연구보고서 2020-01

‘새로운 노동’에 대한 시론
: 비정형노동으로의 진입과 유지

WLB 연구소
Work Life Balance 일생활균형

Ⅰ. 서론

표준적 고용관계를 맺지 않고 시간과 장소에 구애됨 없이 일하는 새로운 노동 유형이 포착되었고 이에 대한 사회적 관심이 늘고 있다. 이들은 명백하게 자영업자나 프리랜서는 아니지만 기존의 특수형태고용종사자(이하 특고 종사자)에 비해 종속성이 약하고, 상대적으로 자영업자의 성격이 강한 새로운 유형들이다.

기존의 특고 종사자는 '근로자'와 '자영업자'의 중간 영역에 있는 골프장 캐디, 보험모집인, 화물운송인(지입차주), 택배 및 퀵서비스 기사 등 경제적 종속성은 있지만 인적 종속성을 입증하기 어려운 사람들을 의미했다(산재법, 125조 기준). 특고 종사자는 근로계약을 체결하지 않았지만 실질상 특정 사용자의 사업에 편입되어 있거나 특정 회사의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하며, 계약당사자인 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하기 때문에 이 특고 종사자의 모호한 '근로자성'은 항상 논란의 대상이 되어왔다. 그런데 이처럼 특고 종사자에 대한 합의도 채 이루어지기 전에 이에 파생된 새로운 유형이 등장한 것이다.

우리는 이를 '비정형 노동', '자유노동', '플랫폼노동', '독립노동' 등 다양한 이름으로 부르고 있지만 정확히 어떠한 이름으로 명명할 것인가에 대한 합의는 이루어지지 않고 있다. 과거 오프라인 기반으로 구성되어왔던 노동관계가 이제 온/오프라인 공간을 교차하며 이루어지고, 명확한 고용관계가 눈에 보였던 것과 달리 이제 고용주가 누구인지조차 모호한 상황에 과업 또한 분절적으로 쪼개져서 이루어지기 시작했다. 과거 '고급 전문성'으로 인정받아 숙련의 비용을 지불받던 노동들도 이제는 수많은 플랫폼을 거치면서 단순 작업으로 분류되어 '대체 가능한 전문성'이 되어버렸다. 오프라인 공간에서 면대면으로 이루어지던 관계들이 이제 부분적으로는 온라인을 거쳐서 더 싼 시장 가격을 형성하면서 이루어진다. 모두 노동을 하고 있지만 어디에도 소속되지 않은 '개인'만 남아있다. 문제는 앞으로 이처럼 기존의 문법으로는 설명하기 힘든 노동 영역이 계속 증식할 것이라는 지점이다. 기술은 더욱 발전할 것이고 이 '새로운 노동[1]' 영역은 언제든지 노동의 주 영역으로 올라올 준비가 되어 있다.[2]

---

1) '새로운 노동'이라는 명명에 대해서는 내부적으로 고민이 많았다. 울리히 벡은 <아름답고 새로운 노동의 세계>에서 시민노동모델로 '새로운'을 명명한 바 있다. 과연 '새롭다'는 것은 무엇을 의미하는 것인지에 대해서는 아직 정리되지 못했다. 이를 밝히기 위해서는 기존 노동과의 분명한 차이점과 다름에 대해서 깊이 있는 토론이 필요할 것이며 '비정형노동'을 새로운 노동이라고 할 수 있을까에 대해서는 앞으로도 지속적으로 논의되어야 할 부분이다. 분명 과거에도 있어왔던 노동의 한 형태가 혼재되어 있다는 점에서 오프라인에서 온라인으로의 이동만으로 '새로움'을 붙이는 것에 대한 부담은 분명히 존재한다. 그러나 본 연구보고서는 아직 시론의 단계로 이에 대해서는 차후 추가 논의를 통해서 보론하고자 한다.

2) "우아한청년들에 따르면 배민라이더의 2019년 하반기 평균 소득은 월 379만원으로 나타났다. 배달 주문이 많아지고 프로모션 배달비가 적용되면서 상반기(평균 312만원) 보다 소득이 더 늘었다. 지난해 12월의 경우엔 배민라이더의 월평균 소득은 423만원이었고 상위 10%는 632만원 이상의 소득을 올렸다. 주당 평균 배달수행 시간은 41시간으로 나타났다. 아르바이트생인 배민커넥터도 월평균 약 160만원을 번 것으로 확인됐다. 시급으로 환산하면 라이더는 2만원, 커넥터는 1만3000원 수준이다." <아시아경제, 2020. 2. 16, "'배민라이더'로 일하면 월 400만원 번다는데…진짜?">
https://view.asiae.co.kr/article/2020021609400170975

아직은 규모가 작은 것처럼 보이지만 긱 이코노미(Gig Economy) 노동 시장은 온라인 플랫폼을 통한 온디멘드(on-demand) 서비스의 활성화로 더욱 확장될 가능성이 높고 이러한 서비스에 친숙한 후속 세대가 노동시장의 근로자 층으로 들어옴에 따라 향후 이 규모는 더욱 늘어날 것으로 전망되고 있다. 일례로 플랫폼 노동과 관련된 연구의 대부분은 복잡한 중간거래를 생략하고 인터넷을 통하므로 '접근성', '편리성', '저렴한 가격', '새로운 일자리 창출' 등에서 장점이 있고, 참가자가 많을수록 네트워크 효과로 생태계가 구축되고 다양한 다른 사업 모델이 개발될 가능성을 이미 발견하고 있다.

시장은 언제나 변하고 노동의 모습은 시대마다 바뀌어왔다. 당연한 논리이지만 문제는 법적, 사회적 안전망이 마련되는 시간보다 그 변화하는 모습이 더욱 빠르다는 것에 있다. 안전망의 부재는 곧 개인에게는 불안정적 소득으로 인한 삶의 불안정성을 증가하게 하고, 사회적으로는 이에 기초한 대중과세, 사회보험 타격과 같은 사회 문제를 야기시킨다. 또한 '사용-종속' 관계가 점차 모호해짐에 따라 분쟁의 소지는 더욱 늘어날 것이며 이로 인한 법적, 사회적 비용은 더욱 증가한다.

우리는 이 '새로운 노동'에 대해서 무엇이라 명명해야 할지, 그리고 한국적 맥락에서 이는 어떻게 진행되고 있고, 개인들에게는 어떠한 가치로 인해 선택되어지는지 본 연구에서 그 맥락을 살피고자 한다. 개인의 선택과 진입과정, 그리고 갈등들을 살펴보면서 우리는 앞으로 더욱 확장될 이 '새로운 노동'에 대처하는 여러 가능성들에 대해서 모색해 볼 수 있을 것이다.

Ⅱ. 연구문제 및 연구방법

1) 연구문제

본 연구는 '새로운 노동'에 진입하는 개인들의 진입 경로와 그 탐색의 과정, 그리고 거래되는 조건들에 대해 초점을 맞추어 '새로운 노동'의 특성과 맥락에 대해서 논의하고자 한다. 본 논문의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 개인들의 이 '새로운 노동' 시장 진입은 어떻게 이루어지는가?
둘째, 각각의 교차점 안에서 개인은 어떻게 협상을 이루어내며 스스로의 노동을 규정짓는가?
셋째, 이 '새로운 노동' 시장에서 노무 제공은 어떤 방식으로 변이되고 스스로를 유지하는가?

2) 연구방법

본 연구를 위해 2019년 7월 22일부터 8월 12일 4주의 기간동안 매주 월요일 3시간씩 이 '새로운 노동'의 영역에 스스로 접해있다고 생각하거나, 경험했다고 느끼거나, 실제로 현재 하고 있다고 생각하고 있는 사람을 중심으로 총 4회 FGI(Focus group interview)를 실시하였다. 모집된 참여자는 30대 초반에서 40대 초반까지 나이대를 형성하였고, 여성 3명·남성 4명으로 이루어졌다.[3] 본 연구에서는 참석하는 참여자 역시 특정 직종에 한정짓지 않고 대상을 열어놓음으로써 실제 사람들이 경험하고 있고 생각하고 있는 '새로운 노동'이라고 하는 미지의 영역이 무엇인지부터 모두 열어두고 단계적으로 연구문제를 탐색하고자 하였다.

따라서 FGI 방법론이 구조화된 설문지를 사용하지 않고 집단으로 토론을 통해 의견을 나눈다는 점에서 명확한 현상을 설명하기 어려운 현재의 연구문제에 가장 적합한 방법론으로 판단되었다. 새로운 의견과 아이디어 도출이 가능하며, 추가적인 질문을 통해서 내용을 구체화시킬수 있고 반응에 따라서 질문을 보완, 수정할 수 있고 자유로운 의견 교환을 통해 다양하고 심층적인 정보의 수집이 가능하기 때문에 참여하는 참가자 역시 의견을 교환하는 과정을 통해서 이전에는 미처 생각하지 못했던 이야기를 끄집어 낼 수 있다는 점에서 효과적이다. 참석자들은 서로의 이야기를 경청하고, 때로는 반박하면서 이 4주의 시간동안 자신의 경험한, 또는 자신의 주변인이 경험하고 있는 '새로운 노동'에 대한 이야기를 다양하게 들려주었으며 이에 대해서는 4장에서 자세히 논하도록 한다.

Ⅲ. '새로운 노동'과 비정형노동

시대마다 새로운 유형의 노동은 새롭게 등장해왔고 이때마다 이를 명명하고자 하는 정책적 시도는 늘 존재해왔다. 특히 고용방식의 변화, 장소 유연성과 같은 비고정된 형태의 노동이 나타날 것이라는 예측과 이에 대해 설명하고자 하는 시도들은 예전부터 있어왔다.

한국에서는 2000년에 '비정형노동'이라는 이름으로 비고정된 형태의 노동 개념에 대해서 설명하고자 하는 시도가 존재하는 것을 볼 수 있다. '비정형근로자 보호대책(2000, 노동부)' 보고서에서는 임금근로자 중 임시, 일용근로자가 차지하는 비중이 외환위기 이전부터 계속 증가해왔다고 보고 있고 이것이 외환위기를 거치면서 많은 기업이 생존전략의 일환으로 사업의 비핵심부문인 청소, 경비, 운송 등에 대한 아웃소싱을 확대하는 등 인력운용 방식의 변화를 주면서 증가했다고 본다. 또한 재택근로 등 장소 유연성으로 설명되는 새로운 고용형태가 출현할 것이고 기업의 노동유연성 확보 노력이 이런 비정형적인 근로의 증가추세를 불가피하게 만들 것으로 본다.

'비정형근로자보호대책(2002, 노동부)' 보고서에서는 비정형근로자의 예시로 학습지 교

3) FGI는 좌담회 형태로 자유롭게 이루어졌고, 총 7인이 참석하였다. 그러나 연구논문에 실리는 부분에 대해서는 인적정보를 기재하는데 있어서 본인의 위치가 드러나는 것에 대해 불편함을 표현하였으며, 각각 개인의 자세한 인적정보가 본 연구 문제를 다룸에 있어서 핵심 정보는 아님으로 개별 개인에 대한 인적정보는 싣지 않았다.

사, 골프장 캐디, 보험설계상 등 민법상의 도급, 위임 등의 형태로 노무를 제공하는 특수고용관계 종사자를 주로 다루고 있다. 비정형근로 분류(안)은 다음과 같다.

<표 2> 비정형근로 분류(안) (2000, 노동부)

1) 근로기간이 짧은 자 : 단기간 근로자
2) 근로시간이 짧은 자 : 단시간 근로자
3) 근로제공 방식 상이 : 파견, 도급, 용역, 호출 근로자
4) 근로제공 장소 상이 : 재택근로자, 가내근로자

* 단기간 근로자 : 1년 미만 근무하는 임시근로자 및 일일단위로 고용되는 일용근로자
* 단시간 근로자 : 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 짧은 자
* 파견 근로자 : 임금을 지급하고 고용관계를 유지하는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 근로를 제공하는 자
* 도급 근로자 : 정해진 일의 완성을 목적으로 고용관계가 이루어지는 근로자(일의 완성도에 따라 임금 지급)
* 용역 근로자 : 용역업체에서 일의 도급을 받아 도급을 준 사업장에서 근로를 제공한자
* 호출 근로자 : 규칙적으로 근무하는 것이 아니라 호출을 받는 경우에만 일시적으로 근로를 제공하는 자
* 재택 근로자 : 사용자의 지위, 감독을 받아 사업장 이외의 장소에서 노무를 제공하는 근로자
* 가내 근로자 : 사업체에서 제공한 원료 및 반제품을 받아다가 가정 또는 자기가 원하는 곳에서 노무를 제공하는 자

이러한 형태의 분류는 고용관계는 성립되나 계약의 정함이 있는 비정규노동과 정형범주에서 벗어난 비정형노동의 개념이 혼재되어 있어 명확히 그 둘을 분류하고 있기는 어렵다는 한계를 가지고 실제로도 2000년 이후, 비정규노동에 대한 논의가 가속화되면서 비정형노동 논의는 상대적으로 수면 아래에 묻힌 것 또한 사실이다.

또한 이 과거의 비정형노동에 대한 설명을 현대에 적용하기 어려운 이유 중 하나는 너무나 빠르게 복잡하게 변하는 시장 구조와 소비 구조를 설명할 수 없다는 것에 있다. 과거의 개념으로는 근로자 오분류(misclassification)의 범위로만 이를 한정짓기 때문에 현재 기하급수적으로 확장되고 있는 현재의 '플랫폼 노동'과 같이 스스로가 사용자 없는 노동자의 구조로 기꺼이 진입하는 새로운 구조를 드러내기에는 한계를 가지는 것이 당연하다.

그러나 비정형노동이 가지는 근본적인 취약점에 대해서는 참고할만한 다양한 시사점을 제시하고 있다. 해당 보고서에 따르면 비정형노동자들은 임금, 휴일, 휴가 등 근로조건과 사내 복지 서비스 등에 부당하게 차별대우를 받는 등 권익보호상 문제가 발생하고 사회보험 적용에 있어서도 일부 적용제외되거나 사업장 가입자로 편입되지 못하여 사회안전망에 의한 보호 측면에서 취약하며, 현재의 고용형태를 탈피하고자 하나 비정형근로의

특성상 능력개발 기회 부족으로 원하는 직업으로 '전환'이 어렵다고 설명한다.

이를 해석하면 '정규 노동'이 성립되기 위해서는 노동자가 일정한 시간 이상의 시간과 특정한 장소에서의 노동을 공급해야 하는 노동시간과 공간에 대한 정함이 있고, 조직이 해당 노동자에게 일정한 형태의 근로조건을 제시하고 이에 따른 복지 서비스를 제공해야 하며 국가 역시 해당 노동자에게 사회보험 적용과 같이 사회 안전망 서비스를 제공하는 트라이앵글이 완성될 때에 비로소 **정규 노동 분포** 안에 귀속된다.

또한 근로기준법 제 2조에서는 임금을 목적으로 사업 또는 사업장에 근로를 제공하는 자를 근로자라고 규정하고 있으며 정해진 출퇴근 시간이 있고, 여기에 구속되며, 업무 수행에 대한 사용자의 지휘감독 등 "사용 종속 관계"가 성립되었을 때에 근로자로 유효하다고 명시하고 있다. 결국 한국에서 정형과 비정형을 가르는 핵심 기준은 **인적 종속성**과 **경제적 종속성**을 바탕으로 한 근로자 분류 자체에서 출발한다는 점에 있으며 이에 포함되지 않는 한 안전망의 바깥에 위치할 수밖에 없다는 것을 시사한다. 이는 앞으로 다룰 이야기들에서도 중요하게 다루어질 것이다.

이 '비정형노동' 논의는 비정규노동 논의에 묻혀 잊혀지는 듯 하였으나 이후 모바일 디바이스의 발전과 함께 전 세계적으로 모바일 모빌리티 시장이 확장됨에 따라 기존의 오프라인 일자리에서는 발견할 수 없는 특징들을 가진 '새로운 일자리'들이 나타나기 시작했고, 이들의 노동자성에 대한 문제들과 안전망 문제가 연이어 불거짐에 따라 이 비정형노동 논의는 다시 재점화되기 시작한다.

맥킨지글로벌연구소(Mckinsey Global Institute)(Manyika 외, 2016)는 이 새로운 일자리와 새로운 노동을 독립노동(Independent Work)으로 명칭하면서 행위 주체의 '독립성'에 방점을 두었다. 여기서 의미하는 독립노동자는 표준적 고용 관계와 다른 형태의 노무의 재공, 재화의 판매, 재화의 대여와 함께 단기계약을 맺고 대가를 지급받는 노동자를 의미한다. 따라서 행위 주체의 주체적 판단과 자발성, 독립적인 계약관계에 대해 보다 큰 설명력을 가진다. 이와 더불어 노동의 거래 뿐만 아니라 재화, 상품에 대한 서비스. 에어비엔비같은 대여, 임대 까지 포괄적으로 독립노동으로 보고 있다는 것이 특징적이다.

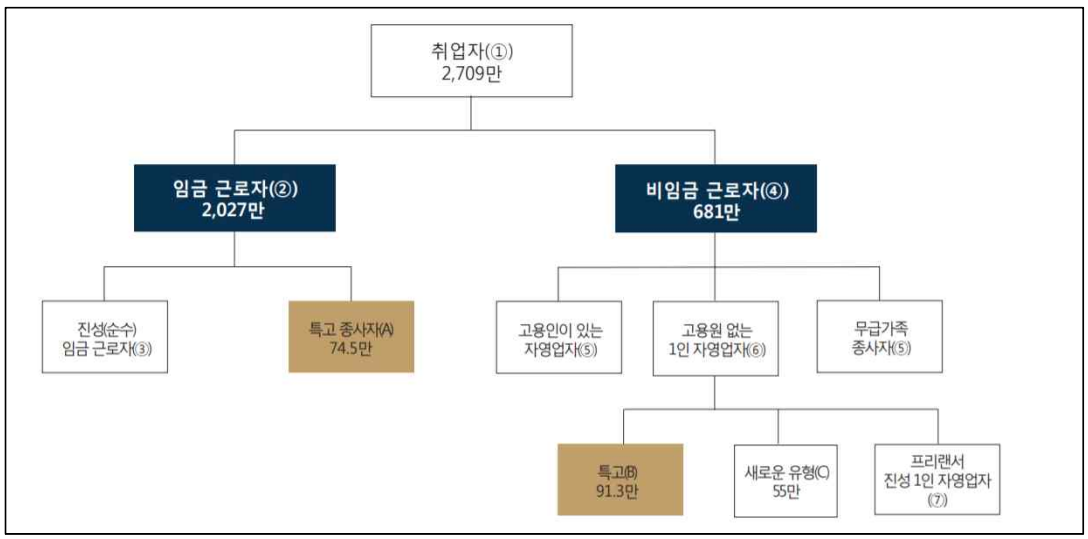
한편 국제노동기구(ILO, 2017)는 2017년 보고서에서 '비정형노동'을 임시고용, 단시간 노동, 파견노동 및 다자 계약, 위장된 고용관계 및 종속 자영업 등 4가지 유형으로 구분하고 있고 최근 등장한 '플랫폼노동'에 대해서도 함께 언급하고 있다. 국제노동기구에서는 비정형노동을 위에 열거한 특징들이 모두 동시에 나타난 유형으로 보고 있는데 특히, '불안정성'에 보다 큰 방점을 찍고 있다. 즉 노동 시간 자체가 짧거나 고용 안정 자체가 불안정한 것, 고용의 주체가 불분명한 것, 계약이 되어 있지만 실제 사업주는 개인 본인이기 때문에 고용한 주체가 전체를 책임지지 않는 형태의 고용 책임에 대한 상실이 일어나는 형태의 노동까지 '불안정성'을 매개로 한 모든 것을 포함한다.

이 상반되는 해석은 사실상 '새로운 노동'에 대해 우리가 함부로 정의내리지 못하는 구체적인 이유이기도 하다. 기존의 오프라인의, 표준적인, 장기 계약의 형태의 노동의 형

태와 달리 온/오프라인을 오갈 수 있으며, 노동에 있어서 개인의 주체성과 자율성이 보장될 수 있는 극도의 유연화된 형태이지만 한편으론 그렇기 때문에 고용 안정 자체가 불분명하고 행위의 대상만 남을 뿐 고용 관계는 모두 사라진다.

발라람(B.Balaram 외, 2017)은 이 새로운 노동 영역을 3개 범주로 구분하고자 하였고 그 3범주는 ①전문·창조·관리 노동 ②숙련 육체 및 대인 노동 ③운전과 배달 노동이다. 이러한 범주는 우리가 '새로운 노동'을 이야기할 때에 단순히 온라인 만을 이야기해서도, 저숙련의 단기노동만을 이야기해서도 안된다는 것을 상기시킨다. 온/오프라인으로 무한히 늘어난 공간 안에서 무한히 많은 사람들이 동시 접속하고 해체되면서, 고숙련도 저숙련도, 창조적 작업도 단순 반복 작업도 모두 이 '새로운 노동'의 영역에 들어올 수 있다. 전문 번역가도 번역 플랫폼에서는 1~2페이지를 번역해주는 단순 기술자에 불과해지며, 오프라인에서 고용관계로 묶여졌던 청소 일도 이제는 시간으로 쪼개져서 개인에게 팔려나간다.

발라람은 현재까지는 이 영역이 단일한 직업으로 활성화되기 보다는 불안정 노동에 속하는 다른 임금 노동을 뒷받침하는 부업으로 주로 기능해왔다고 보았다. 그러나 기술의 발전이 빠르게 일어나며 이에 대한 소비 적응력이 높은 한국의 경우 안타깝게도 빠른 시일 내에 주업으로 기능할 가능성이 더욱 높다.[4)]



<그림 2> 특고 종사자의 규모 결과(정흥준, 2019)

실제로 한국노동연구원(정흥준, 2019)의 연구에서는 다수의 "1인 자영업자 중 진성 1인 자영업자나 명백한 프리랜서가 아니지만 특수형태고용종사자(이하 특고 종사자)에 비

4) "우아한청년들에 따르면 배민라이더의 2019년 하반기 평균 소득은 월 379만원으로 나타났다. 배달 주문이 많아지고 프로모션 배달비가 적용되면서 상반기(평균 312만원) 보다 소득이 더 늘었다. 지난해 12월의 경우엔 배민라이더의 월평균 소득은 423만원이었고 상위 10%는 632만원 이상의 소득을 올렸다. 주당 평균 배달수행 시간은 41시간으로 나타났다. 아르바이트생인 배민커넥터도 월평균 약 160만원을 번 것으로 확인됐다. 시급으로 환산하면 라이더는 2만원, 커넥터는 1만3000원 수준이다." <아시아경제, 2020. 2. 16, "'배민라이더'로 일하면 월 400만원 번다는데…진짜?">
https://view.asiae.co.kr/article/2020021609400170975

해 종속성이 약하고, 상대적으로 자영업자의 성격이 강한 새로운 유형"을 확인할 수 있다.

2019년 연구 결과에 따르면 1인 자영업자로 응답한 4,021,963명에서 진성 1인 자영업자 및 프리랜서 2,4887,523명을 제외하면 1,534,550명이 되고, 이 중 특고 종사자의 특징을 모두 가지고 있는 913,611명을 제외하면 나머지 550,335명은 1인 자영업자 중 진성 1인 자영업자나 명백한 프리랜서로 포함되지 않으면서 동시에 일반적인 특고 종사자에 비해서는 종속성이 약하고, 상대적으로 자영업자의 성격은 더 강한 새로운 유형으로 분류된다. 2011년 고용노동부의 조사(130만 명)에 비해 특고 종사자가 자체가 이미 크게 늘어났고 현재는 설명되지 않는 형태로 지속적으로 확장, 분화되고 있는 추세이다.

LAB2050(2019,김현아)에서도 맥킨지글로벌연구소의 '독립노동'을 바탕으로 이를 자유노동(Free labor)로 재정의해 설명한 바 있다. 자유노동은 고용주와 표준적 고용관계를 맺지 않고 자신의 노무와 재화를 그것을 원하는 고객에게 직접 제공하고 대가를 받는 형태를 의미한다. 이는 행위 주체자인 생산자가 직접 일을 선택하고 결정할 수 있으며 이 과정에서 개인의 '자유'와 '독립성'이 보장될 수 있다는 가치 판단적인 언어다. 따라서 자유노동은 '선호'과 '필요'라는 두 가지 가치에 집중한다. 각각의 분류는 내적인 요소와 외적인 요소들이 다르게 작용할 수는 있으나 근본적으로 개인의 '선택'이라는 점을 잘 드러낸다. 이러한 해석은 계약의 정도와 주체의 근무 환경을 기반으로 한 '사용자' 중심의 근로자 분류라는 기존의 방식에서 사용자를 제거하고 행위 주체를 드러냄으로서 변화하는 시장 상황에 대한 새로운 관점을 제공할 수 있다는 장점을 가진다.

<표 3> 자유노동의 4가지 유형(김현아, 2019)

<table>
<tr><th>구분</th><th>주소득</th><th>보조소득</th></tr>
<tr><td rowspan="2">선호에 의한 선택</td><td>자유계약형(Free agents)</td><td>부분소득형(Casual earners)</td></tr>
<tr><td>자유노동에 대한 선호가 매우 높고, 수입의 대부분을 자유노동을 통해 버는 경우
(예: 1인 자영업자 및 프리랜서)</td><td>새로운 역량개발, 흥미, 추가 수입 등의 이유로 자유노동을 선호하는 경우
(예: 사이드프로젝트를 하는 직장인/ 학생 및 은퇴자)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">필요에 의한 선택</td><td>생계전업형(Reluctants)</td><td>생계보조형
(Financially strapped)</td></tr>
<tr><td>생계를 위해 자유노동 형태로 주소득을 벌지만 전통적 일자리를 더 선호하는 경우
(예: 단기적인 외주 대행 업무)</td><td>생계를 위해 어쩔 수 없이 자유노동 형태로 부수입을 버는 경우
(예: 플랫폼을 통한 초단기 업무)</td></tr>
</table>

그러나 '선호'라는 이름은 자칫 그 간의 복잡한 맥락을 모두 삭제하고 유토피아적 전망만을 제공할 수 있다. 실제로 자유노동이 기존의 노동시장의 문제를 타개하고 새로운

가능성으로 읽히기 위해서는 노동시장에 진입해있는 다수가 안정적인 소득 상태 하에 자유계약형(free agents) 혹은 부분소득형(Casual earners)의 형태로 존재해야 한다. 외부의 요소에 의해서 좌지우지 되지 않고 충분히 개인의 '선호'에 의한 선택이 될 수 있어야 하며 때에 따라 언제든지 전환이 가능하여 이로 인한 위험이 최소화되어야 한다. 이 모델은 사실상 완전한 자유시장(Perfect competition) 모델과 유사하다. 다수의 수요자와 공급자가 존재하고, 모든 생산자가 생산하는 제품이 대체가능하며 아무런 차이가 없는 동질적(homogeneous product)인 제품이여야 한다. 무엇보다도 모든 경제주체가 완전한 정보를 보유하고 있어 정보의 비대칭성이 발생하지 아니해야 하며, 특정 산업으로서의 진입과 퇴거가 완전히 자유로운 상황이여야 한다.

그러나 이미 한국사회는 자원과 정보 모두 경직되어 있으며, 전환 역시 자유롭지 않은 사회다. "벡은 한국사회를 근대화가 극단적으로 실험된데다가 전통과 1차 근대화 결과, 최첨단 정보사회의 영향, 2차 근대화가 중첩된 특별히 위험한 사회로 지금까지의 위험사회보다 더 심화된 위험사회로 규정했다(Beck, 2008.4.1.; 김영란, 2019)." 이미 1차 근대화와 2차 근대화가 중첩되어 있고 이제 제 3의 노동시장이 개척되고 있는 복합적인 노동시장 상황에서 한국사회에서 '선호'에 의한 선택을 할 수 있는 계층은 얼마나 될 것인가에 대해서 고민해볼 필요가 있다. 그리고 이 새로운 노동시장이 신기술에 의존하면서 증식하는 형태라는 것을 고려할 때에 신 '기술'에 안정적으로 접근할 수 있는 교육기회, 접근 가능성 등 자체가 또 하나의 진입장벽으로 작용할 수 있음을 예측할 수 있다. 이에 대해 쉴러는 기술진보가 위험과 불확실성을 발생시킬 수 있다고 언급하고 있는데(Schiller, 2003) 대중매체와 디지털 기술을 통해 능력이 뛰어난 사람, 신기술의 승자가 임금과 이윤을 독식할 수 있는 가능성도 높아진다(김영란, 2019). 따라서 이미 이 '선호'에 의한 선택을 할 수 있는 계층은 한정적일 수 밖에 없다.

이상의 논의에서 우리는 시대의 흐름에 따라 '새로운 노동'이 설명되어온 방식과 각각의 관점에 대해서 살펴보았다. 비정형노동, 자유노동, 독립노동 등 다양한 방식의 이름들은 이 노동의 다채로운 특징들 사이에서 무엇을 보다 중점적으로 보고 있느냐의 차이에 따라 다르게 붙여졌을 뿐 실제로 모두 유사한 기능을 하는 것을 볼 수 있다. 실제로 이들을 단순히 디지털 테일러리즘(Digital Taylorism)에 의해 분해된 상황으로 인지한다거나, 노동의 수행과 시간을 자유롭게 선택할 수 있는 독립노동자(Independent worker)로 무한의 긍정으로 해석하기에는 이 양측의 특징을 모두 가지고 있기 때문에 그 복잡다양함을 설명해내기 어렵다. 따라서 본 고에서는 정형화되지 않은 노동이라는 의미 그 자체로 '비정형노동'이라는 이름으로 임의 명명하여 논의를 풀어나가고자 한다.

Ⅳ. 노동시장 변화와 비정형노동 진입과 유지

1) 비정형노동 진입 특성과 자기 규정

비정형노동으로의 입직경로를 살펴보면 기존 일자리의 쇠퇴나 시장상황의 변화, 조직문화에 대한 염증, 여성에게 이미 불공정한 시장 상황 등으로 인해 새로운 가능성을 타진하는 기회의 장으로서 기능하는 경우와 이미 파편화된 저숙련 노동시장의 온/오프라인 확장으로 인한 마이크로화로 인해 강제로 이동하는 경우 등 다양한 입직경로를 가진다.

또한 과거의 '높은' 기술력과 전문성을 바탕으로 개인이 독자적인 사업을 확장할 수 있었던 프리랜서 및 1인 사업자 영역과는 달리 고유의 전문성을 확보하고는 있으나 전반적 기술의 발달과 교육의 증대(정부 교육 포함)로 인해 해당 영역의 기술력 및 전문성의 진입장벽이 낮아져 상대적으로 시장 교섭력이 약화됨에 따라 의도치 않게 이동이 이루어지는 제 3의 효과들도 나타난다.

한편 하나의 직업 전망을 유지할 수 없는 상황에서 여러 곳에 자신의 노동을 '걸쳐놓음' 전략을 적극적으로 채택하면서 변화에 빠르게 대응하는 특징을 보이는 사례도 있다. 다수의 사례는 단순히 온라인만을 기반으로 하는 것이 아니라 오프라인과 온라인을 오고가면서 기존의 노동시장과 새로운 노동시장의 장점을 혼용하며 노동을 유지한다.

(1) 불안정 정규고용시장에서의 기회탐색의 장

기존의 조직문화와 노동 형태에 염증을 느낀 집단의 경우 '새로운 기회'로 비정형노동시장을 타진한다.

> 조직의 불합리함이나 이런걸 참지 못해서, 그리고 성장하지 못하는 조직을 견딜 수가 없어서, 그리고 마지막에는 제가 부당해고를 당했거든요. 그 부당해고를 당하면서 조직이라는 것에 대한 어떤 신물남? 지겨움? 막 그런게 생기면서 더 이상은 내가 어떤 조직에 속해 있는 것에 대한 것이. 옛날에는 막 정규직, 그래 정규직이야, 안정이야, 무조건 이런 거였는데 마지막에 뒷통수를 딱 맞으니까 아, 이게 뭐든 이제 회사라는게 아무리 정규직이라고 한들 그런 데서 내 뒤를 봐주는 것도 아니고 내 안정이라는게 거기서 채워지는게 아니구나.(중략) <강>

> 조직생활이 아무리 급여가 많고, 조직이 안정감을 주지만 결국에는 끝이 있다라는게 일단 되게 그것도 불안감이었고. 그리고 조직에서의 어떤 불합리함이나 차별이나 그런 것들이 내가 차라리 그냥 프리랜서로 일하거나 혼자 그냥 백수로 있는게 더 마음이 편한 상황들이 되게 많이 있었던 거에요. <박>

> 매달 일정한 금액이 일정한 날짜에 꽂히지 않는다는 게 가장 힘들죠. 그거 자체가 불안이고 리스크니까요. 좋은 점은 딱히 모르겠고, 그냥 저에게 있어서 좋은 점은 어떤 직장 다니거나 고정된 어떤 고객이 있는 기업 같은 경우에는 그 갑질과 여러 가지 간섭 등등에 시달리잖아

요? 언제든지 저는 그걸로부터 끊어낼 수 있다는. 그 키가 나한테도 있다는 뭐. 물론 그것 때문에 그 칼을 막 휘두르거나 하면 전 굶어죽겠지만 어쨌든 나 역시도 (키를) 가지고 있다라는 그런 것? <현>

'성장하는 느낌', '조직의 불합리함', '차별'과 같은 단어들은 사람들이 일을 대하는 인식 자체가 어떻게 바뀌었는지에 대해 일말의 단서를 보여준다, 과거 일은 생계의 수단이였지만 90년대를 중심으로 '일'에 대한 사회적인 관념이 보다 급진적으로 변화하기 시작한다. 90년대는 민주화가 이루어지면서 정치상황이 급변했고 정치적 이슈보다 개인의 소비와 가치와 같은 영역들이 급부상했고, 도시와 도시 간 이동이 보다 자유로워지면서 '일'이라고 하는 것의 선택 영역이 넓어짐에 따라 생계기반보다 '자아실현'의 장이자 새로운 계층으로의 이동을 가능하게 하는 '가능성'의 장으로 인식되기 시작한다.

그러나 일에 대한 중요성이 늘어나는 만큼 일에 대한 평가는 더욱 세분화되고, 일을 하기 위해 필요한 준비과정들은 더욱 높은 수준으로 높아지게 된다. 일을 하기 위해 투자해야 하는 개인의 에너지는 계속 증가하고, 일을 하면서 만나는 사람, 나를 평가하는 사람과의 관계를 설정함에도 에너지를 계속 투여해야 하는 상황에 처하게 된다. 한국의 위계문화는 이러한 조직 내 에너지 투여를 과잉되게 만드는 하나의 큰 요소이기도 하다.

경제 불황은 이와 같은 불편한 상황을 더욱 가중시켰다. 일의 중요성은 늘어나지만 일자리 자체는 줄어드는 상황에서 '일자리'를 지키기 위해 개인의 에너지는 더욱 필요하게 되었다. 이러한 상황이 장기간 지속되는 가운데, 조직 내에서 이러한 피로감을 호소하는 노동자가 증가했고 조직을 이탈하는 이탈자의 수도 증가한다. 더 이상 '일' 자체가 생계와 안정성을 보장할 수 없는 상황에서 굳이 이것을 유지시킬 이유도 없어지는 까닭이다.

살아보니까 안정적인 일자리, 하나의 안정적인 일자리가 저를 충족시켜주지 못하고 그 시스템, 관료제 시스템은 저랑은 너무 안 맞더라구요. 그래서 나는 그냥 뭐 불안하지만 이 비정형을 선택하겠다. 그냥, 밀려났지만 선택했다 라고 하고 싶은 생각이에요. <강>

정규직, 비정규직 이외에 또다른 노동시장들이 너무 많이 생겨나고 있는 상황에서 내가 정규직을 고집하는게 시대에 뒤쳐진거 같은 느낌이 드는 거에요. 내가 시대의 트랜드에 따라가려면 나도 이렇게 앞서서(웃음) 나도 좀 비정형노동으로 쌔끈하게 살아야겠다<강>

정규직으로 정형 노동에 들어가 있다하더라도 고용 안정이 보장되지 않는다는 시대적 위협은 비정형노동시장을 새 트랜드이자 기회로 읽게 만든다. 이들은 이미 새로운 노동시장이 생성되고 있다고 느끼고 있고, 먼저 진입하는 것이 시장을 선점할 수 있는 기회라고 여기고 있다. 따라서 정형에서 비정형으로 이동하는 것 뿐만 아니라 초기 단계부터 비정형노동으로 진입하는 것 역시 하나의 선택으로 작용한다.

또 하나 특징적인 것은 더 이상 정규노동이 '노력'에 의해 획득할 수 있는 것이 아니라는 언급이다. "소득과 재산상황, 교육기회, 주거환경, 사회적 교류의 범위 등 사회적불

평등은 과거보다 삶의 현실에서 더욱 강한 영향력을 끼쳤다(김영란, 2019).” 사회가 당면한 위기는 한 세대의 소득분배가 다음 세대의 기회 분배에 영향을 끼치게 만들고, 같은 세대라고 하더라도 동등한 생애기회(life chances)를 가지기 어렵게 한다. 로버트 D. 퍼트넘(2016)는 1970년대 이후 경제적 발전과 교육적 발전이 모두 멈추면서 절대적 이동성(경제성장, 교육수준의 상승 등을 통해 구조적으로 대다수의 다음 세대가 이전세대보다 경제적, 사회적으로 더 많은 부와 교육 수준을 경험하고 초월하게 되는 것)과 상대적 이동성(기호의 평등을 통해 경제가 전체적으로 부진하더라도 개인의 노력 여부에 따라 상향 이동할 수 있는 것) 모두가 멈추었다고 보고 있다. 이처럼 이동성이 없는 사회는 순환도 변화도 없으며 상향 이동할 수 있는 통로 또한 차단되게 되며 이미 진입해 있는 이들의 세계를 공고히 한다.

> 대기업이나 이런 데에 들어가려면은 1년 내지 2년 정도 이제 준비를 해야 되잖아요? **그런 기간을** (가정형편상) **추가적으로 마련을 할 수도 없었고**, 그러다보니까 그냥 할 수 있는 일을 **그때 당시에 할 수 있는 찾아서 했던 게** 컨텐츠 노동이였구요, 거기서부터 해서 이제 여기까지 이 지경에 이르렀는데, 사실 이게 난 결과적으로 내가 그럼에도 불구하고 선택했다라고 말하는 편인데 그 선택의 폭이 다른 사람에 비해서 약간 좀 작았겠죠(현)

한국 사회도 이와 다르지 않다. “세계화, 과학기술의 변화와 그에 따른 교육 투자의 증가(return to education), 노동조합의 해체, 슈퍼스타 보상(superstar compensation), 변화하는 사회규범과 같은 불균형으로의 근본적인 변화(로버트.D.퍼트넘, 2016)”는 미국 뿐만 아니라 한국에서도 일어난 현실이다. 불균형의 증가는 모두가 상향 이동할 수 있는 기회를 제거하고, 상향 이동의 진입 자체가 어려운 상황에서 개인은 또 다른 길을 도모할 수밖에 없다.

> (회사에 들어가는 게) 적당히 내가 버는 금액보다 조금 많거나, 현재 상황에서 조금 많거나 아니면 밑이거나, 밑이지만 (도리어) 안정적이니까. 그런데 제안이 들어왔을 때 대부분 사람들이 그 직장에 다니고 있음에도 불구하고 저는 선택하지 않을 거예요. 왜냐면은 거기에서 하는 일이 저한테 의미있고 가치 있는 일이 아니라고 생각하기 때문에 지금 적어도 하는 일은 어쨌든 (가치가) 실현되고, 되지 않더라도 스스로에게는 의미 있고 가치 있는 일이라고 생각하기 때문에, 하면서 동시에 돈을 벌고 있는 거잖아요? 그래서 그렇게 가지는 않을 것 같아요. <현>

불안정한 경제상황은 ‘필요’를 필수적으로 수반하지만 동시에 불확실성의 증대로 인한 공포, 근심, 불안과 갈등은 ‘선호’라는 형태로 개인의 선택을 정당화한다. 좌담회에 참석한 이들 중 비정형노동시장이 기회의 장으로서 기능했다고 답한 이들은 ‘그럼에도 불구하고 선택한 것’이라는 위치를 유지했는데 이는 리처드 세넷이 설명하는 신인류의 모습과 흡사하다. “새로운 자본주의 문화에서는 기존의 조직이나 관습에 의존하지 않는 것을 자랑스럽게 여기는 독립적 개인, 불안정한 현실과 미래의 불확실성을 긍정적으로 수용하

면서 카멜레온처럼 끊임없이 변신을 시도하는 능력을 가진 사람이 이상적 인간형으로 규범화된다(리처드 세넷. 2009: 김현미 외, 2010)". 정형에서 비정형으로 넘어오게 되는 구조적인 문제들이 분명 존재하고 비정형노동시장이 가지는 근본적인 문제들이 분명히 뚜렷함에도 불구하고 이 비정형노동시장으로 이동하고자 하고, '선택'하였다라고 명명하는 것에는 이러한 시대 규범 역시 중요한 한 축으로 기능하고 있다.

(2) 어느 곳에서나 불안정한 '여성 노동'

근본적으로 생애주기적 특성에 의해 매번 고용시장의 불안정을 겪는 여성집단에게도 비정형노동시장은 대체 가능한 시장으로 받아들여진다.

> 애기를 차라리 낳은 친구들은 애기를 낳았기 때문에 집에서 누군가가 봐주고 있는구나 이렇게 생각을 하지만, 애기를 안 낳은 친구들은 결혼했는데 왜 애기가 없어, 너 곧 낳겠네? 뭐, 곧. 언제? 뭐 1년 후에? 막 이런 식으로 이제 뭐 언제, 언제까지? 제가 저는 애기 계획이 없습니다. 출산계획이 없습니다 이러면 그걸 어떻게 알지 그러면서 갑자기 생기면 어떡할 거야? 막 이런 식의 질문을 시도 때도 없이 받아요. 그런 쪽에서 해석을 하다보면 밀려난거죠. <강>

> 첫 번째, 그리고 두 번째에 일을 그만 둘 때는 정규직이였는데 **제가 성장하는 느낌이 너무 안 드는 거에요**. 그 조직 안에서. 그래서 이제 두 번째까지 직장을 그만두게 됐었고, 그리고 나머지 직장들은 제가 더 다니기 원했지만 계약이 만료되거나 아니면 **여자라는 이유로 계약이 만료**되거나 그런 이유 때문에 이제 그만두게 되었고. 그 이후에 이제 나이가 좀 더 계속 들게 되잖아요? 삼십대 중반까지는 그래도 사실 이직하는 게 되게 수월했었거든요. 그런데 중반이 넘어가면서부터는 여자고, 막 결혼을 했고, 아이가 없고, 이런 이유들로 인해서 점점 취업이 되지 않고 어려운 상황이 발생하는 거에요. 그래서 지금 이야기하는 비정형노동자를 이제 생각하는 지경에 이르렀는데 <박>

노동문제에서 여성 이슈는 빠질 수 없는 이슈로, 여성 노동은 기존의 오프라인 시장에서도 상대적으로 임금과 열악한 근무조건, 고용의 불안정성의 한계를 이미 가지고 있다. 여성노동은 고용률, 고용지위 모두가 낮고 이는 개선되지 않고 있다. 2019년 12월 기준 여성 고용률은 남성 73%에 한참을 미달하는 53%에 불과하며 임신과 육아를 빌미로 노동시장에서 쫓겨나는 30~40대 여성노동자의 고용률은 OECD 가입국 중 최하위 수준이다. 고용률도 문제이지만 고용의 질도 심각하다. 2019년 기준 여성비정규직은 전체 비정규직의 55%에 달한다. 남성은 정규직 대 비정규직의 비율이 70 대 30인 반면 여성은 55 대 45이다. 여성 비정규직 비율이 남성 비정규직에 비해 1.5배 많다. 성별 임금 격차는 2000년 이후 OECD 가입국가 중 부동의 1위를 차지하고 있는데, 2018년 기준 32.4%이다.

이러한 상황에서 비정형노동시장은 자의적, 타의적으로 여성을 이동시키는 새로운 장으로 기능한다.

> 요즘에 정규직들도 이야기해보면 다 불안해 하거든요. 자기가 앞으로 어떻게 될지 모르고 자기가 그 일이 끝난 다음에 뭘 해야될지 모르는 사람들이 대부분이기 때문에. 이제 저도 일 그만두고 백수가 됐을 때에는 예전에는 막 되게 불안해하고 어떻게 해, 4대보험 안되는 데 어떻게 해? 막 이랬었는데 요즘에는 그냥 내가 좀 더 앞서서 조금이라도 젊을 때 비정형의 어떤 노동의 삶을 내가 찾을 수 있다면 늦게 회사를 나오는 사람들보다 더 유리한 고지에 있지 않을까라는.<박>

결국 여성노동이 근본적으로 불안정한 상태에서 비정형노동으로의 선택지는 더 나은 선택으로 보여질 가능성이 충분히 존재한다. 그러나 실제 비정형노동으로의 이동이 그리 간단한 것은 아니다. 정형노동시장의 불안정함을 해소하기위해서 비정형노동으로 완전히 이동하지 않고 비정형노동과 정형노동을 오고가면서 이에 대해 위기를 최소화하는 전략을 사용한 여성 사례에서 우리는 이 양축 모두가 여성의 삶에서 큰 대안이 될 수 없음을 확인할 수 있다.

> 평생 일하고 산 거 같은데 계속 4대보험이 됐다가도 하고 이제 끊기기도 하고. 주로 프로젝트 베이스로 돌아가니까 (4대보험이) 안 들어가기도 하고. 그래서 일한 건 많지만 딱히 이게 경력 산정에 크게 도움이 안되고, 그러다 여기 XX에서 일하면서야 4대 보험이 되었으니 정규직이고 안정적으로 가다가(중략) 이제 운동도 했었고 그러다가 XX(헬스 관련) 강사도 했었거든요. 거기서 일급처럼 돈을 받는 시스템을 경험하고 나서 아 이게 4대보험 안되는거 되게 힘들구나 이런 생각도 했었고, (중략) XX(헬스 관련) 강사 할 때를 생각을 해보면 뭔가 계약이 제대로 된 것도 아니고 시간당으로 계산해서 한 달에 몇 회를 했으면 돈을 받고 이런 구조고, 그걸 내가 또 체크해가지고 몇월 며칠에 몇시간 했고 한 달에 얼마 일했는지 메일로 보내면 그 비용을 주는 형태였었거든요. <안>

위의 유형은 정형 노동시장 내에 위치해 있지만 불안정한 고용상황에 지속적으로 노출된 경험을 가지고 있고 이에 취미로 시작한 비정형노동 일자리를 '새로운 기회'의 한 축으로 활용하고자 한 시도를 드러낸 사례다. 그러나 동시에 실제로 진입하였을 때 비정형노동시장의 불안정한 수입, 계약서 없는 노동, 주먹구구식의 정산을 모두 경험하면서 비정형노동이 가지는 구조적 한계를 드러내는 사례이기도 하다.

위의 모든 사례들을 정리해보면, 이미 정형노동시장은 완전 고용이라는 안전성도 확보해주지 못하고, 삐뚤어진 조직 문화를 고칠 의지도 없으며, 여성이라는 이유로 배제되기 일쑤지만 이에 대한 어떠한 변화의 가능성 발견할 수 없는 상태에서 분명 비정형노동시장은 기회의 장으로 기능하는 것은 틀림없다. 그러나 마찬가지로 어떠한 안전망도 확보되지 않은 비정형노동시장 역시 사실상 무법지대이며 저숙련 노동, 여성 노동과 같이 과

거에도 취약했던 집단은 이 비정형노동시장에서도 계속 취약한 집단으로서 이용당하기 쉽다.

(3) 저숙련 노동의 마이크로화와 '교육'의 함정

저숙련 노동 집단은 이미 '대체가능함'으로 인해서 파편화되어온 집단이지만, 온/오프라인을 넘나드는 비정형노동시장에서 이들의 일거리는 더욱 쪼개지고 파편화된다.

> 지금 경호팀에서 경비지도사를 하고 있고, (건설) 현장에서도 일 하고 있고, 연구소 연구팀에도 일부 들어가서 일하고 있고 하지만 그 노동 전체가 다 따져보면 제 전문성은 없어요. 다른 누가 대체해도 아무 상관없는. 그런걸 보면 그게 필요는 하고, 나란 사람이 필요는 하는데 굳이 내가 아니어도 되고 오래한다고 전문성이 생기지는 않는 일을 하고 있는걸 보고 나도 그 일에 별로 소속감이나 연대감이 잘 없고. <김>

> 그 안에서도 잘하는 사람, 못하는 사람 또 나눠지겠지만 노동시장 자체가 진입장벽이 굉장히 낮기 때문에 들어가려는 사람들이 굉장히 많고 그래서 공급이 넘치다보니까 사람들을 굉장히 쉽게 자르는 문화가 있는거에요. (중략) 사실 이걸 극복하는 방법은 그러니까 제도적, 전체적인 순환이 아니라 개인적으로 극복하는 사람들. 나만, 그 사람만이 할 수 있는 일을 하는거에요. 예를 들어 진짜 매우 높은 변호사라던가 의사라던가 약사, 이런 사람들은 이런 똑같은 입장에서도 짤리지 않죠. 그런데 자꾸 진입장벽 낮은 시장에서 일을 하고 이게 되게 전체적인 문제인데 그 사람들은 또 다른 일을 찾기 위해서 또 진입장벽이 낮은 일을 계속 전전하고 질낮은 노동시장에서 계속 해매다가 노후까지 가게 돼서. <현>

'대체 가능한 전문성'이라는 것은 비정형노동 시장에서 중요하게 다루어져야 하는 부분인데, 오프라인에서 온라인으로 시장이 확장되고 일의 단위가 분절적으로 쪼개져 이루어짐에 따라 노동에서 '사람'은 사라지고 개별 '과업'만 남게 된다. 저숙련노동은 언제든지 누가 대체되어도 가능한 노동이였으며 이제 이 집단은 비정형노동 시장에서 가장 소모되기 쉬운 취약한 집단이 될 수 밖에 없다.

> 플랫폼 업자 입장에서는 구분이 없어지고, 원래 비즈니스였던 영역, 아닌 영역 모든 걸 다 포함해서 다 쪼개질 수 있다고 계신이 되구요. (중략) (노동 자체를) 나이 대에 따라서 다 다르게 할 수 있고, 각각을 다 다른 서비스로도 낼 수 있는거에요. 청소연구소도 예를 들어서 처음에는 집이나 직장이 바쁜 사람만 했는데, 이제는 공유 주방 같은 걸 하잖아요. 공유 쉐어룸 하잖아요. 거기서 청소를 할 수도 있는거죠. 플랫폼이 많아지면 플랫폼의 거점에 저거(청소 서비스)를 붙인다거나, 이런 식으로도 할 수 있기 때문에 단순히 중계 플랫폼보다 다섯배, 열 배 이상 마이크로 하고 더 세세하고 더 결재가 빠르게 이런 거를 기획할 수도 있거든요. 그 중에 뭐 하나만 잘 맞아떨어지면, 사실 더 크고 더 복잡하고 어려울수록 지금 시점에 들어가면 메인이 될 수 있다라고 플랫폼 업자들은 생각하는거죠. <한>

정부의 짧은 기간 기능 위주로 이루어지는 국비지원교육은 이러한 비정형노동 사업에 의도치않게 커다란 기여를 한다.

> 국가에서 실업교육하면서 애들 디자이너 교육 엄청 시켰잖아요. 단기로. 주변에서도 뭐 좀 하다가 음악을 하든 뭘하든 하다가 일자리를 못찾으면 그렇게 (정부 교육 받는 걸로) 빠져서 디자이너로 빠지는 애들 엄청 많거든요. 근데 그렇게 (단기 정부 교육 받아서 디자이너로) 빠져서 보면 회사에 가도 좀 쓰다가 안맞으면 자르는거야. 왜냐면 얘를 대체할 디자이너들이 너무 많은거야, 시장에. 그래서 얘네가 다시 프리랜서 시장으로 나오는 경우가 많은데 여기에 대응할 힘은 아무것도 없어요. 본인이 왜 짤렸는지도 모르고 갑자기 있다가 두 달 정도 프로젝트 빡세게 야근하고 있다가 끝나. 끝나고 잘려. 그럼 다른데로 또 이동해야 해. 이 생활을 엄청 하더라구요. 그러다 지치면 개별로 나왔다가 더 시궁창에 빠지고. <안>

> 그게 질 낮은 노동시장의, 모든 질 낮은 노동시장의 공통점이죠. 국가가 지원을 못해서 단기적인 일자리 생산을 한다는 명목하에. 그것도 변호사 이런건 일자리 창출을 못하잖아요. 그러니까 질 낮고 적어도 한달 정도 교육받으면 누구나 할 수 있는 그런 노동을 많이 만들어 놔서. 거기서 말하는 디자이너는 또 실제로 디자이너라고 하기보다는 포토샵 기능자를 만들어냈죠. 그런데 대부분의 기업들이 디자인이 필요로 하는게 아니라 사실은 포토샵 기능자를 필요로 하니까 그런 업무들을 수행하게 한거죠. <현>

> 모든 기능을 다 학원에서 가르쳐. 학원에 정부 돈이 다 빨려들어가서 비슷한 기능을 가진 애를 짧은 시간에 많이 만들어 내. 인터넷 게임이 유행하면 게임 만드는 애들을 만명씨 만들어 내. 이 시스템 내에서는 서비스를 싸게 제공할 수 있는 일들을 만들어내는게 되게 빠르다고. 문제는 그런 애들이 빨리 나오면 거기서 오랫동안 일을 하면서 기능을 갖춘 사람들이 생기지도 않고, 벌이가 안되니까. 이러헥 오랫동안 일하는 사람들이 돈을 더 많이 받는 구조도 안돼. 이 학원 시스템 때문에. 나는 그렇게 생각해. <김>

국비지원의 경우 국가기간산업직종훈련과 내일배움카드제와 같은 프로세스가 마련되어 있고 대다수가 짧게는 1,2개월에서 길게는 1년 정도의 교육기간을 유지해야 되는 형태로 구성되어 있다. 교육 지원 내용을 살펴보면 주로 바리스타, IT 계열, 요양보호사, 포토샵 등 디자인 관련, 회계, 간호조무사, 미용, 제과 등 기존에 여성의 일자리로 치부되어 왔던 질낮은 노동시장의 일자리에 컴퓨터를 가지고 작업하는 IT 계열 일자리가 더해진 형태라고 볼 수 있다.

그러나 제공되는 기간이 짧고 기능 위주로 교육이 진행되다보니 IT 계열의 경우 이 기간 동안 교육자는 사실상 기초적인 문법과 툴에 대한 사용법을 겉핥기식으로 배우고 간단한 프로젝트 하나를 구현하는 정도에 그치는 수준으로 교육받아, 전공자와 비교했을 때 구현 할 수 있는 정도가 턱없이 부족하고 결국 정상적인 회사라면 비전공 국비교육생을 쓰는 것을 꺼릴 수 밖에 없다. 자연스럽게 교육생은 영세 파견업체로 이동을 전전하게 되거나 저숙련의 일을 도맡아하는 일시적 계약직으로 떠돌게 되며 이 과정에서 배

를 채우는 것은 이를 중계하는 중계업자들 뿐이다.

그럼에도 불구하고 예비 노동자들이 이러한 교육 프로그램에 수렴되어 들어가는 것은 교육 이후 '양질의 일자리'에 대한 연계를 정부가 책임지지는 않는다는 점이다. 또한 짧은 기간 동안 '있어보이는' 자격을 획득할 수 있다는 것은 개인에게도 좋은 조건처럼 읽혀지기 때문에 개인은 기꺼이 이 프로세스에 적극적으로 결합한다.

> 쉽게 배울수 있는 거. (시장에) 교육프로그램은 많지만 또 그런데 돈 들이기는 아까우니까, 해서 그게 선택권 몇 개안(국가에서 제공하는 프로그램)에 들어가는 수 밖에 없게 되는거지. <김>

> 카페 노동이 되게 바리스타라고 하고 있는 직업이 되게 전문직처럼 보이고 실제로 전문직이기도 하고 괜찮은 직종이고 되게 멋있어 보이는 직종이라는 이미지가 있다고 보거든요. 근데 이 산업에서 그들이, 실제로 그들이 받고 있는 대우가 우리가 생각하는 것보다 육체노동이 강한 직종이라고 생각해요. 장시간 서 있어야 되고 실제로 몸으로 일하는 직종이고. 근데 그 노동에 대한 임금의 단가가 우리가 생각하는 것만큼 되게 높지는 않다는거죠.(중략) 생각보다 굉장히 많은 젊은 사람들이 카페 노동, 바리스타가 되고 싶어하고 실제로 바리스타이기도 하고 예비 바리스타가 되고 싶은 사람들이 많아서 부당한 일을 당하거나 문제제기를 하거나 근무여건에 개선을 요구를 해도 받아들여지지가 않아요. 어, 그럼 넌 나가. 다른 사람을 채용하면 돼.왜냐면 그만큼 일에 대한 공급이 많으니까요. 너 아니어도 일할 사람이 많다는거에요. 결국 질낮은 노동으로 점점 떨어지고 있는건데 그런데도 왜 젊은 친구들이 바리스타를 많이 하고 싶어할 까, 라는게 저의 고민이었어요. 이 바리스타라는 직종은 이 산업은 어떻게 만들어져있고 어떻게 질낮은 노동이 '고급'처럼 포장되고 있느냐. 실제로 고급이여서 고급노동이라고 저는 생각하는데 그걸 질낮은 노동으로 만들어버린거거든요, 이 시장이. 그럼에도 불구하고 유지될 수 있게끔. <현>

실제로 해당 직업이 숙련이 필요한 고급 노동이라 하더라도 짧은 기간 다수의 교육생을 배출해내는 구조에서 이 노동시장은 경쟁에 의해서 점점 질낮은 노동시장으로 변화할 수 밖에 없다. 결국 일자리 정책의 일환으로 만들어진 다수의 정부 교육들이 다수의 교육생을 우후죽순으로 배출해내는 동안 기업은 이들을 고용하길 꺼려하고, 시장은 저숙련-저비용 시장으로 계속 변화하고, 비정형노동 시장은 모든 '일'을 마이크로화 시키며 여기에 분단위로 고용할 저숙련-저비용 노동자가 많을수록 큰 이득을 남긴다.

2) 비정형노동시장의 유지와 전략

(1) 인맥관리: 네트워크

그렇다면 비정형노동 시장으로 진입한 노동자들은 이 노동 상황을 유지하기 위해서 무엇에 에너지를 투자하고 있는가. 근로 시간과 조건 등의 계약의 정함이 있고 이미 연결망을 가지고 있는 조직 내 근로 노동자와는 달리 비정형노동자는 모든 일과 이에 따른 관계를 독립적으로 처리해야 한다. 따라서 비정형노동이 유지되는데 있어서 '네트워크'는 매우 중요한 요소가 된다. 비정형노동이 사실상 탈영토화, 분산, 탈중심화의 특징을 가지며 형태보다 수익에 종속되는 식으로 재편성된 노동이라는 것을 이해할 때에 결국 가장 중요해지는 것은 '유통'이며 '네트워크'는 이때 유일하게 자원을 연결하는 강력한 수단으로 작용한다.

비정형노동의 네트워크는 온라인/오프라인 공간 어디에나 존재하며 강한 연결과 약한 연결 모두를 포함한다. 비정형노동의 노동자들은 오프라인에서의 강한 연결 상태에 있거나 온라인에서의 약한 연결 상태에 접속하는 등 상황에 따라 네트워크를 '선택'하고 '관리'한다. 문제는 이 오프라인에서의 네트워크가 조직의 이름으로 뒤에 존재할 수 있는 정형 노동자보다 더욱 강력한 형태로 작용한다는 점에 있다.

> 이게 진짜 그 프리랜서 하는 사람들은 되게 어느 직군이건 간에 많이 쓰는 표현들이 있는데요. '바닥', '이 바닥'. 이 '바닥'이라는 말은 결국에는 그 동네 사람이 다 알고 지낸다는 이야기에요. 한 다리 건너 다 안다는 거예요. 그래서 내가 이 사람을 막 끊어내, 막 이러면 그 바닥에서는 소문이 쫙 퍼지기 때문에. (내가 나쁜 사람이 안되면서 거절할 수 있는 사람들이에요. 그런 기술을 가진 사람들이 오래 버티는 거죠 <김>) 그렇죠. 실력이 뛰어난 사람보다 오히려 이런 사람들이 더 (오래 버텨요). <현>

> 내가 있는 쪽도 가끔 하는 말이 스머프 마을 같다고. 몇 개의 단위로 나뉘어서 옹기종기 모임이 몇 개 있어요. 그러면 그 안에 정치관계가 다 있고. 누구한테 밉보이면 여기는 적이 되고, 여기는 편이 되고 막 그런 관계들이 분명히 있어요. 프리랜서도. 다만 좀 느슨한 거지. 인간관리는 더 잘해야돼. 더 잘해야돼, 인간관계는. 조직은 싸워도 어차피 일 때문에 보는데 말 그대로. 그 쪽은 일을 끊어버리거나 안 보게 되니까 뒷말도 많이 돌고. 사람에 대한 평가를 지위나 업무로 하지 않고 말로 하니까 더 조심해야 될 때도 있죠. <김>

특히 주업으로서 비정형노동을 선택한 경우 이 오프라인에서의 네트워크와 사람 관리는 매우 영향력을 끼치는데 관리에 실패한 경우 이는 생계와 연결되는 큰 '위협'으로 작용한다. 한편 부업으로서의 비정형노동자에게 이 위협은 위기로 작동 되지 못한다. 그러나 이것이 주업이 되었을 때에 충분히 위협이 될 수 있다는 사실은 체감하고 있다. 그만큼 비정형노동 시장에서 '네트워크'는 중요한 요소이고 이 네트워크를 가지고 있는 사람은 '권력'이 된다.

> 이쪽 라인에서만 이 일을 할 수 밖에 없는데, 시장은 작고. 뭐 그렇게 되더라구요. 운동하는 영역은 그랬던 것 같아요. 그래서 두 세달 하다가 때려쳤지만. 그리고 나올 때도 힘들었어. 너 지금 이렇게 나가면 다시는 이거 못하는데 괜찮냐? 라는 은연중에 협박이 들어오잖아요.

그런데 나는 어쨌든 그게 본업은 아니였으니까, 괜찮아. 하하. 가 되는데 이걸 본업으로 만약에 20대부터 한 친구들이면 못 놓겠더라고 보니까. (중략) 내가 지금 경험했던 '비정형 노동'은 너무 쉽게 진입했고, 그래서 이 바닥, 너 이 바닥에서 못해 라고 하는게 나한테 위협이 안된거야. 쉽게 나가버리고 안 가, 그 바닥 안가고 난 딴 거 할래 그게 가능했던 거지 <안>

그러나 이와는 달리 비정형노동자가 이용할 수 있는 또다른 네트워크, 온라인 네트워크는 본질적으로 자본 창출의 도구이자 자원이 된다는 점에서 중요한 요소임은 같지만, 외부 세계에서 위협으로 작동하던 권력 체계가 완전히 상실된다는 점에서 또 다른 특이점을 제공한다.

(2) 노동의 미디어화

플랫폼 노동으로 흔히 설명되는 이 온라인 공간의 네트워크를 이용한 노동은 '노동의 미디어화'를 현실화시킨다. 온라인 공간에서의 네트워크는 대화적인 커뮤니케이션이 아니라 링크와 연결망을 구축하고 제시하는 전략에 가깝다(Miller, 2008:398'; 김예란,2012). 전통적인 관계맺기가 소속(belinging)의 의미를 지녔다면 디지털미디어를 통한 관계맺기는 본질적으로 '통합(intergration)'됨의 의미에 가깝다. 플랫폼을 중심으로 한 노동 영역은 이 '통합'이라는 대인적, 쌍방향적, 대중매체적 커뮤니케이션 층위를 매개로 작동된다.

따라서 수직관계에 위치하는 사용자는 사라지고 링크와 연결망에 자발적으로 동의해 들어온 노동자들과 이를 소비하고자 하는 또다른 주체인 '소비자'만 남는다. 그리고 이들은 서로를 보지 못하고 볼 필요도 없다. "플랫폼은 스마트폰의 디스플레이로 자신의 모습을 엄폐하고, 노동자와 고객(client)이 직접으로 접촉하도록 한다. 이러한 거리 두기를 통해 표준화된 지휘명령을 노동자의 자발적 동의로 치환한다. 이로써 플랫폼 노동자는 사용자 없는 노동자가 된다. 아니 진짜 사용자는 꼭꼭 숨어 모습을 드러내지 않는다[5](권오성, 프레시안, 2019.12.12)" 는 지적에서도 드러나듯이 플랫폼 중개업자는 '직업'을 만들어낸 것이 아니라 '커뮤니티'를 만들어냈을 뿐이다. 커뮤니티에 존재하는 노동자는 스스로 커뮤니티의 소비자인 동시에 다른 소비자에게 판매되는 소비 상품으로 치환된다. 소속되지 않았기 때문에 원하면 다른 플랫폼 커뮤니티로 언제든지 이동이 가능하며 이동을 위해서 오프라인의 누군가를 만나서 관리하거나 피로감을 감내해야 할 필요도 없다. 이것은 오프라인 네트워크와의 가장 큰 차이이며 또 하나의 장점으로 이해된다.

건설업계 노동에서는 '십장' 이란 표현을 하잖아요. 거기 소장 이런 사람들도 다 개인 사업자로 하고 있고 그 사람들이 어떤 사업을 수주했을 때 그 사람들이 여기 가산 현장에 온다고 하면 가산현장에서 일할 사람들을 자기 '네트워크'로 섭외를 해가지고 오잖아요. 그러면

5) https://www.pressian.com/pages/articles/269626?no=269626

노동자들은 건설현장 노동자들은 나름 '라인'이 있는거죠. 그러니까 거기에서 누구에게 밑보이거나 잘못하면 일을 못받는거에요. 그러니까 갑질이 될 수 있는거죠. 그 **나의 네트워크를 가지고 있는 게 권력**인 거에요. 그런데 플랫폼으로 가게 되면 플랫폼 노동으로 가면 그 권력이 사라져요. 그 권력이 사라지고 노동하고 싶은 사람들이 노동 현장들을 잘 본인이 선택할 수 있고 (중략), 이런 측면에서 생각했을 때는 플랫폼 노동 환경이 지금의 노동환경보다 오히려 더 건강할 수도 있죠 <현>

그러나 본질적으로 이러한 온라인 네트워크를 바탕으로 한 비정형노동 모델이 노동의 '사회성'을 모두 삭제시킨다는 비판도 제기된다. 온라인 네트워크를 통해서 비정형노동자는 자신의 능력과 자신의 생산성을 보다 손 쉽게 전시하고, 소비자에게 판매할 수 있다. 여기서 우리는 커뮤니티가 있고, 네트워크가 이루어진다고 해서 그것이 사회적인 것인가에 대한 문제제기를 해볼 수 있다. 이 네트워크를 통해서 이루어지는 것은 커뮤니케이션이 아니라 거래이고 소비다. 자본주의는 살아남지만 '사회적인 것(the Social)'은 사라진다(리처드 세넷, 2009:100).

(공사하는 데에) 한나절은 그 사람들이 다 와서 서로 모여서 도면 보고 체크하고, 상황 보고, 회의해요. 자기네끼리. 그냥 막 하는 거 같은데 회의해서 도구를 자기한테 맞게 상황에 맞게 다 변형시켜요. 뭐 더 갖다놓고 주워다 높이 맞추고, 그 작업을 한 다음에 다시 쫙 흩어져가지고 분업을 하고, 다시 필요하면 모이고 그런 식으로 문제해결을 하더라구요. 그걸 보고 아, 이게 노동의 기본 형태겠구나. 문제를 발견하고 토의해서 문제 해결할 방법을 찾고 분업을 해서 변형시키면서 해결하는 그 노동의 기본 형태가 있구나. 그게 되게 재미있어 보였어요, 그 팀에서 일하는 게. 그게 뭐냐면 비정형노동을 생각하면서 들었던 고민 중 하나가 왜 우리의 노동이 이렇게 재미가 없어졌을까, 원래 태초에 노동은 그렇게 재미없지만은 않았을 거예요. 초기에 인류는 야, 사냥가자 그러면 아마 흥분했을 꺼야. 왜냐면 밖이 위험하니까 나가지도 못하는데 집단으로 나가는데다 나갈 때 특별한 대우도 해주고 같이 먹고 놀다가 사냥도 하고, 잡아오면 아 이거 해주니까, 대우도 해주고. 되게 재밌었을 텐데 지금은 왜 재미없을까? 이런 문제해결 과정에서 자기결정권을, 노동자의 자기결정권은 없어지고 부속으로 쓰이니까 이게 재미없어지는 건데. 그래서 노동에 있는 어떤 '먹고 사는 문제'를 이루는 '생존성'과 같이 '문제를 해결'하는 '사회성'이라는 것도 필요한데 노동에서 이 '사회성'을 자꾸 없애나가는데 비정형노동이 아닐까, 그 생각이 들더라구요. (중략) 플랫폼 노동이라는 것도 사실은 사람을 되게 정밀하게 나눠 쓰는 거잖아요. 얘네한테 뭐가 필요해. 얘의 기술적 능력만 요하지. <김>

무엇이 옳은지, 무엇이 그른지에 대한 가치판단을 여기서 진행하기는 어렵다. 실제로 오프라인 공간은 위계에 의한 부당함들이 넘쳐나고, 온라인 공간에서는 오프라인 공간에서의 위계는 사라지지만 노동의 사회성은 상실된다. 문제는 이에 대한 우리 사회는 아직 이를 논의할 준비도 이에 대한 안전망을 만들 어떠한 준비도 되어 있지 않은 가운데 시장은 이 모든 상황을 빠른 속도로 표준화시키며 흡수하고 있다는 것에 있다.

이 서비스나 대상을 세분화하는 것이 경제학에서는 자본주의에서 그래프를 세분화시킨다는 거라 자기가 상대방한테 긁어낼 수 있는 돈을 초대한 긁어내는 데에 의미가 있는데, 자본주의의 극단 중의 한 형태인 것 같기도 해요 <김>

법이 기존의 프레임으로 새로운 현상들을 분석하고자 이제 무거운 덩치를 일으켜 첫 발을 내딛고 있는 가운데 어느새 시장은 속도를 올려 이미 규모의 경제를 형성하고 있다. 이 과정에서 다양한 이유로 개인들은 비정형노동 시장으로 자발적으로 이동한다. 그리고 과거 중요하게 다루어져 온 노동법과 노동조합, 공동체 등은 유명무실해지고 효력을 잃는다.

청소노동에 대해서 특수고용에 대한 관심사가 꽤 높았잖아요. 그래서 청소노동자를 중심으로 한 노조결성을 하자, 이런 논의가 진행이 꽤 몇 년동안 진행이 되었고 실제로 그 노조를 하고 그럼 그 고용성을 어떻게 확보할 것인가라는 논의가 진행되고 있는 와중에 청소 어플이 생긴거에요. 생각해보니까 사람들이 '나 그냥 저게 돈을 더 많이 버는 것 같은데?' 이러면서 쫙 빠져나가는 거에요. 내가 어디에 소속되어서 노동자로서 하고 있는 것도 있지만 저기가 내가 시간당 돈을 더 많이 벌 수 있다고 했을 때 사람들이 플랫폼 노동자로 이동하는게... 청소노동자 중에서도 간 사람이 꽤 있다고 하더라구요. <현>

특수고용노동에 대해서 노동자성을 부여하기 위해서 근 30년을 노동계에서 싸워왔단 말이에요. 근데 그 플랫폼 하나 생기고 와르르 무너져 버렸어요. 논리가. 무너져버렸고. 그런데 30년 동안 싸워왔지만 아직도 법 이야기만 되고 있을 뿐이지 법제화가 안되었잖아요. 현실보다 항상 법은 느리기 마련이니까. 그런데 플랫폼 노동은 점점점 진화하고 있고 앞으로 더 빠른 속도로 발전된 형태로 나아갈텐데, 법은 절대로 그 속도를 못 따라갈 확률이 높겠죠. 그러면 우리가 여기서 뭐가 노동이고 뭐가 노동이 아닌지 기준을 따지는게 의미가 있나? 이런 생각이 드는거에요. <현>

문제는 노동 공동체가 사라짐에 따라 시장에 홀러 선 개인은 상품으로서만 가치 있을 뿐 협상력을 모두 잃는다는데 있다. 온라인 네트워크를 매개로 한 긱 이코노미는 개인이 개인과 거래하기 때문에 가격의 탄력성(Dynamic Pricing)이 형성될 수 있다는 것을 강조하고 있지만 실제로 서비스의 가격을 결정하는 것은 노동자 개인이 아니라 이 커뮤니티에 들어와 있는 보이지 않는 타인(타 노동자)와의 '경쟁'이다. 플랫폼은 개인화된 가격 알고리즘을 만들고 다수의 노동자가 들어와 있는 커뮤니티 내부 경쟁은 결국 노동자의 의사와는 상관없이 시장 가격을 하향 조정시키는 효과를 가지게 된다.

이번에 형이랑 일을 하면서 재능플랫폼을 한 번 써봤어요. 그래서 도면을 3D로 바꿔주는 걸 맡긴거야. 실제로 좀 싼값에 일도 잘하고, (중간에 내용이) 약간 바뀌니까 정확하게 돈을 더 달라고 하면서 일을 해줬대. 만족은 했는데, (내가) 그걸 아는 사람한테 맡기지 그러냐, 그럼 서로 말하기도 편한대(하니까) 저걸(재능플랫폼) 통해서 맡기는 게 훨씬 싸다는 거야. 저 노동은 어떻게 해도 싸. 좋은 질을 싸게 사용하려고 저걸 쓰는 거지. 정당하게 돈을 주고 쓰는

것은 아니라고 생각해 <김>

(3) 자기계발: 숙련관리

이처럼 개인의 협상력을 높일 수 있는 조직도 모두 해체되고, 끊임없이 경쟁 체제로 내몰리는 가운데 비정형노동을 유지할 때에 필요한 두 번째 조건이 발현된다. 바로 '자기 개발'이다.

> 일이 끝나고 이제 하루 힘들게 일하고 숙소나 어디로 돌아가려고 형 차를 타고 돌아가는데 이거 석양은 지고, 몸은 피곤하고, 오늘은 그래도 일은 했는데 아 오늘 하루 일당이 얼마고 여기서 며칠 했으니까 얼만데 이게 그럼 1년에 얼마를 하니까 내가 대충 얼마를 벌고, 이걸 5년 하면? 답이 안나와. (윗 사람) 눈빛이나 일이 힘든 것보다 이게 이 돈을 벌어서 어떻게, 어떻게 계산이 하나도 안돼. 그때가 진짜 서럽지. 답이 없어. <김>

비정형노동 시장에서 노동자가 직면하는 가장 큰 어려움은 정해져있지 않은 수입으로 인한 생계의 위협이다. 안정적인 수입이 보장되는 정형노동과 다릴 비정형노동은 매달 받을 수 있는 일자리의 양이 다르고, 끊임없이 자신의 노동에 대한 질 관리가 필요하다. "급속한 이익 실현을 바라는 이른바 '조급한 자본주의'하에서 사람들은 한편으로는 퇴출의 공포에 직면하여 자신의 능력을 입증해야 한다는 압박감에 시달리고, 다른 한편으로는 '지속가능한 자아'를 상실할 위기에 놓이게 된다(리처드 세넷, 2009: 김현미 외, 2010)". 이 위협을 벗어나기 위해서는 끊임없이 자신의 몸값을 올리면서 성장해야만 하는 당면 과제에 당착한다.

> 처음에는 그냥 재미있게 시작했는데 스트레스 받는게 뭐였나면, 계속 자기 개발을 끊임없이 내 돈으로 해야되는 거예요. 그런데 자기계발을 안하면, 돈이 안돼. 일단. 그러니까 급수를 계속 올려야 돼, 스스로. 올려야 되는데 이 올리는 비용이 만만치 않아. 심지어는 내가 다른 추가 시간을 더 내서 해야만 되는건데 이걸 계산을 해보니까 한달에 버는 돈보다 이리로(급수 올리는데) 나가는 돈이 더 큰거야. 나는 지금 이 활동을 하고 있는데도 끊임없이 푸쉬는 들어와, (중략) 첫 번째로 그 끝없는 자기계발비랑, 이걸 투자하고 내가 몇 년동안 이 일을 할 수 있을까 이런 계산이 안나오더라고. <안>

> 이런 시장에서 살아남는 방식은 그게 어떤건지 모르겠지만 그게 교육이 필요한 건지 어떤 건지는 모르겠지만 누구나 진입할 수 없고 나만이 가지고 있는 무기가 뭔지를 찾고 그걸 갈고 닦은 사람만이 사실 살아남을 수 있는거죠. 근데 시장에서 그런 교육은 절대 시켜주지 않는 거죠. 적어도 비정형노동이라고 함에도 불구하고 살아남으려면 그냥 되게 진입 장벽이 낮은 시장을 계속 두드리는 건 한계가 있다. <현>

지그문트 바우만은 현대에 들어 근대화의 과제와 책임의 규칙이 폐지되고 사적인 것으

로 변화하였으며 집단적 자질이자 자산인 인간의 '이성'으로 수행해야 할 것들이 개별화되고 개인적 관리와 개인적 재능, 수완의 집행 영역에 남겨졌다고 평가한다(지그문트 바우만, 2010). 이 '개인화'는 하나의 과제로 과제를 수행할 책임과 결과에 대한 책임과 부작용마저도 모두 행위자에게 지우는 것으로 이제 개인들은 자신들이 겪는 좌절과 고난을 다른 누군가의 탓으로 돌릴수 없게 되었다. "사회적으로 위험과 모순은 끊임없이 생겨나는데 그것들을 해결할 의무와 필요는 계속 개인 차원의 문제가 되어간다(지그문트 바우만, 2010)." 비정형노동시장은 이 문장을 명확하게 보여주는 노동시장이다. 비정형노동시장의 노동자는 단순히 자기가 가진 기술의 전문성을 획득하거나 기술을 확장하는 것에 그치는 것이 아니라, 추가적으로 전체적으로 일이 돌아가는 상황을 이해하는 이해력과 협상력을 가지고 있어야 할 뿐만 아니라 현재의 자기 상태에 대한 끊임없는 확인을 통해서 자기 노동에 대한 효율과 합리를 극대화해야 한다.

> 어떤 특정 직종에 있는 높은 전문성, 이것도 환상인 것 같다는 생각이 되게 들 때가 있어요. 전문직이라는게 뭐냐면 나는 대체되기 쉽지 않은 인력이기 때문에 전문성을 확보하고 유니크해. 그래서 높은 FA 시장에서 높은 돈을 받아 이건데 그렇다고 해서 그 사람이 대체가 안된다는 건 아니거든요. 그 사람이 지금 강점인 이유는 지금 바로 이 시점에 빠른 시간 내에 전문성을 살 수 있기 때문인데 그걸 사는 입장으로서 충분한 여유시간이 있고 이미 그걸 세팅할 전제조건이 마련되어 있다면 굳이 이 사람이 필요없어요. 이 사람보다 낮은 기술의 능력자도 (이용하는게) 가능하거든요. 급한 상황이 아니라면. 이게 약간 좀, 자유계약형 이런 사람들 역시 영원히 자기 상태가 지속될 것이란 환상이 있는데 실제로는 아닐 수 있다. 그렇기 때문에 그 업무에 있어서의 전문성과 나의 생애 주기를 고려한, 앞으로 어떤 일을 하고 어떤 방식으로 일해야 하고, 일을 설계할 수 있는 통찰력과 협상력, 이런건 되게 별개의 문제인데 이 '전문성'만 있으면 될 것 같다는 생각을 가지고 있는 것도 되게 위험하지 않나. 둘은 다른건데 <현>

> 자기 status를 계속 확인을 하는게 진짜 필요한 거에요. 그게 진짜 필요한게 지금 이 퍼포먼스를 4시간 해서 낼 수 있었는데 나이가 들어서 6시간, 8시간 됐다 근데 단가는 안변했다. 그럼 빨리 그 일을 버리고 다른 일을 찾아야 하는 그런 기민함이 있어야 되는거죠. 사실 어쨌든 내 몸을 써서 일하는거까. 그래서 위험한 거에요. 그래서 불안정한건데. 사실 불안정성이란 그 이야기인건데 왜냐면 나의 결과물을 가지고만 시장에서 거래되지 그 과정에서 모든 책임과 비용을 본인이 다 비용을 지불해야 하기 때문에 불안정한거거든요. 조직이 해결해줄 수 없기 때문에 그래서 자기 값을 계속 측정을 해야 되는거에요. 내가 원래 녹취를 2, 3시간해서 얼마를 벌었는데 이걸 하는데 갑자기 하루가 다걸린다 그래서 그 동안 생산능력이 저하가 되었다 그럼 빠릴 다른 방식의 먼가를 찾아봐야 된다는거죠. <현>

문제는 일정한 루틴으로 계약되어 돌아가는 형식이 아닌 상황에서 비정형노동자는 전문성의 획득 뿐만 아니라 일상성의 유지마저도 온전히 자기 관리의 영역에 들어간다. 말 그대로 일과 생활 모두의 균형을 잡기 위해서 더 많은 시간의 자기 관리가 필요하며 '지

속가능한 자아'를 유지하기 위한 더 많은 시간이 소요되며 한번 궤도에서 벗어나면 다시 이를 회복하기에 큰 어려움을 겪는다.

> 독립노동? 비정형노동? 암튼 프리랜서 하는 친구들이 시간관리가 안되서 시간을 배분하고 조율하는 거에 약해지더라구요. 업무관리도 그렇지만 생활관치 자체가 안될때가 생겨요. 한 달을 정말 꽁으로 집에서 잠만 자고. 때에 따라서는 몰려서 작업을 하고. 관리해주는 사람이 없으니까 그걸 조율하는 능력과 건강관리도 안되는 측면이 있는거에요. 제때 밥먹지 않고 운동하지 않고 <안>

> 어떤 악순환이 오냐면 그런 것들(자기개발 적) 배면의 작업들을 하지 않기 때문에 양질의 일을 받을 수가 없는 상황에 놓이니까 자꾸 돈은 쪼들리고, 주변의 지인들을 통해서 일을 받기 시작하는데 그럼 단가는 후려쳐질꺼고 그럼 계속 이건 내려가는 수 밖에 없고 이렇게 (간신히) 유지하는 생활을 하게 되는 것 같더라구요. 대체로 그런 패턴으로 가게 되는 것 같아요. <안>

> 하락할 때 너무 재빨라. 아까 말씀하셨다시피 한번 그 사람이 필요없기 시작하면 비정형 노동계는 거기서 끝나버리는. <김>

이처럼 비정형노동시장은 자기 삶의 관리와 책임을 철저히 개인에게 지게하는 구조로 자신의 덩치를 유지한다. 단순히 '기술의 발달'만이 비정형시장을 기능하게 하는 것은 아니다. 이미 기존 질서의 불합리함을 체득한 대중이 신자유주의가 경제적 질서를 넘어서서 '개인의 자유와 존엄성'이라는 문화적 가치와 결합되는 과정에 '동의'하고 포섭되어온 일련의 맥락이 분명히 존재하고 이 동의의 선상에서 비정형노동 시장의 노동자들은 내적 역동성과 외적 요소의 복합적인 상호작용 하에 끊임없이 표류한다.

(4) 하청의 재하청 : 중계업의 심화

비정형노동 시장이 심화되고 지속되면서 계속적으로 단기 교육받은 교육생이 대거 진입하는 상황이 유지되었기 때문에, 초기 진입한 노동자들은 자기 몫을 책임지기 위해서는 스스로 전문성을 계속해서 높이거나 혹은 다른 영역으로 전환하거나, 다른 방식으로 수입을 창출하는 묘책을 만들어야하는 상황에 몰리게 된다. 이때 이미 자신이 가지고 있는 '경험'을 토대로 하여 새롭게 진입하는 이들을 중개해주는 중개 영역을 선점하고자 하는 시도들도 포착된다.

> 비정형을 선택했거나 이런 친구들이 그런 친구들은 사회에서 대상으로 두고 있지 않으니까, 약간 사각지대라고 생각했어요. 너무나 사각지대. 구직을 하려고 하지도 않고 딱히 뭐 나는 지금 사대보험 들어가는 정규직에 꼭 취업해야겠어 이런 친구들이 아닌 친구들이 너무 많더라구요. 그냥 그 친구들도 똑같이 삶이 뭐 생존은 해야겠고 생활비는 필요하고 하니까. 그래

서 그 사람들을 위한 어떤 자리를. 그러니까 처음에는 그러니까 자리를 자리라고 생각을 하고, 뭐 지금 이런것처럼 이야기자리라고 생각하고 만들어서 지금은 커뮤니티처럼 운영을 하고 있고 그걸로 해서 이제 일자리를 연결하는 플랫폼을 만들려고 계획하고 있어요. <강>

일자리를 중개하는 플랫폼 시장 외에 자기개발을 판매하는 교육중개시장도 존재한다. 이 교육중개시장은 말 그대로 플랫폼으로 진입하고 계속 자기 효용을 만들기 자기 개발 교육을 제공하고, 수료증을 만들고 숙련의 층위를 나누는 협회 및 컨설턴트와 같은 또 다른 '기생적' 시장을 의미한다. 이는 개인 차원일수도 있고 조직 차원으로 이루어질 수도 있다.

다른 영역으로 빨리 산업화 되지 않은 영역으로 가가지고 내 몸값을 높일 수 있는 어떤 시장으로 가던가, 나의 있었던 바닥의 전문성을 가지고 새로 들어온 뉴비들에게 팔 수 있는 곡괭이를 팔던가. 그런 교육시장의 강사가 되거나, 컨설턴트가 되거나. 그걸 판단해야 되는 거죠. 난 둘 다 싫지만 <현>

저는 이십대 때 저를 부려먹던 형, 누나들이 너무 미웠던 적이 있었거든요. 내가 했던 건 분명 이것보다 더 많은 일을 했는데 이만큼 주면서, 저 사람은 아무것도 안한 것 같은데 내가 돈을 왜 줘야돼지? 그런데 그렇게 하지 않으면 그 사람들은 먹고 살 수가 없었던 것 같아요. 지금 생각해보면. 그런데 저도 그래야 될 것 같고 이제, 슬슬. 결국에는 젊은 사람들 피를 빨아먹는 방법밖에 없는거 아닌가 이렇게 되는, 이 시장 자체가. <현>

니가 급수를 올려야지, 어, 그래야 돈을 더 벌지 하지만 내가 급수가 올라가면 올라갈수록 (중개해 준) 수수료를 더 많이 땔테니까. 그러니까 급수를 자꾸 올리라고 하는데 그걸 못 버티겠더라고. <안>

저숙련 상황으로 비정형노동시장에 진입한 개인은 끊임없이 '숙련'의 교육을 구매해야 하고, 이 노동시장은 고용안정성의 약함을 무기로 삼아 개인이 노동을 유지하기 위해 외부시장의 자원을 소비하도록 유도한다. 결국 진입한 노동자는 자신의 안정성을 '고용'에서 창출하는 것이 아니라 다른 노동자의 '구매'를 통해서 대체한다. 결국 시장에는 '소비자'만 남는다.

Ⅴ. 결론

본 연구에서는 표준적 고용관계 밖의 경제적 종속성과 인적 종속성이 둘 다 약해진 노무제공자들이 범주화 될 정도로 발견되는 현상을 탐구하고 있다. 본 연구의 탐구는 첫 번째로 새로운 범주 집단을 어떻게 명명할 수 있을지 토론하였다. 표준적 고용관계에서 노동자는 노무제공에 대한 가능성과 대기 시간 그리고 노무의 질적인 개발까지 노동가능

성 전체를 포괄하여 고용계약을 맺는 방식으로 소득을 보전하고 삶을 지속하던 형태를 가리킨다. 본 연구에서 포착한 현장은 사용자와 개인생산자가 산출물 단위로 교환관계를 맺는 고용형태가 특징적이다. 이와 같이 변화된 고용-노동 방식을 독립노동, 자유노동 등으로 지칭하는 연구들이 나타나고 있다. 여기에서 독립노동이나 자유노동 개념이 전제로 하는 것은 노동 행위 주체자인 생산자가 하고 싶은 일을 '선택'하고, 노동 과정에 자율성과 독립성 보장이 핵심이다. 이는 노무 사용자 중심의 고용체계 접근 관점에서 노무제공자 행위를 드러내는 쪽으로 변화시키고, 새롭게 포착된 노동시장 상황을 설명하는데 새로운 관점을 제공하는 장점이 있다. 그러나 독립노동과 자유노동 개념에서 '선호'와 '필요'라는 노무제공자의 가치판단적 선택이 성립하려면 노무제공자가 노무제공 행위를 멈추더라도 업무중단에 따른 상대적인 손해가 발생하지 않는다는 조건 값을 가져야 한다. 따라서 독립노동과 자유노동 개념에 대해서 노무제공자 입장에서 '노무제공 노동'과 '비노무제공 노동'의 선택이 '제로섬 관계' 밖에서 '할 수 있는 게 이것이라서'가 아니라 '이것도 할 수 있으니까'라는 삶에 대한 통제권의 관점에서 정말로 선택적인지 비판적 논의가 추가적으로 진행해야할 필요성을 발견하였다. 그러나 현재 노동구조 변화의 복잡함과 새로움을 포섭할 만큼 범주적 개념을 특정하기엔 논의가 각축을 벌이고 있어 본 연구에서는 새롭게 포착되는 고용-노동 관계 방식의 특징을 탐구하고자 한 목표를 달성하기 위하여 새로운 노무제공 방식에 대한 명명 논의는 향후 과제로 남겨 놓기로 하였다. 다만 지금까지 주류를 차지하고 있는 고용-노동방식과 구별할 수 있도록 본 연구에서는 '비정형노동'이라 명명하기로 하였다.

본 연구에서는 스스로 생계를 비정형노동 형태로 해결하고 있다고 생각하는 참여자들을 공개 모집하여 4회에 걸쳐 어떤 경로로 현재와 같은 생계노동을 하게 되었는지 또 지금과 같은 노동형태의 장단점은 무엇이고, 향후 전망은 어떻게 하고 있는지 자유토론 방식으로 진행하였다.

우선 비정형노동으로의 진입경로를 보면 다음과 같다. 하나는 처음부터 비정형노동으로 진입한 경우이다. 이 경우는 자신이 하고 싶은 일을 끝까지 추구하기에는 연령제안과 생계노동을 유예할 수 있는 대체제가 불충분 하여 자기 상황과 타협한 형태로 강요된 선택을 한 경로이다. 두 번째는 상용근로형태로 임금제 고용계약체계 내에서 비정형노동으로 전환한 경우이다. 이 경우는 노동과정에서 노무제공 행위자가 추구하는 노동의 가치과 목표에 기반 한 결과물에 대하여 사용자와 조직으로부터 되돌려 받는 댓가의 불일치가 노동형태를 전환한 주요한 계기로 작동한 특징을 갖는다. 노동소득배분에 대한 불만족과 조직 목표 달성에 기여한 것에 대한 인정의 문제 연속되어 비정형노동을 선택한 경로이다.

이와 같이 비정형노동으로의 입직경로가 다름에도 이들 비정형노동자들에게 발견되는 공통적 특이점은 노동환경을 월등하게 개선시켜주는 제안이 아니라면 현재의 노무제공형태를 전환하고 싶은 의사가 없다는 것이다. 그 이유로는 종전의 고용관계가 제공하는 각종 "갑질"로부터 자유로우며 사안에 따른 주도성이 훨씬 높기 때문이라는 답변이 무게를 갖는다. 이들 노무제공 행위자들로부터 노동이 임금제고용에 의한 수단적 이해에서 자기

노동에 대한 의미부여와 자기 정체성을 설명하는 목적으로 변화하고 있음을 엿보았다. 이러한 특이점에서 우리가 새로운 노동형태 경험 논의를 통해서 발견한 것은 노동의 해체가 아닌 고용의 해체이다. 본 연구에서 탐구한 고용 해체의 배경을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노무사용자와 노무제공자 양쪽에서 모두 인신의 종속과 그에 따른 책임이 약화되는 계약형태를 선호하고 있다. 사용자 입장에서는 고용관계에 따르는 사회보험 가입과 여러 법적 책임으로부터 자유로워지며, 노무제공자 입장에서는 고용계약으로 발생하는 종속적 지위로부터 자유롭다는 이점 때문이다.

둘째, 앞서 언급한 바와 같이 “일”을 규정하는 노무제공자들의 일인식이 변화하고 있다는 것이다. 기존에는 개인을 사회적으로 설명하는 요소들이 정치성향, 고향, 출신학교 등 특정한 소속이 부여하는 다양한 범주들이 정체성을 구성하는데 강하게 작동하였다면 이번 연구를 통해서 발견한 것은 노동행위자가 현재 하고 있는 일 자체로 자신을 설명하는 것을 가장 중요하게 생각한다는 점이다. 종래의 정규직 지위가 제공하는 고용안전성이 더 이상 직장갑질, 성차별 등 조직문화의 비합리성을 견디는 인내장치로서 효력을 상실해가고 있다. 노무제공자는 자신의 성장과 만족감을 노무제공활동에서 가장 우선시하고, 합리적인 의사소통 협력관계로 일 관계를 맺으며 사용자와 위계를 격파하기를 원한다.

셋째, 고용의 해체는 많은 학자들이 예측하는 바와 같이 디지털 기술 변화가 사용자-노동자 관계를 생산자-소비자 관계로 대체되면서 노동의 미디어화가 진행됨에 따라 촉진되고 있다. 지금까지는 노무제공자의 생산물 판매와 유통에 대하여 노무사용자가 독점적으로 권한을 행사하였다. 그런데 노동의 미디어화는 디지털 플랫폼을 매개로 고용-노동 관계에서는 노무사용자가 권한을 독점하면서 노무제공자에게 의무로 가졌던 고용책임을 가리고 고용-노동 관계가 사라진 것과 같은 착시현상을 일으킨다. 그 결과 비정형노동의 노무제공자는 실업 또는 일 없음의 상황에 사회적 안정망의 보호를 받지 못하는 구조에 놓이는 것뿐만 아니라 생산물의 질적 관리에 대해서도 신자유주의식 능력주의 담론과 만나 생산의 숙련책임을 떠안으며 고용책임의 개인화가 가속화되고 있다.

현재 고용체제의 해체는 여러 구조적 원인과 노무제공행위자 내적욕구가 공명하며 진행되고 있음을 발견 할 수 있다.

이상의 논의로부터 몇 가지 향후 과제를 정리하면 다음과 같다. 첫째로는 전술하였듯 새로운 노동형태를 어떻게 개념화해야 하는가에 논의과제이다. 두 번째로는 집단적으로 형성되어 영향을 미치던 집합정체성의 준거를 무엇으로 할 수 있을 것이냐는 정체성 논의가 있다. 앞서 살펴본바와 같이 노무내용이 개인을 설명하는 정체성영역에서 절대적으로 중요한 자리 잡아가 가고 있다. 연구참여자들은 과거의 집합정체성이 요구하는 강제성을 해체하길 원하면서 동시에 사회적 존재로서의 소속감을 충족시켜주는 어떤 것을 갈구 하고 있다. 그러나 노동의 미디어화와 같이 노동과정을 개인단위로 더욱 분절화 됨에 따라 노동자 계급 정체성과 같은 집합의식을 같기는 더욱 어려워지고 있다. 세 번째로는 노동정책의 프레임이 변해야 한다는 것이다. 현재의 ‘고용-실업’ 구도의 고용정책 중심

사회안전망 접근은 고용-노동 관계 안에 포섭되지 않고 증가하고 있는 비정형노동집단을 배제하는 한계가 있다. 현 자본주의 경제체제가 혁명적으로 전환되지 않는 한에서는 노동력 교환에 따른 보다 보편적인 사회적 재생산 맥락에서의 소득 보전 노동정책이 필요하다. 탈고용 관점의 사회보험 설계에 대한 논의가 요구 된다. 탈고용 관점 사회보험 논의는 산업사회가 만들어 놓은 “판매가능한 상품생산”에 높은 가치를 부여한 규범을 흔드는 계기가 되어 우리사회의 비가시 영역의 수많은 노동을 재평가하고 새로운 노동규범을 세우는 출발점이 될 수 있기를 바란다.

참고문헌

김영란(2019),『위험사회학-위험의 프리즘: 위험의 생산 분배 대응』, 나녹.

김예란(2012), 한국언론정보학회 엮음, "생활세계로서의 '컨버전스' 체계에 관한 비판적 인식과 실천적 가치 회복을 위한 제안",『디지털, 테크놀로지, 문화: 탈현대 시대의 커뮤니케이션 연구』, 한울.

김현미 외(2010), 『친밀한 적』, 이후.

김현아(2019),『자유노동이 온다: 플랫폼 노동, 프리랜서, 포트폴리오 워크의 미래』(인사이트2050), LAB2050.

노동부(2000),『비정형근로자보호대책』

로버트 D. 퍼트넘(Robert D. Putnam)(2016), 『우리아이들: 빈부격차는 어떻게 미래 세계를 파괴하는가』, 페이퍼로드.

로버트 쉴러(Robert Shiller)(2003),『새로운 금융질서-21세기의 리스크』, 황해선 역, 서울:민미디어.

리처드 세넷(Richard Sennett)(2009),『뉴캐피털리즘-표류하는 개인과 소멸하는 열정』, 위즈덤하우스.

울리히 벡(Ulrich Beck)(2008), "한국은 아주 특별하게 위험한 사회다.", 조선일보. 2008년 4월 1일.

정흥준(2019),『특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근』(KLI 고용노동브리프 제88호(2019-03)), 한국노동연구원.

지그문트 바우만(Zygmunt Bauman)(2010), Zygmunt Bauman『새로운 빈곤: 노동, 소비주의 그리고 뉴 푸어』, 천지인.

Brhmie Balaram, Josie Warden and Fabian Wallace-Stephens (2017),『Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy』.

ILO(2017),『Dependent self-Employment: Trends, challenges and policy responses in the EU.』

Manyika et al. (2016),『Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy』, Mckinsey Global Institute.

Miller, V. (2008), New media, networking and phatic culture,『convergence: the international journal research into new media technologies』, 14(4).