

정의정책연구소 토론회 자료집

---

# 플랫폼 노동 온라인 정책토론회

---

2021년 2월 23일(화) 오전 10시

정의당 중앙당 회의실

노동의 희망  
시민의 꿈

정의당

정의정책연구소  
Policy Institute of Justice Party

청년정의당 창당준비위원회

강은미 국회의원    심상정 국회의원

## [인사말] 정의당 비상대책위원장 강은미 국회의원



「플랫폼노동의 권리 보호 및 사회안전망 강화를 위한 온라인 정책 토론회」에 함께 해 주신 여러분 감사드립니다.

정의당 비상대책위원장 강은미 국회의원입니다.

오늘 토론회를 준비해 주신 정의정책연구소와 청년정의당 창당준비위원회, 심상정 의원님께 깊은 감사를 드립니다.

플랫폼노동은 주로 디지털플랫폼 중개를 통해 비정기적 일거리에 대한 보수를 받고, 고용계약을 체결하지 않고 일하며 근로소득을 획득하는 형태로 규정되고 있습니다. 대표적으로는 쿠팡서비스·대리운전·음식배달이고, 특수고용직과 유사한 측면이 있습니다. 최근에는 요양서비스·번역·디자인·프로그래밍 등 다양한 영역으로 확산하는 추세입니다.

특히 사용자가 뚜렷하지 않은 플랫폼노동 증가는 공장 중심 전일제 노동을 기초로 만들어진 현행 노동관계법 체계를 송두리째 흔들고 있습니다. 코로나 이후 급증한 플랫폼노동의 규모와 그에 따른 노동권의 보호 및 사회안전망 강화가 시급히 필요한 상황입니다.

플랫폼사업은 급속도로 확산, 변형되며 그간의 노동 개념·사용자책임·노동종속성 정의 등을 재해석해야 하는 상황에 이르고 있습니다. 플랫폼노동자가 플랫폼기업에 지배·종속돼 있다는 점을 인정하고 기업에 사용자책임을 부과하는 방향으로 노동관계법을 개정해야 한다는 생각입니다.

한편 플랫폼노동에 종사하는 상당부분의 청년, 여성, 노동 취약계층은 현행 제도의 보호가 부족하고, 관련법 개정도 더더 많은 어려움을 겪고 있습니다. 이에 이번 토론회를 통해 향후 노동의 미래로 전망되는 플랫폼 노동에 대한 법적, 제도

적 기반을 마련하고 향후 사회적 합의를 통한 플랫폼노동 종사자의 범주를 논의하는 의미있는 시간이 될 것입니다.

오늘 발제를 맡아주신 권오성 교수님과 박정훈 위원장님께 진심으로 감사드립니다.

토론을 통해 정의당의 고민과 대안을 적극적으로 모색해 갈 왕복근, 김지수, 오승재 당원님께도 고맙습니다. 특별히 권리찾기유니온으로 작은 사업장, 플랫폼노동자 등 모두를 위한 근로기준법을 위해 힘쓰시는 하은성님과 박정환님께도 오늘 토론에 함께해 주셔서 깊은 감사를 전합니다.

정의당은 우리 사회 누구나 어떤 형태로 어떤 일에 종사하든 차이가 차별이 되지 않는 노동이 당연한 복지국가를 위해 힘쓰겠습니다. 감사합니다.

2021년 2월 23일

정의당 비상대책위원장 강은미 국회의원 | 환경노동위원회

## [인사말] 정의당 심상정 국회의원



안녕하세요. 정의당 심상정 국회의원입니다.

오늘 ‘플랫폼노동의 노동권 보호 및 사회안전망 강화’를 위한 온라인 정책토론회가 열리데 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

토론회를 준비해주신 강은미 의원님 그리고 정의정책연구소에 먼저 감사 인사를 드립니다. 발제를 맡아주신 권오성 교수님과 박정훈 라이더유니온 위원장님께도 진심으로 감사드립니다.

코로나19가 우리 사회를 삼키고 있는 가운데, 배달노동, 가사·돌봄노동 등은 언택트 시대의 국민 기본생활을 유지시켜주는 ‘필수노동’으로 재인식되고 있습니다. 그러나 정작 이 필수노동의 종사자들은 안전과 피해지원의 사각지대에 놓여 있습니다. 플랫폼 기업과의 관계에서 ‘전속성 기준’을 이유로 그 노동자성을 인정 받지 못하고 있기 때문입니다. 플랫폼 기업은 4차 산업시대 기업의 미래로 각광 받고 있지만, 플랫폼노동은 지금과 같은 모습으로는 결코 노동의 미래로 용납할 수 없습니다.

플랫폼노동은 하늘에서 갑자기 떨어진 새로운 노동이 아닙니다. 다만, 노동 통제의 방식이 직접적인 아날로그에서 간접적인 디지털 방식으로 변화한 것뿐입니다. 노동의 독립을 말하면서, 불안정 노동의 정점을 찍고, 노동자 간의 무한경쟁을 부추겨 기업의 이윤을 추구하는 새로운 하청 방식에 불과합니다.

감염병 재난, 기후위기, 산업형태의 급변 등에 따라 노동의 불안정화는 가속될 것으로 예상됩니다. 이러한 때일수록 근본으로 돌아가 ‘존엄’을 바탕으로 노동과 인권의 기초를 더 두텁게 해야 할 것입니다. 정의당은 중대재해기업처벌법 완성 은 물론이고, 노조법 2조 개정, 전국민소득보험 등을 통해 우리 플랫폼노동자를 포함한 특수고용노동자들을 보다 폭넓게 보호하고자 전력을 다해오고 있습니다. 오늘, 플랫폼노동의 당사자인 청년분들의 생생한 토론을 통해, 불안정 노동의 현 주소를 재점검하고, ‘노동’에 대한 우리의 확고한 기준을 다시 정립할 수 있기를 기대합니다. 감사합니다.

2021년 2월 23일

정의당 심상정 국회의원

# 플랫폼 노동 온라인 정책토론회



2021년 2월 23일(화) 오전 10시  
정의당 중앙당 회의실

(유튜브 생중계 및 문자통역)

\*코로나19 확산에 따라 방역을 위해 방청은 불가합니다.

- 사회자** 강민진 청년정의당 창당준비위원장
- 발표자** 권오성 성신여대 법학과 교수  
박정훈 라이더유니온 위원장
- 토론자** 김지수 청년포럼 청년위원, 라이더노동자  
박정환 전 민주노총 서비스연맹 정책국장  
오승재 청년정의당 참준위 대변인  
하은성 권리찾기유니온 정책실장
- 주최** 정의정책연구소, 청년정의당 창당준비위원회  
강은미 국회의원, 심상정 국회의원

노동의 희망  
시민의 꿈  
**정의당**

Policy Institute of Justice Party  
**정의정책연구소**

## 차례

- 발제문 ① (권오성): 플랫폼 노동의 노동법적 포섭 방안 | 1
- 발제문 ② (박정훈): 플랫폼, 자율적 노동이라는 환상 | 17
- 토론문 ① (김지수): 플랫폼 노동 현장 이야기 | 30
- 토론문 ② (박정환): <플랫폼 노동 온라인 정책 토론회> 토론문 | 35
- 토론문 ③ (오승재): 청년정의당의 대안은 어떤 모습을 갖춰야 하는가: ‘플랫폼 노동’ 문제 해결에 대한 고민을 중심으로 | 39
- 토론문 ④ (하은성): ‘일하는 사람 누구나’ 근로기준법 | 41

발제문①

# 플랫폼 노동의 노동법적 포섭 방안

권오성  
(성신여대 교수)

## 플랫폼 노동의 노동법적 포섭 방안

2021. 2. 23.

권오성  
성신여대 교수

---

## 1. 들어가며

---

### 원생과 규범

- 온라인 플랫폼에 맺히는 노동의 모습은 기존의 노동법을 우회하려는 자본의 탐욕과 혁신으로 포장된 비용 전가로 인하여 실로 원생적 상태임.
- 플랫폼 노동을 어떻게 법적으로 규율할 것인가의 문제는 원생적 상태의 플랫폼 노동을 어떻게 규범화된 상태로 복원할 수 있는가라는 질문에서 출발해야 함

---

## 2. 플랫폼 노동의 취약성과 위험성

### 경계의 모호화

- 플랫폼 경제에서는 종속적 노동자와 독립계약자 사이의 경계가 흐려지고 있음.
- 문제는 이러한 모호함이 플랫폼노동자에게는 법적 보호를 상실할 위험으로 기능하는 반면, 플랫폼 기업에게는 이러한 모호함이 노동법을 회피할 기회로 기능한다는 점임.

## 종속성 희석 기제

플랫폼 기업은 플랫폼 노동자에게 통제력을 직접 행사하기 보다는

- 플랫폼 노동자에게 일을 할 것인지 여부를 선택하게 하고,
- 플랫폼이 제공한 매뉴얼에 따라 일을 수행하도록 하고,
- 일의 수행결과는 고객이 평가하도록 함.

## 비용의 사회화

플랫폼 기업은 노동자를 자영업자로 위장함을 통하여

- 그들이 당연히 누렸어야 할 노동법적 보호를 박탈당한 노동자에게,
- 오분류를 통해 비용을 떨어낸 기업과 시장에서 경쟁해야만 하는 법률을 온전히 준수하는 다른 기업에게,
- 사회보험료나 조세로 조달한 재원으로 사회보장제도를 운영해야 하는 국가에게 비용을 전가함.

---

### 3. 플랫폼 노동의 노동법적 규율방안



#### (1) 정책의 최우선 순위 – 오분류의 교정



## 규범회피행위의 교정

- 플랫폼 노동자를 너무 당연하게 자영업자로 취급하는 인식은 착시에 불과함.
- 오분류를 교정해야 할 사안(유사택시, 배달)을 중심에 두고 새로운 보호방안을 모색하는 논의는 오분류를 교정하는 기제가 아니라 오분류를 면책하는 매커니즘이 될 것임.

## 오분류 교정의 방법론

오분류의 교정을 위해 생각할 수 있는 방법으로는

- 근로자성 판단기준 자체를 완화하는 방안(실체법적 접근)과
- 근로자성 판단에 관한 입증의 부담을 플랫폼 기업에게로 전환하는 방안(절차법적 접근)을 고려할 수 있음.

---

## (2) 선긋기의 수정

---

### 종속성 개념의 특성

- 타인을 위해 일하는 사람들은 누구든 어느 정도의 종속성 아래서 노무를 제공함.
- 종속성의 정도라는 넓은 스펙트럼의 한 지점에 선을 긋고 그 선 위에 부분은 근로자, 아래는 비근로자라고 결정하는 것이 근로자성의 판단구조임.

## 근로자성 판단기준의 가변성

- 인적 종속은 하늘이 내려준 천리가 아님.
- 노동법의 적용대상은 불변의 원칙이 아니라 사회경제적 상황에 따라 수정할 수 있는, 나아가 수정되어야만 하는 기준임.

## 근로자성 판단기준의 수정 필요성

- 최근 비약적으로 발전한 과학기술은 사용자들이 노동자의 노동과정을 통제하지 않으면서도, 그 노동의 결과를 평가하고 그에 따른 보상을 정하는 방식으로 노동과정을 직접 통제하는 것과 동일한 효과를 얻을 수 있게 하였음.
- 이를 통하여 전통적인 인적 종속의 기준으로 보면 근로자로 보기 어려운 노동자가 양산되고 있음.

## 판례변경의 필요성

- 과거의 기준으로 이들을 노동법의 보호범위에서 배제한다면 표준적 고용관계를 획득하지 못한 다수의 노동자는 다시 규범적 보호가 벗겨진 원생의 상태로 추락하게 될 것임.
- 근로자성 판단기준 자체를 보다 완화할 필요가 있으며, 이러한 변화는 결국 판례의 변경을 통해 가능할 것임. 법원의 적극적인 태도 변화가 필요함.

### (3) 근로자성에 관한 입증책임의 전환

## 규범적 기본값의 변경

- 오분류 문제를 교정하기 위한 유용한 방법으로 근로자성 판단에 관한 입증책임의 전환을 고려할 필요가 있음.
- 이는 일하는 사람의 규범적 기본값을 ‘근로자’ 라고 추정하고, 이러한 추정을 깨뜨리고 싶은 당사자에게 반증의 입증책임을 부담토록 하는 방식임.

## ILO 고용관계 권고[제198호] \_13항

- [a] 상대방의 지시와 통제에 따라 업무 수행, 노동자가 기업조직의 일부로 통합, 전적으로 또는 주로 상대방의 이익을 위해 업무 수행, 해당 노동자에 의해 직접 업무 수행, 업무를 요구하는 당사자가 결정하거나 합의한 특정 노동시간이나 작업장에서 업무 수행, 업무가 특정 지속기간과 연속성을 가짐, 해당노동자의 가용성(availability)이 요구됨, 업무를 요구하는 당사자가 도구·자재·기계 제공

## ILO 고용관계 권고[제198호] \_13항

- (b) 노동자에 대한 정기적 보수 지급, 이러한 보수가 해당 노동자의 유일한 소득원이거나 주요 소득원이라는 사실, 음식·숙소·교통 등 현물 지급, 주휴일과 연차휴가 수급자격, 업무를 요구하는 당사자가 업무수행을 위한 출장경비 지급, 해당 노동자에 대한 재정적 리스크 부재

## ILO 고용관계 권고[제198호] \_11항

- (a) 고용관계의 존재를 결정하기 위한 다양한 방법 허용
- (b) 하나 이상의 지표가 존재할 경우 고용관계가 존재한다는 법률상 추정 제공
- (c) 가장 대표적인 노사단체와의 사전협의를 거쳐 일반 업종이든 특수 업종이든 일정한 특성을 가진 노동자는 근로자 또는 자영업자로 간주되어야 한다고 결정

## 미국의 ABC 테스트

기업이 노무제공자가 근로자가 아니라 독립계약자라고 주장하려면

- (A) 노동자는 업무 수행과 관련하여 계약상이나 실제로 기업의 통제와 지시(control and direction)를 받지 않고,
- (B) 노동자는 기업의 통상적인 사업 범위(usual course of business) 외의 업무를 수행하며,
- (C) 노동자는 관례적으로 기업과 독립적으로 설립된 직종, 직업 또는 사업에 종사한다는 세 가지 요건(ABC)을 모두 증명해야 함.

## 독일 연방노동사회부의 ‘플랫폼 경제에서의 공정한 노동’

- 플랫폼활동자들은 실제 상황에 따라 어떤 계약관계에 있는지 여부가 불안정한 상태에 놓이게 됨. 연방노동사회부는 플랫폼활동자의 노동법적 지위 확인을 보다 용이하게 하도록 하기 위해서 플랫폼노동자를 위한 입증책임규정을 도입하고자 함.
- 플랫폼활동자가 근로관계 존재에 대한 정황증거(간접증거)를 제시하면 근로관계가 존재하지 않는다는 입증책임은 플랫폼사업자가 부담하도록 하는 것임.

## 입증책임 전환의 의미

- 입증책임의 분배 문제는 어찌 보면 무엇을 원칙으로 보고, 무엇을 예외로 볼 것인가의 문제임.
- 일하는 사람에게 자신이 근로자임을 입증하라고 요구하는 것은 일하는 사람의 규범적 기본값이 근로자가 아니라는 가정을 전제로 한 것임.
- 반면 ABC 테스트의 의미는 이러한 가정을 전복하여 일하는 사람은 기본적으로 근로자로 추정되고, 이러한 추정에 반대하는 당사자가 그 추정을 복명하기 위한 입증자료를 제출하라는 방식임.

## 종래의 가정의 문제점

- 산업혁명에 의해 공업 분야의 노동 방식이 크게 바뀌어 종래의 독립성이 높은 장인 노동에서 공장 전체의 작업 중 일부를 할당받아 수행하는 것이 되었음(분업화).
- 이로써 노동자는 작업내용을 사용자로부터 지시받아 그대로 수행하는 약자로 자리매김하게 되었으며, 특별히 보호받아야 하는 존재로 인식되었음(노동법 탄생의 근본 서사).
- 이러한 맥락에서 대부분의 생산활동이 근대적 생산방식에 의해 수행되고 있는 오늘날의 상황에서 일하는 사람의 규범적 기본값이 근로자가 아니라는 18세기적 가정을 그대로 고수하는 것은 시대착오적 도그마.

## 현행법 해석으로서의 입증책임 전환 가능성

- 근로기준법 제2조 제1항 제1호의 해석론으로도 사용종속관계를 원고가 주장·입증해야 하는 주요사실이 아니라 피고가 그 부존재를 주장·입증해야 하는 항변사실로 해석하는 것이 충분히 가능함.
- 노동자가 ① 직업의 종류와 관계없이, ② 임금을 목적으로, ③ 사업이나 사업장에, ④ 근로를 제공하였다 객관적 사실만 입증하면 근로기준법상 근로자로 추정되고, 기업에서 사용종속관계의 부존재를 적극적으로 입증한 경우에만 이러한 추정이 복멸된다는 해석이 충분히 가능함.

## (4) 포괄적 노동법제의 도입

## 분절에서 포괄로

- 종래 노동법이 다양한 기준으로 노동자를 분절하고 일부를 배제해 왔다면, 앞으로의 노동법은 모든 일하는 사람을 하나의 범주로 통합하고 포괄하는 방향으로 나아가야 할 것임.
- 모든 일하는 사람을 보호대상으로 하는 일반법으로서의 일하는 사람의 보호를 위한 법률의 입법이 요구됨.

## 플랫폼 특별법의 위험성

- 플랫폼 노동자만을 별도의 적용대상으로 하는 법률을 제정하는 방안은 보호의 강화라는 취지와 반대로 보호의 약화와 파편화를 초래할 우려가 있음.
- 플랫폼 노동자는 당연히 근로자가 아니라고 전제하고, 이들만을 대상으로 별도의 특별법을 입법하는 것은 플랫폼 노동자가 누려야 할 노동법상 보호로부터 이들을 배제할 위험이 있기 때문임.
- 범주적 접근방식보다는 포괄적 접근방식이 보다 적합함.

## 정부가 추진하는 플랫폼 종사자법

- 희망과 염려의 교차.
- Carve-out / Add-on.
- 규범적 상태로의 회복에 유익한가의 기준으로 평가해야 할 것임.

발제문②

## 플랫폼, 자율적 노동이라는 환상

박 정 훈  
(라이더유니온 위원장)



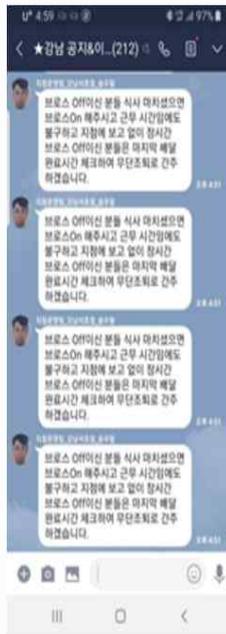
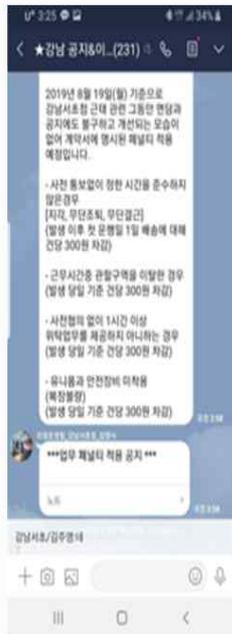
# Chapter 01

## 배민부터

## 동네배달대행사

## 까지

### 상당한 증속성: 배민과 배민커넥트의 탄생배경



어제도 전달드렸지만 현재도 근무임에도 불구하고 브로스 고신분들이 몇몇분 계시네요 금일부터 무단조퇴처리하며 무단조퇴3회시 무단결근 1회이며 무단결근 3회시 계약해지됨을 알려드립니다. 브로스 고신분들 금일부터 따로 연락은 안드리겠습니다. 저녁픽크타임 안전운전 해주세요~

## 상당한 종속성: 배민과 배민커뮤니티의 탄생배경

라이더유니온에 따르면 배달앱 '배달의 민족'은 라이더에게 지각, 무단조퇴, 무단결근을 할 경우 건당 배달 보수를 차감하는 형태로 패널티를 부여했다. 근무시간과 장소, 배달 건수까지 지휘감독하고 있다는 의미다. 쿠팡잇츠 역시 정해진 시간만큼 근무하지 않을 경우 벌금을 부과한다.

박민지 기자 pmj@kmib.co.kr

요기요, 배달노동자 퇴직금 체불 진정하면 합의금위로금 지급

위탁계약 맺은 배달노동자 근로소득세 문제 ... 라이더유니온 "노동부는 불법행위 엄격히 조사하라"

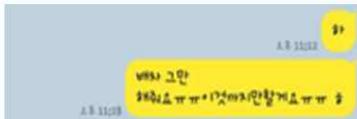
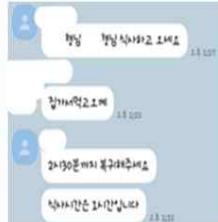
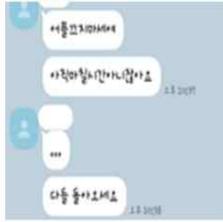


## 동네배달대행사

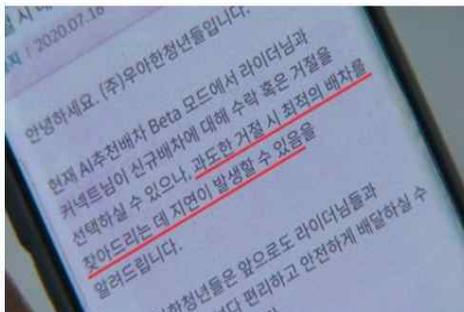


- 출퇴근 시간 준수
- 강제배차 오더 수행 의무
- 연락두절금지
- 검직금지

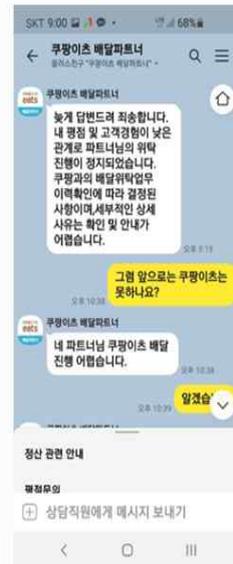
## 동네배달대행사



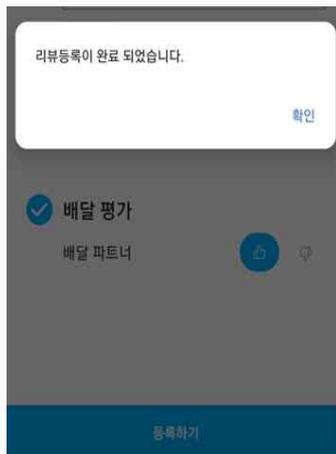
## 알고리즘의 문제 (배차+ 배달료)



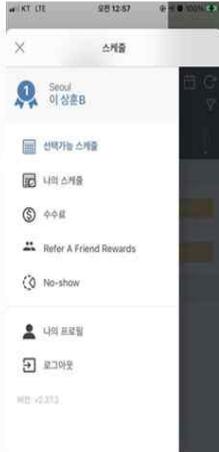
## 쿠팡이츠의 품질제도



## 쿠팡이츠의 품질제도



## 요기요 포장제도



### 퀘스트 보너스

**₩150,000.00**

95%이상 50건 1,000원  
수행 내역: 100/50

**₩100,000.00**

95%이상 100건 500원  
수행 내역: 100/100

**₩50,000.00**

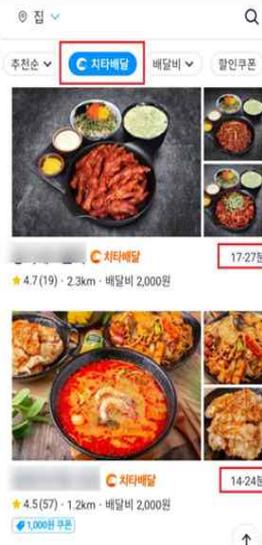
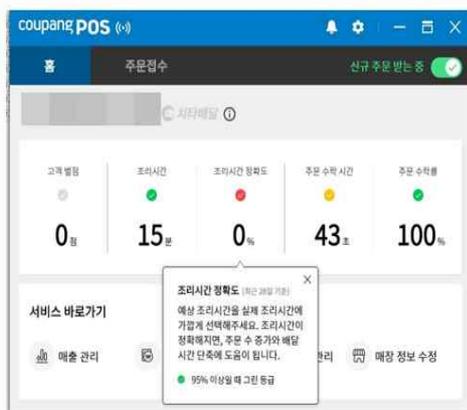
## 요기요 포장제도

구분	~ 12월 21일	~ 12월 28일	12월 28 ~ 31일	원래	1월 18일 이후	
피크 단가 11:00 ~ 13:00 17:30 ~ 19:30	7500	7500	7500	7500	6500	6000
	3500(기본단가) 500(지역할증) 1500(피크할증) 2000(수확율)	3500(기본단가) 2000(피크할증) 2000(수확율)	3500(기본단가) 2500(피크할증) 1500(수확율)	3000(기본단가) 3000(피크할증) 1500(수확율)	3000(기본단가) 2500(피크할증) 1000(수확율)	3000(기본단가) 2000(피크할증) 1000(수확율)
비피크 단가	6000	5500	5000	4500	4000	4000
	3500(기본단가) 500(지역할증) 2000(수확율)	3500(기본단가) 2000(수확율)	3500(기본단가) 1500(수확율)	3000(기본단가) 1500(수확율)	3000(기본단가) 1000(수확율)	3000(기본단가) 1000(수확율)

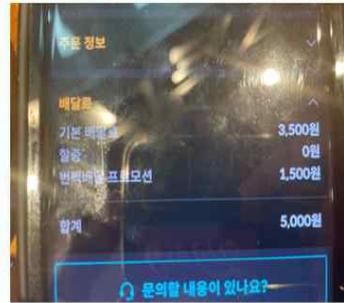
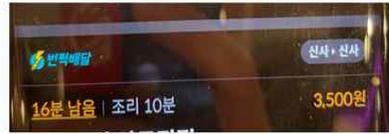
## 요요 프로그램제도



## 시간통제



## 시간통제



## 알고리즘의 알수 없는 지시



## 알고리즘의 문제 (예차+배달료)



## 실시간배달료

지역	구분	15000	15000	15000	15000	15000
부평동	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
	15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000
15000-15000	15000	15000	15000	15000	15000	

보안정책에 따라 화면을 캡처할 수 없어요.



## 알고리즘의 문제 예제+ 배달료

₩ 4.42 ₩ 45%

### ← 지역별 주문 현황

지역	주문현황	건당금액
서울 중구 >	매출	4,100원
서울 관악구 >	매출	3,900원
서울 동대문구 >	매출	3,300원
서울 강서구 >	매출	3,300원
서울 서초구 >	매출	3,300원
서울 동작구 >	보통	4,200원
서울 성북구 >	보통	3,300원
서울 양천구 >	보통	3,300원
서울 마포구 >	보통	3,500원

₩ 4.43 ₩ 46%

### ← 지역별 주문 현황

지역	주문현황	건당금액
서울 서초구 >	보통	3,300원
서울 강서구 >	보통	3,300원
서울 구로구 >	보통	3,300원
서울 양천구 >	보통	3,300원
서울 용산구 >	보통	3,400원
서울 종로구 >	보통	4,100원
서울 성북구 >	보통	3,300원
서울 동작구 >	보통	4,100원
서울 마포구 >	보통	3,400원

₩ 4.44 ₩ 46%

### ← 지역별 주문 현황

지역	주문현황	건당금액
서울 성북구 >	보통	3,300원
서울 영등포구 >	보통	3,400원
서울 용산구 >	보통	3,300원
서울 동대문구 >	보통	3,300원
성남 분당구 >	보통	3,300원
서울 양천구 >	보통	3,300원
서울 종로구 >	보통	4,100원
서울 동작구 >	보통	4,000원
서울 마포구 >	보통	3,300원

## 지침대로 배달료

₩ 3.54 ₩ 47%

### ← 쿠팡이츠 배달파트너

**쿠팡이츠 배달파트너**  
54명

**[배달수수료 실시간 활동정책]**  
안정하세요, 쿠팡이츠입니다.

실시간 활동 정책에 03월 02일부터 배달수수료 정책이 변경됩니다.

관련하여 변경 내용 공유드리오니 참고 부탁드립니다.

**[변경 내용]**  
1. 적용 일자: 2021/03/02  
2. 변경 내용  
- 기본 배달 수수료: 2,500원 ~ 16,000원  
- 추가 활동: 거리, 주문량, 날씨 등의 따라 최대 10,000원까지 추가 지급됩니다.

**[유의 사항]**  
- 주문량, 날씨 상황등 실시간 상황에 따라 건 당 가격 공지가 앱 내에서 이루어집니다.  
- 당일 온라인 시점의 건 당 금액은 지역 별 주문 현황 페이지에서 확인할 수 있습니다.  
- 주문 백성되어 수락하기 전, 총 배달 수수료(건당 금액 + 활동 금액)를 확인할 수 있습니다.  
- APP Push 지역 설정 및 알림이 켜져 있는지 확인 부탁드립니다.  
- 09:00 시작금액은 4,600원으로 시작합니다.

\* 기본 배달 수수료(최저금액) 및 영업 시작 시간 배달 수수료는 사전 공지 후 변경될 수 있습니다.

7:47 ₩ 73%

**쿠팡이츠 배달파트너**  
용산구전구 '쿠팡이츠 배달파트너'

(공)쿠팡이츠 배달파트너

픽크타임 스페셜 이벤트: 내일 보너스  
★15,000원★ 획득하세요

픽크타임 시작시간에 온라인해고 유지하며 픽크타임에 배정된 서울 주문을 1건 이상 배달하면, 15,000원 보너스 지급!  
아래의 버튼을 클릭하여 상세 이벤트 내용을 확인하고 싶은 참여 부탁드립니다.

감사합니다.

\*이벤트 안내를 받은 분만 참여가 가능합니다.

이벤트 확인하기

(공)쿠팡이츠 배달파트너

19:40에 발송받은 15,000원 보너스 내용은 오진송되었습니다.  
불편을 드려 죄송합니다.  
15,000원 보너스 이벤트는 내일 운영되지 않습니다.

재탐이 불가능한 채널입니다.

## 불투명한 배달료 체계

오늘 강남구 1,3,4 저택피크에 건당  
★최소 6,000원★ 이상 지급 (오토  
바이 기준)

강남구 1, 3, 4 지역 대상으로 오늘  
저택피크에 최소 기본 금액이 인상  
되어 운영될 예정입니다.

- 지역 : 강남구 1, 3, 4 지역
- 시간 : 18:00 ~ 19:00
- 내용  
오토바이, 자동차 최소 금액 6,000  
원  
자전거, 도보 최소 금액 5,000원

※ 변경 시 별도의 공지드리도록  
하겠습니다.

감사합니다.



## Chapter 02

# 정책적 대안

#### 플랫폼종사자보호법

1. 근로기준법 우선 적용의 원칙을 천명한 것은 운동의 성과
2. 배달부터, 크몽까지 플랫폼으로 묶어서 보호하는 것은 무리함.
3. 플랫폼사업자를 직업소개소로 규정한 것은 우려 (배달 사업의 책임을 플랫폼사업자로 회피하는 명분으로 삼으면 안됨)
4. 배달 등 업종별로 구체적 대안이 필요

#### 생활물류서비스 발전법 개정

1. 배달대행 등록제
2. 안전배달료
3. 투명한 알고리즘
4. 일방적 계약변경 금지
5. 이륜차 시스템 정비
6. 보험에 대한 책임.

## 노동법의 입법취지를 살리는 규제 필요

		정착형 노동자	근로자	근로자 근로자
근무 시간	근로계약서	X	O	한 소고 한 부에 한 내부 시간주 사용
	연차휴가 제공	X	O	직업 도구는 사업주 제공
	가족휴가 제공	X	O	직업 도구는 사업주 제공
	보통휴가 제공	X	O	직업 도구는 사업주 제공
수당	퇴직금	X	O	2009년 8,590원
	주휴수당	X	O	퇴직금+주휴수당은 10,300원
	연장수당	X	O	약속한 시간 이상 일하면 1.5배
	야간수당	X	O	별 10시간 이상 6시간 일하면 1.5배
	5월 1일 유급휴일	X	O	5월 1일은 휴근 안 해도 유급 1.5배
	공휴일 수당	X	O	일하면 1.5배
근로 환경	연차	X	O	한 달 일하면 하루 유급휴일 일 일하면 다음해에 쓸 1.5일의 생성
	책임감 불이행금지	X	O	불리하게 못 이용
	사고에 대한 연차	X	O	회사기 사고 처리, 행사 할리는 별도
	회사기 양수금 제공	X	O	고리가 아니려면 회사기 처리
	손해배상 금지	X	O	유사 배상금지
	간접고용 금지	X	O	1년 1회
	휴게시간	X	O	4시간 일하면 30분
	노동시간의 제한	X	O	1일 8시간, 주 40시간 연장근로는 최대 8시간(연간 72시간) 30일 미만은 최대 60시간(연간 72시간)
	사회 보험	연말 퇴고 보험료 반반	O	회사기 노동자가 반반 산재는 전체 갑주 부담
	퇴직	퇴직금	X	O
퇴직연금 기부금		X	O	2년 이상 근무하면 30일까지 퇴직
퇴직연금 기부금		X	O	부담한다 싶으면 30일까지 가능

! 정착형 노동자와 근로자의 노동법 보호 비교표 !

정당한 계약서  
작업도구의 제공  
최저소득의 보장  
가산임금의 지급(휴일 야간 연장 근무의 제한)  
산재의 100% 사용자 부담 등

감사합니다.

## 플랫폼 노동 현장 이야기

김 지 수

(청년포럼 청년위원, 배달노동자)

7년 전 본가에서 홀로 독립한 뒤 생계를 위해 처음으로 배달노동을 접했다. 지금도 하는 일은 거의 똑같지만, 플랫폼을 이용해 일을 시작한 뒤로 노동자로서의 삶은 너무나도 달라졌다. 이전에도 문제는 많았지만 그래도 특정 가게에 소속되어서 일한 시간만큼 돈을 받고 늘 돌아다니는 똑같은 동네에서 예상되는 일정한 수입을 받으며 가게 사장님의 명확한 지시를 받고 일했기 때문에 ‘플랫폼노동자’의 신분보다는 보다 예상 가능한 생활을 유지해나갔다.

지난해 여름에는 배달 도중 빗길에서 넘어지는 사고로 나는 어깨가 골절되어 몇 개월 동안 일을 쉬게 되었고 최근에 다시 배달 일에 복귀했다. 그 사이 배달플랫폼의 종사자가 갑작스럽게 늘어나 일감이 줄어들고, 배달 시간이 더 촉박해지고, 프로모션이 바뀌고, 배달을 지시하는 AI의 알고리즘이 바뀌었다. 모든 것이 하루아침에 플랫폼 기업 마음먹기에 따라 제멋대로 바뀌었다고 한다. 플랫폼 배달 노동자들은 알고리즘의 지시에 따라 배달 업무를 수행한다. 알고리즘은 우리 삶의 방식을 송두리째 바꾸면서도 정작 그 알고리즘을 기업의 비밀이라는 이유로 공개하지 않고 있다. 배달은 잘 수행했는지 그리고 어디에 갈지 얼마를 받을지 이런 모든 노동조건을 규정하는 알고리즘은 사실상 취업규칙과 다를 것이 없지만 플랫폼 배달노동자들에게 개인적으로나 단체협약 등을 통해서나 알고리즘에 대응할 수 있는 권한은 전혀 없는 상황이다. 문제해결의 실마리를 쥐고 있는 플랫폼 기업은 대체 어떤 생각을 하고 있을까.

### 1. 플랫폼 기업이 위협하는 노동자들의 권리

현재 대다수의 플랫폼 노동자가 몸담은 기업들은 기존의 기업들과 다른 우선순위를 택하고 있다. 이들은 태생적으로 이윤을 우선하기보다는 거대한 규모 달성과 독점을 추구한다. 그렇게 하지 않으면 생존할 수 없기 때문이다. 그 독점 과정의 수단이 바로 ‘소비자 편의’ 즉,

플랫폼의 ‘매력경쟁’이다. 얼핏 소비자 입장에서는 낮은 비용, 선택지의 다양화, 서비스의 확대가 ‘절대 선’으로 보인다. 플랫폼은 확장과 소비자 편의를 위해 언제든지 노동자의 삶을 위협하게 만들 수 있다. 일례로 카카오는 카풀 서비스를 통해 국내 차량 2,300만대를 플랫폼으로 연결하고자 25만 규모의 택시라는 기존의 노동 구조를 파괴하려고 시도했었고 오늘날의 유통 플랫폼 기업에서는 소비자 편의를 명분 삼아 노동자의 안전과 건강을 고려하지 않는 배달시간 제한, 번쩍배송, 새벽배송 등의 정책을 밀어붙이고 있다.

플랫폼 기업은 규모 확장을 위해서는 노동권 침해도 불사한다. 플랫폼 기업이 마음먹기에 따라 언제 어떻게 정책이 바뀔지 모르는 상황에서선 자영업자, 소비자, 배달노동자 모두가 그 부담을 떠안아야 하는 구조다. 또한 해외의 플랫폼 기업인 아마존은 ‘고객집착’이라는 표어를 내걸어가며 시장 1위의 점유율을 차지하였다. 그 맹목적인 표어 이면에는 플랫폼 노동자들의 희생이 있다. 어느새 주류로 자리 잡은 이런 식의 소비자 우선주의가, 플랫폼의 자본주의가 우려스럽다.

## 2. 플랫폼 배달노동자들이 현장에서 겪는 문제

산재가 보편적으로 적용되지 않는 한국의 노동환경 속에서 배달 노동자들을 비롯한 플랫폼 노동자들의 삶은 위태롭다. 실제 일터에서는 ‘전속성<sup>1)</sup>’기준과 ‘산재적용제외’ 조항으로 산재가 적용되는 노동자들이 소수에 불과하다. 산재보험은 일하는 사람이라면 누구나, 업무상의 이유로 다치고 병들면 보상하고 지켜주어야 하는 사회보험이어야 하는데 제 역할을 하지 못하고 있는 상황이다. 왜 일하는 형태가 다르다고 누구는 산재를 적용하고 누구는 제외하는 것일까.

일터에서 산재를 거부하거나 산재적용제외신청서를 강요하는 사례도 있다. 배달라이더가 근로복지공단까지 찾아갔지만, 이런 업체들을 처벌할 수 없다는 답변만 들었다. 헬멧은 라이더의 생명을 지키기 위해 필수 착용을 권하고 있는데 헬멧만큼 중요한, 정말 최소한의 안전망인 산재보험은 왜 필수 착용이 아닌가.

다행히도 이런 산재 전속성 기준과 산재 적용제외가 올해에는 ‘산업재해보상보험법’ 개정을 통해 사실상 폐지된다. 전속성 기준 폐지는 올해 상반기, 산재보험 적용제외 신청제도의 사실상 폐지는 7월로 예정되어있다. 플랫폼노동자들이 산재를 사각지대 없이 보장받을 수 있

1) ‘전속성’은 주로 한 업체를 대상으로 노무를 제공해야 한다는 조건이다. 플랫폼 노동자들이 포함된 현행법상 특고의 산재보험에는 전속성 기준이 적용돼 다수 업체에 노무를 제공하는 특고는 산재보험에 가입하기 어렵다.

다는 점은 바람직하지만, 여전히 플랫폼노동자의 경우 50%의 산재보험료를 본인이 부담해야 하는 상황이다. 앞으로 원하든 원하지 않든 산재보험료를 부담해야 하므로 경기도의 사례처럼 플랫폼노동자에 대한 산재보험료 지원이 전국적으로 확대되었으면 하는 바람이다.

아직 산재 관련해 해결해야 할 문제는 많다. 첫 번째는 지나치게 긴 산재처리 기간이다. 원칙적으로 접수 이후 7일 내 산재처리가 이루어져야 하는 것이 맞지만 통상적으로 산재처리가 3주 이상 걸리는 것이 문제다. 사고 이후 대기시간이 길어져 생활비 때문에 가지고 있던 오토바이를 팔거나, 깁스를 한 채 다시 배달을 시작하는 사례들이 많으며, 초기의 병원비 지출이 부담되어 산재 접수 자체를 하지 않는 사례들도 있다.

또한 12대 중과실 산재보상에 대한 형평성 논란도 있다. 현재 근로복지공단은 12대 중과실의 경우 산재불승인 처분을 내리지만, 공무원재해보상법에는 12대 중과실 사고의 경우, 유족급여와 장해급여의 50%를 지급하는 페널티가 있지만 요양급여와 휴업급여는 100% 지급하고 있다.

2017년 고용노동부는 산재보험은 근로자 과실 여부와 관계없이 인정하는 제도라고 밝히고, 따라서 급여지급 제한이 문제가 될 수 있으며, 국회에서도 이런 이유로 중과실을 삭제한 것으로 보인다는 입장을 밝힌 바 있으나 2019년 종전의 입장을 바꿔 '법령위반 발생한 사고의 업무상 재해인정기준' 지침을 통해 중과실 산재불승인을 내렸다. 공무원재해보상법과의 형평성 문제가 있을 뿐 아니라 산재보상의 취지와 정면으로 배치되는 상황이다. 일례로 19년도에 강제배차로 급하게 일을 하러 가다가, 신호 위반 사고를 낸 라이더가 산재신청을 냈지만, 불승인을 받았다. 최근 들어 배달앱 알고리즘의 무리한 시간제한과 배차가 논란이 되는 상황 속에서 더욱 논의되어야 하는 문제로 보인다.

배달앱 알고리즘 같은 경우 배달 주소지를 직선거리로 책정해서 내비게이션으로는 6km 거리를 5분 이내에 배달하라는 등의 사례가 빈번하게 발생하고 있기 때문에 배달노동자들의 신호위반, 과속을 유발하고 있다. 그럼 배달앱 지시에 따르지 않으면 그만이라고 생각할 수 있겠지만, 알고리즘이 지시하는 배달 시간제한을 지키지 않으면 배차 시간 간격을 늘리는 등의 페널티를 부여하기 때문에 무작정 거부할 수도 없는 상황이다. 또한, 고객 평가 점수도 주문 배당을 좌우하기 때문에 절대 간과할 수 없다. 따라서 배달 시간제한 및 직선거리 책정이 불합리하다며 지속해서 라이더들이 개선을 요구하고 있지만, 서론에서 언급한 것과 같이 알고리즘은 기업 내 비밀이라는 이유로 공개하지 않으며 논의에서 배제하고 있다.

### 3. 문제 해결을 위한 대안

#### 1. 플랫폼노동자보호법이 아닌 노동법

현재 정부가 플랫폼 노동자의 노동권을 기존 노동관계법과 다른 별도 입법으로 규정해 보호하는 방안을 추진하고 있다. 노동계에서는 플랫폼 노동자의 노동자성과 플랫폼 기업의 사용자성 인정을 피하느라 내놓은 대책이라는 비판들이 많다. 플랫폼 배달노동자로서도 이번 입법을 통해 정규직, 비정규직, 특고 그리고 플랫폼노동자라는 '또 다른 노동 계급'이 생겨선 안 된다는 입장이다. 플랫폼 노동자들에게 특별법이 아니라 '노동법'을 적용해야만 지금 이들이 놓여있는 노동의 사각지대를 벗어날 수 있을 것이다.

#### 2. 중대재해기업처벌법 범위 확대

지난 1월 제정된 중대재해기업처벌법은 5인 미만 사업장에는 적용이 되지 않는다. 추후에는 꼭 5인 미만 사업장까지 적용 범위가 확대되어야만 한다. 중기법 제정을 위한 법안소위 과정에서 법사위의 한 국민의힘 의원은 5인 미만 사업장에는 중대재해기업처벌법 적용을 하지 말자고 주장하며 “무슨 식당 배달원이 사망하는, 그런 것을 중대 산업재해라고 국민들이 생각하지는 않을 것 같다.”라는 발언으로 배달노동자들의 공분을 샀다. 이유는 배달원 사망 같은 건 중대재해가 아니라는 것이다. 플랫폼 배달앱의 등장으로 5인 미만 사업장의 근무자는 감소했지만, 여전히 5인 미만 사업장에서 일하는 배달노동자들은 상당수 있다. 통계에 따르면 업무를 시작한 지 1년 이내에 배달노동자들은 50% 이상이 크고 작은 사고를 겪고 있으며 이륜차 사망사고는 매일 1명 이상 발생하고 있다. 하루라도 더 빨리 중기법의 적용 범위가 확대되어 막을 수 있는 죽음을 막아야 하는 이유다.

#### 3. 플랫폼 배달노동자들을 위한 추가 과제

많은 플랫폼 배달노동자들이 장시간 운전으로 인한 손목 엄지손가락 무릎 등의 인대손상, 허리나 척추 관련 통증, 시력저하, 탈모, 사고 후 후유증, 불규칙한 생활로 인한 위장불량 및 체력저하 등의 신체적 문제를 겪는다. 또한 알고리즘의 업무지시로 인한 압박감과 강박증, 고객과 업주의 폭언, 배달원을 하대하는 사람들로 인한 낮은 자존감, 교통사고 후 트라우마 등의 정신적 스트레스도 심각한 수준으로 나타나고 있기 때문에 배달노동자들에 대한 건강검진 및 의료지원이 필요한 상황이다. 산재의 경우 노동자 본인이 알지 못해서 신청하지 않는 사례가 다수 있기 때문에 각 지역 거점과 노동조합에서 산재교육과 홍보를 확대할

수 있는 기반이 마련되어야 한다. 또한 지난해 발표된 서울노동권익센터의 배달노동자 실태 조사에 따르면 전국 플랫폼 배달노동자의 50% 이상, 서울에서는 60% 이상이 2030 청년인 것으로 드러났다. 많은 청년이 취업난과 경제의 어려움 속에서 불안정한 노동을 택할 수밖에 없었던 것으로 보인다. 그 때문에 청년 의제의 한 측면으로서도 함께 해결해나갈 필요가 있다.

#### 4. 맺음말

지금 포털 창에 ‘배민커넥트’를 검색하고 페이지에 들어가면, ‘시간 날 때 한두 시간 가볍게’, ‘운동 삼아’, ‘퇴근길에’, ‘주말 오후 한두 시간 가볍게’라는 지원 배너가 떠 있다. 실제로 플랫폼 노동은 배너 속 표현처럼 시간 날 때 한두 시간 가볍게 할 수 있을지도 모르지만, 플랫폼 노동을 수행하는 사람들의 인권과 안전은 결코 가볍지 않다. 음식이 가게에서부터 주문자에게 가기까지, 결국 사람의 노동에 의존하고 있다면 말이다. 책임 있는 기업이라면 그 모든 노동의 과정을 가볍게 인식되도록 할 것이 아니라 기업의 생존을 지속할 수 있게 해주는 모든 이들에게 발전적인 답을 내놓을 수 있어야 하지 않을까. 플랫폼 노동의 사각지대, 우리가 새롭게 세워야 할 기준이 너무나 많다. 국회가 신속하고 질서정연하게 이 문제를 훌륭하게 해결해 나간다면 많은 플랫폼 노동자들의 생명과 삶을 지켜낼 수 있을 것이다.

## <플랫폼 노동 온라인 정책 토론회> 토론문

박정환

(전 민주노총 서비스연맹 정책국장)

### 1. 발제에 대하여

- <플랫폼 노동의 노동법적 포섭 방안>은 플랫폼 기업이 책임 전가를 통한 비용의 사회화와 이를 위해 디지털 기술을 이용하여 지휘·감독을 은폐하고 종속성을 희석하는 문제에 대한 지적에 동의함.
- <플랫폼, 자율적 노동이라는 환상>은 플랫폼을 통해 배달을 하는 플랫폼 노동자는 물론 봉건적 관계의 배달대행업체 소속 배달노동자의 현실을 잘 보여줌. 플랫폼 기업은 ‘디지털 기술을 이용한 21세기형 테일러리즘’을 지향하는데, 배달 노동과정에서 발생하는 ‘노동의 소외’를 잘 드러냄.
- 정부가 추진 중인 ‘플랫폼 종사자 보호법’도 대부분 동의하며, 노동법을 우선 적용하여 특별법이 아닌 기본법 형식으로 하고, 디지털 플랫폼을 직업소개소로 규율하거나 노동조합이 아닌 다른 형식의 단체를 인정하는 내용은 삭제되는 것이 좋음.

### 2. 플랫폼 기업 특징과 사회화 방식

- 자본주의 사회에서 기업은 영업활동을 통해 이윤을 추구하며 시장에서 소비자의 선택을 받기 위해 그들의 편의 증진과 사회 혁신에 관심을 가지고 접근함. 플랫폼 기업은 디지털 기술을 이용하여 플랫폼 내 행위자들의 편의를 증진하는 혁신을 추구하고 있다고 개념화함. 이들이 제기하

는 ‘넓은 행정규제’에는 합리성이 있기도 하나, 플랫폼의 사적 자치를 추구하여 사회법의 개입을 거부하고 이를 통해 행위자들 사이의 권력관계와 책임을 형해화하는 자본의 초기 단계 모습을 보이기도 함.

- 그러나 현실은 2021년이기에 각국의 규제 실태를 파악하여 그것에 맞는 비즈니스 모델을 구성함. 기존의 사회적 합의는 부정할 수 없으니 자본 투입으로 새로운 현상을 발생시켜서 그것을 혼드는데 이들이 동원하는 당사자성이 혁신을 주장하는 밑거름이 됨. 자본주의는 이들이 만드는 새로운 현상을 입구에서 막기 어려우며, 민주주의는 당사자성에 귀 기울일 수밖에 없기에 우리의 전략은 기존 사회적 합의의 형식은 변경하되 정신을 지키는 것이어야 함.
- 이들은 스스로 가지고 있는 ‘디지털 플랫폼의 합리성’이란 신념이 무너지는 것을 두려워함. 디지털 플랫폼 자체가 가지고 있는 순기능을 인정하되 행위자 모두와 사회가 인정하는 ‘모두의 합리성’을 가진 공간으로 변모시키는 재규제 방향의 접근이 적절한 사회화 방식으로 봄.

### 3. 전략 방향

#### - 집단적 대항력의 조직화와 노동정치

- 필자는 플랫폼 노동자가 디지털 플랫폼 내의 장악력을 높이는 것과 근로자성 쟁취로 법·제도적 권리를 보장받는 것 중 우선 과제를 전자로 보면, 후자는 전자를 통해 쟁취할 목표 중 하나라 생각함.
- 디지털 플랫폼 내의 공정한 이익 분배와 정보 공유, 독점적 권한 분산, 정책 변경의 사전 합의 등을 위해서는 플랫폼 노동자의 집단적 대항력을 조직하는 것이 중요한 정책 수단임. 이를 위해 ILO 기본협약 기준을 통한 결사의 자유를 확대하고 노사·노정·노사정 등 다양한 방식의 교섭과 사회적 대화를 병행할 필요가 있음. 민주노총이 모든 특수고용·플랫폼 노

동자의 '근로기준법상 근로자성(Employee) 인정'이 아니라 '노조법상 근로자성(Worker) 인정'을 전략 목표로 삼은 것은 노동조합이 현장에서 벌이는 권력투쟁과 노동정치를 활성화하기 위함.

- 이는 플랫폼 노동자만이 아니라 디지털 플랫폼에 참여하는 다양한 행위자의 전략으로 발전시킬 수 있음. 만약 배달 주문과 대행이 함께 이루어지는 대표적인 디지털 플랫폼이라면(배달의 민족-배달 주문, 브로스-배달 대행)이라고 한다면 배달노동자의 노동조합과 더불어 플랫폼을 통해 주문을 받는 음식점주들도 단체를 결성하고 자신의 이해를 실현하기 위해 집단적 대항력을 조직할 수 있도록 해야 함. 이를 통해 플랫폼-노동조합, 플랫폼-음식점주 단체는 물론 플랫폼-노동조합-음식점주 단체 등 중층적인 교섭을 통해 플랫폼의 규약을 만들 수 있음. 산업적 노사관계 및 대자본과 소자본과의 관계를 형성하여 경제민주화 개념에도 부합하고, 일터와 일상의 민주주의를 확대하여 경제 전반을 이해관계자 자본주의 모델로 이행하게 만드는 마중물이 될 것임.
- 진보정당은 정책 목표 달성을 위한 노동정치, 현장정치를 당사자조직과 협력하여 모든 과정을 함께 조직하고 이를 통해 당 조직역량으로 내부화할 수 있음. 이는 전 세계 진보정당이 당을 중심으로 노동운동과 대중운동을 묶어 세운 역사에도 부합함.

### [민주노총 기본과제 중]

#### 09. 우리는 자본의 합리화 전략에 따른 노동통제와 노동강도 강화를 저지한다.

기술혁신에 따른 자동화와 합리화는 노동의 인간화에 기여해야 하고, 고용불안과 노동강도 강화로 귀결되어서는 아니되며, 노동조합과의 공동결정에 따라 추진되어야 한다. 그럼에도 자본은 신경영전략을 추진하면서, ① 생산현장에 대한 노동통제를 강화하고, ② 비정규직을 확대하여 고용불안을 조장하며, ③ 노동자 의식을 마비시키기 위한 기업문화운동을 확산하고, ④ 인사고과제도 부활을 목표로 능력주의 인사제도를 도입하고 있다. 민주노총은 자동화, 합리화시 사전협의와 고용안정 보장을 확보하고, 관행으로 확보해 온 현장통제권과 조합활동권을 제도화하며, 기업문화운동에 맞서 노동자 문화운동을 전개하고, 생계비 확보에 기초한 임금체계 개편을 추진하여 자본측의 합리화 전략에 따른 노동통제와 노동강화를 저지한다.

**10. 우리는 공동결정에 기초한 경영참가를 확대하고 노동현장의 비민주적 요소를 척결한다.**

권력과 자본은 '경영전권'이란 이름 아래 노동조합의 경영참가를 거부하고 있고, 노동조합의 무력화와 참여 배제를 통한 협력적 노사관계의 구축을 추구하고 있다. 그러나 노동자들을 대표하는 조직인 노동조합이 무력화되고 경영참가가 배제된다면, 노동자의 자발적 참여에 기초한 기업과 사회의 건전한 발전은 기대할 수 없다. 민주노총은 현장, 기업, 산업, 전국 차원에서, 정보공유에서 공동결정에 이르기까지 노동조합의 경영참가를 확대하고, 이를 공동결정법 등으로 제도화한다. 그리고 노동위원회, 최저임금심의위원회 등 각종 노사정 위원회에 주도적으로 참가하고, 중앙정부와 지방정부의 제반 정책 수립, 결정 과정에의 참가를 확대한다. 노동자의 개성과 인간으로서 존엄성은 노동자가 일하는 현장에서부터 존중되어야 하며, 현장에 민주주의가 살아 숨쉴 때 사회의 민주화도 가능하다. 그러나 아직까지 노동현장에서는 노동자의 개성과 인간으로서 존엄성이 무시되고 있고, 자발성과 창의성에 기초한 참가는 배제된 채 가부장적, 일방적 지시와 통제가 자리잡고 있다. 민주노총은 노동의 인간화를 기치로 공동결정에 기초한 참가체제를 현장에 정착시켜 노동과정에서 소외를 극복하고 노동현장의 비민주적 요소를 척결한다.

- 자본이 편협한 근로기준법상 근로자성을 이용하여 사용자의 지위는 누리면서 책임은 회피하는 수많은 형태의 위장자영자와 특수고용노동자를 탄생시켰고, 이는 플랫폼 노동자와 프리랜서 등 다양한 일하는 현상으로 확대되고 있음. 이를 입법과 공중(언론)의 영역에서 문제 제기하여 이슈파이팅을 하는 것 자체는 매우 의미있는 일임. 그러나 근로기준법이 있어도 지켜지지 않는 노동현장이 수두룩한 현실에서 근본적으로 노동자의 삶을 바꾸기 위해서는 노동자 스스로 자신의 처지와 세상을 바꾸기 위해서 단결하여 집단적 대항력을 갖추는 것임. 노동자의 진보정당이라면 노동자를 생산의 주체로, 단결하여 산업과 세상의 주인으로 세우는 정치적 안내를 하는 것이 사명이라 생각됨.

## 청년정의당의 대안은 어떤 모습을 갖춰야 하는가 : ‘플랫폼 노동’ 문제 해결에 대한 고민을 중심으로

오 승 재

(청년정의당 창당준비위원회 대변인)

“여기에 대안이 없다면 자칭 혁신가들에게 끌려갈 뿐이다.” 박정훈 위원장의 발제문 마지막 문장이 눈에 밟힌다. 대안을 강구·제시·관철해야 하는 주체는 다름 아닌 정치다. 그러므로 앞서 인용한 문장은 정치가 맡은 역할을 제대로 이행하지 못하고 있다는 꾸짖음이다. 뼈아프다. 책임을 통감하며 이번 토론회를 계기로 청년정의당이 ‘플랫폼 노동’ 문제의 해결에 있어 정치의 역할을 복원하는 일에 앞장설 수 있기를 소망해본다.

발제자 두 분께서 ‘플랫폼 노동’의 현황과 관련 제도적 장치의 문제점과 개선방안에 대해 지적해주신 내용을 살펴본 결과, ‘일하는 사람’ 모두를 포괄할 수 있는 법·정책의 필요성과 업종별 근무 실태와 당사자 요구를 반영한 대책 마련의 필요성을 확인했다.

구체적으로 각 필요성별로 살펴보면, 우선 ‘일하는 사람’ 모두를 포괄할 수 있는 법·정책의 필요성과 관련하여서는 ‘분절’과 ‘배제’의 방식이 아닌 모든 일하는 사람을 하나의 범주로 ‘통합’하고 ‘포괄’하는 방향으로 나아가야 한다는 발제 내용에 적극 동의한다. 플랫폼 노동 종사자를 별도의 적용대상으로 하는 법률을 제정하는 방안은 물론 ‘의존계약자’나 ‘유사근로자’와 같이 새로운 개념의 중간 범주를 추가하는 방안은 권리 주체로서 노동에 관한 법령이 일체 적용되지 아니하는 주체에 대해 새로이 권리를 특별히 창설해주었다는 착각을 불러일으킬 소지가 크기 때문이다.

다만 일하는 사람의 권리 보장에 관한 체계를 통합·포괄함에 있어 개별 업종이 갖는 실태와 특성을 고려한 실효성 있는 대책이 병행될 수 있도록 각별히 유의할 필요가 있겠다는 생각이 든다. 그동안 ‘플랫폼 노동’이라 통칭되어온 노동의 업종별 실태와 상황, 요구를 보다 면밀히 살피고 그에 따라 실효성 있는 세부 대책을 마련할 필요가 있을 것이다. 일하는 사람의 권리 보장 체계를 통합·포괄하는 제도적 장치의 제·개정을 기본대책으로 부른다고 한다면, 그동안 다소 성의 없이 ‘플랫폼 노동’이라는 이름 안에 묶여온 무수히 많은 일하는 사람의 존재를 이제라도 꼼꼼히 들여다보아야 정치가 오랫동안 범해온 실수, ‘자기만족적 대책내기’를 멈출 수 있다고 본다.

아울러 개선의 빈틈이 없도록 ‘디테일’에 만전을 기해야 할 것이다. 배달 노동자의 산재보험 가입은 일종의 화두로 자리매김하고 있지만 일상적인 소득을 반영하지 못하는 고용노동부장관의 산재 급여 관련 월 소득 고시, 보험료 신고에 따른 소득 압류에 대한 저신용자의 우려와 같은 ‘디테일’은 정치의 관심사 밖에 있을 것이라고 본다. 그러나 이러한 ‘디테일’이야말로 당사자의 삶을 좌우하는 지점으로 작동하고 있다. 청년정의당의 문제 해결을 위한 대안 마련에 있어 ‘디테일’이 중요한 이유다. 이에 더하여 ‘근본’을 건드리는 과감함과 새로운 관점의 필요성은 ‘플랫폼 노동’ 문제 해결에 국한되는 것만은 아닐 것이다.

“새로운 시대의 새로운 규칙을 만들겠다”는 선언과 함께 태동하고 있는 청년정의당 창당준비위원회의 입장에서 ‘플랫폼 노동’은 가장 먼저 해결해야 할 과제 중 하나다. 당사자와 전문가의 이야기를 모으고 엮어 적시에 제기할 수 있는 힘을 기르기 위해서라도, 오늘과 같은 자리는 상시적으로 마련되어야 한다고 본다. 오늘 토론회에서 나온 이야기가 청년정의당이 ‘플랫폼 노동’ 문제를 해결하기 위한 대안을 제시하는 과정에서 든든한 기반이 될 것이라고 믿어 의심치 않는다. 문제 해결에 의지와 대안을 가진 당사자·전문가와 상시적으로 논의·협업하는 구조를 만들겠다는 구상도 가지고 있는 만큼, 오늘 토론회가 그 초석이 되어주기를 소망해본다. <끝>

## ‘일하는 사람 누구나’ 근로기준법

하 은 성  
(권리찾기유니온 정책실장)

### 1. 노동자는 누구인가?

근로기준법 상 노동자는 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람이며, 현행 법(근로기준법, 노동조합법 등)의 근로자 정의 규정에 따라 노동자의 지위를 확인 받을 가능성이 큰 사람과 그렇지 않은 사람이 있습니다. 법원(판례)은 계약의 형식, 근로소득세 원천징수, 사회보험 가입 여부와 관계없이 실질적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 자를 근로자로 판정해주는 주요 기준을 제시하고 있습니다.

### 2. 플랫폼 사업에 노동을 제공하는 사람은 노동자인가?

그러나 플랫폼 사업체는 위와 같은 기준에도 불구하고, 자신의 사업에 종사하는 이들을 (법내)근로자로 분류되지 않게 할 수 있는 고용형태와 다양한 장치를 개발해나가고 있습니다. 즉, 직접적인 업무지시 대신 요기요는 등급제에 연동된 스케줄제도의 도입을, 배민라이더스는 알 수 없는 AI알고리즘에 의한 지배를, 쿠팡이츠는 성과급과 평점제도를 통해 효과적으로 노동자를 통제합니다. 이러한 간접적인 통제방식은 법원이 그어놓은 노동자 인정 기준에 근거한 것으로 마치 노동자를 비노동자로 둔갑시키는 마법과도 같습니다.

### 3. 노동자를 비노동자로 둔갑시키는 마법은 어디에서 먹고 있는가?

그러나 노동자를 노동자가 아닌 것으로 만드는 것은 특수한 산업, 특별한 고용 형태, 특정한 직군에만 해당되는 특별한 문제가 아닙니다. 한국에서 노동법의 규율로부터 벗어나 사용자 책임을 회피할 수 있는 간접고용보다 더 손쉽고 흔한

수법은 바로 비근로계약서와 사업소득세를 통한 노동자성 빼앗기입니다. 이렇게 노동자성을 박탈하는 마법은 모든 사업에서 판치는 일반적이고 기본적인 노무관리의 정석입니다. 급여관리 프로그램을 통해 사업장내에서 동일한 노동을 하는 직원을 근로계약 노동자에서 사업소득자로 바꾸는 데 걸리는 시간은 5초면 충분하며, 음식점, 미용실, 학원 등의 사업주 커뮤니티에서는 나중에 노동자성을 주장하지 않을 사람을 잘 분별해서 진행해야 위험부담을 줄일 수 있다는 조언이 대놓고 공유됩니다.

#### 4. 노동자성 박탈 마법을 어떻게 퇴치할 것인가?

판례와는 다르게, 현실에서는 4대보험에 가입되어 있지 않고 사업소득세를 납부하는 이들은 노동자의 권리를 행사하지 못합니다. 사업주가 노동자가 아니라고 하면, 아니 주장할 필요도 없이 처음 계약을 맺을 때 노동자로 신고하지 않으면 그냥 노동자가 아닌 것입니다. 이를 뒤집기 위해서는 본인이 스스로 노동자성을 입증할 수 있는 수많은 증거들을 확보하여 법원이나 노동청에 가야합니다.

따라서 권리찾기유니온도 노동자성 판단에 관한 입증책임의 부담을 사업주에게로 전환하는 방안(절차법적 접근)을 주장하고 있습니다. 다만, 한걸음 더 나아가 법적 절차(근로자지위 확인 등) 이전에 일상의 노동과정에서 노동자의 권리가 실제로 보장될 방법을 찾아야 합니다. 해고 위협에 취약하거나, 플랫폼 사업과 같이 대체할 노동력이 충분한 경우, 당사자들이 권리구제 소송에 나서기는 더욱 어렵습니다.

결국, 당사자가 위험을 무릅쓰고 법적절차를 감수하지 않더라도 일상에서 노동자성에 대한 오분류를 교정하고, 누구나 권리를 침해당하지 않게 하는 것이 필요합니다. 가짜 5인미만 사업장으로 위장하거나, 특정 노동자의 노동자성을 박탈하여 노동법을 회피하는 사업주를 처벌하는 조항을 만들고, 노동자의 권리를 제대로 보장하지 않으면 사업을 하는 것 자체가 불가능한 노동관행을 만들어야 합니다.

#### 5. 해법의 기준은 모든 노동자를 (그냥)노동자로 하는 것이다.

노동법은 일반법으로서 모든 일하는 사람을 포괄하여 보호하고, 노동자로서의 권리를 빼앗기기 쉬운 노동자들을 위한 법이어야 합니다. 노동자로 입증되기 쉬운 노동자는 기본법으로 규율하고, 사용자에 의해 노동자성을 박탈당한 노동자들은 기본법 밖에서 특별히 보호하겠다는 것은 정확하게 시대순행적인 발상에 불과합니다. 노동자성 박탈의 시대를 방치하고 강화하겠다는 것이며, 그 기본법이라고 하는 것이 실제로는 (기본) 노동법이 아니라는 것을 실토하는 것입니다. 앞으로 플랫폼 사업, 5차 산업, 또 무수한 사업(가들)의 혁신에 따라 고용형태는 진화해 나갈 것입니다. 그럴 때마다 별도의 법안을 만드는 것은 제3지대를 넘어 제4지대, 제5지대를 만들 것이며, 근로기준법과의 거리를 더욱 더 멀게 만들 것입니다.

이렇게 노동자를 쪼개고 나누어 차별하고, 나아가 노동자의 권리를 원천적으로 빼앗아버리는 노동체제의 진화에 맞서 반격하기 위해서는 일하는 사람 누구나 근로기준법을 적용받을 수 있도록, 기준을 정확히 하는 것이 필요합니다. 이는 상투적인 문구일 수도 있지만, 기본으로 돌아와야 합니다. ‘노동자는 노동자다’ 이것이 진실입니다. 타인의 사업에 노무를 제공하고 소득이 발생하는 사람은 모두 노동자입니다.