



플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색

- 웹기반, 지역기반 플랫폼노동 사례 -

일시 2019. **12. 18**(수) 15시

장소

아트리움 바비엡2 교육센터 3층 D룸
(서대문 바비엡)



주최 한국노동사회연구소, 서울연구원

14:30-15:00	등록
15:00-15:10	개회 : 서왕진(서울연구원장), 노광표(한국노동사회연구소장)
15:10-16:00	[1부] 플랫폼노동 사례 및 정책과제 사 회 권혜원 (동덕여대 경영학과 교수) 발표 1. 해외 플랫폼노동 주요 정책과제와 특징 - 장희은(한국노동사회연구소 객원연구원) 발표 2. 웹기반과 지역기반 플랫폼노동 주요 특징과 정책과제 - 김종진(한국노동사회연구소 부소장)
16:00-16:20	휴식
16:20-17:30	[2부] 패널토론 및 종합토론 이승윤 (이화여대 사회복지학과 교수) 박명준 (한국노동연구원 연구위원) 이성중 (플랫폼노동연대 대표) 김진하 (서울연구원 부연구위원) 이대원 (서울시 노사협력팀장)

문의 한국노동사회연구소 (02-393-1457), 서울연구원 (02-2149-1424)

□ 일시: 2019년 12월 18일(수) 15:00-17:30

□ 장소: 아트rium 비바영2 교육센터 3층 D룸(서대문 바비엡)

□ 주최: 한국노동사회연구소, 서울연구원

시간	내용
14:30 ~ 15:00	등록
15:00 ~ 15:10	개회 (서왕진 서울연구원장 / 노광표 한국노동사회연구소장)
15:10 ~ 16:00	사회: 권혜원(동덕여대 경영학과 교수) 발표1. 해외 플랫폼노동 주요 정책과제와 특징 - 장희은(충북대학교 박사후연구원) 발표2. 웹기반과 지역기반 플랫폼노동 주요 특징과 정책과제 - 김종진(한국노동사회연구소 부소장)
16:00 ~ 16:20	휴식
16:50 ~ 17:30	패널토론 및 종합토론 1. 이승윤(이화여대 사회복지학과 교수) 2. 박명준(한국노동연구원 연구위원) 3. 이성종(플랫폼노동연대 대표) 4. 김진하(서울연구원 부연구위원) 5. 이대원(서울시 노사협력팀장)

목 차

발제1. 해외 플랫폼노동 주요 정책과제와 특징	1
장희은 충북대학교 박사후연구원	
발제2. 웹기반과 지역기반 플랫폼노동 특징과 정책과제	25
김종진 한국노동사회연구소 부소장	
토론1. 플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색 토론	53
이승윤 이화여자대학교 사회복지학과 교수	
토론2. 플랫폼 기반 서비스산업에서의 새로운 분업관계와 분배질서, 어떻게 대응 해야 하나?	63
박명준 한국노동연구원 연구위원	
토론3. 플랫폼노동, 지속가능성 확보는?	71
이성중 플랫폼노동연대 대표	
토론4. 플랫폼노동에 관한 사례·현황 조사의 중요성과 정책 영역의 범위	75
김진하 서울연구원 시민경제연구실 부연구위원	
토론5. 플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색 토론	79
이대원 서울특별시 노사협력팀장	

발제1.

해외 플랫폼노동 정책과제와 특징*

장희은 | 충북대학교 박사후연구원

* 이 글은 한국노동사회연구소와 서울연구원의 2019년 공동연구과제 『서울시 플랫폼노동 실태와 정책과제』의 장희은·김유휘(5장) 내용을 재구성한 것임.

1. 정부 및 국제기구의 대응

1) 지방정부

① 이탈리아 볼로냐

- 볼로냐 시는 2018년 5월 「도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장(Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano)」을 발표하여 플랫폼 노동자들의 권리와 플랫폼사의 책임을 명시함.
 - 이탈리아 라이더 유니온(Rider Union), 볼로냐 시의회, 배달 플랫폼사 Sgnam e MyMenu 가 공동으로 참여하였으며 이후 도미노피자 이탈리아도 참여함.

[표 1] 볼로냐시 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장의 핵심 내용

<ul style="list-style-type: none"> • 보수를 공정한 고정 시급의 형태로 지급해야 하며, 자국 내 동일·유사한 산업을 대표하는 노동조합이 맺은 단체협약의 최저임금선 이상 지급 • 시간 외 수당, 휴일근로수당, 기후수당 지급 • 차별 금지 • 플랫폼에서 노동자를 배제할 때 공식적 통보와 사유 제시 • (플랫폼이 제공하는) 산재보험 제공 • 이동수단(이륜차 등) 유지비용 지급 • 결사의 자유와 파업권 보장

② 이탈리아 라치오 주

- 라치오 주 정부는 2019년 5월 「플랫폼 노동자 보호를 위한 법률(Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali)」을 제정함.
 - 해당 법안은 플랫폼 노동자 보호와 관련한 이탈리아 내 최초의 법안임. 라치오 주는 2018년 「각 경제에서의 기본권 선언」을 작성하고 이후 이를 바탕으로 플랫폼 노동의 임금, 산업안전, 사회보장에 대한 공개적인 토론을 거친 뒤 법안을 제정함.
 - 배달 노동자뿐만 아니라, 앱을 통하여 대중에게 서비스를 제공하는 플랫폼 노동자 일반을 대상으로 함.
- 라치오 주는 법안의 효과적인 시행을 지원하기 위해 플랫폼사와 플랫폼 노동자들을 등록하는 '디지털 노동 포털(portale del lavoro digitale)'의 설치근거를 법안에 포함시킴.
 - 지역별 디지털 노동자와 플랫폼 기업이 등록하는 포털로 노동자와 플랫폼이 지원 및 프로그램(권리에 관한 정보, 보건 및 안전 교육, 보충적 사회보장적 보호)에 접근 가능하도록 함.
 - 2019년부터 2년간 210만 유로(한화 기준 약 28억 원)의 예산을 정책지원과 포털 개설에 투입할 예정. 플랫폼사와 플랫폼 노동자는 포털을 통하여 라치오 주의 지원을 받을 수 있음.
 - 해당 포털은 플랫폼사와 플랫폼 노동자를 중재하는 새로운 형태의 디지털 노동위원회로 역할하는 것을 목표로 하고 있음.

[표 2] 라치오 지역 플랫폼 노동자 보호 법안 핵심 내용

<ul style="list-style-type: none"> • 업무 관련 재해나 질병 발생 시 노동자 보호 • 안전교육 강화 • 책임 보험 및 운송수단 유지비용 지불 (플랫폼 부담) • 모성보호 및 사회보장제도 적용 (플랫폼 부담) • 개수당 보상(piecework compensation) 방식을 없애고 노동자의 의사와 상관없이 서비스 제공이 불발된 경우에는 예약 배상금(reservation indemnity)을 부과 • 단체협상을 통해 기본급과 성과급 산정

③ 이탈리아 밀라노

- 밀라노 시에서 2018년 7월 음식배달 노동자들을 대상으로 상담 및 정보를 제공하는 사무소를 개소함.
- 도로 및 일터에서의 안전 교육과 음식 배달을 위한 기본 위생법 교육을 제공함. 외국인 음식배달 노동자를 위한 이탈리아어 교육도 무료로 제공함.

④ 미국 캘리포니아 주

- 2019년 9월 18일 캘리포니아 상원 의회에서 독립계약자를 사용하는 모든 기업을 대상으로 독립계약자를 노동자로 분류하도록 강제하는 AB5 법령(Assembly Bill No. 5)을 통과시킴.
- 본 법령은 2020년 1월 1일부터 시행 예정으로, 우버(Uber), 리프트(Lyft) 등의 플랫폼 사업자가 법령의 대상이 됨.
- AB5 법령은 캘리포니아에서 독립계약자를 사용하고자 하는 기업이 ABC 기준을 통과하는 경우에 한하여 독립계약자를 고용하도록 규정함. ABC 기준은 (A) 기업의 통제와 지시를 받지 않는지, (B) 기업의 상시적 업무 외의 업무를 수행하는지, (C) 독립적인 사업 영역(고객층 등)을 가지는지로 구성됨. 위 기준을 통과하지 못하는 독립계약자는 기업의 노동자로 분류됨.
- 노동자로 분류된 독립계약자들은 최저임금, 유급휴가, 건강보험 등을 보장받을 수 있음.

⑤ 스페인 마드리드

- 2019년 7월 마드리드 법원은 딜리버루(Deliveroo) 배달라이더들이 프리랜서가 아닌 직원으로 인정받아야 한다고 판결함.
- 마드리드 법원은 마드리드 딜리버루의 라이더 노동자들이 독립계약자로서 자율성이 부족하고 회사의 지시를 받아야 한다는 점에서 프리랜서로 볼 수 없다고 판단함. 따라서 라이더 노동자들이 딜리버루에 공식 노동계약 체결과 관련 혜택을 요구할 수 있다고 판결함. 판결에 대하여 딜리버루는 대법원 항소를 진행하고자 함.
- 6월 발렌시아 시에서도 유사한 판결이 있었고 바르셀로나와 사라고사에서도 유사한 재판이 진행 예정임.¹⁾

1) 관련기사 “Madrid court rules Deliveroo riders are employees”. 2019.07.30. France24.

2) 중앙정부

- 중앙정부 차원에서 플랫폼 노동자를 노동법으로 노동자의 범주에 포함함으로써 사회보장을 제공하거나 사회보장 영역 내 별도 범주를 추가하는 접근법을 취할 수 있음.
- 사회보장제도 접근성 개선을 위한 제도 개선, 노동시장 내 위치와 무관하게 보호받을 수 있는 보편적 사회보장을 제공하는 접근방식도 가능함. 국가별로 중앙정부 차원에서 이루어지는 플랫폼 노동에 대한 대응은 다음과 같음.

① 프랑스

- 플랫폼 노동자의 권리를 법제화를 통하여 규정하고 보호함.
 - 임금노동자와 비임금 노동자의 이분법에서 벗어나 제3의 범주를 도입하자는 논의가 있었지만 받아들여지지 않음.
 - 대신 개정된 노동법을 통해 플랫폼 노동자를 별도로 정의하고 이들에게 다양한 권리를 제공하는 한편 플랫폼 사업자에게는 그에 따르는 사회적 책임을 부과하는 방식으로 노동자를 보호함.
- 2016년 제정된 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법(Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)」은 플랫폼 노동자의 권리를 담고 있음.
 - 플랫폼 노동자는 “전자적 방식의 플랫폼을 이용하여 작업 활동을 행하는 비임금노동자”로 정의됨.
 - 플랫폼 노동자에게 산재보험과 직업교육을 제공함.
 - 플랫폼 노동자의 노동권은 노동조합을 결성할 권리, 노동조합에 가입할 권리, 노동조합을 통하여 자신의 이해를 대변하게 할 권리, 집단행동을 할 수 있는 권리까지 해당됨.
 - 플랫폼에서 일한 경력확인서를 플랫폼에 요청할 수도 있음.
- 법률을 통하여 플랫폼 기업의 책임도 명시함.
 - 플랫폼 기업은 노동자가 산재보험에 임의가입하는 경우 보험료를 지급해야 하고, 일정 시간 이상 일하는 노동자에게는 직업 훈련에 대한 분담금도 지불해야 함.
 - 플랫폼 노동자들이 요구사항을 관철시키기 위해 노무제공을 거부하는 등의 조직적인 행동을 취하더라도 계약상 책임을 물을 수 없고 불이익을 가할 수도 없음. 플랫폼 노동자가 노동조합을 통하여 집단적 이익을 주장할 수 있는 권리를 보장해야 함.
 - 플랫폼 기업이 서비스나 재화의 특성은 물론 가격까지 결정하는 경우에 한하여 적용됨.

② 영국

- 영국정부는 테일러 보고서(Taylor Review)를 통하여 고용 및 노동 법제도의 현대화에 필요한 종합적이고 장기적인 정책 대안을 마련하고자 함.
 - 일하는 사람을 고용인(employee), 노무제공자(worker), 자영업자(self-employed)로 구분하는 현재의 삼분법을 새로운 경제환경에 부합하도록 다시 정의할 필요가 있음을 강조함. 노무제공자 혹은 종속적 자영업자의 범위를 확장하고 자영업자에 대한 보호를 강화할 것을 주문함.
 - 특히 한 플랫폼에 의존하여 생계를 유지하는 경우 종속적 자영업자로서 단순한 자영업자와는 다른 특별한 보호조치가 필요하다고 봄.
 - 노동자들이 다른 플랫폼으로 이동할 때 자신의 평판점수를 가지고 갈 수 있고 이를 제3자를 통하여 공유할 수도 있도록 함으로써 플랫폼 노동자의 이동성을 높여야 한다고 주장함.
 - 유급휴가가 제공되지 않는 플랫폼 노동자들에게는 보수를 산정할 때에는 휴가비를 포함해서 보상(rolled-up holiday pay)하는 방안도 제안함.
- 2018년 12월 영국 정부는 테일러 보고서에 대한 답변 형식으로 영국의 미래 노동정책 비전을 담고 있는 전략보고서 『굿워크플랜 (Good Work Plan)』을 발표함. 플랫폼 노동의 보호에 있어서도 중요한 함의를 가짐.
- 굿워크플랜에서 영국 정부는 고용상 지위를 보다 명확하게 하고 세금과 권리의 불일치를 줄여갈 계획이라고 밝힘.
 - 테일러 보고서의 권고사항 중 플랫폼 노동자를 자영업자로 전제해서는 안 되고 고용관계의 존재 여부를 입증할 책임을 사용자에게 부여해야 한다는 권고사항을 원칙적인 수준에서 수용함.
 - 그 외 플랫폼 기업은 노동자의 권리를 서면의 형태로 명시하여 노동자들에게 제공해야 한다는 권고와 서로 다른 플랫폼의 평판 기록(reputational history)을 통합 관리해야 한다는 권고를 수용함.
- 그러나 플랫폼 노동의 보호와 관련된 내용에 있어서만큼은 핵심적인 내용을 수용하지 않았으며 이미 수용된 권고사항들도 여전히 모호하다는 비판을 받고 있음.
 - ‘종속적 자영업자’ 개념을 수용하지 않았으며, 플랫폼 노동자들이 최저임금을 적용받을 수 있도록 관련 법률을 개정하라는 권고도 수용하지 않음.

[표 3] 굿워크플랜 중 플랫폼 노동자 보호 관련 영국 정부 답변

테일러 보고서의 권고사항	영국 정부의 답변
정부는 고용상 지위를 가능할 수 있는 명료한 기준을 제정해야 함. 일차적 입법(primary legislation)으로 핵심적인 원리를 세우고 이차적 입법(secondary legislation)과 지침에는 보다 상세한 내용을 담도록 함.	현대 고용관행을 반영하여 고용상 지위와 관련한 명확성을 높일 수 있도록 입법할 예정임. 또한 세금과 권리를 일치시킬 구체적인 방안도 제시할 예정임.
고용상 지위를 현행처럼 세 가지로 구분하는 접근방법은 오늘날의 노동시장에도 부합하는 면이 있음. 다만 노무제공자의 권리를 부여받은 범주에 대해서는 ‘종속적 자영업자’로 명칭을 바꾸는 것을	단, 실적급 노동에 관한 최저임금법(piece rate legislation)을 개정하라는 권고는 이행하지 않을 것임.

제안함.	
종속적 자영자를 판단하는 데 있어 통제가 더 중요하게 고려될 필요가 있고 개별적으로 업무를 수행한다는 것은 덜 중요함.	
정부는 각 경제에 종사하는 사람들이 최대한의 유연성을 누리면서도 국민생활임금을 받을 수 있도록 실적급 노동에 관한 최저임금법(piece rate legislation)을 개정할 필요가 있음.	
종속적 자영자 개념을 발전시키는데 있어서 고용상 지위와 조세법상 지위를 일치시키기 위해 특별히 노력할 필요가 있음.	
정부는 서면 명세서를 제공받을 권리를 고용인뿐만 아니라 노무제공자에게도 적용함으로써 모든 일하는 사람들의 명확성, 확실성, 이해도를 개선해야 함.	수용. 일을 시작하는 첫날 고용인이나 노무제공자 모두에게 그들의 권리를 서면으로 작성하여 제공해야 함.
정부는 개인과 사용자에게 고용상 지위를 결정하는 온라인 툴을 제공하여 명확성과 이해를 높이도록 입법적 변화를 만들어내야 함.	수용.
정부는 계절별 편차를 고려하여 유급휴가 산정 기준을 52주로 연장하고 종속적 자영자에게는 휴가수당이 포함된 보수(rolled-up holiday pay)를 받을 수 있는 기회를 제공하는 등 유급휴가에 대한 관심을 높이기 위해 노력해야 함.	수용. 유급휴가에 대한 인식 개선 캠페인을 실시하고 급여산정 기준을 52주로 연장할 것임. 하지만 휴가수당이 포함된 보수(rolled-up holiday pay)에 대한 제안은 수용하지 않음.
고용상 지위를 두고 분쟁이 있을 경우 고용법원(employment tribunal)의 심리에서 입증의 책임을 사용자에게 부과함.	고용상 지위를 판단하기 위한 온라인 툴이 개발되고 난 다음 고려할 것임.
개인들이 다른 플랫폼으로 이동할 때 자신의 확인된 평판점수를 가지고 갈 수 있고 제3자를 통하여 공유할 수도 있도록 정부가 각 플랫폼 사업자를 독려해야 함.	원칙적으로 수용. 변화하는 상황을 모니터링하고 어떤 조치가 추가적으로 필요할 지 검토할 예정.

- 영국 노동법원이 우버 운전자가 우버를 대상으로 한 소송에서 노동자의 권리를 주장할 수 있다고 판결함
 - 2016년 영국 우버 운전자가 우버를 대상으로 최저임금과 휴일급여의 권리를 주장하는 소송을 벌였음. 2018년 12월 항소심에서 항소법원은 운전자의 손을 들어 우버가 최저임금과 휴일급여와 같은 노동자의 권리를 보장받아야 한다고 판결함. 법원은 우버가 운전자들을 독립 계약자로 분류한 것은 잘못되었고 영국의 노무제공자 직위로 분류하는 것이 더 적절하다고 판단하였음.
 - 판결에 대하여 우버는 대법원 항소를 진행하고자 함.

③ 네덜란드

- 2019년 1월 네덜란드 법원은 딜리버루 배달노동자의 지위를 개인사업자가 아닌 종업원으로 간주하여 단체협약에 따라 보호받아야 한다고 판결하였음.
 - 판결 근거는 딜리버루와 노동자간 계약이 노동자들의 업무시간을 제약하여 자영업자에게 주어지는 시간의 자유가 보장되지 못하고 개별 협상을 통한 계약이 아닌 동일한 조건들로 구성된 일종의 표준계약서를 활용하였다는 점임. 서비스요금이 업체의 일방적인 방식으로 결정되기 때문에 노동자에게 협상의 여지가 없다는 점 또한 판결의 근거가 됨.
 - 판결에 대하여 딜리버루에서 항소를 제기하여 진행 중에 있음.
- 2016년 5월 1일 「고용관계평가법」 시행하여 법적 기준에 의하여 프리랜서 및 자영업자의 고용

관계 여부를 판단하도록 제도 개선

- 법률 시행 전까지는 프리랜서와 서비스 의뢰인이 자율적 계약으로 고용관계가 아님을 선언하는 경우 조세당국은 고용관계가 아닌 것으로 취급하여 고용관계를 바탕으로 한 세금과 사회보장부담금을 부과하지 않았음. 플랫폼 노동 등의 프리랜서 활동이 확산되면서 열등한 지위에 있는 노동자들이 업체나 서비스 이용자들의 일방적인 요구에 따라 원치 않는 도급계약을 체결해야 하는 상황이 발생하였음.
 - 허위 도급계약을 막기 위하여 「고용관계평가법(Wet Deregulerend Beoordeling Arbeidsrelaties)」이 시행됨. 법률은 고용인이 아닌 프리랜서나 자영업자로 서비스를 제공하기 위해서는 세 가지 합의서 유형(① General model agreements, ② Sectoral or profession specific model agreements, ③ Individual model agreements) 중 하나에 따라 계약을 체결하도록 함. 위 합의서에 따라 계약이 체결되지 않았음에도 고용관계가 존재하지 않음을 인정받기 위해서는 네덜란드 조세당국의 평가를 통과해야 하며, 평가에서 고용관계가 인정되면 양측 당사자에게 고용계약에 따른 세금과 사회보장부담금, 벌금을 부과함.
 - 「고용관계평가법」은 플랫폼 노동자를 포함한 프리랜서 영역에 적용됨. 본 법령은 2020년 1월 1일까지 집행 유예됨.
- 2018년부터 조세 관련 규정을 보완하여 조세 당국이 플랫폼 업체에 플랫폼 노동자 대상 지급 비용 정보를 요구할 수 있도록 제도를 개선함.

[표 4] 기타 국가 차원의 플랫폼노동 관련 정책

국가	정책 내용
벨기에	<ul style="list-style-type: none"> • 조세 체계에서 플랫폼 노동자 정보 연동 • 플랫폼이 세무당국에 등록하여 매년 근로자와 소득 정보를 세무당국에 제공하고 이 정보를 사회보험기관에 전송하는 방식의 제도를 운영
오스트리아	<ul style="list-style-type: none"> • 가사노동자 사회보장제도에 디지털 고용관계 포함 • 개인가정에서 일하는 가사노동자 대상으로 한 사회보장제도(서비스 바우처)에 디지털 고용관계까지 포함시킴 • 바우처 지불 프로세스에서 자동으로 산재보험료를 납부하는 구조
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 가사노동자 대상 사회보장제도 적용 • 가사노동자(월 450유로 이하인 경우나 단기간 일하는 경우 제외)를 고용하는 개인가정은 노동자에게 산재보험(법정)을 들어주고 사회보장비를 납부해야 함 • 플랫폼을 통하여 가사노동을 수행하는 노동자는 위와 같이 사회보장 제도에 포함될 수 있음
슬로바키아	<ul style="list-style-type: none"> • 자영업자 보험 의무가입 규정 • 모든 자영업자가 건강보험과 연금보험 의무가입하도록 규정 • 플랫폼 노동자들도 사회보장제도에 포괄될 수 있는 구조
우루과이	<ul style="list-style-type: none"> • 플랫폼 노동 대상 세금 및 사회보험비 지불방식 간소화 • 플랫폼 노동을 수행하는 운전자가 정기적으로 플랫폼을 이용하기 위하여 활용하는 공공 핸드폰 어플리케이션(public phone application)을 통하여 사회보험체계와 세무당국에 등록되도록 하는 방식을 도입

3) 국제기구

① ILO

- 2018년 10월 국제노동기구(ILO)는 국제노동통계학술대회(ICLS)에서 2018 국제종사상지위기준(International Classification of Status in Employment 2018, ICSE-18)을 채택하였음.
 - 2018 국제종사상지위기준(ICSE-18)은 임금노동자와 자영업자로 분류되었던 기존의 분류 기준에 종속적계약자 항목을 추가함. 국제종사상지위기준(ICSE-18)은 ① 고용주(Employers), ② 고용인 없는 독립노동자(Independent workers without employees), ③ 종속적계약자(Dependent contractors), ④ 고용인(Employees), ⑤ 무급가족종사자(Contributing family workers)의 5개 항목으로 분류함.
 - 임금노동자와 자영업자 중 어느 한쪽으로 분류하기 어려웠던 플랫폼 노동자들을 종속적 계약자(Dependent contractors)로 분류 가능함.
- 2019년 6월 국제노동기구(ILO) 총회에서 채택된 ‘일의 미래를 위한 100주년 선언’에 플랫폼 노동을 포함한 디지털 노동으로의 전환에 대응하는 정책 및 수단의 필요성이 포함됨.
 - 국제노동기구(ILO)에서 사회보장 원칙을 다음과 같이 제시; 보호범위의 보편성, 지속가능하고 공평한 소득대체의 적절성, 노동시장 이동성을 지원, 개인정보 보호 및 행위자 권리/책임 등에서의 투명성, 사회보장체계의 재원 측면에서 리스크 공유, 노동시장의 성평등 촉진, 지속가능하고 공평한 방식의 거버넌스. 특히 법령과 단체협약을 통하여 고용형태와 관계없는 보편적 노동권을 보장하는 원칙은 디지털 플랫폼 노동에도 적용됨.
 - ‘일의 미래를 위한 글로벌 위원회(Global Commission for the Future of Work)’는 국제노동기구(ILO)에 플랫폼 노동자의 사회보장 등의 권리를 보호하기 위한 디지털 노동 플랫폼 국제관리시스템을 개발하는 안을 요청함.

② EU

- 2016년 5월 유럽연합 집행위원회(European Commission)는 온라인 플랫폼 위원회(Communication of Online Platforms)를 통하여 온라인 플랫폼 생태계를 논의함.
- 2018년 4월 유럽연합 집행위원회는 온라인 플랫폼 거래의 투명성과 공정성에 대한 EU 차원의 규정을 제안함. 온라인 플랫폼에 대하여 시장 내 공정성과 소비자 보호 등에 초점을 맞춰 플랫폼 경제의 투명성과 공정을 담보하기 위한 규제들을 제시함.
- 2019년 6월 플랫폼-비즈니스 관계에 대한 EU 규제 제안
 - 2019년 6월 플랫폼-비즈니스 관계에 대한 EU 규제를 통하여 온라인의 중소기업 등에게 공정하고 투명하고 예측가능한 비즈니스 환경을 위한 규정을 제안함.
 - ‘온라인 플랫폼 경제 관측기구(EU Observatory on the Online Platform Economy)’를 설립하여 관계자·전문가 집단이 온라인 플랫폼 경제의 트렌드와 데이터를 모니터링 하도록 함. 웹사이트를 통하여 플랫폼 이용자가 플랫폼 문제를 보고할 수 있도록 함

- 2019년 6월 유럽이사회(European council)는 ‘유럽연합의 투명하고 예측가능한 근로조건 관련 지침(Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union)’을 채택함.
 - 인구통계학적 변화, 디지털화와 새로운 형태의 고용 증가에 따른 노동시장 문제에 대응하기 위하여 위 지침을 제안함. 지침은 4주간 주당 3시간 이상씩 근무하는 노동자를 대상으로 근로에 대한 정보(근로조건, 작업기간 등) 사전 제공, 수습기간 제한, 영시간 근로계약(zero hours contract) 남용 방지, 의무교육 제공 등의 최소한의 권리를 제시함.
 - 각 경제의 플랫폼 노동자들 중 일부가 지침의 적용대상에 포함됨.

2. 기업의 대응

1) 사용자 단체의 행동수칙 수립과 준수를 위한 노력

① 크라우드소싱 행동수칙(Crowdsourcing Code of Conduct)

- 독일의 플랫폼 기업들은 크라우드소싱 행동수칙을 만들어 서명함.
- 2015년 테스트버즈(Testbirds)²⁾가 작성한 행동수칙 초안에 3개의 독일 플랫폼들이 서명하면서 시작됨. 독일의 크라우드소싱협회(Deutscher Crowdsourcing Verband)가 공식 서포터로서 참여함.
- 2017년 7월 독일에서 영업 중인 8개 플랫폼사에서 행동수칙을 발표함.
 - 합법적 업무, 입법 교육, 정당한 보수, 동기부여, 존중, 명확한 작업 분배, 자유/유연성, 열린 커뮤니케이션, 작업의 투명성, 개인정보 보호를 강조하는 등 규제표준을 제시함.
 - 공정한 임금지급과 관련하여 지역별 임금표준(local wage standards)을 플랫폼 수수료 산정에 반영하도록 하는 데 동의함.
- 5개 플랫폼이 추가로 참여하면서 현재 11개 플랫폼이 크라우드소싱 행동수칙에 서명하였음.
- 독일 금속노조가 행동수칙 작성에 참여했으며 각 플랫폼들이 행동수칙을 잘 지키고 있는지 감시하는 역할을 수행함.
 - 행동강령이 준수될 수 있도록 옴부즈오피스를 운영함.

[표 5] 크라우드소싱 플랫폼의 10가지 행동수칙

1. 합법적인 과업을 부여한다.
2. 법률적 조건을 명확하게 한다.
3. 공정하게 보상한다.
4. 동기부여시키고 좋은 노동환경을 제공한다.
5. 서로 존중하며 소통한다.
6. 과업을 명확하게 하고 합리적인 시간을 제공한다.
7. 자율성과 유연성을 보장한다.
8. 건설적인 피드백을 제공하고 열린 의사소통을 한다.
9. 승인과정과 수정작업을 관리한다.
10. 자료와 사생활을 보호한다.

자료: <http://crowdsourcing-code.com/>

② 옴부즈 오피스

- 2017년 독일 금속노조와 행동수칙에 서명한 플랫폼, 독일 크라우드소싱 협회가 모여 행동수칙을 책임감 있게 실행에 옮기기 위해 옴부즈 오피스를 설립함.
- 옴부즈 오피스는 각 행위주체를 대표하여 노동자, 노동조합대표, 플랫폼 소속 직원, 크라우드소싱 협회 대표, 중립적인 위원장으로 구성됨.

2) 독일의 소프트웨어 점검 플랫폼

[표 6] 옴부즈 오피스의 설립목적과 구성

<p>§ 1 옴부즈 오피스의 목적</p> <p>클라우드소싱 행동수칙은 공정한 대우를 받는 클라우드워커와 클라우드소싱을 위한 원칙들을 밝히고 있다. 이러한 원칙들은 클라우드소싱 플랫폼과 클라우드 워커 간 유익하고 공정한 협력의 기초이다. 행동수칙에 서명한 플랫폼들은 이러한 원칙을 지키기 위해 스스로 노력한다. 옴부즈 오피스는 행동수칙에 대한 서명한 플랫폼들의 기관이며, 플랫폼의 운영 과정에서 서로의 이해관계가 상충될 때 중재자의 역할을 한다. 옴부즈 오피스는 문제가 발생했을 때 합의에 따른 해결방안을 찾는다. 도출된 해결방안은 모든 구성원들에 의해서 수용되고 이행되어야 한다.</p> <p>§ 2 옴부즈 오피스의 업무</p> <p>(1) 옴부즈 오피스는 플랫폼 노동자와 행동수칙에 서명한 플랫폼을 중재하는 역할을 한다. 옴부즈 오피스는 (사법체계 밖에서) 당사자들이 스스로 상황을 해결하려는 시도를 하였을 때에만 분쟁 조정에 참여한다.</p> <p>(2) § 4 (2)에 등재된 당사자들은 플랫폼이 행동수칙을 여러 차례 위반했으며 더 이상 행동수칙을 지키고 있는 플랫폼으로서 자격을 갖추었다고 보기 어려운 경우 옴부즈 오피스에 청구할 수 있다. 옴부즈 오피스는 해당 플랫폼이 행동수칙 준수한다고 주장할 권리를 철회할 것인지 여부를 결정할 것이다.</p> <p>§ 3 옴부즈 오피스의 구성</p> <p>(1) 옴부즈 오피스는 5명으로 구성된다:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 중립적인 의장 - 독일 클라우드소싱 협회(Deutscher Crowdsourcing Verband e.V.) 대표자 - 독일노동조합총연맹 (Deutscher Gewerkschaftsbund)의 대표자 혹은 조합원 중 1인 - 행동수칙에 서명한 플랫폼 대표자 - 행동수칙에 서명한 플랫폼에서 일하는 플랫폼 노동자 <p>(2) 옴부즈 오피스의 구성원 혹은 이들이 참여하기 어려울 때 대리하는 자는 1년에 한 번씩 선별하며, 이 때 행동수칙에 서명한 플랫폼들, 독일 클라우드소싱협회, 독일노동조합총연맹이나 그 조합원의 동의를 구한다.</p> <p>(3) § 3 (1) 에 언급된 플랫폼의 대표자는 보통 어느 한 플랫폼 회사의 소속일 것이다. 옴부즈 오피스로 청구된 사례가 해당 플랫폼 기업과 연관되었을 경우 해당 플랫폼 대표자를 대신할 다른 사람이 해당 사례를 맡게 된다.</p> <p>(4) 독일이 아닌 다른 국가에 거주하는 플랫폼 노동자가 § 4 (1)에 기술된 바에 따라 청구한 경우에 노동자가 원한다면 해당 국가의 노동조합 대표자도 옴부즈 오피스 절차에 고문 자격으로 참여할 수 있다.</p>

자료: 옴부즈 오피스 운영규칙 중 일부 (<https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/rules.html>)

- 옴부즈 오피스는 행동수칙에 서명한 플랫폼이 행동수칙을 지키도록 강제하고 플랫폼 노동자와 플랫폼 간의 분쟁을 해소하는 것을 목적으로 함.
 - 조정의 결과 행동수칙에 서명한 플랫폼이 행동수칙을 지키지 않는다고 판단될 경우에는 옴부즈 오피스가 해당 플랫폼을 행동수칙에 서명한 플랫폼 명단에서 제외하는 등의 구속력 있는 결정을 내릴 수 있음.
 - 설립 이후 현재까지 30건의 조정신청이 있었으며, 이 중 20건은 옴부즈 오피스 패널의 중재로 합의안을 도출함.

2) 노사간 단체협약 체결

① 덴마크 힐퍼 (Hilfr)²⁾

- 2018년 4월 덴마크 힐퍼는 플랫폼 기업 최초로 노동조합과 단체협약을 체결하였음.
- 힐퍼는 플랫폼 노동자를 프리랜스 힐퍼(Freelance Hilfr)와 고용계약을 맺고 일하는 수페르 힐퍼(Super Hilfr)로 구분하며, 단체협약은 수페르 힐퍼만 적용받음.
 - 100시간 이상 일한 프리랜서는 이후 자동으로 수페르 힐퍼가 될 자격을 얻으며 본인이 고용

2) 덴마크의 가사서비스 플랫폼 기업

계약을 맺기를 원치 않는 경우에는 프리랜서로 남아 있을 수 있음.

- 단체협약에 의하여 수페르 힐퍼는 최저임금, 연금(건강보험 포함), 유급휴가, 실업급여를 적용 받을 수 있음.
 - 2018년 8월 기준 최저임금은 시간당 141.21DKK (한화 기준 약 25,000원)임.
 - 산재 혹은 질병으로 인한 병가기간 동안 힐퍼사가 실업급여 제공함.

[표 기 덴마크 Hilfr와 3F 단체협약 핵심 내용

- 100시간 이상 일한 청소노동자는 명시적인 거부 의사가 없는 한 자동으로 프리랜서가 아닌 노동자로 분류되어 단체협약의 적용을 받음.
- 100시간 미만 일한 프리랜서가 노동자로 전환을 희망하는 경우에는 회사에 전환희망 의사를 고지하면 단체협약의 적용을 받을 수 있음.
- 소비자가 36시간 전 거래를 취소하는 경우 취소비용을 내야 함.
- 2018년 8월 기준 시간당 최저임금 141.21DKK 보장
- 산재 및 질병으로 근무가 불가능한 경우 회사에서 실업급여 제공
- 임금의 8.15%가 연금보험료(유급휴가 포함)³⁾로 지출되고 Hilfr는 4.15%(건강보험 포함)을, 노동자는 4%를 부담함.
- 노동자의 프로필 삭제 등(해고로 간주)은 표준약관에 따라 회사 또는 노동자와 관련된 실질적 이유에 근거해야 하며 노동자에게 반드시 서면으로 사전 고지 해야함.

- 힐퍼사가 부담하는 비용은 2018년 8월 기준 인건비, 연금기여금, 유급휴가비용, 세금 등을 포함하여 시간당 234DKK (한화 기준 약 41,000원)임.
 - 힐퍼사의 연금기여비율은 첫째 4.15%로 시작하여 3년 이내 8.15%로 점진적으로 증가시켜 기업이 예정임.
- 단체협약은 2018년 8월 1일부터 1년 간 시범적으로 운영되며 이후 1년 간 얻은 경험을 바탕으로 수정 보완할 예정임.
- 프리랜스 힐퍼의 시간당 임금은 최저 130DKK (한화 기준 약 23,000원)이며, 100시간 일한 후 프리랜서로 남아 있기로 선택한 경우라도 수페르 힐퍼와 마찬가지로 시간당 141.21 DKK의 최저임금을 보장받음. 이 외에 프리랜스 힐퍼는 복리후생 명목으로 시간당 20DKK (한화 기준 약 3,500원)을 추가로 받음.

② 영국 헤르메스 (Hermes)⁴⁾

- 2018년 영국의 고용법원(employment tribunal)이 헤르메스의 배달원 200명이 제기한 소송에 대하여 노동자라는 판결을 내린 이후, 노동자들을 대리한 GMB 노조와 헤르메스 간에 단체협약이 체결됨.
 - 헤르메스는 항소를 포기하고 GMB는 추가적인 소송을 제기하지 않는 조건에 합의함.
- 2019년 2월 노동자에 준하는 대우를 받는 “자영업 플러스(Self-employed Plus)”라는 지위를 신설하고 단체협약을 체결함.

3) 연금보험료 부담은 노동자가 3년 내 최소 320시간 이상 근무한 경우나 노동자가 기업연금(occupational pension plan)에 가입한 경우에 한함

4) 영국의 물류 플랫폼 기업

- 자영업 플러스에게는 유급휴가를 제공하고, 개인별로 수수료율을 협상할 수 있도록 함. 최저 임금(한화 기준 시간당 약 12,700원)을 보장해주고 임금 인상도 이룸. 긴급휴가(emergency leave)를 제공하고 치료가 필요한 경우 공정한 대우를 제공하도록 함.
- 자영업 플러스는 옵트인 모델(Opt-in model)로 운영되어 자영업자 신분을 그대로 유지하면서 업무자율성과 프리미엄 요율을 받는 것도 가능함.
- 헤르메스 소속 배달원들은 GMB 노조로부터 완전한 이해대변(full representation)을 받을 수 있으며 자영업자로 남아있는 경우에도 노조 가입과 이해대변이 가능함.

③ 스페인 딜리버루 (Deliveroo)

- 스페인 딜리버루는 라이더 단체들과 단체협약의 일종인 Interest of Agreement(Acuuerdo de Interes Profesional)을 맺어 라이더 노동자들의 권리를 보장함.
 - 2018년 7월 딜리버루와 스페인 마드리드 라이더 조합(Asociacion de mensajeros, Asoriders)의 합의(Acuuerdo de Interes Profesional)가 발효되어 라이더 노동자들의 권리를 보장하기 시작함. 딜리버루에서 일하는 마드리드 라이더 조합의 회원은 산재 발생시 유급 휴가비 제공, 정당한 사유 없는 계약해지에 대한 보상금, 제3자 제공 교육과정 참여 기회 등의 혜택을 제공함.
 - 2019년 10월 딜리버루는 바르셀로나 라이더 조합(Asociacion Autonoma Riders, AAR)과의 합의(Acuuerdo de Interes Profesional)에 서명함.

3) 노동자 이해대변 지원

- 미국 뉴욕에서 우버가 ‘독립운전자길드’(Independent Drivers Guild)를 창설하여 노동자 이해대변 역할을 수행하게 함
 - 2016년 국제기계항공근로자협회(IAMAM) 지역 지부간의 합의의 일환으로 ‘독립운전자길드’(Independent Drivers Guild)를 창설하여 노사간 대화를 가능하게 함. 2019년 현재 뉴욕시의 6만5천명이 넘는 임대차량(FHV) 운전자들을 대표하여 차량공유 업체와 협상하고 필요한 보호와 혜택을 제안하는 역할을 하고 있음.
 - 우버는 독립운전자길드 창설에 기여하였고 현재 독립운전자길드의 여러 자금원 중 하나임.⁵⁾
- 오스트리아 음식배달 플랫폼 푸도라(Foodora)는 노사협의회(work council)를 설치함.
 - 2017년 4월 푸도라는 오스트리아 운송서비스 부문 노조 Vida의 지원을 받아 노사협의회(work council)를 설치함. 노사협의회는 배달노동자들의 야간 근로 추가비용, 업무용 자전거 및 핸드폰 보험 제공 등의 이슈를 다루고 인권 감축 등의 문제에 대응한 목적으로 설립 됨.

5) 관련기사 “Guild representing Uber drivers 'standing in solidarity' with strike”. 2019.05.07. AM New York. <https://www.amny.com/news/uber-nyc-strike-1.30789580>

- 독일 음식배달 플랫폼 딜리버리 히어로(Delivery Hero)는 초국적 노사협의회 운영함
 - 2018년 딜리버리 히어로는 법인을 독일 주식회사(AG)에서 유럽 주식회사(Societas Europaea, SE)로 전환한 후 초국적 노사협의회 설치하고 노동자의 감독이사회 (supervisory board) 참여를 보장함.

4) 사회보장 및 복리후생 제공

① 딜리버루

- 12개국 35,000명의 라이더들에게 산재보험, 책임보험, 유급휴가, 안전 및 기술 교육, 복리후생을 제공. 라이더들에게 사보험의 상해보험을 통하여 사고 등에 대한 의료비와 수당을 제공함.

② 우버

- 유럽 노동자에게 산재 시 의료비 지급, 유급병가, 건강보험을 제공함. 출산 시 1,000유로의 출산수당과 출산휴가를 제공하고 사보험을 통하여 부상 및 질병을 보상함.
- 미국의 노동자에게도 복리후생과 보험 패키지를 제공하는 방법을 찾고 있다고 발표함.

5) 공식적 고용계약 체결

① 매니지드바이큐 (Managed by Q)⁶⁾

- 플랫폼 노동자들을 정식 직원으로 고용함.
 - 최저임금 이상의 시간당 임금을 지급하고 건강보험, 퇴직연금(401(K) 플랜), 유급가족휴가(paid family leave), 스톡옵션 등을 제공하고 있음.
- 안정된 고용관계 위에 양질의 서비스를 제공하는 사업모델을 추구함.
 - 초창기 경쟁사들에 비해 수익성이 떨어졌으나 고객사들의 높은 재계약율과 직원들의 낮은 이직률로 마케팅과 인력관리 비용을 절감하는 한편 부가가치가 높은 서비스를 제공함으로써 현재는 경쟁사보다 더 높은 수익성을 올리고 있음.
 - 2019년 4월 위워크(Wework)에 인수되었으며 인수 이후에도 기존의 경영원칙을 준수할 계획이라고 밝힘.

② 모바일웍스 (MobileWorks, 현재 LeadGenius)

- 시장 매커니즘에 따라 업무를 배분하는 클라우드소싱이 업무의 질과 속도 저하 문제를 겪고 있다는 문제의식 하에 인력을 직접 채용함.
 - 동적 라우팅 시스템(dynamic work routing system)을 도입하여 과업을 일차적으로 일반 노동자에게 할당하고 남은 일은 관리자에게 할당하는 방식으로 업무 수행

6) 미국의 사무실 청소 및 유지관리 플랫폼

- 동료에 의한 관리(peer management)를 통해 개별 업무의 수행을 두고 노동자들끼리 서로 토론하고 학습하면서 오류를 줄여나가도록 함.
- 개별 노동자들과 장기적인 관계를 맺기 위해 노력함.
 - 노동자들에게 컴퓨터 기술 교육과 직접 채용의 기회를 제공함.
 - 50개 국가에 수백 명의 상근직을 두고 있으며 성과에 따라 관리자로 승진하는 것도 가능함.
 - 관리자들은 플랫폼 노동자들을 교육시키거나 노동자들이 어려움에 처했을 때 조정하는 역할을 수행함.
- 주변부 국가의 인력에 일자리를 제공한다는 사회적 미션을 갖고 운영하며, 이들에게 공정한 임금(시장임금 혹은 생계비 이상)을 지급함.
 - 노동자가 거주하는 지역의 생계비와 연동하여 최저임금 수준을 설정한 최초의 클라우드소싱 업체임.

3. 노동조합의 대응

1) 기존 노조의 대응: 독일

- 현재 플랫폼 노동의 보호와 관련하여 가장 선도적인 역할을 수행하는 노동조합은 독일의 노동조합임. 기존의 산별노조가 중심이 되어 플랫폼 노동자의 이해를 대변하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있음.

① 금속노조(IG Metall)와 페어클라우드워크(Fair Crowd Work)

- 독일 금속노조는 새로운 형태의 디지털화된 노동을 대변하기 위해 수년 전부터 플랫폼 노동자나 프리랜서의 형태로 디지털화된 노동을 수행하는 이들에게 노동조합 가입을 허용하고 있음.
 - 온라인 플랫폼 노동들을 위해 플랫폼사가 비용을 지불하는 사회보장을 마련하기 위해 협상 중에 있으며 플랫폼 노동자들을 사회보장 시스템 속에 포함시키는 것을 핵심 과제로 놓고 있음.
- 노동자의 관점에서 클라우드워크 플랫폼에 대한 정보를 제공하는 웹사이트인 페어클라우드워크를 개설함.
 - 오스트리아 노동국(Arbeiterkammern Oberösterreich), 오스트리아 노동조합연맹(Österreichische Gewerkschaftsbund), 스웨덴 사무노동조합이 공동으로 운영하고 있으며 플랫폼 산업 내에서 감시견 역할을 수행함.
- 페어클라우드워크는 플랫폼에 대한 정보를 수집하고 웹사이트를 통해 플랫폼의 약관, 클라우드워커의 권리와 법적 의무, 가입 가능한 노동조합에 대한 정보를 제공함. 관련 정보는 다양한 언어로 제공되고 있음.
 - 플랫폼 노동자들의 리뷰에 기초하여 플랫폼에 대한 평점 시스템을 구축함. 업무, 노동과정, 고객, 노동자의 수 등과 함께 보수, 의사소통, 업무성격, 기술 등에 대한 등급 점수를 활용하여 '플랫폼 프로파일'을 제공함.
 - 플랫폼 프로파일은 플랫폼의 약관에 대한 평점도 내리고 있는데, 향후 장기적으로 플랫폼 약관을 평가하기 위한 정교한 기준을 개발하려는 계획을 갖고 있음.
- 페어클라우드워크의 활동은 플랫폼 노동의 공정한 노동조건을 정립하려는 노력으로 발전하고 있음.
 - 소비자의 역할에도 주목하고 있음.

② 통합서비스노조 (Ver.di)

- 초창기부터 자영업자의 노조가입을 허용해왔으며, 플랫폼 노동자와 플랫폼 간의 사회적 대화를 촉진하는 데 중요한 역할을 수행하고 있음.
- 미디어폰(Mediafon)이라는 상담서비스를 플랫폼 노동자들에게 제공함.

- 일종의 핫라인 제도로 계약, 사회보장과 같은 일터의 문제에 대해 전화로 도움을 제공함.
- 기본적으로 조합원에게 제공되는 서비스이지만 비조합원이라도 비용을 지불할 경우에는 이용 가능함.
- IT 노동자가 참여하는 웹사이트를 통하여 클라우드워크 노동자의 정보 교환 및 상담 등을 지원함.
 - IT 노동자가 참여하는 웹사이트 “Ich bin mehr wert(IBM)”에서 클라우드워크 관련 카테고리를 개설함. 웹사이트를 통하여 클라우드워크 노동자들 간의 정보교환을 지원하고 상담 등을 제공함.

2) 개별 노조 설립

- 영국 독립노동자 노조 (Independent Workers Union of Great Britain)
 - 독립노동자 노조(Independent Workers Union of Great Britain, IWGB)는 비전형적 노동자, 저임금 노동자, 이주노동자를 중심으로 형성되어 가입대상을 모든 노동자로 확대함. 독립노동자 노조는 전통적인 단체협약의 적용을 받기 어려운 다양한 노동자를 대변함.
 - 2016년 딜리버루의 배달노동자 요율 삭감 문제에 참여하여 노동자들과 연대하고 시위에 참여함.
- 네덜란드 라이더 노조 (Riders' Union)
 - 딜리버루 노동자들이 중심이 되어 다른 음식배달 서비스 플랫폼인 우버 잇츠(Uber Eats)와 네덜란드 테이크어웨이(Thuisbezorgd)의 노동자들과 함께 노동단체 라이더 노조(Riders' Union)를 조직함.
 - 네덜란드 라이더 노조는 자신들을 자동적으로 프리랜서로 간주하는 플랫폼 업체의 정책에 반대하여 노동환경 개선을 위해 2017년 말부터 시위를 시작하고 2018년 1월에는 두 번의 파업을 실시함. 라이더 노조는 음식배달 노동자들을 고용인으로 분류할 것을 요구하는 소송을 제기함.
- 벨기에 배달노조단체 (Collectif des coursier-e-s)
 - 2016년 벨기에의 노동조합 소속(union-affiliated)의 배달플랫폼 종사자 노동조합 (Collectif des coursier-e-s, KoeriersKollectief)이 설립됨.
 - 현재 우버 잇츠, 딜리버루 등의 배달플랫폼 종사자를 대표함. 2017년 벨기에 딜리버루의 고객서비스 이전에 항의하는 등이 활동 수행.
- 스페인 플랫폼 라이더 협동조합 (Plataforma Riders X Derechos BCN)
 - 스페인 딜리버루 등의 플랫폼에서 일하는 노동자를 보호하기 위해 노동자 주도로 플랫폼 라이더 협동조합(Plataforma Riders X Derechos BCN)을 신설함.

3) 국제노조의 대응: 국제사무직노조 (UNI Global Union)

- 정보권리 보호와 일터에서의 AI/머신러닝 활용과 관련하여 다양한 활동을 하고 있음.
- 2017년 노동자의 데이터 프라이버시와 보호에 대한 10가지 규칙을 발표함.
 - 노동자와 노동조합 대표가 정보의 접근 및 수정/삭제 권한을 가져야 한다고 강조하고 있음.
 - 데이터에 대한 노동자의 접근성, 자료 사용의 최소화, 데이터가 활용방식에 대한 자세한 설명 제공, 생체정보 혹은 종단적 자료의 사용 제약 등을 핵심 주장으로 삼고 있음.
 - 위 원칙들이 실행되고 유지될 수 있도록 단체협상에서 원칙을 수립하고 실행할 것을 요구하고 있음.

[표 8] 노동자 개인정보 보호를 위한 10가지 원칙

<p>1. 노동자들은 자신의 자료에 접근할 수 있고 영향력을 행사할 수 있어야 한다.</p> <p>a. 동의 취득이 꼭 자료처리의 합법성을 의미하지는 않는다.</p> <p>b. 노동자들은 자신에 관한 자료를 요청할 수 있다.</p> <p>c. 노동자들은 자신에 관한 자료를 다른 곳으로 옮길 권리를 갖는다.</p> <p>d. 노동자의 개인정보는 대리인을 통해 전달될 수 있지만, 이는 노동자에게 이익이 되는 목적일 경우에만 허용된다.</p> <p>2. 지속가능한 자료처리 보호조치를 실시해야 한다.</p> <p>a. 고용주는 노동자들의 행동을 모니터링할 수 있는 시스템이나 기술을 도입할 경우 이를 노동자에게 사전에 정확하게 알려야 한다.</p> <p>b. 새로운 자료처리 시스템을 실행하기 이전에 사생활에 미칠 영향에 대해 평가해야 하고 이를 노동자에게 정확히 알려야 한다.</p> <p>c. 노동자의 사생활이나 존엄이 침해될 가능성이 있을 경우 이를 노동자와 상의해야 한다.</p> <p>3. 자료 최소화의 원칙이 적용되어야 한다.</p> <p>고용주는 정당한 사람이, 정당한 목적을 위하여, 정당한 방법으로 수집한 자료를 적절한 기간동안만 활용해야 한다.</p> <p>4. 자료처리는 투명해야 한다.</p> <p>a. 고용주가 보유한 개인정보는 노동자나 대리인이 요청할 경우 제공되어야 한다.</p> <p>b. 고용주는 노동자들에게 자료처리와 관련하여 세부 내용들까지 모두 알려야 한다.</p> <p>c. 비디오 감시 등 ICT를 통해 수집될 수 있는 개인정보의 범주에 대해 상세한 설명을 제공해야 한다.</p> <p>d. 정보는 접근가능한 형태로 제공되어야 한다.</p> <p>5. 기업은 개인정보보호법과 기본권을 존중해야 한다 (예: UN의 세계인권선언, ILO의 1997년 노동자의 개인정보 보호를 위한 강령)</p> <p>a. 인간의 존엄과 사생활을 존중하고 일터에서 노동자의 인격과 인간관계가 발달될 수 있도록 해야 한다.</p> <p>b. 합법적인 의사소통을 하고 비방하는 표현은 삼가야 한다.</p> <p>c. 기업 내부의 의사소통 수준이 성적인 괴롭힘이나 모욕적인 내용을 퍼뜨리는 데 활용되어서는 안된다.</p> <p>6. 자료 활용 시 노동자는 그에 대한 충분한 설명을 들을 권리를 갖는다. 자료의 예측결과에 따라 차별적인 조치를 취하지 않도록 하는 보호 수단이다.</p> <p>7. 생체정보나 개인을 특정할 수 있는 정보는 수집하지 않는다. 생체정보의 수집과 처리는 더 나은 수단이 존재하지 않을 경우 적절한 보호조치가 수반될 때에만 허용되어야 한다. 생체정보와 개인식별 정보는 과학적으로 인정되는 방법을 따라야 하고 엄격한 안정성과 비례성의 기준을 충족해야 한다.</p> <p>8. 노동자의 위치를 알려주는 장치는 고용주가 정당한 목적을 위한 것임이 입증된 경우에만 도입될 수 있으며, 노동자를 지속적으로 감시해서는 안 된다. 감시는 정당한 목적이 될 수 없다. 이러한 장치를 사용이 개인의 권리와 자유를 침해할 수 있기 때문에 고용주는 노동자의 사생활과 개인적 자료를 보호하기 위해 2번의 원칙을 포함한 모든 필요한 조치를 취해야 한다.</p> <p>9. 자료 생성, 가공, 처리와 보안 이슈를 관할하는 다학제적/기업간 정보의 거버넌스 체계를 세워야 한다. 이 거버넌스에는 안정적인 정보보호 정책을 유지해나갈 수 있도록 자료처리에 적절히 훈련된 노동조합대표도 포함해야 한다.</p> <p>10. 이상의 모든 내용들은 단체협약을 통해 실행되어야 한다. 단체협상의 과정이 없을 경우에는 9번의 원칙을 따라 거버넌스 체계를 세워야 한다.</p>

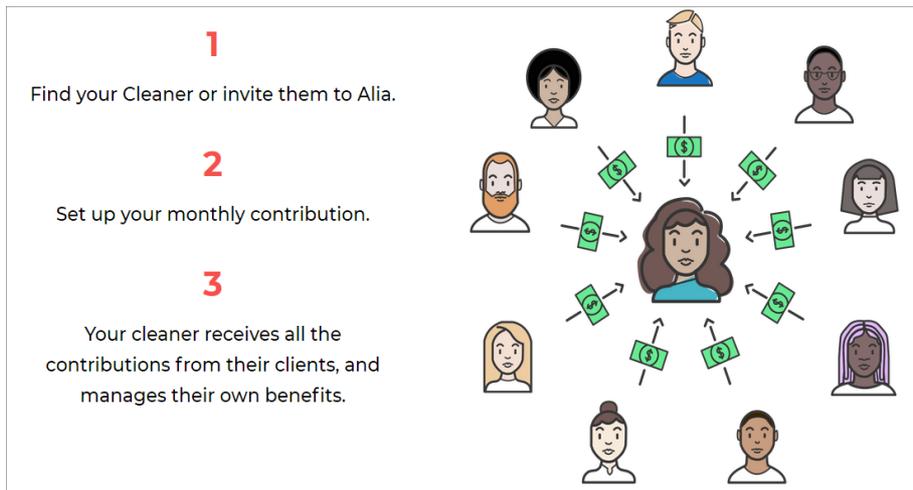
4. 시민사회와 학계 대응

1) 새로운 사회보장제도 제안

① Alia의 이동형 사회보험

- 2018년 전미가사노동자연맹은 이동형 복지(portable benefits)를 제공하는 온라인 플랫폼인 Alia를 시험적으로 도입함.
 - 이동형 복지는 고용주에게 종속되지 않고도 노동자가 여러 일터를 옮겨 다닐 때마다 그에 따라 움직이는 사회보험 프로그램을 의미함.
 - 본래는 가사노동자들을 위해 고안된 것이었지만 플랫폼 노동자나 프리랜서들도 이용할 수 있도록 함.
- Alia는 노동자와 고객, 보험사를 매개하여 복지서비스를 제공하는 온라인 플랫폼의 형태로 운영됨.
 - 노동자로부터 요청을 받은 고객이 보험료(거래당 5달러)를 납부하면 노동자의 Alia 크레딧으로 적립됨. 여러 고객들로부터 적립 받은 크레딧으로 노동자는 Alia에서 복지혜택을 구매할 수 있음.
 - 적용가능한 혜택으로는 유급휴가(paid-time off), 장애보험(disability insurance), 상해보험(accident insurance), 생명보험(life insurance), 중병보험(critical illness insurance) 등이 있음.

[그림 1] Alia의 운영방식



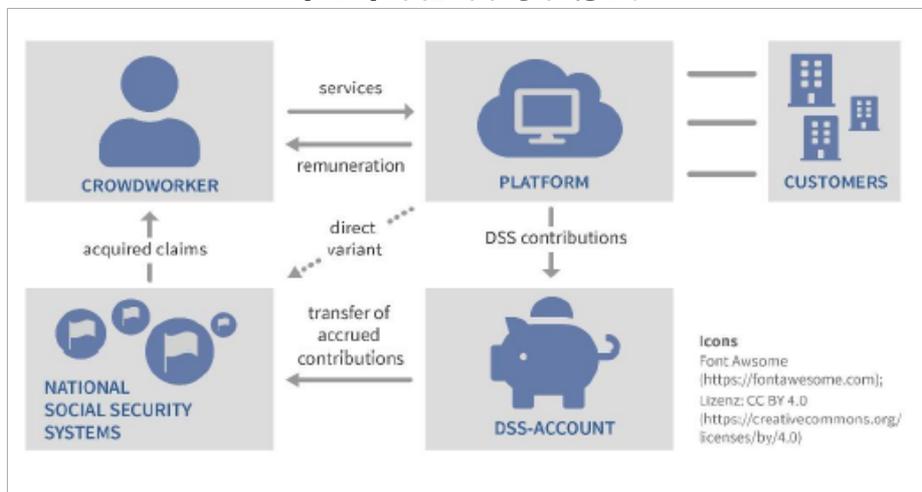
- 고용주나 고객들의 자발적 참여를 전제로 한다는 점과 복지혜택에 건강보험이 포함되지 않았다는 것은 한계점임.
 - 사용자의 편의성을 높여 고용주나 고객들의 적극적인 참여를 유도하고 노동자들에게는 쉽게

복지혜택을 이용할 수 있도록 하는 기술적 해법을 시도하고 있음.

② Weber 디지털 사회보장 모델

- Enzo Weber 교수가 국가간 경계를 넘나드는 디지털 노동시장 환경에 적용될 수 있는 사회보장의 개념을 제안함.
 - 플랫폼을 통한 작업이 완료될 때 합의된 보수의 일정 부분을 플랫폼 노동자의 디지털 계정으로 전송하여 디지털 개인 계정에서 플랫폼 노동의 보수 일부를 기여금으로 축적하도록 함. 정기적으로 축적된 기여금을 거주 국가의 사회보장시스템으로 이전시킴.
 - 국가의 사회보장체계의 주권과 유연성을 유지하면서도 국가간 경계가 모호한 영역에서 일하고 있는 디지털 노동자를 사회보장체계로 포괄하고자 함.

[그림 2] 디지털 사회보장의 작동원리



③ 뉴 아메리카 재단 (New America)

- 2016년 보고서를 통하여 Gig경제 근로자의 보호를 위한 방안을 제안함.
 - Gig경제 노동자들의 노동조합, 노동자 센터 등을 활성화하고 노동자 주권이 보장되는 새로운 비즈니스 모델을 창출하는 등 노동시장에서 노동자의 목소리를 확대할 수 있는 방안을 제시함.
 - 노동법 강화, 노동자 분류체계 재고 등의 법률적 개선조치를 제안함.
 - 고용과 분리된 이동가능한 보장 체계(portable benefit)를 제안함. 노동자의 고용과 무관하게 건강보험, 연금, 유급휴가, 산재보험 등의 다양한 종류의 사회보장 프로그램에 접근할 수 있도록 함.

2) 플랫폼 산업 감시체계

① 터콥티콘 (Turkopticon)

- 터콥티콘은 아마존 미케니컬 터크(AMT)에서 일하는 터커스(Turks)들이 고객(Requester)과 업무에 대한 후기를 작성하기 위해 만든 데이터 기반 소비자 평가시스템을 가리킴.
 - 소비자에게 유리하게 만들어진 AMT의 운용규칙으로 인해 터커스들이 임금체불, 사기피해와 같은 부당한 일을 겪는 사례가 증가하자 2008년 릴리 이라니와 식스 실버만이 노동자들이 직접 소비자를 평가하고 거래 시 이를 참고할 수 있도록 시스템을 구축하면서 시작됨.
 - 10년 동안 40만 건 이상의 리뷰와 6천 명 이상의 고객에 대한 평가가 축적되었음.
- 소비자와 터커스 간의 정보비대칭으로 인해서 발생하는 불공정성을 시정하는 것을 목표로 함.
 - AMT에서 일하는 노동자를 지칭하는 터커스와 벤답이 제시한 감시형 건축양식을 의미하는 판옵티콘(Panopticon)의 합성어로 터커스에 의한 감시체계라고 가리킴.
 - TurkerView, TurkerNation, MTurk Crowd, TurkerHub와 같은 유사한 평가시스템들이 등장하여 터커스에 의한 고객 평가는 더욱 강화되고 있음.
- 터콥티콘 시스템에서 이루어지는 고객에 대한 평가는 의사소통(communicativity), 보수(pay, generosity), 공정함(fairness), 속도(promptness)라는 네 가지 차원에서 이루어짐.
- 터콥티콘의 평가시스템은 플랫폼 노동자와 ‘선량한’ 고객 모두에게 도움이 되고 플랫폼 생태계의 건강성을 높이는 데 기여함.
- 터콥티콘과 같은 소비자에 대한 평판 시스템이 노동자와 고객의 선의에 의존할 수밖에 없다는 한계를 가짐. 가짜 리뷰나 보복성 리뷰 등을 충분히 필터링하지 못할 수 있음. 직접적인 분쟁조정 기능이 없어 불공정성을 직접 해소할 수 있는 규제책은 되지 못함.

② 다이나모 (Dynamo)

- 터커스를 대상으로 하는 조사연구에서 인권침해나 부당 행위를 예방하기 위한 목적에서 생겨난 온라인 운동임. 연구자를 대상으로 하는 운동이지만 일반적인 온라인 기반 플랫폼에서 바람직한 소비자/의뢰인이 되기 위한 행동지침으로서 시사점을 가짐.
- 다이나모는 AMT를 통하여 연구활동을 수행하는 연구자들을 교육시키고 윤리적 기준을 준수하도록 가이드라인을 만들.
 - 법상 지위가 노동자가 아니어도 터커스들에게는 AMT의 수입이 주수입원일 수 있으므로 최저임금 이상의 ‘윤리적 보상(ethical pay)’을 제공해야 한다고 강조함.
 - 터커스들이 해외에 거주할 경우에도 의뢰인의 지역(주로 미국이나 유럽)의 최저임금을 기준으로 해야 함.

[표 9] 좋은 의뢰인이 되기 위해 지켜야 할 것들

<ol style="list-style-type: none"> 1. 자신의 신원을 명확하게 밝혀라 2. 합의서나 합의문을 항상 사용하라 3. 합리적인 시간 예측을 하고 마감일을 정하라 4. 승인은 가급적 빨리 하라 5. 노동자와 소통할 때는 즉각적으로 예의바르게 대하라 6. 노동자의 신뢰와 AMT의 약관을 지켜라 7. 추가 수당(bonus)에 대해 명확하게 하라 8. 중복/재응답을 막을 때에는 공정한 방법을 활용하라 9. 스크리너 설문조사에 대해 보상을 지급하라 10. 완료 코드 오류를 피하라 11. 그 외 이유로 부당한 거부를 하지 말라

자료: http://wiki.wearedynamo.org/index.php/Guidelines_for_Academic_Requesters

- 가이드라인에 서명한 연구자가 가이드라인을 어겼을 경우 대응요령을 안내하고 항의 메일 양식을 제공함.
- 온라인을 통한 집단행동을 장려하여 아마존의 제프 베조스 CEO에게 공개서한을 보내는 등의 캠페인을 벌임.

3) 디지털 노동 보호 연구활동

① 영국 공정노동재단(Fairwork Foundation)

- 영국 Oxford 인터넷 연구소의 Mark Graham 등이 독일연방경제협력개발부(Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, BMZ)의 지원을 받아 2018년 공정노동재단(Fairwork Foundation)을 설립하고 디지털노동 플랫폼 연구 프로젝트를 수행하기 시작함.
 - Fairwork Foundation은 디지털노동 플랫폼의 근무조건 평가를 위한 제도비교와 연구 수행으로 온라인 플랫폼의 변화를 촉진하고자 하였음.
 - 국제노동기구(ILO) 회의에서 플랫폼, 근로자, 노동조합, 기관, 학자들과 논의를 실시하고 추가 워크숍을 수행함으로써 ‘플랫폼 경제에서 공정노동을 위한 글로벌 원칙’을 설정함.

[표 10] 플랫폼 경제에서 공정노동을 위한 글로벌 원칙

공정한 임금	<ul style="list-style-type: none"> • 현지 최저임금 이상의 임금을 요구하는 정책 여부
공정한 근로조건	<ul style="list-style-type: none"> • 작업 과정에서 발생하는 위험으로부터 작업자를 보호하는 정책 여부 • 근로자의 건강과 안전을 보호하고 증진시키거나 근로조건을 개선하기 위한 사전 대책 여부
공정한 계약	<ul style="list-style-type: none"> • 이용약관이 투명하고 간결하며 접근 가능한 형태로 근로자에게 제공되는지 여부 • 근로자와 계약하는 주체는 현지 법률의 적용을 받아야 함
공정한 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자에게 영향을 미치는 의사결정에 대하여 이의를 제기하고 의사소통 할 수 있는 적절한 절차를 제공하는지 여부 • 데이터 수집에 대한 근로자의 형평성을 보장하고 사전동의를 받는지 여부
공정한 표현	<ul style="list-style-type: none"> • 결사의 자유와 근로자 대표와 플랫폼의 의사소통 여부

② 인권과 경영 연구소 (The Institute for Human Right and Business)

- 빅데이터와 인공지능 기술 적용에 있어 기업의 인권 책임에 대한 연구를 착수함.
 - 인권 관점에서 일터, 시장, 사회에 애플리케이션과 기술에 대해 연구함.
 - 개인정보보호, 차별금지, 참여, 대리와 동의, 경제적 권리의 실현, 권리구제 등의 이슈들을 다룸.

③ 맨체스터 대학의 개발정보학 센터 (Centre for Development Informatics)

- Heeks (2017)는 양질의 디지털 노동(decent digital work)의 기준을 제안함.

[표 11] 양질의 디지털 노동(decent digital work)의 기준

고용관계의 맥락	
사회보장	연차, 병가, 출산휴가 제공
	실업 급여, 장애급여, 건강보험 제공
	책임보험 제공
	이동형 복지
사회적 대화, 사용자와 노동자의 이해 대변	노동자, 플랫폼, 고객의 공동 분담
	단체협약의 체계를 잡고 협상할 권리
양질의 노동을 위한 경제적 사회적 맥락	독립노동자의 단체협상을 제약하는 법률 개정
	노동자들 간의 (집단적) 의사소통 촉진
	노동자가 속한 사법관할 구역의 모든 관계법 준수
고용	디지털 공급망에 대한 고객의 책임성
	정책 입안자의 익명화된 플랫폼 거래 자료에의 접근
	고용
고용기회	디지털 직 노동의 접근 기회
	훈련 기회 제공
고용안정성	노동자가 접근할 수 있고 이동시킬 수 있는 근무이력과 평판 프로필
	안정성과 유연성의 조합
고용 기회 및 대우의 평등	고용 형태를 선택할 수 있도록 새로운 유연성을 분류/재범주화/개발
	차별 금지
존엄과 존중	고객과 노동자의 데이터와 사생활 보호
	고객, 플랫폼, 노동자 간 공손하면서도 신속한 소통
	작업거부, 재작업, 노동자 계정 비활성화, 노동자 평점, 등급인상에 관한 명확한 규칙
적절한 소득과 생산적인 노동	노동자 불만에 대한 직접 검토(human review)
	중립적인 제 3자를 통한 분쟁 해결 매커니즘
	노동조건
적절한 노동시간	무임금 시간과 기타 소요 시간 포함하여 최저임금 이상 지급
	업무에 대한 명확한 정보 제공 및 의사소통
	임금 지급 주기와 미지급 상황 등을 포함하여 임금의 지급 방식에 대한 명확한 정보 제공
	고객의 신원과 업무의 목적을 일상용어(General-terms)로 설명
안전한 노동환경	고객과 노동자 모두를 위한 평점 시스템
	노동시간에 대한 해당국가의 규제와 ILO 가이드라인 준수
안전한 노동환경	심리적으로 위협할 수 있는 업무를 미리 알리고 지원을 제공

발제2.

웹기반과 지역기반 플랫폼노동 특징 정책과제 *

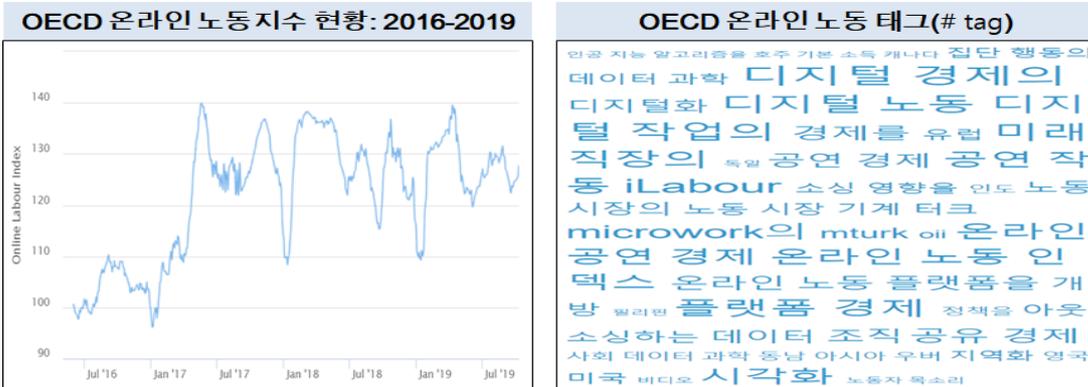
김종진 | 한국노동사회연구소 부소장

* 이 글은 한국노동사회연구소와 서울연구원의 2019년 공동연구과제 『서울시 플랫폼노동 실태와 정책과제』의 장희은·김유휘(5장) 내용을 재구성한 것임.

1. 머리말 - 플랫폼경제와 플랫폼노동 검토

1) 플랫폼경제와 플랫폼노동 확산

- 플랫폼경제와 노동 확산
 - 전 세계적으로 온라인 노동은 연평균 26% 이상 성장하고 있으며, 소프트웨어 개발 및 기술, 크리에이티브와 멀티미디어 분야가 시장에서 성장 속도가 가장 빠른 분야임. 반면 회계, 비즈니스 컨설팅 및 법률 자문과 같은 전문서비스는 여전히 전체 온라인 경기의 3% 미만을 차지하고 있음.
 - 지역별로는 유럽, 인도, 아프리카 지역이 빠른 성장률을 보이고 있고, 미국은 온라인 노동 시장 점유율이 46%로 다른 나라들에 비해 많은 비중을 차지하고 있음(OECD, 2019).¹⁾



자료 : OECD 온라인 노동 통계(<http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index>, 접속 : 2019.10.12.)

- 플랫폼노동 경제
 - 국내외에서 플랫폼경제나 플랫폼노동과 관련하여, 디지털 공유경제(sharing economy), 협력경제(collaborative economy), 깃 경제(gig economy), 온디맨드 경제(on-demand economy), 온라인 노동(Online labour), 크라우드워크(Crowd work), 마이크로워크(Microwork), 플랫폼 노동(Platform Labor), 디지털 노동(digital labour) 등의 용어들이 사용되고 있음.
 - 플랫폼노동의 접근과 초점에 따라 다양한 용어들이 사용되고 있으며, 대체로 국제기구(ILO, OECD)에서는 '플랫폼노동'이 최근 보편적 용어로 사용되고 있음.

1) OECD 온라인 노동 통계(<http://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index>, 접속 : 2019.10.13.)

[표 1] EU 국가 ‘플랫폼노동’ 사용 용어들

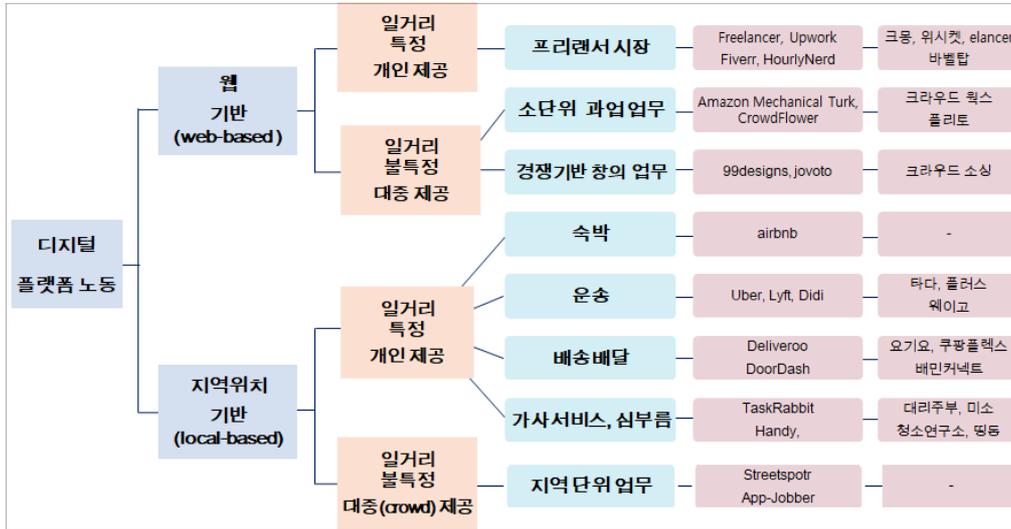
	공유 경제 (Sharing economy)	플랫폼 경제 (Platform economy)	긱 이코노미 (Gig economy)	크라우드 고용 (Crowd employment)	온디맨드 이코노미 (On-demand economy)	협동 경제 (Collaborative economy)	크라우드 소싱 (Crowd sourcing)	P2P 경제 (Peer-to-peer economy)	프리랜서 (Freelance)
오스트리아	-	X	X	X	-	-	X	-	-
벨기에	X	X	-	-	-	-	-	X	-
불가리아	-	-	X	X	-	-	-	-	X
크로아티아	X	X	-	-	-	-	-	-	-
덴마크	X	X	X	X	-	-	-	-	-
에스토니아	X	X	-	X	-	-	-	-	-
핀란드	X	X	X	-	X	X	X	X	-
프랑스	X	X	-	-	-	X	-	X	X
독일	-	X	X	-	-	-	X	-	-
아일랜드	-	-	X	-	-	-	-	-	-
이탈리아	X	X	X	-	X	X	-	-	-
라트비아	X	X	-	X	X	X	X	-	X
네덜란드	X	X	X	-	X	-	-	-	-
폴란드	-	X	-	-	-	-	X	-	X
슬로베니아	X	X	-	-	-	X	-	-	-
스페인	X	X	-	-	X	X	-	-	-
스웨덴	X	X	X	-	-	X	-	-	X
영국	X	-	X	-	-	-	-	-	-

주 : 음영으로 표시된 칸은 Eurofound의 플랫폼 노동 정의와는 다르게 정의 하고 있음.

자료 : Authors' own compilation based on the national contributions for the 18 countries, Eurofound(2018) 재인용

- 국제기구(ILO 2018; OECD, 2019)에서는 디지털 기술의 발전 과정에서 출현하는 새로운 노동의 형태에 주목하고 있음. 특히 산업구조 변화와 기술발전 과정에서 독립계약자나 자유직업 종사자로 대표되는 플랫폼노동의 증가에 관심을 갖고 있음. 디지털 플랫폼경제는 기술혁신과 맞물려 고용과 생산성 등에 다양한 영향을 미치고 있기 때문임(전병유, 2019).

[그림 1] 디지털 플랫폼노동 유형 구분과 사례



자료 : Smith(2017), ILO(2018)의 분류 기준과 전병유(2019)에 한국 사례를 포함하여 필자 재구성.

○ 플랫폼노동 정의

- 플랫폼노동(Platform work)의 정의는 매우 다양할 수 있지만, "온라인을 통해 플랫폼을 이용하여, 불특정 조직이나 개인이 문제해결이나 서비스를 제공하고 보수 혹은 소득을 얻는 일자리"로 규정됨(ILO, 2018; OECD, 2019).
- 국제기구들은 플랫폼노동을 '새로운 형태의 노동'으로 규정하고 있고, 웹 기반의 플랫폼노동(온라인 수행 작업)과 지역기반의 플랫폼노동(오프라인 호출형 작업)으로 구분함(ILO, 2018·2019; EU, 2018). ILO(2018)는 비상업성 플랫폼을 제외한 노동플랫폼을 서비스 제공의 형태와 과업 방식에 따라 다양하게 유형화하고 있음([그림 2-2-1]).
- 웹 기반 플랫폼노동과 달리 지역기반 플랫폼노동은 기존의 특수고용노동자 논의에서 제기된 종속된 독립노동자와 유사한 성격을 보임.

2) 플랫폼노동의 이론적 논의와 검토

○ 플랫폼노동의 이론적 논의

- 이와 맞물려 디지털 플랫폼노동의 몇몇 비판적 접근은 유의미한 우리에게 시사점을 줌. 플랫폼노동은 클라우드 관점이 아니라 노동시장을 비판적으로 분석해야 한다는 것임

(Pongratz, 2018).

- 첫째, 기존의 사회기술 연구(socio-technical research)는 크라우드라는 용어를 사용하고 크라우드는 비정형화된 사람들의 네트워크를 의미한다. 이는 다양성, 익명성, 대규모성, 비정형성, 지속가능성과 같은 특성을 지님.
- 둘째, 노동시장 연구(labour market studies)는 비판적인 관점에서 온라인 노동을 접근하고 있고, 낮은 임금, 노동분업, 플랫폼 내에서 노동자들의 낮은 존재감 등 노동자들에게 부정적 영향을 미침.
- 셋째, 사회학적 분석(sociological analysis)은 과거와 달리 현재 엘리트 집단이 크라우드를 혁신의 원천처럼 수사를 활용함으로써 중간계층의 권력과 전문지식에 대한 의존도를 낮추려고 한다는 점을 지적하고 있음.
- Pongratz(2018)는 플랫폼 경제와 연동된 노동시장에서는 세계화된 경쟁시장에서 노동공급의 품질과 유능한 노동자를 선택하기 위해 정보의 표준화(개인정도, 과거성과, 고객평가)가 ‘프로필’이라는 형태로 작동된다고 보고 있음.
- 특히 시공간 분리로 인해 직접적인 노동과정 통제가 불가능한 온라인 노동에서는 특정 ‘노동규범’을 준수하는 방식으로 구축된다. 노동규범은 ‘유능성’으로 규정되며, 플랫폼노동의 표준과 자격을 규정이 기존의 권력 기관들에서 플랫폼으로 이동하고 있는 것임.
- 온라인 노동의 확산으로 노동시장 진입장벽이 낮아지고, 교육과 직업 시스템을 약화시키는 결과도 나타나기도 함. 실제로 웹 기반 플랫폼 노동을 수행하는 노동자들은 평판에 의해 업무 수행이 좌우되기 때문에 플랫폼에 종속되기도 함.

○ 플랫폼노동의 다양한 접근

- 국내에서는 기존의 연구 일부를 제외하면 플랫폼노동 혁신성을 주장하는 논의들이 많고, 플랫폼노동 규모, 정의 등을 다룬 연구들이 주로 소개되고 있음. 사실 플랫폼노동 연구들은 최근 몇 년 사이 활발히 진행되고 있으나 이론적이고 경험적인 연구들은 제한적임.
- 플랫폼노동의 혁신성과 연관된 논의(앤드루 맥아피·에릭 브라운올프슨, 2018; Rosenblat A. 2018)들은 디지털 경제의 급속한 확장이 인간과 기계간의 인터페이스와 같은 업무 변화 초래 혹은 기계와 인공지능(AI)이 알고리즘의 무자비성과 학습효과로 언젠가는 일자리 상실의 주장들이 많음. 반면에 플랫폼노동의 부정적 측면(Neufeind, M., O’Reilly, J., & Ranft, F.; 2018; Isabelle et al, 2019)은 디지털 경제 확산이 정보의 집중화, 대량맞춤생산, 서비스화, 자원 효율성 극대화로 나타나고 있는 점을 지적하고 있음.
- 그러나 아직까지 플랫폼노동 연구는 정의, 유형 논의(Huws et al. 2017; Florisson et al, 2018; Pesole, A, 2018; Schmidt, 2017; 김준영, 2019; 장지연, 2019)들이 많음. 그 이유는 플랫폼노동의 접근과 시각 차이만이 아니라, 연구조사 자체가 초기적 상태이기 때문임. 이런 맥락에서 플랫폼노동의 다수는 국제기구의 규범이나 역할을 강조하는 ‘사회적 보호’ 나 법제도 관점(Broecke, 2019; Daugareilh, I., Degryse, C., &

Pochet, P. 2019; Heeks, 2017; Weber, 2019) 관련 논의들이 다수를 이루고 있음.

- 주요 논점은 불안정고용이나 고용관계 비표준화 그리고 노동과정의 통제, 사회적 보호와 같은 문제들임. 국내에서도 플랫폼노동 논의는 온라인 노동이나 다양한 비판적 접근보다 고용지위 구분이나 사회적 안전망 부재 문제 등이 더 많이 논의되고 있음(김종진, 2019; 장지연, 2019; 전병유, 2019; 한인상·최기성, 2019).

○ 국내 플랫폼노동 논의 쟁점

- 국내 플랫폼노동의 주요 쟁점은 고용지위와 관련하여 노동법 적용 여부를 둘러싼 문제인데, 고용형태 오분류(mis-classification) 문제, 회색영역에 대한 보호 문제, 제3의 고용지위 부여 방안 문제로 요약됨.
- 첫째, 고용형태 오분류는 노동시장에서 노동자와 자영자의 고용형태를 명확히 정의하고, 위장자영자로 고용할 경우 벌칙 등 엄격한 법 적용 필요성을 강조하는 의견임.
- 둘째, 회색영역 보호는 노동자와 자영자 사이의 중간지대에 구분되는 노동자에 대해 공정한 임금과 차별 금지, 적정 노동시간, 산업안전과 건강 등 권리와 혜택을 확대하거나 사업주 의무와 책임을 명확히 하자는 의견임.
- 셋째, 제3의 고용지위 부여는 새로운 중간고용 상태를 설정하고 표준적인 임금노동자의 권리와 보호의 일부를 적용하자는 의견임. 이는 디지털 기술의 발전은 계약방식의 비표준적 확대, 고용형태의 파편화 등 부정적 요소가 있기 때문임.
- 무엇보다 디지털 고용관계(digital employment relations)에서 노동은 종합적 능력(hybrid skill-set)과 사고를 갖춘 일부 고숙련 일자리 형태를 제외하고는 테일러리즘 원리에 따라 조직화되는 디지털 노동분업(digital division of labor)을 확산시키기도 함.
- 이런 이유로 플랫폼노동자들은 근로기준법, 산업안전보건, 남녀고용평등과 일가정양립지원법, 사회보험, 노동조합 및 노동관계조정법 등 기존 법제도의 보호를 받지 못함(김종진 외 2018).

3) 플랫폼노동 접근과 내용

○ 플랫폼노동 유형별 접근

- 플랫폼노동은 일터로부터의 유해환경이나 일생활 균형 등에 있어서 자유롭고, 비공식 경제의 일이 공식부문으로 전환된다는 '긍정성'도 있지만, 안전 문제와 비표준적 계약 및 노동안전보건 관리 허점이나 사회보험 미적용 등 '부정성'도 있음(ILO, 2019b).
- 플랫폼노동의 장점은 실제 노동시장 진입장벽을 낮추고 노동 참여를 촉진하기도 하지만 고용조건이나 사회보험 및 안전에 아무런 제도적 적용을 받지 못하는 단점도 있음(EU, 2018).

- 국제기구나 주요 국가들은 기존의 법제도는 새로운 기술과 경제현상에서 발생한 플랫폼 노동을 보호하기에 한계를 보이기 때문에 법률 제정이나 사회협약 혹은 다양한 정책(분쟁 해결 기구, 공정거래 및 표준계약과 단가, 사회보험, 안전건강, 교육훈련 등)을 제기 하고 있음(Broecke, 2019; EU, 2018; ILO, 2019; OECD, 2019).

○ 플랫폼노동 유형별 특징

- 이런 맥락에서 앞으로 우리 사회도 플랫폼노동이 확산될 수밖에 없는 현실을 고려하면, 플랫폼노동자의 최소한의 권리와 사회적 보호를 어떻게 보장할 것인가가 논의 될 수 있음. 현재 플랫폼노동 문제를 둘러싼 국제기구나 각 나라별 접근은 다양하고, 개별 대응도 차이가 있음. 다만 플랫폼노동의 접근 방법과 적용범위의 포괄성, 규정의 구속력 여부에 따라 4개 유형으로 구분 가능함.

[그림 2] 플랫폼노동 접근과 보호의 차이 : 포괄성과 구속력

		적용 범위 포괄성	
		높음	낮음
규정 구속력	낮음	<p>[접근A] ILO</p> <p>ILO 적용 범위 확대, 자영업자까지 포괄 보호, 최소한 조건과 기준, 모니터링, 규범 설정 등</p>	<p>[접근C] 개별 국가</p> <p>자국 법조항 적용 검토(조세와 사회보장) : 독일, 벨기에, 덴마크, 아일랜드, 스웨덴, 네덜란드, 영국 등</p>
	높음	<p>[접근B] EU, 볼로냐</p> <p>[EU] 범위 확대, 사법적 판단과 지침, 권장사항과 같은 규칙 포괄 [사회협약] 도시의 디지털 일자리 협약(이탈리아 볼로냐시)</p>	<p>[접근D] 프랑스, 캘리포니아</p> <p>[프랑스] 고용 지위와 관계없이 플랫폼노동자를 사회적 보호 목적 입법 적용 [지 역] 노동자 적용 법률 시행(미국 캘리포니아) [단 협] 단체협약 동일 조건 적용(덴마크 힐퍼)</p>

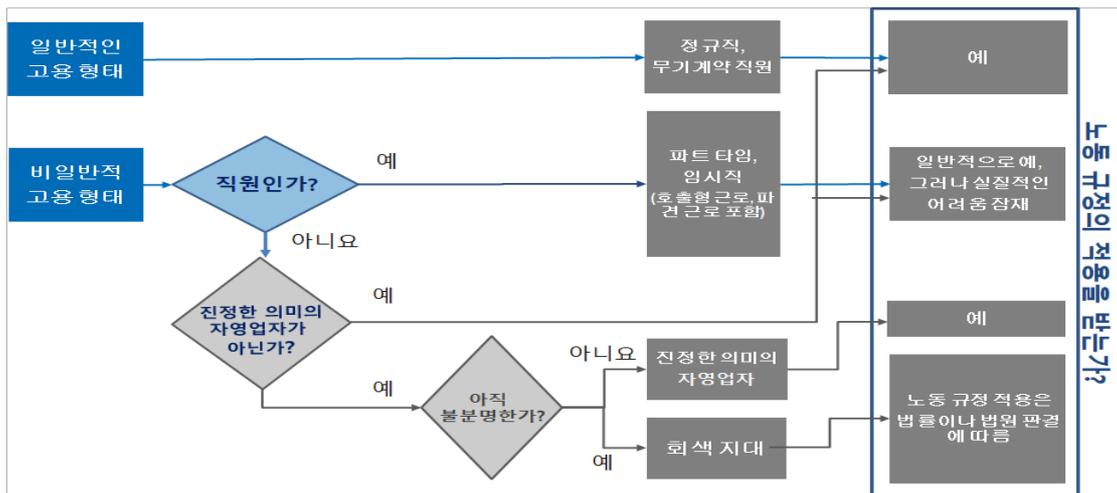
자료 : Broecke(2019), EU(2018) ILO(2019), OECD(2019) 내용 토대로 연구진 유형화재구성.

- 첫째, 플랫폼노동 접근 A유형은 플랫폼노동과 같은 비전형 노동자의 보호의 필요성을 원칙으로 하고, 독립노동자나 자영업자에게 사회적 보호와 최소의 소득 보장과 같은 적용의 확대 필요성을 제기하고 있음. 국제노동기구(ILO)는 플랫폼노동의 국제적 기준과 노동보호 및 존중의 필요성을 언급하고 있음. 플랫폼노동은 자국 내 노동법 미적용, 낮은 보수와 최저임금 수준, 불공정 대우 및 공식 제도 미흡을 문제점을 꼽고 있음(ILO, 2019a).
- 둘째, 플랫폼노동 접근 B유형은 취약 노동자 보호의 관점에서 새로운 지침 통해 노동조건을 규율하고, 노동형태와 상관없이 의무적으로 일자리 투명성을 제고하는 방식으로 플랫폼노동자를 보호하는 방식을 제기하고 있음. 유럽연합은 2017년 유럽의회에서 플랫폼노동 논의 이후 2018년 ‘선택된 플랫폼 노동의 고용 및 노동조건’을 통해 지침 및 권고 사항 이행 노력을 하고 있음.
- 셋째, 플랫폼노동 접근 C유형은 다수의 개별 국가들 사례로 플랫폼노동을 자영업자로 분류하고, 법정에서 사건별로 고용지위 다툼이 발생할 경우 법률에 따른 판단을 적용하는 접근이다. 각 국가별로 플랫폼노동자들을 보호하기 위한 법적, 사회적, 정치적 제도에 관

한 내용을 담고 있음. 다만 유럽 국가들 중에서도 플랫폼노동자를 고용자 구분(벨기에, 덴마크, 독일) 경향성이 많은 곳과 제3의 지위 구분(아일랜드, 네덜란드, 스웨덴, 영국)이 많은 곳으로 나뉨. 독일은 노동4.0의 일환으로 2017년부터 플랫폼노동이 포함된 디지털 시대 좋은 일자리 시범사업(17개 실험공간 Experimentierräume)을 진행하고 있음.

- 넷째, 플랫폼노동 접근 D유형은 법률로서 독립노동자의 직업훈련, 집단 교섭 위한 노동 조합 가입 권리, 실업급여 등 임금노동자의 일부분의 권리를 적용하는 것임. 대표적으로 프랑스가 해당 유형인데 플랫폼의 사회적 책임과 플랫폼노동자의 권리를 규정하고 있고, 법(노동법전)에는 산재보험, 직업교육, 노동3권이 포함되어 있음. 2016년에 제정된 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법률」은 디지털 플랫폼의 사회적 책임과 플랫폼 노동자의 권리를 규정하고 있음.
- 이처럼 플랫폼노동 문제를 둘러싼 각 나라별 대응도 상이하지만, 개별 사례에 대한 지역 별, 노사간 대응도 차이가 있음. 개별 국가와 지역에서 플랫폼노동의 노동자성을 둘러싼 쟁점은 전 세계적인 이슈임. 특히 드라이버와 배달기사의 ‘노동자성’ 문제가 주된 분쟁이며, 이는 한국에서도 불법파견이나 위장도급 논쟁이 제기되고 있는 것과 같음. 미국 캘리포니아에서는 우버·리프트 등 노동법상 보호를 못 받는 독립계약자 규제 법안이 시행(2020.1)됨. 법안의 핵심은 전통적인 고용관계의 사용자와 노동자 범위를 확장한 것으로, 3가지 조건에 해당하지 않을 경우 노동자로 인정해야한다는 특징을 갖고 있음.²⁾ 한편 이탈리아 볼로냐에서는 지방의회와 라이더유니온이 사회협약(2018.5)을 체결했고, 주요 내용은 공정한 보상, 정보제공, 고객 평가, 데이터보호, 안전, 노동권 보장임.³⁾

[그림 3] OECD 애매한 고용의 구분 쟁점



자료 : Broecke, Stijn, 2019, *Protecting the vulnerable self-employed some policy options*, OECD의 내용 재구성.

2) 캘리포니아 AB5 법안은 a)회사의 지휘·통제로부터 자유롭고, b)그 회사의 통상적인 비즈니스 이외의 업무를 해야 하며, c)스스로 독립적인 고객층을 갖는 등 해당 사업에서 독립적인 비즈니스를 구축하고 있어야 한다. 캘리포니아 AB5 법안 내용은 기업이 노무를 제공받을 때 "ABC 테스트"를 통과해야만 노동자가 아니라 독립계약자로 고용할 수 있도록 규정했음(한인상·최기성, 2019).

3) 덴마크 가사서비스 제공 온라인 플랫폼 기업 힐퍼는 플랫폼 등록 노동자에게 임금, 휴가비, 연금 등에서 일반 노동자와 같은 노동권을 보장하는 노사간 단체협약을 최초로 체결(2018.4)한바 있음.

4) 플랫폼노동 규모와 특징

○ 플랫폼노동 규모

- 국제기구나 개별 국가 혹은 노동조직에서는 플랫폼노동자들이 겪는 이중적 사각지대를 정확하게 포착하기 위해 다양한 논의나 연구조사가 진행되고 있음. 전 세계적으로 플랫폼 노동 종사자 규모는 경제활동인구의 10% 미만 정도로 추정됨.
- 유럽연합(EU) 14개 회원국의 9.7%가 플랫폼노동에 참여한 경험이 있는 것으로 조사되었음. 독일, 영국, 이탈리아 등 유럽 7개국에서 주 1회 이상 디지털 각 경제에 참여하는 노동자는 5%~12% 수준임(Huws, 2017).

[표 2] 주요 국가별 플랫폼노동 참가자 연령

국가	24세 이하	25-34세	35-44세	45-54세	55세 이상
네덜란드	22%	20%	22%	20%	17%
스위스	29%	27%	18%	14%	12%
독 일	22%	30%	20%	17%	11%
이탈리아	19%	21%	24%	23%	13%
스웨덴	28%	30%	19%	14%	9%
영 국	23%	32%	24%	10%	11%
한 국*	20대 11.2%	30대 15.9%	40대 21.7%	50대 32.6%	60대 이상 18.6%
한 국**	15-34세 32.1%		56.3%		11.6%

자료 : 유럽 7개국(Huws 외, 2017), *한국고용정보원(2018), **한국노동연구원(장지연, 2019) 재구성.

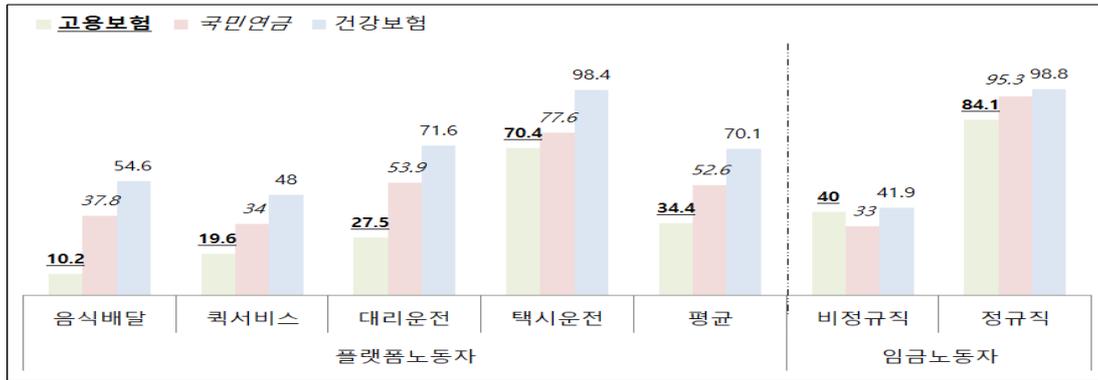
[표 3] 주요 국가별 전체 수입 대비 플랫폼노동 통한 수입 비중

국가	10% 이하	11-25%	26-50%	51-75%	76-99%	100%
네덜란드	51%	13%	11%	6%	8%	11%
스위스	48%	18%	10%	6%	6%	12%
독 일	44%	19%	12%	15%	7%	3%
이탈리아	36%	19%	13%	12%	8%	11%
스웨덴	33%	13%	18%	20%	10%	6%
영 국	41%	15%	10%	15%	12%	6%
한 국	30% 이하 29.9%		31%-60% 이하 14.3%		61%-90% 이하 14.5%	90% 이상 41.4%

주 : 한국노동연구원 노동패널에서 플랫폼노동으로 소득의 절반 이상을 1개 회사에서 얻는 자는 74%였음.
 자료 : 유럽 7개국(Huws 외, 2017), 한국(한국고용정보원, 2018) 재구성.

- 플랫폼노동 취업자 비중은 유럽이 2% 수준이며, 각 국가별 취업자 비중은 영국(3%~4%), 독일(2.5%), 미국(0.4%~0.5%) 차이가 있음. 미국은 웹 기반과 지역기반 종사자 수가 대체로 비슷하고, 유럽연합(EU)은 웹 기반형 플랫폼노동이 상대적으로 많음(장지연, 2019; 전병유, 2019).
- 조사 방식과 대상의 차이가 있지만 유럽과 한국 플랫폼노동 참여자의 연령이나 소득 분포 등 차이가 확인됨. 유럽은 플랫폼노동 참여자 연령대가 비슷 분포를 보이고 있고, 플랫폼노동으로 소득의 분포도 크게 차이가 없음. 반면에 한국은 취업자 중 플랫폼노동자 비중이 1.7%~2%이며, 플랫폼노동자 중 다수는 50대 이상이 많고, 소득의 90% 이상자도 절반정도 됨.

[그림 3] 국내 플랫폼노동 사회보험 적용 현황(2018, 단위: %)



자료 : 1) 플랫폼노동 사회보험 적용비율은 한국고용정보원 2018년 실태조사 결과 재구성(최기성, 2019)
 2) 임금노동자 사회보험 적용비율은 2018년 통계청 경제활동부가조사 분석

- 한국 플랫폼노동 규모는 최소 43만9천명에서 최대 53만8명으로 취업자의 2% 수준으로 추정하고 있음(김준영, 2019). 플랫폼노동자 중 남성(66.7%)과 50대 이상(51.2%)이 전체의 절반 이상을 차지하고 있고, 부업이 46.3%를 차지하고 있음.
- 아마도 조사에서는 웹(web) 기반 플랫폼노동자 다수가 포착되지 못하여 20대나 30대 선호 플랫폼노동 업무가 통계조사에 포착되지 못한 한계가 있는 것으로 판단됨. 실제로 플랫폼노동자 직업군을 보면 기존의 특수고용노동자와 동일 유사한 대리운전, 화물기사, 퀵 서비스, 가사서비스 직군이 많았음.

2. 국내 플랫폼노동 주요 특징과 쟁점

1) 플랫폼노동 특징과 합의

○ 플랫폼노동 주요 특징

- 플랫폼노동은 각 유형별 서비스 및 노동 제공 기준, 일 제공 방식과 보수, 플랫폼의 관리 감독 수준도 상이함. 따라서 플랫폼노동의 특징과 형태를 살펴보는 것은 제도와 정책을 검토하는데 매우 중요함. 3부에서 논의된 플랫폼노동 주요 사례를 계약 및 고용형태, 근무형태와 노동시간, 서비스 제공과 보상 방식, 작업과정과 통제 문제 등을 비교 검토했음.

(1) 플랫폼노동의 출현과 다양성

○ 과업, 계약, 작업방식

- 플랫폼노동은 산업구조 변화와 기술발전 과정에서 두 가지 유형으로 구분됨. 하나는 기존 산업의 플랫폼노동화이며, 다른 하나는 새로운 산업의 플랫폼노동화로 구분됨.
- 전자는 주로 기존 산업에 정보통신기술이 융합되면서 나타나는 현상이며, 차량·운송·물류나 음식배달 등이며 특정 개인에게 서비스가 제공됨. 반면 후자는 IT 기술발전 과정에서 출현한 새로운 산업들로 미디어, 콘텐츠, 전문서비스 등이며 과업이 특정 개인 혹은 불특정 대중에게 제공됨.
- 플랫폼노동은 3자 혹은 4자 체계인데, 지역기반 플랫폼노동은 ‘플랫폼기업(운영사)-대행사(중계업자)-수요자(고객)-공급자(노동자)’ 관계로, 웹 기반 플랫폼노동은 ‘플랫폼기업(운영사)-수요자(고객)-공급자(노동자)’ 관계로 구성됨.

[그림 4] 지역 기반형 플랫폼노동의 작업방식과 고용형태

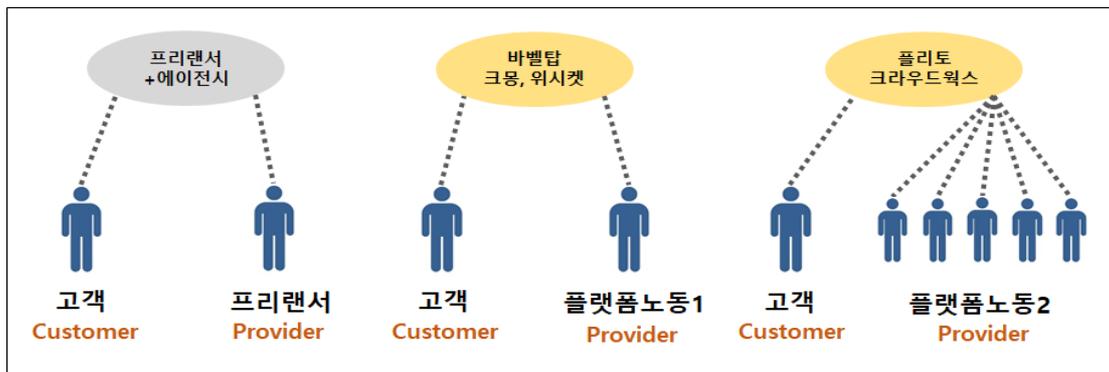


자료 : 각 해당 기업 관계자 간담회와 인터뷰 내용 토대로 재구성.

- 과업별 플랫폼노동의 다양화 - 장소위치기반
 - 먼저 음식배달과 물류운송 형태의 지역기반 플랫폼노동은 플랫폼기업(운영사)과 계약을 맺은 노동자(기사)가 고객에게 배달·배송하는 작업형태임.
 - 이 유형은 기업에 따라 고용계약을 전통적인 임금노동자 형태(플랫폼노동1)로 운영하는 곳과 비임금노동자 형태(플랫폼노동2)로 운영하는 곳으로 구분됨. 다만 최근 흐름은 임금노동자(플랫폼노동1)도 개인사업자 형태로 전환하는 과정임([그림]).
 - 플랫폼노동1은 전속성이나 종속성도 높고 풀타임 형태의 노동을 수행한다. 최근 고용방식이 기존과 달리 ‘플랫폼노동2’ 유형으로 변화되고 있고, 작업수단도 개인 차량이나 자전거 등을 활용하고, 노동시간도 파트타임으로 변화되고 있음.

- 과업, 계약, 작업방식 - 웹 기반
 - 한편 번역, 디자인, 소프트웨어 형태의 웹 기반 플랫폼노동은 플랫폼기업(운영사)과 계약을 맺은 노동자가 고객에게 과업 결과물을 제공하는 작업형태임.
 - 이 유형은 플랫폼기업의 회원에 등록하고 표준계약을 체결하거나 혹은 약관 동의서를 제출한자로 구분됨. 인터넷을 통해 과업이 연결되기 때문에 플랫폼기업에 프로필을 올린 노동자(플랫폼노동1)와 과업 주문 고객(수요자)과의 상호간 비표준적 계약관계가 맺어진다([그림]).
 - 하지만 번역이나 소프트웨어 개발과 같은 일은 복수의 과업으로 분할 가능하기에 ‘플랫폼노동1’과 ‘플랫폼노동2’ 유형으로 작업방식의 분화가 가능함. 플랫폼노동1과 2 모두 일하는 시간이나 형태가 자율성이 높고 자유로운 곳에서 일이 수행됨.

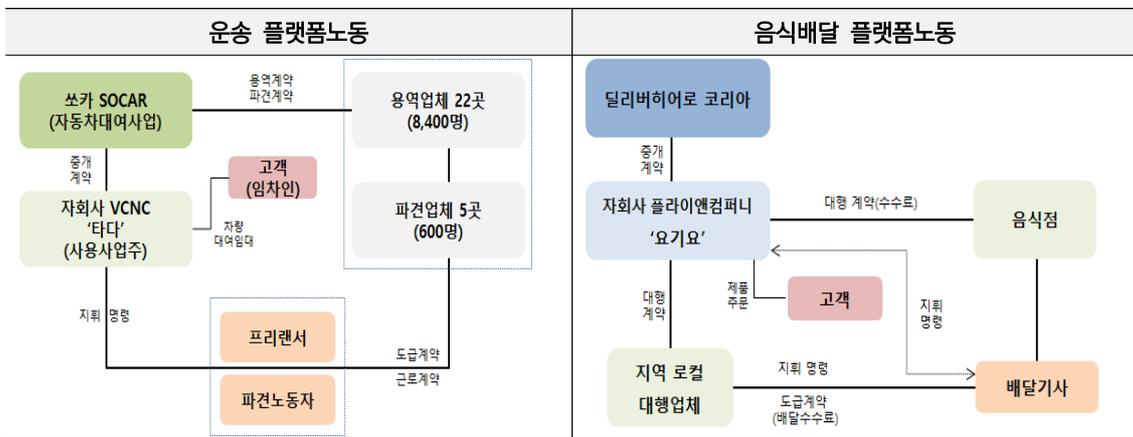
[그림 5] 웹 기반형 플랫폼노동의 작업방식과 고용형태



자료 : 장지연(2019)의 내용 수정·추가하여 재구성

- 과업, 계약, 작업방식 - 쟁점, 법률 다툼
 - 플랫폼노동의 유형과 과업 방식에 따라 다양한 계약방식과 고용형태가 확인됨. 플랫폼 경제 내 계약방식은 개인사업자 형태가 다수이며, 고용형태는 1인 자영업자가 대부분이다. 지역기반 플랫폼노동(C사, D사, E사, F사)은 ‘근로자성’과 ‘산업재해’와 같은 전통적인 특수고용노동자 문제나 불법파견과 위장도급 문제가 나타나고 있음.
 - 반면에 웹 기반 플랫폼노동(A사, B사)은 전형적인 프리랜서 형태의 독립 사업자 형태의 일자리로 종속성이나 전속성 문제보다 표준계약, 수수료, 일과 업무 성격, 평판과 같은 문제들이 주요 쟁점이 되고 있음.
 - 플랫폼노동 특성상 대부분 온라인과 오프라인을 매개로 하여 상품과 서비스를 제공하는 점에서 표준적인 서비스와 매뉴얼이 중요하기 때문에 C사와 E사의 형태처럼 불법파견 문제(지시명령)가 발생할 수밖에 없는 구조를 갖고 있음(그림 6).⁴⁾

[그림 6] 플랫폼노동 계약관계, 작업과정 및 불법파견, 위장도급 문제



자료 : 운송 및 음식 플랫폼노동 계약관계와 작업과정은 해당 플랫폼기업 관계자 인터뷰 내용 재구성

(2) 노동의 게임화와 위계화 현상

- 노동의 형태와 경쟁
 - 플랫폼노동 유형별 사례 모두 개인사업자(프리랜서)나 파트타임 고용이 대부분임. 노동의 대가는 임금이 아닌 건당 혹은 시간당 수수료 형태로 지급받고 있음. D사처럼 일정 테스트 기간 이후 ‘세미’라는 형태의 수수료 체계로 변경한 곳은 지난 몇 년 사이 이용자 요금 인상과 달리 건당 수수료는 낮아지고 있음.
 - 게다가 플랫폼업체들은 노동자간 경쟁과 생산성을 높이기 위한 등급제나 인센티브를 통한 일터의 위계화, 게임화 작동 메커니즘도 활용하고 있다. 사례조사 대상 플랫폼기업 거의 대부분 과업이나 업무 수행 평가에 따라 등급제를 시행하고 있음.

4) 2019년 E사는 노동부에서 근로자 인정 판단이, C사는 검찰에서 불법파견 사실이 확인되었다. 장지연(2019)에 따르면 플랫폼노동자의 53.5%가 일을 하면서 일하는 방법, 노동시간, 근무장소 등에 대한 지시나 규율을 받고 있는 것으로 확인된다.

- 플랫폼노동자의 등급은 업무 수행 기간이나 고객(수요자)의 평가에 의해 이루어지고, 등급 간 수수료 차이도 있음. C사 처럼 상품 시간대(심야, 새벽), 배송 지역(원거리), 날짜(명절, 기상악화), 상품(품목)에 따른 배달기사의 수수료 차등 방식을 적극 활용하는 곳도 있음. 최근에는 시장경쟁으로 수수료가 낮아진 탓에 플랫폼노동자들 중 일부는 소득 불안정에 놓여 있음.⁵⁾

○ 노동의 형태와 새로운 변형

- 사례조사 대상 웹 기반 플랫폼노동은 기존과 전혀 다른 방식으로 작업과정 및 일의 형태가 진행되고 있음. 고객주문형 플랫폼노동(A사)이나 IT소프트웨어 플랫폼노동(B사)은 업무 자율성이 높고 시공간을 초월하여 진행되는 형태임.
- 특히 A사 형태보다 B사 과업은 전문기술과 숙련 형성이 필요한 형태로, 어플리케이션·웹·소프트웨어 개발 업무를 수행함. 이런 이유로 B사의 업무는 A사에 비해 과업 성격과 내용이 상대적으로 장기간 필요하기도 하고, 업무 내용에 따라 해당 기업에 상주하여 일을 수행하기도 함.
- 근무형태는 시공간 구속을 받지 않는 A사와 B사와 달리 지역기반 플랫폼노동은 시공간의 구속을 받고 있음. 대표적으로 E사는 1조(오후 4시~오전 2시), 2조(오후 5시~오전 3시), 3조(주중 오전 7시~오후 5시), 4조(주말 오전 7시~오후 5시) 교대제 근무형태였고, F사는 오전과 오후 파트타임과 전일제 근무형태로 운영됨.
- 외견상 자유로운 일의 선택인 것처럼 보이지만, 노동과정에서 배차나 일감 선택의 자율성이 적다보니 시간비례 원칙에 의해 소득이 결정되어 '시간의 불평등이 소득의 불평등'으로 연결됨. 이를 반영하듯 플랫폼노동자 절반 이상이 1일 9시간 이상 장시간 노동을 하고 있음.

○ 노동의 유연화와 자율성 갈등

- 한편 플랫폼노동이 노동시장 유연화나 자율적인 근무형태 등의 유인이 있다고 하여 여성 일자리가 남성보다 더 많이 창출되는 것도 아님. 지역기반 플랫폼 중 C사, D사, E사에서는 여성이 거의 없고, F사만이 거의 대부분 여성이 회원으로 등록되어 있음.
- F사는 청소가사서비스로, 여성들이 현재의 플랫폼노동을 선택한 이유 대부분이 "일 자리를 쉽게 찾을 수 있기 때문"이기도 했지만, 50대 연령층에서 "정규직 일자리를 찾기 어려운 이유 때문"도 많았음. 게다가 IT·소프트웨어 프로그램 업체(B사)의 여성 비율보다 남성의 비율이 0.5배 많은 것은 플랫폼노동에서도 기술과 젠더 격차가 일자리에 반영되

5) 플랫폼노동자들이 일을 선택한 이유는 "일거리를 구하기 쉬워서"(28.9%)와 "생활비 등 당장 수입이 필요해서"(28%)가 다수였음. 그러나 플랫폼노동자들은 적절한 계약을 체결하지도 않았다. 거의 대부분이 계약체결이 없거나(65.4%), 표준계약(16.4%)을 체결했음. 한편 플랫폼노동자들은 1주일 평균 5.1일 일하고 있었으며, 6일 이상 비율도 56.9%나 되었고, 3일 이하는 13.7%에 불과했음. 1주일 평균 노동시간은 36.9시간이었으나, 52시간 이상 비율도 23.5%나 되었고, 15시간 미만은 21.1% 정도였음. 한편 플랫폼노동자들은 일을 하면서 실적급 형태의 수수료(69.9%)가 거의 대부분이었음. 플랫폼노동 수수료는 평균 1,534원(3천원 이상 29.4%, 500원 이하 45.8%)으로 나타났음(최기성, 2019).

고 있음을 간접적으로 확인할 수 있음.

- 사실 온라인 플랫폼은 국내외 시공간 및 활동 범위를 벗어나고 있기에 여성들이 비공식 경제에서 빠져 나올 것이라는 것은 맞음. 그러나 그 자체로 여성과 남성의 일자리 경기장이 평평하게 될 것이라는 논거는 과잉 해석될 수 있음. 예를 들면 특정 연령대와 과업을 수행하는 온라인 노동을 제외하면 정규직을 찾을 수 없어 더 많은 시간 일하기를 원하는 ‘저고용’(under-employment) 문제가 가사서비스 플랫폼노동(F사)에서 나타나기 때문임.

(3) 다양한 통제방식과 노동안전

○ 노동 통제와 기숙혁신의 다툼

- 플랫폼노동은 전통적인 통제와 관리방식 및 노동과정도 확인되지만 이전과 다른 새로운 형태의 통제방식(rating systems)이 주된 문제점으로 제기되고 있음. 현재 지역기반 플랫폼과 웹 기반 플랫폼 모두 직간접적인 통제방식(surveillance)이 활용되고 있음.
- 지역기반 플랫폼노동은 작업과정이 실시간 GPS(위치 추적)나 APP(응용소프트웨어)을 통한 전자감시기술의 IT통제가 작동되고 있음. 또한 고객과의 대면접촉을 통한 상호평가가 이루어지기 때문에 감정노동 문제로 발생함.
- 게다가 고객들이 실시간으로 플랫폼 어플리케이션을 통해 운송·배달기사의 사진까지 확인되면서 개인정보와 인권보호 문제도 제기되고 있음. 다만 C사와 F사의 업무는 고객과의 상호작용 빈도나 강도가 높아 고객에 의한 플랫폼노동자 평가가 큰 영향을 주고 있지만, D사와 E사이 업무는 고객과의 접촉 시간이 짧아 상대적으로 큰 쟁점은 아님.
- 한편 A사와 B사 모두 플랫폼노동자들이 이용자(의뢰인)과 거래 방식을 제한하고, 지속적인 모니터링을 통해 직거래가 발각되면 회원 목록에서 탈락 시키기도 함.
- 문제는 웹 기반 플랫폼기업들이 다양한 평가 시스템을 통한 통제 방식이다. 플랫폼기업별로 차이가 있지만, 고객에 의한 다양한 평가(리뷰, 별점, 제품)가 활용되고 있음. A사와 B사 모두 플랫폼노동자들에게 회원 등록시 각기 필요한 프로필(이력경력, 이전 작업 등)을 게시하도록 되어 있음. A사는 고객에 의한 일방적인 평가 시스템이고, B사는 고객과 노동자간 상호평가 방식으로 진행되고 있음.
- 하지만 현재 수행한 과업이 고객으로부터 좋은 평가를 받아야 차후 업무 수주에 유리한 상황이 되기 때문에 플랫폼노동자들 스스로 ‘별점노예’라고 지칭할 정도로 고객 평가에 민감함. 실제로 좋은 리뷰를 받기 위해서 플랫폼노동자들은 과업에 명시되지 않은 추가적인 일을 해주기도 하고, 고객이 마음에 들 때까지 여러 차례 수정을 해주기도 함.
- B사의 상호평가제도는 수요자와 공급자 양측 모두에게 공개되고 있지만, 과업을 수주해야 하는 플랫폼노동자 입장에서는 평점이 일정 이상을 받을 때 더 높은 금액의 프로젝트에 접근이 가능하기 때문에 소득의 양과 직결된다고 볼 수 있음.

○ 시간 압박과 스트레스

- 웹 기반 플랫폼노동자들은 유형별 차이는 있지만 일하는 과정에서 시간압박과 스트레스 문제가 있다. 대표적으로 일감이나 콜 대기 상태의 시간압박(being on call)임. 휴일이나 잠시 다른 일을 하고 있다가 고객이 올린 일감 찾는 시간이나 응답시간을 놓치면 소득이 상실되기에 항상적인 긴장감에 놓여 있다는 것임.
- B사의 경우 기업이 30일 동안 찾아야할 과업 수행자(파트너)를 2일 내지 3일 사이에 연결해주기 때문에 플랫폼노동자들은 어느 시간대나 느닷없이 프로젝트가 올라오기 때문에 항상 스마트 폰에서 눈을 떼지 못하는 일이 발생함.
- 특히 IT 업무 특성상 심각할 정도로 기간이 짧거나 과업 시행 일이 촉박한 과업도 있다. 플랫폼노동자들은 마감 일정을 지키지 않을 경우 평점이 나빠지게 되기에 낮과 밤을 가리지 않고 일을 하는 경우도 드물지 않다.
- 실제로 알고리즘을 통해 플랫폼노동자에게 지속적으로 마감 일정을 고지를 하도록 하고 있음. 실제로 온라인 노동의 채택근무자들 중 일부는 집에서 대기시간과 노동하는 시간이 혼재하여, 지불노동과 가사노동, 일하는 시간 사이의 모호성이 나타나는 것임.

[표 4] 국내 주요 플랫폼노동 유형별 사례 비교 검토

	웹 기반 플랫폼노동 유형		지역 기반 플랫폼노동 유형			
	고객업무주문 A사	IT소프트웨어 B사	차량승차 C사	물류배송 D사	음식배달 E사	가사청소 F사
서비스업무 제공내용	온라인 통한 번역, 디자인 등	소프트웨어 개발 프로그램 등	렌탈 차량 이동 서비스	물류운송 배송 서비스	음식 배달 서비스	청소, 가사 서비스
인구학적 속성	다양한 연령 (성별 혼재)	20대~40대 다수(남성)	40대~50대 다수(남성)	30대~40대 다수(남성)	20대~40대 다수(남성)	40대~50대 다수(여성)
전업, 부업 형태	부업	전업, 부업 혼재	부업, 전업 혼재	부업	전업, 부업 혼재	전업, 부업 혼재
고용형태	프리랜서	프리랜서 (상주형 기간제)	프리랜서(90%) 파견근로(10%)	개인 사업자 일부 파트타임	개인 사업자 일부 파트타임	개인사업자
보수수당 방식	건당 수수료 건당 5,000원 이상	계약 금액 수수료 10%	건당 수수료 시간당 1만원	건당 수수료 750원	건당 수수료* 1건 3,500원	시급 수수료 1시간 10,000원
근무형태 장소 시간	재택근무	자율 재택형 상주형	교대제 (오전, 오후, 주말) 파견근로(주중)	전일제/교대제 (주간, 심야, 새벽)	전일제 (주중, 야간 등)	전일제/교대제 (오전, 오후, 전일)
근무요일 노동시간	자율	자율 다수 일부 고정	주 5일~6일 파견근로 주 5일	주6일 다수 (풀타임/파트타임)	주6일 다수 (풀타임)	주 5일~6일 (풀타임/파트타임)
업무 레벨 구분	4등급 (new-junior-senior-semipro)	4등급 (초심자-계약-성실-추천-벤티)	4등급 (basic-good-best-perfect)	2등급 (일반 기사-어시스턴트)	-	3등급 (홈-스타-마스터)
노동통제 방식	응답시간	상호평가	별점	별점	별점	별점

	웹 기반 플랫폼노동 유형		지역 기반 플랫폼노동 유형			
	고객업무주문 A사	IT소프트웨어 B사	차량승차 C사	물류배송 D사	음식배달 E사	가사청소 F사
	프로필, 제품 평가 (의뢰인 평점)	(평가 공개)	(이용자 평점) APP	(시간 배송, 수령 고객 평가) APP	(시간 배송, 주문 고객 평가) APP, GPS	(이용 고객 평가)
작업비용	-	주문형 업무 비용 제공	-	-	보호장비 지원 이륜차 리스 비 용	업체 상이 작업도구 제공
사회보험	-	기간제 적용	프리랜서(미적용) 파견근로(적용)	-	-	-
노동안전	평점 스트레스	평점 스트레스	교통사고 폭언, 다툼 등	교통사고 폭언, 다툼 등	교통사고 근골격계, 폭언 등	근골격계 성희롱, 폭언 등
교육훈련	-	-	앱 사용, 서비스 교육	-	배달 안전교육	앱 사용 서비스 교육

자료 : 플랫폼노동 각 운영업체 자료 및 관계자 간담회, 플랫폼노동자 인터뷰 내용 재구성.

3. 플랫폼노동 이해당사자 의견과 검토

1) 플랫폼노동 노사정 논의와 주체 형성

- 플랫폼노동 노사정 논의, 주체 형성
 - 한국에서도 플랫폼노동 문제가 전 세계적으로 논의가 진행되는 흐름과 맞추어 정부(중앙, 지방), 노사 단체, 시민사회, 학계 등에서 다양한 의견들이 제시되고 있음. 현재 중앙정부와 지방정부 차원에서 플랫폼 논의가 노사 혹은 이해당사자 그룹이 논의 테이블이 진행되고 있음.
 - 그리고 플랫폼노동의 확장과 맞물려 노사단체가 형성되고, 다양한 활동들이 진행되고 있는 상황임. 그러나 아직 국내에 플랫폼노동 관련 의미 있는 노사간 단체협약이나 정책, 사업이 실질적으로 진행되지 못한 상황이며, 제한적으로 경사노위에서 기본합의가 도출('19.2)된 정도임.

[그림 6] 국내 플랫폼노동 정부 및 노사단체, 각 이해당사자 구성과 논의 흐름('19.11)

	중앙정부 경사노위	지방정부 서울시	노동조합 민주노총 플랫폼연대 라이더유니온, 미콘지회	사용·운영자 단체 (코리아스타트업포럼)
논의 테이블	'디지털 전환과 노동의 미래 위원회' 출범('18.7.20.)	서울시 플랫폼 노동 공론화 위원회 출범('19.8)	플랫폼 노동 각 조직 건설('18년~'19년)	플랫폼 기업 포함 사용자 단체 출범('17)
주요 흐름	전체회의 14회 및 간사단회의 4회 개최(1기 : 24차 회의)	공론화추진단 운영('19.8~'11) '19.11 시민 속의회의(250명) 진행	3개 노동조합 조직 출범, 연대체 구성 각 조직 출범 이후 사회적, 정책적 요구 진행	플랫폼노동 이슈화 이후, 정부 및 각종 이해대변 대표 참여 기존 경총과 다른 표방
협약 선언	'19.2.18 간사단 회의 합의(안) 도출	'19.11월 시민 제안	-	'18년 7월 사회안정망 가능 선언
쟁점	중앙차원의 노사정간 논의~합의, 정책 구체성 논의 한계	지방정부 차원 논의 진행, 정책과 사업 노사 참여도 문제 존재	노동권 및 근로자성 사회보험 및 적정 수수료, 안전 문제 제기, 조직 포괄성 과제	단체 성격, 회원사 이해대변 조율·조정 한계

- 첫째, 중앙정부 차원에서 보면 경제사회노동위원회에서는 “디지털 전환이 경제사회 및 노동에 미치는 영향을 진단하고 디지털 확산이 포용적 혁신성장과 일자리 질 제고로 이어질 수 있도록, 노사정 대응 방향과 협력을 위한 공동의 정책과제에 관한 기본 합의(2019.2.18.) 정도를 도출한 상황임.
- 지방정부 차원에서 보면, 서울시(갈등조정담당과, 민주주의 서울위원회)가 플랫폼 노동을 2019년 서울시의 공론화 의제로 삼고 전문가 및 시민들과 속의 토론회를 통한 정책 방향을 모색 하는 과정임. 서울시는 플랫폼 노동 공론화위원회~의제선정위원회(2019.8~9),

전문가 및 이해당사자 워크숍(2회 : 2019.10~11), 서울시민 속의회의(250명, 2회: 2019.11) 과정을 통해 서울시의 역할과 정책 방향을 모색 중임.

- 둘째, 노사관계 차원에서 보면 민주노총과 서비스연맹에서 플랫폼 노동의 조직화 방안이 진행되고 있음. 민주노총은 2019년부터 플랫폼노동 관련 대응방안을 논의하고 있고, 실질적으로 조직화 진행은 서비스연맹이 ‘플랫폼노동연대’를 구성(’19.5)하면서부터 본격화되고 있음.
- 한편 여성노조 산하에 미디어콘텐츠창작지회(’19)에서 플랫폼 노동 노조가 건설되고, 미가맹상태인 라이더더 유니온(알바노조 배달유니온 전환 형태, ’19년)이 설립되면서 플랫폼 노동 조직화가 진행 중임 이와 맞물린 시기에 배달, 물류, 운송 등 플랫폼업체(운영, 대행사) 중심의 ‘코리아스타트업포럼’(’17)이 만들어지면서 국내 플랫폼 노사관계가 형성되었다고 볼 수 있음.

○ 서울시 플랫폼노동 시민 공론화 과정

- 서울시는 올2019년 ‘플랫폼경제와 노동의 미래’를 주제로 시민공론화 선정(갈등조정담당관)했고. 약 6개월 동안 각계 전문가로 구성된 추진단이 꾸려졌고, 일반 시민과 이해당사자가 참여했음. 추진과정은 의제 선정과 자문회의, 전문가 워크숍과 시민 속의회의까지 총 15회의 공식회의가 있었고, 시민 250명이 참여했음. 19세부터 69세까지 연령, 성, 지역별 다양한 시민들이 2주간 책임감을 갖고 플랫폼노동의 쟁점을 놓고 토론했음.
- 서울시 공론화 추진단은 일반시민 1000명과 시민참여단 250명을 대상으로 각기 두 차례 의견조사를 했음. 시민 10명 중 9명은 플랫폼노동이 늘어날 것으로 인식했으나, 플랫폼노동 개념은 잘 알고 있지 못했음. 두 차례 시민참여단을 대상으로 한 의견조사 결과 플랫폼노동자의 사회보장 적용(1차 68.9%, 2차 79.8%)과 플랫폼 운영자·노동자·이용자 간 분쟁해결 창구 마련(1차 16.4%, 2차 25.6%) 필요성에 더 많은 공감을 표했음.

[표 5] 서울시 플랫폼노동 공론화 과정(2019.10-11)

<p>○ 1차 속의 (안건 : 플랫폼 노동, 무엇이 문제인가?)</p> <p>전문가워크숍 : 10.16.(수) 동대문디자인플라자 나눔관(전문가 및 이해당사자 40명)</p> <p>시민토론회 : 11.3.(일) 코엑스 그랜드볼룸(시민참여단 250명)</p> <p>○ 2차 속의 (안건 : 지속가능한 플랫폼 노동을 위한 주체별 역할과 대책은?)</p> <p>전문가워크숍 : 11.12.(화) 동대문디자인플라자 나눔관(전문가 및 이해당사자 40명)</p> <p>시민토론회 : 11.17.(일) 세종문화회관 세종홀(시민참여단 250명)</p>

○ 플랫폼노동 노사정 이해당사자 의견 차이

- 플랫폼노동은 노동자 개념과 정의부터 법제도 및 정책 논의까지 노사정 대부분 의견차이가 첨예한 상황임. 특히 플랫폼노동의 정책적 방향이 보호가 우선인지, 디지털 플랫폼과 종사자 간의 적절한 규범 마련이 필요한지 등도 의견이 다름.

- 주요 플랫폼노동 쟁점은 △고용지위와 법체계, △이해대변기구 및 교섭권, △사회보장, △수수료(소득, 임금), △산업안전, △직업훈련, △공정거래, △통제와 부당 문제, △기업 규제 △기업 책임과 조세 약 10개 영역별로 노사 주체간 의견차이가 존재함.
- 대체로 사회보장문제, 산업안전이나 직업훈련 문제 등은 노동시장의 취약층 문제로 논의가 많이 되고 있는 영역이라 의견 차이가 심한 갈등이 있지는 않지만, '근로자성' 문제나 이해대변 및 공정거래 등의 문제는 노사정간 의견차이가 있음.
- 결국 지방정부 차원에서 플랫폼노동 접근은 노사정 이해관계와 현실 가능한 정책영역과 효과성 등을 종합적으로 검토하여 진행할 필요가 있음. 대체로 노동시장의 불공정거래 문제 발생시 분쟁 조정이나 지원, 산업안전, 직업 훈련 영역은 정책적 지원으로 가능한 영역임.

[표 6] 국내 플랫폼노동 노사 각 주체별 쟁점별 의견 차이

영역	세부 쟁점	각 주체별 의견	
		노동계	경영계
고용 지위와 보호법 체계	- 사업주는 누구인가 - 전속성(종속성)의 기준	실질적 사용종속관계에 있는 노동자에 대한 노동자성 인정과 노동법 적용	근로기준법 체계가 아닌 일하는 사람 보호를 위한 별도의 규범적 보호 장치
이해 대변기구 및 교섭권	- 노동조합, 협동조합	- 플랫폼노동자들의 단결권과 교섭권 보장 - 노조법상 노동자 범위 확대 - 온라인 노조 등 다양한 방식의 조직화모델 개발 - 비정형 노동자들에게 대한 직접적인 조직화나 조직지원	기존의 노동관계법체계와는 구별된 별도의 새로운 권익보호 시스템을 개발
사회보장	- 사회보험료 부담 주체 - 건별 수수료 방식의 사회안전망 체계 문제	고용-건강-산재보험 적용방안 마련	보험 방식의 산업재해보상체계를 국가 재정 부담에 의한 기금 방식의 재해보상체계로 변경하는 방안에 대한 검토 단기적으로는 1인 자영업자, 플랫폼 노동 종사자 등이 자신의 부담으로 임의적으로 산업재해보상보험 체계에 포함하는 과도기적 대응
수수료 (소득임금)	- 수수료 - 임금체불 - 대기시간, 작업준비 기간의 무임 노동 방지	-표준적인 업무수행에 따른 최저 시급 기준 이상 보장 - 과다 수수료, 패널티 문제 해결을 위한 표준요금 마련	임금이 아닌 프로젝트 기반 수수료
산업안전	- 새로운 업무상 재해(질병)에 대한 기준 - 안전조치를 위한 플랫폼의 역할 강화와 의무	안전-건강 보호	산업안전보건법상 책임을 플랫폼 제공자나 플랫폼 사업주에게 부담시키기 어려운 문제가 발생
직업훈련	- 맞춤형 직업훈련체계	- 노동권, 안전보건 관련 교육 의무화 - 전문성, 숙련 향상 교육 프로그램 개발	
공정거래	- 거래 상의 분쟁해결 및 상시적인 모니터링 체계	공정거래 단속 강화	노동법이 아닌 공정거래법상 해결 방안
근로시간	- 장시간 노동의 방지 - 업무 마감 시간의 설정 문제 - 개인의 근로시간 주권에 대한 제재	장시간 노동제한	근로기준법상 법정근로시간 관련 규정의 적용이 곤란
통제 및 부당한 제재(평가시스템)		노동자 프라이버시권 및 정보 보호	

영역	세부 쟁점	각 주체별 의견	
		노동계	경영계
		- 감사통제받지 않을 권리 보장 - 기본 신상정보 및 생체인식정보, 위치정보 등 무분별한 데이터수집과 일방적 활용 거부할 권리 보장	
플랫폼 기업 규제		공정경쟁, 인권보호 등 부정적 외부효과를 최소화 하는 안전장치 마련이 선행되지 않은 규제완화 반대	규제 완화, 플랫폼의 시장 메커니즘을 통한 규제가 가능하므로 최소화
플랫폼 기업의 책임과 조세		플랫폼 기업 공평과세 - 디지털세 도입을 통한 조세회피 방지 - 스타트업 및 소규모플랫폼인 경우, 중간규모이면서 지속적으로 고용량을 늘리는 경우 세제혜택	

주 : 각 플랫폼기업, 노동단체 의견차이 경사노위 내부 쟁점별 현황 정리

[표 7] 해외 주요 국가들의 플랫폼노동 주요 단체협약 현황

주요 국가, 지역, 주체별 단체협약	국가
Collective agreement 3F and Hilfr : 2018년 4월 덴마크 노동조합 3F는 디지털 플랫폼 기업 중 청소기업인 Hilfr와 교섭. 교섭에서 새로운 노동자 범주(Super Hilfrs)노동자 지위 부여. 이 기업에서 100시간 이상 근무하게 되면 자동적으로 Super Hilfrs가 되어 최저임금, 연금, 휴가, 병가 급여 등의 혜택 적용	덴마크 (2018)
Collective agreement Italian logistics sector : 2017년 11월 집단 교섭 통해 이탈리아 음식 배달원들은 위한 협약. 이 협약에는 4개의 노동조합과 사용자 단체가 참여하여 적정 노동시간, 노동조건에 따른 보충 수당 지급, 질병 시 수당 지급 등	이탈리아 (2017)
Charter of fundamental digital worker's rights : 2018년 5월 이탈리아 디지털 플랫폼 노동자 권리 향상 위해 “Charter of fundamental digital worker's rights within an urban setting”을 시장, 라디더 유니온, 이탈리아 노동조합, 이탈리아 일반노동조합총연맹, 이탈리아 노동조합, 두 개의 배달 플랫폼 기업(Sgnam, MyMenu) 간 협약. 협약에는 고정급 최저 시급, 초과근무 보상 임금, 공휴일 제도, 보험, 날씨 보상금, 산업재해 보상, 재할 보상 등의 노동조건 향상 등	이탈리아 (2018)
Agreement to collaborate between UK Union -GMB and Platform Hermes : 2019년 9월 영국 플랫폼 기업 Hermes는 GMB노동조합과 협상을 통해 최저임금과 휴가급여 제공	영국 (2019)
Agreement to Collaborate between Dutch Union - FNV and Platform TEMPER : 2018년 네덜란드에서는 인력중개 플랫폼 기업인 Temper와 네덜란드 노총(FNV) 간 협력 조항 맺고, 노무 제공자에게 훈련, 연금 및 보험 등 제공	네덜란드 (2018)
Agreement to Collaborate between Uk Association - IPSE and Platform Uber : 2017년 우버는 IPSE(독립 전문가 자영업자) 영국협회와 파트너십 맺고, 우버 운전자들에 산재보험료 지원	영국 (2017)
Agreement to Collaborate between Australian NSW and Platform Airtasker : NSW 노동조합과 Airtasker 플랫폼 기업은 노동조건 보호 위해 7가지 기본적 실	호주 (2017)

<p>행 방침(practices) 마련. 이 조항 추천된 임금률에 관한 조치, 산재보험, 안전 및 분쟁 해결, 최저 임금률 보장(Airtasker는 2017년 3월 국가 최저임금 22.13달러 이하의 임금률을 추천하지 않도록 규정). Airtasker와 공정근로위원회(Fair Work Commission)은 분쟁 해결 시스템 마련</p>	
<p>Seattle Ordinance giving drivers right to collectively bargain : 시애틀에서는 우버와 리프트와 같은 앱기반 운송 회사의 노동자로 구성된 Teamsters Union는 지역 노동조합과 연계하여 플랫폼 노동자와 지역 기업 간 교섭이 이루어지도록 시 규약 마련(Drivers' Collective Bargaining ordinance). 시 애틀 규약은 운전자가 독립 계약자인지 노동자인지 간주하지 않음. 규약 목적은 “교섭력의 수준과 노동조건 개선의 구체 항목”을 마련하는 것임. 그러나 이 법은 미국 상공회의소와 플랫폼 기반 기업들로부터 지속적으로 저항</p>	<p>미국 (2015)</p>
<p>Agreement to Collaborate between Danish HK PRIVAT and Platform <i>vocali</i> : 동번역 프리랜서 스타트업 플랫폼인 vocali는 임금에 관해 HK 협약에 서명. 플랫폼 통해 일하는 프리랜서는 덴마크 임금 통계 중 4분위 최하 분위의 임금을 보장받도록 규정. 또한 향후 프리랜서 펀딩을 통해 직업훈련을 받을 수 있도록 논의(연금 미합의). 프리랜서는 Vocali의 기여금 연금에 가입할지 선택</p>	<p>덴마크 (2018)</p>

자료 : Maria Mex, 2019. *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*. Background paper for discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference (Bucharest, 10-11 October 2019)

4. 서울시 플랫폼노동 정책과제

1) 서울시 플랫폼노동 정책방향

- 서울시 정책방향 - 기술과 사회
 - 기술발전은 우리에게 빠름과 편리함을 주지만 기술발전이 우리 사회 전반에 향유되는 것은 아님. 특히 디지털 플랫폼화는 기존의 노동자 보호규정을 밀어내는 새로운 형태의 불안정 저임금 일자리를 창출의 위험성이 높다는 것을 잊지 말아야 함.
 - 특히 플랫폼 일자리가 일과 삶의 균형이 가능하고 자율적인 노동과 재택근무의 가능성을 강조(자율성의 환상)되고 있지만 그것은 일부 웹 기반 노동에 불과하다. 지역기반 플랫폼 노동은 일하는 모습만 보아서는 전통적인 노동자나 특수고용노동자와 다를 것이 없음.
 - 같은 직업, 작업방식, 기술수준도 다르지 않고, 오로지 계약관계가 다르고, 그로 인해서 사회적 관계가 달라질 뿐임 특히 지역기반 플랫폼노동자는 자영업자 형태인 개인 사업자로 분류되기에 기존의 모든 사회 구성원으로 적용 받아야할 시민적 권리에서 배제 혹은 사각지대에 놓임.
- 플랫폼노동과 일
 - 플랫폼노동자들이 현재의 일을 선택한 이유는 소득을 제외하면, 일감을 찾기 쉽거나 자유로운 일 혹은 적성 때문임. 플랫폼노동으로 얻는 소득은 주 소득이 많았지만 일부는 부업도 확인됨. 그러나 플랫폼노동자 다수는 임금노동자가 적용 받아야할 사회적 보호에서 배제된 채 일을 수행하고 있고, 근로기준법이나 사회보험도 적용받지 못하고 있음.
 - 지역기반 플랫폼노동은 오분류 방지와 근로자성 문제, 소득과 적정 수수료, 산업안전 문제가, 웹 기반 플랫폼노동은 리뷰 시스템과 고객과 알고리즘 통제, 시간압박 등이 쟁점이 되고 있음. 때문에 플랫폼노동의 유형별 차이가 있지만 비고용기간의 소득보장이나 최소한의 권리는 필요하다. 물론 현재의 법제도는 새로운 기술과 경제 현상에서 발생한 플랫폼노동을 보호하기에 한계가 있음.
- 플랫폼 비즈니스와 정책 접근
 - 플랫폼 비즈니스의 확산과 플랫폼노동의 증가 전 세계적인 추세이나 이것이 실현되는 방식은 국가별 혹은 지역별로 차이가 있음. 플랫폼 자본과 기업의 경영전략뿐만 아니라 그 사회의 문화와 제도적 특징과도 연결되어 있음.
 - 결국 국제기구의 논의나 일반적인 규범을 수용하는 것과 함께 플랫폼노동의 특성에 맞는 정책을 모색하는 것이 중요함. 특히 이해당사자인 플랫폼노동자와 시민이 정책 설계 과정에 참여하고 개입이 필요함.⁶⁾ 구체적으로는 조세와 사회보장의 통합시스템 설계와 프로

6) 국내에서 배달, 물류, 운송 등 플랫폼 운영사 중심의 '코리아스타트업포럼'(2017년)이 설립되면서 국내 플랫폼노동 각 주체별

- 그럼 모색을 통한 사회보장 등이 검토될 수 있음.
- 끝으로 디지털 기술은 전 세계적으로 두 가지 측면에서 자본과 노동의 관계를 바꾸어 놓고 있음. 하나는 플랫폼 비즈니스와 확장과 맞물린 노동권 문제인데, 플랫폼노동자들은 기존 노동법을 적용받지 못함. 다른 하나는 산업혁명 초기의 선대제와 유사한 원시적인 고용형태가 다시 등장하고 있다는 것임.
 - 게다가 정보통신기술과 알고리즘을 이용해서 플랫폼 기업은 언제든지 노동자를 지속적으로 감시하는 것이 가능해졌음. 모든 일과 직업의 모습이 바뀌는 것은 아니지만 디지털 플랫폼화 과정에서 '인간중심적 기술'의 가능할 질문을 해야 함. 플랫폼노동의 확산과 위험성에 대한 공동규제와 포용적 연대의 실천이 논의될 시점임.

2) 서울시 플랫폼노동 정책과제

- 서울시 제도적, 정책 방향 검토
 - 서울시의 플랫폼노동 정책 방향은 제도와 정책(협약, 사업) 및 지원프로그램 등으로 구분하여 검토 할 수 있음. 서울이라는 지방정부가 변화하는 경제 및 노동환경에 부합하게 플랫폼노동 문제를 선제적으로 접근할 필요가 있음.
 - 첫째, 서울시는 플랫폼노동 관련 '조례 제정·개정'을 통해 플랫폼노동 관련 정책과 사업 및 지원의 제도적 추진 토대를 만들 필요가 있음. 이미 서울시 시민 공론화 과정에서 시민의 절대 가수 의견(97%)만이 아니라, 2기 노동정책에서도 주요 영역으로 검토하고 있는 만큼 기존 노동자권익보호 조례 개정이나 혹은 별도의 조례 제정이 필요한 시점임(예시: ILO, EU, 프랑스, 캘리포니아).

[그림 7] 서울시 플랫폼노동 제도화 및 정책 개요

영역	서울시 정책	주요 내용	해외 유사 사례
법제도	플랫폼노동 관련 서울시 조례 제정	노동자 보호 및 노동기본권 모니터링, 실태조사, 지원, 사회적 호보 등	iILO, EU 보호 정책 프랑스 법률, 독일 협의 미국 캘리포니아
사회협약	플랫폼 노사정 협약 체결	서울지역 플랫폼 이해당사자 간 사회적 협약 체결	이탈리아 볼로냐, 밀라노, 처치오 등
정책사업	플랫폼 기본적 규정 권고 제시(행동수칙) 분쟁해결 기구 운영 사회적 호보 프로그램 공정노동 플랫폼 운영	서울시-플랫폼기업-노동단체 행동수칙 합의 서울시 플랫폼 분쟁해결 센터 운영(모니터링) 이행 프로그램 : 사회보험, 노동안전, 교육후 지원 등	독일 클라우드 행동 수칙(Code of Conduct) 독일 옴부즈 오피스(ombudsstelle) 오스트리아 - 페어크라우드워크(Fair Crowd Work)
노사단협	플랫폼 이해당사자 조율 조정 지원	서울시 공공적 인프라 활용 사적 조정 과 업종별 지원 체제 구축	덴마크, 이탈리아, 영국, 네덜란드, 호주 등

노사관계가 형성되었다고 볼 수 있다. 플랫폼기업의 출현과 맞물려 노동운동진영에서는 플랫폼노동 조직화가 진행되고 있고, 민주노총 서비스연맹에서는 '플랫폼노동연대'를 발족(2019년)했고, 여성노조에 웹툰 작가노조인 '미디어콘텐츠창작지회'(2019년)가 설립되었고, 음식배달 플랫폼에는 라이더유니온(2019년)이 노조를 설립하면서 플랫폼노동 조직화가 확산되고 있다.

- 둘째, 서울시 플랫폼노동 정책은 지방정부의 권한(지방사무)의 한계로 인하 노동법적 권한이 제한적(국가 사무)이라는 점을 고려할 때 ‘사회적 협약’을 통한 정책을 모색할 필요가 있음. 사회적협약은 가칭 ‘디지털 플랫폼노동의 사회적 협약’으로 주요 플랫폼노동(웹기반, 지역기반) 운영사(기업) 및 노동단체와 공동으로 최소한의 사회적 규범이나 사회적 보호를 위한 노사정 이해당사자 역할과 방향을 담는 수준으로 진행할 필요가 있음(예시: 독일, 이탈리아 등).
- 셋째, 서울시 플랫폼노동 정책은 ‘사회적 보호’의 관점에서 사회보험 문제, 노동안전 문제, 공정거래 및 분쟁, 직업훈련, 기타 지원 제도 등으로 검토할 수 있음. 웹 기반 플랫폼 노동은 공정거래와 소득안정성(수수료, 계약, 사회보험 등), 지역기반 플랫폼노동은 노동 문제(수수료, 노동안전, 사회보험 등) 차이가 있다는 점을 고려하여 별도의 구분된 접근이 필요함

○ 서울시 주요 정책과 사업 검토

- 서울시 플랫폼노동 주요 정책과 사업은 시기별, 의제별 접근에 따라 세부적으로 검토할 필요가 있음([표 6-3-1]). 첫째, 플랫폼노동 자체가 전 세계적으로 최근 몇 년 사이 논의되고 있다는 점을 고려하면 양적조사(규모 추계, 노동조건)와 질적조사(업종, 기업 사례조사)가 각 유형별(웹기반, 지역기반)로 면밀한 실태조사가 진행될 필요가 있음([표]).
- 둘째, 서울시 플랫폼노동 정책은 연구집단과 이해당사자간 ‘디지털노동과 미래의 노동 포럼’(가칭)을 구성하여, 각 쟁점과 지원 방안별로 의견수렴 과정을 통해 실효적인 정책을 모색하는 것이 필요함. 포럼 운영 단위는 서울시(노동정책과)-운영사(기업)-노동단체-전문가 집단 등으로 구성하여 연구조사와 정책 논의 프로세스를 병행하는 것이 효과적임([표]).

[표 8] 플랫폼노동 관련 새로운 사회보험 적용 논의들

	정책	주요 내용	비고
미국	Alia의 이동형 사회보험 유형	노동자와 고객, 보험사를 매개하여 복지서비스를 제공하는 온라인 플랫폼의 형태	일부 국한 사례
독일	독일 디지털 사회보장 모델 (Enzo Weber)	작업 완료 때 합의된 보수 일정 부분 디지털 계정으로 전송(기여금 축적). 축적된 기여금을 거주 국가의 사회보장시스템 이전 모델.	기업 부담 논의 無(무)
한국	서울형 시민보험 등 검토	기존 국가 사회보험체계 논의 지방정부 별도의 사회보험 지원 프로그램	권한과 재정

- 셋째, 서울시 플랫폼노동은 서울시의 기존 정책과 사업 및 자원을 활용하는 방안으로 단기 및 중장기적 접근이 필요함. 현재 서울시는 ‘유급병가’(시민건강강국)나 ‘유급휴가’(관광정책과), ‘1인 자영업자 고용보험’(소상공인) 등을 시행하고 있기에 해당 정책 대상에 플랫폼노동을 포함하는 방식으로 단기적으로 진행할 필요가 있음.⁷⁾ 더불어 업무상 질병

이나 재해와 관련 보험 관련하여 단기적으로는 상해보험 적용이 가능토록 노사정 논의를 진행하되, 중기적으로는 ‘서울형 시민보험’ 제도 구상하여 사회적 보호를 제도화를 모색할 필요가 있음.

[표 9] 디지털 플랫폼 노동 쟁점과 과제

EU 분석 결론	EU 정책과제	서울시 방향
플랫폼 경제나 노동에 대한 정의나 개념 유럽 내에서 명확하지 않고, 플랫폼노동 내의 이질성에 대한 폭넓은 이해 부족	플랫폼경제, 플랫폼노동 정의 필요	플랫폼노동 ILO, EU 규정 준용
플랫폼 경제 규모와 유럽 노동시장에서 중요성에 대해 실질적으로 알 수 없는 상황	플랫폼 경제 발전 관련 모니터링 확대 플랫폼노동 정보 제공 위한 위스톱 서비스 체계	플랫폼노동 연구조사, 모니터링, 서비스 제공 등
플랫폼노동 매우 다양, 모델 지속적으로 변화	정책적인 조치들은 플랫폼 경제의 이질성 인식 필요	변화하는 플랫폼경제 지속적인 논의 틀 형성
부가적 수입, 유연성 확대, 경험 확충, 기존 전통적 노동시장에서 기회 부족한 것에 고객을 유입 시키는 것이 플랫폼 노동의 주된 동기 지역 기반 플랫폼 노동은 노동자 주도적이고, 온라인 기반 플랫폼노동은 기회 주도적임		
플랫폼노동은 일반적 노동시장 통합에 긍정적 전통적인 노동시장에서 이동으로 고용 가능성 확대, 지역 기반 주도 노동은 효과가 제한적이지만, 지역기반 노동자 주도적 업무와 온라인 경쟁기반 모델은 긍정적		긍정성 확산(일자리, 공식화) 부정성 보호, 지원(불공정 계약, 수수료, 노동안전, 사회보험) ⇒ 유급병가, 휴가지원
일부 노동조건은 기존 전통적 노동시장과 유사하나, 특히 지역기반 플랫폼 주도 노동은 과거 전통적인 노동시장에 비해 덜 보호적 상황 가능		플랫폼노동 사회적 호보 (노동권익센터 검토)
새로운 기술사용은 노동조건에 특수한 도전을 주고 있고, 자동화된 업무 성과 리뷰는 노동시장 접근에 영향을 줄 수 있음	일부 상황에서 부정적인 순위(랭킹)와 평가(리뷰)는 ‘잊혀질 권리’(right to be forgotten) 필요 노동자도 고객과 플랫폼에 대한 평가 필요	플랫폼 상호 평가제도 확산, 이행 준수
플랫폼은 시간 지연 등이 발생하는 문제에 대해 노동자 보호 필요	분쟁 해결 메커니즘 필요	플랫폼노동 분쟁해결기구 운영(예시: 독일 옴브즈 오피스)
플랫폼 노동에 차별이나 폭력이 발생할 수 있음	분쟁해결 메커니즘이 필요 알고리즘이 차별적으로 판단하지 않도록 조치 필요	
플랫폼 노동자는 그들이 수행하는 업무에 비해 과잉 자격인 것으로 판단	플랫폼 경제 발전에 대해 모니터링 확대	플랫폼노동 모니터링 노사정 공동 시행
플랫폼 노동은 고용지위가 현재 명확하지 않	플랫폼노동의 고용지위 분류 필	고용형태와 무관한 사회적 보

7) 서울시는 노동정책과에서 대리운전, 퀵서비스, 셔틀버스 등 이동노동자 쉼터를 운영하고 있고, 이와 같은 기존 정책 이외에 다수의 장소지역기반 플랫폼노동자(배달, 가서비스, 물류운송)와 웹기반(번역, IT 등) 플랫폼노동 지원정책을 다양하게 모색할 수 있음.

음	요 고용지위를 떠나 플랫폼노동자의 사회적 보호와 법적 보호 필요	호 검토(예시: 사회보험제도 → 시민보험)
플랫폼노동자는 특수한 고용지위를 갖고 있음	플랫폼 경제의 발전에 대한 모니터링 확대	플랫폼경제 모니터링 노사정 공동 시행
다수의 플랫폼 노동자는 소득이 불명확	플랫폼 결정 노동은 최저임금 준수 업무 매칭 전 투명성 확대	플랫폼 최저임금제, 적정 수수료 통한 소득 안정성
대부분 플랫폼노동자 소득 신고할 때 세제 문제 명확 필요 있음	플랫폼 경제에서 부가 소득에 대한 세제 규제 간소화(행정 부담 경감)	
대표성이 약한 플랫폼노동자 문제 노동조합을 통해 대표성 진행	플랫폼노동자의 집단적 목소리 의견 수렴 필요	플랫폼노동조합 설립 필증 발부(노조할 권리)
국가별 노동조합 공공적인 공론화 주도		2019년 서울시 시민 공론화 - 플랫폼노동 시행

자료 : Eurofound(2018), Employment and working conditions of selected types of Platform work.

[표 10] 서울형 디지털 플랫폼노동(decent digital platform work) 제시안

구분	Heeks(2017) 기준	서울형 플랫폼노동 좋은 일자리 기준
고용관계 맥락		
사회보장	연차, 병가, 출산휴가 제공	서울형 유급병가, 휴가제도 확대 적용 서울시 시민보험 검토
	실업급여, 장애급여, 건강보험 제공	
	책임보험 제공	
	이동형 복지	
	노동자, 플랫폼, 고객의 공동 부담	
사회적 대화, 사용자와 노동자의 이해 대변	단체협약 체계, 협상 권리	서울시 '노조할 권리' 플랫폼 노동 적극 적용
	독립노동자 단체협상 제약 법률 개정	
양질의 노동을 위한 경제 사회적 맥락	노동자들 간의 (집단적) 의사소통 촉진	상호 채널 구축
	노동자가 속한 사법관할 구역의 모든 관계법 준수	조례 제정, 정책 수립
	디지털 공급망에 대한 고객의 책임성	고객 책임성 촉구
	정책 입안자의 익명화된 플랫폼 거래 자료 접근	공공 플랫폼 구축 검토
고용		
고용기회	디지털 각 노동의 접근 기회	플랫폼 일자리 정보구축
	훈련 기회 제공	직업훈련 제도 모색
	노동자 접근과 근무이력과 평판 프로필	플랫폼 노동시장 프로필 재구성 모색
고용안정성	안정성과 유연성 조합	노동이동성 강화
	고용 형태 선택 가능 새로운 유연성 분류/재범주화/개발	노동자 범위 확대
고용 기회 및 대우의 평등	차별 금지	차별 문제 개선
	고객과 노동자의 데이터와 사생활 보호	데이터, 정보 보호 강화

존엄과 존중	고객, 플랫폼, 노동자 간 공손하면서도 신속한 소통	시민 인식 제고
	작업거부, 재작업, 노동자 계정 비활성화, 노동자 평점, 등급인상 명확한 규칙	행동 규칙 제정(협약)
	노동자 불만 직접 검토(human review)	노동자 의견 통로 구축
	중립적인 제 3자 통한 분쟁 해결 매커니즘	분쟁해결 기구 운영
노동조건		
적절한 소득과 생산적인 노동	무임금 시간과 기타 소요 시간 포함 최저임금 이상 지급	적정 임금 모색
	업무에 대한 명확한 정보 제공 및 의사소통	소통 창구 운영
	임금 지급 주기와 미지급 상황 등 포함, 임금 지급 방식 명확한 정보 제공	표준계약 및 임금 지급 방식 공정성 확보
	고객 신원과 업무의 목적 일상용어(General-terms) 설명	업무 명료성 확보
	고객과 노동자 모두를 위한 평점 시스템	상호 평점제도 발굴
적당한 노동시간	노동시간에 대한 해당국가의 규제와 ILO 가이드라인 준수	ILO 기준 준수, 향상
안전한 노동환경	심리적으로 위협할 수 있는 업무를 미리 알리고 지원 제공	심리적 지원·교육 상담

자료 : Heeks(2017)의 decent digital work)의 기준을 서울시에 맞게 재구성

토론1.

플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색 토론

이승윤 | 이화여자대학교 사회복지학과 교수

기술이 발전하고 로봇이 부상하면서, 기존의 많은 일자리들이 소멸하거나 혹은 그 양상이 크게 달라진다는 논의에 더하여, '플랫폼노동'이라 불리는 새로운 형태의 노동 방식이 확산되고 있다. 디지털자본주의에서의 최근의 변화들은 노동의 미래가 산업사회의 전통적 노동형태로부터 더욱 멀어질 것임을 시사하고 있다. 문제는 이와 같은 새로운 노동이 대부분 불안정성 (precariousness)을 내포하고 있다는 점인데 이들은 노동법이나 사회보장법의 사각지대에 놓일 가능성이 크다. 본 발표회의 “플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색”은 한국에서도 증가하고 있는 플랫폼노동에 대한 연구로 시의 적절성이 높고 최근의 논의에 중요한 기여할 수 있다고 생각된다. 특히 해외의 플랫폼노동의 과제를 검토하고, 한국의 웹기반 및 지역기반 플랫폼노동의 특징을 구체적으로 분석하여 발표한 결과는 이후 연구 및 논의 확대에 큰 기여를 할 수 있을 것으로 기대된다. 본 토론문에서는 앞서 이루어진 연구결과 발표에 이어, 1) 보다 거시적으로 디지털 자본주의의 특징을 설명해보고, 2) 국제사회보장 논의를 보완하고, 마지막으로 3) 필자가 생각하는 정책방향을 제안하고자 한다¹⁾.

1. 디지털 자본주의에서 관찰되는 것은 전통적 생산요소인 노동, 토지, 자본의 질적 변화가 일어나고 있다는 것이고 이러한 그 변화는 자본주의 형태와 작동방식의 변화를 가지고 온다. 필자는 디지털 자본주의의 생산요소를 액화노동, 가상토지 그리고 데이터자본으로 설명해보고자 한다.

1) 액화노동(Melting Labour): 모호해지는 경계들

- 과거 노동이 가지는 경계들이 모호해지는 변화를 보임.
- 구체적으로 비생산적인 시간과 생산적인 시간의 경계 (다음 일감 찾기, 대기하기 등), 일을 하고 있는 시간과 일을 하고 있는 않는 시간의 경계, 실직인 상태와 고용인 상태의 경계(바로 고용, 바로 해고), 작업장소과 사적공간의 경계, 일과 쉼의 경계, 고객, 소비자, 고용주, 근로자의 경계 등이 모호해짐.
- 즉, 증가하는 기술의 중요성에 비해 숙련형성의 장소, 기회, 정의(의미)가 사적화, 비공식화 되고 있음.
- 이러한 모호해지는 경계는 기업의 책임회피, 비용절감 등의 이해관계와 연관되어 있음.
- 생산에 필요한 자산(property)이 필요 없음(에어비앤비, 우버, 배달대행업 등): 생산비용절감
- 고용관계의 모호성: 고용주에 대한 규제 및 책임회피가 용이
- 평가자의 다수화 (평점, 별점게임화): 서비스 품질관리 비용의 획기적 절감

1) 본 토론문은 2019년 11월 28일 서울대 사회복지연구소 월례세미나에서 본인이 발표한 “디지털자본주의와 사회보장 4.0”의 내용중 관련 내용을 요약 발췌하여 준비하였다.

- 일감, 건당, 프로젝트방식으로 바뀔: 비생산적인 시간에 대한 비용절감
- 진입장벽이 매우 낮고 (그래서 이미 불안정노동자가 많은 경우 진입을 가능성 높음), 약관 등에 동의하면 됨: 인사, 고용 비용 절감
- 독립계약자들의 고객은 수시로 바뀔, 노동시간은 쪼개지고, 노동의 대가도 쪼개짐: 갈등상황이 생겼을 때 법적책임을 묻기 어려움, 임금과 노동시간 규제 회피 용이.

2) 가상토지(Virtual Land)

- 디지털 자본주의의 특징은 인터넷망, GPS 등 공공재의 성격이 높은 자원의 무한한 활용→ 가상토지 사용료 매우 낮다는 점임.
- 플랫폼 소유주의 독점화의 가능성이 존재함. 즉, 이용자들을 네트워크 효과로 인해 하나의 플랫폼을 이용하는 선호, 이용자들이 많아 질수록 지대가치 올라감, 독점적인 지대포획
- 가상공간에서 공공의 노동이 적극적으로 활용됨 (평점주기 등 품질관리 비용이 적고 아예 게임화시켜서 상을 주는 시스템으로 더 장려),
- 커먼즈인 토지에 대한 공공의 관리 부재 및 가상토지에서 창출되는 부의 공유가 이루어지지 않고 있음.
- 플랫폼기업의 가상토지에 대한 이용비용 획기적으로 적음
- 주된 수익은 중개수수료 및 광고.
- 노동은 플랫폼노동자들이 하고, 집과 자동차, 관리비(수리비), 핸드폰, 통신비, 전화비 등은 모두 개인(서비스제공자)이 감당.
- 기업의 가치사슬(value chain)에 대기상태의 인력, 공공의 가상토지, 무료노동(free labour)뿐만 아니라 외부의 자산과 자본을 끌어들이
- 투자비용이 매우 적음, 리스크가 적음, 이용자에 대한 책임도 적음,
- 이 때문에 엄청난 이익구조, 부가가치 창출이 가능함(현재 2016년 기준 에어비앤비는 시가가 25.5billion, 우버는 62.5 billion). 이것이 벤처투자가 초기 엄청나게 이루어지는 이유임→ 강화되는 수확체증의 법칙 (여기에는 데이터, 알고리즘 경영) 작동.

3) 데이터자본 (Data Capital)

- 데이터가 곧 자본, 데이터는 가장 중요한 미래 원료(future fuel)
- 빅데이터 확보는 시장(또는 시장 밖에서도)에서의 권력의 정도 의미
- 플랫폼제공자들의 통제권은 정보와 권력의 비대칭성에 의함(Schumit 2017).
- 플랫폼은 공급과 수요 그리고 중개라는 세 부분의 측면이 있음. 중개자로서 플랫폼 제공자들은 두 이해당사자들의 교환을 용이하게 함.

- 비대칭성: 공급자와 수요자들은 각각 제한된 정보에만 접속할 수 있으나, 플랫폼 제공자들은 두 정보에 모두 접속하여 당사자 간의 상호작용에 영향을 미치게 됨.
- 플랫폼 자체는 소프트웨어로 생산비용(또는 노동비용)을 많이 지출하지 않아도 확장할 수 있음. 무료노동자들이 제공하는 데이터 또한 플랫폼제공자가 소유함(ex. 소셜 네트워크, 검색엔진).
- 데이터 소유 및 활용 규제가 매우 부족.
- 데이터소유의 비대칭성은 공정한 경쟁 또한 저해함.

2. 사회안전망에 대한 국제적 논의 보완

1) EU 차원의 논의: 플랫폼 노동자들의 사회 안전망 접근

- EU는 ‘완전한 고용과 사회적 발전을 목표로 하는 매우 경쟁적인 사회 시장 경제에 대한 약속(TEU 제3조)’과 ‘적절한 사회 보호 보장(TFEU제9조)’을 규정으로 두고 있는 만큼, 플랫폼이라는 새로운 형태의 고용의 등장에 따라 사회적 보호를 어떻게 제공할 수 있을 지 논의해옴.
- 플랫폼 노동자들은 일반적으로 ‘근로자(worker)’나 ‘종업원(employee)’의 공식적인 분류에서 벗어나며, 계약서에서 플랫폼 노동자들은 고용과 사회보장 목적 상 ‘자영업자’로서의 법적 지위를 부여받게 됨에 따라 사회적 보호에서 배제됨
- 물론, 계약서 상 자영업자라고 하더라도 ‘사실의 우선성(primacy of facts)’원칙에 따라 법원은 실질적인 근로자성을 판단하게 되지만 근로자성을 인정받게 되더라도 플랫폼 노동자들은 사회적 보호의 실질적인 요건을 충족하지 못하는 경우가 많음.
- EU전체 평균을 살펴보았을 때, 자영업자의 55%는 실업급여를, 38%는 상병수당을 받지 못할 위험에 있으며, 자영업자 여성의 46%는 출산수당을 받을 자격을 얻지 못함. 반면 정규직 근로자중 위와 같은 자격을 받지 못하는 사람은 0.1%이하임.
- 두 법적 지위상의 자격 격차를 줄이기 위해서는 사회적 보호에 대한 법적 접근 측면 뿐 아니라 실질적인 접근의 차이를 이해하는 것이 필요함.
- 비표준 고용형태에 대한 최근의 ILO보고서에서는 플랫폼 노동자들에게 사회적 보호를 제공하기 위해 다음과 같은 조치들을 포함하고 있음.
 - ① 고용관련 보호자격을 얻기 위한 최소 고용기간에 대한 문턱을 낮추어 다른 형태의 고용에 종사하는 근로자사이의 동등성을 보장하는 조치
 - ② 혜택에 대한 접근을 개선하기 위해 기여 중단 기간과 관련하여 더 큰 유연성을 제공하는 조치
 - ③ 이동이 많은 노동자들의 사회보장을 위해 수급자격의 이동성을 보장하는 조치.
- 유럽위원회(European Commission)는 사회적 보호를 다음과 같이 제안함
 - ① 보장범위: 고용 또는 자영업에 종사하는 모든 사람이 사회적 보호에 공식적이고 효과적으로 접근할 수 있도록 보장함.
 - ② 이전가능성: 근로자가 직업, 활동영역, 고용형태, 자영업여부를 변경해도 사회보장 권리를 유지함.
 - ③ 투명성: 고용상황과 무관하게 사회보호의 권리와 의무에 대한 친-사용자적 (user-friendly) 정보에 접근할 수 있도록 보장함.

- 유럽위원회(European Commission)는 근로계약의 형태와 관계없이 모든 근로자들에게 사회적 보호가 제공될 것을 제안하는 European Pillar of Social Rights의 틀을 마련하였으며, 제도의 구현과 관련해서는 추가적인 견해를 모색 중에 있음.
- 이러한 사회적 보호는 “근로자들이 바쁘게 일하고, 양질의 일을 하게 할 뿐만 아니라, ‘근로자의 사회적 비용’을 감당하지 못할 정도로 낮은 임금이 아닌 창출된 가치를 바탕으로 이윤이 생길 수 있도록” 일을 조직할 수 있게 됨으로써 장기적으로 고용주들에게도 이익이 됨.

3. 한국 사회안전망과 정책방향 제언

1) 플랫폼노동자 관련 국내에서의 최근 논의

- 배달대행 노동자도 택배원에 해당하며 산재보험을 적용 받을 수 있음(대법원 2018. 4. 26 선고). 골프장캐디, 보험모집인, 학습지교수, 택배원, 퀵서비스기사, 신용카드모집인, 대출모집인, 대리운전기사, 건설기계기사의 9개 직종이 특수고용직으로 산재보험을 적용 받을 수 있음 (산업재해보상보험법 시행령 제125조)
- 정부의 "포용성강화 대책" (2019. 7.3. 2019년 하반기 경제정책 방안 발표): 특수고용 형태근로종사자의 산재보험 적용제외를 축소 예정, 고위험 직종 산재보험료 지원, 특수고용 범위 확대 발표
- 플랫폼 노동자 실태조사 및 플랫폼노동자 보호관련 법령 개정 추진 계획 발표

2) 플랫폼노동 확산에 대한 정책 방향 제언

(1) 근로자의 법적 정의 수정

- 근로기준법 근로자 “임금을 목적으로 근로를 제공하는자”-> 노동조합법 근로자 “임금, 급여, 기타 이에 준하는 수입에 의존하는자”. 근로자 정의의 확대필요
- 근로자/노동자에 대한 법적보호, 노동권, 사회보장의 권리는 수십년에 걸쳐 성취해낸 것임. 플랫폼노동자(특히 지역기반 직노동자)들의 최저임금 수준과 노동시간에 대한 보호가 법적으로 적용 가능할 수 있도록 노력 필요.

(2) 플랫폼노동자 (협동)조합 모델 개발 (조합원인 노동자, 지자체, 플랫폼 기업, 민간보험사의 협력)

- 전통적인 사회보험의 방식에서 나아가, 협동조합의 방식으로 보호 및 연대 기능 확대 가능.
- 예를 들어, 지자체의 배달노동자 대상으로 1)조합비, 2) 지자체 기금, 3) 주요거래기업의 보험료, 4) 민간보험사의 운영 (조세혜택)의 조합하여 지역내 보호 및 연대

(3) 개별노동자의 ‘사회보장계좌’ 개념 도입 (Individual Social Security Account)

- 플랫폼노동자는 DSS(디지털 사회보장) 계좌를 부여 받고, 고객과 노동자는 플랫폼을 통해 서비스와 요금의 교환이 일어날 때마다 일정 비율의 금액을 전체 요금에 덧붙여서 내고, 플랫폼 운영자가 이것을 모아서 개별 노동자의 몫을 전달하는 것 독일의 엔조 베버(E. Weber)가 주장함.
- 하지만, 플랫폼노동을 ‘특수한 사례’로 취급하여 이 범주에만 적용되는 사회적 보호 협정을 별도로 도입하는 것보다 점점 더 증가하는 액화노동을 포괄적으로 접근할 수 있는 방법이 필요함.
- 생애주기 전반에 걸쳐 개별노동자의 소득과 노동시간(month가 아닌 hour 단위)에 ‘비례한’ 생활보장을 가능한 통합적 개별사회보장계좌 도입. 고용주는 이익/매출에 비례하여 연동되는 사회기여금 지출, 노동자는 소득과 노동시장에 비례한 기여금 지출, 정부는 사회보장세(목적세).

(4) 숙련의 공공재화

- 디지털자본주의에서 일의 감소 및 중간숙련 감소에 대한 연구/논의 중
- 루틴화가설 : 기술진보로 인한 노동력의 대체는 프로그램으로 처리하기 용이한 반복적 업무 위주 (Autor 2003, Acemoglu and Autor 2010), 한국에서도 반복적성격의 직종-사무직, 판매직, 생산직 등의 감소 나타남(김세움 2014). 한국은 55% 이상의 일자리가 향후 10-20년 내 0.7% 이상의 대체 가능성 있다고 분석됨(김세움 2015)
- 숙련화의 불평등확대: 직종보다 어떠한 직무를 수행하고 있는지 여부에 따라 일할 기회 및 소득의 수준이 결정될 수 있음. 숙련의 정도는 디지털자본주의에서 더욱 중요해 지지만, 액체노동의 모습의 숙련형성을 사적화, 비공식화하고 있어 노동자의 부담만 증가하고 있음. 이에 따라 교육과 숙련형성의 기회는 매우 개혁적으로 공공성을 강화시킬 필요가 있음. 여기서 숙련은 공공재이라는 것이 강조됨

(5) 보편적기본소득 (UBI)

- 액화노동, 가상토지에서의 기업활동, 데이터자본의 3 요소로 이루어진 디지털자본주의에서 노동상품화와 자본주의의 착취적 구조에 대한 저항을 위해서는 전통적복지국가의 일부 수정만으로 해결할 수 없음.
- 시장소득에 대한 의존성 낮추기 : 액화노동자의 노동시간 통제 및 소득수준 보장은 규제로는 한계가 있음. 노동자 개인의 시장소득에 대한 의존도를 낮추고, 개별적 협상력을 강화시켜야함.

- 공정성 강화: 가상토지와 데이터 활용으로 인한 기하급수적 이익창출은 일부의 혁신적인 아이디어로만 이루어진다고 보기 어려움. 또한 네트워크 효과로 인한 지대 독점화는 기업들의 공정한 경쟁도 저해함. 가상토지세, 데이터세 등 부의 공유.

마지막으로, 두 발표문에 대하여 아래와 같이 두 가지 질문으로 토론을 마무리하고 한다.

- 1) “해외 플랫폼노동 주요 정책과제와 특징“ 관련하여, 플랫폼노동과 관련하여 국가별 또는 국제적 특징을 어떻게 요약할 수 있는가? 국제적 논의에 미루어보아 한국의 논의는 어느 부분에서 특히 미진한가?
- 2) 서울시 플랫폼노동 제도화 방안에 대하여, 플랫폼 노사정의 주체가 뚜렷하게 확보할 수 있는가? 고용형태와 무관한 ‘시민보험’의 구체적으로 내용은 무엇이며(또한 중앙정부와 지자체가 각각 사회보험을 운영하는 것은 어려움이 예상됨), 공제나 협동조합 방식보다 보험원리의 제도를 운영하는 것의 장점은 무엇인가?

토론2.

**플랫폼 기반 서비스산업에서의 새로운 분업관계와 분배질서, 어떻게
대응해야 하나?**

박명준 | 한국노동연구원 연구위원

1. 무엇이 문제인가?

- 디지털 기술의 발전은 시장에서의 수요, 공급, 조달과 관련한 거래관계와 소통체계의 획기적인 변화를 초래하고 있음.
- 대표적이고 가시적인 예가 바로 플랫폼을 기반으로 한 다양한 서비스들이 상품화되고 소비되고 조달되고 하는 새로운 생태계의 출현임.
- 이러한 플랫폼은 기존의 산업에서의 분업(division of labor) 체계를 해체하고 재구성해 내고 있음.
- 분업관계의 재구성은 분배관계(distributional relations)의 재구성으로 이어지고 있음.
- 분업관계든 분배관계든 이러한 변화를 선도해 나갈 새로운 제도적 조건을 갖추고 있지 못한 상황에서 노동자들은 기존의 산업노동에서에 비해 노동력의 가치저하와 분배질서상의 열위(inferiority)에 빠지게 됨.
- 일종의 '제도지체(institutional lag)'의 상태에서 노동력은 보다 심각하게 착취를 당하게 되고, 노동자의 사회적 시민권의 저하가 초래됨.
- 플랫폼 노동자에 대한 보호방안, 그들이 정당한 노동 댓가를 취하고, 사회구성원으로서 전망을 갖는 사회적 시민권(social citizenship)을 향유받을 수 있도록, 플랫폼을 통해 형성된 가치에 대한 자신들의 정당한 몫을 주장하고 지속적으로 그 기회를 보장 받을 수 있도록 하는 정치적 조치가 무엇이 되어야 할 지가 관건임.
- 특히 기존의 산업사회의 노사관계(industrial relations) 모델을 확장해서 플랫폼 매개 서비스 생태계에 노동력을 판매하는 노동자에 대한 보호와 권리보장을 충분히 할 수 있을 것인가? (노사관계 모델의 확장)
- 만일 디지털 기반 플랫폼 비즈니스와 전통적인 산업사회의 분업관계가 본질적으로 상이하여 새로운 규제방식이 필요하다면, 새로운 분업관계를 토대로 초래되고 있는 새로운 분배질서의 비대칭화에 맞서서, 어떠한 원리를 가지고 균형있는 구조화를 도모할 것인가? (새로운 규제모델의 구축)
- 오늘 토론회는 이와 관련하여 다양하고 새로운 규제방식들(modes of regulations)을 소개하고 있어 매우 흥미롭고 유용할 수 있음.

2. 플랫폼 산업에서 분업관계와 분배질서의 재구조화

- 기존의 모델에서 사용자, 고용주, 경영자는 노동력의 구매자이면서 생산물의 판매자이자 소비자에게 서비스를 제공자하는 자의 지위를 한꺼번에 지녔음. (요리사, 식당종업원, 철가방 배달원은 모두 한 중국집 사장님의 식구들)
- 이때 중요한 건 소비자가 노동자들과 직접적인 관련을 맺지 않는다는 것임. 행여 불량품이거나 배달사고가 발생해도 해당 물건을 만든 노동자나 배달 노동자는 그에 대한 법적 책임이 없고 궁극에 사용자, 고용주, 경영자가 그 책임을 짐.
- 새로운 플랫폼 모델에서 플랫폼의 소유자는 전통적인 사용자로서의 성격을 지니고 있지 않음. 그는 노동력 구매의 주체가 아니며, 생산물의 판매자도 아님.
- 플랫폼 소유자는 누구인가? 플랫폼 생태계에서 그의 역할을 의무, 권한을 어떻게 설정하는가가 핵심적으로 중요함.
- 그는 형식적으로 ‘노동’과 ‘소비’를 매개하며 중계수수료를 받는 주체에 불과함.
- 노동자들은 노동력을 팔지만 고용되어 있지 않음. 플랫폼 소유주에게 종속적 피고용인의 계약을 맺고 있지 않고 자유롭게 자신의 의지에 따라 소비의 필요에 부응하는 케이스별로 사용료를 내고 영리활동을 할 뿐임.
- 노동자는 용역을 제공하고 생산물을 만들어 내는 주체이며, 그러한 용역과 생산물을 곧바로 소비자들에 판매를 함. 즉, 소비자는 곧바로 노동생산물의 구매자로서 노동자와 관계를 맺고, 노동자는 과거 사용자들이 소비자들과 관계를 맺었던 것과 유사하게 소비자들에 보다 책임있고 깊게 다가감.
- 에어컨의 제품의 하자과 설치상의 하자의 차이는 명확히 책임소재가 구분이 됨.
- 문제는 그 결과 소비자는 총체적인 서비스를 하나의 사업책임자로부터 받지 못하게 된다는 점임.
- 결국 위험과 책임을 분산시키고 소비자들에게 전가하게 됨.
- 과거와 같은 고용주(employer)가 존재하지 않는 상황에서 플랫폼 소유자는 일종의 복덕방 주인과 같은 존재로, 노동자와 소비자 모두에게 책임을 져야 할 필요는 없음.
- 원칙적 내지 형식적으로 자신에게 노동력을 팔기 위해 찾아오는(접속하는) 노동력에 대해서나 자신들이 중계하는 서비스와 생산물을 구매하는 소비자에 대해서나 플랫폼의 책임은 없음.

- 만일 우버 기사가 고객에게 불친절할 때 그것에 대해 우버 플랫폼은 아무런 책임이 없음.
- 오로지 디지털 정보로 기록이 되고 공유되는 '시장에서의 평판'에 따라 해당 노동자가 그 책임을 직접 짐.
- 다만, 플랫폼은 그러한 평판을 노동통제의 수단으로 활용함. 평판에 낮은 사람에 대해서 노동력 판매의 빈도를 제한하거나 패널티를 주어 노동력 가격을 낮추거나 할 수 있음.
- 플랫폼은 소비자를 볼모로 서비스 제공노동자나 생산물 판매희망 자영업자에게 압력을 행사할 수 있게 됨.

□ 분배질서의 재구조화

- 플랫폼 수수료 책정원리
- 노동자 임금의 문제, 숙련과 경력 산정의 문제, 임금 인상의 문제 등등
- 다양한 위험에 대한 보호장치들에 들어가는 사회적 비용들로부터 플랫폼은 벗어나 있음.
- 해당 비용들을 플랫폼에 참여하는 노동자(자영업자)나 소비자들이 지도록 되어 있음.

3. 어떻게 규제할 것인가?

- 보다 ‘사회적 가치’가 충만한 플랫폼 생태계를 만들기 위해서는 플랫폼이 보다 큰 책임을 져야 할 것임.
- 정당한 지적재산권이나 소유권, 인프라 제공권은 보장이 되어야 하겠지만, 디지털 경제가 거래관행(transaction)의 마디마다 불로소득이 노동의 가치를 압도하는 식은 곤란.
- 소비자의 입장에서든 안전한, 양질의 서비스를 제공 받을 수 있는 권리의식의 신장이 필요.

1) 중앙정부의 규제

- 새로운 시장에 대한 규제의 부담

2) 지방정부의 규제

- 지역차원의 조례
- 보호의 촉진자로서의 역할

3) 생산물과 서비스 판매자들의 집단행동

- 노동자들(혹은 자영업자들)이 소비자들의 양식에 호소하며 집단적으로 플랫폼 소유자에게 압력을 행사할 수 있음.
- 과도한 수수료나 갑질에 대해서 폭로하며 대중적인 호응을 이끌어 내 해당 플랫폼의 평판을 떨어뜨릴 수 있음.
- 아니면 판매자들끼리 단결하여 플랫폼과 교섭을 할 수도 있음.
- 물론 힘의 균형의 정도나 플랫폼 소유자의 철학과 가치 등에 따라 그 결과는 달라질 것임.
- 상대적으로 약하고 간접적인 규제방식

4) 기존의 산업사회 노사관계 모델(단체교섭모델)로의 편입

- 근로기준법의 적용
- 노동3권의 부여
- 문제는 ‘사용자성’
- 파편화된 서비스 제공 노동자들에 대한 보호의 책임을 어느 정도로 누가 지게 할 것인가?

(5) 전혀 새로운 규제모델?

- 분업관계의 메카니즘과 그 다양성에 대해서 종합적인 인식이 필요
- 노동자 보호의 필요조건과 충분조건에 대한 가치론적 합의가 필요 => 사회적 대화의 대상!

4. 맺음말

- 오늘의 발제자들이 제공하는 흥미로운 규제방식들에 대한 정보는 유용하나, 문제는 그것을 해당 국가나 주체의 성격과 연계지어 입체적으로 이해하는 것. 그래야 우리의 조건에 맞는 타당한 ‘정책번역’이 가능함.
- 한국처럼 시장주의, 개발주의가 내재화된 나라에서는 당분간 적절하고 포괄적인 규제방안이 나오기는 힘들 것임.
- 특히 노사관계를 확대하는 모델로 과연 가능할지, 충분할지 미지수. 한국의 경우 특히 기업 별 노조체제를 중심으로 하고 있기 때문에, 다중이 비대면적으로 들락날락하는 플랫폼에서 노동자들의 집단적 정체성 확립, 표준화된 근로조건의 정립 등을 교섭모델로 실현할 수 있을지...
- 안타깝게도 정부가 플랫폼 집단에 대해서 규제를 하고 유도를 하는 방식으로 가야 하지 않나 싶음.
- 그러나 정부는 현재 디지털 플랫폼 경제로의 전환 자체를 막는 규제도 서슴지 않고 있어서 (‘타다’) 새로운 마인드와 원칙, 접근방식이 필요함.
- 부분적이거나, 요즘 유행하는 ‘상생형 지역일자리’와 관련, 지역에서 플랫폼 일자리를 ‘상생형 일자리’로 만들어 내기 위한 새로운 사회적 대화의 노력을 고민해 볼 필요가 있음. (꼭 똑한 지자체장이 필요)

토론3.

플랫폼노동, 지속가능성 확보는?

이성종 | 플랫폼노동연대 대표

1. 개요

플랫폼노동은 본질적으로 디지털시대의 새로운 비정형(비표준)노동임. ILO(국제노동기구)는 비정형고용을 ①임시고용 ②단시간 노동 ③파견노동과 다자 계약 ④위장된 고용관계 및 종속 자영업 등과 같이 4가지 유형으로 구분하는데 플랫폼노동에서 위와 같은 특징들이 동시에 나타나고 있는 것으로 볼 수 있음.

노동자와 개인사업자 사이의 중간지대 중심에 있는 특수고용형태노동 직군들이 플랫폼노동으로 이동하고 있는 사례들이 많고 이 들은 디지털기술의 발달로 창출된 새로운 일자리가 아니라 이미 수 십년 전부터 존재하고 있던 일자리라는 것이고 일하는 내용도 달라지지 않았음.

플랫폼노동자들은 특정 업체(사업주)에 전속되기도 하지만 대부분 전속되어 있지 않고 자유로이 계약(등록)을 하고 일을 하는 방식이어서 외형상으로는 자영업자로 분류하기도 함. 말하자면 전통적인 근로계약과 고용관계가 아닌 독립된 사업자(Self Employee) 또는 일하는 사람(Worker)으로 분류되는데 노동의 대가로 받는 보수(Reward)도 임금(Wage)이 아닌 소득(Income)으로 해석되기도 함.

또한 플랫폼노동자들은 하나의 사업주와 거래관계를 갖기도 하고 복수의 사업주와 거래관계를 갖는 경우도 존재함. 이는 하나의 사업주와 거래관계만으로는 자신이 기대하고 있는 수입을 보장받을 수 없는 현실이 존재하기 때문임.

따라서 사업주와의 고용관계를 기준으로 한 종속성이나 전속성은 적용하기 어렵지만 해당 사업에 대한 경제적 종속성은 매우 강하다고 인정해야 하고 근로기준법이나 노동관계법상의 노동자 범위에 포섭하기 위한 기준이 되어야 함.

디지털기술의 지속적 발전이 예상되고 이로 인해 새로운 비즈니스의 창출 속에서 플랫폼노동도 확대될 것이므로 선제적인 연구가 필요함.

2. 지속가능한 플랫폼노동을 위해

발제문에서 보여주듯이 플랫폼노동의 안정적이면서 지속가능성을 확보하기 위해서는 중앙정부, 지자체, 플랫폼사업주와 노동단체, 시민사회단체 등 각각의 역할이 필요함.

플랫폼노동에 대한 국내의 논의과정과 상황으로 보면 프랑스처럼 중앙정부가 나서서 노동법적으로 보호하는 단계까지 가려면 상당한 숙성기간이 필요할 것으로 보임으로 우선 이해관계 당사자들의 적극적인 대화와 지방정부차원의 지지와 지원정책이 도움이 될 것으로 보임.

그런 의미에서 서울시의 2019년 서울시민과 함께 한 플랫폼노동에 대한 공론화 시도는 매우 시의 적절하였고 플랫폼노동에 대한 사회적 관심과 인식을 공정하게 세우는데 기여한 것으로 평가됨.

최근 몇년 동안의 해외 동향이나 사례를 통해서 플랫폼노동에 대한 각 나라마다의 다양한 접근방식을 확인하고 있지만, 아직 플랫폼노동에 대한 정의도 명확히 규정하지 못하고 있는 국내의 상황은 이미 오래 전 디지털시대로 접어들었는데도 불구하고 아날로그시대의 노동법을 유지하고 있는 현실과 다르지 않음.

최근에 공정위의 특수고용노동자 거래상지위남용행위 심사지침 개정, 시행과 표준계약서 제정이 플랫폼노동과 겹치는 특고노동자들에게 부분적으로 보호장치가 마련되고 있는 것으로 보임

정부가 28년 만에 개정하고 2020년 1월 시행을 앞둔 산업안전보건법에서 배달서비스 플랫폼노동자에 대한 안전조치와 보건조치를 플랫폼운영자의 의무로 규정한 것도 나름 의미가 있는 것으로 평가됨.

*개정 산업안전보건법

제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

결론적으로 플랫폼노동의 지속가능성 확보를 위한 의견을 축약하면,

①이해관계당사자(플랫폼노사)가 적극적 대화 노력을 통해서 노사협약을 체결하는 것.(산재보험 고용보

험 등 사회보험료 부담, 교육훈련 제공, 노동안전 등 공급자에 대한 권익향상, 노사상생 방안 등)

*이해관계 당사자가 전향적이고 선도적인 인식전환으로 노사관계를 규정하고 노동관계법상의 단체협약을 체결하는 것도 시도해볼 수 있음.

②지자체가 지원하는 방식으로 사회협약을 체결하는 것.(기본적 사회안전망 확보, 갈등해소를 담당할 중재기구 설치 운영, 플랫폼이용자에 대한 수칙 마련과 시행 등)

③중앙정부 차원의 적극적 노동관계법 개정.(플랫폼영역에서의 노동자 사용자 범위 확대, 노사관계 설정, 노동3권의 적용 등)

으로 제안할 수 있음.

[참고자료]-플랫폼노동(대리운전, 퀵서비스, 배달서비스) 실태조사 결과

*근로조건 개선과 권익신장을 위해 가장 필요한 것		
	빈도	%
사용자 자격, 인력공급, 수수료, 세금 등의 기준을 법으로 규정	381	20.9
정부 또는 지자체에서 플랫폼(중개업)을 설립하여 직접 운영	153	8.4
플랫폼 운영규칙 제정에 작업자들이 참여할 수 있는 권리 보장	201	11.0
플랫폼(중개업체)에 대한 평판 및 일감 관련 정보제공, 고충상담	112	6.1
플랫폼(중개업체)의 과도한 수수료 등 중간착취 근절	367	20.1
플랫폼 종사자들에 대한 업무 교육과 훈련 제공	34	1.9
노동조합법상 노동3권 보장	281	15.4
산재보험 적용(플랫폼중개업체가 100% 부담)	263	14.4
플랫폼(중개업체)의 직접 고용	35	1.9
합 계	1,827	100.0

토론4.

플랫폼노동에 관한 사례·현황 조사의 중요성과 정책 영역의 범위

김진하 | 서울연구원 시민경제연구실 부연구위원

최근 들어 노동의 변화를 설명하는 키워드 중 하나로 플랫폼노동이 언급되며 노동과 고용의 변화 양상이 구체화되었음을 알 수 있다. 플랫폼노동이란 디지털 노동 플랫폼이라는 마차 하나의 시장에서 상품처럼 거래되는 노동을 의미하지만, 아직까지 플랫폼노동의 정의나 분류에 대한 국제적 기준은 없다. 그간 외국에서는 정부 및 개별 기관에서 산발적으로 규모 추정을 시도하였다. 최근에 우리나라에서도 플랫폼노동에 관한 시대적 요구를 반영하고자 고용노동부와 한국고용정보원이 플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석을 수행하였고, 그 결과 우리나라 플랫폼노동자 규모는 취업자 대비 1.7~2.0%로 조사되었다. 앞서 주제발표에서도 설명되었다시피 글로벌 디지털 노동 플랫폼 산업은 웹 기반형과 지역 기반형으로 구분할 수 있으며, 현재까지는 운송, 배달, 가사·심부름을 중심으로 지역 기반형의 성장세가 두드러진다.

1. 플랫폼노동은 노동 유연성을 통해 비경제활동인구의 노동참여를 촉진하며, 진입장벽이 낮아 취약 계층에도 취업할 수 있는 여건이 마련될 것으로 기대할 수 있다. 하지만, 현재 플랫폼노동자는 「근로기준법」 등 기존 노동법 상 근로자가 아니므로 사회보험의 가입, 단체교섭권 등의 적용이 어렵다. 우리나라는 아직까지 근로자성에 대한 논의가 주된 쟁점이며 이 이상의 제도 개선이나 정책 마련을 위한 구체화 사례를 찾아보기 어렵다. EU의 주요국들은 플랫폼노동자의 노동자성을 인정하고 불안정한 소득을 보장하는 제도 마련을 위해 노력하고 있다. 최근 미국 캘리포니아 주에서는 대다수 주문형 플랫폼노동자를 피고용인으로 대우하도록 하는 AB5 법안이 통과되었다. 이와 달리 우리나라의 경우, 지방정부는 중앙정부에 비해 노동법적 권한이 제한적이라는 점을 고려할 때, 플랫폼노동에 관한 문제에 자칫 수동적일 수 있다. 이와 관련해 장희은 연구위원님께서는 보다 구체적이고 최신의 사례를 소개해주셨고, 이를 통해 서울시가 지방정부로서 주력해야 할 부분에 대한 아이디어를 얻을 수 있다. 이탈리아 볼로냐 시에서 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장을 발표하고, 여기에 시의회와 라이더 유니온, 플랫폼사가 공동으로 참여하고 있다는 점에서 서울시에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 또한 이탈리아 밀라노에서는 음식배달 노동자들을 대상으로 상담 및 정보를 제공하는 사무소를 개소하여 위생법 교육 및 외국인 음식배달 노동자를 위한 이탈리아어 교육도 제공하고 있는데, 이는 현재 서울시의 이동노동자쉼터의 운영 방향에 연결시킬 수 있는 대목이다.

또한, 서울시도 노동자와 사용자 간 제도적으로 책임과 손해의 균형을 맞출 수 있도록 사업을 구상하고 추진할 필요가 있다. 앞서 발표에서 독일의 플랫폼 기업들이 클라우드소싱 행동수칙을 만들어 서명하고 옴부즈 오피스를 설립한 사례가 소개되었는데, 서울시도 기업 선정 및 지원 사업에서 이러한 부분을 반영한 기준 마련을 고려해 보아야 한다고 생각한다.

2. 김종진 부소장님께서 발표하신 바와 같이 플랫폼노동의 정책적 방향이 보호가 우선인지, 디지털 플랫폼과 종사자 간의 적절한 규범 마련이 필요한지의 첨예한 상황에서 이제는 지방정부 차원의 역할을 분명히 해야 할 필요가 있다. 그러기 위해서는 우선적으로 서울시 차원에서 플랫폼노동의 규모 및 질적 조사가 정기적으로 수행될 필요가 있다는 말씀에 전적으로 동의한다. 이는 실효적인 정책을 모색하는 데 반드시 수반되어야 하는 부분이다.

지난 11월 6일 고용노동부는 요기요 배달 라이더 5명을 근로자에 해당한다고 판단한 결과를 보고하였다. 고용노동부는 판단 근거로 이들이 근로자와 같이 임금을 시급으로 받는 점, 회사 소유 오토바이를 배달기사에게 무상으로 대여하면서 유류비 등을 회사가 부담했다는 점을 들었다. 또한 이들 근무시간과 장소를 회사에서 정하고 이들이 회사에 출퇴근 보고를 했던 점도 영향을 미쳤다.

이번 판결은 최근 세계적으로 플랫폼노동을 둘러싼 논란이 촉발된 가운데 국내에서 내려진 첫 판단이다. 하지만 이번 판정을 모든 플랫폼노동자에 적용해 이들을 근로자로 단정할 수는 없다. O2O(Online to Offline) 플랫폼과 IT기술의 확산으로 배달 라이더뿐만 아니라 다양한 플랫폼 종사자들이 늘어나는 추세고 있으며 그 형태도 다양하기 때문이다. 앞으로 근로자성 주장은 더욱 늘어나겠지만 이에 대한 확대 해석은 주의해야 하는 부분임을 강조하는 바이다. 현재로서는 구체적 사건에 근거해 개별 판단이 필요하다.

내년부터 개정된 산업안전보건법이 시행되는데, 여기에는 법의 보호대상을 근로자로 한정하지 않고, 새로운 고용형태를 반영하여 노무를 제공하는 자로 확대하였다. 특수형태근로종사자와 오토바이 배달종사자들에 대한 안전, 보건조치 의무를 신설하여 법의 보호를 받을 수 있도록 하였다. 또한, 산재예방 의무 주체를 기존의 사업주에서 건설공사 발주자, 프랜차이즈 가맹본부와 대표이사까지 확대되었다. 서울시는 지방정부 차원에서 불공정 거래 문제나 이해당사자 간의 분쟁 조정, 산업안전과 직업훈련 영역에 대한 정책적 지원을 시행해야 할 시점이라고 생각한다. 이를 통해 상위법의 개선을 기다리는 수동적 자세를 지양하고 서울시가 자체 사업 및 지원 제도를 활용하는 방식으로 접근하여 적극적 행동을 수행하면 스스로 정책 권한을 넓힐 수 있는 계기가 될 수 있다고 기대한다.

토론5.

플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색 토론

이대원 | 서울시 노사협력팀장

#. 자료별첨

