

디지털 기술과 플랫폼 노동이 제기하는 사회정책 과제들

황덕순 (한국노동연구원 선임연구위원)

숨가쁘게 진행되고 있는 최근의 기술변화를 한 단어로 포착하는 용어는 디지털화이다. 디지털이란 “정보를 비트의 흐름으로 부호화하는 것”으로서 정의되며 모든 종류의 정보를 컴퓨터 및 유사 기기의 고유언어인 0과 1로 바꾸는 것이다. 정보재생산의 한계비용은 제로가 되고, 정보처리기술의 발달로 엄청난 양의 정보가 빠르게 처리되면서 센서 기술의 발전과 함께 로봇공학 및 인공지능, 3D프린팅 및 새로운 기술이 재화와 서비스의 생산 및 소비에 큰 영향을 미치고 있다.¹⁾

디지털 기술의 확산은 노동과 관련된 여러 측면에 폭넓고 깊게 영향을 미칠 것으로 전망된다. 대중매체에 자주 회자되고 많은 사람들이 가장 관심을 갖는 주제는 과연 현재 디지털 기술이 확산되면서 사라지는 일자리 수가 새로 만들어지는 일자리 수를 압도할 것인가 하는 것이다. 예를 들어 세계은행은 OECD 회원국에서 자동화에 따라 사라질 위험에 처하는 일자리가 57%에 이를 것이고, 중국의 경우에는 이 숫자가 77%에 이를 수도 있다고 제시하고 있다.²⁾ 물론 이러한 연구들이 일자리가 ‘줄어들 것’이라고 단정하는 것은 아니며 단지 ‘위험이 있다’고 지적할 뿐이다. 기술변화가 일자리를 위협한다는 우려가 역사적으로 수차례 반복되

1) 에릭 브린올프슨·앤드류 맥아피(2014), 이한음 옮김, 『제2의 기계시대: 인간과 기계의 공생이 시작된다』, 청림출판.

2) World Bank(2016), *World Development Report: Digital Dividends*, World Bank.

었지만 사라지는 것 이상으로 새로운 일자리가 만들어져 왔다는 점을 들어 이번에도 다르지 않을 것이라고 전망하는 견해가 여전히 지배적이다.

기술변화에 따라 고용 규모가 어떻게 될 것인가 하는 문제는 일자리가 누구에게 어떻게 배분되는가 하는 문제와 분리될 수 없다. 지난 세기에 대부분의 나라에서 큰 폭으로 노동시간이 짧아졌기 때문에 고용이 유지될 수 있었다는 점을 기억해야 한다. 따라서 취업자와 평균 근로시간의 곱으로 결정되는 총노동투입량을 얼마나 고르게 많은 사람들에게 배분할 수 있는가는 여전히 중요한 쟁점이다. 디지털 기술이 여러 직업들 각각의 수요에 미치는 효과 및 이에 대응한 교육과 훈련 제도의 변화, 노동시간 제도 등이 상호작용하면서 일자리가 배분될 것이다.

기술변화가 일자리의 규모에 미치는 영향에 많은 사람들의 관심이 집중되어 있지만, 수면 아래에서 진행되고 있는 고용관계의 변화를 시야에서 놓쳐서는 기술발전이 사회에 미치는 효과를 이해할 수 없다. 디지털화는 노동이 작은 단위로 분할되어 정보 플랫폼을 통해 중개될 수 있는 기술적 가능성을 열어준다. 물론 기술적 가능성이 주어진다고 해서, 이것이 곧바로 현실화하는 것은 아니다. 새로운 기술을 활용해서 과거와는 다른 방식으로 생산과 소비를 조직하는 방식이 등장해야 한다. 초기에 디지털 기술이 기존의 생산과 소비의 조직방식을 재편하는 현상은 공유경제라는 이름하에 확산되었다. 에어비앤비를 통한 주거 공유와 우버를 통한 자동차의 공유는 기존의 자본주의적 소비와는 다른 양식의 협력적 소비를 지향하는 것으로 의미를 부여받고, 재능의 공유라는 이름 아래 다양한 노동도 온라인 플랫폼을 통해 중개되었다. 그러나 시간이 흐르면서 협력적 소비를 통해 지속가능성을 제고한다는 공유경제가 노동과 관련해서 가질 수 있는 부정적인 효과에 대해서 다양한 비판이 제기되고 있다. 각종 근로기준 및 최저임금 등 노동에 대한 사회적 보호가 약화되고, 사회보장제도의 수혜로부터도 배제되기 때문이다.

지난 호에 이어 이번 호 국제노동브리프도 플랫폼 노동을 계속해서 다룬다. 미국의 사례를 다룬 프리드만(Gerald Friedman)의 글은 플랫폼 노동의 확산이 새로운 것이 아니라 2차대전 이후 형성된 표준적인 고용관계가 해체되고, 불안정한 고용이 1980년대 이후 확산되고 있는 현상의 연장선상에 놓여 있다는 점을 보여준다. 소위 표준적인 고용관계는 장기고용과 기업

내 직무사다리에 기반을 둔 고용관계를 의미한다. 이는 호황기에 안정적인 근로자를 확보할 수 있게 하고 근로자의 이직 걱정 없이 근로자들의 훈련과 기술에 대한 투자를 가능하게 하였으며 기업에서 지속적으로 일하는 것이 유리하도록 함으로써 근로자들의 노력과 생산성을 이끌어낼 수 있었다. 그러나 1980년대 이후 노동권에 대한 보호가 약해지면서 소위 ‘긱’으로 지칭되는 불안정한 노동이 늘어난 것이다.

프라슬(Jeremias Prassl)의 글은 영국에서의 플랫폼 노동의 확산을 0시간 계약을 특징으로 하는 호출근로와 같은 맥락에서 제기하면서 크라우드 워커의 법적 지위와 관련된 쟁점을 제시하고 있다. 영국은 지난 호에 다룬 독일과 마찬가지로 노동자와 자영자 어느 하나로 규정하기 어려운 종속적 지위에 있는 개인사업자를 노무제공자로 분류하여 최저임금이나 근로시간 등 일부 중요한 근로조건을 노동법을 통해 보호하고 있다. 크라우드 워커가 여기에 해당되는지, 아니면 근로자임에도 불구하고 자영자나 노무제공자로 간주되고 있는 것인지, 아니면 자영자로 보아야 할 것인지는 중요한 쟁점이다. 프라슬은 이 문제를 구체적으로 각 플랫폼이 사용자가 갖는 여러 기능 가운데 어떤 부분들을 수행하는가라는 측면에서 살펴볼 수 있다는 관점을 제시한다.

디랭제(Josépha Dirringer)는 플랫폼 노동자가 직면하고 있는 문제들에 대한 대안으로 생각해볼 수 있는 세 가지 접근 방식과 각각의 장단점을 제시하고 있다. 첫째는 플랫폼 노동자에게 임금근로자의 지위를 부여하는 것, 둘째는 비임금근로자에게 사회보장제도를 중심으로 한 사회권을 보장하는 것, 셋째는 종속노동 및 준종속노동을 포괄하는 통합적인 일반노동법을 구성하는 것이다.

한국에서의 논의와 연관지어 보면, 플랫폼 노동을 전통적인 특수형태근로종사자(이하, 특고)의 연장선상에서 이해하고 디지털 특고로 개념화할 수 있을지도 모른다. 그렇지만 새로운 플랫폼 노동을 디지털 특고라는 이름 아래 묶어버릴 경우 다양한 고용관계의 차이를 감추고, 실질적인 보호 측면에서는 진전이 전혀 없는 현재의 문제 상황이 지속될 가능성이 있다. 플랫폼 노동이 어떤 성격을 갖는가는 실제 노동과정에서 지휘통제가 이루어지는 방식에 따라서 임금근로자로 이해될 수 있는 경우, 임금노동자와 부분적인 특징만을 공유하는 경우, 독립적

인 자영업자에 가까운 경우 등으로 달라질 수 있기 때문이다. 특히, 이러한 차이는 직종별로 나타나는 것이 아니라 같은 직종 내에서도 존재할 수 있다. 플랫폼 노동뿐만 아니라 소위 특고 일반에 대해서 이들을 하나로 묶어서 접근하는 방식이 타당한지에 대해 심각하게 재검토해야 할 것이다.

노동법적인 측면에서 법적 지위를 명확히 하는 것은 사회보장제도와의 긴밀히 관련되어 있다. 다른 나라와 마찬가지로 전통적인 고용관계에 기반을 둔 사회보험제도가 사회보장제도의 골간을 이루기 때문이다. 핵심적인 질문은 디지털 기술의 확산에 따른 고용관계의 다양화에 대응해서 사회보험의 적용을 확대하려는 시도가 앞으로도 유효할까 하는 것이다. 고용형태에 따라 사회보험의 적용률에 큰 차이가 있고 플랫폼 노동의 경우 특고로 묶여서 사회보험의 적용으로부터 배제될 것이기 때문이다. 디지털 기술이 노동시장에 미치는 영향의 폭과 깊이, 그리고 속도를 고려한다면 사회보장 측면에서도 사회보험제도의 보호 범위를 전통적인 임금근로자에서 경제적으로 종속된 자영자, 즉 특고에게까지 확장하는 방안에서부터 완전히 새로운 패러다임인 기본소득에 이르기까지 여러 가지 가능성을 열어놓고 검토해야 할 것이다. 지난 호와 이번 호에 실린 여러 글들이 이러한 논의에 대한 이해를 심화시키고, 우리 사회에 적합한 더 나은 대안을 모색하는 데 기여할 수 있기를 기대한다. **KLI**