

플랫폼산업의 노사관계 평가와 전망*

양 경 욱**

본 연구는 2021년 플랫폼산업 집단적 노사관계를 조망해 보고자 한다. 이를 위해서 플랫폼 노동자의 조직화 방식을 주체와 이해대변 방식이라는 두 축을 중심으로 노조확장형, 유사노조형, 지역연대형, 비노조적 연대형으로 구분하였다. 2021년도 사례를 분석한 결과, 각 플랫폼 노동의 유형별로 노동자의 조직화 방식이 상이했는데, 본고는 각 방식의 전망과 한계를 밝히는 것에 초점을 맞추었다.

I. 머리말

최근 몇 년간 플랫폼 노동이 사회적 문제로 대두되고 있다. 플랫폼 노동이란, 노동플랫폼을 통해 서비스를 판매하고 고객으로부터 대금을 받는 노동자들의 활동을 말한다(김종진, 2020). 플랫폼 노동이 주목받고 있는 이유는 크게 두 가지인데, 하나는 플랫폼 노동자의 규모가 앞으로 늘어날 전망이다기 때문이다. 스마트폰의 보급과 정보통신 기술의 발전. 그리고 최근 코로나 19에 대한 대응으로 장기간 시행되고 있는 사회적 거리두기 조치 등에 힘입어 플랫폼 노동자의 규모가 증가하고 있다. 또 다른 이유는 그것이 전통적인 고용계약과는 다른 새로운 형태의 노동제공 방식이며 종사상 지위가 애매하다는 점이다(정홍준 외, 2020). 플랫폼 노동자들은 고객과 마찬가지로 플랫폼의 이용자에 불과하기 때문에 명목상 독립계약자, 자영업자 또는 프리랜서(freelancer)의 지위를 갖는다. 그러나 플랫폼 노동자의 이러한 종사상 지위 분류가 과연 타당한가가 의심의 대상이 되고 있다. 플랫폼 노동자들이 만일 플랫폼으로부터 다소간의 지휘와 명령을 받거나 그들의 업무 자율성에 제한이 존재한다면, 그들을 독립계약직으로 분류하는 것은

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2021년도 노사관계 실태 분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 순천향대학교 경영학과 조교수(k-yang@sch.ac.kr).

다만 고용주로서의 책임을 회피하기 위한 것이 된다(정홍준 외, 2020).

그동안 연구들, 특히 한국에서의 연구들은 플랫폼 노동자들이 경제적으로 얼마나 열악한 위치에 있는지 규명하는 데 초점을 맞추어 왔다(남재욱, 2021). 또한 이들의 만족스러운 사회경제적 생활을 보장하기 위해 어떤 제도적 조치들이 취해져야 하는지에 대해서도 논의가 진전되고 있다. 지금까지의 연구들은 플랫폼 노동자들의 노동자성을 규명하여 어떻게 근로기준법이라는 기존의 제도적 틀 내에서 사회경제적 삶을 보장받을 수 있는지 논의하거나(양승엽, 2021), 또는 사회보장체계를 확장하여 노동자성과 관계없이 복지를 보장하는 방법을 강구하는 데 맞춰져 있었다(이호근, 2020). 이는 위로부터의 플랫폼 노동자 보호라 할 만한데, 이미 몇몇 연구들이 주장하듯이, 이제 아래로부터의 사회경제적 보호도 연구해야 하는 단계에 이르렀다(이승협·윤상우, 2021). 아래로부터의 보호란, 플랫폼 노동자가 스스로 조직화하여 자율적 결사체를 통해 자기구제를 하는 것을 말한다. 유럽에서 노동조합 및 협동조합 등의 자율적 결사체를 통해 플랫폼 노동자가 어떻게 자기보호를 하고 있는지는 보고되고 있지만(이승협·윤상우, 2021; 최종치·이영면, 2021), 아직 국내에서는 깊은 논의가 이루어지고 있지 않다. 본 연구는 2021년 플랫폼산업의 집단적 노사관계 동향을 조사함으로써 아래로부터의 자조적 노력이 어떻게 이루어지고 있는지 규명하고자 한다.

II. 2021년 플랫폼산업의 집단적 노사관계

플랫폼 노동자와 같이 새로운 고용형태와 작업방식을 가진 노동자들(비정형적 노동자)은 기존 노조에 의한 종래의 이해대변 방식으로는 조직화되기 힘든 측면이 있다. 비정형적 노동자를 조직화할 수 있는 방식을 간단하게 정리하면 <표 1>과 같다.

먼저 조직화의 주체가 기존 노조인지, 혹은 새로운 주체인지에 따라서 조직화 방식이 달라진다. 또한 이해대변의 방식이 노조 조직화를 지향하는지 혹은 비노조적인 조직을 수립하는 것인지에 따라서도 조직화 방식을 구분할 수 있다. 첫 번째로, 기존 노조가 조직 혁신을 위하여 새로

<표 1> 플랫폼 노동자 조직화의 유형

분류		이해대변 방법	
		노조	비노조
주체	구(舊)	노조확장형	지역연대
	신(新)	유사노조	비노조적 연대

운 조직화 대상으로서 플랫폼 노동자들을 모색하는 경우가 있는데 이를 노조확장형 조직화라 할 수 있다(이승협·윤상우, 2021). 지역 기반의 플랫폼 유형들에 속하는 사업영역들이 대부분 코로나19의 영향으로 규모가 늘어난 반면 사회보장제도의 사각지대에 있기 때문에 기존 노조가 내부적 역량을 동원하여 노동자들을 보호하기 위한 조직화를 꾀하는 것이다. 두 번째로는 유사노조적 조직화가 있다. 이는 기존 노조의 영향력 밖에서 노동자들이 스스로 조직화하여 노동조합을 결성하는 경우이다(김경연·김동원, 2019). 세 번째로, 기성 노조가 지역사회 또는 시민사회와 적극적인 연대를 통하여 정부 및 플랫폼 기업에 압력을 행사하는 지역연대의 경우를 들 수 있다. 네 번째로는 비노조적 조직화가 있다. 이는 노동자들이 공제조합이나 협동조합이라는 비노조적 이해대변 기구를 선택하는 것이다. 웹 기반 플랫폼 유형에서는 특히 이러한 조직화 방식이 뚜렷할 수 있다. 왜냐하면 프리랜서들은 노동자성이 약하고 지역적으로 흩어져 있어 이들을 노조라는 틀 아래 모으기 쉽지 않기 때문이다.

1. 유사노조

가. 음식배달대행산업의 사례

라이더유니온은 상급단체에 가입하지 않은 독립노조로서 음식배달 플랫폼 노동자들을 조직하고 있다(박성국, 2021). 이들의 활동과 성과를 개략하면 다음과 같다. 첫 번째로, 라이더유니온은 쿠팡이츠와 단체교섭을 준비했는데 크라우드소싱형 플랫폼에 대한 단체교섭 시도로서는 최초로 평가된다. 라이더유니온은 서비스연맹 서비스일반노조와 공동교섭단을 출범시키고(6월 24일), 단체교섭 선포 기자회견을 쿠팡이츠 본사 앞에서 진행하는 한편(6월 30일), 9월 29일 쿠팡이츠 단체교섭 상견례를 거쳐 10월 14일 단체교섭 1차 본교섭을 진행하였다. 고객 평점제도 개선, AI 배차 시스템 개선, 산업안전·보건 정책 등을 담고 있는데, 특히 AI 배차 및 평점 제도의 개선은 노조가 적극적으로 알고리즘을 통한 관리에 개입하겠다는 입장을 표명한 것으로서 의미가 있다.

두 번째로, 라이더유니온은 플랫폼 3사의 알고리즘 작동방식과 관련해 실험을 통한 연구 결과를 6월 29일 기자회견을 통해서 발표하였으며, 이를 기초로 플랫폼사 및 정부에 요구사항을 제시한 바 있다. 이는 플랫폼사의 무제한적인 알고리즘적 통제에 제동을 걸고 이를 노동자들의 일정한 관리하에 두려는 시도로서 평가된다.

세 번째로, 라이더유니온은 배달 라이더의 보호조치를 규정한 법안을 마련하기 위해 정부를 압박하는 한편 국회의원과 공조하여 일명 '라이더보호법'을 발의한 바 있다. 라이더유니온은 4월 28일 '4.28 국회로 배달 가자, 라이더 정책 배달데이'를 진행했는데, 국회 앞에서 가두 행진

을 하며 안전배달료, 배달업 등록제, 불공정 알고리즘 개선, 쿠팡·배민 갑질 방지, 이륜차 보험료 현실화, 산재 전면 적용 등을 주장하는 한편, 요구안을 국회의원들 및 주요 정당에 전달하였다. 라이더유니온은 안전배달료와 알고리즘 통제, 배달산업 등록제 등을 담은 「생활물류서비스산업발전법」 개정안을 지속적으로 주장해 왔는데, 이를 수용하여 2021년 8월 18일, 심상정 의원이 「생활물류서비스산업발전법」 일부개정 법률안을 대표 발의하였다. 배달사업자 등록제 전환, 배달플랫폼 알고리즘 공개 및 노사 협상, 안전배달료 도입 등을 포함한다. 심상정 의원 등은 「자동차관리법」 개정안도 발의했는데, 자동차 정비업과 자동차 해체 재활용업의 범위에 이륜자동차를 포함하도록 함으로써 이륜자동차의 안전한 이용환경을 조성하는 목적을 가진다. 8월부터 '라이더유니온은 라이더보호법 서명운동'을 시작하였다.

나. 대리운전 및 웹툰산업의 사례

민주노총 서비스연맹 전국대리운전노조는 2020년 7월, 신고필증을 교부받은 이후 카카오모빌리티를 상대로 단체교섭을 요구해 왔다(박성국, 2021). 전국대리운전노조는 2020년 8월, 두 차례에 걸쳐 카카오티(T) 대리를 운영하는 카카오모빌리티에 단체교섭을 요구했다. 그러나 카카오모빌리티 측은, 회사는 사용자가 아니라 플랫폼이며, 대리운전 기사를 고용하고 있지 않기 때문에 단체교섭에 응할 의무가 불분명하다며 교섭요구를 거부하였다. 이에 대해서 노조는 노동위원회에 시정 신청을 냈다. 중앙노동위원회는 2020년 12월, 노조의 교섭요구 사실을 7일간 전체 사업장에 공고할 것을 명령했다. 카카오모빌리티는 이에 불복하여 중앙노동위원회 재심판정 취소소송을 2021년 1월, 서울행정법원에 제출하였고, 그 첫 재판이 9월 16일에 있었다. 재판에서 카카오모빌리티는 중개 플랫폼의 지위에 있고, 대리운전기사는 노조법상 노동자가 아니라는 변론을 펼쳤다. 10월 7일, 장철민 더불어민주당 의원의 중재로 양 당사자는 단체교섭에 임하기로 합의하였다. 10월 14일 카카오모빌리티는 카카오티 대리기사용 앱 공지사항에 교섭요구 사실 공고문을 게시하였다. 이후 한국노총·서울지역 대리운전자노조, 광주광역시 대리운전노조 등이 카카오모빌리티에 교섭을 신청했다.

카카오모빌리티가 단체교섭에 응한 것은 카카오 계열사들이 이른바 플랫폼 기업 갑질을 한다는 여론이 형성되고 국정감사에서도 이를 지적받은 것의 일환으로 평가할 수 있다. 카카오는 상생 노력을 할 것을 약속하였고, 이 상황에서 대리운전노조와의 단체교섭을 거부하는 것이 상생노력과 맞지 않아 단체교섭에 응하게 된 것으로 보인다. 대리운전노조는 앞으로 프로서비스의 폐지, 배차 알고리즘에 대한 투명한 공개 및 공정한 운영 등까지 포함하여 단체교섭의 의제로 다룰 계획이다.

웹툰작가가 가입 가능한 노동조합은 2곳으로 파악된다. 그중 하나는 전국여성노동조합을 상

급단체로 두는 디지털콘텐츠창작노동자지회(이하, 디콘지회)이다. 디콘지회는 먼저, 플랫폼의 불공정 계약관행의 실태를 조사하여 밝히고 이에 대한 정책마련을 촉구하고 있다. 2020년 8월에 창작노동자 대상 설문조사를 실시하고 11월 26일, 창작 여성노동자들의 실태조사 결과를 발표하는 토론회를 개최하여 불공정계약 및 열악한 노동조건을 폭로하고 정책마련을 촉구하였다. 2021년 5월 29일에는 청년정의당과 간담회를 가지고 여기서 불공정계약 현황, 열악한 근로조건에 대해서 알렸으며, 10월 1일, 문화체육관광부 국정감사에 출석한 네이버웹툰 대표, 카카오엔터 대표에게 플랫폼 대기업의 갑질문제와 불공정 계약에 대해서 질의하였다. 10월 19일에는 플랫폼 및 에이전시의 과도한 수수료 문제의 개선을 촉구하는 기자회견을 국회 앞에서 가졌다. 11월 2일에는 정의당 플랫폼 기업 독과점 횡포 피해당사자 증언대회에 참석하여 네이버, 카카오페이지 등이 플랫폼과 직계약하는 작가들에게 갑질을 하는 상황을 보고하였다.

두 번째로, 성평등을 위한 활동을 전개하고 있다. 2020년 8월에 창작노동자 대상 설문조사를 실시한 결과를 토대로 작가의 페미니즘 사상검증이 이루어지고, 플랫폼 기업이 이를 방조하거나 작가 SNS 감시를 통해 적극적 불이익을 주는 것은 물론 피해작가를 퇴출시키고 있다고 비판하였다. 2020년 게임계 페미니즘 사상검증 사태 시 국가인권위원회에 사상 및 정치적 의견을 이유로 한 여성작가 차별에 대해 진정을 제기했고, 인권위는 사상문제로 차별 및 불이익을 받는 것은 부당하며 법령, 제도, 관행의 개선이 필요함을 결정하였다. 2021년 5월 26일, 디콘지회는 차별금지법 제정을 위한 10만 서명운동에 동참하여 작가를 상대로 하는 페미니즘 사상검증을 멈추기 위해 법제정을 촉구하는 기자회견도 진행했다.

세 번째로, 디콘지회는 조합원 교육 및 자조모임을 진행하고 있는데, 9월 24일 조합원 모임(온라인 개최)에서는 과도한 수수료 문제, 불공정계약 피해사례 등에 대해서 토론하는 자리를 가졌다. 9월 29일에는 백래시(backlash) 관련 조합원 교육을 통하여 여성노동자들의 권익을 공유하였고, 11월 17일, 조합원 대상으로 변호사를 초빙하여 플랫폼, 에이전시, 출판사와 계약 관련 교육을 진행하여 불공정계약 방지노력을 하였다. 마지막으로, 디콘지회는 작가들의 사회복지를 위한 활동도 전개하고 있다. 예술인 고용보험에 대해서 플랫폼 기업이 가입을 거절하는 경우 작가를 대상으로 상담을 진행하고 대응방안을 마련하고 있는 것이다.

웹툰작가의 가입이 가능한 또 다른 노조인 문화예술연대 웹툰작가노조는 웹툰 창작에 관련된 모든 창작노동자들을 조직화대상으로 하며, 채색작가, 배경작가, 각색작가 등도 포함한다. 2020년 12월 17일 고용노동부로부터 노조설립 신고필증을 교부받은 웹툰작가노조는 첫 번째로, 노조 산하에 불법웹툰대책 소위원회를 설치하여 웹툰의 해외 불법 번역을 저지 및 방지하기 위한 대책을 정부(행정부, 입법부) 및 플랫폼과 소통하여 마련하는 것을 목적으로 한다. 현재 웹툰작가노조는 한국저작권보호원과 협의하여 해외 불법웹툰 모니터링 사업을 진행하고 있다. 두 번째로 웹툰작가의 사회안전망 확보를 목적으로 한다. 2020년 12월, 예술인들의 고용주를

대상으로 정부는 고용보험 가입의무를 부과하였다. 그러나 일부 플랫폼 기업들은 웹툰작가가 보조작가를 고용한 고용주이므로 고용보험의 대상이 아니라거나, 또는 보조작가는 메인작가의 책임이지 웹툰 기업의 가입의무는 없다고 주장한다. 이에 노조는 보조작가를 포함한 전체 웹툰작가의 고용보험 가입을 위한 활동을 전개하고 있다. 6월 17일, 노조는 고용보험 노사정 간담회에 참석하고, MBN에서 웹툰작가들이 고용보험의 사각지대에 놓여있는 실태를 조사 및 보도하는 데 협력하였다. 또한 10월, 노조 위원장이 국정감사에 참고인으로 출석하여 네이버웹툰 대표, 카카오엔터 대표를 상대로 플랫폼 대기업의 갑질문제와 불공정 계약에 대해서 질의하고 개선책을 이끌어낼 것을 주문하였다. 현재는 플랫폼 기업 대상의 고용보험 가입 실태조사 및 노조에 의한 고용보험 대리수행 사업을 준비 중이다. 세 번째로, 웹툰작가노조는 웹툰 플랫폼과의 표준계약서 마련 및 배포, 작성 의무화를 통하여 불투명하고 불공정한 계약관행을 타파하는 데에도 노력을 경주하고 있다. 10월 국정감사에서 참고인으로 출석한 노조위원장이 플랫폼의 불공정 계약관행을 문제화하며 특히 플랫폼의 높은 수수료에 대해서 지적한 것도 그러한 사례의 하나다.

2. 노조확장

가. 음식배달대행산업의 사례

민주노총 서비스연맹 서비스일반노조는 음식배달 라이더를 조직하고 있다(박성국, 2021). 첫 번째로 라이더유니온과 공동교섭단을 구성하여 쿠팡이츠에 단체교섭을 요구하였다. 두 번째로, 서비스일반노조는 배달기본료 4,000원 인상과 배달 운송보험 가입 관련 제도개선을 지속적으로 요구해 오고 있다. 이들은 3월 25일, 배달의민족에 대해 보험기준 완화를 규탄하며 총력투쟁을 선포하는 기자회견을 진행했다. 배달의민족이 유상종합책임보험을 의무가입으로 하던 것에서 유상책임보험만 가입해도 배달라이더로 일할 수 있게 보험가입 기준을 23일 완화한 것에 대해서 항의한 것이다. 8월 17일에는 쿠팡이츠가 배달라이더를 고용할 때 유상운송용 보험 가입 유무를 확인하지 않는 '무보험 정책'을 활용하는 데에 대해서 제도 개선을 촉구하는 기자회견을 가졌고, 이에 앞선 7월 16일에는 배달공제조합 설립추구 1만 서명운동 선포 기자회견을 진행하면서 정부가 예산을 편성해 배달공제조합을 설립할 것을 촉구했다. 이후 8월 26일 발생한 선릉역 배달라이더 사망사건에 대해서 서비스일반노조는 성명을 내고 배달라이더의 사망이 구조적인 문제이며, 공제조합을 설립하여 의무 유상보험 가입, 보험료 인하, 배달 교육 등이 필요함을 주장하였다. 10월 20일에는 공제조합 설립과 배달기본료 인상을 요구하며 민주노총 총파업에 동참하기 위해 '오프데이'를 진행했는데, 이는 하루 동안 배달 앱에 접속하지 않는 것이다. 세 번째로, 노조는 택배, 쿼서비스 노조 등과 공조하여 갑질 아파트에 대한 문제제기도 진행하고 있다.

3. 지역연대

가. 택배노조

택배노조는 시민사회단체들과 함께 '택배노동자 과로사 대책위원회'를 구성하고 이 위원회를 중심으로 정부 및 기업체들과 협의를 진행하여 사회적 합의를 만들어내는 성취를 이루었다. 이를 지역연대에 의한 이해대변으로 명명할 수 있다.

〈표 2〉는 2021년 택배노조가 택배기사 과로사 문제 해결을 위한 사회적 합의를 도출한 일정을 정리한 것이다. 2020년 7월, 시민단체, 정당, 노동조합 등 총 67개의 단체가 결합하여 '택배노동자 과로사 대책위원회'를 결성하였다. 위원회는 8월 유가족 공동기자회견을 시작으로 과로사 문제 해결에 택배회사가 전향적으로 나설 것을 요구했다. 9월 10일에 위원회는 택배노동자 과로사 실태조사 결과를 발표하였고 택배기사들의 장시간 노동 관행, 야간 노동의 실태, 노동시간 중 분류작업이 차지하는 비중 등을 폭로하였다. 9월 17일에는 추석연휴를 앞두고 9월 21일부터 택배기사 4,000여 명이 분류작업 거부에 돌입할 것을 예고하면서 택배회사가 분류작업 인력 투입 등의 방안을 내놓을 것을 요구하였다. 이에 그날 정부(고용노동부와 국토교통부)가 추석 성수기에 서브터미널 및 허브터미널 분류작업 인력을 충원하기로 함에 따라 18일 대책위는 작업거부 방침을 철회하면서 과로방지 대책을 정부에 주문하였다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 택배기사들의 과로사가 연이어 발생하자 대책위는 10월 17일 과로사에 대한 회사의 책임을 강조하며 규탄집회와 추모행진을 진행하였다. 이에 CJ대한통운이 22일 사과를 하고 대책을 발표했는데, 그 내용에는 작업시간 단축, 분류지원인력 단계적 투입, 적정 배송량 산출, 초과물량 공유제 도입 등이 포함된다. 26일에는 한진택배 및 롯데글로벌로지스가 택배기사 보호 대책을 발표하였다. 이 택배회사들의 보호대책에 대해서 대책위는 한진택배에 대해서는 분류인력 투입 비용의 회사 부담을 원칙으로 명시했지만 나머지 기업들은 이에 대한 구체적 언급이 없고, 특히 CJ대한통운은 분류인력 비용의 50%만 회사가 부담하는 것으로 하여 절차상 문제가 있다는 것을 지적하였다. 대책위는 택배사, 정부, 시민단체, 노조가 참가하는 민관공동위원회를 구성하여 해법을 마련하고 택배사의 대책이행을 모니터링해야 함을 주장하였다. 11월 12일에는 정부(고용노동부, 국토교통부)가 대책안을 발표하였는데, 대책위는 이에 대해서 정부가 구체적 대책안을 마련한 것은 장점이나 분류작업과 배송작업의 이원화 규정이 빠져 있고, 분류작업 인력투입에 노사 간 이견이 크다면서 미결 사항으로 남겨둔 점을 통렬하게 비판하였다. 이에 정부는 12월부터 택배기사 과로방지대책 협의회를 구성·운영하겠다는 입장을 밝혔다.

12월, 민생연석회의에서 택배노동자 과로사 대책 마련을 1호 의제로 삼으면서 12월 7일, 노사정이 참여하는 '택배노동자 과로사 대책을 위한 사회적 합의기구'가 출범하였다. 합의기구에

〈표 2〉 택배기사 과로사 대책 합의 일정

2020년 7월 28일	택배노동자 과로사 대책위원회 출범 선포
8월 11일	택배노동자 과로사 대책 마련을 촉구하는 유가족 공동기자회견
9월 1일	추석 전 택배노동자 과로사 대책 마련 촉구
9월 10일	택배노동자 과로사 실태조사 결과 발표 및 대책 마련
9월 17일	공짜노동 분류작업 전면거부 돌입 기자회견
9월 17일	정부, 추석기간 택배종사자 보호조치 발표
9월 18일	정부와 택배사의 분류인력 외면하고 일요일 근무까지 강요하는 택배사 규탄
10월 17일	택배노동자 과로사 방치하는 CJ대한통운 규탄대회
10월 21일	택배노동자 죽음의 행렬을 끊기 위한 각계 대표자 공동선언 발표
10월 22일	CJ대한통운 사과문 및 재발방지대책 발표
10월 26일	택배사 한진과 롯데글로벌로지스, 택배기사 지원대책 발표
10월 29일	국가인권위원장, 성명 발표
11월 5일	분류작업 인력투입 비용을 택배노동자에게 일방적으로 전가하는 CJ대한통운 규탄
11월 12일	필수노동자 보호 및 지원대책 마련을 위한 당정청 협의회
11월 12일	고용노동부·국토교통부, '택배기사 과로방지 대책' 발표
11월 18일	택배노동자 과로사 재발방지 및 제도 개선 토론회
12월 7일	더불어민주당 민생연석회의, 택배노동자 과로사 대책을 위한 사회적 합의기구 출범
12월 15일	사회적 합의기구 1차 회의
12월 29일	사회적 합의기구 2차 회의
2021년 1월 6일	사회적 합의기구 일방 파기하는 재벌 택배사 규탄 기자회견
1월 13일	전국택배노조 우체국본부 단체교섭 결렬에 따른 총파업 선포 기자회견
1월 15일	전국택배노조 사회적 총파업 선포 기자회견
1월 21일	택배기사 과로사 대책을 위한 사회적 합의기구 합의문(1차)
1월 27일	전국택배노조 29일 사회적 총파업 선포
1월 28일	노사정 잠정합의안 도출
1월 29일	전국택배노조 우체국본부-우체국물류지원단, 2차 단체협약 체결
6월 2일	택배노동자 1,186명(우체국 제외) 대상 온라인 설문조사
6월 7일	전국택배노조 분류작업 거부 행동 돌입
6월 9일	사회적 합의기구 협상 결렬에 따른 전국택배노조 전면파업
6월 11일	국토교통부 2차 사회적 합의 초안 제시 대책위, 대책 없이 물량감축 강요하는 사회적 합의안 규탄 기자회견
6월 16일	택배사 과로사 방지를 위한 중재안에 가합의 체결 (우정사업본부 제외)
6월 18일	우정사업본부 포함 2차 합의 (최종합의)
6월 22일	택배기사 과로사 대책을 위한 사회적 합의기구 합의문(2차)

는 정부, 과로사대책위, 통합물류협회 및 대리점연합회, 대형화주(한국온라인쇼핑협회, 한국 TV홈쇼핑협회, 공영홈쇼핑), 소비자단체 등이 참여하였다. 2021년 설 연휴 전까지 합의를 목표로 합의기구는 격주 회의를 거쳐 택배 분류업무 명확화, 주 5일제 등 작업조건 개선, 갑질 근절 등을 논의하기로 하였다. 2021년 1월 6일에 대책위는 택배사를 규탄하면서 1차 회의 때 분류작

업을 택배사의 책임으로 하기로 합의하였음에도 이를 택배사(한국통합물류협회)가 일방적으로 파기하고 합의기구에서 다룰 사안이 아님을 주장하였다고 밝혔다. 그리하여 노사 간 이해 충돌이 발생하였으나, 1월 21일 합의기구는 합의문(1차)을 발표하였다. 이 합의문에서는 분류작업의 정의를 명확화하고 택배기사의 업무를 집화·배송으로 규정함과 더불어 분류작업은 택배사가 책임지되 택배기사에게 비용 전가를 금지하도록 했다. 주 최대 작업시간은 60시간, 일 최대 작업시간은 12시간으로 제한하고 저녁 9시 이후 심야배송도 제한한다. 이 내용들을 담은 표준계약서를 마련하기로 함에 따라 합의 주체들은 설 연휴기간을 포함한 1월 25일부터 2월 20일까지를 택배 종사자 보호 특별관리 기간으로 지정하는 데 합의하였다. 대책위는 1차 합의안에 대해서 분류작업의 용어 의미가 명확해지고 해당 작업이 택배기사의 업무에서 제외되었다는 점을 긍정적으로 평가하였다.

전국택배노조는 사회적 합의안에 그치는 것이 아니라 그것이 실질적으로 현실화되도록 택배사를 압박하는 전략을 취하기도 하였다. 1차 합의안을 이끌어내기 위해 사회적 합의구에 참여한 주체는 사용자대표로서 통합물류협회이다. 이들을 상대로 노조는 택배사가 합의안을 이행하도록 압박하기 위해서 총파업 카드를 꺼냈는데, 1월 27일, '29일 사회적 총파업'을 선포한 것이다. 1차 사회적 합의에도 불구하고 택배사가 지점 및 대리점에 추가 분류작업 인력을 투입하지 않고 있고 현장에서 인력 부족 문제가 여전하다는 이유에서였다. 이에 28일에는 대책위, 전국택배노조, 택배사(CJ대한통운, 롯데택배, 한진택배), 통합물류협회, 국토교통부 등이 참여하여 노사정 잠정합의안이 도출되기에 이른다. 잠정합의안에는 2월 4일까지 1차 사회적 합의에 따른 분류작업 인력 투입, 투입인력현황을 점검하기 위한 조사단 구성, 택배요금 및 택배비 거래구조 개선을 가능한 한 5월 말까지 완료하는 것 등의 내용이 담겼다. 그리하여 사회적 총파업을 철회하기로 하였고 택배노조는 사용자로 택배 3사가 참여하여 합의안을 도출했다는 점에서 1차 합의안보다 진일보하였다고 평가하였다. 29일에 우체국택배 노사는 두 번째 단체협약을 체결하면서 1차 사회적 합의안을 단체협약에 포함하였다.

이후 택배 노사관계는 순탄해 보였으나 1차 사회적 합의안에 대한 택배사들의 이행을 둘러싸고 논란이 지속되었다. 1차 사회적 합의안 이후 5개월이 지났으나 여전히 합의안 이행을 위한 분류작업 인력 규모 및 투입 일정이 확정되지 않은 채 남아 있고 표준계약서 작성도 합의되지 않았다. 6월 7일, 택배노조는 택배사들이 사회적 합의를 이행할 것을 주문하며 분류작업을 거부하고 출근 시간을 2시간 늦추는 투쟁을 벌였다. 그런데 6월 8일, 사회적 합의기구에서 택배사들이 합의안 이행을 1년 유예하자고 주장함에 따라, 택배대리점연합이 전국택배노조의 출근시간 지연투쟁에 항의하는 차원으로 합의기구에 불참하면서 최종합의는 결렬되었다. 이에 따라 전국택배노조는 6월 9일부터 사회적 총파업을 선언하였다. 이에 6월 11일, 국토교통부가 2차 사회적 합의 초안을 제시했는데 택배노조는 여기에 반발하며 기자회견을 열었다. 쟁점은 노동

시간 단축에 따른 물량감소에 대한 소득보전 대책이 초안에 빠졌다는 것이었다. 15일에는 이미 예고됐던 대로 사회적 합의기구 회의가 개최되었는데, 여기서 택배분류인력 투입시기에 대한 의견 접근이 이루어져 16일 우체국택배를 제외한 노사정 장점합의가 도출되었다. 그러나 6월 18일에는 우체국택배 노사도 잠정합의를 도출하였고 22일 합의기구는 제2차 사회적 합의를 발표하였다. 제2차 사회적 합의안은 1차 합의에 이어서 분류작업 배제를 위한 구체적 이행방안을 담고 있다. 9월 1일부터 추가 분류인력을 투입하기로 하였고 2022년 1월 1일부터 택배기사는 분류작업에서 완전히 제외되는 것으로 하였다. 분류인력 투입에 따른 택배원가 상승은 170원으로 정하였으며, 근로시간은 주 60시간으로 제한하고 표준계약서에 세부 이행계획을 반영하기로 하였다. 대체인력 투입, 비용, 일정까지 구체적으로 결정한 것이 2차 합의안의 성과로 간주되지만, 택배기사의 과로사 문제를 해결하기 위해서는 택배 수수료 인상, 합의안 이행에 대한 정밀 모니터링이 필요하다는 전망이 나왔다.

4. 비노조적 연대

가. 한국노총 플랫폼공제회

2021년 한국노총은 플랫폼노동공제회를 출범하는 데 역량을 집중했다. 한국노총은 10월 26일, 한국플랫폼프리랜서노동공제회 출범을 공식적으로 선언했고 초대 이사장으로 김동만 전 한국노총 위원장이 취임했다. 공제회는 플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 비정형 노동자들에 대해서 생활 안정을 위한 공제사업, 건강·복지 증진 사업, 직업환경 개선, 직업능력 개발 사업 등을 추진할 계획이다. 공제회는 생활안정 자금대출, 시중은행 적금상품 신규 가입 시 납입금액 월 10만 원에 대해 연간 최대 24만 원의 이자 지급, 1인당 최대 50만 원까지 국가자격증 취득·직업교육 이수·직무테스트·면접 등에 필요한 비용 지원 등의 사업이 있다. 한국노총 산하 조직들의 모금과 금융산업공익재단의 후원으로 공제회 운영에 필요한 기금을 조달하는데, 특히 금융권 노사가 설립한 금융산업공익재단은 플랫폼 노동자 및 프리랜서의 목돈 형성 및 직업훈련을 위해서 연 30억 원을 지원한다.

한국노총이 공제회를 통해서 노동자를 지원하고 조직하는 접근을 취한 것은 노동조합을 통한 조직화라는 기성의 방법이 가진 한계 때문인 것으로 사료된다. 플랫폼 노동자는 자신의 직업을 유동적인 것으로 파악하고 직업에 대한 몰입과 헌신(commitment)이 낮다. 이처럼 노동자로서의 의식이 낮고 플랫폼으로부터 직접적 명령 및 지휘를 받지 않는 상태에서는 기존 노동법의 틀 안에서 이들의 근로조건을 향상하고 보건·복지를 보장하는 것이 어렵다. 요컨대 이들을 노동조합으로 조직화하여 단체교섭을 통해 근로조건 향상을 이룬다는 것은 어렵다는 것이다.

따라서 공제회 조직의 배경에는 노동법의 틀 외곽에 존재하는 이들 플랫폼 노동자와 프리랜서에게 상호부조의 시스템을 통하여 직업훈련, 보험, 산업안전·보건 등을 보장하고자 하는 의도가 내재해 있다.

Ⅲ. 결론 및 요약

플랫폼 노동은 여러 유형들이 존재하며 그 유형에 따라서 노동자 조직화의 방식이 상이했다. 지역 기반 플랫폼에서는 유사노조와 노조확장형 조직화가 관찰된다. 지역 기반 플랫폼은 스마트폰 앱 기반의 디지털 플랫폼이 본격적으로 등장하기 이전에 이미 자영업자 또는 프리랜서 신분의 작업자들이 음식배달, 택배, 퀵서비스 등을 담당하고 있었고, 이들의 복지 향상과 노동권 보호를 위해서 노동조합 결성 움직임이 있었다. 또한 지역 기반 플랫폼에서는 노동자의 경제적 전속성은 물론, 중간업체 및 플랫폼 회사의 명령과 지휘가 존재하므로 이전부터 특수고용직으로 인정받아오거나, 현재 노동자성 관련 시비 문제가 존재하는 특성이 있다. 지역 기반 플랫폼인 택배, 퀵서비스, 대리운전, 음식배달 노동자들은 유사노조 및 기존 노조를 통해서 조직화되고 있으며, 단체교섭 중이거나 교섭에 곧 나서리라는 전망이 있다. 이 영역에서 한 가지 지적해야 할 것은, 현재 노조가 직접 알고리즘을 통한 관리를 문제 삼고 그것을 플랫폼사가 투명하게 공개하도록 촉구하고 있다는 점이다. 쿠팡이츠를 상대로 한 단체교섭에서 노조들이 알고리즘의 공개와 노동자의 의사결정 참여를 요구한 바 있으며, 앞으로 카카오티대리와외의 단체교섭에서도 이러한 측면들이 쟁점이 될 것이다.

온라인 기반 플랫폼은 유사노조와 비노조적 연대가 두드러진다. 이 영역은 전형적인 프리랜서들이 존재하는데, 이들은 노동자성을 인정받기 어려우며 특수고용직으로 포괄되기도 힘들다. 따라서 이들이 노동조합을 결성하기는 쉽지 않아 보이며, 기존 노조가 관심을 두는 영역도 아니다. 이들은 자신의 이해관계 향상을 도모하기 위해서 비노조적 조직, 예컨대 협동조합이나 공제회를 추진하고 있다. 한국노총이 공제회를 추진하는 것은 노조로 포괄될 수 없는 프리랜서까지 포함하여 플랫폼 노동자 전체의 이해관계를 대변하고자 하는 시도이다. 그러나 현재 유사노조를 결성 중인 웹툰작가들은 아직은 플랫폼과의 단체교섭을 시도하고 있지 않으며, 법 제도 개선, 고용보험 가입, 플랫폼사에 대한 이미지 타격, 내부 조직원의 소모임 결성 등의 활동 정도만을 하고 있다. 이는 전형적인 유사노조의 활동 패턴이다.

이렇게 다양한 이해대변의 시도가 존재하지만 한계가 없는 것은 아니다. 지역 기반 플랫폼의 경우 단체교섭이 시도되고 있지만, 개별 기업과의 산발적 단체교섭에 머무르는 편이다. 이는

기업별 단체교섭이라는 종래의 제도적 한계를 돌파하고 있지 못하다는 것을 의미한다. 온라인 기반 플랫폼에서 유사노조와 비노조적 연대체는 자구책 마련에 그치며 플랫폼사를 대화 및 교섭의 장으로 적극 끌어들이기 위한 내부 역량이 아직 부족해 보인다. 이때 눈여겨볼 수 있는 것은 택배노조의 지역연대 모델이다. 이는 시민사회와의 협의체를 통하여 정부 및 사측을 적극 대화의 장에 끌어들이며 성공적인 제도개선까지 이루어낸 사례이다. 내부자원 및 외부자원을 결합하고 정치적 기회구조를 잘 활용한 사례인데, 앞으로 플랫폼 노동자의 이해대변 모델로서 시급성이 될 만하다.

본 연구는 플랫폼 노동자의 이해대변 방식의 다양성을 강조하며 그 유형을 제시하고자 했다. 이를 통해 아래로부터의 사회경제적 보호에 대해서 추후에 더 많은 연구가 이루어지기를 기대해 본다. **[KLI]**

[참고문헌]

- 김경연·김동원(2019), 「준노조의 이해대변 효과성 연구: 조합원의 기대-만족수준 비교를 중심으로」, 『산업관계연구』, 29(3), pp.1~28.
- 김종진(2020), 「디지털 플랫폼 노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토」, 『경제와사회』, 125, pp.296~322.
- 남재욱(2021), 「플랫폼 노동자의 노동상황과 일자리 만족도에 관한 연구」, 『노동정책연구』, 21(2), pp.101~133.
- 박성국(2021), 「플랫폼 노사관계와 단체교섭 - 음식배달·대리운전·퀵서비스 사례」, 『노동리뷰』 1월호, pp.117~129.
- 양승엽(2021), 「플랫폼 노동자의 근로자성과 입법안 분석」, 『노동법연구』, 51, pp.469~508.
- 이승협·윤상우(2021), 「집단적 노동관계를 통한 플랫폼 노동 종사자 보호 방안: 노동조합의 역할을 중심으로」, 『노동연구』, 42, pp.87~126.
- 이호근(2020), 「플랫폼 노동 등 고용형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구」, 『산업노동연구』, 26(1), pp.49~112.
- 정홍준·이정희·이상준·강수돌·노성철·이찬우·조규준(2020), 『플랫폼 기업의 고용·노사관계』, 한국노동연구원.
- 최종치·이명면(2021), 「플랫폼 노동 종사자의 조직화 형태에 대한 해외사례 연구와 시사점」, 『인적자원관리연구』, 28(4), pp.103~123.