플랫폼 노동자 적정소득 보장방안

공개토론회

일시 : 2022.3.31(목) 10:00

장소 : 경제사회노동위원회 중회의실 3



주최 | 한국플랫폼 프리랜서 노동공제회

한국노동사회연구소
Korea Labour & Society Institute

PROGRAM

❖ 인사말

이원보_한국노동사회연구소 이사장

김동만_한국플랫폼프리랜서 노동공제회 이사장

❖ 좌장

이병훈_중앙대학교 사회학과 교수

❖ 현장노동자 발언

송미령_한국가사노동자협회 사무국장

이창수_한국대리운전협동조합 이사장

조강현_한국노총 전국연대노조 택배산업본부 조직국장

❖ 발제

❍ 플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안

박용철_한국노동사회연구소 소장

❍ 플랫폼 노동자 최저보수 보장방안

권오성_성신여대 법과대학 교수

❖ 토론

이영주_노동문제연구소 해방 연구위원

최영미_한국가사노동자협회 대표

송명진_한국플랫폼프리랜서 노동공제회 본부장

신정웅_알바노조 운영위원

목 차

❖ 현장노동자 발언문

송미령 _ 한국가사노동자협회 사무국장 5
이창수 _ 한국대리운전협동조합 이사장 7
조강현 _ 한국노총 전국연대노조 택배산업본부 조직국장 9

❖ 발제문

플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안 11
박용철 _ 한국노동사회연구소 소장

플랫폼 노동자 최저보수 보장방안 53
권오성 _ 성신여대 법과대학 교수

❖ 토론문

이영주 _ 노동문제연구소 해방 연구위원 71
최영미 _ 한국가사노동자협회 대표 77
송명진 _ 한국 플랫폼프리랜서 노동공제회 본부장 83
신정웅 _ 알바노조 운영위원 89

인사말



이원보 한국노동사회연구소 이사장

안녕하십니까?

한국노동사회연구소 이사장 이원보입니다.

오늘 저희 연구소와 함께 '플랫폼 노동자 적정소득 보장방안 공개토론회'를 공동으로 주최해 주신 한국플랫폼프리랜서 노동공제회에 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 바쁘신 와중에도 토론회를 준비하시고, 참여해 주신 모든 분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

최저임금의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않은 문제입니다. 노동시장 양극화가 극심한 우리나라 상황에서 여전히 상당수 노동자들은 최저임금에 의지해 어렵게 생계를 유지하고 있으며, 최저임금에도 못 미치는 노동자들이 전체노동자의 17.8%에 달한다는 연구결과도 있습니다.

아울러 최근 환경변화로 인해 급격하게 증가한 플랫폼 노동자들은 노동자성이 충분히 인정됨에도 불구하고, 최저임금 적용을 받지 못하는 사각지대에 존재하고 있으며, 4대 보험 적용 역시 불완전한 상황입니다.

이러한 상황에서 오늘 토론 주제인 "플랫폼 노동자 적정소득 보장방안"은 상당

히 중요하면서도 우리가 해결해야 할 당면과제라는 점에서 큰 의미가 있다고 생각합니다.

오늘 한 번의 토론회로 플랫폼 노동자의 여러 가지 문제가 해결되지는 않겠지만, 그래도 문제해결의 조그만 디딤돌이 되어 이후 플랫폼 노동자의 삶이 나아지고, 안전하게 일할 수 있는 기초가 마련되기를 기대합니다.

다시 한번 토론회를 주최해주시고, 참여해 주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 고맙습니다.

2022년 3월 31일

이원보 배상

인사말



김동만 한국플랫폼프리랜서노동공제회 이사장

안녕하십니까.
오늘 플랫폼 노동자 적정소득 보장방안 토론회를 주최한 한국플랫폼프리랜서 노동공제회 이사장 김동만입니다.
바쁘신데도 불구하고 오늘 공개토론회에 참석해주신 모든 분께 진심으로 감사의 말씀을 전합니다. 특히, 본 토론회를 공동주최 해주신 한국노동사회연구소 이원보 이사장님께 깊이 감사드립니다.

최저임금 제도는 저임금 노동자 및 취약계층 소득보장을 위한 가장 보편적이고 안정적인 제도입니다. 최저임금 제도가 시행된 지 30년이 넘었지만, 아직도 우리나라에서는 최저임금을 둘러싼 잡음이 끊이질 않고 있습니다.
특히, 최근 몇 년간 최저임금위원회의 활동을 되돌아볼 때, 과연 최저임금이 저임금노동자의 생활안정이라는 최저임금법 본래 목적대로 운영되는지에 대한 걱정과 우려도 듭니다. 아울러, 새로운 정부 구성이 눈앞에 있지만, 최저임금 제도에 대해 발전시키고 저임금 노동자를 보호하는 대책이 아닌 최저임금 제도를 존중하지 않는 태도에 대해서도 유감을 표합니다.

잘 아시겠지만, 최저임금은 저소득층 및 취약계층에게는 생명줄과도 같은 제도입니다. 지난 몇 년간 최저임금제도를 대신하기 위해 EITC(근로장려세제)등의 대안의 제도도 언급되지만, 저소득층과 취약계층의 소득안정을 위한 가장 확실

한 제도이자 정책입니다. 따라서, 최저임금 제도를 더욱 발전시키고 확장해 나아가야지만 향후 우리나라의 소득 및 사회 양극화를 방지할 수 있을 것입니다.

최근 몇 년간 코로나 사태는 우리 일상생활에 많은 변화를 가져왔습니다. 특히, 코로나 사태로 인해 해고, 구조조정 등 안타까운 고용위기를 겪는 분들이 급속히 증가하였습니다. 이러한 이유에서인지는 몰라도 코로나 사태 이후 플랫폼 및 프리랜서 등의 노동자는 급속도로 늘어났지만, 이들의 최소한의 소득을 보장하는 장치는 미비합니다.
이러한 이유로 플랫폼 및 프리랜서 노동자들은 장시간 노동, 위험 업무 수행, 개인 경비 지출 등의 문제점 등에 무방비로 노출되고 있습니다. 이들의 적정소득보장이 보장된다면, 지금과 같은 위험은 현저히 줄어들 수 있을 것입니다.

이와 같은 문제를 방지하기 위해선 최저임금제도가 하나의 대안이 될 수 있습니다.
하지만, 여전히 플랫폼 및 프리랜서 노동자들의 최저임금 적용방안을 두고 해결해야 할 현실적인 문제도 존재합니다. 그렇지만, 오늘과 같은 토론회를 시작으로 앞으로 활발한 사회적 논의를 진행한다면 분명 대안은 존재하리라 생각됩니다.
아무쪼록, 오늘 토론회를 통해 플랫폼 및 프리랜서 노동자들의 삶의 보호와 적정소득 보장을 위한 의미 있는 계기가 되기를 기대합니다.

마지막으로, 오늘 토론회 좌장을 맡아주신 중앙대 이병훈 교수님, 발제를 담당해주신 박용철 한국노동사회연구소 소장님, 권오성 교수님, 그리고 토론을 맡아주신 이영주 노동문제연구소 해방 연구위원님, 최영미 한국가사노동자협회 대표님, 송명진 노동공제회 본부장님에게도 진심으로 감사의 말씀을 전합니다.
더불어, 특별히 실제 플랫폼 노동현장에서 일하시는 분들이 직접 최저임금 적용 필요성을 설명하기 위해 현장에 와주셨습니다. 송미령 한국가사노동자협회 사무국장님, 이창수 대리운전협동조합 이사장님, 조강현 연대노조택배산업본부 조직국장님께 진심으로 감사의 전합니다.

다시 한번 오늘 토론회에 참석해주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다.
감사합니다.

[현장발언1]
송미령 사무국장 (한국가사노동자협회)

코로나19에 따른 가사노동자들의 노동환경

□ 가사노동자는 약 20~40만명으로 추정되는데, 코로나19의 위기는 가사노동자들의 고용불안, 소득감소로 인한 생활고, 인권 침해 등에 영향을 미치고 있음

▶ 고용불안과 생활고 : 가정내 방문 돌봄 이라는 이유로 기존 이용자 취소 증가, 신규 이용자 감소로 인한 가사노동자의 일자리와 소득의 감소

▶ 인권침해 증가 : 이용자가 가사노동자 사적 활동 공개 요구, 방역수칙이행 여부 확인의 명목으로 감시 사례 증가 등 인격적 무시로 까지 발전

가사노동자 임금수준 – 최저임금

호출형시간제의 불규칙한 노동 --- 시간제 비용지급

코로나19의 여파로 인한 일자리 감소---월평균소득 하락

노동비용에 식대비, 교통비 등 인정되지 않음

노동에 대한 시간당 비용은 최저임금이상은 받고 있지만 여러 요소로 인해 월평균임금으로 환산 하였을 때는 최저임금보다 낮은 수준의 임금을 받는 것으로 나타남

[현장발언2]
이창수 이사장 (한국대리운전협동조합)

플랫폼 노동자의 최소 적정소득 보장 방안 논의 시작돼야!

- 현재 특수고용 플랫폼노동자들은 사용종속성, 계속성 등 문제로 법적인 노동자 인정받지 못하고 소위 '노동 사각지대 좀비노동자'로 분류됨.

- 플랫폼 노동자들은 자본을 갖고 사업하는 사업자가 아니라 대다수의 플랫폼노동자들은 최저임금에 목메는 최저시급 노동자임.

- 플랫폼 노동자들의 생활 안정과 적정소득 보장은 대한민국 사회안전망 형성에 절대적인 기여를 할 수 있음.

- 최근 코로나시대 상황으로 고용형태 다양화로 플랫폼, 프리랜서, 특수고용 노동자들이 양산되고 있지만, 생계의 최저수준 조차 보호받지 못하는 한국플랫폼 및 프리랜서 노동자 보호 방안 마련이 시급

▶ 코로나 상황에서의 플랫폼 및 프리랜서 노동자들의 역할

- 대리 운전 기사 (주취자 음주운전 방지), 택배 및 배달 노동자(대형 마트 및 음식점 사람 몰리는 것 방지), 가사노동자 및 요양보호사(돌봄활동)등이 안정적인 사회 안전망에 기여함.

- 이제 우리나라가 플랫폼필수노동자 적정수입을 위하여 적극적으로 생활안정과 최저수입을 보장 해야 하는 선진국이된 만큼, 이들을 보호하는 방안을 마련해야함.

- 사회적 대화 기구 등에서 산재 및 고용보험 적용과 같이 일부 성과가 있었지만, 실질적인 적용방안과 노동자들의 혜택이 어디까지인지? 명확하지 못하며, 근본적인 노동자들의 생활 보호 방안은 여전히 미비함.

- 플랫폼 노동자의 대부분은 업무상 건별로 지급되는 형태가 다수인 관계로 여전히 노동법 사각지대에 놓여 있습니다. 대부분이 생계형 전업 노동자로서의 최소한의 사회적 생계 보호와 처우보장 방안이 마련돼야함.

- 특히, 최저임금 적용을 통한 플랫폼 노동자들의 임금 및 소득의 생활 안정성 확보는 자녀 교육과 소비시장 안정화등 사회적 안정망에 지대한 효과가 있을것.

- 플랫폼 노동자는 업무 유지에 필요한 각종 비용을 부담, 열악한 노동 조건 속에서도 평균적인 시급조차 최저임금에도 미치지 못하는 경우가 많음.

- 따라서, 개선책과 함께 플랫폼 노동자의 적정소득 보장 방안 논의가 반드시 필요함.

[현장발언3]

조강현 조직국장

(한국노총 전국연대노조 택배산업본부)

□ 택배기사와 타 플랫폼 노동자의 차이점은 택배기사는 대리점과의 계약 시 일정 금액을 보장받는 범위의 구역을 배정받아 일을 시작하는 것

▶ 현재 택배 노동자들은 본인의 수입을 예상할 수 있고 평균 수입의 오차도 크지 않음

▶ 택배기사는 일을 하면서 수입을 늘리거나 노동의 강도를 줄이기 위해 대리점과 대화를 통해서 수입과 노동 강도를 어느 정도 조절 가능

● 쿠팡이나 마켓컬리 등 후발 주자 이외에 대표적인 택배사인 CJ대한통운, 롯데, 한진, 로젠 4개사는 주 6일 노동, 4개사 택배기사 대부분은 본인이 하루에 배송할 수 있는 최대 물량을 기준으로 구역을 정하고 업무 수행

▶ 주6일 배송에 문제가 없다면 본인의 능력에 맞는 수수료를 얻을 수 있음.

▶ 단점은 주6일 배송할 수 없는 경우(개인 사정 등의 문제) 수입이 줄어드는 문제보다, 내가 하루를 쉬게 된다면 그 물량을 주변 동료들이 대신 처리해 주어야 한다는 부담감 작용

(대체배송:본인 물건을 다른 사람이 배송하는 것. 수수료는 대체배송한 사람이 받게 됨.)

▶ 한 사람의 물량을 누군가 대신해야 한다면 약 10명의 인원이 일을 나누어서 해야 하고 시간은 각자 1시간에서 1시간 30분의 추가 시간이 필요. 이 결과 아프거나 개인 문제로 쉰다는 것은 주위 동료에게 부담으로 작용한다는 심적 부담이 더 크게 작용하여 될 수 있으면 쉬는 것을 많이 포기하며 노동 강행

□ 택배기사들이 요구하는 문제는 당월 수수료가 줄어드는 문제도 중요하지만 쉴 수밖에 없는 상황에서 걱정 없이 쉴 수 있는 상황을 만드는 것이 매우 중요함.

□ 택배기사의 최저 보수를 보전하여 주는 내용은 쉽지 않은 문제이긴 하지만 완전히 배재 시킬 수 없는 문제

● 아파서 입원을 하거나, 집안의 경조사로 일을 할 수 없는 경우 택배기사의 수입은 그 기간 동안 0원

● 택배기사들 중 대부분이 아침부터 저녁까지 주 6일 일을 하다 보니 병원을 갈 시간도 없어 오히려 병을 키우는 상황이 생기고 치료를 목적으로 입원할 경우 수입이 없으니 그냥 참으면서 노동 강행

□ 맘 편히 병원도 가고 입원도 하고 집안의 경조사도 참여하기 위해서는 택배라는 특수성을 고려하여 수입 구조에 대해 본 토론회와 같은 많은 대화를 통해 방법을 찾아야 한다고 생각함.

[발제1]

플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안

박용철 (한국노동사회연구소 소장)

발제문1

플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안[1)]

박용철(한국노동사회연구소)

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 선행연구
Ⅲ. 설문조사 결과
Ⅳ. 면접조사 결과
Ⅴ. 결론: 플랫폼노동자에 대한 최저임금 적용방안
참고문헌

1) 본 원고는 2021년 최저임금위원회의 연구사업으로 수행된 결과보고서를 일부 보완한 것임.

Ⅰ. 서론

1. 연구 목적

□ 고용형태 다양화에 따른 노동법체계하에서의 보호방안 필요

○ 최근 플랫폼노동자, 프리랜서, 특수고용노동자 등 고용형태 다양화로 기존 노동법체계에서 그들을 보호할 수 있는 방안의 마련이 필요한 상황임.

○ 플랫폼노동자, 프리랜서, 특수고용노동자 등의 상황은 사용종속성에 대한 소극적 적용으로 인한 노동자성 불인정, 그로 인한 노동법상의 보호 어려움, 고용불안, 계약상의 불이익, 비용 부담, 산업안전 보장 미흡, 4대 보험 미적용 등에 노출되어 있음.

○ 정부는 그동안 산재보험과 고용보험 등을 적용하기 위한 노력과 함께 사회적 대화 등을 통해 일부 성과를 거두기도 했지만, 근본적인 방안 및 다양한 보호방안을 마련하지 못하고 있음.

□ 플랫폼노동자의 현실과 노동조건 개선 필요

○ 최근 새롭게 부각되어 확산되고 있는 플랫폼노동자의 경우, 대부분 독립사업자(자영업자) 형태를 띠고, 건수별로 수당(임금)이 지급되는 형태가 지배적이기 때문에 실질적으로는 사용종속성과 경제종속성을 기반으로 함에도 불구하고, 노동법의 사각지대에 존재하고 있음.

○ 플랫폼노동자들의 절반이 생계형 전업형태로 장시간 업무에 종사하고 있으며, 이들에게는 노동자성의 인정과 함께 최저임금의 보장과 산업안전보장, 4대 보험 적용 등 노동자로서의 최소한의 보호와 처우보장이 필요함.

□ 플랫폼노동자의 최저임금 적용방안 필요

○ 선행연구와 본 연구결과를 바탕으로 볼 때, 플랫폼 노동자 다수는 독립사업자(자영업자) 지위에서 각종 비용을 부담하면서, 4대 보험, 주휴수당, 퇴직금 등의 혜택이 없고, 위험한 작업, 고객 횡포(갑질)에 노출되어 있음을 확인할 수 있음.

○ 특히, 이렇게 열악한 조건을 부담하면서도 평균적인 시급은 최저임금에도 미치

지 못하는 경우가 많아 이에 대한 개선과 함께 이를 위한 제반 조건들에 대한 논의가 필요하다고 판단됨.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용[2)]

□ 선행연구 검토 및 관련 쟁점 도출

○ 플랫폼노동의 기초적인 개념과 실태조사 문헌, 각종 자료 등의 분석을 통해 관련 쟁점을 도출하고, 정리함.

□ 플랫폼노동자에 대한 설문조사 결과 분석

○ 한국노총 플랫폼프리랜서노동공제회와 연계하여 플랫폼노동자에 대한 관련 설문을 실시하고, 그것에 대한 결과를 분석하여 시사점을 도출함.

□ 플랫폼노동자에 대한 면접조사 결과 분석

○ 한국노총 정책본부와 연계하여 플랫폼노동자와의 면접조사를 통해 설문조사 결과를 보충하고, 시사점을 도출함.

□ 플랫폼노동자 최저임금 적용방안 및 정책 제언

○ 플랫폼노동자 관련 선행연구와 실태, 설문조사와 면접조사 등에서 도출된 시사점들을 바탕으로 플랫폼노동자에 대한 최저임금 적용의 필요성을 제시하고, 적용방안 및 제반 정책 제언을 제시함.

나. 연구 방법

□ 문헌연구

---

2) 본 연구는 “플랫폼노동자에 대한 최저임금 적용방안”을 중심으로 수행된 것으로, 상당수 플랫폼노동자들이 노동자성을 보유하고 있다는 점을 전제로 한 것이며, 플랫폼노동을 둘러싼 다양한 이슈들에 대해서는 선행연구를 정리하는 차원에서 이루어진 것임. 따라서 여전히 논의가 필요한 플랫폼 종사자의 노동자성 여부와 적용범위의 문제, 다양한 플랫폼의 양태와 그에 따른 노동의 다양성 문제, 사용자와 대리인(운영주, 대리점주 등) 관계에서 발생하는 문제, 주체들의 다양한 이해관계와 견해 차이, 그리고 이와 관련한 법리적 문제와 노동법 적용의 문제 등에 관해서는 개별 연구에서 다뤄야 할 것으로 판단되며, 이는 본 연구의 한계임을 밝힘.

○ 선행연구 및 각종 자료를 분석함.

□ 설문조사

○ 한국노총 플랫폼프리랜서노동공제회 산하의 플랫폼노동자를 택배/퀵서비스/음식배달/대리운전/가사서비스/돌봄서비스 등 6개 직종으로 구분하여 설문조사를 실시함.

○ 주요 조사항목은 근로형태, 노동시간, 보수 등에 관한 사항으로 구성함.

□ 면접조사

○ 한국노총 정책본부의 연계를 통해 각 직종 종사자와의 면접조사를 추진함.

○ 주요 조사내용은 근로형태, 노동시간, 보수 등에 관한 설문조사 사항과 함께 현 상황의 문제점과 개선사항 등을 포함하여 실시함.

Ⅱ. 선행연구

□ 본 연구와 관련된 선행연구

○ 본 연구와 관련된 선행연구로는 플랫폼노동자의 개념과 특성, 실태, 주요 쟁점 및 정책대안 등이라고 할 수 있음.

□ 플랫폼노동의 개념

○ 플랫폼노동의 개념과 관련해서는 여러 연구에서 언급하고 있지만, 통일된 정의는 없는 상황임.

- Eurofound(2018)는 플랫폼은 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크라고 정의하고 있음.
- 여러 보고서들(OECD, 2019; ACCC, 2019; ITIF, 2018)에 언급된 정의를 종합하면 둘 혹은 그 이상의 서로 다른 이용자 그룹 사이의 상호작용을 통해 가치를 창출하는 서비스라 정의할 수 있음(박유리, 2021).
- 한국고용정보원(2019)은 플랫폼을 통해서 일감이나 고객을 구하는 사람을

플랫폼경제종사자로 정의함.

- 장지연 외(2020)는 디지털 플랫폼을 통해 거래되는 서비스(용역) 또는 가상재화가 거래되는 노동으로 정의하고 있음.
- 정흥준 외(2020)는 플랫폼노동을 웹이나 앱 등 온라인 플랫폼을 통해 일을 수행하고, 일에 대한 보수를 지급받는 노동으로 정의함.

□ 플랫폼노동의 특성

○ Schmidt(2017)는 플랫폼노동에 대한 특성으로 플랫폼기업이 플랫폼제공자가 되어 고객과 독립계약자 간의 노동·서비스를 매칭한다는 점, 알고리즘을 통해 서비스를 관리하고, 노동자를 통제한다는 점, 노동력의 수요자인 고객과 공급자인 독립계약자들은 서비스약관에 동의할 뿐 개입할 수 없다는 점, 고객에 의한 평점주기, 업무트래킹기능을 통해 일이 마치 게임처럼(Gamification) 작동한다는 점, 일의 원자화를 실현하고 있다는 점, 일과 노동 간의 경계를 모호하게 만든다는 점을 제시함.

○ 정흥준 외(2019)의 연구에서는 플랫폼노동의 종속성에 대하여 플랫폼기업의 종사자 관리(필터링)프로그램, 가격에 대한 결정권, 업무에 대한 구체적 가이드라인의 보유를 통해 이루어진다는 점을 지적함.

○ 김철식 외(2019)는 호출형 플랫폼은 일감을 배분하고, 가격을 결정하며, '콜'이라는 수단을 통해 직간접적으로 노동을 통제하며, 관리형 플랫폼은 호출형에 비해 그 정도는 약간 덜하지만 일감 배분과 가격결정 역할을 수행하며, 평점을 통해 직간접적으로 노동을 통제한다는 점, 중개형 플랫폼은 좀 더 중개자 역할에 가깝지만, 평점과 후기를 통해 간접적 통제가 가능하다는 점, 전시형 플랫폼에서 플랫폼 노동자는 상대적으로 가장 자율적이지만, 작업량·자리배치 등의 측면에서는 플랫폼의 통제를 받는다는 점, 미세작업 플랫폼은 대부분의 경우 플랫폼의 작업과정 통제는 비교적 적은 것으로 알려져 있지만, 온라인 평점시스템과 성과에 따른 필터링, 지불 거절, 계정 비활성화 등 평가와 제재를 통한 통제가 이루어지고 있다는 점을 제시함(황덕순 외, 2016; ILO, 2018).

○ 장지연 외(2020)의 연구에서는 플랫폼노동의 개념으로부터 플랫폼노동의 특성을 제시하였는데, 디지털 플랫폼을 통해 고객이나 일거리를 얻는다는 점과 플랫폼을 통해서 노동의 대가가 지급된다는 점, 플랫폼에서 연결되는 일거리가 불특정 다수에게 열려있어야 한다는 점을 들고 있음.

○ 박유리(2021)는 온라인 플랫폼의 경제적 특성으로 네트워크효과, 규모의 경제와 범위의 경제, 전환비용, 데이터를 들면서 이러한 경제적 특성은 온라인 플랫폼의 시장지배력과 연결된다는 사실을 제시함.

○ 강금봉(2021)은 플랫폼노동은 플랫폼이 중개하여 행해지는 서비스의 종류에 따라 일하는 방식의 유연성을 확대하여 일하는 기회를 확대할 수 있는 긍정적인 측면이 있지만, 고용 지위가 은폐되거나 명확하지 않아 적절한 권리 향상과 근로조건 보호를 위한 적절한 방안이 마련되지 않을 경우 불안정한 일자리만 양산될 수 있음을 제기함.

□ 플랫폼노동의 실태

○ 김준영 외(2018)의 연구는 2018년 2~4월에 걸쳐 전국 15세 이상 인구 3만 명을 무작위 추출하여 플랫폼 경제 종사자 수를 파악하였는데, 조사 결과 취업자의 1.7%(46.9만 명)에서 2.0%(53.8만 명)의 플랫폼 경제 종사자가 있는 것으로 나타남.

○ 장지연(2020)은 장지연 · 정민주(2019)가 제시한 설문을 초안으로 삼아, 플랫폼이 거래를 조율하고 누가 무슨 일을 하는지 파악하고 있는 경우만을 플랫폼노동으로 정의하여 플랫폼노동자의 규모를 22만 명으로 추정하였으며, 플랫폼노동 종속성의 주된 요소로 생산수단의 동원, 업무의 강제 배정, 플랫폼의 가격 결정, 근무실적 등급제, 근로방식의 강제, 소속업체의 유무를 제시하고, 이에 따라 지역기반 플랫폼노동과 웹기반 플랫폼노동의 세부 분야에 대한 노동실태를 분석함.

○ 김준영 외(2021)는 2021년 8월 한국고용정보원과 고용노동부가 실시한 '플랫폼종사자 규모 추정과 근무실태조사'의 결과를 검토하고 시사점을 제시하였는데, 플랫폼종사자에게 적절한 수준의 사회적 보호를 제공하기 위해서는 우선적으로 이들의 유형을 구분하고, 유형별 특성을 파악하는 것이 선행되어야 함을 강조함.

○ 최용희 외(2021)는 플랫폼 · 프리랜서 7개 부문 노동자인 택배, 대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 가사서비스, 돌봄, 문화예술(보조출연) 노동자를 대상으로 교육과 산업안전에 관한 실태 조사 및 면접조사를 통해 직종별 특성을 파악함.

□ 주요 쟁점

○ 포괄적 문제

- 정흥준 외(2019)의 연구에서 플랫폼노동을 둘러싼 논쟁을 제시했는데, 그것은 플랫폼노동의 고용관계의 초단기적 성격으로 인한 문제, 고용 없는 노동의 문제, 플랫폼에 대한 태생적 종속성의 문제를 제시함.
- 한인상 외(2019)는 플랫폼노동의 쟁점으로 플랫폼노동 종사자 관련 현황 및 실태 파악 등의 미흡, 노동관계법 및 체계로의 포섭의 한계, 조직화 및 집단적 노사관계 제도화의 어려움, 사회보장체계 내로의 포섭 어려움 등을 제시함.
- 박유리(2021)는 플랫폼 관련 이슈를 시장지배력을 갖춘 플랫폼의 지배력을 이용한 불공정 계약, 수수료, 자기 강화 메커니즘(self-reinforcing mechanism) 구축, 입법 영향/규제 무력화 시도, 혁신 저해, 데이터 독점/집중, 알고리즘 담합, AI 윤리, 소상공인, 노동자 등 플랫폼에 종속된 이해관계자 관련 이슈, 민주주의 위협 등을 제시함.
- 강금봉(2021)은 플랫폼노동을 둘러싼 노사 간 쟁점으로 사용자 규명 및 노동자성 인정 여부, 고용지위가 명확하지 않은 고용형태가 발생하고 있다는 점, 사업주의 경계가 명확하지 않은 점과 작업장의 다양성으로 인한 집단적 이해대변기구의 구성 문제, 시간적, 장소적 유연성이 증가하고 있고, 업무시간과 종업시간, 근로제공 방식 등이 매우 다양해지고 있는 상황에서 이에 대한 규범 마련 문제, 직무 단위별 건당 산정 수수료나 프로젝트 기반 임금산정에 관한 문제, 업무수행 과정에서 발생하는 안전의 책임 문제, 플랫폼노동 종사자의 사회안전망 문제 등을 제기함.

○ 플랫폼노동자 오분류의 문제

- De Stefano(2016)는 플랫폼경제에서 가장 큰 쟁점은 이들에 대한 고용상의 지위로 플랫폼노동자들은 잠재적으로 노동자임에도 불구하고 자영업자로 오분류(misclassification)되어 있을 가능성이 크다고 지적함.
- 오분류의 가능성은 국내연구에서도 특수고용노동자에 대해 꾸준하게 제기되어온 주제인데, De Stefano(2016)는 플랫폼노동자들에 대한 오분류 가능성은 노동시장 '리스크의 비상호성'과 연계되어 플랫폼노동자들에게 과도한 책임으로 돌아올 수 있다고 설명하면서 주된 원인은 노동시장에서 고용에 대한 경계가 흐려지고 있기 때문이라고 설명함.

□ 정책대안

○ 김소영(2018)은 플랫폼노동자에 대해서 판례의 법리를 재구성하거나 특별법 제정을 통해 플랫폼노동자를 사회안전망 안으로 포함시켜야 한다고 주장함.

○ 한인상 외(2019)는 플랫폼노동의 업종별·유형별 현황에 대한 체계적인 실태조사, 플랫폼노동 종사자 보호를 위한 입법적 방안 마련, 자발적「공동 행동강령」마련을 위한 여건 마련이 필요함을 제기함.

○ 김철식 외(2019)는 플랫폼노동자 보호를 위한 법·제도의 정비로써 개인사업자로 위장하는 것의 방지, 노동자성의 판단 지표 재구성, 플랫폼 환경에 필수적인 규정의 제도화, 플랫폼노동자의 노동조건 보호를 제시하였고, 플랫폼노동자의 노동3권 보장으로써 노동조합법상 노동자 및 사용자의 규정과 단체협약의 효력 유지, 초기업 단위 단체교섭을 제시하였으며, 플랫폼노동자의 사회보험 보장방안으로 산재보험의 실질적 적용과 고용보험의 적용을 제시함.

○ 정흥준 외(2019)의 연구에서는 특수고용노동자와 플랫폼노동자에 대해'제대로 된 이름'을 부여하고, 실체를 파악해야 한다는 점, 실체에 걸맞는 보호방안을 마련해야 한다는 점을 제시함.

○ 정흥준 외(2020)의 연구에서는 플랫폼노동에 대한 보호의 필요성이 제기되는 까닭은 플랫폼노동자들이 노동법 및 사회보장에서 배제되어 있기 때문인데, 기존의 법은 변화하고 있는 노동시장에 경직되게 적용해서는 안 된다는 주장을 제기함.

○ 남재욱 외(2020)는 노동권 측면에서는 플랫폼 노동자의 집단적 노동권 을 보호하고 이들의 연대를 구축해야 한다는 점, 근로자를 자영업자로 오분류하고 있는 문제에 적극적으로 개입하여 교정해야 한다는 점, '사용자' 개념의 확장이 필요하다는 점, 포괄적 노동법제의 마련이 필요하다는 점을 제기하였고, 사회보장권 측면에서는 사회보험을 고용관계에서 해방시켜 모든 취업자를 위한 포괄적 제도로 재구축해야 한다는 점을 강조하였고, 숙련개발권 측면에서는 궁극적으로 '사용자의 역할'이 기대되지 않는 경우에도 개인의 숙련개발의 권리가 손상되지 않는 체계를 마련할 필요가 있다는 점을 제기함.

○ 최용희 외(2021)는 플랫폼·프리랜서 노동자의 교육훈련 체계는 산업안전 보건, 직무전문성, 근로권익보호 관련 영역으로 구성하여 진행할 수 있으며, 산업안전보건 영역은 산업안전 및 심리·건강 치유 프로그램, 직무전문성 영역에서는 직무교육, 안전운전, 경력개발 지원 프로그램, 근로권익보호 측면에서는 각종 노동권, 플랫폼 활용 및 권익보호 및 복지증진 프로그램을 제안함.

Ⅲ. 설문조사 결과

1. 설문조사 개요

□ 조사 개요

○ 설문조사는 플랫폼노동자 214명을 대상으로 하여 구조화된 설문을 온라인을 통해 실시하였으며, 2021년 10월 ~ 12월의 근로조건을 중심으로 조사함. 아울러 본 조사는 한국노총의 플랫폼프리랜서노동공제회의 협조를 통해 이루어짐.

<표 1> 설문조사 개요

구분	내용
조사 대상	■ 플랫폼 · 특수고용 노동자
표 본 수	■ 214명
조사 방법	■ 구조화된 질문지를 사용한 온라인 설문조사
조사 항목	■ 평균 근로시간 및 보수/급여(2021년 10월~12월), 근로형태, 기타 사항
협력 기관	■ 한국노총 플랫폼프리랜서노동공제회

□ 응답자 특성

○ 응답자는 남성 135명(63.1%), 여성 79명(36.9%)이며, 연령별로는 40대가 80명(37.4%), 50대가 52명(24.3%), 60대 이상과 20~30대가 각각 41명(19.2%)이고, 직종별로는 택배노동자가 111명(51.9%), 가사서비스노동자가 67명(31.3%), 음식배달노동자가 35명(16.4%), 택배노동자가 1명(0.5%)으로 구성됨.

○ 본 설문조사의 분석은 주로 직종별 결과를 바탕으로 하되, 필요한 경우에 한하여 전체 평균을 살펴보는 것으로 함. 아울러, 대리운전기사의 응답은 1명에 불과하여 통계적으로는 의미가 없지만, 상식적인 수준에서 참고용으로 활용함.

<표 2> 응답자 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도 (명)	비율 (%)
전체		**214**	**100.0**
성별	남성	135	63.1
	여성	79	36.9
연령	20, 30대	41	19.2
	40대	80	37.4
	50대	52	24.3
	60대 이상	41	19.2
직종	택배	111	51.9
	가사서비스	67	31.3
	음식배달	35	16.4
	대리운전	1	0.5

2. 설문조사 결과

□ 1업무/1건당 소요시간

○ 플랫폼노동자들이 1개 업무 또는 1건당 업무를 수행하는데 소요되는 시간을 보면, 평균적으로 택배노동자는 1.0시간, 가사서비스노동자는 4.6시간, 음식배달노동자는 0.8시간으로 나타났으며, 택배노동자와 음식배달노동자는 30분미만이 각각 88%와 91.4%, 가사서비스노동자는 3~6시간이 73.4%로 나타남.

<표 3> 1업무/1건당 소요시간

(단위 : 명, %, 시간)

구분		사례수	30분 미만	30분 이상 3시간 미만	3시간 이상 6시간 미만	6시간 이상	평균
전체		**(208)**	**61.5**	**2.9**	**25.0**	**10.6**	**2.1**
성별	남성	(132)	90.2	2.3	3.0	4.5	0.9
	여성	(76)	11.8	3.9	63.2	21.1	4.1
연령	20, 30대	(41)	85.4	4.9	4.9	4.9	1.0
	40대	(80)	73.8	2.5	11.3	12.5	1.7
	50대	(48)	64.6	2.1	20.8	12.5	2.1
	60대 이상	(39)	7.7	2.6	79.5	10.3	3.9
직종	택배	(108)	88.0	2.8	1.9	7.4	1.0
	가사서비스	(64)	1.6	3.1	73.4	21.9	4.6
	음식배달	(35)	91.4	0.0	8.6	0.0	0.8
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	1.0

□ 1일 평균 노동시간

○ 플랫폼노동자들의 1일 평균 노동시간을 보면, 택배노동자는 9.1시간, 가사서비스노동자는 4.7시간, 음식배달노동자는 7.9시간으로 나타났으며, 전체 평균은 7.6시간으로 나타남

<표 4> 1일 평균 노동시간

(단위 : 명, %, 시간)

구분		사례수	4시간 미만	4시간 이상 6시간 미만	6시간 이상 8시간 미만	8시간 이상 10시간 미만	10시간 이상 12시간 미만	12시간 이상	평균
전체		**(210)**	**15.2**	**19.5**	**8.1**	**19.5**	**19.0**	**18.6**	**7.6**
성별	남성	(135)	12.6	5.2	8.1	18.5	28.9	26.7	9.0
	여성	(75)	20.0	45.3	8.0	21.3	1.3	4.0	5.1
연령	20,30대	(41)	24.4	7.3	12.2	12.2	19.5	24.4	7.9
	40대	(78)	10.3	12.8	6.4	24.4	26.9	19.2	8.5
	50대	(51)	11.8	15.7	9.8	21.6	19.6	21.6	7.9
	60대 이상	(40)	20.0	50.0	5.0	15.0	2.5	7.5	5.2
직종	택배	(111)	10.8	5.4	7.2	19.8	27.0	29.7	9.1
	가사서비스	(63)	20.6	47.6	6.3	22.2	1.6	1.6	4.7
	음식배달	(35)	20.0	14.3	11.4	14.3	25.7	14.3	7.9
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	6.0

□ 1주 평균 근로일수

○ 플랫폼노동자들의 1주 평균 근로일수를 보면, 택배노동자는 5.8일, 가사서비스노동자는 4.0일, 음식배달노동자는 5.3일로 나타났으며, 전체 평균은 5.2일로 나타남.

<표 5> 1주 평균 근로일수

(단위 : 명, %, 일)

구분		사례수	2일 이하	3일	4일	5일	6일	7일	평균
전체		**(211)**	**5.2**	**7.6**	**8.5**	**21.8**	**54.0**	**2.8**	**5.2**
성별	남성	(135)	3.0	1.5	2.2	11.1	78.5	3.7	5.7
	여성	(76)	9.2	18.4	19.7	40.8	10.5	1.3	4.3
연령	20,30대	(41)	7.3	2.4	4.9	19.5	61.0	4.9	5.4
	40대	(78)	1.3	5.1	1.3	17.9	71.8	2.6	5.6
	50대	(52)	1.9	9.6	11.5	17.3	57.7	1.9	5.3
	60대 이상	(40)	15.0	15.0	22.5	37.5	7.5	2.5	4.2
직종	택배	(111)	1.8	0.0	0.0	8.1	90.1	0.0	5.8
	가사서비스	(64)	10.9	21.9	21.9	43.8	0.0	1.6	4.0
	음식배달	(35)	5.7	5.7	8.6	25.7	40.0	14.3	5.3
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	4.0

□ 1개월간 평균 근로일수

○ 플랫폼노동자들의 1개월간 평균 근로일수를 보면, 택배노동자는 24.4일, 가사서비스노동자는 14.8일, 음식배달노동자는 22.0일로 나타났으며, 전체 평균은 21.1일로 나타남.

<표 6> 1개월간 평균 근로일수

(단위 : 명, %)

구분		사례수	10일 미만	10일 이상 15일 미만	15일 이상 20일 미만	20일 이상 25일 미만	25일 이상	평균
전체		**(211)**	**9.5**	**6.6**	**6.6**	**33.2**	**44.1**	**21.1**
성별	남성	(135)	4.4	0.7	1.5	27.4	65.9	23.9
	여성	(76)	18.4	17.1	15.8	43.4	5.3	16.1
연령	20,30대	(41)	7.3	2.4	4.9	41.5	43.9	22.3
	40대	(78)	3.8	3.8	0.0	34.6	57.7	23.3
	50대	(52)	1.9	11.5	11.5	25.0	50.0	21.5
	60대 이상	(40)	32.5	10.0	15.0	32.5	10.0	14.7
직종	택배	(111)	1.8	0.0	0.9	27.9	69.4	24.4
	가사서비스	(64)	21.9	20.3	17.2	39.1	1.6	14.8
	음식배달	(35)	11.4	2.9	2.9	40.0	42.9	22.0
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	16.0

□ 급여지급 기준

○ 플랫폼노동자들의 급여지급 기준을 보면, 전체적으로 건수 기준이 68.9%로 가장 높았으며, 이어서 월 기준이 13.2%, 시간 기준이 10.8%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 건수 기준이 82.9%, 가사서비스는 건수기준이 36.9%, 시간 기준이 32.3%, 음식배달노동자는 건수 기준이 82.9%로 나타남.

<표 7> 급여지급 기준

(단위 : 명, %)

구분		사례수	건수 기준	시간 기준	일 기준	월 기준	기타
전체		**(212)**	**68.9**	**10.8**	**5.2**	**13.2**	**1.9**
성별	남성	(135)	85.9	0.7	3.7	7.4	2.2
	여성	(77)	39.0	28.6	7.8	23.4	1.3
연령	20,30대	(41)	90.2	4.9	0.0	2.4	2.4
	40대	(80)	71.3	2.5	7.5	17.5	1.3
	50대	(51)	64.7	15.7	7.8	9.8	2.0
	60대 이상	(40)	47.5	27.5	2.5	20.0	2.5
직종	택배	(111)	82.9	0.9	2.7	12.6	0.9
	가사서비스	(65)	36.9	32.3	7.7	21.5	1.5
	음식배달	(35)	82.9	2.9	8.6	0.0	5.7
	대리운전	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

□ 급여지급 주기

○ 플랫폼노동자들의 급여지급 주기를 보면, 전체적으로 월급이 71.9%로 가장 높았으며, 이어 주급이 16.7%, 일급이 8.1%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 월급이 100%, 가사서비스는 월급이 63.1%, 일급이 23.1%, 음식배달노동자는 주급이 94.3%로 나타남.

<표 8> 급여지급 주기

(단위 : 명, %)

구분		사례수	일급(일당)	주급	월급	기타
전체		**(210)**	**8.1**	**16.7**	**71.9**	**3.3**
성별	남성	(133)	1.5	22.6	75.9	0.0
	여성	(77)	19.5	6.5	64.9	9.1
연령	20,30대	(41)	2.4	34.1	63.4	0.0
	40대	(80)	6.3	21.3	72.5	0.0

구분		사례수	일급(일당)	주급	월급	기타
	50대	(49)	4.1	4.1	87.8	4.1
	60대 이상	(40)	22.5	5.0	60.0	12.5
직종	택배	(109)	0.0	0.0	100.0	0.0
	가사서비스	(65)	23.1	3.1	63.1	10.8
	음식배달	(35)	2.9	94.3	2.9	0.0
	대리운전	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0

□ 월평균 수입

○ 플랫폼노동자들의 월평균 수입을 보면, 전체적으로 평균 346만원의 수입을 올리고 있는데, 50~150만원이 25.7%로 가장 비중이 높았으며, 이어서 450~550만원이 18%, 550만원 이상이 17%로써 플랫폼노동자들 간에도 격차가 크다는 사실을 확인함.

○ 직종별 월평균 수입을 보면, 택배노동자는 488.8만원, 가사서비스노동자는 96만원, 음식배달노동자는 355.7만원, 대리운전기사는 90만원으로 나타났으며, 택배노동자는 450만원 이상이 63.9%를, 가사서비스노동자는 150만원 미만이 83.9%를, 음식배달노동자는 350만원 미만이 74.4%를 차지하는 것으로 나타남.

<표 9> 월평균 수입

(단위 : 명, %, 만원)

구분		사례수	50만원 미만	50~150만원	150~250만원	250~350만원	350~450만원	450~550만원	550만원 이상	평균
전체		**(206)**	**5.8**	**25.7**	**11.2**	**8.3**	**14.1**	**18.0**	**17.0**	**346.0**
성별	남성	(132)	2.3	3.0	7.6	11.4	22.0	27.3	26.5	479.1
	여성	(74)	12.2	66.2	17.6	2.7	0.0	1.4	0.0	108.6
연령	20,30대	(41)	2.4	7.3	14.6	9.8	19.5	26.8	19.5	498.5
	40대	(76)	3.9	11.8	13.2	14.5	18.4	15.8	22.4	380.4
	50대	(50)	0.0	34.0	6.0	4.0	14.0	26.0	16.0	342.2
	60대 이상	(39)	20.5	61.5	10.3	0.0	0.0	2.6	5.1	123.6
직종	택배	(108)	0.0	3.7	2.8	8.3	21.3	33.3	30.6	488.8
	가사서비스	(62)	14.5	69.4	16.1	0.0	0.0	0.0	0.0	96.0
	음식배달	(35)	8.6	14.3	28.6	22.9	17.1	2.9	5.7	355.7
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	90.0

□ 월평균 비용

○ 플랫폼노동자들의 차량유지비, 유류비, 수리비, 보험료 등 각종 비용(월평균)을 보면, 전체적으로 평균 73.8만원의 비용이 발생하고 있으며, 직종별로 보면, 택배노동자는 99.2만원, 가사서비스노동자는 36.3만원, 음식배달노동자는 56.3만원으로 나타남.

<표 10> 월평균 비용

(단위 : 명, %, 만원)

구분		사례수	20만원 미만	20 ~40 만원	40 ~60 만원	60 ~80 만원	80 ~100 만원	100 만원 이상	평균
전체		(201)	23.9	12.4	13.9	9.0	5.5	35.3	73.8
성별	남성	(133)	6.8	9.0	19.5	11.3	7.5	45.9	93.1
	여성	(68)	57.4	19.1	2.9	4.4	1.5	14.7	35.9
연령	20,30대	(41)	9.8	9.8	9.8	12.2	12.2	46.3	92.2
	40대	(76)	13.2	10.5	19.7	13.2	3.9	39.5	81.9
	50대	(50)	28.0	12.0	16.0	6.0	6.0	32.0	73.2
	60대 이상	(34)	58.8	20.6	2.9	0.0	0.0	17.6	34.1
직종	택배	(109)	5.5	9.2	15.6	12.8	5.5	51.4	99.2
	가사서비스	(56)	58.9	17.9	1.8	3.6	1.8	16.1	36.3
	음식배달	(35)	22.9	14.3	28.6	5.7	11.4	17.1	56.3
	대리운전	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0

□ 2020년 대비 시간당 급여/월급 증감 여부

○ 2020년 대비 최근 플랫폼노동자들의 시간당 급여/월급 증감 여부를 보면, 전체적으로 증가했다는 응답이 23.4%, 감소했다는 응답이 34.1%, 동일하다는 응답이 22.9%로 감소가 더 많은 것으로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 증가 36.0%, 감소 24.3%, 가사서비스노동자는 증가 11.9%, 감소 41.8%, 음식배달노동자는 증가 5.7%, 감소 48.6%로 이 역시 직종간 차이가 큰 것으로 나타남.

<표 11> 2020년 대비 시간당 급여/월급 증감 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	증가	감소	동일	모르겠음/ 해당없음
전체		(214)	23.4	34.1	22.9	19.6
성별	남성	(135)	26.7	32.6	20.0	20.7
	여성	(79)	17.7	36.7	27.8	17.7

구분		사례수	증가	감소	동일	모르겠음/ 해당없음
연령	20,30대	(41)	19.5	29.3	26.8	24.4
	40대	(80)	26.3	28.8	18.8	26.3
	50대	(52)	30.8	36.5	17.3	15.4
	60대 이상	(41)	12.2	46.3	34.1	7.3
직종	택배	(111)	36.0	24.3	20.7	18.9
	가사서비스	(67)	11.9	41.8	31.3	14.9
	음식배달	(35)	5.7	48.6	14.3	31.4
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0

□ 2020년 대비 시간당 급여/월급 감소 이유

○ 2020년 대비 최근 플랫폼노동자들의 시간당 급여/월급이 감소한 이유를 전체적으로 보면, 업무/건수 감소가 63.9%로 가장 높았으며, 이어서 수수료(수당) 등 인하가 16.7%, 최저임금 미준수가 5.6%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 역시 업무/건수 감소가 높았는데, 택배노동자는 59.3%, 가사서비스노동자는 81.5%, 음식배달노동자는 41.2%로 나타남.

<표 12> 2020년 대비 시간당 급여/월급 감소 이유

(단위 : 명, %)

구분		사례수	수수료(수당) 등 인하	업무/건수 감소	최저임금 미준수	최저임금 산입범위 확대	기타
전체		**(72)**	**16.7**	**63.9**	**5.6**	**1.4**	**12.5**
성별	남성	(44)	27.3	52.3	0.0	0.0	20.5
	여성	(28)	0.0	82.1	14.3	3.6	0.0
연령	20,30대	(12)	41.7	41.7	0.0	0.0	16.7
	40대	(23)	17.4	47.8	4.3	0.0	30.4
	50대	(19)	15.8	84.2	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	(18)	0.0	77.8	16.7	5.6	0.0
직종	택배	(27)	18.5	59.3	0.0	0.0	22.2
	가사서비스	(27)	0.0	81.5	14.8	3.7	0.0
	음식배달	(17)	41.2	41.2	0.0	0.0	17.6
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

□ 최저임금 산입범위 확대 영향 여부

○ 최저임금 산입법위 확대의 영향 여부를 전체적으로 보면, 최저임금 산입범위 확대로 임금인상액/인상률이 감소했다는 응답이 11.1%, 임금 자체가 감소했다는 응답이 9.6%, 모른다/관계없다는 응답이 79.3%로 전체적으로 일부에서 영향이 있었던 것으로 나타났으며, 직종별 응답 역시 비슷한 결과가 확인됨.

<표 13> 최저임금 산입범위 확대 영향 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	최저임금 산입범위 확대로 임금인상액/인상률이 감소했다	최저임금 산입범위 확대로 임금 자체가 감소했다	모른다/관계없다
전체		**(208)**	**11.1**	**9.6**	**79.3**
성별	남성	(133)	11.3	9.0	79.7
	여성	(75)	10.7	10.7	78.7
연령	20,30대	(40)	12.5	7.5	80.0
	40대	(79)	13.9	10.1	75.9
	50대	(51)	5.9	7.8	86.3
	60대 이상	(38)	10.5	13.2	76.3
직종	택배	(110)	7.3	8.2	84.5
	가사서비스	(63)	11.1	12.7	76.2
	음식배달	(34)	23.5	8.8	67.6
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0

□ 주휴수당 지급 여부

○ 주휴수당 지급 여부를 전체적으로 보면, 지급한다는 응답이 9%, 미지급한다는 응답이 45.8%, 모른다/관계없다는 응답이 45.3%로 전체적으로 일부만 지급하는 것으로 나타났으며, 직종별 응답 역시 비슷한 결과가 확인됨.

<표 14> 주휴수당 지급 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	지급	미지급	모른다/관계없다
전체		**(212)**	**9.0**	**45.8**	**45.3**
성별	남성	(134)	6.0	53.0	41.0
	여성	(78)	14.1	33.3	52.6
연령	20,30대	(41)	2.4	58.5	39.0
	40대	(80)	10.0	45.0	45.0
	50대	(50)	10.0	48.0	42.0
	60대 이상	(41)	12.2	31.7	56.1

구분		사례수	지급	미지급	모른다/관계없다
직종	택배	(110)	9.1	47.3	43.6
	가사서비스	(66)	10.6	36.4	53.0
	음식배달	(35)	5.7	60.0	34.3
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0

□ 산재보험 가입 여부

○ 산재보험 가입 여부를 전체적으로 보면, 현 직장에 가입되어 있다는 응답이 64.8%, 미가입 되었다는 응답이 29.1%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 84.7%, 가사서비스노동자는 25.8%, 음식배달노동자는 77.1%가 현 직장에 가입되어 있다고 응답하여 직종간 차이가 큰 것으로 나타남.

<표 15> 산재보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	가입(현 직장)	가입(타직장/기타)	미가입
전체		**(213)**	**64.8**	**6.1**	**29.1**
성별	남성	(135)	81.5	7.4	11.1
	여성	(78)	35.9	3.8	60.3
연령	20,30대	(41)	75.6	7.3	17.1
	40대	(80)	75.0	7.5	17.5
	50대	(52)	67.3	3.8	28.8
	60대 이상	(40)	30.0	5.0	65.0
직종	택배	(111)	84.7	7.2	8.1
	가사서비스	(66)	25.8	4.5	69.7
	음식배달	(35)	77.1	5.7	17.1
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0

□ 고용보험 가입 여부

○ 고용보험 가입 여부를 전체적으로 보면, 현 직장에 가입되어 있다는 응답이 52.1%, 미가입 되었다는 응답이 43.1%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 64.2%, 가사서비스노동자는 24.2%, 음식배달노동자는 68.6%가 현 직장에 가입되어 있다고 응답하여 고용보험 역시 직종간 차이가 큰 것으로 나타남.

<표 16> 고용보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	가입(현 직장)	가입(타직장/기타)	미가입
전체		**(211)**	**52.1**	**4.7**	**43.1**
성별	남성	(133)	62.4	6.0	31.6
	여성	(78)	34.6	2.6	62.8
연령	20,30대	(41)	63.4	4.9	31.7
	40대	(80)	56.3	6.3	37.5
	50대	(50)	56.0	4.0	40.0
	60대 이상	(40)	27.5	2.5	70.0
직종	택배	(109)	64.2	5.5	30.3
	가사서비스	(66)	24.2	3.0	72.7
	음식배달	(35)	68.6	5.7	25.7
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0

□ 국민연금 가입 여부

○ 국민연금 가입 여부를 전체적으로 보면, 현 직장에 가입되어 있다는 응답이 22.9%, 미가입 되었다는 응답이 53.8%로 나타나 4대 보험 중 미가입 비율이 가장 높게 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 26.6%, 가사서비스노동자는 12.3%, 음식배달노동자는 31.4%가 현 직장에 가입되어 있다고 응답하여 직종간 차이가 다소 있는 것으로 나타남.

<표 17> 국민연금 가입 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	가입(현 직장)	가입(타직장/기타)	미가입
전체		**(210)**	**22.9**	**23.3**	**53.8**
성별	남성	(134)	27.6	30.6	41.8
	여성	(76)	14.5	10.5	75.0
연령	20,30대	(41)	39.0	22.0	39.0
	40대	(78)	23.1	21.8	55.1
	50대	(52)	19.2	34.6	46.2
	60대 이상	(39)	10.3	12.8	76.9
직종	택배	(109)	26.6	31.2	42.2
	가사서비스	(65)	12.3	10.8	76.9
	음식배달	(35)	31.4	22.9	45.7
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0

□ 건강보험 가입 여부

○ 건강보험 가입 여부를 전체적으로 보면, 현 직장에 가입되어 있다는 응답이 23.1%, 지역 가입이 43.4%, 미가입 되었다는 응답이 33.5%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 21.1%, 가사서비스노동자는 22.4%, 음식배달노동자는 31.4%가 현 직장에 가입되어 있다고 응답하여 대부분 지역 가입 또는, 미가입인 것으로 나타남.

<표 18> 건강보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

구분		사례수	가입(현 직장)	가입(지역)	미가입
전체		**(212)**	**23.1**	**43.4**	**33.5**
성별	남성	(134)	23.1	57.5	19.4
	여성	(78)	23.1	19.2	57.7
연령	20,30대	(41)	26.8	53.7	19.5
	40대	(78)	23.1	42.3	34.6
	50대	(52)	19.2	53.8	26.9
	60대 이상	(41)	24.4	22.0	53.7
직종	택배	(109)	21.1	61.5	17.4
	가사서비스	(67)	22.4	17.9	59.7
	음식배달	(35)	31.4	37.1	31.4
	대리운전	(1)	0.0	0.0	100.0

□ 고용형태

○ 현재 고용형태를 전체적으로 보면, 특수고용(위임/도급)이 47.8%로 가장 높았으며, 직종별로 보면, 택배노동자는 특수고용(위임/도급) 63.3%, 계약직 23.9%, 가사서비스노동자는 시간제 35.9%, 계약직 15.6%, 일용직 14.1%, 음식배달노동자는 특수고용(위임/도급)이 68.6%, 시간제 14.3%로 나타남.

<표 19> 고용 형태

(단위 : 명, %)

구분		사례수	정규직	계약직	일용직	시간제	특수고용(위임/도급)	프리랜서
전체		(209)	6.7	17.7	4.3	13.4	47.8	10.0
성별	남성	(133)	7.5	15.8	0.0	3.8	66.9	6.0
	여성	(76)	5.3	21.1	11.8	30.3	14.5	17.1
연령	20,30대	(41)	12.2	12.2	2.4	2.4	58.5	12.2
	40대	(79)	8.9	21.5	0.0	8.9	58.2	2.5
	50대	(51)	0.0	17.6	2.0	19.6	52.9	7.8
	60대 이상	(38)	5.3	15.8	18.4	26.3	7.9	26.3
직종	택배	(109)	8.3	23.9	0.0	0.0	63.3	4.6
	가사서비스	(64)	4.7	15.6	14.1	35.9	9.4	20.3
	음식배달	(35)	5.7	2.9	0.0	14.3	68.6	8.6
	대리운전	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

□ 근무 방식

○ 현재 근무 방식을 전체적으로 보면, 고정적 지입[3]이 35.9%로 가장 높았으며, 이어서 자율적 지입이 24.4%, 비상근/자율근무가 23.9%, 상근이 15.8%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 고정적 지입 55.0%, 자율적 지입 19.3%, 상근 18.3%, 가사서비스노동자는 비상근/자율근무가 37.5%, 자율적 지입이 23.4%, 상근 17.2%, 음식배달노동자는 비상근/자율근무 48.6%, 자율적 지입 42.9%, 상근 5.7%로 나타남.

<표 20> 근무 방식

(단위 : 명, %)

구분		사례수	상근	비상근/자율근무	고정적 지입	자율적 지입
전체		(209)	15.8	23.9	35.9	24.4
성별	남성	(133)	14.3	16.5	43.6	25.6
	여성	(76)	18.4	36.8	22.4	22.4
연령	20,30대	(41)	19.5	22.0	29.3	29.3
	40대	(79)	11.4	19.0	45.6	24.1
	50대	(50)	22.0	26.0	32.0	20.0
	60대 이상	(39)	12.8	33.3	28.2	25.6
직종	택배	(109)	18.3	7.3	55.0	19.3
	가사서비스[4]	(64)	17.2	37.5	21.9	23.4
	음식배달	(35)	5.7	48.6	2.9	42.9
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0

3) 지입의 사전적 의미는 “기업체의 물류 업무를 수행할 수 있도록 차량 및 운전자를 지원하고 공급하는 일체의 행위”를 말하는데, 통상적으로 개인사업자 등록을 취득한 택배노동자가 자신의 차량을 이용해 일체의 비용을 부담하면서 물류회사에 관련 업무(용역)를 제공하고, 그 대가를 받는 방식을 말함.

□ 근무 형태

○ 현재 근무 형태를 전체적으로 보면, 전업이 71%로 가장 높았으며, 이어서 겸업이 11.6%, 간헐적 근무가 8.2%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 전업 96.2%, 가사서비스노동자는 전업 43.9%, 겸업 16.7%, 간헐적 근무 13.6%, 음식배달노동자는 전업 47.1%, 겸업 29.4%, 간헐적 근무 20.6%로 나타나 직종간 특성을 확인할 수 있음.

<표 21> 근무 형태

(단위 : 명, %)

구분		사례수	전업	겸업	간헐적 근무	기타
전체		**(207)**	**71.0**	**11.6**	**8.2**	**9.2**
성별	남성	(129)	85.3	9.3	3.9	1.6
	여성	(78)	47.4	15.4	15.4	21.8
연령	20,30대	(41)	75.6	7.3	14.6	2.4
	40대	(77)	79.2	14.3	6.5	0.0
	50대	(49)	75.5	10.2	2.0	12.2
	60대 이상	(40)	45.0	12.5	12.5	30.0
직종	택배	(106)	96.2	1.9	0.9	0.9
	가사서비스	(66)	43.9	16.7	13.6	25.8
	음식배달	(34)	47.1	29.4	20.6	2.9
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0

□ 근무제

○ 현재 근무제를 전체적으로 보면, 주간근무가 57.4%로 가장 높았으며, 이어서 자율시간제가 39.7%, 야간근무가 2.4%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 주간근무가 75.7%, 자율시간제가 23.4%, 가사서비스노동자는 주간근무가 54.5%, 자율시간제가 43.9%, 음식배달노동자는 자율시간제가 82.9%로 나타나 이 역시 직종간 특성을 확인할 수 있음.

4) 가사서비스의 경우 고정적 지입과 자율적 지입에 응답한 것은 사업장 기반/플랫폼(앱) 기반에 대한 혼동이라고 추측됨.

<표 22> 근무제

(단위 : 명, %)

구분		사례수	주간근무	야간근무	교대제근무	자율시간제
전체		**(209)**	**57.4**	**2.4**	**0.5**	**39.7**
성별	남성	(131)	57.3	3.1	0.8	38.9
	여성	(78)	57.7	1.3	0.0	41.0
연령	20,30대	(41)	46.3	4.9	0.0	48.8
	40대	(79)	63.3	1.3	1.3	34.2
	50대	(49)	59.2	2.0	0.0	38.8
	60대 이상	(40)	55.0	2.5	0.0	42.5
직종	택배	(107)	75.7	0.0	0.9	23.4
	가사서비스	(66)	54.5	1.5	0.0	43.9
	음식배달	(35)	8.6	8.6	0.0	82.9
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0

□ 근무처 수

○ 현재 근무처 수를 전체적으로 보면, 1곳이 58.4%로 가장 높았으며, 이어서 3곳 이상이 16.3%, 2곳이 14.4%로 2곳 이하가 72.8%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 1곳 78.5%, 3곳 이상 8.4%, 가사서비스노동자는 1곳 35.8%, 3곳 이상 34.3%, 2곳 17.9%, 음식배달노동자는 1곳 41.2%, 2곳 38.2%로 나타남.

<표 23> 근무처 수

(단위 : 명, %)

구분		사례수	1곳	2곳	3곳 이상	해당 없음[5]	기타
전체		**(209)**	**58.4**	**14.4**	**16.3**	**9.1**	**1.9**
성별	남성	(130)	66.9	13.8	8.5	10.0	0.8
	여성	(79)	44.3	15.2	29.1	7.6	3.8
연령	20,30대	(41)	63.4	12.2	9.8	12.2	2.4
	40대	(79)	64.6	15.2	12.7	7.6	0.0
	50대	(48)	62.5	14.6	10.4	10.4	2.1
	60대 이상	(41)	36.6	14.6	36.6	7.3	4.9
직종	택배	(107)	78.5	3.7	8.4	9.3	0.0
	가사서비스	(67)	35.8	17.9	34.3	7.5	4.5
	음식배달	(34)	41.2	38.2	5.9	11.8	2.9
	대리운전	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

5) “해당 없음” 응답 역시 앱을 통한 근무방식의 경우 근무처 수에 대한 개념의 혼동으로 추측됨.

□ 개선 필요사항(2개 문항 복수응답)

○ 개선이 필요한 사항을 전체적으로 보면, 급여/수입보장이 71%로 가장 높았으며, 이어서 노동시간 준수 30.5%, 안전보장 26.2%, 4대보험 가입 19.5%, 감정노동 대책 마련 18.1%로 나타남.

○ 직종별로 보면, 택배노동자는 급여/수입보장이 69.1%, 노동시간 준수 49.1%, 안전보장 19.1%, 4대보험 가입 8.2%, 감정노동 대책 마련 17.3%로 상대적으로 노동시간 준수 필요성이 높게 나타남.

○ 가사서비스노동자는 급여/수입보장이 67.2%, 노동시간 준수 7.8%, 안전보장 25.0%, 4대보험 가입 39.1%, 감정노동 대책 마련 20.3%로 상대적으로 4대보험 가입과 함께 안전보장과 감정노동 대책 마련 필요성 이 전반적으로 필요한 것으로 나타남.

○ 음식배달노동자는 급여/수입보장이 82.9%, 노동시간 준수 14.3%, 안전보장 51.4%, 4대보험 가입 20%, 감정노동 대책 마련 14.3%로 상대적으로 급여/수입 보장과 안전보장이 높게 나타났으며, 4대보험 가입 역시 필요한 것으로 나타남.

<표 24> 개선 필요사항

(단위 : 명, %)

구분		사례수	급여/수입 보장	노동시간 준수	안전 보장	4대보험 가입	감정노동 대책 마련	기타
전체		**(210)**	**71.0**	**30.5**	**26.2**	**19.5**	**18.1**	**3.8**
성별	남 성	(134)	71.6	41.8	27.6	10.4	17.9	2.2
	여 성	(76)	69.7	10.5	23.7	35.5	18.4	6.6
연령	20,30대	(41)	85.4	31.7	26.8	17.1	22.0	2.4
	40대	(80)	70.0	37.5	28.8	13.8	17.5	3.8
	50대	(51)	68.6	31.4	23.5	17.6	21.6	2.0
	60대 이상	(38)	60.5	13.2	23.7	36.8	10.5	7.9
직종	택 배	(110)	69.1	49.1	19.1	8.2	17.3	3.6
	가사서비스	(64)	67.2	7.8	25.0	39.1	20.3	6.3
	음식배달	(35)	82.9	14.3	51.4	20.0	14.3	0.0
	대리운전	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

3. 시사점

□ 직종별로 다양한 특성

○ 설문조사 결과를 보면, 직종별로 노동시간과 수입, 계약방식, 근무형태 등에 차이가 있으며, 그것에 따라 다양한 특성이 있음을 확인할 수 있는데, 이러한 특성에 따라 향후 문제점에 대한 대응도 달라야 함을 시사한다고 할 것임.

○ 택배노동자는 대다수가 위임/도급계약에 따라 자신의 차량을 이용해 비교적 고정적인 업무량에 따라 노동을 제공하면서 최근 코로나19 상황에 따라 상대적으로 노동시간이 길고, 수입액 역시 증가함.

○ 가사서비스노동자는 주로 시간제, 계약직 형태로 1~2기관에 소속되어 호출노동을 제공하는 방식으로 노동을 제공하면서 상대적으로 4~5시간(1일 1건 수준) 노동을 하고, 수입은 낮은 수준으로 나타남.

○ 음식배달노동자는 택배노동자에 비해서는 자유롭지만, 유사하게 위임/도급계약에 따라 자신의 차량(주로 이륜차)을 이용해 불확정이고 비정기적인 노동을 제공하면서 개인의 업무량에 따라 중간수준 정도의 수입을 얻는 것으로 나타남.

□ 높은 전업 비율과 소수의 근무처

○ 직종별로 차이는 있지만, 전체적으로 전업비율이 70% 이상의 높은 비율을 보였으며, 특히 택배는 특성상 96%가 넘는 전업 비율을 보임. 이에 따라 평균 근무처 수 역시 2곳 이하가 다수를 차지하는 것으로 나타남.

○ 이러한 사실은 플랫폼노동자의 경제적 종속성뿐만 아니라 사용종속성 측면에서 볼 때, 노동자성을 충분히 내포하고 있다는 사실과 이들에 대한 보다 전향적인 정책대안과 보호조치가 필요함을 시사한다고 할 것임.

□ 급여, 노동시간, 산업안전, 4대보험, 감정노동 등 조치 필요

○ 설문조사 결과를 보면, 각 직종별로 다양한 보호조치가 필요함을 확인할 수 있으며, 이에 대한 정책대안을 마련해야 할 것으로 판단됨.

□ 직종별 실수입 추정

○ 설문조사 결과를 바탕으로 각 직종별로 실제 수입을 추정해 보면, (1) 우선, 1일 평균노동시간과 1주간 평균근로일수를 통해 1개월간 평균노동시간을 산정

할 수 있으며, (2) 월평균수입액에서 유류비, 보험료 등 각종 비용은 물론이고, 설문에는 없지만 지급받지 못한 주휴수당, 4대보험, 퇴직금, 최소한의 추가/복리비용 등을 계산하고, (3) 끝으로, 월평균 수입에서 비용을 공제하면 월평균 순수입을 산정할 수 있으며, 이를 시급으로 환산할 수 있음.

○ 이러한 과정을 거쳐 최종적으로 실수입을 산정한 결과, 전체 평균은 125.2만원이었으며, 직종별로 보면, 택배노동자는 198.2만원, 가사서비스노동자는 17.6만원, 음식배달노동자는 160.4만원, 대리운전기사는 39.9만원으로 확인됨. 그리고 이를 노동시간으로 나눠 환산하면, 전체적으로 2022년 최저임금인 9,160원에 못 미치는 수준임을 확인할 수 있음.

<표 25> 직종별 실수입 추정

(단위 : 시간, 만원)

구분	월평균 노동시간 산정			월평균 수입 산정								
				수입	비용						실수입	
	1일 평균 노동 시간	1주 평균 근로 일수	(1) 1개월 평균 노동 시간	월평균 수입	월평균 비용	주휴 수당	* 4대 보험	퇴직금	** 추가 /복리 비용	(2) 비용계	(3) 월평균 순수입	시급 (원)
전체	**7.6**	**5.2**	**171.7**	**346.0**	**73.8**	**70.0**	**29.4**	**28.8**	**18.8**	**220.8**	**125.2**	**7,289**
택배	9.1	5.8	**229.3**	**488.8**	99.2	74.1	41.5	40.7	35.0	**290.6**	**198.2**	**8,643**
가사서비스	4.7	4.0	**81.7**	**96.0**	36.3	16.0	8.2	8.0	10.0	**78.4**	**17.6**	**2,151**
음식배달	7.9	5.3	**181.9**	**355.7**	56.3	59.2	30.2	29.6	20.0	**195.3**	**160.4**	**8,814**
대리운전	6.0	4.0	**104.3**	**90.0**	10.0	15.0	7.7	7.5	10.0	**50.1**	**39.9**	**3,824**

* 4대보험은 사용자가 부담하는 최저수준(급여의 약 8.5%)으로 산정함.

** 추가/복리비용: 차량감가상각비, 부가가치세, 교통비, 식대 등(직종별 차등 적용)

*** (참고) 최저임금액: 2021년 시급 8,720원, 2022년 9,160원.

Ⅳ. 면접조사 결과

1. 면접조사 개요

□ 조사 개요

○ 면접조사는 관련 직종 관계자 4명을 대상으로 전화면접을 실시하였으며, 이 역시 한국노총의 플랫폼프리랜서노동공제회의 협조를 통해 이루어짐.

○ 면접조사의 주요 내용은 설문조사 내용을 보충하면서 주로 현재의 문제점과 개선 방향 등을 주된 내용으로 함.

<표 26> 면접조사 개요

구분	내용
조사 방법	■ 전화면접
조사 대상	■ 연대노조 택배산업본부, *** 조직국장 ■ 한국가사노동자협회, *** 사무국장 ■ 음식배달노동자, *** ■ 대리운전협동조합, *** 이사장
조사 내용	■ 설문조사 내용 보충, 이슈 및 개선 방향 등
협력 기관	■ 한국노총 플랫폼프리랜서노동공제회

2. 면접조사 결과

가. 택배노동자

□ 근로조건 관련

○ 계약형태

- 택배노동자의 계약형태는 대부분 독립사업자 형식을 띤 위수탁(도급)계약 방식임을 확인할 수 있었음.

○ 출퇴근 및 노동시간

- 출퇴근시간은 고정적으로 정해져 있으며, 시간대가 약간씩 다르기도 하지만,

일반적으로 전일제의 경우는 7시(9시)~18시로 약 10시간 내외, 파트타임으로 하는 경우는 12~18시로 약 6시간가량 일하는 것으로 확인됨. 그리고 통상적으로 1주일 평균 6일가량 근무하는 것으로 나타남.

○ 급여산정 기준

- 급여산정 기준은 주문 건수대로 계산하여 그것을 주급이나 월급으로 지급하는 방식이며, 택배지역이나 거리에 따라 택배건수와 수당이 다른데, 하루 100건 내외에서 많은 경우 300~500건 가량을 처리하는 것으로 확인됨.

○ 월평균 수입

- 개인별로 수입에 차이가 크지만, 보통 월평균 350~400만원의 수입을 올리고 있으며, 적게는 200만원, 많게는 700~800만원의 수입을 올리는 경우도 있다고 함.
- 하지만, 업무의 난이도, 위험성, 각종 비용 부담 등을 고려할 때 전반적인 급여 수준은 최저임금 보다 결코 높지 않다는 인식을 가지고 있는 것을 확인할 수 있음.

○ 월평균 비용

- 자동차 수리비, 유류비, 보험료 등으로 소요되는 비용은 월평균 100만원 내외이며, 여기에 차량 감가상각비를 포함하면, 120~130만원 수준이며, 또한 부가가치세 10%를 추가로 부담하고 있음을 확인함.

○ 4대보험 가입

- 산재보험과 고용보험은 주로 회사에서 부담하고, 건강보험과 국민연금은 개인적으로 부담하는 것으로 확인됨.

□ 애로사항

○ 휴게/휴식/식사시간 확보

- 일반적으로 택배업무 중에는 휴식시간이나 식사시간의 확보가 어렵고, 화장실에 가기도 어려워 음료수나 음식물 섭취 자체를 최대한 자제하고 있음을 확인함.

○ 결원 발생, 휴가사용 문제

- 결원이 발생하면, 동료들이 업무를 분담하는 경우도 있지만, 택배지역이 지리적으로 떨어진 경우는 분담하기 어려우며, 휴가사용이 자유롭지 못해서 개인 부담으로 외부 용차를 사용해야 하는 경우가 발생한다고 함.

○ 산재처리 문제

- 산재가 발생한 경우라도 실제로 산재처리를 할 경우 택배구역을 축소한다든가, 택배업무 자격코드를 말소시켜 택배업무 자체를 하기 어렵기 때문에 대부분 자비 또는, 건강보험으로 치료를 하는 것으로 나타남.

○ 분류 및 대기시간 문제

- 배송업무 전에 이루어지는 물품분류 시간이 지연되는 경우, 대기시간도 지연돼 결과적으로 물품배송작업도 지연되는 문제가 발생하는 것으로 확인됨.

○ 열악한 대리점 터미널 노동환경

- 본사의 택배업무를 위탁 수행하는 대리점의 경우 택배터미널 환경이 열악해서 냉난방 시설이 제대로 구비되어 있지 않은 곳이 많아 작업에 어려움을 겪고 있는 것으로 확인됨.

□ 주요 이슈

○ 노동시간과 수입(택배비)에 대한 입장

- 2021년 사회적 합의를 통해 1일 10시간, 1주 60시간 이상 업무를 하지 못하도록 하였지만, 택배비의 인상 없이 현실적으로 수입을 유지하기 어렵다는 입장이 많으며, 개인마다 택배업에 종사하는 이유가 다르기 때문에 그것을 조율하기 어렵다고 함.

○ 노동자성 인정 문제

- 전반적으로 현재 겪고 있는 여러 가지 문제점들의 본질은 자신들이 독립사업자로 되어 있기 때문에 발생하고 있으며, 이를 개선하기 위해서는 노동자 지위에 대한 인정이 필요함을 강조하고 있음.

나. 가사서비스노동자

□ 근로조건 관련

○ 계약형태

- 가사서비스노동자의 계약형태는 대부분 업체에 용역/파견계약을 맺고 호출노동을 하는 방식이나 직업소개소의 알선 방식으로 업무를 수행하는 것으로 확인됨.

○ 출퇴근 및 노동시간

- 정해진 출퇴근시간은 없으며, 가사서비스에 대한 요청이 있는 경우 해당 시간에 해당 장소에서 서비스를 제공하며, 통상적으로 1업무(건)당 4시간 기준이고, 1주일 평균적으로 5일가량, 1일 평균 4~5시간(1건) 정도 근무하는 것으로 나타남.

○ 급여산정 기준

- 급여산정 기준은 대부분 일급으로 이용자에게 직접 지급받는 방식을 취하는 것으로 나타남.

○ 월평균 수입

- 1일 4~5시간 정도 업무를 하고, 가사의 경우 4시간에 보통 5만원 내외의 수당을, 돌봄은 시간당 9천원~1만원 정도 지급하므로 월평균 수입은 100만원 미만인 것으로 확인됨.
- 하지만, 업무시간에 이동시간이 포함되지 않고, 그것에 대한 교통비나 식비 등이 포함되어 있지 않아서 실질적으로 최저임금보다 낮은 수준의 임금을 받고 있는 것으로 나타남.

○ 월평균 비용

- 주로 교통비와 식비 등을 부담하고 있음.

○ 4대보험 가입

- 4대보험은 민간업체 경영상황의 어려움으로 인해 일부 공립기관을 제외하고는 가입이 되어있지 않은 것으로 확인됨.

□ 애로사항

○ 이동시간 인정, 교통비 제공 문제

- 가사서비스를 제공하기 위해 이동하는 시간에 대하여 업무시간으로 인정할 필요가 있으며, 그것에 대한 교통비와 함께 6~8시간 근무할 경우 최소한의 식비 제공이 필요함을 확인함.

○ 근골격계 질환 발생 문제

- 가사서비스노동자 대부분이 50대 이상이고, 업무를 수행하는데 있어서 근골격계 질환으로 많은 노동자가 어려움을 호소하고 있는 것으로 나타남.

○ 고객의 횡포(갑질) 문제

- 일부 고객의 경우, 주관적으로 가사서비스 업무를 평가하고, 그것에 대하여 감정적으로 반응하는 경우가 많으며, 통상적인 업무범위를 벗어난 요구를

하는 경우가 있어 어려움을 호소하는 경우가 있다고 함.

□ 주요 이슈

○ 열악한 민간업체 경영 상황과 관련 법 준수 문제

- 일반적으로 민간업체는 가사서비스노동자 수당에 대하여 10~25%의 수수료를 수입원으로 하여 경영을 하는데, 경영상황은 물론이고, 4대보험료, 최소한의 복리 등을 제공할 수 없는 상황이라고 함.
- 이러한 상황에서 "가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률"이 시행되어도(2022년 6월 16일), 그것을 준수할 여력이 없어 향후 상당한 문제가 될 것을 우려하고 있음. 이에 대하여 정부는 세제혜택이나 4대보험 지원 등을 보다 적극적으로 추진할 필요가 있음을 주장함.

다. 음식배달노동자

□ 근로조건 관련

○ 계약형태

- 음식배달노동자의 계약형태는 택배노동자에 비해서는 자유로운 형태지만, 유사한 성격으로 대부분 독립사업자 지위를 갖고 위수탁(도급)계약을 맺는 방식임을 확인할 수 있음.

○ 출퇴근 및 노동시간

- 출퇴근시간은 고정적으로 정해져 있지 않고, 자율적으로 선택할 수 있지만, 일반적으로 하루 8~10시간가량 일하는 것으로 확인됨. 그리고 통상적으로 1주일 평균 5~6일가량 근무하는 것으로 나타남.

○ 급여산정 기준

- 급여산정 기준은 주문 건수대로 계산하여 그것을 주급이나 월급으로 지급하는 방식이며, 배달지역이나 거리에 따라 수당이 다르고, 기상상황, 휴일 등에 따라서도 달리 적용되고 있는 것으로 확인됨.

○ 월평균 수입

- 개인별로 수입에 차이가 있지만, 보통 월평균 300~350만원의 수입을 올리고 있으며, 노동시간에 따라 차이가 있다고 함.
- 하지만, 택배노동자와 유사하게 업무의 난이도, 위험성, 각종 비용 부담 등

을 고려할 때 전반적인 급여 수준은 최저임금 보다 낮다는 인식을 가지고 있는 것을 확인할 수 있음.

○ 월평균 비용

- 차량(이륜차) 수리비, 유류비, 보험료 등으로 소요되는 비용은 월평균 50만원 내외이며, 여기에 차량 감가상각비를 포함하면, 60~70만원 수준을 부담하고 있는 것으로 확인됨.

○ 4대보험 가입

- 통상적으로 산재보험은 회사에서 가입하고, 고용보험은 선택(임의) 사항이며, 건강보험과 국민연금은 개인적으로 부담하는 것으로 확인됨.

□ 애로사항

○ 산재처리 문제

- 사고가 발생한 경우라도 실제로는 대부분 자비 또는, 건강보험으로 치료를 하는 것으로 확인됨.

○ 출근 종용 문제

- 업무 특성상 자유로운 시간 선택이 가능한 것으로 보이지만, 일부 업체의 경우 출근(업무)을 종용하거나 일정기간 업무를 안 할 경우 불이익을 주는 경우가 있다고 함.

○ 배달 거부시 불이익 문제

- 악천후, 거리, 개인적 사정으로 인해 불가피하게 배달을 거부한 경우, 이후 배차에서 배제하는 경우가 많아 생계에도 어려움을 겪을 정도임을 호소함.

□ 주요 이슈

○ 배달 수수료 인상 문제

- 배달노동자의 전적인 수입원은 배달 수수료인데, 수수료의 적절한 인상을 통해 배달노동자의 생계 역시 보호할 수 있음에도 불구하고, 최근 배달업체의 경쟁심화로 실질적으로 수수료를 인상할 수 있는 여지가 부족한 상황임.
- 배달업체 본사의 보다 실질적인 수수료정책과 노동자 보호 정책 역시 필요한 상황임.

○ 노동자성 인정 문제

- 배달노동자는 상대적으로 자유롭게 노동을 제공하고 있지만, 실질적으로는

경제적 종속성뿐만 아니라, 사용 종속성 또한 큰 상황에서 이들에 대하여 노동자성을 인정하고, 최소한의 기본권을 보장할 필요가 있음을 강조하고 있음.

라. 대리운전기사

□ 근로조건 관련

○ 계약형태

- 대리운전기사의 계약형태는 플랫폼회사와 독립적 사업자 형식을 띤 위수탁(도급)계약 방식임을 확인할 수 있음. 다만, 자격조건만 충족하면, 계약에 제약은 없는 상황이라고 함.

○ 노동시간

- 업무시간은 고정적으로 정해져 있지는 않고, 자율적으로 선택할 수 있지만, 일반적으로 하루 8~10시간가량 일하는 것으로 확인됨. 그리고 통상적으로 1주일 평균 6일가량 근무하는 것으로 나타남.

○ 급여산정 기준

- 급여산정 기준은 수도권의 경우 대리운전비를 80%(기사):20%(회사)로 배분하여 일별로 계산하여 일급, 주급, 월급으로 지급하는 방식을 사용하고 있는 것으로 확인됨. 지역별로 수당(수수료) 배분비율은 다르며, 지방의 경우 회사 몫이 수도권에 비해 높다고 함.

○ 월평균 수입

- 개인별로 수입에 차이가 있지만, 보통 월평균 150~250만원의 수입을 올리고 있으며, 근무시간에 따라 수입에 차이가 있다고 함. 전반적으로 여러 조건을 고려할 때 수입은 최저임금에 못 미치는 것으로 인식하고 있음.

○ 월평균 비용

- 보험료, 교통비, 식대 등으로 소요되는 비용은 월평균 40~50만원 내외인 것으로 확인됨.

○ 4대보험 가입

- 통상적으로 현재까지 4대 보험 전부를 개인적으로 부담하고 있으며, 금년부터 고용보험만 적용되고 있음.

□ 애로사항

○ 대기 장소 문제

- 업무 특성상 대기시간이 긴 경우가 많고, 대기 장소가 부족해서 그것에 대한 마련이 필요하며, 대기 장소는 단순한 휴식 장소가 아니라 다양한 서비스를 제공해 줄 수 있는 곳이 필요함을 강조함.

□ 주요 이슈

○ 하도급 방식의 회사 운영

- 대형 대리운전업체(본사)의 경우, 지사(하도급) 방식으로 회사를 운영하기도 하는데, 지사에 소속된 대리운전기사의 경우 수수료 등에서 불이익을 받는 경우가 발생함.
- 본사의 보다 실질적인 수수료정책과 대리기사 보호 정책이 필요한 상황임. 특히, 상대적으로 경영상황이 좋은 대형 업체의 경우에는 더욱 그러함.

○ 사고 발생시 운행 제약 문제

- 대리운전기사가 교통사고를 2회 이상 유발한 경우, 보험가입 자체가 불가능하고, 이에 따라 대리운전 역시 불가능하다고 함. 이와 관련하여 보험료 할증률을 높이더라도 보험가입을 허용해 주면서, 안전교육 등을 강화하는 방안이 더 필요함을 강조함.

3. 시사점

□ 직종별로 다양한 특성과 대안 필요

○ 면접조사 결과를 통해서 설문조사의 내용을 재확인할 수 있었으며, 직종별로 노동시간과 수입, 근무형태 등에 차이가 있으며, 그것에 따라 다양한 문제와 이슈가 있음을 확인함. 이에 따라 향후 문제해결 및 대응 역시 달라야 함을 확인함.

□ 주요 이슈

○ 공통적으로 노동자성에 대한 심도있는 논의를 통해 종속성이 인정되는 경우, 노동자 지위를 부여하고, 사용자 범위의 확대와 함께 정부에서도 플랫폼노동자에 대한 보다 적극적인 보호 조치가 필요하다고 판단됨.

○ 노동자성에 대한 논의와 연계하여 4대보험의 적용, 비용의 노사 분담, 안전 보장, 실질적인 수입 보장 방안 역시 시급한 상황임을 확인함.

○ 관련 업체의 수수료/수당 정책과 관련하여 종사자에 대한 최소한의 생계를 보장하기 위한 불공정한 관행에 대한 조치가 필요하며, 이와 함께 안전 문제와 4대보험 문제 등을 실질적으로 보장할 필요가 있음.

Ⅴ. 결론: 플랫폼노동자에 대한 최저임금 적용방안

1. 전제조건

□ 노동자성에 대한 명확한 적용(오분류 최소화)과 사용자 개념의 확대

○ 플랫폼노동 관련 이슈 중 가장 핵심적인 이슈가 “노동자성”이라고 할 수 있으며, 이 개념은 “사용 종속성”이라고 할 수 있음.

○ 플랫폼노동자의 “노동자성”여부는 이미 실태조사를 통해 다양한 플랫폼노동 형태별로 노동자에 대한 직간접적인 통제가 이루어지고 있다는 사실을 확인할 수 있으며(김철식 외, 2019; 정흥준 외, 2019), 플랫폼노동자들은 대부분 “경제적 종속성”뿐만 아니라 “사용 종속성”역시 내포하고 있음을 알 수 있음.

○ 국내외 노동법리상 노동자성을 판단할 때는 종속성, 계속성, 전속성, 비대체성 등을 보되, 그 형식관계보다는 실질관계를 총체적으로 보아야 하는데(박제성, 2019; 전혜원, 2019), 겉으로 독립성이나 자율성을 띠는 것처럼 보이더라도 전반적인 노동관계가 실질적 힘을 가진 타자에 종속되어 직접적인 지휘와 통제를 받는다면, 프리랜서형이건 자영업자형이건 노동자 범주에 포함된다고(정흥준 외, 2020) 할 것임.

○ 아울러, 그동안 꾸준히 제기되어 왔던 플랫폼노동자들의 오분류를 최소화 할 필요가 있으며, 이를 바탕으로 플랫폼기업의 사용자성을 명확히 제기하고, 그들에 대한 책임과 의무를 부과하는 것이 무엇보다 중요하다고 판단됨.

○ 이와 관련하여 영국에서는 2018년 12월 상소법원(Court of Appeal)에서 우버기사들을 노동자(worker)로 인정하고, 최저임금과 유급휴일을보장해야 한다는 판결을 내렸으며(정흥준 외, 2019), 2019년 9월 미국 캘리포니아 의회는

"사용자에게 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자를 근로자로 추정하고, 사용자는 ABC 검증요건[6]을 모두 입증하는 노무제공자에 대해서만 근로자가 아님을 주장할 수 있다"는 것을 뼈대로 하는 AB-5법안을 통과시켰으며(신동윤, 2019; 장지연 외, 2020), 이를 통해 노동법, 실업보험법 그리고 임금명령의 적용을 받는 근로자임을 사용자가 입증하지 못하는 한 해당 노동자는 근로자로 간주된다는 것임을 규정하게 됨(장지연 외, 2020).

□ 사회보험의 보편적 적용

○ 사회보험의 기본적인 성격은 임금노동자들뿐만 아니라 실업이나 산업재해 위험으로부터 고용주의 책임을 분명히 하고, 의무를 부과하기 위한 것이며(장지연 외, 2020), 플랫폼노동과 사용자의 종속관계가 다소 약화된다고는 하지만, 기본적인 종속성이 존재하고, 특히, 산재보험과 고용보험은 임금노동자와 취업자 모두에게 적용할 필요가 있음.

○ 이와 관련하여 독일의 엔조 베버(Weber, 2019)는 '디지털 사회보장(Digital Social Security)'이라는 개념으로 플랫폼 노동자를 위한 사회보장 방안을 제시하였는데, 기존 제도의 틀을 유지하면서 플랫폼 회사에는 보험료를 걷는 역할을 부여하고, 플랫폼을 이용하는 고객에게는 기여의무를 부과하는 방식임(이승윤 외, 2020).

○ 산재보험과 고용보험의 적용에 있어서 플랫폼 노동자들에게 산재보험이 실질적으로 적용되기 위해서는 적어도 전속성 및 지속성과 비대체성의 조건을 폐지하고, 고용된 임금노동자와의 차별 없이 동등하게 해야 할 것이며, 고용보험 역시 전속성이 기준이 되어서는 안 되며, 플랫폼도 사업주로서의 책임을 분담해야 함(김철식 외, 2019).

○ 플랫폼노동자 4대보험의 통합관리와 보장

- 플랫폼노동자의 전속성이 여전히 논란이 되고 있는 상황에서 플랫폼기업에 대하여 정부에서 4대보험을 통합관리하여 그 혜택을 보장할 수 있도록 할

6) ABC 검증요건은 다음과 같다. "(A) 업무수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운지, (B) 해당 사용자업무의 통상적인 과정밖에 있는지, (C) 독립적으로 이루어진 거래, 일 또는 사업과 관련되어 있는지"이며, 근로자성을 다투던 많은 특수형태노동자들은 ABC 기준을 살짝 변용하여, "(A) 사실상 및 계약상 업무의 수행에 있어서 고용사업주의 통제와 지휘를 받으면서, (B) 고용사업주의 사업의 통상적인 운영을 위한 노무를 제공하고, (C) 고용사업주를 위하여 제공하는 노무와 동일한 성질의 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사하지 않는 노동자들"이라는 사실을 사용자가 입증하여 근로자성이 부정되기 전까지는 근로자로서의 지위를 획득하며, 이에 따라 노동법, 실업보험법과 임금명령의 적용을 받을 수 있게 된다.

필요가 있음.

- 특히, 산재보험의 경우 전속성 기준으로 인해 실질적인 보장이 어려운 경우가 많은데, 4대보험에 대한 통합관리가 시급함.

□ 노동3권의 보장과 초기업 단위 단체교섭

○ 노동자의 권리보장을 위해서 사회적 협의도 있지만, 직접적으로 당사자간 이해를 해결하기 위해서는 노동3권의 보장이 필수적이라 할 수 있음.

○ 우리나라의 경우, 2000년대 초반부터 화물, 학습지, 골프장 경기보조원 등 특수고용노동자들은 노조법상 근로자 인정을 통해 노동3권을 확보하려고 노력하였고, 법원도 특수고용노동자들에 대해 노동조합법상 근로자 인정을 받아들이고 있음(권오성, 2020).

○ 물론, 현재까지 단체교섭권에 제한이 있긴 하지만, 2019년 배민라이더스 지회와 우아한청년들과의 협약, 라이더유니온의 협약 등을 바탕으로 단체교섭을 확장하고, 초기업 단위 교섭으로 발전시켜 나갈 필요가 있음. 정부는 보다 적극적으로 플랫폼노동자의 교섭권을 보장하고, 앞서 제기한 사용자 개념의 확대를 통해 사용자 책임과 교섭의무를 부과할 필요가 있음.

2. 최저임금 적용방안

□ 생계보장을 위한 제도적 장치 - 최저임금 보장 필요

○ 직종별로 다소의 차이가 있긴 하지만, 대다수의 플랫폼노동자들은 경제적 종속성과 사용종속성, 계속성 등의 속성을 갖고 있으며, 이에 따라 “노동자성”이 충분히 인정된다고 할 것임.

○ 다만, 그동안 일반적인 근로계약이 아니라는 이유와 복수의 사용자가 존재한다는 이유로 노동자성이 인정되지 않았지만, 대부분의 플랫폼노동자가 1~2개 업체에 소속되어 있고, 전업으로 생계를 유지하며, 사용자의 관리와 지시가 이루어지고 있는 등의 상황임을 다수의 연구와 사례에서 확인할 수 있음.

○ 이러한 상황에서 플랫폼노동자들에게 노동자로서 최소한의 생계보장은 필수적이라고 생각하며, 당연히 최저임금 이상의 임금을 보장해야 한다고 판단할 수 있음.

□ 최저임금 적용방안

○ 표준적인 업무량과 노동시간에 따른 최저임금 지급 기준 마련

- 플랫폼노동의 각 직종별로 표준적인 업무량과 노동시간 기준을 마련하고, 그 기준에 따라 최저임금을 적용할 필요가 있음.
- 대다수 플랫폼노동자들이 최저임금 수준의 수입을 요구하는 것은 각 직종별 급여 기준이나 수수료 기준으로 생계를 유지하기 어렵기 때문이라고 판단되므로, 각 직종별로 주 40시간의 노동을 할 경우에 최저임금 이상 또는, 노동자 평균임금 수준을 보장할 수 있는 기준 마련이 필요함.
- 표준적인 업무량에 미달한 경우에도 최소한의 생계를 위한 임금지급 기준이 필요하며, 업무량을 초과할 경우 그것에 준하는 추가임금(인센티브) 지급이 필요함.

○ 정부의 적극적 지원과 대책 마련

- 정부는 당사자들과 통일적인 기준을 공동으로 마련할 필요가 있으며, 일정기간 해당기업과 노동자들에게 예산을 지원하거나 기금 등 다양한 지원정책을 마련할 필요가 있음.

○ 사회적 대화 및 합의 유도

- 현재 플랫폼기업과 노동자들간 논의의 장이 부족한 상황에서 사회적 대화는 적절한 대표 노동자조직이 없는 경우 종사자들의 권리와 보호 마련을 위해 보충적인 역할을 할 수 있고, 플랫폼노동의 경우 기존 노사단체, 정부단체를 포괄하는 사회적 대화를 통해 적절한 규범과 규칙을 마련할 수 있음(OECD, 2019).
- 사회적 대화는 대표되지 못한 플랫폼 노동자들에게 참여할 수 있는 대화의 장을 제공하여 노동자들이 정책결정에 참여할 수 있는 토대를 마련하는 것이 중요한 과제라고 할 수 있음(강금봉, 2021).
- 이상의 플랫폼노동과 관련한 다양한 논의를 위해 노사 당사자 및 정부간 상시적인 대화의 장 마련과 논의기구가 필요하며, 합의사항에 대한 이행을 유도할 수 있는 방안 역시 필요하다고 판단됨.

참고문헌

강금봉(2021),“플랫폼 노동 관련 사회적 대화의 현황과 과제”, 사회적 대화, 경제사회노동위원회.

권오성(2020),“타다드라이버의 근로자성”, 노동법률 352.

김준영 · 장재호 · 김강호 · 박상현(2021),“플랫폼종사자의 규모와 근무실태”, 한국고용정보원.

김철식 외(2019), 플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회.

남재욱 · 김봄이 · 크리스티나 히슬(2020), 플랫폼 노동자의 사회적 권리 보장 연구, 한국직업능력개발원.

박유리(2021),“온라인 플랫폼의 부상과 정책적 시사점”, KISDI.

박제성(2019),“디지털의 세 가지 표상과 노동법의 과제”, 노동법연구 47.

신동윤(2019),“미국 캘리포니아 주의 플랫폼노동 종사자 보호 사례: AB-5법: 근로자와 독립계약자 구별 검증 요건을 중심으로”, 외국 입법동향과 분석 14, 국회입법조사처.

이승윤 · 백승호 · 남재욱(2020),“한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합”, 산업노동연구 26(2), 한국간업노동학회.

장지연 · 이호근 · 조임영 · 박은정 · 김근주 · Enzo Weber(2020), 디지털 시대의 고용안전망, 한국노동연구원.

장지연(2020), 플랫폼 노동 종사자 보호방안 마련을 위한 실태조사, 한국노동연구원.

전혜원(2019),“모든‘일하는 사람’에게 노동법상 권리를”, 시사인 2019.12. 10.

정흥준 · 이정희 · 조혁진 · 노성철 · 황선웅(2019), 고용관계 다변화와 노동자의 이해대변, 한국노동연구원.

정흥준 · 이정희 · 이상준 · 강수돌 · 노성철 · 이찬우 · 조규준(2020), 플랫폼기업의 고용 · 노사관계, 한국노동연구원.

최용희 · 윤동열 · 정동열 · 윤진하(2021), 플랫폼 · 프리랜서 노동자의 직업능력개발 및 산업안전정책, 도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터.

한국고용정보원(2019), 플랫폼경제 종사자 규모 추정, 한국고용정보원.

한인상 · 신동윤(2019),“플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제”, NARS 현안분석 76, 국회입법조사처.

황덕순 외(2016), 고용관계 변화와 사회복지 패러다임연구, 한국노동연구원

ACCC (2019). Digital Platforms Inquiry.

De Stefano, V.(2016), The rise of the“just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig- economy, ILO, 2016.1.

ILO(2018), Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World.

ITIF(2018), Technology Explainer: Digital Platforms?”, https://itif.org/publications/2018/10/12/itif-technology-explainer-whatare-digital-platforms.

OECD(2019). An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/ 53e5f593-en.

Weber, E.(2019), Digital social security: Outline of a concept for the 21st century, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

[발제2]

플랫폼 노동자 최저보수 보장방안

권오성 (성신여대 법과대학 교수)

발제문2

플랫폼 노동자 최저보수 보장방안

권오성
성신여대 법과대학 교수

1. 들어가며

우리나라는 1990년대 고도성장을 마치고 기업들은 인건비를 낮추기 위해 구조조정에 들어갔다. 이 시기부터 정년까지 고용을 보장하던 전통적 종신고용 형태가 점차 사라지고, 불완전 고용이 급격하게 증가하였다. 특히 1997년 외환위기와 2007년 비정규직보호법 시행을 기점으로 고용관계가 급변하였고, 최근에는 인력필요시 인력을 찾아 활용하고 업무의 종료 후 신속히 고용 관계를 정리하는 소위 '긱 경제'가 확산되었다.

이러한 긱 경제는 수요자와 공급자 간 이뤄지는 단기적 거래라는 점에서 사용자와 근로자 간에 근로계약을 체결하는 전통적인 고용관계와 성격을 달리한다. 또한, 경제의 불확실성이 커지면서 최근 기업들은 아웃소싱을 통해 인력을 운용하는 동시에 더 이상 근로자를 책임지지 않으려는 움직임이 확산되고 있다.

이러한 상황에서 비약적인 ICT의 발전으로 소위 '플랫폼 경제'의 시대가 도래하였다. 과거 대면적 관계에서 개별적 교섭을 통하여 이루어지던 '직업'의 소개는 규격화된 '업무'로 잘게 온라인 플랫폼을 통해 거래되고 있다. 노동이 상품이 아니라던 필라델피아 선언은 디지털 혁명에 자리를 내주었고, 디지털 기술은 인격을 0과 1로 미분하여 쉴새 없이 네트워크로 흘려보낸다. 디지털 정보로 규격화된 노동은 이제는 인격이 아니라 진정한 상품성을 획득하였고, 노동의 유통은 상(商)의 영역에 속하게 된 것이다.

온라인 플랫폼의 덕분으로 on-demand 노동력 구매의 거래비용은 기업이 근로자를 고용하는 비용보다 저렴해졌다. 기업은 생산활동의 범위 중 어느 부분을 내부에서 생산하고, 어느 부분은 외부에서 구매할 것인가와 같은 '생산과 구매(make-or-buy)'에 관한 의사결정을 하게 되고 이에 따라 기업의 경계가 결정된다는 R. Coase의 설명을 빌리면, 온라인 플랫폼의 확산은 종국에는 전통적 기업의 소멸을 초래하고, 그 결과 지금의 사회보장제도가 상정하는 표준적

고용관계 모델은 구시대의 유물이 되어버릴 것이다. 이러한 비관적 전망은 온라인 플랫폼이라는 망(網)을 소유하지 못한 모든 사람을 불안으로 내몬다. 이러한 불안은 영혼을 침식하고, 혁신이란 유령은 이렇게 침식된 영혼을 잠식할 것이다.

이러한 '플랫폼 경제'의 도래가 기존 노동법에 던지는 근본적인 문제는 플랫폼을 통하여 일거리를 구하는 사람들을 전통적인 '근로자'의 개념으로 포섭할 수 있는가이다. 이들을 근로자로 포섭한다는 것은 이들이 근로기준법이나 노동조합법의 적용 범위 안으로 들어온다는 것이다. 나아가 근로자성의 인정은 사회보장제도의 적용에도 영향을 미친다. 산재보험법과 고용보험법은 기본적으로 근로기준법상 근로자를 적용대상으로 하기 때문이다.

온라인 플랫폼은 스마트폰의 디스플레이로 자신의 모습을 엄폐하고, 노동자와 고객(client)이 직접으로 접촉하도록 한다. 이러한 거리 두기를 통해 표준화된 지휘명령을 노동자의 자발적 동의로 치환한다. 노동자는 그저 손에 쥔, 또는 바이크의 운전대에 몇 개씩 줄지어 붙여둔 스마트폰 화면을 주시하며 누군가 보낼 신호를 기다릴 뿐이다. 그러한 신호에 응답하는 행위는 자발적 동의로 평가되고, 임노동은 독립노동(le travail indéendant)으로, 임노동자는 자영인으로 변신(變身)한다.

나아가 그들은 서로를 연대의 대상이 아닌 한정된 일감에 대한 경쟁자로 인식한다. 이러한 의식은 노동의 연대를 근본적으로 약화시킨다. 이들에게 일터(그런 것이 있는지도 의문이지만)는 연대의 마당이 아니라, 자발적 자기착취의 배양기(培養器)이다.

온라인 플랫폼은 하나의 스크린 같다. 우리 사회 노동현실은 온라인 플랫폼이라는 스크린 위에 하나의 상(像)을 그린다. 다만 기존 노동현실은 수 세기 동안 형성된 노동법의 규율 덕분에 원생적 상태를 다소 극복했다면 온라인 플랫폼에 맺히는 상은 기존의 노동법을 우회하려는 자본의 탐욕과 혁신으로 포장된 비용 전가로 인하여 실로 원생적인 모습을 그린다. 따라서 플랫폼 노동을 어떻게 법적으로 규율할 것인가의 문제는 '원생적 상태의 플랫폼 노동을 어떻게 규범화된 상태로 복원할 수 있는가?'라는 질문에서 출발해야 할 것이다.[7] 플랫폼 노동자에게 최저임금의 보장해야 한다는 과제도 이러한 관점에서 접근할 필요가 있다.

그런데, 현실에서의 온라인 플랫폼은 경제활동을 조정하는 세 가지 매커니즘, 즉 시장, 네트워크(network), 계층이 뒤섞인 혼성조직의 실질을 갖는다. 다양한 온라인 플랫폼은 각각 ① '노무자'의 선택, ② 업무수행의 장소, ③ 보수의 결정 등에 관한 결정방식에 따라 「시장 - 네트워크 - 계층」으로 구성된 스펙트럼 중 한 곳에 위치한다. 이러한 관점에서 보면, 플랫폼

7) 권오성, "플랫폼 노동과 노동법, 포괄적 노동법제가 필요하다", 「노사공포럼」 제53호, (사)노사공포럼, 2020, p.124.

노동, 즉 온라인 플랫폼을 통해 거래되는 노동은 ① 노무자를 '누가' 선택하는가와 ② 업무수행의 장소가 어디인가를 기준으로 아래 <표>와 같이 분류할 수 있다(작업에 대한 보수는 온라인 플랫폼에서 일방적으로 결정하는 것이 통상적이므로 별도의 구별기준으로 삼지 않았다).

<표> 플랫폼 노동의 유형[8)]

유형	내용	예시
On-location platform-determined routine work (①유형)	플랫폼이 일감을 할당하고, 노무자는 현장에서 일을 수행함.	Uber와 같은 승차 서비스
On-location client-determined moderately skilled work (②유형)	고객이 노무자를 선택하고, 노무자는 현장에서 일을 수행함.	Oferia와 같은 가정용 작업 서비스 플랫폼
On-location worker-initiated moderately skilled work (③유형)	노무자가 일을 선택하고, 현장에서 수행함.	ListMinut와 같은 가정용 작업 서비스 플랫폼
Online moderately skilled click-work (④유형)	플랫폼이 일감을 할당하고, 노무자는 온라인으로 일을 수행함.	Crowdflower와 같은 전문 서비스 플랫폼
Online contestant specialist work (⑤유형)	노무자는 경쟁적으로 온라인상에서 일을 수행하고, 고객이 우수자를 판정함.	99designs와 같은 전문 서비스 플랫폼

위 <표>의 다섯 가지 유형 중 플랫폼이 일감을 할당하는 ①과 ④의 유형은 부분적으로 디지털 알고리즘을 통해 일감의 분배를 제어(制御)하고, 작업자에게 업무의 수행 방법을 지시하는 경향이 있다. 따라서 이러한 유형의 플랫폼은 계층적 유형의 조직, 즉 기업(firm)과 유사하다. 반면, 나머지 세 유형(②, ③, ⑤)에서는 온라인 플랫폼이 업무의 수행방식에 대한 통제력이 제한된 고객(client)과 노무자를 매칭(matching)시키는 도구로 기능한다는 점에서 시장과 유사한 성격을 갖는다.[9)]

이는 모든 온라인 플랫폼에 획일적으로 법규를 적용하려는 시도가 적절하지 못함을 보여준다. 스펙트럼 중 계층(hierarchy) 쪽에 위치한 온라인 플랫폼, 즉 '플랫폼이 노무자를 선택하여

8) Eurofound(2018), Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p.6의 Table 1. 참조.
9) Eurofound(2018), p.6.

일감을 할당하고, 그 업무방식을 통제'하는 모델은 전통적인 노동법의 사정거리 내에 위치하므로 기존의 노동법 체계로 포괄하는 것이 비교적 용이할 것이다. 반면, 스펙트럼 중 시장(market)의 영역에 위치한 온라인 플랫폼의 경우에는 노동법보다는 거래의 '공정성' 보장을 직접적인 목적으로 하는 경제법의 영역에서 해법을 구하는 것이 합리적일 수 있다고 생각한다. 따라서 "온라인 플랫폼이 시장(market)인가? 조직(organization)인가?"라는 질문은 결국 "온라인 플랫폼을 통해 '일하는 사람'이 노동자인가? 자영업자인가?"의 질문으로 치환될 수 있다는 말이다.

한편, 헌법 제32조 제1항은 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다."라고 규정하고 있다. 한편, 최저임금법 제1조는 "이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다."라고 규정하고 있으며, 제2조는 동법에서 "근로자"는 근로기준법 제2조에 따른 근로자를 말한다고 규정하고 있다. 따라서, 플랫폼 노동자가 근로기준법상 근로자에 해당할 경우에는 당연히 최저임금법의 적용을 받는다. 이러한 경우 해결하여야 할 과제는 대부분의 플랫폼 노동자는 '시간급'이 아니라 '도급(piece rate)'으로 임금을 지급받고 있는바, 이러한 도급제 임금(성과급)에 어떻게 최저임금을 적용할 것인가라는 법해석 차원의 문제이다.

반면, 플랫폼 노동자가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는 경우 이들에게는 현행 최저임금법이 적용되지 않으므로, 기업이 이들에게 지급하는 보수가 동일한 노무를 제공하는 '근로자'에 비하여 현저하게 낮은 수준이어도 실정법상 이를 제지할 방법이 없다. 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는 플랫폼 노동자의 적정한 보수를 어떻게 보장할 것인가는 관련 입법의 필요성과 그 내용을 어떻게 구성할 것인가라는 입법론의 문제로 귀결될 것이다.

2. 근로기준법상 근로자인 플랫폼 노동자

가. 최저임금법 관련 규정

최저임금법 제5조 제1항은 "최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여

최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.”라고 규정하고 있다. 따라서 현행법상 최저임금은 원칙적으로 ‘시간급’의 형태로 정해진다.

그런데, 같은 조 제3항은 “임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.”라고 규정하고 있다. 이는 1986. 12. 31. 법률 제3927호로 최저임금법이 제정될 당시부터 존재하던 규정이다. 한편, 위 조항의 위임을 받아 최저임금법 시행령 제4조는 “법 제5조제3항에 따라 임금이 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정해진 경우에 근로시간을 파악하기 어렵거나 그 밖에 같은 조 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 않다고 인정되면 해당 근로자의 생산고(生産高) 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.”라고 규정하고 있지만, 현재까지 도급제 임금에 적용될 최저임금액을 ‘구체적으로’ 정한 사례는 없다. 따라서, 도급제 근로자의 최저임금은 이들이 수령한 도급 임금을 ‘사후적으로’ 시간당 임금으로 환산하여 시간급으로 정해진 최저임금액과 비교하는 방식으로 집행될 수밖에 없다.

한편, 대법원은 2007. 6. 29. 선고 2004다48836 판결에서 철도역 구내매점에서 성과급영업인 등으로 근무하는 근로자들은 최저임금법 제5조 제1항에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 아니한 경우에 해당하므로 같은 조 제3항 및 동법 시행령 제4조에 따라 정해진 최저임금액이 적용되어야 하나, 사전에 당해 근로자에게 적용될 최저임금액을 개별적으로 정해 두는 것은 불가능하므로 법원은 제반 사정을 참작하여 위 근로자들에게 적용될 적정한 월 최저임금액을 정할 수밖에 없다고 보아 사건을 파기환송한 바 있다.

「최저임금법은 제5조 제1항에서 ‘최저임금액은 시간·일·주 또는 월을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정한 때에는 시간급으로도 이를 표시하여야 한다.’고 규정하면서, 같은 조 제3항에서 ‘임금이 통상적으로 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정될 때에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 최저임금액을 따로 정할 수 있다.’고 규정하고, 같은 법 시행령 제4조에서 ‘ 법 제5조 제3항의 규정에 의하여 임금이 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우에 근로시간의 파악이 어렵거나 그 밖에 법 제5조 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 아니하다고 인정될 때에는 당해 근로자의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의하여 최저임금액을 정한다.’고 규정하고 있다.

그런데 원심이 적법하게 확정한 사실관계에 의하면, 원고들은 피고의 성과급영업인 또는 성과급영업보조원으로서, 피고가 운영하는 철도역 구내매점에서 성과급영업인 단독으로 혹은 성과급영업인과 성과급영업보조원이 함께 근무하며 개점시간(대개 06:00부터 23:00까지) 동안 피고가 공급하는 물품을 지정된 가격에 판매한 후 피고에게 그 판매대금을 입금하는 업무를 수행하는바, 개점시간만 준수하면 자신의 업무를 자신이 고용한 판매대리인이나 비공식적이지만 가족이나 친지 등으로 하여금 대행하게 할 수 있으며, 임금도 일정한 수당 외에는 기본급 없이 상품판매액수에 소정의 성과급율을 곱하여 산출한 성과급을 지급받는 등 그 근무형태가 도급적 성격이 강하고, 업무의 내용도 단속적(斷續的)·간헐적(間歇的)이어서 휴게시간 내지 대기시간이 많아 정확한 실근로시간을 산출하는 것이 어려우며, 그러한 이유로 성과급에 시간외 근로수당 등 법정 제 수당이 포함된 이른바 포괄임금제를 채택하고 있다는 것이다{이러한 임금지급형태가 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 볼 때 정당하다고 인정되어 유효하다는 점은 이미 이 법원에 의해 확인된바 있다(대법원 1999. 6. 11. 선고 98다26385 판결, 2003. 3. 28. 선고 2001두4801 판결 참조)}.

그렇다면 원고들의 근로형태는 임금이 도급제 기타 이와 유사한 형태로 정하여져 있는 경우로서 근로시간의 파악이 어렵거나 그 밖에 최저임금법 제5조 제1항의 규정에 의하여 최저임금액을 정하는 것이 적합하지 아니한 경우에 해당한다고 봄이 상당하고, 그러한 이상 원고들에 대해서는 위 규정에 의해 정해진 최저임금액을 그대로 적용할 수는 없는 것이고, 같은 조 제3항 및 같은 법 시행령 제4조에서 정한 바에 따라 원고들의 생산고 또는 업적의 일정단위에 의해 정해진 최저임금액이 적용되어야 할 것이다.

그런데 최저임금법 제5조 제3항 및 같은 법 시행령 제4조가 예정하고 있는 근로형태는 그 유형이 천차만별이어서 이를 미리 예측하여 사전에 당해 근로자에게 적용될 최저임금액을 개별적으로 정해 둔다는 것은 사실상 거의 불가능한 일이고, 그러한 이유로 최저임금액을 결정·고시하여야 할 노동부장관이 아직까지 원고들의 근로형태에 적용될 최저임금액을 결정·고시한 바가 없다는 것인바, 사정이 그와 같다면, 당해 사건을 심판하여야 할 법원으로서는 당시 시행되던 최저임금법(2005. 5. 31. 법률 7563호로 개정되기 전의 것) 제4조에 따라 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 등을 고려함과 아울러 원고들이 체결한 근로계약의 내용, 근로의 형태와 방식, 근로시간, 근로의 밀도, 임금의 산정방식, 원고들과 같은 성과급영업인 혹은 성과급영업보조원들의 임금산정 기준기간 동안의 평균적인 생산고(판매량) 및 그에 따른 성과급 수준, 소득분배율, 노동부장관이 일반적으로 고시한 최저임금액, 현행 최저임금법이 예정하고 있는 감시·단속적 근로에 대한 최저임금액의

감액비율 기타 기록에 나타난 제반 사정을 참작하고, 원고들의 임금지급방식이 시간외 근로수당 등 법정 제 수당이 포함된 월급 단위의 포괄임금제라는 점을 감안하여 원고들에게 적용될 적정한 월 최저임금액을 정할 수밖에 없다.

그러므로 원심으로서는 위와 같은 제반 사정에 대하여 충분한 심리를 거친 후 원고들에게 적용될 적정한 최저임금액을 정했어야 할 것인데도 이에 이르지 아니하고 만연히 당시 고시된 시간당 최저임금액에 구 근로기준법 시행령(2003. 12. 11. 대통령령 제18158호로 개정되기 전의 것) 제6조 제2항 제4호 소정의 월 통상임금 산정 기준시간수를 곱한 금액으로 원고들에게 적용될 최저임금액을 정하였는바, 이러한 원심의 조치에는 도급제(성과급)에서의 최저임금액 산정에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니한 위법이 있다.」

다만, 환송심인 서울고등법원 2007나60358호 사건은 법원의 화해권고결정으로 종료되어 법원에서 제반 사정을 참작하여 월 최저임금액을 어떻게 정하여야 하는가의 기준은 확인할 수 없다.

나. 도급 임금의 시간급 환산

최저임금법 시행령 제5조 제2항은 도급제 임금을 최저임금의 적용을 위한 임금으로 환산하는 방법에 관하여 "생산고에 따른 임금지급제나 그 밖의 도급제로 정해진 임금은 그 임금 산정기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감기간을 말한다. 이하 이 항에서 같다)의 임금총액을 그 임금 산정기간 동안의 총근로시간 수로 나눈 금액을 시간에 대한 임금으로 한다."라고 규정하고 있다. 따라서, 근로기준법상 근로자에 해당하는 플랫폼 노동자의 경우에는 위 규정에 따라 이들이 수령한 보수를 도급제 임금을 최저임금의 적용을 위한 임금(즉, 시간당 임금)으로 환산하여 최저임금법을 적용해야 한다. 즉, 도급제 임금을 최저임금법 시행령 제5조 제2항에 따라 시간당 금액으로 환산한 금액이 시간급으로 고시된 최저임금에 미달하면 사용자에게 그 차액을 청구할 수 있다.

참고로, 매출 총이익(粗利)의 50%를 지급하기로 하고 농산물 등의 판매를 담당하고 있던 근로자가 3개월 연속으로 판매실적이 없어 그동안 임금을 전혀 지급하지 않은 사안에서, 완전보합제(完全步合制) 노동계약에 대해 최저임금법으로 계산한 임금의 지급을 정하지 않았기 때문에, 이러한 부분에 대해서는 계약을 무효로 하고 최저임금과 동일한 규정을 한 것으로 보는

것이 상당하다고 판시하고, 나아가 가동일수 66일, 노동시간을 1일 8시간으로 보고 여기에 당시 도쿄도(東京都)의 최저임금인 708엔을 곱한 373,824엔(66일×8시간×708엔)을 지급하라고 명한 일본의 하급심 판결이 있다.[10]

다만, 이러한 차액의 청구를 위해서는 '총근로시간 수'의 파악이 선행되어야 할 것이다. 그런데 도급제 근로자의 경우 사전에 '소정근로시간'을 정하지 않는 경우가 대부분인바, 이러한 경우 '총 근로시간 수'의 산정이 문제된다. 최저임금과 직접 관련된 사건은 아니지만, 도급제 근로자의 '총 근로시간 수'이 산정에 관하여 최근 서울고등법원은 2021. 10. 26. 선고 2019나2031229 판결(확정)[11]에서 다음과 같이 판시하였다.

「(4) 원고들의 **'해당 임금 산정 기간의 총 근로시간 수'**에 관하여 본다.

(가) 이 사건 위임계약에는 출퇴근 시간이나 업무수행시간이 명시되어 있지 않고, 정확한 근무시간을 구두로 확정하지도 않았던 것으로 보이므로, 원고들과 피고 사이에 소정근로시간에 관한 합의가 있었다고 보기는 어렵다.

(나) 그러나 원고들이 조회나 교육 참석, 서비스대금의 납부, 업무수행에 필요한 부품의 수령 등을 위하여 평일 07:30, 토요일 08:00에 매일 소속 지점에 출근해야 했고, 출근하지 않으면 자신의 업무를 수행할 수 없었던 사실은 앞서 본 바와 같고, 갑 제109, 114호증, 을 제49호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 피고는 콜센터를 통하여 원고들을 비롯한 H들에게 평일에는 09:00부터 20:00까지, 토요일에는 09:00부터 18:00까지 업무를 배정한 사실, 원고들을 포함한 H들은 위 배정시간 범위에서 실제 업무를 처리한 사실, H들은 업무를 조기에 처리한 경우에도 대체로 배정 가능한 시간 무렵까지는 대기하였던 사실, 콜센터를 통한 예약배정시스템은 원고들과 같은 H들의 근무시간이 '평일 09:00부터 20:00까지, 토요일 09:00부터 18:00까지'(이하 '원고들의 예정 근무시간'이라 한다)임을 전제로 구축되어 있는 사실을 인정할 수 있다. 위 인정사실 및 피고는 원고들이 원고들의 예정 근무시간에 근무할 것을 전제로 원고들의 업무를 배정하였고, 원고들도 근속기간 내내 이를 전제로 업무를 수행하였으며, 이에 대하여 특별한 이의를 제기하지 않았던 점, 원고들이 원고들의 예정 근무시간에 근무함을 전제로 업무 배정이 이루어지고, 원고들의 실제 업무가 그 전에 끝나더라도 원고들이 대부분 배정, 이관 등에 의한 업무에 대비하여 대기하였던 점, 원고들의 예정 근무시간이 원고들의 실제 총 근로시간과 정확하게 일치하

10) 아사히신유우(旭シンユウ): 東京地判平14.7.8 労判835号.
11) 이 판결은 대법원 2022. 3. 17. 자 2021다302155 판결(대법원 심리불속행 판결)로 확정되었다.

는 것은 아니지만, 원고들의 총 근로시간이 원고들의 예정 근무시간을 초과하지 않는 것은 피고도 인정하고 있고, 실제 업무가 일찍 끝나더라도 배정 등에 대비하여 대기하는 사정을 감안하면 원고들의 예정 근무시간을 실제 총 근로시간과 유사하다고 볼 수도 있는 점, 원고들의 예정 근무시간은 배정된 업무를 수행하는 시간이고, 원고들은 그에 앞서 소속 지점에 평일 07:30, 토요일 08:00까지 매일 출근하여 아침 조회, 교육, 배정 업무 수행을 위한 부품수령 등을 하였는데, 이는 배정 업무의 준비를 위한 것이므로 총 근로시간에 포함되어야 하는 점, 피고의 전산망에 입력한 업무시작시간과 업무종료시간도 아래에서 보는 바와 같이 원고들의 총 근로시간을 반영하는 정확한 자료로 보기 어려워 원고들의 실제 총 근로시간을 정확히 알 수 있는 객관적인 자료는 없는 것으로 보이는 점, 원고들의 실제 총 근로시간은 원고들의 예정 근무시간 및 출근 후 준비시간을 기준으로 산정할 경우 원고들이 피고의 전산망에 입력한 업무시작시간과 업무종료시간을 기준으로 산정할 경우보다 통상시급 산정에 있어 총 근로시간이 길어져 피고에게 유리한 점 등을 종합하여 보면, 원고들의 총 근로시간은 원고들의 예정 근무시간 및 출근 후 업무준비시간을 포함한 '평일 07:30부터 20:00까지, 토요일 08:00부터 18:00까지'로 추인할 수 있다.

(다) 이에 대하여 원고들은 피고의 전산망에 입력된 업무시작시간과 업무종료시간을 기준으로 총 근로시간을 계산하여야 한다고 주장하나, 원고들은 고객의 거주지나 사업장 등에 방문하여 제품을 설치하거나 수리하는 업무를 주로 수행하는 방문기사로서 위 업무를 수행하기 위해서는 준비, 이동, 대기 등의 행위가 필연적으로 수반되고, 실제로 그러한 부수적 행위가 원고들의 업무 특성상 적지 않은 비중을 차지하였을 것으로 보이는데, 피고의 전산망에 입력된 시간만을 기준으로 총 근로시간을 계산하게 되면 준비시간이나 이동시간이 누락되는 점, 원고들이 업무시작시간과 업무종료시간을 정확하게 입력하는 것이 전제되어야 실제 근로시간을 표시하는 자료로 삼을 수 있는데, 일부 원고들의 경우 업무수행기간이 이례적으로 길거나 짧고(예약배정시스템에서 1건의 작업표준시간이 기본 40분으로 설정되어 있어 통상 1건의 작업시간을 40분으로 볼 수 있는데, 작업시간이 5분 이하이거나 6시간 이상인 경우), 동시에 서로 다른 고객의 업무를 수행하거나 새벽 4시경 또는 밤 11시경 등에 업무를 수행한 것으로 입력하는 등 업무시작시간과 업무종료시간을 제대로 입력하였다고 보기 어려운 입력 자료들(을 제60, 61, 120호증)이 다수 존재하고 있어 이를 원고들의 실제 총 근무시간을 정확히 반영하는 자료라고 볼 수 없는 점 등을 고려하면 원고들이 피고의 전산망에 입력한 시간을 기준으로 총 근로시간을 산정할 수는 없다.」

3. 근로기준법상 근로자로 보기 어려운 플랫폼 노동자

가. 플랫폼 노동자와 가내 노동자와의 유사성

가내노동이란 타인의 사업을 위해서 그 타인의 노동장소의 외부에서 이루어진 타인의 처분권으로부터 자유로운 노동이다.[12] 가내노동자는 타인의 처분권에 종속되어 있지 않으며, 스스로 자기의 노동시간을 처분한다.[13] 가내노동은 타인의 사업을 '위해서' 하는 노동이며, 여기서 스스로 자기의 노동력의 가치를 실현하지 않고 타인을 통하여 이것을 실현하는 가내노동자의 "경제적종속성"이 나타난다.[14]

독일의 노동 4.0 백서(Weissbuch Arbeiten 4.0.)는 제7절에서 종속고용과 자영업 사이의 경계가 불분명해지고 있으며, 이러한 현상은 디지털 직업세계에서 더욱 두드러질 것이라고 하면서, 이미 오래 전에 시범 운용을 거쳐 검증된 (Heimarbeitgesetz)을 참조하여 크라우드워크(Crowdwork) 관련 규정을 수립할 것을 제안한바 있다. 독일의 가내근로법은 자신의 주거 또는 자신이 선택한 장소에서 시간이 아니라 수량에 따라 보수를 받고 일하는 사람들을 위한 법률이다. 동법은 1951. 3. 14. 제정되었으며, 그 이전에는 1911. 12. 20. 제정된 재택근무법(Hausarbeitgesetz)에 의하여 규율되었다.

나. 일본 가내노동법상 최저공임 제도

일본의 가내노동법(家内労働法)은 가내노동자의 노동조건 향상과 생활의 안정을 도모하기 위해 위탁자나 가내노동자에게 일정한 의무를 부과하는 법률로서, 가내노동수첩의 교부에 의한 계약내용 명시, 공임(工賃)의 지급시기나 장소, 최저공임제도, 안전위생대책 등을 규정하고 있다.

동법에서 규정하는 '가내노동자'란 물품의 제조, 가공 등이나 판매 또는 이들의 도급을 업으로 하는 자 및 기타 이들 행위와 유사한 행위를 업으로 하는 자로서, 후생노동성령으로 정하는 자로부터 주로 노동의 대가를 얻기 위해서 그 업무의 목적물인 물품(물품의 반제품, 부품, 부속품 또는 원재료를 포함)에 대해 위탁을 받아 물품의 제조 또는 가공 등에 종사하는 자로

12) Hugo Sinzheimer(이원희 역), 「노동법원리」, 관악사, 2004, 24쪽.
13) Ibid.
14) Ibid.

서, 그 업무에 대하여 통상 동거하는 친족 이외의 자를 사용하지 않는 자를 말한다(동법 제2조 제2항). 이들은 노동기준법상의 노동자에는 해당하지 않는다.
(법 제8조, 제14조)

한편, 가내노동법상 최저공임(最低工賃)이란 어떤 물품에 대해서, 그 일정한 단위마다 공임의 최저액을 결정한 것이다. 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장은 일정 지역 내에서 일정 업무에 종사하는 공임이 낮은 가내노동자의 노동조건을 개선하기 위해 필요하다고 인정할 때는 심의회의 의견을 들어 가내노동자와 위탁자에게 적용되는 최저공임을 결정할 수 있다(가내노동법 제8조제1항). 한편, 가내노동자 또는 위탁자를 대표하는 자는 후생노동대신 또는 도도부현 노동국장에 대하여 그 가내노동자나 위탁자에게 적용되는 최저공임의 결정이나 현재에 적용되고 있는 최저공임의 개정 또는 폐지의 결정을 하도록 신청할 수 있다. 최저공임이 정해지면 위탁자는 정해진 최저공임액 이상의 공임을 지급하여야 한다(동법 제14조). 위탁자가 최저공임액에 미달하는 공임액을 가내 노동자와 합의하더라도 그 약정은 무효이며, 이 경우 무효가 된 부분은 가내노동법에서 정하는 기준에 따른다(동법 제16조).

2019년 3월 기준으로 최저공임이 정해진 업종은 다음과 같다.[15)]

都道府県	件名
홋카이도	홋카이도 남자 기성복(既製服) 제조업 최저공임
	홋카이도 일본옷(和服) 재봉업 최저공임
아오모리현	아오모리현 일본옷(和服) 재봉업 최저공임
	아오모리현 남자·부인 기성복(既製服) 제조업 최저공임
	아오모리현 전기기계기구 제조업 최저공임
이와테현	이와테현 여성·남자 기성품 양복(既製洋服) 제조업 최저공임
	이와테현 전기기계기구 제조업 최저공임
미야기현	미야기현 남성복·여성복(男子服・婦人服) 제조업 최저공임
	미야기현 전기기계기구 제조업 최저공임
아키타현	아키타현 통신기기용 부분품 제조업 최저공임
	아키타현 남성복·여성복·아동복(男子服・婦人服・子供服) 제조업 최저공임
야마가타현	야마가타현 남자·부인 기성복(男子・婦人既製服) 제조업 최저공임
후쿠시마현	후쿠시마현 횡편 니트(横編ニット) 제조업 최저공임

15) 〈https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/josei/hourei/20000401-66.htm〉

都道府県	件名
	후쿠시마현 전기기계기구, 정보기계기구, 전자부품 · 디바이스 제조업 최저공임
	후쿠시마현 외투(外衣), 셔츠 제조업 최저공임
이바라키현	이바라키현 남성 기성품 양복(男子既製洋服) 제조업 최저공임
	이바라키현 전기기계기구 제조업 최저공임
	이바라키현 여성·아동 기성복(婦人 · 子供既製服) 제조업 최저공임
도치기현	도치기현 전기기계기구 제조업 최저공임
	도치기현 의류 제조업 최저공임
군마현	군마현 횡편 니트 제조업 최저공임
	군마현 여성복 제조업 최저공임
	군마현 전기기계기구 제조업 최저공임
사이타마현	사이타마현 종이 가공품(紙加工品) 제조업 최저공임
	사이타마현 버선(足袋) 제조업 최저공임
	사이타마현 봉제업 최저공임
	사이타마현 전기기계기 제조업 최저공임
	사이타마현 가죽신발(革靴) 제조업 최저공임
지바현	지바현 여성 기성품 의류 제조업 최저공임
도쿄도	도쿄도 전기기계기구 제조업 최저공임
	도쿄도 가죽신발 제조업 최저공임
	도쿄도 여성 기성 양복(婦人既製洋服) 제조업 최저공임
가나가와현	가나가와현 종이 가공품 제조업 최저공임
	가나가와현 스카프 · 손수건(スカーフ · ハンカチーフ) 제조업 최저공임
	가나가와현 전기기계기구 제조업 최저공임
니가타현	니가타현 남자 · 부인 기성 양복 제조업 최저공임
	니가타현 횡편 니트 제조업 최저공임
	니가타현 작업 공구 제조업 최저공임
	니가타현 양식기 · 기물(洋食器 · 器物) 제조업 최저공임
도야마현	도야마현 니트 제조업 최저공임
	도야마현 전기기계기구 제조업 최저공임
	도야마현 지퍼(ファスナー) 가공업 최저공임

都道府県	件名
이시카와현	-
후쿠이현	후쿠이현 의류 제조업 최저공임
	후쿠이현 안경 제조업 최저공임
야마나시현	야마나시현 귀금속 제품 제조업 최저공임
	야마나시현 전기기계기구 제조업 최저공임
	야마나시현 여성복 제조업 최저공임
나가노현	나가노현 외의ㆍ셔츠 제조업 최저공임
	나가노현 전기기계기구 제조업 최저공임
기후현	기후현 남자 기성품 의류 제조업 최저공임
	기후현 여성복 제조업 최저공임
	기후현 도자기 상화부업(陶磁器上絵付業) 최저공임
시즈오카현	시즈오카현 차량 전기 배선 장치 제조업 최저공임
아이치현	아이치현 차량 전기 배선 장치 제조업 최저공임
미에현	미에현 차량 전기배선장치 제조업 최저공임
시가현	시가현 속옷ㆍ보정복(下着ㆍ補整着) 제조업 최저공임
교토부	교토부 종이가공품 제조업 최저공임
	교토 단고지구(丹後地区) 견직물업(絹織物業) 최저공임
오사카부	오사카부 남자 기성 양복 제조업 최저공임
효고현	효고현 면·인조섬유(綿ㆍスフ) 직물업 최저공임
	효고현 양말 제조업 최저공임
	효고현 타지마 지구(但馬地区) 견·인견·모직물업 최저공임
	효고현 낚시바늘(釣針) 제조업 최저공임
	효고현 전기기계기구 제조업 최저공임
나라현	나라현 양말 제조업 최저공임
와카야마현	-
돗토리현	돗토리현 남자복ㆍ여성복 제조업 최저공임
	돗토리현 일본옷 재봉업 최저공임
시마네현	시마네현 외투ㆍ셔츠 제조업 최저공임
	시마네현 전기기계기구 제조업 최저공임

都道府県	件名
	시마네현 일본옷 재봉업 최저공임
오카야마현	오카야마현 차량 전기배선장치 제조업 최저공임
히로시마현	히로시마현 기성복 봉제업 최저공임
	히로시마현 일본옷 재봉업 최저공임
	히로시마현 모필·화필(毛筆ㆍ画筆) 제조업 최저공임
	히로시마현 전기기계기구 제조업 최저공임
야마구치현	야마구치현 일본옷 재봉업 최저공임
	야마구치현 남자 기성복ㆍ교복ㆍ작업복(男子既製洋服ㆍ学校服ㆍ作業服) 제조업 최저공임
도쿠시마현	도쿠시마현 봉제업(속옷·손수건 제조업) 최저공임
가가와현	가가와현 장갑·양발 커버 제조업 최저공임
에히메현	에히메현 수건 제조업 최저공임
고치현	고치현 섬유산업 최저공임
	고치현 위생용지 제조업 최저공임
후쿠오카현	후쿠오카현 남성복 제조업 최저공임
	후쿠오카현 여성복 제조업 최저공임
사가현	사가현 여성 기성복 제조업 최저공임
나가사키현	나가사키현 남성 기성품 의류 제조업 최저공임
	나가사키현 여성 기성복 제조업 최저공임
	나가사키현 일본옷 재봉업 최저공임
구마모토현	구마모토현 일본옷 재봉업 최저공임
	구마모토현 봉제업 최저공임
	구마모토현 전기기계기구 제조업 최저공임
오이타현	오이타현 전기기계기구 제조업 최저공임
	오이타현 의류 제조업 최저공임
미야자키현	미야자키현 남자 기제 양복 제조업 최저공임
	미야자키현 여성 기성복 제조업 최저공임
	미야자키현 내연기관 전장품 제조업 최저공임
가고시마현	가고시마현 전기기계기구, 정보통신기계기구, 전자부품ㆍ디바이스 제조업 최저공임
오키나와현	오키나와현 봉제업 최저공임

다. 영국의 공정단가제

영국은 1998년 7월 National Minimum Wage Act 1998을 제정하고, 1999년 4월부터 전국에 최저임금제가 적용되었다.

이후 2004년 10월 1일부터 정률급 근로자에 대한 공정단가제(fair piece rate system)가 도입되었다. 이에 따라 사용자는 근로자가 근무한 매시간에 대해 최저임금 이상을 지급하거나, 근로자가 생산한 분량 및 수행한 업무의 매 단위에 대해 공정단가을 지급해야 한다.

사용자는 수행한 작업(task) 또는 작업물(piece of work)에 따라 보수를 받는 노동자(worker)는 실적급 업무(output work)로 분류되고, 이들에게 ① 근로시간에 따른 최저임금 또는 ② 그들이 하는 각 작업 또는 작업물에 대한 '공정단가(fair rate)'를 지급하여야 한다. 한편, 이러한 실적급 업무(output work)는 보통 사용자가 노동자가 어느 정도의 시간을 사용하는지 모르는 제한된 상황에서만 사용할 수 있다. 사용자가 ① 노동자가 작업해야 하는 최소 또는 최대 시간이나 ② 시업 시간 및 종업 시간 중 하나를 설정한 경우에는 실적급 업무(output work)로 분류되지 않으며, 이러한 경우에는 '시간 근무(time work)'로 간주된다.

공정단가(fair rate)는 평균 속도로 일하는 사람이 시간당 최저 임금을 받을 수 있도록 하기 위해 각 작업에 대해 지급되어야 하는 금액으로, 사용자가 준수해야 할 공정단가을 산정하는 방법은 다음과 같다.

1) 시간당 평균 작업 속도의 산출

사용자는 평균적인 근로자(average worker)가 한 시간에 얼마나 많은 작업이나 작업물을 완료하는지 알아내기 위해 공정한 테스트(fair test)를 수행해야 한다.

이 경우, 사용자는 노동자의 일부 또는 전부를 테스트해야 한다. 테스트하는 그룹은 가장 효율적이거나 빠른 노동자뿐만 아니라 전체 노동자의 전형적인 그룹이어야 한다. 이러한 테스트를 통하여 정상 근무시간(normal working hour)에 어느 정도의 작업이 완료되었는지 측정하고, 이를 노동자의 수로 나누면 평균비율(average rate)을 산출할 수 있다.

작업의 내용이 크게 변경되면 새로운 테스트를 수행하여 새로운 평균비율을 계산한다.

2) 공정단가의 산정

위 1)에 따라 산정된 평균비율(average rate of work)을 **1.2**로 나눈다.

이는 신규 노동자가 아직 다른 노동자만큼 빠르지 않더라도 불이익을 받지 않는다는 의미이다.

다음으로 '시간당 최저임금'을 이렇게 산정된 값으로 나누어 각 작업에 대한 공정단가(fair rate)를 산정한다.

3) 공정단가의 통지

이러한 공정단가를 사용하기 위해서는 사용자가 각 근로자에게 처음으로 일을 시작하기 전에 서면으로 통지해야 한다. 이러한 통지에는 다음의 취지가 포함되어야 한다.

- 노동자는 예컨대 일정한 양의 과일을 수확하는 것과 같이, 하나의 생산품을 생산하거나 작업을 완료하는 것에 따라 보수를 받는다는 취지
- 최저임금이 지급되고 있는지 여부를 계산하기 위해 작업을 완료하는 데 평균시간이 소요된다고 가정한다는 취지
- 작업을 완료하는 소요되는 평균시간이 테스트된 것인지, 아니면 추정값인지의 확인노동자가 한 시간에 완료할 수 있다고 가정된 작업 또는 생산품의 수
- 노동자가 완성하는 각 생산물에 대하여 지급할 금액

만일 사용자가 노동자에게 위에 따른 완전한 통지를 하지 않으면, 노동자는 사용자에게 시간당 최저임금을 청구할 수 있다.

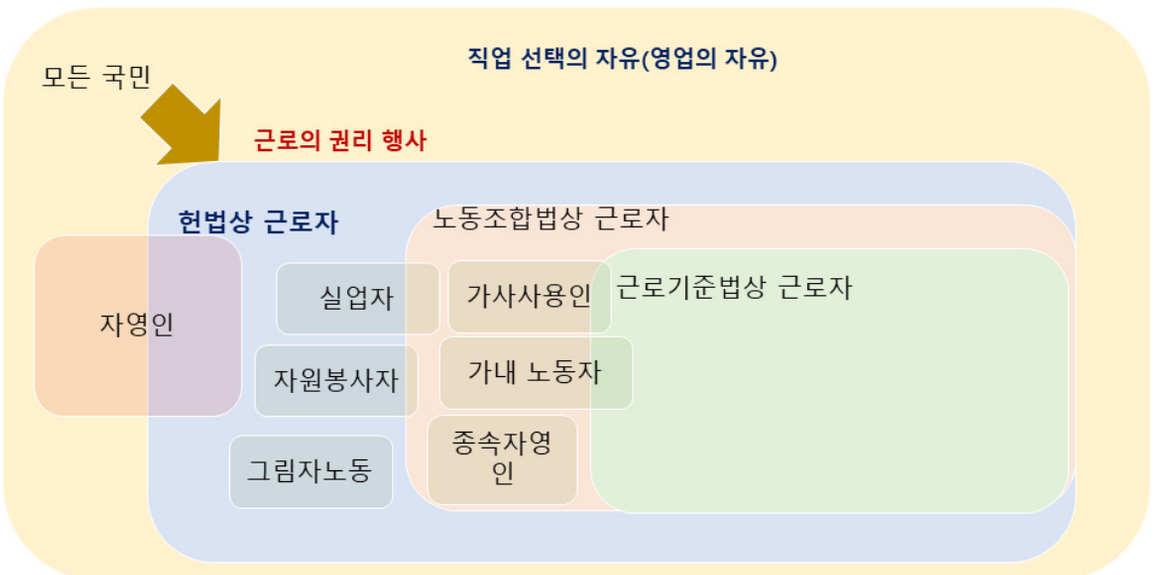
4. 맺으며

우리 헌법 제32조 제1항은 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다."라고 규정하고 있다. 그런데, 현행 최저임금법은 근로기준법상 근로자에게만 적용된다. 그러나 다수의 플랫폼 노동자의 경우 근로기준법상 근로자에 해당하기 어려운 것이 솔직한 상황이라고 생각한다.

발표자는 우리 헌법상 근로자 개념은 근로기준법과 같은 실정법률이 아니라 헌법 자체의 고유한 맥락에서 해석해야 한다고 생각한다. 즉, 헌법 제15조는 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다고 규정하는바, 이러한 직업선택의 자유는 연혁적으로는 '직업'에 관한 봉건적 구속에서의 해방을 의미한다. 이러한 직업선택의 자유가 메인이 말한 '신분에서 계약으로'에 해당하는 시민적 해방이다. 이렇게 해방된 근대 시민은 직업으로서 한편으로는 자기의 기업을 영위할 수 있고(영업의 자유), 다른 한편 타인에게 노동을 제공하는 방식으로 삶을 영위할 수 있다. 여기서 후자의 영역을 국가가 보장하는 것이 헌법 제32조 제1항 제1문의 '근로의 권리'이다.

물론, 이러한 근로의 권리는 매우 추상적인 권리로서 구체적인 취로청구권의 근거가 되지는 못한다. 다만, 필자는 '모든 국민'이 이러한 근로의 권리를 행사하면 그 규범적 효과로 헌법상 근로자의 신분을 획득한다고 이해하고자 하는 것이다.

<그림> 근로의 권리와 헌법상 근로자



이러한 관점에서 보면 유급으로 노동을 제공하는 직업인으로서의 플랫폼 노동자는 모두 헌법상 근로자에 해당한다. 그러므로 국회는 헌법 제32조 제1항의 취지에 따라 근로기준법상 근로자라는 문턱을 넘지 못한 '헌법상 근로자'를 위하여 현행 최저임금법과 유사한 별도의 입법을 마련할 필요가 있다고 생각한다.

입법의 방법론으로는 일본의 가내노동법과 같이 구체적인 업종을 정하여 최저공임을 결정하거나, 영국의 최저임금법과 유사하게 작업에 소요되는 평균시간을 산정하고 이를 기준으로 각 작업에 대한 공정단가(fair rate)를 지급하도록 하는 등의 방법을 모색할 필요가 있다고 생각한다. 다만, 이에 앞서 근로기준법상 근로자에 해당하는 플랫폼 노동자에게 현행 최저임금법을 엄격하게 집행하는 것이 우선임은 물론이다.

[토론1] 이영주 연구위원(노동문제연구소 해방)

토론문1

이영주(노동문제연구소 解放)

- 플랫폼 노동 논의의 범람과 구체적 대안의 빈곤이 오랫동안 지속되고 있음
- 플랫폼 노동 논의는 우리 사회에서 노동법을 둘러싼 전쟁의 최전선(非근로자化, 비정규직화, 산업안전...)으로 주목받았고, 여기서 결정되는 지형이 다른 직종, 고용형태 노동에도 삽시간에 확산될 것으로 우려되고 있지만 의외로 논의의 진전은 잘 이뤄지지 못했음
- 플랫폼 노동에 대한 보호 필요성과 필요한 보호의 내용, 보호의 방식(어떤 법으로 보호할 것인지) 각각은 모두 다른 이야기
- 플랫폼 노동의 본질적 속성으로부터 비롯되는 '플랫폼 노동 특유의 문제'와 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 사람들이 겪게 되는 '플랫폼 노동과 관련한 문제' 구분해서 접근할 필요가 있음
- 다소 근본적 의문에서부터 다시 출발해야 하는 것 아닌가 하는 고민

1. '플랫폼 노동자' 개념, 쓸모 있나?

□ 통일되지 않은 개념 정의와 용어 사용

- '플랫폼 경제', '플랫폼 노동', '플랫폼 노동자'에 대한 통일된 정의가 없는 상황
- 대체로 '플랫폼 노동'을 먼저 정의하고, 플랫폼 노동을 수행하는 사람을 '플랫폼 노동자'라고 부르지만, '노동자'라는 표현은 이미 종속성을 내포하는 것으로 보인다는 우려 때문에 정부 위원회나 연구에서는 플랫폼'종사자(從仕者)', 플랫폼 '노동종사자', 플랫폼 '경제종사자', 플랫폼 '일자리 종사자' 등으로 뒤섞어 쓰고 있음

□ 비슷한 현상을 두고 다양한 용어가 쓰이고 있음

- 디지털 플랫폼을 활용하여 노동을 제공하는 현상을 가리키는 용어는 시대마다 빠르게 바뀌었고, 나라마다 다른 지점을 강조해왔음
- 초기에는 공유경제, 협력적 소비와 같은 긍정적 용어가 많았지만, 긱 경제와 같이 노동의 불안정성을 지적하는 단어도 나타났고, 최근에는 사전적 가치 판단을 배

제하고 ‘디지털 플랫폼’ 자체에 주목하여 플랫폼 노동이라는 상대적으로 가치중립적 표현이 많이 쓰인다는 분석도 있음[16)]

□ **‘플랫폼 노동’을 들으면 우리는 무엇을 떠올리나?**

- 그동안 플랫폼 노동 논의는 음식배달 라이더에 편중되어 있었음.
- 가장 최근에 고용노동부에서 실시한 조사 결과를 살펴보면 「2021년 플랫폼 종사자 규모와 근무실태」(한국고용정보원)에서는 배달·배송·운전이 약 30%를 차지하며, 음식조리·접객·판매(23.7%), 통·번역 등 전문서비스(9.9%) 순. 특히 플랫폼 일자리 수입이 전체의 50% 이상이거나 주당 20시간 이상 노동하는 주업형의 82%는 배달·배송·운전 업무.
- 우리나라에서 플랫폼 업체의 본격적인 육성, 성장과 코로나19 사회적 거리두기가 시기적으로 겹치는 영향이 클 것.
- ‘플랫폼 노동≒음식 배달 라이더≒이륜차(운송수단)≒모빌리티 노동≒필수노동자’?
- 대통령 직속 정부 위원회(4차산업혁명위원회, 일자리위원회, 경제사회노동위원회)에서도 주로 음식배달 라이더에 대한 보호대책을 다뤘고, 정부가 발표한 플랫폼 종사자 보호 대책(2020.12.)에서도 이륜차 보험, 정비제도 등이 담겨있음.
- 그러나, 음식배달 라이더라고 해서 모두 플랫폼 노동자인가?

□ **플랫폼 노동과 특수고용직노동의 관계는?**

- 非임금근로자 일반을 폭넓게 가리키는 범주로서 “플랫폼노동자, 프리랜서, 특수고용노동자”를 함께 한꺼번에 지칭해서 사용하는 경우가 많음
- ‘특수고용직노동’과 ‘특수형태근로종사자’의 혼용에서 오는 혼란

□ **‘플랫폼 노동’ 개념은 지금의 현상을 설명하는 데 유용한가?**

- 택배기사는 플랫폼 노동인가?
- 대표적인 플랫폼 노동의 근로자성 판단 사례로 드는 타다 드라이버는 플랫폼 노동인가? 요기요 라이더는 플랫폼 노동의 개념에 부합하나?
- 일상적으로 쓰이는 표현의 간섭, 굴절, 왜곡으로 인해 플랫폼 노동의 개념과 범위

16) 남재욱 외, 위 보고서, 15면.

가 불분명해진 상황

□ **‘플랫폼 노동’ 개념은 지금의 현상을 해결하는 데 유용한가?**

- 통용되고 있는 ‘플랫폼 노동’의 정의는 ‘디지털 플랫폼을 통한 중개’라는 거래의 방식만을 포함하기에, 실제 그 안에 포함되는 노동은 매우 다양하고 가변적[17)]
- 발제1에서도 볼 수 있는 것처럼 대부분의 항목에서 직종별로 차이가 크게 나타남

- ‘다양한 특성이 있고, 이러한 특성에 따라 향후 문제점에 대한 대응도 달라야 한다’면 ‘플랫폼 노동’이라고 함께 묶어 취급해야 하는 실익은 무엇인가?
- 이번 연구의 대상인 택배, 가사, 배달, 대리와 같은 현장 기반형(location-based) 노동뿐만 아니라 번역이나 웹디자인, 더 나아가 데이터 라벨링과 같은 이른바 웹 기반형(web-based), 크라우드워크(crowdwork)까지로 범위를 넓히면 오히려 ‘플랫폼 노동’의 공통적 동질성을 찾기가 더 어려워짐
- 한꺼번에 묶어 일률적인 기준으로 평가하려다 보면 평균의 오류로 전반적인 보호의 수준이 하향평준화되거나 자칫 오분류를 조장하게 될 우려도 있음
- 심지어 같은 직종 내에서도 고용형태에 따라 차이가 큼
- 플랫폼 노동 대책, 직종별 대책을 찾을 것이 아니라 고용형태의 문제로 접근해야 함

2. 플랫폼은 진짜 플랫폼인가?

- 플랫폼 노동에서 ‘플랫폼’은 무슨 의미인가? 거래의 공간으로서 양면시장? 프로그램으로서 앱(어플)? 앱을 개발하고 운영하는 업체?
- 플랫폼 업체가 영위하는 사업을 무엇으로 볼 것인가?
- 플랫폼이란 표현은 ‘중개만 한다’는 의미를 이미 내포하는 것. 알고리즘을 활용하여 양면시장의 거래당사자를 효율적으로 매칭해주는 디지털 온라인 프로그램을 운영하는 IT기업일 뿐 그 사업을 직접 영위하는 거래당사자가 아니라는 의미.
- 배민라이더스나 쿠팡이츠는 플랫폼 운영자인가, 배달대행업체인가? (대리주부를 운영하는) 홈스토리생활건강은 플랫폼 운영자인가, 가사서비스업체인가?

17) 남재욱 외, 플랫폼 노동자의 사회적 권리 보장 연구, 한국직업능력개발원, 2020, 17면.

- 최근 여러 나라의 최고법원은 이와 다른 판단을 내리고 있음[18)]
- 대표적으로 2021.2. 영국 대법원은 우버 드라이버가 자영인(self-employed)이 아니라 노동자(worker)라고 확인한 판결에서 우버의 사업을 여객운송(유사택시)으로 보았음
- 우리나라 중앙노동위원회 역시 타다 드라이버를 근로기준법상 근로자로 판정하면서 쏘카가 타다의 사업네트워크 전체를 지배하여 여객운송사업을 영위한 사용자라고 판단.
- '플랫폼이니까 다를 것'이라고 선험적으로 예단하지 말고 설령 '플랫폼처럼 보이더라도' 외형적 형식이 아니라 그 실질을 기준으로 꼼꼼히 따져봐야 한다는 것

3. 플랫폼 노동자의 임금

- 발제2와 같이 도급제 근로자의 임금(賃金)으로 이해하고 접근해야 할 문제
- 최근 근로자성이 다퉈진 특수고용직노동에서는 대부분 건수 방식의 실적급제 임금이 문제가 되었고, 이는 근로기준법 제47조의 도급제 근로자로 이해해야 함[19)]
- 플랫폼 노동자의 최저임금 적용 역시 최저임금법 제5조 제3항과 최저임금법 시행령 제4조에서 시작해야 함
- 영국의 공정단가제에서 시간당 평균 작업속도의 산출 방식을 현재 국내 크라우드 플랫폼 업체도 활용하고 있음
- 우버 드라이버에 대한 판결에서 영국 대법원은 우버 드라이버가 앱에 로그인해서 로그아웃할 때까지 접속한 시간을 기준으로 최저임금을 지급해야 한다고 확인. 우버를 운행한 시간에 대해서만 임금을 받는 실적급 업무(output work)가 아니라 호출을 기다리는 대기시간까지 포함하여 보상받는 시간 근무(time work)라는 것.

18) 이영주, 플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 최근 해외 판결과 연구 동향, 국제노동브리프 (2021년 7월), 한국노동연구원 참조.
19) 방강수, 도급제 임금에서의 통상임금 법리, 노동법연구(제51호), 서울대노동법연구회, 2021. 참조.

[토론2] 최영미 대표 (한국가사노동자협회)

토론문2

토론문 - 이제는 세분화하자

최영미(한국가사노동자협회)

1. 플랫폼노동의 종류를 구분해야 한다

○ 발표문에 나온, 근기법상 근로자에 해당하는 노동자와 자영업자에 가까운 노동자를 구별하여 입법조치를 취해야 한다는 데에 전폭 동의함

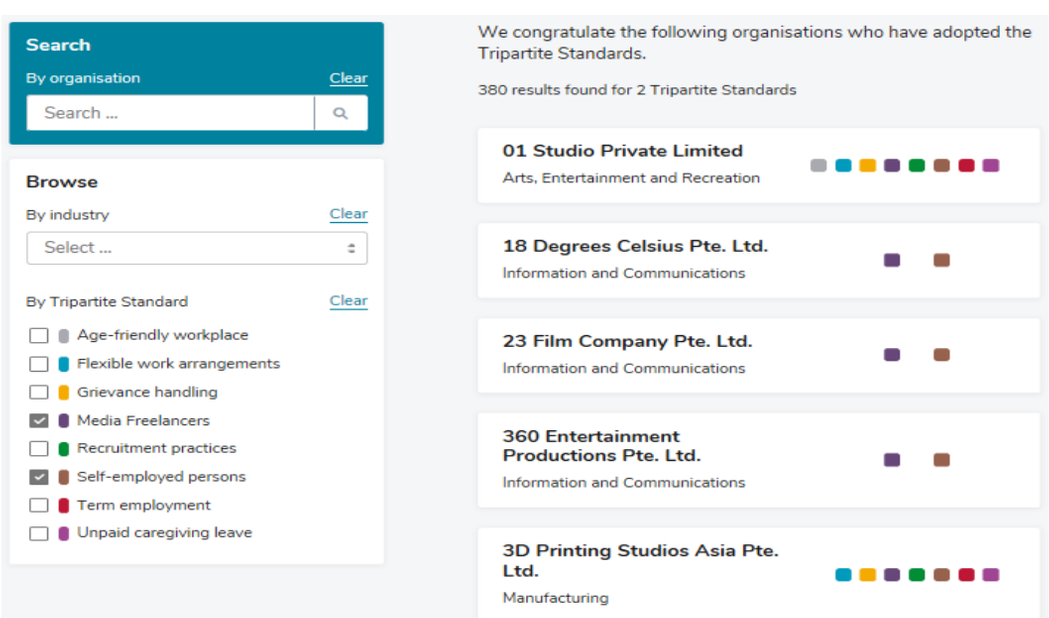
○ 직종별로 표준적 업무량과 평균시간을 산정하여 최저공임 혹은 공정단가를 마련해야 한다는 점, 다만 그 전에 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부를 판단해야 한다는 주장에 전폭 동의함

○ 사회적 대화의 필요성에는 동의하지만 효과성에 대해서는 의문점이 있음

- 정부는 사회적 대화와 이를 뒷받침할 입법적`제도적`재정적 조치에 적극적인가, 대표성이 있는 사용자단체`노동자단체가 있는가, 합의를 견인`의무화할 장치는 있는가

[예시 : 싱가포르의 Tripartite Standards]

- 삼자합의를 통해 공정하고 진보적인 일터 관행을 만들기 위한 기준을 만들고 이를 정부 발주 프로젝트에 우선 도입
- 아래와 같이 규준 준수 기업을 한 눈에 보여주기 때문에 기업은 사회적 이미지를 개선할 수 있고, 프리랜서들은 기업의 기본 정보를 즉각 알 수 있음



2. 종류에 따라 관련 법을 적용, 개선, 신규 제정해야 한다

○ 일단, ‘노동력’의 사용, 중개를 통해 수익을 얻는 유사 업체들인데도 ‘플랫폼’이라는 용어에 가려 사업자적 지위(등록 업종)가 애매한 경우가 많아 이것이 정리되어야 함 *아래는 인터넷 검색에서 확인된 내용으로서 실제와 다를 수 있음

- 배민, 요기요 : 통신판매업
- 카카오모빌리티 : 데이터베이스 및 온라인정보 제공업
- 크라우드웍스 : 응용 소프트웨어 개발 및 공급업
- 대리주부(홈스토리생활), 청소연구소(생활연구소) : 통신판매업, 직업소개업
- 째깍악어 : 통신판매업
- 맘시터, 단디헬퍼 : 통신판매업, 직업정보제공업
- 바로고, 부릉 : 늘찬배달업

○ 배민과 바로고, 배민과 배달노동자, 바로고와 배달노동자 사이에는 어떤 법적 규범이 적용되고 있으며 무엇이 개선되어야 하는가. 기업간 공정거래, 배달노동자 직고용, 일거리 중개(직업소개)를 구별해야 하지 않을까

○ 크라우드웍스는 중개가 아니라 다수의 아르바이트생을 고용하고 있는 것 아닌가

- 등급에 따른 과업 부여, 검수 및 정한 시간에 따른 재작업, 검수를 통과한 작업에 대해서만 포인트(급여) 지급, 일정 포인트 획득 이후에 현금 전환 가능
- ‘C사는 “게시되는 모든 프로젝트는 1시간 동안 일하면 최소한 최저임금과 같거나 그보다 많은 금액을 받을 수 있도록 설계된다”고 설명한다. 과연 그러한가? (이정희`이상준, 데이터라벨러 일의 세계, 월간노동리뷰 2021년 4월호, 한국노동연구원)

○ 전통적 직업소개가 플랫폼이라는 전자장치로 확대된 분야에서는 노동중개를 규율하는 직안법의 적용과 개선을 적극 검토해야 함

- 직안법 제2조의2(정의) 2. “직업소개”란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말한다.
- 소개요금[고용노동부고시 제2017-22호, 2017. 4. 3., 일부개정] : 2. 제1호에 따른 소개요금은 다음 각 목의 기준에 따라서 징수한다. 다만, 구직자에게서 받는 소개요금은 반드시 사전에 구직자와 체결한 서면계약에 근거하여야 한다.
- 직안법은 사용자를 명확히 하는 법은 아니지만 최저임금 및 임금 지급 원칙의 준수, 임금체불 사업주에 대한 고지의무 등 최소한의 법적 보호장치를 가지고 있음
- (김주병, 2019, 직업안정법을 통한 플랫폼 노동중개의 규율 가능성과 과제)

- 노동관계에서는 중개인이 전자적 수단의 활용성을 극대화하면서, 중개인의 기능과 역할의 범위를 사용자 쪽으로 확대하였다. 본질적으로 중개인에서 출발한 플랫폼이 사용자의 기능을 일부 흡수하면서 노동관계에서의 사용자가 누구인지를 모호하게 만들어 버렸고, 플랫폼이 속한 노동관계에서 외관상 사용자의 상실상태로 보여 지게 되어 버렸다. 또한 사용자의 기능을 일부 수행하면서도 여전히 플랫폼은 자신들의 중개인적 지위를 강조하고 있다. 즉 플랫폼은 사용자일 수도 있고 중개인일수도 있는 이중적 지위를 가진다. ... 플랫폼노동관계에서 노동자보호를 위한 1차적 접근은 플랫폼사업주의 사용자성을 찾는 것이며, 2차적 접근은 노동시장 중개인으로서 강화된 책임을 부담시키자는 것이다. 이러한 2단계 접근법이 사용자기능과 중개인기능을 모두 지니는 플랫폼중개인의 규율방법으로 타당할 것으로 보인다.

3. 가사노동자와 최저임금

○ 윤자영`윤지영`최영미`표대중(2011), 가사사용인의 근로실태 및 보호방안, 국회입법조사처

국가 차원에서 최저임금을 적용하지 않는 국가	캐나다, 덴마크, 핀란드, 일본, 스위스 *주(州)에 따라 최저임금 규정이 있기도 함
최저임금법령에 따라 보호하는 국가	벨기에, 프랑스, 아일랜드, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 영국, 미국(연방최저임금이 적용되지만 베이비시터, 홈헬퍼 등은 제외)
단체협상에 따라 보호하는 국가	오스트리아, 독일, 이탈리아, 우루과이
다른 최저임금 장치에 따라 보호하는 국가	아르헨티나(다른 직군은 최저임금위원회가, 가사노동자는 노동부가 최저임금 결정)

* 출처 : ILO(2010), "Decent work for domestic workers“

- 홍콩 : 이중 최저임금제
- 우루과이 : 가사노동자들이 결정에 참여하는 3자간 임금협상위원회 설치
- 짐바브웨 : 단체교섭이 어려운 노동자들을 위해 임금자문위원회가 임금 결정

○ 필리핀

- 업종, 지역별 최저임금제도. 2021년 전국 평균 월7,700페소. 메트로마닐라의 경우 일 최저임금이 500-537페소, 가사노동자는 메트로마닐라지역 월5,000페소
- 지역3자 생산성 임금위원회(RTPWB)에서 가사근로자의 최저임금 결정
- 고용주는 3대 보험 의무가입, 면접비`교통비`근속유급휴가`13개월째 급여 제공 의무

☞ 업종별 최저임금제 도입이 오히려 급여 하락을 공식화할 우려(예: 홍콩)

☞ 당사자에게 힘을 실어주어 단체협상을 실질화할 수 있는 방안이 필요(예: 독일, 우루과이)

4. 적정한 생활 보장이 중요하다

○ 적정 소득의 보장은 사회적 위험에서의 보호, 사회보장과 병행되거나 사회보장이 우선되어야 한다.

○ 현행 법의 적용, 일하는 사람들을 위한 기본법 제정 등 장단기 과제를 구별하자

[토론3] 송명진 본부장
(한국플랫폼플리랜서 노동공제회)

토론문3

플랫폼노동자의 적정소득 보장의 필요성과 실현 방안

송명진 (재)한국플랫폼프리랜서노동공제회 사무국장

□ 플랫폼노동자 적정소득 보장방안이라는 주제

- 플랫폼노동의 확산과 함께 고용과 소득이 불안정하고 각종 위험에 취약한 플랫폼노동자들의 사회적 보호를 위한 논의와 정책개발이 최근 수년간 활발하게 이루어졌으나, 대부분 사회보험의 적용 확대나 공정하고 투명한 계약관행의 확산이 주가 됨.
- 하지만 노동의 대가로서의 임금 또는 보수 수준의 적정성이나 결정구조의 정당성에 대한 사회적 논의는 부족했고 어떤 점에서는 지금도 터부시되는 듯한 분위기임.
- 이는 첫째로 플랫폼노동자는 지역기반 플랫폼노동의 일부 업종을 제외하고는'근로자'라고 보기 어렵다는 단정 하에서 '종사자'의 보수수준에 대한 사회적 개입이 경제주체들간의 계약의 자유를 침해하고 나아가 플랫폼종사자의 '근로자성'을 사회적으로 인정하는 것이 될 수 있다는 우려가 담론의 밑바탕에 깔려있고, 둘째로 근로자성을 인정한다 하더라도 일의 방식이 일반 근로자와 상이해 단위 노동시간당 임금의 최저선을 정하는 방식이 플랫폼노동엔 근본적으로 적용되기 어렵다는 인식이 크기 때문이라 보임.
- 공적이전소득의 확대나 사회보장제도의 확충을 통한 보호도 대단히 중요한 과제이지만, 노동자 또는 일하는 사람들의 생활안정과 인간다운 삶의 영위를 보장하는 핵심적인 수단이 노동의 대가로써 기업으로부터 지급받는 보수라는 점에서 플랫폼노동자의 적정소득의 문제는 결코 논외시 될 수 없는 주제이며, 플랫폼경제가 더욱 비대해지고 종사자 규모가 더욱 확대되고 있는 상황에서 오히려 사회적 논의를 확대해야 할 사안임.

□ 플랫폼노동자 보수의 최저선 보장의 필요성

- 명칭이나 방식은 다르더라도 플랫폼노동자에게도 최저임금과 같이 보수의 최저선을 권리로써 보장할 필요가 있음. 이를 크게 세 가지 측면에서 살펴보면 다음과 같음.

① 플랫폼노동자의 생활 안정

- 최저임금제도가 처음 도입된 것은 산업자본주의 시대에 교섭력이 약한 노동자들이 처한 저임금과 처참한 생활을 개선하고 증폭되는 사회불안정을 완화하기 위함이었음. 개인 간의 자유계약이라 할 수 있는 근로조건의 결정에 국가가 개입한 것은 극심한 불평등과 혁명의 확산으로 드러난 시장실패를 인정할 수밖에 없고 국가의 적극적인 역할과 노동권의 보장이 절실했기 때문임.

- 21세기 디지털전환시대에 확대되고 있는 플랫폼노동자들은 대체로 고용과 소득이 불안정하고 경제적으로도 취약하다고 파악됨. 일부 배달라이더의 월 1천만원 소득에 대한 대대적인 홍보에도 불구하고 플랫폼노동자의 평균 월 소득은 200만원 미만임.

※ 2021년 고용정보원의 플랫폼노동자 5만명을 대상으로 한 표본조사 결과, 주업으로 하는 경우 평균적으로 월 21.9일 (일평균 8.9시간) 일하며 192.3만원의 소득을 얻고 있는 것으로 나타남.

- 한편, 플랫폼노동자의 보수를 임금노동자의 임금과 단순 비교할 수는 없음. 발제문에도 잘 나와 있듯이, 임금노동자들이 업무의 수행을 위해 기업으로부터 지급받는 각종 경비나 식대, 복리후생비 등까지 플랫폼노동자 개인이 전적으로 부담해야 하기 때문임. 뿐만 아니라 사회보험료도 임금노동자들이 부담하는 몫보다 더 크며, 아직도 상당수가 고용·산재보험의 보호망에 포섭되지 못해 실업이나 사고로 업무가 어려울 경우 소득중단의 위험을 떠안고 있다는 점도 고려되어야 함.

- 더구나 소득수준이 상대적으로 높다고 하는 플랫폼이라 하더라도 그것이 향후에도 지속될 것이라고 기대하기 어려움. 플랫폼기업은 네트워크 효과를 극대화하기 위해 초기 시장 선점을 목표로 막대한 자본을 투자하며 이 과정에서 안정적 노동공급을 확보하고자 상대적으로 높은 수준의 보상과 인센티브 제공 정책을 펼치나, 차츰 종사자 수가 증가하고 시장에서의 독점적 지위가 형성되면 투자자들의 수익극대화를 위해 보수와 근로조건을 악화시키는 경향이 있음.

- 플랫폼노동자 보수의 단가와 조건을 어떠한 하한선의 규제없이 플랫폼기업이 일방적으로 결정하는 현재의 구조에서는 플랫폼노동자들은 실질적인 최저임금 수준에도 훨씬 못미치는 소득을 벌면서도 더 나은 일자리로 이동하지 못하는 저임금의 함정에 갇힐 가능성이 큼. 이는 부의 극심한 양극화와 사회 불안정의 주 요인이 될 것인바 19세기 최저임금제도의 창안과 마찬가지로 21세기 취약노동자들에 대한 보호를 기반으로 지속가능한 경제사회발전을 위해 플랫폼노동자를 비롯한 비임금노동자들의 최저 보수 기준의 마련이 적극적으로 추진되어야 함.

- 2019년 ILO 일의 미래 보고서에서도 계약형태나 고용지위와 관계없이 모든 일하는 노동자

들에게 적정 생활급을 포함한 기본 노동조건을 보장할 것을 강조하고 있음.

② 최저임금제도를 비롯한 노동보호제도의 형해화 방지

- 노동권의 법제화와 조직화를 통해 교섭력을 강화하려는 노동의 운동에 대응해 자본은 노동의 권리를 약화시키거나 규제를 회피하며 노동유연화를 끊임없이 추구하고 있음. 지금도 노동법을 회피하기 위한 쪼개기 계약이나 위장 프리랜서 계약이 성행함.

- 디지털기술의 발전에 힘입어 등장한 플랫폼노동은 어떠한 규범화도 이루어져 있지 않은 조건에서는 궁극의 유연노동이 현실화된 것이라 할 수 있는 만큼 자본은 이를 적극적으로 활용하여 가능한 한 기존의 고용을 대체하거나 플랫폼노동으로 위장함으로써 기존 노동기준의 적용을 회피하고자 할 것임. 이는 사실상 노동법제를 기저에서부터 허물어뜨려 특히 경계선에 있는 불안정취약노동자의 고용과 노동권을 약화시키는 효과를 가져올 것임.

- 따라서 플랫폼노동에 대해서도 기존 노동법을 적용하거나 이에 준하는 최소한의 노동권리를 부여하여 노동보호체계를 구축하여야 함.

③ 공정경쟁의 보장

- 대부분 플랫폼기업은 스스로의 경쟁력의 원천을 기술혁신이라 내세우고 있지만 각종 규제의 회피를 통한 비용절감이 그 기반인 경우 또한 적지 않음.

- 기존 산업 또는 동종 플랫폼기업들과의 불공정 경쟁은 노무를 제공하는 노동자들에게는 바닥으로의 경쟁을 의미하며, 승자지위를 차지한 기업들은 부를 독식하더라도 사회 전체적으로는 매우 부정적인 결과를 가져올 것임.

- 산업과 사회 전반의 혁신 시스템은 공정한 룰이 갖춰질 때 작동될 수 있으며, 룰의 핵심에는 일하는 사람들의 권리보장이 놓여져야 함.

□ 플랫폼노동자 적정소득(최저보수) 보장 방안

- 두 발제자의 발표와 같이, 플랫폼노동자들의 최저임금(보수) 적용을 통한 적정소득 보장을 위해서는 노동자성 인정기준의 확대와 사회보험의 보편적 적용, 위장 자영자에 대한 규율이 전제되어야 한다는데 동의함.

- 구체적인 최저임금(보수) 적용방안에 대해서도, 플랫폼노동이라는 일의 특성상 최저임금의 적용은 현실적이지 않다는 세간의 섣부른 인식과 달리 표준적인 업무량과 작업속도의 측정을 바탕으로 공정단가 지급 등의 방식으로 충분히 가능하다는 것을 발제자들이 잘 보여주었다고

봄. 특히 임금노동자이면서도 시급최저임금의 직접 적용이 어려운 도급제 임금의 최저임금 적용사례나 플랫폼노동과 유사한 가내노동자에 대한 최저공임제도, 영국의 공정단가제 사례는 향후 플랫폼노동자의 적정소득 보장 논의에 긴요한 참고자료가 될 것임.

- 여기에 금번 주제의 논의를 진전시키고 현실화하기 위한 다음의 두가지 과제를 추가적으로 제시하고자 함.

- **① 업종별 노사 협의기구 또는 노사정 사회적 대화체의 설치**

- 과거 모 온라인플랫폼업체는 자율적으로 최저임금기준을 준수하고 있다면서 자사 직원들의 평균 업무처리량을 측정해 임금기준을 설정했다고 밝힌 바 있으나, 해당 종사자 온라인 커뮤니티에서는 최저임금 미만의 소득을 벌고 있다며 불평하는 글들이 많았음. 이는 최저보수기준 마련을 위한 표준적인 업무량 측정과 임금기준 설정은 기업만이 아니라 노동자 참여를 통해 공동으로 이루어질 때 합리성과 정당성을 갖출 수 있고 당사자들의 수용도가 높아질 수 있음을 단적으로 보여줌.

- 업종별 노동자와 기업 대표조직이 참여하는 협의기구에서 해당 과정을 설계하고 관리, 점검하며 조정하는 절차가 마련되어져야 할 것임. 이러한 협의기구는 최저보수 뿐만 아니라 업종별 표준계약서의 점검과 보완, 분쟁의 예방과 해결을 위해서도 역할할 수 있을 것임.

- 하지만 자발적으로 노사 협의기구가 구성되기 어려울 수 있는만큼 정부가 우선적으로 대표업종에서부터 사회적 대화체를 구성해 사회적 대화와 합의를 유도하도록 하는 것이 필요함.

② 「일하는 사람을 위한 기본법」 제정

- 근로기준법상 근로자로 인정받지 못하는 플랫폼노동자의 최저소득 보장을 위해서는 법적 근거 마련이 필요한 만큼, 현재 특고, 프리랜서 등 이른바 '비정형노동자'의 최소한의 노동조건 보호를 위해 논의되고 있는 「일하는 사람을 위한 기본법」에 해당 내용이 포함되도록 하는 것이 바람직함.

[토론4] 신정웅 운영위원(알바노조)

MEMO

MEMO