토 론 1

김효진 | 전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자회 부지회장

플랫폼 노동 시대의 디지털콘텐츠창작

김효진 (전국여성노동조합 디지털콘텐츠창작노동자지회 부지회장)

1. 지회의 구성

전국여성노동조합 디지털콘텐츠장작노동자지회의 조합원 직종 구성은 크게 웹툰, 웹소설, 일러스트로 나뉘며 기타 소수직군이 존재한다. 다소의 차이는 있으나 조합원 대부분은 프리랜서로 4대 보험의 혜택을 받지 못하며 법정 근로시간 등 근로기준법의 울타리 외부에 위치한다.

2. 디지털콘텐츠창작노동자의 입지

지난 10월 26일 국정감사에서 고용노동부 장관은 장민철 의원의 '웹툰 작가들이나 이런 (디지털콘텐츠창작업계 종사자)분들, 플랫폼에 (노동을) 제공하시는 분들, 노동자라고 생각을 하세요?' 라는 질문에 노동자가 맞다고 답변했다. 그러나 과거 일러스트레이터들이 업계 불공정에 관해 인권위에 진정서를 넣었을 때 인권위는 일러스트레이터들이 근로자가 아니기 때문에 사건 진정을 각하한다는 결론을 내렸다. 디지털콘텐츠업계의 프리랜서들은 노동자이되 근로자가 아니며 노동조합은 만들었으나 근로기준법의 보호를 채 받지 못한다.

3. 디지털콘텐츠창작노동자의 업무환경

디지털콘텐츠업계의 작가들은 플랫폼에 의해 상당한 통제를 받는다. 업계의 대표적인 불공정으로 꼽히는 사례 중 하나는 '제한 없는 수정요구'이다. 작가는 플랫폼의 요구에 따라 분량, 스토리의 방향, 그림의 구도, 혹은 채색의 방식까지 통제받으며 가이드라인에 따라 창작물을 생산한다. 이를 거부할 경우 작품을 런칭-출간 혹은 연재 등의 형태로 판매하는 것-하지 못하며, 드물게는 계약을 파기하겠다는 일종의 협박이 오가기도 한다. 작가들은 이런 요구사항을 지키기 위해 휴일 없는 과노동에 시달리며 각종 질환을 호소한다.

4. 디지털콘텐츠업계 불공정

앞서 언급했듯 불공정 사례 중 가장 먼저 꼽히는 것은 과도한 수정요구와 그에 따른 과노동이다. 작가들은 지나치게 많은 분량의 창작물을 짧은 연재 주기 아래 소화해내기를 강요받으며, 이런 작업량을 소화하지 못하거나 과노동 아래에서 발생한 질환으로 휴재를 감행하면 비난을 받기 일쑤이다. 플랫폼은 작가들에게 노동은 요구하되 노동자에게 당연히 주어져야 할 휴식과 그에 따르는 비난에서는 작가를 보호하지 않는다.

여기에 더해 작가들은 업체의 변덕으로 일방적인 연재 중단 및 계약 파기를 겪기도 한다. 웹툰과 웹소설의 경우 연재 중인 작품의 계약을 조기 종료해 작가가 작품의 엔딩을 맺지 못하거나 작품의 줄거리를 수정해 갑작스러운 엔딩을 내기도 한다. 일러스트의 경우 작가가 sns에 페미니즘 성향의 게시글을 업로드하거나 혹은 게시글에 '좋아요'를 눌렀다는 사실만으로도 계약이 해지되거나 일감이 들어오지 않는 경우가 허다하다.

플랫폼의 과도한 수수료 역시 대표적인 불공정 사례 중 하나이다. 웹툰의 경우 플랫폼 직계약을 기준으로 했을 때 플랫폼은 작품을 관리하고 판매한다는 명목 아래 작품 판매 수익에서 적게는 30%에서 많게는 70%의 수수료를 취한다. 웹소설의 경우 유통사-플랫폼-에서 30%에서 50%의 수수료를 취한다. 수수료를 제한 뒤 출판사가 다시 수익금의 30%에서 50%를 가져가면 작가에게 떨어지는 수익률은 적게는 25%에 그친다. 플랫폼은 콘텐츠 판매에 필수적인 홍보를 볼모로 삼아 지나친 수수료를 요구하기 때문에 작가는 이를 거부하기 어렵다.

여기에 또 더해지는 문제가 바로 MG제도이다. 웹툰업계에 완전히 정착된 이 MG제도는 '미니멈 개런티'의 약자로 언뜻 들으면 최소 수입을 보장해준다는 점에서 긍정적으로 들리지만, 플랫폼에서 제공하는 이 MG는 일종의 선인세로 사금융업체가 대출금에서 이자를 매기듯 플랫폼은 작가가 선인세를 갚을 때 수수료를 제한다. 예를 들어 플랫폼의 수수료가 60%인 작품의 MG가 60만원이라면, 작품의 매출이 100만원일 때 플랫폼이 60만원을 가져가고 작가의 몫인 40만원이 MG를 갚는데 쓰인다. 100만원의 매출을 올렸지만 MG를 다 갚지 못해 수익배분을 받지 못하는 것이다. 예시 속의 작가가 60만원의 MG를 다 갚기 위해서는 작품이 150만원의 매출을 올려야 한다.

반대로 웹소설의 경우 그런 MG제도조차 없어 플랫폼의 홍보 없이는 독자들이 작품의 존재조차 모르게 되며, 당연히 작가는 몇 달 몇 년을 바친 작품이라도 단돈 몇 만 원가량의 수익금만 손에 쥘 수 있다.

일러스트는 웹툰이나 웹소설과 달리 수익 배분이 없는 매절 계약을 맺는 경우가 일반적이다. 하지만 매절 계약에 따른 고료가 터무니없이 적게 책정되며, 일러스트레이터들이 이에 관해 항의할 목적으로 적정 최소 단가를 공개하자 업체는 그것을 담합으로 신고하기도 했다. 일러스트레이터를 포함한 프리랜서는 일종의 개인 사업자라는 이유였다.

심지어 몇몇 플랫폼과 출판사는 소액의 인세나 고료조차 지불하지 않기 위해 정산서를 숨기거나, 폐업신고 후 재개업을 하기도 한다.

이런 수익구조 아래에서 디지털콘텐츠업계의 노동자들은 심각한 생활고에 시달린다. 작품을 판매하고 받는 수입도 턱없이 부족한데, 그 작품을 준비하는 기간에는 수입이 전무하다. 작품준비 기간을 버티기 위해 생활비 대출을 받는 경우도 많다. 과노동으로 인한 디스크 등의 질환 역시 산재로 처리되지 않으며 작가군에 암 발생률이 높다는 사실은 업계 내부에서 공공연한 사실이 되어있는데, 치료를 위한 비용을 대기가 어렵다는 것은 말할 것도 없다.

이렇게 높은 수수료를 가져가며 작가의 창작물과 노동량을 통제하는 플랫폼은 정작 작품의 저작권 관리에는 무심하다. 웹툰과 웹소설시장의 고질적인 문제 중 하나는 바로 불법 복제인데, 플

랫폼은 이런 불법 복제 시장에 법적 제재를 가하는 데에 소극적이거나 지원 자체가 전무한 실정이다. 결국 자신의 창작물이 불법으로 유통된다는 사실을 알아차린 작가가 직접 고소 절차를 밟아야 한다.

5. 결론

기술의 발전과 변화로 노동력 제공의 방식이 새로워진 만큼 플랫폼 시장은 앞으로도 계속 성장해나갈 것이며, 플랫폼 노동에 종사하는 노동자 역시 크게 늘어날 전망이다. 하지만 정부의 정책은 이러한 변화에 아직 대응하지 못하고 있다.

디지털콘텐츠창작업계의 프리랜서들 역시 플랫폼 노동자로서 근로자와 개인사업자의 단점만을 모은 환경에 처해있다. 이들에게도 적정노동시간 제한, 직장인의 연차와 같은 정기적인 휴식일 등 근로기준법에서 근로자에게 보장하는 것과 같은 보호 방안이 필요하다.

토 론 2

김도윤 | 전국화학섬유식품산업노동조합 타투유니온 지회장

전국화섬식품노동조합 타투유니온지회 소개와 활동

김도윤 (전국화학섬유식품산업노동조합 타투유니온 지회장)

400명의 조합원이 참여하고 있는 타투이스트(서화문신사) 노동조합입니다.

노회찬 재단, 전태일 재단, 녹색병원, 한국비정규노동센터, 한국중소상인자영업자총연합회, 법무법인 오월, 민변 노동위, 서울노동권익센터, 한국타투인협회, 일과 건강, 정치발전소, 마포노동자종합지원센터 등 40여개 시민사회단체들과 [타투할 자유와 권리를 위한 공대위] 구성을 통해 헌법소원, 입법, 법률개정, 감염관리 기준 제작 사업과 타투예술문화교육센터 설립을 통한 세무, 법률, 노동, 소양 교육 등을 진행하고 있습니다

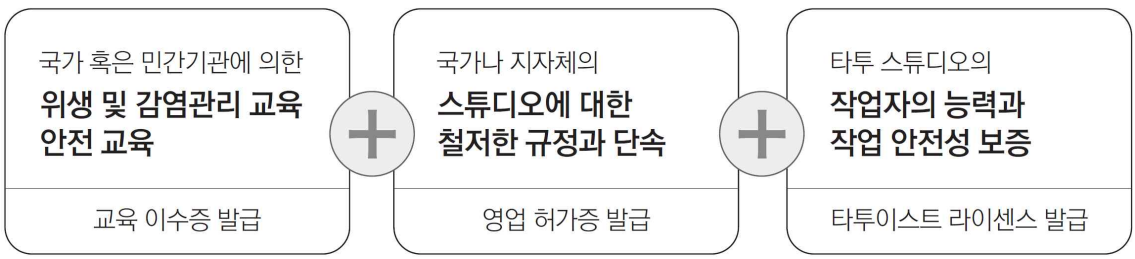
■ 타투의 일반직업화

○ 녹색병원과의 협업으로 타투이스트 감염관리 지침 제작

한국은 미비한 타투 관련 법제도로 인하여 위생규정이 존재하지 않습니다. 따라서 소비자의 안전을 작업자의 양심에 맡겨야하는 상황입니다. 타투유니온은 녹색병원과 함께 임상혁 원장님이 직접 참여하시는T F를 구성하여 타투이스트 감염관리 지침을 제작하였습니다. 세계에서 가장 높은 수준의 감염관리 기준을 만들어 올해 11월에 전 조합원에게 배포하게 됩니다.

○ 소비자 안전을 위한 서화 문신 규정 연구

서화문신이라고 말하는 '그림을 다루는 타투'는 작업 기술과 안전에 대한 교육 외에도 높은 예술성이 필요하며 소비자가 판단할 수 없는 피부의 데미지 여부까지 관리가 되어야합니다. 오랜 시행착오를 거치고 성공적인 법제화와 관리 체계를 이룬 대부분의 국가들은 소비자의 안전을 위해 세가지 안전장치를 만들어 운영합니다.



■ 한국의 타투산업 현실

"한국은 타투를 불법이라 말하면서 가장 뛰어난 아티스트를 가지고 있는 이상한 나라다."

- 배우 브래드 피트(비공식)

"내년(2021년) 뉴욕 뱅뱅 타투 스튜디오의 아티스트 40명 중 15명이 한국의 아티스트이다."

- 뱅뱅타투 스튜디오 아티스트(비공식)

"25 REASONS TO GO TO KOREA FOR YOUR NEXT TATTOO APPOINTMENT"

- www.inkedmag.com

"세계의 타투 트랜드는 서울에서 시작된다."

- 해외 웹진 다수

한국의 타투 작업자들은 독보적인 작업 능력으로 세계에서 가장 높은 작업비를 받고 있습니다. 한국에서 시작 된 예술적이고 정밀한 타투 작업은 'Fine Tattoo'라는 하나의 장르가 되어 세계 타투 시장을 이끌고 있습니다. 한국의 유명 작업자들은 손님의 50~90%가 외국인이며(코로나19 이전), 헐리우드의 유명 배우, 스포츠 스타들과 작업하고 있습니다.

△ 한국은 세계 타투 아티스트들에게 꿈과 같은 공간입니다.

△ 한국은 현재 세계 타투 문화의 중심이지만 법제도의 미비로 인해 문화로 만들어 낼 수 있는 모든 부가가치 산업을 포기해야 하는 상황입니다.

△ 타투가 불법이라고 판단하는 현재의 법제도를 정비하여 '세계 문화의 중심'이 가질 수 있는 문화 산업을 선점/확보해야합니다.

■ 화섬식품노조 타투유니온 지회 주요 활동 현황

1) 제21대 국회 대응 방안

: 의원실 공동간담회 및 타투작품 사진전시회 개최 협의

: 법안 및 현안 대응 관련 협의, 의원실 공동간담회, 타투사진전시회 국회 개최 등

2) 타투조합원 시범교육 실시

: 교육내용: 1강/2강/3강, 위생 및 감염가이드라인 소개, 표준문진안 소개, 온라인 대응, 지회 주요 사업 보고

: 온라인 생중계 방식으로 진행. 녹화 편집 예정

	제목 및 내용
1강	키워드로 배우는 노동권(혹은 노동법)
2강	키워드로 배우는 화섬식품노조 역사, 노동조합 이해
3강	키워드로 배우는 법규 교육 및 대응 매뉴얼

3) 위생 및 감염관리 가이드 준비 및 건강실태조사

: 녹색병원 타투문화예술교육센터 공동주관

: 조합원 200여명 참가 완료, 실태조사 분석 진행

: 건강실태조사 분석 및 후속기획협의중

4) 타투 종사자 실태조사

: 한국노동사회연구소 주최, 서울시 프리랜서 노동자 실태조사 용역

: 조합원, 비조합원 각 50%, 총 1천여부 목표

5) 일본 최고재판소 타투 합법 판결

: 일본최고재판소(대법원에 해당) 2020년 9월16일자 결정으로 “타투는 의료행위가 아니다”라는 취지의 타투무죄판결. 2014~15 약식기소후 정식재판이 시작된 후 최종판결에 해당함.

6) 타투 헌법소원 기자회견 등

: 11월3일(화) 10;00 국회정론관 및 헌법재판소, 청와대 분수대 앞 협의중.

: 법무법인 오월, 민변노동위와 헌법소원 준비 시작.

: 조합원 중 경력 1년 미만의 작업자 8명 참여. 참여조합원 명의로 헌법소원(헌마) 진행 예정. 헌마는 이 일을 오랫동안 해온 사람은 소원의 자격이 없다고 함. 알면서 이미 이익을 취해왔다는 취지. (헌바)는 김도윤지회장 신고사건 관련 진행 예정

타투 헌법소원(헌마, 헌바) 청구 공동기자회견(안)

- 화섬식품노조 타투유니온지회, 타투할자유와 권리를 위한 공동대책위원회



[참고자료] 일본 요리우리신문 2020년 9월17일자 기사

문신 손님에 새기는 건 의료행위 아니다

2020/09/17 23:45

문신을 새기는 행위는 "의료행위가 아니다" 일본 대법원이 처음으로 타투이스트에게 무죄 확정

문신(문신)을 고객에게 새기는 행위가 의사 면허가 필요한 「의료 행위」에 해당하는지가 논쟁된 형사 재판에서, 최고재판소 제 2 소법정(쿠사노 코이치 재판장)은 16 일자의 결정으로 「의료 행위는 아니다」라고 첫판단을 발표했다.게다가, 의사법 위반을 추궁받은 타투이스트 피고(32)에 대해서, 검찰측의 상고를 기각.피고를 무죄로 한 2심·오사카 고등 법원 판결이 확정된다.

재판관 3명 전원 일치 의견.문신을 둘러싸고는 의사법 위반으로 적발이 잇따르고 있지만, 향후는 재검토된다.

피고는 2014~2015년 의사면허 없이 오사카(大阪)부 스이타(田田)시의 한 가게에서 3명에게 문신을 한 혐의로 약식기소된 뒤 정식재판을 청구했다.

의사법이 정하는 의료 행위에 대해서, 동 소법정은 「의료나 보건 지도에 속하는 행위 가운데, 의사가 실시하지 않으면 보건위생상의 위험이 생길 우려가 있는 것」이라는 판단기준을 제시했다.또 의료행위 여부는 목적과 상대방과의 관계, 사회의 반응 등을 감안해 사회통념에 비추어 판단해야 한다고 말했다.

이 판단 기준에 근거해 타투의 시술에 대해서, 「미술적인 의의가 있는 사회적 풍속으로서 받아들여져 왔다」라고 지적.그는 "미술 등 지식과 기능을 요하는 행위로 의사면허 취득 과정에서 이런 지식 등을 습득하는 일이 예정되어 있지 않다"며 의료행위에 해당하지 않으며 보건위생상의 위험은 의사법 외의 방법으로 방지할 수밖에 없다고 결론지었다.

토 론 3

권혜원 | 동덕여자대학교 경영학과 교수

<고용다변화와 새로운 노동의 출현> 토론문

권혜원 (동덕여자대학교 경영학과)

○ 발표문을 통해 플랫폼 노동의 정의, 플랫폼 노동과 고용형태 다변화와 관련된 주요 논의 및 쟁점, 국내외 정책 대응 방안을 고찰하고, 시사점을 잘 제시하고 있음.

○ 플랫폼 노동자의 오분류 및 노동자성 관련된 이슈:

- 특히 지역기반 플랫폼 노동자들의 상당수가 독립적 사업영역을 갖지 못한 채 장소기반의 서비스를 제공하고, 업무의 지휘 통제권, 서비스 제공 가격결정권, 계약해지 권한이 모두 플랫폼 기업에 귀속되어 임금 노동자와 근본적으로 다르지 않은 특성을 갖고 있음에도 불구하고 독립계약자로 분류되고 있어서, 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법 등의 법 제도 보호를 받지 못하고 있고, 산재보험, 실업급여, 건강보험 등의 혜택을 받지 못하는 등 사회안전망을 결여.

- 이와 관련되어 Harris & Krueger(2015)는 취업자로서 플랫폼 노동자를 자영업자도 피고용인도 아닌 독립적 노동자'라는 제 3의 직군으로 범주화하여 단결권, 단체교섭권, 차별로부터의 보호 등 피고용인으로서의 권리와 혜택을 보장해야 한다고 주장. 그러나 특정 플랫폼 기업에 노동시간을 귀속시키거나 얼마만큼 일했는지 노동시간을 특정할 수 없으므로 최저임금, 시간외 수당 지급으로부터는 배제하는 방안을 제시. Cherry & Aloisi(2017)는 긱경제 하에서 플랫폼 노동자를 자영업자와 피고용인의 하이브리드 범주나 중간지대인 '종속적 자영업자'로 범주화한 캐나다와 이태리 사례를 비교: 캐나다에서는 종속적 자영업자의 분류를 통해 피고용인의 노동법상 권리 일부를 확대 적용하여 단결권과 단체교섭권, 최저임금을 보장. 이태리에서는 오히려 기업들이 준종속적 노동자(quasi-subordinate)의 범주를 사회보장에 대한 기여 등의 사용자 책임을 회피하려는 수단으로 악용. 이태리 사례에서처럼 제3의 범주를 디폴트로 전제할 경우 오분류된 노동자를 '회색지대'로 귀속시켜 온전히 보장받아야 할 권리의 일부를 배제할 수 있음에 주의를 기울일 필요가 있음.

- 플랫폼 노동자를 모두 제3의 범주(종속적 자영업자, 혹은 독립 노동자)로 묶어 노동자의 권리를 부분적으로 보장하는 접근은 자영업자로 오분류된 노동자들의 온전한 노동권 보장을 오히려 가로막을 수 있음. 경제적 종속성과 지휘종속성을 근거로 캘리포니아 법원의 ABC 테스트 같은 기준을 확립하여 bona fide 자영업자와 bogus 자영업자를 구분하여 오분류된 자영업자의 노동자성을 인정하는 것이 필요하며, 그 외 자영업자도 피고용인도 아닌 종속적 독립계약자들에 대해서는 노동법 상의 권리 일부를 확대 적용하는 접근이 필요.

- 지역기반 플랫폼 노동자의 분류를 세분화할 필요성이 있음. 특정 개인에게 업무수행 방법과 절차에 따라 매주 일정한 시간대에 일정한 시간 동안 일하도록 하며, 서비스 요청 중 대부분을 수락해야 하

는 유형이 존재하는 한편, 불특정다수의 crowd에게 일감을 제공하며, 이들이 원하는 시간대에 플랫폼에 접속하여 원하는 서비스를 선택해서 노동을 제공할 수 있는 쿠팡 플렉스, 배민커넥트 등의 crowdsourced delivery와 App-jobber, Streetspotr과 같은 미니잡 형태의 지역기반 크라우드워크도 존재하며, 후자가 확대되는 추세. 같은 사업체에 의해 매개된 지역 기반 플랫폼 노동을 수행하더라도 플랫폼 노동자의 유형은 구분될 수 있으며, 노동권 보호와 관련하여서도 공통의 접근이 필요한 부분과 차별적 접근이 필요한 부분이 있음.

- 플랫폼 프리랜서 노동자들의 조직화와 관련하여서는, 김종진 발표문에 제시된 것처럼 온라인 조직화 플랫폼, 지역비정규노동센터 같은 매개조직이 중요한 행위자로 떠오르고 있고, 전통적인 조직화와는 다른 경로로 조직된 노조들이 기존의 단체교섭을 보완하거나 대체하는 새로운 이해대변 활동을 벌이고 있다는 것에 주목할 필요가 있음.

- crowdwork의 경우, 지리적으로 분산되어 있고, 노동의 특성이 단기의 task-based, platform-based의 특성을 갖고 있기 때문에 전통적인 작업장 노조주의(workplace unionism)의 형태로 조직화하는 것이 불가능. Freeman과 Rogers의 오픈소스 노동조합주의 모델이 요구됨. 노동자들이 협력적 플랫폼을 구축하여 상호부조 및 노동권 보호를 위한 보편적 스탠다드를 확립하는 것이 필요. 독일 IG Metall의 Fair Crowd. work와 같은 온라인 포럼의 조직화가 벤치마크의 모델이 될 수 있음.

- 지역기반 플랫폼 노동의 경우, 덴마크의 3F와 Hilfr간 단체협약처럼 적절한 노동조건과 노동권을 훼손하지 않고서 디지털 플랫폼 노동시장 모델을 만들 수 있다는 것에 주목할 필요가 있음. Hilfr는 Super Hilfr와 프리랜서 Hilfr로 구분하고 Super Hilfr에게 단체협약을 적용. 100시간을 일하기 전에도 Super Hilfr로 지원을 할 수 있지만, 100시간을 일한 다음에는 Super Hilfr가 되지 않고 프리랜서로 남겠다고 하지 않는 한 Super Hilfr가 되어 단체협약의 적용을 받음. 이외에도 단체협약의 주요 내용으로는 최저시급 141,21 DKK(19유로, 약 25,000원) 보장, 플랫폼이 부담하는 연금 보험, 유급 휴가와 상병수당 제공 등이 있음. 우리의 경우, 국내 최초로 서비스연맹과 우아한 청년들 간 단체협약이 체결됨으로써 단체교섭을 통한 단체협약 모델이 여전히 유효하며 확산될 필요가 있다는 것을 입증.

- 이와 동시에, 미조직 노동자들의 비중이 크고 이해대변의 precarity가 강한 플랫폼 노동자들의 경우, 특정 사업장 내에만 적용되는 단체교섭 모델의 한계가 있음. 업종 전체에 적용될 수 있는 사회협약 등이 필요하고, 다양한 노동권익 단체와 센터 등을 통한 advocacy 활동을 통해 decent platform work를 위한 노동기준을 만들어 업종 전체에 확산하는 standard setting 전략도 필요함.

- 이와 관련하여서는 김종진의 발표문에 제시된 다양한 국내외 사례들에 주목할 필요가 있음. 특히 중앙정부나 업종별 사회협약 모델, 지자체, 시 단위에서의 조례나 협약 제정 등이 필요. 우리의 경우, 중앙정부의 플랫폼 노동 관련 사회포럼의 사례는 우아한 형제들, 딜리버리히어로코리아, 스파이더크래프트, 코리아스타트포럼, 민주노총 서비스연맹, 라이더유니온과 공익전문가의 참여로 플랫폼 경제 발전과 플랫폼 노동 권익보호에 관한 협약서 체결에서 발견됨. 지방정부나 시의 경우, 경기도의 플랫폼 노동자 지원 조례와, 성남시의 플랫폼 노동, 프리랜서 등을 포함하는 일하는 시민을 위한 조례가 있음. 성남시의 경우, '일하는 시민'에 노동관계법에 따른 근로자 외에 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 상관없이 일터에서 일하는 모든 사람을 포함하는 등의 유의미한 성과가 만들어짐. 향후에도 이와 같은 사례를 발판으로 업종별, 지역별 노사정대화와 교섭을 통한 사회협약의 체결을 추진할 필요가 있으며, 이를 통해 업종 전체에 적용될 수 있는 보편적 노동기준을 만들어나가는 것이 필요.

토 론 4

김미영 | 경제사회노동위원회 전문위원

노동법의 지평에서 ‘플랫폼 노동’ 현상의 이해를 위해

김미영(경제사회노동위원회 전문위원)

○ 학계, 정부 및 노사단체는 플랫폼 노동이라는 현상을 우리 사회가 어떻게 수용하고 제도화 할 것인지를 놓고 다양한 연구와 시도를 하고 있다. 노동법상 근로자 개념을 개방하거나 확장하는 방향의 노동법 재편 또는 단체교섭제도 이외의 자율교섭(협약) 가능성 등이다.

「뉴시스」 배민-배달원, 단체협약 타결…해외서도 찾기 어려운 사례

입력2020.10.22. 오후 3:26 수정2020.10.22. 오후 3:26

우아한 청년들 관계자는 “개인사업자 신분인 라이더 노조의 단체교섭 요구에 응할 법적 의무는 없지만, 플랫폼 노동이 국내에 양질의 일자리로 뿌리내릴 수 있어야 한다는 차원에서 교섭에 성실하게 참여해 왔다"고 전했다.

「매일경제」 민주노총도 배달기사도 쓴소리...정부 특고대책, 노동환경과 안맞아

입력 2020.10.26. 17:42 수정 2020.10.26. 19:27

-플랫폼노조 사회적 대화 포럼, 사용자·노동자성 같은 소모적 논쟁서 벗어나
현실 반영한 제도 마련을- 최근 노동계에서 가장 뜨거운 이슈는 특수고용직(특고) 종사자다. 개인사업자 지위를 갖고 있으면서도 특정 기업 또는 플랫폼에서 일하는 이들은 대부분 노동정책에서 사각지대에 있었다. 이런 특고가 최근 노조로서 인정받을 수 있는 길이 열렸다. 정부 개입 없이 노사 협의만으로 전 세계가 주목하는 합의를 이끌어낸 이들은 현 정부의 고용·노동 정책을 두고 "당장 논쟁에서 미봉하거나 모면하는 식의 모습을 보여주고 있다"며 "미래지향적이고 중장기적 전망을 갖고 풀어나가야 한다"고 주문했다.

「참여와 혁신」 플랫폼산업 사회적 대화, 어떻게 가능했나?

승인 2020.10.27 11:51 수정 2020.10.27 15:46

최근 국내 플랫폼 배달산업 노사가 그 실험을 해냈다. 10월 6일 '플랫폼노동 대안 마련을 위한 사회적 대화 포럼 1기(위원장 이병훈, 이하 포럼)'가 국내 플랫폼 배달업계 최초로 노사 자율협약을 체결했다. 관련 산업법, 노동법, 근로기준법 등 기존 질서가 포괄하지 못하는 플랫폼 배달산업이 크게 성장하는 가운데 '새로운 질서'가 필요하다는 데 노사가 뜻을 모아 4월 1일 출범한 포럼은 6개월간 대화 끝에 총 6개 장, 33개 조항으로 구성된 합의문을 도출했다.

○ **플랫폼 노동은 특수형태 고용(특고 종사자) 논의**에 포함되기도 한다. 노동법의 규율 공백을 보여주는 새로운 고용형태의 하나로 논의되는 것이다. 그러나 플랫폼 노동은 새로운 고용형태도 아니고 새로운 노무제공 방식으로 보기도 어렵다.

○ 노동자의 노동을 최종적으로 수인하는 자를 기준으로 했을 때, 노동법과 사회보장법 평면에 있는 고용형태는 다음과 같이 분류할 수 있다.

〈고용형태에 따른 쟁점과 플랫폼 노동〉

<table>
<tr><td colspan="2">직접고용</td><td colspan="2">간접고용</td><td rowspan="2">특수고용</td><td rowspan="2">플랫폼 노동</td></tr>
<tr><td>정규직</td><td>비정규직</td><td>파견·용역</td><td>사내하청</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3">근로조건 차별</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">법률상 사용자 책임</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">사용자성
근로자성</td></tr>
</table>

○ 특수형태 고용과 플랫폼 노동의 공통점은 노동법이 당연히 적용되는 사용자-근로자 관계가 명확하지 않다는 점, 노동의 내용이 법률상 사업(장)에 투입되기 보다는 최종 소비자를 위해 휘발되는 유형이 많다는 점이다. 그리고 근로시간, 근로의 장소, 업무의 내용과 방법 등을 노동자가 결정하는 외양이라는 점이다.

○ 그러나 그들 사이에 차이점도 크다.

✓ 특수형태 고용은 하나 이상의 사업자와 노동자 사이에 경제적 종속성을 유추할 수 있는 고정적인 고용관계가 존재한다.

✓ 플랫폼 노동은 고용관계가 유동적이며 단수든 복수든 간에 지배적으로 노동을 수인하는 자를 특정하기 어렵다.

○ 플랫폼 노동은 '노동이 거래되거나 수행되는 수단에 중점'이 있는 현상이며, 노무중개의 새로운 형태이다.

〈이승렬, 2020 노동사회포럼〉

디지털 플랫폼은 알고리즘 방식으로 조율되는 거래를 통해 재화와 서비스(노동)가 교환되는 구조화된 디지털 공간(네트워크)이다. 플랫폼 노동은 디지털 플랫폼에서 거래되는 서비스이다.

A. 디지털 플랫폼을 통해 거래되는 서비스(용역) 또는 가상재화 생산 노동
B. 디지털 플랫폼을 통해 일거리(jobs, projects, tasks)를 구할 것
C. 디지털 플랫폼이 보수(payment)를 중개할 것
D. 일거리가 특정인이 아니라 다수에게 열려 있을 것

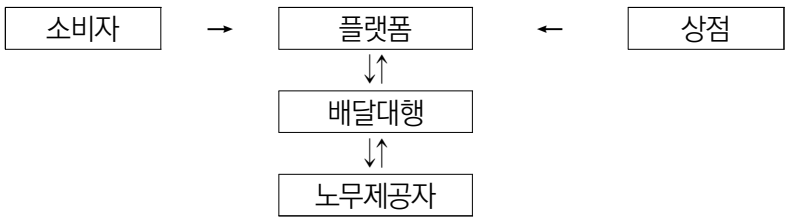
○ 플랫폼 사업자의 주된 영업은 상품 또는 노무의 중개이다.

- 상품중개: Airbnb, Gmarket, Alibaba, 직방, 배달의 민족 등
  - ✓ 도급중개(완성품 납품. 넓게는 상품중개에 포함): Kmong, Wishket 등
- 노무중개: TaskRabbit, Uber, 타다, 청소박사, 쿠팡이츠
  - ✓ 크라우드웍(노무중개에 포함)

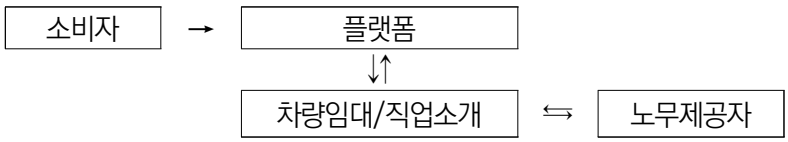
〈유형1〉 (상품중개) 에어비앤비, 직방, 크몽, 위시캣 등



〈유형2〉 (노무중개) 배달의 민족 등



〈유형3〉 (노무중개) 우버, 태스크래빗, 타다 등



○ 노동법은 노무중개 사업자를 노동법상 책임주체로 편입하지 않는 전통적인 결함이 있다.

- ✓ 직업안정법 - 유료직업소개사업의 등록제(행정)

○ 근로자파견법은 사용사업주와 고용사업주 사이에 사용자책임을 분배한다. 그와 마찬가지로 노무중개업자도 노동법과 사회보장법의 책임을 부담하도록 노사관계 제도를 바꾸어야 한다.

- ✓ 노동자의 모집, 업무배정, 노무의 수인, 보수결정과 지급 등을 직접 행하지 않더라도 직접적이든 간접적인 노동자의 노무제공에서 수익을 얻는 모든 자는 노동법의 책임을 부담해야 한다.

○ 노동자는 자신의 노무제공 결정과 과정에 영향이 있는 모든 자를 상대로 노동법과 계약관계에 따른 권리를 주장할 수 있고, 그들은 단독으로 또는 공동으로 법률상 책임을 부담할 수 있어야 한다.

- ✓ 노동자의 노무제공에서 수익을 얻는 방식과 정도에 따라 노동법의 사용자책임을 구성할 수 있다.

법적 성격상 사업자, 소비자 또는 중개인 사이에 책임배분은 그들 사이의 문제이며 노동자와 직접 관련은 없기 때문이다.

○ 노사 자율교섭과 노사협정도 중요한 의의가 있다. 그에 더해서 법률상 노동조합과 단체교섭제도를 정비하여 플랫폼 노동까지 실효적으로 포섭하는 방안이 모색되어야 한다. 사실, 특수형태 고용과 플랫폼 노동의 특성상 노동조합 설립과 가입을 보장하는 것만으로는 노동기본권의 실효성을 확보할 수 없다. 단체교섭의무를 부담하는 사업자의 범위를 정할 수 있어야 한다. 특수형태 고용과 플랫폼 노동의 과정에서 각 사업자가 행사하는 권한 정도에 따라서 단체교섭의무를 정할 수 있을 것이다.

○ 노무의 수행과 방법, 장소, 시업과 종업 등을 노동자가 결정할 수 있는 측면을 강조하여 '노동자 중심의 노동 유연화'로 구성할 여지도 있다. 그러나 플랫폼 노동이 노동법과 사회보장법의 적용에서 배제되거나 제한적으로 적용되는 현실에서 시간주권 혹은 노동자의 자기결정 같은 개념은 아직은 이른 감이 있다. 또한 앞으로 필연적인 '디지털 시대'에 부합하는 고용형태라는 이유로 그에 맞게 노동법 구조를 새로 짜야한다는 논리도 경계한다.