

영국의 온디맨드 서비스 경제에서의 각 근로자

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 영국

이유나 (영국 맨체스터대학교 개발정책 및 경영학 박사과정)

■ 머리말

런던에 거주하는 A씨는 스마트폰 애플리케이션 우버(Uber)에 등록된 운전기사의 차를 타고 귀가하여 헤르메스(Hermes)의 택배기사가 두고 간 온라인 쇼핑 물품을 확인한다. 핸드(Handy)의 청소부가 집안 청소와 빨래를 해두었고, 태스크래빗(Taskrabbit)의 태스커가 이케아에서 구매한 가구를 조립해주었다. 딜리버루(Deliveroo) 배달부에게 원하는 식당의 메뉴를 주문하여 식사를 해결한다. A씨는 서비스 이용 시 카드정보를 등록하여 온라인 결제방식으로 지불한다. 서비스 제공자와 대면할 필요가 없는 대신 앱상에서 간단히 이용만족도를 평가할 수 있다. 가상의 소비자 A씨와 마찬가지로 전 세계 많은 이들이 즉각적인 서비스 구매방식에 익숙해지는 한편, 의료, 법률, 금융 등을 포함한 거의 모든 종류의 서비스가 'OO을 위한 우버'라는 소개로 제공되기 시작했다. 급속한 성장을 보이고 있는 경제부문을 무엇으로, 어떻게 정의할 것인가는 아직 합의된 바가 없으며, 그 다양한 양상을 하나의 용어로 표현할 수 있는가 역시 고려되어야 할 문제이다. 공유 경제(sharing economy), 플랫폼 경제(platform economy), 크라우드 워크(crowd work) 등과 혼용되고 있는 온디맨드 경제(on-demand economy)가 폭넓게 의미하는 바는 상품 및 서비스에 대한 수요와 공급을 양방향으로 연결하는 디지털 플랫폼 시장이다.¹⁾ 더 정확히는, 수요에 대한 상품 및 서비스 제공의 즉시성을

1) Cockayne, D. G.(2016), "Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing

강조함과 더불어 시장 내 힘의 구조가 수요자에 쉽게 집중되는 경제활동이라 할 수 있다. 정치권 및 언론에서 자주 언급되는 깃 경제(gig economy)는 1920년대 미국 재즈 공연장에서 필요에 따라 즉석으로 연주자를 섭외하는 공연 ‘깃’에서 유래하였는데, 불규칙한 수요에 맞추어 단발성의 임시 노동력을 사용하는 경제활동을 의미한다. ‘깃’은 시장의 성격에 초점을 둔 온디맨드보다 노동력의 거래형태를 더 잘 드러내며, 이른바 깃 근로자(gig worker)는 단기로 노동력을 제공하는 독립형 프리랜서²⁾로 정의할 수 있다.

이 글에서는 영국 온디맨드 서비스경제 성장의 주요 동력이자 정치적 이슈로 급부상한 영국의 깃 근로자는 누구이며 어떤 일을 하는지 윤곽을 그려보려 한다. 그리고 영국 온디맨드 서비스 경제를 대표하는 온라인 플랫폼 중 하나인 택배회사 헤르메스의 택배기사를 중심으로, 깃 근로자가 부당한 대우를 받고 있다고 주장하는 이유는 무엇이며 정부의 대응은 어떠한지 살펴보기로 한다.

■ 액정 너머의 근로자

A씨의 스마트폰 액정 너머, 고객의 수요에 즉각적인 서비스를 제공하는 근로자는 누구인가. 이들에 대한 높아진 관심과 정책적 대응의 필요에 비하여 정확한 분석과 규모 파악은 아직 미비한 상태이나 최근 발표된 몇 가지 자료들로 대강의 윤곽을 그려볼 수 있게 되었다. 글로벌 컨설팅 회사 맥킨지가 미국과 유럽 5개국을 대상으로 실시하여 올 10월 발표한 조사³⁾에 의하면, 영국의 독립 근로자(independent worker)는 약 1,400만 명으로 총생산가능인구

in the digital on-demand economy”, *Geoforum* (77), pp.73~82. doi: 10.1016/j.geoforum.2016.10.005

2) Kuhn, K.M.(2016), “The Rise of the ‘Gig Economy’ and Implications for Understanding Work and Workers”, *Industrial and Organizational Psychology* 9(1), pp.157~162. doi: 10.1017/iop.2015.129.

3) McKinsey Global Institute(2016), “Independent work: Choice, necessity, and the gig economy”, <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>

의 26%를 차지하는 것으로 나타났다. 독립 근로자는 전통적 장기 고용계약 관계의 테두리 밖⁴⁾에서 수입을 창출하는 자영업자, 독립 계약자, 프리랜서 및 인력공급업체를 통해 단기 일감을 얻는 경우를 포함하는 임시직 근로자를 모두 아우르는, 이 글에서 살펴볼 온디맨드 서비스 경제의 각 근로자보다 큰 범주의 개념이다. 이들의 특성은 근로자의 높은 자율성, 일감/업무/판매 등의 건당 임금, 고객-근로자 간 단기적 관계 등 세 가지이다.

<표 1> 영국의 독립 근로자 유형⁵⁾

	주 수입원 (600만 / 44%)	부 수입원(800만 / 56%)
선택적 노동(1,000만 / 74%)	400만 / 32%	600만 / 42%
필요에 의한 노동 (400만 / 26%)	200만 / 12%	200만 / 14%

영국의 독립 근로자를 세분화한 <표 1>을 보면, 총 1,400만 명 중 56%인 약 800만 명이 부차적인 수입을 목적으로 독립형 근로에 참여하고 있는 것으로 나타났으며, 이를 주된 수입원으로 의존하는 인구는 약 600만 명인 44%를 차지한다. ‘추가’ 가계수입을 위해 독립형 근로를 ‘선택’한 근로자는 약 42%이며, 이에 수입을 의존하는 생계형 근로자 수는 약 12%이다. 이 보고서는 각국 정부의 노동통계가 가계수입 보완을 목적으로 하는 독립 근로자를 통계적으로 잡아내지 못하고 그 규모를 매우 축소하여 파악하고 있다고 지적했는데, 이들은 퇴직자 및 학생, 또는 부업으로 참여하는 근로자들로 총생산가능인구의 10~15%에 이를 것이라 추산했다. 한편 주된 수입을 독립형 근로로 밝힌 근로자 역시 약 10~15%로, 11~17%로 집계된 정부의 공식 수치보다 적게 나타난 이유는 해당 조사에서 일부 자영업자와 임시직 근로자를 제외하였기 때문이라고 분석했다(각주 4 참조).

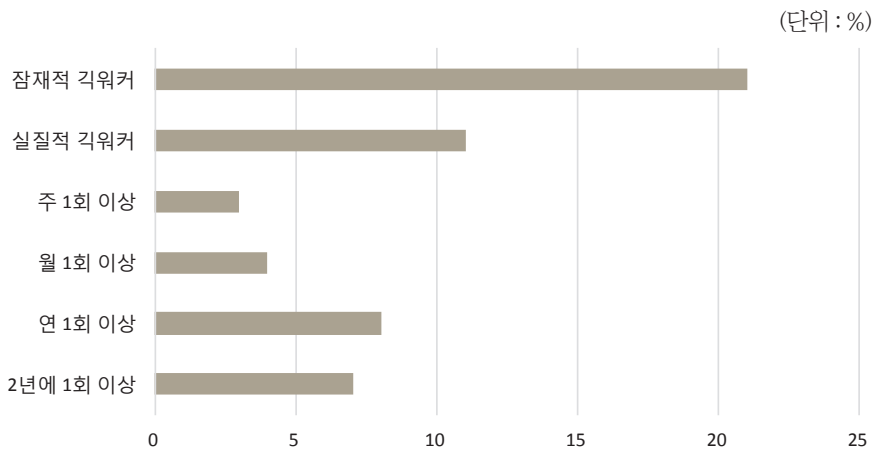
언론에서 앞다투어 보도한 맥킨지 보고서에 조금 앞선 올 2월, 영국 내에서도 각 경제의 규

4) 이는 이어서 제시된 세 가지 특성보다 전통적 고용 계약의 특성을 더욱 뚜렷이 가지는 판매원 및 하청 근로자, 직원을 둔 자영업자, 장기 또는 단기 계약을 연속 갱신하는 근로자가 제외되었음을 의미한다.

5) Ibid., pp.47~48. (필자 편집)

모 파악을 목적으로 실시된 최초의 연구결과가 발표되었다.⁶⁾ 유럽진보연구재단(Foundation for European Progressive Studies)과 유럽의 국제 서비스산업노조 유니유로파(UNI Europa)가 지원하고 영국의 하트포드셔대학교(University of Hertfordshire)와 여론조사 기관인 입소스 모리(Ipsos MORI)가 공동으로 진행한 이 연구는 영국의 16~75세 사이 성인 2,238명을 대상으로 실시한 온라인 설문조사를 분석한 것이다. 이에 따르면, 총응답자의 21%가 ‘온라인 플랫폼을 이용한 구직경험이 있다’고 답했으며, 특히 여성 응답자는 24%, 청년층(25~34세)은 33%로 더 높은 비율을 보였다. 실질적 직 근로자의 규모라 할 수 있는 수치는 ‘온라인 플랫폼을 통한 구직에 성공했다’라고 답한 11%로, 환산하면 2014년 기준 영국의 16~75세 사이 전체 성인 인구 약 4,500만 명 중 490만 명에 해당한다. 직 근로자가 독립 근로자의 극히 일부에 불과할 것이라 예상한 맥킨지 보고서와는 달리 약 3분의 1을 넘는 수준이다. 나아가 응답자 중 3%가 주 1회 이상, 4%가 월 1회 이상 수입을 얻고 있다고 답하였고 이는 각각 130만, 180만 명으로 추정해볼 수 있는데, 이를 고려하면 훨씬 더 많은 수의 근로자가 온디맨드 서비스 경제에 참여하고 있음을 알 수 있다.

[그림 1] 영국 직 근로자의 개괄적 규모⁷⁾

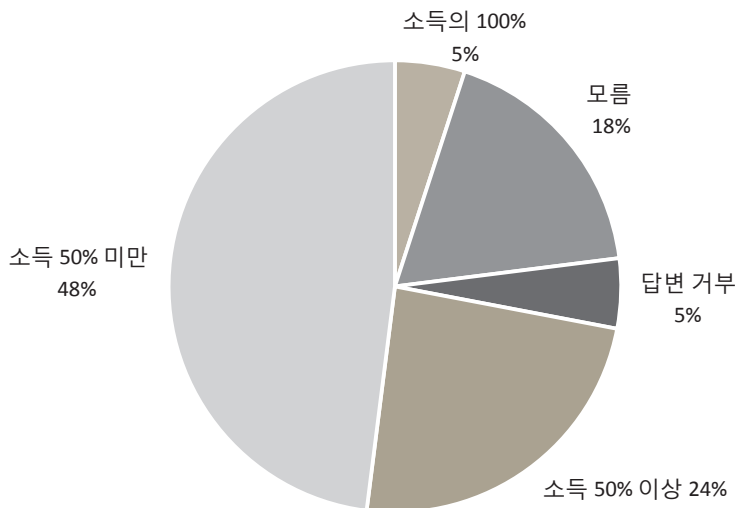


6) Huws, U., Joyce, S.(2016), "Size of the UK's 'Gig Economy' revealed for the first time", <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf>

7) Ibid., pp.1. (필자 편집)

두 보고서는 모두 각 근로자의 규모뿐 아니라 온디맨드 서비스업 종사와 소득계층의 관계를 짚었다. 맥킨지 보고서는 저소득 가구 중 절반 이상(55%)이 독립형 근로에 참여하고 있는 하지만 독립 근로자 중 15%만이 저소득층에 속한다고 밝히면서, 이들이 대다수를 차지할 것이라는 일반적인 예상은 사실과 다르다고 주장했다(표 2 참조). 그러나 하트포드셔대학교 보고서에 따르면, 연수입이 20,000파운드 이하라고 밝힌 42%의 응답자에서 55,000파운드 이상을 버는 7%에 이르기까지 소득 수준과 각 근로자 수가 뚜렷한 반비례 관계에 있음을 나타냈다. 온디맨드 경제에의 참여를 통해 소득의 절반 미만을 얻는 경우는 48%로 맥킨지 보고서에서 독립형 근로를 부 수입원으로 여기는 근로자가 더 많다고 밝힌 바와 비슷한 그림을 나타내는 듯 보인다. 하지만 각 근로자 세 명 중 한 명(29%)은 소득의 전부 또는 절반 이상을 얻고 있다는 점 역시 드러났다. 또한 실질적 각 근로자의 81%가 가계소득을 책임지고 있다고 답한 것으로 나타났다. 이는 각 근로자 중 저소득층이 예상보다 그 수가 적을지라도 무시할 수 없는 비중을 차지하고 있을 뿐 아니라, 온디맨드 서비스업에 매우 높은 의존도를 보이고 있음을 의미한다.

[그림 2] 총소득 대비 온디맨드 서비스업을 통한 소득⁸⁾



주: 실질적 각 근로자 238명의 응답 기준.

8) Ibid., pp.1. (필자 편집)

각 근로자를 둘러싼 또 다른 고정관념 중 하나는 학생을 포함한 청년층이 다수를 차지할 것 이란 예측이다. <표 2>를 보면, 25세 미만 청년층의 58%가 독립형 근로에 참여하고 있음에 도 전체 독립 근로자의 약 24%를 차지하는 데 그쳤다. 하트포드셔대학교의 보고서 역시 실 질적 각 근로자 대비 학생 비율이 10%에 불과하였으며 주 1회 이상 근로자에 대비할 경우 6%로 더 낮아진다고 밝혔다. 총인구 대비 학생 비율이 약 8%인 것을 감안하면 자연스레 이 해되는 수치다. 그러나 35세 미만 청년의 비율은 절반이 넘는 51%에 달했다는 점을 눈여겨 보아야 한다. 학생 및 25세 미만 각 근로자가 차지하는 비율이 예상보다 낮다고는 하나, 학생 신분이 아닌 35세 미만의 청년, 즉 사회초년생의 많은 수가 전통적 고용관계를 벗어난 각 근 로자의 모습을 띠고 있다고 유추해볼 수 있기 때문이다.

<표 2> 영국 독립 근로자의 인구통계학적 구분⁹⁾

	25세 미만	여성	저소득 가구	65세 이상
전체 독립 근로자 중 비율(%)	24	57	15	14
각 항목의 전체 근로자 중 독립 근로자 비율(%)	58	38	55	57

이들 각 근로자는 어떤 일을 하고 있는가. 맥킨지 보고서에 의하면 상품판매 및 부동산 등 의 자산 임대를 제외한 96~97%의 독립형 근로가 서비스업에 속하는 것으로 확인되었다. 이 같은 업무가 건설업과 가정 및 비서 업무, 또는 교통에 집중되어 있음은 사실이나, 의사, 전문 치료사, 변호사, 회계사, 인테리어 디자이너, 작가 등의 전문 직군 역시 그에 대한 선호도가 높 다고 밝혔다. 그러나 각 근로자가 이러한 종래의 업종 구분을 넘어서고 있음을 강조하지 않을 수 없다. 하트포드셔대학교의 조사 결과, 이들은 대부분 하나 이상의 플랫폼에 등록되어 있는 데, 실질적 각 근로자의 61%가 2~5개의 온디맨드 서비스 회사에 등록했다고 답했으며 5개 이상이라고 응답한 근로자도 7%를 차지했다. 이들 각 근로자는 높은 자율성을 바탕으로 여 러 종류의 일을 맡음으로써 본인만의 ‘업무 패치워크’ 및 ‘소득 흐름의 다양화’를 이루고자 함

9) McKinsey Global Institute(2016), “Independent work: Choice, necessity, and the gig economy”, p.6. (필자 편집)

을 엿볼 수 있다. 각 근로자의 대다수인 88%는 어디서든 근무가 가능한 형태의 온라인 기반 업무를 선호하였는데, 실제 각 근로자가 맡은 일을 살펴보아도 온라인 대리 쇼핑 등 간단한 ‘클릭업무’와 더불어 그래픽 디자인과 같은 창의적이거나 IT에 관련한 컴퓨터 조작 업무를 하는 인구가 3분의 2 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 각 근로자로 하여금 시공간적 제약에서 벗어나 자유롭고 자율적인 근무환경을 추구하고 제공받도록 하는 동시에, 전 세계 누구든 참여할 수 있는 글로벌 노동시장에서 경쟁이 가능토록 함을 의미한다.

■ 자율성, 혹은 불안정성: ‘가짜 자영업자’

영국 국립우체국에 이은 국내 2위의 택배 업체로 성장한 독일 오토그룹의 자회사 헤르메스와 택배기사 간의 고용관계는 지난 7월 가디언지 기사를 통해 처음 공론화되었는데, 택배기사들의 제보와 자체 실험¹⁰⁾으로 밝힌 바에 따르면 택배기사의 실질임금은 시간당 6파운드보다 적은 것으로 나타났다.¹¹⁾ 올 4월 도입된 영국 법정생활임금인 시간당 7.20파운드에 훨씬 못 미치는 금액인 것이다. 영국의 통신노동조합(Union of Communication Workers)의 부사장 레이 엘리스(Ray Ellis)는 “벌이가 좋은 경우도 일부 있지만, 근무 시 필요한 지출과 각종 수당의 부재 등을 고려하면 택배기사의 실제 수입은 대체로 생활임금보다 적다”며 우려를 표했다. 헤르메스 측에서는 임금지급 과정에 잘못이 없다고 반발했다. 배달기사에게 법정생활임금 이상을 지급했을 뿐 아니라 2011년 당시 영국 국세청이 ‘자영업자’로 분류되는 계약 노동자의 사용에 대해 문제가 없다는 조사 발표를 내놓았다는 것이다.¹²⁾ 그러나 문제의 핵심은 바로 여

10) 가디언지 기자가 직접 일주일간 헤르메스 택배기사가 되어 법정생활임금 이상의 소득이 가능한지 실험하였다(<https://www.theguardian.com/money/video/2016/jul/18/mission-impossible-the-truth-about-being-an-online-delivery-driver-video>).

11) 가디언지(2016.7.18), “Revealed: delivery giant Hermes pays some couriers less than living wage” <https://www.theguardian.com/society/2016/jul/18/hermes-couriers-paying-staff-less-than-living-wage>

12) 가디언지(2016.10.20), “Hermes case shines light on precarious employment of Britain's workers”, <https://www.theguardian.com/law/2016/oct/20/hermes-couriers-working->

기에 있다. 실제 근무 조건 및 노동 관행의 특성을 고려하였을 때 헤르메스 택배기사 및 여타
직 근로자를 ‘자영업자’로 분류함이 합당한가 하는 점이다. 직 근로자의 고용형태가 임시직과
다를 바 없다며 의회 조사를 주장한 노동당의 프랭크 필드(Frank Field) 상원의원은 현행법의
분류방식상 “가짜 자영업자(Bogus self-employment)”라고 지탄했다.¹³⁾ 근로시간을 본인이
선택함으로써 자영업자와 같이 높은 근로 유연성과 자율성을 누리는 직 근로자가 ‘가짜 자영
업자’인 이유, 즉 그들의 고용관계에 대한 법적 구분이 부당하다고 주장하는 이유는 무엇인가.

헤르메스는 건당 수당을 지급 기준으로 하여 10,500여 명의 택배기사와 계약을 맺고 있다.
이들은 개인 소유의 차량 또는 자전거를 이용하여 온라인 쇼핑 물품 등의 개인 택배를 배달
하는 소위 ‘생활 택배기사(Lifestyle Couriers)’다. 고용법상 ‘근로자’가 아닌 ‘자영업자’로 분류
된 이상 사측에서 이들에게 차량 보험이나 연료비의 지급뿐 아니라 법정휴일, 병가수당, 다음
일을 대기하는 동안의 급여, 연금보조, 육아휴직, 그리고 법정생활임금을 보장해 줄 의무를
지지 않으며, 이는 기업의 급여지출 총액에서 약 13%를 차지할 것으로 예상된다. 헤르메스
측에서 사용자의 의무를 지지 않는 이유는 택배기사가 ‘자영업자’의 일반적 특성으로 이해되
는 자율성과 유연성, 그리고 업무 패턴에 대한 통제권을 누릴 수 있기 때문이다. 그러나 택배
기사는 ‘자영업자’라는 지위가 주는 이러한 긍정적인 측면을 전혀 갖지 못할 뿐더러 외려 그
단점인 아주 높은 수준의 불확실성과 함께 불안감만을 떠안게 되었다고 주장한다.

“스스로 자영업자라고 전혀 생각지 않는다.” 익명을 요구한 헤르메스의 어느 택배기사가 가
디언지와 인터뷰 한 내용이다. 이어서 그는 “업무의 모든 면에서 통제를 받고 있다. 고객은 물
건 수취 시간을 지정하고, 헤르메스는 일정한 업무규정 준수를 요구한다. 직원처럼 부리고 싶
다면 직원이 되게 해달라”고 말했다. 맨체스터 주의 체리 놀란(39세) 씨는 9년간 헤르메스의
택배기사로 일하며 얻은 소득이 생활임금보다 적음을 증명했는데, 특히 그녀는 출산을 앞두고
일을 대신해 줄 사람을 찾지 못하여 자신의 배달 구역을 잃게 될까 두려웠던 적이 있다고
말했다. “아이를 화요일 밤에 낳고 다음 날 매니저에게 전화를 걸어 목요일부터 다시 일하겠
다고 했다”며, 당시 이미 그녀의 구역을 다른 사람에게 넘기겠다는 말을 건넌 들었기 때문이

status-investigated-hmrc

13) Marston, R.(2016.10.10), “‘Gig’ economy all right for some as up to 30% work this way”,
BBC뉴스, <http://www.bbc.co.uk/news/business-37605643>

라고 전했다. 에딘버러에서 마찬가지로 배달 일을 맡았던 피터 제이미슨(33세) 씨의 경우, 암 진단을 받은 아내의 시한부 선고를 듣고 항암치료를 위해 병원을 오가며 8세 아들을 돌보느라 업무량을 조정해 줄 것을 헤르메스에 요청했다. 그러나 사측은 오히려 할당량을 늘렸다가 갑자기 계약을 중단했고, 제이미슨 씨는 ‘실망시키지 않겠다’며 하던 일의 일부라도 다시 맡게 해달라고 빌었지만 곧 직장도 아내도 잃었다.

가디언지가 전한 헤르메스 택배기사들의 목소리에 이어, 필드 상원의원은 78명의 전현직 택배기사의 이야기를 담아 헤르메스에 대한 조사 보고서¹⁴⁾를 발표하였다. 해당 보고서는 택배기사들에게 나타나는 불안감의 원인을 정리하였다. ① 일부 택배기사에게 있어서 일을 하지 않을 때보다 경제적으로 더 어려운 상황을 초래할 만큼 낮은 임금, ② 가족 구성원의 죽음을 비롯한 가정의 위급 상황이나 질병 등을 이유로 하는 휴무 요구 불인정, ③ 종래에 없었던 많은 자영업의 ‘회색지대’, 즉, 자영업 카테고리에 속하는 직업이 포괄하는 과도한 다양성, ④ 월급 정산방법의 복잡성과 사측에 의한 일방적인 가변성, ⑤ 사전 고지나 항소할 권리가 없는 즉각적인 해고에 대한 상시적 불안 등 다섯 가지다. 여기에 가디언지는 필수 연수기간에 대한 근로 비인정 및 임금 미지급 문제 역시 지적했다.

임금결정 과정도 빠질 수 없다. 택배기사들은 무엇보다 복잡하고 불분명한 월급 계산방식을 문제로 꼽았다. 청구서를 보내는 대신 사측에서 제공하는 임금명세서를 받아보는데 정산 방법을 제대로 고지하지 않은 채 이루어지므로 각 근로자 입장에서는 근로에 대한 대가를 정확히 계산하기 어렵다. 건당 임금 역시 문제로 제기되었다. 택배 가격 인하를 위해 물품의 규격 규정이 연달아 바뀌면서 이전에는 화물로 분류되었던 물품을 소포로 분류하게 되었으며(i.e. Parcel에서 Package로), 그에 따라 임금은 건당 65~45펜스에서 20펜스로 대폭 하락했다. 또한 물류창고 반경 5마일 이내의 택배기사는 추가로 임금이 삭감되었다. 택배기사들은 “임금 인상은 커녕 멈출 줄 모르는 택배 서비스 가격 인하로 고통받고 있다”고 전했다. 또한 고객이 지정한 시간에 물품을 배달하거나 수취인 서명을 받도록 하는 특별 임무 성취도와 고객만족도 평가를 바탕으로 책정되어 지급되는 ‘보너스’의 경우, 실제로 지급되지 않는 경우가 허다하다. 예를

14) Field, F., Forsey, A.(2016.9), “Wild West Workplace: Self-employment in Britain’s gig economy,” <http://www.frankfield.co.uk/upload/docs/Wild%20West%20Workplace.pdf>

들어, 담당구역 내에서 하루 동안 두 명의 고객이 배송 문의를 하면 해당 택배기사는 한 달치의 보너스를 삭감당하는 식이다. 헤르메스는 이러한 맞춤형 서비스를 통해 배달 건수당 가치를 높이게 되었다고 보고했으나, 이러한 방식의 보너스는 서비스 제공 자체뿐 아니라 실제 수금이 어렵다는 점에서 실효성이 적다. 좀 더 근본적인 문제도 함께 거론해 볼 수 있다. 현행 근로조건은 사용자와 근로자가 함께 나누어 갖는 위험과 책임을 각 근로자에게 전가하고 있다는 비난을 피하기 어렵다. 또한 이는 이미 널리 알려진 근로와 근로자의 파편화를 야기한다. 사용자-근로자 간의 일대일 계약관계는 사용자의 권리 남용을 용이하게 하고 그에 대한 감시가 어렵도록 만들며, 근로자의 연대 및 조합 결성에도 역시 장애로 작용한다.

급격한 성장을 보이고 있다고는 하나, 아직 노동시장의 작은 부분에 불과한 이들의 문제가 사회적으로 큰 이슈가 되고 있는 이유는 무엇인가. 또 그러한 관심이 필요한 이유는 무엇인가. 간단히는 이러한 문제가 전체 노동시장의 임금을 낮추는 ‘바닥으로의 경주(Race to the bottom)’를 초래하기 때문이다. 저렴한 가격으로 서비스를 제공하는 온디맨드 업체와 같은 조건으로 경쟁해야 하는 기존의 주류 기업들이 값싸게 노동력을 사용하는 방법에 눈을 돌리게 되는 것은 당연하다. 상근직 또는 정규직의 형태로 근로자가 안정적인 근로기간과 경력을 기대할 수 있었던 많은 종류의 직업이 동일한 업무를 계약직으로 전환하여 근로자로 하여금 끝없이 경쟁하도록 한다. 나아가 노동시장의 변화는 1,300만 명에서 떨어질 줄 모르는 영국 빈곤인구의 유형을 바꾸고 있다. 자녀가 없는 생산가능인구의 빈곤율은 20% 상승하였고, 80%의 저임금 노동자는 10년간 저임금 노동에서 벗어나지 못했으며, 다른 30%는 기업 및 사설 연금을 부담할 수 없다. 상황을 반전시키고자 법정생활임금에 큰 기대를 걸고 있지만, 지금과 같이 다수의 각 근로자가 보장받지 못하는 상황이 이어진다면 영국의 빈곤 완화는 어려워 보인다.

■ 정부의 적극적 관여 의사 표명

영국 국세청이 헤르메스 택배기사의 고용 불만사항을 접수하고 조사에 착수하기로 결정한 것은 테레사 메이(Theresa May) 총리의 내각이 영국의 불안정 노동 인구의 편에 서있음을 보

여주고 싶어하는 분명한 신호이다. 에드워드 트룹(Edward Troup) 국세청장은 “만약 조사를 통해 근로자 개인을 ‘자영업자’로 잘못 분류하여 사용하고 있다고 밝혀진다면, 적정 세금과 국가보험 및 그에 해당하는 이자와 벌금까지 모두 납부하도록 하겠다”는 강한 의지를 내보였다. 영국 재무부를 포함한 여러 부처에서도 한 목소리로 근로자의 편을 들었다. 몇 달 전 새로 취임한 메이 총리가 다우닝 스트리트에서 했던 첫 연설에서 “직업은 있지만 직업 안정성을 갖지 못한” 근로자들의 이익을 대변하겠다고 말한 것과 같은 기조다. 고용 관련 싱크탱크인 레졸루션의 이사직을 맡고 있는 토스텐 벨(Torsten Bell)은 “헤르메스와 관련하여 국세청 조사가 어떤 결과를 내놓든지 급변하는 일자리의 문제에 대한 국가적 토론을 촉발시켰다는 점에서 매우 고무적이다”라고 긍정적인 의견을 피력했다. 그러나 노동당은 의구심을 지우지 못하고 있다. 재야 내각의 경제부 장관인 클리브 루이스(Clive Lewis)는 메이 총리의 내각이 “근로자를 대표하는 당이 되고 싶다는 발언을 잇고 있는데, 그 말들을 실행에 옮겨준다면 끝까지 돕겠다. 그러나 지금까지는 레토릭에 불과하다”고 말했다. 아직은 정부 차원의 실질적 대응을 논하기에는 이른 감이 없지 않으나, 먼저 그 방향성에 대해서는 논의해 볼 여지가 있다.

헤르메스 택배기사를 포함한 각 근로자의 법률적 구분 문제를 앞두고 영국 정부 차원에서는 이들을 모두 ‘자영업자’에서 ‘노무제공자’로 치환할 것인가, 각 근로자를 세분화하여 나눌 것인가, 혹은 새로운 근로 구분 체계를 세울 것인가 등의 방안을 고려해 볼 수 있다. 첫째, 자영업자에서 노무제공자로 치환하는 경우 반발이 매우 거셀 것으로 예상된다. 기업 입장에서는 상당한 세금과 벌금도 문제지만, 국가연금에의 근로자 자동등록의무나 휴가수당 및 생활임금 미지급 등과 관련한 형사상 소송과 직면해야 하기 때문이다. 중요한 미래산업으로 각광 받고 있는 이들 기업의 성장을 저해할 여지가 있을 뿐 아니라, 실제로 ‘자영업자’와 같은 자율성을 추구하는 각 근로자 측에서도 바람직한 방안으로 받아들이기는 어렵다. 즉 ‘노무제공자’라는 구분이 사실상 완전히 각 근로자를 보호한다고 보기도 어렵다. 영국 고용법에 의하면 ‘노무제공자’는 고용차별금지법, 법정 최저임금 및 근로시간 등 고용보호제도의 일부만이 적용된다. 달리 말해, 부당해고에 대한 보호 및 정리해고수당과 유연근무를 요구할 권리 등의 중요한 권리를 인정받을 자격을 여전히 갖지 못한다. 이러한 고용보호법의 차별적 적용은 이미 비정규 및 임시 근로자에게 심각한 영향을 미치는 것으로 알려진 영국 고용법원의 제한적

상호의무원칙 적용 문제에 더해져 오히려 각 근로자 보호에 악영향을 미칠 수 있다.¹⁵⁾ 둘째, 각 근로자를 세분화할 경우, 다양한 형태로 새롭게 등장하는 서비스와 그에 대한 근로 관계를 정립하는 일이 쉬워보이지는 않는다. 조사와 분석 및 체계 정립에 산학의 지원이 필수적일 뿐 아니라 상당한 예산과 기간이 소요될 것이며, 장기적인 관점에서 고려해 볼 수 있다. 새로운 근로 구분 체계의 도입 역시 우려되는 바가 있다. 정당하게 ‘근로자’ 혹은 ‘노무제공자’로 인정 받을 수 있는 각 근로자가 그에 준하는 보호를 받지 못하게 될 가능성이 다시 제기된다는 점이다.

■ 맺음말

지난 2015년 1월 이코노미스트지는 온디맨드 경제를 표지기사로 다루면서 이를 ‘서비스업의 포디즘’에 비유하고 그에 따른 미증유의 노동시장 유연화에 대응할 정책이 필요하다고 강조했다.¹⁶⁾ 전통적 근로계약 형태가 여전히 우세한 가운데 온디맨드 경제 체제가 포디즘만큼의 노동시장 변화를 불러올 것인가에 대해서는 논란이 있으나, 이러한 새로운 형태의 노동에 대한 연구 및 정책적 대응이 시급하다는 점에 있어서는 의심의 여지가 없다. 이 글에서 살펴 보았듯 각 근로자가 제기한 주장은 단순히 저임금 근로에 대한 불만 이상의 함의를 지닌다. 근로형태에 적합한 법률적 구분과 대우에 대한 논의가 충분히 이루어져야 한다. 현재까지의 공론화는 긍정적이나, 앞으로가 문제다. 영국 국세청이 헤르메스 사건 조사에 대해 어떤 결과를 내놓을지 귀추가 주목된다. 결과에 따라 온디맨드 서비스 업계에 큰 변화가 예견되는데다, 브렉시트 이후 영국 일자리의 양과 질에 대한 세간의 관심이 증폭된 와중에 급성장 중인 각

15) De Stefano, V.(2016), “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”, 2016 Conditions of work and employment series No. 71, ILO, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf

16) The Economist(2015.1), “The On-demand Economy: Workers On Tap”, <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workers-companies-and>

근로자의 처우 문제는 영국 정부에 있어 말 그대로 뜨거운 감자가 아닐 수 없다. 한편 값싼 노동력을 제공받고 있는 고객인 일반 대중과 함께 온디맨드 서비스 업계의 저임금 문제를 인식하고, 각 근로자가 적어도 생활임금을 보장받도록 조치하기 위하여 불가피할 수도 있는 서비스 가격의 상승에 동의하는 일종의 국민적 합의가 도출되어야 할 필요성 역시 제기된다. “온라인 서비스의 편리함을 제공받을 때, 우리는 다른 누군가에 대한 착취를 통해 구매한 물품을 받아보게 될 것이라는 이야기를 듣지 못했다”¹⁷⁾라는 가디언 기자의 말에는 울림이 있다. **KLI**

17) Lawrence, F.(2016.7.19), “Under the guise of ‘flexibility’, Hermes is delivering a raw deal for its workers”, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/jul/19/hermes-delivering-raw-deal-workers-self-employed>