

클라우드 워크: 새로운 노동형태 - 사용자는 사라지는가?*

볼프강 도이블러(Wolfgang Däubler) (독일 브레멘대학교 명예교수)
토마스 클레베(Thomas Klebe) (독일 후고 진츠하이머 연구소 경영참모진/
NZA(신노동법저널) 공동발행인)

전 세계적으로 새로운 고용형태가 나타나고 있다. 이에 따라 미래에는 오직 자영업자와 업무위임자만 존재하고 노동관계는 과거의 일이 되어버릴 것인지, 그래서 이로 인해 개인은 물론이고 연대 사회보장보험 등 사회 전반에도 다양한 결과들이 초래될 것인지에 대해 비판적으로 고찰해볼 필요가 있다.

■ 새로운 고용형태

일반적인 노동관계는 정해진 노동시간과 임금지급, 해고보호, 유급휴가청구권 및 사회보장보험제도를 통한 보호 등의 일상적인 기준들과 결부되어 있는데, 새로운 고용형태가 등장함으로써 이러한 일반적인 노동관계가 해체되고 있다. 예를 들어, 사용자가 근로자에게 정기적으로 일을 제시해야 할 의무가 없는 고용관계가 생겨나고 있다. 이제 사용자는 필요할 때마다 어느 정도의 독점권을 가진 채 근로자를 부를 수가 있다. 즉 근로자는 안정성이 부족함에도

* 편집자 주: 본고는 독일어로 발표된 Däubler & Klebe(2015), Crowdwork: Die neue Form der Arbeit: Arbeitgeber auf der Flucht?, NZA 2015 Heft 17, pp.1032-1041 원고를 저자의 허락으로 번역한 것임을 밝힌다. 참고문헌 등이 포함된 각주는 저자의 허락을 받아 제외하고 본문만 번역하였다.

불구하고 오직 사용자를 위해서만 일을 하는 것이다. 이러한 온 디맨드(on demand) 노동에 대해, 독일은 §12 TzBfG(단시간 및 기간제 근로계약법) 규정을 통해 계속해서 어느 정도 보호의 틀을 마련해놓고 있다. 영국 등 다른 국가에서는 0시간 계약이 가능하다. 다시 말해 근로자는 일정 업무량에 대해 그 어떠한 청구권도 갖고 있지 않다. 이 계약은 영국에서 급증세를 보이고 있으며, 2013년 4사분기에는 거의 60만 건의 계약이 이루어지기도 했다. 이 외에 다수의 사용자가 한 명의 근로자를 공유하는 근로자 공유(Employee sharing)라는 임금조건 부 타 업체 업무대행(혹은 근로자 공유, Portage salarial)과 같은 프랑스 모델도 확인된다. 이 경우 사용자가 주관사(Trägersgesellschaft)가 되어 모든 업무를 진행한다. 단, 업무위임자에 대한 비즈니스 관계는 각 근로자가 직접 만들어낸다. 이 외에도 근로자가 없는 자영업 형태가 다양하게 존재하며, 그중에서도 특히 클라우드 워크를 주목해 볼 필요가 있다.

이러한 새로운 노동 수행 형태의 대다수는 노동관계를 크게 변화시키고 있으며, 무엇보다 새로운 자영업 형태에서 이러한 변화가 두드러진다. 연구에 따르면, 바로 이 새로운 자영업 형태가 전 세계적으로 급증한 것으로 나타났다. 인스타카트(Instacart)는 일반인들을 위해 냉장고를 채워주는 소위, 독립적인 구매자들을 약 4,000명 고용하고 있다. 메디캐스트(Medicast)는 독립적인 의사들을 파견하고 있고, 테스크래빗(TaskRabbit)은 벽 페인팅을 해주거나 반려견의 산책을 담당하거나 콘서트 입장권 구입을 위해 대신 줄을 서주는 등의 자영업자를 고용하고 있다. 페덱스(FedEx)나 우버(Uber) 또는 리프트(Lyft)의 운전기사들도 자영업자로 봐야 할 것이다. 온 디맨드(on demand)라는 원칙에 따라 파견되는 변호사, 에덴 맥컬럼(Eden McCallum)에 의해 보내지는 컨설턴트, 또는 라이언에어(Ryanair)의 조종사들 대다수도 마찬가지이다.

예를 들어 영국에서는 자영업자 수가 지난 50년 사이에 두 배로 증가해, 2014년 중반에는 전체 경제활동인구의 15%를 차지하고 있다. 이러한 증가세는 특히 최근 몇 년 사이에 집중되었다. 2008년 1사분기에서 2014년 2사분기 사이에 영국의 고용 인원은 108만 7,000명이나 증가했는데, 이 가운데 73만 2,000명이 자영업자였으며, 이들 중 다시 57만 명이 솔로 자영업자(Solosebständige)였다. 미국에서는 자영업자 수가 어느덧 경제활동인구의 약 3분의 1에 해당하는 5,300만 명에 이르고 있다. 뉴욕과 시카고, 로스앤젤레스를 대상으로 한 NELP(National Employment Law Projects)의 한 연구에 따르면, 호텔 체인 분야의 경우 호

텔의 정식 근로자는 전체의 20%에도 이르지 못하고 있다.

독일 연방통계청은 2013년 독일의 경제활동인구의 7%, 즉 297만 명이 솔로 자영업자일 것으로 분석하고 있다. 독일경제연구소(DIW) 주간보고서(7/2013, p.17)에 따르면, 2011년 솔로 자영업자 한 명의 시간당 소득은 평균 13유로였으며, 3분의 1은 8.5유로를 하회했다. 독일경제연구소는 다른 한 보고서에서 솔로 자영업자의 18%가 시간당 소득이 5유로(net)에 미치지 못한다고 밝히고 있다. 사용자는 아무런 사회보장보험료도 납부하지 않고, 또 병가 시 임금계속지급청구권(Entgeltfortzahlung)이나 유급휴가도 보장되지 않는다는 점을 감안하면, 이 금액이 얼마나 적은 것인지 알 수 있다.

기업 컨설팅 전문업체 PWC는 2025년이면 5대 핵심 부문에서 이러한 공유경제(Sharing Economy) 또는 깃 이코노미(Gig Economy)의 매출이 약 3,350억 달러에 이를 것으로 추산하고 있다.

자영업, 특히 근로자가 없는 자영업이 이렇게 급증하는 데 따른 결과는 자명하다. 기업이 근로자 대신에 자영업자를 고용할 경우, 기업 입장에서는 비용이 크게 줄어들고 노동법상의 보호권도 반드시 지킬 필요가 없다. 반대로 자영업자들은 아무런 근로자 보호권을 누리지 못하고 삶의 모든 사안에 대해 본인이 직접 보호책을 강구해야만 한다.

이 때문에 사용자들의 이러한 회피 현상은 미국에서 매우 심각하게 논의되고 있다. 최근에는 앞서 언급한 추세에 맞서는 일련의 판결들도 나오고 있다. 페덱스 운전기사들을 자영업자가 아니라 페덱스의 근로자로 봐야 한다거나, 프랜차이즈인 맥도날드(McDonald's)가 프랜차이즈 가맹점의 근로조건에 대해 책임져야 한다는 연방노동관계위원회(National Labour Relations Board: NLRB)의 판결도 그러한 예라고 할 수 있다. 또한 샌프란시스코에서 열린 재판에서처럼 우버와 리프트를 위해 활동하는 운전기사들 역시 근로자에 가깝다고 봐야 하는 것은 아닌지, 그리고 크라우드 워커(Crowd worker)가 현재 근로자에게만 허용되는 최저 임금청구권을 갖고 있는 것은 아닌지에 대해서도 더 지켜봐야 할 것이다.

■ 클라우드 워크:특징 및 이해 상황

양상

다양한 자영업 형태 중 하나가 바로 클라우드 워크이다. Leimeister, Zogaj & Blohm에 따르면, 클라우드 워크/크라우드소싱(Crowdsourcing)은 업무위임자(클라우드 소스 제공자; Crowd sourcer)가 흔히 불특정 다수, 즉 크라우드에게 특정한 업무를 위탁/양도하는 것을 뜻한다. 이때 이 업무는 인터넷 플랫폼에 게시되고, 그러면 크라우드라고 하는 개별적인 업무 수임자들, 즉 크라우드 워커가 이 업무를 처리한다. 크라우드 워커들의 협력이 이루어지기도 하지만 경쟁지향적(누가 가장 빠른가, 누가 가장 잘하는가?)이 될 수도 있다. 이러한 업무에서는 다수의 작은 부분 업무들이 중요할 수 있다. 가령 크라우드 워커들이 떠나면 행성에 있는 분화구를 하나하나 확인하면 그것을 다시 업무위임자가 취합하는 방식이다. 하지만 표준화된 소수의 업무들(매크로 과제)이 중요할 수도 있는데, 여기에는 가령 웹사이트 오류 확인이나 소프트웨어 제품 테스트 같은 업무를 꼽을 수 있다. 그 밖에 수학 문제나 의학 지식 문제, 또는 그래픽 과제나 설계와 같은 기타 특수한 주제처럼 매우 복잡하고 어려운 과제들도 있을 수 있다. 원칙적으로 크라우드 소싱은 기업 가치창조의 모든 분야에서 가능하다.

클라우드 워크는 내부적으로는 단골 근로자들을 동원하거나 외부적으로는 자영업자들을 동원하거나 혹은 혼합 형태로 업무 처리가 이루어질 수 있다. 내부 크라우드 소싱의 경우엔 종업원(Belegschaft)이 바로 내부 플랫폼을 이용해 문제에 접근하는 크라우드가 된다. 반대로 외부 크라우드 소싱에서는 특정한 집단에 한정되지 않는 한, 원칙적으로 이 세상의 모든 사람이 그들의 상이한 법적 질서와 무관하게 크라우드의 일원이 될 수 있다. 단, 이들은 상응하는 기술적 전제조건, 즉 인터넷 사용 능력을 갖추고 있어야 한다. 이 경우에도 플랫폼은 업무위임자가 직접 마련할 수 있다. 이 외에 외부 업체가 운영하는 플랫폼에 업무가 게시될 수도 있다.

업무위임자 관점에서 본 매력

업무위임자, 즉 클라우드 소스 제공자의 관점에서는, 무엇보다 자체 종업원들로 충족되지

못할 수도 있는 커다란 지식 잠재력을 가질 수 있다는 점이 매력적이다. 게다가 여러 프로세스들도 눈에 띄게 가속화된다. 업무위임자는 정규 고용을 실시할 필요가 없고, 그에 따라 (적어도 지금의 지배적인 견해에 따르면) 클라우드 워커에 대해서 근로자 보호권에 유의할 필요도 없다. 또한 클라우드 워크는 일반적으로 내부 업무위임에 비해 보수가 훨씬 적어서 비용상의 이점도 크다. 다른 한편으로는 업무가 매우 세밀하게 정의되어야 하고, 업무 실행의 품질이 보장되어야 하며, 완성된 결과를 조합 및 취합해야 하는 번거로움이 있다. 그 밖에도 역량이 손실된다거나 내부 지식이 유출될 위험도 존재한다.

외부 플랫폼

흔히 그렇듯이 외부 인터넷 플랫폼에서 업무가 진행되는 경우에는 여러 법적 구조를 염두에 두어야 한다. 아마존 메커니컬 터크(AMT)의 경우에는 일반거래약관에, 플랫폼은 단지 업무위임자와 클라우드 사이의 중개자일 뿐이며 오직 기술 인프라만을 제공한다고 명시하고 있다. 즉 AMT가 양측의 계약 파트너인 동시에, 업무위임자와 클라우드 워커 사이에 또 다른 법적 관계가 존재한다는 뜻이다. Freelancer.com, InnoCentive와 같은 플랫폼이나 독일 플랫폼인 Twago도 이와 유사한 법률 관계를 마련하고 있다. 이에 비해 Clickworker (humangrid) GmbH라는 플랫폼은 업무위임자 및 클라우드 워커와 각각 법률 관계를 맺고 있되, 업무위임자와 클라우드 워커 사이에 직접적인 법률 관계가 발생하지는 않도록 하고 있다. 미국의 플랫폼인 CrowdFlower도 마찬가지이다. 전체적으로 보면, 플랫폼들은 흔히 업무위임자와 클라우드 워커 사이의 중재자로서 기능하면서 오직 인프라만 제공하고 있다고 요약할 수 있다. 2015년 초 클라우드 소싱 플랫폼의 수는 전 세계적으로 약 2,300개에 이르고 있으며, 독일에는 65개가 있다.

플랫폼 사례 및 기존 지식

최근 몇 년 사이에 플랫폼은 놀라울 정도로 비약적인 증가세를 기록했다. 메사추세츠에 소재한 TopCoder는 2015년 3월 2일 자사 홈페이지를 통해, 회원 수가 753,911명이라고 밝히

고 있다. 물론 자체 발표이니만큼 이 수치에 대해서는 조심스럽게 접근해야 하지만 2013년 9월 13일과 비교하면 그래도 약 50%나 증가한 것이다. 호주의 플랫폼인 Freelancer는 현재 720만 개 프로젝트에서 총 1,450만 명이 활동하고 있다고 언급하고 있다. AMT는 고정적인 클라우드 워커 수가 190개국 50만 명에 이르는 것으로 보고 있다. 세계은행은 최근 발표한 보고서 <The Global Opportunity in Online Outsourcing>에서 2020년 클라우드 워크 플랫폼의 매출 규모를 250억 달러로 예상하고 있으며, 또 다른 추산에 따르면 460억 달러까지도 가능하다. 그리고 2016년에 이미 약 1억 1,200만 명이 클라우드 워커로서 주로 시간제 근무형태로 일할 것이라고 내다봤다. 굳이 예언가가 아니더라도 클라우드 워크로 인해 노동 생활이 급변할 것임을 예상하기란 어렵지 않다. 이런 플랫폼을 이용한 주요 업무위임자로는 구글, 인텔, 페이스북, AOL, NSA, 텔레콤 및 혼다 등이 꼽히고 있다. Upwork는 이러한 업체에서만 180개국 800만 명 이상의 클라우드 워커를 고용하게 될 것이라고 예상하고 있다. 파나소닉, 마이크로소프트, NBC, 월트디즈니 또는 유니레버 같은 업체들도 업무위임자로서 언급되고 있다.

한편 독일의 플랫폼들도 크게 성장했다. Twago는 2015년 3월 2일 현재 263,715명의 전문가들이 66,683개 프로젝트에서 345,354,300유로에 이르는 업무에 종사하고 있다고 밝혔다. 2005년 설립된 Clickworker도 136개국 70만 명 이상의 회원이 있다고 말한다.

클라우드 워커를 정확하게 파악하는 데 있어서 여전히 부족한 부분이 많지만, 그래도 플랫폼의 일반거래약관은 잘 알려져 있는 편이다. 가령 비용이 미지급된, 처리 거부된 업무에 대한 권리는 업무위임자 내지는 플랫폼에 있으며, 하자로 인해 기전달된 업무를 개선하는 기간으로 통상 사흘이라는 기한이 주어지고 있다. 또한 다른 클라우드 워커나 업무위임자와 연락하는 것도 금지되고 있는 것이 일반적이다. 합당한 이유로 업무가 만족스럽지 않은 경우에는 처리한 업무를 돌려보낼 수도 있는데, 이렇듯 우리의 시각에서 보면 매우 불공정한 조건들이 많다. 플랫폼의 웹사이트에 공개만 된다면, 일반거래약관은 이미 진행 중인 프로젝트에 대해서도 일방적으로 변경될 수도 있다. 어떤 경우에는 모든 참가자들이 온전하게 업무를 수행했음에도 불구하고 업무의 최고의 업무결과를 제시한 사람에게만 보수가 지급되기도 한다. 따라서 AMT에서 활동하고 있는 클라우드 워커들이 보수 지급이나 모호한 업무 목표 지시, 달성 불가능한 시간규정, 보수 지급의 지연, 낮은 보수 등의 불확실성을 비판하고 있는 것도 놀

라운 일이 아니다.

터커로 언급되고 있는 AMT의 클라우드 워커에 대한 조사 결과들도 있다. 이에 따르면, 2010년 터커의 57%는 미국인이었고 약 32%는 인도인이었다. 미국인의 63%는 대학 졸업장을 가지고 있었다. 평균 연령은 30세였으며, 터커의 69%는 여성이었다. 66%는 AMT 플랫폼에서 받는 보수가 가장 중요한 수입원이라고 응답했고, 34%는 추가 수입원을 모색하고 있었다. 독일 플랫폼인 Clickworker의 경우, 등록된 클라우드 워커들은 독일과 북/남미, 유럽에 각각 3분의 1씩 분포되어 있다. 클라우드 워커의 업무 동기는 매우 다양하다. 클라우드 업무 자체에 대한 즐거움, 사회적 교류, 학습, 다른 클라우드 워커로부터 받는 인정, 셀프 마케팅의 기회 확보 등과 같은 이유도 있지만, 수입이나 생계안정, 혹은 재택근무와 고정되지 않은 업무시간에 따른 가정 생활과 돈벌이의 균형 향상 또한 중요한 모티브로 꼽히고 있다.

클라우드 워커의 소득은 천차만별이다. 특히 AMT의 플랫폼을 이용하고 있는 이른바 마이크로 업무의 경우에는, 90%가 시간당 0.1달러 미만의 보수를 받고 있다. 이 업무를 하는 클라우드 워커들의 평균 소득은 시간당 2달러 내지 1.38달러로 조사되고 있다. 업무효율이 높은 숙련된 터커의 시간당 소득은 8달러로 추산된다. 다른 플랫폼들의 경우에는 평균 소득이 1~2달러 내지 3달러에 이르고 있다. 보수를 현금으로 지급받지 않고 이른바 게임 크레딧(Gaming Credit)으로 받고 있는 경우도 있다. 한편 소프트웨어 개발자나 설계가가 수행하는 고급 업무에 대해서 플랫폼 운영자들은 평균 소득수준 이상의 비용을 지불하고 있다고 응답했다. 플랫폼 Upwork의 경우, 독일과 미국에서는 시간당 평균 약 33달러, 전 세계적으로는 약 24달러를 지불하고 있다. 물론 모든 금액은 과세 대상이며, 경우에 따라서는 사회적 위험 대비(Risikovorsorge)를 위한 비용도 치러야 한다.

소결

CrowdFlower의 CEO인 Lukas Biewald가 대다수의 클라우드 워커들에 대해서, 그리고 아마도 클라우드 워크의 미래에 대해서 언급한, 다음과 같은 언급이 어찌면 매우 정확할 수 있다. “인터넷이 있기 전만 해도, 10분간은 당신을 위해 앉아서 일하다가 그다음 10분간은 다시 해고될 수 있는 사람을 찾기로 정말로 힘들었을 것이다. 그러나 인터넷 기술이 등장함으로

씨 당신은 이제, 눈곱만큼의 돈을 지불하고도 필요 없을 때에는 언제든지 해고할 수 있는 사람을 찾을 수가 있게 됐다.”

■ 클라우드 워커의 계약관계

클라우드 워크는 상이한 법률 조건하에서 이루어질 수 있다. 이 법률 조건은 클라우드 워커의 고용관계가 실제로 얼마나 적용되고 있는지, 그리고 그에 따라 법률적인 권한이 얼마나 부여되어 있는지에 따라 달라진다.

노동관계?

외부 클라우드 워크

플랫폼은 특정한 과제의 처리에 관심을 가지고 지원하는 사람들을 모집하는 것이 일반적이다. 이때 이 사람들이 해야 할 일은 이미 제안서에 확정, 정의되어 있다. 따라서 업무와 관련된 지시는 보통 불필요하며, 지시가 이루어지지도 않는다. 클라우드 워커는 자신이 수임한 업무를 언제 어디에서 이행할지를 자유롭게 정할 수 있다. 즉 클라우드 워커는 그 어떠한 조직에도 소속되어 있지 않다. 수공업자와는 달리 이들에게는 경우에 따라서는 업무 수행을 마쳐야 하는 마감 기한이 주어지는데, 이것이 필수조건은 아니다. 또한 일종의 그레이하운드 경주도 있을 수 있다. 이것은 수임한 업무를 가장 먼저 끝낸 사람만 보수를 받고 나머지 사람들은 전혀 보수를 받지 못하는 방식을 뜻한다. 어떠한 경우가 됐든 클라우드 워커는 본인의 자체 노동수단으로 일한다. 이러한 모든 것들이 근로자로서의 자격 부여와는 상치되는 것으로서, 자영업자로 취급하는 것이 옳다고 볼 수 있다.

업무 내용이 계약서에 정확하게 명시되어 있는 본고의 사례들은 연방노동법원(BAG)의 재판 대상이기도 했다. 한 판결에 따르면, 수행해야 하는 업무에 대한 광범위한 사전 프로그래밍은 근로자의 특성에는 반하는 것이다. 이후에 나온 또 다른 판결에서는, 근로자 특성에 부합하는 아주 작은 여지가 있다고 되어 있다. 그러나 이른바 이 신문배달원 판결에서도 클라우

드 워커를 근로자로 봐야 한다는 결정적인 논거가 없다. 반대로 자영업자로서의 자격 부여는 가능하다. 이제 남은 문제는, 계약서에 지시 사항이 이미 명시되어 있고 다만 시간 규정과 지속적인 관리(예: 스크린샷을 이용한 통제)만이 이루어진다면 과연 이것이 '인격적인 종속'이 아닌가 하는 것이다. 이때 클라우드 워커가 하나의 플랫폼에서 활동하는지 아니면 다섯 개의 플랫폼에서 활동하는지 여부는 중요하지 않을 수도 있다. 공동 사용자(joint employer)라는 구조는 독일법에서 필수적이지 않을 수 있다.

내부 클라우드 워크

근로자가 사용자의 동의를 얻어 업체나 그룹의 내부에서 클라우드 워커로 활동하면서 '내부적으로' 공고된 과업을 위해 노력해야만 하는 상황도 있다. 이 경우 지위 변동에 대한 합의가 없기 때문에 기존의 근로자 지위가 유지된다. 또한 계약 사용자는 언제든지 클라우드 워크를 종료하고 해당인들이 다시 사업장의 근로자로서 활동하도록 복귀시킬 수 있다. 만약 사용자가 다른 업체가 정의한 업무를 자사 근로자에게 처리하도록 지시한다면, 원칙적으로 이 근로자는 그곳에서 정확한 규정에 따라 기계를 수리한다거나 새 소프트웨어 도입 업무를 처리하는 등의 일을 위해 고객에게로 파견된 것일 뿐이다. 물론 이런 경우에도 다양한 변화가 있을 수 있다. 만약 사용자가 자신의 클라우드 워커들이 기업 내부의 플랫폼에서 업무에 힘쓰기를 기대하는 것뿐만 아니라 그들의 성공적인 행위에 따라, 즉 그들의 최대한의 활동도 숫자에 따라서 보수를 지급하고 진급시켜 준다면, 이는 적어도 기존의 일반적인 노동계약으로는 불가능하다고 볼 수 있다. 이를 위해서는 § 615 BGB(민법전)에 따른 고용청구권이 필요하다. 그러나 상응하는 조항들을 새 노동계약에 명시하고 활용도 부족을 해고 근거로 삼는 것은 노동관계의 위험을 일방적으로 근로자에게만 전가하는 것으로서, 이는 노동관계의 기본 구조에 부합하지 않는 것이라 하겠다. 노동의 기회를 마련해주는 일은 사용자의 몫이다.

자의적 노동관계

사용자는 자유롭게 클라우드 워커를 근로자로 고용할 수 있다. 즉 사용자가 노동법이 적용되는 모든 사회적 보호장치를 클라우드 워커에게 자발적으로 허용해주는 것이다. 비록 인격적인 종속 부분에 있어서는 상당 부분 의심의 여지가 남아 있더라도 이미 체결된 계약이 명

백하게 노동계약이라고 일컬어진다면, 클라우드 워커를 근로자로 고용한 것으로 봐야 한다는 것이 현 사법부의 판단이다. 강제적인 보호 규정들을 빠져나가는 경우도 있는데, “자유노무제 공자(freie Mitarbeiter)”를 법률상의 위치보다 더 좋게 대우해주면서 고용하는 것은 언제나 허용되어야 한다. 예를 들어 애초에 ‘원격 가내근로(Teleheimarbeit)’를 포기했던 사람에게 재택근무를 허용해주는 것이 그러한 좋은 본보기라고 할 수 있겠다.

유사근로자로서의 클라우드 워커

유사근로자의 전제조건

겉으로는 자영업인 것처럼 보여도, 실제로는 커다란 종속관계가 존재하는 경우가 많다. 예를 들어, 언론사나 방송사뿐만 아니라 다른 많은 분야에서 만날 수 있는 ‘자유 직원들’이 이에 해당한다. 이들이 언제 어떻게 업무를 수행하는지는 한편으로는 법률상 순전히 이들의 선택에 달려 있다. 그러나 다른 한편으로 이들은 업무를 수입하지 못한다거나 업무가 지연됨으로써 주요 고객들을 잃게 되고 이로써 충분한 수입이 발생하지 못할 수도 있는 위험을 감수하고 있다. 또한 실업보험도 이들에게 처음부터 배제되어 있다. 이들에게 출구 옵션이 없으며, 완전히 독립적인 시장 참여자들과는 달리, 유사한 다른 일로 전환할 수도 없는 것이 일반적이다. 이로 인해 발생하는 보호의 필요성에 대해 입법부와 사법부는 유사근로자라는 형식을 빌려 해결하고자 하고 있다. 연방노동법원의 일관된 판결에 따르면, 유사근로자는 다음과 같은 세 가지 특징이 있다.

- ① 이들은 그 어떠한 지시 권한에도 구속되지 않거나 근로자보다 훨씬 적은 지시 권한에 구속되며, 사업장의 조직에 통합되어 있지 않다.

사례: 시민학교 강사는 자신의 업무 내용과 교육 방식은 스스로 정하고 있지만, 자신의 수업을 학교의 강의계획에 맞추고 그에 따라 강의실을 할당받아야 한다는 지침을 따르고 있다. 그러나 이것만으로는 근로자들의 전형적인 특징인 지시 종속성이 인정된다고 볼 수 없다. 따라서 이들은 도급계약(Werkvertrag)이나 고용계약(Dienstvertrag)을 토대로

일하는 것이 일반적이지만, 가령 프랜차이즈 계약도 가능하다.

- ② 이들은 인격적으로는 아니지만 경제적으로는 사용자에게 종속되어 있다. 사용자로부터 받는 소득이 생계유지의 중요한 기반이 되는 경우가 바로 그러한 사례라고 하겠다. 사용자가 여러 명이라면, 전체 수입의 절반 이상이 어느 한 사용자에게서 나오는 경우가 이에 해당한다.
- ③ 문제의 이 사람은 전체적인 사회적 지위를 봤을 때 보호가 필요한 근로자와 유사하게 취급되어야 한다. 특히 상황으로 보았을 때 해당인이 대체로 직원과 동일하게 업무를 수행해야 하는 경우가 바로 그러한 사례라 하겠다. 그러나 소득이 매우 높으며 어느 정도 강도 높은 노동을 통해 이러한 소득이 달성되는 경우에 대해서는 근로자와의 유사성을 인정할 수 없다는 것이 사법부의 입장이다.

사례: 방송수신료 담당위원의 소득은 90년대 초반 하더라도 한 달에 최대 280,000마르크에 달했고, 업무는 본인이 직접 조정할 수 있었다. 따라서 사회적인 보호의 필요성이 없었다. § 12a I Nr. 1 TVG(단체협약법)에는 이에 대한 적절한 정의가 간략하게 제시되어 있는데, 이는 다른 맥락에서도 사용되는 개념을 표현한 것으로서 간주되고 있다.

적용 가능한 노동법상의 규정들

유사근로자는 여러 중요한 노동법규에 구속된다. § 2 S. 2 BUrlG(연방휴가법)에 따르면 유사근로자는 연 4주에 이르는 유급휴가청구권이 있고, 동법 § 2 II Nr. 3에 따라 노동보호법을 적용받는다. 또 § 6 I Nr. 3 AGG(보편적동등대우법)과 동법 § 3 XI Nr. 6에 따라 연방정보보호법(BDSG)이 이들에게 적용된다. 그리고 § 12 a TVG(단체협약법)은 유사근로자를 위한 임금협약을 허용하고 있고, § 5 I 2 ArbGG(노동법원법)은 사용자와의 분쟁 시에 노동법원이 이를 관할하도록 규정하고 있다. 그러나 노동법의 핵심 파트에서는 이 유사근로자가 배제되어 있다. 즉 유사근로자는 해고보호법(KSchG)에 의지할 수 없으며 경영조직법에 포함되어 있지 않다. 그 밖에도 이러한 “결여 목록”에는 모성보호법(MuSchuG)을 비롯해, 사회법전

(SGB) IX에 따른 중증장애인보호도 포함된다. 근로자에 비해 이들의 존립 보호의 필요성이 더 큰데도 불구하고 상응하는 조치가 행해지지 않고 있는 것이다.

클라우드 워커의 포함?

클라우드 워커가 유사근로자의 전제조건을 충족하는지 여부는 구체적인 상황에 따라 달리 판단된다. 그러나 플랫폼 또는 기업에서 받는 수입이 생존 보장에 중요한 의미가 있어야 한다는 것이 우선적인 전제조건이다. 클라우드 워커가 다수의 플랫폼 또는 다수의 기업과 관계를 맺고 있다면, 소득의 절반 이상을 제공하는 계약 파트너와만 유사근로자 관계가 성립된다. 그리고 이 경우에 해당하는지 여부는 개별적으로 따져보아야 한다. 하지만 플랫폼을 바꾸는 것이 종종 경제성 측면에서 바람직하지 못한 것으로 보인다는 의견이 대세이다. 클라우드 워커는 대개 특정한 플랫폼을 지향하고 있고 이에 따라 경제적인 종속성이 발생하기 때문이다. 그러나 계약상의 관계가 단지 소득의 기회만을 열어준다면 이것으로는 충분하지 않으며 보호의 필요성은 오히려 합의된 보상을 통해 발생되어야 한다는 연방노동법원의 판결에 유념해야 한다. 이는 한 조산사의 사례에 대한 판결 결과인데, 그 맥락 또한 중요하다. 즉 플랫폼이 상이한 여러 기업들과의 계약 체결 기회만을 보장한다면, 이 조산사의 경우에는 그 어떠한 법률적인 유사근로자 관계가 발생하지 않는다는 것이다. 이때 여러 기업들과 계약이 성사된다면(현실적으로는 이러한 경우가 매우 많다), 각 기업들과의 관계에서도 한 계약 파트너로부터 전체 수입의 절반 이상을 받아야 한다는 전제조건이 충족되지 않는다. 이러한 상황을 감안할 때, 클라우드 워커의 대다수가 유사근로자 요건을 충족하지 않는다고 추측할 수 있다.

가내근로자(Heimarbeiter)로서의 클라우드 워커

연방노동법원의 판결에 따르면, 가내근로법(HAG) 적용을 위해서는 해당인이 경제적으로 뿐만 아니라 인격적으로도 사용자에게 종속되어 있어야 한다는 점이 전제조건이 된다. 이는 다른 유사근로자들과 마찬가지로, 소득이 기업 내지는 문제의 플랫폼에서 주로 발생하는 경우에만 받아들여질 수 있는 것으로서, 수많은 클라우드 워커 사례들은 처음부터 이 경우에서 배제된다. 그러나 노동법에서와 유사하게, 전체 소득이 생존 보장의 성격을 띠어야 한다는 점

은 필요하지 않다. 경제적인 종속성이 제시되는 경우라면 그 밖의 다른 문제들도 발생할 것이다.

이미 알려져 있는 가내근로(§ 11 HAG)와는 달리, 클라우드 워커는 관심 분야에서 반드시 적극적으로 하고 또 모든 업무에 지원해야만 한다. 지원자가 여러 명이라면, 일반적인 게임의 규칙에 따라, 늘 한 명만이 고려되는데, 이로써 § 11 I HAG의 어떤 내용도 적용되지 않는다.

한편 원격근로(Telearbeit)의 경우와는 달리 클라우드 워커를 “새로운 가내근로”로서 받아들이지 않고 있는 사회경제적 논의 또한 간과해서는 안 될 것이다. 가내근로위원회는 § 19 가내근로법에 따라 최저 보상과 적절한 노동조건을 확정하고 있는데, 이러한 사실이 아직까지도 사회정책적 폐해로부터의 탈출구로서 받아들여지지 않고 있다. 그러나 무엇보다 가내근로법이 “경제적 종속성”을 그 어디에서도 언급하고 있지 않기 때문이라도 이러한 일이 미래에는 반드시 행해져야 할 것이다. 그러나 일단 현재로서는 클라우드 워커가 그렇게 간단히, 심지어 아예 통상적으로 가내근로법의 보호를 받게 될 것이라고는 생각되지 않는다.

독립적인 활동가로서 클라우드 워커

민법과 경제법에도 약자에 대한 보호 규정이 있다. 민법전(BGB) 제305조 이하에 따른 일반거래약관과 연방헌법재판소(BVerfG)에 의해 마련된 기본권이 바로 그것이다. 이에 따르면 계약이 약자 쪽에 일상적인 범위를 벗어난 부담을 줌으로써 어느 한 계약 당사자가 구조적으로 열등한 위치에 있다면 반드시 입법부나 판사가 이를 바로 잡아주어야 한다. 제19조에서 시장 지배적인 위치의 남용 및 제20조에서 객관적인 근거가 없는 불이익(‘차별’) 및 다른 시장 참여자에 대한 불공평한 방해로 금지하고 있는 경쟁제한금지법(GWB)도 중요한 의미가 있을 수 있다. 결론적으로, 클라우드 워커의 틀 내에서 (예를 들어 텍스트 작성 시) 저작권이 발생할 수도 있고, 개별적인 노동 생산물이 디자인법의 보호를 받을 수도 있다. 이러한 맥락에서 일반거래약관 통제(AGB-Kontrolle)와 연방헌법재판소(BVerfG)의 판결에 주목할 필요가 있다.

■ 일반거래약관 통제

클라우드 워커는 사업자(Unternehmer)인가 소비자(Verbraucher)인가?

내용통제(Inhaltskontrolle)는 누가 사용자나 수취인으로서 대립적인 위치에 있는지에 따라 다양하게 형성되어 있다. 늘 그렇듯이 사용자가 사업자이고 반대편은 소비자일 경우, 내용 통제는 원칙적으로 더 엄격하다. 민법전 제310조 III에 따르면, 내용 통제가 꼭 표준계약에 따라 이루어질 필요는 없으며, 기본적인 내용은 사업자가 마련한 계약으로도 충분하다. 이 계약은 조건에 대한 교섭이 이뤄지지 않고 일방적으로 확정된 것이라는 추측을 전제로 한다. 결과적으로, 계약 체결의 특별한 상황들을 고려해야 한다는 것이다. 두 사업자 사이의 계약인 경우에는 이 규정들이 적용되지 않는다. 그 밖에도 민법전 제310조 I에 따라 제308조와 제309조가 적용되지 않아, 내용 통제는 오직 민법전 제307조 I 및 II만 토대로 할 수 있다.

그렇다면 클라우드 워커가 소비자라면, 이 클라우드 워커는 내용 통제 시에 더 엄격한 보호를 누리고 있을까? 이에 대한 관련 규정은 민법전 제13조 및 제14조에 제시되어 있다. 제14조 I에 따르면, 사업자인 법률 행위의 체결 시에 영업적 또는 독립적 직업 활동을 행사하는 사람이다. 이러한 전제조건을 충족하지 않는 사람, 즉 영업적 또는 독립적 직업 활동의 틀 내에 있지 않은 사람은 민법전 제13조에 따라 자동적으로 소비자가 된다. 따라서 이러한 기준은 일종의 포괄적인 장치로서, 이는 우리가 소비자라는 일상적인 언어 사용에서 이해하고 있는 것보다 훨씬 더 광범위한 개념이다. 판결 및 참고문헌에 따르면, 사업자는 일정 기간에 걸쳐 계획적인 행동을 보여야만 한다. 이는 영업상 활동뿐만 아니라 기타의 직업 활동에도 똑같이 적용된다. 그때그때 특정 직무 행위를 하는 사람, 예를 들어 수집가용 우표나 올드타이머를 구매하거나 판매하는 사람은 따라서 아직 사업자가 아니다. 사업자에 대한 기준은 무엇보다, 막대한 시간적 및 조직적 비용이 요구되지 않는 한, 자체 자산의 관리가 원칙적으로 민법전 제14조 I의 구속을 받지 않는다는 점에서 발생한다. 간헐적으로만 업무 수주를 위해 노력하는 클라우드 워커는 따라서 사업자가 아니라 소비자이다. 업무 시간 또는 기타 생활시간의 비율은 그다지 중요하지 않으며, 오히려 계획성, 즉 업무 수주를 위한 체계적인 시도라는 부분이 더 중요하다.

이러한 사실은 여기에서 어느 정도는 놀라운 결과로 이어진다. 즉 때때로 Twago나 Clickworker에서 혹시 자신에게 적당한 일은 없는지 살펴보는 근로자, 연금생활자 또는 실업자는 소비자법의 보호규정의 구속을 받는다. 반대로 위임 업무의 수행을 자신의 주요 수입원으로 삼고자 하는 사람은 경제활동에 전념하기 때문에 사업자인 것이다. 그가 자신의 업무위임자에게 매우 크게 종속되어 있다는 사실은 유감스럽게도 아무런 의미도 없다. 소사업자도 법적인 의미에서 사업자이다. 노동을 행하는 사람이 자신이 수입한 업무에서 발생하는 보수로 생계를 유지해 나가야만 하는, 사회정책적으로 가장 중요한 사안들의 경우에는, 일반거래약관은 사업자들 사이에만 적용되는 형태로서만 적용된다. 민법전 제307조 I에 따라 내용 통제를 실시할 경우에 그러한 상황들을 고려할 수 있는 한, 상기 내용은 완화 적용될 수 있다.

내용 통제의 적용 사례

플랫폼 운영자의 일반거래약관에 포함되어 있는 개별 규정들 중에는 민법전 제305조 이하의 기준에 따라 우려되는 것들이 있다. 이에 따라, 다양한 국내 및 해외 공급자들의 일반거래약관들에 대한 조사가 이루어졌다. 이 과정에서 등장하는 개별적인 문제들은 본고에서는 지면의 부족으로 인해 자세하게 다룰 수 없다. 그러나 노동생활의 일상에서 벗어난 주요한 사항들만 집중적으로 다루는 것으로도 충분할 것이라 판단된다.

성과물(Leistung)의 거부

일부 해외 플랫폼의 일반거래약관에는, 클라우드 워커가 수행한 성과물을 아무런 이유도 제시하지 않고 거부하여 이에 따라 아무런 보수를 지급하지 않아도 되는 권리가 존재한다. 이로써 계약관계의 쌍무적 기본구조(업무위임자의 지불 의무는 성과물의 제시에 상응함)가 마련되지 않고 있다. 즉 반대 급부를 업무위임자가 임의로 정할 수 있도록 되어 있는 것이다. 이는 본질적인 기본 생각 측면에서 봤을 때, 고용계약법(Dienstvertragsrecht)은 물론 도급계약법(Werkvertragsrecht)과도 합치하지 않으며, 따라서 민법전 제307조 II 제1호에 따른 클라우드 워커의 부당한 불이익을 뜻한다. 이 같은 형태는 민법전 제307조 III을 통해서도 일반거래약관 통제에서 배제되지 않는다.

이러한 계약 구성은 19세기 광업의 이른바 운반차 제로 세팅을 연상시킨다. 당시 운반차가 충분하지 못하게 또는 규정에 어긋나게 채워졌을 경우, 광부들의 임금 청구권이 적용되지 않았다. 이러한 규정은 커다란 분노를 낳았고, 결국 입법부는 1905년의 프로이센 광업법의 형식으로 정정을 단행하여 어떠한 경우에도 임금 청구권이 유지되도록 함으로써, 성과에 대해서 규정대로 시행될 수 있도록 하였다

그러나 “제로 세팅”을 인정하는 근거는 계속해서 남아 있었는데, 이에 대해서는 본고에서는 다루지 않기로 한다. 참고로, 이 근거를 생략하는 것은 민법전 제138조 I의 위반을 인정한다는 것을 암시한다.

경쟁방식의 지불

실제로 경쟁은 제품 디자인이나 회사 로고와 같이 완성된 솔루션과 빈번하게 관련이 있다. 이에 최고의 업무 결과물을 제시한 사람만 보수를 받게 되는 결과가 발생한다. 다른 사람들은 전부 한 푼도 받지 못한다. 이는 민법전 제661조에 따른 경쟁에 견줄 수 있다. 실제 경제생활에서는 건축가 공모전이라든지 공공업무에 대한 입찰경쟁이 자주 관찰된다. 이 두 경우, 응모자들은 자신들의 업무에 대한 설명만을 기대하며, 이 업무의 효율적인 수행은 오직 승자에게만 해당되는 이야기이다.

아직까지 노동생활(Arbeitsleben)에서는, 완성된 노동생산물을 반드시 제시해야만 하는 경쟁에 상응하는 그 어떠한 보상형태도 존재하지 않는다. 종속적 노동의 경우에는, 지극히 당연해서 거의 언급되지 않는 원칙, 즉 사용자의 동의하에 시행된 모든 노동에 대해서 반드시 보상이 이루어져야 한다는 원칙이 유효하기 때문이다. 이는 민법전 제612조의 (당연한) 규정 및 잘못된 노동계약의 처리를 토대로 한다. 즉 노동계약(Arbeitsvertrag)이 올바르게 체결되었다 하더라도, 유효하게 실시된 노동에 대해서는 반드시 보상이 이루어져야 한다는 것이다. 이로써 이미 수행된 노동에 대한 사용자의 반대 급부는 무조건적으로 지급유보조항(Freiwilligkeitsvorbehalt)의 구속을 받아서는 안 된다는 사법부의 최근 판결과도 합치한다.

도급계약의 틀 내에서 이루어지는 독립적 노동의 경우에도 같은 원칙이 적용된다. 고용하

는 공장들은 흔히 막대한 시간을 요구하고 사업자의 선행 급부를 전제로 하기 때문에, 민법전 제632a조는 업무위임자에게 분할금 지급을 의무화하고 있다. 클라이언트가 공동 참여행위를 소홀히 함으로써 도급계약의 이행이 실패할 경우, 사업자는 민법전 제642조에 따라 적절한 보상을 청구할 수 있으며 자신이 비용을 절감하였거나 자신의 노동력을 기타의 방도로 사용하여 실제로 업무 기여한 부분만 산정해야 한다. 즉 사업자는 과거에 무료로 일을 해준 일이 있어서는 안 된다. 민법전 제649조는 바로 이러한 생각을 토대로 하고 있다.

일반거래약관의 이러한 원칙에서 벗어나 도급계약 시에 최고의 성과를 낸 사람에게만 보수를 지급하는 것은, 법규의 본질적인 기본생각과 합치하지 않는 조건부 보상이다. 이러한 계약 조항은 민법전 제307조 II 제1항에 따르면 효력이 없다. 단적으로 이야기하자면, 보수는 독립적인 노동에 있어서도 오직 한 사람의 우승자만 있는 복권의 대상이 되어서는 안 된다. 개별 클라우드 워커들이 생계를 보수에 의존하고 있는 한, 이는 풍속에 어긋나는 협정이 마련된 것이나 마찬가지이다. 클라우드 워커가 보수만 받지 못하는 것이 아니라 심지어 제출한 노동생산물에 대한 권리까지 넘겨주어야 한다면, 클라우드 워커의 이해는 더욱 크게 침해된다. 이는 예를 들어 저작권 보호와 관련되어 있거나, 디자인 보호 대상인 작품들과도 관련될 수 있는데, 이는 민법전 제138조 I에 대한 명백한 위반이다.

인격권의 침해

외국에서는 다른 플랫폼 운영자의 유저와 모든 접촉을 금지하는 조항이 확산되어 있는데, 이는 독일의 시각에서 보면 매우 놀라운 일이다. 이 유저가 자발적으로 행동에 나설 경우, 이는 곧바로 업무위임자에게 신고되어야만 한다. 이로써 해당 노동은 비밀 행위에 가까워지고, 클라우드 워커의 사생활을 크게 침해하게 된다. 클라우드 워커에 요구되고 있는 이러한 포괄적인 비밀 엄수의 의무는 근로자의 인격권과 합치하지 않는다. 자영업자들도 똑같이 보호받을 가치가 있기 때문에, 이들에게만 다른 규정이 적용될 수 없다.

■ 통제 기준으로서 연방헌법재판소(BVerfG)의 판결

민법전 제307조 III 1에 따르면 일반거래약관 통제는 원칙적으로 성과물(Leistung)과 반대급부 관계에까지 적용되지 않는다.

계약 파트너가 구조적으로 열등한 위치에 있고 계약이 약자에게 내용상 일상적인 범위를 벗어나 부담을 준다면, 연방헌법재판소는 현재 정정을 요구하고 있다. 이 경우, 일반거래약관 통제 때와는 달리, 성과물과 반대급부의 관계도 고려된다. 그렇다면 다수의 마이크로 업무(microtasks)를 넘겨받았음에도 불구하고 2~3유로의 시간당 임금만을 받는다면, 법에 의거하여 정정이 이루어져야 하는 것일까?

클라우드 워커들은 플랫폼 운영자나 기업에 비해 구조적으로 열등하다. 클라우드 워커는 실질적으로 아무런 협상력이 없고, 근로자보다 더 열악한 위치에 있다. 근로자의 경우에는 시간당 법정 최저임금이 8.5유로이지만, 클라우드 워커의 시간당 임금은 일상적인 범위를 벗어나 지극히 적다고 표현할 수밖에 없는 2~3유로에 불과하다. 게다가 사회보장보험이 없어, 삶의 위험에 대한 준비는 클라우드 워커 개인의 몫으로 남겨져 있다. 방법상으로 보면, 민법전 제138조를 적용하고 또 연방헌법재판소가 발전시킨 기준들을 고려할 수도 있겠지만, 그래도 그 결과에는 변함이 없다. 다만, 효력이 없는 보수 협정 대신에, 민법전 제612조 II, 제632조 II에 따라 적절한 보수 지불 의무가 등장한다. 한편 저작권자에 대해서는 저작권법(UrhG) 제32조, 제32a조에 따라 적절한 보수에 대한 청구권을 인정하고 있는 특별 규정이 존재한다.

■ 국경을 초월하는 클라우드 소싱

적용 가능한 법

클라우드 워커와 외국 기업의 관계에 대해 어떠한 권리를 적용할 수 있는지는, 상당 부분에 있어, 상응하는 법률관계에 어떻게 자격을 부여할 수 있는지에 달려 있다. 자영업자에 대해서는 근로자나 유사근로자로서 다른 규정이 적용된다. 이때, 일반적으로 플랫폼은 기업과 마

찬가지로 각자의 일반거래약관에서 법률 선택을 하게 된다는 점에 유의해야 한다. Twago와 Clickworker의 경우에는 독일법이 적용되고, 아마존 메커니컬 터크(AMT)는 메사추세츠의 법이, 호주의 Freelancer.com은 뉴사우스웨일스 주(州) 법이 적용된다. 강자 쪽이 자신이 가장 잘 대응할 수 있는 익숙한 법률을 선택한다.

법률 선택 조항은 원칙적으로 허용된다. 물론 근로자의 경우에는 이러한 협정의 효력 범위가 제한되어 있다. 법령 제8조 I Rom I에 따라, 일반적인 작업장소에 관한 내용을 담고 있는 국가의 강제규정은 계속해서 적용 가능하다. 고용된 클라우드 워커가, 예를 들어 독일에서 일할 경우, 해고보호법(KSchG) 및 경영조직법(BetrVG)과 같은 강제적인 독일 기준이 적용된다. 이 원칙은 유사근로자에게도 적용된다. 유사근로자는 상기와 비슷한 방식의 보호가 필요하기 때문이다. 예외적으로 법률 선택 조항이 없는 경우에는, 법령 제8조 II Rom I에 따라 일반적으로 작업이 실시된 장소의 법률이 적용된다. 따라서 독일에서 수행된 일에 대해서는 독일법이 적용된다.

클라우드 워커가 자영업자로서 활동하는 경우에는, 법령 제3조 I Rom I에 따라, 적용 가능한 법에 관한 협약이 전적으로 적용된다. 다시 말해 이때에는 강제기준과 관련된 그 어떠한 제약도 허용되지 않는다. 즉 경우에 따라서 오직 호주법, 독일법 또는 미국법만 적용될 수 있다. 이러한 협약이 마련되어 있지 않거나 이런저런 이유로 효력이 없는 경우에는 법령 제3조 b I Rom I이 적용된다. 이때 클라우드 워커의 활동이 서비스 계약과 관련되어 있는 경우에는 그 서비스를 수행한 사람의 일상적인 체류지에 따라 그 국가의 법이 적용된다. 여기에서 서비스의 개념은 유럽연합법의 언어 사용에 상응하여 폭넓게 해석됨으로써, 민법전 제611조 이하에 따른 서비스 계약에 해당되지 않는 것들까지 포함하여 모든 형태의 활동이 이에 해당된다. 따라서 독일에서 활동하는 클라우드 워커의 경우에는 독일법이 적용될 수 있는데, 법률 선택 조항이 없는 것은 실제로는 매우 이례적인 경우라 할 것이다.

클라우드 워커가 소비자로 분류된다면, 법률 선택은 근로자 및 유사근로자와 비슷하게 효력이 제한된다. 법령 제6조 II Rom I에 따르면, 이 경우 소비자보호 강제규정의 효력은 그대로 유지된다. 여기에는 예를 들어 일반거래약관 통제의 전체 내용 및 연방헌법재판소가 계약 당사자 중 약자 쪽의 보호를 위해 마련한 원칙들이 속한다.

예외:개입법 및 공서(ordre public)

법률 선택이 외국법에도 적용될 수 있다면, 독일법의 개별 규정들이 법령 제9조 Rom I의 의미에서 이른바 개입법(Eingriffsnorm)으로 과연 자영업자들에게 적용될 수 있을까라는 의문이 생긴다. 이 경우, 이 법령에 명시된 정의에 따라, “국가 입장에서 그 준수가 공공 이해(öffentliches Interesse)의 수호, 특히 정치적·사회적 또는 경제적 조직의 수호를 위해 중요한 것으로 보이는 경우, ... 적용대상이 되는 모든 상황에 적용가능한” 강제 규정인지 여부가 핵심이 되어야 한다. 이것이 특정 기준이나 기준집단에 적용되는지 여부는 대개 분명하게 확정되어 있고, 그 밖의 경우에는 해석을 통해 판단하여야 한다. 이때 적용 가능한 규정들은 차이가 있다.

민법전 제305조 이하는 독일 계약법의 일부이다. 이 조항들은 약자 쪽을 보호하여 계약 당사자들 사이의 균형을 맞추고자 한다. 법령 제9조 Rom I에서 전제로 하고 있는, 기준의 준수와 이행에 대한 공공의 이해는 확실하게 인식되지는 않는다. 발생 역사에서는 물론 오늘날의 실상에 있어서도, 규정들의 의미 때문에 외국의 적용 가능한 계약법에 대해서 그 규정이 관철되어야만 한다는 아무런 접목점도 찾을 수가 없는 것이다. 그러나 연방헌법재판소가 마련한 계약 통제에 관한 원칙들에 대해서는, 굳이 법원 판결을 증거로 끌어내지 않고서도 이와는 다른 판결이 가능하다. 여기에 명시되어 있는 약자 보호는 사회복지국가의 구조적 원칙이다. 이 보호 규정은 우리 공동체의 사회적·경제적 조직에 본질적인 의미를 가지며, 이로써 공공 이해를 표현하고 있는 것이다. 독일에서의 노동 시 언제나 그러하듯, 판결해야 하는 과정에서 충분한 국내 관련성이 입증되는 한, 이는 절대적인 효력 주장(Geltungsanspruch)을 대변하는 것이다. 저작권자가 저작권법 제32조, 제32a조에 따라 적당한 보수를 요구할 수 있는 한, 이 규정은 저작권법 제32b조에 따라 명백히 개입권으로서 형성된 것이다.

외국법의 적용이 견딜 수 없는 사건을 낳고 또 아무런 개입법이 관계되지 않는다면, 문제의 외국 규정은 법령 제211조 Rom I에 따라 적용되지 않아야 한다. 물론 이는 극단적인 경우이며, 이 규정을 개별 사안에 따라 판단하는 것은 사법부의 과제이다. 독일에서 외국 플랫폼을 위해 일하는 클라우드 워커가 강도 높은 업무에도 불구하고 시간당 2달러 이하를 벌게 된다면, 상기의 개별적인 판단은 이미 예정된 것이나 다름없다.

법적 관할

클라우드 워커와 업무위임자 사이의 법적 분쟁에 대해서 독일 법원이 관할하는지 여부 및 경우에 따라서는 수입료가 비싼 변호사가 큰 목소리를 내는 먼 타국에서 소송이 이루어져야 하는지 여부는 실제에 있어 매우 중요한 의미가 있다. 적용 가능한 법에 대한 문제와 비슷하게 여기에서도, 클라우드 워커의 법적 지위가 어떠한지에 따라 차이가 있다.

근로자는 자신이 일상적으로 업무를 행하는 곳에서 소송을 제기할 수 있다. 업무위임자의 소재지가 유럽연합 회원국 내에 있다면, 유럽연합 법령 1215/2012 제21조 I b i를 토대로 이러한 내용이 발생한다. 제3국의 업무위임자인 경우라면, 이 내용은 상기 법령 제21조 I b를 지시하고 있는 제21조 II에서 발생한다. 이 원칙은 유사근로자에도 적용되는데, 이때에도 비슷한 보호의 필요성이 제기된다. 클라우드 워커가 소비자라면, 이 클라우드 워커는 마찬가지로 좋은 위치에 있다. 유럽연합 법령 1215/2012 제18조 I에 따라 이 클라우드 워커는 자신의 주거지를 관할하는 법원에 소송을 제기할 수 있다(이른바 소비자 재판적(裁判籍)).

클라우드 워커가 (순수한) 자영업자로서 활동한다면, 상기 언급된 특별규정이 적용되지 않는다. 업무위임자의 소재지가 다른 회원국에 있다면, 그곳에서 소송을 해야 하는 것이 통례이다. 만약 업무위임자가 제3국에 있다면, 법령 1215/2012 제6조 I는 각 해당 국가의 법을 따르도록 명시하고 있다. 그 결과, 민사소송절차법(ZPO) 제29조(이행지의 재판적)에 따라 독일 법원에서도 재판을 진행할 수가 있다.

강자 쪽이 어렵지 않게 접촉할 수 있는 다른 법원이 관할 법원으로서 일반거래약관에 명시될 수 있다면, 약자 쪽에 더 유리한 재판적도 별로 의미가 없다. 근로자, 유사근로자 및 소비자에 대한 관계에 있어서는 그러한 재판적 합의는 이미 벌어진 다툼에 대해서만 가능하며, 앞으로 있을 분쟁에 대해서는 불가능하다(법령 1215/2012 제19조 I 및 제23조 I). 다시 말해, 그러한 재판적 합의는 통상적으로는 적용되지 않는다는 뜻이다.

클라우드 워커가 (순수한) 자영업자로 취급될 경우에는 상황이 다르다. 법령 1215/2012 제25조 I에 따라, 재판적 합의를 통해 다른 회원국의 관할 법원이 분쟁을 해결할 수 있는 한, 이러한 경우에는 언제든지 재판적 합의가 체결될 수 있다. 이는 클라우드 워커에게 크게 불리할 수 있다. 그러나 이 규정에는, 선택된 회원국의 법률에 따른 합의가 물질적으로 실질성

이 없어서는 안 된다는 유보조항이 있다. 이는 개별 사안에 따라 조심스럽게 검토되어야 한다. 이때 EuGH의 판결에 따라 (불리한 일반거래약관 조항을 금지하는) 이른바 조항입법지침(Klauselrichtlinie)이 재판적 합의에도 적용 가능하다는 점에 유의해야 한다. 물론 이 지침은 소비자 계약에만 해당되는 것으로서, 직접적으로 관련은 없지만 민법전 제310조 I에 따른 것과 유사하게 자영업자들 사이의 서식계약(Formularvertrag)도 약자 쪽의 부당한 불이익으로 인해 어느 정도까지 무효로 판결될 수 있는지를 매번 검토해야 한다.

그렇기 때문에 독일 법원에 소송을 제기하도록 노력할 만한 가치가 충분히 가치가 있다. 그것이 독일에서 일하는 크라우드 워커에게 훨씬 쉽기 때문이다. 또한 오직 독일 법원에서만, 독일 개입법과 공서(odre public) 유보조항이 유효하게 적용될 실질적인 가능성이 있다.

■ 크라우드 소싱 시 경영협의회의 권리

경영협의회 권리의 경우, 내부 크라우드 소싱인지 외부 크라우드 소싱인지 아니면 그 둘의 혼합 방식인지를 구분해야 한다.

정식 채용한 근로자가 일할 내부 플랫폼 마련을 업무위임자가 의도한다면, 경영협의회는 당연히 먼저 기업의 계획에 대한 정확한 개요를 확보할 수 있고 또 확보해야만 한다. 이에 상응하는 정보권은 경영조직법 제80조 II, 제90조 I, 제92조 I 및 제92a조에서 비롯된다. 이와 관련해, 경제위원회의 권리 또한 예를 들어 경영조직법 제106조 III 제10호를 토대로 발생한다. 이러한 모든 규정에 따르면, 업무위임자는 경영협의회에 계획 수정에 관해 적시에 정보를 제공할 의무가 있다. 이는 반드시 경영협의회가 결정에 영향력을 행사할 기회가 아직 남아 있는 시점에 이루어져야 한다. 정보에는 필요한 구비서류와 근거가 갖춰져야 한다. 필요하다면, 구비서류를 경영협의회에 영구적으로 맡겨야 한다. 이때 정보제공 의무는 역동적인 프로세스로 이해된다. 즉 업무위임자는 정보를 계속해서 업데이트해야 하고 필요한 컨설팅을 매번 실시해야 한다. 컨설팅은 경영협의회가 필요한 정보를 이미 받은 경우에 시작된다. 이 정보가 완벽하게 마련된 이후에야 비로소 경영협의회는 자신의 권리를 의미 있게 행사하고 자신의 생각과 아이디어를 제시할 수 있다. 업무위임자는 경영협의회의 제안들에 대해 진지하게 이

해하려는 의지를 가지고 경영협의회와 협의할 의무가 있다. 유럽의 경영협의회도 (예를 들어 유럽경영협의회법(EBRG) 제29조에 따라) 이와 유사한 참여 권리를 갖는다.

이 외에도 경영협의회에는 공동결정권이 있다. 이에 대해서는 근본적으로 완전히 새로운 노동방식 및 경영조직의 근본적인 변화의 도입(제4호 및 제5호) 측면에서 특히 경영조직법 제87조 I 제6호, 제95조 및 제111조가 고려된다. 경영조직법 제87조 I 제6호에 따르면, 경영협의회는 클라우드 워커의 노동에 대한 완전한 투명성을 저지할 수가 있다. 경영협의회는 예를 들어 어떠한 인적 사항을 수입해도 좋고 언제 이 데이터를 삭제해야 하며 누가 이 데이터에 접근할 수 있는지에 관한 분명한 규정을 확정할 수 있다. 경영조직법 제95조에 따르면, 외부 회사의 업무, 즉 외부 클라우드 워커에 관한 부분도 확정할 수 있다.

내부 클라우드 소싱의 구조에 따라서는, 경영조직법 제87조 I 제1호, 제7호 또는 제10호 및 제11호에 따른 공동결정권도 해당될 수 있다. 고용 프로파일이 스킬 데이터 뱅크(Skill-Datenbank)에 제시되는 경우에는 경영조직법 제94조가 고려되며, 내부 클라우드 워커 고용의 성과 평가 시에는 경영조직법 제94조 II에 따른 판단 원칙이 연관될 수 있다. 마지막으로 경영조직법 제96조 이하에 따른 평생교육 문제도 고려될 수 있으며, 노동의 변경이 전근 또는 경우에 따라서는 새로운 집단 분류와 관련이 있다면 경영조직법 제99조가 해당될 수 있다.

외부 클라우드 소싱에는, 이미 내부 클라우드 소싱에서 언급된 정보권 및 상담권과 더불어 기업의 상응 의무와 경영협의회와 행동 가능성들이 존재한다. 경영조직법 제80조 II에는, 업무위임자와 노동계약 관계에 있지 않은 사람의 고용에까지 통지 의무가 적용됨이 분명하게 명시되어 있다. 경영조직법 제92조의 경우에는 제1항에서 상담 주제로서 “노동조직의 새로운 형태, 노동절차와 노동과정의 변경, ... 노동 분리에 관한 대안 또는 타 기업으로의 노동 양도 ...”가 분명하게 언급되어 있다.

클라우드 워커를 외부 자영업자로 볼 수 있다면, 공동결정권은 제한적으로만 고려된다. 이로써 이미 언급한 바와 같이, 경영조직법 제95조에 따라 외부 회사의 업무에 관한 부분이 확정될 수 있다. 또한 외부 클라우드 소싱을 맡김으로써 경영조직법 제111조 제3문 제4호 및 제5호에 따른 경영변경(Betriebsänderung)이 제시될 수 있다. 이에 따라 경영협의회는 이해 조정 및 소셜 플랜(정리해고계획, Sozialplan)에 관해 교섭할 수도 있을 것이다. 끝으로 자발적인 의사를 토대로, 예를 들어 기업을 위해 일하는 클라우드 워커의 최소 노동조건을 확정하

는 합의가 경영협의회와 기업 사이에 이루어질 수도 있다.

외부 클라우드 워커가 근로자 특성을 갖는다고 할 경우에는 내부 클라우드 워킹과 아무런 차이가 없을 것이다. 클라우드 워커를 가내 근로자로서 볼 수 있고 이 클라우드 워커가 주로 기업을 위해 일하는 경우가 바로 그러한 예라고 하겠다(경영조직법 제5조 1).

경영협의회 권리는 모든 형태의 클라우드 소싱에 대해 존재하며, 심지어 외국 그룹의 본사에서 기준이 되는 결정을 내리고 독일 경영진은 아무런 결정권을 갖지 못하는 경우에도 이 권리는 존속한다. 이러한 경우에도 독일 내 절차에 대해서는 독일의 경영조직법(Betriebsverfassungsrecht)이 적용된다.

■ 미래 전망

클라우드 워크에 대한 사회보장 측면을 강화할 수 있는 왕도란 존재하지 않는다. 다만 중요한 목표는, 일부 전문가들에게만 예외가 적용되는 플랫폼의 헤게모니로부터 클라우드 워커가 벗어날 수 있도록 해주는 것이다. 그 첫 번째 단계는, Turkoption과 아마존 AMT의 관계나 금속노조가 얼마 전 마련한 새로운 인터넷 플랫폼인 www.faircrowdwork.org의 사례에서 나타난 바와 같이, 업무위임자에 대한 기준 제도를 통해 행해질 수 있다. 이로써 누가 공정한 업무위임자이고 누가 불공정한 업무위임자인지, 참여자들은 어떠한 경험을 축적할 수 있었는지를 파악할 수 있다.

두 번째 단계는, 노조가 클라우드 워커를 위해 좀 더 적극적으로 활동하는 것이다. 대다수의 클라우드 워커는 지원을 필요로 하고 있다. 이들은 고립된 상태에 처해 있으며, 계약상 동료들과의 접촉이 금지되어 상황이 더욱 악화되기도 한다. 그 밖에도 열악한 노동조건은 직접적으로 관련된 클라우드 워커에게만 영향을 주는 데 그치지 않고, 나아가 다른 클라우드 워커와 동료 집단에게도 커다란 경쟁 압박을 줄 수 있다. 큰 비용을 들이지 않고도 사업장이 인도나 루마니아 등으로 이전됨으로써 이들은 자신들의 일이 언제든지 클라우드에 넘어갈 수도 있다는 위협에 직면하게 되는 것이다.

단체협약법(TVG) 제12a조에 따라, 유사근로자에 대해서 임금협약상의 최저 조건들이 확정될 수 있다. 이를 토대로, 독일 플랫폼들은 그들의 “고정 인력”을 위해 단체임금협약을 체결해야 한다는 요구를 맞닥뜨리게 될 수도 있을 것이다. 외국의 플랫폼들에 대한 관계에 있어서도 아무런 법적 장애물이 존재하지 않는다.

논박의 여지가 있는 일반거래약관을 보면, 단체소송을 이용하여 이들을 이해하려는 아이디어가 엿보인다. 부작위소송법(UKlaG) 제1조에 따르면, 금지된 조항의 사용자는 상응하는 권고의 부작위 및 경우에 따라서는 철회를 요구받을 수 있다. 이는 민법전 제14조의 의미에서의 사업자에 대한 무효 조항이 활용되는 경우에도 적용된다. 단, 부작위소송법 제2조에 따른 부작위소송은 오직 소비자법 규정 위반만을 전제로 한다. 부작위소송법 제3조에 언급된 곳들이 소송 권한을 가지는데, 여기에는 상공회의소와 수공업회의소를 비롯해, 특히 법에서 “자격을 갖춘 시설”로서 표현되는 등록 소비자단체들도 포함된다. 또한 “영업적 이해 또는 독립적 직업상의 이해를 장려하기 위한 법률 능력이 있는 단체”들도, 무엇보다 자체의 인적, 물적 및 재정적 여건에 따라 이러한 과제들을 실제로 수행해 나갈 수 있는 한, 소송 권한을 가진 곳에 속한다. 이로써, 광의의 측면에서 이해했을 때 이곳들은 자영업자 단체를 뜻하는 것이다.

그렇다면 노조도 그런 단체소송을 제기할 수 있을까? 참고문헌에는 근로자가 판결에 따르면 소비자이고 이로써 노조는 소비자단체로서 등록될 수도 있어 소송 권한을 가질 수도 있다는 언급이 있다. 만약 노조가 이러한 방법을 원하지 않는다면, 노조는 경제적으로 종속되어 있는 자영업자들을 한층 강하게 조직하여 “자영업자 단체”로서 소송 권한을 가질 수도 있다. 실용주의자들은, 클라우드 워커의 관심사에 대해 개방적인 마인드를 가진 소비자단체에 의지해 그 단체가 소송을 제기하도록 하려는 생각을 가질 수도 있을 것이다. 단체소송이 성공하면, 이로써 부작위소송법 제11조 제2문에 따라 모든 당사자들이 문제의 규정의 무효성을 증거로 끌어낼 수 있다. 소송을 허용하는 판결은 따라서 모든 당사자에게 유리하게 작용한다. 반대로 소송이 기각되면, 개별 소송에서 특정 조항의 무효성을 주장하는 것은 각 개인의 재량에 달려 있다. 또한 강제 효력은 발생하지 않는다.

끝으로, 근로자와 유사하게 보호가 필요한 클라우드 워커가 현행법에서 근로자의 개념으로 또는 적어도 유사근로자로서 아직 파악되고 있지 않는 한, 이와 관련한 입법부의 역할이 여전히 요구되고 있다. 이 경우 입법부가 활동에 나서서, 이 개념을 전반적으로 또는 특정 법률

분야에 대해서 확대하거나 아니면 근로자 보호권을 클라우드 워커에게까지 확대 적용하여야 한다. 나아가 일부 유럽 국가에서 이미 그렇게 하고 있는 것처럼, 사회보장보험제도도 (솔로) 자영업자를 위해 적절한 형식으로 개방하여야 한다. 이러한 아이디어는 연방노동부에서도 이미 밝힌 바 있다. **KLI**