제32회 노동권익포럼(2023-5)

청년 플랫폼 노동자의 일 경험으로 본 지방정부 청년 노동정책 방향

일시 | 2023년 11월 8일(수) 15:00~17:00
장소 | 전태일기념관 4층 교육실

서울노동권익센터

〈개 요〉

○ 제 목 : 청년 플랫폼 노동자의 일 경험으로 본 지방정부 청년 노동정책 방향

○ 일 시 : 2023년 11월 8일 수요일 15:00~17:00

○ 장 소 : 전태일기념관 4층 교육실

〈프로그램 진행〉

시 간(120분)	주 요 내 용
15:00~15:10 (10분)	**개회사 및 인사** 이남신 (서울노동권익센터 소장)
15:10~15:50 (40분)	**[발표] 청년 노동자의 온라인 플랫폼 노동 경험과 일의 의미** 류연미 (서울대 사회학과 박사수료)
15:50~16:30 (40분)	**[토론1]** 나현우 (청년유니온 사무처장) **[토론2]** 장진희 (한국노총 중앙연구원 연구위원)
16:30~17:00 (30분)	**질의응답, 종합토론**
17:00	**폐회**

〈목 차〉

[발표]

청년 노동자의 온라인 플랫폼 노동 경험과 일의 의미 ····· 7

류연미 (서울대 사회학과 박사수료)

[토론1]

토론문 ····· 19

나현우 (청년유니온 사무처장)

[토론2]

토론문 ····· 25

장진희 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

〈발표〉

청년 노동자의 온라인 플랫폼 노동경험과 일의 의미

류 연 미

(서울대 사회학과 박사수료)

2023. 11. 08. 서울노동권익센터 노동권익포럼

청년 노동자의
온라인 플랫폼 노동 경험과 일의 의미

류연미(서울대 사회학과 박사수료)

CONTENTS

01 들어가며
02 연구 대상 및 방법
03 청년 플랫폼 노동자의 종속성 형성과정
04 청년 플랫폼 노동자가 부여하는 일의 의미
05 결론 및 토의

들어가며

- 디지털 전환의 가속화와 코로나19의 대유행에 따른 노동의 비대면화가 맞물리며, 플랫폼 노동은 새로운 노동 세계의 가능성과 오래된 불안정 노동의 문제를 동시에 내포하는 노동 형태로서 주목받고 있음(Wood et al., 2019)

- 2022년 한국고용정보원 조사에 따르면 우리나라에서 광의의 플랫폼 종사자* 규모는 219만7천명으로 15~69세 취업자의 8.5%에 해당하며, 인적 특성으로는 청년층, 여성, 수도권 거주 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타남
  * '지난 3개월 동안 스마트폰 앱(어플)이나 웹사이트 등의 온라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통해 일감을 얻고 고객에게 서비스를 제공하여 수입을 얻은 적이 한 번이라도 있습니까?'라는 문항에 대해 '그렇다'라고 응답한 비율

- 플랫폼 노동자, 프리랜서, 특수고용노동자 등을 포괄하는 비임금 노동자 규모는 5년 사이 약 223만명 증가한 것으로 나타나며, 특히 30세 미만 청년층의 경우 2017년 약 126만명에서 2021년 약 186만명으로 약 60만명이 늘어나며 가장 높은 증가폭을 기록*
  * 2023 국정감사 정의당 장혜영 의원실 보도자료

들어가며

- "이미 한국 사회에서는 전통적 산업사회와는 전혀 다른 노동시장 및 일의 재구조화가 진행되고 있"고 "청년들은 이러한 변화를 가장 일선에서 경험"(이승윤 외, 2017: 515)

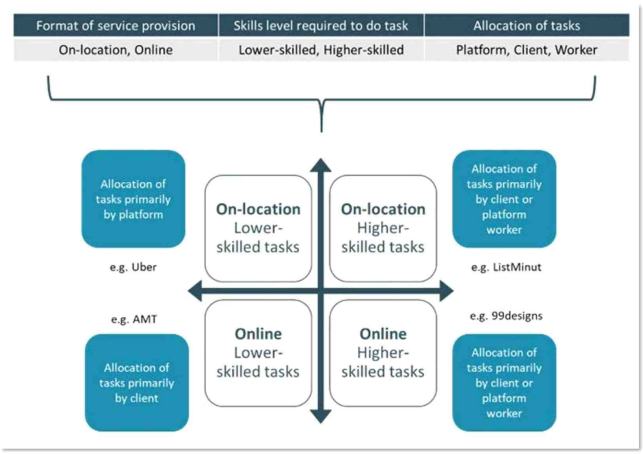
- 특히 플랫폼 경제에서 "'일'과 고용은 분리되기 때문에 고용과 실업의 경계가 가변적이고 노동시간이나 서비스 측정이 용이하지 않"으며, 플랫폼 경제의 노동은 "단기적이고 유연하며 분절적 방식으로 존재"(장희은·김유휘, 2020: 2)

- 불안정성이 뉴 노멀이 된 현실에서, 한편으로는 새로운 적응전략을 탐색하는 청년 노동자들이 자발적으로 비정형 노동을 선택하고 있다고 보는 시각도 있음(김수영·하은솔·김영, 2020)

- 청년의 플랫폼 노동은 고용과 실업의 이분법적 경계를 넘어, 청년의 일과 삶 전반을 지배하는 다차원적 불안정성에 대한 심화된 탐구를 가능하게 하는 동시대의 현장

연구 대상 및 방법

5



(Hauben et al., 2020)

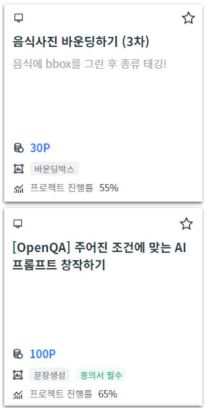
연구 대상 및 방법

6

- 온라인 플랫폼 미세노동(microwork)
  단순하지만 인간의 인지적 능력을 요구하는 디지털 노동(cf. 데이터 라벨링)을 수행하고 소규모의 보상을 받는 플랫폼 노동으로, 익명의 군중이 참여하는 비대면 노동과정을 특징으로 함

- 온라인 미세노동 플랫폼*에서 일한 경험이 있는 청년** 노동자들을 대상으로 2019~2022년에 걸쳐 각 1~3회 심층면접 진행 및 면접자료 분석
  * 국내 최대 규모의 온라인 미세노동 플랫폼인 'W플랫폼'을 통해 면접 참여자 섭외
  **노동시장 진입 및 가족 구성이 전반적으로 늦어지며 청년기가 장기화되고 있는 사회적 변화를 고려, 국내의 법령 및 제도에서 정하는 연령 기준 중 가장 범위가 넓은 만 19세~39세 기준 적용

- 청년 플랫폼 노동자의 종속성 형성과정(노성철·류연미, 2022) 및 청년 플랫폼 노동자가 부여하는 일의 의미(류연미·노성철, 2023) 연구



청년 플랫폼 노동자의 종속성 형성과정

7

플랫폼 진입 요인

- 청년 노동자들에게 온라인 플랫폼 노동은 기존 오프라인 일자리와 비교할 때 형식적 차원에서 시공간적으로 유연하고, 관계적 차원에서 노동자들에게 자율성을 부여하며, 시스템적 차원에서 성과와 보상 체계가 공정한 일감으로 평가되었음
- 유연성: 정해진 근무시간 없이 비대면으로 참여하는 디지털 노동이라는 점에서 시공간적 제약이 낮아, 노동자가 원하는 시간에 원하는 장소에서 일할 수 있음
- 자율성: 고용관계 밖에서 혼자 일하기 때문에 자신의 노동 과정을 통제할 수 있고, 일반적으로 조직에서 요구되는 '일적인 관계 맺기'로부터 해방될 수 있음
- 공정성: 작업 건당 보수가 지급되는 개수제 노동(piecework) 방식이라는 점에서 '내가 한 만큼 벌 수 있는' 공정한 일감으로 인식됨

청년 플랫폼 노동자의 종속성 형성과정

8

플랫폼 진입 요인

"일단 노트북만 있으면 어디서든 작업할 수 있어서 그 점이 좋았고요. 개인적으로는 저는 밤이나 새벽에 작업하는 게 좀 더 집중도가 높아서 한참 집중적으로 작업할 때는 야간에 많이 했어요. 그리고 직장생활 하면 아무래도 그 시간 안에서만 근무를 해야 하는데 W 플랫폼은 24시간 안에 제가 원하는 시간 안에 할 수 있으니까 너무 매여 있지 않았던 것 같아요."

"밖에서 일을 하면 아무래도 사람들이랑 많이 부딪히고 막 그러면 애들이 스트레스를 많이 받는 걸 봤거든요. 집에서 일하면 제 스스로 그냥 원하는 만큼 하면 되니까 그런 스트레스가 없다는."

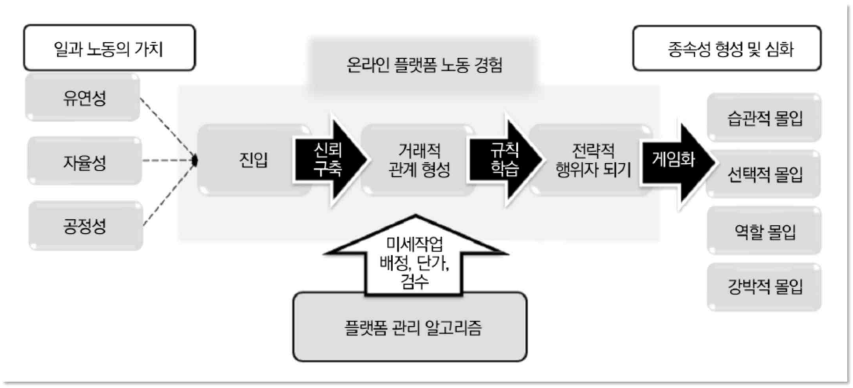
"작업자들 간에도 서로 모르는 상태고 만약에 내 친구가 또 다른 작업자라고 하더라도 각자가 각자 프로젝트를 하는 거니까, 뭐 만나서 서로 이렇게 욕을 하는 그런 상황도 안 이루어지고. 검수자가 반려를 한다고 해서 그 작업자한테 왜 이렇게 일을 못하냐, 이런 식으로 얘기할 일도 전혀 없고 그러니까 그런 면에서 감정 노동이 없다는 것 자체가 엄청 좋은 메리트인 것 같아요."

"제 생각에는 최저시급보다는 낮은 게 정상이라고 생각해요. 제가 뭐 이 프로젝트를 한다고 해서, 물론 기한이 있는 것도 있지만, '한 시간 동안 계속하세요' 이런 게 아니니까. 최저시급보다는 낮은 게 맞다고 생각해요."

청년 플랫폼 노동자의 종속성 형성과정

9

종속성 형성과정 모델



청년 플랫폼 노동자의 종속성 형성과정

10

소결

- 불안정 노동에 대한 주관적 인식
  - 온라인 플랫폼 노동의 객관적으로 '나쁜' 노동조건에도 불구하고, 청년 플랫폼 노동자들은 오프라인 노동시장의 '더 나쁜' 일자리와 비교해 온라인 플랫폼 노동을 상대적으로 좋은 일감으로 이해하는 경우가 있음

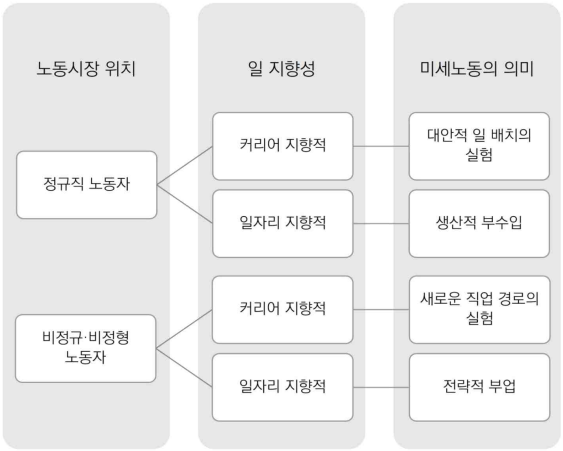
- 과정으로서의 종속성
  - 온라인 플랫폼이 내세우는 새로운 노동 담론은 누구나, 언제나, 어디서나 유연하게 일할 수 있다는 것이었으며 실제로 대부분의 청년 노동자들이 이 점에 이끌려 플랫폼에 진입함
  - 그러나 노동 과정에서 몰입 단계에 들어선 작업자들은 스스로 유연성을 제한하며 전통적 고용관계에 가까운 종속성을 보이기도 함

- 플랫폼 노동자 집단 내 이질성
  - 알고리즘 통제의 대상이자 저임금 불안정 노동자로서 플랫폼 노동자들이 지니는 동질성을 넘어, 행위자 간 일 경험과 가치관, 일에 대한 주관적 의미 부여의 차이에 대한 탐구 필요 → 후속 연구

청년 플랫폼 노동자가 부여하는 일의 의미

11

온라인 플랫폼 미세노동의 의미 유형과 그 요인



청년 플랫폼 노동자가 부여하는 일의 의미

12

청년 노동자에게 온라인 플랫폼 노동은 무엇인가?

- 대안적 일 배치의 실험: 전통적인 고용관계 속 임금노동에 얽매이는 대신 유연한 온라인 플랫폼 노동을 통해 개인의 삶에서 일의 배치 자체를 새롭게 재편할 수 있을 것이라는 기대
- 새로운 직업 경로의 실험: 온라인 플랫폼 미세노동이 현재는 단순 반복적인 불안정 노동일지라도, 경력을 쌓으면 향후 IT 산업의 안정적 일자리로 발전할 수 있다는 기대

"제가 직장이 있긴 하다 보니까 부업에 대해서 기본적으로 좀 관심이 있었는데, 그러다가 제 개인 PC로도 그냥 제가 원할 때 할 수 있고 그런 게 조금 괜찮다고 생각해서 [W 플랫폼에] 접속했습니다. (…) 이 급여 정도를 제가 월에 만들 수 있게 됐을 때 이제 퇴사를 해야 되겠다 라고 생각해서 이렇게 여러 가지를 해보고 있었어요."

"제가 데이터랑 AI 쪽도 관심이 있어서, 뭔가 그러는 와중에 또 정부에서 자꾸 이제 '데이터 댐(data dam)을 만들겠다' 막 이런 식으로 하니까, AI 공부하면서 항상 '데이터가 많이 필요하구나' 약간 이런 생각이 들어서. 이쪽이 진짜 뭔가 돈을 떠나서 약간 좀 '오랫동안 이렇게 전문적으로 하면 할 수 있겠다.' 약간 이런 생각은 좀 들긴 했었거든요."

청년 플랫폼 노동자가 부여하는 일의 의미

13

청년 노동자에게 온라인 플랫폼 노동은 무엇인가?

- 생산적 부수입: 본업이 있는 상태에서 남는 시간을 생산적으로 활용함으로써 본업을 보조하기 위한 부가적인 수입원
- 전략적 부업: 불안정한 노동환경 속에서 일정 수입 수준을 유지하기 위해 여러 일을 병행하는 노동자들이 상황의 변화에 따라 전략적으로 조절할 수 있는 작은 단위의 부업

"단돈 만 원이라도 내가 부수입으로 '이 회사 아니어도 나 돈 주는 데 있어' 약간 이런 생각으로 했죠. 비록 3만 원이지만. (…) 그리고 되게 저한테는 여가시간에 대한 개념이 [W 플랫폼] 통해서 좀 바뀐 게 '아, 나도 부업이란 걸 할 수 있구나, 이 회사 다니는 것 말고 이외에 다른 부업거리를 찾아서 일을 하면 나도 돈을 벌 수 있겠구나' 그런 생각을 제가 하게 된 거예요."

"일을 좀 많이 하고 있어요. [온라인 쇼핑몰은] 지금은 제가 그냥 안 받고 있어요. 이거 일[미세노동] 때문에 닫아놨어요. (…) 시간 대비 수익이 달라서 더 높은 거를 선택하는 거예요."

청년 플랫폼 노동자가 부여하는 일의 의미

14

소결

- 청년 플랫폼 노동자의 의미 만들기 역량
  - 노동자들에게는 아무리 열악한 조건의 일에 대해서도 직업의식과 애착을 가질 수 있는 역량이 있지만, 이러한 의미 부여로 인해 객관적으로 나쁜 노동조건까지 긍정되는 것은 아님
  - 단, 일에 대한 적극적인 의미 만들기 작업은 플랫폼 노동자들의 직업 정체성 강화로 이어져 온라인 상에서 파편화되어있는 익명의 노동자들 간의 연대와 집합행동을 위한 토대가 될 수 있음
- 온라인 플랫폼 노동시장과 오프라인 노동시장의 연동
  - 온라인 노동시장은 플랫폼 내부의 닫힌 체계가 아니라 오프라인 노동시장에서의 조건과 밀접하게 연동되어 있으며, 특히 오프라인 노동시장에서의 위치 차이로 인해 동일한 노동을 수행하는 노동자들이 온라인 플랫폼 노동을 불평등하게 경험함
  - 안정적인 본업이 있는 노동자들은 플랫폼 노동이 약속하는 자율성과 유연성을 실제로 누릴 수 있지만, 불안정 노동자들은 오히려 시장의 변동에 자신을 유연하게 맞추어내야 하는 상황에 놓임

결론 및 토의

15

정책적 함의

- 플랫폼 노동자의 이질성 고려
  - 플랫폼 노동은 불안정하고 취약한 노동모델로 특징지어질 수 있지만, 모든 플랫폼 종사자가 불안정하고 취약한 노동자인 것은 아님(Gerber, 2022)
  - 정책 설계 과정에서 플랫폼 노동자 집단 내의 이질성 및 위계화 양상, 그리고 그에 따른 노동자들의 필요의 차이에 대한 이해가 요구됨

- 물리적 고립에 따른 정보불균형 해소
  - 플랫폼 노동자, 특히 비대면 재택근무를 수행하는 온라인 플랫폼 미세노동자는 물리적으로 고립된 노동과정에서 정보의 불균형으로 인해 취약한 조건에 놓여 있으며, 같은 이유로 전통적인 방식의 조직화가 어려운 경우가 많음
  - 플랫폼 산업 전반의 일자리 질 개선을 위해 노동자들의 정보 공유와 플랫폼 평가가 가능한 느슨한 커뮤니티/네트워크의 역할이 중요함(cf. Turkopticon, Faircrowdwork)

결론 및 토의

16

정책적 함의

- 종속과 자율 사이에서
  - 일 가치관의 측면에서, 일을 삶에 맞추어 자율적으로 수행하고 싶다는 욕구가 높은 청년 노동자일수록 불안정성을 완화하고 취약한 노동을 보호하기 위한 장치로서 '제도'의 필요성을 인지하면서도 그에 따라 자신이 플랫폼 노동을 통해 누리고 있는 최소한의 자율성이 제한될 것을 우려하기도 함
  - 궁극적으로는 전통적 고용관계와 유사한 경제적 종속 상태에 있는 플랫폼 노동자들의 기존 사회보장시스템 편입 뿐 아니라, 급변하는 노동환경과 노동자의 일 가치관에 적합하도록 더 이동성이 높고 포괄적인 사회보장시스템으로의 재편을 상상할 필요가 있음(장희은·김유휘, 2020)

"제도가 만들어진다는 게 싫다거나 이런 건 절대 아니거든요. 왜냐하면 제도가 만들어지면 좋은 거잖아요, 이게 정립이 딱 된다는 거니까. 근데 제도가 만들어져가지고 이렇게 틀이 딱 생기면, 지금은 좀 불안정하긴 하지만 일을 골라서 들어가는 느낌이잖아요. (…) 지금은 내가 수익이 없어도 '이거는 내가 해보고 싶네.' 하고 골라 들어가는 느낌이라면 제도가 딱 생겨가지고 이 사람을 보호한다는 명목하에 이게 엎어지면 무작위로 '이 프로젝트에 투입해 주세요.' 이렇게 해가지고 그냥 와르르 투입되는 그런 느낌이 조금 싫어요."

결론 및 토의

17

지방정부 청년 플랫폼 노동정책 제언

- 플랫폼 노동자 보호 가이드라인 수립
  - 현재 전세계적으로 플랫폼 경제는 노동자 보호 대책 마련을 위한 사회적 논의의 속도에 비해 종사자 수의 증가세가 높고 일의 유형이 급격히 다변화하고 있는 영역임
  - 플랫폼 노동자의 근로자성 인정 여부, 현행 노동법 상의 지위 문제 등 관련 법제도의 정비가 물론 중요하지만, 플랫폼 기업에 대한 규제가 없는 법제도의 공백 기간에 종사자의 노동 존엄성을 보장할 수 있도록 최저보수 기준 지침, 투명한 정보에 대한 권리 등을 포함한 실효성 있는 가이드라인을 지방정부 차원에서 선제적으로 수립할 수 있음

Right to minimum wage
9 (1) An operator shall pay workers at least the minimum wage payable under (…)
(2) For the purposes of determining compliance with subsection (1), the following rules apply:
1. Minimum wage shall be paid for each work assignment performed by a worker. (…)

(캐나다 온타리아주 Digital Platform Workers' Rights Act, 2022)

결론 및 토의

18

지방정부 청년 플랫폼 노동정책 제언

- 청년 플랫폼 노동자의 인식 개선과 정보 접근성 강화
  - 플랫폼 노동을 수행하는 청년 노동자들은 대부분 경력 초기 단계에 있어 일 경험과 인적 네트워크가 부족하며, 플랫폼 상에서 전통적 고용관계에 가까운 종속성을 보이고 있음에도 노동자로서의 자기 인식이 약한 경우가 많음
  - 특히 물리적 일터 없이 사적 공간에서 혼자 일하며 사회적 관계로부터 단절되기 쉬운 온라인 플랫폼 노동자들이 노동자로서의 권리를 인식하고 필요한 정보에 접근할 수 있도록, 지방정부 차원에서 다양한 창구를 통한 정책 전달을 강화할 필요가 있음

결론 및 토의

19

지방정부 청년 플랫폼 노동정책 제언

- 고용관계 밖 청년 노동자에 대한 포괄적 지원
  - 플랫폼 노동자, 프리랜서, 1인 자영업자와 같은 전통적인 고용관계 밖 청년 불안정 노동자들은 서로 배타적인 범주가 아니며, 한 명의 청년 노동자가 불확실한 노동환경에 대응하기 위한 생존 전략으로서 여러 종류의 일을 조합하거나 전환하며 수입을 유지하는 경우가 많음
  - 고용 중심의 노동대책과 선별적인 지원대책은 노동시장에서 취약한 위치에 놓여 있으며 유동성이 높은 동시대 노동환경에 빠르게 적응해야 하는 청년 불안정 노동자들에게 있어 실효성을 가지기 어려움
  - '노동자가 되어가는(becoming a worker)' 과정에 있는 청년(Farrugia, 2019)을 포함하여, 모든 일하는 시민이 고용상태와 무관하게 최소한의 안정성을 보장받고 미래의 삶을 기획할 수 있는 포괄적인 지원정책 방향에 대한 고민이 요구됨

참고문헌

20

김수영·하은솔·김영. 2020. 「노동의 불안정성에 대한 다차원적 고찰: 자발적 비정형 노동자의 사례를 통하여」. 《한국사회정책》, 27(1), 89~127쪽.
노성철·류연미. 2022. 「 취미에서 일자리로: 청년 노동자의 온라인 노동 플랫폼에 대한 종속성 형성과정 고찰 」. 《경제와사회》, 133, 240~281쪽.
류연미·노성철. 2023. 「온라인 플랫폼 미세노동의 의미 유형과 요인: 청년 노동자의 일 경험을 중심으로 」. 《산업노동연구》, 29(3), 5~46쪽.
이승윤 외. 2017. 「한국 청년노동시장의 불안정성 분석」. 《비판사회정책》, 54, 487~521쪽.
장희은·김유휘. 2020. 「플랫폼 경제에서의 노동자 보호를 위한 해외 정책동향」. 《산업노동연구》, 26(1), 1~48쪽.

Farrugia, D. 2021. "Youth, Work and 'Career' as a Way of Talking about the Self." *Work, Employment and Society. 35(5): 856–71.*
Gerber, C. 2022. "Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work." *New Technology, Work and Employment.* 37(2): 206-230.
Hauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W. 2020. *The platform economy and precarious work,* European Parliament.
Wood, Alex J., et al. 2019. "Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy." *Work, employment and society.* 33(1): 56-75.

〈토론 1〉

토론문

나 현 우

(청년유니온 사무처장)

토론문

나현우 (청년유니온 사무처장)

1. 일을 구하기 위해 '도시'가 아니라 '플랫폼'으로 향하는 시대?

○ 17~18세기에 걸쳐 영국에서 산업혁명이 일어날 수 있었던 것은 방적기, 증기기관, 석탄연료의 대규모 채굴 및 사용과 같은 기술적 조건도 있었으나, 대규모 공장 단위의 생산에 필요한 노동력을 공급하는 도시의 형성이 중요한 조건으로 작용했음. 도시에 위치한 대공장은 도시 내 노동계급을 싼 가격에, 아무런 규제도 받지 않고 사용함으로서 자본을 축적하고 성장할 수 있었음.

○ 21세기 온라인 플랫폼은 과거 산업혁명기의 '도시'기능을 대체하고 있음. 실업자들은 일자리를 찾아서 '도시'가 대신 '플랫폼'으로 유입됨. 더불어 '플랫폼'은 노동력의 사용에 관하여 종속적 노동을 기준으로 적용되는 '옵트 인'(Opt-in) 방식[1] 노동보호제도의 규제를 받지 않아 최저임금, 노동시간 제한, 산업안전보건 기준 준수 등으로 인한 비용을 최소화 할 수 있음.

○ 노동시장 이중화, 불안정 노동의 확산으로 인해 양산되는 실업인구는 플랫폼이 싼 가격에 노동력을 사용할 수 있는 최고의 조건임. 플랫폼은 도시라는 '장소(Location)'에 기반하지 않고, 온라인을 통해 대규모의 실업인구의 노동력을 개수제노동(piecework)으로 흡수함.

○ 플랫폼노동의 확산이 단순히 모든 일자리의 '플랫폼 일자리로의 대체'같은 방향으로 이어지지는 않을 것. 그러나 현재도 심각한 한국의 노동시장 이중구조에 새로운 외연을 만들어 '내부노동시장'(공공-대기업-정규직 '근로자')과 '외부노동시장'(민간-중소기업-비정규직 '근로자') 바깥에 기존의 노동보호규제가 적용되지 않는 '비고용 노동시장'(플랫폼, 프리랜서, 자영업자 등)을 광범위하게 형성할 것.

1) 한국의 노동보호법 체계는 노무제공시 근로기준법상 근로자성을 인정받는 경우 근로기준법을 포함한 각종 노동법의 보호를 받는 방식을 택함. 반대로 근로기준법상 근로자성이 부정되는 경우 이러한 법적 보호를 받을 권리 일체를 제한 받음.

2. 플랫폼이 부담하지 않는 노동의 '비용'은 누가 부담하고 있는가?

○ 플랫폼은 규제없이 사회 내 노동력을 사용하면서도 노동력 사용에 따라 부과되는 '책임'의 비용은 최소화 하고 있음. 프랑스의 경우 플랫폼 노동, 크라우드 워크와 같은 비임금노동이 청년실업 문제와 결합되어 확산되면서 '노동시장의 파편화'로 인해 사회적 보호의 불평등 심화, 노동보호에 관한 '사회계약의 폐지'에 대한 우려가 높은 상황. 이러한 노동의 파편화로 인한 '균열'이 사회보장과 소득보장에 대한 권리상실을 일상적인 일로 만들고 있음.[2)]

○ 한국 역시 크게 다르지 않음. 김종진(2023)은 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서 노동자 등 '제도 밖 노동자'를 약 785만명으로 추정하였음.[3)] 이는 2023년 8월 기준 경제활동인구(2,935만 9천명)의 26.7%나 차지함. 안느 로디에가 비임금근로자 증가로 인한 사회적보호의 불평등 초래를 우려한 2016년의 프랑스의 비임금근로자 비중은 10%에 불과한 것을 고려할 때, 한국의 '제도 밖 노동자' 규모는 결코 작지 않은 상황임.

○ 노동력 사용에 대한 부담은 '임금'도 있지만, 전사회적 규모의 사회보험제도가 있음. 우리나라의 4대 사회보험 제도는 전적으로 '근로기준법상 근로자', '정규직-평생직장' 노동자를 가입자로 염두에 두고 설계된 제도임. 그렇다보니 위와 같은 '제도 밖 노동자'의 증가는 기존 사회보험제도가 도모하고자 했던 사회연대를 통한 사회적 위험(실업, 산업재해, 질병, 노령 등)으로부터의 보호가 해체되고 있음.

○ 국민연금의 경우 2018년 기준 경제활동인구의 약 27%가 미가입상태에 있으며 고용형태로 나누어볼 때 '상용-정규직'근로자 가입률이 99.5%인데 비해 비임금근로자인 자영자 가입률은 56.3%밖에 되지 않음.[4)] 코로나19로 인해 드러난 자영업자, 프리랜서 등의 소득공백 문제를 해결하기 위해 발표된 '전국민 고용보험 로드맵'의 추진이 부진한 상황에서 비임금근로자를 사실상의 실업(소득 공백)으로부터 보호는 여전히 부진한 상태. 사실상 적용확대 1단계상 '예술인 고용보험'도입, 일부 직종에 대한 고용보험 적용확대(12개 직종, 22.07.01.부 단계적 적용)에 멈춰있으며, 산재보험도 마찬가지 상황. 뿐만 아니라 플랫폼노동자, 프리랜서와 같은 비임금근로자의 경우 근로자가 사업주와 사회보험료를 절반씩 부담하는 것(산재보험은 사업주100%부담)과 달리 보험료 전부를 본인이 납부해야 해서 부담이 커 가입 자체에 대해서도 회의적임.

---

2) 안느 로디에. (2016). 프랑스 노동시장의 조용한 혁명. 국제노동브리프, 14(8), 19-26.
3) 김종진. (2023). 노동시장 불안정·취약노동, 프리랜서 실태와 모색.
4) 원시연(2020). 국민연금제도의 사각지대 현황과 입법화 동향. 국회입법조사처, NARS 현안분석 제163호

○ 이처럼 비임금근로자 적용제외로 인한 고용보험 및 산재보험 미가입(예술인, 12개 직종에 대해서는 일부확대적용), 보험료 부담으로 인한 국민연금 납부유예는 비임금근로자 규모 확대와 더불어 사회보험제도의 보호를 받는 시민의 범위를 축소함으로써 사회적 위험으로부터의 보호 실효성을 낮게 만들고, 사회보험제도의 재정적 지속가능성을 위협함. 국민연금의 경우 납입기간이 연금수령액에 결정적 영향을 미치므로, 비임금노동자 증가에 따른 납입기간 저하는 연금수령액 저하로 인한 노후빈곤이라는 사회적 위험을 증대시킬 수 있으며, 사실상의 실직상태인 소득공백에 놓인에도 실업급여를 받지 못하거나(고용보험 미적용), 일하다가 다쳐도 다친 개인이 오롯이 책임져야 하는 상황들이 더욱 확대될 수 밖에 없음(산재보험 미적용)

○ 플랫폼이 양산하는 노동시장의 균열은 사회보장제도의 균열로 이어지며, 실업-산업재해-질병-노령과 같은 사회적 위험으로부터 국가가 시민을 보호하지 못하는 상황으로 이어질 우려가 높음. 현재처럼 플랫폼을 통해 노동력을 사용함으로써 최고 수준의 고용유연성과 최저 수준의 비용을 누리는 상황에서 적어도 플랫폼이 '최고 수준의 고용유연성'을 누림에 따라 발생하는 사회적 위험에 대한 비용을 부담할 수 있도록 제도적 정비가 필요할 것.

3. 노동자들은 플랫폼에 이용당하는가? VS 플랫폼을 이용하는가?

○ 앞에서 플랫폼 노동자를 포함하는 '비임금근로자'의 열악한 지위와 이러한 상태를 지속할 경우의 위험에 대해서 언급했으나, 플랫폼을 통해 일감을 구하는 노동자들은 '이용당한다'기보다는 '이용하고 있다'는 인식에 가깝다고 판단됨. 이는 발제자가 언급한 플랫폼 노동자의 '일을 삶에 맞추어 자율적으로 수행하고 싶다'는 욕구이기도 하고, 청년유니온이 올해 한국비정규센터와 함께 진행한 프리랜서 대상 인터뷰에서 나온 프리랜서들의 이야기처럼 "스스로 일과 커리어를 자유롭게 만들어"나가기 위한 주체적 선택의 전략적 도구이기도 함. 추정이지만, 이러한 경향성은 청년세대에서 더욱 강하게 나타날 것으로 보임.

○ 흔히 플랫폼 노동, 프리랜서 노동을 호명할 때 노동법의 보호를 받지 못한 채 착취당하는 '피해자'로만 위치시키는 발화들이 왕왕 사용됨. 이는 기존의 정규직 노동자와 비교해 차별적이고, 낮은 수준의 '비정규직'노동자 처우에 대한 개선을 요구할 때 사용해온 노동운동의 '발화법'과 매우 유사함.

○ 플랫폼사용자가 누리는 고용유연성의 이면에는 플랫폼노동자가 누리는 자율성이 자리하고 있음을 생각한다면, 플랫폼 노동자 혹은 프리랜서 노동자를 '피해자'로 위치시키

는 발화는 당사자들의 노동에 관한 고민의 궤적과 무관하게 타자화, 주변화시키는 것일 수 있음.

○ 더 나아가 발제자가 발제 끝에 장희은·김유희(2020)를 인용하여 언급한 것처럼 플랫폼 노당자, 프리랜서들이 주체적으로 일과 커리어를 조직하고자 하는 인식변화에 발맞춰 '급변하는 노동환경과 노동자의 일 가치관에 적합하도록 더 이동성이 높고 포괄적인 사회보장시스템으로의 재편'을 추구하는 것이 올바르다고 판단함.

○ 일각에서 주장하는 바와 같이 모든 노동에는 '진짜 사장'이 있고, 그에 따른 종속성을 전제로 보호를 요구하는 것은 플랫폼 노동자, 프리랜서 노동자들이 추구하는 자율성과는 거리가 있기 때문. 오히려 플랫폼이나 비고용 노동 사용자들은 고용유연성을 누리고, 플랫폼 노동자나 프리랜서 노동자들은 노동과 커리어에 대한 자율성을 누리되, 그에 따르는 사회적 위험을 최소화하기 위한 포괄적 사회보장시스템으로의 재편과 이에 대한 부담을 사용자가 가져가도록 하는 것이 필요하다고 보여짐.

4. 지방정부 청년 플랫폼 노동정책 제언에 대한 의견

○ 발제자가 제언한 플랫폼 노동자 보호 가이드라인 수립, 청년 플랫폼 노동자의 인식개선과 정보 접근성 강화, 고용관계 밖 청년 노동자에 대한 포괄적 지원 모두 플랫폼 노동자에 대한 노동기준이 온전히 시장에만 맡겨져 있는 상황에서 꼭 필요하다고 보여짐.

○ 여기에 더해 지방자치단체 차원에서 '포괄적 사회보장시스템'으로의 이행차원에서 구체적으로 제안한다면 아래와 같음.

- 기존 사회보험 제도 가입에 대한 가입료 지원(국민연금, 건강보험)
- 지역단위 근로자복지진흥기금 설치를 통해 고용보험, 산재보험 적용 예외 대상 플랫폼, 프리랜서 노동자를 대상으로한 지역단위 고용보험/산재보험 도입[5)]
- 현행 고용노동청이 다루지 않는 비임금노동자의 대금(임금)체불에 대한 대지급금 제도 운영[6)]
- 일정기간 이상 플랫폼, 프리랜서 노동을 수행한 사람에 대하여 연차유급휴가를 제공

5) '근로자복지기본법'은 국가 또는 지방자치단체로 하여금 근로복지진흥기금을 설치하여 근로자의 주거안정, 생활안정, 재산형성 등 근로자 복지증진에 관한 사업을 수행할 수 있음.

6) 근로복지진흥기금을 통해서 수행하거나 지역 신용보증재단을 통해 일정금액 이상의 계약 대금 지급을 재단이 보증하고, 사용자가 이를 미지급/지연할 시 재단이 대신 대금을 노동자에게 지급하고, 재단이 대위권을 행사해 미지급/지연 대금을 받아내도록 할 수 있을 것(신용보증재단 대금 보증보험 상품 도입은 한국프리랜서협회 임병덕 이사가 제안한 바 있음)

〈토론 2〉

토론문

장 진 희

(한국노총 중앙연구원 연구위원)

청년 노동자의 온라인 플랫폼 노동경험과 일의 의미 토론문

장진희(한국노총중앙연구원 연구위원)

본 연구는 2010년 중반 이후 전 세계적으로 빠르게 증가하고 있는 플랫폼노동에 청년층이 급증하고 있음에 주목하고, 온라인 플랫폼 미세노동(microwork)을 중심으로 청년 플랫폼 노동자 노동경험을 살펴본다는 점에서 의미가 있음. 특히 청년 플랫폼노동자가 어떻게 종속성을 형성하게 되는지, 청년 플랫폼 노동자에게 플랫폼노동의 의미가 무엇인지 깊이 있게 관찰하고 시사점을 도출한 후 지방정부 차원에서 정채과제를 도출하고 있다는 점에서 매우 의미있는 연구라 생각됨.

❑ 온라인 플랫폼노동의 유형화 및 이질성을 고려한 정책대상자의 식별 필요

디지털 전환이 급속도로 진행되면서 각 산업부문별 플랫폼화가 가속화되고 있으며, 플랫폼노동의 범위와 규모가 빠르게 확대됨. 플랫폼노동에 관한 관심이 고조되고 있음에도, OECD, ILO, Eurofound 등 여러 국제기구에서 플랫폼노동에 대해 다른 정의를 내리는 등 여전히 사회적으로 합의된 정의는 부재함(이승윤 외, 2020). 하지만 각각의 정의를 종합해보면 플랫폼노동은 디지털 플랫폼을 매개로 거래되는 일거리를 받아 불특정 조직이나 개인이 서비스를 제공하고 소득을 얻는 일자리로 요약됨. 특히, 그간 플랫폼노동자는 불안정한 하나의 동질적 특성이 있는 집단으로 분류됐으나, 플랫폼노동이 다양화됨에 따라 산업·업종 등 각기 다른 특성을 가진 이질적 집단임에 초점을 맞춰 플랫폼노동을 유형화하려는 시도가 이루어짐(De Stefano, 2016; Schmidt, 2017; 이승윤 외, 2020; 장지연, 2019).

플랫폼노동의 유형화에 있어서 대표적인 Schmidt(2017)의 연구를 보면 과업이 수행되는 장소와 작업수행자가 특정(specific)되는지를 플랫폼노동 유형화의 핵심적 기준으로 보았음. 온라인 플랫폼은 온라인 웹 기반(web-based)의 온라인을 통해 과업이 수행되는 클라우드 워크(cloud work)로 분류되고, 클라우드 워크 중 과업이 불특정 개인이나 집단에 배분되고 수행되는 크라우드 워크(crowd work), 특정한 개인 또는 집단에 의해 수행되는 프리랜서 시장(freelance marketplaces)[7]으로 세분화하였고. 크라우드 워크는 과업을 수행하기 위해 더 작은 단위의 미세과업(microtask)으로 쪼개지며, 쪼개진 미세과업에 대해 각각 동일한 금액의 비용을 지급하는 미세과업 크라우드 워크(microtasking crowd work), 과업을 쪼갤 수 없고 해당 과업을 수행하기 위해 참여한 전체 군중(entire crowd)에 의해 과업이 수행되어 최종적 하나의 결과에 대해서만 비용이 지급되는 경쟁기반 크라우드 워크(contested-based crowd work), 두 가지 유형으로 분류됨. 즉 온라인 플랫폼노동에는 본

7) 프리랜서 시장은 웹기반의 클라우드 노동이지만 크라우드 노동은 아닌 것으로 보았다.

연구에서 주목한 미세노동 외에도 여러 형태가 포함되고 있으므로 부제 등이 필요할 것으로 보이며, 이는 정책대상을 정확히 식별하기 위한 출발이라 할 수 있음

〈표 1〉 클라우드(cloud work)(온라인 기반의 디지털 노동) 유형화

프리랜서 시장(freelance marketplace)	클라우드 워크 중 서비스에 대한 의뢰가 특정 개인에게 부여
세분화된 크라우드 워크 (microtasking crowd work)	온라인의 불특정 집단에게 부여 의뢰된 작업이 더 작은 단위로 쪼개지고, **각각 쪼개진 업무에 상응하는 비용이 지불**
경쟁기반 크라우드 워크 (contest-based creative crowd work)	온라인 불특정 집단에게 부여 의뢰된 작업이 쪼개지지는 않지만, 다수 대중들에 의해 작업이 이루어지고 **최종적으로 한 사람의 결과에 대해서만 비용이 지불**

플랫폼노동에 관한 많은 논의는 주로 플랫폼노동자를 어떻게 보호하고 지원할 것인지 정책적 접근방식에 대해 초점을 맞추고 있음. 특히 플랫폼노동자에 대해 각기 머릿속에 떠오르는 상(想)은 있으나 그 구체적 정의는 다를 수 있음. 이 때문에 정책설계 이전에 선행되어야 하는 것은 '누구를' 대상으로 할 것인지 정책대상자를 명확히 식별할 필요가 있음. 플랫폼을 매개로 일을 하는 모든 노동자를 대상으로 할 것인지, 플랫폼노동을 주업으로 하는 노동자를 대상으로 할 것인지 등 정책대상을 구체화하지 않으면 범위의 모호함과 광범위함으로 인해 정책의 실효성을 낮추게 됨.

Mark Granovetter(1973)에 의하면 사회정책을 시행함에 있어서 누가 정책집단에 속하는지, 그들의 요구가 무엇인지, 그리고 공공정책을 통해 어떻게 그들의 요구가 가장 잘 해결될 수 있는지는 집단에 대한 이해로 강조되고 있음. 이뿐만 아니라 다수의 연구를 통해 정책설계 시 정책대상이 되는 집단의 정의가 중요한 이유가 확인됨

〈표 2〉 정책설계 시 정책대상 정의의 필요성

구분	주요 내용
정확한 리소스 할당 (Accurate Resource Allocation)	정책대상의 정의가 명확하지 않으면 리소스가 필요한 집단에 제대로 도달하지 않을 수 있음. 가령, '저소득층'을 대상으로 하는 복지정책의 경우, 저소득층의 기준이 명확하지 않다면 실제로 도움이 필요한 사람들에게 정책이 효과를 발휘하지 못할 수 있음
효율성과 효과성 (Efficiency and Effectiveness)	누구를 대상으로 할 것인지 명확히 알아야 더 효과적인 실행 계획 수립이 가능하고 결과를 명확하게 측정할 수 있음
공정성과 정의 (Fairness and Justice)	정책대상이 명확하지 않으면 그로 인해 다른 집단이 불이익을 받을 수 있음 이는 사회적 불평등을 야기할 수 있음
사회적 합의와 지지 (Social Consensus and Support)	대상이 명확하지 않으면 정책대상을 보호하기 위한 사회적 지지와 합의가 도출되기 어렵고, 이는 정책추진을 어렵게 만들거나 실패할 가능성을 높임.

중복혜택과 배제 (Overlaps and Exclusions)	대상집단의 정의가 모호하거나 너무 광범위하다면 일부 사람 중 중복혜택을 받을 수 있고, 반대로 실제 도움이 필요한 사람은 배제될 수 있음. 또한, 이러한 문제는 정책의 실효성을 낮춤
성과측정과 개선 (Performance Measurement and Improvement)	정확한 대상집단의 정의는 정책의 성과를 측정하고 필요한 경우 개선할 수 있는 기초를 제공함
법적 문제 (Legal Issue)	대상집단의 명확한 정의는 법적 분쟁이나 해석의 여지를 줄여 정책 실행을 더 원활하게 만들고 실효성을 높임

플랫폼노동자 내지는 온라인 플랫폼노동자에 대한 정의가 부재하다 보니 플랫폼노동자의 규모 역시도 80만 명부터 최대 220만 명에 이르기까지 정의에 따라 규모 역시도 정확히 파악하지 못하는 문제를 가지고 있음. 이는 정책설계 시 예산수립 등 매우 다양한 문제를 초래할 가능성이 있음. 이에 플랫폼노동자에 관한 지원정책 역시도 주로 비용이 수반되지 않는 상담 등에 국한될 수밖에 없음. 따라서 지방정부에서 정책대상으로 하고자 하는 온라인 플랫폼노동자에 관한 명확한 정의부터 필요함

❑ 청년플랫폼 노동자의 종속성 형성과정과 플랫폼 알고리즘 규제 필요

발제문에서는 청년이 유연성과 자율성, 공정성이라는 플랫폼노동의 특징으로 인해 유입되고, 그 과정에서 몰입 단계에 들면서부터 스스로 유연성을 제한하며 전통적 고용관계에 가까운 종속성이 보이는 것으로 밝힘. 특히 본 발제문은 미세노동의 몰입에 대해 습관적 몰입과 선택적 몰입, 역할 몰임, 강박적 몰입 등 여러 유형으로 구분하고 있는데, 이러한 몰입의 근본적인 원인 중 하나로 “경제적 측면”을 고려할 필요가 있음. 쉽게 말해 노동력을 제공하고 금전적 보상을 받는 것이 플랫폼노동에 진입하는 본질일 수도 있음. 실제로 대표적 미세노동 중 하나인 데이터라벨러와 번역 노동자를 인터뷰 한 결과 부업 내지는 부가적인 수입 개념으로 미세노동에 진입했던 노동자의 절대다수는 개수노동 특징에 기반해 더 높은 수입을 얻기 위해 몰입할 수밖에 없는 구조를 가지게 됨. 이는 미세노동뿐만 아니라 대다수 플랫폼노동에서 관찰되는 모습으로, 플랫폼노동이 부가적 수입에서 주수입으로 전환되는 과정에서 몰입, 즉 종속적 노동형태가 크게 발현되며, 그 가운데 온라인 플랫폼 알고리즘의 영향력은 더욱 커지는 것으로 확인됨.

문제는 알고리즘이 플랫폼노동자에게 일하는 방식을 결정하는 일종의 취업규칙과 같은 역할을 하고 수입을 결정하는 등 생계와 밀접하게 연결되어 있음에도 이에 대한 논의는 활발하지 않음. 발제문 역시 알고리즘 관리(algorithm management)를 통해 과업을 배정하고, 단가에 영향을 주며 검수 역할을 하는 등의 영향을 미치고 이에 따라 노동자는 전략적 행위를 선택하는 것으로 나타남. 이러한 현상이 발생하는 가장 큰 이유는 ‘알고리즘의 불투명성’이라 생각됨

플랫폼이 알고리즘을 도입한 표면적 이유는 실시간으로 가격을 조정하여 플랫폼의 이윤을

극대화하는 다이내믹 프라이싱(dynamic pricing)을 가능하게 만들기 때문임. 그러나 알고리즘의 실질적 도입배경은 “노동자 통제”에 가까움. 알고리즘은 플랫폼노동자 활동에 관한 광범위한 자료수집을 기반으로 감시할 수 있음에 따라 노동자에게 권력을 행사하는 사용자(boss)의 형태를 가질 수 있음(Adams-Prassl, 2019; Rosenblat, 2018). 특히 지시를 따르지 않을 시 불이익을 발생시켜 통제와 규칙의 수단으로 활용됨이 주장됨. 결국 플랫폼노동의 장점인 자율성과 의사결정력을 감소시키고 노동의 가격과 기회분포를 결정함으로써 소득수준을 감소(De Stefano et al., 2017; Resenblat, 2018; Veen et al., 2020) 시키는 등 플랫폼노동자를 종속되게 만들고, 오히려 수입에 부정적인 영향을 줄 수 있음이 보고되고 있음

즉, 온라인 플랫폼노동자가 미세노동을 포함한 플랫폼노동에 몰입할수록 플랫폼이 설계한 알고리즘에 더욱 중대한 영향을 받게 되고, 노동강도가 올라가고 수입은 감소함에도 알고리즘에 대한 논의는 매우 미흡한 것이 현실임. 반면, 이미 해외 주요 선진국에서는 알고리즘에 대한 논의가 활발함. 물론, 노동자를 보호하기 위한 규제가 필요하다는 주장과 반대로, 과도한 규제가 기술발전과 혁신을 억눌러 플랫폼 경제의 성장을 제한할 수 있다는 주장도 제기되고 있으나, 플랫폼 알고리즘의 규제가 주된 흐름으로 보임. 그중 유럽연합(EU)은 가장 적극적으로 알고리즘을 규제하고 있는데, 2018년 「신뢰 가능한 AI 윤리 가이드라인(Ethics Guidelines for Trustworthy AI)」을 시작으로 실제 입법례인 「일반정보보호규정(General Data Protection Regulation : GDPR)」을 제정하기에 이르렀음. 특히, GDPR은 알고리즘 작동원리에 대해 플랫폼노동자가 ‘정보를 제공받을 권리(right to be informed)’ 내지는 플랫폼으로부터 ‘설명받을 권리(right to explanation)’를 보장함에 따라, 플랫폼노동자는 어떠한 원리로 자신의 과업 가격이 결정되고 배정되는지에 대해 법적 절차를 통해 요구할 수 있게 되었음. 이뿐만 아니라 유럽연합 집행위원회는 2021년 플랫폼노동의 노동조건 개선을 위한 입법지침(안)을 포함한 법제 개선안(Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work, 2021/0414(COD))[8]을 발표했고, 알고리즘이 노동자를 통제하는 것을 전제로 노동자성 기준을 제시하고 있음. 알고리즘의 규제는 미국에서도 이루어졌는데, 2019년 4월 알고리즘을 규제하기 위한 알고리즘 책임법안(AI Algorithm Accountability Act)[9]이 발의되었고, 연방거래위원회(Federal Trade Commission : FTC)는 2020년 사실상 법적 규범력은 없지만, 알고리즘 사용의 방향성을 제시한 인공지능 및 알고리즘 사용지침(Using Artificial Intelligence and Algorithm)[10]을 배포함. 우리나라 역시도 알고리즘에 대한 알 권리, 설명받을 권리를

8) 이 개선안은 플랫폼과 플랫폼노동자 간 고용관계를 추정하는 규정을 제시하고 있는데, 그중 플랫폼노동자의 보수를 플랫폼이 결정하는 경우, 플랫폼이 강제하는 과업을 수락하거나 수락하지 않을 경우의 불이익 여부 등 5가지의 지표를 제시해 플랫폼노동자와 플랫폼의 고용관계를 판단하고 있음

9) 이 법안의 규제대상은 ① 직전 3 회계연도(3-taxable-year period)의 연간 총수입금액이 5천만 달러 이상, ② 백만 명의 소비자 또는 백만 개의 소비자 기기에 대한 개인정보를 보유하거나 통제, 이 두 개의 요건을 충족하는 개인, 파트너십 또는 법인이 실질적으로 소유, 운영, 통제하는 대상으로 한정하고 있음

10) 이 지침은 기존의 법, 규정의 추상성을 보완하고 AI 및 알고리즘 활용에 대해 기업이 참고할 수 있는 구체적인 행동 모델을 제시하고자 마련되었는데, ①투명하고(투명성 확보), ②설명 가능해야 하며(AI와 알고리즘 활용 의사결정에 대한 설명) ③공정하고(의사결정의 공정성 보장), ④실증적으로 타당(데이터모델의 견고성과 실증적 타당성 보장)하며

어떠한 방식으로 보장할 수 있을지에 대한 논의가 시급함

❑ 지방정부 차원에서의 온라인 플랫폼노동자를 위한 정책제안

❍ 플랫폼노동자의 알 권리 및 경력인증을 위한 절차 마련

플랫폼노동의 일부 업종의 노동자는 플랫폼노동에서의 경력을 토대로 향후 오프라인 시장 또는 전문 업종으로의 이직을 모색하기도 함. 발제문의 인용문(p.12)에서 드러나듯이 일정 수준 이상의 숙련을 갖추는 경우, 플랫폼노동을 주업으로 하거나 전직을 희망하는 것으로 나타남. 문제는 플랫폼노동에서 다른 일자리로 이직·전직 시 플랫폼노동에서의 경력을 증빙할 수 없다는 점임. 이뿐만 아니라 주택, 금융, 보육 등 여러 영역에 걸쳐 증빙서류를 제출하지 못하는 어려움도 관찰됨. 따라서 지방정부 차원에서 플랫폼노동자의 경력을 증빙할 수 있는 체계를 구축하는 방안이 모색될 필요가 있음. 특히, 발제문에서 추후 플랫폼노동을 통해 일정 수준 이상의 수입을 확보할 수 있게 되는 경우 플랫폼노동으로 진입할 의향이 있다고 밝히는 등 플랫폼노동을 통한 수입이 중요한 요인이나 플랫폼 알고리즘이 기회분포와 수입분포를 결정(가령, 1명의 고숙련 플랫폼 주업노동자에게 400만원 이상을 보장하는 것보다 3명의 중·저숙련 부업 노동자에게 120만원씩 과업을 배분하는 상황을 고려해 볼 수 있음) 함에 따라 이에 대해 설명받을 권리의 필요성도 강조되어야 함

⑤책임을 강화(규정 준수, 윤리, 공정성 및 차별금지에 대한 책임성 견지)해야 함을 강조함

www.labors.or.kr
(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 (관수동 152-1) 아름다운청년 전태일기념관 5층
대표전화 02-6925-4349, 상담번호 1661-2020

서울노동권익센터