

다양한 고용형태 주요 실태와 정책개선 방향*

- 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 -

김종진 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

I. 머리말

- 최근 몇 년 전부터 세계적으로 디지털 전환 시대, 플랫폼노동이나 프리랜서와 같은 새로운 노동에 주목해야 한다는 주장이 제기되고 있음. 무엇보다 디지털 경제로 인한 기술의 발전 과정에서 산업과 경제의 서비스화와 맞물려 일하는 방식이 급격히 변화되고 있기 때문임.
- 특히 산업구조 변화와 기술 발전 과정에서 비공식노동(informal work) 혹은 자유직업 종사자(those who practise liberal professions), 독립계약자(independent contractor)와 같은 새로운 일자리 출현은 사회정책 차원에서도 다양한 문제점을 지적 받고 있음. 이들 집단은 기존 법제도(근로기준법, 산업안전보건, 남녀고용평등과 일가정양립지원법, 사회보험, 노동조합 및 노동관계조정법 등)의 보호를 받지 못함.
- 전 세계적으로 ‘비표준화된 계약’과 ‘고용방식’이 진행되면서 노동시장은 이전과 다른 변화가 확인되고 있음. 주로 특수고용노동이나 플랫폼노동, 독립계약자와 같은 ‘새로운 노무제공 형태’가 주목받고 있음. 특히 국제노동기구(ILO)는 2020년 전 세계 100 개국에서 약 12,000명의 플랫폼노동 실태조사 결과 보고서를 발표했다.¹⁾
- 보고서에서는 지난 10년 사이 웹기반 플랫폼노동이 3배 이상 증가했고, 지역기반은 10배 이상 증가한 것으로 추정하고 있음. 플랫폼노동자는 대부분 35세 미만이거나 기술교육 훈련은 거의 없고, 성별 분리 현상이 더 심한 것으로 확인됨.
- 특히 플랫폼자본은 플랫폼을 통한 △플랫폼 비즈니스 아웃소싱(business process outsourcing), △수익창출 전략(고객과 플랫폼노동자로부터의 수익 창출), △플랫폼 작업 프로세스 관리, △플랫폼 작업 프로세스 관리(노동과정 통제와 알고리즘, Human-in-the-Loop), △일방적 거버넌

* 이 자료는 경제사회노동위원회 내부 이중시장 포럼 발표(2021.11.5)를 위해 기존 필자의 연구보고서를 토대로 새롭게 추가 보완하여 정리한 것입니다.

1) 전 세계 플랫폼기업은 2019년 최소 520억 달러의 수익을 창출한 것으로 확인됨. 대표적으로 Upwork는 2019년 매출의 62%를 창출했고, 플랫폼노동자에게 부과되는 다양한 유형의 수수료(38%)를 통해 생성한 것임. 조사 결과에서 택시(79%)와 배달(74%) 플랫폼노동자들은 장시간 일로 인해 스트레스를 받고 있는 것으로 확인됨(ILO, *World Employment and Social Outlook 2021 : The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office, Geneva. 2021).

스 규칙(약관, 계약, 수수료 등), △노동권과 사회안전망 등의 배제라는 문제점을 갖고 있음.

- 최근 디지털 전환(digital transformation)의 가속화는 플랫폼을 매개로 한 새로운 일자리 창출도 있지만, ‘근로자성 문제’와 ‘사회적 보호’로 등이 나타나기기에 정책 대응이 시급한 상황임. 국제기구(ILO, OECD, EU)에서도 플랫폼노동 보호 논의가 활발하게 진행되고 있음.

- 디지털 플랫폼경제에 대해 유토피아적 시나리오와 디스토피아적 시나리오가 있지만 적어도 기술의 진보, 노동자들의 욕구, 새로운 소비 방식 등으로 인해 근본적인 변화 움직임은 역행시킬 수 없다는 것에는 공감대가 형성(?)되어 있음. 그나마 매우 다행히도, “우버화(ubérisation)” 혹은 “쿠팡화(coupanged)의 빠른 진전에도 불구하고 노동시장에서 플랫폼노동 문제가 전 사회적으로 우려와 관심을 갖고 지켜보고 있다는 것임.

II. 다양한 고용형태 출현, 규모와 실태

- (소위) 4차 산업혁명으로 지칭되는 ‘디지털경제’의 확대와 산업구조 변화, 기술발전의 가속화는 전통적인 정규직-비정규직의 이분법적인 틀 속에서 ‘이중노동시장이나 분절 노동시장(dual labor market: 1차 노동시장: 공공부문, 대기업, 2차 노동시장: 중소기업, 협력업체)에서, 이제는 새로운 고용구조 문제가 쟁점화될 개연성이 높음.
- 물론 전통적인 고용 및 비정규 등의 문제도 상존하고 있고, 지난 15년 사이 고령노동자, 5인 미만 노동자, 초단시간 노동자, 간접고용노동자 등은 확대 되고 있음. 기존 경활부가조사에서 잘 포착되지 못하는 특수고용 노동 규모도 파견용역과 비슷한 규모도 적지 않은 상황임. 다만 청소년 아르바이트 감소(인구 감소, 플랫폼 일자리 전환 등)도 시사점이 있음.

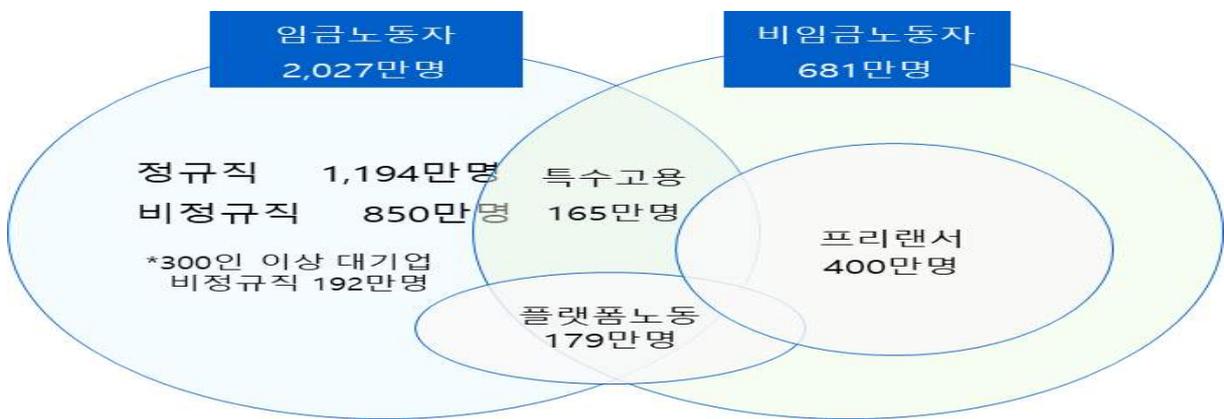
<표 2> 고용 취약계층 유형별 임금-비임금노동자 규모 변화 추이(단위: 만명)

계		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증감	
민 간 노 동 자	고용취약1	551	578	589	610	623	621	616	650	639	656	669	680	673	676	670	717	▲30.1%	
	①초단시간	75	88	95	101	112	111	107	124	124	136	142	143	137	139	151	185	▲146.6%	
	②일용직	208	215	209	207	204	189	178	179	161	154	152	155	148	144	139	141	▽32.2%	
	③5인미만	282	297	309	319	316	307	322	339	343	351	361	364	355	358	353	378	▲34.0%	
	④파견용역	53	54	62	76	78	78	82	87	90	85	80	87	90	88	78	80	▲50.9%	
	⑤고령	31	35	41	49	48	62	64	70	76	82	93	103	112	118	125	142	▲358.0%	
	⑥청소년	23	24	20	21	21	20	21	23	26	23	26	26	26	24	20	19	▽17.3%	
⑦특수고용	71	63	62	64	60	64	60	62	62	55	55	53	50	50	50	51	53	▽25.3%	
비 민 간 노 동 자	고용취약2						408	397	404	410			405	397	406	389	390	▽4.4%	
	* 1인자영인 독립노동자							322	314	321	328			326	319	329	315	323	▲0.3%
	* 무급가족 종사자							86	83	83	82			79	78	77	74	67	▽22.0%

* 주 : 1)①~⑦ 유형은 각 부문대상 유형별 중복 대상자 있음. 2)고용취약1 합계는 ①~⑦ 중복대상 인원 제외한 인원.

*자료: 통계청(MDIS), 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사 원자료(2004년~2019년) 필자 재구성

- 취약계층에 대한 사각지대 해소와 새로운 노동문제(특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등)에 초점이 맞추어질 개연성이 높음. 실제로 지난 15년 사이 노동시장의 취약층 현상은 일면적이지 않고, 고용형태, 노동시간, 사업장 규모, 인구학적 속성에 따라 변화 양상의 차이가 존재함.
- 임금노동자에서는 (1)65세 이상의 고령, (2)15시간 미만 초단시간, (3)과건용역 간접고용, (4)5인 미만 사업장 노동자 규모 비중이 상대적으로 많이 증가했음. 결국 코로나19 이후 노동정책은 고령노동자, 15시간 미만 초단시간 및 간접고용, 5인 미만 사업장 노동문제를 어떻게 접근할지가 숙제임.



<표 2> 국내 비임금노동자 - 사업소득자, 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 규모 정리

구분	정부 통계 '비임금 노동자' 규모 분석			특고, 플랫폼 규모 추계 자료	
	취업자 중 비임금노동자	취업자 중 사업소득자	취업자 중 프리랜서	특수고용 노동자	플랫폼 노동자
전국 규모	681만명	613만명	400만명	165만명 *산재 특례 125조 64.5만명	179만명
서울 규모	91만6천명 (13.4%)	150만5천명 (24.55%)	52만6천명 (13.1%)	40만2천명 (18.2%)	47만명 (25.8%)
시기	2018	2018	2018	2018	2020
조사 자료	한국노동연구원 노동패널	국세청 원천징수 자료	한국노동연구원 노동패널	한국노동 연구원 규모 추계조사	한국노동 사회연구소 규모 추계 조사

- 국내 특수고용노동자 165만명, 플랫폼노동자 179만명, 프리랜서 400만명으로 기존과 다른 다양한 고용형태(고용노동부, 2021; 정흥준: 2018, 장지연:2020, 김종진:2021) 적지 않은 규모로 확인되고 있음.¹⁾ 특히 1인 독립계약자는 과거 일자리(jobs)의 구분(직업)이 강했으나,

최근에는 디지털 플랫폼과 접목되면서 일거리 혹은 일감(short jobs, projects, tasks)으로 세분화되는 경향을 보이기에 더 확대될 것임.

<표 3> 유럽연합의 새로운 고용형태 유형들 (Eurofound, 2020)

구분	정의(특성)	주요 분야	특징	한국
ICT기반 이동식 노동 (ICT-based mobile work)	·태블릿·노트북 이용 ·사업장 외부에서 작업	·ICT분야 ·전문·과학 분야 ·부동산, 금융	·높은 유연성, 자율성 ·장시간 근무와 적은 휴식시간	·원격근무
플랫폼 노동 (Platform work)	·온라인 플랫폼, 앱(App) 매개	·운송(택시·배달) ·가사서비스 ·사무, 데이터입력	·노동시장 접근성 ↑ ·높은 유연성 ·낮은 급여와 낮은 자율성 ·모호한 고용관계	·음식배달 ·대리운전 ·클라우드 워커
캐주얼 노동 (Casual work)	·불안정·단속적 노동 ·불명확한 작업량 (0시간 계약 등)	·농업, 관광, 간병, 소매, 오락	·간소한 채용절차 ·높은 일생활 균형 ·낮은 급여와 약한 사회보장	·일용 등
직원 공유 (Employee sharing)	·다수사용자+노동자 1명 ·공동 고용관리	·회계, 관리, 상담, 관광, 공연, 무역, 제조, 금속	·고용소득 안정, 노동관계법 보호 ·높은 작업강도 및 스트레스 ·불규칙한 근무시간	-
일자리 공유 (Job sharing)	·하나의 일자리+복수 노동자(주로 2인)	·교육, 돌봄, 금융, 행정	·높은 일생활 균형 ·경력개발 가능성 ·(업무조정 실패시) 높은 작업강도 및 스트레스	·시간제 근로
바우처기반 노동 (Voucher-based work)	·바우처를 통한 노무제공(근로계약x)	·가사서비스 ·농업·수산업·임업	·높은 유연성, 자율성 ·최저임금 보장 ·고용·소득 불안정 ·경력개발 곤란	·공공근로 ·바우처(사회서비스) ·아이돌봄, 간병 등
협력적 고용 (Collaborative employment)	·종사자 간 협력체계 (협동조합 등) ·작업 공간 공유	-	·높은 일생활 균형 ·높은 유연성, 자율성 ·사회적 고립 감소 ·불명확한 고용상태 ·사회적 보호 미흡	·노동자 협동조합
임시 관리 (Interim management)	·주로 전문직 ·관리회사가 종사자를 다른 회사에 임대	-	·높은 유연성, 자율성 ·흥미로운 작업 내용 ·낮은 사회적 보호	·파견, 업무지원
포트폴리오 노동 (Portfolio work)	·다수 고객과 소규모 계약+동시 수행	-	·직업적 고립 ·경력개발 곤란	

*주 : 새로운 고용형태에 대응하고, 정책시사점을 도출하기 위해 5년 주기로 보고서 발간

○ 고용형태 다양화는 한국만이 아니라 전 세계적인 추세이며, 이는 글로벌 경쟁, 기술진보, 디지털화가 가속화되면서 다양한 형태의 고용이 나타나고 있음. 특히 디지털화는 극단적인 분업화와 거래비용 축소를 가능케 해 경영효율화 측면에서의 온라인플랫폼 활용이 증가하고 있는 상황과 맞물려 있음.

- 실제로 프랜차이즈, 아웃소싱과 같은 기업 조직 운영과 방식의 변화와 함께 특수고용노동자, 플랫폼노동(platform worker), 프리랜서 등의 출현은 ‘고용형태 다변화’를 보여주는 대표적인 현상은 비정규직 문제에서, 비임금노동자 영역으로 정책 범위 확대를 보여줌²⁾

1) 일반적으로 ‘프리랜서’(freelancer)는 일정한 소속 없이 자유롭게 일하는 자로 지칭되는 자유로운 직업인으로 지칭되나 유럽(독일: 자유 직업인, 프랑스: 자유 직종 travailleurs independants)이나 영미(미국: 독립계약자, 영국: 독립취업자) 국가들에서는 각기 다른 형태로 호명되고 있음. 영미권에서는 주로 독립계약자(independent contract)로 지칭하고 있음.

2) 코로나19 시기 필수노동자(essential 혹은 key worker)가 사회적 이슈가 되면서 21대 국회 법안이 통과(2021.4.29.,

[부표1] 국세청 원천징수 귀속 사업소득 납부자 현황(2014-2019)

업종코드	업종명	2014		2019	
		인원	1인당 지급금액 (평균)	인원	1인당 지급금액(평균)
전체		4,005,725	22.8	6,688,443	26.3
851101	병의원	86,797	259.11	91,661	385.42
940100	저술가	68,840	8.04	82,051	8.96
940200	화가관련	14,145	14.61	16,904	18.69
940301	작곡가	11,444	10.89	18,657	10.88
940302	배우	15,540	37.76	18,456	35.07
940303	모델	7,733	9.23	9,525	9.54
940304	가수	4,946	55.86	8,440	40.30
940305	성악가	8,465	6.00	9,592	7.24
940500	연예보조	60,973	10.01	65,630	11.46
940600	자문/고문	77,255	11.85	99,722	12.58
940901	바둑기사	347	23.50	558	16.12
940902	꽃꽂이교사	1,032	5.44	1,321	5.09
940903	학원강사	362,971	12.76	431,471	13.51
940904	직업운동가	28,006	25.73	51,490	22.40
940905	봉사료수취자	67,884	15.23	34,353	17.55
940906	보험설계	82,743	49.31	110,256	58.46
940907	음료배달	3,086	10.60	4,418	12.50
940908	방판/외판	264,812	11.83	248,616	14.57
940909	기타자영업	1,019,449	10.08	3,152,394	10.55
940910	다단계판매	982,517	1.39	1,018,486	1.48
940911	기타모집수당	589,237	12.52	765,917	13.35
940912	간병인	36,631	8.00	54,832	12.69
940913	대리운전	48,878	2.28	82,100	2.73
940914	캐디	1,793	2.57	3,726	2.45
940915	목욕관리사	864	16.33	961	17.94
940916	행사도우미	110,346	3.37	150,241	3.55
940917	심부름옹역	10,878	7.98	21,602	6.19
940918	퀵서비스	6,796	8.87	36,798	7.00
940919	물품배달	31,317	11.73	93,391	7.45
940306	1인미디어콘텐츠창작자	2019년 귀속연도 신설		4,874	4.17

자료 : 국회 기재위 장혜영 의원실 국세청 요청자료(2020. 12.) 필자 재분석(단위: 연간, 백만원)

- 실제로 국세청 귀속사업자 원천징수 현황을 분석하면, 자영업자로 분류되고 있는 개인사업자(프리랜서, 1인 단독 노무자, 특수고용, 플랫폼노동자) 규모가 2014년 400만명에서, 2019년 668만명으로 268만명 증가한 것으로 확인됨(기존 노동자 이동일지? 신규 증가 일지?).
- 한편 2020년 코로나 19 시기 서울시 특수고용·프리랜서 특별지원금 전체 수급대상자(19,600명) 직종 중분류 49개 직군으로 분석한 결과도 이러한 경향을 간접적으로 엿볼 수 있는데, ① 직종별로는 ‘문리기술 및 예능강사(22.4%, 4,338명)’가 가장 많았으며, ② 전체 평균 연령은 42세로, ③ 여성(64.3%, 12,601명)이 남성(28.6%, 5,602명)보다 28.6% 높은 것으로 나타남. ④ 전체 월 평균 소득은 308만 3천 213(3,083,213)원이었으며, ⑤ 소득 30% 감소에 해당

2021.11. 시행)되었고, 각 지자체에서도 이와 관련 대책을 준비 중인 곳이 많음. 이 때문에 지자체에서도 노동권의 관련 보호 및 증진(조례, 정책) 관련 정책과 사업 추진이 필요한 상황이 되었음.

되지 않는 경우(57.1%, 11,188명)가 높았고, 노무 미제공 상태가 20일 이상 유지된 경우 (57.3%, 11,231명)가 높았고, ⑥ 자치구별로는 관악구가 가장 높았고, ⑦ 1인 가구원인 경우가 많았으며, ⑧ 건강보험 가입형태가 지역가입자인 경우가 58.9%(11,550명)로 가장 높았음.

[부표2] '20년 코로나19 서울시 특수고용·프리랜서 긴급 고용지원금 수급자 구분(단위: 명, %)

연번	구분	빈도	비율	연번	구분	빈도	비율
1	가사 및 육아도우미	17	0.1	26	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자	87	0.4
2	감정 기술 영업 및 중개 관련 종사자	107	0.5	27	소방 방재 기술자 및 안전 관리원	10	0.1
3	건물 관리원 및 검표원	20	0.1	28	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	1,350	6.9
4	건설 관련 기능 종사자	72	0.4	29	시각 및 공연 예술가	801	4.1
5	건축 토목 공학 기술자 및 시험원	6	0.0	30	식음료 서비스 종사자	29	0.1
6	경영 관련 사무원	59	0.3	31	여가 서비스 종사자	544	2.8
7	고객 상담 및 기타 사무원	1	0.0	32	여행 안내 및 접수 사무원	24	0.1
8	공예 및 귀금속 세공원	13	0.1	33	연극영화 및 영상전문가	1,373	7.0
9	기타 돌봄 보건 및 개인 생활 서비스 종사자	7	0.0	34	영양사	2	0.0
10	기타직종1(특고)	279	1.4	35	영업종사자	1,209	6.2
11	기타직종2(프리랜서)	1,942	9.9	36	음식 관련 단순 종사자	52	.3
12	기타직종3(기타서비스)	262	1.3	37	인문 및 사회과학 전문가	25	0.1
13	기타직종4(기타 제조)	6	0.0	38	인사 및 경영 전문가	54	0.3
14	기타직종5(기타)	422	2.2	39	자동차 운전원	1,156	5.9
15	대학교수 및 강사	2,702	13.8	40	작가 및 언론 관련 전문가	404	2.1
16	돌봄 및 보건 서비스 종사자	82	0.4	41	전기 및 전자설비 조작용	4	0.0
17	디자이너	324	1.7	42	전기 전자기기 설치 및 수리원	39	0.2
18	매장 판매 종사자	242	1.2	43	조리사	6	0.0
19	문리기술 및 예능강사	4,388	22.4	44	치료 재활사 및 의료기사	124	0.6
20	문화 예술 관련 기획자 및 매니저	22	0.1	45	통계 관련 사무원	55	0.3
21	미용 관련 서비스 종사자	469	2.4	46	통신 관련 판매직	48	0.2
22	방문 및 노점 판매 관련직	92	0.5	47	하역 및 적재 단순 종사자	19	0.1
23	배달원	394	2.0	48	학예사 사서 및 기록물 관리사	5	0.0
24	사회복지 관련 종사자	152	0.8	49	훈례 및 장례 종사자	24	0.1
25	상품 기획 홍보 및 조사 전문가	76	0.4	전체		19,600	100

[부표3] '20년 코로나19 서울시 특수고용·프리랜서 긴급고용지원금 수급자 세분류(111개)

연번	구분	빈도	비율	연번	구분	빈도	비율
1	가사 도우미	17	0.1	57	미디어 콘텐츠 창작자	34	0.2
2	가수	29	0.1	58	미술 강사	77	0.4
3	가전제품 설치 및 수리원	39	0.2	59	미용사	375	1.9
4	감독 및 연출가	47	0.2	60	바텐더	2	0.0
5	개그맨 및 코미디언	3	0.0	61	반려동물 미용사	1	0.0
6	건축가	6	0.0	62	반려동물 훈련사	6	0.0
7	게임그래픽디자이너	76	0.4	63	방문판매원	38	0.2
8	경영 컨설턴트	22	0.1	64	방송 및 시나리오 작가	88	0.4
9	골프장캐디	5	0.0	65	배우	730	3.7
10	관광통역안내원	539	2.8	66	번역가	113	0.6
11	광고전문가	26	0.1	67	보육 관련 시설 서비스 종사원	48	0.2
12	교사 교육 보조원	3	0.0	68	보험설계사	1109	5.7
13	교육 교구 방문강사	1424	7.3	69	부동산중개사	31	0.2

14	교육 분야 시간강사	2702	13.8	70	분양 및 임대 사무원	59	0.3
15	국악인	22	0.1	71	사진작가	27	0.1
16	그 외 건물 관리원	20	0.1	72	산후조리 종사원	12	0.1
17	그 외 건설 관련 기능 종사원	72	0.4	73	상담전문가	152	0.8
18	그 외 공예원	13	0.1	74	성악가	11	0.1
19	그 외 기술 영업 및 중개 관련 종사원	76	0.4	75	성우	10	0.1
20	그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원	18	0.1	76	손톱관리사	13	0.1
21	그 외 문리 기술 및 예능강사	2170	11.1	77	스포츠 강사 및 트레이너	1306	6.7
22	그 외 배우 및 모델	199	1.0	78	식품영업원	43	0.2
23	그 외 사회과학 연구원	25	0.1	79	아나운서	5	0.0
24	그 외 산업 안전 및 위험 관리원	10	0.1	80	안무가	21	0.1
25	그 외 상점 판매원	242	1.2	81	연예인 매니저	22	0.1
26	그 외 스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	4	0.0	82	연주가	152	0.8
27	그 외 시각 디자이너	248	1.3	83	요양보호사	1	0.0
28	그 외 시각 및 공연 예술가	346	1.8	84	웨딩플래너	24	0.1
29	그 외 안내 접수원 및 전화교환원	24	0.1	85	음료배달원	4	0.0
30	그 외 언론 관련 전문가	7	0.0	86	음식배달원	151	0.8
31	그 외 연극·영화 및 영상 관련 종사원	151	0.8	87	음악 강사	222	1.1
32	그 외 자동차 운전원	139	0.7	88	음향 및 녹음기사	8	0.0
33	그 외 재봉사	87	0.4	89	의료 서비스 상담 종사원	1	0.0
34	그 외 전기 및 전자설비 조작용	4	0.0	90	일반영양사	2	0.0
35	그 외 치료 재활사 및 의료기사	7	0.0	91	임상심리사	2	0.0
36	그 외 택배원	239	1.2	92	작곡가 및 편곡가	76	0.4
37	그 외 피부 및 체형 관리 종사원	5	0.0	93	주류 서비스	21	0.1
38	기자	1	0.0	94	주류서비스 종사원	6	0.0
39	기타2(IT프리랜서 및 개발자)	143	0.7	95	주방 보조원	52	0.3
40	기타직종1(특고)	279	1.4	96	직업 운동선수	11	0.1
41	기타직종2(프리랜서)	1799	9.2	97	촬영기사	112	0.6
42	기타직종3(기타서비스)	262	1.3	98	출판물 편집자	31	0.2
43	기타직종4(기타 제조)	6	0.0	99	치과위생사	5	0.0
44	기타직종5(기타)	422	2.2	100	커피 조리사	6	0.0
45	대리운전원	1012	5.2	101	텔레마케터	48	0.2
46	대출모집인	57	0.3	102	통계 및 설문 조사 사무원	55	0.3
47	레크리에이션 전문가	29	0.1	103	통역가	45	0.2
48	렌터카 운전원	5	0.0	104	패션 코디네이터	11	0.1
49	만화가	58	0.3	105	하역 및 적재 관련 단순 종사원	19	0.1
50	메이크업 아티스트	56	0.3	106	학습지 방문강사	408	2.1
51	모델	74	0.4	107	학예사	5	0.0
52	목욕관리사	9	0.0	108	행사 및 홍보 도우미	54	0.3
53	무용가	21	0.1	109	행사 전시 기획자	50	0.3
54	무용강사	87	0.4	110	헤드헌터	32	0.2
55	문학작가	119	0.6	111	화가	38	0.2
56	물리치료사	110	0.6		전체	19,600	100

[부표4] '20년 코로나19 시기 서울시 특수고용·프리랜서 지원 대상자 현황 1(1-30개 업종)

연번	구분	성별	성비 (명,%)	평균 연령	월 평균 소득	연번	구분	성별	성비 (명,%)	평균 연령	월 평균 소득
1	가사 및 육아도우미	남	2 (11.8)	62	3,033,500	16	돌봄 및 보건 서비스 종사자	남	2 (2.4)	59	2,374,500
		여	15 (88.2)	58	2,872,433			여	80 (97.6)	53	3,451,237
		전체	17	58	2,891,382			전체	82	53	3,424,976
2	감정 기술 영업 및 중개 관련 종사자	남	71 (66.4)	41	2,839,795	17	디자이너	남	102 (31.5)	39	2,919,107
		여	36 (33.6)	44	3,043,736			여	222 (68.5)	37	2,746,461
		전체	107	42	2,908,411			전체	324	37	2,800,813
3	건물 관리원 및 견표원	남	9 (45.0)	55	2,784,833	18	매장 판매 종사자	남	106 (43.8)	44	2,906,702
		여	11 (55.0)	53	3,798,364			여	136 (56.2)	46	3,068,184
		전체	20	54	3,342,275			전체	242	45	2,997,452
4	건설 관련 기능 종사자	남	61 (84.7)	50	3,232,360	19	문리기술 및 예능강사	남	657 (15.0)	40	3,050,151
		여	11 (15.3)	49	2,830,045			여	3731 (85.0)	42	3,404,929
		전체	72	50	3,170,896			전체	4,388	42	3,351,809
5	건축 토목 공학 기술자 및 시험원	남	3 (50.0)	43	3,372,000	20	문화 예술 관련 기획자 및 매니저	남	11 (50.0)	42	2,917,454
		여	3 (50.0)	36	1,756,999			여	11 (50.0)	41	3,349,409
		전체	6	39	2,564,500			전체	22	41	3,133,431
6	경영 관련 사무원	남	39 (66.1)	43	3,059,871	21	미용 관련 서비스 종사자	남	82 (17.5)	35	2,458,493
		여	20 (33.9)	46	2,791,875			여	387 (82.5)	34	2,689,516
		전체	59	44	2,969,025			전체	469	35	2,649,124
7	고객 상담 및 기타 사무원	남	0 (0.0)	-	-	22	방문 및 노점 판매 관련직	남	31 (33.7)	41	2,487,096
		여	1 (100)	41	3,431,500			여	61 (66.3)	42	3,037,508
		전체	1	41	3,431,500			전체	92	42	2,852,043
8	공예 및 키금속 세공원	남	1 (7.7)	33	2,374,500	23	배달원	남	371 (94.2)	49	2,607,504
		여	12 (92.3)	38	2,476,416			여	23 (5.8)	47	3,368,848
		전체	13	37	2,468,576			전체	394	49	2,651,947
9	기타 돌봄 보건 및 개인 생활 서비스 종사자	남	0 (0.0)	-	-	24	사회복지 관련 종사자	남	26 (17.1)	42	2,837,596
		여	7 (100)	39	2,198,071			여	126 (82.9)	44	3,107,234
		전체	7	39	2,198,071			전체	152	44	3,061,112
10	기타직종1 (특고)	남	141 (50.5)	48	3,061,510	25	상품 기획 홍보 및 조사 전문가	남	46 (60.5)	35	2,745,206
		여	138 (49.5)	50	3,273,337			여	30 (39.5)	38	2,993,200
		전체	279	49	3,166,285			전체	76	36	2,843,098
11	기타직종2 (프리랜서)	남	784 (40.4)	43	2,931,579	26	섬유 및 가죽 관련 기능 종사자	남	45 (51.7)	56	3,070,233
		여	1,158 (59.6)	42	3,134,223			여	42 (48.3)	55	3,325,286
		전체	1,942	42	3,052,414			전체	87	56	3,193,362
12	기타직종3 (기타서비스)	남	116 (44.3)	42	2,850,892	27	소방 방재 기술자 및 안전 관리원	남	1 (10.0)	51	3,431,500
		여	146 (55.7)	42	3,169,034			여	9 (90.0)	40	4,015,666
		전체	262	42	3,028,177			전체	10	41	3,957,250
13	기타직종4 (기타 제조)	남	3 (50.0)	60	2,521,000	28	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	남	445 (33.0)	35	3,059,530
		여	3 (50.0)	58	3,459,000			여	905 (67.0)	35	2,982,757
		전체	6	59	2,990,000			전체	1,350	35	3,008,063

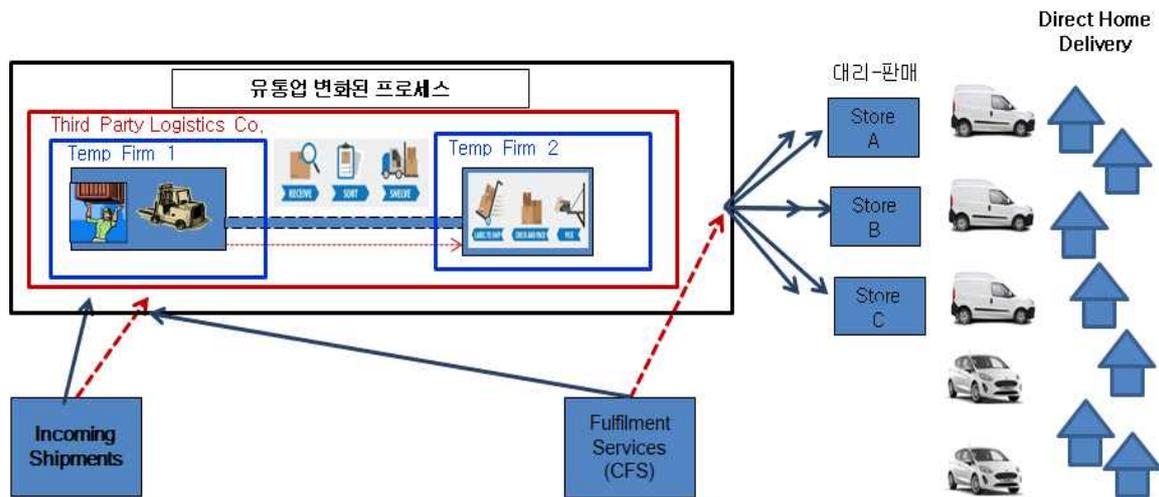
14	기타직종5 (기타)	남	199 (47.2)	44	3,033,678	29	시각 및 공연 예술가	남	388 (48.4)	38	2,650,054
		여	223 (52.8)	40	3,062,444			여	413 (51.6)	36	2,845,595
		전체	422	42	3,048,879			전체	801	37	2,750,876
15	대학교수 및 강사	남	475 (17.6)	44	3,043,421	30	식음료 서비스 종사자	남	21 (72.4)	45	2,763,547
		여	2,227 (82.4)	44	3,385,187			여	8 (27.6)	52	2,781,250
		전체	2,702	44	3,325,106			전체	29	47	2,768,431

[부표5] '20년 코로나19 시기 서울시 특수고용·프리랜서 지원 대상자 현황2 (31-49개 업종)

연번	구분	성별	성비 (명,%)	연령	월 평균 소득	연번	구분	성별	성비 (명,%)	평균연 령	월 평균 소득
31	여가 서비스 종사자	남	155 (28.5)	45	3,025,158	41	전기 및 전자설비 조직원	남	3 (75.0)	61	3,166,166
		여	389 (71.5)	48	2,891,038			여	1 (25.0)	55	4,310,000
		전체	544	47	2,929,252			전체	4	60	3,452,125
32	여행 안내 및 접수 사무원	남	1 (4.20)	36	1,756,999	42	전기 전자기기 설치 및 수리원	남	36 (92.3)	50	2,997,250
		여	23 (95.8)	31	2,791,152			여	3 (7.7)	54	3,372,000
		전체	24	32	2,748,062			전체	39	50	3,026,077
33	연극영화 및 영상전문가	남	795 (57.9)	38	2,564,180	43	조리사	남	1 (16.7)	58	4,310,000
		여	578 (42.1)	35	2,628,176			여	5 (83.3)	38	3,764,200
		전체	1,373	36	2,591,121			전체	6	42	3,855,167
34	영양사	남	0 (0.0)	-	-	44	치료 재활사 및 의료기사	남	3 (2.4)	36	3,166,166
		여	2 (100)	43	3,870,750			여	121 (97.6)	38	3,175,962
		전체	2	43	3,870,750			전체	124	38	3,175,725
35	영업종사자	남	478 (39.5)	45	3,047,065	45	통계 관련 사무원	남	4 (7.3)	45	3,253,125
		여	731 (60.5)	50	3,367,379			여	51 (92.7)	52	3,473,274
		전체	1,209	48	3,240,737			전체	55	51	3,457,263
36	음식 관련 단순 종사자	남	7 (13.5)	49	2,688,357	46	통신 관련 판매직	남	23 (47.9)	37	2,802,500
		여	45 (86.5)	47	4,289,978			여	25 (52.1)	39	2,834,720
		전체	52	47	4,074,375			전체	48	38	2,819,281
37	인문 및 사회과학 전문가	남	9 (36.0)	37	3,028,889	47	하역 및 적재 단순 종사자	남	18 (94.7)	49	2,941,194
		여	16 (64.0)	41	4,022,531			여	1 (5.3)	48	1,756,999
		전체	25	39	3,664,820			전체	19	49	2,878,868
38	인사 및 경영 전문가	남	29 (53.7)	47	3,369,051	48	학예사 사서 및 기록물 관리사	남	1 (20.0)	38	3,431,500
		여	25 (46.3)	40	2,863,260			여	4 (80.0)	37	3,033,500
		전체	54	44	3,134,889			전체	5	37	3,113,100
39	자동차 운전원	남	1121 (97.0)	53	2,907,344	49	혼례 및 장례 종사자	남	0 (0.0)	-	-
		여	35 (3.0)	56	3,371,914			여	24 (100)	36	2,538,770
		전체	1,156	54	2,921,410			전체	24	36	2,538,770
40	작가 및 언론 관련 전문가	남	77 (19.1)	44	2,601,357	전체	남	6999 (35.7)	44	2,885,477	
		여	327 (80.9)	39	2,625,353		여	12601 (64.3)	42	3,193,043	
		전체	404	40	2,620,779		전체	19,600 (100)	43	3,083,214	

- 한편 기술발전과 산업변화(디지털 전환) 과정에서 노동과 일하는 방식의 변화는 ‘아마존’(한국: 쿠팡, 네이버, 카카오 등)에서 확인 가능하며 전 세계적으로 아마 표준적 모델(온라인-오프라인 연계, 가치사슬)로 나타날 개연성이 높음.
- 전 세계적으로 서비스 경제화와 맞물려 채널 다각화로, 시장 영역이 다양하게 확장 융합되고 있음. 주요 해외 국가들에서도 각 산업별 내부 시장경쟁과 기술발전 과정에서 빠르게 시장 변화(오픈 마켓 포화, 해외 진출, 온라인 무점포 확대, 비대면 무인화·자동화·키오스크화)가 확인되고 있음.

[그림1] 제조업과 ICT산업의 가치사슬의 비즈니스 모델 - 풀민먼트서비스



- 기술발전과 산업 재구조화 및 집중화가 가속화되면서 노동시장 고용 감소도 확인되고 있음. 유럽에서도 대형 유통업은 무인판매(self-service), 자동화(self-checkout)로 운영되어, 서비스 판매직이 많이 감소하고 있는 추세였음.
- 대표적으로 국내 유통업에서도 ‘롯데’와 ‘신세계·이마트’는 백화점, 대형마트, 기업형슈퍼마켓, 편의점, 면세점, 온라인쇼핑몰에 물류센터까지 모두 갖추고 있음. 홈플러스, 현대, GS리테일, 비이에프리테일 등의 대형유통업체들도 오프라인 매장과 물류센터 구축을 통한 온라인 시장의 연계 사업을 진행하고 있음.
- 게다가 각 산업별 기업의 인사관리는 최소한의 고용을 통한 효율화가 최적화된 곳으로, 서비스 노동의 저숙련화(Low-Skill Workers)가 주된 특징으로 나타나고, 이는 저임금 불안정 노동시장의 젠더 불평등한 노동시장의 고용의 질 격차가 확대 될 것임. 이 과정에서 유럽과 달리 구조조정이나 산업 합리화 과정에서 저임금 노동자는 상대적으로 제도적인 보호를 받지 못할 개연성이 높음.

<표 4> 유통 대기업 온라인·오프라인 소매업태 현황(2020)

	롯데	신세계·이마트	홈플러스	현대	GS리테일	비지엠프리테일
백화점	롯데백화점	신세계백화점	-	백화점	-	-
대형마트	롯데마트	이마트	홈플러스	-	-	-
슈퍼	롯데슈퍼, 씨에스유통	이마트 에브리데이	홈플러스 익스프레스	-	GS슈퍼	-
온라인쇼핑몰	우리홈쇼핑, 롯데닷컴	신세계몰, 에스에스지닷컴	홈플러스온라인몰	현대홈쇼핑	GS홈쇼핑, 지에스프레쉬몰	-
편의점	세븐일레븐, 바이더웨이	이마트24	-	-	GS25	CU편의점
면세점	롯데면세점	신세계면세점	-	현대면세점	-	-
물류센터	○	○	○	○	○	○

자료 : 금융감독원 기업공시제 기업별 2019년 사업보고서.

<표 5> 유통업 300인 이상 대기업 주요 사업체 고용변화 추이 비교(2018-2020)

구분	사업체	년도	고용형태별 인원			
			전체인력	정규직	기간제	소속 외
온라인유통	(주)홈쇼핑	2020	463	460	3	41
		2018	477	473(3)	4	919
	쿠팡(주)*	2020	11,470	4,960	6,510(77)	6,609
		2018	5,871	3,386	2,485(0)	3,078
	쿠팡 풀민먼트*	2020	1,2578	1,948	10,630(174)	5
		2018	6,068	782	5,286(679)	4
오프라인유통	(주)코스트코 코리아	2020	5,663	5,557(7)	106	975
		2018	5,240	5,136(3)	104	934
	현대백화점	2020	2,576	2,300	276(54)	3,517
		2018	2,574	2,200	374(82)	3,579
	(주)무인양품 MUJI	2020	691	226(8)	465(83)	0
		2018	412	153(6)	259(42)	245

* 주 : '쿠팡풀민먼트'는 운수 창고업, '쿠팡'은 도소매업 등록(2개 회사 모두 사업체 소재지 동일)

** 자료 : 고용노동부 고용형태 공시제 2018, 2020 원자료 재분석(괄호는 기간제 인력)

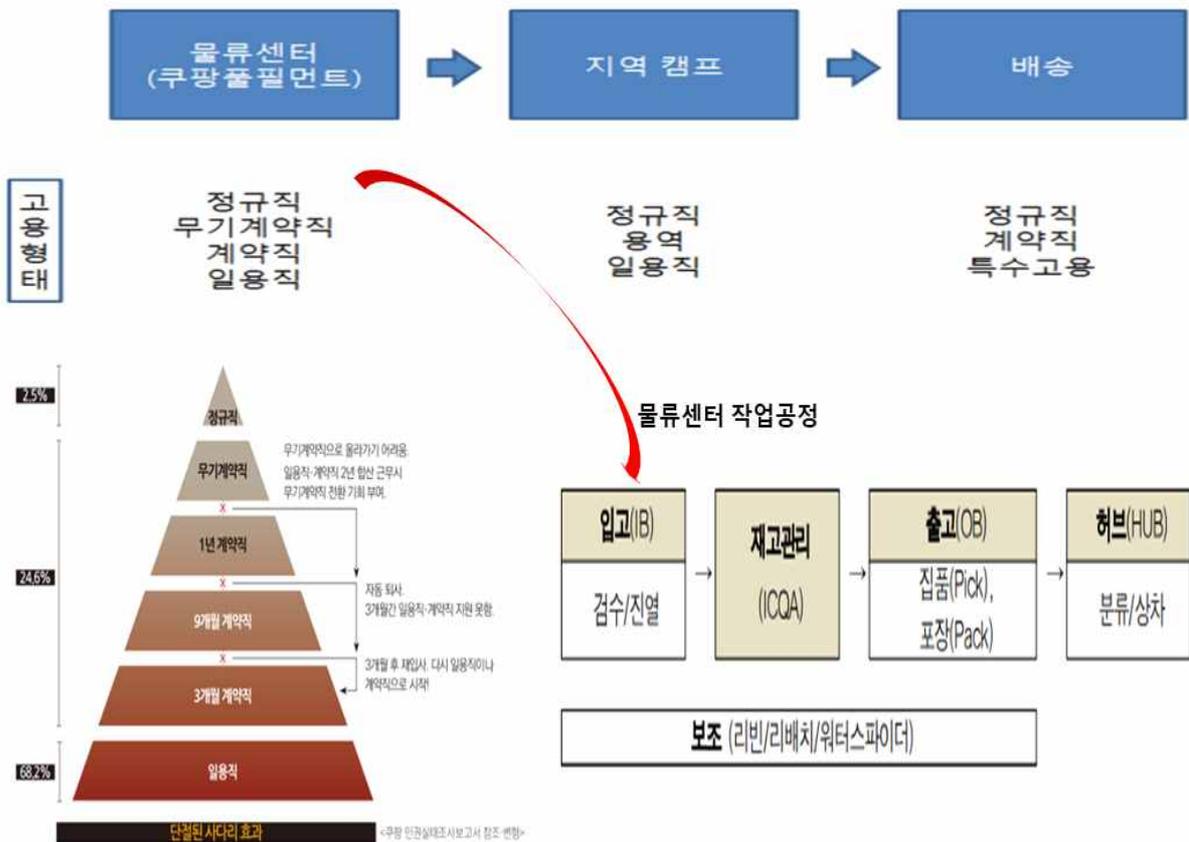
- 아마존과 쿠팡처럼 플랫폼경제 확산 과정에서 글로벌 생산과 유통의 분절화 현상에서, 최근 변화 흐름은 산업 간 가치사슬 형태가 복합적으로 나타나고 있다는 것임. 특히 플랫폼경제의 확산 과정에서 유통업은 대략 4가지로 플랫폼 비즈니스 모델이 확인됨(김중진, 2021).
- 특히 기술발전 과정이 빠르게 도입 확산되고 있는 일자리들은 노동이 개인화되고 분업화 되면서 종합적 능력(hybrid skill-set)과 사고를 갖춘 고숙련 일자리 형태보다는 노동분업(division of labor) 현상도 확인되고 있음. 이는 앞으로 번역이나 디자인과 같은 영역에서도 비슷한 현상이 나타날 것으로 보이며, 이런 일자리들 대부분 경제적 보상

(단가)이 낮아 여성(gender inequality)들이 많이 진입할 개연성이 높음,

○ 한편 최근 사회적으로 논란이 되고 있는 물류센터 노동문제와 관련해서, 국회 류호정 의원실 자료(2021.9)에 의하면, 쿠팡 물류센터 산재 승인건수는 2017년 48건에서 지난해 224건, 2021년 상반기에만 123건으로 증가한 것으로 확인됨. 하지만 쿠팡에서 발생하는 산재에 대해 회사의 불인정 의견을 내는 비율은 우리나라 사업장 전체 평균 비율보다 3배가 높은 상황이었음.

○ 국회 이탄희 의원실과 한국일보의 기사(2021.9.24)에 의하면 쿠팡 배송기사가 직접 고용이 많다하더라도 거의 대부분의 노동자들인 고용안정성이 낮은 단기 계약직 및 일용직이며, 이때 문에 쿠팡 물류센터 직원 퇴사율(고용보험 피보험자격 상실)은 75%(2016년 60.2% → 2020년 82%)로 고용의 질이 낮은 것이 확인됨.

* 2021년 상반기 쿠팡 배송업무 담당인 <쿠팡플리먼트서비스유한회사> 소속 배송기사 월 평균 19,567명의 직접고용(무기, 기간제, 일용직) 노동자가 있었으나, 피보험 상실 즉, 이직률은 75.7%였음.



자료 : 국회 강은미, 류호정, 이탄희 의원실 쿠팡 관련 각 토론회 자료 필자 재구성(2021)

○ 대표적으로 택배 이외에도 유통업 배송기사의 열악한 노동조건과 환경 및 지속 가능성이 높지 않아 고용의 질이 낮은 것으로 확인됨. 배송기사 업무량과 노동강도에 비해 소득수준이 높지 않고, 이퇴직 의향 87%로 확인되며,³⁾ 실제로 2021년 6월 서비스연맹의 마트 배송기사 노동실태 조사 결과를 통해서 직간접적으로 확인 가능함.

○ 마트 배송노동자들의 노동상황을 보면, 월 평균 26일 이상 일하는 비중 10명 중 6명(59.6%)이며, 1일 평균 10시간 이상 노동 비중이 83.9%(12시간 이상 15.1%)이고, 1일 40건 이상 배송 비중이 10명 중 3명(29%)이었고, 식사시간 20분 미만이 56.2%나 되었음. 한편 물류센터에서 배송 노동자들에게 휴게공간, 화장실, 샤워실, 휴게공간은 59.9%, 화장실은 87.7%, 샤워실은 20.4%만 제공되고 있는 것이 확인됨.

<참조1> 홈플러스 배송기사 계약 구조 사례



<참조2> 이마트 배송기사 계약 구조 사례



※ 이마트는 SSG.COM에서 배송 전담

<참조3> 롯데마트 배송기사 계약 구조 사례



3) 2021년 6월 서비스연맹 마트노조의 배송기사 조사 결과(342명) 월 평균 근무일은 26일 이상-30 미만(59.6%), 20일 이상-26일 미만(39.2%) 순이었음. 1일 평균 노동시간은 10시간 이상-11시간 미만(35.5%), 11시간 이상-12시간 미만(33.3%), 12시간 이상(15.1%), 9시간 이상-10시간 미만(12.0%) 순이었음. 200만원 이상 350만원 미만은 244명(75.3%), 350만원 이상 400만원 미만 40명(12.3%), 200만원 미만 28명(8.6%), 400만원 이상 450만원 미만 8명(2.5%), 500만원 이상 3명(0.9%), 450만원 이상 500만원 미만 1명(0.3%) 순이었음. 1일 평균 배송건수는 31건 이상-40건 이하(69.1%), 41건 이상-50건 이하(24.4%), 30건 이하(4.6%), 51건 이상(4.6%) 순이었음. 배송기사의 식사시간은 20분 이하(56.2%), 20분 이상-40분 미만(32.7%), 40분 이상-1시간 미만(10.2%), 1시간 이상(0.9%)로 파악됨.

○ 2020년 하반기(특고, 플랫폼노동)와 2021년 상반기(택배기사) 실태조사 주요 내용을 보면 상대적으로 택배기사의 노동조건이 열악한 상황을 간접적으로 확인 할 수 있음. 택배기사의 1일 평균 노동시간(12.6시간)이 여타 특고 및 플랫폼노동자 대비 최소 4.4시간(최대 5.5시간) 많은 편임. 또한 택배기사의 1일 평균 6일에, 월 평균 소득 355.8만원이나, 플랫폼노동자와 차이 없고 만족도 낮음.

- * 택배기사 1일 휴게휴식 시간은 36분, 수면시간은 36분, 건강검진 68.3%
- * 몸이 아픈에도 출근 비율(50.7%, 횡수 7.5일), 결근 비율(13.9%, 4.2일)⁴⁾
- * 택배기사 이직의향 40.6% ↔ 플랫폼노동자(32.5%~9.5%) 보다 높은 편
- * 택배기사 노동환경 만족도 작업시간 37.5점 > 노동강도 40.5점 > 개인 발전 42.6점 > 소득보수(49.5점)

○ 택배기사나 플랫폼노동자의 제도와 정책 개선 요구는 대체로 비슷한 경향을 보이나, 택배기사는 분쟁갈등 예방 조정(80.7점), 인식개선 캠페인(80점), 건강검진(79.6점) 플랫폼노동자에 비해 높은 편임. 반면 세무 등 다양한 상담(73.9점), 작업공간/쉼터 등은 플랫폼노동자에 비슷하거나 낮은 편임.

<서울지역 택배, 운동, 배달 등 특고, 플랫폼노동 실태 비교: 노동조건, 만족도, 정책>

		택배기사 ('21상반기)	플랫폼노동자 종사자 ('20년 하반기)				
			물류운송	퀵서비스	대리운전	운송기사	음식배달
노동 조건	1주 근무 일	6.0	5.8	5.6	5.5	5.5	5.2
	1일 작업시간	12.6	8.1	8.4	7.3	8.4	7.2
	월 순소득(만원)	355.8	328.1	340.6	259.2	377.1	228.6
	이직 의향	40.6%	20.0%	9.5%	17.4%	5.7%	32.5%
노동 환경 업무 만족도 (접수)	소득보수	49.5	53.9	59.2	52	59.4	54.8
	작업시간	37.5	51.9	56.8	53.2	55.7	57.1
	개인발전	42.6	47.7	46.6	43	57.1	41.7
	노동강도	40.5	46.5	50.5	48.6	49.1	54.4
정책 개선 과제 (접수)	분쟁갈등 조정	80.7	78.9	76.1	72.4	73.6	76.1
	종사자 세무 등 상담	73.9	74.2	72.6	71.5	73.5	75.0
	작업 공간 제공(쉼터)	75.1	71.9	73.4	72.1	75.5	66.3
	인식개선 캠페인	80.0	75.8	74.2	70.9	74.5	70.0
	건강검진, 심리상담	79.6	75.8	73.7	69.8	74.5	71.3

* 자료 : '택배기사'는 21년 1/4분기 실태조사, '플랫폼노동자'는 20년 4/4분기 실태조사 각 항목별 재분석

4) 몸이 아픈에도 일을 해야 하는 상황과 결근 상황을 파악하기 위해 '출근'(프리젠테이즈 Presenteeism)과 '결근'(업센티즘 absenteeism))은 일터에서 인력, 불이익, 소득 문제 등이 총괄적으로 연동되어 노동안전 및 건강영역에서 활용하는 개념임

III. 맺음말 - 정책방향, 과제들

- 이와 같은 상황을 우려하듯 최근 유럽연합(EU)에서 독일의 산업4.0이 진화된 『산업5.0 Industry 5.0』 시대를 대비하는 자료가 발표됨.⁵⁾ 이들은 향후 지속가능성, 인간중심성, 탄력성이라는 3요소가 핵심으로 삼고 있음.
- ‘인더스트리 5.0’을 특징짓는 가장 중요한 패러다임 전환 중 하나는 기술발전 과정에서 철저한 인간 중심으로 초점 전환 접근을 강조하고 있음. EU는 향후 생산과정 중심에 노동자가 있으며, 노동환경과 관련하여 사회적 제약 고려 필요하고, 노동자 안전 및 작업 환경, 숙련 형성, 인권 존중 및 기술을 제시하고 있음.
- 지난 10여년 사이 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등 다양한 고용형태(고용 다변화)에 대응하는 국내외 법률적, 제도적, 정책적 현황이 없는 것은 아니나 국내에서는 더딘 편임. 특수고용노동자의 일부 직업군의 산재 인정(특례 125조)을 시작으로 코로나19 시기 고용보험 적용이 201년 7월을 시작(플랫폼 일부 추가 논의)으로 하여 점진적으로 진행되는 수준임.
- 그러나 ILO의 최소 규정을 국내에서 어떻게 법제도적으로 논의할 지가 중요한 시점이며, 유럽연합에서는 2019년 온라인 플랫폼노동의 투명성과 공정성 문제와 예측가능한 근로조건의 지침 등을 발표한 바 있음. 하지만 국내에서는 ‘근로자성’ 논의와 ‘노조법’ 적용이라는 이분법적 논의로 법제도화 진척이 더딘 편임.

<표 6> 다양한 노동형태의 국내외 정책 및 현황

	주요 국가 및 지역		주요 내용	한국 정책 흐름
특수고용 노동자	EU 대부분 근로자성 문제 판단(오분류)		노동법, 근로기준법 등 인정 쟁점(전속성), 사회보험 적용 흐름	2005년 : ‘특수형태근로종사자’ 명칭 사용(노사정) 2008년 : 4개 직업군 산재보험 적용 시작 2021년 : 14개 직업군 고용보험 적용 일부 시작(하) * ‘20년-21년 택배기사 대책·사회적 합의 발표
플랫폼 노동	중앙 정부	프랑스 노동법(‘18) 독 일 보호정책(‘20)	노동3권, 사회보험 플랫폼 책임성강화, 노동권보장, 사회보장적용 등	2020년 : 플랫폼노동자 보호입법추진/지원정책 * ‘20년 배달 대책 사회적 합의 발표(경사노위) * ‘21년 플랫폼노동 보호입법 발의(계류)
	지방 정부	미국 캘리포니아 이탈리아 라치오주(‘19) 볼로라시(‘19)	AB5 법안(現 정지) 조례 : 정책/사업 현장 : 정책/사업	2021년 : 서울, 경기, 부산, 경남, 성남, 전주 등 2021년 : 지역기반 - 웹기반 정책 모색
프리랜서	미국 뉴욕시(‘16)		조례 : 정책/사업	2021년 : 서울, 경기, 부산, 충남, 광주, 대전 등 * 경력인정 지원/표준계약 체결 지원 부당 대우 신고/구제 시스템

5) European Commission(2021) Towards a sustainable, human-centred and resilient European industry, Luxembourg: Publications Office of the European Union(January 2021).

[참조1] EU 「온라인 플랫폼 시장의 공정성 및 투명성 강화 이사회 규칙」 주요 내용(2019)

조항	내용	주요 규정사항
제1조	적용대상	영리목적 이용자의 온라인 플랫폼 서비스-검색엔진 이용
제2조	정의	'온라인 플랫폼 사업자', '영리목적의 이용자' 등의 정의를 규정
제3조	약관의 변경	약관 내용의 변경시 최소 15일 이전에 사전고지
제4조	상품 공급의 제한-유보-중단	플랫폼 통한 상품 공급의 제한-유보-중단시 사전고지 및 이의제기 기회 부여
제5조	검색-배열순위(ranking)	검색 알고리즘의 주요 변수 및 그 상대적 중요도를 공개
제6조	부가 상품-서비스	플랫폼 이용 서비스 외의 부가 상품 등을 이용자에 제공시 약관에 명시
제7조	차별적 대우	특정 이용자의 차별대우에 대한 근거를 약관에 명시
제8조	필수적 계약조항	불리한 변경사항 소급적용 금지, 이용자의 계약해지권 명시
제9조	데이터 접근권	플랫폼 사업자의 이용자 개인정보 등에 대한 접근권을 약관에 명시
제10조	최고우대조항(MFC)	MFC 조항의 근거를 대외적으로 공개
제11조	내부 고충처리 시스템	플랫폼 서비스 사용에 따른 이용자 고충을 무료로 처리하는 시스템 마련
제12조	분쟁조정	2인 이상의 조정위원 선임해 약관에 명시하고 적정 조정비용 부담
제13조	조정기구 설치	집행위원회는 공동으로 별도 전담 조정기구 설치를 회원국에 장려
제14조	단체소송	이용자를 대표하는 비영리단체·기관은 금지청구소송 제기 가능
제15조	국내법상 제재규정	회원국은 동 규칙의 위반에 대한 제재규정을 자국법에 신설
제16조	집행위원회의 감독의무	집행위원회는 동 규칙이 시장에 미치는 영향을 면밀히 감독
제17조	자율규약	집행위원회는 자율규약(업종별 규약 포함)의 채택을 장려
제18조	재검토	집행위원회는 3년마다 영향평가보고서를 EU 이사회·의회에 제출
제19조	발효시기	2020.7.12.부터 적용

* 자료 : Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services.

[참조2] EU 『투명하고 예측 가능한 근로조건에 관한 지침』 주요 내용(2019)

장	조항	내용
제1장 일반규정	제1조	목적, 대상, 범위
	제2조	정의
	제3조	근로조건 등 정보
제2장 고용관계에 관한 정보	제4조	사용자의 근로조건 등 정보 제공의무
	제5조	근로조건 등 정보 제공시점 및 방식
	제6조	고용관계 변경
	제7조	회원국 또는 제3국에서 일하는 노무제공자의 정보추가 제공
	제8조	수습기간의 최대기간
제3장 노동조건 관련 최소 요건	제9조	추가(병행) 직업 선택
	제10조	노무제공에 관한최소한의 예측가능성
	제11조	온 디맨드(호출) 계약의 보완 조치
	제12조	다른 고용형태로의 전환
	제13조	의무교육훈련
	제14조	단체협약
	제15조	(노무제공자가 문서를 받지 못한 경우) 법 추정내용과 조기해결제
제4장 보호규정	제16조	보상할 권리
	제17조	고소 등을 이유로 노무제공자의 의사에 반하는 처우 또는 결과에 대한 보호
	제18조	해고 보호 및 입증책임
	제19조	벌칙
	제20조	강행규정과 유리한 조항
제5장 최종규정	제21조	적용과 이행
	제22조	적용약정

제23조	위원회 검토
제24조	폐지
제25조	효력발생시기
제26조	배포

* 자료 : Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union

플랫폼노동 제도적, 정책적 방향 목표 (ILO, 2021)

향후 기업, 국가, 국제적 수준에서 보다 효과적이고 일관적인 접근법을 확립하고 명확한 이해를 수립할 수 있다.

- ▶ 경쟁이 공정하게 이루어질 수 있도록 하고 지속 가능한 기업을 위한 환경을 조성한다.
- ▶ 노동법 및 소비자법에서 명시하는 바와 같이 노동자와 기업 사이의 계약 조건이 분명하고 투명하도록 의무화하고 이를 촉진한다.
- ▶ 노동자의 고용 형태가 국가 분류 시스템에 따라 정확히 분류되도록 한다.
- ▶ 온라인 웹 기반 플랫폼, 지역 기반 플랫폼, 전자상거래 플랫폼 등의 디지털 플랫폼을 이용하는 노동자와 기업의 평가 및 순위에 관해 투명성을 보장한다.
- ▶ 기업과 노동자에게 알고리즘의 투명성과 책임을 보장한다.
- ▶ 노동자의 개인정보와 근로 데이터, 기업 관련 데이터, 플랫폼 활동 데이터를 보호한다.
- ▶ 경쟁법과 노동법의 조화 증진 등을 통해 자영업 플랫폼 노동자가 단체 교섭권을 누릴 수 있는 방향으로 나아간다.
- ▶ 차별 금지법, 산업 안전법, 건강 관련 법이 디지털 노동 플랫폼과 플랫폼 노동자에게 적용될 수 있도록 재확인한다.
- ▶ 필요한 경우에 정책적·법적 프레임워크를 확대 및 조정하여 플랫폼 노동자를 포함한 모든 노동자가 적절한 사회 보장 혜택을 누릴 수 있도록 한다.
- ▶ 플랫폼 노동자가 공정한 계약 종료 절차를 밟을 수 있도록 한다.
- ▶ 독립적인 분쟁 해결 수단을 확보한다.
- ▶ 플랫폼 노동자가 원한다면 본인이 거주하는 관할권의 법원에 접근할 수 있도록 한다.
- ▶ 임금 보호, 공정한 지급, 근로 시간 기준을 보장한다.
- ▶ 평가 관련 자료 등 노동자 데이터를 옮길 수 있도록 지원하여 플랫폼 노동자가 다른 플랫폼으로 자유롭게 이동할 수 있도록 한다.
- ▶ 플랫폼, 고객, 노동자, 이들 사이의 거래를 포함한 디지털 경제에 효과적으로 세금을 부과하도록 한다.

자료 : ILO, *World Employment and Social Outlook 2021 : The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office, Geneva. 2021.

주요 국가들의 플랫폼노동 제도적, 정책적 대응 (ILO, 2021)

- ▶ **산업 안전 및 보건:** 오스트레일리아 및 뉴질랜드의 법에서는 표현을 광범위하게 수정하여 모든 노동자에게 산업 안전 및 보건 보험을 제공하도록 확장하였다. 브라질에서는 플랫폼 노동자에게 기존의 안전 및 보건 법적 기준을 확장하라는 사법 판결이 있었다.
- ▶ **사회 보장:** 몇몇 국가는 사회 보장을 플랫폼 노동자에게까지 확대하는 혁신적 조치를 도입하였다. 예를 들어 프랑스에서는 플랫폼이 자영업자의 상해 보험 비용을 플랫폼에서 부담해야 한다고 의무화하고, 많은 라틴아메리카 국가에서는 자영업자 사회 보장을 확대했으며, 인도네시아와 말레이시아에서는 근무 중 상해 및 사망 보험금을 특정 플랫폼 노동자에게 제공한다. 코로나19 대유행에 대응하기 위해 일부 국가에서는 질병 수당을 모든 노동자에게 확대하고(아일랜드), 보험에 들지 않은 자영업자에게 실업 수당을 확대하였다(핀란드 및 미국).
- ▶ **고용 관계:** 피고용인의 지위를 갖는 것이 중요하다. 피고용인에게는 많은 노동 및 사회 보장이 주어지기 때문이다. 많은 국가에서는 플랫폼 노동자를 다양하게 분류하고 있다. 대부분 소송을 통해 촉발되는 이러한 분류 방법은 고용 지위를 매우 폭넓게 보는 시각에서부터 매우 지역적으로 보는 시각까지 다양하다. 몇 가지 예를 들자면 (1) 플랫폼이 행사하는 통제권의 양에 기반해 플랫폼 노동자를 피고용인으로 보는 국가, (2) 노동 보호를 확대하기 위해 중간 범주를 택하는 국가, (3) 사실상의 중간 범주를 만들어 특정 혜택을 받을 수 있도록 하는 국가, (4) 유연성과 자율성에 기반하여 독립 계약자로 분류하는 국가가 있다.
- ▶ **근무 시간 및 보수:** 디지털 기반 업무 등에 적용하기 위해 노동 기준에 대한 새로운 접근법이 도입되었다. 예를 들어 프랑스 법에서는 업무 외 시간에 업무 관련 연락을 받지 않을 권리인 '연결되지 않을 권리(right to disconnect)'와 자영업 플랫폼 노동자가 업무에 대해 '적정 가격'을 지불받을 수 있도록 하는 방법을 플랫폼의 자발적인 사회 헌장에 명시해야 한다고 규정한다.
- ▶ **분쟁 해결:** 일부 플랫폼에서는 중재 약관을 통해 분쟁 해결을 특정 관할권에 한해 제한하고 있는데, 이는 노동자에게 제약이 된다. 일부 관할권에서는 여기에 문제를 제기하여 성공적인 결과를 얻어냈다. 예를 들어 캐나다 대법원에서는 "계약에 의한 실체적 권리를 행사할 수 없도록 만든다"는 이유로 한 플랫폼의 중재 약관을 무효화하였다.
- ▶ **데이터 및 개인정보 접근권:** 브라질, 인도, 나이지리아, 유럽연합(EU) 등 점점 더 많은 국가의 정부에서 데이터 보호 및 개인정보 보호 관련 조치를 도입하고 있다. 프랑스에서는 최근 노동법을 개정하여 운수업에 종사하는 자영업 플랫폼 노동자에게 자신의 플랫폼 활동과 관련한 데이터에 접근할 수 있는 권리를 부여하였다.

자료 : ILO, *World Employment and Social Outlook 2021 : The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office, Geneva. 2021.

- 단편적으로 국내 플랫폼노동과 특수고용 논의를 위해 SWOT분석 결과를 해보면, △SO전략으로 '표준적 노동기준 마련' 전략, △ST전략으로 '산업의 강자(프로그램업체 등)가 참여하는 직종별 사회적협의회 구성', △WO전략으로 '단체교섭구조 구성 및 지원' 전략, △ WT전략으로 '사회 보장제도 지원', '유급병가제도 도입', '고충처리기구 설치 및 지원' 전략 등을 검토 논의할 수 있다고 보여짐.

<표 7> 다양한 고용형태, 플랫폼노동·프리랜서 보호 대책 및 추진전략 수립 위한 SWOT분석

외부 환경	내부 환경	강점(S)	약점(W)
		<ul style="list-style-type: none"> - 정규직 일자리 얻기 어려운 취약계층 소득 기회 제공 - 웹 기반형 경우 비대면 서비스 제공 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 계약관계 비임금노동자, 사용자와 노동자 모두 정체성 모호 - 내부적 경쟁압력 높고 소득 낮음 - 알고리즘 통한 노동자 통제 강화
기회(O)		<SO전략 : 공격적 전략>	<WO전략 : 국면전환 전략>
<ul style="list-style-type: none"> - IT활용 높은 환경, 급속한 성장 - 미래사회 새로운 경제 패러다임 - 정부 대책 발표 및 입법 준비 		<ul style="list-style-type: none"> - 표준적 노동기준 마련 * 정부 입법화 논의 흐름 	<ul style="list-style-type: none"> - 교섭구조 구성 및 지원 * 서울시 교섭 플랫폼/링크 역할
위협(T)		<ST전략 : 다각화 전략>	<WT전략 : 방어적 전략>
<ul style="list-style-type: none"> - 플랫폼 경제 확산, 법제도와 사회안전망 미흡 - 플랫폼 경제, 기존 산업 생태계 교란 비판 		<ul style="list-style-type: none"> - 플랫폼경제 강자 참여 직종별 사회적 협의체 구성 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회보장제도 지원 - 고충처리기구 운영

○ 게다가 기존 실태조사(김종진 외, 2019: 2020)를 보면, 일의 형태나 내용을 보면 주5일에서 6일 전업 형태의 풀타임 일자리들이 있어 노동인권 차원의 보호 필요성고 확인됨. 특히 일을 수행하는 과정에서 계약 당사자나 고객으로부터 폭언이나 성희롱과 같은 인권침해도 경험하고 있었음. 이와 같은 문제 해결을 위해 플랫폼노동이나 프리랜서와 같은 새로운 노동형태(1인 단독 노무제공자)에 있어 일반적인 노동의 보호 기준(general labor standards 또는 norms)을 수립하고 제시하는 것이 필요함.

[그림 3] 다양한 고용형태 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 접근과 보호 : 포괄성과 구속력

법률 보호 - 노동 문제접근	법률 보호 - 경제문제 접근
<ul style="list-style-type: none"> 적용 범위 확대, 포괄적 보호 ✓ [노동조례] 사회적 보호 확대 ✓ [사회보장] 사회보험 적용 ✓ [사회협약] 최소한 조건과 기준 	<ul style="list-style-type: none"> 공정거래와 계약 관계 규율 ✓ [계약] 표준계약 및 부당거래 관계 강화 ✓ [약관] 약관법 등 개정 통한 공정거래 ✓ [보수] 표준 수수료 등 공정보수 책정
정책 보호 - 가이드라인, 규칙	정책 보호 - 사업, 지원
<ul style="list-style-type: none"> 투명하고 공정한 규칙 권고 ✓ [일&업무] 계약, 업무, 보수, 시간, 휴식 등 ✓ [평등공정] 부당대우, 차별 조항 등 ✓ [법률분쟁] 분쟁해결, 상담 및 구제 	<ul style="list-style-type: none"> 경제활동과 종사자 지원 ✓ [중재기구] 법률분쟁 상담구제 설치운영 ✓ [주체지원] 단체 및 협동조합 등 지원 ✓ [노동환경] 모니터링, 연구조사 지원

<표 8> 플랫폼노동·프리랜서 당사자의 정부(중앙·서울) 제도 및 정책 지원 의견(점수)

	플랫폼노동			프리랜서
	전체	오프라인	온라인	
1)건강 및 심리상담 서비스 제공	71.0	71.7	64.6	69.6
2)계약 및 업무 수행 과정에 필요한 간접 지원	71.5	71.2	73.7	71.2
3)고용보험·산재보험 등 4대 사회보험 지원	74.4	74.5	74.0	76.7
4)공유 작업장이나 오피스 지원	68.7	69.1	65.3	67.7
5)근로기준법을 적용 받는 근로자로 인정	74.0	73.7	77.3	77.6
6)기업의 운영 모니터링 및 공정한 계약을 위한 감독	72.7	72.6	73.1	74.3
7)불공정거래, 부당대우, 분쟁조정 등 법률지원 시스템 마련(지원기구 등)	74.8	74.4	78.6	81.7
8)사회적으로 종사자 경력을 인정할 수 있는 시스템 마련	73.3	72.7	78.3	81.7
9)서비스 중개업체 등을 정부 또는 지자체가 직접 운영	67.8	69.0	57.5	60.5
10)플랫폼노동·프리랜서의 세무·상담 관련 지원	72.7	72.0	78.6	78.3
11)약관 및 표준계약서 같은 가이드라인 및 법률 마련	74.7	74.3	78.6	78.5
12)정부, 지자체, 공공기관 등이 직무나 교육훈련을 주관하여 실시	68.4	69.5	59.4	66.4
13)종사자 인식 개선 캠페인	70.7	71.3	65.9	70.9
14)프리랜서나 플랫폼노동 단체 지원	70.6	70.6	70.5	70.6
15)플랫폼노동/프리랜서 문제 해결을 위한 기업, 종사자 참여 협의기구 구성 및 사회협약 체결	69.7	70.1	66.2	70.5

* 자료 : 서울시 플랫폼노동·프리랜서 실태조사(김종진 외, 2020)

- 첫째, 플랫폼노동 관련 일반적 노동 규율과 규칙의 기준은 △법률 제정 및 정책 수립(일하는 모든 사람으로 적용 대상 확장 문제 worker), △정책과 규정, 지침, 가이드라인 수립(최소한의 조건과 규정), △분쟁해결 및 상담구제 기구 운영(개인 혹은 단체), △결사의 자유와 노동권, 제3의 조직 지원(노동자협동조합 등)과 같은 방식이 모색될 수 있음.
- － 둘째, 플랫폼노동 관련 분쟁기구 운영이나 상담 구제는 외국의 주요 사례 등을 통해 벤치마킹 하는 것도 좋을 것 같음. 현재 보고서 소개된 독일의 옴부즈 오피스(분쟁중재)나 프랑스 우버 관측소(노동환경)와 같은 형태는 유형별 검토 가능한 사례로 판단됨.⁶⁾

6) 플랫폼노동자나 프리랜서와 같은 새로운 노동 문제와 관련하여 제3의 지원 모델이 다양하게 논의되고 있으며, 협동조합, 공제회, 자조직 등 다양한 논의들이 있음. 벨기에의 스마트(SMart)협동조합, 프랑스의 코파남(Coopaname)이나 사업고용협동조합(coopérative d'activité et d'emploi: CAE) 등이 주요 참고 사례가 될 수 있음.

§ 1 옴부즈 오피스의 목적

클라우드소싱 행동수칙은 공정한 대우를 받는 클라우드워커와 클라우드소싱을 위한 원칙들을 밝히고 있다. 이러한 원칙들은 클라우드소싱 플랫폼과 클라우드 워커 간 유익하고 공정한 협력의 기초이다. 행동수칙에 서명한 플랫폼들은 이러한 원칙을 지키기 위해 스스로 노력한다. 옴부즈 오피스는 행동수칙에 대한 서명한 플랫폼들의 기관이며, 플랫폼의 운영 과정에서 서로의 이해관계가 상충될 때 중재자의 역할을 한다. 옴부즈 오피스는 문제가 발생했을 때 합의에 따른 해결방안을 찾는다. 도출된 해결방안은 모든 구성원들에 의해서 수용되고 이행되어야 한다.

§ 2 옴부즈 오피스의 업무

- (1) 옴부즈 오피스는 플랫폼 노동자와 행동수칙에 서명한 플랫폼을 중재하는 역할을 한다. 옴부즈 오피스는 (사법체계 밖에서) 당사자들이 스스로 상황을 해결하려는 시도를 하였을 때에만 분쟁 조정에 참여한다.
- (2) § 4 (2)에 등재된 당사자들은 플랫폼이 행동수칙을 여러 차례 위반했으며 더 이상 행동수칙을 지키고 있는 플랫폼으로서 자격을 갖추었다고 보기 어려운 경우 옴부즈 오피스에 청구할 수 있다. 옴부즈 오피스는 해당 플랫폼이 행동수칙 준수한다고 주장할 권리를 철회할 것인지 여부를 결정할 것이다.

§ 3 옴부즈 오피스의 구성

- (1) 옴부즈 오피스는 5명으로 구성된다.
 - 독립적인 의장
 - 독일 클라우드소싱 협회(Deutscher Crowdsourcing Verband e.V.) 대표자
 - 독일노동조합총연맹 (Deutscher Gewerkschaftsbund)의 대표자 혹은 조합원 중 1인
 - 행동수칙에 서명한 플랫폼 대표자
 - 행동수칙에 서명한 플랫폼에서 일하는 플랫폼 노동자
- (2) 옴부즈 오피스의 구성원 혹은 이들이 참여하기 어려울 때 대리하는 자는 1년에 한 번씩 선별하며, 이때 행동수칙에 서명한 플랫폼들, 독일 클라우드소싱협회, 독일노동조합총연맹이나 그 조합원의 동의를 구한다.
- (3) § 3 (1) 에 언급된 플랫폼의 대표자는 보통 어느 한 플랫폼 회사의 소속일 것이다. 옴부즈 오피스로 청구된 사례가 해당 플랫폼 기업과 연관되었을 경우 해당 플랫폼 대표자를 대신할 다른 사람이 해당 사례를 맡게 된다.
- (4) 독일이 아닌 다른 국가에 거주하는 플랫폼 노동자가 § 4 (1)에 기술된 바에 따라 청구한 경우에 노동자가 원한다면 해당 국가의 노동조합 대표자도 옴부즈 오피스 절차에 고문 자격으로 참여할 수 있다.

[참조4] 프랑스 ‘우버 관측소’ (l'observatoire de l'ubérisation)

■ 설립 배경

최근 10년간 프랑스의 플랫폼노동이 빠른 속도로 확산되면서 플랫폼 종사들의 지위와 노동권 보호에 대한 논란이 지속적으로 제기 되어 왔음. 특히 플랫폼 노동의 대부분을 차지하고 있는 우버 근로자의 지위와 우버 시스템의 노동형태가 명확하지 않아 관련자들의 법적 보호가 미비하여 새로운 노동형태로서의 우버의 지위문제가 늘 논쟁이 되어 왔음.

우버 시스템이 점점 확대되고 사회의 경제, 기업, 소비자들에게 미치는 영향력이 커지면서 우버의 역할을 객관적으로 관찰 분석 할 필요성을 인지한 현(現) 자동사업주 협회(FEDAE:Fédération des auto - entrepreneurs) 회장이며 사업자인 그레구와 르그레크(Grégoire LECLERCQ)와 사업가인 드니 자케 (Denis JACQUET)는 우버 노동이 변화하는 경제상황에 새로운 노동형태로 법률적 지위와 노동권 보호를 합당하게 인정받기 위해 2015년 우버 관측소를 설립.

이들은 플랫폼 종사자들의 사업등록기관인 자동사업주 협회(FEDAE:Fédération des auto - entrepreneurs)와 직업협회(Fédération des profession)의 협력 체계를 갖추고 경제학자, 기업자, 대기업, 정책입안자, 노조임원들을 멤버로 구성.

■ 설립동기와 목적 - 관측소 설립한 주요동기

첫째, 디지털 시스템의 보편성 확대로, 디지털 기기사용은 산업체는 물론 상거래의 도구로 사용범위가 빠른 속도로 증가하고 있어 일반 소비자들의 사용접근 방법을 더 단순하고 용이하며 민주적 개선하여야 하는 점.

둘째, 구매방식의 효율성과 만족도 증진으로, 소비자들의 우버 시스템 만족도를 높이기 위해 신속하고 경제적인 구매를 위한 우버 시스템 개선을 위한 것. 즉, 멀티활동을 하고 있는 현대인들의 효율적 구매활동의 수단으로서 우버 시스템의 발전이 필요한 점.

셋째, 우버 시스템의 독립성으로 우버 노동시장의 독립성과 우버 노동의 안전성 보장을 위한 정책개선이 필요한 점.

<목적>

관측소의 목적은 사회 경제에 영향을 주고 있는 우버 시스템이 새로운 노동형태로 자리매김하고 우버 드라이버들이 정당한 노동권의 보호를 받을 수 있도록 지원을 하는 것이다. 그러나 이기관은 전적으로 우버 노동을 지원하고 우버 드라이버 보호 주장이 아니라, 우버 드라이버들의 동반자 역할을 하는 기관임을 강조.

■ 조직 현황

이 기관은 앞으로 더 많은 산업체와 산업형태가 플랫폼 노동 형태로 변환될 것을 예상하고 경제, 법률, 정치, 사회의 주 역할을 하는 사람들로 위원회를 구성했음. 위원회 멤버들은 노동시장의 변화를 주도할 수 있는 각계의 전문가들로 우버 노동을 다층적인 관점에서 의견을 제시하고, 문제점을 분석하고 정책 안 까지 제언.

가. 위원회 구성

- (1) 설립자 : 2명
- (2) 행정책임자 : 2명
- (3) 은행 웹 전문가 : 1명
- (4) 정부 및 국회의원 관계자 : 전직 장관 2명, 민주 자유연합 간부 1명
- (5) 학계 : 인류학자와 사회학자 각 1명, 정치연구원 1명, 우버관련 도서 저자 2명
- (6) 우버 참여 대표 : 요식업계, 사교육계, 운송, 농업계 각 대표, 우버 관련 블로거 각 1명
- (7) 우버 운영 기업 : 우버 기업인 7명

이 관측소는 현재 플랫폼 노동을 독립적으로 운영하는 자영업자의 경우 자동사업주 협회(Fédération des auto-entrepreneurs)에 자동사업주로 등록하여야 하기 때문에 이 기관이 우버 관측소와 가장 밀접한 관계를 맺고 있음. 실제로 우버 관측소는 자동사업주 협회 회장이 설립하였고 현재도 협회회장이 관측소의 대표 임무를 맡고 있음.

나. 우버관측소의 협력체계

관측소의 특성상, 우버 기업은 물론 정치인, 정부의 관련 부처, 대학의 전문 연구기관, 우버 노동 전문가들이 협력 업체로 등록이 되어 있음.

■ 관측소 업무의 특징

우버 관측소의 주 업무는 사회, 재정, 법률, 경제적 자원과 여러 가지 정보들을 활용하여 우버의 현황, 문제점, 법적상황들을 객관적으로 관찰, 분석하여 이를 바탕으로 우버 정책의 개선안을 제시하는 것임.

이 기관은 자동사업주 협회와 협력관계이지만 자동사업주 협회의 업무를 지원하는 성격이 아닌 독립적으로 우버 시스템의 현황분석, 연구, 컨퍼런스, 정보지와 연구지 발간등 현황분석과 정책제언을 하는 연구 기관의 기능을 지니고 있음. 우버 현황과 분석 연구가 주 업무로 연구주체에 따라 각계 전문가들이 참여하고 있으며 컨퍼런스 활동은 학계, 연구기관들과 협력으로 진행하고 있음.

■ 우버 관측소 연구 과제와 연구 방법

2016년 설립 이후 프랑스 뿐 만 아니라 스위스, 벨기에, 모로코, 미국 등에서 개최하는 200여개의 우버, 플랫폼 노동관련 컨퍼런스에 참여 발표하고, 우버 관련 백서 출간과 우버 관련 서적 2개 출간, 100건의 인터뷰와 15개의 라디오 방송, 5개의 정책 제안 등이 있음.

<주요 연구>

(1) 우버 백서 출간

프랑스 우버 현황의 분석과 우버 노동을 산업별로 분류하고 소비자의 설문조사, 주요정책에 대한 전문가 의견이 수록되어 있다. 백서 출간은 위원회에서 주관.

(2) 관계자와 협력체계와 의견교환

우버의 주요 역할을 하는 사람들을 만나 이들의 의견을 교환하고 포럼과 sns를 통한 의견교환 방식을 병행하면서 기존정책의 분석과 정책 제안을 하고 있음.

(3) 공공기관과의 연결과 대중들에게 정보 제공과 의견소통

정책입안자와 국회의 관련자, 관련부처 관계자, 유럽의회 의원들의 협력체계 구축을 시도하고 장기적인 목적을 가지고 대중매체에 우버 정보를 제공하고 있음.

현재 관측소 대표를 맡고 있는 그레구와 르플레크는 대중 미디어인 TV, 라디오의 인터뷰와 포럼을 통해 우버 노동에 대한 현황, 개선내용을 수시로 제공하고 있음.

<우버 관측소 연구>

(1) 발표된 연구 범주

> 현황과 정보 분석 연구

2015년 이후 우버 활동 현황에 대한 정보수집, 범주별 분류와 현황 분석을 하고 이러한 자료들을 미디어, 컨퍼런스를 통해 정기적으로 보도하고 있으며 정부와 국회관계기관에도 정보를 제공.

> 우버 현장 자료 수집, 설문조사 연구 분류 연구

우버 관련 경제, 사회자료 분류, 분석과 설문 조사 등 모든 연구 분석 자료를 범주화 하여 플랫폼노동관련 다양한 주제에 적합한 근거자료로 활용할 수 있도록 배치, 소장. 자료들은 사회과학, 경제학 보고서에 자료로 활용.

> 재정관련 연구

2016년 개정된 재정 관련법에 의해 플랫폼 사용자들은 재정정보를 포함한 모든 정보를 명확하고 투명하게 공개. 이를 위해 우버 서비스의 소비자 금액 분류, 세금관련 정보 업데이트 등 우버 관련 재정자료들을 취합하고 분석하는 연구를 발표하였으며 이 연구는 계속 진행 중.

> 사회변화에 따르는 우버 노동 상황 개선연구

2016년 노동법개정에 근거하여 우버 드라이버들의 권리보호를 위한 임금체계 분류와 더불어 산재수당, 직업교육, 경력 인정 등에 관한 정책개선 제안을 발표.

(2) 진행 중인 연구

> 개정된 노동법 실행적용 방법 연구

개정된 노동법에 적용되는 플랫폼 종사자들의 노동조건의 세부내용 검토 작업을 위해 3개 그룹의 연구팀을 만들어 노동부 산하 플랫폼 관련 부처와 협력체계를 갖추고 60개의 플랫폼 노동이 이 연구그룹과 연결되어 연구가 진행 중.

> 법률적 개선을 위한 연구

플랫폼노동의 새로운 모델과 독립 임금 근로자의 지위를 명확히 할 필요가 있어 임금근로자와 자영업자 중간에 있는 플랫폼 종사자의 새로운 지위를 마련하기 위한 연구 진행 중.

자료: 우버 관측소 내용 중 일부 (<https://www.uberisation.org/>)

[참조5] 다양 노동형태의 노동조합 조직 개요(2020년 10월)

조직 유형	플랫폼노동 관련 노조			프리랜서 관련 노조			
	라이더유니온	서비스일반노조 배달서비스지부	디지털프리랜서 창작노동자지회	타투유니온지 회	방송스태프지 부	방송작가유니 온	패션 스타일리스트 어시스트 (지회)
노조 설립 시기	2019. 5. 1	2019.06.12.	2018.12.12	2020. 2. 27	2018. 7. 4		21년 출범
조직성격	초기업 직종노조	산업별 직종노조	산업별 직종노조	산업별 직종노조	산업별 직종노조	산업별 직종노조	초기업 직종노조
상급단체	독립노조	민주노총 서비스연맹 서비스일반노조	여성노조	민주노총 화섬식품노조	민주노총 서울본부 더불어 사는 희망연대노조	민주노총 언론노조	청년유니온
가입 대상	음식 배달 라이더	음식 배달 라이더	여성 프리랜서 작가(웹툰/웹소 설/일러스트 작가군 가입)	타투이스트	방송제작 스태프 (드라마/시사/교 양/예능 방송스태프)	방송사 작가	패션 스타일링 업무 어시스턴트 (제작자, 휴직자, 구직자)
조합원 수	400여명	250여 명	***명	400여명	300여명		**명
노조 조합비	정액 5천원 소액대출공제 1 만5천원 자차수리공제 2 만5천원	2만원(정액)	10,000원	수입액을 기 준으로 2만원, 3만원 차등	최하 5천원, 최 고 5만원, 평균 2만원(임금비례)		2020년 : 3,590원 2021년 : 3,720원
조직 체계	시도별 지부(부 산/경기서울 준 비중) 서울자치구별 지회(강서/강북/ 강남 등 준비중)	지역 및 기업지 회 (성남지회/배민 라이더스지회)	선출직/대의원/ 간부	권역별(수도권/ 강원/호남/충청/ 영남/제주)	지부-분과 -드라마제작 조 명/동시녹음/그 림 분과 등 -독립PD분과 -방송외주작가 분과		-
집행부 체계	위원장/기획 팀장/정책국장/ 총무팀장	지부장 공석 지회장/사무장 배민라이더스지 회장이 지부 대 표 역할	지회장, 부지회 장 사무장. 회계 감 사/총무, 행정, 선 전 등 간부	지회장/수석-부 지회장/사무장/ 보건교육부-연 론홍보부-회계 감사	지부장/부지부 장/분과장		-
대정부/대사용 자/기업 단체 교섭	배달 플랫폼 노 사 협약 (20.10.8)	배달플랫폼 노 사 협약 (20.10.8)	-	-	-방송사(지상파 3사 등) -방송제작사협 회 -언론노조와 4 자 협의체 논의 중 (표준근로계약 서 도입 등)		개별 스타일리 스트 잡지사, 방송국, 영화제작사, 엔 터테인먼트 (연 예기획사) 등
노사정협약	경사노위 플랫 폼 배달 분과 (20.9.28)	-	을지로위원회- 케이툰-피해작 가 전송권반환 합의(19.10.22)	미정			-
최근 쟁점	요기요 근로자 성 문제(지노위, '19) 배민 시알고리 즘 문제	우아한청년들 (배민라이더스) 단체교섭	-예술인, 플랫 폼 등 고용보험 적용	직업인정 이 슈 및 위생 및 간염관리 시스 템 도입, 타투 기기 수입 관련 법제도 개선	방송스태프 현 장 표준근로계 약서 체결		노동부 특별근 로감독 요구
법제도 요구사	안전배달료	생활물류서비스	-표준계약서	직업인정 이	드라마 노동자		-

조직 유형	플랫폼노동 관련 노조			프리랜서 관련 노조			
조직 명칭	라이더유니온	서비스업노동자배달서비스지부	디지털콘텐츠창작노동자지회	타투유니온지회	방송스태프지부	방송작가유니온	패션스타일리스트어시스트(지회)
항	배달대행사 등 록제	발전법 제정, 산재보험 적용 제외 제도 폐지, 이륜차 종합보 험 제도 개선 등	-사회적 안전망 -불공정계약 개 선 등	슈 및 위생 및 간염관리 시스 템 도입, 타투 기기 수입 관련 법제도 개선	성인정/ 표준근 로계약서체결 -독립PD/방송 외주작가 노동 자성 인정		
노조 홈페이지 /블로그 등	riderunion.org	배민지회는 라 인(LINE)과 밴 드(BAND)로 소 통함.	https://www.dcfunion.com/	https://www.tattoounionkorea.com/	-		SNS 주소 https://instagram.com/faunio1030

자료 : 각 노동조합 기초 현황자료 김종진 재구성(2020.10.20.)