

플랫폼 노동자의 근로자성과 플랫폼 기업의 책임에 대한 논의

문 예 진* · 오 성 은**

본 연구는 디지털 노동 플랫폼의 고용관계 속에서 문제시 되는 플랫폼 노동자의 근로자성을 확인하고 플랫폼 기업의 책임에 대해 논의하고자 한다. 정보통신기술(ICT)과의 융합을 통해 등장한 플랫폼 기업은 공유경제(Sharing Economy)와 관련한 다양한 논란을 일으키고 있다. 그 중 가장 큰 화두는 플랫폼을 운영하는 기업과 플랫폼 노동자 사이의 고용관계를 둘러싼 논쟁이다. 플랫폼 비즈니스는 직원들이 상품이나 서비스를 제공하지 않는 대신, ‘자원 제공자(플랫폼 노동자)’와 ‘자원 이용자(소비자)’의 거래로 이루어진다는 점에서 전통적인 산업노동관계(노동자-고용주)와 구분된다. 전통적인 고용방식과의 ‘구별짓기’를 통해 플랫폼 기업 스스로는 중간 매개자로 역할을 축소하며 기업의 사회적 역할에 소극적으로 임하고 있다. 이에 본 연구는 지금까지 플랫폼 노동자가 기업에 종속되어 있는 근로자임에도 불구하고, 객관적인 자료의 부재로 입증되지 못했던 플랫폼 노동자의 근로자성을 파악하기 위해, 한국노동패널 21차년도 부가자료를 활용하여 ‘플랫폼 노동자’의 근로자성을 살펴보았다. 연구결과, 플랫폼 노동자는 높은 수준의 근로자성을 나타내고 있으며, 디지털 노동 플랫폼 기업도 플랫폼 노동자를 근로자로 종속시키는 역할을 하는 것으로 나타났다.

주요용어 : 공유 경제, 디지털 노동 플랫폼, 책임성, 플랫폼 노동, 근로자성,

* 한양대학교 사회학과 박사수료

** 한양대학교 사회학과 박사과정

I. 서 론

노조 정상회의로 불리는 ‘L20 회의’에서는 ‘비정형 노동자에 대한 보편적 노동보장’을 핵심 아젠다로 설정하고 분절화 된 노동시장에 대한 개선의 필요성을 논의하였다. 이는 대부분의 OECD 국가들에서 신자유주의적 세계화와 산업구조의 변화로 인해 경쟁이 심화되고 노동유연성이 확대되는 가운데 비전형적(atypical) 고용형태가 지속적으로 확산되는 경향을 나타내기 때문이다. 게다가 최근 디지털 플랫폼의 부상으로 증가한 플랫폼 노동자들이 ‘모호한 고용관계(ambiguous employment relationship)’로 인해 사회보장제도에서 배제되면서 비임금근로자가 확산되고 있는 추세이다. 디지털 플랫폼 경제는 노동의 유연성과 자원의 효율성을 내세우며 기존의 산업노동관계와 ‘구별 짓기’를 시도하며 새로운 고용형태임을 주장한다. 사용자-근로자-소비자로 이루어진 ‘삼각고용관계

(triangular employment relationship)’는 전통적 고용관계(사용자-근로자)인 ‘이자관계’와 다르다는 것이다. 삼자 관계에서 출발한 공유경제의 디지털 플랫폼은 시장 잠재력을 인정받고 있다. Statista(2014)는 전 세계 공유경제 시장 규모가 2014년 140억 달러에서 2025년에는 24배 증가한 3,350억 달러로 성장할 것으로 예측하고 있다. 디지털 테크놀로지라는 혁신을 기반으로 공유 경제 비즈니스 모델은 상품이나 서비스를 생산하지 않고 공급자와 소비자 사이를 연결시켜주는 사업자의 ‘매개자(중간자) 역할’만을 담당하며 이윤을 창출하고 있다. 하지만 플랫폼 경제의 알고리즘은 노동의 유연성과 자원의 효율성을 내세워 비용절감 측면에서만 이용되고 있는 것은 아닌지 의심하게 한다. 실제 플랫폼 경제가 빠르게 확산하게 된 배경에는 코즈(Coase)가 말한 거래비용(transaction cost)을 디지털에 기반을 둔 네트워크 기술을 통해 낮추었기 때문이다(장지연·이호근, 2019).

트레버솔츠(Trebor Scholz)는 플랫폼 경제가 전통적인 부분노동의 경제를 더욱 강화한다고 지적하고 있다(Trebor Scholz, 2013). 또 플랫폼 경제는 동일시장 내 기존 사업자들과의 경쟁하게 하여 질 낮은 노동조건을 확대할 뿐이라는 평가를 받고 있다(Alison Grisworld, 2014). 이는 플랫폼 경제가 노동 절약형 경제를 내세워 새로운 형태의 아웃소싱·하청 경제로서 시장의 수요를 잠식하며 기존 시장과 가격전쟁을 통해 이윤을 창출한다고 바라볼 수 있다. 이러한 가운데 우리나라에서도 플랫폼 노동자들을 증가함과 동시에 그들의 고용관계를 둘러싼 문제가 사회 문제로 대두되고 있다. 지금까지의 플랫폼 노동자의 사회보장제도에 대한 배제를 다룬 선행연구들은 현행 노동법상에 근거하여 마련된 ‘특수형태근로종사자’의 보호 문제와 일맥상통한 맥락에서 해결하고자 한다. 특수고용형태근로종사자보호법(이하 특고법)은 근로자와 자영인 이중 구조사이에 존재하는 특수고용형태근로자들의 권익을 보호하기 위해 마련된 법안이다. 하지만 특고법은 특수고용형태근로자가 근로종사자임에도 불구하고 본인에 의사에 따라 산재보험 적용에서 제외가 가능하며, 또 경제적·조직적 종속성을 보이는 근로자들을 범주화하며 분리하는 위험성이 존재한다.

게다가 국내 플랫폼 노동자의 규모나 근로실태에 대한 체계적인 조사가 이루어지고 있지 않은 가운데, 법 제도에 ‘끼워 맞추는 식’의 대안은 지금까지 플랫폼 노동자의 책임을 회피해온 기업들에게 면죄부를 주는 행위와도 같다. 이에 본 연구는 공유경제에서 문제되고 있는 플랫폼 노동자의 처우개선을 위해서는 고용관계의 당사자인 ‘플랫폼 기업’도 함께 해결방안을 강구해야함을 주장하고자 한다. 모호한 고용관계 설정으로 기업이 수행하여야 하는 책임에서 벗어나 있는 디지털 플랫폼 기업의 사용자 혹은 고용주로서의 역할을 밝히기 위해서 본 연구는 다음과 같은 연구 분석을 시도한다. 2018년 한국노동연구원에서 실시한 제21차 노동패널 조사 중 부가조사를 활용하여 ‘플랫폼 노동자’를 선정하여 규모와 실태를 파악하고자 한다. 그리고 플랫폼 노동자들의 근로자성을 밝히고, 이를 바탕으로 기업의 책임성을 묻고자 한다. 본 연구는 객관적인 자료를 활용하여 플랫폼 경제의 고용관계의 본질을 파악했다는 점에서 의의를 갖으며, 나아가 플랫폼 기업이 지속가능한 공유경제와 연계되기 위해서 반드시 마련되어야 할 이해관계자와의 방안에 대해서 제언하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 공유경제와 디지털 플랫폼 경제

디지털의 기술개발과 공유경제에 기반한 디지털 플랫폼 경제는 2008년 하버드 로스쿨의 로렌스 레식(Lawrence Lessing)교수에 의해 처음 소개되었다. 그는 공유경제를 “거래되는 물품이나 서비스가 누구의 소유도 아닌 여럿이 공유해 쓰는 협업소비를 기초로 하는 경제”라고 정의하고 있다(박문수 외, 2016). 이는 공유경제가 대가 없이 이루어지는 순수한 의미의 ‘공유’ 또는 ‘물물교환’ 등 모두를 위한 경제(Economy of Communion)의 모습에 가깝다고 할 수 있다(장지연 외, 2017). 그러나 2010년대에 들어와서 레이첼 보츠먼(Rachel Botsman)과 리사 갠스키(Lisa Gansky) 등은 공유경제의 의미를 오프라인으로 확대하여, 개인의 재화를 IT 기술을 바탕으로 다른 사람과 공유함으로써 새로운 가치를 창출하는 사업 및 관련 현상으로 정의하였다. 이들은 공유경제 활동을 통해 제공자는 경제적 이익을 얻게 되고 사용자는 경제적 비용을 감소시키는 효과를 갖게 된다고 설명하고 있다(박문수 외, 2016).

이후 공유경제는 정보통신기술(ICT, Information and Communications Technologies)의 융합하며 인터넷상의 플랫폼(platform)을 형성하며 서로 다른 둘 이상의 이용자 집단이 네트워크를 이용하여 정보나 자원을 거래하는 체계로 운영되는 ‘공유시장(sharing market)’을 형성한 것이다. 디지털 플랫폼을 매개로 거래가 이루어진 공유경제는 경제적 가치의 창출을 목표로 하는 디지털 플랫폼 기업을 설립하며 자원의 효율성과 비용 감소효과 그리고 노동의 유연성을 내세우며 차세대 비즈니스 모델로 부상하였다. 플랫폼 경제는 생산과 소비를 새로이 조직하는 방식으로 공유경제 외에도 ‘긱 이코노미(gig economy)’, ‘온디맨드 이코노미(on-demand economy)’, ‘디지털 워크(Digital work)’ 등 다양한 용어로 불린다(황덕순, 2016). 이는 학술적으로 명확한 개념이 정립되어 있지 않은 가운데, 연구자마다 플랫폼 경제가 갖는 견해에 따라 상이한 뉘앙스의 용어를 사용하기 때문이다. 실제로 Kenny & Zysman(2016)는 플랫폼 경제를 공유나 협조와 같은 긍정적인 용어로 사용한다. 또 프리드만은 긱 이코노미를 특정한 프로젝트나 기간이 정해진 업무를 수행하기 위해 노동력이 유연하게 공급되는 경제로 설명을 하고 있다(Friedman, 2014).

반면 ‘긱 이코노미’나 ‘온디맨드 이코노미’는 기업의 역할을 축소화하여 다양한 사회문제를 일으킨다는 부정적인 효과에 주목할 때 많이 사용되는 경향을 확인할 수 있다. 특히 불안정한 프롤레타리아트(precarious proletariat), 즉 프리캐리아트(Precariate)라고 칭하며 불규칙한 수요에 따라 좌우되는 소득의 불안정성이 강조되는 하층 노동계급을 칭할 때 주로 사용된다(standing, 2014). 뿐만 아니라 플랫폼 경제를 전자본주의적 작업관행이었던 개수급(piecework remuneration)의 부활(김준영, 2019)로서 바라보기도 한다. 이처럼 연구자에 따라 플랫폼 경제를 다르게 해석하는 경향 속에서 필자는 공유경제를 ICT와 융합으로 설립된 디지털 플랫폼 기업(Digital Platform enterprise)으로 순수성을 상실한 채, 전통적인 상업경제와 구별짓기를 시도한다고 바라본다. 많은 경제모델이 비즈니스 모델로 정착하기 위해 차별화된 전략을 내세웠듯이, 플랫폼 경제도 공유경제의 프레임

통해 경제를 성장시켰다. 하지만 플랫폼 경제는 노동의 유연성과 자원의 효율성을 내세워 전통 상업경제와 구별 짓기를 시도하며 플랫폼에 종사하는 대다수의 노동자들을 불안정 노동자로 전락시켜 고용의 질을 떨어뜨린 이기적인 행위자임은 틀림없다.

2. 플랫폼 노동

플랫폼 노동은 “수입을 목적으로 디지털 플랫폼을 통해서 유급노동을 제공하고 노동수요(고객)와 연결시켜 형성한 고용형태” 또는 “조직이나 개인이 디지털 플랫폼을 매개로 수입을 목적으로 특정 서비스를 제공하는 고용형태”라고 정의한다(Florisson & Mandl, 2018; ILO, 2018). 이는 플랫폼 노동자를 정의할 때, 디지털 자본 플랫폼(digital capital platform)’을 이용한 플랫폼 노동자를 제외했기 때문이다. 이는 플랫폼을 이용하여 일자리를 구하는 행위가 아닌 재화를 거래하는 경우를 제외하고 있는 것이다. Eurofound(2018)보고서에서도 플랫폼에서 교환되는 콘텐츠에 따라 재화를 거래하는 플랫폼과 서비스를 거래하는 ‘디지털 노동 플랫폼(digital labor platform)’을 구분하여 전자의 플랫폼 노동자를 보지 않는다. 구인구직의 디지털 노동 플랫폼은 용역 및 파견근로와 같이 사용자와 고용주가 일치하지 않거나, 간접고용처럼 사용자와 고용주는 일치하나 근로계약관계가 모호한 고용관계를 가져왔다. 플랫폼 노동자는 전형적인 임금노동자나 자영업자를 포함하지 않으나, 근로시간의 자율성을 지닌 반면에 임금노동자와 다를 바 없는 종속성을 가지고 있다는 사실을 환기시킨다(Garben, 2019).

자율성이나 종속성의 측면에서 임금노동자와 자영업자의 중간적 속성을 지닌 플랫폼 노동은 애매한 고용관계로 인하여 이들을 위한 보호제도를 마련하는 데 큰 걸림돌로 작용한다. 때문에 경제적으로 종속된 고용관계임에도 독립적인 계약관계로 위장(플랫폼 노동자)한 경우와 전통적인 종속노동과 자영업 사이의 중간지대에 있는 새로운 고용형태인 경우는 구분이 필요하다는 주장도 제기되고 있다. 이에 따라 종속노동(dependent employment)과 자영업(self-employment), 혹은 근로관계와 상업적 거래관계의 중간지대에 위치한 새로운 취업형태를 ‘새로운 자영업자’(the new self-employed), ‘종속된 자영업자’(the dependent self-employed), 또는 ‘경제적으로 종속된 자영업노동자’(economically dependent self-employed worker) 등으로 부른다(Buschoff and Schmidt, 2009; Westerveld, 2012) 이 새로운 고용형태는 ‘(경제적으로) 종속된 자영업(노동)자’를 ‘위장(된) 자영업’ 혹은 ‘가짜 자영업’(bogus self-employment)으로 보기도 한다.

그런데 이 종속적 자영업자들은 전통적인 노동법 적용 프레임에 대한 재고를 요청함과 동시에 플랫폼을 기반으로 경제활동을 수행하고 하는 서비스 제공자들이 독립계약자, 자영업자가 주류를 이루면서 비임금근로자로 간주되며 노동법상 적용 범위의 제한을 받고 있다(Dirringer, 2016). 이는 모순적 특성에서 따라 ‘플랫폼 노동자’가 비임금근로자인지 아니면 임금근로자로 포섭될 수 있는지 논란을 야기하는 것이다. 비임금근로자는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 자영업체에서 보수 없이 근무하는 무급가족종사자 등을 포함하는 개념으로 정의된다. 이 비임금근로자는 자본주의 경제의 발달과 함께 비중이 줄어들 것으로 예상되었고 실제로 감소 추세였다(유진

성, 2016). 그러나 최근 선진국들에서 비임금근로자가 다시 증가하는 현상이 나타나고 있는데, 이는 정보통신산업(ICT)의 발달로 인터넷 플랫폼에 기반한 경제가 확산되었기 때문이다. 플랫폼 노동자의 경우 전통적인 근로자와는 달리 계약체결의 형태가 ‘근로계약’이 아닌 도급 또는 위임의 형태를 취하는 경우가 많지만, 실질적인 취업관계에 있어서 특정 사업주에의 인적, 조직적, 경제적 종속성이 통상적인 근로관계와 유사하다는 점이다(장귀연, 2015). 따라서 비임금근로자라는 개념은 ‘종속’과 ‘자율’의 혼종을 특징으로 하는 현대적 노동관계의 변모를 포착하는 데 유용하다. 즉 비임금근로자는 종속과 자율, 임금과 비임금이 교차하는 자리에 위치하며 유동적이고 불확정적인 개념을 의미한다.

3. 플랫폼 노동자의 근로자성

우리나라에서 노동자가 근로자로서 적용받기 위해서는 대법원의 근로자성 판단기준으로 정규직 근로자의 핵심적 징표가 되는 사실관계를 요구한다. 이는 근로자와 자영업자의 경계선상에 있거나 플랫폼 경제가 체계에 편입되어 근로자인가 적합한가에 대한 정합성에서 매우 결여되어 있다. 그러나 맑스주의는 노동계약에 대해 다음과 같이 정의하며 플랫폼 노동의 모호한 고용관계에 상실된 사용자의 책임에 대한 재해석을 가능하게 한다. 맑스주의에 따르면 “노동자가 판매한 것은 ‘노동’이 아니라 일시적으로 자본가의 처분에 맡긴 ‘노동력’이므로 곧 근로계약상의 노동이다. 근로계약 관계에서 말하는 노동은 근로자가 사용자의 의도와 지시에 따라 제공하는 노동인 것이다. 사용자는 근로자에게 어떤 일을 지시함으로써 비로소 근로계약의 목적달성이 이루어지는 데, 근로계약은 노동력을 사용한 대가로 임금을 지급하는 계약이 아니라, 근로자가 사용자의 처분에 임하는 것 그 자체를 목적으로 하는 계약인 셈이다. 이는 최근 사법부가 근로자성 인정여부를 계약의 형태가 아니라 근로제공의 실태를 기준으로 판단하고 있다는 점에서 더욱 힘을 실는다.

“근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부”, 즉 사용종속성 여부에 따라 판단하여야 하고, 사용종속성 여부는 노무제공 실태를 제반사정으로 고려하여 종합적으로 판단하여야 한다는 입장을 취하고 있다(최영호, 2002). 이는 사용종속관계의 존재여부에 따라 근로자성을 판단하는 데, 이는 계약의 형태가 아닌 근로 제공관계의 실질에 따라 정하는 실질적 판단으로 근로제공관계를 둘러싼 제반요소를 종합적으로 판단하고 있다(강성태, 2007). 이렇게 플랫폼노동자의 근로자성도 결국 업무수행의 방식과 내용에 따라 근로기준법상 근로자에 해당되는지 판단되어야 한다. 대법원 판결의 근로자성 판단요소를 구체적으로 살펴보면 다음과 같이 정리해볼 수 있다(장성순, 2019). 첫째, 사용자의 지휘 및 감독 여부이다. 이는 업무내용의 지정 및 규정의 적용 여부와 근로시간 및 근무장소의 지정 여부를 포괄한다. 근로관계에 있어서는 사용자가 독립적으로 또는 제3자의 의뢰에 따라 업무내용을 정하고 그 업무를 수행하는 것과 관련한 구체적인 업무규정을 두는 경우가 일반적이다. 그러나 플랫폼노동종사자의 경우에는 플랫폼사업자가 독립적으로 업무내용을 정하지는 않고 수요자의 요청에 따라 업무내용과 수행시간이 정해지는 것이 일반적일 것이다. 따라서 플랫폼노동종사자의 경우는 개략적인 업무지시는 있을 수 있겠으나 구체적인 업무수행의

모습은 다양하게 나타날 것이고 업무수행 시간이 일정치 않을 것이며, 아울러 근무 장소도 고정된 장소가 아니라, 구체적인 지휘 감독이 있다고 보기는 어려울 것이다.

둘째, 보수의 성격 및 근로소득세 원천징수 여부이다. 플랫폼노동종사자에게 지급되는 보수가 근로기준법에 의한 임금에 해당되는지 여부는 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 그리고 기본급과 고정급이 정하여져 있는지를 기준으로 판단해야 한다(조성혜, 2017). 플랫폼노동종사자가 받는 보수의 경우는 일반적으로 일의 결과물에 기인해 지급 받는 경우가 많고, 통상의 근로자와는 달리 수행하는 근로의 내용이나 수행자의 근로능력 등에 대한 대가로 지급 받는 것이라고는 보기 어려울 것이다. 셋째, 근로의 제공관계의 계속성 및 전속성 유무이다. 플랫폼노동종사자의 경우 그와 관련된 근로제공관계의 계속성이 있을 것인지 여부는 그 노무 공급자의 상황 등에 따라 달라질 것이다. 하지만 일반적으로 하나의 플랫폼에 전속되는 경우는 많지 않을 것으로 예상된다. 넷째, 사회보장법 등 다른 법령에 의한 근로자성 인정 여부이다. 플랫폼노동종사자의 경우 독립 사업자 형식으로 사업을 수행할 것으로 예상되기 때문에 사실상 사회보장법 등 다른 법령에 의하여 근로자로 인정되는 경우는 거의 없을 것이다. 다섯째, 경제·사회적 조건 및 근로자의 보호 여부인데, 통상적인 임금근로자와 마찬가지로 플랫폼노동종사자의 경우 경제 사회적으로 플랫폼사업자보다 열위한 지위에 있을 경우가 많을 것이나, 꼭 그렇지 않을 경우도 있을 것이다.

4. 기업의 사회적 책임: ISO 26000 노동관행 기준

2010년 11월 1일, 국제표준기구(The International Organization for Standardization)는 사회적 책임에 관한 지침서로써 ISO 26000을 공식적으로 선포했다. ISO 26000의 대상은 공공과 사적분야 또는 선진국이나 개발도상국가들을 포함하는 모든 종류의 조직들에 해당하며 제3자에게 승인절차를 요구 하지 않고, 자발적 참여를 촉구하고 있다(ISO, ISO 26000:2010 (2010)). 이는 디지털 플랫폼 경제도 예외없이 기업으로서 사회적 책임에 참여해야 함을 의미한다. ISO 26000의 총 7개의 조항¹⁾중 디지털 노동 플랫폼에서 문제시 되고 있는 제6조 ‘노동관행’에 대해서 살펴보면, (1) 고용과 고용관계(Employment and Employment Relationships), (2) 근로조건과 사회보호(Conditions of Work and Social Protection)을 포함하고 있다.²⁾ 고용과 고용관계는 크게 3부분으로 나뉠 수 있는데, 근로계약 체결 시, 근로계약 기간 동안, 근로계약 종료 시, 조직이나 단체가 이행하여야 하는 고용에 관한 내용들이다. 근로계약 기간 동안, 근로자 및 사회 구성원들이 고용 안정성을 인식할 수 있도록 조직이나 단체는 노력하여야 하며, 근로자에게 동등한 기회 부여, 차별 금지, 부당노동행위 금지 등을 권장하고 있다. 계약 종료 시, 조직이나 단체가 근로자 대표들과 협의하여 근로자에게 합리적으로 통지함은 물론, 그 피해를 최소화하고, 부당한 해고를 금지해야 한다는 것이다.

1) 조직의 지배구조(Organizational Governance), 인권(Human Rights), 노동관행(Labour Practices), 환경(The Environment), 공정운영관행(Fair Operating Practices), 소비자 이슈(Consumer Issues), 지역사회 참여 및 발전(Community Involvement and Development)을 구성하고 있다.

2) 노동관행의 쟁점들은 사회적 대화(Social Dialogue), 근로에서의 보건과 안전(Health and Safety at Work), 근로에서의 인적 개발과 훈련(Human Development and Training in the workplace)을 더 포함하고 있다.

다음으로 근로조건은 임금 그리고 보상, 근로시간, 휴식, 휴가, 징계와 해고행위, 모성보호, 복지 등을 포함하며, 사회보호는 직장상해, 질병, 출산, 모성, 고령, 실직, 장애, 또는 다른 재정적 어려움이 있는 경우, 급여의 상실을 줄이기 위한 법적인 안정장치나 정책, 또는 행위를 말한다. ISO 26000이 제시하고 있는 노동관행의 근로조건은 자국법과 규정 또는 단체협약에 우선 시 해야하나, 자국의 근로 조건은 국제노동기준과 일치하여야 해야 하며, 자국법이 미치지 못하는 곳에서는 노동기준의 최저규정들을 준수해야 한다. 또한 ISO 26000에서의 사회보호는 근로행위로 인하여 근로자가 법적으로 보호받을 수 있도록 조직이나 단체가 노력해야 함을 명시하고 있다. 특히, 근로자가 상해를 입거나 질병으로 어려움을 겪는 경우와 실직, 출산 등 재정적인 어려움이 있는 경우, 법적인 장치가 필요함을 설명하고 있다. 이렇게 ISO 26000은 고용 및 고용관계에 관하여 조직이나 단체에게 바람직한 행위나 기대를 요구하고 있다.

이렇게 플랫폼 기업도 시장경제에 참여하고 있는 조직인 만큼 국제사회가 요구하고 있는 환경에서 예외일 수 없다. 실제 플랫폼 경제의 문제를 선 경험한 선진국에서는 플랫폼 기업들의 사회적 책임을 요구하고 있다. 프랑스의 경우 2016년에 노동법을 개정하여 디지털 플랫폼의 의무와 플랫폼 근로자의 권리를 규정하는 조항들을 추가하였고, 제공되는 노무의 성격과 가격을 플랫폼이 결정하는 경우, 플랫폼 근로자가 산재보험에 임의 가입할 때 보험료는 플랫폼이 부담하도록 하여 플랫폼에 사회적 책임을 부여하고 있다. 또 미국은 지난 9월 미국 캘리포니아주 상원에서 모든 노동자를 근로자로 추정하되, 개인사업자를 사용했다고 주장하는 기업이 증명 책임을 부담토록 하는 'AB 5(Assembly Bill 5) 법안'을 통과시켰다. 이와 같은 사례는 지금까지 디지털 플랫폼 고용관계에 대한 개선방안을 논의할 때, 제외되었던 플랫폼 운영 기업들에게 근로자의 책임성을 강력하게 물어 법과 제도를 넘어 실천적인 변화를 가능하게 하는 단초로 제공될 수 있을 것이다.

III. 플랫폼 노동자 실태와 근로자성 진단

본 연구는 플랫폼 노동자의 근로자성을 진단하기 위해 한국노동연구원에서 실시한 21차 노동패널 본조사와 '부가조사'를 활용하였다. KLIPS 자료는 도시지역에 거주하는 한국을 대표하는 패널 표본 구성원(5,000) 가구와 가구원을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시한 패널조사이며, 15세 이상의 가구원을 조사 대상으로 한 개인용 자료를 활용하여 개인의 경제활동생태, 소득활동, 교육, 고용상의 특성, 근로시간 등의 다양한 내용을 살펴볼 수 있다. 본 연구에서 사용한 부가조사는 다양한 형태의 고용증가를 파악하기 위해서 실시한 내용으로 21차 조사(2018) 단 한 차례만 조사되었다. 특히 이 부가조사에서는 명백한 자영업자와 명백한 임금근로자를 구별하기 위한 문항을 포함하여 플랫폼 노동에서 논란이 되는 모호한 고용관계의 근로자를 구별해 낼 수 있었다. 본 조사 응답자 중 근로자는 8,343명으로 이들 크게 임금근로자(N=6,043)와 비임금근로자(N=2,300)로 구분된다.(표 1 참조).

<표 1> 응답자 임금·비임금근로자 유형별 규모

		전체
임금근로자		n= 6,043
정규직 근로자		62.25%
비정규직 근로자		37.75%
한시적근로자	기간제 근로자	12.96%
	비기간제 근로자	15.64%
	시간제근로자	11.55%
	비전형근로자	13.95%
	파견근로자	0.68%
	용역근로자	3.56%
	독립도급 근로자	1.67%
	가정내근로자	0.45%
일일(단기)근로자	7.61%	
비임금근로자		n= 2,300
고용주·자영업자		81.52%
무급가족종사자		18.48%

주: 비정규직의 각 고용형태는 상호배타적이지 않으므로 그 비중의 합이 반드시 100이 되지 않음

한편, 본 연구는 플랫폼 노동자의 근로자성을 파악하는 것을 목표로 하기 때문에 “일자리에서 고객이나 일감을 얻기 위해서 컴퓨터나 핸드폰, PDA 등 기기를 이용여부”를 묻는 문항에서 ‘ 그렇다’ 라고 응답자 N=915명을 플랫폼 노동자로 정의하여 분석을 진행하였다. 그리고 이론적 배경에서 논의한 바처럼 고용영역에서 플랫폼 노동자는 비임금근로자인지 아니면 임금근로자인지 명확하지 않은 회색지대 놓여있기 때문에 플랫폼 노동자로 정의한 이들을 임금근로자와 유사한 플랫폼 근로자와 비임금근로자와 유사한 플랫폼 근로자로 나누어 그 규모를 추정해 보았다.

<표 2> 플랫폼노동자 유형별 규모

플랫폼 노동자 유형	전체
임금근로자와 유사한 플랫폼노동자	40.77%
비임금근로자(자영업자)와 유사한 플랫폼노동자	51.26%
그 외 플랫폼근로자	7.98%

그 결과, <표 2>에서 나타난 바와 같이 비임금근로자와 유사한 플랫폼 근로자가 전체 플랫폼 노동자의 51.26%로 가장 많은 분포를 나타냈으며, 임금근로자와 유사한 플랫폼 근로자는 40.77%로 확인되었다. 이는 단순히 스스로를 임금근로자라고 응답한 플랫폼 노동자와 자신을 고용주/자영업자라고 응답한 플랫폼 노동자로 구분한 것이기 때문에 이와 같은 수치만으로 플랫폼 노동자를 비임금근로자와 동일하게 판단할 수 있는 지에 대한 논의는 여전히 의문이다. 이에 본 연구는 플랫폼 노동자의 성격과 근로자성을 정확하게 진단하기 위해서, 이론적 배경에서 논의한 자율적 임금

근로자와 모호한 자영업자와의 플랫폼 노동자를 비교 분석하였다.

<표 3> 비정형 노동자의 사회인구학적 특성

	자율적 임금근로자	모호한 자영업자	플랫폼 노동자	mean(S.D)/% χ^2/F -value
연령	61.78(11.63)	58.68%(13.14)	47.27(11.85)	243.72***
성별(남성)	13.43%	66.60%	64.26%	207.64***
결혼 유무(기혼)	97.51%	95.06%	84.7%	73.84***
4년제 대학 졸업	5.97%	13.93%	36.5%	174.69***
근로시간	6.34(2.42)	6.84(2.73)	6.89(2.50)	3.67*
월평균 소득				
50만원 미만	56.22%	13.35%	5.79%	440.05***
50~150만원 미만	14.93%	25.22%	12.35%	
150~300만원 미만	17.91%	2.007%	28.09%	
300만원 이상	10.95%	34.42%	53.77%	
N	201	1,011	915	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

먼저 자율적 임금근로자와 모호한 자영업자와 플랫폼 노동자의 사회인구학적 특성을 살펴본 결과를 정리한 <표 3>을 확인해보면, 플랫폼 노동자의 평균 연령은 42.27세로 자율적 임금근로자나 모호한 자영업자에 비해 유의하게 낮은 것으로 확인된다. 또한 이들의 근로시간을 살펴보면 플랫폼 노동자의 평균 근로시간은 6.89시간으로 가장 긴 시간 근로하는 것으로 확인되었다. 마지막으로 월평균 소득을 확인해보면 플랫폼 노동자 중 300만원 이상의 소득을 얻는 이들이 53.77%로 플랫폼 노동자들은 대체로 고소득자라고 볼 수 있다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 플랫폼 노동자의 근로시간은 다른 근로자들에 비해 긴 편이 때문에 실제로 플랫폼 노동자의 소득수준을 확인해 보기 위해서는 근로시간과 대기시간을 함께 살펴보아야 할 필요가 있다. 플랫폼 노동자의 근로자성이 자율적 임금근로자, 모호한 자영업자와 어떻게 차이가 나는지를 확인하기 위해 χ^2 검증과 ANOVA 검증을 시행하였다. <표 4>를 보면 플랫폼 노동자의 57.16%가 근로 시간 및 근로 장소에 대한 지시 또는 규율이 있다고 응답하였다. 또한 플랫폼 노동으로 얻는 수입이 소득의 50% 이상을 차지한다는 비율도 81.42%로 대다수를 차지하였다. 플랫폼 노동으로 얻는 소득 중에 기본급 있다고 응답한 비율은 41.42%로 나타나 플랫폼 노동자의 근로자성은 매우 높은 것으로 확인된다. 또한 근로소득세를 납입하는 플랫폼 노동자의 비율은 35.67%로 나타났다.

<표 4> 비정형 노동자의 근로자성 특성

	자율적 임금근로자	모호한 자영업자	플랫폼 근로자	χ^2/F -value
지시 또는 규율여부	0.00%	15.92%	57.16%	479.53***
소득비중 50% 이상	68.66%	67.09%	81.42%	53.07***
소득 중 기본급 있음	0.00%	9.29%	41.42%	350.44***
근로소득세 납입	1.00%	2.87%	35.67%	409.23***
사회보장 접근성 부족	100.00%	100.00%	79.78%	268.60***
N	201	1,011	915	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

플랫폼 노동자의 근로자성에 대해 자율적 임금근로자, 모호한 자영업자와 비교해 본 결과, 모든 영역에서 근로자성이 유의하게 높은 것으로 확인되었다. 마지막으로 사회보장 급여에 대한 접근성 부족을 확인한 결과 플랫폼 노동자의 79.78%가 사회보장 급여에 대한 접근성이 부족한 것으로 확인되었다. 결국 플랫폼 노동자들은 높은 수준의 근로자성을 가졌음에도 불구하고 근로자로서 마땅히 보장되어야 할 사회보장 급여에 대한 접근성은 매우 부족하다고 볼 수 있다.

IV. 디지털 노동 플랫폼의 역할

디지털 네트워크 비즈니스를 기반으로 있는 플랫폼 기업은 직원들이 상품이나 서비스를 제공하지 않는다는 점에서 전통적 운영 모델과 차별화를 가진다. 그리하여 플랫폼 기업의 직원들은 자동화된 알고리즘 기반의 플랫폼 운영을 설계하고 감독할 뿐이다. 이에 이들의 경쟁력의 원천은 플랫폼과 플랫폼이 조율하는 네트워크 간 상호작용이지 회사 내부적 요소가 아니라는 것이다(Feng Zhu, 2019). 이에 디지털 노동 플랫폼은 이윤창출을 목표로 하는 영리기업이나 그들의 역할을 ‘중간 매개자’로 규정하고 수동적인 행위자인 자원 제공자와 이용자 사이에서 중립적인 태도를 보인다. 이들은 자원 제공자와 이용자 사이에서 사건사고가 발생해도 일차적인 책임이 없음을 주장한다. 특히 플랫폼 기업들은 자원제공자와의 관계를 ‘명확하게 고정된 관계’가 아닌, 불명확하고 유동적인 관계로 명시함으로써 사용자로서의 법적 책임이 없음을 밝히고 있다. 플랫폼에 자원제공자가 등록 시, “약관”에 동의하는 과정에서 경제활동 중 발생하는 사고에 대해 플랫폼 기업은 법적인 책임이 없음을 명시하고 있다.

플랫폼 기업은 플랫폼 노동자(자원제공자)와의 고용관계를 고정된 관계가 아니라 불명확하고 유동적인 관계로 명시함으로써 노동자에 대해 기업이 지녀야 할 책임을 최소화 한다. 하지만 플랫폼 기업은 그들이 제공한 플랫폼 상에서 상거래가 이루어진다는 점에서 상업적인 관계 안에서 자유로울 수 없다. 왜냐하면 플랫폼 안에서 활발한 공유 활동이 이루어질 수 있도록 플랫폼 기업들은 다음과 같은 역할을 하고 있기 때문이다(길현중 외, 2016). 먼저, 플랫폼 기업들은 그들이 형성한 플랫폼 환경에 적합한 자원제공자와 자원이용자들을 ‘선별하는 역할’을 한다. 플랫폼 기업들은 모든

자원제공자들을 자신의 디지털 플랫폼을 통해 거래할 수 있도록 허용하지 않는다. 이는 민간기업이 노동자를 선별하여 채용하듯이 플랫폼 기업들 역시 자신의 플랫폼 안에서 활동을 하게 할 제공자들을 필터링하는 과정을 거치는 것이다. 이러한 필터링 과정이 민간기업과 다른 점은 자원제공자들을 직접평가하거나 선별하기보다 자원이용자들에 의해 걸러지는 지는 방식을 지향한다는 점이다. 이 과정은 단순히 자원제공자뿐만 아니라 플랫폼을 이용하는 자원이용자들을 선별하기도 한다. 이는 플랫폼 기업이 암묵적으로 디지털 플랫폼 경제의 진입을 조정하는 역할을 담당하고 있음을 의미한다. 이 행위는 일반 기업들이 고용계약 위반 시 노동자를 해고하는 것과 비슷한 맥락으로 해석될 수 있다.

또한 플랫폼 기업은 플랫폼에서 거래되는 자원의 가격 조정자의 역할을 담당하고 있다. 이는 자원 제공자의 소득에 영향력을 미칠 수 있는 부분이나, 이 수준이 일반 기업이 노동자의 임금을 결정하는 수준에 비하면 미미한 수준일지 모른다. 그러나 자원제공자의 소득을 조정하는 데 결정적인 영향력을 미치고 있다는 것을 부인할 수 없다. 플랫폼 기업은 자원제공자와 이용자 사이의 발생하는 자원 이용료를 바로 지급하지 않는다. 많은 플랫폼 기업들은 자원이용료를 거래가 끝난 이후 자원이용료를 자원제공자에게 전달하는 이른바 ‘홀딩기간’을 가진다. 홀딩기간은 자원이용료에 대한 카드수수료나 결제수수료를 차감하는 정산과정에서 필요한 기간일 뿐만 아니라 환불이나 취소 등 분쟁을 완화시키는 역할을 한다. 하지만 자원제공자의 입장에서 정산주기에 따라 소득지급일이 좌우되기 때문에 플랫폼 기업의 통제에 따를 수밖에 없는데, 이는 다시 말해서 정산이 이루어지기까지 업무평가기간으로 활용된다. 따라서 디지털 플랫폼 기업들은 그들의 역할이 플랫폼 노동자에게 미치는 영향력을 과소평가해서는 안 된다. 물론 플랫폼 기업의 영향력은 전통적인 기업에 비해 노동자에게 미치는 수준의 차이를 보일 수 있지만, 그렇다고 해서 플랫폼 기업이 만들어 놓은 플랫폼에서 이루어진 상업적 관계에서 제외될 수 없다. 이는 기업으로서 이해관계자들에 대한 책임에 있어서 자유로울 수 없음을 시사한다.

V. 결론 및 시사점

불과 몇 달 전까지만 해도 ‘공유경제’는 소유 사회를 종언하며 자원을 공유하는 시대로의 전향을 예고했다. 그러나 공유경제의 상징으로 불리던 공유 오피스 ‘위워크(Wework)’는 이달 안에 최소 4000여명의 직원을 해고할 예정이라고 17일 뉴욕타임즈(NYT)가 보도했다. 이 밖에도 ‘에어비앤비(AirBnb)’는 스페인의 한 호스트가 204채의 집으로 하루에 약 5000만원의 수익을 올린 사실이 밝혀지며 공유경제의 의미가 퇴색됐다는 비난을 받고 있다. 이와 같은 공유경제의 위기는 국내에서도 예외일 수 없다. 모빌리티 셰어링 업체 ‘타다’ 대표가 검찰에 기소되면서 공유경제 모델에 대한 부정적인 시각은 국내 공유 비즈니스가 끝났다고 할 만큼 미래의 가능성을 어둡게 하고 있다. 물론 전 세계적으로 확산되고 있는 공유경제의 위기론은 ‘디지털 자본 플랫폼’과 ‘디지털 노동 플랫폼’의 차이로 이들의 문제점을 다르게 진단할지 모르지만, 오늘날 야기되고 있는 공유경제의 논란들은 기업의 책임성의 결여로 야기된 듯하다. 특히 본 연구를 통해서 확인된 국내 디지털 노동 플

랫폼은 산업과 기술의 알고리즘에 간혀, 오늘날 시장경제에서 당연히 이행되는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)에서 벗어난 노동 관행임을 밝혀낼 수 있었다.

랫폼 기업은 노동자를 자본아래 종속시킨 고용관계임에도 불구하고 노동자를 개인사업자로 위장시켜 노동자들이 마땅히 보장받아야 할 최소한의 권리를 빼앗고 있었다. 그리고 노동법을 준수하는 상업 경제의 기업들을 경쟁에서 불리하게 해 경쟁에서 내몰리게 하는 것이다. 변질된 공유경제 비즈니스 방식은 전체 시장경제 질서를 변질시켜 사회적 비용을 발생시킬 수 있다는 사실에서 우리는 보다 적극적인 자세로 디지털 플랫폼 기업을 사회구성원의 책임을 다하는 기업의 모습으로 바꾸어야 한다. 이러한 움직임은 최근 고용노동부가 플랫폼(앱) ‘요기요’에서 개인사업자로 계약을 맺고 배달을 대행한 라이더 5명을 ‘근로기준법상 근로자’³⁾로 판단하면서 더욱 탄력을 받을 것으로 보인다. 이는 그동안 객관적인 자료 부족으로 플랫폼 노동자의 근로자성을 진단할 수 없었던 환경에서 탈피하여 본 연구에서 확인된 바와 같이 디지털 노동 플랫폼의 역할이 노동자에 끼친 실질적인 영향력에 대해서 국가가 더 이상 간과할 수 없음을 나타낸다. 기술의 진보를 통해서 기업의 이윤을 창조하고 혁신적인 경제발전을 지향하고 있는 공유경제 기업들이 ISO 26000에 명시한 노동 관행에 대한 책임을 외면하는 것은 스스로 창업가 정신과 투자환경 조성을 어렵게 하는 행위일 것이다. 따라서 코리아스타트업 포럼 창립 2주년 선언문(2018년 10월 16)에서 밝히고 있듯이 변화를 위한 선결조건으로 창업가 정신으로 바탕으로 기업다운 기업, 책임 있는 기업인으로 나아가기 위해서 고용관계를 시작으로 다양한 이해관계자와 소통하며 혁신 성장을 이뤄내야 할 것이다. 한편, 본 연구는 한계를 가지고 있다. 첫째, 자료의 한계로 플랫폼 노동자 선정에 있어서 ‘일감을 구할 때 휴대폰이나 PDA 사용 여부’ 변수만을 고려하여 정의하였다. 이는 플랫폼 노동자만을 구분해 내었다고 주장하기에는 어려움이 있다. 둘째, 플랫폼 노동자는 크게 웹기반 플랫폼 노동자와 지역기반 플랫폼 노동자로 구분된다. 이 두 유형의 플랫폼 노동자는 매우 다른 성격을 가졌지만, 본 연구에서는 웹기반 플랫폼 노동자와 지역기반 플랫폼 노동자를 구분하여 분석하지 못하였다는 한계를 갖는다. 그러나 아직까지 플랫폼 노동자를 엄밀하게 구분할 수 있는 사용가능한 데이터가 공개되어 있지 않기 때문에 제한적이거나 플랫폼 노동자를 구분하고 이들의 근로자성에 대해 실증적으로 확인해 보았다는 것이 본 연구의 중요한 함의이다.

참고문헌

- 강성태(2007), 「특수고용직의 노동법적 보호: 판례상 근로자판단 방식의 변화를 중심으로」, 『노동정책연구』 7(3), 한국노동연구원, pp.93~117.
- 김준영(2019), 「한국 플랫폼경제종사자 규모 추정」, 『플랫폼경제종사자 고용 및 근로 실태 진단과 개선방안 모색 정책토론회』, 한국고용정보원.
- 길현종·박제성·김수영·박은정·이다혜(2016), 『공유경제와 고용관계』, 한국노동연구원.
- 박문수·김천곤·고대영·이동희·이순학(2016), 『공유경제 활성화를 통한 서비스업 성장전략』,

3) 근로자성 판단기준으로 ① 지휘감독 여부, ② 취업규칙의 존재, ③근무시간 및 장소 지정, ④ 기본급·고정급 지급 여부, ⑤ 전속성 등 근로자성 요소가 작용하였다.

산업연 구원.

유진성(2016), 「비임금근로자의 고용구조 분석과 정책적 시사점」, 『KERI 브리프』, 한국경제연구원.

장귀연(2015), 「자본의 노동 포섭 형태 변화와 자영노동의 실질적 종속」, 『경제와 사회』 107, 비판사회학회, pp.79~106.

장상순(2019), 「플랫폼 노동종사자의 근로자성에 관한 소고」, 『사회법연구』 37, 한국 사회법학회, pp.133~164.

장지연·김근주·박은정·이승윤·이철승·정슬기(2017), 『디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응』, 한국노동연구원.

장지연·이호근, 2019. 「플랫폼노동자 보호제도의 전망: 노동법적 보호와 사회보장제도적용을 중심으로」, 『플랫폼경제종사자 고용 및 근로실태 진단과 개선방안 모색 정책토론회』, 한국 고용정보원.

최영호(2002), 「계약근로형 노무공급자의 근로자성」, 『노동법연구』 13, 노동법연구, pp.123~146.

황덕순(2016), 「디지털 기반 사업형태의 다양화와 고용형태의 분화」, 『개원 28주년 기념 세미나 기술변화와 노동의 미래 자료집』, 한국노동연구원.

Alison Grisworld(2014), “In Search of Uber’s Unicorn”, Inc, 2014.10.21.
<http://www.inc.com/slate/in-search-of-uber-s-unicorn.html>.

Dirringer, Josépha(2016), 「고용의 우버화와 사회법의 응진」, 『국제노동브리프』 2016년 9월호, 한국노동연구원, pp.33~40.

Feng Zhu, and Marco Iansiti(2019), 「플랫폼 기업, 어떻게 성공할까?」, *Harvard business review korea*, 2019 1-2월호.

Florisson, R, & Mandl, I.(2018), “Platform work: Type and implications for work and employment-Literature review,” Working paper WPEF 18004 Eurofound, Dublin.

Friedman, G.C.(2014), “Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy”, *Review of Keynesian Economic*, Vol.2 No.2, Summer 2014, pp.171~188.

Garben(2019), “Tackling social disruption in the online economy” FEP Policy Paper

Guy Standing(2014), “The Precariat”, *Research Article*, Vol. 13 issue: 4, pp.10~12.

ILO(2018). “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”, Geneva, International Labour Organization.

ISO(2010), ISO 26000:2010. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>.

Kenney, M, and J. Zysman(2016). “The Rise of Platform Economy”, *Issues in Science and Technology*, Vol. XXXII, No.3, pp. 61~69.

Statista(2014). “Value of The Global Sharing Economy”,

Trebor Scholz(2013). *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*, New York: Routledge

