

발간등록번호

11-1620000-000777-01

2019년

인권상황 실태조사 연구



# 플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사

2019년 국가인권위원회 인권상황 실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2019. 11.

연구수행기관 : 사단법인 참세상

연구책임자 : 김철식(포스텍 인문사회학부 교수)

공동연구원 : 장귀연(전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소장)

김영선(고려대학교 한국사회연구소 연구교수)

윤애림(서울대학교 고용복지법센터 연구위원)

박주영(법무법인 여는 공인노무사)

박찬임(한국노동연구원 선임연구원)

홍석만(참세상부설 참세상연구소 연구실장)

보조연구원 : 신순영(전국불안정노동철폐연대 상임활동가)

이 보고서는 연구용역 수행의 결과물로  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

# 목차

요약	vi
제 1장 서론 (김철식)	1
제 1절 연구 목적과 배경	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 배경과 의의	3
제 2절 연구의 방법과 보고서의 구성	8
1. 연구방법	8
2. 보고서의 구성	9
제 2장 플랫폼 경제의 지배구조 (김철식)	11
제 1절 플랫폼과 플랫폼 경제	11
1. 플랫폼 경제와 지배구조	11
2. 플랫폼 정의하기	12
제 2절 플랫폼 경제의 가치사슬	14
1. 플랫폼 가치사슬의 전개	14
2. 플랫폼 경제 작동의 핵심 기제: 양면 네트워크 효과와 알고리즘	16

제 3절 플랫폼 기업의 수익과 노동	18
1. 플랫폼 기업의 수익구조	19
2. 플랫폼 기업의 수익구조와 노동	22
제 4절 플랫폼 기업의 가치사슬 통제	24
1. 플랫폼 기업의 생산으로부터의 이탈	24
2. 플랫폼 기업의 가치사슬 통제	25
제 5절 쟁점과 함의	27
<b>제3장 한국 플랫폼 노동의 성격 (장귀연·홍석만)</b>	<b>31</b>
제 1절 기존 정의와 유형 분류	31
1. 플랫폼 노동의 정의	31
2. 플랫폼 노동의 성격과 유형	32
제 2절 플랫폼의 노동에 대한 역할	36
1. 호출형 플랫폼	36
2. 관리형 플랫폼	40
3. 중개형 플랫폼	44
4. 전시형 플랫폼	47
5. 미세작업 플랫폼	50
제 3절 플랫폼 노동의 특징	53
1. 노동과정의 특징적 양상	54
2. 노동과정의 특징이 노동권에 미치는 문제	63
<b>제 4장 플랫폼 노동 종사자의 실태 (장귀연·김영선)</b>	<b>68</b>
제 1절 자료의 성격	68
1. 플랫폼 노동 종사자 규모	68
2. 본 자료의 성격	70

제 2절 플랫폼 노동을 하는 이유	75
1. 플랫폼 노동의 비중	75
2. 플랫폼 노동의 선택	80
제 3절 노동조건	83
1. 노동시간	83
2. 소득과 일감	90
3. 안전과 보호	93
제 4절 플랫폼 노동자의 만족도	103
1. 소득에 대한 평가와 만족	104
2. 일하는 시간대와 노동강도, 건강과 안전 문제	106
3. 자율성 및 권한과 평가방식에 대한 만족도	112
제 5절 플랫폼과의 관계	116
1. 플랫폼과 관계맺는 방식 및 사용자 문제	116
2. 계약	120
3. 통제	124
4. 고충처리 절차	129
제 6절 자기규정과 개선요구	130
1. 자기규정	130
2. 개선요구	132
제 7절 합의	133
1. 플랫폼노동의 비중	133
2. ‘자유롭게 일할 시간을 선택할 수 있다’의 의미	134
3. 기대치와 만족도	135
4. 보호장치의 부재 : 통제는 하되 책임은 지지 않는 플랫폼	136
<b>제 5장 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제 (윤애림)</b>	<b>138</b>
제 1절 플랫폼 노동자 보호 방식의 유형화	138

1. 고용관계로 재포섭하는 방식	140
2. 보호 대상을 새롭게 범주화하는 방식	150
3. 고용관계상 지위와 무관하게 보호하는 방식	156
4. 평가와 시사점	159
제 2절 한국에서 플랫폼 노동 보호 논의 평가	160
1. ‘특수형태근로종사자’ 대책의 일환으로서의 논의	160
2. ‘4차산업혁명’ 대책의 일환으로서의 논의	171
3. 노동조합에서의 논의	175
4. 평가와 시사점	176
제 3절 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제	177
1. 플랫폼 노동의 유형별 법·제도적 보호 과제 개괄	177
2. 위장자영업화/사용자책임 회피에 대한 규제	180
3. 플랫폼 노동자 노무제공 및 노동환경 보호의 과제	188
4. 플랫폼 노동자 보호 실효성 확보 : 노동3권 보장	196
5. 플랫폼 노동관계에서 플랫폼 기업 및 관계인의 책임	200
<b>제 6장 집단적 노사관계 형성을 위한 제도적 접근 (박주영)</b>	<b>204</b>
제 1절 플랫폼 노동구조의 특성과 노사관계의 변화	204
1. 플랫폼 노동에서 집단적 조직화의 한계	204
2. 플랫폼 노동자의 집단적 조직화의 실태	207
제 2절 플랫폼 노동자의 노동조합할 권리 보장의 한계	219
1. 플랫폼 노동자의 노동조합법상 노동자성	219
2. 노사관계 당사자로서 플랫폼 회사의 사용자책임	225
3. 플랫폼 단체교섭의 대상성	230
4. 집단적 노사관계의 형성을 위한 규율과 효력 부재	231
제 3절 집단적 노사관계 규율원리의 재정립	237
1. 플랫폼 노동자의 집단적 권리 강화 필요성	237

2. 집단적 권리 강화를 위한 제도화 방안들	241
3. 지속가능한 노동의 미래와 노동조합 할 권리의 재구성	245
<b>제 7장 플랫폼 노동자에 대한 사회적 보호 (박찬임)</b>	<b>250</b>
제1절 디지털 노동 플랫폼 사업구조와 사회적 보호제도의 부정합성	250
1. 플랫폼 노동의 특성	250
2. 플랫폼 노동과 기존 사회적 보호제도의 부정합성	252
제 2절 사회적 보호의 모색	253
1. 기존 사회보험 제도 틀내에서의 개선사항	253
2. 사회보험에서 사업주 책임관련 논의를 발전	262
제 3절 요약 및 결론	268
<b>제 8장 결론적 제언 (장귀연)</b>	<b>272</b>
제 1절 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도의 정비	272
1. 개인사업자로 위장하는 것의 방지	272
2. 노동자성의 판단 지표 재구성	274
3. 플랫폼 환경에 필수적인 규정의 제도화	277
4. 플랫폼 노동자의 노동조건 보호	280
제 2절 플랫폼 노동자의 노동조합 할 권리 보장	282
1. 노동조합법상 노동자 및 사용자의 규정과 단체협약의 효력	282
2. 초기업 단위 단체교섭	284
제 3절 플랫폼 노동자의 사회보험 보장 방안	286
1. 산재보험의 실질적 적용	286
2. 고용보험의 적용	287

참고문헌 289

부록 실태조사 설문지 302

## 표 목차

〈표 Ⅲ-1〉 〈대리주부〉의 청소 서비스 매뉴얼	40
〈표 Ⅲ-2〉 〈크몽〉의 1차 및 2차 카테고리 분류	44
〈표 Ⅲ-3〉 플랫폼 역할에 따른 유형별 주요 직종과 플랫폼	53
〈표 Ⅳ-1〉 설문 응답자의 성별 분포	71
〈표 Ⅳ-2〉 직종에 따른 성별 분포	72
〈표 Ⅳ-3〉 설문응답자의 연령대별 분포	73
〈표 Ⅳ-4〉 직종에 따른 평균연령	74
〈표 Ⅳ-5〉 설문응답자의 지역별 분포	74
〈표 Ⅳ-6〉 겸업 여부와 겸업 종류	76
〈표 Ⅳ-7〉 직종별 겸업 여부와 겸업 종류	77
〈표 Ⅳ-8〉 플랫폼 노동 소득과 다른 일에서의 소득 비중	78
〈표 Ⅳ-9〉 직종별 개인총소득에서 플랫폼노동소득이 차지하는 비율과 가구총소 에서 본인소득이 차지하는 비율	79
〈표 Ⅳ-10〉 플랫폼 노동을 하기 전 경제활동 방식	80
〈표 Ⅳ-11〉 플랫폼 노동 하기 전 경제활동과 플랫폼 노동 진입 후 겸업 상태	81
〈표 Ⅳ-12〉 직종별 일주일 평균 일하는 날	83
〈표 Ⅳ-13〉 직종별 일주일 일하는 날의 평균차 검정	84
〈표 Ⅳ-14〉 직종별 하루 평균 노동시간	85
〈표 Ⅳ-15〉 직종별 하루 노동시간에 대한 평균차 검정	86

〈표 IV-16〉 노동시간 불규칙성이 생활에 미치는 영향 측정(5점 척도)	89
〈표 IV-17〉 직종별 월평균 플랫폼노동 소득과 총소득	91
〈표 IV-18〉 직종별 일감감소에 대한 우려 (5점 척도)	92
〈표 IV-19〉 직종별 일감감소 우려에 대한 평균차 검정	93
〈표 IV-20〉 직종별 보수 미지급 경험	96
〈표 IV-21〉 직종별 무상추가노동 경험	97
〈표 IV-22〉 직종별 폭언 폭행 등에 대한 경험	99
〈표 IV-23〉 직종별 업무상 상해에 대한 자비치료 경험	101
〈표 IV-24〉 직종별 업무상 손실에 대한 자비 배상 경험	102
〈표 IV-25〉 직종별 소득 만족도와 보수 적절성 평가 평균(5점 척도)	104
〈표 IV-26〉 직종별 소득 만족도에 대한 평균차 검정	105
〈표 IV-27〉 직종별 보수 적절성 평가에 대한 평균차 검정	105
〈표 IV-28〉 직종별 일주일에 야간노동을 하는 날의 평균과 평균차 검정	107
〈표 IV-29〉 직종별 일하는 시간대 만족도 평균	108
〈표 IV-30〉 직종별 일하는 시간대 만족도의 평균차 검정	108
〈표 IV-31〉 직종별 노동강도 만족도 평균 (5점 척도)	109
〈표 IV-32〉 직종별 노동강도 만족도에 대한 평균차 검정	109
〈표 IV-33〉 직종별 건강과 안전 만족도 평균 (5점 척도)	111
〈표 IV-34〉 직종별 건강과 안전 만족도에 대한 평균차 검정	111
〈표 IV-35〉 직종별 자율성과 권한 만족도 평균 (5점 척도)	113
〈표 IV-36〉 직종별 자율성과 권한 만족도 평균차 검정	114
〈표 IV-37〉 직종별 평가방식 만족도 평균 (5점 척도)	115
〈표 IV-38〉 직종별 평가방식 만족도 평균차 검정	115
〈표 IV-39〉 직종별 관리업체의 유무	118
〈표 IV-40〉 직종별 사용하는 플랫폼(웹/앱) 숫자 평균	119
〈표 IV-41〉 직종별 계약체결 대상	121
〈표 IV-42〉 직종별 계약변경 절차	123
〈표 IV-43〉 직종별 서비스 이용자 평가 시스템 여부	125

〈표 IV-44〉 플랫폼에서 기술적으로 불이익을 줄 수 있는 수단 여부	127
〈표 IV-45〉 일감을 거부하는 일이 잦으면 불이익을 줄 수 있는지 여부	128
〈표 IV-46〉 직종별 조정·해결 절차의 존재와 효과	129
〈표 IV-47〉 직종별 자기 정체성 규정	131
〈표 V-1〉 특수형태노무제공자 보호 법제의 유형	140
〈표 V-2〉 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관한 최근의 소송 사례	141
〈표 V-3〉 근로자 판단 지표들	142
〈표 V-4〉 플랫폼 노동자를 근로자로 인정하는 판결·결정 최신 사례	143
〈표 V-5〉 프랑스 엘 코프리 법의 플랫폼 노동자 관련 내용	158
〈표 V-6〉 산재보험법 상의 특수형태근로종사자에 대한 정의	161
〈표 V-7〉 배달 플랫폼 노동자에 대한 산재보험 적용 실태	164
〈표 V-8〉 디지털플랫폼노동관련 논의방향과 의제에 관한 1기위원회 제안문	171
〈표 V-9〉 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정안 문제점	174
〈표 V-10〉 특수형태노무제공자의 유형 구분	178
〈표 V-11〉 근로자 추정 규정의 입법례	186
〈표 V-12〉 영국의 도급제 보수의 최저기준	190
〈표 V-13〉 화물자동차 안전운임제의 정의	191
〈표 V-14〉 화물자동차 안전운임제의 결정과 효력	191
〈표 V-15〉 투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 유럽연합 입법지침	195
〈표 V-16〉 전국영화산업노조 2019년 단체협약(발취)	197
〈표 V-17〉 덴마크 플랫폼 가사노동 관련 단체협약의 사례	198
〈표 V-18〉 아일랜드의 경쟁법 개정	199
〈표 V-19〉 미국 시애틀시의 조례 제정	200
〈표 V-20〉 독일 플랫폼 기업의 행위준칙	202
〈표 VI-1〉 대법원 노조법상 노동자성 판단지표	220
〈표 VI-2〉 독일 노동 4.0의 디지털 시대 집단적 노사관계 확보 내용	238

〈표 VI-3〉 〈플랫폼 기반 노동에 관한 프랑크푸르트 선언〉에서 노동자의 집단적 조직 권리 내용	240
〈표 VI-4〉 ILO 〈일의 미래를 위한 선언〉에서 결사의 자유와 단체교섭권, 사회적 대화에 관한 내용	241
〈표 IV-1〉 특수형태근로종사자 보호방안관련 노사정공익간 견해 비교	256
〈표 VII-2〉 다면적 노동관계 법적 쟁점 비교	266

## 그림 목차

〈그림 I-1〉 디지털 시대 노동의 탈경계화 경향	6
〈그림 II-1〉 플랫폼 경제의 가치사슬	15
〈그림 III-1〉 플랫폼 노동의 분류와 주요 플랫폼	35
〈그림 III-2〉 호출형 플랫폼의 노동 조직 과정(관리업체가 있는 경우)	39
〈그림 III-3〉 호출형 플랫폼의 노동 조직 과정(관리업체가 없는 경우)	39
〈그림 III-4〉 〈대리주부〉의 가격과 등급	40
〈그림 III-5〉 관리형 플랫폼의 노동 조직 과정	43
〈그림 III-6〉 중개형 플랫폼의 노동 조직 과정	47
〈그림 III-7〉 전시형 플랫폼의 노동 조직 과정	49
〈그림 III-8〉 미세작업 플랫폼의 노동 조직 과정	52
〈그림 III-9〉 플랫폼 노동의 특징적 양상	63
〈그림 IV-1〉 직종별 전업과 겸업 비율	76
〈그림 IV-2〉 직종별 개인 총소득에서 플랫폼 노동 소득이 차지하는 비율(%)	79
〈그림 IV-3〉 플랫폼 노동을 하는 이유(복수응답)	82
〈그림 IV-4〉 직종별 일주일 평균 일하는 날	84

〈그림 IV-5〉 직종별 하루 평균 노동시간	85
〈그림 IV-6〉 노동시간 불규칙성이 생활에 미치는 영향	90
〈그림 IV-7〉 직종별 월평균 플랫폼 노동 소득(만원)	91
〈그림 IV-8〉 직종별 일감감소에 대한 우려	93
〈그림 IV-9〉 직종별 보수 미지급 경험	96
〈그림 IV-10〉 직종별 무상추가노동 경험	98
〈그림 IV-11〉 직종별 폭언 폭행 등에 대한 경험	99
〈그림 IV-12〉 직종별 업무상 상해에 대한 자비치료 경험	101
〈그림 IV-13〉 직종별 업무상 손실에 대한 자비 배상 경험	103
〈그림 IV-14〉 직종별 소득 만족도와 보수 적절성 평가(5점 척도)	105
〈그림 IV-15〉 직종별 일하는 시간대, 노동강도, 건강과 안전 만족도 평균	112
〈그림 IV-16〉 직종별 자율성과 권한, 평가방식에 대한 만족도	116
〈그림 IV-17〉 직종별 관리업체의 유무	118
〈그림 IV-18〉 직종별 사용하는 플랫폼(웹/앱) 숫자	119
〈그림 IV-19〉 직종별 계약 체결의 인지	121
〈그림 IV-20〉 직종별 계약변경 절차	123
〈그림 IV-21〉 직종별 서비스 이용자 평가 시스템 여부 인지	125
〈그림 IV-22〉 플랫폼에서 기술적으로 불이익을 줄 수단에 대한 인지	127
〈그림 IV-23〉 일감을 거부하는 일이 잦으면 불이익을 받는지에 대한 인지	128
〈그림 IV-24〉 직종별 조정·해결 절차의 존재와 효과에 대한 인지	130
〈그림 IV-25〉 직종별 자기 정체성 규정	132
〈그림 IV-26〉 근로조건 개선과 권익 신장을 위한 요구사항	133
〈그림 V-1〉 미국 적정임금(Prevailing Wage)의 운영	193
〈그림 VII-1〉 다면적 노동관계의 유형	265

# 요약

1장 서론에서는 본 연구의 목적과 배경 및 의의를 제시한다. 본 연구는 오늘날 중요한 사회문제로 떠오르고 있는 플랫폼 노동의 실태를 규명하고 정책대안을 모색하는 것을 목적으로 한다.

플랫폼 노동은 디지털 기술의 급격한 확산으로 등장한 새로운 노동형태이다. 따라서 플랫폼 노동을 이해하기 위해서는 그것을 21세기 디지털 시대라는 더 큰 사회적 맥락에서 조명할 필요가 있다. 디지털 시대가 되면서 기존의 틀로는 파악하기 힘든 새로운 일자리들이 많이 등장하고 있다. 이와 더불어 기존의 일자리들도 디지털 기술의 발전에 따라 그 성격이 변화하고 있다. 그런데 주목할 만한 점은 이러한 변화들이 고용과 자영의 경계, 임금노동과 자영업의 경계 지점으로 수렴하면서 그 경계가 모호해지는 경향을 갖는다는 사실이다. 이는 크게 세 가지 방향에서 진행되는데, 먼저, 기존의 임금노동의 경우 점차 임금노동적 성격이 약화되는 방향으로 변화하고 있다. 다음으로, 기존에 임금노동으로 전혀 인식되지 못했던 영역, 다시 말해 자영업 독립사업자로 인식되었던 영역의 노동이 임금노동과 유사해지는 반대의 변화가 나타난다. 마지막으로 임금노동과 독립자영업의 경계지대에, 임금노동의 성격이 모호한 새로운 일자리들이 대규모로 생겨나는데, 본 연구의 대상인 플랫폼 노동이 대표적이다.

자본주의 사회에서 노동은 고용과 긴밀히 결부되어왔다. 노동자란 자신의 노동력을 상품으로 판매하여 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 받는 사람, 즉 임금노동자로 이해되었다. 노동은 고용과 등치되었다. 노동을 규율하고 보호하는 제반 제도들이 이러한 고용을 근거로 형성되었다. 그러나 오늘날 ‘노동=고용’의 도식이 흔들리면서 기존의 노동규제와 사회보호제도가 포괄하지 못하는 공백지점이 발생하고 있다. 이는 기존의 고용틀에 근거한 제도 및 규제들이 근본적으로 변화

할 필요가 있음을 함의한다. 새로운 노동형태를 포괄할 수 있는 새로운 노동권을 사고하고, 새로운 생산, 고용, 복지의 틀을 짜야 할 필요가 있는 것이다. 플랫폼 노동에 대한 본 연구의 결과는 디지털 시대의 새로운 노동형태와 노동권에 대한 논의를 촉발하고 정책대안을 모색할 수 있는 중요한 계기가 될 수 있을 것이다.

2장에서는 플랫폼 노동이 행해지는 영역인 플랫폼 경제의 특징을 분석한다. 플랫폼 경제 영역에서 발생하는 플랫폼 기업들의 경제활동과 수익 및 통제구조를 조명함과 동시에 이와 같은 수익이 어떻게 사람들의 노동에 근거하고 있는지를 분석한다.

플랫폼 기업의 수익은 이용자들이 플랫폼을 이용하면서 생성하는 활동 결과물에 기초한다. 이용자들의 활동 결과물을 원료로 플랫폼 기업은 알고리즘을 통해 그것을 분석, 가공하여 새로운 제품과 서비스를 개발하고, 그것을 활용해서 수익을 획득한다. 플랫폼 기업의 수익 원천은 거의 대부분 이용자들이 스스로 생산한 콘텐츠와 데이터로 구성된다. 그럼에도 플랫폼 기업은 이용자들이 생산해내는 정보와 콘텐츠를 무상으로 수취하여 알고리즘을 통해 자신의 것으로 독점한다. 이런 점에서 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 이윤이라기보다는 지대에 가깝다.

플랫폼 기업이 획득하는 수익은 크게 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 먼저, 플랫폼 기업은 이용자들에게 부과하는 사용 수수료를 통해 수익을 획득할 수 있다(수수료 수익). 다음으로 플랫폼 기업들은 이용자들의 활동과 상호작용에서 추출한 데이터에 기반해 서비스를 유료화하거나 고객맞춤형 정보를 광고업체에 판매하며, 특허와 지적재산권료를 받는 등의 수익을 획득한다(데이터 수익). 마지막으로 플랫폼 활동의 성과와 미래 수익을 근거로 금융시장에서 자본투자를 유치한다(금융 수익).

이러한 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 그것을 뒷받침하는 다양한 노동에 근거하고 있다. 그러나 많은 경우 플랫폼에서 수행되는 노동은 노동자가 아닌 프리랜서의 자유로운 활동으로, 혹은 자동화된 알고리즘 이면에 가려진 숨겨진 노동으로 은폐된다. 플랫폼 기업의 수익에 노동이 기여하는 방식을 보면, 먼저, 플랫폼 기업의 수수료 수익은 재화나 서비스를 제공하는 노동에 근거한다. 둘째, 플

랫폼 기업의 데이터 활용 수익은 핵심적으로 이용자(소비자와 공급자)들이 자발적인 활동으로서 무상으로 제공하는 노동에 근거한다. 이용자들이 플랫폼에서 상호작용을 수행하면서 다양한 정보를 제공하고, 또한 상호작용 과정에서 플랫폼의 콘텐츠를 직접 생산하는데 이것이 플랫폼 기업이 독점적으로 활용하는 핵심 데이터가 된다. 세 번째 플랫폼 알고리즘에도 노동이 요청된다. 정교하고 복잡한 알고리즘을 설계할 수 있는 숙련된 노동이 필요하며, 알고리즘으로 처리할 수 없는 데이터와 콘텐츠의 처리 작업에 수많은 노동자들이 숨겨진 노동을 수행한다. 마지막으로 플랫폼 기업의 금융수익에도 노동이 활용된다. 금융시장 평가의 기준이 되는 브랜드 가치는 이용자들의 참여와 활동으로 생산된 정보와 콘텐츠, 그리고 이용자 확대를 통한 네트워크 효과에 근거하고 있다.

플랫폼 기업들이 이용자들의 노동과 콘텐츠를 무상으로 수취하여 수익의 원천으로 활용하는 현상에 대해, 지금까지는 주로 개인정보 수집 문제, 개인 프라이버시의 침해라는 측면에서 문제제기가 이뤄져왔다. 이를 넘어, 이제 이용자가 생산한 콘텐츠와 데이터를 플랫폼 기업이 독점하여 지대 수익을 획득하는 것이 정당한 것인가의 문제를 제기할 필요가 있다. 플랫폼 기업의 독점적 초과수익에 대한 규제와 그것의 사회적 환원에 대한 논의가 필요하다.

동시에 플랫폼 노동자들의 노동권이 중요 쟁점으로 제기될 필요가 있다. 플랫폼 기업의 수익이 노동자들의 노동으로부터 비롯되었다고 한다면, 그러한 플랫폼 수익의 상당 부분이 노동권의 확보, 노동자 처우개선에 사용되어야 한다. 노동으로 수익을 얻으면서도 지금까지 노동에 대한 의무를 면제받아 온 플랫폼 기업에게 노동에 대한 책임을 부과하는 방안이 논의되어야 한다.

3장은 플랫폼 노동을 정의하는 것으로 시작한다. 웹 사이트나 모바일 앱 같은 디지털 플랫폼을 통해 그때그때마다 일감을 얻어 고용계약을 맺지 않고 일의 수행에 대해서 보수를 지급받는 것을 플랫폼 노동이라고 할 수 있다. 이것은 대면 없이 온라인 상에서 작업이 이루어지는 웹 기반 플랫폼 노동과 대면접촉이 필요한 지역 기반 플랫폼 노동으로 구분할 수 있다.

이것은 플랫폼 노동이 수행되는 방식으로 구분한 것이지만 노동에 대한 플

랫폼의 역할에 따라 유형화할 필요도 있다. 플랫폼이 노동에 대해서 무슨 역할을 하느냐에 따라 플랫폼이 책임져야 할 부분이 명확해지기 때문이다. 여기에는 호출형 플랫폼과 관리형 플랫폼, 중개형 플랫폼, 전시형 플랫폼, 미세작업형 플랫폼이 있다. 호출형 플랫폼은 서비스 이용자의 주문에 따라 플랫폼 노동자의 앱에 호출을 띄우고 먼저 호출을 선점하는 노동자가 즉시 출동하는 방식이다. 관리형 플랫폼은 서비스 이용자의 주문에 따라 플랫폼 노동자에게 일감을 배분하는 것으로서 사실상 인력 파견 업체와 비슷한 역할을 하고 있다. 중개형 플랫폼은 서비스 이용자와 플랫폼 노동자 한쪽 또는 양쪽이 플랫폼에 조건을 제시하면 다른 쪽이 선택하여 협상을 하는 방식이다. 중개만 할 뿐 관리하지는 않는다고 하나 사후적으로 노동자를 통제하고 제재할 수단을 갖추고 있다. 전시형 플랫폼은 디지털콘텐츠 창작물을 게시해주고 구독자 수에 따라 수입을 배분하는 것이다. 미세작업형 플랫폼은 극히 단순화된 작업으로 온라인 상에서 할 수 있는 작업을 게시하고 불특정다수가 하도록 하는 군중형 노동을 조직하는 플랫폼이다.

이러한 플랫폼들에서 행해지는 플랫폼 노동의 특징적인 양상은 다음과 같다. 첫째, 플랫폼은 진입장벽을 없어서 경쟁을 격화할 뿐 아니라 경쟁을 가시화한다는 점에서 특징적이다. 플랫폼의 유형에 따라서 방식은 다르지만 서비스 이용자나 플랫폼 노동자나 노동자간 경쟁을 직접 볼 수 있기 때문에 이것은 플랫폼 노동의 소득을 떨어뜨리는 기능을 한다. 둘째, 플랫폼 노동에서는 비가시화된 노동시간이 존재한다. 플랫폼의 유형에 따라, 대기, 경쟁에서 선택받기 위한 자기선전, 일감을 확인하고 협상하는 시간 등이 있다. 이 노동시간은 보수를 받는 일감으로 이어지리라는 보장이 없기 때문에 무급 노동시간으로 사라져 버린다. 셋째, 플랫폼은 중개만 하고 노동자를 관리하지 않는다고 하지만, 플랫폼 유형에 따라서 다양한 수단으로 노동자에게 불이익을 줄 기술적 수단을 가지고 있다. 예를 들어 호출형 플랫폼에서는 호출 반경제한이나 시간지연을 통해서, 노동자가 일감을 얻을 가능성을 조절할 수 있고, 관리형 플랫폼에서는 직접적인 일감의 배분이나 보수를 차등하기도 하고, 중개형과 전시형 플랫폼에서는 자리 배치를 통해서 노동자들이 일감을 받거나 소득을 벌 가능성에 영향을 준다. 즉 노동과정 중에는 직접 통제를 하지 않지만, 사후적으로 불이익을 줌으로써 통제가 가능하다. 이것은

데이터에 기반한 알고리즘에 의해 이루어지지만, 노동자는 그 기준을 알 수 없기 때문에 불투명하게 느껴지고 불신을 가지게 된다.

이러한 플랫폼 노동의 특성은 플랫폼 노동자의 노동권 보호를 어렵게 만든다. 노동법이나 사회보장 제도의 기반이 되는 노동시간 및 소득이 매우 불규칙하여 법·제도의 조항을 적용하기가 어렵다. 사실 기술적으로 노동시간과 소득을 측정하는 방법은 있으나 이를 기반으로 노동법과 사회보장을 적용하는 법적인 조항이 미비하기 때문에 이 점을 수정할 것이 요청된다. 또한 특정한 시공간에 모여 있지 않고 전속성도 없으며 개별화되어 분할적으로 일하므로 현재 사업장 중심의 사용자 책임성을 적용하기가 어려워진다. 그럼에도 불구하고 플랫폼이 노동자를 다양한 방식으로 사후통제하는 것은 확실하기 때문에 사용자 책임의 판단지표를 넓힐 필요가 있다.

4장에서는 플랫폼 노동자에 대해 설문조사한 것을 양적으로 분석하였다. 중요하게 발견된 특징과 함의는 다음과 같다.

첫째, 플랫폼 노동은 부업으로 여겨지는 경향이 있지만 실제로 플랫폼 노동의 비중은 그 정도가 아니다. 다른 일을 겸업하지 않고 플랫폼 노동만 하는 비율이 60%가 넘었다. 소득 부분을 보면 더욱 명확해지는데, 플랫폼 노동을 통한 소득은 개인 소득의 75%를 차지했고 플랫폼 노동자의 소득이 가구 소득에서 차지하는 비율은 80%에 달했다. 즉 플랫폼 노동자는 설사 다른 일을 겸업하고 있더라도 다른 일에서 소득을 별로 얻지 못하고 사실상 플랫폼 노동으로 소득을 얻고 있는 것이다. 특히 평균 연령 40세가 넘는 가사돌봄(55.4세), 대리운전(50.3세), 화물운송(45.9세) 분야의 노동자는 거의 전적으로 플랫폼 노동을 통해서 가족을 부양하고 있다. 다만 전문프리랜서의 경우에는 겸업 비율이 높았고 플랫폼을 통해서 하는 것이 아닌 프리랜서 일을 병행하고 있었다. 말하자면 정규적인 거래처를 가지고 있더라도 그것만으로는 부족하기 때문에 플랫폼을 통해서 더 일감을 구하는 것이다. 그러나 플랫폼 노동이 활성화될수록 특정인에게 고정적으로 일을 맡기기보다 그때그때 플랫폼을 통해 일할 사람을 구하는 경향이 높아질 것이라고 예상할 수 있다. 비록 신뢰성은 낮아지겠지만 ‘경쟁의 가시화’로 인하여 비용을

더 적게 들일 수 있기 때문이다. 따라서 플랫폼 노동이 활성화될수록 전체적으로 노동이 불안정해지는 경향을 가속화할 것이라고 예상할 수 있다. 이미 화물운송 분야에서는 그러한 경향이 나타나고 있다. 이전에는 고정적인 거래처를 가지고 일을 했었지만, 이제는 물류앱을 통해서 경쟁적으로 일감을 얻는 비중이 높아지고 있는 것이다.

둘째, 플랫폼 노동 시간은 임금근로자에 비해 결코 짧지 않으며, 일하는 시간이 자유롭다는 장점이 있지만 그것 역시 한계가 크다. 일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있다는 것은 분명히 플랫폼 노동의 장점이다. 본 조사에서도 플랫폼 노동을 하는 이유로 ‘일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서’가 직종과 연령, 성별을 막론하고 모두 가장 많이 선택한 답변이었고 이것은 최근 다른 실태조사들의 결과와도 일치한다. 그러나 실제 플랫폼 노동으로 일하는 시간은 일주일 평균 5일이 넘었고 하루 일하는 시간도 8시간이 넘었다. 다만, ‘일하고 싶지 않을 때 일하지 않을 수 있다’는 항목에 대해 5점 척도로 측정한 결과 ‘보통’보다 높게 나왔기 때문에, 노동시간이 적지 않더라도 일하는 시간을 선택할 수 있다는 점을 높이 사고 있는 것처럼 보인다. 하지만 그조차도 ‘일감을 거부하는 일이 잦으면 불이익을 받을 수 있는가’라는 질문에 절반 이상이 그렇다고 대답을 하고 있다. 결국 일하는 시간의 자유라는 의미는 일을 정말 할 수 없을 때 또는 피치 못하게 일을 못할 때, 거부할 수 있는 정도의 소극적 자유일 것이다.

세째, 가사돌봄 분야의 노동자는 소득과 노동시간, 안전 등 모든 부문에서 만족도가 두드러지게 높았고 폭언이나 폭행, 무보수 추가노동, 자비 배상 등 부당한 일에 대해서도 그런 경험이 없다고 대답한 비율이 압도적으로 높았다. 반대로 화물운송 노동자는 전체적으로 만족도가 두드러지게 낮은 경향을 보였다. 이 가사돌봄과 화물운송은 개인소득에서 플랫폼 노동이 차지하는 비율 및 가구소득에서 플랫폼 노동자 본인의 소득이 차지하는 비율이 90% 안팎으로 다른 직종들보다 특별히 높은 두 직종이다. 이 분야 플랫폼 노동자들은 40~50대 노동자들로서 플랫폼 노동으로 가구 생계를 떠받치고 있는 사람들이다. 그런데 가사돌봄의 플랫폼노동 평균소득은 120만원으로 겸업 비율이 높은 프리랜서를 제외하면 가장 낮았고, 화물운송 부문의 평균소득은 260만원으로 가장 소득이 높은 직종이었다.

제일 소득이 낮은 집단이 가장 만족하고 제일 소득이 높은 집단이 가장 불만족하고 있다는 아이러니는 기대치의 차이에서 비롯된 것일 수 있다. 가사돌봄 노동자는 전적으로 여성이고 평균 연령은 55세로 중고령 여성이 가구 생계를 책임지기 위해 소득을 얻을 수 있는 일로는 가사돌봄보다 나은 일을 찾기 어렵다고 생각할 수 있다. 반면 전형적으로 40대 중후반의 남성인 화물운송 노동자는 비록 소득이 높은 편이라도 가족의 생계를 위해서 주 6일이 넘고 하루 13시간에 가까운 이 넘는 초장시간 노동을 해야 하는 것이다. 결국 가사돌봄 노동자의 만족도와 부당한 일을 당한 적이 없다는 응답이 두드러지게 높은 것은 현실적인 기대치가 낮은 것에서 기인한 것일 수 있다.

네째, 고객의 보수 미지급이나 추가 무보수 노동, 폭언·폭행 등의 일에 대해서는 가사·돌봄을 제외한 다른 직종들에서는 상당수가 경험한 적이 있다고 응답했다. 산재시 자비치료나 업무상 손실에 대한 자비배상 한 경험은 예상대로 대리운전, 퀵이나 음식배달, 화물운송 같은 운송 노동에서 많이 발생하였다. 그러나 이와 같은 일을 당했을 때 플랫폼업체에서 조정·해결하는 절차가 있다는 응답은 6.7%에 불과했다. 없다는 응답이 40%가 넘었고 절차가 있어도 효과가 없거나 사용하기 어렵다는 응답이 30% 가까이 되었다. 플랫폼 업체는 책임을 지지 않는 것이다. 플랫폼 업체의 이른바 ‘중개만 할 뿐 책임지지 않는다’는 입장에 부합하는 것일 수도 있다. 그러나 플랫폼 노동자들은 플랫폼이 일감을 제한하는 등 불이익을 줄 수 있다는 점을 대개 알고 있었으며, 임의대로 계약변경을 하고 이에 동의하지 않으면 일을 받을 수 없다는 점도 대다수가 인지하고 있었다. 플랫폼은 책임지지는 않는데 통제는 하고 독단적으로 계약 변경을 할 수 있는 것이다. 플랫폼이 설사 중개 기능을 하는 것이라 할지라도 플랫폼을 통해 일하는 사람들에게 이러한 지배력을 행사한다면 그만큼 책임성을 갖도록 해야 할 것이다.

5장에서는 플랫폼 노동의 노동권 보호를 위해 외국과 한국에서 논의되고 있는 내용들을 평가하고 그에 기반하여 현재 필요한 법·제도적 과제를 도출하였다. 플랫폼 노동에 대처하는 각국의 법·제도적 반응 양식도 다양하게 나타나고 있는데 이를 구분하자면 다음 세 가지로 대별할 수 있다. ① 고용관계의 틀로 재포섭

하기 위해 고용관계의 판단지표를 재구성하거나, 고용관계가 아닌 형태로 오분류(misclassification)되는 것을 방지하는 제도를 만드는 방식, ㉔ 보호의 대상과 내용을 새롭게 범주화하는 방식, ㉕ 종래의 표준적 고용관계에 기반한 노동법·사회보장제도를 변모시켜, 노동법제와 고용상 지위를 연계시키지 않는 방식.

각각의 법제도적 대응 방식을 평가해 보았을 때 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 종속노동의 양태가 변모하고 있는 실태에 조응하여 고용관계의 판단지표를 혁신해야 한다. 특히 우리사회에서 만연한 위장자영인화에 대응하기 위해, 일정한 지표가 인정되는 경우 근로자로 추정하는 입법이나 행정적 절차를 도입해야 한다. 둘째, 노동관계법 전반에 걸쳐 보호를 받는 근로자와 보호에서 배제하는 자영인의 이분법을 유지한 채, 제3의 범주를 도입하는 방식은 위장자영인화의 유인을 제공한다는 점에서 바람직하지 않다. 개별 노동관계법·사회보장법의 입법목적에 따라 보호를 필요로 하는 사람의 범위를 정할 필요가 있다. 셋째, 노동3권의 보장, 적정한 보수의 보장, 최장 노동시간의 규제, 노동 안전과 보건에 관한 적절한 보호는 고용관계의 존재 여부와 관계없이 모든 일하는 사람에게 보장되어야 할 기본적 권리이다.

이러한 관점에서 볼 때 현재 플랫폼 노동자를 포함한 특수형태노무제공자에게 적용되고 있는 산재보험법, 산업안전보건법 등의 ‘특수형태근로종사자’ 관련 규정은 고용관계 오분류의 가능성을 증가시키고, 노무제공자 일부에게만 차별적 보호를 제공한다는 점에서 재검토가 시급하다.

결론적으로 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제를 개괄하면 다음과 같다. 첫째, 위장 자영인화에 대한 규제 도입이다. 일정한 경우 근로자로 추정하는 법제를 도입하고 이에 대한 반증은 사업주가 하도록 하는 구조로 바꿈으로써 입증책임과 소송에 따르는 비용을 사업주가 부담하도록 하는 방안이 필요하다. 그리고 법원의 최종적 판단을 받는데 상당한 시간과 비용이 소요되고, 특수형태 노무제공자와 노무제공을 받는 사업주가 사회보험의 적용대상인지 여부를 사전적으로 알 수 없어 사회보험 가입이 사실상 임의에 맡겨질 가능성이 높은 점을 감안하면, 사회보험법으로 보호해야 할 사람에 해당하는지 여부를 판단하는 기준과 절차를 보험행정기구가 마련하는 것이 필요하다. 또한 많은 플랫폼노동에는 근로

자공급사업의 특성도 중첩되어 나타난다. 근로자공급사업과 같은 간접고용의 규제를 위해, 직업안정법의 적용대상을 정비하고, 근로자공급사업에서 공급사업주 및 사용자사업주의 책임을 명확히 할 필요가 있다.

둘째, 플랫폼 노동의 유형 및 고용상 지위에 관계없이 보장되어야 할 최저노동기준의 보장이다. 노동3권의 보장, 강제노동 및 아동노동 철폐, 차별 금지, 적정 보수(임금), 최대노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업환경에 관한 권리는 고용상 지위에 관계없이 플랫폼 노동자를 포함한 모든 노동자에게 보장되어야 한다.

셋째, 호출형, 초단시간 노동, 복수의 사업주를 위한 노무제공의 특성에 부응하는 노동권의 보장 방안이다. 플랫폼 노동의 특성을 고려하여 보편적 노동권을 보장하기 위해 기존 노동법제를 변모·확장시켜야 한다. 구체적으로 보수지급 기준의 명확화, 보수의 최저기준 규정, 최장 노동시간에 대한 규제, 최저보수를 보장하기 위해 노동시간의 최저기준 마련, 불규칙·불안정한 노무 요청 규제, 평가(평점)의 공정성 확보, 노무제공(계약) 조건의 명시 의무, 노동 이력 데이터에 관한 플랫폼 노동자의 소유권 보장, 플랫폼 사업주의 책임의 집산화(산업화), 서비스이용자(고객)의 책임 구체화 등이 필요하다.

6장은 플랫폼 사업방식에 따른 노동력 활용의 특성이 플랫폼 노동자들의 집단적 조직화를 어렵게 하는 원인을 검토하는 한편, 플랫폼 노동자가 한국의 현행 노동조합법에서 노동조합을 조직하기 어려운 법제도적 한계와 문제점을 살펴보면, 플랫폼 노동자의 노동3권 보장을 위한 법제도적 개선과제들을 제시하였다.

사업장이 부재한 플랫폼 시장에서 플랫폼 노동자는 플랫폼 사업주와 계약상 지위가 불분명하지만 디지털 정보와 기술의 네트워크로 플랫폼 시장에 의한 지배력은 강화되기 때문에, 플랫폼 노동자는 외관상 고용관계를 벗어나 있지만 경제적으로 강한 종속관계에 놓이게 한다. 이러한 플랫폼의 특성은 플랫폼 노동자를 노동자로서 집단화하고 조직하는데 상당한 어려움을 초래하는 핵심적인 원인으로 평가된다. 그럼에도 다양한 방식의 노동조합 조직화가 진행되면서, 단체협약을 체결하거나 지역차원의 권리현장을 채택하는 등 여러 시도가 이어지고 있다. 그러나 한국의 노동조합법은 플랫폼 노동자들이 노동조합을 조직하고 단체교섭을

요구하는 등 헌법상 노동3권을 실현하는 것은 상당한 제약을 주고 있다.

첫째, 노동조합법상 노동자성 인정에 대한 대법원의 판단기준이 노동조합법의 목적상 집단적 노사관계의 필요성을 중심으로 최근 상당히 진전되었다고는 하나 여전히 인적 종속성 요소를 주되게 근거로 삼고 있기 때문에 플랫폼 노동자의 노동자성 인정이 불투명하다. 플랫폼 노동구조를 보면, 플랫폼 사업주에 의한 인적 종속성은 점점 약화되는 상황인 반면 네트워크에 의한 플랫폼 시장의 독점성과 디지털 기술을 통한 성과관리 등 경제적 종속성은 더욱 높아진다. 이것은 비단 플랫폼 노동의 특성만이 아니라 다른 고용 형태에서도 주된 경향으로 나타나는 추세이기 때문에, 노동조합법상 노동자성 판단에서 인적 종속성보다는 경제적 종속성에 기반한 판단지표를 더욱 적극적으로 검토할 필요가 있다.

둘째, 노동조합법상 사용자의 단체교섭의무는 근로계약을 체결하여 특정 사용자의 사업장에 소속된 조합원이 존재할 경우에만 발생된다고 본다. 그러나 플랫폼 시장은 사업장이 존재하지 않기 때문에, 플랫폼 노동자가 플랫폼에 진입한 이후 언제부터 플랫폼 사업주에게 단체교섭의무가 발생하게 되는지 모호하다. 또한 플랫폼 노동의 특성상 특정한 플랫폼 사업주와의 지속적 관계를 전제로 한 단체교섭의무는 플랫폼 산업구조와 조응하기 어렵다.

셋째, 노동조합법상 사업장단위 복수노조창구단일화제도의 강제는 플랫폼 노동구조와 전혀 맞지 않는다. 플랫폼 시장의 진출입이 개방적인 환경에서 창구단일화절차는 플랫폼 사업주에게 어용 노동조합을 설립하여 사실상의 노동조합 활동을 무력화할 수 있는 쉬운 도구가 된다. 특히 플랫폼 노동자들은 가장 유리하고 효과적인 방법으로 일을 얻기 위해 신속하게 플랫폼 환경에 반응하고 이동하기 때문에, 하나의 플랫폼 사업주와의 단체교섭이나 단체협약은 한계가 있다.

넷째, 노동조합법상 노동자성은 개별적 근로관계와는 별도로 판단하도록 하면서도, 여전히 노동조합법의 조문은 개별적 근로관계를 전제로 설계되어 있어서 플랫폼 노동자들이 노동조합을 조직하고 단체협약을 체결하더라도 노동조합법상 동등한 보호를 받는 데 제약이 따른다. 대표적으로 현행 노동조합법으로는 단체교섭 중에 플랫폼 사업주가 플랫폼 이용계약 조건을 임의로 변경하더라도 이를 통제하기 어렵다. 또한 개별적 근로관계에서의 지위가 명확하지 않은 플랫폼 노

동자의 경우 노동조합을 만들고 단체협약을 맺어도 단체협약의 규범적 효력을 제대로 인정받지 못할 수 있다.

다섯째, 플랫폼 노동자는 기존 특수고용 노동자들과 마찬가지로 공정거래법상 제약을 받을 수 있다. 플랫폼 노동자가 개별적 근로계약관계가 분명하지 않은 경우 단체협약을 체결하더라도 이러한 단체협약이 다른 사업자와의 공정경쟁을 가로막는 담합행위로 평가될 수 있기 때문이다.

여섯째, 플랫폼 노동의 특성상 파업권을 제대로 보장받기 어렵다. 플랫폼 시장의 진출입이 개방적이기 때문에 대체근로 금지조항을 적용하는데 어려움이 있다. 또 파업 이후 현장복귀 등의 과정에서 불이익을 당할 수 있으므로 부당노동행위에 대한 실효적인 구제방안이 함께 고민되어야 한다.

플랫폼 노동은 디지털 산업화가 더욱 심화될 미래를 보여주는 가장 가까운 현실이다. 따라서 집단적 노사관계를 보장하기 위해서는 노동조합법의 대전제를 근본적으로 재검토하는 과정을 거쳐야 한다. 이를 위한 원칙들을 몇 가지 정리해 볼 수 있는데, 고용관계상 지위와 상관없이 집단적 노사관계를 형성할 수 있는 권리는 보편적 권리로서 보장되도록 할 것, 미래의 조합원을 위한 단체협약의 체결을 허용할 것, 특정한 사업장 경계에 국한되지 않고 경제적 종속성·시장지배력을 기초로 한 집단적 노사관계의 형성을 가능케 하는 교섭단위를 보장할 것, 특정한 사업 또는 사업장 범위를 넘어 초기업단위 교섭구조를 법제화할 것 등이다.

7장은 플랫폼 노동자의 사회적 보호에 대해 다룬다. 사회적 보호의 모색은 기존 사회보험제도의 틀 내에서의 개선사항, 사회보험에서 사업주 책임관련 논의를 발전시키는 방안, 새로운 징수체계를 도입하는 방안으로 나누어서 설명하였다. 플랫폼 노동과 관련하여 먼저 할 일은 계약의 형식이 개인사업자라는 이유만으로 무조건 사업주로 보지 말아야 한다는 점이다. 즉 이들이 진성 특수고용인지 아니면 위장된 자영업자인지를 판정하는 것이 필요하다. 미국, 영국, 독일 등에서 행해지고 있는 ‘위장자영자’ 판별 작업은 한국에서도 필요하다. 이를 위해서 근로복지공단에 위임하는 방안을 생각해볼 수 있다.

산재보험제도에서 ‘전속성’과 노무제공에 있어서 ‘타인사용을 배제’하는 것을

특수고용의 산재보험 가입 조건으로 삼았는데, 전속성 기준의 폐지와 타인사용 배제 기준에 대한 재논의가 필요하다. 현재의 전속성 기준을 그대로 둔다면 이는 플랫폼 노동자들을 체계적으로 배제시키는 것이라고 판단할 수밖에 없다. 타인사용 배제의 조건에 대해서도 2명이 동시에 작업해야만 하는 일부 작업에 대해서는 이를 완화해서 해석하는 것이 필요하다.

고용보험제도에서는 이중취득은 허용되었지만, 부분급여가 도입되지 않음으로써 플랫폼 노동자가 고용보험 급여를 수급할 수 있는 시점은 모든 계약관계가 종료된 이후이다. 여러 사업주와 다면적이고 간헐적인 계약을 하는 플랫폼 노동자의 경우 한 사업주와의 거래만으로 생계를 유지하기 어려운데도 불구하고 급여를 수급할 수 없는 실정에 이른다. 이 경우 실업급여를 수급하기 위해서 남아있는 거래마저 종료할 개연성을 부정하기 어려워 실업급여제도가 오히려 노동시장으로의 통합을 저해할 가능성이 있다. 또한 최저기초일액을 폐지함으로써 실업급여를 받는다 할지라도 용돈수준도 안 되는 소액일 가능성이 생겨난다. 플랫폼 노동자에 대한 실업급여는 최소한도의 최저기초일액을 마련하거나 부분급여를 도입하여야 할 것이다. 또한 현재 발의된 법안에서는 관리업체가 있는 경우 플랫폼 기업에 대한 어떠한 사업주의 책임도 묻지 않고, 자료 제공을 위한 지원을 약속하고 있다. 이는 플랫폼 기업에 집적된 빅데이터가 정부와의 협상에서도 권력으로 작용한 한 예라고 볼 수 있다.

그간의 한국의 ‘사업주 찾기’ 구조로 보자면 플랫폼 업체와 관리업체가 공존할 경우 관리업체를 사업주로 삼아야 할 것이지만, 가격의 결정이나 노동의 제공 방식을 플랫폼 업체가 통제하는 경우도 많다. 이에 플랫폼 업체와 관리업체 간의 사업주 책임 분담에 대해서 논의해볼 필요가 있다. 이를 위한 기구를 근로복지공단에 두고 외부 전문가까지 포함한 판정위원회를 설치할 필요가 있다.

또한 플랫폼 노동자들의 소득신고와 관련하여 매회 발생하는 소득에 대해서 일단 사회보험료를 공제한 후, 반기별로 이들이 산재보험·고용보험의 대상여부를 판정하고 대상이 아닐 경우 근로장려세제(EITC)를 통하여 환급해주는 것을 제안하였다.

인력제공 플랫폼의 경우 ‘상품’에 대한 중개역할이 아니고, 사람을 소개한다

는 점에서 기본적인 노동권이 지켜질 수 있도록 법제도의 정비가 필요하다. 장기적으로는 관련 법제도를 정비하여 인력제공 플랫폼에게 사회보험관련 최소한도의 책임을 물릴 수 있도록 하는 방안을 제안하였다.

현재의 산재보험 징수체계 속에서는 여러 형태로 나타나는 플랫폼 노동자, 특수고용, 자영업자 등을 포괄하기는 현실적으로 어려운 측면이 있다. 또한 고용의 외주화가 만연한 업종에서 노동자 바로 위의 직접적인 사업주에게만 산재보험의 책임을 모두 지게하는 구조는 사실상 불공평하다. 그렇다면 모두가 관여하고 지출하고 있는 간접세를 이용하여 산재보험에 필요한 비용을 징수하고, 산재예방과 관련해서는 은폐가 일어나기 어려운 사망사고에 대하여 벌금을 물리는 방식으로 접근하는 것을 제안하였다.

결론적으로 플랫폼 기업의 드러나지 않은 통제에 대하여 이를 드러내어 최소한도의 사업주 책임을 부담하도록 제도를 변경해야 하고, 더 나아가서는 고용의 외주화와 관계 없이 사회보험이 적용될 수 있도록 임금에서 사회보험료를 징수하는 것이 아니라 간접세에서 사회보험료를 더 걷는 방식에 대해서 고민해볼 시점이다.

8장은 결론적으로 플랫폼과 플랫폼 노동자에 대한 실태조사를 기반으로 플랫폼 노동자의 노동권 보호를 위한 제언들을 정리한다. 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 문제에서 가장 중요한 것은 노동자성 판단 지표를 확대·재구성하는 것이다. 그 동안 노동자성 판단 지표는 변화하는 기술 및 노동시장의 상황을 따라잡지 못하고 있다는 비판을 많이 받아왔다. 이러한 상황 변화를 반영하기 위해서는, 지휘감독에의 종속성은 노동과정 중의 직접적인 지시 뿐 아니라 사후적인 통제까지 포함하는 것으로 확장되어야 하고, 특정 사업(주)에 대한 전속성 및 지속성의 부재가 노동자성을 부인하는 데 적용되어서는 안되며, 독자적으로 일할 장비와 기술의 소유 여부가 아니라 그 장비와 기술로써 실질적으로 독자적인 사업을 하고 있는가가 판단 기준이 되어야 한다. 이처럼 노동자성에 대한 판단 기준을 명확히 규정하고 이에 해당하면 계약의 형식과 상관없이 노동자로 인정하는 것을 원칙으로 하되, 이것이 적절하지 않음을 입증하는 책임은 사업주가 지도

록 할 필요가 있다.

또한 플랫폼 환경에서 노동자들이 공정하게 일할 수 있으려면 다음과 같은 제도가 마련해야 한다. 무엇보다도 플랫폼이 플랫폼 노동자들을 일방적으로 퇴출하거나 계약조건을 변경하거나 불이익을 줘서는 안되며, 충분한 사유를 공지하고 소명 기회나 동의 절차, 재결정 절차 등을 갖추어야 한다. 또 서비스 이용자와 노동자 사이에 분쟁이 있을시 이러한 분쟁을 효과적으로 조정·해결하는 수단을 마련해야 하고, 노동자가 원할 때 플랫폼이 저장하고 있는 개인 노동 이력 및 평가 정보를 제공할 수 있어야 한다.

플랫폼 노동은 노동시간이 불규칙하고 비가시화된 부분이 많아 법정노동시간이나 법정최저임금 등을 적용하기가 어렵지만 플랫폼이나 플랫폼 노동의 유형별로 이를 계산할 기술적 수단을 발전시킬 수 있다. 그러나 이러한 법적 기준은 말 그대로 최소기준이고, 플랫폼 노동자의 노동조건 개선을 위해서는 노동3권을 제도적으로 보장하는 것이 중요하다. 플랫폼 노동자의 노동3권을 가로막는 제도적인 원인은, 현재 플랫폼 노동자가 근로기준법상 노동자성을 인정받지 못하고 있는 것이 근본적인 문제이기는 하지만, 현재도 개별적 노사관계법과 집단적 노사관계법은 입법취지가 다르다는 취지로 노동조합법의 노동자 규정은 근로기준법보다 더 넓게 해석하고 있으며 실제로 플랫폼 노동자들도 노동조합을 결성하고 있다. 문제는 노동조건 및 노동방식을 통제하는 플랫폼을 사용자로 인정하여 교섭의무를 부과해야 하고 단체협약의 효력을 인정하는 것을 노동조합법에서 명문화해야 하는 것이다. 또한 플랫폼 노동의 속성상 초기업 단위의 협상이 효과적인데, 이를 가로막는 복수노조 창구단일화제도를 없애고 초기업 단위 교섭을 지원 하는 방안을 마련할 필요가 있다.

마지막으로 플랫폼 노동자에게 사회보험을 적용하기 위해서는 특히 몇 가지 지점이 핵심이다. 사회보험 가입을 위해서 전속성과 지속성을 요구하지 않을 것, 고용보험 등에서 부분급여 등을 도입할 것, 플랫폼 기업에게도 사회보험 분담 책임을 지우는 것 등이다.

# 제 1장 서론

## 제 1절 연구목적과 배경

### 1. 연구의 목적

이 연구는 오늘날 중요한 사회문제로 떠오르고 있는 플랫폼 노동의 실태를 규명하고 정책대안을 모색하는 것을 목적으로 한다. 21세기 들어 노동시장 유연화라는 명목 아래 다양한 형태의 비정규직 고용이 확산되면서 노동의 불안정성이 심화되고 있다. 처음에는 근로계약 기간을 한정하는 기간제 비정규직이 주를 이루었으나, 더욱 나아가 사용자들이 노동자를 ‘고용하지 않고 사용하는’ 방식까지 이르렀다. 파견, 용역, 도급 등 이름의 간접고용, 노동자를 직원으로 고용하는 것이 아니라 개인사업자로 만들어온 특수고용 등이 그것이다. 비정규직 노동자들은 일자리에서 언제든지 쉽게 내쳐질 수 있다는 고용불안정과 성과에 따른 보수 지급이라는 소득불안정을 경험하게 될 뿐 아니라, 사회적으로 보장된 노동자의 권리로부터 실질적으로 배제된다. 간접고용 노동자들은 노동조합을 만들어도 실질적으로 노동조건을 결정하는 원청과 교섭할 수 없음으로 해서 노동조합의 권리를 행사하는 데 큰 어려움을 겪고 있으며, 특수고용 노동자들은 아예 근로자로 취급되지도 않아서 근로기준법 등의 적용에서도 배제되고 있다.

게다가 노동을 유연하게 사용하려는 이러한 사용자들의 전략은 현대 기술 발전에 의해 더욱 용이해졌다. 인공지능 등 자동화에 의해 얼마나 일자리가 사라질 것인가 하는 논쟁을 제쳐두고라도, 이른바 4차산업혁명이라는 말이 유행하기

훨씬 전부터 현대 기술의 발달은 고용관계를 다양화하는 데 기여하고 있다. 과거 노동자들의 고용과 임금의 안정성을 보장해주는 내부노동시장이 형성된 것은 노동자를 구할 때의 거래비용 문제와 기업특수적 숙련 및 훈련의 필요성 때문이었다. 그러나 정보통신기술 덕분에 노동자를 고용하는 데 드는 거래비용이 크게 감소하였고, 컴퓨터화에 따른 작업의 표준화로 인해 훈련이나 감독 없이도 노동자를 사용할 수 있게 되었다. 기술 자체가 사회적 관계를 결정하는 것은 아니지만, 적어도 현재 사회적 상황에서는 기술 발전이 노동의 불안정화를 강화하는 측면이 두드러지는 것 같다.

플랫폼 노동은 이 두 가지 얽힘의 첨단에 위치한다. 플랫폼 덕분에 일할 사람을 구할 때의 거래 비용은 0이 되었다. 그저 주문을 플랫폼에 띄우기만 하면 된다. 플랫폼 노동자는 고용되지 않으며 일거리와 보수는 극히 불안정하다. 그는 단지 기기의 플랫폼을 볼 뿐 사업장에 출퇴근할 필요도 없고 같은 일을 하는 동료도 누군지도 알 필요가 없으며, 때로는 사용자가 누군지도 모르는 채, 개별적으로 작업한다. 좀 극단적으로 말하면, 지금은 일부 업무, 일부 직종에 한정되어 있지만, 기술 발전과 노동 불안정화의 얽힘이 계속 진행되면 이것이 미래 노동의 전형적인 모습이 될 수도 있다.

안정적인 고용관계와 전일적인 일자리를 염두에 두고 설계된 지금 노동관련 법과 제도들이 다양한 고용-사용관계가 확산되면서 시대에 뒤떨어진 것이 되었다는 점은 많이 지적되어 왔다. 물론 새롭게 등장한 고용-사용관계를 기존 법과 제도 내에 편입시키는 시도들이 없었던 것은 아니다. 간접고용에 대한 원청의 사용자성을 인정한 불법파견 판결, 특수고용 노동자의 노동자성을 인정한 몇몇 판결, 일부 특수고용 직종에 대한 산재보험 편입 등을 예로 들 수 있다. 그러나 이러한 것들은 제한적이고 임시방편적인 것일 뿐이다. 현실에 맞게 일신할 수 있는 법과 제도, 정책의 방향성에 대해서도 논의가 없는 것은 아니지만, 아직 구체적인 수준은 이르지 못하고 있다.

이러한 상황에서 기술 발전과 노동의 불안정화 및 개별화의 최정점에 있는 플랫폼 노동을 연구함으로써 노동 형태의 변화 방향성을 가늠해 볼 수 있으며, 그를 기반으로 계속 다양해지고 새로워지는 고용-사용 관계를 전체적으로 포괄하

여 규율하는 제도와 정책들을 제시할 수 있을 것이다. 실태조사를 통해 새로운 노동 형태를 보호하는 제도와 정책들을 최대한 구체화하는 것이 이 연구의 목적이라고 할 수 있다.

## 2. 연구의 배경과 의의

플랫폼 노동은 디지털 기술의 급격한 확산으로 등장한 새로운 노동형태이다. 따라서 플랫폼 노동을 이해하기 위해서는 그것을 21세기 디지털 시대라는 더욱 큰 사회적 맥락에서 조명할 필요가 있다. 오늘날 진행되고 있는 급격한 기술의 변화, 디지털 기술의 발전은 사람들의 노동에 어떤 영향을 미치는가? 여기서는 이와 관련된 쟁점들을 검토하면서 플랫폼 노동 연구가 왜 필요하고 어떤 의의를 지니는지를 조망하고자 한다.

### (1) 디지털 기술은 일자리를 줄인다(?)

디지털 기술과 노동의 관계에 대해 가장 많은 논의가 진행되는 영역은 디지털 기술이 일자리의 양에 미치는 효과이다. 여기에서 디지털 기술은 일자리에 부정적 영향을 미치는 것으로 인식된다. 디지털 기술은 대규모 일자리 축소로 이어질 것이라는 전망이 지배적이다.

가령, 프레이와 오스번(Frey and Osbourn, 2015; 2017)은 디지털 시대에 기계가 인간노동을 대체할 것으로 예측한다. 이들에 따르면, 미국 일자리의 절반이 자동화에 취약한 고위험범주로서 다가오는 20년 이내에 자동화될 것이다. 서비스 로봇 시장이 최근 급격히 성장하고 있는데, 그 결과 디지털 기술은 운송·물류직, 사무 및 행정 지원직, 생산직과 더불어 기존 기술의 위협을 덜 받았던 서비스직업의 상당 부분을 자동화할 것으로 전망한다.

서스킨드와 서스킨드(Susskind and Susskind, 2015)는 일자리 축소·대체의 측면에서 디지털 기술이 이전과 다른 것은 육체노동, 생산직뿐만 아니라 이제 전문직 일자리도 대체할 것이라는 점에 있다고 지적한다. 한편, 포드(Ford, 2016)는

디지털 기술의 발전으로 기계-노동관계가 근본적으로 변화했다고 본다. 기계가 노동을 대체하면서 이제 기계가 그 자체로 노동이 된다. 그에 따른 대량 실업은 필연적이다.

브린올프손과 매카피(Brynjolfsson and McAfee, 2014)에 따르면, 디지털 기술의 발전은 사람들의 소비나 소득의 관점에서는 긍정적 변화를 가져올 수도 있지만, 경제구조, 노동의 측면에서는 매우 부정적 결과를 가져올 수 있다. 기술발전은 실업과 양극화를 낳을 것이며 기계에 의한 노동대체는 필연적이다. 따라서 이들은 “기계를 축출하기보다는 기계와 경쟁해야” 한다고 주장한다(Brynjolfsson and McAfee, 2011).

이러한 논의들에서 알 수 있듯이 오늘날 디지털 기술과 관련한 사회적 담론들은 대부분 디지털 기술이 노동을 대체하면서 일자리의 대규모 축소가 발생할 것이라는 부정적인 전망들을 내놓고 있다.

## (2) 디지털 기술과 일자리의 성격

일자리의 대규모 축소를 전망하는 다수의 논의들은 대체로 디지털 기술에 대한 기술결정론적이고 비정치적 접근에 기초하고 있다. 그러나 디지털 기술이 단순히 기술의 내적 논리로만 작동하는 것은 아니다. 오히려 디지털 기술이 활용되는 정치경제적 맥락과 권력 관계를 분석할 필요가 있다. “기술은 그것을 만든 사람들만큼만 좋은(only as good as their makers)” 것이다(Wajcman, 2017). 그런 의미에서 디지털 기술을 ‘탈물신화’(de-fetishizing)할 필요성이 제기된다(Spencer, 2017).

오늘날 디지털 기술 발전의 변함없는 기초는 자본주의 이윤추구이다(Wajcman, 2017; Spencer, 2017). 이윤추구의 관점에서 볼 때 디지털 기술은 임금노동을 줄이지 않았다. 오히려 유지하거나 늘려왔다. 실제로 디지털 기술이 노동을 대체하는 것이 가능한 경우에도차 잉여가치 획득을 위해 노동을 사용하려는 경향이 있다. 디지털 기술의 진보가 실제로는 더 많은, 그러나 더 나쁜 일자리를 창출할 수도 있는 것이다.

따라서 일자리의 축소나 증가나 하는 일자리 양에 대한 논의를 넘어서, 디지털 기술이 만들어내는 일자리의 성격에 대한 논의가 필요하다. “노동의 미래에 대한 관심들은 기술이 작업장에서 인간을 대체할 것인가, 만약 그렇다면 글로벌 차원에서 노동 과잉 확대 상황에서 무엇을 할 것인가에 집중해왔다. 어떤 유형의 일자리들이 창출될 것인지, 이러한 일자리들이 ‘좋은’(decent) 일자리가 될 것인지에 대해서는 관심이 별로 없다”고 ILO는 지적한다(ILO, 2018: 1). 실제로 일자리 축소와 대체에 관한 논의들은 디지털 기술이 노동을 축소하는 문제가 아닌 나쁜 일자리들을 촉진하는 방식에 대해서는 제대로 다루지 않는다(Wajcman, 2017: 124).

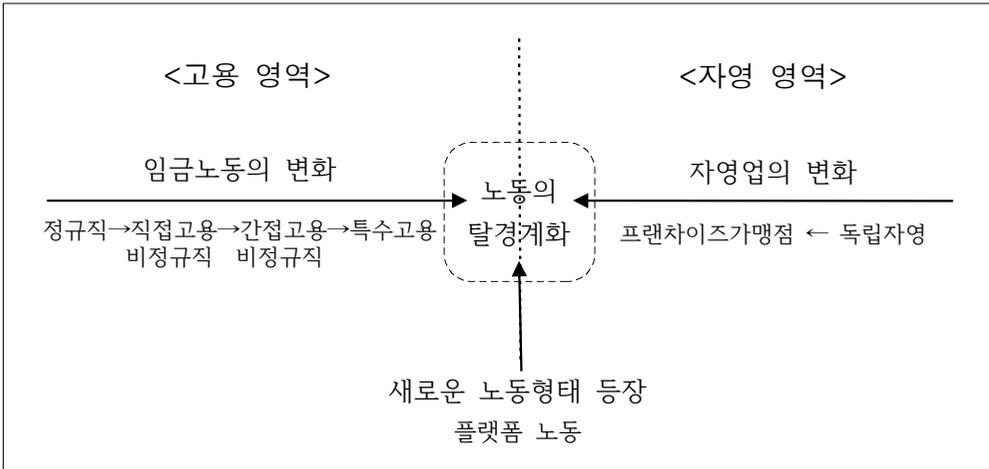
### (3) 노동의 탈경계화 경향

그렇다면 디지털 시대 일자리의 질, 노동의 성격은 어떻게 변화하고 있는가? 디지털 시대가 되면서 새로운 일자리들이 많이 등장하고 있다. 기존의 틀로는 파악하기 힘든 다양한 일자리들이 발생하고 있는 것이다. 이와 더불어 기존의 일자리들도 디지털 기술의 발전에 따라 그 성격이 변화하고 있다.

그런데 주목할 만한 점은 이러한 변화들이 제각각으로 진행되는 것이 아니라 일정한 경향성을 갖는다는 사실이다. 오늘날 일자리의 변화 방향이 고용과 자영의 경계, 임금노동과 자영업의 경계 지점으로 수렴하면서 그 경계가 모호해지는 경향이 나타나고 있는데, 이를 이른바 ‘노동의 탈경계화’ 경향이라고 할 만하다.

노동의 탈경계화는 크게 다음 세 가지 방향에서 진행되고 있다(〈그림 I-1〉 참조). 먼저, 기존의 임금노동의 경우 점차 임금노동적 성격이 약화되는 방향으로 변화하고 있다. 다음으로, 기존에 임금노동으로 전혀 인식되지 못했던 영역, 다시 말해 자영업이나 독립사업자로 인식되었던 영역의 노동이 임금노동과 유사해지는 반대 방향의 변화가 나타난다. 마지막으로 임금노동과 독립자영업의 경계지대에, 임금노동의 성격이 모호한 새로운 일자리들이 대규모로 생겨난다.

<그림 1-1> 디지털 시대 노동의 탈경계화 경향



① 기존 임금노동의 고용형식 희석화

고용형태가 다양화되면서 조직의 정규 고용과 구분되는 비정규 고용이 등장하고 확산되었다. 비정규직 중에서도 조직과 직접 고용관계를 형성하는 직접고용 비정규직뿐만 아니라 원청 업체의 고유 업무를 수행하지만 고용되는 업체는 다른 간접고용 비정규직이 확산되었다. 사내하청, 용역, 파견 등이 이에 해당된다. 나아가 이른바 ‘특수고용’ 노동자들도 등장했다. 학습지 교사, 화물운송 지입차주, 골프장 캐디 등 그 사례는 무수히 많은데, 이러한 범주에서 노동을 제공하는 사람은 특정 조직에 고용되어 임금을 받는 형식이 아니라 개인 스스로가 하나의 사업자로 인식되는, 고용의 형식을 생략한 노동양식을 보여주고 있다.

② 독립 자영업자의 임금노동 근접

이렇게 고용의 형식 자체가 모호해지는 양상이 심화되는가 하면, 그 반대편에서는 전혀 노동으로 인식되지 못했던 사람들과 형식들이 고용에 근거한 노동, 임금노동과 근접해지는 양상도 나타나고 있다. ‘갑을관계’의 사례로 가장 많이 이야기되는 프랜차이즈 가맹거래사업을 중요한 예로 들 수 있다. 음식숙박업, 도소매업 등을 중심으로 오늘날 프랜차이즈 사업이 급속히 성장하면서 가맹본부와의

관계에서 ‘을’이 될 수밖에 없는 가맹점주의 취약한 존재 조건이 사회적 이슈로 제기되고 있다. 이런 조건에서 자영업자인 가맹점주를 사업상의 자율성을 지닌 독립사업자로 이해하기는 어렵다. 자영업자이지만 가맹본부의 지휘와 통제를 받는다는 점에서 기업에 종속된 임금노동자와 유사한 성격도 보이고 있다(김철식, 2015; 2018; 장귀연, 2015).

### ③ 플랫폼 노동: 비고용(non-employee) 형식의 새로운 노동형태 등장

디지털 기술이 발전하면서 예전에는 볼 수 없었던 새로운 노동형태도 등장하고 있다. 이 연구의 주요 대상인 플랫폼 노동이 대표적인 사례이다. 플랫폼 노동에서는 온라인 플랫폼을 매개로 노동이 수행된다. 그렇지만 플랫폼 기업은 플랫폼 노동자들을 고용하지 않는다. 플랫폼은 플랫폼 노동자와 이들의 노동을 소비하고자 하는 플랫폼 수요자 사이의 거래를 중개할 뿐이다. 따라서 플랫폼 노동자는 플랫폼 기업에 고용된 노동자가 아니라 단지 플랫폼을 매개로 소비자와 거래하는 사업자의 형식을 취하는 경우가 많다. 심지어 플랫폼 노동자는 자신을 노동자나 사업자가 아니라 플랫폼의 이용자, 플랫폼 회원으로 인식하기도 한다. 이렇게 노동이 수행되지만 노동자를 고용한 주체가 없는, 비고용(non-employee) 형식의 노동이 디지털 시대의 새로운 노동형태로 광범위하게 등장하고 있다.

## (4) 디지털 기술과 노동권

자본주의 사회에서 노동은 고용과 긴밀히 결부되어왔다. 노동자란 자신의 노동력을 상품으로 판매하여 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 받는 사람, 즉 임금노동자로 이해되었다. 노동자를 고용한 주체인 사용자와의 관계 하에서 노사관계가 형성되었다. 노동은 고용과 등치되었다. 노동을 규율하고 보호하는 제반 제도들이 이러한 고용을 근거로 형성되었다.

그러나 오늘날 이러한 틀에 큰 변화가 나타나고 있다. ‘노동=고용’의 도식이 흔들리고 있는 것이다. 그에 따라 기존의 노동규제와 사회보호제도가 포괄하지 못하는 공백지점이 발생하고 있다(Berg and De Stefano, 2018; Krause, 2017;

Jolly, 2018; 김종진 외, 2018). 이는 기존의 고용틀에 근거한 제도 및 규제들이 근본적으로 변화할 필요가 있음을 함의한다. 새로운 노동형태를 포괄할 수 있는 새로운 노동권을 사고하고, 새로운 생산, 고용, 복지의 틀을 짜야 할 필요가 있는 것이다. 플랫폼 노동에 대한 본 연구의 결과는 디지털 시대의 새로운 노동형태와 노동권에 대한 논의를 촉발하고 정책대안을 모색할 수 있는 중요한 계기가 될 수 있을 것이다.

## 제 2절 연구방법과 보고서의 구성

### 1. 연구방법

이 연구는 다음 세 가지 방법으로 이루어졌다

첫째는 국내외 플랫폼 노동 관련 실태보고서를 참고하는 것이다. 플랫폼 노동과 관련된 관심이 고조되면서 2017년 경을 기점으로 EU 등에서 보고서들이 나오기 시작했고, 한국에서도 한국고용연구원과 고용정보원 등의 국책연구원들을 중심으로 보고서들이 발간되었다. 이러한 보고서들의 내용은 전반적인 실태를 파악하는 데 기본적인 자료가 되었을 뿐 아니라 플랫폼 노동이 다루어지는 방식과 이에 대한 대안들을 파악하고 더 발전시키는 방향을 모색하도록 하였다.

둘째는 직접적인 실태조사다. 이를 위해서 국내 주요 플랫폼들을 검토하고 실제로 연구자들이 노동플랫폼에 가입을 해서 일이 주어지는 방식을 경험하였다. 플랫폼노동의 주요 직종 중에서 대리운전, 음식배달, 퀵서비스, 웹툰웹소설, 전문프리랜서 등은 각각 집단면접을 진행하였으며, 가사, 화물운송 등은 개별면접을 하여 총 20명을 면접하였다. 또한 플랫폼 노동자를 대상으로 한 설문을 만들어 온라인조사와 전화조사를 통해 821부를 회수하였다.

셋째는 근로기준법, 노동법, 사회보장법, 공정거래법 등 관련 법 조항을 검토한 것이다. 현재의 관련 법들은 플랫폼 노동자를 보호하는 데에는 거의 효력을

발휘하고 있지 못하다. 현행 법들이 플랫폼 노동자를 보호하기 어려운 이유들을 검토하고 대안을 제시하고자 했다.

## 2. 보고서의 구성

보고서는 총 8장으로 구성된다. 1장 서론에 이어, 2장에서는 노동 플랫폼을 비롯한 플랫폼 경제의 지배구조를 확인한다. 플랫폼 경제라는 말은 최근 많이 회자되고 있지만 주로 새로움과 혁신을 강조하는 데 쓰일 뿐 실제로 어떤 과정을 통해 수익을 내고 전체 경제구조에서 어떤 역할을 하는지에 대한 분석은 드물었다. 플랫폼 경제의 지배구조를 밝힘으로써 이에 기여하는 플랫폼 노동자들을 보호해야 할 근거를 마련하고자 했다.

3장에서는 플랫폼 노동에 대한 정의 및 유형 분류와 더불어, 플랫폼의 노동에 대한 관계에 따라 새롭게 플랫폼 유형을 제시하고자 했다. 플랫폼 노동에 대한 기존 유형 분류는 국내외를 막론하고 기본적으로 플랫폼 노동이 행해지는 방식과 직종에 따라 분류하고 있는데, 노동에 대한 플랫폼의 감독과 통제 관계를 유형화함으로써 실제로 플랫폼에 의해 노동이 통제되는 방식을 보여주고자 했다. 그리고 그를 기반으로 플랫폼 노동 과정에서의 특징적 성격을 개념화한다.

4장에서는 설문 조사를 분석하여 플랫폼 노동자의 실태를 파악하였다. 플랫폼 노동자에게서 플랫폼 노동이 차지하는 비중, 만족도, 노동조건, 플랫폼과의 계약 관계 등을 분석하고 특징을 밝혔다.

5장에서는 외국과 한국에서 지금까지 진행되어 온 플랫폼 노동 보호를 위한 법·제도 개선을 위한 논의들을 검토하고 평가하였다. 그리고 이러한 평가를 기반으로 하여 구체적인 법·제도 개선안을 제시하고자 했다.

6장에서는 플랫폼 노동자의 집단적 교섭을 위한 제도적 장치들을 모색하였다. 플랫폼 노동자는 특정한 시공간에 모이는 일 없이 개별적으로 일하기 때문에 집단화되기 어렵다는 인식이 널리 퍼져 있다. 그러나 실제로는 노동조합이나 협동조합이 성공한 사례들이 없는 것이 아니다. 더 문제는 이들의 집단화와 교섭을 돕기는커녕 가로막는 기존 법·제도들이 존재한다는 점이다. 기술 발전에 따른 플

랫폼 노동의 확산을 따라가지 못하고 있기 때문인데, 미래를 위해서 수정되어야 할 법과 제도를 지적한다.

7장은 플랫폼 노동자의 사회적 보호를 다룬 장이다. 플랫폼 노동자는 사회 보험 등 사회보장에 특히 취약하다. 현행 관련 제도들은 플랫폼 노동자를 포괄하기에 불충분하기 때문이다. 이런 상황에서 플랫폼 노동자들을 포괄하기 위한 사회적 보호의 방식을 모색하고자 하는 것이다.

8장 결론 부분에서는 특히 제언 중심으로 연구에서 밝혀진 플랫폼 노동자의 현실에 비추어 법적·제도적으로 마련되어야 하는 것들을 정리하였다.

# 제 2장 플랫폼 경제의 지배구조

## 제 1절 플랫폼과 플랫폼 경제

### 1. 플랫폼 경제와 지배구조

디지털화의 진전으로 새로운 사업 모델이 등장하고 있다. 디지털 기술이 발전하면서 온라인 플랫폼을 형성하고 여기에서 상품과 서비스의 거래를 중개하는 사업이 나타나고 있는 것이다. 이러한 사업 모델은 새로운 형식의 노동자와 소비자를 낳을 뿐 아니라 기존에 시장 영역으로 포괄되지 않았던 사적 영역의 사람과 자원들을 시장거래의 영역으로, 다르게 말하자면 자본주의적 수익추구의 영역으로 포섭한다. 새롭게 포섭된 사람들과 자원들의 거래를 중개하는 플랫폼은 새로운 사업 모델로 주목받으면서 디지털 기술의 발전과 함께 급격히 확산되고 있는 중이다.

플랫폼이 확산되면서 이를 지칭하는 다양한 용어들이 등장하고 있다. 그 중에서 가장 많이 사용되는 대표적 용어는 ‘공유경제’일 것이다. 공유경제라는 용어에서는 사적으로 소유되던 자원들을 공동체적으로 활용한다는 가치가 부각된다. 그러나 현실에서 공유경제는 오히려 시장 외부에 있던 유희자원들을 플랫폼 기술을 통해 시장거래의 영역으로 끌어들여 사적 기업의 수익활동으로 사업화하는 것

에 중점을 둔다. 공유경제라는 용어는 이와 같은 플랫폼의 사업적 속성을 드러내 주지 못한다.

한편, 플랫폼이라는 새로운 디지털 기술과 그것의 사회적 효과를 주목하는 용어로 ‘플랫폼 자본주의’, ‘플랫폼 경제’를 들 수 있다. 그 중에서 ‘플랫폼 자본주의’란 플랫폼이 자본주의적 축적 및 임금노동관계와 갖는 관계에 초점을 맞춘다. 그런데 이 용어는 플랫폼이 사회적으로 확산되어 오늘날 자본주의적 축적에 지배적인 역할을 수행할 것을 함의한다. 이 용어를 분석에 사용한다는 것은 자본주의에서 플랫폼이 지배적 축적 기제로 작용하면서 사회가 플랫폼 자본주의의 축적을 위해 어떻게 조직화되는지를 분석하겠다는 것으로, 본 연구의 과제범위를 넘어선다.

이 장에서는 21세기 자본주의적 사회관계 전반의 특징을 분석하기보다는, 플랫폼 사업 영역에서 발생하는 플랫폼 기업들의 경제활동과 수익 및 통제구조를 분석하고자 한다. 따라서 이 장에서는 플랫폼이라는 새로운 디지털 기술과 그것의 경제적 의미를 강조하는 ‘플랫폼 경제’라는 용어를 사용하여 플랫폼 사업 모델의 특징을 분석한다.

이 장에서 사용하는 ‘지배구조’는 가치사슬의 지배구조를 의미한다. 플랫폼 경제에서 플랫폼 기업은 수익을 위해 사람 및 자원들을 연계하고 그들의 활동을 자신의 사업에 끌어들인다. 플랫폼 경제에서 지배구조란, 플랫폼 기업이 경제활동을 전개하는 과정에서 가치의 생산 및 이전을 조직화하는 방식, 다시 말해 가치사슬의 조직화를 통해 수익이 획득되고 통제가 행사되는 구조를 의미하는데, 그것을 분석하는 것이 이 장의 주요 목적이다.

## 2. 플랫폼 정의하기

플랫폼을 어떻게 정의할 수 있을까? 플랫폼 경제에 관한 최근의 주목할 만한 저작인 『플랫폼 레볼루션』에서는 플랫폼을 다음과 같이 정의하고 있다: “외부 생산자와 소비자가 상호작용을 하면서 가치를 창출할 수 있게 해주는 것에 기반을 둔 비즈니스”(엘스타인 등, 2017: 35). 한편, ‘플랫폼 자본주의’에 대한 비판

적인 독해로 주목받는 스르니첵(Srnicek)은 플랫폼을 “둘 혹은 그 이상의 그룹이 상호작용할 수 있게 하는 디지털 기반시설. 서로 다른 이용자들, 즉 고객, 광고업자, 서비스 제공자, 제작자, 공급자, 심지어 물리적 객체까지도 망라하는 중개자(intermediaries)”로 정의한다(Srnicek, 2017: 43).

플랫폼에 관한 국내연구에서도 이와 유사한 정의를 내리고 있다. 김상민은 플랫폼 기업을 “플랫폼을 관리하고 플랫폼에서 발생하는 여러 종류의 이용자와 다양한 행위자들 사이의 상호작용을 가능하게 하는 중개자”로 정의한다(김상민, 2017: 125). 한편, 이광석은 플랫폼이 “얼핏 보면 외부의 앱·사람·사물을 엮는 보편적이고 개방적인 외양을 하고 있지만, 이미 플랫폼의 개념에는 특정 목표를 위해 내부의 작동 방식과 설계가 동원되고 그 목표를 위해 쓰인다는 의미가 존재한다”고 규정한다(이광석, 2017: 22).

이상과 같은 여러 연구자들의 논의를 종합해보면, 플랫폼의 정의에는 두 가지 핵심적 요소가 있음을 알 수 있다. ‘이용자들 간의 상호작용’이라는 요소와 ‘중개자’(intermediaries) 역할이 그것이다.

먼저 플랫폼의 이용자는 다양한 사람들을 포괄한다. 기본적으로 플랫폼에서 제공되는 재화와 서비스를 소비하는 소비자(서비스 이용자)들과 그러한 소비자들에게 실제 재화와 서비스를 제공하는 공급자(노동자, 서비스 제공자)들이 있다. 이들은 많은 경우 시장에서 구매자와 공급자라는 시장관계가 아니라 플랫폼에서 활동하는 플랫폼 이용자로 자신을 인식하고, 인식된다. 이용자들은 플랫폼 상에서 여러 가지 창조적 활동을 ‘자발적’으로 수행하며, 플랫폼을 매개로 상호작용한다. 그러한 활동의 결과들은 정보의 형태로 플랫폼에 집약되어 플랫폼 기업의 주요 수익원으로 작용한다.

여기에서 플랫폼은 참여자들 간 상호작용의 장을 제공하고 그들을 매개하는 중개자가 된다. 중개자는 거래에 필요한 재화나 서비스를 생산하고 제공하는 행위자가 아니다. 중개자는 다른 사람이, 다른 경제주체가 생산한 재화나 서비스를 단지 그것을 필요로 하는 구매자, 소비자에게 연결시켜주는 역할을 수행할 뿐이다. 따라서 플랫폼을 중개자로 정의한다는 것은 그것이 새로운 가치를 생산하는 주체가 아니라, 브로커로서 다른 곳에서 생산된 가치를 중개하고 실현하도록 보

조하는 역할에 그침을 의미한다. 이런 점에서 브로커로서, 중재자로서 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 새로운 잉여가치의 생산에 근거한 ‘이윤’(profit)이라기보다는 다른 곳에서 생산된 잉여가치를 자신의 수중으로 이전하는 ‘지대’(rent)의 성격을 갖는다<sup>1)</sup>. 따라서 플랫폼 사업은 디지털 시대의 “신종 ‘거간꾼’ 시장모델”로 평가되기도 한다(이광석, 2017: 23).

## 제 2절 플랫폼 경제의 가치사슬

### 1. 플랫폼 가치사슬의 전개

플랫폼 가치사슬은 플랫폼 이용자들의 활동에서 시작된다. 여기에서 ‘이용자’란 본 연구의 주요 대상인 플랫폼 노동자를 포함하여 플랫폼에서 활동하는 모든 사람들을 지칭한다. 이용자들 중에는 플랫폼이라는 공간에서 타인과 의사소통하고 일상을 공유하는 자율적 이용자도 있고, 플랫폼이 제공하는 재화와 서비스를 구매, 활용하려는 서비스 이용자, 소비자도 있으며, 자신의 글이나 작품을 게시하고 플랫폼에서 작품을 판매하려는 제작자, 플랫폼을 통해 일감을 구하고 노동력을 제공하는 노동자도 포함된다. 다소 도식적이지만, 플랫폼 이용자들을 플랫폼이 제공하고 증개하는 재화와 서비스의 수요자(서비스 이용자, 소비자)와 플랫폼을 매개로 재화와 서비스를 제공하는 공급자(제작자, 노동자)로 구분할 수 있다. 또한 플랫폼에서 자신의 노동이나 노동의 결과물을 제공하는 노동자들과 플랫폼 사이에 관리업체가 존재하기도 하는데, 그럴 경우 ‘노동자 - 관리업체 - 플랫폼’으

---

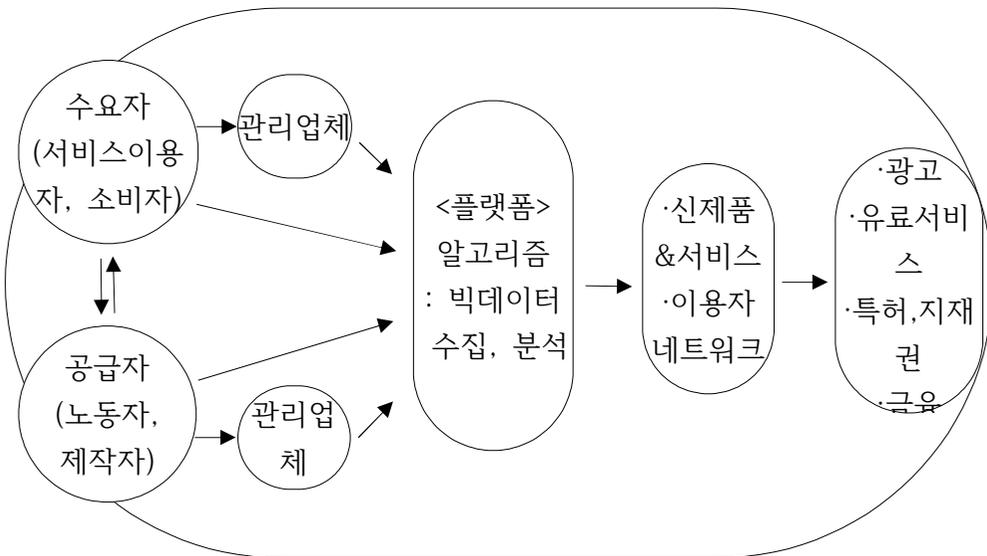
1) 지대(地代, rent)의 본래적 의미는 토지 소유자가 자신의 토지를 타인이 사용하도록 임대해주고 얻게 되는 화폐 혹은 기타의 대가로서, 쉽게 말해 토지에 대한 임대료를 의미한다. 보다 광의로 사용하면, 지대는 직접 수고하여 새로운 가치를 생산해서 얻는 소득이 아니라 단지 재산의 소유권에 기초하여 타인으로부터 사용료를 받아 얻게 되는 소득을 지칭한다. 토지에 대한 임대료, 빌려준 돈에 대한 이자, 특허권이나 지적재산권의 사용료 등을 사례로 들 수 있다.

로 이어지는 다단계적 연계구조가 형성된다.

이용자들의 활동 결과는 플랫폼에 집적되어 데이터화된다. 플랫폼은 복잡한 알고리즘을 통해 이용자들로부터 데이터를 수집하고 분석하며 분류한다. 이렇게 가공된 이용자의 데이터에 근거해 새로운 정보재나 정보서비스가 개발된다. 한편, 이용자들의 플랫폼 활동은 플랫폼 업체가 활용할 수 있는 중요한 이용자 네트워크가 된다. 이를 근거로 플랫폼 업체는 광고를 유치하거나 이용자들에게 맞춤형 유료서비스를 제공하고, 플랫폼이 가공한 정보재와 서비스에 대해 특허나 지적재산권을 설정하여 수익을 취하며, 나아가 그러한 활동을 통해 형성한 브랜드가치를 근거로 금융시장에서 자본투자를 유치하는 등 다양한 방식으로 수익을 획득한다.

다음 <그림 II-1>은 플랫폼 경제에서 가치사슬의 흐름을 도식화한 것이다.

<그림 II-1> 플랫폼 경제의 가치사슬



## 2. 플랫폼 경제 작동의 핵심 기제

### : 양면 네트워크 효과와 알고리즘

플랫폼을 통해 재화와 서비스가 개발되고 플랫폼 기업이 수익을 획득하는데 있어서 두 가지 핵심적인 기제를 추출할 수 있다. 즉 양면 네트워크 효과와 알고리즘이 다. 플랫폼의 시장 경쟁력은 바로 이 두 요인, 즉 “이용자 활동과 자원의 무차별적 수취와 알고리즘적 배치라는 두 변이에 정비례한다”(이광석, 2017: 29).

#### (1) 양면 네트워크 효과

플랫폼 기업의 경쟁력은 흔히 ‘네트워크 효과’(network effect) 혹은 ‘네트워크 외부성’(network externality)을 통해 설명된다. 백과사전에서는 네트워크 효과(network effect) 혹은 네트워크 외부성을 “어떤 상품에 대한 수요가 형성되면 이것이 다른 사람들의 상품 선택에 큰 영향을 미치는 현상”으로 정의한다. 여기에서는 “제품이나 서비스 자체 품질보다는 얼마나 많은 사람이 사용하고 있느냐가 더 중요”하다(『매일경제 경제용어사전』 <http://dic.mk.co.kr>).

양면 네트워크 효과란 이상과 같은 네트워크 효과를 이용자의 양 측면, 즉 공급자와 수요자 모두에게로 확장하는 것을 의미한다. 플랫폼의 이용자가 늘어나게 되면 “생산되는 콘텐츠나 상호교류로 인한 정보의 누적이나 트래픽 주목도가 기하급수적으로 증대”하게 되고(이광석, 2017: 31), 이는 다시 그것을 활용하려는 이용자들을 확대할 뿐만 아니라, 확대된 이용자에게 접근하여 수익을 얻으려는 광고업자를 비롯한 각종 사업자, 금융투자자를 다시 끌어들이면서 시장 지배력을 강화하고 수익을 높일 수 있다. 양면 네트워크 효과는 플랫폼 기업의 수익의 핵심 요소가 된다.

양면 네트워크 효과를 확대하기 위해 플랫폼 기업은 세 가지 핵심 기능을 수행해야 한다. 먼저, 플랫폼 기업은 생산자와 소비자를 플랫폼으로 끌어와야 한다(pull). 이는 참여자들 간의 상호작용을 가능케 하기 위한 기본적인 요건이 된

다. 다음으로 플랫폼 기업은 생산자와 소비자가 상호작용할 수 있도록 촉진해야 한다(facilitate). 이를 위해서는 쉽게 만나서 교환이 이뤄질 수 있도록 “도구와 규칙을 제시하고 그렇지 않은 활동을 저지해야 한다”. 플랫폼의 세 번째 기능은 생산자와 소비자들을 짝지워주는 기능이다(matching). 플랫폼 기업은 “서로에 대한 정보를 이용하여 각자 원하는 것들을 얻는 방향으로 맺어줘야 한다”(엘스타인 등, 2017: 96).

플랫폼 기업들은 이용자들을 플랫폼으로 끌어들이기 위해 다양한 전략을 사용하는데, 그중의 하나로 ‘교차 보조금 지원(cross-subsidisation)’ 전략을 들 수 있다. 이는 플랫폼의 특정한 부분에 대한 서비스나 재화를 무료로 제공함으로써 이용자들을 끌어들이는 한편으로 그로부터 발생하는 비용을 플랫폼의 다른 한 부분에 대해 높은 가격을 책정함으로써 상쇄하는 전략을 말한다. 예컨대 검색 포털 사이트를 운영하는 구글이나 네이버를 보면, 무료로 검색서비스, 이메일, 블로그 등을 제공함으로써 많은 이용자들을 끌어들이고 있다. 이렇게 참여한 이용자들이 플랫폼에서 생산하는 정보는 광고업체에 비싼 요금으로 판매된다. 그럼으로써 구글이나 네이버는 이용자들에게 제공하는 무료 서비스의 비용을 상쇄할 수 있다.

양면 네트워크 효과를 통해 플랫폼 기업들은 “시장과 자본의 외곽에 존재하던 거의 모든 유무형의 노동과 자원을 자신의 내부로 무차별적으로 끌어들이는 유인력을 발휘”한다(이광석, 2017: 37). 따라서 플랫폼 경제에서는 사람들의 일상적인 상호작용과 사회적 행위가 자본축적의 영역으로 포섭되는 현상이 발생한다(김성윤, 2017: 356).

## (2) 알고리즘

플랫폼에서 전개하는 이용자들의 활동과 상호작용은 플랫폼 기업이 활용하는 주요 원료가 된다. 플랫폼 기업은 이용자들의 활동과 상호작용 정보를 수집·분석·가공하여 자신의 수익을 위한 정보재와 서비스상품으로 만들어내는데, 여기에서 핵심적인 역할을 수행하는 것이 알고리즘이다.

플랫폼 기업은 이용자로부터 획득되는 데이터를 분석하기 위해 고도로 정교

한 알고리즘을 설계하고자 한다. 플랫폼 기업에서 “데이터센터가 뇌에 해당된다면, 알고리즘은 뇌의 인지구조에 해당”된다(이광석, 2017: 28). 정교하고 복잡하게 설계된 알고리즘을 통해 플랫폼 기업은 다양한 이용자와 자원들의 데이터를 수집하고 그것들을 효과적으로 분석하고 상호 연결시킨다. 알고리즘이 수집하고 매칭하고 구축해내는 데이터는 이용자들의 성별이나 나이, 직업 등의 기본적 정보에 그치지 않는다. 이용자들의 관심사, 위치정보, 선호하는 제품, 인적 네트워크 등등 거의 모든 것이 알고리즘을 통해 데이터로 수집분석되고 자본축적을 위해 활용된다.

이런 점에서 사실은 플랫폼은 사람들 간의 상호작용을 단순히 중개하는 것에 그치지 않는다. 플랫폼 기업은 사람들을 플랫폼으로 끌어들이어 수많은 이용자 정보 데이터를 수집, 분석, 가공함으로써 사람들 간의 연결과 네트워크를 직접 만들어내는 적극적인 행위자라고 할 수 있다.

## 제 3절 플랫폼 기업의 수익과 노동

이 절에서는 플랫폼 기업의 수익구조를 분석한다. 플랫폼 기업은 알고리즘을 통해 스스로 새로운 가치를 생산한다고 보면서, 인간의 노동을 통해서만 새로운 가치를 생산할 수 있다는 기존의 가치법칙은 붕괴되었다고 주장하는 연구들이 있다(들뢰즈 등, 2005). 한편, 플랫폼 경제로 대표되는 디지털 세계가 활성화되면 인간의 일자리가 대폭 줄어들고 그에 따라 대량 실업이 발생할 것이라는 우울한 미래 전망이 제기되기도 한다(Frey and Osbourn, 2015; 2017; Susskind and Susskind, 2015; Ford, 2016; Brynjolfsson and McAfee, 2014).

그렇지만, 실제로 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 수많은 사람들의 노동에 근거하고 있다. 그러므로 여기서는 플랫폼 기업의 수익구조를 검토하면서 그러한 수익이 어떻게 인간의 노동에 근거하고 있는지를 보여주려고 한다. 인간 노동에 근거해서 플랫폼 기업이 수익을 획득한다는 사실은 플랫폼 기업이 자신의 수익을

위해 활용하는 노동력에 대한 사용자로서의 책임을 부담해야 함을 함의한다.

## 1. 플랫폼 기업의 수익구조

플랫폼 기업의 수익 원천은 이용자들이 플랫폼을 이용하면서 만들어내는 활동의 결과물에 기초한다<sup>2)</sup>. 이용자들의 활동 결과물을 원료로 플랫폼 기업은 알고리즘을 통해 그것을 분석, 가공하여 새로운 제품과 서비스를 개발하고, 그것을 활용해서 수익을 획득한다.

프랑스의 베르셀로네(Vercellone, 2013)는 오늘날 플랫폼 기업의 수익을 ‘이윤의 지대되기’(the becoming rent of profit)라는 개념으로 설명한다. 플랫폼 기업이 직접 생산을 통해 새로운 가치를 창출하여 이윤을 획득하는 것이 아니라, 다른 곳에서 생산된 이윤을 자신이 지대 형태로 수취한다는 것이다. 따라서 플랫폼 기업의 수익은 ‘플랫폼 지대’가 된다(백옥인, 2014)<sup>3)</sup>.

그렇다면 플랫폼 기업은 구체적으로 어떤 지점에서 ‘플랫폼 지대’를 획득하고 있는가? 우선 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 다음과 같이 크게 3가지 유형으로 구분될 수 있다.

### (1) 이용자 수수료 수취

플랫폼 기업이 획득하는 수익 유형의 한 가지는 플랫폼 이용자들에게 부과

- 
- 2) 자율주의적 마르크스주의에서는 오늘날 자본주의를 ‘인지 자본주의’(cognitive capitalism)로 개념화한다. 이들은 인지 자본주의 시대 생산이 자동화되고 비물질 영역에서 생산물이 만들어지고 있다고 주장한다. 잉여가치가 공장 생산과정에서만 아니라 삶의 모든 영역에서 발생하고 있다는 것이다. 이들은 오늘날 잉여가치의 원천을 공장에서의 노동이 아닌 삶의 영역에서 이루어지는 ‘비물질 노동’으로 개념화한다. 이에 대해서는 들뢰즈 등(2005) 참조.
- 3) 그렇다면 과연 오늘날 플랫폼 기업이 새로운 가치를 창출한다는 측면에서 혁신적인가 하는 질문을 제기해볼 수 있다. 어떻게 보면 플랫폼 기업은 혁신으로 성장한다기보다는 “마치 기생충처럼 제3자가 만들어낸 설비 과잉을 기반으로 번창한다”는 지적이 오히려 타당할 수도 있다(게이브 등, 2006: 42).

하는 수수료 수입이다. 플랫폼 기업은 이용자들 사이의 상호작용, 그리고 플랫폼을 매개로 하는 소비자와 공급자 간의 재화, 서비스 거래에 대해 수수료를 부과할 수 있다. 또한 이용자들의 플랫폼 가입이나 이용 빈도에 따라 요금을 부과할 수도 있다.

수수료 수입은 본 연구의 주요 대상인 소비자와 공급자 간 거래를 중개하는 플랫폼에서 많이 나타나는 수익획득방식이라고 할 수 있다. 여기에서 공급자들은 프리랜서나 특수고용의 형태로 플랫폼을 매개로 노동을 제공하는 플랫폼 노동자들인 경우가 다수이다. 우버, 에어비앤비, 카카오택시 등 공유경제를 표방하는 플랫폼, 배달의 민족, 요기요 등의 실물 자원을 매개로 하는 오투오(OTO) 서비스 플랫폼, 아마존 미케니컬 터크(Amazon Mechanical Turk), 크몽, 숨고와 같은 프리랜서 노동을 매개하는 플랫폼 등이 모두 여기에 해당된다.

## (2) 데이터 활용 수익

플랫폼 기업들은 네트워크 효과를 극대화하기 위해 부단히 이용자들을 끌어들이며, 플랫폼 상에서 활발한 상호작용과 활동을 하도록 유도한다. 이용자들의 활동과 상호작용은 정교하게 설계된 알고리즘을 통해 분석되고 분류된다. 이렇게 획득된 데이터들을 활용하여 플랫폼 기업들은 다양한 수익활동에 나선다.

데이터 활용 수익의 대표적인 것은 광고 수익이다. 이용자들의 활동을 통해 획득된 이용자 정보와 콘텐츠는 더 많은 이용자들을 유인하는 네트워크 효과를 낳으며, 또한 이용자들로부터 획득된 정보는 정교한 알고리즘을 거치면서 고객맞춤형 정보로 재구성되어 광고업체에게 판매된다.

광고수익은 세계 굴지의 플랫폼 기업들이 의존하는 가장 대표적인 수익원이 된다. 구글이나 페이스북이 획득하는 전체 영업이익의 80% 이상은 광고로부터 나온다. 한편, 앞서 언급한 플랫폼 노동을 활용해 수수료 수입을 획득하는 플랫폼 업체들 또한 공급자, 플랫폼 노동자와 서비스 이용자들의 활동에서 추출한 정보를 근거로 상당한 광고수익을 획득하는 것으로 알려져 있다.

광고 이외에도 플랫폼 업체는 이용자로부터 획득한 정보를 근거로 새로운

정보재나 서비스상품을 개발하여 판매수익을 획득한다. 알고리즘을 통해 정제된 정보와 서비스를 유료화하거나 또는 하드웨어나 소프트웨어를 유료로 판매하는 것이 이에 해당된다. 한편, 플랫폼 기업은 생성·가공된 데이터와 콘텐츠에 특허권과 지적재산권을 설정함으로써 수익을 획득한다<sup>4)</sup>.

플랫폼 기업들의 데이터 활용 수익은 플랫폼 경제의 대표적인 지대 수익이다. 플랫폼에서 추출되는 정보와 콘텐츠는 이용자들의 활동과 노동을 통해 생산된 것이지만, 플랫폼 기업은 이를 무상으로 수취한다. 알고리즘을 통해 가공된 정보와 콘텐츠는 플랫폼 기업에 의해 독점되며, 독점한 데이터는 플랫폼 기업의 중요한 수익원이 되는 것이다.

### (3) 금융수익

플랫폼 기업이 획득하는 수익의 세 번째는 금융수익이다. 플랫폼 기업은 플랫폼 활동의 성과와 미래 수익을 근거로 금융시장에서 자본투자를 유치한다. 플랫폼 기업의 금융수익은 다른 수익들과 비교해도 상당히 큰 비중을 차지한다. 가령 구글의 경우 전체 영업이익의 80% 이상을 광고가 차지하지만, 금융시장에서 구글이 조달하는 자금은 광고수익을 훨씬 넘어선다<sup>5)</sup>. 우버의 기업가치는 2018년 10월 기준 1200억 달러로 평가돼(골드만삭스, 모건스탠리의 평가), 미국의 ‘빅3’ 자동차업체인 GM, 포드, 피아트크라이슬러의 시가총액을 합한 것보다 많다<sup>6)</sup>.

4) 지대 수취에 있어서 지적 재산권의 중요성을 강조하는 논의로 젤러(Zeller)의 논의를 참조할 수 있다. 젤러는 오늘날 자본주의의 핵심적 특징을 수탈과 가치 이전(value transfer)에서 찾는다. 노동과 정을 직접 조직화하여 새로운 가치를 생산하기보다는 외부에서 생산한 가치를 수탈하고 이전하는 것이 현대 자본주의의 주요 축적방식이라는 것이다. 이러한 수탈적 축적에 있어 지적 재산의 독점이 매우 중요하다고 본다. 따라서 젤러는 ‘지적 재산권’ 대신 ‘지적 재산 독점(intellectual property monopolies)’이라는 표현을 사용한다(Zeller, 2008: 87).

5) 2018년 구글의 광고수익이 326억 달러인 데 비해, 2018년 2월 기준 구글의 금융시장에서의 시가총액은 7740억 달러에 달했다.

6) 2019년 우버의 기업가치는 급격히 하락해 2019년 8월 6일 기준 나스닥에서 시가총액 662억 달러를 기록했다. 이는 최근의 공유경제 플랫폼 사업의 어려움과 적자누적을 반영한다. 이러한 사실은

플랫폼 기업의 금융수익은 이용자들이 플랫폼 활동을 통해 생산한 플랫폼의 브랜드 가치에 근거한다. 브랜드는 단순히 상품과 서비스의 판매를 높이는 장치에 그치는 것이 아니라, 금융시장에서 기업가치를 평가하여 자본투자를 획득하는 중요한 요소가 된다(Wilmott, 2010).

## 2. 플랫폼 기업의 수익구조와 노동

플랫폼 기업이 획득하는 수익은 발전된 기술의 혁신적 적용에서 기인하는 것처럼 인식되지만, 사실은 그것을 뒷받침하는 수많은 다양한 노동에 근거하고 있다. 그러나 플랫폼에서 수행되는 노동은 노동자가 아닌 프리랜서의 자유로운 활동으로, 혹은 자동화된 알고리즘 이면에 가려진 숨겨진 노동으로 은폐된다.

그렇다면 어떤 노동이 은폐되는가? 플랫폼 노동은 앞에서 분석한 플랫폼 기업의 수익에 어떻게 기여하는가?

먼저, 플랫폼 기업의 수수료 수익은 재화나 서비스를 제공하는 공급자, 즉 플랫폼 노동자의 노동에 근거한다. 수수료를 획득하기 위해서는 소비자와 공급자의 거래가 성사되어야 하는데, 이를 위해서는 기본적으로 재화나 서비스를 제공하는 공급자의 노동이 동반되어야 한다.

이는 사실 기존에 기업들이 직접 노동자를 고용하여 서비스 이용자들에게 재화와 서비스를 제공하던 것을 외부화한 것이다. 재화와 서비스 생산 기능으로부터 이탈하면서 고용 노동자를 외부의 프리랜서나 특수고용 형식의 노동으로 대체한 것이다. 고용의 외부조달에도 불구하고 이들의 노동은 플랫폼 기업의 수수료 수익에 핵심 요인이 된다.

둘째, 플랫폼 기업의 대표적인 수익획득 방식인 데이터 활용 수익 또한 핵심적으로 이용자(소비자와 공급자)들이 제공하는 무료노동에 근거한다. 이용자들은 플랫폼에서 상호작용을 수행하면서 자신의 다양한 정보를 제공하고, 또한 상호작

---

금융수익이 상황변화에 따라 급변할 수 있는 매우 불안정한 것임을 보여준다. 그럼에도 우버의 기업가치는 여전히 상당히 높은 수준이며 이는 영업에서 누적되는 적자와는 대조된다.

용 과정에서 플랫폼의 콘텐츠를 직접 생산한다. 이용자들의 무료노동으로 형성된 콘텐츠와 데이터에 대해 플랫폼 기업은 독점적 소유권을 행사하며, 이에 기반하여 독점 지대를 획득한다. 광고수익과 특허 및 지적 재산권, 정보 및 서비스 유료화 수익 등이 모두 여기에 해당된다. 이런 점에서 이용자들의 무료노동은 플랫폼 기업의 데이터를 활용한 독점 지대를 획득하는 데 있어 핵심 원천으로 작용한다고 얘기할 수 있다.

본 연구의 주요 대상이 되는 플랫폼 노동을 주로 활용하는 플랫폼, 즉 소비자와 공급자 간 거래를 중개하는 플랫폼의 경우 공급자인 플랫폼 노동자는 자신이 제공하는 노동에 대해 소비자로부터 보수를 받는다. 그런데 이것도 무료노동이라고 할 수 있을까. 그러나 플랫폼 노동자의 노동 결과물의 이용은 소비자와 공급자의 거래로 종결되는 것이 아니다. 플랫폼 노동자들이 노동을 통해 제공하는 콘텐츠와 정보는 다시 플랫폼 기업의 데이터 활용 수익과 금융수익의 핵심 원천이 된다. 플랫폼 기업은 수익의 핵심 원천을 플랫폼 노동자를 비롯한 이용자들로부터 무상으로 수취한다. 이런 점에서 플랫폼 노동자들이 소비자와의 거래를 위해 제공하는 노동 또한 플랫폼 기업의 수익에 무상으로 활용된다고 할 수 있으며, 그런 측면에서는 무료노동이라고 할 수 있다.

셋째, 플랫폼 알고리즘에도 노동이 요구된다. 이용자들로부터 무상으로 수취한 콘텐츠와 정보들을 상품화하기 위해서는 더욱 정교하고 복잡한 알고리즘을 구축해야 한다. 이를 위해 알고리즘과 다양한 프로그램을 설계할 수 있는 숙련된 노동이 요청된다.

다른 한편, 이용자로부터 수취한 콘텐츠와 정보가 전적으로 알고리즘으로 대표되는 정보기술만으로 가공되고 처리될 수는 없다. 현실에서 데이터와 콘텐츠의 처리에는 인간의 노동이 활용된다. 가령, 인공지능이나 알고리즘이 학습할 수 있도록 수많은 데이터들에 태그를 다는 데이터 레이블링(data labeling), 이용자들이 제공하는 콘텐츠들 중에서 선정적, 퇴폐적인 것들을 걸러내는 등 콘텐츠의 평판을 유지하고 관리하는 콘텐츠 조정(content moderation), 수많은 기사들로부터 헤드라인에 올라갈 토픽을 선택하는 토픽 트렌딩(topics trending)과 같은 작업에서 수많은 노동자들이 ‘비가시화’된 채로 노동을 수행한다(하대청, 2018).

마지막으로 플랫폼 기업의 금융수익에도 노동이 활용된다. 현대사회에서 기업의 금융수익은 브랜드 가치에 의존한다. 그런데 플랫폼의 브랜드 가치는 이용자의 참여와 활동으로 생산한 정보와 콘텐츠, 그리고 이용자 확대를 통한 네트워크 효과에 근거하고 있다. 이런 점에서 플랫폼 기업의 금융수익 또한 플랫폼 이용자(소비자와 공급자)가 제공하는 무료노동에 근거한 것이 된다.

## 제 4절 플랫폼 기업의 가치사슬 통제

### 1. 플랫폼 기업의 생산으로부터의 이탈

플랫폼 기업들은 재화와 서비스의 생산 및 수익을 위해 필요한 주요 기능들을 직접 소유하는 것이 아니라 대부분 외부에서 조달한다. 그럼으로써 플랫폼 기업은 최소한의 역량을 가지고 전체 사업을 통제·조정한다.

플랫폼 기업의 이와 같은 사업방식은 오늘날 가치사슬 선도업체들의 ‘생산으로부터의 이탈 경향’을 전형적으로 보여준다(김철식, 2009). 이것이 갖는 의미와 관련해서 제레피(Gereffi, 1994)의 가치사슬에 대한 고전적 유형화가 유용하다. 제레피는 가치사슬을 주도하는 자본의 특성에 따라 가치사슬을 ‘생산자주도 가치사슬’(producer-driven commodity chains)과 ‘구매자주도 가치사슬’(buyer-driven commodity chains)로 유형화한 바 있다.

제레피의 유형화에서 주목할 만한 것은 그것이 새로운 가치의 생산보다는 가치의 분배와 실현의 영역을 담당하는 ‘구매자’(buyer)라는 유통자본(commercial capital)을 분석의 핵심영역으로 끌어들이는 점에 있다(Bair, 2005). 구매자주도 가치사슬에서 주도기업은 유통기업이며 생산은 외부 네트워크를 통해 수행된다. 가치사슬을 주도하는 유통기업은 상품 생산자와 소유관계로 연결되어 있지 않으면서도 가치사슬 내 생산과정과 기업간 분업구조를 조정·통제한다.

그런데 내부생산이 아닌 네트워크 생산구조가 반드시 구매자주도 가치사슬

에서만 나타나는 것은 아니다. 실제로 제레피가 생산자주도 가치사슬로 유형화한 주요 산업에서도 갈수록 구매자주도 유형과 비슷하게 가치사슬구조가 변화하는 경향이 나타나고 있다(Sturgeon, 2009). 내부 생산을 축소·생략하여 생산기능으로부터 이탈하는 선도기업들의 경향이 대부분의 산업에서 나타나고 있는 것이다.

플랫폼 기업들은 이러한 생산기능을 처음부터 내부소유하지 않고 외부에서 조달해왔다. “세계 최대의 택시회사 우버는 한 대의 자동차도 보유하지 않고, 세계 최대의 미디어회사 페이스북은 콘텐츠를 생산하지 않으며, 최대의 기업 가치를 지닌 소매기업 알리바바는 재고가 없다. 또 세계 최대 숙박업체 에어비앤비는 부동산을 보유하고 있지 않다”(Goodwin, 2015/ 엘스타인 등, 2017: 45에서 재인용).

플랫폼 기업들이 생산을 생략한다고 해서 세상에서 재화와 서비스 생산 기능이 모두 사라지는 것은 아니다. 플랫폼 기업의 성장과 수익이 가능하기 위해서는 어딘가에서 새로운 가치가 창출되고 새로운 상품과 서비스가 계속 생산되어야 한다. 생산 기능을 생략한 채 수익을 추구한다는 것은 어떻게 보면 플랫폼 기업을 비롯한 오늘날 주요 산업 선도기업들의 수익전략이 변화했음을 의미한다. 조직 내부에서 노동력을 조직하여 잉여가치를 직접 생산하는 전략보다는 외부에서 생산된 잉여가치를 자신의 수익으로 가져오는 잉여가치 이전 전략으로 주요 수익 전략이 변화한 것이다.

한편, 플랫폼 경제를 주도하는 플랫폼 기업이 생산으로부터 이탈하는 경향을 보인다는 것은 생산 영역 전반이 구조조정과 외주화 대상이 되어 불안정해질 수 있음을 함의한다. 이는 다시 플랫폼 경제를 뒷받침하는 노동을 불안정화하는 결과를 가져올 수 있다. 플랫폼 경제에서는 대규모의 불안정 노동이 양산될 수 있는 것이다.

## 2. 플랫폼 기업의 가치사슬 통제

생산을 비롯한 거의 모든 기능들을 외부로부터 조달함에도 불구하고 플랫폼 기업은 어떻게 가치사슬을 조정하고 통제하는가?

플랫폼 기업의 가치사슬 통제에의 기저에는 이용자들이 생산한 데이터에 대한 소유와 통제권의 독점이 있다. 앞에서 말했듯이 플랫폼의 데이터는 플랫폼 이용자들이 활동을 통해 생산해낸 것이다. 플랫폼 기업은 이를 무상으로 수취한 후 특허나 지적재산권 등을 통해 지식을 ‘엔클로저’(enclosure)한다. 데이터의 소유와 통제권을 독점하는 것이다. 이는 독점지대 수익의 근거가 되기도 하지만, 한편으로 막대한 데이터의 독점적 통제는 플랫폼 경제 가치사슬을 조정하고 통제하는 중요 권력으로 작동한다<sup>7)</sup>.

네트워크 효과 또한 플랫폼 기업이 가치사슬을 통제할 수 있도록 해주는 중요 원천이 된다. 플랫폼 기업은 네트워크 효과를 창출하기 위해 지속적으로 독점을 추구하는 경향이 있다. 네트워크 효과는 플랫폼 기업의 시장 지배력을 높인다. 시장 지배력이 높아지면 이는 다시 추가적으로 사람들을 플랫폼으로 포섭하는 현상으로 이어진다. 기존에는 플랫폼 없이 정보와 지식이 유통되고, 재화와 서비스의 거래가 이뤄졌던 것이, 이제는 많은 사람들이 참여하고 있는 플랫폼을 통해서 더 효율적으로 정보유통과 거래를 진행할 수 있다. 따라서 그동안 플랫폼의 외곽에 독자적으로 존재했던 자영업자, 시민, 노동자들이 플랫폼의 영향력 아래 포섭되는데, 이는 다시 네트워크 효과를 강화한다. 이용자의 포섭과 네트워크 효과가 확대재생산되는 순환이 이뤄지는 가운데 플랫폼 기업의 시장 지배력이 높아지고 가치사슬에 대한 통제력이 강화된다.

이전에는 플랫폼 없이 유통과 거래가 이뤄지던 영역에서 플랫폼이 중심으로 자리잡게 된다는 것은 기존의 가치사슬 질서에 플랫폼 기업이 군림하는 옥상옥의 위계구조가 형성된다는 것을 의미한다. 플랫폼 기업은 기존의 위계구조를 보다 중층화하면서 그 정점에서 추가적인 지대 수탈자로 자리잡게 된다(이광석, 2017: 40). 이는 플랫폼 기업의 등장으로 기존 경제행위자들의 존재조건이 더 불안정해질 수 있음을 함의한다.

플랫폼 경제에서 이용자와 플랫폼이 직접 연결되기도 하지만, 양자 사이에

---

7) 한편, 플랫폼 기업이 이용자들로부터 데이터를 추출해 독점함에 따라 이용자로부터 데이터가 분리된다. 그에 따라 데이터를 생산한 이용자들이 그것을 통제하지 못하는 ‘데이터 소외’가 발생한다(이광석, 2017: 35).

관리업체가 존재하는 경우도 흔히 볼 수 있다. 이때 관리업체는 플랫폼과 이용자 사이의 관계를 중개하면서 지대를 획득한다. 관리업체가 참여하는 곳에서 플랫폼 경제는 이제 ‘플랫폼 업체 - 중개업체 - 이용자’로 이어지는 중층적인 지대 수탈자 위계가 형성된다. 이에 따라 플랫폼 업체와 구분되는 관리업체의 지대 수탈도 쟁점으로 제기되기도 한다.

마지막으로 플랫폼 경제는 불안정한 일자리를 창출한다. 플랫폼 경제에서는 깃 경제(gig economy)라고 이야기될 정도로 노동이 극단적으로 파편화되고 신축화(flexible)된다. 특히 플랫폼이 제공하는 새로운 노동형태인 크라우드 노동은 과업을 미세단위로 분절하고 노동시간을 분단위로까지 잘게 분해하며, 따라서 최소의 단위비용으로 노동력 거래가 이뤄진다. 어떻게 보면 플랫폼 경제는 플랫폼 노동자들의 극단적인 불안정 노동에 근거해서 작동하고 있는 것인지도 모른다.

## 제 5절 쟁점과 합의

이 장에서는 플랫폼 노동이 행해지는 영역인 플랫폼 경제의 특징을 분석했다. 플랫폼 경제 영역에서 발생하는 플랫폼 기업들의 경제활동과 수익 및 통제구조를 분석하면서, 플랫폼 경제의 수익이 기본적으로 플랫폼 이용자와 노동자의 노동에 근거하고 있음을 보여주고자 했다.

플랫폼 기업의 수익은 이용자들이 플랫폼을 이용하면서 생성하는 활동 결과물에 기초한다. 이용자들의 활동 결과물을 원료로 플랫폼 기업은 알고리즘을 통해 그것을 분석·가공하여 새로운 제품과 서비스를 개발하고, 그것을 활용해서 수익을 획득한다. 플랫폼 기업의 수익 원천은 거의 대부분 이용자들이 스스로 생산한 콘텐츠와 데이터로 구성된다. 그럼에도 플랫폼 기업은 이용자들이 생산해내는 정보와 콘텐츠를 무상으로 수취하여 알고리즘을 통해 자신의 것으로 독점한다. 이런 점에서 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 이윤이라기보다는 지대에 가깝다.

플랫폼 기업이 획득하는 수익은 크게 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 먼저,

플랫폼 기업은 이용자들에게 부과하는 사용 수수료를 통해 수익을 획득할 수 있다(수수료 수익). 다음으로 플랫폼 기업들은 이용자들의 활동과 상호작용에서 추출한 데이터에 기반해 서비스를 유료화하거나 고객맞춤형 정보를 광고업체에 판매하며, 특허와 지적재산권료를 받는 등의 수익을 획득한다(데이터 수익). 마지막으로 플랫폼 활동의 성과와 미래 수익을 근거로 금융시장에서 자본투자를 유치한다(금융 수익).

이러한 플랫폼 기업이 획득하는 수익은 그것을 뒷받침하는 다양한 노동에 근거하고 있다. 그러나 많은 경우 플랫폼에서 수행되는 노동은 노동자가 아닌 프리랜서의 자유로운 활동으로, 혹은 자동화된 알고리즘 이면에 가려진 숨겨진 노동으로 은폐된다. 플랫폼 기업의 수익에 노동이 기여하는 방식을 보면, 먼저, 플랫폼 기업의 수수료 수익은 재화나 서비스를 제공하는 노동에 근거한다. 둘째 플랫폼 기업의 데이터 활용 수익은 핵심적으로 이용자(소비자와 공급자)들이 제공하는 노동에 근거한다. 이용자들이 플랫폼에서 상호작용을 수행하면서 다양한 정보를 제공하고, 또한 상호작용 과정에서 플랫폼의 콘텐츠를 직접 생산하는데 이것이 플랫폼 기업이 독점적으로 활용하는 핵심 데이터가 된다. 세 번째 플랫폼 알고리즘에도 노동이 요청된다. 정교하고 복잡한 알고리즘을 설계할 수 있는 숙련된 노동이 필요하며, 알고리즘으로 처리할 수 없는 데이터와 콘텐츠의 처리 작업에 수많은 노동자들이 숨겨진 노동을 수행한다. 마지막으로 플랫폼 기업의 금융 수익에도 노동이 활용된다. 금융시장 평가의 기준이 되는 브랜드 가치는 이용자들의 참여와 활동으로 생산된 정보와 콘텐츠, 그리고 이용자 확대를 통한 네트워크 효과에 근거하고 있다.

오늘날 이른바 ‘4차산업혁명’의 시대를 맞이하여 디지털 기술에 근거한 새로운 혁신적 사업을 발빠르게 선점해나가야 한다는 요구가 정부와 경영계 등을 중심으로 제기되고 있다. 플랫폼 경제는 디지털 시대의 대표적인 혁신 경제에 해당되며, 따라서 관련 산업이 번창하여 경쟁력을 획득할 수 있도록 제도적인 뒷받침이 필요하다고 이야기된다. 플랫폼 경제의 성장을 가로막는 각종 규제가 해소될 필요가 있으며, 특히 노동력 사용과 관련된 규제가 해소되어야 한다는 주장이 제

기된다<sup>8)</sup>.

플랫폼 기업은 혁신적인가? 혁신이란 새로운 가치를 창출할 수 있어야 한다. 특히 세계경제의 장기침체가 일상화된 오늘날에 있어 혁신은 이러한 장기침체를 극복할 수 있는 새로운 가치생산 방식을 보여주어야 한다. 그러나 본 장에서 분석했듯이 플랫폼 기업은 사실 독점적 지대수취에 근거해서 성장해왔다. 새로운 가치를 창출해내는 혁신이라기보다는 오히려 기존에 다른 곳에서 생산된 가치에 근거하여 효과적으로 지대수익을 추구하는 데 혁신적 방식을 사용해왔다. 이러한 방식은 사실 진정한 혁신이라고 보기 어렵다. 그런 점에서 오늘날 플랫폼 경제의 혁신성은 다소 과장된 측면을 갖고 있다.

플랫폼 기업들이 이용자들의 노동과 콘텐츠를 무상으로 수취하여 수익의 원천으로 활용하는 현상에 대해, 지금까지는 주로 개인정보수집과 인권의 실종, 개인 프라이버시의 침해라는 측면에서 문제제기가 이뤄져왔다. 이를 넘어, 이제 이용자가 생산한 콘텐츠와 데이터를 플랫폼 기업이 독점하여 지대 수익을 획득하는 것이 적절한 것인가의 문제를 제기할 필요가 있다. 플랫폼 기업의 독점적 초과수익에 대한 규제와 그것의 사회적 환원에 대한 논의가 필요하다.

이와 더불어 특히 독점지대를 획득하는 데 기여하는 플랫폼 노동자들의 노동권이 중요 쟁점으로 제기될 필요가 있다. 본 장에서 분석했듯이 플랫폼 기업이 수익을 획득하기 위해서는 다양한 차원에서 노동력이 투여되어야 한다. 이용자와 공급자, 프로그램 설계자와 숨겨진 노동 등 다양한 노동이 투여되어 플랫폼이 형성되고 작동하며 수익을 획득한다. 그러나 플랫폼 수익에 기여하는 노동은 드러나지 않으며, 노동권의 보호로부터도 배제된 매우 불안정한 노동이다.

따라서 플랫폼 노동자들의 노동권을 확보하고 이들을 불안정한 노동으로부터 보호할 수 있는 방안에 대한 논의가 시급히 요청된다. 플랫폼 기업의 수익이

---

8) 최근에는 디지털 전환을 기획하는 정부측의 총괄기관이라고 할 수 있는 대통령 직속 4차산업혁명 위원회에서 52시간제의 일률적 적용이라는 노동규제를 해소해야 한다는 권고를 내기도 했다. 또한 이른바 ‘데이터 3법’이라고 불리는 개인정보보호와 관련한 3개 법(개인정보 보호법, 정보통신망법, 신용정보법)을 개정하여 소관부처별로 나뉘어 있어 발생하는 중복 규제를 없애고 개인정보를 축적, 활용할 수 있는 폭을 넓히는 개정안이 국회에서 처리절차를 밟고 있다.

노동자들의 노동으로부터 비롯되었다고 한다면, 그러한 플랫폼 수익의 상당 부분을 노동권의 확보, 노동자 처우개선에 사용되어야 한다. 더불어 노동으로 수익을 얻으면서도 지금까지 노동에 대한 의무를 면제받아 온 플랫폼 기업에게 노동에 대한 책임을 부과하는 방안이 중요하게 논의될 필요가 있다.

# 제 3장 한국 플랫폼 노동의 성격

## 제 1절 정의와 유형 분류

### 1. 플랫폼 노동의 정의

플랫폼 노동은 플랫폼을 통해 소득을 벌 수 있는 일감을 얻어 일하는 것을 가리킨다. 이 의미를 좀더 명확히 하기 위해서, 이와 비슷하지만 플랫폼 노동이라고 보기 어려운 것들을 소거해 보자.

첫째, 플랫폼 경제에 참여해서 소득을 얻는다고 해서 모두 플랫폼 노동은 아니다. 유희자원이나 자산을 대여하거나 거래하여 소득을 얻을 수도 있다. 물론 그런 거래 과정에서도 시간과 노력이 들어가긴 하지만, 여기서 말하는 플랫폼 노동이란 플랫폼을 통해 제공되는 대상이 자산이나 상품이 아니라 직접적인 노동 또는 노동의 결과물인 경우를 의미한다. 따라서 예를 들어 숙소를 대여해주는 <에어비앤비(Airbnb)>, 거주 공간을 중개하는 <직빵>, 유희자원을 거래하는 <중고나라>, 상품 거래를 중개하는 각종 오픈쇼핑몰 등의 사이트(앱)들을 통해서 소득을 얻는 것은 제외한다.

둘째, 여기서 플랫폼이란 디지털 플랫폼을 말하지만 이를 통해 일을 하게 되었다고 해서 다 플랫폼 노동에 포함되지는 않는다. 예를 들어 <사람인>이나 <알바몬> 같은 구인구직 사이트를 통해 일자리를 얻었다 할지라도 어떤 방식으로든

고용계약을 맺고 정규적으로 일하는 것을 플랫폼 노동이라고 하지는 않는다. 말하자면, 플랫폼을 통해서 ‘일자리’를 얻는 것이 아니라 ‘일감’을 얻는 것이 플랫폼 노동이다. 그 일감의 수행에 대해서만 보수가 지급되며 일을 시키는 주체도 그때 그때 다를 수 있다.

따라서 좀더 구체적으로 규정하면, 웹 사이트나 모바일 앱 같은 디지털 플랫폼을 통해 그때그때마다 일감을 얻어 고용계약을 맺지 않고 일의 수행에 대해서 보수를 지급받는 것을 플랫폼 노동이라고 할 수 있다.

## 2. 플랫폼 노동의 성격과 유형

사실 플랫폼 노동이란 말이 엄밀하게 정의되거나 확고하게 자리잡은 용어는 아니며, 실제로 종종 다른 용어들과 혼용되고 있다. 다음은 플랫폼 노동이란 말과 비슷하게 쓰이고 있는 용어들인데, 각각 플랫폼 노동의 특징 중 한 측면을 강조하는 것이라고 볼 수 있다.

① 디지털(digital) 노동 : 플랫폼 노동의 디지털적 성격을 강조한 것이다. 노동에 대한 요구와 공급, 노동통제, 보수 지급 등이 디지털 상에서 이루어진다. 그러나 플랫폼에 따라 이 모든 것들이 다 디지털화된 것은 아닐 수 있다. 예를 들어 보수가 플랫폼을 통해 지급되지 않고 고객과 노동자 사이에 현금으로 지급하는 경우도 있고, 고객이나 노동자 양자 중 한 쪽의 인터페이스는 디지털 사이트나 앱이 아니라 전통적인 전화 방식으로 이루어지기도 한다<sup>9)</sup>. 또 한국의 경우에는 많은 경우 디지털 플랫폼과 노동자들 사이에 관리업체가 끼어 있어서 플랫폼과 노동자를 연결하고 노동을 관리하는 특성을 보이기도 한다.

② 주문형(on-demand) 노동 : 수요자가 먼저 주문을 하고 그에 따라 맞춤형 노동이 이루어지는 성격을 강조한 것이다. 좋게 보면 시장에서 다양한 소비자의 욕구에 맞추는 것이지만, 노동의 입장에서 보면 불안정성의 강화를 의미하기도

---

9) 그러나 플랫폼을 통해 서비스를 이용하는 사람과 일을 하는 노동자 양 쪽 중 하나의 인터페이스만 디지털화되어 있어도 자동적으로 데이터베이스가 축적될 수 있다.

한다. 사실 주문이 선행되고 그 특별한 주문에 맞추게 된다는 점에서는 건설업과 비슷한데, 전통적으로 건설 노동자들은 고용과 임금이 불안정한 대표적인 사례였다. 즉 주문이 있어야 일을 시작할 수 있기 때문에 불안정할 수밖에 없는 것이다. 이러한 주문형 노동이라는 측면도 모든 플랫폼 노동에 해당하지는 않는다. 예를 들어서 웹툰이나 웹소설, 방송 등 콘텐츠를 전시하는 것은 제작자인 노동자들이 먼저 제공하는 것이다.

③ 깃(gig) 노동 : 플랫폼 노동의 일시적이고 불안정한 성격을 강조한 것이다. 깃이란 원래 1920년대 미국 재즈 연주자가 하룻밤 계약으로 이곳저곳을 떠돌아다니며 연주하던 것을 가리키는 속어인데, 것처럼 매우 짧은 단기 계약으로 일하는 것을 의미한다.

④ 크라우드(crowd) 노동 : 작업자가 정해지지 않고 불특정 다수의 군중 속에 일감을 던져 놓고 일감을 잡는 사람이 일하게 되는 것을 말한다. 일감을 잡는 사람은 호출 노동에서처럼 한 사람일 수도 있고, 미세작업(microtask)에서처럼 여러 사람이 맡을 수도 있다. 이 역시 모든 플랫폼 노동이 그러한 것은 아니다. 전문적인 지식을 필요로 하는 프리랜서 플랫폼에서는 특정한 작업자를 선별할 필요성이 있는 경우도 있다. 그렇지만 종종 플랫폼 노동 전체를 가리켜 크라우드 노동이라고 부르기도 한다<sup>10)</sup>.

10) 황덕순은 플랫폼 노동을 “가상공간에서 온라인을 통해 노동을 조직하는 방식을 크라우드워크, 대인서비스를 플랫폼을 통해 조직하는 방식을 주문형 앱노동으로 분류”하고 있다(황덕순 등, 2016: 7). 크라우드(crowd)를 우리 말로 번역하면 불특정 다수라는 뜻을 내포하는 ‘군중’이라는 단어인데, 그가 같은 책에서 ‘주문형 앱노동’으로서 실태를 조사한 음식점배달종사자나 대리기사도 특정한 작업자가 선별되는 것이 아니라 그 일을 하고자 하는 군중 사이에서 먼저 호출을 잡는 사람이 일하게 된다는 면에서 크라우드 노동이라고 할 수도 있다. 다만 실제로 일을 하게 되는 사람은 한 명이기 때문에 군중이라는 뜻의 크라우드 노동과 구별한 것 같은데, 온라인 공간에서 일이 조직되는 경우에도 미세작업(microtask)이 아닌 경우에는 한 명의 작업자가 맡게 되는 경우도 적지 않다. 실제로 같은 책에서 다른 장들을 쓴 외국의 필자들은 모두 우버(Uber) 기사 등 플랫폼 호출 노동도 크라우드워크라고 지칭하고 있다(황덕순 등, 2016). 사실 황덕순의 크라우드워크와 주문형 앱노동의 구분은 오히려 뒤에서 얘기할 웹기반 플랫폼노동과 지역기반 플랫폼 노동의 분류와 정확하게 일치한다.

이처럼 용어도 완전히 통일된 것이 아닌데 특히 플랫폼 노동의 유형을 분류할 때 이 다양한 용어들을 섞어서 쓰기 때문에 혼란이 가중된다<sup>11)</sup>. 그러나 용어 사용과 상관없이 플랫폼 노동이 이루어지는 방식에 따라 크게 유형을 분류하면, 서비스 이용자와 노동자가 대면 없이 온라인 상에서 작업이 이루어지는 웹 기반 플랫폼 노동과 대면접촉이 필요한 지역 기반 플랫폼 노동을 구분할 수 있다 (Schmidt, 2017; ILO, 2018; 이근열, 2019)<sup>12)</sup>.

웹 기반 플랫폼 노동은 디지털 플랫폼을 통해 일감이 주어질 뿐 아니라 작업 과정이나 작업의 결과물 송달이 온라인상에서 이루어진다. 따라서 원칙적으로 인터넷 망만 있으면 주문을 하거나 일감을 받아 작업하는 데에는 지역적 한계 없이 전세계 어디에서나 가능하다. 주문을 하는 사람과 작업을 하는 노동자는 대면적 접촉이 없고, 플랫폼 또는 서비스 이용자와 의사소통이 필요할 때에도 거의 웹상으로만 소통가능하다.

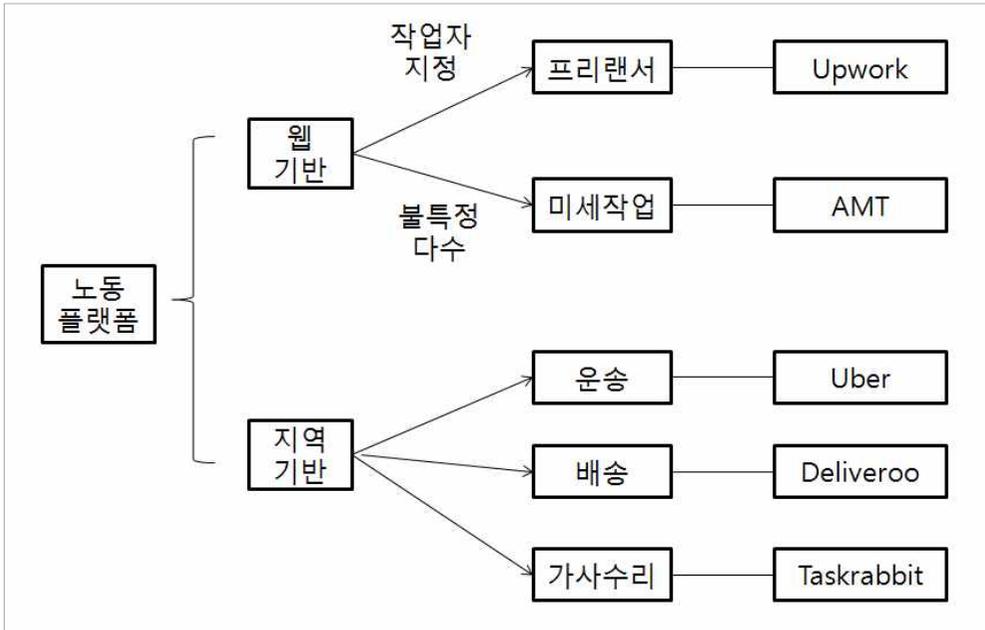
그에 비해 지역 기반 플랫폼 노동이란, 주문은 디지털 플랫폼으로 이루어지더라도 작업자가 서비스를 이용하는 사람을 직접 대면할 필요가 있는 경우이다. 따라서 전세계적으로 조직되는 웹 기반 플랫폼 노동과는 달리 지역적 한계 내에서만 움직일 수 있다.

다음 <그림 Ⅲ-1>은 웹 기반 플랫폼과 지역 기반 플랫폼의 주요 직종 및 세계적 플랫폼의 예를 들어놓은 것이다.

11) 예를 들어 최진홍 등(2017)은 클라우드 노동을 깃 노동과 같은 것으로 보고 주문형 플랫폼 노동은 따로 구별하는 반면, 박지순(2017)은 반대로 깃 노동을 주문형 플랫폼 노동으로 보고 클라우드 노동은 전문지식체 기반한 프로젝트형 노동을 지칭하고 있다.

12) 이 분류는 2017년 슈미트(Schmidt)가 사용하였고 2018년 ILO 보고서에서 차용하면서 알려졌다. 한국에서는 2019년 경제사회노동위원회의 디지털 전환과 노동의 미래 위원회에서 이승열이 약간 변형하여 사용하였다. <그림 Ⅲ-1>은 이 자료들을 기반으로 수정한 것이다. 앞서 각주 10에서 말했듯이 황덕순이 분류한바 클라우드워크와 주문형 앱노동의 구분은 사실은 이 분류와 일치한다. 다만 황덕순의 글은 슈미트가 이런 분류를 하기 전에 쓰여진 것이다. 이외에도 작업자를 지정하느냐 아니냐, 또는 플랫폼 노동을 요청하는 사람이 작업의 내용과 보수를 제시하느냐 작업자가 주도하느냐 등에 따라 유형 분류를 하기도 하지만, 전체적으로 웹 기반 플랫폼 노동과 지역 기반 플랫폼 노동의 구분이 가장 포괄적으로 보인다.

〈그림 Ⅲ-1〉 플랫폼 노동의 분류와 주요 플랫폼



한국에서는 웹 기반 플랫폼 노동에 대한 연구는 거의 없고, 지역 기반 플랫폼 노동, 특히 앱호출 노동이라고 불리는 운송이나 배달 서비스에 대한 조사 및 연구들이 주를 이룬다. 그에 대해서는 언어적 한계 때문에 웹 기반 플랫폼 노동에 참여하기 어렵다는 점을 들고 있다(황덕순 등, 2016). 즉 한국이 영어권 국가가 아니기 때문에 주로 영어로 통용되는 전지구적 차원의 작업에 자유롭게 참여할 수 있는 사람이 거의 없다는 것이다.

하지만 전지구적 차원의 웹 기반 플랫폼 노동에 참여하기 어렵다는 것 뿐이지, 한국어권으로 한정된 전국적 차원의 웹 기반 플랫폼 노동은 나름 활발히 이루어지고 있다. 물론 세계적 차원에서 보면 한국어권은 무시해도 좋을 만큼 적은 비중이지만, 연구대상을 한국으로 제한한 관점에서는 마냥 무시할 것도 아니다. 그러나 기존 한국의 플랫폼 노동자에 대한 실증적 연구는 거의 앱호출 노동에만 초점을 맞추고 있어서 조사와 연구 대상을 더 확장할 필요가 있다.

## 제 2절 플랫폼의 노동에 대한 역할

앞서 <그림 Ⅲ-1>에서 도식화한 기존 분류는, 전지구적이거나 전국적이며 비대면적인 웹 기반으로 이루어지는 플랫폼 노동과 앱 호출을 통해 대면하여 서비스를 제공하는 지역 기반의 플랫폼 노동을 나누고, 다음에 업무에 따라 분류한 것이다. 그런데 노동에 대해서 플랫폼이 어떤 역할을 하는가에 따라서 좀더 세분할 필요도 있어 보인다. 플랫폼이 단순히 중개만 한다고 하지만 실제로는 노동을 어떤 방식으로든 조직하고 ‘관리’하고 있기 때문이다. 이렇게 노동에 대한 플랫폼의 역할에 따라 나누면, 호출형, 관리형, 중개형, 전시형, 미세작업 플랫폼 다섯 가지로 분류할 수 있다.

### 1. 호출형 플랫폼

#### (1) 역할 및 주요 직종

호출형 플랫폼은 서비스 이용자의 주문에 따라 플랫폼 노동자를 즉각적으로 호출할 수 있는 프로그램을 제공하는 것이다. 한국에서 가장 많이 연구된 이른바 앱호출 노동, 즉 대리운전, 퀵 서비스, 음식배달 등이 여기에 속한다<sup>13)</sup>. 그리고 택시업계와의 갈등을 빚고 있는 승객운송<sup>14)</sup>, 그리고 고장난 차를 견인해가는 출

13) 한국에서 플랫폼노동 실태조사는 거의 이 직종들에 한정되어 있다고 보아도 된다. 황덕순 등(2016), 박찬임 등(2016), 이철승(2017), 박찬임 등(2018), 김준영 등(2019), 김성혁 등(2019)이 이 직종들을 중심으로 조사 및 연구 보고서를 발간하였다.

14) 카카오택시도 택시 호출 프로그램을 제공하는 플랫폼이지만, 택시는 플랫폼이 제공하는 프로그램에 의존하지 않을 수 있다는 점에서 일단 제외한다. 그러나 미래에 회사택시든 자영택시든 플랫폼이 제공하는 프로그램의 호출에 주로 의존하게 된다면 현재의 음식배달이나 퀵서비스 등과 다를 바가 없게 될 것이다. 현재 택시가 플랫폼으로부터 어느 정도 자유로운 상태를 유지하는 것은 고용/자영 노동이 오랜 전통을 가지고 굳건하게 남아 있기 때문일 뿐, 기술적·조직적·노동과정 측면에서는 다른 플랫폼 호출 노동과 다를 바가 없다. 배달노동도 예전에는 고용 노동이었으나 쉽게 플랫폼

동견인 등도 있다.

이 직종들은 물론 예전에 없었던 것이 새로 생겨난 것은 아니다. 지역을 기반으로 한(즉시 출동해야 하므로) 소규모 업체들이 있었다. 다만 전화나 무선으로 호출하던 것에서 모바일 기술이 발전하면서 플랫폼이 제공하는 프로그램으로 인터페이스가 달라진 것이다. 지금도 이러한 지역 업체들이 존재하며, 플랫폼과 노동자 사이에 이러한 관리업체가 존재하느냐의 여부에 따라서 인터페이스와 노동의 조직과정이 조금 다르다.

우선 관리업체가 있는 경우를 보면, 노동자들은 하나 또는 둘 이상의 지역별 관리업체에 소속되어 있고 그 관리업체가 사용하는 프로그램으로 호출을 받는다. 그러나 서비스 이용자 측의 인터페이스는 앱보다는 전통적인 방식으로 지역 업체에 전화를 거는 경우가 대부분이다. 플랫폼 기업은 지역 관리업체와 노동자에게 프로그램을 제공하고 사용료나 수수료를 받으며, 지역 관리업체들은 노동자들에게서 수수료를 받는다. 이러한 방식은 전통적인 지역 업체들의 운영에 플랫폼이 호출과 위치추적 기능을 탑재한 프로그램을 제공하는 것이라고 할 수 있다. 플랫폼과 지역 관리업체들 간의 관계는 동일한 프로그램을 사용하는 관리업체들이 연합체를 구성하기도 하고(대리운전, 퀵서비스, 음식배달), 지역의 관리업체가 플랫폼 기업의 지사로 재편성되기도 한다(음식배달).

그러나 핸드폰이 대중화되고 모바일 기술이 발전하면서 플랫폼 기업이 중간 관리업체 없이 직접 사업을 운영하는 경우가 늘어나고 있다. 이러한 플랫폼으로는 <카카오드라이버>(대리운전), <배민라이더스>나 <쿠팡이츠>(음식배달), <타다>(승객운송) 등을 들 수 있다. 플랫폼 기업은 서비스 이용자와 노동자 양쪽에 각각 앱으로 인터페이스를 제공하며, 서비스 이용자가 요금을 지불하는 것도 현

---

노동으로 바뀐 것은 택시보다 훨씬 역사가 짧아서 기존의 고용/자영 노동의 제도성이 강하게 확립되어 있지 못했기 때문이다. 실제로 택시와 경쟁하는 승객운송 플랫폼이 도입될 때 기존의 택시회사와 택시자영업자들 사이에 심한 갈등이 빚어지곤 한다(외국에서 <우버Uber>가 도입되는 도시의 택시기사들의 반대, 한국에서 <카카오카풀>이 도입되려 할 때 개인택시기사들의 반대 등). <타다>와 <파파>는 택시운송법의 규제를 받지 않는 승합차로 승객운송 서비스를 제공하고 있다. 즉 현재 택시가 플랫폼에 비교적 덜 의존적인 이유는 순전히 사회적·제도적 측면에 의한 것으로, 미래에 결국 이러한 제도성이 잠식되면 택시도 완전히 플랫폼에 의존하게 될 가능성도 있다.

금 대신 모바일 상에서 가능하도록 되어 있다. 노동자는 보통 관리업체를 거치지 않고 직접 플랫폼 기업에 등록을 한다. (단, 승객운송 플랫폼인 <타다>는 플랫폼 기업이 주도적으로 사업을 운영하지만 노동자는 협력업체로 불리는 파견업체를 통해서 일할 수 있으며, 파견업체와는 계약직으로 고용계약을 맺기도 하고 일한 만큼 보수를 지급받는 프리랜서 계약을 하기도 한다<sup>15)</sup>.)

## (2) 노동과정과 통제수단

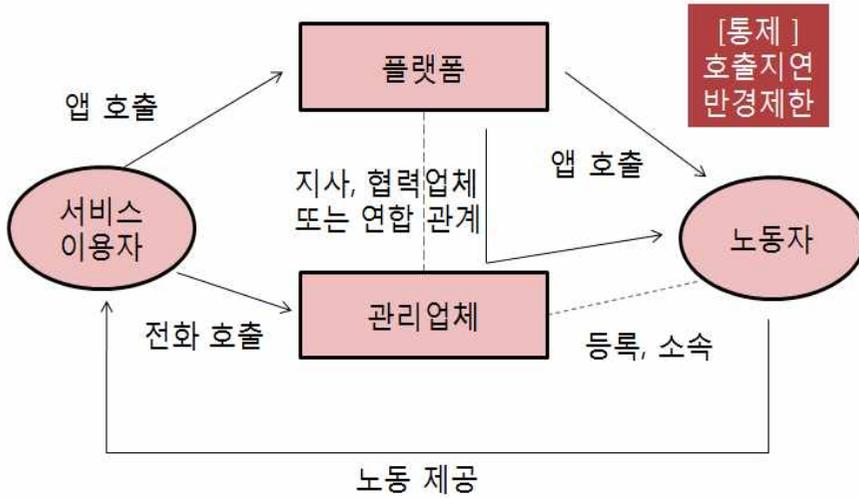
호출형 플랫폼의 노동자들은 기본적으로 앱을 켜면 일을 시작하는 것이고 앱을 끄면 퇴근하는 셈이다. 앱을 켜면 자동적으로 노동자의 현 위치가 표시된다. 서비스 이용자의 호출 요청이 들어오면 그 지점에서 가까운 노동자들에게 콜이 표시되고 콜을 먼저 선점한 사람이 일을 수행하는 방식이다. 배송지역이 외딴 곳 등 원하지 않는 지역이면(이른바 ‘퐁콜’)은 선택하지 않을 수도 있다. 다만, 건당 보수 지급 대신 시급제로 일하는 경우(<타다>, <카카오드라이버>의 일부, <배민 라이더스>의 일부, 배달대행업체 중 일부)는 호출에 응해야 할 의무가 있기도 하다.

그러나 대부분 콜을 먼저 잡기 위한 경쟁이 치열하기 마련이다. 이러한 콜잡기 경쟁을 ‘전투콜’이라고 부른다. 그리고 이 과정에 플랫폼 기업이나 관리업체에서 기술적으로 불이익을 주는 것이 가능하다. 특정 노동자에게 전해지는 호출 반경을 줄이거나 호출을 2~3초 늦게 뜨도록 할 수 있는 것이다. ‘1초의 전쟁’인 전투콜에서 2~3초 늦게 뜬다는 것은 이른바 ‘퐁콜’만 남게 되는 셈이라고 할 수 있다. 게다가 노동자가 모르는 사이에 이런 제재가 가능하기 때문에 분쟁의 소지가 되기도 한다.

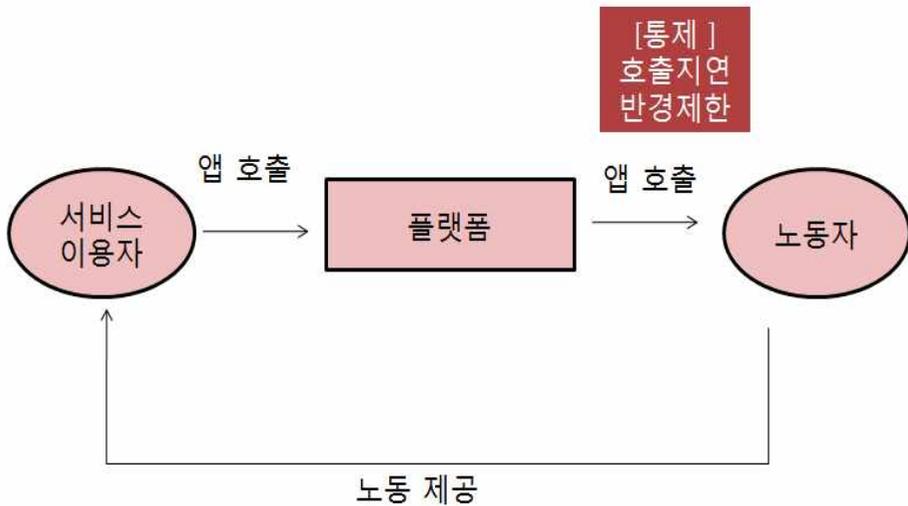
---

15) <타다>가 이렇게 관리업체를 두는 이유는 현행 여객운송사업법에 저촉되는 것을 피하기 위해서 기본적으로 차량대여사업이되 운전자를 알선하는 형식을 취하기 때문이다.

<그림 III-2> 호출형 플랫폼의 노동 조직 과정(관리업체가 있는 경우)



<그림 III-3> 호출형 플랫폼의 노동 조직 과정(관리업체가 없는 경우)



## 2. 관리형 플랫폼

### (1) 역할 및 주요 직종

관리형 플랫폼은 서비스 이용자와 노동자를 중개하면서, 가격이나 서비스 품질 등을 표준화하여 제시한다. 앞서 호출형 플랫폼도 거리에 따라서 가격이 표준화되어 있기는 하다. 그러나 단순히 배송·운송만 하는 호출형 플랫폼과는 달리, 가사나 돌봄, 청소, 홈케어(세탁기나 에어컨 청소), 컴퓨터 출장수리 등 주로 고객과 직접 만나서 서비스를 제공하는 직종들이라서 서비스 내용과 품질을 세분화하여 표준화시키는 것이다. 예를 들어서 가사도우미 플랫폼인 <대리주부>의 서비스 가격과 서비스 내용은 다음과 같이 세분화되어 있다.

<그림 III-4> <대리주부>의 가격과 등급

평형/등급	홈	스타	마스터
~25평	49,000원	52,000원	55,000원
26~35평	51,000원	54,000원	57,000원
36~55평	54,000원	57,000원	60,000원
56평 이상	58,000원	61,000원	64,000원

\* 4시간 기준 요금입니다. (8시간 신청시 회당 8천원 할인됨)

\* 추가서비스 요청시 각각 5천원 추가됩니다. (복층, 음식)

매니저 등급			
등급	홈	스타	마스터
기준	본사인증 신규 교육이수 (서비스/기능)	우수 매니저 인증 심화교육 이수	
업무 건수	5건 미만		5건 이상
평점	4.34 이하	4.35~4.94	4.95~5.00

\* 매니저 등급에 대한 근무기간은 매니저 실제 경력 전제가 아닌, 대리주부의 활동 기준으로 부여됩니다.

\* 제휴매니저란?  
대리주부의 운영평가 기준에 부합하여 제휴계약된 지역소개소 소속의 매니저

<표 III-1> <대리주부>의 청소 서비스 매뉴얼

<p>[기본 서비스]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 환기 (5분)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>· 날씨 확인 후, 창문 열고 환기</li> <li>· 황사(미세먼지) 수치가 높은 날에는 짧게 환기를 진행합니다.</li> </ul> </li> <li>● 세탁 (20분)</li> </ul>
---

- 색깔/옷감별 분류하여 고객 확인 후 세탁
  - 확인 안 된 옷감은 세탁하지 않습니다.(파손예방)
  - 주방 (1시간)
    - 가스레인지 기름때 제거
    - 싱크대 물기 제거
    - 행주 소독
  - 욕실 (1시간)
    - 변기, 세면대, 바닥 물때 제거
    - 욕실 내 물기 제거 및 건조
  - 방 · 거실 · 현관 (1시간)
    - 침구 정리
    - 가구 겉면 먼지 제거
    - 바닥 청소기 및 마대 걸레질
    - 현관 바닥 닦기/ 현관 신발 정돈
  - 정리정돈 · 쓰레기 배출 (30분)
    - 물건 정리정돈
    - 선반, 서랍장 밖에 놓인 물건은 그 자리에서 정돈합니다.(금품, 현금은 고객 확인 필수)
    - 쓰레기 배출 일자 확인 후 음식물/일반/재활용 쓰레기 배출
    - 배출일자가 아닌 경우엔 배출하기 쉽게 정돈합니다.
- [주기적 서비스(정기형 이용 시)]  
 ※ 3~4주차부터 진행됩니다.
- 주방
    - 후드 묵은 때 청소
    - 상부장/하부장 정돈
    - 냉장고 정돈
  - 욕실
    - 곰팡이 제거
    - 샤워부스, 벽면, 거울 물때 제거
    - 수납장 정돈
  - 방 · 거실 · 현관 · 베란다
    - 묵은 먼지 제거 (소파 아래, 옷장 위, 천장 등)
    - 침구/커튼 세탁
    - 베란다/창틀 닦기
  - 정리정돈
    - 옷장 정돈
    - 신발장 정돈

호출형 플랫폼과 비슷하게 관리형 플랫폼도 직접 일할 사람을 모집하는 경우와 더불어 제휴업체, 지사 등의 이름으로 관리업체들이 끼어 있는 경우도 있다. 호출형 플랫폼의 경우와 마찬가지로 이 직종들도 기존에 지역마다 업체들이 있었는데 디지털 인터페이스를 제공하는 플랫폼 기업의 우산 아래 일종의 프랜차이즈화가 된 것이라고 할 수 있다.

## (2) 노동과정과 노동통제

호출형 플랫폼의 노동자들과는 달리 이 직종들은 즉시 출동해야 하는 것은 아니고 예약 시간에 맞추어 서비스 이용자가 있는 장소로 가서 서비스를 제공한다. 호출형 플랫폼의 경우와는 반대로, 서비스 이용자들은 보통 웹이나 앱 상에서 서비스와 가격표를 보고 시간 및 장소를 예약하고, 일을 하는 사람들은 웹상에서 가입을 하더라도 일감은 플랫폼 기업에서 전화 상에서 통화나 문자메시지로 통지하는 경우가 많다. 그 이유는 연령대가 높아 모바일 앱 사용을 불편해 하거나(가사), 구역이 대체로 정해져 있기(홈케어, 출장수리) 때문이다.

그러므로 플랫폼 업체는 단지 호출을 띄우는 것이 아니라 일감을 배분하는 역할까지 한다. 일차적으로는 서비스 이용자가 원하는 장소와 시간에 가장 적절한 작업자나 서비스 이용자가 평점 등을 보고 선택한 작업자에게 연락하고, 그 작업자가 거절하면 다음 순위 작업자에게 연락하는 방식이다. 보수는 서비스 이용자가 플랫폼에 지급하며 플랫폼 기업에서 수수료를 떼고 작업자에게 지불한다.

노동통제는 무엇보다도 서비스 이용자들의 평점으로 이루어진다. 평점에 따라서 등급이 매겨져 일감 순서에서 밀리거나 보수가 차등지급된다. 또는 고객이 작업자의 평점을 보고 직접 선택하게 할 수도 있다. 이른바 ‘평판에 의한 관리’가 이루어지는 것이다.

### ※ 쿠팡플렉스

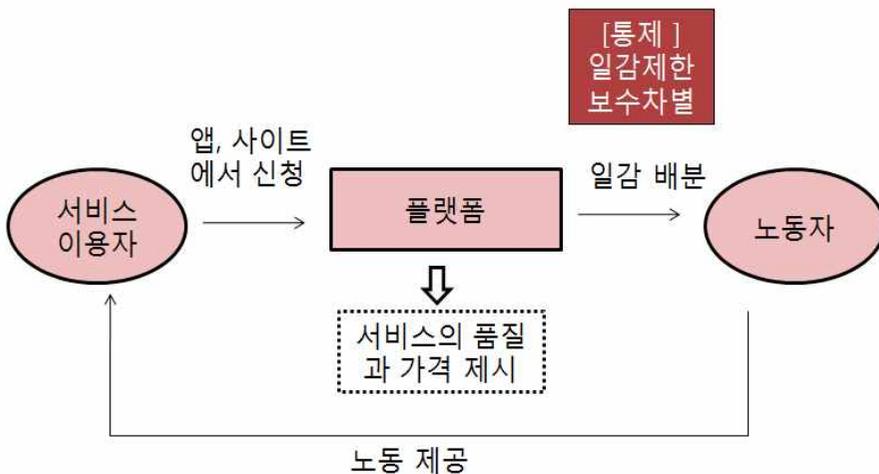
쿠팡플렉스는 서비스 이용자와 대면하여 서비스를 하는 것이 아니라 택배

배송을 하는 것이므로 작업의 내용은 호출형 플랫폼에서의 작업과 유사하다고 할 수 있다. 그러나 앱을 통해 콜을 잡는 경쟁을 해서 즉시 출동하는 것이 아니라 플랫폼을 통해 정해진 시간에 정해진 장소에 가서 일을 시작한다는 점에서는 관리형 플랫폼의 작업 방식과 유사하다.

쿠팡은 오픈마켓 플랫폼이면서 배송을 택배회사에 위탁하지 않고 직접 맡아 하는데 물론 고정적으로 배송기사들을 보유하고 있다. 지입 방식의 택배회사와는 달리 직접고용을 한다고 해서 화제가 되기도 했다.

그러나 2018년부터 쿠팡플렉스라는 플랫폼을 열어서 일부 물량을 처리하기 시작했다. 쿠팡 소유의 차량과 고용한 배송기사를 사용하여 물건을 배송하는 것이 아니라, 자차를 가진 일반인이 시간을 선택하여 자기 차로 물건을 배송하는 것이다. 쿠팡플렉스로 가입하면 지역별 채팅방에 배정이 되고 매일 시간과 보수가 공지된다. 그것을 보고 지역 물류 지점(캠프라고 함)에 가서 물건과 배송 경로를 지정받고 자기 차로 배송 일을 하는 것이다. 가입을 하더라도 매일 일할 필요는 없다. 그런 점에서 작업자가 정해지지 않고 불특정 다수의 여러 사람이 나누어 맡는 군중(crowd) 노동의 일종이라고 할 수 있다.

### 〈그림 Ⅲ-5〉 관리형 플랫폼의 노동 조직 과정



### 3. 중개형 플랫폼

#### (1) 역할과 주요 직종

중개형 플랫폼은 서비스 이용자 또는 작업자 중 한 쪽 또는 양쪽이 일의 내용, 가격, 프로필 등을 올려놓으면 다른 쪽이 선택해서 연락을 취하고 협상을 하여 일에 들어가는 것이다. 주요한 방식으로는 직종 및 방식으로는 크게 두 가지가 있다. 하나는 주로 전문 프리랜서 분야이고 다른 하나는 가사돌봄 같은 대면 서비스 분야이다.

우선 전문 프리랜서 부문을 보면, IT 분야만 하는 전문 프리랜서 중개 플랫폼인 <위시켓>이나 레슨 전문의 <탈잉> 같은 전문적 직종 중심의 플랫폼도 있고, 더 많게는 매우 다양한 분야를 다루고 있는 플랫폼들이 있다. 예를 들어 다양한 직종의 프리랜서 플랫폼인 <크몽>의 카테고리 분류를 보면 다음과 같다.

<표 III-2> <크몽>의 1차 및 2차 카테고리 분류(3차 카테고리까지 있는 경우들도 있으나 여기서는 명기하지 않음)

- 디자인 : 로고디자인, 명함·인쇄물, 3D 모델링·도면, 상세페이지·배너, 웹·모바일 디자인, PPT·인포그래픽, 패키지·북커버, 캘리그래피, 일러스트·삽화, 웹툰·캐릭터, 캐리커처·인물, 포토샵편집, SNS·커뮤니티, 현수막·POP, 의류디자인, 공간·인테리어, 간판디자인, 폰트, 기타
- IT·프로그래밍 : 워드프레스, 웹사이트 개발, 쇼핑몰·커머스, 모바일앱·웹, 프로그램 개발, 게임, 데이터베이스, 데이터분석·리포트, 블록체인 서버 및 기술지원, QA·테스트, 파일변환, 챗봇, 기타
- 콘텐츠 제작 : 영상, 사진, 더빙·녹음, 음악·사운드, 엔터테이너, 기타
- 마케팅 : 종합광고대행, 블로그·카페, 블로그 체험단, 유튜브 크리에이터, 인스타 인플루언서, SNS 마케팅, 키워드·배너광고, 쇼핑몰·스토어, 앱마케팅, 언론홍보, 지도등록·리뷰, 포털질문·답변, 검색최적화·SEO, 마케팅 노하우, 기타
- 번역·통역 : 번역, 통역, 영상번역
- 문서·취업 : 면접·취업 코칭, 자소서·이력서, 카피라이팅, 논문, 글작성·대본, 맞춤양식, 타이핑, 기타
- 비즈니스컨설팅 : 법률·법무, 세무회계, 창업·경영진단, 사업계획·리포트, 리서치·서베이, 해외사업, HR·인사, 업무지원·CS, 자산관리·재테크, 기타
- 운세·상담 : 신점, 사주·운세, 타로, 작명, 심리상담, 연애상담, 여행·생활, 기타

- 레슨 : 외국어, 컴퓨터, 마케팅, 커뮤니케이션, 영상·사진, 스포츠, 음악·악기, 취미·문화, 기타, 공간대여
- 기프트·커스텀 : 라이프, 패션, 푸드, 기타
- 간판·인쇄 : 인쇄, 간판

법률 상담에서 바이럴마케팅까지 매우 다양하지만 <크몽>, <오투잡>, <숨고> 등 프리랜서 중개 플랫폼에서 가장 활성화된 분야는 디자인, IT·프로그래밍, 번역, 타이핑, 문서작성 등이다. 모두 그런 것은 아니지만 이런 프리랜서 중개 플랫폼에서 주로 거래되는 것은 대면 접촉을 할 필요 없이 온라인으로 작업 결과를 보낼 수 있는 것들이다. 그러므로 <그림 Ⅲ-1>의 분류에서는 웹기반 플랫폼에 가깝다고 할 수 있다.

이러한 중개 플랫폼은 모든 소통을 플랫폼 앱 내의 쪽지와 통화로만 가능하게 하고 작업결과의 배송도 플랫폼 내에서 이루어지는 것을 원칙으로 한다. 거래 건당 일정 비율의 수수료를 플랫폼이 가져가기 때문에 대면접촉이나 직거래는 엄격히 금지되어 있다. 개인 메일이나 전화번호를 알려주는 것은 기본적으로 차단되어 있고 발각되면 제재 대상이 된다<sup>16)</sup>.

다른 유형은 가사·돌봄과 같은 대면 서비스 분야이다. 역시 이 분야에서도 서비스를 이용하려는 사람이나 일을 하려는 사람 한쪽 또는 양쪽이 프로필과 가격 등을 올려놓으면 다른 쪽이 선택해서 협상을 하고 거래가 이루어지는 것이다. 가사·돌봄 분야에서는 <대리주부>나 <미소>처럼 관리형 플랫폼과 더불어, <단디헬퍼>, <이모넷> 등의 중개형 플랫폼도 성행하고 있다. 관리형 플랫폼에서는 서비스 이용자가 플랫폼 기업에 입금을 하고 플랫폼 기업은 건당 일정 비율의 수수료를 가져가지만, 대면접촉 없이 온라인 상으로 소통하고 작업 결과가 보내지는 프리랜서 분야와는 달리, 사실 가사·돌봄 분야에서는 대면접촉이 필수적이므로 직

16) 앱의 쪽지 기능에서 메일주소나 전화번호, url 등으로 여겨지는 단어는 원칙적으로 차단되어 쓸 수가 없다. 하지만 첨부파일이나 앱 내 통화 기능을 사용하여 주고받는 것은 기술적으로 원천 차단하기 어렵기 때문에 직거래 가능성이 없는 것은 아니다. 직거래 발각시 일정 기간 이용 제한, 제재 횟수가 누적되면 영구 이용금지 등의 규정이 약관에 있으며, 직거래 유도할 때 신고하면 신고포상금을 주는 곳도 있다.

거래를 막는 것이 쉽지 않다. 즉 한 번 일을 한 후 다시 일을 맡기고 싶다면 중개 플랫폼을 통하지 않고 양자가 직접 협상하는 것이 가능하고 실제로도 그러한 일이 적지 않다. 따라서 이 분야의 중개형 플랫폼은 거래 건당 수수료를 받는 것이 아니라, 서비스를 이용하려는 사람이나 일을 하려는 사람 양쪽 또는 한쪽에서 회원 가입할 때 등록비를 받거나 연락처를 보는 것을 유료 서비스로 하여 일정한 돈을 내게 하는 방식을 취하고 있다.

## ※ 화물운송

화물운송 부문은 1990년대까지는 주로 운송회사에 고용된 임금 근로자 형태였다가 1998년 경제위기를 계기로 차량을 기사들에게 매각하여 지입 형태로 바뀌었다. 즉 운송기사들이 차량을 소유하고 회사에서 일거리를 받아 일하고 보수를 받는 방식이다. 특수고용 형태라고 할 수 있으나 시간이 지나면서 여러 거래처에서 일을 받는 등 전속성은 약해졌다.

그런데 최근에는 물류 플랫폼이 많이 생겨나면서 고정된 거래처에서 일을 받기보다 플랫폼을 통해 일감을 얻는 비중이 높아지기 시작했다. 플랫폼에 가입하면 화주들이 올린 물건의 종류와 양, 운송 거리 등 배차 정보를 볼 수 있고, 조건에 맞으면 응하는 방식이다. 특정인을 지정하지 않고 선착순으로 콜을 잡는다는 점에서는 호출형 플랫폼의 방식과 유사하지만, 한쪽이 조건을 올리고 그 조건을 보고 선택한다는 점에서 중개형 플랫폼의 일종이라고 할 수 있다.

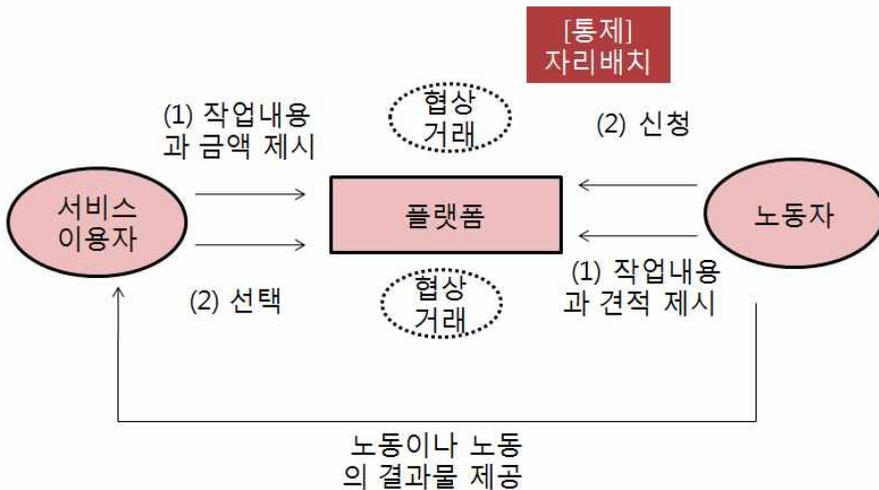
## (2) 노동통제

노동통제는 서비스 이용자의 별점으로 이루어지지만 관리형 플랫폼과는 달리 중개만 하는 것이기 때문에 평가가 낮다고 일감이나 보수를 차등화하지는 않는다. 그러나 별점과 후기 등이 서비스를 이용하려는 사람에게 모두 노출되기 때문에 평가가 좋아야 주문이 들어온다고 할 수 있다. 예를 들어 프리랜서 중개 플랫폼인 <크몽>이나 <오투잡>에 노출되는 항목들은 다음과 같다. 프로필, 별점, 이

용후기, 판매 건수, 응답시간대, 응답에 걸리는 시간. 따라서 프로필을 잘 쓰고 별점과 이용후기를 잘 받아야 할 뿐 아니라 아무때나 재빨리 응답하여 협상을 할 수 있어야 주문을 받을 확률이 높은 것이다.

또한 이 고객 평가는 자리배치와도 관련이 있다. 같은 일을 하는 경쟁자들이 많기 때문에 앞쪽에 노출되어야 주문을 받을 확률이 크게 높아지는데, 평가가 높을수록 앞쪽에 배치되기 때문이다. 일부 플랫폼에서는 공식적으로 광고비를 받고 자리를 상단에 배치하기도 한다.

〈그림 III-6〉 중개형 플랫폼의 노동 조직 과정



## 4. 전시형 플랫폼

### (1) 역할과 주요 직종

전시형 플랫폼은 디지털콘텐츠 창작물을 배치하고 전시하는 역할을 한다. 작업 결과인 창작물이 플랫폼에 전시되어 노동자들은 그것을 구독하는 사람에 따라

수익을 얻는다. 이러한 디지털콘텐츠에는 만화, 소설, 영상 등이 있다.

이 분야에서 세계적으로 알려진 것은 <유튜브>이며, 한국에서도 많은 사람들이 유튜브 플랫폼에 영상을 게재함으로써 수익을 얻고 있다. <유튜브>는 진입 장벽 없이 누구나 영상을 게재하는 것이 가능하지만, 일정한 조건(구독자 1000명 이상, 1년간 시청시간 4000시간 이상)을 만족하면 수익 신청을 할 수 있고 그러면 광고를 삽입하여 수익을 얻을 수 있게 된다.

웹툰이나 웹소설의 경우도 대개 처음에는 누구나 올릴 수 있고 무료로 볼 수 있는 자유게시판이나 플랫폼의 공모전 게시판에 올리다가 독자 수가 많고 평가가 좋은 작품의 작가에게 플랫폼이나 관리업체(에이전시)가 계약을 해서 유료 플랫폼으로 옮겨가는 과정을 거친다. 그리고 구독자 수에 따른 수익을 플랫폼과 관리업체, 창작자가 배분한다.

하지만 유료 플랫폼에서 수익 배분이 불투명하다는 문제제기가 있다. <네이버>나 <다음> 같은 포털 사이트에서는 일정한 고료를 주지만, 웹툰이나 웹소설 게시를 전문으로 하는 플랫폼에서는 수입을 배분하는데<sup>17)</sup>, 구독자 수는 알 수 있지만 트래픽 유발을 목적으로 무료로 풀거나 할인 행사를 하는 경우가 종종 있기 때문에 작품이 어느 정도 수익이 났는지 작가들이 정확히 알 수 없는 경우가 많다는 것이다<sup>18)</sup>.

## (2) 노동과정과 노동통제

앞서 호출형이나 관리형, 중개형 유형의 플랫폼에서 일하는 노동자들이 기본

17) 많은 유료 웹툰 플랫폼에서는 미니멈게런티(MG)라는 방식을 취하고 있는데, 수익이 적어도 작가가 생계를 위해 다른 일을 하지 않고 계속 연재를 할 수 있도록 최소한 생계를 위한 돈을 선지급하는 방식이다. 만약 전체 유료 구독 수익이 MG 액수보다 적으면 플랫폼이 손해를 보는 것이라고도 할 수 있지만, 연재가 종료되어 MG를 지급하지 않을 때에도 몇 년간 저작권은 플랫폼이 가지고 있으며 작품은 플랫폼에 남아 계속 수익을 올릴 수 있기 때문에 MG로 지급된 돈을 나중에 상쇄할 수 있다.

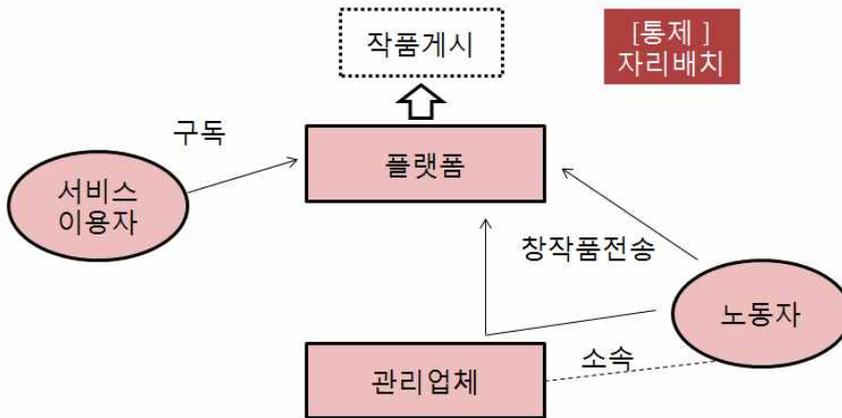
18) 웹툰작가 그룹인터뷰.

적으로 이용자의 주문에 맞춰 작업을 하는 주문형 노동이라면, 전시형 플랫폼에서 일하는 창작 노동자들은 먼저 자신이 작품을 만들어 플랫폼에 게시하는 방식이다. 따라서 원칙적으로 노동과정의 자율성과 유연성이 가장 크다고 생각할 수 있다.

그러나 웹툰의 경우에는 플랫폼에서 요구하는 작업량이 너무 많기 때문에 쉬고 싶을 때 쉬든지 다른 일을 병행하는 것이 거의 어렵다. 실제로 설문 조사 결과 웹툰·웹소설 작가의 노동시간이 매우 길고 건강에 대한 염려도 큰 것으로 나타났다<sup>19)</sup>.

구독자 수가 소득에 직결되는데 전시형 플랫폼에서는 작품의 자리배치가 구독자 수와 직결된다. 추천작 등 형태로 전면에 배치해서 배너를 달아주면(이른바 ‘프로모션’) 구독자 수가 크게 늘게 되며 따라서 소득도 기하급수적으로 증가할 수 있다. 그런데 이에 대한 권한은 전적으로 플랫폼이 가지고 있어 노동자를 통제하는 데 사용 가능하다.

<그림 III-7> 전시형 플랫폼의 노동 조직 과정



19) 4장 참조.

## 5. 미세작업(microtask) 플랫폼

### (1) 역할과 주요 업무

노동 또는 노동의 결과가 온라인 상에서 이루어지거나 온라인 상으로 송달 되는 웹 기반 플랫폼으로 단순화된 작업을 플랫폼을 통해 불특정 다수의 노동자에게 던져주고 수행하게 하는 것이다. 따라서 직종이라고 얘기하기도 어려울만큼 극도로 단순화된 작업들이다.

ILO 보고서(2018)에서는 미세작업의 종류를 다음 열 가지로 분류하고 있다.

- ① 자료수집 : 웹에 나와 있는 사업장, 학교, 기관 등의 주소, 전화번호, 이메일주소 등의 수집, 또는 특정 지역에서 특정 상품을 살 수 있는지, 어디에서 파는지, 전시되고 있는지 등을 체크하는 것.
- ② 범주화 : 태그달기, 서적들을 장르별로 분류하기, 옷들을 색깔이나 무늬, 넥라인 등에 따라 분류하기 등.
- ③ 콘텐츠 접속 : 특정 사이트에 계속 접속해서 접속자 수 늘려주기, 특정 단어를 계속 검색해서 검색어상승 순위권에 올려주기, 유튜브나 SNS에 좋아요 눌러주기, 트위터 리트윗 해주기, 콘테스트에서 온라인투표 해주기, 스마트폰 어플리케이션 다운로드 받고 설치해서 다운로드자 수 올려주기 등.
- ④ 검수와 검증 : 기존 데이터가 맞게 분류되었는지, 제목과 사진이 제대로 붙었는지 등 확인하고 검증하는 작업들.
- ⑤ 콘텐츠 조정 : 텍스트, 이미지, 영상 등을 보면서 법규나 사회적 규범, 각 플랫폼의 정책을 위반한 것이 올라오지 않았는지 검토하는 작업들.
- ⑥ 시장조사와 리뷰 : 상품, 식당, 호텔 등에 대한 평점주기나 간단한 리뷰, 또는 영상이나 제품을 보면서 감정적 개념들을 선택하기 등.
- ⑦ AI나 머신러닝 훈련용 자료 수집 : 특정한 사물들이나 특정 동작을 해서 찍어보낸다는지 하는 방식. 또 프로그래밍과 코딩, 수학적, 논리적 문제들을 푸는 방식. 말 그대로 AI 훈련용으로 활용됨.
- ⑧ 표기 : 글, 사진, 영상, 오디오에서 나타나는 정보들을 표기하는 것. 예를 들어 사진에 나온 숫자나 글자 적기, 슈퍼마켓 진열장 사진에서 특정 브랜드 상품이 몇 개나 되는지 세어서 적기, 영수증들에서 구입목록이나 사업장 정보를 모아서 표기, 음성이나 영상파일 녹취 풀기.
- ⑨ 콘텐츠 창작과 편집 : 콘텐츠를 창작하거나 기존

콘텐츠를 교열, 편집, 번역하는 것으로서, 블로그나 SNS에 선전 글 써주기 등 포함. ⑩ 조사와 실험 참여 : 시장조사나 연구조사에 응답해주기<sup>20)</sup>.

외국에서는 <아마존메커니컬터크>(AMT) 등 유명한 미세작업 플랫폼들이 존재하지만 한국에서는 크게 활성화되어 있지는 않다. 콘텐츠 조정과 검수 등은 <에버영코리아>에서 하고 있으나 여기는 플랫폼 노동이 아니라 직접 고용을 한다.

한국에서 불특정 다수가 가입해서 하는 미세작업 플랫폼 중 가장 다수를 차지하는 것은 서베이 플랫폼들이다. 작업자들은 간단한 인적사항을 적어 서베이 플랫폼에 가입한다. 플랫폼에서는 서비스 이용자가 설문을 의뢰하면 이메일로 조건에 맞는 가입자에게 서베이를 보내주는 방식이다. 작업자들은 대개 5~6개 이상의 서베이 플랫폼에 가입하고 있다. 그리고 인공지능 훈련용 자료와 범주화 등의 작업을 하는 플랫폼으로 <클라우드웍스>가 있다. 회원으로 가입하여 온라인 상에 게시되어 있는 작업을 지시대로 해서 올리면 작업량에 따라 보수를 지급받는다.

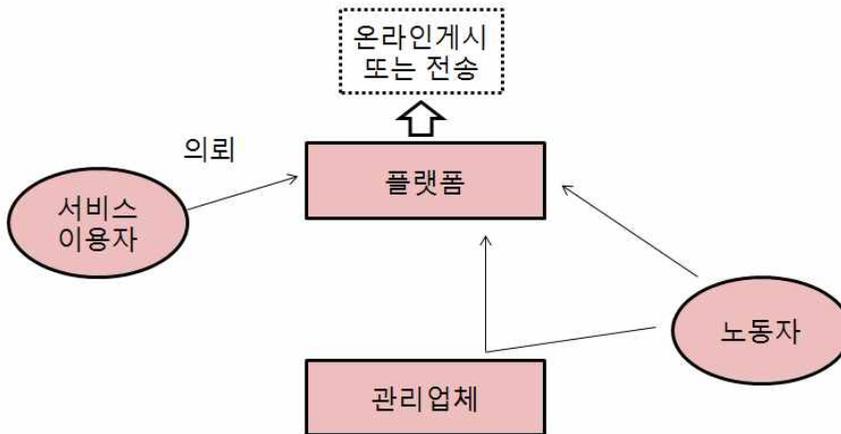
콘텐츠 접속이나 콘텐츠 창작 편집, 리뷰주기 등은 한국에서는 바이럴마케팅이라고 불리는 범주에 속하는데, 공개적으로 플랫폼을 통해서 불특정 다수가 무작위적으로 하기보다는 바이럴마케팅 관리업체들이 있어서 영업을 하고 작업자들을 거느리고 있는 방식이다. <아이보스> 등 바이럴마케팅 전문 중개 플랫폼이 존재하고 <표Ⅲ-2>에서 보았듯이 다른 다양한 중개 플랫폼에서도 이를 취급하지만, 이런 플랫폼에 가입해서 일감을 확보하는 것은 개인 작업자보다 관리업체들이 더 많다. 이 관리업체들은 인맥이나 <알바몬>, <알바천국> 등 구인구직 사이트의 재택근무 카테고리를 통해서 작업자들을 모집한다. ILO 보고서에도 나오듯이 이 범주는 약간 비윤리적인 면이 있기 때문에 플랫폼에 내용을 구체적으로 공개하고 진행되는 것은 꺼리는 편이다.

20) 이 일들 중 몇 가지는 중개형 플랫폼 중 온라인에서 작업이 이루어지는 프리랜서 중개 플랫폼에서도 하고 있다. 따라서 프리랜서 중개 플랫폼과 미세작업 플랫폼의 차이는 작업 내용의 전문성이라기보다, 중개형에서는 작업자를 선택하고 지정하는 반면 미세작업 플랫폼에서는 회원가입한 불특정 다수에게 주어진다라는 점이다.

## (2) 노동과정과 노동통제

이런 미세작업은 말 그대로 아주 작은 작업이기 때문에 한 건을 하는 데 시간과 노력이 많이 드는 것은 아니다. 그만큼 한 건당 보수도 매우 낮다. 결국 미세작업을 대상으로 한 ILO 보고서에서도 얘기된 것처럼 이 부문 노동자들의 불만은 충분한 소득을 올릴만큼 일감이 많지 않다는 점이다. 서베이 응답이나 간단한 바이럴마케팅 작업, 인공지능 훈련용 작업 등을 해서 버는 수입은 일반적으로 한 달에 몇 십만원 정도로 생계유지를 위해서는 턱없는 액수이다. 물론 개중에 여러 플랫폼에 걸쳐서 하루종일 최대한 작업하면서 생계유지를 할만큼 소득을 얻는 전업 작업자도 극소수 있지만, 워낙 단순한 작업에 건당 액수가 작다 보니 부업이나 용돈벌이에 그치는 경우가 대부분이다<sup>21)</sup>. 또한 ILO 보고서에서 지적한 것처럼 서비스 이용자가 결과물을 검수하고 마음에 들지 않는다고 보수 지급을 거절하는 경우도 종종 있다.

〈그림 III-8〉 미세작업 플랫폼의 노동 조직 과정



21) 바이럴마케팅, 설문조사 등 작업자 인터뷰.

〈표 Ⅲ-3〉은 지금까지 이야기한 유형별 주요 플랫폼을 정리한 것이다.

〈표 Ⅲ-3〉 플랫폼 역할에 따른 유형별 주요 직종과 플랫폼

유형	주요직종	주요플랫폼	세계적 플랫폼
호출형	대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 출동견인	승객운송: 〈타다〉, 〈파파〉 대리운전: 〈카카오 드라이버〉, 〈로지〉, 〈콜마너〉, 〈아이콘〉 등 퀵: 〈로지〉 음식배달: 〈부릉〉, 〈생각대로〉, 〈바로그〉, 〈배민라이더스〉, 〈쿠팡이츠〉 등	Uber Lyft Deliveroo
관리형	가사, 돌봄, 홈케어, 출장청소나 출장수리	택배배송 : 〈쿠팡플렉스〉 가사 : 〈대리주부〉, 〈미소〉 등 청소 : 〈청소연구소〉 등 출장수리 : 〈컴퓨터 119〉	Taskrabit Handy
중개형	디자인·IT 등 전문 프리랜서, 가사·돌봄, 화물운송	전문프리랜서 : 〈크몽〉, 〈오투잡〉, 〈숨고〉 등 가사·돌봄 : 〈단디헬퍼〉, 〈이모넷〉 등 화물운송 : 〈화물누리〉 등	Upwork
전시형	웹툰, 웹소설, 방송	웹툰 : 〈레진코믹스〉, 〈봄툰〉, 〈케이툰〉 등 웹소설 : 〈조아라〉, 〈문피아〉, 〈리디북스〉 등 영상 : 〈아프리카〉	Utube
미세작업	서베이, 인공지능 훈련용 범주작업, 바이럴마케팅	서베이 : 〈엠브레인〉, 〈패널나우〉, 〈두잇서베이〉 등 인공지능용 : 〈클라우드웍스〉	AMT Clickwork

## 제 3절 플랫폼 노동의 특징

2절에서 플랫폼이 노동을 조직하고 관리하는 양식을 유형을 나누어 살펴보았다면, 3절에서는 그 결과로 플랫폼 노동이 어떤 특성을 띠게 되는지를 보고자 한다.

플랫폼 노동자가 고용(형식적으로 ‘고용’되어 있지 않지만)과 소득이 불안정하고 노동법이나 사회보험의 적용을 받지 못하는 상태라는 것은 잘 알려져 있다<sup>22)</sup>. 여기서는 그 얘기를 반복하려는 것이 아니라, 플랫폼이 노동을 조직하고 관리하는 방식으로 인해 플랫폼 노동의 노동과정이 다른 노동에 비해 특징적인 양상을 보이게 되는 지점에 초점을 맞춘다. 사실, 단지 고용관계의 부재라는 제도적 형식 때문만이 아니라 이러한 노동과정의 특성이 플랫폼 노동이 노동권을 보장받기 어렵게 만드는 것이기도 하다.

## 1. 노동과정의 특징적 양상

### (1) 경쟁 : 진입장벽 제거와 경쟁의 가시화

유명한 플랫폼 기업 클라우드플라워(CloudFlower)의 CEO가 말한 아래 내용은 플랫폼 노동의 극단적인 유연화와 불안정성을 잘 표현한 것으로 자주 인용되고 있는 것이다.

*인터넷이 사용되기 전에는, 당신은 10분간은 당신을 위해 앉아서 일하다가 그 다음 10분간은 다시 해고될 수 있는 사람을 찾기란 정말로 힘들었을 것이다. 그러나 인터넷 기술이 등장함으로써 당신은 이제 아주 작은 액수의 돈을 지불하고도 필요 없을 때에는 언제든지 해고할 수 있는 사람을 찾을 수 있게 되었다.*

노동자들 사이의 경쟁이 새삼스러운 것은 아니다. 또 플랫폼 노동으로 수행되는 일들이 새로 생겨난 것도 아니다. 위에서 열거했던 직종들은 거의다 어떤 방식으로든 예전에도 존재했던 것들이고 단지 기술이나 도구 변화로 노동과정의

---

22) 플랫폼 노동자의 실태에 대해서는 4장에서, 노동법과 사회보험의 미적용 문제와 해법에 대해서는 5, 6, 7장에서 다룰 것이다.

형태가 달라졌을 뿐이다.

그러나 플랫폼은 진입장벽(예를 들어 채용 절차, 인맥, 공모전 등) 없이 일을 시키는 사람과 일을 하는 사람들을 광범위한 권역에서 개별로 무수하게 모집할 수 있다. 따라서 플랫폼에 의해 경쟁이 극적으로 증가하는 것이다. 이것은 플랫폼의 유형이나 직종을 막론하고 플랫폼 노동의 공통적인 특징이다.

뒤의 4장 설문조사에서 “일감이 줄어들까봐 걱정된다”의 5점 척도 결과를 보면, 평균적으로 ‘보통’(3점)이라고 대답한 가사돌봄 직종을 제외하고 모든 직종에서 4(‘그렇다’)~5(‘매우 그렇다’)점에 가깝게 나왔다. 플랫폼으로 일감이 주어지는 것은 새로운 현상이며 플랫폼을 통한 일감의 절대적인 건수가 줄어들지는 않을 것으로 보인다. 그러나 플랫폼을 통한 일감 구하기는 진입장벽이 없어 경쟁이 격화되기 때문에 개인적으로는 일감이 줄어드는 것에 대한 우려가 있을 수밖에 없는 것이다.

게다가 무엇보다도 플랫폼은 이러한 경쟁을 가시화한다는 점이 중요하다. 호출형 플랫폼에서는 일감이 들어왔음을 표시하는 알림이 여러 사람에게 동시다발적으로 뜨고 그것을 가장 재빨리 낚아채는 사람에게 일이 돌아간다. 관리형 플랫폼의 일부 서비스와 중개형 플랫폼에서는 같은 일을 하는 사람들의 명단이 사이트나 앱에 줄줄이 나열되어 누구나 볼 수 있게 되어 있다. 그 중에서 선택을 받아야 일감을 얻을 수 있는 것이다. 전시형 플랫폼에서도 구독자 수가 공개적으로 표시되어 다른 창작자들과 직접 비교가 된다.

*콜이 땡잖아요. 잠깐 다시 보려고 하면 0.5초 사이에 사라져요. 정말 정말 0.5초 사이에 사라져요. (음식배달)*

*우리 (협동)조합에서 같은 일 하는 사람끼리 서로 알고 얘기도 할 수 있게 근처에 있는 사람들이 표시될 수 있게 만들었거든요. 그런데 그러니까, 대리기사들이 유대감을 느끼는 게 아니라 공포를 느껴요. 여기 이렇게 많은 대리들이 있구나, 이 사람들 사이에서 내가 콜을 잡아야 하는구나, 하고 공포를 느끼더라고요. (대리운전)*

경쟁의 격화 및 가시화는 보수가 계속 낮아지게 만드는 기제이기도 하다.

(플랫폼에서 정한) 최저금액이 5000원인데, 일단 최저금액으로 올려 놓을 수밖에 없어요. 저는 오래동안 일했고 방송국에서도 일했기 때문에 다른 사람들보다 잘 하거든요. 다른 사람들보다 블랭크도 없고. 그래도 다른 사람들은 다 5000원인데, 내가 6000원, 7000원 올려놓으면 누가 연락을 하겠어요? 그러니까 일단 최저금액을 올려놓게 돼요. (프리랜서)

(플랫폼을 통한 일감 구하기가) 뭐가 문제냐 하면, 계속 단가가 떨어지는 거예요. 내가 보기엔 터무니없는 액수다 하고 생각했는데, 그걸 잡는 사람들이 있는 거예요. 그러니까 화주들이 계속 단가를 떨어뜨리려서 올리는 거죠. (화물운송)

(플랫폼을 통해서 일하면) 단가가 떨어져요. 그래서 우리 일러스트레이터들 카페가 있었는데, 거기서 매년 조사를 해서 단가표를 만들어서 이 정도 금액으로 하자 했었는데, 그게 담합이라고 못하게 하는 바람에 올해부터는 그것도 없어졌어요. 특히 S(프리랜서 중개 플랫폼 이름)는 최저입찰제로 경매하기 때문에 단가가 엄청 떨어져요<sup>23)</sup>. (프리랜서)

처음에는 할 만했지요. 단가가 1000원 넘고 이럴 때, 요즘은 너무 떨어져서 돈이 안돼서 다른 거 알아보고 있어요. (면접자 : 왜 단가가 떨어지는 거예요?) 오는 사람들이 많아져서 그렇겠죠. 처음에는 사람

---

23) 정확히 말하면 이 중개 플랫폼의 방식은 최저입찰제 경매는 아니고 일을 요청하는 쪽이 일의 종류와 견적 등 조건을 올리면 등록되어 있는 프리랜서들에게 보내 주는 방식이다. 그리하여 실제로는 여러 프리랜서 노동자들이 협상을 하게 되는데 대개 낮은 금액으로 일을 할 사람과 거래를 하기 때문에 이렇게 표현한 듯 하다. 일을 하는 사람이 가격을 제시했던 프리랜서 중개 플랫폼인 K에서도 최근 이러한 방식을 도입하여 병행하고 있다. 프리랜서 플랫폼 뿐만 아니라 가사·청소·돌봄 등 직종의 관리형 플랫폼이나 중개형 플랫폼에서도 일부 서비스를 이런 방식으로 하는 곳들도 적지 않다.

*들이 잘 몰랐거든요. 짹짹하다는 소문 퍼져서 이제 많이들 와요. 물량은 일정한데 사람이 많으니까. (플랫폼택배)*

말하자면 플랫폼은 일하는 사람들을 시장 경쟁에 가시적으로 노출시키는 것이다. 물론 이론적 개념상 일단 채용이 되면 외부자들과 경쟁이 차단된다는 내부 노동시장에 속하는 사람들은 많지 않다. 한국의 경우 대기업 및 공기업, 공공기관의 정규직이 이에 해당할 것이다. 다른 많은 노동자들은 외부노동시장에서 경쟁에 노출되어 있다고 볼 수 있다. 그러나 이것은 이론상의 논리적 구성물일 뿐이다.

그런데 플랫폼 노동은 실제로 노동시장에서의 경쟁을 일할 사람을 구하는 쪽이나 일감을 구하는 쪽이나 가시적으로 투명하게 보여준다는 점에서 특징적이다. 진입장벽의 제거와 더불어 이러한 경쟁의 가시성은 경쟁적으로 보수 수준을 떨어뜨려 ‘바닥을 향해 질주(run to bottom)’하게 만든다.

## (2) 노동시간 : 비가시화된 노동시간

대리운전이나 음식배달 같은 호출형 플랫폼 노동자들의 오픈 채팅방에 들어가보면 매우 자주 볼 수 있는 얘기들이 있다.

*오늘은 지금까지 콜이 없네요. ㅏㅏ*

*OO 지역은 전멸인가 봐요.*

즉 호출이 오기를 기다리면서 채팅을 하고 있는 중이다. 이렇게 대기하는 시간은 실제로 작업중인 것은 아니지만 그렇다고 노동시간이 아니라고 할 수는 없다. 물론 전체적으로 보면 이러한 대기시간까지 포함해서 노동시간에 대한 보수의 시장 가격이 형성되는 것이라고도 할 수 있다. 하지만 개별 노동자로서는 대기를 한다고 해서 호출이 온다는 보장이 없고 얼마나 콜을 잡을 수 있을지 알 수

도 없다. 쿨을 잡지 못하면 대기시간은 고스란히 무급노동시간이 되어 버린다. 길거리로 나가서 8~9시간을 보내도 쿨을 잡아야 보수가 들어오기 때문에 1초의 경쟁을 하는 이른바 ‘전투쿨’을 하지 않을 수 없는 것이다.

반대로 중개형이나 전시형 플랫폼의 노동자들은 가시화된 경쟁에서 선택받기 위해서는 자기선전을 해야 한다. 작업자가 조건을 제시하는 중개형 플랫폼을 보면 작업자들이 경력이나 이력은 물론이요 기존 작업에 대한 댓글 반응, 온갖 미사여구까지 한 편의 자기소개서를 써 놓은 것들을 볼 수 있다. 같은 일을 하는 많은 사람들이 줄지어 올려놓은 경쟁의 가시화 속에서 살아남기 위해서는 그렇게 해야 하는 것이다. 창작품을 전시하여 구독자에 따라 수입을 얻는 전시형 플랫폼의 노동자들도 선전이 매우 중요하다. 사실 평판이 공개되는 중개형이나 전시형 플랫폼에서는 노동자 개개인별로도 네트워크 효과가 작동하는데, 서비스 이용자에게 더 많이 선택받은 노동자에게 다시 주문이 더 몰리게 되는 것이다. 따라서 선전을 하는 것이 매우 중요하지만, 이를 위한 시간은 노동시간으로 인식되지 않는다.

*SNS를 해야 돼요. 안 그러면 독자들과 소통 안하는 작가로 찍히니까. 독자들을 끌어모아야 되고, 자신을 상품화시키는 거죠. 나는 10시간씩 작업하고 힘들어 죽겠는데, SNS 하고 답 달아주고 하는 것도 일이에요. (웹툰작가)*

호출이 뜨는 순간 즉시 반응해야 하는 호출형 플랫폼의 노동자들보다는 덜 하더라도 중개형 플랫폼이나 미세작업 플랫폼에서도 작업자들이 일거리가 들어왔는지 끊임없이 확인해야 한다. 오히려 호출형 플랫폼의 노동자들은 나가는 시간과 끝내는 시간을 정해놓고 일할 수 있지만, 중개형 플랫폼이나 미세작업 플랫폼에서는 웹이나 앱에서 24시간 중 어느 때 일거리가 들어올지 알 수 없다. 뒤 4장에서 나타난바 설문조사 결과 ‘업무를 하지 않을 때에도 일에 신경을 쓰게 된다’라는 질문에 대한 5점 척도의 평균이 웹툰웹소설과 화물운송, 전문프리랜서 직종에서 ‘보통’(3점)이 넘어 ‘그렇다’(4점)에 가깝게 나왔는데, 평균이 4.5로 가장 높은 웹툰웹소설은 창작노동의 특성상 그렇다 치더라도 화물운송과 프리랜서는 중

개형 플랫폼의 특성을 반영한다고 할 수 있다.

*하루 종일 앱을 들여다 봅니다. (화물운송)*

실제 일하는 시간 말고 몇 시간이나 확인하고 응답하고 그러는 데 쓰냐고 물으셨는데, 이게 시간은 얼마 안될지 모르지만, 24시간이에요. 24시간 동안 신경을 계속 써야 되고, (일감이 들어왔음을 알리는) 알림이 밤에도 울리고 새벽에도 울려요. (면접자 : 시간대 설정을 할 수 있지 않아요?) 할 수는 있는데 다 24시간으로 해 놓아요<sup>24)</sup>. K(프리랜서 중개 플랫폼 이름)가 이번에 아주 짜증나는 걸 하나 만들었는데, 소비자가 자기가 얼마에 이 일을 해주세요 하고 올리면 사람들이 가서 자기가 할 수 있다고 신청을 하는 거거든요<sup>25)</sup>. 이게 알림이 계속 와요. 알림이 올 때는 마치 내게 쪽지가 온 것처럼 알림이 와요. 알림이 오면 일이 들어온 거니까 빨리 확인을 해보는데 막상 확인해보면 나한테 일이 온 게 아니라 거기 들어가서 그 일을 또 해야 하는 그런 시스템인 거예요. 그게 구분이 안 가게 알림이 오는 거예요. (프리랜서)

플랫폼 노동에서 경쟁이 가시화된다면 반대로 노동시간은 상당 부분이 은폐된다. 대기, 자기선전, 확인과 응답, 이 모든 것은 노동과 관련된 시간이지만 보수를 지급받는 유급노동으로 연결되리라는 보장이 없고 실제 일을 하지 않는 시간에도 끊임없이 신경을 쓰게 만들면서 일상생활 속으로 노동시간이 침투한다.

### (3) 통제 : 투명한 감시, 불투명한 제재

플랫폼은 직접 노동자에게 지시를 내리거나 통제를 하지는 않는다. 이것은

24) 실제로 프리랜서 중개 사이트들에 가보면 작업자들이 응답가능 시간을 24시간으로 설정해 놓은 것이 대부분이다.

25) 각주 23 참조.

플랫폼이 단순히 서비스 이용자와 노동자를 중개할 뿐이라고 주장하는 근거가 되는 것이다.

그러나 일하는 과정은 투명하게 감시되어 데이터로 축적된다. 카카오드라이버가 출시되었을 때 카카오드라이버 앱을 깔 대리운전 기사들에게 기존 프로그램사에서 콜을 주지 않아 논란이 된 적이 있었다. 대리운전 기사 개개인의 위치가 추적되기 때문에 경로를 보면 기존 프로그램이 아닌 새로운 플랫폼 앱을 사용하고 있는지 드러나기 때문이다.

플랫폼 내 쪽지나 통화 기능으로만 연결이 되는<sup>26)</sup> 프리랜서 중개 플랫폼에서는 서비스 이용자가 주문이나 문의 쪽지를 보냈을 때 응답하는 데 걸리는 평균 시간이 계산되어 표시된다. 그러므로 앞에서 피면접자가 말했듯이 실제로 일을 하지 않더라도 24시간 신경을 써야 하는 것이다. 응답률이 낮거나 응답에 걸리는 시간이 길면 주문을 받을 가능성이 그만큼 떨어지기 때문이다. 그래서 플랫폼을 통해 일하는 한 프리랜서는 면접에서 이렇게 말하기도 했다.

*전 감사하다고 인사 쪽지 보내는 사람들이 제일 싫어요. 또 거기 바로 응답을 해야 하나까<sup>27)</sup>. (프리랜서)*

대부분의 플랫폼들은 서비스 이용자들의 평가 시스템을 갖추고 있으며 그 평가가 데이터화되어 알고리즘에 의해 노동자에게 불이익을 줄 수 있다. 그러므로 플랫폼 노동의 통제는 ‘평판에 의한 통제’나 ‘알고리즘에 의한 통제’라고 불리기도 한다. 호출형 플랫폼에서는 호출의 제한(반경 축소, 시간 지연), 관리형 플랫폼에서는 보수의 차등이나 일감의 제한, 중개형 플랫폼과 전시형 플랫폼에서는 노출되는 자리 배치의 불이익 등 제재가 가능하다. 따라서 플랫폼 노동자들은 좋

---

26) 중개형 플랫폼 중 프리랜서 중개 플랫폼과는 달리 가사·돌봄 분야의 플랫폼에서는 등록비나 서비스이용료를 받고 연락처(전화번호)를 알려주는 방식이다. 건당 수수료를 받는 관리형 플랫폼에서도 노동자에게는 주로 전통적인 방식인 전화로 연락을 하는 것처럼, 이 분야의 노동자들은 중고령 여성 노동자들이 많아 앱 사용에 능숙하지 않기 때문인 것으로 보인다.

27) 이렇게 응답이 불필요한 쪽지에도 응답을 하지 않거나 응답 시간이 늦으면 평균 응답시간이 낮아지기 때문이다.

은 평가를 받기 위해서 노력할 수밖에 없는데, 그런 측면에서 보면 사후적으로 통제가 이루어진다고도 할 수 있다.

그런데 일부 중개형 플랫폼과 전시형 플랫폼을 제외하면 노동자들은 자신에 대한 평가를 알 수가 없다. 그리고 설사 평가가 공개되는 경우에도 통제의 기반이 되는 알고리즘이 단지 평점에 의해서만 결정되는 것은 아니다. 이처럼 알고리즘은 노동자가 알 수가 없는 것이며, 따라서 이에 대한 불신이 상당히 크다.

*그러니까 찍히면 꼴을 몇 초 늦게 띄우는 거죠. 똥꼴만 남고 장난치는 거예요. (퀵서비스)*

*시간당 1만원 꼴이라고 들었는데, 들어오는 돈이 3만9천 얼마 하는 식으로 매번 조금씩 달라져요. 왜 깎았냐고 물어보면 고객의 평가가 안 좋아서라고 하는데<sup>28)</sup>, 고객이 별 주는 건 알지만 얼마나 줬는지는 나는 모르죠. ... 안내문에 평점이 안 좋으면 일감을 주지 않을 수 있다고 되어 있어요. (가사)*

*프로모션 걸리는 거 자기들 마음대로예요. PD랑 친하다든지 에이전시에서 로비를 잘 하거나. 수익배분을 좀 덜 가져가라, 자리 장사, 자리장사예요. 한 번은 PD에게 물어봤는데, 거기 홍보팀이 있는데 무슨 데이터에 기반해서 하는 게 아니라 홍보팀장이 맘대로 한대요. 그 PD가 말실수를 한 걸 수도 있지만. ... 블랙리스트도 있고 화이트리스트도 있어요. L(웹툰 플랫폼 이름)에서는, 거기 대표가 좀 무식하게, 무식하게 메일을 보내서 이 작가는 절대 프로모션 걸지 말라고 메일을 보낸 것이 딱 걸렸어요. ... T(웹툰 플랫폼 이름)에서 \*\*\*\*\*라는 만화가 있는데, 그게 썩 좋은 만화는 아니거든요. 그런데 프로모션 맨날 걸려서 이상하다 했는데, 작가가 상무 술친구였어요. (면접자 : 구독자 수나 별점 등으로 인기작이 앞에 걸리는 게 아니에요?)*

28) 실제로 이 관리형 플랫폼에 연구자가 직접 가사도우미 작업자로 가입하였는데 이런 규정은 찾기 어려웠다. 이런 규정이 없거나 공지되지 않거나 공지가 있더라도 거의 찾기 어려운 것으로 보인다.

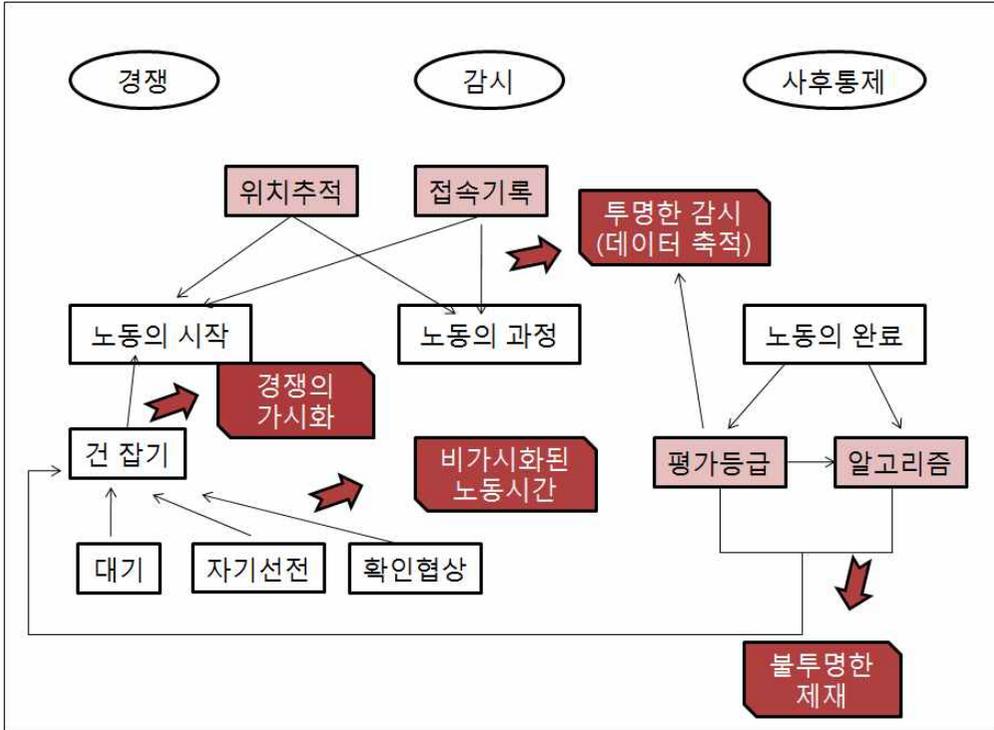
그게 말이 안되는 게 프로모션 걸리는 것과 안 걸리는 거가 엄청 차이가 나거든요. 백만원 들어오던 게 프로모션 한 달 걸리면 천만원이 들어와요. 구독자 수가 어디에 배치되느냐에 따라서 열 배 이상 차이 나요. ... 차라리 알고리즘으로 하면, 알고리즘으로 하는 것도 문제는 있지만, 일단은 공정하잖아요. 넷플릭스나 유튜브는 개인마다 메인 화면이 달라요. 추천작이 다르고, AI가 이 사람 취향을 분석해서 취향에 맞는 것이 추천되고, 그렇게 하면 뭐라고 할 수는 없잖아요. (웹툰 작가)

(면접자 : 추천순, 판매량순 등으로 정렬할 수 있게 되어 있지만, 제가 면접 요청 쪽지 보내면서 하나하나 자세히 보니까 정확히 그 순서대로는 아니더라고요.) 그래요, 맞아요. 왜 그런지 모르겠어요. 한번은 제가 며칠 휴가를 갔다왔는데, 갔다 오니까 순위가 확 밀려 있더라고요. 오래 간 것도 아니에요. 3, 4일. 그런데 순서가 엄청 떨어졌어요. 그럴 줄 알았으면 (휴가 공지하지 않고) 그냥 두고 (주문이 들어오면) 거절할 걸. 자기들 기준이 있을 텐데 그런 건 안 알려주죠. (프리랜서)

앞서 말했듯이 평가 시스템은 거의 대부분의 플랫폼이 갖추고 있지만 노동자들이 자신에 대한 평가를 알 수 없는 경우도 많다. 또 서비스 이용자의 평가 뿐 아니라 게다가 노동자들에게 알리지 않고도 기술적으로 제재하는 것이 가능하다. 따라서 노동자들은 플랫폼에서 자의적으로 제재하는 것이 아닌가 의심하게 된다. 설사 데이터에 기반한 알고리즘에 의해 통제된다고 하더라도 그 기준과 과정을 알 수 없기 때문에 여전히 불투명한 상태로 남아 있다. 자신도 알지 못하는 사이에 일감이 주어지지 않을 수 있는 것이다.

지금까지 서술한 플랫폼 노동의 특성을 도식화하면 다음 <그림 Ⅲ-9>와 같이 표현할 수 있다.

<그림 Ⅲ-9> 플랫폼 노동의 특징적 양상



## 2. 노동과정의 특징이 노동권에 미치는 문제

### (1) 노동조건 산정의 불명확성

앞에서 살펴본 노동과정의 특징으로 인해 노동법 등 노동자 보호를 위한 법·제도를 플랫폼 노동자에게 적용하기가 힘들어진다. 기존의 법과 제도들은 노동과 사적 생활이 시공간적으로 분리되어 있음을 전제하고 있는데, 플랫폼 노동은 이러한 분리가 불명확하거나 불규칙적이기 때문이다.

이 점에서는 특히 노동시간을 측정하기 어렵다는 문제가 크다. 4장의 설문 조사 결과를 보면 노동시간을 묻는 문항에 가장 결측치가 많았는데, 결측치 중에

서 무응답보다는 “때에 따라 다르다”, “불규칙하다” 등의 응답이 많았다. 실제로 주 일하는 날짜나 하루 노동시간을 보면 임금근로자보다 결코 적은 것이 아니지만, 그와 동시에 일하고 싶지 않은 날이나 시간에는 일하지 않을 수가 있다고 느끼고 있었다.

그러나 이들이 독립적인 자영업자처럼 자유로운 것은 아니다. 플랫폼을 통해 일감을 받아야만 일을 할 수 있으며, 실제로 일하고 싶지 않다고 일감을 거부하는 일이 잦으면 사후적인 통제에 의해 일감이 제한된다<sup>29)</sup>. 즉 플랫폼을 통해서 일하는 한, 독립적인 자영업자와는 달리, 일하고 싶지 않을 때 일하지 않을 수 있을지는 몰라도 일하고 싶을 때 일할 수는 없는 것이다.

노동시간이 완전히 자유롭지는 않지만 매우 불규칙하고 단속(斷續)적인 것은 사실이다. 플랫폼 노동은 건당으로 계산되는데, 극단적으로 한 건당 실제 노동시간은 십여 분에 불과한 일들도 있다. 예를 들어 음식배달, 방문팻시터, 등하고 도우미, 또는 전문기술이 필요하지만 실작업시간은 매우 짧은 간단한 디자인이나 문서 작성 같은 프리랜서 작업, 그리고 바이럴마케팅이나 설문, 분류 등의 미세작업 등은 한 건당 몇 분, 십여 분, 적어도 한 시간이 채 안되는 시간 동안 이루어질 수 있다. 그리고 플랫폼을 통해서 일하는 한 그 다음에 연속하여 일감이 있을 것이라는 보장은 없다. 이렇게 단속적이고 불규칙한 일들의 노동시간을 계산하는 것은 쉽지 않다. 게다가 비가시화되어 은폐된 노동시간의 문제도 있다. 보수를 받는 일감으로 이어지지 않는 대기 시간, 일을 하지 않더라도 끊임없이 신경을 써야 하는 시간 등은 어떻게 계산될 수 있을까.

법정노동시간 제도는 물론이거니와 최저임금이나 법정 수당, 휴가·휴직 등 노동을 보호하는 법과 제도들은 근본적으로 노동시간에 근거하고 있다. 플랫폼 노동처럼 노동시간과 소득이 극단적으로 유연화되면 기존 개별적 노사관계법의 주요 노동 보호 항목이나 사회보장 항목을 적용시키려고 해도 그 기반이 되는 계산 자체가 어려워진다. 예를 들어 노동자들에게 가장 중요한 보수 문제를 보면, 일하는 노동자들의 최소 소득을 보장해주는 최저임금 제도도 노동시간에 따라 계

29) 이것은 플랫폼 노동자들도 인식하고 있다. 4장의 설문조사 결과 참조.

산된다. 최저임금 제도가 플랫폼 노동에 적용되기 어려운 것은, 플랫폼 노동자가 형식적으로 ‘고용관계’를 맺고 있지 않기 때문이기도 하지만, 설사 비고용관계에 적용을 확대한다 하더라도 불규칙하고 간헐적이며 은폐된 노동시간이 많은 플랫폼 노동에서 이를 계산하기란 쉽지 않다. 역설적이게도 최저임금 제도는 노동시장에서 노동자들 간의 경쟁으로 말미암아 임금이 지나치게 저하하는 것을 막기 위한 목적으로 만들어진 것인데, 가장 경쟁이 가시화된 플랫폼 노동에는 적용하기 어려운 것이다. 그러므로 앞에서 보았듯이 플랫폼을 통해 일할 사람을 구하는 경향이 확대될수록 경쟁의 격화로 인해 보수 수준이 최저임금 이하로 떨어지는 것도 가능하다. 따라서 플랫폼 노동자의 노동권을 보호하기 위해서는 노동조건을 계산하는 기준을 재조정해야 할 필요가 생긴다.

다른 한편 일부 플랫폼 유형에서는 데이터에 의해 노동시간이 오히려 정확하게 계산될 수 있다. 호출형 플랫폼에서는 앱을 켜는 시간과 끄는 시간을 알 수 있고(이 경우 대기시간이 포함된다), 관리형 플랫폼에서도 일감이 주어지는 양과 노동시간(또는 평균 노동시간)을 계산하는 것이 가능하다. 문제는 이런 경우에도 플랫폼 노동자들은 한 사업장에서 일하는 것이 아니고 여러 플랫폼을 사용하기 때문에 현재 사업장 단위 노동시간을 기반으로 한 노동조건의 보호나 사회보장 제도의 항목을 적용하기 어렵다는 것이다. 기술적으로 가능성에도 불구하고 법·제도의 경직성에 의해 노동조건 보호 및 사회보장의 적용을 받지 못하는 부분부터 바뀌나갈 필요가 있다.

## (2) 사용자의 불명확성

전통적으로 노동의 시공간이 구획되어 있을 때 그 시간과 공간을 통제하는 것이 사용자이고 그에 기반하여 사용자의 책임을 상정할 수 있었다. 법·제도에서 구체적인 적용 정도는 다를 수 있지만 기본적인 개념은 그것이다. 사실 지금까지 법적 다툼이나 노동법 개정 논란 등도 어쨌든 이러한 개념에 기반하여 적용 정도를 두고 발생한 것이었다. 예를 들어 이른바 ‘특수고용’이 근로자성을 인정받지 못한 것도 노동과정에서 일정한 자율성을 주면서(이른바 ‘지휘감독’을 회피) 고용

관계를 회피하는 방식이었고, 그 반대편의 주장은 사용자의 지휘감독이 사실상 존재한다는 것이었다.

그런데 플랫폼 노동은 그보다 더 나아간다. 고용관계는 차치하고라도 사용자가 누구인지 특정하기가 어려워지는 것이다. 플랫폼기업은 중개를 할 뿐 일을 시키지는(‘사용’) 않는다고 주장한다. 즉 플랫폼 노동자에게 일을 직접 시키는 사람은 플랫폼의 서비스 이용자라는 것이다. 만약 이것을 받아들이면 플랫폼 노동자의 사용자는 플랫폼 서비스 이용자라는 불특정 다수가 되어 버린다. 이렇게 사용자가 불명확해짐으로써 개별적 노사관계법의 여러 조항들(해고, 부당노동행위, 산재 등)이나 집단적 노사관계법의 기반이 소멸하게 된다.

다른 한편, 플랫폼과 노동자 사이에 관리업체가 있는 경우들이 있다. 앞에서 말한 대로 호출형 플랫폼이나 관리형 플랫폼 중에서는 원래 지역마다 있었던 소규모 지역업체들이 온라인·모바일 기술의 발전에 따라 플랫폼의 우산 아래 관리업체로서 일종의 프랜차이즈점과 같이 되어가는 과정을 거쳐오기도 했다. 이런 곳에서는 일을 출퇴근 날짜나 시간이 정해지는 등 상당부분 지휘감독성이 남아 있기도 하다. 물론 관리업체가 있어 거기에 소속된 경우에도 노동자가 형식적으로 고용된 관계로 있는 경우는 별로 없지만 현재의 판단 기준에 따르면 사용자로 인정될 수 있는 여지가 그나마 있는 곳이다.

그렇지만 전통적으로 이렇게 형성되어 왔던 직종들에서도 이미 지역 관리업체 없이 플랫폼사가 직접 운영하는 곳이 늘고 있다. 대리운전 직종의 <카카오드라이버>, 음식배달 직종의 <쿠팡이츠>나 <배민커넥트> 등이 대표적인 예이다. 사실 모바일 및 디지털 기술이 발전하면서 반드시 지역의 관리업체가 존재할 이유는 점점 사라지고 있다. 지역적으로 멀리 떨어진 본사에서도 지역마다 산재해 있는 노동자들에게 대면접촉 없이 앱 하나로 호출을 하고 자동적으로 노동의 기록을 데이터화할 수 있기 때문이다. 그러므로 지역의 관리업체를 사용자로 상정하는 것도 사실은 곧 시대에 뒤떨어진 것이 될 가능성이 많다.

그리하여 사용자는 없는데 노동자는 있는 상황이 되어 버린다. 플랫폼 노동자가 독립적으로 일할 수 있는 자영업자가 아닌 것 또한 분명하기 때문이다. 플랫폼 노동자는 플랫폼을 통해서 일감을 얻고 기술적으로 노동과정을 감시당하고

사후적으로 제재를 받을 수 있다. 따라서 노동과정 중의 직접적인 지휘감독만을 ‘사용(使用)’이라고 볼 것이 아니라 사후적인 통제 등을 사용자의 판단 지표로 넓혀야 할 필요가 있다. 이렇게 보게 되면 대다수의 플랫폼은 사용자의 역할을 하고 있다고 볼 수 있다.

다만 뒤 4장의 플랫폼 노동자 설문조사 결과에서도 나타나듯이, 플랫폼 노동자들은 여러 개의 플랫폼에 가입해서 일하고 있다. 반대로 이 장의 앞 부분에서 국내외 조사를 검토하며 말한 것처럼, 플랫폼 가입이 쉬운만큼 가입을 하고 실제로 일을 거의 하지 않거나 가끔씩만 일하게 되는 경우들도 존재한다. 즉 플랫폼 기업에 대한 전속성과 지속성이 약한 것이다. 따라서 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자가 고용된 임금노동관계에서처럼 1대1의 사용자와 노동자라고 보기 어려운 지점들도 존재하는 것이 사실이다. 그 결과 사용자와 노동자의 관계를 사측과 피고용자의 관계를 중심으로 설계한 법과 제도로는 들어맞지 않는 부분이 많이 생기게 된다. 그렇기 때문에 플랫폼 노동자를 ‘사용자 없는 노동자’로 만들지 않기 위해서는 제도적 설계를 전체적으로 변형시켜야 할 필요가 있다.

# 제 4장 플랫폼 노동 종사자의 실태

## 제 1절 자료의 성격

### 1. 플랫폼노동 종사자 규모

#### (1) 외국 조사

플랫폼 노동자의 규모를 정확하게 추정하는 것은 쉽지 않다. 그 이유 중 하나는 플랫폼 노동을 현실적으로 명확하게 규정하기가 쉽지 않다는 것이다. 3장에서 일단 플랫폼 노동을 정의하기는 했지만, 구인구직 사이트를 통해 일자리를 얻는 것, 플랫폼 노동이라는 말이 나오기 전부터 존재해왔던 (전화나 메일, 앱 사용 등을 통한) 재택근무, 노동과 자원을 함께 제공함으로써 소득을 얻는 경우 등, 사실 ‘노동 플랫폼’이라는 것 자체가 이미 노동 세계에 깊숙이 침투해서 사용되고 있는 웹 사이트나 모바일 앱의 일환으로서, 경계가 불명확한 스펙트럼의 한 부분으로 나타나기 때문이다(Huws 등, 2017). 또다른 이유는 플랫폼 노동이 단기적이고 단속(斷續)적이어서 ‘현재’ 그 일을 하는지 파악하는 것이 쉽지 않기 때문이다. 노동플랫폼에 가입해 놓고 실제로 일을 거의 하지 않는 사람들도 많다<sup>30)</sup>. 따

30) 반대로 플랫폼 노동을 주로 하는 사람들은 보통 여러 개의 플랫폼에서 일을 받기 때문에 노동플랫폼의 가입자 수를 합산하는 것도 무의미하다.

라서 어느 정도의 반도나 비중으로 일하는 사람을 플랫폼 노동자라고 규정해야 할지도 문제가 된다.

스웨덴, 영국, 독일, 오스트리아, 이탈리아, 네덜란드, 스위스 등 유럽 7개국을 조사한 연구는 1주일에 1번 이상 플랫폼 노동을 하는 인구가 5~12%, 1달 1번 이상은 9~15%, 한 번이라도 플랫폼 노동을 한 경우는 9~22%라고 보고하였다(Huws 등, 2017). 같은 해 유럽 14개국을 조사한 연구는 1달에 한 번 이상 플랫폼 노동에 참여한 사람의 비율이 평균적으로 성인 인구의 10% 안팎이라고 발표하였다(Pesol 등, 2017). 미국은 공식적인 노동통계를 통해서 플랫폼 노동자 비율을 발표한 적이 있는데, 2017년 경제활동인구조사 임시노동자부가조사를 통해서 플랫폼 노동자 수를 전체 취업자의 1%에 해당하는 161만명이라고 추산하였다(김준영 등, 2019에서 재인용)

## (2) 한국 고용정보원 조사

한국에서는 2019년 고용정보원이 플랫폼 노동자 규모를 추정된 결과를 발표하였다(김준영 등, 2019: 30). 고용정보원은 플랫폼 노동을 ‘지난 한 달 동안 디지털 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급 노동을 제공하고 소득을 얻는 고용형태’로 정의하고, 조사 결과를 경제활동인구조사의 분포에 따라 가중치를 주어 계산하여, 국내 취업자의 약 1.7%에 해당하는 46만 9천 명이 플랫폼 노동자로 볼 수 있다고 추산하였다. 한 달이 아니라 1년까지 넓히면 53만 8천 명으로 취업자의 약 2%에 해당한다. 현재로서는 한국에서 플랫폼 노동자의 규모를 전체적으로 추산한 것은 이것이 유일하다고 할 수 있다.

취업자의 약 2%라면 높은 비중이 아니라고 볼 수도 있다. 그러나 현재 플랫폼 노동의 형태가 기술 발전에 따른 고용관계 외부화의 최정점에 존재하는 것이라면, 이것은 미래의 노동 상황을 가리키는 지표가 될 수도 있다. 그런 의미에서 현재 플랫폼 노동 종사자의 실태와 문제점을 파악하여 이들을 보호하기에 걸맞는 법·제도적 정책 대안을 마련하는 것은 시대에 뒤떨어지고 있는 현행 제도를 검토하여 미래를 준비하는 것이기도 하다.

## 2. 본 자료의 성격

### (1) 자료의 수집과 분석과정

플랫폼 노동자를 대상으로 한 실태 설문조사는 8월 1일부터 11월 5일까지 약 3개월 간 진행되었다. 기본적으로 온라인 설문조사로 이루어졌지만, 가사돌봄 직종에 대해서는 리서치업체에 맡겨서 전화조사를 실시하였다. 이 직종에 대해서는 종사자들이 비교적 고연령 여성이라는 특성상 온라인 설문조사가 어려울 것이라고 판단했기 때문이다. 가사돌봄 직종은 3장에서 보았듯이 관리형 플랫폼과 중개형 플랫폼 두 가지 형태가 주를 이루는데, 관리형 플랫폼보다는 중개형 플랫폼에서 주로 수집되었다. 관리형 플랫폼에서는 개별 노동자의 연락처를 플랫폼 자체적으로 관리하기 때문에 접근할 방법이 없었고, 중개형 플랫폼에서는 서비스 이용자와의 협상을 위해 연락할 방법을 공개하고 있어서이다.

대리운전, 화물운송, 퀵서비스, 음식배달, 웹툰웹소설은 일단 노동조합을 통해 온라인 설문을 배포하였다. 화물운송은 플랫폼을 통해서 일감을 받는 것보다 고정적인 거래처를 가지고 일하는 경우도 적지 않으나 특히 플랫폼을 통해 일하는 노동자들이 많은 지부 중심을 대상으로 하였다.

그러나 퀵서비스와 음식배달은 노동조합을 통한 설문조사 응답이 많지 않아서 오픈채팅방과 밴드 등을 통해 수집하는 과정을 더 거쳤다. 음식배달 응답자 중에서는 관리업체에 소속되어 전업 배달을 하는 노동자들 뿐 아니라, 최근 들어 생긴 B사, C사 등 플랫폼이 직접 운영하는 곳에서 오픈채팅방이 활성화되어 있어 거기서 수집한 응답이 포함되어 있기 때문에 관리업체 소속 음식배달 노동자를 중심으로 했던 기존 음식배달업 실태 조사들과는 차별성을 보일 수 있다.

플랫폼택배는 일반적인 택배회사의 지입 택배기사를 의미하는 것은 아니다. 통상 택배기사도 특수고용이고 위치와 물량 등이 표시되는 프로그램을 사용하는 하지만, 플랫폼을 통해서 일감을 얻는 것은 아니기 때문에 제외했다. 여기서는 플랫폼으로 그때그때 일할 사람을 모집하는 C사 배송 작업자들을 대상으로 했다. 이 응답은 오픈채팅방과 밴드에서 수집하였다.

전문프리랜서는 프리랜서 중개 플랫폼 두 곳에서 개별 쪽지를 보내어 설문을 수집하는 방식을 취했다. IT·프로그래밍, 디자인, 번역, 문서작성, 타이핑, 콘텐츠 편집 등 프리랜서 중개 플랫폼에서 가장 활성화되어 있는 분야를 중심으로 했다.

최종 설문응답 개수는 821개이며 전체적으로 신뢰도가 떨어지는 4부를 제외하고 817부를 분석에 사용하였다. 그러나 각 문항마다 결측값(무응답, 신뢰성 없는 응답)이 존재하므로, 문항마다 결측값을 제외하고 분석을 진행하였다<sup>31)</sup>.

설문지는 부록에 실었다. 그러나 모든 문항을 분석에 사용한 것은 아니다. 결과적으로 설문 응답의 실효성이나 신뢰성이 낮다고 판단된 문항들은 분석에서 제외하였다. 예를 들어 수수료 방식과 액수 등은 플랫폼마다 매우 다양하였기 때문에 노동자가 응답한 개별 설문의 결과가 실효성이 없다고 판단하였다. 이러한 부분은 오히려 플랫폼 노동자 개인 설문이 아니라 플랫폼들을 조사하는 것이 나올 것으로 보인다.

## (2) 기본 특성 : 고용정보원 조사와 비교

응답자 성별 분포는 총 817명 중 남성이 466명으로 57.4%, 여성이 321명으로 39.5%이고, 밝히고 싶지 않다고 응답한 25명과 무응답 5명이 있었다.

〈표 IV-1〉 설문 응답자의 성별 분포

	빈도	비율(%)
남성	466	57.4
여성	321	39.5
밝히고 싶지 않음	25	3.1
총계	812	100.0

31) 결측값을 제외하였기 때문에 문항마다 빈도수가 다를 수 있다.

직종에 따른 성별 분포를 보면 <표 IV-2>와 같다. 고용정보원의 규모추산에서는 남성이 66.7%, 여성이 33.3%로 남성이 2배 높았는데, 남성의 직종은 대리운전과 화물운송이 각각 1, 2위였고 여성은 음식점보조·서빙과 가사·돌봄이 1, 2위였다(김준영 등, 2019; 37). 이번 조사에서도 남성이 대부분인 직종에서는 대리운전과 화물운송이 각각 첫 번째와 두 번째로 많았으며, 여성이 대부분인 직종에서는 가사·돌봄이 가장 많이 수집되어서, 고용정보원의 전체 추산에 비교해 볼 때 심각하게 과대대표되거나 과소대표되지는 않았다고 볼 수 있다. 다만 고용정보원 조사에서 음식점보조·서빙이 여성 직종으로 가장 많이 나온 것 등 차이를 보인 것은, 고용정보원 조사에서는 <알바몬>, <알바천국> 등 단기 구인구직 사이트를 통해 일자리를 구한 사람 중 고정급을 받지 않는 사람을 플랫폼 노동자에 포함시킨 반면, 이번 조사에서는 노동플랫폼 자체를 이용하는 사람들을 대상으로 했기 때문이다.

<표 IV-2> 직종에 따른 성별 분포

	남성	여성	밝히고 싶지 않음	총계
대리운전	169	7	1	177
	95.5%	4.0%	0.6%	100%
퀵서비스	48	2	1	51
	94.1%	3.9%	2.0%	100%
음식배달	58	9	3	70
	82.9%	12.9%	4.3%	100%
플랫폼택배	40	15	4	59
	67.8%	25.4%	6.8%	100%
화물운송	100	0	0	100
	100.0%	0.0%	0.0%	100%
가사돌봄	5	200	1	206
	2.4%	97.1%	0.5%	100%
웹툰웹소설	9	41	9	59
	15.3%	69.5%	15.3%	100%
전문프리랜서	33	47	6	86
	38.4%	54.7%	7.0%	100%
총계	462	321	25	808
	57.2%	39.7%	3.1%	100.0%

전체 응답자의 나이대로 보면 50대가 가장 많고 30대, 40대 순의 분포를 보였다. 고용정보원의 조사를 보면 50대가 가장 높은 비중을 차지한 것은 동일하지만 다음 순서는 40대, 30대 순으로(김준영 등, 2019: 38), 고용정보원 조사보다는 이번 조사 응답자의 연령이 좀더 낮은 편이라고 추측할 수 있다. 고용정보원 조사에서는 전화 조사를 기본으로 하고 온라인 조사를 보조적으로 사용한 데 비해, 이번 조사에서는 반대로 온라인 조사를 주로 하고 전화 조사를 보조로 사용하였기 때문에 온라인과 앱에 익숙한 젊은 세대의 응답률이 높았기 때문일 수도 있다.

〈표 IV-3〉 설문응답자의 연령대별 분포

	빈도	비율(%)
20대	109	13.7
30대	196	24.6
40대	165	20.7
50대	230	28.9
60대	96	12.1
총계	796	100.0

직종별로 평균연령을 보면, 가사돌봄 분야의 노동자들이 평균연령 55.4세로 가장 나이가 많았다. 가사돌봄 분야는 실제로도 중고령 연령대 중심이라서 온라인 접근성이 떨어지기 때문에 온라인 설문조사를 포기하고 전화조사를 했기 때문이기도 하다. 다음으로 대리운전 50.3세, 화물운송 45.9세, 플랫폼택배 39.3세, 퀵서비스 38.2세, 음식배달 34.3세, 전문프리랜서 32.8세, 웹툰웹소설 31.8세였다. 가장 평균 연령이 낮은 웹툰웹소설 직종 종사자는 표준편차도 5.86으로 가장 낮아 동질성이 높았으며, 반대로 퀵서비스, 대리운전, 플랫폼택배 분야 노동자들의 연령 표준편차는 각각 10.08, 9.50, 9.43으로 같은 직종 내에서도 연령대가 넓게 걸쳐 있다고 볼 수 있다.

〈표 IV-4〉 직종에 따른 평균연령

직종	빈도	평균(세)	표준편차
대리운전	175	50.3	9.49649
퀵서비스	48	38.2	10.07833
음식배달	72	34.3	8.23395
플랫폼택배	54	39.3	9.43181
화물운송	98	45.9	8.11054
가사돌봄	201	55.4	7.91825
웹툰웹소설	56	31.8	5.86202
전문프리랜서	84	32.8	7.69387
총계	788	44.9	12.18862

응답자의 지역별 분포는 아래와 같다. 서울이 34.7%, 경기 33.9%, 영남 18.6% 순으로 다른 지역에 비해 상대적으로 높은 분포를 보였다. 고용정보원의 추산에서는 경인권(34.7%), 서울권(24.5%), 영남권(21.5%) 순으로, 이 조사에서 서울 지역 플랫폼 노동자가 좀더 과대대표되었다고 할 수 있지만, 사실상 서울을 중심으로 한 수도권은 생활구역이 많이 겹치는 것을 고려하면 지역별 분포도 고용정보원의 전체 추산과 크게 벗어나지는 않는다고 할 수 있다.

〈표 IV-5〉 설문응답자의 지역별 분포

지역	빈도	비율(%)
서울	283	34.7
경기	277	33.9
강원	12	1.5
충청	27	3.3
호남	56	6.9
영남	152	18.6
제주	6	0.7
해외	3	0.4
총계	816	100.0

## 제 2절 플랫폼 노동을 하는 이유

### 1. 플랫폼 노동의 비중

플랫폼 노동은 보통 부업으로 취급되는 경향이 있다. 한국에서 플랫폼노동 중 가장 비중이 높은 대리운전만 하더라도 본업을 마친 후 밤에 하는 이른바 ‘투잡’으로 간주되는 일이 많고, 최근 생긴 B사, C사 등의 플랫폼 사는 아무나 시간 날 때마다 와서 돈을 벌어갈 수 있는 일자리로 선전하고 있다. 유럽 7개국의 플랫폼 노동자 규모를 조사한 연구는 전체적으로 플랫폼 노동이 개인소득이나 가구 소득에서 차지하는 비중이 크다고 볼 수는 없음을 지적하고 있다(Huws 등, 2017).

한편 고용정보원은 전체적인 규모 추산과 더불어 일부 직종에 대해서는 실태조사를 했는데 여기서 플랫폼노동이 주업인지 부업인지 묻는 질문에 대해서 46.7%가 부업이라고 대답했다(김준영 등, 2019). 그러나 주업인지 부업인지에 대한 응답은 어느 정도 주관적인 것이기도 하다. 플랫폼 일을 주로 하더라도 언제든지 그만두고 본업으로 돌아갈 일시적인 부업이라고 생각할 수도 있기 때문이다. 실제로 플랫폼을 통한 일거리가 플랫폼 노동자의 개인과 가구의 소득에서 차지하는 비중을 좀더 면밀히 살펴볼 필요가 있다,

#### (1) 겸업 여부

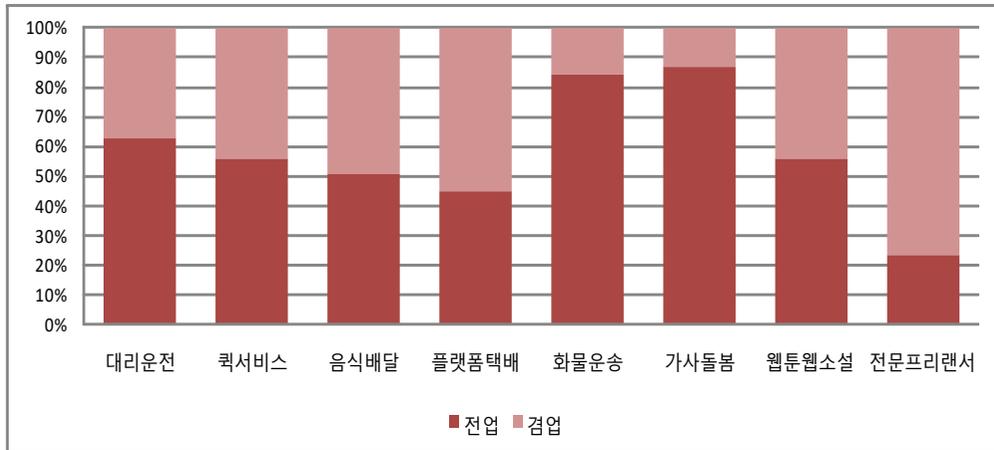
플랫폼 노동자의 겸업 여부를 보면, 응답자 다수(64.2%)가 플랫폼 노동을 유일한 직업으로 갖고 있는 것으로 나타났다. 임금근로자를 하면서 플랫폼노동을 하는 경우는 15.5%, 플랫폼을 통하지 않은 프리랜서는 13.7%, 자영업이 6.6%였다. 고용정보원의 일부 직종 실태조사에서 플랫폼 노동을 부업이라고 대답한 비율과 비교해봤을 때(김준영 등, 2019) 이 조사에서 직종을 확대했으나 겸업을 한다고 대답한 응답자 비율이 고용정보원의 응답 비율과 비슷하게 나타났다.

〈표 IV-6〉 겸업 여부와 겸업 종류

	빈도	비율(%)
다른 일 하지 않음	519	64.2
임금근로자	125	15.5
자영업	53	6.6
플랫폼이 아닌 프리랜서	111	13.7
총계	808	100.0

직종별로 보면, 가사돌봄과 화물운송에서는 플랫폼 노동을 유일한 직업으로 갖고 있는 비율이 85% 안팎으로 매우 높았다<sup>32)</sup>. 반면 겸업 비중이 가장 높은 집단은 전문프리랜서였다. 플랫폼택배에서도 겸업 비중이 절반 이상 나왔는데, 플랫폼택배는 일반 택배회사의 지입 택배기사가 아니라 그때그때 플랫폼을 통해 일거리를 받아 자차로 배송을 하는 사람들을 대상으로 한 것이기 때문이다.

〈그림 IV-1〉 직종별 전업과 겸업 비율



직종별 겸업의 종류를 보면, 겸업 비율이 가장 높은 전문프리랜서의 경우에는 임금근로자(39.5%)나 플랫폼을 통해서 하는 것이 아닌 프리랜서(32.6%)를 겸

32) 화물운송은 플랫폼 노동을 주로 하는 사람을 대상으로 한 것이기 때문에 전체 화물운송 노동자의 대부분이 플랫폼 노동만 한다는 뜻은 아니다.

하고 있었는데, 직장에서 전문업무를 하거나 프리랜서로서 거래처를 두고 일하면서 플랫폼을 통해 더 일감을 얻어 소득을 추가하는 것이라고 추정할 수 있다.

플랫폼택배와 음식배달에서는 임금근로자 겸업 비율이 각각 35.0%와 25.4%로 비교적 높았다. 설문 대상자가 플랫폼택배의 경우 택배회사의 지입 택배기사가 아니고, 음식배달의 경우도 지역 관리업체에 소속된 전업 배달기사 뿐 아니라 플랫폼사에서 직접 운영하는 곳에서 시간을 선택해서 할 수 있는 배달 노동자들도 포함되어 있어서, 주말이나 퇴근 후 저녁에 플랫폼으로 가뭏일을 하는 직장인들이 있기 때문으로 보인다.

반면 웹툰웹소설 작가와 킥서비스 기사는 플랫폼을 통하지 않은 프리랜서의 비율이 높은 편이었다. 각각 32.6%와 24.0%가 나왔다. 웹툰웹소설의 경우에는 작품 연재를 끊이지 않고 하는 것이 아니라 한 작품을 끝내고 다음 작품을 하기까지 휴지기가 있다. 그 사이에 프리랜서로 일하고 있는 것으로 보인다. 킥서비스 기사의 경우 지역 관리업체에 종속성이 강한 편인데, 플랫폼 프로그램을 통해서가 아니라 지역 업체에서 직접 일감을 주는 경우가 있을 수 있다.

〈표 IV-7〉 직종별 겸업 여부와 겸업 종류

		다른 일 하지 않음	임금 근로자	자영업	플랫폼아닌 프리랜서	총계	
직 종	대리	빈도	111	22	20	22	175
	운전	비율	63.4%	12.6%	11.4%	12.6%	100%
	킥서	빈도	28	7	3	12	50
	비스	비율	56.0%	14.0%	6.0%	24.0%	100%
	음식	빈도	36	18	9	8	71
	배달	비율	50.7%	25.4%	12.7%	11.3%	100%
	플랫폼	빈도	27	21	4	8	60
	택배	비율	45.0%	35.0%	6.7%	13.3%	100%
	화물	빈도	85	2	10	4	101
	운송	비율	84.2%	2.0%	9.9%	4.0%	100%
	가사	빈도	179	14	0	13	206
	돌봄	비율	86.9%	6.8%	0.0%	6.3%	100%
	웹툰	빈도	33	7	3	16	59
	웹소설	비율	55.9%	11.9%	5.1%	27.1%	100%
전문프	빈도	20	34	4	28	86	
리랜서	비율	23.3%	39.5%	4.7%	32.6%	100%	
총계	빈도	519	125	53	111	808	
	비율	64.2%	15.5%	6.6%	13.7%	100%	

## (2) 소득 비중

그러나 취업 비율로만은 노동자의 삶에서 플랫폼 노동이 차지하는 비중을 정확히 알 수 없다. 더 좋은 지표는 플랫폼 노동이 소득에서 차지하는 비중일 것이다. 다른 직업에서 얻는 소득과 플랫폼 일을 통한 소득의 비중을 묻는 질문에서, 플랫폼 일을 통한 소득만 있는 경우가 62.7%, 플랫폼 일이 수입이 더 많은 경우가 21.1%, 플랫폼 일과 다른 일을 통한 수입이 비슷한 경우가 7.1%로 플랫폼 노동을 통한 소득이 소득 구성의 절반 이상인 경우가 전체 응답자의 90% 이상인 것으로 나타났다<sup>33)</sup>.

〈표 IV-8〉 플랫폼 노동 소득과 다른 일에서의 소득 비중

	빈도	비율(%)
플랫폼 일이 소득 전부	519	62.7
플랫폼 일이 소득 더 많음	170	21.1
플랫폼 일과 다른 일 소득 엇비슷	57	7.1
다른 일 소득입 더 많음	74	9.2
총계	809	100

개인총소득에서 플랫폼 노동을 통해 얻는 소득이 차지하는 비율은 74.0%로 약 3/4를 차지했고, 가구총소득에서 플랫폼 노동자의 소득이 차지하는 비율은 78.9%로 4/5에 달하였다<sup>34)</sup>.

직종별로 보면, 앞서 〈표 IV-7〉에서 플랫폼 노동을 전업으로 하는 비율이 높았던 가사돌봄과 화물운송 분야에서는 당연히 개인소득에서 플랫폼 노동 소득이 차지하는 비율이 대부분을 차지한다. 가사돌봄 분야 노동자들은 총소득의 90% 이상 플랫폼 노동을 통해서 벌며 또한 그것이 가구소득의 전부인 것처럼 보인다. 화물운송 분야 노동자들도 거의 플랫폼 노동을 통한 소득으로 가구 생계를

33) 문항마다 결측(무응답, 신뢰할 수 없는 응답, 보기에 없는 것을 적음 등)이 다르기 때문에 취업 여부와 플랫폼 소득비중 등의 총응답 갯수가 다르다.

34) 응답자 수(결측치)가 다르기 때문에 양자를 직접 대응할 수는 없고 참고로 보아야 한다

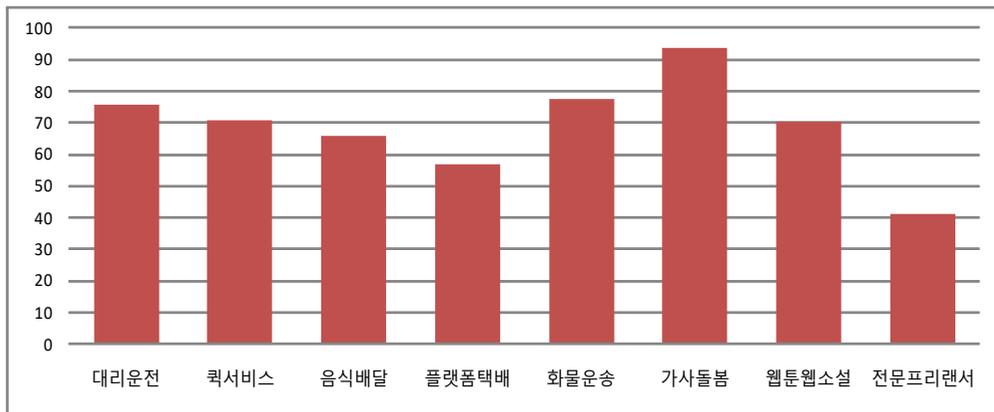
떠받치고 있다. 대리운전과 퀵서비스가 그 다음 집단을 구성하고 있다.

앞의 <표 IV-4>의 평균연령과 함께 보면, 가사돌봄(평균 55.4세), 화물운전(평균 45.9세), 대리운전(평균 50.3세) 등 40대 이상의 노동자들은 플랫폼 노동을 해서 버는 소득으로 가구 부양을 하고 있다고 볼 수 있다. 반면 평균연령이 30대 초인 웹툰웹소설(평균 31.8세)와 전문프리랜서(평균 32.8세)의 노동자들은 가구소득에 기여하는 비율이 낮은 편이었다.

<표 IV-9> 직종별 개인총소득에서 플랫폼노동소득이 차지하는 비율과 가구총소득에서 본인소득이 차지하는 비율

	개인총소득에서 플랫폼 노동 소득이 차지하는 비율		가구총소득에서 본인소득이 차지하는 비율	
	빈도	평균비율(%)	빈도	평균비율(%)
대리운전	170	75.9	175	80.8
퀵서비스	50	70.7	50	83.1
음식배달	70	65.9	71	71.8
플랫폼택배	60	56.7	60	68.1
화물운송	88	77.5	99	85.7
가사돌봄	202	93.5	205	91.2
웹툰웹소설	56	70.5	55	68.6
전문프리랜서	79	41.0	84	55.1
총계	775	74.0	799	78.9

<그림 IV-2> 직종별 개인 총소득에서 플랫폼 노동 소득이 차지하는 비율(%)



## 2. 플랫폼 노동의 선택

플랫폼노동은 어떤 사람이 왜 하게 되는가? 이를 제대로 파악하기 위해서는 더 정밀한 연구가 필요하겠지만, 몇몇 문항의 답변으로 약간의 실마리를 엿볼 수는 있다.

### (1) 과거와 현재의 상태 비교

플랫폼 노동을 시작하기 전 과거의 경제활동 형태를 보면, 임금근로자인 경우가 46.0%로 가장 많았다. 다음은 자영업(22.9%), 비경제활동(19.8%), 프리랜서(11.3%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 플랫폼 노동을 하기 전 경제활동 방식

	빈도	비율(%)
경제활동 하지 않음	159	19.8
임금근로자	370	46.0
자영업	184	22.9
프리랜서	91	11.3
총계	804	100

아래 〈표 IV-11〉에서 보듯이 과거와 현재의 상태를 비교해 보면, 과거에 학생이나 주부 등 경제활동을 하지 않았던 사람 중에서 지금 플랫폼 노동으로 소득을 얻게 된 경우가 가장 많았지만, 과거에 자영업을 하던 사람 중에서 현재 플랫폼 노동만 하게 된 비율이 69.6%이고 임금근로자였던 사람 중에서 플랫폼 노동만 하게 된 사람의 비율은 57.8%, 프리랜서로 일하다가 플랫폼으로만 일감을 얻게 된 경우도 49.5%로 매우 높았다<sup>35)</sup>. 즉 다른 고용형태로 일하다가 플랫폼노동

35) 직종별 분류에서 전문프리랜서는 프리랜서 플랫폼에서 응답한 프리랜서를 의미하고 여기서는 고용형태로서의 프리랜서를 의미한다.

이 확산되면서 다른 고용형태를 포기하고 플랫폼노동만 하게 된 경우로서, 고용 형태가 변화하고 있음을 짐작하게 해 준다. 물론 임금근로자, 자영업, 프리랜서를 했던 사람이 그 일을 계속하면서 플랫폼노동을 겸업하게 되는 경우도 적지 않다. 특히 프리랜서는 계속 프리랜서 일을 하면서 플랫폼이 확산됨에 따라 플랫폼을 통해서도 일감을 얻게 되는 경우가 많다.

<표 IV-11> 플랫폼 노동 하기 전 경제활동과 플랫폼 노동 진입 후 겸업 상태

		현재				총계	
		플랫폼 노동만	임금근로자 겸업	자영업 겸업	프리랜서 겸업		
과거	경제활동하지 않음	129	10	2	18	159	
		81.1%	6.3%	1.3%	11.3%	100%	
	임금근로자	214	102	14	40	370	
		57.8%	27.6%	3.8%	10.8%	100%	
	자영업	128	8	32	16	184	
		69.6%	4.3%	17.4%	8.7%	100%	
	프리랜서	45	4	5	37	91	
		49.5%	4.4%	5.5%	40.7%	100%	
	총계		516	124	53	111	804
			64.2%	15.4%	6.6%	13.8%	100%

## (2) 플랫폼 노동을 하는 이유

플랫폼 노동을 하는 이유를 2개까지 복수응답하게 한 문항에 대해서는 응답자들이 가장 많이 선택한 것은 ‘일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서’였다. 성별, 연령, 직종, 겸업 여부 등 다양한 변수로 확인해 보아도 큰 차이 없이 골고루 이를 선택하였다.

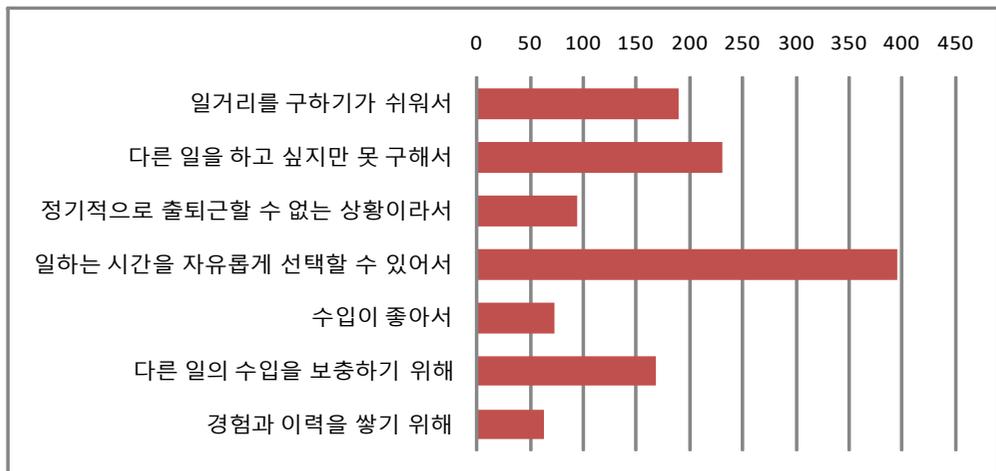
다른 보고서와 비교해보면, 대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 택시운전 4개 직종 426명을 조사한 고용정보원의 보고서에서는, ‘일거리를 구하기가 쉬워서’와 ‘당장 수입이 필요해서’가 28.9%, 28.0%로 가장 높았고, ‘일하는 시간을 자유롭게

선택할 수 있어서'라는 응답은 7.8%로 낮았다(김준영 등, 2019). 대리운전, 퀵서비스, 음식배달 3개 직종 650명을 조사한 서비스연맹의 조사에서는 '일거리를 구하기 쉬워서'가 39.6%였고 '일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서'가 두 번째인 23.3%였다(김성혁 등, 2019).

다른 조사들보다 '일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서'가 더 많이 나온 것은 가사돌봄이나 전문프리랜서, 플랫폼택배, 또는 관리업체 없이 플랫폼사에서 직접 시간제로 운영하는 음식배달 등으로 직종이 넓어진 것도 한 이유겠지만, 특히 이 조사에서는 복수응답이 가능했기 때문에 이 보기를 선택한 것이 높다고 볼 수 있다. 즉 '일거리를 구하기 쉬워서' 또는 '다른 일을 하고 싶지만 못 구해서' 플랫폼 노동을 하게 되더라도, 적어도 '일하는 시간이 자유롭다'는 것을 플랫폼 노동의 가장 큰 장점으로 생각해서 복수응답시 한 이유로 선택한다는 것이다.

실제로 '다른 일을 하고 싶지만 못 구해서' 어쩔 수 없이 하게 되었다는 응답이 두 번째를 차지했고, '일거리를 구하기 쉬워서'가 세 번째였다. 즉 '일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있다'는 장점에 대해서 많은 사람들이 공감하지만, 또한 다른 일을 구하기 어려운 상황에서 쉽게 일감을 얻을 수 있다는 점 때문에 플랫폼 노동에 유입되는 것이라고 해석할 수 있다.

<그림 IV-3> 플랫폼 노동을 하는 이유(복수응답)



## 제 3절 노동조건

### 1. 노동시간

#### (1) 주당 노동일과 하루 노동시간

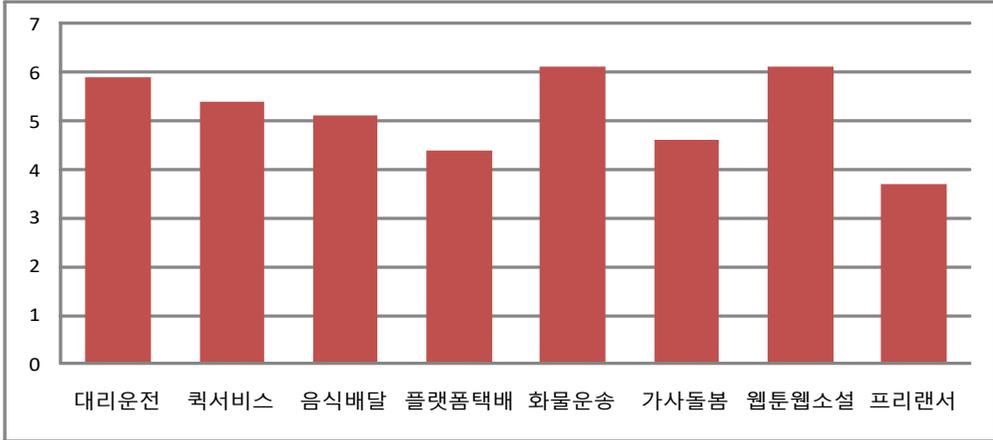
주당 평균 플랫폼 노동으로 일하는 날은 전체 평균 5.2일로서, 정규적인 임금근로자에 비해 결코 적지 않았다. 그 중 화물운송과 웹툰웹소설은 6일을 넘었고, 대리운전도 6일에 가까웠다. 주당 5일 미만인 업종은 가사돌봄과 플랫폼택배, 전문프리랜서였다. 가사돌봄과 플랫폼택배는 4.5일 안팎이었고, 겸업 비율이 높은 전문프리랜서는 플랫폼 노동으로 일하는 날이 가장 적어 3.7일에 그쳤다.

평균차 검정을 해 보면 통계적으로 다섯 개의 하위 집단으로 나뉘는데 독보적인 화물운송과 웹툰웹소설을 비롯해서 대리운전과 퀵서비스 분야의 노동일이 많았고, 겸업 비율이 높은 전문프리랜서와 플랫폼택배 분야가 플랫폼 노동으로 일하는 날이 적은 집단으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 직종별 일주일 평균 일하는 날

	빈도	평균(일)	표준 편차
대리운전	177	5.9	0.97227
퀵서비스	50	5.4	1.16216
음식배달	72	5.1	1.58741
플랫폼택배	60	4.4	1.66926
화물운송	100	6.1	5.03928
가사돌봄	206	4.6	0.99449
웹툰웹소설	59	6.1	1.08554
프리랜서	86	3.7	2.09562
총계	810	5.2	2.29335

〈그림 IV-4〉 직종별 일주일 평균 일하는 날



〈표 IV-13〉 직종별 일주일 일하는 날의 평균차 검정

	빈도	서브세트 = 0.05				
		1	2	3	4	5
전문프리랜서	86	3.71				
플랫폼택배	60	4.40	4.40			
가사돌봄	206		4.59	4.59		
음식배달	72		5.10	5.10	5.10	
퀵서비스	50			5.42	5.42	5.42
대리운전	177				5.88	5.88
웹툰웹소설	59					6.05
화물운송	100					6.14

\* Waller-Duncan 평균차 검정<sup>36)</sup>

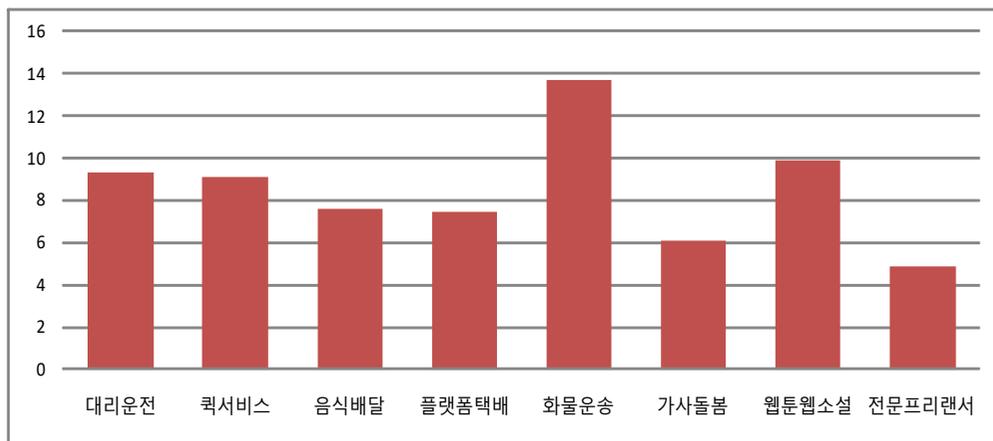
36) Waller-Duncan 평균차 검정은 집단별 평균의 차이가 통계적으로 유의미한지를 보여주는 평균비교 검정 방식의 하나다, 이 방법은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는 집단끼리 서브세트로 묶어 보여준다. 여기서 전문프리랜서의 플랫폼 노동 일수 평균은 플랫폼택배와는 0.05 수준에서 통계적으로 유의하게 차이가 난다고 할 수 없다. 그러나 그 외 다른 직종들과는 모두 통계적으로 유의한 차이가 있다. 또한 플랫폼택배는 전문프리랜서와는 통계적으로 유의한 차이가 없었지만 동시에 가사돌봄이나 음식배달 직종과도 통계적으로 유의한 차이가 없이 하나의 집단으로 묶였다.

일하는 날의 평균 노동시간은 전체적으로 8.22시간으로 역시 전일제 임금근로자와 큰 차이가 없었다. 그러나 화물운송 분야에서는 하루 14시간에 가까운 초장시간 노동을 하고 있었다. 이것은 장거리운송이 많은 특성을 반영하는 것으로 보인다. 하지만 화물운송은 일주일 일하는 날이나 하루 노동시간의 표준편차도 다른 직종들보다 특별히 커서 개인별 편차가 큰 것으로 보인다. 웹툰웹소설, 대리운전, 퀵서비스 부문 노동자들은 하루 9시간 이상 노동을 하고 있다. 화물운송과 웹툰웹소설, 대리운전, 퀵서비스 부문은 일주일의 노동일도 6일을 넘거나 6일에 가까워서 주당 노동시간으로 보면 더욱 장시간노동을 하고 있다고 할 수 있다.

〈표 IV-14〉 직종별 하루 평균 노동시간

	빈도	평균(시간)	표준 편차
대리운전	137	9.35	2.49570
퀵서비스	38	9.11	3.06497
음식배달	69	7.58	3.28160
플랫폼택배	53	7.45	3.60667
화물운송	87	13.70	10.66996
가사돌봄	197	6.12	3.39768
웹툰웹소설	43	9.88	3.09612
전문프리랜서	72	4.86	2.59327
총계	696	8.22	5.39415

〈그림 IV-5〉 직종별 하루 평균 노동시간



〈표 IV-15〉 직종별 하루 노동시간에 대한 평균차 검정

직종	빈도	알파의서브세트= 0.05				
		1	2	3	4	5
전문프리랜서	72	4.86				
가사돌봄	197	6.12	6.12			
플랫폼택배	53		7.45	7.45		
음식배달	69		7.58	7.58		
퀵서비스	38			9.11	9.11	
대리운전	137			9.35	9.35	
웹툰웹소설	43				9.88	
화물운송	87					13.70

대리운전, 퀵서비스, 음식배달을 대상으로 한 고용정보원의 조사와 비교해 보면(김준영 등, 2019), 대리운전은 노동일이나 노동시간이 이 조사에서 고용정보원 조사보다 더 길게 나타났고 반대로 음식배달은 노동일이나 노동시간이 고용정보원 조사보다 더 적게 나타났다<sup>37)</sup>. 그 이유를 생각해 보면, 대리운전은 고연령대가 많고 고연령에서는 적은 날짜와 적은 시간만 일하는 경우가 많은데 이 조사는 온라인조사로 행해져서 일을 적게 하는 고연령대의 응답이 비교적 적었을 가능성을 생각해볼 수 있다. 음식배달의 경우 통상 조사에서는 지역 관리업체를 중심으로 한 전업 음식배달 노동자를 대상으로 하는 반면, 여기서는 B사, C사 등 플랫폼에서 직접 운영하면서 일하는 날짜와 시간을 엄격히 관리하지 않는 경우도 상당수 포함되었기 때문이다. 단, 고용정보원 조사도 전체 플랫폼 노동자 규모 추산 방식과는 달리 이 일부 직종에 대한 노동조건 실태조사는 표집틀을 이용한 것이 아니라 눈덩이 표집으로 이루어져서, 어느 쪽이 더 정확하다고 말하기는 어렵다.

한편 노동시간에 직종 뿐 아니라 성별이나 연령, 가구원 수 등의 변수가 작

37) 고용정보원 조사에서는 대리운전의 주당 노동일은 평균 4.8일, 한달 노동시간은 평균 36.9시간이었고, 음식배달은 주당 노동일이 평균 5.9일, 한달 노동시간 평균 52.6시간이었다(김준영 등, 2019: 46-47)

용하는지 알아보기 위해서 이러한 변수들을 넣어 회귀분석을 해보았으나, 직종 외의 다른 변수들에서는 통계적으로 의미있는 차이를 보이지 않았다. 즉 노동시간에 가장 영향을 미치는 것은 직종이라고 볼 수 있다.

또한 특기할 만한 것은 노동시간을 묻는 질문에 결측값이 제일 많았다는 것이다<sup>38)</sup>. 다른 문항에서는 10개 이내, 많아야 10여 개였던 반면, 이 문항에는 100개가 넘는 결측값이 존재했다. 이렇게 결측값이 많았던 것은, 무응답이 그만큼 많았다기보다 “그때그때 다르다” “불규칙하다” “때에 따라 달라 말하기 어렵다”는 응답을 많이 했기 때문이다. 플랫폼노동의 노동시간 불규칙성을 보여주는 것인데, 이것은 “일하고 싶을 때 자유롭게 선택할 수 있다”는 플랫폼노동의 장점을 보여주는 것이기도 하지만 동시에 일감이 불규칙하게 들어오거나 소득이 불안정해지는 원인이 될 수도 있다.

## (2) 노동시간 불규칙성의 의미

위에서 말했듯이, 플랫폼 노동의 노동시간은 상당히 불규칙한 경향이 있는데, 이것은 노동자의 생활에 어떤 영향을 미칠까? 일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있다는 것은 분명히 플랫폼 노동의 장점이다. 그러나 또한 일하는 시간이 불규칙하다는 것은 노동시간과 생활시간의 경계가 불분명해지고 생활의 계획을 세우기가 어렵다는 것을 뜻할 수도 있다.

그러한 장단점의 측면들을 파악하기 위해서, “일하고 싶지 않은 날이나 시간에는 일하지 않을 수 있다”, “갑자기 일이 주어질 생활계획이 흐트러진다”, “일하지 않을 때에도 일에 신경을 쓰게 된다”는 세 명제에 대해서 5점 척도(1점 전혀 아니다~5점 매우 그렇다)로 응답하게 해 보았다.

“일하고 싶지 않은 날이나 시간에는 일하지 않을 수 있다”는 항목의 평균 점수는 3.47로 웹툰웹소설을 제외한 모든 직종에서 ‘보통’인 3점을 넘었다. 웹툰웹소설은 주기적으로 마감 기한이 정해져 있는 데다 그것을 맞추기 위해서 앞에

38) 특별히 유의미하게 결측값이 많은 직종은 없어서 직종별로 비교적 고르게 결측값이 나타났다.

서 본 것처럼 장시간 노동을 해야 하기 때문에 일하고 싶지 않다고 해서 일하지 않을 수 있는 것이 아닌 상황으로 보인다. 평균차에 대한 통계적 유의미성을 보았을 때<sup>39)</sup>, 웹툰웹소설 다음으로, 기사돌봄과 화물운송이 3.14점으로 다른 직종들보다 비교적 낮아 통계적으로 구별되는 집단을 형성하였다. <표 IV-9>에 나타난 것처럼, 이 두 직종은 특히 플랫폼 노동을 통한 소득 비율이 높고 가구소득에서 본인의 소득이 차지하는 비율이 높은 직종이다. 즉 플랫폼 노동을 통해 가족을 부양하는 것이다. 따라서 일감을 받지 않는 것 자체는 가능하지만, 가구 생계를 유지하기 위해서는 일하고 싶지 않다고 해서 쉽게 설 수 있는 상황은 아닌 듯 하다.

“갑자기 일이 주어져 생활계획이 흐트러진다”라는 항목의 평균 점수는 2.62다. 웹툰웹소설, 화물운송, 전문프리랜서 직종에서 3점 이상 나왔지만, 가장 높은 점수도 3.15에 불과하기 때문에 이런 상황이 그렇게 빈번하거나 심각한 편은 아니라고 볼 수 있다.

그러나 “일을 하지 않을 때에도 일에 신경을 쓰게 된다”는 항목의 평균 점수는 3.27로 ‘보통’보다 높았다. 웹툰웹소설은 4.5점에 달했는데, 사실 창작노동은 실제 작업시간과는 무관하게 24시간 고민을 해야 하는 일이다. 그 외 화물운송, 대리운전, 전문프리랜서 직종에서 3점을 넘었고 다른 직종들의 평균 점수와 차이를 보였다. 화물운송과 대리운전 뿐 아니라 음식배달과 퀵서비스도 콜을 선점하는 작업자가 일을 하는 방식이지만, 음식배달과 퀵서비스는 한 건당 걸리는 시간이 비교적 짧고 그 대신 많은 건수를 소화한다. 즉 일하는 시간 내내 연속적으로 콜을 잡아서 일할 가능성이 높은 것이다. 그러나 화물운송은 장거리 운송이 주를 이루고 하루에 한 건 정도 밖에 하지 못하는 경우도 많다. 계속 앱을 들여다보다가 건수 하나를 잡는 방식이기 때문에 운송 작업을 하지 않는 시간에도 끊임없이 앱을 보며 신경을 써야 하는 것이다. 대리운전도 화물운송 정도는 아니지만 음식배달과 퀵서비스에 비하면 대기시간이 길고 건수가 적은 편이다. 연속적으로 일하는 것이 아니라 대기시간과 운전시간이 반반 정도를 차지한다. 따라서 대기를

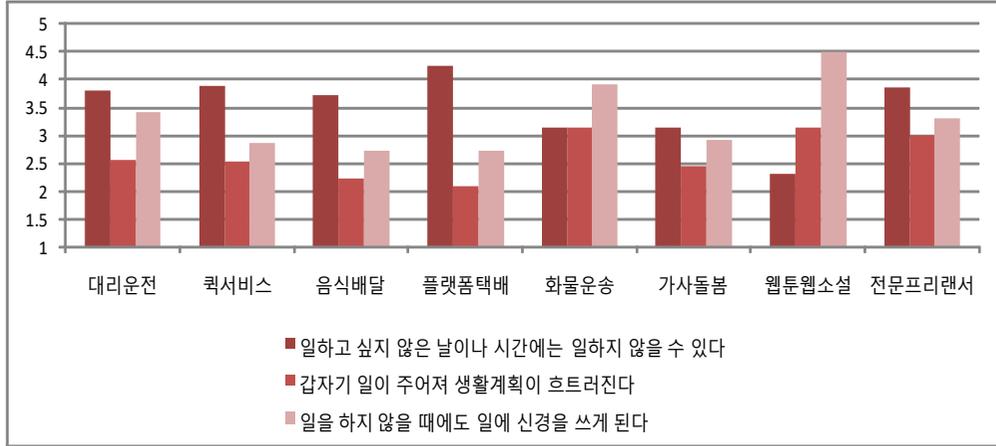
39) 이 항목들에 대한 직종별 평균차 검정을 표로 제시하는 것은 생략한다.

하면서도 신경을 쓰는 것을 표현한 것일 가능성이 있다. 한편 중개형 플랫폼에서 일하는 전문프리랜서는 언제 일감 문의나 주문이 들어올지 모르고 그에 빨리 응답해야 하기 때문에 역시 실제 일하지 않는 시간에도 신경을 쓸 수밖에 없다.

〈표 IV-16〉 노동시간 불규칙성이 생활에 미치는 영향 측정(5점 척도)

직종		일하고 싶지 않은 날이나 시간에는 일하지 않을 수 있다	갑자기 일이 주어져 생활계획이 흐트러진다	일을 하지 않을 때에도 일에 신경을 쓰게 된다
대리 운전	평균	3.80	2.55	3.41
	빈도	174	174	175
	표준 편차	1.28250	1.26567	1.37830
퀵서 비스	평균	3.88	2.54	2.88
	빈도	50	50	50
	표준 편차	1.25584	1.45980	1.58616
음식 배달	평균	3.72	2.24	2.73
	빈도	71	71	70
	표준 편차	1.41606	1.22433	1.31790
플랫폼 택배	평균	4.24	2.10	2.73
	빈도	59	59	59
	표준 편차	1.07220	1.21336	1.29762
화물 운송	평균	3.14	3.13	3.91
	빈도	96	96	96
	표준 편차	1.51219	1.42349	1.39984
가사 돌봄	평균	3.14	2.44	2.93
	빈도	206	206	206
	표준 편차	1.17327	0.96979	1.06818
웹툰 웹소설	평균	2.31	3.15	4.49
	빈도	59	59	59
	표준 편차	1.22128	1.25689	.85848
전문프 리랜서	평균	3.86	3.00	3.32
	빈도	86	86	85
	표준 편차	1.07553	1.35473	1.27440
총계	평균	3.47	2.62	3.27
	빈도	801	801	800
	표준 편차	1.34431	1.27101	1.35688

〈그림 IV-6〉 노동시간 불규칙성이 생활에 미치는 영향



## 2. 소득과 일감

### (1) 플랫폼 노동 소득과 총소득

플랫폼 노동을 통한 소득은 평균 152.7만이었다. 이때 소득은 일하는 데 들어가는 비용을 제외한 순소득이다. 역시 (노동시간에 대한 응답보다는 덜하지만) 결측값이 많았는데, 노동시간에 대한 응답과 마찬가지로 “그때그때 다르다” “불규칙적이어서 말하기 어렵다” 등의 응답이 많았기 때문이다. 노동시간처럼 소득도 불규칙하고 불안정한 것이 플랫폼 노동의 특징이라고 할 수 있다.

플랫폼 노동 소득과 개인 총소득을 함께 보면<sup>40)</sup> 화물운송 분야가 독보적으로 플랫폼 노동 소득도 높고 총소득도 높다. 그러나 화물운송 노동자들은 주 6일

40) 응답자 수(결측치)가 다르기 때문에 <표 IV-9>의 개인별 총소득에 대한 플랫폼 노동 소득의 비율과는 다르다. 즉 <표 IV-9>는 양자 모두 대답한 응답자만을 대상으로 한 것이고, <표 IV-16>에서는 보다시피 플랫폼 노동 소득에 대답한 응답자 수보다 총소득을 대답한 응답자 수가 더 많다. 플랫폼 노동 소득이 불규칙하여 그때그때 다르다라고 응답하거나 무응답한 결측치가 많기 때문이다. 따라서 <표 IV-16>으로 플랫폼 노동 소득 비율을 계산할 수는 없고 참고로 비교해 보아야 한다.

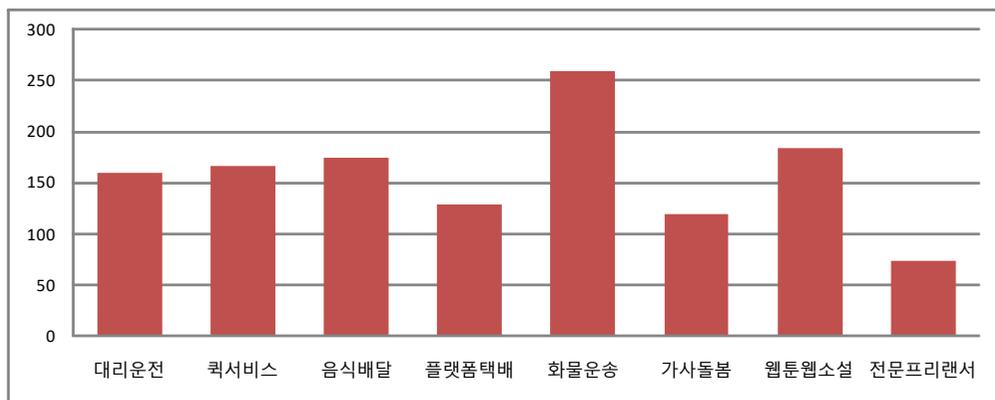
이상 하루 평균 14 시간 가까운 초장시간 노동을 하고 있다는 점을 감안해야 한다.

플랫폼 노동 소득이 가장 낮은 것은 겸업 비율이 높은 전문프리랜서였지만, 월평균 총소득을 보면 역시 다른 일로 주소득을 얻고 있는 것으로 보인다. 그러나 119.6만원으로 두 번째로 소득이 낮은 가사돌봄 분야의 노동자들은 플랫폼 노동을 통한 소득이 거의 소득의 전부인 것처럼 보이며 <표 IV-9>에서 보았듯이 그것으로 가구생계를 떠받치고 있다.

<표 IV-17> 직종별 월평균 플랫폼노동 소득과 총소득

	월평균 플랫폼노동소득		월평균 총소득	
	빈도	평균(만원)	빈도	평균(만원)
대리운전	171	160.0	173	228.1
퀵서비스	50	166.5	50	262.0
음식배달	70	175.1	71	292.7
플랫폼택배	60	129.0	60	281.1
화물운송	87	259.4	91	363.0
가사돌봄	203	119.6	202	134.5
웹툰웹소설	55	183.5	57	258.1
전문프리랜서	80	73.2	79	230.8
총계	776	152.7	781	234.1

<그림 IV-7> 직종별 월평균 플랫폼 노동 소득(만원)



## (2) 경쟁과 일감

앞서 3장에서 플랫폼 노동의 특성으로 진입장벽이 거의 없다시피 하고 경쟁 자체가 가시화됨으로써 노동자들 간의 경쟁이 격화된다는 점을 말하였다. 그에 대해서 플랫폼 노동자들은 어떻게 인식하고 있을까? 설문조사에서도 그런 인식을 엿볼 수 있는 문항이 있다.

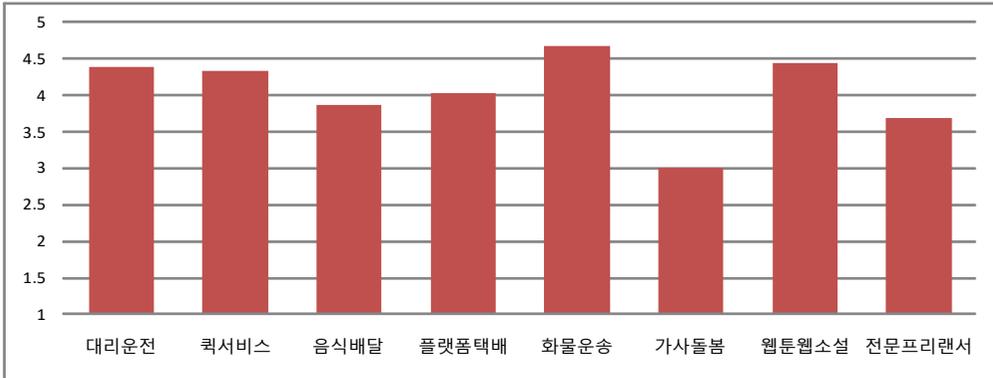
“일감이 줄어들까봐 걱정된다”는 명제에 대해 5점 척도로 측정하는 문항이 있는데, 이 문항에서 전체 응답자의 평균이 3.92점으로 ‘그렇다’에 해당하는 4점에 가까웠다. ‘보통’ 수준인 3점을 기록한 가사돌봄 직종을 제외하면 대부분의 플랫폼 노동자가 ‘그렇다’에 해당하는 4점을 넘거나 그에 가깝게 일감 감소에 대한 걱정을 하고 있었다. 화물운송(평균 4.66점), 웹툰웹소설(평균 4.44점), 대리운전(평균 4.38점), 퀵서비스(평균 3.32점) 등의 직종에서는 4점을 훨씬 넘어서 우려가 상당히 큰 쪽에 가까웠다.

3장에서 말한 것처럼 이처럼 경쟁이 심해지는 것은 단순히 일감이 줄어드는 것 뿐만 아니라 단가가 떨어지는 것을 의미하기도 한다. 이러한 응답은 플랫폼을 통한 경쟁의 격화에 대해서 플랫폼 노동자들도 심각하게 생각하고 있다는 것을 보여준다.

〈표 IV-18〉 직종별 일감감소에 대한 우려 (5점 척도)

직종	빈도수	평균	표준 편차
대리운전	175	4.38	.99813
퀵서비스	50	4.34	1.11776
음식배달	71	3.86	1.18678
플랫폼택배	59	4.02	1.04207
화물운송	96	4.67	0.93840
가사돌봄	206	3.01	1.17493
웹툰웹소설	59	4.44	0.89580
전문프리랜서	86	3.69	1.32187
총계	802	3.92	1.24934

〈그림 IV-8〉 직종별 일감감소에 대한 우려



〈표 IV-19〉 직종별 일감감소 우려에 대한 평균차 검정

	빈도	알파의 서브세트 = 0.05			
		1	2	3	4
가사돌봄	206	3.00			
전문프리랜서	86		3.69		
음식배달	71		3.86		
플랫폼택배	59		4.02	4.02	
퀵서비스	50			4.34	4.34
대리운전	175			4.38	4.38
웹툰웹소설	59			4.44	4.44
화물운송	96				4.66

### 3. 안전과 보호

설문 문항 중 “보수가 제대로 지급되지 않은 적이 있다”, “무상으로 추가노동을 한 적이 있다”, “폭언이나 폭행, 인격적 무시를 당한 적이 있다”, “일하다 다쳤는데 자비로 치료한 적이 있다”, “일하다 손실이 발생했는데 자비로 배상한 적이 있다”라는 5가지 항목에 대해, 각각 “한달에 한 번 이상”, “그런 적 있다”, “그런 적 없다”로 대답하게 한 것이 있다. 이를 통해 플랫폼 노동자의 안전과 보호 수준을 엿볼 수 있다.

## (1) 보수 미지급과 무상 추가노동의 경험

임금근로자의 임금체불은 고용노동부와 산하 지방노동청에서 가장 엄격하게 관리하고 있는 사안 중 하나다. 그러나 ‘개인사업자’로 일하는 플랫폼 노동자는 이러한 보호를 제대로 받지 못하고 있다.

보수 미지급 경험은 화물운송과 대리운전, 퀵서비스에서 특히 높았다. 화물운송은 77%, 대리운전은 75%, 퀵서비스는 70%가 일을 하고도 보수를 지급받지 못한 경험이 있다고 대답하였다. 나아가 퀵서비스의 26%, 대리운전의 18%, 화물운송의 15% 가량의 응답자가 한 달에 한 번 이상 이런 경험을 한다고 대답해서 일을 하고도 보수를 지급받지 못하는 경험이 상당히 빈번하다고 볼 수 있다.

이 직종들의 공통점은 플랫폼을 통해서 보수가 입금되는 것보다 서비스 이용자가 직접 현금으로 지불하는 경우가 훨씬 많다는 점이다. 이 때 서비스 이용자가 보수를 지급하지 않으면 이에 대처할 방법이 없다는 점을 알 수 있다. 인터뷰에서도 그런 점에 대한 지적이 나왔다.

*(면접자 : 손님 집까지 운전해서 왔는데 돈을 안주는 경우도 있지 않나요?)* 아, 있죠, 많아요. *(면접자 : 그러면 어떻게 대처해야 하나요?)* 업체에서 그런 걸 조정해주는 건 없나요? 없어요, 없어. *(관리)업체에 전화해도 알아서 해결하라고만 하지 뭐 방법이 없어요. (대리운전)*

반면 가사돌봄은 그런 적이 없다는 응답이 90%를 넘었으며, 웹툰웹소설과 플랫폼택배의 경우도 그런 적이 없다는 응답이 80% 가까이 되었다. 플랫폼택배의 경우 플랫폼사에서 직접 운영을 하면서 보수를 지급하며, 웹툰웹소설도 전시형 플랫폼의 하나로 계약에 따라 지급하므로 이해할 수 있는 점이다. 다만 가사돌봄의 경우 관리형 플랫폼인 경우 서비스 이용자가 플랫폼사에 입금하면 플랫폼에서 수수료를 떼고 노동자에게 지급하는 방식이므로 보수를 못받을 염려는 없지만, 이 설문조사에서는 서비스 이용자가 직접 지불하는 중개형 플랫폼에서 수집한 응답이 더 많았다는 점을 고려해 볼 때 보수를 받지 못한 경험이 거의 없다는

점은 특기할 만하다.

그 중간이 음식배달과 전문프리랜서 직종이다. 약 40% 가까이 보수를 지급 받지 못한 경험이 있다고 대답했다. 음식배달은 플랫폼사가 직접 운영하는 경우 입금된 요금을 받아 노동자에게 지불을 하지만, 관리업체를 통할 경우에는 노동자가 서비스 이용자인 음식점에서 배달료를 직접 현금으로 받아 수수료를 납부하는 일도 혼재되어 있다. 이러한 경우 보수 미지급의 가능성이 높아진다. 전문프리랜서는 플랫폼의 서비스 이용자가 플랫폼에 입금하면 플랫폼사에서 수수료를 떼고 노동자에게 지불하는 방식이기 때문에 보수 미지급가능성이 별로 없을 것 같지만, 실제로는 일을 완성하여 송달해도 환불 요청을 하는 경우가 종종 있다고 집단면접에서 이야기된 바가 있다.

*내가 작성한 글이 마음에 안 든다고 환불해 달라고 그래서, 난 잘 쓴 것 같은데, 자존심도 상하고 그래서 그냥 환불해 준 적이 있어요. 사실 자존심도 많이 상하고 그래서, 다른 사람이 한 건 얼마나 잘했나 보려고 나중에 검색해서 봤거든요. 그런데 내가 썼던 글 내용이 거의 반 이상, 반 이상을 그대로 쓴 거예요. 너무 어이가 없어서 저기 법률구조공단? 그리고 저작권협회 같은 데에도 전화도 해보를 그랬어요. 그런데 별 방법이 없더라고요. 저작권이라는 거, 표절이라는 걸 증명하는 게 거의 어렵다고 그러더라고요. (전문프리랜서)*

*그런 사람들(환불을 요구하는 사람들)은 작정하고 하는 거라서, 환불을 못해준다고 하면 계속 싸움나고 진흙탕 되는 거예요. 무조건, 막 무가내, 진상들이죠. 그런 거 신경쓰고 마음 상하고 그러는 게 싫으니까, 그럴 바에야 다른 일을 하는 게 낫지 싶으니까, 그냥 환불해 주고 마는 거죠. (전문프리랜서)*

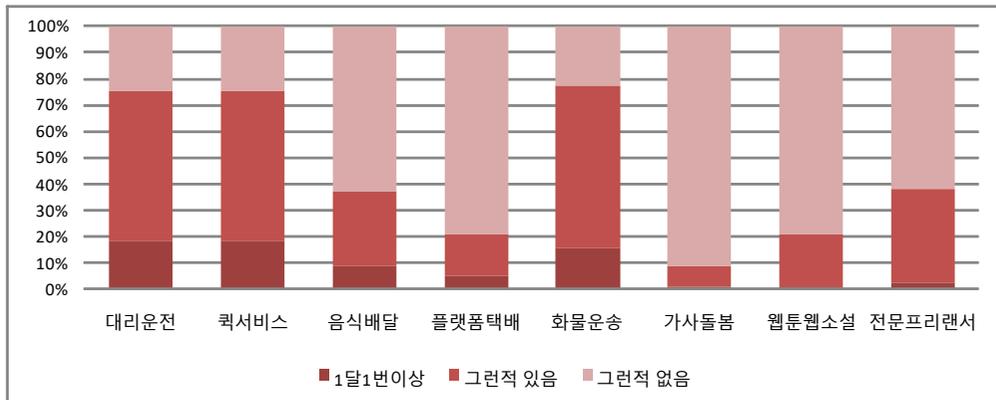
결과적으로 보면, 보수 지급도 디지털화되어 서비스 이용자가 플랫폼에 입금하고 플랫폼사에서 노동자에게 지불하는 편이 그래도 보수 미지급의 가능성을 줄인다고 할 수 있다.

수수료가 진짜 너무 비싸다고 생각되는데, 그런(일을 하고도 보수를 지급받지 못하는) 건 좀 막아주는 장치는 되니까, 수수료는 그런 보  
힘이려니 생각하고 이용하는 거죠. (전문프리랜서)

<표 IV-20> 직종별 보수 미지급 경험

			한달한번이상	그런적 있음	그런적 없음	총계
직종	대리운전	빈도	31	98	42	171
		비율	18.1%	57.3%	24.6%	100%
	퀵서비스	빈도	13	22	15	50
		비율	26.0%	44.0%	30.0%	100%
	음식배달	빈도	6	20	44	70
		비율	8.6%	28.6%	62.9%	100%
	플랫폼택배	빈도	3	9	45	57
		비율	5.3%	15.8%	78.9%	100%
	화물운송	빈도	15	60	22	97
		비율	15.5%	61.9%	22.7%	100%
	가사돌봄	빈도	2	16	188	206
		비율	1.0%	7.8%	91.3%	100%
	웹툰웹소설	빈도	0	12	46	58
		비율	0.0%	20.7%	79.3%	100%
	전문프리랜서	빈도	2	31	53	86
		비율	2.3%	36.0%	61.6%	100%
총계		빈도	72	268	455	795
		비율	9.1%	33.7%	57.2%	100%

<그림 IV-9> 직종별 보수 미지급 경험



## (2) 무상 추가노동의 경험

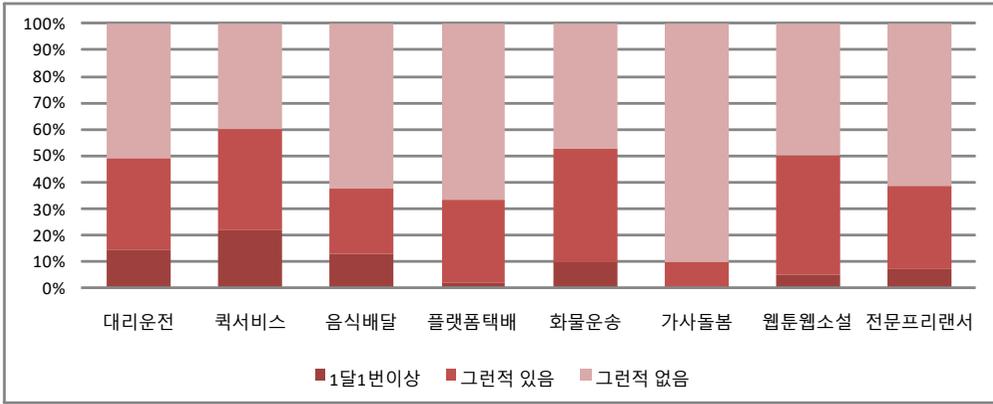
무상추가노동에 대해서도 퀵서비스 노동자의 약 60%, 대리운전, 웹툰웹소설, 화물운송 직종에서는 50% 가량 경험한 적이 있다고 대답해서 보수를 받기 위해 추가노동을 하는 경우가 많음을 알 수 있다. 퀵서비스에서는 22%, 대리운전과 음식배달에서는 각각 14.5%와 13%의 응답자가 1달에 1번 이상 경험을 한다고 해서 이 직종들에서 이런 일이 빈번하게 일어남을 알 수 있다.

특기할 점은 여기에서도 가사돌봄 직종에서 90% 이상 그런 적이 없다고 응답한 것이다. 가사돌봄 직종의 관리형 플랫폼에서는 서비스와 가격대가 표준화되어 있기는 하다. 그러나 중개형 플랫폼 직종은 서비스 이용자와 노동자가 협상하는 방식이고 이 설문조사에서는 중개형 플랫폼의 응답자가 더 많았다. 한 가지 생각해 볼 수 있는 지점은 가사돌봄 노동은 다른 직종보다 일의 경계가 불명확하다는 것이다. 따라서 제시된 것 이상의 노동을 요구받을 가능성도 높지만, 반대로 그것이 추가노동이라고 생각하지 않을 가능성도 있다.

〈표 IV-21〉 직종별 무상추가노동 경험

			1달1번이상	그런적 있음	그런적 없음	총계
직종	대리운전	빈도	25	60	88	173
		비율	14.5%	34.7%	50.9%	100%
	퀵서비스	빈도	11	19	20	50
		비율	22.0%	38.0%	40.0%	100%
	음식배달	빈도	9	17	43	69
		비율	13.0%	24.6%	62.3%	100%
	플랫폼택배	빈도	1	18	38	57
		비율	1.8%	31.6%	66.7%	100%
	화물운송	빈도	9	39	43	91
		비율	9.9%	42.9%	47.3%	100%
	가사돌봄	빈도	1	19	186	206
		비율	0.5%	9.2%	90.3%	100%
	웹툰웹소설	빈도	3	26	29	58
		비율	5.2%	44.8%	50.0%	100%
	전문프리랜서	빈도	6	27	52	85
		비율	7.1%	31.8%	61.2%	100%
총계	빈도	65	225	499	789	
	비율	8.2%	28.5%	63.2%	100%	

〈그림 IV-10〉 직종별 무상추가노동 경험



### 3. 폭언이나 폭행 등의 경험

폭언폭행이나 인격적 무시에 대해서는 전체적으로 경험을 한 적이 있다는 응답이 55% 가량 되어서 그런 적이 없다는 응답 비율보다 높았다. 특히 대리운전에서는 95% 이상, 퀵서비스와 화물운송 직종에서는 75% 가량이 그런 경험을 한 적이 있었다. 한 달에 한 번 이상 빈번하게 경험하는 비율은 대리운전과 퀵서비스에서 약 35%, 음식배달에서 약 25%로 나타났다. 무엇보다 대리운전에서는 그런 적이 없다는 비율이 고작 4%에 지나지 않았는데, 이는 취객들을 상대하는 대리운전의 특성이 반영된 것이라고 볼 수 있다.

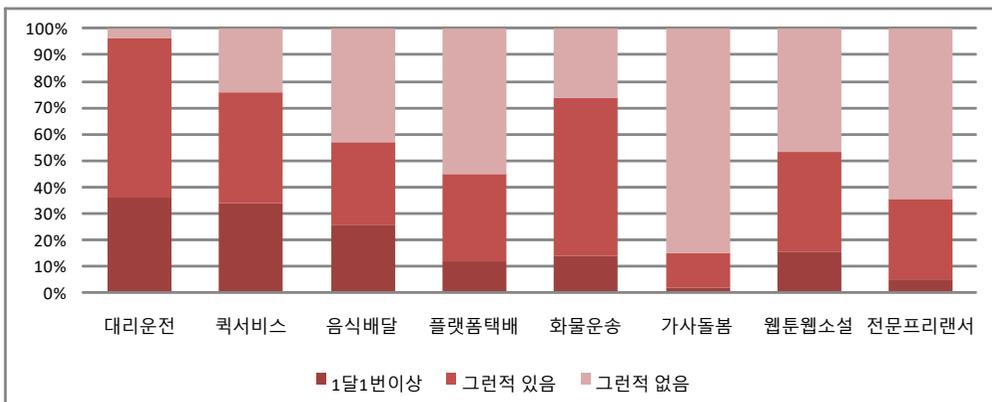
여기에서도 특기할 만한 것은 가사돌봄 직종에서 ‘그런 적이 없다’라는 응답이 85% 가까이 이르러 다른 직종에 비해 압도적으로 높았다는 점이다. 가사돌봄은 다른 직종들과 비교했을 때 서비스 이용자와 대인접촉 시간이 긴 직종이다. 대리운전도 비교적 대인접촉 시간이 길고 특히 승용차 안에서 벗어나지 못하고 취객을 상대한다는 점에서 폭언폭행이나 인격적 무시를 당하는 경우가 많다는 것은 쉽게 이해할 수 있지만, 아마도 그 다음으로 서비스 이용자와 대인접촉 시간이 길 가사돌봄 직종에서 그런 경험이 거의 없다는 것은 오히려 의아한 대목이다. 사실 폭언이나 폭행, 인격적 무시 등은 어느 정도 주관적인 경험이다. 가사돌

봄 분야에서 일하는 중고령 여성 노동자들이 인격적 대우에 대한 기대치가 남성 노동자들에 비해 낮은 것은 아닌지 또는 다른 이유가 있는지 좀더 연구가 필요한 부분이다.

<표 IV-22> 직종별 폭언 폭행 등에 대한 경험

			1달1번이상	그런적있음	그런적없음	총계
직종	대리운전	빈도	64	106	7	177
		비율	36.2%	59.9%	4.0%	100%
	퀵서비스	빈도	17	21	12	50
		비율	34.0%	42.0%	24.0%	100%
	음식배달	빈도	18	22	30	70
		비율	25.7%	31.4%	42.9%	100%
	플랫폼택배	빈도	7	19	32	58
		비율	12.1%	32.8%	55.2%	100%
	화물운송	빈도	13	54	24	91
		비율	14.3%	59.3%	26.4%	100%
	가사돌봄	빈도	4	27	174	205
		비율	2.0%	13.2%	84.9%	100%
	웹툰웹소설	빈도	9	22	27	58
		비율	15.5%	37.9%	46.6%	100%
	전문프리랜서	빈도	4	25	53	82
		비율	4.9%	30.5%	64.6%	100%
	계	빈도	136	296	359	791
		비율	17.2%	37.4%	45.4%	100%

<그림 IV-11> 직종별 폭언 폭행 등에 대한 경험



## 4. 업무상 상해·손실에 대한 자비 치료·배상 경험

역시 ‘고용된 노동자’가 아니라 ‘개인사업자’이기 때문에 플랫폼 노동자들은 업무상 상해나 손실에 대해서 자기 부담으로 해결해야 한다. 사실 플랫폼 노동자들 중에서 특히 이동노동자들은 사고 위험성이 매우 높기 때문에 산재보험법상 특례조항을 통해서 대리운전이나 퀵서비스 등 일부 직종은 산재보험에 가입할 수 있도록 만들어 놓았다. 그러나 사업주가 산재보험료를 100% 부담하고 강제가입해야 하는 임금근로자의 경우와 달리 노동자의 50% 부담, 임의탈퇴 가능 등으로 실효성이 약하고, 특히 전속성을 요구한다는 점에서 플랫폼 노동자들에게 실제로는 거의 적용되지 않는다는 점은 많이 지적되어 왔다.<sup>41)</sup>

### (1) 업무상 상해에 대한 자비 치료 경험

업무상 상해에 대해서 자비치료한 경험이 있는 경우는 퀵서비스 직종이 85% 가량으로 유독 높았고, 대리운전이 70% 가량, 음식배달이 60% 가량의 비율을 보였다. 이동노동이 사고 등 상해 가능성이 높음을 알 수 있다. 특히 시간에 쫓기고 주로 이륜차를 사용하는 퀵서비스와 음식배달은 한 달에 한 번 이상 빈번하게 경험한다는 비율도 각각 약 20%, 15%로 매우 높았다. 퀵서비스는 음식배달에 비해서는 장거리가 많기 때문에 사고 가능성이 더 높다고 볼 수 있다.

이 질문은 단지 상해 경험을 묻는 것이 아니라 상해 경험에 대해서 자비치료한 적이 있느냐는 것을 묻는 질문이다. 그런데도 이처럼 높은 비율로 나타나는 것은 이동노동에서 사고 위험성이 높을 뿐 아니라 상해 후 치료 보장도 제대로 되어 있지 않다는 의미이기도 하다. 이동 플랫폼 노동에 대해서 산재보험이 적용되지 않거나 적용 대상이 되더라도 실효성이 거의 없다는 것에 대해서 실제로 이의 실태를 보여주는 결과이다.

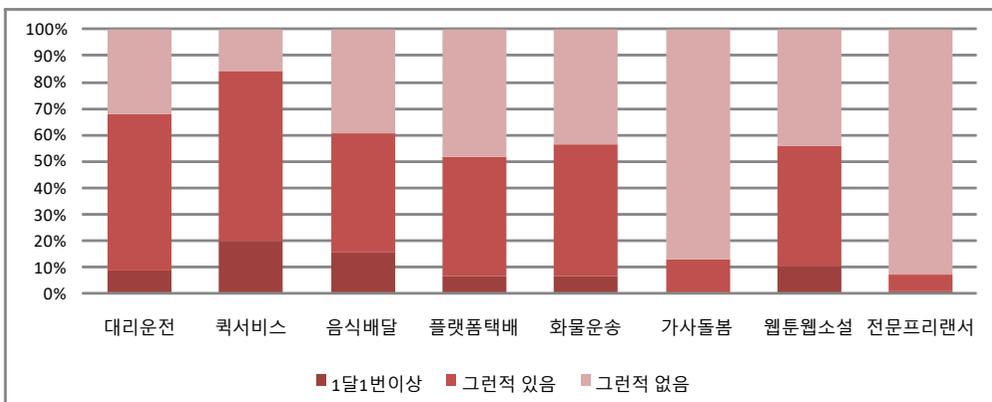
---

41) 이에 대한 자세한 내용은 7장 참조.

<표 IV-23> 직종별 업무상 상해에 대한 자비치료 경험

			1달1번이상	그런적 있음	그런적 없음	총계	
직종	대리운전	빈도	15	102	55	172	
		비율	8.7%	59.3%	32.0%	100%	
	퀵서비스	빈도	10	32	8	50	
		비율	20.0%	64.0%	16.0%	100%	
	음식배달	빈도	11	32	28	71	
		비율	15.5%	45.1%	39.4%	100%	
	플랫폼택배	빈도	4	26	28	58	
		비율	6.9%	44.8%	48.3%	100%	
	화물운송	빈도	6	46	40	92	
		비율	6.5%	50.0%	43.5%	100%	
	가사돌봄	빈도	0	27	179	206	
		비율	0.0%	13.1%	86.9%	100%	
	웹툰웹소설	빈도	6	26	25	57	
		비율	10.5%	45.6%	43.9%	100%	
	전문프리랜서	빈도	1	5	79	85	
		비율	1.2%	5.9%	92.9%	100%	
	총계		빈도	53	296	442	791
			비율	6.7%	37.4%	55.9%	100%

<그림 IV-12> 직종별 업무상 상해에 대한 자비치료 경험



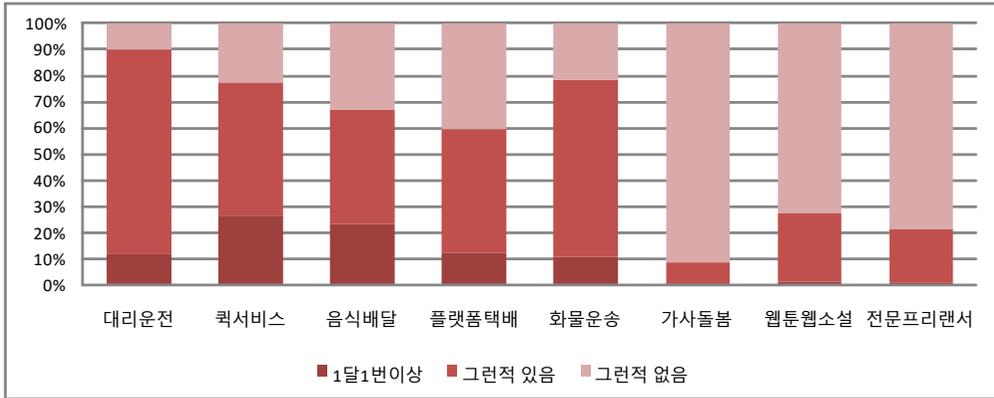
### (5) 업무상 손실에 대한 자비배상의 경험

업무상 손실에 대한 자비배상 경험도 주로 이동노동에서 많이 보였다. 대리운전에서 90% 가까이, 화물운송과 퀵서비스에서 80% 가까이, 음식배달에서 70%, 그리고 플랫폼택배에서도 60% 가까이 그런 경험이 있다고 응답했다. 이 직종들 중에서도 특히 퀵서비스와 음식배달 직종에서는 한 달에 한 번 이상 빈번히 경험하는 경우가 1/4 안팎에 이르렀다. 나머지 플랫폼택배와 대리운전, 화물운송에서는 그 정도로 빈번하게 경험한다고 응답한 비율은 10% 초반대였다. 이 결과들은 플랫폼 노동 중 특히 이동노동에서 상해나 손실에 대한 안전장치가 시급하다는 점을 보여준다.

<표 IV-24> 직종별 업무상 손실에 대한 자비 배상 경험

			1달1번이상	그런적 있음	그런적 없음	총계
직종	대리운전	빈도	21	137	18	176
		비율	11.9%	77.8%	10.2%	100%
	퀵서비스	빈도	13	25	11	49
		비율	26.5%	51.0%	22.4%	100%
	음식배달	빈도	17	31	24	72
		비율	23.6%	43.1%	33.3%	100%
	플랫폼택배	빈도	7	27	23	57
		비율	12.3%	47.4%	40.4%	100%
	화물운송	빈도	10	63	20	93
		비율	10.8%	67.7%	21.5%	100%
	가사돌봄	빈도	1	17	188	206
		비율	0.5%	8.3%	91.3%	100%
	웹툰웹소설	빈도	1	15	42	58
		비율	1.7%	25.9%	72.4%	100%
	전문프리랜서	빈도	1	17	67	85
		비율	1.2%	20.0%	78.8%	100%
총계	빈도	71	332	393	796	
	비율	8.9%	41.7%	49.4%	100%	

〈그림 IV-13〉 직종별 업무상 손실에 대한 자비 배상 경험



## 제 4절 플랫폼 노동자의 만족도

이번 설문조사에는 플랫폼 노동자들의 만족도를 엿볼 수 있는 문항들이 있는데, 플랫폼 노동자들의 근무조건인 소득, 평가방식, 안전과 건강, 일하는 시간대, 노동강도, 자율성과 권한에 대한 만족도를 5점 척도로 측정하였다. 즉 1점(매우 불만족), 2점(불만족), 3점(보통), 4점(만족), 5점(매우 만족)으로 평가하라고 하였다. 그리고 소득과 관련해서는 ‘내가 하는 일의 댓가로 얻는 보수(수입)이 적절하다고 생각한다’는 명제에 대한 5점 척도 평가 문항이 또 있으며, 일하는 시간대와 관련해서는 야간노동에 대한 질문도 있다.

이러한 문항들을 종합하여, 이 절에서는 플랫폼 노동자의 만족도에 대한 다음 내용들을 검토하고자 한다. 우선 소득과 관련한 평가와 만족 정도를 보고, 그 다음으로 일하는 시간대 및 노동강도에 대한 만족도와 그 결과로서 안전 및 건강 문제를 어떻게 느끼는지를 살펴볼 것이며, 마지막으로 작업의 자율성 및 평가방식에 대한 만족도를 볼 것이다.

## 1. 소득에 대한 평가와 만족

보수 수준의 적절성에 대한 평가와 소득에 대한 만족도를 각각 5점 척도로 측정하게 하는 문항들이 있었는데, 당연한 것일 수 있지만 결과는 거의 같았다. 평균은 2.5점 정도로 ‘보통’(3점)에 못 미쳤다. 직종별로 보면, 가사돌봄의 경우 보통인 3점보다 높아 유독 만족도가 높은 편이었고, 반대로 화물운송과 대리운전 노동자들 평균은 2점에도 못미쳐 상당히 불만족하고 있었다.

특히 가사돌봄과 화물운송의 응답자들은 플랫폼 노동만 하는 비율이 높고 40대 이상의 가장으로서 거의 플랫폼 노동 소득으로 가구생계를 떠받치고 있는데<sup>42)</sup>, 만족도가 극과 극이라는 점이 인상적이다. 가사돌봄은 거의 다 여성이며 화물운송과 대리운전은 거의 남성이라는 점을 미루어 보았을 때<sup>43)</sup>, 성별에 따른 기대 소득수준의 차이라고 해석할 수도 있다.

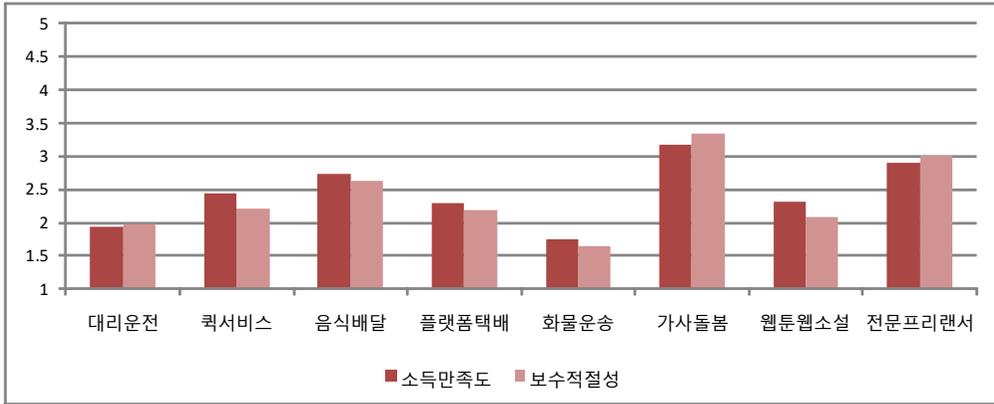
〈표 IV-25〉 직종별 소득 만족도와 보수 적절성 평가 평균(5점 척도)

직종	소득만족도			보수적절성		
	빈도	평균	표준편차	빈도	평균	표준편차
대리운전	177	1.94	.92759	174	1.99	1.11478
퀵서비스	50	2.44	1.07210	50	2.22	1.14802
음식배달	71	2.73	1.06848	71	2.63	1.18610
플랫폼택배	58	2.29	.83789	59	2.19	.97334
화물운송	97	1.74	.88127	97	1.64	1.19186
가사돌봄	206	3.18	.79323	206	3.34	.92628
웹툰웹소설	59	2.31	1.10257	59	2.08	1.00496
전문프리랜서	86	2.90	.97049	86	3.01	.99993
총계	804	2.49	1.06509	802	2.49	1.22014

42) 〈표 IV-4〉, 〈표 IV-6〉, 〈표 IV-8〉, 〈표 IV-9〉 참조.

43) 〈표 IV-2〉 참조.

<그림 IV-14> 직종별 소득 만족도와 보수 적절성 평가(5점 척도)



<표 IV-26> 직종별 소득 만족도에 대한 평균차 검정

	빈도	서브세트 = 0.05					
		1	2	3	4	5	6
화물운송	97	1.74					
대리운전	177	1.94	1.94				
플랫폼택배	58		2.29	2.29			
웹툰웹소설	59		2.31	2.31			
퀵서비스	50			2.44	2.44		
음식배달	71				2.73	2.73	
전문프리랜서	86					2.90	2.90
가사돌봄	206						3.18

<표 IV-27> 직종별 보수 적절성 평가에 대한 평균차 검정

	빈도	서브세트 = 0.05				
		1	2	3	4	5
화물운송	97	1.64				
대리운전	174	1.99	1.99			
웹툰웹소설	59		2.08			
플랫폼택배	59		2.19			
퀵서비스	50		2.22	2.22		
음식배달	71			2.63	2.63	
전문프리랜서	86				3.01	3.01
가사돌봄	206					3.34

## 2. 일하는 시간대와 노동강도, 건강과 안전 문제

노동시간도 마찬가지지만 야간노동을 비롯한 일하는 시간대와 노동강도는 건강과 안전 문제에 직결된다. 이 부분에 대한 플랫폼 노동자들의 만족도를 검토해 본다.

### (1) 야간노동과 일하는 시간대에 대한 만족

주간 노동일에 대한 질문과 더불어 야간노동(밤 10시에서 새벽 6시 사이)을 하는 날은 일주일에 며칠 있는지를 묻는 문항이 있었다. 이에 대한 응답은 직종별로 4개의 집단으로 나누어진다.

우선 대리운전은 일의 성격상 거의 야간노동을 하는<sup>44)</sup> 직업으로서 주 5.7일 야간노동을 한다고 응답해서 사실상 일하는 날은 모두 야간노동을 하고 있다.

웹툰웹소설 작가들과 화물운송 기사들은 각각 4.7일과 주 4.1일 야간노동을 하고 있었다. 앞서 <표 IV-12>과 <표 IV-14>에서 보았듯이, 이 두 직종은 모두 일주일에 6일 이상 일하면서 각각 평균 하루 10시간과 14시간 가까이 일하는 초장시간 노동을 하고 있는 직종들이다. 따라서 야간노동을 하는 직종이라기보다 노동시간이 워낙 길어서 ‘야간노동도’ 해야만 하는 것이다.

세 번째 집단은, 음식배달, 플랫폼택배, 퀵서비스, 전문프리랜서 직종으로 일주일에 2일에서 3일 사이 정도로 야간노동을 하고 있었다. 음식배달과 플랫폼택배, 퀵서비스는 모두 야간조가 있는 직종들이다. 전문프리랜서는 딱히 일하는 시간이 정해져 있지는 않을 것으로 보이지만 <표 IV-7>에서 나타난바 겸업 비율이 높고 임금근로자로 직장에 다니는 비율이 40% 가까이 되어서 이런 경우에는 퇴근 후 플랫폼을 통해 받은 일을 할 가능성이 높을 것이다<sup>45)</sup>.

---

44) 대리운전 기사들은 음주자 대신 운전을 해주는 야간노동을 주로 하고 있지만, 택송 등 낮에 하는 일을 하기도 한다.

45) 직장을 다니지 않는 경우에도, 사실 프로그래밍, 번역, 디자인 등 창의성을 요구하는 작업을 하는

마지막으로 가사돌봄 직종은 야간노동을 하는 날이 거의 없었다. 실제로 가사나 돌봄 서비스를 이용하는 경우 심야나 새벽 시간을 원하는 일은 거의 없다는 것을 생각하면 쉽게 이해될 수 있다.

〈표 IV-28〉 직종별 일주일에 야간노동을 하는 날의 평균과 평균차 검정

직종	빈도	알파의서브세트= 0.05			
		1	2	3	4
가사돌봄	206	0.25			
전문프리랜서	86		2.07		
퀵서비스	48		2.26		
플랫폼택배	57		2.28		
음식배달	71		2.75		
화물운송	98			4.07	
웹툰웹소설	59			4.70	
대리운전	176				5.65

그러면 일하는 시간대에 대한 플랫폼 노동자들의 만족도는 어떠한가? 일하는 시간대에 대한 만족도를 5점 척도로 측정한 결과, 화물운송 부문의 응답자 평균이 1.98로 가장 낮아 ‘불만족’인 2점에도 못 미쳤다. 화물운송의 경우는 단지 일하는 시간대 뿐 아니라 초장시간 노동과 노동시간의 불규칙성이 생활에 미치는 영향 등을 포함하여<sup>46)</sup> 노동시간에 대한 불만이 큰 것으로 보인다. 그 다음으로 야간노동을 주로 하는 대리운전과 야간노동 뿐 아니라 노동시간도 긴 웹툰웹소설 직종의 응답자들이 일하는 시간대에 불만족하고 있는 편이었다.

이와 구별되게 플랫폼택배와 퀵서비스, 음식배달에서는 일하는 시간대에 대한 만족도가 ‘보통’인 3점 언저리로 나왔다. 이들은 야간노동을 주 2~3일 정도 하는 직종들이다. 또한 전문프리랜서와 가사돌봄 부문의 응답자 만족도 평균은 각각 3.53과 3.69점으로 ‘만족’(4점)에 더 가까워 다른 집단들과 구별되었다. 위에서 말했듯이 가사돌봄 분야는 야간노동이 거의 없으며 전문프리랜서는 일하는 시

사람들은 종종 밤에 일하는 것을 선호하기도 한다. 이것은 웹툰웹소설 작가들도 마찬가지다.

46) 〈표 IV-12〉, 〈표 IV-14〉, 〈표 IV-15〉 참조.

간이 비교적 자유로운 편이기 때문으로 보인다.

〈표 IV-29〉 직종별 일하는 시간대 만족도 평균

직종	빈도	평균	표준 편차
대리운전	176	2.11	1.02803
퀵서비스	50	2.96	1.42800
음식배달	72	3.04	1.33678
플랫폼택배	59	2.95	1.07357
화물운송	98	1.89	1.00394
가사돌봄	206	3.69	0.67619
웹툰웹소설	59	2.41	1.21936
전문프리랜서	86	3.53	1.10291
총계	806	2.86	1.24605

〈표 IV-30〉 직종별 일하는 시간대 만족도의 평균차 검정

	빈도	서브세트 = 0.05			
		1	2	3	4
화물운송	98	1.89			
대리운전	176	2.11	2.11		
웹툰웹소설	59		2.41		
플랫폼택배	59			2.95	
퀵서비스	50			2.96	
음식배달	72			3.04	
전문프리랜서	86				3.53
가사돌봄	206				3.69

## (2) 노동강도에 대한 만족도

5점 척도로 측정한 노동강도에 대한 만족도의 전체 평균은 2.63점으로 ‘불만족’(2점)과 ‘보통’(3점) 사이 정도라고 할 수 있다. 그 중에서 화물운송(1.72점), 웹툰웹소설(1.75점), 대리운전(1.98점)의 평균은 2점에도 못미쳐 다른 집단들에 비

해서 통계적으로도 차이나게 불만족이 강한 반면, 가사돌봄(3.48점)과 전문프리랜서(3.38점)는 ‘보통’을 넘어서 다른 집단들과 통계적으로 구별될 정도로 만족도가 높은 편이었다.

사실 노동강도에 대한 만족도는 거의 노동시간의 길고 짧음과 일치하는 것으로 보인다. 노동시간을 나타낸 <표 IV-15>와 노동강도 만족도를 나타낸 <표 IV-32>를 비교해 보면, 노동시간이 긴 집단과 노동강도 만족도가 낮은 집단, 노동시간이 짧은 집단과 노동강도 만족도가 높은 집단이 거의 일치하고 있다.

<표 IV-31> 직종별 노동강도 만족도 평균 (5점 척도)

직종	빈도	평균	표준 편차
대리운전	175	1.98	0.99974
퀵서비스	49	2.46	1.20867
음식배달	72	2.88	1.09978
플랫폼택배	59	2.83	0.87400
화물운송	98	1.72	0.87084
가사돌봄	206	3.48	0.71712
웹툰웹소설	59	1.75	1.09219
전문프리랜서	84	3.38	1.01678
총계	802	2.63	1.17928

<표 IV-32> 직종별 노동강도 만족도에 대한 평균차 검정

직종	빈도	알파의 서브세트 = 0.05			
		1	2	3	4
화물운송	98	1.72			
웹툰웹소설	59	1.75			
대리운전	175	1.98			
퀵서비스	49		2.45		
플랫폼택배	59		2.83	2.83	
음식배달	72			2.88	
전문프리랜서	84				3.38
가사돌봄	206				3.48

### (3) 건강과 안전 만족도

야간노동을 비롯한 일하는 시간대, 노동시간과 노동강도, 이런 것들은 결국 노동자의 건강과 안전 문제로 귀결된다. 플랫폼 노동자들이 플랫폼 일과 관련하여 건강과 안전에 대해 어느 정도 만족하고 있는지를 5점 척도로 보면, 전체 평균은 2.40으로 ‘불만족’(2점)과 ‘보통’(3점) 사이라고 할 수 있다.

그러나 직종별로 보면, 가사돌봄(3.50점)과 전문프리랜서(3.30)을 제외하면, 다른 직종들 중에서는 그나마 가장 높은 플랫폼택배가 2.14점일 정도로 ‘불만족’에 가까웠다. 특히 웹툰웹소설(1.58점), 화물운송(1.64점), 대리운전(1.75점), 퀵서비스(1.86점)는 2점도 되지 않아 ‘매우 불만족’(1점)과 ‘불만족’(2점) 사이에 있었다. 이 4개의 직종은 주당 노동일과 하루 노동시간이 가장 긴 4개의 집단이기도 하다<sup>47)</sup>.

특히 웹툰웹소설 작가들은 평균연령 31.8세로 가장 젊은 연령대임에도 불구하고<sup>48)</sup> 건강에 대한 우려가 매우 컸다. 집단면접에서는 연재 주기가 너무 짧은 회 분량이 너무 많다는 점이 지적되었다. 일주일 6일 하루 10시간 가까이 일할 수밖에 없다는 것이다. 그리고 사실 창작노동의 특성상 스트레스가 매우 심한 일이기도 하다.

*젊은 나이에 암에 걸린 사람들이 (웹툰웹소설 직종의) 주변 사람들  
중 정말 많아요. (웹소설작가)*

화물운송은 계속 말했듯이 주 6일 이상 하루 14시간 가까이 초장시간 노동을 하는 직종이다. 대리운전 역시 주 6일 정도 하루 9시간 넘게 장시간 노동을 할 뿐 아니라 특히 심야시간대에 주로 일하는 직종이라 건강과 안전에 대해 취약하게 느낄 수밖에 없다. 퀵서비스의 경우 화물운송, 웹툰웹소설, 대리운전에 이어

47) <표 4-13>와 <표 4-16> 참조.

48) <표 IV-4> 참조.

네 번째로 노동일과 노동시간이 긴 직종이기도 하지만, <그림 IV-12>에 잘 나타나 있듯이, 사고가 가장 빈발하는 직종이기도 하다.

사실상 가사돌봄과 전문프리랜서 직종을 제외하면, 플랫폼 노동자들은 건강과 안전에 대해서 취약하다고 느끼고 있다고 얘기할 수 있다.

<표 IV-33> 직종별 건강과 안전 만족도 평균 (5점 척도)

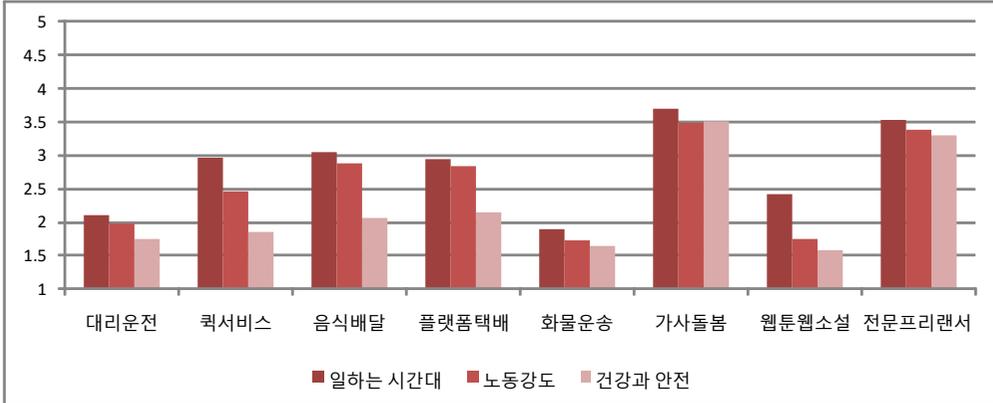
직종	빈도	평균	표준편차
대리운전	177	1.75	0.86294
퀵서비스	50	1.86	1.01035
음식배달	71	2.06	1.06754
플랫폼택배	59	2.14	0.77588
화물운송	98	1.64	0.91099
가사돌봄	206	3.50	0.77617
웹툰웹소설	59	1.58	0.85507
전문프리랜서	86	3.30	1.04115
총계	806	2.40	1.19594

<표 IV-34> 직종별 건강과 안전 만족도에 대한 평균차 검정

	빈도	서브세트 = 0.05			
		1	2	3	4
웹툰웹소설	59	1.58			
화물운송	98	1.64			
대리운전	177	1.75	1.75		
퀵서비스	50	1.86	1.86	1.86	
음식배달	71		2.06	2.06	
플랫폼택배	59			2.14	
전문프리랜서	86				3.30
가사돌봄	206				3.50

다음 그림 <IV-15>는 위에서 살펴본바 ‘일하는 시간대’, ‘노동강도’, ‘건강과 안전’ 세 문항에 대한 5점 척도 만족도를 직종별 평균으로 나타낸 것이다.

〈그림 IV-15〉 직종별 일하는 시간대, 노동강도, 건강과 안전 만족도 평균



### 3. 자율성 및 권한과 평가방식에 대한 만족도

#### (1) 자율성과 권한에 대한 만족도

5점 척도로 측정한 자율성과 권한에 대한 만족도는 전체 평균 2.85점이고 가장 낮은 직종인 화물운송 2.39점으로, 비록 여전히 전체 평균이 ‘보통’인 3점에 못 미치지만 다섯 개 항목 중에서는 비교적 전체 평균과 직종별 최저 점수가 높은 편이다.

그런데 응답자들이 어떤 것을 자율성과 권한으로 인식했는지는 약간 모호하다. 작업의 내용 및 결과에 관해 비교적 자율적인 권한이 높은 전문프리랜서가 높은 점수(3.76점)를 기록한 것은 이해할 만한 일이다. 하지만 그런 측면에서라면 가장 자율성과 권한이 높을 창작 노동자인 웹툰웹소설 작가의 평균 점수가 보통에 못 미치는 2.88점으로 직종별 평균에서 낮은 집단에 속했다는 것은 의아해 보인다. 달리 생각하면 역으로 창작 노동자로서의 자부심과 기대가 플랫폼사나 관리업체 등에서의 이런저런 주문으로 훼손되어 주관적으로 오히려 낮게 평가한 것일 수도 있다.

음식배달, 퀵서비스, 플랫폼택배 직종에서 ‘보통’인 3점을 넘는 평균 점수를 기록했는데, 이 직종들의 일은 배송서비스로서 일의 내용 자체에 특별히 자율성을 발휘할 면은 없다. 하지만 일감과 배송 경로를 선택할 수 있다는 점에서 자율성과 권한을 높이 본 것이 아닌가 하고 추측할 수 있다. 이 직종들에서는 한 물건을 한 번씩 배송하는 것이 아니라 보통 본인이 배송 경로와 시간을 계산하여 여러 개의 주문 일감들을 묶어 배송하는 방식이기 때문이다. 반면 평균 점수가 낮은 편에 속하는 대리운전과 화물운송 직종에서는 그렇게 본인이 자율적으로 경로를 결정하기가 어렵다.

또한 다른 항목들에서는 대부분 거의 최고의 만족도를 기록한 가사돌봄 직종에서 평균 2.47점으로 화물운송 다음으로 낮은 점수를 나타냈다는 점도 흥미로운 지점이다. 일의 내용 자체에서는 가사돌봄 노동이 자율성을 발휘할 여지가 비교적 적지 않다고 생각할 수 있다. 하지만 가사돌봄 노동자들은 대개 서비스 이용자의 직접적인 대면 감독 하에 일하기 때문에 자율성과 권한이 낮다고 느끼는 것으로 보인다.

〈표 IV-35〉 직종별 자율성과 권한 만족도 평균 (5점 척도)

직종	빈도	평균	표준 편차
대리운전	175	2.66	1.28006
퀵서비스	49	3.27	1.35055
음식배달	71	3.25	1.31712
플랫폼택배	59	3.36	0.94253
화물운송	98	2.39	1.09009
가사돌봄	206	2.47	0.75004
웹툰웹소설	59	2.86	1.09004
전문프리랜서	85	3.76	1.03103
총계	802	2.85	1.17046

〈표 IV-36〉 직종별 자율성과 권한 만족도 평균차 검정

	빈도	서브세트 = 0.05				
		1	2	3	4	5
화물운송	98	2.39				
가사돌봄	206	2.47	2.47			
대리운전	175	2.66	2.66			
웹툰웹소설	59		2.86	2.86		
음식배달	71			3.25	3.25	
퀵서비스	49			3.27	3.27	
플랫폼택배	59				3.36	3.36
전문프리랜서	85					3.76

## (2) 평가방식에 대한 만족도

평가방식에 대한 만족도의 5점 척도에서 응답자의 평균 만족도는 2.50점이었다. 그 가운데 대리운전과 화물운송은 1.82점과 1.88점으로 가장 낮았으며, 반대로 가사돌봄과 전문프리랜서의 평가방식 만족도는 3.30점과 3.12점으로 ‘보통’인 3점보다 높았다.

사실 이 질문의 응답에 대한 해석도 좀 모호한 측면이 있는데, 많은 플랫폼들이 서비스 이용자의 평가 시스템을 갖추고 있지만, 서비스 이용자 평가 방식에 대한 만족도인지 (그에 기반한) 플랫폼의 통제 방식에 대한 만족도인지 불분명하다.

예를 들어 화물운송 중개 플랫폼은 서비스 이용자의 평가 시스템이 없는 경우가 많은데<sup>49)</sup>, 만족도가 낮게 나온 것은 플랫폼의 통제에 대한 불만일 가능성이 있다. 반대로 전문프리랜서 중개 플랫폼은 대부분 서비스 이용자의 평가 시스템을 갖고 있고 그것이 작업자에게도 노출된다. 그러나 심층 면접 중에는 서비스

49) 이 장의 5절 참조.

이용자의 평가에 기반하여 플랫폼 노동자 수익과 직결되는 자리배치가 결정된다고 하지만 실제 알고리즘을 알 수 없다는 불만이 제기되었다. 물론 심층면접자가 다른 사람들의 의견까지 대표하는 것은 아니다. 그러나 전문프리랜서의 만족도가 높은 것은 서비스 이용자의 평가 방식과 개별 서비스 이용자의 평가를 직접 알 수 있다는 점에서 기인할 가능성도 있다.

〈표 IV-37〉 직종별 평가방식 만족도 평균 (5점 척도)

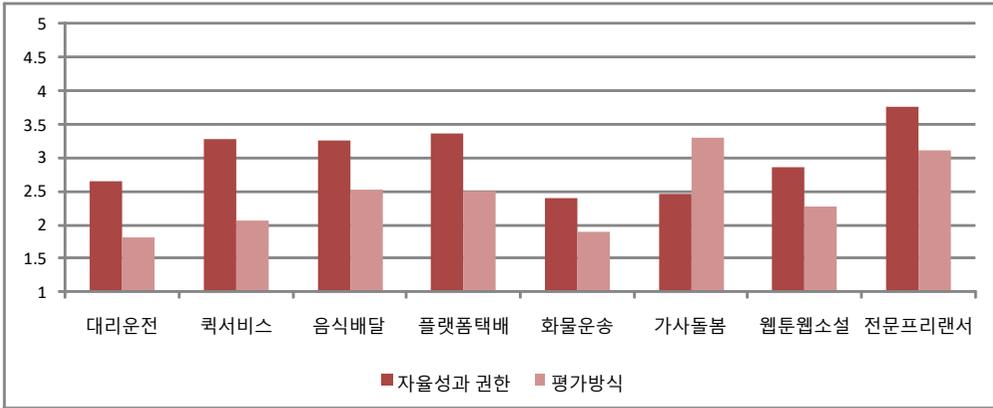
직종	빈도	평균	표준 편차
대리운전	175	1.82	0.92695
퀵서비스	50	2.06	1.13227
음식배달	72	2.53	1.04776
플랫폼택배	59	2.51	0.91676
화물운송	98	1.89	0.96199
가사돌봄	206	3.30	0.58825
웹툰웹소설	59	2.27	0.94377
전문프리랜서	86	3.11	0.89992
총계	805	2.51	1.06576

〈표 IV-38〉 직종별 평가방식 만족도 평균차 검정

	빈도	알파의 서브세트 = 0.05			
		1	2	3	4
대리운전	175	1.82			
화물운송	98	1.89			
퀵서비스	50	2.06	2.06		
웹툰웹소설	59		2.27	2.27	
음식배달	59			2.51	
플랫폼택배	72			2.53	
전문프리랜서	86				3.12
가사돌봄	206				3.30

다음 그림 <IV-16>은 자율성 및 권한과 평가방식에 대한 플랫폼 노동자의 만족도를 나타낸 것이다.

<그림 IV-16> 직종별 자율성과 권한, 평가방식에 대한 만족도



## 제 5절 플랫폼과의 관계

앞서 3장에서 플랫폼이 노동을 모으고 조직하고 관리하는 방식을 살펴보았다. 여기에서는 반대로 노동자의 입장에서 이러한 플랫폼과의 관계를 어떻게 인지하고 있는지 설문조사 결과를 통해 살펴볼 것이다.

### 1. 플랫폼과 관계맺는 방식 및 사용자 문제

#### (1) 관리업체의 유무

플랫폼과 노동자 사이에서 중간 관리를 하는 관리업체의 유무는 직종별로

큰 차이를 보였다. 대리운전은 직접 플랫폼사에 등록하기보다 80% 가까이 지역별 대리운전업체를 거치고 있었다. 웹툰웹소설도 70% 이상 에이전시라고 불리는 관리업체에 소속되어 있었다.

대리운전, 퀵서비스, 음식배달 등 호출형 플랫폼은 원래 지역별 업체 중심으로 운영되다가 모바일 기술이 발전하면서 지역별 업체가 플랫폼의 프로그램을 공급받는 방식으로 바뀐 것으로 아직도 지역별 관리업체 중심으로 운영되고 있는 편이다.

다만 여기서는 음식배달의 경우 관리업체가 없다는 응답이 더 높았다. 그 이유는 이번 조사에서는 지역 업체들 중심으로 조사한 기존 조사들과 달리, 모바일 상의 오픈채팅방 등을 통해서 플랫폼사에서 직접 운영하는 곳의 종사자들을 조사 대상으로 확대했기 때문이다. 표집틀이 있는 것이 아니라서 이 비율이 전체적인 직종별 구조를 보여주는 것으로서의 신뢰성은 없지만, 실제로 음식배달 직종의 B사, C사, U사를 비롯하여 플랫폼사에서 중간 관리업체 없이 직접 운영하는 사례가 늘어나고 있는 것도 사실이다. 즉 모바일 기술이 발전하면서 기존의 소규모 지역별 업체 중심이었던 호출형 노동이 플랫폼 업체 중심으로 재편될 가능성도 높다.

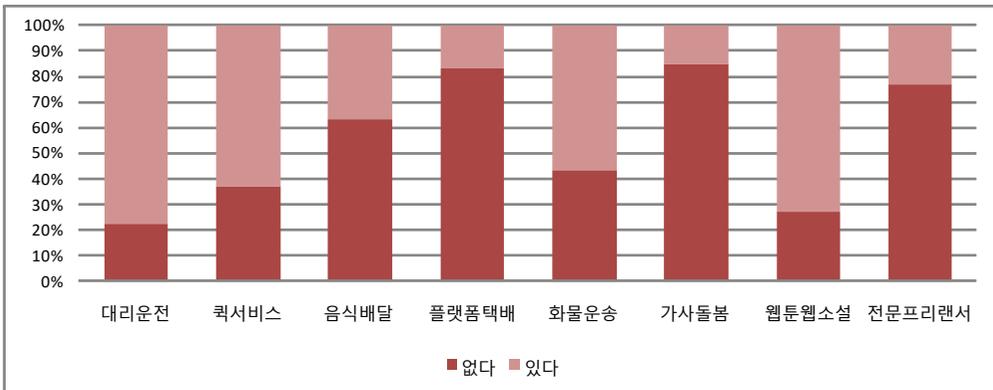
가사돌봄의 경우도 마찬가지인데, 이전에는 지역별 업체에 등록하는 방식이 있다면 디지털 플랫폼이 발전하면서 지금은 오히려 플랫폼의 관리나 중개를 통하는 경우가 주를 이루게 된 것이다. 이는 앞으로 배송이나 가사 직종 같은 호출노동이 지역별 관리업체보다 플랫폼사에서 직접 운영하는 방식으로 나아갈 가능성을 시사한다.

이러한 경향은 플랫폼 노동자의 사용자를 찾는 문제에서 중요하다. 지역별 업체는 사실상 노동자들을 관리하는 역할을 하기 때문에 지휘감독 등의 지표를 보면 사용자로 인정될 가능성이 그나마 높은 편이었다. 그러나 플랫폼사에서 운영을 하는 경우는 직접 대면적 관리를 하지 않는다. 따라서 플랫폼사에서 관리업체 없이 직접 운영하는 것이 늘어나는 추세라면, 플랫폼 노동자의 노동자성 인정을 기존처럼 지휘감독 같은 인적 종속성에서는 찾기 어려워진다는 것을 의미한다.

<표 IV-39> 직종별 관리업체의 유무

			없다	있다	총계	
직종	대리운전	빈도	38	131	169	
		비율	22.5%	77.5%	100%	
	퀵서비스	빈도	19	32	51	
		비율	37.3%	62.7%	100%	
	음식배달	빈도	45	26	71	
		비율	63.4%	36.6%	100%	
	플랫폼택배	빈도	50	10	60	
		비율	83.3%	16.7%	100%	
	화물운송	빈도	44	57	101	
		비율	43.6%	56.4%	100%	
	가사돌봄	빈도	174	32	206	
		비율	84.5%	15.5%	100%	
	웹툰웹소설	빈도	16	43	59	
		비율	27.1%	72.9%	100%	
	전문프리랜서	빈도	66	20	86	
		비율	76.7%	23.3%	100%	
	총계		빈도	452	351	803
			비율	56.3%	43.7%	100%

<그림 IV-17> 직종별 관리업체의 유무



## (2) 복수의 플랫폼 이용

또한 설문 응답자들은 플랫폼 사이트나 앱을 평균적으로 2.5개 가량 사용하

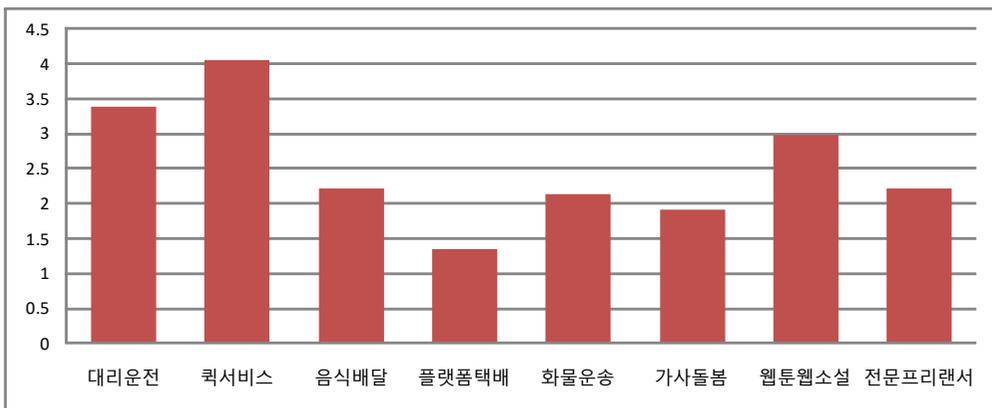
고 있었다. 퀵서비스와 대리운전이 각각 평균 4.06개와 3.39개로 가장 많은 수의 플랫폼에서 일감을 받고 있었다. 플랫폼택배가 1.35개로 가장 낮았는데 실제로 플랫폼택배는 한국에 많은 업체가 있는 것이 아니기 때문이다.

플랫폼 노동자 대부분이 복수의 플랫폼에서 일감을 받고 있다는 사실 역시 플랫폼 노동자의 사용자를 규정하는 데 있어서 어려움을 초래한다. 기존 노동법은 대개 사용자와 노동자의 1:1 관계를 전제로 하여 사용자 책임을 규정하고 있기 때문이다. 플랫폼 노동자의 경우에서 드러나듯이 이제 법·제도에서 전속성을 전제하지 않고 복수 사용자의 책임성을 찾는 방법을 모색해야 함을 시사한다.

〈표 IV-40〉 직종별 사용하는 플랫폼(웹/앱) 숫자 평균

직종	빈도	평균	표준편차
대리운전	174	3.39	3.60429
퀵서비스	50	4.06	3.12599
음식배달	71	2.21	1.53916
플랫폼택배	60	1.35	0.73242
화물운송	99	2.14	1.67216
가사돌봄	206	1.91	1.09455
웹툰웹소설	55	2.98	1.95780
전문프리랜서	85	2.21	1.19617
총계	800	2.49	2.29759

〈그림 IV-18〉 직종별 사용하는 플랫폼(웹/앱) 숫자



## 2. 계약

### (1) 계약

계약 체결의 형태는 직종별로 다양했다. 플랫폼택배는 비교적 대규모 업체인 플랫폼 기업에서 직접 운영하기 때문에 플랫폼사와 공식적으로 계약 체결을 하고 있다. 마찬가지로 웹툰웹소설도 전문플랫폼에 정기적으로 연재를 하도록 계약을 명확히 하므로 플랫폼사와 직접 하든 관리업체를 통해서 하든 계약서를 쓰는 경우가 대부분이다.

대리운전, 퀵서비스, 음식배달은 대개 플랫폼이 공급하는 프로그램 사용 계약을 맺는다. 그러나 관리업체를 통해서 하는 경우 플랫폼과의 계약 사실을 인지하지 못할 수도 있는 것으로 보인다. 그리고 관리업체와도 원칙적으로 계약을 해야 하지만 관리업체는 주로 소규모 업체들이기 때문에 명시적 계약을 하지 않는 경우들도 적지 않은 것 같다.

말하자면 이 응답 결과는 실제 계약 형태라기보다는 플랫폼 노동자들이 ‘인지하고 있는’ 계약 형태로 해석해야 한다. 80% 넘게 명시적 계약 체결이 없었다고 답한 가사돌봄의 경우, 관리형 플랫폼의 일부에서는 실제로 구체적인 수수료나 업무수행과 관련된 내용이 담긴 계약 없이 단지 연락처를 입력하는 것으로 일감이 주어지는 것을 확인했다<sup>50)</sup>. 그러나 중개형 플랫폼으로 가사돌봄 일을 하는 경우 사이트의 약관이 있으며 그에 동의해야 회원 가입이 된다. 하지만 보통 플랫폼에 가입할 때 약관에 동의하는 것을 계약 체결이라고 생각하지 않는 경우가 많다. 이것은 중개형 플랫폼에서 일하는 화물운송이나 전문프리랜서 직종에서도 명시적 계약이 없었다는 응답이 높은 것을 설명해 준다.

사실 약관의 동의도 계약의 일종이다. 그럼에도 불구하고 현실적으로 대부분의 사람들이 웹상에서는 약관을 읽어보지 않고 자동적으로 동의하는 것을 습관화하고 있으며 그것을 계약으로 생각하지도 않는다. 다른 노무제공 형태와는 달리

---

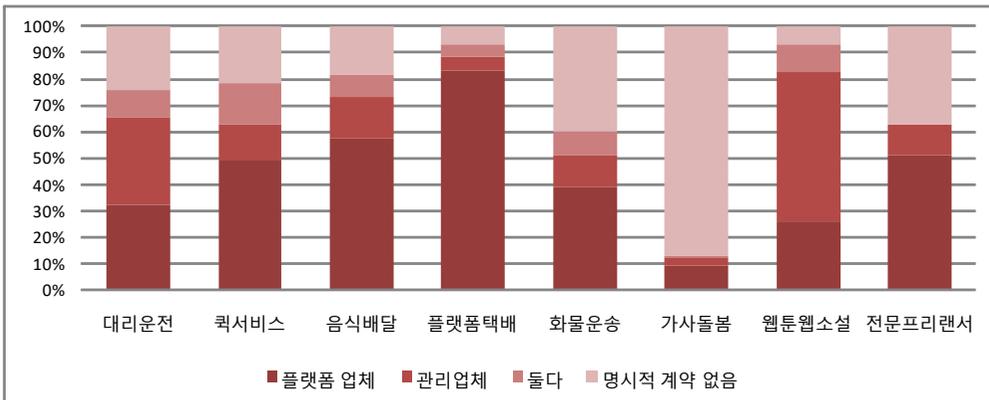
50) 이런 점에서 보면 가사돌봄 노동은 플랫폼에서도 여전히 비공식 노동 취급을 받고 있다.

노동을 제공하면서도 관련된 조건에 대해서 알지 못하게 되는 것이다.

<표 IV-41> 직종별 계약체결 대상

			플랫폼 업체	관리업체	둘다	명시적 계약 없음	총계
직종	대리운전	빈도	56	58	18	42	174
		비율	32.2%	33.3%	10.3%	24.1%	100%
	퀵서비스	빈도	25	7	8	11	51
		비율	49.0%	13.7%	15.7%	21.6%	100%
	음식배달	빈도	41	11	6	13	71
		비율	57.7%	15.5%	8.5%	18.3%	100%
	플랫폼택배	빈도	50	3	3	4	60
		비율	83.3%	5.0%	5.0%	6.7%	100%
	화물운송	빈도	39	12	9	40	100
		비율	39.0%	12.0%	9.0%	40.0%	100%
	가사돌봄	빈도	19	7	1	178	205
		비율	9.3%	3.4%	0.5%	86.8%	100%
	웹툰웹소설	빈도	15	33	6	4	58
		비율	25.9%	56.9%	10.3%	6.9%	100%
	전문프리랜서	빈도	44	10	0	32	86
		비율	51.2%	11.6%	0.0%	37.2%	100%
	총계	빈도	289	141	51	324	805
		비율	35.9%	17.5%	6.3%	40.2%	100%

<그림 IV-19> 직종별 계약 체결의 인지



## (2) 계약 변경

계약 변경에 대해서는 ‘잘 모른다’를 제외하면, 플랫폼 기업에서 임의대로 변경하고 그에 동의하지 않으면 일감이 주어지지 않는 경우가 압도적이었다. ‘동의하지 않으면 기존 조건을 그대로 적용한다’는 응답은 3.7%에 불과해 매우 미미한 수준이었다.

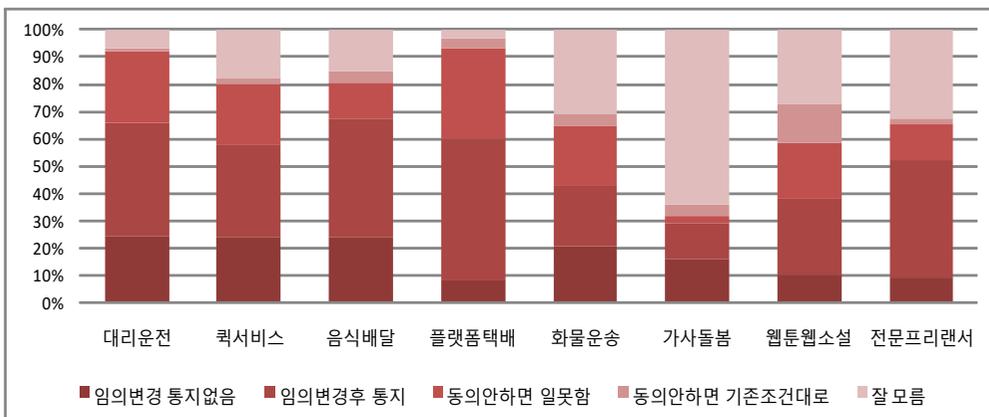
오직 웹툰웹소설 직종에서만 노동자가 계약변경에 동의를 해지 않으면 기존 조건대로 적용한다는 대답이 14% 가까이 되었는데, 실제로도 웹툰웹소설 전문 플랫폼에 작품을 연재하기 위해서는 쌍방이 업무 수행 조건에 동의하는 공식적인 계약서를 써야 하기 때문이다. 물론 이런 계약에서는 원칙적으로 계약 조건을 변경할 때에는 쌍방이 동의를 해야 하지만, 현실적으로는 보수를 지급하는 ‘갑’에 해당하는 쪽이 임의로 변경하고 ‘을’은 어쩔 수 없이 따라야 하는 일이 상당한 것도 사실이다.

그렇지만 나머지 직종에서는 사실 계약이란 주로 플랫폼의 이른바 ‘중개 서비스를 이용’한다는 개념에 근거하여 약관 동의를 하는 수준이다. 즉 노무제공을 하는 것이 아니라 서비스를 이용하는 개념으로 접근하기 때문에 일방적인 변경이 가능한 것이다. 그러나 수수료나 관리 방식의 변경 등은 플랫폼 노동자의 노동조건에 크게 영향을 미치는, 말하자면 임금 노동자의 ‘취업규칙’에 해당하는 부분이다. 근로계약에서 취업규칙의 불리한 변경은 노동자의 동의를 받아야 할 뿐 아니라 매우 엄격하게 규제되고 있다. 특수고용이나 프리랜서 노동자들이 노무제공을 하면서 맺는 사업적인 계약도 계약 조건을 변경하기 위해서는 쌍방의 동의가 필수적이다. 물론 임금 노동자의 근로계약이나 특수고용 등의 계약에서도 보수를 지급하는 ‘갑’이 조건의 변경을 원하면 ‘을’인 노동자가 어쩔 수 없이 따라야 하는 경우가 많은 것이 현실이지만, 적어도 제도적으로는 계약조건의 변경을 규제하고 있는 것이다. 그러나 플랫폼 노동자는 플랫폼과의 관계에서 노무제공자가 아니라 단지 서비스를 이용하는 소비자로 취급됨으로써 그러한 제도적 보호에서 완전히 배제되어 있다.

<표 IV-42> 직종별 계약변경 절차

			임의변경 통지없음	임의변경 통지	동의안하 면 일못함	동의안하 면 그대로	잘모른다	총계
직종	대리 운전	빈도	43	74	46	2	12	177
		비율	24.3%	41.8%	26.0%	1.1%	6.8%	100%
	퀵서 비스	빈도	12	17	11	1	9	50
		비율	24.0%	34.0%	22.0%	2.0%	18.0%	100%
	음식 배달	빈도	17	31	9	3	11	71
		비율	23.9%	43.7%	12.7%	4.2%	15.5%	100%
	플랫폼 택배	빈도	5	31	20	2	2	60
		비율	8.3%	51.7%	33.3%	3.3%	3.3%	100%
	화물 운송	빈도	21	22	22	4	31	100
		비율	21.0%	22.0%	22.0%	4.0%	31.0%	100%
	가사 돌봄	빈도	33	27	6	8	132	206
		비율	16.0%	13.1%	2.9%	3.9%	64.1%	100%
	웹툰 웹소설	빈도	6	16	12	8	16	58
		비율	10.3%	27.6%	20.7%	13.8%	27.6%	100%
	전문프 리랜서	빈도	8	37	11	2	28	86
		비율	9.3%	43.0%	12.8%	2.3%	32.6%	100%
	총계	빈도	145	255	137	30	241	808
		비율	17.9%	31.6%	17.0%	3.7%	29.8%	100%

<그림 IV-20> 직종별 계약변경 절차



### 3. 통제

#### (1) 일에 대한 서비스 이용자의 평가 시스템

일에 대한 서비스 이용자의 평가 시스템의 여부에 대해 묻는 질문에서, 약 20% 가까이 ‘잘 모른다’고 응답했으며, 46% 정도가 ‘있다’, 35% 정도가 ‘없다’라고 대답했다.

웹툰웹소설과 전문프리랜서 직종에서 서비스 이용자의 평가 시스템이 있다고 대답한 비율이 각각 86.4%와 77.9%로 가장 높았는데, 실제로 웹툰웹소설을 게시하는 플랫폼이나 전문프리랜서를 중개하는 플랫폼에서는 서비스 이용자가 플랫폼 노동자 개인의 작업을 평가한 것이 온라인 상에서 공개가 되는 경우가 대부분이다. 노동자도 직접 자신에 대한 평가를 알 수 있을 뿐 아니라 서비스를 이용하려는 사람도 공개된 평가를 보고 선택을 하기 때문에 평가가 일감이나 보수와 직결된다. 따라서 노동자들도 플랫폼에서 공개되는 서비스 이용자의 평가에 매우 신경을 쓰게 된다.

반면 화물운송과 가사돌봄 직종에서는 평가가 없다고 응답한 비율이 66.3%와 55.8%로 과반을 넘었다. 플랫폼들을 살펴보면, 실제로도 화물운송 플랫폼에서는 서비스 이용자의 평가가 없는 경우가 많다. 가사돌봄의 경우, 관리형 플랫폼에서는 실제로 서비스 이용자 평가가 있지만 노동자들은 자신에 대한 평가를 알 수가 없으며, 중개형 플랫폼에서는 평가가 있어 공개되는 경우도 있고 실제로도 없는 경우들이 있다.

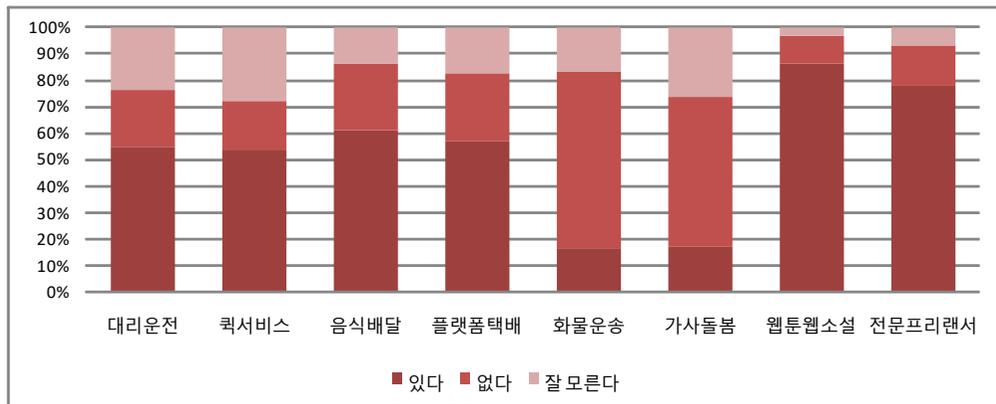
그러나 이 응답들 역시 실제 평가 시스템의 존재 여부라기보다 응답자들이 주관적인 인지와 인식에 따라 응답한 것임을 염두에 둘 필요가 있다. 즉 실제로는 평가 시스템이 있는데 인지하지 못해서 없다고 한 응답들도 있을 수 있고, 반대로 공식적인 평가 시스템은 없지만 서비스 이용자가 플랫폼이나 관리업체에 불만을 제기한 것이 전달되었을 때 평가를 받는다고 느낄 수도 있다. 평가 시스템의 실재 존재 여부는 노동자를 대상으로 한 조사가 아니라 플랫폼을 대상으로 조사하는 것이 더 정확할 것이다. 그러나 플랫폼 노동자들이 서비스 이용자의 평가

시스템을 인지하고 있는가 하는 점도 일의 방식이나 스트레스에 영향을 주기 때문에 노동자들의 실태로서 의미가 있다.

<표 IV-43> 직종별 서비스 이용자 평가 시스템 여부

			있다	없다	잘 모른다	총계
직종	대리운전	빈도	98	38	42	178
		비율	55.1%	21.3%	23.6%	100%
	퀵서비스	빈도	27	9	14	50
		비율	54.0%	18.0%	28.0%	100%
	음식배달	빈도	44	18	10	72
		비율	61.1%	25.0%	13.9%	100%
	플랫폼택배	빈도	33	15	10	58
		비율	56.9%	25.9%	17.2%	100%
	화물운송	빈도	16	63	16	95
		비율	16.8%	66.3%	16.8%	100%
	가사돌봄	빈도	35	117	54	206
		비율	17.0%	56.8%	26.2%	100%
	웹툰웹소설	빈도	51	6	2	59
		비율	86.4%	10.2%	3.4%	100%
	전문프리랜서	빈도	67	13	6	86
		비율	77.9%	15.1%	7.0%	100%
	총계	빈도	371	279	154	804
		비율	46.1%	34.7%	19.2%	100%

<그림 IV-21> 직종별 서비스 이용자 평가 시스템 여부 인지



## (2) 통제에 대한 인지

그렇다면 서비스 이용자의 평가나 다른 기준에 기반하여 플랫폼이 노동자를 통제하고 있는가, 또는 그것을 노동자들이 인식하고 있는가.

이를 측정할 수 있는 질문이 두 개 있는데, 플랫폼에서 기술적으로 불이익을 주는 방법이 있는지, 또 일감을 거부하는 일이 잦을 때 불이익을 주는지를 물어 보았다. 이 두 질문에 대해서 응답자의 절반 이상이 그렇다고 인식하고 있었다. 나머지 절반 중에서는 그렇지 않다고 생각하는 쪽과 잘 모른다는 응답이 각각 반 가량을 차지했다. 즉 플랫폼의 통제에 대해서 적어도 절반 이상의 플랫폼 노동자들이 실제로 인지하고 있다고 볼 수 있다.

직종별로 보면 대리운전이 두 질문에 대해 90% 정도의 비율로 그렇다고 대답했다. 그 다음으로 퀵서비스가 기술적으로 불이익을 줄 수 있다는 데 80%, 일감을 거부하는 일이 잦을 때 불이익을 당할 수 있다는 데 72%가 그렇다고 응답하였다.

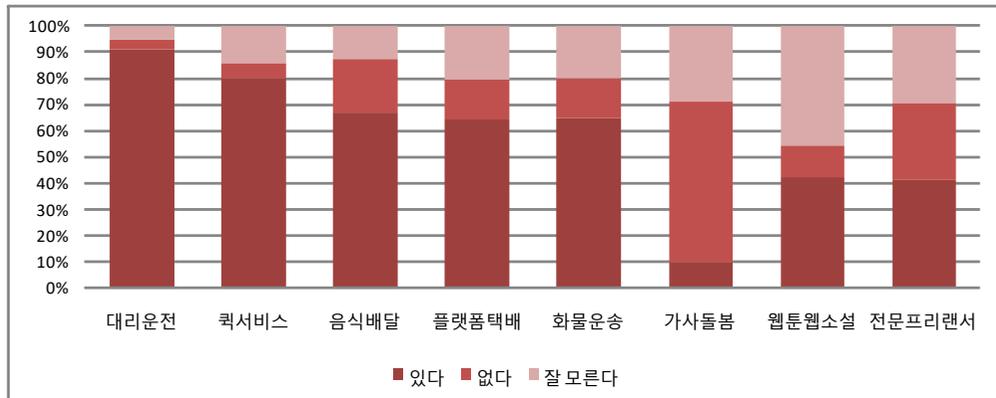
특기할 만한 것은 플랫폼택배의 경우인데, 여기서는 일반인이 원하는 때 아무때나 와서 할 수 있는 부업이라고 선전하고 있기 때문이다. 그러나 실제로 플랫폼택배를 하는 노동자들은 기술적으로 불이익을 받을 수단이 있고(약 65%), 일감을 거부하면 불이익을 받는다(약 80%)고 인식하고 있었다.

이 응답 역시 객관적인 것이라기보다 응답자들이 주관적으로 인지하고 인식하는 것을 표현한 것이라는 점이 고려되어야 한다. 예를 들어 전문프리랜서 중개 플랫폼에서는 자리 배치가 서비스 이용자의 선택을 받아 일감을 얻는 데 중요하게 작용한다. 그러나 그것이 특별히 이익과 불이익을 주는 수단이라기보다는 자연스럽게 알고리즘에 의해서 결정되는 것이라고 생각할 수 있다. 이와 비슷하게 웹툰웹소설 전문 플랫폼의 자리배치와 관련된 이른바 ‘프로모션’도 일종의 선전과 광고이므로 플랫폼사의 경영상의 권한이라고 간주할 수도 있다. 호출형 플랫폼의 경우 기술적으로 호출 반경을 제한하거나 시간을 지연시킴으로써 불이익을 줄 수 있지만, 이것은 노동자들이 인지하지 못하는 사이에 이루어지기 때문에 특별한 계기가 없으면 알 수 없다.

<표 IV-44> 플랫폼에서 기술적으로 불이익을 줄 수 있는 수단 여부

			있다	없다	잘 모른다	총계
직종	대리운전	빈도	158	7	9	174
		비율	90.8%	4.0%	5.2%	100%
	퀵서비스	빈도	40	3	7	50
		비율	80.0%	6.0%	14.0%	100%
	음식배달	빈도	48	15	9	72
		비율	66.7%	20.8%	12.5%	100%
	플랫폼택배	빈도	38	9	12	59
		비율	64.4%	15.3%	20.3%	100%
	화물운송	빈도	62	15	19	96
		비율	64.6%	15.6%	19.8%	100%
	가사돌봄	빈도	20	126	60	206
		비율	9.7%	61.2%	29.1%	100%
	웹툰웹소설	빈도	25	7	27	59
		비율	42.4%	11.9%	45.8%	100%
	전문프리랜서	빈도	35	25	25	85
		비율	41.2%	29.4%	29.4%	100%
	총계	빈도	426	207	168	801
		비율	53.2%	25.8%	21.0%	100%

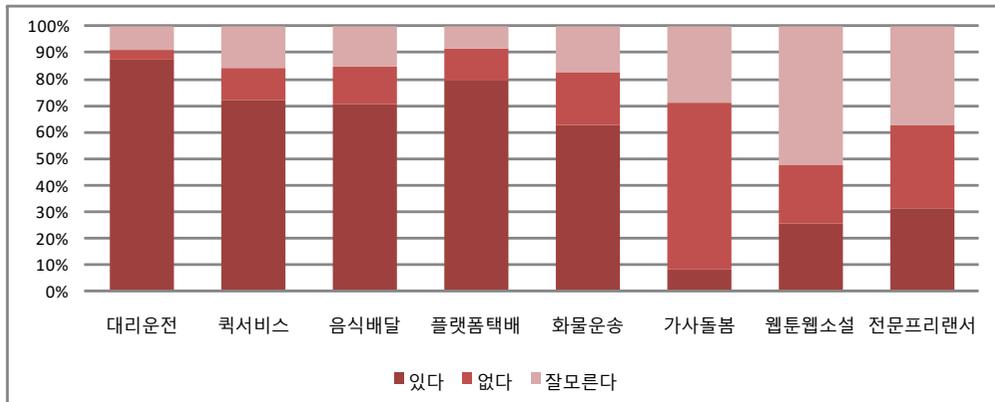
<그림 IV-22> 플랫폼에서 기술적으로 불이익을 줄 수단에 대한 인지



〈표 IV-45〉 일감을 거부하는 일이 잦으면 불이익을 줄 수 있는지 여부

			있다	없다	잘 모른다	총계
직종	대리운전	빈도	154	6	15	175
		비율	88.0%	3.4%	8.6%	100%
	퀵서비스	빈도	36	6	8	50
		비율	72.0%	12.0%	16.0%	100%
	음식배달	빈도	51	10	11	72
		비율	70.8%	13.9%	15.3%	100%
	플랫폼택배	빈도	47	7	5	59
		비율	79.7%	11.9%	8.5%	100%
	화물운송	빈도	61	19	17	97
		비율	62.9%	19.6%	17.5%	100%
	가사돌봄	빈도	17	129	60	206
		비율	8.3%	62.6%	29.1%	100%
	웹툰웹소설	빈도	15	13	31	59
		비율	25.4%	22.0%	52.5%	100%
	전문프리랜서	빈도	27	27	32	86
		비율	31.4%	31.4%	37.2%	100%
총계	빈도	408	217	179	804	
	비율	50.7%	27.0%	22.3%	100%	

〈그림 IV-23〉 일감을 거부하는 일이 잦으면 불이익을 받는지에 대한 인지



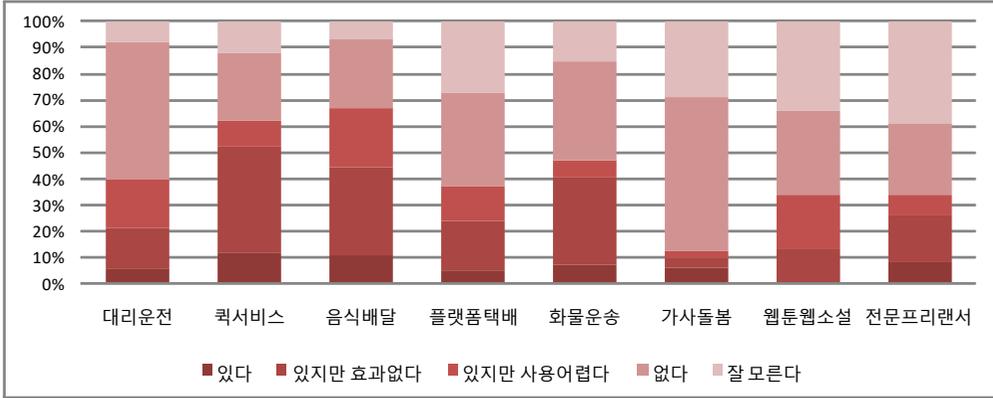
## 4. 고충처리 절차

앞서 3절에서 안전과 보호와 관련해서 분석한 문항들, 즉 서비스 이용자가 보수를 지급하지 않거나 추가노동을 요구하거나 폭언폭행 등을 한다거나, 또는 업무 중 상해를 입거나 손실을 입었을 때 조정이나 해결을 해주는 절차가 있는지를 묻는 질문에 ‘없다’는 응답이 약 42.8%였다. “있지만 효과가 없다”와 “있지만 불이익을 받을까봐 사용하기 어렵다”는 응답도 각각 18.1%, 11.5%였다. 실제로 조정해결을 할 수 있는 절차가 있다는 응답은 6.7%에 불과해서 매우 미미했다. 퀵서비스와 음식배달에서는 조정해결 절차가 있다고 대답한 비율이 70% 가량 되어서 절차가 있기는 한 것처럼 보이지만 대부분 실효성이 없다는 대답이었고 제대로 된 절차가 있다는 응답은 10% 남짓할 뿐이었다.

〈표 IV-46〉 직종별 조정·해결 절차의 존재와 효과

			있다	있지만 효과 없다	있지만 사용어렵다	없다	잘 모른다	총계
직종	대리운전	빈도	10	28	33	93	14	178
		비율	5.6%	15.7%	18.5%	52.2%	7.9%	100%
	퀵서비스	빈도	6	20	5	13	6	50
		비율	12.0%	40.0%	10.0%	26.0%	12.0%	100%
	음식배달	빈도	8	24	16	19	5	72
		비율	11.1%	33.3%	22.2%	26.4%	6.9%	100%
	플랫폼택배	빈도	3	11	8	21	16	59
		비율	5.1%	18.6%	13.6%	35.6%	27.1%	100%
	화물운송	빈도	7	33	6	37	15	98
		비율	7.1%	33.7%	6.1%	37.8%	15.3%	100%
	가사돌봄	빈도	13	7	6	120	59	205
		비율	6.3%	3.4%	2.9%	58.5%	28.8%	100%
	웹툰웹소설	빈도	0	8	12	19	20	59
		비율	0.0%	13.6%	20.3%	32.2%	33.9%	100%
	전문프리랜서	빈도	7	15	7	23	33	85
		비율	8.2%	17.6%	8.2%	27.1%	38.8%	100%
총계	빈도	54	146	93	345	168	806	
	비율	6.7%	18.1%	11.5%	42.8%	20.8%	100%	

〈그림 IV-24〉 직종별 조정·해결 절차의 존재와 효과에 대한 인지



## 제 6절 자기규정과 개선요구

### 1. 자기규정

플랫폼 노동자는 본인을 어떤 지위로 간주하고 있는가? 계약을 맺고 일하는 “사업자”, 지시받은 대로 일하는 ‘노동자’, 플랫폼사 및 고객과 함께 협력하는 ‘파트너’, 플랫폼의 ‘회원’ 등의 선택지를 주고 물은 결과, 응답자의 46.4%가 본인을 노동자로서 인식하고 있었다.

직종별로는 플랫폼택배(65.0%), 대리운전(64.4%), 화물운송(63.0%), 퀵서비스(56.0%), 음식배달(52.1%)에서 본인을 노동자로 규정하는 비율이 절반을 넘었다. 그 중에서 화물운송의 경우가 흥미로운데 노동자로서 규정하는 비율이 63%로 높지만, 사업자로 인식하는 경우도 21%로 비교적 높은 편에 속하였다. 다른 직종들보다 특히 화물차라는 비교적 고가의 자산을 소유하고 있다는 점이 이런 인식에 작용한 것처럼 보인다.

한편 가사돌봄 직종에서는 스스로를 노동자나 사업자로 규정하는 비율이 각

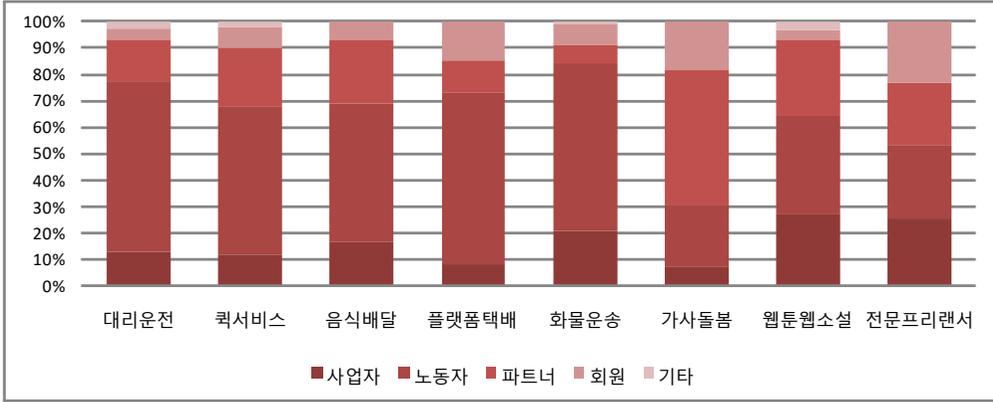
각 23.4%, 7.4%로 모든 직종들 가운데 낮았던 반면, 자신을 플랫폼사 및 고객과 함께 협력하는 파트너라고 인식하는 비율이 50.7%로 절반을 넘어 독특함을 보였다.

웹툰웹소설 창작자들의 경우 선택지 중에서는 노동자로 인식하는 비율이 37.3%로 가장 높긴 했지만 파트너로서의 규정(28.8%)이나 사업자로서의 규정(27.1%)도 혼재하고 있었다. 전문프리랜서들은 노동자(27.9%), 사업자(25.6%), 파트너(23.3%), 회원(23.3%) 등 네 가지 정체성에 대해서 대체로 고른 비율로 응답했다.

〈표 IV-47〉 직종별 자기 정체성 규정

			사업자	노동자	파트너	회원	기타	총계
직종	대리운전	빈도	23	114	28	7	5	177
		비율	13.0%	64.4%	15.8%	4.0%	2.8%	100%
	퀵서비스	빈도	6	28	11	4	1	50
		비율	12.0%	56.0%	22.0%	8.0%	2.0%	100%
	음식배달	빈도	12	37	17	5	0	71
		비율	16.9%	52.1%	23.9%	7.0%	0.0%	100%
	플랫폼택배	빈도	5	39	7	9	0	60
		비율	8.3%	65.0%	11.7%	15.0%	0.0%	100%
	화물운송	빈도	21	63	7	8	1	100
		비율	21.0%	63.0%	7.0%	8.0%	1.0%	100%
	가사돌봄	빈도	15	48	104	38	0	205
		비율	7.3%	23.4%	50.7%	18.5%	0.0%	100%
	웹툰웹소설	빈도	16	22	17	2	2	59
		비율	27.1%	37.3%	28.8%	3.4%	3.4%	100%
	전문프리랜서	빈도	22	24	20	20	0	86
		비율	25.6%	27.9%	23.3%	23.3%	0.0%	100%
총계	빈도	120	375	211	93	9	808	
	비율	14.9%	46.4%	26.1%	11.5%	1.1%	100%	

〈그림 IV-25〉 직종별 자기 정체성 규정



## 2. 개선요구

마지막으로 플랫폼 노동 종사자의 근로조건 개선과 권익 신장을 위해 필요한 것을 묻은 질문의 응답 결과가 다음 〈그림 IV-26〉에 나와 있다. 응답은 3개 까지 복수선택이 가능하도록 하였고, 응답자들은 평균 2.8개의 요구 사항을 선택했다.

가장 압도적으로 높은 것은 ‘법이나 제도로 수수료나 보험료를 규정’이라는 선택지로서 479명의 응답자가 이것을 선택했다. 현재 규제가 없는 플랫폼의 노동 조건에 대한 제도적 정비가 가장 필요하다고 생각하고 있는 것이다.

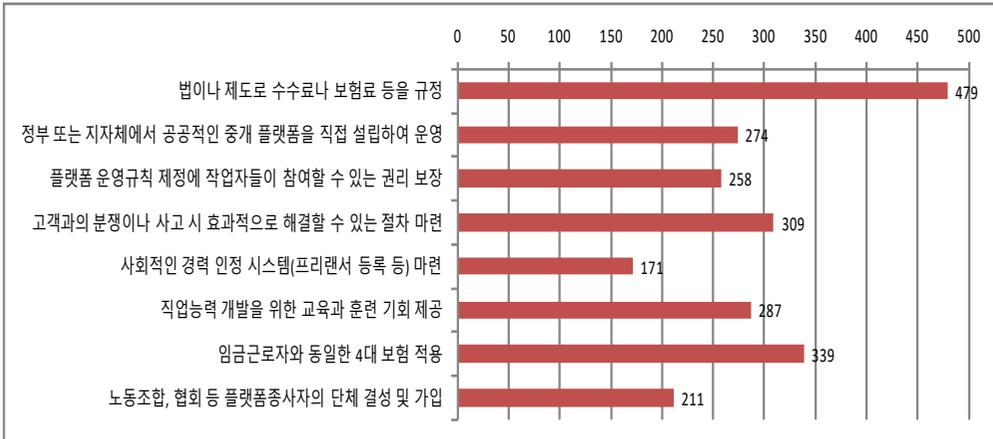
2위를 차지한 것은 ‘임금근로자와 동일한 4대보험 적용’이었다. 339명의 응답자들이 이를 선택했다. 플랫폼 노동은 매우 불안정한 노동 형태인 데다가 사고 위험성이 높은 직종도 많은데, 가장 불안정한 노동자들에게 사회보험이 적용되지 못한다는 역설이 존재한다. 그리하여 이 점에 대해서는 이미 사회적으로도 많이 논의가 되고 있는 지점이다<sup>51)</sup>.

309명의 응답자가 선택하여 3위를 차지한 것은 ‘고객과의 분쟁이나 사고시

51) 이에 대해서는 7장 참조.

효과적으로 처리할 수 있는 절차 마련'이었다. 앞서 <표 IV-49>에서 보았듯이 이러한 절차가 없거나 효과가 거의 미미한 것에 대해서 플랫폼 노동자들도 심각하게 문제를 느끼고 있다는 점을 방증한다.

<그림 IV-26> 근로조건 개선과 권익 신장을 위한 요구사항(3개까지 복수응답)



## 제 7절 합의

### 1. 플랫폼 노동의 비중

음식배달 플랫폼인 <배민커넥트>의 광고를 보면 젊은이들이 자기 꿈을 추구하는 중에 잠깐 일하면서 돈을 버는 것으로 묘사된다. 대리운전이나 쿠팡플렉스는 직장인들이 투잡으로 할 수 있는 돈벌이로 여겨진다. 가사·돌봄 노동은 ‘아줌마’들이 부업으로 하는 것처럼 생각되는 경향이 있다.

그러나 플랫폼 노동의 비중은 그 정도가 아니다. 다른 일을 겸업하지 않고 플랫폼 노동만 하는 비율이 60%가 넘었을 뿐 아니라, 플랫폼 일을 통한 개인 소

득에서 차지하는 비율은 3/4를 차지했다. 특히 40대 이상의 가장들은 80% 이상 본인의 플랫폼 노동 소득으로 가족을 부양하고 가구 생계를 유지하고 있었다.

전문 프리랜서만 유독 겸업 비율이 높았고 플랫폼을 통해서 하는 것이 아닌 프리랜서 일을 병행하고 있었다. 이에 대해서 이 부문의 심층면접자는 다음과 같이 말했다.

*플랫폼으로 일을 얻는 것은 진짜 마지막 수단이에요. 인맥도 뭐도 없는 사람들이, 그나마 일을 구할 수 있는 테니까. (전문프리랜서)*

말하자면 정규적인 거래처를 가지고 있더라도 그것만으로는 부족하기 때문에 플랫폼을 통해서 더 일감을 구하는 것이다. 그러나 플랫폼 노동이 활성화될수록 특정인에게 고정적으로 일을 맡기기보다 그때그때 플랫폼을 통해 일할 사람을 구하는 경향이 높아질 것이다. 비록 신뢰성은 낮아지겠지만 ‘경쟁의 가시화’로 인하여 비용을 더 적게 들일 수 있기 때문이다<sup>52)</sup>. 따라서 플랫폼 노동이 활성화될수록 전체적으로 노동이 불안정해지는 경향을 가속화할 것이라고 예상할 수 있다.

이미 화물운송 분야에서는 그러한 경향이 나타나고 있다. 이전에는 고정적인 거래처를 가지고 일을 했었지만, 이제는 물류앱을 통해서 경쟁적으로 일감을 얻는 비중이 높아지고 있는 것이다<sup>53)</sup>.

## 2. ‘자유롭게 일할 시간을 선택할 수 있다’의 의미

플랫폼 기업들이 강조하는 것은 ‘일하고 싶을 때만 일할 수 있다’이다. 본 조사에서도 플랫폼 노동을 하는 이유로 ‘일하는 시간을 자유롭게 선택할 수 있어서’가 직종과 연령, 성별을 막론하고 모두 가장 많이 선택한 답변이었고(중복선택

---

52) 3장 참조.

53) 3장 참조. 그러나 이번 조사에서는 주로 플랫폼을 통해서 일을 얻는 화물운송 노동자들을 대상으로 하였으므로 전체 화물운송 직종의 노동자들이 이 조사에서 나타난 숫자대로 90% 가까이 플랫폼 노동만 한다는 것은 아니다.

가능) 이것은 최근 다른 실태조사들의 결과와도 비슷하다.

그러나 실제 플랫폼 노동으로 일하는 시간은 일주일 평균 5일이 넘었고 하루 일하는 시간도 8시간이 넘었다. 임금근로자에 비해 결코 적지 않다.

단지 ‘일하고 싶지 않을 때 일하지 않을 수 있다’는 항목에 대해 5점 척도로 측정한 결과 ‘보통’보다 높게 나왔기 때문에, 노동시간이 적지 않더라도 일하는 시간을 선택할 수 있다는 점을 높이 사고 있는 것처럼 보인다. 하지만 그조차도 ‘일감을 거부하는 일이 잦으면 불이익을 받을 수 있는가’라는 질문에 절반 이상이 그렇다고 대답을 하고 있다. 결국 일하는 시간의 자유라는 의미는 실제로는 상당히 제한적이다.

게다가 ‘자유로운 노동시간 선택’의 대가로 ‘노동시간의 생활시간 침투’를 감수해야 한다. 5점 척도 문항인 ‘일하고 싶지 않을 때 일하지 않을 수 있다’는 항목이 3점을 넘은 것과 동시에 ‘일하지 않을 때에도 일에 대해 신경을 쓰게 된다’는 항목도 3점을 넘었다. 이와 같은 노동시간의 불규칙성과 비가시화된 노동시간의 존재는 노동보호 제도 적용을 어렵게 만드는 요인이 되기도 한다.

### 3. 기대치와 만족도

가사돌봄 직종의 경우 거의 모든 결과에서 다른 직종들과 구별되는 특성을 보였다. 즉 소득과 노동시간, 안전 등 모든 부문에서 만족도가 두드러지게 높았고 폭언이나 폭행, 무보수 추가노동, 자비 배상 등 부당한 일에 대해서도 그런 경향이 없다고 대답한 비율이 압도적으로 높았다. 반대로 화물운송 노동자는 전체적으로 만족도가 두드러지게 낮은 경향을 보였다.

가사돌봄과 화물운송 분야의 노동자들은 40~50대 연령대로서, 개인소득에서 플랫폼 노동 소득이 차지하는 비율과 본인 소득이 가구 소득에서 차지하는 비율이 90% 안팎으로 다른 직종들보다 특별히 높은 두 직종이기도 하다. 즉 플랫폼 노동으로 가구 생계를 떠받치고 있는 사람들이다. 그런데 가사돌봄의 플랫폼노동 평균소득은 120만원으로 겸업 비율이 높은 프리랜서를 제외하면 가장 낮았고, 화물운송 부문의 평균소득은 260만원으로 가장 소득이 높은 직종이었다<sup>54)</sup>.

제일 소득이 낮은 집단이 가장 만족하고 제일 소득이 높은 집단이 가장 불만족하고 있다는 역설은 기대치의 차이에서 비롯된 것일 수 있다. 가사돌봄 노동자는 100% 가까이 여성이고 평균적으로 50대 중반 연령대인데, 중고령 여성이 가구 생계를 책임지기 위해 소득을 얻을 수 있는 일로는 더 나은 일을 찾기 어렵다고 생각할 수 있다. 반면 화물운송 노동자들은 전형적으로 40대 중반의 남성으로서 가족 부양을 위해서 일주일 6일 이상 14시간에 가까운 초장시간 노동을 해야 한다. 소득 수준이 비교적 높은 것과 별도로, 이러한 현실은 만족도를 크게 떨어뜨릴 만큼 힘든 것이다. 반대로 가사돌봄 노동자의 만족도와 부당한 일을 당한 적이 없다는 응답이 두드러지게 높은 것은 현실적인 기대치가 낮은 것에서 기인한 것일 수 있다.

#### 4. 보호장치의 부재 : 통제는 하되 책임은 지지 않는 플랫폼

서비스 이용자의 보수 미지급이나 추가 무보수 노동, 폭언·폭행 등의 일에 대해서는 가사돌봄을 제외한 다른 직종들에서는 상당수가 경험한 적이 있다고 응답했다. 산재시 자비치료나 업무상 손실에 대한 자비배상의 경험은 예상대로 대리운전, 퀵서비스나 음식배달, 화물운송 같은 운송 노동에서 많이 발생하였다.

그러나 이와 같은 일을 당했을 때 플랫폼 기업에서 조정·해결하는 절차가 있다는 응답은 극히 6.7%에 불과했다. 없다는 응답이 40%가 넘었고 절차가 있어도 효과가 없거나 사용하기 어렵다는 응답이 30% 가까이 되었다. 플랫폼은 책임을 지지 않는 것이다. 플랫폼 기업의 이른바 ‘중개만 할 뿐 책임지지 않는다’는 입장에 부합하는 것일 수도 있다.

그러나 플랫폼 기업은 플랫폼을 통해서 일하는 사람들에게 일감을 제한하는 등 불이익을 줄 수 있으며(절반 이상이 불이익을 받을 수 있다고 응답함), 임의대

---

54) 물론 이것은 가사돌봄의 하루 노동시간이 6.2시간으로 다른 직종보다 비교적 낮고 화물운송은 14시간에 가까운 초장시간 노동을 하고 있다는 점에서 기인하기도 한다.

로 계약변경을 하고 이에 동의하지 않으면 일을 주지 않는다(95% 이상이 그렇다고 응답함). 책임지지는 않는데 통제는 하고 독단적으로 계약 변경을 할 수 있는 것이다. 플랫폼이 설사 중개 기능을 하는 것이라 할지라도 플랫폼을 통해 일하는 사람들에게 이러한 지배력을 행사한다면 그만큼 책임성을 갖도록 해야 할 것이다.

# 제 5장 플랫폼 노동자 보호 를 위한 법·제도적 과제

## 제 1절 플랫폼 노동자 보호 방식의 유형화

1970년대 후반 이래 진행된 자본의 세계화와 디지털 기술의 발전, 노동 유연화의 물결 속에서 고용관계 및 일하는 방식의 변화가 빠른 속도로 진행되어 왔다. 이러한 노동체제의 변화에 대응하기 위한 국제사회의 노력은, 1990년대에는 기간제, 파견 노동, 하청 노동과 같은 비정규직 고용(non-standard employment) 증가에 맞추어졌고, 2000년대 이래로는 플랫폼 노동과 같은 더욱 새로운 형태의 일에 관심이 모아졌다.

국제노동기구(ILO)는 비정규직 고용의 대표적 유형을 i) 임시 고용, ii) 시간제 고용 및 호출노동, iii) 파견 노동 및 기타 다면적 노동관계(other contractual relationships involving multiple parties), iv) 위장된 고용(disguised employment relationship) 및 종속적 자영인(dependent self-employment) 등으로 구분한다(ILO, 2016). 플랫폼노동은 이 중에서도 i) 및 iv) 유형과 공통점을 갖는 것으로 볼 수 있다.

유럽재단(EuroFound)은 종래의 비정규직 고용 이외에, 유럽에서 새롭게 나타난 9가지 노동에 주목하는데 ㉠ 근로자 공유(employee sharing), ㉡ 일자리 공유(job sharing), ㉢ 바우처 노동(voucher-based work), ㉣ 임시 관리업무(interim management), ㉤ 임시직 노동(casual work), ㉥ 모바일 업무(ICT-based mobile work), ㉦ 클라우드 고용, ㉧ 포트폴리오 노동(portfolio work), ㉨ 협력

적 자영인(collaborative models) 등이 그것이다(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2015). 플랫폼 노동은 이 중에서 ㉔에 직접 관련되지만, 이 외의 다른 유형에서도 나타날 수 있다.

이렇듯 국제사회에서 플랫폼 노동은 1990년대 이래로 확산되어 온 비정규직 고용 중의 최신의 경향으로 인식되고 있다. 그러므로 플랫폼 노동에 대한 법·제도적 대응 역시 그동안의 비정규직 고용 증가에 대한 대응의 연장선에서 진행되고 있다.

ILO 등 국제사회에서 디지털 경제 발전에 따라 새롭게 등장하는 일(work)을 유형화하기 위해 노력하는 것은, 이러한 새로운 일을 창출해내는 동력이 무엇인지, 각각의 유형에서 노동조건이 실태는 어떠한지, 종래의 노동법제가 이에 대응하여 어떻게 변모해야 하는지를 모색하기 위해서이다. 그러나 플랫폼 노동을 비롯한 새로운 일은 그 형태 자체가 계속 변화하고 있을 뿐 아니라, 기존의 고용관계의 틀을 기준으로 바라볼 것인가, 새로운 노무제공자들을 보호하기 위한 적합한 방식은 무엇인가 등에 관해 아직 사회적 합의를 이루지 못한 상태이다. 단적인 예로, 플랫폼 노동 종사자를 위장된 고용관계 내지 종속적 자영인으로 분류하는 ILO의 접근법과, 자율적 노동(independent worker)으로 보는 시각(Harris, S. and A. Krueger, 2015; McKinsey Global Institute, 2016)은 그 대응법이 상반될 수밖에 없다.

플랫폼 노동을 바라보는 관점이 상이한 만큼, 이에 대처하는 각국의 법제도적 반응 양식도 다양하게 나타나고 있다. 이를 구분하자면, ㉑ 고용관계의 틀로 재포섭하기 위해 고용관계의 판단지표를 재구성하거나, 고용관계가 아닌 형태로 오분류(misclassification)되는 것을 방지하는 제도를 만드는 방식, ㉒ 보호의 대상과 내용을 새롭게 범주화하는 방식, ㉓ 종래의 표준적 고용관계에 기반한 노동법·사회보장제도를 변모시켜, 노동법제와 고용상 지위를 연계시키지 않는 방식 등으로 대별해 볼 수 있다. 또한 각국의 노동시장 상황과 노동법제의 내용이 상이한 만큼 위의 방식을 동시에 활용하기도 한다.

<표 V-1> 특수형태노무제공자 보호 법제의 유형

고용상 지위 판단	고용관계로 재포섭	노동법/사회보장법 전면 적용	<ul style="list-style-type: none"> <li>•미국: 오분류 방지법, 캘리포니아주 AB5</li> <li>•독일: 취업자(Beschäftigte) 지위확인절차</li> </ul>
	고용관계 vs. 자영업 사이의 제3범주화	노동법/사회보장법 적용 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>•독일: arbeitnehmerähnliche Person</li> <li>•이탈리아: lavoratore parasubordinato</li> <li>•영국: worker</li> <li>•스페인: Trade</li> <li>•오스트레일리아: independent contractor</li> <li>•캐나다: dependent contractor</li> </ul>
	보호대상을 새롭게 범주화		
고용상 지위 무관	고용상 지위와 관계없이 보호	노동법/사회보장법 적용방식 변모	<ul style="list-style-type: none"> <li>•프랑스: 재충전권(2014), 엘 코므리법(2016), 직업의 미래 선택법(2018), 개인활동계좌(CPA)</li> <li>•핀란드: 기본소득 시범도입(2017)</li> </ul>

## 1. 고용관계로 재포섭하는 방식

고용관계의 틀로 재포섭하기 위해 고용관계의 판단지표를 재구성하거나, 고용관계가 아닌 형태로 오분류되는 것을 방지하는 제도를 만드는 방식이다.

### (1) 고용관계 판단 기준의 진화

#### ① 고용관계 판단의 전통적 지표들

많은 국가들에서 고용관계(employment relationship)는 노동법적 보호를 부여하는 출발점이었다. 고용관계의 존재 여부를 판단하는 지표 혹은 기준은 국가 별로 다르지만, 대체로 노무제공자의 사용자에 대한 종속성(subordination) 혹은 의존성(dependence)이 존재하는지를 중요한 잣대로 삼아 왔다(ILO, 2006).

또한 많은 국가들에서 고용관계의 존재 여부는 노동법적 보호를 받을 수 있는 인적 범위를 구분하는 기준이 되어 왔다. 일하는 사람을, 고용관계가 존재하는 ‘근로자’(employee)와 그렇지 않은 잔여적 범주로서 ‘자영업인’(self-employed)으로

구분하여 법적 보호를 달리하는 이분법적 접근법이 많은 법체계에서 여전히 주류적 방식이다.

대부분의 국가에서 고용관계의 존재 여부를 판단하는 역할은 주로 법원이 담당하고 있다. 2016년 영국 런던 고용재판소에서 우버(Uber) 운전자를 ‘노무제공자(worker)’로 인정한 이후, 유럽, 북미 등에서 우버, 딜리버루(Deliveroo) 등의 플랫폼 노동자들이 ‘근로자’ 혹은 ‘노무제공자’로서 권리를 다투는 소송이 증가하고 있다. <표 V-2>는 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관한 최근의 소송 사례이다.

<표 V-2> 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관한 최근의 소송 사례

노무제공 플랫폼	근로자성 관련 최근 소송
Uber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Worker 인정: &lt;영국&gt; Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others v Uber (London Employment Tribunal, 28 October 2016; Employment Appeal Tribunal, 11 November 2017; Court of Appeal, 19 December 2018)</li> </ul>
Deliveroo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자영업인으로 인정: &lt;영국&gt; IWBG v. Deliveroo (Central Arbitration Committee, 14 November 2017; High Court of Justice, 5 December 2018)</li> <li>• Employee로 인정 &lt;스페인&gt; Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia (1 June 2018)</li> </ul>
Foodora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자영업인으로 인정: &lt;스페인&gt; Foodora case - Tribunale di Torino, 7 May 2018, no.778 (and similarly for Glovo, Tribunale di Milano 10 September 2018, n. 1853)</li> <li>• 유사 노동자로 인정: &lt;스페인&gt; Foodora case - Corte d'Appello di Torino, 4 febbraio 2019, n. 26</li> </ul>
Pimlico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Worker 인정: &lt;영국&gt; Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith (Supreme Court, 13 June 2018)</li> </ul>
Dynamex	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employee 인정 &lt;미국&gt; Dynamex Operations West vs Superior Court (California Supreme Court, April, 2018)</li> </ul>

문제는 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대한 각국 법원의 판단이 상이할 뿐 아니라 예측가능성도 부족하다는 사실이다.

국가별로 ‘근로자’에 대한 상이한 판단 기준을 정립해왔지만<sup>55)</sup>, 가장 빈번하게 활용되는 요소(factor)나 지표(criteria)는 다음과 같다(ILO, 2007).

〈표 V-3〉 근로자 판단 지표들

- 노동에 대한 통제(control) 및 지시(instructions)
- 노무제공자의 사업체에의 편입(integration)
- 주로 타인의 이익을 위해 수행하는 노동
- 노무제공자가 몸소(personally) 하는 노동
- 노무제공의 시간 혹은 장소에 대한 지정
- 일정한 기간 동안의 노무제공 및 노무제공의 지속성
- 노무제공을 위한 대기 의무
- 사업주의 작업도구/원료 등의 제공
- 정기적인 보수 지급
- 노무제공의 대가가 노무제공자의 주된 수입원일 것
- 휴일·휴가 등의 부여
- 노무제공자가 사업적 위험을 부담하지 않을 것

## ② 플랫폼 노동자의 고용상 지위 판단의 쟁점들

플랫폼 노동자는 디지털 플랫폼을 매개로 하여 노무제공이 이루어지는 특성상 전통적 근로자성 판단지표로 판단하기에 곤란한 부분들이 있다. 첫째, 업무 수행에 대한 사업주의 통제권의 존재 여부를 어떻게 판단할 것인가이다. 특히 플랫폼은 대개 직접적·구체적 지시를 하는 것이 아니라 ‘알고리즘에 따라’ 노무제공자에게 기대하는 행동 양식 권고, 일감 접근 기회의 통제, 평점 혹은 평판(profile) 등에 따른 통제를 하기 때문에 이를 업무 수행에 대한 통제로 인정할 수 있을지가 쟁점이 된다.

둘째, 대개의 플랫폼이 노무제공자에게 업무 수행을 직접적으로 강제하기보다는 더 많은 일감(이는 곧 더 많은 소득의 기회를 의미)의 기회를 제공하는 방식으로 업무 수행을 유도한다. 따라서 외관상으로는 노무제공자가 업무 수행을

55) 영국, 미국, 독일, 프랑스, 일본, 한국의 사례에 관해서는 전국민주노동조합총연맹 주최, 「특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의 토론회」 자료집(2019. 11. 14.) 참조.

수락 또는 거절할 자유를 가진 것처럼 보이며, 이는 플랫폼 노동자를 자영인으로 판단하는 쪽으로 기울어지는 요소가 된다.

셋째, 노무제공자가 일시적·간헐적으로 플랫폼 노동을 하거나, 복수의 플랫폼을 통해 일감을 얻는 경우, 플랫폼과의 관계가 지속적이거나 전속적이지 않기 때문에 종래 전일제·지속적 계약관계를 전제로 성립된 노동법제를 적용하기가 곤란하다. 이는 호출노동이나 초단시간노동의 경우에도 지적되었던 문제들인데, 플랫폼 노동은 여기에 더하여 업무 수행이 일회적으로 파편화될 수 있다는 점에서 아예 ‘노동(work)’으로 인식되지 않는 위험까지 더해진다.

넷째, 플랫폼 노동자는 노무제공을 할 때, 플랫폼 기업, 관리업체(‘agency’), 서비스 이용자(‘고객’) 등과 다면적 관계를 맺는다. 따라서 플랫폼 노동자의 ‘사용자’를 누구로 보아야 하는지가 쟁점이 되고, 사용자를 특정할 수 없으면 이는 역으로 노무제공자의 근로자성을 부인하는 요소로 작동한다. 특히 플랫폼은 대개 자신은 노무제공자와 서비스이용자를 단순히 매개할 뿐이라고 주장하기 때문에, 노무제공자가 플랫폼 사업체에 편입되어 있다고 주장하기 어렵거나, 플랫폼이 사용자로서의 책임을 회피하기가 쉽다.

그럼에도 불구하고 각국에서는 플랫폼 노동자를 근로자로 인정하는 판결·결정도 내놓고 있는데, 다음은 근로자 판단지표의 진화를 보여주는 최신 사례들이다.

#### <표 V-4> 플랫폼 노동자를 근로자로 인정하는 판결·결정 최신 사례

■ 프랑스 파기원(Cour de Cassation) 판결<sup>56)</sup>: 음식배달 플랫폼(Take Eat Easy) 노동자를 근로자로 인정

원심은 플랫폼 노동자가 일을 할지 말지, 언제 일을 할 것인지 선택할 수 있었다는 점을 근거로 근로자로 인정하지 않았으나, 파기원은 고용관계의 존재 여부는 계약의 당사자가 해당 계약을 어떻게 보는가가 아니라, 노무 제공이 실제 어떻게 이루어졌는가에 따라 좌우된다고 실시함. 그리고 플랫폼이 노동자들에게 배달할 때 노동자들의 실시간 위치와 이동 거리를 모니터링할 수 있는 장비를 구비하도록 한 점을, 고용관계의 존재를 인정하기에 충분할 정도로 지시 및 통제가 있는 것으로 인정함. 또한 노동자들이 의무를 위배하는 행위가 반복되면 플랫폼에서 퇴출시키는 점을 근거로 플랫폼이 노동자들에 대한 제재 절차를 가진 것으로 인정함.

■ 오스트레일리아 공정노동위원회(Fair Work Commission) 결정<sup>57)</sup>: 음식배달 플랫폼(Foodora) 노동자를 근로자로 인정

- 플랫폼 노동자가 업무를 수행하는 방식에 대해 통제할 수 있는 상당한 권한을 플랫폼이 가지고 있고, 노동의 장소 및 각각의 교대근무의 시작·종료시간을 플랫폼이 결정한 점을 인정함. 노동자들의 업무수행에 순위(rank)를 매기는 배치 시스템에 사용된 매트릭스(metrics)를 플랫폼의 통제력의 반영으로 인정하였는데, 특히 배치 시스템의 운용으로 인해 노동자들은 높은 평점을 유지하기 위해 업무를 수행할 때마다 일정한 횟수의 배달을 해야만 하고, 1주일에 일정한 횟수 이상의 교대근무를 해야만 하고, 금요일, 토요일, 일요일 근무를 일정 횟수 이상 해야만 한 점을 근거로 근로자로 인정함.

- 또한 배달노동자는 배달할 때 사용하는 자전거 이외에 실질적으로 자본 투자가 없는데, 이 자전거는 노동자가 배달 업무 이외에 일상생활에도 사용하는 것이며, 플랫폼과 배달노동자 사시의 서비스계약 상 배달노동자는 Foodora 브랜드가 인쇄된 복장을 착용하고 Foodora 배달임을 표시하는 장비를 사용하도록 되어 있으므로, 해당 노동자가 Foodora의 사업에 활용되고 있음을 외부에 표시하였다고 인정함.

- 그러므로 배달노동자는 그 자신의, 혹은 그 자신을 위한 사업에 종사한 것이 아니라, 플랫폼의 사업의 일부로서 일하였고, 배달노동자의 노무제공이 플랫폼의 사업에 통합되어 있었으므로, 플랫폼 노동자를 근로자로 인정함.

■ 캘리포니아주 대법원(Supreme Court of California) 판결<sup>58)</sup>: 택배 플랫폼(Dynamex) 노동자를 근로자로 인정

○ 사실관계

- 다이내믹스(Dynamex)는 전국적으로 당일 수거/배송을 담당하는 업체로서 본사를 캘리포니아에 두고 있음. 일반인이 요청하는 당일 택배 서비스 이외에, 기업체(Office Depot 등)의 당일 반품/배송 서비스도 담당.

- 2004년 이전까지는 운송기사들을 근로자로 고용했으나, 2004년 경비절감을 위해 모든 고용 기사들을 개인사업자로 전환시킴. 이제 운송 기사들은 개인사업자 신분으로서 자신의 차량으로 운송을 수행하고 운송 관련 모든 비용을 부담해야 함. 또한 운송기사들은 다이내믹스와의 계약기간 동안 넥스텔 핸드폰을 구입/사용해야 하고, 다이내믹스의 셔츠와 배치를 구입/착용해야 하며, 자신의 차량에 다이내믹스나 위탁사의 로고를 부착해야 함.

- 고객으로부터 운송 서비스 의뢰를 받고 운송 서비스의 가격을 결정하는 것은 다이내믹스임. 또한 운송료 중 기사에게 지급하는 보수도 다이내믹스가 결정함. 기사들은 보통 고객이 지불한 운송료의 일정 비율 혹은 운송물품 당 정해진 운송료의 일정 비율을 지급받음.

- 기사들은 통상 자신의 근무 스케줄을 자유로이 짤 수 있지만, 근무하려는 날로부터 수일 이전에 자신의 스케줄을 다이내믹스에 통지해야 함.

- 운송물품은 다이내믹스가 일방적으로 기사들에게 배정하며, 기사들은 자신이 어떤 운송을 얼마

만큼 담당하게 될지 사전에 보장을 받지 못함. 기사들은 자신에게 배정된 운송물품을 모두 운송하지 않을 수는 있지만, 이럴 경우 곧바로 그 사실을 다이나믹스에 알려서 다른 기사가 운송을 수행할 수 있도록 하여야 함. 그렇게 하지 않아서 발생한 모든 손해를 해당 기사가 변상해야 함.

- 운송경로는 통상 운송기사가 결정할 수 있지만, 고객의 요청이 있을 경우 배송 시간 및 정차 순서에 관한 고객의 요청에 따라야 함.

- 운송기사들은 다른 기사를 고용하여 다이나믹스가 위탁한 배송을 수행하도록 하는 것이 허용되며, 다이나믹스의 운송을 수행하지 않는 시간에는 다른 운송회사의 운송을 수행하는 것도 허용됨. 다만 다이나믹스가 위탁한 운송을 하지 않고 다른 경쟁업체의 운송을 수행하는 것은 금지됨.

- 기사들은 통상 기간을 정하지 않은 계약을 다이나믹스와 체결하지만, 다이나믹스는 어떠한 이유도 없이 기사들과의 계약을 해지할 권한을 가짐.

- 2005년 1월 찰스 리(Charles Lee)라는 운송기사가 자신 및 자신과 처지가 유사한 다른 운송 기사들을 대신하여, 다이나믹스가 운송기사들을 개인사업자로 오분류함으로써 Business and Professions Code section 17200 및 Labor Code를 위반하였다고 최초의 소송을 제기함. 이 사건에 이후 원고가 추가되어 집단소송으로 진행되었고, 이 사건의 상고심이 대상 판결임.

#### ○ 캘리포니아 주대법원의 판결 요지

- 주대법원은 커먼 로(Common law) 상의 노동에 대한 통제권(control of details) 테스트는 그 연혁으로 볼 때 제3자에 대한 사용자책임을 규명하기 위한 손해배상법규의 적용 과정에서 형성된 것으로서, 그러한 역사적 맥락에서 그 의미를 제한적으로 해석해야 한다고 봄. 즉, 개별법의 목적에 따라 테스트는 달라져야 하며 커먼로의 테스트를 노동자 보호법규에 적용하는 것은 문제가 있음. 고용관계의 정의는 개별 법규의 '연혁 및 근본 목적'과의 관련성 속에서 검토되어야 하며,<sup>59)</sup> 이 때 '일의 본성(nature of the work)', 계약 당사자간의 전반적 관계를 살펴야 함.

- 공정노동기준법(FLSA)의 경제적 실체 지표(test)는 사건별로 종합적 판단이라는 점에서 장점이 있지만, 기업과 노동자가 자신의 법적 지위에 관해 사전에 알기 어렵다는 점에서 단점이 있음(법적 안정성의 부족)

- 이에 캘리포니아주 대법원은 상당수의 주에서 활용되고 있는 보다 단순한 ABC test를 이 사건의 판단기준으로 제시함. 이는 모든 노동자를 근로자(employee)로 추정하는 가운데, 이하의 세 가지 조건을 각각 만족하는 경우에만 해당 노동자를 개인사업자로 보는 방식으로 입증책임을 전환함:

(a) 그 노무제공자가 계약상로나 실제적으로나, 업무 수행에 관해 사용자로부터 어떠한 통제나 지시를 받지 않고, (b) 그 사람의 노무제공이 그를 사용하는 기업의 통상적 사업 수행 범위를 넘어서는 일이며, (c) 독립 자영업으로 형성된 직종, 직업, 사업에서 그 노무제공자가 일해 온 방식과 동일하게 고객(기업)을 위해 일했다.<sup>60)</sup>

- 캘리포니아주 대법원을 비롯한 미국의 여러 법원들은, 근로자가 아니라 개인사업자를 사용한다고 주장하는 기업이 그 증명 책임을 부담하도록 하여 법적 다툼에 따르는 비용을 기업이 부담하도록 전환시킴.

56) Arrêt n° 1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) – Cour de cassation – Chambre sociale

## (2) 고용관계의 추정 제도의 도입

동시에 상당수의 국가에서 계약의 형태가 ‘자영인’으로 되어 있지만 노무제공의 실태가 ‘근로자’와 다르지 않은 ‘위장 자영인’의 활용이 문제로 대두되어 왔다. 일례로 국제노동기구(ILO)는 2006년 「고용관계 권고(제198호)」를 채택하면서, 사용자가 노무제공자를 근로자가 아닌 것처럼 취급하거나 고용계약이 아닌 다른 계약형식을 활용함으로써 노무제공자의 진정한 법적 지위를 은폐하는 경우를 ‘위장된 고용관계(disguised employment relationship)’로 지칭한 바 있다(제4조[b]). 특히 「고용관계 권고」는 고용관계의 위장에 따르는 사용자의 경제적 이익을 근절하기 위한 효과적 조치들의 개발(제17조), 하나 또는 그 이상의 고용관계의 지표가 존재하는 경우 고용관계의 존재를 법적으로 추정하는 제도의 도입(제11조[b]) 등을 국가정책으로 수립할 것을 권고하고 있다.<sup>61)</sup>

---

- ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737,

([https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1737\\_28\\_40778.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html))

57) Klooger v Foodora Australia Pty Ltd [2018] FWC 6836, 16 November 2018,

(<https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2018fwc6836.htm>)

58) *DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC. v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY* (THE SUPREME COURT OF CALIFORNIA, 2018.4.30.)

59) “캘리포니아 노동법 규정의 근본적 취지는 우선적으로는 노동자들의 권익을 위한 것이며, 노동자들과 그 가족들에게 노동조건의 최저한을 보장함으로써 그들에게 존엄과 자존감을 부여하는 것이다. 동시에 이 규정은 노동법을 준수하는 기업들이 노동법 적용을 회피하는 경쟁기업과의 불공정한 경쟁에 시달리는 것을 방지하는 취지를 가진다. 마지막으로 이 규정은 보다 일반적인 공공적 목적을 가지는데, 이는 노동법 규정이 준수되지 않았을 때 노동자와 그 가족들에게 생기는 부정적 효과를 결국 사회가 떠안게 되기 때문이다.”(Dynamex 판결문, pp.59~60)

60) “(a) that the worker is free from the control and direction of the hirer in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact; and (b) that the worker performs work that is outside the usual course of the hiring entity’s business; and (c) that the worker is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed.”(Dynamex 판결문, p.7)

61) ILO, *Recommendation concerning Employment Relationship* (No.198, 2006).

일정한 요건에 해당하는 경우 근로자로 추정하는 방식은, 그 추정을 깨뜨리려는 당사자(주로 사업주)가 반증에 성공할 때 근로자성이 부인되기 때문에, 노무제공자의 고용상 지위를 둘러싼 법률적 다툼에 소요되는 시간과 비용을 노무제공자가 아니라 사업주가 부담하도록 만든다. 이는 보호를 필요로 하는 노무제공자들이 그러한 보호를 받기 위해 노동관계의 실질을 스스로 입증해야만 하는 부담을 경감시키고, 사업주가 손쉽게 고용관계를 위장하려는 동인을 억제하는 효과를 가진다.

다음은 근로자로 추정하는 법제들의 대표적 사례이다.

### ① 프랑스 노동법전<sup>62)</sup>

프랑스는 노동법전 제7편에서는 일정한 직업에 종사하는 자에게 노동법을 전부 또는 부분적으로 적용하고 있다. 특히 직업언론인, 공연예술인, 모델 등은 일정한 요건에 해당하는 경우에 고용계약으로 추정한다. ‘추정’은 반증에 의해 깨질 수 있지만, 노동법전은 이 추정이 보수의 지급방식이나 액수 및 계약당사자들이 부여한 계약의 유형 등에 의해 반복되지 않도록 규정하고 있다.

구체적으로 살펴보면, 하나 이상의 신문이나 잡지 또는 출판회사를 위하여 정기적으로 기자로서의 업무를 수행하는 것을 주된 일로 삼고 이로부터 수입의 주요 부분을 획득하는 기자는 근로자로 추정된다(제7111-1조). 인터넷의 발달에 따라서 직업언론인의 외연도 확장되었는데, “전기통신회선을 통해 하나 또는 복수의 통신사에서 일을 하는 언론인”에게도 직업언론인으로서 관련 조문을 적용한다(제7111-5조).

자영인 또는 법인이 보수를 대가로 공연예술인의 협력을 확보하는 모든 계약은 고용계약으로 추정된다(제7121-3조). 창작에 있어서 예술인이 사용자의 지휘명령을 일절 받지 않는다거나 창작에 사용된 재료나 도구가 예술인의 소유라거나 예술인이 한 명 또는 그 이상의 보조자를 직접 고용한다는 등의 사정은 근로자 추정을 깨뜨리지 않는다(제7121-4조).

62) 프랑스 노동법제에 관한 소개는 조경배(2011)과 양승엽(2019)를 참조하였다.

자영인 또는 법인이 보수를 대가로 모델의 협력을 확보하는 모든 계약도 고용계약으로 추정된다(제7123-3조). 이러한 추정은 보수의 지불방법 및 보수액, 당사자들이 계약에 부여한 명칭을 불문하고 이루어지면 모델이 자신의 업무수행에 있어서 완전한 행위의 자유를 보유한다는 입증에 의하여 고용계약의 추정이 반복되지 않는다(제7123-4조).

또한 프랑스 법원은 위장 자영업자로 의심되는 경우 종속성 판단기준을 완화하여 근로자로 인정하는 경향이 강하다. 일례로 화물운송업에서 운송회사와 차량운전자 사이에 비법인 회사<sup>63)</sup> 계약을 체결하는 경우가 많은데, 판례는 비법인 회사 계약이 진실한 것인지 아니면 고용계약을 은폐한 것인지를 따져 후자로 판단될 때에는 이를 고용계약으로 간주한다. 판례가 판단기준으로 드는 것들은 다음과 같다.

▶ 노무제공자가 업무 수행에 있어서 완전한 재량권을 갖는지 또는 사업주의 명령에 구속되는지 여부. 사용자가 정한 규칙을 어겼을 때 이에 대한 경고 등의 조치가 이루어지는 경우에는 사업주의 명령에 구속되는 것으로 본다.

▶ 노무제공자가 회사의 운영에 참가하는지 또는 사업주가 회사 운영에 전권을 행사하는지 여부.

▶ 노무제공자의 보수와 사업주가 수수료로 얻는 이익 사이에 심각한 불균형은 없는지 여부. 진실한 비법인 회사 계약으로 인정된 경우를 보면 노무제공자가 실현한 영업이익에서 사업주가 2%를 취하였다. 이에 비해 고용계약으로 인정된 경우에는 사업주가 차량 임대료를 포함하여 24%를 취하였다.

▶ 노무제공자가 자신의 이름으로 고객을 유치할 수 있는지 여부

## ② 캘리포니아주 AB5

캘리포니아주 대법원이 다이나믹스 판결을 통해 원칙적으로 근로자로 추정하는 일명 ABC테스트를 재정립한 이후, 이 ABC테스트를 성문법화하려는 입법 캠페인이 진행되었다. 지난 수년간 권리를 찾기 위해 싸워온 우버(Uber) 기사,

63) '비법인 회사'(société en participation)란 법인 등록을 하지 않은 회사로서, 각 사원들이 자신의 이름으로 영업하는 회사를 말한다.

RDU(Rideshare Drivers United)를 조직한 플랫폼 노동자들과, 위장자영인 조직화에 힘써 온 전미서비스노조(SEIU), 전미화물운송노조(Teamsters) 등이 연대하여 입법 캠페인을 진행하였고, 캘리포니아주에서 활동하는 1200개 노동조합 조직의 연맹체인 캘리포니아 노동연맹(California Labor Federation)이 이를 뒷받침했다. 이에 캘리포니아주의회 로레나 곤잘레스(Lorena Gonzales) 하원의원이 약칭 ‘AB5’(Assembly Bill No. 5, Chapter 296)라 불리는 법안을 발의하였고, 2019년 9월 10일 캘리포니아주 상원 전체 회의를 통과하고 2019년 9월 18일 주지사의 최종서명을 거쳐 2020년 1월 1일부터 시행을 앞두고 있다.<sup>64)</sup>

이는 그동안 캘리포니아주의 판례, 실업보험법, 임금보장법 등에 산재되어 있던 근로자(employee)와 자영인(independent contractor)의 구분 기준을 통합적으로 규정하는 법 개정안인데, 다이나믹스 판결에서 캘리포니아주 대법원이 제시한 판단지표를 비롯하여 지금까지의 판례 및 개별 노동보호법규에 산재되어 있던 진정한 개인사업자의 판단지표(‘ABC test’)를 성문법으로 종합한 것이다. 그 내용을 요약하면 “보수를 위해 노동이나 서비스를 제공하는 개인은 근로자로 간주되며, 이러한 추정을 뒤집고 이들이 독립계약자라고 주장하려면 이들을 사용하는 기업이 ABC 3대 요소를 모두 입증해야 한다”(ABC테스트의 문언은 다이나믹스 판결문과 동일)는 것이다.<sup>65)</sup>

AB5 법안 통과는 캘리포니아주만의 사안이 아니라 전국적으로 유사한 입법을 촉진시킬 계기로 기대되고 있다. 그만큼 이 법안 통과를 막거나 법안을 수정하기 위한 플랫폼 기업들의 로비가 그만큼 치열하다.<sup>66)</sup> 반대로 전국적 노동조합

64) AB5 법안은 입법취지를 다음과 같이 명시하고 있다. 근로자로 마땅히 취급되어야 할 노무제공자(worker)를 독립계약자로 잘못 분류하는 것은 노무제공자 입장에서는 이들에 대한 보호를 박탈하는 것이며, 법을 준수하는 기업과 위반하는 기업 간의 불공정거래 문제를 초래하여 법을 준수하는 기업이 손해를 감수하게 되며, 정부 입장에서는 기업이 근로자 고용에 따라 납부해야 할 각종 사회보장세를 회피하는 것이므로 재정 손실을 입게 되는 것이다. 또한 근로자를 독립계약자로 잘못 분류하는 것은 “중산층의 붕괴와, 소득불평등의 심화”를 초래하는 것이라고도 언급하고 있다.

65) AB5 법안 통과로 인해 개정될 구체적인 노동법전 규정의 내용에 관해서는 이다혜(2019) 참조.

66) 우버, 리프트와 같은 플랫폼기업들은 100달러 값어치의 기프트카드를 뿌리며 법안에 반대하는 시위에 플랫폼 노동자들을 동원하였고, 법안이 캘리포니아주상원을 통과하자 2020년 AB5법을 무력화

들과 노동단체들이 법안 통과를 촉구하는 다양한 활동을 열띠게 벌이고 있고, 대선 주자를 비롯한 유력 정치인들의 지지 선언도 이끌어냈다.<sup>67)</sup> 최근에는 미국의 대표적 노동법, 경제학 교수 75명이 이 법안을 지지하는 연서명을 발표하기도 했다.<sup>68)</sup>

## 2. 보호 대상을 새롭게 범주화하는 방식

### (1) 근로자/자영인 2분법을 유지한 채 중간범주를 만드는 방식의 문제점

이탈리아, 스페인 등에서 입법화되어 있는 중간 범주(intermediate category)를 만들어내는 방식은, 엄밀히 보자면 근로자/자영인의 이분법을 유지한 채, 자영인 중에 노동법적 보호가 필요한 집단을 중간범주로 만들어 노동법의 일부 보호

---

하기 위한 주민투표 발의에 수천만 달러를 투입하겠다고 밝혔다. 또한 리프트는 기사들에게 AB5 법안 통과로 인해 기사들이 조만간 특정 근무시간에, 특정 구역에서 일하면서 하나의 플랫폼에서만 일해야 할 수도 있다고 이메일로 기사들에게 통보했다. 이 법에 반대하는 플랫폼 기업들의 요구는 플랫폼 노동자들을 ‘근로자’(employee)가 아닌 제3의 범주로 다루고, 이들에게 부분적인 노동법적 보호와 사업장별 협상체계(company union)를 도입하자는 것으로 요약된다.

67) 가빈 뉴섬(Gavin Newsom) 캘리포니아 지사는 AB5 법안에 서명하면서 캘리포니아주 의원들에게 보낸 공개서한에서 “근로자 오분류로 인해 지난 40년간 중산층이 줄어들었다. 이제 모든 노동자에게 지속 가능한 경제적 안정성을 창출하기 위해 행동할 때이다. AB5는 중요한 첫단추를 끼운 것이며, 다음 단계는 유연성과 혁신을 유지하면서도, 더욱 많은 노동자들이 노동조합을 결성하고 단체교섭을 통해 노동조건을 개선하며 일터에서 더 강한 발언권을 갖도록 하는 것이다”고 얘기하면서, 구체적으로 연방노동관계법(NLRA) 적용에서 제외된 노무제공자들에게 노동조합을 조직할 단결권과 단체교섭권을 부여하는 법 개정을 위해서 함께 노력할 것을 주 의회와 노사 관계자들에게 제안했다.

68) 이들은 AB5 법안을 지지하는 공개서한에서 “대부분의 앱 기반 노동자들이 알고리즘에 따라 통제되며, 독립적 사업자로서의 재량을 거의 갖지 않으며, 플랫폼 사업주가 이들의 노무 제공 시간과 업무수행을 구조적으로 지배하며, 계약해지도 일방적으로 할 수 있으며, 노무제공자가 서비스의 가격을 결정할 수 없다”는 실태를 지적하며, 캘리포니아주가 근로자 오분류로부터 노무제공자를 보호하는 흐름을 전세계적으로 선도해야 한다고 역설하였다.

를 제공하는 방식이다(Countouris, Nicola and Valerio de Sefano, 2019:23).

이 방식의 근본적 문제점으로는, 근로자/자영업의 경계를 설정할 때 발생하는 문제가 근로자/중간범주/자영업의 경계를 설정할 때 동일하게 발생한다는 점이다. 개별적인 일부 보호만 부여됨으로써, 사용자가 근로자를 중간범주의 노무제공자로 위장하는 유인(incentive)이 커진다는 점이 가장 문제이다. 이러한 문제를 잘 보여주는 것이 이탈리아의 사례이다.

### ▶ 이탈리아의 사례

1973년 민사소송법 개정을 통해 “종속성이 없더라도, 하나의 사업주에게 계속적이며 조율된 관계에서 몸소 노무를 제공하는 노동자”(lavoratori parasubordinati)에게 노동분쟁절차를 이용할 수 있도록 하였다. 이 개정으로 인해 종래 종속노동의 전형적 지표의 하나로 여겨졌던 ‘사업주의 사업 조직과 노무제공자의 협력(coordination), 특정 사업주와 일정기간 동안 지속된 계약 관계, 노무제공자가 몸소 업무를 수행하는 특성’ 등이 있음에도 근로자가 아니라 독립 계약자(자영인)로 인정하게 만드는 효과를 낳았다. 사용자들은 고용관계에 따르는 책임과 비용을 회피하기 위해 자신의 근로자를 유사근로자(parasubordinati)로 만들었고, 관련 분쟁이 기하급수적으로 증가하였다.

2003년 이탈리아정부는 시행령 제276호(일명 “비아기[Biagi] 시행령”)를 통해 “프로젝트 기반 노동”이라는 범주를 규정하는데, “사업주가 결정한 하나 이상의 특정 프로젝트를 독립적으로 수행”하여야 유사근로자의 노무제공으로 인정하였다. 프로젝트 기반 노동을 수행하는 노무제공자에게는 모성보호, 육아 및 질병휴가와 같은 최소한의 보호를 제공했다. 이 시행령 이후 프로젝트 기반 노동관계인지 여부에 관한 불확실성이 더욱 증가하고, 자영인과 종속노동의 성격이 혼재하는 계약형태를 남용할 가능성이 더욱 증대했다.

2015년 ‘프로젝트 기반 노동’ 규정은 폐지되었고, 대신 “업무수행의 시간·장소에 관하여 사업주가 그 업무수행 방식을 조직하고, 해당 사업주와 지속적으로 협력하면서 몸소 노무를 제공하는 노동자”(이른바 hetero-organised worker)에게 근로자와 동일한 노동법적 보호를 부여하는 시행령이 입법되었다.<sup>69)</sup> 다만, 가장

대표적인 노동조합이 체결한 단체협약으로 정하는 경우 이러한 확대 적용을 하지 않을 수 있다. 아직까지 법원은 개정 시행령보다는 종전의 유사근로자 판단기준을 고수하고 있으며, 플랫폼 노동자에게 개정 시행령을 적용하는데 소극적이라고 한다.

## (2) 개별 법령의 입법목적이나 보호 필요성에 따라 적용 범위를 각각 규정하는 방식

점점 더 많은 국가들에서, 개별 노동법의 입법 목적에 따라 법으로 보호하고자 하는 인적 범주를 각각 다르게 정하고, 노무제공자의 노무제공 및 노동환경에 관한 기본적인 보호가 전통적인 ‘근로자’ 범주를 넘어—즉 근로계약관계의 존재와 노동법적 보호와의 상호연결성이 느슨해지면서—확장되고 있는 경향을 발견할 수 있다. 대표적인 것이 독일과 영국의 사례이다.

### ① 독일의 사례<sup>70)</sup>

독일은 우리의 근로기준법과 같이 개별적 노동관계 전반을 규율하는 일반적 노동법전이 없고, 해고제한법, 노동시간법, 연방휴가법 등 여러 단행 법률을 통해 개별적 노동관계상의 법적 문제를 규율하고 있다. 또한 집단적 노동관계에 있어서도 우리나라의 노동조합법과 같이 노조 설립, 단체교섭, 쟁의행위 등을 전반적으로 규제하는 단행 법률은 존재하지 않는다. 다만, 단체협약의 당사자, 단체협약의 효력, 단체협약의 일반적 구속력, 복수의 단체협약 충돌시 적용관계 등에 대해 규정하고 있는 단체협약법만 존재한다.

독일에서도 오래 전부터 ‘인격적 종속성(persönliche Abhängigkeit)’을 중심으로 하여 ‘근로자’(Arbeitnehmer)로 판단하는 판례가 형성돼 왔다.<sup>71)</sup> 그러나 독

69) Decreto Legislativo No 81 of 2015, art 2, para 1. *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema dimansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, no 183.*

70) 이하 독일 법제의 소개는 박귀천(2019)을 주로 참고하였다.

일에서는 이미 20세기 초반부터 인격적 종속성이 인정되지 않지만 경제적 종속성은 인정되는 범주를 ‘유사근로자’라는 개념으로 포섭하여 개별법을 적용해왔다.<sup>72)</sup>

‘유사근로자’ 개념에 가장 기준이 되는 것이 단체협약법(Tarifvertragsgesetz) 제12조의a의 유사근로자(arbeitnehmerähnliche Person) 정의이다. 여기서는 “경제적으로 종속되고 근로자와 유사하게 사회적 보호의 필요성이 있는 자로서 고용계약 또는 도급계약에 의해 노무를 제공하고, 이를 본인이 직접 또는 일반적으로 다른 근로자의 도움 없이 행하는 경우”라고 하면서 이에 더하여 다음과 같은 a) 또는 b)의 요건을 갖추어야 한다고 규정하고 있다(제12조의a 제1항 제1호).

- a) 주로 1인을 위하여 활동하거나 또는
- b) 보수활동으로 취득하는 전체 보수의 평균적으로 1/2 이상을 1인으로부터 받는 경우; 이를 예측할 수 없는 경우에는 단체협약에서 이와 다르게 정하지 않는 한, 산정에 있어서 직전 6개월, 이보다 짧은 기간인 경우에 그 기간이 기준이 된다.

다만, 연예활동, 학술활동 또는 언론활동에 기한 급부를 제공하는 자 또는 그러한 급부의 기술적 형성에 직접적으로 기여한 자에 대해서는 보수활동으로 취득하는 전체보수의 평균적으로 최소한 1/3을 1인으로부터 받으면 된다(단체협약법 제12조의a 제3항). 또한 유사근로자로부터 노무제공을 받는 복수의 자가 기업집단의 형태로 결합되어 있거나 또는 이들 간에 성립된 조직공동체 내지는 일시적이지 않은 공동사업체에 속해 있는 경우에 이들은 1인으로 본다(단체협약법 제12조의a 제2항).<sup>73)</sup>

71) 판례의 주요 입장을 요약하면 근로자성 인정에 대해 적극적으로 작용하는 징표는, 업무와 관련한 지시구속성, 시간적 및 장소적인 면에서의 지시구속성, 제3자의 기업으로의 편입, 자신의 기업조직의 부재, 고정적인 보수, 기업위험의 부재, 동일한 사업의 근로자와 동일한 활동 등이다. 그러나 구체적인 판단은 결국 개별 사건의 제반사정에 따라서 결정된다(박귀천, 2019: 174).

72) 대표적 사례가 1911년 12월 20일 가내근로법(HAG : Hausarbeitsgesetz), 1926년 12월 23일 노동법원법(Arbeitsgerichtsgesetz) 등이다.

73) 이것의 대표적인 예로 독일공영방송조합(ARD(Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen

다른 한편 독일은 우리의 사회보장법에 해당하는 사회법전에서는 “근로자(Arbeitnehmer)”와 “근로관계(Arbeitsverhältnis)”라는 용어를 대신하여 “취업자(Beschäftigte)”와 “취업관계(Beschäftigungsverhältnis)”라는 용어를 사용해서 법의 적용 대상을 규정하고 있다. 또한 독일에서 비교적 최근에 제·개정된 노동·사회보장 관련 법에서는 적용 대상을 ‘근로자’가 아니라 ‘취업자’로 규정하고 있는 경우들이 많아지고 있다. 예컨대 독일의 포괄적 차별금지법에 해당되는 ‘일반동등대우법’이나 ‘돌봄휴직법(Pflegezeitgesetz)’ 등에서는 적용대상을 ‘취업자’로 규정하고 있다.

## ② 영국의 사례<sup>74)</sup>

영국은 개별 노동관계법별로 적용대상을 각기 다르게 규정하는 경우가 많다. 노동관계법 영역에서 적용대상은 크게 보아 다섯 가지로 나뉜다고 볼 수 있다. 첫째는 좁은 의미로 ‘근로자(employee) 개념을 적용하는 것이고, 둘째로는 이 근로자 개념을 포함하면서도, 근로자가 아닌 사람들 중의 일부를 포함하여 ‘노무제공자(worker) 개념을 적용하는 경우이고, 셋째로는 차별금지법에서의 유형으로 ‘직접적으로 노무를 수행하는 사람’이 있다. 넷째로는 산업안전보건법에서의 유형으로 ‘사업수행에 영향을 받는 사람’이 있다. 다섯째로는 사회보장법에서의 ‘고용소득자(employed earner) 개념이다.

‘노무제공자’ 개념을 규정한 대표적 법률이 1996년 고용권리법(Employment Rights Act 1996)이다. 노무제공자란 “근로계약 혹은 (b) 명시적이거나 묵시적인가에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이라면) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지에 관계없이, 개인이 수행하는 직업 혹은 사업(business undertaking)상의 고객의 지위가 아닌 계약의 상대방 당사자를 위한 노무를 직접적으로 수행하기로 약속하는, 어떤 다른 형태라도 계약을 체결했거나 그 계약 하에서 일하는 개인”(제230조 제3항)을 말한다. 1992년 노동조합 및 노동관계(통합)법(Trade Unions and Labour

---

Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland))이 있다.

74) 이하 영국 법제의 소개는 심재진(2019)을 주로 참고하였다.

Relations (Consolidation) Act 1992)도 이와 거의 동일하게 노무제공자를 규정하고 있지만(제296조).<sup>75)</sup> ‘직업상의 고객이 아닌 계약의 상대방 당사자’로 되어 있어, 고용권리법상의 ‘사업상 고객의 지위’가 생략되어 있다. 고용권리법 및 노동조합 및 노동관계(통합)법의 대부분의 조항들이 노무제공자에게 적용된다. 그밖에 한국의 최저임금법과 유사한 1998년 최저임금법(the National Minimum Wage Act 1998), 유럽연합의 노동시간지침을 이행하는 법률인 1998년 노동시간시행령(the Working Time Regulations 1998), 단시간 근로자에 대한 차별금지를 규정한 유럽연합의 지침을 이행하는 법인 2000년 단시간 노무제공자 (덜 우호적인 대우 금지) 시행령(the Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000), 파견근로자와 관련된 차별금지법률로서 유럽연합의 지침을 이행하는 법률인 2010년 파견노무제공자 시행령(the Agency Workers Regulations 2010) 등은 모두 노무제공자에게 적용된다.

그리고 1974년 산업안전보건법(Health and Safety at Work 1974)에서 노무(‘work’)는 근로자(employee) 혹은 자영업자로서의 노무를 모두 포함한다(제52조 제1항(a)). 1974년 산업안전보건법은 자신의 근로자에 대한 안전배려의무(제2조)와 더불어 고용상태에 있지 않은 사람들에 대한 안전배려의무를 다음과 같이 규정하고 있다(제3조 제1항).

“사용자가 사업을 수행하는 것에 의해 영향을 받을 수 있으나 고용상태에 있지 않는 사람들이 사업 수행에 의해 건강이나 안전의 위험에 처하지 않도록 합리적으로 실행가능한 한도 내에서 보장하는 방식으로 사업을 수행해야 하는 것은 모든 사용자의 의무이다.”

75) “이 법에서 “노무제공자”는 (a) 근로계약 혹은 (b) 한 개인이 그의 고객이 아닌 계약의 상대방 당사자를 위한 역무를 직접적으로 수행하기로 약속한 모든 다른 형태의 계약 (c) 고용이 (a)나 (b)에 포함되지 않는 선에서 정부 부서 아래 혹은 정부부서의 목적으로 그러한 고용관계에서 일하거나 통상적으로(normally) 일하거나 일하기를 추구하는 개인을 말한다.”(제296조 제1항). 거의 동일한 정의는 1998년 최저임금법 제54조, 1998년 근로시간규정 제2조, 2000년 단시간 노무제공자 (덜 우호적인 대우 금지) 규정 제1조, 2010년 파견노무제공자 규정(the Agency Workers Regulations 2010) 파견 규정 제2조 등에 규정되어 있다.

### 3. 고용관계상 지위와 무관하게 보호하는 방식

#### (1) ILO: 노동의 미래와 “보편적 노동 보장”(Universal Labour Guarantee)

ILO는 2014년 이래 ‘노동의 미래(future of work)’라는 의제 하에, 위의 다양한 대응방식에 관한 회원국의 사회적 대화를 활성화하고 국제사회의 합의를 형성하기 위해 노력해왔다. 2019년 ILO 출범 100주년을 맞아 ILO총회에서 채택된 「노동의 미래를 위한 ILO 100주년 선언」<sup>76)</sup>에서는 모든 노동자가 i) 노동기본권 존중, ii) 법률 혹은 단체협약에 따른 적정 최저임금, iii) 최장 노동시간에 대한 제한, iv) 노동 안전과 보건에 관한 적절한 보호를 받아야 한다고 천명하였다.<sup>77)</sup>

이미 오래전부터 ILO는 8개 기본협약에 규정된 권리와 원칙들은 자영 노동자(self-employed worker)를 포함한 노동자 모두에게 보편적으로 적용된다는 입장을 견지해왔다.<sup>78)</sup> 즉, 제87호(결사의 자유와 단결권 보장 협약, 1948), 제98호

76) 「ILO Centenary Declaration for the Future of Work adopted by the Conference at its one hundred and eight session, Geneva, 21 June 2019」, Ⅲ부 B.

77) ILO 100주년 총회에 맞춰 노동의 미래에 관한 독립적 보고서를 제출하기 위해 조직된 ‘노동의 미래 위원회’는 보고서에서 “계약형태나 고용상 지위에 관계없이 모든 노동자는 인간적인 노동환경을 보장하는 적절한 노동 보호를 차별없이 누릴 수 있어야 한다”고 강조하면서 “전일제 고용이거나, 온라인에서 미세업무(microtasks)를 수행하거나, 집에서 글로벌 공급망을 위한 생산 활동에 종사하거나, 임시 계약직에 종사하는지 여부와 관계없이 모든 노동자에게 적절한 사회보호를 제공하기 위한 새로운 방법을 찾아야 한다”고 권고하였다. 모든 노동자에게 보장되어야 할 보편적 노동권에는 a) 노동자 기본권: 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적 인정, 강제·아동노동 및 차별로부터 자유, b) 기본 노동조건: (i)‘적정 생활임금’(ILO헌장, 1919) (ii) 최대노동시간 제한 (iii) 안전하고 건강한 작업환경”을 포함할 것을 권고하였다. 위원회는 이를 “보편적 노동 보장”(Universal Labour Guarantee)이라고 천명하였다(ILO, 2019: 38~39).

78) 「노동의 권리 및 근본적 원칙들에 관한 1998년 ILO 선언」(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 이하 ‘1998년 ILO 선언’)은 ILO의 기본협약인 결사의 자유 및 단결권·단체교섭권의 보장, 차별 금지, 강제노동 및 아동노동 금지 등은 비준 여부와 관계없이 ILO

(단결권과 단체교섭권 협약, 1949), 제29호(강제노동 협약, 1930) 및 보충협약(2014), 제105호(강제노동철폐 협약, 1957), 제100호(동등보수 협약, 1951), 제111호(고용과 직업상 차별 협약, 1958), 제138호(최저연령 협약, 1973), 제182호(가혹한 형태의 아동노동 협약, 1999)은 자영 노동자에게도 보장되어야 한다는 것이다.

일례로 ILO 결사의 자유 위원회, 기준적용위원회 등 ILO의 감독기구들은 “결사의 자유 원칙에 비추어, 군인과 경찰을 제외한 모든 노동자는 그들 자신의 선택에 따른 단결체를 결성하거나 가입할 권리를 가진다”. 그리고 “결사의 자유 원칙에 의한 권리를 보장받는 사람의 범위는 고용관계의 존재 여부에 따라 결정되지 않는데, 흔히 고용관계가 존재하지 않는 농업 노동자, 자영 노동자 혹은 자유직업종사자 역시 단결권을 누려야 한다”고 표명해왔다.<sup>79)</sup>

## (2) 프랑스

프랑스에서는 2016년 제정된 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」, (일명, 엘 코드리 법)은 디지털 플랫폼의 사용자 책임과 플랫폼 노동자의 권리를 담고 있다. 여기서 플랫폼 노동자는 “전자적 방식의 플랫폼을 이용하여 작업활동을 행하는 비임금노동자”로 정의된다.<sup>80)</sup>

현재 그 내용은 노동법전 L.7341-1조 이하에 규정되어 있다(박제성 등, 2016).

---

회원국 일반이 준수해야 할 의무를 가진다는 점을 확인하였다.

79) Committee on Freedom of Association, Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association (ILO 2018, 6th edition) para 387; ILO, Giving globalization a human face General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008 (ILO 2012) para 53.

80) 다만 이러한 법규정도 불구하고 법원에서 종속관계가 인정되면 플랫폼 노동자도 임금노동자로 재규정될 수 있다.

<표 V-5> 프랑스 엘 코드리 법의 플랫폼 노동자 관련 내용

L.7342 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 플랫폼 사업주가 결정하는 경우, 플랫폼 사업주는 플랫폼 노동자에 대해서 다음과 같은 사회적 책임을 부담한다.

- ① 플랫폼 노동자가 산재보험에 임의가입하는 경우, 그 보험료는 플랫폼이 부담한다.
- ② 플랫폼 노동자는 비임금근로자와 자영업자에게 적용되는 직업훈련을 향유할 권리가 있으며, 이 때 그 비용은 플랫폼이 부담한다.
- ③ 플랫폼 노동자는 국가에서 인정하는 직업 관련 자격증을 취득할 목적으로 경력 인정을 신청할 수 있으며, 플랫폼은 그 과정에 소요되는 비용을 부담하는 한편, 시행령에서 정하는 바에 따라 일정한 수당을 플랫폼 노동자에게 지급해야 한다.
- ④ 플랫폼 노동자들이 직업적 요구사항을 관찰하기 위하여 조직적으로 노무의 제공을 거부하는 행동은 계약상 책임을 발생시키지 아니하며, 플랫폼과의 관계를 단절하는 등 그 행동을 이유로 해당 플랫폼 노동자에게 불이익을 가하는 일체의 이유를 구성하지 아니한다.
- ⑤ 플랫폼 노동자는 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있으며, 대표를 통하여 집단적 이익을 주장할 수 있다.

### (3) 이탈리아

이탈리아 헌법 제39조가 규정하는 단결권은 자영 노동자에게도 보장된다. 또한 이탈리아 법원은 자영 노동자가 계약 상대방에 비해 힘이 약할 경우에는 피고용인 없이 몸소 노무를 제공하는 자영인의 파업권(헌법 제40조) 역시 인정해왔다.<sup>81)</sup>

그리고 이탈리아 자영 노동자에게는 고용 및 직업상 차별 금지, 노동안전보건법 등이 동일하게 적용된다.

2017년 이탈리아 의회는 소상공인을 제외한 모든 자영 노동자를 보호하기 위한 새로운 입법을 하였다.<sup>82)</sup> 이에 따르면 자영 노동자에게 출산 전 2개월과 출산 후 3개월간 휴직 여부와 관계없이 모성보호급여가 지급되며, 동일한 사업주에

81) Italian Constitutional Court 17 July 1975, No. 222.

82) Law 6 June 2017 No. 81.

게 지속적으로 노무를 제공한 자영 노동자의 경우 사업주는 임신, 질병, 부상 등을 이유로 계약해지를 할 수 없으며, 자영 노동자는 1년에 150일까지 무급휴직을 할 수 있다. 또한 부모 모두 자녀가 3세가 될 때까지 최장 6개월의 육아휴직을 할 수 있다.

사업주가 자영 노동자에게 보수 지급을 정당한 사유 없이 지연하였을 때 지연이자가 부과되며, 사업주는 자영 노동자와 서면으로 계약을 체결해야 하며, 지속적 노무제공 계약인 경우 사업주가 계약 내용을 일방적으로 변경하거나 사전 통지 없이 계약을 취소하거나 보수를 60일 이후 지급하는 등의 계약상 규정은 무효가 된다.

## 4. 평가와 시사점

각각의 법제도적 대응 방식을 평가해 보았을 때 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 종속노동의 양태가 변모하고 있는 실태에 조용하여 고용관계의 판단지표를 혁신해야 한다. 특히 우리사회에서 만연한 위장자영인화에 대응하기 위해, 일정한 지표가 인정되는 경우 근로자로 추정하는 입법 내지 행정적 절차를 도입해야 한다.

둘째, 노동관계법 전반에 걸쳐 보호를 받는 근로자와 보호에서 배제되는 자영인의 이분법을 유지한 채, 제3의 범주를 도입하는 방식은 위장자영인화의 유인을 제공한다는 점에서 바람직하지 않다. 개별 노동관계법·사회보장법의 입법목적에 따라 보호를 필요로 하는 사람의 범위를 정할 필요가 있다.

셋째, 노동3권의 보장, 적정한 보수의 보장, 최장 노동시간의 규제, 노동 안전과 보건에 관한 적절한 보호는 고용관계의 존재 여부와 관계없이 모든 일하는 사람에게 보장되어야 할 기본적 권리이다.

## 제2절 한국에서 플랫폼 노동자 보호 논의 평가

### 1. ‘특수형태근로종사자’ 대책의 일환으로서의 논의

#### (1) ‘특수형태근로종사자’ 규정의 문제점<sup>83)</sup>

##### ① ‘근로자’가 아닌 제3의 범주로서의 ‘특수형태근로종사자’ 규정

2000년대 이후 비정규직 고용형태 중 하나인 ‘특수고용’의 실태와 보호 방안에 관한 논의가 진행되어 왔다. 그러나 도급위임 등의 계약 형식으로 타인의 사업을 위한 노무를 제공하는 취업형태를 어떻게 정의할 것인가에 관해서조차 사회적 합의를 이루지 못하였다.

관련하여 통계청은 2001년 이후 매년 경제활동인구조사 부가조사를 실시하면서, “독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태”를 조사해왔지만, ‘임금근로자’로 응답한 사람만 해당 질문에 응답하도록 하는 방식이기 때문에, 대다수의 특수형태노무제공자가 조사에서 누락될 수밖에 없었다(조돈문 등, 2015).

2001~2003년 노사정위원회 「비정규근로자대책 특별위원회」 논의 및 2003~2005년 「특수형태근로종사자 특별위원회」 논의를 거쳤으나 보호방안에 관한 합의에 이르지 못하자, 정부는 2007년 의원입법 형식으로 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률 제정안」을 국회에 제출하는 한편, 특수형태근로종사

---

83) 이 부분은 윤애림(2019)에서 요약 및 보완하였다.

자 특례 조항을 신설한 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재보험법’) 개정안을 제출하였다.

전자의 법안은 17대 국회 회기만으로 자동폐기 되었지만, 후자의 산재보험법 개정안은 국회를 통과하여 2008년 7월부터 시행되고 있다. 즉, 2007년 개정 산재보험법은 ‘특수형태근로종사자’에 관한 특례 조항을 신설하였는데, 여기서 ‘특수형태근로종사자’를 다음과 같이 정의하고 있다.

#### <표 V-6> 산재보험법 상의 특수형태근로종사자에 대한 정의

제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자의 노무를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

이러한 특수형태근로종사자 특례규정 방식은 산재보험법이 적용되는 ‘근로자’가 아닌 차별적인 범주를 새로이 도입하는 입법방식이다. 즉 산재보험법의 보호 대상을 「근로기준법」에 따른 ‘근로자’로 하는 원칙(제5조 제2호 및 제6조)을 고수하는 가운데, “「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는” 직종에 종사하는 자를 ‘특수형태근로종사자’로 새로이 정의한 것이다.

‘근로자’에 대한 산재보험의 경우 사업주가 보험료를 전액 부담하는 것에 비해, 특수형태근로종사자의 경우 사업주와 특수형태근로종사자가 각각 보험료의 2분의 1씩 부담하도록 하고 있다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」 [이하 보험료징수법] 제49조의3). 그리고 근로자의 경우 사업주가 보험료 납부의무를 이행하지 않은 경우에도 보험급여가 지급되지만, 특수형태근로종사자의 경우 업무상의 재해가 보험료 체납기간 중에 발생한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 업무상의 재해에 따른 보험급여의 전부 또는 일부를 지급하지 않을 수 있다(산재보험법 제125조 제10항).

또한 산재보험이 의무가입을 원칙으로 하는데 비해 특수형태근로종사자의 경우 산재보험법의 적용을 원하지 않는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 근로복지공단에 산재보험법의 적용 제외를 신청할 수 있다. 적용 제외를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 않는다(산재보험법 제125조 제4항·제5항).

이처럼 특수형태근로종사자에 대한 특례 제도는 사용자 책임의 원칙 아래 의무가입을 골간으로 하는 산재보험법의 원칙과는 다르게, 특수형태노무제공자에게 보험료 부담을 일부 지우고 임의적 탈퇴가 가능하도록 하고 있다.

## ② ‘노무제공의 전속성’ 기준의 문제점

이러한 특수형태근로종사자 정의 규정은 많은 문제점을 가진다. 우선, ‘주로 하나의 사업’에 ‘노무를 상시적으로 제공’하는 등 노무제공의 전속성·계속성 및 비대체성이 있을 것 등을 요구한다. 이는 근로기준법의 ‘근로자’에 해당하는지 여부를 판단하면서 판례가 제시한 지표의 상당부분을 차용한 것이다. 즉, 기존의 판례가 근로기준법의 근로자로 인정한 판단 기준들을 인적 종속성·조직적 종속성·경제적 종속성으로 구분한다면, 이 중 조직적·경제적 종속성의 핵심요소들을 가진 자를 ‘특수형태근로종사자’로 차별적으로 개념화하고 있다.

더욱이 시행령 및 행정지침은 법 규정을 더욱 제한적으로 해석하여 ‘주로 하나의 사업에 노무를 제공’을 ‘하나의 사업주를 위한 노무 제공’으로 좁히고 있다. 일례로 「주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받아 퀵서비스 또는 대리운전업무를 하는 사람의 기준(고용노동부고시 제2017-21호)」는 특수형태근로종사자인 퀵서비스 기사는 “하나의 퀵서비스업체에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무만 수행하는 사람”이거나 “하나의 퀵서비스업체에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송업무를 수행하는 사람”으로 규정하고 있다. 대리운전 기사의 경우도 “서면 약정을 통해 소속(등록) 업체 이외의 다른 업체의 대리운전업무를 수행할 수 없는 사람”이거나 “하나의 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람”으로 규정하고 있다.

2019년 12월 현재 산재보험법의 특수형태특례가 적용되는 직종은 보험설계사, 건설기계운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배 기사, 대출 모집인, 신용카드 회원모집인, 퀵서비스 기사, 대리운전 기사 등 9개이다. 이 중 퀵서비스와 대리운전은 플랫폼 노동자가 특히 증가하고 있는 직종인데, 산재보험법의 특수형태특례는 이들 중 “주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받는” 사람에게만 적용된다. 따라서 플랫폼을 통해 일감을 얻는 대부분의 퀵서비스 기사와 대리운전 기사는 특례 적용에서 배제된다.

그러나 대학의 시간강사나 건설 일용직 근로자와 같이 점점 더 많은 단시간, 일용직, 호출형 근로자들이 복수의 사업주를 위해 노무를 제공하지만 이들을 근로기준법 상 근로자로 인정하고 있는 점과 비교해보면, 특수형태근로종사자에게 근로자보다도 더 강한 전속성을 요구하게 되는 역설이 발생한다.<sup>84)</sup>

그리고 특수형태근로종사자 개념에 포함된 ‘노무제공의 상시성’ 기준 역시 재검토가 필요하다. 물론 노무제공자가 특정 사업주를 위해 계속적·전속적으로 노무를 제공하고 있다면 이는 종속적 노무제공관계의 존재를 긍정하는 징표로 이해될 수 있다. 그러나 그 역의 경우가 언제나 성립한다고 볼 수는 없다. 단시간, 일용직, 호출형 근로자의 경우처럼 특정 사용자와의 노무제공관계가 시간적으로 매우 짧거나 간헐적이어서, 생존을 위해 일감을 끊임없이 찾아야만 하는 상황이라면 오히려 노동시장에서의 지위가 더욱 취약하여 보호의 필요성이 큰 근로자라고 볼 수 있다.

이 문제는, 기업이 근로자와 직접 근로계약을 맺고 취업규칙을 적용하는 등 내부노동시장으로 편입시키는 것이 아니라 필요한 노동력을 기업 외부에서 공급받아 필요한 시기에만 활용하는 경향이 늘어나는 것과 관련된다. 이 경우 기업은 경기 변동에 따라 노동력 투입을 조절하는데 따르는 위험과 비용 - 근로자의 입

---

84) 대법원도 “산업재해보상보험법이 특수형태근로종사자 보호를 위한 특별규정을 둔 취지는 근로기준법상 근로자에 해당하지는 아니하나 업무상 재해로부터 보호할 필요성이 있는 경우에 해당 종사자를 보호하기 위함이다. 그런데 원심이 특수형태근로종사자의 전속성을 판단하면서 제시한 기준은 결국 근로기준법상 근로자성을 판단하는 기준과 크게 다르지 않다. 이러한 기준에 따른 경우 위와 같은 법의 취지를 몰각시키게 된다.”고 설시하였다(대법원 2018. 4. 26. 2017두74719).

장에서 보자면 고용과 보수의 최소한의 안정성을 보장해야 할 책임 - 으로부터 자유로워지는 대신, 근로자는 일감과 소득 확보의 불안정성을 떠안게 된다. 이러한 불안정성을 보완하기 위해 근로자가 복수의 사업주에게 노무를 제공하기 위해 노력하는 것은 근로자가 자영업인으로서의 ‘위험을 스스로 부담하는 것’이 아니라 기업이 져야 할 위험을 근로자에게 전가하는 것으로도 볼 수 있다.

<표 V-7> 배달 플랫폼 노동자에 대한 산재보험 적용 실태

대법원이 음식배달 노동자를 특수형태근로종사자로 분류한 이후 배달대행 노동자들은 전속성이 인정되는 경우는 산재보험법 제125조의 ‘특수형태근로종사자’로, 전속성이 인정되지 않는 경우는 산재보험법 제124조의 ‘중소사업주’로 분류되고 있다.

배달 노동자가 특수형태근로종사자로 인정되기 위해서는 주로 하나의 사업자로부터 배달업무의 의뢰를 받고 있어야 한다. 구체적 예로, 하나의 사업자로부터 의뢰받는 배달업무가 2019년 기준 월 109시간 이상이거나 월 1,185,200원의 소득을 받는 일이어야 한다(근로복지공단, 「2019년 도 퀵서비스기사 소득 및 종사시간 공고」).

배달대행 플랫폼인 배달의민족은 2019. 7.부터 누구나 배달업무를 받을 수 있는 배민커넥트를 시작하면서 산재보험법 특수형태근로종사자 특례규정대로 플랫폼 노동자 1인당 15,630원의 산재보험료를 납부하였지만, 근로복지공단은 배민커넥트 종사자들이 전속성 기준에 미달한다는 이유로 산재보험 적용을 유보하고 있다. 배민커넥트 종사자들은 산재보험료를 납부하였음에도 불구하고, 배민커넥트 업무로부터 얻는 수입이 월 1,185,200원 이상이거나 월 109시간 이상 배민커넥트 업무를 수행하였음을 입증하지 못하면, 특수형태근로종사자 특례가 적용되지 않는다.

③ 오분류를 낚는 직종별 적용의 문제점

산재보험법의 특수형태근로종사자 규정은 법 제125조 제1항의 개념 요소에 해당하면 산재보험법을 적용하는 포괄적 규정 방식이 아니라, 시행령으로 다시 직종을 한정하는 열거적 규정 방식을 택하고 있다. 즉, 산재보험법 제125조 제1항이 규정한 대로 노무제공을 하는 사람들 중에서도 시행령에 규정된 ‘직종’에 종사하는 사람만이 해당된다.

특정한 직종의 종사자 내부에서도 노무제공의 실태가 다양할 수 있는데, 어떤 직종에 종사한다는 이유로 근로자가 아닌 특수형태근로종사자로 오분류될 가능성이 있는 것이다. 그러나 현재 특수형태근로종사자로 규정된 보험모집인, 택배

기사, 전속적 퀵서비스기사, 신용카드 회원모집인, 대출 모집인 등의 경우 근로기준법상 근로자로 인정한 판례들도 있다.<sup>85)</sup>

이러한 직종별 적용방식의 문제점을 잘 보여주는 사례가 음식배달원의 경우이다. 음식배달대행업체 소속 배달원에 대한 산재보험 적용이 쟁점이 된 사건에서, 애초 근로복지공단은 배달원을 근로기준법의 근로자로 보았으나 행정법원과 등법원은 근로자로 인정하지 않았다. 대법원도 배달원을 근로자로 인정하지 않았지만, 배달원을 ‘한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원’으로 봄이 타당하므로 배달인이 특수형태근로종사자로서의 구체적 요건을 충족하였는지에 관하여 더 나아가 심리·판단하여야 한다는 취지로 원심을 파기환송하였다.<sup>86)</sup> 음식배달원의 노무제공실태가 근로자에 가까운지 특수형태근로종사자에 가까운지도 논란이 될 수 있지만, 음식배달원이 한국표준직업분류표의 세분류에서 ‘9223 음식배달원’의 업무보다는 ‘9222 택배원’의 업무에 더 잘 부합하기 때문에 특수형태근로종사자에 해당할 수 있다는 논리에도 문제가 있다. 노무제공 실태를 살피기보다는 특수형태근로종사자로 인정되는 직종에 해당하는가 여부에 따라 산재보험법 적용이 좌우되는 결과가 되기 때문이다.

사실 현행 산재보험법의 특수형태근로종사자에 해당하는 직종으로 위의 9개 직종이 정해진 데에는 종속성의 정도·실태에 따른 판단기준에 의한 것이라기보다는, 특수형태노무제공자의 조직화 정도나 보험 관련 행정이 용이한 직종부터 포함시킨 측면이 있다.<sup>87)</sup>

국가인권위원회도 “산재보험 적용 확대의 기준을 현재 산재보험의 적용을 받고 있는 6개 직종과 유사한 정도의 사업장 전속성으로 삼는 것은 6개 직종 외

85) 서울고법 2016.9.28, 2016나2005786(보험모집인); 울산지법 2017.4.13, 2016구합6096(택배기사); 대법원 2004.3.26, 2003두13939(퀵서비스기사); 대법원 2016.10.27, 2016다29890(대출모집인); 대법원 2016.10.27, 2016다29890(신용카드 회원모집인) 등.

86) 서울행법 2015.9.17, 2014구합75629; 서울고법 2016.8.12, 2015누61216; 대법원 2018.4.26, 2016두49372.

87) “지금까지 특수고용자에 대한 적용 확대가 진행된 업종들을 보면 근로자성이 커서 적용이 시급한 사람들이 먼저 고려되는 순서라기보다 적용이 유리한 법적 틀이 있는 직종 중에서 우선적으로 적용이 용이한 직종이 선정 되는 문제점이 있다”(오종은박은주, 2014: 22).

특수형태근로종사자의 사회적 보호 필요성 및 산재보험이 갖는 사회보장적 성격을 감안할 때 바람직하다고 보기 어렵다”고 지적하고, “특수형태근로종사자 모두를 산재보험 적용대상으로 인정하는 방향으로 산재보험법의 관련 규정이 개정될 필요가 있다”고 권고한 바 있다.<sup>88)</sup>

이처럼 산재보험법의 특수형태근로종사자 규정은 특정 사업주에 대한 전속성을 요건으로 하는 등 많은 문제점을 가지고 있다. 그럼에도, 이후 특수형태노무제공자 보호 논의에서 기준점이 되었고, 행정관청의 노동조합 설립신고증 교부 등에서 전속성이 기준의 하나로 활용되어 왔다.<sup>89)</sup> 최근에는 2019. 1. 15. 전부개정된 「산업안전보건법」에서도 특수형태근로종사자라는 개념을 차용하고 있다.<sup>90)</sup> 요컨대 산재보험법에 도입된 특수형태근로종사자 개념이 우리사회에서 보호의 필요성이 있는 특수형태노무제공자의 범위를 결정하는 기준이 되어 온 것이다.

88) 국가인권위원회 상임위원회 결정, 「산재보험 적용범위 확대를 위한 제도개선 권고」(2014.11.27.)

89) 일례로 고용노동부는 2017.11. 전국택배연대노동조합에 설립신고증을 교부하였는데, “택배기사의 경우 지정된 구역 내에서 사측이 정한 배송절차와 요금에 따라 지정된 화물을 배송하는 등 업무내용이 사측에 의하여 지정되는 점, 사측이 작성한 업무매뉴얼 등에 따라 업무를 수행하고, 근무시간이 사실상 정해져 있어 택배회사 또는 대리점으로부터 업무내용수행 등과 관련된 상당한 지휘감독을 받는 점, 특정 사용자에 전속되어 계속적으로 업무를 수행하고 사용자 허가 없이 유사 배송업무를 수행할 수 없는 점 등을 종합적으로 고려하여 노조법상 근로자에 해당한다고 판단”하였다고 밝혔다(고용노동부 보도참고자료, “전국택배연대노동조합 설립신고증 교부 및 대구지역대리운전직노조 변경신고 관련”, 2017.11.3.). 여기서 고용노동부가 밝힌 판단기준은 근로기준법 상 근로자에 대한 판례의 판단지표들에 더 가깝고, 근기법 및 노조법, 산재보험법의 인적 적용범위에 관한 고용노동부의 판단기준이 서로 혼용되고 있음을 보여준다.

90) 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

## (2) ‘디지털 특수고용’에 관한 논의

### ① 기존 연구 경향

2012년 이후 숙박(〈Airbnb〉), 운송(〈Uber〉) 등 플랫폼이 ‘공유경제’(sharing economy)라는 개념으로 주목을 받았고, 2016년 한국노동연구원이 공유기업 플랫폼 실태조사를 실시하였다(길현중 등, 2016). 그러나 공유경제의 개념은 금전적 대가를 지불하는 활동과 무료로 재화를 대여하는 활동을 모두 포괄하며, 이 연구의 대상인 플랫폼 노동의 범위와 일치하지 않는다.

2016년 이후 ‘디지털 전환’, ‘플랫폼노동’이라는 용어가 주목을 받게 되었고 관련 연구들이 시작되었다. 국내에서는 플랫폼노동의 다양한 유형 중에서, 지역 기반의 ‘주문형 앱노동’ 혹은 ‘O2O(online-to-offline)’로 불리는 배달대행, 대리운전, 퀵서비스, 가사돌봄서비스 등에 관한 실태조사 및 연구가 이루어졌다.<sup>91)</sup> 상대적으로 웹 기반 유형의 플랫폼 노동에 관한 연구는 드문 편이다.

현재 우리사회에서 흔히 나타나는 플랫폼 노동의 사례들은 2000년대 이후 ‘특수고용’, ‘프리랜서’ 등의 용어로 지칭된 비정규직 고용형태의 특징을 가지고 있다. 따라서 ‘디지털 특수고용’이라 불리기도 한다(박찬임·박제성·이승렬, 2016).

특수형태노무제공자 보호에 관한 기존 연구는 이들을 노동법상 ‘근로자’가 아니지만 특정 사업주 등에 대한 경제적 종속성이 강하여 보호의 필요성이 있는, ‘근로자’와 ‘자영인’ 사이의 ‘제3의 범주’로 접근하는 사례가 상당수를 차지하고 있다.<sup>92)</sup> 따라서 플랫폼 노동자에 관한 연구에서도 이들을 ‘특수형태근로종사자’와 같은 제3의 범주로 보는 시각이 있다(박지순 등, 2018).

다른 한편, 현재 노동법 적용의 기준이 되는 ‘근로자’ 개념을 판단하는 지표가 시대에 뒤떨어지고 협소함을 비판하면서, 사용자의 직접적 지휘·명령권 위주에서 보다 구조적, 간접적, 유보적인 지배권으로 변모하고 있는 종속노동의 현실에 조응하여 ‘근로자’의 범위를 확대하는 방안을 탐구하는 연구들도 있다.<sup>93)</sup>

91) 황덕순 등, 2016; 박찬임 등, 2016; 박찬임 등, 2016; 이병희 등, 2017; 오은진 등, 2018.

92) 김영문, 2007; 경제사회발전노사정위원회 비전형근로자 보호방안 연구위원회, 2013.

이처럼 국내의 플랫폼 노동에 대한 연구는, 주로 특수형태근로종사자 직종에 산재보험, 고용보험 등을 확대적용하기 위한 목적으로 진행되었고, 근로기준법 등 개별적 노동보호법의 적용방안, 노동조합법 등 집단적 노동관계법 적용방안 등에 관한 연구는 거의 진행되지 않았다.

## ② 현행법에 도입된 플랫폼 노동자 보호 규정

2019년 1월 1일 전부개정된 「산업안전보건법」 제78조는 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자가 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 하였는데, 이는 플랫폼 사업주의 책임을 규정한 최초의 입법이다.

한편 고용노동부는 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 적용을 추진하면서, ‘노무제공플랫폼’<sup>94)</sup>이라는 용어를 신설한 고용보험법 개정을 추진하고 있는데, 개정 법안에서는 노무제공자가 노무제공을 위하여 노무제공플랫폼을 사용하고 그 노무제공 횟수 등에 따라 해당 노무제공플랫폼사업의 사업주에게 노무제공플랫폼 사용에 대한 대가를 지불하는 경우에는 해당 노무제공플랫폼사업의 사업주가 해당 노무제공자에 대한 피보험자격의 취득 등을 신고하도록 하고 있다.<sup>95)</sup>

다만 개정안은 플랫폼 사업주를 일종의 보험사무대행기관으로 보아 피보험자격의 신고, 보험료 원천공제와 납부 대행 등을 하게 하는 방식으로, 플랫폼 사업주가 노무제공자에 관한 사용자로서 보험료를 부담하는 것은 아니다. 쿼서비스, 대리운전 등의 경우 노무제공자와 플랫폼 사업주 사이에 노무제공자를 관리하는 업체가 있는 경우가 많은데, 관리업체에게 보험료 부담의무를 부과하고 플랫폼 사업주는 납부대행 역할을 하게 한 것이다. 그러나 노무제공의 조건을 통제하는

93) 윤애림, 2012; 박제성, 2017 등.

94) 고용보험법 개정안은 “노무제공플랫폼사업”을 개정안 “제8조제1항제2호·제3호에 해당하는 사람의 노무제공을 위한 정보처리능력을 가진 전자적 장치 또는 체계(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)를 운영하는 사업”으로 정의하고 있다(개정안 제5조 제10호).

95) 2018. 11. 6. 한정에 국회의원이 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 16373) 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 16361)을 발의하였다.

플랫폼 사업주에게도 보험료 부담의무를 지도록 하는 것이 타당하다는 면에서 이런 규정 방식에는 문제가 있다.<sup>96)</sup>

### (3) 공정거래위원회의 「특수형태근로종사자에 대한 거래상 지위 남용행위 심사지침」

특수형태노무제공자를 노동법으로 보호하는 것에 반대하는 경영계는 오래 전부터, 이들을 계약 형식상 통상적으로 위임·위탁 업무를 수행하는 자영업자에 해당하는 사람으로서 보아, 이에 대한 보호는 거래상 불이익 등을 전제로 한 경제법적 보호방안이 되어야 한다고 주장해왔다.<sup>97)</sup> 이에 대해 노동조합은 경제법의 적용대상은 ‘사업자’로서 특수형태노무제공자에 대한 경제법적 보호란 이들을 개인사업자로 취급하는 것이므로 이에 반대했다(이인재 등, 2007). 노사정위원회에서 특수형태근로종사자 보호 방안에 대한 합의가 이루어지지 않자, 정부는 2006년 10월 25일 「특수형태근로종사자 보호대책」을 발표했는데, 여기에서는 공정거래법, 약관법, 보험업법 등 경제법에 의한 보호가 주를 이루었다.

이에 따라 공정거래위원회는 2007년 「특수형태근로종사자에 대한 거래상 지위 남용 행위 심사 지침(이하 특수형태근로종사자 지침)」을 제정·시행하였다. 이 지침에서는 특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 사업자가 불공정 거래행위를 할 경우 시정명령 혹은 과징금이 부과될 수 있다. 불공정 거래행위 유형으로는 구입 강제, 찬조금 등 이익 제공의 강요, 판매 목표의 강제, 불이익제공(정당한 이유 없는 거래조건 변경 등), 경영 간섭(거래내용·지역·상대방 제한 등), 부당한 비용 징수, 계약 내용 외 업무 강요, 일방적 손해배상책임 설정 등이 포함된다.

공정거래위원회는 2019년 지침을 개정하여 2019년 9월 30일부터 시행하고

96) 프랑스에서 2016. 8. 8. 공포된 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」은 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 플랫폼이 결정하는 경우, 플랫폼은 플랫폼 노동자의 산재보험료, 직업훈련비용 등을 부담해야 한다(박제성 등, 2016).

97) 한국경총, 「비정규직 보호에 관한 경영계 입장」, 2000. 11.

있는데, 플랫폼노동이 확산되고 있는 직종에서 ‘불공정거래행위’의 유형을 확대하였다. 즉, ▲ 과도한 콜 수행 횟수 등 목표를 부과하고 이를 달성하지 못하는 경우 일방적으로 계약을 해지하거나 배차를 현저하게 제한하는 등 계약해지에 준하는 제재를 가하는 행위, ▲ 업무수행 중 발생한 사고가 특수고용자의 과실에 의한 것이 아님에도 불구하고, 그 책임을 모두 특수고용자에게 부담시키는 행위, ▲ 계약서에 기재되어 있는 수수료율, 운임단가 등 지급대가 수준 및 지급기준 등을 계약기간 중에 일방적으로 특수고용자에게 불리하게 변경하는 행위, ▲ 대리운전기사가 선호하지 않는 지역에서 콜 발생시 목적지를 불분명하게 표시한 콜 정보를 발송하고 해당 콜을 선택한 대리운전기사가 배차 취소시 수수료를 부과하는 행위, ▲ 사업자가 특수고용자에게 자신이 사용하지 않는 다른 프로그램을 사용하지 못하도록 강제하고 다른 프로그램을 사용할 경우 계약을 일방적으로 해지하거나 배차를 현저하게 제한하는 등 제재를 가하는 행위 등을 불공정거래행위의 유형에 추가하였다.

공정거래위원회는 또한 퀵서비스기사, 대리운전기사(국토부), 대출모집인, 신용카드회원모집인(금융위), S/W개발자(과기부), 웹툰작가(문화부) 등 6개 직종에 대한 표준계약서 또는 모범거래기준 제(개)정을 2019년 연내에 추진한다고 밝혔다.

그러나 이러한 경제법적 보호는 근원적인 한계가 있다. 독점규제법, 약관규제법 등 경제법은 자유로운 경쟁을 기본 목적으로 하기 때문에, 특수형태노동제 공자의 단결과 단체행동 역시 자유로운 경쟁을 저해하는 부당한 공동행위에 해당되어 논리 필연적으로 노동3권을 부정하는 결과를 가져온다. 실제로 건설기계, 화물운송 차주겸 기사가 조직된 노동조합이 사업주와 체결한 단체협약에 대해 공정거래위원회가 부당한 공동행위에 해당한다고 보아 시정명령을 내린 바도 있다(제6장 제2절 4 참조).

또한 경제법적 보호는 법의 실효성 측면에서도 한계적이다. 경제법적 분쟁해결은 당사자간 자치적 해결방식이 아니라 피해자의 신고와 공정거래위원회의 감독 및 시정명령 등 국가기관의 적극적 의지와 실천에만 의존해야 한다. 게다가 공정거래위원회가 취할 수 있는 조치도 사법적 효과가 전혀 없으며 단지 시정명

령을 할 수 있을 뿐이어서, 노동법적 보호에 비하면 그 한계가 너무나 뚜렷하다 (조경배, 2011: 203-204).<sup>98)</sup>

## 2. ‘4차 산업혁명’ 대책의 일환으로서 논의

2018. 7. 20. 활동을 시작한 경제사회노동위원회 디지털전환과 노동의 미래 위원회는 2019. 7. 19. 1기 위원회 논의를 정리하여 「디지털플랫폼 노동 관련 논의 방향과 의제에 관한 1기 위원회 제안문」을 발표하였다.

〈표 V-8〉 디지털플랫폼 노동 관련 논의 방향과 의제에 관한 1기 위원회 제안문

첫째, 디지털플랫폼 사업체와 디지털플랫폼노동종사자에 대해, 구체적인 실태 파악을 토대로 개념을 정의하고 대상과 범위를 확정하도록 논의한다. 또한, 실태를 파악하기 위한 통계조사 방안을 마련하기 위해 문항 개발 및 조사방식 개선방안에 대해 노사정이 협력하고 논의한다.

둘째, 디지털플랫폼노동의 영역은 기존의 노사, 디지털플랫폼 기업, 디지털플랫폼노동종사자, 서비스 이용자 등 다양한 이해관계가 서로 상충할 수 있으므로, 더 다양한 이해관계자들이 참여하는 사회적 대화, 협의, 합의의 모델을 활성화한다.

셋째, 2기 디지털 전환과 노동의 미래위원회에서는 디지털플랫폼과 관련한 다양한 이해관계자를 포괄하는 사회적 논의의 장을 통해 자율적으로 준수할 수 있는 규범(code of conduct)을 함께 마련한다. 향후 디지털 플랫폼 유형별로도 규범과 모범 사례를 도출한 뒤 해당 영역전반의 ‘기준’이 되도록 확산하는 전략을 동시에 모색한다.

넷째, 디지털 플랫폼 경제 활성화를 위한 법.제도적 지원방안과 공정한 거래질서 형성 방안, 그리고 디지털플랫폼노동종사자에 대한 사회안전망 확충, 산업안전과 건강 보장, 교육 훈련, 이해 대변 방식 등의 쟁점을 우선적으로 논의한다.

한편 과학기술정보통신부는 2019. 11. 27. ‘제7차 신기술·서비스 심의위원회’를 개최하여, 가사노동 플랫폼 <대리주부>를 운영하는 홈스토리생활이 1천 명의 가사근로자와 근로계약을 맺고 직접고용하는 대신 근로기준법을 탄력적으로 적용

98) 특수형태근로종사자에 대한 심사 지침이 도입(2007년)된 이후 2015년까지 조치 건수는 16건으로 모두 계약 등의 단순 시정 조치에 그쳤다(김기선·정홍준·김근주, 2015: 131).

하는 것을 허용하는 실증특례<sup>99)</sup>를 부여하였다. 구체적으로 휴일, 연차휴가를 소정 근로시간이 아니라 "실제 근로시간에 준하여" 적용하도록 할 방침이라고 한다.<sup>100)</sup>

홈스토리생활은 당초 가사노동자를 직접고용하는 대신 근로기준법상 휴게·휴일·연차 유급휴가 등 조항의 적용 면제와 기간제·파견법의 적용제외 등을 요청했다. 심의과정에서 부처간 논쟁을 거친 끝에 국회 계류 중인 정부의 '가사근로자법안'의 특례규정을 적용하는 조건으로 근로기준법 일부 조항 적용이 면제됐다.<sup>101)</sup>

현행 「근로기준법」을 비롯한 상당수의 노동관계법이 가사노동자를 적용대상에서 제외하고 있다. 일례로 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등은 '가사 사용자'를, 「임금채권보장법」, 「근로자퇴직급여보장법」, 산업재해보상보험법령, 고용보험법령 등은 '가구내 고용활동'을 적용제외로 하고 있다. 그러나 '가사 사용자' 및 '가구내 고용활동'인지 무엇인지 명시적으로 정의되어 있지 않다.

가사 사용인을 노동관계법의 적용대상에서 배제한 것은 과거 가정 내에 함께 거주하며 가사노동을 하던 사람들을 '식모' 내지 유사가족으로 여겼던 관행이 깔려 있다고 할 수 있다. 그러나 여성의 경제활동참가율이 높아지고 가사·돌봄서비스가 상품화되면서 현재 가사노동자는 대부분 임금 근로자로서 일하고 있다. 게다가 가사노동자와 가사 서비스의 이용자인 개인(가정) 사이에는 대개 직업소개소, 협회, 파견업체 등 고용알선기관이 개입되어 있다. 따라서 사적 공간인 가정에 대하여 근로감독 등 형태로 국가권력이 개입하는 것이 어렵기 때문에 노동관계법의 적용을 배제해야 한다는 설명 역시 더 이상 설득력을 갖기 어렵다.<sup>102)</sup>

99) '실증특례'란 제품과 서비스를 시험·검증하는 동안 제한된 구역에서 규제를 면제해주는 '규제 샌드박스'의 일종이다.

100) 과학기술정보통신부, "가사근로자 직접 고용 플랫폼, ICT 규제 샌드박스 적용!"(2019. 11. 27. 보도자료)

101) 광희양·이효상, "이례적인 가사도우미 '직접고용', 그러나 느슨해진 노동법 적용"(경향신문, 2019. 11. 27.)

102) "법률 제정 당시 가사근로자들은 넓은 의미의 가족의 일원으로서 가사업무 제공과 숙식을 상호 교환하는 관계였지만, 현재는 가사돌봄노동이 사회화·시장화되어 가사노동에 종사하는 노동자군이

이와 유사한 맥락에서 ILO는 2011년 「가사노동자의 인간다운 노동을 위한 협약(Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers, No. 189)과 권고(the Recommendation Concerning Decent Work for Domestic Workers, No. 201)를 채택하였다. 가사노동자 협약 및 권고는, 가사노동자의 주요한 근로조건(합리적인 근무시간, 24시간 연속적인 휴일의 주 1회 보장, 현물급여의 제한, 근로계약 조건에 대한 명확한 명시 및 공지, 결사의 자유 보장) 등에 있어서 다른 근로자와 마찬가지로 노동법의 보호를 받도록 할 것을 규정하고 있다.

이러한 가사노동의 변화하는 현실에 발맞춰 노동조합, 여성단체들도 오래전부터 가사 사용인 등에 대한 노동관계법 적용제외 규정의 삭제, ILO 가사노동협약의 비준, 가사노동자에 대한 노동관계법 적용 등을 요구해왔다. 국가인권위원회도 2016년 ILO 가사노동협약 가입, 「근로기준법」의 ‘가사 사용인’ 적용제외 규정 삭제, 비공식부문 가사근로자가 일반 근로자와 동등하게 근로조건을 보호받고 노동3권 및 사회보장권을 보장받도록 입법적 조치를 취할 필요가 있다는 의견을 표명하였다.<sup>103)</sup>

그런데 현재까지 ILO 가사노동협약 비준이나 가사노동자에 대한 노동관계법 적용제외 조항의 폐지는 이루어지지 않고 있다. 대신 2017년 정부는 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정안」(의안번호 11076)을 국회에 제출하였다. 정부 법안은 그 적용대상이 되는 ‘가사근로자’를 “인증받은 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조 제1항 제2호에 따른 사용자를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람”으로 규정하고, 이러한 가사근로자에게 「근로기준법」의 일부 규정을 적용하도록 하고 있다. 요컨대 가사노동자에 대한 노동관계법의 적용제외라는 틀을 유지하면서, 가사서비

---

대규모로 존재하고 있고 하나의 산업을 형성하기에 이르렀다. 또한 가사노동의 제공방식도 개인 간의 거래관계에만 국한되지 않고, 직업소개소 등 노동시장의 거래망을 통해 이루어지고 있다. 게다가 동일·유사한 일을 수행하는 약 20만 명의 공공부문 가사근로자들이 근로자 지위 인정에 따른 사회적 보호를 받고 있는 것과 비교할 때 형평성 측면에서도 논란이 되고 있다.”(국가인권위원회 상임위원회, 2016: 6)

103) 국가인권위원회 상임위원회 결정, 「비공식부문 가사근로자의 노동권 및 사회보장권 보호를 위한 권고」(2016. 11. 10.)

스 제공기관과 근로계약을 체결한 가사근로자에 대해서만 노동관계법을 일부 적용하는 방식이다.

<표 V-9> 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정안(2017.12.28.)」 문제점

- 정부 법안은 「근로기준법」 등의 적용이 배제되는 '가사 사용자' 내지 '가구내 고용활동' 문구의 삭제를 포함하지 않고 있다. “인증받은 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결한 가사근로자”에 관해서만 근로기준법 등을 일부적용하도록 하고 있다. 따라서 제공기관과 근로계약을 체결하지 않고, 플랫폼이나 직업소개소, 협회 등을 통해 일감을 얻거나 가사서비스 이용자와 직접 거래하는 비공식 가사노동자 대부분은 여전히 노동관계법의 사각지대에 방치되게 만든다.
- 정부 법안의 적용대상인 “가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결한 가사근로자”는 「근로기준법」의 근로자이다. 따라서 정부 법안은 가사근로자에게 노동관계법 적용을 확대하는 법령이 아니라, 「근로기준법」의 근로자임에도 불구하고 「근로기준법」의 일부 조항만을 적용하거나 다른 근로자들과 차별적으로 적용하는 것을 합법화하는 법령이 된다. 이는 가사근로자에게 일반 근로자와 동등한 수준의 노동조건, 단결권, 사회보장제도를 보장할 것을 요구하는 ILO 가사노동자협약의 원칙에 위배된다.
- 정부 법안에 따르면 가사근로자에게는 근로기준법 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제60조(연차 유급휴가) 등이 적용되지 않는다. 다만 정부 법안은 “가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다.”고 규정하고 있다. 그리고 “유급휴일 및 연차 유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차 유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 대통령령으로 정한다.”고 하고 있다. 이에 대해 고용노동부는 가사근로자의 경우 유급휴일·휴가 부여의 기준이 되는 소정근로일을 정하기 어렵기 때문이라고 설명한다. 그러나 정부 법안이 상정하고 있는 가사근로자는 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결하고 가사서비스 이용자에게 서비스를 제공하는 근로자이다. 즉, 사용자인 가사서비스 제공기관 측에서는 가사근로자의 소정근로시간이나 소정근로일을 사전에 정할 수 있는 방법이 있다. 현행 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례) 방식에 따라 근로시간을 계산할 수도 있다. 특히 근로기준법 제55조의 주휴일의 경우는, ILO가사노동협약이 1주간에 연속하는 24시간의 휴일 부여를 최저기준으로 정하고 있는 만큼 다른 근로자와 동등하게 보장해야 한다. 또한 협약은 “가사근로자가 호출(possible calls)에 응하려고 가정의 처분(disposal)에 대기하기(please and remain) 위하여 자신의 시간을 자유롭게 처분하지 못한 기간은, 국내법령 또는 국내 관행에 맞는 그 밖의 방법에 따라 결정된 범위에서 근로시간으로 간주되어야 한다”고 규정하고 있다(제10조).
- 가사·돌봄서비스는 플랫폼 노동자가 급증하고 있는 부문이다. 플랫폼기업은 가사·돌봄노동자가 이용자에게 서비스를 제공한 시간, 이용계약에 따른 소정근로시간을 전자적으로 기록, 집계할 수 있다. 플랫폼노동자의 경우 사업주가 소정근로시간, 소정근로일 등을 산정하기가 기술적으로는 더 용이한 것이다.

### 3. 노동조합에서의 논의

현재 플랫폼 노동으로 전환되고 있는 퀵서비스 기사, 대리운전 기사 등은 2000년대 중반 이후 노동조합을 결성하여 활동을 진행해왔다. 이들 노동조합이 소속돼 있는 전국민주노동조합총연맹 전국서비스산업노동조합연맹은 2019년 1월 ‘플랫폼노동연대’를 결성하였다. 플랫폼노동연대는 대리운전, 퀵서비스, 배달서비스를 비롯하여 전체 플랫폼 노동에 대한 보호와 조직화를 목표로 하고 있다. 플랫폼노동연대는 플랫폼 노동조합 성격을 가진 자주적인 조직으로 플랫폼 노동자들이 모일 수 있는 공간을 만들고, 플랫폼 노동에 대한 연구, 상담, 교육, 제도개선을 추구해 나갈 계획이다.

2019년 5월 배달노동자를 조직대상으로 하는 라이더유니온도 출범했다. 라이더유니온은 이륜차시스템 정비, 안전배달료 도입, 날씨수당 및 작업중지권 도입, 유급휴일제도 도입, 차별없는 산재보험 적용, 표준계약서 도입, 이륜차 보험제도 개선, 정부와 플랫폼기업·프랜차이즈사, 라이더유니온의 3자 단체교섭 등을 요구하고 있다.

웹툰, 웹소설, 일러스트 창작 등을 하는 노동자들도 전국여성노동조합 산하에서 디지털콘텐츠창작지회를 구성하여 활동하고 있다. 디지털콘텐츠지회는 업계의 불공정관행 개선, 창작자의 저작권 보호, 낮은 단가와 대금 체불 개선, 노동환경 및 복지 개선 등을 요구하고 있다.

플랫폼 노동자를 조직하고 있는 노동조합은 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」의 ‘근로자’로 인정되지 않아 노동조합설립신고가 수리되지 않거나, 노동조합 설립신고를 마친 이후에도 사업주가 노동조합을 인정하지 않거나 단체교섭을 거부하는 경우가 많다. 그러므로 노동조합의 가장 일차적 요구는 노동조합법상 ‘근로자’로 인정하고, 노동조합법상 근로자를 판단하는 기준을 새롭게 정립하자는 것이다.

한편 퀵서비스, 대리운전업 등은 산업에 관계된 법제도가 미비하기 때문에 오래전부터 노동조합이 노동자 보호를 위한 관계법령의 마련을 요구해왔다. 다만 계 도입 혹은 알선이 구조화되어 있고, 불공정한 계약과 관행이 만연해 있는 만

컴 산업의 건전한 발전과 종사자 보호를 위한 관계법령의 정비는 필요하다. 그러나 관계법령의 내용이 어떤 것이 되어야 하는가에 관해서는 노동조합 간에도 입장의 차이가 있을 수 있다. 일례로 서비스연맹은 2019년 8월 2일 박홍근 국회의원이 대표발의한 「생활물류서비스산업발전법 제정안」의 통과를 추구하고 있으나, 라이더유니온 및 민주노총 공공운수노동조합은 이 법안에 대해서 매우 비판적이다.

#### 4. 평가와 시사점

현재 플랫폼 노동자를 포함한 특수형태노무제공자에게 적용되고 있는 산재보험법, 산업안전보건법 등의 ‘특수형태근로종사자’ 관련 규정은 고용관계 오분류의 가능성을 증가시키고, 노무제공자 일부에게만 차별적 보호를 제공한다는 점에서 재검토가 시급하다. 정부, 경제사회노동위원회 등 노사정 3자 기구, 4차산업혁명위원회 등에서의 플랫폼 노동 관련 논의 역시 종래의 ‘특수형태근로종사자’ 규정과 유사한 방식의 개별적 노동관계에 대한 부분적 보호 제공, 사회보험 및 사회보장제도, 산업안전보건법의 부분적 적용, 공정거래위원회 등을 활용한 경제법적 보호에 제한되어 있다.

또한 우리사회에서는 노동조합법의 ‘근로자’와 ‘노동조합’으로 인정되지 않으면 특수형태노무제공자의 노동기본권 행사가 제약된다는 점에서 국제사회에서의 논의와는 격차가 매우 크다. 이것은 이미 수십년 전에 수립된 ILO 기본협약에도 배치되는 것이며 현재 우리 정부는 이러한 ILO 기본협약을 비준하지 않고 있는 상황이다.

현재는 그때그때 사회적으로 의제화되는 것에 따라 편의적으로 노무제공자 일부에게 개별 법들의 조항을 부분적으로 적용하는 데 논의가 머물러 있는데, 근본적이고 포괄적인 방식으로 노무제공자의 권리를 보장하는 방법으로 논의가 진전될 필요가 있다.

## 제 3절 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제

### 1. 플랫폼 노동의 유형별 법·제도적 보호 과제 개괄

플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제를 구체화하기 전에 먼저 밝혀야 할 지점은, 경제의 디지털 전환을 전체 경제 영역과 분리된 것으로 인식해서는 안 된다는 점이다. 경제의 디지털화와 플랫폼 노동의 확산은 우리사회에서 1990년대 이래 진행된 비정규직 노동형태의 확산, 사용자가 부담해야 할 위험과 비용의 전가, 경제의 비공식화 등의 추세와 맞닿아 있다. 플랫폼 노동의 특성이 다른 불안정 노동형태와 얼마나 유사한지를 인식하는 것이, 노동법제의 불필요한 파편화를 방지하고 위장된 고용관계를 억제하는 데 도움이 될 것이다(De Stefano, 2016a).

특히, 우리사회에서 흔히 발견되는 플랫폼 노동은 특수형태노무제공자의 특성을 기본으로 한다. 따라서 플랫폼 노동자 보호를 위해서는 우리사회 특수형태 노무제공자의 유형별 노무제공의 실태와 노무제공에 관련된 자들의 범위를 밝히는 것이 선행되어야 한다.

다음의 <표 V-10>은 근로기준법 상 근로자를 판단하는 판례의 지표들을 기준으로 보았을 때 현실의 특수형태노무제공자가 이에 포섭되기 어려운 지점들을 유형화해 본 것이다.<sup>104)</sup> 달리 말하자면, 노무제공관계를 둘러싼 어떠한 특징 때문에 종래 노동보호법제의 적용대상으로 인정되기 어려웠는가를 도식화 본 것이다. 따라서 유형 상호간에 배타적 구분은 아니며, 동일한 특수형태노무제공자가 둘 이상의 유형에 해당할 수 있다.

104) 특수형태노무제공자의 유형별로 근로자성을 판단하는 판례들을 비판적으로 검토한 필자의 이전 연구(윤애림, 2012)를 참고할 수 있다.

〈표 V-10〉 특수형태노무제공자의 유형 구분

유형		전형적 직종	노무제공과 관련된 사업주
업무 위임형	내근형	방과후교사, 철도매점 판매원, 골프장 경기보조원	노무를 자신의 사업에 이용하는 사업주
	외근형	학습지도사, 보험모집인, 방문판매원·배달원, 가전제품 A/S기사	
작업 도구 소유형	상용형	건설기계조작원, 화물 차주겸기사(고정형), 택배기사, 셔틀버스 차주겸기사	노무를 자신의 사업에 이용하는 사업주
	일용형	화물 차주겸기사(변동형)	
중간 매체 개재형	소개소형	간병인, 상품판촉 노동자, (위탁업체)방과후 교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노무를 자신의 사업에 이용하는 사업주</li> <li>• 소개소, 파견업체</li> </ul>
	노무제공 플랫폼형	퀵서비스기사, 대리운전기사, 음식배달대행원, 앱(App)을 통한 노무제공자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 플랫폼</li> <li>• 중간관리업체</li> </ul>
공급 사슬형	도급형	건설기계조작원, 화물 차주겸기사, 방송사 구성작가, 방송영화산업에서 토크계약을 맺은 팀장, 제화공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 발주자/화주</li> <li>• 원수급(수탁)인</li> <li>• 하수급(수탁)인</li> </ul>
	프랜차이즈형	프랜차이즈 가맹점주	프랜차이즈 가맹본부

\*출처: 윤애림(2019: 309-310)

우리사회의 플랫폼 노동자는 주로 ‘매체개재형’ 특수형태노무제공자의 특성을 보이지만, 이 보고서의 제3장에서 유형화해 본 플랫폼 노동의 세부 유형별로 다른 불안정노동의 특성들이 중첩되어 나타난다. 즉, ‘호출형’의 경우 일용직·호출형 노동자의 특성을, ‘관리형’의 경우 파견노동의 특성을, ‘중개형’의 경우 공급사슬형, 단시간 노동자의 특성을, ‘전시형’의 경우 업무위임형, 프리랜서의 특성을, ‘미세작업형’의 경우 업무위임형, 호출형 노동자의 특성이 겹쳐진다. 그러므로 플랫폼 노동자의 보호를 위해서는 특수형태노무제공자에 대한 보호 방안 뿐 아니라, 단시간, 일용직, 호출형, 파견 노동자 보호를 위한 노동법제의 개선이 함께 필요하다.

플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도적 과제를 개괄하면 다음과 같다.

첫째, 위장 자영인화에 대한 규제 도입이다. OECD는 위장 자영인화를 규제

하기 위해 각국이 취한 조치들을 ① ‘근로자’와 ‘자영인’을 구분하는 판단기준을 명확히 함, ② 근로자가 자신의 법적 지위를 인정받는데 소요되는 비용을 줄임, ③ 근로자를 오분류하는 기업에 대한 제재를 강화함, ④ 노동관계법 준수 여부를 감독하는 근로감독의 권한·역량 강화, ⑤ 기업과 근로자가 세제, 법규 등의 적용을 회피할 목적으로 오분류를 악용하게 만드는 유인의 감축 등으로 분류한 바 있다(OECD, 2019). 우리사회에서도 종래 문제가 제기된 특수형태노무제공자의 상당수가 ‘위장 자영인’으로 볼 수 있고, 사업주가 근로자를 개인사업자로 만드는 비(非)근로자화 전략이 전방위적으로 추진되어 왔다. 이를 규제할 만한 제도적 장치가 부재하고, 노동법적 보호가 실질적으로는 근로기준법의 ‘근로자’에게만 주어지는 법제도의 한계로 인해 개별 노동자들이 근로자성을 다투는 소송을 자신의 비용으로 제기해야만 보호를 받을 수 있다. 그러므로 일정한 경우 근로자로 추정하는 법제를 도입하고 이에 대한 반증은 사업주가 하도록 하는 구조로 바꿈으로써 입증책임과 소송에 따르는 비용을 사업주가 부담하도록 하는 방안이 필요하다.

둘째, 플랫폼 노동의 유형 및 고용상 지위에 관계없이 보장되어야 할 최저노동기준의 보장이다. 「노동의 권리 및 근본적 원칙들에 관한 1998년 ILO 선언」(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 이하 ‘1998년 ILO 선언’)은 ILO의 기본협약인 결사의 자유 및 단결권·단체교섭권의 보장, 차별금지, 강제노동 및 아동노동 금지 등은 회원국의 비준 여부와 관계없이, 또한 노무제공자의 고용상 지위와 관계없이 ILO 회원국 일반이 보장해야 할 노동권이라는 점을 확인하였다. 또한 ILO 노동의 미래 위원회는 모든 노동자에게 보장되어야 할 보편적 노동권에 a) 노동자 기본권: 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적 인정, 강제·아동노동 및 차별로부터 자유, b) 기본 노동조건: (i) ‘적정 생활임금’(ILO헌장, 1919) (ii) 최대노동시간 제한 (iii) 안전하고 건강한 작업환경”을 포함할 것을 권고한 바 있다. 이처럼 노동3권의 보장, 강제노동 및 아동노동 철폐, 차별 금지, 적정 보수(임금), 최대노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업환경에 관한 권리는 고용상 지위에 관계없이 플랫폼 노동자를 포함한 모든 노동자에게 보장되어야 한다.

셋째, 호출형, 초단시간 노동, 복수의 사업주를 위한 노무제공의 특성에 부

응하는 노동권의 보장 방안이다. 플랫폼 노동의 특성을 고려하여 보편적 노동권을 보장하기 위해 기존 노동보호법제를 변모·확장시켜야 한다.

이상의 법·제도적 과제를 플랫폼노동의 특성에 걸맞게 보다 구체화해 본 것을 다음에 서술한다.

## 2. 위장자영인화/사용자책임 회피에 대한 규제

### (1) 근로기준법 상 ‘근로자’ 판단방식의 혁신<sup>105)</sup>

2006년 대법원이 근로기준법의 근로자로 판단하는 지표들을 새로이 실시한 이후,<sup>106)</sup> 국내·외 판례의 발전과 특수형태노무제공자의 유형을 고려하여 근로기준법이 그 인적 적용대상을 정할 때 혁신해야 할 기준들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 사업주의 지휘·감독에의 구속성은 근로자성을 긍정하는 징표로는 적극적인 가치를 가지지만 이러한 구속성이 약하거나 발견되지 않는다고 하여 근로자성을 부정하는 요소로 사용되어서는 안된다. 현대의 노동은 업무수행의 방법에 있어서는 자율성이 증가하는 측면이 있지만 업무성과에 대한 통제, 사실상의 불이익처분 및 일방적 계약해지 등의 방식으로 노무제공과정 자체에 대한 통제보다 더욱 강력한 통제를 행할 수 있다. 2006년 대법원 판례는 사용자의 업무수행과정에 대한 지휘·감독 여부를 종전보다 완화된 기준으로 판단하고 있지만, 여전히 근

105) 이 부분은 윤애림(2012)의 내용을 수정·보완하였다.

106) 대법원은 근로기준법의 근로자인지 여부에 관해 “업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단”하고 있다(대법원 2006. 12. 7, 2004다29736 등).

무시간·근무장소에 대한 사용자의 지정 여부를 주요하게 살피고 있다. 그러나 「근로기준법」이 이미 ‘선택적 근로시간제’(제52조), 사업장 밖 근로에 대한 ‘근로시간계산의 특례’(제58조) 등의 규정을 두고 있는 것처럼, 근무시간·근무장소 자체에 대한 지정은 전형적 근로자에 대해서도 점차 의미를 잃어가고 있다.

반면 사용자가 노무제공관계의 성립 및 종료에 대한 주도권을 가지고 있다는 점은 종속성을 보여주는 중요한 징표로 보아야 한다. 노무제공관계의 형성과 존속에 관하여 사용자가 주도권을 가지고 있거나, 계약서, 업무지침, 복무규정 등 명칭을 불문하고 업무수행내용이 정해지고 이것을 위반하였을 때 불이익이 가해진다면 종속성을 인정할 수 있다. 특히 노무이용자가 임의로 또는 고지만으로 노무제공관계를 해지할 수 있는 권한을 가지고 있다면 종속성을 추정하는 데 중요한 고려요소가 될 것이다.<sup>107)</sup>

대법원의 채권추심인 판례는 이러한 종속성의 양태 변화를 고려하여 휴대전화, 모니터링, 전산관리시스템 등을 통한 통제 및 실적에 따른 업무 배분 및 제재 등을 종속성의 판단징표로 들고 있다.<sup>108)</sup> 신용카드 텔레마케터, 재택집배원 판례

107) 근로자성 판단과 관련하여 미국 판례는 “사용자가 언제든지 해당 노무공급관계를 종료시킬 수 있는 권한이 있다는 사실은 통상적으로 독립적인 노무공급자가 향유하는 작업에서의 완전한 통제와 양립할 수 없다. 그러므로 사용자의 이러한 권한은 근로자의 종속을 보여주는 중요한 조건으로 고려되어야 할 것이다. 그리고 아마도 그 일 자체의 최종적 결과와 상관없이 언제든지 특정 노무공급을 중지시킬 수 있는 무계약적인 권한을 가지고 있다는 사실보다 더욱 결정적인 단일 요소는 없을 것”이라고 지적하고 있다. 14 Ruling Case Law 72: 강성태(2000: 50)에서 재인용.

108) 대법원은 사업주가 채권추심인의 업무시간·장소를 정하지 않고 취업규칙 등을 적용하지 않았음에도 불구하고, 필요한 경우 업무의 효율적 수행과 관련한 지시를 할 수 있으며, 사업주의 요구가 있을 경우 추심인은 그 업무처리상황을 즉시 회사에 통보하도록 규정하고 있었으므로 상당한 지휘·감독이 있었다고 판단하였다. 그리고 사업주의 근로자가 조화·교육 등을 통해 업무의 내용·수행방식 등을 정하고, 휴대전화 등을 이용하여 목표달성을 수시로 독려한 점, 추심인이 채무자들과 나는 전화통화를 모니터링하는 방법, 목표설정부터 채권추심처리 전 과정을 채권관리시스템에 입력하는 방법 등으로 업무내용을 감시·통제한 점 등을 종속성을 인정하였다. 그리고 실적에 따라 채권의 배분을 조정하거나 채권회수실적이 현저히 미달하는 경우 계약을 해지할 수 있었던 점, 추심원들로서는 그러한 불이익을 피하기 위하여 관리자의 채권회수 독려나 업무지시를 거절하기가 사실상 곤란하였을 것으로 보이는 점 등을 인정하고 있다(대법원 2008. 5. 15. 2008두1566; 대법원 2015. 7. 9. 2012다20550; 대법원 2015. 10. 15. 2014다86769; 대법원 2016. 4. 15. 2015다252891 등).

에서는 업무운용수칙, 지침, 가이드라인 등을 통한 업무내용의 지정, 계약해지 등 제재를 종속성의 징표로 인정하였다.<sup>109)</sup> 2019년 KT스카이라이프 서비스기사에 대한 판결에서는 휴대정보단말기(Personal Digital Assistance, 이하 PDA)를 통한 업무의 배정과 보고를 근로자성을 인정하는 징표에 포함시켰다.<sup>110)</sup>

둘째, 보수의 결정·지급방식 역시 근로자성을 긍정하는 요소로서는 적극적 가치를 가지지만, 도급제로 보수가 결정된다는 점만으로 근로자성을 부정해서는 안 된다. 대법원은 기본급·고정급이 정해졌는지의 여부는 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 부수적 징표로 보아야 한다고 판시하였다. 연봉제·성과급제 등의 확산으로 통상의 근로자의 임금도 업무실적에 따라 지급되는 사례가 늘고 있을 뿐 아니라, 성과에 기초한 보수체계가 노동자를 통제하는 새로운 방법으로 등장하고 있는 현실을 보아야 한다. 채권추심인 판례에서도 노동자가 자신이 제공한 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 그가 회수한 채권액에 따라 그 일정 비율에 상당하는 금액의 수수료를 지급받은 점을 ‘시간제 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상’에 불과하다고 보았다. 같은 취지로, 가입자 수만을 기준으로 금액을 산정해 사후 유지보수수료를 받는 인터넷 설치기사, 판매용역계약 매출실적에 따라 수수료를 받는 백화점 판매원, 운반구간 별로 약정한 용역단가에 운반물량을 곱하여 보수를 산출하는 화물차 운전기사, 구두1족당 일정액을 받는 제화공 등을 근로자로 인정하였다.<sup>111)</sup>

109) 대법원 2016. 10. 27. 2016다29890. 같은 취지로 재택집배원에 대해서도 위탁계약·운영지침에 업무내용, 범위, 처리방식, 매일 처리할 우편물 종류와 양을 지정하고, 우체국의 우편업무편람, 공문, 휴대전화 메시지, PDA 등을 통한 통제를 인정하였다(대법원 2019. 4. 23. 2016다277538).

110) 대법원은, 사업주가 휴대정보단말기를 통해 기사에게 스카이라이프 서비스 업무를 배정하면 서비스기사는 이에 따라 업무를 수행하였고, 업무 수행 후 PDA를 통해 사업주에게 업무 수행 내역을 보고하였고 사업주는 이후 고객 전화 설문을 통해 해당 기사의 업무 수행이 원활했는지를 평가하였고, 장비 설치 사후 유지보수업무 등의 기술교육을 정기적으로 실시하였고 관련 시험도 실시한 점을 인정하여, 사업주가 업무 내용을 정하고 평가를 하는 등 서비스기사의 업무수행 과정에서 지휘·감독을 하였다고 인정하였다. 그리고 사업주의 결정에 따라 서비스기사의 업무 지역이 배정·변경되고, 사업주가 PDA를 통해 업무를 배정하는 시간에 따라 서비스기사의 근무시간이 정해진다는 점을 인정하여, 서비스기사가 일정한 사업장에 출퇴근한 것은 아니지만 사업주가 지정한 근무 시간·장소에 구속되었다고 평가하였다(대법원 2019. 11. 28. 2019두50168).

그리고 근로기준법 제47조는 “사용자는 도급 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다”라고 규정하고 있는데, 이것은 보수의 결정 및 지급방식이 종속성 판단에 주요요소가 될 수 없음을 반증하는 것이다.

또한 보수를 사업주로부터 직접 지급받지 않고 서비스 이용자로부터 받는 경우에도, 사업주가 보수 지급의 기초가 되는 노무제공 자체를 관리하고 있거나 사업주의 업무를 위해 노무를 제공하고 대가로 받은 것이라면 근로의 대가적 성격을 인정할 수 있다. 골프장 경기보조원에 관한 최근의 판결들은 이 점을 인정하고 있다.

셋째, 제공된 노무와 해당 사업과의 관계를 살펴야 한다. 노무제공자가 자신의 계산으로 독자적 사업 목적에 따라 노무를 제공하는 것이 아니라 노무이용자의 사업목적에 따라 노무를 제공하고 있다면 종속성을 인정해야 한다. 이 점은 많은 연구자들과 외국 입법례에서 인정되고 있다. 조임영(2003)은 근로자인지 여부는 근로계약의 본질 내지 목적에 비추어 판단할 문제이지 근로계약이 이행되는 방식 중 하나인 사용종속관계(즉 지시구속성)를 기준으로 판단해서는 안 된다고 지적한다. 그리고 근로계약의 목적은 ‘타인을 위한 노동’이고, 이에 해당하는지를 판단하기 위해서는 노무제공이 타인을 위한 것인지 노무제공자 자신의 계산을 위한 것인지, 이윤에 대한 기대 속에서 손실의 위험을 부담하고 있는지 등을 검토할 것을 제시한다. 강성태(2000: 49~51)는 근로자인가 아닌가의 문제는 노무공급자의 노무가 노무이용자의 사업을 위한 것으로서 그것에 밀접하게 결합되어 있는가의 여부(‘사업결합성’)에 의하여 구별하는 것이 타당하다고 하면서, 근로자성 판단시 노무제공자의 측면에서 고려되어야 할 사정의 하나로 ‘이익과 손실에 대한 기회의 존재여부’를 제시한다.

판례에서는 이와 관련하여 ‘근로제공관계의 계속성’, ‘사용자에 대한 전속성의 유무와 정도’, ‘노무제공자와 사업주의 근로자 사이의 협조체계의 존재’, ‘노무제공자가 수행하는 업무가 해당 사업주의 필수업무인지 여부’<sup>111)</sup> 등과 함께 ‘노무

111) 2017. 1. 25. 2015다59146(백화점판매원); 대법원 2010. 5. 27. 2007두9471(화물차 운전기사); 대법원 2018. 11. 29. 2017다252079(제화공) 등.

제공자가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 여부’ 등을 판단기준으로 활용한 사례들이 있다.

그런데 앞의 4가지 기준은 이러한 요소가 존재했을 때 근로자성을 긍정할 수 있는 징표가 될 수는 있지만, 이러한 요소가 없다고 하여 바로 근로자성을 부정하는 것은 문제가 있다. 최근의 기업의 노동력 활용 방식은 기업이 직접 고용한 근로자는 관리업무 등으로 최소화하고 상시적 업무 전반에 특수고용 내지 비정규직을 활용하는 사례들도 많은데, 특수고용·비정규직 활용마저 단기교체방식으로 바뀌고 있는 실정이다. 일례로 건설업, 화물운송업 등에서는 사업주가 필요한 업무 수행 전반을 특수고용으로 활용하고 특수고용 노동자와의 계약기간도 수개월~1년으로 단축하여 노동자를 교체사용하는 것이 일반화되어 있다. 이 경우 근로제공관계의 계속성, 특정 사용자에 대한 전속성, 사업주의 사업조직과의 결합 등은 외관적으로 약화된 것처럼 보이지만 이것이 곧바로 종속성의 약화를 의미하는 것은 아니다. 오히려 일용직과 같이 노무제공자의 일감과 소득 확보의 불안정성이 증가하는 것을 뜻하기도 한다. 판례도 비전속성은 시간제 근로자에게 일반적인 현상으로 볼 수 있기에 이것만을 근거로 근로자성을 부인해서는 안 된다고 지적한 바 있다.<sup>113)</sup>

넷째, ‘노무제공자가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 여

112) 재택집배원 판례에서는 이들이 “수행한 우편배달업무는 피고(우체국)가 체계적 조직을 갖추어 전국민에게 제공해 온 본연의 업무로, 관련 법령에서 취급자격과 업무처리 방식, 위반 시 민.형사상 제재에 관하여 엄격한 규율을 하고 있다. 원고들은 우편배달업무를 수행하는 피고의 다른 근로자인 상시위탁집배원·특수지위탁집배원과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리”한 점을 근로자성 인정의 징표로 삼았다. 김침송달원 판례에서는 김침송달업무는 사업의 핵심업무라는 점을 인정하였다(대법원 2014.11.13. 2013다77805 등). 백화점판매원 판례에서는 “피고(백화점)의 매출과 수익 규모는 각 매장의 매출 규모에 따라 좌우되므로 판매원들의 판매업무는 피고의 사업에서 핵심적이고 중요한 부분이다. 그리고 피고의 매장에서 고객을 직접 응대하는 판매원의 근무태도는 매출에도 영향이 있을 뿐만 아니라 피고의 대외적인 이미지에도 큰 영향을 줄 수 있으므로, 피고로서는 판매원의 적절한 업무수행을 보장하기 위하여 판매원의 업무에 대하여 지휘·감독을 하고자 하는 유인이 크다”고 하여 해당 업무가 사업주의 주요 업무라면 구조적으로 지휘감독의 가능성이 크다는 점을 인정하였다.

113) 대법원 2004. 3. 26, 2003두13939(퀵서비스기사); 대법원 2007. 3. 29, 2005두13018·13025(시간강사); 대법원 2008. 9. 11, 2008다27035(기업체 교육훈련강사) 등.

부'는 노무제공자의 실질적 사정을 살펴 판단해야 한다. 즉 비품·원자재나 작업 도구 등의 소유관계, 이익과 손실에 대한 독자적 기회의 존재 여부, 제3의 노동력의 이용 여부 등이 이와 관련한 지표로서 사용될 수 있지만, 이를 외관상으로 판단해서는 안 되고 실질적으로 검토해야 한다. 단적인 예로 레미콘 운송기사의 경우 처럼 고액의 장비를 소유하고 있는 경우라도 해당 직종·노동시장의 특성상 노무제공을 위해 필수적 수단이 된다면 이러한 장비 소유 사실만으로 독립적 사업주라고 보아서는 안 된다. 제3자로 하여금 본인의 업무를 대행케 할 수 있는지 여부도, 제3자를 고용하여 독립 사업주로서 이익을 추구하고 있는지 아니면 휴일·휴가 등이 보장되지 않아 제3자로 하여금 일시적으로 자신의 업무를 대신하게 하고 있는지는 달리 판단하여야 한다. 일례로 건설·화물운송업의 경우 외형적으로는 사람이 아니라 장비의 가동이 계약의 목적으로 되어 있어 특수고용 노동자가 최소한의 휴일·병가 등을 쓰려면 본인의 비용으로 다른 기사의 노무를 제공하는 것이 강제되는 경우도 많다.

또한 노무제공자들이 팀 단위로 일하는 관행이 존재하는 경우, 통상 팀장이 전체 팀원의 노무제공의 대가를 수령하여 이를 팀원들에게 분배하는 경우가 많다. 이 경우 팀장이 팀원들과 함께 타인의 사업을 위한 노무를 제공하였다면, 팀장 역시 보호를 받아야 할 노무제공자로 보아야 할 것이다. 대법원도 “제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등” 여부를 근로자와 자영인을 구분하는 지표의 하나로 보면서도, 건설현장에서의 작업팀장도 노무제공의 실태를 살펴 근로자로 판단한 바 있다.<sup>114)</sup>

또한 이익과 손실에 대한 독자적 기회의 존재 여부를 판단할 때 기업(사업주)이 자신이 부담해야 할 비용과 손실의 위험을 노무제공자에게 전가하고 있는지 여부를 함께 살펴야 한다. 예를 들어 건설·화물운송업의 경우 본래 사업주가

114) 대법원 2018. 8. 30, 2018두43330. 이 사건에서 대법원은 건설공사의 하수급인으로부터 단열제 시공 작업을 해 줄 것을 요청받고 공사에 참여한 팀장이, 공사에 사용된 자재의 구입비용을 부담하지 않았으며, 원수급인의 현장작업지시자들로부터 작업현장의 도면을 건네받지 않고, 단열제 부착 위치와 방법 등에 관해 지시를 받았으며, 팀원들이 지급받기로 한 보수는 그 산정 경위 등에 비추어 시공면적보다는 공사에 투입될 인력을 기준으로 산정한 것으로 보아 근로제공 자체에 대한 대가로서의 성격을 인정하여, 팀장을 산재보험법 상 근로자로 판단하였다.

소유했던 장비를 노무제공자에게 부담시키면서 사업주로서는 장비 소유와 관리·운영에 들어가는 비용마저 노무제공자에게 전가하여 이득을 얻게 되었다. 반면 노무제공자는 취업을 위해서는 반드시 이러한 비용을 인수해야 하고 이로 인해 노무제공의 조건은 한층 더 열악해지게 된다. 이는 노무제공자의 보호의 필요성을 의미하는 것이지 독립적 사업주의 실체를 갖춘 것으로 이해되어서는 안 된다.

## (2) ‘근로자’ 추정 규정의 도입

미국의 ABC 테스트 등을 참고하여 근로기준법에 다음과 같은 근로자 추정 규정을 도입할 수 있다.

〈표 V-11〉 근로자 추정 규정의 입법례

<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 다만, 다음의 각 호에 모두 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 다음의 각 호에 대해서는 노무를 제공받는 타인이 증명하여야 한다.</p> <p>가. 노무 제공과 관련하여 계약상이나 실질적으로나 타인의 지휘·감독으로부터 자유로울 것</p> <p>나. 노무 제공이 타인의 사업의 통상적 범위 밖에서 수행될 것</p> <p>다. 노무제공자가 타인을 위해 수행하는 업무와 동종의 분야에서 본인이 독립적으로 사업을 영위할 것</p>
--

그리고 노동관계법·사회보험 등을 적용할 노무제공자에 해당하는지 여부는, 원칙적으로 해당 노무제공관계의 실질을 구체적으로 살펴 판단해야 할 문제이다. 즉, 일차적으로는 소관 행정기관, 궁극적으로는 법원에서 판단할 문제라 할 수 있다. 다만 법원의 최종적 판단을 받는 데 상당한 시간·비용이 소요되고, 특수형태 노무제공자와 노무제공을 받는 사업주가 사회보험의 적용대상인지 여부를 사전적으로 알 수 없어 사회보험 가입이 사실상 임의에 맡겨질 가능성이 높은 점을 감안하면, 사회보험법으로 보호해야 할 사람에 해당하는지 여부를 판단하는 기준과 절차를 보험행정기구가 마련하는 것이 필요하다. 예를 들면, 독일의 취업자지위

확인소(Clearingstelle)와 같은 역할을 근로복지공단이 수행할 수 있도록 하는 방안도 고민할 필요가 있다. 독일 사회법전은 ‘근로자(Arbeitnehmer)’라는 개념 대신에 ‘취업자(Beschäftigte)’라는 독자적 개념을 사용하는데, 독일연방연금공단(Deutsche Rentenversicherung Bund) 소속 취업자지위 확인소가 보험 가입의무가 있는 취업자인지 자영인인지 여부를 판단할 권한을 갖는다. 이해관계자(노무제공자, 사용자, 위탁인, 수탁인 등)로 하여금 보험 가입의무가 있는 취업자인지 여부에 관한 지위확인절차(Statusfeststellungsverfahren)를 취업자지위 확인소에 신청하도록 하며, 다양한 직종과 업태 별로 판단 기준이 축적돼 있다.<sup>115)</sup>

### (3) 직업안정법의 정비

최근 ‘타다’에 대한 검찰의 기소에서 드러난 것처럼 많은 플랫폼 노동에서 근로자공급사업 혹은 근로자파견의 특성도 중첩되어 나타난다. 근로자공급사업과 같은 다면적 노동관계의 규제를 위해, 직업안정법의 적용대상을 정비하고, 근로자공급사업에서 공급사업주 및 사용사업주의 책임을 명확히 할 필요가 있다.

우선 현행 「직업안정법」 상 ‘직업’의 범위를 임금 근로자의 고용만이 아니라 노무제공자 일반의 전반적 소득활동으로 넓혀야 한다. 직업정보제공, 직업소개, 직업훈련 등 고용정책입법의 대상은 원칙적으로 모든 노무제공자(및 그 희망자)로 개정할 필요가 있다. 그리고 ‘직업소개’의 정의를 “직업의 종류를 불문하고 구인자와 구직자 사이에 취업관계가 성립되도록 정보를 제공하거나 개입하거나 그 밖에 중개하는 일체의 행위”와 같은 방식으로 개정할 필요가 있다(강성태, 2016).<sup>116)</sup> ‘근로자공급사업’의 정의 역시 공급사업주와 근로자 사이의 관계가 사

115) 오종은·박은주(2014: 62쪽), 박제성 등(2016: 130쪽), 박귀천(2019) 참조.

116) 정부발의로 국회계류중인 직업안정법 전부개정안(의안번호 2017787, 제안일 2018. 12. 27.)도 직업안정법의 적용범위의 확대가 필요하다는 취지를 일정부분 반영하고 있다. 즉, 현행 직업안정법이 고용서비스의 대상 및 모집의 대상을 ‘근로자’로 한정하고 있어 구직자 및 다양한 고용계약의 취업자를 보호하는데 한계가 있음을 문제로 인식하고, 법령의 적용 대상을 ‘근로자’에서 ‘국민’으로, 모집의 대상을 ‘근로자’에서 ‘취업할 의사를 가진 자’로 각각 확대하고 있다.

실상의 지배관계만이 아니라 근로계약관계의 경우도 포함된다는 대법원 판례의 견해를 따라 이를 근로자공급사업의 정의에 명문화해야 한다.<sup>117)</sup>

플랫폼 기업이 노무제공자와 노무수령자 사이를 단순히 중개만 하는 경우라면 직업소개로 보아 직업안정법령에 따른 규제를 할 필요가 있다. ILO는 직업소개를 비롯하여 고용중개기관들이 구직자로부터 수수료를 받는 것을 금지하고 있다(De Stefano & Wouters, 2019). 그리고 플랫폼기업이 노무제공자의 노무제공의 조건을 계약상으로는 사실상으로 지배하고 있고 노무수령자를 위해 플랫폼 노동자를 공급하는 경우라면, 이는 근로자공급사업으로 보아 직업안정법령에 따른 규제를 해야 한다.

현행 직업안정법령은 국내 근로자공급사업의 경우 허가받은 노동조합만이 할 수 있도록 규제하고 있다. 그러나 위법한 근로자공급사업을 한 경우 공급사업주 및 사용자업주의 책임에 관해서는 구체적으로 정하고 있지 않다. 직업안정법령 위반의 근로자공급사업이 이루어진 경우 공급을 받은 자에게 노동관계법상 사용자 책임을 부과해야 할 것이다. 나아가 플랫폼 기업이 자신의 사업을 위해 노무제공자를 사용하는 경우라면 플랫폼 기업을 노동관계법상 사용자로 보아 책임을 부과해야 한다.

### 3. 플랫폼 노동자 노무제공 및 노동환경 보호 과제

#### (1) 보수지급의 원칙

##### ① 보수지급 기준의 명확화

플랫폼 노동자의 보수에 관련해서도 근로기준법 제43조의 규정처럼 통화 지

---

117) 현행 직업안정법은 "근로자공급사업"을 "공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업"으로 정의하고 있다(제2조의2 제7호). 이 때 공급사업자와 근로자 사이에 반드시 근로계약이 성립되어 있을 필요는 없고 사실상의 지배관계가 존재하는 것으로 충분하다는 것이 판례의 입장이다(대법원 2012. 7. 5. 2011도13346).

급, 직접 지급, 전액 지급, 정기일 지급의 원칙을 수립할 필요가 있다.

특히 문제가 되는 것이 노무제공자가 과업을 완료하였는데 노무수령자(고객)가 결과물에 대한 불만족 등을 이유로 그에 관한 보수 지급을 하지 않는 경우이다. 완료된 과업을 노무수령자가 승인 거절하는 것에 관한 규칙을 명확히 수립해야 한다. 노무수령자는 승인 거절의 사유를 명확히 밝히며, 노무제공자는 노무수령자의 승인 거절에 대해 이의제기할 수 있는 절차가 마련되어야 한다. 이에 관한 분쟁이 발생했을 경우 노무제공자, 플랫폼 기업, 노무수령자 등 관련 당사자들이 참여할 수 있는 중재절차 등이 마련될 필요가 있다. 또한 노무수령자가 승인을 거절한 경우 해당 노무제공의 결과물을 사용하지 않는다는 법적 구속력 있는 의사표시를 하도록 해야 한다.

## ② 보수의 최저기준 규정

플랫폼 노동자의 경우 보수가 개별 과업별로 정해지는 경우가 대부분이다. 즉, 개수급제나 도급제 임금과 유사한 측면이 있다. 플랫폼 노동자의 최저보수를 보장하기 위해 다음과 같은 방식을 고려할 수 있다.

### ▶ 도급제 보수의 최저기준 규정

근로기준법 제47조는 “사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다”고 규정하고 있다. ‘도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도’란 성과급, 판매수당 등 임금의 전부 또는 일부가 노동의 실적·성과·능률 등에 따라 결정되는 계약을 말한다. 임금이 도급제 등 일의 완성 여부에 따라 지급될 경우 똑같은 노동시간을 일하더라도 임금액이 변동되거나, 고객 부족이나 설비·원료 등의 조잡 등 근로자에게 책임 없는 사유로 실적이 떨어져서 임금이 저하되는 등의 위험성이 있기 때문에 마련된 규정으로 볼 수 있다(임종률, 2019: 425).<sup>118)</sup> 그러나 구체적으로 어느 정도의 임금

118) 이처럼 노동의 성과와 보수를 전면적으로 연동시키는 방식은 역사적으로 노동법이 노동조건외 최저기준을 정하는 방식으로 노동자라는 ‘특수한 상품’을 보호해왔던 방식을 역전시킨다는 점에서 ‘노동력의 재상품화(recommodification)’ 전략이라고 지적된다(Frade & Darmon, 2005: 109). 즉

을 보장해야 하는가에 관해 하위법령이 마련되어 있지 않다.

제도의 실효성을 살리고 플랫폼 노동자 등 특수형태노무제공자에게 확대적용할 수 있도록 시간당 보장급의 최저 수준을 법령에서 정하는 입법적 보완이 필요하다. 관련하여 영국의 도급제 보수에 관한 최저기준 법제를 참조할 만한다.

### <표 V-12> 영국의 도급제 보수의 최저기준

- |   |
|---|
| <p>㉓ 시간당 평균 노동률(the average rate of work per hour)을 계산함</p> <p>㉔ ㉓에서 계산된 시간당 평균 노동률을 1.2로 나눔(이는 신규 노동자도 과업에 익숙해지기 전 다른 숙련 노동자들에 비해 차별받지 않게 하기 위해서임)</p> <p>㉕ 시간당 최저임금을 ㉔에서 계산된 금액으로 나누어 과업당 임률을 산출함.<sup>119)</sup></p> |
|---|

특히 플랫폼 노동자가 노무제공에 필수적인 재료·도구 등에 관련된 비용을 부담하고 있다면, 이러한 플랫폼 노동자에게는 위에서 말한 최저보수기준이 더욱 상향되어야 한다.<sup>120)</sup>

#### ▶ 운송업 안전운임제의 사례: 노동시간 기준과 최저보수 기준의 결합

공공운수노동조합의 화물연대본부의 17년 투쟁의 성과로 2020년 1월 1일부터 화물자동차운수사업에서 안전운임제가 실시된다. 다단계 위탁으로 절반 이상 새어나가는 운임, 일감을 얻기 위해 과적과속을 강요당하고, 차량구입에서 운행에 이르기까지 모든 비용을 기사가 책임져야 하는 구조 속에서, 화물차 노동자들은 매년 교통사고 사망자의 과반을 차지할 정도로 위험으로 내몰려 왔다.

특수고용 노동자의 완전성급제나 도급제 보수는 도급위임계약의 성질이 아니라 최저한의 보수도 보장되지 않는 열악한 지위를 반증하는 요소이고, 「근로기준법」 제47조는 이러한 노동자의 최저 보수를 보장하기 위한 취지로 이해할 수 있다.

119) 예를 들어, 어떤 노무제공자가 만드는 셔츠 한 벌 당 보수가 산정되고, 전체 노무제공자들이 시간당 평균 12벌의 셔츠를 제작한다면(㉓), ㉔는  $12 \div 1.2 = 10$ 이 되고, ㉕는  $8.21\text{파운드(최저시급)} \div 10 = 83\text{페니}$ 가 되어, 셔츠 한 벌 당 최저 83페니를 지급해야 한다.

120) 예를 들어 노무제공을 위하여 도구장비 등을 소유한 플랫폼 노동자에게는 최저 보수에 1.5배를 보장하는 방식을 생각할 수 있다(Berg, Janine *et al.*, 2018: 106).

〈표 V-13〉 화물자동차 안전운임제의 정의(「화물자동차운수사업법」제2조)

12. "화물자동차 안전운송원가"란 화물차주에 대한 적절한 운임의 보장을 통하여 과로, 과속, 과적 운행을 방지하는 등 교통안전을 확보하기 위하여 화주, 운송사업자, 운송주선사업자 등이 화물 운송의 운임을 산정할 때에 참고할 수 있는 운송원가로서 제5조의2에 따른 화물자동차 안전운임위원회의 심의·의결을 거쳐 제5조의4에 따라 국토교통부장관이 공표한 원가를 말한다.

13. "화물자동차 안전운임"이란 화물차주에 대한 적절한 운임의 보장을 통하여 과로, 과속, 과적 운행을 방지하는 등 교통안전을 확보하기 위하여 필요한 최소한의 운임으로서 제12호에 따른 화물자동차 안전운송원가에 적정 이윤을 더하여 제5조의2에 따른 화물자동차 안전운임위원회의 심의·의결을 거쳐 제5조의4에 따라 국토교통부장관이 공표한 운임을 말하며 다음 각 목으로 구분한다.

가. 화물자동차 안전운송운임: 화주가 제3조제3항에 따른 운송사업자, 제24조제2항에 따른 운송주선사업자 및 운송가맹사업자(이하 "운수사업자"라 한다) 또는 화물차주에게 지급하여야 하는 최소한의 운임

나. 화물자동차 안전위탁운임: 운수사업자가 화물차주에게 지급하여야 하는 최소한의 운임

〈표 V-14〉 화물자동차 안전운임제의 결정과 효력(「화물자동차운수사업법」)

제5조의3(화물자동차 안전운송원가 및 화물자동차 안전운임의 심의기준) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 고려하여 화물자동차 안전운송원가를 심의·의결한다.

1. 인건비, 감가상각비 등 고정비용
2. 유류비, 부품비 등 변동비용
3. 그 밖에 상·하차 대기료, 운송사업자의 운송서비스 수준 등 평균적인 영업조건을 감안하여 대통령령으로 정하는 사항

② 위원회는 화물자동차 안전운송원가에 적정 이윤을 더하여 화물자동차 안전운임을 심의·의결한다. 이 경우 적정 이윤의 산정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2019. 7. 1.] 제5조의3

제5조의5(화물자동차 안전운임의 효력) ① 화주는 운수사업자 또는 화물차주에게 화물자동차 안전운송운임 이상의 운임을 지급하여야 한다.

② 운수사업자는 화물차주에게 화물자동차 안전위탁운임 이상의 운임을 지급하여야 한다.

③ 화물운송계약 중 화물자동차 안전운임에 미치지 못하는 금액을 운임으로 정한 부분은 무효로 하며, 해당 부분은 화물자동차 안전운임과 동일한 운임을 지급하기로 한 것으로 본다.

④ 화주와 운수사업자·화물차주는 제1항에 따른 운임 지급과 관련하여 서로 부정한 금품을 주고 받아서는 아니 된다.

[시행일 : 2020. 1. 1.]

현재 화물연대본부가 참여하는 안전운임위원회에서 2020년부터 시행할 안전운임제, 안전운송원가제의 적용 품목, 결정 방식 등에 관한 논의를 진행하고 있다. 안전운임제는 노무제공자 및 사회 전체의 안전을 확보하기 위해서는 노무제공자의 장시간노동을 규제해야 하고 이를 위해서는 결국 적정한 운임(생활급)이 보장되어야 한다는 사실에 근거를 두고 있다. 이런 규제 원칙은 화물자동차 기사뿐 아니라 저소득·저임금을 보충하기 위해 스스로 노동시간(내지 일감)을 늘려야만 하는 플랫폼 노동자 보호를 위해서도 활용될 수 있다. 당장 앱 배달노동을 하는 라이더유니온 등도 플랫폼 산업에서 안전운임과 유사한 최저 보수기준 확립을 요구하고 있다.

▶ 건설업 적정임금제의 사례: 공급사슬형에서 밑바닥 노무제공자의 최저 보수 보장

전국건설노동조합은 오랫동안 건설업 ‘적정임금제’ 도입을 요구해왔다. 이는 정부와 지자체 및 공공기관이 발주한 공공 공사현장에서 일하는 건설노동자들의 적정임금을 정부나 지자체가 고시하고, 고시한 금액 이상으로 지급되도록 하는 제도적 장치를 만들자는 요구이다. 정부는 노동조합의 요구를 반영하여, 2017년 12월 발표한 ‘건설산업 일자리 개선대책’에서, 국토부 산하기관 주관으로 10개 내외 현장에 대해 2년간 시범사업을 시행하고, 2020년부터 적정임금제를 본격 시행할 예정이다.

그런데 적정임금제가 시행되더라도 실제 현장에서 지켜지지 않는다면 아무 소용이 없다. 노동조합의 요구로 건설기계노동자의 임대차 계약서 작성이 의무화되었지만 안 지켜도 벌칙이 유명무실해 공공 공사현장에서조차 표준임대차계약서가 정착되지 못하고 있는 실정을 돌이켜보면, 적정임금이 현장에서 지켜지도록 강제하는 것이 중요함을 알 수 있다.

이 부분에서는 미국의 적정임금(Prevailing Wage)<sup>121)</sup>를 참고할 만하다. 미국

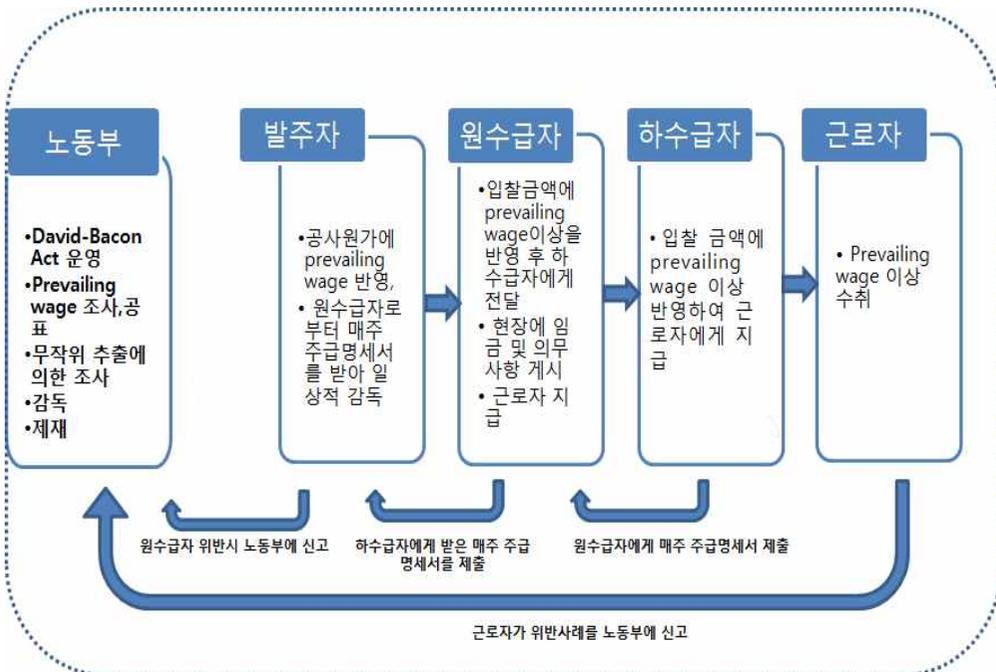
---

121) 미국의 적정임금(prevaling wage) 제도는 연방주시 차원의 공공 공사에 적용되는 원가 반영의 기준이자 지역별 직종별 최저임금이다. 공공 발주자는 적정임금을 원가에 반영하고, 공공부문의 건설, 서비스업 사업주는 노동자들에게 적정임금을 지급해야 한다.

의 적정임금 제도 이행 감독 과정을 보면, 노동부는 통상 현장에서 불만이 제기되거나 무작위로 선정된 현장에 대해 현장 조사를 실시하는데 조사보고서를 작성하여 연방정부 및 주정부 등 발주기관의 임금관련 부서에 그 결과를 보고한다. 적정임금제를 위반한 건설업체에 대해서는 원·하청이 연대하여 미지급한 임금을 지급하도록 하고, 위반 사업주를 형사처벌하거나 향후 공공 공사 입찰을 제한한다. 따라서 불만을 제기할 수 있는 노동조합이 강한 곳에서는 사업주의 위반 시도가 적은 편이다. 이처럼 적정임금 지급 이행 여부를 노동조합이 감시하고, 노동조합이 적정임금제 위반 사업주를 신고하면 행정당국이 반드시 조사하고 제재를 가하도록 하는 시스템을 구축할 필요가 있다.

이런 적정임금제는 건설업 이외에도 공급사슬형 특수형태노무제공자, 플랫폼 노동자의 최저 보수 기준을 강제하는데 활용할 수 있다.

<그림 V-1> 미국 적정임금(Prevailing Wage)의 운영



\*출처: 심규범 등, 2011: 95.

## (2) 노동시간에 대한 규제

플랫폼 노동의 경우 개별 과업 수행에 소요되는 노동시간은 단속적(斷續的)이고 초단시간이더라도 부족한 소득을 보충하기 위해 플랫폼 노동자가 더 많은 일감을 처리하는 경우 노무제공자의 전체 노동시간은 장시간이 되는 경우가 많다. 또한 과업과 과업 사이의 이동 및 대기시간, 플랫폼의 호출에 응낙하기 위해 대기하는 시간, 일감을 찾고 과업을 준비하기 위해 소요되는 시간 등 보상되지 않는 노동시간이 차지하는 비중이 큰 특성도 있다.

노무제공자를 장시간노동으로부터 보호하기 위해서는 우선, 플랫폼 노동에서의 ‘노동시간’에 대한 개념 규정을 새롭게 하는 것부터 필요하다. 영국 고등법원이 우버(Uber) 기사의 노동시간을 특정 승객의 운송업무를 수락했을 때가 아니라 우버에 로그인하였을 때부터 시작되는 것으로 판단한 것처럼<sup>122)</sup>, 플랫폼 노동자가 과업 수락을 위해 대기하는 시간도 노동시간으로 포섭하는 법제 도입이 필요하다.

반대로 플랫폼 노동자에게 최저보수를 보장하기 위해 노동시간의 최저기준이 마련되어야 한다. 관련하여 네덜란드의 0시간 계약 규제 모델을 참조할 수 있다. 이에 따르면 노무제공 후 일정한 기간이 지나면, 직전 분기의 평균 노무제공 시간을 산정 근거로 하여 최저 노동시간이 보장되도록 하고 있다.

또한 앞에서 살펴본 것처럼 플랫폼 노동자의 최저 보수 기준을 규정하면, 노무제공자가 부족한 소득을 보충하기 위해 스스로 더 많은 시간 노무제공을 하는 유인을 감소시킬 수 있을 것이다.

## (3) 불규칙·불안정한 노무 요청 규제

관련하여 2019. 6. 20. EU가 채택한 「투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 유럽연합 입법지침」<sup>123)</sup>의 관련 규정을 참조할 수 있다.

---

122) Uber v. Aslam & others 사건.

### <표 V-15> 「투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 유럽연합 입법지침」

#### 제10조 노동의 예측가능성의 최저한도

1. 회원국은, 노무제공자의 근무 패턴이 전적으로 혹은 주로 예측하기 곤란한 경우, 다음 각 호의 조건을 충족시키지 않는 한, 사용자가 노무제공자에게 노무제공을 요청할 수 없도록 한다.

(a) 제4(2)조 (m)(ii)에 규정된 바와 같이, 사전에 정해진 기준 시간 및 일수 이내에 노무제공이 이루어질 것

(b) 제4(2)조 (m)(iii)에 규정된 바와 같이, 국내법, 단체협약 또는 관습에 따라 설정된 합리적인 사전 통지기간 이내에 사용자가 과업에 관한 정보를 노무제공자에게 제공할 것

2. 제1항에 규정된 하나 이상의 조건이 충족되지 않은 경우, 노무제공자는 부과된 과업을 거부할 권리를 가져야 하며, 이에 대하여 불리한 조치를 할 수 없다.

3. 사용자가 보상 없이 과업 부과를 취소하는 것을 허용하는 회원국의 경우, 사용자가 노무제공자가 합의했던 과업 부과를 특정한 합리적 기한 이후 취소하는 경우, 노동자가 보상을 받을 수 있도록 국내법, 단체협약 또는 관습에 따라 필요한 조치를 취해야 한다.

4. (생략)

## (4) 평가(평점)의 공정성 확보

노무수령자(고객)가 노무제공자에 대해 평가하는 시스템이 존재하는 경우, 부정적 평가를 할 때에는 정당한 사유를 필요로 하도록 해야 한다. 노무제공자는 자신에 대한 평가(평점) 데이터에 접근할 수 있어야 하며, 부당하거나

차별적 평가에 대해 이의를 제기할 수 있어야 하며, 정당한 사유가 없는 부정적 평가(평점)은 노무제공자의 노동 이력에서 삭제되어야 한다. 또한 노무제공자에 대한 평가 혹은 평점은 보수지급과 연계되어서는 안 된다.

## (5) 노무제공(계약) 조건의 명시 의무

플랫폼은 노무제공자에게 보수지급, 평가/평점, 분쟁해결 절차 등 노무제공

123) DIRECTIVE (EU) 2019/1152 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

과 관련된 계약조건을 명시해야 한다. 개별 과업에 특유한 계약조건이 있을 경우 과업을 부여하기 이전에 노무제공자에게 이를 명시하도록 해야 한다. 플랫폼 노동자는 자신의 과업 수행 이력, 보수 지급 이력, 보험가입 내역 등 데이터에 접근할 수 있어야 한다.

## (6) 노동 이력 데이터에 관한 플랫폼 노동자의 소유권

플랫폼이 전자적으로 관리하는 노무제공자에 대한 평점, 과업수행 이력 등 노동이력 정보에 관한 노무제공자의 소유권을 인정해야 하며, 이러한 노동이력 정보는 노무제공자가 다른 사업주를 위한 노무를 제공할 때 활용할 수 있도록 개별적 보유(portable)가 가능해야 한다.

## 4. 플랫폼 노동자 보호 실효성 확보: 노동3권 보장

위에서 살펴본 플랫폼 노동자의 특성에 조응하는 노동권 보호를 위해서는 법 해석과 법 제정 못지않게 단체교섭을 통한 자율적 규제가 필요하다. 단체교섭을 통한 자율적 규제는 포용적이며 유연한 노동시장의 선결조건 중 하나이며, 국가의 법령은 이러한 노사 자치가 발전할 수 있는 공간을 열어주어야 한다(OECD, 2017: 166). 단체교섭에 내재되어 있는 유연성과 감응성이 플랫폼 노동자에게 공정한 노동조건을 보장하는 효과적 방식이 될 것이다. 또한 노동자측의 필요와 사업주측의 요구가 유연하고도 해당 업종·직종에 맞춤형 방식으로 조정되어 규범을 형성할 수 있다는 점이 단체교섭의 중요한 장점이라 할 수 있다(Prassl, 2018).

노무제공의 특성에 걸맞는 맞춤형 보호를 제공하는 사례로 영화산업의 경우를 들 수 있다. 전국영화산업노동조합과 한국영화제작가협회는 2007년 이후 단체협약을 통하여 4대 보험 가입, 직급별 최저임금제 도입, 주 40시간제 실시, 월 1회 이상 정기일 임금 지급, 근로시간 준수, 연장근로시 가산수당 지급, 부당해고 금지 등에 합의한 바 있다.<sup>124)</sup>

## 〈표 V-16〉 전국영화산업노동자 2019년 단체협약(발취)

## 제23조(표준계약서의 작성)

- ① 회사는 교섭체결이전 노사 합의한 계약서를 사용한다.
- ② 회사는 교섭체결이후 별지와 같은 표준계약서를 사용한다.
- ③ 제2항의 표준계약서를 수정함에 있어, 본 협약에서 정한 기준보다 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하며, 해당 무효부분은 협약 기준에 따른다.

## 제31조(임금산정 방법)

- ① 임금은 작업성과나 양에 관계없이 개별노사가 약정한 시급을 기초하여 산정한다. 다만, 시간 외 노동은 단체협약 제30조(시간외 노동수당)에 따라 추가 산입한다.
- ② 회사는 노조원에게 급여명세서 이외에 노조원이 본인의 임금산정 등에 대한 구체적 내역을 요청할 경우 이에 응해야 한다.
- ③ 회사는 근로계약 체결시, 종래 소위 ‘포괄임금계약서’와 같이 연장, 야간, 휴일노동수당을 사전에 계산하여 미리 임금에 포함하지 않는다.

## 제36조(직급 최저시간급)

- ① 회사는 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제3조의3에 따른 표준보수지침 마련 등을 위한 실태조사에 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ② 회사는 전항으로 마련된 표준보수지침을 준수하여야 한다.
- ③ 전항 표준보수지침이 마련되기 전까지, 「전국영화산업노동조합 직무직급별 최저시간급 권고안」을 참고한다.

## 제37조(통상주급액)

회사는 근로시간이 40시간에 미달하거나 노무 제공이 이루어지지 못한 주에도 해당 시간급에 48을 곱한 금액이상의 통상주급액을 보장하여야 한다.

## 제38조(일단위 고용된 노조원의 노동조건)

- ① 추가 및 대체되는 일단위 고용된 노조원은 임금 및 노동시간, 그 밖의 노동조건이 포함된 별지의 표준계약서를 작성 하여야 한다.
- ② 일단위 고용인력의 임금은 1일 12시간을 전제로 산정하여야 한다.
- ③ 일단위 고용된 노조원의 지급되는 임금은 단체협약 제30조를 반영하여 지급한다.

124) 조감독, 제작, 조명, 촬영 등 영화 스태프들을 중심으로 2005년 12월 결성된 전국영화산업노동조합은 2006년 1월 노조설립신고필증을 받았다. 전국영화산업노동조합은 영화산업에서 도급인과 유사한 지위의 제작사들이 협약체결권한을 위임한 한국영화제작가협회와 산업별 단체협약 및 임금협약을 체결하고 있다.

2018년 덴마크의 플랫폼기업 Hilfr(가사서비스)와 노조(3F)가 체결한 단체협약은 종래 비공식고용으로 일했던 가사노동자들을 어떻게 플랫폼노동의 특징에 부합하게 보호할 수 있는지 좋은 사례를 보여준다.<sup>125)</sup>

<표 V-17> 덴마크 플랫폼 가사노동 관련 단체협약의 사례

<ul style="list-style-type: none"><li>• 인적 적용범위 프리랜서는 플랫폼을 통해 100시간 노무제공을 하면 자동적으로 근로자의 지위를 얻으며, 본 단체협약의 적용을 받는다.</li><li>• 프리랜서 플랫폼을 통해 100시간 노무제공을 한 이후에도 프리랜서로 남기를 희망하는 사람은, 노무제공 시간이 100시간이 되기 전에 그 결정을 Hilfr에 통지해야 한다. 이 경우 프리랜서는 근로자의 지위를 얻지 않으며, 본 단체협약의 적용을 받지 않는다.</li><li>• 업무의 확정 업무를 의뢰할 때마다 근로자에게 전자적으로 업무 확정 통지를 하여야 한다. 업무 확정에는 업무 시작시간, 소정노동시간, 합의된 시간급, 업무의 내용 및 업무수행장소가 포함되어야 한다.</li><li>• 업무의 취소 서비스이용자(고객)가 정해진 업무 시작시간이 되기 36시간 이내에 업무를 취소한 경우, 서비스이용자는 약정된 임금의 50%에 해당하는 취소 수수료를 지불해야 한다.</li><li>• 해고 플랫폼에서 근로자의 인적 사항(프로필)을 삭제하거나 기타 비활성화시키는 경우는 해고로 간주한다. 근로자에게 사전에 서면으로 통지하기 전에는 플랫폼에서 근로자의 인적 사항(프로필)을 삭제하거나 기타 비활성화시킬 수 없다. 해고는 사업주나 근로자와 관련된 실체적 이유가 있어야 하며, 단체협약의 규정에 따라야 한다.</li><li>• 개인 정보 협약의 당사자는 근로자가 언제든지 자신의 프로필이나 플랫폼 상에서 해당 근로자에게 관계된 부정적이거나 허위 또는 공격적인 코멘트, 사진 등의 삭제를 요구할 수 있다는 것에 합의한다.</li></ul>
--

125) Hilfr 단체협약의 영역본은 De Stefano, Valerio. “Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way”, *Regulating for Globalization* (10/12/2018)에서 볼 수 있다.

유럽의회는 2017년 6월 채택한 「협력적 경제를 위한 유럽의 의제에 관한 결의」에서, “협력적 경제에서 노동자의 권리, 특히 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 회원국의 법령 및 관습에 따라 보장하는 것이 가장 중요하다”고 강조하면서, 증가하고 있는 자영 노동자 역시 단체교섭권을 보장해야 한다고 천명하였다.<sup>126)</sup>

결사의 자유는 기본적 인권으로서 고용상 지위와 관계없이 모든 노무제공자에게 보장되어야 한다는 것이 ILO를 비롯한 국제인권감독기구의 일관된 견해이지만, 실제 각국에는 자영노동자의 노동3권 행사를 제약하는 법제도가 존재하고 있다. 대표적인 것이 경쟁법(competition law) 등을 적용하는 것이다. 이에 대응하여 플랫폼 노동자를 포함한 특수형태노무제공자의 노동기본권을 보장하기 위한 최근의 입법적 사례로 아일랜드와 미국 시애틀시의 사례를 들 수 있다.

#### <표 V-18> 아일랜드의 경쟁법 개정

- 2004년 아일랜드 경쟁 당국은, 노동조합(EQUITY/SIPTU)이 광고 전문 기관과 맺은 단체협약을 무효화시킴. 단체협약은 라디오, TV 영화 및 시각예술분야에 종사하는 특수형태노무제공자를 포함한 노동자들의 보수와 고용조건을 정하고 있었음. 이후 2008년 사회적 대화의 의제 중 하나로 일정한 범주의 취약 노동자에게 단체교섭권을 보장하기 위한 경쟁법 개정 논의가 진행됨.

- 2017년 6월 아일랜드 국회는 3가지 범주의 비정규직 노동자에게 단체교섭권을 보장하는 경쟁법 개정안을 통과시킴. 이 법에서는 ‘위장 자영인(false self-employed worker)’, ‘전적으로 의존적인 자영인(fully dependent self-employment worker)’에 관한 정의를 신설하고, 이들의 노동기본권을 인정하는 행정적 절차를 마련함.

위장 자영인: “(a) (명시적이든 묵시적이든) 계약을 맺고 다른 사람을 위해 그 사람의 근로자와 동일한 노무를 제공하며, (b) 계약 기간 동안 다른 사람과 종속적 관계를 갖고, (c) 노무제공의 시간, 장소 및 내용에 관해 다른 사람의 지시(instructions)에 따라야 하고, (d) 다른 사람의 사업적 위험을 공유하지 않고, (e) 업무 시간, 장소 및 업무 수행의 방식에 관해 독자적으로 결정할 수 없고, (f) 계약기간 동안 다른 사람의 사업의 일부를 구성하는 개인.

전적으로 의존적인 자영인: (a) (명시적이든 묵시적이든) 계약을 맺고 다른 사람을 위해 노무를 제공하며, (b) 2명 이하의 사람에게 노무제공을 하고 얻는 대가가 주 수입인 사람.

126) European Parliament, European Parliament Resolution of 15 June 2017 on a European agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI)). P8\_TA-PROV(2017)0271, 2017.

<표 V-19> 미국 시애틀시의 조례 제정

2015년 12월 14일. 시애틀시는 Uber, Lyft 등 운송 네트워크 기업을 위해 일하는 독립 계약자들의 노동기본권을 보장하는 조례를 제정함.

조례 제정 이후, 미국 상무부, 자유 재단(Freedom Foundations) 등이 이 조례가 연방 반독점법 및 연방 노동관계법과 충돌한다고 주장하며 소송을 제기함. 법원은 이를 기각하면서 “ ‘노동’은 소비자보호법에서 규율하는 상품이 아니다. 그러므로 단체교섭을 목적으로 하는 노동의 단결체는 법 위반이 아니다”라고 판시함.<sup>127)</sup>

우리사회의 경우에도 6장에서 설명하는 바와 같이 공정거래위원회가 특수형태노무제공자의 단체교섭 및 단체협약에 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」을 적용하여 시정명령을 내리는 사례가 있다. 또한 「노동조합 및 노동관계조정법」 상의 ‘근로자’로 인정되지 않는 노무제공자의 노동3권 행사에 대해 노조법 위반의 벌칙, 형법상 공갈·협박죄 및 업무방해죄의 적용 등이 이루어지는 경우가 많다. 관련하여 노조법, 형법의 개선이 시급하다.

## 5. 플랫폼 기업 및 관계인의 책임

### (1) 플랫폼 사업주의 책임의 집산화(산업화)

플랫폼 사업주는 노동력의 이용을 중개하는 역할을 넘어서 노동력의 이용가격을 정하고 노동조건을 통제하는 지위에 있는 경우가 많다<sup>128)</sup>. 또한 플랫폼이 디지털 정보통신 기술에 기반하고 있기 때문에, 노동력의 이용 상황, 노동력의 가격, 플랫폼노동 종사자가 플랫폼을 통하여 어느 정도의 보수를 받는지에 관한 정보를 큰 비용을 들이지 않고 신속하게 제공할 수 있으며, 플랫폼노동 종사자도 정보의 내용과 정보의 전달 상황을 쉽게 확인하는 것이 가능하다(황덕순 등,

127) Chamber of Commerce of the United States of America et al. vs the City of Seattle et al; US District Court, Western Districe of Washington at Seattle. No. C17-0370RSL.

128) 3장의 2절 참조.

2016).

이러한 플랫폼 사업주의 노무제공자에 대한 지배 양식을 활용하여 플랫폼 사업주의 책임을 실질화하기 위한 새로운 실험이 국제적으로도 진행되고 있다. 일례로 개인보호계정(individual security account)을 신설하자는 제안이 있는데, 이는 사업주가 계약직이나 프리랜서를 사용할 때, 보수 이외에 별도로 개인보호 계정에 일정한 기금을 내도록 하고, 이러한 노무제공자를 위한 사회안전망에 필요한 비용은 이 기금에서 공제되도록 하자는 것이다(Hill, 2015). 오스트리아에서는 노무제공관계 종료시 노무제공자가 받는 일시불의 수당을 계약기간 동안 노무 제공자의 계좌에 대한 사용자의 월별 기여금으로 대체하고, 미사용 권리를 다음 사용자에게 가져갈 수 있으며, 늦어도 은퇴 후에는 노무제공자가 이용할 수 있도록 하는 제도개혁을 진행했다(히슬, 2018). 한국에서 건설근로자 퇴직공제제도의 경우도 퇴직공제에 가입한 건설사업주가 소속 현장에서 일하는 건설근로자가 매 월 근로한 일수만큼 공제회에 공제금을 납부하고, 적립일수가 252일 이상이고 건설업에서 퇴직·사망하거나 근로자가 만 60세에 도달한 경우 공제금을 지급하고 있다.

## (2) 플랫폼 사업주의 행위준칙 수립

독일의 플랫폼 기업들이 채택한 행위준칙(Crowdsourcing Code of Conduct)<sup>129)</sup>은 플랫폼 기업 및 관계인의 책임을 어떻게 명확히 할 수 있는지 사례를 보여준다.

---

129) Ground Rules for Paid Crowdsourcing/Crowdworking: Guide for a prosperous and fair cooperation between crowdsourcing companies and crownworkers, 2017. (<http://crowdsourcing-code.com/>) 이 행위준칙에는 Clickworker를 비롯한 다수의 독일 플랫폼기업들이 서명했고, 독일 크라우드소싱 협회가 공식 지원하고 있다.

<표 V-20> 독일 플랫폼 기업의 행위준칙(Crowdsourcing Code of Conduct)

1. 법을 준수하는 업무
  - 불법적, 차별적, 부정한, 폭력적, 위험적 내용이 담긴 과업 부여 금지
  - 과업이 법을 준수하고 있는지 정기적으로 감독
2. 적용 법규의 명확화
  - 과업과 관련된 적용법규, 특히 세법에 관한 정보를 노무제공자에게 제공
3. 공정한 보수 지급
  - 공정하고 적절한 보수의 지급 또는 이에 관해 계약 당사자들에게 권고
  - 과업이 만족스럽게 완료되었을 때 지급되는 보수액에 관해 사전에 명확하게 공지
  - 보수지급의 조건, 특히 지급기한 및 지급주기를 명확화, 신속하고 지연 없는 보수 지급
  - 최소한 1개월에 1회 이상의 보수 지급을 플랫폼사업주가 보장
  - 노무제공자가 일감을 얻기 위해 어떠한 수수료도 지불할 필요가 없음
4. 동기부여 및 좋은 일(good work)
  - 우호적인 노동환경, 적절한 자원 공급과 지원, e-Learning 등 직업훈련 기회 제공
5. 플랫폼노동 관계자들의 상호존중
  - 플랫폼, 노무제공자, 서비스이용자 사이에 신뢰, 정직, 개방성, 상호존중 구축
  - 플랫폼이 노무제공자와 서비스이용자 사이를 책임 있게 조율
6. 업무의 명확화와 합리적인 기한 설정
  - 업무의 내용·기한에 관련된 모든 요소를 상세하게 기술하여 노무제공자에게 공지
  - 업무의 기한을 합리적으로 정하고 노무제공자에게 과업 완료를 위해 충분한 시간을 부여
7. 자유와 유연성
  - 노무제공자가 과업을 수락할 것인지 여부를 선택할 수 있는 자유 보유
8. 건설적 피드백과 공개된 소통
  - 노무제공자에게 최선의 지원 및 기술적 지원, 과업 수행에 대해 신속한 피드백 제공
  - 플랫폼노동 관계자들 사이의 공개된 소통 보장
  - 노무제공자들 사이의 소통을 장려하고 기술적으로 지원
9. 서비스이용자의 승인 절차 및 재작업 규제
  - 완료된 과업을 서비스이용자가 승인하는 절차를 문서화하여 노무제공자에게 제공
  - 서비스이용자가 완료된 과업을 승인 거절하는 것을 과업기술서에 따라 규제
  - 노무제공자가 재작업할 수 있는 기회 부여
  - 플랫폼이 노무제공자를 위한 공정하고 중립적인 고충처리 절차 수립
  - 노무제공자와 플랫폼 간에 고충처리에 관한 합의에 이르지 못했을 때 옴부즈(ombuds) 활용<sup>130)</sup>
10. 데이터 보호 및 프라이버시
  - 노무제공자의 개인 정보, 연락처 등 프라이버시의 보호
  - 서면동의 없이 플랫폼이 노무제공자의 개인정보를 제3자에게 공개하는 것 금지
  - 오직 과업 수행에 직접적으로 필요한 정보만을 익명화하여 서비스이용자에게 전달

### (3) 서비스 이용자(고객)의 책임 구체화

플랫폼 노동과 관계된 자, 특히 서비스 이용자(고객)의 책임을 구체화한 사례로 'We Are Dynamo'라는 온라인포럼의 활동을 들 수 있다. 포럼은 아마존메커니컬터크(Amazon Mechanical Turk, AMT)의 노무제공자 중에서도 특히 AMT 고객의 약 20%를 차지하는 연구자들을 위한 서비스(온라인 설문조사, 소규모 실험 등)를 제공하는 사람들을 조직하는 것을 목표로 삼았다. 포럼은 보수지급, 행위준칙 등에 있어서 고객의 모범사례들을 수집하고 이를 AMT 노무제공자들이 연서명한 공개서한에 담아 발표하였다. 특히 대학의 연구자들은 대학의 연구윤리위원회에서 연구활동에 대한 감독을 받거나 연구비를 지원하는 기관의 연구윤리준칙을 따라야 하는 경우가 많기 때문에, 포럼은 대학 연구자들을 압박 대상으로 하였다. 대학 연구자들이 AMT 노무제공자들에게 보수를 미지급하거나 부당한 대우를 할 경우 해당 대학 연구윤리위원회에 이를 알리는 방식으로 고객의 책임을 이행하도록 만들었다. 연구자들이 플랫폼노동에 관해 지켜야 할 책임 영역은, 연구자와 소속 기관의 명시, 합리적 기한 설정, 신속한 분쟁 해결, 노무제공자의 프라이버시 보호, 노무 결과물에 대한 수령 거절 사유와 절차의 명확화, 의사소통절차의 보장, 공정한 보수지급의 기준 등을 망라한다.<sup>131)</sup>

130) 2017년 독일 금속노조(IG Metall)과 행위준칙에 서명한 플랫폼 기업들 및 독일 클라우드소싱 협회가 공동으로, 이 행위준칙의 준수를 강제하고 노무제공자와 플랫폼 기업 간 분쟁을 해결하기 위한 목적을 가진 옴부즈 사무소를 설립하였다. 옴부즈 사무소는 5명의 이사로 구성되는데, 노무제공자 대표(1명), 노동조합 대표(1명), 플랫폼 기업 근로자 대표(1명), 클라우드소싱협회 대표(1명), 중립적 의장(1명)으로 구성된다(<http://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de> 참조).

131) 포럼이 발표한 '학술분야 의뢰자를 위한 지침(Guidelines for Academic Requesters)'의 내용은 현재 [https://wearedynamo.fandom.com/wiki/Guidelines\\_for\\_Academic\\_Requesters](https://wearedynamo.fandom.com/wiki/Guidelines_for_Academic_Requesters)에서 확인할 수 있다.

# 제 6장 집단적 노사관계의 형성을 위한 제도적 접근

## 제 1절 플랫폼 노동구조의 특성과 노사관계의 변화

### 1. 플랫폼 노동에서 집단적 조직화의 한계

#### (1) 플랫폼의 사업방식과 노동력 활용 특성

인터넷과 디지털 네트워킹 기술이 보편화되면서 등장한 노동중개 플랫폼은 플랫폼을 매개로 단편적 업무를 노무제공자와 이용자를 연결해주면서 매개된 고용관계에 직접 관여하지 않는 외관을 취하고 있다.

첫째, 플랫폼이라는 사업방식의 특징을 보면, 플랫폼이라는 시장이 디지털 기술을 통해 기업의 사업장과 노동시장을 모두 통합 또는 네트워킹하게 된다. 전통적인 기업은 자신의 사업을 위해 자신의 사업장이라는 공간을 통해 상품(물품과 용역서비스)을 시장에 공급하고, 시장에 공급할 상품제작 또는 용역수행을 위해서, 노동시장에서 근로계약을 맺고 노동자를 사업장에 편입시킨다. 즉 전통적인 기업은 상품시장과 노동시장 사이에 사업장이라는 특정한 공간을 통해 사업을 운영하게 된다. 그러나 플랫폼 기업은 바로 사업장이라는 공간이 없다는 특징을 가

지고 있다. 따라서 업무를 수행하기 위해 사업장 내에 노동자를 편입시킬 필요 없이, 그리고 사업장에서 만들어진 상품을 시장에 제공할 필요 없이, 바로 노동시장과 상품시장이 모두 하나의 가상공간인 플랫폼에서 이루어진다. 따라서 플랫폼이란 사업을 수행하는 회사(사업장)이자 곧 시장(노동시장과 상품시장의 공존)이다. 플랫폼의 사업장과 시장의 통합 또는 네트워킹은 플랫폼 노동의 관점에서는 어디가 사업장 안이고 밖인지 구분하기 어렵게 된다.

둘째, 플랫폼에서 수행되는 노동의 특성을 보면, 플랫폼은 단편적·일시적 노동을 증개만 할 뿐 제공되는 노동의 질에 대해서는 직접적으로 관리감독하지 않는 형태를 기본으로 하기 때문에, 통상적이라면 서비스의 질을 균일하게 유지하기 어렵다. 그러나 플랫폼은 제공하는 업무의 단위를 더욱 단순화하고 파편화시키는 방식으로 플랫폼에서 제공되는 노동을 관리통제하는 경향이 있다. 오히려 업무조개기를 통해 업무를 단순화함으로써 플랫폼 노동의 진입장벽을 낮추어 유사한 오프라인 시장보다 노동력 가격을 떨어뜨리는 경쟁력을 확보한다. 업무조개기를 통해 숙련도를 낮추는 한편, 플랫폼에서 제공되는 노동의 최소한의 질적 수준을 보장할 필요가 있을 때에는 노무제공자에 대한 홍보 등에 필요하다는 이유로 일정한 포트폴리오를 요구하는 방식으로 플랫폼 진입과정에서 플랫폼 노동자를 걸러낼 수 있고, 이러한 플랫폼 진입과정을 통해 사실상 노동자를 관리한다. 그뿐 아니라 일시적·간헐적으로 업무가 부여되기 때문에, 플랫폼은 노무제공자에 대한 직접적인 관리감독이 아닌 물량에 대한 통제, 물량에 대한 단가를 통해 노무제공자의 작업방식을 관리한다. 플랫폼이라는 시장에 들어오기 위해서는 플랫폼 기업이 정한 수수료의 책정방식 및 작업수행방식을 수용해야만 플랫폼에 진입 가능하다. 특히 플랫폼은 단편적 업무를 수행할 노무제공자(공급자)와 서비스 이용자(수요자)를 증개하고, 물량과 단가에 대해 알고리즘을 사용하여 플랫폼 시장의 가격을 결정하는데, 플랫폼 기업은 바로 이 알고리즘을 설계하고 프로그래밍하여 플랫폼을 운영한다. 따라서 플랫폼 기업은 사실상 알고리즘에 의해 노동을 통제하는 것이 가능한 것이다(플랫폼 기업의 영업기밀이라는 이유로 알고리즘의 구체적인 산출기준은 알 수 없다).

## (2) 플랫폼 노동특성으로 인한 집단적 조직화의 어려움

보통 노동자들은 계약을 통해 사업장에 편입하고 이 과정을 통해 자신의 계약관계 또는 계약상 법적 지위를 알 수 있지만, 플랫폼 시장은 일정한 가입 절차만을 거치면 (통상적으로) 누구에게나 열려 있으며, 플랫폼 안에서 업무를 수행하기 위해서는 매순간 단편적인 과업을 받기 위한 매칭시도를 반복해야 한다. 이를 보면 플랫폼 노동자가 전통적인 고용관계 측면에서 언제 업무를 수행할 수 있는 사업장에 편입되었다고 볼 수 있는지, 다시 말해 언제 고용계약이 성립되었다고 볼 수 있는지 불분명하다. 이러한 특성 때문에 어떠한 계약관계에 있는지, 노동계약을 맺은 것인지, 플랫폼 기업에게 사용자 책임을 부과할 수 있는지 알기 어렵다. 이는 단순히 법적 관계에 대한 모호함만이 아니라, 플랫폼 노동자가 플랫폼에서 일하지만 자신의 노동이 무엇인지 특정할 수가 없고, 나아가 사회적 존재로서 자신이 누구인지, 어떻게 호명할 수 있는지 사회적인 지위를 불분명하게 만든다. 자신의 노동을 사회적 관계로서 인식하지 못한다는 것은 자신의 노동을 노동자로서 집단화하고 조직하는데 상당한 어려움을 겪을 수밖에 없다.

전통적인 사업장이 존재하지 않은 플랫폼에서는 플랫폼 그 자체가 온라인상의 사업장이기도 하지만 곧 시장이기도 하다. 따라서 플랫폼 안에서 플랫폼 노동자들은 서로 사업장 안의 동료라기보다는 시장에서의 경쟁자로 인식할 수밖에 없어서 상호간에 사회적 관계를 형성하기 어렵게 된다. 이러한 플랫폼의 특성은 플랫폼 노동자들이 플랫폼이라는 업무 수행 공간 내에서는 집단적 관계를 형성하기 어렵다는 의미이기도 하다.

또한 숙련노동이 필요없는 단순화되고 파편화된 플랫폼 노동 특성상, 플랫폼이 제공하는 노동시장에는 누구든지 쉽게 진입할 수 있기 때문에 노동시장의 공급측면은 무한 경쟁구조가 된다. 특히 노동공급의 가격결정을 플랫폼의 알고리즘에 맡겨놓으면 신규진입하는 노동자에 의해 저임금구조가 유지될 수밖에 없다. 이는 플랫폼 노동자들의 집단적인 교섭력을 약화시킬 수밖에 없고, 전통적인 사업장과 달리 파업을 통해 플랫폼 기업에게 직접적인 업무 중단과 같은 타격을 주기 어렵다.

## 2. 플랫폼 노동자의 집단적 조직화의 실태

### (1) 플랫폼 노동자의 노동조합 조직화 현황

플랫폼 노동자들이 노동조합을 조직하기 어려운 일차적 이유는, 플랫폼 노동 시장의 구조상 플랫폼 회사와 외관상 근로관계를 형성하고 있지 않으므로 노동조합에 가입할 수 있는 노동자로서의 지위가 불확실하기 때문이다. 또한 플랫폼 노동자의 파편화된 고용환경은 플랫폼 노동자들이 서로 고용상의 문제를 공유하고 조직적인 공통 입장을 모아내기 어렵게 한다. 그러나 그러한 상황에서도 노동조합의 플랫폼 노동자 조직화 시도가 이어지고 있다.

#### ① 플랫폼 노동자들을 대상으로 한 온라인 조직화

플랫폼이라는 가상의 시장-사업장에서는 동료인 플랫폼 노동자들이 서로 접촉하여 플랫폼에 대한 정보와 문제점을 공유하고 소통할 수 있는 공간이 없다. 따라서 노동조합은 플랫폼 노동자들에게 가장 익숙한 온라인 공간을 통해 플랫폼 노동자들의 문제의식을 서로 교류할 수 있도록 소통의 장을 마련하고, 노동조합이 문제해결 방안에 대해 함께 고민하고 자문을 지원하는 방식으로 조직화하는 전략을 취한다.

2015년 독일 금속노조(IG-Metall)은 자영 노동자의 노동조합 가입이 가능하도록 규약을 변경하고, 클라우드 노동자들의 노동조합 가입과 법적 대응을 지원하기 위한 인터넷 사이트(faircrowdwork.org)를 개설하였다.<sup>132)</sup> 오프라인 사업장을 두고 있지 않은 플랫폼 노동자들에게 온라인을 통해 노동조합에 가입할 수 있도록 하고, 이를 통해 자신의 근로조건이나 임금, 서비스를 제공하는 기업에 대한 평가 및 일과 관련한 경험과 정보를 공유하고, 노동조합의 자문과 법적 조언을 제공받을 수 있도록 한 것이다.

이러한 온라인 조직화는 일국의 노동조합이 아닌 여러 나라의 노동조합이

132) <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/>

함께 연계된 방식으로 확장될 수 있다. 온라인 공간에 친숙한 플랫폼 노동자들은 국가나 지역의 경계를 넘어 같은 업종의 플랫폼 노동자들과 소통하고 집단적으로 대응하는 방법을 공유하는 데에도 익숙하다. 이 온라인 조직(FairCrowd.Work)은 독일을 넘어 스웨덴과 호주, 영국, 미국의 노동조합과 연합하여 확장하고 있다.

또한 플랫폼 노동자들은 직접적으로 노동조합의 형태를 취하지 않지만 플랫폼 노동자의 권익을 보호하고 노동자성을 인정받기 위한 온라인 단체를 만들었다. 2017년 5월 스페인 발렌시아에서 딜리버루(Deliveroo), 글로보(Glovo), 우버이츠(UberEats) 배달원들은 RidersXDerechos(라이더의 권리)라는 온라인 플랫폼을 만들었다.<sup>133)</sup> RidersXDerechos는 공공캠페인, 소셜네트워크를 통한 성명 발표, 플랫폼과의 집단적 협상을 시도하기도 하였다. 이러한 활동은 전통적인 노동조합의 합류 및 지원으로 확산되고, 또 다른 플랫폼 노동자들의 집단적 분규의 조직적 동력이 되었다.

실질적으로 온라인 플랫폼을 통한 조직화가 집단적 분규의 동력으로 작용하는 사례들이 나타났다. 2016년 런던의 딜리버루 노동자들의 파업은 음식배달 플랫폼 노동자들의 단체행동의 가능성을 보여주었다. 딜리버루 노동자의 파업은 우버이츠로 확산되었고, 영국, 프랑스, 이탈리아, 스페인, 독일 등 10여개 나라에서 음식배달 플랫폼 노동자들의 파업으로 이어지고 있다. 플랫폼 노동자들은 온라인 공간에 친숙한 젊은 세대가 주를 이루며 매우 빠른 인터페이스와 신속한 피드백을 원하는 경향이 있다. 그렇기 때문에 일단 플랫폼 노동자들의 네트워크를 통해 선명한 집단적 요구가 동의되면 집단적 행동이 매우 폭발적으로 나타났다. 런던 파업 이후 영국 독립노동자노조(IWGB)와 세계산업노조(IWW)가 딜리버루 노동자 조직화에 참여하기 시작하였다.

스페인에서도 음식배달 노동자들은 생활가능한 물량보장, 이동시간에 대한 유급보장 등을 요구하며 대규모 파업을 하였다. 딜리버루 회사는 조직화에 앞장선 13명의 노동자들의 플랫폼 업무배당을 차단하는 방식으로 대응하였고, 이에 맞서 전국적인 3시간 대규모 파업이 이어졌다. 이탈리아에서도 딜리버루, 글로보,

133) <https://www.mercadosocial.net/noticias/ridersxderechos-lanza-goteo-para-financiar-su-app>

푸드라(Foodora) 등의 음식배달 노동자들이 업무상 사고시 유급병가와 치료비 보증을 요구하며 대규모 파업을 했고, 시니스트라 이탈리아나(Sinistra Italiana)라는 좌파정당의 지원을 받아 노동계약관계 및 단체교섭 지위의 법적 보장을 요구하고 있다.

## ② 플랫폼 노동자의 노동자성 법률투쟁

플랫폼 노동관계를 노동법 제도 안으로 편입시켜 플랫폼 기업의 사용자 책임을 분명히 하도록 하기 위해, 플랫폼 노동자의 노동자성 인정을 위한 법률투쟁을 지원하여 플랫폼 노동자를 조직하기도 한다. 근로계약관계가 불확실한 플랫폼 노동자가 법적으로 노동자임이 확인되면, 노동조합에 가입하고 플랫폼 회사에게 단체교섭의무를 주장할 수 있는 가장 확실한 방법이다. 또 플랫폼 노동자들이 노동조합을 설립하거나 가입하더라도 노동조합으로서 단체교섭을 안정적으로 하기 위해 노동자성을 인정받기 위한 법률소송을 전략적으로 병행하고 있다.

영국 독립계약자노조(IWGB)는 딜리버루 파업투쟁을 계기로 음식배달 플랫폼 노동자 조직화를 시작하였고, 파업 단체행동이 잦아들자 딜리버루 회사가 노동자에 대한 법적 책임을 회피하기 위해 독립계약자 지위를 악용한다는 점을 제기하며 노동당의 지원을 받아 노동자성을 다투는 소송을 진행하였다.<sup>134)</sup> 영국 운전자노조(GMB)는 우버(Uber) 노동자들의 노동자성을 인정하는 판결을 통해, 독립계약자가 아니라 영국법상 종사자 아닌 노동자(Worker)의 지위에 근거하여 휴가수당, 최저임금, 휴게시간 등에 관한 기본적인 고용규정이 적용되도록 하였다.

뉴욕 택시노동자동맹(NYTWA)도 우버 노동자의 노동자성을 다투는 다수의 소송을 지원하고 있으며, 최근 실업급여청구소송에서 노동자성을 인정하는 판결을 받아냈고, 나아가 실업뿐 아니라 고용관련보호규정, 최저임금, 사회보장제도의 적용을 요구하는 활동으로 이어가고 있다.<sup>135)</sup> 또한 스페인 발렌시아에서도 앞에서

134) Callum Cant, "Precarious couriers are leading the struggle against platform capitalism"(2017. 8. 3. 5면)  
([politicalcritique.org/world/2017/precariou-couriers-are-leading-the-struggle-against-platform-capitalism/](http://politicalcritique.org/world/2017/precariou-couriers-are-leading-the-struggle-against-platform-capitalism/))

말한 RidersXDerechos(라이더의 권리)은 노동조합들의 지원을 받아 해고당한 배달원에 대한 소송<sup>136)</sup>, 근로감독관(Labour and Social Security Inspectorate)에게 진정 등의 법적 대응을 병행하고 있다.

### ③ 노동조합과 연계된 직업조합(Guild)

노동조합이 아닌 일종의 사업자조합 형태로 조직화하여, 플랫폼 사업주와 거래에 관한 기준과 운영원칙을 협상하는 전략이다. 대표적으로 미국에서의 사례들을 들 수 있는데, 독립운전자조합(the Independent Drivers Guild; IDG 또는 the Guild)은 뉴욕시 택시자격을 가진 우버 운전원 5,000여명을 대표하는 직업조합이다.<sup>137)</sup> 과거 뉴욕시의 이민자인 리무진운전자를 조직하고 대표해왔던 경험이 있는 기계항공제조노동자국제연맹(the International Association of Machinists and Aerospace Workers; IAM)과 연계하여 조합을 조직하였으며 몇몇 리무진 회사들(black car companies)과 단체협상을 통해 협약을 체결하는 성과를 얻어내기도 했다. IDG는 기업단위로 조직하기에는 핵심적인 쟁점을 다루는 데 한계가 있다고 보고, 운전자조합과 운송회사 간의 산업적 차원의 제휴를 맺는 방식을 취하는 것이 집단적 교섭전략으로 더 효과적이라고 판단했다. 따라서 지역 운영과 관리에 대한 정기적인 소통을 하고 더 많은 이익을 창출하기 위한 방안을 논의하는 방식으로 플랫폼 사업주와 협상하고, 운전자들의 처우와 관련한 사항(팁 제공 옵션, 시간당 또는 거리당 단가, 운전자총량 등)에 대해 함께 협정을 맺는 구조이다. 직업조합을 통한 조직화는 노동조합 없이 노동조합의 목적을 달성하는 방식이라는 긍정적인 평가를 받는가 하면, 여전히 공정경쟁과 관련한 법적 쟁점에서 자유롭지 못하다는 한계도 가지고 있다.

---

135) Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas, "Organizing on-demand: Representation, Voice, and collective bargaining in the gig economy", ILO Conditions of Work and Employment Series No.94, 2018, pp.5-6.

136) <https://www.elboletin.com/tag/ridersxderechos>

137) Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas, 2018

#### ④ 정치조직과의 연계와 입법활동

플랫폼 노동에 대해 노동자성을 인정받기 위한 법률투쟁의 다른 한 측면으로 노동자로서 권리를 보장받기 위한 새로운 입법청원운동이 있다. 특히 미국의 노동조합은 주법의 개정을 통한 입법활동을 주도하고 있다. 가령 뉴욕주 건설업 공정관행법(New York Construction Fair Play Act)과 같이 건설업 종사자를 일단 노동자로 추정하고, 사용자는 이들이 노동자가 아닌 독립계약자라고 주장하기 위해서는 법에 명시된 ABC요건<sup>138)</sup>을 모두 입증해야만 하도록 하는 노동자 추정 제도를 플랫폼 노동자 등에게도 적용될 수 있도록 하는 것이다. 앞서 5장에서 소개된 바와 같이 캘리포니아 주에서도 노동법, 산재보험, 실업보험의 적용에 관련하여 근로계약, 근로자, 사용자의 정의와 관련하여 노동자 추정제도를 도입하였다.

또한 노동조합의 활동으로서 깃경제(gig economy)와 플랫폼 노동에서 집단적 조직화를 위한 권리를 증진하기 위한 입법활동도 추진하고 있다. 대표적으로 시애틀에서 트럭운송노동자국제연대(The International Brotherhood of the Teamsters)는 우버나 리프트(Lyft) 등 운송네트워크 회사의 운전사로 일하는 독립 계약자들이 단체교섭을 할 수 있는 권리를 보장하는 내용의 입법 개정을 준비하고 있다.

영국에서는 음식배달 플랫폼 노동자들의 런던 파업 이후 영국 독립노동자노조(IWGB)와 세계산업노조(IWW)가 딜리버루 노동자 조직에 참여하고 있는 한편, 정당의 정치조직들을 중심으로 플랫폼 노동자의 집단적 조직화 모임이 시작되고 이에 노동조합이 지원하는 방식으로 조직화가 이어지기도한다. 가령 런던 파업 후 정치그룹 플랜C(Plan C)는 플랫폼 노동자들의 모임을 만들고 법적 한계와 대응을 모색하고, 딜리버루 노동자들이 만드는 잡지(The Rebel Roo)를 창간하여 한 달 약 1500부 이상을 판매하는 등 플랫폼 노동자의 조직화를 지원하고 있다.

138) 뉴욕주 건설공정관행법에 규정된 ABC테스트는 (A) 업무 수행에 있어 지휘감독을 받지 않는다. 계약상으로도 그러하며 실제로 있어서도 그러하며 (B) 해당 회사의 일상적인 사업 경로에서 벗어난 곳에서 서비스를 제공하며 (C) 해당 회사를 위해 수행하는 업무와 비슷한 직종에서 본인의 독자적인 거래, 직종 또는 사업을 영위하는 자로 규정되어 있다(김기선 등, 2016: 205)

### ⑤ 한국의 집단적 조직화 현황

한국에서도 플랫폼 노동에 대한 집단적 조직화가 시작되었다. 민주노총 서비스연맹에서는 “플랫폼노동연대”를 출범하여 플랫폼 노동자의 조직화를 공식화했다. 2019년 1월 민주노총 서비스연맹은 플랫폼 노동기본권 확보를 위한 정책토론회를 개최하였고,<sup>139)</sup> 3월에 전국대리운전노조와 퀵서비스노조가 참여한 플랫폼노동연대를 출범하였다. 플랫폼노동연대는 주로 플랫폼 노동자들이 경험하는 부당한 노동환경을 찾아내서 사회적 의제화를 통해 사회적 대화와 법제도 개선을 위한 활동을 예정하고 있다.

그동안 대리운전노조는 대리운전노동자들을 조직화했을 뿐 아니라 집회와 점거, 파업 등 집단행동을 벌이는 방식으로 업체들과 단체교섭을 진행하면서 일정부분 근로조건을 개선해왔다. 대리운전 노동자들은 최근 전국 11개 지역에서 지역단위로 노동조합설립필증을 발급받기도 했으나 구미, 창원, 여수 등 일부 지역에서는 업체들이 노동조합에 가입된 노동자임을 알고 배차제한을 통한 해고를 하였다. 또한 문제는 노동조합설립필증 교부 이후에도, 해고 등 부당노동행위를 행한 대리운전 플랫폼 업체에 대해 노동부는 개별적 근로관계상 사용자의 지위에 없다는 이유로 근로감독에 적극적으로 나서지 않는다는 점이다.

이와 별도로 음식배달 노동자 중심인 라이더유니온은 배달로 인상과 오토바이 보험료 현실화, 실업급여 보장 등 안전하게 일할 권리를 요구하며 2019년 5월 1일 출범했다. 2018년말부터 조직화를 위한 라이더모임을 만들고 실태조사를 통해 요구와 의제를 정리해가다가, 메이데이 오토바이 거리행진을 통해 사회적으로 노동조합 출범을 알렸다. 라이더유니온은 페이스북과 트위터, 유튜브 등을 통해 거리행진을 홍보하는 등 플랫폼을 적극 활용하고 있다.<sup>140)</sup> 10월 15일 서울시에 노조설립신고서를 제출하였고, 11월 18일 서울시가 서울 라이더유니온에 노조설립필증을 교부하면서 공식화되었다. 서울 라이더유니온은 배달앱 플랫폼 업체에

139) 민주노총 서울본부 등(2018), “플랫폼노동의 확산과 사회적 대안 마련을 위한 정책토론회” 자료집, 2018. 10. 31.자

140) 라이더유니온 온라인 홍보영상 참조. [https://www.youtube.com/watch?v=O\\_TY2IXMOu0](https://www.youtube.com/watch?v=O_TY2IXMOu0), <https://www.youtube.com/watch?v=SjiF6wfXAj0>

교섭을 요구하여 실질적인 노동환경 개선을 하려고 하는 중이다.

라이더유니온의 법률투쟁의 하나로 2019년 10월 배달앱 요기요의 배달원 5명이 임금체불 진정을 제기하였다. 라이더유니온은 요기요의 일방적인 계약변경, 임금체불과 강제배차 등의 문제에 대해 기자회견을 하는 등 노동자성을 인정할 것을 요구하였고, 노동부 서울북부지청으로부터 근로기준법상 근로자에 해당한다는 판단을 받았다.<sup>141)</sup>

## (2) 플랫폼 노동의 집단적 노사관계 진전

### ① 노동자평의회(labor Council)를 통한 공동결정

사업장의 노동조건에 대한 공동결정제도의 하나인 노동자평의회를 통해 플랫폼 노동자들이 플랫폼 사업주를 상대로 집단적 노사관계를 형성하는 경우가 흔하지는 않지만 존재한다. 오스트리아에서도 노동자평의회를 구성하려면 고용계약상의 지위가 있다고 인정될만한 경우에만 설치가 가능한데, 딜리버루 배달노동자들이 플랫폼 사업주로부터 계약단절을 통보받은 후 이러한 고용계약상의 지위를 인정받아 노동자평의회를 설치하였다. 그리고 이를 근거로 플랫폼 사업주에게 사용자단체인 상공회의소(Austria Chamber of Commerce and Industry)에 참여하도록 하여 사용자단체와 교섭을 진행한 사례가 있다.

또한 푸도라의 자전거 음식배달 노동자들도 노동자평의회를 설치한 바 있다. 2015년 가을 오스트리아에서 푸도라가 사업을 시작할 때는 배달노동자들과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였고, 자전거 수리소 등 일정한 혜택을 제공하였다. 그러다 수개월 후 푸도라가 노동계약을 종료하고 자영계약을 도입하면서 배달노동자들 간에 서로 소통하는 것도 어려워지자 배달노동자들이 집단적 조직화를 시작하여 노동자평의회 설치에 승인을 받았다. 푸도라 사측도 노동자평의회와

141) 외관상 개인사업자로 업무위탁계약을 맺고 일해왔으나 정해진 장소에서 출퇴근 의무와 점심시간 보고의무가 있었고 특정 지역에 파견되는 등 업무지시를 받았다는 점, 회사소유 오토바이를 무상대여받고 회사가 유튜브비를 부담한 점, 시급임금을 지급하고 있다는 점 등을 근거로 근로자성을 인정 받았다.

의 집단적 교섭에 대해 협조적인 태도를 보였고, 상공회의소에서도 플랫폼을 통한 자전거 배달원에 대한 임금분야 단체협약에 대해 교섭할 용의가 있다는 신호를 보내면서 플랫폼 노동 분야의 교섭기류가 형성되었다.

또 딜리버루의 독일 지사(본사는 영국 런던)에서 앱을 기반으로 한 배달업무를 수행하던 라이더 노동자들의 사례도 있다. 여기에서는 6개월 기간의 근로계약을 체결한 기간제 근로자로 고용되어 있다가 임금 계산상의 문제로 처우에 대한 불만이 제기된 것을 계기로, 쾰른(Köln)시를 중심으로 라이더 노동자들의 노동자평의회가 설립되어 이를 통한 교섭 등 집단적 노사관계 활동이 이루어지고 있다.

하지만 유럽 국가들에서 노동자평의회를 통한 이러한 성과들이 있기는 하나, (각국의 제도상 차이가 있지만) 기본적으로 고용계약상의 지위가 전제되어야 하기 때문에 자영 형태나 종속적 계약관계에 있는 플랫폼 노동자의 경우 노동자성을 인정받지 못하면 이를 일반적으로 활용하기는 쉽지 않다.

## ② 플랫폼 노동을 위한 현장

플랫폼 노동자의 보편적 권리에 관한 사회적 협약은 사회적으로 플랫폼 노동의 문제를 인식시키고, 플랫폼을 기반으로 한 노동환경에서 노동권의 보호 필요성을 인식시키는데 중요한 기능을 할 수 있다.

이탈리아에서는 집단적으로 조직하고 단체교섭권과 파업권을 행사하는 권리는 노동자만이 아니라 스스로 관리하는 자영 노동자들에게도 부여되고 있다. 2017년 음식배달 플랫폼의 배달노동자들의 파업 등 집단적 분규가 발생하자, 밀라노 지방정부는 플랫폼 배달종사자에 대한 실태를 조사하고 법률적 정보를 제공하고 자문을 하기 위해 사무국을 개설하였다.

2018년 5월 볼로냐에서는 지방정부가 주도적으로 집단적 대화의 장을 열어 '지역기반의 디지털 노동자의 기본적 권리를 위한 볼로냐 헌장'(Bologna Charter of Fundamental Digital Workers' Rights)을 채택하였다. 볼로냐 헌장은 △ 최저임금과 노동시장을 포함한 노동조합에 대한 정보를 얻을 권리, △ 순위매김체계에 대한 정보를 얻을 권리, △ 유사업종과 관련된 전국적 단체협약에서 정한 최저임금과 같거나 많은, 고정적이고 공정한 시급, △ 시간외 수당, 휴일수당, 기후

수당, △ 차별의 금지, △ 노동자가 플랫폼에서 퇴출될 경우 공식적인 통지와 사유의 적시, △ 플랫폼 업체가 부담하는 산재보험, △ 배달수단의 유지비 보전, △ 개인정보 보호에 관한 규칙, △ 접속을 끊을 권리, △ 결사의 자유와 파업권의 보장을 명시하였다. 다만 현재 현장에 서명한 플랫폼 기업은 단지 두 회사(Sgnam과 MyMenu) 뿐이어서 파급력이 크지 않다. 그러나 지방정부는 이 현장에 서명하는 업체에 대해서는 지방세 감면 등 혜택을 검토하고 있어 향후 적용업체가 확대될 가능성이 있다. 또한 볼로냐 현장은 플랫폼 노동자가 자영인지 종속노동자인지 여부와 상관없이 적용되도록 한다는 점에서 의미가 있다.

반면 이탈리아 노동부장관의 주도로 배달 플랫폼 노동자들의 기본적 권리를 보호하기 위해 노사간 협상의 장을 마련하려 하자, 딜리버루, 글로보, 우버이츠, 저스트잇(JustEat), 소셜 푸드(Social Food) 등의 배달 플랫폼 업체는 2018년 7월 플랫폼연맹(AssoDelivery)를 설립하여 대응하였다. 2018년 6월 푸도라, 푸드레이서스(Foodracers), 무벤다(Moovenda), 레스토푸드(Restofood)는 음식배달노동권에 관한 현장(Food Delivery Values Charter)을 체결하였다. 하지만 이 현장은 법적 구속력이 없어서, 플랫폼 기업들은 배달원에 대해 여전히 자영 계약관계임을 고수하고 있으며, 공정하고 적절한 보수의 보장과 순위매김 체계를 두지 않겠다는 약속도 구체적인 실행이 이루어지지 않고 있다. 결국 구속력이 없는 사회적 협약을 통해 실질적인 성과를 얻는 데는 한계가 있다.

### ③ 직업조합의 사업 협정

직업조합으로서 플랫폼 사업주와 사업적 제휴관계에서 진행되는 단체협상에서도 플랫폼 노동자의 노동조건에 관한 교섭이 이루어진다. 대표적으로 미국의 독립운전자조합(the Independent Drivers Guild; IDG)은 리무진 운송회사와 협상하면서 △ 강제적으로 적용되는 팁 옵션, △ 시간당 최저단가와 거리당 최저단가(하루 8시간에 대한 250불의 최저소득 보장), △ 운전업 면허 총량제, △ 회사로부터 급여가 저하되거나 고객불만으로 급여가 지급되지 않을 경우 이의제기할 수 있는 권리의 보장 등을 합의하였다.

#### ④ 플랫폼 노동조건과 관련한 단체협약

집단적 교섭을 통한 성과라고 할 수는 없지만 플랫폼 노동자들의 집단적 파업 조직화로 인해 플랫폼 기업들의 자발적인 변화와 개선이 나타나기도 했다. 딜리버루는 배달 노동자의 대규모 파업 이후 일부 지역에서 딜리버루에 대한 비판적 인식이 확산되자 업상의 물량배분 기준을 공정하고 명확하게 적용하기 시작하여, 결국 평균임금의 증가효과가 나타나기도 했다. 또한 네덜란드에서 2018년 초 딜리버루에 항의하는 ‘집단행동의 날’이 조직되자, 딜리버루 스스로 ‘배달원들의 포럼’이라는 사내 센터를 마련하여 배달원들에게 정보를 주거나 상담을 해주는 체계를 도입하기도 했다. 하지만 이러한 변화가 플랫폼 노동자들 스스로 자주적으로 집단적 노사관계를 형성하고 단체교섭으로 나아가지는 못했다.

플랫폼 노동자와 관련하여 노동조합을 통한 단체교섭은 이제 시작단계에 있다. 독일 자유노동자노조(FWU)는 2017년 4월 베를린에서 캠페인을 통해 음식배달 노동자 조직화를 시작하였고, 딜리버루와 푸도라 노동자의 공동 집회를 통해 집단적 교섭을 요구하여 푸도라와 FWU 간의 단체교섭이 시작되었다. 최근 2019년 9월 독일 금속노조가 지원하는 유튜버유니온도 구글독일 사(社)에 교섭을 요구하였고, 구글 베를린 사무소에 유튜버유니온과 만남의 자리를 갖게 되었다. 독일 금속노조는 8월부터 유튜버유니온의 캠페인을 통해 2만3천명을 조직하면서 구글 독일 회사의 최고위급 인사와 면담을 성사시켰다. 그러나 구글 독일 사측의 입장은 유튜브 크리에이터의 일을 더 잘 지원하기 위해 만남에 응하는 것일 뿐 교섭은 아니라는 것이다.<sup>142)</sup>

네덜란드의 경우 단체협약의 성격이 회사와의 계약뿐 아니라 위원회와의 계약으로 확장할 수 있는 법적 근거를 가지고 있다. 따라서 네덜란드의 노동조합은 노동자를 대표할 뿐 아니라 자영 노동자를 대표한다는 목적을 규약에 정하면 노동조합이 자영 노동자의 단체교섭을 수행하는데 문제가 없다. 외식업 분야의 노동조합(FNV Horeca)는 프리랜서 플랫폼인 템퍼(Temper)와 교섭을 시작하였고 단체교섭의 첫 번째 성과로 플랫폼 노동자들이 플랫폼에 지불해야 했던 수수료를

142) [http://m.khan.co.kr/view.html?art\\_id=201909051046001](http://m.khan.co.kr/view.html?art_id=201909051046001)

폐지하였다. 이를 통해 플랫폼 노동자들은 수입의 향상을 도모할 수 있게 되었다. 이후에도 직무교육의 권리, 업무상재해로 인한 장애보험, 노무제공 과정에서 제3자에게 발생하는 책임보험 등과 같이 집단적 보호와 혜택에 관한 단체교섭을 진행하고 있다.

이탈리아의 시 코바스(Si Cobas) 노동조합이 조직한 푸도라 노동자들은 단체교섭을 통해 1.1유로에서 3.6유로까지 배달료 계약조건을 인상시키는 성과를 만들기도 했다. 그러나 푸도라 회사는 조직화 과정에서 핵심적이었던 플랫폼 노동자 15명의 플랫폼 접속을 차단하고 물량을 끊는 등 조직화 방해행위를 행하기도 했다.

이탈리아 볼로냐에서는 배달 플랫폼 영역의 노동자들이 라이더 유니온(Rider Union)을 설립하여 활동하기 시작했다. 2018년 7월 이탈리아의 3개 주요 노동조합(Filt Cglit, Fit Cisl, Uiltrasporti)가 서명한 유통분야 전국단체협약의 내용에 직종분류 중 하나로 “배달원”을 포함시켰고, 배달원은 종속노동자(subordinate worker)에 해당되는 것으로 규정하였다. 2019년 음식배달회사인 라콘시그나(Laconsegna)는 이탈리아 3개 노동조합과 이탈리아 최초로 단체협약을 체결하였다. 이에 따라 라콘시그나에서 일하는 배달원은 전국적인 유통분야 단체협약을 적용받게 되었고, 노동자로서 노동시간에 다른 임금을 지급받고 노동자에게 부여되는 사회적 보호를 적용받을 수 있게 되었다. 이에 따라 라콘시그나의 노동자들은 노동자평의회도 설립하여 활동을 시작하였다.

2018년 8월 덴마크에서는 3F노조와 가사 플랫폼 Hilfr간에 단체협약이 체결되었다. 이 단체협약은 자영계약의 가사노동자가 100시간을 일한 후에는 노동자로서 단체협약을 적용받을 수 있도록 하였다. 단체협약 적용을 원치 않으면 의사 표시를 통해 기존의 자영형태로 남을 수 있고, 노동자로 전환된 이후에도 언제든지 원하면 다시 자영계약으로 전환할 수 있도록 했다. 노동자로서 단체협약을 적용받게 되면, 임금표에 따른 임금을 지급받고, 해고로부터의 보호 및 병가기간 휴업수당, 휴가제도, 연금과 건강보험을 적용받도록 하였다.<sup>143)</sup>

143) The Danish Confederation of Trade Union, Collective agreement between Hilfr Aps. CBR. no.:37297267 and 3F Private Service, Hotel and Restaurant, 2018. 8. 1. 오스트리아 노조연맹은

### ⑤ 한국에서 플랫폼 노동조합의 성과와 한계

한국에서 플랫폼 기반 특수고용형태 종사자를 조직대상으로 한 노동조합이 노동조합법상 노동조합설립필증을 교부받고 단체교섭 등을 시작한지 오래되지 않았다. 지역단위로 단체교섭을 하고 단체협약 등을 체결하고 있는 대리운전노동조합의 상황을 보면 다음과 같다.

단체협약의 내용을 살펴보면, △ 불법프로그램 근절방안, △ 연합콜의 의무 배정, △ 기사총량제 모니터링 일정레화, △ 시내요금, 시외요금 기준 인상 등 대리운전 노동자들의 근로조건에 상당한 영향을 줄 수 있는 사항을 포함하고 있다. 하지만 대체로 중개계약의 불합리한 사항을 중심으로 협약을 체결하고 있으며, 고용계약상의 지위에 관한 노동권 보호를 담아내지는 못하고 있다. 근로계약상의 지위를 전제하고 있지 않아 사실상 단체협약의 규범적 효력을 적용받기에 어려움이 발생할 수 있고, 채무적 효력에 국한될 위험이 있다.

단체협약의 채무적 효력에 국한될 수 있다는 한계는 단체협약의 불이행시에 대한 실효적 대응이 어렵다는 문제와도 연관된다. 특히 대리운전노동조합의 단체협약에서 △ 배차제한 남발을 금지하고 배차제한시 노동조합과 협의하도록 정한 조항이나 △ 순환차량 증차 및 노선조정시 노동조합과 상시 협의하도록 한 조항은 협의조항에 불과하여 플랫폼 사업주가 이를 무시하고 일방적으로 계약조건을 변경하더라도 마땅히 법적인 제재를 가하기 어렵다.

또한 플랫폼 사업주의 직접 책임보다는 주로 발전기금이나 복지기금을 출연하도록 하여 대리운전 노동자의 복리후생적 개선을 시행하기도 한다. △ 상생노사관계를 위한 조합발전기금 출연의 방식을 통해 일정정도 근로시간면제자를 보장받거나 △ 복지회를 운영하기로 합의하고 기금을 조성하는 방식이다. 아예 단체협약을 체결하지 않고 ‘복지회 운영합의서’ 또는 ‘업무제휴협약서’를 통해 복지기금을 조성하거나 콜상승을 위한 지원노력 등을 담은 사업자간 합의 성격의 협정을 맺기도 한다.

---

덴마크 사례를 오스트리아에서 적용가능한 단체협약 모델로 제시하기도 하였다.

## 제 2절 플랫폼 노동자의 노동조합 할 권리 보장의 한계

플랫폼 노동자의 집단적 조직화의 움직임에도 불구하고, 한국적 상황에서 플랫폼 노동자들이 노사관계를 형성하는 데 어려움을 겪는 것은 플랫폼 사업구조적 특성에만 기인하는 것은 아니다. 한국에서 플랫폼 노동자들이 노동조합을 조직하고 단체교섭을 하여 집단적 성과를 얻기까지 노동조합법이 갖는 본질적인 제약이 상당한 장애로 작용한다. 이하에서는 플랫폼 노동의 노동조합법적 쟁점과 적용상의 한계에 대해 살펴보도록 한다.

### 1. 플랫폼 노동자의 노동조합법상 노동자성

노동자가 노동조합을 설립하거나 가입하여 헌법상 보장된 노동조합 할 권리를 온전히 향유하기 위해서는 노동조합법상 노동자의 조직이어야 한다(주체성). 노동조합법상 노동자로 인정되지 않는다면 이는 노동조합이라 할 수 없고, 사용자에게 집단적인 노사관계의 형성을 강제할 수 있는 단체교섭의무가 발생되지 않는다. 노동조합 활동을 위해서는 플랫폼 노동자가 노동조합법상 노동자성을 갖는지가 첫 번째 문제가 된다.

#### (1) 대법원의 노동조합법상 노동자성 판단지표

대법원은 학습지 교사의 노동조합에 대해 노동조합법상 부당노동행위 구제 신청을 할 수 있는 주체에 해당되는지 판단하면서, 근로기준법상 노동자성 판단과 별도로 노동조합법상 노동자성에 대한 분리된 판단기준을 실시하였다.<sup>144)</sup>

144) 대법원 2018. 6. 15. 선고, 2014두12598·12604 판결

대법원의 판단에 따르면, 노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리 헌법에 의한 노동3권 보장을 통해 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었기 때문에, 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정이 근로기준법의 근로자 정의 규정과 엄연히 차이가 있다는 것이다. 따라서 노동조합법상 노동자에 해당하는지 여부에 대해서는 노무제공관계의 실질을 검토하여 노동3권의 필요성이 있는지의 관점에서 판단해야 한다고 보았다.

<표 VI-1> 대법원 노조법상 노동자성 판단지표

<ul style="list-style-type: none"> <li>① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지(소득의존성)</li> <li>② 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지(계약내용결정의 일방성)</li> <li>③ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지(사업수행의 필수성·시장접근성)</li> <li>④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지(노무제공의 지속성·전속성)</li> <li>⑤ 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지(노무제공의 지휘감독성)</li> <li>⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지(노무대가성)</li> <li>⑦ 비록 근로기준법이 정하는 근로자로 인정되지 않는다 하더라도, 노동조합법의 근로자 정의 규정과 대등한 교섭력의 확보를 통해 근로자를 보호하고자 하는 노동조합법의 입법취지상, 집단적으로 단결함으로써 노무를 제공받는 특정 사업자와 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있는 권리 등 노동3권을 보장할 필요가 있는지(집단적 노사관계의 필요성)</li> </ul>
---

대법원이 제시한 판단지표는 노무제공자와 사업자 간의 사업방식과 노동력 제공의 특성에 따라 6가지 지표를 구분하고 있고, 마지막 7번째 판단지표는 상기 6가지 지표를 통해서 집단적 노사관계의 필요성에 대한 종합적 판단을 하게 된다.

구체적으로 6가지 판단지표들은 인적 종속성과 관련한 지표와 경제적 종속성과 관련한 지표로 크게 구분할 수 있다. 인적 종속성이란 노동자가 제공하는

노동력의 질과 내용에 대해 사용자의 지휘감독 등 어떠한 통제가 가능한지, 즉 노동자와 분리되지 않는 노무제공 그 자체에 대해 종속관계가 형성되어 있는지를 판단하는 것이라 할 수 있다. 반면, 경제적 종속성이란 노동자가 제공하는 노동의 성질과 내용을 결정하는 것이 아니라 노동자의 경제적 환경, 노동시장에서의 노동자의 결정에 대한 통제력을 행사함으로써 노동자의 고용계약 및 고용상 지위에 종속적 관계를 형성하는지 판단하는 것이다. 따라서 대법원이 제시한 판단지표 중 ①②③은 경제적 종속성, ④⑤⑥은 인적 종속성과 관련한 지표라고 할 수 있다.

다만 최근 대법원은 방송연기자노동조합의 노동조합법상 지위와 관련하여 판단하면서, ‘방송연기자와 참가인 사이의 노무제공관계의 실질에 비추어 보면, 방송연기자로 하여금 노동조합을 통해 방송사업자와 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크므로, 전속성과 소득 의존성이 강하지 아니한 측면이 있다 하더라도 이를 들어 방송연기자가 노동조합법상 근로자임을 부정할 것은 아니다’<sup>145)</sup><sup>146)</sup>라고 실시하여, 위 판단기준 중 ① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지 여부(소득 의존성)와 ④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지 여부(전속성)이 특정 사용자에게 전적으로 의존하지 않는다 하더라도 이를 노동조합법상 근로자성을 부정하는 근거로 삼아서는 안된다고 판시하였다. 따라서 경제적 종속성의 측면에서 ① 특정한 사용자에 대한 소득의존성이 커야만 하는 것은 아니라고 보았고, 인적 종속성의 측면에서도 ④ 특정한 사용자에게 전속하여 노동력을 제공하는 종속관계를 형성할 것을 강하게 요구할 필요는 없다고 지적하였다.

## (2) 플랫폼 노동의 노동조합법상 노동자성

대법원의 노동조합법상 노동자성 판단기준의 적용을 플랫폼 노동과 관련하여

145) 4장의 <표 IV-40> 참조.

146) 대법원 2018. 10. 12. 선고, 2015두38092 판결

여 살펴볼 수 있다. 우선 플랫폼 노동자의 경제적 종속성 지표와 관련하여 보면 다음과 같다.

플랫폼 노동은 업무를 단편적으로 분절하여 시장이 설계되고 누구든 쉽게 플랫폼 시장에 진입할 수 있으며 플랫폼 시장의 노동력 수요에 따라 불안정한 물량확보에 노출되어 있다는 점 등으로 인하여, 낮은 노무제공단가, 변동적이고 불안정한 임금구조를 형성하고 있다. 이 때문에 대개 플랫폼 노동자들은 여러 개의 플랫폼을 이용하고 있어서, 특정 사업주에게 소득을 의존하고 있다고 보기는 어려울 수 있다(① 소득의존성).

그러나 플랫폼 노동자가 특정 플랫폼에서 노동력을 제공하려면 플랫폼에 진입하기 위한 절차, 즉 플랫폼 시장에서 노무제공을 위한 규칙과 노무제공단가의 결정방식 등에 대해 동의해야 하고 이에 동의하지 않으면 플랫폼 이용 자체가 불가능하다. 따라서 플랫폼 노동은 플랫폼 기업이 설계한대로 노무제공의 방식과 절차를 준수해야 하며, 노무제공의 대가로 지급받는 금액의 산출방식 역시 플랫폼 기업이 정한 기준 또는 플랫폼 기업이 설계한 알고리즘에 의해 결정된다. 즉 플랫폼 노동자들의 노무제공단가 또는 플랫폼을 통한 수수료 기준 등 계약적 조건은 모두 플랫폼 기업에 의해 일방적으로 결정된다(② 계약결정의 일방성). 중개형 플랫폼에서처럼 플랫폼 노동자와 이용자 간에 노무제공의 단가가 결정되고 플랫폼 기업이 이에 대해 직접 결정하지 않는 경우에도, 플랫폼을 통한 거래수수료는 플랫폼 기업이 일방적으로 결정하고 플랫폼 노동자는 플랫폼을 이용하려면 플랫폼 사업주가 정한 관리기준을 그대로 따르지 않을 수 없다.

또한 노무의 성격이 플랫폼 사업주의 사업상 필수적인지, 노동자는 플랫폼 사업주의 시장을 통해서 노무제공을 할 수 있는지(③ 사업수행 필수성·시장진입성)를 보면, 플랫폼 기업은 곧 플랫폼 시장을 의미하므로, 노동자가 노무제공을 하고 대가를 받고자 한다면 플랫폼 기업이 설계한 시장에 진입해야만 한다(시장진입성). 또한 플랫폼 사업주가 수행하는 사업은 플랫폼으로 노동력의 수요와 공급을 매개하는 것은 본질로 하여 사업상 수익을 창출하는 것이기 때문에, 플랫폼 사업주가 이 사업을 수행하는데 플랫폼 노동자들은 사업 수행에 불가결한 요소이다(사업수행의 필수성). 또 플랫폼은 네트워크를 통해 사업과 시장을 확장하기 때

문에 여러 사업자들이 공통으로 연합하여 플랫폼을 운영하기도 한다. 이는 플랫폼 사업주가 플랫폼을 안정적으로 운영하기 위해 노동자 풀을 공유하는 것이고, 플랫폼 노동자의 입장에서라도 하나의 플랫폼만으로는 안정적인 소득을 확보할 수 없기 때문에 복수의 플랫폼 사업주를 통해 플랫폼 시장에 접근하는 것이다. 이는 플랫폼의 독과점을 더욱 강화하는 방식 중의 하나로서, 디지털 플랫폼의 기술발전으로 인해 더욱 확대될 것이다. 즉 다수의 플랫폼 사업주와 연결되어 있다 하더라도 플랫폼 노동자는 이를 통해서만 자신의 노동력을 제공할 수 있는 플랫폼 시장에 접근할 수 있다는 점에서 강한 경제적 종속성을 갖는다고 볼 수 있다.

다음으로 플랫폼 노동자에 대한 인적 종속성 지표를 살펴보면 다음과 같다. 플랫폼 노동자는 플랫폼 사업주가 제공한 플랫폼에서 배당·전달받은 업무를 수행하고 그에 대한 대가를 플랫폼을 통해 지급받는다(⑥ 노무대가성). 이러한 대가는 플랫폼 노동자의 노무제공에 따른 대가로서 노무대가성이 분명하다.

플랫폼 노동자와 특정 플랫폼 사업주간의 관계의 전속성은 약하게 보일 수 있지만 앞선 대법원의 판결처럼 노동조합법상 노동자성 판단에 핵심적인 지표는 아니다. 플랫폼 노동자가 노무제공을 하기 위해서는 플랫폼 사업주가 제공하는 플랫폼(시장)을 이용하기 때문에, 기본적으로 플랫폼 노동자와 사업주간의 관계가 유지된다고 볼 수 있다(④ 지속성과 전속성). 플랫폼에 가입한 노동자의 일부가 플랫폼에서 충분한 물량을 확보하지 못하여 다른 직업을 함께 병행하거나 업무상 사고 또는 업무외적인 사정으로 노무제공을 잠정적·일시적으로 중단한다고 하더라도, 이는 통상 전통적인 노동관계에 있는 노동자도 단시간 근로관계를 맺거나 업무내외의 사정으로 병가, 휴직 등의 일시적 중단상태가 발생할 수 있는바, 플랫폼 노동자들이 통상 플랫폼을 통해 확보가능한 소득보장수준에서 정기적·반복적으로 노무제공하는 행위를 지속하고 있다면 플랫폼 사업주와 관계지속성이 존재한다고 보는 것이 타당하다.

다만 플랫폼 사업구조가 보다 중층화되고 네트워크가 활발해지면, 플랫폼에서 요구하는 노동은 더욱 작은 단위로 쪼개지고 분절화될 수 있다. 플랫폼 노동의 파편화가 심화될수록 플랫폼 노동의 가치는 낮아지고 더욱 사소해진다. 이는

플랫폼 노동을 통해 안정적인 소득원을 확보하기 어려워진다는 의미이기 때문에, 플랫폼 노동의 임시적·간헐적 경향을 더욱 강화시킬 수 있고, 노동조합법상 노동자성 판단지표에서 요구되는 지속성도 전속성 못지 않게 약화될 수 있다는 점을 주목해야 한다.

특히 플랫폼 사업 자체가 시장반응에 따라 신속하게 변환되는 특성을 가진 것처럼 플랫폼 노동자 역시 빠르게 디지털 환경에 반응하면서 플랫폼에 진출입하거나 네트워킹을 통해 옮겨다닌다. 특정한 플랫폼 사업주와의 지속성은 임시성·일시성의 활용을 최대화하는 “플랫폼”의 핵심적인 가치와는 쉽게 부합되지 않는다. 따라서 정적인 전통적인 사업장의 노사관계를 전제하여 노동자성을 판단한다면 플랫폼 노동에서의 집단적 노사관계의 역할과 기능을 제대로 파악하기 어렵게 된다.

한편 플랫폼을 통해 제공되는 노동의 질과 내용에 대해서는 플랫폼 사업주가 구체적인 업무 지휘·감독을 하지 않는다(⑤ 지휘감독성). 플랫폼 사업주는 자신이 정한 알고리즘에 따라 배분기준을 설정하고, 플랫폼 노동자들은 배분기준에 따라 플랫폼에 올라온 노무제공 요청건을 수락한다. 따라서 플랫폼 노동자의 업무에 대한 지휘·감독은 노무제공의 공급자(플랫폼 노동자)와 수요자(플랫폼 서비스 이용자)간의 네트워킹으로 구체화되는 특징이 있다. 이는 현행 판단기준이 플랫폼 노동의 노동자성을 인정하는 데 상당히 제약적인 지표로 작용할 가능성이 크다.

그러나 노동조합법상 노동자성의 판단은 본질적으로 6가지 지표 모두를 균일한 성립요건으로 전제하는 것은 아니다. 이러한 지표들을 종합하여 노무제공자들이 집단적으로 단결하여 단체교섭을 할 필요가 있는지 판단하는 것이다. 따라서 플랫폼 사업주가 사업장이자 곧 시장인 플랫폼을 설계·운영하면서 플랫폼 사업의 핵심적인 노무제공자의 작업환경을 알고리즘을 통해 통제하기 때문에, 직접적인 노무제공의 내용에 대한 업무지휘 없이도 상당한 인적 종속성이 형성될 수 있다.

물론 현재 한국의 특수한 맥락에서는, 플랫폼 사업의 구체적인 운영과정에서 플랫폼 사업주가 플랫폼 노동자의 노무제공 내용에 대해 지속적으로 모니터링하

거나 업무를 강제배당하거나 이용자 평점 등을 관리하여 노무제공 기회를 제한하는 등 노무제공의 양과 질에 대해서도 상당한 관리감독을 하기도 한다(즉 현재의 한국적 상황의 플랫폼 노동에서는 지휘감독성이 강할 수 있다). 그러나 빅데이터와 사물인터넷, 네트워크 등 디지털 기술의 결합이 더욱 높은 수준이 될 경우, 플랫폼 노동자에 대한 관리통제에서 노무제공의 내용에 대한 직접적 방식은 약화되거나 더욱 은밀해질 수 있다. 따라서 디지털 산업화가 진전되는 미래의 노동환경에서 업무지휘감독성은 노동조합법상 노동자성 판단에 더 이상 유용한 지표가 아닐 수 있다.

우리사회 노동의 상당부분이 이제 디지털을 기반으로 변화되면서, 기존의 사업부문들이 빠르게 플랫폼사업화되고 있다. 집단적 노사관계를 통한 보호라는 노동조합법의 취지가 무력화되거나 훼손되지 않도록 노동조합법상 노동자성 판단기준 역시 디지털 노동화의 진전에 빠르게 반응할 필요가 있다.

노동조합법상 노동자성 판단기준에 준하여 플랫폼노동의 집단적 노사관계 가능성을 살펴보면, 플랫폼 노동은 극단적 탄력성과 전례없는 경쟁으로 인하여 불안정성이 극대화되고, 특정 플랫폼 사업주와의 지속적인 관계는 점점 멀어질 수밖에 없다. 단편적이고 임시적인 노동화를 통해 전속성을 배제하고 빠른 이동과 변환, 네트워크를 기본가치로 운영되는 플랫폼의 성격에서 위와 같은 노동자성 판단기준은 집단적 보호라는 노동조합법의 목적을 달성하기에 적합하지 않다. 이미 대법원이 노동자성 판단시 전속성은 중요한 요소로 삼지 말아야 한다고 밝혔음에도 “특정 사업자”와의 관계를 강조하여 해석하게 되면, 플랫폼 노동의 집단적 노사관계의 가능성은 더욱 희박해질 수밖에 없다.

## 2. 노사관계 당사자로서 플랫폼 회사의 사용자책임

### (1) 플랫폼 회사의 단체교섭의무

전통적으로 사업장을 중심으로 노동계약을 체결하여 사용자의 노동자가 된 경우, 해당 노동자가 노동조합에 가입하면 사용자는 조합원인 노동자의 근로조건

의 향상·개선 등을 위해 노동조합의 단체교섭에 응할 의무가 발생한다. 결국 공장법 시대의 노동조합법은 사업장에 소속된 노동자가 노동조합에 가입한 이후에만 사용자에게 단체교섭에 응할 의무를 부여한다.

그러나 플랫폼 사업의 사업장은 곧 노동력을 거래하는 시장이기도 하다. 외관상 플랫폼 사업주와 직접 노무제공에 대한 계약을 체결한 것이 아니라 노동력을 원하는 이용자의 요청이 있을 때 서비스를 제공할 의사가 있는 노동자가 이를 수락할 수 있도록 노동중개 플랫폼을 운영하는 것이다. 따라서 플랫폼을 이용해서 노무를 제공하는 행위는 플랫폼 노동자가 서비스 이용자의 요청을 수락하는 순간에만 일시적으로 발생한다. 전통적인 회사에서는 회사와 노무제공에 관한 계약을 체결하였다는 사실을 통해 사용자의 단체교섭의무가 현실화되었음을 확인하지만, 플랫폼 노동과정에서는 플랫폼 사업주의 단체교섭의무가 발생하였다는 점을 어떻게 확인할 것인가가 문제된다.

물론 앞서 살펴본 것처럼 플랫폼 노동자와 플랫폼 사업주 간에 플랫폼을 통한 인적·경제적 종속성으로 인하여 노동조합법상 노동자성이 인정된다는 점에서 플랫폼 사업주가 단체교섭요구에 응할 의무를 부인하기 어렵다고 할 수 있다. 하지만 노동조합법상 노동자성이 인정된다 하더라도, 플랫폼 사업주에게 소속해 있는 플랫폼 노동자가 해당 노동조합에 실제 존재한다는 사실을 입증해야만 구체적인 노동조합이 구체적인 플랫폼 사업주에게 단체교섭 요구를 할 수 있다. 따라서 개별 플랫폼 사업주에게 노동조합이 단체교섭을 요구하면, 자신의 사업에 속한 플랫폼 노동자가 노동조합에 가입한 조합원이 맞는지 입증하기 위해, 플랫폼 노동자의 어떠한 계약적 지위를 입증해야 할 것인가가 문제된다.

플랫폼 사업주와 플랫폼 노동자 간의 계약관계는 사업자가 운영하는 플랫폼을 이용하여 노무제공을 하기로 하는 플랫폼 이용계약이다. 따라서 특정 플랫폼 사업주가 운영하는 플랫폼에서의 노동제공의 방식과 특성이 노동조합법상 노동자성에 해당된다면, 노동조합의 조합원이 특정 플랫폼 사업주가 운영하는 플랫폼에 가입되어 있다는 점만으로도 단체교섭의무가 발생된다고 보는 것이 타당하다. 특정 플랫폼 사업주가 운영하는 플랫폼의 사업구조와 통상의 노무제공 특성들을 통해 일반적으로 노동조합법상 노동자성을 인정할 수 있는지 판단하였다면, 이로써

해당 플랫폼 사업주는 단체교섭의무자인 노동조합법상 사용자인 것이다. 그러므로 언제든지 해당 플랫폼에 편입된 노동자가 노동조합에 가입하여 단체교섭을 요구하면 바로 단체교섭에 응해야 할 책임이 현실화되어야 한다.

그러나 현실에서는 플랫폼 노동자들이 노동조합법상 노동자성이 인정되더라도 노동조합에 가입한 플랫폼 노동자가 특정 플랫폼 사업주의 플랫폼에 지속적으로 노무제공을 하고 있어야만 단체교섭의무가 있다고 주장할 가능성이 높다. 특히 플랫폼 노동자가 노동조합 활동 등을 이유로 플랫폼 노동을 일시적·잠정적으로 중단하거나 축소할 경우, 플랫폼에서 실질적으로 노무를 제공하는 노동자가 아니라고 주장하며 단체교섭을 거부할 가능성이 있다. 플랫폼 사업주가 의도적으로 물량배분 방식을 변경하는 등으로 노동조합에 가입한 플랫폼 노동자들의 작업 물량을 줄이거나 단절시키는 등 부당노동행위가 가능하고, 이를 이유로 단체교섭의무를 부인하는 방식으로 단체교섭을 거부·해태할 위험도 있다.

## (2) 플랫폼 노동조합의 복수노조 교섭창구단일화절차

특정 플랫폼 사업주에게 노동조합법상 노동자인 플랫폼 노동자가 직접 노동조합에 가입되어 있다는 사실을 입증해야 하는 것과 별도로, 실질적으로 단체교섭을 개시하려면 먼저 복수노조 창구단일화절차를 거쳐야 한다. 현행 노동조합법은 자유선택주의원칙에 따라 단결권 행사에 있어서는 복수의 노동조합 설립을 허용하였으나 교섭권 및 쟁의권 행사에 있어서는 사업장단위 복수노조 창구단일화절차를 강제함으로써 사실상 사업장단위 교섭을 강제하고 있다.

현행 노동조합법은 초기업단위 단체교섭을 명시적으로 막고 있지는 않다. 하지만, 교섭단위의 기초를 사업 또는 사업장으로 정하고(노조법 제29조의3 제1항) 사용자에게 단체교섭의무를 강제할 수 있으려면 사업장단위 복수노조 창구단일화절차를 거쳐 교섭권이 존재한다는 사실을 확인받아야만 하도록 교섭개시를 제한하고 있다(노조법 제29조의2 제1항).

플랫폼 노동자가 플랫폼 사업주와 단체교섭을 시작하려면 먼저 복수노조 창구단일화를 해야 한다. 그런데 플랫폼 노동자는 사업주가 운영하는 플랫폼에서

업무를 수행하지만 플랫폼을 운영하는 회사의 사업장에서 근무하는 것은 아니다. 이러한 상황에서 창구단일화절차를 거쳐야 하는 교섭단위가 어디인지도 문제가 된다.

플랫폼 운영 회사를 하나의 사업 또는 사업장으로 보면, 플랫폼 노동자도 플랫폼 회사의 사업장 소속 노동자들과 하나의 교섭단위에 속하게 된다. 그러므로 플랫폼 회사 내에서 이미 노동조합이 있어 단체협약이 존재하는 경우, 기존 단체협약의 유효기간 만료 3개월까지 단체교섭 요구를 할 수 없게 된다. 기존 단체협약이 플랫폼 노동자에게는 적용되지도 않는데 상당한 기간 동안 단체교섭이 막히게 되는 상황이 실제로 발생할 수 있다. 플랫폼 노동자들이 플랫폼 운영회사에 소속된 노동자들과 별도로 교섭을 하고자 한다면, 플랫폼 사업주의 플랫폼 운영을 위한 사업장과 플랫폼 그 자체는 애초부터 독립된 사업장으로 하나의 교섭단위가 아니라는 점을 인정받거나 교섭단위분리신청을 통해 교섭단위 분리결정을 받아야 하는 것이다.<sup>147)</sup>

한편 플랫폼 노동은 기존의 비전형적·임시적 노동보다도 더 일시적·단편적 노동으로 분절되기 때문에, 플랫폼 노동자와 특정한 플랫폼 사업주와의 관계가 전통적인 사업장의 고용상황에 비해 훨씬 유동적이고 빠르게 전환되는 경향이 있다. 전통적인 사업장을 전제로 한 현행 교섭 절차는 플랫폼의 빠른 변환과 경쟁적 환경에서는 플랫폼 노동의 유동성·임시성에 상응하는 노동3권 보장방안을 갖추지 못하고 있다. 복수노조 교섭창구단일화 절차만으로 수개월이 소요되는데, 창구단일화 절차를 경과하더라도 노동조합법상 노동조합 설립-교섭-쟁의조정-쟁의행위-단체협약의 과정을 모두 거치려면 1년 이상 소요될 수 있다. 집단적 노사관계의 성과를 얻기까지 매우 장시간이 소요될 경우 사용자의 부당노동행위 가능성도 매우 높아지기 때문에, 노동자들간의 단결력이 강하게 응집된 경우가 아니면

147) 다만 특수고용 노동자의 집단적 교섭권 보장에 관한 노동위원회나 법원의 인정경향이나 최근 특수고용 노동자에 대한 교섭단위 분리결정 사례가 다수 존재하는 점에 비춰보면, 플랫폼 노동자에 대한 교섭단위 분리가 인정될 가능성은 상당히 높을 것으로 보인다. 중앙노동위원회 2018. 10. 5.자 중앙2018단위12 판정 채택위탁집배원 교섭단위 분리결정 재심신청사건; 중앙노동위원회 2019. 3. 8.자 중앙2019단위1 판정 삼성화재에너지카운터사정 주식회사 교통사고현장조사원 교섭단위 분리결정 재심신청사건 등 참조.

단체협약이 체결되기도 전에 조직이 와해되기 쉽다.

무엇보다 복수노조 창구단일화제도는 오직 대표 노동조합만이 교섭을 할 수 있도록 제한함으로써 집단적 노사관계의 자율적·역동적 조건들을 경색시킨다. 플랫폼이라는 새로운 고용형태에서는 플랫폼 노동자의 사회경제적 지위와 관계를 어떻게 이해하고 풀어갈지 논의해야 하므로, 다른 어떤 영역보다도 자치적인 노사관계를 통해 다양한 해법과 요구가 활성화되어야 한다. 그러나 복수노조 창구단일화제도는 특정한 기업과의 교섭을 강제할 뿐만 아니라 특정한 대표 노동조합만이 교섭할 수 있도록 법적인 제약을 하기 때문에, 플랫폼 노동 분야에서 집단적 노사관계 가능성을 기대하기 쉽지 않다.

특히 이러한 노동조합법의 구조 하에서는 창구단일화절차 진행과정에서 사용자가 어용 노동조합을 설립·지원하면서 단체교섭을 효과적으로 차단하는 것이 가능하기 때문에 부당노동행위를 쉽게 유인하는 제도라는 점에서 근본적인 문제가 있다. 플랫폼 시장에는 누구라도 쉽게 진입할 수 있으므로 사업주에 의한 어용 노동조합의 설립이 용이하고, 사업장이 존재하지 않아 노동자들이 그 실체를 확인하기 어렵기 때문에 복수 노동조합 설립을 악용한 부당노동행위를 밝힌다는 것은 사실상 불가능하다.

게다가 다수의 플랫폼이 존재하고 플랫폼 환경도 빠르게 변화하는 상황에서 플랫폼 노동자도 경제적으로 가장 유리하고 효과적인 방법을 찾으면서 신속하게 플랫폼을 변경하거나 전환하는 방식으로 반응하며 일하는 경향이 있다. 따라서 특정한 플랫폼 사업주와의 단체교섭이나 단체협약은 플랫폼 노동자에게 큰 의미가 없다. 이처럼 임시일용직 특성을 갖는 노동자들은 하나의 사용자를 기준으로 한 “하나의 사업 또는 사업장”에서의 통일적 근로조건 형성을 하는 것보다 시장의 공정한 노동기준이 정해지는 것이 더 필요할 수 있다.

플랫폼 산업 자체가 사용자의 필요에 의해 노동의 성격 자체를 유연하고 임시적으로 만들어놓는 것이다. 그러면서 노동자의 노동3권은 지속적·고정적인 사업장 내에서만 가능하도록 제한한다면, 이것은 불안정 노동자들에게만 헌법상의 노동3권을 차별적으로 부여한다는 점에서 위헌적이라고 볼 수 있다.

### 3. 플랫폼 단체교섭의 대상성

#### (1) 경영에 관한 사항이라는 이유로 교섭거부

플랫폼 사업주와 노동조합 간 단체교섭이 개시되더라도 현행 노동조합법 하에서는 단체교섭의 대상과 관련하여 상당한 제약을 받게 된다. 플랫폼 노동이 점점 더 단편화되고 단순노동으로 분절되는 것은 플랫폼 노동의 불안정성을 더욱 키우기 때문에, 플랫폼 노동자에게 노동의 성질과 내용이 임의로 변형되지 않도록 하는 문제는 무엇보다 중요한 교섭의제가 된다.

그런데 플랫폼 노동은 많은 경우 플랫폼의 알고리즘 변경을 통해 변형된다. 따라서 노동의 성질과 내용에 관해 교섭하기 위해서는 플랫폼의 운영기준과 알고리즘에 대한 개입이 불가피하다. 그러나 이와 같은 플랫폼 운영에 대한 결정은 플랫폼 사업주의 경영상 판단에 관한 사항이라는 이유로 교섭대상에서 제외시킬 가능성이 크다. 하지만 플랫폼의 알고리즘이 변화되는 것은 일종의 작업방식의 변경이나 노동강도의 변화와 같은 근로조건 변화이므로, 경영에 관한 사항이라는 이유로 교섭을 거부하는 것은 정당화될 수 없다.

#### (2) 계약조건의 불이익변경에 대한 규제 불가능

플랫폼 노동자가 플랫폼을 이용하기 위해서는 플랫폼 사업주가 정한 계약 조건에 동의해야만 하는데, 사업자에 의해 일방적으로 결정된 플랫폼 이용계약의 내용을 교섭대상으로 해야 한다. 특히 플랫폼 이용계약에서는 서비스제공단가, 중개수수료나 플랫폼 이용수수료 등의 기준뿐 아니라 플랫폼 노동자가 플랫폼에서 서비스제공건을 배분받게 되는 절차와 기준을 개선하는 것도 플랫폼 노동자에게는 핵심적인 근로조건으로서 당연교섭대상이 될 것이다. 이러한 계약조건은 사실상 플랫폼 노동자들에게 직접적으로 영향을 미치는 근로조건이고 플랫폼 노동자 모두에게 적용되는 사실상 취업규칙과 같은 것이다.

그동안 플랫폼 사업주는 플랫폼 노동자에게 적용되는 플랫폼 이용계약(약관)을 일방적으로 변경해왔다<sup>148)</sup>. 문제는 이를 단체교섭의 대상으로 삼아 단체교섭이 진행되고 있는 중일 때에도 플랫폼 사업주가 일방적으로 계약조건을 변경해버린다면 이를 막기가 어렵다는 점이다. 플랫폼 노동자와 사업주 간에 노동조합법상 노사관계가 인정되었다 하더라도 근로기준법상 근로계약관계가 형성되는 노동자와 사용자로 보는 것은 아니기 때문이다. 근로기준법상 노동관계가 불분명한 상태에서는 플랫폼 사업주가 일방적으로 계약조건을 불이익 변경하더라도 근로기준법 제94조의 취업규칙 불이익변경 절차에 따른 근로자 과반수 동의절차를 준수해야 할 의무가 없다. 그러므로 단체교섭 중 계약조건에 대한 단체협약이 체결되지 않은 상태에서 플랫폼 사업주가 일방적으로 계약조건을 변경해도 취할 수 있는 조치가 없는 것이다. 게다가 열려 있는 플랫폼 시장의 특성상 플랫폼 사업주에게 업무저해를 줄 수 있는 실효적인 쟁의행위를 기대하기도 쉽지 않은 상황이다.

## 4. 집단적 노사관계 형성을 위한 규율과 효력 부재

### (1) 플랫폼 노동조건 개선과 공정거래법의 관계

단체교섭은 조합원을 위한 집단적 활동으로, 원칙적으로 조합원에게 적용되고 비조합원에게는 적용되지 않는다. 사용자가 비조합원에게도 조합원에게 적용되는 기준을 동일하게 적용할 것인가의 문제와는 별개로, 비조합원에 대한 단체협약의 차별적 효과는 노동조합의 단결을 촉진시키기 위한 기본적인 사항이기도 하다.

하지만 플랫폼 노동자가 플랫폼 시장에서 조합원에 대한 안정적인 물량 확보나 조합원에 대한 복지혜택 등을 요구할 경우, 플랫폼 사업주가 플랫폼 시장 내의 동일한 업무를 수행하는 비조합원들과 차별적인 기준이 형성될 수 있기 때

148) 4장의 <표 IV-42> 참조.

문에 수용할 수 없다는 입장을 취할 수 있다. 과연 집단적 노사관계에 의해 형성된 차등적인 기준은 공정거래법상 불공정거래행위<sup>149)</sup>에 해당된다고 볼 수 있을까.

첫째, 노동조합의 조합원은 노동자로서 공정거래법이 적용되는 일반 사업자와 다르다고 볼 수 있는가의 문제이다. 사용자가 동일한 업무수행에 대하여 자신의 소속 근로자에 대한 계약상 의무와 사업장 밖의 일반 사업자에 대한 계약상 의무를 달리 정하는 것은 불공정거래행위에 해당하지 않는다. 설사 같은 일을 하더라도 사용자의 근로자는 공정거래법상 동일한 사업자의 지위에 있지 않기 때문이다.

공정거래법은 사업자간의 공정거래를 규율 대상으로 하므로 노동조합법상 노동자성을 갖고 사용자와 집단적 노사관계를 맺는다면, 근로기준법상 근로계약관계가 아니라고 하더라도 공정거래법이 적용되는 사업자관계라고 보는 것은 타당하

149) 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제19조(부당한 공동행위의 금지) ① 사업자는 계약·협정·결의 기타 어떠한 방법으로도 다른 사업자와 공동으로 부당하게 경쟁을 제한하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 것을 함의(이하 "부당한 공동행위"라 한다)하거나 다른 사업자로 하여금 이를 행하도록 하여서는 아니된다.

1. 가격을 결정·유지 또는 변경하는 행위
  2. 상품 또는 용역의 거래조건이나, 그 대금 또는 대가의 지급조건을 정하는 행위
  3. 상품의 생산·출고·수송 또는 거래의 제한이나 용역의 거래를 제한하는 행위
  4. 거래지역 또는 거래상대방을 제한하는 행위
  5. 생산 또는 용역의 거래를 위한 설비의 신설 또는 증설이나 장비의 도입을 방해하거나 제한하는 행위
  6. 상품 또는 용역의 생산·거래 시에 그 상품 또는 용역의 종류·규격을 제한하는 행위
  7. 영업의 주요부문을 공동으로 수행·관리하거나 수행·관리하기 위한 회사등을 설립하는 행위
  8. 입찰 또는 경매에 있어 낙찰자, 경락자(競落者), 투찰(投札)가격, 낙찰가격 또는 경락가격, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 결정하는 행위
  9. 제1호부터 제8호까지 외의 행위로서 다른 사업자(그 행위를 한 사업자를 포함한다)의 사업활동 또는 사업내용을 방해하거나 제한함으로써 일정한 거래분야에서 경쟁을 실질적으로 제한하는 행위
- 제26조(사업자단체의 금지행위) ①사업자단체는 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.
1. 제19조(부당한 共同行爲의 금지)제1항 각호의 행위에 의하여 부당하게 경쟁을 제한하는 행위

지 않다. 따라서 플랫폼 노동자들이 노동조합법상 노동자에 해당하여 노동조합을 조직한다면, 노동조합과 플랫폼 사업주 간에 같은 일을 하지만 비조합원인 다른 사업주들과 차등한 혜택을 부여하는 경우에도 마찬가지로 의미에서 공정거래법이 적용되지 않는다고 보아야 한다.<sup>150)</sup>

그러나 현행 공정거래법은 이에 대해 명시적인 규정을 가지고 있지 않아, 플랫폼 사업주들은 플랫폼 노동조합이 요구하는 조합원에 대한 안정적인 고용 및 물량 우선확보 또는 기본임금보장 요구에 대해 공정거래법상 불공정거래행위를 문제삼아 교섭을 거부하거나 단체협약을 체결하였다더라도 공정거래위원회에서 시정명령이나 과태료 처분을 할 가능성이 있다.

둘째, 공정거래법상 예외가 되는 조합의 거래행위에 해당된다고 볼 수 있는가의 문제이다. 공정거래법은 조합의 활동에 대해서는 공정거래법을 적용하지 않는다고 정하고 있다.<sup>151)</sup> 즉 조합이 조합원과의 거래조건과 조합원이 아닌 다른 사업자와의 거래에서 차등적인 기준을 적용하는 것은 조합의 목적상 허용된다고

150) 공정거래위원회는 2007년 특수형태 근로종사자 보호를 위한 불공정거래 행위 심사지침을 발표하면서 보험모집인, 학습지교사, 레미콘 차주, 골프장 캐디 등 특수형태 사업주들과 거래하는 사업자의 불공정행위를 규정하기 위한 기준을 정하면서, 특수형태 사업주들을 우선 공정거래법을 통한 보호를 하고자 하는 것이고, 노동조합법상 단체교섭 등 공동행위를 할 경우에는 노동조합법을 우선 적용받게 된다고 설명한 바 있다. 그러나 당시 근로기준법상 노동자성과 노동조합법상 노동자성의 판단기준이 분리하여 실시되는 판례가 확립되기 이전이기 때문에, 현재 공정거래위원회에서 근로기준법상 근로자에 해당되지 않더라도 노동조합법상 노동자에 해당되어 노동조합을 조직하여 단체협약을 체결한 경우(조합원이 아닌 다른 사업자와의 차등), 공정거래법보다 노동조합법이 우선적용되므로 불공정거래행위에 해당되지 않는다고 해석할지는 미지수다.

151) 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제60조(일정한 조합의 행위) 이 법의 규정은 다음 각호의 요건을 갖추어 설립된 조합(조합의 연합회를 포함한다)의 행위에 대하여는 이를 적용하지 아니한다. 다만, 불공정거래행위 또는 부당하게 경쟁을 제한하여 가격을 인상하게 되는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 소규모의 사업자 또는 소비자의 상호부조를 목적으로 할 것
2. 임의로 설립되고, 조합원이 임의로 가입 또는 탈퇴할 수 있을 것
3. 각 조합원이 평등한 의결권을 가질 것
4. 조합원에 대하여 이익배분을 행하는 경우에는 그 한도가 정관에 정하여져 있을 것

볼 수 있다. 따라서 노동조합이 공정거래법상 적용예외인 조합에 해당한다면, 노동조합이 조합원과 비조합원 간 차별적인 조건을 부여하는 것도 허용된다고 볼 수 있다.

문제는 노동조합이 체결하는 단체협약이 조합의 자체적인 행위가 아니라 사용자와 교섭을 통해 체결된다는 점이다. 단체협약의 효력이 사용자가 의무를 부과하는 행위로서 노동조합에 속한 조합원에게 다른 기준을 적용함으로써 비조합원인 사업자에게 차별적 기준을 적용하게 될 경우, 사용자의 행위가 불공정거래행위가 될 수 있는지, 사용자에게 이러한 행위를 강요하는 단체협약을 불공정거래행위로 규율할 수 있는지 여부이다.

노동조합의 행위는 노동조합법 제4조에 따라 헌법상 보장된 노동3권의 정당한 행위로서 형사처벌의 대상이 되지 않는다. 그런데 노동조합법 제4조는 형법 제20조인 정당행위만을 언급하고 있어서, 공정거래법 등의 위반에 대해서도 면책이 되는 것인지 분명하지 않다.

다만 노동조합법상 형사면책은 노동조합법 법문에 의한 효력이라기보다 헌법상 노동3권에 따른 파생적 효과에 불과하므로, 오직 형사벌만을 면책한다고 볼 것은 아니고 행정벌에 대해서도 동일한 면책이 적용된다고 보는 것이 합당할 것이다. 따라서 노동조합이 단체협약에 조합원에 비해 비조합원에게 차별을 할 것을 직접적인 내용으로 하는 경우가 아니라면, 단체협약상 조합원의 근로조건 개선의 효과를 사용자가 비조합원에게 확대하지 않았다는 것만으로 단체협약 체결이 공정거래법상 불공정거래행위라고 단정할 수 없다. 그러나 명시적인 규정이 없기 때문에 적용 여부에 대한 불확실성이 여전히 열려 있다.

셋째, 노동조합법상 노동조합에 대해 공정거래법을 적용하지 않는다고 하더라도, 현실에서는 노동조합법상 노동조합에 해당되는지 여부가 불분명하거나 정치적 상황에 따라 인정 여부가 달라지는 등 실질적으로 노동조합 활동을 하고 있음에도 그 의미와 효과를 축소·왜곡하는 문제가 발생한다. 실제로 덤프, 굴삭기 등 건설기계 운전자들은 사실상 노동조합을 설립하고 상시적으로 단체협약을 체결해 왔음에도, 건설노동조합이 건설기계연합회와 건설기계 조합원에 대한 급여기준인

대여단가 인상, 재하도급계약 금지, 과적 강요금지 등에 대한 단체협약을 체결한 것에 대해, 공정거래위원회는 담합행위로 보고 과징금 등 공정거래법 위반으로 제재를 해왔다.

특히 플랫폼 노동과 같이 새로운 형태의 노동환경에서 노동조합을 조직화하기 위해 노동조건 현황을 조사하거나 노동조건 개선을 위한 요구안을 만들기 위해서는, 기본적으로 온라인이라는 공개적인 공간을 통해 조직화를 위한 대외적 활동을 할 수밖에 없다. 그런데 온라인이라는 열린 공간에서의 활동도 노동조합 법상 노동자로서의 지위 확인이나 노동조합 설립 전에는 무조건 담합행위로서 공정거래법 위반으로 규율하게 되면, 사실상 집단적 조직화 자체가 원천봉쇄될 수 있다. 일례로 ‘산그림’이라는 개인이 운영하는 홈페이지에서 일러스트레이터들의 적정한 단가기준을 참고할 수 있도록 각 일러스트레이터가 실제 적용받았던 단가 정보를 입력하도록 하여 취합된 일러스트 단가표를 홈페이지에 게시하였는데, 공정거래위원회는 이를 담합행위로 보고 시정명령을 내린 바 있다. 따라서 노동조합 활동을 위한 플랫폼 노동자의 초기 조직 활동은 공정거래법으로 상당히 제약을 받을 가능성이 있으며, 노동조합법상 노동자성 확인을 받지 못하면 플랫폼 노동자의 근로조건 개선 요구를 선전홍보하는 등 조직화를 위해 활동하는 것 자체가 위법화될 가능성도 배제하기 어렵다.

## (2) 단체협약 효력 이행에 대한 규율 한계

현행 노동조합법 제33조는 노동조합이 사용자와 서명날인한 단체협약에 대한 효력을 정하고 있다. ‘단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로’(동조 제1항) 하고, ‘근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다’(동조 제2항)고 정하여, 이른바 단체협약의 규범적 효력을 규정하고 있다. 그러나 근로기준법상 노동자성을 인정받지 못한 상태에서 노동조합법상 노동조합의 지위만을 확보한 경우에는, 해당 노동조합이 체결한 단체협약의 효력이 어떻게 적용되는지 혼란이 발생하게 된다.

플랫폼 노동자와 같이 근로기준법상 노동자성을 명확하게 인정받지 못한 상태에서 노동조합을 통해 단체협약을 체결하더라도 플랫폼 회사가 플랫폼 노동자와 맺은 계약이 근로기준법상 근로계약이 아니라는 이유로 단체협약의 규범적 효력을 부인할 수 있다. 즉 단체협약의 내용을 위반하여도 기존 플랫폼 이용계약이 근로계약이 아니기 때문에 협약 위반에는 해당할지라도 여전히 플랫폼 이용계약 조건의 효력이 사법적으로 존재한다고 주장할 경우, (민법상 금반언 등의 해석원칙과 별개로) 노동조합법 제33조에 따른 단체협약의 규범적 효력이 인정될 수 있는지 문제된다.

또한 동조 제2항에 따르면 단체협약에 위반된 경우뿐 아니라 기존 근로계약에 정하지 않은 사항들에 대해서도 단체협약의 조건이 직접 적용되도록 하고 있지만 이것의 효력도 불확실하다. 플랫폼 회사가 오직 노동조합과의 채무위반에 불과할 뿐 플랫폼 노동자 개인과는 단체협약상의 조건에 대해 합의한 바 없다는 이유로 이행하지 않을 경우, 또는 단체협약의 유효기간이 종료된 이후 새 단체협약이 체결되지 못한 상태에서 플랫폼 회사가 단체협약의 해지를 이유로 단체협약에 정한 수수료 기준 등을 단체협약 이전으로 후퇴시킬 경우, 조합원인 플랫폼 노동자는 단체협약의 규범적 효력을 근거로 플랫폼 회사에게 직접적인 청구권을 행사할 수 있는지 불확실한 상태가 될 것이다.

한편 노동조합법 제92조 제2항에 따르면, 노동조합법상 체결된 단체협약의 내용 중 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 등 각목에 열거한 내용의 위반에 대해서는 1천만원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 형사처벌 규정을 정하고 있다. 그러나 이때의 임금이란 통상 근로기준법에서 정의하는 임금으로, 플랫폼 노동자가 지급받는 보수가 이에 해당되지 않는다면 노동조합법상 단체협약 위반으로 형사처벌의 대상이 될 수 있는 것인지도 논란이 될 수 있다.

### (3) 쟁의행위의 업무저해성과 대체근로금지 불가능

노동3권의 트라이앵글이 균형을 이루지 못하면 다른 노동권이 실질적인 보장을 받기 어렵게 된다. 따라서 플랫폼 노동자들이 노동조합법상 노동자로서 인

정받아 노동조합을 조직하고, 단체교섭 요구를 하더라도 단체행동권이 제대로 작동하지 못한다면 온전한 노동3권을 실현하기 어렵다.

플랫폼 노동은 플랫폼의 시장에 진입하는 장벽이 거의 존재하지 않아서 노동조합법 제43조에 따른 대체근로금지의 효과를 기대하기 어렵다. 노동조합법 제43조는 ‘쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무’에 대해 채용, 파견, 도급, 하도급 등 대체근로를 금지하도록 한 규정이다. 그러나 플랫폼 사업구조는 사업장이라는 경계가 없기 때문에, 사업장 내에 고정적으로 분장된 업무가 존재할 수 없게 된다. 사업장이자 곧 노동시장인 플랫폼에서 파업에 참여하는 플랫폼 노동자에게 고정적으로 담당하는 업무가 특정되어 있지 않기 때문에, 플랫폼 노동자가 쟁의행위를 하더라도 업무의 중단이 발생하지 않는 구조이다. 따라서 노동조합법상 업무의 중단을 통해 ‘업무상 피해를 초래하는’ 쟁의행위란 성립 자체가 불가능하게 된다.

## 제 3절 집단적 노사관계 규율원리의 재정립

### 1. 플랫폼 노동자의 집단적 권리 강화 필요성

#### (1) 플랫폼 노동에 상응하는 집단적 노사관계 규율원칙

플랫폼 노동은 플랫폼의 사업구조 자체에서 기인하는 불안정성 뿐만 아니라 한국의 노동조합법제의 한계로 인하여 노동조합으로서 노동3권을 제대로 구현하기 어려운 상황임을 알 수 있다. 그러나 플랫폼 노동을 규율하고자 하는 국제적인 움직임은 무엇보다 플랫폼 노동자들에 대한 집단적 조직화를 보장하고, 플랫폼의 불안정성을 감소시키기 위해 노동조합을 통한 단체교섭의 안정화를 통해 보완하기 위한 원칙들을 분명히 밝히고 있다.

### ① 독일 노동 4.0

독일은 다가올 4차 산업사회에서 필요한 산업적 구조변화만이 아니라 그에 따른 노동의 성격과 노동환경의 급변을 전망하면서, 노동에 있어서도 미래를 예상하고 대응하기 위해 2015년 『노동 4.0 녹색』을 발간하였으며, 이후 다양한 이해관계인이 참여하여 토의하고 설문조사를 종합하여, 2016년 11월 『노동 4.0 백서』로 발전시켰다.

노동 4.0에서는 미래의 직업세계에 영향을 미칠 요소들을 분석하고 이러한 동인으로 인해 노동시장에 미치는 변화, 이러한 변화에 대응하기 위한 정책적 대응을 기술하고 있으며, 특히 정부가 디지털 시대의 사회변화 속에서 양질의 일자리 모델을 어떻게 유지하고 강화할 것인지 방안과 전망 등을 기술하고 있다.

노동 4.0은 백서의 부제이기도 한 “디지털 시대에서의 좋은 일자리”를 보장하기 위한 정책적 목표를 분명히 밝히면서, 5가지 중요한 비전 중 하나로, 독일의 집단적 노사관계의 확보를 언급하고 있다.

<표 VI-2> 독일 노동 4.0의 디지털 시대 집단적 노사관계 확보 내용

- 근로조건 설계에 있어 사회적 파트너십, 공동결정권, 민주적 참여는 독일 사회적 시장경제의 핵심 요소이며, 위기시 안정을 가져다 준 원동력이고, 국제 경쟁의 와중에서도 성공할 수 있었던 요인이다. 우수한 기업 및 경영 문화에 장애가 되는 요소가 아니라 그러한 문화의 수립에 중요한 요소이다.
- 디지털 구조변화에 성공적으로 대처하기 위해서는, 사회적 파트너들간 협상 및 사업장 단위 협상을 위한 구조적 조건들이 강화되어야 함. 특히, 독일의 단체교섭구조 안정화, 근로자의 조직 참여 기반 확대, 직장평의회 및 사업장협의회 기능을 위한 적절한 권리 및 자원 확보, 기업 공동결정의 국가 기준 마련 등이 필요함.
- 따라서 연방노동사회부는 향후 법안 작성시 더 많은 규정을 단체협약의 체결을 전제조건으로 하는 규정들을 확대할 것임. 직장평의회 설립을 촉진하기 위한 조치들을 취할 것이며, 시장의 급변에 따라 당연히 유연성 확대가 필요한 기업들에게 도움이 되도록, 디지털 직업세계에서 직장평의회 효과적이고 효율적인 공동결정 참여를 촉진할 수 있는 방안에 대해 제안할 것임.
- 연방노동사회부는 현재 "회사"의 개념과 관련하여 규제 조치가 필요하다고는 보지 않지만, 이 사안을 지속적으로 주시할 것임.

\* 한국비교노동법학회(2017; 117)에서 재인용.

독일의 노동 4.0은 근로조건의 설계에 관련한 노동조합과 사용자 간의 사회적 대화와 공동결정, 민주적 참여의 중요성을 분명히 하고 있으며, 현재와 미래 사회의 디지털 구조 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 단체교섭구조의 안정화를 보장하고 노동자들의 집단적인 조직 참여를 높이기 위한 적절한 권리와 자원의 확보가 필요하다고 보았다. 그리고 특히 정부 차원에서는 단체협약 체결을 전제조건으로 하는 규정을 확대하여 법·제도적으로 집단적 교섭을 촉진하는 방안을 검토하고 있다.

## ② 플랫폼 기반 노동에 관한 프랑크푸르트 선언

2016년 12월 독일금속노조와 오스트리아 노동조합연맹이 주도하여, 유럽과 북아메리카 노동조합들과 노동조직들은 플랫폼을 기반으로 하는 노동에 대한 공동선언을 발표하였다.

플랫폼에 기반한 노동의 급성장이 플랫폼 노동자와 사회 전체에 기회 뿐 아니라 위험도 증가시킨다는 점을 인정하고, 노동조합과 플랫폼 기업 간에 상호 협력적 계기를 마련할 필요가 있다는 점에서, 플랫폼 노동자들의 공정하고 사회적으로 지속적인 노동을 요구하고 노동조건을 형성하기 위한 노동자들의 참여가 그 어느 때보다 중요하다고 보았다. 따라서 ‘플랫폼 기반 노동에 관한 프랑크푸르트 선언’은 국내 노동법령과 국제노동기준에 상응하는 노동권을 보장해야 하며, 고용상 지위를 명확히 하고, 최저임금 수준이 보장되도록 해야 하며, 사회적 보호를 받을 수 있도록 해야 한다고 하면서, 무엇보다도 집단적으로 단결할 권리를 보장해야 한다고 밝히고 있다.<sup>152)</sup>

선언은 플랫폼 노동자의 집단적 조직할 권리의 필요성에 대해, 다음과 같이 언급하고 있다.

152) Frankfurt Paper on Platform-Based Work : Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and work organizations, 2016. 12. 6.

[https://www.igmetall.de/download/20161214\\_Frankfurt\\_Paper\\_on\\_Platform\\_Based\\_Work\\_EN\\_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf](https://www.igmetall.de/download/20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf) 참조.

### <표 VI-3> <플랫폼 기반 노동에 관한 프랑크푸르트 선언>에서 노동자의 집단적 조직 권리 내용

- 플랫폼 운영자는 플랫폼 노동자와 이용자가 플랫폼과 상호작용할 뿐 아니라 양자 간에 상호 작용하는 조건을 형성하기 때문에, 플랫폼을 통해 노동을 제공하는 플랫폼 노동자들이 노동조건 개선을 하고자 할 때 타당한 교섭의 상대방이다.
- 플랫폼의 정책과 정보는 플랫폼에서 일하는 모든 노동자가 피용자인지, 독립계약자인지 상관 없이 영향을 미친다. 그러므로 독립계약자로 분류된 플랫폼 노동자가 플랫폼 운영자와 단체협약을 체결하기 위해 집단적으로 조직하고 단체교섭 하는 것을 금지하는 법은 재평가되어야만 한다.
- 플랫폼 노동자를 보호하는데 가장 강력하고 가능한 방법은 노동자의 조직할 권리의 중핵적 중요성에 있다고 확신한다. 조직할 권리는 기본적인 보편적인 인권에 관한 주요 국제선언들 - ILO 노동의 권리와 기본적 인권에 관한 선언, 보편적 인권 선언 - 에 보편적이고도 특별한 노동에 대한 존중을 담아 명시되어 있다. 지난 수십년간 노동자 조직화는 일하는 사람들의 경제적 풍요와 중산층의 발전과 지속에 상당한 연관관계가 있었음을 보여준다. 조직된 노동집단을 약화시키는 법과 경제적 변화가 진행된 나라들이 소득과 부의 불평등이 심화되었던 경험을 했던 것은 놀라운 일이 아니다.

### ③ ILO 『일의 미래 보고서』와 <일의 미래를 위한 선언>

2019년 제108차 ILO총회에서는 향후 100년의 일의 미래를 위한 기본원칙을 논의하기 위해 『일의 미래 보고서』가 발간되었다. 여기에서는 일의 미래를 위한 인간중심 의제를 제안하고 현재와 미래의 경제성장, 평등, 지속가능성을 증진하기 위해서는 정부뿐 아니라 사용자와 노동자 단체 간의 사회적 대화가 강화되어야 하며, 인간 능력 증진에 대한 투자, 노동에 관한 법제도적 투자, 지속가능한 일자리를 위한 투자와 사회적 책임을 강화해야 한다고 보았다. 특히 경제력의 집중과 노동자 단체의 힘 감소, 단체교섭력 약화는 불평등을 더욱 심화시켰고, 플랫폼 노동 등 작업조직이 변화되면서 비공식 노동이 확산되어 노동자들이 단결하고 공동의 이해관계를 대표하기 더욱 어려워졌기 때문에, 노동권 강화를 위한 제도적 투자 중에는 단체 대표성을 공공적인 정책을 통해 촉진되어야 한다고 지적하고 있다.<sup>153)</sup>

153) ILO Global Commission on the Future of Work, “Work for a brighter future”, 2019, p.41.

그리고 2019년 6월 제108차 총회에서 ILO는 일의 미래 위원회에서 논의한 <일의 미래를 위한 선언>을 채택하였다. ILO는 ‘지난 100년의 경험에서 정부와 노사대표의 지속적인 공동행동이 사회정의, 민주주의, 보편적이고 항구적인 평화 증진을 달성하는 데 필수적이라는 점’, ‘그러한 행동이 사회경제적 진보에 역사적 진전을 가져왔으며 이로 인하여 보다 인간적인 노동조건이 생겼음을 인식’하였음을 확인하였다.<sup>154)</sup> 따라서 다음과 같이 일의 미래의 불안정성과 불평등성을 해소해가기 위해, 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하고, 사회적 대화의 중요성을 분명히 했다.

<표 VI-4> ILO <일의 미래를 위한 선언>에서 결사의 자유와 단체교섭권, 사회적 대화에 관한 내용

- 기술진보와 생산성 향상의 최대 잠재력을 사회적 대화 등을 통해 존엄성, 자아실현, 모두를 위한 이익의 정의로운 공유를 보장하는 양질의 일자리와 지속가능한 발전을 달성하는 데에 활용한다.
- 결사의 자유를 강조하고 다른 권리를 가능하게 하는 단체교섭권을 효과적으로 인정하면서, 포용적이고 지속가능한 성장을 달성하는 데 핵심요소로서 노동권을 증진한다.

## 2. 집단적 권리 강화를 위한 제도화 방안들

### (1) 노동조합 방식

한국사회에서 플랫폼 노동자를 집단적으로 조직할 때, 플랫폼 노동자들을 전략적으로 조직화하는 방안이자 법적으로 인정받는 조직 형태로서 노동조합으로 담아낼 수 있는지에 대한 가능성이 검토되고 있다. 노동조합은 집단적인 노사관계의 자치성을 핵심으로 한다. 노동자들과 플랫폼 사업주 간에 민주적이고 자주

154) ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 108th ILC, 2019. 6. 21.

적인 토론과 대화를 통해 지속가능한 방법을 찾는 노동조합의 원칙은 민주주의 원칙을 구현하는 형태이다. 특히 플랫폼 노동과 같이 새로 산업구조가 재편되는 과정에 있고 그에 따라 노동조건 역시 새롭게 설계되어야 하는 상황에서는, 이해 당사자의 자주적인 토론과 소통을 보장하는 집단적 노사자치의 원칙이 매우 중요하다고 할 수 있다.

현재 노동조합법상 장벽에도 불구하고 고용관계의 지위에 대한 정책적 개선 요구와 노동권에 대한 당연하고도 보편적인 권리가 있음을 분명히 하기 위해서는 노동조합 방식이 선호된다. 그런데 이를 위해서는 앞서 보았듯이 주로 공장법을 전제로 한 노동조합법에 대한 전반적인 검토와 재편이 필요하다.

## (2) 직종별 공제회 방식

플랫폼 노동자의 고용상 지위 여부나 플랫폼 사업주와 집단적 교섭을 반드시 요구할 필요 없이 같은 직종의 노동자들 간에 상호부조를 통해 산업안전이나 사회안정망을 보완하면서 노동조합 조직화에 활용하는 형태이다. 미국에서는 정확히 플랫폼 노동 분야는 아니지만 유사한 프리랜서 노동 분야에서 공제회나 협동조합 성격의 직종단체를 통해 조직화에 활용하고 있다.<sup>155)</sup>

155) 미국 프리랜서 유니온(freelancersunion.org)은 회원들에게 의료보험 혜택을 부여하거나(의료보험 회사로부터 일정한 커미션을 받아 운영비로 충당하여, 회원들이 개인적으로 의료보험에 가입할 때 보다 절반 정도 저렴한 의료보험비를 부담) 퇴직연금의 혜택을 주는 등 직접적 이익을 주고 있다. 이 기능 이외에도 프리랜서를 위한 각종 정보를 제공하는 웹사이트를 운영하고, 정치적 행동을 수행하면서 프리랜서의 권익을 증진시키는 대정부 캠페인을 벌이고 있다. 또한 전국작가연합(National Writers Union)은 프리랜서 작가들이 출판 혹은 방송매체와 계약을 맺을 때 계약서의 내용을 무료로 검토해 주는 서비스를 제공하는데, 경험이 많은 선배 프리랜서가 계약서의 이면에 담긴 내용을 검토하고 설명해 줌으로써 프리랜서가 스스로 자신의 권리를 지킬 수 있도록 도와준다. 이와 같은 서비스는 고용주를 직접 상대하여 집단의 힘을 과시하는 고비용 활동을 하지 않고도 회원들의 이익을 지켜내는 방법이 된다. 프리랜서 유니온(freelancersunion)이나 전국작가연합(National Writers Union) 등은 온라인을 통해, 회원을 모집하고 각종 보험을 판매하며 중요한 대정부 캠페인을 벌이고 있다. 또한 불공정한 계약을 강요한 고용주에 대한 정보를 공개하고 공유하며, 공정한 계약을 얻어낼 수 있는 컨설팅 서비스를 온라인을 통해 제공함으로써, 일종의 온라인 커뮤니티 역할을 한다 (김성훈, 2007).

공제회는 보험이나 종합금융서비스를 조합원에게 제공하는 기능을 주로 수행한다. 보험기능을 하는 신탁공제, 수협공제, 새마을금고공제회, 단체나 기업이 법상 배상책임이나 직원 등에 대한 보증·용자를 위해 두는 공제회(건설공제조합), 교직원이나 경찰, 소상공인(노란우산공제회)이나 특정한 노동자의 복지를 위한 공제회(건설근로자공제회)들이 있다. 대부분은 특별법에 의해 설립되며, 상당수 정부에게서 보조금 등 직간접적인 지원을 받는 구조이다. 노동조합을 조직할 수 있는 노동자에 해당되지 않는다는 전제에서 최소한 플랫폼 노동자들의 처우 개선 및 사회적 안전망을 보호해주기 위한 제도적 방안과 유사하다.

법적으로 플랫폼 노동에 대한 출자재원을 확보하기 위해 공제회 운영을 제도화하는 방법을 생각해볼 수 있다. 공제사업은 특정집단에 대한 공제만을 허용하고 불특정다수인에 대한 유사수신행위를 금지하고 있다. 그런데 플랫폼 노동의 특성상 플랫폼 노동만을 수행하는 경우는 많지 않고, 플랫폼 산업구조의 빠른 변화에 따라 노동자 역시 빠르게 이동하는 등 유사수신행위에 대한 판단에 상당한 혼선이 있을 수 있다. 또 출자금 운영에 대한 관리감독이 충분하지 않아 자금횡령 등의 금전 사고가 발생할 우려도 있다.

사실 공제회 방식의 제도화가 있더라도 플랫폼 노동자들의 본인출자금만으로는 제한적일 수밖에 없다. 플랫폼을 통한 업무 수행 중 손해배상이나 안전사고 등 보험이나 보증 등을 위해 플랫폼 사업주로부터 공제받을 수 있는 재원을 확보하는 것이 필요하다. 따라서 사용자로부터 일정한 출자재원을 확보할 수 있는 집단적 협상이 필요하기 때문에 공제회에 가입하기 위한 필수적 요건으로서 해당 공제회와 연계된 노동조합에 가입하도록 해야 하는데, 이것이 성공할 것인가가 관건이 된다.

노동조합의 조직화 전략의 일부로서 직종별 공제회를 활용할 수 있다. 이러한 방식으로는 고용안정망이나 사회안정망과 관련한 부분에 국한해서 일정정도 플랫폼 사업주와의 협상이 가능할 수 있지만, 일반적인 노동조건이나 플랫폼 운영과 관련한 노동조건 설계에 대해서는 단체교섭의 대상으로 삼기 어려워 자치적인 교섭에는 상당한 제약을 받게 될 수밖에 없다.

### (3) 직업조합 방식

직업조합을 활용하여 자영 노동자 등의 직업적 조건 등을 지원하는 방식은 프랑스, 벨기에, 독일 등 유럽 몇몇 국가에서 활용하고 있다. 거대 프랜차이즈에 대해서 협동조합형 프랜차이즈를 만들어 영세 자영업자들이 지역상권을 보호하고 사업경쟁력을 확보하기 위해 주로 활용된다.

프랑스에서는 160개 이상의 직업조합이 들어서 수많은 프리랜서와 고용계약을 맺어 운영되고 있는데, 조합은 프리랜서에게 일감 확보, 마케팅, 교육·훈련, 사회보험 등의 지원을 하고, 이에 대한 대가로 소속 프리랜서 조합원들은 수입의 7~15%를 수수료로 제공한다. 조합은 3년 이내에 개인 창업을 유도하기 위해 창업보육센터 기능, 개별 프리랜서가 흔히 부닥칠 수 있는 불공정 계약 위험 등을 방지하는 기능 등을 수행할 수 있다고 평가된다.<sup>156)</sup>

그러나 플랫폼 노동에서 이러한 직업조합 방식의 효과는 제한적일 수 있다. 플랫폼 시장의 특성상 지역이나 업종 간 제한을 거의 받지 않기 때문에, 조합이 플랫폼 노동자를 대신하여 조합의 기준에 따른 계약을 대행하는 형태로 운영하기에는 시장 진입이 너무 광범위하다. 또한 플랫폼 노동의 탄력성과 유연성은 조합의 고정적이고 신속하지 않은 계약대행방식으로는 조합원의 요구에 효과적으로 대응하기 어렵다. 반면 조합이 계약에 직접 관여하지 않고 플랫폼 노동자들의 계약조건을 조사하고, 표준계약기준 등을 제시하거나 자문하는 경우에는 오히려 공정거래법상 담합행위로 제재될 가능성도 있다.

결국 직업조합이 플랫폼 노동자의 교육훈련이나 업무상 필요한 물품의 공동구매, 사회안전망을 보완하는 공제회의 기능을 할 수는 있겠으나 플랫폼의 산업구조 변동에 따른 플랫폼 노동의 성질의 변화나 노동조건이 후퇴에 대해 근본적인 해법을 제공해주기 어렵다.

156) [http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy\\_general/781937.html#csidx2df4a19e7cb6006b7e6612a7acc535e](http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/781937.html#csidx2df4a19e7cb6006b7e6612a7acc535e)

#### (4) 노동회의소 방식

노동회의소란 상공회의소와 같이 노동자들의 집단화를 법으로 강제하는 법정단체이다. 노동회의소는 전체 노동자들에게 모두 가입하도록 하되 노동조합법상 노동자성이 인정되지 않는 특수고용 노동자, 자영 노동자들의 근로조건이나 처우 개선을 하는 데 일정한 역할을 수행하도록 할 수 있다. 노동회의소가 실제 어떻게 운영될 것인지, 노동회의소에 의해 만들어지는 집단적 기준이나 협정이 법적 강제력을 갖는지 여부나 적용범위, 적용 요건 등은 제도화의 내용에 따라 달라질 수 있다.

하지만 노동회의소가 노동조합이라는 자주적 조직의 긍정성을 대체하는 것은 바람직하지 않다. 왜냐하면 노동회의소는 노동조합과 같이 집단적 노사자치를 통해 스스로 근로조건을 설계와 결정을 하는 것이 아니라 정부에 의해 강제된 법정 단체로서, 일종의 정부를 통한 취약계층 지원형태이기 때문이다. 따라서 노동회의소의 역할과 기능이 노동조합의 역할을 대체해버린다면, 노동자가 대상화되어 스스로 자신의 상황에 대한 인식과 문제의 올바른 해결방향에 대한 민주적 소통과 토론의 과정을 축소시키킬 가능성이 높으며, 장기적으로는 자치적 노사관계를 통한 노동자의 자주적인 활동과 그 성과의 가능성을 위축시키거나 제거해버릴 위험이 있다. 특히 노동시장 질서와 규율에 있어 정부주도적 관행이 오래 자리잡은 한국적 상황에서는 이러한 시도는 노동조합을 통한 노동자들의 자발성을 상당히 위협할 수 있다.

### 3. 지속가능한 노동의 미래와 노동조합 할 권리의 재구성

#### (1) 디지털 산업특성에 맞는 노동조합법제의 재편

앞서 보았듯이 플랫폼 노동자들이 노동3권을 제대로 누리기 어렵게 만드는

한국 노동조합법제의 한계가 존재한다. 디지털 기술이 발달될수록 인적종속성은 약화되고 경제적 종속성은 지속·강화되는 경향이 나타나게 된다. 플랫폼 노동자의 종속성 특질은 변화하고 있지만, 노동조합법상 집단적 노사관계를 통한 보호대상은 여전히 공장법 시절의 산업적 특성에 맞추어져 있다. 따라서 노동조합법상 보호가 필요한 노동자들을 포섭하지 못할 위험이 크다.

플랫폼 노동은 디지털 산업화의 미래 일자리의 특성을 현재 가장 직접적으로 보여주는 형태라고 할 수 있다. 노동조합법이 (근로기준법의 목적과는 또 다른 의미로) 노동조합을 통한 집단적 교섭의 필요성을 갖는 노동자인지 판단하기 위해서는 산업구조적 변화와 그에 따른 노동의 성질과 내용이 어떻게 변형되고 굴절되는지 주목해야 한다.

플랫폼 노동은 디지털 기술이 결합되면서 노동의 단위를 더 잘게 쪼개고 쉽게 대체할 수 있게 만들며 알고리즘으로 관리감독을 전산화할 수 있다. 노동자는 점점 더 사업장 내에서 수행하는 업무의 내용과 질에 대해서는 직접 관리받지 않게 되지만, 대신 플랫폼이 측정하고 관리할 수 있는 요건을 갖춘 경우에만 시장에 진입할 수 있도록 노동이 전형화된다.

현재 플랫폼 사업주는 플랫폼 노동자가 수행하는 각각의 업무에 대한 관리감독을 하지 않더라도 플랫폼에서 소비되는 노동을 단순화·규격화시킴으로써 관리감독의 방식을 바꾸고, 업무수행 이후의 고객평가시스템을 통해 플랫폼 노동자를 플랫폼 시장에서 후퇴 또는 퇴출시킬 수 있다. 또 이러한 관리감독은 알고리즘에 기반하여 더욱 빠르고, 더욱 자주, 그리고 특정한 행동패턴을 강화하도록 설계할 수도 있다. 따라서 노동조합법상 노동자성 판단지표에 대한 풍부하고 폭넓은 해석으로 플랫폼 노동자에 대한 사용자의 지휘감독성 인정이 인정될 가능성이 전무하다고 볼 수는 없다. 그러나 디지털 기술의 발전과 사회적 확산으로 인해 플랫폼 사업주의 관리감독 기능은 더욱 네트워크화, 자율화, 기능의 분화 등을 보이게 될 가능성이 높는데, 이런 경향이 지속되면 플랫폼 사업주의 업무에 대한 직접적 지휘감독성이 노동조합법상 노동자성 판단에 의미있는 지표가 되기 어려워질 것이다.

한편 플랫폼 노동의 극단적인 탄력성과 임시성은 특정한 플랫폼 사업주와의

지속성을 무의미하게 만든다. 플랫폼 시장은 사업자들, 사업자와 이용자들, 노동자들 간의 중층적인 네트워크의 활성화에 의해 특정한 하나의 플랫폼 사업주의 경계를 넘어 확장되고 교차되는 방향으로 진화하게 되므로, 노동조합법상 노동자성 판단에 있어서도 특정한 사업자와의 전속성이나 지속성은 유의미한 지표가 되기 어렵다.

이처럼 디지털 시대에서 노동조합법상 집단적 노사관계의 형성을 필요로 하는 노동자를 판단하기 위해서는 경제적 종속성이 어떻게 중층적, 복합적으로 작동하는지를 중심으로 판단지표를 재검토할 필요가 있다.

## (2) 미래의 조합원을 위한 단체협약 대상성 인정

현행 노동조합법은 노동조합에 현재 조직되어 있는 자만을 전제로 플랫폼 사업주들과 단체교섭을 할 수 있도록 제한하고 있다. 네트워크를 기본으로 하는 플랫폼 자체의 빠른 전환과 탄력성으로 인하여, 플랫폼 노동도 다양한 플랫폼 시장을 네트워크하면서 경제적 활동을 하므로 유동성·전환성·임시성의 특성을 띠게 된다. 이러한 플랫폼 노동의 유동성은 사업장 단위의 지속성을 약화시킬 수밖에 없어서, 하나의 플랫폼 사업주 단위로 체결된 단체협약은 유의미한 기능을 하기 어렵다.

플랫폼 노동의 빠른 전환적 속성은 플랫폼 노동자들의 집단적 조직화를 어렵게 할 뿐 아니라, 설사 노동조합을 조직하였다더라도 플랫폼들 사이에서 유동적으로 움직일 수밖에 없는 플랫폼 노동의 특성상 특정한 사업자와의 단체교섭 개시와 지속, 단체협약의 체결과 효력을 전제하면, 집단적 노사관계 활동에 상당한 제약으로 작동될 수밖에 없다. 플랫폼 시장 진입 자체가 매우 유연하기 때문에 특정한 플랫폼 사업주가 제공하는 플랫폼 시장을 얼마나 자주, 많이 활용하였는지는 플랫폼 노사관계의 안정성을 위한 집단적 교섭의 측면에서 중요한 문제라고 할 것은 아니다. 따라서 미래의 조합원을 염두에 두고 교섭할 수 있는 단체교섭 대상성에 대한 검토 및 교섭구조의 변화가 요구된다.

### (3) '시장(marketplace)'을 중심으로 한 교섭단위의 기준 재편

플랫폼을 통한 산업구조와 이윤창출의 메커니즘을 보면, 플랫폼이 노동을 단순히 중개하는 것이 아니라 디지털 기술을 통해 전통적인 작업공간을 없애고 노동시장과 상품시장을 통합하는 플랫폼 시장을 창출해낸 것을 알 수 있다. 즉 플랫폼 기업의 작업공간은 곧 시장이 된다. 디지털 기술에 의해 사업장은 유실되어 인적 종속은 약화되지만, 플랫폼 사업주들과 상호간, 노동자 및 이용자와의 네트워크를 확장하고 교차시키면서 이윤을 극대화하는 것이 플랫폼 산업구조의 핵심이기 때문에, 플랫폼 시장의 유비쿼터스 현상은 점차 빠르게 퍼져나갈 것이다. 그에 따라 플랫폼 노동자에 대한 경제적 종속은 특정한 플랫폼 사업주가 아니라 플랫폼 사업주의 경계를 넘어 플랫폼 시장을 중심으로 더욱 강화되고 긴밀해질 것이다.

이러한 플랫폼 산업구조의 특징을 감안하면, 플랫폼 노동자들이 집단적 노사관계를 형성하고 교섭을 하기 위한 기초단위를 특정한 사업장, 하나의 플랫폼 사업주 단위로 하면 실효적인 기능을 하기 어렵다. 따라서 전사회적인 디지털 산업화의 진전과 전망을 예상한다면, 기업 차원의 교섭단위를 강제하는 현행 노동조합법은 집단적 노사관계 형성을 가로막는 장벽이 될 것이다. 더 이상 전통적인 사업장 중심의 교섭단위가 아니라 경제적 이윤의 귀속과 경제적 종속이 형성되는 시장에 상응하여 집단적 노사관계가 구축될 수 있도록 노동조합법상 교섭단위에 대한 개념을 새롭게 정립할 필요가 있다.

### (4) 4차산업시대의 필수적 전제, 초기업단위 교섭구조의 법제화

4차산업시대의 특징은 산업과 산업에서 요구되는 노동 모두에게서 네트워크화, 디지털화, 유연화(불안정화)로 표현될 수 있다. 산업은 디지털 기술을 접목하여 네트워킹을 확장하고, 노동과 정보, 기술의 네트워크를 통해 이윤을 창출한다. 디지털 기술에 의해 가능해진 네트워킹은 노동과 정보, 기술 모든 영역간의 경계를 허물고, 상호간의 고유한 특질을 혼합·간섭하여 본래의 의미 자체를 유연하게

변형한다.

이러한 4차 산업시대의 특징은 노동에도 고스란히 이어진다. 즉 노사관계란 더 이상 특정 사업 또는 사업장에 의해 인적인 종속이 형성되는 것이 아니라 네트워크를 통한 초기업단위의 경제적 종속에 의해 작동하게 된다. 4차산업시대는 하나의 사업이 아니라 네트워크를 통한 시장을 중심으로 이윤을 창출하는 산업적 특성을 가지고 있기 때문에, 집단적 노사관계 역시 하나의 사업 단위가 아닌 초기업단위를 기초적인 교섭구조로 해야 노사관계의 지속성과 안정성을 확보할 수 있을 것이다.

말할 것도 없이 플랫폼 노동은 이러한 4차산업시대 노동의 특징을 전형적으로 갖고 있는 노동형태이다. 따라서 플랫폼 산업에서 집단적 노사관계를 통해 실질적인 노동기준을 설계하고 정립해가기 위해서는 특정한 플랫폼 사업주와의 교섭이 아니라 플랫폼 시장을 중심으로 한 플랫폼 사업주들과의 집단적 교섭이 반드시 필요하다.

결국 기업단위 교섭을 강제하는 것은 더 이상 4차산업시대의 산업 전망과 일의 미래에 상응하는 제도적 기반이 될 수 없는데, 사업장단위 교섭창구단일화 제도를 중심으로 기업단위 교섭강제를 법제화한 현행 노동조합법은 디지털산업화 시대 노동권의 미래에는 반하는 제도적 걸림돌이 될 것이다. 초기업단위 교섭구조의 법제화는 이제 4차산업혁명의 필수적 전제이자, 미래산업의 지속가능한 발전을 위한 시대의 요구다.

# 제 7장 플랫폼 노동자에 대한 사회적 보호

## 제 1절 디지털 노동 플랫폼의 사업구조와 사회적 보호제도의 부정합성

### 1. 플랫폼 노동의 특성

플랫폼 사업이란 다면적인 시장에서 네트워크 효과를 기반으로 재화나 서비스를 증개하고 수익을 내는 사업을 말하는 것이다. 디지털 플랫폼 사업은 다면적인 네트워크 효과를 기반으로 사업이 성장하는 것은 이전의 플랫폼 사업과 동일하지만,<sup>157)</sup> 인터넷과 휴대폰이라는 디지털 기술을 활용하여 거래과정에 축적되는 빅데이터를 독점하고 인공지능 알고리즘을 통해서 시장과 노동을 관리·통제한다는 점에서 이전의 플랫폼과 다르다(전병유, 2019: 323). 플랫폼 사업 중 노동력의 거래를 증개하는 것은 디지털 노동 플랫폼인데, 이 사업은 개인이 제공하는 다양한 서비스의 상업적 조정에 기반을 둔다.

디지털 노동 플랫폼에서 수행되는 작업은 크게는 웹을 기반으로 한 서비스와 지역을 기반으로 하는 앱을 이용하는 서비스로 구분할 수 있다. 대리운전, 쿠팡

---

157) 예를 들자면 은행은 예금자와 대출인이라는 둘을 연결시키는 다면적 네트워크 효과를 가진 플랫폼이라고 볼 수 있다.

서비스, 음식배달, 타다와 같은 승객운송, 렌터카 탁송서비스, 앱을 이용한 시간제 택배서비스, 가사나 돌봄, 청소, 홈케어(세탁기나 에어컨 청소), 컴퓨터 출장수리 등은 위치기반 앱을 이용하는 서비스로 볼 수 있고, 프로그래밍, 디자인, 번역, 태깅 등은 웹을 기반으로 이루어지는 서비스로 볼 수 있을 것이다.

디지털 플랫폼 노동에서 플랫폼 제공업체는 플랫폼의 데이터, 프로세스 및 규칙에 대한 모든 접근 권한과 제어권한을 가진 유일한 당사자이다. 이러한 알고리즘은 체계적인 정보 비대칭성을 초래하고, 이를 통해 권력 비대칭성을 유발한다. 디지털 플랫폼의 알고리즘은 채용 및 관리 프로세스는 물론 작업과정까지 통제한다. 양면 또는 다면 시장에서 플랫폼 제공자는 거래와 관련된 비용과 위험 및 책임의 대부분을 상대에게 넘길 수 있다.

디지털 플랫폼과 고객, 노동자 및 주변세계와의 긴장관계는 처음에는 저숙련 부문에서 나타났기 때문에 가려지거나 무시되었다. 그러나 플랫폼 노동이 정치적 사회적 자본이 많은 계층에게까지 확산됨에 따라서 점점 더 이 긴장이 드러나고 확대되고 있다.

디지털 플랫폼은 이 일을 하는 사람들을 임금근로자가 아닌 자영업자로 분류하여 임금근로자에게 수반되는 노동법 및 사회보장법의 보호 의무에서 벗어나 고자 한다. 자신을 단순히 온라인 중개업자로 자처하는 것이다. 그러나 디지털 노동 플랫폼은 단순히 중개인의 역할만이 아니라 거래와 작업방식을 통제하고 관리하기 때문에, 디지털 플랫폼에서 수행되는 노동은 디지털 도구가 중개자 역할을 한다는 기술적 측면을 제외한다면 기존의 파견용역업체의 기능과 크게 다르지 않으며, 시간보다는 수행 업무량에 따라서 급여를 받는다는 점에서 산업화 초기의 개수임금제(piecework arrangement)와 유사하다고 볼 수 있다(전병유, 2019: 327).

낮은 기술이 필요한 플랫폼 노동은 진입장벽이 낮기 때문에 플랫폼 노동자들은 일을 할 것인가 여부와 얼마나 할 것인가를 스스로 결정할 수 있다고 생각한다. 그리고 노동자들은 입퇴가 자유롭고 상대적으로 통제를 덜 받기 때문에 플랫폼 노동을 하고 있다고 응답하는 경우가 많다. 그러나 사업주의 측면에서 보면 플랫폼 노동은 임금근로자에게 수반되는 사업주로서의 노동법 및 사회보장법 상

의 제반 의무사항을 지키지 않아도 되는 유연한 노동력을 이용하는 것이다. 그리고 통제가 필요한 부분은 프래그램의 알고리즘을 이용하면 된다. 이러한 상호간의 이해 및 정보 불균형은 플랫폼 노동을 공식화시키고 플랫폼 사업주에게 책임을 묻는 방향의 정책수립을 어렵게 하는 동시에 그러한 정책의 필요성을 나타내 주기도 한다.

## 2. 플랫폼 노동과 기존 사회적 보호제도의 부정합성

산업혁명 이후 자기 노동력만을 팔아서 생계를 유지하는 공장 노동자들이 등장하게 되었는데, 당시 민법적인 원칙으로는 이들을 재산을 가진 공장주로부터 보호하기 어려웠다. 이러한 상황 속에서 공장주보다 권력이 열등한 공장 노동자를 보호하기 위해서 만들어진 것이 고용주의 의무를 강제한 새로운 사회법적인 원칙이다. 사회법은 노동법과 사회보장법으로 구성된다. 대부분의 국가에서 노동법적 규율이 먼저 실시되고, 이후 사회보험 제도가 만들어지면서 사회보장법이 나타나게 되었다.

노동법이 공장에서 일하는 임금 노동자들을 대상으로 한 이유는, 당시 변화한 사회에서 가장 보호가 시급한 계층이 이들이었기 때문이다. 임금 노동자들은 노동법을 통해서 근로시간, 임금, 해고, 안전, 집단적 의사표현 등에 대한 보호를 받게 된다(황덕순 등, 2016). 그리고 사회보험은 공장 노동자, 즉 임금 노동자들이 겪게 되는 새로운 사회적 위험에 대한 집단적 대비장치로 마련되었다. 사회보험은 작업 중 재해, 질병, 퇴직, 실업으로 인해서 소득이 중단될 경우 임금 근로자들을 보호하기 위하여 마련된 제도이다. 그렇기 때문에, 제도를 위한 재원은 국가마다 다소 차이가 있고 나중에 수혜범위가 임금 노동자 이상으로 넓어진 경우도 있지만, 대부분의 국가에서 사회보험 제도는 임금 노동자 중심으로 설계되어 있다.

노동법과 사회보험 제도를 통하여 시민의 사회권을 보장하고 사회적 위험으로부터 지켜주는 근대적 보호방식은 시민 대부분이 임금 노동자로서 살던 시절에 적합했다. 노동법적 규제를 우회하고자 하는 사업주의 시도, 기술의 발달 등은 이

전에 볼 수 없었던 새로운 고용관계를 만들어냈다: 파견근로, 호출근로, 용역근로, 자영업과 임금근로의 그 중간 어디인가에 존재하는 특수근로라 불리는 형태 등. 또한 하나로 규정하기 어려운 플랫폼 노동자들이 등장하고 있다. 이렇게 임금 근로자가 아니면서 일을 하고 있는 사람들 역시 일하는 노동자라는 점은 분명하지만, 그럼에도 불구하고 시민권으로서의 사회권을 획득하기는 쉽지 않은 것이 현실이다.

프랑스 노동법학자인 쉬피오(Supiot)는 이러한 현상은 사회권이 개개인에 종속되는 형태로 발전해온 것이 아니라, 고용관계라는 관문을 통과한 사람에게 주어지는 자격으로 발전되었기 때문이라고 보고 있다(쉬피오, 2017). 반면 이미 1950년대에 영국의 사회학자인 마샬(Marshall)은 시민들이 18세기에는 자유권(civil rights), 19세기에는 참정권(political rights), 20세기에는 사회권(social rights)을 권리로서 향유하게 되었다(Marshall, 1950)고 분석하였는데, 이러한 분석은 그 글이 쓰여진 20세기 중반까지의 상황에서만 해당된다. 20세기 후반까지는 정규 고용관계를 통해서 얻어지는 사회권이 작동할 수 있었지만, 오늘날은 수많은 사람들이 고용관계가 외부화되거나 명목상의 개인사업자가 됨으로써 사회권을 얻을 수 있는 토대에 이르지 못하고 있다. 마샬의 사회권은 현재는 구멍이 너무 많은 그물이 되어버린 것이다. 기존의 노동법적 고용관계 해석과 이에 따른 사회적 보호는 수많은 사각지대를 안고 있다.

## 제 2절 사회적 보호의 모색

### 1. 기존 사회보험 제도의 틀 내에서의 개선사항

#### (1) 적극적 사업주 찾기

일감을 얻기 위하여 앱을 사용한다는 점이 곧 사업자임을 의미하는 것이 아

나라는 점은 명백하다. 사실상 호출형 플랫폼 노동자 중에서는 전속성, 출퇴근 형태, 일을 주고 평가하는 플랫폼의 알고리즘 등을 살펴볼 때 임금 근로자에 가깝다고 볼 수밖에 없는 사람이 상당수 있다는 점은 부정하기 어렵다. 또한 가사돌봄 노동자는 어떤 면에서 보더라도 이 사람들이 사업주가 아니라는 점은 명확하지만, 현재로서는 사용주를 지정하기 어려운 상황이다. 그러나 사용주를 지정하기 어렵다는 사실이 곧 이 사람이 개인사업자라는 의미가 아니라는 것 또한 당연하다.

이러한 상황으로 볼 때 개인사업자로 등록되어 있는 플랫폼 노동자 중 실제로는 임금 근로자인 사람도 상당수 있다고 미루어 짐작할 수 있다. 플랫폼 노동자를 계약의 형식이 개인사업자라는 이유만으로 무조건 사업주로 보고, 다만 경제적·노동과정에서의 종속성이 인정되므로 특수고용으로 인정하겠다는 정책은 행정 편의주의라고 하지 않을 수 없다.

2000년부터 2007년까지 지속된 정부의 특수고용 논의에서는 동일한 직종은 동일한 종사상 지위로 볼 수 있을 것이라는 암묵적인 동의가 있었다고 여길 수 있다. 특수고용 관련 논의는 2000년 10월 14일 정부가 비정형근로자 보호대책을 발표하면서 시작되었다. 이후 구체화된 논의는 제1차 노사정위원회(2001. 7. - 2003. 7.)와 제2차 노사정위원회 논의(2003. 9. - 2005. 9.)에서 진행되었다. 한국의 특수형태근로종사자 논의는 애초 임금 근로자였던 일부 직종의 취업자들이 IMF 이후 기업의 경직성 경비 절감 대책의 일환으로 소위 ‘사장님’으로 종사상 지위가 변화하면서 이들을 보호할 수 있는 방법이 무엇인가를 논의하는 것에서 시작하였다. 2차 노사정위원회에서는 “특수형태근로종사자 특별위원회”를 구성하면서 보다 적극적으로 보호방안을 모색해보고자 하였지만, 노-사, 공익위원 간의 대립이 심화되었을 뿐, 합의점을 찾지 못하고 결렬되었다.

당시 노동계는 특수형태근로종사자에 대한 노동3권 보장을 기본으로, 이들의 ‘노동조합 및 노동관계조정법’상 권리, 즉 집단적 권리와 근로기준법상 권리, 즉 개별적 권리를 보장할 수 있도록 관련 법률을 개정하여 근로자 개념을 확장할 것을 주장하였다. 반면 경영계는 특수형태근로종사자들이 통상적으로 위임·위탁 업무를 수행하는 자영업자에 해당하는 사람들로서, 보호의 필요성은 인정하지만 그

보호방식은 거래상 불이익 등을 전제로 한 경제법적 보호방안이어야 하고, 노동법은 적용할 수 없다는 입장이었다(도재형 등, 2013). 다시 말해서 이들을 근로자에 가깝게 보고 노동법(개별법과 집단법)을 적용시켜야 할 것인가 아니면 사업주에 가깝게 보고 공정거래법을 이용하여 피해사례 구제를 해야 할 것인가에 대한 첨예한 대립만이 있었다. 하지만 이 중 근로자임에도 불구하고 특수고용 혹은 자영업자로 위장된 사람들이 있는가에 대한 문제는 중요한 관심사가 되어 본 적이 없다.

그리고 제2차 노사정위원회 막바지에 이르러 합의안 도출이 어렵다는 것이 확실해지면서, 2005년 6월 정부는 특수형태근로종사자 보호방안을 직접 마련하기로 하고, 2005년 7월 고위 당·정·청 간담회를 통하여 노동부, 공정거래위원회 등 각 부처가 개별 직종별로 노동법과 경제법의 적용사항을 확정한다는 방침을 정하였다. 2006년 6월 노동부장관을 위원장으로 한 <특수형태근로종사자 대책추진위원회>를 구성하여, 그 해 10월 경제법적 보호방안을 중심으로 한 「특수형태근로종사자 보호대책」을 발표하였다.<sup>158)</sup> 또한 노동법적인 보호방안을 마련하기 위하여 2006년 11월 노동법학자 중심의 노동부장관 자문위원회인 <특수형태근로종사자 보호법안 기초위원회>를 구성하여 논의하고, 동위원회는 2007년 4월 「특수형태근로종사자 보호입법(안)」을 노동부 장관에게 제출하였다. 이후 정부는 이를 기초로 2007년 6월 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안」을 정부 법안으로 확정하였다. 그러나 노사 모두 정부 법안에 반대하면서 입법 논의는 동력을 잃었고, 회기만으로 관련 법안은 모두 폐기되었다. 다만, 2007년 산업재해보상보험법이 개정되어 보험설계사, 학습지 교사, 골프장 캐디, 레미콘 기사에 대한 산재보험이 적용되었다.<sup>159)</sup>

158) 당시 공정거래법을 중심으로 한 경제법적 보호방안을 발표하면서 정부는 공정거래법이 사업주에 대한 법이기는 하지만, 그 피보호자 혹은 보호대상에게까지 사업자성을 요구하는 것은 아니기 때문에, 이 법을 통한 특수형태근로종사자 보호가 이들이 사업주라는 것을 인정하는 것은 아니라고 주장하였다고 한다.(출처: 공정거래위원회(2006:114), 도재형 등(2013:8)에서 재인용)

159) 본 내용은 박찬임 등(2017: 6)의 내용을 전제하였다.

<표 IV-1> 특수형태근로종사자 보호방안관련 노사정공익간 견해 비교

쟁점	노동계	경영계	정부	공익위원
근로기준법 및 노조법상 근로자 범위 및 사용자 개념 확대	찬성(근로자 및 사용자 규정 개정)	반대(판례에 따라 개별 사안별로 해결)	중장기적 검토	근로자 범위 확대에 관해서만 3가지 안 제시
개별적 권리	근로기준법으로 보호	민법, 상법, 경제법으로 해결	특수형태근로종사자의 실태에 근거하여 우선적으로 필요한 방안부터 시행	서면계약서, 부당계약 해지, 모성보호 규정 및 직종별 현안 검토
집단적 권리	노동3권 보장	반대		간체의 조직·가입, 집단적 교섭, 집단적 노무거부 등 검토
경제법적 보호	반대	찬성		경제법등 관련 법률상 보호방안 검토
참고사항	노동3권 인정을 조건으로 근로기준법에 대해서는 탄력적으로 접근함	직종별로 다양한 보호대책(보수체계, 부당계약해지 방지, 산재, 휴가 및 휴일) 강구 가능		개별적 권리와 집단적 권리에 관한 견해에 공익위원간 편차 존재

\* 출처: 박찬임 등(2017: 5)

그러나 특수고용 혹은 종속적 자영업자라고 인정되는 직종에 대해서 가장 먼저 해야 할 일은 이들이 진성 특수고용인지 아니면 위장된 자영업자인지를 판단하는 일이다. 만일 이들이 계약의 형식으로는 자영업자이지만 실제로는 임금 근로자와 다르지 않다면 이들을 임금 근로자로 인정하는 것이 우선되어야 할 것이다. 미국, 영국, 독일 등에서 행해지고 있는 ‘근로자’ 혹은 ‘위장 자영업자’ 판별 작업이 바로 이러한 일이다. 한국에서도 종속성을 가진 개인사업자를 무조건 특수고용이라고 인정하기 전에, 먼저 위장 자영업자인지 여부를 판별할 필요가 있다. 그리고 위장 자영업자인 경우 이들을 근로자의 지위로 되돌리는 일이 필요하다.

위장 자영업자에 대한 판별 업무는 노동보험을 관할하고 있는 근로복지공단

에서 책임을 지고 하는 것에 대해서 생각해볼 수 있다. 그리고 참고할 수 있는 지침은 미국, 독일, 영국 등의 사례에서 수없이 많이 발견할 수 있을 것이다. 다만 이 때 근로복지공단의 결정에 대한 권위를 인정하고 사람들이 이를 받아들이기 위한 장치가 무엇이 될 수 있을 것인가는 좀더 논의가 필요할 것으로 여겨진다.

## (2) 사회보험의 세부항목 조정

### ① 산재보험의 특수고용 기준 정비

정부에서 처음에 시작했던 특수형태근로종사자에 대한 논의의 초점은 근로자에서 자영업자로 신분이 바뀐 수많은 사람들에게 어떻게 보호를 해주어야 할 것인가에 대한 것이었지만, 노사정위원회에서 이에 대한 합의를 이루지 못하면서 최소한 산재보험의 보호는 해주자는 합의 속에서 산재보험의 특수형태근로종사자에 대한 기준이 생겼다. 그러나 특수형태근로종사자는 종사상 지위로 누구이며, 산재보험을 통한 최소한도의 보호는 무엇을 의미하는지에 대한 합의가 전혀 이루어지지 않았다. 이 속에서 산재보험적용을 기술적으로 접근하면서, 특고에 대한 산재보험 적용은 매우 제한적이게 되었고 이는 고용보험에도 그대로 적용될 소지가 있다.

특수형태근로종사자의 개념 및 처우에 대한 합의 없이 산재보험 가입방안을 마련하면서, 이들이 산재보험의 적용대상이 되기 위해서는 ‘사용종속성’을 입증하도록 하게 되었다. 사실 사용종속성이 있다는 점 자체가 근로자성을 입증하는 것으로 볼 수 있겠지만, 이들은 법적으로 ‘자영업자’이기 때문에 중간적 위치라는 것이다. 또한 법적 자영업자라는 점을 들어 ‘적용제외’가 가능하도록 제도를 설계하여 실질적으로는 임의가입에 가깝게 제도가 만들어졌다(박찬임 등, 2017). 이외에도 상대업주와 특수형태근로종사자가 각각 50%씩 보험료를 부담하도록 하고, 산재보험 적용의 필요성과 전속성 정도를 직종별로 살펴보고 직종별로 적용시키도록 설계되었다.

산재보험과 관련해서 특수형태근로종사자로 인정받을 수 있는 조건은 “계약

의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”로서 다음의 두 조건을 만족시키는 사람 중 대통령령으로 정한 직종에 속한 사람을 ‘특수형태근로종사자’로 지정하고 있다. 두 가지 조건이란 “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”과 “노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것”으로서, 전속성과 비대체성을 요구하고 있다.<sup>160)</sup>

첫째로 전속성의 기준을 보면 ‘주로 하나의’ 사업에 필요한 노무를 ‘상시적으로’ 제공하는 것을 말하고 있는데, 플랫폼을 이용하여 업무를 수행하는 사람들이 이 조건을 충족시키기는 쉽지 않다. 현재 전속성 규정은 이전보다는 다소 약화되어 어느 한 사업장에서 총소득의 50% 이상을 벌거나 전체 일하는 시간 중 50% 이상을 쓰고 있을 경우에 특수고용으로 인정한다고 되어 있다. 그러나 현실적으로는 2개까지의 사업주가 있는 경우에만 특수고용으로 인정하고 2개가 넘는 사업주와 거래하는 경우는 특수고용으로 인정될 가능성은 거의 없다. 건설기계 종사자의 경우에만 매일매일 사업주가 달라지는 것을 일용으로 인정하여 특수고용으로 가입시키고 있는 실정이다.

임금근로자의 경우 전속성 기준이 없이, 몇 개의 기업에서 일하더라도 모두 산재보험의 적용을 받고 있다. 특수고용에만 있는 전속성 기준은 특수고용에 대한 차별적 대우라고 보아도 좋을 것이다. 그런데 특수고용에서만 전속성 기준을 두는 이유는, 사업주에게 등록할 의무를 두고 있으며, 산재보험 제도가 전일제 임금 노동자를 기준으로 만들어졌고, 일용 노동자로 취급한다고 할지라도 하루는 한 사업체에서 근무한다는 점을 전제로 하여 가입 및 소득추정을 하도록 설계되었기 때문이다.

특수고용 노동자를 대상으로 한 산재보험은 2008년 8월부터 보험 설계사, 건설기계 기사, 학습지 교사, 2012년 2월부터 택배 기사, 퀵서비스 기사, 2016년 7월부터 대출 모집인, 신용카드 모집인, 대리운전 기사 등으로 직종이 확대되었

---

160) 산재보험법 제125조 1항 참조

다. 그러나 현재 이 직종들에서 사업주에 등록된 종사자들의 숫자는 총 35만 여 명인데, 적용제외 종사자가 30만 명이 넘고 실제로 적용을 받고 있는 사람들의 숫자는 5만 명에도 못 미치는 현실이다(장지연·박찬임, 2019). 적용제외자의 숫자가 실제로 적용받는 사람들의 숫자의 6배를 넘는다면 이 제도는 제대로 된 것이라고 간주하기 어렵다.

특히 전속성 기준이 얼마나 플랫폼 노동자의 현실과 부합하지 않는가는 현재 특수고용으로 인정되고 있는 대리운전 직종의 가입대상을 보면 알 수 있다. 현재 대리운전 종사자는 8만에서 11만 사이로 추정되고 있지만, 근로복지공단에서 파악한 ‘주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람’은 오직 25개의 사업장에 근무하는 사람 중 9명 뿐이다. 4만명 이상으로 추정되는<sup>161)</sup> 음식배달 및 퀵서비스 기사 중 위의 조건을 만족시킬 수 있는 사람은 1만여 명에 불과하다.

따라서 플랫폼 노동자를 산재보험에 가입시키기 위해서는 현재의 전속성 기준을 폐지하여야 한다. 민간보험에서는 대리운전 기사들에게 일반적인 월단위 보험과 건별보험 중 선택할 수 있도록 하고 있다. 대리운전 기사들은 자신이 거의 매일 이용하는 업체와는 월단위로 보험료를 납부하는 계약을 하고 있으며,<sup>162)</sup> 이용률이 낮은 업체와는 건별 보험료 납부 계약을 하고 있다. 또한 시간제 오토바이 보험도 등장하고 있는데, 이는 자기 오토바이를 이용하여 배달(유상운송)을 할 경우 기존의 보험이 적용되지 않기 때문에 배달을 맡아서 수행하는 동안만 시간제로 유상운송용의 오토바이 보험을 들 수 있도록 한 것이다. 이처럼 민간 부문에서는 업의 수행을 위해서 기존의 보험으로 미진한 부분에 대하여 새로운 상품을 출시하여 공백을 메꾸는 작업이 지속되고 있다. 반대로 정부가 운영하는 산재보험에서는 과거의 잣대를 적용함으로써 플랫폼 노동자들을 보험에서 구조적으로 배제하고 있는 것이 현실이다.<sup>163)</sup>

161) 2017. 10. 25. 김현아의원 발의 ‘화물자동차 운수사업법 일부개정법률안’ 보도자료 중

162) 어떤 보험이라 할지라도 계약기간은 1년이지만, 보험료의 납부를 월단위로 할 것인지 건별로 할 것인지를 선택하는 것임

163) 아직 법안이 통과되지는 않았지만 입법예고된 것을 보면 고용보험의 경우는 특수고

둘째로 노무제공에 있어서 ‘타인 사용을 배제’하는 규정은 실제 해석에서는 일을 수행하는 데 2명 이상이 필요한 모든 업종을 제외하는 결과를 낳게 된다. 이로 인해서 대형가전의 배달, 일부 화물차 배송 등에서 특수고용 노동자가 산재 보험을 적용받기 어려워진다. ‘타인 사용을 배제’한다는 개념은 다른 노동자를 고용하는 ‘고용주’로서의 지위를 가진 사람은 특수고용이 아닌 사업주로 보아야 한다는 내용을 표시한 것이라고 본다.

그러나 일의 수행을 위해서 반드시 2명 이상이 작업단위로 움직여야 하는 일을 한 명에게 위탁한 경우, 이 일의 계약자를 ‘고용주’로 보아야 하는가는 논쟁적이다. 조선소의 소사장인 물량팀장을 사업주가 아니라 근로자로 본 최근의 판결을 참조한다면(조석영, 2019), 2명 이상의 작업단위가 반드시 필요하다는 점이 자명한 일부 특수고용 직종에서는 한 작업단위 전체를 특수고용단위로 가입할 수 있도록 규정이 변경될 필요가 있다.

## ② 고용보험에서 디지털 특수고용의 가입을 위한 제도 조정

현재 고용보험에서 특수형태근로종사자는 자영업자로 가입할 수밖에 없다. 정부에서는 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 가입을 공약하였고, 이에 따라서 국회에서 2018년 11월 6일 한정에 의원이 특수형태근로종사자에 대한 법안을 발의한 바 있다. 여기에서는 이때 입법예고된 법안을 토대로 고용보험에서 플랫폼 노동자의 가입문제를 다룰 것이다.

첫 번째 논의할 점은 이중취득 및 부분급여 문제이다. 임금 근로자를 위한 고용보험 제도는 이중취득이 금지되어 있고, 여러 사업주와 일할 경우 일용직으로 가입하는 것만이 가능하다. 만일 이 규정이 그대로 특수형태근로종사자에게 적용된다면 플랫폼 노동자의 고용보험 적용은 거의 불가능했겠지만, 다행히도 고용보험법안에서는 이중취득을 금지하지 않고 있으며 산재보험에서와 같은 전속성 조건 또한 없다. 이는 고용보험이 플랫폼 노동자의 고용보험 가입을 제도적으로 배제하지는 않고 있다고 볼 수 있다.

---

용의 인정에서 전속성 기준을 적용하지 않고 있다.

그러나 아직까지도 부분급여 제도가 도입되어 있지 않음으로써, 플랫폼 노동자가 고용보험 급여를 받을 수 있는 경우는 원칙적으로는 모든 사업주와의 노무공급이 종료된 시점에 한한다.<sup>164)</sup> 한정애 의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정안」(발의 일자, 2018. 11. 06.) 제40조 6항에 따르면 수급자격을 얻기 위해서는 “수급자격의 인정신청일 이전 1개월 동안의 노무제공일수가 10일 미만이거나 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역 또는 노무제공내역이 없을 것”을 요구하고 있다. 즉, 어느 한 사업체와라도 거래하고 있으면 고용보험 실업급여의 신청자격이 주어지지 않는 것이다. 소득이 높지 않고 다수 사업주와 거래하는 플랫폼 노동자의 경우 한 사업주와의 거래만으로 생계를 유지하기 어려운 경우가 적지 않다. 모든 사업주와의 거래가 종료된 이후에만 실업급여를 받을 수 있다면, 실업급여를 가지고 생계를 유지하기 위해서 남아있는 거래마저 종료할 가능성 또한 없지 않을 것이다. 이는 실업급여제도가 오히려 노동시장으로의 통합을 저해할 개연성이 있는 것이다.

플랫폼 노동자들이 구직급여를 받을 가능성이 있게 하려면, 구직급여 신청자격으로 “14일 동안 연속하여 근로내역이 없을 것”을 요구하기보다는 이들의 소득이 전년대비 ‘현저히’ 낮아질 경우를 조건으로 해야 할 것이다. 어느 정도 낮아진 것을 구직급여를 받을 정도로 ‘현저히’ 낮아진 것으로 인정할 것인가는 이후 더 논의를 거칠 필요가 있지만 전년대비 20~30% 정도의 수준이면 합리적인 것으로 여겨진다.

두 번째 논의할 점은 최저기초일액과 관련한 부분이다. 임금 근로자는 임금일액이 최저임금보다 낮은 경우, 최저임금액을 최저기초일액으로 두고 이를 토대로 급여를 계산한다. 그러나 특수고용과 예술인의 경우 최저기초일액의 개념이 없이 자신의 직전 1년간의 평균소득으로 임금일액을 결정함으로써, 매우 낮은 수준의 급여를 받을 가능성, 즉 실업급여를 가지고 기본적인 생계를 유지하기 어려운 가능성이 높아졌다고 볼 수 있다. 다만 “만일 임금일액이 이직당시의 보수일액

164) 플랫폼 노동자의 사업주가 누구인가는 논쟁적이지만, 본고에서의 거래종료의 의미는 어떤 플랫폼 혹은 인력관리업체에서 더 이상 일감을 받지 않는 상태를 말한다. 즉, 일감을 기준으로 거래종료이지 회원자격을 그만둔다는 수준은 아닌 것으로 이해해야 할 것이다.

중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 한다”<sup>165)</sup>는 조항으로 다소 높아질 수는 있을 것이다. 그러나 부분급여제도가 도입되지 않음으로써 다른 일을 하면 그나마 실업급여를 받을 수 없는 처지에서, 실업급여로 받을 수 있는 액수조차도 최저생계를 유지하기 어려운 정도라면, 실업급여의 충분성에 의문을 가지지 않을 수 없다. 그러므로 플랫폼 노동자에 대한 실업급여는 최소한도의 최저기초일액을 마련하거나 부분급여를 도입하여야 할 것이다.

세 번째 논의할 점은 다음에서 다루겠지만 플랫폼의 책임과 관련한 부분이다. 현재 발의된 법안을 보면 관리업체가 있는 경우 플랫폼에 대한 어떠한 사업주의 책임도 묻지 않고 다만 자료 제공의 책임만을 지우고 있다. 더해서 플랫폼 업체의 원활한 자료제공을 위해서 시스템 설치 및 프로그램 개발을 위한 비용을 지원할 예정이라고 하고 있다. 이는 플랫폼 업체에 집적된 빅데이터가 곧 권력이 되는 또 하나의 예라고 볼 수 있을 것이다.

## 2. 사회보험에서 사업주 책임관련 논의를 발전

### (1) 관리업체와 플랫폼의 책임 배분 논의

그간 한국의 ‘사업주 찾기’의 구조로 보자면, 플랫폼과 플랫폼 노동자 사이에 노동자를 관리하는 관리업체가 있는 경우 이들을 사업주로 간주하는 것이 통상적이었다. 그러나 플랫폼 노동과 관련한 앞 장에서의 논의를 종합해보면 플랫폼 업체는 단순한 프로그램 제공자가 아니라, 서비스 이용자와 서비스 제공 노동자와 관련된 정보를 집적하고 이를 통해서 기업가치를 올리고 있으며 알고리즘을 통하여 이들을 조정하고 관리하고 있음은 명백하다. 즉 플랫폼 업체 또한 사업구조 내에 포함된 행위자임을 부정하기는 어려워 보인다.

그렇지만 앞의 조사에서 살펴본 바와 같이 플랫폼 업체는 매우 다양하게 나

---

165) 한정예안, 제45조 참조.

타나고 이들에게 일괄적으로 사업주의 책임을 부여하기는 현실적으로 곤란하다고 판단한다. 즉 사업체의 구조와 프로그램 업체 및 관리업체의 역할에 따라서 사업주 책임은 나뉠 수 있을 것이다.

예를 들자면 3장에서 플랫폼의 역할에 대해 구분한바, 호출형 플랫폼에서 플랫폼 업체가 단순히 관리업체가 사업을 영위하기 위한 재료(프로그램)만을 제공하는 형태라면 관리업체가 사업주 책임을 지되, 플랫폼 업체는 사회보험 가입 및 보험료 계산에 필요한 자료를 제출해야 하는 책임을 질 수 있을 것이다. 그러나 플랫폼 업체가 서비스의 가격결정이나 서비스 제공방식에 직접적으로 관여하는 경우라면 사업주의 책임을 나누어 져야 할 것이다. 또한 호출형 플랫폼이나 관리형 플랫폼에서 중간에 노동자를 관리하는 업체 없이 플랫폼 업체가 직접 사업을 운영하는 경우라면 플랫폼 업체가 곧 사업주의 역할을 한다고 할 수 있을 것이다.

만일 이렇게 플랫폼 업체와 관리업체 간에 사업주 책임을 나눈다고 할 경우 이를 누가 결정할 것인가는 문제가 될 수 있다. 이에 대해서는 일단 근로복지공단 등에 ‘근로자성 및 플랫폼 책임배분 판정위원회’를 설치하여 이를 통해서 결정하는 것을 제안한다. 그리고 이 위원회는 근로복지공단 내부 전문가뿐만 아니라 외부의 전문가까지 아우를 수 있어야 할 것이다.

플랫폼 노동자들의 소득신고를 어떻게 해야 할 것인가는 산재보험과 고용보험 모두와 관련한 문제이다. 플랫폼 노동자들의 하나하나 작업의 소득은 소액일 것이기 때문에 이 사람이 우리 회사의 일을 얼마나 하고 있는지, 이 일이 이 사람의 업인지 여부를 알기는 쉽지 않다. 즉, 일회성의 일을 통해서 사회보험 가입 대상 여부를 판정하기는 쉽지 않다.

그러므로 일단은 모든 소득에서 사회보험료를 공제하고 이후 이에 대해서 근로장려세제(EITC) 등과 연계하여 다시 환급해주거나 공제하도록 하는 것을 생각해 볼 수 있다. 근로장려세제(EITC)는 임금 노동자 뿐만 아니라 자영업자도 포함되어 있는바, 일단 산재고용보험료를 먼저 제하고 난 후 사후 정산하는 방향으로 제도를 설계하는 것이 필요할 것이다.

## (2) 인력제공 플랫폼 책임의 강화

호출형이나 관리형이 아닌 중개형 플랫폼이라 할지라도 인력에 대한 중개에 대해서는 어느 정도의 책임을 지는 것이 필요하다. 사람을 중개하는 것은 단순한 상품을 중개하는 것과 다르다. 인력 소개나 ‘인력’공급의 경우는 ‘상품’과는 달리 기본적인 노동권이 지켜질 수 있어야 할 것이다. ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률(이후 파견법)’에서 근로자를 파견할 경우 파견업체가 파견근로자에 대한 근로기준법 및 사회보험의 책임을 지도록 하고 있으며, 사용사업주가 2년을 초과하여 지속적으로 파견근로자를 사용할 경우는 그 사람을 우선고용 하도록 하고 있는 것은 바로 이러한 예일 것이다. 그러나 ‘단순한’ ‘인력’소개の場合は 이러한 법적 조치가 없이 소개 받아서 가는 현장에서 적용되는 개별법에 따라서 임금근로자일 수도 있고 비공식부문일 수도 있는 실정이다.<sup>166)</sup>

이렇게 통상적인 사용자-근로자 관계가 아니라 중간에 중개자가 들어간 형태(노동력 제공자-중개자-노동력 이용자)는 다면적 노동관계로 볼 수 있다. 다면적 노동관계는 각 당사자 사이에 계약 또는 법적관계에 따라 유형이 나뉘고, 법적 평가가 달라질 수 있다. 현행법제에서 다면적 노동관계로 상정하고 있는 유형은 근로자 파견, 도급·위임·용역, 근로자 공급사업, 직업소개의 4가지로 볼 수 있다.

166) 현재 인력소개소를 통해서 주로 공급되는 일자리는 ‘건설’, ‘가사’, ‘간병’ 일자리인데, 종사자를 임금근로자로 인정하는 일자리는 ‘건설’이 유일하다. ‘건설’ 인력은 건설산업기본법에 의하여 다단계 하도급이 금지됨으로써, 다단계 하도급의 소사장이 실제로는 있다 할지라도 모두 전문건설업체의 근로자의 지위를 얻고 산재보험·고용보험에 근로자로 가입할 수 있다. 매일 일자리가 바뀔 가능성이 있는 건설 일용근로자 또한 임금근로자이다. ‘가사’와 ‘간병’ 부문 노동자의 경우 근로자에 가깝게 일한다는 점은 재론의 여지가 없지만, 사적 공간에서 일할 경우에는 비공식영역에 머물러 있다. 예를 들어 간병인의 경우 동일한 일을 하지만 ‘00병원’에서 환자(또는 환자의 보호자)의 요청으로 일할 경우는 비공식부문 종사자의 지위가 되고, ‘00요양원’에서 고용되어 일할 경우는 임금 근로자의 지위가 된다.

<그림 VII-1> 다면적 노동관계의 유형



\* 출처: 박찬임 등(2018: 104)

<표 VII-2> 다면적 노동관계 법적 쟁점 비교

	사용자책임	적용법	쟁점 / 특징
근로자 파견	파견사업주: 고용 사용사업주: 사용	파견근로자보 호등에 관한 법률	- 파견허용업종 여부, 파견기간 경과시 직접고용의 무 등 - 허용된 근로자공급
도급 / 위임 / 용역	수급인	민법 / 노동관계법	- 파견금지업종의 위장도급(불법파견) 문제 - 도급과 파견의 구분 등
근로자 공급	근로자공급업자 또 는 없음	직업안정법	- 원칙적 금지, 국내 허가받은 노동조합만 가능 - 공급업자와 공급근로자와의 관계 - 직업소개 형태로 운영되는 근로자공급 - 위법한 근로자공급의 사법상 효과 등
직업 소개	구인자 또는 없음	직업안정법	- 근로계약 이외의 취업관계에 대한 알선 - 등록형(회원제) 소개와 근로자공급시 '사실상 지배' 와의 구분 등

\* 출처: 박찬임 등 (2018: 105)

사람들에게 일자리를 중개한다고 볼 수 있는 플랫폼은 아무런 책임 없이 종사자들을 개인사업자 지위로 계약을 맺고, 일자리의 질이나 사회보험 등은 모두 개인의 책임인 경우가 대다수이다. 이들 플랫폼이나 직업소개소에게 사회보험과 노동권에 대한 일정한 책임을 부과하는 것에 대한 논의가 필요하다. ‘인력’중개는 ‘상품’에 대한 중개와는 달리, ‘사람’인 노동력이 건강하게 유지될 수 있도록 최소한도의 책임을 지도록 법제화해야 할 것이다. 그리고 이는 직업소개소 뿐만 아니라 인력중개 역할을 하는 ‘플랫폼’ 업체에도 동일하게 적용될 수 있다. 어떤 일을 수행하는데 필요한 인력을 중개하는 플랫폼 업체는 그 인력과 관련된 노동권이나 사회보험의 책임을 질 수 있어야 한다는 것이다.

윤애림(2013)은 다면적 노동관계에서의 간병인을 근로자로 판단하여 노동법적 보호범위에 두는 방안과 함께 직업안정법에서 사용자책임회피가 일어날 수 있는 규정을 정비하여 근로자를 공급받은 자의 책임 및 처벌규정을 신설해야 한다는 안을 제시하고 있다.<sup>167)</sup>

### (3) 새로운 징수체계의 모색

장기적으로는 전속성이 있는 전일제 노동자를 기준으로 삼고 있는 현재의 산재보험 징수체계를 개편해야 할 것이다. 플랫폼 노동의 경우 지역을 기반으로 한 플랫폼 노동자와 웹을 기반으로 한 플랫폼 노동은 상당히 다른 특성을 가지고 있음은 부정하기 어렵다. 그렇지만 이들 대부분이 산재보험이 필요하다는 점에서는 동일하다고 볼 수 있을 것이다. 말하자면 예기치 않은 직업적인 사고나 질병으로 갑자기 소득이 중단될 경우 필요한 치료나 소득보전이 이루어질 필요가 있다는 점은 보편적인 것이다. 그러나 현재의 산재보험료 징수체계에서는 불규칙하고 다면적인 거래관계를 지닌 이들 플랫폼 노동자를 정확히 포착하기는 현실적으로 쉽지 않다.

또한 현재처럼 ‘사업주 찾기’를 통해서 노동자와 가장 가까운 거리에 있는 사업주에게 산재보험의 책임을 지우는 형태는 더 많은 노동자를 산재보험에 적용시키는 데에는 도움을 주었을지라도 산재보험 부담의 형평성에는 적절치 못한 결과를 낳고 있다. 예를 들자면 택배의 경우 한 택배기사에 관여하는 사람은 1천명에 가깝지만 ‘00택배’에 소속된 직원은 3명 내외이고, 실제 사람을 관리하는 업무는 ‘00택배’의 자회사인 ‘00로지스틱스’ 직원 10여명이 하고 있으며, 물품 분류 및 상하차에 관여하는 400여명의 인원은 3-4개의 용역회사에서 파견받은 인원이다. 여기에 600여명의 택배기사(우리가 아는 특수고용)가 개인사업자 자격으로 물품을 소비자에게 배달한다. 이러한 상황에서 ‘00택배’ 회사가 지불하는 산재보험료는 자기 직원 3명에 대한 비용이 전부이다. 그리고 600여명의 택배기사 중 산재보험 특수고용에 가입한 일부에 대한 비용을 지불하고 있다. 결코 공평한 부담이라고 보기 어려운 이러한 구조는 택배산업 뿐만 아니라 대부분의 서비스업에서 나타나고 있다.

또한 산재보험에서 특수고용의 적용범위를 지속적으로 확대하고 있지만 특

---

167) 2016. 8. 9. 송옥주 의원 등 22인이 제안한 「직업안정법 일부 개정법률안」 안에서도 같은 취지의 내용을 포함하고 있다.

수고용 전체를 포괄하기에는 역부족이고, 자영업자의 산재보험 가입이 전면 허용되었지만 100% 자부담으로 인해서 적용인원의 증가는 더디다. 그럼에도 불구하고 일하는 사람 중 산재보험이 필요하지 않은 사람은 아무도 없을 것이다.

이제 발상의 전환이 필요한 시점이다. 일하는 모든 사람을 산재보험의 대상으로 하고, 모두가 관여하고 지출하고 있는 부가세에서 산재보험급여에 지급되는 금액<sup>168)</sup>을 부가적으로 징수하도록 하는 방안에 대해서 생각해볼 필요가 있다. 일단 부가세의 경우는 사업주가 내고 있지만 재원은 소비자에게서 나온다는 점에서 반대의견이 있을 수 있다. 그러나 매출이 많은 대기업에서 더 많은 금액을 낸다는 점에서 현재와 같은 형평성의 문제는 상당히 해소될 수 있으며, 플랫폼 노동자의 경우에는 누가 얼마를 지불해야 하는가와 같은 논란에서 해소될 수 있다. 또한 산재보험료를 내는 것이 현실적으로 부담되어서 산재에 가입하지 않았던 특수고용과 자영업자 또한 무조건적인 산재보험의 적용대상이 될 수 있을 것이다. 기업의 산재예방에 대한 노력은 기업살인법의 도입 등 다른 제도를 통해서 해소하도록 하면 될 것이다.

상시적이고 광범위한 고용 외주화가 일어나고 있는 현재 상황에서, 일한 기록만 있다면 언제든지 산재보험이 적용되게 하려면 새로운 상상력이 필요하다.

## 제 3절 요약 및 결론

디지털 플랫폼은 다면적인 네트워크 효과를 기반으로 사업이 성장하는 점에서 플랫폼을 이용하고 있으며, 그 과정에서 디지털 기술을 활용하여 거래 과정에 축적되는 빅데이터를 독점하고 인공지능 알고리즘을 통해서 시장과 노동을 관리·통제한다. 그러나 디지털 플랫폼은 이 일을 하는 사람들을 임금근로자가 아닌 자

---

168) 2019년의 예산에서는 5억여원 정도였다. 그러나 이중 8%(4천억원)에 해당하는 산재예방기금은 산재사망자 1명 발생시 일정액(2억원)을 몰린다면 해소될 수 있을 것이다. 그리고 특수고용 및 자영업자 등 추가되는 사람들의 비중을 감안하여 다소 증액하면 될 것이다.

영업자로 분류하고, 자신은 단순히 온라인 중개업자로 자처하여 사업주에게 부과되는 노동 및 사회보장법의 보호 의무에서 벗어나고자 한다. 그러나 상당수의 디지털 플랫폼은, 디지털 도구를 이용한다는 기술적인 측면을 제외한다면, 기존의 파견용역 업체의 기능과 크게 다르지 않다. 단지 진입장벽이 낮기 때문에 노동자들은 디지털 플랫폼을 통해서 일자리를 얻는 것이다.

사회적 보호의 모색은 기존 사회보험제도의 틀 내에서의 개선사항, 사회보험에서 사업주 책임관련 논의를 발전시키는 방안, 새로운 징수체계를 도입하는 방안으로 나누어서 설명하였다. 플랫폼 노동과 관련하여 먼저 할 일은 계약의 형식이 개인사업자라는 이유만으로 이 노동자들을 무조건 자영업자로 보지 말아야 한다는 점이다. 즉 이들이 진성 특수고용인지 아니면 위장된 자영업자인지를 판정하는 것이 필요하다. 미국, 영국, 독일 등에서 행해지고 있는 ‘위장 자영자’ 판별 작업은 한국에서도 필요하다. 일단 근로복지공단에 이를 위임하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

산재보험 제도에서 ‘전속성’과 노무제공에 있어서 ‘타인사용을 배제’하는 것을 특수고용의 조건으로 삼았는데, 전속성 기준의 폐지와 타인사용 배제 기준에 대한 재논의가 필요하다. 현재의 전속성 기준을 그대로 둔다면 이는 플랫폼 노동자들을 체계적으로 배제시키는 것이라고 판단할 수밖에 없다. 타인사용 배제의 조건에 대해서도 2명이 동시에 작업해야만 하는 일부 작업에 대해서는 이를 완화해서 해석하는 것이 필요하다.

고용보험제도에서는 이중취득은 허용되었지만, 부분급여가 도입되지 않음으로써 플랫폼 노동자가 고용보험 급여를 수급할 수 있는 시점은 모든 계약관계가 종료된 이후이다. 여러 사업주와 다면적이고 간헐적인 계약을 하는 플랫폼 노동자의 경우 한 사업주와의 거래만으로 생계를 유지하기 어렵지만 급여를 수급할 수 없는 실정에 이른다. 이 경우 실업급여를 수급하기 위해서 남아있는 거래마저 종료할 개연성을 부정하기 어렵기 때문에, 실업급여제도가 오히려 노동시장으로의 통합을 저해할 가능성이 있다. 또한 최저기초일액을 폐지함으로써 실업급여를 받는다 할지라도 용돈수준도 안 되는 소액일 가능성이 생겨난다. 플랫폼 노동자에 대한 실업급여는 최소한도의 최저기초일액을 마련하거나 부분급여를 도입하여야

할 것이다. 또한 현재 발의된 법안에서는 관리업체가 있는 경우 플랫폼 기업에 대한 어떠한 사업주의 책임도 묻지 않고, 자료 제공을 위한 지원을 약속하고 있다. 이는 플랫폼 기업에 집적된 빅데이터가 정부와의 협상에서도 권력으로 작용한 한 예라고 볼 수 있다.

그간의 한국의 ‘사업주 찾기’ 구조로 보자면 플랫폼 업체와 관리업체가 공존할 경우 관리업체를 사업주로 삼게 되기 십상이지만, 가격의 결정이나 노동의 제공방식을 플랫폼 업체가 통제하는 경우도 많다. 따라서 플랫폼 업체와 관리업체 간의 사업주 책임을 분담하는 것에 대해서 논의해 보아야 한다. 이를 위한 기구를 근로복지공단에 두고 외부 전문가까지 포함한 판정위원회를 설치할 필요가 있다.

또한 플랫폼 노동자들의 소득신고와 관련하여 매회 발생하는 소득에 대해서 일단 사회보험료를 공제한 후, 반기별로 이들이 산재보험 및 고용보험의 대상 여부를 판정하고 대상이 아닐 경우 근로장려세제(EITC)를 통하여 환급해주는 것을 제안하였다.

플랫폼 중에서도 인력제공을 하는 노동 플랫폼의 경우 ‘상품’에 대한 중개역할이 아니고, 사람을 소개하는 것이다. 인간의 노동력은 다 쓰거나 폐기할 수 있는 것이 아니기 때문에, 상품과는 달리 기본적인 노동권과 사회보장이 필요하다. 이에 관련 법제도를 정비하여 인력제공을 하는 플랫폼이 책임을 나누어질 질 수 있도록 하여야 할 것이다.

현재의 산재보험 징수체계 속에서는 여러 형태로 나타나는 플랫폼 노동자, 특수고용, 자영업자 등을 포괄하기는 현실적으로 어려운 측면이 있다. 또한 고용의 외주화가 만연한 업종에서, 노동자와 직접 맞닿아 있는 바로 위의 사업주에게만 산재보험의 책임을 모두 지게 하는 구조는 사실상 불공평하다. 그렇다면 모두가 관여하고 지출하고 있는 간접세를 이용하여 산재보험에 필요한 비용을 징수하고, 산재예방과 관련해서는 은폐가 일어나기 어려운 사망사고에 대하여 벌금을 물리는 방식으로 접근하는 것을 제안하였다.

결론적으로 플랫폼 기업의 드러나지 않은 통제에 대하여 이를 드러내어 최소한의 사업주 책임을 부담하도록 제도를 변경해야 하고, 더 나아가서는 고용

의 외주화와 관계 없이 사회보험이 적용될 수 있도록 임금에서 사회보험료를 징수하는 것이 아니라 간접세에서 사회보험료를 더 걷는 방식에 대해서 고민해볼 시점이다.

# 제 8장 결론적 제언

여기서는 플랫폼과 플랫폼 노동자에 대한 실태조사를 기반으로 플랫폼 노동자의 노동권 보호를 위한 제언들을 정리한다.

## 제 1절 플랫폼 노동자 보호를 위한 법·제도의 정비

### 1. 개인사업자로 위장하는 것의 방지

우선, 노동자성 인정 기준을 명확히 하고 계약의 형식과 상관없이 이 기준에 의해 노동자로 간주하는 규정을 도입함으로써, 사업주가 사용하는 노동자를 개인사업자로 위장하는 것을 방지해야 한다.

이렇게 개인사업자를 위장하는 것은 플랫폼 노동 이전에 이미 ‘특수고용’이라는 이름으로 사회적 논란과 법적 쟁점을 일으킨바 있다. 말하자면 기업들이 자신의 사업을 위해 노동자를 사용하면서도 사용자 책임을 회피하기 위하여 노동자를 개인사업자로 만들어, 근로계약을 맺은 고용을 하는 것이 아니라 사업적 계약을 맺는 방식이다. 플랫폼 노동은 한국에서 종종 ‘디지털 특수고용’이라고 불릴만큼 이러한 특수고용의 일종이기도 하다. 다만 기존 특수고용보다 전속성이나 지휘감독의 여지가 더 줄어들었다는 점에서 더욱 발전된 위장 방식이라고 할 수 있다.

사실 특수고용이라는 것은 법적으로 규정된 용어는 아니다. 단지 특수고용이 사회적 문제가 되자 2007년 산업재해보상보험법에서 ‘특수형태근로종사자’라는 이름으로 특례 조항을 신설한 것이 전부이다. 법적으로는 결국 고용된 임금노동자나 자영을 하는 개인사업자나 하는 이분법이 적용되는 셈이다. 2000년대 이후 특수고용 노동자들이 사실은 개인사업자가 아니고 기업에 의해 사용되는 노동자라는 점을 인정받기 위한 소송을 제기한 사례가 여러 차례 있었다.

실제로 사업주들이 사용자 책임성을 회피하고 사업상의 위험을 전가하기 위해 노동자를 고용하는 것이 아니라 개인사업자로 위장하여 계약하는 것을 사전적으로 방지할 수 있는 장치가 존재하지 않는다. 그리고 이렇게 계약이 이루어지면 사실상 사용자에게 고용된 노동자라는 노동자성을 인정받기 위해서는 소송을 하는 수밖에 없지만, 소송은 시간과 비용이 많이 들기 때문에 대부분의 노동자들이 엄두를 낼 수 있는 것이 아니다.

그러므로 이러한 개인사업자 위장 계약을 막기 위해서는 다음과 같은 조치들이 필요하다. i) 노동자성의 판단 기준을 명확히 규정하고, ii) 그 기준에 해당하면 계약의 형식과 관계없이 일단 노동자로 간주하여 노동법을 적용받을 수 있도록 해야 하며, iii) 이에 반대하여 노동자가 아님을 증명하기 위해서는 사업주가 입증 책임을 지고 소송을 제기하는 방식으로 바뀌어야 한다.

이를 위해 예를 들어 근로기준법에 다음과 같은 조항을 도입할 수 있다.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 다만, 다음의 각 호에 모두 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 다음의 각 호에 대해서는 노무를 제공받는 타인이 증명하여야 한다.
  - 가. 노무 제공과 관련하여 계약상어나 실질적으로나 타인의 지휘·감독으로부터 자유로울 것
  - 나. 노무 제공이 타인의 사업의 통상적 범위 밖에서 수행될 것
  - 다. 노무제공자가 타인을 위해 수행하는 업무와 동종의 분야에서 본인이 독립적으로 사업을 영위할 것

사업주가 사용하는 노동자를 개인사업자로 위장하는 것이 한국만의 일은 아

니기 때문에 이 문제에 대해 여러 나라에서 다양한 방식으로 대처하고 있다. 위와 같은 방식은 최근 캘리포니아주에서 통과된 AB5 법안이 전형적이다. 그 외에 고용된 노동자와 자영업자 사이에 중간 범주를 만들어 노동 보호의 일부분만 적용하는 방법도 여러 나라에서 시도하고 있고, 한국에서 산재보험법에서 특수형태 근로종사자 특례를 만든 것도 이러한 시도의 일종이라고 할 수 있다. 하지만 고용된 노동자와 자영을 하는 개인사업자 사이의 경계가 모호해진 것이 문제의 핵심인데, 그 사이에 중간 범주를 만들어봤자 다시 그 경계들이 모호해지는 문제가 반복될 수밖에 없다. 따라서 편의적으로 이러저러한 중간범주를 만들어 노동 보호의 일부분씩 적용하는 것보다 노동자성의 간명한 기준을 제시하고 이에 해당하면 계약 형식과 상관없이 노동자로 추정하는 것이 더 바람직한 방향으로 보인다.

## 2. 노동자성의 판단 지표 재구성

위에서 말한 것처럼 개인사업자를 위장하는 것을 방지하기 위해서라도 노동자성에 대한 명확한 기준이 있어야 한다. 그러나 지금까지 판례로 쌓인 노동자성 판단지표들은 기술과 노동시장의 변화를 따라잡지 못하고 협소한 규정을 고수하는 경향이 있다는 비판이 많이 존재한다. 특히 이것은 가장 최신의 노동 형태인 플랫폼 노동자에게 문제가 된다. 따라서 노동자성의 판단 지표를 재구성하여 확대하는 것이 필요하다.

2000년대 이후 특수고용 관련 소송 결과들에서 드러난바, 노동자성을 인정받기 위해서는 경제적 종속성(예를 들어 노동자가 기업이 맡기는 일 외에 자기계산으로 사업을 할 수 없는 경우), 조직적 종속성(예를 들어 특정 사업주에게 지속적으로 노무를 제공하는 경우), 인적 종속성(예를 들어 노동과정에서 지휘감독을 받는 경우)의 기준들을 만족했을 때에야 노동자성을 인정받아 근로기준법 등 개별적 노사관계의 법·제도를 적용받을 수 있었다. 산재보험의 특례 조항도 이런 노동자성을 인정받지 못한 경우에 특정 사업주에 전속성과 지속성을 가지고 노무를 제공하는 노동자를 특수형태근로종사자로 규정하면서 인적 종속성(노동과정에서의 지휘감독)을 제외한 경제적·조직적 종속성을 기준으로 삼고 있

다.

그러나 이러한 기준에 따르면 플랫폼 노동자는 거의 노동자성을 인정받기 어려워진다. 실태조사 결과를 보면 플랫폼 노동자는 평균 2.5개의 플랫폼에 가입해 있고 원하지 않으면 일감을 거부할 수도 있어서, 전속성과 지속성을 내용으로 하는 조직적 종속성을 만족하지 못한다. 출퇴근하는 시간과 장소가 있는 것도 아니며 직접적인 지휘감독을 받지 않기 때문에 인적 종속성 판단지표에서도 탈락이다. 플랫폼에서 일감을 받아야 소득을 얻고 생활을 한다는 점에서 그나마 경제적 종속성만 만족시킬 수 있을 것이다. 단, 화물운송이나 전문프리랜서, 만화·소설·영상 같은 창작노동 직종은 자기 사업의 여지가 있다는 점에서 경제적 종속성 기준도 만족시키지 못할 가능성이 높다.

그런데 이런 지표들은 빠르게 변화하고 있는 기술과 노동시장의 상황에 뒤떨어졌다는 비판이 강해지고 있다. 예를 들어 노동과정에서의 직접적인 지휘감독은 원격 디지털 기술이 발전하면서 플랫폼 노동자 뿐 아니라 다른 고용형태의 노동자들에게도 점점 불필요한 것이 되어가고 있다. 직접적으로 지시를 하거나 감독을 하지 않더라도 어디에서든 단말기를 통해 업무 수행 과정이 자동적으로 기록되고 전송되고 축적된다. 또한 직접 지시를 하지 않더라도 업무 성과에 따라 사후적으로 불이익을 주는 방식으로, 노동자들이 성과를 최대화하는 방법으로 일하게 만든다. 플랫폼 노동자의 통제에 전형적인 방식이지만, 직접적인 고용관계에 있는 노동자들에게도 흔히 적용되는 방식이다.

이와 같은 기술과 노동과정, 노동시장의 변화를 고려해서 노동자성 판단 지표도 다음과 같이 확장·재구성되어야 한다<sup>169)</sup>.

첫째, 지휘감독에의 종속성은 노동과정 중의 직접적인 지시 뿐 아니라 사후적인 통제에 의한 불이익 가능성까지 포함하는 것으로 확장되어야 한다. 플랫폼 노동자는 노동과정 중 직접 지시를 받지 않더라도 업무 수행 과정이나 결과 및 서비스 이용자의 평가가 자동적으로 기록되어 축적되고 그러한 데이터나 또는 플

169) 최근 들어 국내외의 판례와 입법도 아래 서술된 것과 같은 방향으로 조금씩 변하고 있는 것도 사실이다. 실제로 진행되고 있는 사회적 변화이기 때문에 법적으로도 전혀 반영이 안될 수는 없는 것이다. 이와 관련된 국내외 판결과 입법 동향에 관해서는 5장 참조.

랫폼사의 다른 기준에 기반해서 기술적 수단에 의해 이후 일감(또는 일감을 받을 가능성)이 제한되는 등 불이익을 받을 수 있다. 플랫폼과 플랫폼 노동자에 대한 이번 실태조사 결과를 보면, 대부분의 플랫폼들이 그런 통제 수단을 가지고 있으며 노동자들도 이를 인지하고 있다. 따라서 플랫폼사가 정한 규칙에 따라 행동할 수밖에 없는데, 이것이 지휘감독에 따르는 것과 같은 종속성이 아니라고 할 수는 없을 것이다.

둘째, 특정 사업(주)에 대한 전속성과 지속성 지표가 노동자성을 부인하는데 적용되어서는 안된다. 여러 개의 플랫폼에서 일감을 얻고 매우 단속(斷續)적으로 일하는 플랫폼 노동자가 전속성과 지속성의 지표에 대해서 가장 취약한 것은 사실이지만, 이 역시 오직 플랫폼 노동자에게만 해당하는 것은 아니다. 단시간 노동자, 일용 노동자도 마찬가지다. 사실 전속성과 지속성이 약하다는 것은 노동자의 입장에서 그 만큼 불안정하다는 것을 의미하는 것이기도 하다. 하나의 사업주에게만 노무를 제공해서는 충분한 소득을 얻을 수 없고 고용도 안정되어 있지 않기 때문에 여러 가지 일을 할 수밖에 없는 것이기도 하다. 플랫폼 노동은 바로 이러한 노동 불안정화의 정점에 있어서 그러한 측면을 극단적으로 보여주는 것이다. 따라서 근로기준법 등이 노동자를 보호하기 위한 목적의 법이라면 가장 취약한 노동자를 배제하는 것이 되어서는 본래의 목적에 반하는 것일 터이다. 단, 전속성과 지속성이 약한 경우, 사회보험 납부 의무나 노동조합과의 교섭 의무 등 사용자의 책임을 규정하는 데에는 혼란을 가져올 수 있다. 이에 대해서는 여러 사업주들의 분담 등 기술적으로 해결하는 방안을 적극적으로 찾아보아야 한다.

세째, 2000년대 초중반까지 중요한 판단 지표가 되었던 기본급의 존재 등 보수지급 방식은 이제 사실상 노동자성 판단의 지표로서는 큰 의미가 없다고 보아야 한다. 플랫폼 노동자는 물론 일의 건수에 따라 보수를 받으며 전통적인 의미에서의 고정적 ‘임금’을 받지 않는다. 그러나 이 역시 플랫폼 노동자만의 특성이 아니고 노동 불안정화 경향의 한 측면으로서 다른 형태의 노동자들에게서도 확산되고 있는 경향이기도 하다. 고용관계에 있는 노동자들도 연봉제, 성과급제, 개수제 등 임금 변동성이 강화되고 있다. 따라서 보수지급 방식은 오히려 노동의 불안정화를 나타내는 지표이지 노동자성을 판단하는 지표로 보기는 어렵다.

네째, 노동자가 독자적으로 일을 할 장비와 기술을 소유하고 있다는 것만으로 노동자성을 부인받아서는 안된다. 그 장비와 기술로써 실질적으로 독자적인 사업을 하고 있는가가 핵심이다. 이번 실태조사에서 다룬 화물운송기사, 웹툰·웹소설·영상 등 디지털 콘텐츠 작가, 전문프리랜서 들은 이런 점 때문에 현재로서는 노동자성이 인정되기가 가장 어려워 보인다. 그러나 사실 이 직종들도 노동의 외주화로 인해 고용관계에서 밀려난 것이다. 3장에서 얘기했듯이 20여 년 전에 화물운송기사들은 사업자가 아니라 임금노동자였다가 1998년 경제위기를 계기로 화물차를 불하받아 지입차주가 되었으며, 나름 거래처를 가지고 사업을 할 수도 있었으나 플랫폼이 확산되면서 상당수가 플랫폼에 의지하여 일감을 얻는 상황이 되었다. 프로그래밍·디자인 등의 전문프리랜서들도 비슷한 궤적을 밟아오고 있으며, 방송외주화 등에서 보듯이 창작 노동자들도 마찬가지다. 따라서 독자적으로 일할 수 있는 장비와 기술의 소유 여부 자체가 노동자성의 판단 지표가 되어서는 안되는 것이다. 실제로 독자적인 자기 사업을 하는 것이 아니라 플랫폼의 규칙 아래 주어지는 일감을 하는 것이라면 다른 특수고용 노동자들과 마찬가지로 위장된 개인사업자로 볼 수 있을 것이며, 위장 개인사업자를 방지하기 위해 노동자성 기준을 명확히 할 때 고려되어야 할 문제이다.

### 3. 플랫폼 환경에 필수적인 규정의 제도화

플랫폼은 중개만 할 뿐 노동자를 사용하지 않는다고 주장한다. 그러나 다음과 같은 이유에서 플랫폼을 통해 일하는 노동자에 대해 책임을 질 필요가 있다고 할 수 있다.

우선, 노동자의 존재와 노동이 사업주가 이익을 내는 사업을 하는 데 있어서 핵심적이라면 사업주는 일정한 책임을 갖도록 해야 한다. 플랫폼에 등록하여 일을 하는 노동자가 없다면 플랫폼 기업은 사업 자체를 영위할 수가 없다. 가장 광범위한 의미에서, 설사 노동자를 통제하지 않고 이용자의 자발성으로 이루어지는 플랫폼이라 하더라도 이들의 노동이 플랫폼 사업에 핵심이라면 일정한 책임을 갖는다고 볼 수 있다<sup>170)</sup>.

그러나 실제로는 대부분의 노동플랫폼들이 노동자의 노동방식, 보수의 결정 등에 강한 통제력을 갖고 있다. i) 계약의 측면에서 보았을 때, 노동자가 플랫폼에 등록하는 것은 자유롭지만 플랫폼의 일방적인 결정으로 퇴출(이용금지)되는 것이 가능하다. 고용관계에 있는 노동자를 사측이 해고하는 데에는 여러 가지 법적 제한이 존재하는 데 비해, 플랫폼사의 노동자 퇴출(이용금지)에는 제도적인 규제가 전혀 존재하지 않는다. 마치 자발적인 온라인 커뮤니티의 자체 규정에 의한 이용제한이나 강제퇴출과 같은 수준인데, 자발적인 커뮤니티와는 달리 노동플랫폼은 노동자들이 생계소득을 버는 곳이다. 대체재(다른 플랫폼)가 있다는 것도 이유가 되지 않는데, 그것은 고용된 임금노동자도 마찬가지이기 때문이다(다른 회사에 취직하면 그만이다). 또한 계약조건의 변경도 일방적이다. 노동자가 계약조건 변경에 동의하는 절차도 갖추고 있지 않다. ii) 노동통제의 측면에서 보았을 때, 앞에서 말한 것처럼 노동과정 중에 직접적인 지시는 없지만 사후적으로 강력하게 제재할 수 있는 수단을 갖추고 있다. 심지어 이 제재는 기술적인 수단으로 이루어져서 노동자가 알지도 못하는 사이에 제재를 당하고 있는 것이 가능하다. iii) 보수 결정의 측면에서 보았을 때, 호출형 플랫폼과 관리형 플랫폼은 실제로 노동자들이 받게 되는 보수 및 수수료를 일방적으로 결정하고 있다. 중개형 플랫폼은 서비스 이용자와 플랫폼 노동자가 협상하여 보수를 결정하는 방식이지만, 수수료에 대한 규정은 플랫폼사의 결정이다.

이런 점들을 고려하면 플랫폼 기업은 최소한 플랫폼 노동자들에 대해서 다음과 같은 책임을 져야 한다.

첫째, 플랫폼은 플랫폼 노동자들을 일방적으로 퇴출해서는 안되며, 처음부터 이용제한이나 이용금지 사유를 (단지 약관에 써넣는 것만이 아니라) 분명하게 볼 수 있도록 공지하는 방법을 취해야 하고, 노동자들에게 소명 기회를 주고 그에 따라 결정을 재고할 수 있는 절차를 갖추어야 한다.

둘째, 계약 조건을 변경할 때에는 일방적으로 결정하고 통보하는 것이 아니라 노동자들의 동의를 구하는 절차를 거쳐야 한다. 예를 들어 단체협약과 같은

---

170) 이에 대해서는 2장 참조. 또한 6장에서 사례를 든 것처럼 독일 유튜버들이 노동조합의 지원을 받아 구글 독일과 협상을 시도한 것은 이런 측면에서 시사적이다.

방식으로 계약조건의 효력 기간을 정해놓고 갱신시에 변경을 할 때에는 특정 기간 이상 일해온 노동자들을 대상으로 온라인투표 등 기술적 방식으로 과반수의 동의를 구한다든지 하는 방식이 있을 수 있다.

세째, 불이익을 주는 제재 시에는 노동자가 이유를 분명히 알 수 있도록 하고 그에 대한 소명 기회와 재결정 절차를 갖추어야 한다. 이를 위해서는 서비스 이용자의 평점, 알고리즘을 결정하는 기준 등을 노동자 개인이 알 수 있어야 한다.

네째, 플랫폼을 통해서 서비스를 이용하는 사람과 서비스를 제공하는 노동자 사이에 분쟁이 있을 때에는 이를 조정·해결할 수단을 갖추어야 한다. 설문 및 인터뷰 조사 결과 보수 미지급, 환불요구, 무상 추가노동 요구 등 분쟁 사례가 자주 있는 것으로 나타났지만, 그에 대해서 조정·해결하는 절차가 없거나 효과가 없다는 응답이 압도적이었다. 이러한 분쟁을 효과적으로 조정·해결하는 절차를 마련하고 노동자의 책임이 없는 서비스 이용자와의 분쟁을 이유로 노동자에게 불이익을 주어서는 안된다.

다섯째, 플랫폼 노동자들은 주로 복수의 플랫폼을 이용하고 있다. 중개형 플랫폼에서 보면 노동자들이 프로필을 적어놓는 자리에 다른 플랫폼에서의 이력과 평가들을 스스로 올려놓는 경우가 매우 많다. 플랫폼 자체도 그러하지만 한 플랫폼 내에서 노동자 개인에게도 네트워크 효과가 발생하므로 업무수행 이력이나 평가가 좋은 노동자에게 주문이 몰리게 된다. 따라서 새로 다른 플랫폼에 가면 어려움을 겪기 때문에 자구책으로 그렇게 하는 것이다. 이러한 노동 이력을 공인된 형태로 제시할 수 있도록 플랫폼이 저장하고 있는 개인 노동 이력 및 평가를 노동자가 원할 때 제공해 줄 필요가 있다.

이상의 내용들을 플랫폼 기업에 단지 권고하는 것이 아니라 구속력 있는 제도로 만들어야 한다. 현재의 기술 및 노동시장 변화로 보아 플랫폼 노동이 점점 더 확산될 가능성이 큰데 플랫폼에 대한 규제는 전혀 없는 상태이다. 플랫폼 노동자가 플랫폼 환경에서 공정하게 일할 수 있는 절차를 플랫폼이 마련하도록 제도화하는 것은 최소한의 조치이다.

## 4. 플랫폼 노동자의 노동조건 보호

플랫폼 노동자의 노동자성을 인정한다 할지라도, 노동자에게 가장 중요한 임금과 노동시간에서 임금노동자를 주로 대상으로 설계된 법 조항을 그대로 적용하기는 어렵다. 무엇보다도 노동시간과 소득이 극히 불규칙하고 불안정하기 때문이다. 법정노동시간은 물론이요 법정최저임금도 노동시간에 따라 계산되는데, 노동시간이 이처럼 불규칙한 데다가 한 건당 노동시간이 서로 크게 다르거나 한 시간도 되지 않는 초단시간일 경우에는 전체적으로 노동시간을 계산하는 것이 단순하지 않다.

근로기준법 제47조는 “사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다”고 규정하고 있다. 건당 보수를 받는 플랫폼 노동도 이에 해당할 것이다. 문제는 구체적으로 어느 정도의 임금을 보장해야 하는가에 관해 하위법령이 마련되어 있지 않기 때문에 사실상 유명무실하다는 점이다. “도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는” 일의 종류가 다양할 뿐 아니라 “근로시간에 따라” 보상하려 해도 노동시간을 측정하기가 쉽지 않기 때문일 것이다.

하지만 플랫폼 노동은 접속 기록, 일의 시간 등이 데이터로 축적되는 것이 가능하기 때문에 어떤 측면에서는 오히려 노동시간을 계산하는 것이 다른 도급 방식의 일보다 쉬울 수도 있다.

호출형 플랫폼에서는 접속시간과 실제 일의 수행시간을 데이터로 기록하여 추적할 수 있다. 단, 이 때 실제 일의 수행시간만 아니라 대기시간을 포함해야 하기 때문에 접속하고 있는 시간도 노동시간으로 고려해야 한다. 물론 역으로 접속만 하고 일을 하지 않는 방식으로 악용될 수도 있으므로 이를 방지하는 기준도 마련할 필요가 있다.

관리형 플랫폼에서 시간당 보수를 지정하는 경우는 노동시간과 임금의 계산이 간단하고, 노동시간이 아니라 일감당 보수를 지정하는 경우에도 표준화된 서비스의 수행에 걸리는 평균 시간을 계산할 수 있다.

전시형 플랫폼의 경우 주로 창작 작업이기 때문에 최근 들어 나타나고 있는

예술인들이나 방송·영화 제작 등의 표준계약서에서 명시하고 있는 노동시간과 보수에 대한 내용을 참조할 수 있다. 더 중요한 것은 이런 표준계약서는 공정거래를 위한 권고 사항에 불과한데 창작자들을 노동자로 인정하고 이 내용을 구속력 있는 노동법 내로 편입시키는 것이다.

중개형 플랫폼에서는 다루고 있는 업무의 종류가 매우 다양하기 때문에 일괄적으로 말하기는 어렵다. 일의 종류에 따라 평균 노동시간을 계산할 수밖에 없다. 이때 플랫폼에서 축적되는 기록이 오히려 플랫폼을 통하지 않은 도급 방식의 보수 최저기준을 마련하는 데 도움을 줄 수도 있다. 예를 들어 온라인으로 결과물이 송달되는 경우 일감을 수락했을 때부터 일의 결과가 송달되는 때까지 걸리는 시간 등을 플랫폼에서 데이터화하여 계산하는 것이 가능하다.

미세작업 플랫폼은 주로 온라인에서 이루어지는 업무가 많기 때문에 역시 전자적 방식으로 노동시간 등을 데이터화할 수 있다.

플랫폼 노동의 노동시간 및 임금 계산은 다음 두 가지 방식으로 플랫폼 노동자의 노동조건을 보호하는 데 기여할 수 있다. 하나는 현행 고용관계에 있는 노동자들의 노동시간에 기반한 법정최저임금에 해당하는 최소보수 기준을 산출하여 법으로 정할 수 있다. 다른 하나는 2절에서 서술할 플랫폼 노동자 노동조합에서 단체협상에서 사용할 수 있다.

근로기준법에서 엄격하게 금지하고 있는 보수의 미지급, 무상추가 노동 등은 오히려 플랫폼에서 더 잘 방지할 수도 있다. 설문 및 인터뷰를 통한 실태조사 결과를 보면, 서비스 이용자가 플랫폼에 우선입금하고 플랫폼 노동자가 플랫폼을 통해 지급받는 경우에는 비교적 이러한 일이 적었던 반면, 대리운전이나 퀵서비스 등의 직종에서 서비스 이용자와 노동자 사이에 현금으로 대가가 오가는 경우는 이런 일이 매우 잦은 것으로 나타났다. 현재 인터넷이나 모바일 송금이 보편화되고 있는만큼 플랫폼이 수수료를 받는 대신 보수 미지급에 대한 안전장치 역할을 해야 한다. 만약 서비스 이용자가 불만족하여 환불을 요구할 경우 앞에서 말한 바처럼 플랫폼의 분쟁조정 절차를 통할 수 있다.

## 제 2절 플랫폼 노동자의 노동3권 보장

근로기준법의 조항들, 법정노동시간이나 법정최저임금 등의 법적 보호는 노동자의 노동조건에 대한 최소한의 기준을 정한 것이다. 시장임금이 노동자들이 일하면서도 생활을 유지하기가 어려울 정도로 떨어지는 것을 방지하는 최소한의 수단일 뿐이지, 노동자들이 이 최소 노동조건으로 일해야 한다는 것이 아니다.

노동자의 노동조건 개선을 위해서는 노동조합 결성과 단체교섭이 중요한 수단이며 헌법상으로 보장된 권리이기도 하다. 그러나 플랫폼 노동은 노동조합을 결성하기 어려운 조건에 있다. 플랫폼 노동에는 진입장벽이 없어 누구나 아무때나 진입이 가능하고 경쟁이 가시화됨으로써 노동자들끼리 동료로 인식하기보다 경쟁자로 인식하는 경향이 강하기 때문이다. 게다가 노동자들이 작업을 개별적으로 수행하기 때문에 특정하게 모이는 시간과 장소가 없어 조직화가 쉽지 않은 조건이기도 하다. 다만 이에 관해서는 플랫폼이 온라인을 이용하여 노동을 조직하는 것과 마찬가지로 플랫폼 노동자들의 소통도 온라인 공간을 통해서 이루어질 수 있으며 이를 통해 조직화하려는 시도가 생겨나고 있다.

진입장벽의 제거, 경쟁의 가시화, 업무수행의 개별화 등은 플랫폼 노동의 본질적 속성으로서 플랫폼 노동자를 노동조합으로 조직화하기 위해서 극복해야 할 과제이다. 여기서는 그러한 플랫폼 노동의 속성 문제를 제외하고, 현행 법·제도상 플랫폼 노동자의 노동조합 결성을 방해하는 지점들을 지적하고 제도적 개선 방안을 제시하고자 한다.

### 1. 노동조합법상 노동자 및 사용자의 규정과 단체협약의 효력

노동조합을 결성할 권리가 있는 노동자의 범주는 판례상 현행 개별적 노사관계법에서 규정하고 있는 노동자의 범주보다 더 넓게 인정하고 있으며, 이에 따

르면 현재도 플랫폼 노동자의 노동조합 결성을 막을 근거는 없다<sup>171)</sup>. 실제로도 일부 플랫폼 노동자들이 노동조합을 결성하고 신고필증을 받은 사례들도 존재한다. 하지만 여전히 플랫폼 노동자들이 노동조합을 결성했을 때 승인되지 않는 경우가 적지 않다. 1절에서 말한 것처럼 노동자의 기준을 확대, 명확히 하고 이에 해당하면 노동자로 간주하는 것이 필요하겠지만, 그것이 선행되지 않은 상태에서도 대법원에서 판시한 것처럼 개별적 노사관계법과 집단적 노사관계법은 입법 목적이 다르기 때문에 노동3권의 적용을 받을 수 있는 대상자들을 더 넓게 인정해야 한다. 즉 개별적 노사관계법 상의 노동자 규정이 노동조합을 결성할 권리를 가로막는 것이 되어서는 안된다.

플랫폼 노동에서 더욱 문제가 되는 것은, 설사 플랫폼 노동자들이 노동조합을 결성하고 승인을 받았다 할지라도 단체교섭의 상대인 사용자가 명확하지 않다는 것이다. 플랫폼 업체는 ‘사용자’가 아니라 ‘중개자’일 뿐이라고 주장하면서 단체교섭을 거부할 수 있다. 사용자는 서비스 이용자일 수도 있고 관리업체일 수도 있다. 하지만 실태조사에서 드러난 것처럼 플랫폼은 실제로 노동자들을 통제하고 있고 노동자들은 이러한 통제에 종속되어 있다. 그러므로 플랫폼 업체 역시 사용자가 아니라고 할 수는 없는 것이다.

노동자가 하나의 사업을 위해 일하던 전통적 노사관계에서는 사용자를 특정하는 데 별 문제가 없었다. 일대일 관계였기 때문이다. 하지만 현재는 이러한 관계가 중층적이고 다면적으로 변화하고 있다. 플랫폼 노동자 뿐 아니라 용역·하청 등 간접고용에서도 실제 노동자의 노동조건을 통제하는 사업주는 하나가 아니라 여럿이 될 수 있다. 이러한 현실을 고려해서 노동조합법상 단체교섭의 상대가 되는 사용자의 규정을 명확히 재규정하고 단체교섭에 응할 의무를 지워야 할 것이다.

또한 근로기준법상의 노동자성을 인정받지 못한 상태에서는 노동조합을 결성하고 사용자와 단체협약을 맺었다 할지라도 이 단체협약의 효력에 문제가 생길 수도 있다. 현행 노동조합법에 따르면 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의

171) 6장 2절 참조.

대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로”(제33조 제1항) 하고, “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다”(동조 제2항)고 하고 있다. 그러나 근로기준법상 ‘근로계약’이 아니고 ‘근로자’가 아닌 상태라면, 단체협약의 내용을 이행하지 않더라도 노동조합이라는 조직과 맺은 협약에 대한 채무위반일 뿐 노동조합법의 위반은 아니라고 주장할 여지가 생긴다.

물론 이러한 문제들은 근로기준법상 플랫폼 노동자의 노동자성이 인정되면 문제가 되지 않을 부분이고, 개별적 노사관계법과 집단적 노사관계법의 노사 규정이 일치하는 것이 가장 이상적이기는 하다. 하지만 위에서 말한 대로 개별적 노사관계법과 집단적 노사관계법의 입법 목적이 다르니만큼, 적어도 근로기준법의 규정이 노동조합법에서 규정하고 있는 내용의 효력을 방해하지 않도록 노동조합법의 명문을 고쳐야 할 필요가 있다.

## 2. 초기업 단위 단체교섭

플랫폼 업체가 플랫폼 노동자들의 단체교섭 상대로 인정된다 하더라도 한 플랫폼과의 단체협약은 큰 의미가 없을 수 있다. 플랫폼의 이용자가 많아질수록 다시 이용자를 더 끌어모으는 네트워크 효과가 있는 반면, 새로운 플랫폼 모델들이 계속 나오고 빠르게 트렌드가 바뀌는 특성을 띠기도 한다. 지금까지 명멸해간 다양한 디지털 플랫폼들을 생각해 보면 쉽게 이해할 수 있을 것이다. 노동플랫폼도 마찬가지다. 새로운 플랫폼들이 계속 생겨나고, 플랫폼의 사업 방식도 다양하게 바뀌고 있다. 이러한 상황에서 플랫폼 노동자들도 보통 여러 개의 플랫폼에 등록하고 있고 새롭게 플랫폼을 옮겨가거나 주로 일을 받는 플랫폼도 달라지곤 한다.

사실 안정적인 고용관계에 있는 정규 노동자들과는 달리, 끊임없이 사업장을 옮겨다닐 수밖에 없는 불안정노동자들은 사업장 단위의 단체교섭은 큰 의미가 없고 초기업 단위의 단체교섭이 필수적이다. 플랫폼 노동자들도 바로 여기에 속한다.

안정적인 고용관계가 축소되고 불안정노동자들이 많아짐에 따라 초기업 단위 교섭의 필요성이 점점 더 크게 제기되고 있음에도 불구하고, 한국에서는 초기업 단위 교섭이 아직도 별로 활성화된 상태가 아니다. 역사적으로 기업별 교섭으로 진행되어 왔던 한국 노사관계의 경로의존성도 있지만, 제도적인 문제도 존재한다.

특히 복수노조 창구 단일화 제도는 오히려 사업장 단위 교섭을 강제하는 효과를 가진다. 현행 노동조합법은 사용자에게 단체교섭의무를 강제할 수 있으려면 사업장단위 복수노조 창구단일화절차를 거쳐 교섭권이 존재한다는 사실을 확인받아야만 하도록 교섭개시를 제한하고 있다(제29조의2 제1항). 한 플랫폼에 대한 전속성이 약한 플랫폼 노동자들이 노동조합을 만들었을 때, 수 개월의 시간이 걸릴 수 있는 창구단일화 절차를 거쳐가면서 단체교섭을 하기란 쉽지 않다. 게다가 복수노조 창구단일화는 사업주가 어용 노동조합을 만들어 실제 노동자들의 자주적인 노동조합의 단체교섭을 지연시키거나 차단할 가능성이 높다는 비판을 받고 있는데, 플랫폼 노동의 성격을 고려하면 이 문제는 특히 심각해진다. 플랫폼에는 누구나 제한없이 가입할 수 있어서 사업주에 의한 어용 노동조합의 설립이 용이하고, 사업장이 존재하지 않고 개별적으로 일하므로 이를 악용하는 사업주의 부당노동행위를 확인하기도 어렵기 때문이다. 따라서 플랫폼 노동자들의 노동조합이 효과적으로 단체교섭을 하기 위해서는 복수노조의 창구단일화 제도가 폐지되어야 한다.

또한 플랫폼 노동자를 비롯한 불안정노동자들에게 필수적인 초기업 단위 단체교섭을 지원할 제도적 방안들을 마련해야 한다. 예를 들어 노동조합법상 ‘교섭 단위를 선택할 수 있는 노동조합의 자유’를 명시적으로 보장해야 한다. 또는 사용자가 사업장단위 단체교섭뿐 아니라 요구받은 초기업단위 단체교섭에도 참여해야 할 의무를 원칙으로 하되, 초기업단위 단체교섭에 참여하는 것이 적절하지 않다고 볼 수 있는 경우 사용자가 노동위원회 등에 이의제기할 수 있는 절차를 마련하는 방안 등으로 보완할 수 있다.

## 제 3절 플랫폼 노동자의 사회보험 보장 방안

### 1. 산재보험의 실질적 적용

실태조사 결과를 보면 대리운전, 퀵서비스, 음식배달 등 호출형 이동노동자들이 업무상 상해를 많이 입고 또 그것을 자비로 치료하고 있는 것으로 나타났다<sup>172)</sup>. 예상된 결과이다.

사실 대리운전이나 퀵서비스 등 산재가 많은데도 불구하고 고용관계에 편입된 임금노동자가 아니라서 산재보험의 혜택을 받을 수 없는 노동자에 대해서 2008년부터 ‘특수형태근로종사자’라는 이름으로 특례 규정을 두어 산재보험을 적용하고 있다. 그러나 이 직종에 종사하면서도 실제로 산재보험의 적용을 받는 노동자는 매우 소수이다.

무엇보다도 현재의 산재보험의 특례 조항은 지정한 직종에 종사하는 사람들 중에서도 전속성 및 지속성(“주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”)과 비대체성(“노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것”)을 조건으로 하고 있다. 그러나 실태조사에서 보면 대리운전이나 퀵서비스는 오히려 각각 평균 4개와 3개를 넘는 플랫폼을 사용하고 있어 실제로 이러한 전속성을 만족하는 노동자가 매우 드물다<sup>173)</sup>. 또한 비대체성의 조건은 2인 이상이 작업할 수밖에 없는 일부 화물운송 등의 플랫폼 노동자를 체계적으로 배제할 수밖에 없다.

또한 고용관계에 있는 임금노동자의 산재보험은 사업주가 전액 납부하는 데 비해 특수고용 특례는 사업주와 노동자가 반반씩 부담하고 있고, 고용관계에서는 사업주가 의무가입하도록 되어 있는 데 반해 특수고용 특례는 적용제외를 신청하

---

172) 4장의 <표 IV-40> 참조.

173) 사실 여기서는 플랫폼이 아니라 지역 관리업체를 사용자로 간주하고 있지만 플랫폼이 제공하는 프로그램을 복수로 사용하는 것은 그 프로그램을 사용하는 관리업체에도 복수로 등록해서 일하고 있다는 의미이기도 하다.

면 바로 적용제외가 되는 등 사실상 보험가입 유인을 떨어뜨리는 임의가입이나 다름없어서 고용관계에 있는 노동자에 비해 매우 차별적이다.

플랫폼 노동자들에게 산재보험이 실질적으로 적용되기 위해서는 적어도 전속성 및 지속성과 비대체성의 조건을 폐지하고 고용된 임금노동자와의 차별 없이 동등하게 해야 할 것이다. 이번 플랫폼노동 종사자 실태조사에서 개선할 필요가 있는 사항을 묻는 질문에 ‘임금노동자와 동등한 사회보험 적용’이라는 항목이 두 번째로 많이 나온 것은 플랫폼 노동자들도 이에 대한 요구를 크게 갖고 있음을 보여준다.<sup>174)</sup>

## 2. 고용보험의 적용

고용보험에서도 플랫폼 노동자는 고용계약을 맺지 않았으므로 자영업자로서 보험료 전액을 내고 임의가입하는 방법만 가능했다. 그러나 최근 플랫폼 노동자도 고용보험 당연 적용대상에 포함하려는 논의가 시작되고 있다. 플랫폼 노동자를 실질적으로 고용보험의 적용대상이 되게 하기 위해서는 적어도 다음과 같은 것들이 고려되어야 한다고 볼 수 있다.

첫째, 전속성은 기준이 되어서는 안된다. 여러 플랫폼에서 다수의 서비스 이용자에게 노무를 제공하는 플랫폼 노동자는 그런 기준으로는 고용보험 적용대상이 될 수 없다. 산재보험에서 전속성 기준을 둔 결과 실질적으로 거의 적용대상이 되기 어려워진 것과 마찬가지로이다.

둘째, 소득 저하를 기준으로 한 부분급여 제도가 도입되어야 한다. 플랫폼 노동자는 일감이 매우 불규칙적일 뿐 아니라 건당 노동시간은 짧고 보수가 낮은 경우가 많다. 따라서 실업 인정 시점도 애매하고 전혀 노무제공을 하지 못한 기간부터 이전 소득을 기준으로 급여액을 산정하면 매우 낮은 수준의 액수에 불과할 수도 있다. 따라서 일정 기간 대비 소득이 현저히 저하했을 때를 기준으로 한 부분급여 제도가 필요하다.

174) 4장의 <그림 IV-26> 참조.

세째, 플랫폼도 사업주로서의 책임을 분담해야 한다. 현재 산재보험 제도에서는 플랫폼은 사업주로서의 책임이 없고 단지 관리업체가 있을 경우에만 관리업체가 사업주 몫을 내도록 하고 있다. 관리업체가 없는 경우는 자영업자로 취급될 뿐이다. 기술 발전으로 관리업체 없이 플랫폼이 직접 사업을 운영할 가능성이 높아지고 노동시장에서 외주화가 크게 진전되고 있는 현재의 상황에서, 플랫폼의 사업주 책임을 면제하면 사회보험에서 배제되는 사람이 늘어날 뿐이다. 본론의 여러 장에서도 누누이 이야기한 것처럼 대부분의 경우 플랫폼은 실제로 플랫폼 노동자들의 노동조건과 노동방식에 대한 통제력을 가지고 있다. 사회보험에서도 플랫폼 업체는 사용자성이 인정되어야 한다.

# 참고문헌

- 강남훈. 2010. “기본소득 도입 모델과 경제적 효과”. 『진보평론』 45.
- 강내희. 1999. “노동거부와 문화사회의 건설”. 『문화과학』 20
- 강성태. 2000. “특수고용관계와 근로기준법상 근로자성의 판단: 1990년대 대법원 판결의 검토를 중심으로”. 『노동법학』 제11호.
- 강성태. 2016. “직업안정법상 '직업'의 재검토: 근로자 개념을 중심으로”. 『법학논총』 33(4) 한양대학교 법학연구소.
- 경제사회발전노사정위원회 비전형근로자 보호방안 연구위원회. 2013. 「비전형근로자 보호방안 정책보고서: 특수형태근로종사, 가사사용인 중심」
- 고병권. 1999. “노동거부의 정치학: 새로운 ‘구성’을 향한 투쟁.” 『문화과학』 20
- 길현종·박제성·김수영·박은정·이다혜. 2016. 『공유경제와 고용관계』, 한국노동연구원.
- 김근주·정영훈, “플랫폼 노동의 고용보험 적용에 관한 법적 검토”, 「노동리뷰」 2018년 7월호, 2018.
- 김기선. 2016, “디지털화와 노동 - 디지털시대 노동의 과제”, 『노동정책연구』 16(4), 한국노동연구원.
- 김기선·김근주·정홍준. 2015, 『공정계약을 통한 특수형태 업무 종사자 보호방안 연구』, 한국노동연구원
- 김성혁·박장현·이문호·장진숙, 2019, 「플랫폼노동 보호와 조직화 방안」, 전국서비스산업노동조합연맹.
- 김성훈. 2007, “미국의 프리랜서 노동조합”. 「국제노동브리프」. 한국노동연구원.
- 김영문. 2007 “특수형태근로종사자의 산재보험보호방안”. 「사회법연구」 8(9).
- 김종진. “디지털 플랫폼 노동 쟁점과 주요 사례 검토”. 경제사회노동위원회 디지털

- 털전환과 노동의 미래 위원회 발제자료(2019. 2. 11.)
- 김종진. 2017, 「이동노동자 권리보호와 노동의 사각지대 해소방안 검토: 중앙정부와 지방정부의 역할을 중심으로」. 2017 한국비정규노동박람회 이동노동정책 콘퍼런스
- 김종진·정경은·장희은·김정훈·노성철. 2018. 「산업4.0시대 노동의 미래: 디지털 플랫폼 노동의 대응과제」. 한국노동사회연구소.
- 김준영·권혜자·최기성·연보라·박병곤. 2019. 「플랫폼경제 종사자 규모추정과 특성 분석」, 한국고용정보원.
- 김철식. 2015. “프랜차이즈 거래관계 실태연구: 편의점을 중심으로”. 『월간노동리뷰』 2015년 10월호. 한국노동연구원.
- 김철식. 2015. “표준화에 근거한 사업모델과 자영업자의 자본-노동관계로의 포섭: 프랜차이즈 편의점을 중심으로”. 『경제와사회』 105.
- 김철식. 2018. “프랜차이즈 사업의 중층적 고용관계와 비용전가 연쇄: 편의점 사례를 중심으로”. 『한국사회학』 52(3).
- 도재형·김기선·조교식. 2013, 『특수형태근로종사자 보호를 위한 입법적 방안 연구』. 노사정위원회
- 박귀천. “독일의 특수고용 법제와 사례”, 「특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의 토론회」 자료집.
- 박은정. 2015. “가맹거래계약관계와 노동법: 지배종속의 발견”. 『노동리뷰』 2015년 10월호. 한국노동연구원.
- 박은정 2016. “산재법상 특수형태근로종사자 개념의 비판적 이해”. 『노동법학』57, 한국노동법학회.
- 박제성. 2016. “새로운 고용관계를 규율하기 위한 노동법의 역할과 원칙: 디지털 노동관계를 중심으로”. 황덕순(편). 『고용관계변화와 사회복지 패러다임 연구』. 한국노동연구원.
- 박제성. 2016, “플랫폼노동 혹은 클라우드워크”. 『국제노동브리프』 2016년 8월. 한국노동연구원.
- 박제성. 2016. “디지털 노동관계의 노동법의 현재 또는 미래”. 「노동법의 현재와

- 미래」(한국노동법학회 하계학술대회 자료집)
- 박제성. 2017. “디지털 노동관계와 노동법- 반응하는 신체의 관할권 문제”. 『노동법연구』 42.
- 박제성. 2017. “비임금근로자의 법적 지위-배달대행기사의 사례를 중심으로”, 『사회보장법연구』 6(1).
- 박제성·김근주·신수정·오상호·최석환. 2016, 『비임금근로자의 고용보험 적용에 관한 외국법제』, 한국노동연구원.
- 박제성·김철식·양승엽·김기선·김근주·윤문화·황경진·박은정, 2015. 『프랜차이즈 노동관계연구- 하청노동연구 I』. 한국노동연구원.
- 박지순 등. 2018. 「ICT분야 일자리 변화에 대비한 노동법 개편 방향 연구」. 4차 산업혁명위원회 용역보고서.
- 박찬임. 2017. “4차산업혁명과 노동이슈”. 『국제노동브리프』 2017년4월호 한국노동연구원.
- 박찬임 등. 2017. 『특수형태근로종사자 등 산재보험 적용확대 및 보험료 부과방안에 대한 연구』. 고용노동부 연구용역보고서.
- 박찬임 등. 2018. 『서비스업종 취약계층에 대한 산재보험 사각지대 해소 방안 연구』, 고용노동부 연구용역보고서.
- 박찬임·황덕순·김기선. 2016. 『일자리형태의 다양화 추세와 산재보험』 한국노동연구원.
- 박찬임·박제성·이승렬, 2016. 「배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안 연구」, 노동부 학술연구용역보고서.
- 송성수. 1999. “현대 기술의 역사와 기술 변화의 쟁점.” 위비 바이커 외 지음. 송성수 편저. 『과학기술은 사회적으로 어떻게 구성되는가』. 새물결.
- 심규범 등. 2011. 「건설근로자 적정임금 확보 지원 등 임금보호 강화방안」. 한국건설산업연구원.
- 심재진, 2019, “특수고용노동과 플랫폼노동에 대한 영국노동법의 규제”. 「특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의 토론회」 자료집.
- 양승엽. 2019. “프랑스 사회법의 적용대상과 특정 직업군에 대한 특칙”, 「특수고

- 용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의 토론회」 자료집  
오은진 등. 2018. 「기술발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략(I)」. 한국여성정책연구원.
- 오은진. 2019. “플랫폼 노동의 규모와 가사·돌봄서비스 실태”. 경제사회노동위원회 디지털전환과 노동의 미래 위원회 발제자료(2019. 2. 11.)
- 오종은·박은주. 2014. 「특수형태근로종사자 적용확대 방안 연구」. 근로복지공단 근로복지연구센터.
- 윤애림. 2012. “산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안”. 『노동법연구』 33.
- 윤애림. 2013. “간병인의 근로자성과 노동법적 보호방안”. 『노동법학』 48.
- 윤애림. 2019. “특수형태노무제공자 고용보험 적용의 쟁점: 기업의 경계변화에 조응하는 종속노동의 보호라는 관점에서”. 『노동법학』 70.
- 이경희·김기선. 2015. 『스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향』. 한국노동연구원.
- 이광석. 2017. “자본주의 종착역으로서 플랫폼 자본주의에 관한 비판적 소묘”. 『문화과학』 92.
- 이근열. 2018. “특수형태근로종사자 고용보험 적용을 위한 논의자료 - 도급사업, 플랫폼 사업의 피보험자격 관리”. (고용보험제도개선T/F, 2018. 9. 14.)
- 이다혜. 2017. “공유경제(sharing economy)의 노동법적 쟁점», 『노동법연구』 42.
- 이다혜. 2019, “미국의 특수고용노동에 대한 법적 규율: 플랫폼 노동 종사자를 중심으로”, 「특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의 토론회」 자료집.
- 이병희 등. 2017. 「특수형태근로종사자 고용보험 적용방안」, 고용노동부 학술연구용역보고서.
- 이승열. 2019. “디지털 플랫폼 노동 관련 주요 쟁점”. 디지털기술과 노동의 미래 위원회 발제문(2019. 3. 22).
- 이승욱. 2014, “노동법상 근로자·사용자 개념 확대를 둘러싼 쟁점과 입법적 과제”. 『노동법학』 49.

- 이인재·남재량·조동훈·문무기·이지은. 2007. 「특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호방안의 사회경제적 효과분석」. 고용노동부 연구용역보고서.
- 이주희·정성진·안민영·유은경. 2015. “모호한 고용관계의 한국적 특성 및 전망.” 『동향과 전망』 95
- 이호근. 2015. “산업재해보상보험법상 적용대상 범위 관련 개선방안: 특수형태근로종사자 산재보험 적용방안을 중심으로”. 「산업노동연구」 21(1).
- 장귀연. 2015. “자본의 노동 포섭 형태 변화와 자영노동의 실질적 종속.” 『경제와사회』 107.
- 장지연·박찬임. 2019. “사회보험 사각지대: 고용보험과 산재보험을 중심으로”. 『노동리뷰』 2019년 11월호. 한국노동연구원.
- 전병유. 2019. “자동화, 디지털 플랫폼, 그리고 노동의 미래”, 『창작과비평』 봄호.
- 조경배. 2011. 『비정규 노동과 법』. 순천향대학교출판부.
- 조돈문 등. 2015. 「민간부문 비정규직 인권상황 실태조사- 특수형태근로종사자를 중심으로」. 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 조임영. 2003. “근로계약의 본질과 근로자개념”, 『노동법연구』 15.
- 하대청. 2018. “루프 속의 프리카리아트: 인공지능 속 인간 노동과 기술정치.” 『경제와사회』 11805.
- 한국비교노동법학회, 2017, 「새로운 노무제공방식 관련 실태 및 제도적 대응방안」, 고용노동부.
- 황덕순 등. 2016. 『고용관계 변화와 사회복지 패러다임연구』, 한국노동연구원
- 황덕순. 2016. “디지털기술과 플랫폼노동이 제기하는 사회정책 과제들”. 『국제노동브리프』 2016년9월호. 한국노동연구원.
- 황준욱 등. 2009. 「프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로」, 한국노동연구원.
- 히슬, 크리스티나. 2018. “원격 근무, 클라우드소싱, 클릭노동 등에 관련 사회보장법 적용의 접근법”. 「사회보장법연구」 7(2).
- Aloisi, Antonio. 2016. "Commoditized workers: Case study research on labor

- law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3).
- Aronowitz, Stanley, Dawn Esposito, William DiFazio, Margaret Yard. 1998. "The Post-Work Manifesto." Stanley Aronowitz and Jonathan Cutler (eds.). *Post-Work: The Wages of Cybernation*. Routledge.
- Beck, Ulrich. (홍윤기 역). 1999. 『아름답고 새로운 노동세계』. 생각의 나무.
- Berg, Janine. 2016. "Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3).
- Berg, Janine and Valerio De Stefano. 2018. "Employment and Regulation for Clickworkers." Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Berg, Janine et al. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. ILO.
- Bergvall-Kåreborn, Birgitta and Debra Howcroft. 2014. "Amazon Mechanical Turk and the Commodification of Labour." *New Technology, Work and Employment* 29(3)
- Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee. 2011. *Race against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. (국역: 정지훈·류현정 역. 2013. 『기계와의 경쟁: 진화하는 기술, 사라지는 일자리, 인간의 미래는?』. 띄움출판)
- Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Norton & Company. (국역: 이 한음 역). 2014. 『제2의 기계시대』. 청림출판)
- Callon, Michel and John Law. 1989. "On the Construction of Sociotechnical

- Networks: Content and Context Revisited". *Knowledge and Society* 9.
- Cherry, M.A. 2016. "Beyond misclassification: The digital transformation of work". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3).
- Choudary, S.P. 2018. "The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being". ILO Future of Work Working Paper Series.
- Countouris, Nicola and Valerio de Sefano. 2019. *New trade union strategies for new forms of employment* European Trade Union Confederation.
- Crouch, Collin. 2018. "Redefining Labour Relations and Capital in the Digital Age." Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Däbler, Wolfgang and Thomas Klebe. 2016. "클라우드워크: 새로운 노동형태-사용자는 사라지는가". 『국제노동브리프』. 한국노동연구원.
- De Stefano, Valerio. 2016. "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'". Conditions of Work and Employment Series No.71. ILO.
- De Stefano, Valerio and Mathias Wouters. 2019. "Should digital labour platforms be treated as private employment agencies?". Foresight Brief No.7. ETUI.
- Ellmer, Markus. 2015. "The Digital Division of Labor: Socially Constructed Design Pattern of Amazon Mechanical Turk and the Governing of Human Computation Labor". *Momentum Quarterly* 4(3).
- Eurofound. 2015. "Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure". *European Jobs Monitor*.
- European Parliament. 2017. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of*

*national policies.*

- Felstiner, A. 2011. "Working the crowd: Employment and labour law in the crowdsourcing industry", *Berkeley Journal of Employment and Labour Law* 32(1).
- Ford, Martin. 2016. *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*. Oneworld Publications. (국역: 이창희 역. 2017. 『로봇의 부상: 인공지능의 진화와 미래의 실직 위협』. 세종서적)
- Frade, Carlos and Isabelle Darmon. 2005. "New modes of business organization and precarious employment". *Journal of European Social Policy* 15(2).
- Frey, Carl Benedikt and Michael A. Osborne. 2015. "Technology at Work: The Future of Innovation and Employment." Citi GPS Report.
- Frey, Carl Benedikt and Michael A. Osborne. 2017. "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?" *Technological Forecasting & Social Change* 114.
- Friedman, Gerald. 2014. "Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy". *Review of Keynesian Economics* 2(2).
- Gorz, André. 1999. *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Polity.
- Graham, M., Hjorth, I., Lehdonvirta, V. 2017. "Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods". *Transfer* 23(2).
- Greene, L. and I. Mamic. 2015. "The future of work: Increasing reach through mobile technology" ILO Asia Pacific Working Paper Series.
- Harris, S. and Krueger, A. 2015. "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The 'Independent Worker'". The Hamilton Project Discussion Paper 2015-1.

- Hill, Steven. 2015. *New economy, new social contract*. New America Foundation.
- Howcroft, Debra and Jill Rubery. 2018. "Gender Equality Prospects and the Fourth Industrial Revolution." Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Hughes, Thomas P. 1987. "The Evolution of Large Technological Systems". Wiebe E. Bijker, Thomas P. Hughes and Trevor J. Pinch (eds.). *The Social Construction of Technological System: New Directions in the Sociology and History of Technology*. MIT Press.
- Huws, Ursula. 2014. *Labor in the Global Digital economy: The Cybertariat Comes of Age*. Monthly Review Press.
- Huws, Ursula and Simon Joyce. 2016, "유럽 클라우드 워커의 경제사회적 상황과 법적 지위". 『국제노동브리프』 한국노동연구원.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer and Simon Joyce. 2016. *CROWD WORK IN EUROPE - Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. FEPS STUDIES.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer, Dag Sverre Syrdal and Kaire Holts. 2018. "Working in the Gig Economy: Insights from Europe." Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Huws, Ursula. 2003. *The making of a cybertariat: virtual work in a real world*. Monthly Review Press.
- Huws, Ursula. 2014. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. Monthly Review Press.
- ILO. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*.

- ILO. 2017. *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work*.
- ILO. 2018. *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*.
- ILO. 2019. *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*.
- IndustriALL. 2017. *The Challenge of Industry 4.0 and the Demand for New Answers*.
- Irani, L. 2015. "Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk". *South Atlantic Quarterly* 114(1).
- Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. 2018. "Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy". *Conditions of Work and Employment Series No. 94*. ILO.
- Jolly, Cécile. 2018. "Collective Action and Bargaining in the Digital Era". Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Krause, Rüdiger. "노동세계의 디지털화: 과제와 규제의 필요성." 『국제노동브리프』 2017년 3월호.
- Kremer, Monique and Robert Went. 2018. "Mastering the Digital Transformation: An Inclusive Robotisation Agenda". Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Kuek, S. C. et al. 2015, *The global opportunities in online outsourcing*. The World Bank.
- Latour, Bruno. 1987. *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society*. Open University Press.

- Mandl, Irene et al. 2015, New forms of employment, Publications Office of the European Union. Eurofound.
- Marshall, T. H. 1950. "Citizenship and Social Class." Christopher Pierson & Francis G. Castles (eds). 2006. *The Welfare State Reader*. Polity.
- McKinsey Global Institute. 2016. *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*.
- Noble, David F. 1979. "Social Choice in Machine Design: The Case of Automatically Controlled Machine Tools". Andrew Zimbalist (ed.). *Case Studies on the Labor Process*. Monthly Review Press
- OECD. 2018. *Transformative technologies and jobs of the future, Background report for the Canadian G7 Innovation Ministers' Meeting (2018. 3. 27-28)*
- OECD. 2019. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.
- Parijs, Philippe van and Yannick Vanderborght. 2017. *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Harvard University Press (국역: 홍기빈 역. 2018. 『21세기 기본소득: 자유로운 사회, 합리적인 경제를 향한 거대한 전환』. 흐름출판).
- Pasquale, F. 2015. *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Harvard University Press.
- Pinch, Trevor F. and Wiebe E. Bijker. 1987. "The Social Construction of Facts and Artifacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other". Wiebe E. Bijker, Thomas P. Hughes and Trevor J. Pinch (eds.). *The Social Construction of Technological System: New Directions in the Sociology and History of Technology*. MIT Press
- Prassl, Jeremias. 2015. *The Concept of the Employer*. Oxford University Press.
- Prassl, Jeremias. 2018. *Collective voice in the platform economy: challenges*,

- opportunities, solutions.* ETUC.
- Pyper, Doug. 2017. "Employment Status". Briefing Paper No. CBP 8045, 10.
- Rifkin, Jeremy. 1995, *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* (국역: 이영호 역 『노동의 종말』. 민음사)
- Schmidt, F. A. 2017. "Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work", Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schor, Juliet B. 2018. "The Platform Economy: Consequences for Labour, Inequality and the Environment." Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft (eds.). *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*. Rowman & Littlefield International Ltd.
- Schumpeter. 2015. "Digital Taylorism". *The Economist* Sep 10th.
- Silberman, M.S. and Irani, L. 2016. "Operating an employer reputation system: Lessons endash from Turkopticon, 2008–2015". *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3).
- Spencer, David. 2017. "Work in and beyond the Second Machine Age: The Politics of Production and Digital Technologies". *Work, Employment and Society* 31(1).
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat : The New Dangerous Class*. A&C Black.
- Stewart, N., Ungemach, C., Harris, A.J.L., Bartels, D.M., Newell, B.R., Paolacci, G. and Chandler, J. 2015. "The average laboratory samples a population of 7300 Amazon Mechanical Turk Workers". *Judgment and Decision Making* 10(5).
- Suchman, Lucy. 2007. *Human-Machine Reconfigurations: Plans and Situated Actions*. Cambridge University Press.
- Sundararajan, A. 2016. *The sharing economy: Then end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. MIT Press.

- Supiot, Alain. 1994. *Critique Du Droit De Travail*. PUF (국역: 박재성 역. 2017. 『노동법 비판』. 도서출판 오래)
- Susskind, Richard and Daniel Susskind. 2015. *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford University Press. (국역: 위대선 역. 2016. 『4차 산업혁명 시대, 전문직의 미래』. 와이즈베리)
- Waas, B. 2017. "The position of workers in the collaborative economy – A view on EU law". R. Singer, T. Bazzani (eds.), *European Employment Policies: Current Challenges*. BWV, Zivilrecht. Band 76,
- Wajcman, Judy. 2017. "Automation: Is It Really Different This Time?". *The British Journal of Sociology* 68(1).
- Winner, Langdon. 1993. "Upon Opening the Black Box and Finding It Empty: Social Constructivism and the Philosophy of Technology". *Science, Technology and Human Values* 18.

# 부록 : 실태조사 설문지

안녕하세요? 인터넷이나 모바일 앱을 통해 일감을 얻는 노동을 플랫폼노동이라고 합니다. 사단법인 참세상과 노동권연구소는 국가인권위원회의 연구용역으로, 플랫폼 노동에 종사하는 사람들의 근로조건과 생활실태를 객관적으로 파악하여 이후 정책에 반영하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

통계법 제33조 및 제34조에 의해 설문내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 엄격히 보장되며, 수집된 설문지는 통계목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 또한 응답자의 개인정보는 철저히 보호됩니다.

설문 응답 시간은 약 10~15분 정도 소요되며 설문에 모두 응답해주신 분에게는 이메일로 홈플러스 상품권 5000원권을 보내드립니다. 바쁘시더라도 조금만 시간을 내어 설문에 응해주시면 감사하겠습니다.

2019년 8월

사단법인 참세상 & 노동권연구소

성별	① 남    ② 여    ③ 밝히고 싶지 않음	출생연 도	<table border="1"> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="6" style="text-align: center;">년</td> </tr> </table>										년					
년																		
거주 지역	① 서울            ② 경기            ③ 강원            ④ 충청 ⑤ 호남            ⑥ 영남            ⑦ 제주            ⑧ 해외																	
최종 학력	① 중졸 이하    ② 고졸    ③ 2년제 대학졸    ④ 4년제 대학졸    ⑤ 대학원 이상																	
가구 원수	(        ) 명 ※ 가구원이란 본인을 포함하여 생계과 주거를 같이 하는 사람 수를 말합니다. 1인 가구면 1명이라고 적어주십시오																	

1. 귀하가 일감을 얻고 서비스를 제공하는 방식은 다음 중 어디에 해당되니까?

- ① 호출이나 앱을 통해 주문을 받고, 고객을 만나 서비스를 제공한다
- ② 사이트나 앱을 통해 일감을 얻은 후 결과물을 온라인으로 제공하고 보수를 받는다
- ③ 자신의 작품을 사이트나 앱에 게시하고 접속자수에 따라 수익을 얻는다
- ④ 업체에서 일감과 무관하게 고정기본급을 받는다(설문종료)
- ⑤ 기타

2. 귀하가 종사하는 업무는 다음 중 어디에 해당되니까? (복수응답 가능)

- ① 대리운전 ② 퀵서비스 ③ 배달서비스 ④ 화물운송 ⑤ 승객운송 ⑥ 건설 ⑦ 가사서비스 ⑧ 돌봄서비스 ⑨ 심부름서비스 ⑩ 홈케어서비스(세탁기, 에어컨 청소 등) ⑪ 출장수리서비스(컴퓨터 등) ⑫ 콘텐츠제작 게시(웹툰, 웹소설, 방송 등) ⑬ 디자인 ⑭ IT·프로그래밍 ⑮ 디자인 ⑯ 번역·통역 ⑰ 영상·사진·음악 콘텐츠제작 주문 ⑱ 레슨 ⑲ 녹취·타이핑 ⑳ 바이럴마케팅관련 ㉑ 기타

3. 귀하는 현재 일을 하기 위하여 앱(사이트)이나 프로그램을 몇 개 이용하고 계십니까? ( )개

4. 귀하가 플랫폼 노동을 한 기간은 얼마나 되셨습니까? ( )년 ( )개월

5. 귀하는 현재 플랫폼 노동 외에 소득이 나오는 다른 일도 하고 계십니까?

- ① 다른 일을 하고 있지 않다(문7로 이동)
- ② 임금근로자로 직장에 다니고 있다
- ③ 자영업을 하고 있다
- ④ 플랫폼을 통해서 하는 것이 아닌 프리랜서를 하고 있다

6. 귀하는 현재 플랫폼 노동 외에 다른 일을 하고 계시다면 어느 쪽이 더 수입이 많습니까?

- ① 플랫폼 일이 더 수입이 많다
- ② 다른 일이 더 수입이 많다
- ③ 플랫폼 일과 다른 일의 수입이 엇비슷하다

7. 현재 플랫폼 일을 하기 전에는 무슨 일을 하셨습니까?

- ① 경제활동을 하지 않았다(학생, 주부 등)
- ② 임금근로자로 직장에 다니고 있었다
- ③ 자영업을 하고 있었다
- ④ 플랫폼을 통해서 하는 것이 아닌 프리랜서를 하고 있었다

8. 귀하가 현재 플랫폼 일을 하는 이유는 무엇입니까? (2개까지 복수응답 가능)

- ① 일거리를 구하기가 쉬워서
- ② 다른 일을 하고 싶지만 구하지 못해서
- ③ 가사·학업·가족돌봄·건강상의 문제로 정기적으로 출퇴근할 수 없어서
- ④ 일하는 시간을 내가 자유롭게 선택할 수 있어서
- ⑤ 수입이 좋아서
- ⑥ 다른 일에서 버는 소득이 부족하여 수입을 더 보충하기 위해
- ⑦ 업무 경험과 이력을 쌓기 위해

9. 현재 일을 앞으로 1년 이상 계속 할 생각이 있습니까?

- ① 계속 할 마음이 없다
- ② 계속 할 것이다
- ③ 계속 하고 싶지만 일거리가 없을 것 같다
- ④ 모르겠다







25. 위와 같은 일을 당했을 경우 플랫폼업체나 중개업체에서 조정하거나 해결해주는 절차가 있습니까?

- ① 조정·해결해주는 절차가 있다.
- ② 조정·해결해주는 절차가 있지만 별로 효과가 없다
- ③ 조정·해결해주는 절차가 있지만 불이익이 있을까봐 사용하기 어렵다
- ④ 조정·해결해주는 절차가 없다
- ⑤ 잘 모른다

26. 다음은 귀하의 업무에 대한 생각을 묻는 질문들입니다. 가장 적절한 항목에 표시해주십시오

항목	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
내가 하는 일의 댓가로 얻는 보수(수입)가 적절하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
내가 일하기 원하지 않는 날이나 시간에는 일하지 않을 수 있다	①	②	③	④	⑤
갑자기 일이 주어져서 생활계획이 흐트러지기도 한다	①	②	③	④	⑤
실제 업무를 하지 않을 때에도 일에 계속 신경을 쓰게 된다	①	②	③	④	⑤
일거리가 줄어들까봐 걱정이 된다	①	②	③	④	⑤

27. 귀하는 현재의 일에 얼마나 만족하십니까?

항목	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
수입/소득	①	②	③	④	⑤
업무평가 시스템	①	②	③	④	⑤
건강과 안전	①	②	③	④	⑤
일하는 시간대	①	②	③	④	⑤
노동강도 (업무 속도, 스트레스)	①	②	③	④	⑤
하고 있는 일의 자율성과 권한	①	②	③	④	⑤



## 플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사

발행일 : 2019년 11월 29일

발행처 : 국가인권위원회

담당부서 : 사회인권과

주소 : 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩

ISBN 978-89-6114-747-7 93320