

특 집

## 제4차 산업혁명 시대의 사회보장 개혁

: 플랫폼 노동에서의 사용종속관계와 기본소득\*

서 정 희\*\* · 백 승 호\*\*\*

### 국문초록

본 연구는 제4차 산업혁명 시대에 사회보장 개혁의 필요성과 방향성을 제시하고자 하였다. 4차 산업혁명은 노동시장의 양적 변화와 질적 변화를 동시에 수반할 것으로 예상된다. 특히 디지털화 기술의 진전을 바탕으로 플랫폼 노동이 확대되면서 전통적인 방식의 고용계약관계는 질적으로 변화하고 있다. 최근 노동시장은 유기계약의 확대 및 사용종속관계 회피 전략의 확산으로 인해 매우 불안정해졌다. 비정규 고용형태의 다각화는 플랫폼 노동에서는 더욱 심화된 형태로 나타난다. 이러한 현실에서 플랫폼 노동자는 사용종속관계 하에서의 근로자성을 충족시키지 못하기 때문에 노동법과 사회보장법으로부터 배제될 수밖에 없고, 실제 노동환경은 매우 열악한 것으로 보고된다. 본 연구는 플랫폼 노동자의 불안정성을 극복하고 노동권과 사회보장수급권을 보장하기 위한 전략으로 3가지를 제시한다. 근로자성 인정을 위한 사용종속관계 틀의 확대 적용과 고용기반 사회보험에서 소득기반 사회보험으로의 전환, 그리고 보편적 사회보장 제도로써 기본소득이 그것이다.

□색인어: 제4차 산업혁명, 플랫폼 노동, 고용형태의 다양화, 불안정 노동, 사용종속관계, 클라우드 노동, 주문형 앱 노동, 사회보장, 기본소득

\* 이 논문은 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이며 (NRF-2015S1A3A2046566), 2017년 법과사회이론학회 제30주년 기념 학술대회(연세대학교, 2017.10.28.)에서 발표한 내용을 수정·보완한 논문임.

\*\* 徐貞姬: 주저자. 군산대학교 사회복지학과 부교수.

\*\*\* 白承浩: 교신저자. 가톨릭대학교 사회복지전공 부교수.

## I. 서론

남성생계부양자의 유급노동을 통한 임금만으로 가족의 충분한 생활을 유지하기 어려워진 것은 이제 어제 오늘의 이야기가 아니다. 맞벌이 가구도 마찬가지다. 제조업 중심의 산업구조가 서비스업 중심으로 이동하면서 저임금 일자리 비율이 늘고, 고용 불안정성이 증가하였기 때문이다. 또한 실업의 만연과 실직의 두려움, 낮은 임금으로 인한 불안정성은 장시간 근로와 직장에서의 충성을 강요한다. 옆친데 덮친 격으로 4차 산업혁명의 바람은 인간의 노동을 기계와 인공지능으로 점차 대체할 가능성을 예시한다. 보다 더 근본적인 변화는 4차 산업혁명으로 플랫폼 노동이 확산되면서 고용관계를 근본적으로 변화시키고 있다는 점이다.

전통적 복지국가에서 자본주의 시장에서의 불평등과 시장실패로 인한 개인들의 삶의 불안정성은 복지국가의 사회안전망을 통해 보완되어 왔다. 복지국가의 이러한 기능은 노동자 계급의 요구이기도 했고, 건강한 산업예비군 및 노동력의 유지를 필요로 했던 사용자들의 요구에도 부합했기 때문에 가능했다.<sup>1)</sup> 노동, 자본, 국가라는 3자 조합주의의 틀은 노동생산성이 높은 노동력의 지속적인 공급과 노동력의 재생산이라는 목표를 달성하기 위하여 ‘유급 노동’을 중심에 놓고 유지되었다. 그러나 제조업의 쇠퇴는 숙련 노동의 비중을 축소시켰고, 동시에 숙련 노동의 확보 및 유지에 필요한 비용을 자본이 일정 비율 이상을 부담할 필요 역시 축소시켰다. 서비스경제는 평균적으로 제조업 중심의 산업구조에서보다 숙련 노동의 비중이 낮으며 저생산성을 특징으로 하기 때문이다. 낮은 생산성을 특징으로 하는 서비스경제에서 사용자들은 한편으로는 저임금 노동의 비중을 늘리는 방식으로, 다른 한편으로는 노동비용의 중요한 원천인 사회보장 기여금을 절감하는 전략을 선택하여왔다. 이러한 전략에서 주요하게 활용된 방식이 고용관계를 계약관계로 전환시키고 위장된 고용관계를 확대하는 것이었다.

여기에서 더 나아가 플랫폼 경제는 사용자·노동자·자영업자라는 고용관계의 구분 틀 자체를 모호하게 만들고 있다. 플랫폼 경제에서는 사용자도 노동자도 사라지고 자영업자와 이용자와 이들을 연결시키는 플랫폼만이 남게 되었다. 이렇듯 노동시장에서는 유급노동이 불안정해지고 일자리의 축소 및 질적인 변화가

<sup>1)</sup> 백승호, “복지체제와 생산체제의 제도적 상보성에 관한 비교사회정책연구” (박사학위논문, 서울대학교, 2005), 12면.

예견되고 있음에도 불구하고, 사회보장제도는 여전히 전통적 고용관계 개념에 기초하여 대상자 적격성을 판단하고 있다. 결국 사회보장의 대상자 적격성을 충족시키기 어려워지는 고용관계가 확대되고 있는 추세를 고려해보면, 이에 대한 사회보장제도에서 근본적인 관점의 변화가 있지 않다면, 아무리 잘 갖추어진 사회보장제도라 하더라도 제대로 작동하기 어려울 것이다. 여기에서 근본적인 관점의 변화란 현재 사회보장제도가 천착하고 있는 노동 중심적 접근에 대한 재검토에서부터 출발할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 노동중심성의 문제를 근본적으로 되짚어보고자 한다.

이를 위해 제Ⅱ장에서 4차 산업혁명이 가져올 노동의 양적, 질적인 변화를 짚어본다. Ⅲ장에서 현재의 시스템이 이러한 노동시장의 불안정성과 노동의 질적 변화에 적절하게 기능하고 있는지 살펴본다. Ⅳ장에서는 노동중심성의 문제를 극복하기 위한 방안으로서 근로자성 확대 전략과 기본소득에 대해 논의한다.

## Ⅱ. 4차 산업혁명과 노동의 변화<sup>2)</sup>

### 1. 노동의 양적변화: 노동 없는 미래?

4차 산업혁명은 ‘기술혁명을 통해 디지털, 물리학, 생물학 등의 경계가 없어지고 융합되며<sup>3)</sup>, 모든 것이 연결되고 보다 지능적인 사회로 변화하는 과정<sup>4)</sup>을 의미하며, 변화의 속도와 범위에서 패러다임 전환이 발생하는 혁명<sup>5)</sup>’으로 정의된다.<sup>6)</sup> 4차 산업혁명에서 필수적인 기술은 온라인의 가상공간과 오프라인을 연결시키는 디지털화 기술과 그것을 다시 오프라인의 현실공간과 연결시키는 아날로그화

2) 본 장의 내용은 다음의 연구보고서 중 일부를 전면 재구성한 내용을 포함하고 있습니다.  
 어유진 등, “한국형 복지모형 구축-복지환경의 변화와 대안적 복지제도 연구”, 한국보건사회연구원, 2017, 413-452면.

3) 정민, 조규림, “4차 산업혁명의 등장과 시사점”, 『한국경제주평』, 현대경제연구원, 2016, 3면.

4) World Economic Forum(WEF), “The Future of Jobs”, 2016, 13면.

5) Schwab, K., 『클라우드 슈발의 제4차 산업 혁명』, 송경진 역, 서울: 새로운 현재, 2016.

6) 1차 산업혁명과 2차 산업혁명이 각각 증기기관과 전기동력을 통해 오프라인 시장에서 대량 생산의 물질사회를 가능하게 했다면, 3차 산업혁명은 인터넷을 통해 온라인에서 초연결 사회를 가능하게 하였다. 4차 산업혁명은 이러한 온라인과 오프라인의 융합을 통한 초연결지능사회로의 변화를 의미하기도 한다.

기술의 발전이다.<sup>7)</sup> 디지털화 과정을 통한 빅데이터의 축적과 알고리즘 기술의 혁신적 발달로 가능해진 인공지능(AI)은 빅데이터 분석을 통해 미래를 예측하고 재화와 서비스를 생산하는 과정으로 다시 오프라인과 융합된다. 이러한 과정에서 미래의 일자리가 사라짐으로써 노동 없는 미래가 도래할 것이라는 전망<sup>8)</sup>과 이전의 산업혁명도 그러했듯이 새로운 형태의 일자리가 만들어질 것이라는 전망<sup>9)</sup>이 동시에 제기되고 있다.

먼저 노동 없는 미래에 대한 전망을 살펴보자. 노동 없는 미래에 대한 예측은 2016년 1월 스위스 다보스에서 ‘제4차 산업혁명(Mastering the Fourth Industrial Revolution)’을 주제로 열린 세계경제포럼 이후에 많이 인용되고 있다. 여기에서 발표된 “일자리 미래(The Future of Jobs)” 보고서는 로봇이 사람들의 일자리를 대신함으로써 2020년까지 200만개의 일자리가 새로 만들어지겠지만, 총 710만개의 일자리가 사라짐으로써 노동 없는 미래가 펼쳐질 것이라고 전망하였다.<sup>10)</sup> 이 보고서는 사무·행정 직업군에서 가장 많은 480만개의 일자리가 사라지는 것을 비롯하여 제조업, 건설, 예술, 디자인, 스포츠, 법률 직업군에서 일자리가 감소할 것으로 전망하였다. 반면 비즈니스와 금융, 경영, 컴퓨터, 설계, 판매, 교육훈련 관련 직업군에서 일자리가 증가할 것으로 예측하였다. 현실세계의 변화는 이러한 예측이 멀지않은 미래임을 짐작하게 해준다. 예를 들면, Amazon은 Amazon Go라는 인공지능 마트를 2016년 12월 개점하였는데, 인공지능, 컴퓨터 인식 기술 등을 활용해 6명의 직원만으로 4천여 개의 제품을 판매하고 있다. 미국의 마트 평균 점원 수는 89명이다. Amazon Go 점포에는 계산대가 없고 재고도 로봇이 정리한다. 미국 대통령 경제자문위원회는 자율자동차로 인해 220만개에서 310만개의 일자리가 대체될 것으로 전망하고 있다.<sup>11)</sup> 한국도 예외는 아니다. 한국고용정보원의 ‘기술변화에 따른 일자리 영향 연구’ 보고서에 따르면, 2016년 각 직종에 대해 인공지능과 로봇의 기술적인 대체 가능성을 조사한 결과 2025년 고용에 위협을 받는 이는 1,800만 명가량인 것으로 나타났다. 전체 취업자 2,560만 명의 70%가

7) 이민화, “제4차 산업혁명의 선진국 사례와 한국의 대응전략”, 선진화정책시리즈, 2017.

8) Frey, C. B. and Osborne, M. A., “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?” *Technological Forecasting & Social Change*, 114, 254-280, 2017.

9) Autor, D. H., “Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation.” *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30, 2015.

10) WEF, 앞의 글, 13.

11) 고상원 등, “4차 산업혁명의 고용 효과”, 한국개발연구원, 2017.

넘는다. 직군별로 보면 고소득 직종이 몰린 관리자군의 경우 대체율이 49%에 불과한 반면, 단순노무직군의 경우 90%가 넘었다.

이런 전망과 달리 4차 산업혁명으로 인해 노동 없는 미래가 도래할 것이라는 전망에 부정적인 견해도 많다. 지금까지의 산업혁명 과정이 그러하였듯이 새로운 일자리들이 만들어진다는 것이다. 기술진보로 인해 기계화가 진전되면서 육체노동 중심의 전통적 제조업 일자리가 기계로 대체되었지만(대체효과), 도입된 기계를 다룰 노동력의 수요가 증가하기도 하며(보완효과), 기술진보로 인해 생산성이 향상되면서 관련 산업이 성장해 결국 고용이 증가(생산효과)할 수 있기 때문에<sup>12)</sup>, 기술진보가 곧 바로 노동 없는 미래로 이어지지 않는다는 것이다. 이러한 전망들에 따르면, 4차 산업혁명 과정에서도 제조업에서는 고용이 감소하겠지만 돌봄, 지식 집약적 산업, 첨단 기술 영역에서 더 많은 일자리가 만들어질 것으로 보인다. 또한 자본주의 역사발전과정을 보면 산업혁명이 일자리를 줄이기보다는 더 늘리는 방향으로 작용해왔다고 설명된다. 1차에서 3차까지의 산업혁명은 단기적으로는 노동력을 대체하는 효과가 컸지만, 중장기적으로는 생산효과와 보완효과가 지배적이었던 것이다.<sup>13)</sup> 19세기의 1차 산업혁명으로 인해 방직공정이 자동화되었지만, 그로 인해 면직물 가격이 하락하고 수요가 급증하여 1830년에서 1900년 사이에 방직공의 고용이 네 배 이상 증가하였다.<sup>14)</sup> 뿐만 아니라 20세기 말의 ATM 보급으로 은행원 수가 일시적으로 감소했으나, 은행 지점당 운영비가 절감되고, 더 많은 지점이 설치되면서 은행원의 고용이 증가한 역사적 사례도 존재한다.<sup>15)</sup> 기술혁신이 숙련 노동자의 생산성을 높임으로써 숙련편향적 노동수요가 증가한다는 설명도 설득력 있게 제시되어왔다. 결국 산업혁명과 기술혁신은 노동을 대체하기 보다 더 많은 일자리를 만들어왔다는 것이 과거의 역사적 경험이라는 것이다.

이렇듯 노동 없는 미래가 도래할 것인가에 대해서는 서로 상반된 자료에 근거한 상반된 주장이 대립되고 있다. 그러나 일자리의 양적 변화에 대한 이러한 상반된 견해도 불구하고, 일자리의 질, 즉 불안정한 일자리가 증가할 것이라는 주장에 대해서는 큰 이견이 없다. 자동화로 인해 저숙련 노동자들이 일자리를 잃을 뿐 아니라, 인공지능이 지식 노동의 성격을 바꾸어 중간 숙련 일자리까지 대체하게

12) 정혁, “4차 산업혁명과 일자리”, 정보통신정책연구원, 2017.

13) 위의 글.

14) 고상원 등, 앞의 글, 13면.

15) 고상원 등, 위의 글, 13면.

되는데, 이들 중 일부는 재훈련을 통해서 고숙련 일자리로 진입이 가능하겠지만, 대부분은 불안정 노동자로 전락할 가능성이 더 높다는 것이다.<sup>16)</sup> 결국 중간숙련 노동자의 감소는 노동력의 양극화로 이어진다. 이 뿐만 아니라 노동력에 대한 수요의 감소로 인한 불안정성의 확대에 더하여 온라인 플랫폼 노동은 새로운 노동과정을 만들어냄으로써 노동의 질적 변화를 추동하고 있다. 그렇다면 노동의 질적인 변화는 어떤 형태로 확산되고 있는가? 다음 절에서는 이에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

## 2. 노동의 질적인 변화: 고용형태의 다각화

### (1) 플랫폼 노동의 개념

자본주의 경제체제를 지탱해왔던 표준적 고용관계가 1970년대 이후 서비스경제로의 전환과 함께 해체되고 새로운 고용형태들이 그 자리를 차지해왔다는 사실은 이론의 여지가 없다.<sup>17)</sup> 가짜 자영업이 대표적이고, 최근에 플랫폼 노동의 확대가 주목받고 있다. 플랫폼 노동이란 온라인 플랫폼에서 상품처럼 거래되는 노동을 의미한다.<sup>18)</sup> 플랫폼은 원래 물리적 구조물의 의미로 사용되었다. 기차역 플랫폼, 아이폰, 네트워크 등 하드웨어 플랫폼이 대표적이다. 그러나 최근 플랫폼의 개념은 소프트웨어 플랫폼, 특정 애플리케이션 서비스 그 자체를 의미하는 것으로 확장되어 사용되고 있다. 소프트웨어 플랫폼은 마이크로 소프트의 윈도우즈, 애플의 iOS, 구글의 안드로이드와 같이 애플리케이션들이 작동하는 기반이 되는 운영체제를 의미한다. 그리고 서비스 플랫폼은 소프트웨어 플랫폼에서 작동하던 특정 애플리케이션이 플랫폼으로 진화하여 자체 생태계를 구축하고 상품의 수요와 공급을 매개하는 시장기능을 수행한다.<sup>19)</sup> 결국 플랫폼이란 재화와 서비스가 거래

16) 정원호, 이상준, 강남훈, “4차 산업혁명 시대 기본소득이 노동시장에 미치는 효과 연구”, 한국직업능력개발원, 2016. 23면.

17) 백승호, “서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석”, 「한국사회정책」 제21권 제2호, 2014; 이주희, “고진로(High Road) 사회권 패러다임”, 「동향과 전망」 2011; Kalleberg, Arne L. “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work.” *Annual review of sociology* 26, no. 1, 341-65, 2000; Kalleberg, Arne L. “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.” *American sociological review* 74, no. 1, 1-22, 2009; Bosch, G. “Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe.” *British journal of industrial relations* 42, no. 4, 617-36, 2004.

18) 박제성, “플랫폼 노동 혹은 크라우드 워크”, 「국제노동브리프」, 제14권 제8호, 2016, 3-4면.

되는 온라인상의 기반을 의미하며, 플랫폼 노동이란 이러한 온라인 플랫폼에서 상품처럼 거래되는 노동을 의미한다.<sup>20)</sup>

이와 같이 재화와 서비스의 생산과 분배, 소비뿐 아니라 고용계약관계 등의 경제활동이 온라인 플랫폼을 통한 주문에 기반해서 이루어지기 때문에, 이러한 경제시스템을 플랫폼 경제(platform economy) 또는 주문형 경제(on-demand economy)라 칭하기도 한다. 그리고 깃 경제(gig economy)라는 개념도 사용되는데, 이 개념은 온라인 플랫폼을 통한 고용계약관계가 임시적이고, 일시적이며 불안정한 속성을 가지고 있기 때문에 이러한 특징을 강조하고자 할 때 주로 사용된다.<sup>21)</sup> 플랫폼 경제와 주문형 경제, 깃 경제는 노동력의 수요와 공급 및 상품의 거래가 온라인 및 모바일 네트워크를 통해 실시간으로 직접 이루어진다는 점에서 공통점이 있다. 반면에 플랫폼 경제와 주문형 경제 개념이 경제활동이 이루어지는 기반으로서의 플랫폼을 강조하는 개념이라면, 깃 경제 개념은 노동시장의 불안정성을 극대화시키는 플랫폼 생태계의 특성을 강조하는 개념으로 주로 사용된다.<sup>22)</sup> 극단적인 노동시장 유연화와 노동자에게 위험이 전가되는 경향성, 노동의 임시직화(casualization) 그리고 소득의 불안정성 등을 강조하고자 할 때 깃 경제라는 개념이 주로 사용된다.<sup>23)</sup> 물론 플랫폼 노동은 자신이 원할 때 일하고, 원하지 않을 때 일하지 않는 근로시간의 자유와 자신이 원하는 장소에서 일할 수 있는 활동의 자유를 제공할 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가될 수도 있다. 그러나 현재 실현되고 있는 플랫폼 노동에서는 자율성 보장이라는 긍정적 측면보다 근로관계의 불안정성 확대라는 부정적 측면의 문제가 보다 심각하게 나타나고 있다. 근로관계의 불안정성은 자율성을 제약하기 마련이다.

플랫폼 경제에서의 근로관계 혹은 계약관계는 다양한 유형으로 구현되고 있으

19) 이성춘, “플랫폼이란”, 「White Paper」, KT 경제경영연구소, 2011, 3면.

20) 박제성, 앞의 글, 3면.

21) 황덕순, “서론”, 황덕순, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 1-14, 2016a. 각 용어에 대한 번역은 국내에서 다양하게 등장했는데, 적절한 용어가 없어 주로 소리나는 대로 적는 번역이 대부분이다. 예를 들어 온디맨드 경제, 크라우드 워크, 플랫폼 경제, 깃 경제 등이 그러한 예이다. 본 연구는 용어에 대한 고민의 흔적이 엿보이는 황덕순의 번역을 따랐다. 다만 크라우드워크 대신 크라우드 노동으로 번역하였다.

22) De Stefano, V., “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, Conditions of work and employment series No. 71. Geneva: ILO, 2016, 6.

23) 황덕순, 앞의 글, 4-8면.

나, 일반적으로 두 가지 유형의 플랫폼 노동으로 유형화된다. 하나는 클라우드 노동(crowdwork)이고, 다른 하나는 주문형 앱 노동(on-demand work via app)이다. 이러한 형태의 고용관계 또는 계약관계에 기초하여 노동력을 제공하는 노동자를 클라우드 노동자, 주문형 앱 노동자라 부른다. 지금까지는 각 용어들을 혼용하여 사용하기도 하고, 분리해서 사용하기도 하였으나, 최근 미국의 법원의 판결에서 두 플랫폼 노동의 특성이 다르다고 판시하고 개념을 분리시켜 법을 적용하도록 함으로써 개념정의가 보다 명확해졌다.<sup>24)</sup>

먼저 주문형 앱 노동자는 온라인 플랫폼이 수요공급의 중개역할을 하지만, 오프라인에서 대면접촉이 이루어지는 형태의 노동에 종사하는 노동자를 의미한다. 택시서비스를 제공하는 우버, 한국에서의 대리운전 및 퀵서비스 음식배달 앱 노동이 대표적인 예이다.<sup>25)</sup> 반면에 클라우드 노동(crowdwork)은 온라인 플랫폼에서 중개되어 온라인으로 불특정 다수의 노동자들이 참여하여 이루어지는 군중노동을 의미한다. 일반적으로 군중노동은 공장이나 작업장에서 다수의 노동자들이 함께 일하는 것을 지칭하지만, 클라우드 노동은 군중노동 중 공장이나 작업장이 아닌 디지털 플랫폼을 매개한 노동만을 의미한다.<sup>26)</sup> 아마존 미캐니컬 터크(Amazon Mechanical Turk, AMT)가 대표적이다. 아마존 미캐니컬 터크는 작업 요청자가 플랫폼에 작업 내용을 등록하면, 다수의 군중들이 작업을 하고 작업한 양만큼 보상을 받는 서비스이다. 클라우드 노동자는 대량의 데이터를 정교한 방법으로 짧은 시간에 저비용으로 처리하고 생성할 수 있다. 더 숙련된 기술이 필요하고 높은 임금을 지불해야하는 작업이라도 플랫폼 기반 작업을 하면 그렇지 않을 때 보다 상대적으로 저렴한 보수를 지불하는 경향이 나타난다.

물론 기존의 노동력도 노동시장을 통해서 수요와 공급이 이루어진다는 측면에서 보면 노동시장을 무형의 플랫폼이라 볼 수도 있다. 그러나 일반적으로 플랫폼 노동은 오프라인 플랫폼이 아닌 온라인 플랫폼을 기반으로 하는 노동을 의미한다. 온라인을 통해서 노동력의 수요와 공급이 이루어지기 때문에 노동자는 사용자를 직접대면하지 않고도 고용계약을 맺는 것이 가능해졌고, 작업장(workplace)이라는 제한된 오프라인 공간을 넘어서 업무를 수행하는 것이 가능해졌다. 이는 전통적

24) Ratti, L., "Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions", *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 38(2), pp. 478-479, 491, 2017.

25) 황덕순, 앞의 글, 4-8면.

26) 박제성, 앞의 글, 3-4면.



노사관계, 노동계약관계와는 전혀 다른 형태의 노동과정이 가능해졌음을 의미한다. 또한 작업장에서의 고용계약관계에 기반 한 전통적 산업사회의 노동법 및 사회보장법에서의 보호 규정들이 적용되지 않을 가능성이 높아졌음을 의미하기도 한다. 그 결과 불안정 노동이 전통적 산업사회에서보다 더 급속하게 확산되고 있다.

## (2) 플랫폼 노동의 불안정성

이상과 같은 플랫폼 경제의 고용관계는 기존의 산업노동관계와 구분하여 ‘디지털 고용관계’로 명명되기도 한다.<sup>27)</sup> 디지털 고용관계에서는 고객과 서비스를 제공하는 노동자가 플랫폼을 통해 업무에 대한 계약을 체결하게 된다. 이 경우 전형적인 삼각 계약 관계가 관찰된다. 한편으로는 고객(기업, 최종사용자, 클라이언트, 작업요구자)이 있고, 다른 한편으로는 노동자(재화와 서비스 제공자)가 있으며, 온라인 플랫폼이 이들을 중개함으로써 경제과정이 이루어진다.<sup>28)</sup> 온라인 플랫폼에 고객은 일감을 의뢰하고, 노동자는 그 일을 받아 기는데, 온라인 플랫폼 운영자는 웹사이트를 관리하고 개발하거나, 노동자와 고객의 계약관계를 중재하는 일종의 노동시장 기능을 수행하는 것이다. 그런데 이러한 방식에서는 누가 이용자인지, 누가 근로자인지 사전에 알기 어렵고, 고객이 특정인을 선택할 수 없다. 이 과정에서 노동력을 제공하는 자가 근로자인지, 아니면 자영업자인지, 또한 사용자는 누구인지 규명하기 어려운 문제가 발생한다. 결국 이들 플랫폼 경제에서의 고용관계는 표준적 고용관계와는 전혀 다른 형태로 존재하게 된다. 모호한 고용관계<sup>29)</sup>, 가짜자영업관계<sup>30)</sup>가 플랫폼을 이용함으로써 훨씬 더 용이해진다.

현재까지 플랫폼 노동의 규모가 어느 정도인지에 대한 정확한 실태조사는 거의 없다. 지속적으로 증가추세에 있는데다가 플랫폼 노동에 대한 개념들이 국가마다 학자마다 상이하기 때문에 정확한 추정치를 도출하기는 어려워 보인다.

<sup>27)</sup> 박제성, “새로운 고용관계를 규율하기 위한 노동법의 역할과 원칙: 디지털 노동관계를 중심으로”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016, 167-192면.

<sup>28)</sup> Ratti, 앞의 책, 492.

<sup>29)</sup> 이주희, 정성진, 안민영, 유은경, “모호한 고용관계의 한국적 특성 및 전망”, 『동향과전망』, 제95호, 2015, 252-289면.

<sup>30)</sup> 서정희, 박경하, “비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동”, 『한국사회정책』 제22권 제4호, 2015, 7-42면.

그러나 최근 네덜란드, 독일, 스웨덴, 영국, 오스트리아 등 유럽 5개국의 플랫폼 노동에 대해 체계적인 조사를 진행한 Hertfordshire 대학의 조사 결과에 따르면, 16세에서 65세 성인들 중 소위 플랫폼을 사용해 유급 일자리를 찾으려고 시도한 사람들의 비율은 스웨덴 24%, 독일 22%, 영국 21%, 네덜란드 18%, 오스트리아 36%에 달했으며, 실제로 스웨덴 12%, 독일 14%, 영국 11%, 네덜란드 12%, 오스트리아 23%는 플랫폼 노동자라고 응답한 것으로 나타났다.<sup>31)</sup> 또한 맥킨지글로벌연구소의 최근 보고서는<sup>32)</sup> 독립노동자에 대한 현황조사를 통해 플랫폼 노동이 널리 확산되고 있음을 확인하였다. 이 보고서는 독립노동자의 특성을 ‘높은 수준의 자율성, 업무나 판매량에 기반 한 보상, 소비자와의 단기간 계약관계’로 정의하고 영국 등의 독립노동자를 조사하였다. 조사 결과에 따르면, 프랑스 30%, 미국 26%, 독일 25%, 스웨덴 28%, 스페인 31%가 독립노동자로서 온라인 플랫폼을 사용하고 있었다. 한국의 경우 온라인 플랫폼 노동에 대한 정확한 실태 파악이 이루어지지 않는다는 점도 마찬가지였다. 다만 플랫폼 노동의 일부를 포함할 것으로 예상되는 특수고용형태 종사자의 규모는 전체 취업자의 8.9%로 증가추세에 있는 것으로 조사되고 있다.<sup>33)</sup> 이주희 등<sup>34)</sup>은 모호한 고용형태를 자영업형 임금노동자, 특수고용노동자, 임금노동형 자영업자로 구분하여 조사하였는데, 이들의 규모가 전체 취업자 대비 각각 20%, 10.7%, 3.5%로 모호한 고용형태의 전체 비율이 취업자 대비 32%에 달하는 것으로 보고하고 있다.

이러한 온라인 플랫폼을 통한 노동력의 활용은 기업의 이익극대화 논리에 기초하고 있기 때문에, 노동력을 착취하는 특별한 작업방식이 조장되는 경향을 보인다. 그 결과 플랫폼 노동자들은 사회적 보호 수준이 매우 열악할 뿐 아니라, 대부분 최저소득 집단에 속해있으며, 근로조건이 매우 열악한 것으로 조사되고 있다.<sup>35)</sup> 먼저 한국의 경우 플랫폼 노동의 사회보험 배제 수준은 매우 높게 나타나고

31) Huws, Ursula, Neil H Spencer, and Simon Joyce. “Crowd Work in Europe.” *Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. University of Hertfordshire and Ipsos MORI, in association, 2016.

32) Manyika et al., “Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy”, McKinsey Global Institute, 2016.

33) 조돈문 외. “민간부문 비정규직 인권상황 실태조사: 특수형태근로종사자를 중심으로”, 국가인권위원회 연구용역보고서, 2015, 44면.

34) 이주희 외, 앞의 글, 263면.

35) 황덕순, “한국의 플랫폼 노동: 음식배달과 대리운전을 중심으로”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016b.

있다. 플랫폼 노동의 사회보험 배제는 특수고용형태 노동자들의 사회보험 배제를 통해 유추할 수 있다. 플랫폼 노동은 특수형태고용의 조직방식 변화, 임금근로자의 특수형태고용 전환과 분리될 수 없기 때문에<sup>36)</sup>, 플랫폼 노동에서도 특수고용형태와 동일한 논리로 사회보험의 법적 배제가 발생한다. 기존의 조사결과들을 살펴보면, 특수형태고용 노동자들의 사회보험 적용률은 불과 7% 수준에 머무르고 있었다. 사회보험적용 비율은 산재보험이 12%인 것을 제외하면, 고용보험, 공적연금, 국민건강보험에서의 적용률이 약 7% 수준에 불과했다.<sup>37)</sup>

플랫폼 노동자들은 사회보험 뿐 아니라 소득수준도 매우 낮다. 대리운전과 앱음식배달업에 대한 실태조사결과를 보면, 대리운전의 경우 프로그램 사용료, 대리운전보험료, 이동비용을 제외한 월 순수입은 평균 181.5만원이었고, 200만원 미만인 사람들의 비율이 60%에 달했다.<sup>38)</sup> 앱음식 배달업의 경우에는 각종 비용을 제외한 월 순수입이 평균 230만원으로 전체 근로자 평균임금과 비슷한 수준이었으나, 이는 61% 이상이 10시간 이상 일하는 앱음식 배달업의 장시간 노동 관행이 반영되었기 때문이며, 시간당 임금은 8,790원에 불과한 것으로 나타났다.<sup>39)</sup> 그러나 플랫폼 노동자들의 소득수준은 편차가 큰 것으로 보인다. 2015년에 ILO에서 실시한 미국과 인도의 클라우드 노동자 조사결과에 따르면, 이들 노동자의 평균 소득은 1-5.5달러였지만, 아마존 미캐니컬 터크 근로자의 10%는 시간당 10달러 이상의 수입을 유지하기도 하는 것으로 나타났다.<sup>40)</sup> 하지만 아마존 미캐니컬 터크 업무의 90%는 시간당 2달러 이하의 업무였다.<sup>41)</sup> 플랫폼 노동의 소득수준은 대부분의 저소득 노동자와 일부 고학력, 고숙련 중심의 고소득 노동자로 양극화되고 있다고 할 수 있다.

플랫폼 노동자뿐만 아니라 한국의 노동자는 OECD에서 가장 장시간 노동에 시달리고 있으며, 사회보험에서의 배제비율도 매우 높다. 경제활동 인구 중에

36) 황덕순, 앞의 글(2016b), 45면.

37) 조돈문 외, “특수형태근로종사자 고용실태조사, 2015”, 「국가인권위원회」, 2016, 119면.

38) 황덕순, 앞의 글(2016b), 70면.

39) 황덕순, 위의 글(2016b), 55면.

40) Berg, J. “Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowd Workers”, *Working paper. Conditions of Work and Employment Series No. 74. International Labour Organisation*. 2016.

41) Mandl, I., “제 6장. 클라우드 노동과 기타 파편화된 일자리의 근로조건”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016, 152면.

국민연금 실질가입비율은 49%에 불과하며, 다른 사회보험에 비해 노동자들을 포괄할 가능성이 가장 높은 산재보험의 경우에도 전체 취업자의 26%는 급여혜택을 보기 어렵다. 실업급여 또한 최소가입기간 등의 수급조건이 까다로워 실업급여 수급자격은 불과 10% 수준에 머무르고 있다.<sup>42)</sup> 이러한 상황에서 현재의 사회보험 제도로는 사회보험에서 포괄하기 어려운 계약 및 작업방식을 특징으로 하는 플랫폼 노동을 포괄하는 것은 더욱 어려워 보인다. 그 이유에 대해서는 다음 장에서 살펴본다.

### Ⅲ. 고용계약관계에 기반 한 사회정책의 한계

4차 산업혁명으로 진행되고 있는 일자리의 양적 및 질적 변화는 고용관계의 질적 변화를 수반한다. 그러나 이는 전적으로 새로운 변화라기보다는 그동안 진행되어 온 고용형태의 다각화가 심화 및 변형된 형태라 할 수 있다. 사회정책 연구에서 고용형태에 주목해야 하는 이유는 사회보장정책의 근간이 유급노동, 특히 임금근로자를 주요 대상으로 설정하고 있기 때문이다. 그런 점에서 임금근로자로 인정받는 것, 다시 말해 근로자성 인정이 사회보장의 전제조건이 된다. 본 장에서는 그동안 진행되어 온 고용형태의 다각화가 근로자성을 회피하는 전략으로 어떻게 사용되어 왔는지 살펴보고, 최근 시작된 플랫폼 노동이 근로자성을 어떻게 피해가고 있는지 분석한다.

#### 1. 고용형태 다각화의 심화: 유기계약 및 사용종속관계 회피전략의 확산

사회정책의 기반은 표준고용관계이다. 완전고용을 전제로, 고용되어 있는 노동자의 건강과 생산력을 유지시키고, 노동시장에서 벗어난 사람들(실업자, 은퇴자, 아픈 사람)에게는 이전 노동시장에서의 소득에 연동한 기여를 기반으로 소득보장과 의료보장을 제공하고, 노동시장에 진입하지 못한 사람들에게 최소한의 문화적

<sup>42)</sup> 박찬임, “플랫폼 노동의 확산과 새로운 사회적 보호의 모색: 한국 산재보험제도를 중심으로”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016, 265-288면.

생활보장을 지향한다. 사회정책의 설계는 완전고용을 전제로 하고 있기 때문에 노동시장에서 고용관계에 있는 사람들이 정책의 주요 대상이며, 이들의 고용관계는 표준고용관계가 일반적이었다. 또한 전통적 산업노동관계에서의 유급노동은 사용자와 노동자라는 2자 관계를 바탕으로 하는 정규 고용을 특징으로 한다. 그러나 1980년대 이후 서비스산업으로 산업구조가 변화하고, 노동자 계급의 힘이 약화되었으며, 상대적으로 자본가 계급이 힘의 우위를 점하게 되었다.<sup>43)</sup> 힘의 우위를 바탕으로 사용자들은 노동비용을 절감하고자 3자 고용관계를 확산시키고, 비정규 고용의 다각화를 도모하였다.<sup>44)</sup> 그 결과 전통적인 노동관계는 변화되고 불안정성이 심화되어 왔고 행위주체인 노동자와 사용자의 법률적 지위에 균열이 있어왔다. 행위주체의 법률적 지위가 중요한 이유는 근로자로 규정되어야 노동권을 향유할 수 있고, 동시에 사회보험과 같은 사회보장의 대상자 적격성을 충족시킬 수 있기 때문이다. 또한 사용자가 누구인지 명확해져야 사회보장 비용을 누가 분담할지 결정되고, 근로조건 보장 등의 주체가 결정되기 때문이다.

기본적으로 정규 고용관계는 다섯 가지 특징이 있다. 기간의 정함이 없는 무기계약이고, 전일제이며, 종속 고용이다. 또한 상당한 근로소득을 제공하고, 정부의 보조금 지원이 없는 고용관계이다.<sup>45)</sup> 그러나 정규 고용관계는 전 세계적으로 지속적인 감소추세에 있고<sup>46)</sup>, 동시에 정규 고용관계를 벗어난 비표준적 고용형태의 다각화가 심화되고 있다. 그 방식은 여러 가지가 있는데, 크게 근로기간을 제약하는 방식과 고용관계의 속성을 2자 고용관계에서 삼각근로관계나 위장된 고용관계로 변형시키는 방식(가짜 자영업, 파견근로나 용역근로와 같은 삼각근로 관계, 도급근로)이 있다.

43) Kalleberg, A. L., "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", *American Sociological Review*, Vol. 74, 2009, pp. 2-3.

44) Kalleberg, 앞의 글, pp. 5-8.

45) Eichhorst, Werner, and Paul Marx. "Whatever Works: Dualization and the Service Economy in Bismarckian Welfare States." In *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*: Oxford University Press, 2012, p. 77.

46) International Labour Organization, The Scope of the Employment Relationship, International Labour Conference 91st Session Report, International Labour Office: Geneva, 2003. International Labour Organization, From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment, International Labour Office, Bureau for Workers' Activities, Geneva: ILO, 2012a. International Labour Organization, Decent Work Indicators: Concepts and Definitions: ILO Manual First version. International Labour Office, Geneva: ILO, 2012b.

### (1) 유기계약 확산

근로기간을 제약하는 방식은 기한의 제한이 없는 무기계약을 기간제, 단기 근로, 일시 근로와 같은 유기계약으로 확대하는 방식이다.<sup>47)</sup> 유기계약은 주로 해당 국가의 노동법 보호 최소 계약기간에 따라 계약기간이 달라진다. 우리나라의 경우 기간제법에 근거하여 2년, 코스타리카의 경우 3개월 등의 기간 이내의 유기계약을 체결하고, 계약기간 만료 후 무기계약으로 전환하지 않고, 계약을 만료시킨 후 다른 노동자를 채용하는 방식이다. 예를 들어 중앙노동위원회의 현대자동차 부당해고 구제 재심신청 판정 사례의 경우<sup>48)</sup> 현대자동차 사측이 대법원의 사내불법파견 판결 이후 근로자들을 단기 기간제 근로로 사용하고 있음을 보여준다. 동 사건에서 비정규 근로자는 1년 11개월 동안 무려 16회에 걸친 단기 기간제 근로계약을 맺고, 연차휴가조차 한 번도 사용하지 않고 성실히 근무하였음에도 계약만료를 통보받았다. 유기계약을 체결한 한시 근로자는 자신의 노동 계약이 언제까지 계속될지 불확실하기 때문에 결혼을 하거나 아이를 낳거나 집을 장만하는 장기 계획을 세우기 어렵다.<sup>49)</sup> 한시 근로자들이 며칠, 몇 개월, 몇 년이라는 불안정한 단기 계약을 받아들이고 일을 하는 이유는 이보다 더 나은 일자리가 없기 때문으로 조사된 바 있다.<sup>50)</sup>

### (2) 사용종속관계 회피전략 확산

비표준적 고용관계의 다각화의 두 번째 방식은 사용자와 노동자 간에 성립하는 고용계약관계에서의 종속성 요인들을 변화시키는 방식이다. 이를 위장된 고용관계(disguised employment relationship)라 명명하기도 하는데 이는 다시 두 가지로 세분화된다. 첫째, 고용관계에서 인적 종속성과 경제적 종속성이 존재함에도 불구하고 이러한 종속성을 탈각시키는 방법, 둘째, 계약관계를 전통적인 2차 고용관계에서 벗어난 삼각고용관계나 다각고용관계로 전환시킴으로써 사용종속관계의 주체를 분산시키는 방법이다.

첫째 방식은 고용관계에서의 노동자와 사용자 간에 존재하는 종속성을 탈각시키

47) ILO, 앞의 글, 2012a, 30-33면.

48) 중앙노동위원회, 2015부해394 판정.

49) ILO, 앞의 글, 2012a, 36면.

50) ILO, 앞의 글, 2003, 20면.

는 것으로서 종속성 판단지표인 ‘사용종속관계’의 요인들을 회피하는 전략이라 할 수 있다. 사용종속관계의 지표들은 고용계약 관계에서 계약 당사자가 근로자인지 자영업자인지를 구분하는 기준이 된다. 그 주요 기준 근거는 사업상 위험 부담 유무와 근로과정에서의 자율성(혹은 종속성)이다.<sup>51)</sup> 사업상의 위험을 부담하면서 근로의 자율성이 있는 경우 자영업자로 분류되고, 위험을 부담하지 않고 근로의 자율성이 없는 경우 근로자로 구분된다. 사업상의 위험과 근로의 자율성(혹은 종속성)을 판별하는 기준은 국가마다 다소 상이한데, 우리나라에서는 자영업자와 근로자를 구분하는 기준으로 사용종속관계의 4가지 요소를 종합적으로 판단하여 구분하고 있다.<sup>52)</sup> 외국 논의에서의 사업상 위험에 해당하는 내용이 ‘자영업자성 요소’이고, 자율성(혹은 종속성)에 해당하는 내용이 ‘지휘명령성 요소’와 ‘임금성 요소’, ‘기타 요소’에 해당한다. 그러나 최근 사업상의 위험은 감수하면서 근로관계의 자율성은 존재하지 않는 고용유형이 확산되면서 이러한 고용유형이 갖는 불안정성에 대한 문제가 제기되어 왔다. 이는 주로 고용계약을 도급

51) Carré, F., Negrete, R. and Vanek, J., Considerations for Revision of the ICSE-93, Submitted on behalf of WIEGO to the International Labor Organisation, Working Group for the Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93), 2015.

52) 우리나라에서 자영업자와 근로자를 구분하는 사용종속관계의 구체적인 요소를 도식화하면 다음과 같다.

<표 2> 사용종속관계의 구체적 판단요소

사용종속관계 요소	구체적인 판단요소
지휘명령성 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에게 의해 정해지는지 여부</li> <li>• 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용 여부</li> <li>• 업무수행 과정에 대한 상당한 지휘감독 여부</li> <li>• 사용자에게 의해 근무 시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부</li> </ul>
임금성 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기본급이나 고정급 규정 유무(*)</li> <li>• 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖는지 여부</li> </ul>
자영업자성 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 여부 (① 근로자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 업무의 대체성 유무, ② 비품·원자재·작업도구 등의 소유 여부)</li> <li>• 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부</li> </ul>
기타 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로 제공 관계의 계속성</li> <li>• 사용자에의 종속성의 유무와 정도</li> <li>• 근로소득세의 원천징수 여부나 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부(*)</li> </ul>

주: (\*) 표시는 2006년 대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결에서 사용종속관계 판단 시 부수적 지표로 제시한 부분임.

자료: 대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결. (서정희 외, 2013: 105에서 재인용)

근로 방식으로 체결하면서 비롯된다. 고용계약이 아닌 일감 수주 계약을 체결하면서 민법상 혹은 상법상 계약을 체결하는 방식인데, 도급 근로의 상대방은 기업에 의해 공급되는 장비를 사용하거나 1인 고객이어서 기업 통제에 대해 예민하다.<sup>53)</sup> 예를 들어 운송회사의 트럭운전사의 경우 이전에는 고용계약을 통해 고용되어 있었으나 현재 트럭운전사들은 도급업자로 전환되거나, 자기 소유의 차를 임대차 계약을 하거나, 자영업 운전사로 전환되었다. 이 경우 트럭운전사는 이전과 본질적으로 같은 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 법적으로 기업과 분리된다. 실질적 고용관계에서 여전히 같은 고용주와 종속적 지위에 놓여 있음에도 불구하고, 형식적 고용관계에서 트럭 운전사는 자영업자이고, 트럭 비용을 감내해야 하고, 노동 보호를 받지 못한다.<sup>54)</sup> 이렇게 도급 계약을 통해 고용계약을 체결하고 법적 지위가 노동자가 아닌 자영업자로 분류되는 유형을 ‘가짜 자영업’(bogus self-employment)이라 호명하는데, 가짜 자영업자는 순수 자영업자처럼 사업상 위험은 전적으로 부담하면서도, 이들과 달리 경제적 측면과 근로관계 측면에서 모두 종속적이라는 특성을 띤다.<sup>55)</sup> 가짜 자영업자의 경제적 종속성은 가짜 자영업자가 고용계약이 아니라 민사상 (하)도급 계약에 의거해 노동을 제공하기 때문에 사업상 위험을 감수하면서도 그들의 실제 소득은 주로 한 사람의 도급업자와 체결한 하도급 계약의 주문에 의존함으로써 경제적으로 종속적이라는 것이다.<sup>56)</sup> 동시에 순수 자영업자는 근로시간, 근로장소, 근로내용을 자신이 자유롭게 선택하거나 변경할 수 있는 반면, 가짜 자영업자는 이 모든 것을 자유롭게 선택하거나 변경할 수 없고 계약의 상대방이 근로내용 등을 지시하고 이 지시사항을 이행하기 때문에 근로관계 측면에서도 종속적이다.<sup>57)</sup> 경제적 종속성과 근로관계 종속성은 가짜 자영업자가 주로 한 사람의 도급업자와 계약을 체결하는 데서 발생하는데, 한 사람의 계약자의 주문에 의존하고, 다른 회사와 계약하기 어려울 뿐만 아니라<sup>58)</sup>,

53) ILO, 앞의 글, 2003, 27면.

54) ILO, 위의 글, 31면.

55) Böheim, R. and Muehlberger, U., “Dependent Self-employment: Workers between Employment and Self-employment in the UK”, *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 42(2), 2009, p. 183.

56) Muehlberger, U. and Pasqua, S., “Workers on the Border between Employment and Self-employment”, *Review of Social Economy*, 67(2). 201-228, 2009, 202면; Böheim et al., 위의 글, 183면.

57) Muehlberger and Pasqua, 위의 글, 202면; Böheim et al., 위의 글, 183면.

58) Böheim and Muehlberger, 위의 글; Eurofound, “Self-employed or Not Self-employed? Working Conditions of ‘Economically Dependent Workers’”, *European Foundation for the Improvement of*



그 한 사람의 계약자가 가짜 자영업자의 근로시간이나 업무량 등을 통제하고<sup>59)</sup>, 이로 인해 가짜 자영업자는 자신의 노동력이나 상품을 독립적인 형태로 생산 및 판매할 수 없음을 의미한다.<sup>60)</sup>

사용자의 입장에서 고용관계가 노동법상 근로자가 아니라 자영업자와의 계약관계로 설정되면, 노동법을 피해갈 수 있고, 사회보험료와 소득세 등의 비용을 절감할 수 있다.<sup>61)</sup> 미국 재무부는 사용자가 종속 근로자를 자영업자로 분류함으로써 매년 사회보장 기여금 26억 달러, 소득세 16억 달러를 납부하지 않은 것으로 추정한다.<sup>62)</sup> 사용자는 근로자를 자영업자로 분류함으로써 자신의 책임을 회피하고 근로자의 권리를 제한할 수 있게 되는데, 이러한 이점 때문에 가짜 자영업 방식이 널리 사용되고 있다.<sup>63)</sup> 운송회사의 트럭운전사, 전기 기술자, 배관공, 프로그래머, 1인 고객 기업이 대표적인 예이다.<sup>64)</sup> 가짜 자영업자는 공식적으로 자영업자이기 때문에 병가, 휴일, 모성 보호, 해고 보상, 직업적 건강, 작업장 안전성 등에 관해 청구할 수 없고, 이러한 위험들은 전적으로 근로자에게 전가된다.<sup>65)</sup> 우리나라의 경우 사업장이 없는 자영업자 중 가짜 자영업자의 비율은 2013년 현재 무려 28.5%에 이른다.<sup>66)</sup>

둘째, 사용종속관계의 주체를 분산시키는 방식은 위장된 고용관계로서 삼각고용관계(triangular employment relationship)를 확대하는 전략이다. 삼각고용관계는 통상적인 2자 고용관계 내에 제3자가 추가되어 고용계약이 이루어지는 방식을 말한다. 삼각고용관계는 근로자가 파견사업주와 고용계약을 맺었으나, 근로자는 자신의 파견사업주가 노동 혹은 서비스를 제공하기로 계약한 제3자(사용사업주)를 위해 근로를 수행하는 방식이다.<sup>67)</sup> 삼각고용관계는 대개 파견사업주와 사용사업

---

Living and Working Conditions, 2013.

59) Muehlberger and Pasqua, 위의 글.

60) Eurofound, 앞의 글.

61) McKay, Sonia, Steve Jefferys, Anna Paraksevopoulou, and Janoj Keles. "Study on Precarious Work and Social Rights." *London: Working Lives Research Institute, London Metropolitan University*, 2012, pp. 25-26.

62) ILO, 앞의 글, 2003, 15면.

63) ILO, 앞의 글, 2012a, 50면.

64) ILO, 앞의 글, 2003, 27면.

65) ILO, 위의 글, 31면.

66) 서정희, 박경하. 앞의 글, 49-77면.

67) ILO, 앞의 글, 2003, 37면.

주 간에 민법상 계약 혹은 상법상 계약을 체결함으로써 노동법적 고용관계를 회피하는 방식인데<sup>68)</sup>, 가장 잘 알려진 방식은 파견근로, 용역근로, 도급근로, 프랜차이즈이다.<sup>69)</sup> 전통적인 산업 부문인 건설업, 의류산업 뿐만 아니라 백화점 판매 직원, 슈퍼마켓과 대형마트 같은 도매 유통에서의 특정 일자리, 민간 보안업체 등과 같은 새로운 산업 부문에서도 관찰되어 삼각고용관계 부문으로 대표된다.<sup>70)</sup>

삼각고용관계의 문제점은 첫째, 삼각고용관계에서 근로자는 근로조건 등을 교섭해야 할 때 두 명 이상의 교섭 당사자를 상대해야 하는 어려움이 있다. 전통적인 2자 고용관계에서 사용자는 근로자의 업무를 할당하고, 업무를 수행하기 위한 수단과 도구를 제공하고, 근로자의 성과를 감독하고, 임금을 지불하고, 위험을 가정하고, 이윤을 취하고, 고용관계를 종결시킨다.<sup>71)</sup> 그러나 삼각고용관계에서(예를 들어 파견근로의 경우) 근로자는 고용계약은 파견사업주와 체결하였지만, 업무지시는 사용자사업주가 하기 때문에 근로자 입장에서 누구와 어떤 교섭을 해야 하는지가 불투명하다. 이 상황에서 근로자들은 누구를 위해 일하고 있는지, 보수 지급을 정확히 누구에게 청구할 것인지, 산재에 대한 보상을 누구에게 청구할 것인지를 알기 어렵다.<sup>72)</sup> 둘째, 삼각고용관계는 근로자의 권리를 침해할 여지가 많아 상당수 국가들이 입법을 통해 엄격하게 규제하고 있는 고용 방식이다.<sup>73)</sup> “근로자 파견은 근로자 공급의 한 형태로, 자신의 지배 하에 있는 근로자를 타인의 지휘 아래 사용하는 사업이기 때문에 이를 자유로이 허용하면 타인의 근로에 개입하여 영리를 취하거나 임금 등의 근로자의 이익을 중간에서 착취하는 폐단이 생길 염려가 있어 원칙적으로 이를 금지”<sup>74)</sup>하는 방식이다. 파견사업주가 얻게 되는 사업상 이익은 파견사업주의 정당한 노동의 대가로 보기 어렵고<sup>75)</sup>, 파견사업주의 영업이익은 파견근로자의 임금의 일부를 수수료 명목으로 받아서 취하게 되는 것이므로 파견근로자의 실질 임금을 감소시켜 근로자의 불안정성을 증가시킨

68) ILO, 위의 글, 37면.

69) ILO, 위의 글, 39-40면.

70) ILO, 위의 글, 40-47면.

71) ILO, 위의 글, 47면.

72) ILO, 위의 글, 48면.

73) 박제성·노상현·유성재·조임영·강성태, 「사내하도급과 노동법」, 한국노동연구원, 2016, 2면.

74) 대법원 2008.9.18. 선고, 2007두22320.

75) 서정희, “비정규직의 불안정 노동: 비정규 고용형태별 노동법과 사회보장법에서의 배제”, 「노동정책연구」 제15권 제1호, 2015, 22-23면.

다. 최근 삼각고용관계의 불안정성은 4각, 다각 고용관계의 등장으로 더욱 확장되고 있다.<sup>76)</sup>

### (3) 소결

이상에서 논의한 고용형태의 다각화의 모든 전략들은 일방적으로 사용자에게 유리한 방식으로 진행되어 왔다. 노동법과 사회보장법의 근로자 범주를 벗어난 방식으로 사용종속관계의 종속성 요인들을 탈각시키는 전략은 최저임금법이나 근로기준법 등의 노동법의 적용에서 벗어나 있기 때문에 근로를 제공하는 사람들에게 근로에 관한 최저기준이라는 근로기준법이나 그 외의 노동권의 보호를 허용하지 않고, 사회보장 비용 회피 전략으로 활용된다. 우리나라의 경우 2012년 현재 임금근로자의 12.5-14.1%는 합법적으로 사회보험에서 배제된다.<sup>77)</sup> 비표준적 고용관계 다각화의 두 번째 방식인 사용종속관계의 주체를 다각화하고 분산시키는 삼각고용관계 전략은 사용사업주의 비용부담과 사업상의 부담을 파견사업주에게 전가시킴으로써 사용사업주의 이득을 극대화하고 동시에 사용자가 둘 이상이 됨으로써 노동자의 협상력을 약화시키게 된다. 이러한 전략들이 사용되는 이유는 불안정 노동 메커니즘에서 사용자의 인건비 절감 의도가 반영되기 때문이다. 사용자가 근로자를 정규직으로 채용하지 않고, 자영업자나 초단시간 시간제 근로자, 또는 그 외 사회보험 등을 회피할 수 있는 방식으로 계약을 체결하면 사용자는 순수 인건비 이외의 인건비성 경비를 대략 20% 정도(2015년 기준 18.66%) 절감할 수 있다.<sup>78)</sup> 인건비 등의 제반 비용을 줄이고 이윤을 극대화하려는 사용자의 의도는 비정규 고용계약을 통해 임금을 최소화할 뿐 아니라 사회보험을 보장하지 않음으로써 실현된다.<sup>79)</sup> 최근 노동시장에서 고용계약의 상당수가 이러한 방식으로 이루어지는데,<sup>80)</sup> 결국 상당수의 비정규 고용계약을 맺은 근로자들은 사회보험에서

76) 김근주, “대형마트 계산원의 불법파견과 직접고용 의무: 의정부지방법원 2017.7.14. 선고 2015가합71412 판결”, 『월간 노동리뷰』 2017년 10월호, 2017, 69-72면.

77) 서정희, 백승호, “사회보험의 법적 사각지대: 임금근로자 적용제의 규정과 규모의 변화”, 『노동정책연구』 제14권 제3호, 2014.

78) 서정희, 이지수, “서비스 부문에서의 불안정 노동의 메커니즘: 업종별 시장 구조와 비정규 고용”, 『사회복지연구』 제46권 제1호, 2015, 293면.

79) 서정희·이지수, 위의 글, 283-314면.

80) 서정희·박경하, 앞의 글; Kalleberg, 앞의 글; Muehlberger and Pasqua, 앞의 글; European Commission, “European Employment Observatory Review: Self-employment in Europe 2010”, European Commission, 2010; Eurofound, 앞의 글; Thörnquist, A., “False Self-Employment and

배제되는 현실에 놓이게 된다. 이러한 불안정성은 플랫폼 노동에서 더욱 가속화되어 나타난다.

## 2. 플랫폼 노동에서의 사용종속관계

최근 새롭게 부상하고 있는 플랫폼 경제에서 노동자들은 현행 노동법과 사회보장법의 적격성 요건을 충족시킬 ‘근로자’로서의 지위를 획득할 수 있을 것인가? 플랫폼 노동의 대표적인 두 가지 유형인 클라우드 노동과 주문형 앱노동은 노동과정이 다소 상이하기 때문에 분류해서 살펴볼 필요가 있다.

### (1) 클라우드 노동에서의 사용종속관계

클라우드 노동은 온라인 플랫폼을 통해 특정 업무가 불특정 다수에게 공시되고 업무가 완료되는 방식으로 잠재적으로 고객과 노동자의 연결은 지구적 차원에서 수행된다.<sup>81)</sup> 이 유형에서 가장 중요한 지구적 온라인 플랫폼 중 하나는 아마존 미케니컬 터크이지만<sup>82)</sup>, 노동력 규모에서는 클라우드플라워(Crowdfunder), 클라우드소스(Crowdsourc), 클릭워커(Clickworker) 등이 그 규모를 능가할 만큼 성장하기도 하였다.<sup>83)</sup>

클라우드 노동자의 경우 사업상 위험과 자율성(종속성) 기준을 모두 충족시키기 어려울 것으로 예상된다. 클라우드 노동 종사자의 경우 계약을 체결하는 단계에서 사용되는 용어 역시 ‘이용자’(user)라는 개념이 사용되고, 당사자 간에 합의를 바탕으로 ‘서명’을 하기 때문에 계약 단계에서 근로자로서의 지위를 획득하기에 어려움이 있다.<sup>84)</sup> 또한 사업상의 위험은 근로자 본인이 부담하기 때문에 자영업자적 성격을 띠고, 여러 플랫폼에 기반하여 일감을 수주하고, 한 플랫폼에서 받게

Other Precarious Forms of Employment in the “Grey Area” of the Labour Market“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), pp. 411-430, 2015.

81) De Stefano, V., “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, *Conditions of work and employment series No. 71*. Geneva: ILO, 2016, p. 1.

82) Ratti, L., “Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions”, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 38(2), 2017, p. 478.

83) Smith, R. and Leberstein, S., *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*. NELP(the National Employment Law Project), 2015.

84) Ratti, 앞의 글, 485면.

되는 업무가 매우 세분화된 형태로 할당되기 때문에 한 사람의 노동자가 한 사람의 사용자에게 경제적으로 종속되어 있지 않다.<sup>85)</sup> 유일하게 적용가능한 종속성은 근로관계 종속성이지만, 최종 제출된 결과물에 대한 평가를 플랫폼이 아니라 최종 이용자(final user)가 수행하며, 산출물에 대한 요청이나 일의 완료 시점에 관한 근로에 대한 몇 가지 지시권 역시 최종 이용자가 가지고 있다.<sup>86)</sup> 또한 구체적인 근로시간, 작업장, 근로방식과 같은 근로관계 종속성에서의 업무 ‘지시권’은 이제 보다 간접적이고 효율적인 방식의 ‘평가권’으로 전환되었다.<sup>87)</sup> 이러한 이유로 크라우드 노동자의 사용자는 누구인가(최종 이용자인가, 플랫폼인가, 둘 다 인가) 하는 문제가 제기되지만, 이 문제 역시 답변이 쉽지 않다. 업무에 대한 최종 평가는 최종 이용자가 수행하지만, 이러한 평가 결과들의 축적을 통해 플랫폼이 평가 점수가 낮을 경우 계약관계를 해지할 수 있기 때문에 플랫폼 역시 사용자로서의 성격을 일부 갖는다.<sup>88)</sup>

이러한 속성들을 고려할 때 크라우드 노동자의 경우 우리나라의 근로자성 판별기준인 사용종속관계 역시 인정되기 어려울 것으로 예상된다. 다만 우리나라의 플랫폼 노동은 언어장벽의 문제로 인해 국제적 수준에서의 크라우드 노동이 아직까지 활성화되고 있지 않아서, 크라우드 노동자의 사용종속관계 문제는 이슈화되지 않고 있다.

## (2) 주문형 앱 노동의 사용종속관계

주문형 앱 노동의 경우 사업상 위험 및 종속성 요건 충족 여부가 크라우드 노동과는 다르게 적용될 여지가 존재한다. 주문형 앱 노동은 앞에서 설명한 것처럼 온라인 플랫폼에서 서비스 이용자(혹은 요청자)와 제공자가 연결되지만, 실제 근로 제공은 오프라인에서 이루어지는 방식의 노동이다.<sup>89)</sup> 제공되는 근로는 운전, 청소 등과 같은 전통적인 근로에서부터 사무직 업무까지 확대되어 왔는데, 가장

<sup>85)</sup> Ratti, 위의 글, 485면.

<sup>86)</sup> Ratti, 위의 글, 485-486면.

<sup>87)</sup> 박제성, 앞의 글.

<sup>88)</sup> Ratti, 앞의 글, 486-487면; Prassl, J., “크라우드워크에서 고용주는 누구인가: 오래된 문제, 새로운 관점”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016, 210-235면.

<sup>89)</sup> De Stefano, V., “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, Conditions of work and employment series No. 71. Geneva: ILO, 2016, p. 1.

대표적인 플랫폼은 운전과 관련된 우버(Uber), 리프트(Lyft), 사이드카(Sidecar) 등이 있고, 가사 서비스를 제공하는 핸디(Handy), 태스크라빗(Taskrabbit), 케어닷컴(Care.com)이나 배달서비스를 제공하는 포스트메이츠(Postmates)가 대표적이다.<sup>90)</sup> 우리나라의 경우 크라우드 노동은 활성화되지 못했으나 주문형 앱 노동은 크게 증가하였다.<sup>91)</sup> 주로 카카오 드라이버, 카카오 택시 등의 운전서비스앱과 제트콜, 배달의 민족, 요기요, 배달통, 배민라이더스, 푸드플라이와 같은 음식배달 앱이 주요 플랫폼이라 할 수 있다.<sup>92)</sup>

주문형 앱 노동은 서비스 제공자와 이용자가 플랫폼을 통해 중개되지만, 실질 서비스는 대면 접촉을 통해 이루어진다는 점을 고려하면 근로관계로서의 특질이 보다 선명해 보인다. 우리나라의 배달앱 종사자들은 일주일에 5일 이상 근로하는 비율이 93%에 이르고, 하루 근로시간이 8시간 이상인 경우가 82%이며, 출퇴근 시간, 근로시간, 휴일 등의 근로조건에 대한 통제가 이루어지고 있다.<sup>93)</sup> 근로관계의 종속성, 경제적 종속성이 존재한다고 판단되는 지점이다. 그러나 배달에 필요한 오토바이 구입비용이나 주유비 등을 80% 이상 서비스 제공자가 부담해야 하고, 보수가 실적에 비례하여 지급된다는 점에서<sup>94)</sup> 사용종속관계의 자영업자성을 충족시킨다. 외국의 논의와 소송에서도 주문형 앱 노동자가 근로관계의 종속성이 존재한다는 점에서 근로자성과 사업상의 위험부담을 지고 있다는 자영업자성이 쟁점으로 다루어졌다.

여러 국가에서 주문형 앱 노동자의 근로자성과 관련한 소송들이 제기되었다. 미국에서는 플랫폼 노동자의 근로자성과 관련한 수많은 소송들이 근로자 지위에 대한 근본적인 문제는 건드리지 않고 합의로 끝나거나 소송이 진행 중이다.<sup>95)</sup> 미국의 소송에서 합의로 종결되는 사례에 대한 해석은 미국 소송구조의 특성상 근로자성 인정이 될 가능성이 높아지고 사용자측이 패소할 가능성이 높다고 인지될 경우 소송 종결보다는 합의가 배상액이 적을 것으로 추정되는 경우 합의에 이른다고 보는 것이 보다 타당할 것이기 때문에,<sup>96)</sup> 미국에서의 주문형 앱 노동자의

<sup>90)</sup> Smith and Leberstein, 앞의 글.

<sup>91)</sup> 황덕순, 앞의 글(2016b), 38-78면.

<sup>92)</sup> 황덕순, 위의 글(2016b).

<sup>93)</sup> 황덕순, 위의 글.

<sup>94)</sup> 황덕순, 위의 글.

<sup>95)</sup> Cherry, M, “미국 내 플랫폼 경제 관련 소송 분석: 디지털 환경으로의 전환과 규제 문제”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016.

근로자성은 일부 인정되고 있다고 추론할 수 있다. 영국의 경우 2016년 고용재판소가 우버 택시 운전자의 근로자성 및 우버 플랫폼의 사용자성을 인정하였다. 그러나 우리나라의 서울행정법원은 배달앱 배달대행기사의 근로자성을 불인정하였다.<sup>97)</sup>

이를 종합적으로 고려하면 주문형 앱 노동 종사자는 근로자로 인정하는 것이 타당해 보인다. 근로조건에 대한 통제가 존재하여 자율성이 존재하지 않고, 일방적으로 서비스 제공에 필수적인 재화 구입비나 유지비 등을 서비스 제공자에게 전가시킨 것이 사업상 자율성으로 보기는 어렵기 때문이다. 그러나 근로자성 인정에 유독 인색한 우리나라의 그간의 사법부 판결들을 고려할 때, 주문형 앱 노동자의 근로자성 인정은 앞으로도 긴 시간동안 요원할 것으로 예상된다.

### (3) 소결

클라우드 노동자와 주문형 앱 노동자의 근로자로서의 지위는 외국의 경우 주문형 앱 노동자가 일부 국가에서 일부 플랫폼 종사자의 근로자성을 확보했지만, 여전히 클라우드 노동자는 근로자로서의 지위를 인정받지 못할 것으로 예상된다. 우리나라의 경우는 두 가지 플랫폼 노동 모두에서 근로자성을 인정받지 못했다. 이러한 문제는 플랫폼 경제에서 계약관계가 노동자와 사용자라는 고용관계에 기반하지 않고, 생산자와 소비자의 관계로 설명되기 때문이다. 상품과 서비스를 제공하는 사람들인 생산자는 근로자가 아니라 자영업자로 간주된다. 플랫폼 노동은 그동안 고용형태의 다각화의 종합선물셋트라 할 수 있다. 근로기간을 제약하는 방식이자, 가짜 자영업의 확대이자, 삼각고용관계이며, 도급근로이다. 비정규 고용형태의 여러 가지 특성들을 동시에 내포한 플랫폼 노동은 3차 산업혁명 시기에 제기되었던 ‘공유경제’라는 낙관론을 실현시키지 못한 채, 새로운 형태의 복합적 불안정 노동으로 현실화되고 있다.<sup>98)</sup>

플랫폼 노동 종사자들의 불안정성은 노동법적 보호와 사회보장법적 보호가 기본적으로 ‘근로자성’ 인정을 기반으로 하기 때문이다. 근로자성 판별은 앞에서 설명한 것처럼 사업의 위험부담 여부와 근로에서의 종속성(자율성)을 기반으로 하는데, 플랫폼 경제에서의 서비스 제공자는 사업의 위험부담을 지고, 근로에서의

96) Cherry, 위의 글.

97) 서울행정법원 2014구합75629, 산재보험료 부과처분 취소.

98) 황덕순, 앞의 글(2016a), 4-5면.

근로관계(근로시간, 근무 방식 등)에서의 자율성이 존재한다고 판단되기 때문이다. 근로자성이 인정되지 않기 때문에 발생하는 문제는 심각하다. 최저임금이 적용되지 않고, 이는 플랫폼 노동자의 빈곤과 저임금으로 이어진다. 사용자는 채용과 해고의 자유로움을 만끽할 수 있고, 낮은 금액으로 매우 높은 노동 강도의 업무를 부과할 수 있다. 심지어 새로운 방식의 임금체불이 다양한 방식으로 나타나고 있다.

이러한 문제들을 해결하기 위해 최근 플랫폼 노동과 관련한 많은 소송들이 제기되고 있지만, 소송을 통한 해결방식은 몇 가지 한계가 있다. 첫째, 기본적으로 소송을 통한 해결은 그 시간과 비용이 많이 소요되기 때문에 저임금 근로자가 선택하기 어려운 대안이다. 또한 승소 가능성도 높아 보이지 않는다. 둘째, 현재 플랫폼 노동과 관련한 소송은 주로 주문형 앱노동에만 한정되어 있을 뿐, 클라우드 노동의 경우 활발하지 못하다. 그 이유는 주문형 앱노동의 경우 근로관계의 종속성이 인정될 여지가 있어서 소송을 통해 다투어 볼 여지가 있지만, 클라우드워크의 경우 자영업자성 요소가 강하고 근로관계 종속성이 약해서 종속성을 기준으로 한 근로자성을 다룰 여지가 없어 보인다. 그러므로 대규모의 클라우드 노동 방식의 플랫폼 노동은 사각지대가 된다.

#### IV. 새로운 전략

현재 플랫폼 경제는 지금까지 진행되어 온 비정규 고용형태의 다각화를 더욱 심화시키고 있다. 노동시장에서의 유기근로의 확대, 사용종속관계 회피 전략으로서의 고용계약 관계의 종속성 탈각 전략의 확대는 가짜자영업, 삼각고용관계의 확대로 이어졌다. 이러한 고용관계가 디지털 플랫폼이라는 기술의 발달과 결합되면서 일터에서의 균열은 더욱 복잡해지고 있다. 플랫폼 경제에서의 고용계약은 클라우드 노동의 경우 심지어 계약이 분단위로 이루어지기도 하는 초단기간 유기근로이자, 도급 근로 방식의 자영업이자 삼각고용관계이다. 주문형 앱 노동은 유기근로이거나 유기근로가 아니더라도 언제든지 이용자들의 평가를 근거로 계약만료시킬 수 있는 변형된 유기근로이자, 가짜 자영업이자, 삼각고용관계이다. 그러므



로 플랫폼 노동은 전통적 방식의 근로자로서의 안정성을 확보하기는 어려워 보인다. 이러한 변화는 기존 근로기준법 뿐 아니라, 고용계약에 기초하고 있는 전통적 사회보장법의 근본적인 변화를 요구하고 있다. 요구되는 변화의 핵심은 ‘근로자성 판단 기준’의 문제와 ‘고용이 전제된 사회보장제도’의 개혁이다. 이에 대해 본 연구는 세 가지 전략을 제안하고자 한다. 첫째는 근로자성의 기준을 대폭 확장하는 전략이고, 둘째는 고용관계에 기반 한 사회보험을 소득에 기반 한 사회보험으로 개혁하는 전략이며, 세 번째는 고용이나 소득의 발생 여부를 고려하지 않고 기본적인 생활을 보장하는 기본소득 전략이다.

## 1. 확대전략: 근로자성에 대한 실질적 판단 및 확대

첫 번째 전략은 균열일터에서 새롭게 등장하고 있는 노동의 영역들에서 생산에 참여하고 있는 사람들에게까지 근로자성을 확대하는 전략이다. 이를 위해 근로자성의 기준을 대폭 수정·변경함으로써 노동법과 사회보장법의 대상자 적격을 확장하고 인정하는 전략이다.

근로자성 인정에 관해서는 지금까지 수많은 소송들이 제기되었다. 2006년 수정 판결 이후 근로자성 인정요건으로서의 사용종속관계 지표들이 보다 현실화된 측면이 있지만, 이후 판결들은 후퇴되는 양상을 보이기도 하고 현실의 변화를 반영하지 못한 채 자영업자성에 초점을 맞추는 모습을 보이기도 한다. 특수형태근로종사자에 대한 근로자성 인정은 학계에서의 해석과는 달리 판결에서는 유독 근로자성이 부정되어 왔다. 이러한 상황에서 사용종속관계 틀을 플랫폼 노동자에게 적용하여 근로자성을 판단하기에는 한계가 많아 보인다. 플랫폼은 그 기본 설계 방식이 다수의 근로자와 다수의 사용자를 실시간으로 연계시키는 방식이기 때문에 한 사람의 사용자에게 전속되어 있는가를 기준으로 근로자성을 판단하는 사용종속관계의 전속성 요건은 원천적으로 충족시키기가 어렵고, 일방적으로 비용부담이 전가된 상황에서 비품·원자재·작업도구 등의 소유 여부로 자영업자로 판단하는 자영업자성 요건 역시 서비스 제공자에게 상대적으로 불리하다. 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용여부나 업무수행 과정에 대한 상당한 지휘감독 여부, 사용자에 의해 근무 시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을

받는지 여부 등으로 구성된 지휘명령성 요소는 플랫폼 노동자에게 적용하면 원칙적으로 자영업자로 귀결된다.

그럼에도 불구하고 단시간 안에 사용종속관계를 폐지하기는 불가능할 것이라는 점을 고려한다면 사용종속관계의 해석을 확대 적용하는 전략이 요구된다. 외국에서 주문형 앱 노동자의 근로자성 인정은 종속성 요건을 우리나라에서 사용하는 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용여부, 사용자에 의해 근무 시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부 등으로 판단하지 않았다. 오직 업무 수행과정에서 상당한 지휘감독, 다시 말해 플랫폼의 통제가 이루어지고 있는가로 판단하였다. 그러므로 플랫폼 노동자의 노동권과 사회보장수급권을 보장하기 위한 근로자성 인정은 사용종속관계의 지휘명령성 요소의 대폭적인 완화와 자영업자성 요소의 부수적 지표의 확대 등이 요구된다. 그러나 이러한 확대전략은 그 의의에도 불구하고 플랫폼 노동 중 크라우드 노동에 대해서는 적용하기 어려울 것이다.

사용종속관계의 확대 방안으로 자영업자나 근로자 어느 한 쪽에 전적으로 속하지 못하고 그 중간에 속하는 사람들을 유사 근로자 등의 회색지대를 설정하는 방식이 대안으로 고려되기도 한다. 그러나 이러한 대안은 개념적 확대에도 불구하고 그 개념 자체가 여전히 모호하고<sup>99)</sup>, 근로자에게 한정되어 있는 노동법과 사회보장법을 통한 보호를 확장하는데 한계가 있다.<sup>100)</sup>

## 2. 전환전략: 고용기반 사회보험에서 소득기반 소득보험으로

두 번째 전략은 사회보험 개혁전략으로서 현재의 직접고용계약에 기반 한 사회보험을 가짜 자영업 등 간접고용계약 또는 사업수주계약으로까지 확장하고, 모든 취업자들을 대상으로 소득이 발생하는 곳에 사회보험의 기여와 급여가 이루어지도록 사회보험을 개혁하는 전략이다. 현재의 사회보험 시스템에서 사용자들은 피용자와의 고용관계를 계약관계로 전환하는 등 간접고용을 선택하여 일터의 균열을 조장함으로써 퇴직금과 같은 해고비용이나 사회보험료와 같은 비임금 비용을 낮추어왔다.<sup>101)</sup> 물론 이는 해당 국가의 노동법과 사회보장법이

99) Böheim, R. & Müchlberger, U., 앞의 글, 182-195면.

100) Ratti, 앞의 글, 489면.

어떻게 구성되어 있는지에 따라 사용자의 선택의 폭이 달라진다. 예를 들어 자영업이 사회보장법에 포함되어 있는 국가의 경우 사용자는 ‘가짜 자영업’ 형태의 특수형태고용을 선택할 이유가 없다.<sup>102)</sup> 그럼에도 불구하고 4차 산업혁명 과정에서 등장하고 있는 일터의 균열은 노동법과 사회보장법의 개혁 속도를 훨씬 앞서서 진행되고 있다. 결국 고용계약 또는 간접고용 계약까지 포괄하는 근로자성 확대 전략으로는 일터의 균열로 인한 사회보장의 사각지대 문제를 해결하는데 역부족이다.

소득보험은 이에 대한 대안이 될 수 있다. 소득보험의 수급자격은 취업 또는 소득활동을 하는 모든 취업자에게 부여된다. 그리고 소득보험을 위한 재원은 보험료를 기반으로 하지만, 현재의 사회보험료 방식과는 다소 다르다. 현재의 사회보험료는 고용계약 관계가 인정된 근로자의 경우는 본인과 사업주가 일정 비율의 보험료를 분담하고, 자영업자의 경우에는 본인이 보험료를 전부 부담한다. 이 과정에서 사업주는 보험료 비용을 회피하고자 하며, 저소득 영세자영업자의 경우에는 보험가입을 회피하려는 문제가 발생한다. 일터의 균열이 보편화되면 이러한 문제는 더 심각해진다. 그러나 소득보험에서의 보험료는 고용계약관계에 무관하게 취업자와 사업주의 소득에 부과된다. 취업자는 자신의 소득 대비 일정 비율을 보험료로 납부하고, 사업주는 고용계약, 하청계약 또는 이들의 소득에 대해 보험료를 산정한다. 그리고 사회보험에서 사업주 부담분의 사회보험료는 현재와 같이 고용관계에 속한 해당 피용자의 개별 임금수준에 대비하여 부과하는 것이 아니고, 간접고용계약, 사업수주 계약 등에 대해 일정 비율의 보험료를 부과하는 방식이다. 이렇게 재원이 마련된 보험료는 사회보험 기금으로 관리한다.

물론 소득 보험으로의 전환과정에서 보험료 분담 비용 등의 문제에서 사업주들의 강한 반발이 예상된다. 뿐만 아니라 현재 사회보험시스템으로 인한 노동시장의 이중구조를 어느 정도는 완화할 수 있겠지만, 노동시장 이중구조를 근본적으로 해소하는 데는 한계가 있을 수 있다. 왜냐하면 소득에 기반하여 보험료가 책정될 경우, 저임금의 중심에서 서 있는 플랫폼 노동자들은 여전히 낮은 사회보험 급여수준을 벗어나기 어려울 수 있다. 그리고 노동없는 미래가 현실화된다면 소득 자체를 가지지 못하는 사람들에 대한 사회보장은 소득보험만으로 해결하기 어렵다. 따라

101) 서정희, 앞의 글.

102) Eichhorst and Mark, 앞의 글, 77면.

서 이러한 소득보험으로의 전환에 더하여 기본적인 소득을 보장할 수 있는 다른 전략들이 함께 사회보장 패키지로 고려될 필요가 있다. 그 중 하나가 탈노동 전략으로서 기본소득전략이다.

### 3. 기본소득 전략

앞서 고용형태 다각화로 인한 불안정성의 문제를 해결하기 위해 두 가지 전략을 제안하였다. 근로자성 판단 기준 확대전략은 현행 근로기준법이나 사회보장법들의 변화를 최소화하는 방안으로서 유의미할 수 있다. 이 전략은 4차 산업혁명과 함께 변화되는 노동시장의 변화속도를 법제도가 신속하게 따라갈 수 있을 때 유의미한 전략이다. 그러나 법제도의 변화는 노동시장의 변화에 뒤늦게 반응하는 ‘제도적 지체 현상’을 보이는 게 일반적이어서 급속한 변화가 진행될 시기에는 유효한 전략으로 작동하기가 어렵다. 두 번째 전략은 고용관계와 사회보장의 기여 및 수급 사이에 존재하는 직접적 연결고리를 해체하는 전략이다. 이 전략은 새로운 형태의 고용에 대해 근로자성 여부를 판정해야하고 판정결과가 나오기까지 노동자들이 사회보장의 사각지대에 놓일 수밖에 없는 상황에서 자유로울 수 있다는 장점이 있다. 그러나 여전히 사회보장제도가 노동을 통한 소득에 기초하여 작동하게 함으로써 노동 없는 미래의 대안으로서는 충분하지 않을 뿐 아니라, 노동시장의 이중구조 문제에서 자유롭지 않다는 단점이 있다. 따라서 이 문제를 보완할 수 있는 또 다른 대안적 제도를 고려할 필요가 있다. 두 번째 전략과 결합된 기본소득 전략이 그것이다.

기본소득 전략은 노동 없는 미래에 유효한 대안으로 기능할 수 있다. 노동 없는 미래의 모습은 사람이 일을 하지 않는 미래가 아니라 사람이 자유의지로 노동을 선택할 수 있는 미래를 의미한다. 생존을 위해 어쩔 수 없이 노동을 선택해야 하는 산업사회의 노동에서 벗어난다는 의미에서 탈노동(de-labourization) 사회 또는 생존적 노동(labour)에서 벗어나 다양한 활동을 가능하게 한다는 의미에서 다중활동(multi-action), 포스트 노동(post-labour) 사회를 기본소득은 지향한다. 즉 기본소득의 지향은 착취에 기반 한 임금노동에서 자유롭게 벗어난 상태이며, 이를 기반으로 능동적이고 적극적으로 자신이 원할 수 있는 다중활동의 기회를

보장하는 사회이다. 다중활동이라 함은 생존을 위한 노동(labour)을 넘어, 인간 실존의 조건을 확실히 해주는 다양한 일(work)과 행위(activity)를 포괄한다.<sup>103)</sup> 여기에는 자원봉사활동, 정치활동, 환경보호활동 등이 포함된다.

그렇다면 왜 탈노동인가? 앞장들에서 서술하였듯이 최근 전통적 산업사회와는 전혀 다른 형태의 노동이 등장하고 있고, 그 결과 표준적 고용관계에 기초하였던 전통적 사회보장제도는 변화된 노동시장 구조를 따라가지 못하는 제도적 지체현상으로 인해 사회적 보호의 사각지대가 확대되고 있다. 이에 대한 대응 전략은 앞 절에서 제시한 전통적 사회보장제도에 대한 부분적 수정 즉, 새로운 고용형태를 포괄할 수 있는 사회보장제도를 구축하는 방법이 하나일 것이고, 다른 하나는 기존의 사회보장제도에 보완적인 장치로서 새로운 제도를 구상하는 것이다. 그 중 하나로서 본 연구에서는 기본소득을 제안한다. 기본소득 중심으로 사회보장제도를 재구성하는 전략은 노동 없는 미래에 대한 효과적인 대응전략일 수 있으며, 노동시장의 변화에 따라 사회보장 제도를 신속하게 재구성하는데 한계가 있다는 점을 고려할 때 가장 효율적인 대응전략일 수 있다.

기본소득은 ‘자산조사와 근로에 대한 요구 없이 모든 개인에게 무조건 교부되는 주기적 현금’이며 보편성, 무조건성, 개별성, 정기성, 현금지급, 충분성을 특징으로 한다. 이 속성들 중에서 기본소득의 보편성 개념은 기존 사회보장 관련법들에서 자격기준의 근본이라 할 수 있는 근로자성의 범주를 전체시민으로 확장하는 개념이라 할 수 있다. 사회보장제도에서 자격기준으로서의 보편성 원칙은 어떤 정책이나 제도에서 포괄하는 인구집단의 범위와 관련된 개념이다.<sup>104)</sup> 엄격한 의미에서 기본소득은 특정 인구집단이 아니라 전체 인구집단을 포괄한다. 기본소득이 보편적이기 위해서는 특정 범주, 상황이나 특정한 속성을 가진 사람으로 대상이 제한되지 않아야 한다. 그러나 어떠한 사회보장제도도 완전하게 범주조건에서 자유로운 제도는 없다.<sup>105)</sup> 예를 들어, 아동수당은 아동이어야 지급 가능하며,

<sup>103)</sup> Arendt, H., 「인간의 조건(The Human Condition)」, The University of Chicago Press, 이진우, 태정호 역, 한길사, 2015(원서출판 1996); Raventós, D., 「기본소득이란 무엇인가(Basic Income: The Material Conditions of Freedom)」, London: Pluto Press. 이재명·이한주 역, 책담, 2016(원서출판 2007).

<sup>104)</sup> De Wispelaere, Jurgen. “An Income of One’s Own? The Political Analysis of Universal Basic Income”, 2015. p. 50.

<sup>105)</sup> Clasen, Jochen, and Nico A Siegel. “Investigating Welfare State Change: The ‘dependent Variable Problem’ in Comparative Analysis.”, Edward Elgar Publishing, 2007, p. 172.

기초연금은 노인이어야 지급이 가능하다. 기본소득 조차도 시민권으로 그 인구학적 범주를 한정하는 것이 일반적이다. 기초연금이나 아동수당이 인구학적 범주를 특정 생애주기로 제한하는 반면, 기본소득은 시민권이나 공인된 거주권으로 대상자의 범주를 제한하고 있다.<sup>106)</sup>

앞서 살펴보았듯이 플랫폼 노동은 그 특성상 근로자성에 대한 논란을 야기할 수밖에 없을 뿐 아니라 그 규모를 파악하는 것도 쉽지 않다. 특히 크라우드 노동은 일국적 범위를 넘어서 노동이 중개되기도 하기 때문에 국민국가 내에서의 노동을 전제로 하는 기존의 사회보장제도가 사회적 보호의 기능을 충분히 실현하기 어렵다. 하지만 기본소득은 비록 공인된 거주권을 대상으로 범주를 제한한다고 하더라도 한 국가 내에 누가 어떤 형태의 고용관계를 맺고 있느냐와 무관하게 권리를 부여하기 때문에 사회적 보호의 사각지대 문제에서 자유로울 수 있다. 물론 기본소득은 보편성 원칙 이외에도 얼마나 충분한 액수로 실현되느냐도 중요하다. 모두에게 적용되는 기본소득이 사회적 보호의 양적 사각지대 문제는 해결할 수 있겠지만, 사회적 보호의 질적인 사각지대 문제는 기본소득의 충분성 원칙이 실현되느냐의 여부에 따라 달라질 수 있기 때문이다.

그러나 기본소득에서 어느 정도 수준이 적정한지 대해서는 논란이 있기 때문에 그 수준을 고정하여 논의하고 있지는 않다.<sup>107)</sup> 기본소득은 공유된 부에 대한 배당의 성격을 갖기 때문에 어느 정도가 충분한지는 해당 사회의 정치경제적 맥락에 따라 달라질 수 있다.<sup>108)</sup> 공유된 부의 범위와 수준은 정치경제적 맥락에 따라 다르게 평가될 수 있고, 재정적 역량에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기본소득의 기본적인 출발점으로 제안되고 있는 충분성의 수준은 일반적으로 최저생계비 수준이다. 경상 GDP의 25% 수준이 제안되기도 한다.<sup>109)</sup> 충분한 수준의 기본소득이 확보되지 못한 경우를 보통 부분(partial) 기본소득이라 명명하기도 한다.<sup>110)</sup> 기본소득의 수준은 연령 등에 무관하게 동일한 수준으로 지급될 수도 있고 일부 차별화될 수도 있다.<sup>111)</sup>

<sup>106)</sup> Raventos, 앞의 책, 30면.

<sup>107)</sup> Van Parijs, Philippe. "Real Freedom for All", Oxford University Press, 1995.

<sup>108)</sup> Van Parijs, 위의 글.

<sup>109)</sup> Van Parijs, Philippe. and Yannick Vanderborght., *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Harvard University Press, 2017. 11면.

<sup>110)</sup> 강남훈, "한국형 기본소득 모델의 가구별 소득재분배 효과", 「한국사회경제학회 학술대회 자료집」, 2017.

또한 기본소득 중심의 사회보장제도를 실현하기 위한 접근은 단계적일 수밖에 없다. 단계적 기본소득 실현방안은 기존 사회보장제도와 연계 속에서 한국에서의 이상적 기본소득 모델과 실현단계를 제안하고 있는 연구는 김교성 등<sup>112)</sup>이 대표적이다. 이 모델에서는 2016년 기준 생계급여 기준인 중위소득의 30% 수준으로 기본소득 50만원을 제안하고 있다. 기본소득 50만원이 지급될 경우, 국민기초생활보장제도의 생계급여 등 사회수당은 기본소득으로 대체되며, 사회보험과 사회서비스는 현행 제도 수준을 유지하거나 확대되는 모델을 제안하고 있다.

## V. 결론

법과 제도의 개선은 언제나 현실과 부정합성이 존재할 수 밖에 없다. 법과 제도가 현실을 앞서 제·개정될 수는 없는 노릇이기 때문에 현실의 변화가 먼저 이루어지고, 이를 포괄하여 해결할 수 있는 법제도의 개선에 대한 사회적 의제화 단계가 필요하고, 이에 대한 사회적 합의가 이루어졌을 때에야 비로소 법과 제도의 변화가 수반된다. 현실과 법과 제도 간의 괴리현상은 필수불가결하다. 이러한 한계를 인정한다 하더라도, 현 시기 사회적 변화는 그 속도가 너무도 빠르다. 안정적 시기와 달리 시대가 역동적으로 변화하는 시점에서 법과 제도는 부분적인 개정만으로는 그 변화의 속도를 따라가기 어렵기 때문에 보다 근본적인 패러다임의 전환이 모색될 필요가 있다.

노동시장의 급격한 변화는 부분적으로 근로자성을 확대하는 방식, 특히 우리나라처럼 산업재해보상보험에 한정하여 사회보험에서의 근로자성을 하나의 보험에서 직종별로 천천히 확대하는 방식으로는 노동시장에서의 불안정성을 낮추기보다 확대의 속도를 점차 줄여나가지도 못하고 있다. 그러므로 노동을 제공하는 자에 대한 노동법과 사회보장법을 통한 보호 조치는 근로자성의 부분 확대만으로는

<sup>111)</sup> Van Parijs and Vanderborght, 앞의 책, 9면; 한편 급여액을 연령별로 차등하는 방안도 존재한다. 다만 인구학적 구간(아동, 청소년, 성인, 노인 등) 설정의 문제와 차등지급의 정당성이 확보되어야 하며, —생활 비용이 많이 소요되는— 성인기에 최고수준의 급여를 제공하는 안이 선호된다.

<sup>112)</sup> 김교성, 백승호, 서정희, 이승윤. “기본소득의 이상적 모형과 이행경로”, 『한국사회복지학』 제69권 제3호, 2017.

불가능할 것으로 보인다. 노동을 하는 모든 사람에 대한 보호로 그 개념과 이론을 확장할 필요가 있다. 또한 특정 조건을 충족시켰을 때 보장을 제공하는 대상자 적격성 방식 역시 특정 조건을 확정시키고 적용시킬 시간이 충분하지 않은 시기에는 조건성을 대폭 완화시키고, 무조건적이고 보편적인 제도로의 확대를 통해 기본적인 생활 상의 안정을 제공할 필요가 있다.

한국에서도 이미 기본소득 형태의 실험들이 지방자치단체 및 시민사회를 중심으로 제안되고 실현되어왔다. 서울시의 청년수당, 성남시의 청년배당, 기본소득대전 네트워크의 ‘띄어쓰기 프로젝트’, 『한겨레21』의 ‘기본소득 월 135만원 받으실래요?’ 펀딩 프로젝트, 기본소득전북네트워크의 ‘쉽표 프로젝트’, 춘천기본소득실험 기획단의 ‘2017춘천 기본소득실험프로젝트’ 등 다양한 방식의 기본소득 실험이 전개되고 있다.<sup>113)</sup>

현재 사회보험 중심의 복지국가가 노동시장의 변화와 정합적이지 못한 측면이 있다는 점을 전제로 할 때, 정합성을 높이는 제도적 대안으로서 사회보험의 기능을 보완할 수 있는 제도로써 기본소득은 복지국가의 지속가능성을 위해 매우 중요하다고 할 수 있다. 다만 기본소득의 원칙과 실현 등에서 다양한 이견들이 존재하는 만큼 기본소득을 실현하기 위한 다양한 실험들이 전 사회적으로 구체화되는 것이 현 단계에서 가장 우선적으로 필요할 것이다.

<sup>113)</sup> 서정희, “기본소득과 사회서비스의 관계설정에 관한 연구: 사회서비스 구축론에 대한 반론을 중심으로”, 『비판사회정책』 제57호, 2017, 9-10면.



## 참고문헌

- 강남훈, “한국형 기본소득 모델의 가구별 소득재분배 효과”, 『한국사회경제학회 학술대회 자료집』 2017.
- 고상원 등, “4차 산업혁명의 고용 효과”, 한국개발연구원, 2017.
- 김교성·백승호·서정희·이승윤, “기본소득의 이상적 모형과 이행경로”, 『한국사회복지학』 제69권 제3호, 2017.
- 김근주, “대형마트 계산원의 불법파견과 직접고용 의무: 의정부지방법원 2017.7.14. 선고 2015가합71412 판결”, 『월간 노동리뷰』 2017년 10월호, 2017.
- 김기선, 정홍준, 김근주, 「공정계약을 통한 특수형태업무종사자 보호방안 연구」, 고용노동부, 2015.
- 대법원 2008.9.18. 선고, 2007두22320.
- 박제성, “새로운 고용관계를 규율하기 위한 노동법의 역할과 원칙: 디지털 노동관계를 중심으로”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016.
- 박제성·노상현·유성재·조임영·강성태, 「사내하도급과 노동법」, 한국노동연구원, 2016.
- 박찬임, 황덕순, 김기선, 「일자리형태의 다양화 추세와 산재보험」, 한국노동연구원, 2016.
- 백승호, “복지체제와 생산체제의 제도적 상보성에 관한 비교사회정책연구”, 박사학위논문, 서울대학교, 2005.
- 백승호, “서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석”, 『한국사회정책』 제21권 제2호, 2014.
- 서울행정법원 2015. 09. 17. 선고 2014구합75629.
- 서정희. “기본소득과 사회서비스의 관계설정에 관한 연구: 사회서비스 구축론에 대한 반론을 중심으로”, 『비판사회정책』 제57호, 2017.
- 서정희, “비정규직의 불안정 노동: 비정규 고용형태별 노동법과 사회보장법에서의 배제”, 『노동정책연구』 제15권 제1호, 2015.
- 서정희, “기본소득의 국가별 실험.», 『월간 복지동향』 제221호, 2017.
- 서정희·박경하, “한국의 가짜 자영업 추정을 통해서 본 비정규 근로자 규모의 오류”, 『한국사회정책』 제23권 3호, 2016.
- 서정희·백승호, “사회보험의 법적 사각지대: 임금근로자 적용제의 규정과 규모의 변

- 화”, 「노동정책연구」 제14권 제3호, 2014.
- 서정희·오욱찬·박경하, “사회복지 영역에서의 일자리 사업 참여자의 근로자성 비교 연구”, 「노동정책연구」 제13권 제2호, 2013.
- 서정희·이지수, “서비스 부문에서의 불안정 노동의 메커니즘: 업종별 시장 구조와 비정규 고용”, 「사회복지연구」 제46권 제1호, 2015.
- 여유진 등, “한국형 복지모형 구축-복지환경의 변화와 대안적 복지제도 연구”, 한국보건사회연구원, 2017.
- 이민화, “제4차 산업혁명의 선진국 사례와 한국의 대응전략”, 선진화정책시리즈, 2017.
- 이성춘, “플랫폼이란”, 「White Paper」 KT 경제경영연구소, 2011.
- 이주희, “고진로(High Road) 사회권 패러다임”, 「동향과 전망」, 2011.
- 이주희, 정성진, 안민영, 유은경, “모호한 고용관계의 한국적 특성 및 전망”, 「동향과전망」 제95호, 2015.
- 정민·조규림, “4차 산업혁명의 등장과 시사점”, 「한국경제주평」, 현대경제연구원, 2016.
- 정혁, “4차 산업혁명과 일자리”, 정보통신정책연구원, 2017.
- 조돈문 외, 「민간부문 비정규직 인권상황 실태조사: 특수형태근로종사자를 중심으로」, 국가인권위원회 연구용역보고서, 2015.
- 조돈문 외, 「특수형태근로종사자 고용실태조사, 2015」, 국가인권위원회, 2016.
- 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016.
- 황덕순, “서론”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016a.
- 황덕순, “한국의 플랫폼 노동: 앱음식배달과 대리운전을 중심으로”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016b.
- Arendt, H., 「인간의 조건(The Human Condition)」, The University of Chicago Press, 이진우, 태정호 역, 한길사, 2015(원서출판 1996).
- Autor, D. H., “Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation.” *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 2015.
- Berg, J. “Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowd Workers”, Working paper. Conditions of Work and Employment Series No. 74. International Labour Organisation. 2016.
- Böheim, R. and Mühlberger, U., “Dependent Self-employment: Workers between Employment and Self-employment in the UK”, *Zeitschrift für*

- ArbeitsmarktForschung, 42(2), 2009.
- Bosch, G. “Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe.” *British journal of industrial relations* 42, no. 4, 2004.
- Burchell, B., Deakin, S., and Honey, S., *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Employment relations Research Series 6, London: Department of Trade and Industry, 1999.
- Carré, F., Negrete, R. and Vanek, J., *Considerations for Revision of the ICSE-93*, Submitted on behalf of WIEGO to the International Labor Organisation, Working Group for the Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93), 2015.
- Cherry, M, “미국 내 플랫폼 경제 관련 소송 분석: 디지털 환경으로의 전환과 규제 의 문제”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016.
- De Stefano, V., “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, *Conditions of work and employment series No. 71*. Geneva: ILO, 2016.
- Eichhorst, Werner, and Paul Marx. “Whatever Works: Dualization and the Service Economy in Bismarckian Welfare States.” In *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*: Oxford University Press, 2012.
- Eurofound, “New forms of employment. Publications Office of the European Union”, Luxembourg, 2015.
- Eurofound, “Self-employed or Not Self-employed? Working Conditions of ‘Economically Dependent Workers’”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013.
- European Commission, “European Employment Observatory Review: Self-employment in Europe 2010”, European Commission, 2010.
- Frey, C. B. and Osborne, M. A., “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?” *Technological Forecasting & Social Change*, 114, 2017.
- Freedman, J., and Chamberlain, E., “Horizontal Equity and the Taxation of Employed and Self-employed Workers”, *Fiscal Studies*, 18(1), 1997.
- Hatfieldm, I., “Self-employment in Europe”, IPPR(Institute for Public Policy Research), 2015. (<http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe>).

- Huws, Ursula, Neil H Spencer, and Simon Joyce. "Crowd Work in Europe." Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. University of Hertfordshire and Ipsos MORI, in association, 2016.
- International Labour Organization, "Revision of the International Classification of Status in Employment(ICSE-93)", *Conference paper in the 19th International Conference of Labour Statisticians*, October 2013. Geneva: ILO, 2013.
- International Labour Organization, Decent Work Indicators: Concepts and Definitions: ILO Manual First version. *International Labour Office*, Geneva: ILO, 2012b.
- International Labour Organization, From Precarious Work to Decent Work: Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment, *International Labour Office, Bureau for Workers' Activities*, Geneva: ILO, 2012a.
- International Labour Organization, Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), *Report for the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians and Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)*, Geneva: ILO
- International Labour Organization, The Scope of the Employment Relationship, *International Labour Conference 91st Session Report*, International Labour Office: Geneva, 2003.
- Irani, Lilly C, and M Silberman. "Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk." Paper presented at the Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 2013.
- Kalleberg, A. L. "Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work." *Annual review of sociology* 26, no. 1, 2000.
- Kalleberg, A. L., "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", *American Sociological Review*, 74, 2009.
- MacKenzie, R., Forde, C., Robinson, A., Cook, H., Eriksson, B., Larsson, P., and Bergman, A., "Contingent Work in the UK and Sweden: Evidence from the Construction Industry", *Industrial Relations Journal*, 41(6), 2010.
- Mandl, I., "크라우드 노동과 기타 파편화된 일자리의 근로조건", 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016.
- Manyika et al., *Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy*, McKinsey

- Global Institute, 2016.
- McKay, S., Steve J., Paraksevpoulou, A., and Keles J. “Study on Precarious Work and Social Rights.” *London: Working Lives Research Institute, London Metropolitan University*, 2012.
- Muehlberger, U. and Pasqua, S., “Workers on the Border between Employment and Self-employment”, *Review of Social Economy*, 67(2), 2009.
- OECD, *OECD Factbook: Economic, Environmental and Social Statistics*. OECD Publishing, 2014.
- Pedersini, R. and Coletto, D., “Self-employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions” *The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Eurofound, 2010.
- Prassl, J., “크라우드워크에서 고용주는 누구인가: 오래된 문제, 새로운 관점”, 황덕순 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 한국노동연구원, 2016.
- Ratti, L., “Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 38(2), 2017.
- Raventós, D., 『기본소득이란 무엇인가(Basic Income: The Material Conditions of Freedom)』, London: Pluto Press. 이재명 · 이한주 역, 책담, 2016(원서출판 2007).
- Román, C., Congregado, E., and Millán, J. M., “Dependent Self-employment as a Way to Evade Employment Protection Legislation” *Small Business Economics*, 37(3), 2011.
- Schwab, K., 『클라우드 슈밥의 제4차 산업』, 송경진 역, 서울: 새로운 현재, 2016.
- Smith, R. and Leberstein, S., *Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy*. NELP(the National Employment Law Project), 2015.
- Storey, D., Steadman, T. and Davis, C., “Is the Gig Economy a Fleeting Fad, or an Enduring Legacy?” EYGM Limited, 2016.
- Thörnquist, A., “False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the “Grey Area” of the Labour Market“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 2015.
- Tran, M. and Sokas, R. K., “The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4),

2017.

Van Parijs, Philippe, and Yannick Vanderborght., *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Harvard University Press, 2017.

Van Parijs, Philippe. *Real Freedom for All*, Oxford University Press, 1995.

Vanden Heuvel, A., and Wooden, M., “Self-employed Contractors in Australia: How Many and Who Are They?” *Journal of Industrial Relations*, 37(2), 1995.

Waite, M., and Will, L., “Self-employed Contractors in Australia: Incidence and Characteristics”, *Productivity Commission Staff Research Paper*, AusInfo, Canberra, 2001.

World Economic Form, “The Future of Jobs”, 2016.

□ 논문접수일: 2017년 11월 23일      심사일: 2017년 12월 20일  
    게재확정일: 2017년 12월 20일



## Abstract

# Social Security Reform in the Age of the Fourth Industrial Revolution

: Reconstruction of Employment Status Framework in Platform Labor and Basic Income

Jeonghee Seo\* · Seungho Baek\*\*

The purpose of this study is to suggest the necessity and direction of social security reform in the fourth industrial revolution era. The fourth industrial revolution is expected to involve both quantitative and qualitative changes in labor market. Especially, as platform labor is expanded on the basis of the progress of digitalization technology, the traditional employment contract relationship has been changing in quality. In recent years, the labor market has become very unstable due to the expansion of fixed-term contracts and the proliferation of evasion strategies from employment status framework. Diversification of irregular employment status is more intensified in platform labor. In this reality, the platform workers are excluded from the labor law and the social security law because they can not satisfy the worker status under the employment status framework, and the actual working environment is reported to be very poor. This study suggests three strategies to overcome the precariousness of platform workers and guarantee labor rights and social security benefits; The extension of the employment status framework for the recognition of worker status, the transition from employment-based social insurance to income-based social insurance, and the basic income as a universal social security system.

\* Department of Social Welfare, Kunsan National University. Associate professor.

\*\* Department of Social Welfare, the Catholic University of Korea. Associate professor.

□Key words: the 4th industrial revolution, social security, platform economy, platform labor, crowd labor, on-demand app labor, employment status framework, basic income