

2021 국제심포지엄  
2021 International Labor Symposium

뉴노멀 시대 디지털 전환과  
노동의 변화

Digital Transformation and the Change of  
Work in the New Normal Era

| 2021. 9. 16.(목/Thur) 14:00~17:30 |







## 2021 국제심포지엄 뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

### 인사말씀

안녕하십니까? 노사발전재단 사무총장 정형우입니다.

코로나19 팬데믹 상황이 길어지면서 모두가 어렵고 힘든 상황이 계속되고 있습니다. 이 같은 어려움 속에서도 국내는 물론 아태지역 30개국 노동조합 관계자분들을 비롯하여 세계 각지에서 참석해 주신 여러분 모두를 진심으로 환영합니다.

특히, 수년간 재단과 협업해 오면서 올해에도 국제 심포지엄 개최가 가능하도록 애써주신 ILO 노동자활동 지원국의 마리아 헬레나 안드레 국장님을 비롯한 ILO 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다. 이번 2021년 국제 심포지엄 주제는 ‘뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화’입니다.

코로나19는 본격적인 4차 산업혁명 시대를 앞당기고 있습니다. 특히 플랫폼 기반 활동, 원격근무 등 코로나가 앞당긴 디지털 전환과 노동의 변화로 인해 노동자와 사용자 2분법적 구분을 전제로 한 전통적 노동보호 체계는 한계에 이르렀고, 이들에 대한 사회안전망 구축이 전 세계적인 이슈로 부상하고 있습니다.

올해 대한민국 정부는 ‘사람 중심의 회복’을 위해 ILO와 협업을 통해 모든 나라가 일자리를 지키며, 힘을 모을 것을 강조한 바 있습니다. 특히 플랫폼 노동 등 새로운 형태의 고용관계가 확산되는 상황에서 ILO와 함께 해결방안을 모색할 필요성을 언급하기도 했습니다.

한편 2021년 6월 주요 20개국 고용노동장관들은 ‘G20 고용노동장관 공동선언문’을 채택하면서 코로나19로 가속화한 디지털 경제로의 전환 과정에서 고용의 질이 악화되어서는 안된다는 점을 강조했습니다. 신기술의 잠재력을 충분히 활용하고 노동자의 노동조건을 보호하고 개선하기 위해 국제적 협력의 필요성을 인정하면서, 플랫폼 경제에서의 양질의 일자리 보장을 위해 공동의 노력을 할 것을 선언했습니다.

대한민국 고용노동부는 뉴노멀 시대 사회안전망 강화를 위해 ‘한국판 뉴딜’정책을 시행 중이며, 작년 212개 사업장을 대상으로 ‘재택근무 종합컨설팅’을 진행하였습니다. 또한 플랫폼 종사자 보호 대책 마련을 통해 안전한 일터에서 걱정 없이 일할 수 있는 사람 중심 플랫폼 경제 구조 정착에 노력하고 있습니다.

KLES 역시 일터혁신 컨설팅, 근무 혁신 인센티브제 사업 등을 수행하며 기업의 체질 개선을 위해 노력하고 있으며, 최근 ILO와 공동으로 디지털 아카데미를 개최하는 등 아태지역에서의 디지털 플랫폼 노동의 포용적 발전을 지원하고 있습니다. 모쪼록 오늘 심포지엄이 국내외 노사관계 주체들이 노동시장의 변화에 대한 인식을 재정립하고, 디지털 환경에서의 최적의 노동문화를 개척하고 확산하는데 기여할 수 있기를 기대합니다. 노사발전재단은 앞으로도 다양한 활동을 통해 핵심 현안 이슈를 발굴, 제기하고 노사가 함께 상생하는 더 나은 일터와 일자리를 만들기 위해 노력을 아끼지 않겠습니다.

감사합니다.

2021. 9. 16  
노사발전재단 사무총장  
정 형 우

## 2021 국제심포지엄

# 뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium

Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

### 축사말씀

우선 오늘 ‘뉴노멀 시대의 디지털 전환과 노동의 변화’를 주제로 국내외 전문가들은 물론, 노사단체와 현장 사용자까지 함께 모여 국제 심포지엄을 개최하는 것에 대해 매우 뜻깊게 생각합니다.

또한 바쁘신 중에도 참석해주신 내외귀빈 여러분들과 오늘 주제에 대해 귀중한 말씀을 해주실 국내외 전문가분들께도 감사의 마음을 전합니다. 특히 오늘 심포지엄 개최에 많은 애를 써주신 정형우 노사발전재단 사무총장님과 관계자분들의 노고에 특별히 감사드립니다.

내외귀빈 여러분,

코로나19가 발생한지도 어느덧 2여년 정도의 시간이 지났습니다. 유례없는 감염병의 위력은 전 세계 뿐만 아니라 우리 사회 전반에 직·간접 영향을 끼쳤고 우리의 모든 일상을 전면적으로 바꿔놓았습니다.

나아가 이제는 코로나19가 바꾸어놓은 변화된 일상이 새로운 ‘표준’으로 자리 잡아가고 있습니다. 그야말로 경제, 사회, 교육, 문화, 국제 등 전 분야에서 코로나 이전과 이후가 달라 새로운 질서가 재편되는 ‘뉴노멀(New Normal)’의 시대가 열리고 있습니다.

오늘날의 새로운 표준 즉 뉴노멀은 무엇입니까? 그리고 우리는 왜 뉴 노멀을 반드시 인식해야 하고, 또 무엇을 어떻게 준비하고 행동해야 합니까? 이 질문에 대한 해답과 길을 모색하는 것이 아마도 오늘 컨퍼런스의 취지이며, 여기 계신 많은 분들의 같은 고민일 것으로 생각합니다.

여러분들도 잘 아시다시피, 코로나가 가져온 뉴노멀은 매우 다양하고 광범위합니다. 코로나로 인한 대표적인 뉴노멀은 전 산업에서 디지털 전환이 가속화되어 만든 ‘디지털 노멀’입니다.

사실 디지털 전환은 코로나 이전부터 확대되어왔습니다. 다만, 코로나 19로 인한 일상에서의 ‘언택트’가 ‘디지털 컨택트’를 비약적으로 확장시켰다고 할 수 있습니다.

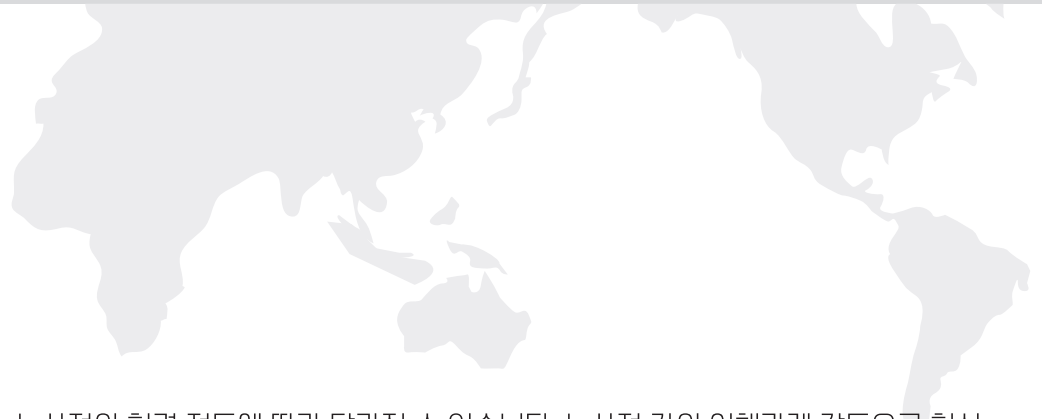
또 다른 변화는 ‘일하는 방식의 뉴노멀’입니다. 일하는 방식의 구조는 크게 공간과 시간의 다각화로 재택근무와 유연 근무 등은 앞으로 더욱더 보편화될 가능성이 높습니다. 새로운 기술과 인식의 변화로 지금까지의 관행은 코로나로 완전히 달라질 가능성이 높아지고 있습니다.

이와 같은 산업의 디지털화와 일하는 방식의 변화는 우리에게 새로운 기회의 블루오션이 될 수 있습니다. 새로운 산업이 발전하고 더 많은 일자리가 생길 수 있기 때문입니다.

내외귀빈 여러분,

뉴노멀시대의 특징인 ‘디지털 전환’, ‘신기술(New Technology)’로 불리는 디지털기술 개발과 그 활용은 노동시장 및 노사관계 주체들에게 근본적인 인식 전환을 요구하고 있습니다.

특히 코로나19가 촉발시킨 대전환이 우리의 산업을 어떻게 변화시키고, 이에 따른 노동시장의 뉴노멀이 어떻게 전환 되는지는 매우 중요합니다. 이에 대한 공동인식과 새로운 패러다임의 전환이 없다면 새로운 시대를 열어가기 어렵기 때문입니다.



새로운 패러다임의 전환 여부는 노사정의 협력 정도에 따라 달라질 수 있습니다. 노사정 간의 이해관계 갈등으로 혁신이 지체될 때 디지털 혁신에 따른 미래 위험에 적절하게 대응하지 못하게 된다면 이는 노사정 모두에게 위기로 작용하게 될 것입니다.

결국 우리는 코로나19가 초래한 많은 변화와 도전에 대해 면밀히 짚어보고 기회는 살리고 위기는 극복하여 함께 발전할 수 있는 토대를 만드는 것이 중요합니다. 그리고 그 방법은 다름 아닌 사회적 대화입니다.

사회적 대화를 통해 디지털 전환을 둘러싼 기술적 동인과 대·내외적인 환경변화, 산업과 기업의 변화 등을 종합적으로 인식하면서 경제사회주체들이 어떤 역할을 해야 하는지 공감대를 형성할 때 사회적 수용성은 확대되어 긍정적인 효과를 높일 수 있다고 생각합니다.

이러한 시대적 과제와 관련된 의제와 쟁점들을 적극적으로 발굴하고 해법을 마련하기 위해 경제사회노동위원회에서는 2018년 7월 <디지털 전환과 노동의 미래 위원회>를 발족했습니다.

발족이후, '디지털 전환에 대한 노사정 기본인식과 정책과제에 관한 기본합의(2019.2)'를 체결하였고, 작년에는 사람 중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정과제를 토론하고, 급속히 확산, 다양화되고 있는 '플랫폼 노동'에 대한 실태를 조사하고 권익 보호방안과 산재보험 확대를 위한 합의를 도출한바 있습니다.

이러한 뉴노멀시대 변화의 흐름 속에서 우리에게 당면한 과제를 인식하고, 양극화, 불평등을 해소하고 혁신성과 포용성이 조화된 지속가능한 경제사회 시스템을 마련하는 것이 우리의 숙제일 것입니다.

코로나가 준 역설적인 선물은 공동체의 회복 가능성입니다. 코로나로 인해 개인주의로 치닫던 모습이 사람과 사람 관계를 우리는 노사정이 하나 되어 사회적 대화를 통해 함께 힘을 모을 때 코로나 19로 인한 경제사회 문제들을 효과적으로 해결할 수 있다는 경험을 이미 축적한바 있습니다.

코로나 19 대응 초기 단계부터 정부와 사회적 파트너가 유기적으로 연대하는 것이 중요하며, 코로나 19위기를 통해 사회적 대화는 위기관리에 효과적인 중요한 기제임을 다시 한번 확인하였습니다.

우리 모두가 시대적 변화와 전환, 우리 앞에 놓여있는 도전과제를 인식하고 함께 해결책을 모색해 나간다면 반드시 새로운 기회와 돌파구를 찾을 수 있으리라 확신합니다.

오늘 심포지움이 새로운 대안적 고용노동 시스템을 모색하는 초석이 되기를 기대하며 앞으로도 협력과 연대를 통해 서로 공조하고 함께 지혜를 모으기를 희망합니다.

감사합니다.

2021. 9. 16  
경제사회노동위원회 위원장  
**문 성 현**

## 2021 국제심포지엄

# 뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium

Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

### 프로그램

진행시간(분)	내 용	
13:30~14:00(30')	방송 준비	
14:00~14:20(20')	개 회 식	
	개 회 사	정형우 노사발전재단 사무총장
	축 사	문성현 경제사회노동위원회 위원장
14:20~14:45(25')	(1부) 세계 노동시장의 변화와 대응전략	
	기 조 강 연	일자리·근무형태 변화의 세계적 흐름과 코로나19 ILO(국제노동기구) 마리아 헬레나 안드레 노동자활동지원국장
14:45~15:10(25')	해 외 발 제	유럽의 디지털 노동과 유연근무 정책 추진 현황 ETUI(유럽노총연구소) 니콜라 콩트리 연구실장
15:10~15:20(10')	휴 식	
15:20~15:40(20')	(2부) 디지털 플랫폼과 노동의 방향	
	국내발제 1	일자리 디지털 전환과 노동주권 이승윤 중앙대 사회복지학부 교수
15:40~16:00(20')	국내발제 2	정부의 플랫폼 종사자 보호 방안 한진선 고용노동부 디지털노동 대응 TF 팀장
16:00~16:20(20')	국내발제 3	플랫폼 기업의 고용·노사관계 정흥준 서울과학기술대 경영학과 교수
16:20~16:40(20')	사 례 발 표	아웃소싱 플랫폼의 취업형태 사례 및 시사점 박우범 위시켓(wishket) 대표
16:40~17:30(50')	(3부) 종합토론 및 질의응답: 노동의 유연화와 노동권	
	종 합 토 론	좌장: 이장원 한국노동연구원 선임연구위원 정문주 한국노동조합총연맹 정책본부장 장정우 한국경영자총협회 노동정책본부장
17:30	종 료	

## Program Schedule

Time (Duration)	Content	
13:30~14:00(30')	Preparation for Broadcasting	
14:00~14:20(20')	Opening Ceremony	
	Opening Speech	Chung, Hyoung-woo, Secretary General and CEO of the KLES
	Congratulatory Remark	Moon, Sung-hyun, Chairperson of the Economic, Social, and Labor Council
14:20~14:45(25')	Session 1. The Changes in the Global Labor Market and Response Strategies	
	Keynote Presentation	Global Trend of Changes in Jobs and Working Patterns and COVID-19 Maria Helena Andre, Director of ACTRAV, ILO
14:45~15:10(25')	Overseas Presentation	The Current State of Digital Labor and Flexible Working Policies in Europe Nicola Countouris, Director of Research Dept, ETUI
15:10~15:20(10')	Break	
15:20~15:40(20')	Session 2. Digital Platforms and the Direction of Work	
	Domestic Presentation 1	The Digital Transformation of Jobs and Ownership of Work Lee, Sophia Seung-yoon, Professor, Chung-ang University
15:40~16:00(20')	Domestic Presentation 2	Government Measures Aimed at Protecting Platform Workers Han, Jin-seon, Director, MOEL
16:00~16:20(20')	Domestic Presentation 3	Employment and Labor Relations in Platform Enterprises Jung, Heung-jun, Professor, Seoultech University
16:20~16:40(20')	Case Presentation	Cases and Implications of Employment Types of Outsourcing Platforms Park, Woo-beom, CEO, Wishket Co.
16:40~17:30(50')	Session 3. Panel Discussion & Q&A: The Flexibilization of Labor and The Labor Rights	
	Panel Discussion	Moderator: Lee, Chang-won, Senior Fellow, KLI Jung, Moon-ju, Policy Executive Director, FKTU Chang, Jung-woo, Labor Policy Director, KEF
17:30	Close	

2021 국제심포지엄

## 뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium

Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

### 목 차 CONTENTS

#### (1부) 세계 노동시장의 변화와 대응전략

Session 1. The Changes in the Global Labor Market and Response Strategies

##### 기조강연

##### Keynote Presentation

일자리·근무형태 변화의 세계적 흐름과 코로나19

/ 01

Global Trend of Changes in Jobs and Working Patterns and COVID-19

/ 01

ILO(국제노동기구) 마리아 헬레나 안드레 노동자활동지원국장

Maria Helena Andre, Director of ACTRAV, ILO

##### 해외발제

##### Overseas Presentation

유럽의 디지털 노동과 유연근무 정책 추진 현황

/ 03

The Current State of Digital Labor and Flexible Working Policies in Europe

/ 03

ETUI(유럽노총연구소) 니콜라 콩트리 연구실장

Nicola Countouris, Director of Research Dept, ETUI



## (2부) 디지털 플랫폼과 노동의 방향

Session 2. Digital Platforms and the Direction of Work

### 국내발제 1 Domestic Presentation 1

#### 일자리의 디지털 전환과 노동주권

#### The Digital Transformation of Jobs and Ownership of Work

이승윤 중앙대 사회복지학부 교수

Lee, Sophia Seung-yoon, Professor, Chung-ang University

/ 05

/ 23

### 국내발제 2 Domestic Presentation 2

#### 정부의 플랫폼 종사자 보호 방안

#### Government Measures Aimed at Protecting Platform Workers

한진선 고용노동부 디지털노동 대응 TF 팀장

Han, Jin-seon, Director, MOEL

/ 39

/ 47

### 국내발제 3 Domestic Presentation 3

#### 플랫폼 기업의 고용·노사관계

#### Employment and Labor Relations in Platform Enterprises

정흥준 서울과학기술대 경영학과 교수

Jung, Heung-jun, Professor, Seoultech University

/ 53

/ 65

### 사례발표 Case Presentation

#### 아웃소싱 플랫폼의 취업형태 사례 및 시사점

#### Cases and Implications of Employment Types of Outsourcing Platforms

박우범 위시켓(wishket) 대표

Park, Woo-beom, CEO, Wishket Co.

/ 75

/ 87

## (3부) 종합토론 및 질의응답: 노동의 유연화와 노동권

Session 3. Panel Discussion & Q&A: The Flexibilization of Labor and The Labor Rights

### 종합토론 Panel Discussion

좌장: 이장원 한국노동연구원 선임연구위원

Moderator: Lee, Chang-won, Senior Fellow, KLI

정문주 한국노동조합총연맹 정책본부장

Jung, Moon-ju, Policy Executive Director, FKTU

장정우 한국경영자총협회 노동정책본부장

Chang, Jung-woo, Labor Policy Director, KEF

/ 97





2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(1부) 세계 노동시장의 변화와 대응전략

[Session 1] The Changes in the Global Labor Market and Response Strategies

기조강연

Keynote

일자리·근무형태 변화의 세계적 흐름과 코로나19

Global Trend of Changes in Jobs and Working Patterns and COVID-19

마리아 헬레나 안드레, 국제노동기구 노동자활동지원국장  
Maria Helena Andre, Director of ACTRAV, ILO







2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(1부) 세계 노동시장의 변화와 대응전략

[Session 1] The Changes in the Global Labor Market and Response Strategies

해외발제

Overseas Presentation

유럽의 디지털 노동과 유연근무 정책 추진 현황

The Current State of Digital Labor and Flexible Working Policies in Europe

니콜라 콩트리, 유럽노동연구소 연구실장

Nicola Countouris, Director of Research Department, ETUI







2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(2부) 디지털 플랫폼과 노동의 방향  
(Session 2) Digital Platforms and the Direction of Work

국내발제 1

Domestic Presentation 1

일자리의 디지털 전환과 노동주권  
The Digital Transformation of Jobs and Ownership of Work

이승윤, 중앙대학교 사회복지학부 교수  
Lee, Sophia Seung-yoon, Professor, Chung-ang University





디지털 플랫폼과 노동의 방향

## 일자리의 디지털 전환과 노동권

이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과)

## 비표준형태의 일과 노동의 불안정성

## 비표준적 형태의 일(Non-standard Forms of Work)의 확대

### 1. 비표준적 형태의 일(NSFW)

비정규직, 종속적 자영업, 플랫폼 노동 등  
표준적 고용관계(Standard Employment Relations, SER)에서 벗어난 일들을 통합한 개념

#### 비표준적 형태의 일의 층위

표준적고용관계의(SER)의 해체 1970년대 경제위기 이후, 전통적 산업사회와 서비스경제사회에서의 노동시장 불안정성

- 고용 계약관계의 불확실성(uncertainty), 불안전성(insecurity), 불안정(instability)
- 비정규(irregular), 비정형(atypical), 비표준(non-standard), 균열(fissured) 노동 등으로 표현

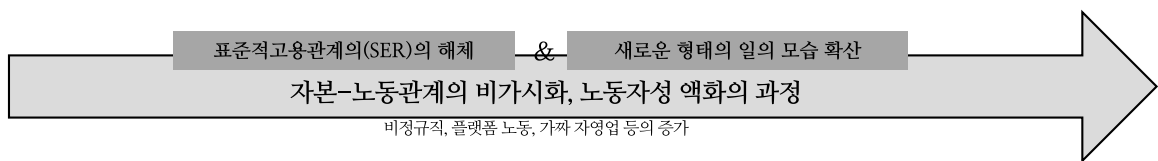
새로운 형태의 일의 모습 확산 2000년대 후반 이후, 가속화된 디지털자본주의에서의 노동시장 불안정성

- 정규직, 비정규직 등 고정적이며 고체화된 이분법적 구분에서 벗어난 유동화와 액화의 모습
- 기존과 다른 일의 방식(계약관계, 일감수주, 숙련형성 등), 일의 대가, 보상과 통제 방식(근로 시간, 노동 통제 등)

## 비표준적 형태의 일(Non-standard Forms of Work)의 확대

### 2. 한국의 노동시장

- ‘표준적 고용관계(SER)’의 해체와 새로운 형태의 일의 모습 확산 문제가 중첩 -> 포괄적 정의의 필요성



비표준적 형태의 일(NSFW)의 문제점 고용, 소득, 사회적 보호에서 일상적인 불안정성

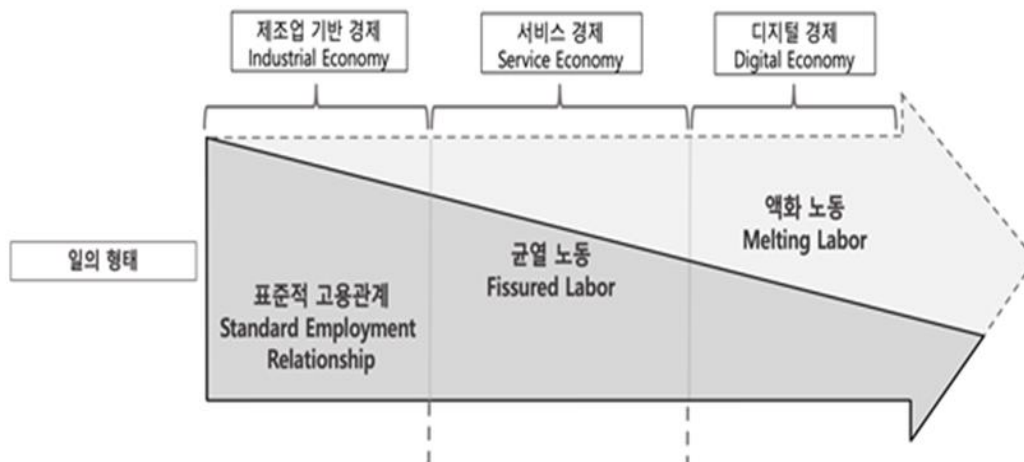
(불안정성) 사회적보호의 취약성과 불안정한 노동환경에 공통적으로 노출

(사회보장제도 적용배제) 표준적 고용관계에 기반한 사회보장제도들의 자격 기준과의 부정합성

(실질적인 보호로부터의 배제) 사회보장제도에 적용되는 경우에도, 낮은 급여수준

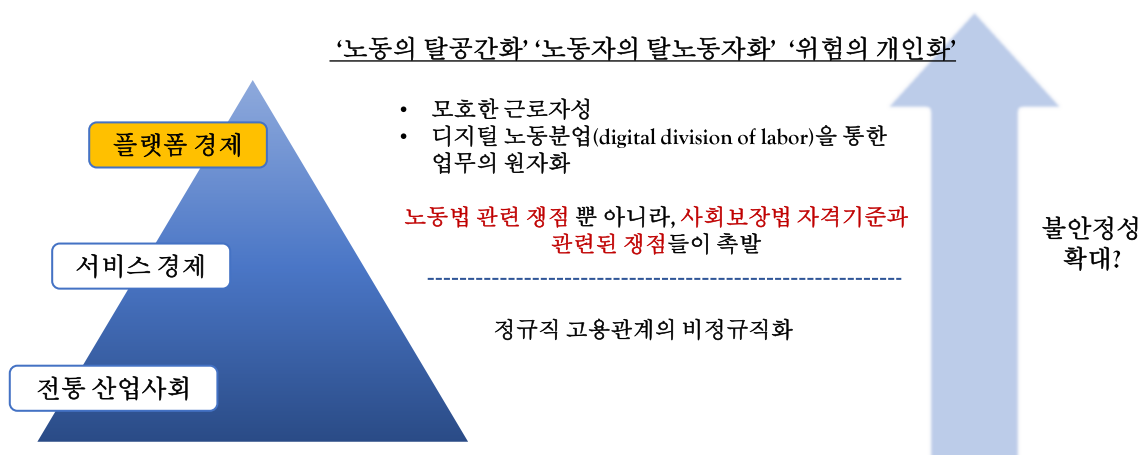
‘정합한 사회보장제도의 개혁 방향 모색의 필요성’

## 자본주의의 변화와 노동의 불안정성



## 자본주의의 변화와 노동의 불안정성

- 노동시장 생태계의 변화에 따라 노동의 불안정성



# 액화 노동

## 디지털 플랫폼 기술의 발달과 액화노동

### ➤ 디지털 플랫폼의 종속성

- 노동의 유연화와 원자화와 소득활동에서 플랫폼에 대한 의존성 증가
- 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 간의 정보 비대칭성과 권력 불균형
- 탈공간화, 원자화된 미세업무로 인한 노동자의 집합행동 부재



플랫폼에의 종속성 증가  
실질적 통제 강화

근로자성이 인정받지 못하는 상황에서 종속성 및 실질적 통제 강화

노동과정에서의 원자화, 탈공간화, 디지털 노동분업의 심화는 플랫폼 노동의 노동소외,  
소득 불안정, 낮은 협상력의 악순환을 만들어내는 기제로 작동

## 액화노동

표준적 고용관계에서 벗어나 경제활동에 종사하는 노동을 의미하며, 이는 비표준적(non-standard)·비정형적(atypical) 노동을 포함하여, 근로자성 자체가 형해화되고 있는 플랫폼 노동까지를 포괄하는 개념

### 액화노동과 관련한 경계들의 모호

- 비생산적인 시간과 생산적인 시간
- 실업과 비실업의 관계
- 작업장소와 사적공간의 경계
- 일과 쉼
- 고객과 고용주, 근로자의 경계



- 노동관련 법에서의 배제
- 사회보장의 보호에서의 소외
- 협상력의 약화, 소득의 불안정성 심화

디지털 플랫폼 기술의 발달로 가속화

그러나, 노동과정에서의 보이지 않는 실질적 통제와 종속성, 시장소득에의 높은 의존도가 액화노동에서도 전형적으로 관찰

## NSFW에 관한 논의들

## 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 기존 연구

### 1. NSFW의 정치경제적 맥락에 대한 논의

- 자본주의와 기업조직의 거시적 변화 차원에서 NSFW를 조망 → NSFW 맥락 파악, 통합적인 사회정책적 접근 제공

#### 균열일터론

1980년대 이후 노동시장의 분절과 NSFW의 확대에 대한 정치경제적 설명을 제공

- ✓ 원인 : 대기업의 조직구조 변화가 전반적인 고용구조의 변화를 추동
  - 1970년대 이후, 투자자와 금융기관에 의한 기업 경영진의 핵심역량 집중, 이익실현 극대화 → 노동의 균열
- ✓ 대표적인 조직형태 : 프랜차이즈, 제3자 경영, 공급체인 시스템
- ✓ 결과
  - 기업의 의무전가 : 고용에 부과되는 의무를 프랜차이즈 계약이나 제3자 경영, 외주, 하청, 용역 등 하위조직에 전가
  - 통제 및 품질관리 효율화 : 기술발달로 가능해진 공급체인 시스템의 혁신을 통해 하위 업체 관리 및 통제를 및 품질관리 효율화
- ✓ 정책대안 : 고용형태의 표준화 '비정규직의 정규직화'
- ✓ 한계 : 표준적 고용관계 또는 비표준적 고용관계에도 머물러 있지 않은 '플랫폼 노동'의 등장

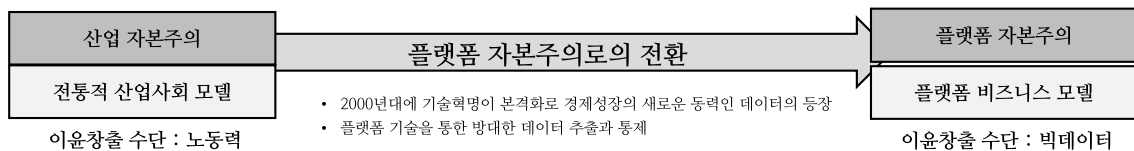
## 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 기존 연구

### 1. NSFW의 정치경제적 맥락에 대한 논의

#### 플랫폼 자본주의론

2000년대 중반 이후 플랫폼 자본주의 하, NSFW 확대에 대한 정치경제적 설명 제공

- ✓ 플랫폼 비즈니스 성장으로 인한, 플랫폼 노동 등의 종속적 자영업자의 확산



- ✓ 종속적 고용관계 특히 플랫폼 노동의 확대를 설명하는데 한계를 보이는 '균열일터론' 보완

## 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 기존 연구

### 1. NSFW의 정치경제적 맥락에 대한 논의



- ✓ 새로운 형태의 NSFW인 '플랫폼 노동'의 특징
  1. 알고리즘을 통한 보이지 않는 노동통제
  2. 쉼과 일의 경계, 생산적 시간과 비생산적 시간의 경계 모호화
  3. 작업 공간과 사적 공간의 경계 형해화
- ✓ 플랫폼 노동에 대한 종사상 지위의 오분류 문제 : '가짜 자영업관계'의 등장

“NSFW의 확대는 자본주의의 거시적 변화와 관련되며,  
NSFW는 거시적 변화속에서 사회적 보호로부터 지속적으로 배제되어왔다.”

## 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 기존 연구

### 2. NSFW의 정의와 유형들

#### 국제기구별 NSFW에 대한 정의 비교

구분	정의
Eurofound	표준 고용에서 이탈한 고용계약(시간제, 호출노동, 파견노동, 3자고용관계, 위장된고용, 종속적자영업)
OECD	임시계약, 시간제 일자리, 자영업에 종사하는 사람
EU	상용 및 무기 계약을 제외한 모든 형태의 고용
ILO	상용직, 무기계약, 종속적 고용관계로 정의되는 '표준 고용관계'에서 벗어난 고용계약

#### 공통된 정의

- ✓ 표준적 고용계약 관계가 아닌 일
  - 표준적 고용관계에서 비표준적 고용관계로 전환되는 임금근로자 뿐 아니라, 애초에 비표준적 고용관계로 노동시장에 진입하는 '모든 일하는 사람' 을 포괄

## 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 기존 연구

### 2. NSFW의 정의와 유형들: 디지털전환과 일의 변화

NSFW의 유형

구분	정의	
임시직 고용(temporary employment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용계약 기간의 정함이 있는(not open ended) 고용 관계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>일용노동(daily work), 계절노동(seasonal work), 임시직(causal work), 유기(fixed-term)계약, 프로젝트 기반(project-based)계약, 일감기반(tasked-based)</li> </ul> </li> </ul>	
시간제(part-time) 근로	<ul style="list-style-type: none"> <li>통상적인 근로시간이 상용직 근로자의 근로시간보다 적은 고용형태</li> </ul>	
비전형 노동(atypical work)	파견근로 (Temporary agency work)	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동자가 고용 대행 회사 또는 하청 계약자와 임노동 계약관계를 맺고 고용된 후, 제3의 사용자 또는 사업체의 감독 하에 노무를 제공하는 고용형태</li> </ul>
	용역, 하청계약(Subcontracting)	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용 대행 회사가 직접 고용한 노동자를, 고용 대행 회사가 직접 지휘 명령하여 특정한 업무를 수행하는 고용형태</li> </ul>
	호출근로(on-call work)	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로계약을 정하지 않고 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주 씩 일하는 고용형태                             <ul style="list-style-type: none"> <li>영시간 계약(zero hour contract)</li> </ul> </li> </ul>
종속자영업 (dependent self-employment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>민법상 도급계약을 통해 자율적이고 독립적으로 다른 사람에게 노무나 서비스를 제공하지만, 실제로는 해당 노무나 서비스에 대해 보수를 지급한 기업에 의존적이거나 종속적인 노동자</li> </ul>	
자영업(Self-employment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>급여를 통한 보상이 아닌, 이익을 창출하는 비급여 고용                             <ul style="list-style-type: none"> <li>고용주(employer), 생산자 협동조합 회원(members of producer's co-operatives), 자영업자(own-account workers), 무급가족 종사자(unpaid family workers)</li> </ul> </li> </ul>	

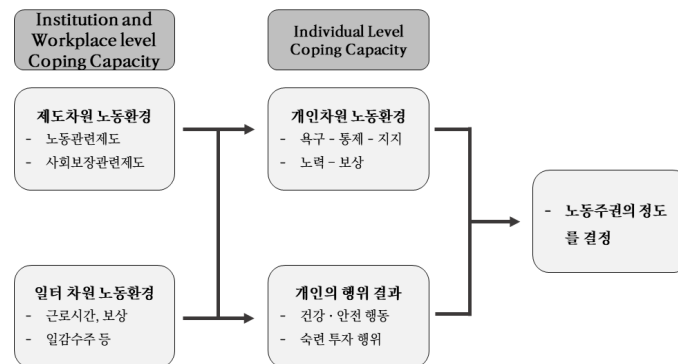
## 노동주권

## 노동주권

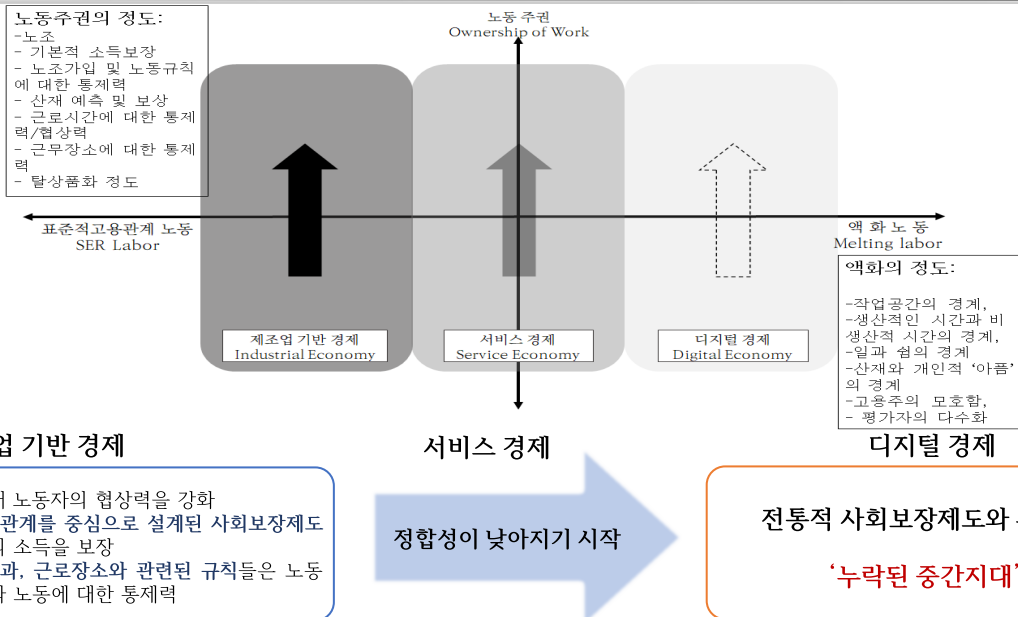
노동주권은 변화하는 노동의 형태에서 노동자를 둘러싼 환경에 대해 일만큼의 통제력을 가질 수 있는가와 연관됨으로써, 인간다운 삶 보장을 위한 핵심이 될 수 있다.

- 변화하는 노동과 관련하여 노동법, 사회보장법, 근로환경에 대한 보호, 노조와 기본적 협상력 **보장의 제도차원, 일터차원, 개인차원**에서 노동자의 노동주권과 통제력의 보장을 위한 노력이 이뤄지고 있다.

### • 노동주권의 결정요소



## 노동의 액화와 노동주권



# 한국에서 NSFV의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

## 1. NSFV의 사회보장 배제 현황

법적 접근성 : 사회보험을 중심으로

- ✓ 임시직, 시간제, 비전형 노동
  - 불안정한 임금노동자에 해당함에도 불구하고 사회보험의 직장가입에서 법적으로 배제
- ✓ 종속적 자영업
  - 특수형태근로종사자로 분류된 일부만이 산재보험에 포괄되며 보험료의 본인 부담 문제가 존재
- ✓ 순수자영업
  - 고용보험의 경우 50인 미만 근로자를 둔 자영업에 대해서만 임의가입이 허용
  - 중소기업 사업주에 대한 특례가입을 제외하면 산재보험에서는 법적으로 배제
  - 국민연금과 국민건강보험에 지역가입자로 가입, 임금근로자와 차별적인 보험료 적용

# 한국에서 NSFV의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

## 1. NSFV의 사회보장 배제 현황 ; 사회보험을 중심으로

사회보험 직장가입 적용제의 규정

NSFV 유형과 적용제의 근로자		직장가입 적용제의 근거 법률
임시직(39.2%) 중	일용근로자나 1개월 미만의 기간을 정하여 사용되는 근로자	「국민연금법 시행령」 제2조 제1호, 「국민건강보험법」 제6조제2항 제1호
시간제(15.9%) 중	1개월 동안의 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자, 시간제 공무원 및 교직원	「국민건강보험법」 제6조 제1호, 「국민건강보험법 시행령」 제9조 제1호, 「국민연금법」 제3조 제1항 제1호, 「국민연금법 시행령」 제2조 제4호, 「고용보험법」 제10조 제1항, 「고용보험법 시행령」 제3조 제1항
비전형 노동(8.1%) 중	1개월 동안의 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자	「국민연금법」 제3조 제1항 제1호, 「국민연금법 시행령」 제2조 제4호, 「고용보험법」 제10조 제1항, 「고용보험법 시행령」 제3조 제1항
	소재지가 일정하지 않은 사업장의 근로자	「국민연금법」 제3조 제1항 제1호, 「국민연금법 시행령」 제2조 제4호, 「고용보험법」 제10조 제1항, 「고용보험법 시행령」 제3조 제1항
	가사서비스업(가구 내 고용활동) 근로자	「국민연금법」 제3조 제1항 제1호, 「국민연금법 시행령」 제2조 제4호, 「고용보험법」 제10조 제1항, 「고용보험법 시행령」 제3조 제1항
종속적자영업(2.4%) 중	특수형태근로종사자	「산업재해보상보험법」 제125조
순수자영업(21%) 중	50인 미만 자영업	「고용보험법」 제2조(임의가입)
	예술인, 중소기업사업주 특례	「산업재해보상보험법」 제124조(특례적용)

• 괄호 안의 수치에서 순수자영업은 2020년 기준 통계청의 종사상지위별 취업자 통계에서 취업자 대비 자영업자의 비율이며, 나머지는 김유선(2020)의 경제활동인구 조사 부가조사 분석 결과이다.

출처: 서정희, 백승호(2014)을 2021년 4월 1일 기준으로 수정 및 재구성

## 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 1. NSFW의 사회보장 배제 현황 ; 사회보험을 중심으로

#### 실질적 접근성

NSFW의 사회보험 미가입 현황(단위: %)

구분	국민연금	국민건강보험	고용보험
정규직	5.1	0.0	3.9
NSFW			
임시직	51.5	1.0(17.6)	35.8
시간제	68.2	3.0(40.3)	71.7
비전형노동			
- 호출	68.8	5.1(30.2)	93.4
- 파견용역	48.9	1.0(8.5)	35.8
- 가내근로	69.4	6.1(44.9)	75.5
종속적자영업(특수형태근로)	45.0	1.6(24.9)	92.2
순수자영업			99.5

\* 국민건강보험에서 괄호안의 수치는 직장가입피부양자 비율임.

출처: 김유선(2020), 김진선(2020)

## 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 2. NSFW 대상 사회보장 개혁 전략 논의

#### 법적 접근성 개혁 전략

NSFW 중 종속적 자영업의 근로자 오분류 문제를 바로잡고, 기존 사회보장의 틀로 NSFW를 포괄하는 전략

#### 1. 전통적 산업사회에 기반한 근로기준법과 근로자의 정의 자체를 수정하는 전략

- '일하는 모든 사람을 대상으로 하는 새로운 노동법'

: 모든 일하는 사람들을 대상으로 근로기준 및 근로환경, 집단적 노동 관계법의 적용 범위 확대

#### 2. 현행 근로기준법상의 근로자로 포괄하여 노동관계법과 사회보장 관련법의 보호 안으로 포괄하는 전략

- 한계: 전통적 산업사회에 맞게 규정된 근로자 기준에 플랫폼 자본주의라는 전혀 다른 작동원리가 적용되는 일의 방식을 끼워 넣는 방식

#### 3. NSFW를 제3의 범주로 규정, 기존의 사회보장 수급자격 대상에 특례 조항으로 포괄하는 방식

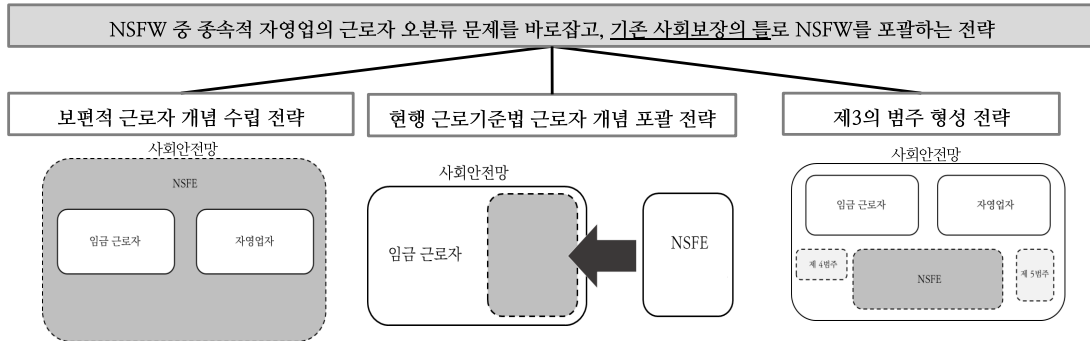
- 장점: '사용종속관계 기준의 폐지', '일하는 사람을 위한 새로운 노동법의 제정' 과 비교, 상대적 시행의 용이성

- 한계: 일하는 사람들에게 대한 보호를 임금근로자, 특수형태근로종사자 등으로 구분, 파편화함으로 노동권과 사회권 보호의 약화 초래

## 한국에서 NSFV의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 2. NSFV 대상 사회보장 개혁 전략 논의

#### 법적 접근성 개혁 전략



→ 기존의 사회보장 방식 유지, 사회보장의 조건으로서 '직접 고용계약' 기준 완화 방식

그러나, 사업주와 근로자 관계가 모호한 대상들의 사회보험 적용 문제에서 복잡성과 논란이 존재

## 한국에서 NSFV의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 2. NSFV 대상 사회보장 개혁 전략 논의

#### 실질적 접근성 개혁 전략

#### 1. '새로운 사회적 안전망' 전략

- NSFV를 제3의 범주로 규정하고 이들만을 대상으로 하는 새로운 사회보험 구축 (한계) 위험 분산(risk pooling)의 측면에서 낮은 지속가능성

#### 2. 소득 보험 전략

- 사회보험의 필수적인 가입요건을 사용자-근로자 관계의 확인에서 소득으로 전환 (장점) 종속적 자영업의 근로자성 인정 문제 해결 (한계)
  - 노동시장 이중구조에서 발생하는 사회적 보호의 이중화문제 잔존
  - '노동 없는 미래' 사회에서, 소득보험의 사회보장으로서의 불충분성

## 한국에서 NSFV의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

#### 전국민고용보험 로드맵의 개요

##### ✓ 전국민고용보험의 추진 방향

1. 예술인, 특고, 플랫폼 종사자, 자영업자에게까지 단계적으로 고용보험 적용확대
2. 임시직, 일용직 등의 고용보험 사각지대를 적극적으로 발굴하고 고용보험 가입을 추진
3. 모든 취업자가 가입할 수 있도록 소득 기반으로 고용보험 체계를 전면 개편

(의의) NSFV의 법적인 접근성을 확대하는데 기여

→ 근로자와 자영업자의 이분법적 구분에서 탈피, 플랫폼 노동 등 새로운 고용 형태의 빠른 등장과 확산에 대응, 산업구조의 변화로 인한 생애 중 이직과 전직의 일상화 문제를 해결

## 한국에서 NSFV의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

#### 전국민고용보험 로드맵에 남아있는 과제들

1. 소득보험으로의 전환을 통한, 고용형태에 따른 보험료율의 차별적 적용 해결 문제

고용형태별 국민연금, 고용보험, 국민건강보험료 및 월 부담액(2018년 기준)

	인원 (만명)	소득금액 (조원)	일인당 (만원/월)	보험료 (만원)	비고 보험료(%)
근로소득연말정산	1,858	682	306	26.4	8.64%
사업소득신고	613	121	164	29.5	17.92%
일용근로자	777	63	68	12.1	17.92%
특수형태근로종사자	146	22	126	22.5	17.92%
보험설계	10.2	5,577	454	81.4	17.92%
음료배달	0.8	0.061	60	10.8	17.92%
방판, 외판	24.0	3,566	124	22.2	17.92%
기타 모집수당	77.1	10,669	115	20.7	17.92%
간병인	5.2	0,609	98	17.6	17.92%
대리운전	6.8	0,176	22	3.9	17.92%
행사도우미	15.7	0,526	28	5.0	17.92%
물품배달	6.4	0,606	79	14.2	17.92%
프리랜서	0.3	0,008	19	3.4	17.92%

\* 인원 및 소득금액 출처: 장지연, 홍민기(2020). 전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험.

## 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

#### 전국민고용보험 로드맵에 남아있는 과제들

2. 사회보험료 납부 주기와 보험료 부과 기준 소득 통일 문제
  - NSFW 소득의 부정기성, 변동성 → 정기적인 사회보험료 기여의 어려움
3. 사회보험 가입절차, 수급요건과 관련된 행정적 절차의 복잡성 문제 해결
  - 현행 자영업자의 고용보험 및 산재보험 가입절차의 복잡성
  - 사회보험 가입으로 인한 비공식부문에서 공식부문으로의 전환비용
4. 실업급여 대상의 선정 문제
  - 현행 고용보험 '실업자' 기준의 불완전성 : 주당 1시간 이상 노동에도 취업자로 분류
  - ※ 실직상태, 실업급여 자격 취득 시 실업급여액과 급여기간 설계 문제에 대한 논의 부재

## 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

### 3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

#### 전국민고용보험 로드맵에 남아있는 과제들

5. 소득보험 적용기준인 소득기준과 관련된 쟁점
  - 소득기준에 따른 고용보험 적용 : 근로시간 관리가 어렵거나 초단시간 일자리의 NSFW에 대한 사각지대 해소  
그러나, '최저소득기준' 설정 → 실질적 접근성 제한
  - 보험급여의 적절성 문제 : 낮은 보험료와 연동된 낮은 수준의 보험급여 → NSFW의 소득보장 수준을 약화

∴ 소득보험에 조세방식의 보편적 소득보장 시스템이 추가된(layering) 통합적·다층적 소득보장 방식의 필요성

## 결론

### 사회보장 개혁전략과 복지국가의 새로운 패러다임

1. ‘모든 일하는 사람들’을 위한 다층적 소득보장의 필요성
  - 소득비례형 소득보험으로의 전환 + 조세방식의 보편적 소득보장정책의 정책 조합
2. 사회서비스에 대한 미충족 욕구와 일자리 정책에 대한 개혁적인 정책 고려의 필요성
  - 현행 실업부조와 고용보험, 고용서비스의 성과와 한계 인식 및 개혁
  - 돌봄노동에 대한 가치 인정, 청년 잠재실업 문제에 대한 다차원적인 개혁 방안의 필요성

# 감사합니다

이승윤 교수(중앙대학교 사회복지학과)  
leesophiasy@cau.ac.kr



# Digital Transformation of Jobs and Labor Rights

Prof. Lee, Seung-yoon (School of Social Welfare, Chung-Ang University)

## I Expansion of the Non-standard Forms of Work

### 1. Non-Standard Forms of Work (NSFW)

Referring to work outside of standard employment relationship (SER), including irregular work, subordinate self-employment, and platform labor

#### The layers of the NSFW

##### Disintegration of the SER

After the 1970s economic crisis, labor market insecurity in traditional industrial societies and service economies

- Uncertainties, insecurity, and instabilities in employment contracts
- Referred as irregular, atypical, non-standard, and fissured labor

##### Spread of new forms of work

After the 2000s, labor market insecurity in the accelerated digital capitalism

- Flexibility and the melting of labor, moving away from fixed and dichotomic classification of labor (regular vs. irregular)
- Work methods (contract relationship, taking orders for work, skill formation, etc.), pay of work, reward and control methods (working time, lab control, etc.) different from the existing methods

# I Expansion of the NSFW

## 2. The Labor Market in Korea

- Overlapped problems of disintegration of the SER and the spread of new forms of work  
-> the need for a comprehensive definition

Disintegration of the SER & Spread of New Forms of Work  
**The process of capital-labor relationship becoming invisible and the melting of “Workerness”**

Increase of irregular and platform labor, and pseudo self-employment

### Problems of the NSFW

Everyday insecurity in employment, income, and social protection

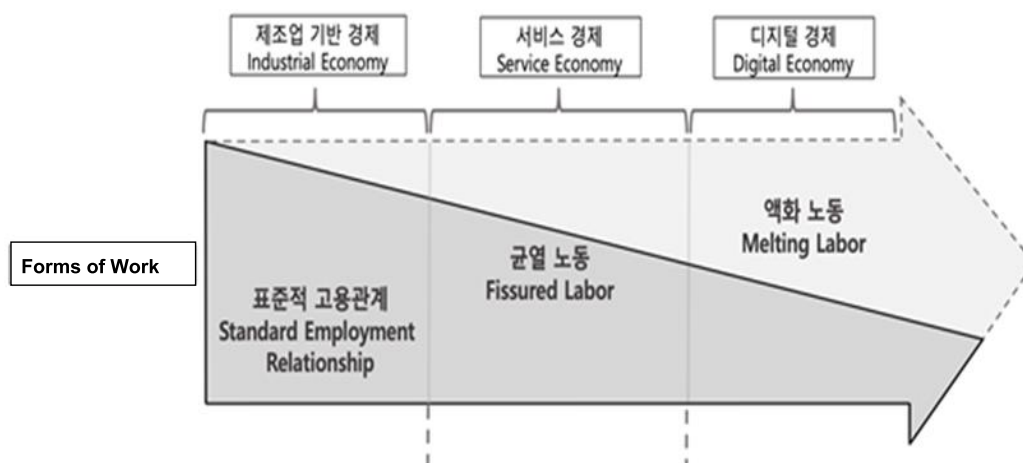
(Insecurity) Common exposures to vulnerable social protection and unstable labor environments

(Exclusion from social the security systems) Inconsistency with the SER-based social security systems

(Exclusion from actual protections) Even if covered by the social security systems, wage levels are low

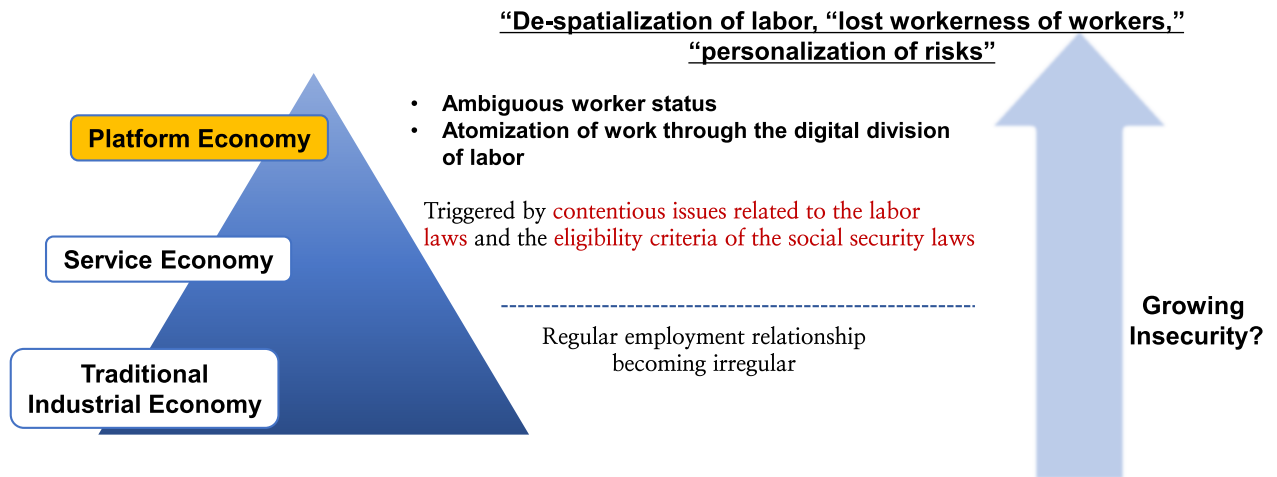
“The need to identify the direction for the consistent social security system reform”

## Changes in Capitalism and Labor Insecurity



## Changes in Capitalism and Labor Insecurity

- Labor insecurity according to the changes in the labor market ecosystem



## Melting Labour

## Advancement of Digital Platform Technologies and Melting Labour

### ➤ Dependency of Digital Labor

- Labor flexibility and atomization, and growing dependency on platform in income activities
- Information asymmetry and power imbalance between platform businesses and platform workers
- Absence of workers' collective action due to de-spatialized and atomized micro tasks



Growing dependency  
on platforms

Strengthening actual  
control

*Dependency and realistic control becoming stronger in situations, where workerness is not being recognized*

*The deepening of atomization, de-spatialization, digital division of labor in the labor process acts as **a mechanism to create a vicious cycle of marginalization of platform labor, income instability, and low bargaining power***

## Melting Labour

It refers to labor engaging in economic activities out of the SER, includes non-standard, atypical work, as well as platform labor for which workerness is being disintegrated

### The blurring of boundaries related to melting labour

- Non-productive and productive time
- Between employment and unemployment
- Between working and personal spaces
- Work and rest
- Boundaries between customers, employers, and workers



- Exclusion from the labor related laws
- Exclusion from the protection of the social security systems
- Weakening bargaining power, and increasing income insecurity

*Accelerated by the advancement of digital platform technologies*

***Nonetheless, realistic control, subordination, and high dependence on market income, which are invisible in the labor process, are also typically observed in melting labour.***

# Discussions on the NSFW

## II Existing Studies Regarding the NSFW

### 1. Discussions on the Political-Economic Context of the NSFW

- Looking the NSFW from the perspectives of capitalism and macro changes in corporate organization → the understanding of the NSFW context, the provision of an integrated social policy approach

#### The fissured workplace theory

A political-economic explanation regarding the labor market fragmentation and the expansion of the NSFW since the 1980s

- ✓ **Cause: the changes in overall employment structure driven by the organizational structure changes of large conglomerates**
  - Since the 1970s, concentration of corporate management core competency by investors and financial institutions, maximization of profit realization → **the fissuring of labor**
- ✓ **Typical organizational types: franchising, third-party management, supply chain system**
- ✓ **Results**
  - **Obligation imputation by businesses:** obligation for employment was imputed to lower organizations through franchising contracts, third-party management, outsourcing, sub-contracts, and service contracts
  - **Control and quality control efficiency:** lower business management/control and quality control become more efficient via the supply chain system innovation, which was enabled by technological advancement
- ✓ **Policy alternative:** standardization of employment types, "regularization of irregular work"
- ✓ **Limitations:** the emergence of "platform labor," which is not in the SER or non-standard employment relationship

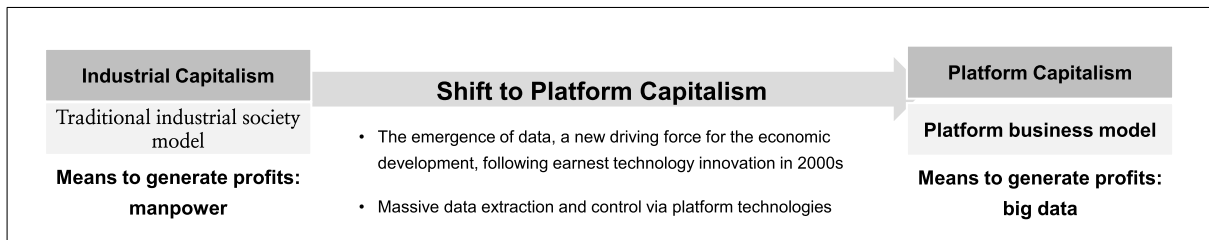
## II Existing Studies Regarding the NSFW

### 1. Discussions on the Political-Economic Context of the NSFW

#### 플랫폼 자본주의론 Platform Capitalism Theory

It provides a political-economic explanation about the expansion of the NSFW under platform capitalism since the mid-2000s.

- ✓ The expansion of subordinate self-employed individuals (including platform labor) due to the growth of platform businesses



- ✓ This complements “fissured workplace theory” that have limitations in explaining the expansion of subordinate employment relationship, especially platform labor.

## II Existing Studies on the NSFW

### 1. Discussions on the Political-Economic Context of the NSFW



- ✓ The characteristics of “platform labor,” a new form of the NSFW
  1. Invisible labor control via algorithms
  2. Blurring boundaries between work and rest and between productive and non-productive time
  3. Disintegration of working and personal spaces
- ✓ Mis-classification of employment status of platform workers: the emergence of “pseudo self-employed individuals”

“The expansion of the NSFW is related to macro changes in capitalism, and the NSFW, and in these macro changes, has continuously been excluded from the social protection.”

## II Existing Studies Regarding the NSFW

### 2. The Definition and Types of the NSFW

#### Comparison of definitions of the NSFW by International Organization

Category	Definition
Eurofound	Employment contract deviated from standard employment (part-time, on-call labor, third-party employment relationship, disguised employment, subordinate self-employment)
OECD	Individuals engaging in temporary contract, part-time jobs, and self-employment
EU	All forms of employment excluding regular and indefinite-term contracts
ILO	Employment contracts outside of the SER defined as regular, indefinite-term contracts, and dependent employment relationship

#### Common Definition

##### ✓ Work not in the standard employment contractual relationship

- It includes not only wage workers whose employment contracts are converted from standard to non-standard one, but "all working individuals" who enter the labor market the NSFE in the first place.

## II Existing Studies Regarding the NSFW

### 2. The Definition and Types of the NSFW

#### The Types of the NSFW

Category	Definition						
Temporary employment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employment relationship with not-open-ended employment contracts</li> <li>- Daily work, seasonal work, causal work, fixed-term contract, project-based contract, tasked-based contract</li> </ul>						
Part-time work	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forms of employment of which ordinary working time is shorter than that of regular workers</li> </ul>						
Atypical work	<table> <tr> <td>Temporary agency work</td><td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which workers have temporary labor contracts with temporary employment agencies or subcontract companies and provides labor under the supervision of third-party employers or businesses</li> </ul> </td></tr> <tr> <td>Subcontracting</td><td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which employment agencies directly hire workers who perform specific tasks under direct control and order of such agencies</li> </ul> </td></tr> <tr> <td>On-call work</td><td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which workers perform tasks without employment contracts for days or weeks whenever there are tasks</li> <li>-i) Zero-hour contract</li> </ul> </td></tr> </table>	Temporary agency work	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which workers have temporary labor contracts with temporary employment agencies or subcontract companies and provides labor under the supervision of third-party employers or businesses</li> </ul>	Subcontracting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which employment agencies directly hire workers who perform specific tasks under direct control and order of such agencies</li> </ul>	On-call work	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which workers perform tasks without employment contracts for days or weeks whenever there are tasks</li> <li>-i) Zero-hour contract</li> </ul>
Temporary agency work	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which workers have temporary labor contracts with temporary employment agencies or subcontract companies and provides labor under the supervision of third-party employers or businesses</li> </ul>						
Subcontracting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which employment agencies directly hire workers who perform specific tasks under direct control and order of such agencies</li> </ul>						
On-call work	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A form of employment, in which workers perform tasks without employment contracts for days or weeks whenever there are tasks</li> <li>-i) Zero-hour contract</li> </ul>						
Subordinate self-employment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workers who autonomously and independently provide labor or services to others through subcontracting under the civil law, but actually are dependent or subordinate to businesses that pay remuneration regarding labor or services provided</li> </ul>						
Self-employment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-wage employment that generate profits instead of compensation through wages</li> <li>- Employers, members of producers' co-operatives, own-account workers, unpaid family workers</li> </ul>						

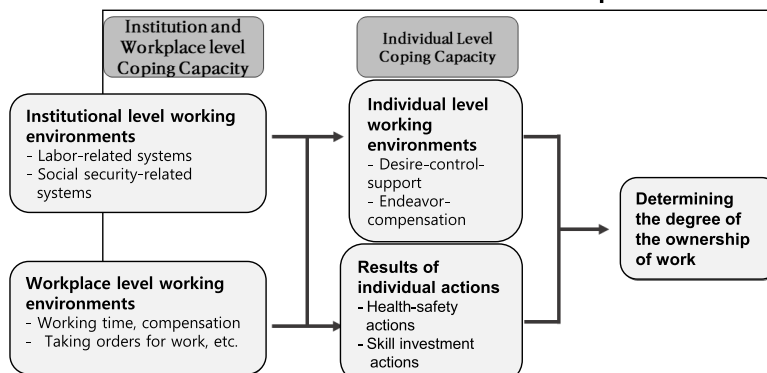
# Ownership of Work

## Ownership of Work

As the ownership of work is related to how much control workers can have over environments surrounding them in the changing forms of labor, it may be the essence of the guarantee of humane livelihood

- Regarding the changing labor, efforts have been made to guarantee workers' ownership of work and control **at the institutional level** (the labor laws, the social security laws, protection of working environments, and the **guarantee of** bargaining power of trade unions), as well as at the **workplace and individual levels**.

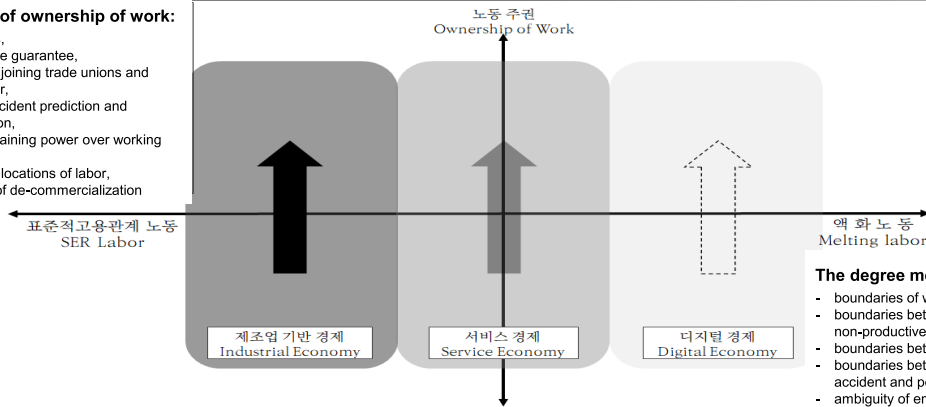
### Factors that determine the ownership of work



# The Melting of Labour and Ownership of Work

## The degree of ownership of work:

- trade unions,
- Basic income guarantee,
- control over joining trade unions and rules of labor,
- industrial accident prediction and compensation,
- control/Bargaining power over working time,
- control over locations of labor,
- the degree of de-commercialization



## The degree melting:

- boundaries of working spaces,
- boundaries between productive and non-productive time,
- boundaries between work and rest,
- boundaries between industrial accident and personal "pain"
- ambiguity of employers,
- Multiple evaluators

## Industrial Economy

- Strengthen workers' bargaining power through **trade unions**
- **The social security systems designed centered on the SER** guarantees workers' income
- **The labor standards laws and rules related to working places** have control over the health and labor of workers

## Service Economy

Consistency starts to be lowered

## Digital Economy

Inconsistent with the traditional social security systems

**"The missing middle"**

## III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

### 1. Current State of the NSFW Exclusion from Social Security

#### Legal Approach: Centered on Social Insurances

#### ✓ Temporary, part-time, atypical work

- Although these workers correspond to unstable wage workers, they are legally excluded from social insurance coverage provided by employers

#### ✓ Subordinate self-employment

- Some of such workers, who are classified as atypical workers, are included in the industrial accident compensation insurance coverage, but there is an issue regarding co-payment by workers.

#### ✓ Pure self-employment

- Concerning employment insurance (EI), self-employment with fewer than 50 employees are allowed to voluntarily take out insurance policy.
- They are legally excluded from industrial accident compensation insurance, except for special cases industrial, in which SME owners are allowed to take out insurance policies.
- Discriminative insurance premiums from wage workers as they can take out the national pension (NP) and health insurance policies as the self-employed insured.

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 1. Current State of the NSFW Exclusion from Social Security: Centered on Social Insurances

##### 사회보험 직장가입 적용제외 규정 Provisions Excluding the Employer-provided Social Insurances

The NSFW Types and Excluded Workers	Related Laws
<b>Among temporary workers (39.2%)</b> , daily workers or workers with employment contracts shorter than one-month	Article 2(1) of the Enforcement Decree of the National Pension Act (NPA) Article 6(2)(1) of the National Health Insurance Act (NHIA)
<b>Among part-time workers (15.9%)</b> , part-time workers, government employees and school personnel working fewer than 60 hours a month	Article 6(1) of the NHIA Article 9(1) of the Enforcement Decree of the NHIA
part-time workers working shorter than 60 hours a month	Article 3(1)(1) of the NPA, Article 2(4) of the Enforcement Decree of the NPA, Article 10(1) of the Employment Insurance Act (EIA), Article 3(1) of the Enforcement Decree of the EIA
<b>Among atypical workers (8.1%)</b> , workers of businesses with indefinite business locations	Article 2(2) of the Enforcement Decree of the NPA Article 6(2)(4) of the Enforcement Decree of the NHIA
workers engaging in home-making services (employment activities within households)	Article 2(1)(3) of the Enforcement Decree of the EIA, Article 2(1)(6) of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Act (IACA)
<b>Among dependent self-employed individuals (2.4%)</b> , atypical workers	Article 125 of the IACA
<b>Among purely self-employed individuals (21%)</b> self-employment with fewer than 50 employees special cases for artists and SME business owners	Article 2 of the EIA Article 124 of the IACA (Special Cases)

• Among numbers in parenthesis, purely self-employed individuals show the rate against the employed in 2020 Employee Statistics by Employment Status by Statistics Korea, and the rest are the analysis of the Supplementary Survey of Economically Active Population by Kim, Yoo-sun (2020).  
Source: The paper of Seo, Jeong-hee, Back, Seung-ho (2014) was modified and re-constructed as of April 1, 2021

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 1. Current State of the NSFW Exclusion from Social Security: Centered on Social Insurances

##### Realistic Approach

##### Current state of Uninsured Workers of the NSFW (Unit: %)

Category	National Pension (NP)	National Health Insurance (NHI)	Employment Insurance (EI)
<b>Regular Workers</b>	5.1	0.0	3.9
<b>NSFW</b>			
<b>Temporary Workers</b>	51.5	1.0(17.6)	35.8
<b>Part-time Workers</b>	68.2	3.0(40.3)	71.7
<b>Atypical Workers</b>			
- On-call Workers	68.8	5.1(30.2)	93.4
- Temporary Agency Workers	48.9	1.0(8.5)	35.8
- Family workers	69.4	6.1(44.9)	75.5
<b>Subordinate self-employed individuals (workers in special types of employment)</b>	45.0	1.6(24.9)	92.2
<b>Purely self-employed individuals</b>			99.5

\* Regarding national health insurance, numbers parentheses show the rate of dependents of the employer-insured.

Source: Kim, Yu-seon (2020, Kim, Jin-sun (2020)

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 2. Discussions on the Social Security Reform Regarding the NSFW

##### Legal Approach Reform Strategy

A strategy to rectify the wrong classification of subordinate self-employed workers among the NSFW and include the NSFW in the existing social security framework

##### 1. A strategy to revise the Labor Standard Act and the definition of workers based on traditional industrial society

- “A new labor law applicable to all working people”  
: To expand the scope of the collective Employment Relations Act, working environments, and labor standard targeting all working people

##### 2. A strategy to include the NSFW in the workers under the current Labor Standards Act, thereby include them in the protection of the Labor Relations Act and social security related laws

- **Limitations:** A method of incorporating the way of working (a completely different working principles of platform capitalism) into the standards of workers defined based on the traditional industrial societies

##### 3. A method to define the NSFW as a third category and include them in special cases of eligible recipients of the existing social security systems

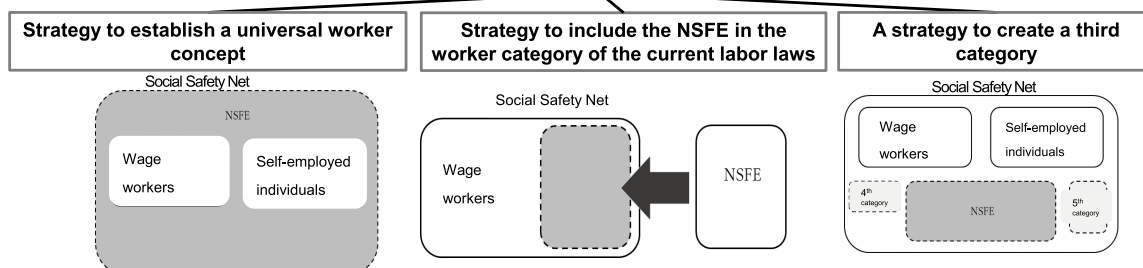
- **Advantage:** “Abolition of the criteria of subordinate labor relationships,” comparison with a “legislation of a new labor law for working people,” and a relative ease of implementation
- **Limitations:** Possibility to cause the weakening of the labor and social rights protection by classifying and fragmenting the protection of working people into wage and atypical workers

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 2. Discussions on Social Security Reform Regarding the NSFW

##### Legal Approach Reform Strategy

A strategy to rectify the wrong classification of subordinate self-employment among the NSFW and include the NSFW in the existing social security framework



→ A method to ease the standard for “direct employment contracts” on condition of **maintaining the existing social security systems** and social security

However, there are **controversy over and complexity of applying social insurances** to workers with ambiguous employer-employee relationships.

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 2. Discussions on Social Security Reform Regarding the NSFW

##### Realistic Approach Reform Strategy

##### 1. A strategy of a “new social safety net”

- To define the NSFW as a third category and create new social insurances only for them

(Limitations) Low sustainability in terms of risk pooling

##### 2. An income insurance strategy

- To change essential requirements for social insurances from checking employer-employee relationship to income

(Advantages) The resolution of the “workerness” recognition issue facing subordinate self-employed individuals

(Limitations)

- The remaining problem of dualism in social protection stemming from the dual structure of the labor market
- **Insufficient social security effect** of the income insurance in a “workless future” society

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 3. Current State of an Inclusive Employment Insurance and Remaining Challenges

##### Outline of a Roadmap for an Inclusive Employment Insurance

##### ✓ Direction for Inclusive Employment Insurance

1. To gradually expand EI coverage to artists, atypical/ platform workers, and self-employed individuals
2. To identify individuals in the blind spots of the EI (temporary, daily workers) and provide EI coverage
3. To fully align the EI structure with income so that all employed individuals can enjoy insurance coverages

##### (Meaning) Contributing to the expansion of legal accessibility of the NSFE

→ By breaking away from the dichotomous classification (employees and the self-employed), to respond to the rapid emergence and spread of new forms of employment (including platform labor), and resolve the generalization of career/job changes due to changes in industrial structure

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 3. Current State of an Inclusive Employment Insurance and Remaining Challenges

##### Challenges Remaining in the Roadmap for an Inclusive Employment Insurance

1. The resolution of the discriminative application of insurance premiums according to forms of employment via a conversion to income insurance

NP, EI, NHI and Monthly Premiums (As of 2018)

	No. of People (Ten thousands)	Income (KRW trillion)	Per Capita (KRW ten thousands/month)	Premiums (KRW ten thousands)	Note Premiums (%)
Year-end tax settlement on wage and salary income	1,858	682	306	26.4	8.64%
Business Income reporting	613	121	164	29.5	17.92%
Daily workers	777	63	68	12.1	17.92%
Atypical workers	146	22	126	22.5	17.92%
Insurance salespersons	10.2	5.577	454	81.4	17.92%
Beverage delivery	0.8	0.061	60	10.8	17.92%
Door-to-door/Traveling salespersons	24.0	3.566	124	22.2	17.92%
Other recruiters	77.1	10.669	115	20.7	17.92%
Care workers	5.2	0.609	98	17.6	17.92%
Driver-for-hire service drivers	6.8	0.176	22	3.9	17.92%
Event assistants	15.7	0.526	28	5.0	17.92%
Goods delivery	6.4	0.606	79	14.2	17.92%
Freelancers	0.3	0.008	19	3.4	17.92%

\* Persons and income, Source: Jang, Ji-yeon, Hong, Min-gi (2020), Employee Employment Insurance for an Inclusive Employment Safety Net

### III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

#### 3. Current State of an Inclusive Employment Insurance and Remaining Challenges

##### Challenges Remaining in the Roadmap for an Inclusive Employment Insurance

2. The unifying the social insurance premium payment cycles and income criteria when deciding insurance premiums
  - Irregularity and variability of the NSFW income → difficulty in regular social insurance premium payment
3. Complex administrative procedures related to take social insurance coverages and the eligibility requirements
  - Already complex procedures when self-employed individuals take out EI and industrial accident compensation insurance policies
  - Expenses incurred when transferring from informal to formal sectors due to taking out social insurance policies
4. The selection of unemployment benefit recipients
  - Incomplete “unemployed” criteria of the current EI: individuals working less than a hour a week are classified as employed
  - ※ Lack of discussion regarding the designing of the amount and period of unemployment benefits when unemployed or becoming eligible for unemployment benefits

## III Current State of the NSFW Exclusion from Social Security and Reform Discussions

### 3. Current State of an Inclusive Employment Insurance and Remaining Challenges

#### Challenges Remaining in the Roadmap for an Inclusive Employment Insurance

#### 5. Contentious issues related to the income standards (a criteria of income insurance application)

- Application of EI according to income criteria: removing the blind spots of the NSFW (work with difficulties in working time management or short-hour part-time work)

**However**, “lowest income criteria” was set → **limiting a realistic approach**

- Adequacy of insurance benefits: low-level insurance benefits linked to low insurance premiums → **weakening the level of income security of the NSFW**

∴ **Need for the integrated/multi-layered income security methods by adding universal income security systems of taxation methods to income insurance**

## IV Conclusion

### 1. Consideration Regarding a Universal Income Safety Net

#### 1. Proposal for a universal income security of taxation method: basic income

**(Function)** Primary income safety that regularly guarantees income at a certain level

**(Nature)**

- Regular cash dividend regarding common wealth
- Pre-distribution of common wealth prior to re-distribution

#### 2. Proposal for the primary income safety net for working people: low-level of participating income

**(Contently)** The guarantee of a certain level of income to people engaging in socially useful activities

**(Functions)** Primary income safety net + encouragement for social participation (forming a new awareness of labor)

#### 3. Proposal for employment policy reform via a combination of the guarantee of jobs with high-level wages and participatory income

**(Contently)** The guarantee of participatory income-type jobs that guarantee the minimum wage level for unemployed and hidden unemployed individuals → consideration of “eco-friendly jobs”

## IV Conclusion

### 2. Social Security Reform Strategy and a New Paradigm of a Welfare State

#### 1. Need for a multilayered income security for “all working people”

- Policy combination of conversion into an income-proportionate income insurance + a universal income security policy of taxation method

#### 2. Unsatisfied desire for social services and the need to consider reformative policies for job policies

- To realize and reform achievements and limitations of the current unemployment assistance, employment insurance, and employment services
- Need for the acknowledgement of the value of care work, and multi-dimensional reform measures for hidden youth unemployment issues

---

# Thank You Very Much!

Prof. Lee, Seung-yoon  
(School of Social Welfare, Chung-Ang University)  
leesophiasy@cau.ac.kr

---





2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(2부) 디지털 플랫폼과 노동의 방향  
(Session 2) Digital Platforms and the Direction of Work

국내발제 2

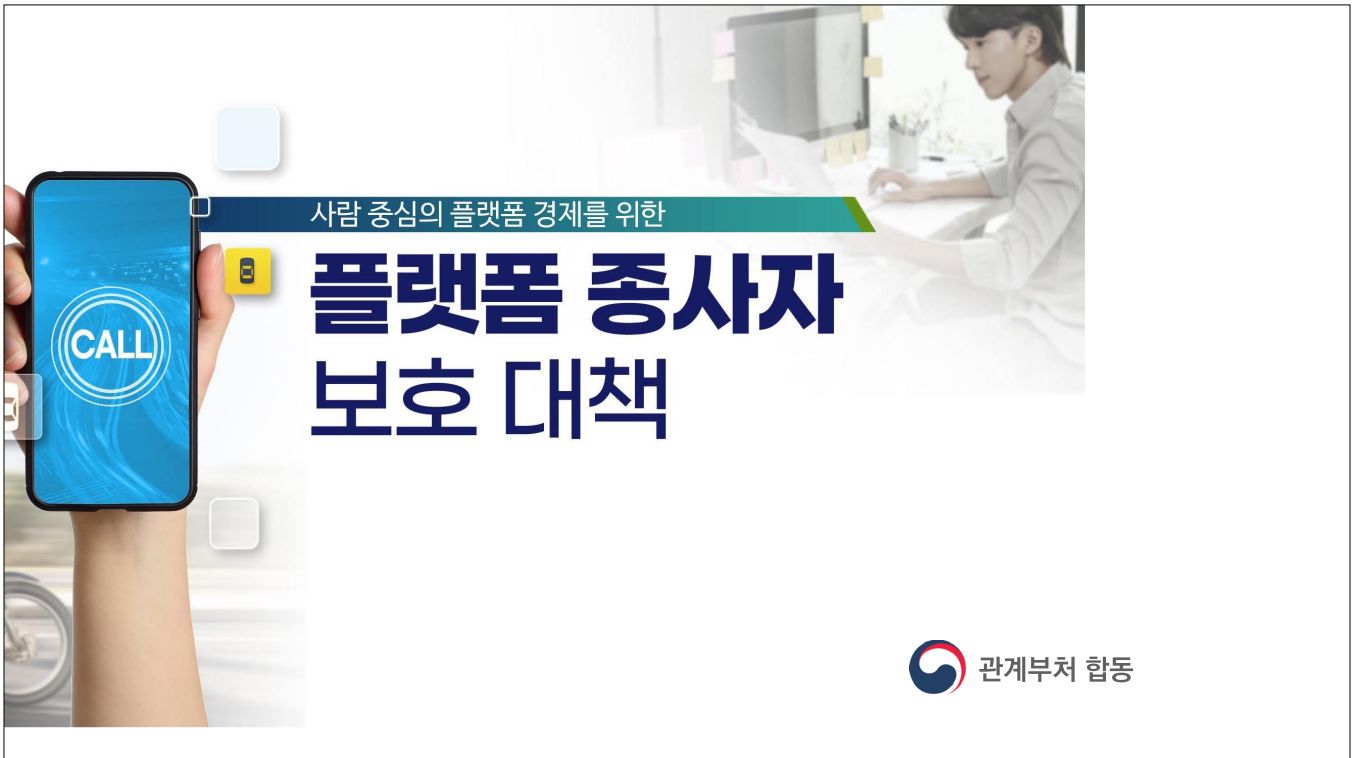
Domestic Presentation 2

정부의 플랫폼 종사자 보호방안  
Government Measures Aimed at Protecting Platform Workers

한진선, 고용노동부 디지털노동대응TF 팀장  
Han, Jin-seon, Director, Ministry of Employment and Labor







## 플랫폼 종사자의 의미와 정책 대응 필요성

I. 추진배경

디지털 전환의 가속화는 플랫폼을 매개로 한 새로운 일자리 창출의 기회



**明**

- 자율성 극대화
- 비공식 영역의 공식화
- 노동생산성 향상 등

**暗**

- 불안한 고용 및 소득
- 사회안전망 밖에 위치
  - 특히 취약한 일자리가 플랫폼 일자리로 전환

공정한 시장 질서 마련을 위한 정책적 대응 시급

## 플랫폼 종사자 규모

II. 플랫폼 종사자 현황 및 시사점

\* 노사 및 전문가가 협의('20.8. 일자리위원회)한 정의에 따라 9만명 대상 조사(한국노동연구원)

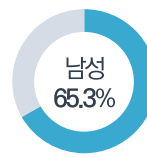
광의의 플랫폼 종사자  
약 179만 명



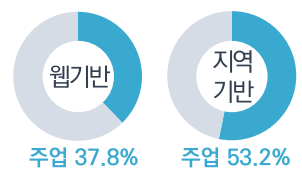
협의의 플랫폼 종사자  
약 22만 명



협의의 플랫폼 종사자 중  
남성이 65.3%



49.7%가 주업

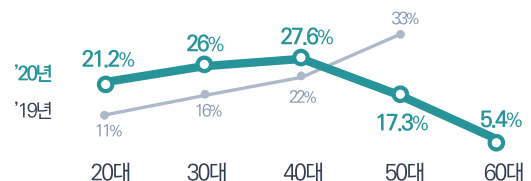


협의의 플랫폼 종사자 대부분이 지역기반형

웹기반형 (23%)      지역기반형 77%

\* 외국은 웹기반형이 다수, 배달은 소수

플랫폼 일자리 전 연령으로 확산



## 플랫폼 종사자 실태 (협의 기준)

II. 플랫폼 종사자 현황 및 시사점

### 종사자간 근무일, 근무시간, 소득 격차 존재

	주업	부업	웹기반	지역기반
근무일(일)	19.4	10.3	14.1	15.1
일일 근무시간	8.7	4.3	5.3	6.9
월 소득(만원)	238.5	54.9	116.5	154.9

### 업무와 일하는 시간의 본인 선택 비중은 높으나,

본인이 업무 선택

웹 60%

지역 58%

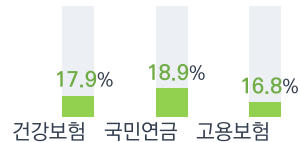
본인이 일하는 시간 결정

웹 89%

지역 63%

### 사회안전망 사각지대

(사회보험 가입률, 여성연구원('19))



### 가격결정권, 성과평가 여부 등은 상이

본인이 가격결정

웹 47%

지역 23%

평가시스템 존재

웹 55%

지역 44%

## 플랫폼 종사자 보호 방향

II. 플랫폼 종사자 현황 및 시사점

플랫폼 종사자 유형별로 실태가 상이하고 고용형태도 다양해  
다양성을 고려한 권익보호, 사회안전망 확충, 안전하게 일할 수 있는 환경 조성, 생태계 조성 등 추진필요

| 플랫폼 종사자들의 정책 수요 ('20. 한국노동사회연구소)



포괄적인  
종사자 보호방안  
+  
플랫폼의 역할과 책임에  
대한 규율 필요

새로운 성장 동력인 플랫폼 산업과  
고용 활성화의 선순환을 위해

現 제도를  
“사람 중심”으로 개편

- 종사자 권익 보호
- 사회안전망 확충
- 안전한 근무환경 조성 등 중점 추진

목표

## “사람중심 플랫폼” 경제 플랫폼 산업과 고용 활성화의 선순환 구조 정착

보호대책

### 플랫폼 종사자 권익보호

- 1 플랫폼 종사자 보호 입법 추진
- 2 공정한 계약 및 관행 형성
- 3 권리보호를 위한 고용형태 명확화

### 플랫폼 종사자 사회안전망 확충

- 1 전국민 산재보험과 전국민 고용보험기반 마련
- 2 플랫폼 종사자 복지 확충

### 안전하게 일할 수 있는 환경조성

- 1 일터에서의 안전보장
- 2 걱정 없이 일할 수 있는 환경조성

### 플랫폼 일자리 생태계 조성

- 1 온라인 플랫폼 기업 책임 강화
- 2 이해당사자 간 대화·협력 촉진
- 3 정부의 지원

지원입법

플랫폼 종사자  
보호 및 지원에 관한 법률  
(제정)

온라인 플랫폼 중개거래의  
공정화에 관한 법률  
(제정)

고용정책기본법  
(개정)

직업안정법  
(개정)

근로복지기본법  
(개정)

## 1 플랫폼 종사자의 권익 보호

Ⅳ. 플랫폼 종사자 보호 방안

### 플랫폼 종사자 보호 입법 추진

“플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률”

- 종사자의 기본 권익 보호, 공정한 계약관계 확립  
\* 플랫폼기업이 지켜야할 사항 등 제시
- 정기적인 실태조사 실시
- 종사자 권익보호 및 플랫폼 산업 지원을 위한 기본계획 수립  
\* 표준계약서 개발·보급, 플랫폼 종사자 직업능력개발훈련, 사회보험료 지원 등

### 공정한 계약 및 관행 형성

- 직종별 표준계약서 제정·활용  
- 신규 분야 지속 발굴·제정  
- 정부지원사업 연계해 인센티브 검토
- 전문가의 컨설팅 제공
- 배달업 공정 거래관행 확립  
- 배달업 등록제 법제화 검토  
- 계약서 실태점검 및 자율개선 권고

### 고용형태 명확화

- 고용형태 자문기구 운영 추진 (‘22.)
- 근로감독관 역량 강화
- 산재보험 지위 확인 청구제도 신설  
- 고용보험은 현행 피보험자격확인 청구절차 활성화

## 2 플랫폼 종사자 사회안전망 확충

Ⅳ. 플랫폼 종사자 보호 방안

### 전국민 산재·고용보험 기반 마련



### 플랫폼 종사자 복지 확충

- 전속성 기준 폐지, 불가피한 경우에만 적용제외
- 직종·분야별 적용·징수 체계 마련

- 플랫폼 종사자 등 고용보험 적용 소득감소·실직 위험에 안전망 제공  
(「고용보험 사각지대 해소 로드맵」, '20.12.)
- 다양한 고용형태 포괄하는 소득기반 제도로 전환

전국민  
산재보험

근로복지

퇴직  
공제회

전국민  
고용보험

공제조합

- 근로복지기본법 적용 확대  
\* 노무제공자+산재보험 임의가입한 1인 자영업자 포함  
⇒ 생활안정자금 융자 등 복지사업 지원

- 사업주의 퇴직공제회 설립 지원  
\* 플랫폼 운영자가 이용료 일부를 공제부금으로 납부  
⇒ 플랫폼 종사자 퇴직시 퇴직공제금 지급
- 근로복지진흥기금 통한 복지사업 지원 검토

- 배달 사고 손해배상 사업자 공제조합 설립 지원  
(‘21.1. 「생활물류서비스산업발전법」 제정)  
- 타당성 검토 용역 및 업계·노동계 의견수렴 후 공제조합 설립·운영방안 마련

## 3 안전하게 일할 수 있는 환경 조성

Ⅳ. 플랫폼 종사자 보호 방안

### 일터에서의 안전 보장



### 걱정 없이 일할 수 있는 환경 조성

- 플랫폼 종사자의 안전보건 실태조사, 산재예방 대책 수립(‘21년말)
- “정보공유플랫폼(Open-API)” 보급(‘21~)  
- 배달앱 연계, 사고발생 위험지역 알림 등
- 이륜차 정비 표준공임제 권고안 마련(‘21.6.)
- 이륜차 정비업 등록제 도입 검토(‘21.下)

- 배달업계 포함한 “이륜차 보험 협의체” 구성, 보험료 부담 완화 방안 마련
- 대리기사 보험 가입조치 시스템 구축(‘21.1~)
- “우체국나르미 안전보험” 보험료 지원

## 4 플랫폼 일자리 생태계 조성

Ⅳ. 플랫폼 종사자 보호 방안

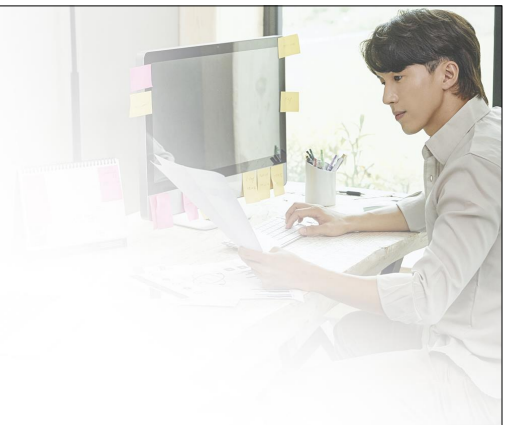


- 종사자에 대한 정보 제공
  - 계약기간 및 갱신·해지절차, 수수료 등
  - 일의 배정 및 보수, 고객만족도 평가기준·결과 및 활용 등
- 고객과의 분쟁 해결 노력, 경력 증명, 개인정보 보호 등 기업의 책임 강화
- 종사자의 이의 제기 절차 마련
- 노무중개·제공플랫폼에 신고 의무 (「직업안정법」 개정)

- 플랫폼 종사자간 협동조합 설립지원
  - 공제사업 운영방법 마련 (‘21.3.)
- 경사노위 논의와 함께 다양한 유형의 사회적 대화 지원

- 새로운 취업형태에 대한 정책 수립·추진 근거 마련 (‘21.4. 고용정책기본법 개정안 발의)
- 인공지능 학습용 데이터 구축, 청년·여성 13만명 참여(∼’25년) → 적정 보수 및 처우 개선 노력
- 현장 수요를 토대로 특화훈련 지원 확대


사람 중심의 플랫폼 경계를 위한  
플랫폼 종사자 보호 대책



# 감사합니다



# Platform Worker Protection Measures

 All Related Departments



For the platform economy centered on people  
**Platform worker** protection measures

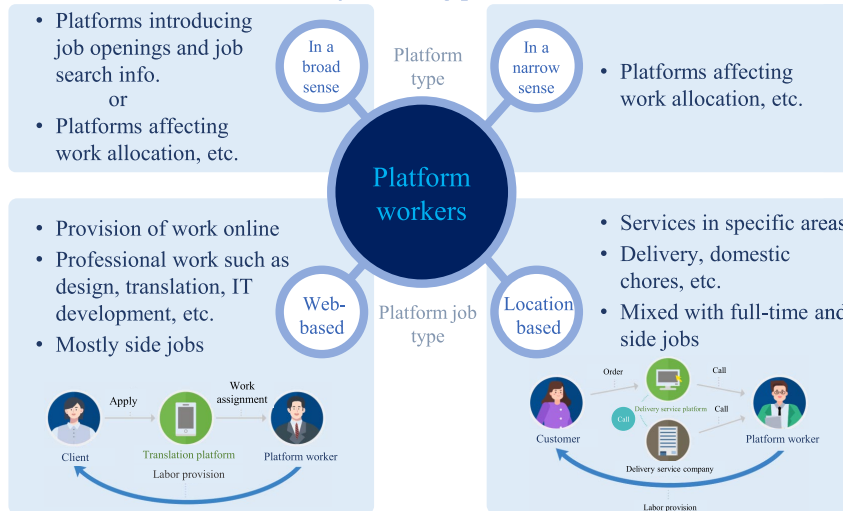
## Presentation Order

- I. Background
- II. Current state and implications
- III. Strategies
- IV. Platform worker protection measures
  - 1. Protection of interests
  - 2. Expansion of the social safety net
  - 3. Creation of safe working environments
  - 4. Establishment of an ecosystem for platform jobs

## The meaning of platform workers and the need for policy responses

I. Background

The accelerating digital transformation is a chance to create new jobs using platforms.



### Strengths

- Maximum autonomy
- Formalization of the informal sectors
- Improvement in labor productivity, etc.

### Weakness

- Unstable employment and income
- Outside of the social safety net
  - In particular, vulnerable jobs are converted to platform jobs.

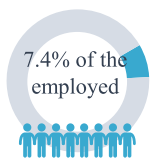
Urgent policy measures to establish a fair market order

## No. of platform workers

II. Current state and implications

\* Surveyed by the Korea Labor Institute for 90,000 workers based on the definition determined via consultations among labor, management, and experts in August 2020 in the Presidential Committee on Jobs

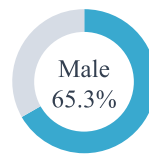
Platform workers in a broader sense  
About 1.79 MM



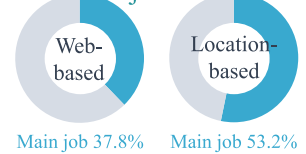
Platform workers in a narrow sense  
About 220,000



65.3% of platform workers in a narrow sense are male.



49.7% of workers have platform work as their main job.

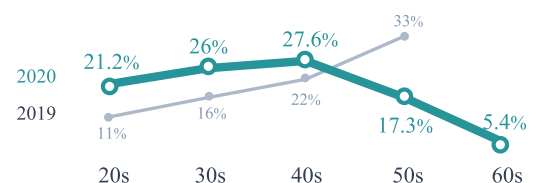


Most platform workers in a narrow sense, work for location-based based platforms.

Web-based (23%)      Location-based (77%)

- In foreign countries, most platforms are web-based, with only a few platforms dedicated to delivery services.

Workers of all ages are engaged in platform jobs.



## Current state of platform workers (in a narrow sense)

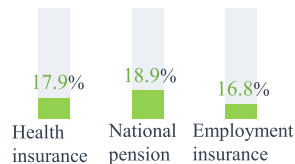
II. Current state and implications

### Gaps in working days, hours, and income between workers

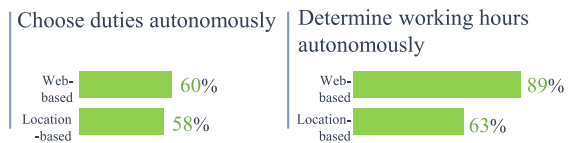
	Main job	Sideline	Web-based	Location-based
Working days	19.4	10.3	14.1	15.1
Daily working hours	8.7	4.3	5.3	6.9
Monthly income (KRW 10,000)	238.5	54.9	116.5	154.9

### Blind spots of the social safety net

(Social insurance coverage rate, Korean Women's Development Institute (2019))



A large percentage of platform workers have control over their working hours and duties,



but there are variances when it comes to pricing and performance evaluation.

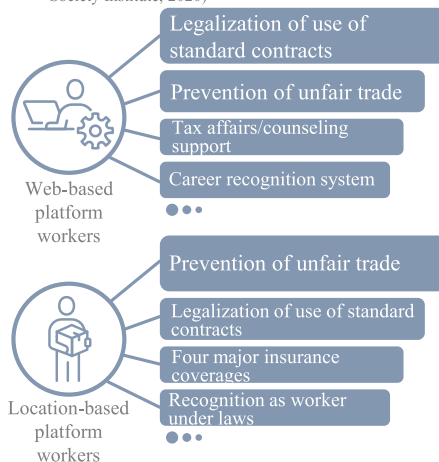


## Measures to protect platform workers

II. Current state and implications

Because the situations and forms of employment vary according to the types of platform workers, it is needed to protect rights and interests considering diversity, expand the social safety net, establish a safe working environment, and create an ecosystem.

| Policy demand from platform workers (Korea Labour & Society Institute, 2020)



Comprehensive worker protection measures  
+  
Regulations on the roles and responsibilities of platforms

For the virtuous cycle of the platform industry, which is a new growth engine, and the promotion of employment

Reform the current system to a "people-centered" one

- Protection of workers' rights and interests
- Expansion of the social safety net
- Establishment of a safe working environment

Goal

**“People-centered platform” economy**  
To create a virtuous cycle of the development of the platform industry and the increase in employment

Protection measures

## Protection of platform workers' rights and interests

- 1 Legislating platform worker protection
- 2 Encouraging fair contracts and practices
- 3 Clarifying employment types to protect rights

## Expansion of the social safety net

- 1 Laying the foundation for industrial accident and employment insurances for all citizens
- 2 Expanding platform worker welfare

## Establishment of a safe working environment

- 1 Ensuring safety at work
- 2 Establishing a care-free working environment

## Creation of an ecosystem for platform jobs

- 1 Reinforcing the online platform's corporate responsibility
- 2 Promoting dialogue and cooperation among stakeholders
- 3 Providing government support

Legislation to support

Act on Protection and Support for Platform workers (Enacted)

Act on the Fairness of Online Platform Brokerage Transactions (Enacted)

Framework Act on Employment Policy (Amended)

Employment Security Act (Amended)

Framework Act on Labor Welfare (Amended)

1

## Protection of platform workers' rights and interests

IV. Platform worker protection measures

## Legislating platform worker protection

“Act on Protection and Support, etc. for Platform workers”

- To protect platform workers' rights and interests and encourage fair contract relationship
  - \* Stipulating matters platform companies should comply with, etc.
- To conduct regular investigation on the current state
- To establish basic plans to protect workers' rights and interests and support the platform industry
  - \* Preparation and distribution of standard contracts, vocational competency development education and training for platform workers, and support for social insurance premiums

## Encouraging fair contracts and practices

- To develop and use standard contracts by occupation
  - Searching for new sectors to apply standard contracts
  - Reviewing incentive provision in relation to gov. support projects
- To provide experts' consulting service
- To establish fair trade practices in the delivery service
  - Reviewing legislation of the delivery business registration system
  - Recommending inspection of contracts and autonomous improvement

## Clarifying employment types

- To operate an advisory body for employment types (2022)
- To strengthen the capacity of labor inspectors
- To create a new system to confirm the industrial accident insurance status
  - Employment insurance needs to promote the current request process for confirmation of eligibility of the insured.

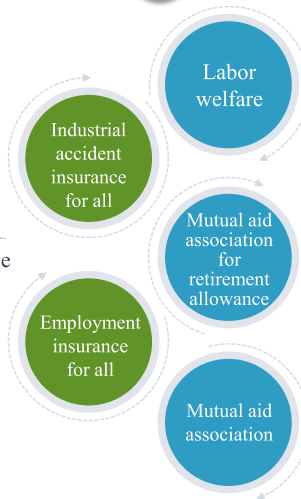
## Expansion of the social safety net for platform workers

### Laying the foundation for industrial accident and employment insurances for all citizens

- To abolish the criteria for exclusiveness, excluded only in unavoidable cases
- To establish a system for insurance coverage and premiums collection by occupation types and sectors
- To expand employment insurance coverage to platform workers, etc.
- To provide a safety net for workers at risk of income reduction and unemployment (Roadmap to remove blind spots in employment insurance (Dec. 2020))
- To transit to an income-based system including various employment types



### Expanding platform worker welfare



- To expand coverage of the Framework Act on Labor Welfare
  - \* Labor provider + the self-employed who discretionally purchase industrial accident insurance
    - ⇒ **Supporting welfare projects such as life stability fund loans**
- To support employers for the establishment of a mutual aid association for retirement allowances
  - \* Platform operators pay part of fees as mutual aid fund
    - ⇒ When a platform worker retires, mutual benefit money for retirement is paid.
- To review supporting welfare projects via the Labor Welfare Promotion Fund
- To support the establishment of an employers' mutual aid association for delivery accident damages ([The Ac on the Development of the Living Logistics Service Industry] enacted in Jan. 2021)
  - Preparation of measures to set up and operate a mutual aid association after conducting a feasibility study and listening to opinions from the industry and the labor circle

## Establishment of a safe working environment

### Ensuring safety at work



### Establishing a worry-free working environment

- Survey on safety and health of platform workers, Establishment of industrial accident prevention measures (end of 2021)
- Information sharing platform (Open-API) (2021~)
  - Linked with delivery apps to inform risky areas of accidents
- Recommendation for two-wheeled vehicle standard maintenance and labor costs (June 2021)
- Review of a new system to register two-wheeled vehicle maintenance businesses (in the latter half of 2021)

- Establishment of a consultative body for two-wheeled vehicle insurance which covers the delivery industry, Measures to ease the burden of insurance premiums
- Establishment of the system to check insurance subscription of chauffeur drivers (Jan. 2021 ~)
- Support for premiums of safety insurance "Narmi" of Korea Post

## Creation of an ecosystem for platform jobs

### Reinforcing online platform corporate responsibility

- To provide information on workers
  - Contract period and renewal, termination process, fees, etc.
  - Work assignment and remuneration, customer satisfaction evaluation criteria, results, and usage
- To strengthen corporate responsibilities such as customer dispute settlement, career certificates, personal information protection, etc.
- To prepare a process to raise objections from workers
- To oblige labor brokerage/provision platforms to report  
(「Employment Security Act」 amended)

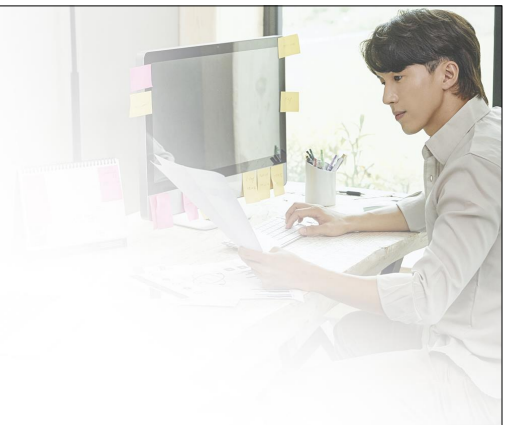
### Promoting dialogue and cooperation among stakeholders

- To support the establishment of cooperatives of platform workers
  - Preparation of operation measures for mutual aid projects (March 2021)
- To support various types of social dialogue with discussions in the Economic, Social, and Labor Council

### Providing government support

- To lay the foundations for establishing and implementing policies for new employment types  
(Amendment of the Framework Act on Employment Policy proposed in April 2021)
- To construct data for AI learning with the participation of 130,000 young and female workers (~ 2025)  
→ Appropriate remuneration and treatment improvement
- To increase support for specialized training based on actual demand from the field

For the platform economy centered on people  
**Platform Worker Protection Measures**



## Thank you



2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(2부) 디지털 플랫폼과 노동의 방향  
(Session 2) Digital Platforms and the Direction of Work

국내발제 3

Domestic Presentation 3

플랫폼 기업의 고용·노사관계  
Employment and Labor Relations in Platform Enterprises

정흥준, 서울과학기술대학교 경영학과 교수  
Jung, Heung-jun, Professor,  
Seoul National University of Science and Technology





## 플랫폼 기업의 고용노사관계

---

2021. 9. 16

정흥준 (서울과학기술대학교 경영학과 교수)

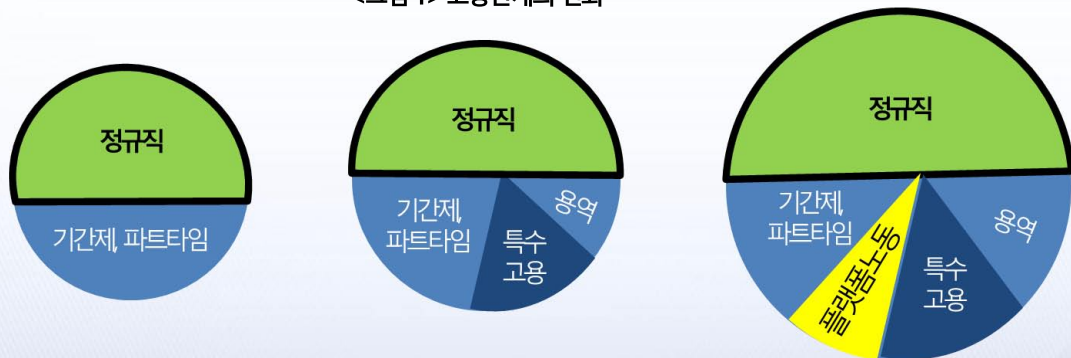
### 1. 플랫폼 노동 현황과 특징

# 1. 노동시장의 변화와 플랫폼 노동

## □ 노동시장의 변화: 비정규직의 분화

- 고용형태 다변화의 특징은 근로계약 중심의 사용자 책임을 줄이는 방향으로 전개되어 왔음
- 사용자의 우위가 반영된 결과로 특수고용과 플랫폼 노동의 출현은 전 세계적인 현상
- 느슨한 통제와 단속적 노동으로도 일의 완성이 가능한 기술 발달

<그림 1> 고용관계의 변화



**결과: 고숙련 인력 부족과 중숙련·미숙련 일자리의 인력 과잉**

3

# 1. 노동시장의 변화와 플랫폼 노동

## □ 플랫폼 노동이란?

- 플랫폼 노동자는 앱(app)을 이용하여 자신의 노동력을 상품화하는 사람을 의미(Taylor et al, 2017)
- 특정 지역에서 호출형 서비스를 제공하는 각 노동과 웹을 기반으로 한 클라우드 노동으로 구분
- 플랫폼 노동은 저숙련 - 중숙련 - 고숙련등 숙련에 따른 스펙트럼이 존재함

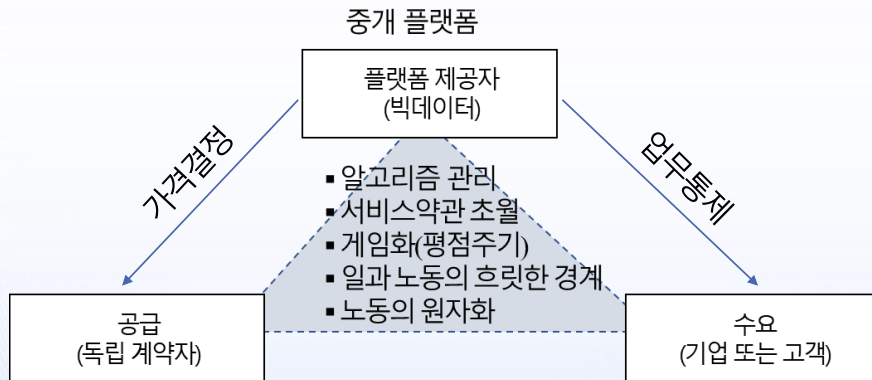
	저숙련	중숙련/고숙련
클라우드 노동/웹기반 (Cloud work : online digital labor)	미세작업 클라우드 노동 (Micro-tasking crowd work) (예, Amazon Mechanical Turk, 크라우드웍스)	자유계약 시장 (IT Freelance marketplaces) (이랜서, 위시켓, 프리모어, 크몽)
각 노동/호출형 (Gig work: location-based digital labor)	운송 및 배달 서비스 (배달의 민족, 요기요, 배달통)	가사 및 돌봄 서비스 (대리주부, 청소연구소, 놀담)

4

# 1. 노동시장의 변화와 플랫폼 노동

## □ 플랫폼 노동과 전통적 인력중개업의 차이

- 플랫폼 기업은 고객과 노동자 사이에 알고리즘을 이용한 **가격결정권**과 **통제권**을 행사할 수 있는 특징을 가지고 있으며 이 점이 전통적 인력중개업과 다른 점임



- 2020년 한국노동연구원 조사에 따르면 플랫폼 노동자는 179만 명(전체 취업자의 7.4%)에 이르며 단순 구인구직 앱을 제외한 플랫폼 기업을 위해 일하는 노동자는 약 22만 명

5

# 1. 노동시장의 변화와 플랫폼 노동

## □ 플랫폼 노동의 특징: 알고리즘을 활용한 통제

- 플랫폼 노동은 고용계약에서 존재하는 직접적인 통제와 지시 대신 알고리즘을 활용하여 플랫폼 노동자들의 평가(Rating)하고 서열화(Ranking)하는 특징을 가짐
- 알고리즘을 통한 통제권과 가격결정권을 가지고 있으므로 단순 프로그램 회사가 아님



6

## 2. 플랫폼 노동의 개별적 고용관계

7

## 2. 플랫폼 노동의 개별적 고용관계

### □ 전속적 관계이지만 노동권 배제

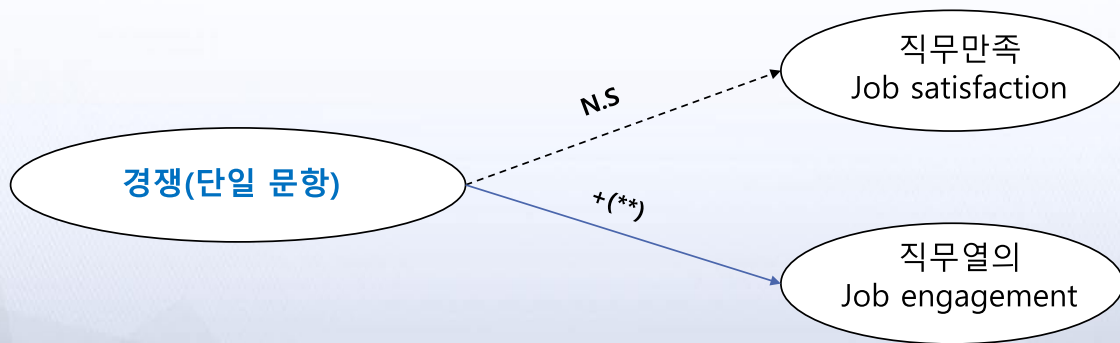
- 대표적인 플랫폼 각 노동인 배달노동자(1,628명 전국조사)의 경우 84.8%가 1개 업체와 계약을 맺고 있어 높은 전속적 관계를 가지고 있는 것으로 나타남
- 플랫폼 노동은 높은 전속성(경제적 종속)에도 근로계약이 아닌 이유로 근로기준법 등 노동법의 권리에서 배제되어 있음. 플랫폼 기업은 성장하고 있으나 일하는 노동자는 충분히 보호받지 못하는 상황
- 코로나19로 플랫폼 노동자에 대한 사회적 보호가 필요하다는 의견. 2022년 1월 2개 업종의 고용보험 가입을 시작으로 순차적으로 전체 가입 추진

8

## 2. 플랫폼 노동의 개별적 고용관계

### □ 사회적 고립/소외 노동

- 플랫폼 노동자는 고립된 노동을 수행. 정보 접근의 비대칭 존재(플랫폼기업↔ 플랫폼 종사자)
- 다수의 플랫폼 종사자가 '경쟁을 통한 일감 확보' 과열로 저임금 심화
- 청년, 여성, 중장년 층 등 노동시장 내 상대적으로 취약한 특정 그룹이 플랫폼 노동자화 되고 있어 새로운 저임금 집단으로 공고화 될 가능성이 높음
- 유연한 노동이 장점. 동시에 공짜노동도 만연(예: 틈나는 대로 시스템에 접속해서 일감 체크 등)



9

## 2. 플랫폼 노동의 개별적 고용관계

### □ 알고리즘에 의한 인사관리

- 전통적인 인적자원관리(출근, 평가, 승진, 보상, 관리, 해고) 를 직접 대면으로 처리하는 것이 아니라 알고리즘을 통해 관리함

항목	방식	플랫폼 기업
출근	대행업체 주변에서 GPS가 켜지거나 로그인 하면 출근인정, 업무준비 인식	업무 배정 시작
평가	주로 고객에 의한 평가, 검수 작업 등을 통한 품질 평가	평가에 따른 업무 배당 불이익
승진	업무량, 평가 등을 바탕으로 한 Level 부여	Level에 따른 인센티브 개발
보상	경쟁을 통한 낮은 단가 유지, 다양한 형태의 차등적 수수료(성수기 인센티브 등)	인력수급에 따른 동기부여
해고	계약 종료(건 별로 계약과 종료를 통해 단속적 관계를 유지)	

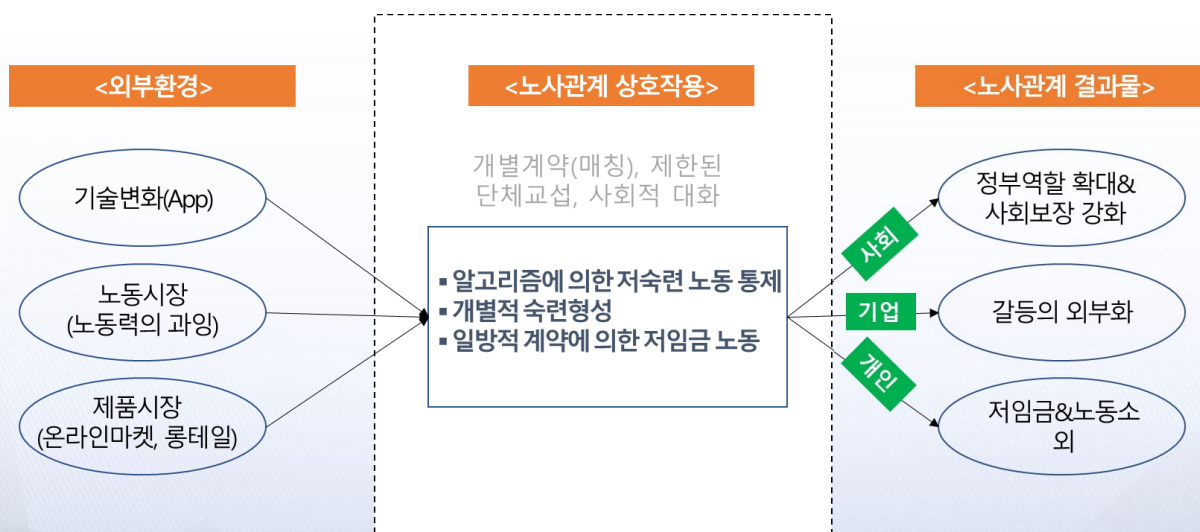
10

### 3. 플랫폼 노동의 집단적 노사관계

11

### 3. 플랫폼 노동의 집단적 노사관계

- 플랫폼 노동의 집단적 노사관계 미성숙은 기업 갈등을 외부화 할 수 있지만 정부의 역할(사회 보장)은 늘어나고 플랫폼노동자의 저임금과 노동의 소외를 가져올 수 있으므로 대안 필요



12

### 3. 플랫폼 노동의 집단적 노사관계

#### □ 사용자 책임: 교섭의무 제도화

- 플랫폼 노동자는 노동조합과 같은 이해대변 조직을 만들더라도 사용자와 실질적인 교섭이 이루어지지 않아 근로조건 개선이라는 노조의 실효성을 확보하지 못함
- 플랫폼 노동자의 공정거래, 노동안전 및 점진적인 노동조건을 개선하기 위해서는 정부의 지원보다 노조활동과 교섭을 통해 노사가 스스로 현안을 해결하는 것임
- 사업자는 노조법상 사용자 의무가 없다는 이유로 교섭을 회피하고 있음. 최근 중앙노동위원회는 CJ대한통운에 교섭 당사자 의무 부여하기도 하는 등 변화

13

### 3. 플랫폼 노동의 집단적 노사관계

#### □ 사례: 음식배달 단체교섭

- 2020년 음식배달 플랫폼 기업인 (주)우아한형제들과 서비스일반노조 배민라이더스지회가 단체교섭을 통해 협약을 체결함

조항	주요 내용
교섭단체	회사는 노동조합을 인정함
배송대행 기본계약서 등의 제·개정	배송대행 기본계약서를 제정 또는 개정할 때는 조합의 의견을 청취
배차중개수수료	배차중개수수료를 면제
배차	회사는 일반모드, AI모드 어느 한쪽에 우선하여 배차하지 않음
초상권	회사는 조합원의 초상권 보호를 위해 앱에 게시하지 않음
배송 중 발생한 각종 사고 처리	업소의 사유로 음식 훼손 등이 발생하는 경우 배달기사가 책임지지 아니함
산업안전	신규 입직자 1개월 이내 안전교육 실시, 라이더의 경우 반기별로 안전교육 실시, 교육 참석자에게는 교육비 지급
기타 복리후생	1년 이상 라이더의 건강검진 비용(10만원)지원, 피복비 지원, 사고로 오토바이 반납 시 렌탈비 면제, 1년 이상 라이더 설, 추석 선물 지급 등

14

### 3. 노사관계 과제와 정책방향

#### □ 사회적 대화 확대

- 노사의 정체성이 다소 모호한 상태에서 노사정 사회적 대화를 통한 해결방안 모색
- 플랫폼노동 사회적 포럼 1기 활동 결과, 단체교섭으로 이어짐
- 플랫폼 노사간 협약은 기업수준보다 산업수준에서 활성화하는 것이 바람직함.

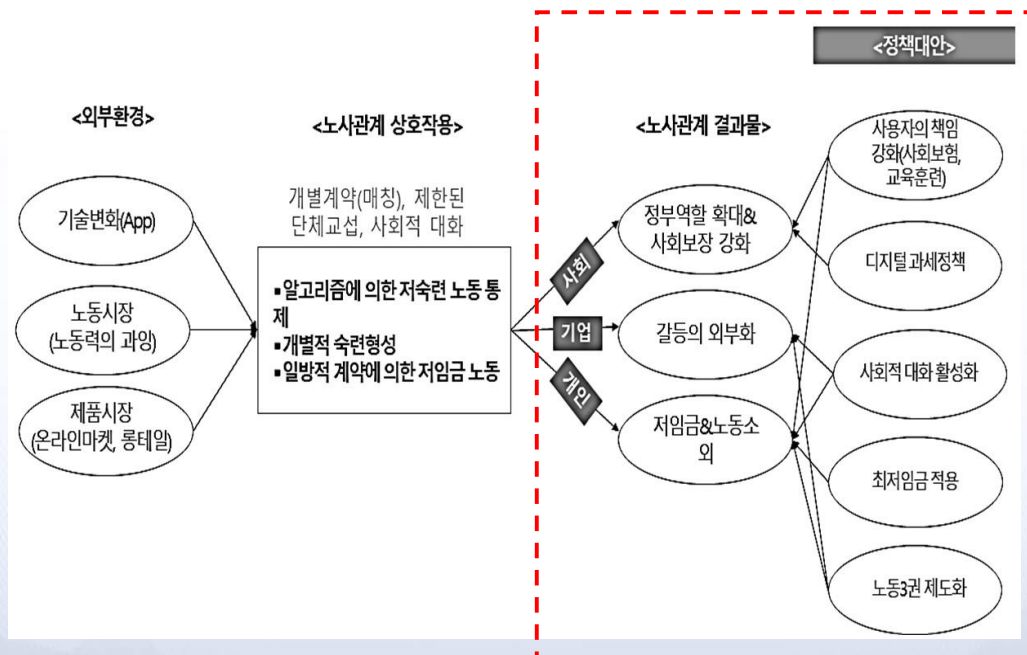
#### □ 공정수수료 제도 도입

- 현재 플랫폼 기업에 의해 수수료가 일방적으로 정해지고 있으나 공정한 계약에 위반될 수 있으므로 적정단가를 노사정이 함께 정하는 방식 도입

15

### 3. 플랫폼 노동의 집단적 노사관계

사용자의 사회적 책임 강화, 사회적 대화, 노동3권 제도화 등의 대안이 제시되고 있음



16

감사합니다



## *Employment and Labor Relations of Platform Companies*

---

Sep. 16, 2021

Professor Jung, Heong-jun of Department of Business Administration at Seoul National  
University of Science and Technology

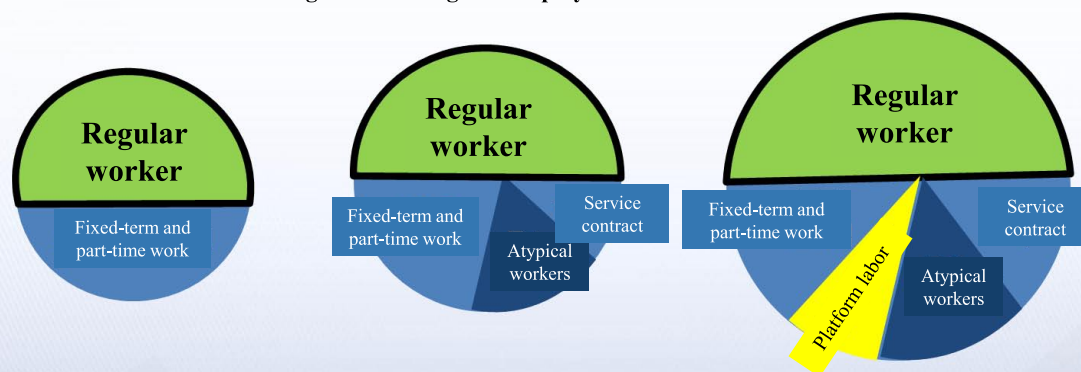
### **1. Current state and characteristics of platform labor**

# 1. Changes in the labor market and platform labor

## □ Changes in the labor market: segmentation of non-regular workers

- The feature of diversification of employment types is that employers have fewer responsibilities while labor contracts are at the center.
- That is a result of reflecting employers' dominant position, and the employment of atypical workers and the emergence of platform labor are a global phenomenon.
- Development of technologies allows work to be completed even with loose control and intermittent labor.

<Figure 1> Changes in employment relations



*Result: Lack of highly skilled personnel and excess of medium and unskilled jobs*

3

# 1. Changes in the labor market and platform labor

## □ What is platform labor?

- A platform worker is a person who commercializes his/her labor using applications (Taylor et al., 2017).
- Categorized into web-based crowd labor and gig labor where workers provide services on demand in a certain location
- Platform labor has different job groups according to the skill level of workers. i.e., low-skilled jobs and medium/high skilled jobs

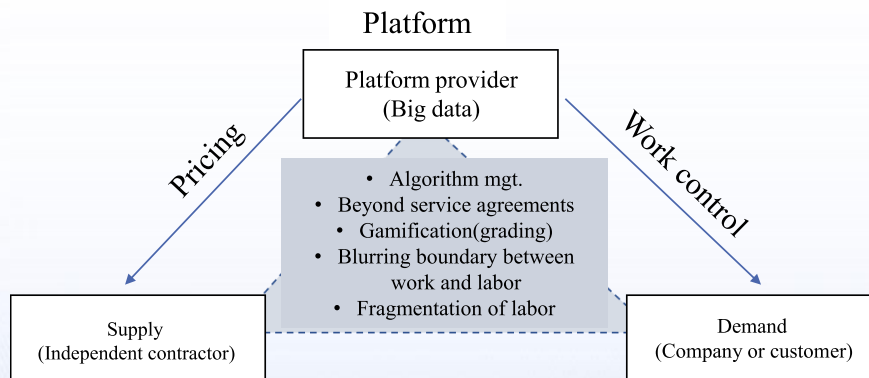
	Low-skilled	Medium/high skilled
Crowd work: web-based digital labor	Micro-tasking crowd work i.e., Amazon Mechanical Turk, CrowdWorks	IT/Freelance marketplace i.e., Elancer, Wishket, Freemoa, Kmong
Gig work: location-based on-demand labor	Transportation and delivery service i.e., Baemin, Yogiyo, Baedaltong	Housekeeping and care service i.e., Daerijubu, Cleaning Lab, Noldam

4

# 1. Changes in the labor market and platform labor

## □ Difference between platform labor and traditional labor brokerage

- Platform companies can exercise **pricing and control rights** by using algorithms between customers and workers, which distinguishes them from traditional labor brokers.



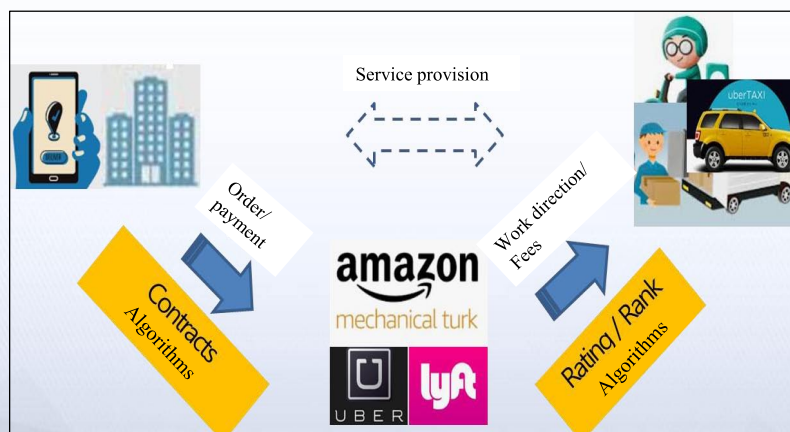
- According to a survey conducted in 2020 by the Korea Labor Institute, there are 1.79 million platform workers (7.4% of the total employed), and 220,000 workers are working for platform companies (users of simple recruiting apps excluded).

5

# 1. Changes in the labor market and platform labor

## □ Characteristics of platform labor: **Control using algorithms**

- Platform labor has the characteristic of rating and ranking platform workers using algorithms instead of direct control and instructions based on the employment contract.
- Since platform companies **have the control right and the pricing right via algorithms**, they are not simple programming companies.



6

## 2. Individual employment relations of platform labor

7

## 2. Individual employment relations of platform labor

### ☐ Exclusive relationship without labor rights

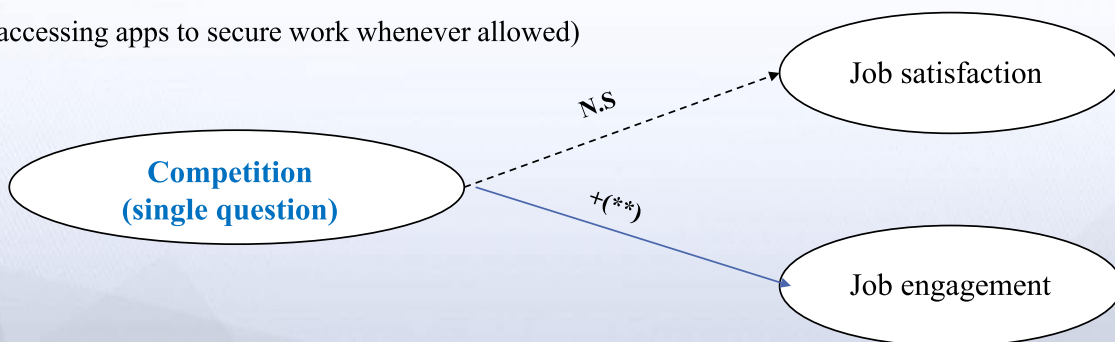
- In the case of 84.8% of delivery workers (1,628 surveyed nationwide), representative gig laborers, as each worker signs a contract with one company, the level of exclusive relations is high.
- Despite the high exclusiveness (economic subordination), platform workers do not enjoy the rights stipulated in labor laws such as the Labor Standards Act because their contracts are not employment contracts. Platform companies are growing, but workers for the companies are not fully protected.
- Covid 19 has drawn opinions that social protection for platform workers is required. All platform workers will be gradually covered by employment insurance, starting with workers in two business types in January 2022.

8

## 2. Individual employment relations of platform labor

### □ Social isolated/alienated labor

- Platform workers perform labor in isolation. Asymmetric information access(platform companies ↔ platform workers)
- Wages are getting lower due to overheated competition for securing work among many platform workers.
- Since young, female, and middle-aged workers, relatively vulnerable groups in the labor market, become platform workers, they are more likely to be a new set of low-wage workers.
- Flexible work is an advantage of platform work. At the same time, free labor is also prevalent (i.e., accessing apps to secure work whenever allowed)



9

## 2. Individual employment relations of platform labor

### □ HR management by algorithms

- Traditional human resource management (attendance, evaluation, promotion, reward, management, and dismissal) is carried out through algorithms rather than in face-to-face ways.

Item	Method	Platform company
Attendance	Turning on the GPS near platform companies or logging in to apps is recognized as workers come and are ready to work.	Task assignment
Evaluation	Quality evaluation mainly through customer evaluation and work examination	Penalties in task assignment according to evaluation
Promotion	Grading based on workload and evaluation	Incentives based on workers' grade
Reward	Low unit prices kept via competition and differentiated fees in various forms such as peak season incentives	Motivation based on manpower supply and demand
Dismissal	Termination of a contract (to keep intermittent relationship through signing and terminating a contract by case)	

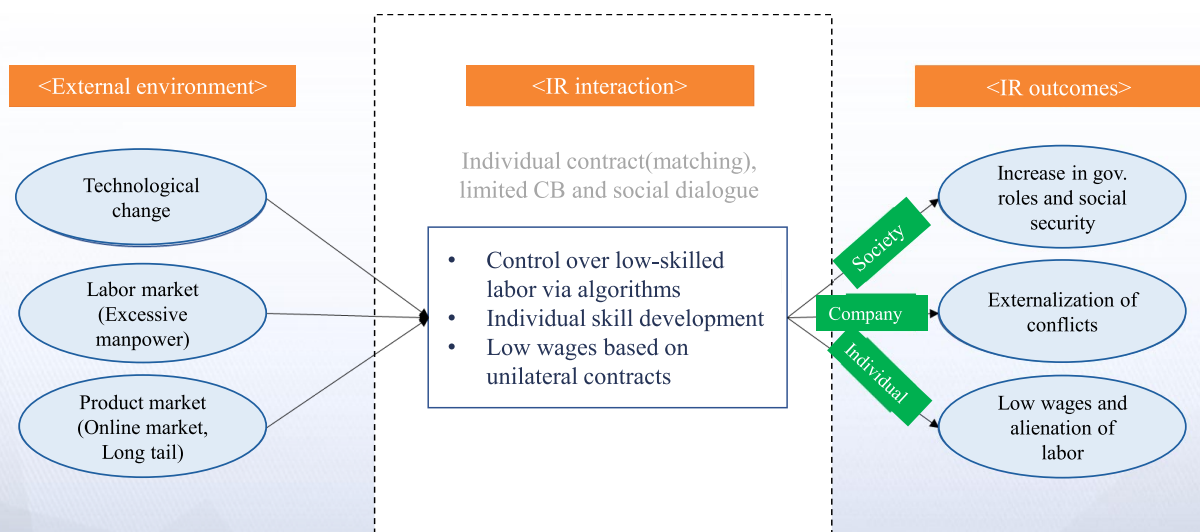
10

### 3. Collective industrial relations of platform labor

11

### 3. Collective industrial relations of platform labor

- The immature collective labor-management relations of platform labor can allow companies to evade internal corporate conflicts but result in more roles of the government (social security) and low wages for platform workers, as well as the alienation of labor. Therefore, countermeasures are needed.



12

### 3. Collective industrial relations of platform labor

#### □ Employers' responsibility: institutionalization of mandatory bargaining

- Even if platform workers form an interest representing organization such as a trade union, actual bargaining with employers hardly takes place. Therefore, improvement in working conditions, the effectiveness of the trade union, cannot be achieved.
- For fair trade, labor safety, and gradual improvement in working conditions for platform workers, labor and management should handle the current issues on their own via union activities and bargaining rather than relying on government support.
- Business owners avoid bargaining on the ground that they do not have employers' obligations under the TULRAA. Recently, changes have been made as the National Labor Relations Commission imposed the duty of a party to bargaining to CJ Logistics.

13

### 3. Collective industrial relations of platform labor

#### □ Case: Collective bargaining of a food delivery workers' organization

- In 2020, Woowa Brothers Corp., the food delivery app operator, and Baemin Riders Branch of the Korean Federation of Service Worker's Union signed an agreement through collective bargaining.

Provision	Details
Bargaining body	The company shall recognize the trade union as a bargaining body.
Enactment/revision of the basic agreement of delivery service, etc.	When enacting or revising the basic agreement for delivery service, etc., the company shall listen to the opinions of the trade union.
Commission fees	Delivery riders shall be exempt from paying commission fees.
Delivery dispatching	In terms of delivery dispatching, the company shall not prioritize either general or AL mode.
Portrait right	The company shall not post union members' pictures on the app to protect the portrait right.
Handling of various accidents during delivery	Delivery riders shall not be responsible for damaged food damage which is owing to restaurants.
Industrial safety	The company shall provide safety education to new riders within a month of their recruitment and to incumbent riders every six months, paying training expenses.
Other benefits	Support for medical checkups (KRW100,000) for riders who have worked for over a year, support for clothing expenses, exemption from rent when returning motorcycles due to accidents, national holiday present for riders who have worked for over a year, etc.

14

### 3. Challenges and policy directions for IR

#### □ Expansion of social dialogue

- Finding solutions via social dialogue between labor, management, and labor in a situation when the identity of labor and management is not clearly defined.
- The activities of the 1<sup>st</sup> Platform Labor Social Forum led to collective bargaining.
- It is desirable to promote agreements between platform labor and management at the industrial level rather than at the corporate level.

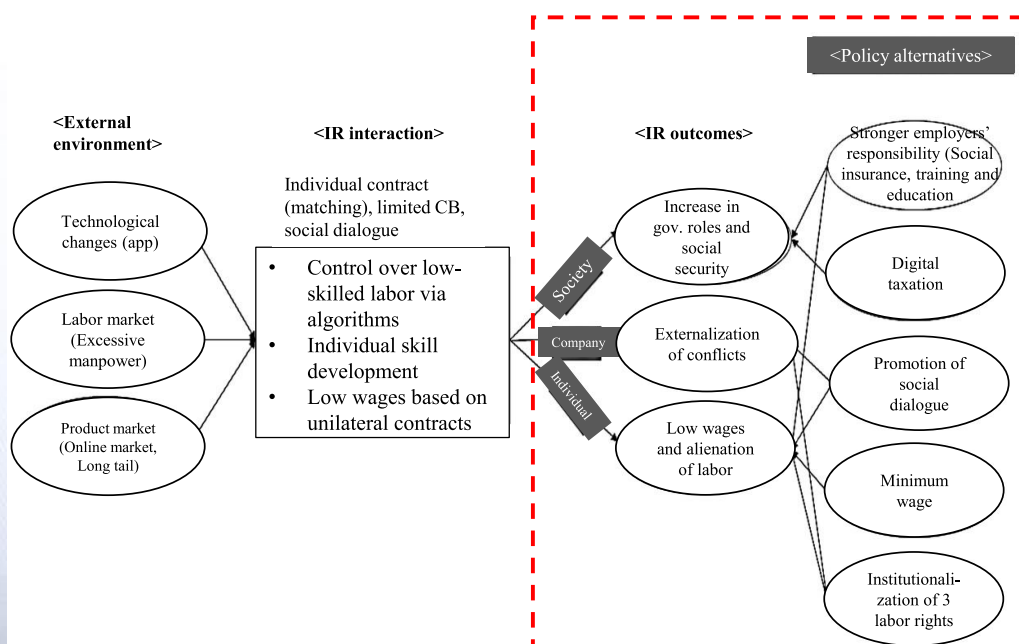
#### □ Introduction of the fair fee system

- Currently, platform companies determine fees unilaterally, which can be against fair contracts. Therefore, methods need to be introduced for labor, management, and the government to set an adequate unit price together.

15

### 3. Collective industrial relations of platform labor

Alternative measures such as reinforcement of employers' social responsibilities, social dialogue, and institutionalization of three labor rights are suggested.



16

Thank you





2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(2부) 디지털 플랫폼과 노동의 방향  
(Session 2) Digital Platforms and the Direction of Work

사례발표

Case Presentation

아웃소싱 플랫폼의 취업형태 사례 및 시사점  
Cases and Implications of Employment Types of Outsourcing Platforms

박우범, (주)위시켓 대표  
Park, Woo-beom, CEO, Wishket Co.







## 아웃소싱 플랫폼의 취업형태 사례 및 시사점

위시켓 - 빠르고 안전한 아웃소싱 플랫폼



### Wishket Mission & Vision

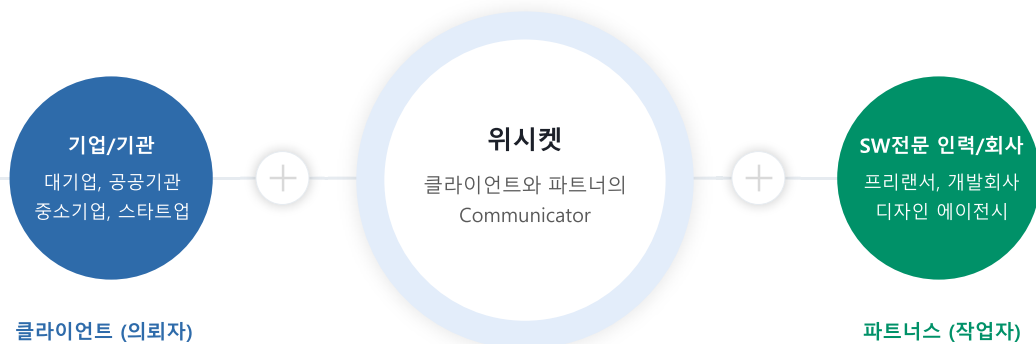
2

세상이 일하는 방식을 더 행복하게 변화시키는 사람들

**우리는 더 빠르고, 더 편리하고,  
더 정확한 방법으로  
사람들이 소프트웨어를 거래할 수 있게 한다.**

위시켓은 소프트웨어 전문가/회사와 기업을 연결하여  
기업의 디지털 기술을 활용한 비즈니스 혁신을 돕는 플랫폼을 만들고 있습니다.

위시켓은 기업에 필요한 IT 아웃소싱, 채용, 소프트웨어 구매 등  
SW 거래와 관련된 모든 서비스를 제공하는 Super Platform입니다.

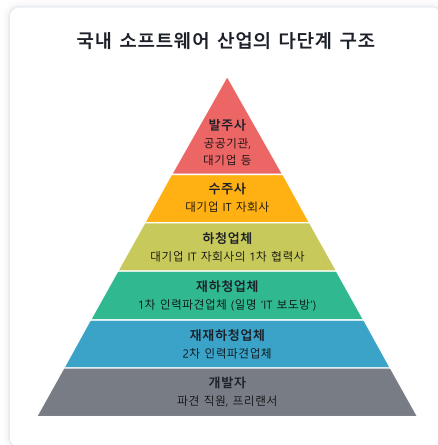


단순 연결을 넘어 프로젝트의 시작부터 완성까지  
위시켓을 통해 빠르고 안전하게 진행할 수 있습니다.



클라이언트와 파트너의 Communicator

기존 SW 시장은 불필요한 다단계 하도급과, 발주 기업과 작업자의 정보 불균형으로 인해 거래비용이 끊임없이 높아지는 악순환 구조를 가지고 있습니다.



탐색, 검증, 계약, 관리 등의 거래 비용을 높이고 있는 기존 시장



SW 산업 및 근로환경에 대한 깊은 이해를 위해 직접 인터뷰를 진행했습니다.

국내 대형 SI 회사 인사팀장 인터뷰 中

유리한 이력서가 10%도 안됩니다.  
전혀 관계없는 이력서를 받을 때가 많아요.

이력서에 허위로 기재한 것들이 많아서, 실무자들이  
인터뷰를 일일이 봐야 합니다. 개발은 언제 합니까?

꼼꼼하게 채용해도 40%는 실제로 필드에서 일을 하나도 못해요.  
다시 뽑아야죠. 프로젝트 끝날 때까지 사람은 계속 뽑습니다.

프리랜서 IT 파견 작업자 인터뷰 中

업종, 기술, 장소, 연차 말고는 공고에 나와있는 것들이 없어요.  
보통 면접에 가서야 제가 무슨 일을 하게 될 지 알게 되죠.

저는 아웃소싱 업체가 수수료를 50%정도 가져가요.  
이력 쌓을 때까진 어쩔 수 없어요.

돈 안주고 잠수 타고 폐업해버리는 아웃소싱 업체들이 많은데,  
이름 바뀌어서 또 활동하고 있더라고요.

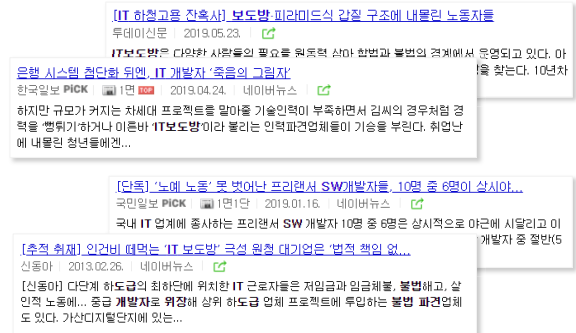
## SI 업계에서는 프로젝트 진행을 위해 계약직 인력 사용이 불가피한 상황입니다.

### 국내 SI 계약직 시장

수주 기반으로 사업을 영위하는 SI회사들은  
상시 인력을 유지하기 어려워 SI 계약직 사용이 불가피  
(전체 투입인력의 41.6%가 프리랜서)

### 시장의 문제점

- 1 채널 부재  
잡 포탈, 커뮤니티, 오프라인 IT 아웃소싱 업체를 통한 인력구인
- 2 불공정 계약 및 신뢰할 수 없는 정보  
계약 파기, 인건비 미지급/ 경력 부풀리기, 기술 불일치 등



## 위시켓이 집중하고 있는 3가지 문제

찾기 어려운 문제



신뢰 문제




계약과 대금 문제



## ❖ 찾기 어려운 문제


일반적으로 기업이 작업자를 찾는데 **평균 24일\*이** 소요됩니다

**포털 검색**




네이버에 뭐라고 검색해야 되나?

**지인에게 의존**



주변에 앱 개발 잘하는데 좀 알아?

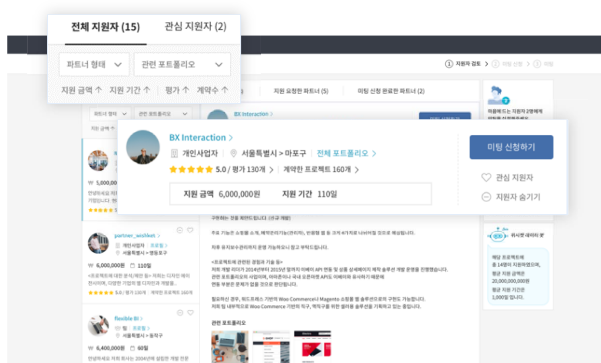
**커뮤니티 공고**



디자인 외주하시는 분 찾습니다.

\* 잡코리아 (2017) <https://plus.hankyung.com/apps/newsinside.view?aid=201704271936A&category=&sns=y>

## ❖ 위시켓에서는 빠르게 찾을 수 있습니다.



### 1 24시간 내에 평균 5.2명의 지원자 발생

개발 회사 6천 개, 프리랜서 8만 명  
국내 최대 Pool 보유

### 2 탐색부터 계약까지 모든 프로세스를 온라인으로 빠르게 진행

평균 7일 이내로 프로젝트 착수 가능

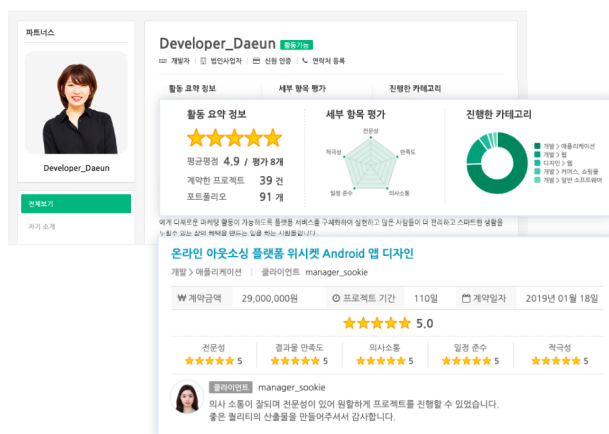
## 지원자를 검증하기 어려운 신뢰의 문제

정보 부족과 신뢰 검증의 어려움으로 **89%\***가 적합한 지원자를 찾지 못하고 있습니다



\* 한국고용정보원, 기업체 인사채용 지원서비스 설문조사(2012)

## 위시켓은 믿을 수 있습니다.



### 1 상호 평가 및 리뷰 시스템

프로젝트를 완료한 클라이언트와 파트너가 상호 작성할 수 있는 평가 및 리뷰 시스템

### 2 워크 히스토리

실제로 진행한 프로젝트의 기술, 금액, 기간 등의 신뢰도 높은 히스토리 데이터 공개

### 3 공신력을 인정받는 위시켓 워크 데이터

리뷰 시스템과 워크 히스토리를 금융기관의 신용 평가 모델 개발에 활용

## 계약 및 대금 지급 문제

47%의 계약이 지켜지지 않고 있으며, 20%는 대금 관련 문제를 겪고 있습니다



\* 한국고용정보원, 기업체 인사채용 지원서비스 설문조사(2012)

## 위시켓은 안전합니다.

### 대금 관련 분쟁 0%

· 프로젝트 대금의 예치를 전제로 프로젝트 착수가 가능



### IT 아웃소싱에 최적화된 위시켓 표준 계약

· 온라인으로 계약 내용 수정부터 날인까지 가능한 계약 시스템  
· 법무법인 2곳의 검토를 받은 표준계약서를 맞춤 작성 제공



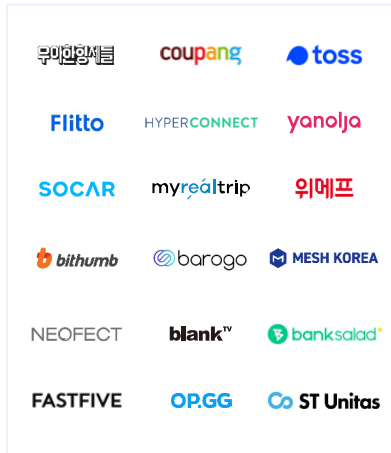
프로젝트 진행 과정이 모두 로그로 안전하게 보관

국내 유수의 스타트업부터 글로벌 대기업까지  
빠르게 성장하는 7만 3천여 개 기업의 디지털 혁신에 위시켓이 함께 하고 있습니다.

## 대기업



## 스타트업



## 소프트웨어



## 글로벌



## 공공기관



## Social impact

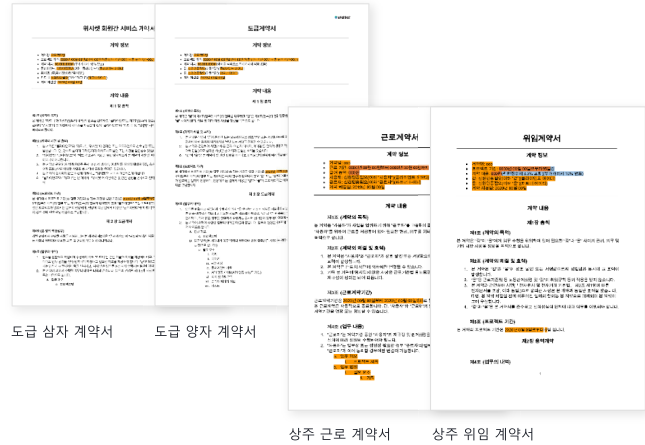
위시켓은 의뢰자와 작업자의 거래비용 절감 시스템을 통해 신뢰할 수 있는 시장을 구축하여  
SW생산성 향상 및 경쟁력 강화에 앞장서고 있습니다.

이해관계자	기존 거래	위시켓
발주 기업 및 IT 전문회사 & 프리랜서	분쟁률 47%	분쟁률 4%
	프로젝트 수수료 26.9%	프로젝트 수수료 5~10%
	대금 관련 분쟁 20%	대금 관련 분쟁 0%

불공정한 거래 관행과 열악한 업무 환경 개선에 필요한 계약서를 표준화하였습니다.  
지속적인 개정/보완을 통해 클라이언트와 파트너 모두를 보호하고 있습니다.

#### 위시켓 표준계약서

- 1 법무법인과 노무법인의 검토를 거친 표준계약서 제공
- 2 거래 형태 확대에 따른 계약서 종류 확대  
양자 거래, 삼자 거래, 위임계약, 근로계약, 특약 등
- 3 지속적인 개선 보완을 통해 분쟁 발생 예방
- 4 불법 파견, 위장 도급 예방
- 5 업무 진행 가이드라인 제공



기존 SW 산업의 문제들을 더 효과적으로 해결/예방하고, 인프라를 개선하는데 정부 및 금융기관과 적극 협력하고 있습니다. 또한 새로운 형태 일자리의 기준 및 제도적 보호 장치를 만들고 있습니다.

#### 01 기존 IT 프리랜서 산업의 문제 해결 및 예방



##### 디지털전환과 노동의 미래 TF (참여기간: '19.4.~'20.5.)

- 불법 파견 사업자, 위장도급 단속 강화
- IT 프리랜서를 위한 표준계약서 제시
- IT 프리랜서의 교육, 사회보험 등 제도적 보호 방안 수립 요청
- IT 인력 중개 플랫폼 Code of Conduct 마련
- 플랫폼 경제 활성화 및 노동 중보자 지원 방안 노사정 합의

#### 02 새로운 형태 일자리의 기준 및 제도 마련



##### 플랫폼 노동과 일자리 TF (참여기간: '19.4.~'20.6.)

- 플랫폼 노동의 기준 및 정의 마련
- 플랫폼 노동 관련 법 제도 논의
- 플랫폼 노동에 대한 사회보험 적용 범위 논의

#### 03 IT 프리랜서 인프라 개선

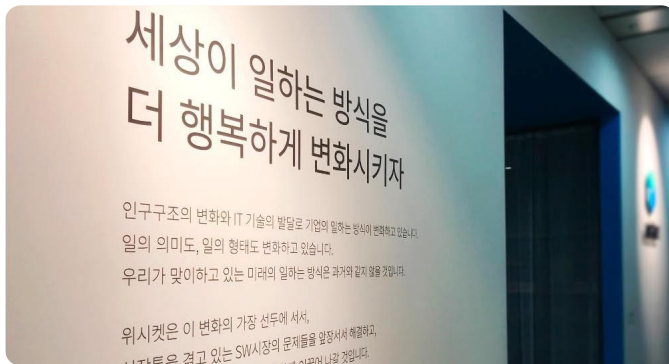


(하나카드)

##### IT프리랜서 등 금융 소외자를 위한 전략적 제휴 체결 ('20.6.~현재)

- 비고정적인 수입과 낮은 신용등급으로 금융 혜택을 받기 어려운 IT 프리랜서, 영세사업자 대상
- 위시켓의 거래 데이터를 활용한 신용 공여 모델을 공동으로 개발 착수
- 카드, 보험, 대출 등 맞춤형 금융 상품 개발로 확대 예정

위시켓은 변화하는 사회와 시장의 문제를 앞장서서 해결하며,  
**세상의 일하는 방식을 더 행복하게 변화시키고자 합니다.**



**감사합니다.**

빠르고 안전한 아웃소싱 플랫폼 위시켓

대표전화 02-6925-4849

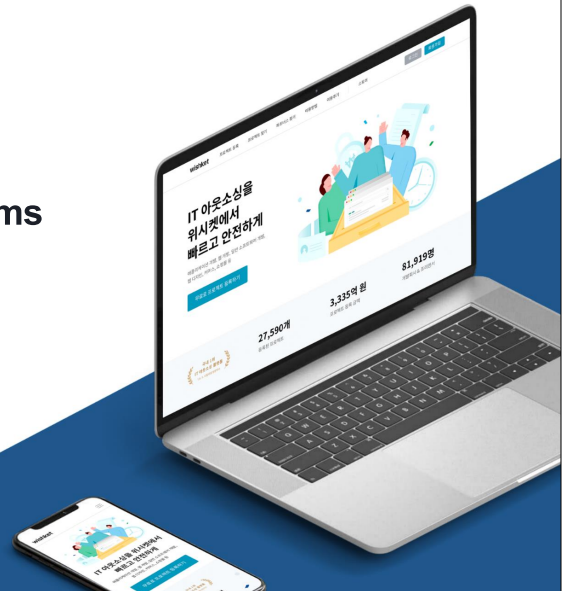
고객센터 help@wishket.com

주소 서울특별시 강남구 테헤란로 211 한국고등교육재단빌딩 3층 (주)위시켓



## Cases and Implications of Employment Types of Outsourcing Platforms

Wishket – A Platform for Fast and Safe Outsourcing



### Wishket Mission & Vision

2

- People who are making the way of working with more satisfaction

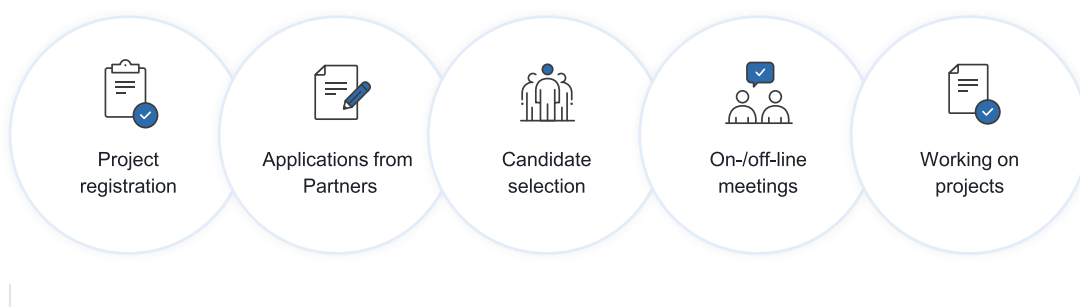
Wishket enables people to buy and sell software  
**faster, more convenient and more correct ways.**

Wishket is the leading online IT outsourcing platform,  
using digital technologies by connecting software experts/agencies with enterprises.

Wishket is a **Super Platform that provides all services related to SW work projects** including IT outsourcing, recruitment, and SW marketplace.

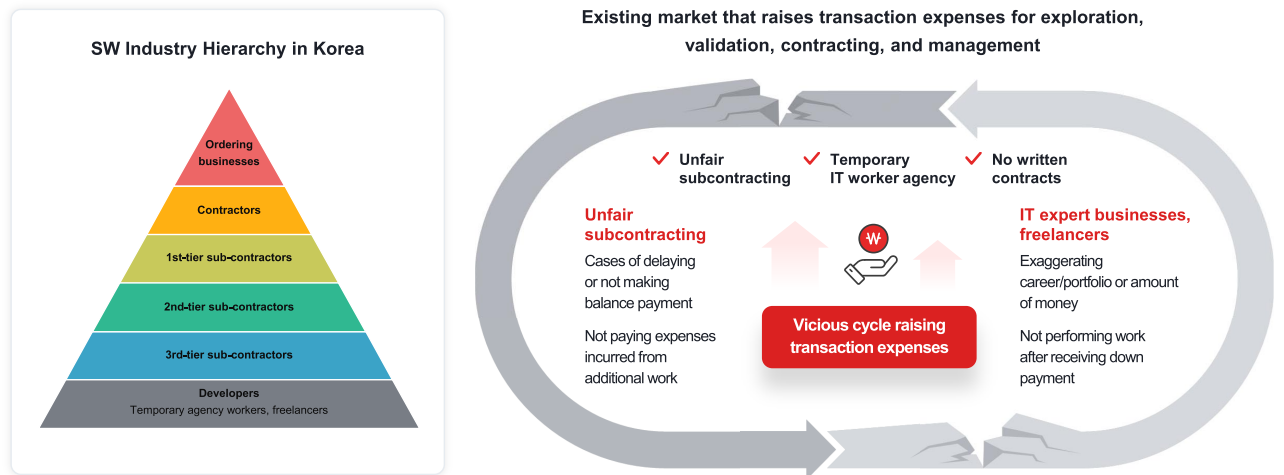


Wishket helps **project operations** from the beginning through to the end.



Communicator between Clients and Partners

## The vicious cycle of increasing transaction expenses in the SW industry as per conventional hierarchy structure and information imbalance.



## Interviews that show realities of the SW industry and its working conditions

### An interview with a HR manager of a large SI business in Korea

**Less than 10% of CVs are useful.**  
Many of CVs we received are irrelevant at all.

**Since there are many bogus experiences in CVs,**  
IT personnel have to check interviews one by one.  
When can they work?

**No matter how thoroughly verify CVs, 40% of them cannot work in the field.** Then, we have to recruit again. We keep recruiting people to the end of projects.

### An interview with a IT freelancer agency worker

**Job offers do not give information** other than industry type, required skill, project location, and years of experience.  
I cannot know the work I will do until I have an interview.

**Outsourcing companies take more than 50% as their commission.** I have no choice until I have enough experience.

**Many outsourcing companies do not pay, evade any contact, and close businesses.** They change their name and operate again.

## Temporary workers are inevitable to work on projects in the SI business.

### The market for SI contract workers in Korea

It is **inevitable** for SI companies that operate businesses by taking orders **to use temporary workers as they cannot retain regular workforce**. (41.6% of all workers involved in projects are freelancers)

### Problems in the Market

#### 1 Absence of IT specialized recruiting channel

Job vacancies are filled through general job board, online communities, and offline IT outsourcing companies

#### 2 Unfair contracts and unreliable information

Contract cancellation, non-payment of labor expenses / career exaggeration, skill mismatch, etc.

[\[Cruelty facing IT subcontracting\] Workers exposed to multi-level exploitation structure](#)

투데이신문 | 2019.05.23. | [링크](#)

IT부서 밖은 IT인력 사람들의 필요를 뒷받침하기 위한 한방과 불만의 경계에서 운영되고 있다. 이를 찾는다. 10년차

[Behind state-of-the-art bank systems, IT developers "shadow of death"](#)

한국일보 PICK | 1면 | 2019.04.24. | 네이버뉴스 | [링크](#)  
하지만 규모가 커지는 추세에 프로젝트를 맡아줄 기술인력이 부족하면서 김씨의 경우처럼 경력을 '행위'하거나 이른바 IT보도방이라 불리는 인력파견업체들이 기승을 부린다. 취업난에 내몰린 청년들에게...

[Freelancer SW developers trapped in "slavery labor," regular late-night work for 6 out of 10 of them](#)

국민일보 PICK | 1면1단 | 2019.01.16. | 네이버뉴스 | [링크](#)

국내 IT 업계에 종사하는 프리랜서 SW 개발자 10명 중 6명은 상시적으로 야근에 시달리고 이 개발자 중 절반5

["IT temporary worker agencies" embezzling labor costs, large businesses, principal contractors, has no legal accountability](#)

[신동아] 다단계 하도급의 최하단에 위치한 IT 근로자들은 저임금과 임금체불, 불법해고, 알인적 노동에... 중급 개발자로 위장해 상위 하도급 업체 프로젝트에 투입하는 불법 파견업체도 있다. 가산디지털단지에 있는...

## 3 primary problems that Wishket is focusing on

Difficulties in finding



Trust



Problems related to contracting and payment



## Difficulties in finding

It takes 24 days\* on average for businesses to find workers.

### Finding at search engine



What search word to put in Google?

### Dependent to acquaintances



Do you know any agencies good at mobile application development?

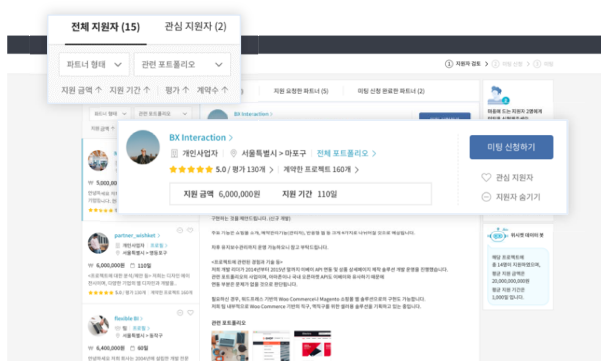
### Notice on internet communities



Looking for outsourcing designers

\* Job Korea (2017) <https://plus.hankyung.com/apps/newsinside.view?aid=201704271936A&category=sns=y>

## You can find partners fast at Wishket.



### 1 An average of 5.2 apply received within 24 hours

The largest pool in Korea.  
6k development agencies, 80k SW freelancers

### 2 Process in online from search to contracting

Possible to start projects within 7 days on average

## Trust: difficulties in verifying applicants

Due to lack of information and difficulties in verification, **89%\*** cannot find suitable applicants.

### Lack of information



How can we know this person is qualified?

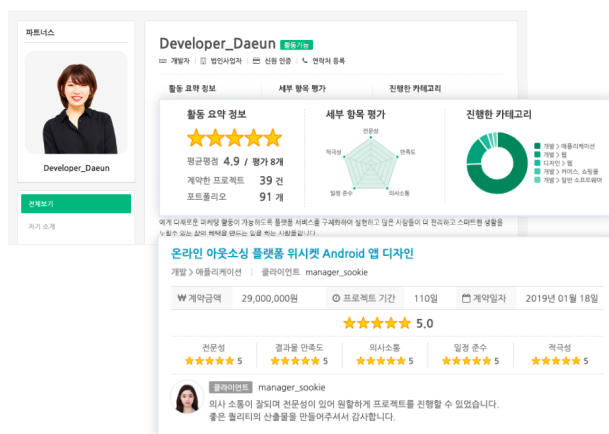
### Lack of trust



Can we verify this portfolio?

\* Korea Employment Information Service, Survey of Business Recruitment Support Services (2012)

## You can trust Wishket.



### 1 Cross evaluation and review system

Only clients and partners who completed projects can evaluate and leave reviews

### 2 Work History

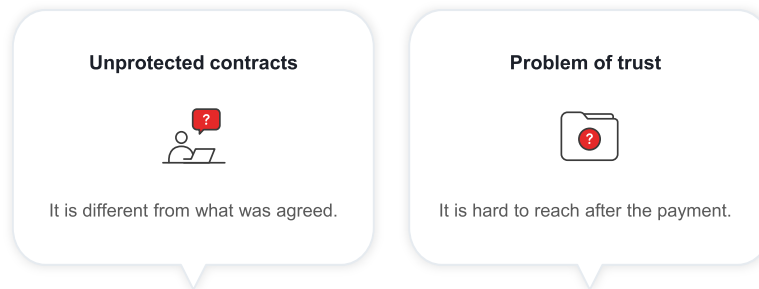
Disclosure of highly reliable history data (skill, expenses, periods of projects actually worked)

### 3 Wishket work data with public confidence

Wishket work data is applied in credit evaluation model by trusted financial institutions

## Problems regarding contracting and payment

47% of contracts are not kept, and 20% are in trouble regarding payment.

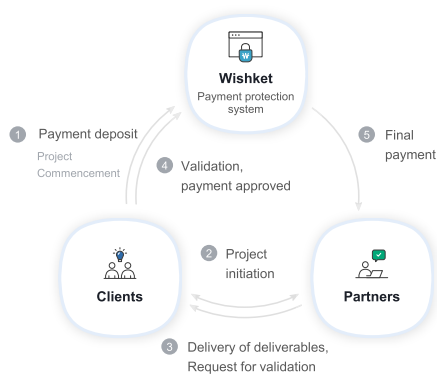


\* Korea Employment Information Service, Survey of Business Recruitment Support Services (2012)

## It is Safe with Wishket.

### 0% conflict surrounding payments

· Project can be started on the premise of deposit of project payment



### Wishket standard contract optimized for IT outsourcing

- A contract system that allows for online modification through signing
- Customized standard contracts reviewed by two law firms



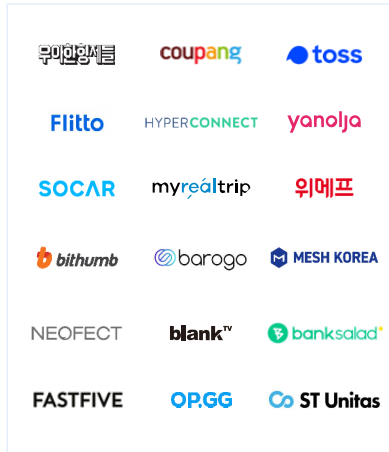
Entire project processes are saved safely as logs

Wishket's Clients are **fast growing with digital innovation;**  
**more than 70k of corporates from the large conglomerates to Start-ups.**

## Large conglomerates



## Start-ups



## Software businesses



## Global businesses



## Public companies



## Social impact

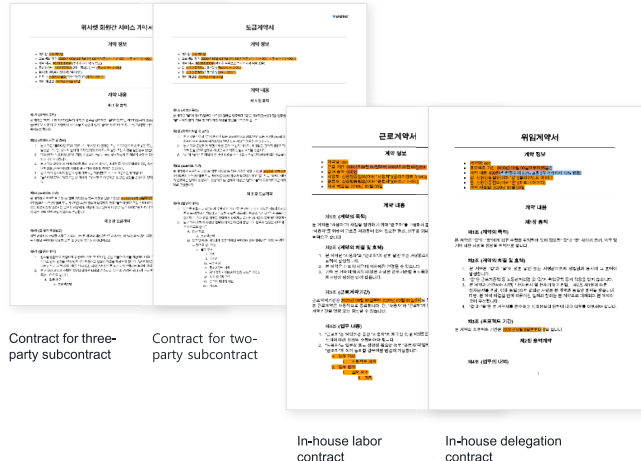
Wishket **takes lead in increasing SW productivity and enhancing competitiveness** by establishing a reliable market through a system that can reduce transaction expenses between Clients and Partners.

Stakeholders	Existing contracts	Wishket
Ordering businesses, IT experts and agencies	Conflict rate: 47%	Conflict rate: 4%
	Project commissions: 26.9%	Project commissions: 5-10%
	Payment-related conflicts: 20%	Payment-related conflicts: 0%

**Wishket protects both clients and partners through continuous revision/supplementation** by standardized contracts needed to rectify unfair practices and improve poor working conditions.

#### Wishket Standard Contract

- 1 Standard contracts reviewed by trusted law firms and labor law firms
- 2 Expanded types of contracts according to expanded forms of trades
- 3 Preventing conflicts through continuous improvement and supplementation
- 4 Preventing illegal dispatch and disguised subcontracting
- 5 Providing work process guidelines



**Wishket actively cooperates with the government and financial institutions to solve the problem of the SW industry. We are also establishing the standards and institutional protection for new wave of jobs.**

#### 01 Resolving/Preventing problems in the IT freelancer industry



##### Digital transformation and the future of work TF (Apr. '19-May, '20.)

- Stronger crackdown on agencies illegally dispatching workers, disguised subcontract
- Providing standard contract for IT freelancers
- Requests to establish institutional protection measures
- Developing Code of Conduct for IT manpower brokerage platforms

#### 02 Establishing standards and systems for new forms of work



##### Platform labor and jobs TF (Apr. '29-Jun. '20)

- Establishing standards and definition of platform labor
- Discussions on egal systems related to platform labor
- Discussions on social insurance coverage of platform labor

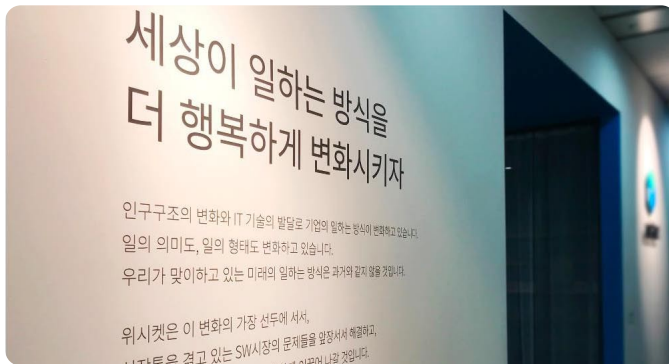
#### 03 Improving infrastructure for IT freelancers



##### Strategic partnerships for IT freelancers and other financially marginalized individuals (Jun.'20-present)

- Targeting IT freelancers and micro business owners with difficulties in having financial benefits due to irregular income and low credit ratings.
- Joint development of credit exposure model using Wishket's transaction data
- Planning to expand to customized financial products (credit cards, insurances, loans, etc.)

Wishket take the initiative in tackling problems in the changing society and market, thereby making the way of working more satisfactory.



## Thank you

Wishket, a Platform for Fast and Safe Outsourcing

Tel 02-6925-4849

Customer Service help@wishket.com

Address 3rd floor, Korea Foundation for Advanced Studies Bldg. Teheran-ro 211, Gangnam-gu, Seoul



2021 국제심포지엄  
뉴노멀 시대 디지털 전환과 노동의 변화

2021 International Labor Symposium  
Digital Transformation and the Change of Work in the New Normal Era

(3부) 종합토론 및 질의응답  
(Session 3) Panel Discussion & Q&A

종합토론

Panel Discussion

노동의 유연화와 노동권  
The Flexibilization of Labor and The Labor Rights

좌장: 이장원, 한국노동연구원 선임연구위원  
Moderator: Lee, Chang-won, Senior Fellow, KLI

정문주, 한국노총 정책본부장  
Jung, Moon-ju, Policy Executive Director, FKTU

장정우, 한국경총 노동정책본부장  
Chang, Jung-woo, Labor Policy Director, KEF





# With 코로나 시대, 사람중심 디지털 전환을 위한 과제

2021. 9. 10 / 한국노동조합총연맹 정책1본부장 정문주

## Digital Tranformation, 노동에 미치는 영향과 과제

불처럼 번지고 있는 '일과 산업의 디지털화'에 covid19는 Digital Tranformation(DT)에 기름 역할을 함.

### □ covid19 감염 예방을 위한 비대면노동(재택근무, 시차출근 등) 확산

#### ✓ 기업 36%, '유연근무제 실시'...절반이 코로나19이후 도입

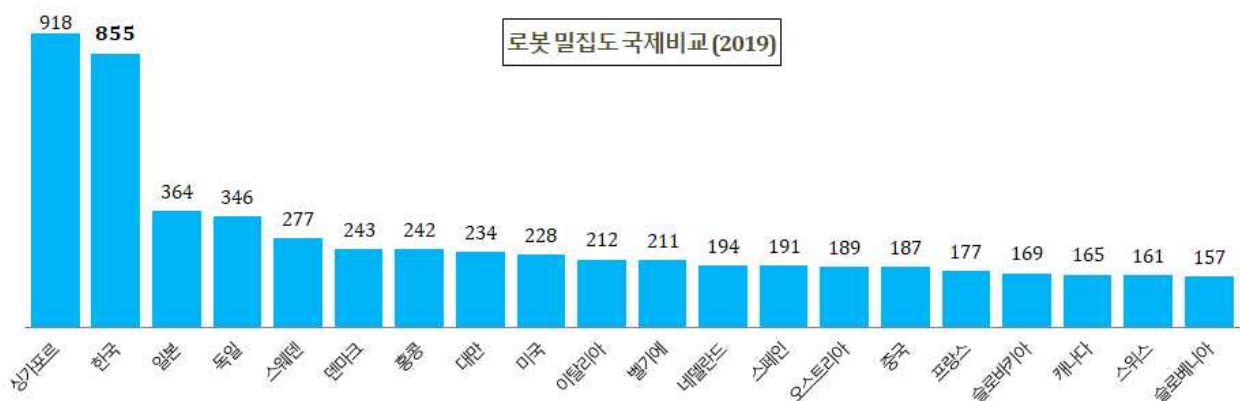
- 코로나19 이후 재택근무, 시차출퇴근제 등 유연근무제 확산
- 유형으로는 시차출근(72% 복수응답), 재택근무(27%), 시간단축근무(23%)
- 규모별로는 대기업의 57%, 중소기업의 30%가 실시

자료 : 취업포털 '사람인', 기업 342개사 대상으로 유연근무제 실시 현황('20.7.16~20)

#### ✓ '20년. 5월까지 고용노동부가 지원하는 유연근무로 인한 간접노무비 요청한 건수는 4,642개 사업장, 4만8,878명. 이는 전년 동기 신청 인원 5,749명보다 8배가 넘는 규모

### □ 공장 자동화 : 세계에서 가장 자동화된 공장의 역습

#### ✓ 우리나라의 '로봇밀도'(제조업 노동자 1만명당 로봇대수)는 압도적 세계 1위. 부가가치 창출 비율은 중하위권에 불과



로봇밀집도: 제조업 노동자 1만명당 대수, 자료: 세계로봇협회 2020

- 공장자동화가 국민경제 차원에서 신규채용 규모를 줄이고, 인력 감원으로 고용불안을 야기하여 일자리 잠식, 구직활동 및 실업급여 지출 등으로 사회적 비용 증가, 조세수입 감소로 이어질수 있음. 이는 단기적으로는 기업의 효율을 올리고, 생산성 제

- 고 효과가 있을수는 있겠지만 중기적으로 그리고 거시적으로는 지속가능하지 않음.
- 정부는 2022년까지 스마트 팩토리 3만 개, 설비 투자자금 2조 원을 중소기업에 지원 (2018~)하며 6.6만 개 일자리 창출과 18조 원의 생산 효과가 있다는 주장을 함.
  - 그러나, 여러 조사 결과를 살펴보면 중소기업 스마트팩토리 지원사업이 고용증가로 귀결된다고 볼수 없음.

## ‘사람 중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의’ (2020. 10. 8)

- 한국노총은 문재인정부의 법정 공식 사회적대화기구인 경제사회노동위원회에서 ‘사람 중심의 스마트공장’을 위한 사회적대화를 진행하여 지난 10. 8. 사회적합의를 함.
- 본 합의문에서는 사람중심의 자동화 추진, 일터혁신 연계 등을 주요 내용으로 다룸.

<b>I</b>	<b>사람 중심의 스마트공장 실현</b>
	<p>1. 노사정은 .... 생산 효율, 비용 절감, 품질 향상 등의 제조 경쟁력을 강화하면서 동시에 근로자들의 <u>작업환경·효율 향상, 안전·보건 확보, 역량 개발 촉진</u>한다.</p> <p>2. 노사정은 2019년 6월 3일 「사람 중심의 스마트공장 확산을 위한 업무협약」을 통해 추진한 ‘노동친화형 시범공장’ 사업의 우수한 사례를 발굴하고 확산해서 일반 스마트공장에 접목할 수 있도록 한다.</p>
<b>II</b>	<b>스마트공장 과 일터혁신 연계</b>
	<p>1. 노사정은 스마트공장의 도입이 기술 도입 자체로 그치지 않고 작업장 환경, 일하는 방식, 작업조직 차원의 혁신으로 이어지도록 노력한다.</p> <p>2. 노사는 스마트공장 도입을 통한 기업의 생산성 향상과 더불어 근로자들이 우려할 수 있는 <u>고용 불안, 작업 환경의 변화, 기술 습득의 부담</u> 등의 문제들에 대하여 <u>충분히 소통하며 공동 대응 방안을 마련</u>하기 위해 노력한다.</p> <p>3. 정부는 <u>스마트공장과 일터혁신의 전문적으로 연계</u>하여 지원하도록 <u>컨설턴트의 역량 강화</u> 등 지원한다.</p> <p>4. 정부는 업종, 규모별, 지역 산단별 다양한 유형의 스마트공장의 <u>일터혁신 모델</u>을 발굴 확산하고, <u>일터혁신 필요성에 대한 노사 인식 제고</u>를 위해 지속적으로 지원한다.</p>
<b>III</b>	<b>안전한 작업장 환경 마련</b>
	<p>1. 노사정은 산재 예방 및 재해를 감소 위한 노력으로, 고위험 작업 등의 스마트화를 우선하는 데 인식을 같이하며, 정부와 기업은 스마트화가 근로자의 안전 확보와 작업효율을 향상하는 방향으로 전개될 수 있도록 한다.</p> <p>2. 정부는 사람과 같은 작업공간에서 상호작용 할 수 있는 <u>협동로봇과 스마트공장에 대하여 인간공학적 영향, 정신적 파급효과에 대해 연구체계를 마련</u>한다.</p>
<b>IV</b>	<b>직업능력개발 강화</b>
	<p>1. 노사는 작업장에서 기술혁신과 작업장 혁신을 상호 연계할 수 있도록 <u>공동의 참여형 현장 학습을 활성화</u>한다. 정부는 노사의 공동 학습 일터 구성에 <u>지원</u>할 수 있는 방안을 마련한다.</p> <p>2. 정부는 <u>스마트 제조분야 전문인력 양성</u>을 위하여 <u>노사 대상으로 컨설팅, 교육훈련 프로그램 확대</u>한다.</p> <p>3. 정부는 스마트제조혁신과 관련한 핵심인력을 양성하기 위해 <u>노사 및 교육계 등과 함께 인재양성체계, 방향성, 교육과정, 필요인력 규모에 대해 체계적으로 논의</u>한다.</p> <p>4. 노사는 자동화와 스마트화에 대해 공동의 연구를 활성화하고, 정부는 새롭게 요구되는 구체적인 역량 및 숙련내용에 대해 <u>조사·연구</u>한다.</p>

1. 노사정은 민간 주도의 스마트공장 활성화를 위하여 노사정과 산학연이 참여하고 협력하는 스마트산업 생태계 조성 및 대중소기업 간 상생형 스마트공장 구축 사업에 적극 협력한다.
2. 스마트공장이 지능화 단계로까지 발전하기 위해서는 데이터 구축이 핵심이다. 노사정은 데이터 생성 및 활용을 촉진하고, 데이터에서 파생되는 가치를 공유하는 방안 등에 대해 연구한다.
3. 정부는 스마트제조혁신에 대한 장기 목표와 전략을 수립·시행하고, 노동계, 산업계, 연구기관, 보건 및 교육계 참여하는 논의 창구를 마련하여 사회적 논의를 활성화하고, 지역 단위에서 노사정과 산학(産學)의 협력을 촉진한다.

## □ 사회적합의 후속과제로서 노동친화적인 디지털화 실행

일과 산업의 디지털화가 ‘사람중심의 스마트팩토리 실현’, ‘노동친화적으로 노동의 가치가 실현되는 디지털화’를 위해서는 상기 합의문에서 정리한 바와 같이 스마트 공장 등 디지털화 과정에서 일터혁신이 연계되어 노사를 대상으로 전문인력양성 등이 시급함.

정부의 기업 지원 하에서 일방적으로 광범위하게 도입되고 있는 공장자동화, 사무서비스자동화, 비대면노동 확산 등 일과 산업의 디지털화에 노동조합의 참여가 보장되어야 함.

구체적으로 공장자동화 설계, 신기술신기계 도입에 수반되는 교육훈련, 안전보건과 보상, 개인정보 보호, 노동시간결정 등 쟁점에 대해 산업·업종·직종별로 디지털전환 현장활동가(디지털 전환 노동자 학습위원)를 양성하여 중추적 활동을 전개하도록 하며, 그 활동을 보장해야 함. (영국의 노조학습기금 조성 및 학습위원 활동 참조)

## □ 산업구조 변화에 따른 정의로운 노동전환지원

정부는 '21.下, 노동전환지원법을 국회 제출, 사회적 대화를 개시하여 정책추진 여건을 조성하겠다는 방침

### ✓ 노동전환지원법에 담겨야 할 주요 내용\_노동 요구

대상 : 기후위기 대응(온실가스 감축), 디지털전환으로 인한 영향

목적 : 좋은 일자리

절차 : ‘고용영향평가’ 사전 의무화, 이를 기반으로 ‘노동전환지원기본계획’ 수립

거버넌스 : 중앙 및 업종지역(대응한 의사결정, 노사정 동수 구성), 현장(정보공개, 공동결정)

지원센터 : 일터혁신종합지원, 노동전환분석, 고용 및 직업훈련 등 종합 지원

교육훈련, 취업서비스, 실업 보상지원은 고용보험 지원수준보다 높게 설계



# The “Corona Era” and Challenges for a Human-Centered Digital Transformation

Jung, Moon-ju, Policy Executive Director, Federation of Korean Trade Unions

## Impact of the Digital Transformation on Labor and the Challenges It Presents

With the digitalization of work and industry spreading like wild fire, the COVID-19 pandemic has been the oil fueling the digital transformation.

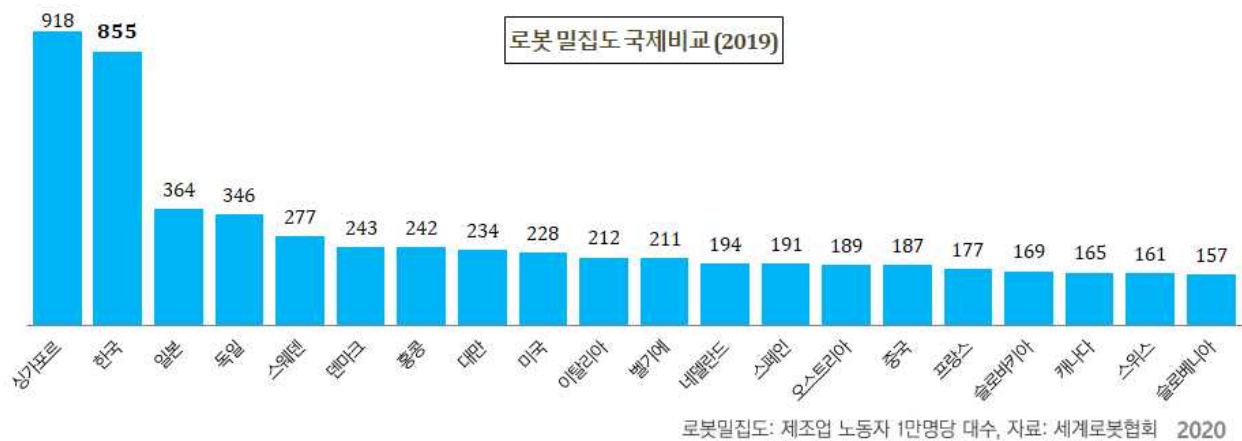
- ☐ Dissemination of contactless labor (telework, flextime, etc.) to prevent COVID-19 infections
- ✓ 36% of businesses have introduced “flexible work arrangements,” half of them introduced after the outbreak of COVID-19.
  - Following the outbreak, flexible work arrangements have been disseminated.
  - By type, flextime (72%, multiple choice), telework (27%), and reduced working time (23%)
  - By size, 57% of large conglomerates and 30% of SMEs have introduced such systems.

Source: Employment Portal SaramIn, Current State of 342 Businesses on Flexible Work Arrangements (July 16-20, 2020)

- ✓ By May 2020, the number of requests for MOEL’s indirect labor expense support incurred from flexible work arrangements stood at 4,642 businesses (48,878

workers). This shows a more than eight-fold increase from 5,749 individuals a year before.

- Factory automation: counterattack of the world's most automated factory
- ✓ Korea's robot density (the number of robots per 10,000 manufacturing workers) overwhelmingly ranks first in the world, but the ratio of added value creation is between mid and low ranks.



- At the national level, factory automation may lead to growing social expenses due to job-seeking benefit and unemployment benefit expenditures and falling tax revenues as it will reduce the number of new recruits and create employment insecurity due to job cuts. In the short term, this can increase efficiency of businesses and improve productivity, but it is not sustainable in the mid and long term.
- The government began support for SMEs with 30,000 smart factories and KRW 2 trillion for equipment refurbishment from 2018 (by 2022), arguing that this will create 66,000 jobs and have a production effect worth KRW 18 trillion.
- However, there are no surveys showing this SME support will lead to employment growth.

## Tripartite Agreement to Realize Human-centered Smart Factories

(October 8, 2020)

- In the Economic, Social, Labor Council, the official statutory social dialogue body of the Moon, Jae-in government, the Federation of Korean Trade Unions (FKTU) participated in a social dialogue regarding “human-centered smart factories,” which resulted in the October 8th tripartite agreement.
- The agreement primarily touched upon human-centered automation and the connection with workplace innovation.

## I

### Realization of Human-centered Smart Factories

1. Labor, management, and the government ..... will enhance manufacturing competitiveness including production efficiency, cost saving, and quality improvement while improving working environments/efficiency of workers, securing health and safety, and promoting competence development.
2. Labor, management, and the government will identify and disseminate best practices of the “Labor-Friendly Pilot Factory” program, pushed through the “Memorandum of Understanding to Disseminate Human-centered Smart Factories” on June 3, 2019, to graft them to general smart factories.

## II

### Connection of Smart Factories with Workplace Innovation

1. Labor, management, and the government will endeavor to ensure that the introduction of smart factory does not stop as technology introduction itself but lead to innovation of workplace environments, the way of working, and work organizations.
2. Labor and management will endeavor to develop joint response measures, through sufficient communication, for problems of employment insecurity, changes in working environments, and burdens of skill acquisition facing workers as well as productivity increase of businesses through smart factory introduction.
3. The government will support competence enhancement of consultants, etc. to professionally connect smart factories with workplace innovation.
4. The government will identify and disseminate workplace innovation models for various types of smart factories by business type, size, and local industrial complex, and provide continuous support to improve labor and management awareness of the need for workplace innovation.

## III

### Establishment of Safe Workplace Environments

1. Labor, management, and the government will share an understanding to prioritize making high-risk jobs smart in an effort to prevent industrial accidents and lower the accident rate, and the government and businesses will ensure that in making factories smart, they move toward securing the safety of workers and improving work efficiency.
2. The government will establish a research system for ergonomics impacts of and psychiatric ripple effects of smart factories and cooperation robots that can interact with human workers in the same working spaces.

## IV

### Enhancement of Vocational Competence Development

1. Labor and management will vitalize joint participatory field learning to mutually connect technology innovation with workplace innovation. The government will develop measures to support the establishment of

labor-management joint learning workplaces.

2. The government will expand consulting and education and training programs for labor and management to nurture a smart manufacturing professional workforce.

3. The government will systematically hold discussions with labor, management, and education groups on skills development systems, direction, training courses, and the number of required personnel to nurture a core workforce related to smart manufacturing innovation.

4. Labor and management will vitalize joint studies regarding automation and making smart factories, and the government will study and research detailed newly required competencies and skills.

V

#### **Establishment of Industrial Ecosystem and Data Utilization**

1. Labor, management, and the government will actively cooperate with the project to establish smart factories mutually beneficial for large conglomerates and SMEs and create a smart industry ecosystem, participated in by labor, management, the government, industry, academia, and research for smart factory vitalization led by the private sector.

2. Data construction is the key for making smart factories intelligent. Labor, management, and the government will promote data generation and utilization, and study measures to share values derived from data.

3. The government will establish and implement long-term targets and strategies for smart manufacturing innovation, and vitalize social discussions by creating a discussion channel that labor, industry, research, public health and education institutions participate in, and promote tripartite-academia-industry cooperation at the local level.

### ☐ Realizing labor-friendly digitalization as a follow-up task of social agreement

To move the digitalization of work and industry toward the “realization of human-centered smart factories” and “digitalization that realizes the value of labor in a way friendly to labor,” a professional workforce from labor and management must be urgently nurtured by connecting the digitalization process (such as smart factories) with workplace innovation as prescribed in the above agreement.

It becomes necessary to ensure the participation of trade unions in the digitalization of work and industry, including factory automation, and office service automation, the dissemination of contactless labor, all of which are unilaterally and widely introduced under government support for businesses.

Specifically, regarding contentious issues—education and training accompanied by factory automation design, the introduction of new technology and machines, personal information protection, and setting working time—digital transformation field activists (digital transformation worker learning representatives) must be nurtured by industry, business type, and type of work, and tasked with conducting

pivotal activities, and such activities must be ensured (refer to the Union Learning Fund and union learning representatives in the UK).

- ☐ Supporting just labor transformation following changes of the industrial structure

The government plans to submit the Labor Transformation Support Act to the National Assembly during the second half of 2021, initiating social dialogue to create situations allowing for policy promotion.

- ✓ What should be included in the act—demand of trade unions

Target: Climate crisis responses (green house gas reduction), impact of digital transformation

Objective: Decent work

Procedure: “labor transformation support master plan” to be established based on mandatory advance “employment impact assessment”

Governance: Central and business type/region (equal decision making, same number of tripartite representatives), field (information disclosure, co-determination)

Support center: To provide comprehensive support, including comprehensive workplace innovation support, labor transformation analysis, employment, and vocational training.

To design the support level of education and training, employment services, and unemployment benefits higher than that of employment insurance



## 산업변화에 따른 노동시장 유연화

장정우 한국경영자총협회 노동정책본부장

### ① 급격한 산업변화에 따른 노동시장 규제 완화의 필요성

#### □ 우리나라 산업구조의 변화

- 우리나라는 과거 철강, 조선 등 중후장대(重厚長大) 제조업 중심의 산업구조 형성
- 그러나 제4차 산업혁명이라 불리는 디지털화와 코로나로 인한 변화를 맞아 일반 제조업 중심의 산업구조가 급격하게 다변화함.
  - 우리나라 주식시장의 시가총액 최상위 부분은 반도체, IT, 바이오, 미래차(친환경&자율주행)로 구성되어 과거 전통적인 제조업이 주도하던 시대와는 완전히 변화된 모습을 보임.
  - 특히 디지털화와 함께 인구구조 변화, 코로나로 인한 변화의 압력이 더욱 커짐에 따라 향후에도 산업구조의 변화 속도는 더욱 빨라질 것으로 전망됨.
- 급변의 시기에 신성장동력 확보와 지속적인 경제성장을 위해서는 글로벌스탠더드에 부합하지 않는 규제들을 과감하게 혁신해 '기업하기 좋은 환경'을 만들어야 함.

#### □ 미래세대의 일자리를 위해서는 노동시장의 유연·안정성의 균형 확보 필요

- 산업구조의 급격한 변화에 비교해 우리나라 노동시장의 유연 안정성의 균형은 이루어지지 못해 노동시장의 경직성이 유지되는 상황임.

- 우리나라는 주요 국가와 비교해 임금의 연공성과 높은 수준의 고용보호법제로 정규직의 과도한 고용 경직성이 나타남.

<참고> 주요 국제 평가기관의 우리나라 노동시장 평가

조사기관	조사대상	노동시장 주요 지표 순위
IMD (2019)	63 개국	해고비용 경쟁력 54위
		노동규제 경쟁력 59위
WEF (2019)	141 개국	노동시장 유연성 97위
		노사협력 130위
		고용 및 해고관행 경쟁력 102위
		정리해고 비용 116위

- 노동시장의 경직성이 해소되지 못한 상황에서 산업구조 재편이 가속화된다면 기존 대규모 제조업을 중심으로 하는 일자리 감소는 불가피한 상황임.
- 따라서 디지털화에 부합하는 노동시장의 유연화가 필요하며 이를 위해서는 과거 '장소와 시간의 동일성'을 전제로 하는 획일적 규제방식의 혁신이 필요함.
- 고용, 근로시간, 생산방식 등에 대한 전면적인 규제 개선이 필요하며, 규제 개선의 방향은 다양성과 유연성이 되어야 함.

<참고> 최근 산업구조 변화에 따른 생산방식 및 근무형태 변화 예시



## ② 근로시간 규제에 대한 새로운 인식과 접근 필요

### □ ‘획일적 시간’의 규제에 따른 문제

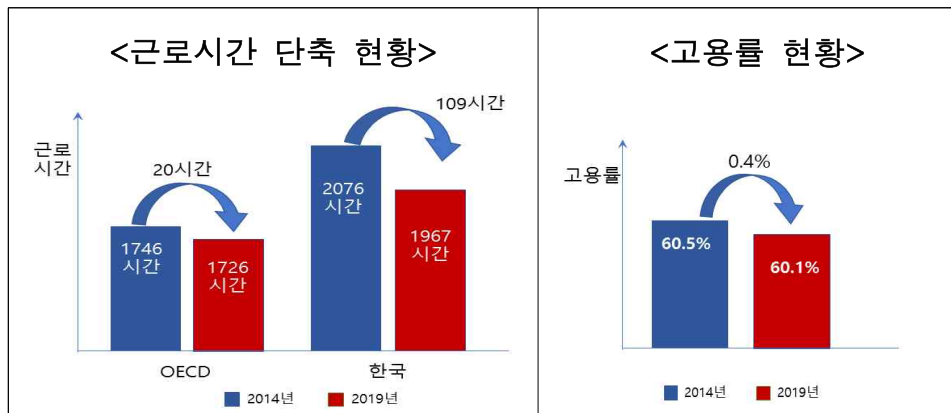
- 우리나라의 근로시간 규제는 업종이나 산업의 특성에 대한 구분없이 일괄적으로 규제를 강화하는 방식으로 진행됨.

<참고> 근로시간 제도 변천

기간	1953~ 1989	1989~ 1990	1990~ 2004	2004 ~ 2018.6		2018.7~
법정 근로시간	48시간 (주6일)	46시간 (주6일)	44시간 (주6일)	40시간 (주5일)		40시간 (주5일)
연장근로	12시간	12시간	12시간	12시간		12시간
휴일근로	8시간(日)	8시간(日)	8시간(日)	8시간(日) *土는 휴무일	16시간 *土,日 휴일	

- 디지털화에 따라 산업은 다양화하고 있으나 근로시간제도는 경직된 양적 규제방식에 머물러 있어 산업 규제와 현실의 괴리가 심화됨.
  - 주52시간제 도입 이후 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등 유연 근로시간제 관련 근로기준법 개정(2020. 12.)이 있었으나 11시간 연속휴식시간제 의무화 등 새로운 규제가 도입되는 등 활용이 어려운 상황임.
- 또한 근로시간 단축이 근로자 삶의 질 제고와 더불어 기업 경쟁력 향상이나 고용 창출로 연결되기 위해서는 단위노동비용 상승을 억제할 만큼의 생산성 향상이 뒷받침되지 않으면 불가능함.
- 그러나 2019년 우리나라 근로시간은 2014년에 비해 109시간이 감소하는 등 OECD 국가 평균보다 5배 이상 가파르게 줄었으나 고용률은 60.5%에서 60.1%로 오히려 줄어들음.

<참고> 최근 5년간 근로시간 단축과 고용률 현황



□ 획일적 양적 규제에서 ‘다양한 시간’ 과 ‘성과’ 중심으로 재편 필요

- 단기적으로는 유연근무제가 활성화될 수 있도록 각종 규제를 해소하고 장시간 근로를 유인하는 낡은 제도와 관행을 개선해 나가야 함.
  - 유연근무제를 도입하기 위해서는 해당 업무의 근로자 대표가 아닌 기업 전체의 근로자 대표와의 합의를 요구하고 있으며, 유연근무제 활용시에도 각종 시간적 제한을 두고 있음.
  - 또한, 국제수준보다 높은 초과근로할증률(50%) 제도 개선, 미사용 휴가의 금전보상 인식의 개선도 필요함.
- 더 나아가 근로시간에 대한 획일적 양적 규제방식에 대한 재검토가 필요하며 일의 성과에 집중하는 규제 필요
  - 외국에서 이미 활용되고 있는 화이트칼라 이그젼션은 물론이고 전반적으로 근로시간이라는 규제 도구의 변화가 필요함.
- 근로시간은 기업경쟁력을 결정짓는 핵심 요소이므로 기업이 선도적으로 시장수요에 대응하고 글로벌 경쟁에서 우위를 점하기 위해서는 근로시간의 유연성을 확보할 수 있는 근본적인 제도 개선이 필요함.

### ③ 일하는 방식에 대한 규제의 변화 필요성

□ 일하는 방식의 다양화에도 불구하고 우리나라는 여전히 획일적 규제를 내세워 다양화에 부응하지 못함.

○ 현재 우리나라가 규율하고 있는 생산 및 고용방식에 대한 대표적인 규제는 기간제법과 파견법이며 모두 새로운 생산방식을 포용적으로 수용하는 방식이 아닌 규제적 태도를 보임.

- 우리나라 기간제법의 기간제 근로자 사용기간 제한(2년)은 기간제 근로자의 사용기간을 제한하지 않거나 유연하게 인정하는 글로벌 스탠다드에 부합하지 못하는 규제임.

- 또한, 주요 국가들에 비해 상당히 엄격한 현행 파견법도 문제임. 우리 파견법은 일본, 독일 등 주요 경쟁국들도 허용하고 있는 제조업 직접생산공정업무에 대한 파견을 원칙적으로 금지하고, 파견 허용업무도 32개로 한정하면서 사용기간까지 동시에 제한하고 있어 디지털화의 유연성과 부합하지 않는 모습을 보임.

<참고> 주요 국가의 기간제·파견 근로 관련 제한 규정

구분		미국·영국	일본	독일	한국
기간제 사용기간		없음	5년	2년 (신규창업 등 예외)	2년
파견	허용 업종	제조업종	제조업종(건설/안전/의료/항공운송 제외)	제조업종 (건설 제외)	32개 업종
	허용 기간	없음	36개월	18개월	2년

- 아울러 도급에 대한 엄격한 활용 규제도 문제임. 도급은 세계적으로 널리 활용되고 있는 생산방식이나, 우리는 도급에 대해 파견법의 불법파견 법리를 적용해 원청회사로의 직접고용을 강제함으로써 많은 기업들이 사실상 도급 활용에 상당한 곤란을 겪고 있음.

□ 디지털화가 지향하는 일하는 방식의 유연화와 다양화에 부응하지 못하는 규제는 미래세대의 부담으로 이어짐.

- 코로나19와 산업의 디지털화로 글로벌 경제환경 불확실성이 증대된 가운데 획일적인 생산방식 규제 및 고용보호 규제는 미래세대의 일자리에 부정적인 영향을 줌.
- 세계가 Gig 경제의 부각과 이에 따른 유연화의 길을 걷고 있는 가운데 아직도 생산방식에 대한 규제를 이어가는 것은 일자리 문제에 부정적인 영향을 피할 수 없음.
  - 과도하고 경직된 고용규제로 인한 기업의 채용 기피 → 고용 위축  
→ 실업 증가 → 경제하락의 악순환을 초래하는 원인으로 작용함.
- 이제 과거와 같은 정규직 Vs 비정규직이라는 이분법적 사고를 버리고 다양한 생산방식을 활성화해 경쟁력을 높이고 고용을 창출하는 방안을 실천해야 함. <끝>

## Labor Market Flexibility Following Industrial Changes

---

Chang, Jung-woo, Labor Policy Director, Korea Enterprises Federation

### **1** Necessity to relax labor market regulation following rapid industrial changes

#### **Changes of the Industrial Structure in Korea**

- In the past, Korea took on an industrial structure centered on the manufacturing of steel, chemical, cars, ships, etc.
- The manufacturing-based industrial structure has undergone rapid diversification due to digitalization under the Fourth Industrial Revolution and the outbreak of COVID-19.
  - Korea's stock market, once dominated by traditional manufacturing industries, now shows a drastically different portfolio with semiconductors, IT, bio, and future cars (eco-friendly & autonomous driving vehicles) ranking top of market capitalization.
  - As pressure from changes due to COVID-19 and demographic changes—along with digitalization—grows, the pace of change of the industrial structure is expected to increase.
- To secure new growth engines and ensure continuous growth amid these rapid changes, it is necessary to boldly innovate on regulations not befitting with global standards to create a favorable environment for doing business.

□ **Necessity to secure balance of labor market flexicurity of jobs for future generations**

- Compared to rapid changes of the industrial structure, Korea has failed to achieve labor market flexicurity, and its labor market remains rigid.
  - Compared with other leading nations, Korea shows excessive employment rigidity due to seniority-based wage systems and high levels of employment protection legal systems.

**<Note> Korean Labor Market Evaluation by International Assessment Institutions**

Institution	Surveyees	Ranks of Primary Labor Market Indicators
IMD (2019)	63 nations	54 <sup>th</sup> for Redundancy costs
		59 <sup>th</sup> for labor regulation
WEF (2019)	141 nations	97 <sup>th</sup> in labor market flexibility
		130 <sup>th</sup> in Cooperation in labour-employer relations
		102 <sup>nd</sup> for Hiring and Firing practices
		116 <sup>th</sup> in Redundancy costs

- If the industrial structure reorganization is accelerated without resolving labor market rigidity, job reductions will become inevitable primarily in the existing large-scale manufacturing sectors.
- This, therefore, requires labor market flexibility befitting digitalization, which also requires a reformation of uniform regulations of the past based on “identical place and time.”
  - Full-scale regulation improvement is required for employment, working time, and production method, and such improvements must be directed toward diversity and flexibility.

**<Note> Examples of Changes of Production Methods and Forms of Working**

## Following Recent Changes of the Industrial Structure



## ② Necessity to renew perception of and approach to working time regulations

### □ Problems with regulations based on uniform time

- Working time regulations in Korea have been formed to uniformly strengthen regulations irrespective of industry types and characteristics.

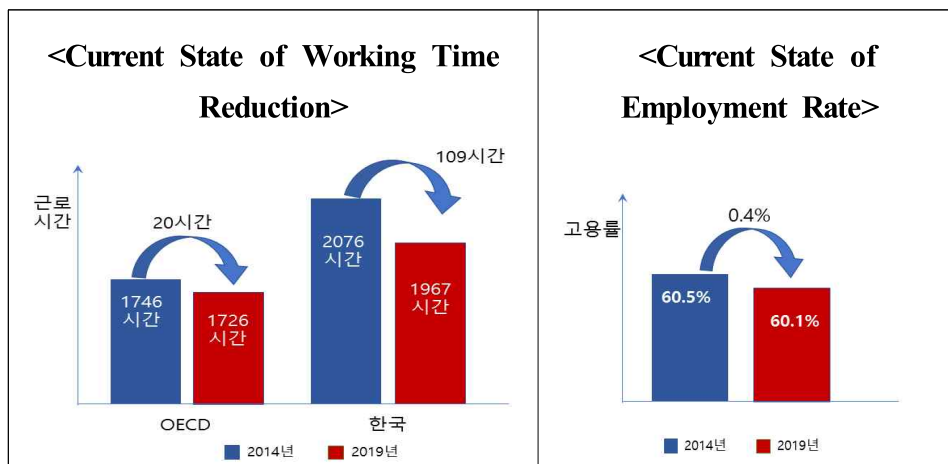
### <Note> Changes of Working Time Systems

Duration	1953-1989	1989-1990	1990-2004	2004-June 2018		July 2018-
Statutory working time	48 hours (6 days a week)	46 hours (6 days a week)	44 hours (6 days a week)	40 hours (5 days a week)		40 hours (5 days a week)
Extended work	12 hours	12 hours	12 hours	12 hours		12 hours
Holiday work	8 hours (day)	8 hours (day)	8 hours (day)	8 hours * Off on Saturdays	16 hours * Off on Saturdays and Sundays	

- Although industries have become diversified due to digitalization, working time systems have maintained the quantitative regulations, widening the gap between industrial regulations and realities.

- Following the introduction of the 52-hour workweek, the Labor Standards Act was revised for flexible work arrangements, such as the expansion of an elastic working time system unit period (December 2020). However, it remains difficult to utilize such arrangements due to the introduction of new regulations, for example, the mandatory 11-hour consecutive rest time system.
- It is impossible to enable shorter working time to lead to better quality of life for workers while at the same time achieving higher corporate competitiveness or job creation, unless productivity increases enough to curb unit labor cost increases.
- Although working time in Korea was reduced more than five times than the average of OECD members (a 109-hour reduction between 2014 and 2019), the employment rate, in contrast, fell from 60.5% to 60.1%.

**<Note> State of Working Time Reduction and Employment Rates from 2014 to 2019**



\* A five-year trend beginning in 2014 saw a 20-hour reduction on average in the OECD, but 109 hours for Korea.

☐ **Necessity to shift from uniform quantitative regulations to “various time” and “performance” based regulations**

- In the short term, regulations must be relaxed to vitalize flexible work arrangements while improving outdated systems and practices inducing long working hours.
  - The introduction of flexible work arrangements requires consent not from employee representatives of concerned workers but those representing all employees of businesses. There are also a variety of temporal limitations in using these arrangements.
  - There are other improvements that must be made including addressing overtime pay (50%) higher than international levels and awareness of monetary compensation for untaken leave days.
- Furthermore, the uniform quantitative regulation method for working time must be reviewed and regulations concentrated on performance of work are required.
  - The white-collar exemption that is already in use overseas as well as an overall change of the regulatory tool—namely, working time—are required
- Since working time is the key in determining corporate competitiveness, fundamental system improvements allowing for the securing of working time flexibility are required to preemptively meet the market demand and gain the upper hand in global competition.

### **③ Necessity to change regulations for the way of working**

- ☐ **Despite the diversification of ways of working, Korea has failed to meet such changes due to uniform regulations**

- Korea's representative regulations that govern production and employment types are the Fixed-term **Employees** Act and the Temporary Agency Workers act, and both take a regulatory attitude instead of inclusively embracing new types of production.
  - The former does not meet global standards that do not limit or flexibly **recognize** the periods of using fixed-term workers, as it stipulates a two-year time limit for those workers.
  - The latter is also problematic as it is considerably strict compared to other major nations. It is not consistent with flexibility of digitalization as it in principle bans the use of temporary agency workers in the direct production process work of manufacturing industries, which is allowed in major competitors including Japan and Germany. The act allows for the use of these workers for only 32 jobs while concurrently limiting employment periods.

**<Note> Regulations Limiting Fixed-term/Temporary Agency Workers in Major Nations**

Category		U.S./UK	Japan	Germany	Korea
Allowed periods for fixed-term workers		None	5 years	2 years (excluding new start-ups)	2 years
Agency workers	Allowed industries	All industries	All industries (excluding construction/safety/ healthcare/harbor transport)	All industries (excluding construction)	32 industries
	Allowed periods	None	36 months	18 months	2 years

- Strict regulations regarding subcontract workers are also an issue. Subcontracting is widely used throughout the world, but many Korean

businesses have significant difficulties in using subcontracting as the act forces direct employment of principal contractors by applying the legal principle of illegal dispatch to subcontracting.

**□ Regulations that cannot meet flexible and diversifying ways of working in digitalization: the burden for future generations.**

- With increasing uncertainty in the global economic environment due to the pandemic and industrial digitalization, uniform production methods and employment protection regulations will negatively impact jobs for future generations.
- If the current regulations remain unchanged despite the worldwide emergence of the gig economy and consequent flexibility, a negative impact on jobs is unavoidable.
  - A failure to make changes will lead to a vicious cycle in which employment evasion by businesses **resulting from** excessive and rigid employment regulations **leads to** employment contraction, unemployment growth, and ultimately to economic downturn.
- Now is the time to move away from the dichotomous thinking of “regular vs. irregular” workers, and implement measures to enhance competitiveness and create employment via production method diversification.