

플랫폼업무 종사자 현황과 건강위험

플랫폼 노동과 산업보건(IV)



김수근

성균관의대 강북삼성병원
직업환경의학과 교수

서론

플랫폼경제의 부상으로 인해 플랫폼업무 종사자의 사회적 보호문제에 대한 새로운 관심이 생겨났다. 플랫폼업무 종사자에 대한 안전보건 및 보호 제도를 마련하려면, 종사자 규모를 파악하는 것이 필수이다. 그러나 플랫폼경제 전체가 얼마나 많은 사람들을 고용하고 있는지 파악하는 것은 어렵다. 많은 사람들이 하나 이상의 플랫폼에서 일하며 여러 플랫폼을 통해 생계를 꾸리기도 하고, 전통 경제의 직업(Traditional-Economy job)을 가지고 있으면서 플랫폼업무에 종사하기도 한다.¹⁾ 미국의 조사에 따르

면 플랫폼업무 종사자의 40% 이상이 특정 기간에 2개 이상의 회사에서 근무하고, 7명 중 1명은 3개 이상의 회사에서 근무한다고 하였다. 또 다른 응답자의 44%는 풀타임으로 일하였고 24%는 파트타임으로 일했으며 32%는 현재 일이 없다고 응답하였다.²⁾

국내에서 플랫폼업무는 배달 대행, 대리운전, 가사노동에서부터 반려견을 산책 시켜주는 도그 워커(Dog walker), 반려동물을 보살피는 펫시터(Pet sitter)까지 다양한 분야로 확산되고 있다. 최근에는 신제품 판매 매장에서 대신 줄을 서주는 것 같이 고객이 원하는 각종 심부름을 해주는 서비스도 등장했다. 아직 플랫폼 노동자 규모에 관한 공식 통계는 없다. 배달 앱 종사자를 5천~1만9천 명으로 추산한 한국노동연구원 연구 결과가 있지만, 업계에선 올해 최저임금 상승 여파로 규모가 3만 명 안팎으로 늘어난 것으로 추산한다. 노동계에선 각 분야의 플랫폼 노동자를 합하면 5만 명 이상인 것으로 보고 있다. 네덜란드·독일·영국 등 유럽에선 일자리를 구하기 위해 플랫폼 노동 앱을 이용한 사람 비율이 11~14%에 이른 상태다.³⁾

미국에서 2015년 10월, 11월에 실시된 성인 대상 웹 기반 비공식 취업활동 조사(Enterprising and Informal Work Activities, EIWA)에서 지난 6개월 동안 비공식 온라인 및 오프라인 유급 취업 활동에 참여했는지 여부를 조사하였다. 응답자의 36%가 온라인 플랫폼과 오프라인의 비공식적인 업무를 모두 수행하고 있었다.⁴⁾

플랫폼경제의 부상은 사회보장제도, 정책 입안자, 사업주 및 노동단체들에 대하여 중요하고 새로운 도전을 제기한다. 이러한 문제를 이해하는 데 있어서 어려움은 종사 인력의 규모와 구성에 대한 명확성 부족으로 인해 복합적으로 나타난다.

이번에는 플랫폼업무 종사자의 규모와 소득 등을 살펴보고, 업무상 건강에 영향을 미치는 위험요인들을 살펴보고자 하였다.

플랫폼업무 종사자 현황

플랫폼업무 종사자에 대한 공식적인 통계수치는 없다. 플랫폼경제의 규모와 성장 가능성을 추정하려고 시도하는 사람이 직면한 가장 큰 문제는, 플랫폼 자체에 자신이 증개하는 활동에 대해 제공하는 신뢰할 만한 정보가 부족하다는 것이다. 많은 플랫폼이 등록된 사용자의 수를 표시하지만, 이러한 숫자가 어떻게 실제 작업으로 변환되는지 불분명한 경우가 많다. 플랫폼 사업체는 유료 작업에 참여하는

사람들의 수, 거래의 수와 가치, 수행된 작업의 양 또는 그 작업을 수행하는 사람들이 벌어들인 돈의 액수에 대한 정보를 제공할 의무가 거의 없다. 이러한 상황은 정책 입안자가 플랫폼업무 종사자에 관한 데이터를 수집해야 할 필요성을 강조해서 보여주는 것이다.⁵⁾

1. 플랫폼업무 종사자 규모

2016년 10월 캐나다의 조사에서 렌트 플랫폼(예 : Airbnb 및 FlipKey) 및 승객 운송 서비스(예 : 우버(Uber) 및 Lyft)에 대하여 캐나다 인구의 9.5%가 이러한 서비스를 이용하였고, 플랫폼을 통해서 0.3%는 승차 서비스를 제공했고 0.2%는 숙박 서비스를 제공했다.⁶⁾

EU의 플랫폼경제 관련 고용은 상대적으로 미미하다. 하지만 이런 고용은 앞으로 몇 년 동안 현저하고 빠르게 성장할 것으로 예상된다. 플랫폼경제를 폭넓게 정의하였을 때 미국과 EU의 추정치는 성인 인구의 약 1/3이 플랫폼경제에 어느 정도 참여했다고 본다. 플랫폼으로 중개된 유급 업무로 좀 더 좁혀서 보면, 성인 인구의 1~5%가 플랫폼업무를 통해서 수입을 얻은 것으로 보인다고 한다. 대다수의 사람들은 다른 직업 외에 추가로 플랫폼업무를 한다. 응답자의 1/4이 플랫폼업무를 통해 개인소득의 절반 이상을 번다.⁷⁾

맥킨지 글로벌 연구소(McKinsey Global Institute)는 미국과 EU 15개국의 플랫폼업무 종사자가 약 1억 6천 2백만 명에 달하는 것으로 추산했다. 맥킨지 글로벌 연구소가 채택한 정의에는 12개월 이하의 고정 계약 노동자, 파견업체를 통해 고용된 사람들 및 물품을 판매하거나 여유 공간과 같은 자산을 임대하는 사람들이 포함되었다.⁸⁾ Katz와 Krueger는 훨씬 더 좁은 정의를 사용하여 약 0.5%의 노동자가 플랫폼을 통해 일하고 있다고 하였다. 이 수치는 앞에서 인용한 연구보다 훨씬 낮은 수치이다.⁹⁾ JP 모건 체이스 연구소(JP Morgan Chase Institute)는, 한 달 동안 약 2,800만개의 미국 은행 계좌 중 1%가 30개 플랫폼 중 하나에서 지분을 받았다고 하였다. 이는 노동과 자본 플랫폼을 결합한 수치이다. 이 중에서 0.4%가 노동 플랫폼만으로 지분을 받았다. 3년 동안 표본의 약 4%가 플랫폼으로부터 임금을 받았는데, 이 중 0.9%가 노동 플랫폼으로부터 지분을 받았다.

최근 유럽에서 유료 플랫폼업무 종사자에 대한 조사를 하였다. 영국, 스웨덴, 독일, 네덜란드에서는 샘플의 약 6~8%가 유료 플랫폼업무를 매월 1회 이상 수행했으며 오스트리아, 이탈리아, 스위스에서는 13~15%가 수행하였다. 또한 이들 국가



에서 경제활동 인구의 약 2.9%가 플랫폼업무를 통해서 수입의 절반 이상을 얻었다고 한다.¹⁰⁾ 영국의 최근 설문 조사에 따르면 4%의 응답자가 지난 12개월 동안 적어도 한 번은 유료 플랫폼작업에 참여한 것으로 나타났다.¹¹⁾ 이러한 연구들을 토대로, 유럽연합에서 성인 인구의 1~5% 정도가 플랫폼업무에 종사한 것으로 추정하였다.⁷⁾

미국에서 플랫폼업무 종사자의 비율은 매우 작다. 현재까지의 몇 개 연구에 따르면 플랫폼업무 종사자는 노동 인구의 1% 미만을 차지한다.^{9, 12, 13)} 2005년에 최초의 플랫폼경제 중 하나라고 여겨지는 아마존의 메카니컬 터크(Amazon Mechanical Turk, AMT)가 출시되면서 플랫폼경제의 일부로 간주되는 회사들이 등장하기 시작했다. 이후, 그들은 규모, 수, 수입 면에서 높은 성장률을 보였다. 2013년에 글로벌 공유경제(Sharing economy)의 시장가치는 260억 달러로 평가되었으며, 일부 사람들은 향후 1천 100억 달러의 시장이 될 것으로 예측하고 있다.¹⁴⁾

세금 수입을 근거로 2009년 이후 거의 130만 개에 달하는 고용이 없는 신규 사업체가 생겨난 것으로 추산되었으며, 이는 모든 사업체의 약 75%에 해당한다. 2012년과 2013년 사이에 추가된 27만 개에 달하는 고용이 없는 사업체 중 3개 부문(기타 서비스, 운송 및 창고업, 부동산과 임대업)은 성장세의 60%를 차지했다.¹⁵⁾ 2014년 12월 현재 우버는 미국에서만 약 2000명의 운전자-파트너를 보유하고 있는 반면에 Netflix는 Blockbuster를 대체한 회사에서 근무했던 직원 중에서 극히 일부만 고용했다. 데이터를 이용할 수 있는 몇 안 되는 회사 중 하나인 우버는 지난 2년 동안 매 6개월마다 새로운 운전자의 수를 두 배 이상 늘렸다.^{16, 17)}

퓨 리서치 센터(Pew Research Center)는 전국적인 표본을 이용하여 2016년 7월 이메일이나 웹 설문 조사를 통해 지난 1년 동안 프로젝트나 작업이 필요한 사람

들을 직접 연결하는 웹 사이트나 모바일 앱을 사용하여 돈을 번 경우를 조사하였는데, 응답자 중 8%가 일이나 업무를 수행하기 위해 플랫폼을 통해 돈을 벌었다고 응답하였다.¹⁸⁾

플랫폼업무 종사자는 더 젊고 더 많은 교육을 받았다는 점에서 전통적인 임시직 노동자들뿐만 아니라 전반적인 노동자들과도 다르다. 2014년에 18세에서 29세 사이의 청소년들이 50세 이상의 연령층보다 플랫폼업무로 5배 더 많은 돈을 벌고 있다고 했으며, 미국의 평균 플랫폼 소득 연령은 32세였다. 우버 운전자들은 또한 택시 기사나 일반 인구의 평균보다 젊었다.¹⁹⁾

아마존의 메카니컬 터크의 미국인 직원 중 60% 이상이 대학 학위를 소지하고 있는데, 다른 임시직 노동자들의 학위 소지자가 17.6%인 것과는 뚜렷한 대조를 이루었다.^{20, 21)} 우버 운전자의 거의 37%는 대학 학위를 가지고 있고 10.8%는 대학원 학위를 가지고 있다.¹⁹⁾

여성은 전통적으로 파트타임 및 기타 유연한 배치 작업에서 과다하게 근무하는 것으로 알려져 왔으나, 우버 드라이버의 13.8%를 여성이 차지하고 있다는 것은 택시 운전사의 8%가 여성이라는 것과 비교할 때 플랫폼경제에서 여성의 종사자 규모가 과장되어 있을 수 있다고 하였다.¹⁹⁾

그러나 20세에서 24세 사이의 여성들이 복수 직업을 가질 가능성이 더 높지만, 파트타임이나 유연한 일에 참여하는 것은 선택의 여지가 없을 수도 있다고 하였다.²²⁾ 전반적인 임시직은 아프리카계 미국인들과 라틴계 미국인들 사이에 더 널리 퍼져있다. 이것은 또한 플랫폼업무에도 적용된다. 아프리카계 미국인의 14%와 라틴계 미국인의 11%가 작년에 플랫폼업무를 한다고 보고했는데, 이는 백인 5%와 비교된다.²⁾ 우버 운전자는 같은 지역의 택시 운전수보다 백인계 비 히스패닉(White Non-Hispanic)일 가능성이 높았으나, 그 내용이 확인되지는 않았다.²⁰⁾

2. 소득

전통적인 불완전 고용과 마찬가지로 플랫폼업무 종사자에게는 직업과 소득 보장이 핵심 문제로 보였다. 플랫폼업무 종사자들은 노동자 지위와 자영업자의 지위 사이의 회색 영역에 해당하여 자영업자의 이점을 가지면서 통제 측면 및 소득 불안정 등의 문제를 안고 있었다. 플랫폼경제에서 업무 종사자에 대한 기존 사회보장은 현저하게 변화했다.

유럽에서 수행된 연구에서, 플랫폼업무에 대한 경제적 의존도가 높을수록 업무 종사자의 사회보장에 대한 접근성이 낮아지는 것을 발견했다고 한다.

유럽에서 아마존의 메카니컬 터크, Clickworker 및 Microworkers에서 플랫폼업무를 하고 있는 종사자들에 대한 설문조사에 따르면 평균 근무시간은 주당 23시간이며 시간당 평균 임금은 6달러였다. 플랫폼업무 종사자들의 임금 수준은 유럽 국가와 미국 전역의 국가 최저임금 수준보다 현저히 낮았으며 프랑스의 54.1%와 미국의 3.4%에 해당하였다. 설문조사는 또한 상대적으로 높은 수준의 직업 만족도와 플랫폼업무 종사자들 사이의 정서적 행복이 업무의 자율성과 직업 전망, 임금 수준 및 직업 안정에 대한 불만으로 상쇄되었음을 보여주었다. 플랫폼업무 종사자의 고용 안정에 대한 불만은 유럽 노동 시장의 평균 수치보다 상당히 높았다.⁷⁾ 이 보고서는 중등 수혜자(Moderate Beneficiaries), 무작위 서퍼(Random Surfers) 및 플랫폼 종속 노동자(Platform-Dependent Workers)의 3개 카테고리로 분류하였다. 이 중에서 플랫폼 종속 노동자가 플랫폼경제 노동 시장의 약 25%를 차지하였다.

이 노동자들의 소득은 플랫폼경제에 의존하지 않는 노동자들에 비해 현저하게 악화되어 국가에 관계없이 평균 43~62%의 소득을 얻었다.

유럽의 조사에서 의료보험을 제외한 사회보장제도에 대한 접근성은 플랫폼업무 종사자들에게 매우 낮았다. 플랫폼업무 종사자의 최대 70%는 임신, 보육 및 주택 혜택과 같은 기본적인 사회보장에 접근할 수 없었다. 이러한 결과는 특히 플랫폼 종속 노동자에게서 현저하게 나타났다. 플랫폼경제에서 노동자에 대한 사회보장 제공에 영향을 미치는 주요 법적 문제는 “비정형” 노동자에게 오랫동안 과제로 남아 있는 문제이다. 즉, 플랫폼업무 종사자들은 노동자가 아닌 자영업자로 분류될 가능성이 더 높다.

플랫폼 노동은 대체로 우버, 대리운전, 음식배달 분야와 같이 저숙련·저임금 일자리 비중이 높다. 아마존의 메카니컬 터크와 같이 컴퓨터 전문가들을 연계하는 플랫폼도 존재하지만, 전문가 연계 플랫폼조차도 시간당 2달러 수준의 저임금에 고용안정성이 낮은 일자리를 제공한다. 플랫폼 노동은 별도의 규제 장치가 없으면 주문한 내용에 대해 노동 제공자들이 경쟁하기 때문에 수입이 낮아질 수밖에 없다. 그리고 플랫폼을 통해 요청된 업무는 더 작은 직무로 나누어질 수 있기 때문에 고용안정성이 낮아질 수밖에 없다. 이렇게 보면 정보통신기술의 발달 때문에 노동

소득과 고용안정성이 낮아지는 결과를 초래한다고 볼 수 있다.⁷⁾

플랫폼업무 종사자의 정확한 평균 소득 추정치를 얻기는 어렵다. 우버는 뉴욕 운전자들의 연간 평균 소득이 90,766달러라고 주장하며, 시간당 소득의 중앙값은 30.35달러이지만 Princeton University의 추정에 따르면 시간당 소득은 17~22달러로 추정되었다. 또한 플랫폼은 가스비, 보험료, 유지·보수 비용 및 세금 등의 비용 공제 이전의 수입을 보고하는 경향이 있다.²³⁾ 또한, 기간제 노동(Contingent work)처럼 임금 절도(Wage theft)가 플랫폼업무에서 만연한 것처럼 보인다. 플랫폼업무 종사자의 29%가 플랫폼을 위해 일을 수행한 후에 임금을 받지 못했다.²⁾

다른 비정규직 노동자들과 마찬가지로, 플랫폼업무 종사자들은 직장을 통해 노동자 보상이나 건강 보험과 같은 혜택을 받지 못한다. 우버 자료에 따르면 운전자의 49%는 건강보험의 혜택을 받지 못한다.¹⁹⁾

퓨 리서치 센터의 조사 결과 플랫폼업무 종사자의 77%만이 의료보험 혜택을 받는 것으로 나타났다.¹⁹⁾ 우버는 6개 주에서 온라인 의료 보험 거래소를 통해서 운전자들에게 의료보험을 제공하고 있으나 불완전하다.¹⁹⁾

플랫폼업무와 건강위험성

플랫폼업무의 건강 측면에 관한 정보는 거의 없다. 전통적인 파견노동자(Traditional contingent workers) 중 사망 및 비치명적 부상(Fatal and non-fatal injuries) 비율이 증가한 것은, 훈련의 차이와 실직 공포뿐 아니라 건설이나 농업과 같은 고위험 분야의 고용 증가로 설명될 수 있다.²⁴⁾ 운송과 서비스를 오프라인으로 제공할 때와 마찬가지로 플랫폼을 통해서 운송과 서비스를 제공할 때에도 동일한 건강 및 안전상의 위험요소에 노출된다. 즉, 교통사고 위험, 일반 대중과의 상호 작용, 부적절한 작업대(Workstations)에서의 업무 등은 예방조치를 할 수 있는 위험이지만, 예방조치를 위한 규제는 고용관계가 없는 경우에는 적용되지 않는다.

건강과 안전에 대한 위험은 일반 사업장(Public workplace)에서 일하는 보호 효과(Protective effect)의 상실로 인해 플랫폼업무에서 더욱 악화될 것으로 예상할 수 있다. 개인 자동차나 가정에서 많은 플랫폼업무가 처리되기 때문이다.²⁵⁾

나이가 적은 것은 직업관련 손상의 독립적인 위험인자로 알려져 있다. 비정규직

노동자들의 건강 악화에 기여하는 것으로 알려진 장기간의 직업 불안정(Chronic job insecurity)은 플랫폼업무 종사자들 사이에서도 두드러질 수 있다.^{26, 27)}

많은 임시직 여성에 대한 연구는 임시직 일자리(Temporary jobs)를 선호했던 노동자들에 비해, 비자발적으로 임시직 일을 하고 있는 사람들의 심리적 고통(Psychological distress)과 신체적인 불평(Somatic complaints)이 더 높다는 것을 보여주었다.²⁸⁾ 일부 플랫폼업무 종사자들은 고소득인 반면, 많은 노동자들은 우버, Lyft, Instacart, Washio와 같은 저소득의 운전이나 배달 업무를 하고 있다. 전문적이고 훈련된 운전자들에게도, 운전 업무는 위험하다. 플랫폼을 통해서 승객 운송 업무를 하는 비전문가인 운전자들과 마주치는 전문직 운전자들 및 보행자들의 위험에 대해서는 아직까지 알려지지 않았다.

플랫폼업무로 인해서 제기될 수 있는 종사자의 안전보건에 미치는 영향에 대한 연구 결과나 경험적인 정보는 거의 없다.²⁹⁾ 또한 플랫폼업무의 일환으로 제공될 수 있는 다양한 실제 활동들에 대한 포괄적인 개요를 제공하기도 어렵다. 그럼에도 불구하고 플랫폼업무의 많은 부분이 기존의 많은 작업(청소, 배달, 운송, 그래픽 디자인, 정보 기술 또는 IT, 작업 등)과 본질적으로 동일하다는 점에서 안전과 건강에 미치는 영향은 '전통적'이며 잘 알려져 있는 부분도 있다.

플랫폼업무가 새로운 분야임에도 불구하고 고용의 불안정성(Precariousness)이 노동자의 안전보건에 미치는 영향은 기존의 비정형 형태의 노동(Non-standard forms of employment)에서 상당히 광범위하게 연구되었다. 우선, 플랫폼업무는 거의 순수하게 물리적인 작업만으로 구성될 수 있다.



이때에도 플랫폼이나 스마트폰 앱을 참조해서 업무에 대한 할당 등에 대한 정보를 얻어야 한다. 또한, 순수하게 디지털 업무만 할 수도 있고 물리적인 작업과 디지털 작업이 혼합된 업무를 할 수도 있다. 물리적 작업과 디지털 작업은 서로 다른 안전보건상의 과제를 야기한다. 따라서 별도로 검토하는 것이 필요하다. 플랫폼업무 종사자의 안전보건문제는 그들이 관여하는 업무 활동이 안전과 건강에 미치는 직접적인 영향과 플랫폼업무의 불안정성으로부터 발생하는 간접적인 건강영향으로 구분하는 것이 적절해 보인다. 이에 따라서 신체 위험(Physical risks)과 정신-사회적 위험(Psycho-social risks)으로 구분하여 접근하는 것이 바람직하다.

1. 플랫폼업무에 의한 안전과 건강에 대한 직접적인 영향

1) 플랫폼업무 종사자에 대한 안전과 건강에 대한 일반적인 위험

플랫폼업무 종사자가 비정규직이나 파견 노동자와 많은 유사점을 공유한다는 사실은 그들이 동일한 안전보건상의 위험에 노출된다는 것이고, 비표준 형태의 노동관계에서 발생하는 위험에 일반적으로 더 노출되어 있다는 것을 의미한다.

해당 노동자의 안전과 건강에 대한 위험이 상당할 수 있다. 첫째, 업무 관련 상해에 대한 연구 결과에 따르면 정규 노동자보다 파견 노동자의 상해율이 지속적으로 높게 나타났다. 국제적으로 동료-리뷰 논문들에 대한 체계적인 검토 결과 비정규직 노동자(Contingent workers)들의 업무 관련 상해의 위험이 증가했다.³¹⁾

2006년의 파견 및 계약직 노동자에 대한 연구에 따르면 비표준 형태의 노동관계를 가진 노동자(Non-standard workers)는 표준 노동자보다 치명적이거나 치명적이지 않은 작업관련 재해율(Fatal and nonfatal work-related injuries)이 2배가 넘었다. 플랫폼업무 종사자의 경우에 업무의 대부분이 개인 자동차를 사용한 업무이거나 재택근무이기 때문에 고용시 제공되는 보호효과의 상실로 인해 물리적 안전 및 건강 위험이 더 악화될 것으로 예상할 수 있다.³²⁾ 또한 플랫폼업무 종사자는 더 젊은 경향이 있어 직업관련 손상에 대한 독립적인 위험요인이 있는 것으로 잘 알려져 있다.²⁹⁾ 또한 플랫폼업무는 사고를 유발할 수 있을 정도로 중단 없이 신속한 작업 속도를 장려한다.³³⁾ 플랫폼업무와 평가 시스템의 경쟁 효과는 플랫폼업무 종사자가 마감 기한을 매우 단축할 수 있음을 의미한다. 또한 업무가 연속적이 아니지만 임무에 따라 임금이 매우 낮은 곳에 배정되어 특히 세분화된 조작업무의 경우와 같

이 시간 압박을 가하는 경우가 있다. 마지막으로, 플랫폼업무 종사자가 병가를 사용할 권리를 일반적으로 거부당할 것이라는 사실은 질병의 유병률을 증가시킨다.³⁴⁾

아픈 상태에서 일을 하면 부상 위험이 높아질 수 있다. 몇몇 연구에서, 유급 병가 혜택을 가진 노동자는 유급 병가에 대한 접근이 없는 노동자보다 업무 관련 부상을 입을 가능성이 28% 낮았다.³⁵⁾ 게다가 병가를 받지 못하면 ‘병에 걸리지 않아야’ 한다는 심리적인 부담이 생긴다.³⁶⁾ 공통 작업장이 없기 때문에 대부분의 작업이 개별적으로 수행되며, 종종 동료 노동자와 분리되어 수행되므로, 이로 인해 업무 종사자가 대면 접촉을 할 수 없게 되어 동료와 함께 사회적인 지원과 업무 문제에 대한 대화를 할 수 없게 된다.

결과적으로 사회적으로 고립되어 심리·사회적 위험에 빠지기 쉽다.²⁹⁾ 플랫폼업무 종사자가 스트레스를 해소하기 위한 수단으로 반사회적이거나 건강을 위협하는 습관에 빠질 수 있다는 것을 의미한다. 정상적인 근무 상황으로 보이면 아무도 그 사실을 알지 못하고 급속히 악화될 수 있다.³³⁾ 노동자 성과를 지속해서 실시간으로 평가하고 등급을 매기는 것이 중요한 스트레스의 원천이 될 수 있다. ‘노동자는 언제나 친절하고 효율적이며 서비스가 가능해야 한다.’는 것은 ‘지속적인 모니터링 시스템’과 개념적으로 유사하다.³⁷⁾ 또한, ‘노동자는 앞으로 일어날 어떤 잠재적 일자리도 받아들일 수 있도록 항상 대기해야 한다.’는 상황은 일-생활의 경계를 흐리게 만든다.³³⁾

2) 물리적(오프라인) 작업을 제공하는 플랫폼업무 종사자의 안전과 건강 위험

플랫폼을 통해 제공되는 물리적 업무의 안전과 건강에 대한 위험과 관련하여, 먼저 이러한 활동과 관련된 모든 ‘전통적인’ 위험이 적용되며, 이러한 위험이 온라인 작업 때문에 증가되는 경향이 있다는 점에 주목해야 한다.

플랫폼업무 종사자는 자신이 참여하는 활동에 대한 전문교육을 덜 받았을 가능성이 높기 때문에 사고 위험이 증가한다. 또한 온라인 플랫폼 작업자가 직면하는 시간 압박은 이를 더욱 복잡하게 만들 수 있다. 또한, 직무의 비공식성과 일회성 특성은 작업자 또는 고객의 관련 규정에 대한 지식 또는 이해의 결여나, 작업자 또는 고객이 어떤 도구를 필요로 하고 제공해야 하는지 예측할 수 없는 상황으로 이어질 수 있다. 작업자 또는 고객이 어떤 작업이 필요한지 또는 어떤 공구나 장비 또는 재료를 가져오거나 제공해야 하는지 예측할 수 없는 상황을 초래한다.²⁹⁾ 이것은 일반적

으로 플랫폼업무 종사자가 수행하는 몇 가지 활동이 건설 및 운송 노동자처럼 위험한 직종에 관련되기 때문에 더욱 중요하다.²⁹⁾ EU-OSHA에 따르면, 많은 건설 노동자가 다른 산업보다 사망이나 부상 위험에 더 노출되거나 건강에 문제가 있다.³³⁾

3) 디지털(온라인) 작업을 제공하는 플랫폼업무 종사자의 안전과 건강 위험

디지털(온라인) 작업을 제공하는 플랫폼 노동자는 시각 피로 및 근골격 문제와 같은 컴퓨터 작업과 관련된 모든 알려진 위험에 먼저 노출된다. 다시 말하지만 물리적인 작업의 경우와 마찬가지로 온라인 플랫폼 노동자의 경우 이러한 위험이 특히 이들에 대한 시간의 압박 때문에 높아진다.

또한, 노동자의 장비를 사용하여 집에서 독립적으로 작업을 수행한다는 사실은, 이 장비가 인체공학 기준을 충족시키지 못하거나 착석한 좌석 및 작업 현상이 올바른 자세를 보장하지 못하고, 기타 환경 요인(조명, 온도, 습도, 공기질 등)이 작업에 최적화되지 않았다는 것을 의미할 수 있다.²⁹⁾ 마지막으로, 다른 잠재적 위험에는 테크노스트레스(Technostress), 기술 중독(Technology addiction), 정보 과부하, 번 아웃, 전자기장에 영구적인 노출, 자세 장애 및 사이버 괴롭힘(Cyberbullying)이 포함된다.³⁹⁾

2. 고용 규칙의 불확실성으로 인한 플랫폼업무의 안전과 건강에 대한 간접 영향

1) 산업안전보건 규정의 부적합

위에서 논의한 바와 같이 플랫폼업무의 성격상 모든 노동법 및 산업안전보건 규정(노동 시간 관련 규칙 포함)을 간단하게 적용하기가 어렵다. 플랫폼의 통제 하에 고정된 물리적 작업장이 없기 때문에 플랫폼 회사는 웬만한 산업안전보건 의무를 적용받지 않으며, 산업안전보건 점검은 '전통적' 회사에서와 같이 동일하게 수행되지 않는다는 것을 이해할 수 있다. 그러나 뒤따르는 위험을 무효화하지는 않는다. 즉, 플랫폼을 통해 업무 종사자가 제공하는 활동에 내재된 많은 알려진 위험에 대해 적절한 예방 조치가 적용되지 않았음을 의미한다. 대신에 보험 비용이나 안전 및 건강 보장은, 표준 고용 관계 보호 수준에 대한 접근 권한 또는 지식이 없는 노동자에게는 제외되며, 이들에 대한 감시 기준이 미흡하다. 따라서 산업안전보건 규정의 적용 가능성이 불확실하기 때문에, 수행되는 업무 활동과 관련된 모든 위험이 더 자주 실현될 가능성이 매우 높다. 이와 같은 사유로 플랫폼업무 종사자에

플랫폼업무의
성격상
모든 노동법 및
산업안전보건
규정을
간단하게
적용하기가
어렵다.

게 적절한 산업안전보건 서비스를 제공하지 못할 수도 있다는 사실로 인해 이러한 상황은 더 악화된다.

2) 소득/직업 불안정

비정규직 노동자의 전반적인 건강 상태를 악화시키는 것으로 알려진 직업 불안정성은 플랫폼업무 종사자들 사이에서도 두드러진다.²⁹⁾ 플랫폼에서의 고용 관계는 일반적으로 사전통보 또는 해고 보호의 형태 없이 종료될 수 있으며, 고용관계가 유지될 때에도 임무 수행에 의존하기 때문에 최소 임금 보장은 없다.

그러므로 불안정성(Precariousness)은, 많은 노동자들이 '하루 또는 한 시간 후부터 다음 시간까지, 어떤 업무가 주어지거나 언제 급여가 지불될 것인지'(어떤 경우, 고객이 작업을 받아들이 수 없다고 하면 급여를 전혀 받지 못할 수도 있다)로 정의한다.³³⁾

다시 말해, 많은 노동자들이 하루 또는 심지어 향후 한 시간 동안 일을 할 수있을지, 일을 한다면, 어떤 일을 할 것인지, 심지어 언제 할 것인지와 같은 것들을 의미한다.

Tran and Sokas가 지적한 바와 같이 심리학적 영향 측면에서 선택의 역할이 중요할 수 있다.

임시직 여성에 대한 대규모 표본 조사를 한 결과, 정신적인 고통과 육체적 불만이 임시직을 선호하는 노동자보다 비자발적으로 임시직을 수행하는 노동자에서 더 흔하다는 것을 보여주었다.²⁹⁾ 연구 결과에 따르면, 플랫폼업무 종사자는 불안정한 노동이 주요 관심사인 것으로 나타났으며, Crowdwork나 Non-crowdwork activities에서 더 많은 시간의 일을 할당받기를 원했다.⁴⁰⁾ 이러한 불안전고용 및 간헐적인 작업은 매일 또는 심지어 매시간 일자리를 검색하게 하며, 그에 따른 스트레스와 초과 근무시간을 발생시킨다.

결론

좋은 정책은 좋은 증거를 필요로 한다. 이 글에서는 플랫폼업무 종사자의 규모와 소득 및 제기된 문제들의 사례들을 통해서 앞으로 플랫폼업무 종사자의의 삶의 질을 높일 수 있는 방안을 고민하고자 하였다. 그러나 아직까지는 플랫폼업무

종사자의 규모와 소득 및 사회보호체계 등에 대한 현황을 파악하는 데 상당한 어려움이 있다는 것을 확인하였다.

플랫폼업무에는 신체 및 심리사회적으로 기존 및 신규 산업안전보건 위험 범위가 모두 포함된다. 플랫폼 경제는 일하는 사람이 원하는 경우 언제 어디서든 업무를 수행하는 것이 가능하게 함으로써 ‘유비쿼터스 노동’이 실현될 수 있도록 하는 긍정적인 측면을 가지는 반면, 노동시간의 경계를 무너뜨릴 위험성 등 부정적인 측면도 내포하고 있다. 전자에 대하여는 노동 장소 및 노동시간의 결정과 관련한 노동자의 권리를 보장함으로써 원격노동과 같은 유연한 노동을 촉진하고 원격노동의 법률관계를 명확히 하는 규율이 있어야 하는 한편, 후자에 대하여는 노동시간의 개념을 재검토하는 것뿐만 아니라 일간 최소휴식시간이나 연락이 금지되는 일정 시간대를 설정하는 방식 등으로 ‘연락받지 않을 권리’를 보장하는 방안을 검토할 필요가 있다.⁴¹⁾

플랫폼 노동의 대표적 문제가 긴 노동시간과 낮은 소득 수준이라는 것이다. 우버는 택시기사에 비해 우버 노동자의 소득 수준이 높다고 선전했지만 연료비, 보험료, 차량유지비를 제하면 소득 수준이 높다고 할 수 없다. 하지만 노동자가 아니기 때문에 최저시급을 보장받지 못한다. 그럼 어떻게 해야 할까? 더 일해야 하는 것이다. 한국의 플랫폼 배달 노동자들도 다르지 않다. ‘원하는 만큼 일하고 원하는 만큼 번다’는 선전은 살아갈 정도로 벌려면 죽을 만큼 일하라는 말이나 진배없다.⁴²⁾ 마감은 분 단위며, 임금도 그에 못지않게 초저가다. 그런데 쉴 수 없다. 쉬는 순간 무한한 경쟁자가 제 몫을 빼앗아 가기 때문이다. 플랫폼 노동에서 평판 관리는 노무 관리의 핵심이며, 한두 개의 플랫폼이 시장에서 독점적 입지를 강화할수록 플랫폼의 노동자 지배력은 더욱 커진다. 동시에 그런 지배적 플랫폼 안에서 평판관리는 노동자 내면의 욕망도 부추긴다. 대규모 시장 안에서 평판만 잘 관리하면 슈퍼스타가 될 수 있다는 환상을 안겨준다.

비정규 노동자의 전반적인 건강 상태를 악화시키는 것으로 알려진 직업 불안정은 온라인 플랫폼 작업의 특징이기도 하다. 온라인 플랫폼 노동자들의 불안정한 상황은 산업보건서비스 등의 건강 감시가 부족하다는 사실 때문에 더욱 악화되고 있으며, 온라인 플랫폼 작업의 특징은 노동자들의 집단적 조직화와 그들의 권리 방어에 방해가 되는 경향이 있다. 전자에 대하여는, 원격노동자에 대하여도 원칙

적으로 산업안전보건이 준수되어야 한다는 점을 명확히 하는 한편, 원격노동의 경우 사용자의 안전보건과 관련된 의무가 제한되는 점을 고려한 대책을 마련하는 것이 필요하고, 후자에 대하여는, 산업안전보건 관련 법령의 투명성(Transparency)이 확보되도록 이를 정비하는 한편, 이에 맞추어 정신적 건강에 대한 체계적인 규율 및 정비가 요청된다.⁴¹⁾



1. Smith R, Leberstein S. Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. New York, NY: NELP; 2015.
2. Smith, Aaron. Gig Work, Online Selling, and Home. Sharing PEW Research Center, November 17; 2016. Accessed March 2, 2019.
3. 박수근 기자. 폭발적으로 늘어나는 '플랫폼 노동자'. 2018.05.10.
http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2018/05/10/2018051000247.html
4. 황덕순. 디지털 기반 사업형태 다양화와 고용형태의 분화. 한국노동연구원 개원 28주년 기념세미나(기술 변화와 노동의 미래) 자료집. 2016. 9. 28
5. Huws, U., Spencer, N.H., and Joyce, S., 2016. Crowd Work in Europe: Preliminary results from a Survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, FEPS and UNIEuropa, Brussels. Available at:
<http://www.feps-europe.eu/assets/39aad271-85ff-457c-8b23-b30d82bb808f/crowd-work-in-europe-draft-report-last-versionpdf.pdf>. Accessed March 2, 2019.
6. Statcan, 2017. "The sharing economy in Canada", Statistics Canada. Available at:
<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170228/dq170228b-eng.htm>. Accessed March 2, 2019.
7. Chris F, Mark S, Simon J, Liz O, Danat V, Gabriella A, Kate H, Vera T, Charles U, Calum C. The Social Protection of Workers in the Platform Economy. November 2017.
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf). Accessed March 2, 2019.
8. Manyika, J., Lund, S., Kelsey, R., Jan, M. and Mahajan, D., 2016. Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy, McKinsey Global Institute. Available at:
<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independentwork-choice-necessity-and-the-gig-economy>. Accessed March 2, 2019.
9. Katz LF, Krueger AB. 2016. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995?2015. National Bureau of Economic Research.
http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m¼1459369766. Accessed March 2, 2019.
10. Huws, U., 2017. Written Evidence from Ursula Huws, Professor of Labour and Globalisation, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire. Available at:



참고문헌

<http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/work-and-pensions-committee/selfemployment-and-the-gigeconomy/written/45177.html>. Accessed March 2, 2019

11. CIPD, 2017. Future World of Work: Submission to the BEIS Committee Inquiry into the Future World of Work, Chartered Institute of Personnel and Development, London.
12. Dooko J, Mumford M, Schanzebach DW. 2015. Workers and the online gig economy. Hamilton Project Framing Paper.
https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/workers_and_the_online_gig_economy.pdf. Accessed March 2, 2019.
13. Lehmann, RJ. 2015. 6 charts that debunk the 'gig' economy. R Street Shorts No. 11.
<http://www.rstreet.org/wp-content/uploads/2015/07/RSTREET-SHORTS-NO-11.pdf>. Accessed March 2, 2019.
14. Smith R, Leberstein S. Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. New York, NY: NELP; 2015.
15. Rinehart W, Gitis B. Independent Contractors and the Emerging Gig Economy. Washington, DC: American Action Forum; 2015.
16. Pfeffer J. "The case against the gig economy". In: Fortune Magazine; 2015.
17. Smith R, Leberstein S. Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy. New York, NY: NELP; 2015.
18. Smith, Aaron. Gig Work, Online Selling, and Home. Sharing PEW Research Center, November 17; 2016. Accessed March 2, 2019.
19. Hall JV, Krueger AB. An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States; 2015.
20. Marvit M. How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine. New York, NY: The Nation; 2014.
21. U.S. GAO. Letter Report: Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits; 2015. Available at: <http://www.gao.gov/assets/670/669766.pdf>. Accessed December 31, 2015.
22. Sussman AL. Is the 'Gig Economy' a Thing? Ask Women. Wall Street Journal; 2015.
23. Sherman E. "Uber, TaskRabbit And Sharing Economy Giveth To Workers, But Also Taketh Away". Jersey City, NJ: Forbes; 2015.
24. Foley M, Ruser J, Shor G, Shuford H, Sygnatur E. Contingent workers: Workers' compensation data analysis strategies and limitations. Am J Ind Med. 2014;57:764-775.
25. Rockefeller Foundation. Health Vulnerabilities of Informal Workers; 2013. Available at: <https://assets.rockefellerfoundation.org/app/uploads/20130528214745/Health-Vulnerabilities-of-Informal-Workers.pdf>. Accessed March 2, 2019.
26. Cummings KJ, Kreiss K. Contingent workers and contingent health: risks of a modern economy. JAMA. 2008;299:448-450.

27. Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *J Epidemiol Commun Health*. 2007;61:276–277.
28. Connelly CE, Gallagher DG. Emerging trends in contingent work research. *J Manag*. 2004;30:959–983.
29. M. Tran and R. Sokas, 'The gig economy and contingent work: An occupational health assessment', 59 *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (2017), pp. 63–66.
30. See J. Howard, 'Nonstandard work arrangements and worker health and safety', 60 *American Journal of Industrial Medicine* (2017), pp. 1–10.
31. P. Virtanen et al., 'Labor market trajectories and health: A four-year follow-up study of initially fixed-term employees', 161 *American Journal of Epidemiology* (2005), pp. 840–846.
32. M. Tran and R. Sokas, *Health Vulnerabilities of Informal Workers*, Rockefeller Foundation, May 2013, available at:
<https://assets.rockefellerfoundation.org/app/uploads/20130528214745/Health-Vulnerabilities-of-Informal-Workers.pdf>. Accessed March 2, 2019.
33. U. Huws, 'A review on the future of work: Online labour exchanges, or "crowdsourcing": Implications for occupational health and safety', EU OSHA discussion paper.
34. J. Howard, 'Nonstandard work arrangements and worker health and safety', 60 *American Journal of Industrial Medicine* (2017), pp. 1–10.
35. Asfaw et al., 'Paid sick leave and nonfatal occupational injuries', 102 *American Journal of Public Health* (2012), pp. 59–64.
36. C. Degryse, 'Digitalisation of the economy and its impact on labour markets', ETUI Working Paper 2 (2016), p.44.
37. A. Aloisi, 'Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "ondemand/gig-economy" platforms', 37 *Comparative Labor Law and Policy Journal* (2016), p. 676.
38. European Agency for Safety and Health at Work, 'Actions to improve safety and health in construction', 7 *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work* (2004).
39. G. Valenduc and P. Vendramin, 'Work in the digital economy: Sorting the old from the new', ETUI Working Paper 3 (2016), p. 36.
40. J. Berg, 'Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers', ILO *Conditions of Work and Employment series* 74 (2006), p. 20.
41. 김기선. 디지털화와 노동: 디지털시대 노동의 과제. 한국노동연구원 개원 28주년 기념세미나(기술 변화와 노동의 미래) 자료집. 2016. 9. 28.
42. 정글. [노동시간에세이] 플랫폼 노동시대, 크로노토프는 누가 쓰는가. 오마이뉴스. 17.07.19
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002343788 Accessed March 2, 2019.