

코로나19 이후 **노동을** 디자인하다

“비대면 산업 확산과
노동정책 과제”

2020. 7. 28. 오후 2시
국회의원회관 제3세미나실



공동주최: 국회의원 이수진 (비례) · **더불어민주당** 전국노동위원회

후원:  한국노동조합총연맹  KEF 한국경영자총협회  고용노동부

C/O/N/T/E/N/T/S

“코로나19 이후 노동을 디자인하다”
비대면 산업의 확산과 노동정책 과제

인사말

이수진 (더불어민주당 국회의원 비례대표)	7
박해철 (더불어민주당 전국노동위원회 위원장)	9

축사

이해찬 (더불어민주당 당대표)	11
김태년 (더불어민주당 원내대표)	13
송옥주 (국회 환경노동위원회 위원장)	15
김부겸 (전 행정안전부 장관)	17

발제

“비대면 산업의 확산과 정책개선 시사점”

한평호 (생산성혁신연구소 부소장)	21
--------------------------	----

“비대면 언택트 산업 확산과 노동자의 삶” -코로나19 경험과 포스트 코로나 과제 모색-

김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원)	33
------------------------------	----

토론

노. 황선자 (한국노총 중앙연구원 부원장)	63
사. 이준희 (한국경영자총협회 노사관계법제팀장)	75
정. 황보국 (고용노동부 고용지원정책관)	83



이수진 (더불어민주당 국회의원 비례대표)

안녕하세요. 더불어민주당 국회의원 이수진입니다.

「코로나19 이후 노동을 디자인하다」 연속토론회 2회차를 맞아 오늘은 “비대면 산업의 확산과 노동정책 과제”라는 제목으로 행사를 개최하게 되어 대단히 기쁘게 생각합니다.

토론회를 함께해주신 더불어민주당 전국노동위원회와 후원으로 참여해주신 한국노총, 한국경총, 고용노동부 관계자 여러분께 감사하다는 말씀을 드립니다. 특히 바쁘신 가운데서도 사회 부탁을 흔쾌히 수락해주신 김용기 대통령직속 일자리위원회 부위원장님께도 감사의 인사를 드립니다.

발제를 맡아주신 한평호 한국생산성본부 생산성혁신연구소 부소장님, 김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원님, 그리고 토론을 해주실 황선자 한국노총 중앙연구원 부원장님, 이준희 한국경총 노사관계법제팀장님, 김대환 고용노동부 근로기준정책관님, 고맙습니다.

두 분 발제문을 살펴보면 디지털 기술을 활용한 비대면 산업의 확산은 플랫폼 노동자와 프리랜서를 양산하며 일자리의 질을 낮추고, 작업과정과 근무형태 등 노동의 재구조화를 촉발할 것으로 전망됩니다.

이에 플랫폼 노동자와 프리랜서분들이 법적 권리와 고용보험·산재보험 등 사회안전망의 혜택을 받을 수 있도록 해야 하며, 나아가서는 작업환경을 새로이 하고 일자리 질의 양극화를 완화해야 하는 숙제가 우리 앞에 놓여 있습니다. 이러한 과제를 신속히 해결하기 위해선 사회적 대타협 등 우리사회가 지혜를 모으려는 노력이 절실합니다.

시대가 준 숙제를 최선을 다해 풀어보겠습니다. 다시 한번 사회 및 발제와 토론을 맡아주신 분들과 토론회에 함께 해주신 모든 분께 깊은 감사 인사를 드립니다.



박해철 (더불어민주당 전국노동위원회 위원장)

불가피한 산업구조의 변화에도 노동은 존중되어야 합니다

동지 여러분, 반갑습니다. 더불어민주당 전국노동위원장 박해철입니다.

먼저 바쁜 일정에도 불구하고 오늘 토론회에 참석해주신 발제자와 토론자 그리고 현장의 동지들께 깊은 감사말씀을 드립니다. 또한 이번 토론회를 함께 준비해주신 더불어민주당 이수진 의원님과 후원해주시는 한국노총과 한국경총, 고용노동부에도 각별한 감사의 마음을 전합니다.

오늘 토론회는 <포스트코로나와 일자리노동>이라는 주제로 코로나19 이후 노동의 변화와 대응 방안을 고민해 보는 두 번째 시간입니다. 코로나19의 세계적인 유행 이후 우리는 지금까지 경험해 보지 못한 경제·사회구조의 전반적인 대변화를 맞이하고 있습니다. 로봇과 인공지능 기술을 기반으로, 자동화-무인화로 대표되는 4차 산업혁명의 속도가 코로나로 인해 불가항력적으로 가속화 되고 있습니다. 이른바 코로나 이후 뉴-노멀(New-normal)로 비대면 산업이 부상하면서 야기된 결과입니다. 벌써 서비

스업종을 중심으로 교육과 의료, 관광 등 대면 중심의 산업이 본격적인 구조 변화를 추진하고 있으며, 온라인을 기반으로 한 일자리 중개와 불안정한 고용 즉, 즉석 용역의 형태인 플랫폼(Platform) 노동이 폭발적으로 증가하는 추세입니다.

이러한 국면에 가장 주목할 부분은 산업구조 변화에 일자리·노동 정책이 뒤쳐져서는 안 된다는 것입니다. 아무리 현장 중심에서 디지털 중심으로의 변화가 불가피한 일이라고 해도 일방적인 해고를 금지하는 법·제도적 장치를 비롯해 노동자 재교육과 고용 전환, 그리고 정책적 지원 등 산업변화에 상응하는 노동정책의 대응이 반드시 필요합니다. 또한 일자리의 질적 하락과 저임금·불안정 노동을 양산할 가능성이 매우 높은 현재의 플랫폼 노동 구조를 정교하게 개선해 나가야 합니다. 애초에 기업의 비용절감과 효율중심의 논리로 설계된 고용구조인 만큼, 코로나19 이후 수요의 증가에 발맞춰 제도적 보완책과 노동자 보호를 위한 규제도 추가해야 할 것입니다.

진정 국난을 극복하고 경제를 회복하는 방법은 고용과 노동을 적극적으로 보호해 국가 경제의 근간을 건강하게 유지하는 것에서 시작해야 합니다. 오늘 토론회를 통해 불가피한 산업구조의 변화 속에서 어떻게 노동자를 보호하고 고용을 지켜나갈지 함께 고민하고 지혜를 모을 수 있기를 희망합니다. 다시 한 번 참석해 주신 동지들께 감사드립니다.



이해찬 (더불어민주당 당대표)

반갑습니다. 더불어민주당 당대표 이해찬입니다.

「포스트코로나와 일자리노동」 두 번째 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 오늘 토론회 준비를 위해 노력해주신 이수진 의원님과 당 전국노동위원회를 비롯해 후원해주시고 참석해주신 모든 분께 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

미증유의 코로나 위기가 반 년째 지속되고 있습니다. 누구도 종식을 쉽게 단언하지 못하는 상황이 이어지고 있습니다. 사회적·경제적 교류가 빠르게 단절되며 우리 삶을 구성하고 있었던 거대한 패러다임이 재편되고 있습니다. 이제는 코로나가 상수로 존재하는 새로운 일상을 준비해야 합니다. 일상이 달라지면 둘러싼 산업과 일자리 구조도 달라질 수 밖에 없습니다. ICT 기술과 기존 산업을 결합한 비대면 산업으로 구조의 전환을 꾀해 나가야 합니다.

코로나 시대는 기회와 위기가 공존하는 격랑의 시대입니다. 사회가 비대면화 될수록 노동은 기계에 대체되고, 일시적 플랫폼 노동자의 수는 더욱 늘어날 것입니다. 사회구조에 불균형이 심해지면서 부의 독점과 양극화가 심화될 가능성도 높아집니다. 포스트코로나 시대, 대한민국이 더 나은 사회로 나아가기 위해서는 사회구조의 대전환으로 도약의 발판을 마련함과 동시에 소외되고, 고통 받는 약자에 대한 사회적 안전망을 확충해 나가야 합니다.

사회의 기하급수적 변화에 제도 개혁도 보조를 맞춰나가야 합니다. 급변하는 환경 속에 인간다운 삶을 안정적으로 영위할 수 있도록 정치가 선제적으로 움직여야 합니다. 포용적 사회안전망을 갖춘 한국판 뉴딜이 이제 첫발을 내딛었습니다. 문재인 정부와 민주당은 모두가 행복한 대한민국을 위해 더욱 노력하겠습니다. 오늘 토론회에서 비대면 산업 혁신과 노동기본권 보장에 대한 폭넓은 논의가 이뤄지길 바랍니다. 함께 해주신 여러분의 건강과 건승을 기원합니다. 감사합니다.



김태년 (더불어민주당 원내대표)

안녕하십니까? 더불어민주당 원내대표 김태년입니다.

「비대면산업의 확산과 노동정책 과제」 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 코로나19 이후 노동계의 주요 현안들을 연속 토론회로 기획해주신 이수진 의원님께 특별한 감사의 말씀을 전합니다. 토론회를 함께 준비해주신 노동위원회를 비롯한 관계자 여러분들의 노고에도 감사드립니다.

4차 산업혁명이 산업·경제구조에 변화의 파고를 가져온 와중에 코로나19는 그 변화의 속도와 강도를 더욱 빠르게 했습니다. 우리는 이미 온라인 수업, 온라인 쇼핑, 재택근무 확산 등 비대면이 일상화된 삶을 살고 있습니다. 비대면은 일상의 삶뿐만 아니라 산업과 노동에도 큰 영향을 끼치고 있습니다.

비대면 산업은 주로 디지털 기술을 활용한 플랫폼을 기반으로 합니다. 이에 노동계에서는 고용 없는 성장에 대해 우려를 표시해 왔습니다. 새로운 형태의 노동이 출현하면서 노동자들은 고용불안, 노동의 유연화 등에 위기

를 느끼고 있습니다. 이미 시작된 변화를 막을 수 없다면, 그 변화에 적극적으로 또 선제적으로 대응해야 합니다.

민주당과 문재인 정부가 적극적으로 추진하고 있는 한국판 뉴딜이 바로 코로나 이후 시대를 선도할 국가발전전략입니다. 한국판 뉴딜의 두 축인 그린 뉴딜과 디지털 뉴딜, 그리고 이를 굳건히 받치는 두터운 고용·사회 안전망으로 사람 중심의 지속가능한 발전을 이뤄내야 합니다. 코로나 위기로 소외되는 노동자가 없도록, 꼼꼼하고 세심하게 노동을 디자인해야 합니다.

이번 토론회에서 비대면으로의 변화에 주도적으로 대응할 방안들이 충분히 모색되기를 바랍니다. 민주당과 국회 역시 더불어 잘 사는, 새로운 시대를 선도하는 나라를 만들기 위해 최선을 다하겠습니다. 다시 한 번 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 참석해주신 모든 분들께 감사드립니다.

감사합니다.



송옥주 (국회 환경노동위원회 위원장·화성시갑 국회의원)

안녕하십니까. 경기 화성(갑) 출신, 국회 환경노동위원장 송옥주입니다.

<비대면 산업 확산과 노동정책 과제> 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 오늘 행사를 개최해 주신 이수진 의원님과 더불어민주당 전국노동위원회 박해철 위원장님께 감사의 말씀을 전합니다.

또한, 토론회에 참여와 후원을 아끼지 않으신 한국노동조합총연맹과 한국경영자총협회, 고용노동부 관계자 여러분들에게도 감사드립니다.

전 세계적으로 집계된 코로나19 누적 확진자가 1,500만 명을 넘어서면서 지구촌 전체가 큰 어려움을 겪고 있는 가운데, 우리 정부는 35조 원 규모의 3차 추가경정예산안을 편성해 코로나19에 대한 대응에 총력을 다하고 있습니다.

동시에 포스트코로나 시대에 따른 사회 변화의 필요성 역시 함께 높아지고 있으며, ‘비대면 산업’이 우리 노동 분야의 변화를 가져올 가장 큰 이슈로 대두되고 있습니다.

그런데 이 비대면 산업의 활성화에 대해서 기대와 우려가 공존하고 있습니다. 비대면 산업이 기존 일자리 창출 산업과 상충하며 사회적 갈등이 촉발될 수 있다는 것입니다.

실제로 통계청에서 발표한 경제활동인구조사에 따르면, 올해 6월 기준, 대면 서비스를 업으로 하는 도소매·숙박음식점업의 취업자가 지난해에 비해 36만 명이 감소했습니다. 그리고 임시근로자와 고용원이 있는 자영업자가 각각 40만 명, 17만 명 감소하며 근로조건에 따른 고용시장 변화도 발생하고 있습니다.

또한 비대면 산업은 상당 부분이 스마트폰, 키오스크, 드론 등 사물인터넷 기기의 활용을 전제로 하고 있습니다. 기기의 접근성과 능숙도에 차이가 있다면 비대면 산업으로부터 소외받는 국민이 발생할 수 있는 것입니다.

오늘 토론회는 이상의 논의들에 대한 현황 진단과 과제를 모색하기 위한 자리입니다. 이 자리가 포스트코로나 시대에 큰 변화를 요구받고 있는 우리 노동·경제계의 ‘새로운 길’을 모색하는 계기가 될 수 있기를 바랍니다.

다시 한번, <비대면 산업 확산과 노동정책 과제> 토론회 개최를 진심으로 축하드리며, 발제를 맡아주신 한평호 생산성혁신연구소 부소장님과 김종진 한국노동사회연구소 부소장님을 비롯한 토론회를 빛내 주신 모든 분들의 가정에 건강과 행복이 함께하기를 기원합니다.

감사합니다.



김부겸 (전 행정안전부 장관)

먼저 오늘 토론회를 준비해주신 이수진 의원님과 우리당 전국노동위원회에 감사의 말씀을 드립니다.

겨울 끝머리에 시작된 코로나19 위기가 계절이 두번 바뀔때까지 계속되고 있습니다. 한 여름 더위에도 마스크 쓴 모습이 어색하지 않은 걸 느끼면서 어찌면 우리는 코로나 이후(post 코로나)가 아닌 코로나와 함께 하는(with 코로나) 세상에서 살아갈 수도 있다는 어두운 생각이 들기도 합니다.

코로나 위기는 많은 것을 바꿔놓고 있습니다. 오늘 논의되는 비대면산업의 확산도 그 가운데 하나입니다. 감염병으로 인한 사회적 거리두기는 사회경제 문화면에서 비대면 산업의 확산을 가져오고 있습니다.

전세계적인 경제 위기속에서 우리가 가진 디지털 경쟁력이 일자리창출과 위기극복에 큰 역할을 할 것이라는 기대도 있습니다.

우리 정부가 밝힌 한국판 뉴딜의 한 축이 디지털 뉴딜인 것도 바로 이런 이유에서입니다.

우려의 지점도 있습니다.

전통적인 노사관계를 넘어선다는 비대면 산업이 자칫 혁신이라는 미명 아래 노동자들을 고용과 사회안전망의 사각지대로 몰고 갈 수도 있습니다.

이른바 플랫폼 노동이 그러합니다. 노사관계, 고용과 피고용의 관계를 부정함으로써 기업이 부담해야 할 비용들을 사실상의 노동자와 영세자영업자 등 국민에게 책임지게 하는 것을 혁신이라고 부를 수는 없습니다.

일을 하는 모든 사람은 노동자이기에 그들에게도 헌법이 보장하고 있는 노동3권이 보장되어야 하며, 국가는 이들의 고용과 산업안전, 건강할 권리와 노후보장 등 4대보험으로 대표되는 사회안전망을 구축해야 합니다.

디지털 너머에 있는 것은 사람이라는 점을 잊어서는 안됩니다. 우리는 여전히 사람이 먼저이며, 사람사는 세상을 추구하기 때문입니다.

피해갈 수 없는 경제 사회 산업의 패러다임 전환과 이로 인해 피해받을 수 있는 노동자들의 문제는 어느 하나를 선택해야 하는 것이 아니라 모두 풀어가내야 할 숙제입니다.

우리 국회는 입법을 통해 기업을 지원하는 한편 노동자를 보호해야 막중한 임무를 가지고 있습니다.

오늘 토론회의 자리가 제목 그대로 코로나19 이후 노동을, 그리고 우리 사회를 멋지게 디자인하는 자리가 되기를 바랍니다. 감사합니다.



“코로나19 이후 노동을 디자인하다”

비대면 산업의 확산과 노동정책 과제

발 제 1

비대면 산업의 확산과 정책개선 시사점

한평호 (생산성혁신연구소 부소장)



발제1

비대면 산업의 확산과 정책개선 시사점

한평호 (생산성혁신연구소 부소장)
phhan@kpc.or.kr

1 '비대면 산업' 개념과 등장 배경

1 비대면 산업 개념

- '비대면*^{contactless} 산업'이란, 온라인 강의·진료 등 과거 오프라인 서비스가 ICT 기술의 발전과 함께 온라인에서 구현되면서 새롭게 등장한 산업

* 언택트(Untact)는 한국식 영어표현
 - 'Untact'라는 용어는 김난도 교수가 2017년 '트랜드코리아'라는 그의 저서에서 패스트푸드점의 키오스크 확산, 온라인 주문 및 상담의 확산 등 비대면 기술의 확산을 지칭하기 위해서 만들어낸 한국식 영어표현

- 사람 간 접촉으로 이루어지던 전통적인 서비스가 온라인 혹은 가상의 공간을 통해서 전달되는 것을 총칭하는 개념

2 비대면 산업 등장 배경

- ICT 기술을 기반으로 하는 온라인 서비스(산업)은 이미 과거부터 등장했으나, **코로나19의 확산방지를 위한 대안**으로 더욱 관심 고조
- 2000년 초, 인터넷의 확산에 따른 온라인 쇼핑몰, 인터넷 बैं킹, 스마트

- 워크, 재택근무의 확산 등과 함께 이미 비대면 산업은 시작되고 있었음
- 최근, 코로나19 확산 방지를 위한 사회적·생활적 거리두기 시행과 함께 '원격진료, 원격강의, 원격근무' 등 비대면 방식이 사회적·정책적으로 강조되고 장려되면서 급속히 확산 추세
- 한편, IoT, AI, 빅데이터, VR/AR 등의 관련기술이 발전하고, 5G 등과 같은 통신속도가 획기적으로 빨리짐에 따라 산업 전반에 걸쳐 진행되고 있는 디지털트랜스포메이션과 결합하여 급속하게 확산되고 있는 추세
- **코로나19 장기화에 따라 글로벌 경제 침체가 지속되면서 비대면 서비스는 대안적 산업이 아닌, 주요 산업의 '비즈니스'뿐만 아니라 '산업구조'를 획기적으로 변화시킬 것으로 전망**
 - 코로나19로 인하여 직접적인 타격을 받고 있는 교육, 의료, 여행업, 엔터테인먼트, 공연 분야뿐만 아니라, 식생활과 관련된 주요 업종에서도 빠르게 ICT 기술을 접목한 비대면 서비스를 개발·전환하고 있음
 - 특히 초기 코로나19 확산에 따른 보완적 방안으로 도입되었다가 뜻밖에 새로운 가치를 발견하여 새로운 비즈니스 모델로 빠르게 전환될 전망
- 한편, **코로나19의 치료제 및 백신개발이 늦어지면서 코로나19로 인한 경제·사회 문화 등 인식과 생활양식의 근본적인 변화가 예상되어 비대면 산업에 대한 중요성이 날로 높아지고 있음**
 - 예를 들어, 최근 패션업계에서는 '입는 산업'에서 '보는 산업'으로 새로운 패러다임이 등장
 - 패션위크에서는 라이브 스트리밍으로 서비스로 전환하고, 포르마(가상 드레스폼 앱)은 3D 기술을 활용 가상 탈의실 경험(마크 제이콥스, 프로엔자 슬러 등)을 제공, 나아가 구찌, 버버리 등은 게임 아바타에 입힐 수 있는 의상디자인(온라인 편집숍 파페치)을 제공, 게임내 패션 컬렉션을 출시(마크 제이콥스, 발렌티노 등)

② ‘코로나19’로 부각되는 비대면 산업

① (교육산업) 교육 + 디지털 기술 ⇒ 에듀테크 산업

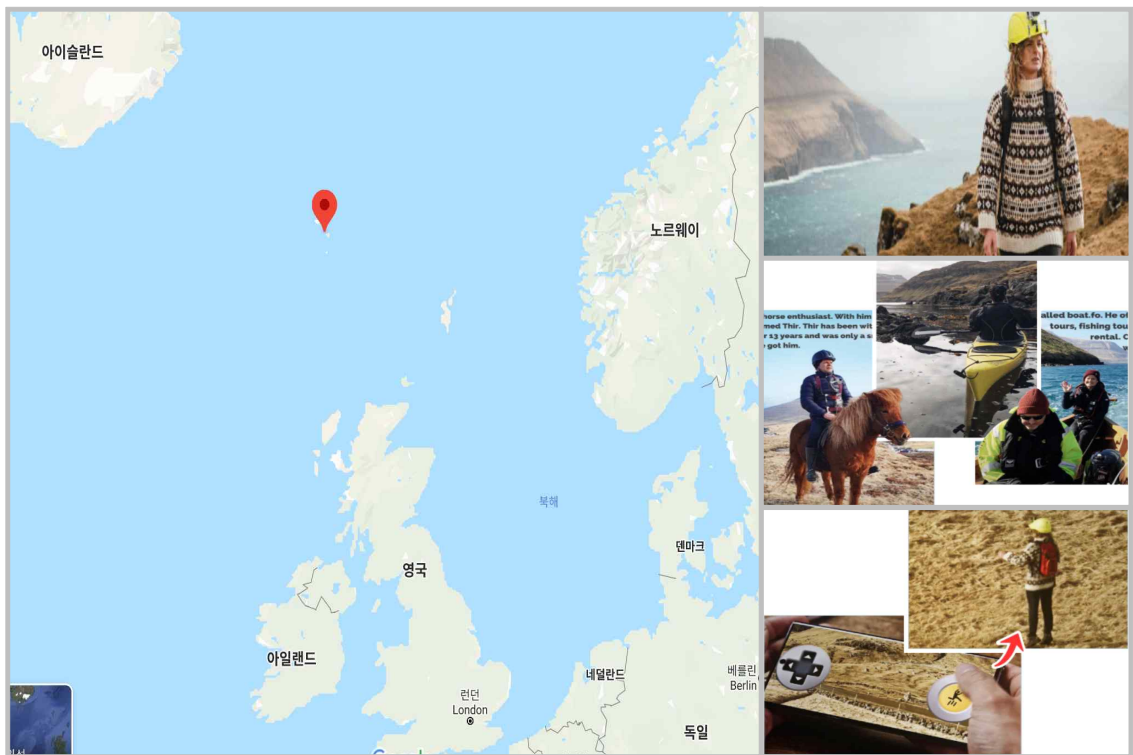
- (배 경) 코로나19로 온라인 교육이 확산되면서, 교육효과 극대화를 위해 가상·증강현실, AI 등 디지털 기술과 교육서비스를 융합한 에듀테크* 산업 부각
 - * 에듀테크^{EduTech} : 교육^{Education}과 기술^{Technology}의 결합을 의미하며, AI, 빅데이터, AR/VR, IoT 등의 기술을 활용하여 교육서비스를 제공하는 것
- (전 망) 공교육(초·중·고), 대학, 산업교육(재직자·구직자) 등 교육 콘텐츠·방법에 에듀테크를 접목하는 비대면 온라인 교육시장 확대 전망
 - 디지털 교과서(교육+VR/AR), 로봇 선생님(교육+AI), 대규모 온라인 강의(교육+IoT) 등의 다양한 서비스 출현
 - AR·VR·XR 등 디지털 기술을 활용한 산업현장의 원격교육이 급속하게 증가될 것으로 전망

② (관광산업) 관광 + 가상·증강현실 → 스마트 가상관광

- (배 경) 코로나19로 해외여행이 차단되어, 주요 박물관, 미술관 등 관광명소의 방문이 금지되는 상황이 장기화됨에 따라, 로드뷰, VR, 3D 등 최신 디지털 기술을 적용한 스마트 가상관광 서비스 등장
- (전 망) 오프라인 관광자원을 디지털 기술을 활용하여 온라인화하는 등, 관광자원에 대한 스마트 가상관광 콘텐츠 개발 및 서비스 확대 전망
 - 최근 온라인을 통해서 여행 항공, 숙박, 방문지 예약 중심의 서비스(에어비엔비, 트립어드바이저, 부킹닷컴 등)에서 간접경험서비스 형태로 고도화되고 있으며,
 - 현재는 코로나19로 인하여 방문관광의 대안으로 제시되고 있으나, 향후 온라인 관광이 오프라인 관광을 더욱 촉진시킬 것으로 전망됨

- ※ 주요사례
- 1) 구글: 스트리트뷰 기능을 활용하여 미술관, 박물관, 유적지 방문 서비스 제공
 - 2) 갈라360: 여행자들이 찍은 360° 사진을 3D영상으로 구현하여 서비스 제공
 - 3) 조지아 수족관: 세계 최대 수족관으로 라이브 웹캠 영상을 온라인으로 서비스
 - 4) 페로제도(북유럽 섬나라): 인터넷으로 접속한 온라인 여행객이 조이스틱을 이용해 게임하듯 관광을 즐길 수 있는 실감 원격관광(remote-tourism) 서비스 제공

[참고] 페로제도 온라인 관광 서비스 사례



- 한국의 관광명소 및 문화재를 디지털 콘텐츠로 제작하여 서비스할 경우, 코로나 이후 방문객 유치에도 도움이 될 것으로 전망

③ (유통) 소상공인 점포 + 디지털 전환 → 디지털 골목상권

- (배경) 온라인 쇼핑 증가 등 소비유통 트렌드 변화에 대응하고, 소비위축으로 인한 경영위기 대응을 위해 대기업뿐만 아니라 소규모 사업자들의 틈새시장을 공략한 플랫폼 서비스가 가속화될 전망

- 이와 같은 변화는 민간기업의 자생적 사업확대(예, 푸드테크)와 지자체 등 공공부문이 소상공인의 지원을 위한 방향(지역 온라인몰)으로 전개되고 있음
- (전망) IoT 발전과 함께 가속화되고 있는 푸드테크 산업이 더욱 확대될 것으로 전망되며, 공공부문의 지원을 기반으로 한 소상공인 등 소규모 골목상권의 디지털화도 가속화 될 전망
- 특히, 각 지자체 지역화폐 사용권역별로 민간사업자와 협업을 통한 구매, 결제, 배송 순과정을 비대면으로 구현하는 온라인 오픈마켓 플랫폼 구축 확대 전망

※ 주요사례
 현재 일부 전통시장에 대해 민간 스타트업이 개발한 ‘놀장’플랫폼, 서울시와 네이버의 ‘동네시장장보기’서비스 등이 운영되고 있으나, 아직 지역화폐 사용이 불가하여 확대에 제한적임

④ (헬스케어) 헬스케어 + 스마트기기·콘텐츠 → 스마트 헬스케어

- (배경) 건강에 대한 관심 증가하고 있으나, 코로나19로 인한 실내 헬스케어센터 방문이 금지되자, 온라인을 통한 서비스를 제공하고자 하는 스마트 헬스케어 산업이 가속화될 전망
- * 스마트 헬스케어는 통상 의료와 ICT 기술이 결합된 의료 데이터 기반 지능화된 제품·서비스(제약, 기기, 서비스 등)를 의미하나, 본 논의에서는 건강관련 분야에 초점을 두었음
- (전망) 각종 법적 규제 해소 이슈가 큰 의료분야보다는 피트니스 등 건강 관련 헬스분야의 시장이 더욱 확대될 전망
- 특히, 수면분석, 운동량 분석 측정, 스트레스 측정, 혈당 측정 등 법적 규제에서 자유로운 일상적 활동과 관련된 스마트 헬스 센서, 디바이스, 웨어러블 뿐만 아니라, 빅데이터 분석과 결합된 서비스 모델이 확대될 전망

※ 주요사례
 (펠로톤) 태블릿이 연동된 실내 바이크와 온라인 레슨 콘텐츠를 결합하여 고객 라이프 스타일에 맞춰 언제든지 운동할 수 있는 편의성을 제공

⑤ (의료) 의료 + 화상·진단기술 → 비대면 의료 서비스

- (배경) 코로나19 대응 과정에서 한시적으로 도입된 원격의료 경험을 통해, 전염병 국면에서 비대면 의료 서비스 제공 필요성 증가
 - * (사례) '20. 2월 대구·경북의 생활치료센터에 입소한 경증 환자를 대상으로, 서울대병원 코로나19 생활치료센터 중앙모니터링본부에서 영상통화와 전산시스템을 이용해 상담, 진단, 처방 등 원격 의료를 수행
- (전망) 전면적 원격의료 실시에 대한 사회적 합의 지연이 본격적인 서비스 확대에 장애가 될 전망이다, 전염병과 같은 특수한 상황에서 제한적으로 사용할 수 있는 '비대면 의료 서비스 표준 로드맵' 마련, 비대면 진단기기 서비스 개발을 위한 선제적 R&D 투자가 활발하게 일어날 전망
 - 오진위험, 의료 민영화 등에 대한 우려로 인해 원격의료에 대한 반대 여론이 상당하고, 전문적 의료행위에 대한 원격의료는 의료법 개정이 필요한 사안이므로 단기간 내 합의 도출은 어려울 전망
 - 의료 취약자, 만성질환자, 거동 불편자를 대상으로 한 원격 모니터링과 상담 중심의 비대면 의료 시범사업과 코로나19 국면에서의 한시 조치 확대 시행을 위한 인프라 보강 중심으로 확대될 전망

⑥ (문화) 공연·게임 + 가상·증강현실 → 디지털 엔터테인먼트 서비스

- (배경) 코로나19로 영화관, 극장 등의 방문이 제약을 받자 비대면·디지털 여가문화에 대한 관심 및 수요 증가
- (전망) 단순 영상 스트리밍을 넘어 가상·증강현실 기술 적용, 관객과의 쌍방향 소통 등 디지털에 최적화된 콘텐츠 개발 촉진을 통해 비대면 공연산업 및 e-Sports e-게임산업이 확대될 전망
 - 특히, 공연의 경우 오프라인과 온라인이 결합된 '블렌디드 공연 서비스'가 개발 확대될 수 있을 것으로 기대

*** 주요사례**

- (공 연) 미국 팝스타 레이디 가가의 기획으로 전세계 110개 팀이 참여한 온라인 콘서트 '원 월드 : 투게더 앳 홈', 방탄소년단(BTS)의 '방에서 즐기는 방탄소년단 콘서트(방방콘)' 등 1억 이상의 조회수 기록
- (e-Sports) 가상 그랑프리Virtual Grand Prix 대회를 개최하고 유튜브 등 온라인으로 라이브 중계, 스페인 프로축구리그(라리가)가 무기한 연기되자 리그 18개 팀에서 20명의 선수들이 온라인으로 겨루는 '피파 20' 대회를 개최하자 수십만 관중이 시청

II 비대면 산업; 기회인가?, 위기인가?

- * 참고로, 비대면 산업의 육성을 위한 기반인프라 조성, 정부지원(기업육성, 인력양성, 기술개발 지원 등), 제도개선 등에 대한 논의는 본고에서 제외하고, 우려 요인을 중심으로 아젠다를 제시함

1 고용 없는 성장에 대한 우려

- 비대면 산업은 디지털 기술을 활용한 플랫폼을 기반으로 하는 서비스가 주를 이루고 있어 '고용 없는 성장에 대한 우려' 증가
 - 실제 디지털 기술이 확산되고 있는 최근 고용탄성치는 지속적으로 낮아지고 있음
 - * '19년, 국내총생산(GDP)는 2.7% 증가, 고용은 0.5%증가 → 고용탄성치 0.22
 - * 고용탄성치 : 경제성장에 따른 고용흡수력을 의미하는 것으로, 취업자 증가율을 실질 국내총생산(GDP: Gross Domestic Product) 증가율로 나누어 산출(산업별 고용탄성치=산업의 취업자 증가율/산업의 GDP증가율)
- 이는 경제 및 산업이 자본 및 기술집약적으로 이동하여 생산성은 증가하고 있으나, 고용창출 능력은 떨어지고 있다는 것을 의미
 - 특히, 우리나라는 고용탄성치 수준이 선진국 대비 수준이 낮을 뿐만 아니라, 하락 속도가 매우 빠르다는 점이 우려스러운 점
 - * 이탈리아(0.80), 영국(0.61), 미국(0.57), 독일(0.45), 스웨덴(1.0)('17년 기준)
 - * 0.73('14년) → 0.38('17년) → 0.15('18년)

- 다수의 전문기관 및 전문가 분석결과, 디지털화가 진전될수록 일자리 대체는 빠르게 확산될 것으로 전망
 - 디지털화로 인한 '일자리 대체가능성'을 분석한 결과, 일부 전문직을 제외한 대부분의 직종에서 대체율이 50%를 상회(한국노동연구원, 2015)
 - * 관리자(30.9%), 전문가 및 관련 종사자(36.6%), 사무종사자(73.1%), 서비스 종사자(51.8%), 판매종사자(97.8%), 농림어업 숙련종사자(63.1%), 기능종사자(74.9%), 장기·기계조작 및 조립 종사자(80.6%), 단순노무종사자(71.6%)

② 승자독식에 대한 우려

- 또한, 글로벌 경쟁이 치열하고, 높은 기술력을 바탕으로 서비스를 개발·제공할 수 있기 때문에 자칫 일부 기술력을 갖춘 대기업의 지배력이 확대될 우려
 - * (네이버페이) 코로나19로 비대면 서비스가 활성화되면서 스마트 쇼핑의 거래액이 전년 동기 대비 56% 성장했고, 네이버페이 거래액도 전년 대비 46% 증가해 1분기에 5조원을 돌파
- 플랫폼 기반의 시장집중은 전통적인 범위 규모의 경제효과뿐만 아니라, 네트워크 효과에 더불어 데이터 우위효과가 더해지면서 과거와 다른 강력한 시장지배력이 형성될 것으로 전망
 - * 실제 코로나19 확산에 따라 페이스북, 아마존, MS, 구글, 넷플릭스 등 글로벌 기업의 사업이 대폭적으로 확대되었음
- 이러한 강력한 시장지배력은 특히 새로운 혁신가에 의해서 대체되는 혁신적 진화가 어려울 수도 있다는 우려도 상존

③ 플랫폼 노동자(혹은 기그gig) 노동자 양산 우려

- 플랫폼 노동이란, 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일자리를 구하며, 단속적(1회성, 비상시적, 비정기적) 일거리 1건당 일정한 보수를 받으며, 고용계약을 체결하지 않고 일하면서 근로소득을 획득하는 근로 형태로 정의(한국고용정보원)
- 직노동Gig work, 온디맨드(주문형)노동On-demand work, 클라우드 소싱Crowd sourcing, 디지털 노동Digital labor 등의 용어가 혼용되고 있음

- 플랫폼노동 종사자는 47만~54만 명으로 추산되며, 전체 취업자의 약 1.7%~2%수준으로 추산 ('19년, 한국고용정보원)
 - 미국은 161만명(전체 취업자 1% 수준), 스페인은 12.5%, 핀란드는 6.5%수준
- 문제는 이러한 플랫폼 노동자들의 법적 지위와 사회 안전망으로부터 보호를 받지 못하고 있으며, 장시간 노동, 낮은 임금, 인권침해 및 각종 위협에 노출되어 있음
- (사회적 안전망 절실) 급속한 기술의 발달과 도입으로 법적 보호의 틀에 벗어나 있는 노동자에 대한 안전망 구축이 절실
 - (고용 안전망 구축) 온라인 유통량 급증으로 증가하는 생활물류 노동자 등 플랫폼 노동자 권리보호를 위한 법적 장치 및 전국민 고용보험 등 안전망 마련 긴급요
 - * 택배기사, 택배분류 노동자, 이륜차 배달기사 등의 권익 향상, 종사자 안전 및 소비자 보호에 관한 제도적 기반을 마련하기 위한 '생활물류서비스산업발전법'('19.9월 더불어민주당 박홍근 의원 대표발의)이 발의되어 국회 계류 중이나, CJ대한통운 등 기존 택배업체는 위장된 자영업자 신분인 택배기사들에 대한 사용자성 회피를 위해 반대 입장 고수

4] 일자리의 양극화와 업무환경 열악

- 비대면 산업의 확산될 수록 일부 업종의 경우 기존 일자리의 질이 급속하게 하락하는 문제 발생
 - 예를 들어, 코로나 확산과 이에 따른 온라인 학습 확대에 따라 학습지 시장이 침체를 벗어나지 못하고 있으며, 특히, 학습지 교사의 수입이 줄어드는 등 어려움에 직면
 - * 이와는 상반되게, 학습지 전문업체인 교원구몬은 비대면 화상수업을 확대하여 7,000명(20. 1.)에 불과한 비대면 학습자가 56,000명(20. 3.)으로 확대되는 등 대폭적으로 증가
 - 경제적 소득이 감소하는 것뿐만 아니라, 일자리 환경도 열악해질 것으로 전망됨
 - * 한국노동사회연구소 조사결과(2019), 노동부담 증가(21.8%), 업무량 증가(14.5%), 의사결정점위 감소(11.1%), 업무성과 등 감시통제 증가(25.6%), 이동중 노동의 증가(16.8%) 등 업무조건과 노동과정의 환경이 더 열악해지는 것으로 조사됨

5 오프라인과 온라인의 갈등

- 플랫폼 기반의 온라인 서비스가 비약적으로 성장함에 따라 기존 오프라인 사업주들과 갈등 발생
 - 대표적으로 승차공유 서비스인 한국의 '타다' 미국의 '우버' 등과 같이 기존 사업주와 플랫폼 사업자 간 지속적 갈등 발생 우려
 - 특히 비대면 의료 서비스의 경우 각종 법적 규제 등으로 의료인(사업자)과 플랫폼 사업자 간 갈등이 매우 클 것으로 전망됨



“코로나19 이후 노동을 디자인하다”

비대면 산업의 확산과 노동정책 과제

발 제 2

비대면 언택트 산업 확산과 노동자의 삶

김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원)



발제2

비대면 언택트 산업 확산과 노동자의 삶

-코로나19 경험과 포스트 코로나 과제 모색-

김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

I. 머리말 - 코로나19

- 새로운 일상과 규범(New normal?)인가? 더 나은 일상과 규범(Better normal!)인가!

○ 2020년 코로나바이러스감염증-19(COVID-19, 이하 ‘코로나19’) 판데믹(Pandemic)으로 힘겨운 한 해를 보내고 있음. 코로나19로 ‘사회적 거리두기’가 일상의 방역 규범으로 자리 잡으면서, 이전과는 전혀 다른 사회적 관계와 삶의 형태, 기업 조직운영 등이 확인되고 있음. 이를 반영하듯 ‘코로나19 고용충격’은 통계발표 이후 실업 및 비경제활동인구의 증가가 최악의 상황으로 확인됨.

- 한국에서 코로나19 위기에 따른 일자리 상실은 여성, 고령자, 임시일용직, 개인서비스업과 사회서비스업, 단순노무직과 서비스직 등 취약계층에 집중되고 있음. 이는 앞으로 제도적 개혁이 일자리 문제와 함께 진행되지 않을 경우 한국 사회 불평등이 더욱 심화될 수 있다는 반증이 되기도 함. 국제노동기구(ILO)의 지난 1/4분기 국가별 취업자 증감률은 한국(-3.6%)이 미국(-15.9%)과 캐나다(-15.5%)를 제외한 호주(-4.4%)와 비슷하나, 네덜란드(-1.8%), 독일(-0.7%), 핀란드(-0.2%)에 비해 높은 고용감소가 확인됨.

○ 한편 고용노동부의 특수고용·프리랜서 등에게 지급하는 긴급생활안정지원금은 176만명이나 신청한 것으로 확인됨(2020.7.20.). 코로나19 이후 일을 중단한 사람은 대부분 청년과 여성 그리고 임시일용직 등 취약층임. 이들 모두 적절한 사회적 보호를 받지 못할 때 일자리와 생계를 잃었음. 코로나19는 이들에게 세

변의 충격을 가했음. (1)고용을 파괴하여 소득 손실을 가중시켰고, (2)학업과 교육훈련과 같은 학습도 중단시켰고, (3)노동시장에 진입하거나 일자리를 이동하려는 사람까지 방해했음.

- 지난 상반기 동안 코로나19는 우리 사회 전반에 걸쳐 큰 변화를 주고 있음. 경제활동, 공공행정, 보건의료, 학교교육 그리고 사회관계 모두 이전과는 전혀 다른 방식을 선택하게 했음. 이런 이유로 최근 한 달 동안 TV 및 인터넷 기사 등에서는 코로나19를 경험하면서, 향후 전 사회가 새로운 규범과 표준을 준비해야할 것으로도 이야기 하고 있음. 실제 ‘코로나19’라는 유령 같은 녀석 때문에 주위 모든 일상이 바뀌었음. 만약 현재의 상황이 장기화될 경우 1998년 ‘IMF 세대’ 이후, ‘코로나19’ 세대로 불릴 것 같음. 학업도, 일자리도, 삶도 모두 통째로 잃어버린 세대들이 출연할지도 모름.

○ 코로나19로 인한 비말 전파가 우려되면서 지난 몇 개월 동안 대면 업무나 서비스(오프라인)가 중지 혹은 축소되고, 비대면 서비스가 진행(온라인/모바일 등) 되고 있는 상황임. 새로운 일자리로 이야기되고 있는 ‘한국형 뉴딜 일자리 - 디지털 일자리’ 확대(정부 대책 발표, 2020.7.)가 강조되면서, 향후 비대면 언택트 산업 확대를 통해 일자리 자동화/무인화/플랫폼화 등이 가속화될 것으로 판단됨.

- 그렇다면 첫째, 코로나19 시대 국내외 노동/일자리 상황은 어떠한가? 둘째, 코로나19 시기 노동생활세계(직장/일터)는 어떤 변화들이 확인되고 있나?(비대면, 언택트) 셋째, 코로나19 이후 즉, 포스트 코로나 시대의 노동 및 작업장의 변화와 과제는 무엇인가?

II. 코로나 19 시기 현재 전 세계 상황과 쟁점

□ 코로나19 시기 전 세계 고용 상황

○ 코로나19가 전 세계적으로 확산되면서 국제노동기구(ILO)는 지난 3월 한 달 간 전 세계 노동시간이 6.7% 감소(2/4분기)하고, 전 세계 33억명(48시간 정규 직 기준 1억9천900만명)이 영향을 받을 것으로 발표했다(2020.4.7.). 주요 국가의 노동시간 감소는 1/4분기 4.8%에서 1/4분기 10.7%로 노동시간은 초기에 비해 두 배 이상 감소한 것으로 나타남([표1]). 초기 고용감소 현상은 주로 서비스부문과 영세사업장 및 저임금 불안정 일자리들에서 나타나고 있음.

[표1] 코로나19 시기, 노동시간 감소 추이 비교 (ILO - 2020년 1/4~2/4 분기)

국가	1/4 분기	2/4 분기
전 세계	4.8%	10.7%
*저소득	1.7%	8.8%
*중저소득	1.9%	11.4%
*중상위 소득	8.8%	9.9%
*고소득	2.3%	12.2%

* 자료 : ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work Updated estimates and analysis, ILO(2020.4.7.)

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020.5.27.)

- 국제기구(ILO, OECD, EU)들은 지난 코로나19 초기 2주 동안의 상황을 제2차 세계 대전 이후 최악의 세계 위기로 평가하기도 했음. 국경과 지역, 거리가 봉쇄되면서, 경제활동이나 생산량이 감소하고 직장폐쇄가 나타나고 있음. 이는 급격하고 예측할 수 없는 경제활동 감소로 일자리들이 감소로 나타남. 한국도 코로나19 이후 6월까지 실업과 비경제활동인구가 증가했음.

[표2] 전 세계 코로나19, 경제위기 노출 및 고용 분야 (ILO, 2020.4.29)

	경제 미친 영향	고용주와 자영자 인원(100만명)		전체 노동자 중 해당 사업장 노동자 비율(%)		
		고용주 인원	1인 자영자 인원	1인 자영자 사업장 노동자	2-9인 이하 사업장 노동자	10인 이상 사업장 노동자
도매 및 소매업; 자동차 및 수리업	상	21	211	45	25	30
제조업	상	12	99	19	15	66
음식숙박 서비스	상	7	44	29	29	41
부동산 : 비즈니스 행정활동	상	7	35	21	23	56
예술, 예능, 레크리에이션및기타서비스	중상	4	57	30	31	39
운송, 창고, 통신	중상	4	76	31	19	50
건축	중	9	103	38	26	36
금융보험 서비스	중	1	3	6	11	83
광업, 채석	중	1 이하	3	28	14	58
농업, 임업, 어업	중하	19	470	55	30	15
보건 및 사회복지	하	2	11	7	14	79
교육	하	1	7	5	14	81
공익사업(협회)	하	1 이하	3	10	13	77
행정국방, 사회보장	하	1 이하	0	2	8	90

자료 : ILO, COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis, ILO(2020.4.29.)

[표3] 전 세계 코로나19, 청년고용 타격 분야 (ILO, 2020.5.17)

	경제 미친 영향	2020년 고용 추정치 (코로나19 이전)		
		고용률 (백만명)	청년고용율 (%)	청년 여성 고용율(%)
도매 및 소매업; 자동차 및 수리업	상	74.8	17.5	41.7
제조업	상	59.2	13.8	36.9
부동산 : 비즈니스 행정활동	상	16.4	3.8	43.8
음식숙박 서비스	상	28.1	6.6	50.8
운송, 창고, 통신	중상	21.0	4.9	16.4
예술, 예능, 레크리에이션및기타서비스	중상	28.4	6.6	60.3
광업, 채석	중	2.9	0.7	22.6
금융보험 서비스	중	4.6	1.1	54.7
건축	중	33.1	7.7	5.4
농업, 임업, 어업	중하	123.7	28.9	36.0
공익사업(협회)	하	2.0	0.5	21.3
행정국방, 사회보장	하	8.6	2.0	33.3
보건 및 사회복지	하	11.8	2.7	74.2
교육	하	13.2	3.1	69.5

자료 : ILO, ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020.5.27.)

[표4] 전 세계 코로나19 시기 취업자 및 산업생산 변화(2020. 1/4분기)

	취업자 변화*		산업생산지수**	
	취업자 증감(천명)	취업자 증감률(%)	산업생산지수 증감률(%)	취업자 증감률/산업생 산지수 증감률(%)
미국	-25,311	-15.9	-15.2	1.05
캐나다	-2,947	-15.5		
일본	-1,150	-1.7	-12	0.14
한국	-999	-3.6	-5.2	0.7
호주	-571	-4.4		
이탈리아	-431	-1.8	-42.7	0.04
독일	-305	-0.7	-30.4	0.02
네덜란드	-160	-1.8	-8.6	0.21
스웨덴	-94	-1.8	-14.8	0.12
핀란드	-5	-0.2	0.5	-0.36

주 : 계절조정계열, 15세 이상 전연령 또는 15~74세, 1월 대비 4월 실적

자료: *국제노동기구(ILO) STAT, 각국 통계청

** 경제협력개발기구(OECD) oecd.stat 또는 각국 통계청

○ 코로나19 시기 동안 저임금 영세사업장에서 고용 감소 및 실업 증가가 나타났고, 서비스산업에서 주로 확인되었음. 도소매업, 음식숙박업과 같은 곳은 주요 노동시장 변수(여성과 청년, 저임금, 영세사업장, 프랜차이즈 등)가 비슷한 특징을 보이는 곳임. 전 세계 청년 실업률은 청년 여성 13.1% ↔ 청년 남성 14% 차이가 확인이 크지 않지만, 비경제활동과 같은 니트(NEET) 비율에 있어 성별 젠더 차이(청년 여성 31.1% ↔ 청년 남성 13.9%)가 확인됨.¹⁾

1) ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020.5.27.), p.7.

[표5] 한국의 경제활동인구 및 취업자 변화(2019-2020 1/4분기, 단위: 천명)

	경제활동, 비경제활동 변화				취업자 변화					
	경제활동인구		비경제활동인구		전체		여성		남성	
	'19년 1/4분기	'20년 1/4분기	'19년 1/4분기	'20년 1/4분기	'19년 1/4분기	'20년 1/4분기	'19년 1/4분기	'20년 1/4분기	'19년 1/4분기	'20년 1/4분기
전체 인구	27,702	27,911	16,668	16,781	26,461	26,749	11,249	11,435	15,212	15,314
10대(15-19세)	236	205	2,436	2,310	208	183	112	103	97	81
20대	4,084	3,993	2,333	2,469	3,691	3,645	1,919	1,853	1,772	1,792
30대	5,692	5,654	1,621	1,532	5,499	5,476	2,129	2,146	3,371	3,330
40대	6,696	6,574	1,647	1,684	6,522	6,419	2,658	2,620	3,863	3,799
50대	6,528	6,542	1,983	2,013	6,331	6,346	2,702	2,709	3,629	3,637
60대 이상	4,466	4,942	6,648	6,774	4,209	4,680	1,729	2,004	2,480	2,676

자료 : 통계청 경제활동인구 각 년도 분기 자료

- 한국도 비슷한 상황이며, 지난 2020년 1/4분기까지 상황을 보면 노동시장 상황은 고용 감소와 실업증가 및 비경제활동인구(그냥 쉬 등) 증가가 확인됨. 특히 청년 연령층인 15세에서 20대까지는 다른 연령층에 비해 비경제활동인구가 증가한 것으로 보여 아르바이트와 서비스업(과건 포함)에서 고용 충격이 직접적인 것으로 확인됨([표 5,6]). 게다가 여성과 고령층도 고용감소가 크게 나타난 것은 음식숙박/보건복지/제조/공공행정 분야 감소와 연동된 것으로 볼 수 있음. 반면에 정보통신은 비대면, 언택트와 연동되어 취업자가 증가했음.

[표6] 한국의 취업자 변화 - 성별, 연령, 고용, 산업업종(단위: 천명, 계절조정)²⁾

		취업자 수(천명)			일시 휴직자(천명)			주당 노동시간			
		2월	6월	증감 (2월 대비)	2월	6월	증감 (2월 대비)	주당 노동시간		총 노동시간 (배만시간)	
								2월	6월	2월	6월
전 체		27,522	26,736	-786	618	729	111	39.9	39.4	1,098	1,053
성별	여성	11,904	11,429	-475	388	424	36	36.6 42.3	35.9 42.0	436 661	410 644
	남성	15,618	15,308	-310	230	305	75	42.3	42.0	661	644
연령	15-64세	24,645	24,004	-641	508	633	125	40.9	40.2	1,008	965
	15-29세	3,888	3,733	-155	30	103	72	38.4	37.0	149	138
	60세이상	5,296	4,981	-315	159	153	-5	34.4	35.8	182	178
고용 형태	임시직	4,723	4,413	-310	163	202	39	32.6	30.7	154	136
	일용직	1,368	1,345	-23	4	2	-2	30.9	31.1	42	42
	비임금노동자	6,744	6,500	-244	106	131	25	42.3	43.3	285	281
산업 업종	A 농림어업	1,529	1,411	-118	16	12	-4	27.9	39.8	43	56
	B 광업	14	13	-1	0	0	0	43.0	44.9	1	1
	C 제조업	4,454	4,354	-100	46	96	50	42.8	41.2	190	180
	D 전기가스증기공기	77	72	-5	2	0	-2	39.8	40.8	3	3
	E 수도하수폐기물처리	143	154	11	1	1	0	42.9	41.6	6	6
	F 건설업	2,018	1,970	-48	44	34	-10	38.9	39.3	79	77
	K 금융보험업	796	777	-19	21	23	2	39.8	38.7	32	30
	L 부동산업	548	512	-36	0	4	4	43.7	41.7	24	21
	M 전문과학기술서비스업	1,185	1,147	-38	15	34	19	41.1	39.5	49	45
	N 사업시설관리사업지원	1,343	1,310	-33	19	51	32	40.5	39.7	54	52
	G 도매소매업	3,560	3,516	-44	40	64	24	42.9	41.7	153	147
	H 운수창고업	1,507	1,490	-17	33	59	26	44.5	42.4	67	63
	J 정보통신업	849	859	10	7	16	9	41.2	40.5	35	35
	I 숙박음식점업	2,285	2,135	-150	29	58	29	44.3	42.5	101	91
	R 예술스포츠여가관련	516	518	2	10	34	24	38.4	36.9	20	19
	S 협회단체추수기타	1,229	1,188	-41	15	26	11	42.5	40.7	52	48
	T 가구내고용활동 등	95	96	1	1	0	-1	33.1	34.3	3	3
	O 공공행정국방사회보장	1,129	1,065	-64	52	50	-2	36.3	35.5	41	38
	P 교육서비스업	1,862	1,812	-50	200	81	-119	30.2	33.0	56	60
	Q 보건업사회복지서비스	2,385	2,351	-34	68	87	19	35.2	33.5	84	79
U 국제 및 외국기관	17	20	3	0	0	0	41.6	39.3	1	1	

자료 : 김유선(2020), 「코로나 위기와 고용동향」, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 필자 채구성(원자료: 통계청 KOSIS).

2) 코로나 위기에 따른 일자리 상실은 초기에는 여성, 고령자, 임시일용직, 개인서비스업과 사회서비스업, 단순노동직과 서비스직 등 취약계층에 집중되었지만, 점차 제조업과 생산자서비스업, 생산직과 사무직, 자영업자 등으로 확대되고 있음. 세 달 연속 100만 명을 넘어서던 일시휴직이 6월에는 72만 명으로 감소했음. 이에 따라 2월 대비 6월 일시휴직은 11만 명 증가에 머물렀음(김유선, 2020).

- 2008년 금융위기와 2015년 메르스 사태 회복기간이 최소 약 5개월~7개월 남짓이 필요했었음. 그런데 글로벌 공급망의 혼란과 폐쇄(자동차 등)가 지속될 경우 국내 제조·건설, 운수·통신 및 지원 서비스 등 수출 산업에도 영향(2/4분기 이후)을 미칠 것으로 예상됨. 국내 코로나19 확진자가 생활방역으로 전환(2020.5.6.)된 이후 일부 내수 일부가 회복되더라도, 최근 지속적인 확진자가 발생하는 것을 보면 상황이 밝지는 않음. 게다가 한국은 수출 중심 산업구조와 연관의 경제 회복이 쉽지 않은 상태에서 일자리/고용문제는 위기 상황으로 판단해야 함.

□ 코로나19 시기 고용일자리와 제도개혁 대응

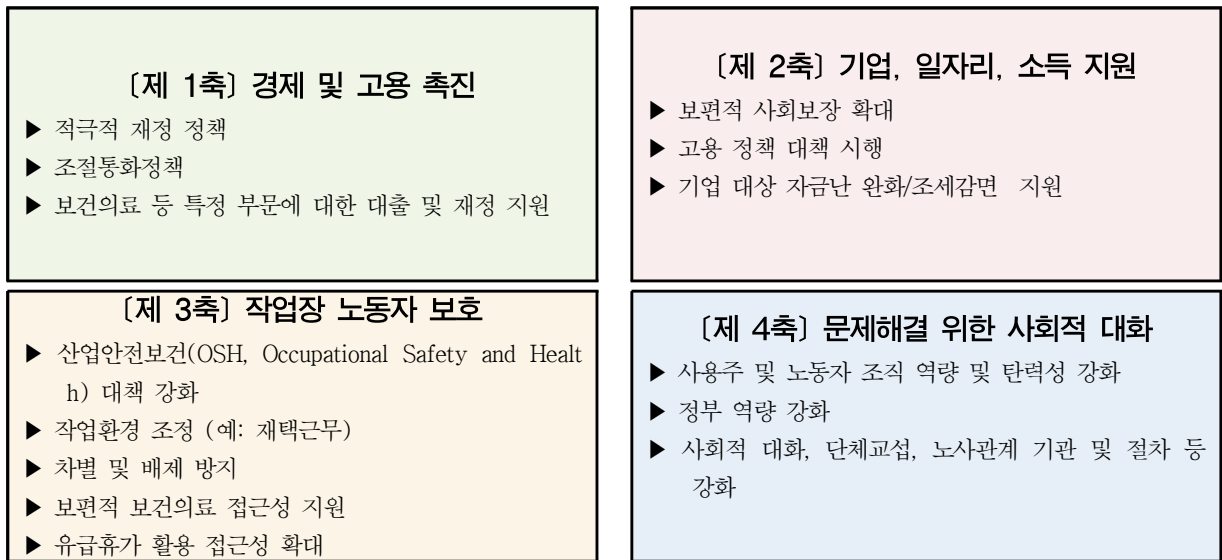
- 전 세계 주요 국가들은 2020년 코로나19 초기(1/4분기)는 긴급생계비지원(미국 : 현금 살포 ‘헬리콥터 머니’, Jordio Gali, 2020)을 통해, 현재 삶을 버틸 시간이 필요한 시점이었고, 1/4분기~3/4분기에는 노동시장 실업과 연동하여 기업 고용유지제도 개선방안 모색(유럽 : 일자리 유지 ‘바주카포’, Luis Garicano, 2020)이 필요하고, 중기적으로는 산업재구조화 모색이 검토될 시점으로 판
- 전 세계적으로 확산되고 있는 코로나19로 인해 해외 여러 국가에서 예방 및 강력 정책적 조치를 취하고 있음. OECD와 ILO는 코로나19 상황에 대한 대응방법을 제시하고 각 국의 대응책을 발표하고 있음. 특히 코로나19로 비공식부문의 빈곤 문제점을 지적하고 있고 코로나19 이전 26%의 빈곤이 59% 상승할 것으로 추정하고 있음(ILO, 2020.4.29).³⁾ 전 세계 비공식 고용은 청년(15세~24세)은 76.7%(여성 73%, 남성 79%)로 청년층 이외 집단(59.8%, 25세 이상 : 여성 56.9%, 남성 61.6%)에 비해 16.9%p 많은 상황임.⁴⁾
- 국제노동기구(ILO)는 코로나19 시기 정책 대응방향으로 4가지 정책 프레임을 제시하고 있고, 주요하게는 △경제 및 고용촉진, △기업, 일자리, 소득지원, △작업장 노동자 보호, △사회적 대화가 핵심 영역임. 한편 코로나 19시기 개별 국가들에서는 다양한 고용 및 노동정책을 발표하고 있고, 주로 초기에는 7가지 영역을 중심으로 제시되었음. 주로 코로나19 대응은 일자리 상실 및 소득 단절 문제 해결을 위한 긴급소득 지원(독일 : 3일만에 지급), 노동자 유급휴가 및 재택근무, 고용유지 조치와 지원 등임.

3) 비공식 노동자 빈곤 수준에 대한 전염병 잠재적 영향 : 비공식 노동자 빈곤을 상승 예상치는 ILO, COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis, ILO(2020.4.29.) 참조

4) ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, ILO(2020.5.27.), p.14.

- (1) 사회적 대화 - 사회협약
- (2) 유연 근무 - 재택, 단축근무
- (3) 유급휴가, 질병휴가 등
- (4) 보육 휴가 (유급병가, 상병급여)
- (5) 다양한 조치 - 자영업자 등
- (6) 안전조치
- (7) 해고 및 정리해고 문제

[정책 프레임] 국제노동기준, 코로나 극복 위한 4개 주요 축(pillar)



* 자료 : ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work Updated estimates and analysis. ILO(2020.4.7.)

[그림] 코로나19 각 국가별 대응 양식 특징



- * 단축근무, 휴업 임금 손실 보상
- * 고용유지 조건부 금융 지원

- * 실업급여/부조 정책
- * 직접 일자리 사업, 고용서비스

- 코로나19가 노동시장에 준 충격은 균일하지 않고, 비공식 경제나 취약계층에게 더 가혹해 질 수 있음(비공식 노동자 빈곤상승, ILO, 2020). 이들 다수가 저임금 비정규직이거나 사회보장 밖의 일자리에 일하는 사람들임. 이런 이유로 정부도 코로나19와 관련하여 10.1조원 규모의 고용안정패키지 정책(286만명 지원)을 발표했다. 주요 대책은 소상공인/기업 고용유지, 노동자 생활안정(특고, 프리랜서 포함), 긴급 일자리 창출, 실업대책 등으로 요약됨.⁵⁾
- 코로나19 시기 해외 주요 국가들은 ‘사회적 거리두기’와 ‘봉쇄’로 경제적 지원(공적투여)과 고용일자리(실업 등) 분야가 대부분임 방식이 대부분임. 다만 해외 주요 국가 중 코로나19 대응방안 중 캐나다와 프랑스 지원정책이 세부적으로 확인 가능하며, 한국에도 유의미한 시사점을 주고 있음.

5) 한국의 2/4분기부터 ‘실업급여’ 신청(5월 실업급여 : 29세 이하 37.8%, 50대 34.9%, 60대 31.4% 등 / 제조업 22,200명, 도소매업 14,000명, 건설업 13,500명, 사업서비스 11,900명, 보건복지 10,000명)과 ‘고용유지지원금’ 신청이 대폭 증가했음.

[참조1] 캐나다 정부의 코로나19 대응 청년 특화 정책

사업명	주요 내용
긴급학생지원수당 (Canada Emergency Student Benefit, CESB)	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) ▲대학(원) 재학생 ▲2020.9월 입학 예정인 신입생 ▲2019.12월 졸업한 취업준비생 ▲근로 소득이 월 1,000 캐불 이하이며 코로나19로 근로 시간이 단축된 학생 - (금액) ▲(기본) 월 1,250 캐불 ▲(가산) 부양가족이 있거나 장애가 있는 학생의 경우 월 1,750 캐불 - (기간) 2020.5월~8월까지 - (예산) 90억 캐불 - (신청) 입법 절차가 필요하므로 자세한 내용은 추후 공개 예정
기타 학생 대상 지원	<ol style="list-style-type: none"> 1. Canada Student Service Grant (신규 프로그램, 4.22일 공개) <ul style="list-style-type: none"> - (내용) 하계 방학 기간 중 연방정부가 운영하는 코로나19 관련 사회봉사 프로그램 - (금액) 최대 5,000 캐불 (근로시간에 따라 차이) 2. Canada Student Grants - (내용) 2020~2021년 대학(원)생 학비 보조금 지급액 두배로 인상 <ul style="list-style-type: none"> - (금액) 최대 (풀타임) 6,000* 캐불 (파트타임) 3,600 캐불 * 변경 전: 3,000** 캐불 3. Canada Student Loans Program - (내용) 2020~2021년 대학(원)생 주 단위로 지급되는 학비 대출 금액 확대 <ul style="list-style-type: none"> - (금액) 최대 주 350 캐불로 확대 (변경前 : 주 210 캐불) 4. 원주민 고등교육 지원 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> - (내용) 2020~2021년 원주민 대학(원)생들의 장학금 예산 확대 - (예산) 7.52천만 캐불 5. Federal Graduate Research Scholarship and Postdoctoral Fellowships - (내용) 대학원(graduate, postdoctoral)생 연구 프로그램 보조금 예산 증액 <ul style="list-style-type: none"> - (예산) 2.91억 캐불 * 상기 학생 지원책들에 대한 보다 자세한 내용은 추후 연방정부가 추가로 공개 예정
학자금 대출 상환 유예 (Canada Student Loans)	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 학자금 대출(Canada Student Loans 및 Canada Apprentice Loans) 보유자 약 1백만명 - (목적) 2020.9.30.일로 대출 상환 기한 무이자 유예 - (신청) 별도 신청절차 없이 2020.3.30.일부로 자동 유예 (4월초 시행)
청년 고용 및 숙련전략 프로그램 (Youth Employment and Skills Strategy, YESS)	<ul style="list-style-type: none"> - 고등교육 졸업자, 청년 이민자·소수자·장애인·한부모가정·저소득가정 등을 대상으로 한 일자리 창출 및 숙련 프로그램
캐나다 학생 서머잡 임시 유연 정책 (Temporary flexibilities for Canada Summer Jobs(CSJ) 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - CSJ는 캐나다의 대표적인 학생 서머잡 프로그램으로, 청년들에게 일자리 경험을 제공하는 사업임. (1) 파트타임고용(part-time employment) <ul style="list-style-type: none"> - 본래 CSJ 지원은 풀타임 정규직에게만 해당되었지만 코로나 대응의 일환으로 비정규직 일자리 지원도 포함 (2) 임금보조금 <ul style="list-style-type: none"> - 본래 사용자에게 최저임금 50% 정도 지급되었으나, 100% 지급으로 확대

[참조2] 캐나다 각 주(province)별 노동자 대상 코로나19 대응 정책

주(province)	사업명	주요 내용
온타리오	고용의료보험료(EHT) 면제액 증액 (100만불)	- (대상) 고용의료보험료 (Employment Health Tax, EHT) 납부 고용주 - (내용) 고용의료보험료 면제액을 49만 캐불에서 100만 캐불로 증액(민간 분야 고용주 중 90%이상 세금 면제 효과)
	(간접지원) 산재보험료 유예: 19억 캐나다 달러	- 산업재해보험공단(Workplace Safety and Insurance Board, WSIB)이 고용주의 산재보험료 납부를 6개월간 유예 가능하도록 조치(별도 신청 없이 자동 시행)
	자녀 양육 수당	- (대상) 12세 이하 자녀를 둔 가구 - (내용) 200달러 1회 지급(특수 아동을 둔 경우 250달러)
퀘벡	기업 위기대응 교육훈련 지원 (PACME COVID-19)	- (대상) 퀘벡 내 기업 (자영업자 포함) - (내용) 인사(Human Resources), 위기대응, 조직관리 분야 컨설팅 및 세미나 등 교육훈련 비용 지원
	노동자 지원 (PATT COVID-19)	- (대상) ① 고용주에 의해 임금보조 혜택을 받지 못하는 자 ② 연방 고용보험 또는 사보험 혜택을 받지 못하는 자 - (내용) 1주일 최대 573캐불까지 지원 (최대4주)
브리티시 컬럼비아	학자금 대출 상환 유예 (Student Aid BC)	- (대상) BC주정부 학자금 대출자(Student Aid BC) - (내용) 2020.9.30.로 대출 상환 기한 무이자 유예
	BC주 노동자 긴급지원 (BC Emergency Benefit for Workers)	- (대상) 연방 EI 또는 CERB를 수령하는 BC주 노동자로, ① 해고(laid-off), 아프거나(sick), 격리(quarantined)자 ② 아이 또는 부모 코로나19에 감염되어 돌봐야 하는 사람 ③ 데이케어·학교가 문을 닫아 아이를 돌봐야 하는 부모 ④ '20.3.15부터 BC주 주민이며, 15세 이상인 사람 ⑤ '19년 소득세 신고를 했거나 할 예정인 ⑥ 주정부에서 기타 소득 보조금 또는 장애 보조금을 받지 않는 사람 - (내용) 1,000불(1회 지원) - (신청) 5.4부터 가능
	BC주 임시 주거비 보조 프로그램 (BC Temporary Rental Supplement Program)	- (대상) 코로나-19로 임대료 지불에 어려움이 있는 사람(EI/CERB 신청이 가능한 사람), 소득이 25%이상 줄어든 사람, 현재 소득의 30% 이상을 렌트비로 지불하는 사람(증빙자료 요구) - (내용) 최대 500불 임대주에게 송금
	온타리오주 학자금 대출(OSAP) 상환 유예	- (대상) 온타리오주학자금대출(Ontario Student Assistant Program) 대상자 - (내용) 2020.3.30.-9.30.간 학자금 대출액 및 이자 상환 유예 - (신청) 모든 기존 대출자 적용, 별도 신청 없음

코로나19 이후 노동을 디자인하다 ②

앨버타	관광업계 지원 (Tourism Levy)	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 호텔 포함한 숙박업자(28일 이상 숙박하는 장기투숙, 4개 미만 객실 보유 숙박업은 비포함) - (내용) '20.8.31까지 관광 부담금 지불 유예
마니토바	하계 학생 일자리 지원책	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 개인 사업체, 비영리 단체에서 일하는 고등 학생, 대학생 15세-29세 - (내용) 05.01부터 09.01 까지 하계 방학 기간 동안 학생 일자리 창출을 위해 고용주들에게 지급되는 주 정부 지원책. 시간당 \$7 지원되며 한명당 최대 \$3000까지 지원가능. 한 고용주 최대 5명까지 고용 가능
뉴브런즈윅	실업자 지원 (Emergency Support Benefit)	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 코로나19로 인한 실업자, 자영업자 * 캐 연방 지원을 받기 이전까지의 기간 동안 소득 보전 - (내용) 900캐불 일시불 지급
	양육 수당 지원	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 코로나19로 인한 실업자 - (내용) 보육비(child-care fees) 면제 - (신청) 州 교육부 홈페이지에서 지원 구체 조건 확인 가능
프린스에드워드 아일랜드	노동자/자영업자 지원 (Support for Businesses and Employees)	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 노동자, 자영업자 - (내용) △주정부 대출(Finance PEI, PEI Century Fund 등) 3개월간 대출 상환유예, △중소기업진흥공사(Community Business Development corporation)를 통한 450만캐불 추가 지원, △(노동자)근로시간 단축 대상 근로자 주200캐불 임시 지원
	자영업자 대상 긴급 소득보조 (Emergency Income Relief for the Self-employed)	<ul style="list-style-type: none"> - (대상) 여타 소득보조 혜택에서 제외된 자영업자 - (내용) 3.16-29간, 최대 주 500캐불 소득보조 * 혜택기간 연장 가능 - (신청) 주정부 웹사이트를 통해 온라인 신청 * ① 납세증명서, ② 사업이 주소득원이라는 증명자료, ③ 코로나19로 인한 매출 급감 증거자료 제출 필요

[참조3] 코로나19 관련 프랑스 정부의 긴급지원 정책 내용(2020.3.19.)

1. 사회보장분담금, 직접세 등 조세 납부기한 연기 (325억 유로)

- 일반기업 및 자영업자(수공업, 상공업자, 프리랜서) 대상 사회보장 분담금 전액 또는 일부 금액의 납부기한을 최대 3개월까지 연장.
- 기업의 법인세, 고용관련 세금에 대한 납부 기한 연기

2. 직접세 납부가 어려운 기업에 대한 개별 검토 통해 감면 추진

- 직접세 납부에 어려움이 있는 기업을 대상으로 밀린 조세의 할부납부 또는 납부기한 연장을 위한 계획을 수립, 해당 계획을 통해서도 납부가 어려운 경우 직접세 감면 지원 (예: 소득세, 지역경제분담금 등)

3. 소규모 사업자 대상 수도, 가스, 전기요금 및 임대료 납부 연기

4. 경영 어려움에 직면한 소규모 사업자 등 대상 지원금 지급 (총 12억 유로 규모)

- 일정 조건을 만족하는 소규모 사업자, 자영업자 등에게 1,500유로씩 지원금을 지급하고, 이들 중 심각한 경영 애로에 직면한 사업자에게는 개별 검토 후 추가 지원
- 노동자 10인 이하, 연매출 100만 유로 미만 관광, 문화 등 관련 분야 소규모 사업자로서 정부 조치로 영업이 중단되거나, 매출이 감소한 경우 또는 `19.3월 대비 `20.3월 매출액이 70% 이상 감소한 경우

5. 자금이 필요한 기업대상으로 유동성 지원을 위해 총 3,000억 유로 규모 은행 대출 보증 지원

6. 기업과 은행간 중재 지원

- 금융기관 상대로 발생한 기업의 애로에 대해 105명의 프랑스은행(Banque de France) 조정관이 중재자 참여하여 해소

7. 노동자 고용유지 위해 부분실업제도 통한 인건비 지원 (85억유로)

- 고용주가 일시적으로 노동자의 노동 활동을 줄이거나 중단하는 경우, 세전 임금 기준 70% (세후 임금의 84%) 수준으로 보상 (단, 최저임금 또는 그 이하를 받는 근로자는 100% 지급)
- 고용주는 세전 임금 기준 월 6,977유로(SMIC의 4.5배)를 상한으로 해당 근로자에게 지급한 보상액의 100%를 정부로부터 환급받음

8. 거래 기업간 분쟁 발생시 중재 지원

- 코로나19 상황으로 인해 발생한 거래, 계약이행 차질 등으로 분쟁상황에 있는 기업 대상 민법상 계약, 공공기관의 명령 등과 관련한 모든 분쟁에 대해 무료로 중재 지원 (예 : 납품대금 지연 등)

9. 코로나19를 불가항력으로 간주해 정부조달 계약이행 지연시 벌금 면제

10. 기타 경제 및 사회적 지원

- 사회보장 지원금 수령자에 대해 재검토 없이 기존 혜택 연장
- 영업축소 또는 폐쇄에 따른 장애노동자 임금 지원
- Treve hivernale(동계기간 집세를 못내도 강제조치 못하는 제도) 2개월 연장
- 질병 휴직자에 대한 보험금 지급전 기간중지, 고용주지급 일일보상금 적용분야 확대

III. 코로나19와 기술발전 그리고 비대면 활성화와 문제점

□ 한국의 코로나19 이후 노동생활 세계 변화 - 비대면 노동

가. 코로나19의 경험과 일하는 방식과 고용 변화 문제

- 2020년 1/4분기 상반기 코로나19 시기 ‘대면 업무’(face to face)들이 ‘비대면 업무’로 변화되고 있는 상황에서 재택근무 혹은 원격근무라는 형태로 업무 수행 방식을 변화한 곳들이 많음. 이러한 현상은 2017년 비대면 기술을 뜻하는 용어로 사용되다가, 2020년 코로나19 시기 사회적 거리두기/물리적 봉쇄 등과 맞물려 비대면 접촉을 뜻하는 신조어인 ‘언택트’(un-contact)로 사용되고 있음. 비대면 노동이나 업무방식은 산업과 일터에서 다양한 방식으로 활용되거나 나타나고 있음.
- **첫째**, 사회적 혹은 물리적 거리 두기(distancing) 현상. 이는 고객이나 이용자들이 서비스 제공 방식을 선호하기에 온라인 주문 방식(O2O)이 활성화되고 이를 전달하는 물류유통업종은 영역 확장이 이루어짐. 코로나19 시기 사회적 거리두기 현상으로 개별 택배/물류/음식 배달 주문 급증한 것이 대표적인 현상임(* 네트워크 경제 : 쿠팡, 배달의민족, CJ택배 등).⁶⁾
- **둘째**, 사물과 사람간 접촉 최소화(contact) 현상. 이는 사람과 사람, 사람과 물건간 접촉을 회피하는 현상과 맞물려 무인화/키오스크 확산으로 나타나고 있음. 이는 공공과 민간영역에서 진행되고 있고, 금융(은행/증권), 문화예술(극장, 공연장), 유통(쇼핑몰/백화점/마트), 숙박음식점(호텔, 리조트) 등에서 확산되고 있음.(* 디지털 경제: 은행 지점, 멀리플렉스 극장)
- **셋째**, 조직운영과 일하는 방식의 생활세계 변화(life) 현상. 이는 바이러스 확산/확진 문제로 인한 피해를 최소화하기 위해 조직운영 과정에서 조직관리 및 근무형태 변경을 추진하는 것으로 채용 모집의 온라인 방식 활성화, 업무방식이나 근무형태 변경의 유연한 근무형태 활성화 등으로 나타나고 있음(* 디지털 경영 : 모집채용 AI, 원격-재택근무/시차 출근 등)⁷⁾

6) 재택/원격근무를 하거나 휴가를 보내는 사람들 중 일부는 직장 안팎에서 식사를 해결했던 사람들은 먹거리를 집으로 배달 시키게 되기에 배달 산업이 활성화될 수 밖에 없음.

7) 미국 페이스북 최고경영자인 마크 저크버그는 최근 자사 기업이 “향후 10년 뒤엔 전 직원의 50%가 재택/원격근무를 하게 될 것이다.”라고 예고한바 있음(2020.5)

○ 코로나19 시기 전 세계에서 곳곳에서 사회적 거리두기나 봉쇄로 인해 일터가 멈추거나 문을 닫은 사례가 나타났음. 우리나라에서도 IT, 통신회사들이 이미 수년전부터 재택근무 등이 일상화된 곳들이라 익숙했지만, 많은 사람들이 처음으로 집에서 일했던 경험을 주었음. 심지어는 재택업무의 효율성을 위해 가족(아이) 돌봄 비용을 지급하는 곳도 있음. 네이버, 카카오, 넥슨과 같은 IT게임 회사 직원들은 집에서 안락하게 일할 수 있는 경험을 수년 전부터 경험한바 있음.

[표7] 코로나19 전후 시기 기업 업무방식 변화 실태(2020.6)

코로나19 전후 시기 원격근무 시행				코로나19 이후 업무방식 변화		
	대기업	중견기업	중소기업		감소	변화 없음
코로나19 이전	9.7%	8.2%	6.7%	대면보고	43.9%	56.1%
코로나19 이후	45.8%	30.6%	21.8%	정례회의	74.0%	26.0%
비대면 업무 시행 효과 평가				출장/외근	93.9%	6.1%
업무 효율성	좋아짐 27.5%	이전과 비슷 56.1%	나빠짐 16.4%	집체교육	95.8%	4.2%
직원 만족도	매우 만족 9.8%	다소 만족 73.1%	다소 불만족 17.1%	회식	97.1%	2.9%

자료 : 대한상공회의소 회원사(300개) 실태조사 재구성(2019.6.30.)

- 실제로 코로나19 시기 개별 기업은 바이러스 확산 등의 문제로 원격근무와 같은 비대면 ‘업무 형태 변경’을 시행한 곳들이 많음. 2020년 코로나19 시기 대한상공회의소가 회원사 국내 500대 기업 대상 실태조사 결과(300개 기업), 코로나19 이후 75%가 유연근무제를 새로 도입하거나 확대했음. 코로나19 이후 원격근무 시행 기업은 4배 이상 증가(8% → 34%) 증가 했으며, 비대면 업무 방식은 대기업과 중견기업 등에서 활성화되고 있는 것으로 확인됨.

- 코로나19 시기 국내 주요 기업들에서는 △회식(97.1%), △집체교육(95.8%), △출장/외근 감소(93.8%), △정례회의 감소(74%), △대면보고(43.9%) 감소 등이 확인됨. 물론 코로나19 시기 비대면 업무 효율성이 개선(27.5%)되기보다, 이전과 비슷하거나(56.1%), 나빠졌다(16.4%)는 반응도 있음. 다만, 원격근무와 같은 비대면 시행으로 직원 만족도는 매우 높은 상황(83%)이었음. 그럼에도 3분의 2 이상의 기업들은 ‘기존 업무방식과의 충돌’ (63%)을 이유로, ‘비대면 업무방식의 부담’(71%) 인식이 높았고, 향후 비대면 업무 지속이나 검토 계획은 29.2%에 불과 했음. 한편 비대면 업무 방식의 선결과제로 ‘보고지시 효율화’(52%), ‘임직원 인식 개선’(28%), ‘보안시스템 구축’(24%)을 꼽고 있었음(대한상의, 2020.6.30).⁸⁾

나. 코로나19 이후 고용관계 다변화 - 비표준적 계약과, 고용 ‘프리랜서’ 증가

- 코로나19는 이미 앞에서 이야기한 바와 같이 우리가 일하는 형태의 변화와 산업의 구조조정을 가속화 시킬 것임. 특히 주요한 문제는 ‘전통적 표준화된 고용계약’(standard employer contract, SEC)과 ‘표준적인 고용관계’(standard employer relationships, SER)를 벗어난 ‘비표준적인 계약’과 ‘고용방식’이 확산될 위험성이 있다는 것임.
- 이제 노트북이나 스마트 폰만으로 화상회의 시스템(Google Meet, zoom)으로 어디서든 일할 수 있다는 사실이 ‘고용관계 다변화’를 초래할 것임. 특히 특정 산업과 업종에서는 시간이 흐를수록 플랫폼노동이나 프리랜서와 같은 새로운 노무제공 형태의 일자리가 노동시장의 새로운 표준이 될 수도 있음. 이미 국내에서도 자본과 기업은 재택-원격근무를 통해 프리랜서 활용 관리기법(위시켓, 이랜서, 프리모아 등)이 나타났고, IT·게임·작가 등의 업무에서는 숙련 프리랜서들의 가치와 급여는 일반 비숙련 프리랜서와 양극화되었음.

8) 재택/원격근무는 기업들의 간접적인 이득도 있음. 직원들이 매일 사무실에 들어오지 않아도 조직 운영 매커니즘을 창출해 내고, 사무실 공간 비용의 절약도 사실 있다고 봐야 함. 공유오피스는 대표적인 기업 물리적 공간 절약 방식 중 하나임.

[그림 1] 한국 노동시장 고용구조 모형 - 임금노동자, 비임금노동자 경계



* 주 : 통계청 경제활동인구 부가조사(2018년 8월) 300인 이상 사업체 노동자는 245만명(전체 노동자의 12.3%) 중 비정규직 비율 13.4%였음. 고용노동부 2018년 3월 고용형태공시제 300인 이상 대기업 3,475개소 노동자는 487만명이며, 비정규직 비율은 39.8%(194만명 → 직접고용 103만명 간접고용 91만명)였음.

*자료 : 1) 임금노동자, 1인 자영업자 통계청 경제활동인구조사 2018년 원자료 분석
 2) 특수고용(정홍준 외, 2019), 플랫폼노동(정홍준 외, 2019; 김준영 외, 2019)의 2018년 원자료 재인용

[그림 2] 기술발전과 일자리 자동화, 대체 문제

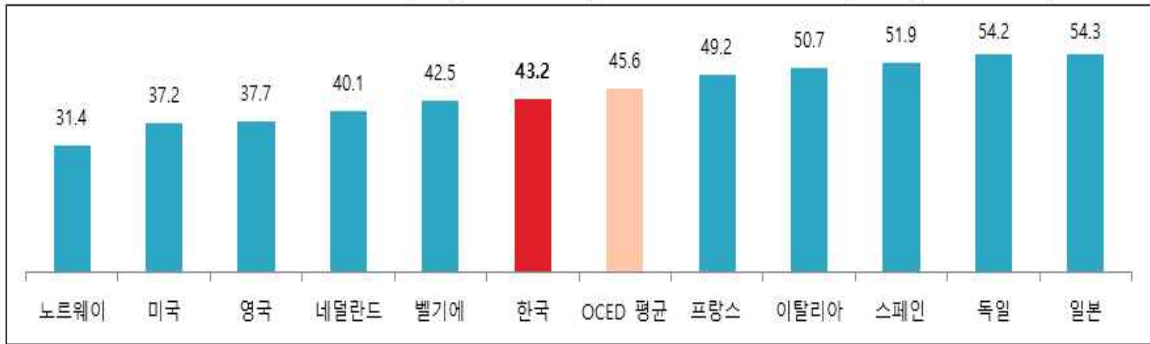


출처: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2017/10/17/are-we-ready-for-a-workforce-that-is-50-freelance/#54766b353f82>

- 아마도 앞으로 직업능력 향상이 맞물리지 않으면 중범위 수준의 일자리는 줄어들 것임. 미국의 한 언론에서는 2027년까지 미국 노동력의 50% 이상이 프리랜서 형태로 구성될 것이라고 예측하고 있음. 프리랜서는 향후 자동화 등으로 본인들의 일자리가 생계에 미치는 영향에 대해 우려(55%)하고 있음. 포스트-코로나 시기에는 아마도 정규직과 비정규직 논쟁이 아니라, ‘노동자’와 ‘프리랜서/플랫폼 노동’으로 구분될 수도 있을 것임(* 표준 계약방식/가이드라인 문제).

산업과 기술발전문제 **디지털 자동화**

✓ 노동시장 일자리대체 비율 43.2% (고위험군 10.4%) → OECD 평균 45.6% (중대위험군 32.8%)



자료 : OECD 2019 고용전망(Employment Outlook, 2019)

✓ 노동시장 비정규직, 고령자 교육훈련&숙련형성 기제 미비 60%-76% 사각지대

비정규직	일 때문에 시간이 없어	개인적으로 바빠서	너무 비싸서	고용주 지원 부족해서	합계
한국	53.94	6.70	13.54	2.04	76.26
OECD	27.33	11.44	20.37	8.39	67.53
고령자	일 때문에 시간이 없어	개인적으로 바빠서	너무 비싸서	고용주 지원 부족해서	합계
한국	33.97	11.58	12.01	2.38	59.94
OECD	18.80	15.60	13.06	3.87	51.38

- 현재 디지털 일자리는 자본과 기업 중심의 지원으로 진행될 개연성이 높고(문재인 정부 디지털 뉴딜 일자리), 이는 오히려 사기업의 공적투자에 도움이 되는 방식으로 진행될 수도 있고, 기존 일자리가 기계로 대체(자동화, 키오스크, AI : kb은행 ‘디지털 지점’, CGV ‘디지털 극장’ 등 가속화 확대)되는 문제점도 공존하기에 노동자 교육훈련과 숙련형성 등을 정책적으로 준비해야 함.

- OECD 회원국 기준 자동화로 일자리 대체 비율은 한국이 43.2%(OECD 평균 45.6%) 정도였으나, 비정규직(54.9%)이나 고령자(33.9%)의 경우 “일 때문에 시간이 없어서”의 비율이 OECD 평균의 2배 이상이었음. 이와 같은 문제를 사전적으로 예방하기 위해서는 유급교육훈련과 평생교육 등 노동자 숙련형성 투자가 노사정이 제도를 만들 필요가 있음.⁹⁾

다. 코로나19의 일터의 경험과 실태 - 개별 노동자 상황(6월)

- 코로나19시기 우리 사회에서도 다양한 문제점들이 확인되고 있고, 고용과 실업만이 아니라 업무형태 변경이나 노동상황 변화들이 확인됨. 전반적으로 노동시간이 증가한 업종(보건복지,)에서 업무강도가 증가되었고, 간접고용과 장시간 노동을 수행 업무에서 업무강도가 증가한 것으로 확인됨.

9) 플랫폼노동, 프리랜서 등 노동시장의 불안정 일자리에서 「직업안정법」을 통한 공공서비스 역할에 대한 새로운 모색도 필요함. 대표적으로 직업안정법 “제10조(근로조건의 명시 등) 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때에는 구직자가 취업할 업무의 내용과 근로조건을 구체적으로 밝혀야 하며, 직업안정기관의 장은 이를 구직자에게 알려 주어야 한다.”의 문제이며, 그 밖의 제22조(유료직업소개사업의 종사자 등), 제25조(직업정보제공사업자의 준수 사항), 제33조(근로자공급사업)의 개정 문제가 될 수 있음.

[표8] 코로나19 전후 노동상황 변화 인식(2019.6, 단위: %, n=1,000)

		사례 수	노동시간 변화			업무강도 변화		
			늘었다	변화가 없었다	줄었다	높아졌다	변화가 없었다	낮아졌다
전체		(1000)	10.2	63.1	26.7	25.1	54.4	20.5
성별	남성	(573)	10.6	68.1	21.3	25.3	58.1	16.6
	여성	(427)	9.6	56.4	34.0	24.8	49.4	25.8
연령	20대	(205)	14.6	60.0	25.4	27.3	51.7	21.0
	30대	(294)	11.6	59.5	28.9	27.2	51.4	21.4
	40대	(331)	8.2	65.3	26.6	23.0	58.0	19.0
	50~55세	(170)	6.5	68.8	24.7	22.9	55.9	21.2
고용 형태	상용직	(600)	11.7	71.3	17.0	26.7	57.3	16.0
	임시직	(125)	9.6	56.8	33.6	24.0	51.2	24.8
	일용직	(50)	0.0	58.0	42.0	22.0	66.0	12.0
	아르바이트 시간제	(112)	7.1	50.9	42.0	23.2	50.9	25.9
	파견용역/시내하청	(11)	9.1	81.8	9.1	36.4	63.6	0.0
	프리랜서/특수고용	(102)	10.8	36.3	52.9	19.6	38.2	42.2
직업	사무직	(500)	12.4	72.4	15.2	26.2	59.4	14.4
	생산직	(216)	6.0	61.1	32.9	22.2	60.2	17.6
	서비스직	(284)	9.5	48.2	42.3	25.4	41.2	33.5

자료 : 직장갑질 119·엠브레인 설문조사 원자료 필자 재구성(2020.6.27)

- 첫째, 코로나19 시기 노동시간 감소(26.7%)가 확인되나, 노동시간 증가(10.2%)도 있었고, 주로 노동시간 증가는 상용직(11.7%)에서 높았고, 사무직(12.4%)이 많았음. 산업별로는 보건복지(14.3%), 교육(12.6%) 업종에서 높았고, 52시간 이상 장시간 근무자(21.3%)들의 노동시간이 더 증가한 것으로 확인됨.
- 둘째, 코로나19 시킨 업무강도는 높아졌다(25.1%)는 의견이 낮아 졌다는 의견(20.5%)보다 다소 많았음. 업무강도 증가는 간접고용(파견용역) 및 사무직/서비스직에서 상대적으로 많았음. 산업별로는 음식숙박(31.6%), 보건복지(25.6%) 업종에서 높았고, 52시간 이상 장시간 근무자(36.5%)들의 업무강도가 더 높은 것으로 확인됨.
- 셋째, 코로나19 시기 재택/원격근무 형태가 바이러스 문제로 확산 혹은 필요한 상황

이었지만, 우리 사회에서 30대(19%), 서비스직(16.5%), 파견용역(27.3%), 보건복지 및 음식숙박(15.8%)의 취업자들은 ‘재택근무가 원활히 시행되지 못하는 곳’으로 확인됨. 결국 재택/원격근무와 같은 업무형태 변화 또한 노동시장 내 산업-직업-고용형태의 격차가 큰 것이 확인되며, 주로 저임금-서비스-대면 종사업무들이 대부분임.¹⁰⁾

[표9] 코로나19 시기 직장생활 경험(2019.6, 단위: %, n=1,000)

		사례수	연차 휴가 사용 강요	무급 휴업 강요	권고 사직/해고/계약 해지	임금 삭감/임금 반납	가족 돌봄가 사용 불허	재택근무 사용 불허	연차 휴가 사용 불허	다른 직원과 차별 대우	연장 근무 등 정당한 보상 거부	특정 지역 방문 금지 등 과도한 사생활 제한
전체		(1000)	19.1	18.5	10.3	13.5	5.6	13.2	7.8	10.1	11.5	20.1
성별	남성	(573)	18.0	16.2	9.9	13.4	5.6	12.2	7.5	10.5	10.6	20.8
	여성	(427)	20.6	21.5	10.8	13.6	5.6	14.5	8.2	9.6	12.6	19.2
연령	20대	(205)	19.0	22.9	12.2	10.7	5.4	15.1	8.8	10.2	14.1	21.5
	30대	(294)	17.3	19.7	11.6	19.4	8.2	19.0	10.2	11.9	15.3	22.8
	40대	(331)	20.5	17.8	7.3	11.8	5.1	11.2	5.7	10.3	9.1	16.3
	50~55세	(170)	19.4	12.4	11.8	10.0	2.4	4.7	6.5	6.5	6.5	21.2
고용 형태	상용직	(600)	21.7	14.7	5.8	11.7	5.8	12.3	7.0	8.2	11.0	21.5
	임시직	(125)	18.4	24.0	15.2	17.6	5.6	15.2	8.8	9.6	13.6	27.2
	일용직	(50)	10.0	22.0	28.0	20.0	8.0	14.0	12.0	22.0	16.0	26.0
	아르바이트 시간제	(112)	14.3	23.2	14.3	15.2	5.4	12.5	8.9	12.5	9.8	13.4
	파견용역/시내하청	(11)	36.4	9.1	9.1	0.0	0.0	27.3	0.0	18.2	9.1	18.2
	프리랜서/특수고용	(102)	12.7	28.4	17.6	15.7	3.9	14.7	8.8	12.7	11.8	7.8
직업	사무직	(500)	20.4	13.8	6.2	11.0	4.4	13.0	6.6	8.4	11.0	20.4
	생산직	(216)	16.7	21.8	15.7	11.1	8.3	9.3	8.8	11.6	7.4	20.8
	서비스직	(284)	18.7	24.3	13.4	19.7	5.6	16.5	9.2	12.0	15.5	19.0

자료 : 직장갑질 119-엠브레인 설문조사 원자료 필자 재구성(2020.6.27.).

10) 코로나19 시기 미국의 한 조사 결과(씨티그룹, 2020.6)를 보면 재택/원격근무가 가능한 직종(상위20개)은 통계, 개발, 비즈니스, 편집자, 엔지니어링, 법률, 정보, 개발자, 프로그래머 등 전문직 직종 등이었음.

IV. 맺음말 - 포스크 코로나 과제 모색

□ 코로나19의 상황과 비대면 노동의 삶 - 노동생활 세계 변화?

- 향후 기업 조직은 코로나19 이후 조직 재구조화(조직 지배구조, 관리운영, 유연 근무, 통제방식, 노동시간, 임금체계, 작업방식 등)가 나타날 개연성이 높음. 이와 관련하여 우리는 몇까지 향후 포스트 코로나 시기 준비해야할 과제들이 확인되고 있음.
- **첫째**, 노동자 현장의 작업과정과 근무형태 등 노동문제의 전반적인 재구조화 모색(근기법 개정 : 노동시간과 휴일휴가)이 필요할 것 같음. 노동시장에서 보면 현재의 일하는 근무형태(출근일, 교대제, 노동시간, 재택/원격근무) 관련 정부 정책(시행규칙, 고시, 가이드라인) 및 취업규칙이나 단체협약(모바일단협) 등이 새롭게 논의될 필요성이 있음. 이미 해외 주요 국가들에서는 이런 논의가 진행되고 있고, 독일노총이나 베르디 등에서는 최근 몇 년 전부터 모바일, 원격근무 관련 산별협약 논의가 진행되었음.
- 포스트 코로나 시대 노동시간은 ‘적정 노동시간은 무엇인가?’의 개념으로 노동시간 단축과 일과 삶의 균형 등이 새롭게 논의되어야 함. 그런데 한국 사회는 아직도 장시간 노동체제(주 52시간제)에 과로사(주 60시간) 문제를 해소하지 못하고 있음. 이를 위해서는 과감함 노동시간 정책이 새롭게 모색될 시기임. 한편 2019년부터 영국에서 ‘최소 생활노동시간’(living hours)이 운동적 차원에서 제기되고 있음.¹¹⁾

11) 5년 전부터 독일은 소위 ‘4차 산업’(디지털 경제)에 준비하기 위해, ‘노동 4.0’ 모델로 주 25시간~32시간 전후의 라이트 풀타임(light full-time)이야기가 나오고 있음(* 디지털 경제 시대 일자리). 한편 영국 생활임금재단(Living Wage Foundation): 2019년 6월부터 고용주에게 ‘최소 4주 전 근무(shifts) 공지’ 및 ‘주당 최소 16시간 이상의 근로시간 보장’을 요구하는 생활노동시간(Living Hours) 캠페인 진행(BBC 방송 2019.6.12.(“Firms face pressure to improve zero-hours contracts”, <https://www.bbc.co.uk/news/business-48593588>))

독일 도이치텔레콤(Deutsche Telekom) '모바일 워킹' 단체협약 주요 내용	원격재택 근무 노사간 쟁점과 협약 검토 사항
<ul style="list-style-type: none"> * 모바일 (원격)근무의 도입은 자율로 맡기며, 특정 부서에서 모바일 근무 시행 시 모바일 원격근무 권한은 전 직원에게 부여된다. * 모바일 근무가 가능한 시간을 지정한다. (월 ~ 금, 06시 ~ 22시) * 초과근무, 주말근무 등은 별도 신청한다. * 전체 근로시간 등록을 의무화한다. * 모든 노동시간을 근로시간으로 인정한다. * 모바일 원격근무 시, 근무장소는 노동자가 선택한다. 사용자는 노동자를 작업장으로 호출할 수 있다. 1차적인 근무장소는 작업장이다 	<ul style="list-style-type: none"> * 구체적인 노동시간 설정 '연락 받지 않을 권리' * 작업장 출근시간에 대한 요구 * 정보보호 * 기술 설비 * 기술 시스템 고장시 대처 방법 * 교육 및 훈련 * 산업안전 및 보건 관련요구

○ 둘째, 코로나19 이후 시기에는 노동자들의 노동안전보건 영역이 새롭게 규정되고 논의될 개연성이 높음. 이를 위해서는 「재난 및 안전관리기본법」 3조(정의) 항목에 '고용-노동'으로 인한 항목을 추가해야 함. 또한 근로기준법, 산업안전보건법 등 관련 규정에 질병 및 감염으로 인한 고용 및 노동문제를 추가해야 함. 또한 「근로복지기본법」 제3조(국가와 지방자치단체의 책무, 18조, 19조 근로자 생활안정 등 → 국가는 경제상황 및 근로자의 생활안정자금이 필요한 시기 등을 고려하여 임금을 받지 못한 근로자 등의 생활안정을 위한 생계비의 융자 등 필요한 지원을 할 수 있다.)의 영역을 폭 넓게 새로운 노무제공 형태 일자리(플랫폼/프리랜서 등)에도 적용하도록 해야 함.

– 한편 코로나19 시기 작업장 내 공간과 비품 및 노동자의 산업안전보건 문제는 코로나19를 경험하면서 향후 중요 정책 사안으로 제기되고 있음.¹²⁾ 실제로 코로나19 시기 국내 콜센터와 쿠팡 물류센터의 '작업공간'(밀집, 밀폐, 비품 공용 등)과 고용구조(비정규직 다수)는 사회적·경제적 취약층만을 찾아간 바이러스의 영리함(약한 고리)까지 확인케 했음. 코로나19 시기 노동자의 안전보건 문제는 더욱 중요한 문제로 제기되고 있음.

12) 코로나19 이전에 '공유경제'라는 이름으로 혹은 IT 기업들이 작업공간 등을 공동으로 사용하는 형태가 이상적 모델(?)이라는 인식이 팽배했음. 그러나 코로나19를 겪으면서 작업장 내 위생과 방역 문제가 제시되면서 공유경제·공간 문제는 역설적으로 다시금 검토하게 되었음. 실제로 에어앤비(숙박공유)나 우버(차량 공유) 같은 사업은 2020년 사업 전면 재검토 등이 논의되고 있음.



* 주 : 경기 부천 쿠팡 물류센터는 3,680명 중 관리직 약 90명을 제외한 직원은 비정규직(계약직, 임시일용)으로 고용되어 있음.

○ 셋째, 일하는 공간의 노동 형태는 기술발전과 업무 형태(비대면, 언택트) 변화 과정에서 새로운 차별문제에 대응(디지털 차별금지, 디지털 공정채용) 해야 함. 디지털 경제와 기술발전은 노동시장에 직원 채용 단계에서 영향을 미칠 수 있음. (미국 아마존 사례) 코로나19 시기에도 일부 언론에서 제기되었지만, 새로운 기술과 프로그램(AI)을 통한 기존 신규 채용·입사자의 이력서 분석을 AI알고리즘 통해 최적 후보 선정하는 방식은 인간편향(Human Bias) 제거하기 위함이지만 역설적으로, 여성을 자연스럽게 배제시킬 수 있음.¹³⁾

코로나19 이후 일터 변화

<기술발전과 노동시장 차별문제?>

AI 신규 채용(입사자) 이력서 분석 →
 알고리즘 최적 후보 선정 → 인간편향
 (Human Bias) 제거 ? 역설적으로 여
 성 자연스럽게 배제
 '블랙박스'(black Box) 취급 → 책임소재 탈
 피 전략(AI 책임) → '차별금지법'과 같은 노
 동법적 제약 우회 수단 활용



13) 2019년 하반기 국내 주요 기업(LG유플러스, 빙그레, LS전선, 교보증권, 인터파크, 신한금융투자, BGF리테일 등) 서류전형 온라인 진행, 2020년 상반기 국내 주요 기업(라인 플러스, 이스트소프트, 뱅크셀러드, 우아한형제, SK이노베이션, LG 전자, 삼성그룹, 포스코 그룹 등) 온라인 시험·화상면접 등 진행하고 있음.

- 자본주의 사회에서 기술개발자/알고리즘 학습 바탕/데이터 입력자 다수가 남성(인권, 노동, 젠더 감수성 결여된)이라는 점을 잊으면 안 됨. 자본과 기업 채용과정에서 성별이나 학력 등의 차별 문제의 책임소재를 탈피하는 전략(AI 책임: ‘블랙박스’(black Box) 취급)은 결국 ‘차별금지법’과 같은 노동법적 제약 우회 수단 활용될 우려가 높음.

비대면 언택트, AI 해석과 판단1

- ✓ 비유적, 추상적 표현 지양하고, 구체적인 경험 제시하기..!
- ✓ 지원자와 기업의 적합성을 논리적으로 설명하기..!
- ✓ 단점을 감추거나 포장하지 않되, 극복하기 위해 실천한 노력을 이야기 하기

비대면 언택트, AI 해석과 판단2

- ✓ 중요한 일정이 있는데, 팀 전체가 야근을 해야 한다면..?
- ✓ 성과 1위를 달성한 직원에게만 인센티브를 준다면..?
- ✓ 결과보다 과정을 중요하게 생각하는가?

○ **넷째**, 현재 근로기준법(60조 유급연차휴가)에서 정규직은 휴가나 병가 등을 보장받지만, 비정규직 중 특히 임시일용직, 특수고용/플랫폼노동/프리랜서 등은 이런 조건을 부여 받지 못한 상황임. 현재 ‘아프면 쉰다’는 것은 당일 소득(일당)이 줄어드는 것이나, 쉴 수 없는 구조. 올해부터 시행되는 가족돌봄휴가(무급 10일 : 코로나19로 한시적 5일 유급 → 10일 유급)조차 무급이라 사용 못하는 상황임.

- 물론 정부가 지난 7월 20일 발표한 전 국민 고용보험 개편 로드맵(2025년) 준비 위한 사회적 논의는 유급병가(상병/질병수당, 가족부모·돌봄휴가) 논의되었지만 그 수준과 범위가 폭 넓게 논의 될 필요가 있음. 영국(1911), 프랑스(1914), 독일(1924), 스웨덴(1934), 미국(1938), 일본(1947) 등 대부분 OECD 회원국의 고용보험 도입은 산업화와 함께 시작되었음. 한국의 고용보험은 1993년부터 95년 사이에 법률 제정·시행 이후 1998년 본격 시행되었으나, 사실 1946년 대한민국 헌법에는 ‘실업보험·폐질보험 기타 사회보험제도의 실시’가 적시되어 있음.

- 어쩌면 코로나19는 우리들에게 ‘국가의 재발견’이라는 문제의식을 주었고, 현 시기 우리 사회에 필요한 것은 정책의 상상력이며, 정책은 가장 절실하고, 절벽에서 겨우 버티고 있는 그 순간 도움이 되어야 함. 코로나19로부터 신속한 회복은 그리 밝지 않지만, 우리들의 지향점은 코로나19 위기극복에 어떤 정책이 필요한지 확인하는 것임. 최근 국제노동기구(ILO)는 위기 극복의 과제로 ‘사회적 보호’와 ‘불평등 해소’를 꼽고 있음.



“코로나19 이후 노동을 디자인하다”

비대면 산업의 확산과 노동정책 과제

토론

노·사·정

노. 황선자 (한국노총 중앙연구원 부원장)

사. 이준희 (한국경영자총협회 노사관계법제팀장)

정. 황보국 (고용노동부 고용지원정책관)



디지털뉴딜과 노동정책 과제

황선자 (한국노총 중앙연구원 부원장)

1. 비대면 산업의 확산과 비대면·비접촉 지원 업종(업무) 종사자들의 열악한 노동조건

- 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 확산 방지를 위한 사회적, 생활적 거리두기 시행에 따라 온라인·비대면·비접촉방식이 권장되면서 사회·경제활동이 급격히 위축된 반면, 비대면 산업이 확대되고 있고 정부가 이를 촉진하는 정책을 추진하고 있음. 이러한 가운데, 비대면·비접촉 업무 및 삶의 방식을 지원하는 업종 종사자는 감염병의 위험과 야간근무, 많은 업무량, 휴게시간 부족, 높은 노동 강도, 정신적 긴장, 고용불안 등 열악한 노동조건에 처해 있음.
- 이동이 제한되면서 수요와 공급이 동시에 위축되는 실물경제 위기와 노동시장 충격이 현실화되고 있음. 내수침체의 영향으로 고용충격이 본격화되면서, 이로 인한 고용 및 소득 위기가 사회안전망 사각지대에 있는 취약노동계층에게 집중되어 더 큰 피해를 받고 있음. 이는 사회불평등을 더욱 심화시킬 것으로 우려되고 있음.
- 이와 동시에 온라인·비접촉방식이 사회적, 정책적으로 장려되면서 비대면 산업이 확대되고 있음. 코로나19를 계기로 재택근무 확산과 온라인 커머스 활성화, 그리고 원격강의와 같은 원격서비스 제공 등 비대면산업이 확대됨에 따라 사회적, 산업적 측면에서 디지털화가 가속화될 것으로 전망됨. 이는 산업 및 고용 구조, 일하는 방식과 노동환경에 큰 변화를 초래하고 있음.

- 일하는 방식(재택근무, 화상회의 등)부터, 생산·개발(스마트공장, 로봇프로세스 자동화 등), 서비스(온라인 교육, 원격의료 등), 유통(온라인·모바일화, 비접촉 근거리 배송 등) 방식까지 가치사슬 전반의 디지털화가 급속도로 진행 중에 있음.

그런데 이것이 고용 및 노동자에게 미치는 영향에 대한 실태가 제대로 파악되지 않고 있는 상황이고, 정부는 디지털 뉴딜로 이를 촉진하고 있음. 코로나19 이전에도 핀테크 확산으로 은행업에서 대규모 인원감축이 이루어졌고, 디지털화의 진전으로 인해 양극화나 일자리 위기가 예고되었는데, 코로나19로 인해 더욱 가속화될 것으로 보임.

- 재택근무를 실시한 기업들에서는 벌써부터 경영효율화를 위한 기존인력 및 행정직 등 지원업무 종사자의 감축, 아웃소싱 등을 예고하고 있고, 실제로 대학들에서 원격강의로 인해 강사인력을 감축하는 등 고용에 부정적 영향이 나타나고 있음. 이와 함께 업무시간과 생활(휴게)시간이 분리되지 않음에 따른 일과 생활의 균형 파괴, 노동강도 강화, 그리고 적정 업무량 설정 기준 등 새로운 노동규범의 문제가 대두되고 있음. 또한 재택근무 적합직무(업무)는 임금 차별화로 연계될 가능성이 높음. 이는 또한 고용 및 소득이 불안정한 플랫폼 노동 종사자를 양산할 것으로 예측됨.
- 글로벌 경쟁이 치열하고, 높은 기술력을 바탕으로 서비스를 개발·제공할 수 있기 때문에 일부 기술력을 갖춘 대기업의 지배력이 확대되어 기업간 불균형을 심화시킬 가능성이 큼.
- 그동안 제조업에서 신기술·신설비의 도입, 무인화 및 생산과정의 자동화 등 기술변화가 인력 감축적으로 진행되어 왔고, 핀테크 확산으로 은행업에서 대규모 인원감축이 이루어졌음. 이러한 흐름이 전환되지 않는다면 디지털화에 의한 인간의 일자리 대체는 가속화될 것임.

- 산업의 디지털화에 따라 새로운 직무 및 직업이 출현하고, 노동자들은 유해하거나 위험한 노동환경에서 벗어나고 덜 중요한 업무에서 해방되며, 이로 인해 일과 가정의 양립이 실현되고 사회 잠재력도 크게 향상될 수 있음. 다른 한편으로는 일자리의 대체 및 총고용 감소, 일자리의 양극화 및 전반적 질의 하락, 플랫폼 노동 등 새로운 노동형태의 등장과 고용관계의 변화, 노동의 탈경계화, 불평등 심화 등 부정적인 미래도 예측되고 있음.
- 우리나라에서는 그동안 관련 대책이 핵심 이해관계자인 노동자를 비롯한 시민사회를 배제한 채 정부 주도하에 일부 기업관계자와 기술전문가를 중심으로 수립, 추진되어 왔음. 그 결과 산업 및 노동 현장의 실태가 제대로 진단·분석되지 않은 채 노동시장 유연화와 양적 목표 달성에 치중하고 있음.
- 대표적 사례로 4차 산업혁명 촉진을 위한 인프라 구축 및 기업 지원 정책으로 노동시장 및 경제 관련 규제의 완화 및 철폐를 위한 법·제도 개선 등이 추진되고 있음. 이에 비해 4차 산업혁명의 위협요소인 일자리의 소멸이나 감소, 질의 저하 문제, 직업능력개발 및 평생교육, 노동자의 권리 강화나 사회적 보호 등의 문제는 후순위로 밀리고 있음.
- 다른 한편 감염병 방지를 위한 비대면·비접촉 방식을 지원하는 서비스 제공 종사자들은 오히려 감염병에 노출되고, 노동권과 사회안전망의 사각지대에서 열악한 노동환경과 높은 노동강도에 놓여 있음.
- 사회적, 생활적 거리두기로 마트 등 밀집지역에 직접 가지 않음에 따라 택배주문이 급증하고 있고, 일자리를 잃고 계약직이 된 배달종사자들의 경우 밀려드는 배송물량으로 인해 과로사나 배달시간 압박 등에 따른 많은 산재사고가 발생하고 있음. 온라인 쇼핑몰 쿠팡의 부천 등 여러 물류센터에서 다수 코로나19 확진자 발생, 소속 비정규직 배송노동자의 택배물량 급증에 따른 과로사, CJ 대한통운의 특수고용직 택배노동자의 사망, 알고리즘에 대한 데이터 접근권이 배제된 플랫폼의 업무용앱 정보 독점에 따른 라이더들의 평가배차에 영향을 미치는 배

달시간 압박 등에 따른 산재사고 다발이 그 대표적 사례임.

2. 정부의 디지털뉴딜과 그 한계

- 정부는 7월 ‘한국판 뉴딜 종합계획’을 통해 2025년까지 약 160조원을 투자해 고용안전망을 강화하면서, 디지털 뉴딜(90만개), 그린 뉴딜(66만개)을 추진해 190만개 일자리를 만들겠다고 발표하였음.
- 디지털 뉴딜은 2025년까지 58조2천억원을 투입해 비대면 산업 육성, 사회간접자본(SOC)의 디지털화 등을 통해 90만3천개의 일자리 창출을 목표로 하고 있음.
- 비대면 산업 육성 정책으로 스마트 의료 및 돌봄 인프라 구축, 중소기업 원격 근무 확산, 소상공인 온라인 비즈니스 지원을 설정하고 있음.
- 한국판 뉴딜을 통해 불평등 사회에서 포용사회로 전환하겠다는 비전을 제시하고 있으나 한국의 경제 및 노동시장 구조를 왜곡해 온 대기업 중심 성장 우선주의 경제전략에 기초하고 있음. 한국사회의 지속가능성을 가로막는 불평등 해소 등 사회문제를 해결하는 역할이 미흡함.
- 4차 산업, 즉 디지털화의 속성 자체가 독점이나 쏠림을 낳는 면이 큰 만큼 산업 및 노동 불균형을 심화시킬 가능성이 크나 이를 막기 위한 정책대안이 제시되지 않고 있음. 또한 디지털 경제로의 전환은 산업적 기회이기도 하지만 기존 산업 및 일자리의 구조 변화를 초래하나 이에 대한 대안이 제대로 제시되지 않고 있음.
- 앞서 데이터를 쌓아둔 거대 플랫폼 기업으로 힘이 실리고 있고, 발제자도 지적하고 있는 바와 같이 기술력을 갖춘 대기업의 지배력이 확대되어 기존의 불

균형구조가 더 심화될 가능성이 높으나 이를 방지할 정책들을 제시되지 않고 있음. 한국사회에서 대기업의 시장독점과 불공정한 거래관계에 기인한 원청기업과 하청기업 간 격차를 비롯하여 대기업과 중소기업 간의 과도한 격차는 사회적 불평등 심화의 기본적인 동인으로 작용하고 있음. 시장지배력을 가진 대기업들은 중소기업과의 하도급 거래에서 수요독점력을 행사하고 있는 데, 단가후려치기, 기술탈취, 사실상의 전속거래로 인해 중간재를 생산하는 하청 중소기업들의 혁신 여력과 경쟁력이 하락하고 있음. 이는 중소기업의 저생산성, 저임금으로 이어져 양극화의 원인이 되고 있음. 대·중소기업 간 불공정 원하청 구조는 경제위기 및 신자유주의 노동시장 유연화 정책과 결합되어 노동시장 격차를 확대시켜왔음. 1980년대 전반에는 중소기업의 임금수준이 대규모 사업체의 90% 이상에 달하였으나, 1997년 외환위기, 2008년 금융위기를 거치며 확대되었음.

- 디지털뉴딜에 따른 일자리 소멸 및 창출 효과를 분석하고, 그에 대한 산업 및 사회 정책 방안이 제시되어야 할 것임.
- 중소기업의 원격근무 확산을 가능하게 하는 조직문화 변화 및 인적자원관리 방식의 개발과 지원에 대한 내용이 미흡함.

3. 노동정책 과제

- 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 재난에 따른 위험이 차별적으로 노동시장 취약계층에게 집중되어 나타나는 현실과 비대면 업무방식 및 서비스의 활성화는 향후 산업 및 고용 구조에 큰 변화를 초래하고, 일자리의 양과 질에 큰 영향을 미칠 것으로 전망되고 있음. 이는 코로나19 위기 극복과정 및 그 이후의 세계를 위한 핵심 고용·노동 정책 과제임.

- 코로나 이후 디지털 기술 및 에너지전환과 인간노동이 공존하고, 노사가 공존하는 미래형 일자리로 전환하는 것이 한국판 뉴딜의 핵심이 되어야 함.
- 디지털 뉴딜과 그린뉴딜에 기초한 한국판 뉴딜계획은 노동존중 일자리정책이 되어야 할 것임. 디지털뉴딜 등 한국판 뉴딜의 부담과 성과가 기업과 노동자간, 기업간, 그리고 노동자(취업자)간 평등하고 공정하게 분배된다는 믿음이 형성될 때, 국민적 지지와 정책 효과를 거둘 수 있을 것임.
- 디지털뉴딜 및 그린뉴딜과 고용문제의 조율, 즉 산업발전 전략을 유지·강화하면서 고용있는 성장을 가능하게 하는 정책대응은 한국경제의 지속가능한 발전을 위한 핵심과제임. 이를 위해 인간(노동)중심의 기술 및 산업 개발이 이루어져야 하고, 디지털 시대에 양질의 일자리를 어떻게 확보·창출할 수 있는가에 초점을 맞추어 정책을 추진해야 할 것임.
- 고용영향평가에 기반한 고용 강화형 산업 생태계를 구축해야 함. 디지털 기반 성장전략을 유지·강화하면서 고용있는 성장을 가능하게 하는 산업 생태계를 구축해야 할 것임. 정부는 한국판 뉴딜을 비롯하여 국가전략기술 분야의 선정 및 국가연구개발사업 추진, 그리고 스마트공장 보급·확산 사업 등 기업 및 산업 지원정책 추진시 일자리 소멸(대체) 및 창출 효과를 분석하여 고용관점에서 사업 적합성 평가를 실시 및 제시하고, 고용영향평가 적용대상 기준을 설정해야 할 것임. 그리고 고용에서 중소기업이 차지하는 비중을 고려할 때 중소기업에 대한 지원정책을 보다 강화하고, 대기업과 중소기업간 불균형을 완화시키는 정책을 강화해야 할 것임. 따라서 기업에 대한 제반 지원 시 일자리 유지 및 창출, 원하청 공정거래, 균형적 노사관계 의무가 부과되어야 할 것임.
- 디지털뉴딜과 그린뉴딜은 산업 구조 및 생태계를 재편하고 커다란 일자리 변동을 초래함. 산업의 디지털화에 따른 일자리의 소멸, 직무나 숙련의 변화 등 기존 일자리에 미치는 영향을 분석 및 예측·평가하여 대응 정책을 제시해야

할 것임. 성장하는 산업과 대체·보완관계에 있는 산업들간 고용연계성을 파악하여 일자리정책 및 일자리개선 방안을 마련해야 함. 비대면산업의 확산이 고용에 미치는 영향에 대한 실태파악과 더불어 고용보완적 측면에서 해당 서비스의 제공방식을 대면·비대면 등 보다 다양화, 풍부화하는 관점에서 개발 및 지원이 필요함.

- 한국판 뉴딜은 사회경제체제 전환을 위한 청사진과 의지를 제시하여야 하고, 이를 위해서는 먼저 취약노동계층을 보호하고 그들의 힘을 강화하기 위한 노력, 즉 노동기본권 보장이 전제되어야 함.
- 포용국가로의 전환을 위해서는 전국민 고용보험 도입, 유급병가 및 상병수당 도입 등 사회안전망의 강화와 함께 대기업 자본중심의 체제를 견제할 수 있는 노동의 권한을 강화해야 할 것임. 뉴딜정책을 추진한 미국의 루스벨트대통령은 와그너 법(Wagner Act) 제정을 통해 계약자유의 원칙에 따라 무한 착취가 가능했던 미국 노사관계에서 노동자의 단결권과 단체교섭권 보장, 사용자의 부당노동행위 금지를 담아 노동권을 크게 보장하였음.
- 그리고 사회경제 체제의 전환은 노사의 적극적 참여 속에 가능함. 디지털 뉴딜의 속도와 효과는 기술적 가능성, 경제성은 물론 기업, 노동자를 비롯한 이해관계자의 인식 및 적응도와 사회 전반의 수용성에 따라 크게 달라짐. 디지털전환이 가져올 위험요소는 낮추고 동시에 주어지는 기회는 잘 활용하면서 우리 사회의 잠재력을 충분히 발휘하기 위해서는 사회의 발전 방향에 대한 폭넓은 사회 구성원들의 인식 공유와 참여, 사회적 논의가 필요함. 특히 산업의 디지털화는 노동 방식과 과정, 작업 조직과 공정 등의 변화에 큰 영향을 미치는 만큼 이러한 혁신이 가능하기 위해서는 노사간의 긴밀한 협력이 필수적임.
- 재택근무, 화상회의 등 일하는 방식의 변화 등에 따라 노동의 유연화가 추진될 가능성이 높는데, 노동유연화의 방향은 노동자에 기반한 유연화 방향이 되어야 할 것임. 즉 소득 등 노동의 안정성과 노동기본권에 기반하여 노동자

가 자신의 노동에 대해 더 많은 결정권을 가지는 유연성 확보로 나아가야 할 것임.

- 우리나라에서 4차 산업혁명이 이슈화되면서 노동과 관련해서 가장 먼저 나온 주제는 “디지털화로 인한 노동의 유연화”였음. 4차 산업혁명의 고용에 대한 영향과 관련하여 일자리의 감소와 노동유연화 등 고용 불안정성과 관련한 논의가 주를 이루었음. 안정성없는 유연성은 사람들에게 어려운 학습과정을 밟고자 하는 동기를 유발시키지 않을 것이며, 유연성 없는 안정성은 혁신을 위한 창의적 환경의 조성을 막음.
- 디지털화에 따른 노동유연성과 관련하여 독일 정부의 입장은 주요한 시사점을 제공함. 독일 정부는 어떠한 변화에도 노동의 안정성과 공정한 임금은 너무도 당연한 노동의 권리임을 노동 4.0에서 명확하게 밝히고 있음. 그리고 독일노총은 노동의 안정성을 기반으로 노동의 유연성이 더해졌을 때 더 발전할 수 있는 가능성이 있다고 보면서 노동의 유연성 역시 사용자가 아닌 노동자가 중심이 되는 유연성이 확보되어야 한다는 입장을 제시하였음. 노동자가 노동에 대한 더 많은 결정권을 가지는 유연성을 확보한다면 이로 인해 더 나은 일과 삶의 향유를 위해 노력하게 된다는 것임.
- 디지털기술이 노동에 미치는 영향은 노동의 양적 측면과 질적 측면, 작업조직 및 노동조건 등 크게 4개의 범주로 나누어 살펴볼 수 있음. 각 범주마다 낙관론과 회의론이 교차하고 있으며, 이 중 어떤 것이 앞으로 더 우세하게 나타날지 누구도 예측하기 어렵다는 것임. 이러한 기술에 대한 상반된 평가는 기술이 기회요소와 위협요소의 양면성을 모두 갖고 있다는 것을 말해주며, 때문에 정책적 개입이 중요하다는 것을 일깨워줌. 다시 말해, 기술은 우리에게 긍정적인 효과나 부정적인 효과 중 어느 하나를 일방적으로 가져다주는 것이 아니라 우리의 선택에 따라 그 효과는 달라질 수 있다는 것임. 따라서 기술결정론적 사고에서 벗어나, 노동의 인간화와 결합시키는 등 기술을 어떻게(how) 활용할 것인가에 초점을 맞춰야 할 것임.

- 고용의 양적 측면은 고용의 증감과 관련된 문제로 가장 많은 사회적 관심을 보이는 이슈임. 여기에는 기술혁신으로 대량실업을 우려하는 측과 새로운 일자리 창출의 동력이 될 것이라는 낙관론이 교차하고 있으며, 노동의 질적 측면에서는 디지털화로 숙련이 업그레이드될 것이라는 희망적인 전망과 함께 숙련의 양극화가 일어날 것이라는 비관적 전망이 공존함. 또한 작업조직에서는 디지털화로 작업자에 대한 기술적 통제가 강화되어 노동의 소외 현상이 증가할 것이라는 비관론이 있는가 하면, 이와는 반대로 인간이 주체가 되고 기술은 인간노동의 보조 역할을 수행함으로써 결국 기술은 노동의 인간화에 기여할 것이라는 낙관적 시나리오도 같이 존재함. 노동조건도 마찬가지임. 한편에서는 디지털 기술로 인해 근무시간과 장소를 마음대로 선택할 수 있는 자율성이 높아져 일과 생활의 조화가 이루어질 수 있다고 보는가하면, 다른 한편에서는 오히려 일과 생활의 경계가 무너져 디지털화는 끝없는 노동의 도구가 될 것이라는 우려가 존재함.

- 재택근무 등 일하는 방식의 변화에 따른 인적자원관리와 노동규범 설정 필요

- 중소기업의 원격근무 확산을 가능하게 하는 조직문화 변화 및 인적자원관리 방식의 개발, 지원 필요
- 비대면 방식 전환 가능업무에 파악과 이에 따른 임금 등 노동조건과 노동규범 설정 필요

- 노동자 범위 확대를 통한 노동기본권과 노동3권 보장. 기존법에서 노동자와 사용자의 정의 확대 혹은 새로운 법률 제정 등을 통해 노동자성 보호.

- 중앙노동위원회는 타다 드라이버를 근로기준법상 근로자로 판정함. 즉 형식적으로 계약관계를 맺은 협력업체뿐만 아니라 실질적으로 타다 드라이버를 지휘·감독한 타다측의 사용자 책임을 인정하였음.
- 플랫폼노동 종사자의 노동자성을 보호하는 미국 캘리포니아주의 AB5(Assembly Bill

5) 법 사례: 2019년 9월, 미국 캘리포니아주 의회에서 AB5 법안이 통과돼 올 1월 1일부터 시행되고 있음. AB5법은 대다수 주문형(on-demand) 플랫폼 노동자(platform workers)의 법률상 지위를 독립 계약자(independent contractors)에서 피고용인(employees)으로 분류되도록 하였음. 이 법은 플랫폼 기업이 노무 제공자를 자영업자로 위장하여 분류하는 것을 막는 방식으로 주문형 플랫폼 노동자의 노동자성을 보호함. 이에 따라 캘리포니아에서 ‘승차 공유 플랫폼’으로 알려져 있는 플랫폼 기업 우버(Uber)와 리프트(Lyft)의 운전자는 노동자로 인정되며, 트럭운송과 청소 업종, 프리랜서도 이 법의 적용을 받게 될 것임. 법원은 AB5 법안의 취지로 "노동자를 독립 계약자로 잘못 분류한 것이 중산층 소멸과 소득 불평등 증가의 중요한 요인"이었고, “산업재해, 임금, 퇴직금 등 의무를 회피하려고 잘못된 분류를 사용하는 기업에게 손해를 주고, 독립 계약자로 잘못 분류돼 권리를 박탈당한 노동자를 보호하기 위한 의도”라고 밝혔음. 그동안 노동자로 인정받지 못해 최저임금, 유급휴가, 노동조합 결성 등에서 배제된 노동자들에게 권리를 보장하겠다는 것임.

- 디지털 노동환경에서 노동자의 휴게권 보호

- 산업의 디지털화에 따라 재교육 및 직업 훈련의 확대가 시급함. 노동자에게 평생직업능력개발을 위한 권리를 보장해야 할 것임.

- 산업의 디지털화, 그린뉴딜은 제조업 등 기존 산업의 많은 부분을 재편하는 것이기 때문에 노동자들이 새롭게 요구되는 숙련을 갖출 수 있도록 교육훈련을 강화해야 할 것임.

- 장기적으로 교육은 새로운 기술에 적응할 수 있는 노동자들을 양성함으로써 고용 증대에 기여할 수 있음. 교육 정책이 장기적인 정책이라면, 단기적으로는 사업장 내 교육을 강화해야 함. 혁신적인 기술이 도입될 경우 단기적으로 개인의 숙련과 기술 사이의 불일치로 인해 고용 감소가 발생할 수 있는데, 이

런 고용 감소를 최소화하기 위한 방안으로 사업장 내 교육은 중요한 의미를 가짐. 사업장 내 교육을 통해 새로운 기술 환경에서 필요로 하는 숙련을 빠르게 습득하도록 함으로써 고용을 유지시키는 한편, 줄어든 일자리 대신 다른 일자리를 선택할 수 있도록 하거나 노동력 재배치가 이루어질 수 있도록 기술변화로 인해 새롭게 생성된 일자리에서 필요로 하는 숙련을 익히게 함으로써 역시 사업장 내 교육은 고용 감소를 막을 수 있음.

- 직업능력개발훈련 관련 규정이 있으나 이를 구체적인 제도로 보장할 필요가 있고, 체계적인 지원 근거를 마련할 필요가 있음. 그리고 고용정책 수립 시 직업능력 개발 및 직업능력 향상 교육기회를 생애에 걸쳐 체계적으로 보장해야 할 것임.
- 기업차원의 직업능력개발 훈련 활성화를 위해서는 노조와 노사협의회의 교육 훈련 관련 역할을 제도적으로 보장 및 강화해야 함.
- 기업 또는 사업장 차원에서 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획에 대해 의결하고 교육훈련에 관한 사항을 협의하도록 한 노사협의회의 기능을 강화시켜야 함. 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」은 “근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립”을 노사협의회 의결사항으로 규정하고 있지만 의결 자체가 강제성이 없어 실효성이 낮음.

비대면 산업 확산에 따른 노동정책 변화와 필요성

이준희 (한국경영자총협회 노사관계법제팀장)

코로나 19 감염 확산사태는 우리를 거역할 수 없고, 돌이킬 수도 없는 변화에 직면할 수밖에 없게 만들었습니다. 오늘 이 토론회도 이와 같은 상황에서 우리가 무엇을 할 수 있을 것인가를 특히 노동정책과 관련한 분야에서 논의하고자 만들어진 자리입니다. 그러한 점에서 토론회의 시의성에 대해 높이 평가합니다. 그리고 한평호 부소장님과 김종진 선임연구위원님의 발제는 현상을 이해하는 데에 많은 도움이 되었습니다. 특히 언제나 신선하고 깊은 영감을 주시는 김종진 박사님의 발제는 오늘도 매우 특별한 논쟁거리를 주셨다고 생각합니다. 두 분의 발제를 수용한 것을 전제로 오늘의 주제에 관한 저의 견해를 밝히는 것으로 토론을 대신하겠습니다.

코로나 19 감염 확산사태 이후 노동시장의 변화

김종진 선임연구위원님께서 지적해주신 바와 같이, 코로나 19 감염 확산과 이로 인한 사회적 거리두기 확대, 재택근로의 일상화, 매출 감소로 인하여 경영상황이 악화된 기업 증가 등의 영향으로 초기에는 청년, 여성, 일용직, 개인서비스업 등 취약계층의 일자리가 우선 대폭 감소하고 있으나, 이는 점차 제조업과 사무직, 자영업자 등 일자리 전체의 문제로 확산되고 있습니다. 이는 생산과 수요가 동시에 감소하는 초유의 경제위기 상황이 장기화되면서 특정 부문만이 아닌 산업과 일자리 전반의 위기로 일반화하고 있는 것이라고 볼 수 있습니다. 현재의 위기상황이 특정 부문만의 위기가 아니라 산업과 일자리 전반의 위기라고 인식한다면 이에 대한 노동정책적 대응은 더욱 어려워질 수밖에 없습니다. 노동시장 전체의 총체적 개선이 요구되기 때문입니다.

김종진 선임연구원님께서 “노동문제의 전반적인 재구조화 모색이 필요하다.”라고 하신 것도 그와 같은 문제의식이리라 생각합니다.

재택근무 등 비대면 업무처리 확산에 따른 변화의 방향

코로나 19 감염증 확산으로 인해 일하는 방식이 급격히 변화될 수 있었던 것은, 그동안 조용히 숙성되어 온 산업 전반의 디지털 기술 전환과 그로 인한 일하는 방식 전환이 기초가 되었다고 보아야 합니다. 다양한 산업에서의 재택근무가 별다른 무리 없이 시행된 것이 이를 방증합니다. 노동집약적 특성이 강하게 유지되고 있는 제조업과 서비스업 업종들을 제외하고는 대부분 재택근무나 원격근로가 가능하다는 것이 입증되고 있습니다.

원격근무의 확대는 근로계약 및 노무공급계약의 유연화를 초래합니다. 이는 노동을 탄압하고 노동자를 사지로 내몰려는 기업과 사용자의 악의에서 비롯되는 것이 아니라 기업이 존속하고 지속적으로 이윤을 창출하며, 경쟁력을 유지하기 위해 불가피한 선택입니다. 사용자의 시야 내에서 근로하지 않는 근무형태의 확산은 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고 규정으로 통제할 수 없는 조용한 인력감축으로 이어질 수밖에 없습니다. 이미 다수의 기업에서 필수업무와 불필요한 업무, 대체 가능한 인력과 대체 불가능한 인력의 윤곽이 드러나고 있고 그에 대한 데이터가 정리되고 있습니다. 이를 위해 재택근무를 연장실시하는 기업도 있습니다. 업무 수행 과정의 효율화는 기업의 사명이기도 합니다.

코로나 19 감염증 확산 이전부터, 인터넷 플랫폼의 활성화로 인한 단기 프로젝트 거래, 수요-공급자의 상시 연결 매커니즘 확산에 따른 비정형적 취업형태 확대 등 기존 근로기준법상 근로계약관계로 포섭하기 어려운 노무제공 방식의 확산은 이미 일정 수준에 이르러 있었습니다. 향후 확산될 노무제공 방식의 특징은 주로 ① 비정기적(casual)이고 ② 임시적(temporary)이며, ③ 정보통신기술 기반(ICT-based)의 ④ 플랫폼(platform)이나 클라우드(cloud)를 활용하여 ⑤ 시간과 장소에 구애받지 않는

(flexible) 노무제공이 가능하며 ⑥ 결과물에 기반(outcome-based)하여 보상이 결정된다는 것입니다. 코로나 19 감염증 확산 이후 디지털 플랫폼을 매개로한 단기 인력 충원 방식(소위 ‘Gig Economy’)으로 인력을 충원하는 배달·운송 관련 일자리가 증가하고 있는 것도 우연한 일은 아닙니다. 이 중에서 시간과 장소적 제한의 소멸, 약정된 업무의 완수 여부와 완수된 업무의 질에 기초한 보상체계 등장 등이 새로운 노동시장 제도가 기존의 노동법체계의 규율범위를 이탈하고 있다는 것을 확인할 수 있는 매우 직접적인 증거가 되고 있습니다.

기존 노동법제에 대한 변화의 압력

근대 노동법은 소위 제1차 산업혁명기에 일반화된 공장제 제조업의 발달로 인해 확산된 고한노동(sweating)¹⁴⁾과 아동노동의 폐해를 바로잡기 위한 노력의 일환으로 태동하여 발전하기 시작했습니다. 19세기 초반의 유럽 각 국가의 공장법이 출발점입니다.

현행 근로기준법 및 관련 법률상의 근로계약, 임금, 근로시간, 휴일, 휴가와 관련된 규정들은, 근로자들이 하나의 사업장에 집합하여 일정 시간 동안 동종 또는 유사한 종류의 근로를 제공하는 제조업 대량생산 공정에 종사하는 근로자를 전제로 만들어진 규정들입니다. 예를 들어 기간제 근로자를 2년 이상 사용하면 무기계약직 근로자로 전환되며(기간제법 제4조), 파견근로자를 사용할 수 있는 범위를 매우 좁게 제한하고 2년 이상 사용할 경우 직접채용을 강제합니다(파견법 제5조, 제6조). 다양하게 등장하는 일하는 방식에 적용되기에는 지나치게 경직적입니다. 법정근로시간으로 1일 8시간, 1주 40시간 근로를 기준으로 하고(근로기준법 제50조), 4시간 근로시간에 대하여 30분, 8시간에 대하여 1시간의 휴게시간을 부여하도록 강제합니다(근로기준법 제54조). 이러한 제약은 플랫폼 제공자나 노무 수요자가 원격·재택근로 등 다양한 시간대에 다양한 방법으로 일하는 노무 제공자의 근로시간을 통제할 수 없다는 점에서 한계가 있습니다.

14) 김영환, 「영국의 임금수준 결정구조」, 1997, 7쪽 이하.

경직된 근로시간 규제를 보완하기 위한 변형으로서, ① 특례인정 규정(근로기준법 제59조), ② 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조), ③ 선택적 근로시간제(근로기준법 제52조), ④ 간주 근로시간제 또는 재량 근로시간제(근로기준법 제58조) 등이 마련되어 있으나, 도입 절차가 까다롭고 적용 범위가 제한적이어서 실제 많이 활용되지 못하고 있습니다.

현행법은 휴일근로나 연장근로를 할 경우에도 일률적으로 통상임금의 50%를 가산하고 연장근로를 할 수 있는 상한은 1주일에 12시간을 한도로 규정하고 있습니다(근로기준법 제53조). 그러나 근로시간에 대한 일률적 통제가 불가능한 상황에서 소정근로시간의 근로제공 길이를 기준으로 할증임금 지급을 강제하는 것은 새로운 일하는 유형에는 그대로 적용하기 어렵습니다. 연장근로의 개념에 근로제공 시간의 길이만이 아니라 본래 예정된 업무의 질과 양, 밀도 등을 초과하는 경우를 평가하여 반영할 수 있는 입법기술적 방안이 연구되어야 합니다.

출근율을 기초로 휴가 지급 여부를 결정하도록 하는 현재의 연차유급휴가 규정도 재검토가 필요합니다. 근로제공 시간이나 길이보다는 근로 제공의 성과를 중심으로 판단할 수밖에 없으므로, 일정한 성과 이상의 기준에 도달한 근로자에게는 일정한 연차휴가를 부여하도록 하는 등 연차휴가 부여 기준을 다양화하는 방법을 고려할 필요가 있습니다. 이는 근로시간 단축의 차원을 넘어서는 근본적인 개념의 재구성이 필요한 부분입니다.

채택근로와 원격근무를 포함하여, 디지털 플랫폼을 매개로 한 노무제공 형태에 대해서는 기존 노동법체계가 그대로 적용될 수 없으므로, 근로기준법을 비롯한 근로계약 관련 법체계 전반에 대한 전면적 재검토와 함께, 새롭게 등장하는 노무제공 형태에 종사하는 사람 보호를 위한 별도의 규범적 보호 장치를 마련하는 등 노동보호법체계의 중층화 또는 다양화를 추구할 필요가 있습니다. 기존의 공장법적 성격을 가진 노동을 규율할 수 있는 법제도와 그와 전혀 성격이 다른 노동을 규율할 수 있는 법제도의 중층적 규율체계가 필요하다는 뜻입니다.

종래의 특수형태근로종사자 논쟁은 새롭게 등장하는 노무제공 형태를 기존의 노동법체계 내로 포섭하는 방식에 관해서만 주장되고 반론이 만들어져왔으므로 기존의 논의를 디지털 플랫폼 확대를 기본으로 한 현재의 노동에 대한 논의에 적용하는 것은 옳지 않습니다.

노동조합 및 노동관계조정법에 대한 변화의 압력

노동조합 및 노동관계조정법도 기존의 노동조합체계를 전제하는 것으로 하나의 사업장에 종사하는 동종의 근로자들이 하나의 집단을 이루어 사용자를 향해 공동의 요구를 관철하기 위한 것입니다. 그러나 계약 유형, 일하는 방식, 시간, 장소 등에서 공통점이 없는 재택근로 종사자와 디지털 플랫폼 매개 노무 종사자들을 기존의 노동조합체계에 편입시키려는 시도는 더 이상 유효하지 않으며, 이는 최근 노동조합 조직률 하락의 하나의 원인이라고 볼 수 있습니다. 기존의 특수형태근로종사자에 대한 노동조합 및 노동관계조정법 적용 가능성 논의는 역시 전통적인 공장제 제조업 구조에서의 사용자와 근로자, 노동조합 형태 등을 전제로 하고 있다는 점에서 새로운 일하는 방식에 적용되기 어려운 한계가 있습니다. 플랫폼 노동 종사자를 전통적 관념에 따른 단결권·단체행동권·단체교섭권 보장체계와 노동조합 및 노동관계조정법 체계로 직접 편입 시키는 것은 가능하지 않습니다. 전통적 노동3권 체계는 광장을 중심으로 한 “오프라인 집합”이 기저에 전제로 되어 있습니다. 따라서 새로운 권익보호 시스템을 개발하기 위한 논의가 필요하며, 그것인 기존의 노동관계법체계와는 구별된 별도의 보호 체계로 논의되는 것이 바람직합니다.

고용·산재보험 등 사회보장법제에 대한 변화의 압력

근로기준법에 규정된 사용자의 재해보상 책임, 산업안전보건법에 따른 사용자의 사업장에서의 안전보건상 책임, 산업재해보상보험법상 재해 인정의 기준 등은 대부분

근로자가 사업장 내에서 근로를 제공하는 것을 상정하고 마련된 규정들입니다. 노무 제공 장소의 빈번한 변경에 따른 예측 가능성 상실, 노무제공 시간의 자율성 확대로 인한 휴게시간, 연장근로시간 통제의 불가능성 등으로 인해 사용자의 산업안전보건법 상 책무를 플랫폼 제공자나 플랫폼 사업주, 또는 재택근로에 종사하는 근로자를 채용하고 있는 사용자에게 부담시키기는 어렵다는 문제가 발생합니다. 재해보상의 경우도 기존의 업무수행성과 업무기인성 기준의 변형이 불가피합니다.

근본적으로는 산업재해보상보험법상 보험기금 확보를 위한 부담자가 노동관계법상 근로자와 사용자 관계에서의 사용자에게 치중되어 있다는 것에 있습니다. 보험 방식의 산업재해보상체계를 국가 재정 부담에 의한 기금 방식의 재해보상체계로 변경하는 방안에 대한 검토가 필요합니다. 단기적으로는 1인 자영업자, 플랫폼 노동 종사자 등이 자신의 부담으로 임의적으로 산업재해보상보험 체계에 들어오도록 하는 과도기적 대응이 불가피한 것으로 보입니다.

노동정책의 변화 필요성

노동정책 또는 노동시장정책적 과제는, 법제도와 현실의 괴리에서 발생하는 보호의 공백, 변화 과정에서의 인식과 현실 사이의 격차에서 발생하는 혼란을 중화하면서, 새로운 법제도의 모색이 가능하도록 논의의 장을 만들고 이를 추진할 수 있는 역량을 최대화 할 수 있도록 체계를 구축해 나가는 것이라고 생각합니다. 진영논리와 정치적 논리를 지양하고 철저하게 합리적이고 철저하게 중립적인, 그리고 강력한 추진력을 갖춘 정부가 필요합니다. 현재의 관료집단은 생각만 바꾸면 얼마든지 그러한 역할을 감당할 수 있으리라 믿습니다.

마무리

급격한 일하는 방식의 변화가 강요되는 현실에 봉착하여, 당황하고 어려워하는 기

업도 마찬가지입니다. 과거의 방식대로 종일, 무기, 집합 근로를 전제로 한 소위 “정규직” 근로조건을 무조건 보장하고 유지해야 한다는 주장은 더 이상 유지될 수 없습니다. 시간이 지날수록 불가능한 주장이 되고 상호 간의 박탈감은 더욱 커질 것입니다. 너무 큰 변화여서 당혹스럽지만, 우리가 인식 가능하고 대응 가능한 작은 부분부터 준비한다면 그리 늦지 않게 준비가 되리라 믿습니다. 노사가 각자 고민하고, 각자 진지하게 대안을 고민해야 합니다. 지고 이기고의 문제가 아니라 살아남기 위해 대안을 도출해 가는 과정이라고 생각해야 할 것입니다.

비대면 산업의 확산과 노동정책 과제

황보국 (고용노동부 고용지원정책관)