

공유경제의 발전과 노동법 및 사회보장법의 과제

박지순*

I. 4차 산업혁명과 노동의 변화

디지털 정보통신기술의 발전으로 일상생활 뿐 아니라 산업구조 및 노무제공방식에도 근본적 변화가 일어나고 있다. 디지털 기술을 활용하여 업무를 수행하는 비율이 증가할수록 작업장이라는 공간과 업무시간이라는 시간적 경계가 해체되어 근로자들이 더욱 유연하게 일할 수 있는 환경이 조성되는가 하면, 직장과 언제 어디서나 실시간으로 연결되어 장시간 노무를 제공함으로써 과로의 위험에 빠지거나 일과 생활의 조화(work-life-balance)가 무너지는 사례도 증가할 수 있다. 더욱이 인공지능과 지능화된 로봇들이 근로자의 일 자리를 대체할 것이라는 우려도 이미 부분적으로 현실화되고 있다.

또한 디지털 기술을 바탕으로 한 노동방식의 변화는 기업이 근로관계(고용)를 통해 생산을 내부화 하는 대신 프리랜서 계약, 도급계약을 통한 아웃소싱, 1인 자영업자 등을 적극적으로 활용함으로써 거래비용을 감소시킬 수 있는 기회를 제공한다. 특히 디지털 플랫폼은 생산자와 고객을 직접 연결시킬 수 있는 방법을 제시하고 있기에 외부에서 필요한 자원을 얻고자 하는 수요를 충족시켜 새로운 노무제공방식으로 빠르게 확산되고 있다.

그에 따라 노동을 통한 가치창출도 디지털 플랫폼을 이용하여 조직되는 경향이 뚜렷이 증가하고 있다. 이른바 ‘플랫폼화’(Plattformisierung)는 간단하면서도 숙련된 산업노동(crowdwork) 뿐만 아니라 가사서비스나 운송·배달 등 개인의 수요와 관련된 다양한 종류의 서비스를 제공하는데 까지 이르고 있다. 플랫폼은 노동과 노동력을 단순히 중개하는데 그치는 것이 아니라 노동 자체의 내용을 정의하고 이용자와 제공자의 이해관계를 조율하기도 하며, 직접 지휘명령방식은 아니지만 만족도 조사 등 다양한 평가방법 및 피드백 메커니즘을 통해 간접적으로 노동력에 관한 통제를 행하기도 한다. 이와 같이 플랫폼을 매개로 노무(서비스)제공을 수행하는 방식을 플랫폼노동으로, 그 서비스(노무)의 제공을 담당하는 종사자를 플랫폼노동자라고 부르기도 한다. 이는 플랫폼을 매개로 이뤄지는 취업실태가 일반 근로자의 노무제공과 어느 정도 유사성을 가지고 있음을 반영한 것으로 보인다.

* 고려대 법학전문대학원 교수

종전까지 근로자가 담당하던 직무(일)의 상당부분이 플랫폼을 통해 아웃소싱되면서 플랫폼노동자로 대체되는 비중이 늘면서 플랫폼노동 및 플랫폼노동자의 규모는 계속해서 확대되고 있다. 그러나 현행 노동법이나 취업자의 사회안전망을 담당하는 사회보험법은 주로 근로자를 적용대상으로 한정하고 있어 자영업에 기반한 플랫폼노동자는 법정 근로기준이나 사회안전망에서 제외되는 등 현저한 불이익이 발생하는 것도 현실이다.¹⁾

플랫폼산업이 우리 사회의 다양한 수요를 창출하고 사람들이 가진 유형적 자산뿐만 아니라 지식·경험·노하우와 같은 무형적 자산들을 활용하여 소득활동을 수행할 수 있도록 함으로써 일자리의 창출과 국민경제의 활력을 도모할 수 있으려면 플랫폼노동에 대한 적절한 규칙을 마련하는 것이 중요한 전제가 된다. 이러한 관점에서 향후 노동법의 역할이나 사회보험제도의 개선이 필요하다. 특히 우리나라에서는 주문형 노동(Gig Work)이 현재 플랫폼노동의 많은 부분을 차지하고 있기 때문에 아무런 법적 보호장치가 없는 불안정한 취업집단을 의미하는 디지털 프레카리아트(precariat)의 확산은 플랫폼산업의 발전에도 중대한 장애요인이 될 가능성이 높다.²⁾

본고는 4차 산업혁명이 몰고 올 노동의 변화 중에서 플랫폼경제가 발생시키는 플랫폼노동의 현상과 구조를 간단히 설명하고, 시론적 차원에서 플랫폼노동자에 대한 적절한 보호 방안을 제안하는데 목적이 있다.

II. 플랫폼경제의 현상들

디지털 플랫폼은 공유경제(sharing economy) 또는 협력 경제(collaborative economy)를 촉진시키는 한편, 깃 노동(gig work)이라는 전혀 다른 차원의 새로운 취업형태를 낳고 있다. 비약적으로 발전하는 정보통신기술을 무기로 시간과 공간의 경계를 넘어 기업과 사람, 사람과 사람의 다양한 이해관계를 연결시키고, 지식·기술·데이터·지적 생산물·공간 등과 같은 자원뿐만 아니라 ‘노동력서비스’를 거래 참여자가 공유할 수 있는 디지털 플랫폼이 빠른 속도로 확산되고 있다. 디지털 플랫폼은 특히 노동력서비스(노무제공자)를 수요자에게 연결하는데 발군의 역량을 발휘함으로써 노동시장의 수요와 공급에 대한 핵심 중개자로 부상하고 있다. 플랫폼이 활동하는 시장영역은 매우 다양하고 업무의 특성에 따라 노동력의 거래 방식도 복잡하게 전개되고 있기 때문에 플랫폼노동의 구조를 정형화하는데 한계가 있으나 플랫폼경제의 실태 분석을 토대로 플랫폼을 다

1) 국민의 노후를 보장하는 국민연금제도는 지역가입자제도를 두어 자영업자의 가입을 허용하고 있으나 산재보험, 고용보험은 여전히 근로자중심의 보장체계를 기조로 하면서 일부 예외적으로 가입대상 범위를 확대하고 있을 뿐이다.

2) Guy Standing, *The Precariat : The New Dangerous Class*, Bloosbury Academic, 2011.

음과 같은 세 개의 유형으로 구분할 수 있다.³⁾

첫째, 최종생산물이나 이용에 관한 상업적 플랫폼으로서 이른바 자산플랫폼이라고 부르는 유형이다. 예를 들면 AirBnB와 같은 숙박이용 플랫폼, Spotify와 같이 스트리밍 음원 이용 플랫폼이 그것이다. 흔히 가장 대표적인 공유경제 형태로 소개되고 있는 유형이기도 하다. 우리나라에서는 공유자전거, 공유전동스쿠터 등이 비교적 빈번하게 활용되고 있다.

둘째, 좁은 의미의 크라우드워크(crowdwork)를 제공하는 플랫폼으로서, 업무위탁자(주로 기업)가 플랫폼을 통해 불특정 다수의 노동력제공자, 즉 크라우드워커에게 특정한 업무를 위탁하고 크라우드워커가 행하는 업무나 생산물이 수요자인 기업에 의하여 가치 창출 공정에 편입되는 유형이다. Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Twago, 99designs 등이 여기에 해당하는 대표적인 플랫폼기업이다. 우리나라에서는 크몽, 위시켓이 많이 알려져 있다. 크라우드워크 플랫폼은 노무제공자(특정 업무나 생산물의 제공자)와 업무위탁자(기업)가 온라인으로 접촉하는 공간이 되며, 업무위탁자로서는 필요한 업무나 생산물의 회수가 중요할 뿐, 누가 노무제공자인지는 중요한 이슈가 아니다.

셋째, 특정 업무를 위한 노동력을 이용자(주로 개인)에게 중개하는 노동력서비스 중개 플랫폼이다. 청소 등 가사서비스나 운송 등 개인서비스를 제공하는 분야에서 활성화되고 있다. 운송서비스를 제공하는 세계적인 플랫폼으로 Uber, Lyft, 우리나라 VCNC의 ‘타다’ 서비스, 유럽을 중심으로 성업중인 배달플랫폼으로서 Deliveroo, 우리나라의 배민라이더스, 매쉬코리아가 있다. 또한 청소 등 가사서비스 분야에서도 플랫폼이 성행하고 있는데, 다수 국가에서 성업중인 Helping, 독일의 careship.de, 우리나라의 대리주부가 그에 해당한다. 위의 유형 중에서 상업적 목적의 자산 공유 플랫폼인 첫 번째 유형과 달리 두 번째와 세 번째 유형에서는 플랫폼을 매개로 업무위탁자와 노동력제공자가 연결된다는 점에서 스스로 노동력의 중개를 위한 장터(marketplace)라고 부르기도 한다. 즉, 플랫폼은 이용자와 노무제공자 사이에 이용관계나 계약을 중개하는 역할을 담당하므로 이론적·실무적 관점에서는 기본적으로 중개자의 지위를 전제로 한다. 또한 대부분의 플랫폼은 이와 같은 역할의 법적 평가에 대비하여 그 이용계약서나 약관에 노동력을 제공하는 자는 프리랜서로서 노무를 제공한다는 점과 노무제공자는 자신의 사회적 보호뿐만 아니라 업무수행과정에서 발생하는 경제적·법적 책임도 모두 스스로 부담한다는 계약 조건에 동의하기도 한다.

두 번째와 세 번째 유형이 노동력제공서비스라는 점에서 노동법 및 사회보장법의 관심대상이 되며, 그 성격이나 내용이 차이가 있기 때문에 항을 바꾸어 좀더 자세히 검토하기로 한다.

3) 플랫폼의 용어와 유형에 관해서는 Risak, Fair Working Conditions for Platform Workers, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p.3 이하 참고.

Ⅲ. 플랫폼노동의 유형과 특징

1. 비대면형 플랫폼노동

클라우드워크(Crowdwork)는 클라우드소싱(Crowdsourcing)에서 유래한 것으로 외부 노동력을 이용하는 아웃소싱의 한 형태인데, 일반적으로 ‘군중에 의한 노동’이라는 단어가 의미하는 것처럼 불특정 다수가 노동력을 제공하는데 그 특징이 있다.⁴⁾ 세분화된 업무(마이크로태스크라고 하며, 텍스트입력, 기사작성, 데이터의 수집·분류 등 비교적 단순한 유형적 작업)를 단시간에 수행하도록 하거나, 효과적인 상품명 또는 기업의 브랜드 이미지용 로고를 제안하는 등의 업무를 수행하는 클라우드워크는 특정 성과나 서비스를 요구하는 발주자(위탁자)의 거래 상대방이 국경의 제한 없이 인터넷 공간의 불특정 다수라는 점을 특징으로 한다.⁵⁾ 이와 같이 국경을 넘는 불특정 다수의 외부노동력을 이용하는 것이 가능한 이유는 노동력의 이용자와 제공자를 가진 플랫폼의 존재이다. 그러한 의미에서 클라우드워크는 플랫폼을 이용한 외부노동력의 이용이라는 점을 그 본질적 특징으로 한다.⁶⁾ 클라우드워크는 장소적 경계를 넘어 업무위탁자와 수탁자가 인터넷을 통해 필요한 업무를 수행한다는 점에서 비대면형(indirect) 플랫폼노동이라고 부를 수 있다.

플랫폼은 클라우드워크를 희망하는 위탁자와 수탁자(위커)가 만나는 장소(시장)를 제공하고, 그 시장에서 재화 또는 서비스의 거래가 수행되는 경우 시장 이용료를 징수하는 비즈니스를 목적으로 한다. 그러나 플랫폼사업을 단순히 업무위탁계약의 중개서비스라고 보기는 어렵다. 즉, 재화, 서비스의 교환이 원활하게 수행되기 위해서는 단순히 시장에서 위탁자와 수탁자가 자유롭게 상대를 찾을 수 있도록 그 장소를 제공하는데 그치는 것이 아니라 교환대상이 되는 재화나 서비스와 보수가 서로 명확히 상대방에게 이전될 수 있도록 계약의 이행을 확보하는 것이 불가결한 요소가 된다. 즉, 클라우드워크에서 플랫폼의 역할은 모집, 계약관리, 작업장(workplace)의 제공, 보수지급관리, 업적관리 등 단순 중개인보다 훨씬 넓다. 플랫폼이 징수하는 이용료도 단순히 거래 상대방을 중개해준데 대한 대가라기보다는 플랫폼 전체의 서비스를 이용하는데 따른 수수료의 성격이 강하다.

비대면형 클라우드워크에서는 업무위탁자인 기업과 노무제공자(클라우드위커)가 각

4) 플랫폼의 용어와 유형에 관해서는 Risak, Fair Working Conditions for Platform Workers, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p.3 이하 참고.

5) 구체적으로는 마이크로태스크(Microtask)형, 경쟁(Competition)형, 프로젝트형 등이 대표적인 유형이라고 할 수 있다. 이 유형들에 공통적인 요소는 위탁자가 계약체결 이전에 보수상당액을 플랫폼에게 지급해 둔다는 점이다. 이 점은 클라우드워크라는 가상공간에서 타인의 노무를 이용할 때에 보수지급의 확보가 무엇보다 중요하다는 점을 반영한다. 자세한 내용은 박지순외, ICT의 발전과 노동법제의 개선방안, 2018, 4차산업혁명위원회, p.26 참고.

6) 毛塚勝利, Crowdwork의 勞働法學上の 檢討課題, 季刊勞働法, 259号, 2017, p.53 참고.

각 플랫폼운영자와 노무서비스의 제공 또는 특정 성과(결과)의 발생 및 계약관리에 관한 계약을 체결한다. 대표적으로 clickworker, textbroker, testbirds와 같은 기업이 이러한 거래모델을 가지고 있다.⁷⁾ 플랫폼을 통해 업무를 위탁하려는 기업은 해당 취업자(업무수행자)를 스스로 고용하지 않아도 된다. 계약이행을 위해 어떤 자격이나 조건이 필요한지 제시하면 된다. 플랫폼운영자는 노무제공자(이용자)의 능력과 숙련도(지식) 등을 파악하여 사전에 미리 선발해 두고 있는 것이 보통이다. 플랫폼운영자는 때때로 노무제공자를 위하여 능력향상훈련을 실시하기도 한다. 어떤 경우든 노무제공자의 성과를 측정하기 위한 평가시스템의 구비는 필수적이다. 평가시스템은 고객의 만족도 조사로 제한되기도 하고, 향후 노무제공자에 대한 업무위탁에 큰 영향을 미칠 수 있는 상세한 성과 측정이 이뤄지기도 한다. 노무제공자는 플랫폼운영자가 제공하는 모든 업무위탁에 응해야 할 의무는 없으며, 플랫폼운영자가 고품질의 역량을 갖춘 특정 노무제공자를 미리 선정하여 업무를 위탁하기도 한다.

비대면형 클라우드워크에서는 업무위탁자가 클라우드워커를 상대로 업무지휘권을 행사하지 않는다. 플랫폼운영자는 위탁자에게 업무의 내용이 노무제공자에게 더 이상 세부적인 지시가 필요하지 않을 정도로 구체적이고 상세한 설명을 요청할 수 있다. 기업과 노무제공자의 직접적인 접촉 자체를 원하지 않는 경우가 적지 않다. 노무제공자들 간의 접촉이나 연결도 플랫폼운영자의 약관에서 엄격히 금지하는 경우가 있다.

2. 대면형 플랫폼노동

플랫폼을 이용한 타인 노동력의 이용에는 원격지에 있는 발주자(위탁자)와 수주자(수탁자) 간의 노동력 이용이 아니라 대면적인 노무(서비스) 제공을 목적으로 하는 노동력 이용 방법이 있다. 우리나라에서는 아직 일반적으로 승인되지 않았지만 운전서비스를 행하는 Uber, 배달서비스를 수행하는 다양한 배달앱, 가사서비스, 택배서비스 등이 그 대표적 사례이다. 이와 같은 대면형(direct) 플랫폼노동은 우리나라와 유럽 여러 나라에서 그 비중이 높고 그에 따라 그 종사자의 법적 지위 등에 관한 다양한 문제를 낳고 있다.

우버나 배달앱의 사례를 들어 대면형 플랫폼노동의 구조를 간단히 살펴보면 다음과 같다. 우버사업자(플랫폼)는 이용자(소비자)를 위하여 차량과 운전서비스를 제공할 자를 수배한 다음 우버에 등록하도록 한다. 차량을 소유한 운전기사(위커)는 고객으로부터 저평가를 받아 배제되지 않는 한 누구에게나 자신의 운전서비스를 제공할 수 있다. 요금은 신용카드로 결제하고 운전기사가 요금을 징수하지 않는다. 배달앱의 경우 고객이 스마

7) Schubert, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft - Rückzug des Arbeitsrechts_, RdA 2018, 200, 202.

트폰에 설치된 앱으로 식당에 음식을 주문하면 배달앱 플랫폼이 식당 근처에 있는 배달원(라이더라고 부른다)에게 그 정보를 보내고, 온라인으로 앱에 연결하여 배달주문을 기다리고 있는 배달원이 해당 식당에서 주문된 음식을 수령하여 이를 고객에게 배달하는 것이다. 배달원은 자신의 오토바이로 음식을 배달하고 수수료는 모두 신용카드로 결제된다. 배달원은 개인사업자의 지위에 있으며 배달앱과 고용관계에 있지 않다. 이와 같이 개인의 노동력과 차량(이륜차) 등의 유희자산이 플랫폼을 매개로 고객(소비자)과 결합하는 이른바 공유경제(Sharing Economy)의 취지에 부합하는 취업방식이 지속적으로 확대될 것이라는 게 일반적 평가이다.

운전이나 배달서비스로 대표되는 대면형 취업은 비대면형 취업(클라우드소싱 방식의 취업)과 달리 특정의 업무(운송, 배달, 가사서비스 등)에 특화되어 있고, 플랫폼으로서 그 업무에 필요한 노동력을 확보하여야 하며, 취업자가 고객을 직접 상대하여 노무제공을 수행한다는 점과, 고객이 대부분 기업이 아니라 일반 개인소비자라는 점이다.

대면형이나 비대면형 플랫폼노동의 노무제공자는 원칙적으로 프리랜서, 즉 자영업자로 분류되어 노동관계법령의 적용을 받지 않는 것이 기본적 형태라고 할 수 있다. 따라서 배달 중에 사고가 나더라도 근로자가 아니기 때문에 근로기준법상 재해보상이나 산재보험법상 업무상 재해로 인정받기 어렵다.⁸⁾ 다만, 대면형에서는 비대면형보다는 좀 더 다양한 취업형태의 선택이 가능하다는 점에서 개별 사안별로 그 노동력 제공의 법적 형태에 대한 분석이 요청된다.

IV. 현행 노동법과 사회보장법의 한계

법학의 관점에서 플랫폼노동을 둘러싸고 발생하는 법적 문제는 아직 플랫폼의 정의와 그에 터잡은 노무제공방식의 통일적인 정형화가 이뤄지지 않아 개별 사례마다 각각 판단될 수밖에 없다. 플랫폼은 노무제공자의 법적 지위를 개인사업자(프리랜서)로 보고 있고, 실제로 계약이나 정관에서도 이 점을 명시하거나 강조하고 있다. 개별 사례의 문제로 접근할 경우 플랫폼노동이 실제로는 직원을 채용하면서 형식만 개인사업자로 하는 이른바 위장자영업자인지 여부가 쟁점이 된다. 특히 대면형 플랫폼노동의 경우 직접 직원을 채용하여 노무제공을 지시하는 플랫폼과 개인사업자 방식으로 이용자에게 노무제공서비스를 중개하는 방식의 플랫폼이 병존하기도 하고 또는 서로 경쟁관계에 있을 수

8) 물론 특수형태근로종사자로서 산재보험법상의 특례가입 대상이 될 수 있다. 최근 대법원은 전속적인 지위에서 배달앱을 통해 배달서비스를 제공한 자를 퀵서비스와 유사한 특수형태근로종사자로 판결한 바 있다. 대법원 2018.4.26. 선고 2016두49372 판결. 그렇지만 여러 배달앱을 동시에 활용하여 배달서비스를 제공할 경우에는 전속성이 없어 특수형태근로종사자로 인정되지 못하게 된다.

있다. 이 경우 노무제공자와 플랫폼의 관계가 고용관계에 해당한다고 볼 수 있는지가 중요한 법적 판단의 대상이 된다.

대법원 판례에 의하면 근로기준법상 근로자로 인정되려면 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하여야 한다. 그런데 플랫폼노동자들은 플랫폼의 업무지시나 근무시간과 장소의 통제 없이 플랫폼이 중개한 이용자들의 업무위탁에 대하여 결과 또는 서비스를 제공하고 그에 대하여 보수를 얻는다. 즉, 플랫폼노동자는 일반적으로 플랫폼사업자나 업무위탁자(이용자)에 대하여 ‘사용종속관계’가 없으므로 근로자성이 부정된다.

물론 노무제공자가 고용계약은 아니지만 특정 플랫폼과 직접 업무위탁계약을 체결하여 그 플랫폼에 사실상 전속적으로 노무를 제공하는 사례도 있다. 이 경우에는 플랫폼과 노무제공자의 계약관계의 내용을 검토하여 근로자성이 인정될 수 있는지, 아니면 산재보험법상 특수형태근로종사자로서의 요건을 충족하는지 여부가 판단된다. 그렇지 아니하고 사실상 여러 플랫폼을 자유롭게 접속하면서 노무제공을 하는 경우에는 프리랜서의 성격을 부정하기 어렵다.

외국에서도 플랫폼노동자의 법적 지위(근로자성)를 둘러싼 분쟁이 다수 제기되어 법원의 판결이 내려지거나 당사자간 화해로 종결되기도 하였다. 대표적으로 영국의 Uber 기사 소송과 미국에서 진행된 사건들이 있다.⁹⁾

아직 우리나라에서는 플랫폼노동 종사자의 수나 보수 등 근무조건에 대해서 조사와 분석이 이뤄지고 있지 않다. 그렇지만 상당수의 종사자가 사실상 저소득 취업자로서 불안정한 노동에 종사하고 있다고 추정되고 있다.

따라서 플랫폼노동자의 보호를 위해서는 현행법상 노동법이나 사회보험관련 법령의 직접 적용이 용이하지 아니하므로 공정거래법이나 약관규제법의 도움을 얻어 계약내용의 공정성을 최대한 확보하는 수밖에 없다. 국민연금법이나 국민건강보험법의 사회보험에서는 지역가입자로서 적용을 받는데 비하여 근로기준법상 근로자를 대상으로 하는 산재보험법이나 고용보험법의 보호 문제는 입법정책적 과제 영역에 속한다.

V. 플랫폼노동과 노동법 및 사회보장법의 미래

1. 노동력의 이동: 고용에서 자영업으로

근대 자본주의가 등장한 이후 타인의 노동력을 이용하는 지배적 방법은 고용(근로관계)이었다. 사업조직에 근로자를 편입시켜 사업주의 지휘명령하에 노무를 제공하도록 하

9) 이에 관해서는 박지순외, 위의 연구보고서, 제5장 참고.

는 것이 고용계약의 목적이다. 그러나 디지털에 기반한 정보통신기술의 발전으로 기업조직에 근로자를 직접 편입하지 않고도 그의 노동력을 이용할 수 있는 가능성이 열렸다.

플랫폼을 이용한 디지털 노동과정은 쉽게 외부화(아웃소싱)할 수 있으므로 아마도 전세계적으로 근로관계(고용)에서 소규모 자영업자(1인 사업자)로 노동을 이전하는 경향이 두드러질 것으로 예상된다. 아웃소싱은 전문적인 역량을 갖춘 회사를 대상으로 할 수도 있겠지만 단순 업무나 소규모 과제(microtasks)의 경우에는 플랫폼을 거쳐 ‘군중’(crowd)에게 이전될 것이다. 이와 같이 고용을 중심으로 하던 취업형태가 상당수 디지털화된 자영업 방식의 노무제공방식으로 전환됨에 따라 고용관계의 취업과 자유노무제공자의 취업을 명확히 구분하고 있는 현행 노동법과 사회보장법의 역할에 대하여 근본적인 물음을 던지고 있다. 비록 특수형태근로종사자라는 범주를 설정하여 산재보험을 적용하고 있긴 하지만 앞에서 언급한 바와 같이 특정 사업주와 전속적인 관계에서 배달 업무에 종사하는 자만 해당될 뿐이다. 따라서 그렇지 않은 다수의 프리랜서형 플랫폼노동자로의 전환이 확대될수록 고용관계에 있던 다수의 취업자들이 노동법과 사회보장법의 전면적 적용에서 이탈하여 노동법과 사회안전망이 적용되지 않는 사각지대로 이동하게 되는 것이다.

물론 이러한 현상은 그리 새로운 일도 놀랄만한 것도 아니다. 우리나라에서는 1990년대 후반 이후 경제적으로 종속적인 자영업자(독자적인 시장개척능력이 없고, 명확한 고객집단도 보유하고 있지 않으며 주로 특정 사업주를 위하여 활동하는 자영업자)의 수가 급격히 증가하였고 선진 산업국가인 독일이나 영국, 프랑스에서도 1980년대부터 이러한 경향이 크게 증가하였다. 이 문제는 최근까지 특수형태근로종사자 또는 유사근로자라는 범주를 설정하여 노동법 및 사회보장법의 보호근거와 범위에 대한 논쟁을 야기시켰다. 그런데 노동의 디지털화는 이와 같이 고용관계로부터 전략적으로 벗어날 수 있는 가능성을 더욱 크게 만들었다.

노동법과 사회보장법을 플랫폼을 매개로 노무를 제공하는 개인사업자에게도 적용할 것인지 문제는 해당 플랫폼노동자 개개인의 보호문제만으로 좁게 볼 것은 아니다. 사회보험은 피보험자개개인의 보호뿐만 아니라 취업생활자들에게 사회보험가입의무를 부과하여 부족한 복지재정 문제를 해결함으로써 일반공중의 이익에도 기여할 수 있다. 노동법의 보호도 보호대상이 되는 근로자 개개인, 기업과 종업원의 이해관계 조정만을 목표로 하는 것이 아니라 민주적 법치국가의 수용성과 안정성을 높이는 질서기능을 수행하면서 이는 기업의 안정적인 경제운영의 조건이자 사회통합에도 기여한다.

2. 노동법의 보호범위 확대 방법론

근로자와 자영업자의 이원구조를 전제로 발전한 현행 노동법의 보호내용과 방법이

디지털노동세계에 대해서도 적절한 개념과 관점을 보유하고 있는지 여부에 대해서는 일반적으로 부정적 견해가 강하다. 현행 노동법의 구조와 내용은 인적 종속성(사용종속관계)을 전제로 하는 근로자개념에 근거하고 있기 때문에 근로자개념만을 확대해서는 문제를 오히려 더 복잡하게 만들 뿐이다. 그 대안으로 독립적인 자영업자와 근로자 사이에 중간범주를 설정하여 이들에게 적절한 노동법적 보호를 인정하자는 견해가 유력하게 제기된다. 일반 근로자와 구별되는 특수한 보호필요성에 대해서는 그에 상응하는 특별한 법규정을 통해 보호하자는 것이 그 취지이다.

이 점은 미국의 한 판사가 근로자와 자영업자 중 선택하는 것이 가능하지 않다는 점을 강조하여 판결문에 표현한 글에서도 잘 나타나 있다. 그에 따르면 “어떤 요소는 한 방향을 가리키고, 어떤 요소는 다른 방향을 가리키며 또 어떤 요소는 모호하다(some factors point in one direction, some point in the other, and some are ambiguous).”¹⁰⁾ 플랫폼노동자에게는 궁극적으로 새로운 입법적 해결 방법을 찾아야 한다는 점을 우회적으로 지적한 것이다.

대안적 구상은 이미 여러 나라에서 현실화되고 있거나 논의 중에 있다. 독일에서는 오래전부터 유사근로자(Arbeitnehmerähnliche Personen)라는 중간 범주를 설정하여 노동법의 일부(연차휴가, 가족돌봄휴가, 안전보건법, 차별금지법, 노동법원법, 단체협약법 등)를 적용하여 왔는데 이 유사근로자의 범위를 디지털 플랫폼노동자로 확대하자는 견해와, 역시 오래전에 제정된 가내노동법(Heimarbeitsgesetz)¹¹⁾의 보호방식(가내노동자의 보수 및 계약조건에 대한 국가적 감독과 규제, 계약해지 및 불이익변경에 대한 사전 통지의무 등)을 플랫폼노동자에게 적용할 수 있다는 견해가 논쟁 중이다. 영국에서는 1997년 이후 과거 피용자(Employee)에게만 적용되던 노동관계법규를 취업자(worker)에게로 확대하는 노동법개혁이 단행되었다. 영국의 worker가 플랫폼노동자와 정확히 일치되는지는 논란의 여지가 있지만 피용자가 아닌 경제적으로 종속된 취업자에게도 연차휴가, 전국단위의 최저임금, 내부고발에 대한 권리, 근로시간 등에 관한 권리 등 일부 노동관계법을 적용하고 있다. 프랑스는 더욱 적극적이다. 2016년 개정된 노동법전에 전자적 방법에 의한 플랫폼을 이용한 노동자라는 편을 신설하여, 플랫폼이 단순히 중개기능에 그치지 않고 제공되는 서비스나 결과물의 특징을 결정하거나 가격을 결정하는 경우에는 그 노무제공자는 노동조합을 설립하거나 가입할 수 있도록 하고, 특정 플랫폼을 통해 거둔 매출액이 일정 금액이상일 경우(현재 기준은 연간 약 5100유로)에는 산재보험 및

10) Cotter et al. v. Lyft Inc. United States District Court, Northern District of California, 3.11.2015 - Case No. 13-cv-04 065-VC. Prassl/Risak, Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(2016)에서 재인용.

11) 여기서 말하는 가내노동(Heimarbeit)이란 특정 사업주로부터 업무를 위탁받아 자신의 집이나 취업자가 스스로 정한 장소에서 수행하면서 그 결과물을 그 사업주에게 납품하고 그 대가로 보수를 받는 가내수공업형태의 특수한 작업방식을 말한다. 가내노동자들은 업무위탁자인 사업주의 지시를 받지 않고 또한 그의 사업조직에 편입되지 않은 채 독립적으로 노동을 행하고 그 성과에 대해 소정의 대가를 받는다는 점에서 근로자와 구별된다.

직업훈련 관련 비용을 부담하도록 하고 있다.

3. 사회안전망의 개선 방안

디지털 노동세계의 중심적인 노동력제공 방식이 되고 있는 1인 자영업자를 미래지향적인 관점에서 법적으로 보호받을 수 있도록 하는 것이 점점 더 불가피해지고 있다. 플랫폼노동자에게 현실적으로 존재하는 사회안전망의 결함을 해소하기 위해서는 자신의 노동력을 이용하여 생계를 유지하는 모든 취업자는 중대한 사회적 위험(재해, 질병, 실업, 장기요양, 노령, 사망 등)으로부터 보호받아야 한다는 기본적 인식에 대한 합의가 필요하다. 아날로그든 디지털이든 모든 노동이 고용방식이든 자영업방식이든 지속적으로 인간으로서의 존립을 보장할 수 있는 소득(노후생활보장 및 그밖에 사회보장과 결부된 비용을 포함하여)이 확보될 수 있도록 하는 것이 노동법이나 사회보장법의 미래지향적 방향이 되어야 한다. 그렇지 않으면 앞으로 우리가 부담해야 할 복지비용이 미래의 경제적 활동 공간에 쌓이게 되고 이것은 고령사회에서 명백히 큰 부담으로 작용할 수밖에 없을 것이다.

사회보험방식의 소득보장 및 건강보장 시스템은 비록 재정건전성 등 앞으로 다가올 위험요인이 적지 않지만 현재로서는 다른 대안을 찾기 어려울 정도로 그 유용성이 검증되고 있다. 사회보험제도가 건전하게 작동하기 위해서는 노동으로부터 발생한 소득의 규모와 그러한 소득의 지속가능성이 중요한 관심사가 아닐 수 없다. 또한 사회보험방식이 플랫폼노동에도 작동하기 위해서는 플랫폼에 그 종사자의 소득활동에 대한 관리와 비용부담 구조가 갖추어져야 한다. 통상 보험가입의무가 있는 근로자에 대해서는 소득활동이 있는 전 생애에 걸쳐 근로자의 임금소득액에 따라 소정의 기여금을 사용자가 주도하여 납부하지만, 보험가입의무가 없는 자영업자들은 스스로 이를 관리할 능력이 없으면 사회적 위험에 처할 경우 세법에 의하여 최소한의 생계유지를 위한 급여를 받는데 그친다. 결국 사회보험제도가 자영업자의 성격을 갖는 플랫폼노동자에게도 안전한 사회안전망으로서 작동할 수 있도록 하는 것이 중요한 과제이다.

자영업자들의 사회안전망을 위한 재정부담 문제도 중요한 쟁점이 된다. 원칙적으로 자영업자들은 자신들의 사회안전망을 위한 비용들을 스스로 부담해야 한다. 그러나 이러한 방식이 타당한지 검토되어야 한다. 근로자의 사회안전망에 소요되는 비용은 사용자가 부담하는데 비해 플랫폼노동에서는 업무위탁자와 플랫폼이 그와 같은 비용을 부담하지 않는다는 것이 타당한지 의문이 제기된다. 따라서 근로관계에서와 마찬가지로 업무위탁자와 플랫폼이 플랫폼노동자와 함께 기여금을 분담하는 방안도 제안된다. 독일은 “독립 예술가들을 위한 독일 사회보험”(Künstlersozialversicherung)에서 예술가들에게 근로자와 같은 조건에서 사회적 보호를 제공하며 예술가의 작품으로부터 경제적으로 개인

적 이윤을 얻는 자들에게 부과되는 특별 보험료에 의하여 고용주의 기여분을 대체하는 특수한 재정방식을 마련하여 시행하고 있다. 그렇지만 클라우드워크처럼 국경을 넘어 국제적으로 진행되는 디지털노동세계의 특성을 감안하면 업무위탁자에게 비용부담을 강제하는 것이 현실화되기 어려운 측면도 있다. 경영적 관점에서 보면 결국 노무제공에 대한 비용과 관리책임을 누가 부담할 것인지가 논점이 될 수 있는데, 고용이든 자영업이든 보수나 수입에 사회안전망을 위한 비용을 포함하면 될 것이다. 문제는 이를 어떻게 징수하는가이다. 노무이용 및 결과획득에 따른 수수료(보수)에 해당 종사자의 사회안전망을 위한 기여금이 포함되도록 하고, 이를 플랫폼이 노무제공자의 기여금과 함께 원천 징수하도록 그 권한과 의무를 부여할 수 있을 것이다.

4. 플랫폼의 품질개선을 위한 노력

플랫폼노동에서는 업무위탁자(서비스이용자)와 노무제공자를 플랫폼이 중개하므로, 플랫폼이 플랫폼노동의 발전에 중요한 역할을 담당해야 한다. 이를 위해서 활용할 수 있는 수단은 이른바 인센티브 전략이다.¹²⁾ 특히 대면형 플랫폼노동에서 노무제공자의 공정한 계약관리를 위한 수방법으로 논의되고 있다. 독일의 일부 주에서 고객방문이 비교적 잦은 인터넷플랫폼이 일정한 수준의 서비스품질을 준수하겠다는 약속과 고객의 이의제기 절차를 보장한다는 약속을 할 경우 주정부가 관리하는 공공 포털에 등록할 수 있도록 한다.

또한 인증제도를 운영하는 방법도 소개된다. 노무제공자(플랫폼노동자)의 수준과 능력을 측정할 수 있고, 확인할 수 있으며 비교할 수 있도록 인증마크를 사용할 수 있도록 한다. 인증을 받은 플랫폼을 지원 및 촉진하기 위하여 수요 지원을 생각해 볼 수 있다.

유럽에서는 대면 노무제공 서비스의 재정적 지원을 위한 두 가지 모델이 있다. 하나는 소급 세금공제(독일과 영국의 사례)이고 다른 하나는 쿠폰방식(벨기에, 오스트리아, 프랑스)이다. 이러한 보조금 방식은 인증절차 또는 공공 플랫폼포털서비스와 결합될 수 있을 것이다.

하지만 이와 같은 인센티브 시스템이 클라우드워크 영역에도 그대로 사용될 수 있는지는 의문이다. 클라우드워크 플랫폼은 민간기업의 가치창출사슬을 위하여 디지털노동력을 확보하고 있기 때문이다. 물론 외부의 평가시스템을 통해 간접적으로 플랫폼의 역할을 개선시킬 수 있을 것이다. 독일에서는 금속노조나 서비스노조와 같은 대형 산별노조가 클라우드워크 플랫폼에 대한 평가시스템을 나름대로 구축하고 노무제공자와 플랫폼 간의 상호 정보제공, 상담, 협의절차 등의 활용 등을 토대로 평가하고 있다. 독립적이

12) 이하의 소개는 Kocher/Hensel, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch digitale Plattformen - ein neuer Koordinationsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, 989

고 국제적인 평가기관을 통해 공정노동을 추구하는 플랫폼에 대하여 인증마크를 수여하는 것도 가능할 것이다.

VI. 맺음말

플랫폼노동자들이 당면하고 있는 사회적 보호의 흠결을 해소하기 위해서는 다음과 같은 기본적 인식에 대한 합의가 전제되어야 한다. 자신의 노동력에 의존하여 생계를 유지하는 모든 취업활동자는 재해, 실업, 질병, 노령 등과 같은 중대한 생활상의 위험으로부터 보호되어야 한다. 이와 같은 기본적 보호는 노무제공자가 어떤 계약적 근거(고용계약이든 플랫폼계약이든)에서 노무를 수행하는가와 상관없이 보장되어야 한다. 그러한 의미에서 대면형, 비대면형을 포괄하는 플랫폼노동자를 위한 일자리 안전망이 필요하며, 중장기적으로는 근로자형 사회보험체계에서 취업자형 사회안전망 체계로 전환되어야 할 것이다.

또한 누구나 자신의 계약내용이 공정하게 작성되고 지켜지길 기대한다. 플랫폼노동자가 불합리하고 불공정한 계약조건을 감수해야 할 이유는 없다. 시장의 강자인 플랫폼사업자로부터 최소한의 공정성을 담보할 수 있도록 기본이 되는 계약내용을 표준화하여 시장의 관행을 만들어 나갈 필요가 있다. 이를 위해서는 디지털 노동세계의 도전에 대응하여 플랫폼노동자들에게도 적용될 수 있는 새로운 노동법이 필요하며, 특히 플랫폼노동자와 플랫폼사업자의 소통을 제도화할 수 있는 대안이 마련될 필요가 있다. 중요한 것은 이러한 제도적 보완들이 플랫폼산업에 대한 규제가 아니라 오히려 미래지향적인 노동시장 제도의 구축이라는 관점에서 플랫폼산업을 지원할 수 있도록 조화되는 방향으로 마련되어야 한다는 점이다.