

노동소득 인정을 통한
**플랫폼·프리랜서 노동자
권익 보호 방안 마련**
정책토론회

2022. 6. 13. 오후 2시
국회의원회관 제2세미나실

사회 **임상훈** 한양대 경제학부 교수

발제 **플랫폼 노동자 노동소득 인정을 통한 사회보험 확대 적용 방안**
유성규 공인노무사(노동건강연대 운영위원, 경제학박사)

플랫폼 노동자 세무제도 현황과 개편 방안
구재이 세무사(한국납세자권리연구소장, 서울시 마을세무사)

토론 **김종진** 한국노동사회연구소 선임연구위원
장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원
임병덕 씨엔협동조합 이사
양순필 기획재정부 조세및고용보험소득정보연계추진단 과장

현장토론 **배달라이더(선동영)·퀵서비스(김진봉)**
택배(조강현)·프리랜서(김정태)

■ 인사말

안녕하십니까?

플랫폼프리랜서의 온전한 노동기본권 보장에 힘쓰고 있는 한국노총 위원장 김동명입니다.

2년 넘게 이어진 코로나19 팬데믹은 플랫폼기반 사업의 발전을 가속화시켰습니다. 배달음식 주문을 위한 핸드폰 앱 사용은 일상화되었습니다.



한국노동조합총연맹 위원장
김 동 명

2020년 기준, 전국의 플랫폼 노동자는 약 179만 명에 이르고 있습니다. 최근 10년 간, 전 세계적으로도 웹기반 플랫폼 노동은 3배 이상, 지역기반 플랫폼노동은 10배 이상 증가한 것으로 추정되고 있습니다. 하지만, 폭발적으로 성장하는 산업과 노동자의 노동권 보장을 담아낼 만한 법·제도적 장치가 턱없이 부족합니다.

플랫폼 노동자는 경제적 종속관계에 의해 노동을 제공하지만 법적으로는 자영업자로 구분됩니다. 노동자로서 적용되어야 할 노동법의 보호를 받지 못하고 있고, 노동자의 사회안전망이 되어주어야 할 온전한 사회보험 가입은 어렵기만 합니다.

최근, 국회 본회의를 통과한 산재보험법 개정안에 노동자의 전속성 요건 삭제는 다행이나, 여전히 일부 직종에만 적용되는 점은 매우 아쉬움이 큼니다. 산재보험을 적용받을 수 있는 플랫폼 노동자 범위 확대는 여전히 우리의 과제로 남아있습니다.

IT기술의 발전과 생활양식의 변화로 플랫폼 산업은 하루가 다르게 발전하고 있습니다. 플랫폼을 기반으로 한 기업의 천문학적 수익이 났다는 기사는 신문의 경제면을 채우고 있습니다. 거대한 수익을 내는 기업에 뒷면에는 노동자, 특히 플랫폼 노동자의 희생이 있습니다. 노동자로서 마땅히 누려야 할 4대보험을 온전히 보장받지 못하면서 생겨나는 사회적 부담을 온 국민이 나누어 부담하고 있습니다.

한국노총은 한국플랫폼프리랜서노동공제회를 출범시키고, 지금 필요한 실질적 플랫폼프리랜서 노동자 지원에 나서고 있습니다. 노동자의 연대와 협동의 원리와 자주성과 민주성의 원칙을 바탕으로 노동자의 시선에 맞춘 지원을 추진하고 있습니다. 노동자 생활안정을 위한 공제사업, 건강 및 복지 증진사업, 직업환경개선 및 직업능력 개발 사업 등을 실행하고 있습니다.

또한, 한국노총은 서울시로부터 권역별 서울특별시 노동자종합지원센터를 수탁받아 운영하며, 서울시의 취약노동자 지원사업을 이어가고 있습니다. 권역센터의 많은 사업 중 플랫폼프리랜서 지원사업에 집중하고 있습니다.

최근 작년에 이어 진행된 플랫폼프리랜서 노동자 세무상담·종합소득세 지원사업은 플랫폼프리랜서의 실질적인 지원사업으로 자리 잡았습니다. 이 사업은 많은 뉴스, 신문에도 보도될 만큼 큰 성과를 남겼습니다.

이 사업의 일환으로 준비된 오늘 토론회에서는 플랫폼 노동자의 온전한 노동자로서의 사회보장과 플랫폼기업이 유발하는 사회적 비용을 법·제도를 통해 기업이 공정하게 부담할 수 있는 방안을 마련하는 자리가 되기를 바랍니다.

오늘 토론회를 준비해 주신 도심권, 동남권, 동북권, 서남권 서울특별시 노동자종합지원센터와 한국 플랫폼 프리랜서 노동공제회, 공동주최를 해주신 더불어민주당 노웅래 의원실, 송옥주 의원실, 김주영 의원실, 장철민 의원실, 이수진 의원실, 양경숙 의원실, 국민의힘 박대수 의원실, 정의당 강은미 의원실, 무소속 윤미향 의원실에 감사드립니다.

오늘 토론회에 각 당의 많은 의원실에서 함께 해주시는 만큼, 이 자리에서 논의된 내용이 반영된 법안이 하루 빨리 국회를 통해 마련되기를 기대합니다.

언제나 한국노총은 플랫폼프리랜서 노동자와 함께하겠습니다.
감사합니다.

■ 인사말

안녕하십니까.

먼저 바쁘신 중에도 ‘플랫폼·프리랜서 권익보호를 위한 정책토론회’에 참석해주신 김동명 한국노총 위원장님과 한국플랫폼프리랜서노동공제회 김동만 이사장님, 그리고 토론회의 좌장을 맡아주실 임상훈 한양대 교수님, 발제를 맡아주신 유성규 공인노무사와 구재이 세무사님, 토론을 위해 나와주신 김종진(한국노동사회연구소 선임 연구위원), 장진희(한국노총 중앙연구원 연구위원), 임병덕(씨엔협동조합 이사), 양순필(기획재정부 조세 및 고용보험소득정보연계추진단 과장)님과 현장사례 발표자 여러분께 감사드립니다.

특히 플랫폼·프리랜서 노동자에 대한 관심을 가지고 공동주최로 함께해주신 더불어민주당 노용래·송옥주·김주영·장철민·이수진(비)·양경숙 의원님, 국민의힘 박대수 의원님, 정의당 강은미 의원님, 무소속 윤미향 의원님과 참석해주신 모든 분들께 플랫폼·프리랜서 노동자의 권익 보호에 대한 희망을 보는 것 같아 감개무량(感慨無量) 합니다.

우리 ‘권역별 서울특별시 노동자 종합지원센터’는 2019년부터 2020년에 걸쳐 도심·동남·동북·서남권역으로 구분하여 출범하였습니다. 서울지역의 제도권 내 노동자는 물론 플랫폼·프리랜서 노동자 등 취약계층의 노동기본권 확보 및 복지 향상을 위해 상담 및 법률구제, 교육, 연구를 통한 정책개발, 네트워크를 통한 조직화 등 종합서비스를 지원하고 있습니다.

4차 산업혁명 시대, 기술의 비약적 발전과 정보의 고도화는 각각의 산업들을 디지털 플랫폼으로 연결하여 플랫폼노동이 증가하고, 여기에서 발생한 다양한 이슈는 노동자에 대한 새로운 시각과 해법을 요구받고 있습니다.

하지만, 플랫폼·프리랜서 노동자에 대한 정의는 물론 현황조차 파악하기 어려운 현실에서, 우리 권역별센터는 이들의 노동권익 및 복지 향상을 위한 방안을 마련하기 위해 정책토론회를 개최하였습니다.

오늘 이 자리는 플랫폼·프리랜서 노동자의 현황과 실태를 공유하고, 범정부 차원의 노력은 물론 노사, 그리고 다양한 분야에서 해박한 지식과 노하우를 갖고 활동하시는 전문가들의 고견을 듣고 더 나은 합리적 대안을 마련하기 위함입니다.

모쪼록 노사갈등의 대척점을 넘어 우리 사회가 해결해야 할 시대적 책무이기도 한 플랫폼·프리랜서 노동자의 권익 보호 방안을 두루 조망할 수 있는 해안으로 말씀해 주시기 바랍니다.

전문가들의 한 말씀 한 말씀은 플랫폼·프리랜서 노동자의 사회보험 확대 적용 및 세무제도 개편 등으로 이어져 플랫폼·프리랜서노동의 안정적인 발전과 양질의 일자리를 만들어가는 밑거름이 될 것입니다.

앞으로도 우리 권역별 센터는 노동자들의 사랑방이자 쉼터가 되어 취약계층의 권익 향상과 생존권 보장을 위한 최적의 접점을 찾고 실천해가며 오늘의 의견이 생산적 결과로 이어질 수 있도록 주어진 소명을 다할 것입니다. 여러분 모두가 경제·사회·노동의 주역으로서 우리 사회에 노동존중 문화가 조성될 수 있도록 지속적인 관심과 지원을 당부드립니다. 대단히 감사합니다.

도심·동남·동북·서남권 서울시 노동자종합지원 센터장 정숙희·최삼태·홍성진·임승운

■ 인사말

안녕하십니까. 한국플랫폼프리랜서노동공제회 이사장 김동만입니다.

<노동소득 인정을 통한 플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 마련 정책토론회> 개최를 진심으로 축하합니다.

우선 오늘 토론회를 함께 주최한 한국노동조합총연맹과 권역별 서울특별시 노동자종합지원센터에 감사의 말씀을 드립니다. 아울러 소중한 토론회를 준비해주신 분들과 바쁘신 와중에도 참석해 자리를 빛내주신 내빈 여러분들께도 깊은 감사의 마음을 전합니다.



한국플랫폼프리랜서노동공제회
이사장
김 동 만

플랫폼 경제에서 종속적 노동자와 독립계약자의 경계가 모호해지고 있습니다. 이는 아직 플랫폼 노동자에 대해 명확한 정의가 없다는 의미이기도 합니다.

발제를 맡아주신 유성규 노무사님의 자료에는 작년 11월 고용노동부와 한국고용정보원이 함께 발표한 플랫폼 종사자 실태조사 결과가 나옵니다. 그중 광의의 플랫폼 종사자는 약 220만 명, 협의의 플랫폼 종사자는 약 66만 명으로 매우 큰 차이가 있다는 걸 알 수 있습니다.

광의의 플랫폼 종사자는 워크넷이나 잡코리아, 알바몬 같은 온라인 플랫폼 중개를 통해 일자리를 얻은 사람까지도 포함하기 때문입니다. 현실적으로 이들을 플랫폼 노동자로 분류하진 않습니다. 일자리 앱에 플랫폼 사용자 의무를 부여하는 건 사실상 불가능하기 때문이죠. 드리고 싶은 말씀은 플랫폼을 어떻게 규정하느냐에 따라 결과가 전혀 다르게 나온다는 겁니다. 그리고 플랫폼을 명확히 정의하는 건 전세계적으로도 여전히 진행 중입니다.

지금까지 플랫폼기업은 고용계약을 통한 사회적 책임보다 거래를 중개한다는 명분으로 사용자의 책임을 회피해왔던 게 사실입니다. 플랫폼 노동자들은 각종 사회보험의 혜택을 적용받지 못했고 퇴직금도 없었습니다. 어떤 사용자는 노동자가 아닌 프리랜서로 계약하는 편법을 악용하기도 합니다. 프리랜서로 채용하면 4대 보험 등의 의무가 없고 월급의 3.3%만 사업소득세로 원천징수하면 되기 때문입니다.

오늘 토론회가 사각지대 노동자 권익 보호 방안을 마련하는 자리가 되길 바랍니다. 또한 플랫폼, 프리랜서 노동자들에게 과도한 조세가 부담되는 현실을 살펴본 후 해결점을 마련하는 계기가 되었으면 하는 바람입니다. 「한국플랫폼프리랜서노동공제회」 역시 권익사업 확대와 정책역량 기반을 마련해 큰 역할을 하고자 최선을 다하겠습니다.

마지막으로 오늘 사회를 맡아주신 임상훈 한양대 교수님과 발제해주실 유성규 노무사님, 구재이 세무사님 그리고 토론자분들께 감사드리며 참석하신 모든 분의 건강과 행복을 기원합니다.
감사합니다.

■ 인사말

안녕하십니까,
민주연구원장 국회의원 노웅래입니다.

최근 플랫폼 노동자를 비롯한 특수형태근로종사자도 산재보험 적용을 받을 수 있게 되면서 이들의 권익 보호 방안 마련에 대한 요구가 더욱더 뜨겁습니다. 이러한 시기에 열리는 <노동소득 인정을 통한 플랫폼프리랜서 노동자 권익 보호 방안 정책토론회>를 진심으로 환영합니다.

오늘 토론회를 공동 개최해 주신 한국노동조합총연맹, 권역별 서울시노동자종합지원센터, 한국플랫폼프리랜서노동공제회 관계자 여러분께도 감사의 말씀을 전합니다.



더불어민주당 국회의원
(민주연구원장)
노웅래

코로나19로 인해 비대면거래가 활성화되면서 작년 기준 플랫폼 종사자는 220만 명에 달하며, 플랫폼 시장은 폭발적으로 성장했습니다. 4차 산업혁명과 디지털 전환으로 고용 형태가 다변화됨에 따라 산재보험과 고용보험에서도 특수형태근로종사자까지 포괄하는 제도적 변화도 나타나고 있습니다. 하지만, 여러 제도가 여전히 과거 전통적인 노동관계에 기초해있어 최근 발달한 플랫폼 경제 상황을 반영해나가야 한다는 목소리가 높습니다.

플랫폼 노동자는 개별 판례상 근로자성을 인정받고 있으나, 아직 국세청은 세무 행정상 사업자로 취급하고 있어 그로 인해 노동자들이 다양한 혜택을 받지 못하고 있습니다. 플랫폼 노동자의 특수성이 반영될 수 있도록 노동소득 인정을 통한 사회보험 확대 적용과 세무 제도 개편 등에 대한 논의가 필요한 시점입니다.

플랫폼·프리랜서노동자에 관한 법 개정 및 정책 모색은 다른 나라에서도 꾸준히 이뤄지고 있는 만큼 해외 여러 사례를 검토하며 세계적인 흐름에 발맞춰 우리나라에 맞게 개선하는 방향으로 나아가야 할 것입니다.

그런 의미에서 오늘 정책토론회는 노동자의 권익 보호 가치에 방점을 두고 새로운 유형의 노동자에 대한 체계적인 권익 보호 시스템을 논의하는 자리입니다. 앞으로의 플랫폼 노동자의 지위 개선에 중요한 발판이 될 것으로 확신합니다.

참석하신 여러분께서 폭넓게 검토하셔서 구체적이고 현실적인 방안을 제시해주시기 바랍니다. 저 역시 국회 차원에서 오늘 도출된 방안에 대해 충분히 검토될 수 있도록 하고, 법제도 정비와 정책 마련에 적극적으로 노력하겠습니다.

다시 한번 <노동소득 인정을 통한 플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 정책토론회> 개최를 축하드리며, 열띤 논의를 해주실 발제자와 토론자 여러분 고맙습니다. 모든 노동자의 권익이 보호되는 노동 존중 사회가 자리 잡을 때까지 함께하겠습니다. 감사합니다.

■ 인사말

안녕하세요. 경기 화성(갑) 출신이자 전 국회 환경노동위원장 송옥주입니다.

먼저, <노동소득 인정을 통한 플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 마련 정책토론회>에 참석해주신 여러분께 감사드립니다. 오늘 토론회를 함께 준비해주신 한국노총 김동명 위원장님과 한국플랫폼 프리랜서 노동공제회 김동만 이사장님, 서울특별시 노동자 종합지원센터 권역센터장분들과 여러 의원님들께도 감사의 말씀을 전합니다.



더불어민주당 국회의원
송 옥 주

문재인정부와 더불어민주당은 플랫폼 노동자의 처우개선을 위해 많은 노력을 기울여왔습니다. 그 결과 고용보험·산재보험 가입 확대부터 야간근무자 보호조치 등 플랫폼 노동자를 보호할 다양한 성과를 이뤘습니다.

플랫폼 노동자를 위한 노동관계법은 지속적으로 개선되어왔으나 세법과 세무제도는 플랫폼 노동자의 특수성을 감안하지 않고 있어 플랫폼 노동자들이 차별받고 있습니다. 현행 세법상 플랫폼 노동자는 사업자로 분류되지만, 정작 사업자라면 적용받아야 할 차량비용, 장비비용 등 최소한의 필요경비조차 공제받지 못하고 있습니다. 그러다보니 고소득 전문직종 종사자와 유사하게 높은 추계소득율을 적용받아 과도한 세금을 납부하고 있는 실정입니다.

이제는 낡은 세법도 변화의 물결에 올라타야합니다. 근로자성을 감안하여 플랫폼노동에 맞는 새로운 과세기준이 필요합니다. 이를 위해 한국표준산업분류처럼 표준화된 기준에 따라 비슷한 업무를 하는 노동자와 세금 부담을 동등한 수준으로 조정할 필요가 있으며, 이륜차처럼 자신의 차량으로 물건 등을 배달하는 플랫폼 노동자는 물류업으로 분류하여 소득산정하거나 플랫폼용역 소득율을 신설하는 등 플랫폼 노동자가 차별받지 않도록 전반적인 세무제도 개선이 필요합니다.

저는 지난 20대 국회부터 <플랫폼 영역의 노동기본권 확대 토론회>를 주최하는 등 플랫폼 노동자의 권익 향상을 위해 많은 노력을 기울여 왔습니다. 오늘 토론회에서 논의되는 세무제도 개선과 전문가분들의 소중한 의견도 귀 기울여 듣고, 향후 정책에 반영될 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

끝으로 토론회의 사회를 맡아주신 한양대학교 임상훈 교수님과 발제를 해주실 유성규 공인노무사님, 한국납세권리연구소 구재이 소장님을 비롯하여 토론에 참여해주시는 한국노동사회연구소 김종진 선임연구위원님, 한국노총 중앙연구원 장진희 연구위원님, 씨엔협동조합 임병덕 이사님, 기획재정부 조세및고용보험소득정보연계추진단 양순필 과장님과 사례 발표해주실 여러분께 다시 한번 감사드리며 플랫폼 노동자가 존중받는 사회가 조속히 실현되길 기원합니다. 감사합니다.

■ 인사말

안녕하십니까?

기획재정위원회 소속, 경기 김포시 갑 국회의원 김주영입니다.

<플랫폼 노동자 노동권 보장과 노동소득 인정을 위한 정책 개선 토론회>의 주최를 맡아 뜻깊게 생각합니다. 이번 토론회를 공동주최해주신 선배·동료 의원님, 한국노동조합총연맹, 권역별 서울시 노동자 종합지원센터, 한국플랫폼프리랜서노동공제회 관계자 여러분께 감사드립니다. 귀한 시간을 내어 좌장, 발제, 토론을 맡아주신 여러분께도 감사의 마음을 전합니다.



더불어민주당 국회의원
김 주 영

이번 토론회는 지난해 저희 의원실과 한국노동조합총연맹이 함께 주최했던 <플랫폼 노동자 세무제도 개선을 위한 정책 간담회>(2021.06.16.)를 이어 후속 토론회로 마련되었습니다. 한 해 동안의 진전과 변화를 되짚어보고 추후 과제를 검토하고 정리하는 자리가 되기를 기대합니다.

지난해 토론회는 업종코드 등 세법규정 미비와 법적 지위의 모호성으로 인해 플랫폼 노동자들이 높은 세부담과 신고 불편을 떠안고 있다는 문제의식으로부터 시작했습니다. 이에 세법 전문가·플랫폼 노동자·플랫폼기업 관계자·기획재정부·국세청 등 플랫폼산업 관계자들이 모여 법적지위 조정·과세체계 개편·납세협력의무 개선 등 여러 제언과 코드 관리 강화·개별신고 안내 등 납세편의 제고 방안을 논의했습니다.

그로부터 1년 사이 진전도 있었습니다. 국세청에서는 2022년 올해 처음으로 플랫폼 노동자 등 서비스업 종사자 227만 명에 대해 5,500억 원의 소득세 환급을 시행했습니다. 또한 환급 금액까지 미리 계산할 수 있도록 환급 안내 시스템을 개편하는 등 납세 편의도 개선했습니다. 당사자 중심의 사회적 대화도 여러 차례 이뤄졌습니다.

하지만 여전히 과제는 남았습니다. 특히 플랫폼 노동자의 ‘노동자성’이 화두입니다. 노동자/사업자 이분법으로 구분되는 법체계로 인해 플랫폼 노동자의 지위는 여전히 부유하고 있습니다. 세제 혜택에서의 사각지대를 해소하고, 노동자로서의 권리를 완전히 보장받기 위해서는 노동자성을 비롯해 많은 제도적 논의가 필요합니다.

타 서비스업 직종에서의 세법 적용방식과 해외사례 등을 종합해 추후 세무제도 개선 방안을 도출하고, 플랫폼 노동자의 노동자로서의 권리와 안전망이 구축해야 합니다. 우리 모두가 힘을 합쳐야 할 이 과정에 오늘의 토론회가 기여할 수 있기를 바랍니다.

바쁘신 일정에도 자리를 빛내주신 발제자와 토론자 여러분을 비롯해 참석하신 모든 분께 다시 한번 감사드리며, 상생의 플랫폼 노동환경을 위한 활발한 토론을 기대하겠습니다. 감사합니다.

■ 인사말



더불어민주당 국회의원
장철민

안녕하십니까?

대전동구 국회의원 더불어민주당 장철민입니다.

<노동소득 인정을 통한 플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 마련 정책토론회> 개최를 진심으로 축하합니다.

오늘 토론회를 함께 주최해주신 노웅래, 송옥주, 김주영, 이수진, 양경숙 의원님을 비롯하여 한국노동조합총연맹, 권역별 서울특별시 노동자 종합지원센터, 한국플랫폼 프리랜서 노동공제회 관계자분들께도 감사의 인사 올립니다.

아울러 토론회 사회를 맡아주신 임상훈 한양대 교수님과 발제와 토론을 맡아주신 유성규 공인 노무사님, 구재이 세무사님, 김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원님, 장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원님, 임병덕 씨엔협동조합 이사님, 양순필 기획재정부 과장님 그리고 현장사례 발표를 해주실 모든분들께 감사드립니다.

최근 5월 29일 특수형태근로자의 산재보험 전속성 요건을 폐지하는 내용의 법안이 국회 본회의를 통과했습니다. 플랫폼 산업이 규모를 빠르게 키워가는 것에 비해 플랫폼 노동자와 프리랜서의 제도적 보호장치는 부족하지만 조금씩 진일보하고 있는 상황이 고무적입니다.

지난해 10월에는 많은분들의 노력과 관심 속에서 한국플랫폼 프리랜서 노동공제회가 출범하였습니다. 플랫폼 노동자의 권익 보호를 위한 노력이 점진적 결과로 나타나고 있는 것 같아 기쁩니다.

고용노동부가 실시한 ‘2021플랫폼 노동 실태조사’에 따르면 60% 이상의 플랫폼 노동자가 공정한 계약관계 확립, 기본적인 권익 보호에 대한 높은 수요가 있었습니다.

실제 플랫폼 노동자들의 요구가 바로 사회 안전망의 확충입니다. 제가 대표발의한 「플랫폼 종사자 보호 및 지원등에 관한 법률안」은 현재 환경노동위원회 법안소위에 계류되어 있습니다. 논의가 더욱 진척될 수 있도록 계속 쟁길 것을 약속드립니다.

오늘 토론회를 통해 플랫폼 노동자 보호를 위한 다양한 보호 방안이 논의되길 바라며, 조금씩 진전을 이루어낼 것을 믿습니다. 나아가 일하는 사람 모든 사람이 노동법의 범주에서 보호받을 수 있는 미래를 기대하며, 저 또한 노력하겠습니다.

다시 한번 오늘 참석해주신 모든 분께 감사드리며, 여러분의 건강과 행복을 기원하겠습니다. 감사합니다.

■ 인사말

안녕하십니까. 노동존중 국회의원 이수진입니다.

먼저 이번 정책토론회를 한국노총, 서울시 노동자 종합지원센터, 한국 플랫폼프리랜서노동공제회와 함께 주최하게 되어 대단히 기쁘게 생각합니다. 또한 더불어민주당의 노용래, 송옥주, 김주영, 양경숙, 장철민 의원님과 국민의힘 박대수 의원님, 정의당의 강은미 의원님 그리고 무소속 윤미향 의원님에게도 이번 토론회를 공동주최하게 되어 반갑다는 인사를 올립니다.



더불어민주당 국회의원
이수진

아울러 토론회 좌장을 맡아주신 한양대 임상훈 교수님과 발제를 해주신 유성규 노무사님, 구재이 세무사님을 비롯하여 토론자로 참여해주신 김종진 한노사연 선임연구위원님, 장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원님, 임병덕 씨엔협동조합 이사님, 양순필 기재부 조세 및 고용보험 소득정보연계추진단 과장님께서도 감사의 인사를 전합니다.

오늘 사례발표를 해주시는 배달라이더, 쿼서비스, 택배, 프리랜서 노동자 여러분 고맙습니다. 현장에서 일하는 여러분의 목소리를 직접 들을 수 있어서 여느 토론회보다 더 뜻깊게 생각합니다.

2021년 우리나라의 플랫폼 종사자는 모두 220만 명에 달하는 것으로 조사되었습니다. 플랫폼 종사자들은 배달부터 번역, IT개발 등 여러 분야에서 일하고 있고, 종사상 지위도 노동자부터 특고·프리랜서까지 다양합니다.

이렇듯 산업기술의 발달로 비약적으로 증가한 플랫폼 일자리는 상대적으로 업무수행의 자율성이 높다는 장점이 있지만, 대다수 종사자가 현행 노동관계법의 적용을 받지 못해 안전 등 기본적인 권익보호가 매우 빈약합니다. 특히, 프리랜서의 경우 계약의 공정성 확보나 경력증명 등이 절실하지만 한계가 있습니다.

이러한 상태를 개선해야 한다고 노사정 모두 플랫폼 종사자 보호의 필요성에 인식을 함께하는 만큼 오늘 토론회의 주제와 같이 플랫폼 종사자의 소득을 사업소득이 아닌 노동소득으로 인정하고 이를 기반으로 사회보험을 비롯해 기존 노동관계법의 보호제도를 확대 적용하는 제도개선을 추진해야 합니다.

산업 기술이 발전하고 그에 따라 노동자의 정의가 바뀌어 가는 마당에 노동관계법제만 과거에 머물러서는 안 됩니다. 산업기술과 노동시장의 변화를 수용하여 일하는 사람 모두를 보호하기 위한 노동법의 영역 확대를 주저하지 말아야 합니다.

아무쪼록 오늘 토론회가 플랫폼·프리랜서 노동자의 권익 보호를 앞당길 수 있는 마중물이 되길 기대해 봅니다. 끝으로 오늘 토론회를 준비하느라 고생하신 관계자 여러분의 노고에 감사드리며, 다시 한번 오늘 토론회에 함께 해주신 모든 분의 건강과 건승을 기원합니다. 고맙습니다.

■ 인사말

안녕하십니까? 더불어민주당 원내부대표 국회의원 양경숙입니다.

오늘 <플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 마련 정책토론회> 개최를 진심으로 축하드리며, 바쁘신 와중에도 참석해주신 모든 분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

특히 이 자리를 함께 마련해주신 여러 동료 의원님들과 한국노총, 권역별 서울시 노동자종합지원센터, 한국플랫폼프리랜서노동공제회 관계자분들 그리고 사회자와 발제자 및 토론자 여러분께 깊은 감사의 마음을 전합니다.



더불어민주당 국회의원
양 경 숙

플랫폼 노동의 확산은 세계적인 추세입니다. 온라인 플랫폼을 통해서 실시간으로 상품과 서비스가 제공되는 시대입니다.

정보통신기술의 발달이 가져온 4차 산업혁명의 도래와 코로나 팬데믹으로 인한 비대면 문화의 확산으로 온라인 플랫폼을 통한 소비생활은 우리 삶의 보편적인 일상이 되었습니다. 이미 2020년 기준으로 플랫폼 노동자의 수가 우리나라 전체 비정규직 노동자의 25%에 이른다는 조사 결과도 있습니다.

그러나 플랫폼 노동자들은 다른 특수고용노동자들과 마찬가지로 노동자성 인정 문제가 해소되지 않아 노동기본권 적용의 사각지대에 놓여있는 상황입니다.

산재보험과 고용보험의 경우에 특례제도를 두어 그 범위를 확대하고 있지만, 실태조사 결과에 따르면 가입률은 아직 30% 내외에 불과하다고 합니다.

국회는 지난 5월 29일 한 사업장에 전속해 근무했는지 여부를 뜻하는 전속성 여부와 상관없이 플랫폼 노동자 등 특수형태근로종사자들이 산재보험을 적용받을 수 있도록 하는 내용의 산재보험법 개정안 등을 통과시킨 바도 있습니다.

플랫폼 노동자들이 기존의 임금노동자와 다를 바 없거나 더욱 열악한 근로조건에서 일하고 있지만, 고용계약을 맺지 않았다는 이유로 노동자로서의 기본권 보장과 사회안전망의 보호를 받지 못하고 있는 우리나라의 현실은 결코 정의롭지 못합니다.

당장 노동자성을 인정하기는 어렵다고 하더라도 국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험 등 사회보험을 적용하고, 플랫폼 노동자를 사업자로 취급해 높은 세율을 적용하는 말도 안 되는 불이익은 하루빨리 개선할 필요가 있습니다.

이미 세계 각국은 플랫폼 노동자들의 노동자성을 인정하는 방향으로 입법이 이루어지고 있는 만큼 우리도 이를 검토해 현실에 맞게 이를 벤치마킹할 필요가 있겠습니다.

오늘 이 자리에는 배달라이더, 퀵서비스, 택배, 프리랜서 등 플랫폼·프리랜서 노동자분들이 함께하고 있습니다. 아무쪼록 현장의 목소리를 충분히 반영해 오늘 토론회에서 플랫폼·프리랜서 노동자들의 권익 보호 방안 마련을 위한 활발하고 심도 있는 논의가 이루어지길 기대합니다.

오늘 토론회에 참석해 주신 모든 분들께 다시 한번 진심으로 감사드리며, 가정에 건강과 행복이 깃들길 기원합니다. 고맙습니다.

■ 인사말

안녕하십니까. 국민의힘 노동위원장, 국회의원 박대수입니다.

<노동소득 인정을 통한 플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 마련 정책토론회>에 참석해주신 내·외 귀빈 여러분께 진심 어린 환영의 인사를 드립니다.

그리고 오늘 토론회를 준비해주신 한국노총, 권역별 서울시 노동자종합지원센터, 한국플랫폼프리랜서노동공제회 및 여러 관계자분들께 감사의 인사를 전합니다.



국민의힘 국회의원
박대수

최근 우리 사회는 디지털경제 가속화와 코로나19 장기화로 인해 비대면 산업이 급속히 성장하였고, 플랫폼에 대한 의존도는 날이 갈수록 증가하고 있습니다. 플랫폼 산업의 성장은 얼어붙은 고용시장에 일자리 창출이라는 긍정적 효과를 만들어 냈고, 사람들은 집안에서도 외식·의료 등 다양한 서비스를 누리며 더욱 편리한 삶을 영위할 수 있게 되었습니다.

하지만 이러한 긍정적 효과 이면에는 노동법을 적용받지 못하고, 사회안전망으로부터 보호받지 못하고 있는 플랫폼·프리랜서 노동자의 눈물이 있었습니다. 노동자성을 인정받지 못하고 있는 등의 불안정한 법적 지위를 해결하고, 그들의 권익을 보호하기 위한 제도 마련이 시급합니다.

윤석열 정부는 이러한 문제점을 해결하기 위해 많은 관심을 가지고 있습니다. 특고·플랫폼 노동자의 산재보험 전속성 규정을 폐지하는 ‘산업재해보상보호법 개정’을 국정과제로 선정하기도 하여 얼마 전 본회의를 통과시키기도 했습니다.

법 통과로 많은 특고·플랫폼 노동자들의 산업재해보험 적용이 가능해졌지만, 노동사각지대를 해소하기 위해서는 아직 넘어야 할 산이 많이 남아 있습니다. 윤석열 정부와 국민의힘은 관련 제도를 정비하고, 플랫폼 기업에 사회적 책임을 부여하는 정책을 구현하는 데 주력하겠습니다. 저 또한 플랫폼 노동자들의 권리를 보호하기 위해 최선을 다할 것입니다.

오늘 토론회에서 많은 이야기를 나누고, 플랫폼종사자와 프리랜서의 권리가 한층 높아질 수 있는 방안이 도출되는 뜻깊은 자리가 되었으면 합니다.

다시 한번 오늘 토론회에 참석해주시고 관심 가져주신 모든 분에게 감사의 인사를 드리며, 건강과 행복이 가득하길 바랍니다.
감사합니다.

■ 인사말

안녕하세요. 정의당 국회의원 강은미입니다.

오늘 토론회에 참석해 주신 모든 분께 감사의 인사를 드립니다.

새 정부 출범 한 달이 지나고 있습니다. 윤석열 정부의 노동정책이 시험대에 올라와 있는 가운데 노동자들의 목소리는 우려를 넘어 점점 분노로 차오르고 있습니다.

지난 주 화물연대가 총파업을 했고 노동시간 유연화 조짐과 중대재해 처벌법 후퇴 움직임, 최저임금 업종별 차등지급 논의 등 당면한 노동 문제에 속 시원한 해결 기미가 보이지 않고 있습니다.

오늘은 산적한 노동문제 가운데 플랫폼노동자들의 노동권과 노동소득에 대한 개선방안을 찾고자 토론회를 열게 되었습니다.



정의당 국회의원
강은미

플랫폼 종사자는 2021년 200만명 안팎으로 추정됩니다. 4차산업혁명 시대 폭발적으로 그 규모가 늘어나고 있으며 2년여 코로나 팬데믹을 거치면서 우리는 플랫폼노동자들의 중요성을 몸소 확인하기도 했습니다.

대리운전, 배달라이더, 퀵서비스, 물류배송, 청소·건물관리 등 다양한 영역에서 종사하는 플랫폼 노동자는 앞으로 그 수요에 맞춰 더 증가할 것으로 보입니다. 그러나 이들의 노동권은 법상 규정하는 지위의 불명확성으로 인해 노동자와 자영업자 어디에서도 속하지 못한 채 권리를 제대로 보장받지 못하고 있습니다.

택배노동자들의 과로사 문제와 배달라이더의 산업재해 예방과 보상문제, 화물노동자들의 안전하게 일하고 휴식할 권리 보장 등이 노동자로서의 권리보장 측면이라면 플랫폼 노동자의 소득에 대해 과세하는 부분은 사업자로서의 의무를 부과하는 측면으로 볼 수 있습니다.

노동권 보장과 노동소득문제 모두 플랫폼노동자의 지위를 제대로 찾아주지 못한데서 기인한 문제이고, 플랫폼종사자가 증가함에도 이들에 대해 법적, 행정적 대안마련을 미뤘은 정부의 책임이 크다고 할 수 있습니다.

저는 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등의 다양한 유형의 노무제공자들이 ‘독립계약자’ 혹은 ‘프리랜서’로 오분류되어 법적 보호에서 제외되는 문제를 개선하기 위해 일하는 사람 누구나 근로기준법상 노동자로 인정하는 「근로기준법」 개정안을 대표발의 했습니다.

하지만 여전히 국회에서 논의조차 되지 못하고 있습니다. 고용형태 다변화에 따라 근로계약상 임금소득에 기반한 현행 사회보험의 적용방식의 변화가 반드시 필요합니다. 근로자와 사업자 두 가지 분류로 플랫폼노동자를 편의적으로 규정할 것이 아니라 변화된 경제환경에 맞는 노동자의 지위를 찾아주고 합리적 세제운용과 재정집행을 할 때입니다.

저와 정의당은 플랫폼 노동자의 노동권 보장뿐 아니라 조세권 보장을 위해 오늘 논의 내용과 현장 사례 발표해 주실 플랫폼 노동자들의 목소리에 귀 기울이며 법적, 제도적 개선방안 마련에 최선을 다하겠습니다.

■ 인사말

국회 환경노동위원회 소속 국회의원 윤미향입니다.

먼저 「플랫폼 노동권 보장과 노동소득 인정을 위한 정책 개선 토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다. 오늘 토론회를 준비해주신 한국노동조합총연맹 김동명 위원장님, 한국플랫폼프리랜서노동공제회 김동만 이사장님, 도심권 서울시 노동자종합지원센터 정숙희 센터장님, 동남권 서울시 노동자종합지원센터 최삼태 센터장님, 동북권 서울시 노동자종합지원센터 홍성진 센터장님, 서남권 서울시 노동자종합지원센터 임승은 센터장님을 비롯한 관계자 여러분께 감사의 인사를 전합니다.



국회의원
윤미향

플랫폼 산업의 성장과 비대면 서비스 확산으로 플랫폼 산업 종사자의 규모는 2020년 179만 명에서 2021년 220만 명으로 증가했습니다. 이에 따라 정부도 플랫폼 노동자 보호를 위한 정책을 활발히 추진하고 있습니다.

특히, 최근에는 플랫폼 노동자의 산재보험 사각지대 해소를 위한 전속성 폐지 법안이 통과되어 여러 사업장에서 동시에 일하는 플랫폼 노동자들이 산재보험을 적용받을 수 있게 되었습니다. 또한 올해 2차 추경으로 특수형태근로자 고용안정지원금 지급을 위한 재원이 마련되어 코로나 19로 피해를 입은 플랫폼 노동자에 대한 지원이 가능해졌습니다.

하지만, 플랫폼 노동자의 근로자성 판단 문제와 산재보험 직종제한 등 노동법과 사회보험법 사각지대로 인해 플랫폼 노동자의 기본권과 노동권이 제대로 보장되지 않고 있는 현실입니다. 반면에 프랑스와 영국 등 주요 해외국은 플랫폼 종사자들의 근로자성을 인정해 플랫폼 노동자를 노동관계법 안에 포함하고, 노무제공자로 규정하는 등의 변화가 일어나고 있습니다.

해외사례와 같이 플랫폼 노동자의 노동자성 인정을 통해 노동법과 사회보험제도의 적용으로 노동권과 기본권이 보장되어야 합니다. 하지만 단계적인 방안으로 플랫폼 노동자의 소득을 고용소득으로 인정하고 그에 따른 사회보험제도의 확대 방안의 논의가 시급합니다.

이러한 상황에서 오늘 토론회가 플랫폼 노동자의 노동을 통한 수수료를 노동소득으로 인정받도록 하는 방안과 플랫폼 노동자의 실질적 어려움인 세무제도의 개편 방안을 논의할 수 있는 매우 뜻깊은 자리라고 생각합니다.

저 역시 오늘 토론회에서 논의된 의견을 바탕으로 일하는 모든 사람의 권리가 보장되고 존중받을 수 있도록 지속적으로 관심을 기울이겠습니다.

오늘 토론회의 좌장을 맡아주신 임상훈 한양대 교수님과 발제를 맡아주신 유성규 노무사님, 구재이 세무사님을 비롯한 토론자 여러분들에게도 깊은 감사의 인사를 전합니다. 끝으로 지금 이 시간에도 노동현장에서 일하고 계실 모든 일하는 사람들에게 감사와 존경의 말씀을 드립니다. 고맙습니다.

■ 목차

■ 발제문

플랫폼 노동자 노동소득 인정을 통한 사회보험 확대 적용 방안 24

유성규 공인노무사(노동건강연대 운영위원)

플랫폼 노동자 세무제도 현황과 개편 방안 46

구재이 세무사(한국납세자권리연구소장)

■ 토론문

불안정 노동시장의 사각지대 사회적 보호 방향 과제 66

김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원(유니온센터 이사장)

플랫폼·프리랜서 노동자 권익 보호 방안 마련 72

장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원

700만 프리랜서 시대!

노동 소득이 있는 모든 노동자를 위한 보호 방안 78

임병덕 씨엔협동조합 이사

■ 발제문 1.

**플랫폼 노동자
노동소득 인정을 통한
사회보험 확대 적용 방안**

유성규 공인노무사(노동건강연대 운영위원)

플랫폼노동자 노동 실태와 제도 개선 필요성

○ 플랫폼노동은 상품, 서비스의 생산자와 소비자를 매개하는 플랫폼을 통해 노동 제공이 이뤄지는 특성을 지님. 이에, 플랫폼노동자는 경제적 종속관계 하에서 노동을 제공하지만 법적으로는 자영업자로 분류되어, 노동법은 물론 사회보험 등 사회적 안전망의 보호로부터 배제되고 있음.

○ 플랫폼노동자는 '특수형태근로종사자'로 분류되어 노동법 중에는 산업안전보건법이 일부 적용되고 사회보험 중에는 산재보험, 고용보험이 불완전하게 적용되고 있음. 특히, 노동 제공이 오프라인에서 직접적으로 이뤄지는 '온디맨드 유형'과 달리 '클라우드소싱 유형'은 온라인을 매개로 노동의 생산물이 수요자에게 전달되므로 노동법과 사회보험제도상 사용자 책임을 부과할 대상을 특정하기가 더욱 어려움.

○ 근로계약관계를 유지하면서 기간제, 파견, 단시간 등 불완전 노동을 통해 노동 유연화를 추구하던 기업들이 매우 빠른 속도로 플랫폼노동과의 접목 내지 활용 방안을 추구하고 있는 상황임. 플랫폼노동의 급속한 팽창과 더불어 노동법, 사회보험 등 사회적 안전망 밖에서 노동을 제공하는 비임금노동자의 규모도 매우 빠르게 증가하고 있음.

○ ILO 보고서에 따르면, 과거 10년간 지역기반형 플랫폼은 10배 이상 증가했고 웹기반형 플랫폼은 3배 이상 증가했음. 더욱이, 2020년 시작된 코로나19로 인해 활성화된 비대면 거래는 플랫폼의 폭발적 성장을 견인했고 이는 플랫폼노동자 규모의 빠른 증가를 야기한 주요 원인이 되었음.

○ 고용노동부와 고용정보원이 2021.11.19. 발표한 ‘2021년 플랫폼종사자 규모와 근무실태’에 따르면, 광의*의 플랫폼종사자는 2,197천명, 협의**의 플랫폼종사자는 661천명이었음.

* 지난 3개월 동안 스마트폰 앱이나 웹사이트와 같은 온라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통해서 일감을 얻고 고객에게 서비스를 제공하고 수입을 얻은 적이 있는 자

** 플랫폼이 대가나 보수를 중개하고, 중개되는 일이 특정인이 아닌 다수에게 열려 있어야 한다는 조건을 충족한 사람(예시: 배달·번역 플랫폼 등)

(단위: 천명, %)

	15~69세 취업자 수(2021년 5월 기준)		
		광의의 플랫폼종사자	협의의 플랫폼종사자
인원(천명)	25,885	2,197	661
비율(%)	(100.0)	(8.5)	(2.6)

출처: 김준영 외, 플랫폼종사자의 규모와 근무실태, 고용동향브리프 2021 vol.9, 2021

○ 장지연(2020)의 플랫폼노동자 규모 추정에 따르면, '플랫폼이 거래를 조율하고 누가 무슨 일을 하는지 파악하고 있는 경우'만을 플랫폼노동으로 정의할 때 22만명으로 추정됨. 22만명은 전체 취업자의 0.92%에 해당하는 수치임.

	15-64세 인구					
	취업자					플랫폼노동자
	플랫폼으로 일감을 구하는 사람					
	전체	전자 상거래 종사자	노무제공자			
단순구인 구직업 이용자			플랫폼 노동자			
사례수(명)	90,000	59,106	4,500	93	3,865	542
비율(%)		100	7.61	0.16	6.54	0.92
추정규모(천 명)			1,826	38	1,570	220

주 1) 15-16세 취업자를 2,400만으로 보고 규모를 추정하였음
 2) 표에서 사용한 사례수에는 가중치를 적용하였음. 이 때문에 사례수의 단순한계가 N과 일치하지 않을 수 있음

출처: 장지연a, 플랫폼노동자의 규모와 특징, 한국노동연구원 고용노동브리프 제104호(2020-11), 2020

○ 플랫폼노동자에 대한 저임금, 고용불안, 노동권 침해 사례가 증가하고 있으나, 기존 노동법제가 이에 제대로 대응하지 못하는 '노동법 무법 지대'가 빠르게 확대되고 있음.

어려움 유형	경험 있음(%)	
	중재·조정 경험(%)	
수행한 일에 대해 보수를 받지 못함	22.0	[100] [41.7]
계약 이외 업무 배당	15.2	[100] [45.9]
사전 협의 없는 수당/보수 삭감	16.0	[100] [45.4]
앱/웹 이용 일시 정지 또는 차단	15.2	[100] [48.8]
계약/등록 강제 해지	8.2	[100] [65.8]
폭언 등 모욕적 언행	12.8	[100] [42.3]
성희롱/성추행	5.9	[100] [61.6]
비용/손해에 대한 부담 부담	18.1	[100] [50.8]

주) * 어려움이 있다고 답한 인원[100] 중 중재·조정 경험이 있는 인원 비율

출처 : 고용노동부 보도자료 (2021.11.19.)

○ 근로계약에 근거한 임금소득을 기초로 설계된 사회보험이 사회적 안전망으로서 제대로 기능하지 못하는 '사회보험 공백 지대'가 빠르게 확대되고 있음.

○ 김준영 외(2021)의 실태조사에 따르면, 협의의 플랫폼종사자 중 산재보험에 가입했다는 응답은 30.1%에 불과했음.

(단위: %)

	주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
가입	27.7	28.3	43.6	30.1
현재 이용하고 있는 플랫폼을 통해 가입	14.2	16.6	13.2	15.0
현재 이용하고 있는 플랫폼 이외의 다른 회사를 통해 가입	13.5	11.7	30.3	15.1
미가입	52.6	43.6	28.1	45.8
모름	19.7	28.1	28.4	24.2
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

출처: 김준영 외, 플랫폼종사자의 규모와 근무실태, 고용동향브리프 2021 vol.9, 2021

○ 김준영 외(2021)의 실태조사에 따르면, 협의의 플랫폼종사자 중 고용보험에 가입했다는 응답은 29.1%에 불과했음.

(단위: %)

	주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
가입	26.9	25.9	46.3	29.1
현재 이용하고 있는 플랫폼을 통해 가입	8.9	9.1	7.4	8.8
현재 이용하고 있는 플랫폼 이외의 다른 회사를 통해 가입	9.1	10.2	29.1	12.2
기타 (자영업자 임의가입 등)	8.9	6.6	9.8	8.1
미가입	58.2	48.4	29.1	50.4
모름	14.9	25.7	24.6	20.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

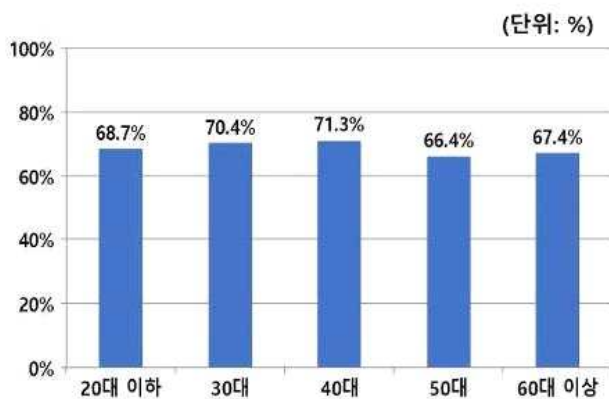
출처: 김준영 외, 플랫폼종사자의 규모와 근무실태, 고용동향브리프 2021 vol.9, 2021

○ 코로나19로 인한 경기 불황으로 인해 배달라이더 등 일부 플랫폼노동자를 제외한 대부분의 플랫폼노동자들의 소득이 급격히 감소한 것으로 파악됨.

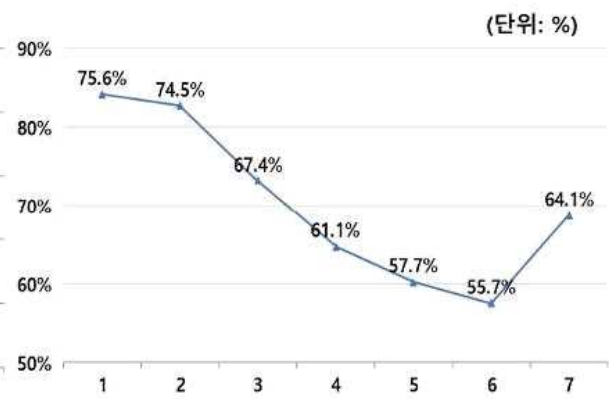
○ 고용노동부 보도자료(2020.11.2.)에 따르면, 제1차 긴급고용안전지원금을 받은 특고·프리랜서 수급자의 코로나19 위기 이전과 이후('20년 3~4월 평균) 월 소득을 비교하면, 전체 평균 감소율은 69.1%였음. 그러나 이들은 고용보험 등 사회보험의 혜택을 제대로 받지 못하고 있는 것으로 파악됨.

○ 연령별로 보면 30~40대는 모두 70% 이상 감소하여 다른 연령대에 비해 소득감소율이 높은 편이었고, 소득분위별로 볼 경우 1분위(75.6%)가 6분위(55.6%)에 비해 소득감소율이 약 20%p 높아서 소득이 낮을수록 소득 감소가 더 컸음을 확인할 수 있음.

<소득감소율 : 연령별>



<소득감소율 : 소득구간별>



출처 : 고용노동부 보도자료 (2020.11.2.)

○ 플랫폼노동자의 노동권 보호를 위한 가장 간명한 해결책은 노동자성 인정에 기초한 노동법 및 사회보험의 전면 적용임. 그러나 부득이 단계적 개선을 고려해야 한다면, 그 시작은 플랫폼노동자의 소득을 사업소득, 기타소득이 아닌 경제적종속관계 하에서 발생하는 노동소득으로 인정하고 보호하는 것임.

○ '노동소득 인정의 법제도적 함의'는 플랫폼노동자에게 최저임금, 법정수당, 임금채권보장 등 노동법상 임금에 대한 기본적 권리를 우선적으로 부여하고, 플랫폼노동으로부터 이익을 취하는 이익향유자들에게 사회보험법상 사용자 책임을 부여할 수 있는 제도적 기초를 마련한다는 것임.

○ 다만, 본 발제문에서는 플랫폼노동자에 대한 사회적 안전망, 그 중에서도 사회보험 적용확대 방안이 초점을 맞추고자 함.

○ 플랫폼노동자에 대한 노동법, 사회보장제도 적용을 위한 법제도, 정책 모색은 다른 나라에서도 꾸준히 이뤄지고 있음. 해외 사례 검토를 통해 우리나라 제도 개선에 참고할 수 있는 시사점을 정리해 보고자 함.

○ 이를 참고해, 플랫폼노동자의 소득을 '플랫폼기업에 대한 노동 제공에 대한 대가' 즉 '노동소득'으로 간주해 산재보험 및 고용보험뿐만 아니라 국민연금, 건강보험의 사업장 가입 자격을 부여하는 방안, 이를 위한 사회보험 가입 자격 및 징수 체계의 개편, 소득 파악 방식의 개편 등을 종합적으로 검토하고자 함.

현행 플랫폼노동자에 대한 사회보험 적용 실태 및 문제점 검토

○ 고용형태 다변화에 따라 근로계약상 임금소득에 기반한 현행 사회보험의 적용 방식이 변화되어야 한다는 사회적 요구가 커지고 있음. 이에, 산재보험과 고용보험에서 특수고용노동자, 예술인 등을 포괄할 수 있도록 하는 다양한 제도적 변화들이 나타나고 있음.

○ 이러한 변화들은 근로계약, 임금소득 등 종래의 기준들을 그대로 유지한 상태에서 일부 예외적 적용을 인정하는 특례제도의 형식이었음. 한편, 국민연금과 건강보험에서는 제도적 변화가 거의 없어 플랫폼노동자는 여전히 사업장과 무관하게 지역가입자로 가입할 수밖에 없는 구조임.

○ **현행 산재보험 특례제도 (2022.5.29. 산재보험법 개정안 국회 본회의 통과로 변경 예정)**

- 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것, 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것을 요구함
- 법에서 정한 직종에 해당해야 산재보험에 가입할 수 있음. (가입 직종은 단계적으로 확대되는 추세임)

제도(법) 시행일

- (2008. 7. 1.) 보험설계사, 콘크리트믹서트럭(자차)기사, 학습지 교사, 골프장 캐디
- (2012. 5. 1.) 택배기사, 전속 쿼서비스기사
- (2016. 7. 1.) 대출모집인, 신용카드모집인, 전속 대리운전기사
- (2019. 1. 1.) 건설기계조종사
- (2020. 7. 1.) 방문강사, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 설치기사, 화물차주
- (2021. 7. 1.) 소프트웨어 프리랜서

출처 : 근로복지공단 2022년도 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람

○ **현행 산재보험 특례제도 (2022.5.29. 산재보험법 개정안 국회 본회의 통과로 변경 예정)**

- 부상, 질병, 임신, 출산으로 1개월 이상 휴업 등 법에서 정한 사유에 해당하는 경우에는 적용제외 신청 가능.
- 산재보험료 및 보험급여의 산정 기초가 되는 보수액 및 평균임금은 실제 소득과 무관하게 고용노동부 장관이 고시한 직종별 금액을 적용.
- ‘한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람’의 경우, 보험급여 산정에 기초가 되는 월 보수액이 1,016,300원, 일 평균임금이 33,877원에 불과함.
- 산재보험료는 사업주와 종사자가 각각 1/2씩 부담하고 사업주가 산재보험료를 원청징수하도록 함.

○ **현행 노무제공자에 대한 고용보험 특례제도**

- 근로자가 아닐 것, 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공할 것, 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(노무제공계약)을 체결할 것을 요구.
- 산재보험과 마찬가지로 법에서 정한 직종에 해당해야 가입할 수 있음.

2021.7.1.부터 적용	2022.1.1.부터 적용
① 보험설계사, ② 신용카드회원모집인, ③ 대출모집인 ④ 학습지교사, ⑤ 방문강사, ⑥ 택배기사 ⑦ 대여제품방문점검원, ⑧ 가전제품배송·설치기사 ⑨ 방문판매원, ⑩ 화물차주, ⑪ 건설기계조종사 ⑫ 방과후학교 강사(초·중등)	⑬ 퀵서비스기사, ⑭ 대리운전기사 (플랫폼 이용 노무제공자 포함)

출처 : 근로복지공단 2022년도 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람

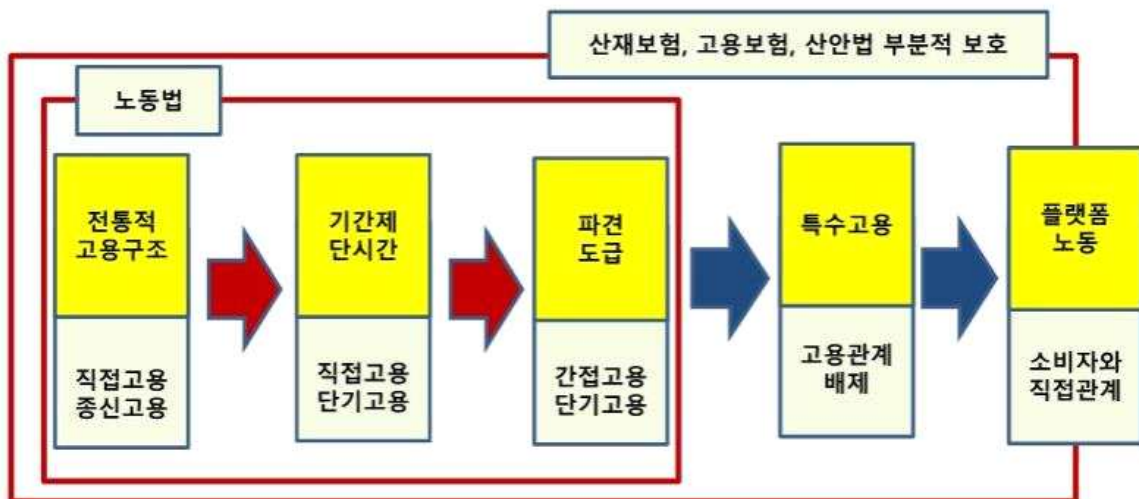
○ **현행 노무제공자에 대한 고용보험 특례제도**

- 65세 이상 신규계약자는 적용 제외.
- 월보수액 80만원 미만인 경우에는 적용제외.(다만, 노무제공계약이 1개월 미만인 단기노무제공자는 소득수준과 상관 없이 모두 당연 적용되며, 같은 기간 내 다른 계약의 소득을 합산해 80만원 이상인 경우에도 신청에 의해 가입 가능)
- 실업급여사업만 적용하고, 모성보호급여는 출산전후급여만 적용.
- 고용보험료는 노무제공자와 사업주가 각 0.7% 균등하게 부담(다만, 2022년 7월 1일 이후에는 각 0.8% 균등 부담)
- 노무제공 특성에 따라 소득 확인이 어려운 건설기계종사자, 화물차주에 대해서는 직종별 기준보수를 적용.

○ 2022.5.29. 본회의에서 통과된 산재보험 개정안(의안번호 15745)의 주요 내용

- 특수형태근로종사자에 대한 특례를 삭제하고 '노무제공자'로 재정의하면서 전속성 요건을 폐지.
- 노무제공자의 보험급여 산정기준이 되는 '평균보수'를 노무제공자가 재해 발생 사업에서 지급받은 보수와 재해 발생 사업 외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산하여 산정함.
- 근로복지공단에 신고된 노무제공자의 보수가 사실과 다른 경우 보험료에 대한 정정 신고를 거쳐 보험급여에 대한 정정청구를 할 수 있도록 함.
- 근로복지공단이 플랫폼 종사자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 플랫폼 운영자에게 보험관계의 확인에 필요한 각종 자료를 요청할 수 있도록 함.

○ 특례제도 형식은 사회보험 적용을 회피하려는 사용자들의 경향과 맞물려 새로운 고용형태의 출현을 야기하는 일종의 풍선효과를 야기할 수 있음. 사실, 특수고용, 플랫폼노동 등의 확대는 고용유연화의 유력한 도구였던 기간제, 간접고용 등에 대한 법제도적 규제가 심해지자 나타난 풍선효과로도 해석할 수 있음.



○ 현행 특례제도는 일부 직종의 노동자들만 보호되는 문제점, 사업소득, 기타소득을 기초로 사회보험료를 부과하는 과정에서 가입자격이 부인되거나 실제 소득이 불완전하게 반영되는 문제점, 고용보험의 불완전 적용의 문제점, 산재보험료를 노동자가 부담하는 사회보험 불평등의 문제점 등을 안고 있음.

○ 이와 같은 측면에서, 2022.5.29. 국회 본의회를 통과한 산재보험법 개정안은 현행 특례제도가 안고 있는 문제점을 일정 부분 개선할 것으로 기대됨. 전속성 폐지는 매우 긍정적인 변화이지만 여전히 특정 직종에 한정하여 특례제도를 적용토록 한 점은 매우 아쉬움.

해외 사례 검토

- 플랫폼노동자에 대한 사회보험 적용확대 및 제도 개선 흐름

○ 독일

- 독일 사회보험에서 플랫폼노동자는 우리나라와 마찬가지로 자영업자로 분류됨. 다만, 독일 사회보험법은 가내노동자에게 피보험자격을 부여하므로, 플랫폼노동자가 가내노동자로 분류되면 사회보험에 가입할 수 있음.(일정 요건에 해당하는 가사노동자를 고용하는 개인 가정은 산재보험에 가입하도록 하고 보험료를 부담해야 함)
- 연금보험의 경우에는 플랫폼노동자가 '노동자와 유사한 자영업자'에 해당하면 가입 자격이 부여됨.
- 플랫폼노동자가 예술가사회보험에서 정한 예술가나 저널리스트인 경우에는 예술가 사회보험에 가입할 수 있음.
- 현재 독일에서는 모든 소득유형의 취업자를 연금보험에 포괄하기 위한 영리활동보험(Erwerbstätigenversicherung) 도입에 관한 논의가 이뤄지고 있음.

○ 영국

- 영국에서 사회보험료 징수 권한을 지닌 국세청(HRMC)은 사회보험 가입 유형을 임금노동자와 자영업자로만 분류하고 있으므로, 자영업자로 사회보험료를 납부한 플랫폼노동자는 산재보험, 실업보험 등의 혜택을 받을 수 없음.
- 현재 영국에서 플랫폼노동자에 대한 사회보험 적용 확대를 위한 논의는 유럽의 다른 복지국가들에 비해 활발하지 않은 상태임. 오히려, 플랫폼노동자들이 사회보험료를 적게 부담한다는 문제 제기가 더 많이 제기되고 있음.
- 이 같은 사회적 분위기와 상반되게, 다양한 정책적 제안들이 제시되고 힘을 얻고 있는데, 비공식 노동과 관련한 권위 있는 저널인 테일러 리뷰(Taylor Review)의 저자들이 제안한 공제조합을 통한 보호 방안이 대표적인 사례임.

○ 이탈리아 (중앙정부)

- 이탈리아에서는 이른바 '준종속노동자'라는 개념을 설정하고 이들에게 별도의 사회보험 가입 트랙을 설정하고 있음.
- 연금제도의 경우에는 1993년부터 준종속노동자도 의무가입대상이 되었음.
- 준종속노동자의 고용보험료와 산재보험료는 준종속노동자가 1/3, 사업주가 2/3를 부담하는 것이 원칙이지만, 보수가 5,000유로를 초과할 경우에는 산재보험료 전액을 사업주가 부담함.
- 여기서 주목할 점은 사업주가 산재보험료 전액을 부담하더라도 이는 노동법상 노동자성 인정과는 별개의 문제로 취급한다는 점임.

○ 이탈리아 볼로냐시

• 이탈리아 볼로냐시는 2018.5월 「도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장 (Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano)」에서 플랫폼기업이 산재보험을 제공하도록 규정함.

○ 이탈리아 라치오주

• 이탈리아 라치오주정부는 2019.5월 「플랫폼 노동자 보호를 위한 법률(Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali)」을 제정해 플랫폼기업의 모성보호와 사회보장제도에 대한 부담을 규정함.

○ 프랑스

• 프랑스의 사회보장제도는 크게 일반적 사회보장제도와 자영업자 사회보장제도로 나뉘며, 플랫폼노동자에게는 자영업자 사회보장제도가 적용됨.

• 일반적 사회보장제도의 대상에는 임금노동자 뿐만 아니라 이와 유사한 자도 포함됨.

• 자영업자 사회보장제도에는 산재보험제도는 포함되어 있지 않으며, 자영업자가 원하는 경우에는 임의로 가입해야 함.

• 다만, 프랑스 노동법은 ▲플랫폼기업이 상품이나 서비스의 특성을 결정하고 가격을 정하고 ▲플랫폼을 통한 판매액이 일정 기준을 넘는 경우에는 플랫폼기업이 플랫폼 노동자를 재해보험에 가입시키거나 임의보험료를 부담하도록 정하고 있음.

○ 벨기에

• 플랫폼기업이 세무기관에 플랫폼노동자의 소득 정보를 매년 제공하고 세무기관은 이 정보를 사회보험기관에 전송하는 시스템을 운영하고 있음.

○ 오스트리아

• 가사노동자를 위한 사회보장제도에 디지털 고용관계를 포함시키고 바우처 지불 프로세스에서 산재보험료가 자동으로 납부되는 시스템을 운영하고 있음.

제도 개선 방안 검토

○ 모든 플랫폼노동자에 대한 사회보험 강제가입제도 도입

- 법에서 정한 일부 업종 및 일정 요건에 해당하는 플랫폼노동자에 대해서만 가입을 예외적으로 허용하는 특례제도가 아닌 원칙적으로 4대 보험 가입을 의무화하되 일부 예외적 사유에 해당하는 경우에만 임의가입을 허용하는 강제가입제도를 도입해야 함.
- 플랫폼노동자의 경우 플랫폼 기업에 의해 인적 사항, 소득, 근무 기록 등 데이터가 전산 자료 형태로 관리되고 있으므로, 다른 특수고용노동자 유형에 비해 강제가입 방식이 비교적 용이하게 적용·작동될 수 있을 것임.
- 이와 관련, 현재 독일에서 이뤄지고 있는 모든 소득자에 대해 적용되는 연금보험 도입 논의를 주목할 필요가 있음.

○ 플랫폼노동자의 사업장 가입 자격 부여와 플랫폼기업의 책임 강화

- 일정한 기준을 충족하는 플랫폼노동자에게 사업장 가입 자격을 부여하고 플랫폼기업에게 4대 보험에 대한 보험료를 분담하도록 하는 방안을 도입해야 함.
- 플랫폼기업의 책임과 관련해서는 프랑스에서 플랫폼기업에게 사회보험법상 사용자 책임을 부과하는 방식(법에서 정한 일정 요건에 해당하는 플랫폼기업에게 별도 보험 가입이나 보험료 부담을 선택하도록 하는 방식)을 참고할 수 있음.
- 보험료 산정과 관련해서는 이탈리아의 준종속노동자에게 적용되는 방식(기본보험료 분담률을 정하고 일정 요건에 해당하는 플랫폼기업에게는 보험료분담률을 높이는 방식)을 참고할 수 있음.

○ 스웨덴 겐트시스템(Ghent System) 응용 방안 검토

- 플랫폼노동자 중에는 다수의 플랫폼기업에 노동을 제공하거나 단속적, 간헐적으로 노동을 제공하는 경우가 많음. 이 경우, 하나의 플랫폼기업에서 플랫폼노동자에 대한 사회보험 가입 및 관리 업무를 수행하는 것이 매우 어렵게 됨.
- 이와 관련해서는 스웨덴 실업보험에서 운영하고 있는 겐트시스템 (Ghent System)을 응용하는 방안을 검토할 수 있음. 원래 겐트시스템이란 노동조합이 조합원을 실업보험에 가입시키고 노동조합이 이를 관리하는 시스템임.
- 다만, 플랫폼노동자의 노동조합 조직률이 높지 않은 우리나라에서는 건설근로자공제회 사례를 참고해 별도의 공적 관리 기구를 만들어 사회보험 가입 및 관리 업무를 수행토록 하는 방안을 검토할 수 있음.
- 이와 관련해서는 영국 테일러 리뷰(Taylor Review)의 저자들이 제안한 공제조합을 통한 보호 방안도 참고할 수 있음.

○ 국세청의 소득 파악에 기반한 사회보험료 산출

- 다수의 플랫폼 기업에 노동을 제공하거나 단속적, 간헐적으로 노동을 제공하는 플랫폼노동자의 경우, 근로복지공단·국민건강보험공단·국민연금공단 등을 통한 소득 파악이 근본적으로 어려울 수밖에 없음.
- 소득 파악이 제대로 이뤄지지 못할 경우, 플랫폼노동자에 대한 사회보험 확대 적용이 제도적 실효성을 상실할 수도 있음. 따라서 국세청이 플랫폼노동자에 대한 소득을 정확히 파악하고 사회보험료 산출을 위한 기초 데이터베이스를 구축, 운영하는 방안을 마련하는 것이 필요함. 이와 관련해서는 벨기에의 세무기관-사회보험기관 간 정보연계 프로세스를 참고할 수 있음.
- 다만, 플랫폼노동자에 대해서만 징수 권한을 국세청이 행사하는 것은 제도 운용의 효율성을 저해할 수 있으므로, 이는 전체 노동자에 대한 4대 보험 징수시스템 개편과 함께 논의하는 것이 타당함.

○ 플랫폼노동자의 소득 유형에 맞춘 다양한 징수 시스템 구축

- 플랫폼노동자의 소득 주기는 그 유형에 따라 월 단위를 넘어 다양할 수 있음. 이에, 플랫폼노동자가 자신의 소득 주기에 맞추어 사회보험료 납부 주기를 선택할 수 있도록 다양한 보험료 부과 및 징수 시스템을 마련하는 것이 바람직함.
- 'Enzo Weber의 디지털 사회보장 모델'을 응용하는 방안도 검토할 수 있음. 이 모델은 원래 여러 국가에 걸쳐 일하는 디지털노동자를 보호하기 위해 제안되었는데, 플랫폼기업을 통한 일이 완료될 때 보수의 일정 부분을 플랫폼노동자의 디지털 계정으로 송금해 기여금으로 적립하고 정기적으로 플랫폼노동자 국가의 사회보장시스템으로 이전하는 것임.
- 이 모델은 다수의 플랫폼 기업에 노동을 제공하는 플랫폼노동자에 대한 사회보험료 징수 및 관리 시스템에 응용이 가능할 것으로 판단됨.

결론을 대신해

○ 플랫폼 기업이 유발하는 사회적 비용에 대한 공정한 부담 원칙 확립 필요

- 동일 업종, 동일 규모 등 제반 조건이 동일하다고 가정한 상태에서, '근로계약관계 하에서 노동자를 고용해 직접 재화와 서비스를 생산하는 기업'과 '플랫폼을 통해 노동을 제공받는 기업'이 경쟁한다면, 플랫폼에 기반한 기업이 여러 측면에서 우위를 점할 수밖에 없음.
- 실제로, 이는 많은 기업들이 플랫폼 기반으로 이전하는 유인이 되고 있으며, 그 과정에서 일자리를 잃은 노동자, 기업이 책임지지 않는 플랫폼노동자에 대한 사회적 비용은 고스란히 우리 사회 전체의 몫이 되고 있음.
- 기업이 야기하는 사회적 비용에 부합하는 사회적 책임을 기업이 스스로 부담하도록 하는 원칙이 반드시 법제도, 정책을 통해 구현되어야 할 것임.

〈참고 문헌〉

- 김기식, 김은지, 소득기반 전국민 고용보험 실현을 위한 정책 제언-정부 재정부담의 제도화와 공무원·교원 가입 추진을 중심으로, (재)더미래연구소, 2021
- 김종진a, 2021 플랫폼노동 실태조사_대리, 배달, 가사, 돌봄, 마이크로워크, 고용노동부, 2021
- 김종진b, 플랫폼노동 실태와 특징Ⅲ_계약의 불균등성과 권리 부재, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2022
- 김준영 외, 플랫폼종사자의 규모와 근무실태, 한국고용정보원 고용동향 브리프2020 Vol.9, 2021
- 김철식 외, 플랫폼노동종사자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회, 2019
- 남찬섭, 백인립, 선진국 사회보험에서 적용·징수·급여 업무의 통합 사례에 관한 연구-제도 통합과 조직 통합에 대한 역사적 고찰을 중심으로, 한국사회복지학 Vol. 63, No. 2, 2011
- 노대명 외, 고용형태 다변화에 따른 사회보장 패러다임 재편방안 연구, 한국보건사회연구원, 2020
- 문현경, 류재린, 특수형태근로종사자의 사회보험 불안정성:국민연금을 중심으로, 노동정책연구 제21권 제2호, 2021
- 손동영, 영국 플랫폼 노동자와 사회적 보호, 국제노동브리프2021년 5월호, 2021
- 오상호 외, 플랫폼노동 관련 해외 입법동향 분석과 정책과제, 국회입법조사청, 2020
- 이승현, 독일의 플랫폼 노동 관련 논의 현황, 국제노동브리프2021년 7월호, 2021
- 장지연a, 플랫폼 노동자의 규모와 특징, 한국노동연구원 고용노동브리프제104호(2020-11), 2020
- 장지연b, 플랫폼노동 종사자 보호방안 마련을 위한 실태조사, 한국노동연구원, 2020
- 장희은, 해외 플랫폼노동 주요 정책과제와 특징, 플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색 노동포럼 자료집, 2019
- 주은선, 국민연금의 특수형태노동자 보장, 어떻게 확산시킬 것인가?: 사회적 책임의 회복, 공적연금강화국민행동20대 대선 공적연금토론회 자료집, 2022
- 최현수, 고용보험만이 아닌 ‘소득 중심의 전 국민 사회보험’ 실현을 위한 ‘월 단위 실시간 소득과악 시스템 구축과 국세청 사회적 징수 체계 통합’, 사회적대화 2021년 1호(통권 16호), 2021
- 홍성훈, 미국 플랫폼 노동의 현황과 쟁점, 국제노동브리프2019년 9월호, 2019
- Gabriella SjögrenLindquist, EskilWadensjö, 스웨덴의 젠트시스템과실업보험제도, 국제노동브리프2007년 9월호, 2007

〈참고 자료〉

- 고용노동부 2020.11.2. 보도자료(코로나19 긴급고용안정지원금 수급자통계 분석 결과)
- 고용노동부 2021.11.19. 보도자료(2021년 플랫폼 종사자, 취업자의 8.5%인 220만명)
- 국회 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(대안)(의안번호 15752)
- 국회 산업재해보상보험법 일부개정법률안(대안) (의안번호 15745)
- 근로복지공단 2022년도 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람

〈참고 사이트〉

- <http://www.dwp.gov.uk/>
- <http://www.dfes.gov.uk>
- <http://www.dol.gov/>
- http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm

■ 발제문 2.

플랫폼 노동자 세무제도 현황과 개편 방안

구재이 세무사(한국납세자권리연구소장, 서울시 마을세무사)

목 차

I. 플랫폼경제와 플랫폼 노동자	48
1. 플랫폼경제 생태계와 플랫폼노동	
2. 플랫폼 노동자의 지위	
3. 플랫폼 노동자 권익보호 국제동향	
II. 플랫폼 노동자 세무제도	52
1. 플랫폼 노동자 소득과세 제도	
2. 플랫폼노동소득의 분류	
3. 플랫폼 노동자의 사업자등록	
4. 플랫폼 노동자의 종합소득세 신고	
III. 플랫폼 노동자 세무제도 개편방안	58
1. 플랫폼경제 과세체계 개편	
2. 플랫폼 노동자의 세 부담 완화	
3. 플랫폼 노동자의 납세편의 개선	
IV. 개편에 따른 기대효과	66
1. 플랫폼경제 생태계의 건전한 육성	
2. 플랫폼경제에서의 합리적인 과세체계 확립	
3. 플랫폼 노동자의 권익 향상	

I. 플랫폼경제와 플랫폼 노동자

1 플랫폼경제 생태계와 플랫폼노동

- (플랫폼경제의 등장) 정보통신기술(ICT) 융합과 공유경제로 대변되는 4차산업혁명 시대 가속화와 코로나바이러스 감염증(코로나19) 사태로 디지털데이터와 매칭알고리즘으로 시장의 양편에 있는 행위자를 중개하는 플랫폼 사업자가 급격히 증가하여 플랫폼경제 규모가 대폭 확대
 - * ‘플랫폼’(platform) : 다양한 사람들이 모여서 수요와 공급을 이루면서 그 안에서 새 환경을 계속 만들어가고 수익 창출하는 공간으로, 자신의 시스템을 개방하여 개인·기업 등이 참여하여 원하는 일을 자유롭게 할 수 있도록 환경을 구축하고 참여자 모두에게 새로운 가치와 혜택을 제공하는 시스템
- (플랫폼노동) 앱이나 SNS 등 디지털 플랫폼을 매개로 노동이 거래되는 고용 형태의 노동으로, 플랫폼기업의 외형상 통제력 없이 노동선택권을 갖되, 선택 이후 규율을 준수하고 업무수행 결과를 고객에게 평가받는 방식으로 노동력을 제공
 - * ‘플랫폼노동’ : (국제노동기구, ILO) 온라인 플랫폼을 이용해 불특정조직이나 개인의 문제를 해결해주고 서비스를 제공하여 보수나 소득을 얻는 일자리, (한국고용정보원) 디지털 플랫폼 중개를 통해 일자리를 구하고, 단속적(1회성, 비상시적, 비정기적) 일거리 건당 보수를 받고, 고용계약없이 일하며 근로소득을 획득하는 근로형태
- (플랫폼 노동자의 분류) 디지털플랫폼을 통해 노동력을 제공하는 배달대행(라이더), 대리운전, 택시운전, 쿠팡서비스, 물류배송, 청소·건물관리, 육아도우미, 요양의료, 사무지원 등 다양한 분야에 종사하는 노동자를 포괄
 - * 플랫폼 노동자의 별칭 : 깃워커(gig worker), 사이버노동자, 디지털특고, 크라우드워커(crowd worker), 유비쿼터스(ubiquitous) 노동자 등
- (플랫폼 노동자의 규모) 2020년 플랫폼노동 종사자는 약 179만 명(15~64세 취업자의 7.6%, 한국노동연구원)으로 전체 비정규직의 약 25%수준, 배달앱 기사(라이더) 42만8000명(통계청, 2021.10월 현재)
 - * 2010~2020년 전 세계적으로 웹기반 플랫폼 노동은 3배 이상, 지역기반 플랫폼 노동은 10배 이상 증가한 것으로 추정

2 플랫폼 노동자의 지위

- (노동법상 지위) 플랫폼 노동자는 일반적인 특고노동자와 마찬가지로 「근로기준법」 등 노동법상으로 공식적으로 근로자로 규정하지 않고 있으나, 산재처리 등 노동법에 대한 개별 판례로는 ‘근로자성(노동자성)’을 인정
 - 외관상 ‘근로자’ (employee) 아닌 ‘독립계약자’ (independent contractor)로서의 지위
 - * 플랫폼 노동자의 ‘근로자성’ : 플랫폼 노동자가 노동법상 근로자로서의 지위와 성질을 갖는 것으로, 현행법령에서는 인정되지 않으나 개별판례에서는 근로자성을 인정하는 경향

- (세법상 지위) 플랫폼 노동자와 업무위탁 또는 도급계약을 체결한 플랫폼사업자가 보수를 지급하면서 ‘인적용역’ 사업소득으로 보아 세무처리·보고(3.3%원천징수, 지급명세서 제출)함으로써 국세청은 이에 기초해 사업소득 신고대상으로 삼는 등 세무행정상 ‘사업자’로 취급
 - * 플랫폼 노동자의 ‘사업자’, 플랫폼노동의 ‘사업소득’ 해당성 : 통상적인 ‘사업자’, ‘사업소득’의 개념과 범위에 포함되는 지 여부에 대한 검증부족
 - * 플랫폼 노동자에 대한 사업소득 원천징수 : 플랫폼사업자는 고용관계가 없다는 이유로 플랫폼 노동자의 노동제공을 부가가치세가 면세되는 독립적인 ‘인적용역’으로 보아 3.3%원천징수하고 있으나, 인적용역에 해당하는지 의문

3 플랫폼 노동자 권익보호 국제동향

□ 플랫폼 노동자 보호 입법

- (프랑스, 2016) 「노동과 사회적 대화의 현대화, 직업적 경로의 보장에 관한 법률」 제정 : 플랫폼 노동자 정의, 다양한 권리 제공, 사고 플랫폼사업자에게 산재보험, 직업 교육 제공, 노동조합 결성권 등을 부여
- (캘리포니아 주, 2019) 캘리포니아 주 상원, 「AB.5법」 (Assembly Bill No.5) 통과, 2020년부터 시행 : 독립계약자를 사용하는 모든 기업을 대상으로 독립계약자를 노동자로 분류하도록 강제, 우버(Uber), 리프트(Lyft) 등 모든 플랫폼사업자와 계약한 독립계약자를 ‘노동자’ 로 분류해 최저임금, 유급휴가, 건강보험 등 보장
- (이탈리아 라치오 주, 2019) 이탈리아 라치오 주 정부, 「플랫폼 노동자 보호를 위한 법률」 제정 : ‘긱 경제(Gig economy)에서의 기본권 선언’ 을 작성, 공청회 거친 후 법률 제정해 ‘디지털노동포털’ 설치, 플랫폼사업자-노동자 등록 의무화, 업무관련 재해나 질병시 노동자 보호, 안전교육 강화, 책임보험 및 운송수단 유지비용 지불, 모성보호 및 사회보장 적용, 개수 당 보상 폐지, 노동제공 불발시 예약배상금 부과, 단체협상으로 기본급과 성과급 산정 등 명확하게 노동자보호 규율

□ 플랫폼 노동자 보호 행정

- (덴마크, 2018) 덴마크 가사노동서비스 플랫폼기업 힐퍼(Hilffr)와 노조(3F)가 체결한 단체협약 : 플랫폼 노동자가 근로자-프리랜서 선택권 부여, 플랫폼 노동자가 플랫폼을 통해 노동시간(누적 100시간) 일하면 자동적으로 근로자 지위를 획득하고 단체협약 적용 (프리랜서를 희망하는 사람은 100시간 되기 전에 힐퍼에 통지하면 근로자의 지위 포기)
- (이탈리아 볼로냐시, 2018) 「도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장」 발표 : 최저임금 이상의 고정시급 지급, 시간 외 수당·휴일근로수당·기후수당 지급, 산재보험 제공, 이동수단 유지 비용 지급, 결사의 자유와 파업권 보장
- (네덜란드, 2019) 네덜란드 법원, 딜리버루 배달노동자 지위를 종업원으로 간주, 단체협약으로 보호대상 판결 : 딜리버루와 노동자간 계약과 업무수행이 노동자들의 업무시간을 제약, 개별협상 없이 동일조건으로 구성된 표준계약을 활용해 플랫폼 노동자의 협상여지 부족

- (스페인, 2019) 마드리드 법원, 딜리버루(Deliveroo) 배달라이더들이 **프리랜서가 아닌 종업원으로 인정 판결** : 플랫폼 노동자가 독립계약자로 자율성 부족, 회사지시 받아 프리랜서로 볼 수 없으므로 **플랫폼사업자와 노동자는 직접 근로계약을 체결 의무화**, 2020. 11. 딜리버루 등 플랫폼기업이 스페인에서 철수
- (영국, 2018) (「테일러보고서_Taylor Review」 고용인(employer), 노무제공자(worker), 자영업자(self-employed)로 구분하는 삼분법을 새로운 경제 환경에 부합하도록 ‘종속적 자영업자’로서 단순한 자영업자와 다른 특별보호조치 필요성 제기, (「굿워크플랜」_Good Work Plan, 2018.12) 플랫폼 노동자의 고용상 지위를 명확화, **세금과 권리의 불일치 축소, 자영업자로서의 전제 불인정**, 고용관계 존재여부에 대한 입증책임을 사용자에게 부여, 플랫폼 노동자의 권리를 플랫폼사업자가 서면 명시, 플랫폼 노동자들에게 제공 의무, 플랫폼의 평판기록(reputational history)을 통합관리 권고, (영국 **우버운전자 판결, 2018**) 우버 대상 최저임금과 휴일급여의 권리를 주장하는 항소심 판결로, 우버 운전자 7만명에게 최저임금과 유급휴가 및 연금 기금을 제공하는 ‘하이브리드 셀러리맨’ 지위 부여
- (프랑스, 2022) **프랑스 파리형사법원, ‘영구적 종속관계’로 노동자성 판결** : 2015~2017년 라이더를 노동자로 등록하지 않고 독립된 자영업자로 신고한 딜리버루 프랑스에 의무적인 사내교육과 배달복 착용, 근무상태에 따른 상벌 등 감시와 통제과정이 있어 ‘영구적인 종속관계’가 있는 것으로 보아 2016년 546만유로의 사회보장 기여금을 탈루하였기에 최대 37만5000유로(약 5억원)의 벌금을 부과하고 임원에 징역형, 배상금 지급
- (플랫폼 노동자 노동자분류조건 EU제안서, 2019) 「투명하고 예측가능한 근로조건에 관한 지침」 제정 등 프리랜서로 분류되던 플랫폼 노동자에게 노동자로 분류될 수 있도록 공동의 노동조건 기준을 마련, 플랫폼 노동자를 기존의 노동법 체계로 보호 시도

II. 플랫폼 노동자 세무제도 현황

1 플랫폼 노동자 소득과세 제도

○ (플랫폼 노동자의 소득과세) 세법은 퀵서비스, 대리운전, 가사도우미 등 플랫폼 노동자의 소득에 대하여 이를 ‘인적용역’에 해당하는 것으로 보아 ‘사업소득’으로 ‘원천징수’ 대상으로 인식

→ 플랫폼사업자가 3.3% 원천징수한 후 플랫폼 노동자에게 사업소득으로 종합소득세 신고의무

① (인적용역) 플랫폼 노동자의 노동소득은 개인이 물적시설 없이 혼자서 독립적인 자격으로 용역을 공급하고 수당 등 대가를 받는 ‘인적용역’ *의 하나로 취급

② (사업소득) 플랫폼 노동자의 노동소득은 고용주(플랫폼사업자)와 고용관계(근로자성)가 없다고 보아 소득세법상 ‘사업소득’으로 분류

→ 사업소득은 개인이 영리를 목적으로 독립된 지위에서 계속적으로 영위하는 사업에서 발생하는 소득으로, ① (독립성) 타인 에 종속되지 않고 대외적으로 독립해 자기계산과 책임 하에 사업을 영위하고, ② (계속반복성) 소득발생행위가 계속적으로 이루어져 결과와 행위가 계속적 반복되어야 하고, ③ (영리목적성) 경제적 이익을 창출하기 위한 의도를 가진 활동이 필수적

* 사업소득(소득세법 제19조): 소득세법은 해당 과세기간에 발생한 제조업, 농업 등 소득세법(19조1항1~20호)에 열거한 소득과 이 소득 과 유사한 소득으로서 영리를 목적으로 자기의 계산과 책임 하에 계속적·반복적으로 행하는 (사업)활동을 통해 얻는 소득

③ (원천징수) 플랫폼사업자는 계약관계에 따른 플랫폼 노동자에게 소득을 지급하면서 ‘원천징수대상 사업소득’에 해당하는 것으로 보아 3.3% 원천징수하고 과세관청에 ‘지급명세서’를 제출해 소득 지급 및 원천징수 사실을 보고하고 있음.

* 원천징수대상 사업소득(소득세법 127조1항3호, 부가세법 26조1항15호): 국내에서 거주자나 비거주자에게 개인이 물적시설 없이 근로자를 고용하지 아니하고 독립된 자격으로 용역을 공급하고 대가를 받는 ‘인적용역’의 공급에서 발생하는 소득

○ (중속적 세무신고) 과세당국은 플랫폼사업자의 지급명세서 제출에 따라 플랫폼 사업자의 원천징수 및 제출한 지급명세서상 소득분류(소득구분) 등의 적정성에 대한 검증 없이 그대로 플랫폼 노동자에 사업소득 종합소득세 신고안내하면 플랫폼 노동자는 중속적으로 종소세 신고

* 사업소득 원천징수 및 종소세신고안내 과정에서 플랫폼 노동자의 의사와 검증없이 플랫폼사업자와 과세당국 간의 일방적 자료화에 의해 소득종류가 정해지고 종소세신고 대상으로 확정

2 플랫폼노동소득의 분류

① ‘사업소득’ 해당성 : 플랫폼 노동자의 소득은 소득세법(제19조1항)에 열거된 사업의 범위 중 ‘기타 개인서비스업’ 중 ‘인적용역’ 중 하나로 분류는 하고 있으나, 다른 사업분류의 사업과 달리 세제 및 세정상 사업자등록을 강제하거나 사업을 대외적으로 표방하는 등 ‘사업성’ 을 확인하고 있지 아니함

* 인적용역의 사업분류 적정성 : ‘인적용역’ 개념은 세법상 분류이고 국세청이 발표하는 경비율에만 있을 뿐 한국표준산업분류표상 해당 사업분류로 제시되는 ‘18. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업’ 에는 해당분류가 없음

* ‘사업소득’의 범위 판단(소득세법 제19조3항): 세법에 특별규정이 없는 경우 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준 산업분류에 따르고, 그 밖의 사업소득의 범위에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정함(세법상 사업소득 범위 외에 인적용역 등으로 추가 확장한 대통령령 규정은 없음)

<표 II -1> 소득세법상 열거된 사업소득

소득세법 제19조(사업소득)

① 사업소득은 해당 과세기간에 발생한 다음 각 호의 소득으로 한다. 다만, 제21조 제1항 제8호의2에 따른 기타소득으로 원천징수하거나 과세표준확정신고를 한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 농업(작물재배업 중 곡물 및 기타 식량작물 재배업은 제외)·임업 및 어업에서 발생하는 소득
2. 광업에서 발생하는 소득
3. 제조업에서 발생하는 소득
4. 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업에서 발생하는 소득
5. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업에서 발생하는 소득
6. 건설업에서 발생하는 소득
7. 도매 및 소매업에서 발생하는 소득
8. 운수 및 창고업에서 발생하는 소득

9. 숙박 및 음식점업에서 발생하는 소득
10. 정보통신업에서 발생하는 소득
11. 금융 및 보험업에서 발생하는 소득
12. 부동산업에서 발생하는 소득
13. 전문, 과학 및 기술서비스업에서 발생하는 소득
14. 사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서 발생하는 소득
15. 교육서비스업에서 발생하는 소득
16. 보건업 및 사회복지서비스업에서 발생하는 소득
17. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서 발생하는 소득
18. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업에서 발생하는 소득
19. 가구내 고용활동에서 발생하는 소득
20. 제160조 제3항에 따른 복식부기의무자가 차량 및 운반구 등 대통령령으로 정하는 사업용 유형자산을 양도함으로써 발생하는 소득. 다만, 제94조 제1항 제1호에 따른 양도소득에 해당하는 경우는 제외한다.
21. 제1호부터 제20호까지의 규정에 따른 소득과 유사한 소득으로서 영리를 목적으로 자기의 계산과 책임 하에 계속적·반복적으로 행하는 활동을 통하여 얻는 소득

※ 소득세법상 과세소득은 ‘열거주의’로서 열거된 소득에 없다면 과세불가, 모든 소득을 포괄적으로 과세되는 법인세상 과세소득 계산과 대비

② ‘인적용역’ 해당성 : 독립적인 사업으로 물적시설이 없어야 인적용역으로 볼 수 있지만, 플랫폼 노동자의 경우 운송용 차량, 사업설비 등 ‘물적 시설’ 을 이용하여 용역을 제공할 뿐만 아니라 **종속성도 강해 독립된 사업으로 볼 수 없으므로 ‘인적용역’ 의 범위에 포함될 수 없음.**

* **인적용역**(부가세법 시행령 제42조): 독립된 사업으로 공급하는 것으로, 개인이 **물적시설 없이** 근로자를 고용하지 아니하고 독립된 자격으로 용역을 공급하고 대가를 받는 용역 중 개인이 일의 성과에 따라 수당이나 이와 유사한 성질의 대가를 받는 용역

〈표 II -2〉 원천징수대상 사업소득으로 보는 ‘인적용역’

- 부가가치세법 시행령 제42조(저술가 등이 직업상 제공하는 인적 용역으로서 면세하는 것의 범위) : 인적(人的) 용역은 **독립된 사업**(여러 개의 사업을 겸영하는 사업자가 과세사업에 필수적으로 부수되지 아니하는 용역을 독립하여 공급하는 경우를 포함한다)으로 **공급하는 것으로, 개인이 물적시설 없이 근로자를 고용하지 아니하고 독립된 자격으로 용역을 공급하고 대가를 받는** 다음 각 목의 인적 용역
- ① 저술·서화·도안·조각·작곡·음악·무용·만화·삽화·만담·배우·성우·가수 또는 이와 유사한 용역
 - ② 연예에 관한 감독·각색·연출·촬영·녹음·장치·조명 또는 이와 유사한 용역
 - ③ 건축감독·학술 용역 또는 이와 유사한 용역
 - ④ 음악·재단·무용(사교무용을 포함한다)·요리·바둑의 교수 또는 이와 유사한 용역
 - ⑤ 직업운동가·역사·기수·운동지도가(심판을 포함한다) 또는 이와 유사한 용역
 - ⑥ 접대부·댄서 또는 이와 유사한 용역
 - ⑦ 보험가입자의 모집, 저축의 장려 또는 집금(集金) 등을 하고 실적에 따라 보험회사 또는 금융기관으로부터 모집수당·장려수당·집금수당 또는 이와 유사한 성질의 대가를 받는 용역과 서적·음반 등의 외판원이 판매실적에 따라 대가를 받는 용역

- ⑧ 저작자가 저작권에 의하여 사용료를 받는 용역
- ⑨ 교정·번역·고증·속기·필경(筆耕)·타자·음반취입 또는 이와 유사한 용역
- ⑩ 고용관계 없는 사람이 다수인에게 강연을 하고 강연료·강사료 등의 대가를 받는 용역
- ⑪ 라디오·텔레비전 방송 등을 통하여 해설·계몽 또는 연기를 하거나 심사를 하고 사례금 또는 이와 유사한 성질의 대가를 받는 용역
- ⑫ 작명·관상·점술 또는 이와 유사한 용역
- ⑬ 개인이 일의 성과에 따라 수당이나 이와 유사한 성질의 대가를 받는 용역

㉓ ‘원천징수’ 대상성 : 국내에서 거주자나 비거주자에게 개인이 물적 시설 없이 근로자를 고용하지 아니하고 독립된 자격으로 사업적으로 용역을 공급하고 대가를 받는 ‘인적용역’의 공급에서 발생하는 소득을 지급시, 소득세(3.3%)를 원천징수 의무(소득세법 제127조)

→ 플랫폼 노동자는 문화·예술 분야 등 전통적인 인적용역 제공자와 달리 운송용차량, 사업장비, 방송장비 등 물적시설을 이용해 용역을 제공하는 것이 일반적이므로 ‘인적용역’의 범주를 벗어나서 원천징수 대상 사업소득으로 보기 어려움.

3 플랫폼 노동자의 사업자등록

○ (사업자등록 의무) 1회성이 아닌 계속·반복적 재화·용역을 공급하고 사업상 수익이 발생시, 사업자로서 ‘사업자등록’ 의무(부가가치세 과세 및 면세 여부에 따라 사업자등록 분류)

→ 플랫폼사업자와 과세당국은 플랫폼노동을 세법상 ‘인적용역’에 해당하는 것으로 보아 원천징수대상 사업소득으로 과세하고 있어 플랫폼 노동자는 세법상 ‘사업자’의 지위와 성질로 사업자로서의 의무(사업자등록의무 및 종합소득세 신고)

* 플랫폼 노동자의 사업자등록의무 : 플랫폼 노동자는 대부분 ‘인적용역’으로 분류되어 부가세 면세사업자로 사업자등록을 하지 아니하고 있으나, 사업자라면 면세사업자도 소득세법에 따른 사업자등록 의무(과세사업자와 같은 미등록가산세는 없음).

○ (사업자의 부가가치세 과세·면세) 직원 등 인적 고용관계 또는 사업장 등 물적시설*을 갖추고 계속적으로 부가가치세가 과세되는 사업을 영위하는 경우, 부가가치세가 과세

* 물적시설 : 부가가치세법 시행규칙 제29조(물적시설의 범위) 계속적, 반복적으로 사업에만 이용되는 건축물·기계장치 등의 사업설비(임차 포함)

4 플랫폼 노동자의 종합소득세 신고

□ 사업자의 종합소득세 신고제도

- (종소세 신고·납부) 개인이 1년간 경제활동으로 얻은 이자·배당·사업(부동산임대 포함)·근로·연금·기타소득 등 소득을 합산(분리과세, 분류과세 제외)하여 다음해 5.1. ~ 5.31(성실신고확인대상사업자는 6.30.)까지 신고·납부
- (신고대상·방법) 사업·이자·배당·근로·기타·연금소득 등 모든 소득을 합산(분리과세, 분류과세분 제외), 소득금액·세액 산정
 - * 종합소득세 확정신고 제외: ① 근로소득만 있는 자로서 연말정산을 한 경우(2이상 근로소득 있는 경우 제외) ② 직전 과세기간의 수입금액이 7,500만원 미만이고, 다른 소득이 없는 보험모집인·방문판매원 및 계약배달 판매원의 사업소득으로서 소속회사에서 연말정산을 한 경우 ③ 퇴직소득과 연말정산대상 사업소득만 있는 경우 ④ 비과세 또는 분리과세되는 소득만 있는 경우 ⑤ 연 300만원 이하인 기타소득이 있는 자로서 분리과세를 원하는 경우 등
- (기장의무) (장부기장) 모든 사업자는 사업관련 거래사실을 복식부기나 간편장부로 기록의무, (장부보관) 장부와 관련증빙서류를 5년간(이월결손금 공제분은 11년간) 비치 및 보관의무, (무기장시 불이익) ① 복식부기의무자가 무기장(추계신고): 무신고가산세[수입금액×0.07%와 무신고납부세액×20%(부정무신고시 40%, 국제거래 수반한 부정무신고시 60%) 중 큰 금액]와 무기장가산세(산출세액×20%)중 큰 금액, ② 간편장부대상자가 무기장(추계신고, 직전과세기간 매출 4,800만원 미만 소규모사업자는 제외): 산출세액×20%, ③ 결손금액 불인정
- (소득계산) (기장사업자) 장부기장된 수입금액과 필요경비로 (소득금액 = 총수입금액 - 필요경비)로 소득 산정
(무기장자) 정부가 매년 발표하는 '경비율' 적용, 추계소득 산정
<표 II-3> 무기장자의 추계소득 산정

■ 기준경비율 = 수입금액 - 주요경비* - (수입금액 × 기준경비율)

* 주요경비 = 매입비용 + 임차료 + 인건비(국세청 매년 고시)

(한도액) : {수입금액 - (수입금액 × 단순경비율)} × 배율

* 복식부기의무자는 추계과세시 수입금액에 기준경비율의 1/2만 인정 계산

* 소득배율(2021귀속) : 간편장부대상자 2.8배, 복식부기의무자 3.4배

: 기준경비율 소득금액이 단순경비율 소득금액의 소득배율 이상인 경우 배율금액을 한도

■ 단순경비율 = 수입금액 - (수입금액 × 단순경비율)

○ (세액산정) 과세표준 × 세율(6~45% 8단계 초과누진세율 적용)

□ 플랫폼 노동자(라이더) 세무제도 및 추계신고사례

○ (물적설비와 인적용역) 대부분 소유 또는 임차한 이륜차(오토바이)를 가지고 유류대, 보험료 등을 부담하면서 음식배달 등 대행업무를 수행하므로 물적설비로 보유한 물류산업을 영위하고 있음에도 ‘인적용역’ 으로 분류, 과세

○ (사업분류 및 원천징수) 플랫폼노동에 대한 소득세 신고납부는 소득자인 플랫폼 노동자의 주체적인 세무신고가 아니라, 플랫폼사업자가 대가지급마다 원천징수(3.3%사업소득)하면서 과세당국에 제출하는 지급명세서상 소득구분을 ‘퀵서비스’, ‘대리운전’ 등 임의로 정해 제출하면 과세당국은 이를 기준으로 신고안내

* 플랫폼사업자가 임의로 소득종류를 분류하여 추계소득 산정의 기초인 업종분류에 오류도 다수 발생(기타자영업으로 분류되어 소득금액계산 차이가 다액 발생)

<표 II -4> 플랫폼 노동자 관련 인적용역 업종코드 및 추계소득(2021)

업종	업종코드	일반율	자가율	기준경비율
대리운전기사	940913	73.7	63.2	24.1
퀵서비스배달원	940918	79.4	71.2	27.4
기타물품운반	940919	68.3	55.6	21.3
음료품배달	940907	80.0	72.0	30.2
1인미디어창작자	940306	64.1	49.7	16.8
기타자영업	940909	64.1	49.7	18.9

* 퀵서비스(940918) : 배달대행업체나 배달중개프로그램 등을 통하여 배달의뢰가 들어오면 오토바이 등을 이용하여 직접 음식물이나 물품 등을 지정된 곳에 신속히 배달해주고 그 대가를 받는 업

* 기타자영업(940909) : 컴퓨터 프로그래머, 조율사, 전기·가스검침원 등 달리 분류되지 않은 기타 자영업으로서 독립된 자격으로, 고정보수를 받지 아니하고 그 실적에 따라 수수료를 지급받는 경우 포함

○ (추계소득과 세부담) 라이더를 ‘인적용역’ 으로 보는 경우 사업소득 과세가 확정되고, 인적용역 사업분류에 따른 추계소득도 통상적인 물류산업에 비해 높아 영세한 라이더의 세 부담이 다른 사업자나 근로자에 비해 매우 큰 실정

Ⅲ. 플랫폼 노동자 세무제도 개편방안

1 플랫폼경제의 과세체계 개편

□ 플랫폼 노동자 과세제도의 문제점

- (플랫폼노동의 인적용역 과세) 플랫폼경제의 확산으로 플랫폼 노동자가 매년 대폭 증가하고 있으나, 사업자와 근로자와 이분화된 과세체계 하에서 플랫폼노동은 근로소득이나 정상적인 사업소득도 아닌 ‘인적용역’ 의 하나로 분류, 원천징수대상인 사업소득으로 과세
- (플랫폼노동은 왜 ‘인적용역’ 이 되었나?) 플랫폼노동소득을 근로소득이나 통상적인 사업소득이 아닌 ‘인적용역’ 사업소득이 된 이유는 플랫폼사업자가 플랫폼 노동자의 소득을 ‘인적용역’ 으로 보아 사업소득으로 원천징수하기 때문
 - * 플랫폼 노동자의 납세자로서 권리 문제 : 플랫폼사업자가 플랫폼 노동자에게 소득을 지급하면서 임의로 ‘인적용역’으로 보아 원천징수하고 임의로 업종과 소득구분을 하는 등 타인의 판단에 따라 플랫폼 노동자의 소득구분이 이뤄지고, 과세당국도 확인이나 조사없이 그대로 인정해 신고안내
- (플랫폼노동은 정말 ‘인적용역’ 인가?) 플랫폼노동의 경우, ① 작가 등 전통적인 인적용역과 달리 물적 시설(운송 및 방송시설 등 사업장비)을 가지고 용역을 수행하고 있어 소득세법상 사업소득으로 보는 ‘인적용역’ 에 해당되지 아니하고, ② 통상 사업자등록도 하지않고 대외적으로 사업을 표방하지도 않은 상태에서 근로자와 유사한 종속성도 강해 ‘사업성’ 이 있다고 보기 어려우며, ③ 사업성이 있다 해도 소득세법상 엄격하게 열거된 사업소득의 범위에 해당되지 아니하여 사업소득 과세 근거가 부족
 - * 전통적인 인적용역 제공자(독립적으로 물적시설없는 인적용역)와 플랫폼 노동자(물적시설을 이용해 용역제공을 하는 물적용역) 간에는 요건과 성질 면에서 차이
- (플랫폼노동은 근로 · 사업소득은 아닌가?) 플랫폼 노동자는 외관은 ‘독립계약자’ 이나 플랫폼사업자의 포괄적 지시받는 ‘실질적인 종속성’ 이 있어 사업을 표방하고 독립적으로 수행하는 통상의 사업자와 다르고 물적설비를 갖고 용역을 제공한다는 점에서 인적용역도 아니라 사업소득의 특성이 부족하고 오히려 고용계약 이 없다는 것 외

에는 근로소득으로서의 특성이 더 강함

<표Ⅲ-1> 플랫폼노동과 근로·사업소득과 인적용역

구분	근로소득	사업소득		플랫폼노동
		사업자	인적용역	
근로자성	고용관계*	사업자	독립계약자	종속적계약자
사업성	비사업자 (근로자)	사업표방, 고용·물적설비	인적용역 (물적설비없는)	물적설비 용역제공
과세소득	급여, 상여(성과급)	재화·용역 공급대가	인적용역 대가	물적용역 대가

* 법인 임원의 경우 고용관계가 없고 플랫폼 노동자와 유사한 위임관계임에도 근로자와 종속성이 동일한 것으로 보아 근로소득으로 과세 중

- (플랫폼노동에 맞는 과세기준?) 플랫폼노동소득을 성질에 따라 근로소득 또는 사업소득(인적용역 포함) 중 어디로 볼 것인지 살펴보면, 정확한 소득분류는 찾기 어려움

<표Ⅲ-2> 플랫폼 노동자의 소득분류 비교 검토

소득분류		대상검토(플랫폼 노동자 해당성)	비해당성
근로소득		근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여(소득세법 제20조 1항1호)	근로제공 아님
사업 소득	통상	영리를 목적으로 자기의 계산과 책임 하에 계속적·반복적으로 행하는 활동을 통하여 얻는 것으로 세법상 열거된 소득 (소득세법 제19조1항)	영리목적, 세법상 열거된 소득아님
	인적 용역	독립된 사업 으로 공급하는 것으로, 개인이 물적시설 없이 근로자를 고용하지 아니하고 독립된 자격으로 용역을 공급하고 대가를 받는 용역 중 개인이 일의 성과에 따라 수당이나 이와 유사한 성질의 대가를 받는 용역	독립된 사업이나 물적시설 없는 소득 아님
기타소득		고용관계 없이 수당 또는 이와 유사한 성질의 대가를 받고 제공하는 인적용역을 일시적 으로 제공하고 받는 대가(소득세법 21조1항19호라목)	일시적 제공 아님

□ 플랫폼노동 세무제도의 개편방안

- (입법·행정을 통한 플랫폼 노동자 보호) 플랫폼경제의 확대와 플랫폼 노동자의 증가에 따라 각국은 ‘독립계약자’로 법적 지위가 불안정한 플랫폼 노동자를 ‘노동

자’로 분류하는 입법을 통해 플랫폼 노동자의 법적지위를 개선, 플랫폼 노동자의 권익 보호에 노력

→ 플랫폼 노동자 보호를 위한 입법과 행정 개선의 국제적 추세와 노력에 동참, 플랫폼경제의 확산과 플랫폼 노동자의 권익 보호

○ **(플랫폼경제 과세체계 정립 필요성)** 플랫폼에 기반한 경제규모 대폭 확대되고 플랫폼 노동자가 200여만명을 넘어서고 있으나, 플랫폼 노동자에 대한 과세체계는 초기 예술·문화분야 프리랜서에 대한 보충적인 과세체계인 ‘인적용역’ 과세수준에 머무르고 있어, 플랫폼경제의 확산과 고용형태의 변화를 고려해 플랫폼경제 과세체계를 새롭게 정립할 필요

→ 플랫폼경제의 주역인 플랫폼사업자와 플랫폼 노동자를 새로운 경제주체로서 자리잡을 수 있도록 조세지원, 세 부담의 적정화 및 납세편의 제고를 위한 과세체계 개편방안 마련

① **(플랫폼 노동자의 납세자권리 회복)** 플랫폼사업자가 플랫폼노동을 소득자의 의사와 무관하게 일방적으로 원징수대상 사업소득으로 보아 원천징수하고, ‘기타자영업’ 등 편의한 인적용역 사업분류(업종코드)를 임의 선택해 신고

② **(플랫폼경제 세정사각지대 해소)** 플랫폼경제에서 고용주가 사회보험 등 고용부담이나 세법상 의무 없이 원천징수방식으로 대가를 지급하고 손비처리할 수 있다는 장점 때문에 인적용역 과세방식이 입법적 근거나 과세당국의 통제없이 남용되고 있어 세정의 사각화

○ **(① ‘근로자성’에 기초한 과세체계 개편안)** 플랫폼 노동자의 경우 전통적인 ‘인적용역’의 하나로 보아 ‘원천징수대상 사업소득’으로 취급되고 이 때문에 ‘사업자’로 분류되고 있으나, 사업장과 종업원을 가지고 독립적으로 사업을 영위하는 통상적인 사업자와 달리 사업자등록을 하거나 독립적·계속반복적인 사업에 대한 표방 없고 사실상 플랫폼사업자에 종속된 ‘종속적 사업자’로서의 성질

→ ①-① **(플랫폼노동을 근로소득으로 전환)** 플랫폼 노동자의 ‘종속적 계약자’로서의 성질, 노동관련 판례 및 세계적 플랫폼 노동자 보호추세와 근로자가 아닌 자(고용관계 근로자 아닌 위임관계인 임원)를 근로소득으로 과세하고 있는 점을 고려하여 ‘근로소득’으로 과세전환

①-② (고용 및 물적설비 없는 인적용역과 구별) 원천징수 대상 사업소득인 ‘인적용역’은 문화·예술인 등 물적설비가 없는 독립적 용역제공자(프리랜서) 중심으로 현행 유지하되, 사업자로서의 조세지원 확대

* 플랫폼 노동자에 대한 근로소득 적용 가능성 : 플랫폼 노동자가 전통적인 근로자의 범주에 속하지 않더라도 법적 외관에도 불구하고 실질과세원칙을 적용하거나 판례의 ‘근로자성’을 조세분야에도 수용하는 경우 근로소득으로 과세가 가능하며, 이 경우 신용카드등 소득공제 등 폭넓은 공제감면 적용으로 세 부담이 대폭 축소, 고용보험 뿐만 아니라 모든 사회보험 적용 등 복지체계 구축 및 노동권 확보 가능

○ (‘사업자성’에 기초한 과세체계 개편안) 플랫폼 노동자의 경우 인적용역으로 분류해 ‘사업소득’으로 보고 있으나, 고용 및 물적 시설 등을 갖춰 전통적인 인적용역과 다르고 다른 사업자처럼 ‘산업’의 일부로 수용하지 못하고 있어 사업분류에 따른 적절한 소득수준보다 상대적으로 높을 뿐만 아니라 사업자로서 응당 받아야 하는 창업중소기업 및 중소기업특별세액감면 등 조세감면도 적용받지 못하고 있음.

* 플랫폼 노동자가 현재처럼 사업자인 ‘인적용역’이 아닌 ‘플랫폼용역’ 또는 ‘산업영역’으로 전환되는 경우 소득율이 인하되고 창업·중소기업 등 조세감면 적용으로 혁신창업과 세 부담은 대폭 경감

→ **②-① (‘인적용역’과 분리 ‘플랫폼용역’ 소득율 신설)** 현행 단순경비율기준경비율 등 소득율체계를 유지하되, ‘인적용역’ 부문이 아닌 ‘플랫폼용역’으로 별도 분류해 전통적 인적용역 등 고용 및 물적시설 없는 경우와 구분

(예) 라이더의 경우, ‘인적용역’ 중 퀵서비스 → ‘플랫폼용역’ 중 라이더(음식배달업)으로 분류, 물적설비, 보험료 등 추가경비를 감안한 낮은 소득율 적용

②-② (원천징수대상 사업소득인 ‘인적용역’ 분류 폐지) 세법상 사업소득으로서 ‘인적용역’을 폐지하고 실제 제공하는 용역에 따라 한국표준산업분류표상 업종으로 분류 과세(사업자등록의무, 부가세 부담 면제 가능 또는 고유번호 부여)

(예) 라이더의 경우, 인적용역 중 퀵서비스(940918, 79.4%) → ‘물류업’ 중 ‘늘찬배달업’(630904, 단순경비율 86.5%)

○ **③** 근로-사업소득을 혼합하는 방안) 일정한 조건이 충족하면 근로소득이나 사업소득으로 보는 방안, 플랫폼노동에 대하여 근로자성을 인정하는 판례를 고려해 고용관계

에 가까운 수준이면 근로소득으로 인정하되 플랫폼 노동자의 선택에 따라 사업소득도 가능하도록 선택권(사업자로서 감면 등 권리와 사업자등록 등 의무 수행)

→ ③-① (근로소득 과세, 근로자 의제) 노동시간 등 일정요건 충족시 근로자로 의제 (일용근로자 사례 참조), 근로자로서 고용·산재 등 보호 의무, 원천징수 및 연말정산 등 납세의무 수행

③-② (사업소득 선택 가능) 플랫폼 노동자는 본인선택에 의해 사업자등록을 함으로써 근로소득 지위 포기 가능, 사업자로서 지위 선택 가능(한국표준산업분류표에 의한 업종의 사업자 과세, 혜택과 의무 부여)

○ (④ 제3의 소득분류 신설) 전통적인 의미의 사업자도, 근로자도 아닌 플랫폼 노동자의 경우 ‘종속적 사업자’ 또는 ‘유사근로자’ 등의 성질을 고려해 근로소득이나 사업소득 중 어느 하나가 아닌 신 개념의 새로운 소득분류의 필요성

→ ④-① 근로소득, 사업소득도 아닌 제3의 소득분류로서 ‘플랫폼노동소득’ 을 신설하되, 근로소득에 준하는 세법상 지위를 부여하는 방안

* (유사사례) 종교인의 소득에 대하여 근로의 제공을 전제로 하는 근로소득으로 보기 어려운 점을 고려해 기타소득의 일종으로 ‘종교인소득’을 신설(근로소득과 선택 가능)

2 플랫폼 노동자의 세 부담 완화

○ (잘못된 행정으로 인한 불합리한 세부담) 플랫폼 노동자는 물적설비를 갖추고 사실상 종속적 계약자임에도 독립계약자(프리랜서)의 분류인 ‘인적용역’ 으로만 취급되어 산업영역에서의 정당한 역할과 권리가 배척되고 세무제도에서 불이익

→ 한국표준산업분류표에 의한 산업분류나 근로자와 비교해 동일규모 소득에 대한 세 부담을 동등한 수준으로 조정할 필요성

○ (플랫폼 노동자의 조세감면) 플랫폼 노동자인 라이더를 현재처럼 사실상 업종인 운수업, 물류업처럼 산업의 일부가 아닌 인적용역(개인서비스)로 분류하는 경우, 산업분류와 사업자로서 당연한 권리인 창업중소기업세액감면·중소기업특별세액감면 등 세액감면 적용이 배제되는 문제점

① (청년 창업중소기업감면) ‘창업감면업종’ 을 개인사업으로 창업시 대표자 연령

15~ 34세(병역이행시 6년 한도 기간빼고 계산), 법인 창업시 대표자 15~34세, 지배주주로 최대주주 → 수도권 과밀억제권역 내 50%, 과밀억제권역 외 100%감면 [최초소득발생연도 + 이후 4년간]

- * (감면대상 물류산업) 화물취급업, 화물운송 중개·대리 및 관련 서비스업, 화물포장·검수 및 계량 서비스업, 육상운송업
- * (조특, 법인세과-401, 2012.06.21.) 퀵배달서비스업의 물류산업 해당여부: 늘찬배달업(분류코드 49402)은 조세특례제한법 시행령 제5조 제8항에 의한 물류산업에 해당하는 것이나 퀵배달서비스업이 한국표준산업분류상 늘찬배달업 해당여부는 통계청에 문의

② (중소기업특별세액감면) 감면업종으로 소기업(매출 10억 이하, 운수 업은 80억 기준)에 해당하는 경우 수도권 20%, 수도권 외 30% 감면

- (사업분류 재편방안) 물적설비 있는 플랫폼 노동자와 마찬가지로 라이더는 이륜차를 이용하여 음식, 물건 등을 배달하는 플랫폼 노동자로서, 사업자라면 ‘인적용역’ 이 아닌 ‘물류업’ 으로 분류 및 소득산정 체계가 합리적

→ 업종분류에 맞는 적절한 소득을 산정(산업으로서 경비인정, 조세감면 적용분 반영) 등 과세체계를 합리적으로 개편할 필요성

- * (동일 사업분류의 인적용역과 정보통신업 구분 사례) ‘유튜버’ 업종(미디어콘텐츠창작업): 인적, 물적시설을 갖추었는지 여부에 따라 1인 미디어콘텐츠창작업(인적용역)과 미디어 콘텐츠창작업(정보통신업)으로 각각 구분(단순경비율이 64.1%와 84.8%로 약 20%차이)

<표Ⅲ-3> 미디어콘텐츠창작업(유튜버업) 사업분류 사례

구분	중분류	단순경비율	기준경비율	차이
1인미디어 콘텐츠창작자 (940306)	인적용역	64.1	13.4	인적 또는 물적시설없음
미디어콘텐츠 창작업 (921505)	영상·오디오기록물 제작 및 보급업	84.8	14.2	인적 또는 물적시설 있음

- ① (물적시설 있는 라이더 사업분류 신설) 라이더 등 플랫폼 노동자 대부분은 인적 또는 물적시설이 있어 ‘인적용역’ 으로 분류할 수 없으므로, 이를 분리해 물적시설 있는 신 산업영역으로 새롭게 분류

〈Ⅲ-4〉 라이더의 사업분류에 따른 세부담 및 혜택 비교

구분		퀵서비스 (940918)	기타자영업 (940909)	늘찬배달업 (630904)
업태		인적용역	인적용역	물류업(운수업)
세 부담	단순경비율	79.4%	64.1%	86.5%
	기준경비율	27.4%	18.9%	27.2%
기장의무		전년매출 24백만 (신규는 당년매출 75백만) 이상		전년 매출 36백만원(당 년1.5억) 이상
조세감면		적용배제	적용배제	적용가능

* 라이더의 경우 ‘늘찬배달업’(이륜차운송업)과 유사해 이를 기준(단순 경비율 86.5%)으로 소득률을 적용하면 라이더의 소득율과 소득금액이 대폭 축소, 청년창업중소기업 등 감면도 적용 가능

3 플랫폼 노동자의 납세편의 개선

- (원천징수 누락과 소득과약) 플랫폼사업자가 원천징수를 하는 경우 소득자료가 발생하여 플랫폼 노동자에 대하여 종합소득세 신고납세를 안내할 수 있으나, 중소 플랫폼 사업자의 경우 원천징수조차 하지 않는 경우도 많아 소득신고가 누락되고 소득과약이 어려워지는 요인을 제공
- (플랫폼사업자의 연말정산 방안) 플랫폼사업자가 원천징수를 하는 경우 소득자는 일일이 개별적인 종합소득세 확정신고 절차 필요해 많은 납세협력비용과 정부의 행정비용 발생 → 보험모집인, 방문판매원, 음료품 배달원이 받는 사업소득처럼 플랫폼사업자로 하여금 플랫폼 노동자에 대한 대가지급시 원천징수는 물론 연말정산 의무화(허용)

* 플랫폼 노동자의 연말정산 대상 : 현재의 사업소득 연말정산 대상처럼 직전연도 수입금액 7,500만원 미만인 간편장부대상자만 대상으로 하는 등 범위를 정할 수 있음.

〈표Ⅲ-5〉 보험모집인 등의 사업소득 연말정산 제도

- ① 연말정산 대상 : 직전연도 수입금액 7,500만원 미만인 보험모집인, 방문판매원, 음료품 배달원에게 소득지급자
- ② 연말정산 포기 : 방문판매원, 음료품 배달원은 사전에 연말정산 포기신청 가능
- ③ 연말정산 시기 : 2월분 사업소득을 지급하는 때(연도 중에 계약해지시 계약해지월의 사업소득 지급시)
- ④ 소득금액 계산 : (사업소득금액) 수입금액에 연말정산 사업소득 소득률을 곱해 계산 : 연말정산 사업소득 소득률 = (1 - 단순경비율)
- ⑤ 소득세액 공제 : 종합소득공제, 자녀세액공제, 연금계좌세액공제, 특별세액공제
- ⑥ 소득세액 계산 : (사업소득금액) 보험모집인 등의 연간수입금액 × 소득률, (과세표준) 사업소득금액 - 종합소득공제액 - 기타소득공제, (산출세액) 과세표준 × 기본세율, (납부세액) 산출세액 - 세액공제 - 원천징수납부한 세액
- ⑦ 확정신고 예외 : 연말정산대상 사업소득 외에 다른 종합소득이 없는 보험모집인, 방문 판매원은 연말정산을 한 때 확정신고 제외

IV. 기대효과

1 플랫폼경제 생태계의 건전한 육성

- (규율기준 설정을 통한 플랫폼경제 육성) 4차산업혁명과 코로나19 팬데믹으로 날로 확대되고 있는 플랫폼경제 생태계의 주역인 플랫폼사업자와 플랫폼 노동자에 대한 노동법 및 세법상 법적 지위를 명확히 하고, 책임과 권리를 적정하게 규율하는 기준을 설정함으로써 플랫폼경제 발전을 위한 각 주체의 활동을 지원
- (사회적 갈등 해소를 통한 공정한 플랫폼경제 구축) 플랫폼경제는 향후 주된 미래 산업구조가 될 가능성이 높으므로 산업화시대 대기업과 중소기업의 하청구조로 인한 양극화와 사회적 갈등을 교훈삼아 법적, 제도적 규율체계를 구축함으로써 참여주체 간 사회적 갈등을 해소하고 공정하고 효율성 높은 플랫폼경제를 통한 한국경제의 경쟁력 확보

2 플랫폼경제에서의 합리적인 과세체계 확립

- (플랫폼경제에 걸맞는 과세체계로 전환) 경제주체로서 근로자(근로소득), 사업자(사업소득)으로만 분류하여 플랫폼 노동자를 편의적으로 ‘인적용역’으로 보아 그 일방인 사업소득으로 규율하여 왔으나, 플랫폼 노동자를 포함한 플랫폼경제 전반에 대한 과세체계를 개편하는 경우 변화된 경제환경에 맞는 합리적인 세제운용 및 세정집행이 가능
- (플랫폼경제 부문의 거래 및 소득자료 확보) 그동안 플랫폼경제 또는 특고노동자 부문은 별도의 사업자등록, 플랫폼사업자의 의무와 책임범위 등 명확한 납세제도가 구축되지 않아 전 국민 고용보험 체계 구축을 앞두고도 플랫폼사업자가 신고하지 않는 경우 경제규모와 소득과약조차 어려운 실정이므로, 사업자로서의 각종 의무와 납세편의를 위한 과세체계 개편을 통해 플랫폼경제 부문의 거래규모와 소득을 원활하게 파악

3 플랫폼 노동자의 권익 향상

- (근로자사업자 대비 과세형평 확보) 동일한 소득인 경우 플랫폼 노동자는 근로자, 사업자에 비해 세 부담이 매우 높아 플랫폼사업자의 경우 비교적 낮은 소득에 높은 세부담을 하고 있으므로, 이를 개선하여 **담세력에 맞는 과세형평성 확보**
- (플랫폼 노동자의 지위 및 권익 보장) 플랫폼경제의 확산에 따라 조세법에서의 법적 지위를 선제적으로 개선하고 그에 걸맞는 법적, 제도적 지원을 통하여 플랫폼경제에서의 상대적 약자인 플랫폼 노동자의 권익보호를 구현

■ 토론문 1.

불안정 노동시장의 사각지대 사회적 보호 방향 과제

김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원(유니온센터 이사장)

□ 발표자료 시사점 및 이론적·정책적 함의

- 발제자료(유성규)에서는 고용형태 다양화(사회보험 사각지대: 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등)에 따른 사회보험 개편 과제를 다루고 있음. 주요 문제는 비표준적 형태의 일자리 확대에 따른 사회보장제도 연동 문제(소득 지원)임. 이와 같은 흐름은 자본주의 변화(전통산업→서비스경제→플랫폼경제)에 따른 불안정 노동의 확산 때문임.
- 발제 자료 기존 국내외 논의(고용보험 제도: 산재특례 125조와 플랫폼노동)에 기초하여 한국 플랫폼노동 실태를 정리했음. 결국 ‘자본의 시장경제’의 변화(산업구조, 기술발전), 확산 과정에서 ‘산업구조 변화’에 따른 ‘플랫폼노동의 확대’에 사회적 보호를 어떻게 할 것인가의 문제의식임.¹⁾
- 현재 고용구조 및 사회보장제도 배제나 사각지대 따른 해결 방향으로는 ‘보편적 근로자 포괄’ (일하는 사람 worker) - ‘근로기준법 포괄’ (근로기준법 employee) - ‘제3의 범주 형성’ (특수고용 형태 dependent self-employed 혹은 self-employed workers)의 세 가지 형태로 제시되고 있음.
- 발제자료(유성규)에서는 플랫폼노동 정책을 △모든 플랫폼 노동자에 대한 강제/의무가입, △사업장 가입 자격 부여와 플랫폼기업의 책임 강화, △ 스웨덴 겐트시스템(Ghent System) 응용 방안이며, 사회보험 적용 방안에 전제가 되는 국세청 소득 파악 기반 사회보험료 산출과 소득 유형에 맞춘 다양한 징수 시스템 구축과 플랫폼 기업이 유발하는 사회적 비용에 대한 공정한 부담을 제시하고 있음.

□ 자본주의 시장 경제와 노동체제 논의 방향

- 전 세계적으로 산업구조 및 기술발전으로 일자리 불평등과 차별, 격차 문제가 제기되고 있음. 특히 기존 표준적인 계약방식(standard employer contract)이나 고용관계(standard employer relationships)가 아닌, 비표준적인 계약방식(non-standard employer contract)과 고용관계(non-standard employer relationships)를 통한 일자리들이 출현되고 있다는 것이 지배적 의견임.
- 이미 산업구조 변화와 기술 발전 과정에서 비공식노동(informal work) 혹은 일반적인 자영업자(self-employed workers in general), 자유직업 종사자(those who practise liberal

1) 플랫폼자본은 플랫폼을 통한 ▲플랫폼 비즈니스 아웃소싱(business process outsourcing), ▲수익창출 전략(고객과 플랫폼 노동자로부터의 수익 창출), ▲플랫폼 작업 프로세스 관리, ▲플랫폼 작업 프로세스 관리(노동과정 통제와 알고리즘, Human-in-the-Loop), ▲일방적 거버넌스 규칙(약관, 계약, 수수료 등), ▲노동권과 사회안전망 등의 배제라는 문제점을 갖고 있음(김종진, 2021).

professions), 독립계약자(independent contractor), 플랫폼 노동자(Platform worker)와 같은 다양한 형태의 일자리 출현을 지적하고 있었음.

- 특히 2000년대 서비스 경제화 혹은 서비스 사회화 논의는 전통적인 ‘이중노동시장’ 이나 ‘분절노동시장’ 논의의 핵심적 노동시장의 고용구조 문제를 지적했던 것임. 그러나 이와 같은 노동시장의 파편화와 함께 고용형태의 다양화 혹은 다변화 문제가 최근 플랫폼노동 등의 문제로 새롭게 혹은 다차원적으로 검토해야 한다는 의견이 많음.
- ‘디지털경제로의 전환’ (digital transformation) 속도나 경향은 앞으로 더 가속·심화될 것이고,²⁾ 이 과정에서 노동시장의 고용불안정이나 저임금·저숙련화 및 노동 분업화와 함께 사회적 안전망 등에서 배제된 노동자들이 급속이 증가하고 있기 때문임. 때문에 국제기구(ILO, EU, OECD)에서도 다양한 논의 및 보고서, 대책 등을 제기한 바 있음.

[표 1] 국내외 비정형노동 등 다양한 고용형태 정책 대응 흐름

	주요 국가 및 지역	주요 내용	한국 정책 흐름
특수고용 노동자	EU 대부분 근로자성 문제 판단 (오분류)	노동법, 근로기준법 등 인정 쟁점(전속성), 사회보험 적용 흐름	05년 : ‘특수형태근로종사자’ 명칭 사용(노사정) 08년 : 4개 직업군 산재보험 적용 시작 21년 : 9개 직업군 고용보험 적용 시작(‘21.7) * ‘20년-21년 택배기사 대책·사회적 합의 발표
플랫폼 노동	중앙 정부	프랑스 노동법(‘18) 독일 보호정책(‘20) 스페인 노동법(‘21)	20년 : 플랫폼 노동자 보호입법추진·지원정책 * ‘20년 배달 대책 사회적 합의 발표(경시노위) * ‘21년 플랫폼노동 보호입법 상정(상반기)
	지방 정부	이탈리아 볼로라시(‘19) 미국 캘리포니아(‘20)	21년 : 서울, 경기 등 19곳(광역 10곳, 기초 7 곳) 21년 : 지역기반 & 웹기반 플랫폼노동 정책 모색
프리 랜서	미국 뉴욕시(‘16)	조례 : 정책/사업	21년 : 서울, 경기, 부산, 충남, 광주, 경남 등 * 표준계약 체결, 세무상담 및 구제 등

자료 : 김종진(2020-2022)

주 : EU는 2021년 12월 플랫폼 노동자의 노동자성 인정 및 알고리즘 투명성 관련 내용까지 포함한 지침을 발표한 바 있으며, 관련 논의는 EU(2021), Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms, Brussels, 9 December 2021) 참조할 것.

2) 유럽연합(EU)은 변화하는 산업 및 기술발전 과정의 문제점과 논의 방향의 『산업5.0 Industry 5.0』 발표 (European Commission2021)에서 알 수 있듯, ‘인더스트리 5.0’(디지털전환)을 특징짓는 가장 중요한 패러다임 전환 중 하나는 기술발전 과정에서 철저한 인간 중심으로 초점 전환 접근을 강조하고 있음(European Commission(2021) *Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, Luxembourg: Publications Office of the European Union(January 2021).

- Eurofound(2015·2020)는 종래의 비정규직 고용 이외에, 유럽에서 새롭게 나타난 9가지 노동에 주목하는데 ㉠근로자 공유(employee sharing), ㉡일자리 공유(job sharing), ㉢바우처 노동(voucher-based work), ㉣임시 관리업무(interim management), ㉤임시직 노동(casual work), ㉥모바일 업무(ICT-based mobile work), ㉦클라우드 고용, ㉧포트폴리오 노동(portfolio work), ㉨협력적 자영인(collaborative models) 등임.³⁾
- 기존자료(이승윤)에서도 언급하듯⁴⁾, 국제기구(ILO, EU, OECD)에서는 **전통적인 노동시장의 취약 혹은 불안정계층/집단(고용불안, 저임금, 사회안전망 등에서 배제된 자)들이 급속히 증가하고 있고, 이에 대한 대책 수립이 논의되고 있는 상황임.** 최근 특수고용노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서의 증가를 의미하고, 이는 아르바이트나 프레카리아트 형태의 취약노동 증가가 현실 계약이나 관행에서 맞물린 현상으로 볼 수 있음.
- 고용형태 다양화는 본질적으로 글로벌 경쟁, 기술발전, 디지털화가 가속화되면서 본격적으로 쟁점화되고 있고, 디지털화는 극단적 분업화와 거래비용 축소를 가능케 해 경영효율화 측면에서의 온라인플랫폼 활용이 증가하고 있는 상황과 맞물려 있음. 실제로 대표적인 현상은 ‘2차 노동시장’ 과 ‘비정규직’ 문제에서, ‘비임금노동자’ 문제(특고, 플랫폼노동, 프리랜서 등)로 **정책 범위와 대상의 확대 필요성**을 이야기하는 것임.

[표2] 노동시장의 비표준적 계약과 고용 형태 다양화 대상 집단 규모 추정 (비임금노동자)⁵⁾

	사업소득자	프리랜서	특수고용노동자	플랫폼 노동자
한국 전체	704만3천명	400만명	165만명	220만명
서울지역	169만4천명	52만6천명	30만명	46만9명
경기지역	217만9천명	92만3천명	40만7천명	52만9천명
조사시기 발표기관	2020 국세청·장혜영 의원	2018 한국노동사회연구소	2018 한국노동연구원	2018-2020 한국고용정보원 한국노동연구원 한국노동사회연구소

- 이 때문에 최근 중앙정부 및 지방정부 및 여야 몇몇 정당 그리고 학계 등에서도 기존의 임금노동자(정규직, 비정규직)는 물론 다양한 고용형태의 노동자 관련 보호 정책과 사업 추진/발표되고 있는 상황이 되었음. 특히 지난 2022년 3월 대선을 앞두고 주요 정당과 후

3) Eurofound(2015·2020), *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Eurofound.

4) 이승윤·김규혜 외, 2019, 「한국 청년프리랜서의 일의 방식과 사회보장제도 경험에 대한 질적연구」, 《비판사회정책》, 제64권, 한국비판사회정책학회, 181~239쪽.

5) 국제노동기구(ILO)는 ‘2018 국제종사상고용지위기준(ICSE-18)’을 임금노동자와 자영업자로 분류되었던 기존의 분류 기준에 종속적 계약자 항목을 추가했다. 이는 종사상지위를 ①고용주(Employers), ②고용인 없는 독립노동자(Independent workers without employees), ③종속적 노동자(Dependent worker), ④고용인(Employees), ⑤무급가족종사자(Contributing family workers)의 5개 항목으로 분류했음.

보들의 향후 5년간 노동정책(공약)에서는 ‘일하는 사람/시민’ 을 위한 법제도 논의가 모두 제기(사회보험 적용 문제 핵심)되었다는 것은 이러한 현상을 반영하는 것도 중 하나임.

- 이 모두 기존의 임금노동자와 자영업자 중 어느 한쪽으로 분류하기 어려웠던 기존 플랫폼 노동자와 같은 종속적 계약자 문제를 해결하기 위함임. 때문에 전통적인 ‘근로자’ 와 ‘사용자’ 개념을 확대하여, 노무를 제공자까지 포함된 개정 산안법(2021)에서, 최근 국회에서 전속성 기준이 폐지(2022.5)되고 ‘노무를 제공하는 자’ 로 모두 포괄한 것을 고려하면, 이제는 ‘일하는 시민/사람’ 으로의 개념 확장을 통해 플랫폼노동의 사회 보장제도의 포괄성을 높이는 정책을 검토할 시점임.
- 플랫폼노동·프리랜서 등처럼 사회보험 배제 집단의 고용안전망과 소득 지원사업을 검토할 필요가 있음. 이미 기존의 중앙과 지방정부에서 다양한 소득과 고용안전망 지원(저임금 노동자 사회보험 일부 지원) 정책이 존재하고 있다는 점도 정책 도입 논의에 유의미한 시사점을 줄 수 있음.⁶⁾ 더불어 사회보험 기여 부담도 노사 분담 비율(5:5)이 표준화된 기준이 아니라는 점도 외국 사례를 통해 반출해볼 필요가 필요함.

[표 3] 광역 지방정부 비임금노동자 대상 사회보험 지원 사업 진행 현황(2021)

자치체	사업내용	사업 시작	예산규모
강원	10인미만 영세사업체 4대보험 사업주 부담액 지원	‘18.4	34200백만원
	1인 자영업자 사회보험료(국민연금 50%, 고용보험료의 40~70%지원, 산재보험료 50%) 지원	‘19.8	
충남	10인미만 영세사업체 4대보험 사업주 부담액 지원	‘19.1	40900백만원
대전	1인 자영업자 고용보험 가입시 고용보험료의 30%를 1년간 지원	‘19.1	
제주	10인미만 영세사업체 4대보험 지원(노동자 1인당 최대 월6만원 3년간 지원)	‘19.8	
서울	1인 소상공인 고용보험 가입시 고용보험료의 30%를 최장 3년간 지원	‘19.3	585백만원
경남	1인 자영업자 고용보험료의 40% 지원, 산재보험료 최대6 0% 1년간 지원	‘20.1	
경기	1인 소상공인 고용보험 가입시 고용보험료의 30%를 최장 3년간 지원(지원 규모 2천명)	‘20.2	470백만원
전북	10인미만 영세사업체 4대보험 사업주 부담금 전액지원	‘20.2	11500백만원
	1인 자영업자 사회보험료(고용보험료의 30% 지원, 산재보험료 최대 50%) 지원	‘20.6	165백만원
부산	1인 소상공인 고용보험료의 30% 지원, 산재보험료 최대 50% 1년간 지원	‘20.6	

주: 1) 10인 미만 사회보험 지원 사업 진행 : 충남 등 총 6곳
 2) 1인 자영업자 사회보험료 지원 사업 진행 : 서울 등 총 7곳

6) 저임금 사업장 대상 두루누리 사회보험(고용보험, 국민연금) 사업이 있고, 특수고용 산재 특례 125조 14개 남짓 직업군 산재 및 고용보험(‘21.7, 일부 플랫폼노동 포함) 사업이 추진되고 있음. 특히 22년 4월 29일부터는 근로복지공단에서 저소득 플랫폼 노동자(월 230만원)의 고용보험료의 80%를 두루누리 지원금 신청인 계좌로 환급(200만원 배달 라이더 : 1만4천원 (200만원 * 보험료 0.7% → 월 1만2천원) 하고 있음.

[참조1] 기존 실업보험료 기여책임 국가별 다양화

<p>① 피용자와 고용주 절반(1/2) 부담 사례 : 오스트리아, 독일, 네덜란드, 캐나다, 한국</p> <p>② 고용주 월등히 많이 부담 사례 : 벨기에, 프랑스, 그리스, 스페인</p>	<p>③ 피보험자만 부담하는 사례 : 덴마크</p> <p>④ 고용주만 부담하는 사례 : 스웨덴, 이태리, 미국</p>
---	---

[참조2] 덴마크와 프랑스 사회보험 개편 방향

덴마크	프랑스
<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로소득과 사업소득에 똑같이 일정 비율을 부과하여 노동시장기금을 조성하고, 임금노동자와 자영업자에게 소득에 비례하는 실업급여를 지급 - 실업급여를 수급할 수 있는 자격요건은 조세적 성격의 노동시장기여금 납부 뿐 아니라 입장료 성격의 정액 보험료도 납부 - 임금과 자영을 겸업하거나 자주 오가는 경우에도 손쉽게 적용 - 실업보험제도의 도움을 받지 못하는 실업자에 대해서는 기초실업수당 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2018년에 자영업자를 실업보험체계에 전면적으로 포함시키는 제도 개혁 - 기존에는 임금노동자에게만 실업보험을 적용하고, 기여금은 노동자와 고용주가 50%씩 부담하는 제도(현행 우리나라와 같은 제도)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 실업보험 가입 임의가입(켄트제도) - 2018년 기준 가입자는 전체 취업자의 77% - 일정액의 월 가입비(한화 약 8만원)가 실업보험 재원의 약 30% - 나머지 70% 재원은 '노동시장 분담금' (labour market contribution)으로 구성된 '노동시장기금.' 근로소득과 사업소득에 8%씩 의무적으로 부과하여 국세청이 징수. 이 기금으로 실업급여 이외에 상병수당과 부모휴가급여로도 사용 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금의 2.4%를 납부하던 임금노동자의 실업보험료를 폐지하는 대신 사회보장세인 일반사회기여금(General Social Contribution)을 1.7%p 인상 - 임금노동자는 소득의 7.5%에서 9.2%로 인상하고 자영업자는 8.0%에서 9.7%로 인상. 근로자 임금의 4%를 내던 고용주의 기여분은 그대로 유지 - 다만, 임금노동자와 자영업자의 급여액과 지급방식은 통일하지 못함. 임금노동자는 소득비례급여. 자영업자는 월800유로 정액 급여

* 자료: 장지연(2019) 재구성.

■ 토론문 2.

**플랫폼·프리랜서 노동자
권익 보호 방안 마련**

장진희 한국노총 중앙연구원 연구위원(경제학박사)

○ 사회적보호를 위한 정책대상자의 명확한 식별이 필요

최근 기술발전을 기반으로 기존 일자리에 플랫폼이 빠르게 결합하는 ‘플랫폼화’가 이루어짐에 따라 과거 운송·배송을 중심으로 편재되어 있었으나 최근에는 예술이나 강의 등 여러 분야로 플랫폼의 영역이 확대되고 있음. 이에 우리나라 플랫폼노동에 종사하는 노동자 수 역시도 2018년 약 50만 명(김준영 외, 2018)에서 2021년 광의의 개념으로는 220만명, 협의의 개념으로는 60만 명에 이르는 것으로 보고됨(김준영 외, 2021). 이처럼 플랫폼노동의 범위 확대와 이로 인한 회색지대 플랫폼노동자의 증가가 사회보험 사각지대에 직면한 노동자를 증가시켰다는 측면에서 플랫폼노동자는 노동시장에서 주목해야 할 집단이고 주요의제임은 분명함. 그러나 최근 플랫폼노동에 관한 관심이 높아짐에 따라 플랫폼노동자에 대한 접근이 활발히 이루어짐에도 불구하고, 여전히 ‘우리가 누구를 보호해야 하는지’에 대한 정책대상은 명확히 식별되지 않고 있음.

최근 언론 등을 통해 플랫폼노동 혹은 플랫폼 노동자가 지칭하는 현상에 대한 큰 이미지는 사회적으로 공유되고 있으나 세부적으로 플랫폼노동에 대해 사회적으로 합의된 정의가 부재한 채 개인연구자에 따라 상이한 조작적 정의가 이루어지고 있는 현실임. 그러다 보니 사회적 보호가 필요한 플랫폼 노동자와 주업에 의해 사회적으로 보호받으며 부업 내지는 간헐적으로 플랫폼노동에 참여하는 플랫폼노동자는 서로 이질적인 집단임에도 불구하고, 플랫폼 노동자 보호 논의에 있어 이들을 동질의 집단으로 분류하고 있음. 이는 본 발제문 역시도 마찬가지로 보임. 따라서 더욱 실효성이 높은 사회적 보호 논의를 이어나가기 위해서는 우리가 정확히 주업/부업(혹은 호출형과 클라우드형 등) 등의 플랫폼 노동자 중 어떤 집단을 우선적 정책대상으로 할 것인지에 대한 선행이 필요함. 다만, 정책대상을 명확히 하게 되면 기존의 논의되었던 플랫폼 노동자의 규모는 다소 축소될 것으로 보임. 발제문에서 인용한 김준영 외(2021)의 연구에 따르면 플랫폼노동은 주업형, 부업형, 간헐적 참가형으로 구분하고 있으며 여기서 주업형은 주당 평균 20시간 이상의 참여와 플랫폼노동을 통한 수입이 총수입의 50% 이상을 차지하는 경우를 의미하는데, 주업형 플랫폼 노동자는 31만 명(우리나라 전체 취업자의 1.2%)으로 추산됨. 특히 사회보험에서 완전히 배제되는 플랫폼노동이 총수입의 100%를 차지하는 플랫폼노동자의 수는 이보다 적을 것으로 예상됨. 물론, 플랫폼 노동자의 노동자성 인정과 사회적 보호에 대한 논의는 매우 중요하고 반드시 도달해야 할 지향점이나, 목적달성 내지는 사회적 보호의 당위성 확보를 위한 과도한 혹은 무리한 통계수치적 해석은 주의가 필요할 것으로 생각됨.

표 1. 플랫폼 노동자의 분류

구분	정의	규모
주업형	플랫폼노동으로 버는 수입이 총수입의 50% 이상이며 플랫폼노동에 주당 평균 20시간 이상 참여하는 자	312천명(1.2%)
부업형	플랫폼노동으로 버는 수입이 총수입의 25%-50%이며 플랫폼노동에 주당 평균 10시간~20시간 참여하는 자	261천명 (1.0%)
간헐적 참가형	플랫폼노동으로 버는 수입이 총수입의 25%-50%이며 플랫폼노동에 주당 평균 10시간~20시간 참여하는 자	88천명 (0.3%)

출처: 김준영 외(2021), 플랫폼종사자 규모 추정과 근무실태, 한국고용정보원

정책적대상을 식별함에 있어 발표자의 정책대안에는 현재의 제안보다 세밀한 검토가 필요하지 않을까 생각됨. 우선, 제도 개선 방안을 보면 ‘모든’ 플랫폼 노동자에 대한 4대 보험 가입을 의무화하도록 제안하고 있는데, 이는 우리나라 플랫폼노동의 절반 이상을 차지하고 있는 부업형 혹은 간헐적 참가형의 플랫폼노동자에게도 4대보험을 가입하자는 의미로 해석됨. 즉 이미 주업에서 사회보험을 보장받고 있을 가능성이 높은 부업형 플랫폼 노동자로 하여금 4대보험 중복가입이 어떠한 장점이 있는지에 대한 근거가 필요해 보임. 또한, 노동자성이 인정되지 않는 가운데 4대 보험의 중복가입은 비공식적 영역에 있던 부업의 플랫폼노동자를 공식적 영역으로 들어오게 만들기에 따라 주업에서의 겸업금지 조항 등 여러 제약으로 인해 플랫폼노동에서의 이탈이 가속될 우려가 있음(플랫폼노동시장의 축소). 따라서 발제문에서 밝히고 있는 바와 같이 ‘일정한 기준을 충족하는’ 플랫폼 노동자만을 대상으로 하기 위해서는 플랫폼노동 및 플랫폼 노동자에 대한 정의가 선행되어야 함.

○ ‘일하는 사람들을 위한 기본법’ 제정의 필요성

플랫폼 노동자 등 비표준적 고용형태 노동의 확대에 따라 이들에 대한 사회적 보호의 필요성이 커지며 크게 두 가지 흐름이 나타나고 있음. 첫째는 정부와 국회 차원의 고용·산재보험 적용 확대를 위한 법·제도 개선이고, 둘째는 표준계약서 보급이나 기업들의 자율적 규범 준수 등 연성적인 방식의 규제방안 논의임. 긍정적으로 평가할 수는 있으나 노동자들의 권리의 근본적 보장 수단으로서는 한계가 있음.

상대적으로 우월한 지위에 있는 기업에 노동력을 제공하는 노동자들에 대해 그들의 최소한의 권리와 노동조건을 법으로 보장하는 것이 노동법의 존재이유라는 점에서, 기업과 대등한 위치에 서있지 않은 비정형노동자의 권리 보장을 위해서는 노동법상 ‘근로자’, ‘사용자’ 정의를 확대해 고용상 지위의 오분류 문제를 해결하고 노동법 적용범위를 넓힘으로써 노동법을 통해 보호하는 것이 기본이 되어야 할 것임.

하지만 기존 노동법의 확장으로도 ‘근로자와 자영업인의 성격이 혼재된 사람’과 취약한 ‘자영업인’을 모두 포괄해 보호하기엔 어려움이 나타날 것이라 보이는 만큼, 일하는 방식의 다양화로 인해 기존 노동관계법 체계 내 포섭하기 어려운 다양한 형태의 일하는 사람에 대해 보호법률을 제정함으로써 보편적 노동법제 실현을 추구할 필요가 있음. 한국노총은 2022년 대선 정책 요구안에 ‘일하는 사람들을 위한 기본법’ 제정을 주요 과제로 포함하였고 새 정부 출범 이후 기본법 제정에 대해 본격적으로 공론화해나가고 있음.

위 법률의 제정은 정부조직 내 소관부처가 불분명한 플랫폼·프리랜서 노동자들의 권익 실현의 문제를 고용노동부의 행정영역으로 끌어들이므로써, 플랫폼노동자의 세무제도 개편을 비롯한 보다 다양한 영역에서의 노동자 권익 증진에 필수적인 노동실태 파악이나 정책연구 및 사회적 논의 등을 안정적으로 추진할 수 있는 기반을 마련할 수 있음.

○ 발제문에 대한 몇 가지 궁금점들 : 근로소득 인정과 사회보험의 적용

본 발제문에서 주장하고자 하는 바는 크게 두 가지로 이해됨. 첫째, 현재 사업소득이나 기타 소득으로 인정되고 있는 플랫폼 노동자의 소득을 ‘근로소득’으로 인정하여 최저임금이나 법정수당, 임금채권보장 등 노동법상 임금에 대한 기본적 권리를 우선적으로 부여하고, 플랫폼노동으로부터 이익을 취하는 사용자에게 사회보험법상 사용자 책임을 부여할 수 있는 제도적 기초를 마련한다는 것. 둘째, 플랫폼노동자의 수입을 근로소득으로 간주해 4대 보험을 전면 적용하자는 것으로 이해됨. 셋째, 플랫폼 노동자가 인적용역 사업자로 분류되어 일반적인 근로자나 사업자보다 높은 세 부담을 지고 있으므로 산업특성에 맞는 업종코드를 신설하거나 종속적 사업자로서의 지위를 고려해 적정 소득률을 산정하자는 것으로 생각됨.

우선, 플랫폼 노동자의 사회적 보호의 원칙은 발제문에서 밝히고 있는 바와 같이 노동자성 인

정에 기초한 노동관계법 및 사회보험의 전면 적용이나, 단계적 개선을 고려해야 한다면 그 시작을 사업소득을 근로소득으로 인정이라 주장하고 있음. 그러나 과거 특고의 사례와 유사하게 플랫폼 노동자의 노동자성 인정 역시도 법원의 사례별 판단으로 이루어지고 있으며 수많은 플랫폼 업종 중 특고와 중첩되는 극히 일부의 영역에서만 노동자로 인정되고 있는 현실임. 즉 노동자성 불인정으로 인해 노동관계법에 적용을 받지 못하는 가운데 우선적으로 사업소득을 근로소득으로 인정하자는 주장에 있어 반드시 근로소득으로의 분류가 3.3%를 원천징수하는 사업소득에 비해 유리하다고 하는 근거가 더 명확히 제시되어야 할 필요가 있다고 생각됨.

나아가 근로소득으로 인정 시 연말정산을 실시해야 될 것으로 생각되는데, 다수의 플랫폼을 이용하는 플랫폼 노동자가 현실적으로 복수의 플랫폼업체를 통해 연말정산을 할 수 있는 것이 가능한지에 대한 의문이 있음. 소득분류 역시 중요하나 플랫폼노동자에 대한 업종코드가 신설이 더 현실적이지 않을까 생각함. 신설에 있어서 플랫폼노동자가 포함되는 늘찬배달업(630904)과 유사한 기준경비율을 제시해야 하고, 무엇보다 물적 설비를 보유한 특성을 반영해, 유류비와 리스비, 보험료 등이 필수 경비로 인정될 수 있도록 하는 것도 하나의 방법이라 생각됨. 다만, 현재까지의 플랫폼노동의 업종분류코드는 음식배달노동자에 한하여 논의되는데, 새롭게 등장하는 노동형태에 대한 업종분류코드 신설이 가능할지는 고민해봐야 할 문제로 생각됨.

또한, 첫 번째 발제문에서는 근로소득 인정의 법제도적 함의 중 하나로 최저임금에 대한 보장을 들고 있음. 물론, 플랫폼 노동자의 노동자성이 인정되고 최저임금이 보장받아야 함은 너무나 당연한 이야기이나 플랫폼 노동자 대다수는 건별 과업수행을 통해 수입을 얻는 구조를 가지고 있음. 그렇다면 발제문에서 밝히고 있는 최저임금을 보장하는 플랫폼 노동자의 범위는 무엇인지 명확히 할 필요가 있음. 가령, 부업 또는 간헐적으로 참여하는 플랫폼 노동자도 최저임금은 어떠한 방식으로 보장받을 수 있는지 등에 대해 논의가 필요할 것으로 보임. 플랫폼으로의 직고용을 주장하는 것인지 궁금함.

사회보험 적용을 제안하는 배경 중 하나로 플랫폼노동자의 경우 플랫폼업체가 플랫폼 노동자의 소득자료와 근무기록 일지 등 노동에 관한 상세데이터를 소유하고 있음을 들고 있음. 다만, 이를 추진하기 위해서는 한 개인이 수행한 여러 업종 등 수많은 플랫폼업체로부터 소득자료와 근로일수 등에 관한 자료를 수집·관리하기 위한 기구가 필요할 것으로 판단됨. 이러한 기능은 어디에서 담당할 것인지에 대한 논의가 필요함. 이는 후술하겠으나 최근 플랫폼 노동자의 사회적 보호를 위한 방안 중 하나로 대두되고 있는 ‘공제회’의 형태를 들 수 있음. 즉 플랫폼 노동자의 비연속적인 소득자료와 여러 플랫폼에 산재하고 있는 근로일수 등의 자료를 플랫폼업체로부터 제공받고 관리하는 역할이 필요한데, 공제회에서 이러한 기능을 수행할 수 있을 것으로 판단됨. 가장 대표적인 예로 일용직 건설근로자의 소득자료와 근로일수 등을 관리하는 건설근로자공제회를 들 수 있을 것. 그러나 가장 중요한 문제 중 하나는 플랫폼업체가 개인자료를 다른 기관으로 이관할 어떠한 근거도 존재하지 않음.* 따라서 방식은 특별법의 형태나 이해당사자 간의 거버넌스 구축과 사회적 대화를 통해 해결하는 것도 하나의 방식이 될 것임.

○ 공제회를 통한 플랫폼노동자의 사회적 보호

이미 일본과 스페인 등 해외 주요국에서는 노동자성을 인정받지 못하는 노동자의 사회적 보호를 위해 공제회가 설립·운영되고 있음. 우리나라도 「플랫폼노동 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률」이나 「근로복지기본법 일부 개정안」을 통해 공제회 설립의 법·제도 마련이 실현되고 있음. 특히 이상의 발의된 법에는 발제문에서 제안하고 있는 바와 같이 플랫폼기업의 사회적 책임을 강화하기 위해 플랫폼기업의 수수료 일부를 기금으로 적립하는 방식이 담겨있음. 이를 통해 플랫폼노동자의 사회적 보호를 실현할 수 있을 것임. 가령, 실업이나 퇴직, 연금, 건강에 대한 보호는 건설근로자공제회나 택시운수종사자 복지재단 등의 사례를 참고할 수 있을 것으로 생각됨.

■ 토론문 3.

**700만 프리랜서 시대!
노동 소득이 있는 모든
노동자를 위한 보호 방안**

임병덕 씨엔협동조합 이사

1. 프리랜서 정의와 현황

- 프리랜서 노동의 법적 정의와 전담 부처 없음.
- 행정의 프리랜서의 기준은 국세청이 유일함. 흔히 말하는 3.3% 세금을 납부하는 자.
- 2020년 국세청 원천세과 사업소득 원천징수 신고 현황에 의하면 대한민국 프리랜서는 7,043,969명. 연간지급액(소득) 106조7,017억 원, 납부 세액 3조 2,651억 원.
- 704만 명 중 기타 자영업이 49%에 해당하는 부정확한 업종 구분이지만 대한민국 프리랜서의 업종 현황임.

	인원 (명)	연간지급금액 (백만원)	소득세 (백만원)
기타 자영업	3,449,875	36,254,409	1,086,687
다단계판매	980,267	1,481,428	43,669
기타 모집수당	713,746	10,677,684	319,886
학원강사	386,827	4,880,179	146,341
방판·외판	320,282	3,649,732	109,209
물품배달	196,753	1,056,718	30,993
보험설계	114,322	7,205,658	216,061
퀵서비스	100,831	654,655	13,612
행사도우미	99,621	398,159	11,936
자문·고문	97,526	1,289,750	38,683
병의원	93,508	35,316,370	1,057,602
저술가	81,905	773,241	23,139
대리운전	79,052	217,905	5,258
연예보조	56,493	646,677	19,378
간병인	52,356	733,899	22,012
직업운동가	43,339	1,007,080	41,137
1인미디어콘텐츠창작자	33,065	308,387	9,248
심부름용역	25,040	143,222	4,270
봉사료수취자	24,613	312,146	15,272
작곡가	21,290	251,548	7,507
화가관련	19,687	360,282	10,795
배우	17,977	583,417	17,481
모델	9,206	88,551	2,653
성악가	8,291	53,303	1,597
가수	8,068	261,747	7,836
음료배달	4,692	63,976	1,911
캐디	2,912	8,106	243
꽃꽂이교사	1,197	4,715	141
목욕관리사	730	8,589	258
바둑기사	493	10,245	307
기타	5	9	1

- 3.3%(사업소득)과 유사한 8.8%(기타소득)의 차이는 계속성&반복성과 일시적 소득의 차이. 기타소득은 일시적 소득으로 사업소득 원천징수 신고 현황에 미포함.
- 2008년 2,851,151명에서 2020년 7,043,969명으로 프리랜서 노동인구 급속히 증가 중. (자료 : 국가통계포털 ‘거주자의 사업소득 원천징수 신고 현황’)

2. 근로자, 특수형태근로종사자, 프리랜서, 플랫폼 노동자의 경계

- 특수형태근로종사자는 자영업자라고 쓰고, 노동자라고 읽는다. 그러나 근로자는 아니다.
- 프리랜서는 자영업자라고 쓰고, 노동자도 아니고, 근로자도 아니다.
- 법원과 학계에서는 특수형태근로종사자의 근로자성을 판단하는 기준으로 경제종속성과 사용종속성을 자주 사용.
- 법적지위인 특수형태근로종사자도 근로자 여부의 논란 부분이 많은 상황. ‘N잡러’라는 시대 단어가 만들어진 2022년. 만약 근로자가 동일 분야 업무를 플랫폼을 통해, 출근 전 또는 사내에서 또는 퇴근 후 지속적으로 수행하여 비용을 받는다면 근로자의 종속성은 어떻게 되는 것인가?
- 분야와 업종을 나누고 싶은 전문가와 행정가들은 특고, 파견 등 업종을 세분화하여 무언가를 만들어 왔다. 이에 2021 예술인 고용보험이 시행 이후 예능국 작가는 가입이 가능하고, 보도국 작가는 가입이 불가능하고, 출판 작가는 가입이 가능한데 출판 디자이너는 가입이 안 되는 일들이 반복되고 있다. 나의 노동 분야가 더 열악하고, 도움이 필요하다고 증빙을 해야 한다. 법적 테두리 안에서 노동을 하기 위해 행정가와 전문가에게 간택을 받아야하는 현실이 슬프다.
- 플랫폼 노동자와 프리랜서를 구별하고 싶은 전문가들의 욕망에 현실의 대상자들은 오늘도 무법의 노동시장에서 울고 있습니다.

1) 프리랜서와 플랫폼 노동자 정말로 구별 가능할까?

- 플랫폼 노동자 기준은 2020년 7월 일자리위원회에서 “디지털 플랫폼을 통해 △서비스나 가상재화를 거래하거나 △일감을 구하거나 △디지털 플랫폼이 대가나 보수를 중개하거나 △디지털 플랫폼으로 중개되는 일감이 다수에게 열려 있는 경우로 정의하고 있다.
- 글로벌 프리랜서 플랫폼 upwork는 시가총액 3조95억원으로 IT, 디자인 및 크리에이티브, 영업 및 마케팅, 번역, 관리 및 고객 지원, 건축, 인사 및 교육, 재무 및 회계 등의 전문 프리랜서와 기업의 일감을 연결하는 플랫폼.
- 국내 프리랜서 플랫폼인 크몽은 21년 누적 등록 서비스 25만개, 누적 거래 완료 건수 180만건으로 디자인, IT, 영상, 사진, 음향, 마케팅, 번역, 통역, 문서, 비즈니스 컨설팅, 운세, 레슨, 주문제작, 법률, 세무 등 다양한 분야의 프리랜서 일감 중개 플랫폼을 운영하고 있다.
- 라이더 분야의 노동자 중 디지털 플랫폼이 아닌 1577 등의 전화로 일감을 받은 노

동자는 플랫폼 노동자가 아니고 프리랜서인 것 인가?

- 예술가가 나의 예술을 하는 것은 개인사업 또는 자영업으로 분류 할 수 있을 것이다. 그러나 돈을 받고 공연장으로 출퇴근을 하는 예술가는 프리랜서인가? 근로자인가? 혹은 플랫폼으로 중개를 받아서 공연장으로 출퇴근을 한다면 플랫폼 노동자인가? 근로자인가? 파견인가? 혹은 플랫폼으로 중개를 받아서 개인 집에서 예술품을 만들어서 납품을 하면 플랫폼 노동자인가? 예술가인가? 프리랜서인가?
- 프리랜서와 플랫폼 노동자는 다른 것인가? 동일 분야에서 영업으로만 프리랜서 일감을 수주하는 A와 플랫폼에서 일감을 수주하는 B, 영업&지인소개&플랫폼에서 일감을 수주하는 C, 근로자이면서 부업으로 플랫폼에서 일감을 얻어 프리랜서 노동을 하는 D는 다른 경계의 노동자인 것인가?
- ‘반프리’ 는 IT업계의 은어로 이중계약을 의미하는데, 한 업체와는 4대보험이 적용되는 근로계약을 맺어 최저임금을 받고, 다른 업체와는 프리랜서 계약을 해 나머지 급여를 받아 총액을 맞추는 형태.
- 구별하면 정말 보호할 수 있는가? 구별 받지 못한 곳으로 악용할 곳을 만들어주는 결과만 나올 것이다.

2) 죽어가는 프리랜서 노동자들

- 2008년 긴급출동 SOS 24 프로그램의 막내작가는 SBS 사옥에서 8월 28일 새벽 2시 40분에 투신자살하였다. SBS에 출퇴근하고, 자신의 책상이 있었지만 프리랜서 계약이 되어 있었다. 최저임금도 못 받고, 야간 수도, 산재처리도 없었다. 위키백과에는 ‘한국방송작가협회나 관련 단체 등에서는 아무런 반응이 없었다. 그의 죽음을 일부 작가, 네티즌들이 대한민국의 양대 노총 게시판에 올렸지만 곧 묻혀졌다.’ 라고 기록되어 있다.
- 2015년 프리랜서 언어치료사가 고시원에서 사망 보름이 지나서야 방값 받으러 온 관리자에 의해 발견되었다. 들쭉날쭉한 수입으로 생활고에 시달리다 휴대폰 요금도 내지 못해 착신이 정지되자 공중전화로 가족과 연락을 취한 것으로 알려졌다.
- 2018년 ‘IT노동자 직장 갑질·폭행 피해 사례 보고’ 토론회에서는 IT업계 노동자들이 연 4000시간의 노동에 시달리고 직장 내 괴롭힘으로 과로자살을 했다는 증언이 공개됐다. 민주노총 법률원의 장재원 변호사는 ‘프리랜서·파견 노동 등 불완전 고용이 만연한 상황에 이직을 할 때 이전 직장에서의 평판이 중요하다라는 점을 고려한다면 노동자는 상급자의 행위를 참고 견뎌야만 한다’ 면서 “가혹 행위에

이익을 제기하면 당장 해고가 될 수 있고 이직 자체가 어려워진다' 고 말했다.

- 14년 동안 청주방송에서 일했던 고 이재학 PD는 비정규직 노동 환경 개선 등을 요구하다가 2018년 프로그램 제작 업무에서 배제되고 해고. 근로자지위확인 소송을 제기했지만, 2020년 1월 1심 재판부는 청주방송의 손을 들어줬다. 패소 판결을 받은 이재학 PD는 일주일 뒤 '억울해서 미치겠다'는 유서를 남기고 세상을 떠났다.
- 디테일의 구별이 필요한 것이 아니다. 높은 수준의 법적 보호가 있으면 좋겠지만, 그것을 바랄 상황이 못 된다. 포괄적이고 가장 낮은 단계의 보호 장치라도 필요한 것이다. 프리랜서, 플랫폼 노동자, 그중에서도 업종의 간택이 아닌 '피고용자 없이 직업상 제공하는 인적용역을 행하는 자' 즉 '노동 소득이 있는 모든 노동자' 를 보호할 가장 낮은 단계의 포괄적 노동자 보호법이 필요하다.

3. 노동자 보호법은 시간강사법의 전철 밭지 말자

- 대한민국의 프리랜서들이 외국인 근로자도 가입이 가능한 4대보험에 가입하여 사회안전망에 진입할 수 있는 것은 두 팔 벌려 환영할 일이다.
- 그러나 근로기준법을 지키기 위하여 발생하는 비용을 줄이고자 근무 형태는 근로자이면서 계약만 프리랜서 계약 또는 근로계약이 아닌 노동자 계약을 이루어지는 행태를 예방하는 법이 필요.

	근로자	프리랜서
계약서	법적 명시	무법 지대 (용역비 미지급은 민사 소송을 통해 해결할 수 있으나 대부분 변호사비용 대비 실익이 없어 포기)
최저임금		
주휴수당, 연장근로수당, 야간근로수당		
4대보험		
해고예고수당		
출산휴가 및 육아휴직		
연차유급휴가		
부당해고 구제		
급여 미지급		
퇴직금		

- 대한민국의 모든 노동자는 최저임금 이상의 노무비용을 받을 수 있고, 기업은 근로기준법을 준수하는 기업에 발생하는 각종 수당 및 퇴직금 등의 비용에 준하는 조세 정책을 만들어 노동자들의 권익 기금을 만들어야 함.

- A기업은 최저임금, 각종 수당, 연차, 퇴직금 등의 비용이 발생하고 B 기업은 플랫폼기업이라는 명분으로 웬만한 기업의 이익률보다 높은 비용이 절약된다면 근로자 고용을 늘리지 않는 선택들을 할 것임.
- IT의 발전으로 새로운 분야의 노동과 새로운 분야의 사업들이 빠르게 증가하고 있음. 이에 새로운 노동 분야의 노동자가 기존 법에 맞춰 노동자임을 증빙하는 일들이 매우 어려움. 개별 노동자들이 입증한 문서에 의해 근로 감독을 나가는 고용노동부 직원 수도 적을 수밖에 없음. 미국 캘리포니아주 AB-5법처럼 고용주가 노동자를 고용할 경우 ABC 테스트를 거쳐야 하고, 만약 이 사항에 해당되지 않는다면 노동자는 ‘정규직 근로자’로 인정받는 방안 필요. 입증의 책임을 사용자에게 전환시키는 점이 개선되어야함.

4. 노동 소득 증대 방안 필요

- 서울시 프리랜서 월 평균 수입 152만9,000원 (자료 : 2018 서울시 프리랜서들의 노동 및 거래환경에 대한 실태조사)
- 경기도 프리랜서 월 평균 수입 234만원 (자료 : 2020 경기도 프리랜서 실태조사)
- 근로자 평균 소득 - 18년 297만원, 20년 320만원 (자료 : 통계청 임금근로자일자리 소득 결과)
- 프리랜서 소득에는 중간 수수료가 대부분 있음. 플랫폼 기업, 또는 하도급을 주는 기업
- 노동자 협동조합 모델의 활성화를 통해 프리랜서 노동자들이 하도급의 영역에서 벗어나 원청으로 일감을 수주할 수 있는 적극적인 행정 지원 필요.
- 특히 공공기관의 세금으로 이루어지는 용역 분야에서 주식회사의 개인 대표의 자산 증식이 아닌 노동자협동조합 등 공익법인을 통해 노동자들의 노동 소득이 증대되는 제도적 장치 필요.

< 관련 사례 : SMart, 벨기에 >

- o (정책 현황) 일자리 위원회 19. 9. 3 문체부 문화서비스·일자리 창출 방안, 기획재정부 협동조합 3차 기본계획 기재.
- o (소개) SMart는 예술인을 위한 상호협동조합(Société Mutuelle pour artists)을 의미
- o (연혁) '98년 문화예술인을 위한 공제회사로 창립. '16년 사회적목적협동조합으로 전환. 현재 유럽 9개국으로 확산되었고 프리랜서 전반으로 영역 확장 중
- o (사업) 프리랜서 회원과 이들에게 사업을 의뢰한 고객 사이에서 계약·사업관리 등 공유 행정 기업으로 프리랜서 조합원의 4대보험 안전망 제공 및 일거리 제공.
①(계약관리) 고용계약서 작성, 고용 및 사회보험 신고 등, ②(사업관리) 행정, 회계, 재무, 보수 및 용역비 지급, 저작권료 청구 등, ③(기타) 장비·협업공간 임대, 교육, 보증기금 혜택, 문화예술 크라우드펀딩 운영
- o (구성) 벨기에에 12개 지부, 상근 148명 등 총 178명 근무, 조합원 12,600여명
- o (수입) '16년 기준 총 수입 2,100만 유로, 순수익 400만 유로(한화 52억원)

5. 프리랜서들이 전문 미티분야에 집중하여 노동할 수 있는 환경 필요

- 대한민국의 근로자는 본인의 소득에 관한 세금을 자신이 공부하여 납부하지 않아도 된다. 그러나 프리랜서는 자신의 세금을 공부를 하던, 세무사에게 비용을 납부하여 신고를 함.

MBC 뉴스

홈 · 뉴스데스크 · 엠빅뉴스 · 14F · 심층 · 정치 · 사회 · 국제 · 경제 · 스포츠 · iMBC연예

시사매거진 | 정성기기자

프리랜서 4천 명... '탈세 스캔들'

입력 2017-03-20 10:47 | 수정 2017-03-20 11:45

가 同 < >



- 한 세무사가 프리랜서들에게 ‘저렴한 수수료로 최대 환급을 보장한다는 점을 강조하면서도, 신용카드와 휴대전화 사용내역 등 소득신고에 필요한 기본 증빙 자료는 안 내도 된다’ 고 홍보. 특히, 총 수입에 따라 일률적인 환급액을 보장한다며 세법을 모르는 사람들을 대상으로 이른바 ‘미끼 광고’ 진행. 이에 보험설계사와 자동차 판매원, 학원 강사 등 프리랜서 3천800여 명 탈세로 세무조사 진행.
- 22년 5월 23일 네이버 블로그에는 ‘프리랜서는 노동부에서 아무 보호를 해줄 수 없어서 신고는 되더라도 접수에서 거절된다’. ‘체불에 민사소송을 할 때 변호사 비용이 드니 나홀로 소액 심판 청구 소송을 해야 한다.’

프리랜서 임금체불 민사소송 해야한다면



참행복 · 2022. 5. 23. 22:53

URL 복사

+이웃추가

안녕하세요 프리랜서로 근무하다가 임금체불 때문에 속상한 경우가 있으실까 준비한 포스팅입니다. 정규직이 아니라 프리랜서는 노동부에서 아무 보호를 해줄 수 없어서 신고는 되더라도 접수에서 거절되더라고요. 비정규라도 좋으니 직원으로 근무하는게 사실 돈 받기는 더 수월해요 프리랜서 보다는 그래도 편한 거 자영업 처럼 보이는 프리랜서가 제가 보기에 최고입니다.

상대방 돈 주는 회사와 계약을 하고 비용을 받지 못하면 노동청이 아니라 소액심판청구소송을 해야한다고 해요. 또한 프리랜서마다 물품 또는 용역 제공비용이 낮기 때문에 민사소송 할 때 변호사 비용은 안들어가는게 좋아요. 왜냐면 배꼽이 더 커서 문제가 됩니다. 그러니 혼자서 나홀로 소액 심판 청구 소송하셔야 해요.

- 프리랜서들은 세법도 알아야 하고, 체불 민사소송도 셀프로 해야 하고, 경업금지 손해 배상 법률도 알아야 하고, 본인의 노동분야 이외에도 알아야 할 것들이 참 많다.



안녕하세요. 민사사건전문변호사 서변호사입니다.

업체마다 차이가 있긴하겠지만 미용사나 학원강사, 에스테틱, 학습지교사 등으로 근무하시는 분들의 경우 대다수가 고정 월급이 아닌 손님 수에 따라 수수료를 받으며 수익을 창출하기 때문에 엄밀히 따지면 개인이 '프리랜서' 라고 할 수 있습니다.

그래서 이렇게 프리랜서 형식으로 손님 수에 따라 수수료를 지급받는 업종에서 근무하시는 의뢰인분들께서 경업금지 손해배상청구나 퇴직금 등의 문제로 민사전문변호사인 제게 상담을 요청하셨던 사례들이 자주 있는데요, 오늘은 관련 내용을 한 번 준비해 보았습니다.

“
 근처 다른 미용실로 이직했다고
 이전 미용실 원장님이 경업금지약정 위반에 따른
 손해배상청구소송을 제기하였습니다.
 ”

- 일반 회사에서의 노동자들은 자신의 업무에 집중하여 일할 수 있는 환경이다. 그러나 무법지대의 프리랜서 노동자들은 모든 분쟁을 민사로 진행하여야 한다. 비용을 지불하고 세무사에게도 사기를 당하는 이유는 정보의 진실 여부를 모르기 때문이다. 이에 행정에서 표준계약서 등을 아무리 만들어도, 어느 부분이 나에게 유리하고, 불리한지 해석할 수 없는 개별 프리랜서 노동자들에게는 무용지물일 뿐이다. 2020년 프리랜서들의 납부세액은 3조 2,651억 원. 이중 일부를 노조 또는 노동자협동조합을 통해서 프리랜서들이 자신의 업무에만 집중하고 이들의 세무, 계약, 행정 등을 대리할 수 있는 전문가들의 실질적 지원이 필요하다.

현장사례 발표

배달라이더(선동영 플랫폼배달지부 위원장)

퀵서비스(김진봉 퀵서비스노동조합 수석부위원장)

택배(조강현 택배산업본부 조직국장)

프리랜서(김정태 콘티작가)