

'산재1위 배달, 원인을 파헤친다'

차례

[인사말]

| | |
|-----------------------------|----|
| 국회 환경노동위원회 정의당 이은주 의원 | 02 |
| 공공운수노조 위원장 현정희 | 04 |

[발제문]

| | |
|--------------------------------------|----|
| 배달노동자 실태조사를 통해 살펴본 배달노동자 산업안전 | |
| •연세대학교 사회발전연구소 전문연구원 박수민 | 06 |
| 특수고용노동자 산업안전보건체계의 변화와 앞으로의 과제 | |
| •한국노동안전보건연구소 최민 | 22 |

[토론문]

| | |
|--|----|
| 일하는 사람 누구나 산재보험과 안전하게 일할 권리를 | |
| •플랫폼노동희망찾기 집행책임자 오민규 | 36 |
| SI보다 더 중요한건 노동자입니다. SI보다 더 지혜로운건 사람입니다. | |
| •공공운수노조 노동안전보건국장 조성애 | 53 |
| •고용노동부 직업건강증진팀장 권구형 | 61 |



국회 환경노동위원회 정의당 이은주 의원입니다.

라이더유니온과 함께 개최한 배달노동자의 산업안전보건체계 개선 과제 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사드립니다. 발제를 맡아주신 라이더유니온 자문위원이신 박수민 선생님과 한노보연의 최민 활동가님, 토론을 맡아주신 오민규 플랫폼노동희망찾기 집행책임자님, 조성에 공공운수노조 노안국장님 그리고 고용노동부 관계자께도 감사드립니다.

배달이나 번역 플랫폼처럼 '고객만족도 평가 등의 방법으로 일의 배정 등에 영향을 미치는 플랫폼을 매개로 노무를 제공'하는 플랫폼종사자는 지난 해 말 고용노동부와 고용정보원의 자체 조사 결과 80만명에 이르렀습니다. 전체 취업자의 3% 수준이며, 가장 많은 수인 51만3천명이 배달·배송·운전 직종에 종사하고 있습니다.

시민들 중 다수는 플랫폼 노동은 부업으로 잠깐 잠깐 하는 거 아니냐는 생각을 가진 분들도 계실지 모르지만, 현실은 그렇지 않습니다. 플랫폼 종사자 중 플랫폼이 주업이라고 답한 사람은 45만9천명으로 57.7%가 플랫폼을 부업이 아닌 주업으로 삼고 생계를 이어가고 있습니다.

플랫폼대기업은 자신들이 개발한 인공지능 프로그램, 알고리즘으로 노동자의 상황에 맞는 일감을 제시하면 플랫폼 노동자가 이를 자율적으로 선택하는 시스템이라고 강조합니다. 하지만 과연 그럴까요? 많은 노동자들은 자율이라는 외피를 쓰고 있지만, 플랫폼에 종속되어 있는 노동환경이 주는 압박을 호소합니다.

배달라이더의 경우에는 플랫폼사의 정책이 바뀌면 거기에 제대로 순응하지 않으면 나에게 나쁜 콜이 오거나 아니면 일감배정이 적어지는 것은 아닐까, 배차취소를 1회라도 하게 되면 충성도가 낮은 라이더가 되어 일감에 영향을 주지 않을까, 부득이하게 배송을 제 때에 진행하지 못하여 배송확인 메시지가 어플리케이션에 뜨게 되면 이것이 앞으로의 나의 일에 영향을 주지 않을까 우려합니다.

그러나 나의 일에 관련해 대부분을 결정하는 플랫폼의 알고리즘에 대해 노동자는 알 길이 없습니다. 이미 해외에서는 알고리즘을 주요한 생산수단으로 보고 이 알고리즘이 산업안전기준을 비롯해 기존의 노동법을 준수하도록 하고 있습니다. 또한 자신의 일과 생계에 관련된 것이니만큼 일감배정을 포함하여 알고리즘의 원리에 대해 노동자가 사업주로부터 설명을 들을 권리를 강조하고 있습니다. 그러나 관련 법규가 존재하지 않는다는 이유로 국내의 대표적인 플랫폼사들은 어떠한 설명도 하지 않고 있습니다.

뿐만이 아닙니다. 대표적인 플랫폼 노동자인 배달라이더들은 노동법의 미비로 인해 고객응대업무에 종사하면서도 그 어떤 보호조치도 받지 못하고 있습니다. 폭언, 욕설, 심지어 폭행을 당해도 플랫폼으로부터 어떤 구제조치도 받지 못하고 있습니다.

오늘 저와 라이더유니온이 진행한 연구 조사 결과를 고객에게 폭언, 폭행 겪은 비중이 45.2% 상점주에게 폭언, 폭행 겪은 비중이 51.9%로 배달라이더 둘 중 한 명이 고객이나 상점주로부터 갑질과 부당행위를 경험했습니다. 고객은 고의적 거짓말, 반말, 직업비하를 일삼고, 상점주는 반말, 욕설, 부당한 업무를 강요하고 있었습니다.

하지만 우리 노동관계법은 이들의 일터 안전을 보호하지 못하고 있습니다. 앞서 말씀하신 것처럼 휴게실에서 쉴 권리는 이들이 근로기준법 상의 근로자가 아니라는 이유로, 감정노동자 즉 고객응대 근로자에 대한 보호조치는 이미 전속성을 이유로 이들을 여전히 배제하고 있습니다. 올해 7월부터는 자신이 일을 배민에서 하든, 쿠팡에서 하든, 요기요에서 하든 상관하지 않고 업무상 재해를 당했다면 공적인 산재보험을 통해 피해를 회복하도록 합니다. 그런데도 산재보험에서 이미 폐지된 전속성을 이유로 해서, 엄연히 고객응대업무를 하는 라이더들의 감정노동은 보호하지 못하고 있습니다.

내일부터 고용노동부의 국정감사가 있습니다. 국내 대표적 플랫폼사인 배달의 민족, 우아한 청년들의 이국환 대표이사가 이날 국정감사에 증인으로 참석합니다. 왜 라이더들에게 알고리즘에 대해 설명을 해야 하는지, 라이더들의 현실이 어떤지, 라이더들의 건강한 노동권을 위해 무엇을 해야 하는지 따져 묻고 대책을 마련할 것입니다. 라이더유니온, 그리고 플랫폼 노동자와 언제나 함께하는 이은주 그리고 정의당이 되겠습니다.

감사합니다.



안녕하십니까. 공공운수노조 위원장 현정희입니다.

이번 '배달노동자의 산업안전보건체계 개선과제 토론회를 준비하신 공공운수노조 라이더유니온지부 동지들께 감사드립니다. 또한 공동 주최를 기획한 정의당 이은주 의원실과 발제에 참여해 주신 한국노동안전보건연구소와 플랫폼노동희망찾기 동지들께도 감사드립니다.

코로나-19를 거치면서, 플랫폼 산업의 폭발적 확장과 함께 노동법의 사각지대에 있는 플랫폼 노동자들이 급증하였습니다. 그중 가장 크게 증가하고, 가장 위험한 상황에 놓여진 플랫폼 노동자가 배달라이더 노동자입니다. 이는 노동법이 존재하지 않았던 산업혁명 시기에 시장에 그냥 내맡겨진 영국의 리버풀 노동자들이 죽음의 노동을 강요받아 평균수명이 20세로 단축되었던 것을 연상시키는 상황에 비유할 정도입니다.

오늘날 플랫폼 노동자들 역시 법의 보호에서 배제되어 위험한 노동을 강요받고 있습니다. 플랫폼 배달노동자들은 장시간·저임금 노동에 시달리며 노동안전에 대한 법적 보호도 없이 위험한 질주를 계속하고 있습니다. 또한, 이들을 지배하는 AI알고리즘은 기업주의 의지와는 무관한 객관적이고 공정한 규칙인 것처럼 포장되어 노동자들 무한경쟁으로 몰아넣는 착취의 수단이 되었습니다.

이런 현실 속에서, 10년에 걸친 당사자 노동자와 연대조직의 투쟁으로 2023년 7월부터 배달라이더 노동자도 산업재해보상보험법의 적용을 받을 수 있게 되었습니다. 이는 괄목할 만한 성과이지만, 제대로 적용되기 위해서는 아직 넘어야 할 산이 많습니다. 현재 전속성이란 법적틀에 갇혀 지극히 제한된 범위만 적용되고 있고, 노동부의 취약노동자 보호대책 또한 같은 이유로 배달라이더 노동자를 배제하고 있습니다.

그래서 배달라이더 노동자들은 폭염과 한파에도 몸을 피할 곳이 없으며 고객/상점주의 폭언과 폭력에 무방비로 노출되어 있습니다. 이들의 현실은 얼마전 책으로 출간된 라이더유니온 박정훈 위원장의 '플랫폼은 안전을 배달하지 않는다'에 잘 나와 있습니다. 이러한 상황에서 이번 토론회는 꼭 필요하고 중요한 토론회일 것입니다. 배달노동자 실태조사를 통해 살펴본 배달노동자 산업안전은 노동자의 문제기도 하지만, 동시에 도로 안전과 시민 안전의 문제입니다.

산업안전보건법이 형식적인 법이 아니라면, 노동자의 사고와 질병 예방, 그리고 안전하고 건강하게 일할 권리가 법적 체계에 구체적으로 들어 있어야 합니다. 산업안전보건법의 목적에 노무제공자의 안전과 보전이 들어가 있지만, 현실에서는 배달노무 제공자는 빠져있습니다. 산업재해보상보험법에 10년이 걸려 적용되었다고 알려진 특수형태근로종사자인 배달라이더 노동자들이 지금처럼 산업안전보건체계의 사각지대에 방치되어서는 안 됩니다. 모든 노동자는 동등하게 법의 보호를 받아야 하기 때문입니다.

작년에 이어 올해도 전 업종 통틀어 배달플랫폼 업계인 '우아한 청년들'이 산재 발생 1위 기업이 되었습니다. 이는 AI알고리즘이 자본의 이윤추구를 위해 위험천만한 노동을 강요하고 있는 사실을 보여주는 통계입니다. 숨어있는 AI알고리즘이 어떻게 배달라이더의 노동과 건강에 영향을 미치는지를 드러내고, 해결하기 위한 지혜를 모으는 토론회가 되기를 바랍니다. 노동자로서의 권리를 빼앗기고, 하루하루의 노동에 목숨을 걸어야 하는 특수형태근로종사자의 권리를 되찾는 계기가 되기를 바라며, 공공운수노조도 함께 투쟁하겠습니다. 다시 한번 이번 토론회를 위해 힘을 모아주신 분들의 수고에 감사드립니다.

2023년 10월 25일
공공운수노조 위원장 현정희

배달노동자 실태조사를 통해 살펴본 배달노동자 산업안전

연세대학교 사회발전연구소 전문연구원 박수민

1장. 배달업 산업재해의 지속적 증가에 대한 다각적 접근 필요

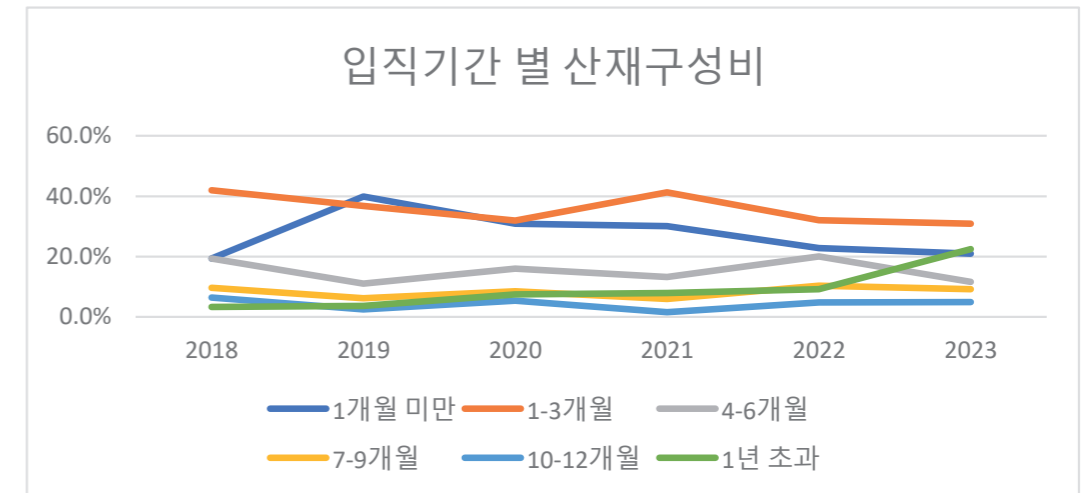
우아한청년들(배민)은 2021년 AI배차 도입의 효과로 2020년 한 해 동안 사고율이 47% 줄었다고 홍보하였다. 2020년 1월 대비 2021년 1월의 사고율이 47% 감소했고, 2021년 4월 기준 평균 배달 시간은 15% 감소했으며, 고객 안내시간 준수율은 13%p 향상되었다고 밝혔다.



(출처: <https://story.baemin.com/980/>)

그런데 같은 기간 배민에서 일한 노동자들의 산재승인건수와 승인률은 위의 자료와 다소 다른 수치를 보여준다. 2020년에는 Covid-19이 전세계적으로 유행했다. 이러한 배경속에서 2020년, 2021년에는 플랫폼을 이용해 음식배달을 하는 사람이 폭발적으로 증가했다. 아래 자료는 근로복지공단에서 파악한 산재가입자수와 입직기간별 승인건수이다. 2020년, 2021년에는 산재가입자수가 전년 대비 2.7배 가량 연이어 늘어났다. 일하는 사람이 늘어나면서 산재

승인건수도 함께 늘었다. 2019년 대비 2020년에는 산재승인 건수는 2.3배, 2021년은 전년 대비 2.5배 늘어났다. 물론 산재가입자수는 가입한 사람의 수이고, 승인건수는 승인된 사고의 건수이기 때문에 아래 자료를 통해 산재가입자 중 사고를 당한 사람이 얼마나 되는지는 알기 어렵다는 한계가 존재한다. 이러한 한계를 감안하더라도 가입자 수 대비 산재 승인건수 비율(A/B) 역시 큰 차이를 보이지는 않는다. 또한 2020년, 2021년에는 입직기간이 3개월이 되지 않는 노동자의 산재승인이 전체 승인건수의 62%, 71%를 차지한다. 누구나 쉽게 배달을 할 수 있게 되면서, 교육이나 경험이 부족한 신규 입직자들이 더 많은 위험에 노출되었을 가능성을 암시한다.



(단위: 건(%))

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023(6월) |
|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1개월 미만 | 6(19.4) | 65(39.9) | 116(30.9) | 285(30.1) | 424(22.9) | 211(21.0) |
| 1-3개월 | 13(41.9) | 60(36.8) | 120(31.9) | 391(41.3) | 595(32.1) | 311(30.9) |
| 4-6개월 | 6(19.4) | 18(11.0) | 60(16.0) | 125(13.2) | 371(20.0) | 117(11.6) |
| 7-9개월 | 3(9.7) | 10(6.1) | 32(8.5) | 56(5.9) | 191(10.3) | 92(9.1) |
| 10-12개월 | 2(6.5) | 4(2.5) | 20(5.3) | 15(1.6) | 88(4.7) | 49(4.9) |
| 1년 초과 | 1(3.2) | 6(3.7) | 28(7.4) | 75(7.9) | 171(9.2) | 226(22.5) |
| 합계 | 31(100) | 163(100) | 376(100) | 947(100) | 1855(100) | 1006(100) |
| 승인 건수(A) | 31 | 163 | 376 | 947 | 1855 | 1006 |
| 가입자 수(B) | 831 | 7,253 | 19,690 | 53,725 | 59,669 | 54,165 |

이 차이는 대체 어디서 발생한 것일까? 몇 가지 가설을 세워볼 수 있다. 가장 현실적인 것은 산재승인 건수와 실제 사고건수의 차이이다. 사고를 당한 배달노동자들이 모두 산재를 신청하거나, 회사에 보고하는 것은 아니다. 그러나 최소한 배달을 바로 수행하기 어려울 정도의 사고일 경우, 후속조치를 위해 회사에 연락을 할 것이다. 따라서 실제 사고 건수 > 회사에 보고된 사고 건수 > 산재 신청 건수 > 산재 승인 건수의 순서로 정리해 볼 수 있을 것이다. 우아한청년들이 산출한 사고율 47% 감소는 회사에 보고된 사고 건수 데이터를 활용해 분석한 결

과일 수 있다¹⁾. 이 가설이 맞다고 해도, 의문은 여전히 남는다. 47% 감소를 계산한 기준이 무엇인가? 산재가입자수에서 드러나듯 2020년에는 배달노동자가 급격하게 늘어났고, 이들은 오토바이, 전기자전거, 자전거, 도보 등 다양한 방식으로 일을 한다. 운송수단에 따라 사고율, 부상정도가 다를 텐데, 이처럼 이질적인 집단의 사고율을 어떤 기준으로 계산했는지 궁금하다. 입직기간, 운송수단 등에 따라 배달노동에 대한 숙련도와 필요한 안전대책의 요건이 다르다면, 사고를 줄이기 위한 대응도 달라져야 하기 때문이다.

2020년 개정된 산업안전보건법에서는 배달종사자에 대한 항목이 포함되었고, 플랫폼사업자가 시행해야 할 안전·보건조치도 의무화 되었다. 그럼에도 불구하고 배달업종의 산재는 계속 늘어나고 있다. 온라인 안전교육·안전모와 차량점검과 같은 노동자 개인을 대상으로 하는 예방 정책이나, 기상에 따른 배달지역 제한 및 배달 금지 등의 조치 이외에 보다 다각적인 위험 요인 분석과 대책이 필요한 상황이다. 오늘의 발제는 라이더유니온에서 진행한 세 건의 실태 조사를 중심으로 배달노동의 위험요소를 배달노동 과정 자체에서 찾고자 한다. 이 실태조사들은 배달노동자의 노동환경이 어떠한지, 그로인한 어떤 문제들을 겪고 있는 것인지, 원인은 무엇인지를 파악하기 위해 진행되었다. 먼저, 배달노동자들의 근골격계 질환 및 정신건강에 대한 실태조사를 통해 배달노동자들의 현황을 살펴볼 예정이다. 다음으로는 배달노동자들의 노동조건을 파악하기 위해 2023년에 실시한 배차알고리즘 실험 결과를 소개한다. 이후 배달앱의 디자인/프로모션 등의 정책과 안전에 대한 배달노동자들의 인식을 조사한 설문조사 결과를 정리한다. 마지막으로 플랫폼 노동자들의 산업안전을 도모하기 위해 이루어지고 있는 해외 사례를 살펴본다.

2장. 건강조사결과보고서 (한국산업의료복지연구원-라이더유니온)

이 조사는 재단법인 한국산업의료복지연구원에서 2023년 상반기에 수행한 연구이며, 설문조사는 2023년 4~6월에 진행되었다. 참가자는 총 365명이었으며, 노동건강(근골격계 통증, 감정노동평가도구)과 정신심리건강에 대해 조사했다.

배달노동자들의 기초조사를 살펴보면 8시간 이상 장시간 노동을 하는 비율이 78%를 넘어 장시간 노동이 만연하다는 결과가 다른 실태조사와 일관되게 나타났다. 교통사고 및 교통위반 경험도 53%와 59%로 높게 나타났다.

| | | 빈도 | 백분율 |
|------|---------------|-----|-------|
| 배달경력 | 1년 이하(1M~12M) | 38 | 10.41 |
| | 1-3년(13M~36M) | 199 | 54.52 |
| | 3-6년(37M~72M) | 86 | 23.56 |
| | 6년 이상(72M<) | 42 | 11.51 |
| 노동시간 | 1-4시간 | 24 | 6.58 |

1) 우아한청년들 산업안전팀의 채용공고에서는 안전사고 현황 및 데이터분석을 통한 개선점 도출을 주요 업무의 하나로 제시하고 있다.

| | | | |
|---------|--------|-----|-------|
| | 4-8시간 | 92 | 25.21 |
| | 8-12시간 | 209 | 57.26 |
| | 12시간초과 | 40 | 10.96 |
| 교통사고 경험 | 예 | 193 | 52.88 |
| | 아니오 | 172 | 47.12 |
| 교통위반 경험 | 예 | 214 | 58.63 |
| | 아니오 | 151 | 41.37 |

배달노동자의 산재는 주로 교통사고, 육체적 부상에 집중되는 경향이 있다. 하지만 교통사고에 집중하는 것은 배달노동이 이루어지는 과정 중, 모두에게 드러나는 일면만을 부각할 우려가 있다. 도로에서 주행하는 배달노동자는 매우 가시화되어 있는 반면 상점/고객과의 관계, 알고리즘의 지시라는 부분은 개인화·비가시화 되어 있는 부분이다. 동료와의 상호작용이 제한된 개별화 된 노동과정, 알고리즘을 통한 통제와 같은 노동방식이 노동자의 심리·정신건강에 어떤 영향을 미칠 것인지는 플랫폼 노동, 각 노동이 부상과 더불어 중요한 주제로 주목받고 있다(이승현 외, 2021). 또한 최근 고객/상점의 폭언 등으로 갈등이 보고되고 있는 상황이기도 하다.

한국산업의료복지연구원과 라이더유니온이 수행한 연구는 배달노동자들의 감정노동에 따른 스트레스, 전반적인 정신건강에 대해 조사했다. 조사 결과 감정적, 심리적으로 위험그룹에 속한 배달노동자들의 비율이 매우 높게 나타났다. 감정노동 유발 상황에서 자신의 감정을 조절해야 하는 요구(직·간접적, 암묵적 외부 요구) 정도를 측정하는 감정규제는 정상 22.47%, 위험 77.53%로 나타났다. 감정노동 유발 상황에서 실제 경험하는 자신의 감정을 숨기고 그에 따른 정서적 손상 정도를 측정하는 감정부조화는 정상 22.47%, 위험 77.53%로 나타났다. 심각한 스트레스를 경험, 호소하는 경우는 80%에 달했다. 또한, 연구참여자들 중 49.59%가 심리적 유연성 및 마음의 여유가 부족한 것으로 나타나 스트레스의 부정적 반응에 취약한 것으로 추정된다. 자신에 대한 가치와 존중 수준을 낮게 보는 자존감 문제를 가진 대상자 역시 38.36%에 달해, 심리적 어려움이 부정적 자아상과 연결, 정신건강 문제로 전환될 가능성이 높아 보인다.

| | | 감정규제 | 감정부조화 |
|----|-----|-------|-------|
| 정상 | 빈도 | 82 | 82 |
| | 백분율 | 22.47 | 22.47 |
| 위험 | 빈도 | 283 | 283 |
| | 백분율 | 77.53 | 77.53 |

| | | 우울 | 불안 | 신체화 증상 |
|---------|-----|-------|-------|--------|
| 정상 | 빈도 | 129 | 213 | 152 |
| | 백분율 | 35.34 | 58.36 | 41.64 |
| 경미 | 빈도 | 115 | 91 | 89 |
| | 백분율 | 31.51 | 24.93 | 24.38 |
| 중등도 | 빈도 | 62 | 28 | 57 |
| | 백분율 | 16.99 | 7.67 | 15.62 |
| 중증 및 심각 | 빈도 | 59 | 33 | 67 |
| | 백분율 | 16.16 | 9.04 | 18.36 |

| | | 니코틴 의존 | 알코올 사용장애 | 스트레스 | 심리적 경직성 | 자존감 문제 |
|----|-----|--------|----------|-------|---------|--------|
| 정상 | 빈도 | 244 | 258 | 29 | 184 | 225 |
| | 백분율 | 66.85 | 70.68 | 7.95 | 50.41 | 61.64 |
| 있음 | 빈도 | | 77 | 44 | 62 | 73 |
| | 백분율 | | 21.10 | 12.05 | 16.99 | 20.00 |
| 높음 | 빈도 | 121 | 30 | 292 | 119 | 67 |
| | 백분율 | 33.15 | 8.22 | 80.00 | 32.60 | 18.36 |

3장. 배차 알고리즘 실험 조사 (라이더유니온-다음세대재단)

1) 개요

개수노동이 주로 이뤄지는 물류업에서는 경제적 인센티브, 시장의 경쟁압력이 산업안전과 밀접히 관련되어 있다는 연구가 꾸준히 발표되고 있다(Kudo & Belzer, 2019). 배차방식, 가격정책 등은 배달노동자의 산업안전의 구조적 조건을 형성하는 주요한 요인이다. 라이더유니온은 배차 알고리즘이 노동조건 및 성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 2023년 9월 5~7일 3일간 74명의 배달노동자가 참여한 실험 연구를 진행하였다. 실험에 신청한 배달노동자들은 랜덤하게 배정되었으며, 최종적으로 실험을 마친 인원은 74명이었다. 이 실험은 크게 두 가지로 나누어진다. 먼저 배차 수락률의 효과를 보기 위하여 그룹을 둘로 나누고, 한 그룹은 평상시처럼 일하고 다른 그룹은 알고리즘이 배차하는 모든 배달주문을 수락하는 것이다. 마지막 날에는 여기에 과속을 하지 않는 조건이 추가되었다.

| | | 화, 수 | 목 |
|------|--|---------------------|---------------------|
| 통제그룹 | 평상시와 같이 일함 (a. 일상적 주행, b. 알고리즘 배차 선택적 수락, 일반배차 부분적 활용) | 화, 수와 동일하게 유지 (17명) | 화, 수와 동일하게 유지 (17명) |
| | | 안전 주행 조건을 추가 (22명) | 안전 주행 조건을 추가 (22명) |
| 실험그룹 | 업무선택 자율권 박탈 (a. 일상적 주행 b. 알고리즘 배차 100% 수락 일반배차 활용 안함) | 화, 수와 동일하게 유지 (15명) | 화, 수와 동일하게 유지 (15명) |
| | | 안전주행 조건을 추가 (20명) | 안전주행 조건을 추가 (20명) |

2) 주요 결과

(1) 배달료 (일반적인 주행을 한 날 기준)

다음은 시간 당 수입 중위값(19,220), 건당배달료(5,310), 건당 배달거리의 평균값(3.16km)을 비피크(4~6시), 피크타임(6~8시) 별로 살펴본 것이다. 시간당 수입의 중위값은 19,220원 수준으로 2만 원에 약간 못미쳤다. 작년과 비교했을 때 시간당 수입과 건당 배달료 모두 피크와 비피크의 격차가 더 커진 것을 확인할 수 있다. 다만 작년 실험의 경우 5~8시로 올해보다 비피크타임이 1시간이 짧았고, 참여인원이 올해보다 많았다. 이러한 요소들을 고려하여 배달료의 변화는 좀더 추가적인 분석을 시행할 필요가 있다.

시간당 수입 중위값

| | 중위값 | 관찰개수 | 최소 | 최대 |
|-----|-----------------|------|------|-------|
| 전체 | 19220(7557.339) | 563 | 2600 | 56400 |
| 비피크 | 17980(5932.979) | 282 | 2600 | 33700 |
| 피크 | 20640(8520.026) | 281 | 3620 | 56400 |

* 작년 실험결과 (비피크/피크) : 강남권 (19,574/20,498 원), 비강남권(16,908/17,759), 경인권(17,423/16750)

건당 배달료

| | 평균 | 관찰개수 | 최소 | 최대 |
|-----|------|------|------|-------|
| 전체 | 5310 | 3092 | 1840 | 18460 |
| 비피크 | 4785 | 1577 | 3000 | 12760 |
| 피크 | 5856 | 1515 | 1840 | 18460 |

* 작년 실험결과 (비피크/피크) : 강남권 (5,593/5,943 원), 비강남권(5,284/5,616 원), 경인권(4,986/5,706 원)

시간당 배달 개수

| | 평균 | 관찰개수 | 최소 | 최대 |
|-----|---------------|------|-----|----|
| 전체 | 3.70 (1.2974) | 281 | 0.5 | 8 |
| 비피크 | 3.79(1.316) | 282 | 0.5 | 8 |
| 피크 | 3.60(1.2727) | 281 | 1 | 8 |

* 작년 실험결과 (비피크/피크) : 강남권 (3.5/4.3개), 비강남권(3.2/3.1 개), 경인권(3.5/3.0 개)

(2) 배차 방식에 따른 차이 (일반주행한 날 기준)

알고리즘 100%를 수락한 그룹의 건당 배달거리의 평균이 자율적으로 거절을 하며 일한 그룹에 비해 0.33 km 정도 멀었다. 또한 비피크/피크타임에 상관없이 100% 수락그룹의 총 이동거리가 3km 이상 긴 것으로 나타났다. 100% 수락 그룹의 시간당 배달개수가 피크타임에 0.4 개 정도 적게 나타났으며, 비피크타임에는 그 차이가 유의하지 않았다. 시간당 수익은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 정리하자면 AI가 배차하는 배달을 모두 수락할 경우, 장거리 배달이 많아지고 이에 따라 총운행거리도 늘어나는 경향이 나타난다. 다만 시간당 수익의 차이는 유의한 수준으로 나타나지 않았다. 모든 추정 결과는 사전 설문조사에서 배달노동자가 응답한 개인 특성(배달 본업 여부, 월 평균 소득, 평상시 수락률, 배달지역의 효과를 배제한 결과이다.

| | 건당 배달거리 중위값 (하루 총주행거리/총배달개수) | 관찰개수 | 최소 | 최대 |
|-------|---------------------------------|------|------|-------|
| 전체 | 3.16 | 212 | 1.86 | 5.89 |
| 자율 | 2.96 | 100 | 1.86 | 5.4 |
| AI100 | 3.29 | 112 | 2.13 | 15.89 |

| | | 시간당 배달 개수 | Adj.R ² | obs |
|-----|-------|-------------------------|--------------------|-----|
| 비피크 | AI100 | -0.038(0.1580) | 0.0002 | 282 |
| 피크 | AI100 | -0.408(0.1481)** | 0.0684 | 281 |

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

| | | 시간당 수익 | Adj.R ² | obs |
|-----|-------|-------------------------|--------------------|-----|
| 비피크 | AI100 | 964.0046 (726.8817) | 0.0042 | 270 |
| 피크 | AI100 | -1985.592 (1015.835) | 0.0790 | 269 |

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

| | | 총주행거리 | Adj.R ² | obs |
|-----|-------|---------------------------------|--------------------|-----|
| 비피크 | AI100 | 3.019566** (.9910776) | 0.0972 | 270 |
| 피크 | AI100 | 3.552513*** (.976651) | 0.1065 | 269 |

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(3) 신호데이 참가 그룹의 성과 차이

다음은 마지막 날인 6일에 과속을 하지 않은 그룹에서 소득(시간 당 소득)의 차이가 얼마나 나는지를 비교한 것이다. 먼저 자율적으로 운행한 그룹의 경우 두 그룹에서 모두 소득감소가 나타났으며, 심지어 일상적으로 주행한 그룹의 소득감소 폭이 더 컸다. 이 결과에 대해서는 좀더 추가적인 분석이 필요하겠으나, 마지막 날이 신호데이인 것이 모두에게 공지된 상태였기 때문에, 통제가 확실하게 되지 않았을 가능성이 있다. 수락률 100% 그룹의 경우 과속을 하지 않은 그룹의 소득감소만 통계적으로 유의하게 나타났다. 전반적으로 과속을 하지 않은 경우 시급 2000~2800원 정도가 감소하는 경향이 나타났다.

| 구분 | 자율 | | AI100 | |
|----|-------------------|-------------------|----------|--------------------|
| | 일상 | 신호데이 | 일상 | 신호데이 |
| 소득 | 2210.917** | 2080.603** | 1642.333 | 2833.775*** |

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

4장. 배달앱의 안전성 인식 실태조사 (라이더유니온-정의당 이은주의원실)

2020년 스페인 대법원은 음식배달 플랫폼 글로보(Glovo)의 배달노동자를 임금근로자로 인정하는 판결을 내리면서 글로보의 주요 생산수단은 글로보가 소유하고 있는 앱이라고 밝혔다. 배달노동자들은 앱이 없이는 서비스를 제공할 수 없기 때문이다. 앱은 이처럼 배달노동에 실제적인 영향을 미치는 요소이며, 따라서 산업안전에도 영향을 미친다. 2017년 안전보건공단은 『이륜차 음식배달 종사자 보호』를 위한 안전가이드라인』을 발표했다. 이 가이드라인에서는 주체별 안전관리 실천방안을 제시하면서 프로그램(앱)사의 역할로 배달대행 종사자의 안전을 고려한 배달프로그램을 제작해야 할 것을 제안했다. 안전을 고려한 배달프로그램의 주요 내용은 배달의 최소시간을 확보하거나 프로그램의 시인성을 확보하는 것 등이 주요 내용이다²⁾. 배달노동자의 안전에는 당국의 규제, 도로 상태나 주변 운전자의 상황, 노동자의 개인적 특성 뿐 아니라 앱, 알고리즘 및 데이터가 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Salmon 외, 2023). 이 실태조사는 배달앱의 디자인/기능과 플랫폼의 배차/가격정책과 안전의 관계에 대한 인식을 파악하는 것을 목표로 진행하였다.

1) 개요

배달플랫폼의 앱의 작동방식/디자인이나 프로모션 등의 정책과 산업안전에 대한 노동자의 인식을 알아보기 위해 10월 5, 6일 양일간 104명을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 주요 결과를 요약하면 첫째, 배달앱의 요청이나 메시지에 응답을 하지 않으면 불이익이 있다고 더 강하게 믿을수록 배달앱의 메시지나 화면조작 등을 더욱 위험하게 인식하는 것으로 나타났다.

2) 2020년 12월 국토교통부·고용노동부·경찰청에서 발표한 「이륜차 음식배달 종사자 보호 가이드라인」에서는 감염병 예방 관련 내용이 추가되고, 프로그램(앱)사와 관련한 내용은 빠졌다.
https://www.molit.go.kr/USR/BORD0201/m_69/DTL.jsp?mode=view&idx=243858

둘째, 프로모션이 없으면 필요한 수입을 달성하지 못한다고 생각하는 경우, 장시간 노동, 악천 후 날씨에서의 노동 등과 같은 자기착취적 노동의 경향이 더욱 강하게 나타났다. 셋째, 고객/상점과의 갈등을 겪는 경우가 과반수 이상이며, 대부분의 배달노동자들은 회사의 보다 적극적인 중재와 개입을 요구하고 있었다.

2) 주요결과

(1) 배달앱 강제성에 대한 인식 - 배달앱 위험도 인식

표의 왼쪽은 “운전 중 은, 주변 교통상황을 관찰하는 데에 방해가 된다.”는 질문의 네모 안에 들어가는 각 보기에 대한 의견이다. 맨 윗줄은 “배달 도중 앱을 통한 호출에 응답하지 않거나 거부하는 경우 불이익이 발생할 수 있다”는 질문에 대한 동의 정도이다. 강제성을 강하게 인식할수록 배달 앱을 이용하는 것이 더욱 위험하다고 느끼는 경향이 나타났다. 주목할 점은 운전 중 스마트폰 화면을 확인하는 행위 자체의 위험성을 묻는 앱/네비 화면 확인과 관련한 항목에서 긍정-부정 그룹의 격차가 가장 적다는 것이다. 반면 업무 평가와 관련 있는 배달지연 전화/메시지에서는 그 격차가 가장 크다. 플랫폼 기업의 업무지시의 강제성, 불이익의 정도를 어떻게 받아들이느냐에 따라 배달지연에 대한 메시지를 받은 이후 느끼는 긴장감이나 부담이 다를 수 있다는 점을 보여준다.

| | | 응답을 하지 않으면 페널티가 있다 | | | | | | | |
|---------------|--------------|--------------------|-------|-------|-------|-----|-------|-----|-------|
| | | 부정 | | 중립 | | 긍정 | | 합계 | |
| | | 응답수 | % | 응답수 | % | 응답수 | % | 응답수 | % |
| 앱/네비화 면 확인 | 전혀 그렇지 않다 | 1 | 7.69 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.96 |
| | 그렇지 않다 | 3 | 23.08 | 0 | 0 | 1 | 1.54 | 4 | 3.85 |
| | 보통 | 2 | 15.38 | 12 | 46.15 | 9 | 13.85 | 23 | 22.12 |
| | 그렇다 | 1 | 7.69 | 5 | 19.23 | 16 | 24.62 | 22 | 21.15 |
| | 매우그렇다 | 6 | 46.15 | 9 | 34.62 | 39 | 60 | 54 | 51.92 |
| | 합계 | 13 | 100 | 26 | 100 | 65 | 100 | 104 | 100 |
| 팝업창 | 전혀 그렇지 않다 | 2 | 15.38 | 0 | 0 | 7 | 10.77 | 9 | 8.65 |
| | 그렇지 않다 | 5 | 38.46 | 3 | 11.54 | 2 | 3.08 | 10 | 9.62 |
| | 보통 | 1 | 7.69 | 8 | 30.77 | 13 | 20 | 22 | 21.15 |
| | 그렇다 | 2 | 15.38 | 6 | 23.08 | 16 | 24.62 | 24 | 23.08 |
| | 매우그렇다 | 3 | 23.08 | 9 | 34.62 | 27 | 41.54 | 39 | 37.5 |
| | 합계 | 13 | 100 | 26 | 100 | 65 | 100 | 104 | 100 |
| | 재촉메시 지 | 전혀 그렇지 않다 | 2 | 15.38 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |

| | | 응답을 하지 않으면 페널티가 있다 | | | | | | | |
|---|--------------|--------------------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| | | 부정 | | 중립 | | 긍정 | | 합계 | |
| | | 응답수 | % | 응답수 | % | 응답수 | % | 응답수 | % |
| | 그렇지 않다 | 2 | 15.38 | 0 | 0 | 1 | 1.54 | 3 | 2.88 |
| | 보통 | 3 | 23.08 | 8 | 30.77 | 6 | 9.23 | 17 | 16.35 |
| | 그렇다 | 2 | 15.38 | 5 | 19.23 | 18 | 27.69 | 25 | 24.04 |
| | 매우그렇다 | 4 | 30.77 | 13 | 50 | 40 | 61.54 | 57 | 54.81 |
| | 합계 | 13 | 100 | 26 | 100 | 65 | 100 | 104 | 100 |
| 재촉전화/ 메시지 받고 과속/신호 위반한 적이 있다 | 전혀 그렇지 않다 | 2 | 15.38 | 1 | 3.85 | 5 | 7.69 | 8 | 7.69 |
| | 그렇지 않다 | 2 | 15.38 | 1 | 3.85 | 5 | 7.69 | 8 | 7.69 |
| | 보통 | 2 | 15.38 | 13 | 50 | 9 | 13.85 | 24 | 23.08 |
| | 그렇다 | 5 | 38.46 | 6 | 23.08 | 13 | 20 | 24 | 23.08 |
| | 매우그렇다 | 2 | 15.38 | 5 | 19.23 | 33 | 50.77 | 40 | 38.46 |
| | 합계 | 13 | 100 | 26 | 100 | 65 | 100 | 104 | 100 |

(2) 프로모션 의존도 - 자기착취적 노동

아래 표는 목표한 수입에서 프로모션이 차지하는 중요도에 따른 업무강도의 차이이다. 프로모션에 대한 의존도가 높다고 생각할수록, 모든 프로모션에 참여하거나, 장시간 노동을 하거나, 악천후에도 일한다는 응답이 높아진다. 날씨가 좋지 않은 날에는 배달 물량은 늘고, 일하는 노동자의 숫자는 줄어, 프로모션 금액이 더 높게 책정된다. 따라서 날씨가 좋지 않아 프로모션이 높게 붙을 때 일을 하는 것이 수입에는 유리하다.

| | | 프로모션이 없다면 목표 수입을 달성하지 못할 것이다 | | | 합계 | |
|----------------------------|---|------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | 부정 | 보통 | 긍정 | | |
| 모든 프로모션에 도전한다 | 1 | 명 | 3 | 1 | 10 | 14 |
| | | % | 27.27 | 5.88 | 13.16 | 13.46 |
| | 2 | 명 | 2 | 3 | 9 | 14 |
| | | % | 18.18 | 17.65 | 11.84 | 13.46 |
| | 3 | 명 | 4 | 9 | 22 | 35 |
| | | % | 36.36 | 52.94 | 28.95 | 33.65 |
| | 4 | 명 | 0 | 2 | 13 | 15 |
| | | % | 0 | 11.76 | 17.11 | 14.42 |
| | 5 | 명 | 2 | 2 | 22 | 26 |
| | | % | 18.18 | 11.76 | 28.95 | 25 |
| 프로모션을 위해 일하는 시간을 늘린다 | 1 | 명 | 3 | 0 | 7 | 10 |
| | | % | 27.27 | 0 | 9.21 | 9.62 |
| | 2 | 명 | 0 | 3 | 6 | 9 |
| | | % | 0 | 17.65 | 7.89 | 8.65 |
| | 3 | 명 | 2 | 6 | 11 | 19 |

| | | | | | | | |
|------------------------------|-----------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 4 | % | 18.18 | 35.29 | 14.47 | 18.27 | |
| | | 명 | 1 | 4 | 21 | 26 | |
| | 5 | % | 9.09 | 23.53 | 27.63 | 25 | |
| | | 명 | 5 | 4 | 31 | 40 | |
| | 프로모션 때문에 약천후에도 일한다 | 1 | % | 27.27 | 5.88 | 9.21 | 10.58 |
| | | | 명 | 3 | 1 | 7 | 11 |
| 2 | | % | 0 | 5.88 | 5.26 | 4.81 | |
| | | 명 | 0 | 1 | 4 | 5 | |
| 3 | | % | 9.09 | 29.41 | 15.79 | 17.31 | |
| | | 명 | 1 | 5 | 12 | 18 | |
| 4 | | % | 27.27 | 47.06 | 19.74 | 25 | |
| | | 명 | 3 | 8 | 15 | 26 | |
| 5 | | % | 36.36 | 11.76 | 50 | 42.31 | |
| | | 명 | 4 | 2 | 38 | 44 | |
| 프로모션이 없어도 약천후에도 일할 것이다 | | 1 | % | 9.09 | 5.88 | 7.89 | 7.69 |
| | | | 명 | 1 | 0 | 13 | 14 |
| | 2 | % | 9.09 | 0 | 17.11 | 13.46 | |
| | | 명 | 1 | 0 | 13 | 14 | |
| | 3 | % | 18.18 | 47.06 | 26.32 | 28.85 | |
| | | 명 | 2 | 8 | 20 | 30 | |
| | 4 | % | 9.09 | 35.29 | 19.74 | 21.15 | |
| | | 명 | 1 | 6 | 15 | 22 | |
| | 5 | % | 54.55 | 11.76 | 28.95 | 28.85 | |
| | | 명 | 6 | 2 | 22 | 30 | |
| Total | % | 100 | 100 | 100 | 100 | | |
| | 명 | 11 | 17 | 76 | 104 | | |

자기착취적 노동을 유도하는 인센티브 전략의 사례: 2023년 배민커넥트 배달고수 클럽

우아한형제들은 2023년 7월부터 배달고수라는 이름의 인센티브 정책을 하고 있다. 7월에 진행한 이벤트의 내용은 지정된 기간 동안 배민커넥트가 제시한 배달건수 이상을 배달할 경우, 배달건수에 따라 현금 및 기타 페이백 서비스를 제공하는 것이다. 100만 원의 보상을 받기 위해서는 1600포인트를 달성해야 하는데, 기본포인트로 환산하면 7월 한 달 간 1600건의 배달을 완료해야 한다. 이벤트 기간인 7월 10~31일, 22일간 기본포인트로만 진행할 경우 하루에 72건의 배달을 해야 한다. 배달노동자들이 안전하다고 느끼는 한 시간에 4건 배달을 기준으로 삼을 경우, 하루에 18시간을 일해야 한다는 계산이 나온다. 7월 장마시즌에 맞춰 우천 시 노동, 장시간 노동, 속도경쟁을 유도하는 이벤트라는 비판이 제기되었다.

고수클럽은 배달완료 개수에 따른 차등인센티브 지급이라는 틀은 유지한 채 상세 내용을 바꾸어 지속되고 있다. 8월부터는 일 최대 80 고수포인트까지 적립가능한 것으로 상한선이 정해졌으며, 9월부터는 목표 개수를 달성할 경우 건당 최소 배달비³⁾를 보장하는 것으로 수도권 이외의 광역시에서 진행되고 있다. 9월 이벤트의 경우 시간(10:30~15:29, 15:30~20:29)과 요일(주말/평일)에 따라 요금을 책정했다.

3) 예를 들어, 580포인트를 모으는데 성공하면 최소배달료 6000원을 보장받게 되는데, 그 동안 배달한 내역 중 6천 원에 미달하는 건에 대하여 차액만큼 사후 추가 지급을 하는 방식이다.

배달플랫폼 기업이 전개하는 인센티브 정책의 특징은 노동력 모집과 생산성 확대라는 두 가지 목적을 염두에 두고 진행된다는 점이다(박수민, 2021).. 플랫폼에서 일하는 배달노동자들은 직접고용관계가 아니기 때문에 단가에 따라 플랫폼이나 노동시간을 변경할 수 있다. 따라서 이러한 인센티브 정책은 노동량에 대한 성과급의 성격과 더불어 플랫폼으로 노동력을 유인하는 효과를 갖는다. 그런데 노동력 유인의 효과 때문에, 노동자 입장에서는 인센티브 기준을 충족하는 것이 어려워 질 수 있다. 인센티브를 받기 위해 더 많은 노동자가 해당 플랫폼으로 몰리거나 일하는 시간을 늘리면, 정해진 물량을 둘러싼 경쟁이 심화되어 결과적으로 개별 노동자들에게 할당되는 물량은 줄어들 수도 있다. 기본배달료를 낮추고, 프로모션이나 인센티브의 비중을 늘리는 것은 이처럼 시장의 경쟁을 강화하고, 인센티브와 같은 불안정한 수입에 대한 경제적 의존도를 높여 장시간 노동을 야기할 수 있다(신원철, 2012; 노용진, 2013).

고수클럽 혜택 모아보기

| 내가 속한 클럽 | 목표 고수포인트 | 목표 달성 보상 |
|-------------------------|----------|----------|
| 라이더님의 안전을 우선하여 배달해 주세요! | | |
| | 1,600 P | 100만원 |
| | 700 P | 40만원 |
| | 480 P | 25만원 |
| | 120 P | 10만원 |

안전운행 지원 선물
바이크 정비, 우의/장화, 주유패스 구매시 페이백!

고수포인트 모으는 방법

배달 기간 : 7월 10일(월) ~ 7월 31일(월)

기본 포인트

배달완료 건수 X 1 P

보너스 지역 포인트

해당 지역 전달완료 건수 X 1 P

날씨 포인트

기상할증 수행 건수 x 2 P

※ 배달을 지속하기 어려운 기상 상황에서는 라이더님의 안전을 위해, 내부 기준에 따라 배달 운영을 중단할 수 있습니다.

총 획득 포인트

※ 고수포인트는 7월 10일 오전 9시부터 7월 31일 운영 시간 종료시까지 (역일 새벽 2시) 배달한 내역을 기준으로 합니다.
 ※ 기상할증(우천 및 폭염)어부는 각 배달 상세 내역에서 확인할 수 있습니다.
 ※ 보너스 지역 포인트는 아래 지역으로 전달 완료하신 경우에만 산정됩니다.
 *미입지 기준이 아닌 전달지 기준 [서울 종로구, 중구, 용산구, 서초구, 구로구, 동작구, 서대문구, 강남구, 마포구, 경기 용인시 기흥구]

(3) 고객/상점의 부당행위

응답자의 45.2%와 51.9%가 고객과 상점으로부터 폭언/폭행 등의 부당한 대우를 받은 적 있다고 응답하였다. 고객보다 상점으로부터 부당한 대우를 받았다고 응답한 비율이 6.7%포인트 높아, 상점과의 갈등이 더 빈번하다는 것을 알 수 있다.

고객으로부터 부당한 일을 당한 경우, 가장 빈번한 사례는 배달상태에 대한 고객의 거짓말이었다. 배달노동자가 음식배달을 완료하였는데, 고객이 상점이나 플랫폼에 배달을 받지 못했다고 거짓보고를 하는 것임. 이럴 경우, 배달노동자가 자신의 잘못이 아니라는 점을 입증하지 못하면 배달료와 음식 값을 물어내는 일이 발생한다. 배달노동자들은 비대면 배달을 할 경우, 앱안에서 배달완료 후 사진을 찍어서 플랫폼에 전송하도록 되어 있지만 배달을 완료한 이후, 이 사진이나 배달주소 등의 정보에 배달노동자가 접근할 수 없다. 대부분의 플랫폼은 고객의

개인정보 보호를 위하여 배달이 완료되면 고객정보에 대한 접근을 차단하기 때문이다. 따라서 배달완료 후 시간이 흐른 뒤에 고객의 클레임이 발생할 경우, 배달노동자들은 이와 관련하여 정보를 확인하기 어렵다. 그 다음으로 많은 부당한 대우의 유형은 반말, 욕설, 직업에 대한 비하 등 언어적 부당행위였다. 고객과의 갈등이 빚어지는 주된 맥락은 배차/배달지연 등 배달이 늦어진 경우가 가장 많았고, 여러 군데 들렀다 오는 것/안내 된 경로와 다른 것과 같이 배달경로와 관련한 문제가 다음으로 많았다.

상점으로부터 부당한 일을 당한 경우, 가장 빈번한 사례는 반말, 욕설, 직업에 대한 비하 등 언어적인 부당행위가 가장 주를 이루었다. 상점과 갈등이 빚어지는 주된 맥락 역시 배달시간과 관련한 부분이 많았다. 조리대기(27.9%)가 가장 주된 갈등의 맥락으로 꼽혔고, 그 다음은 배차지연(18.3%)였다. 조리대기는 배달노동자가 앱으로 배차를 받은 이후 안내받은 픽업시간에 맞춰 상점에 갔는데, 상점의 준비가 늦어서 예상시간보다 더 오래 음식이 나오길 기다리는 상황을 의미한다. 배달노동자 배정이 늦을까봐 어떤 상점에서는 조리가 되지 않았는데도 조리가 완료되었다고 상태를 변경하기도 하는데, 배달노동자 배정이 늦어질 경우 음식이 식거나 불고, 고객평점도 떨어질 수 있기 때문이다. 이럴 경우 배달노동자는 조리가 완료되어 있을 것으로 예상하고 상점에 갔다가 오랜 시간 기다리게 될 수도 있다. 배달의 경우 노동자와 상점 모두 시간을 단축하기 위한 속도경쟁을 벌이고 있기 때문에, 서로의 흐름을 깨는 행위에 대해 양쪽 모두 매우 날선 반응이 나오는 추세이며, 이로 인해 배달노동자와 배달상점 사이의 갈등이 빚어진다.

배달노동자들은 특히 조리완료 시간이 어긋나서 상점과 갈등이 발생하는 경우가 있는 만큼, 배차에 걸리는 시간, 조리가 완료되는 시간, 상점의 상황 등에 대한 정보가 보다 완전하게 공유되어야 한다는 의견을 제시했다. 또한 현재 회사에서 운영하고 있는 상담센터의 경우 연결이 되기까지 오랜 시간을 기다려야 하고, 응답의 일관성과 전문성이 떨어진다는 답변이 많았다. 폭언/폭행/거짓말 등과 같은 문제에 대해서는 보다 확실한 정보와 처리결과를 공유할 필요성도 제기되었다.

4장. 결론

플랫폼의 등장으로 노동의 방식이 크게 바뀌고 있고, 이제 그 관심은 고용 불안정성을 넘어 실질적인 노동조건과 환경에 미치는 영향으로 확대되고 있다. 자동화 기술의 도입이 노동자들의 보건 및 안전에 미치는 영향을 파악하고, 기업을 규제하기 위한 시도가 세계적으로 이어지고 있다.

이와 관련한 논의에서 가장 앞서 있는 것은 EU이다. EU 플랫폼 노동 입법 지침 (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the council on improving working conditions in platform work)⁴⁾에서는 자동화된 의사결정 시스템에 대한 정보를 노동자 대표나 규제 당국에 투명하게 공개할 것을 요구하고 있고, 이와 관련한 협의는 유럽 산업안전보건법의 기준을 따르게 하고 있다. 또한 자동화된 감시와 의사결정 시스템이 플랫폼 노동자들의 안전과 건강에 미치는 위험을 평가할 것을 명문화 하고 있으며 특히 작업과 관련된 사고의 위험, 사회심리적 위험, 그리고 작업 환경과 관련된 위험에 대해 조사하도록 요구

4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>

한다. 이를 통해 노동환경의 특수한 성격에 따라 위험을 방지하고, 적절한 예방적 조치를 도입하도록 한다.

미국에서도 EU와 같이 일터에서의 자동화 기술이 미치는 영향을 포괄적으로 규제하려는 입법이 시도되고 있으나 아직 입법에 성공한 사례는 없다. 각 주에서 비슷한 내용의 법안이 연달아 발의되고 있으며, 여기에서는 캘리포니아의 AB 1651, Workplace Technology Accountability Act⁵⁾의 내용을 살펴보았다. 해당 법안은 생산성 증대를 목적으로 이용되는 전자적 감시 시스템 productive system의 도입 전에 고용인은 시스템의 정보 (감시의 형태, 영향 받는 노동자의 수, 수집되는 데이터의 종류, 그리고 고용 관련 결정에 대해 데이터가 어떻게 쓰일 것인가)에 대한 요약본을 노동청에 제출할 것을 의무화 하고 있다. 즉 노동청의 산업안전보건 부서는 이러한 전자적 생산성 시스템이 도입되기 이전에 감시 기술이 일하는 사람에게 신체적이거나 정신적 유해를 가하는 것이 아님을 확인해야 한다. 알고리즘이 생산성 증대 시스템 productivity system에 이용될 경우 이에 대한 시스템의 정보 요약본을 노동청에 제출하고 노동청의 산업안전 보건부서는 자동화된 결정 시스템을 도입한 생산성 증대 시스템이 노동자에게 신체적 정신적 유해를 가하는 것이 아님을 확인해야 한다.

이러한 내용은 이미 법안 제정에 성공한 물류센터 노동자 보호법과 궤를 같이 한다. 미국 캘리포니아, 워싱턴, 뉴욕⁶⁾ 주에서는 물류센터 노동자 보호법 (Warehouse Worker Protection Act)을 도입하면서 한 개별 노동자가 시간 당 달성하기를 요구되는 할당량 quota 을 사전에 서면으로 공지하고 측정된 노동자의 일하는 속도에 대한 데이터를 공개할 것을 요구하고 있다. 이러한 할당량에 대한 달성은 휴식 기간이나 식사 시간, 화장실 이용시간 동안에는 요구되어서는 안되며 이러한 적법한 휴게시간 동안의 할당량 미충족으로 인한 처벌이나 부당한 인사조치는 금지된다. 즉, 알고리즘의 작동에 따른 생산량, 생산성의 기준이 노동법에 부합할 것을 요구하는 것이다.

이상 해외의 법제화 흐름은 2.3.4 장의 실태조사를 통해 확인한 한국 배달노동 현장의 필요와도 연결된다. 위험의 실재를 측정하고, 이를 줄이기 위한 정책 수립의 기반을 확보하기 위해 정확한 실태를 먼저 파악할 필요가 있다. 배달노동자를 비롯한 플랫폼 노동자는 하나의 작업장에 모여 있는 것이 아니기 때문에 노동조건을 파악하기 쉽지 않다. 하지만 동시에 앱에 로그인해서 일을 하기 때문에 노동내역이 앱에 기록된다. 따라서 산업안전과 관련해 기업이 파악하고 있는 기초자료를 바탕으로 실태에 대한 정확한 조사가 이루어질 필요가 있다. 또한 알고리즘 및 회사의 고용/임금정책이 산업안전에 부정적인 영향을 미치지 않는지 그 영향에 대해 평가할 필요가 있다. 시스템이 실행되기 전에 알고리즘 시스템의 사회적 영향을 파악하고, 예상되는 위해에 대해 예방조치를 취하는 알고리즘 영향평가(Algorithmic Impact Assessment: AIA)에 대한 관심이 세계적으로 높아지고 있다. 알고리즘이라는 기술적 요인에 대한 고려가 필요하지만 영향평가라는 프레임워크 자체는 환경, 안전 등에서 이미 적용되고 있는 방식이기도 하다. 회사의 프로모션 등의 인센티브 전략이 자기착취적 노동과 높은 사고 위험으로 이어질 수 있으므로, 노동력을 동원하기 위한 전략이 산업안전의 기준을 위반하지 않도록 요구해야 한다. 이를 위해서, 기업의 생산성 요구와 노동자들의 안전이 함께 충족될

5) https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220AB1651 이 법안은 회기 마감으로 폐기된 상태이지만, 인공지능/알고리즘/자동화된 의사결정도구의 활용을 규제하는 다양한 법안이 미국의 여러 주에서 지속적으로 발의되는 중이다.

6) <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2021/A10020>

수 있는 기준을 어떻게 맞출 것인가에 대해 구체적이고 현실적인 대안을 모색해야 한다. 예를 들어, 배달시간의 기준에 차량을 주차하고, 차량에서 내려 도보로 이동하고, 길을 찾는 시간을 충분히 확보할 필요가 있다. 마지막으로 알고리즘을 통한 업무 지시 및 평가체계가 노동자의 심리와 행동에 미치는 영향에 대해서도 주목할 필요가 있다(Bérastégui, 2021). 비록 응답자가 104명으로 적지만, 이번 실태조사에서는 알고리즘에 의해 불이익을 당할 가능성이 높다고 생각하는 응답자들이 배달앱의 화면/메시지에 더욱 민감하게 반응하고 더욱 위험을 느끼는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 알고리즘이 촉발한 불안감이 위험행동으로 이어질 가능성을 시사한다. 결과적으로 플랫폼 경제의 정보비대칭을 완화하는 것은 산업안전에서도 매우 중요한 과제로 떠오르고 있다.

참고문헌

- 고용노동부·안전보건공단. (2017) 「이륜차 음식배달 종사자 보호」를 위한 안전가이드라인.
- 노용진. (2013). 초과근로시간의 결정요인. 산업관계연구, 23(3), 67-87.
- 박수민. (2021). 플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동. 경제와사회, 208-236, 10.18207/criso.2021..130.208
- 신원철. (2012). 임금 형태의 변화와 노사 갈등. 사회와역사,(94), 333-374.
- 이승현·윤진하·이완형·조아라·심주호·윤병윤·이상국·조현진·최영미·김승한·오주연·이지수. (2021). 플랫폼 노동자 건강보호를 위한 산업보건 체계 개발. 안전보건공단.
- Bérastégui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review. ETUI Research Paper-Report.
- Kudo, T., & Belzer, M. H. (2019). The association between truck driver compensation and safety performance. Safety Science, 120, 447-455.
- Salmon, P. M., Bhawana, K. C., Irwin, B. G., Brennan, C. J., & Read, G. J. (2023). What influences gig economy delivery rider behaviour and safety? a systems analysis. Safety science, 166, 106263.



특수고용노동자 산업안전보건체계의 변화와 앞으로의 과제

2023.10.25
한국노동안전보건연구소
최민

1



산업재해보상보험법에서 특수고용노동자

3

차례



- 산업재해보상보험법에서 특수형태근로종사자
- 산업안전보건법에서 특수형태근로종사자
- 평가와 과제

2

산업재해보상보험법에 도입



- 2007.12.14 전부개정, 2008년부터 적용
- 개정 이유
- 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용(법 제125조)
 - (1) 특수형태근로종사자는 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 불구하고 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않아 산재보험의 보호를 받지 못하고 있음.
 - (2) 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며, 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니할 것 등의 요건을 충족하는 자 중에서 일정 직종에 종사하는 자는 산재보험법의 적용 대상이 되도록 함
 - (3) 특수형태근로종사자가 산재보험의 보호를 받을 수 있게 되어 그들의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상할 수 있을 것으로 기대됨.

4

제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례)(2008)



- ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 **다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자**(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업 또는 사업장은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업 또는 사업장으로 본다.
 1. 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업 또는 사업장의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.
- ③ 사업주는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받거나 제공받지 아니하게 된 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단에 신고하여야 한다.

5

산업재해보상보험법 (2023. 7.1 시행) 개정 이유



- 현행법에 따르면 특수형태근로종사자가 산업재해보상보험을 적용받기 위해서는 '특정 사업에의 전속성' 요건을 충족하여야 하는데, **배달앱 등 온라인 플랫폼 등을 통해 복수의 사업에 노무를 제공하는 경우에는** 이러한 요건을 충족하지 못하여 산업재해 보호의 사각지대가 발생하고 있음.
- 또한 특수형태근로종사자가 '특정 사업에의 전속성' 요건을 충족하더라도, **주된 사업장 외의 보조 사업장에서 업무상 재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험이 적용되지 않는 상황임.**
- 이에 산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 "노무제공자"의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 이로 인하여 새롭게 보험의 적용을 받는 사람들의 노무제공 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련함으로써 산업재해보상보험을 통한 보호 범위를 보다 확대하려는 것임.

7

산업재해보상보험법 시행령 (2008)



- 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 1. 보험 또는 공제를 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 「보험업법」 제83조제1항제5호 중 보험대리점 또는 보험중개사의 사용인으로서 같은 법에 따라 모집에 종사할 사람으로 신고된 사람
 - 다. 「농업협동조합법」에 따른 공제를 모집하는 사람
 - 라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
 2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람
 3. 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준직업분류상의 세세분류에 따른 학습지 교사
 4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

6

- 125조 삭제
- 제3장의 4 노무제공자에 대한 특례
- 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 1. "노무제공자"란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 **대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람**을 말한다.
 - 가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우
 - 나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 "온라인 플랫폼"이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우
 2. "플랫폼 종사자"란 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자를 말한다.

8

산재보험법 시행령 제83조의 5 노무제공자의 범위



- 1. 보험을 모집인
- 2. 건설기계 운전원
- 3. 학습지 교사
- 4. 골프장 캐디(경기보조원)
- 5. 택배원
- 6. 컵서비스
- 7. 대출모집인
- 8. 신용카드회원 모집인
- 9. 대리운전, 탁송
- 10. 방문판매원
- 11. 대여 제품 방문점검원
- 12. 가전제품 설치 및 수리원
- 13. 화물운전노동자
- 14. 화물차주 중 운전
- 15. 소프트웨어기술자
- 16. 방과후 강사
- 17. 관광통역안내원
- 18. 어린이 통학버스 운전원

9

산업안전보건법 전부개정 2020.1.16 시행



- 개정 이유 중
- 가. 법의 보호대상을 확대(제1조, 제77조부터 제79조까지 등)
 - 1) **최근 변화된 노동력 사용실태**에 맞게 법의 보호대상을 넓히려는 입법취지를 명확히 하기 위하여 이 법의 목적을 **노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진하는** 것으로 확대함.
 - 2) **특수형태근로종사자의 산업재해 예방**을 위하여 그로부터 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자에 대하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 하고, 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 **물건을 수거·배달 등의 노무를 제공하는 자**의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하도록 함.
 - 3) **가맹본부**는 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램을 마련·시행하도록 하는 등 일정한 조치를 하도록 함.

11



산업안전보건법에서 특수고용노동자

10



- 제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 **노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진**함을 목적으로 한다.
- 제77조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 자로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 **필요한 안전조치 및 보건조치**를 하여야 한다.
 1. **대통령령**으로 정하는 직종에 종사할 것
 2. **주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공**하고 보수를 받아 생활할 것
 3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

12

- ② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 **안전 및 보건에 관한 교육**을 실시하여야 한다.

제68조(안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자) 법 제77조제2항에서 "대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자"란 제67조제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호부터 제13호까지의 규정에 따른 사람을 말한다. <개정 2021. 11. 19.>

- ③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.
- 제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>

| 2019.전부 개정에 따른 시행령 | 2023. 현재 |
|----------------------|-------------------|
| 1. 보험모집인 | |
| 2. 건설기계를 직접 운전하는 사람 | |
| 3. 학습지 교사 | |
| 4. 골프장 캐디 | |
| 5. 택배원 | |
| 6. 퀵서비스 배송 업무를 하는 사람 | |
| 7. 대출모집인 | |
| 8. 신용카드회원 모집인 | |
| 9. 대리운전 업무를 하는 사람 | |
| | + |
| | 10. 방문판매업무를 하는 사람 |
| | 11. 대여 제품 방문점검원 |
| | 12. 가전제품 설치 및 수리원 |
| | 13. 화물차주 운전원 |
| | 14. 소프트웨어기술자 |

| 2019.전부 개정에 따른 시행령 | 2023. 현재 |
|----------------------|-------------------|
| 1. 보험모집인 | |
| 2. 건설기계를 직접 운전하는 사람 | |
| 3. 학습지 교사 | |
| 4. 골프장 캐디 | |
| 5. 택배원 | |
| 6. 퀵서비스 배송 업무를 하는 사람 | |
| 7. 대출모집인 | |
| 8. 신용카드회원 모집인 | |
| 9. 대리운전 업무를 하는 사람 | |
| | + |
| | 10. 방문판매업무를 하는 사람 |
| | 11. 대여 제품 방문점검원 |
| | 12. 가전제품 설치 및 수리원 |
| | 13. 화물차주 운전원 |
| | 14. 소프트웨어기술자 |

특고노동자에게 적용되는 안전/보건조치

- 현행 지시적 산업안전보건법체계.
- 사업주의 안전조치, 보건조치 의무는 산업안전보건기준에 관한 규칙에 위임되어 있음.
- 업종, 규모에 따라 조항마다 적용 범위가 다양.
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제672조 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치
- 법 77조 1항 특수형태근로종사자 중, 시행령 제 67조의 직종 구분에 따라 해당되는 안전조치, 보건조치가 상이함.

| | |
|---|--|
| 보험모집인, 학습지교사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매노동자 | 휴게시설, 사무실 공기관리와 작업기준 등 컴퓨터 단말기 조작업무에 대한 조치, 고객의 폭언 등에 대한 대응지침 제공 및 관련 교육 실시 |
| 건설기계운전원 | 작업장/통로/보호구/관리감독자의 직무, 사용의 제한, 추락 또는 붕괴에 의한 위험방지 장 전체, 비계 장 중 달비계 제외 전체, 기계 등의 일반기준 절 전체, 양중기 절 전체, 차량계 하역운반기계 절 전체, 건설기계 절 전체, 건설작업 등에 의한 위험 예방 장 전체, 중량물 취급 시의 위험방지 장 전체, 하역작업 중 화물취급 작업 절 전체, 벌목작업에 의한 위험 방지 장 전체, 궤도 관련 작업 장 중 운행열차 등으로 인한 위험방지 절, 궤도 보수·점검작업의 위험 방지 절, 터널·지하구간 및 교량 작업 시의 위험방지 절 |

업무 중단, 상담 지원 등은 없나?

| | |
|--------------|--|
| 퀵서비스 | 승차용 안전모 착용 지시, 탑승 제한 지시, 전조등, 제동장치 등 정기적 확인, 고객의 폭언 등에 대한 대응지침의 제공 |
| 대리운전 | 고객의 폭언 등에 대한 대응지침의 제공 |
| 방문점검원 | 보호구 장(전용 보호구 제외), 중량물을 들어올리는 작업에 관한 특별 조치 절, 고객의 폭언 등에 대한 대응지침의 제공 및 관련 교육 실시 |
| 가전제품 설치 및 수리 | 보호구 장(전용 보호구 제외), 관리감독자의 사전조사 및 작업계획서 작성, 추락 방지, 안전대 부착, 탑승 제한, 회전 기계 사용시 장갑 금지, 작업도구 등의 목적 외 사용 금지, 이동식 크레인 관련 관, 화물 적재 시 조치, 신거나 내리는 작업시 조치, 고소작업대 설치 등의 조치, 가스 용접 등의 작업 시 조치, 전기 기계·기구 등으로 인한 위험 방지 절 중 일부, 배선 및 이동전선으로 인한 위험 방지 절 일부, 전기작업에 대한 위험 방지 절 중 일부, 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방 장 전체, 고객의 폭언 등에 대한 대응지침의 제공 및 관련 교육 실시 |

교육은 필요 없나?

근골격계 부담 관련 다른 조항은 필요 없나?

| | |
|-----------|--|
| 골프장 경기보조원 | 관리감독자의 사전조사 및 작업계획서 작성, 휴게시설 장 전체(휴게, 세척시설, 의자, 수면장소, 구급용구) 탑승의 제한, 운전 시작 전 조치, 차량 관련 전도/접촉 방지, 꽃음 접속기의 설치 사용 시 준수사항, 미끄러짐을 방지하기 위한 신발을 착용했는지 확인 및 지시, 고객의 폭언 등에 대응지침 제공 + 현저한 우려 시 추가 조치 등 |
| 택배원 | 작업장 일반 장 전체(전도방지, 청결, 조도 등), 통로 조명 및 설치, 계단 관련 일반 규정, 관리감독자의 사전조사 및 작업계획서의 작성, 기계기구 일반기준 중 탑승제한, 운전 시작 전 조치, 제한속도 지정, 운전 위치 이탈 시의 조치, 차량계 하역운반기계 위험 절 중 총칙, 컨베이어 절, 중량물 취급 시의 위험 방지, 화물취급 작업 위험방지 절 전체, 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방 장 중 정의 제외, 자동차 제동장치 정기적 확인, 고객의 폭언 등에 대한 대응지침의 제공 |

휴게시설은 필요 없나?

| | |
|-----------|---|
| 화물차주 | 보호구의 지급과 관리, 관리감독자의 사전조사 및 작업계획서 작성, 차량계 하역운반작업 등에 관한 절 일부, 위험화학물질 운반하는 경우 관련된 조항 일부, 중량물을 들어올리는 작업에 관한 특별 조치 절, 고객의 폭언 등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공, |
| 소프트웨어 기술자 | 휴게시설, 사무실에서의 건강장해 예방 장 중 개보수에 대한 장 제외, 근골격계부담작업으로 인한 건강장해의 예방 장, 컴퓨터 단말기 조작업무에 대한 조치 |

근골격계 부담 관련 다른 조항은 필요 없나?

- 제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.

고객응대, 근골격계질환 예방, 휴게시설, 폭염대책 등

제673조(배달종사자에 대한 안전조치 등) ① 법 제78조에 따라 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람이 이동통신단말장치의 소프트웨어에 등록하는 경우 이륜자동차를 운행할 수 있는 면허 및 제32조제1항제10호에 따른 승차용 안전모의 보유 여부 확인
2. 이동통신단말장치의 소프트웨어를 통하여 「도로교통법」 제49조에 따른 운전자의 준수 사항 등 안전운행 및 산업재해 예방에 필요한 사항에 대한 정기적 고지

② 제1항에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한해서는 안 된다.

보상과 예방 사이의 지체

- 산업재해보상보험법에 '특수형태근로종사자' 개념이 도입되고, 산업안전보건법에 이 내용이 포함되는데 10년이 넘는 시간이 걸림.
- 그 사이 특고 노동자들은 사실상 '산업안전보건체계'의 사각지대에 존재.
- 게다가, 산업안전보건법 목적에 '노무제공자'의 안전과 보건이 등장했지만, 노무제공자의 정의조차 없음.
- 사고와 질병 예방, 더 나아가 안전하고 건강하게 일할 권리를 위해 보장되어야 할 권리의 법적 체계와 언어가 필요함.

평가와 과제

더 넓은 보호를 위해 (1) 전속성 규정

- 산재보상보험법에서 전속성 폐지되었지만, 산안법에서는 전속성 규정 유지되고 있음.
- 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람 전체로 확대될 필요가 있음.
- 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람 (산재법)
- 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자 (중대재해처벌법 종사자 개념)

더 넓은 보호를 위해 (2) 직종 제한



- 특수고용노동자의 적용대상은 직종 중심을 넘어서야 함. 현행 산재보험 적용대상 직종으로 제한하는 접근의 한계
- 직종을 제한하게 될 경우 간병인, 미용사, 방송작가, 장례식 도우미, 관광통역사 등 매우 다양한 형태의 특수고용노동자들은 모두 해당이 어렵게 됨.
- 디지털 기술의 발전과 함께 특수형태근로종사자, 특수형태근로종사자와 유사한 형태의 업무 종사자, 특수형태근로종사자보다 더 특수한 형태의 근로종사자들이 확산될 것이라는 예측이 확산되고 있으므로, 특정 직종으로 제한하는 접근은 적절하지 않음.
- 산업재해보상보험법의 “땀질식 확대” 변천사가 이런 접근의 한계를 보여줌

25

산업안전보건법/시행령 개정



- 산업안전보건법 정의 조항에 산재법의 예를 따른 '노무제공자' 정의 삽입
- 특수형태근로종사자에 대한 조항을 굳이 따로 두지 않고, 일반적인 안전조치, 보건조치 의무를 부과하는 방안.
- 특정 직종 제한 삭제
- 현행 법조항에서 특수형태근로종사자의 직종 제한 삭제
- 안전조치, 보건조치 내용을 38조, 39조의 일반적인 안전조치, 보건조치 의무로 확대.
- 이는 시행령 혹은 고용노동부령 개정으로도 가능.

27

더 넓은 보호를 위해 (3) 안전조치, 보건조치 제한



- 특수고용 노동자들이 받아야 한다는 안전조치, 보건조치의 구체적인 내용인 “산업안전보건기준에 관한 규칙” 범위가 지나치게 제한적임.
- 특정 직종마다 특정 조항들로 제한하여, 현장에서 적용도 어려움.
- 서로 다른 적용의 근거도 모호하고 자의적임.
- “근로자”와 마찬가지로 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다는 판단될 경우 작업을 중지할 수 있는 권리를 가지며 이로 인한 경제적 손실이 특고 노동자에게 일방적으로 부담되지 않도록 해야 함.
- 작업환경측정이나 건강검진 등에 대해서도 필요한 경우, 다른 노동자와 동일하게 특고 노동자들에게 제공되어야 함.
- 안전교육 의무 범위 역시 좁음. 노동자 건강권이 아닌, ‘산업안전’ 측면에서 접근의 한계
- 산업안전보건법 상 안전조치, 보건조치 전체로 확대. (배달노동자도 마찬가지로)

26

자율안전보건체계가 가능 하려면



- 정부가 강조하듯 '노/사'가 역할을 해야 함.
→ 노무를 제공받아 이윤을 얻는 자/주체가 '사'로서 등장해야 함.
- 노무를 제공받아 이윤을 얻는 자/주체가 포괄적 안전 책임을 져야 함.
→ 지금과 같이 지시적이고 제한적인 의무 부여로는 안전 확보가 어렵고
→ 사고나 재해 발생 시, 불필요한 법적 공방만 길어질 가능성
- ‘일하는 사람’이 안전하고 건강하기 위한 실효성 있는 접근이 필요함

28

minchoi2015@gmail.com

일하는 사람 누구나 산재보험과 안전하게 일할 권리를

플랫폼노동희망찾기 집행책임자 오민규

0. 들어가며

○ 대전제 : 플랫폼·특수고용 노동자도 차별없이 산재보험법 상의 권리 및 산안법 상 안전하게 일할 권리를 보장받아야 한다

▲ 4대보험이라 일컬어지는 사회보험 중 플랫폼·특수고용 노동자들이 가장 절실히 원했던 것은 산재보험이었다. 현재 산재보험·고용보험만이 아니라 장기적으로는 (지역건강보험이 아니라) 직장건강보험에, 그리고 국민연금의 혜택을 보장받아야 함

▲ 산재보험 전속성 기준 폐지, 전국민 고용보험을 향한 정책, 이른바 김용균법 제정 등의 노력은 (비록 전면적으로 플랫폼·특수고용에 문호를 다 개방한 것은 아니지만) 분명히 중요한 진전이었음

○ 현실 : 플랫폼·특수고용 노동자는 평범한 노동자와 달리 차별받고 있으며, 산재보험과 산안법은 플랫폼노동자에게 제대로 작동하지 않고 있다.

▲ 플랫폼·특수고용 노동자는 산재보험법상 ‘근로자’ 트랙이 아니라 ‘노무제공자’라는 별도 트랙을 신설해 적용되고 있으며, ‘근로자’와 달리 많은 차별을 받고 있음. 산업안전보건법 역시 플랫폼과 특수고용을 ‘근로자’가 아닌 다른 존재로 설정하여 차별하고 있음.

▲ 그 이유는 기존 산재보험법과 산안법이 ‘근로자’에 맞춤형으로 설계되어 있어서 플랫폼·특수고용이 차별받고 있기 때문. 여기에서 파생되어 수많은 차별이 확대되고 있음.

▲ 산업안전 관련 법·제도가 플랫폼·특수고용 노동자에게 제대로 작동되고 있는 점이 딱 한 가지 있는데, 그것은 일감을 수행하는 한 건 한 건 보험료를 따박따박 징수하고 있다는 점.

▲ 보험료는 한 치의 빛나감 없이 플랫폼 노동자를 겨냥해 징수되는데, 보험 혜택이 제대로 보장되고 있지 않는다면 산재보험은 ‘국가 주도 보험사기’라는 오명을 벗을 수 없음.

○ 주장 및 요구

- ▲ 플랫폼·특수고용도 ‘근로자’와 동일하게, 차별 없이 산재보험법·산안법을 적용할 것
- ▲ ‘근로자’에 맞춤형으로 설계된 제도를 플랫폼·특수고용 노동자에 맞게 개혁·개선할 것
- ▲ 제도 개선을 위해 업종별 노사단체 교섭 및 위험성 평가 도입되도록 정부가 나설 것

1. 산재 신청과 승인, 부동의 1위 배달업

▲ 한국 산업재해 부동의 1위 산업은 이제 음식 배달업이 되었음. 불과 5년 전만 해도 상위권에는 건설업·광산업·제조업이 꽉 채웠으나 이제 플랫폼기업들이 선두 자리를 굳건히 지키고 있을 뿐만 아니라 쿠팡 물류센터 등 e-커머스 산업, 그리고 대리운전·앱택시 등 모빌리

티 산업도 맹렬히 따라오고 있음. 전통적인 산업이 아니라 플랫폼 경제가 가장 많은 노동자를 다치거나 죽게 만들고 있는 것.

▲ 산재 승인 건수 기준으로 배달의민족에서만 작년 한해 1,837건, 올해의 경우 8월까지만 벌써 1,273건. 2위인 현대중공업, 3위인 대우건설 산재 건수를 합해도 배민에 미달함. (자료 출처 : 국회 환노위 윤건영 의원실에서 고용노동부에 요청해 받은 자료)

| 업종 (23.8월 기준) | 사업장명 | 산재 전체 | | 사고 | | 질병 | |
|------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|
| | | 신청 | 승인 | 신청 | 승인 | 신청 | 승인 |
| 운수창고통신업 | 주식회사 우아한청년들 | 1,312 | 1,273 | 1,301 | 1,273 | 11 | 0 |
| 제조업 | 현대중공업(주) | 756 | 521 | 220 | 218 | 536 | 303 |
| 건설업 | (주)대우건설 본사 | 492 | 467 | 393 | 384 | 99 | 83 |
| 제조업 | 현대자동차(주)동부서비스센터 | 537 | 463 | 370 | 358 | 167 | 105 |
| 광업 | 대한석탄공사도계광업소 | 693 | 417 | 6 | 6 | 687 | 411 |
| 제조업 | 기아자동차(주)화성공장 | 429 | 333 | 150 | 141 | 279 | 192 |
| 운수창고통신업 | 쿠팡풀필먼트서비스 대구센터 | 365 | 322 | 326 | 310 | 39 | 12 |
| 기타의사업 | 쿠팡 주식회사 | 360 | 322 | 325 | 307 | 35 | 15 |

| 업종 (23.8월 기준) | 사업장명 | 사망 사건 | | 사고 | | 질병 | |
|------------------|-----------------|-------|----|----|----|----|----|
| | | 신청 | 승인 | 신청 | 승인 | 신청 | 승인 |
| 운수창고통신업 | 주식회사 우아한청년들 | 7 | 5 | 7 | 5 | 0 | 0 |
| 제조업 | 현대자동차(주)동부서비스센터 | 7 | 5 | 0 | 0 | 7 | 5 |
| 기타의사업 | (주)맥서브 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| 제조업 | 현대중공업(주) | 7 | 3 | 0 | 0 | 7 | 3 |
| 광업 | 대한석탄공사도계광업소 | 4 | 3 | 0 | 0 | 4 | 3 |
| 건설업 | (주)삼호 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| 운수창고통신업 | 한국철도공사(철로번) | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 건설업 | (주)대우건설 본사 | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 2 |
| 건설업 | 현대건설(주) | 6 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 제조업 | 대우조선해양(주) | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |

2. 산재 1위 업종에 근로감독·산업안전감독(점검) 한 번이 없다?

▲ 배민·쿠팡이츠·카카오모빌리티 등에 산업안전과 관련한 감독 또는 점검이 있었다는 얘기를 들어본 적이 없음. 가장 많은 산재를 기록한 업종에 산재 관련 감독·점검 한 번이 없다면 이 건 정부가 산재사고를 방지하는 꼴임

▲ 이 모든 게 그놈의 ”근로기준법상 근로자가 아니다“라는 논리 때문인데, 그렇다면 근로자가 아니면 감독·점검도 못하게 만들어놓은 법이 문제 아닌가?

▲ 다행히 산재 관련 각종 통계에는 모두 잡히고 있음. 통계 수치를 볼 때마다 놀랄 수밖에 없

는데, 그 얘기는 일단 차치하더라도 사망 사건 역시 배민이 (공동) 1위 자리에 올랐음.

- ▶ 전통적인 산업이라 할 수 있는 제조업·광산업의 경우 사망 사건의 대부분이 ‘질병’에서 잡히는 반면 배달업과 건설업은 대부분 ‘사고’에서 잡히고 있음.
- ▶ 전통적인 산업의 경우 사망사건이 사고에서 질병으로 중심이동이 되고 있음을 말해주는 것이기도 하지만, 다른 한편으로 배달업의 경우에도 근골격계 질환이나 과로사를 비롯해 상당한 ‘질병’을 유발하는 업종인데 제대로 잡히지 않는 것일 수도 있음을 의미함.
- ▶ 이런 의문점들을 규명하고 제도 개선을 위해서도 정부 당국의 산업안전 관련 감독·점검과 다양한 통계 및 데이터 분석을 통한 대책이 나와야 함.

3. 전속성 기준 악법 폐지로 살려낸 사각지대 65만 명

- ▶ 그동안 플랫폼·특수고용 노동자들의 산재보험 가입을 가로막은 2개의 허들(적용제외신청제도, 전속성 기준)을 차례대로 철폐해 왔음.
- ▶ 적용제외신청제도가 사라지자 2020년 18.3만 명이던 가입자 수가 2021년에 76.2만 명으로 무려 4배 가까이 치솟았음
- ▶ 마찬가지로 2023년 7월에 전속성 기준 하나 사라졌을 뿐인데 무려 65만 명의 산재보험 가입자가 늘었으며 주로 늘어난 쪽은 대리기사와 퀵서비스(배달 라이더)였음. 대리기사의 경우 지난 6월에 23명이던 가입자가 한 달 사이 28.6만 명으로 무려 1만 배 이상 폭증.

| 연도 | 전체 | 보험설계사 | 건설기계조종사 | 학습지교사(방문강사포함) | 골프장캐디 | 택배기사 | 퀵서비스기사 | 대출집인 | 신용카드모집인 | 대리운전기사 |
|-------|-----------|---------|---------|---------------|--------|--------|---------|-------|---------|---------|
| '17 | 60,124 | 33,408 | 5,687 | 8,500 | 1,194 | 3,485 | 2,944 | 1,936 | 2,959 | 11 |
| '18 | 61,187 | 33,365 | 6,180 | 6,469 | 1,318 | 5,067 | 4,695 | 1,665 | 2,425 | 3 |
| '19 | 74,170 | 41,553 | 820 | 6,541 | 1,205 | 6,372 | 14,283 | 1,406 | 1,986 | 4 |
| '20 | 183,822 | 43,326 | 305 | 8,807 | 1,429 | 17,303 | 37,692 | 1,480 | 1,358 | 2 |
| '21 | 762,937 | 364,437 | 400 | 44,734 | 35,543 | 53,729 | 105,020 | 7,938 | 7,440 | 12 |
| '22 | 804,987 | 360,451 | 2,792 | 41,223 | 37,139 | 59,705 | 121,817 | 6,815 | 8,309 | 55 |
| '23.6 | 804,123 | 358,716 | 2,116 | 39,920 | 41,543 | 64,318 | 113,124 | 6,118 | 7,026 | 23 |
| '23.7 | 1,458,205 | 364,692 | 3,023 | 38,679 | 42,638 | 56,358 | 371,915 | 4,370 | 36,472 | 286,147 |

※ 자료 출처 : 국회 환노위 윤건영 의원실에서 고용노동부에 요청해 받은 자료 (단, 2020년 7월부터 법이 적용된 방문판매원, 대여제품점검원, 가전제품설치원, 화물차주, 2021년 7월부터 적용된 소프트웨어프리랜서, 2023년 7월부터 적용된 관광통역안내사·어린이통학버스기사·건설현장 화물차주는 아직 수치가 크지 않고 표가 너무 길어져 생략.)

4. 그러나 여전히 상당 규모 남아 있는 사각지대

- ▶ 지난 7월 1일부터 산재보험법에서 ‘전속성 요건’이 사라짐으로써 전속성 문제 때문에 사회보험 접근이 가로막혔던 사각지대 중 일부의 문제가 해결되었으나, 여전히 가사간병 노동자 등 상당 규모의 사각지대가 남아 있는 상태임.
- ▶ 전속성 요건을 폐지하는 산재보험법 개정안이 작년 국회 환경노동위 법안심사소위에서 논의되던 자리에서 이미 가사간병 등 사인(私人) 간의 계약으로 볼 수 있는 경우에는 전속성 요건 폐지에도 불구하고 산재보험법 적용이 어려울 수 있다는 사실을 국회와 정부 모두 인지하고 있었음. (당시 법안심사소위 회의록에 분명히 기록되어 있음)

○ 고용노동부차관 박화진 : 위원님 지적하신 것에 제가 답변을 드리면 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공한다 그러면 간병인 같은 경우에 또는 가사종사자 같은 경우에는 이게 배제될 수밖에 없는, 그러면 그분들을 다시 포함시키기 위해서는 다시 법률을 개정해야 되는 것이기 때문에 이 부분을 ‘다른 사람의 사업을 위하여’ 하는 조항을 없애고, 어차피 직종별로 말씀하시는 대로 하면 일단 오픈된 상태로 그냥 가는 게 일견 타당해 보입니다. 그것은 저희들 내부적으로 한번 더 검토해 보겠습니다.

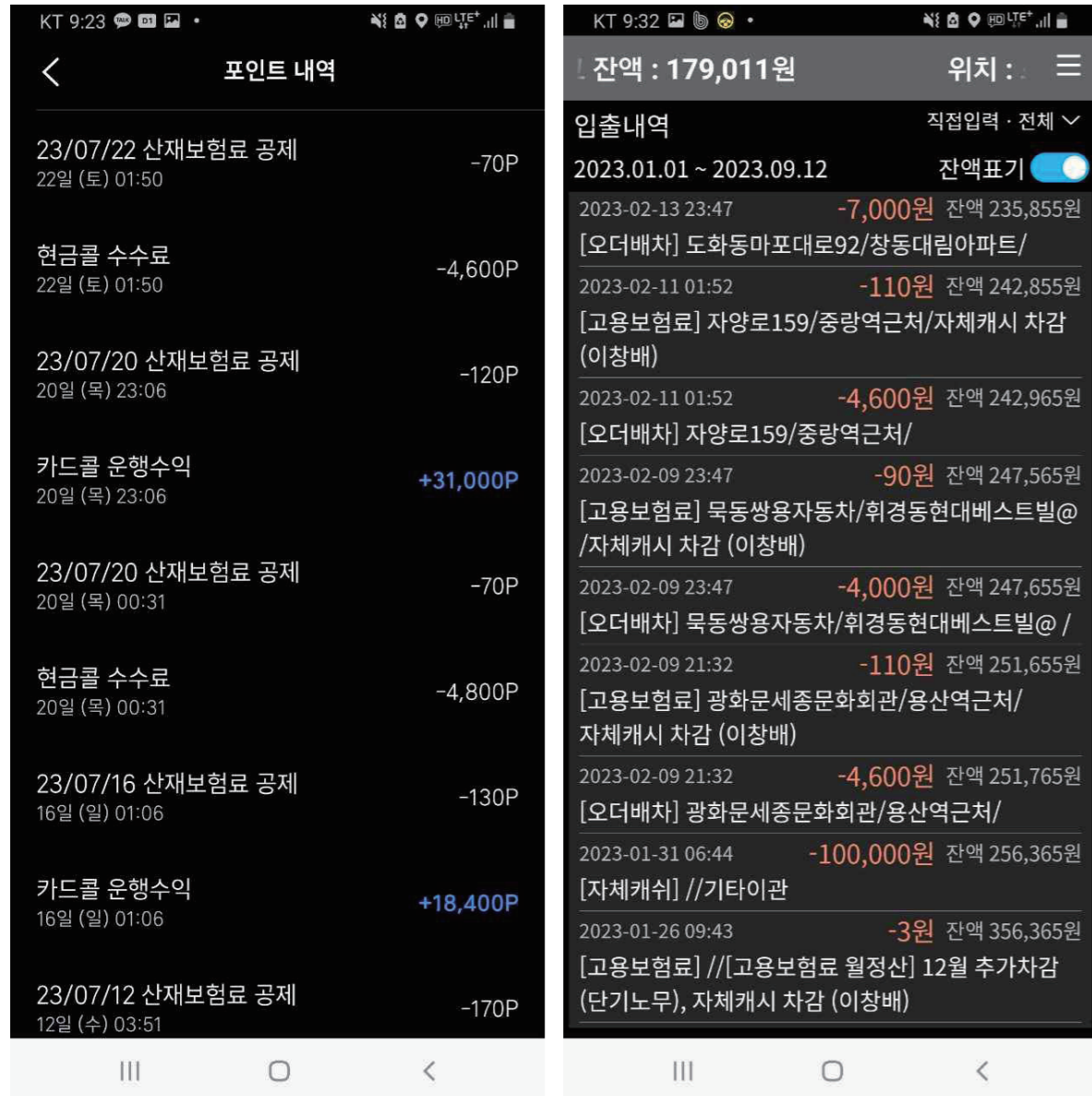
○ 고용노동부근로기준정책관 최현석 : 일단 지금 이 부분에 대해서는 사인 간 계약에 대해서까지 전부 다, 안 되면 일단 명확하게 하고 필요한 부분을 점진적으로 넓혀 나가는 게 좋다는 것이 예측 가능성을 확보한다는 측면에서 타당하다고 보는 게 실무진의 의견입니다.

- ▶ 당시 고용노동부 차관 및 근로기준정책관 모두 “내부적으로 한번 더 검토해 보겠다” “일단 명확하게 하고 필요한 부분을 점진적으로 넓혀 나가는 게 좋겠다” 등 분명히 사각지대를 해소하기 위한 노력을 경주하겠다고 약속하였으나, 법안 통과 이후 시행까지 1년이라는 준비기간이 있었음에도 이에 대해 아무런 대책을 내놓지 않고 있음.
- ▶ 박화진 당시 고용노동부차관은 현재 이성희 차관으로 교체되었으나, 당시 최현석 근로기준정책관은 현재 고용노동부 기획조정실장으로 장·차관과 함께 고용노동 정책과 행정 전반을 아우르는 자리에 있는 만큼 당시의 사각지대 해소 약속을 이행하기 위한 노력을 기울여야 할 것임.

5) 세금과 보험료 떼어갈 땐 한없이 투명한 유리지갑, 권리와 혜택을 보장해야 할 땐 갑자기 안 보이는 사각지대

- ▶ 대리기사와 라이더의 경우 운행 1건, 배달 1건마다 고용보험료·산재보험료를 1원 단위까지 정산하여 원천징수가 이뤄지고 있음.

▲카드 거래만이 아니라 고객이 현금으로 비용을 지불하더라도 앱에 현금 지불액이 입력되어 플랫폼 노동자 계좌에서 현금 지불액에 해당하는 고용보험료·산재보험료를 떼어감.



▲왼쪽 사진(스크린샷)은 산재보험료가 공제되는 내역을 보여주는 것인데, 맨 아래부터 위로 읽어올라가면 됨. 대리운전 고객이 카드로 요금 18,400원을 결제했고 그 요금에 해당하는 산재보험료 130원을 징수해 간다는 얘기임. 현금콜의 경우 수수료 20%만 떼어가게 되므로 현금콜 수수료 4,800원이라 함은 고객이 현금으로 24,000원을 지불했다는 의미이며, 그에 해당하는 산재보험료 70원을 징수해간다는 의미임.

▲오른쪽 사진(스크린샷)의 경우 고용보험료가 공제되는 내역을 보여주는 것임. 마찬가지로 아래에서 위로 읽어올라가야 함. 오더배차로 광화문에서 용산으로 가는 콜 관련 4,600원을 받았고 그에 해당하는 110원의 고용보험료를 징수한다는 의미임. 자양로에서 중랑역으로 가

는 배차 4,600원에 대해서도 마찬가지로 110원의 고용보험료가 징수되고 있음.

▲플랫폼 노동자들은 이처럼 모든 수입에 대해 1원 한 장까지 플랫폼 서버에 기록될 뿐만 아니라 1건이 수행될 때마다 고용보험료·산재보험료가 정산되고 있는 완벽한 유리지갑이라 할 수 있음. (같은 방식으로 1건당 사업소득세 3.3%를 국세청이 징수하고 있음.)

| 고객전화 | 상황실 | |
|--------|------------------------------------|-----|
| 지사명 | 카카오T대리(카카오T대리) | |
| 고객명 | [REDACTED] | |
| 출발지 | 후)서울 중구 태평로2가 (카후불)강북삼성병원 서울종합검진센터 | |
| 도착지 | 서울 강동구 상일동 상일동/고덕아르테온아파트 게이트1 지 | |
| 출도 | 경로거리: 29 km (예상소요시간: 39분) | |
| 적요 | {후불45K}완료20분후입금/ | |
| 요금 | 45,000원 (수익금:35,680원) | |
| 현금 | 0 | |
| 입금합계 | 45,000원 [간략히보기] | |
| | 후불요금 45,000원 | |
| 차감합계 | 9,320원 [간략히보기] | |
| | 운행수수료 9,000원 | |
| | 고용보험료 200원 | |
| | 산재보험료 120원 | |
| 고객위치찾기 | 출도경로보기 | 길안내 |

▲위 사진은 콜 하나에 수수료, 고용보험료, 산재보험료가 모두 징수되는 과정을 잘 보여주고 있음. 여기에 국세청 3.3% 사업소득세까지 떼어감.

▲여기에도 배달 부문의 경우 배달대행업체가 산재보험료 과다징수를 하는 사례들이 속출하고 있고, 대리운전의 경우 업체들이 산재보험료 부담을 이유로 자기들이 가져가는 수수료를 높히려는 움직임이 진행되고 있음.

6. 각종 행정통계에서도 제외됨

▲그런 노동자들이 이미 150만 명이나 고용·산재보험에 가입되어 있는데 사회보험 가입 여부를 알 수 없어 고용행정통계에서 제외한다는 헛소리가 여전히 정부 공식 문서에 등장하는 기막힌 상황이 바뀌지 않고 있음.

▲아래 자료는 고용노동부가 매일 발표하는 ‘고용행정 통계로 본 노동시장 동향’ 자료 중

올해 8월 보도자료의 '이용 시 유의사항'임.

○ 이용 시 유의사항

1. 최신 월의 통계는 잠정치 통계이며, 익월 발표시 확정치로 대체됨
2. 동 자료는 고용보험, 워크넷 등 공공고용서비스 영역에 대한 전수행정자료이며, 포괄하지 않는 부분*이 있으므로 이용시 유의 바람
 - * 고용보험: 가입자 중 자영업자, 일용직, 예술인, 노무제공자(특고, 플랫폼종사자) 및 고용보험 미가입자, 구직급여를 받지 않는 실업자, 비경제활동인구 등
 - * 워크넷: 워크넷을 이용하지 않는 구인·구직
3. 건설업, 서비스업은 일용근로자 비중이 상대적으로 높아 전체동향 설명에 한계가 있음
4. 산업분류는 제10차 한국 표준 산업분류(2017년)를 따랐음

▲ 노동부 스스로 “고용보험, 워크넷 등 공공고용서비스 영역에 대한 전수행정자료”라고 밝히고 있음에도 고용보험 가입자 중 특수고용과 플랫폼노동자 등에 대한 분석을 포괄하지 않고 있다고 적시해 놓았음.

▲ 현재 특수고용·플랫폼 등 노무제공자 트랙으로 고용보험·산재보험에 가입된 이는 150만 명에 육박함. ‘근로자’ 트랙으로 가입되어 있는 인원 대략 1,500만 명의 10%에 해당하는 규모임. 그럼에도 고용보험 관련 전수행정자료에서 통계 분석조차 이뤄지지 않는다는 것은 심각한 문제임.

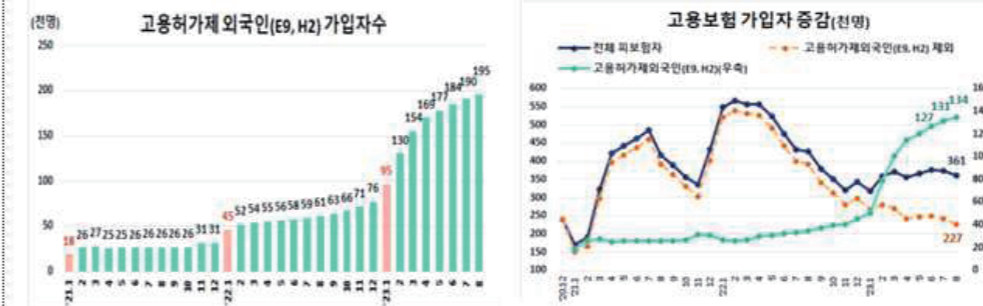
▲ 고용허가제로 들어온 이주노동자(E9, H2 비자)에게도 2021년부터 순차적으로 고용보험 당연적용이 이뤄지고 있는데, 8월 보도자료에서 고용노동부는 이 노동자들에 대한 고용보험 행정통계를 ‘별첨’으로 하여 별도 분석을 행하고 있음.

▲ ‘근로자’의 경우 이러한 통계치가 매일 단위로 수집·분석·공개가 이뤄지고 있음. 가입자 규모가 150만 명이나 되는 플랫폼·특수고용 등 노무제공자 관련한 고용행정 통계가 나오지 않게 되면, 계절별·업종별 고용과 일자리의 변화 추이, 구직급여 즉 이직이 자주 발생하는 업종과 시기, 그에 따른 정부의 일자리 관련 정책 수립, 구직급여를 위해 준비해둬야 할 보험재정 수치를 추계할 수 없게 됨.

<별첨>

고용허가제 외국인(E9, H2) 당연가입자 영향 검토

- 고용허가제 외국인(E9, H2)의 고용보험 당연적용(고용안정, 직업능력개발 당연적용) 및 올해 외국인력규모 확대에 따른 신규채용 영향으로 해당 외국인 가입자는 '23.8월말 19.5만명*(전년동월대비 +13.4만명)
 - * 미가입된 외국인 근로자가 고용보험에 당연적용으로 가입한 효과와 '23년 외국인력 규모 확대에 따른 최근 신규 채용 증가 등이 복합적으로 작용
 - * 고용허가제(E9, H2) 외국인 가입자수(천명): ('23.4)169 (5)177 (6)184 (7)190 (8)195
- '23.8월 전체 고용보험 가입자는 36.1만명이 증가하였고, 이중 고용허가제 외국인(E9, H2) 증가분(+13.4만명)을 제외한다면 22.7만명 증가
 - * 전체가입자 증감(천명): ('23.4)357 (5)367 (6)375 (7)373 (8)361
 - ↳ 고용허가제(E9, H2) 외국인 증감(천명): ('23.4)114 (5)120 (6)127 (7)131 (8)134
 - * 고용허가제(E9, H2) 외국인 제외 증감(천명): ('23.4)243 (5)246 (6)248 (7) 241 (8)227



주: 규모별 고용허가제 외국인 고용보험 당연적용 시기(단, 실업급여는 임의적용) ('21.1.1) 상시근로자 30인 이상 사업장 → ('22.1.1) 10인~30인 미만 → ('23.1.1) 10인 미만

▲ 아래 자료는 마찬가지로 고용노동부가 매일 발표하는 고용형태별 근로실태조사 결과에 매번 등장하는 '자료 이용 시 유의사항'임.

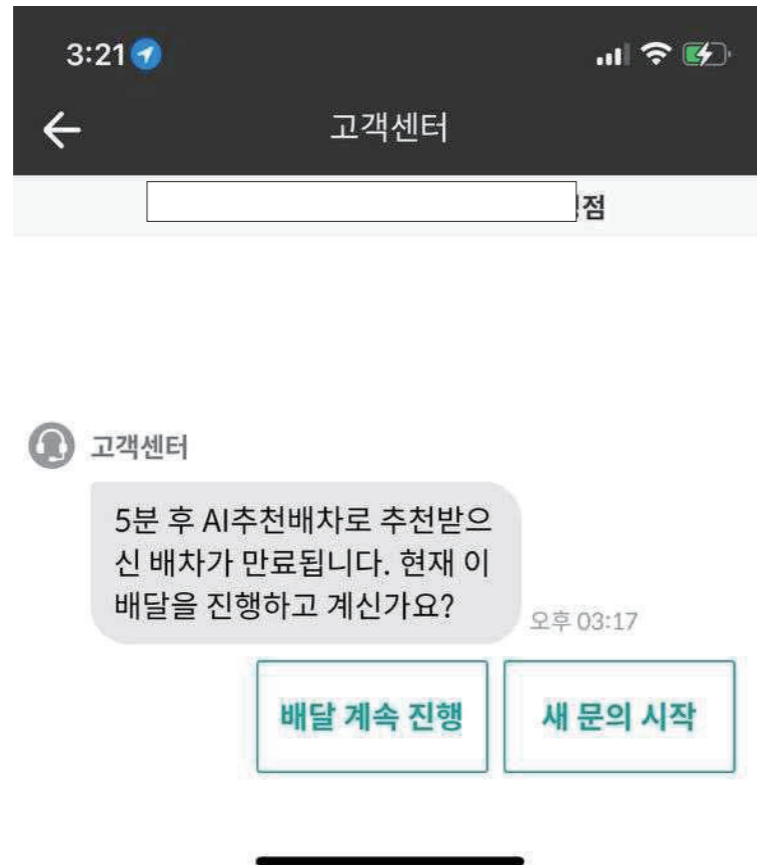
▲ 특수고용·플랫폼 노동자들의 고용보험·산재보험 가입자 규모가 150만 명에 육박해도 정부는 여전히 '사회보험 가입여부 등이 파악되지 않아 분석에서 제외'하고 있다고 함.

□ 자료 이용 시 유의사항

- 통계표에 수록된 각 자료는 세부단위에서 반올림되었으므로 상위 단위에서 총계가 일치하지 않을 수도 있음
- 특수형태근로종사자는 근로시간, 사회보험 가입여부 등이 대부분 파악되지 않아 분석에서 제외하였음

7. 산재 유발하는 알고리즘

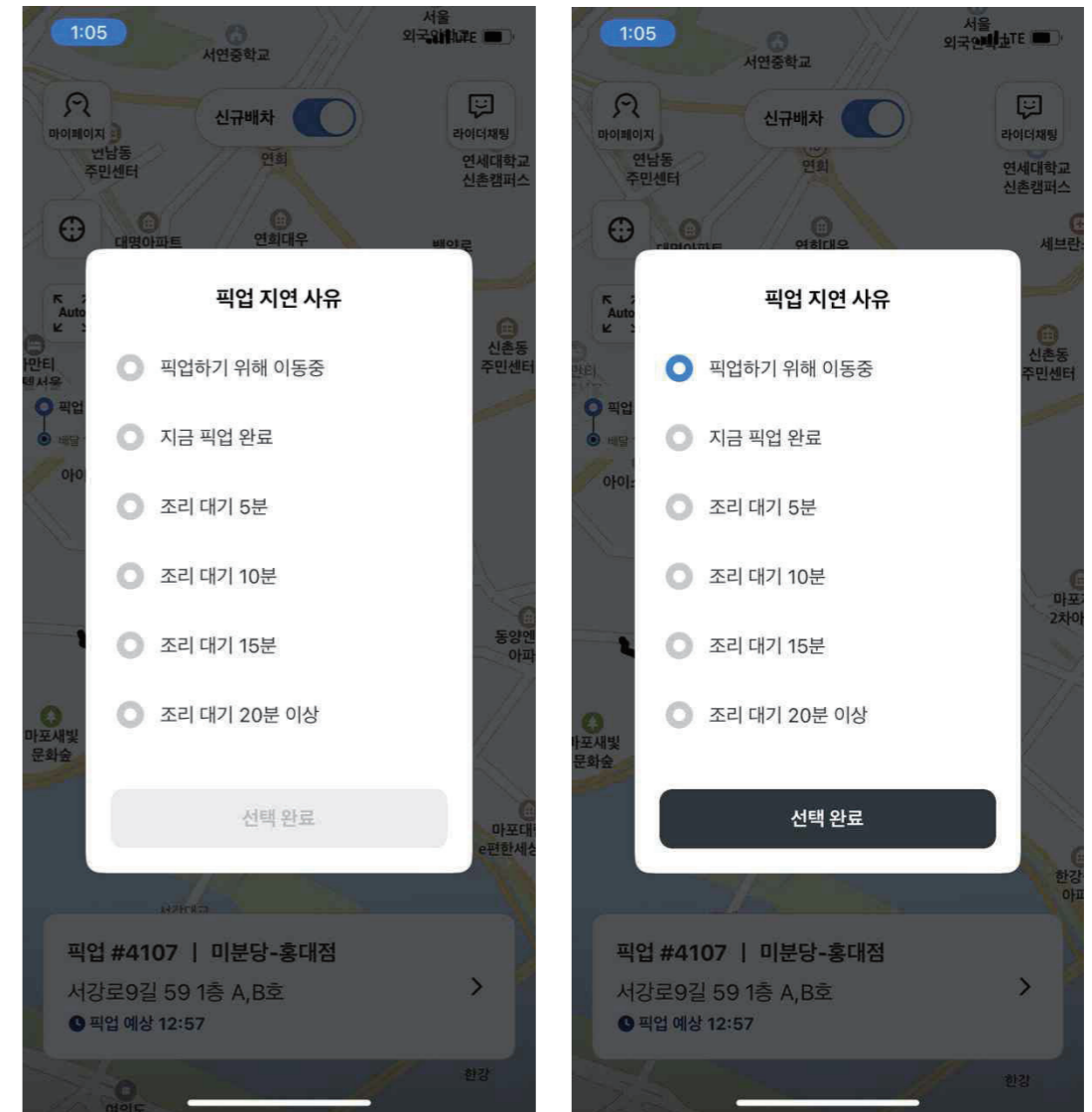
- ▶ 최근 배달의민족요기요 등 배달 플랫폼들이 라이더들에 대한 통제를 강화하기 위해 새로운 알고리즘을 도입하였음.
- ▶ 배달이 예상보다 오래 걸린다고 판단될 경우 AI가 배달 앱 상에서 “현재 이 배달을 진행하고 계신가요?”라는 메시지를 보낸다던가(배달의민족), 픽업 지연사유가 무엇인지를 선택해달라는 스크린 메시지를 보내는 방식(요기요)
- ▶ 문제는 고객센터(콜센터)에서 우선 통화로 연락이 오는 것이 아니라 모바일 메시지로 오는 방식이기 때문에, 운전 중에 휴대폰 조작을 통해 응답을 할 수밖에 없음.
- ▶ 게다가 이 문자메시지에 제대로 응대하지 않을 경우 자동으로 이 배달 콜을 취소하고 다른 라이더에게 배정하거나(배달의민족), 이 배달 콜을 취소하진 않지만 다음 콜을 배정해주지 않는 방식(요기요)으로 페널티를 부과하기 때문에, 라이더들은 운전 중에 계속 이런 메시지를 확인하고 응답을 해야 하는 상황. (자료 사진 참조)



- ▶ 배달 플랫폼 기업들이 타의 추종을 불허하는 산재 빈발 부동의 톱 클래스를 차지하고 있는 상황이라면 고용노동부가 당장 해야 할 일은 배달 라이더의 노동에 플랫폼기업이 개입하여 산재를 유발하는 과정이 있는지를 살피는 것임.
- ▶ 이 알고리즘이야말로 산재를 유발하는 것으로 플랫폼기업의 주도 하에 이뤄지는 것인데,

아직까지 고용노동부는 아무런 조치를 취하지 않고 있음. (플랫폼노동희망찾기는 이 자료를 5개월 전에 고용노동부 측에 전달하여 문제 해결을 촉구한 바 있음.)

- ▶ 신호에 걸려 잠시 정차하는 동안 신호등이나 주변 교통흐름이 아니라 끊임없이 모바일 화면을 쳐다보고 때때로 손가락을 움직여 응답하도록 하는 걸 계속 좌시해선 안 됨.



8. 감정노동 보호조치 등 산안법 상 각종 조치에서도 배제된 플랫폼 노동자, 산재 보험법에서도 폐지된 구시대적 전속성 기준이 발목 잡아

- ▶ 배달 라이더, 대리운전기사, 택시 모빌리티 기사, 웹툰작가 등 많은 플랫폼 노동자들이 고객 및 서비스 이용자의 갑질에 노출되어 있음
- ▶ 따라서 이들 플랫폼 노동자들을 감정노동자로 보고 관련 법이 보장하는 보호 조치, 사업주에 예방의무 등을 부과해야 할 필요성은 차고 넘친다고 볼 수 있음.

- ▲ 「산업안전보건법」(이하 “산안법”) 제41조에서는 “고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치 등”을 사업주에게 의무로 부과하고 있음.
- ▲ 여기서 사업주란 기본적으로 산안법 제2조 제4호에 따라 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말하여, 이때, 근로자란 「근로기준법」에 따른 근로자를 의미하므로, 산안법의 특수형태 근로종사자에게는 원칙적으로 제41조가 적용되지 않음.
- ▲ 그러나 산안법 제77조에 따라 전속성이 있는 14개 직종의 특수형태근로종사자에 한해서는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제672조에서 규정하는 바에 따라 감정노동 보호조치의 일부가 적용되고 있음
- ▲ 기존 산재보험법에서 독소조항으로 지목되어 여야 합의로 폐지되어 지난 7월 1일 역사 속으로 사라진 ‘전속성 기준 조항’이 산안법에 버젓이 살아 있음으로 인해 플랫폼 노동자들은 이 법의 보호를 받지 못하는 기막힌 상황
- ▲ 1개의 플랫폼에서만 일감을 받는 노동자는 보호하고 2개 이상의 플랫폼에서 일감을 받는 노동자는 감정노동을 하지 않는다는 말인지? 감정노동자로서 보호의 필요성이 인정되지 않는다는 말인지?

○ 고용노동부장관 이정식 (10월 12일 국정감사 중 이은주 의원 질의에 대한 답변)

"추세적으로 현재는 80만 명의 플랫폼노동자가 있고 더 늘어날 것으로 보이는데, 어쨌든 적절하게 고객이든 고용주든 사업주든 괴롭힘을 당하지 않고 보호를 받을 필요성은 있습니다

그러나 산재보상보험법과 달리 산업안전보건법은 안전보건 확보할 의무, 할 수 있는 책임을 이행할 수 있는 자한테 부과하고 책임을 물어야 되는 그런 법리구조가 있어서,

전속성이 있는 경우에는 물론 적용을 받지만 전속성이 없는 경우에 이것이 위험성을 정형화하고 특정하거나 아니면 사업주나 고객 누군가 안전보건 의무의 주체가 되고 안 되면 처벌을 받아야 하는, 이 부분을 확정하기가 곤란한 여러 가지가 있어서, 보다 많은 연구와 사회적 논의가 필요한 부분이지만 결론적으로 말씀드리면 여전히 우리가 약자 보호라든가 이런 기조로 가기 때문에 좀 더 치밀하게 살펴볼 필요는 있다고 생각을 합니다."

- ▲ 이정식 장관의 답변에는 너무 많은 문제가 있지만 간단하게만 짚어보겠습니다. 우선 위험성 정형화와 특정에 아무런 어려움이 없음. 라이더와 대리기사들이 직면하게 될 위험이 무엇인지는 평범한 시민들도 알고 있음.
- ▲ 이를테면 전속성이 없더라도 여러 업체로부터 콜을 받을 경우 일하면서 어떤 위험이 있는지는 너무 자명한 문제임. 음식점주나 고객으로부터 받게 될 폭언·폭행 등의 위험이 무엇인지도 사회적으로 널리 잘 알려져 있음.
- ▲ 그런 위법행위를 누가 하는지에 대한 특정도 쉽고 책임도 물을 수 있음. 문제는 책임을 묻기 위한 사전 고지 조치 등을 위해서도 감정노동을 비롯한 각종 산업안전 관련 권리가

- ▲ 「산업안전보건법」(이하 “산안법”) 제41조에서는 “고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치 등”을 사업주에게 의무로 부과하고 있음.
- ▲ 여기서 사업주란 기본적으로 산안법 제2조 제4호에 따라 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말하여, 이때, 근로자란 「근로기준법」에 따른 근로자를 의미하므로, 산안법의 특수형태 근로종사자에게는 원칙적으로 제41조가 적용되지 않음.
- ▲ 그러나 산안법 제77조에 따라 전속성이 있는 14개 직종의 특수형태근로종사자에 한해서는 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제672조에서 규정하는 바에 따라 감정노동 보호조치의 일부가 적용되고 있음
- ▲ 기존 산재보험법에서 독소조항으로 지목되어 여야 합의로 폐지되어 지난 7월 1일 역사 속으로 사라진 ‘전속성 기준 조항’이 산안법에 버젓이 살아 있음으로 인해 플랫폼 노동자들은 이 법의 보호를 받지 못하는 기막힌 상황
- ▲ 1개의 플랫폼에서만 일감을 받는 노동자는 보호하고 2개 이상의 플랫폼에서 일감을 받는 노동자는 감정노동을 하지 않는다는 말인지? 감정노동자로서 보호의 필요성이 인정되지 않는다는 말인지?

○ 고용노동부장관 이정식 (10월 12일 국정감사 중 이은주 의원 질의에 대한 답변)

"추세적으로 현재는 80만 명의 플랫폼노동자가 있고 더 늘어날 것으로 보이는데, 어쨌든 적절하게 고객이든 고용주든 사업주든 괴롭힘을 당하지 않고 보호를 받을 필요성은 있습니다

그러나 산재보상보험법과 달리 산업안전보건법은 안전보건 확보할 의무, 할 수 있는 책임을 이행할 수 있는 자한테 부과하고 책임을 물어야 되는 그런 법리구조가 있어서,

전속성이 있는 경우에는 물론 적용을 받지만 전속성이 없는 경우에 이것이 위험성을 정형화하고 특정하거나 아니면 사업주나 고객 누군가 안전보건 의무의 주체가 되고 안 되면 처벌을 받아야 하는, 이 부분을 확정하기가 곤란한 여러 가지가 있어서, 보다 많은 연구와 사회적 논의가 필요한 부분이지만 결론적으로 말씀드리면 여전히 우리가 약자 보호라든가 이런 기조로 가기 때문에 좀 더 치밀하게 살펴볼 필요는 있다고 생각을 합니다."

- ▲ 이정식 장관의 답변에는 너무 많은 문제가 있지만 간단하게만 짚어보겠습니다. 우선 위험성 정형화와 특정에 아무런 어려움이 없음. 라이더와 대리기사들이 직면하게 될 위험이 무엇인지는 평범한 시민들도 알고 있음.
- ▲ 이를테면 전속성이 없더라도 여러 업체로부터 콜을 받을 경우 일하면서 어떤 위험이 있는지는 너무 자명한 문제임. 음식점주나 고객으로부터 받게 될 폭언·폭행 등의 위험이 무엇인지도 사회적으로 널리 잘 알려져 있음.
- ▲ 그런 위법행위를 누가 하는지에 대한 특정도 쉽고 책임도 물을 수 있음. 문제는 책임을 묻기 위한 사전 고지 조치 등을 위해서도 감정노동을 비롯한 각종 산업안전 관련 권리가

보장되어야만 실행 가능하다는 것.

▲전속성 기준 하나 폐지하는 것으로 무려 65만 명의 사각지대에 있던 플랫폼 노동자들이 산재보험 가입혜택을 얻었다는 얘기는, 역으로 이 기준이 여전히 남아있음으로 인해 산업안전보건법 상 억울하게 사각지대에 남아 있는 노동자 수가 65만 명에 달한다는 것.

▲ 상황이 이러함에도 지난 7월 21일, 이정식 장관은 인도에서 열린 G20 노동장관회의에 참석해서 이런 얘기를 늘어놓은 바 있음. 안에서 쪽박이 새고 있는데 밖에 나가서 이런 얘기 하고 싶습니까, 장관님!

두 번째, 직(Gig)·플랫폼 종사자의 사회적 보호입니다. 산업구조의 변화에 따라 새로운 형태의 종사자가 늘어나면서, 한국 정부는 이들을 위한 사회 안전망도 계속 넓히고 있습니다. 예를 들어, ‘더 많은’ 플랫폼 종사자들이 고용 불안정과 산업재해로부터 보호받을 수 있도록 지난해 고용보험, 산업재해보상보험 제도를 개선했습니다.

- 7월 21일, 인도에서 열린 G20 노동장관회의에서 이정식 고용노동부장관 연설문 -

9. 위험성 평가, 배달과 모빌리티 업종에 제대로 실현해 봅시다!

▲윤석열 정부는 감독과 처벌이 능사가 아니라고 주장하고 있음. 그건 후진국형이고 이제 한국도 선진국처럼 사업주가 사고 위험 등을 미리 파악해 산재를 스스로 예방하는 ‘위험성 평가’ 중심으로 제도와 관행이 바뀌어야 한다는 것.

▲그렇다면 작년 배달 3사에서 발생한 산재 2,400여 건, 올해 8월까지 발생한 1,500건에 대해서 기본적인 데이터 분류는 되어 있는지?

- 사고 유형이 교통사고였는지, 보행 중 사고였는지, 다른 사고였는지? 유형별 건수
- 교통사고라면 오토바이끼리 추돌인지, 승용차인지 사람인지 아니면 기물인지?
- 도로 주행 중이었다면 좌회전 중이었던지, 아니면 우회전이나 U-턴이었던지?
- 라이더가 다쳤다면 피해 규모는 얼마인지? 경상? 전치 몇 주? 입원치료 여부?
- 각 사고 유형별로 라이더의 평균 경력은 얼마였는지? 전업과 부업의 비율은?
- 사고를 당한 라이더에게 안전교육 경험이 있는지? 안전교육 이수가 도움이 되었는지?
- 교통사고 외의 사고 중 가장 빈도가 높은 유형은 무엇이었는지?
- 주요 위험 요인과 사고 요인으로 꼽을 수 있는 것들은 무엇인지?

▲이게 바로 윤석열 정부가 그토록 강조하는 산재 예방을 위해 진행해야 할 ‘위험성 평가’의 가장 기본적이고 핵심적인 항목들임. 최소한 이런 기초조사가 되어 있어야 위험·사고 요인들을 뽑아내고 사고 예방에 필요한 것들이 무엇인지 알 수 있다는 건 상식.

▲그런데 배민을 비롯한 플랫폼기업들은 ‘안전교육 실시했다’ ‘산재보험 모두 가입시켰다’

등 사고 예방을 위한 실질적 조치와 아무런 상관없는 변명만 늘어놓고 있음. 지금까지 발생한 사고 유형조차 데이터 분석을 안하는데 무슨 산재 예방이 가능하겠는지.

▲배달과 대리운전 등 모빌리티 업종의 경우 ‘업종 차원의 위험성 평가’의 가능성이 크게 열려있는 업종임. 라이더들은 배민, 쿠팡이츠, 요기요를 넘나들고 플랫폼사와 배달대행사를 넘나들고 있음. 기업 하나를 두고 위험성 평가를 진행하는 것보다 오히려 업종 전체를 놓고 위험성 평가를 할 수 있는 영역이라는 얘기.

▲플랫폼사와 주요 배달대행사를 모아내고, 국토부와 고용노동부 담당 부서들이 모이고, 여기에 배달플랫폼 관련 노동조합이 참여하고, 노동안전 관련 시민단체들도 모여서 머리를 맞대면 됨. 혹서기나 장마철에 플랫폼기업 대표자들 불러 차 한 잔 마시며 간담회 한번 하는 걸로 할 일 다한 것처럼 떠벌이지 말고 실질적인 산재 예방대책 마련에 나서야 할 때.

▲이미 화학안전정책포럼이 만들어져서 노사 당사자 조직은 물론이고 환경부를 비롯한 정부기관 담당자, 노동안전 시민단체가 어우러져 스스로 안전 진단은 물론이고 필요한 규제에 대한 공감대를 넓혀가며 제도 개선을 이뤄내고 있음. 배달노동자 안전과 관련한 이해당사자들을 총망라한 배달안전정책포럼 구성의 마중물 역할을 고용노동부가 할 수 있음.

▲기본적인 사고와 위험 데이터 조사는 물론이고 사고·위험 요인 분석, 필요한 예방조치 및 실효성에 대한 검증 등등 할 일이 너무나 많은 상황. 이것도 못 한다면 지금까지 떠들어 온 ‘위험성 평가’와 관련한 얘기들은 죄다 새빨간 거짓말이었음을 인정하는 꼴이 될 것.

10. 알고리즘에 대한 규제 관련 해외 사례들

▲유럽연합이 의회·집행위·의장단 논의를 거쳐 거의 확정 단계에 있는 플랫폼노동 관련 입법지침(Directive)에 따르면 ▲일감 배정 알고리즘 ▲가격 결정 알고리즘 ▲계정 정지 알고리즘 ▲등급·평점 알고리즘은 노동조건에 영향을 미치는 대표적 알고리즘들이며, 이들 알고리즘에 대해서는 노동자들이 이해하기 쉽게 설명을 받을 수 있어야 하며, 문제제기와 수정이 언제든지 가능해야 한다고 규정함

“일감이 어떻게 배정되는지, 등급(평점)이 어떻게 매겨지는지, 계정 정지와 가격(요금)은 어떻게 결정되는지에 대한 알고리즘 작동 관련 최신 정보를 이해 가능한 수준으로 제공할 것” (… the provision of intelligible and up-to-date information concerning the functioning of the algorithm in view of the way tasks are assigned, ratings are granted, the deactivation procedure and pricing …)

- 2021년 9월 13일, 입법지침 발표 전에 유럽연합 의회에서 압도적 찬성으로 의결된 “라이더, 운전기사 등 플랫폼 노동을 위한 공정하고 평등한 사회적 권리 보장” 결의안 내용 중에서

▲ 모든 알고리즘에 대해 노동자들에게 설명하고 협의하라는 것이 아니라 ‘노동조건에 영향을 미치는 알고리즘’에 대해서만 적용되는 것이며, 이러한 알고리즘은 아래와 같이 4가지로 구체화해볼 수 있음.

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| 일감 배정 알고리즘 | 나랑 같이 있던 커넥트에게만 콜이 뜬다. 내겐 왜 기피콜만 올까? |
| 등급(평점) 알고리즘 | 콜 수락률, 배달 완료율, 고객 만족도 등에 따라 달라짐 |
| 계정 정지 알고리즘 | 도대체 몇 번의 콜을 수락 거부할 때 계정 정지가 되는 걸까? |
| 가격 결정 알고리즘 | 지역·동마다, 거의 분초마다 변동되는 가격 결정의 원리는 뭘까? |

▲ 스페인 라이더법(Ley Riders)에서는 “노동조건에 영향을 미치는 알고리즘 및 AI의 기초가 되는 매개변수(parameter) 등에 관한 정보를 노동자평의회(노동조합)에 제공해야 한다”고 명시했으며, 이 의무는 배달 플랫폼만이 아니라 모든 플랫폼 기업에 적용되도록 규정했음.
 ▲ 스페인 최대 배달 플랫폼인 글로보(Glovo) 라이더들은 최근 노동자평의회 선출과정을 거쳐 노동조합별로 CCOO 출신 10명, UGT 출신 3명으로 총 13명을 선출하였음. CCOO 노동조합은 지난주에 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘 및 인공지능 관련 제반 정보 제공을 요구하였음.(아래 사진)
 ▲ 라이더법에 따르면 15일 이내에 글로보는 구체적인 답변을 해야 함. 글로보는 스페인 노동조합에 알고리즘 관련 정보들을 제공하고 현재 문제되는 지점에 대한 교섭을 벌이고 있는 것으로 알려짐.



**MODELS D'ESCRITS PER SOL·LICITAR LA INFORMACIÓ
 SOBRE ALGORITMES I SISTEMES D'INTEL·LIGÈNCIA
 ARTIFICIAL**

QÜESTIONS A TENIR EN COMPTE

L'ús d'algorismes i sistemes d'intel·ligència artificial **NO es limita a empreses digitals**, és habitual el seu ús en empreses de tota mena fins i tot en l'administració pública, davant el dubte demaneu informació.



▲ 지난 4월 네덜란드 법원은 승차공유 플랫폼 우버(Uber)와 올라(Ola)가 ‘자동화된 의사 결정 시스템’에 대한 모든 정보를 노동자에게 제공해야 한다는 판결을 내린 바 있음.
 ▲ 노동조합의 지원을 받은 소송단이 문제를 삼았던 핵심 지점은 몇 차례의 콜을 거절할 경우 계정을 자동으로 정지시켜버리는 robo-firing 이었음. 아울러 요금과 가격 결정 등에서의 불투명함이 기사들의 수입(임금)에 결정적 영향을 미침에도 불구하고 이에 대한 정보 공개 거부가 노동조건을 침해한다는 주장이었음.
 ▲ 네덜란드 법원은 소송단의 문제제기를 대부분 수용했으며 이들 정보를 노동자에게 공개 하라고 판결하였으나 우버와 올라는 법원 명령을 이행하지 않고 있음.
 ▲ 그러자 지난 10월 5일, 네덜란드 암스테르담 지방법원은 4월의 법원 명령을 이행하지 않고 있는 우버와 올라에 대해 58.4만 유로, 한국 돈으로 8억 3,500만원에 상당하는 벌금 납부를 명령함.

▲ 또한 지난 6월 20일 이탈리아의 팔레르모 지방법원은 스페인의 음식 배달 플랫폼인 글로보가 알고리즘을 통해 작업자에게 업무를 할당하는 방식을 공개해야 한다고 판결함.
 ▲ 법원 판결이 있는지 며칠 지나서 글로보는 이탈리아 노동조합을 찾아와 법원 판결에 따른 정보를 제공하게 되었음. 어떤 정보를 받았는지에 대해 이탈리아 노조 관계자가 유럽의 플랫폼노동 관련 매체인 ‘Gig Economy Project’와 인터뷰한 내용 일부를 아래에 소개함.

시보다 더 중요한건 노동자입니다. 시보다 더 지혜로운건 사람입니다.

공공운수노조 노동안전보건국장 조성애

Gig Economy Project

“팔레르모 법원의 판결에 대해 자세히 설명해 주시겠어요? 판결대로라면 실제로는 어떻게 적용될 수 있을까요?”

이탈리아 CGIL Nidil 팔레르모 지역 간부인 파비오 파체(Fabio Pace)

“이 메커니즘은 라이더에게 특정 기준을 부과하는 알고리즘으로 구성되어 있으며, 시간에 대한 업무 수행 연속성에 라이더들을 구속시키고 있습니다. 즉, 앱에서 더 오랜 시간 일할수록 더 많은 배달이 할당됩니다. 근무시간 예약은 매주 월요일(주중)과 매주 목요일(주말) 오전 10시에 열리는데, 내부 등급이 높은 라이더에게만 이 시간에 자유로운 예약이 허용되는 반면 다른 라이더는 오후 4시부터나 근무시간 예약을 할 수 있는데 이미 그 시간대가 되면 예약이 이미 꽉 차기 때문에 이 메커니즘에는 이미 특정한 차별 요소가 내재되어 있습니다.

작업이 할당되는 내부 등급을 "우수성 점수"라고 부르는데, 이는 일련의 매개변수들로 구성됩니다. 이를테면 고객의 피드백 같은 변수의 경우, 총 배달 실현 횟수에 가중치를 두어 부정적인 피드백 관련 점수가 주어지게 됩니다.

또 다른 기준은 실현된 배달 건수인데요, 플랫폼에 따르면 이 수치는 지난 28일 동안 같은 도시에 있는 모든 라이더의 평균 배달 건수를 기준으로 한다고 합니다. 그런데 평균이란 것은, 이를테면 세계 배달 기록을 세운 팔레르모의 라이더와 같은 역량차로 인해 객관성에 의문이 제기될 수 있습니다. 이는 분명히 이 평균보다 낮은 다른 라이더의 주문 수락 가능성에 영향을 미치게 됩니다.

또한 글로벌은 배달을 완료하는 데 걸리는 평균 시간, 수요가 많은 피크 시간대에 라이더가 수행한 배달 건수, 근무 가능 시간을 미리 입력한 라이더가 앱에 접속하지 않는 '노쇼(no show)' 건수 등을 변수에 포함시킵니다.

이는 플랫폼이 설정한 조건에 따라 노동자가 업무를 수행하도록 강제하는 메커니즘으로, 종속의 고리를 명확하게 보여주는 것이라 하겠습니다.”

1. 위험을 드러내야 한다.

오래전 D피자회사는 피자를 맛있게 즐기기 위해 30분 내에 배달한다고 광고했다. 30분 배달보증제는 다른 나라보다 더 오랫동안 우리나라에서 시행되었다. D피자와 경쟁하는 다른 피자업체와 배달업체들도 경쟁에 뛰어들었고 이로인한 사고도 빈발했다.

결국 시민사회단체들이 30분 배달보증제를 폐지하라고 시민운동을 벌이고서야 폐지되었다.

그러나 2023년 현재는, 30분 배달보증제보다 더 위험한 배달예상시간 안내를 시행하고 있다. 내가 배달을 주문하는 순간 이 물건(음식)을 언제 인수받았고(조리 완료), 어떤 경로를 거쳐서 우리 집까지 오는지를 실시간으로 보여준다. 소비자들은 30분을 넘기는 배달이지만 도착시간을 분단위까지 알게되었기에 기다린다. 도착시간이 확정되면 불확실성이 예측 가능한 확실성으로 바뀌기 때문에 기다릴 수 있다.

그러나 문제는 도착예정 시간이 1분이라도 지났는데 물건이 도착하지 않으면 심장이 매우 빠른 속도로 뛰면서 심한(?) 짜증이 몰려온다. “왜 안오는거야”를 연발하며 핸드폰 속의 배달노동자가 어디에 있는지를 시시각각 확인하고, 늦게 배달한 배달노동자에게 감정 섞인 심한 언어를 배설한다. 앱이 정교화되면서 어디선가 시간이 꼬이는 상황이 발생하더라도 배달노동자들은 배달시간을 맞추기 위해 과속과 신호위반으로 자신의 생명줄을 조이고 있다. 소비자에게 언제 도착할지 모르는 불확실성 배제하려다 더 많은 노동자를 위험으로 내몰고 있다.

30분 배달보증제는 사회적 공분을 일으켰지만, 배달앱은 고객 핸드폰속 배달 과정을 배달노동자와 고객만의 관계로만 축소시켰다. 그리고 그것이 사고를 증가시키고 있다. 우리는 이것을 드러내야 한다.

2. 위험

두 개의 발제에서 이미 위험에 대한 근거와 내용을 발제하였다. 여기서는 아래와 같이 주요한 위험요인 몇 개만 다시 강조하겠다.

1) 기본배달료와 프로모션의 관계

소비자를 위한 알뜰배달 : 기본배달료보다 적은 금액으로 배달을 받지만 실제로 일하는 노동자는 더 많은 배달(건)을 해야만 기존의 임금을 채울 수 있음.

배달노동자에게만 공지되는 프로모션 : 바쁜시간, 위험한 상황(폭우, 폭설 등)에 일하는 노동자를 스스로 위험에 빠뜨림. 프로모션 시간(높은 배달료)에 한 건이라도 더 배달하기 위해 과속과 신호위반을 유도 함.

의도된 자기착취 노동 : 위험을 알면서도 실행하는 노동의 책임을 노동자에게만 돌릴 수 있는가?

→ 기본배달료를 올려서 프로모션의 유혹에 빠지지 않게 해야 함. 더불어 프로모션도 줄여야함. 특히, 위험한 날씨라면 업체는 소비자에게 위험상황임을 주지시키는 노력을 해야하고, 고객도 위험을 인지하고 배달을 줄이려는 사회적 공감대가 필요함.

2) AI를 이용한 위험

자동배차와 일반배차 : 실험에서 소득의 차이는 유의하지 않지만, 거리는 자동배차가 조금 더 긴 것으로 나옴. 운전시간과 거리가 늘어나면 사고율이 높아진다는 것을 미루어 짐작할 수 있음.

운전중 핸드폰 사용 : 자동배차는 운전중 다른 꼴을 수락할 수 있음, 배달이 늦을 경우 재촉메세시가 뜨면 3~4번의 클릭을 통해 내가 배달중임을 증명해야 함.

→ 높은 AI기술력은 주문에 따른 동선을 이미 확인하고 있음, 특별한 사항이 아니라면 재촉문자발송을 하지 않아야 함. 운전중 자동배차 안내가 뜨지 않도록 하고 이동중에 뜨도록 해야 함.

→ 소비자만을 위한 앱 구성이 아니라 일하는 배달노동자의 안전을 보장하는 구성이 필요함.

불보 자동차공장처럼, 사람이 차량이래서 쭈그리고 일하지 않게 자동차를 돌리는 작업환경을 개선한 이유가 사람 중심의 AI기술 발달을 설명함.

3) 전업 배달노동자와 부업 배달노동자

누구나 할 수 있는 일 : 배달중개회사는 배달노동은 누구나에게 열려있다고 홍보. 짜투리 시간을 활용해서 수익을 창출할 수 있다고 홍보.

사고는 신규자들(3개월 미만) 전체의 절반 이상을 차지 함.

모든 일은 숙련되는데 시간이 필요하지만 숙련되기 전에 탈락하거나 사고에 의해 탈락됨.

→ 신규자 진입을 쉽게 하기보다는 안전을 확보한 진입경로를 만들어야 함.

3. 대안

배달노동자는 아직도 근로기준법상 노동자로 보지 않는다. 특수형태노동자란 이름으로 노동자 같기도(?)한 상황이다. 산재보상(산재보상보험법)과 산업안전보건법(이후 산안법)의 적용은 가능해졌지만, 산안법상 전속성 기준을 적용하는 경우 사업주의 의무와 노동자의 권리를 적용할 수 없다. 산재는 치료를 위한 휴업급여는 최저임금법 적용을 받지 못하는 상황이다.

두 법을 적용하기 위해 배달노동자의 산업적 특성을 고려해야만 한다. 한 회사에 전속적으로 일하지 않고, 전업으로 일하지 않는 노동자 비율도 높다. 그러기에 아래 대안은 개별노사관계를 포함한 산업적 관계를 형성하는 것이 필요함을 전제로 한다.

1) 안전교육

현 산안법은 사업주는 노동자에게 매월 2시간(사무직군 1시간) 안전교육을 근무시간중에 유급으로 할 것을 강제조항으로 정하고 있다. 신규 노동자가 입사를 하면 배치 전에 필요한 안전교육도 실시하도록 규정하고 있다.

배달노동자들은 이 업종에 신규로 등록할 경우 2시간 영상교육을 받는다. 이후 노동자 교육에 대한 기준이 없다.

매년 정부가 발표하는 산업재해 통계를 보자. 2023년 8월까지 우아한청년들에서 1,312건의 산재신청이 있었고, 1273건이 승인되었다. 단일 사업장으로 1등이다. 2019년 13등(168건

신청/163건 승인)에서 2020년 6등(388건 신청/376건 승인), 2021년 2등(985건 신청/941건 승인)을 거쳐 2022년 작년에 드디어 1등(1,911건 신청/1,387 승인)에 등극한다.

이렇게 심한 산재다발 사업장에 안전교육이 꼴랑 입직당시 교육뿐이다. 안전일랑 뒷켠에 두고 예정된 시간에 배달하는 것, 고객만족도만을 1순위에 두고 있는 것이다.

배달의민족은 노사협의로 라이더스쿨을 운영한다. 연간 2회의 집합교육을 받으면 약간의 교육수당과 복지에 관한 인센티브(보험료, 휴가비 지원 등)를 준다. 노동자들에게 교육에 참여하면 당근을 주는 방식이 아니라, 사업주의 의무로, 노동자의 권리차원에서 교육을 진행하도록 해야 한다.

산업적 특성으로 지금당장 개별 사업장에서 진행할 수 없다면, 지자체 등에서 진행(현재 서울, 경기 등 몇 곳에서 진행)하도록 할 수 있다.

제대로 된 안전교육은 노동자의 권리를 아는 것으로 시작한다. 위험은 내 능력으로 피해갈 수 있는 것이 아니라, 위험요인·위험상황을 파악하고 개선해야만 배달노동자 모두가 사고를 예방하게 한다.

2) (초기업적) 산업안전보건위원회

위에서도 적시했듯이 산업적 특성으로 한 사업장에서 노사가 산업안전보건위원회(이하 산보위)¹⁾를 구성하기 어렵다. 그렇다면 산업적 산보위를 구성해 볼 수 있다.

2019년 태안화력발전소에서 김용균이라는 노동자가 컨베이어 벨트에 끼여 사망한 사건이 있었다. 이후 개별사업장인 서부발전 태안화력본부 노사가 문제를 해결하지 않고 석탄화력발전소 특별 노동안전조사위원회(이하 특조위)를 구성하여 석탄발전소 전체의 문제를 노사 민정이 개선방안을 논의하고 정부와 발전소에 권고한 바가 있다.

특조위가 곧 산보위라고 할 수 없다. 그럼에도 산보위에서 다뤄야 할 내용을 다 논의했다. 개별노사가 풀어야 할 문제라고 치부하고 뒷 짐지고 있는 사이에 우아한청년들이 산업재해 발생을 1위 사업장으로 올라섰고, 쿠팡이 빠르게 산재다발 사업장으로 따라오고 있다.

더불어 노사자율안전을 위해 꼭 필요하다고 정부가 얘기하는 것이 위험성평가다. 사업장에 어떤 위험이 존재하는지, 얼마나 자주 위험에 노출되는지, 사고 발생 시 강도는 어떤지를 사전에 찾고, 예측하여 위험을 줄이자는 것이다. 배달노동자의 노동형태는 회사가 다르다하

1) 산업안전보건위원회는 각 사업장에서 노사동수로 사업장의 안전과 보건에 관한 내용을 심의·의결 하는 회의. 분기별로 진행하고 노사는 의결된 내용에 대한 책임을 져야한다.(산안법 24조)

더라도 위험을 예측할 수 있는 작업은 매우 비슷하다. 앱 구성에 노동자를 위한 디자인을 어떻게 포함할 것인가? 배달시간외에 여유시간을 얼마나 두어야 할 것인가? 오토바이의 관리방법, 폭염·폭우시 배달제한(금지) 기준 등 공통의 위험성 평가를 통해 배달업종 전체에 적용하는 개선방안을 마련할 수 있다. 당연히 법에도 규정된 노동자의 참여는 필수다.

3) 감정노동자 보호

발제문에 의하면, 배달노동자이 심리적 위험그룹에 속한 노동자이 비율이 높고, 감정부조화와 심각한 스트레스를 경험한 노동자 비율이 높다고 한다. 배달노동자의 감정노동 대상은 점주와 고객으로 볼 수 있다.

우리가 콜센터에 전화를 하면 상담하는 노동자에게 폭언하지 말 것을, 폭언시 처벌 받을 수 있음을 공지하고 통화는 녹음이 된다고 안내 받는다. 오랜 시간 콜센터 노동자, 판매노동자들의 감정노동의 문제가 공론화되었다. 그리고 만들어진 법에 의해 사업주 의무조항으로 안내방송을 하게 되었다.

우리는 배달주문을 할 때 앱으로 진행한다. 그리고 이런 문자가 뜬다. “지금 안전하게 고객님께 가고 있습니다.” 안전하게 가고 있다고 적시하는 것만으로도 발전했다고 할 수 있다. 여기에 하나 더 추가해보자. “지금 고객님께 안전하게 가고 있는 배달노동자를 존중해주세요. 폭언·폭행시 처벌 받을 수 있어요” 산안법에서 규정하는 감정노동자에 배달노동자도 포함되고 있으니 회사의 의무로 감정노동자를 보호하자는 것이다.

더불어 가맹점주에게도 교육을 해야한다. 배달노동자들이 가맹점에서 받는 스트레스와 자존감 상실을 경험하지 않게 해야한다. 가맹할 때 점주 교육을 실시하자. 계약서에 배달노동자에게 폭언이나 폭행을 하면 계약을 해지할 수 있음을 명시하자. 가입시만 아니라 주기적으로 가맹점주에게 교육 메시지를 보내고 관리해야 한다.

고객에 대한 교육(?)도 실시되어야 한다. 고객이라고 권리만을 주장할 수 없음을 사업주가 알려야만 한다. 이미 진행하고 있는 타 업종으로부터 배워보자.(콜센터 등에서의 안내방송, 기차·지하철·병원 등에서 실시하는 안내방송 등) 점주 또한 고객의 별점 테러(?)로부터 안전하지 않다.

고객에게 주문 시작과 동시에 배달노동자에게 점주에게 폭언 등을 할 경우 이용제한 등을 할 수 있다는 것을 알려야 한다. (콜센터 중 일부 사업장은 폭언, 성희롱 등의 문제를 일으

킨 고객은 1주일 이용제한 시스템 운영)

또한, 배달노동자에게도 모욕적인 언행이나 폭언이 있을 때 곧장 신고할 수 있는 방법이 앱에 만들어져야 한다.

4) 건강검진

일반노동자는 사업주의 의무로 건강검진을 실시하는데, 배달노동자는 스스로 국민건강보험 공단에서 시행하는 검진을 받아야 한다.

배달노동자의 건강검진을 의무화하고 예방할 수 있도록 산안법을 개정해야 한다. 다양한 질병에 대한 사전 예방조치를 취할 수 있도록 해야한다.

배달노동자의 산재는 주로 교통사고다. 그러나 발제에서도 보았듯이 8시간 이상 노동하는 비율이 68%에 달한다. 장시간 노동은 교통사고뿐 아니라 뇌심혈관질환을 일으키는 주요한 변수다. 또한 무거운 배달과 계단을 오르내리는 동작, 오토바이를 지지하기 위해 한 방향으로 힘을 주어야 하는 상황 등 근골격계질환에 노출될 위험이 존재한다.

2018년 발표된 우정종사원 건강영향 역학조사²⁾에서 집배노동자의 오토바이 운전(탑승) 중에는 매우 높은 농도의 자동차 매연을 포함한 오염물질에 노출되는데 이는 만성폐쇄성폐질환을 일으키는 요인이 되어 비교집단보다 높은 질병에 노출될 수 있다고 기술하고 있다.

앞으로 다양한 배달노동자의 건강문제가 드러날 것이다. 이를 준비하는 건강검진시스템이 마련되어야 한다.

5) 산업재해

산업재해를 인정하는 기준이 점점 확대된 것은 사실이다. 정부가 알아서 넓힌 것이 아니라 노동자들의 싸움으로 넓어졌다. 근로기준법상의 노동자 규정이 아니어도 노무를 제공하다 다치거나 병이 발생하면 산재로 인정하겠다는 것이다.

배달노동자들의 산업재해는 99.9%이상이 사고성이다. 직업성질환이 없어서가 아니라 아직 노동자들이 직업병에 대해 인지하지 못하고 있거나, 산재를 신청해도 이것이 직업성질환을

2)우정종사원의 사망, 재해 및 건강영향 특성에 관한 역학조사(2018. 윤진하 등)

내가 증명해야 하기 때문에 접근성이 매우 떨어진다.

그러나 특수고용노동자는 산재보험료 절반을 노동자가 내도록 되어있다. 보험료를 50%내는데도 최저임금에 미치지 못하는 휴업급여를 받는 노동자가 존재한다. 특수고용노동자에 대한 휴업급여 체계를 일반 노동자와 다르게 최저급여를 최저임금이 아닌 전체 배달노동자 평균소득을 기준으로 산정하기 때문이다.

산업재해가 발생하면 평균임금의 70%를 휴업급여를 받는다. 배달노동자는 여기에 경비 27.4%를 제외한 금액에서 70%를 적용받다보니 실제로 휴업급여가 반토막 나게된다.

산재를 당한 배달노동자들은 일을 할 때 보다 급여가 많이 줄어들게 되어 제대로 치료가 안 된 상태에서 생존을 위해 일터로 나가야 하는 일이 발생한다. 치료권을 보장한 산재보험의 의미가 상실될 우려가 있다. 최저임금을 기준으로 휴업급여가 지급되어야만 재해를 당한 노동자가 안정적인 치료를 받을 수 있다.

특히 정부차원에서 코로나 감정노동 등 직업성질환 산업재해에 대한 안내와 지원이 필요하다.

4. 마무리

올해 초 화물노동자들은 안전운임제 전면확대를 요구하면서 파업을 했다. 안전운임제라고 불리는 임금의 원래이름은 표준운임제다. 정부가 일정 거리를 배달한다면 받아야 할 운송료를 정한 것이다.

그런데 왜 노동조합은 안전운임이라는 이름을 사용하는 걸까? 다른 상품의 가치와 달리 운전에는 위험이 포함된다. 저가로 운송료가 책정된다면 적정 생활비를 위해 노동자는 더 많은 배달을 해야하기 때문에 과속하고, 과로하고, 신호위반을 하게 된다. 안전운임제는 화물운송노동자의 안전을 위해 이 정도는(?) 받아야 한다는 원칙을 가지고 붙여진 이름이다. 2021년 배달노동자도 안전배달료라고 이름 붙이자고 했다.

이름을 붙이는 순간, 그 이름은 사회적 약속이 된다. 우리는 그 사회적 약속을 위해 몇 가지 요구한다.

배달노동자의 사고를 줄이고 노동자의 건강을 보호하기 위한 시작으로 교육과 산보위, 건강검진을 우선순위로 얘기했다. 그중 중요한 감정노동자보호와 위험성평가에 대한 얘기도

토론자 : 권구형 고용노동부 직업건강증진팀장

했다.

AI를 통한 배달의 효율화뿐 아니라 그곳에서 일하는 노동자들의 건강과 안전을 위한 효율화도 충분히 설계할 수 있다. 다만 그러기 위해서는 노동자를 소모품이 아닌 존중받는 인격으로 대우해야 한다. 그 시작은 산업재해를 1위의 불명예로부터 배워야 한다.

빨리빨리가 만들어낸 시장, 저임금 구조가 만들어낸 시장에서 여기 사람이 있다는 외침을 외면한다면 더 많은 산재가 발생할 것이다.

지금 나는 배달노동자이다. 그리고 배달을 주문하는 고객이 되기도 한다. 고객일 때와 노동자일 때 언제라도 배달노동자가 안전한 사회를 만들어야 한다. 그것이 우리가 바라는 진짜 안전한 세상이다.

