

청년노동과 노동환경 변화들

더 가까이, 더 구체적으로, 더 촘촘하게

김 종 진

한국노동사회연구소 선임연구위원

(사) 유니온센터 이사장



■ 강사 프로필



김 종 진

Jong - jin, Kim

선임연구위원
한국노동사회연구소

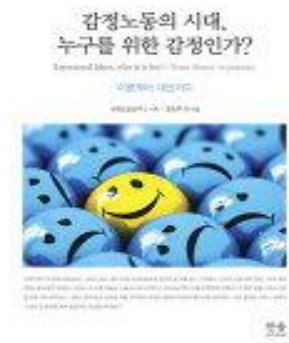
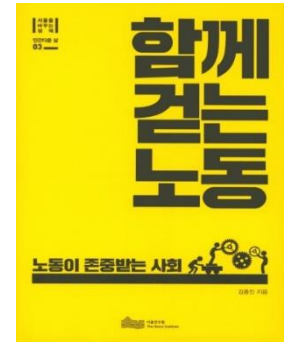
우 03740
서울시 서대문구 충정로50
골든브릿지빌딩 3층
TEL 82-2-393-1459
M.P 82-10-8635-6143
chaplin@catholic.ac.kr
<http://klsi.org>

현

(사)유니온센터 이사장
법무부 인권정책자문단 자문위원
여가부 정책자문위원
국가일자리위원회 '3기 공공 일자리 전문위원회' 위원
한국산업안전공단 미래대응위 위원
서울시 성별임금격차해소위원회 위원
서울시 유급병가지원자문위원회 위원
청년유니온 정책자문위원
가톨릭대학교 사회학과 학부 출강

전

국가인권위원회 전문위원(사회권)
국회입법조사처 조사분석지원 자문위원
국무조정실 청년정책조정위원회 선정위원
고용노동부 정책자문위원
경사노위 '디지털전환과노동의미래위원회' 공익위원
서울시 감정노동종사자권리보호위원회 부위원장
서울시 청년불평등 해소 범사회적 대화기구 운영단장
한국산업노동학회 운영위원장, 학술이사



연구 관심 분야 : 서비스산업, 비정규직, 청년노동, 플랫폼노동, 생활임금, 감정노동, 노동시간 등

Pre. 문제인식 출발

- **첫째**, 경제 및 산업구조 변화, 기술발전 과정에서 노동환경은 어떻게 변화되고 있나?

비표준적 계약과 고용의 노동시장 변화 (새로운 노동형태 증가)

- **둘째**, 국내외 노동시장 일자리 특징과 노동시장은 어떤 상황이고, 문제점은 무엇인가?

경제활동인구와 비경제활동인구, 알바, 니트, 프리랜서, 프레카리아트 등..

- **셋째**, 청년층 노동시장과 노동정책 해결 위한 다양한 정책 과제는 어떤 것이 가능한가?

새로운 상상력 + 당사자 접근 + 객관적 검토 + 실천적 모색..

A solid red circle containing the Korean text '들어가' (deul-eo-ga) in white, stacked vertically.

들어
가기

사회적 시선

Social Lens

문제의 원인은 보이지 않는다



아르바이트 청년권리보호

청년인생설계학교

사회주택

군장병 취업

주거 및 교통비 경감

신규고용 지원

서울일자리센터 서비스

희망두배 청년통장

청년수당

청년허브 운영

해외 취·창업 및 장기 해외봉사단

청년-어르신 주거공유

청년예술지원

청년 신용회복 지원

역세권 청년주택

창업자금 사업서비스 지원

청년 뉴딜일자리

취업날개(정장대여) 서비스

일학습병행제

세금면제

학자금대출 이차지원

민간주도 창업 지원

창업기업 세금면제

청년거버넌스 운영지원

청년 뉴딜일자리

청년거버넌스 운영지원

지역 및 사회적 경제일자리 창출

문제의 원인은 보이지 않는다



해고가 일상적인 나라
비정규직 노동자 1/2 나라
저임금 노동자 1/4인 나라

노동조합 조직률 11.5%
프랜차이즈 비즈니스
디지털 **플랫폼노동**

장시간노동과 재해, 하루 5명 꼴
감정노동, 괴롭힘으로 멍든 상처..
알바, 니트, 프레카리아트 15.6%

A solid red circle containing the text '노동 인권 문제' in white Korean characters.

노동
인권
문제

일터의 인권

숨겨진 문제들..

남성이란 이유만으로 가산점

KB '채용 성차별' 덜미

2015년 공채때 100여명 점수 올려
여성 일부 서류전형 탈락 불이익
남녀고용평등법 위반 인사담당 구속

금융권 공채 과정에 남성 지원자들에게만
가산점을 주는 방식으로 성차별을 한 케이
비(KB)국민은행 인사 담당자가 구속됐다.
'채용 성차별'에 대한 첫 검찰 수사 결과다.

서울남부지검 형사6부(부장 김종오)는 21
일 신입직원 공채 과정에서 특별한 이유 없
이 남성 지원자의 점수를 올려주는 방식으
로 성차별을 한 케이비국민은행 인사담당자
오아무개씨를 남녀고용평등법 위반 혐의로
구속했다고 21일 밝혔다. 오씨는 2015년 상
반기에 진행된 대졸 신입 공채 서류전형에
서 남성 지원자 100여명의 점수를 여성 지원
자에 비해 올려준 혐의를 받고 있다. 당시 남
성 지원자들의 점수가 높아지면서, 여성 지
원자 가운데 일부는 서류 전형에서 탈락한
것으로 조사됐다.

검찰이 남녀고용평등법 위반 혐의로 금
융권의 성차별형 채용 비리에 대해 수사하
는 것은 이번이 처음이다. 남녀고용평등법은
채용 과정에 성별에 따른 차별이 있어서는

안 된다고 규정하고 있다. 오씨는 최종 합격
자 비율에서 남녀 비율을 맞추기 위해 불가
피하게 남성 지원자의 서류전형 점수를 높
였다고 진술한 것으로 알려졌다. 검찰 관계
자는 "이르면 이번주 안에 오씨를 남녀고용
평등법 위반 혐의로 기소할 방침"이라고 말
했다.

앞서 오씨는 신입사원 채용 과정에서 이
른바 '주요인사(VIP) 리스트'를 관리하고 최
고 경영진의 친인척을 부정 채용하는 데 관
여한 혐의(업무방해)로도 수사를 받아왔다.
금융감독원은 지난해 12월 금융권 채용 비
리가 의심되는 사례 22건을 적발해 대검찰
청에 수사의뢰한 바 있다. 금감원 조사 내용
을 보면, 국민은행은 2015년 채용 당시 최고
경영진인 윤종규 회장의 조카가 서류전형
점수 840명 가운데 813등에 그쳤지만, 면접
점수에서 최고 등급을 주면서 최종 합격자
120명 가운데 4등으로 합격시키는 등의 채
용 비리를 저지른 것으로 나타났다.

국민은행 측은 "수사중인 사안이어서 자
세한 내용을 알기 어렵다. 다만 국민은행은
신입행원 가운데 여성 비중이 다른 시중은
행들에 견줘 더 높다"고 말했다.

황금비 김경락 기자 withbee@hani.co.kr

"내가 자꾸 꿈에 나와"... 성희롱 1년간 1200건

'직장내 괴롭힘 방지법' 1년... 성희롱 여전히 만연

성희롱 80%는 회사·사무실서
공공기관, 민간기업보다 많아
과태료·기소 승지는 5% 그쳐
괴롭힘 진정건수 작년 4000건
여성·사회적 약자층 사각지대

직장인 A씨(29·여)는 지난해 회사
자리에서 직장 상사인 유부남에게 성희
롱을 당했다. 그는 A씨를 회사 장소에
서 갑자기 따로 불러낸 뒤 "내가 자꾸
꿈에 나온다" "다른 곳에서 만났으면
너를 따라다녔을 것 같다" 등 말을 했
다. 성적 굴욕감을 느낀 A씨는 회사에
바로 신고하고 싶었지만 불이익을 당할
것이 걱정돼 신고하지 못했다.

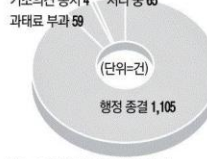
16일 '직장내 괴롭힘 방지법'이 시행
1주년을 맞지만 직장 내 성희롱은 여
전히 만연해 있는 것으로 나타났다. 고 박
원순 전 서울시장이 성추행 의혹으로
고소된 사건만 봐도 사업주가 괴롭힘의
주체가 될 경우 이를 방지할 수단이 부
족하다는 점이 한계로 지적된다. 김용

미래통합당 의원실이 고용노동부에서
제출받은 자료에 따르면 지난해 7월부
터 올해 6월까지 고용부에 접수된 직장
내 성희롱 진정 사건은 총 1233건이었
다. 고용부는 남녀고용평등법 12조(직
장 내 성희롱 금지), 14조(직장 내 성희
롱 발생 시 조치), 14조의2(고객 등에
의한 성희롱 방지) 위반과 관련해 진정
접수를 받고 이에 대해 적절한 조치를
취하지 않는 사업주에게 행정적 조치를
내린다.

접수된 1233건 중 행정 종결된 사건
은 1105건으로 전체 사건 중 약 90%를
차지했다. 피해자와 가해자가 합의를
하거나 사업주가 근로감독관의 사업장
시정명령에 따른 경우, 실태조사 결과
성희롱 사실을 확인할 수 없었던 경우
등이 모두 이에 해당한다. 사업장에 과
태료가 부과되거나 사업주가 피해자
후에 소환해 기소·경고로 승지된 경우
는 전체 진정 사건 중 5%였다.

직장 내 성희롱 사건은 꾸준히 발생
하는 것으로 확인됐다. 지난해 3월 어
성기숙부가 발표한 '2018 성희롱 실태
조사 결과 발표'에 따르면 전체 응답자

직장 내 성희롱 진정 사건 처리 현황



자료=고용노동부(2019년 7월~2020년 6월)

약 1만명 중 8.1%가 최근 3년간 직장에
서 성희롱 피해를 경험한 적이 있다고
응답했다. 공공기관 재직자가 성희롱
피해를 호소한 경우(16.5%)가 민간사
업에(6.5%)보다 월등히 높은 것으로
나타났다. 성희롱 발생 장소는 회사 장
소(43.7%)와 사무실(36.8%)이 주요
발생 장소인 것으로 확인됐다. 박 진
시장 성추행 의혹에서도 알 수 있듯이 상
급자의 집무실 등이 성희롱 범죄의 우
범지대인 것이 다시 한번 확인된 셈이
다. 김 의원은 "직장 내 괴롭힘" 문제
개선을 위한 제도화 마련된 지 1년이 지
났지만 여전히 직장 내 성희롱 등 인권
침해 사례가 빈발하고 있다"며 "직장
내 지위·관계상 우위를 이용한 갑질행

위 근절을 위해 제도의 사각지대를 줄
여나가겠다"고 밝혔다.

한편 고용부에 따르면 지난해 7월 직
장 내 괴롭힘 방지법이 시행되고 올해
5월까지 괴롭힘과 관련해 고용부에 접
수된 진정 사건 수는 총 4066건인 것으
로 확인됐다. 접수된 진정 사건 중 검찰
에 송치된 사건은 40건으로 전체 중 1%
수준이었다.

괴롭힘 유형을 살펴보면 폭언이 전
체 진정사건의 절반 가까이(48.7%)를
차지했다. 괴롭힘 목적의 부당인사
(25.8%), 따돌림·협박(14.1%) 등이
뒤를 이었다.

지난 9일 국회에서는 직장 내 괴롭
힘 방지법 시행 1주년을 맞아 현장의
대응과 향후 과제를 파악하는 토론회
가 열렸다. 여성노동법률지원센터가
고용부에서 위촉받아 지난해 10월부터
올해 3월까지 이뤄진 설문 내용에 따르
면 요양보호사, 간호사, 간호조무사,
보육교사, 마트 종사자 등 여성이 많이
일하는 직종에서 상담 요청이 많았다.
플랫폼 노동자, 계약직, 인턴, 수습근
로자 등 고용 형태상 사회적 약자 지위
에 놓인 사람들의 상담도 많은 것으로
나타났다.

김유신 기자

경향신문



“예쁘니 술 따라봐” 신체접촉 등 성희롱 예사	“화장 왜 안 했냐” 임금 깎인 뒤 물메이크업	“햄버거가 식었다” 봉지 던진 고객에 사과
---	---	---------------------------------------

청소년노동자 “우린 감정도 없나요”

청소년유니온은 '일터 폭력' 조사

교과제 7명(17)은 생활비와 급
식비를 마련하려고 지난해 11월부
터 아르바이트를 한다. 패스트푸드
점과 카페, 편의점, 고깃집, 웨딩홀
을 거쳤다. 이곳에서 부당 노동행위
와 강요노동 등을 겪었다. 패스트푸드
점에서는 화장실을 하지 않겠다는 이
유로 최저임금의 반을 깎인 뒤 '폴
메이크업'을 했다. 당치가 크다는
이유로 다이어트를 강요당했다. 한
손님이 햄버거가 식었다며 7명에
게 이의를 던졌다. 7명은 좌절하고
말해야 했다.

웨딩홀에서 일할 때는 성추행을

60%가 강요노동 요구당해

결반은 우울증 등 2차 피해
"수면시간 늘고 자꾸 울어"
'강요노동자 보호법' 1년
작동 안 해 변한 게 없어
대우, 연·인·신체 피해를 겪는 것으
로 나타났다. 청소년유니온이 지난
9~12월 만 15~18세 청소년노동자
252명을 대상으로 조사한 결과를
보면, 61.9%가 고객, 상사, 동료에
게 웃음, 친절 등 과도한 강요노동
을 요구당했다. 58.3%의 청소년이
일터에서 강요노동을 못한다는 이

유로 주의 조치를 받았다. 23.2%가
표정, 목소리, 말투, 복장, 음모(화
장) 관련 컴플레인에 시달렸다. 직
장 내 괴롭힘, 임금삭감·체벌, 해고
등 불이익이 있었다. 이들은 심층
인터뷰에서 손님이 팀을 주면서 신
체 부위를 만지고 고압을 쏘아대고
고구렷한 일과 이리저리 반말을
들어야 했던 경험 등을 얘기했다.
52.7%의 청소년 노동자들이 강
요노동으로 발생한 스트레스로 일
상생활에 지장을 겪었다. 이들은
"집에 오면 우울증이 수면 시간 이
상대로 늘어났고 자꾸 울었다" "매
일 죽고 싶었다"고 생각했지만 때때
로 애기 그만두지 못했다" "찜찜하

지만 고통학생을 써주는 곳이 많지
않아 견딜 수밖에 없다"고 말했다.
30.1%는 일터에서 고객 응대 매
뉴얼·교육 없이 일했다고 말했다.
'강요노동자 보호법'이 시행된 지
약 1년이 지났지만 변한 게 없었다.
34.5%는 강요당하기 힘든 상황임에
도 고객 응대를 중단할 수 없었다고
했다. 27.3%는 상사나 동료의 도움
을 받을 수 없었다.

이처럼 청년유니온은 노동상담팀
장은 "청소년노동자의 강요노동관
련 교육 및 제도적 대책 마련과 함께
강요노동자 보호법이 실제로 작동
돼야 한다"고 말했다.

이보라 기자 purple@kyunghyang.com



노동을 바라보는 시각들

1. 동아제약 판피린 라디오 CF - 월차편

“젊은 사람들이 감기에 걸리는 거 자체가 문제야”

“근데, 뭐? 월차! 월차! 어디 월차를 내 개념없이”

“으슬 으슬 감기엔 판피린-큐”

근로기준법 55조 휴일

근로기준법 60조 연차유급휴가

61조 유급휴가 사용촉진

62조 유급휴가 대체



2. 유라케이코리아

- 엠코러스 지하철(2,4호선 광고)

근로기준법 73조

사용자는 여성근로자가 청구하면

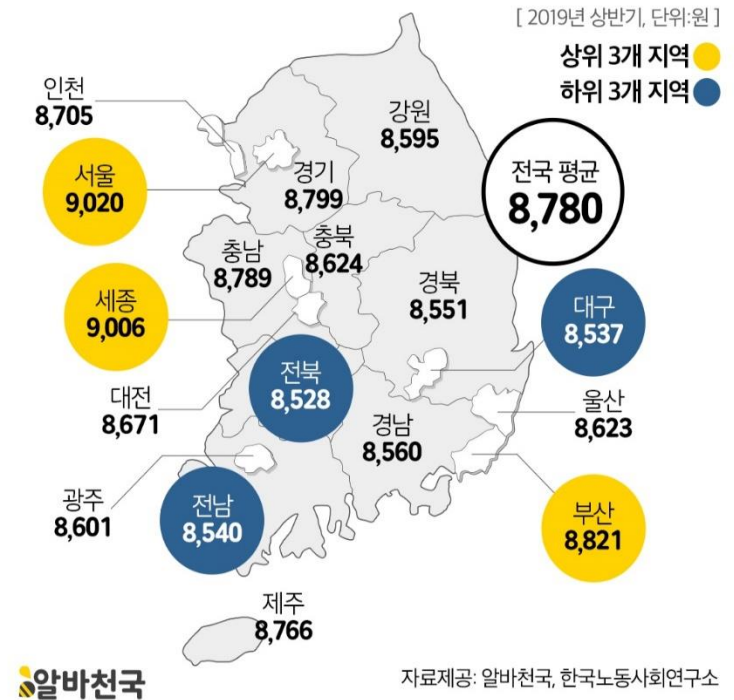
월 1일의 생리휴가를 주어야 한다

광주지역 청년의 현실 - 저임금 청년, 최저임금 다수 미적용

광주 청년 일자리 상황 : 저임금, 열악한 노동 문제 어떻게 볼 것인가?



2019년 상반기 전국 지역별 아르바이트 평균시급



- ✓ 광주지역 대표적 최저임금 미달 비율 높은 17개 광역 지자체 중 하나..?
- ✓ 광주지역 특성화고(13곳: 3,690여명) → 1,600여 곳 기업체에 1,420여명 현장 실습 → 어떤 노동상황?

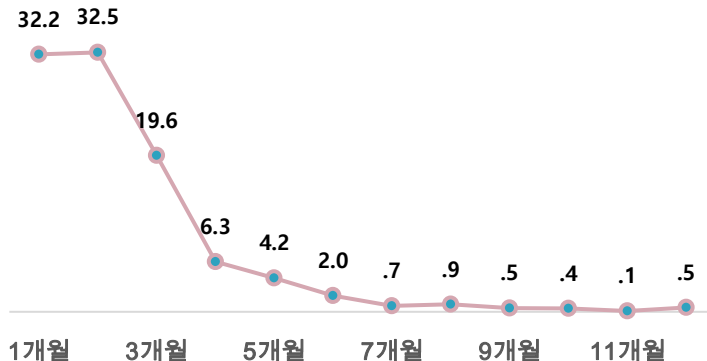
한국 청년노동시장 특징 - 변화하는 노동 포착

노동조건 지표

- ✓ **평균 근속기간 2.4년**
: 정규 3.1년 vs. 비정규 1.1년
- ✓ **평균 임금 216만원**
: 정규직 252만원 vs. 비정규 154만원
- ✓ **최저임금 미지급 13.7%**
: 정규직 3.6% vs. 비정규 31.4%

- 첫 직장 근속 기간 : 14개월 ('11년 15개월)
- 1년 미만 이직율 : 68.7% ('11년 74.6%)

청년 구직 소요기간('18) - 평균 2.4개월



자료: 통계청, 「지역별고용조사」, 2018년 상반기 원자료 분석

노동환경 지표

- ✓ **교육훈련 적용율 65.2%**
: 정규 65.2% vs. 비정규 41.8%
- ✓ **고용보험 적용율 72.3%**
: 정규직 81.8% vs. 비정규 49.4%
- ✓ **노동환경 만족도**
: 정규직 81.7% vs. 비정규 76.7%

- 교육훈련 : 20-24세 시간제 : 남성 15%, 여성 15.5%
- 고용보험 : 20-24세 시간제 : 남성 19%, 여성 13.3%

노동안전 지표

- ✓ **일터 폭언 피해 5.6%** [동료 32.1% 고객 67.9%]
: 여성 5.7% vs. 남성 5.5%
- ✓ **일터 성희롱 피해 0.2%** [동료 33.8% 고객 66.2%]
: 여성 1.2% vs. 남성 0.2%
- ✓ **일터 괴롭힘 피해 0.3%**
: 여성 0.3% vs. 남성 0.2%

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?

Good

정면 응시하기
또렷한 눈빛



시선 처리

살짝 미소 짓기



입모양

천천히, 또박 또박 말하기
끝까지 말하기



발성, 발음

Bad

눈동자를 위, 아래로 굴리기
결눈질
жат은 깜빡임

입 오므리기
혀 낼름거리기

'음..', '아..' 같은 소리 내기
말끝 흐리기
조사 흐리기

늘어나는 온라인 시험·화상면접… 채용시장 ‘언택트’ 바람

기업 세곳 중 한곳 온라인 전형 도입 가상회의·원격근무도 일상화 가능성

코로나19 사태는 기업들의 채용 방식을 획기적으로 바꾸었다. 일부 기업은 코로나19 감염을 막기 위해 채용의 전 과정을 온라인 전형으로 돌렸다. 만대면 방식의 면접을 화상 면접으로 대체했다.

기업의 근무 형태도 ‘언택트(비대면)’ 중심으로 바뀌고 있다. 디지털로 원격 업무를 하는 ‘모바일 오피스’를 구축하면서 모여서 일하는 기존 사무실은 필요하지 않은 요소로 전락하고 있다. 사내 교육은 유튜브나 자체 제작한 동영상으로, 심지어 회사 행사나 회식마저 집에서 하는 곳도 생겼다.

포스트 코로나 시대는 시간과 공간의 개념이 사라진 직장 내 패러다임의 변화를 예고하고 있다.

삼성은 올해 상반기 신입사원 채용에 처음으로 온라인 시험을 도입했다. 응시자는 집에서 PC로 ‘삼성 직무적성 검사(GSAT)’를 봤고, 감독관은 원격 모니터링 시스템으로 시험 과정을 지켜봤다.

현대차그룹은 신입·경력 채용을 화상 면접으로 할 계획이다. 정보기술(IT) 회사인 ‘라인플러스’는 올해 신입 개발자 채용 접수부터 면접까지 모든 전형을 온라인으로 하기로 했다.

기업들이 앞다퉈 온라인 채용 전형을 하면서

2020년 상반기 언택트 채용 확산

기업	구인 내용	채용 방식
라인플러스	SW개발 신입사원 채용	모든 전형 온라인
이스트소프트	상반기 온라인 공채	모든 전형 온라인
뱅크샐러드	인재 상시채용	전화면접, 화상면접
우아한형제들	부문별 신입, 경력 채용	화상면접
SK이노베이션	경력직 채용	화상면접
LG전자	경력직 채용	화상면접
삼성그룹	상반기 채용	온라인 채용 설명회
SK그룹	상반기 채용	온라인 채용 설명회
포스코그룹	상반기 채용	온라인 채용 설명회



*자료: 사람인 신입사원 화상 면접 현장을 찾은 SK이노베이션 김준 총괄사장. [연합뉴스]

채용 시장이 ‘언택트 방식’으로 완전히 전환할 것이라는 전망도 나온다.

최근 구인·구직 매칭 플랫폼 ‘사람인’이 기업 372곳을 대상으로 한 ‘온라인 채용 전형 도입’ 관련 설문 조사 결과를 보면, 기업 세 곳 중 한 곳 (31.2%)이 현재 온라인 채용 전형을 진행 중이거나 도입할 의향이 있다고 밝혔다.

임민욱 사람인 팀장은 “온라인 채용 설명회, AI 면접 등을 중심으로 조금씩 물꼬를 트던 온라인 채용 전형 도입이 코로나19 확산을 계기로 속도가 빨라지고 있다”며 “최신 기술과 접목한 다양한 언택트 채용 방식이 공정성과 편의성을 무기로 채용의 패러다임을 바꿀 것”이라고 말했다.

이와 함께 거점 오피스와 가상회의, 원격 근무가 일상생활이 될 것이라는 관측도 있다.

거점 오피스는 정보통신기술(ICT)을 활용, 인공지능(AI) 기반의 안면 인식 시스템과 예약시스템, 모바일 가상 데스크톱 인프라(VDI), 가상회의 시스템 등 디지털 업무환경을 갖춘 사무실을 말한다.

이미 SK텔레콤은 서울과 경기 성남의 분당과 판교 등에 거점 오피스를 구축·운영 중이고, 직원들이 많이 거주하는 인천, 경기 고양 등에 확대해 나갈 계획이다.

비대면 방식의 다양한 사내 문화도 눈에 띈다. GS홈쇼핑은 ‘재택 회식’을 도입해 집 주변 소

상공인 음식점에서 배달해 먹을 경우 최대 3만원까지 비용을 지원하기로 했다. 직원들의 건강 유지를 돕는 사내 복지 프로그램 ‘바다챌린지’도 집에서 하는 ‘홈트레이닝’ 방식으로 바꿨다.

포스트 코로나에는 업무 형태가 급격하게 바뀌면서 보안, 공정성 등 관련 제도의 정비도 필요하다는 목소리도 크다.

재계 관계자는 “온라인 채용 과정에서 부정행위가 없도록 보안 솔루션, 원격 모니터링 등 시스템을 구축해야 한다”며 “사내 정보 노출을 막는 보안 문제 등 원격 근무의 장·단점을 분석해 전반적인 업무 효율을 높이는 방식을 고민해야 한다”고 말했다. 원승일 기자

코로나 19 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



A solid red circle containing the text '노동 시장' in white.

노동
시장

일자리 지도 변화

취업 기준, 고용들

매일경제

모든 근로자 계약직으로 뽑아

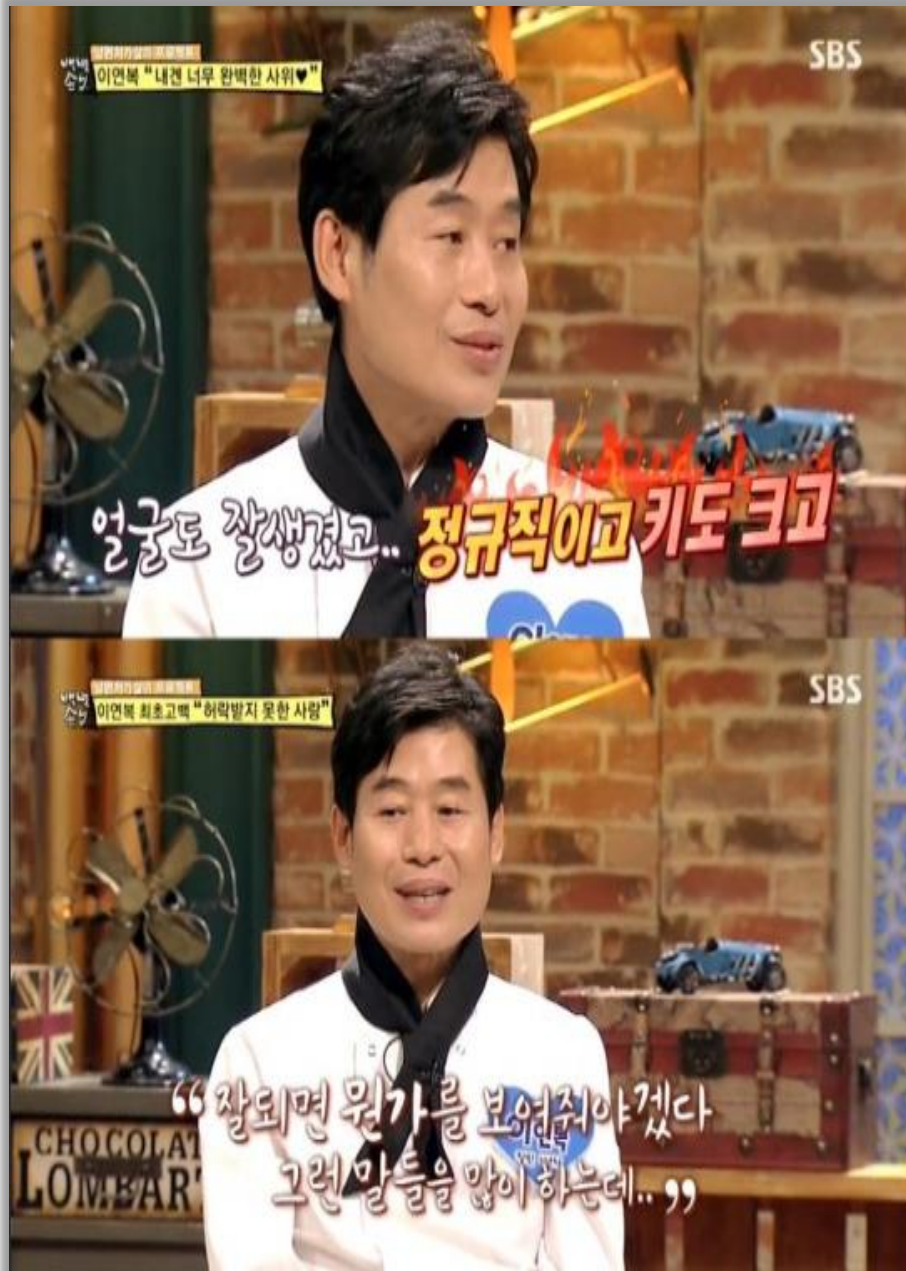
"중세보다는 경제 활성화로 복지 수요를 줄여야 한다." (김정식 한국경제학회·연세대 경제학과 교수)
 "기업들이 모든 근로자를 비정규직화해야 한다." (이지순 차기 한국경제학회·서울대 경제학부 교수)
 한국경제학회를 이끌고 있는 김정식 회장과 이지순 차기 회장은 지난 17일 '한국 경제 어떻게 해야 되살
 될 수 있는가'를 주제로 매경미디어센터에서 열린 대담에서 위기의 한국 경제에 대한 진단과 해법을 제시
 했다. 최근 불거진 무상복지로 인한 중세 논란에 대해 김 회장은 "경제 활성화를 통해 복지 수요를 줄일 수
 있다는 점에 주목해야 현 경제를 제대로 진단하는 것"이라며 "허루가 다르게 치솟는 복지 수요를 어떻게 관
 리하느냐에 우리 경제의 명운이 달렸다"고 진단했다.



김정식 연세대 교수 (현 경제학회장)

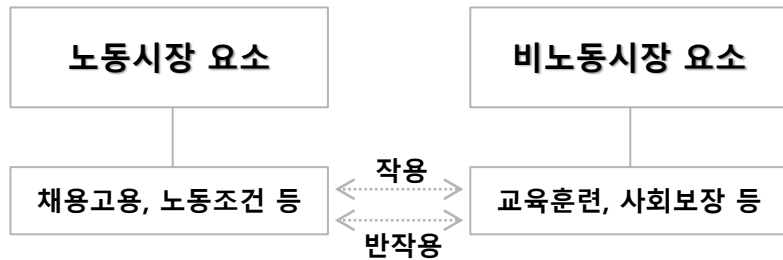


이지순 서울대 교수 (차기 경제학회장)



한국의 노동시장 특징 - 공공 및 대기업(1차노동시장) vs. 중소기업(2차노동시장)

노동시장 접근 방향

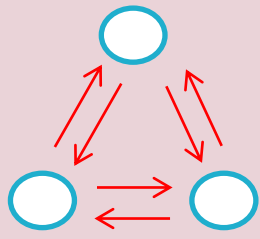


일자리 생태계

→ 일(work)간 관계

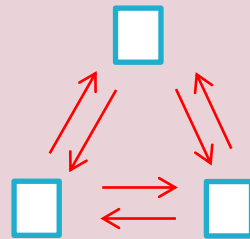
→ 일자리 내 관계

작용 반작용



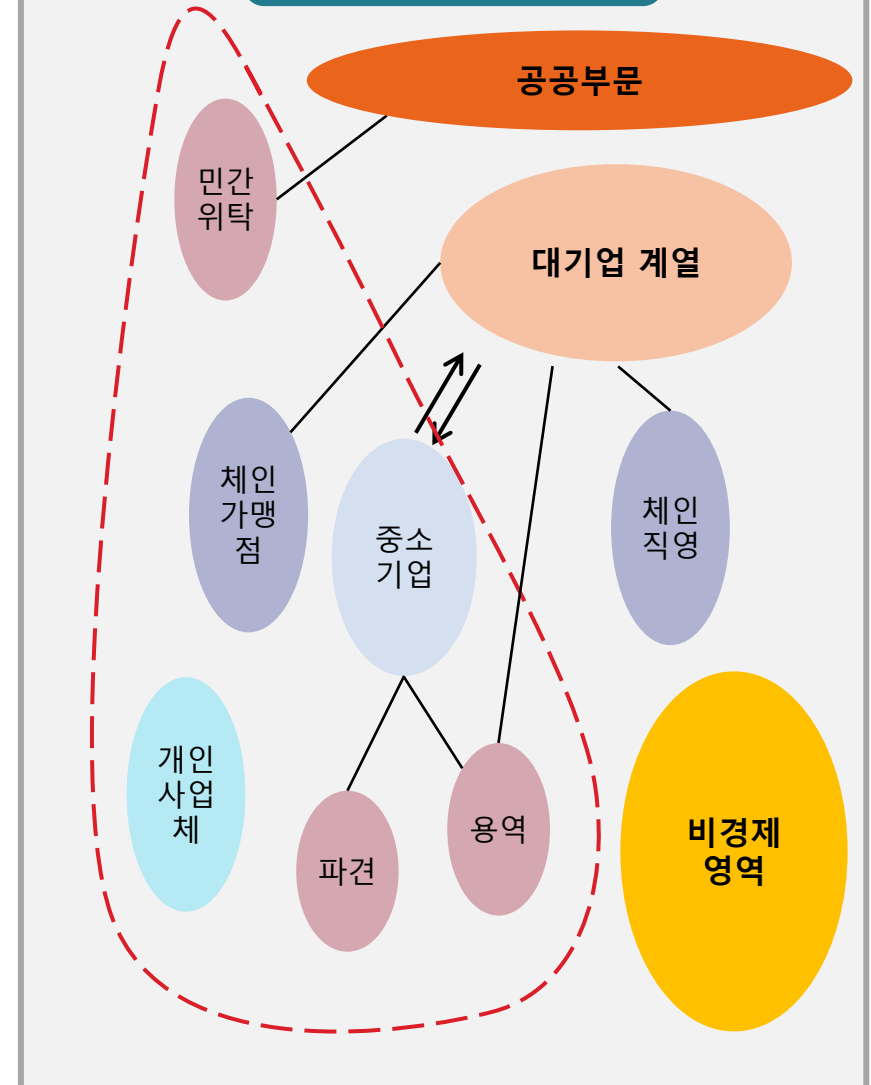
개별화된 일자리

상호작용



포용적 일자리

노동시장 생태계

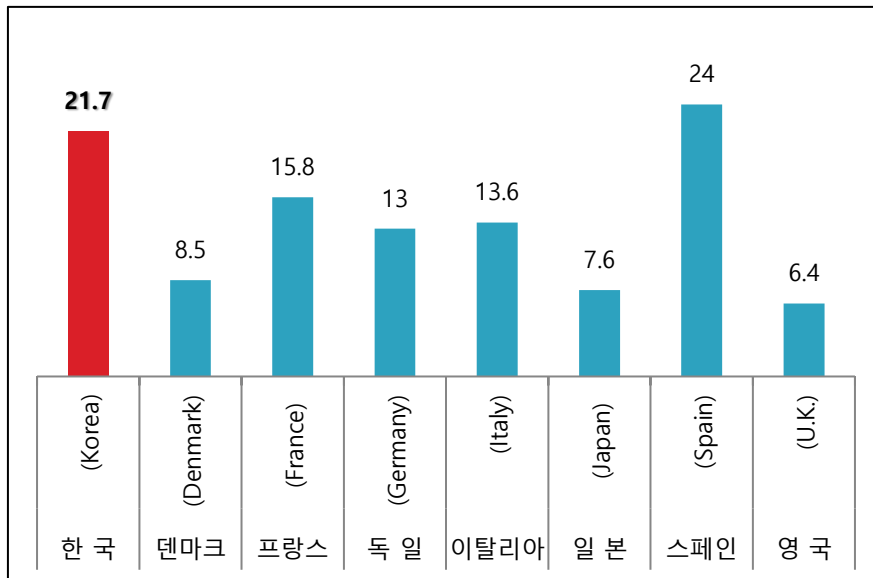


한국 노동시장 특징, 불안정 노동

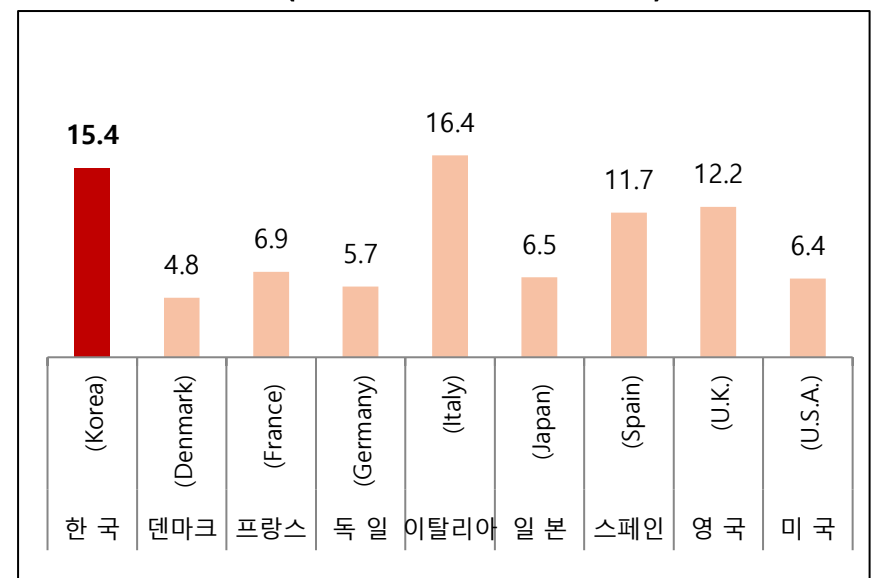
노동시장 불안정성 비정규직 비율 41.6%(KLSI)

- ✓ 10년 이상 장기 근속자 비율 20.1% → 1년 미만 단기근속자 31.3%
- ✓ 임시직 기간제 비중(21.7%), 1인 독립자영자 15.4% → 특수고용, 프리랜서 형태 노동
- ✓ 불안정 저임금 사회안전망 배제 프레카리아트화 (Precariat)

임시직 취업자 비중(2015, ILO)
(Proportion of Temporary Employment)

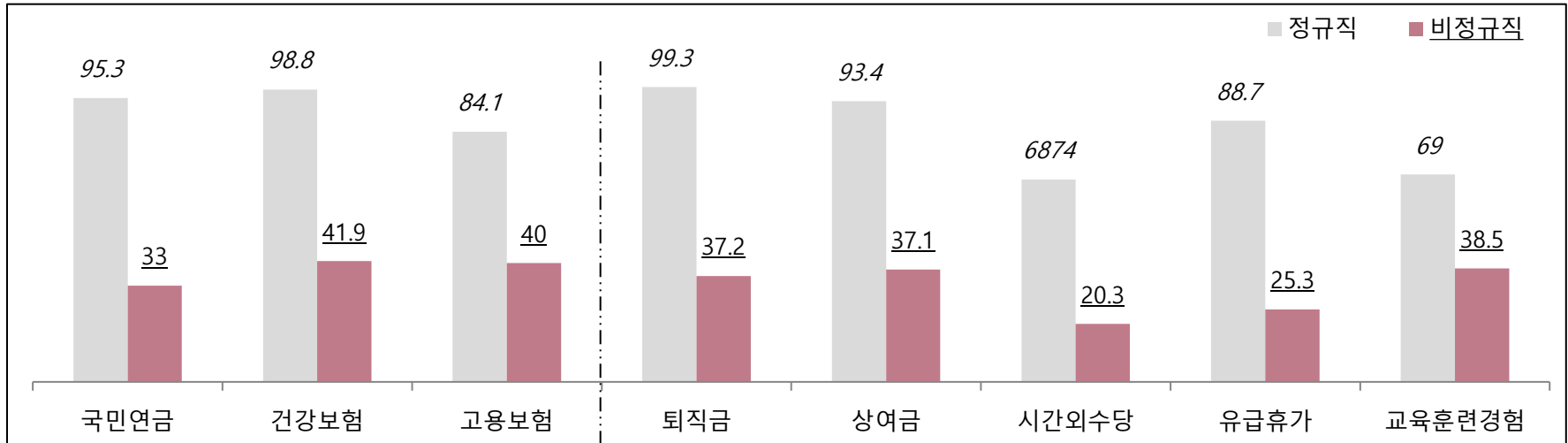


취업자 1인 자영업 비중(2015, ILO)
(Own account workers)

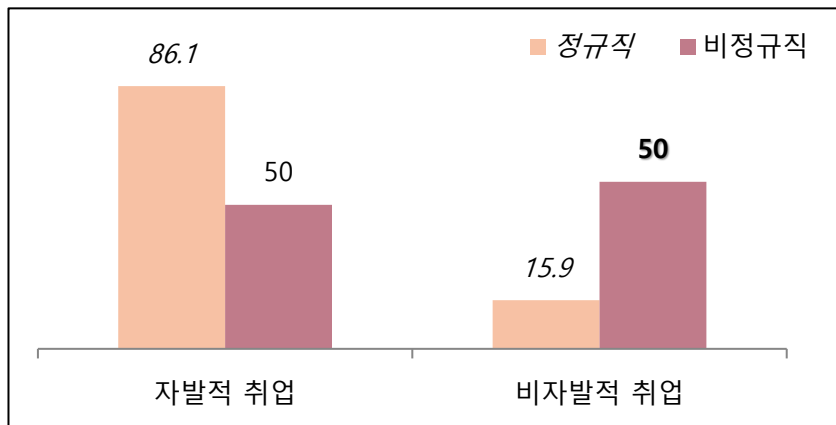


한국 노동상황 현실 - 낮은 사회안전망

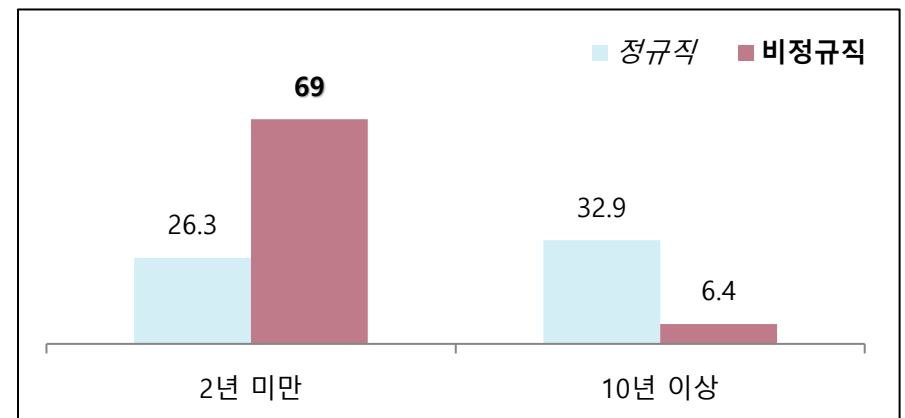
1. 비정규직 '사회보험' 적용율 38% '유급휴가' 25%, '교육훈련' 38%



2. 비정규직 '비자발적 취업' 53%



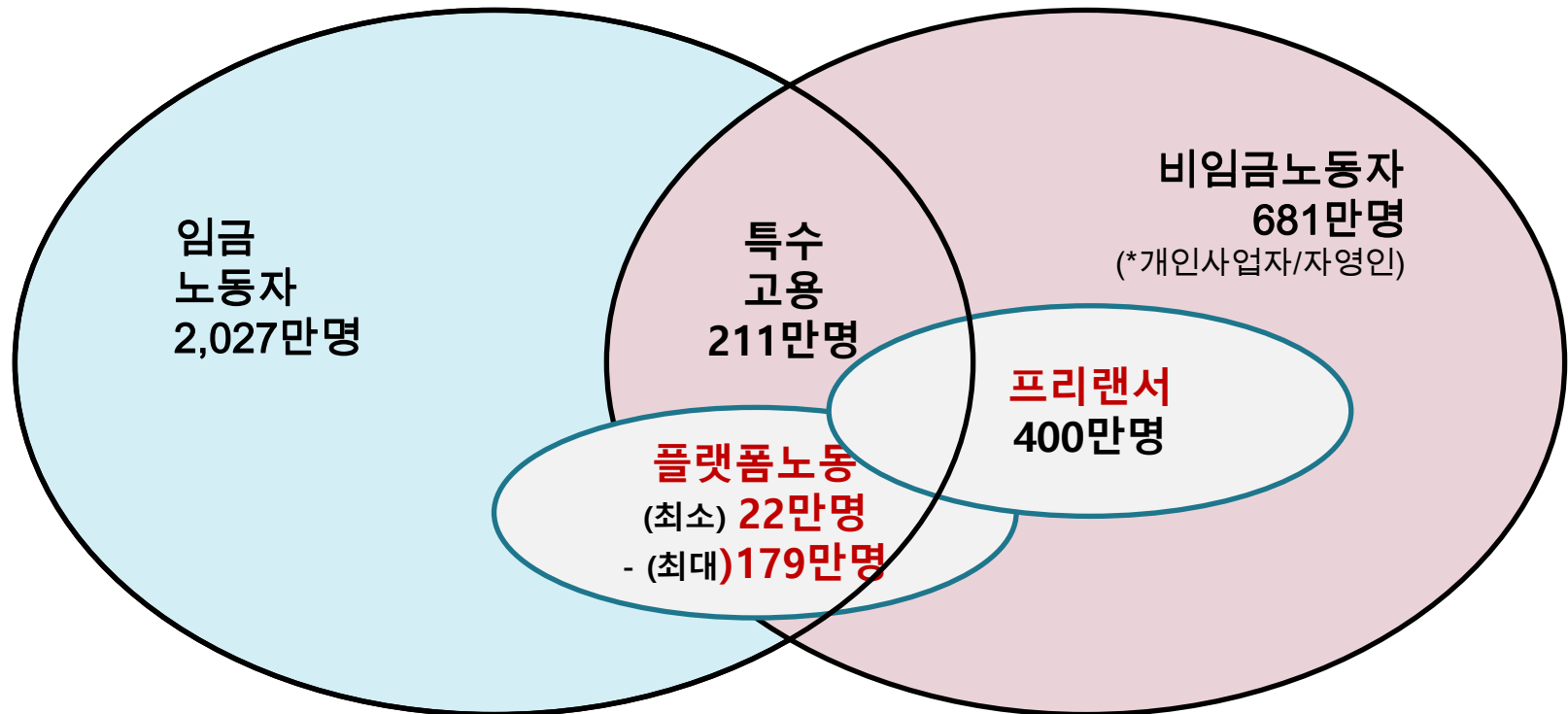
2년 미만 근속 69% (평균 2.4년 → 정규 8.6년)



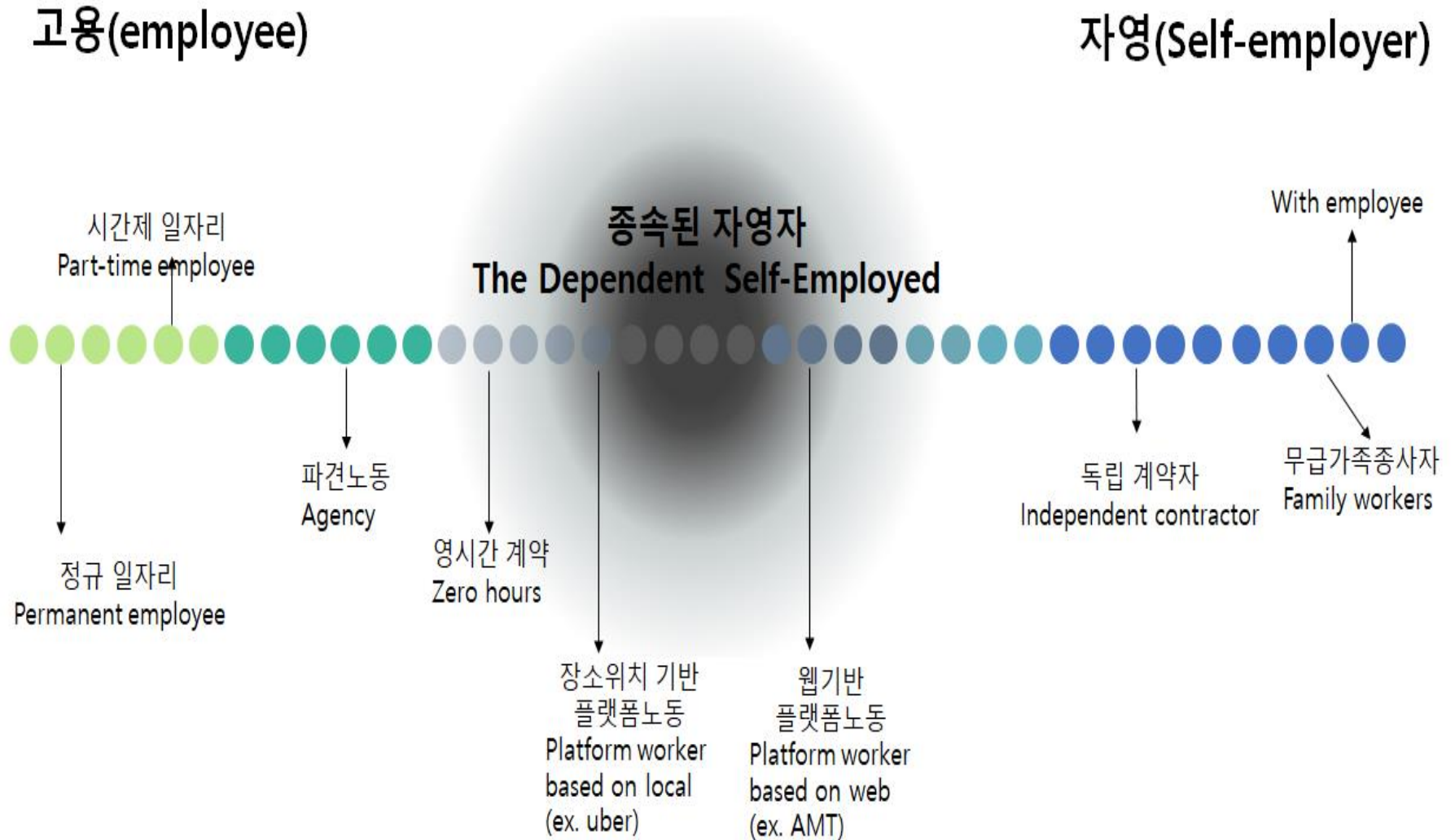
[참조] 노동시장 변화 - 고용다변화 '새로운 노동 형태' 일자리 증가

임금노동자와 비임금노동자 사이 중첩

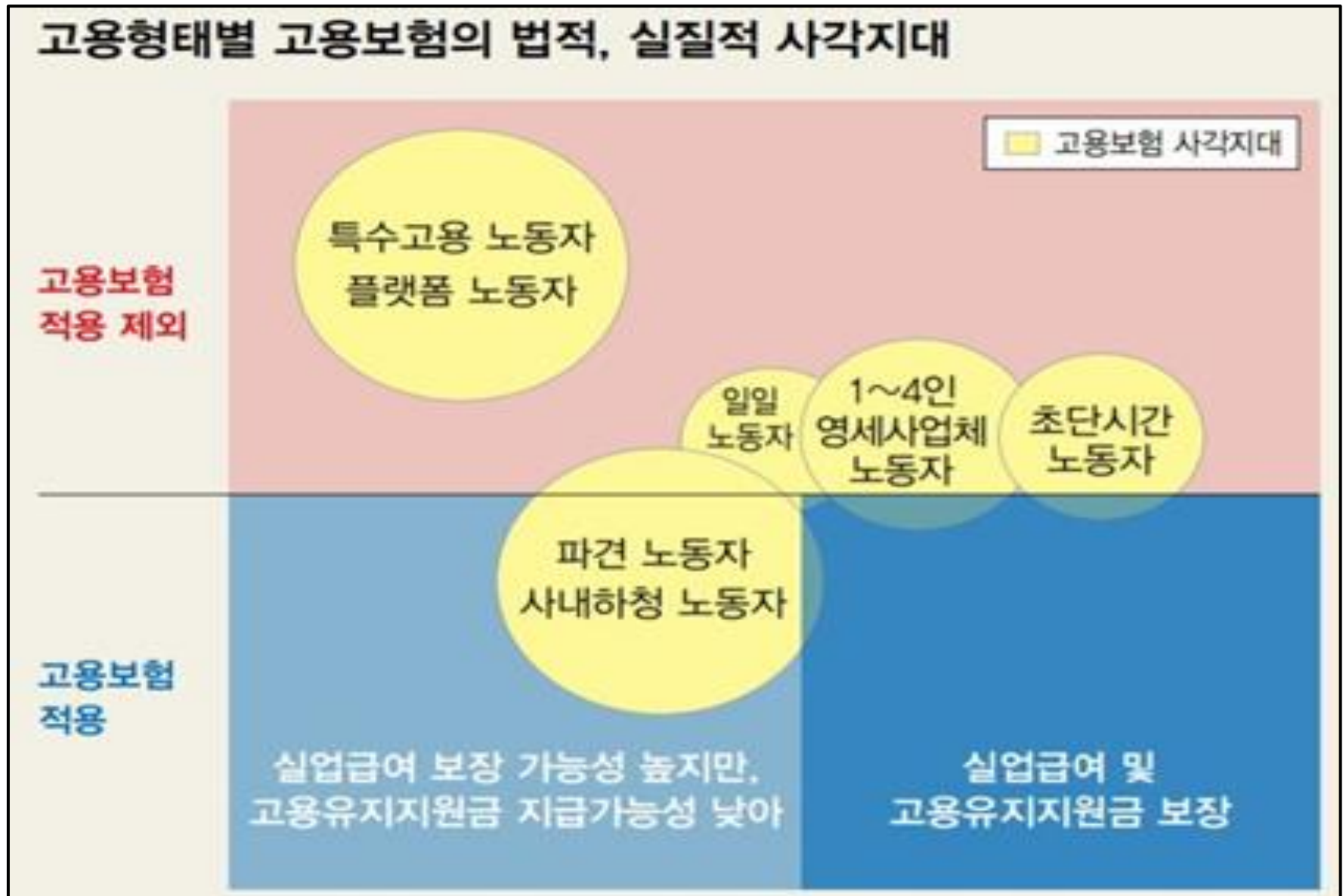
- 특수고용, 프리랜서, 플랫폼노동 -



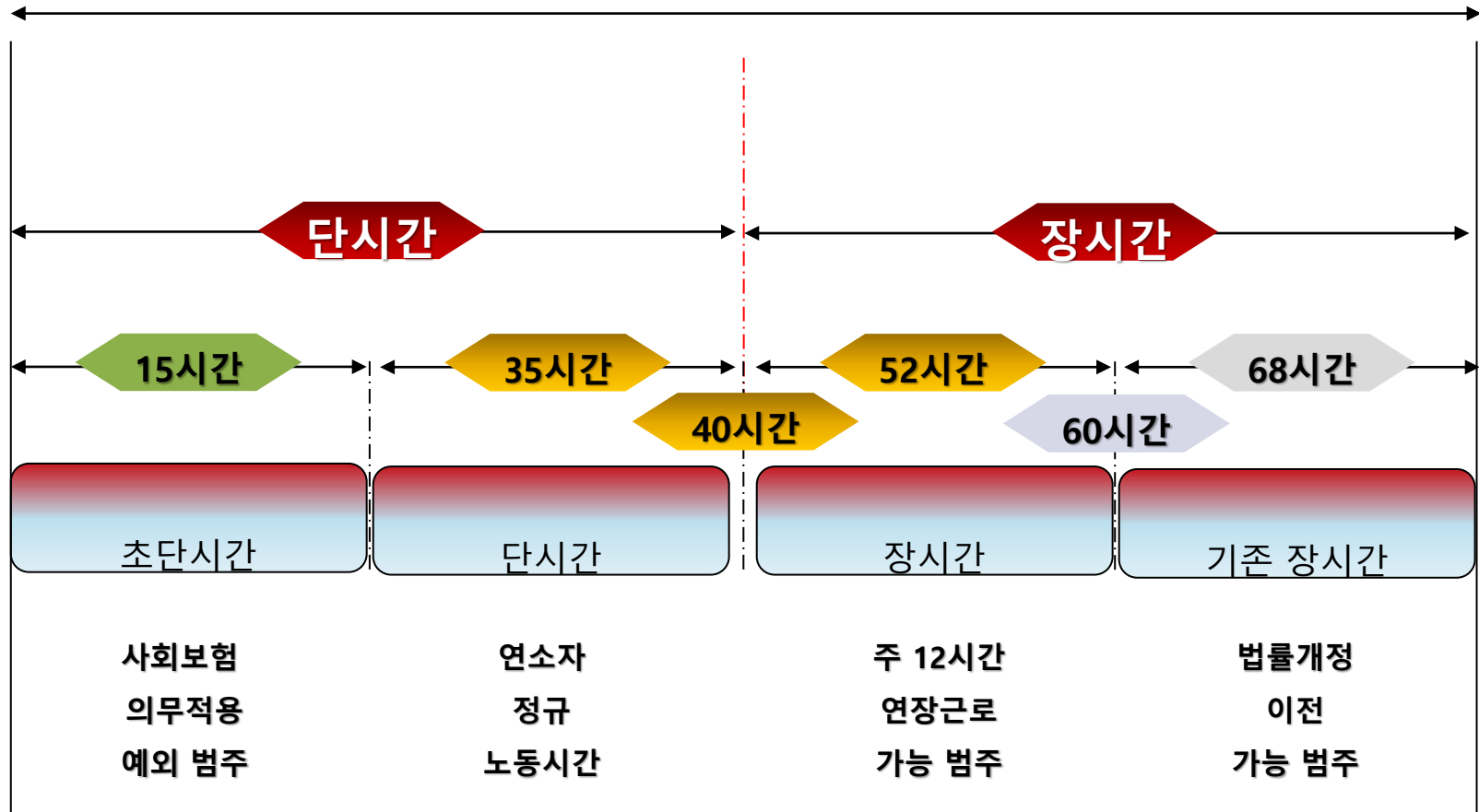
[참조] 일자리 지도가 바뀌고 있다!! 프리랜서, 플랫폼노동 → ‘독립노동자’



노동시장 변화 대응 정책 모색-고용의 질 개선, 사회적 보호



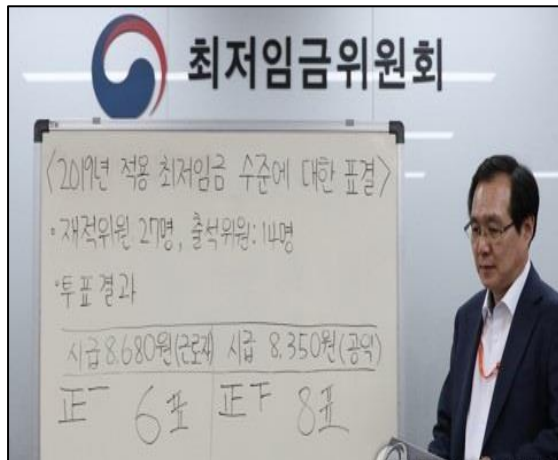
한국 노동시장 상황과 노사관계 관련 법제도 - 노동시간



- 법제도 취지 : OECD 장시간 노동 국가 현실 개선, 일과 삶의 균형(WLB)
- 노동시간 초점 : 노동시간 극단화 → 초단시간, 52시간 이상 장시간

저임금 해소 정책(최저임금 현실화)

20년 8,590원 → 월 179만5천원 21년 8,720원 → 월 182만2천원





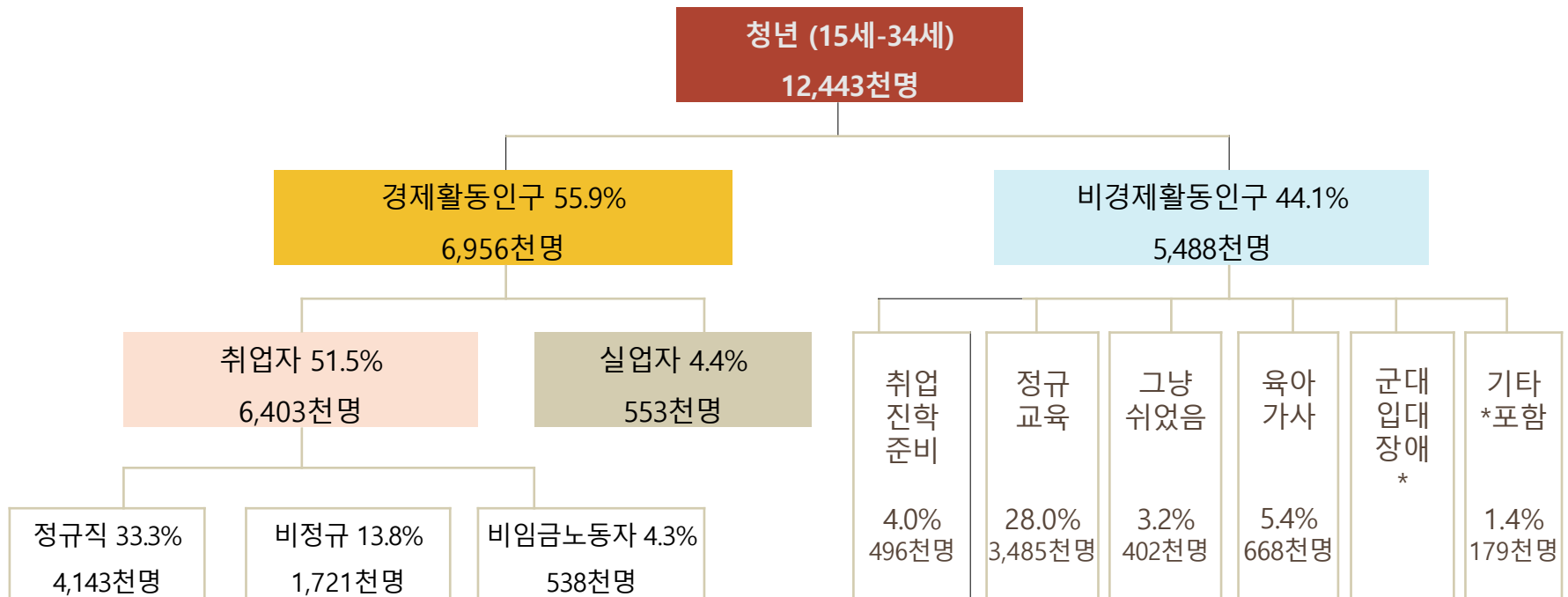
청년 일자리

이행기 노동시장

한국 청년노동시장 특징 - 이행기 청년의 불안정한 삶

노동시장의 불안정과 일자리 질 제고

- ✓ 노동시장 특징 : 불안정고용&실업&이직(자발 Vs. 비자발), 니트(NEET), 비임금노동, 비경제활동 등
- ✓ 청년 비정규직 : 13.8% : 기간제 계약직 6.6%, 시간제 6.5%) 고용의 질 제고
- ✓ 모호한 새로운 노동 : 플랫폼 노동(지역기반 & 웹 기반), 프리랜서 형태의 자유직업 증가
- ✓ 취준생, 자기모색, 장기실업, 초단시간 아르바이트 반복 (비구직 니트 3.2%, 40만2천명)



[참조] 광주 청년 경제활동과 비경제활동 인구, 노동시장 상황

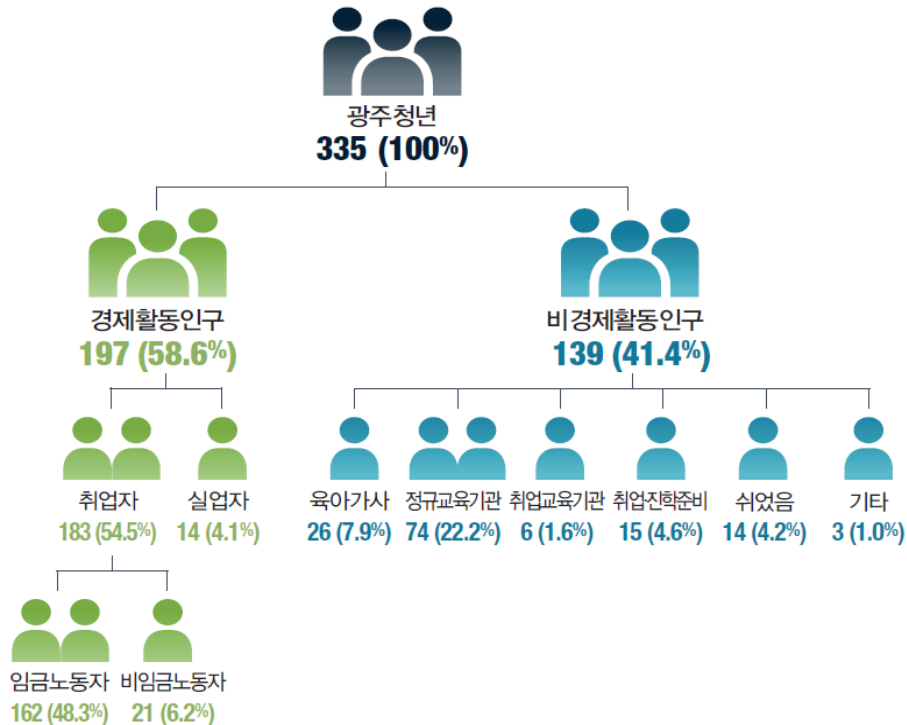
광주 청년 경제활동 상태

- ✓ 광주 비경제활동인구 : 41.4%(139천명)
- ✓ 광주 비정규직 노동자 : 6.2%(21천명)

광주지역 청년 니트

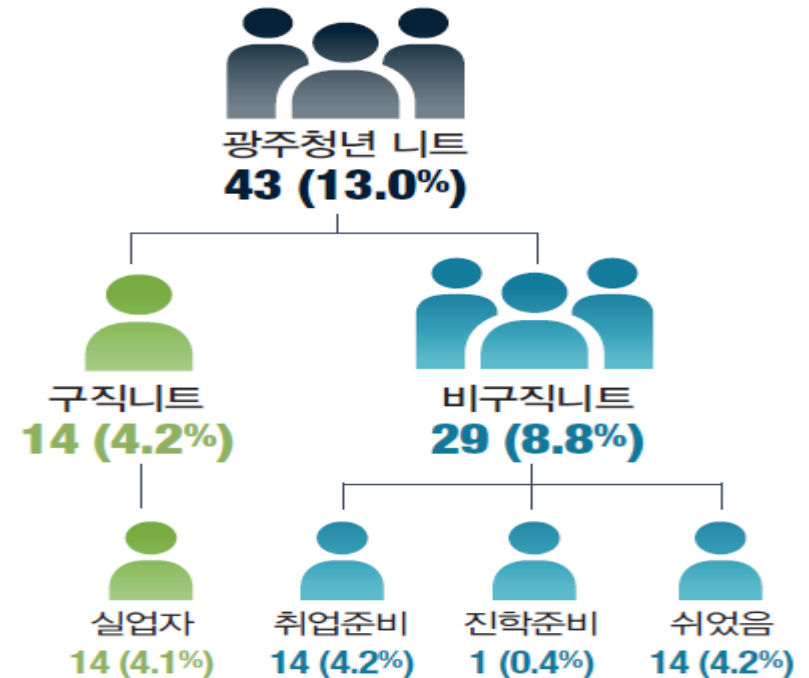
- ✓ 청년 니트 : 13%(43천명)
- ✓ 니트 분포 : 구직니트 4.2%, 비구직니트 8.8%

광주지역 청년 경제활동 상태 (단위: 천명, %)



* 자료: 지역별고용조사(2016)

광주지역 청년 니트 규모 (단위: 천명, %)



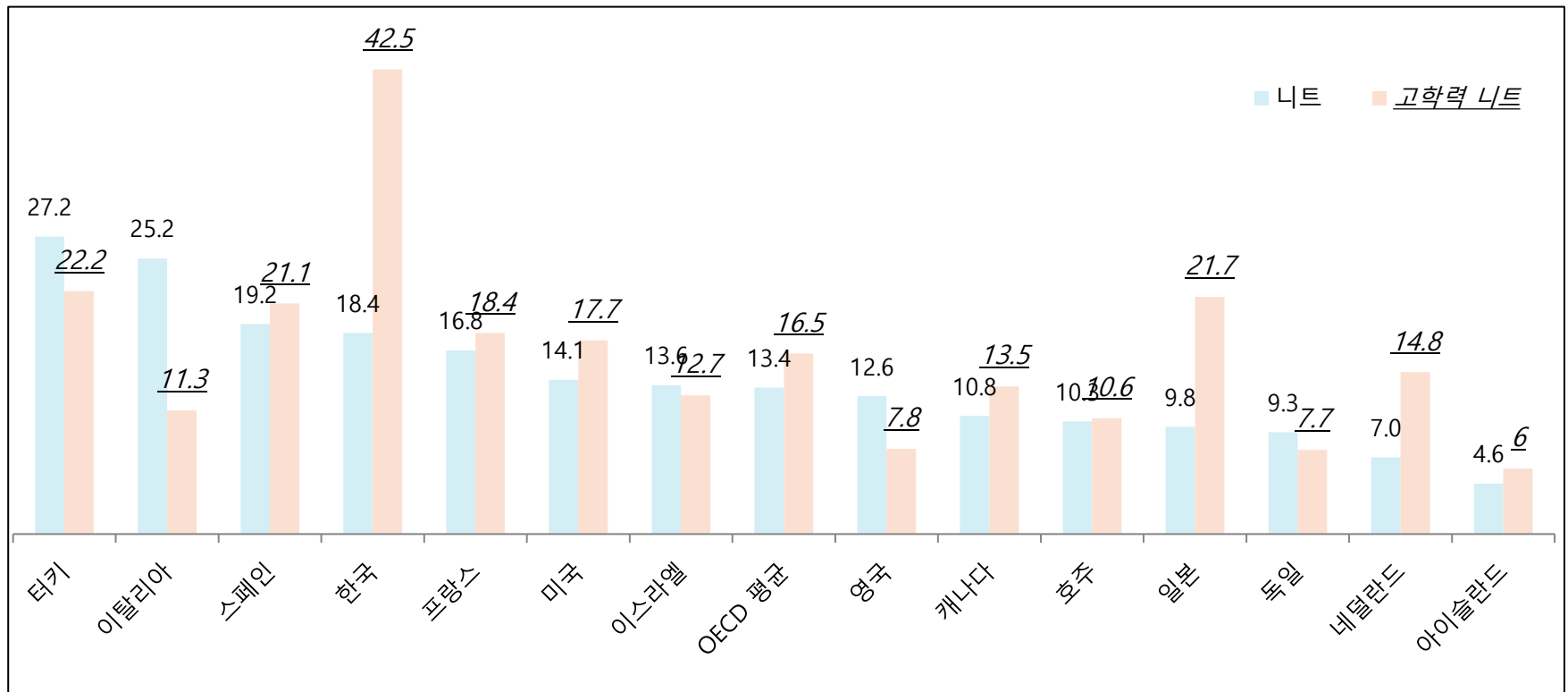
* 자료: 지역별고용조사(2016)

한국 노동상황 현실 - 청년니트

이행기 청년 노동시장 **니트(NEET)** 문제 심각

✓ 2017년 청년 실업률 9.9% → 니트 18.4%(OECD 평균 13.4%)

✓ 취준생, 자기모색, 장기실업, 초단시간 아르바이트 반복 → 불안정 저임금 사회안전망 배제



자료 : OECD 한눈에 보는 사회 2019 (Society at a Glance), 대졸 고학력 니트 OECD 2015

[참조] 한국 노동상황 현실 – 휴학, 취업 기간

휴학과 사유	2009년	2018년	2019년
휴학 경험	39.6	44.4	45.8
1)취업준비	30.3	42.4	39.3
2)학비/생활비	12.5	9.6	10.6
3)군입대/기타	57.2	47.9	50.1

취업 소요기간	2009년	2018년	2019년
3개월 미만	53.3	49.6	49.5
3~6개월 미만	11.9	12.0	12.8
6개월~1년 미만	9.5	10.8	10.0
1년 이상	25.4	27.6	27.7

[참조] 고용노동부 2021년 주요 정책 – 청년 문제

(청년) 구직포기자(NEET) 등의 비경활 유입을 최소화하기 위해 일 경험과 훈련 기회를 대폭 확대하고, 취약유형별 맞춤형 지원방안 마련·추진

비경활 유입 최소화

구직 역량강화

- 국민취업지원제도 청년특례 (23만명)
- 청년특화 디지털 신기술 훈련 (1.7만명)

일자리 기회

- 청년 디지털일자리 (5만명)
- 공공기관 청년고용의무제 연장 ('~23)
- 청년 추가고용장려금 (9만명)

취약유형별 맞춤형 지원

특성화 고졸

- 「고졸취업 활성화 방안」 마련 (교육부 협업)
- 산학일체형 도제학교 추가 선정

인문계 대졸

- IT비전공자 대상 훈련과정 운영
- 대학일자리센터 대상 및 기능 확대

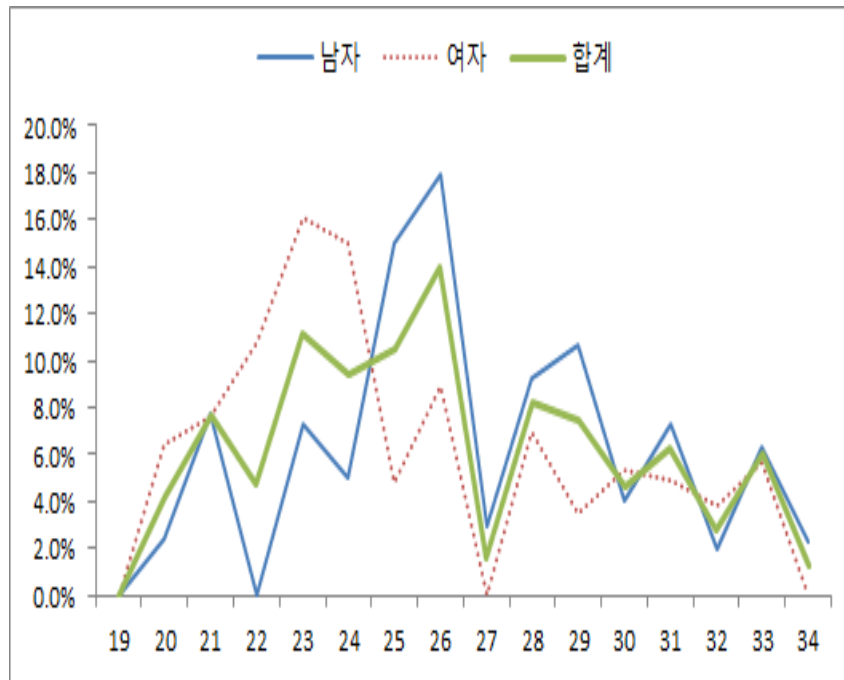
구직포기

- NEET 현황 파악·유형분석
- 자치단체 연계 발굴, 맞춤형 고용서비스

2-3 광주지역 청년 실업률과 비구직 니트 상황

광주지역 청년 실업자 현황

- ✓ 청년 실업률 : 20대 후반 다수
- ✓ 성별 분포 : 여성 20대 초반, 남성 20대 후반



광주지역 청년 비구직 니트 현황

- ✓ 청년 비구직 니트 : 20대 후반
- ✓ 성별 니트 분포 : 여성 20대 중반, 남성 20대

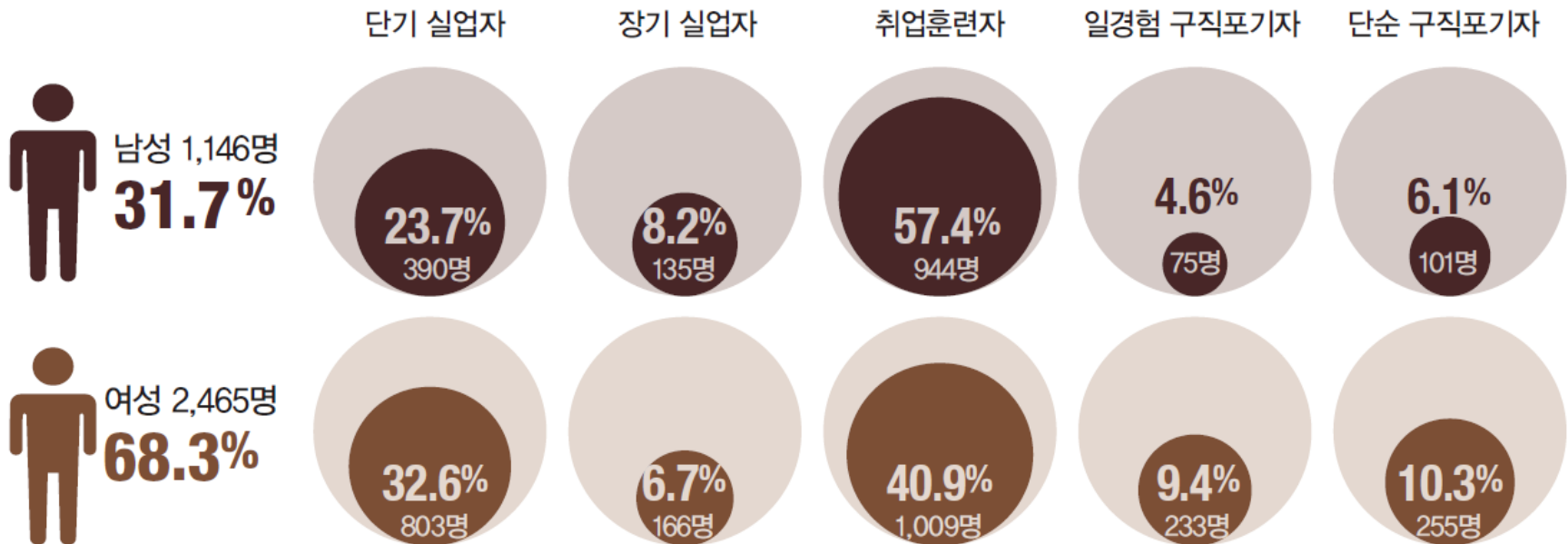


2-4 광주 청년 대졸자 직업이동 경로 분석

대학이 많은 도시 광주, 학교 졸업 이후 이동 경로

- ✓ 대졸자 : 취업 훈련(남성 57.4%, 여성 40.9%) → 교육훈련 접근성, 경로, 적합 프로그램 검토 필요
- ✓ 실업자 : 단기 (여성 32.6%, 남성 23.7%), 장기(여성 6.7%, 남성 8.2%) → 아르바이트, 니트 접근 필요

광주지역 취업준비자 규모: 성별 (규모: 3,611명)



* 자료: 대졸자직업이동경로조사(2016)



디지털화

숨겨진 문제들..

[단상] 4차 산업혁명 - 세상이 뒤 바뀐고, 위협적 분위기?

뉴스토마토

2016년 10월 25일 화요일 002면 종합

“인공지능이 내 직업 대체할 거다”

직장인 절반 비판적 전망...금융·보험·화학 차례로 우려 높아

인공지능이 발달하면 인간의 일자리는 어떻게 변화할까. 이 질문에 직장인의 절반은 자신이 종사하는 직업에 인공지능이 출몰할 것이라고 답했다. 인공지능이 출몰하면 우려는 금융·보험·관공직과 화학·관공직에서 상대적으로 높았다.

한국고용정보원은 지난 7월 23일 직종에 종사하는 직장인 1000명을 대상으로 인공지능, 첨단기술 등 4차 산업혁명의 영향에 대한 인식을 조사(본조사 95%, 실험조사에 131%)했다. 설문 결과 응답자의 44.7%는 첨단기술 때문에 자신이 종사하는 직업에서 일자리가 줄어들 것이라고 응답했다. 기술적 변화에 일자리가 증가할 것이라는 응답은 13.0%에 불과했다.

직종별로는 금융·보험(81.8%), 화학(63.6%), 제조·관공직(61.4%) 순으로 일자리가 감소할 것이라는 응답이 높았다. 금융·보험 종사자의 일자리 감소 예상인 것 같은 인터넷전문직도 나타났다. 코딩(프로그래머) 등이 이미 인간의 업무를 대체하고 있기 때문에 추종된다. 제조·화학·관공직 또한 기계·정보로 업무가 자동화될 가능성이 큰 직업으로 꼽혔다.

반면 사회복지 및 공공·관공직 종사자들은 13.6%만 자신의 일자리가 줄어들 것



라고 예상했다. 또 정보·통신 관련직 종사자들은 34.1%가 일자리가 증가할 것이라고 답했다. 전체 응답자의 53.4%는 전셋집, 자동차, 인공지능 등 기술적 변화에 따라 전셋집, 자동차, 인터넷 1점도 대체할 것이라고 전망했다. ‘대체 불가능하다’는 응답은 20%, ‘일하는 것으로 인해 가능하다’는 응답은 26.7%였다. 제조·화학·관공직 등 공공·관공직에서 ‘기술적 요인에 의한 업무 대체’가 가능할 것이라는 응답이 59.0%에 달했다. 금융·보험 관련직에서는 72.0% 1이상 대체 가능하다는 답변이 36.4%, ‘대

체 불가능하다’는 답변은 0.0%였다. 한편 기술적 변화에 대한 준비에 대해서는 일부만 준비가 되어 있다고 답했다. 17일 니혼게이샤신문에 따르면 일본 최대 통신사 NTT그룹의 자회사 NTT니시니혼은 2023년까지 250개 업무에 AI를 도입해 수천 명의 업무를 대체한다는 방침을 세웠다. 먼저 야간 말까지 콜센터 등 60개의 업무에 AI를 시험 도입하고 효과를 지켜보면서 점차 확대할 계획이다. 이 회사의 계획은 비정규직을 포함해 5만 명에 이른다. 신문은 “NTT니시니혼은 인공지능의 채택 후 신규 채용을 줄여 최근 10년 동안 인원을 40% 줄였다. 앞으로도 지원감소가 예상되는 만큼 AI를 도입해 업무를 유지하고 생산성을 높여나가는 것”이라고 분석했다. 한국인들에게도 인기가 높은 나가사키(長崎)현의 테마파크 하우스텐보스를 운영하는 여행사 HBS도 같은 날 “3년 안에 로봇과 사물인터넷(IoT)을 활용해 직원을 1200명에서 600명으로 줄여나갈 것”이라고 밝혔다. 이 회사는 이미 테마파크 내에 운영하는 ‘아일랜드 호텔’에 200대 이상의 로봇을 배치하고 14개 객실을 단 7명으로 운영하며 관리하도록 하고 있다. 이 호텔의 총인원은 다른 호텔의 4분의 1 수준, 본업인 여행업에서도 첨단 기술을 활용하면 인력 절감 효과가 커진다. 3대 메가뱅크(대우·신한·우리)도 인공지능과 파인애플·그라나다·자바·대·AI 등을 활용해 10년 동안 직원 3분의 1을 줄여나갈 것이라고 천명했다. 나머지 메가뱅크를 거느린 미쓰비시·산리·파인애플·그라나다·자바·대·AI 등으로 파인애플·그라나다·자바·대 4000~9500명의 업무량을 AI 등으로 대체하겠다고 밝혔다. 도쿄=정원재 특파원 peacechaos@donga.com

東京日報

2018년 03월 19일 월요일 A21면 국제

콜센터 AI 상담원서 로봇 호텔리어까지

일손부족 디, 인공지능 등 도입 확산

최근 일본 제국에서 인공지능(AI)과 로봇을 활용에 필요 인력을 줄여나가는 움직임이 가속화되고 있다. 젊은층 인구 감소와 베이비붐 세대의 은퇴가 맞물리면서 일본 부국에 사회화자 해법으로 최근 기업에 도입되고 있다.

17일 니혼게이샤신문에 따르면 일본 최대 통신사 NTT그룹의 자회사 NTT니시니혼은 2023년까지 250개 업무에 AI를 도입해 수천 명의 업무를 대체한다는 방침을 세웠다. 먼저 야간 말까지 콜센터 등 60개의 업무에 AI를 시험 도입하고 효과를 지켜보면서 점차 확대할 계획이다. 이 회사의 계획은 비정규직을 포함해 5만 명에 이른다. 신문은 “NTT니시니혼은 인공지능의 채택 후 신규 채용을 줄여 최근 10년 동안 인원을 40% 줄였다. 앞으로도 지원감소가 예상되는 만큼 AI를 도입해 업무를 유지하고 생산성을 높여나가는 것”이라고 분석했다.

한국인들에게도 인기가 높은 나가사키(長崎)현의 테마파크 하우스텐보스(테마파크)를 운영하는 여행사 HBS도 같은 날 “3년 안에 로봇과 사물인터넷(IoT)을 활용해 직원을 1200명에서 600명으로 줄여나갈 것”이라고 밝혔다. 이 회사는 이미 테마파크 내에 운영하는 ‘아일랜드 호텔’에 200대 이상의 로봇을 배치하고 14개 객실을 단 7명으로 운영하며 관리하도록 하고 있다. 이 호텔의 총인원은 다른 호텔의 4분의 1 수준, 본업인 여행업에서도 첨단 기술을 활용하면 인력 절감 효과가 커진다. 3대 메가뱅크(대우·신한·우리)도 인공지능과 파인애플·그라나다·자바·대·AI 등을 활용해 10년 동안 직원 3분의 1을 줄여나갈 것이라고 천명했다. 나머지 메가뱅크를 거느린 미쓰비시·산리·파인애플·그라나다·자바·대·AI 등으로 파인애플·그라나다·자바·대 4000~9500명의 업무량을 AI 등으로 대체하겠다고 밝혔다. 도쿄=정원재 특파원 peacechaos@donga.com



이투데이

2017년 09월 13일 수요일 01면 글로벌

인간 對 로봇 ‘일자리 전쟁’ 시작됐다

단순 반복 작업 로봇이 도입돼 근로자는 관리 등 업무 모색

아마존 ‘로봇 도입에 대해 검토’

NYT “로봇은 인간을 위협할 것”

월마트는 현재는 로봇 도입 후 500명 정도 시범 사업에 들어간다



아마존은 지난 2월(현지시간) 미국 전역의 물류센터에서 배송용 로봇을 한 개당 2만 개 이상 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

었다는 우려를 나타냈다. 대다수 언론은 로봇이 일자리를 대체할 것이라고 보도했다. 일부 언론은 로봇이 일자리를 대체할 것이라고 보도했다. 일부 언론은 로봇이 일자리를 대체할 것이라고 보도했다. 일부 언론은 로봇이 일자리를 대체할 것이라고 보도했다.

아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다. 아마존은 또 지난 9월 미국 내 100개 물류센터에 로봇을 도입할 계획이라고 밝혔다. 이는 아마존이 지금까지 도입한 로봇의 10배에 달한다.

이시투데이

2019년 05월 08일 수요일 01면 경제

보험사들 ‘로봇 자동화’ 속속 도입

7월부터 주 52시간 근무제 대비 인건비 줄이고 업무효율성 향상

보험사들이 오는 7월 주 52시간제 본격 시행을 앞두고 RPA(Robotic Process Automation)를 속속 도입하고 있다. RPA는 사람이 수행하던 단순·반복 업무를 로봇 소프트웨어를 적용해 자동화한 업무자동화 시스템이다. 이를 통해 업무효율성을 높이고 인건비 절감 효과를 기대하고 있다.

7월 미라이생명에서는 35개 업무·43개 프로세스에 RPA 시스템을 도입해 운영을 시작하고 있다. 앞서 삼성생명, 신한생명, 현대생명, KB생명, DB생명, 우리생명, 오렌지생명, 라이온생명 등이 이를 적용했다. 오는 7월부터 삼성인도 300여 개 업무 프로세스에 주 52시간 근무제에 맞춰 RPA를 도입해 업무 효율을 높이고 인건비를 줄이기 위해 도입할 예정이다.

미라이생명의 RPA 적용 대상은 선 계약 관리부터 보험금 지급 신청, 계약 갱신, 계약 해지, 계약 만기, 계약 종료 등 보험사 업무 전반에 걸쳐 적용될 예정이다. 2차 사업에서는 영업 현장에서 반복적인 업무의 자동화를 위한 RPA를 도입할 예정이다. 보고·작성, 계약관리, 전자문서관리,

자료수집, 모니터링, 업무자동화 등 28개 업무를 자동화했다. 이를 통해 연간 약 2만9000시간이 절약될 것으로 예상된다.

삼성생명은 실제 효과를 봤다. 지난해 10월 RPA를 도입한 지 6개월 만에 총 50여 개 업무에 적용해 연간 2만4000시간을 절약했다.

적용 사례는 아파트 담보대출 기존 처리 및 입력(전 1800시간), 콜센터 상담사 업무 자동화(전 1800시간), 단점보정 추가가입(500시간) 등이다. 사내 직원 만족도 조사에서 96%, 향후 RPA 적용 효과에 대해 94%를 받기도 했다.

삼성생명은 2021년까지 60개 과제를 RPA로 수행해 업무 생산성을 높이고, 3차 7개 과제를 OCR(문자인식)·챗봇 기술과 연계해 ‘능동형 RPA’로 고도화시키거나 나갈 계획이다. 2017년 6월 보험업계 최초로 RPA를 도입한 삼성생명은 현재 65%의 업무에 RPA를 적용 중이다. 같은 해 7월부터 KB생명도 47개 업무에 RPA를 적용했다.

보험업계에서는 “RPA 도입으로 반복적인 업무 처리나 단순성 작업이 줄어들었고, 오류 발생 가능성도 서로 다른 기간에 발생하고”며 “이를 통해 확보된 시간을 창의적이고 고부가가치로 전환하는 업무에 집중해 새로운 성과를 창출하는 기반이 되고” 평가했다.

/오경희 기자 arh

경향신문

2018년 08월 10일 수요일 01면 국제



일본, 공장에 사람 대신 ‘로봇노동자’ 파견 사업 시작

생각 다한 ‘로봇사’

부품 운반·조립·검사 등

현장에서 사람 대신 로봇을

해 ‘인력 부족’ 문제

도쿄, 8월 10일

일본의 로봇산업이 급속도로 성장하고 있다. 최근에는 제조업뿐만 아니라 서비스업에서도 로봇을 도입하고 있다. 일본 정부는 2025년까지 제조업에 로봇을 도입하는 것을 목표로 하고 있다. 일본 정부는 2025년까지 제조업에 로봇을 도입하는 것을 목표로 하고 있다. 일본 정부는 2025년까지 제조업에 로봇을 도입하는 것을 목표로 하고 있다.



다보스포럼, 4차 산업혁명으로 700만개 일자리
사라지고, 200만개 새롭게 생겨날 것으로 분석

- ✓ 2011년 미래의 고용보고서
- ✓ 2016년 4차 산업혁명의 이해

일자리 미래 (167쪽)



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

Global Challenge Insight Report

The Future of Jobs

Employment, Skills and
Workforce Strategy for the
Fourth Industrial Revolution

January 2016



[현상] 로봇이 인간의 노동 대체, 보완..?



[한국] 신세계 자율주행 로봇



[한국] 멀티플렉스 극장

노동 없는 기계 제국

- 아마존 실험들, 아마존 고(go), 바(bar), 북(book)..



한국 점원 없이 더 편한 쇼핑, 유통4.0(중앙일보, 2018.8.21, 경향신문 기사)

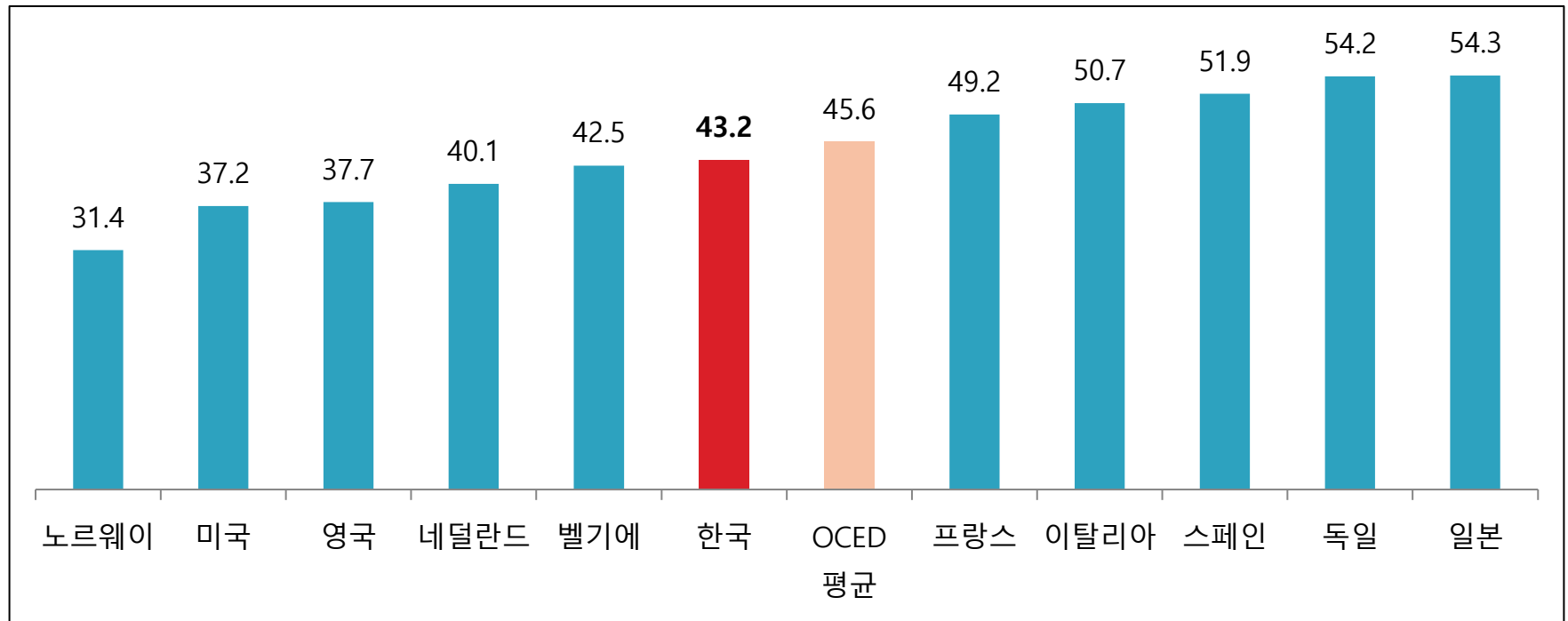
http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201808210600005&code=920501

한국 노동상황 현실 – 자동화와 일자리

산업과 기술발전 문제 **디지털 자동화**

✓ 노동시장 일자리 대체 비율 43.2% (고위험군 10.4%)

✓ OECD 평균 45.6% (중대위험군 32.8%)



자료 : OECD 2019 고용전망(Employment Outlook, 2019)



새로운 노동?

숨겨진 문제들..

뉴스 홈 > 경제

배달의 민족, 수수료 인상했다가 사과...개선 책 마련 약속

Posted : 2020-04-06 22:10

우리가
어떤 민족
입니까

배달의민족

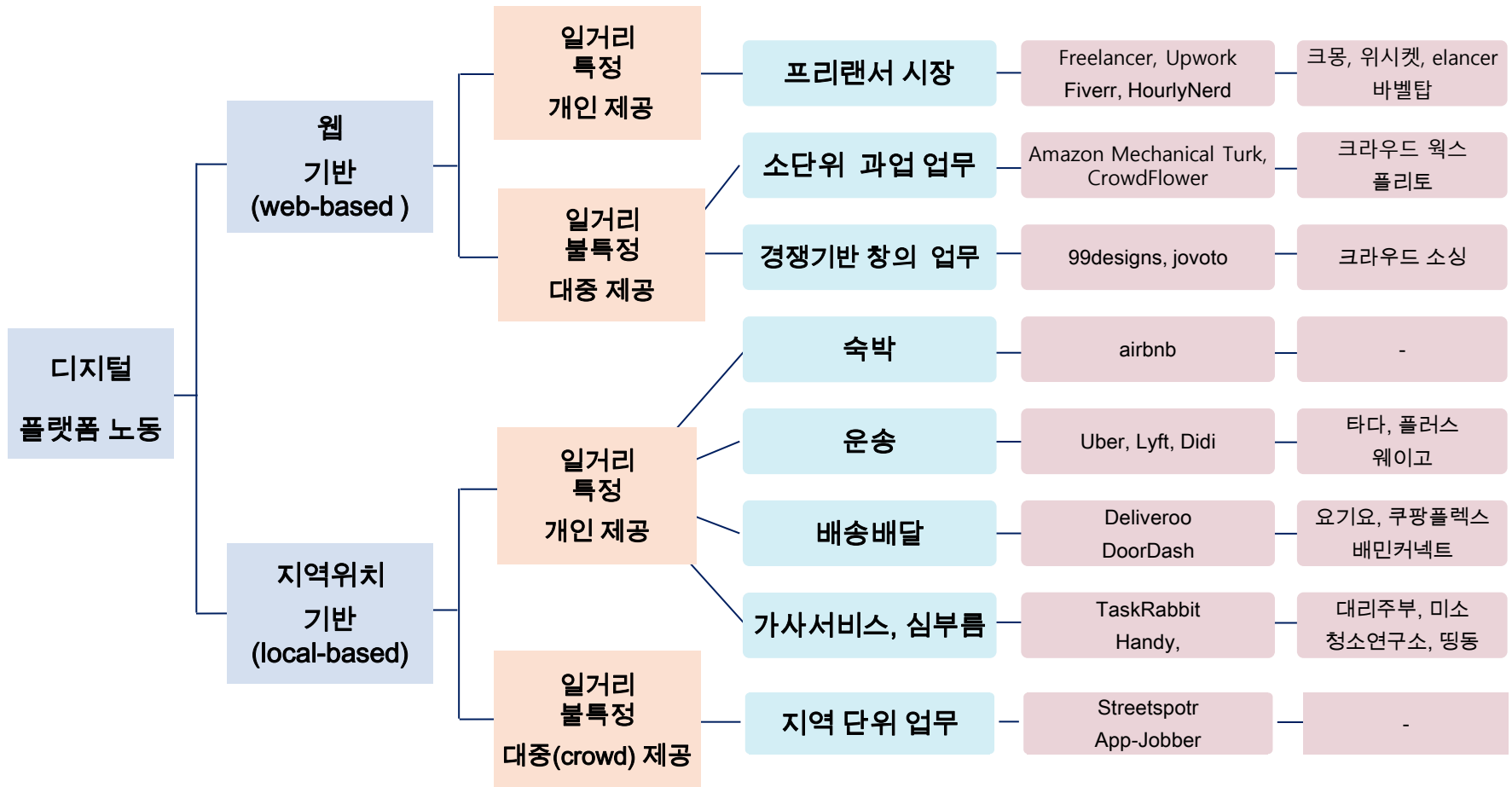


The rise of the platform economy: Old problem in a new guise?



[참조] 디지털 '플랫폼노동' 유형화 논의 - 국제노동기구(ILO, 2018)

국제노동기구 - 플랫폼노동 8가지 유형화



The rise of the platform economy: Old problem in a new guise?

Fiverr, Upwork, Freelancer.com, Envato Studio, PeoplePerHour, Toptal, Guru.com, DesignCrowd, Nexxt, DesignContest, TaskRabbit, CrowdSPRING, Dribbble Hiring, WriterAccess, 99Designs, Catalant, Designhill, Skyword, Bark, Gigster

The image is a collage of four freelance platform websites, each with a large Korean text overlay. The text reads: '48,000,000명의 프리랜서' (48,000,000 freelancers) and '1,800여개의 카테고리' (1,800+ categories).

- Fiverr:** The top-left screenshot shows the Fiverr homepage with the headline "Find the perfect *freelance* services for your business". It features a search bar and a list of popular services like "Web and Mobile Design", "WordPress", "Logo Design", and "Graphic Design".
- Toptal:** The top-right screenshot shows the Toptal homepage with the headline "Hire the Top 3% of Freelance Talent®". It features a profile of Vladimir Mitrovic, a "4.9 CF Developer" who was "Previously at Apple".
- Freelancer:** The bottom-left screenshot shows the Freelancer homepage with the headline "Hire the best freelancers for any job, online." It features a profile of Albertus (@albertusjanu) with a 3.0 rating.
- Upwork:** The bottom-right screenshot shows the Upwork homepage with the headline "In-demand talent on demand.™ Upwork is how.™". It features a profile of Nizmah V., a "Top Rated Admin Support".

At the bottom of the collage, there is a row of logos for companies that use these platforms: Amazon, Facebook, Deloitte, Nextdoor, NASA, IBM, and Airbus.

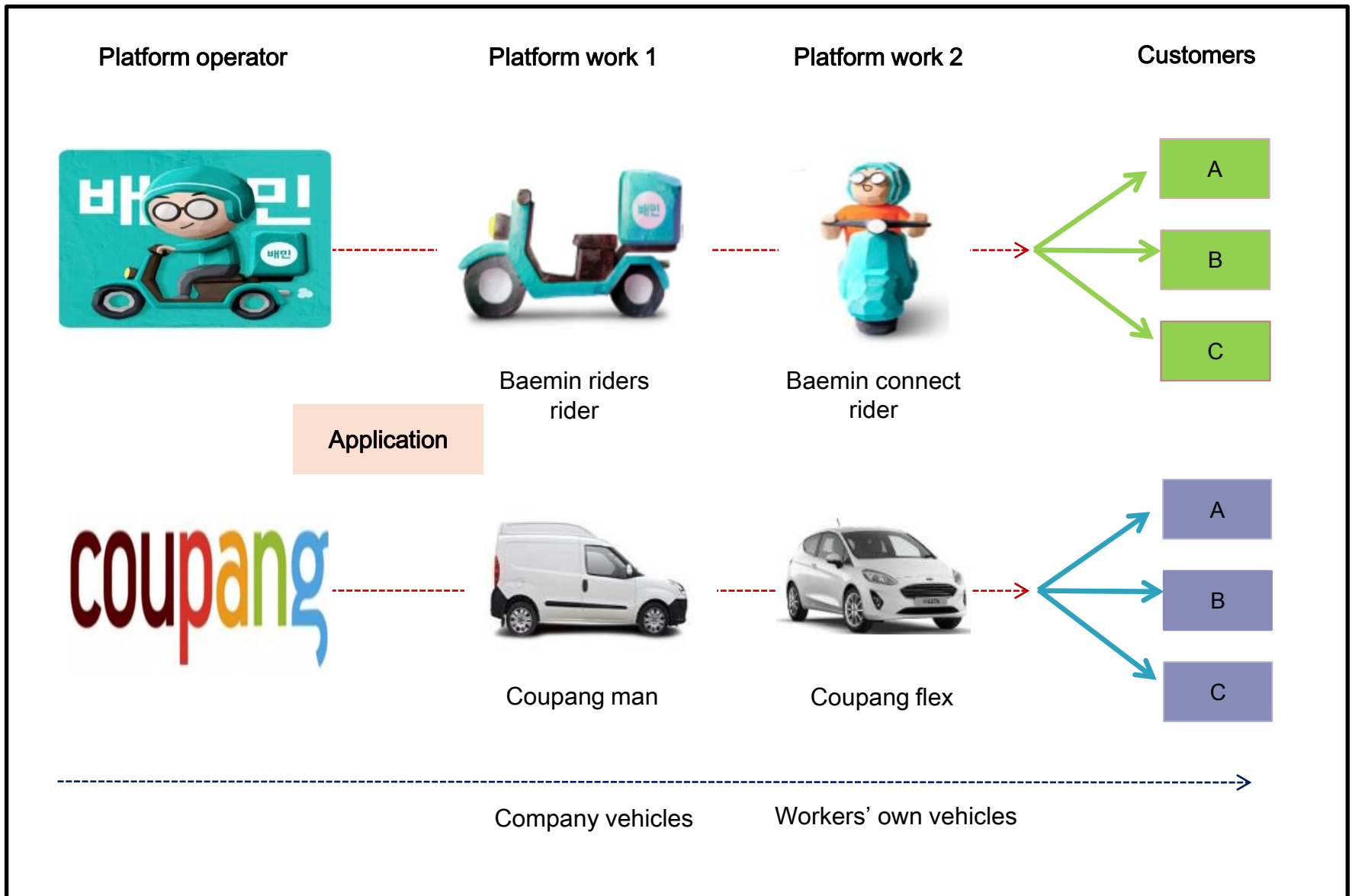
[참조] 국제노동기구(ILO) 및 주요 대응 상황 - 플랫폼노동 고민 흔적

국제노동기구(ILO) - 100주년 보고서 『더 나은 일의 미래』 (2019.1.29)

[8번 의제] 기술 활용을 통한 양질의 일자리와 기술에 대한 “**인간주도**” 접근법을 촉구한다.

디지털 기술은 노동보호를 효과적으로 적용하는데 있어 새로운 도전과제를 안겨준다. **디지털 노동 플랫폼**은 전 세계 다양한 지역의 노동자에게 새로운 소득 수단을 제공하지만 국경을 초월해 전 세계 다양한 관할권에서 이뤄지는 특성 때문에 **(1)노동법 준수 여부를 모니터링하기가 어렵다**. 많은 플랫폼 노동은 **(2)보수가 낮고 최저 임금 미만의 임금을 제공받기도 하며, (3)불공정한 대우를 시정할 공식적인 제도를 가지고 있지 못하다**. 플랫폼 노동은 향후 확대될 것으로 예상되며, 디지털 노동 플랫폼에 대한 국제 거버넌스 제도를 개발해 **(4)최소한의 권리와 보호를 설정 하고, (5)디지털 플랫폼(및 고객)이 이를 존중하도록 해야 한다**.

[사례] 디지털 플랫폼 노동 유형-지역기반



[참조] 디지털 플랫폼노동의 사회적 과제 - 제도, 정책 접근

미래를 **생각**하고 **행동**하기

- ① 인공지능(AI)과 기술발전 가치기준은 무엇인가?
- ② ‘미래의 일’, 향후 우리 직업은 어떤 모습일까?
- ③ 플랫폼 노동안전 영역은 무엇이 쟁점일까?
- ④ 플랫폼노동 대응 노동기본권은 어떻게 가능할까?

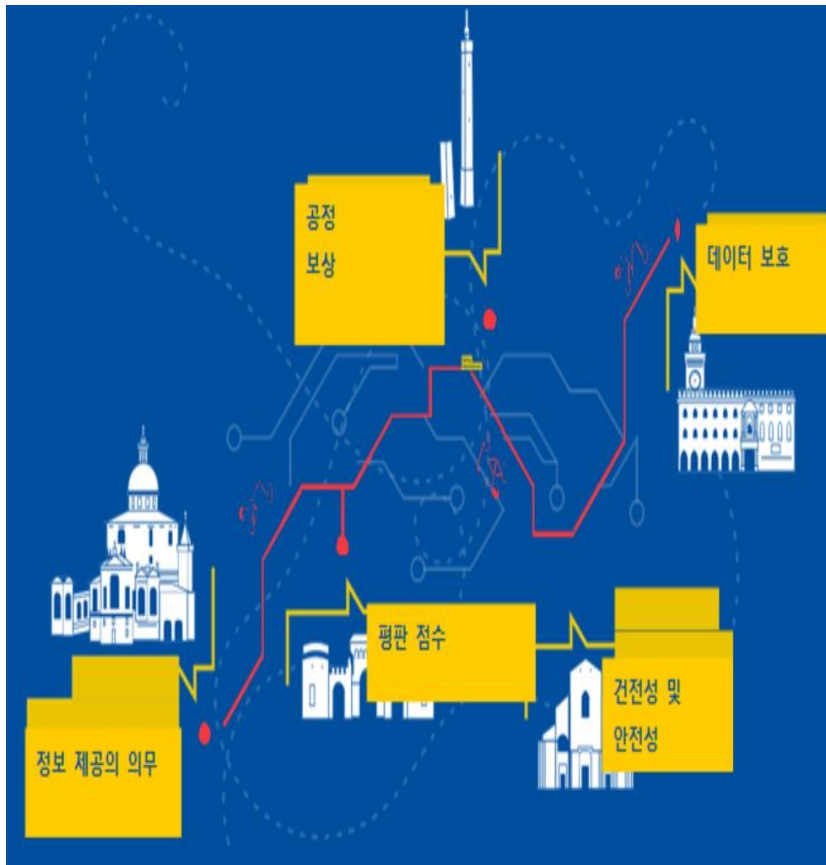
→ 위 4가지 영역별 적극적 대응과 개입 모색 필요



[해외 사례] 플랫폼노동 사회협약- 이탈리아 볼로라 (2018.5)

「도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장」

(Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano)



1. 공정한 고정 시급의 형태로 지급해야 하며, 자국 내 동일/유사 산업 대표 노동조합이 맺은 단체협약 최저임금선 이상 지급
2. 시간 외 수당, 휴일근로수당, 기후수당 지급
3. 차별 금지
4. 플랫폼에서 노동자를 배제할 때 공식적 통보와 사유 제시
5. (플랫폼이 제공하는) 산재보험 제공
6. 이동수단(이륜차 등) 유지비용 지급
7. 결사의 자유와 파업권 보장

A solid red circle containing the Korean text '들어가' (deul-eo-ga) in white, stacked vertically.

들어
가기

사회적 시선

Social Lens

국제기구들 대응과 관련 정책 방향 모색 - 미래의 노동

1. 국제기구 『일의 미래』 다양한 모색

✓ ILO - 100주년 기념 보고서

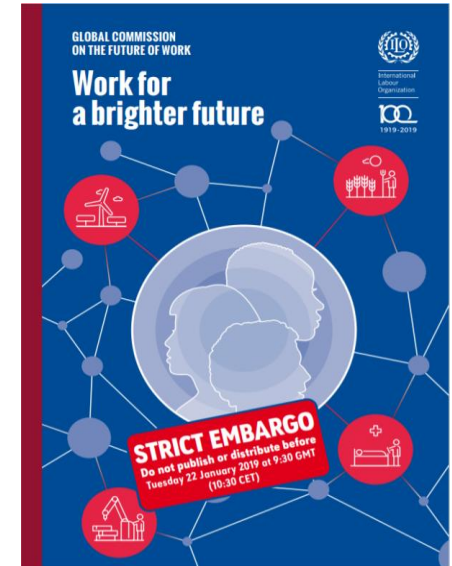
work for a brighter future(2019)

✓ OECD - OECD 고용전망 보고서

the future of work (2019), Worker Security and the COVID-19 Crisis (2020)

✓ World Bank - World Development Report

The changing nature of Work (2019)



2. ILO 『더 나은 미래를 위한 일』 영역, 의제

개인역량강화 위한 투자확대	일과 관련 제도 투자 확대와 노동권보호	관찰은 지속 가능한 일자리 투자확대
1. 보편적인 평생학습권 인정 2. 일의 전환 대응 위한 지원 3. 성평등을 위한 수단 시행 4. 출생부터 노년까지 사회적 보호를 위한 보편적 조치 보장	5. 노동권 생활임금 노동시간제한 - 안전하고 건강한 일터 등 보편적 노동권 보장 6. 노동시간선택권 - 일생활균형등을 위한 시간주권 확대 7. 공공정책 통한 노동자·사용자 대표권 및 사회적 대화 증진 8. 좋은 일자리 지원 위한 기술활용	9. 관찰은 지속가능한 일 관련 핵심영역에의 투자확대를 위한 인센티브 제공 10. 기업의 장기투자를 증대시키기 위한 인센티브 구조개편

국제기구의 코로나 19 시기 불평등 집단 대응 – ILO, OECD

코로나19 위기의 영향은 계층에 따라 불평등한 영향

The impact of the crisis has fallen with unequal severity

Self-employed, temporary and part-time workers

- Concentrated in sectors most affected
- Less protected by existing safety nets
 - Job retention schemes
 - Unemployment insurance

Informal workers

- Over two in three are estimated to have been impacted by the crisis
- Earnings estimated to have fallen by over 60%
- Ineligible for the majority of support measures

Youth

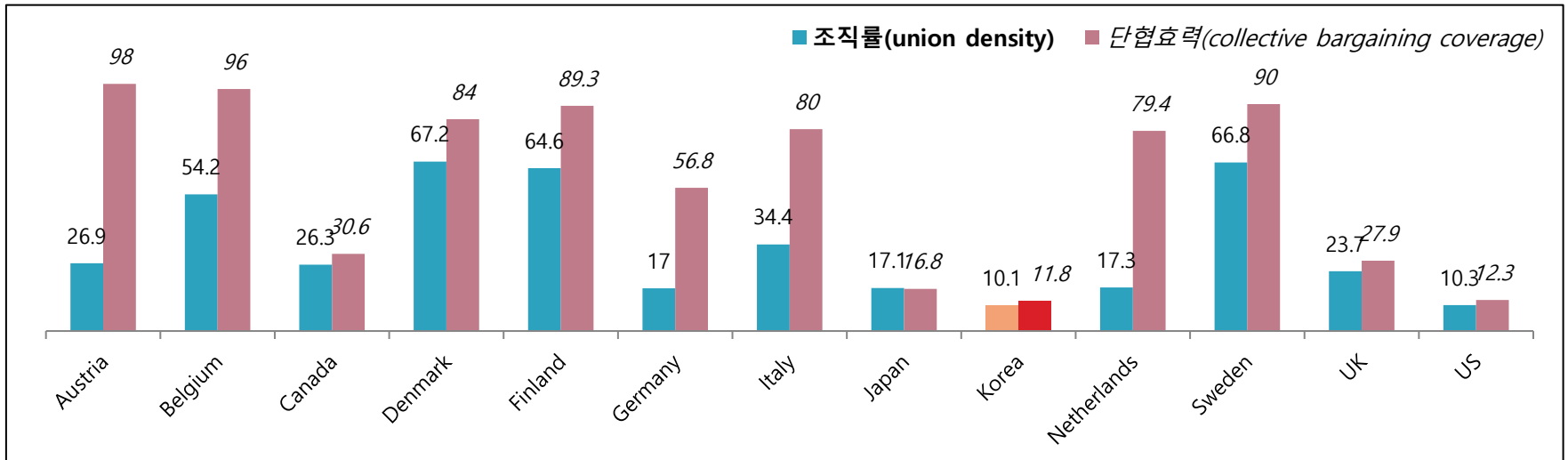
- Tend to be over-represented in precarious jobs and hard-hit industries
- Bleak prospects for 2020 graduates

Women

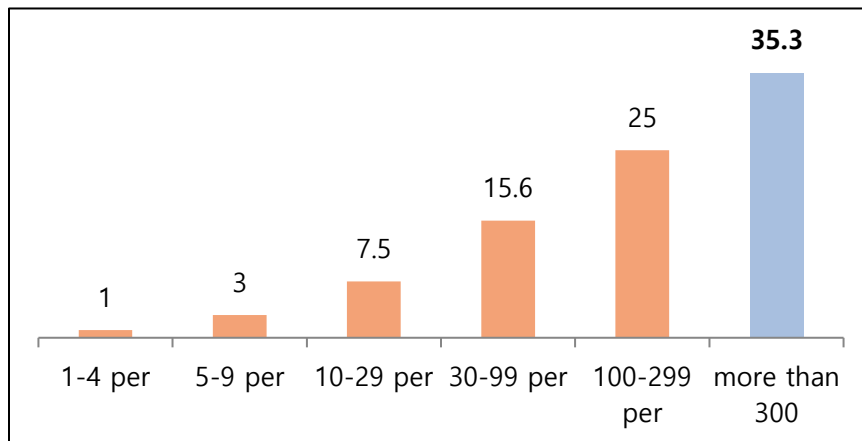
- Majority of health workers in nearly all G20 countries.
- Higher work burden at home
- Larger initial job losses

한국 노동상황 현실 – 미흡한 이해대변(voice)

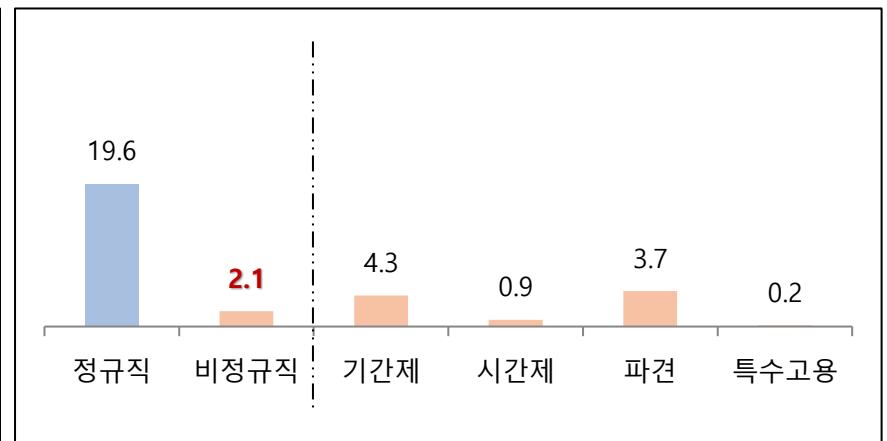
1. 노동자 목소리&발언 '조직률' 12.5% (* 2020년)



2. 한국 대규모 사업장 '조직률' 35.3%



비정규직 '조직률' 2.1%



유엔(UN) 산하 전문 기구 - 국제노동기구 ILO



The infographic displays eight circular icons arranged in a 3x3 grid (with the bottom-right cell empty), each containing the name of a Fundamental Convention of the ILO in Korean. The background features a close-up of an airplane wing flying over a cloudy sky.

- 결사의 자유 및 단결권 보장 협약 (Freedom of Association and the Right to Organize)
- 단결권과 단체교섭 협약 (Right to Organize and Collective Bargaining)
- 강제노동 협약 (Forced Labour Convention)
- 강제노동 철폐 협약 (Abolition of Forced Labour Convention)
- 취업최저연령 협약 (Minimum Age Convention)
- 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약 (Prohibition of the Worst Forms of Child Labour Convention)
- 동일임금 협약 (Equal Remuneration Convention)
- 고용과 직업에서 차별금지 협약 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention)

ILO는 가장 보편적이고, 기본적인 노동 기본권의 내용을 핵심협약(Fundamental Conventions)이라는 이름으로 정해두었습니다.



A photograph of a man in a dark suit and orange tie, speaking at a podium. Behind him are several national flags, including the South Korean flag. A white airplane icon is visible in the upper left corner of the image.

ILO회원국들은 노동자들의 보다 나은 삶을 위해 논의하며,
ILO는 이러한 논의를 토대로
국제노동기준을 마련하고,
노동조건 개선을 위한 권고·자문·연구 등
다양한 활동을 수행하고 있습니다.

©. ILO/ Crozet/Pouteau

5-1. 청년정책 발전 방향 모색 - 새로운 것이 아닌, 청년의 삶과 여정에 함께

1. 청년정책 지향점은 무엇인가? – 이행기, 고용 다변화 포착

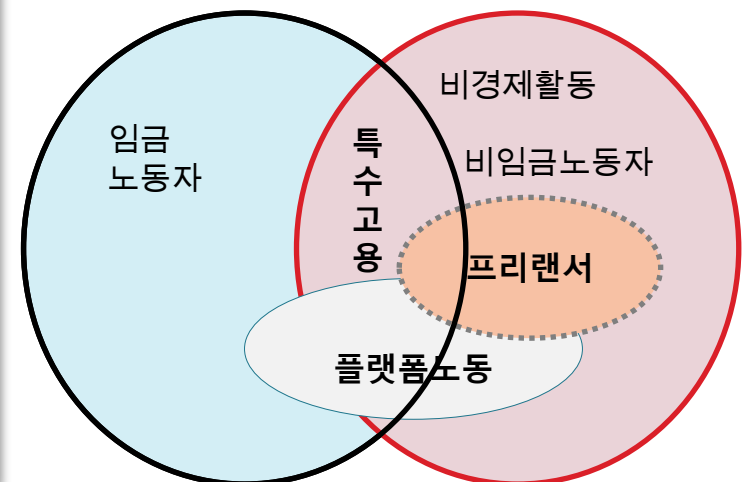
미래 세대 지속 가능한 고용 제공
청년보장제도(Youth Guarantee)

- ✓ 지역사회에서 다양한 청년층의 노동시장 및 사회보장 검토 (지방정부 의지, 의회 조력)
- ✓ 제도-정책 기본계획, 프로그램 강화 (일자리, 복지, 주거, 문화, 공간, 건강 등 → 선택집중)
- ✓ 청년 니즈에 충족하고, 청년니트에 적합한 지원 프로그램으로 방향 설정 (중간지원조직)
- ✓ 청년 스스로 자기 모색 ‘청년 당사자 목소리 반영’ 청년시민회의 (서울, 경남, 대전 등)

진입 과정

개별 특성

‘기회’를 찾고, 붙잡는 법을 **익히게** 하는 것’



5-2 프랑스 청년보장 담당 중간지원조직 사례 - 툴루즈 미션 로컬(40만 도시 6개)



프랑스 청년보장 담당 지역센터(미션 로컬, 툴루즈) -6개 지부 운영



미션 로컬 일자리 취업 박람회 모습1



미션 로컬, 툴루즈



미션 로컬, 툴루즈



미션 로컬 일자리 취업 박람회 모습2

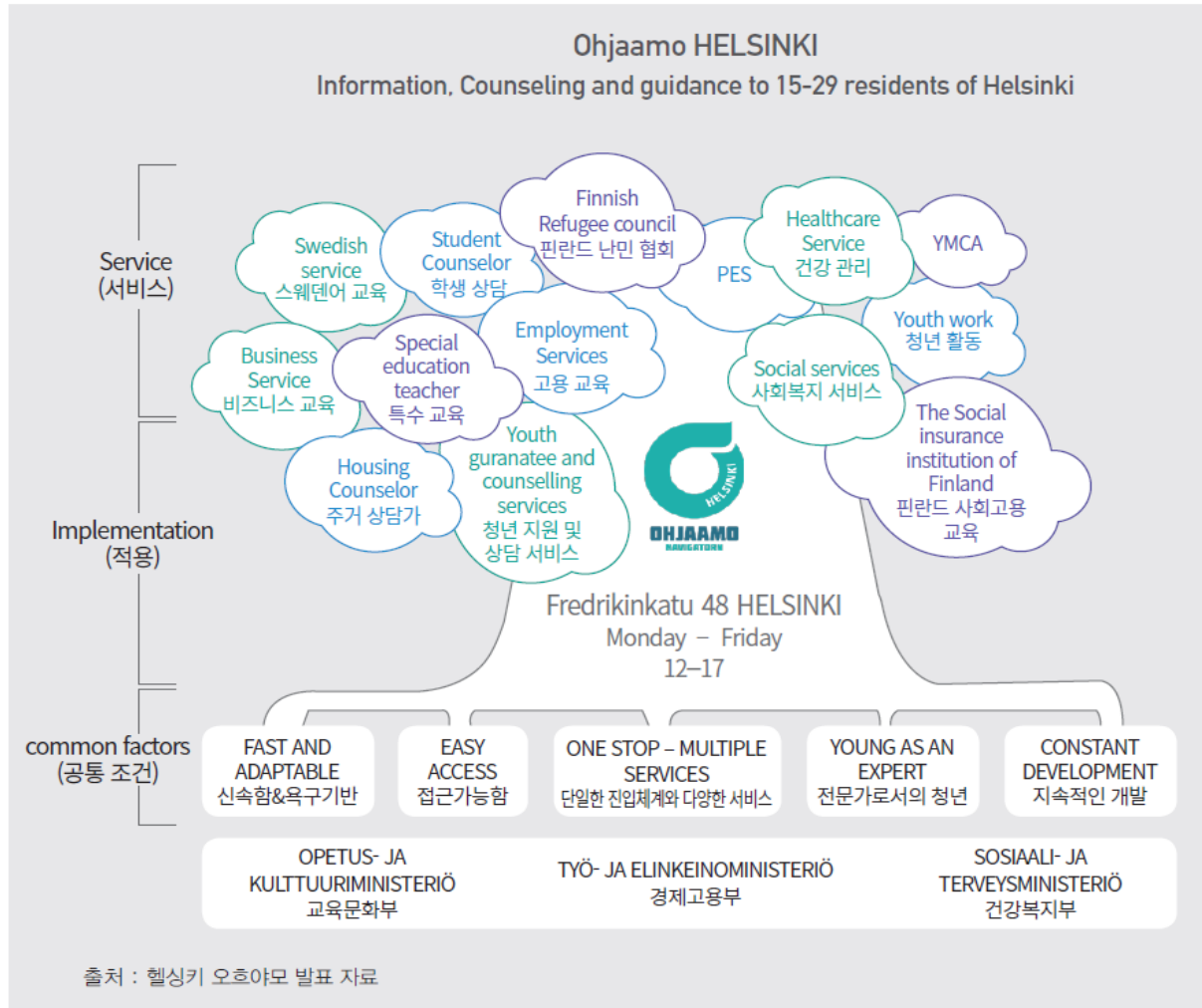
미씨옹 로칼

1990년대부터 CFI, PAQUE, TRACE, CIVIS 등 다양한 동반 프로그램 실행

프랑스 약 450개(전국 13,000명, 재정: 중앙과 지방 등 매칭 운영, 청년 1인당 433유로)

→ 재정: 중앙 47% + 코민 19% + 레지옹 17% + 테파르트망 5% + FSE(Fonds Social Européen, 유럽연합 사회 재정) 2% + 기타조직 11%

5-3 핀란드 청년보장 담당 중간지원조직 사례 - 오희야모 센터(프로그램)



▲ 공통 조건 : 5개 영역 (유구기반, 접근 가능, 다양한 서비스, 전문가 청년, 지속적 개발)

▲ 적용 서비스 : 14개 내외 영역 (상담, 교육, 복지, 건강, 주거, 고용 등)

“나는 정부가 무엇을 하는지 관심 없어요.
그냥 나에게 필요한 정보만 주면 돼요.”

[참조] 불평등한 노동 문제 국가 개입 강조

미래인성
뉴스

2019년 03월 20일 수요일 005면 중합

한국, 노조조직·단협적용률 OECD 최하위... 임금불평등 원인

노동환경 선진국과 비교해 낙후
열악한 중소기업에 근로자
근무환경 목소리 내기 힘들어
장기적으로 기업 경쟁력 약화
단협 효력 확장제도 도입 필요

한국의 단협확장 적용률이 경제협력개발기구(OECD) 선진국들에 비해 현저하게 낮은 수준으로 나타났다. 낮은 단협 적용률은 근로자들의 임금불평등을 심화시키고 있다. 노동계 일각에서는 이 같은 문제가 장기적으로 국내 기업들의 국제 경쟁력 약화를 야기할 것이라는 관측도 나온다.

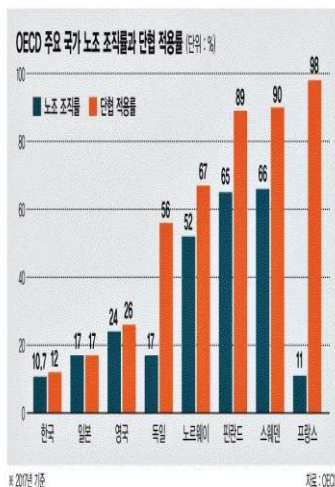
■ 낮은 조직률, 더 낮은 단협 적용률
19일 OECD와 고용노동부에 따르면 2017년 기준 한국의 노조 조직률은 10.7%로 최하위권에 자리해 있다. 흔히 선진국으로 분류되는 서유럽이나 북유럽 국가들과 비교하면 이는 더욱 적

나라하게 드러난다. '복지의 천국'으로 인식되는 북유럽 국가들의 노조 조직률을 살펴보면 노르웨이 52%, 핀란드 65%, 스웨덴이 68%로 한국과 현저한 차이를 보인다. 서유럽 국가의 경우 영국이 24%, 독일이 17%, 스페인이 14%의 노조 조직률을 기록했다. 북유럽 국가들에 비해 다소 낮지만 한국에 비해서는 눈에 띄게 높다. 특히 주목할 점은 한국이 노조 조직률보다 단협 적용률에서 더욱 현저하게 뒤처지는 모습을 보인다는 것이다. 단협 확장은 노동조합과 사용자 또는 그 단체 사이의 협정으로 체결되는 노동법규를 말한다.

노조 조직률이 낮다는 것은 중소기업에서 사업장 근로자들이 근무환경 등의 문제에 대해 제 목소리를 내기 힘들다는 뜻으로 풀이된다. 하지만 단협 적용률이 높은 경우 이 같은 점을 보완해줄 수 있다는 것이다. 산별교섭 등을 통해 해당 산업에 종사하는 형제 사업장의 근로자까지 보호할 수 있기 때문이다. 알레르 프랑스의 경우 노조 조직률은

11% 수준으로 높지 않지만 단협 적용률은 98%에 육박한다. 반면 한국의 단협 적용률은 12%로 OECD 평균인 32.2%에 미치지 못하는 것으로 확인됐다. OECD는 단협 적용률이 낮을수록 임금불평등 문제가 커진다고 지적했다. 같은 산업에 종사하더라도 기업 노조가 있는 직원들은 비교적 제 목소리를 낼 수 있지만 단협의 적용을 받지 못하는 형제 근로자들은 회사의 부당한 결정에 따를 수밖에 없기 때문이다.

■ 효력확장제도 기업 경쟁력 높아야
전문가들은 한국의 단협 적용률이 이처럼 낮은 이유가 낮은 수준의 효력확장 제도에 있다고 지적했다. 단협 효력확장제도는 공공의 이익을 위해 필요하다고 판단될 경우 협약에 직접 참여한 노동조합과 회사 외에 산업 종사자나 근무지로 그 적용 대상을 넓히는 제이다. 임금불평등률이 낮은 유럽 선진국들은 대부분 이 효력확장제도를 통해 단협 적용률을 높이고 있다. 민주노총 권두섭 변호사는 "국내에도 단협 효력확장제도가 있긴 하지만 실효



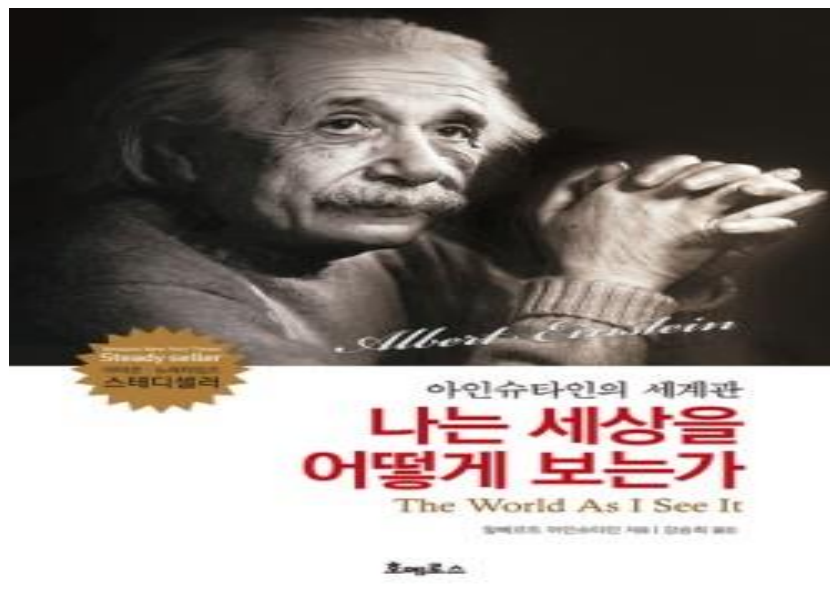
성이 떨어져 사문화된 것이나 마찬가지"라며 "공익적 필요가 있는 산별노조 협약들을 더 많은 이들에게 확장 적용하지는 못해서 노동계가 법안 개정을 추진 중이지만 여의치 않다"고 설명했다. 그는 기업들을 위해서도 단협 적용률을 높여야 한다고 전했다. 단협 적용률을 높이는 것이 근로자들의 입장에서 보면 하는 것 같지만, 장기적으로 봤을 때 기업 경쟁력 제고에 발수라는 뜻이다.

권 변호사는 "같은 산업의 기업들이 동일한 조건에서 경쟁을 하면 기술 개발이나 생산성 향상 등에 노력을 기울일 때 현재는 근로자들의 임금을 줄이고 비정규직 채용을 늘리면서 '허황 경쟁'을 하는 추세"라며 "산별노조의 협약이 확장되면 기업들의 경쟁력 제고에 속도가 붙을 것"이라고 말했다.

jasanchoi@nnews.com 최재성 기자

“노동자들 사이의 경쟁이 건전한 한계를 넘지 않아야 하고, 모든 아이들에게 건강하게 자랄 수 있는 기회를 주어야 하며, 임금은 소비재의 가격을 감당할 수 있을 만큼 높아야 한다는 것, 이 모든 것이 국가가 반드시 해야 할 일입니다.”

(제2장 정치와 평화주의 중 ‘생산과 노동’에서)





Thanks for your attention

E-mail : sadae1999@hanmail.net
<http://klsi.org>