

[워크샵 3] 4차 산업혁명시대 플랫폼 경제와 노동

-(사회 이광석) 시간을 1분이라도 단축하는 게 좋을 거 같아서.

저는 오늘 사회를 맡은 이광석입니다. 제가 방을 다 돌았는데 여기가 분위기가 가장 끈끈한 거 같습니다.

오늘 논의도 그렇게 이어졌으면 좋겠고요. 지금 보시다시피 오늘 발표를 맡아주신 선생님께서 PPT를 준비를 해오셨어요.

처음부터 다 나와서 앉아 있기에는 좀 그래서 편의상 발제 먼저 하고요.

그다음에 패널분들 같이 토론하는 순서로 진행을 하겠습니다.

일단 오늘 플랫폼 경제와 플랫폼 노동 관련 발표를 맡아 주신 한국노동사회연구소 부소장님으로 계신 김종진 교수님 인사시켜드리겠습니다.

패널분들은 이따 토론 할 때 소개하기로 하고요. 빠르게 발표를 듣고요.

본격적으로 토론을 하겠습니다. 발표는 30여분 정도 해주시면 될 거 같습니다.

제가 끝나기 5분 전에 말씀을 드릴게요.

-(김종진) 방금 전에 소개 받은 한국노동사회연구소 김종진입니다.

최근에 다양한 토론, 포럼에 가면 기승전 기본소득, 기승전 플랫폼 노동이었던가요.

어떤 학회 가면 빠지지 않는 주제가 기본소득을 얘기하고 그 기본소득을 하기 위해서 플랫폼 노동을 언급하는 분들이 많은 거 같아요.

플랫폼 노동과 관련해서 몇 가지 쟁점, 문제의식 말씀드리고 공유하고 풍부한 토론으로 마치도록 하겠습니다.

작년 가을에 독일에 제가 학술제 구경을 갔는데요. 여기 학술 포럼 메인 화면에 이 친구 사진이 올라와 있더라고요.

유럽 사회에서도 지금 디지털화 시대 3년 전에 이세돌이 알파고한테 진 거 보고 엄청나게 충격을 받은 사건이었는데 더 관심 있는 건 그 밑에 있는 사람입니다.

아시는 분은 아시겠지만 수년 전에 돌아가신 마르크스라는 사람, 디지털 구글을 쓰고요. 우리 사회가 노동을 어떻게 봐야 하느냐? 상징적 사건인 거 같아요.

오늘 플랫폼 노동도 노사관계, 노동법 등 각 분야에서 쟁점과 논점을 말씀드리겠습니다.

가장 큰 쟁점 중 하나는 플랫폼 노동 들어가기 전에 용어의 논란이나 쟁점이 있는 거 같습니다.

소위 4차 산업혁명이라고 하는데 다수의 진보적 학계에서 또 유럽 국가나 이웃나라에서도 4차 산업혁명이라고 쓰는 나라는 거의 없습니다. 그건 자본 기업 중심으로 쓰는 거고요.

디지털화, 디지털시대, 디지털경제 이 용어가 거의 합의되는 수준으로 얘기되고 있습니다.

4차 산업혁명이라고 얘기하려면 3차 산업혁명과는 근본적으로 다른 게 있어야 하는데 그렇지 않은 게 많습니다.

배달앱 같은 거 보면 이게 동일한 수준인데 매개 방식이 바뀌었고요. 중개업자가 들어가고 이 정도 차이를 4차 산업혁명이라고 부를 수 있느냐.

다만 웹 기반의 플랫폼 노동으로는 다른 부분이 있습니다.

또 하나는 디지털 기술 발전으로 제조업과 서비스업 IT 기술 접목, 한 공간에 모아 놓고 일하는 방식은 이제 탈피하는 시대로 오는 게 아니냐 하는 소리도 있습니다.

그래서 지시 감독의 문제, 그들을 보호했던 노동의 권리 문제가 바뀌게 되었고, 키워드는 불평등 심화 등, 문제의식은 자본 편향적 기술에서 벗어나야 하지 않느냐.

인간 중심 기술로 하는 방식으로 바뀌야 한다는 게 문제의식입니다.

최근 대표적으로 플랫폼 노동 관련해서 이런 기사가 많이 나옵니다.

대리운전, 배달앱 플랫폼 노동이 뜬다. 혹은 O2O 방식, 오른쪽 상단은 노동권이 무너진다.

답부터 말씀드리면 플랫폼 노동을 수행하는 다수가 개인사업자 방식을 한다는 겁니다.

그러면 여기서 쟁점과 답은 다 나왔어요. 근로기준법에 적용받지 않아? 연차가 없어, 퇴직금 없습니다. 산재보험 받을 수 없습니다. 여성은 육아, 출산을 적용받을 수 없습니다.

반면에 이런 이야기를 청년 토론에서 하면 또 반대 의견이 나옵니다.

연구원님, 청년들이 하고 싶은 얘기하고 웹에서 인터넷으로 번역해서 보내는 거 너무 좋지 않나요?

거기에는 전제 조건이 필요합니다. 그러면 번역하고 올리는 사람이 표준 계약이 갑과 을이 동일한 조건이나. 표준 단가는 있느냐. 이런 조건이 없이 얘기하는 건 리스크도 있습니다.

그래서 전자는 말씀드린 내용이고요. 중간부터 말씀드리면 플랫폼 노동 실태에 대해서 아직까지 객관적으로 포착할 수 있는 조사가 없습니다.

다만 한 달 전에 고용정보원에서 맥시멈 52만 만 명을 조사했습니다. 미니멈 43만 명.

우리나라 취업자 기준을 2천만 명으로 보면 2.5% 남짓 잡힌 겁니다.

유럽이 평균 2~3% 잡힙니다. 유럽보다 우리가 대부분 IT가 발전되고 배달앱이 독일, 프랑스보다 3~4배 발전한 나라로 보면 2% 플랫폼 노동은 과소 추산됐다. 이렇게 적게 잡혔냐?

플랫폼 노동이 장소 기반하고 웹 기반으로 나누는데, 그럼에도 불구하고 52만 명이면.

어쨌든 객관적인 실태 조사가 포착되지 않고요.

문제 의식 첫 번째, 플랫폼 노동자는 도대체 몇 명이니? 이 플랫폼 노동은 앞으로 증가할 거야? 누가 플랫폼 노동자야?

그들의 고용 상태는, 어떤 서비스를 제공하고 어떤 메리트가 있어서 일을 하는데. 쿠팡에서 이 사람들 투잡 하고 쓰리잡 해서 좋은 거 아니에요? 하는데 대한민국 사람들 중에서 투잡 하고 싶은 사람 아무도 없습니다.

하는 이유를 보면 생계가 부족하거나 여타 이유에 의해서.

그러면 이거 우리한테 좋은 거냐, 나쁜 거냐. 여기 4가지가 다양한 쟁점인데요.

정의부터 하면 각 경제와 공유경제. 일의 산업 경제가 바뀌면서 각 경제 또는 공유경제에서 하는데 각은 재즈바에서 레스토랑에서 일하는데 음악 바이올린 하는 사람을 상시 고용할 수 없잖아요. 그 지역에 그걸 하는 사람한테 호출해서 1시간 동안 재즈 음악 해줘라.

원포인트 일을 하는 게 각 노동, 그런 산업을 각 경제.

대표적으로 배달하는 분들이 오프라인 연결해서, 예를 들면 청소연구소, 대리주부, 푸드플라이 이런 부분이 각 노동이라고 표현되는 부분이 있습니다.

다만 클라우드 워크는 잘 잡히지 않습니다. 전문 직업이 많기는 한데 저들이 통계에 잡히지 않고 플랫폼 노동과 프리랜서가 혼합된 부분도 있습니다.

그래서 또 하나의 쟁점은 종속된 독립 노동자.

우리 사회적으로는 특수고용형태 노동자, 종사자라고 합니다. 보험설계사, 골프장 경기 보조원 이런 분들이 개인사업자였는데 중간 지대의 이런 일자리가 2000년대 증가하니 이들을 뭐라고 부르냐면 특수고용노동형태 종사자.

이들이 9개 직종 안에서 산재보험이 적용 가능한 부분이 있는데, 위로 갈수록 프리랜서에 가까우며 굳이 이렇게까지 해야 돼? 다른 부분으로 얘기도 됩니다.

업계 용어는 어소시에이트, 파트너, 제공자 등 다양한 용어로, 다양한 형태로 되어 있는데 우

리나라 현재 2년 동안 국내 선행 연구를 보면 아직 논의가 출발한 게 2년 남짓 되고요. 다양한 부분에서 조사 연구되고 있습니다.

다만 보면 예전에는 노동 문제 연구하면 북유럽, 스웨덴 잘된 나라 사례를 가져와서 한국도 벤치마킹해야 한다고 얘기하는데 플랫폼 노동은 동시대에 있거나 때로는 한국이 더 빠릅니다. 그쪽 사회 보장을 해야 한다거나 노동권은 어떻게 해야 한다는 용어는 더 빨리, 그러니까 사실 인터넷 IT 기술이 발전하면서 노사관계나 노동의 문제가 EU 국가들보다 논의의 흐름이 더 빨리 가고 있는 측면도 있습니다.

아까 말씀드린 것처럼 이런 문제가 5년 전부터 확장되면서 각 국가별로 총리, 대통령들한테 보고서, 국가 어젠다를 설정하는데 독일을 제외하고 보면 디지털화가 그 사회의 어젠더로 되고 있습니다.

오스트리아는 미래의 생산, 벨기에는 디지털 벨기에 등.

최대 오래 걸린 페이지가 5년 전부터, 짧게 걸린 게 3년 전부터. 우리나라는 보면 모 대학 교수님한테 6개월짜리 보고서를 내라고 하는데 그렇게 하니까 이해당사자 논의가 잘 안 되고요. 독일만 4차 산업이라고 얘기를 합니다. 독일의 국민들한테 가장 쉽게 4차 산업을 이해시키기 위한 메인 홈페이지 첫 화면이 좌 상단입니다.

독일의 국민한테 이렇게 보여드립니다. 기술이 발전하는데 앞으로 산업화 시대 변화는 이렇게 됩니다.

우리 버전은 울산 현대자동차에는 저런 사람만 존재할 수 있도록 얘기를 하는 거예요.

생산직 노동자 이제 없다. 다 자동화 되고요. 육체생산노동자 모집한다고 하면 조끼 입고 이렇게 태블릿 PC를 갖고요. 동일하게 여성도 일할 수 있다는 걸 상징적으로 보여주는 사진입니다.

이론적 시각은 이렇게 됩니다. 프레 오스본이라는 학자인데요. 너희들의 일자리가 기계로 대체될 것이다. 이것 가장 포용적으로 받은 나라가 네덜란드, 포용적 로봇이라는 어젠다.

여기 키워드는 반드시 인간 영역에 남겨 있는 부분을 로봇 기계에게 전가하면 안 된다는 게 핵심 내용 중 하나입니다.

플랫폼 노동 관련 제가 작년에 실태 조사를 한 거를 보면 주요 서비스 산업 현장에 디지털화가 어떻게 됐는지 물어봤는데 이게 응답한 숫자입니다.

아직도 우리나라 산업 현장에는 일상적으로 전자통신업체가 많고요. 주된 성별이나 고용 형태, 근무 형태로 봐도 압도적으로 전자통신 매체에 쏠려 있는 게 일반적인 현상의 내용이고요. 물론 서비스업에 국한되어 있습니다.

일자리 위기감을 대단히 느끼고 있는 건 맞는 거 같아요.

이건 유럽연합 문항을 그대로 조사한 건데 "귀하는 현재 업무 관련해서 새로운 신기술 관련해서 일자리가 대체될 거라고 생각하느냐?" 5점 만점으로 5점에 가까울수록 위기감을 느끼고 있습니다.

이미 아시겠지만 이마트 등이 무인 계산기로 바뀌고 있고요. 확실히 서비스산업은 여성이 많기 때문에 여성이 많이 느끼고 있고요. 고용 형태는 무기계약직 형태, 금융도 거의 비슷한 형태로 반영되고 있습니다.

노동의 현실화는 노동 강도, 디지털화하면서 이동 노동의 비율이 증가했느냐 보면 한두 영역만 제외하고 디지털화하면서 이동 노동의 업무가 증가하고 있다고 합니다.

이런 현상이 일상적으로 보는 건 플랫폼 업체나 유사 업체들, 좌측은 해외 플랫폼 업체의 대표적인 기업체고요.

한국에는 논의가 되고 있는 유사 업체들의 사례입니다.

이렇게 보면 플랫폼 노동은 거의 동시대에서 외국에 있는 기업들과 한국에 있는 기업들이 동시대에 일어나고 있는 걸 볼 수 있어요.

쏘카, 타다 논쟁이 있듯이 다 그런 방식으로 플랫폼 노동의 영역이 전 산업 영역에 확장되고 있는 건 동일한 거 같습니다.

논의를 보면 우버의 법률적 분쟁, 근로자성, 제품의 제공 여부, 퇴직금 소송이 전 세계적으로 불고 있고요.

타다나 대리주부도 마찬가지고요.

여기 좌 하단에, 일본의 한 회사 플랫폼 배달앱입니다. 이게 제 후배여서 자료를 보내라고 했는데 이게 일본 도쿄 지도입니다. 배달하는 영역, 우리로 치면 '동'입니다. 업무량을 AI가 지시합니다. 이쪽에 1.5 이렇게 많은 데가 어디냐면 일본의 위험지대, 슬럼가, 우범지대가 많은 곳이 단가가 높게 배정됩니다.

그러면 앞으로 노동안전보건에서 보면 AI가 그런 걸 모르고 범죄율이 30% 높은 지역에 물량을 AI가 집어넣는다는 겁니다.

그러면 앞으로 플랫폼 배달앱에서 위험한 지역을 AI가 판단할 수 있느냐. 이게 쟁점 중 하나입니다.

최근에 디지털 플랫폼 노동 학계 논문을 보면 디지털 부딪기 등 표현이 있는데, 리버풀 항구에 배가 도착하면 노동자들이 엄청나게 부딪기에 모이는데 디지털화 시대 플랫폼 노동에 다수의 청년이 부딪기처럼 찾아가는 겁니다. 그들의 일자리가 좋은 일자리냐? 그렇지 않다는 게 다수의 얘기고요.

낮은 일자리, 저임금이나 고용, 사회보험을 받지 못하는 일자리가 많다.

특히 초저숙련 일자리가 많다는 얘기입니다.

기술을 향유하고 있고 전문 기술을 갖고 있는 사람은 자동화되지 않고 디지털화되지 않고 그걸 융합해서 활용할 수 있는 고숙련된 일자리를 갖고 있지만 다수의 중범위 일자리가 자동화 기술로 대체돼서 저기술로 디지털 자동화로 바뀌고 있다는 얘기가 핵심 중의 하나입니다.

이미 우측에 보면 미국은 어쨌든 공유경제 노동자를 자영업자로 분류를 했고요. 거기에 수반되는 우리나라 헌법 32, 33, 34조에 부과되는 근로의 권리, 사회 안전망의 권리를 적용받지 못하게 됩니다.

우리나라가 미국을 따라가면 그런 방식으로 따라갈 수 있고요. 다수의 분들이 알고 있는 플랫폼 노동에서 배달앱 보면 고객이 음식점에 전화해서 음식점에서 일하는 분들이 저한테 배달해주면 되는데 그게 아니라 배달해주는 분이 또 있고요.

이게 4차 산업혁명으로 이야기될 수 있느냐? 그런 건 아닌 거 같다.

그러면 일하는 사람이 뭐가 바뀌었냐? 크게 바뀌지 않았다.

기존 산업이 디지털화된 거는 이걸 조금 강력하게 노동권을 더 보호해야 하지 않느냐 하는 학술이 더 많습니다.

다만 웹기반으로 하는 거, 기존에 존재하지 않았던 산업에 디지털화가 들어간 건 조금 다른 논의를 충분히 할 수 있다.

산업화가 기존의 노동 형태만 바뀐 건 사회적 보호가 더 있어야 하고 기존에 존재하지 않았던 산업 업종 형태는 다른 논의를 충분히 할 수 있다는 게 노동 연구자들의 시각입니다.

그래서 디지털 플랫폼 노동의 핵심은 노동자 법적 지위 상실 등 주요 쟁점이 있습니다.

고용정보원에서 한 달 전에 발표한 우리나라 플랫폼 노동의 내용인데 보시면 직관적으로 드러

납니다. 왜 52만 명밖에 포착이 안 됐느냐?

순위를 보면 성별로 구분을 했는데 1위에서 10위 보면 대리운전, 화물운송 보면 다 장소 기반입니다. 웹기반이 포착되어 있지 않아요.

그걸 어떻게 포착하는지가 한국 사회의 쟁점 같습니다. 수도권에 대부분 있고요.

이게 국제노동기구에서 발표한 내용입니다. WHO는 대부분 아는데 그거보다 4년 전에 먼저 만들어진 게 ILO입니다.

여기에서 과거의 100년을 뒤로 하고 향후 100년, 10대 의제를 발표하는데 거기에 플랫폼 노동이 언급되어 있습니다.

클라우드 워크, 깃 워크. 일거리가 특정 개인이냐, 불특정 개인이냐에 따라서 클라우드 워크, 깃 워크. 이쪽이 잘 잡히지 않습니다. 저는 클라우드 워크 쪽에 있는 영역은 다양한 논의를 열어놓고 할 수 있다, 알고리즘과 기술 문제까지.

다만 깃 워크 쪽은 저쪽의 영역은 다분히 이용 편향적, 기술이 사회적 보호를 넘어서기 때문에 전통적 논의를 충분히 해야 한다.

ILO는 이렇게 심플하게 했습니다. ⑧번 좋은 일자리 지원을 위한 기술 활용.

전체 페이지 중 엄청나게 많은 부분을 차지를 하는데요. 디지털 플랫폼 노동은 확대되고 있다.

그런데 최저임금 미만을 받기도 하고 최소한의 권리는 필요한 거 같지만 고객도 존중할 필요가 있다 등 이야기를 언급하고 있습니다.

디지털 플랫폼 노동은 계약의 방식, 기술의 방식, 조직의 형태 등 여러 가지가 있습니다.

그래서 지금 국제기구들은 이렇게 논의가 되고 있고요. 두 나라는 재미있습니다.

프랑스는 2018년에 법으로 정했어요. 노동법으로 바뀌서 플랫폼 노동자도 동일한 근로기준법을 적용받도록 규정한 전 세계 최초, 독일은 아직 법으로 규정하지 않고요.

산업 4.0이라고 하니까 노동 4.0이라고 해서 노사정 합의를 해서 사회적 논의를 만들어보자.

작년부터 지역별로 우리로 얘기하면 갈등구조해결센터입니다.

계약의 방식이 문제가 있을 때, 임금을 받지 못했을 때 이런 걸 중재해주는 기구입니다.

유럽연합은 이렇게 10가지로 세분화하고 있습니다.

지역기반, 온라인 기반 등. 이걸 이 홈페이지에 가면 보실 수 있고요.

대표적으로 데이비드 와일이라는 사람. 조각난 일터. 계약직이냐 하청이냐 이제 그렇지 않다는 겁니다.

이제는 아마존 물류시스템처럼 이 영역이 플랫폼 영역으로 바뀌면 다 퇴직금도 받지 못하고 이걸 다른 문제다. 계약의 방식, 성희롱 문제 등 우리 사회 구성원의 사회적 룰은 어떻게 할 거냐.

'리멤버' 이것도 플랫폼 노동이냐 아니냐 논제가 있습니다.

이게 전국의 8천 명의 타이피스트가 다 치는 거거든요. 이게 4년 전에는 400명 정도였는데 이제는 8천 명까지 올라갔다고 하는데 광학 기술이 발전해서 지금 AI가 명함을 읽는 게 90% 정도 읽어요. 2년 지나면 100% 다 읽어요.

그러면 8천 명이 다 실업자 되는 겁니다. 이 사람들에게 퇴직급여를 다 줄 수 있느냐? 이 문제를 같이 논의해봐야 합니다.

G20 회의에서도 디지털 사회가 사회적 문제로 되어 있어요. 유럽은 디지털 플랫폼 노동에 대한 다양한 주제가 논의되고 있습니다. 우리도 이 논의가 진행되고 있고요.

국가별 나라별 편차는 있습니다. 엄격하게 규제하는 나라, 융화하는 나라.

법률적 분쟁은 미국, 영국, 한국만 보시면 이런 흐름으로 오고 있습니다.

우버 등 보면 대부분이 비품 제공의 여부, 근로자성 여부, 퇴직금 등.

미국의 뉴욕주가 플랫폼 노동을 노사가 단체협약을 해서 동일한 권리를 협약한 도시 중 하나입니다.

마지막 2개 슬라이드 하고 마칠게요.

문제의식은 미래를 생각하고 행동하자. AI 기술과 기술의 발전 가치 기준은 무엇으로 가야 하나.

오른쪽으로 보면 동의하지 않는 분도 많은데 세 가지 쟁점은, 오늘 이 내용으로 토론이 될 거 같습니다.

산업과 기술의 알고리즘을 모르고 과도하게 정규직 전환하고 하면 기술 뒤쳐지는 거 아니냐. 어쨌든 인간 중심 기술도 충분히 가능하지 않느냐를 얘기하고 싶습니다.

그리고 제3의 접근도 가능한데 기업은 제3의 접근은 얘기하지 않았기 때문에 자본 편향적, 그리고 사회보험, 안전 보건의 문제는 해야 되지 않느냐.

비직업성 관련해서도 대단히 중요한 문제가 될 거 같습니다.

그래서 보면 노동계 사람들은 왼쪽을 많이 합니다. 배달앱 플랫폼 노동 하는 사람들 기존 사람과 차이 없이 직접 고용의 방식. 또 하나는 그거는 어렵고 사회보험이나 여타의 방식은 적용하는 두 번째 방식도 있습니다. 저는 최근에 세 번째 방식도 얘기하는데요.

그건 아직 토론이 잘 안 되기는 했는데...

이게 플랫폼 노동과 관련한 건데 이거 엄청납니다. ILO에서 나왔는데 요약하면 출발 지점은 근로계약을 체결하지 않은 자의 플랫폼 노동인들에게 전통적인 근로자에 준하는 제도를 어떻게 할 것인가.

계약 방식, 휴가, 안전보건의 허술한 문제 등이 다 있는 거 같습니다.

제가 최근에 '나이테 이론'이라고 자칭 붙였는데 100년 된 나무를 자르면 나이테가 있죠.

우리의 계약과 고용 방식과 같은 거 같습니다. 문제는 안에 코어, 대기업 들어가고 정규직 들어가서 노조의 보호를 받으니까 노동법이 여기 다 적용됩니다.

나이테 밖에 있는 사람은 적용받지 못해요. 거꾸로 방식을 바꾸면 산업과 기술 플랫폼 노동이 나이테 바깥으로 빠지면 법제도를 나이테 밖으로 넓히는 게 중요합니다.

안전의 문제, 보건의 문제, 사회 보장의 문제 이 정도는 사회가 합의해야 하지 않느냐, 법제도로.

1단계는 사회적 합의가 충분히 성숙될 수 있겠다. 2단계는 토론을 더 하면서 볼 수 있는 거 아니냐. 이상으로 마치겠습니다.

-(사회 이광석) 정해진 시간 크게 벗어나지 않고 발제해주셨고요.

패널분들 좀 나와 주시겠습니까?

사실 저희 여기 패널리스트, 사회자 포함해서 청중분들은 똑같이 오늘 발제를 처음 들었는데 발제문을 미리 패널리스트분들이 보시고 그 안에서 논의를 성찰적으로 해서 질문거리를 던질 수 있는 것들을 마련하는 시간은 못 가지신 거 같아요.

아마 시간을 드리면 그냥 각자가 생각하시는 플랫폼 노동과 관련해서 패널리스트분들이 얘기하실 거 같은데요.

한 7~8분 정도면 되겠습니까? 한 분씩 토론을 해주시면 감사하겠습니다.

일단 아까 패널리스트 선생님들 소개를 못했는데요.

한 분 한 분 소개하겠습니다.

플랫폼노동연대 이성종 위원장님 나와 주셨습니다.

코리아스타트업포럼의 정미나 팀장님 나오셨습니다.

마지막으로 라이프매직케어협동조합의 최영미 대표님 오셨습니다.

시간은 7~8분 정도 쓰시면 좋을 거 같습니다.

미리 준비해주신 내용 해주셔도 되고요. 오늘 들으면서 들었던 생각들을 정리해도 좋을 거 같습니다. 먼저 이성종 대표님.

-(이성종) 요즘 플랫폼 관련한 포럼이든, 워크숍이든 굉장히 많이 하고 있고요. 언론에서도 굉장히 많은 관심을 가지고 있고 많이 불려다니고 있는 상황입니다.

저는 노동단체 입장을 이야기할 수밖에 없을 거 같아요.

플랫폼경제, 디지털경제 얘기하면서 굉장히 혁신적인 성장, 또는 혁신적인 일들이 벌어질 거라고 주장하시는 분들이 굉장히 많습니다.

그런데 사실 플랫폼 영역에서 일하고 있는 플랫폼 노동자들에 대한 문제, 플랫폼 노동에 대한 문제에 대해서는 별로 관심이 없어요.

정부도, 해당 기업도 큰 관심이 없는 거 같고 사회적으로도 잘 모르기도 하고요.

저는 그래서 이 디지털 혁명이 갖고 있는 장단점이 있을 수 있겠으나 그렇지 않은 면에 대해서 좀 이야기를 하고 싶습니다.

아까 발제에서도 말씀드린 거 같은데요. 전통적인 특수고용노동자들이 굉장히 많이 발생이 되고 있습니다. 고용정보원에서 발표한 52만 명의 신탁고, 어떤 분들은 디지털특고라고 얘기합니다. 오프라인에서 일했던 특수노동자가 온라인으로 옮겨가고 있고요.

오히려 옮겨가면서 노동자성, 근로기준법이나 노동자성을 점점 잃어가는 형태로 형성이 되고 있습니다. 굉장히 우려스럽습니다.

한 가지 예를 들면 디지털 플랫폼 혁명이 되면서 거래비용이 제로가 됐다고 하는데 저는 그렇지 않다고 생각합니다. 플랫폼을 만들어서 참여자 모집, 이용자 모집, 그 안에서 정보를 제공. 거래 관계가 그 안에서 이루어지기 때문에 전통적으로 전화를 걸거나 직접 대면해서 거래를 하는 것보다 거래 비용이 없어졌다고 볼 수는 있지만 배달앱이 생기고 대행업체가 생겼습니다. 그 플랫폼 업체는 수수료를 받습니다. 결국 거래 비용이 발생한 거죠.

그래서 거래 비용이 없다고 하는 건 좀 맞지 않다고 생각하고요.

그리고 또 문제점 중 하나는 어제 저한테 플랫폼 노동을 하시는 한 분이 전화를 하셨는데 본인이 1톤 트럭을 갖고 배달 업무를 수행한다고 합니다.

그런데 앱을 통해서 오더를 받으면 그걸 선택해서 배달 업무를 보게 되는데 아무리 생각해도 가격이 맞지 않는 거예요.

이를 테면 거리도 그렇고요. 자기 1톤 트럭에 실어야 하는 짐의 규모를 생각해보면 한 10만원 정도는 받아야 하는데 이게 8만 원에 앱에 노출이 된다고 합니다. 알아보니 앱에 이용해서 중개업을 하시는 업주들이 중간에 잘라먹기를 한다.

이게 온라인상에서 이루어지기 때문에 그러한 게 생긴다고 생각하는데 그러면 본래 받아야 할 수익보다도 미치지 못하는 금액으로 자기들이 일하고 있기 때문에 너무 억울하다고 호소하는 경우도 있습니다.

이게 배달 용역뿐만 아니라 커서비스도 그런 문제 때문에 기사들이 억울해합니다.

눈에 보이지 않지만 온라인상에서 중개업자들이 가격을 깎아서 기사들한테 노출시키는 방식으로 수익을 가져가는 못된 분들도 있습니다.

이러한 게 저는 플랫폼 기업들이 일정 부분 제어를 하는 시스템을 구축을 해야 하는데 그렇지

않습니다.

왜 그렇게 하지 않을까 추적을 해보니까 중개업을 하시는 분들하고 프로그램을 구축한 플랫폼 기업하고의 유착 관계가 있는 거예요.

자기의 프로그램을 사용하고 있는 중개업체에 대해서 리베이트를 주는 겁니다.

그러다 보니까 그 관계를 묵과해 버리고 놔두는 관계로 가는 거죠. 그런 부정적인 측면도 있다는 예를 몇 가지 드렸고요.

저희 플랫폼노동연대가 지난 3월달에 공식적으로 출범을 했고요. 플랫폼노동연대라고 하는 이름이 노동조합하고는 좀 다르게 느껴질지 모르지만 사실은 노동조합입니다.

저희가 추구하는 것은 당연하죠. 플랫폼 노동자들이 기존의 노동법에 적용을 받는 노동자로 인정을 받아야 하는 게 핵심이고요.

다만 그렇지 못한 현실들이 굉장히 많기 때문에 그렇게까지 가기 위한 여러 가지 단계를 저희들이 요구하고 있고요.

특히 일하다 다치는 거, 당장 실업이 됐을 때 생계 문제, 사회적 안전망 부분을 강력하게 요구하고 있고요. 이미 특수업 9개 부분에 대해서 하고 있잖아요. 저희는 전면적으로 해야 한다. 전체 특수고용노동자에 대해서 해야 한다고 얘기하고 있지만 아직 우리 한국 사회 여러 가지 시스템상 바로 가기는 어려울 거 같습니다.

아까 발제문에서 밝힌 것처럼 프랑스 노동법전에는 2018년에 플랫폼 노동 정의, 플랫폼 노동자성 인정 이런 걸 정해놨습니다.

전자적 방식의 플랫폼으로 이동해서 직업 활동을 수행하는 비임금노동자.

우리가 보통 직장인들처럼 고정된 월급을 받는 노동자는 아니잖아요. 건당 수수료를 받기 때문에 그렇게 표현한 거 같아요.

그렇게 정의하면서 노동조합도 자유롭게 설립, 노조도 가입하고요. 집단적으로 자신들의 이익을 위해서 뭔가 집단행동도 가능하도록 하는 내용의 법을 만들어놨습니다.

우리나라는 굉장히 늦습니다. 지금 4차 산업혁명 위원회, 경제사회노동위원회 안에서 일단 논의는 시작하고 있으나 굉장히 낮은 수준으로 가고 있어서 언제 이 노동자들의 문제, 요구들이 본격적으로 논의가 되고 법제도적으로 구축이 될까 하는 걱정이 많습니다.

아무튼 특수고용 형태의 노동자들이 온라인으로 들어가면서 플랫폼 노동자로 변해가고 있는데 이들뿐만이 아니라 더더욱 늘어날 것으로, 더더욱 확대될 것으로 예측하고 있고요.

그래서 전반적으로 플랫폼 노동과 경제에 대한 연구, 해외 사례, 이런 작업들을 통해서 규정을 하고 뭔가 제도화하는 데 정부가 노력을 해야 되지 않을까 하는 생각이 들고요.

플랫폼 노동자가 노동자면 사용자는 누구일까요? 플랫폼 운영을 하면 부가가치가 생성되는데 그건 플랫폼을 운영하는 기업이 가져가죠. 그러면 사용자죠.

플랫폼 노동자는 1:1 계약이 아니라 복수의 사용자, 복수의 업체들과 거래 관계가 형성되는 과정이 많습니다. 이런 걸 고려해서 노사관계도 특정할 수 있어야 된다. 저는 그렇게 생각하고요.

경제사회노동위원회 노사관계에서도 법제도에 대한 부분을 논의한 적이 있습니다.

아직 완결되지 않았지만 아무튼 그러저러한 고민이 플랫폼노동연대에 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

이거는 또 좀 빗겨나간 얘기일 수도 있는데 쏘카의 타다 아시죠? 그들이 주장하는 혁신이 맞는가? 저는 렌터카 사업을 변형시킨 거라고 생각하거든요.

카카오의 카풀은 놓고 있는 차. 우리나라가 2.3명당 차가 한 대가 있고요.

90%가 차가 서 있습니다. 카카오의 카풀은 자원을 재활용하는 부분에서 혁신이라고 할 수 있는데 타다는 그렇지 않잖아요.

차를 구입해서, 렌트가 회사와 똑같죠. 이것을 혁신이라고 얘기하는 건 저는 맞지 않다고 생각하고 자원을 재활용하는 측면도 아니죠.

우버 택시가 한국 사회에서 불법으로 규정돼서 들어오지 못하는 건 당연하다고 생각합니다. 미국의 상황 아시잖아요. 우리나라 배달 수수료도 굉장히 낮아지고 있습니다. 쿠팡도 지금 3천 원에서 1천 원대로 떨어졌습니다. 어쩔 때는 더 떨어지기도 합니다.

이런 가변적인 수익 구조 안에서 플랫폼 노동자가 어떻게 생계를 운영해가고 자신의 삶을 안정적으로 일과 삶의 균형점을 찾을 수 있을까.

저는 굉장히 불확실한 상황이어서 많은 전문가나 관계를 가진 이해관계자가 모여서 이 부분에 대해서 머리를 맞대고 고민하는 시점이 이미 왔다고 생각을 합니다. 마치겠습니다.

-(사회 이광석) 김종진 부소장님 이어서 논의거리를 많이 던져주시고 있는데요.

주어진 시간 동안에 이 토론 부분을 다 다룰 수 있을지 모르겠습니다.

마지막에 타다도 언급했는데 앞서 발제에서도 그러시고 한국 사회에서 기술 혁신, 특히 플랫폼 기술 혁신의 문제 과연 사회혁신으로 이어지는지, 아니면 그게 현존하는 사회 문제, 특히 노동자성의 취약화와 관련해서 더 악화시키는 기제가 되는지.

공유경제에 기술 혁신이 존재하는가. 이것도 말씀을 드리면서 따져봐야 할 거 같고요.

플랫폼 사용자의 범위를 어디까지 잡아야 하는가. 중개 플랫폼 업자만 따질 건지 아니면 그와 연관한 노동대리업자 등등 플랫폼 노동에 직간접적으로 참여하는 모든 사업자를 그 안에 넣을 것인지, 안 넣을 것인지 여러 가지 논쟁거리가 있을 거 같습니다.

말씀 들으면서 그 정도 저는 생각이 들었고요.

이어서 계속 얘기 들어보면서 플로어에 시간을 좀 많이 배치를 했으면 좋겠습니다.

플로어 쪽에서 고민하시는 거, 생각하시는 것들 같이 반영해서 여기 전문가 선생님과 같이 얘기를 나누는 시간을 배정을 하겠습니다.

시간은 일단 아까 말씀드린 대로 7~8분 정도만 쓰시면 좋을 거 같습니다.

다음으로 정미나 팀장님입니다.

-(정미나) 안녕하세요. 코리아스타트업포럼이라고 잘 모르실 텐데, 스타트업이 950개 모여 있는 사단법인협회, 1년 전에 출범을 했고요. 저는 1년 전부터 근무를 했고요.

의장사가 배달의 민족, 타다, 토스 있고요. 들어본 스타트업도 있으실 텐데요.

저희가 지난주에 제주도 워크샵을 갔어요. 스타트업 대표님만 가시는 워크샵이고요.

의장님과 다 오셨는데 그때 저희가 토론을 하면서 무슨 얘기를 했냐면 의장님이 찬물을 끼얹었는데 결국 혁신을 종교로 생각하지 않았으면 좋겠다. 이런 얘기를 저희 내부에서도 해요.

혁신은 신념도 아니고 종교도 아니고 과연 혁신이 뭘 위한 혁신인지, 우리가 하는 게 혁신인지 생각해봤으면 좋겠다.

말씀하신 대로 저희가 혁신이라는 이름으로, 혁신을 빙자한 신자유주의 규제완화의 참변? 어쨌든 기술을 다루는 기업이고요.

아까 얘기했지만 개발자들이 굉장히 많은 회사입니다.

그런 의미에서 배민도 직원이 총 수로 치면 3천 명, 사무직만 해도 1천 명, 개발자도 많고요. 기본적으로 기술개발을 하는 기업들이라고 봤을 때 어쨌든 기술의 변화가 사회의 제도나 여러 가지 변화를 가져오고 있고요.

거기에 우리가 참여하는 주제인 거는 분명하고요.

그 과정에서 변화에 어떻게 대응하고 우리는 어떤 역할을 해야 하는지 고민을 진지하게 하는 건 알아주셨으면 좋겠습니다.

아까 거래비용 얘기를 하셨는데 지금 우리가 논의하는 플랫폼 노동이 도대체 무슨 노동을 얘기하느냐? 기존에 플랫폼 노동이 없었냐? 컵도 있었죠. 중개 업체도 있고요.

배달의 민족은 라이더를 뭘 하는 게 아니라 기존 광고 시장을 대체하고 있어요. 전단지 시장. 사실상 뭘 대체하고 있는지 보셔야 하고 그런 의미에서 모바일 시대에 맞춰서 커져가고 있고요.

컵 시장의 A사랑 저희는 싸우고 있는데, 그런 식의 거래비용을 제로라고 얘기하지만 사실상 중개라는 이름 하에 착취 부분을 해나가는 다단계 프로그램사.

그래서 스타트업 대부분 대표님들은 잘 몰라요. 기존의 시장을 잘 모르는 스타트업 대표님이 많고요. 그 과정에서 오히려 부딪치면서 협박당하고 싸우는 부분이 있습니다.

그런 맥락에서 거래비용 제로라는 건 기존의 중개비율성, 거기서 중개의 대상이 노동자의 경우 플랫폼 노동이 될 텐데요.

그 과정에서 여러 가지 불합리한 구조를 개선하고자 등장했고 그런 맥락에서 기존의 근기법의 대상인 부분이 갑자기 플랫폼 노동으로 전환되느냐? 그건 아니죠.

그런 전제 하에 코리아스타트업포럼, 지금의 스타트업은 뭘 해야 하느냐 고민하고 있어요.

말씀하신 부분은 같이 싸워야 하고요. 그런 맥락에서 수수료가 과연 착취냐?

정당한 기업의 수익 모델인 거죠. 외국보다 저희 나라가 훨씬 싸고요.

어쨌든 기업을 운영하고 UX가 편할수록 개발 인력은 더 많이 들어갑니다. 그런 맥락에서 기업이라는 부분은 인정받아야 하지 않느냐. 똑딱 몇천만 원짜리 프로그램 만들어서 돌리는 회사는 아니고요.

또 하나는 타다 얘기하셨는데 오늘부터도 기사가 많이 나올 텐데, 기사를 보시면 단초들이 많이 있을 겁니다.

동시에 이런 생각을 합니다. 플랫폼 노동이 디지털 플랫폼에 연계되는 게 다 플랫폼 노동인가?

근무의 형태, 우리나라는 근기법이 있고요. 그거에 따라서 법원이 판단할 부분이고, 그 과정에서 직접 고용을 할 만큼 종속성을 띠다면 그건 종속성을 가져가야 하죠.

예를 들면 타다 문제가 있는데 그게 우리는 플랫폼 노동이라고 주장하지 않습니다.

그건 저희가 판단할 문제가 아니고요.

그런 부분은 법원이 판단할 거라고 보고요. 저희도 그 추이를 지켜보고 있습니다. 그런 과정에서 플랫폼 노동의 특징은 대량의 공급자와 수요자가 없으면 살아남을 수 없고요.

그런 맥락에서 여러 플랫폼을 이용해서 다양한 근로 형태를 가져갈 수 있고 근로 지시의 강제성이 없는 형태로 될 가능성이 높다.

근로 이슈가 제기가 되면 그런 형태로 바뀌가는 건 현실적인 문제, 동시에 우리나라 근기법이 굉장히 경직적이죠.

미국에서의 종속성, 우리나라의 종속성이 얘기하는 합의가 기업한테 주는 부분이 완전히 다른 부분에서 민주노총이 그동안 해왔던 노동의 이슈를 제기하는 방식이 진짜 노동자를 위하는 거냐, 진짜 노동자를 대변하냐, 그게 유급 휴가가 됐든 기존의 노동 프레임이 아니라 새로운 방식의 유연한 대응을 해줄 수 있느냐. 플랫폼 기업은 이렇게 과감하게 얘기합니다.

플랫폼 업장에서 라이더들의 처우를 위해서 애쓸 수밖에 없는 생리는 기본적으로 갖고 있습니다. 그런 맥락에서 저희 역시도 플랫폼 노동의 근로 형태, 근로 조건.

그게 플랫폼을 통해서 어떻게 구현하는지.

A 플랫폼은 가사 서비스를 할 때 매칭을 하는 방식이 경매 방식, 혹은 고객 집에 동물이 몇 마리 있는지 그걸 다 클릭할 수 있도록 하면 그건 근로자들에게 근로 형태가 되는 거죠.

민주노총 서비스연맹도 그런 부분으로 하기를 저희가 바라고 있고요. 지금 같이 하고 있고요. 끝으로 플랫폼 노동의 대안이 뭐냐? 기본소득 얘기해주시면 이런 말은 좀 그렇지만 저희는 땡큐입니다.

왜냐하면 당장 시도 못 하실 거잖아요. 기업들한테 어떤 부담이 가는지 모르겠어요.

좀 단순하지만 쉬운 답을 택하는 게 아니라 진짜 구체적으로 근로자, 공급자를 위해서 할 수 있는 게 뭔지 고민을 하기를 저희는 바라고요.

사회안전망, 실업구조 다 개편돼야 한다고 주장을 했고요. 그래서 산재든 고용이든 지금 플랫폼 노동 형태의 필요한 안전망이 뭐고 기업이 기여해야 할 부분은 뭐고 그거에 대해서 고민을 하고 있습니다.

그런 맥락에서 노조를 결성하셨고요. 그런 부분에 대해서 논의의 바탕을 마련해주셔야 한다고 생각합니다.

아, 그리고 혁신. 타다가 혁신이나? 잘 모르겠어요.

본인들은 혁신이라고 생각하는 거 같아요. 그런데 생각보다 저희 내부에서는 4차 산업혁명 용어에 대한 부분, 혁신이라는 얘기 이런 것도 잘 하지 않아요.

그러나 기술은 굉장히 빠르게 변하고 있고요. 배민은 배달업체라고 생각하지 않고 자신들을 물류회사라고 생각합니다. 야놀자는 그냥 숙박중개업이라고 생각하지 않고요.

직방도 부동산중개 플랫폼이라고 생각하지 않아요. 다 산업의 관점으로 지켜보고 있습니다. 즉, 기술의 발전, 플랫폼의 연결은 어디로 확산될지 모르고 지금은 1위를 하지만 그 플랫폼에 어떤 물류가 태워질지 모르고요.

로봇 다 개발하고 있기 때문에 그런 관점에서 당장 렌터카를 매칭한다? 그런 관점으로 보기보다는 좀 더 큰 시각이 필요한 부분이 있는 것 같다는 말씀을 끝으로 마치겠습니다.

-(사회 이광석) 계속해서 논쟁거리 많이 던지고 계신데요.

직접적으로 이성종 선생님 말씀하셨던 내용.

플랫폼 거래 비용과 관련해서 반론을 좀 해주셨어요. 이따 관련해서 논의를 이어서 해주셨으면 좋겠고요.

그리고 플랫폼 노동 관련해서 대안으로 기본소득을 말씀해주셨는데, 사실 내부적으로 플랫폼 노동과 관련해서 노동권 보호 차원의 의견을 주시는 분들이 얘기하는 논의를 좀 더 날카롭게 얘기를 해주셨던 거 같아요.

저도 동감하는 게 예전에 플랫폼 대안과 관련해서 본인들은 신경을 안 쓴다. 그만큼 사업자 입장에서 그거를 굉장히 주변 사람으로서 보는 거죠.

본인들이 하고 있는 사업 행위와 전혀 관련되지 않다고 보는 측면이 있다는 겁니다. 그런 점에서 아까 실제적인 사회 안전망의 요구 이런 거는 노동권 보호를 외치는 분이 좀 더 실질적인 방안을 마련하는 뼈아픈 말씀이라고 생각을 하고요.

혁신의 의미도 반복됩니다. 기술의 혁신, 사회 혁신을 혼동하는 우리 사회 포함해서 얘기를 더 해봐야 될 거 같습니다.

마지막으로 최영미 선생님 말씀 듣겠습니다.

-(최영미) 안녕하세요. IMF 이후 취약계층 일자리 창출, 그리고 나를 어떻게 스스로 대변할 수 있을까 이런 쪽에서 계속 활동을 했습니다.

항상 취약계층과 조직을 생각하다 보니까 자연스럽게 그게 현재는 노동자 협동조합으로 해서 그쪽 분야에서 활동을 하고 있고요. 우리나라에서 베이비시터, 가사도우미는 근기법을 적용받지 못했습니다.

그런 분을 10년 이상 조직하고 왔는데 최근 2015년부터 플랫폼으로 일자리가 들어오고 거래되는 것이 확 증가하기 시작했어요. 그러다 보니까 기존에 지역에 기반을 한 비영리적인 조직은 그러한 것에 어떻게 대응해야 하는가 고민을 했고요.

여기 나온 라이프매직케어협동조합은 첫 번째, 노동 수요의 플랫폼을 만들어보자.

두 번째는 어차피 사람들이 모여야 되면 왜 자본 있는 사람만 프랜차이즈 해요?

우리 돌봄 노동자가 한번 전국적으로 모여 볼래. 그래서 과감한 건 별로 없지만 소셜 프랜차이즈 노동자 수요 플랫폼을 표방하고 작년에 실업 단체를 기반으로 만들어진 협동조합입니다. 한편으로 노동자 협동조합 운영을 하면서 작년에 노동자 기업 인수, 노동자협동조합 설립, 전환, 버스나 등등 여기에 대한 추진단을 발족 한 바 있습니다.

그쪽과 함께 현재 플랫폼 종사자를 협동조합과 같은 방식으로 어떻게 보호할 것인가.

그거에 대한 부분을 한겨레 연구원과 같이 추진하고 있습니다. 제가 이렇게 얘기하는 거는 10년 이상의 경험을 통해서 당사자의 얘기를 좀 하고 싶은 거예요.

이런 가능성도 있어, 이런 씨앗도 뿌려지고 있다고 하는 겁니다.

첫 번째로 저는 4차 산업혁명 얘기를 많이 쓰고 있는데 그게 혁명이든 아니든 간에 변화는 분명합니다.

특히 저는 이론적인 연구도 하고 있지만 현장에서 활동을 하면서 우리가 그동안에 자본의 성격이 변화하면서 산업 자체가 바뀌고 있잖아요. 저는 디지털 자본의 대두라고 하는 건 굉장히 중요한 개념이라고 생각합니다.

물론 우리나라에서 디지털 혁명, 혹은 플랫폼 노동이라는 게 최근 2년 사이 나왔지만 첫 번째로 주력 자본의 성격이 변화를 보이고 있는 건 분명하다는 생각을 하고요.

그다음에 노동 거래의 프로세스는 분명히 변하고 있습니다.

또한 거기에 필요한 아까 얘기한 예전에는 회사를 갖다가 돌봄 쪽을 만들려면 교육 잘하시는 분, 회사 경영학과 나오신 분이 왔는데 최근에 O2O 업체는 50%는 청년입니다. IT를 전공한. 10명의 사람이 회사를 만들면 50%는 기술자가 들어갑니다.

기업이 필요로 하는 인력들이 바뀌고 있어요.

저는 그리고 또 하나는 새로운 시장. 예를 들어서 돌봄에서 펫시터.

옛날에는 수요가 있었어도 어디 있는지 못 찾았어요. 그래서 저는 이러한 변화에 대한 게 마치 컴퓨터 산업이 자본주의 하에서 등장했듯이 산업 하나가 만들어지는 건지, 아니면 전체가 바뀌는 건지 아직 모르겠지만 진지하게 논의를 해야 할 거 같고요.

그리고 또 하나는 용어에 대한 정의가 필요할 거 같아요.

저는 특히 공유경제, 혁신을 얘기하고 있는데 초창기 공유경제는 사용의 경제, 필요의 경제를 얘기한 거였어요.

그런데 어느새 쏘카 등등 하면서 그냥 같이 해, 같이 이용해. 이런 얘기를 하고 있어요.

저도 처음에는 반대했어요. 이거를 앞장서서 부르짖는 게 정부잖아요. 그것도 혁신이라고 하고요.

그리고 정부지만 연구자들이 있는데 저는 여하튼 공유경제, 혁신, 플랫폼도 종류가 굉장히 다양합니다.

플랫폼 노동자 수요 얘기하니까 누구는 클라우드 경제 얘기하는데 이러한 용어에 대한 정리도

해나갈 시기라고 얘기를 하고요.

지금은 노동법, 사회보장, 산업과 회사의 규율도 없지 이러한 상황에서 정부는 노동법적인 보호를 어떻게 할 것인가, 사회보장적인 보호를 어떻게 할 것인가 논의를 시작할 단계고요.

산업의 규율, 기업의 규율 있지 않습니까? 누구도 그거를 산업안전보건, 교육 훈련해서 교육 하거나 하는 사람이 없어요.

저는 산업계에서 그러한 규율을 만들어가는 시기라고 생각합니다.

그러면 당사자는 뭘 해야 할까요? 저는 이런 사람들 역시 조직이 되어야 한다고 생각해요.

그 조직에 대해서 노동법 만들라. 지금 노동법 가지고 안 되니까 이러이러한 거를 해 달라.

한편으로는 나쁜 업체들에 대해서는 강하게 요구를 하고, 좋은 업체라면 같이 협력해서 기금 만들고 이런 논의를 해야 하는데 저는 그중에 일하는 사람들이 해야 하는, 그리고 지금 시작 하는 게 아까 얘기했듯이 노동자 수요 플랫폼이라고 생각합니다.

그 플랫폼 종류가 다양한 차이가 있어요. 대리운전, 라이더는 이미 플랫폼 업체가 포화상태라고 보고 있어요.

그러면 아무리 라이더 운전자들이 만들어서 프로그램 우리도 할래 해도 진입이 어려워요.

하지만 가사 서비스는 지금 막 진입이 시작되는 단계입니다.

우리도 한번 해서 규율 만들어야겠다고 해서 진입을 할 수도 있습니다.

그런데 종사자의 고충은 같아요. 하나는 일자리의 불안정.

예를 들면 돌봄 서비스가 오프라인에서 하는 부분, 정기적으로 일을 나가는 비율이 70~80%가 됐어요. 그런데 확실히 온라인으로 바뀌니까 70~80%가 일회성입니다.

그거는 여러분도 편하기 때문에 그래요.

그래서 분명히 고용의 불안정성은 정말 늘어나는 건 사실이다. 일자리 안전성.

그리고 또 하나는 대부분 호출 근무, 개별 근무를 하고 있어요.

거기서 나타나는 나의 스트레스를 누구와 함께 해소할 것인가.

내가 사용자, 고객으로부터 당하는 억울함을 어떻게 풀 것인가. 결국 대변할 수 있는 조직, 노동자들, 워커가 모여서 우리끼리 결속도 다지고 고충도 나누고요. 이러한 유대는 굉장히 필요한 부분이 있어요.

그리고 그다음에 이런 부분들이 있기 때문에 저희가 아까 얘기했듯이 이런 부분들을 플랫폼 노동에 대한 또 하나의 대안으로서 당사자들이 할 수 있는 건 우리 서울노동자 협동조합을 만들어서 운영하는데 그건 돌봄 서비스, 라이프매직케어협동조합처럼 직접적으로 온라인 거래를 스스로, 우리끼리 교육 훈련을 하고 이런 것도 있지만 지금 벨기에나 이런 데는 사회보험이 안 되는 곳들을 플랫폼 기업으로 조직을 해서, 왜냐하면 문화예술인도 다 개별 노동이잖아요. 그러면 플랫폼으로 조직되는 기업을 만들어서 그 기업이 4대 보험 등 보장하는 실험이 되고 있습니다.

이게 100% 정답은 아니지만 이런 대안에 대한 관심을 좀 더 많이 갖자고 얘기를 하고 있고요. 이걸 이미 ILO에서 얘기하는 대안 중 하나입니다.

이미 미국에서 노동자 협동조합이 노조와 함께 이러한 스스로 운영하는 기업을 만들고 있어요. 여기에 대한 관심을 많이 부탁드립니다.

그리고 제가 가사노동자라고 하는 건 아까 김종진 위원님 발표에서 봤듯이 이미 플랫폼 노동의 굉장히 주요한 집단입니다.

그리고 특히 우리나라 같은 경우는 이미 아까 근기법부터 적용돼서 비공식 부분으로 들어와 있어요.

한국가사노동협회는 네트워크를 형성해서 2008년부터 10년 동안 법제도적인 부분 운동을 벌이고 있습니다.

그리고 외국에서는 작년인가 덴마크에서 가사서비스 업체가 단협 맺었다고 나왔는데, 그런데 우리나라에서는 도대체 가사노동자에 대해서 얘기하는 사람이 없어요.

아, 이래서 여성차별인가?

50~60대분들입니다. 여성입니다. 노조 조직 안 하려고 했어요.

법제정 운동 할 때 같이 해주세요 하는 건 저희 협회입니다.

이러다 보니까 아무도 조직 안 하고 있어요.

그렇게 큰 조직을 가지고 라이더 대리운전 남성은 노동자 중심으로 하고 있다는 부분.

오피니언 리더십에 대한 부분을 강력히 얘기하고 싶습니다.

-(사회 이광석) 정말 중요한 말씀을 해주셨습니다.

여성노동, 가사노동은 계속적으로 되어 왔는데 플랫폼 노동에서도 여전히 부각되지 못하는 영역으로 취급되고 있다는 좋은 말씀을 해주셨고요.

공유경제라는 용어가 실제와 말의 쓰임새 간의 괴리 관계, 이 부분도 중요한 지점 같고요.

그리고 실제적인 사회 안전망과 함께 대안에 대한 고민도 같이 해달라고 했는데 실제 하고 계신, 누군가 당사자성이 중심이 된 자율이나 자립에 대한 부분도 아주 중요한 포인트인데요. 말씀을 해주셨습니다.

세 분 패널분들이 상당히 중요한 얘기를 많이 해주셨는데 오늘 발제해주신 김종진 부소장님이 몇 가지 부분을 간추려서 그거에 대한 말씀을 하고 그다음에 플로어로 넘기는 거로 하겠습니다.

-(김종진) 세 분 토론해주신 분들 요약을 어떻게 해야 하는지.

제 오른쪽에 있는 세 분은 사실 두세 번 이상 관련된 내용으로 토론하고 발표를 해서...

제 발표 자료도 좀 업데이트되기는 했지만 다 알고 있는 부분인데 정미나 팀장님 의견을 보면 사회적 시각으로 정리하면 자본의 생산 수단이나 형태, 기업 구조 조직이 바뀐 거라는 게 핵심 같아요.

전통적 노동의 착취, 이윤 창출 방식, 거래비용 방식 하고는 다른 방식을 지향하고 그 상태에서 노동이나 이쪽에서 이야기하는 최소한의 보호는 우리는 기여할 수 있다.

그런데 다만 그런 진지한 기여를 플랫폼 연대에서 고민하지 않는 거 아니냐.

왜? 너희들은 직접 고용 방식만 요구하고..

-(정미나) 그건 아니에요...

-(김종진) 우리는 그렇지 않다. 작년 선언문 보면 우리는 사회 보험도 할 용의도 있고요.

이건 그냥 제 방식으로 해석을 하면 최영미 선생님은 노동자들이 참여하고 만드는 방식도 가능하다는 얘기를 해주셨다고 생각을 하고요.

쟁점은 노동자여도, 노동자가 아니어도 사회적 보호와 안전망은 거의 비슷한 거 같아요.

그러니까 계약의 방식, 고용 방식이 플랫폼 계약 방식이든, 표준 계약방식, 자영업 방식이든 이제는 변화하는 흐름에 맞게 사회적 제도가 바뀌면 이 논쟁은 재고가 되는데 예컨대 저희 연구소에 정규직으로 들어와서 4대 보험을 받을 수 있는데 이 방식이 사회적으로 발전이 되면, 말 그대로 코리아스타트업포럼에서 만든 A 회사가 플랫폼 계약을 통해서 근로 계약 방식이 아닌 방식의 사람도 사회보험을 제공해주면...

두 번째는 저는 기술의 발전과 논의는 좀 진지한 토론을 해야 한다고 보는데 예를 들어서 삼성전자, 현대자동차는 장치 기술 산업이어서 투자비용이 있어요.

제가 결눈질로 보면 스타트업포럼 관련된 회사 보면 이거 아닌 거 같은데?

사회적 지탄이 있으면 갈아타기 쉬울 수 있다는.

그러면 그분들의 개발, 기술은 사회적으로 어떠한 노동자의 안전망과 함께 할 수 있느냐가 중요한 거 같아요.

플랫폼 A 회사가 사회적 논의가 대두되면 이런 거예요. 쏘카의 타다 A 회사 사장이 야, 그냥 접어.

기술을 향유하는 사람은 그렇게 할 수 있는데 그게 사회와 노동자들, 사회 구성원, 플랫폼 노동자들에게 그게 맞는지는 잘 모르겠어요.

그러니까 자기 기술을 개발하는 테크놀로지 하는 분들은 그런 선택을 할 수 있지만 증가하는 다양한 산업이 제도와 충돌할 때 기술과 사회가 적응하지 못하면 우리는 이거 안 해.

이런 방식으로 가는 건 사회에 바람직하지 않는 거 같다.

저는 그래서 이해당사자들이 그 합의를 주는 게 대단히 중요하다는 생각을 하고 있습니다.

-(사회 이광석) 제가 사실은 첫 번째 논의는 따라갔는데 사회적 안전망 마련에 대한 합의가 대체적으로 어쨌든 있다는 얘기, 최근에 덧붙이면 캘리포니아주에서도 그와 관련된 것을 법제화해서 통과시킨다는 얘기가 있었죠.

실제 그게 제도나 정책적으로도 갈 수가 있다. 당사자들의 합의뿐만 아니라 플랫폼 노동자들의 노동자성을 인정하는 게 지방자치단체나 국가 단위에서 얼마든지 논의하는 건 해외 사례에서도 볼 수 있다는 말을 덧붙이고요.

김종진 선생님 두 번째 얘기하는 건 기술과 사회 혁신과의 관계라고 저는 처음에 봤는데 조금 논의가 쫓아가다가 저도 제대로 못 쫓아갔는데 저는 어떻게 처음에 들었냐면 장치 산업, 뭔가 뚜렷하게 생산물로 잡히잖아요.

그런데 타다가 만들어내는 새로운 기술 플랫폼 혁신이 과연 사회 혁신에 기여도가 있느냐, 오히려 퇴행적인 부분이 있느냐. 그게 맞습니까?

어쨌든 우리가 하는 다양한 형태의 SNS나 이런 게 있죠. 그런 거로 돈 버는 게 글로벌 기업의 상황이고요. 그걸 프로세스 해서 이익을 내는 기업이기 때문에 단순히 물량화 된 가치로 뭔가를 파악한다는 건 여러 가지 논쟁이 있을 거 같습니다.

다만 김종진 선생님 얘기하신 것처럼 그게 사회가 나아가야 하는 방향에서 그 기술이 가지고 있는 생산성 문제도 중요하지만 그게 얼마나 부합하는지, 아닌지에 대한 부분도 덧붙여서 얘기해주신 거 같아요.

그러면 일단 발제와 패널 토론은 여기서 정리를 하고요.

플로어에 많은 분이 오셨습니다. 저도 이렇게 많은 분이 올지 몰랐는데 관련해서 의제를 좀 던져주시면 같이 토론할 수 있는 자리를 마련하겠습니다.

소속을 간단하게 얘기해주면, 그게 개인정보와 관련된 게 아니라 말씀하시는 분의 백그라운드를 파악하는 자료가 되니까 간단하게 소속을 말씀해주시고요.

이름까지 얘기를 안 해주셔도 됩니다. 하시는 일 얘기해주시고 원하는 질문 하시면 됩니다.

질문은 좀 간단하게 해주세요.

-(플로어) 저는 서인형입니다. 지금 노동자 협동조합 관련된 일을 하고 있고요. 제가 질문이 아니고 좀 기분 나쁜 게 있어서 말씀을 드리겠습니다.

아까 민주노총이 대변하는 방식이 진짜 노동자를 대변하느냐 했는데 상당히...

사실 그게 뜻이 달라도 상대방이 하는 걸 인정해야 한다고 생각합니다.

또 어떤 말씀을 하셨냐면 우리가 노동자를 보호한다, 대리주문을 해도 그들이 없으면 안 되

때문에 그걸 훨씬 더 좋은 조건으로 하려고 한다.

그건 단지 어디까지냐면 내 사업의 필요성까지입니다.

그리고 그렇게 하면 독점적으로 가면 달라진다 얘기를 했습니다. 알고 있습니다.

사실 지금 스타트업이 혁신을 하느냐는 중요하지 않다고 생각합니다. 타다도 그렇고, 토스도 사실 제도의 맹점을 파고 들어간 영역이었습니다.

그러면 사업자로서 사회적 책임, 지금 사실 고용노동이 아니기 때문에 비고용 노동을 사용하기 때문에 노동자들에 대해서 사업자의 책임을 갖고 있지 않습니다. 다른 전통적인 기업과 달리.

당연히 사업자로서 사업을 영위하면서 사회에서 비고용 노동을 하기 때문에 갖고 있는 이익을 다른 방식으로 해결해야 되는데 지금의 아까 얘기는 우리는 충분히 하고 있는데 너희들은 뭐 하고 있느냐? 이렇게 얘기하고 있으면서 미안하지만 기분이 나빠서 얘기를 했습니다.

-(사회 이광석) 좀 화풀이를 하신 거 같고요. 대답을 하시겠습니까? 좀 더 질문을 받고.

아까 이쪽에 손드신 분 계셨는데요.

-(플로어) 안녕하세요. 저는 카이스트 학생 4학년입니다. 제가 궁금한 게 크게 2가지인데요. 우리나라 같은 경우는 그런 현상이 있는지 모르겠지만 외국 같은 경우는 우버, 플랫폼 노동 시장이 급격하게 커지다 보니까 심하게는 대출을 당겨서 차를 사고 그 차로 우버를 돌려서 대출금을 갚는 사람도 있다고 합니다.

분명히 플랫폼 경제가 플랫폼 노동자들에게 어떤 주는 뭔가 특별한 이익이 있기 때문에 그런 현상이 발생하는 거라고 생각을 하는데요.

그러면 결국 만약에 우리가 말하는 4차 산업혁명이 지속이 된다면 플랫폼 노동자의 수는 증가할 거라고 전망이 되잖아요.

그런데 기업 측에서 이들을 보호하신다고 했는데 사실상 비고용 형태, 비임금 노동의 형태로 어떻게 이들을 보호하신다는 건지 궁금하고요.

반대로 노동자 측에서는 결국 그러면 모든 노동이 임금 노동 형태로 전환되는 게 바람직한 거라고 보시는지 그게 궁금합니다.

두 번째 질문은 이번에 타다 문제와 관련해서 구도가 새롭게 등장한 IT 기업 대 기존 택시 노동자의 구도로 가고 있는데 이게 사실 혁신이라고 부르고 있어도 노동의 형태는 크게 변하지 않았다고 말씀해주셨잖아요.

그러면 타다에서 드라이버를 맡고 있는 플랫폼 노동자와 기존 산업의 노동자가 함께 연대할 수 있는 방안이 있는가. 두 가지를 질문을 드리고 싶습니다.

-(사회 이광석) 또 질문 받겠습니다. 첫 번째 질문 정미나 팀장님 생각하고 계시고요.

두 번째 질문은 김종진 부소장님.

또 질문 받겠습니다.

-(플로어) 저는 서울시갈등조정관으로 활동하고 있습니다. 저는 10년 이상을 사실 현장에서 갈등 조정을 하고 있고요. 실제로 공론화를 하기도 한 사람인데요.

하다 보니까 서울시에서 근무를 하게 됐습니다.

제가 지금 들어본 것은 지금까지는 이런 생각을 합니다. 저도 공학 박사기도 한데요.

왜냐하면 갈등이 항상 발생하는 이유가 사실은 우리가 이 정보라는 게 제3의 물결, 거기에 연계해서 나타나는 문제라고 생각을 하는데요.

실제로 현장에서 느끼는 게 정보의 부조. 그게 제대로 확립이 되지 않기 때문에 발생하는 여러 가지 부분.

아까 질문하신 것도 저는 굉장히 좋은 질문이라고 생각을 한 게 뭐냐면 항상 갈등이라는 것도 전통적으로 보수가 지켜보자, 그리고 새로운 것으로 도전하는 사람과 거기서 다시 충돌되는 것들, 그런 것들을 어떻게 잘 합의하고 조정해 나가느냐가 이 문제인데 최근에 서울시에서 이 부분을 고민하고 있어요.

아까 클라우드 문제도 계속 그게 헛갈리는데 그게 그냥 외국에서 나온 거고, 저는 오히려 우리 사회가 새로운 가치를 만들어나가는 거.

굳이 외국을 따라가는 게 아니라 우리 스스로 만들어보자 하는 게 필요해서 저도 이 말씀을 생각하고 있는데 이런 걸 해결하기 위해서는 국가라는 행정 차원이 아니라 일반 시민들 차원에서 어떤 노력이 필요할지에 대한 궁금증이 있습니다.

그런 게 답변이 가능하시면 좀 부탁드립니다.

-(사회 이광석) 지금 하시는 말씀은 최영미 선생님, 김종진 선생님이 준비를 해주시면 좋을 거 같습니다.

-(플로어) 저는 대학 휴학하고 알바하고 있는 플랫폼 서비스 노동자라고 할 수 있습니다.

제가 궁금한 사항은 실질적으로 저는 일하는 근로자고, 사실 지금 일하러 나왔는데 일하다 보면 근로적인 위협을 당할 때가 많아요. 위협을 당했을 때 노동자가 스스로 본인을 지킬 수 있는 사회 제도, 지금 현재 그런 제도적인 부분이 있는지에 대한 간단한 질문입니다.

-(사회 이광석) 이성종 대표님 같이 얘기해주시면 좋을 거 같아요.

또 질문 있나요?

-(플로어) 연세대학교 학생입니다. 지금 플랫폼 노동에 대해서 저숙련 노동, 가사노동, 배달업 이런 거 중심으로 얘기하면서 그거에 대한 보장, 새로운 사회 시스템에 대해서 얘기하는데 과연 이게 그런 노동에 국한해서 얘기해야 할 부분인지.

의사들이 이런 부분에 대해서 배제되어 있거든요. 원격으로 진료하거나, 병원들을 평가하는 부분.

그런 시점에서 의사들도 과연 이러한 부분에서 어떻게 논의가 돼야 하는지.

고숙련 노동자들, 언젠가 이 문제에 만나게 될 텐데 그때 어떻게 대응해야 할지 알고 싶습니다.

-(사회 이광석) 또 질문 있으신가요? 이 논의는 사실 지하철에서 임상실험 관련해서 플랫폼을 만드는 걸 봤어요. 그거 먼저...

또 질문 있나요?

-(플로어) 저는 연세대학교 경영학과 학생입니다. 김종진 부소장님께서 발표하신 것 중에 법률 컨설팅도 들어가는 거로 봤는데 법은 운전이나 이런 영역보다 좀 더 전문적이고 어떻게 보면 한 사람의 인생에 큰 영향을 줄 수 있잖아요. 어떻게 컨설팅을 하는지에 따라서, 그러면 이 컨설팅은 자기의 사연을 올렸을 때 그거에 대한 조언을 얻는 건데 좀 더 전문적인 부분에 대해서는 어떻게 스타트업이나 플랫폼이 구축해 나갈 수 있는지.

네이버 법률 자문 이런 것도 있지만 이런 부분에 대해서 어떻게 생각하는지 궁금합니다.

-(사회 이광석) 한 분만 더 받을게요. 없으시면 아까 제가 말씀드렸던 순서대로 얘기를 해주시면 감사하겠습니다.

-(정미나) 기분이 상하셨다면 죄송합니다.

이렇게 일단 타다, 쉼어서 답변을 드릴게요. 타다 때문에 여러 가지로 피곤한데 타다는 오늘 기사를 보면 앞으로 어떻게 나갈지 기사를 참고해주시고요.

저희가 드리는 말씀은 타다만 스타트업은 아닙니다. 여러 가지 위협이 굉장히 많기 때문에,

가사특별법 관련해서 제가 정책팀을 맡고 있는데 가장 1순위 법안이 가사특별법입니다. 가사노동자를 공식화하고 직접 고용하는 길을 여는 겁니다.

저희가 왜 그걸 찬성 하나면 기업이 착해서 아니라, 기업이 다 플랫폼 노동자를 보호해야 하는 책임을 가져가는 건 기업의 역할이 아니라고 생각을 하고요.

배민도 라이더에 대해서 모든 걸 책임져야 한다? 이건 나중에 논의될 부분이고요.

기업이 착해서 그런 게 아니라, 플랫폼 투자를 받아서 운영하고 만든다는 건 기본적으로 퀄리티나 서비스 질을 생각해야 하고요.

안정적인 서비스 이용하는 것으로 해서 가사특별법 얘기를 하고 있습니다.

그런데 어떤 기업도 이거를 찬성하는 분이 없어요.

기업이 "너희 플랫폼 노동은 직고용 싫어하는 거 아니야?"

두 번째는 한국당에 들어갔더니 뭐라고 말씀하셨는지.

우리는 노동한테 좋은 걸 별로 하고 싶지 않다. 우리는 기업한테 좋은 거 하고 싶다.

그래서 저희 기업이다. 가사특별법은 기존 근기법에 포함하는 게 아니라 새로운 특별법을 제정하는 거기 때문에 양쪽 지지를 받기 어렵거나 새로운 활력적인 부분을 가져오는 게 있다.

양쪽 맥락에 맞춰서 논리를 얘기해야 이해를 하세요.

그만큼 플랫폼 노동이 좋은 건지 나쁜 건지, 외국도 마찬가지잖아요. 가시화되는 과정에서 한국의 모델을 만들어 가면 된다고 생각합니다.

그래서 기업은 이윤에 따라서 하는 게 맞고요.

그 이윤에 따라서 하는 게 힘입니다. 기업이 착하면 그 착한 마음이 언제까지 가겠어요.

시장에서 생리가 그렇게 될 수 있는 부분이 있다는 걸 전제하고 얘기해야 접점이 많다는 부분이고요.

하이스킬 부분은 최근에 얘기를 하고 있는데 지금 플랫폼 기업은 공급이 굉장히 부족한 상황입니다. 그런 맥락에서 하이스킬이 오히려 안정적인 직장을 원하지 않을 경우가 많고요.

그리고 먹고 튀는 건... 타다 만들었다가 반발 있으면 확 빼는 건 쉽지 않느냐? 했는데 그렇지 않은 거 같아요.

저도 이번에 워크숍 가서 물어봤어요. "먹고 튀실 거예요?" 하니까 "먹을 수는 있는데 튀는 건 쉽지 않아요." 이렇게 얘기를 하더라고요. 꼭 그런 맥락은 아니다.

-(이성종) 아까 첫 번째 말씀과 관련해서 노동계와 코리아스타트업포럼과 지난해 가을부터 다양하게 대화를 하고 있어요.

이를 테면 노동계가 주장하는 것도 다양한 시각들이 있겠죠. 원론적으로 노동기본권을 우선 보장해달라는 강력한 주장도 있고요. 거기까지 가기 전에 단계별로 사회안전망 확보나 이런 주장을 하는 과정도 있습니다.

코리아스타트업포럼은 작년에 출범을 했고요. 내부에서 정책적으로 많이 고민을 하고 있어서 노동계가 원론적인 주장만 제기를 하면 자기도 곤란하고 준비가 안 되어 있으니 유연하게 대화를 하면 좋겠다. 이런 부분으로 이해를 해주시면 좋을 거 같고요.

노동계는 당연히 주장하는 게 규정이 되어 있고요. 관철하기 위해서 지속적으로 대화를 해야 하겠죠.

아까 타다와 관련해서 제가 알고 있는 정보로 말씀드리면 쏘카 타다는 렌트카 사업자죠.

그런데 기존 택시 업계가 갖고 있는 굉장히 잘못된 여러 가지 문제점들이 있잖아요.

그래서 카카오 같은 경우에는 규제 혁신형 택시 이런 것들을 기존 택시 업계하고 조율을 해서 그렇게 플랫폼을 구축할 테니 기존 택시 업계도 같이 해보자고 제안을 하고 있고요.

실제 택시 사업자하고 택시노동조합단체와 합의까지 되어 있어요.

그럼에도 불구하고 이게 잘 진행이 안 되고 있는 건 여러 가지 정치권의 다양한 시각 때문에 그런 거 같고요.

그리고 노동자들이 일하면서 겪고 있는 여러 가지 어려움이 있을 때 어떻게 할 수 있는지.

저희가 앱을 개발하고 있어요. 특히 플랫폼 노동자들이 손쉽게 접근해서 그 안에서 뭔가 궁금한 내용들을 해결하고 상담하고, 그리고 필요하면 실제 오프라인에서 만나서 같이 대화도 나누고 하는 앱을 개발하고 있고요. 7월에 완료가 될 예정입니다.

저희는 실제 플랫폼을 구축해서 전반적인 허브 역할을 할 수 있는 그러한 준비를 하고 있다는 말씀을 일단 드립니다.

-(사회 이광석) 최영미 대표님 말씀해주세요.

-(최영미) 먼저 시민 참여 부분은 다양하지만... 저는 일단 우리 자신의 감수성이 더 확대가 돼야 할 거는 같아요. 재작년에 토론 할 때 굉장히 유명한 거대 노조 전 위원장이 나오셨는데 그때 가사노동자 문제를 얘기했더니 토론하면서 정말 자기는 생각을 못했던 게 동포분들을 입주로 쓰고 있었는데 그분들이 노동자고 그런 처지에 있는 걸 몰랐다고 미안하다고 했어요.

역시 우리 주변에 라이더, 사람마다 제각각입니다.

다 얘기하면 이래요. 겉으로는 플랫폼 노동이 중요하다고 하지만 그런데 얘기하면 "우리 집에 들어오는 베이비시터 구하기 어려워." 그리고 청년 애들이 어디 가서 일 할 곳 많은데 그거 하려는 거야.

그래서 저는 첫 번째로 우리 자체가 변화하는 노동에 대한 감수성을 높이는 거 굉장히 중요하고요. 오히려 그런 걸 할 수 있게끔 저희 협회는 홍보를 하는데 이런 부분을 시민 단체가 하기는 어려워요. 그래서 저는 시민 단체들 모임을 같이 하면서 초창기 촉매제 역할이 중요하

다.

아까 플랫폼 노동은 이런 고민이 있었어요. 많은 것들이 플랫폼을 통해서 거래가 됩니다.

아마존을 통해서 책도 거래가 되고요. 핵심은 노동이 플랫폼을 통해서 거래된다는 거예요.

그렇게 되면 클라우드 경제.

각 경제는 굉장히 부가가치가 낮아요. 클라우드 경제는 별도의 문제입니다. 코딩도 별도인데 지금 문제가 되는 호출형은 대리, 라이더, 가사노동 얘기했듯이 그전부터 새로운 노동이 일어나는데 기존의 노동법이 감당이 안 되는 부분에서 일어나는 거예요.

그 노동 자체에서 부가가치가 나오고 인건비가 차지하기 때문에 사실은 부가가치가 아주 낮은 겁니다. 거기서 낮은 인건비나 수익을 누가 어떻게 배분하느냐가 문제인 겁니다.

그래서 이 부분에서 아까처럼 나는 그냥 유통기업이야, 물류회사야 이게 아니라 우리의 수익이 어떤 부분에서 나오는가를 좀 더 같이 고민을 해야 한다.

일단 개념이 명확해야 한다. 연대 학생은 의료 기술이 플랫폼이라는 기반을 활용하는 도구로 이렇게 돼야 하는데 의사 자체가 내 개인사업자 면허 내고 병원 없이 한다.

그런 건 이미 규정이 만들어지는 과정이 있기 때문에 지금은 일반화되어 있는 각 경제에 초점을 맞춰서 그걸 얘기할 필요가 있다는 생각이 들고요.

저희 노동자 협동조합도 역시 플랫폼 노동자들에 대한 보험을 만드는 걸, 가사노동자는 아무도 관심 없을 때 2006년에 우리끼리 보험사를 두드려서 배상보험을 만들었어요.

그래서 그런 보험을 만드는 거, 우리끼리 한번 하는 것들을 올해, 내년부터 본격적으로 추진을 해보고자 합니다.

-(사회 이광석) 좋은 말씀 감사합니다. 마지막으로 김종진 부소장님 코멘트를 하실 건데요.

마무리 발언까지 얘기를 해주세요.

-(김종진) 아까 타다하고 택시 연대 얘기했는데 방법은 이런 거 같습니다. 택시는 기본적으로 업계 전문 용어로 감차라고 하는데 이미 많아서 감차가 필요할 거 같고요.

지금 현재 택시노동자들, 택시 업계를 떠나는 사이클에 맞춰서 시민과 소비자는 타다를 탈 이유가 명확하거든요. 단점도 있지만.

그 방식을 택시 업계에서 수용하게 하고 그 택시 업계의 이윤, 타다의 이윤을 정부가 개입해서 중간을 만드는.

저도 보면 택시 타다 같은 거 보면 말 "안 건다. 냄새 안 나서 깨끗하고 좋다."

이런 부분을 택시 업계도 시민 사회의 요구에 맞추고요. 타다 방식을 어떻게 접목하는지, 노사정이 타협해서 그 방식을 해야 할 거 같습니다.

그리고 네덜란드 얘기를 했는데 인간이 해야 할 부분은 명확하게 구분해서 해야 할 필요가 있겠다. 로펌은 하이로펌과 로우로펌으로 나눌 수 있을 거 같아요.

저처럼 변호사 없는 사람은 그렇게 활용을 하고, 양극화된다. 분명히 소비도 양극화되는 방식으로 갈 거 같고요.

우리나라 7대 로펌, 6대 로펌은 여기 회원가입을 하고 수수료를 수억 원 내는 사람, 풀려나는 방식으로 하고.

마무리를 하면 말씀 못 드린 부분을 얘기를 드리면 플랫폼은 어쨌든 새로운 직업과 일 창출을 하는 거 같아요. 거기에서 장단점이 명확한 거 같아요. 일과 삶의 균형을 맞추는 일이라고 하지만 역으로 플랫폼의 일자리의 꽤 많은 일자리는 일과 삶의 균형이 없는 일자리입니다.

52시간 더 시켜도 아무 문제가 없고요.

이건 분명히 양극화된 문제에서 참고할 필요가 있겠다.

논의 못된 건 개인 사생활 부분 침해 문제. 대표적으로 보면 배달앱 기사님들이 어플로 다 뜨잖아요. 이런 문제, 그리고 기업들이 갖고 있는 빅데이터 문제가 기업이 사업을 접었을 때의 문제, 정보 등 유류는 사실 치열하게 이 문제가 나오고 있고요.

독일의 7개 의제 중 정보 데이터 문제입니다. 그 데이터를 어떻게 활용하는지도 조금 있는 거 같습니다.

또 하나는 숙련 형성. 플랫폼 노동과 기업들이 기존의 직업 훈련 방식을 정부의 지원을 못 받는 기업, 예를 들면 현대기업은 고용보험에 가입되어 있기 때문에 고용보험으로 노동자들의 교육을 시킬 수 있어요. 고용보험을 들지 않은 사람은 현재 적용받지 못하거든요.

그러면 플랫폼 노동자의 다수는 숙련 형성을 어떻게 할 거냐가 중요합니다. 쿠팡에서 일하다가 이 사업이 적합하지 않았을 때 다른 일자리로 전환시키는 그런 기제가 사회적으로 필요한데 이게 우리가 만들어주는 게 필요하다.

새로운 스킬 교육. 업스킬 더 향상시키는 거, 그리고 이런 게 없다면 뉴스킬. 거기에 다양한 제도들이 새롭게, 이런 논의는 다양한 영역에서 필요할 거 같습니다.

-(사회 이광석) 오늘 시간이 다 됐는데요.

-(이성종) 마지막으로 드리고 싶은 말이 있는데 우리나라 헌법에 국민은 행복을 추구할 권리가 있습니다. 일하는 사람이 행복을 추구하려면 워라밸 이게 맞아야 하는데 실제 그렇지 못한 플랫폼 노동자들이 지금 만들어지고 있어서 관심을 가져야 할 거 같고요.

저희가 6년 전에 대형마트 보면 24시간 영업했는데 그때 상인 단체와 노력을 한 게 3가지를 갖고 심야 영업을 폐지했습니다.

첫 번째는 대기업, 유통 회사가 상생. 두 번째는 24시간 매출을 보면 밤 10시부터 아침 8시까지

지 매출이 3%입니다. 이걸 계속 해야 하느냐?

그리고 주로 여성들이 마트는 밤에 근무합니다. 국제 암연구소에서는 심야노동을 2급 발암물질로 규정했어요. 특히 여성은 유방암 발병률이 높아집니다.

그래서 2013년 2월부터인가요? 2회 의무 휴업 생기고요. 이런 것처럼 최근 이슈가 되고 있는 새벽 배송 문제. 물론 소비자의 편리성을 추구하다 보니까 그렇게 시장이 형성될 수밖에 없다고 하지만 밤에 그렇게 일하는 사람의 워라벨을 생각해볼 위치에 있는가 고민스럽습니다.

최근에마켓컬리가 11시까지 주문을 받고 아침 7시까지 배송을 하겠다고 했는데 또 늘어났습니다. 그러면 소비자도 문화적으로 24시간 내 배송을 하는 것으로 양해를 구해서 그렇게 서로 배려하고 존중하는 문화를 만드는 사회 운동, 이런 것들도 좀 생각해볼 때가 되지 않았나 싶습니다.

초기에 하지 않으면 구조화 되면 끝납니다. 다시 되돌리기 쉽지 않거든요.

유럽처럼 일하는 노동자들의 입장도 생각하고요. 사회적 내용도 같이 조율하는 과정을 통해서 조성해가는 정책들이 개발됐으면 좋겠습니다.

-(사회 이광석) 2019 한국인터넷거버넌스포럼(KrIGF)에서 플랫폼 노동 이슈는 제가 알기로는 처음인 거 같아요. 이후에 관련된 논의가 확산되면 좋겠고요.

노동권 관련해서 보면 데이터 알고리즘 기술과 관련된 후속 논의가 이루어졌으면 좋겠습니다.

마무리 발언은 마치고요. 오늘 수고해주신 발표자분, 패널분, 청중 선생님들 오랫동안 고생 많으셨습니다. 같이 박수치고 마무리 하겠습니다.

(12시 37분 종료)