

민주연구원 · 고려대학교 공동 정책토론회

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향

한국과 유럽의 의제 · 도전 · 입법과제

일시 : 2023. **4. 13. 목** 오후 1시 30분

장소 : 국회 입법조사처 대회의실 421호



주관 민주연구원 | 고려대학교 | 영국 켄트대학교 · 부르넬대학교 · 레스터대학교
후원 고려대학교 공공정책연구소 사회정책센터 | 영국 경제인문사회연구원(ESRC)

 민주연구원
The Institute for Democracy

 고려대학교
KOREA UNIVERSITY

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향

- 한국과 유럽의 의제·도전·입법과제 -

● 일시 및 장소

- 일 시: 2023년 4월 13일(목) 오후 1시 30분 ~ 3시 40분
- 장 소: 국회 입법조사처 대회의실 421호

● 공동주최

- 민주연구원·고려대학교

● 주관

- 민주연구원, 고려대학교, 영국 켄트대학교·부르넬대학교·레스터대학교

● 후원

- 고려대학교 공공정책연구소 사회정책센터, 영국 경제인문사회연구원(ESRC)

● 주요 내용

- 플랫폼 노동의 경제적 효과와 노동자의 웰빙에 대한 분석 평가
- 미국, 영국, 유럽연합, 한국의 주요 이슈와 도전, 입법 쟁점에 대한 논의

● 프로그램

구분	내용	비고
인사말	<ul style="list-style-type: none">• 정태호 민주연구원장• 사라 박 레스터대학교 교수	13:30 ~ 13:40
좌장	<ul style="list-style-type: none">• 김윤태 고려대 공공정책대학 교수	
발표	<ul style="list-style-type: none">• 마이클 콕 브루넬대학교 경영대학원 교수 <i>“플랫폼 노동자의 웰빙과 생산성: 유럽의 관점과 정책”</i>• 이주희 이화여대 사회학과 교수 <i>“한국의 플랫폼 노동: 진단, 쟁점, 대안”</i>	13:40 ~ 14:20
토론	<ul style="list-style-type: none">• 김성혁 민주노동연구원장• 김영선 노동시간연구센터 연구위원• 남국현 민주연구원 연구위원• 박명준 한국노동연구원 선임연구위원	14:20 ~ 15:00
	<ul style="list-style-type: none">• 토론 종합 및 질의응답	15:00 ~ 15:30
	<ul style="list-style-type: none">• 사진 촬영 및 폐회	15:30 ~ 15:40

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

인사말

정태호 더불어민주당 국회의원	1
사라 박 레스터대학교 경영대학원 교수	3

발 표

1. 플랫폼 노동자의 웰빙과 생산성: 유럽의 관점과 정책	
마이클 콕 브루넬대학교 경영대학원 교수	5
2. 한국의 플랫폼 노동: 진단, 쟁점, 대안	
이주희 이화여대 사회학과 교수	17

토 론

김성혁 민주노동연구원장	39
김영선 노동시간연구센터 연구위원	45
남국현 민주연구원 연구위원	49
박명준 한국노동연구원 선임연구위원	55

인 / 사 / 말



정 태 호

더불어민주당 국회의원

반갑습니다. 더불어민주당 민주연구원장 정태호입니다.

이번 정책토론회는 근로자의 기본적인 권리에서 배제된 채 플랫폼기업에 종속되어 열악한 근로환경에 처한 플랫폼 노동자의 고용 불안정성을 완화하고 사회적 보호를 강화하기 위한 방안을 모색하기 위해 더불어민주당 민주연구원과 고려대학교가 공동으로 마련한 자리입니다.

플랫폼 노동은 스마트폰 사용이 일상화 되면서 앱(App)이나 소셜네트워크서비스(SNS) 등을 활용한 플랫폼 기업에 소속되어 일하는 것을 말합니다. 플랫폼 노동자는 사용자에게 종속된 노동자가 아닌 개인사업자로 분류되는 탓에 최저임금보장이나 노동3권 등 임금노동자의 권리를 얻지 못합니다. 플랫폼 노동자들은 상당수가 고용보험과 산재보험과 같은 사회보험의 적용을 받지 못하고 있으며, 근로기준법이나 최저임금제와 같이 임금노동자에게 적용되는 사회적 보호에서 배제되는 등 사회안전망의 사각지대에 놓여 있습니다.

2020년 고용노동부가 조사한 플랫폼노동 종사자 규모는 약 179만명에 달하고 전체 취업자의 7.4%에 해당합니다. 플랫폼 노동자들은 장시간 근로와 저임금에 노출되어 법의 보호조차 받지 못하고 있습니다. 음식배달 앱 종사자들의 경우 일주일에 56시간이 넘게 일하는 경우가 75.7%에 이르고, 시간당 최저임금에도 미치지 못하는 수입을 얻는 경우가 12.1%로 조사되었습니다. 그리고 플랫폼 노동자의 근로환경 조사에서 플랫폼 또는 중개업체의 일방적인 가격결정(84%), 일감거절시 불이익(48.1%), 일방적인 거래조건 변경(84.9%), 평점제재(75.5%) 등의 요인이 근로의욕을 저하시키는 것으로 나타났습니다.

프랑스에서는 2016년 ‘노동법전’을 개정하여 플랫폼 노동자의 권리를 최초로 법제화하여 플랫폼 노동에 대한 사회보장법적 권리 및 집단적 권리를 인정하는 노동권을 부여하였습니다. 미국 캘리포니아주에서는 플랫폼 노동자에게 우선적으로 근로자로 규정하고, 사용자가 근로자가 아님을 입증하는 것을 법제화하였습니다. 우리나라에서도 노조법 2조를 개정하여 플랫폼 노동자를 근로자로 인정하는 법안(노란봉투법)을 발의하였습니다. 플랫폼 노동자들이 근로자로서의 권리를 인정받을 수 있도록 적극 입법을 추진하겠습니다.

이번 토론회가 플랫폼 노동자의 근로실태를 정확히 파악하고, 플랫폼 노동자의 법적 권리를 인정하여 사회위험으로부터 제도적 지위를 보장받을 수 있는 기반을 마련하는 계기가 되었으면 합니다.

바쁜 일정과 당무에도 불구하고 토론회에 참석해주신 사라 박 레스터 교수님, 김윤태 교수님께 감사드립니다. 또한 논의를 위해 오늘 함께 자리를 해주신 발제자 토론자 여러분께도 감사의 말씀을 전합니다. 전문가분들이 제안해주시는 고견과 대안을 잘 경청하고, 필요한 정책과 입법을 적극 뒷받침하겠습니다.

고맙습니다.

2023년 4월 13일

더불어민주당 국회의원 정 태 호

인 / 사 / 말

사라 박

레스터대학교 경영대학원 교수

안녕하세요.

레스터대학교 교수 사라 박입니다.

한국의 민주연구원과 고려대학교와 함께 플랫폼 노동에 관한 정책 토론회를 개최하게 되어 기쁘게 생각합니다. 먼저 오늘 행사에 참여하신 발표자들과 토론 패널에 감사드립니다. 그리고 오늘 한국의 국회에서 공동 정책 토론회가 개최될 수 있도록 노력해주신 민주연구원과 고려대학교에 감사의 인사를 드립니다. 특히 토론회의 개최를 위해 물심양면으로 지원해주신 정태호 민주연구원장, 박진영 부원장, 김은옥 정책실장님에게 감사드립니다.

2022년부터 영국의 켄트대학, 레스터대학, 부르넬대학과 함께 한국의 고려대학교 등 대학과 연구기관들이 함께 영국 인문사회연구재단(ESRC) 지원을 받아 ‘플랫폼 노동의 생산성과 웰빙’에 관한 연구과제를 수행하고 있습니다. 한국과 영국의 사회학, 경제학, 경영학, 기술경제학 등 다양한 분야의 학자들이 참여한 학제적 연구를 통해 최근 전 세계적으로 급속하게 진행되고 있는 ‘디지털 전환’과 플랫폼 노동에 관한 학제적 연구를 실행하고 있습니다.

디지털 기술의 급속한 발전으로 플랫폼 혁명이 발생하고 미국뿐 아니라 아시아와 유럽에서도 새로운 학술적, 정치적, 정책적 논쟁이 계속되고 있습니다. 전 세계적으로 플랫폼 노동자가 증가하고 있으며, 산업의 독점, 정부의 규제, 노동권을 둘러싼 다양한 이슈가 제기되고 있습니다. 특히 독점과 경쟁의 문제, 플랫폼 노동의 법적 지위, 플랫폼 종사자의 생활 수준, 직무 만족, 삶의 만족에 관한 연구가 전 세계의 정부와 기업, 시민사회의 커다란 관심을 끌고 있습니다.

오늘 정책 토론회가 플랫폼 노동의 이슈, 도전, 대안을 논의하는 가운데 학자뿐 아니라 정치인, 정책 결정자, 전문가들과 함께 새로운 정책 방향과 입법 과제를 검토하는 유익한 기회가 되기를 기대합니다.

참석하신 모든 분들의 건승을 기원합니다.

감사합니다.

2023년 4월 13일

레스터대학교 경영대학원 교수 **사라 박**

발 제 1

플랫폼 노동자의 웰빙과 생산성: 유럽의 관점과 정책

마이클 콕 브루넬대학교 경영대학원 교수



Wellbeing and Productivity of Platform Workers: European Perspectives and Policies

Dr Michael Koch
13 April 2023

AGENDA

- Wellbeing and productivity challenges of platform workers
- Policies for platform work in Europe
 - > United Kingdom
 - > Germany
 - > European Union

PLATFORM WORK IN EUROPE

*Proportion of platform workers in English/Welsh adult workforce rose from 4% in 2017 to 15% in 2021, corresponding to **4.4 million people** (TUC)*

*Platform workers **contribute £20 billion to the UK economy**, which is predicted to grow to £63.25 billion by 2026*

*In EU, **28 million people** are working on platforms, and revenue generated by platform work has risen five-fold between 2016 and 2020*

Growing importance of platform work raises important questions, regarding for example legal status of workers, their wellbeing, pay, etc.

3

HOW ARE PLATFORM WORKERS DIFFERENT?

Our research on British and German platform workers (Upwork, Fiverr, PeoplePerHour) show that they differ from individuals in 'regular' employment:

- 1. Rejection of corporate careers**
- 2. Strong need for independence**
- 3. Strong internal locus of control - feeling they are in charge**
- 4. High tolerance for uncertainty**
- 5. Work is an important value**
- 6. No loyalty to platforms**
- 7. "Lone workers" - little evidence of networking activity**

4

WELLBEING AND PLATFORM WORK

The gig economy is taking a toll on UK workers' mental health

Gig economy workers 'constantly worried' about reviews

Uncertainty, money worries and stress – gig workers need support and effective ways to cope

Published March 11, 2022 @ 8am GMT

So long nine-to-five, hello mental health struggles: the effect of the gig economy on our wellbeing

Opinion
Gig economy

My fiancé was killed driving a Bolt car. Yet the rights for gig economy workers are still pitiful

Mariana Fazecas

5

WELLBEING CHALLENGES OF PLATFORM WORKERS

- **Unpredictable employment and income**
- **Low income** - In UK, two in three platform workers earn less than £4 (~ ₩ 6,500) per hour (TUC, 2022)
- **Lack of control over work** - algorithms control type and amount of work available, but lack transparency
- **Fragmented and short-term work**
- **Long working hours**
- **Isolation**

"Last year I actually had months where [...] I could not meet my living costs because there I did not have much on for a few weeks or a few months and you just cannot rely on it."

6

BUT THE PICTURE IS NOT ONLY BLEAK...

- Working conditions in platform economy are not universally negative:

"I think it definitely helps with my mental health. Just because you can just completely down tools for the day if you need to and that's okay. Whereas, obviously, if you were working fulltime, you wouldn't just be able to say, "No, I'm not going in today."

"It has given me a degree of control that I wouldn't otherwise have. ... It does give you flexibility to work in the way that you want to, once you are established on the platform, you do have more control than you would have in an office environment."

→ *But: conditions vary strongly depending on type of platform, the nature of the tasks, and level of skills required*

7

POLARIZATION OF PLATFORM WORKERS



- Offers work with little value added
- Little individual bargaining power; competes with numerous other platform workers
- Often trapped in high-volume, low-pay work which prevents further development
- Greater insecurity of income
- Offers highly specialised services, often to business customers
- Commands higher fees, while spending less time on platform work
- Leverages platform work to develop new skills and competencies
- Enjoys greater flexibility and wellbeing

8

PLATFORM WORK, WELLBEING AND PRODUCTIVITY

- Well-being at work is linked to labour productivity
- Work-related influences on well-being are **human capital** and **social capital** (Adams-Prassl et al., 2021)



- ➔ Lack of employer-funded human capital development (training) for platform workers in the UK (Kakkad et al., 2022)
- ➔ Lack of social capital development because of fragmented work and isolation

9

THE STATUS OF PLATFORM WORKERS IN BRITAIN



Self-employed
▪ No rights or responsibilities of 'employee' or 'worker'
Worker
▪ Entitled to National Minimum/Living Wage, paid annual leave, rest breaks, protection against unlawful discrimination, etc.
Employee
▪ <i>Worker rights plus other rights including statutory sick pay, maternity pay and leave, protection against unfair dismissal, right to request flexible work, etc.</i>



10

REGULATION OF PLATFORM WORK IN BRITAIN



- The current (conservative) government has shown **little initiative regarding the regulation of platform work**
- Policy is influenced by decisions made in courts of law:
 - > e.g., ruling of UK Supreme Court in case *Aslam v Uber*, which confirmed that Uber drivers are workers, not self-employed
- The government has now simply published **guidance on employment status and employment rights**, which helps to determine the employment status of individuals
- Planned employment law changes do not concern platform work

11

THE GERMAN PERSPECTIVE ON PLATFORM WORK



- Since 2021, the German government is a centre-left coalition formed by the Social Democrats, the Green Party, and the Liberal Democrats
- The coalition agreement, which sets out the government's programme for 2021-25, emphasises the importance of creating fair working conditions for platform workers
- However, it contains **no concrete plans for policies on platform work**
- The **government simply refers to EU initiatives on platform work**, which it intends to support

12

THE EU PERSPECTIVE ON PLATFORM WORK



- Proposal for a **directive on improving working conditions in platform work** (European Commission, 9 December 2021)
 - 1 Directive clarifies the **employment status** of platform workers
 - 2 Directive also increases **transparency in the use of algorithms** by platforms, ensures monitoring of working conditions and gives the right to contest automated decisions
 - 3 Directive clarifies existing obligations to declare work to national authorities and asking platforms to **make key information available to national authorities**

13

EU DIRECTIVE PLATFORM WORK 1. EMPLOYMENT STATUS



The platform is **legally presumed to be an employer**, if it meets at least two of these criteria:

1. it determines the level of remuneration or sets upper limits
2. it supervises the performance of work using electronic means
3. it restricts the freedom to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes
4. it sets specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work
5. it restricts the possibility to build a client base or to perform work for any third party

14

EU DIRECTIVE PLATFORM WORK 1. EMPLOYMENT STATUS



If at least two of criteria are met, the people working through the platform should enjoy the labour and social rights that come with the **status of employee**, including

- a minimum wage (where it exists)
- collective bargaining
- working time and health protection
- paid leave
- improved access to protection against work-related accidents
- unemployment and sickness benefits
- contribution-based old-age pensions

Platforms have the right to contest this classification, in which case they need to prove that there is no employment relationship

15

EU DIRECTIVE PLATFORM WORK 2. ALGORITHMIC MANAGEMENT



Directive requires platforms to **inform workers of the use and key features of automated monitoring systems**

- Platforms required to regularly **monitor and evaluate the impact of decisions taken or supported by automated monitoring** and decision-making systems on working conditions
- In particular, platforms will have to evaluate the risks of automated monitoring and decision-making systems to the **safety and health of platform workers** and ensure that such systems **do not in any manner put undue pressure on platform workers** or otherwise put at risk the physical and mental health of platform workers

These new rights will be granted to both workers and genuine self-employed

16

EU DIRECTIVE PLATFORM WORK 3. ACCESS TO INFORMATION



Directive requires platforms to **make the following information available** to national authorities of member states:

- a) the number of persons performing platform work through the digital labour platform concerned on a regular basis and their contractual or employment status
- b) the general terms and conditions applicable to those contractual relationships

17

FUTURE OF THE EU DIRECTIVE ON PLATFORM WORK



- The EU directive on platform work is not law yet
- In December 2022, the European Parliament proposed some amendments
- The directive is **currently under negotiation** between the Council of the European Union, the European Commission and the European Parliament (Trilog)
- Points of contention are:
 - > **Article 2: What counts as a digital labour platform?**
 - > **Article 4: What are the criteria for determining employee status?**

18

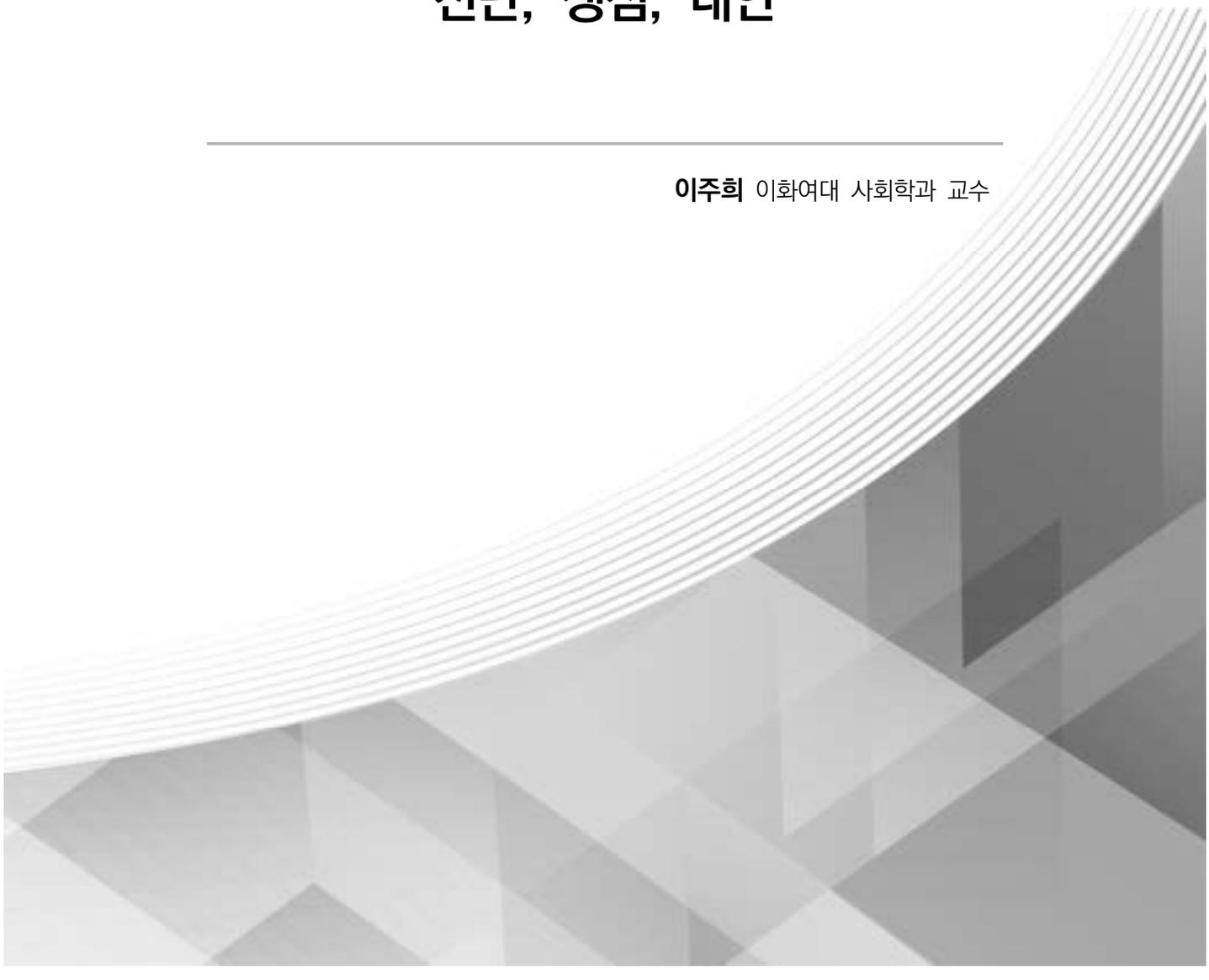
Thank you!

michael.koch@brunel.ac.uk

발 제 2

한국의 플랫폼 노동: 진단, 쟁점, 대안

이주희 이화여대 사회학과 교수



한국의 플랫폼 노동: 진단, 쟁점, 대안

이주희 이화여대 사회학과 교수

진단

I. 플랫폼 노동자의 규모

플랫폼 노동

앱이나 웹사이트 등 디지털 기기를 통해 알고리즘을 수단으로 고객과 노무제공자가 연결되어 소득이나 보수를 얻게 되는 노동

☞ 정확한 규모 파악이 어려움

한국고용정보원 2021년 8월 조사
총 조사표본수 15~69세 인구 50,001명

	15~69세 취업자 수		
		광의의 플랫폼종사자	
			협의의 플랫폼종사자
인원(천명)	25,885	2,197	661
비율(%)	(100.0)	(8.5)	(2.6)

전체 규모: 취업자의 약 3~7% 안팎으로 추정 가능

II. 플랫폼 노동자의 유형

주, 부업 여부

	주당 10시간 미만	주당 10~20시간	주당 20시간 초과
수입비중 25%미만	간헐형	부업형	부업형
수입비중 25~50%	부업형	부업형	주업형
수입비중 50%초과	부업형	주업형	주업형

자료: [플랫폼 종사자 규모와 근무실태] 한국고용정보원, 2021. 12. 이하 표 동일

유형별 근무일수 및 근무시간/수입

(단위: 일, 시간)

	주업형	부업형	간헐적참가형	전체
월 평균 근무일수	21.9	10.3	5.4	14.9
일 평균 근무시간	8.9	4.5	3.1	6.3
주당 근무시간	46.3	10.9	3.6	26.1

주: 응답자 중에서 월평균 근무일수 30일 이상이며 하루평균 근무시간이 24시간이라고 응답한 사례는 제외함

(단위: 만원, %)

	주업형	부업형	간헐적참가형	전체
총수입(A)	218.5	140.0	307.3	199.4
플랫폼노동 참여를 통해 번 수입(B)	192.3	74.3	22.7	123.1
B/A	88.0%	53.1%	7.4%	61.7%

서비스 제공 방식

Web-based (중개형, 전시형, 미세작업)	Local-based (호출형, 관리형, 중개형)
노무제공이 온라인으로 이루어짐	노무제공이 특정 지역에서 이루어짐
단순작업, 창작, IT개발 등	배달 및 운송(50%+) , 가사, 주문제작 등
상대적으로 자율성이 높음	자율성 수준 판단이 어려움

F. A. Schmidt의 분류

III. 플랫폼 노동자의 근무 실태

플랫폼 노동자의 계약내용 변경 방식

(단위: %)

	주업형	부업형	간헐적참가형	전체
플랫폼 업체가 일방적으로 결정	47.7	48.5	41.5	47.2
계약 변경 전에 내용을 플랫폼 종사자에게 통보	28.8	31.6	35.9	30.8
사전 협의는 없으나, 변경에 대한 의견 공유	9.5	8.5	8.0	8.9
잘 모르겠다	13.6	11.4	14.6	12.9
기타	.4			.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

플랫폼 노동자의 보수 결정 방식

(단위: %)

	주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
온라인 플랫폼 회사가 정함	57.0	63.7	77.0	62.3
본인이 정함	10.4	7.7	11.3	9.5
본인과 온라인 플랫폼회사가 협의해 정함	6.2	3.1	.9	4.3
고객이 정함	3.7	2.4	.8	2.8
고객과 본인이 협의해 정함	4.1	8.6	6.1	6.1
고용주가 정함	16.8	14.1	4.0	14.0
그 외	1.8	.5	-	1.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

업무상 규정·규칙 위반시 불이익

(단위: %)

		주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
있다		45.5	35.0	43.0	41.0
규정·규칙 위반시 불이익	불이익이 전혀 없음	13.2	12.6	15.6	13.3
	일시적 앱 이용차단, 좋을 일감(콜) 배당 제한 등 기술적 불이익	82.5	84.2	84.8	83.4
	계약/등록 강제 해지	66.5	49.3	52.6	58.8
	수당/수수료 삭감	31.7	29.2	25.6	30.0
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0

플랫폼 노동자의 어려움 경험 여부

	주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
수행한 일에 대한 보수를 받지 못했다	27.0	20.5	9.0	22.0
계약에서 정한 업무 이외의 다른 업무를 하도록 요구받았다	16.9	13.9	13.0	15.2
수당/보수가 사전 협의 없이 갑자기 삭감되었다	16.8	16.0	12.8	16.0
앱/웹 이용 일시 정지 및 차단	18.3	14.4	7.2	15.2
계약/등록 강제 해지	10.5	7.3	2.5	8.2
폭언 등 모욕적 언행	17.9	9.7	3.9	12.8
성희롱/성추행	6.9	5.6	3.2	5.9
업무 중 발생한 비용/손해를 부당하게 부담한 경험 있다	22.7	15.4	9.6	18.1

IV. 플랫폼 노동과정의 양면성

낮은 진입장벽으로 인한 과도한 경쟁

성우, 대졸, 비혼 남 20대, 플랫폼 부업

“기본적으로 가격이 다 공개되 있는 시스템이기 때문에 거기서부터 좀 불평등할 수밖에 없는...가격을 깎을 수밖에 없는 그런 구조를 플랫폼이 만들었다고 생각을 해요. 그러면 계속 클라이언트들은 ‘이 사람은 더 싼데, 이 사람은 더 싼데? 더 싼데 퀄리티가 좋네, 그럼 당연히 이 사람 쓰자’ 해서 전반적인 인식을 낮추지 않을까, 이 가격 주고 그냥 쓸 수 있구나”

자료: 박경진·윤자호·이주희, 2022 “청년 플랫폼 노동자의 일 경험과 사회보험에 대한 태도”[사회복지정책과 실천] 8(3) 45-87. 인터뷰 기간 2021.11~2022. 2. 이하 심층면접자료 동일

홈트레이너, 대졸, 기혼 여 30대, 플랫폼 주업

“만약에 적은 금액을 받다가 높아지면 ‘그 정도면 할 만 한데?’ 가 되겠지만, 다른 트레이너 선생님들한테 얘기를 들어보면 이 플랫폼은 너무 (단가가) 싸 이렇게 되더라고요. (중략) 근데 이제 저는 여기에 먼저 길들여졌으니까, 그냥 이 가격에 이것도 괜찮지 않을까 이렇게 되 버리는 거죠 (중략) 경쟁이 너무 치열해져서 단가가 푹푹 떨어졌단 말이에요. 그럴 때 최저임금에 대한 기준이 없으면 예를 들면 한도 없이 떨어질 수 있는 거죠.”

노동자이자 이용자, (그리고 자영업자)

과외교사, 대재, 비혼 여 20대, 플랫폼 주업

“랭킹이라는 제도가 또 있어요. 이 플랫폼에 돈을 지불하면 랭킹이 올라가고, 또 학부모님들이나 학생들이 과외 받은 뒤에 후기를 써줄 수가 있어요. 후기가 쌓이면 쌓일수록 인증된 선생님이라는 거죠” :

인력중개형 플랫폼에서 더 많이 일감을 얻기 위해 플랫폼에서 제공하는 상품이나 서비스를 구매해야 하는 경우가 발생

‘자율적’으로 수용하는 강력한 통제

음식배달, 대졸, 비혼 남 30대, 플랫폼 주업

“오전에 좀 죽었어요. 콜이 별로 없는. 오후 되니까 콜이 막 터지는 거예요. 많아지잖아요. 욕심이 나니까 막 더 하고. 제가 하루에 50만 원을, 진짜 몇 번 안 했는데, 막 비오는 날이거든요. 그런 날은 라이더가 없으니까 배달료가 두 배 그냥 막 들어와요…비오는 날에는 몇 건 하지도 못 했는데 빨리 달리고 있어요. 이거 해야 되니까…기상조건이 안 좋을 때 사고도 많이 나고 이렇게까지 돈을 벌어야 되나 (생각)하는데, 또 할 때는 그런 생각 안 들고, ‘무조건 돈 벌자’ 이런 생각 들잖아요. 사람이 그렇죠”

정보의 비대칭성 하에 일감 배분과정에서 이루어지는 ‘수락을’에 의한 통제 - “어느 순간 플랫폼이 우리를 가지고 놀고 있다”

음식배달, 고졸, 비혼 남 20대, 플랫폼 주업

“누구한테는 그게 생계잖아요…나는 M지역에서만 배달을 하고 싶은데 자꾸 J지역으로 보내는. 저는 말씀드렸다시피 사고가 나서 모르는 곳을 안 가는 경향이 있어요. 그러나 보니까 어쩔수 없이 거절을 제가 하는 거예요. 배달이 없으니 저는 또 계정을 옮기고(중략) 배달 선호 지역 해서 어디 어디 적어놓고 딱 데 자꾸 보내는 거예요.”

- 높은 수수료와 불투명한 알고리즘에 의문을 느껴도 부당하다고 여겨지지 않는 이유는 “당연히 뭔가 운영하려면 비용이 들 것” 혹은 “불편하면 다른 플랫폼을 선택하면 된다”라고 생각하기 때문.
- 플랫폼을 통해 최소한도의 생계 보장을 받고 싶어해도 플랫폼에 대한 규제가 도입될 경우 자유로움이 사라질 것을 우려. 플랫폼 운영방식에 문제제기를 하는 대신 플랫폼 기업이 유도한 플랫폼 노동 내의 “다른 옵션을 유연하게 선택하고 관리하는” 경영자로서의 태도와 행위를 통해 플랫폼의 통제를 감내하고 있음.

V. 플랫폼 노동자와 사회보험

플랫폼 노동자의 고용보험 가입현황

(단위: %)

	주업형	부업형	간헐적참가형	전체
가입	26.9	25.9	46.3	29.1
현재 이용하고 있는 플랫폼을 통해 가입	8.9	9.1	7.4	8.8
현재 이용하고 있는 플랫폼 이외의 다른 회사를 통해 가입	9.1	10.2	29.1	12.2
기타 (자영업자 임의가입 등)	8.9	6.6	9.8	8.1
미가입	58.2	48.4	29.1	50.4
모름	14.9	25.7	24.6	20.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

플랫폼 노동자의 산재보험 가입현황

(단위: %)

	주업형	부업형	간헐적참가형	전체
가입	27.7	28.3	43.6	30.1
현재 이용하고 있는 플랫폼을 통해 가입	14.2	16.6	13.2	15.0
현재 이용하고 있는 플랫폼 이외의 다른 회사를 통해 가입	13.5	11.7	30.3	15.1
미가입	52.6	43.6	28.1	45.8
모름	19.7	28.1	28.4	24.2
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

플랫폼 노동의 양면성과 사회보험의 한계

- 불확실한 노동환경 하 과도한 경쟁에 노출된 플랫폼 노동자에게 사회보험과 같은 기본적인 사회보장이 절실하지만, 노동자로서의 의식을 가지고 적극적으로 요구하기 어려운 양면적 지위에 있음
- 전속성 조건을 유지하기 어려운 플랫폼 노동자의 현실에 반해, 국내 사회보험은 전속하여 근무하였음을 입증하여야만 보장받을 수 있도록 설계: **고용보험** 및 **산재보험**의 사례

고용보험

- 코로나 19를 계기로 전국민고용보험 논의가 진전, 2022년 1월부터 노무제공 플랫폼 기반 배달라이더, 퀵서비스기사, 대리운전기사 등에게 고용보험 확대 실시.
- 다만 1개월 이상 노무제공계약 체결 시 월 보수액이 80만원 이상인 경우에만 적용될 수 있어 소득이 불안정한 플랫폼 노동자의 경우 가입 유지가 어려울 수 있으며,
- 일부 플랫폼 업종에만 제한적으로 적용됨

산재보험

- 배달 플랫폼 노동자의 산재보험 가입을 제한했던 전속성 기준이 2022년 5월, 국회 환경노동위원회에서 산업재해보상보험법 일부 개정안이 의결됨에 따라 전속성 기준을 폐지하는 내용의 특례가 7월 부터 적용.
- 다만 기존의 15개 특수고용노동자에 유통, 배송기사와 택배, 지·간선기사 등이 추가되어 19개 분야로만 확대되어 전체 플랫폼 노동자를 포괄하고 있지 못함.
- 배달 플랫폼 노동자의 경우 일반 노동자와 달리 50% 산재보험료를 부담해야 함.

오토바이 택배(부업: 배달) 고졸, 비혼 남 20대, 플랫폼 주/부업

“(산재보험을) 들어주니까 심리적으로 진짜 차이가 커요. 예전에 저 혼자 넘어져서 입원한 적도 있어요. 병원비 100만원 넘게 나왔거든요. 지금은 산재가 있으니까 처리가 되는 거 같아요.”

홈트레이너, 대졸, 기혼 여 30대, 플랫폼 주업

“산재보험을 들으면 좋다고 하지만 어쨌든 돈이 먼저 수중에서 없어지잖아요. 그렇기 때문에, 내가 이렇게 프리랜서 일을 하면서 아까 말씀드린 그 정도의 급여를 받으면서 이거(산재, 고용)까지 들겠다, 그거는 별로 하고 싶지 않아요.”

건강보험

- 지역가입자로서 높아지는 보험 비용부담에 대한 임금소득자 대비 형평성 문제 및 소득의 변화를 신속하게 반영하지 못하는 보험제도의 맹점에 대한 불만

강사, 대졸이상, 기혼 여 30대, 플랫폼 주업

“저 건강보험료 진짜 많이 내거든요. 불과 몇 개월 사이에 또 올랐더라고요. 전화걸어서 해촉증명서 떼달라고 해야 하는데, 저희가 한 번 강의간 데다 해촉증명서 떼 주세요 이걸 못하잖아요.”

웹툰작가, 대졸, 기혼 여 30대, 플랫폼 주업

“난 지금 한 반년 동안 수익이 없는데도 전에 걸로 산정이 돼서 계속 많이 내야 된다거나 그런 부분이 계속 얘기되고 있어요.”

쟁점

플랫폼 자율 규제?

- 플랫폼 불공정행위 및 독과점 규제: 공정한 시장 거래 질서 확립을 위한 기본: EU 국가들의 The Digital Market Act (DMA)
- 윤석열 행정부, 온라인플랫폼 공정화법 대신 자율 규제 채택, 플랫폼 산업 실질적 방치
- 경기도 공공배달앱 사례: 독과점 거대기업 대 영세기업의 과당경쟁 완화

👉 오분류(misclassification) 문제

- 기존에 노동자가 하던 일이 점차 독립계약자(위장된 자영업자)로 이전되는 추세 하에, 플랫폼 노동자가 자영업자로 오인되는 경우가 다수 발생함
- 오분류를 막기 위해서는 근로자성 판단기준을 21세기 플랫폼 노동에 맞게 완화하는 방식으로 수정할 필요가 있으며, 그 입증 책임은 사용자가 지도록 해야 함. 선진국에서도 플랫폼 노동자를 노동자로 인정하는 판례가 축적되고 있음

👉 플랫폼 노동자에 특화된 법?

- 플랫폼종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(장철민 의원, 2021. 3/이수진 의원 2021. 11)
- 장철민 의원 안에 대한 비판(노동자 입증 책임을 노동자에게 부여)을 감안해 이수진 의원 안은 플랫폼 기업이 입증 책임을 부담하도록 했으나, 노동자 추정 기준에 대한 내용이 없다는 지적이 있음. 또한 플랫폼 사업자의 경영상, 영업상 비밀에 관한 정보 제공 거부권을 너무 포괄적으로 인정.
- 노동조합은 플랫폼 노동자에게만 해당하는 별도 법 제정 대신 기존 노동법상 노동자 개념을 확대할 것을 요구

플랫폼노동자의 노동 기본권

- 플랫폼 노동조합이 존재하나, 아직 이에 대한 인지도 및 이해 부족. 앞에서 살펴본 플랫폼종사자 보호법에는 이와 관련된 규제 조항이 없음
- 노조법 2, 3조 개정안의 플랫폼 노동 적용 여부: 사용자성 인정 강화와 관련하여, 직접 근로계약을 맺지 않아도 실제적 영향력을 행사한다면 플랫폼 기업과 교섭 가능

플랫폼노동자 사회보험 확대 방안

- 현존하는 사회보장 모델이 노동자 지위를 바탕으로 마련되어 플랫폼 노동자의 사회보장권 문제가 대두
- 플랫폼 노동자의 사회보험 가입여부가 업종별로 달라지거나 자발적 가입에 의존하는 방식은 실질적인 제약 요인으로 작용할 수 있음. 4대보험에 대한 당연의무적용 논의가 필요한 이유

대안

I. 노동자 개념 확대: 기존 법의 개정을 통해 오분류된 노동자 보호

해외사례:

유럽의회(European Parliament)에서의 논의:

- 고용상의 지위 관련- 플랫폼 사업자에 의해 정의된 고용지위에 대해 노동자 개인, 노동조합, 당국이 문제제기를 했을 때, 해당 노동자는 법에 의해 고용된 노동자로 **간주**됨. 플랫폼 사업자에게 입증의 책임이 있음.

플랫폼 노동자 고용지위 판정 기준(예시)

유럽연합 입법지침 (2021. 12) 아래 5가지 조건 2개를 만족시키면 사용자(플랫폼 사업자 기준)	미국 ABC테스트 (2008년부터 본격화) 세 조건 모두 만족해야 개인사업자(플랫폼 노동자 기준)
<ul style="list-style-type: none"> • 보수 혹은 보수의 상한 결정 • 업무성과 감독 	<ul style="list-style-type: none"> • 업무수행시 해당 기업의 지휘 명령을 받지 않음
<ul style="list-style-type: none"> • 노동시간/방식 선택할 자유 제한 • 업무방식을 통제하는 규칙 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 해당기업의 통상적인 사업 범위 외의 임무 수행
<ul style="list-style-type: none"> • 고객기반을 마련하거나 제3자를 위해 일할 가능성 제한 	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 기업과 독립된 직종, 직업, 사업에 종사

II. 플랫폼에 알고리즘 정보 제공 의무 부여

해외사례:

유럽의회(European Parliament)에서의 논의:

- 플랫폼 노동자에게 플랫폼 사업자가 어떻게 업무 모니터링이 사용되는지, 그런 알고리즘이 어떻게 노동자의 고용관계, 건강, 안전, 노동조건, 계정 말소, 승진, 업무배정 등에 영향을 미치는가와 관련된 정보 제공할 의무 부여

III. 플랫폼 노동자의 단체교섭권 보장

- 라이더유니온 등 이미 조직된 플랫폼 노동자 존재. 그러나 주업/부업 노동자로 나누어 실시되는 사측의 분할 통치, 지나친 경쟁 등으로 조직화가 활성화되지 못함
- 노조법 2, 3조 개정을 통해 플랫폼 사업자의 교섭 의무를 명확히 하고, 1인 자영업인의 경우에도 공정거래위의 개입 없이 교섭할 권리 부여
- 유럽의회에서 최근 추가로 수정된 입법지침(2021. 12.)과 같이 플랫폼 노동자의 노동조건에 심각한 영향을 줄 수 있는 변화 도입 이전에 노동자에게 의견을 제시할 기회를 제공하고 협의하도록 플랫폼에 요구

IV. 모든 일하는 사람을 위한 기본법 도입

- 진성 자영업인 포함 모든 노동하는 사람에게 필요한 보편적 사회적 권리 명시
- 1인 자영업인과 모호한 고용관계(특고포함), 노동조합법상 노동자, 근로기준법상 노동자에게 모두 적용되는 기본권 명시 (차별, 괴롭힘 받지 않을 권리, 보건과 안전권, 모성보호, 공정한 보수, 노무제공의 조건에 대한 정보권 등)
- 더 높은 수준의 보호를 제공하는 개별 노동법 존치, 확장

참고자료: 권오성. “‘일하는 사람 보호법’ 제정의 필요성과 입법 방향” 사단법인 유니온센터 이슈와 쟁점 N. 4, 2022. 11. 18.

V. 기본소득

- 기본적으로 불안한 플랫폼 노동의 속성, 사회보험보다 기본소득과의 선택적 친화성 부각(ex, Standing, *Precariat*, 2011)
- 2021년 말~2022년 초 총 12명의 청년 플랫폼 노동자 대상의 심층면접에서 기본소득에 대한 찬반 의견이 모두 존재 (찬성 6, 반대 5, 중도 1); 사회보험에 대한 수요와 기본소득에 대한 수요가 배타적이지 않았으며, 상호보완적으로 기능할 수 있는 가능성 제시
- 사회보험이 플랫폼 노동자의 보호를 위해 현존하는 제도라면, 기본소득은 모든 형태의 불안정 노동자를 보호할 수 있는 미래의 사회보장제도로서의 가능성 가짐

지속가능한 복지(Sustainable Welfare)를 위한 UBI와 UBS

자료: Melina Büchs, 2021. *Ecological Economics*, 189.

Universal Basic Income (UBI)

Universal Basic Services (UBS)

- 높은 수준의 UBS => UBI 수준 감소
- UBI, UBS 확대 위한 민주적 참여 더 가능하게 할 것
- UBS, 돌봄, 교육, 공공주택 등과 관련된 안정된 일자리 창출
- UBS, 환경친화적으로 생산된 공공서비스 제공 가능

오토바이 택배(부업: 배달) 고졸, 비혼 남 20대, 플랫폼 주/부업

그걸로(청년수당) 핸드폰비 내고, 그걸로 밥 먹고, 그러니까 너무 행복한 거예요. 처음에 그걸로 자격증도 따야지 했는데, 막상 돈이 들어오니까 그냥 다 써버리고 너무 행복했어요. 다시 하고 싶어요.

(그럼 매달 얼마씩 전 국민에게 주는 기본소득은 어때요?)

그거는 무의미해요. 사람들이 일을 안해버리니까, 젊은 애들이 일을 안하려 하니까 오히려 역효과가 나요.

(청년수당 받아서 너무 행복했다고?)

너무 행복했는데, 그래서 더 받고 싶은데, 사람이 이걸로 인해 의존하게 돼서. 그래도 좋았어요. 너무 행복했어요.

☞ 기본소득 반대 사례로 분류, 그런데, 과연 그럴까?

VI. 플랫폼 협동조합

- Trebor Scholz, Platform Cooperativism: 모든 참여자가 플랫폼 운영을 함께 하고 창출되는 수익을 공유하자는 주장
- 독점적 플랫폼 기업과의 힘든 경쟁, 자본 부담 등의 문제
- 창의적인 자원마련방안(ex. 퀘백 노동연대기금)과 기술지원 필요



민주연구원·고려대학교 공동 정책토론회

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향 - 한국과 유럽의 의제·도전·입법과제

토론 1

한국에서의 플랫폼노동 권리 증진 검토

김성혁 민주노동연구원장

한국에서의 플랫폼노동 권리 증진 검토

1. 국제적인 플랫폼노동 권리 보호 입법 추진 : 스페인 입법, EU 지침

- 플랫폼노동자 고용지위 판정 기준 : 플랫폼이 보수 결정, 업무성과 감독, 노동시간 선택 자유 제한, 독자적인 고객기반 마련하거나 제3자를 위해 일할 가능성 통제
- 알고리즘 정보 제공 의무 : 모니터링, 감독, 평점 등의 내용과 거기에 사용된 알고리즘 매개변수에 관한 정보를 노동자와 노동자대표에 제공할 의무 부여
- 특히 스페인은 2021년 5월 11일 왕령 입법 제9/2021호(라이더법) 제정 : 노동기본법에 추가조항 신설(배달플랫폼 종사자 종속적 고용관계의 법률적 추정과 입층 책임의 전환 명시하여 최초로 디지털 플랫폼에서 일하는 배달원을 노동자로 인정하고 기업에 의무 부여, 또한 노동자대표는 기업의 알고리즘 사용에 대한 정보 요구권 가짐

2. 한국의 플랫폼노동 권리 보호 현황

1) 문재인 정부 시대 부분적 진전

- 이륜차 배송 및 대리운전 표준계약서 도입 협약
 - ① 종사자 권리보호를 위한 불공정 거래행위와 부당한 처우 금지
 - ② 산업재해 예방을 위한 종사자 안전관리 강화
 - ③ 분쟁 발생 시 해결방안 규정 등

〈협약에 서명한 단체 : 민주당, 노동부, 청와대, 노동조합, 기업 등〉

- 정당 : 더불어민주당 진성준, 박홍근, 우원식, 이학영, 남인순, 김경만, 이동주 을지로 소속 의원
- 정부 : 국토교통부 손명수 제2차관
- 청와대 : 황덕순 일자리수석, 인태연 자영업비서관, 도재형 고용노동비서관
- 민주노총 : 전국서비스산업노동조합연맹
전국퀵서비스노조, 전국대리운전노조, 서비스일반노조 배달서비스지부
- 기업 : 〈퀵서비스〉 인성데이터, 서울퀵서비스사업자협회,
〈배달〉 우아한형제들, 딜리버리히어로코리아, 바르고, 로지올, 메쉬코리아, 쿠팡
〈대리운전〉 카카오모빌리티, 코리아드라이브

- 특고, 플랫폼노동자에 산재보험 확대, 고용보험 추진(배달기사, 대리운전 등)
- 온라인플랫폼공정화법 등 플랫폼시장 독점규제 및 공정거래에 관한 법안 추진
- 플랫폼종사자보호법 추진 : 표준계약서, 사회보험, 직업능력개발훈련 등 보장근로기준법을 우회하는 특별법 형태, 제한성
- 지방자치단체 조례(2019~2021년) : 경기도, 경남, 서울, 부산, 대전, 창원, 김해 등 플랫폼노동 보호 및 지원, 조직화, 실태조사, 담당부서 조직, 쉼터 설립 등

2) 윤석열 정부 시장자율 친기업 정책

- 플랫폼노동 보호정책 부재, 자율규제, 카카오 화재 이후 재검토 중

3) 노사관계 진전

가. 사회적 대화

- 2019년 노동조합, 플랫폼사용자협회, 공익전문가 3자간 플랫폼노동 자율협약 체결
- 사회협약 참가 단위

구분	명 단	
공익 전문가	이병훈 교수 (중앙대학교 사회학, 위원장)	
	권현지 교수 (서울대학교 사회학, 간사)	
	박은정 교수 (인제대학교 법학)	
기업	우아한형제들	김범준 대표
		이현재 이사
	딜리버리히어로코리아	강신봉 대표
		이승훈 팀장
	스파이더크래프트	유현철 대표
		최종희 수석
코리아스타트업포럼	최성진 대표	
	정미나 실장 (간사)	
노동조합	민주노총 서비스연맹	강규혁 위원장
		박정환 국장 (간사)
		김성혁 실장
	라이더유니온	박정훈 위원장
		구교현 팀장
		이영주 실장

〈플랫폼경제 발전과 플랫폼노동 종사자 권익 보장에 관한 협약〉

<p>1장. 총칙</p> <ul style="list-style-type: none">- 협약의 목적과 규율의 대상이 되는 배달서비스 정의- 플랫폼 기업, 플랫폼 노동종사자, 노동조합 정의- 소비자, 공급자 등을 아우르는 상생 발전의 원칙과 과제- 협약의 원칙, 노동조합과 기업의 상호 존중 <p>2장. 공정한 계약</p> <ul style="list-style-type: none">- 계약 체결의 원칙과 필수 포함 사항- 종사자의 시간, 업무 선택 권리 인정 및 기업의 책임 등 <p>3장. 작업조건과 보상</p> <ul style="list-style-type: none">- 업무선택 전 작업조건, 보상 명확화- 합리적이고 공정한 업무 배분의 원칙- 업무 수행에 관한 종사자의 책임 등 <p>4장. 안전과 보건</p> <ul style="list-style-type: none">- 안전한 업무 수행에 관한 기업, 종사자의 상호 역할 등 <p>5장. 정보보호와 소통</p> <ul style="list-style-type: none">- 고충 처리 창구, 업무 가이드라인 소통 창구 마련 및 운영- 종사자의 업무 수행 이력에 대한 기업의 정보 제공 등 <p>6장. 후속 과제</p> <ul style="list-style-type: none">- 상설협의기구 구성, 운영, 주제- 협약사항의 분쟁에 관한 협의와 조정- 기업과 노동조합의 갈등 발생시 협의와 조정- 산업 발전과 종사자 권익 보호에 관한 추가 논의 등 <p>(추가) 제도개선 합의사항 및 정부 건의</p> <ul style="list-style-type: none">- 배달서비스 플랫폼 노동 종사자 안전과 권익 증진- 플랫폼 노동을 포괄하는 사회안전망, 고용서비스 체계 마련- 배달서비스업에 관한 법률의 제정 등
--

나. 노동조합 설립과 단체협약 체결

○ 노조 설립

- 서비스연맹 배달플랫폼노조(1,000명)
- 서비스연맹 전국대리운전노조(500명)
- 공공운수노조 라이더유니온

- 전국여성노조 디지털콘텐츠창작노동자지회
- 주요 실천 : 수수료 인상, 공제조합, 안전대책(의무교육, 보험료 인하), 노동보호.

○ 단체협약 체결

- 배달플랫폼노조(2020) - 배달의 민족 우아한친구들
 - 주요 내용 : 조합활동 지원, 배달료·배차증개수수료 개선, 라이더 인권보호 및 사회적 인식 개선, 산업안전과 보건, 배송환경 개선(악천후시 작업중지권, 고객센터와 소통방식 개선, 갑질·괴롭힘 개선)
 - * 쿠팡이츠는 배달플랫폼노조/라이더유니언과 1년짜 단체교섭 진행 중 결렬 상태.
- 전국대리운전노조(2022) - 카카오모빌리티
 - 노사동수 고충처리위원회 설치, 건강권 보호(산업안전 지킴이 선임), 최소 수수료·대기료 정책 마련, 노조활동 지원 등
 - 대구지부 최초 지역단협 체결(2023.3) - 대리운전연합체인 대구시민연합

3. 플랫폼노동 권리 보호 및 조직화 전망

- 지역기반 배달, 운전 부문에서 노동조합 설립, 노사관계 정착, 조합원이 지속적으로 확대 중임
- 근로자성 판단기준은 산업화시대 회사에 출퇴근하는 정규직 노동자 중심 아닌 디지털시대 플랫폼 노동자에 맞게 수정되어야 함.
- 노동계(민주노총 등)는 특수고용, 플랫폼노동자에게 노동기본권 확대 요구 중(노조법 2.3조 개정), 스페인의 라이더 법이나 EU 지침을 주요한 모델로 분석하고 있음.

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향 - 한국과 유럽의 의제·도전·입법과제

토론 2

플랫폼 노동의 새로운 정책방향

김영선 노동시간연구센터 연구위원

플랫폼 노동의 새로운 정책방향 토론

□ 어떻게 의미 짓든 배달, 운송, 심부름 등 플랫폼 기반 호출 노동의 핵심은 건별로 파편화된 노동. 일관되게 발견되는 문제 중 하나는 '노동의 격화'. 구체적으로 말하면 '사용자의 책임 회피'와 '불안정성의 증가', '부표처럼 떠돌아다니는 삶 /미래 서사 없는 삶'으로 요약할 수.

□ 그간 각종 근사한 언어들(플랫폼 호출 노동을 미사여구로 채색했다. 혹자는 '언제' '어디서나' '자유롭게' 일할 수 있다는 이유를 들어 '디지털 노마드'라고 이름 붙이기도 했다: "언제 어디서나 원하는 만큼 자유롭게 일할 수 있다." "내가 원할 때 달리고 싶은 만큼만 함께해요." "아이가 학교 간 시간 틈틈이 일할 수 있어요." "걸으니까 운동도 되고 걸은 만큼 용돈도 벌 수 있으니까요" "하고 싶은 일이 생길 때 한두 시간 가볍게" "내가 정하는 자유로운 스케줄: 나의 라이프스타일에 맞추어 근무 날짜와 시간을 자유롭게 선택·변경할 수 있어요." "근무 지역 내 어디서든: 근처에 다른 볼일이나 일정이 있어도 부담 없이 일할 수 있어요." "일한 만큼 돌아오는 수입: 내가 일한 만큼 늘어나는 금액을 보여 보람을 느낄 수 있어요" "가장 큰 강점은 시간을 자유롭게 선택해서 일 할 수 있는 것이니까요." "원하는 시간에 일하는 사람들의 라이프스타일 플랫폼".

□ 하지만 이 새로운 형태의 노동은 노동자성을 제거한 채 노동력의 시간 조각/파편만을 가져다 쓰는 방식 그 이상도 그 이하도 아니다. 새로운 방식의 극단적 유연화다. 노동 과정에서 발생하는 위험들은 개별 노동자에게 전가되고 그럴싸하게 가려진다.

『프레카리아트』의 저자 가이 스탠딩은 이런 이름들이 '직함 뺏튀기'에 불과하다고 일갈한다. 방문 고객 코디네이터, 매체 배포 담당 이사(소식지 배달원), 재활용 담당 이사(쓰레기통 비우는 사람), 위생 컨설턴트(공중화장실 청소부), 표면 기술자(청소 노동자) 같은 화려한 직함들은 프레카리아트화의 구조적 문제들을 은폐한다고! 『플랫폼 자본주의』의 저자 닉 서르닉 또한 새로운 용어들의 거대한 증식에 대해 이름만 달리해 등장하는 '파편 노동'일 뿐이라고 지적한다.

□ 한동안 플랫폼 노동자를 휘감았던 근사한 언어들(이제 데이터 라벨러에 복붙 수준으로 달라붙고 있다. '누구나 할 수 있는', '언제 어디서든 작업이 가능하다.' '자유롭게 일할 수 있는 직업', '손쉽게 수익을 만들 수 있다.' '누구나 간단한 교육만으로도 진입할 수 있다.' '자투리 시간 활용' 등의 장밋빛 언어들)이 이 새로운 노동을 휘감으며 괜찮은 일자리인 것 마냥 포장하고 있다.

- 플랫폼 호출 노동이 확산되던 지난 10여 년의 상황과 달리, 지금은 공공 부문의 움직임이 두드러진다. 시기를 거슬러 올라가면 코로나19 초기부터다. 고용 안정 특별 대책의 일환으로 언택트 일자리가 등장했다. 물론 여기에는 디지털 라벨링 외에 여러 형태의 일자리가 포함됐다. 하지만, 몇백만 개의 공공 일자리 정책 가운데 데이터 라벨링이 차지하는 부분이 압도적으로 컸다.

- 데이터 라벨링은 플랫폼 노동으로 분류되는 클라우드 워크의 하나다. 데이터를 모으는 과정에서 AI가 인식할 수 있게 텍스트, 이미지, 동영상, 소리 등의 수많은 데이터에 라벨을 붙여 구분하는 작업이 일명 ‘데이터 라벨링’이다. 그런데 데이터 공급 관점에서 데이터 경제, 인프라, 공급망, 관리, 경쟁력, (인공지능의 기계학습을 최적화하기 위한 데이터의) 품질(정확성, 타당성, 활용성 등)이 강조되고는 있지만, 정책 그 어디에서도 데이터 라벨링을 하는 사람(데이터 라벨러)의 노동(조건)과 권리에 대한 언급을 찾을 수 없다. 데이터 클리닝과 라벨링이 AI 기계학습이라는 전체 프로세스 가운데 가장 많은 시간(60% 이상)을 차지하고, 클리닝과 라벨링의 처리에 있어서 데이터 라벨러가 직접 작업해야 하는 비중(70~80%)이 높은데도 말이다.

- 지자체들은 데이터 라벨러 양성을 일자리 정책으로 앞다퉈 추진하는데 혈안이 된 모습이다. 서울 서초구는 50~60대 대상의 ‘AI 데이터 라벨러 양성과정’을 운영 중이다. ‘장애인 AI 데이터 라벨러 양성 사업’도 있다. 대전 유성구는 청년 디지털 일자리 사업의 일환으로, 광주광역시도 ‘광주형 디지털 일자리’란 이름을 붙여가며 인력 양성 목표를 제시하고 일자리 창출로 홍보한다. 이외에 서울, 공주, 춘천 등도 지역 맞춤형 일자리 창출 모델로 디지털 라벨러를 앞세우는 모습이다.

- 문제는 이렇게 늘어나는 일자리 대다수가 불안정 노동이라는 사실이다. ‘질 좋은’ 일자리가 되리라고 기대하기 어렵다. 호출 기반 플랫폼 노동처럼, 노동권, 건강권, 시간권, 일-생활균형권 등의 사회적 권리가 약화된, 사실상 배제된 일자리임을 부정하기 어려울 것이다. 국제노동기구(ILO)가 제안한 괜찮은 일자리(decent work)나 국제노총(ITUC)이 제안한 정의로운 일자리(just jobs) 기준에도 부합하지 못한다. ‘언택트 알바’, ‘디지털 노가다’, ‘디지털 인형 눈알 붙이기’라고 비판받는 이유이기도 하다.

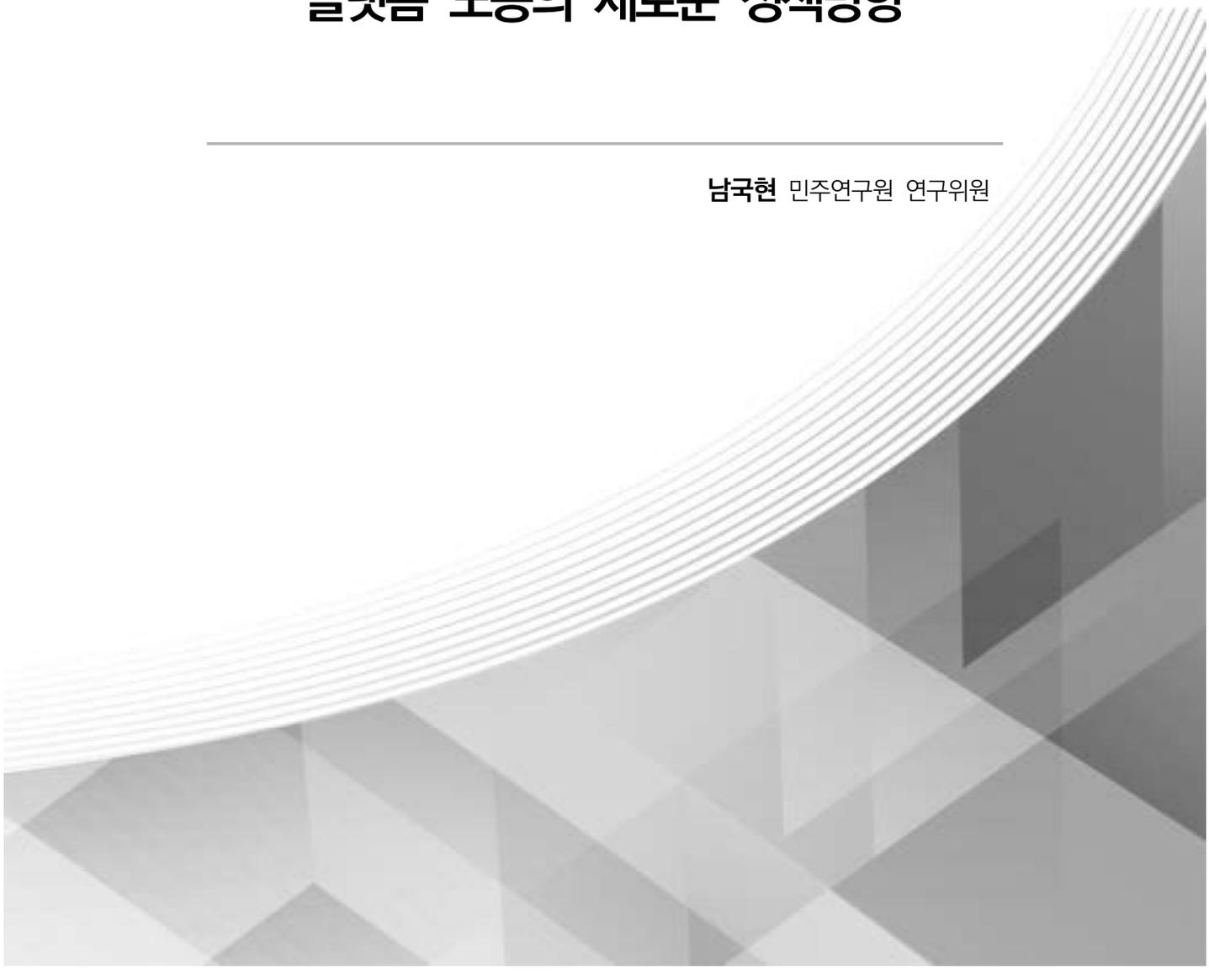
지금까지 노출된 호출 기반 플랫폼 노동의 문제들을 ‘4차 산업혁명’이란 언어로 포장해 중앙/지방 정부가 제도적으로 반복 양산하고 있는 상황은 아닌지 되물을 필요가 있다. 심지어 ‘공공 일자리’로 둔갑시킨 채 말이다.

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향 - 한국과 유럽의 의제·도전·입법과제

토론 3

플랫폼 노동의 새로운 정책방향

남국현 민주연구원 연구위원



플랫폼 노동의 새로운 정책방향 토론

1. 플랫폼 노동자의 근로여건

○ 택배 및 배달대행 운전자의 근로여건

- 택배기사의 월평균 순수입은 237만원('19년)에서 342만원('21년)으로 44.3% 증가하였고, 배달대행 기사는 241.3만원에서 239.6만원으로 1.7만원 감소
- 택배 및 배달대행 기사의 월평균 운행일수는 '21년 각각 24.2일, 25일로 전체근로자(19.1일)에 비해 높은 수준임
- 택배 및 배달대행 기사 시간당 임금은 '21년 각각 1.2만원, 0.99만원으로 최저시급을 겨우 넘김

〈표 1〉 택배 및 배달대행 운전자의 순수입(단위: 만원)

년도	근로조건	택배기사	배달대행기사	근로조건	택배기사	배달대행기사
2019	월평균 순수입	237	241.3	월평균 운행일수	24.7	24.9
2020		357	261.8		25.0	25.0
2021		342	239.6		24.2	25.0
2019	1일 평균 근로시간	11.7	12	시간당 임금	0.02	0.01
2020		12.2	10.8		1.17	0.97
2021		11.8	9.7		1.20	0.99

자료: 택배 집·배송기사 실태조사 보고서, 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

○ 택배시장 만족도

- 택배기사의 만족도는 유류비가 -1.27로 가장 낮고, 그 다음으로 운송수수료 순으로 조사
- '21년 전체적인 만족도는 -0.74로 '19년에 비해 다소 개선되었으나, 불만족한 수준임

년도	차량공급 과잉	운송 수수료	유류비	수수료 지급관행	지입료	통행료	차주 실질수입	주·정차 단속	전체적인 만족도
2019	-0.71	-1.78	-1.17	0.22	-0.56	-0.60	-1.29	-1.29	-1.16
2020	-0.26	-1.59	-0.05	0.13	-0.61	-0.49	-0.85	-1.08	-1.05
2021	-0.52	-1.15	-1.27	0.38	0.14	0.22	-0.79	-1.03	-0.74

주: 매우 불만족(-3), 불만족(-2), 조금 불만족(-1), 보통(0), 조금 만족(1), 만족(2), 매우 만족(3)

자료: 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

○ 배달대행 운전자의 만족도

- '21년 배달대행 기사들의 만족도는 건강과 안전이 -0.72로 가장 낮고, 그 다음으로 배달대행 업체간 과다경쟁, 운송료 순으로 조사
- '21년 전체적인 만족도는 -0.01로 보통수준에 가까운 것으로 조사됨

년도	배달대행 업체간 과다경쟁	운송료 (포인트)	유류비	프로그램 사용료 (월비)	운송료 (포인트) 지급방식	보통급	운전자 실질수입	업무평가 시스템	건강과 안전	일하는 시간대	전체적 만족도
2019	-1.09	-0.36	-0.54	-0.16	0.61	0.36	-0.11	-	-	-	-0.11
2020	-0.65	-0.36	-0.18	-0.29	0.84	0.66	-0.07	-	-	-	-0.12
2021	-0.67	-0.42	-0.33	0.22	1.05	0.78	0.13	0.12	-0.72	0.29	-0.01

자료: 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

2. 정책제언

○ 미국 캘리포니아주에서는 근로자성 판단을 위한 ABC 검증 요건을 법제화

- 플랫폼 노동자는 우선적으로 근로자로 규정되고, 사용자가 근로자가 아님을 입증하는 경우에만 독립계약자로 전환
- 보수를 목적으로 노동/서비스를 제공하는 경우 사용자가 입증하기 전 근로자로 추정
- ① 노동을 제공하는 자가 계약상 혹은 실제 업무성과와 관련하여 사용자의 통제와 지시로 부터 자유로운지
- ② 노동을 제공하는 자가 해당 사용자 업무의 통상적인 과정 밖에서 수행하고 있는지
- ③ 노동을 제공하는 자가, 수행된 일에 관여하는 것과 동일한 성격이지만, 독립적으로 설립된 사업, 직업 혹은 직업에 종사하고 있는지

○ 플랫폼 운송기사들의 적정 운송료 산정을 위한 위원회 구성

- 운송 분야 전문가로 구성된 위원회에서 택배 및 대발대행 운전자의 운송수수료를 산정
- 플랫폼 운송기사들의 시간당 임금은 임금근로자에 비해 매우 낮은 수준으로 운송업계의 수익과 비용을 산정하여 운송기사의 적정 수수료를 결정할 필요가 있음
- 시멘트, 컨테이너 분야에 한정된 안전운임제를 플랫폼 운전자의 분야로 확대
- 택배화물의 집하운송과 배달운송 시 취급수수료는 지역별로 상이하며 적정 수수료를 산출할 필요
- 집하운송 시 광주권과 대구권의 개인화물 수수료는 각각 1,353원, 496원으로 2배 이상 차이가 남

- 배달운송 수수료는 광주권이 948원, 대전권이 703원으로 지역별 최대 245원의 차이가 남

지역	집하운송		배달운송 수수료
	기업화물 수수료	개인화물 수수료	
수도권	403.1	755.0	882.6
대전권	602.6	700.0	702.8
대구권	294.5	496.4	748.2
광주권	607.9	1,352.7	948.4
부산권	370.6	800.5	880.0

자료: 택배 집·배송기사 실태조사 조사보고서, 교통연구원

○ 플랫폼 노동자의 4대 보험 지원

- 배달대행 운전자의 15.5%가 국민연금 가입, 고용보험은 6%으로 가입지원 필요
 - 건강보험과 산재보험은 각각 62%, 45.8% 가입으로 특수고용 노동자의 가입지원 필요
 - 4대 보험 가입 지원으로 근로자의 고용환경 개선과 복지혜택 제공

○ 플랫폼 노동자의 복리후생 지원

- 플랫폼 노동자의 복리후생은 없음, 기타, 무응답이 276명(92%)로 조사되어 사실상 복리후생 지원의 거의 없는 실정(박광철 외, 2022)
 - 임금노동자들에게 제공하는 식대, 교통비, 유급휴가, 병가의 지원이 거의 없는 상황
 - 퇴직금, 각종 상여금의 지원도 없어 대책 마련이 시급함

○ 플랫폼 노동자의 근로환경 개선 방안 마련

- 중개업체가 있는 경우 플랫폼 노동자의 업무만족도가 낮아지는 것으로 조사(남재욱, 2021)
 - 중개업체의 관리·통제는 전근대적인 것으로 알려져 있고(김철식 외, 2019), 이런 방식의 운영은 노동자의 소득, 근무환경, 업무시간의 만족도를 낮추어 규제방안이 필요
- 플랫폼 또는 중개업체의 일방적인 가격결정(84%), 일감거절시 불이익(48.1%), 일방적인 거래 조건 변경(84.9%), 평점제재(75.5%) 등 자율적 노동을 저해하는 요인으로 업무만족도 감소
 - 수수료, 근로조건, 업무수행방식 등 노동환경 개선을 위한 규제방안 마련

○ 운송 노동자의 지출액 경감을 통한 지원

- 배달대행 운전자의 월평균 지출액은 142.1만원으로 조사
 - 프로그램 사용료가 34.3만원으로 전체의 24.6%로 프로그램 사용료 인하 30~50% 인하를 통한 소득지원

- 유류비 23.6만원(17.3%), 이륜자동차 임대료 23.2만원(14.1%) 순으로 유가보조금 및 임대료 지원

구분	프로그램 사용료	프로그램 월이용비	통신비	유류비	유지/ 수리비	이륜차		재세 공과금	보험료 (월평균)	기타	합계
						할부금	임대료				
지출금액	34.3	0.3	9.0	23.6	4.4	2.3	23.2	1.2	10.6	33.2	142.1
비율	24.6	0.1	6.5	17.3	3.1	1.5	14.1	0.8	8.3	23.4	100.0

자료: 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

○ 운송기사들의 휴게공간 마련으로 근로환경을 개선하고 안전사고 예방 강화

- 장시간 노동과 위험한 야간운행, 과로에 노출된 운송기사들에게 휴게공간을 마련
 - 이동노동자 쉼터, 공유 작업장 및 오피스 지원 등 이동노동자의 휴게 공간 확보 및 환경 조성으로 근로환경 개선과 복지혜택을 제공하여 근로의욕 향상에 기여

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향 - 한국과 유럽의 의제·도전·입법과제

토론 4

플랫폼 노동의 산업적 시민권 증진과 노사관계 발전방향

박명준 한국노동연구원 선임연구위원

<토론문>

플랫폼 노동의 산업적 시민권 증진과 노사관계 발전방향

박명준
(한국노동연구원)

민주연구원 고려대학교 공동 정책토론회
"플랫폼 노동의 새로운 정책방향"

2023. 4. 13 13:30 국회 입법조사처 대회의실

디지털화의 다양한 현상들 대두

- 스마트기기의 일상생활로의 깊숙한 침투 => 일상생활의 시장화(marketization)
- 디지털 플랫폼의 발전 - 스마트기기를 통해 신속하게 일상생활에서 필요로 하는 정보와 서비스의 다양한 거래관계를 매개하는 비즈니스의 광범위한 확산
- 인공지능(AI) 기술의 발전과 도입
- 서비스업, 제조업 막라하고 산업 전반에 적용
- 산업간 경계구분도 모호 - (ex) 6차산업: 1차산업(농업)이면서도 2차산업(제조업)적 속성과 3차산업(서비스업)적 속성 모두를 함께 갖는 산업

디지털화가 가하는 노동에의 도전

❖ 기존의 일자리 대체 효과

- 단순 서비스직은 기본
- 이제는 전문지식서비스직들의 일자리까지 (기초적인 인지와 판단의 영역에 적용)

❖ 직무의 혼합과 숙련체계의 혼돈

- IT인력들의 제조업과 서비스 부문 각 영역에의 진입
- 신기술에 익숙한 젊은 세대와 그렇지 않은 나이든 세대의 갈등

❖ 노동자의 지위 실추 문제

- 고용관계가 생략된 노동(이른바 '경계의 노동', 혹은 한국에서 말하는 '특수고용')의 확대 => 대표적인 것이 (디지털) 플랫폼 노동 (crowd-work, gig-work)
- 고용관계의 생략 => 사용자의 실종 => 노동자의 사회적 지위 실추
- 일자리에서 '계약(contract)'과 '지위(status)'의 결합관계 디커플링(de-coupling)
- 노동시간을 비롯한 노동자의 삶의 논리를 오롯이 노동자 스스로 감당하게 => 자본으로서는 엄청난 비용절감

플랫폼 노동자들의 이해대변과 노사관계 형성의 과제

- 노동자의 "웰빙(Well-being)"의 문제는 단지 "복지(welfare)"의 문제로 환원될 수 없음
- 그것은 총체적인 '산업적 시민권(industrial citizenship)'의 문제로 바라봐야 함.
- '민주적 자본주의' 사회에서 노동자라면, 자신들의 노동력 가격에 대한 공동의 결정권한을 지닐 수 있어야 함.
- 20세기에 구축된 노동법과 노동권의 '산업정의(industrial justice)'의 논리에서 정립한 '사업장 협치'의 원리는 노동계약이 노동자에게 일정한 지위를 함께 부여했을 때 성립 가능
- 21세기 플랫폼 노동은 그러한 역사적인 성취를 재차 무화시키는(nullify) 방식으로 나아가고 있음
- 이는 20세기 후반, 21세기 초반의 신자유주의의 흐름의 연장에서도 해석 가능
- 요컨대, 계약만 있고 지위는 박탈된 플랫폼 노동자들의 실추된 산업적 시민권 회복의 과제까지 포함하여 웰빙의 문제를 바라 보아야 할 것임.
- 웰빙의 문제는 양질의 일자리(decent work)의 문제가 핵심이며, 양질의 일자리는 노동력을 판매하는 노동자들의 지위가 적절히 보장된 일자리임.

플랫폼 노동부문 노사관계 발전의 방식

- 계약과 지위가 일치된 노동자를 한국에서는 근로기준법상의 근로자라고 칭함
- 대부분의 국가들에서의 노사관계 제도는 계약과 지위가 일치된 정규고용관계를 중심으로 짜여져 있으며, 해당 제도를 통해 지위를 보장해 왔음
- 기간제나 파견노동 등 비정규직은 지위가 저하된 계약을 지니며, 프리랜서, 플랫폼 노동 등은 그 지위가 한층 더 현저히 저하된 계약을 내포함
- 극복을 위해서는 노동을 포함한 비즈니스 관계상의 실제적인 이해당사자들을 주체로 하는 새로운 '직업공동체(occupational community)'를 사고하며, 해당 영역에 종사하는 플랫폼 노동자들에게 집단적으로 새로운 지위보장의 방향성을 정립하는 식으로 관계설정을 해 주어야 함
- 현행 단체교섭 제도를 초월한 혹은 비껴간 방식의 계약관계들이라 오히려 보다 소프트(soft)한 사회적 대화의 방식이 유효할 수 있음.
- 사회적 대화와 당사자들의 포괄적 사회협약을 통해 지위회복과 관련한 협정을 맺고 그것을 중심으로 노사관계의 틀을 형성시켜 가는 방식이 필요

한국의 플랫폼 노동 사회적 대화 사례

- 중앙사회적 대화기구 (경제사회노동위원회) 의제별 위원회에서의 합의 도출 (2019년)
- 플랫폼 경제 발전과 플랫폼 노동 종사자 권익보장에 관한 협약 (2020년 10월)
 - 경사노위 밖에서 민주노총까지 참여하면서 이루어진 합의
 - 2019년부터 타다 드라이버 불법파견, 요기요 라이더 근로자성 논란
 - 2019. 11 민주노총 서비스연맹이 공개제안
 - 포럼의 형식으로 출범: 노동조합, 코스포(코리아스타트업포럼), 정부(고용노동부, 공정위, 국토교통부, 금융위) 및 공익위원
 - 전반적으로 노사가 주도하는 여섯차례의 공식협의 후 10월에 협약 체결
 - 주요내용: 플랫폼 서비스에 대한 정의, 공정한 계약, 작업조건과 보상, 노동자의 안전과 보건, 정보보호와 소통, 후속과제 등

플랫폼 노동 사회적 대화 발전의 관건

- **노동:** 대표성 있고 역량 있는 노동이해대변체가 형성되어야
 - 일단 목소리를 낼 집단적 주체가 구성되어야 그들이 참여하는 이해조정단위인 사회적 대화체를 상상할 수 있음
- **정부:** 사회적 대화와 이해조정판의 조성자 내지 촉진자로서의 역할과 태도가 중요
 - 특히 플랫폼 비즈니스 주체를 노동자 대표체와의 협의 내지 협상의 과정에 참여시키는 것은 단지 자발성만 기대할 수는 없음
 - 아직까지 제도화된 노사관계를 형성하지 못하고 있고 노동자들의 응집력과 지위도 낮기 때문에 노동조합이 파업 등의 방식으로 압박을 행사하기란 쉽지 않음
- **플랫폼:** 하나의 중요한 이해당사자로서 수평적 협의지향적 태도 필요
 - 현재의 조건에서 플랫폼으로 하여금 현행법상 사용자의 지위를 취하라고 하면 여러가지 문제제기가 대두할 수 있을 듯함 (이른바 '노란봉투법'의 한계)
 - 사용자로의 협조하고 타이트한 정체성이 아니라 비즈니스 공동체를 이끌어 가는 주체의 일원으로서 타주체인 노동자들 공동의 이해를 지니고 있는 부분을 만들어 가면서 다자간 조정의 주체로 자신을 이해할 필요가 있음

플랫폼 노동의 산업적 시민권 증진을 위한 추가적인 접근방식

- 플랫폼 비즈니스 내에 존재하는 다양한 가격들(prices)간의 형평성 구현의 논리를 마련해야
 - 중계되는 상품과 용역의 가격과 그에 연동되어 존재하는 노동력의 가격(대체로 수수료 등)이 적절히 연계를 맺고 합리적 배분구조를 갖추어 갈 수 있도록 해야 함
- 플랫폼 일자리에서 박탈되어 있는 노동자의 '삶의 논리(logic of life)' 를 복원시켜내야
 - 노동의 사회적 시민권은 노동을 '비용의 논리(logic of cost)'로서만이 아니라 노동자의 삶의 논리를 해당 노동의 수행과정에 결부시켰을 때 확립가능
 - 사실상 '개수급(piece-rate payment)'적 성격을 갖는 현재의 노동력 가격 산정방식에 노동자의 삶의 논리를 결부시켜서 다양한 규제를 통한 노동복지의 실현을 추구해야 지속가능한 일자리로서 플랫폼 노동이 제도화될 수 있음 => 19세기의 개수급을 약화시키고 20세기에 시간급을 도입한 인류의 지혜를 21세기에 더 발전시켜 가야
- 알고리즘에 의한 통제의 한계 극복 필요 => 노동의 인간화(humanization)의 새로운 차원 추구해야
 - 노동통제, 노동지배의 비인간화(de-humanization) 혹은 비인격화는 불공정성과 추가비용을 초래
 - 무책임의 제도화가 아니라 인간들간의 소통합리성을 통해 공동통제되어 보다 책임있고 지속가능한 서비스와 일자리를 구축하려는 노력이 필요



민주연구원 · 고려대학교 공동 정책토론회

플랫폼 노동의 새로운 정책 방향

한국과 유럽의 의제 · 도전 · 입법과제