

플랫폼 노동의 고용보험 적용에 관한 법적 검토*

김근주 · 정영훈**

1. 들어가며

노동법·사회보장법이라는 법체계가 처음에 등장하였을 때에는 그 법이 보호하고자 하는 대상이 누구인지를 파악하는 것은 그다지 어렵지 않았을 것이다. 예컨대 노동법의 초기 형태라고 할 수 있는 영국의 공장법과 같은 법률을 보면 인적·물적 적용 영역이 매우 한정되어 있었으며, 독일의 노동법 체계는 근로자의 유형(육체근로자, 사무직 근로자, 상업근로자 등)에 따라서 보호 법률들이 제정되어 왔다. 이러한 법적 구조에서는 법적 보호 대상자가 누구인지를 확정하기 위하여 개념론 또는 유형론을 심각하게 전개할 필요성은 크지 않다. 하지만 노동법의 인적 보호 대상이 확대되고 보호의 수준이 높아지는 과정에서 통일적인 근로자 개념이 출현하고, 이들에 대한 통일적인 보호가 정립되고(西谷敏, 2016), 노동법상의 통일적 보호에 더하여 통일적 근로자 집단에 대해서 사회보험에 의한 보호가 더해지게 되면서, 근로자로서 보호받을 수 있는 자와 그렇지 못한 자의 구분이 비로소 법률의 적용과 해석에서 중요한 의미를 가지게 되었다. 물론 이른바 표준적 근로관계가 노동사회의 기본적인 노동관계인 상황에서는 노동법의 보호를 받아야 할 인적 대상에 관한 문제는 심각하게 제기되지 않는다. 이 문제가 심각하게 제기되는 상황은 표준적 근로관계에서 벗어난 노동관계가 증가하게 되는 상황이다. 이러한 노동관계 하에서 노동을 제공하는 인적 집단에 대한 노동법적·사회보장법적 보호 결핍의 문제가 어느 정도 사회적·경제적 심각성을 더하게 되면 노동법 및 사회보장법의 인적 보호 대상의 범위에 관한 정책적 논의가 필연적으로 발생하고 이에 대한 법적 대처가 뒤따르게 될 것이다. 이와 같은 정책적·법적 대처는 이미 독일, 프랑스, 스페인, 이탈리아, 영국 등에서 관찰되고 있고(박제성 외, 2016), 우리나라의 경우도 예외가 아니다.

* 이 글은 이병희 외(2017), 「특수형태근로종사자 고용보험 적용 방안」 보론의 일부를 수정·보완한 것이다.

** 김근주=한국노동연구원 부연구위원(keunju@kli.re.kr),
정영훈=국회미래연구원 연구위원(jyh1974@nafli.re.kr).

우리나라에서는 종래 특수형태근로종사자에 대한 노동법·사회보험법의 보호 부여를 둘러싸고 오랜 동안 논란을 벌여 왔고, 그 결과 상당히 제한적이기는 하지만 이들 집단의 일부에 대해서 산업재해보상보험에 의한 보호가 인정되고 있다. 하지만 특수형태근로종사자에 대한 보호의 범위가 매우 제한적이기 때문에 노동계는 그 범위의 확대를 계속 요구하여 왔고, 이를 담은 법률안이 국회에 제출된 적도 있지만 아직까지 입법적으로 실현되고 있지 못하다.

이러한 상황에서 최근에는 ICT발전에 힘입어 플랫폼 노동이라는 새로운 노동형태가 등장하고 있어서 이들에 대한 노동법·사회보험법의 보호 문제가 제기되고 있다. 이 글에서 플랫폼 노동에 종사하는 사람들에 대해서 사회보험 중에서 고용보험을 적용하는 가능성에 대해서 시론적으로 모색하고자 한다.

II. 새로운 노동유형에 대한 노동법·사회보장법적 대처

1. 대처 방법

새로운 노동유형의 등장에 대한 노동법적·사회보장법적 대처의 양상은 각 나라마다 다르지만, 그 대처 방식은 다음과 같이 몇 가지 유형으로 분류될 수 있을 것이다.

첫째로는 노동법과 사회보장법상의 근로자 개념을 모두 확장하여 새로운 노동 유형을 “근로자 개념”에 포섭하는 것이다. 이러한 확장은 근로자 개념에 관한 조항의 문언을 수정하는 것에 의해서도 가능하지만, 최고법원인 대법원이 확고한 판례로써 종래의 개념을 확장하는 것도 가능하다. 물론 “근로자”라는 문리적 의미가 모호하기 때문에 법원의 확장적 해석에 대해서는 항상 비판이 따를 수밖에 없을 것이다.

둘째로는 노동법에서는 기존의 근로자 개념을 유지하고 사회보장법에서는 노동법의 근로자 개념보다 넓은 인적 대상자 개념을 도입하거나 근로자 개념에 포섭되지 않는 일정한 집단에 대해서는 간주·추정 또는 특례 적용을 하는 것이다.

셋째로는 위의 두 번째 경우의 파생형으로서 노동법의 보호는 원칙적으로는 기존의 근로자 개념에 한정하면서도 일정한 보호가 필요하다고 인정되는 일정한 비(非)근로자 집단에 대해서는 노동법 및 사회보험법상의 일부 보호를 허용하는 것이다. 허용하는 방법으로서로는 근로자로 간주 또는 추정하거나 별도의 법률을 만들어서 근로자에 준하는 보호를 규정하는 것이다.

이와 같이 그 대처 방법은 다양할 수 있지만, 독일, 프랑스, 스페인, 이탈리아, 영국과 같은 유럽 국가, 그리고 우리나라에서 공통적으로 확인될 수 있는 경향은 사회보장법의 보호를 받는

인적 대상을 노동법상의 그것보다 더 확장하는 것이다. 물론 그 확장하는 구체적인 방법은 조금씩 다르다.

2. 대처외의 한계

가. 대처외의 어려움

그런데 사회보장법의 인적 적용 대상을 확장하여도 문제는 쉽게 해결되지 않는다. 노동법의 기존 근로자 개념을 완전히 대체하면서 새롭게 등장하는 노동유형에 종사하는 사람도 모두 포괄할 수 있는 개념을 사회보장법에서 입법화하지 않는 한, 새로운 노동유형이 등장할 때마다 이러한 문제는 끊임없이 등장할 수밖에 없기 때문이다. 설사 이러한 포괄적 인적 대상자 개념을 창안한다고 하여도 그 대상자 개념이 현존의 사회보장제도에서 제대로 작동할 수 있는지는 별개의 문제이다. 즉, 새로운 포괄적인 인적 대상자 개념은 완전히 새로운 사회보장체계를 전제로 하여야 효과적으로 작동할 가능성이 높아진다.

이와 같은 완전히 새로운 포괄적인 인적 대상자 개념이 쉽게 등장할 수 없다고 한다면, 효과적인 방법으로는 기존의 근로자 개념과는 다른 별도의 인적 대상자 개념 또는 유형을 창설하는 것을 생각할 수 있다. 우리나라 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자나 이탈리아의 준종속근로자 등의 개념 또는 유형이 이러한 예에 해당될 것이다. 이러한 인적 집단은 모두 노동법의 근로자에 준하는 사회적 보호 필요성이 있다고 인정되기 때문에 일정한 노동법적·사회보장법적 보호가 부여되는 것이다. 하지만 이러한 인적 집단에 포섭되어 있지는 않지만, 그 보호 필요성에 있어서는 이러한 인적 집단에 속하는 사람들에 준하여 인정될 필요가 있다고 생각되는 인적 집단이 또 등장하게 될 때 이러한 인적 집단에 대한 보호를 어떻게 할지에 관한 문제가 다시 발생하게 된다.

나. 특수형태근로종사자 개념의 의의와 한계

이와 관련하여 근로자에 준하는 사회보험상 보호 필요성이 있는 인적 집단을 새로운 인적 집단 개념(또는 유형)으로 포섭할 때 발생하는 문제를 가장 적나라하게 보여주는 것이 「산업재해보상보험법」 제125조의 특수형태근로종사자 특례라고 할 수 있다. 현행 법령상 특수형태근로종사자는 가입 강제 여부와 보험료 부담에 있어서 다시 두 가지 유형으로 구분된다. 첫째는 「산업재해보상보험법」 제125조 제4항 본문에 해당하는 특수형태근로종사자이고, 둘째는 동항 단서에 해당하는 특수형태종사자, 즉 사업주가 보험료 전액을 부담하는 특수형태근로종사자이

다. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하, 보험료징수법) 제49조의3 제3항에서는 원칙적으로 산업재해보상보험의 보험료는 사업주와 특수형태근로종사자가 각각 2분의 1씩 부담하도록 하면서 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자의 경우에는 사업주가 부담한다고 정하고 있다.

그러나 현재까지 이러한 직종에 종사하는 특수형태근로종사자를 대통령령으로 규정한 적이 없다. 이러한 점에서 보면 과연 이러한 구분 또는 분류가 현실적으로 가능한 것인가라는 의문이 제기될 수밖에 없다. 근로자와 완전한 자영업자의 사이에 있는 사람들의 노동 실태 등을 보면 그 노동의 종속성이나 보호 필요성 등의 정도가 다를 수 있다는 점에 착안한 발상은 좋았지만, 보호의 양적·질적 수준의 차등을 두기 위하여 다시 인적 집단을 유형화할 때 그 기준은 모호해질 수밖에 없다.

「산업재해보상보험법」에서 근로자에 준하는 사회보험상 보호 필요성이 있는 인적 집단을 ‘특수근로형태종사자’라는 별도의 개념(또는 유형)으로 포착하여 보호를 부여하게 된 이래, 이는 다음의 두 가지 방향에서 확장적 효과를 낳고 있다. 첫째는 특수형태근로종사자의 개념을 더 넓혀야 한다는 압력이 증가하는 것이다. 둘째는 또 다른 근로자보험인 고용보험에 있어서도 특수형태근로종사자를 피보험자로 하여야 한다는 것이다. 셋째, 사회보험체계 전반의 관점에서 볼 때 특수형태근로종사자를 산업재해보상보험과 고용보험에 의무적으로 가입하게 하고 그 보험료의 전부 또는 일정 부분을 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 사람에게 부담을 지우는 것에까지 이른다면, 이는 국민건강보험 및 국민연금에 있어서 특수형태근로종사자를 직장가입자 또는 사업장가입자로 취급하여야 한다는 압력이 증가할 것으로 생각된다.

현재 국회에는 「산업재해보상보험법」상의 특수형태근로종사자를 「고용보험법」상의 피보험자로 하는 3개의 개정 법률안이 제출되어 있는데, 이와 같은 개정 법률안은 이미 19대 국회에도 제출되었으나 임기만료와 함께 자동 폐기되었다. 이들 개정 법률안은 대체로 현행 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자 개념 규정을 유지하면서, 특수형태근로종사자를 원칙적으로 산업재해보상보험과 고용보험에 의무가입하도록 하고 있다. 그런데 현행 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자 개념은 전속성, 계속성, 비대체성을 모두 갖추도록 하고 있다는 점에서 「산업재해보상보험법」시행령 제125조에 기술되어 있는 직종에 종사하는 사람이 모두 「산업재해보상보험법」 제125조의 특수형태근로종사자로 포섭될 수 없다.

Ⅲ. 플랫폼 노동의 사회보험 적용 논의

1. 플랫폼 노동의 개념

가. 플랫폼 노동의 정의

디지털 정보통신기술의 눈부신 발달에 의해서 노동력을 제공하려는 자와 이를 필요로 하는 자의 관계에 중대한 변화가 발생하고 있다. 특히 디지털 정보통신기술을 이용한 혁신적인 방법으로 양자를 매개하여 사업 수익을 창출하려는 자들이 등장하고, 노동력을 이용하고자 하는 측의 인식이 변화하는 등과 같은 다양한 요인이 작용하면서 이들의 삼면관계는 종래에 존재하던 것과는 질적으로 다른 모습을 보여주고 있다. 노동력의 수요와 공급을 매개하는 자는 일종의 플랫폼의 역할을 하는데, 단순히 노동력을 중개하는 것에만 그치지 않는다.

이와 같은 디지털 정보통신기술을 이용한 플랫폼을 통하여 노동력의 수요와 공급이 조직되고 수행되는 노동을 요즘은 플랫폼 노동이라고 흔히 부른다. 그런데 플랫폼 노동은 아직은 확립된 법적 용어가 아니기 때문에 이를 인식하고 받아들이는 사람에 따라서 그 의미는 다를 수 있다(황덕순 외, 2016; 박제성, 2016). 디지털 플랫폼을 이용한 노동력의 수요와 공급의 매칭이라는 점에 중점을 두면, 플랫폼 노동은 소위 클라우드 워크(Crowdwork)와 주문형 노동(On-demand work)으로 분류될 수 있다. 클라우드 워크란 디지털 플랫폼으로 중개되고 온라인으로 불특정 다수의 노동자들이 참여하여 이루어지는 노동을 의미하는데, 아마존 미캐니컬 터크(Amazon Mechanical Turk, 이하 AMT)와 클라우드 플라워(Crowdfunder) 등이 대표적이다. 이러한 클라우드 워크는 아직은 우리나라에는 생소하지만, 클라우드 워크에 의한 노동의 조직과 이를 통한 생산에 관해서 우리나라에서도 관심이 높아지고 있다. 이에 비하여 우리나라에서는 대리운전 기사, 퀵서비스 기사, 배달앱 배달기사 등과 같이 주문형 노동은 이미 상당한 규모로 존재하고 있기 때문에 주문형 노동은 플랫폼 노동의 대명사로 인식되고 있다. 따라서 본고에서는 플랫폼 노동이라고 하면 특별한 언급이 없는 한 주문형 노동을 의미하는 것으로 한다.

나. 플랫폼 노동과 특수형태근로종사자

디지털 정보통신기술에 기반한 플랫폼이 노동력의 공급자와 수요자를 연결하는 기능을 수행하게 되면서 특수형태근로종사자로서 「산업재해보상보험법」시행령에 기술되어 있는 몇몇

직종에서는 노동력의 공급자가 플랫폼을 운영하는 사업주에 경제적으로 종속되는 정도가 매우 낮아지거나 심지어는 없어지게 되는 현상이 발생하고 있다. 특히 대리운전기사, 퀵서비스 기사의 경우에 이러한 현상이 현저하다. 즉, 이들 종사자의 대다수는 주로 하나의 사업주로부터 일을 의뢰받는 것이 아니라 경쟁관계에 있는 복수의 사업주로부터 일을 의뢰받게 되었다(박찬임·박제성·이승렬, 2016). 물론 이러한 현상은 동일한 직종에 종사하는 모든 종사자에게 관찰되는 것은 아니다. 따라서 플랫폼 노동 종사자라고 하여 이를 모두 현행 「산업재해보상보험법」상의 특수형태근로종사자가 아니라고 할 수는 없다.

2. 플랫폼 노동 종사자에 대한 고용보험 적용을 둘러싼 논의 상황

가. 산업재해보상보험의 적용에 관한 논의

플랫폼 노동 종사자에 대해서 사회보험적 보호를 부여하는 논의에 있어서는 특히 「산업재해보상보험법」의 적용에 관한 연구들이 상대적으로 많다. 물론 이들 연구가 ‘플랫폼 노동 종사자’라는 유형이 명확히 인식된 상태에서 연구가 이루어진 것은 아니지만, 「산업재해보상보험법」 제125조의 특수형태근로종사자의 개념 확대를 주장하는 논의는 자연스럽게 ‘플랫폼 노동 종사자’에 대한 산업재해보상보험의 적용이라는 문제를 포함하게 된다.

기존의 연구 중에서 주목할 만한 대안을 제시하고 있는 연구는 다음과 같다. 하나는 새로운 법률을 제정하는 것에 대한 부담을 고려하여 현행 법제도를 기초로 하여 대안을 구상한다고 할 때 현실적인 집행가능성 및 비전속적 특수형태근로종사자의 특성을 고려하면 새로운 특례조항 신설 방안을 통한 비전속적 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험 적용 방안이 가장 타당하다는 주장이다(박은정 외, 2015). 다른 하나는 배달기사의 유형을 전속형, 고정형, 변동형으로 나누고, 전속형은 근로자로 취급하고, 고정형은 특수형태근로종사자 특례로, 마지막으로 변동형은 「산업재해보상보험법」 제124조의 중소기업 사업주 특례로 분류하여 산업재해보상보험을 적용하여야 한다는 주장이다(박찬임·황덕순·김기선, 2016).

나. 고용보험의 적용에 관한 논의

산업재해보상보험의 적용에 비하여 고용보험 적용에 관한 논의는 아직은 본격적인 정책화를 위한 수준까지는 이르지 못한 실정이라고 할 수 있다. 종래의 정책연구나 법률안은 현행 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자를 전제로 하여 이들에게 고용보험을 적용하는 것을 내용으로 하고 있다. 특수형태근로종사자의 고용보험 적용에 관한 논의는 2000년대 중반

부터 시작되었으며 2013년에는 정부의 국정과제 가운데 하나로 채택되었다. 이후 2013년 12월 ~2014년 5월 사이에는 노사정위원회에서 특수형태근로종사자 고용보험 적용 노사정 TF를 운영하였고, 2014년 3월에는 최봉홍 의원이 특수형태근로종사자에 대해서도 고용보험이 적용될 수 있도록 하는 「고용보험법」 개정법률안 입법안을 발의한 바 있다. 그 후에도 2015년에는 노사정위원회 노동시장 구조개선특위에서 사회보험 적용 확대 등 특수형태근로종사자 보호방안을 의제로 포함하여 논의하였으나 세부적인 제도설계 방안 등에 대한 논의는 이루어지지 않았다. 2016년에 이르러서야 정부 여당에서 본격적인 법안 준비를 위한 논의가 진행되고 있다.

이와 같은 흐름과 달리 고용보험의 적용에 관한 연구 중에서 최근의 연구는 위와 같이 특수형태근로종사자의 개념을 뛰어넘는 새로운 개념을 제시하고 있어서 주목된다. 이 제안은 임금 근로자와 자영자 사이에 제3의 고용지위를 신설하여 산업재해보상보험과 고용보험을 적용하여야 한다고 주장한다(황덕순 외, 2016). 이러한 제3의 고용지위는 현재의 직종별 접근에서 보편적 접근으로의 전환을 의미하며 제3의 고용지위의 핵심적 징표는 현재의 특수형태근로종사자의 개념 징표 중 전속성 요건을 폐지하는 것에 있다. 이 연구에서는 제3의 고용지위를 새로 만드는 것이 가질 수 있는 몇 가지 위험성을 인정하면서도 현재 우리나라의 상황에서는 직종별 접근을 넘어 보편적인 방식으로 보호대상을 확장하는 것만이 사회적 보호를 진전시킬 수 있는 여지가 더 크다고 한다.

Ⅳ. 플랫폼 노동 종사자에 대한 고용보험 적용을 위한 시론

1. 플랫폼 사업주의 책임

근로자를 고용하는 사용자는 「고용보험법」 및 보험료징수법상 두 가지의 책임을 진다. 첫째는 피보험자자격 등에 관한 각종 신고, 이직 확인, 보험료의 납부 및 징수에 관한 의무이고, 둘째는 고용보험의 보험료 부담이다(실업급여에 소요되는 보험료는 2분의 1, 기타 사업에 소용되는 보험료는 전액을 사업주가 부담). 근로자가 아닌 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험의 적용에 있어서 사업주의 의무도 이와 유사하다. 첫째로는 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자복지공단에 신고하여야 한다. 둘째로는 보험료는 전액을 사업주가 부담하여야 하는 경우에는 당연히 사업주가 이를 납부하여야 하며, 2분의 1을 부담하여야 하는 경우에도 특수형태근로종사자가 사업주에게 납부한 2분의 1을 자신의 부담분과 합하여 근로복지공단에

납부하여야 한다. 이에 비하여 「고용보험법」의 자영업자 및 「산업재해보상보험법」 제124조의 중소기업 사업주 특례에 따라서 임의가입이 인정되는 사업주는 자신이 이상의 모든 절차를 진행하여야 한다.

이와 같이 볼 때 플랫폼 노동 종사자에 대해서 고용보험을 적용할 경우에 「산업재해보상보험법」 제124조의 사업주와 동일하게 절차와 보험료 양자 모두를 플랫폼 노동 종사자에게 부담하게 하여야 할지, 아니면 근로자 및 특수형태근로종사자와 같이 일정한 책임을 사업주에게 부담하게 하여야 할지를 정하여야 한다. 물론 플랫폼 노동 종사자에 대해서 고용보험의 적용을 검토할 때 고용보험에 의무가입 피보험자로 할 것인지 아니면 임의가입, 또는 「산업재해보상보험법」상의 특수형태근로종사자와 같이 의무가입을 원칙으로 하면서 제외신청을 허용할 것인지는 매우 중요한 사항이지만, 더 중요한 것은 고용보험에 관한 절차에 관한 의무와 보험료 부담을 어떻게 배분할지에 관한 사항이라고 할 수 있다. 따라서 아래에서는 이 두 문제에 대해서 살펴보기로 한다.

2. 고용보험 관련 제반 절차에 관한 플랫폼 사업주의 책임

가. 책임의 근거

임의가입이 인정되는 「고용보험법」의 자영업자 및 「산업재해보상보험법」의 중소기업 사업주는 달리 플랫폼 노동 종사자는 플랫폼 사업주를 통해서만 자신의 노동력을 실제로 이용하려는 사람에게 제공할 수 있기 때문에 플랫폼 사업주는 플랫폼 노동 종사자의 노동력 이용 상황을 완전하게 파악할 수 있다.

가장 중요한 것은 이들 플랫폼의 노동력의 매개가 디지털 정보통신 기술에 기반하고 있기 때문에, 노동력의 이용 상황, 노동력의 가격, 플랫폼 노동 종사자가 자신의 플랫폼을 통하여 어느 정도의 소득을 올렸는지에 관한 정보를 큰 비용을 들이지 않고도 신속하게 제3자에게 제공할 수 있으며, 플랫폼 노동 종사자도 정보의 내용과 정보의 전달 상황을 쉽게 확인할 수 있다는 점이다. 플랫폼 사업주가 이러한 정보를 근로복지공단에 이전한다면 플랫폼 노동 종사자의 실소득 등을 별다른 비용을 들이지 않고도 거의 그대로 파악할 수 있을 것이다.

따라서 플랫폼 노동 종사자에게 고용보험을 적용할 때에는 플랫폼 사업주가 플랫폼 노동 종사자의 고용보험 관련 제반 절차에 있어서 사업주로서 책임을 부담하도록 하면 될 것으로 생각된다.

나. 책임의 부과 방안

비전속적 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용강화 방안에 관한 연구(박은정 외 6인, 2015)에서는 “산재보험에 가입할 사업주를 특정하기도 어려운 것이 특수형태고용인”이기 때문에 일본의 산업재해보상보험법상의 자영업자 가입 특례에서 규정되고 있는 자영업자들이 특별가입단체를 구성하는 경우 이 단체로 하여금 사용자로서의 역할을 하도록 하고 있는 제도를 응용할 것을 제안하고 있다.

하지만 위에서 언급한 바와 같이 플랫폼 노동의 경우 플랫폼 사업자가 가지고 있는 노동력 이용에 관한 모든 정보를 근로복지공단에 이전하는 것에 있어서 큰 행정비용이 들지 않기 때문에 별도의 특별가입단체와 같은 관리기구를 만들어서 플랫폼 노동 종사자의 고용보험에 관한 제반 절차를 맡기는 것이 오히려 더 비효율적이라고 생각된다. 일본 산업재해보상보험법에서 자영업자에 대해서 특별가입제도를 인정하면서 특별가입단체를 사업주로 의제하고 이를 통하여 가입절차를 진행하고 보험료의 신고 및 납부를 하도록 한 이유는, 산업재해보상보험법 제33조 제3호 내지 제5호에서 규정하고 있는 사람(후생노동성령에서 정하는 종류의 사업을 근로자를 사용하지 않고 행하는 것을 상태(常態)로 하는 사람, 이러한 사람이 행하는 사업에 종사하는 자로서 근로자가 아닌 사람, 후생노동성령에서 정하는 종류의 작업에 종사하는 사람)이 개인적으로 이를 하게 되면 이들 절차에 따른 사무부담을 지게 되기 때문에 이를 경감하는 것과 함께 산업재해보상보험의 보험자인 정부의 사무부담도 경감하려는 데에 목적이 있다는 점을 생각해 보면 굳이 특별가입단체를 설립하도록 할 필요는 없을 것이다.

일용근로자의 고용보험관계 신고와 비교하여 보면 이 점은 더욱 명확하다. 「고용보험법」에서는 일용근로자의 경우 입퇴사가 빈번하여 ‘근로자고용신고’ 및 ‘고용종료신고’를 하는 것이 어렵다는 점을 고려하여 ‘근로내용확인신고서’를 일괄적으로 제출하여 피보험자 자격 등을 관리하고 있다. 나아가 건설고용보험카드와 건설고용보험카드 리더기와 같은 전자적 장치를 통한 전산망과 모바일 서비스를 이용하여 이러한 절차를 보다 신속하고 간편하게 처리하고 있다. 플랫폼 노동 종사자에 있어서 플랫폼 사업자가 그 노동력의 각각의 이용 상황에 관한 정보를 근로복지공단에 전송하는 행위는 일용근로자에 관한 출근 상황 등에 관한 정보가 건설고용보험카드와 건설고용보험카드 리더기 및 전산망, 그리고 모바일 서비스를 통하여 근로복지공단에 전송되는 것과 본질적으로 다를 것이 없다.

완전한 자영업자의 경우에는 자신의 노동력을 몇몇 특정 상대방에 한정하여 제공하는 것이 상정되지 않기 때문에 일본처럼 자영업자의 특별가입을 위한 단체나 관리기구를 만들어 이를 통해서 자영업자의 산업재해보상보험에 관한 각종 절차를 관리하도록 하는 것이 타당할 수 있다. 하지만 플랫폼 노동의 경우에는 플랫폼 사업주를 통하여 실제의 이용자에게 노동력이 제공

되고, 이 경우에 플랫폼 사업주가 노동력의 이용 상황에 관한 정보를 거의 완전하게 통제하고 있으며 플랫폼 사업주는 이러한 정보에 관한 관리 비용이나 전송 비용이 크게 들지 않을 것이기 때문에 플랫폼 사업주를 「고용보험법」상의 사업주로 간주하는 것이 타당하다고 생각된다.

3. 고용보험 보험료 부담에 관한 플랫폼 사업주의 책임

가. 책임의 근거

현행 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자의 경우에는 보험료를 2분의 1씩 부담하는 경우와 전액을 사업주가 부담하는 경우로 나뉘어 있지만, 후자에 관해서 대통령령으로 정해진 바가 없다는 점을 보면 현행 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자의 보험료는 양자가 2분의 1씩 부담하고 있다고 할 수 있다.

그런데 앞에서 언급한 바와 같이 플랫폼 노동 종사자는 현행 「산업재해보상보험법」의 특수형태근로종사자에 비하여 전속성과 계속성이 현저히 낮을 수 있다는 점을 고려해 보면 플랫폼 사업주가 보험료의 절반을 부담하는 것이 형평에 어긋날 수도 있다. 근로자만을 의무가입자로 하여 시작된 독일의 사회보험제도에서 가입자인 근로자의 보험료를 근로자와 사용자가 절반씩 부담하는 것으로 한 이래 사회보험제도를 도입한 많은 나라에서는 근로자가 부담해야 할 보험료를 사용자에게도 일정 비율 부담하도록 하고 있다. 헌법재판소는 “사회보험의 급여수혜자가 아닌 제3자인 사용자의 보험료 납부의무”를 정당화하는 근거를 사회연대원칙에서 찾고 있다(헌법재판소 2000. 6. 29. 선고 99헌마289 결정, 판례집 12-1, 913, 927). 그러나 사회연대원칙은 사회구성원 간에 존재하는 상호적인 의존성과 윤리적인 상호 책임성을 사회국가원리를 근거로 하여 법적인 원리로 전환시킨 것이라고 이해한다면, 우리나라 노사관계의 역사 및 현실에 비추어 볼 때 근로자와 사용자 간의 관계를 사회연대관계로 파악하는 것은 그다지 설득력이 있는 것으로 보이지 않는다. 오히려 사용자가 근로자의 건강보험료의 절반을 부담하는 것은, 근로계약상 사용자가 근로자에 대해서 부담하는 배려의무나 노동보호법상의 보호의무에서 비롯되는 사용자의 근로자에 대한 특별한 책임성을 근거로 정당화하는 것이 더 적절하다고 생각된다. 자영적인 예술가 등만을 의무가입자로 하는 건강보험 및 연금보험에 관한 법률(Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten)에 따라서 이들과 계약을 체결하여 인적 용역을 제공받는 출판업자, 언론사 등에게 동법상의 보험금부의 재정을 충당할 목적으로 일정액의 부담금이 헌법에 위반되는지 여부가 다투어진 사건에서 독일 연방헌법재판소는, 예술가 등과 계약을 체결하고 이들로부터 인적 용역을 제공받는 출판업자들의 보험료 부담의무를 정당화하는 근거는, 가입자와 보험료 지불의무자 사이에서 역사적으로 발전하여

왔으며 향후에도 지속될 특별한 책임관계에 있다고 하였다(BVerfGE 75, 108(158)). 동 결정은 이러한 특별한 책임관계에 의해서 특징지어지는 관계란 예를 들어 장기간 지속되는 통합적인 노동관계 또는 문화사적으로 발생한 이와 유사한 독특한 관계로부터 발생할 수 있다고 한다.

플랫폼 사업주는 플랫폼 노동 종사자의 노동력이 없으면 사업을 유지할 수 없다는 점에서, 그리고 플랫폼 사업주는 단순히 노동력의 이용을 중개하는 역할을 넘어서 노동력의 이용 가격을 정하는 지위에 있고 노동력의 공급자와 수요자의 합의에 의하여 플랫폼 사업주가 정한 가격으로부터 이탈하는 경우도 원칙적으로 상정될 수 없다는 점에서 플랫폼 노동 종사자에 대해서 특별한 책임관계에 선다고 할 수 있다. 플랫폼 노동 종사자가 자신의 의사에 반하여 플랫폼 사업주에게 앞으로 노동력을 제공하는 것이 불가능하게 된다면 이러한 노동력 제공의 불가능에 따른 소득 상실 위험에 대해서 플랫폼 사업주는 일정한 책임을 부담하여야 한다고 할 것이다.

나. 책임의 부과 방안

플랫폼 사업주와 플랫폼 노동 종사자 사이에 일정한 책임관계가 긍정된다고 할 수 있다고 하여도, 이로부터 고용보험 보험료의 절반을 플랫폼 사업주에게 부담시키는 것은 신중하게 검토할 필요가 있다. 위에서 본 독일의 예술가사회보험의 경우에는 보험료의 50%는 피보험자인 예술가 등이, 30%는 이들로부터 인적 용역을 제공받는 출판업자들이, 나머지 20%는 연방정부가 각각 부담하고 있다.

고용보험 보험료의 부담 책임의 분배에 있어서 현실적으로 플랫폼 노동 종사자에게 2분 1이 넘는 부담을 지우면 가입방식이 임의인 경우에는 가입률이 매우 저조할 것이고, 강제인 경우에는 가입에 대한 저항과 불만이 높아질 수 있다. 따라서 플랫폼 노동의 경우에 플랫폼 사업주와 플랫폼 노동 종사자의 보험료 부담 비율에 관해서는 양자 간의 협의에 근거하여 책정하여야 할 것이다. 나아가 플랫폼 사업주의 보험료 부담은 플랫폼 노동을 실제로 이용하는 고객에게 전가될 가능성이 있기 때문에 보험료 부담 비율에 관한 논의에서는 소비자의 참여도 필수적이라고 할 것이다.

V. 글을 마치며

ICT기술의 발달, 서비스 제공 및 이용 방식의 새로운 수요, 노동사회의 구조 변화 등과 결합하면서 플랫폼 노동 종사자는 더욱 증가할 가능성이 있다. 플랫폼 노동 종사자도 소득 상실의

위험으로부터 보호되어야 할 필요성이 있다는 점은 부정하기 어려운 현실에서 이들에 대한 노동법적, 사회보험법적 보호를 어떻게 부여할 것인지에 관한 논의는 지금 시작하여도 결코 빠르지 않을 것이다. 물론 이 논의는 기존의 법제도에 존재하는 근로자 개념, 특수형태근로종사자 개념과 밀접하게 연결되어 있기 때문에 그 논의의 파급력이 매우 클 수 있다. 하지만 역으로 파급력이 크기 때문에 긴 안목과 넓은 시야를 가지고 논의를 적극적으로 전개해야 할 것이다. 플랫폼 노동이 노동의 미래일지 아니면 불안정 노동의 극단적인 모습이 될지는 지금부터 어떻게 준비해나가느냐에 달려 있다고 할 수 있다.

물론 플랫폼 노동 종사자의 경우 특수형태근로종사자에 비하여 전속성과 계속성이 현저히 낮거나 없을 가능성이 높기 때문에 고용보험을 적용하는 것에는 세밀한 제도 설계가 필요하고 이를 위해서는 실태에 대한 치밀한 분석이 필요하다. 특히 외국의 사례를 보면(박제성·김근주·신수정·오상호·최석환, 2016) 본고의 의미에서의 플랫폼 노동 종사자에 대해서 고용보험을 의무적으로 가입하게 하고 있는 나라는 없고, 가입을 허용하고 있는 이탈리아와 스페인은 임의 가입으로 되어 있다.

이와 함께 현재 산업재해보상보험 및 고용보험의 적용 대상들과의 관계도 주의하여야 한다. 특히 산업재해보상보험 및 고용보험은 동법에서 정하고 있는 근로자에 해당되지만 이들 보험이 의무적으로 적용되지 않는 근로자 집단이 존재한다는 점과, 근로자가 아님에도 특례 가입이 인정되고 있는 집단이 존재하는 점에 유의하여야 한다. 나아가 플랫폼 노동 종사자에 대해서 고용보험이 적용된다면 산업재해보상보험은 당연히 적용되어야 한다는 것이 전제되어야 한다. 고용보험보다는 산업재해보상보험에 의한 보호의 필요성이 훨씬 높기 때문이다. **KLI**

[참고문헌]

- 박은정·최석환·정영훈·장우찬·양승엽·김근주·신수정(2015), 『비전속적 특수형태근로종사자 산재보험 적용강화 방안』, 국제노동법연구원.
- 박제성(2016. 8), 「플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크」, 『국제노동브리프』 14(8), 한국노동연구원.
- 박제성·김근주·신수정·오상호·최석환(2016), 『비임금근로자의 고용보험 적용에 관한 외국법제』, 한국노동연구원.
- 박찬임·박제성·이승렬(2016), 『배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안 연구』, 한국노동연구원.
- 박찬임·황덕순·김기선(2016), 『일자리 형태의 다양화 추세와 산재보험』, 한국노동연구원.
- 윤애림(2012), 「산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안」, 『노동법연구』

- 33, 서울대학교노동법연구회.
- _____ (2013), 「복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 자에 대한 산재보험 적용방안」, 『노동법연구』 34, 서울대학교노동법연구회.
- 윤조덕·허재준·이지은·김영문·이호근·김현미·임수경(2008), 『특수형태근로종사자 고용보험 적용방안 연구』, 한국노동연구원.
- 이철수·김상호·박귀천·박은정·장우찬(2013), 『특수형태업무종사자 실태조사 및 고용보험 적용방안 연구』, 국제노동법연구원.
- 이호근(2015), 「산업재해보상보험법상 적용대상 범위 관련 개선방안 - 특수형태근로종사자 산재보험 적용방안을 중심으로」, 『산업노동연구』 21(1), 한국산업노동학회.
- 황덕순·박제성·박찬임·Debra Howcroft·Birgitta Bergvall-Kåreborn·Janine Berg·Ursula Huws·Neil H. Spencer·Simon Joyce·Irene Mandl·Valerio De Stefano·Jeremias Prassl·Miriam Cherry(2016), 『고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구』, 한국노동연구원.
- 황덕순·박찬임·이승렬·이병희·강병식·박혁(2017), 『고용보험 제도분석과 개선방안 연구: 특수형태근로종사자 근로실태 연구』, 한국노동연구원.
- 西谷敏(2016), 『労働法の基礎構造』, 法律文化社.