

| 사회적 대화 논단 |

플랫폼 노동 관련 사회적 대화의 현황과 과제

강금봉 전문위원

1. 플랫폼 노동의 사회적 대화의 경과

플랫폼은 공급자와 수요자가 직접 연결되어 거래비용이 최소화되고 쌍방향 소통을 통해 상호 간 편익을 향상, 유희자산의 활용 가능성 제고, 플랫폼에 축적된 데이터는 기존시장을 혁신하고 새로운 부가가치를 창출할 수 있는 기반이다. 디지털 플랫폼 노동종사자는¹⁾ 수요자와 공급자 간의 연결성을 기반으로 하는 디지털 플랫폼 기업을 매개로 소득을 얻기 위해 스마트폰의 앱(APP)이나 컴퓨터의 웹(Web)을 통해 직무(task)를 수행하는 노동자로 정의할 수 있다.

플랫폼 노동은 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 있다는 우려가 커지고 있다.

1) 디지털 플랫폼을 매개로 하여 일하는 사람들에 대한 구체적인 명칭 부여는 현재 논의 중으로 공식적으로 확정되기까지 위원회에서 는 잠정적으로 '디지털플랫폼노동종사자'로 명명하기로 하였다.

이러한 인식에서 디지털 전환과 노동의 미래위원회(이하, 위원회)는 2019년 1월부터 7월까지 디지털 플랫폼 노동의 실태와 주요 정책 과제에 대해 논의하였다.²⁾ 디지털 플랫폼 경제로의 변화를 이해하고, 이를 통해 발생하는 일자리의 변화 양상과 새롭게 제기되는 과제와 쟁점을 구체화하고, 디지털 플랫폼 기반 일자리의 형태, 플랫폼 노동 실태를 통한 법제도적 주요 현황과 쟁점에 대해 논의하였다.

위원회는 논의 과정에서 디지털 플랫폼은 공급자와 수요자가 직접 연결되어 거래비용이 최소화되고 쌍방향 소통을 통해 상호 간 편익을 향상, 유희자산의 활용 가능성 제고, 플랫폼에 축적된 데이터는 기존시장을 혁신하고 새로운 부가가치를 창출할 수 있는 기반이며, 일의 거래가 디지털 플랫폼을 매개로 이루어짐에 따라 기존의 비공식 영역의 투명성이 높아지고, 새로운 일의 기회가 창출되는 등의 긍정적인 영향이 나타날 수 있다는 점에 공감하였다. 그러나 디지털 플랫폼 경제의 확산에 따라 새로운 플랫폼 산업과 기존 산업과의 갈등이 나타날 수 있고 관련 분야에서 일자리의 감소나 질적 저하가 우려되고, 특히, '디지털플랫폼노동종사자의 지위 규정과 보호방안이 논란이 되고 있다. 이들은 일시적 소득 상실, 재해·질병의 위험, 능력개발 기회 부족 등 사회적 위험에 일정 부분 노출될 가능성이 크나, 전통적인 임금노동자, 자영업자, 그리고 특수형태 근로종사자와도 일하는 방식이 달라, 기존의 법이나 사회보장시스템이 그들을 위해서 적절하게 작동되지 못하고 있다는 문제점도 공감하였다.

디지털 플랫폼 노동에 관련한 적절한 정책을 마련하기에도 다음과 같은 한계지점이 있다는 것을 인식하였다. 첫째는 한국 사회에서는 플랫폼 경제와 개념에 대한 이해가 낮고, 디지털 플랫폼의 긍정적인 측면에 대한 노사 간 공감대가 충분히 형성되지 않고 있다. 둘째는 디지털 플랫폼 노동을 설명하는 용어와 정의, 범위가 명확하지 않고, 디지털 플랫폼의 기업과 업종에 대한 실태가 명확하지 않은 상황이다. 셋째는 디지털 플랫폼 노동 중 일부 업종은 특고의 논의 연장선상에 있고, 사회보험 중 산재, 고용보험 관련해서는 별도로 논의가 진행 중이다. 셋째는 플랫폼 시장과 기업들이 빠르게 변화하고 있어 그 변화 양상을 포착하고 전망하기에 한

2) 2018년 하반기 「플랫폼 종사자 보호를 위한 법제도적 개선 방안 마련 연구(연구 책임자: 이승렬 한국노동연구원 선임연구위원)」를 통해 플랫폼 노동의 규모 추정 및 실태, 플랫폼 노동 보호 관련한 해외 정책 사례, 플랫폼 노동자의 노동법적 과제, 플랫폼 종사자 보호를 위한 노사관계 과제, 플랫폼 노동 사회안전망 쟁점과 과제, 플랫폼 종사자 직업훈련 참여 확대 방안을 정리하였다.

계를 가진다. 넷째는 현재 디지털 플랫폼을 통해 가져올 부작용을 최소화하고 기회를 적극적으로 활용하기 위한 사회적인 공감대가 형성되어 있지 않고, 대안적 정책 방안에 대한 사회적 논의가 부족한 상황이다.

그러므로 위원회에서는 논의의 한계점에 대한 인식을 바탕으로 디지털 플랫폼 노동에 대한 구체적인 법·제도적인 정책 마련을 위한 선결 과제를 제시하기 위해, 2019년 7월 19일 「디지털플랫폼 노동 관련 정책 마련을 위한 논의 방향과 의제에 관한 1기 위원회 제안문」을 채택하였다.³⁾

〈디지털플랫폼 노동 관련 정책 마련을 위한 논의 방향과 의제에 관한 1기 위원회 제안문〉 중

첫째, 디지털플랫폼 사업체와 디지털플랫폼노동종사자에 대해, 구체적인 실태 파악을 토대로 개념을 정의하고 대상과 범위를 확정하도록 논의한다. 또한, 실태를 파악하기 위한 통계조사 방안을 마련하기 위해 문항 개발 및 조사방식 개선방안에 대해 노사정이 협력하고 논의한다.

둘째, 디지털플랫폼노동의 영역은 기존의 노사, 디지털플랫폼 기업, 디지털플랫폼노동종사자, 서비스 이용자 등 다양한 이해관계가 서로 상충할 수 있으므로, 더 다양한 이해관계자들이 참여하는 사회적 대화, 협의, 합의의 모델을 활성화한다.

셋째, 2기 디지털 전환과 노동의 미래위원회에서는 디지털플랫폼과 관련한 다양한 이해관계자를 포괄하는 사회적 논의의 장을 통해 자율적으로 준수할 수 있는 규범(code of conduct)을 함께 마련한다. 향후 디지털 플랫폼 유형별로도 규범과 모범 사례를 도출한 뒤 해당 영역 전반의 '기준'이 되도록 확산하는 전략을 동시에 모색한다.

넷째, 디지털 플랫폼 경제 활성화를 위한 법제도적 지원방안과 공정한 거래질서 형성 방안, 그리고 디지털플랫폼노동종사자에 대한 사회안전망 확충, 산업안전과 건강 보장, 교육 훈련, 이해 대변 방식 등의 쟁점을 우선적으로 논의한다.

3) 11월 발족한 일자리위원회 디지털 플랫폼 노동 TF는 디지털 플랫폼 노동 실태 조사를 위한 통계조사 방안, 사회보장 방안 등을 중점으로 다룰 예정이다.

위원회는 그동안 논의과정에서 현 상황에서 법적 기준을 마련하여 사회적 합의에 도달하기까지 상당한 시간이 필요할 것이라는 우려와 함께 개별 플랫폼에 따라 종속성의 정도가 달라 개별적인 법적 판단에 따라 고용형태가 규명될 수 있다는 점이 제기 되었다. 디지털 플랫폼 노동 관련 개념과 통계조사를 마련하기까지는 상당한 시간이 소요될 수 있다. 그러나 현재 플랫폼 노동자가 꾸준히 증가하고 있어 디지털 플랫폼이 활성화가 된 이후에 법적 조치를 마련할 경우에 관행적으로 만연한 현실을 개선하기 쉽지 않을 수 있다는 인식을 하였다.

또한, <표1>의 디지털 플랫폼 유형과 같이 디지털 플랫폼은 그 유형마다 특성들이 달라서 전체를 대상으로 논의하기에 한계를 가진다. 디지털 플랫폼 중 기존에 배달, 퀵, 택배 유형은 특고의 논의 연장선상에 있다.⁴⁾ 그러므로 위원회에서는 2019년 10월부터는 디지털 플랫폼 전반을 논의하기보다 우선적으로 디지털 전환에 있어 IT/SW 산업 종사자의 역할이 중요해지고 있고, 최근 온라인 기반 인력 중개 플랫폼을 통해 일하는 방식으로 전환되고 있어 IT/SW 종사자 보호⁵⁾와 인력 중개 플랫폼을 중심으로 논의하기로 하였다.

<표1> 디지털 플랫폼 유형

운영 기반	분류	세부 분야 예시
웹 기반 업무수행 플랫폼	인력 중개	IT/SW 인력 중개
		단기알바 매칭
		재능마켓
	디지털콘텐츠 창작	웹툰, 웹소설, 일러스트, 디자인 등 기재 및 공모형
클라우드워크(crowdwork)	인공지능 학습데이터 생성, 단순 자료 기입 등 업무	

4) 4차 산업혁명위원회는 19년 3월부터 11월까지 '배달 종사자 안전망 TF'을 운영하여 주요 개선 방안으로 배달종사자 안전망 보호 근거 마련을 '생활물류서비스산업 발전법' 제정, 배달종사자 보험 개선 및 공제조합 도입, 고용보험 및 산재보험 개선, 배달종사자 안전 강화를 제안하였다(12월 13일 4차 산업혁명위원회 14차 회의).

5) 법적 지위가 모호한 IT 프리랜서들과 개인사업자들은 다단계 하도급 문제, 파견업체 횡포, 근로기준법의 사각지대인 도급 계약, 수당 없는 야근, 불공정 거래와 임금 체불 등 열악한 근로환경 문제에 직면하면서 수입의 불안정성, 잦은 야근에 의한 건강 및 일가정 양립 문제 등 열악한 노동조건이 소프트웨어 프리랜서 개발자들의 활용이 많은 IT산업에서 개선되지 않고 있다.

운영 기반	분류	세부 분야 예시
앱 기반 호출 (주문)형 플랫폼	승객 운송(transportation)	대리운전
		승차공유(카풀형, 학원 셔틀 공유 승합)
	배달(delivery)	음식 배달(배민, 요기요 등)
		퀵서비스 등 배달 서비스(퀵 서비스 등)
		단기 배달(배민 커넥티드)
	가구 및 생활 서비스(household service & life)	가사 서비스
		학습
		인테리어/리모델링/홈디자인
		돌봄서비스
		애완 케어서비스

2. 플랫폼 노동을 둘러싼 노사 간 주요 쟁점

첫째, 사용자 규명 및 노동자성 인정 여부는 가장 중요한 쟁점이다.⁶⁾ 현재 노동법상 보호 체계와 사회보장제도는 한 명의 고용주와 전통적인 종속적 고용관계를 기준으로 상정하고 있다. 근로자로 규명될 경우 최저임금, 초과근로수당, 유급휴가 및 병가, 산재보험 및 실업급여, 직업 훈련 및 부당해고로의 보호 등 노동법상 권리와 보호의 주체가 될 수 있다. 그러나 고용상 지위가 불분명하여, 자영업자로 잘못 분류되거나 직무의 수행형태가 전통적인 근로자와 전통적 자영업자 사이 어느 지점에 존재하는 회색 영역 노동자들은 근로조건과 사회보장의 사각지대에 놓이게 되어 사용자가 누구인지, 근로자인지 규명하는 것은 중요한 과제이다.

6) 종속성을 바탕으로 근로자성과 고용주 찾을 수 있다. 현행 근로자성은 근로계약, 종속관계는 사용자가 상당한 지휘감독을 하는지 등. 여기서 지휘명령이란 사용자가 근로자에게 근로를 제공하도록 함에 있어 근로의 구체적 내용, 근로의 양과 질, 근로의 조건 등을 결정할 수 있다. Prassl & Risak(2016)의 경우, 종속성에만 집중하여 고용관계의 존재를 묻기보다는 사용자가 수행하는 기능을 중심으로 책임의 주체를 찾아보라고 제안한다. 이들은 소위 '기능적 사용자 개념'(functional concept of employer)을 통해 일련의 기능, 즉 ① 근로관계의 개시와 종료, ② 노동 및 그 성과의 수령, ③ 일감과 비용의 제공, ④ 기업 내부 및 외부의 질서를 유지하는 기능을 수행하는 자가 곧 사용자라는 이론을 개진하였다. 최근 미국 캘리포니아주 플랫폼 노동자를 개인사업자에서 고용된 노동자로 분류하는 처우개선 법안인 앱 기반 운전자 및 서비스 보호법(AABB5) 추가하여 고용상 지위 규명에게 있어 플랫폼의 역할을 강화하였다. 플랫폼 노동의 고용지위를 확보하기 위한 방안으로는 근로자 범위나 특고의 범위를 확대하거나, 자영업자와 근로자 간의 중간적인 제3의 지대를 마련하는 방안들이 제기되고 있다.

둘째, 플랫폼 노동은 한 명의 근로자가 다수의 사용자와 근로계약관계를 맺고 동시 또는 순차로 근로를 제공하는 사례가 증가하고 있어 고용지위가 명확하지 않은 고용형태가 발생하고 있다. 이에 대해 경영계측은 근로자들의 업무수행의 자율성이 높아지고 경제적·기술적 독립성이 높아질수록 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계의 종속성이 희박하므로 인적·경제적 종속성을 규범적 개념 요소로 하는 종래의 근로자 개념을 수정하여 사용자와 근로자 사이에 체결되는 계약의 형식이 다양해지고 있으므로, 근로기준법 대신 근로계약법제로 확대할 것을 주장하고 있다. 반면에 노동계는 근로계약법제는 노동보호의 사각지대를 확대할 수 있으므로 노동법의 근로자 범위를 확대하여 보호하는 방안이 필요하다는 의견이다.

셋째, 플랫폼 노동은 사업주의 경계가 명확하지 않은 점과 더불어 작업장도 다양하기 때문에 집단적 이해대변기구를 어떤 방식으로 구성할지도 중요한 쟁점이다.⁷⁾ 경영계는 노동조합 및 노동관계조정법 적용 문제로서 기존의 특수형태종사자에 대한 노동조합 및 노동관계조정법 적용 가능성 논의는 역시 전통적인 공장제 제조업 구조에서의 사용자와 근로자, 노동조합 형태 등을 전제로 하고 있다는 점에서 플랫폼 노동의 경우에 적용되기 어려운 한계가 있음을 명시하였다. 특히 단체행동권이 특권으로서 보장되는 노동조합 가입·결성을 허용해야 한다는 주장이 있으나, 조합원들의 근로제공 형태, 근로제공 장소, 근로제공 시간의 다양성이 매우 높아 기존의 노동조합 개념을 그대로 적용하기 어렵다는 것이다. 따라서 플랫폼 노동자를 전통적 관념에 따른 단결권·단체행동권·단체교섭권 보장체제와 노동조합 및 노동관계조정법 체제로 직접 편입 시키는 것은 가능하지 않다는 입장이다. 반면에 노동계는 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼 노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 보장 필요하고, 기본적으로 노조법상 노동자 범위를 확대하여 국가·산업·지역수준에서 집단적 교섭을 보장하는 사회협약체결이 병행되어야 한다는 입장이다.

넷째, 플랫폼 노동은 시간적, 장소적 유연성이 증가하고 있고, 업무 시간과 종업시간, 근로 제공 방식 등이 매우 다양해지고 있어 노동시간에 대한 규범 마련을 두고 쟁점이 되고 있다. 경영계측은 사업장의 수요를 더 적절하게 반영할 수 있도록 근로시간법이 근로시간 편성에 대하

7) 2018년 11월 서울시가 '서울지역 대리운전노조 설립신고 필증 교부', 1995년 대구시가 대구지역 대리운전노조 설립신고 필증 교부하였고, 최근에는 라이더유니온에게 설립신고를 교부하였다.

여 좀더 개방적으로 규율, 법정근로시간 규정, 연장근로시간 규정, 휴게시간 규정은 당사자 사이의 합의 또는 근로자대표와의 합의를 통해 예외를 인정할 수 있도록 임의화 하거나 유연화가 필요하다는 입장이다. 반면에 노동계는 초과근로시간의 엄격한 규제가 없을 시 장시간 근로로 일가정 균형과 근로환경을 황폐화시키며, 스트레스를 가중시켜 건강에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 ‘연결되지 않을 권리’, ‘근무시간외 업무 메일이나 메시지를 무시할 권리’ 보장 규제가 필요하다는 입장이다.

다섯째, 플랫폼 노동은 직무 단위별 건당 산정 수수료나 프로젝트 기반 임금 산정에 관한 쟁점이다. 경영계측은 근로제공의 질이나 양에 대한 보상이 아니라 근로제공의 결과나 성과에 대한 보상이 원칙이 되는 경우를 규율할 수 있도록 성과형 연계 임금 체계 확대가 필요하다는 입장이고, 노동계는 건당, 프로젝트 기반 임금 산정에서도 최저임금 보장을 추구하고 소득의 안정성을 강화해야 한다는 입장이다.

여섯째, 업무 수행 과정에서 발생하는 안전의 책임에 관한 쟁점이다. 근로자가 사용자가 제공한 작업장 이외의 장소에서 근로를 제공하게 될 경우 또는 근로자가 재택 근로를 하게 되는 경우나 디지털 플랫폼 노동과 관련이 특정 사업주를 규정하기 쉽지 않거나 고용형태가 명확하지 않은 경우 사용자의 안전보건상 책임에 대해서는 현행 산업안전보건법 체계만으로는 업무수행성과 업무기인성 인정에 어려운 문제가 발생하고 있다. 정신적 부담의 증가로 인한 업무상 질병(스트레스에 기인한 우울증, 과로)을 줄이기 위한 안전보건시스템의 혁신이 필요하다. 더 나아가 사람과 기계(로봇, AI 등)의 업그레이드된 협업에 대비한 새로운 안전과 재택근로/원격근무 확산에 따른 추가적인 안전 및 건강 보호 대책이 마련. 주요 쟁점은 산업안전보건법의 보호대상과 보호 범위, 사용주의 책임 범위에 관한 것이다. 경영계는 산업안전보건법상 책무를 플랫폼 제공자나 플랫폼 사업주에게 부담시키기 어려운 문제가 발생할 수 있다는 입장이지만, 노동계는 플랫폼 사업주도 일부 책임있는 역할이 필요하다는 입장이다.

일곱째, 디지털 플랫폼 노동종사자의 사회안전망도 주요한 쟁점이다.⁸⁾ 만일 플랫폼 노동종사자가 근로기준법의 ‘근로자’에 해당한다면, 고용·산재보험은 당연 적용 대상이지만, 산재보험은 일부 종사자는 ‘특수형태근로종사자’로서 보험료 50%를 본인이 납부하여 가입이 가능하지만, 고용보험은 근로자도 자영업자도 아닌 일종의 종속적 계약자(dependent contractor)일 경

우 실질적 보호 대상에서 제외된다. 그러므로 사회안전망은 고용상 지위와 연계되어 있고, 사용자로서의 플랫폼 부담 여부 등이 주요한 쟁점이다.

〈표2〉 디지털 플랫폼 유형

주요 쟁점		노동계	경영계
주요 의제	세부 의제		
고용 지위와 보호법 체계	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주는 누구인가 - 전속성(종속성)의 기준 	실질적 사용종속관계에 있는 노동자에 대한 노동자성 인정과 노동법 적용	근로기준법 체계가 아닌 일하는 사람 보호를 위한 별도의 규범적 보호 장치
이해 대변기구 및 교섭권	<ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭 형태 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 플랫폼노동자들의 단결권과 교섭권 보장 - 노조법상 노동자 범위 확대 - 온라인 노조 등 다양한 방식의 조직화모델 개발 - 비정형 노동자들에 대한 직접적인 조직화나 조직지원 	기존의 노동관계법체계와는 구별된 별도의 새로운 권익보호 시스템을 개발
사회보장	<ul style="list-style-type: none"> - 사회보험료 부담 주체 - 건별 수수료 방식의 사회안전망 체계 문제 	고용·건강·산재보험 적용방안 마련	보험 방식의 산업재해보상체계를 국가 재정 부담에 의한 기금 방식의 재해보상체제로 변경하는 방안에 대한 검토 단기적으로는 1인 자영업자, 플랫폼 노동 종사자 등이 자신의 부담으로 임의적으로 산업재해보상보험 체계에 들어오도록 하는 과도기적 대응
수수료(임금)	<ul style="list-style-type: none"> - 수수료 - 임금체불 - 대기시간, 작업준비 기간의 무임 노동 방지 	<ul style="list-style-type: none"> - 표준적인 업무수행에 따른 최저 시급 기준 이상 보장 - 과다 수수료, 패널티 문제 해결을 위한 표준요금 마련 	임금이 아닌 프로젝트 기반 수수료

8) 2019년 12월 발표한 「사국가 전략」에서는 디지털전환 시대의 노동자 보호를 위한 방안으로 특수형태근로종사자 등 다양한 유형의 노동자 보호를 위해 사회보험 적용범위를 중장기적으로 사회보험 대상에 '근로자에서 '피보험자로 확대하고, 고용 안전망의 보장성(실업급여)을 강화하는 동시에, '20년부터는 저소득층·영세자영업자의 취업과 생계를 지원하는 국민취업지원제도를 도입하여 운영하겠다는 계획을 발표하였다.

주요 쟁점		노동계	경영계
주요 의제	세부 의제		
산업안전	<ul style="list-style-type: none"> - 새로운 업무상 재해 (질병)에 대한 기준 - 안전조치를 위한 플랫폼의 역할 강화와 의무 	안전·건강 보호	산업안전보건법상 책무를 플랫폼 제공자나 플랫폼 사업주에게 부담 시키기 어려운 문제가 발생
직업훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 맞춤형 직업훈련체계 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동권, 안전보건 관련 교육 의무화 - 전문성, 숙련 향상 교육 프로그램 개발 	
공정거래	<ul style="list-style-type: none"> - 거래 상의 분쟁 해결 및 상시적인 모니터링 체계 	공정거래 단속 강화	노동법이 아닌 공정거래법상 해결 방안
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> - 장시간 노동의 방지 - 업무 마감 시간의 설정 문제 - 개인의 근로시간 주권에 대한 제재 	장시간 노동제한	근로기준법상 법정근로시간 관련 규정의 적용이 곤란
통제 및 부당한 제재(평가 시스템)		<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동자 프라이버시권 및 정보 보호 - 감시통제받지 않을 권리 보장 - 기본 신상정보 및 생체인식정보, 위치정보 등 무분별한 데이터수집과 일방적 활용을 거부할 권리 보장 	
플랫폼 기업에 대한 규제		공정경쟁, 인권보호 등 부정적 외부효과를 최소화 하는 안전장치 마련이 선행되지 않은 규제완화 반대	규제 완화, 플랫폼의 시장 메커니즘을 통한 규제가 가능하므로 최소화
플랫폼 기업의 책임과 조세		<ul style="list-style-type: none"> ○ 플랫폼 기업에 대한 공평과세 - 디지털세 도입을 통한 조세회피 방지 - 스타트업 및 소규모플랫폼인 경우, 중간규모이면서 지속적으로 고용량을 늘리는 경우 세제혜택 	

3. 사회적 대화를 위한 향후 과제

OECD(2019)에서는 사회적 대화는 적절한 대표적 노동자의 조직이 없는 경우 종사자들의 권리와 보호 마련을 위해 보충적인 역할을 할 수 있고, 새로운 고용형태의 플랫폼 노동의 경우 기존 노사 단체, 정부 단체를 포괄하는 사회적 대화를 통해 적절한 규범과 규칙을 마련할 수 있다고 하였다. 특히 고용주와 고객과 종사자 간의 힘의 불균형으로 노동시장의 독주를 막기 위해서는 집단 교섭과 사회적 대화가 중요한 역할을 할 수 있다고 제언하였다.

사회적 대화는 대표되지 못하는 플랫폼 노동자들 참여할 수 있는 대화의 장을 마련하여 노동자들이 정책결정에 참여할 수 있는 토대를 마련하는 것이 중요한 과제이다. 기존 노사 단체, 디지털 플랫폼 사업자, 서비스 이용자 등을 포괄하여 다양한 이해관계자들이 함께 논의가 필요하고, 노동조합, 지자체, 경영단체 등 다양한 경제사회 단체들의 역할이 중요해지고 있다.

독일 금속노조(IG Metal)는 2017년에 플랫폼 기업, 독일 클라우드소싱 협회와 함께 자율준수 규범을 만들고, 플랫폼 노동자와 플랫폼 간의 분쟁을 해소를 위한 옴부즈만 오피스를 설립하였고, 플랫폼 기업의 서비스를 평가하는 온라인 사이트를 직접 운영하고 있습니다. 또한, 덴마크 노동조합인 3F는 2018년 4월에 플랫폼 기업과 단체교섭을 맺고, 일정 시간을 플랫폼을 통해 일하게 될 때 최저임금, 연금, 휴가, 병가 급여 등의 혜택을 받을 수 있도록 하는 사회적 협약을 맺었다.

2018년 5월 이탈리아에서는 디지털 플랫폼 노동자의 권리 향상을 위해 배달유니온, 이탈리아 노동조합, 이탈리아 일반노동조합총연맹이 플랫폼 기업과 협약을 맺고, 고정급 최저 시급, 초과근무 보상, 휴일 제도, 날씨 보상금, 산업재해 보상, 재활 보상 등 근로조건 향상 방안이 담긴 사회 협약을 맺었다.

디지털 플랫폼 노동은 기존 노사관계로 포괄하기 쉽지 않으므로, 해외 주요 국가들은 사회적 대화를 통해 정부, 디지털 플랫폼 기업, 노동조합 간에 디지털 플랫폼노동종사자의 근로조건 개선을 위한 다양한 사회 협약을 맺고 있다. 이러한 사례는 중앙, 지역, 업종, 직종 차원에서 사회적 대화를 통해 플랫폼 노동자의 권익 대변을 확충하고, 지자체, 노동조합, 협동조합 등이

컨소시엄 형태로 조직된 지역을 통해 지역 노동자들에게 생활복지 서비스 제공, 플랫폼 노동자 간 네트워킹을 강화하는 공동체 기반 조성 등의 역할을 하고 있다. 특히 해외에서도 지역 단위의 노동자 지원센터는 사회서비스와 노동 자원을 제공하고, 단결권 행사의 빈 공간을 메워 주고, 공식적인 노동조합 결성에 어려움을 겪는 산업에서 개별 노사관계에 대한 지원서비스를 제공하는 등 그 역할이 중요해지고 있다고 평가하고 있다.

위원회에서는 현재 IT 인력 종사자 보호 방안과 인력 중개 플랫폼에 관해 <표 3>의 쟁점 의제를 중심으로 논의하고 있다.

이러한 논의 과정에 다양한 IT 이해관계자들이 참여를 활성화하고, 각 주체들의 책임과 역할로 IT 종사자의 보호와 디지털 플랫폼의 긍정적인 측면이 윈윈할 수 있는 대안적 방안 모색이 마련되기를 기대한다. IT 프리랜서들은 다단계 하도급 문제, 파견업체 횡포, 근로기준법의 사각지대인 도급 계약, 수당 없는 야근, 불공정 거래와 임금 체불 등 열악한 근로환경 문제에 직면하면서 수입의 불안정성, 잦은 야근에 의한 건강 및 일·가정 양립 문제 등 열악한 노동조건에 노출되어 왔었다. 과거 파견업체나 보도방을 통해 정보의 비대칭에서 일자리가 매개되고 있는 시장에서 현재는 IT 인력 중개 플랫폼을 통해 일하게 되는 변화가 일어나고 있다.

그러므로 <표 3>과 같이 디지털 플랫폼이 투명한 계약과 임금체불 해소 등 기존 낙후된 시장을 개선하는 역할을 하도록 활성화 방안과 플랫폼을 통해 일하게 되는 IT 종사자들의 업무 환경을 해선하는 방안을 동시에 모색되어야 할 것이다.

〈표 3〉 IT 인력 중개 플랫폼 세부 논의 내용

구분	영역	쟁점 의제
플랫폼 기업	플랫폼 특성	플랫폼 유형(SI 기반 플랫폼, 프로젝트 기반 플랫폼, 재능마켓)
	플랫폼의 역할 및 영향	플랫폼 등장으로 인한 기존 시장 개선점 (공정거래, 미스매치 해소, 수수료, 임금체불, 계약서 작성, 불법파견 해소 등)
	시장적 측면	기존 하도급 구조에서 새로운 시장을 형성할 수 있는지 여부→플랫폼이 기존 산업생태계 개선의 대안이 될 수 있는가? 플랫폼이 활성화되지 않는 이유 플랫폼이 형성하는 시장
	운영·제도상 문제	평가 시스템 계약적인 측면 수수료 문제
	법·제도적 측면	직업안정법, 파견법 등 법적 개선 여부: 재능마켓 플랫폼, IT 인력 전문 중개 플랫폼 차별적 접근 세금 제도의 개선
	자율개선 규범	모범사례(Best Practice)를 통한 자율개선 규범 마련
	종사자 보호	프리랜서, 개인사업자