

중국 노동관계에 대한 플랫폼 경제의 영향

왕웬진(王文珍) (중국노동사회보장과학연구원 노동사회보장법치연구실 주임, 연구원)
리웬징(李文靜) (중국노동사회보장과학연구원 부연구원)
투웨이(涂伟) (중국노동사회보장과학연구원 보조연구원)

인터넷 기술의 전면적인 보급과 급속한 성장에 따라 중국을 포함한 전 세계에서 플랫폼 경제가 빠르게 발전하면서 공유경제, 클라우드창업, 클라우드소싱 등 새로운 업태가 끊임없이 탄생하고 있다. 전통적인 경제모델과 비교하면, 신(新)경제를 대표하는 플랫폼 경제는 기존의 생산방식과 소비방식을 완전히 바꾸었다. 이에 따라 플랫폼 경제는 기업경영 혁신, 정부규제 혁신 및 사회 거버넌스 혁신 분야에서 전례 없는 도전을 제기하는데, 특히 인력자원과 사회보장 분야에서 고용, 노동관계, 사회보장 등에 전반적인 영향을 미치고 있다. 이 글에서는 플랫폼 경제 발전의 영향 중 중국의 노동관계와 그 조정 시스템에 대해서 살펴보고자 한다.

■ 플랫폼 경제의 정의와 특징 및 발전

플랫폼 경제의 정의

현재 역동적으로 성장하고 있는 플랫폼 경제는 플랫폼의 유형이 증가하는 한편 플랫폼의 기능도 지속적으로 확장되고 있기 때문에 정형화 수준에 도달하기까지 갈 길이 멀다. 따라서

* 이 글은 2018년 11월 2일 한국노동연구원, 중국노동사회보장과학연구원 및 일본노동정책연구·연수 기구의 공동주최로 중국 청도에서 개최된 제16차 동북아 노동포럼에서 발표된 저자의 발표문이다.

플랫폼 경제에 대해서는 아직까지 학계나 현장에서 합의된 권위 있는 정의가 형성되지 못했다. 기존문헌은 플랫폼 경제에 대해 현재 관찰되는 일부 명시적 특징에 근거하여 통상적으로 기술하고 있다. 일례로, 상해시 상무위원회(商務委員會)가 발표한 《상해의 플랫폼 경제 발전 가속화에 관한 지도 의견(關於上海加快推動平台經濟發展的指導意見)》은 플랫폼 경제란 다양한 수요를 핵심으로 인터넷, 클라우드 컴퓨팅과 같은 현대정보기술에 기반을 두며, 산업사슬과 가치사슬을 종합적으로 융합하여 시장의 자원배치를 제고한 새로운 경제형태라고 정의했다. 또한 강소성 인민정부가 마련한 《인터넷 플랫폼 경제 발전 가속화에 관한 지도 의견(關於加快互聯網平台經濟發展的指導意見)》은 플랫폼 경제를 인터넷과 클라우드 컴퓨팅 등 차세대 정보기술에 기반을 둔 새로운 경제형태로 정의했다.

비록 현재 플랫폼 경제에 대한 여러 가지 기술들이 일반론적이고 모호하지만 두 가지는 확실하다. 첫째, 플랫폼 경제는 일종의 새로운 경제형태이며 정보기술 발달로 촉진된 생산과 경영모델 혁신의 결과물이다. 둘째, 플랫폼 경제에서는 인터넷 등 현대 정보기술이 생산요소의 조합, 조직 시스템 구축 및 생산과 경영 프로세스에서 핵심적인 역할을 맡는다.

플랫폼 경제와 플랫폼형 기업은 같은 개념이 아니다. 플랫폼형 기업은 인터넷 플랫폼을 구축하고 경영하는 기업을 특정하여 지칭한다. 반면 플랫폼 경제는 플랫폼형 기업뿐 아니라 경영활동을 위해 인터넷 플랫폼에 의존하는 어플리케이션 지향적인 많은 기업과 개인을 포함한다. 실제로 점점 더 많은 기업이 인터넷 플랫폼을 경영하는 동시에 플랫폼을 활용한 생산 및 경영활동을 이어가고 있는데, 업계에서는 이러한 기업을 인터넷 생태형 기업이라고 부르며 알리바바(阿里巴巴)와 텐센트(騰訊)가 이에 속한다.

플랫폼 경제의 특징

플랫폼 경제는 ‘인터넷 플랫폼 경제’의 약칭으로, 인터넷 플랫폼의 특징에 따라 다음과 같은 플랫폼 경제의 특징이 나타난다. 첫째, 개방성을 지닌다. 인터넷 플랫폼은 태생적으로 네트워크 외부성(network externality)¹⁾이 있어, 플랫폼 규모가 클수록 사용자 수가 많아지고

1) 역자 주: 어떤 제품을 사용하는 소비자가 많으면 많을수록 그 상품의 사용가치가 더욱 높아질 때 네트

사용 빈도가 높아짐에 따라 사용자 간의 이득이 커진다. 점차 플랫폼의 경계가 모호해지고 플랫폼 참여 문턱이 낮아지면서 더 많은 제3자의 참여를 허용하고 장려하는 것이 여러 인터넷 플랫폼의 공통점이자 발전 추세이다. 둘째, 플랫폼끼리의 공존이 가능하다. 인터넷 매체의 영향으로 다양한 기능과 층위의 플랫폼들이 독자적으로 운영되기보다는 서로의 공통점을 이용한 상호협력을 통해 공영을 실현한다. 가장 전형적인 예로 전자상거래 플랫폼과 모바일결제 플랫폼, 물류 및 택배 플랫폼 등 서로 다른 기능을 갖는 플랫폼끼리의 융합이 있다. 셋째, 산업 간 통합성을 갖는다. 인터넷 플랫폼은 시공간의 제약을 넘어서 과거의 산업사슬 협력을 가치사슬 협력으로 바꾸고 있다. 광범위한 차원에서 다양한 자원을 모아 통합시키는 동시에 정보, 디자인, 제조, 금융, 물류 등 서로 다른 산업을 신속하고 효율적으로 통합한다. 넷째, 시장 유연성을 갖는다. 플랫폼 경제하의 첨단 인터넷 기술과 방대한 데이터는 경제주체의 시장 접근성을 높이는 환경을 조성한다. 생산기업은 시장수요를 실시간으로 정확하게 이해하여 생산 및 경영 활동을 목표에 맞추어 계획할 수 있으며 심지어 시장수요에 따라 고객별 맞춤형 상품을 생산하거나 역동적인 가격조정 시스템을 실행할 수 있다. 교통 체계에서 러시아워 가격이 그 예이다.

플랫폼 경제 발전

플랫폼 경제는 인터넷 기술의 진보와 보급에 따라 출현하여 발전하고 있다. 경제에 대한 인터넷 기술의 영향은 대략 세 단계로 나눌 수 있다. 첫 번째 단계는 광고 정보 단계로, 포털 사이트를 통해 제품을 광고하는 것이 가장 주요한 표현방식이다. 두 번째 단계는 온라인 판매 단계이다. 소위 O2O 모델이 여기에 해당하는데, 일부 상인들은 전용 온라인 홈페이지를 구축해 온라인 판매와 오프라인 판매를 병행한다. 세 번째 단계는 플랫폼 경제 단계로, 기업은 개방적인 플랫폼을 구축해 스스로 운영하는 동시에 생산 및 경영활동을 위해 인력을 채용한다. 이 가운데 앞의 두 단계에서는 인터넷의 기술적 특성이 더 많은 역할을 한다면, 세 번째 단계는 인터넷의 힘이 비즈니스 모델을 전환시키는 기능을 보여준다.

워크 외부성 또는 네트워크 효과가 있다고 말한다(매경시사용어사전 참고).

최근 플랫폼 경제는 공유경제를 활성화하는 양상으로 발전하고 있다. 공유경제는 인터넷 등 현대 정보기술을 이용해서 각종 유희자원(유희 생산재료, 자금, 노동력, 기능 등)을 통합하고 공유함으로써 다양한 수요를 충족시키는 경제현상을 가리킨다. 생활서비스 분야에서 시작한 공유경제는 생산서비스와 제조업 분야로 급속한 발전을 이어가고 있다. 이러한 공유경제 비즈니스 모델은 지속적으로 새단장하고 있는데, 다음의 네 가지 모델로 나눌 수 있다. 첫째, 공급과 수요주체가 모두 개인인 플랫폼 거래(C2C, P2P), 둘째, 공급주체는 개인이고 수요주체는 기업인 플랫폼 거래(C2B), 셋째, 공급주체와 수요주체가 모두 기업인 플랫폼 거래(B2B), 마지막으로 공급주체는 기업이고 수요주체는 개인인 플랫폼 거래(B2C)가 이에 속한다.

비록 아직까지 공유경제에 대해 다양한 국가와 집단이 서로 다른 태도를 보이고 있지만, 전반적으로는 포용적이고 적극적인 태도가 유지되고 있다. 비공식적 통계에 따르면, 2015년 글로벌 시장에서 공유경제의 시장거래규모가 8,100억 달러²⁾에 달했고, EU 역내의 공유경제 수입액은 280억 유로를 기록했다.³⁾

중국 플랫폼 경제의 발전

인터넷 혁명은 중국 경제사회의 전환과 성장에 새로운 기회를 제공했다. 중국 플랫폼 경제는 정부의 강한 지지와 많은 기업인의 적극적인 참여에 힘입어 눈부시게 발전한 결과 전 세계 플랫폼 경제의 선두에 서 있다. 《2016년 중국 공유경제 발전보고서(中國分享經濟發展報告2016)》⁴⁾에 따르면, 2015년 한 해 동안 중국의 공유경제 시장 규모는 2조 위안까지 성장했으며 공유경제 서비스를 제공하는 인구는 약 5,000만 명에 달했다. 또한 공유경제 활동에 참여하는 인구수가 5억 명을 넘어서는 동시에 금융, 생활서비스, 교통, 생산력, 지식과 기술, 주택단지임대 등 다양한 영역에 걸쳐 공유경제가 활성화되고 있으며 확장을 지속하고 있다.

2) 《공유경제(分享經濟)》馬化騰 등 지음, XXII페이지. 中信出版社, 2016년 6월 제1판.

3) 《EU 공유경제의 봄? - EU 공유경제 가이드 발표(歐盟分享經濟的春天? ——歐盟發布分享經濟指南)》騰訊研究院網站 2016년 6월 13일.

4) 국가정보센터 정보화연구부 중국인터넷협회 공유경제공작위원회(國家信息中心信息化研究部和中國互聯網協會分享經濟工作委員會), 2016년 2월 발표, 28페이지.

현재 중국 경제성장 양상이 신장타이(新常态, New Normal)⁵⁾ 단계로 접어들면서 플랫폼 경제 발전은 경제성장의 새로운 동력을 구축하기 위한 중요한 방안 중 하나로 꼽힌다. 최근 몇 년간, 특히 2015년 이후 중국은 국가 차원에서 플랫폼 경제 성장을 한층 더 끌어올리기 위해 일련의 정책 문건과 촉진 조치를 내놓았고, 이에 대한 뒷받침으로 중국은 7억 1천만 명의 누리꾼과 6억 5,600만 명의 모바일 인터넷 사용자⁶⁾라는 기본조건을 갖추고 있다. 따라서 플랫폼 경제, 특히 공유경제가 중국에서 빠른 성장세를 지속적으로 유지할 것으로 보인다.

중국 플랫폼 경제 성장이 선도적이라 함은, 중국과 서구 선진국이 모두 플랫폼 경제가 동반하는 각종 도전에 직면하고 있지만 참고할 만한 다른 나라의 경험이 거의 없다는 것을 뜻한다. 바꾸어 말하면, 플랫폼 경제로 촉발된 기존 규칙의 조정은 전 세계적으로 시작단계에 있으며 중국이 활약할 잠재력이 큰 분야이다.

■ 플랫폼 경제 발전이 노동관계 환경에 미치는 영향

고용업체⁷⁾의 영세화

플랫폼 경제 발전의 기본 틀과 추세는 플랫폼+소기업 또는 개인화이다. 즉 인터넷 플랫폼형 기업의 규모는 점점 커지는 반면, 플랫폼 경영 주체는 점점 더 작아지고 있다. 알리바바의 다타오바오(大淘寶)⁸⁾의 경우, 2015년 플랫폼 경영주체의 수가 이미 1,100만을 넘어섰지만, 타오바오(淘寶) 매장 하나당 평균 고용인원은 불과 1.6명이며 티몰(天貓) 매장 하나당 평균

5) 역자 주: 중국 정부의 신경제기조로, 과거 고속성장 패러다임이 지속적인 성장으로 바뀐 상태.

6) 데이터 출처: 중국 인터넷정보센터(中国互联网络信息中心)에서 발표한 제38차 《중국 인터넷 발전현황 통계 보고서(中国互联网络发展状况统计报告)》로, 데이터 기준 일자는 2016년 6월.

7) 편집자 주: 중국에서는 '고용단위(用人单位)'라고 쓰는데, 중국 노동계약법 제2조 1항은 기업, 개체경제조직(자영업체) 및 민간비기업단위 등의 경제조직을 고용단위로 규정하고 있다. 본문에서는 독자의 편의를 위하여 해당 용어를 모두 '고용업체'로 번역하였다.

8) 역자 주: 2008년 8월, 알리바바는 스스로를 전자상거래 개방 플랫폼으로 포지셔닝하면서 '다타오바오 생태시스템 구축'이라는 전략적 방향을 밝힘.

고용인원도 6.9명에 불과하다.⁹⁾

영세기업은 작은 기업 규모, 적은 직원 수, 잦은 직원 이직, 짧은 기업 존속기간 및 낮은 인력 관리 수준으로 인해 오랫동안 노동보장에 대한 위반행위의 발생 빈도가 잦았으며 조화로운 노동관계를 구축하기 어려운 상황이다. 플랫폼 경제 성장과 영세기업의 급증에 따라, 영세기업의 특성에 맞는 조화로운 노동관계를 구축하고 촉진하는 방안이 당면 과제로 떠오르고 있다.

고용업체의 비정규화

플랫폼 경제의 성장은 개인, 가족, 동업자 등 비법인 주체가 경제활동에 참여할 수 있는 전례 없는 조건과 기회를 제공했으며 전통적인 산업과 상업 행정 시스템에도 새로운 도전 과제를 던져주었다. 현행 법률과 규정에 따르면, 자연인이 온라인 상품 거래에 종사하고자 할 경우 사업자 등록 없이도 자신이 이용하는 플랫폼에 직접 신분 정보를 제출하기만 하면 된다. 이로 인해 관리감독 체제 밖의 비정규 경제주체가 대거 출현하게 되면서 노동합동(勞動合同)¹⁰⁾ 제도 시행과 특히 근로계약 위반 사항에 대한 감독 및 조사 활동의 어려움이 점차 부각되고 있다.

이러한 현상에 대해, 《전자상거래의 발전을 통한 새로운 경제동력 육성 가속화에 관한 국무원 의견(國務院關於大力發展電子商務加快培育經濟新動力的意見)》(國發[2015]24号)은 “사업자 등록을 하지 않은 경우(전자상거래 기업)에도 노동합동법 관련 규정을 참조하여 노동자와 민사 합의를 체결하여 양측의 권리와 책임 및 의무를 명확하게 할 수 있다”는 새로운 규정을 발표했다. 그러나 이와 같이 새로운 현상에 기존 법규를 적용하는 방식에 관해서는 실제로 누가 감독하고 어떻게 구제할 것인가에 대해 더 고민하고 조율할 부분이 남아 있다. 또한 일부 지역에서 사업장에 대한 조건을 완화함으로써 사업자 등록 범위를 확대하는 등 사업자 등록제도 개혁이 진행 중이라는 점도 눈길을 끈다. 하지만 사업장을 온라인상에 둔 사업자 등록의 경우, 해당 사업장 인력의 노동권의 감독과 보호에 제약이 발생한다.

9) 데이터 출처: 아리연구원(阿里研究院) 대표의 인사부(人社部) 노동관계사(勞動關係司)와 노동과학연구소(勞動科學研究所)에서 개최한 신경제좌담회(新經濟座談會)에서의 발언.

10) 역사 주: 근로계약.

유연고용 증가

플랫폼 경제 성장은 겸직노동, 시간제 고용 등 유연고용 활용을 확대했다. 예를 들어 2015년 국가통계국의 북경, 광주, 선전, 항주, 우한, 청두 6개 도시의 우버 플랫폼을 통한 취업 현황에 대한 샘플 조사에 따르면, 우버 플랫폼의 시간제 운전자 비율은 80.7%에 달하는 반면, 전일제 운전자는 19.3%에 불과하다.¹¹⁾(여기서 짚고 넘어가야 할 점은 일부 공유경제 종사자는 동시에 여러 플랫폼을 빌어 서비스를 제공한다는 것이다. 단일 플랫폼의 통계자료를 보면 일부 종사자들의 업무현황은 겸직 혹은 시간제이지만, 노동자 관점에서 봤을 때 여러 플랫폼을 겸하는 것은 전문직 및 전일제의 성격을 갖는다. 또한 온라인 차량 공유서비스 플랫폼에 대한 장려정책 조정에 따라 일부 시간제 운전자가 점차 시장에서 퇴출되면서, 최근에는 전일제 운전자 비율이 다소 상승했다) 중국 인민대학교 프로젝트 팀에서 실시한 9개 도시의 우버 운전자에 대한 조사에 따르면, 운전자는 매주 평균 299.6km를 운전하며 매주 평균 근로 시간은 19.9시간에 불과하다.¹²⁾

인터넷 플랫폼을 통한 아르바이트, 시간제 업무 및 다양한 임시인력 활용의 등장은 “긱 이코노미(gig economy)”라는 용어를 확산시켰는데, 긱 이코노미 발전은 10대 인적자본 추세의 하나로 꼽히기도 했다.¹³⁾ 노동관계 관점에서 긱 이코노미는 사실상 노동관계 파편화와 탈노동관계화를 의미한다. 긱 이코노미는 유휴자원을 충분히 활용하여 취업을 확대하고 나아가 경제성장 측면에서 긍정적인 역할을 발휘하는 동시에, 일부 취업자의 노동권과 직업안정성을 박탈했다. 따라서 긱 이코노미가 인적자본 추세의 주류로 성장할 것인가에 대해서는 지속적인 관찰과 실증적인 분석이 필요하다. 한편 유연취업자의 수가 지속적으로 증가하고 유연고용 형식이 끊임없이 새로워지면서, 유연취업자의 노동권익보장 문제가 점차 부각되고 있다. 중국의 현행 노동보장 입법을 살펴보면, 시간제 인력활용에 관한 규제가 존재하기는 하지만, 해당 규제는 시간제 인력활용이 전통적인 기업의 보조적인 인력활용이라는 가정하에 구축된

- 11) 우버차이나 대표의 인사부(人社部) 노동관계사(勞動關係司)와 노동과학연구소(勞動科學研究所)가 개최한 신경제좌담회 발언.
- 12) 《플랫폼 경제와 새로운 취업형태 - 우버차이나 취업촉진 연구보고서(平台经济与新就业形态——中国优步就业促进研究报告)(2016)》, 中国人民大学劳动人事学院课题组.
- 13) 德勤:《2016년 글로벌 인력자본 추세(2016年全球人力资本趋势)》.

것이다. 이와 같이 현 규제로서는 급증하는 새로운 형태의 시간제 업무에 발맞추지 못하는 문제가 분명하므로 이에 대한 개선이 필요하다. 다양한 임시인력 활용에 대한 현재 입법 수준은 공백이 매우 크며 학계에서도 관련 논쟁이 끊이지 않아 논의의 발전이 시급하다.

노동관계 안정성 저하

현재 플랫폼 경제의 발전은 시작단계에 있으므로 어느 정도는 거품 현상을 보이고 있다. 플랫폼 기업 특유의 승자독식, 격렬한 시장경쟁, 지속이 어려운 자금 투입과 날로 개선되는 법률 규제 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하는 가운데, 중국 플랫폼 경제는 미래를 걸러내는 큰 파도가 밀어닥치는 양상을 보이고 있다. 첫째, 수많은 플랫폼 기업이 쫓이 피고 지듯 어느 순간 나타났다가 다시 사라지고 있다. 인터넷 금융 플랫폼을 예로 들면, 2016년 6월 기준으로 전국의 인터넷 금융 플랫폼 4,127개 가운데 43%에 해당하는 1,778개 플랫폼이 영업에 문제가 있거나 영업을 중단했다.¹⁴⁾ 둘째, 플랫폼 간의 인수합병이 진행되고 있다. 온라인 차량 공유서비스 분야에서 겨우 1년 남짓한 시간 동안 디디(滴滴),¹⁵⁾ 우버 차이나, 콰이디(快的)의 3대 선두기업이 통합을 완료했다. 플랫폼형 기업이 빠르게 성장해 순위 다툼을 벌이는 현 상황은 필연적으로 노동관계의 빠른 구축, 변경, 만료 또는 해체를 수반하므로 이와 관련한 노동쟁의나 대규모 충돌이 발생하기 쉽다.

노동관계 환경에 대한 플랫폼 경제의 기타 영향

첫째, 플랫폼 경제하에서 전반적인 노동관계 유연화 추세는 전통기업의 노동관계에 대해 비교효과를 형성한다. 택시업계를 예로 들면, 최근 공표된 《온라인 택시예약의 임시 관리 방안(網絡預約出租汽車經營服務管理暫行辦法)》은 온라인 차량 예약 플랫폼과 운전자가 합의를 체결하는 방식으로 민사관계를 구축하도록 허용하고 있어, 기존 택시업계의 단일 노동관

14) 《인터넷 금융 플랫폼 영업중단 누계 40% 넘어, 해외가 인정하는 중국 인터넷 금융기업(互联网金融平台累计停业超40%, 国外认可中国互金企业)》证券时报网, 2016년 7월 18일.

15) 역자 주: 중국의 대표적인 온라인 차량 공유서비스.

계 모델에 영향을 미칠 수밖에 없다. 둘째, 새로운 업무실적 평가개념은 일부 노동법규의 적용에 어려움을 가중시켰다. 전통경제의 기업은 업무실적 평가결과에 근거한 인센티브제를 운영하며 직무평가 결과에 따라 직위해제를 미리 통보했다. 그러나 플랫폼 경제의 기업은 효율보다 혁신의 관점에서 노동자를 평가하기 위한 노력을 기울이는데, 혁신은 객관적이고 구체적인 평가기준이 없는 경우가 많다. 이는 전통 노동법규 중 ‘업무를 담당할 수 없다’와 같은 규칙 적용을 어렵게 만들며, 이로 인해 많은 노동쟁의가 발생하게 되었다. 셋째, 여러 지역에 걸친 서비스 보급은 노동쟁의 해결 시스템에 새로운 과제를 던져주었다. 플랫폼 경제하에서는 노동 제공 지역, 서비스 접수 지역, 노동자의 사회보험 납부 지역 및 노동 보수 지급 지역이 서로 다른 지역에 분포되어 있는 경우가 많다. 이에 따라 노동계약이 이행되는 장소와 노동쟁의사건의 관할지를 어떻게 결정할 것인가에 대한 문제가 이미 현실화되고 있다.

■ 플랫폼 경제 발전이 노동관계의 실제 운영에 미치는 영향

플랫폼 경제 활동 주체의 다원화

전통적인 경제모델에서 노동관계 주체는 고용업체와 노동자로 제한되었고 이후에 나타난 파견노동자는 노동관계 주체에 파견업체를 추가하여 이해당사자 대상을 확장시켰다. 이에 대해 제정법은 이해당사자 간 관계와 각자의 권리와 의무를 명확하게 규정했다. 하지만 플랫폼 경제의 활동주체는 더욱 다원화되고 주체 사이의 관계도 더욱 복잡하다. 플랫폼 경영자가 기업일 경우, 활동주체는 플랫폼 기업, 플랫폼 기업의 직원, 플랫폼 관리 기업, 플랫폼 관리 기업의 직원, 서비스 대상자 총 다섯 개의 주체로 나타난다. 기업이 플랫폼 경영자일 경우 이와 같이 많은 주체가 관계를 맺고 있지만 서로의 관계는 기본적으로 뚜렷하다. 반면 플랫폼 경영자가 개인인 경우 활동주체는 플랫폼 기업, 플랫폼 기업의 직원, 플랫폼 노동자 및 서비스 대상자 총 네 개 주체로 나타난다. 여기서 서비스 대상자와 플랫폼 기업, 플랫폼 노동자 사이의 관계를 어떻게 규정할 것인가는 소비자 권익보장 문제와 맞닿아 있다. 또한 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 간의 관계를 어떻게 규정할 것인가 역시 노동자 권익보장 문제와 연결된다.

중국에서는 최근 몇 년 사이 플랫폼 노동자의 노동관계 인정에 관한 쟁의사건이 급증하고 있다. 북경시 조양구 법원 통계에 따르면, 2015년 1월부터 2016년 8월까지 해당 법원은 총 140건의 인터넷 관련 노동쟁의사건을 수리했으며, 이 가운데 118건의 초점은 주로 노동관계가 성립하느냐에 집중되었다.¹⁶⁾

플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 간의 관계 정립

노동관계 인정 기준은 일부 국가에서는 노동자성 인정 기준이라고도 부르는데, 오랫동안 노동법 이론과 실무 차원에서 논쟁이 끊이지 않는 주제이다. 학계 이론은 대체로 종속이론과 통제이론으로 나뉘는데, 대륙법 체계에서는 종속이론이 주류를 이루고 영미법 체계는 통제이론으로 기우는 경향이 있다.¹⁷⁾ 학계 논의에 반해, 사법 실무 측면에서 대륙법과 영미법 체계는 모두 노동자에 대한 고용업체의 지휘명령권을 노동관계 판정의 가장 중요한 기준으로 삼는 수렴된 경향성을 보인다.

플랫폼 기업과 플랫폼 노동자의 관계와 관련된 논쟁 역시 플랫폼 기업의 지휘 및 통제권에 집중되고 있다. 플랫폼 노동자는 플랫폼 기업이 만든 규칙을 따르고 플랫폼 기업의 감독과 사후평가를 받아야 하므로, 이러한 관계는 고용업체의 지휘명령권이 갖는 기본 특징에 부합한다. 이러한 노동관계에 반대하는 의견에 따르면, 플랫폼은 일종의 중개이므로 플랫폼 기업이 제공하는 것은 정보서비스이지 플랫폼 노동자를 직접 통제하는 것은 아니다. 플랫폼 노동자는 플랫폼이 제공하는 정보수용 여부와 노동제공 여부를 스스로 결정할 수 있고 업무시간도 스스로 관리하는 것이 가능하므로, 이들을 전형적인 독립적 계약직 또는 도급업자로 보는 것이다.

2005년 중국 구(舊) 노동사회보장부(勞動和社會保障部)는 《노동관계 확립 유관사항 관련 통지(關於确立勞動關係有關事項的通知)》(이하 '2005년 12호 문서'로 약칭)를 발표해, 처음으

16) 《“인터넷+” 노동관계 쟁의 빈번히 일으며(“互联网+”劳动关系频引发争议)》 朝阳法院召开专家研讨会, 《法制晚报》, 2016년 8월 29일.

17) 민법을 모태로 하는 대륙법 체계의 노동법에서 종속이론은 노동관계와 고용관계의 구분에 착안한다. 반면 영미법 체계는 노동관계를 우선하고 통제이론은 노동관계와 독립 도급자의 감별에 입각한다.

로 입법 측면에서 노동관계 인정의 세 가지 기준을 다음과 같이 규정했다. 첫째, 고용업체와 노동자가 법률과 법규에서 정한 주체의 자격조건을 충족할 경우, 둘째, 고용업체가 합법적으로 정한 노동규칙이 노동자에게 적용되고 노동자가 고용업체의 관리를 받으면서 고용업체가 지급하는 보수를 지급받는 경우, 셋째, 노동자가 제공하는 노동이 고용업체가 운영하는 사업 일부를 구성하는 경우이다. 2005년 12호 문서는 종속이론과 통제이론의 합리적인 요소를 채택하여 사법 절차에서 노동관계를 확인하는 주요한 근거가 되었으며, 노동관계 인정에 관한 쟁의 해결에 있어 중요한 역할을 발휘했다. 그러나 새로운 고용형태가 등장함에 따라 2005년 12호 문서의 적용 가능성이 점차 불투명해지고 있다. 최근 몇 년간 발생한 협동조합 구성원과 플랫폼 노동자가 노동관계 확인을 요구한 새로운 유형의 쟁의사건을 연구한 결과, 특이한 점이 발견되었다. 단순한 노동관계 확인을 요청하는 사건의 판결에서 중재인은 해당 사건이 통상적인 노동관계가 아니라는 주장을 지지하지만, 사건이 산업재해 인정과 배상에 관련된 경우, 판결은 대체적으로 노동관계 존재를 인정하고 있다는 점이다. 이는 마치 피해의 결과가 노동관계를 인정하는 문제와 강한 상관관계가 있는 것처럼 보인다. 이와 같이 쟁의사건의 성격에 따라 다른 판결이 내려지는 것에는 사법부와 중재인이 손해배상 책임을 부담할 능력을 종합적으로 고려한다는 점 외에도, 노동관계를 인정하는 기준 자체가 탄력적이라는 점이 요인으로 작용할 것이다.

플랫폼 경제 발전과 기업의 플랫폼화

플랫폼 경제 성장 초기단계에서는 일반적으로 플랫폼 투자자가 새로운 플랫폼을 구축하고 그 플랫폼을 이용할 외부의 플랫폼 경영자를 모집했다. 이때의 플랫폼과 플랫폼 경영자의 관계에서는 플랫폼이 능동적인 위치에 있었으며 타오바오(淘寶),¹⁸⁾ 티몰(天貓),¹⁹⁾ 주바제(豬八戒)²⁰⁾와 같이 이미 잘 알려진 플랫폼이 그 사례이다. 그러나 플랫폼 경제 성장의 새로운 동향을 보면 일부 기업 중에서도 특히 제조기업이 기업 내부의 생산방식을 혁신하기 위한 수단으

18) 역자 주: 중국 알리바바 그룹이 운영하는 인터넷 오픈마켓.

19) 역자 주: 중국 알리바바 그룹이 운영하는 온라인 쇼핑몰.

20) 역자 주: 중국의 대표적인 지식기능 클라우드소싱 플랫폼.

로 플랫폼 구축을 시작했는데, 이것이 곧 기업의 플랫폼화이다. 많은 수의 노동자가 집중된 제조기업의 플랫폼화가 노동관계에 미치는 영향은 당연히 클 수밖에 없다.

제조기업의 플랫폼화 방식은 대체적으로 두 가지 유형으로 나뉜다. 첫째, 기업이 개방형 플랫폼을 구축하여 기업 내외부 인력의 창업을 촉진함으로써 기업의 신형사업 확장과 전통사업 발전을 이끄는 것으로, 메이디 그룹(美的集團, Midea Group)의 ‘Midea 플랫폼(美創平台)’이 대표적이다. 이 유형의 플랫폼은 주로 신규 서비스에 관심을 두기 때문에 기존 업무나 직원 및 기존의 노동관계 상황이 서로 엮이는 경우는 적다. 따라서 이는 ‘부분적 플랫폼화’라고 볼 수 있다. 둘째, 기업이 플랫폼에 기반을 둔 전반적인 전환을 시도하여 ‘기업의 플랫폼화, 사용자 맞춤화, 직원의 창업자화(企業平台化, 用戶个性化, 員工創客化, 이하 ‘三化’로 약칭)²¹⁾’를 진행하는 것이다. 이러한 플랫폼은 기업의 포지셔닝, 조직방식, 경영모델, 직원관계에 대한 전반적인 조정을 수반하므로, 이는 ‘전면적 플랫폼화’라고 볼 수 있다. 전면적 플랫폼화는 하이얼(海爾) 그룹에서 시작되었기 때문에 ‘하이얼 모델’이라고도 한다.

두 가지 유형 중 노동관계에 미치는 영향은 전면적 플랫폼화가 훨씬 크다. 전면적 플랫폼화는 향후 직원관계 관리의 혁신뿐만 아니라 기존 노동관계의 상당한 조정을 의미하기 때문이다. 과거에는 일자리에 맞추어 직원을 뽑았다면 기업의 플랫폼화로 인해 수요에 따라 일자리가 변동하고 이에 따라 일자리의 의미가 약화되면서 ‘현장’ 직원 개념이 ‘온라인’ 인력으로 바뀌었다. 직원의 창업자화 이후 ‘기업의 임금지급’이 ‘사용자의 임금지급’으로 바뀌면서 임금에 탄력성이 생겼다.²²⁾ ‘三化’ 과정으로 안정적인 이행을 위해 그 과정에서 발생할 수 있는 변칙적인 정리해고나 그와 유사한 문제에 대해 미리 주목하고 예방할 필요가 있다. 실제로 하이얼 그룹은 지난 1~2년에 걸친 구조 혁신 과정에서 2만 명이 넘는 직원을 ‘분류(分流)’했다. 그들 가운데 대부분은 스스로 창업하여 영세사업자로 전환했고, 이를 원하지 않는 일부는 ‘스스로 떠났다.’²³⁾ 비록 하이얼의 ‘분류’는 비교적 평온하게 진행되었지만, 이러한 사례가 확산될 경우 노동관계에 상당한 위험이 발생할 것으로 예상된다.

21) 《하이얼의 재탄생 가능한가(海爾能否重生)》 p.18. 彭劍鋒 & 云鵬 지음, 浙江大學出版社.

22) 《하이얼의 재탄생 가능한가(海爾能否重生)》 p.329. 彭劍鋒 & 云鵬 지음, 浙江大學出版社.

23) 《하이얼의 재탄생 가능한가(海爾能否重生)》 p.331. 彭劍鋒 & 云鵬 지음, 浙江大學出版社.

■ 노동관계 조율 기제에 대한 플랫폼 경제 발전의 영향

일부 노동기준 적용에 도전하는 플랫폼 경제의 발전

전통적인 경제에서는 상대적으로 노동이 집중되는 연속 노동시간대가 존재하는 것과 달리, 사용자 수요를 중심으로 운영되는 플랫폼 경제에서는 업무 종사자의 노동 제공이 하루 24시간 중 언제든지 가능하다. 게다가 고용업체가 업무시간을 결정하던 전통적인 경제와는 달리, 플랫폼 경제에서 대부분의 노동자는 업무시간을 스스로 통제할 수 있다. 이러한 플랫폼 경제의 특징은 현행 업무시간 기준 적용에 과제를 던진다. 예를 들어 대기시간이 업무시간에 포함되는지, 초장기 근무는 시간 외 근무로 봐야 하는지에 대한 문제가 있다.

플랫폼 경제는 시공간의 벽을 넘어서 광범위에 분포된 다양한 자원을 통합하는 동시에 같은 시간 다른 지역에서 노동을 제공하는 것을 가능하게 만들었다. 중국에서는 지역 간 노동기준 차이가 비교적 크기 때문에, 동일한 플랫폼 또는 비슷한 플랫폼에서 동일노동을 제공하는 노동자에 대한 최저임금 기준과 임금지불 기준에 큰 차이가 발생할 가능성이 있다.

단체교섭과 민주적 참여제도에 대한 플랫폼 경제 발전의 도전

단체교섭과 단체협약제도의 기능이 발휘되는 전제는 노동자의 조직화이다. 하지만 플랫폼 경제 발전은 노동의 분산을 더욱 부추겼고 나아가 노동관계 안정성과 노동자의 조직화 수준을 저하시켰다. 각지에 분산된 노동자가 플랫폼과 대등하게 협상할 만큼 단단하고 역량 있는 조직을 이루기는 쉽지 않다. 따라서 플랫폼 경제에서는 전통적인 단체교섭과 단체협약제도가 제 역할을 발휘하기 어렵다. 또한 상대적으로 분산된 플랫폼 노동자에 비해 플랫폼은 절대적으로 강력한 지위를 갖기 때문에 플랫폼 규칙에 대해서도 절대적인 발언권을 갖는다. 플랫폼 노동자는 플랫폼 규칙을 수용하거나 거부하는 선택밖에 할 수 없으며 자신의 목소리를 주체적으로 낼 권한이 없는데, 특히 플랫폼이 독점화로 가는 과정에서 이러한 우려는 더욱 커진다. 온라인 차량 공유서비스를 예로 들면, 디디와 우버 차이나의 합병 소식이 발표된 지 불과

며칠 후에 디디는 운전자에 대한 인센티브를 대폭 낮추었고²⁴⁾ 운전자는 이를 받아들일 수밖에 없었다.

사전 단체교섭과 민주적 참여 절차의 결여는 노동쟁의 발생률을 증가시킬 수밖에 없다. 플랫폼 노동자가 분산되어 있더라도 그 규모가 전통산업과 비교할 수 없을 정도로 크며, 대규모 사건이 발생했을 때는 현대 통신기술의 활용으로 사건의 영향력은 매우 강력해지며 문제 수준도 심각할 것이다. 일례로 2014년 미국 뉴욕에서 수천 명의 우버 운전자가 모여 낮은 보수와 말단 운전자의 불공평한 근로조건에 항의하는 시위를 벌인 바 있다. 북경에서도 2016년 4월에 디디와 우버 운전자가 연합하여 플랫폼의 일방적인 보조금 인하에 대한 '만인 대파업'을 일으켰다.²⁵⁾

노동관계에 대한 정부 규제에 새로운 도전 과제를 제기하는 플랫폼 경제 발전

플랫폼 프론트엔드 기업의 영세화로 노동보장 감독의 어려움이 가중되었다. 플랫폼 경제의 가장 두드러진 특징은 생산단위의 축소와 영세기업과 개인 종사자 수의 급증이다. 영세기업이 갖는 분권화와 은폐라는 특징은 노동감독과 노동보장을 더욱 어렵게 하며 영세기업은 현장에 사업장을 두지 않는 경우가 많아 정부의 적극적인 감독이 어렵다.

플랫폼 노동자를 플랫폼 규칙 제정 과정에 어떻게 민주적으로 참여시킬 것인가는 플랫폼 기업 감독에 대한 정부의 지혜를 시험하는 문제이다. 현재 플랫폼 노동자는 자신의 요구 사항을 표출하려는 욕구는 있지만 이를 실행하기 위한 효과적인 채널이 없다. 만약 이들의 자발적인 조직을 통해 플랫폼의 일시적인 양보를 얻어낸다 하더라도 플랫폼 노동자가 플랫폼 규칙 제정 과정에 참여하는 장기적이고 효과적인 시스템을 구축하기 어려울 뿐만 아니라, 부정적인 사회적 파장을 일으킬 가능성도 있다. 따라서 정부가 사전에 나서서 플랫폼 규칙 제정 과정에 플랫폼 노동자가 민주적으로 참여할 수 있도록 정책 조치를 취해야 한다.

24) 베이징 칭넨바오(北京青年报) 2016년 8월 8일 인용.

25) 런민왕(人民网) 2016년 4월 24일 인용.

■ 고민과 제언

노동관계 인정 기준과 플랫폼 경제 사이의 충돌에 대비하기 위한 입법과 정책 조치의 필요성

전통적인 노동관계 인정 기준이 플랫폼 경제하의 새로운 인력활용 수요에 적응하지 못하는 것은 세계 각국의 노동법이 공동으로 직면하는 과제이다. 플랫폼 경제가 가장 먼저 시작되고 가장 발전한 미국의 경우, 노동관계 인정에 대한 사건이 늘 발생하지만 연방 입법 차원에서는 지금까지 이렇다 할 움직임이 없으며 사법부에서 개별적으로 사건처리를 담당하고 있다. 유럽 연합 집행위원회는 수년간의 연구와 공공협의를 거쳐 2016년 2월에 이르러 법령은 아니지만 지침 수준에 해당하는 《EU 공유경제 가이드라인》을 완성했다. 이 가이드라인은 전통적인 노동관계 인정의 세 가지 기준²⁶⁾을 유지하는 한편, 노동관계 인정 문제는 개별 사건이 발생했을 때 사안에 따라 판단하도록 남겨두어야 한다고 주장했다. 구미 선진국들이 노동관계 인정에 대한 입법 문제에서 소극적인 태도를 취하는 이유에는 세 가지 측면이 있다. 첫째, 노동관계 인정 기준은 중대한 사안으로 비즈니스 모델 혁신과 노동자권익보장 사이의 관계를 종합적으로 고려해야 할 필요가 있다. 둘째, 플랫폼 경제 발전은 아직 정형화되지 않은 상태이며 인력활용 방식이 끊임없이 변화하는 과정에 있으므로 입법을 위한 여건이 아직 갖추어지지 않았다. 셋째, 노동관계 인정 기준 개정은 체계적인 접근이 필요한 문제로, 이와 관련한 부차적인 조치가 미흡한 상황에서 개정을 무리하게 감행한다면 사회문제를 일으키기 쉽다.

이 글은 ‘총알이 잠시 날아가게 두어라(讓子彈飛一會兒)’²⁷⁾라는 말처럼 중국 내 학자들의 제안과 구미의 경험을 참고하여 정부 부처가 우선 ‘고민’한 후에 ‘행동’해야 한다고 본다. 다시 말하면, 정부는 우선 플랫폼 경제 발전과 플랫폼 기업의 인력활용 혁신에 대해 관용적인 태도를 취하면서 혁신적 인력활용의 특징과 추세 및 문제점을 관찰하고 분석하여, 이와 관련한 쟁의는

26) 세 가지 기준은 다음과 같다. 첫째, 플랫폼의 지시에 따라 업무가 수행되는가(플랫폼이 업무 활동, 보상 및 근로조건을 결정하는지), 둘째, 업무의 성격이 어떠한가(실질적으로 유효하고 정기적인 업무인지), 셋째, 업무에 대한 보수가 지급되는가에 따라 노동관계의 인정 여부가 결정된다. 노동관계의 인정 여부는 이 세 가지 기준에 따라 개별 사건에서 구체적으로 판단해야 한다.

27) 역자 주: 중국 강문(姜文) 감독의 영화 제목으로, 그의 해석에 따르면 ‘총알을 쏘았으면 조급해하지 말고 자신감을 갖고 목표물에 명중할 때까지 기다리라’는 뜻.

사법부가 '자유재량'에 따라 판단하도록 맡겨야 한다. 시간이 흘러 플랫폼 경제가 상대적으로 정형화되면 그때 정부 차원에서 노동관계 인정 문제를 입법 수준에서 다루어야 한다.

플랫폼 노동자 권익보장의 미래

플랫폼 경제의 노동관계 인정 기준에 대한 입법과 정책 수립 속도를 늦춘다고 해서 관련 연구의 진전을 가로막는 것은 아니다. 이론적 관점에서 플랫폼 노동자의 노동권익을 보장하려면 우선 플랫폼 노동자가 제공하는 노동의 성격을 구분하고 그 성격에 따라 다른 관점에서 보는 것이 필요하다. 전술한 바와 같이 플랫폼 노동자의 노동형태는 매우 복잡하다. 따라서 서로 다른 플랫폼뿐만 아니라 동일한 유형의 플랫폼상에서도 노동자와 플랫폼 간의 관계가 달리 나타난다. 일부는 전통적인 노동관계와 근본적인 차이가 없는 경우가 있고 반대로 전통적인 노동관계와 상당히 다른 경우도 있다. 전자의 경우, 전통적인 노동관계 인정 기준을 견지하는 동시에 국내외의 실제 사법처리 경험을 참고하여²⁸⁾ 플랫폼을 핑계로 노동관계 규제와 노동법 적용을 회피하는 것을 방지해야 한다. 후자의 경우에는 제도의 혁신에 기댈 수밖에 없다. 일부 플랫폼 노동자가 전통적인 의미의 고용인(노동자)과 다르다는 것은 분명한 사실이지만, 이들의 노동권 역시 법적인 보호가 필요하다는 점도 기본적인 공감대를 형성하고 있다. 이러한 인식에 기반을 둔 플랫폼 노동자의 권익보장에는 두 가지 방안이 있다. 첫째는 현행 노동법 체계 내에서 탄력성을 발휘하는 방안이다. 플랫폼 노동자를 비정형 노동관계의 일종으로서 노동법 적용 대상에 포함하여 일부 노동법 조항 적용에서 면제하거나 별도의 특별 규정을 두는 방식으로 이들의 특수성을 인정하는 것이다. 둘째, 원칙적으로는 플랫폼 노동자를 노동법 적용대상에서

28) 일례로 미국 캘리포니아주 대법원이 Borello 사건에서 만든 “Borello test” 규칙은 다음과 같이 노동 관계를 인정하는 11개의 결정요인을 제시했다. ① 노무제공자가 본인의 직업이나 사업 영역에서 벗어난 업무에 연루되었는가, ② 해당 업무가 본인이나 고용주로 추정되는 이의 일상 업무의 일부인가, ③ 사업주가 업무 도구와 장소를 제공하는가, ④ 업무 내용이 노무제공자에게 업무 관련 설비나 재료를 구매하도록 요구하는가, ⑤ 노무가 특별한 기술을 요구하는가, ⑥ 전문가의 감독 없이 본인의 관리 하에 업무가 진행되는가, ⑦ 노무제공자의 소득수준이 그의 관리능력에 의존하는가, ⑧ 노무제공 시간의 길이, ⑨ 업무관계의 지속기간, ⑩ 보수의 산정기준이 근로시간인가 직무인가, ⑪ 당사자들 스스로가 고용주-직원 관계를 인정하는가에 대한 여부(이는 노동관계를 판단하는 데 일정 부분 영향을 미칠 뿐 결정력 있는 사항은 아님).

제외하지만 일부 노동기준에 대해서는 강제성을 갖고 적용하여 이들의 노동권익을 보장하는 방안이 있다. 《온라인 공유 차량에 대한 잠정 조치(網約車暫行辦法)》 내용을 분석해보면, 중국은 위의 두 가지 방안 중 후자를 택한 것으로 보인다. 서구 선진국과는 달리 중국 노동법은 민법에서 분리되어 나온 것이 아니기 때문에 현행 민사입법은 고용 규제와 적절한 규제 수단이 결여되어 있다. 따라서 민사입법 체계를 재구축하는 것보다는 노동법의 틀 내에서 개선하는 편이 낫다.

근대 노동법은 그 기원을 산업혁명 시기에 두고 있어, 대규모의 표준화된 노동관계가 노동법 형성의 기반이 되었다. 노동관계와 고용관계의 차이를 구별하는 것은 일찍이 노동법이 형성되기 시작한 때부터 완전히 해결되지 못한 숙제로 남아 있다. 1980년대 세계화의 가속화에 동반한 급속한 기술발달과 극심한 시장경쟁으로 기업의 조직구조와 사업모델이 끊임없이 변화했다. 이에 따라 전통적인 노동관계와는 다른 새로운 형태의 계약인력 활용이 지속적으로 등장했으며²⁹⁾ ‘계약노동자’의 정의와 노동자 권익보장 문제가 다시금 논쟁거리로 떠올랐다. ILO는 1990년대에 ‘계약노동자’ 문제를 집중적으로 논의했으며³⁰⁾ 일부 국가에서도 이론 연구와 입법 차원에서 규제 시도를 시작했는데, 독일에서는 ‘유사근로자’³¹⁾, 이탈리아에서는 ‘자율적 노동자’³²⁾, 일본에서는 ‘계약직 근로자’³³⁾에 대한 논의가 있다. 플랫폼 노동자는 인터넷에 기반을 둔 ‘계약노동자’로 볼 수 있다. 중국은 플랫폼 노동자와 관련한 다른 나라의 경험을 참고할 필요가 있다.

29) 여기서 계약인력 활용(合同用工)이란 민사 도급계약을 체결해 인력을 활용하는 것으로 노동계약을 통한 인력활용과 구별된다.

30) ILO 사무국(International Labour Office) 《고용관계의 범위(僱傭關係的範圍)》 p.5.

31) 《독일연방 노동법원 전형판례 연구(德國聯邦勞動法院典型判例研究)》 p.18, 王倩&朱軍 지음, 法律出版社, 2015년 10월 第1版.

32) 중국 유연고용 중 자율적 노동의 법적 보호(我國靈活就業中自治性勞動的法律保護), 粟瑜&王全興, 《東南學術》 2016년 第3期 게재.

33) 《계약노동 연구(契約勞動的研究)》, 田思路&賈秀芬 지음, 法律出版社, 2007년 12월 第1版.

플랫폼 노동자의 기본적인 노동권 보장을 위한 《노동기준법》의 제정

중국에서는 오랫동안 노동기준법(勞動基準法)과 노동관계가 지나치게 긴밀하게 연계된 탓에 그 적용범위가 협소하고 경직적인 것이 특징이다. 일단 노동관계로 인정되면 노동기준이 일괄적으로 적용되는 반면, 노동관계로 인정받지 못할 경우에는 각종 노동기준의 적용 근거가 사라진다. 이처럼 노동관계 안팎의 격차가 매우 크기 때문에 일부 노동권익보장에 대한 다툼은 노동관계 인정에 대한 분쟁으로 전환되기도 한다. 플랫폼 경제 발전에 따라 애매모호한 노동관계가 점차 늘어나 노동관계를 식별하는 난이도가 높아지고 있다. 따라서 노동관계 귀속 여부에 얽매이기보다는 노동기준의 적용 문제를 해결하는 편이 낫기 때문에 《노동기준법》의 마련이 매우 시급하다. 《노동기준법》 제정의 핵심 가운데 하나는 법에 명시된 노동기준의 적용을 노동관계 여부가 아닌 노동 그 자체로 확대함으로써 적용범위를 느슨하게 하는 것이다. 이를 통해 다양한 형태의 노동자에게 핵심적인 보호를 제공하는 동시에 그들 사이의 차이를 적절하게 반영해야 한다.³⁴⁾

노동관계 조율을 위한 인터넷 플랫폼의 역할

인터넷 플랫폼상에서 영세기업의 노동관계와 법적인 관리감독이 전반적으로 열악한 상황에 처한 문제에 대하여 기업의 사회적 책임 모델로부터 시사점을 얻고 플랫폼의 관리감독 역할을 극대화할 수 있다. 우선 플랫폼은 플랫폼 경제의 주요 수익자이다. 따라서 플랫폼은 플랫폼 경영 기업이 노동보장 법규를 준수하고 노동자의 기본권을 보장하는지 감독할 책임이 있다. 또한 플랫폼은 플랫폼 경영 기업에 비해 절대적으로 강력한 지위에 있다. 따라서 플랫폼은 플랫폼 경영 기업의 거래량이나 현금 흐름 등 관련 정보를 실시간으로 파악할 수 있으며 로그인, 거래 일시중지, 등록 취소 등의 방식을 통해 플랫폼 경영 기업을 견제할 수도 있다. 플랫폼의 감독 의무가 법적으로 규정된다면 플랫폼 영세기업의 노동 관리와 법규 준수 상

34) 《노동기준입법의 당면 임무 및 대책 연구(勞動基準立法面臨的任務及對策研究)》, 勞動科學研究所 프로젝트 팀, 2011년 참조.

황을 개선할 수 있을 것이다.

사회신용시스템 발전을 위한 플랫폼 경제 활용

중국의 조화로운 노동관계 구축의 난점 가운데 하나는 당사자 간의 신뢰가 부족하다는 점이다. 플랫폼 경제 발전은 건전한 사회신용시스템에 우호적인 분위기를 조성하고 있다. 플랫폼 경제는 인터넷을 매개로 수요 측과 공급 측을 연결하기 때문에 실물경제에 비해 공간적으로 격리되어 있으므로 양측은 서로의 신용을 더욱 중시한다. 플랫폼 기업은 플랫폼 거래의 순조로운 진행과 지속적인 안전보장을 위해 내부적인 신용시스템을 구축한다. 이를 통해 플랫폼 기업은 사회신용시스템 구축에 중요하고 신뢰할 만한 정보를 제공할 수 있을 뿐만 아니라, 신뢰 분위기 조성 and 신뢰 의식 함양에도 도움을 줄 것이다. 이러한 측면에서 플랫폼의 신용정보 제공 의무를 명문화하는 것이 시급하다.

플랫폼 경제 발전 수요에 발맞춘 공회(노조)의 업무방식 혁신

플랫폼 경제하의 노동관계 조율은 플랫폼이 점점 더 강력해지는 반면, 노동자의 내부 조직화 수준은 점점 더 낮아진다는 역설에 직면한다. 따라서 전통적인 기업 수준의 단체교섭제도를 적용하기가 어려운데, 이 문제를 해결하기 위한 세 가지 방안을 제시하고자 한다. 첫째, 정부 역할을 강화하여 행정개입과 행정지도 등을 통해 플랫폼을 견제하는 방안이다. 예를 들어 플랫폼 운전자 소득 배분에 대한 지침을 제공하고 플랫폼은 내부 시스템을 대중에게 공개하도록 요구하여 사회적 감독을 받게 하는 것이다. 둘째, 전국 또는 지방 총공회(總工會)가 나서서 플랫폼 노동자 중 협상 대표를 선발해 플랫폼 기업과 단체교섭을 진행하고 플랫폼 단체협약을 체결하도록 하는 것이다. 셋째, 전국 또는 지방 총공회가 나서서 업무규칙 제정과 중대사안의 결정 과정에 플랫폼 노동자가 민주적인 참여권을 행사할 수 있도록 돕는 것이다. 실행 가능성을 비교한다면 두 번째와 세 번째 방안이 더 현실적이지만, 이를 위해서는 전국과 지방 총공회가 역할을 충분히 발휘할 수 있도록 공회의 업무방식을 혁신하는 것이 선행되어야 한다. **KLI**