

| 사회적 대화 논단 |

플랫폼 기사노동, 그리고 사회적 대화

박은정 인제대 법학과 교수

- 경제사회노동위원회 노사관계제도관행개선위원회 공익위원
- 현 고용노동부 고용보험전문가위원회 위원

1. 플랫폼 일자리 현황

2019년 한국고용정보원이 실시한 플랫폼 노동자 실태조사에 따르면¹⁾ 우리나라의 플랫폼 노동자는 약 50만 명 정도이다(플랫폼 노동자를 정의한 방식에 따라, 정의1에서는²⁾ 469천 명, 정의2에서는³⁾ 538천 명으로, 각각 전체 취업자 대비 1.7%, 2.0%의 비율을 차지하고 있다. 플랫폼 노동자들이 종사하는 상위 직업은, 남성은 대리운전, 화물운송, 택시운전, 판매·영업 순으로 취업자가 많고, 여성은 음식점보조·서빙, 가사육아도우미, 요양의료, 청소, 건물관리 등의 순으로 많아, 플랫폼 노동자의 남녀간 직종 분리가 비교적 뚜렷한 것으로 나타났다.

〈표〉 성별 플랫폼 노동자의 주요직업(정의 기준, %)⁴⁾

연번	남자		여자	
	직업	취업자 비율	직업	취업자 비율
1	대리운전	26.0	음식점보조, 서빙	23.1
2	화물운송	15.6	가사육아도우미	17.4

연번	남자		여자	
	직업	취업자 비율	직업	취업자 비율
3	택시운전	8.9	요양의료	14.0
4	판매, 영업	6.5	청소, 건물관리	10.9
5	청소, 건물관리	5.9	판매, 영업	10.0
6	다양한 단순노무	5.7	화물운송	4.1
7	음식배달	5.0	통번역	4.2
8	퀵서비스	3.7	대리운전	2.9
9	음식점보조, 서빙	2.7	사무지원	2.1
10	교육, 강사	2.4	음식배달	1.9

플랫폼 노동자의 인적특성 비중을 보면 남성이 66.7%로 여성의 33.3%에 비하여 약 두 배가 높았는데, 비플랫폼 노동자와 플랫폼 노동자를 비교하면 남성 비율은 후자가 전자(56.9%)보다 9.7% 높다. 이러한 결과는 플랫폼 노동자 중 남성 비중이 특히 높은 대리운전, 퀵서비스, 음식배달, 화물운송 등의 비율이 높기 때문으로 분석되고 있다.⁵⁾ 한편 남녀의 직업을 살펴보면 남성에게서는 주로 나타나지 않는 직업군에 여성 다수가 종사하고 있음을 알 수 있다. 그것은 가사육아도우미 및 요양의료 관련 분야이다. 이 분야는 소위 '가사·돌봄노동'을 수행하는 영역으로서, 전통적으로 이 직업을 수행하는 노동자들에게는 노동관계법이 적용되지 않아 왔다. 그 이유는 주로 가사·돌봄노동의 특성으로부터 찾을 수 있는데, 근로자의 개념이 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”인 바, 가사노동이 제공되는 가정을 “사업이나 사업장”으로 보기 어렵다는 점, 근로자와 사용자는 근

1) 이 조사에서는 플랫폼 노동자(조사에서는 '플랫폼경제종사자'라는 용어를 사용)를 '지난 한달 동안 디지털 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급노동을 제공하고 소득을 얻는 고용형태'로 정의하고, 이 가운데 '지난 한달 동안 단기 일회성 아르바이트/웹을 이용하여 단기 일자리를 구한 자'를 제외하면서(정의), 조사시점의 취업자 중에서 지난 한달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일자리를 구한 적은 없으나 '지난 1년 동안 디지털플랫폼을 이용한 적이 있다'고 응답한 사례를 포함(정의2)하여 플랫폼 노동자의 실태를 조사하였다. 조사는 상담원에 의한 전화조사와 모바일 조사 병행 방식으로 이루어졌다. 실태조사자료출처는 김준영(2019), “우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정”, 『고용동향브리프』 2019년 제2권, 한국고용정보원.

2) 위 각주 1의 정의를 의미한다.

3) 위 각주 1의 정의2를 의미한다.

4) 김준영(2019), p.13.

5) 김준영(2019), p.14.

로계약을 통해 노사관계를 형성하는데 가사노동의 수요자인 개인을 '사용자'로 보기는 어렵다는 점 등이 고려된 결과로 보는 것이 일반적이다. 즉 가사·돌봄노동자는 근로자가 아니고, 가사·돌봄노동의 이용자도 사용자가 아니라는 것이다.

그러나 위와 같은 가사·돌봄노동의 특성은 가사·돌봄노동이 산업화되기 이전 단계에서만 유효하다. 이미 많은 경우 가사·돌봄노동은 직업소개소라는 매개체를 통해 산업화되었고, 나아가 대리주부, 미소, 단디헬퍼, 청소연구소 등과 같은 가사서비스업이 활성화됨으로써 플랫폼 가사·돌봄노동은 전문화·분업화되기까지 하고 있다. 이러한 상황에서 가사·돌봄노동에 대하여 여전히 전통적인 시각을 고수해야 하는가에 대한 의문이 발생한다.

2. 플랫폼 가사노동과 노동법

언론을 통해 다수 보도된 바와 같이, 지난 11월 27일 가사도우미와 고객을 연결하는 애플리케이션(앱) '대리주부'를 운영하는 홈스토리생활이 가사노동자 1,000명을 직접고용하는 안이 규제 샌드박스를 통과했다. 규제 샌드박스에는 제품과 서비스를 시험·검증하는 동안 제한된 구역에서 규제를 면제해주는 '실증특례'와 일시적으로 시장 출시를 허용해주는 '임시허가'가 있는데, 홈스토리생활이 신청한 가사노동자 1,000명 직접고용은 이날 실증특례를 받았다는 것이다.⁶⁾ 이에 따라 홈스토리생활에 직접고용되는 가사노동자는 2021년까지 근로기준법 일부 조항(제17조 근로조건명시, 제54조 휴게, 제55조 휴일, 제60조 연차유급휴가)의 적용 제외 대상이 된다.⁷⁾

가사노동자들에게는 근로기준법 등 노동보호법제가 전면적으로 적용되지 않는 것이 원칙인데, 위와 같은 실증특례를 통해 홈스토리생활이 직접고용하는 가사노동자들에게는 근로기준법이 적용되게 되었다는 점에 그 의미를 부여하는 의견들이 많았다. 그러나 이에 대한 반대의 견들도 적지 않다. 여기에서 가사노동자를 직접 고용하는 홈스토리생활의 노력을 폄하할 의

6) 2019년 11월 27일 인터넷 경향신문 "이례적인 가사도우미 '직접고용', 그러나 느슨해진 노동법 적용" 등의 기사 참조.

7) 홈스토리생활이 규제 샌드박스를 통해 적용제외시켜줄 것을 요구한 것은 본문의 내용 이외 근로기준법 제58조(근로시간계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제61보(연차유급휴가의 사용촉진), 제62조(유급휴가의 대체) 이외, 기간제법 제6조(단시간 근로자의 초과근로제한), 제17조(근로조건외 서면명시), 파견법과 직업안정법의 적용제외 해석이 포함되어 있었다.

지는 없지만, 여성전용직종이나 다른 없는 가사노동서비스업에 대한 위와 같은 시도는 크게 두 가지 점에서 문제가 많다.

첫째, 그렇다고 해서 모든 가사노동자가 근로자가 된 것은 아니라는 점이다. 가사노동자가 특정 기업에 직접 고용되면 당연히 가사노동자는 근로자로서 근로기준법 등 노동보호법제의 적용 대상이 된다. 그러나 현재의 법과 판례상, 가사서비스중개업소를 통해 가사서비스를 소비자에게 제공하는 가사노동자는 가사서비스중개업소의 근로자가 아니고, 소비자의 근로자도 아니다. 법에 따라 아이돌봄서비스를 제공하는 아이돌보미들이 위탁기관과의 관계에서 근로자임을 주장한 사건이 있었지만 법원은 위탁기관의 사용자성을 부정하였고, 요양보호사와 관련해서도 같은 입장을 취한 바 있다. 즉 명시적으로 직접 고용되지 않는 이상 근로자로서 보호는 받지 못하는 것이다. 현재 국회 계류 중인 3개의 가사노동자보호법안이 있는데, 그 법안들 또한 가사서비스중개업소와 가사노동자의 ‘근로계약’을 전제로 해서만 가사노동자보호법을 적용하도록 규정하고 있다. 이러한 입장이 고수된다면, 지금까지 노동보호법의 적용대상이 되어 오지 않았던 가사노동자들은 가사서비스중개업소에 직접 고용되지 않는 한 근로자로서의 권리를 누리지 못하게 될 것이고, 가사노동자의 근로자 지위 인정 주장에 대해서는 가사서비스업소에 직접고용을 요구하라는 ‘비책’이 전수될 것이다.

두 번째 문제가 좀 더 중요하다고 생각하는데, 플랫폼 가사노동은 가사노동으로서의 특수성을 갖고 있기는 하지만 플랫폼 노동의 한 종류이다. 우리나라의 플랫폼 노동의 주류를 차지하고 있는 운전·배달 플랫폼 노동에서 현재 강하게 요구되고 있는 것은 플랫폼 노동자의 노동자성을 인정하라는 것이다. 지난 11월 4일, 음식배달 앱 ‘요기요’와 개인사업자로 계약을 맺고 배달을 대행한 라이더가 요기요 소속 근로자라는 고용노동부 판단이 있었다. 북부청 관계자는 “대법원의 13가지 노동자성 인정 기준대로 판단해 보니 상당한 근로자성이 인정됐다”고 말했다. 구체적으로 요기요가 라이더들에게 시급을 지급한 점, 출퇴근 의무를 부과하고 카카오톡 등으로 출근 여부를 보고토록 지시한 점 등이 영향을 미쳤다고 한다.⁸⁾ 형식상 위탁·용역계약으로 이루어지는 플랫폼 노동이라 할지라도 실질적으로는 근로계약을 체결한 근로자인 경우가 적지 않고, 이를 통상적으로 ‘오분류의 문제’라고 한다. 일반적인 가사서비스중개업소에

8) 2019년 11월 5일 인터넷 경향신문 “노동부 “요기요 라이더는 근로기준법상 노동자” 기사 참조.

대해 비록 현행 판례는 사용자성을 부정하고 있지만 이는 오분류의 문제라고 생각하는데, 오프라인 가사서비스중개업소보다 가사노동자에 대한 지휘감독, 그것을 통한 가사노동자의 사용종속이 강하게 나타나고 있는 것이 플랫폼 가사서비스중개업이다. 사업을 유지·운영하기 위해 불가피하게 요구되는 것이 가사노동서비스 품질관리이기 때문이다(대표적인 것이 평점관리이다). 그런데 홈스토리생활의 규제 샌드박스를 통한 근로기준법 일부 적용 제외는, 비록 한시적·제한적이라 할지라도, 플랫폼 가사노동자에 대한 오분류의 문제제기를 무력화시킬 우려가 있다. 근로자 지위를 원하는 경우 직접 고용 방식을 선택하라는 답변만이 돌아올 수 있는 것이다. 지금 여기에서는 주로 플랫폼 가사노동자를 얘기하고 있지만, 이 문제는 플랫폼 가사노동자에게 국한되지 않는다. 플랫폼 가사노동자와 유사하게 돌봄서비스를 제공하는 다른 노동자들이 있다. 또한 플랫폼 사업의 확장과 함께 그러한 노동자의 수는 향후 증가해나갈 것이고, 앞으로 플랫폼 노동을 둘러싼 논쟁은 플랫폼 노동자가 근로자인지 여부, 플랫폼 노동자도 노동조합을 할 수 있는지 여부에 더하여, 플랫폼 노동자를 직접 고용하면 어떤 노동보호법의 적용 제외를 받을 수 있는지에 대한 논의가 추가될지도 모르겠다.

3. 플랫폼 가사노동과 사회적 대화

플랫폼 가사노동이 플랫폼 노동의 한 종류이기는 하지만, 우리나라에서 플랫폼 노동의 주류를 이루고 있는 운전·배달 플랫폼 노동과 가사노동은 그 성격이 상당히 다르다. 가사노동자를 노동보호법의 적용범위에서 제외시킨 이유가 그러하듯, 플랫폼 가사노동은 소비자의 사생활 영역과 매우 밀접하게 연결되어 있고, 그렇기 때문에 앱을 통해 음식배달주문을 함과 동시에 음식점이 배달노동을 의뢰하는 것과는 다른 내용과 방식으로 가사서비스가 제공된다. 플랫폼 연결 방식도 다소 다르다. 예를 들어, 한 가사서비스 앱을 다운 받고 앱을 작동시키면 다음과 같은 안내문구가 먼저 나온다.

“각 영역별로 표준화된 가이드에 맞춰 청소해 드립니다. 매니저가 달라져서 서비스가 달라질까 걱정하지 마세요 / 5단계 검증과정을 거친 매니저가 서비스를 진행합니다. 교육을 수료하고 보험까지 가입되어 믿고 맡길 수 있어요. / 예약과 결제를 앱에서 간편하게! 더 이상 전화로 길게 설명하실 필요 없어요..”(청소연구소)

운전·배달과 관련된 플랫폼 서비스에서는 발견할 수도 없고, 필요도 없는 설명이다. 다른 가사서비스어플의 공지사항에는 홍보영상과 함께 다음과 같은 문구가 기재되어 있다.

“가사도우미 선정 시 직접 고객님의 프로필과 평점과 후기를 보고 선택하는 시스템입니다.”(대리주부)

플랫폼 가사노동은 소비자의 선택이 노동의 양과 질에 매우 중요한 영향을 미치는 한편, 경우에 따라서는 노동의 시작과 끝을 결정하는 역할도 한다. 그럼에도 불구하고 개인의 사생활과 긴밀한 관계를 가질 수밖에 없기 때문에, 근로감독과 같은 행정력이 미치기도 어렵고, 괴롭힘이나 성추행, 성폭행 등의 위험으로부터 보호받지 못한다는 문제도 있다. 가사노동자에 대한 소비자의 의무가 고려되어야 하는 부분이다. 다른 플랫폼 노동은 전혀 그러하지 아니하다고 말하기는 어렵지만, 다른 어떤 플랫폼 노동보다도 소비자의 책임 또한 중요하게 고려되어야 하는 영역이다. 그리고 이러한 플랫폼 가사노동의 특성 때문에, 다른 일반적인 플랫폼 노동에 대한 논의의 범주에서 플랫폼 가사노동이 제외되고 있는 것은 아닌가 싶다.⁹⁾

그렇다면 배달·운전을 주요 대상으로 하는 일반 플랫폼 노동에 대한 사회적 대화와 함께, 플랫폼 가사노동에 대한 사회적 대화가 시작되어야 할 때이다. 플랫폼 가사노동자에게 현재 가장 필요한 것은 노동보호법의 적용을 받을 수 있는 근로자 지위의 회복이고, 사회적 대화에서 필요한 것은 플랫폼 가사노동자가 근로자 지위를 회복하는데 저해가 되는 요소들을 함께 발견하면서 그 요소들을 제거해 나가기 위해 어떤 조치가 필요한지에 대한 공감대를 이루는 것, 나아가 소비자에게는 어떤 의무와 책임을 둘 것인지를 강구하는 것이 아닐까 한다.

참고적으로 이탈리아의 블로냐시는 2018년 5월 ‘도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장’을 발표하였다. 플랫폼 가사노동자만을 염두에 둔 것은 아니지만, 이탈리아 라이더유니온·블로냐시의회·배달플랫폼사·도미노피자가 공동으로 참여하여 지방자치단체 차원의 사회협약을 체결한 것이다.¹⁰⁾ 플랫폼 가사노동을 포함한 플랫폼 노동 전체에 대한 사회적 대화에 중요한 참고 사례가 될 수 있을 것으로 본다.

9) 2019년 12월 현재 플랫폼 노동(일자리) 관련 운영 중인 회의체는 경제사회노동위원회의 ‘디지털전환과 노동의 미래위원회’(2018.7~2020.10)와 대통령직속 4차산업혁명위원회의 ‘배달종사자 안전망 TF’(2019.3~현재), 대통령직속 일자리위원회의 ‘플랫폼

폼 노동과 일자리 TF(2019.9~현재)가 있다. 정부 부처별로 진행되고 있는 논의를 살펴보면, 고용노동부가 고용·산재보험 측면에서의 사회안전망 확대 및 한국형 실업부조제도의 실시, 그리고 새로운 노동법 마련을 위한 연구를 추진 중이고, 공정거래위원회는 ‘특수형태근로종사자에 대한 거래상지위남용행위 심사지침규정 적용범위(업종)를 산재보험법 시행령과 동일하게 확대할 것’임을 지난 7월에 발표한 바 있다. 통계청은 ILO의 ICSE-18을 기준으로 ‘종속적 계약자’(dependent contractor) 범주를 경제활동인구조사에 종사상지위의 한 기준으로 포함시키는 한편, 종속적 계약자의 세부기준을 마련하기 위한 연구를 진행 중이고, 국토교통부는 교통분야에서의 공유경제 활성화 방안을 위한 정책과 함께 생활물류서비스발전법을 발의하여 택배서비스업, 이륜차 및 기타 배송서비스업 등 생활물류 서비스 등 업종에 대한 안전관리방안을 모색 중이다. 문화체육부는 공유경제활성화 측면에서 내국인 대상 도시민박업 제도화 및 기존 숙박업계와 숙박 플랫폼 업체의 상생 협력 방안을 추진중이고, 과학기술정보통신부는 역시 공유경제 활성화 측면에서 국내 On-line to Off-line 서비스 경쟁력 강화 및 성장기반조성을 위한 연구용역을 추진 중이며, 국세청은 공유경제활성화 측면에서 공유경제 종사 개인사업자의 500만원 이하의 사업수입은 기타소득으로 분류하여 별도의 종합소득 신고 없이 원천징수로 과세절차를 종결하는 한편 과세기준 마련 등을 추진 중이다. 이외 국회가 4차산업혁명특별위원회를 운영하고 있고, 국무총리실에서 플랫폼 노동 간담회를 실시하는 등 전 정부적 차원에서 플랫폼 노동에 관한 정책을 발굴·추진 중인 상황이다.

10) 장희은(2019), “해외 플랫폼 노동 정책과제와 특징”, 『플랫폼 노동 논의와 실태, 정책과제 모색』, 한국노동사회연구소 144차 노동포럼 자료집, p.2.