic development and strive for a transparent and righteous society.

Declaration of the Korea Startup Forum’s 2nd Anniversary Forum (Oct. 16, 2018)

New Economy Declaration of Startups for Korean Economic Development and Sustainable Growth of Social Members

1. We must achieve the O2O platform industry, innovation, and mutual prosperity.
2. We must begin to pursue various digital mobility industries even now.
3. We must go beyond fintech and internet banking to disruptive innovation.
4. Data technology (DT) is the foundation of the digital economy.
5. Entrepreneurship and the creation of an investment environment are the beginnings of a startup ecosystem.
6. Developing the social safety net and fostering talented people are pre-requisites for change.

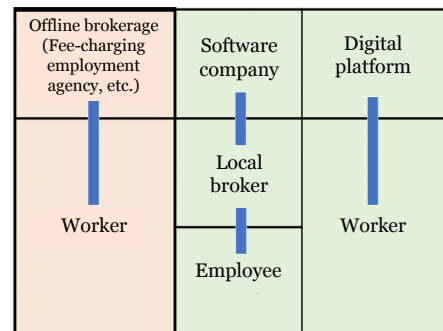
The digital economy is a link between tradition and the future. The digital economy creates new jobs, innovates upon the existing market, and strengthens competitiveness across industries at the same time. This change brings both a crisis and a chance. Policies for social safety net and fostering talented people must be reformed to turn crises into new opportunities. The government and companies should actively cooperate to transform job replacement into new opportunities through **the expansion of employment insurance, introduction of unemployment support, and overhaul of the vocational training system**, and to attract talented people to startup companies. The Korea Startup Forum will aggressively participate in this effort.

03 Issues and Challenges

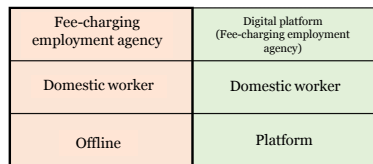
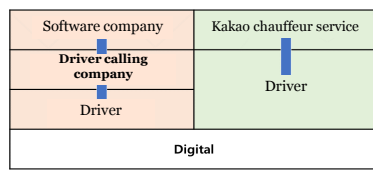
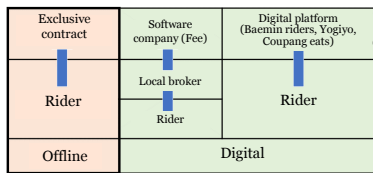
(1) No legal definition of digital platform labor: Who bears what?

o When it is defined as a “digital device used”/ “electronically made” brokerage method,

- [Distinction between online and offline] Workers are categorized based on matching methods, not on the types of business they engage in.
- [Software company / digital platform] “Software companies” that make profits from usage fees of delivery agent software should be distinguished from “digital platforms” through which all payments are made. Who will bear the employer’s share of the employment insurance premium in both cases?
- [Software companies / local brokerage companies] Do local brokerage companies using delivery agent software need to pay



(2) Major types and the state of digital platform labor



o Delivery

- The delivery agency market, by which deliveries are made through delivery software companies, is overwhelmingly large

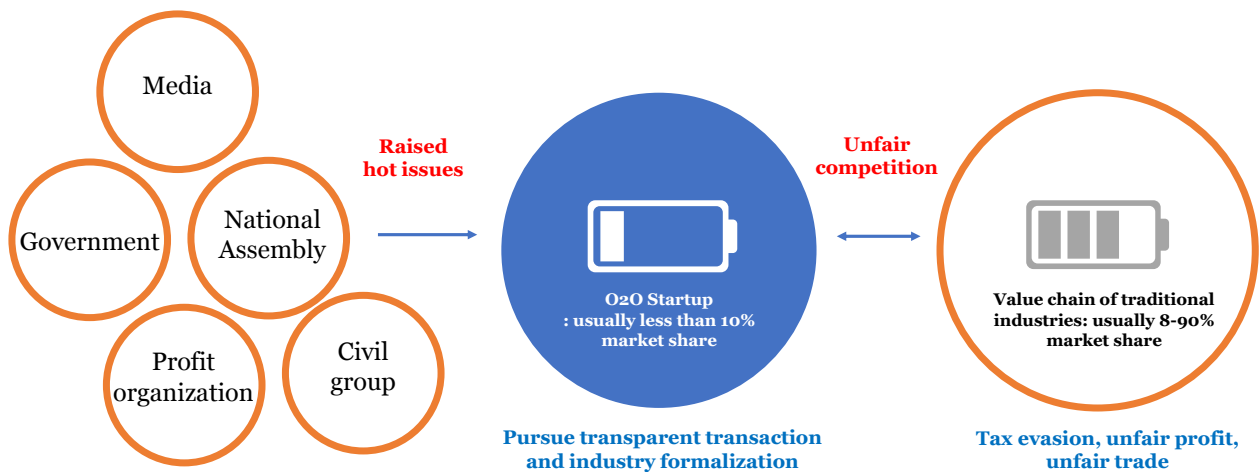
o Chauffeur service

- The market share of digital platforms such as Kakao chauffeur service does not exceed 50%. Chauffeurs can work for both digital platforms and local brokerages, and cash is mainly used for payment except for on the Kakao platform.

o Domestic work

- The digital formatted domestic service platform is legally a “fee-charging employment agency.” Under the current law, fee-charging employment agencies are not allowed to directly hire domestic workers, thereby requiring revision of the relevant laws.

(3) “Uneven playing field” felt by digital platform companies

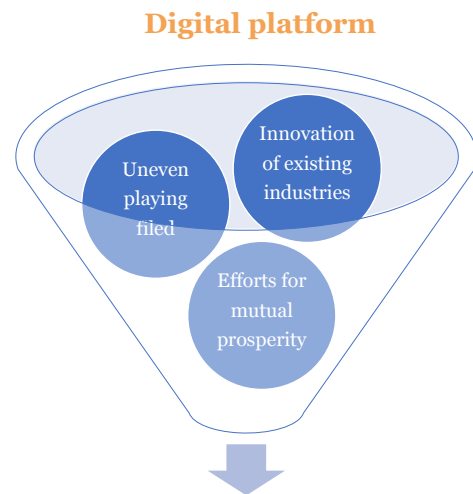


(4) Prevention of market imbalances and informalization

- Digital platforms are in the early stages of growth and workers provide labor via both existing offline brokerages and software companies. If only work through digital platforms is recognized as platform labor, the choice to be covered by employment insurance falls upon workers.
- As the existing workforce brokerage market is usually an informal market, it is hard to determine exact profits, while digital platforms are transparent in this regard. Therefore, digital platform companies and workers bear more burden of industrial insurance and taxes, such as VAT withholding tax, than their competitors.
- Under these circumstances, if digital platforms alone are faced with increasing burdens and the existing informal brokerage market is left intact, weakening corporate competitiveness and worker attrition would result. Ultimately, efforts to formalize the existing brokerage companies via digital platforms may accelerate informalization of the market as a whole.



1. To recognize that combining digital with existing industries **is useful to all actors in the ecosystem.**
2. To recognize that digital platforms in existing industries are a new industry growing and **competing with traditional actors** in existing markets.
3. To recognize that there are **adverse costs structures and reverse discrimination in the market** in the process of competition between existing brokerage companies and IT platforms.



Growth of digital platforms x an existing unfair industrial order – improvement of cost structure x enhancement of working conditions
Social efforts based on a balance of the three factors are required.

05 And More..



Agreement on Platform Economy Development and Guarantee of Platform Workers' Rights and Interests
 - Focusing on the delivery service industry

We conclude the agreement as follows for the healthy development of the platform economy and the guarantee of platform workers' rights and interests based on mutual trust and reciprocity and the details of the agreement are as attached.

October 6, 2020

Public interest expert
 Chung-ang Univ. Prof. Lee, Byung-hoon (President)
 Seoul National Univ. Prof. Kwon, Ji-hyung
 Inje Univ. Prof. Park, Eum-jung

Trade Union
 KCTU President Kang, Kyo-hyuk
 Rider Union President Park, Jung-soon

Enterprise
 Wovox CEO Kim, Bum-jun
 Delivery Hero Korea CEO Kang, Sin-hoang
 Spidor Craft CEO Yoo, Hyun-chul
 Korea Startup Forum Moon, Ji-young
 CEO Choi, Sang-jin

□ Progress

- April 1: 1st plenary meeting (inauguration ceremony, discussion on operation regulation)
- May 8: 2nd plenary meeting (presentation and discussion by enterprises and trade unions on the agenda)
- May 12: Joint Resolution for Overcoming COVID19 and Inclusive Digital Transformation declared
- June 5: 3rd plenary meeting (presentation and discussion to understand the order brokerage-delivery agency industry)
 - * Working principle of the delivery agency industry, types and characteristics of platform labor, overseas trends of platform labor
- July 8: 4th plenary meeting (presentation and discussion by government departments on the agenda)
 - * MOEL (protection measure), MOLIT (Act on Logistics of Daily Life), FSC (comprehensive insurance), FTC (related matters under its jurisdiction)
- August 3: trade unions' first requirement for agreement delivered
- August 25: enterprise's first requirement for agreement delivered
- August 26: administrative secretaries' meeting (1st discussion on hot issues of both parties' requirements)
- September 10: administrative secretaries' meeting (revised requirements delivered and 2nd discussion)
- September 14: 1st draft delivered after consultation among administrative secretaries of trade unions and enterprises
- September 18: 5th plenary session (comprehensive discussion on the 1st draft)
- September 23: 2nd draft delivered after consultation among administrative secretaries of trade unions and enterprises
- September 25: administrative secretaries' meeting (comprehensive discussion on the 2nd draft and a tentative agreement drawn up)
- October 6: 6th plenary session and agreement ceremony

□ Significance of the agreement

- It is the first social agreement on platform labor in Korea. In particular, the agreement is significant since it is the result of social dialogue led by private companies and trade unions.
- About 75,000 delivery riders of enterprises participated in the agreement will be covered by 33 articles of the agreement including occupational accident insurance.
- Detailed measures for protection of delivery riders' rights and interests regarding ▲ fair contract, ▲ working conditions and compensation, ▲ safety and health, ▲ information protection and communication are included.
- Institutional improvement regarding safety net for delivery riders such as occupational accident insurance, employment insurance, and comprehensive insurance was requested to the government.
- After the agreement, the "Platform Forum" will be a "permanent consultation body" to ensure the implementation of the agreement and to continue labor and management consultation on additional difficulties in the field.

05 And More..

NEWSIS

Delivery Men Concluded Collective Agreement... "Very Rare Case Even Overseas"

Oh, Dong-hyun, Oct. 22, 2020 15:26



뉴스시스

A collective bargaining agreement between a platform company and platform workers was concluded for the first time in Korea.

The Wowahan Brothers that operates the premium delivery service Baemin Riders and the Korean Federation of Service Worker's Union Service affiliated to the Korea Confederation of Trade Unions signed a collective agreement in Songpa-gu, Seoul on the 22nd in the presence of officials from both sides.

While platform labor emerged as a social issue with the platform industry growing due to the increase of non-face-to-face consumption, this is meaningful in that a platform company and platform workers voluntarily had labor-management negotiations and concluded a collective agreement.



배민 Baemin - KTUC collective bargaining

- Exemption of fee for delivery allocation, originally born by riders
- Provision of medical check expenses and support funds for rest, support for clothing expenses
- Compulsory safety education for riders
- Suspension of delivery service in bad weather
- Campaign to improve awareness about riders and service quality

2020 국제 심포지엄
포스트 코로나19, 노동시장과 일하는 방식의 변화
2020 International Symposium
Post-Covid-19:
Changes in the Labor Market and the Way of Working

(2부) 코로나19로 인한 일하는 방식의 변화
Session II Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19

사례발표 2
Case Presentation 2

코로나 19 이후 일하는 방식의 변화

Changes in Ways of Working on the Wake of COVID-19

정지현 에스에이피 코리아 파트너
Chung, Ji-hyun, Partner, SAP Korea





COVID 19 이후 일하는 방식의 변화

Jeeny Chung, SAP
November, 2020

PUBLIC

THE BEST RUN 

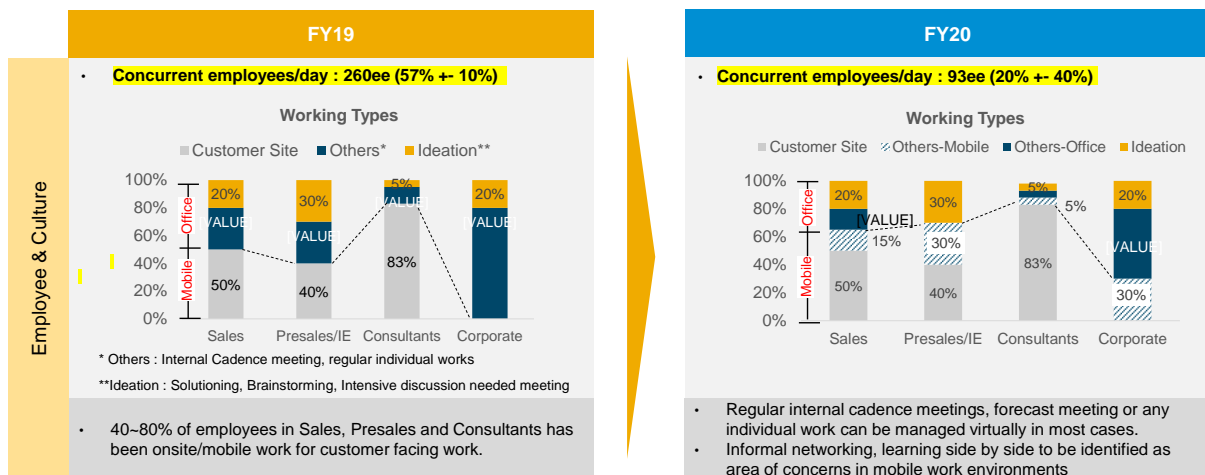
모바일 워크플레이스—배경/목표

- 더 이상 “일한다”라는 것이 모두가 같은 사무실에 모인다는 것을 의미하지 않음. “일하기 위해서는 서로 모여 있어야 한다는 믿음이 있었지만 사람들은 어디든 자신이 원하는 곳에서 일하기를 원하고 그렇게 할 수 있다.”
출처: 포브스 인사이트, 2017
- 새로운 일터 관행, 즉 **모바일(애자일한) 워크플레이스**는 코로나19 상황과 관계 없이 **2020년 5월 25일부**로 뉴노멀(new normal)시대를 위해 시행된다.
- 가상의 협력을 활용하여 불필요한 대면 내부 회의를 최소화해서 고객 대면 활동에 보다 집중할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서는 생산성을 극대화하고 효율적인 시간 관리를 독려해야 한다.

모바일 워크플레이스—기본 원칙

- 모든 직원은 고객사/파트너사, 커피숍, 자신의 집 등 업무수행, 보안, 어려움 등의 문제가 없는 한 어디에서든 일할 수 있다.
- 사전에 정의해야 할 미팅의 포맷은 아래와 같다.
 - 정기적인 내부회의는 가상 회의로 수행하도록 권장
 - 정기적인 대면회의가 필요한 경우, 한주에 1-2일로 날짜를 지정하여 직원들이 그 이외의 날짜에는 장소에 구애 받지 않고 결과를 산출할 수 있도록 한다.
 - 아이디어이션 회의(예, 솔루션링, 브레인스토밍, 집중 논의가 필요한 미팅)는 생산성을 높이기 위해 대면회의를 잡는다.
 - 임시로 잡히는 회의(예, 일대일 미팅, 어카운트리뷰미팅 등)는 고객사를 우선으로 해서 최적의 미팅 포맷을 찾는다.
- 기업 활동은 일터에 관계 없이 평소와 같이 수행되어야 한다
 - 표준 근로시간은 계속 **09:00-18:00**을 유지하고, 유연 근로시간의 경우, 매니저의 결제를 받고, **실제 근로시간을 팀원들과 공유**해야 한다.
 - 모든 **비용과 보안 정책**(예, 화면 잠금, 기기만 홀로 두지 않기, 기밀 정보를 공공장소에서 말하지 않기)은 그대로 유지되며 변경되지 않는다.

근무환경 분석



직무별 일하는 모습 변화 (1/3)

✓ 이동시간



- 직군 : 영업
- 집 : 분당
- Day 1 주요일정

- ✓ 10:00 Team Cadence Meeting
- ✓ 13:30 A client meeting @ 판교
- ✓ 16:00 B client meeting @ 서초
- ✓ 17:30 Account Review Meeting
- ✓ 집중 업무 2시간

	Before	After
일정	07:00 기상 & 출근준비 08:00 - 09:00 사무실 이동(분당-도곡) 09:00 ~ 10:00 집중 업무 (Meeting 준비) @ Office 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Office 11:00 ~ 11:30 A client prep. meeting to manager @ office 11:30 ~ 13:00 Lunch 13:00 ~ 13:30 판교이동(도곡-판교) 13:30 ~ 14:30 A client meeting @ 판교 14:30 ~ 15:30 서초이동(판교-서초) 15:30 ~ 16:00 B client prep meeting to manager 16:00 ~ 17:00 B client meeting @ 서초 17:00 ~ 17:30 사무실 이동(서초-도곡) 17:30 ~ 18:00 Account Review Meeting @ office 18:00 ~ 19:00 집중 업무(이메일, 제안서, 등) @ office 19:00 ~ 20:00 퇴근 집으로 이동(도곡-분당) 20:00 ~ 개인시간	07:00 기상 07:00 ~ 08:00 아침 운동 08:30 ~ 10:00 집중 업무 & Meeting 준비 @ Home 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Home(Call-In) 11:00 ~ 11:30 A client prep. meeting to manager @ Home (call-in) 11:30 ~ 13:00 Lunch & 출근 준비 13:00 ~ 13:30 판교이동(분당-판교) 13:30 ~ 14:30 A client meeting @ 판교 14:30 ~ 15:30 서초이동(판교-서초) 15:30 ~ 16:00 B client prep meeting to manager 16:00 ~ 17:00 B client meeting @ 서초 17:00 ~ 17:30 집으로 이동(서초-분당) 17:30 ~ 18:00 Account Review Meeting @ Home (Call-In) 18:00 ~ 18:30 집중업무 정리 @ Home 18:30 ~ 개인시간
주요 변화	✓ 총 이동시간(횟수) : 4시간 (총 5회)	✓ 총 이동 시간(횟수) : 2시간 (총 3회) - 2시간 Save

직무별 일하는 모습 변화 (2/3)

ILLUSTRATIVE

✓ 이동시간



- 직군 : Presales (기술영업)
- 집 : 압구정동
- Day 1 주요일정

- ✓ 10:00 Team Cadence Meeting
- ✓ 13:30 PoC @ 광화문
- ✓ 16:30 Proposal Review Meeting
- ✓ 집중업무 2시간

	Before	After
일정	07:00 기상 & 출근준비 08:00 - 09:00 사무실 이동(집/압구정동-도곡) 09:00 ~ 10:00 집중업무 (PoC 준비) @ Office 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Office 11:00 ~ 12:00 Lunch 12:00 ~ 13:00 광화문 이동(도곡-광화문) 13:30 ~ 15:30 PoC @ 광화문 15:30 ~ 16:30 사무실 이동(광화문-도곡) 16:30 ~ 17:30 제안서 리뷰 미팅 @ Office 17:30 ~ 18:30 집중 업무 @ Office 18:30 ~ 19:30 퇴근 집으로 이동(도곡-집/압구정동) 19:30 ~ 개인시간	07:00 기상 07:00 ~ 08:00 아침 운동 08:30 ~ 10:00 집중 업무 @ Home 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Home 11:00 ~ 12:00 Lunch & 출근준비 12:00 ~ 13:00 광화문 이동(집/압구정동-광화문) 13:30 ~ 15:30 PoC @ 광화문 15:30 ~ 16:30 집으로 이동(광화문-집/압구정동) 16:30 ~ 17:30 제안서 리뷰 미팅 @ Home 17:30 ~ 18:00 집중 업무 @ Home 18:00 ~ 개인시간
주요 변화	✓ 총 이동시간(횟수) : 4시간 (총 4회)	• 총 이동 시간(횟수) : 2시간 (총 2회) - 2시간 Save

직무별 일하는 모습 변화 (3/3)

ILLUSTRATIVE

이동시간

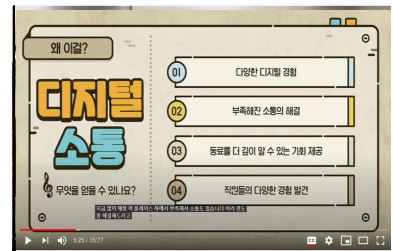
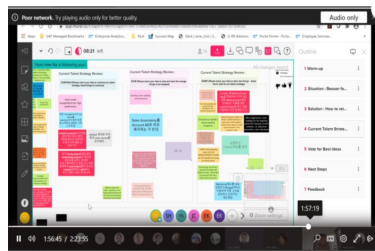
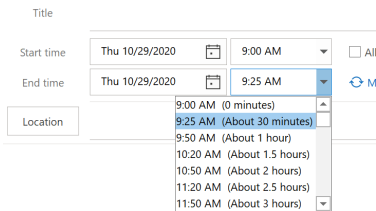


- 직군 : Support Engineer
- 집 : 경기도 일산
- Day 1 주요일정

- ✓ 10:00 Team Cadence Meeting
- ✓ 13:30 A Client Engagement Meeting
- ✓ Quarterly Check In @ 상암
- ✓ A Client meeting follow up – 1hr
- ✓ Self Development - New Service Offering/Features – 1 hr
- ✓ 집중업무 – 0.5 hr

	Before	After
일정	07:00 기상 & 출근준비 08:00 ~ 09:30 사무실 이동(일산 - 도곡) 09:30 ~ 10:00 집중업무 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Office 11:00 ~ 12:00 Lunch 12:00 ~ 13:00 상암 이동(도곡-상암) 13:30 ~ 15:30 A client quarterly check in @ 상암 15:30 ~ 16:30 사무실 이동(상암 - 도곡) 16:30 ~ 17:00 Break 17:00 ~ 18:00 A client meeting follow up @ Office 18:00 ~ 19:30 Overtime Meal 19:30 ~ 20:30 Self development – New Service offering/features 20:30 ~ 22:00 퇴근 집으로 이동(도곡 - 일산) 22:00 ~ 개인시간	07:00 기상 07:00 ~ 08:00 아침 운동 08:30 ~ 09:00 집중 업무 09:00 ~ 10:00 Self Development – New Service Offering/Features 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Home 11:00 ~ 12:00 Self Development – In depth 12:00 ~ 13:00 Lunch 13:30 ~ 15:30 A client quarterly check in remotely @ Home 15:30 ~ 16:30 A client meeting follow up 16:30 ~ 18:00 Looking for additional study, contribution, etc. 18:00 ~ 개인시간
주요 변화	• 총 이동시간(횟수) : 5시간 (총 4회)	• 총 이동 시간(횟수) : 0시간 (총 0회) – 5시간 Save

비대면 커뮤니케이션 역량 강화



비대면 미팅 프로토콜 공유

- 정기 내부 미팅은 전면 비대면 (대면 미팅의 경우, 별도 공지)
- 2분전 입장, 사전 오디오, 비디오 체크
- 예약 시스템 시간 변경 (30분 -> 25분, 1시간 -> 50분)
- Speaker는 Video On

효율적 비대면 미팅운영 교육

- 일방적 전달 => 참여형, 대화형
- Trello, Mural, Gamification 도구 활용
- 지속적인 교육 및 Tips공유

디지털 소통 및 경험 제공

- 일과 무관한 디지털 소통 및 경험 제공
- 직원들의 다양한 재능 발견
- 서로 더 이해할 수 있는 기회

디지털 소통 및 경험 제공 Let's sing APJ! ... 'Together Again'

#SAP #LifeATSAP #TogetherAgain
"Together Again" - Performed by SAP Employees
35,887 views · Premiered Sep 15, 2020

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

9

빠른 재교육 (Rapid Reskilling)

- Influencing with Empathy
- Remote Working Literacy
- Digital Leadership & Tools

IMPACTFUL QUESTIONING	SHOWING EMPATHY	EFFECTIVE COMMUNICATION	STORYTELLING
Powerful Conversations	Mindfulness at Work: Empathy and Compassion for Better Results	Adapt your Communication Style for Better Collaboration	Advanced Storytelling Workshop: Persuading Through Stories
C-Level Influencing techniques	Brene Brown: What is Empathy?	Transforming Customer Complaints into Opportunities	Storytelling with Data: how to bring information to life
Asking Questions	The Science Of Persuasion	Cultural misunderstandings	The Art of Persuasive Storytelling
Create Powerful Questions	Frances Frei: Empathy	Speak the Customer's Language: Know Your Audience	Strategic Storytelling for Sales
Selling Through Questions	Customer Empathy in Digital Transformation	Understanding the sources of Cultural Differences	Leading with Stories
Challenger Guide – Constructive Tension	How Can I Create Value for my Prospects?	The Key to Good Communication: "Your Audience"	The Flower Theory of Persuasion
Virtual Customer Engagement (wip)	Influence: The Psychology of Persuasion	Let's Chat	Storytelling: Why should your customer do anything and why now?
Influencing ProSkills Library	Challenger – Elements of Commercial Insight	Cultural Intelligence Infographic and Tool	Why Use Storytelling in a Sales Cycle?
	Challenger – Crisis Messaging, Leading with Insight & Empathy	The Case for Cultural Intelligence	7 Strategic Steps for Structuring Your Story
	Emotional Intelligence ProSkills Library	e-Learning: Cultural Intelligence - It's More Than You Think	The Storycast Podcast Series at SAP
		Cultural Intelligence Discussion Guide	Challenger – Elements of Commercial Insight
		Challenger – Virtual Communications across cultures	Storytelling ProSkills Library

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

Link to [Customer Success Key Skills JAM PAGE](#)

10

빠른 재교육 (Rapid Reskilling)

1

Influencing with Empathy

2

Remote Working Literacy

3

Digital Leadership & Tools

STAYING PRODUCTIVE	DIGITAL SELLING	REMOTE PRESENTATIONS	CUSTOMER REMOTE SETUP
Working Remote with Colleagues and Customers	Challenger - High Impact Virtual Sales Meetings	Challenger - Conducting remote presentations	Virtual Best Practices
Best Practice: Working from Home	Challenger – Spark attention and win mindshare in this environment	The Winning Virtual Sales Call	Attend or watch a live event in Microsoft Teams
IT For You - Working From Home	Challenger – Customer ‘Mobilizers’ capable of driving action?	Public Speaking with Confidence: How to Present like a Pro	Zoom training site
Thriving from Home in the New Normal	Challenger - Building the Business Case for Change in the New Environment	Improve Business Communications	
Shift Your Mindset: From Surviving to Thriving	Digital Selling @ SAP	How to Project an Impressive Virtual Screen Presence	
How to Stay Productive When Working From Home	Net New Name Prospecting	How can I speak with power when influencing and negotiating?	OFF-SITE SERVICE DELIVERY
Time Management: Working from Home	Virtual Customer Sales Community Resources	10 Tips for Giving Effective Virtual Presentations	Off-site Delivery drives Customer Success
Remote Readiness & Productivity Academy - Litmos free offer		4 Tips for Presenting Yourself on Webcam	Learning Offerings for Managing Risk and Drive Business Continuity
A Message from Ken Hamel		SAP Virtual Experience Jam	
Working Remotely JAM		Virtual Experience - Enablement Channel	
Working Remotely Collection		Effective Remote Communication	

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

11

빠른 재교육 (Rapid Reskilling)

1

Influencing with Empathy

2

Remote Working Literacy

3

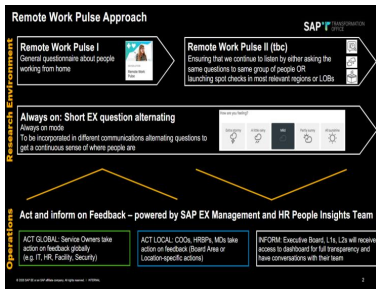
Digital Leadership & Tools

MANAGING VIRTUAL TEAMS	LEVERAGING SOCIAL MEDIA	EMBRACING TECHNOLOGY	
Challenger - Leading Sales Teams in Times of Crisis	Digital Selling @ SAP	Zoom	
Challenger - Leading Sales Teams in a Virtual Workplace	Virtual Customer Sales Community Resources	Virtual Engagement	
Challenger - Engaging Teams to Innovate through Unplanned Change	Sales Navigator	IRIS Success Kit	
Challenger – Virtual Coaching Breakthroughs & Success Stories	Grapevine 6	Personify	
The Long Distance Leader: Rules for Remarkable Remote Leadership	Video and Digital Selling	Simple Video Editing with Camtasia and SAP Template	
Managing Virtual Teams	Social Video Success	MURAL	
COVID-19 Has My Teams Working Remotely: A Guide for Leaders	Twitter and social selling	Microsoft Teams	
Virtual Team Building while Working from Home		Skype for Business	
Be the Change		Ruum	
		SAP Live Access	

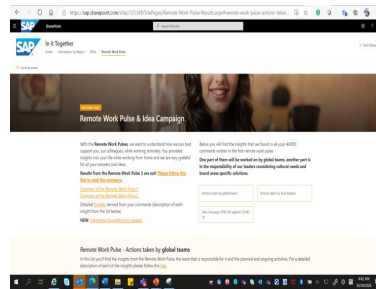
© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

12

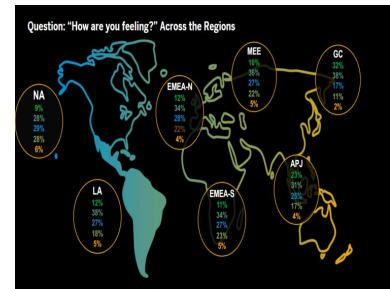
직원 경험 지속적 모니터링 및 공유 – Remote Work Pulse Check



Approaches



In in together



Dashboard

APPENDIX

[Appendix] 재택근무 펄스 (Remote Work Pulse) 체크—결과 (1/6)

수치를 논하기에 앞서...

좋은 소식 - SAP는 코로나19 위기에 잘 대응하고 있음

23,000개의 응답에서 도출한 결과. 23,000은 통상적으로 통계를 잘 보여주지만, 재택근무에 어려움을 겪는 직원이 있다면 (인터넷 접속, 시간/공간 부족 등), 이 결과가 치우칠 수 있음을 유념해야 한다.



피드백을 보면

- 직원의 절반이 모든 이사회 분야에 대해 긍정적으로 받아들이고 있음(긍정적 44%, 중립 28%, 부정적 28%)
- 직원들은 리더들이 취한 조치를 신뢰함 (91%가 취해진 조치에 호의적임. 나는 고위관리자들이 현재 SAP를 위해 올바른 결정을 내린다고 신뢰한다.)
- 이사회 영역 간의 차이는 매우 미미하고, Co-CEO Intelligent Enterprise 직원들은 타직원들에 비해 다소 더 긍정적이었지만, 차이는 매우 적음.
- 지역별로 보면 격차가 더욱 드러남. 중남미 응답자는 가장 긍정적으로 답변을 한 반면 북미 응답자는 보통 유럽보다 미국이 더 긍정적인 기타 EX 외부 벤치마크(예, 참여)에 비해 비전형적인 모습을 보임. 이는 북미와 중동부유럽(MEE 지역)이 매우 유사함.
- 원래 사무실에서 근무했으나 지금은 재택 근무 중인 그룹에 집중:
IT 문항에서, 이 그룹은 절반이 약간 넘는 응답자가(56%) 필요한 모든 리소스가 있다고 응답한 반면, 모든 타그룹에서는 70%가 그렇다고 응답. 이들은 팀워크 문항에 대해서도 다소 부정적으로 응답 (73% vs. 타그룹은 81%)

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

15

[Appendix] 재택근무 펄스 (Remote Work Pulse) 체크—결과 (2/6)

주제: 기분은 어떻습니까?

문항 별로 긍정적 vs 부정적인 응답을 구분

기분은 어떻습니까? 문항은 소통과 팀워크의 중요성을 보여준다.

재택근무시 본인에게 기대되는 것이 무엇인지 얼마나 명확하게 이해하고 있는가?

회사와의 소통은 이 기간 동안 내 나의 웰빙을 위해 취하는 조치에 대해 보다 자신감을 갖게 한다?

변화가 생기면, 우리 팀은 이러한 변화가 우리에게 미칠 영향을 잘 논의하고 있다.

재택근무를 할 때, 우리 팀은 비공식적인 연락을 잘 유지한다?

동의

- 95% (긍정적으로 느끼는 응답자)
- 82% (부정적으로 느끼는 응답자)

동의

- 93% (긍정적으로 느끼는 응답자)
- 79% (부정적으로 느끼는 응답자)

동의

- 88% (긍정적으로 느끼는 응답자)
- 72% (부정적으로 느끼는 응답자)

동의

- 84% (긍정적으로 느끼는 응답자)
- 71% (부정적으로 느끼는 응답자)

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

16

[Appendix] 재택근무 펄스 (Remote Work Pulse) 체크—결과 (3/6)

주제: 소통

코로나19 상황에서 정기적인 소통은 매우 중요하다.

직원의 ¾가 매일 또는 이틀에 한번 코로나19 상황에 대한 회사 소식을 찾는다.

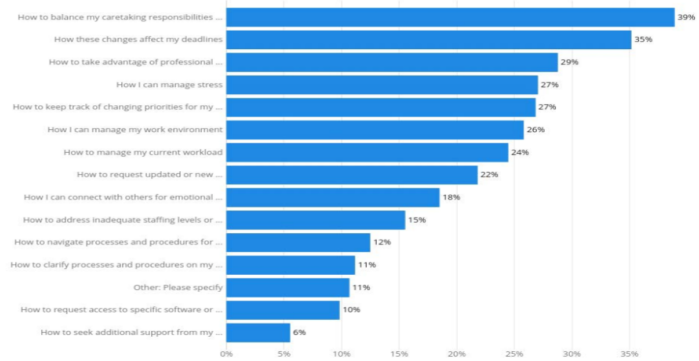
회사 소식은 재택근무 관리, 업무 데드라인이 미치는 영향에 대한 조언 등 실용적인 부분을 다뤄야 한다.

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | INTERNAL

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

현재 자신에게 없는 것 중 본인이 필요하다고 느끼는 정보는 무엇인가?

응답자: 17,987명



스크린샷은 [Remote Work Pulse Dashboard](#)에서 직원들의 정보 니즈를 보여준다.

17

[Appendix] 재택근무 펄스 (Remote Work Pulse) 체크—결과 (4/6)

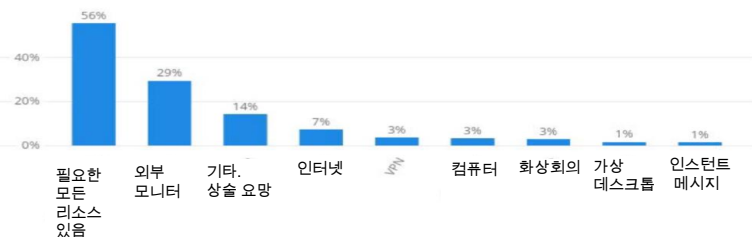
주제: 정보통신 (IT)

원래 사무실에서 근무하다 재택근무를 하는 직원의 82%가 보다 IT에 대한 만족도가 다소 떨어졌다고 응답한 반면, 동일한 답변을 한 정기적으로 재택근무를 하던 직원의 비율은 86%

원래 사무실에서 근무하다 재택근무를 하는 직원의 86%가 필요한 리소스에 대해 접근할 수 있다고 응답한 반면, 동일한 답변을 한 정기적으로 재택근무를 하던 직원의 비율은 92%

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

현재 부족한 리소스 중 업무 효율을 유지에 가장 필요한 것은 무엇인가? (해당 내용 모두 선택)
응답자 6,727명



원래 사무실에서 근무하던 직원들은 자신들의 외부 모니터를 아쉬워하고 인터넷 연결 개선을 희망한다.

18

[Appendix] 재택근무 펄스 (Remote Work Pulse) 체크—결과 (5/6)

주제: 팀워크

팀워크는 78%로 가장 낮은 점수를 받음. 재택근무시, 우리 팀은 비공식 연락(예: 업무와 무관한 주제로 대화를 나누는 시간, 인스턴트 메시지로 주고받는 채팅 또는 가상 접점을 통한 일정 관리)을 잘하고 있다.

비공식 연락 유지 부문에서 중동부유럽(MEE 지역)은 73%로 대중화권(83%)과 북미와 중남미 (모두 82%) 지역에 비해 가장 큰 어려움을 겪고 있다.

Board Area Product Engineering의 응답자들 역시 75%로 비공식 연락을 유지하는데 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.



© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | INTERNAL

8

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

19

[Appendix] 재택근무 펄스 (Remote Work Pulse) 체크—결과 (6/6)

주제: 소통

전체적으로 90%가 현재 직원지원 리소스와 관련한 필요한 정보에 액세스할 수 있다고 응답했다(예: 직원 지원 리소스, 의료 서비스 액세스, 복지, 회사의 최신 프로세스와 절차 등)

인용구

“ 현재 꽤 오랫동안 집을 떠날 수 없음 ”

“ 인용구: 집에서 근무 중이지만 현재 머물고 있는 도시는 우리나라에서 가장 확진자가 많기 때문에 지금 극단적인 방역이 진행되고 있다. 집에서는 안전하다고 느끼지만 동시에 현재의 도시 상황이 걱정된다. ”

“ 집에서 있는 아이들의 홈스쿨링에 어려움을 겪고 있다. ”

“ 집에서 반려견과 지내고 있는데, 2시간씩 들어 출퇴근하지 않아도 된다. 근무시간이 끝나는 시간에 정확하게 나의 개인시간이 시작된다. 나의 역할 수행에 있어 아무런 영향을 미치지 않는다. ”

“ 상사가 재택근무일마다 내집에서 있는 시간 동안 8시간 이상 카메라를 켜고 있으라고 요구해서 재택근무에서 불필요하게 너무 많은 스트레스를 받고 있다. 이러한 신뢰 부족이 특히 코로나위기로 어려움을 겪는 시기에 더욱 사기를 저하시키고 역효과를 낳고 있다. ”

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

20

Thank you.

Contact information:

Jeeny Chung
HRBP(HR Business Partner)
SAP Korea
Jeeny.chung@sap.com





COVID 19 이후 일하는 방식의 변화 Changes in Ways of Working in the Wake of COVID-19

Jeeny Chung, SAP
November, 2020

PUBLIC

THE BEST RUN 

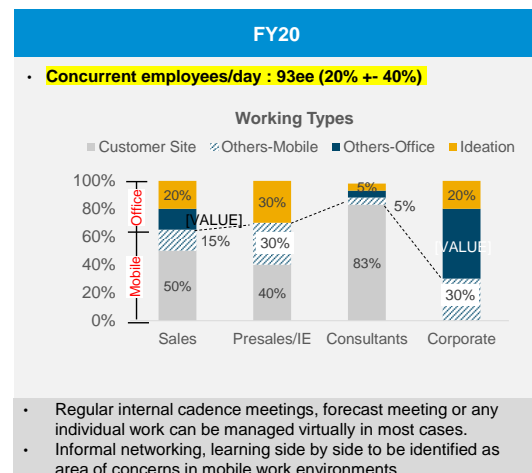
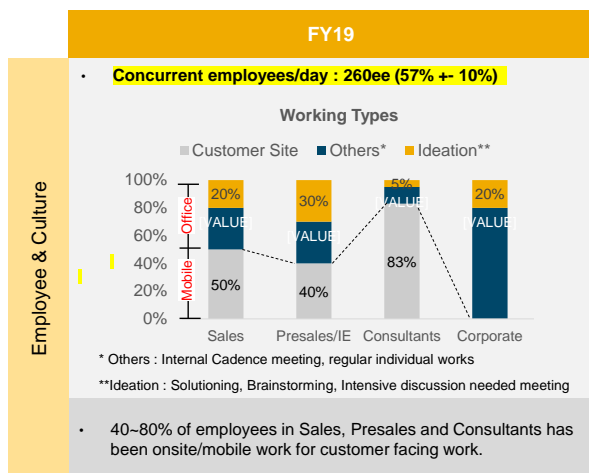
Mobile Workplace – Backgrounds/Objectives

- The idea of working no longer means everyone gathering together in the same office.
“There was a belief that you need to sit next to each other to work, **but people want to and can work where ever they are**”
Source: Forbes insights 2017
- The new workplace practice i.e. **Mobile(Agile) Workplace** will be put in place for a new normal era **effective from 25 May 2020** regardless the COVID-19 situation.
- We need to minimize unnecessary F2F internal meetings by leveraging virtual collaborations so that we can focus more on customer facing activities. It is subject to maximize our productivity and encourage effective time management.

Mobile Workplace – Ground Rules

1. All **employees can work anywhere** even in their clients and partner sites, coffee shops, their house, etc. as long as they can work without performance issues, security and challenges
2. **Identify the format of meetings** in advance in line with below;
 - Recommend to conduct virtual meetings for regular internal meetings
 - In case of regular F2F meeting needed, designate the date on 1~2 days per week so that employees can focus on delivering outcomes with freedom of location on the other days
 - Any ideation meetings (i.e. Solutioning, Brainstorming, Intensive discussion needed meeting) can be scheduled F2F to improve productivity
 - For any ad-hoc meetings (i.e. 1:1 meeting, account review meeting, etc.), find the best format of meeting by putting customer first
3. **Business activities should be conducted as usual regardless of the workplace**
 - Standard working hour continues to be **09:00 – 18:00** and any case of flexible working hour, it needs to be confirmed by manager and **available working hours to be shared with team members** accordingly
 - All **Expense** and **security policies** (e.g. lock your screens, do not leave devices unattended, do not speak confidential information in public space) remain in place and are unchanged

근무환경 분석



직무별 일하는 모습 변화 (1/3)

✓ 이동시간



- 직군 : 영업
- 집 : 분당
- Day 1 주요일정

- ✓ 10:00 Team Cadence Meeting
- ✓ 13:30 A client meeting @ 판교
- ✓ 16:00 B client meeting @ 서초
- ✓ 17:30 Account Review Meeting
- ✓ 집중 업무 2시간

	Before	After
일정	07:00 기상 & 출근준비 ✓ 08:00 - 09:00 사무실 이동(분당-도곡) 09:00 ~ 10:00 집중 업무 (Meeting 준비) @ Office 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Office 11:00 ~ 11:30 A client prep. meeting to manager @ office 11:30 ~ 13:00 Lunch ✓ 13:00 - 13:30 판교이동(도곡-판교) 13:30 ~ 14:30 A client meeting @ 판교 ✓ 14:30 - 15:30 서초이동(판교-서초) 15:30 ~ 16:00 B client prep meeting to manager 16:00 ~ 17:00 B client meeting @ 서초 ✓ 17:00 - 17:30 사무실 이동(서초-도곡) 17:30 ~ 18:00 Account Review Meeting @ office 18:00 ~ 19:00 집중 업무(이메일, 제안서, 등) @ office ✓ 19:00 - 20:00 퇴근 집으로 이동(도곡-분당) 20:00 ~ 개인시간	07:00 기상 07:00 ~ 08:00 아침 운동 08:30 ~ 10:00 집중 업무 & Meeting 준비 @ Home 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Home(Call-In) 11:00 ~ 11:30 A client prep. meeting to manager @ Home (call-in) 11:30 ~ 13:00 Lunch & 출근 준비 ✓ 13:00 - 13:30 판교이동(분당-판교) 13:30 ~ 14:30 A client meeting @ 판교 ✓ 14:30 - 15:30 서초이동(판교-서초) 15:30 ~ 16:00 B client prep meeting to manager 16:00 ~ 17:00 B client meeting @ 서초 ✓ 17:00 - 17:30 집으로 이동(서초-분당) 17:30 ~ 18:00 Account Review Meeting @ Home (Call-In) 18:00 ~ 18:30 집중업무 정리 @ Home 18:30 ~ 개인시간
주요 변화	✓ 총 이동시간(횟수) : 4시간 (총 5회)	✓ 총 이동 시간(횟수) : 2시간 (총 3회) - 2시간 Save

직무별 일하는 모습 변화 (2/3)

ILLUSTRATIVE

✓ 이동시간



- 직군 : Presales (기술영업)
- 집 : 압구정동
- Day 1 주요일정

- ✓ 10:00 Team Cadence Meeting
- ✓ 13:30 PoC @ 광화문
- ✓ 16:30 Proposal Review Meeting
- ✓ 집중업무 2시간

	Before	After
일정	07:00 기상 & 출근준비 ✓ 08:00 - 09:00 사무실 이동(집/압구정동-도곡) 09:00 ~ 10:00 집중업무 (PoC 준비) @ Office 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Office 11:00 ~ 12:00 Lunch ✓ 12:00 - 13:00 광화문 이동(도곡-광화문) 13:30 ~ 15:30 PoC @ 광화문 ✓ 15:30 - 16:30 사무실 이동(광화문-도곡) 16:30 ~ 17:30 제안서 리뷰 미팅 @ Office 17:30 ~ 18:30 집중 업무 @ Office ✓ 18:30 - 19:30 퇴근 집으로 이동(도곡-집/압구정동) 19:30 ~ 개인시간	07:00 기상 07:00 ~ 08:00 아침 운동 08:30 ~ 10:00 집중 업무 @ Home 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Home 11:00 ~ 12:00 Lunch & 출근준비 ✓ 12:00 - 13:00 광화문 이동(집/압구정동-광화문) 13:30 ~ 15:30 PoC @ 광화문 ✓ 15:30 - 16:30 집으로 이동(광화문-집/압구정동) 16:30 ~ 17:30 제안서 리뷰 미팅 @ Home 17:30 ~ 18:00 집중 업무 @ Home 18:00 ~ 개인시간
주요 변화	✓ 총 이동시간(횟수) : 4시간 (총 4회)	• 총 이동 시간(횟수) : 2시간 (총 2회) - 2시간 Save

직무별 일하는 모습 변화 (3/3)

ILLUSTRATIVE

이동시간

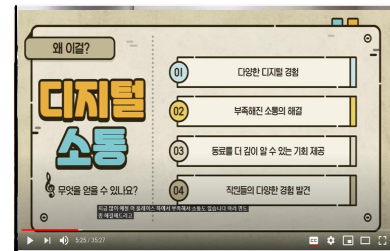
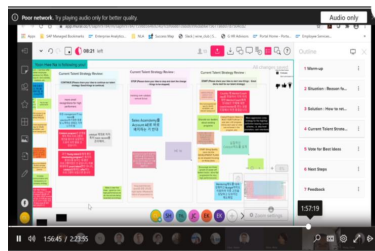
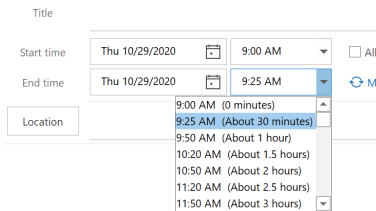


- 직군 : Support Engineer
- 집 : 경기도 일산
- Day 1 주요일정

- ✓ 10:00 Team Cadence Meeting
- ✓ 13:30 A Client Engagement Meeting Quarterly Check In @ 상암
- ✓ A Client meeting follow up – 1hr
- ✓ Self Development - New Service Offering/Features – 1 hr
- ✓ 집중업무 – 0.5 hr

	Before	After
일정	07:00 기상 & 출근준비 08:00 ~ 09:30 사무실 이동(일산 - 도곡) 09:30 ~ 10:00 집중업무 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Office 11:00 ~ 12:00 Lunch 12:00 ~ 13:00 상암 이동(도곡-상암) 13:30 ~ 15:30 A client quarterly check in @ 상암 15:30 ~ 16:30 사무실 이동(상암 - 도곡) 16:30 ~ 17:00 Break 17:00 ~ 18:00 A client meeting follow up @ Office 18:00 ~ 19:30 Overtime Meal 19:30 ~ 20:30 Self development – New Service offering/features 20:30 ~ 22:00 퇴근 집으로 이동(도곡 - 일산) 22:00 ~ 개인시간	07:00 기상 07:00 ~ 08:00 아침 운동 08:30 ~ 09:00 집중 업무 09:00 ~ 10:00 Self Development – New Service Offering/Features 10:00 ~ 11:00 Team Cadence Meeting @ Home 11:00 ~ 12:00 Self Development – In depth 12:00 ~ 13:00 Lunch 13:30 ~ 15:30 A client quarterly check in remotely @ Home 15:30 ~ 16:30 A client meeting follow up 16:30 ~ 18:00 Looking for additional study, contribution, etc. 18:00 ~ 개인시간
주요 변화	• 총 이동시간(횟수) : 5시간 (총 4회)	• 총 이동 시간(횟수) : 0시간 (총 0회) – 5시간 Save

Strengthening Zero-contact Communication Capabilities



Sharing zero-contact meeting protocols

- Zero-contact for all regular internal meetings (F2F meetings to be notified separately)
- Enter two minutes early, check audio and video in advance
- Change time in reservation system (30 min. -> 25 min., 1 hr -> 50 min.)
- Speakers to keep video ON

Education on running zero-contact meetings efficiently

- Unilateral delivery => encouraging engagement and dialogue
- Utilizing tools, such as Trello, Mural, Gamification
- Continuous education and sharing tips

Providing digital communication and experiences

- Providing non-work related digital communication and experiences
- Finding various talent of employees
- An opportunity to better understand each other

디지털 소통 및 경험 제공 Let's sing APJ! ... 'Together Again'

#SAP #LifeATSAP #TogetherAgain
"Together Again" - Performed by SAP Employees
35,887 views · Premiered Sep 15, 2020

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

9

빠른 재교육 (Rapid Reskilling)

- Influencing with Empathy
- Remote Working Literacy
- Digital Leadership & Tools

IMPACTFUL QUESTIONING	SHOWING EMPATHY	EFFECTIVE COMMUNICATION	STORYTELLING
Powerful Conversations	Mindfulness at Work: Empathy and Compassion for Better Results	Adapt your Communication Style for Better Collaboration	Advanced Storytelling Workshop: Persuading Through Stories
C-Level Influencing techniques	Brene Brown: What is Empathy?	Transforming Customer Complaints into Opportunities	Storytelling with Data: how to bring information to life
Asking Questions	The Science Of Persuasion	Cultural misunderstandings	The Art of Persuasive Storytelling
Create Powerful Questions	Frances Frei: Empathy	Speak the Customer's Language: Know Your Audience	Strategic Storytelling for Sales
Selling Through Questions	Customer Empathy in Digital Transformation	Understanding the sources of Cultural Differences	Leading with Stories
Challenger Guide – Constructive Tension	How Can I Create Value for my Prospects?	The Key to Good Communication: "Your Audience"	The Flower Theory of Persuasion
Virtual Customer Engagement (wip)	Influence: The Psychology of Persuasion	Let's Chat	Storytelling: Why should your customer do anything and why now?
Influencing ProSkills Library	Challenger – Elements of Commercial Insight	Cultural Intelligence Infographic and Tool	Why Use Storytelling in a Sales Cycle?
	Challenger – Crisis Messaging, Leading with Insight & Empathy	The Case for Cultural Intelligence	7 Strategic Steps for Structuring Your Story
	Emotional Intelligence ProSkills Library	e-Learning: Cultural Intelligence - It's More Than You Think	The Storycast Podcast Series at SAP
		Cultural Intelligence Discussion Guide	Challenger – Elements of Commercial Insight
		Challenger – Virtual Communications across cultures	Storytelling ProSkills Library

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

Link to [Customer Success Key Skills JAM PAGE](#)

10

빠른 재교육 (Rapid Reskilling)

1

Influencing with Empathy

2

Remote Working Literacy

3

Digital Leadership & Tools

STAYING PRODUCTIVE	DIGITAL SELLING	REMOTE PRESENTATIONS	CUSTOMER REMOTE SETUP
Working Remote with Colleagues and Customers	Challenger - High Impact Virtual Sales Meetings	Challenger - Conducting remote presentations	Virtual Best Practices
Best Practice: Working from Home	Challenger – Spark attention and win mindshare in this environment	The Winning Virtual Sales Call	Attend or watch a live event in Microsoft Teams
IT For You - Working From Home	Challenger – Customer ‘Mobilizers’ capable of driving action?	Public Speaking with Confidence: How to Present like a Pro	Zoom training site
Thriving from Home in the New Normal	Challenger - Building the Business Case for Change in the New Environment	Improve Business Communications	
Shift Your Mindset: From Surviving to Thriving	Digital Selling @ SAP	How to Project an Impressive Virtual Screen Presence	
How to Stay Productive When Working From Home	Net New Name Prospecting	How can I speak with power when influencing and negotiating?	OFF-SITE SERVICE DELIVERY
Time Management: Working from Home	Virtual Customer Sales Community Resources	10 Tips for Giving Effective Virtual Presentations	Off-site Delivery drives Customer Success
Remote Readiness & Productivity Academy - Litmos free offer		4 Tips for Presenting Yourself on Webcam	Learning Offerings for Managing Risk and Drive Business Continuity
A Message from Ken Hamel		SAP Virtual Experience Jam	
Working Remotely JAM		Virtual Experience - Enablement Channel	
Working Remotely Collection		Effective Remote Communication	

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

11

빠른 재교육 (Rapid Reskilling)

1

Influencing with Empathy

2

Remote Working Literacy

3

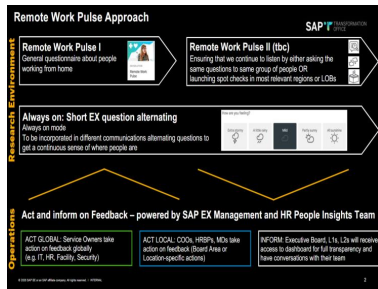
Digital Leadership & Tools

MANAGING VIRTUAL TEAMS	LEVERAGING SOCIAL MEDIA	EMBRACING TECHNOLOGY	
Challenger - Leading Sales Teams in Times of Crisis	Digital Selling @ SAP	Zoom	
Challenger - Leading Sales Teams in a Virtual Workplace	Virtual Customer Sales Community Resources	Virtual Engagement	
Challenger - Engaging Teams to Innovate through Unplanned Changes	Sales Navigator	IRIS Success Kit	
Challenger – Virtual Coaching Breakthroughs & Success Stories	Grapevine 6	Personify	
The Long Distance Leader: Rules for Remarkable Remote Leadership	Video and Digital Selling	Simple Video Editing with Camtasia and SAP Template	
Managing Virtual Teams	Social Video Success	MURAL	
COVID-19 Has My Teams Working Remotely: A Guide for Leaders	Twitter and social selling	Microsoft Teams	
Virtual Team Building while Working from Home		Skype for Business	
Be the Change		Ruum	
		SAP Live Access	

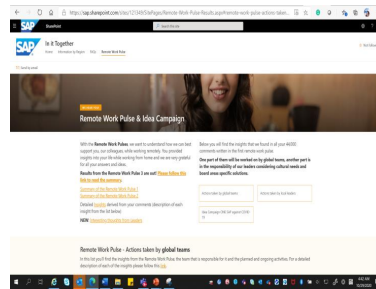
© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

12

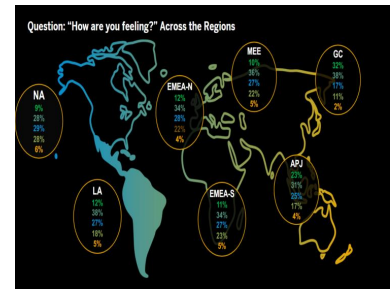
직원 경험 지속적 모니터링 및 공유 - 재택근무 펄스(Remote Work Pulse) 체크



Approaches



In in together



Dashboard

APPENDIX

[Appendix] Remote Work Pulse Check – Results (1/6)

Before We Start With Numbers...

Good news - SAP is currently responding well to the Covid-19 crisis

The insights are drawn from ~ 23k responses. 23k is normally a good statistic representation, however, we should recognize that if employees are struggling with remote working - e.g. connectivity issues, lack of time/space etc. - these results may be skewed.



The feedback shows:

- Half of our employees are feeling positive across all board areas (~44% positive, ~28% neutral, ~28% negative).
- Employees have confidence in the actions being taken by leaders (91% are favorable on the item *I have confidence in the senior leadership team to make the right decisions for SAP at this time*).
- The differences between the Board Areas are very subtle, Co-CEO Intelligent Enterprise employees feel a little more positive than others, but the differences are minimal.
- More differences can be found when it comes to the Regions: Latin American respondents give the most positive answers, while the North American response is atypical relative to other EX external benchmarks (e.g. engagement) where North America is usually more positive than, for example Europe. Here, North America and MEE are very similar.
- Employees who normally work from the office but are now working from home is a group to focus on: In the IT questions, just over half (56%) say they have all the essential resources they need, vs 70% for all other groups. They are also a bit more negative on the teamwork question (73% vs 81% for the rest).

[Appendix] Remote Work Pulse Check – Results (2/6)

Topic: How Are You Feeling?

Segmenting the responses for those who are **positive vs negative** on the item- **How are you feeling?** indicates the importance of communications and local team working.

How clear is your understanding of what is expected of you when working remotely?

Agreement

- 95% (who are feeling positive)
- 82% (who are feeling negative)

The communication from the company helps me feel more confident in the actions I can take for my own well-being during this time.

Agreement

- 93% (who are feeling positive)
- 79% (who are feeling negative)

When changes occur, my team is good at discussing the impact that it will have on us.

Agreement

- 88% (who are feeling positive)
- 72% (who are feeling negative)

When working from home, my team is good at keeping up with informal connections?

Agreement

- 84% (who are feeling positive)
- 71% (who are feeling negative)

[Appendix] Remote Work Pulse Check – Results (3/6)

Topic: Communication

Regular communications are critical during the Covid-19 situation.

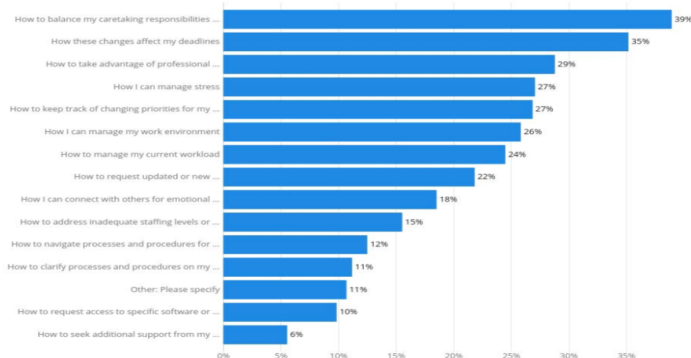
~¾ of our employees are looking for company communications on the Covid-19 situation on either a daily basis or every other day.

Company communications need to cover practical advice on how to manage home working, and advice on the impact of working deadlines.

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | INTERNAL

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

What information do you feel you need that you don't currently have? 17,987 Responses



Screenshot shows Information Needs of employees from the [Remote Work Pulse Dashboard](#)

17

[Appendix] Remote Work Pulse Check – Results (4/6)

Topic: IT

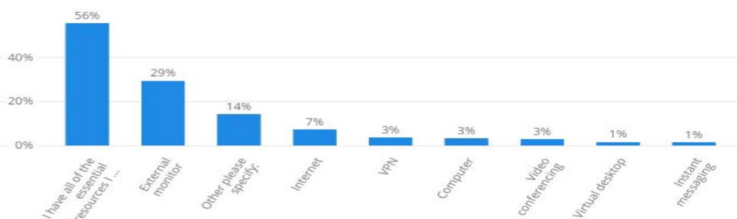
82% of employees who normally work in the office and now are working from home are a little bit less satisfied with IT than those, who regularly work from home (86%).

86% of employees who normally work in the office and now are working from home report that they have access to the resources they need vs 92% who do this on a regular basis.

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | INTERNAL

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

What resources that you do not currently have are the most essential for you to continue to be effective in your work? (please select all that apply): 6,727 Responses



Employees who work normally in the office miss their external monitor and would like a better internet connection.

18

[Appendix] Remote Work Pulse Check – Results (5/6)

Topic: Teamworking

Teamworking is the lowest scoring item with 78%: When working from home, my team is good at keeping up with informal connections (e.g. making time to talk about non-work-related topics, chatting via instant messaging, or scheduling virtual touchpoints).

MEE appears to struggle the most at keeping up with informal connections (73%) vs Greater China (83%) and North America and Latin America (both 82%).

Respondents from the Board Area Product Engineering also seem to struggle at keeping up with informal connections with the lowest value of 75%.



© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | INTERNAL

8

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

19

[Appendix] Remote Work Pulse Check – Results (6/6)

Topic: Wellbeing

90% overall state that they have access to the information they need on wellness resources at this time (e.g. employee assistance resources, healthcare access, benefits, updated company processes and procedures).

Quotes:

“ Not being able to leave home for quite a while now. ”

“ Kids at home trying to home school is a challenge ”

“ Working from home is being made unnecessarily more stressful by my manager’s mandate to be on-camera 8+ hours each work day in my own home. This lack of trust is demoralizing and counterproductive, and is especially difficult given the corona virus crisis. ”

“ Quote: “Although I am working at home, the city that I am currently in right now is in extreme quarantine due to having the most cases in the country. I feel safe at home, but at the same time worried about our current situation in the city. ”

“ I’m home with my dogs, I don’t have to spend 2 hours of my day in commute. My off-time starts exactly when my work day ends. There is no impact to my performance in my role. ”

© 2020 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. | PUBLIC

20

Thank you.

Contact information:

Jeeny Chung
HRBP(HR Business Partner)
SAP Korea
Jeeny.chung@sap.com

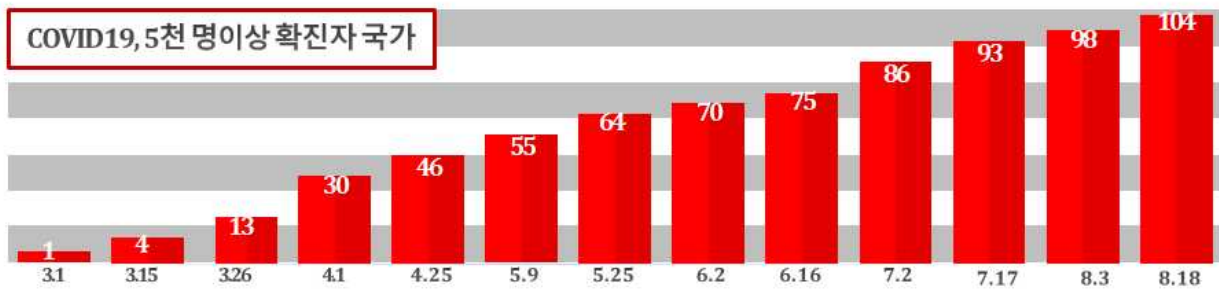
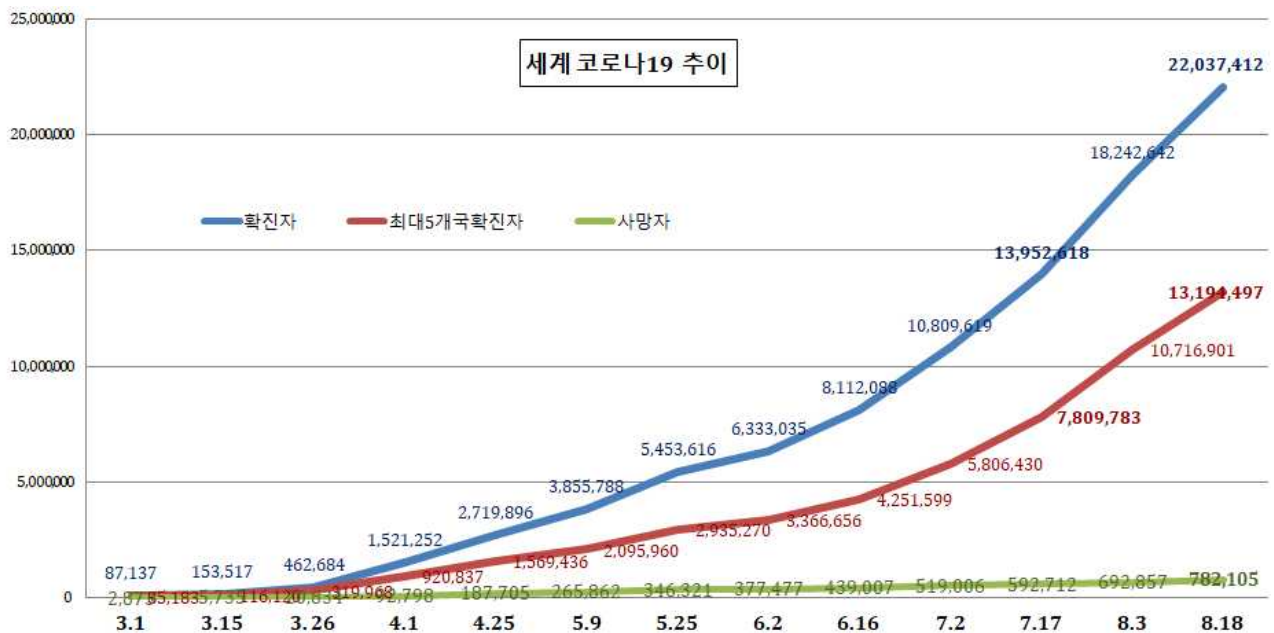


코로나19, 노동 환경 변화와 대응 과제

2020. 9. 3. / 한국노동조합총연맹 정책1본부장 정문주

1. 코로나19 현황과 영향

코로나19가 전 세계로 확산, 지속되고 있음. 8. 18.현재 세계 감염자는 2,203만 7,412명, 사망자는 78만 2,105명을 기록함. 이로서 대외 의존도가 높은 우리 경제에 빨간불이 들어옴. 1,2분기 마이너스 성장(전년동기비 1Q : -1.4%, 2Q : -2.9%)에 이어 3월부터 취업자가 감소(전년동기비 3월 - 19.5만, 4월 - 47,6만, 5월 - 39,2만, 6월 - 35,2만, 7월 - 27,7만명)함.



정부는 지역사회로 감염이 확산되면서 국가 재난대응 최종단계를 2월 23일 '심각'으로 지정하여 총력 대응함. 이에 4. 3. 누적 확진자 수가 1만 명을 넘어섰다가 증가 속도가 점진적으로 낮아져 안정단계에 접어듬. 그러나, 8.14부터 수도권 중심으로 교회 집단 감염이 나와 닷새 동안 991명의 확진자 발생하여 8. 18 현재 1만 5,761명을 기록하면서 사실상 제2차 대유행이 시작된게 아니냐는 우려를 낳고 있음.

우리나라보다 다른 나라들의 사정이 더 안 좋음. 세계보건기구(WHO)가 3. 12. 세계적 대유행(팬데믹)을 선포했고, 유럽과 미국 등지에서 확진자가 연일 기하급수적으로 증가하다

가 5월부터는 브라질, 인도, 러시아, 남아공 등 신흥국으로 확산되어 감염 영향국가가 214개 국으로 지구상의 모든 나라들로 확산되었고, 지속되고 있음.

코로나19 vs. MERS vs. SARS

병명	코로나19 ('20.8.18)	MERS	SARS
발생년도	2019	2012(한국 2015)	2003
확진자	22,037,412	2,494	8,096
(한국확진자)	(15,761)	(186)	(3)
사망자	782,105	858	774
(한국사망자)	(306)	(38)	(0)
치사율	3.55%	34.4%	9.6%
영향국가	214	27	26

자료 : <https://coronaboard.kr/> (COVID-19 실시간 상황판)

문제 심각성은 코로나19 위기가 장기화되고, 이동과 집회가 제한되면서 소비가 급격히 줄고, 생산활동이 제약되면서 경기가 둔화됨. 그 결과 세계 경제는 지난 '20. 1,2분기까지 거의 모든 국가들이 역성장을 기록하였고, 이와 같은 추세는 더 지속될 것.

주요국 2020년 실질GDP 실적 직전분기 대비 (%)

	한국	중국	미국	일본	유로존
2020. 1분기	-1.3	-6.8	-5.0	-8.5	-3.6
2분기	-3.3	3.2	-9.5	-5.7	-12.1*

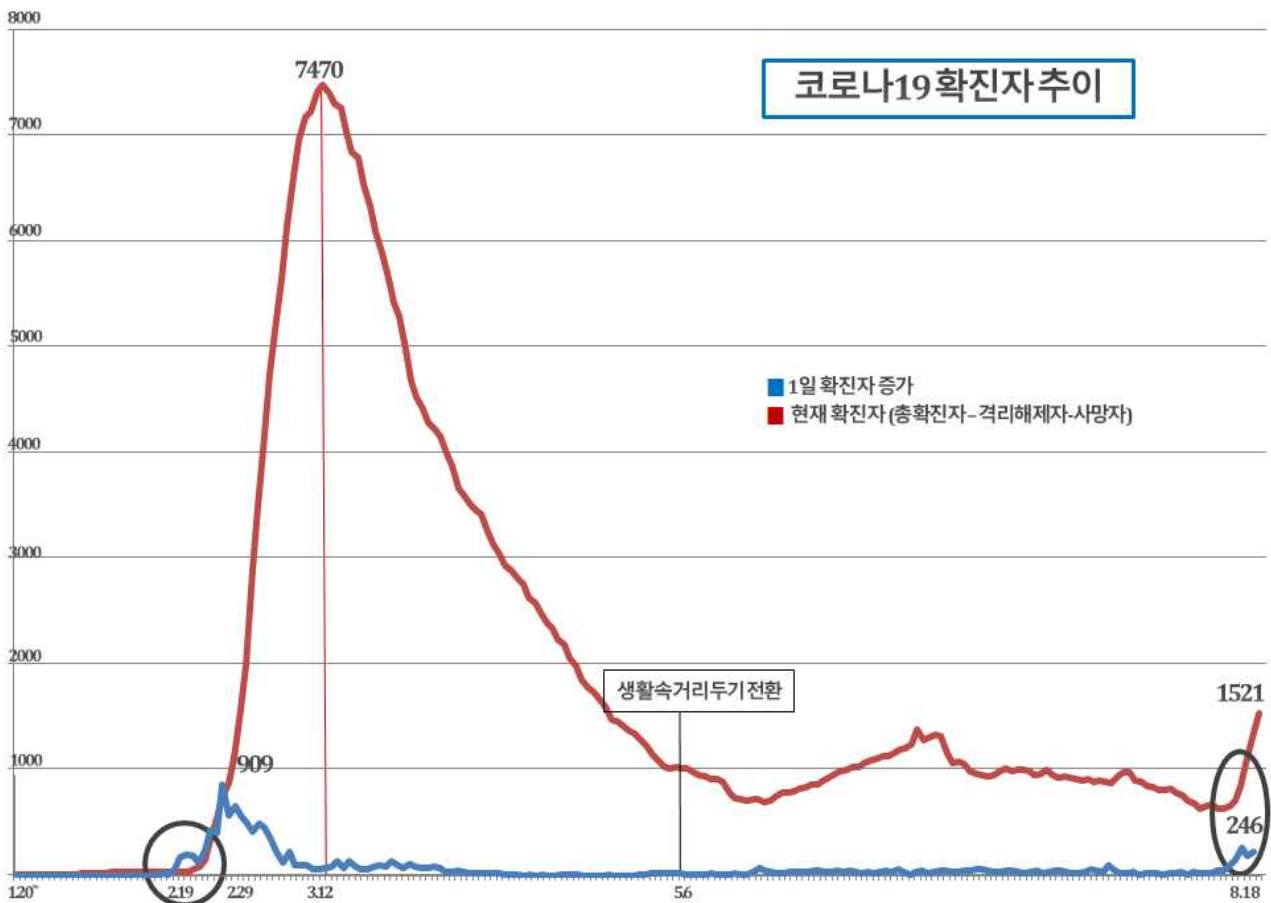
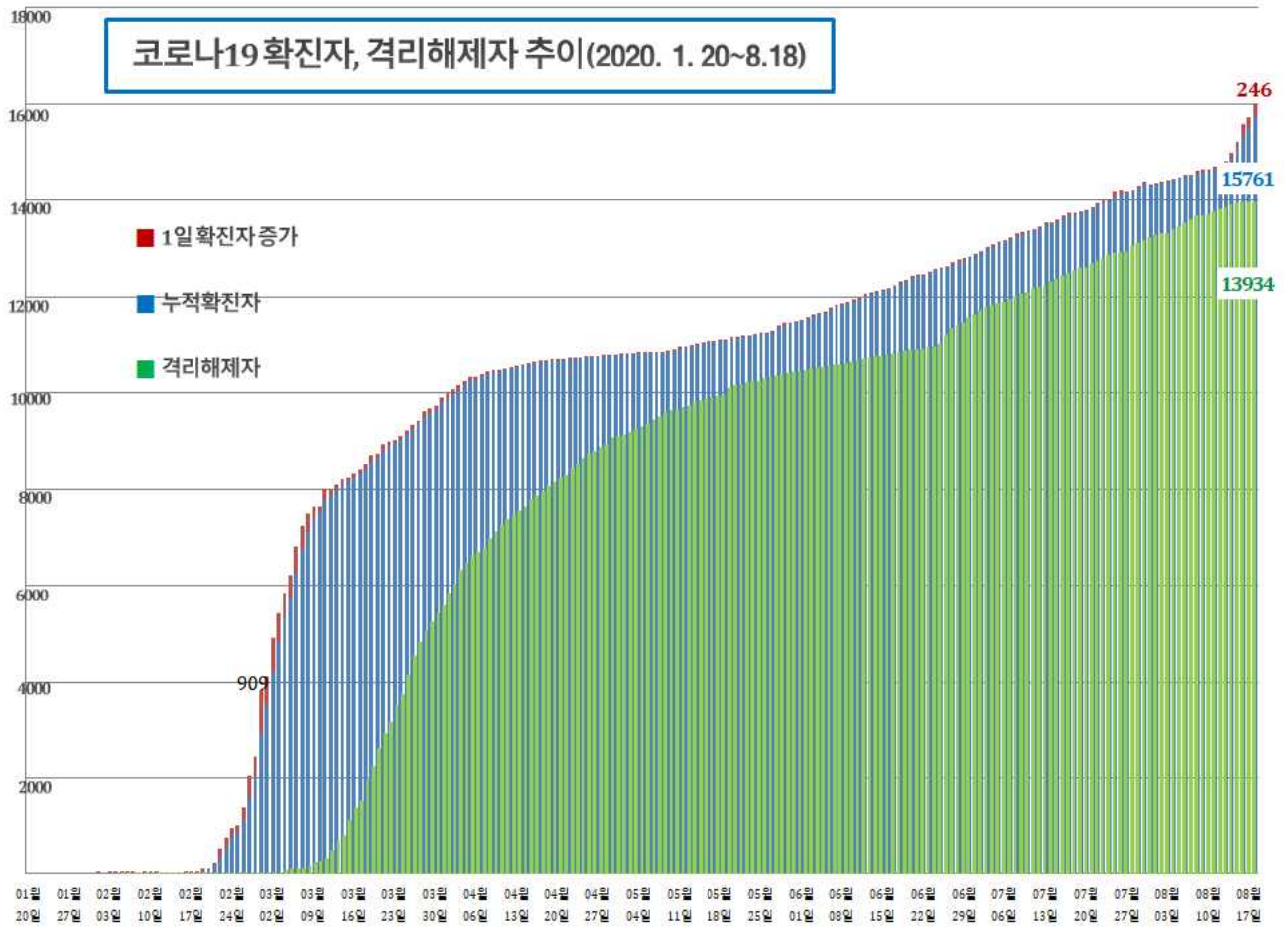
* : 유로스타트 (EU통계국) 추정치, 2020. 7. 30

OECD가 6. 10. 발표한 '세계경제전망 2020'에 의하면 코로나19 영향을 싱글딥 전제로 세계 경제는 2020년 -6%, '21년 5.2%로 실질 GDP가 증가하고, 한국경제는 2020년 -1.2%, '21년 3.1%로 예측함. 그란, OECD는 회원국 중 유일하게 처음으로 8월 11일, 한국 전망치를 '20년 -0.8%로 수정함. 이와 같은 결과는 OECD 회원국 중 가장 견조한 전망치임.

OECD 세계 경제전망_실질 GDP 증가율 (%)

	'12~'19 평균	'18	'19	Single-hit 시나리오		Double-hit 시나리오	
				'20 예측	'21 예측	'20 예측	'21 예측
전세계	3.3	3.4	2.7	-6.0	5.2	-7.6	2.8
G20	3.5	3.6	2.9	-5.7	5.5	-7.3	3.1
OECD	2.1	2.3	1.7	-7.5	4.8	-9.3	2.2
미국	2.4	2.9	2.3	-7.3	4.1	-8.5	1.9
유로존	1.3	1.9	1.3	-9.1	6.5	-11.5	3.5
일본	1.0	0.3	0.7	-6.0	2.1	-7.3	-0.5
한국	2.8	2.9	2.0	-0.8 (-1.2)	3.1	-2.5	1.4
비OECD	4.0	4.4	3.5	-4.6	5.6	-6.1	3.2
중국	7.0	6.7	6.1	-2.6	6.8	-3.7	4.5
인도	6.8	6.1	4.2	-3.7	7.9	-7.3	8.1

자료 : OECD Economic. Outlook No. 107, OECD 한국경제보고서



2. 코로나19 극복을 위한 노동조합의 역할

코로나19 영향을 1분기까지는 관광, 여행, 운수 등 위기업종 위주로 직격탄을 받아 영업 및 취업자가 급감하다가 2분기부터는 우리나라가 주로 수출하는 중국, 미국, 유럽 등의 경기 급랭에 따라 수출이 급감하면서 제조업까지 전이됨. 고용형태별로는 경기에 민감한 사내하청, 파견, 특고, 프리랜서, 임시일용 비정규직 등 일자리가 급격히 감소하고, 기업들의 구조조정을 시작됨.

코로나19 위기가 확산, 지속되고 있지만 바이러스 퇴치를 위한 치료제와 백신 개발·보급을 올해 안에 기대하기 어려운 실정임. 이에 따라 코로나19 사태가 장기화되면서 대공황에 버금가는 세계 경제위기, 장기 경기침체를 맞이하고 있음.

그동안 정부의 선도적인 노력과 수준높은 시민사회 역량이 빚어낸 민관협력의 결과로 드라이브스루, 진단키트 개발과 대량생산을 통해서 신속한 방역체계를 구축했고, K방역으로 대표되는 방역모범국이 됨.

뿐만아니라 단군 이래 최초로 전국민 재난지원금 지급 등 '고용유지, 생계보장'을 위한 3차례 추경 편성과 빠른 집행, 노사정 경제사회주체들의 제 역할로 세계가 부러워하는 질서있는 대응을 해옴. 그 결과, 대한민국은 주요국들 가운데 견조한 경제성적표를 받으며 코로나19 위기를 성공적으로 극복하고 있다는 대내외적인 평가를 받음.

그러나, 일부 교회 시설들이 반사회적인 행위를 일삼으며 8월 중순부터 2차 대유행의 전조가 시작되고 있어 정부를 비롯한 노사정 경제사회주체들의 노력에 찬물을 끼얹고 있음.

1) 3.5 노사정합의 선언

코로나19 위기에 대응해서 한국노총은 그동안 활발한 활동을 경주해옴. 3월 5일, 한국노총을 비롯한 노사정은 코로나19 위기를 극복하는데 함께 손을 맞잡았음. 노사정 대표를 포함한 경제사회노동위원회 위원들은 상생과 협력의 정신으로 당면 경제 및 노동시장의 위기를 함께 극복하는데 인식을 같이 하면서 노사정 합의 선언함.

3.5.합의선언에서는 방역조치 강화, 사회적거리두기 실천, 공공보건의료 인프라 확충, 인위적인 인력 조정이 아니라 노동시간단축을 통한 일자리 보장과 충고용 유지, 중소기업과 소상공인 지원 확대를 통한 지역경제 활성화 등을 골자로 하는 내용이 포함됨.

2) 원포인트사회적대화와 7.28. 노사정 협약 체결

이후 4. 21. 총리로부터 원포인트사회적대화를 공식 제안받아 4. 29.중집회의에서 논의,

집행부가 전권을 위임받아 5. 11. 총리 제안에 화답하는 참여를 발표함.

한국노총의 원포인트대화 참여 결정은 우리나라에서 코로나 기세가 꺾여 진정국면으로 접어들고 있지만 세계적 확산세를 고려하면 코로나19 위기가 장기화되고, 구조조정, 실업 등 문제가 대두되고 있으므로 노사정 사회적주체들의 역할을 제고해 나갈 필요가 있었기 때문임.

이로서 한국노총, 민주노총, 경총, 상의, 노동부, 기재부가 참여하는 원포인트사회적대화가 시작됨. 이들 노사정은 5월 20일, 총리가 주관하는 노사정대표자회의를 열어 코로나19로 야기된 일자리 문제와 관련 사항을 중심으로 일자리와 일터를 지키고, 사회안전망 확충을 논의함.

그 결과, 5. 20.부터 6. 30.까지 40일간 사회적대화¹⁾를 진행하여 잠정합의문을 내놓았지만 민주노총이 7. 1. 협약조인식에 참석하지 않으면 무산됨. 하지만, 노사정 합의정신을 살려 잠정합의안을 경사노위에서 7. 28. 협약조인식을 갖으며 사회적합의로 완성함.

한국노총은 위기극복을 위한 원포인트 사회적 대화에서 △해고금지 및 충고용유지 △사회안전망 사각지대 해소 △일자리인프라 확대 △상병수당 도입 및 국가재난 질병관리 인프라 확충 △공정거래 및 상생협력의 경제민주화 실현 등의 내용이 담긴 5대 핵심 요구안을 제기함.

반면 사용자단체는 포스트 코로나 시대의 새로운 산업환경 속에서 기업과 고용을 살리고 경쟁력을 높여야 한다며 노동유연성 제고, 임금조정, 협력적 노사관계를 주장함.

□ 코로나19 위기극복을 위한 노사정 협약 주요내용

※ <5개 논의 주제>
①고용유지를 위한 정부의 역할 및 노사 협력 ②기업 살리기 및 산업생태계 보전 ③전국민 고용보험 등 사회안전망 확충 ④국가방역체계 및 공공의료 인프라 확대 ⑤ 이행점검 및 후속논의

1장 고용유지를 위한 정부의 역할 및 노사 협력
1. 고용유지지원금 90% 상향지원(6월 종료), 3개월 추가 연장
2. 특별고용지원업종 : 고용유지지원금 지급기간 추가 60일 연장 및 추가 업종 지정 적극 검토
3. 고용유지 지원제도 사각지대 축소
- 특고, 자영업자, 무급휴직자 등 긴급고용안정지원금 보완책 마련
- 기간산업안정기금 지원기업의 고용유지 준수 조치 강화
- 근로자생활안정자금 융자사업 요건완화
- 실업급여 지급 종료에 따른 개별연장급여와 훈련연장급여 적극 활용, 확산
4. 중앙정부 및 지방자치단체간 협업 강화

1) 노사정 실무급회의 14회, 부대표급회의 5회, 대표자회의 3회 등

- 고용위기 지원사업에 대한 중앙-지자체 협업 강화, 지원확대

5. 위기극복을 위한 노사의 역할

- 기업은 고용유지 노력, 노동계는 근로시간단축, 휴업 등 고용유지 협력

2장 기업 살리기 및 산업생태계 보전

1. 적극적 거시정책 기조로 실효성 있는 유동성 지원

2. 기간산업안정기금 등 자금조달지원

- 기간산업안정기금 적기집행, 기간산업 협력업체 지원, 제조업 협력지원

3. 내수진작을 통한 경기회복 및 투자여건 개선

3. 영세 자영업자·소상공인 지원

- 전기요금 납부유예, 임대료 부담완화, 착한 프랜차이즈 운동 등 상생협력

3장 전국민 고용보험 도입 등 사회안전망 확충

1. 전국민고용보험 도입

- 고용보험 사각지대 해소 위한 로드맵 수립, 특고 고용보험 적용입법

2. 전국민취업지원제도 시행(한국형 실업부조)

- 중위소득 50% 이하 저소득층 대상 운영성과 기초로 대상, 지원내용 확대

3. 고용보험 재정건전성 확보

- 정부의 고용보험기금 및 모성보호 사업에 대한 일반회계 지원 확충

- 재정추이 등을 감안 사회적 논의 고용보험료 인상 검토

4. 고용서비스 인프라 확충

- 전국민 고용보험, 국민취업지원제도 시행에 따른 전문상담인력 확충

4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대

1. 생활방역 및 사업장 방역체계 강화

- 생활방역 및 사업장 특성에 맞는 방역지침 마련, 감염병 예방 보호구 지급

2. 감염병 대응체계 구축

- 공공의료인프라 확충, 중앙·권역별 전문병원 확충, 공공병원 확대

3. 보건의료 종사자 근무환경 개선 및 인력확충

- 보건의료 인력확충 및 근무환경 개선, 보건의료종사자에 대한 방역물품 지원

4. 질병·돌봄에 대한 지원 확충

- 업무외 질병 등에 따른 소득손실·생계불안 문제개선 위한 사회적 논의추진

- 국가재난 상황에서 가족돌봄 휴가 적극 활용방안 마련

5장 이행점검 및 후속 논의

- 합의사항의 충실한 이행위한 이행점검은 경제사회노동위원회, 총리실은 부처간 역할조정 지원

- 추가 후속논의는 경사노위 중심으로 각 부처별위원회, 기설치되어 운영중인 회의체 활용

3) 코로나19 위기 극복 사회적대화 이후 후속 활동

한국노총의 요구에 따라 경제사회노동위원회는 7, 28. 노사정협약이 빠른 시일 내에 정책 및 제도개선으로 이어가기 위해서 이행점검 및 후속논의'에 즉각 착수함.

✓ 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 합의문(3.6), 원포인트 사회적대화(노사정대표자회의) 등 대응에도 불구하고, 코로나19가 장기화로 경기침체, 고용불안이 확산되고 있어 기민한 대응이 요구되기 때문임.

- 공식적인 법정 사회적대화기구인 경제사회노동위원회에서 '이행점검'을 개시하고, 8. 3. 부터 코로나19위기 극복을 위한 특별위원회를 구성하여 첫 회의를 개최함.

특별위원회는 3.5.합의, 7.28.협약 전반사항에 대한 이행점검 활동을 기본으로 하고, 2020. 1, 2분기에 이어 3분기에도 covid19 고용위기가 지속되고, 더욱 확산되고 있는 점을 고려하여 자동차부품산업을 코로나19 위기업종으로 정해 노사정간담회를 개최함. 후속 논의가 필요한 사항들에 대해 특위 및 경사노위 의제·업종위원회에서 논의하는 것으로 함.

□ 코로나19 위기 극복 3.5 노사정합의 7.28, 협약의 후속 논의 채널

3.5. 노사정 합의		
전반사항 이행점검		특위
1. 마	코로나19 대응 인력 확대한 확충, 국공립 보건의료 인프라 확대 적극 추진	보건의료위원회

7.28. 노사정 협약		
전반사항 이행점검		특위
1-2. 나,다	고용유지지원제도의 지원 기간 연장, 지급범위 및 수준 확대	
1-3. 가,나	특별고용지원업종 추가 지정 및 기간 연장	
1-4. 나	간접고용 노동자의 고용유지원금 활동 지도, 노사와 논의를 거쳐 필요한 지원방안 마련	
1-4. 바	구직급여 지급기간 연장	
1-6. (1) 바	노동시장·노사관계 발전방안 공동연구 추진	
1-6. (2)	상생협력 확산	양극화해소및고용플러스위원회
2-5.	영세·자영업자·소상공인 생존 지원	사회안전망위원회
3-2. 가	고용보험 사각지대 해소 로드맵 수립 + 조속한 추진	
3-3. 가	국민취업지원제도 단계적 확대	
3-4.	고용보험 재정건전성 확보	이행점검 (고용보험위원회)
3-5.	고용서비스 인프라 확대	양극화해소및고용플러스위원회
3-6.	직업훈련 확대	
4-3.	감염병 대응체계 구축	보건의료위원회
4-4.	보건의료 종사자 근무환경 개선 및 인력 확충	
4-5.	질병·돌봄에 대한 지원 확충	사회안전망위원회

4. 포스트 코로나 대응하는 새로운 노동사회 규범

□ 코로나 위기로 양극화 확대

- 경제위기마다 불평등 심화. 코로나 위기는 당시보다 충격이 더 큼. 1930년대 대공황 대응, 미국은 노동관계법, 사회보장, 실업급여, 최저임금제도가 만들어 짐. 위기로 인한 피해가 우리 사회 가장 약한 고리인 플랫폼노동, 프리랜서, 특수고용 등 취약계층부터 시작. 지금은 대공황 때 와그너법과 같은 혁신적인 조치가 필요함.
- 5.1플랜(취약계층 노동권 보장), 일자리 인프라 확대, 사회안전망 획기적 강화 등을 위시로한 소위 21C 한국형 K뉴딜정책을 만들어야 함.

노동자 주권 찾기_51플랜

- **5인 미만** 사업체종사 노동자 588만 명에게 시간주권 보장
- **1년 미만** 근속 근로자(비정규직) 497만 명²⁾에게 퇴직급여 보장
- **플랫폼 노동자** 50만명³⁾, **프리랜서**, 220만⁴⁾ 특고 노동자에게 사회보장 및 노조할 권리 보장

시간주권 보장	무한노동을 허용하는 21C 노예노동 금지 △5인미만 사업체 노동자의 근로기준법 (법정노동시간 등) 적용, △적용제외, 포괄임금제 폐지, △시간제노동자(파트타이머) 휴가, 주휴수당 등 비례보호, △가사노동자 등
임금주권 보장	임금 착취 금지 △1년미만 근속 노동자의 퇴직급여 보장, △동일가치노동 동일임금, △체불임금 근절, △최저임금 현실화 등
노조할 권리 보장	노동법적 보호와 사회보험 적용 플랫폼 노동, 프리랜서, 특수고용 노동자의 △근로기준법과 노조법적 적용, △사회보험 적용

- 정부가 7. 14. 발표한 한국판 뉴딜 정책은 이름만 뉴딜이지 새판을 깔지 못함.
△디지털뉴딜 : 민간이 스스로 해야할 일을 정부가 대신해 '25년까지 58조 2천억 원 중 44조 8천억원의 막대한 국비 자금을 동원하여 90만 개 일자리를 창출한다고 하지만 고속연일자리는 극소수에 불과하고, 데이터 구축에 필요한 단기 간접일자리가 대부분임. 또한, 궁극적으로는 일과 산업의 디지털화로 기존 상당수 좋은 일자리가 소멸됨.
△그린뉴딜 : 온실가스 감축이라는 인류의 보편적 가치와 국제사회 목표에는 부합하지만 그동안 정부가 발표해온 목표의 20%수준에 불과하고, 스마트그리드, 그린모빌리티 등으로 디지털 뉴딜관련 정책위주로 편성됨. 총론적인 기후변화 대책과 대응 목표, 탄소를 배출하지 않는 사회 구조로 전환하는 방안이 제시되지 않음. 또한, 65만 9천개의 일자리 창출능력이 있는지에 대해서는 의문임.

2) 임금노동자 2,055만 9천명 가운데 비정규직은 855만 7천명이고, 이들 비정규직 중 56.1%가 근속년수 1년미만 자로서 497만 명에 달함 (2019. 8월, 경제활동인구부가조사 결과를 재계산)
3) '우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정' 고용정보원 <고용동향브리프> 2019에서는 플랫폼노동자 규모를 47만~54만 명으로 추정
4) '특수형태근로종사자의 규모추정을 위한 기초연구' 노동연구원, 2019 정흥준

△고용안전망 : 정부 뉴딜 중에서 가장 확실한 새판의 정책이지만 전국민고용안전망 구축, 포용적 사회안전망 강화 등 프로그램 위주로 편성됨. 프로그램을 가동할 인력 양성과 시설 인프라 구축이 보이질 않음

□ 우리 인류는 다시 1년 전으로 돌아가지 못할 것!

코로나19는 인류가 상대해보지 못한 바이러스임. 포스트 코로나 시대, 노동의 미래와 일의 방식이 바뀔 것이고, 이때 가장 중요한 것이 불안정노동에 대한 소득보장과 사회안전망 확대, 노동기본권 보장임.

이를 위해서는

첫째, 일자리와 일터를 지키기 위한 노동시간단축과 해고금지, 고용안정협약과 연계한 기업지원

둘째, 5인미만, 특수고용 등 취약계층의 생계보장 및 고용보험 가입, 셋째, 국가재난 질병관리 대응 인프라 확충, 상병수당 도입 등 사회안전망을 획기적으로 강화해야 함.

넷째, 원청대기업의 납품단가 보장, 기술갈취 방지, 프랜차이즈 가맹수수료 인하, 플랫폼 중계수수료 인하, 임대료 인하, 사회연대기금 조성·지원 등 공정거래 상생협력의 경제민주화 달성

다섯째, 포스트 코로나에 대비한 사회서비스, IT 디지털, 고용서비스 및 교육훈련 분야의 산업 육성과 대규모 인력양성임.

마지막으로 코로나시대, 국가채무비율 40%는 더 이상 유효하지 않음. 미국, 유럽, 일본 등 세계 모든 국가들이 위기 극복에 앞장서며 수천조 원의 확장적재정지출정책을 펴고 있음. 정부는 코로나 장기화에 따른 실효성있는 정책과 지원 확대, 그리고 최소 연말까지 지원기간을 연장해야 함.

노총이 제시한 5가지 과제에 답을 내리지 못한다면 위기와 고통의 터널은 길어질 수밖에 없음. 설령 금번 위기를 운 좋게 넘기더라도 제2, 제3의 점증하는 위기를 맞이 할수 밖에 없음.

□ 포스트 코로나와 사회적대화

복합 대전환기, 코로나19 고용위기 하에서 지속가능발전을 위해서는 사회통합과 경제사회시스템을 바꾸어야 함. 한국 경제사회는 급변하는 한반도 동북아정세 속에서 저출산고령, 일과 산업의 디지털화, 양극화 심화 등 급격한 환경변화를 경험하고 있으며, 이제는 양적 성장의 단계를 넘어서 양질전환의 때임.

따라서, 한국사회의 지속가능발전을 위해서는 차별없는 공정한 노동시장 구축과 이를 실현하기 위한 노사관계와 사회적대화를 전면적으로 개선되어야 함.

차별의 대명사로 자리잡은 비정규직 문제를 해결하지 않고는 양극화 해소는 기대할수 없고, 한창 일할 40대 생애 주된 일자리에서 중도하차하는 고용불안을 안정적인 일자리로 바꾸고, 장시간저임금노동체계를 적정노동시간과 안정적이고 공정한 임금이 보장되는 구조로 개선해야 함.

노사간의 불신과 갈등, 극단적 대립이 기업과 경제에 부정적 영향을 끼쳤던 사례들이 있었고, 사회적대화기구가 전면 개편되며 대화가 재개되었음에도 초기부터 사회적대화를 부정하거나 폄하하는 집단으로부터 공격받으며 어려움을 겪고 있음.

文정부의 국정과제이자, 가장 대표적인 사회적대화기구인 경제사회노동위원회를 중심으로 사회적 대화는 흔들림없이 계속되어야 함. 사회적대화가 불평등을 개선하고 사회통합을 증진시켜 경제성장에도 기여한다는 것을 유럽국가들의 사례에서 소득불평등, 경쟁력, 공동체 지수를 통해서 확인할 수 있음.

사회적대화는 국가차원 뿐만아니라 업종과 지역까지 사회적대화의 축을 연결하고, 기업단위는 노사관계가 기본적으로 형성되어야 함. 현장은 노사가 만나는 지점이고, 그 관계에 따라 협력하거나 대립하게 됨. 노사 상호 대등한 협력적 관계를 위해서는 단결권 등 노동기본권을 갖춰야 하고, 노동자경영참가 보장되어야 함.

집권 후반기 경사노위 사회적대화의 아젠다와 방향은 다음과 같이 가야 됨.

노동존중사회, 소득주도성장 등 정부의 핵심 정책기조는 유지되어야 함. 특히, 21대 국회가 개원하면서 입법 지형이 완전히 바뀌어 정부의 노동존중사회 실현 정책이 제도개선이 될수 있도록 해야 함.

이를 위해서는

첫째, 노조할 권리 보장을 위한 정부는 협약 비준의 주체로서 ILO기본협약과 노조법 전면개정이 추진

둘째, 사회적대화의 네비게이터 역할을 하는 노동존중사회 기본계획을 경사노위 차원에서 조속히 수립

셋째, 양극화해소, 일자리 창출, 경제민주화, 노동자대표제도 개선, 비정규 고용개선, 사회안전망 강화 등을 논의하거나 기존 논의한 내용을 정리하여 국회로 이송하여 입법을 의뢰해야 함.

넷째, 1산업 1위원회 원칙으로 중층단위 상설대화체계 구축하고, 지역노사민정협의체를 경사노위체계로 확대 전환해야 함.

정부와 국회는 경사노위가 文정부의 명실상부한 사회적대화기구로서 그 역할을 다할수 있도록 인력과 예산을 대폭 확대, 지원해야할 의무가 있음.

5. 코로나19 영향과 충격, 노동사회 전망

한국노총은 코로나19 위기에 대응하는 장단기 정책과제 수립 및 대응전략을 마련하기 위하여 지난 6,7월에 한국노총 소속 가맹노조, 소속 조합원 그리고 노총에 소속되지 않은 취약계층 노동자를 대상 실태 및 의식조사를 실시함.

1) 조사 개요

- 3개 대상, 2차에 걸쳐 조사
 - 1차로 취약계층에 대한 조사
 - 2차로 한국노총 소속 단위사업장 노동조합과 조합원에 대한 설문조사
- 1차 조사
 - 사전조사 방식으로 플랫폼, 특고, 프리랜서 등 취약계층 노동자와 아파트 경비 노동자 등 318명 대상
- 2차 조사
 - 본조사로서 한국노총 산하 단위노조 사업장을 대상으로 381개 노동조합과 소속 조합원 3,246명 대상

설문조사	대상	표본 수
1차 (사전조사)	취약계층	318개
2차 (본조사)	한국노총 산하 단위노조 사업장	381개
	단위노조 산하 조합원	3,246개

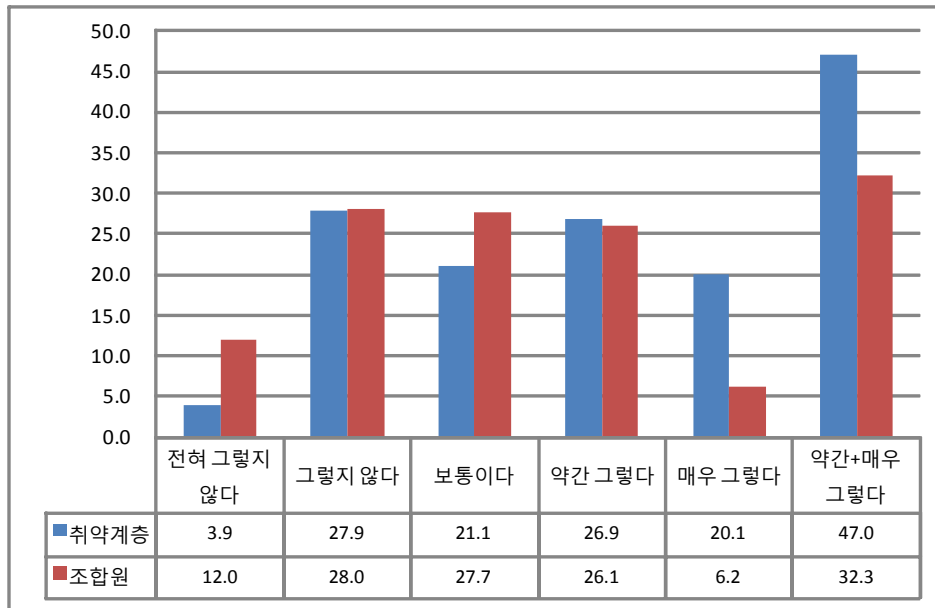
2) 주요 조사 결과

본 조사를 통해서 코로나19로 노동자의 삶이 직격탄을 맞고 있는 것이 다시 한번 확인 됨.

주목할 만한 사실은 실직 우려와 소득감소 응답이 고용형태별로는 비정규직, 플랫폼노동자, 프리랜서 등에서, 연령별로는 청년과 고령자 등 취약계층에서 집중적으로 나타났고, 취약계층과 조직노동자(조합원) 모두가 '코로나19와 디지털화'로 향후 일자리가 크게 위협받을 것이고, 빈부격차가 더욱 더 확대될 것을 우려함.

① 코로나19로 인한 실직 우려

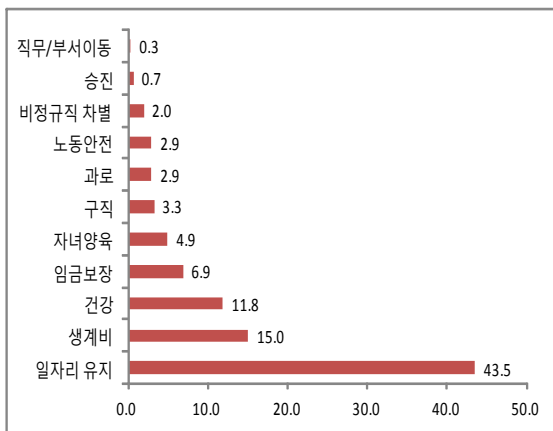
- [취약계층] 45~47% 수준, [조합원] 32.3%로 전체적으로 보면, 양자 간에 실직 우려에 대한 상당한 차이가 있음을 알 수 있음.



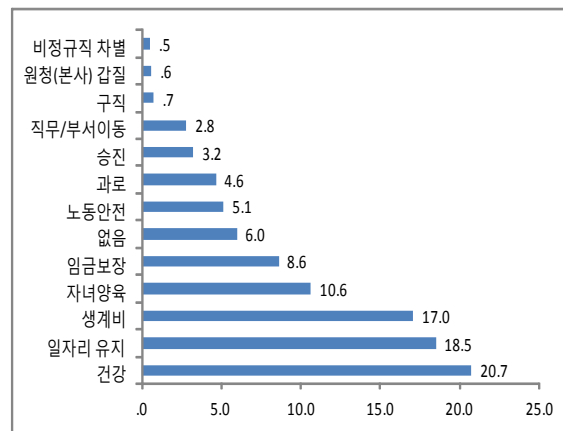
② 코로나19로 가장 어려운 점

- [취약계층] 일자리유지 43.5%, 생계비 15.0%, 건강 11.8%, 임금보장 6.9%인데 반해, [조합원] 건강 20.7%, 일자리유지 18.5%, 생계비 17.0%, 자녀양육 10.6%
- 다만, 50인 미만 사업장의 조합원은 취약계층과 유사한 분포를 보임.

<취약계층>

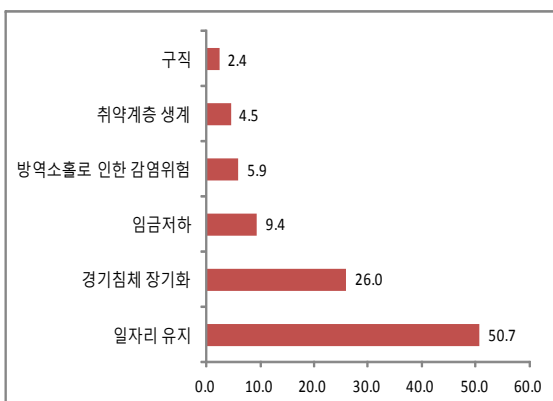


<조합원>

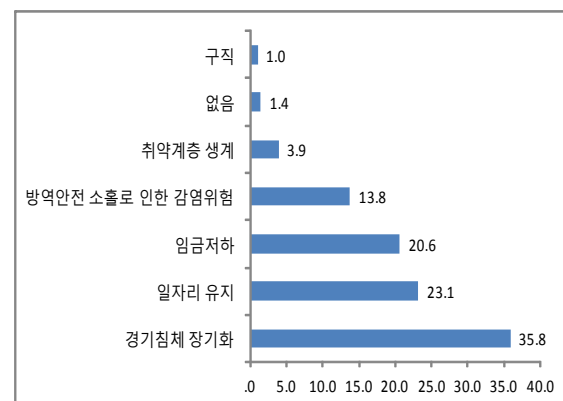


③ 코로나19로 인해 가장 우려되는 점

<취약계층>



<조합원>

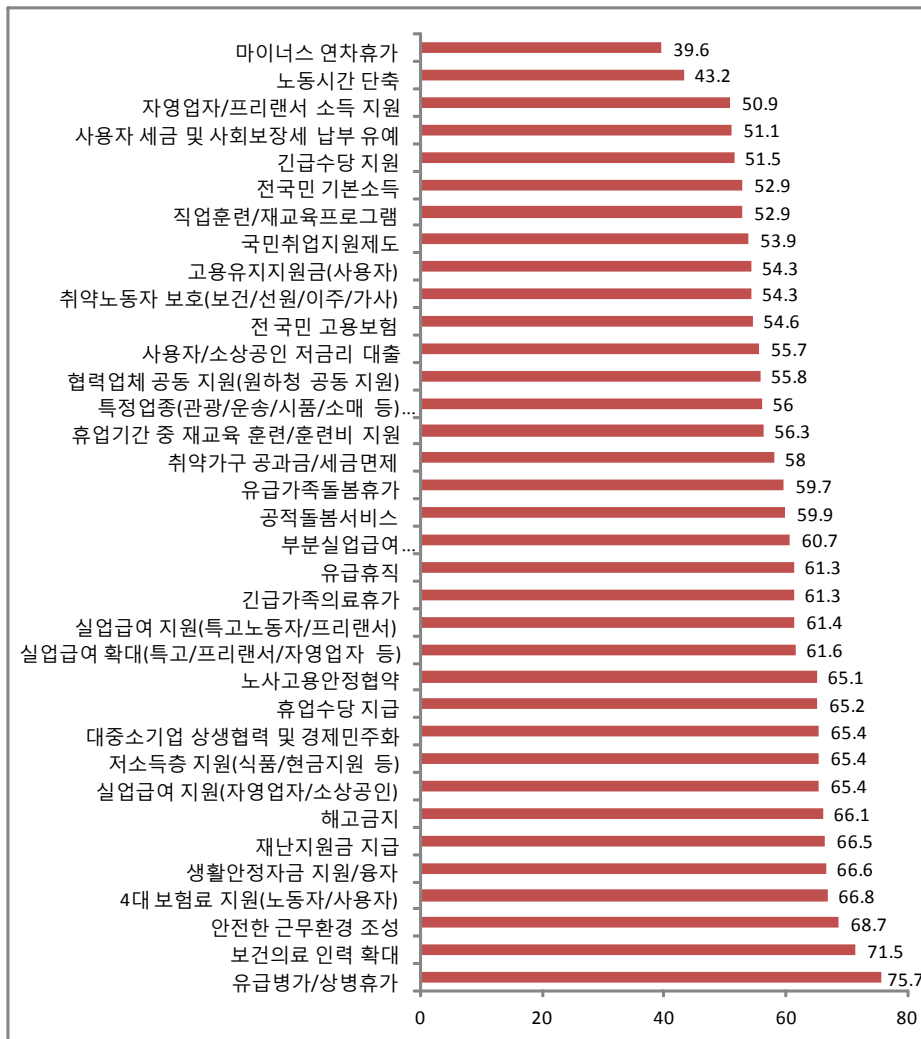


- [취약계층] 일자리유지 50.7%, 경기침체 장기화 26.0%, 임금저하 9.4%로 나타났고, [조합원] 경기침체 장기화 35.8%, 일자리유지 23.1%, 임금저하 20.6% 순

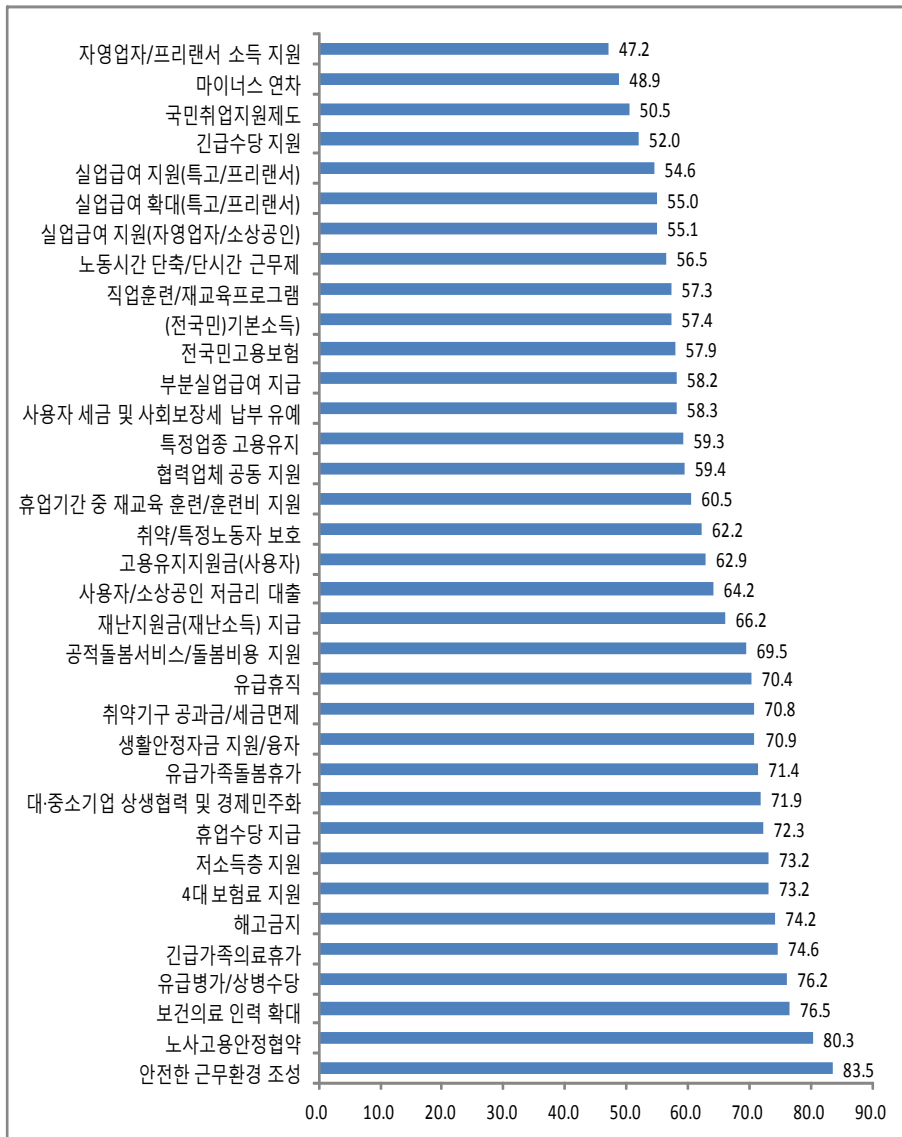
④ 코로나19 등 환경변화에 대응한 필요한 정책

- [취약계층] 유급병가/상병수당(75.7%), 보건의료 인력 확대(71.5%), 안전한 근무환경 (68.7%), 4대보험료 지원(66.8%), 생활안정자금 지원/융자(66.6%), 재난지원금 지급 (66.5%), 해고금지(66.1%) 순
- [조합원] 안전한 근무환경(83.5%), 노사고용안정협약(80.3%), 보건의료 인력 확대 (76.5%), 유급병가/상병수당(76.2%) 등이 높은 비중으로 나타남.

<취약계층>

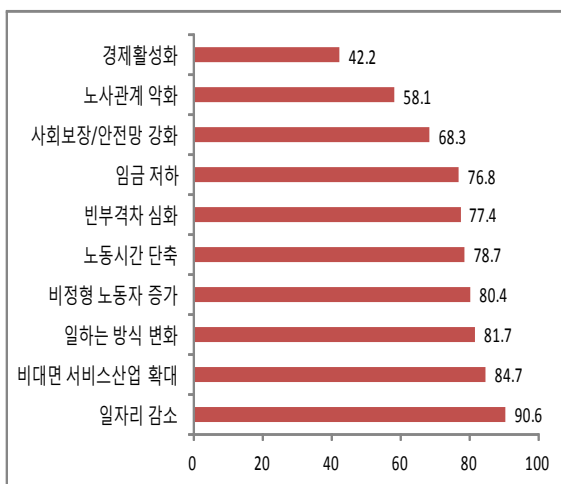


<조합원>

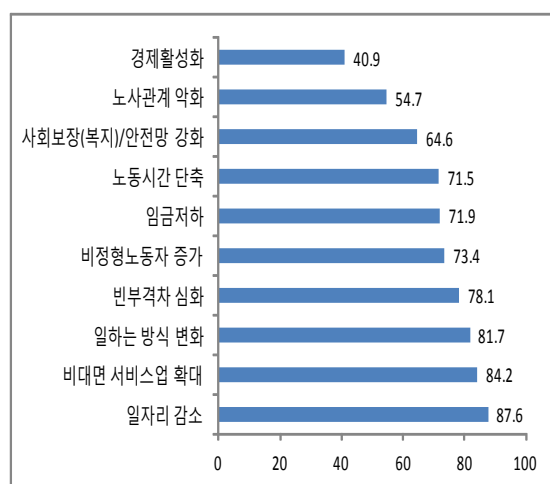


⑤ 코로나19 등 환경변화로 인한 우리사회의 변화

<취약계층>



<조합원>



- [취약계층] 일자리 감소(90.6%), 비대면 서비스산업 확대(84.7%), 일하는 방식 변화(81.7%), 비정형노동자 증가(80.4%), 노동시간 단축(78.7%), 빈부격차 심화(77.4%),

- 임금저하(76.8%) 등의 순으로 나타났으며,
- [조합원] 일자리 감소(87.6%), 비대면 서비스 확대(84.2%), 일하는 방식 변화(81.7%), 빈부격차 심화(78.1%)가 클 것으로 예상함.
- 양자 모두 환경변화로 인한 우리사회의 변화에 대하여 유사한 인식을 보임.

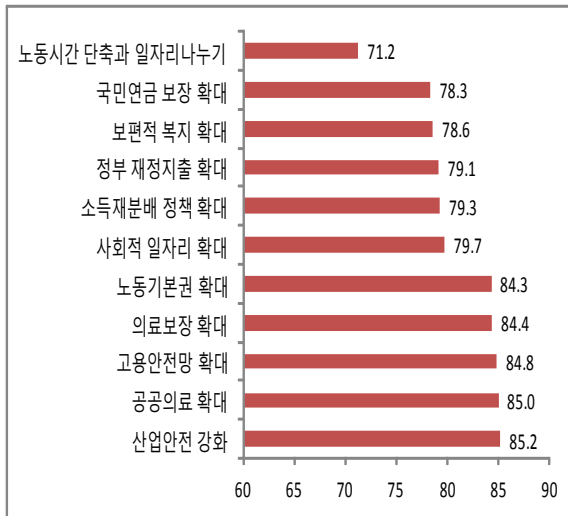
⑥ 향후 신기술 도입이 본인의 업무/직장에 미치는 영향

- 양자 모두 일하는 방식 변화, 일자리감소, 노동시간 단축, 임금저하의 순으로 나타났으며, 유사한 경향을 보임.

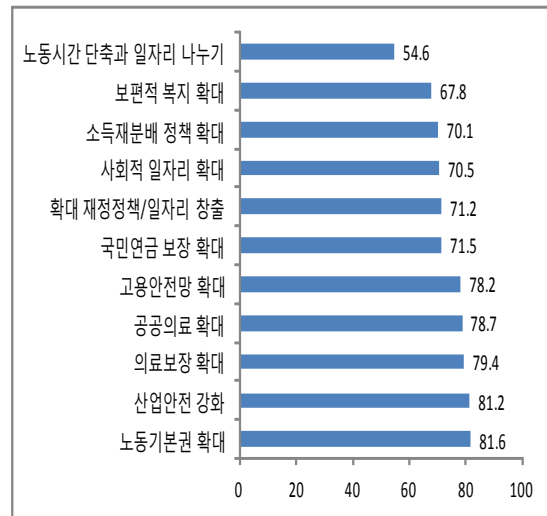
⑦ 환경변화에 대비한 중장기 대책

- [취약계층] 산업안전 강화(85.2%), 공공의료 확대(85.0%), 고용안전망 확대(84.8%), 의료보장 확대(84.4%), 노동기본권 확대(84.3%) 등의 순으로 나타남.
- [조합원] 노동기본권 확대(81.6%), 산업안전 강화(81.2%), 의료보장 확대(79.4%), 공공의료 확대(78.7%), 고용안전망 확대(78.2%) 순으로 나타남
- 양자 모두 노동기본권과 산업안전, 의료보장 등과 같은 필수적인 영역에서 정책이 필요한 것으로 나타남.

<취약계층>



<조합원>



코로나19 시기 사각지대 없는 노동자 고용유지.생계소득 보장 대책과 제도화 방안

이정훈 전국민주노동조합총연맹 정책국장

1. 고용. 생계위기 대책

1) 고용유지

- 코로나19 위기 한시적 해고금지과 고용유지 지원 병행
- 고용유지지원금 지급 요건 완화, 지급 기간 및 수준 확대
- 기간산업안정기금 등 각종 기업지원 대상 확대, 지원시 고용유지조건(간접고용노동자 포함 고용유지) 강화
- 고용유지 전제 기업 지원시 고용유지비용은 탕감 등 각종 인센티브 강화
- 고용유지지원금 사각지대 해소 : 파견, 용역, 기간제, 중소기업노동자 등 비정규직, 작은 사업장 노동자에게 사각지대없이 고용유지지원금 지원(제도개선 전이라도 간접고용, 중소기업장 지원 방안 신속 마련과 집행)
- 정부의 근로감독과 지원 강화 : 고용유지지원금을 신청하지 않고 무급휴직, 해고 강행하는 사용자에 대한 감독 강화와 고용유지지원 제도 활용성을 높이도록 강제화(노동자 직접신청 등) 방안

2) 생계소득 보장

- 고용보험 사각지대 해소 : 고용보험가입 여부 불문하고 ‘소득이 있는 모든 취업자에 대하여 소득감소시 소득보장’을 위한 ‘긴급재난실업수당’ 지급(정부가 추진 중인 ‘긴급고용안정지원금’ 대상 및 지급수준 등 전면 확대 지급, 기간 연장 포함)
- 긴급재난지원금 추가 지급 : 코로나19 장기화로 내수경기 활성화와 최소한의 생계보장을 위하여 추가 재난지원금 지급 검토(선별적 소득감소 지원 대책과 별도 지급)
- 상병수당 및 질병. 돌봄 휴가 지원 확대 : 아파도 쉴 수 없는 취약계층 노동자와 돌봄 휴가가

필요한 노동자에게 제도개선 전이라도 상병수당과 질병.돌봄 휴가 지원 확대

2. 임시대책을 넘어 제도화 방안

1) 모든 취업자의 고용안전망으로 전국민고용보험 도입

- 산재보험(1964년), 국민건강보험(1977년), 국민연금보험(1988년) 에 이어 우리나라에서 4번째로 도입된 고용보험(1995년) 제도는 다른 사회보험 원리처럼 실업 관련 국민 개개인이 감당하기 어려운 사회적 위험에 대하여 사회적 연대를 통해 보장하려는 제도임.
- 그런데 최근 코로나 고용위기, 고용쇼크 로 인해 특수고용, 초단시간 노동자, 영세자영업자 등 전체 취업자 2700여만명의 절반은 고용보험제도의 사각지대에 놓여 고용과 생존에 대한 직접적 위협을 받고 있음. 사회보험제도로서 고용보험이 그 역할과 기능에 있어 근본적인 문제제기를 받고 있음. 미증유의 사태라고 하는 코로나 위기 국면에서 기존의 대응을 뛰어넘는 과감하고 적극적인 고용보험 대개혁을 통해 전 국민 건강보험 제도가 코로나 위기 국면에서 전 국민의 건강과 안전에 큰 역할을 한 것처럼 지금의 반쪽 고용보험제도도 전 국민 고용보험으로 대전환을 통해 향후 예상되는 3차, 4차 대유행과 또 다른 고용위기에 대비해야 함.
- 고용보험이 모든 일하는 이들의 고용안전망으로서의 보편적이고 실질적 역할을 하려면 고용보험 사각지대를 해소하고 2,700만 일하는 사람, 취업자 모두를 위한 고용보험제도로 지금 당장 전면 개편되어야 함.
- 이를 위해서는 전국민 고용보험제도를 도입하여 사각지대 해소와 더불어 △고용보험요율 인상 △정부 국고 확대 투입을 통한 보험료 지원 △고용지원사업 확충 △급여 확대와 요건 완화 △소득기반 부과 및 징수체계 마련 등 전반적인 제도개편이 필요함.
- 아울러 고용보험 요건을 충족하지 못하는 청년구직자, 장기실업자, 폐업 영세자영업자 등을 위해 제 2의 고용안전망인 실업부조 전면 도입도 병행되어야 함.

2) 아프면 쉴 수 있도록 상병수당과 유급 질병.돌봄 휴가 도입

(1) 상병수당

- 노동자가 업무상 연관성이 있는 부상과 질병은 산재보험으로 요양급여를 받지만, 업무상 연관이 없는 질병은 보호받지 못한 상황임.
- 따라서 부상과 질병으로부터 보호받을 수 있는 공적 사회보장제도가 필요하여 그것이 ‘상병수당’ 임. 상병수당 도입 관련해서는 비용이 1조~2조원 가량 막대한 재원이 필요하므로, 이와 관련해서 문재인 케어 등 보장성 강화 정책과 함께 추진해야 함. 더불어 재정 마련을 위한 세부 논의가 필요함. (보험료 인상, 국고지원, 조세 방식 등)

(2) 유급 질병휴가

- 코로나 위기 시대 ‘아프면 쉬자’ 가 되기 위해서는 유급질병휴가가 법제화 되어야함.
- 질병 휴가는 유럽의 모든 국가들과 일본, 중국, 싱가포르, 필리핀, 파키스탄, 라오스등 상당수의 아시아 국가를 포함하여 전 세계적으로 145개 국가에서 도입
- 한국도 [국가 공무원 복무규정] 제 18조 (병가)에 의해 공무원에 도입
- 2009년 신종 플루 당시 행정안전부는 공무원 복무 관리 지침 하달하여. 확진 판정의 경우 완치 시까지 병가 조치하고 격리 치료하면서 60일까지 유급휴가 보장. 증상이 보이는 등 감염의 심의 경우 1주일간 출근하지 않도록 하고 공가 (유급) 처리토록 함
- 20대 국회에 입법발의 되어있던 관련 법을 21대 국회에서 재발의하여 통과시켜야 함.

(3) 유급 가족 돌봄 휴가

- 2020년 ‘남녀고용평등과 일. 가정 양립지원에 관한 법률’ (이하 고평법) 시행령 개정이 시행되면서, 하루 단위로 연간 최대 10일까지 사용이 가능한 휴가제도가 시행되었으나 무급임
- 노동부 가족돌봄휴가 유급지원은 예비비로 지원하는 한시적 제도임
- 고평법의 가족돌봄 유급휴가의 신속한 입법이 필요

3) 취약노동자를 포함하여 모든 노동자에게 노동법 적용/ 노조할 권리 보장/ 안전하게 일할 권리 보장 - 전태일 3법

- | |
|---|
| <p>① 모든 노동자에게 노조할 권리를! - 특수고용, 간접고용, 플랫폼노동 등 모든 노동자들의 노동권 보장을 위해 노조법 2조(사용자와 노동자 정의) 전면 개정</p> <p>② 모든 노동자에게 근로기준법을! - 작은 사업장 노동자 권리 찾기 위한 5인 미만 사업장 근로기준법 적용</p> <p>③ 모든 노동자에게 안전하게 일할 권리를! - 중대재해기업 처벌법 : 최고책임자 처벌, 원청 책임 강화, 징벌적 손해배상 도입</p> |
|---|

- 현행 노조법은 특수고용노동자와 간접고용노동자 등에게 온전히 적용되지 않음. 특수고용노동자, 급증하는 플랫폼 노동자의 노조할 권리 보장은 사회양극화 및 사회불평등 해소와 직결된 문제임. 노동법 사각지대, 권리의 불모지에 놓인 사회경제적 약자들이 직접 단결하고, 단체교섭을 통해 단체협약을 체결할 수 있어야 임금·작업환경·노동시간 불평등을 해소할 수 있음. 코로나19 노동자 고용위기 시기 노동자가 스스로 건강권과 생존권을 지키기위해 더욱 중요한 사항임.
- 근로기준법은 인간의 존엄성을 보장하는 근로조건 최저기준임. 그러나 정작 근로기준법이 가장 필요한 미조직·영세사업 노동자들은 적용이 제외됨. 5명 중 1명이 근로조건 최저기준조차 보장받지 못하는 상황에서 사회양극화, 사회불평등 해소는 공염불에 불과함. 따라서 모든 사업과 사업장에 근로기준법을 적용하여 ‘근로조건 최저기준’을 정한 근로기준법이 온

전히 작동하도록 해야 함. 코로나19 위기로 사업장 휴업을 하더라도 휴업수당조차 적용받지 못하는 현실이 극명히 드러났음.

- 산재 사망이 발생해도 기업은 평균 430만원 내외의 벌금에 그치고, 실형은 1%도 구형되지 않는 현실에서 기업은 안전을 위한 투자에 대한 필요성을 느끼지 못하고, 재발방지 대책의 근본적 수립을 하지 않음. 이에 산재공화국의 오명을 벗기 위해서는 산재사망과 재난사고에 대한 처벌을 강화하는 ‘중대재해 기업처벌법’ 제정이 강력히 요구됨. 코로나19를 거치며 이제 ‘안전’은 선택사항이 아니라 기업의 필수 기반이 되어야한다는 사회적 대전환이 이뤄져야 함.

코로나19 이후 노동시장과 일하는 방식의 변화

한국경영자총협회
김동욱 사회정책본부장

1 코로나19로 인한 노동시장 환경 변화

- **(끝나지 않은 위기)** 코로나19는 8.19 현재 전세계에서 2,190만명의 감염자와 77만명의 사망자를 발생시켰으며, 종식은 아직 요원한 상황
 - 한국 역시 최근 연속으로 200여명의 신규 감염자가 발생하고 있으며, 코로나19 백신이나 치료제가 나오지 않은 상황에서 독감시즌이 가까워져 트윈데믹마저 우려되는 상황
- **(전세계 경제 역성장 전망)** 우리나라가 선제적 방역조치를 통해 경제부문에서도 나름대로 선방하고 있으나, 주요국의 경제 침체는 우리 경제의 악재로 작용할 전망
 - OECD는 최근 한국 경제성장률을 -0.8%로 전망했으나, 미국(-7.3%), 일본(-6.0%), 호주(-5.0%), 영국(-11.5%) 등 다른 국가는 매우 큰 역성장을 예상*한 바 있음.
 - * 모두 2차 확산이 없을 경우를 가정했을 때의 성장률임(기재부, 2020 OECD 한국경제 보고서 발표, 2020.8.11.).
 - 그러나 최근 확진자수 급증과 함께 2차 팬데믹 우려가 커지는 가운데, 경제상황에 대해 낙관하기 힘들다는 견해가 대세임.
- **(고용시장 악화는 여전)** 7월 취업자수 약 28만명 감소 등 5달 연속 취업자가 감소하여 IMF 금융위기 이후 최장기간 감소를 기록했으며, 실업자수 역시 99년 7월 이후 최대치를 기록
 - 제조업, 도소매업, 금융업 등 대면서비스업 취업자는 감소세가 계속되고 있으며, 60대를 제외한 전 연령에서 취업자가 감소

- **(산업구조 변화 가속화)** 코로나19 팬데믹이 전세계 산업구조 지형 자체를 변화시킬 것으로 예상되어 기민한 대응이 필요한 시점
 - 글로벌 대봉쇄(Great Lockdown) 국면으로 인해 국가 간 수평적 분업에 대한 리스크가 불거졌고, 이에 따라 향후 글로벌 가치사슬이 일정 부분 역내로 재편될 것이라는 전망이 우세
 - 매장판매, 집체 교육 등 대면 중심 산업은 쇠퇴 혹은 비대면으로의 전환을 피하게 될 것이고, 온라인 교육, 게임, 문화 콘텐츠, 자율주행 등과 같은 비대면 산업은 가속 발전할 것으로 예상
 - 코로나19와 유사한 전염병이 발생할 수 있다는 위기감 속에 바이오·제약 산업과 기초 제조업의 중요성 재조명
- **(노동시장 환경 역시 변화 중)** 경제·산업환경 변화에 따라 일하는 방식도 변화하고 있으며, 노동시장 역시 중대한 기로에 선 상황
 - 감염병 확산 방지를 위해 사회적 거리두기가 이뤄지면서 재택근무, 시차 출퇴근제 등 유연한 근무방식이 확산되는 가운데, 이를 즉시 적용할 수 있는 사업장과 그렇지 못한 사업장 간의 차이가 발생
 - 쏠 국가적 위기로 인해 기존 고용보험을 중심으로 한 사회안전망의 사각지대 문제가 불거진 바 있으며, 이에 따라 체계적인 사회안전망 설계가 필요하다는 공감대가 형성됨.
 - 코로나19로 위기를 맞은 여행업, 관광업 등의 업종에서의 인력수요는 급감하는 반면, 바이오, 유통업, 게임 등 문화 콘텐츠, 비대면 산업 분야는 각광받고 있어 향후 인력수요가 더욱 증가할 것으로 예상

2 포스트 코로나 시대, 노동시장 경쟁력 확보 방안

- (노동시장 개편 필요) 포스트 코로나 시대를 대비하기 위해 전통 제조업 강화 및 신산업 육성 등 전반적으로 국가 전략이 재구성되어야 하는데, 이는 노동시장 경쟁력 강화 없이는 실현 불가능
 - 현재 경직적 노동시장 환경과 대립적 노사관계로 인해 우리 경제의 경쟁력에 비해 노동시장 경쟁력은 현저히 낮은 것이 사실
 - 그러나 향후 포스트 코로나 시대에서 생존하기 위해서는 생산적 노동시장은 선택이 아닌 필수 요건
- (생산적 노동시장으로의 이행) 우리 기업과 경제가 예측 불가능하게 변하는 환경에 시의적절하게 대응하기 위해서는 글로벌 스탠다드에 부합하는 노동시장으로의 개편이 절실
 - 연공 중심의 인사·임금제도, 경직적인 근로시간 관리제도, 당사자간 자율적 계약의사를 저해하는 제반 법률, 최저임금제도 등을 시대에 맞게 보완해 나가야 함.
 - 개별 경제주체의 특성과 상황에 맞는 제도를 설계하여 실효성 있는 사회안전망 제도를 구축하고, 새로 도입된 실업부조의 효과성 제고를 위한 지속적 모니터링도 필수
 - 비대면 진료, 온라인 교육, 문화 콘텐츠, 자율주행 등 포스트 코로나 시대에 유망할 것으로 예상되는 분야에 대해서는 선제적인 직업훈련을 통한 인재육성 필요
 - 더불어 노동시장 이동성을 높일 수 있도록 민간과 공공의 고용서비스가 역할을 분담해 최적의 인재육성-매치 시스템을 구축해야 함.

- **(新 노사문화 정착 필요)** 무엇보다도 현재까지의 대립적 노사 관계를 청산하고 새로운 시대를 함께 견뎌낼 수 있는 생산적이며 공생하는 관계로 탈바꿈해야 함.
 - 고정된 장소, 고정된 시간에 한정된 근로문화가 크게 바뀔 것으로 예상되는 만큼 생산성 유지·향상 방안을 노사가 함께 고민해야 함.
 - 개별 노사가 각 사업장 상황에 부합하는 근로조건을 자율적으로 협의할 수 있는 대화와 합의의 문화가 사업장에 정착되도록 노력
- **(정부의 적절한 지원 유지)** 현재의 코로나19 위기가 완전히 극복될 때까지는 정부가 전폭적으로 기업을 지원하여 우리 경제의 기반인 기업을 지켜나갈 필요가 있음.
 - 유연한 근무방식이 보다 확산될 수 있도록 중소기업에 대한 관련 인프라 구축 지원을 확대해 나갈 필요

끝.