

2020 유로필로조피 서울 대회 L'École d'automne 2020 à Séoul

2020년 11월 12일-13일
12-13 novembre 2020

온라인 컨퍼런스
visioconférence

2020 유로필로조피 서울 대회 L'École d'automne 2020 à Séoul

2020년 11월 12일-13일
12-13 novembre 2020

온라인 컨퍼런스
visioconférence

일 정 표

■ 11월 12일 목요일 (서울시간 기준) | Jeudi, November 12 (Heure à Paris)

오후 5:00-5:45 9h-9h 45	플랫폼 노동자를 어떻게 보호할 것인가 : 프랑스 사례를 바탕으로 Comment protéger les travailleurs des plate formes : une proposition à partir du cas français 도미니크 메다 (파리-도핀 대학교) Dominique Méda (Université Paris-Dauphine)	프랑스어 발표, 한국어 번역 텍스트 제공
오후 5:45-6:00 9h 45-10h	한국 청소년·청년의 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 The Current State of Youth Participation in Digital Platform Works in Korea: Issues and Countermeasures 유민상 (한국청소년정책연구원) Min Sang Yoo (National Youth Policy Institute)	한국어 발표
오후 6:00-7:00 10h-11h	종합 토론 Discussion	프랑스어, 한국어 순차 통역

■ 11월 13일 금요일 (서울시간 기준) | Vendredi, November 13 (Heure à Paris)

오후 5:00-5:45 9h-9h 45	한국영화로 살펴본 청년의 삶 The Portrait of Youth in Korean Films 장근영 (한국청소년정책연구원 청년연구센터) Geun Young Chang (National Youth Policy Institute, Young Adult Research Center)	한국어 발표
오후 5:45-6:30 9h 45-10h 30	영화 기생충 - 포스트-혁명 시대를 지배하는 자본주의적 명령 : 집을 사시오 Sur Parasite (film) - un impératif capitaliste post-révolutionnaire : il faut acheter une maison 박이대승 (불평등과시민성연구소) Daeseung Park (ICRC)	프랑스어, 한국어 교차 발표

※ 프로그램 책임자 : 박이대승 (ic.research.center.kr@gmail.com)

Responsable du programme : Daeseung Park (ic.research.center.kr@gmail.com)

목 차

11월 12일 목요일 (서울시간 기준) | Jeudi, November 12 (Heure à Paris)

■ 플랫폼 노동자를 어떻게 보호할 것인가 : 프랑스 사례를 바탕으로 1

Comment protéger les travailleurs des plate formes :
une proposition à partir du cas français

도미니크 메다 파리-도핀 대학교

Dominique Méda Université Paris-Dauphine

■ 한국 청소년·청년의 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 27

The Current State of Youth Participation in Digital Platform Works in Korea:
Issues and Countermeasures

유민상 한국청소년정책연구원

Min Sang Yoo National Youth Policy Institute

11월 13일 금요일 (서울시간 기준) | Vendredi, November 13 (Heure à Paris)

■ 한국영화로 살펴본 청년의 삶 51

The Portrait of Youth in Korean Films

장근영 한국청소년정책연구원 청년연구센터

Geun Young Chang National Youth Policy Institute, Young Adult Research Center

◆ 2020 유로필로조피 서울 대회 | L'École d'automne 2020 à Séoul ◆
11월 12일 목요일 (서울시간 기준) | Jeudi, November 12 (Heure à Paris)

플랫폼 노동자를 어떻게 보호할 것인가 :
프랑스 사례를 바탕으로

Comment protéger les travailleurs des plate
formes : une proposition à partir du cas français

도미니크 메다 파리-도핀 대학교
Dominique Méda Université Paris-Dauphine

플랫폼 노동자를 어떻게 보호할 것인가: 프랑스 사례를 기반으로 한 제안

〈새로운 앱 노동자들(*Les nouveaux travailleurs des applis*)〉을 포함한 여러 출판물 발행과 컨퍼런스 개최를 이끈 2016년도에 시작한 이 연구 프로그램(국립 연구청 ANR 지원 Capla 프로그램으로 총 12명의 연구원이 참여)은 여러 형식의 플랫폼에 관심을 두었다. 고용 형태의 위탁 업무, 즉 주요 수입원이 되고, 지속해서 주당 할당되는 업무이다. 운전자 제공 모빌리티 플랫폼 사례를 예로 들 수 있다. 다른 플랫폼에서는 온라인에서 수행할 수 있는 간단한 업무(사진에 설명을 넣거나 옷의 색상을 표기)를 제공하고, 남은 시간을 상품화하여 가끔 소액을 벌 수 있도록 한다. 일부 플랫폼이 연대경제 사회 영역에서 시작한 것과는 다르게, 일부의 다른 플랫폼들은 금융 시장 자본으로 형성된 대규모 다국적 기업이다. Etsy(전자상거래 플랫폼)처럼 여가 시간을 추가 수입원으로 변화시키거나, 가정 방문 요리사 플랫폼처럼 전문가를 온라인으로 이끄는 플랫폼도 있다. 우리는 이를 «플랫폼 자본주의»라는 용어로 정의하였다. 이 개념은 플랫폼에서 개발하는 특수한 업무 모델을 파악하면서 근로자 아웃소싱과 노동 경계의 변화를 탐구하고, 새로운 형태의 자본주의에 수익 포착 시스템인 이 과정을 포함하는 것을 목표로 한다. 이 개념은 플랫폼(그리고 플랫폼 사용자)인 알고리즘과 사이트, 애플리케이션(이하 ‘앱’)의 소유자와 현존하는 플랫폼 노동자들의 가치 창출과 분배, 불평등에 주목한다.

이번 컨퍼런스에서 우리는 디지털 플랫폼을 주제로 법학 논문에 몰두한 바바라 고메스(Babara Gomes)가 제안한 유형론에 따라, 주로 노동 플랫폼에 초점을 맞출 것이다. 바바라 고메스는 먼저 두 가지 유형으로 플랫폼을 구분한다. 즉, 협업 플랫폼과 거래 플랫폼이다. 거래 플랫폼에서는 Airbnb, Ebay, BlablaCar 등과 같이 불법 노동을 배제하지 않는 소득을 위해 플랫폼이 재화(재산, 임대 등) 교환을 계약 대상으로 하는 시장을 조성하는 재화 플랫폼과 플랫폼이 조성한 시장에 용역 업무가 «재화»로서 제안된 노동 플랫폼이 있다. 또한, 노동력은 사용자와 성립된 계약의 대상이다. 몇 가지 제안을 하기 전에 먼저 두 가지 질문을 다루면서 노동 플랫폼에 특히 초점을 맞추고자 한다. 노동 플랫폼은 중립적인 중개자인가? 플랫폼 노동자들은 개인사업자인가 임금 근로자인가?

- 플랫폼은 중립적인 중개자인가? Uber의 사례

2009년 이전 프랑스에서는 개인 수송이 택시와 «전세» 자동차 운전자로 나뉘었다. 전세 자동차란 정해진 목적지를 위해서 호출만 가능한 운전기사 포함의 자동차를 제공(보통 ‘고급’ 자동차)하는 서비스¹⁾이다. 이 ‘특별한’ 자동차 운행을 위해서는 운전자가 직업 허가증을 소유해야 했다. 이 특수 허가증은 경찰청에서 발행되었다. 허가증 지원자는 범죄 기록과 유죄 판결 이력이 없어야 했다. 또, 경찰청 지정 병원에서 건강검진을 받아야 했다. 마지막으로, 지원자는 노동부에서 지정한 기관에서 교육 과정을 의무적으로 이수해야만 했다. 경찰은 지원자의 품행을 조사할 것을 명령받았다.

2009년, 여러 직업군 규제 완화를 옹호하는 다수의 관계자에 의해 진흥의 범위에서 개인 수송 규제 완화의 시기가 열렸다. 이러한 규제 완화는 특히 «성장의 해방(libération de la croissance)»을 위한 Attali 위원회를 중심으로 진행되었다. 같은 해, 한 법 조항이 전세 자동차 운전자의 활동 자격 및 영업 조건을 근본적으로 변경했다. 이 직업군은 이후 «운전기사를 포함하는 관광용 자동차의 운용(VTC)(이하 ‘관광택시’)»이라고 불리며 매우 강력한 규제 완화를 겪었다. 전세 자동차 본사 관할 경찰청에서 발행한 이전의 면허는 폐지되었다. 디지털 플랫폼도 개발되기 시작했다. 2011년 Uber가 창립되었다. Uber서비스에서는 운전자들이 고객으로 소개된다. 운전자들은 운행할 코스를 앱을 통해 제안받는다. 운임 요금은 알고리즘에 의해 계산된다. 운행 서비스가 완료되면, 해당 고객의 계정(앱 서비스 이용을 위해 은행 정보를 미리 입력해야 했음)으로부터 앱에 의해 금액이 자동으로 인출된다. 수송 대상자에 대해 극히 제한된 양의 정보만이 제공되는 운전자와의 직접적인 화폐 교환은 이루어지지 않는다.

2014년 개인이 제공하도록 하는 UberPop 서비스가 도입되었다. 이 서비스는 관광택시(VTC) 법률을 우회한다. 2015년, 관광택시(VTC) 기사들은 UberPop과 UberX의 운임 요금의 20% 인하를 일방적으로 회사가 결정한 것에 반대하는 시위에 참여했다. 그들은 파리 Uber 본사 앞에 집결했다. 당국은 UberPop을 금지하며 이에 대응했다. 이러한 유형의 운행 서비스는 직업 면허증이 없는 개인이 수행할 수 없었다. 그랑기욤(Grandguillaume) 법에 따른 평가 시험을 통해 VTC 직업에 대한 접근이 제한되었다.

1) 고급 콜택시 서비스와 유사하다.

2016년, Uber에서 부과하는 수수료가 증가하면서(2016년 20%에서 25%로) 새로운 시위가 발생했다. 실제로 30,000명의 VTC 운전자들이 빠르게 좌절하는 모습을 보였다. 그들은 사회 발전에 대한 희망을 가로막는 작업조건 악화를 규탄했다. 운전자들은 운임비 하락, 수수료 증가(2016년 20%에서 25%으로), 운전기사 수의 증가, 그들의 매출에 악영향을 끼치고 장시간 근무를 강요하는 모든 이유를 거론했다. 그들은 최저 임금보다 약간 높은 급여를 받기 위해 주 7일, 하루 13~14시간 일해야 했다.

Uber가 제기한 근본적인 질문 중 하나는 플랫폼 **형태**에 관한 것이다. 플랫폼 기업은 스스로를 단순한 기술 회사로 정의하며, 서비스 요청자와 제공자를 연결해주기만 하는 중립적 중개자라고 주장한다. 플랫폼 기업에 따르면 이런 이유로 그들은 국가별 법제에 종속되지 않아야 한다. 예를 들어, Uber는 오랫동안 그들이 운송회사가 아니라고 주장했다. 그러나 사법부는 다른 판결을 내렸다. Uber는 유럽연합 법률에 근거하여 유럽연합법원 CJEU에 제소하여 스페인 법제에 의문을 제기하려고 했다. Uber는 디지털 플랫폼의 특성을 내세우며 운송회사의 면모를 인정하지 않았다. 그러나 사법재판소는 2017년 12월 20일 다음의 내용을 표명했다. *«수익을 위해 자가 차량을 이용하는 직업 면허증 미소지 운전자가 도시 내 이동을 원하는 사람과의 연결을 목적으로 스마트폰 앱을 이용하는 문제의 중개 서비스는 운송 서비스와 불가분의 관계이며, 유럽연합법의 의미 내에서 '운송 분야의 서비스' 자격에 해당하는 것으로 간주하여야 한다.»* 따라서 법원은 Uber가 제공하는 서비스는 중개 서비스로 축소되지 않으며, 중개 서비스는 운송 서비스를 주요 요소로 포함하는 전체 서비스의 한 구성 요소로 봐야 하고, Uber는 «정보 사회 서비스»가 아닌 «운송업 서비스» 자격을 갖춰야 한다고 판결을 내렸다. 따라서 스페인 정부가 자국 영토 내 Uber의 활동을 제한하고 사전 승인을 요구하는 것은 적법했다.

같은 해, 파리 고등법원 또한 VTC 운전자에게 부과된 의무에 따라 Uber의 «중립성» 유지를 거부했다. 실제로 Uber는 택시에만 허용된 대중교통 차선에서의 운행, 정차, 주차 금지와 같은 운전자에게 부과된 의무를 운전자가 준수하도록 할 수 있어야 했다.

- 노동 플랫폼

우리의 저서 *새로운 앱 노동자들(Les nouveaux travailleurs des applis)*에서 관심을 둔 핵심 질문 중 하나는 플랫폼에서 일하는 노동자들의 자격이다. 대부분의 경우, 이러한 노동

자들은 개인사업자로 등록하게 되어있다. 이것이 의미하는 바를 이해하기 위해서는 프랑스 법에 대한 간략한 설명이 필요하다.

프랑스 시스템에는 임금 근로자와 사업자 두 가지 자격 부류만이 존재한다. 신분 자격은 공서양속으로, 계약자의 선택에 의해 영향을 받지 않으며, 특히 판사를 포함한 누구에 의해 서도 강요될 수 없고, 당사자들이 계약에 부여한 자격에도 구속되지 않는다. *«임금 근로관계의 존재는 당사자들이 표현한 자발성이나 표기한 명칭에 따르는 것이 아니라 노동자의 활동이 수행되는 사실상의 조건에 달려 있다.»* 사업자는 임금 근로자가 아닌 부류로 정의된다. 자영업은 법적 종속이 없는 것이 특징이다. 임금 근로자와 사업자를 구분하는 결정 기준은 임금 근로자와 업무 지시자 사이에 종속 관계의 존재 여부이다. 파기원²⁾ 관할 법원은 근거를 바탕으로 종속 관계의 존재를 특징지어 자영업에 맞지 않는 부적절한 상황을 «찾아낸다». 모두 1996년 파기원의 유명한 판례를 따른다. Société Générale 판례는 «종속 관계는 명령과 지시를 내리고, 업무 수행을 통제하고, 부하 직원의 위반에 대해 제재할 권한이 있는 고용주의 권한 하에 업무를 수행하는 것이 특징»이라고 지적했다.

오랫동안 기업은 직원을 고용하지 않는 형태로 기업의 이익을 위해 일하도록 해 법제를 우회하려고 노력했다. 이를 통해 플랫폼 기업들은 노동법과 관련된 모든 (노동조합과 근무시간, 휴일, 건강 등에 관한 법률을 위해 실제로 반영되어야 하는) 의무를 준수해야 하는 직원 관리와 사회 부담금 납부를 피할 수 있었다. 수년간 기업은 추가 비용을 없애고 모든 위험을 노동자에게 넘기기 위해 외부 기업이나 개인사업자에게 업무를 아웃소싱하였다. 따라서 플랫폼 기업들은 고용주의 역할을 전가하면서 사회적 위험과 조직적 위험, 시장 위험을 외부로 이전시켰다. 그들은 고용계약보다는 상사계약을 체결했다. 따라서 관건은 노동자와 업무지시를 하는 기업을 연결하는 관계성을 법원이 정확하게 특징짓는 것이 될 것이다. 이러한 다양한 변화가 플랫폼 개입 이전에 넓게 시행되고 있었고(이미 «회색 존»이 존재했으며, 이는 임금 근로자였던 자칭 개인사업자들을 의미한다), 플랫폼은 더 높은 복잡성을 추가했다.

플랫폼 기업들은 그들이 노동자들의 고용주가 아니라고 주장할 뿐 아니라 - 이는 노동자들이 접속 여부를 선택할 수 있고 여러 대상을 상대로 일을 할 수 있기 때문이다 -, 임금 시스템에서 허용되지 않는 유연성과 유동성을 원하기 때문에 노동자도 임금 근로자가 되기를

2) 프랑스 최고재판소

원하지 않는다. 이 모든 것은 지난 20년간 임금 시스템에 대한 매우 비판적인 담론으로 논의되었다. 임금 시스템은 무겁고 엄격하며 자율성을 허용하지 않는다. 이러한 담론에서 자율성은 개인사업, 자영업에 더 밀접한 개념이다.

2009년 일인 사업자 제도의 창설은 매우 중요한 순간으로 기록된다. 이는 제삼의 법령이 아니라 간단한 등록 절차를 제공하는 자영업 특별 제도였으며, 동시에 큰 매출 달성(한도액이 상당히 낮았음)을 원하지 않고 직장 겸직을 원하는 사람들을 위한 제도였다. 사회 세금 제도와 비슷하다. 이 제도는 엄청난 성공을 거두며 백만 명 이상의 등록수를 기록했다. 하지만 이후 이 제도를 통해 충분한 수입을 얻을 수 있는 사람은 결국 소수에 불과하다는 것과 적절한 수입을 위해서는 장시간 근무를 해야 한다는 점이 드러났다. 등록자의 90% 이상이 최저 임금보다 적은 수입을 벌었다.

이 제도는 현재 «마이크로 사업자»라고 불리며, 매출 한도를 높여 플랫폼 노동자들을 위한 주요 관문이 되었다. 대부분 노동자들은 자신이 어떤 노동 범위에 해당하는지를 알지 못하고, 플랫폼의 일반적인 사용 조건에 동의한 후에는 기업이 그들의 이익을 위해 주도하는 모든 것이 표면에 드러나지 않는 방식으로 진행된다는 점은 알지 못한다. 점점 더 플랫폼 노동자들은 단순 회사 설립 자격을 사용하고 있다.

따라서 중요한 점은 플랫폼과 노동자가 고용 관계로 연결된다는 점을 입증할 방법을 알아야 한다는 것이다. 수년간 많은 분쟁이 있었다. 2018년 판례를 통해 전환점을 확인할 수 있다.

모건 스위니(Mogan Sweeney)와 헬렌 티산디에르(Hélène Tissandier)가 우리의 저서 *새로운 앱 노동자들(Les nouveaux travailleurs des applis)*에서 설명한 것처럼, 처음에는 법원의 결정이 플랫폼 기업에 더 유리하고 프랑스 판례가 미국이나 영국 법원의 판결보다 뒤쳐진 것처럼 보였다. 2017년 한 영국 판사는 노동자들에게 그들 소유의 회사(«사업»)가 없었고, «개인사업자»의 사회적 형태는 고유의 고객을 창출하거나 수익을 낼 수 없으며 타 기업에 포함되는 빈 껍데기에 불과했다고 간주했다. 유사하게, 한 미국 판사는 «서비스를 수행하는 사람이 자신들의 기업 활동 혹은 기업과 구분되는 회사에 종사하고 있는 자»를 감독하는 것을 전제로 «ABC» 테스트를 적용했다. «ABC» 테스트를 통해, 플랫폼을 «디지털 서비스»를 제공하는 수동적 중개자로 간주할 수 있는지를 알 수 있기 때문이다. 따

라서 앞서 언급한 판사들은 노동자들이 직접 소유하는 사업체가 없기 때문에 개인사업자로 간주할 수 없다는 점을 증명하는 것에 초점을 두고 플랫폼 활동의 «조직적» 접근 방식에 주목했다.

미국과 영국의 판사들이 개인사업자의 활동이 실제 회사의 자율적인 활동인지를 조사했다면, 프랑스 판사들은 주로 세 번째 자격 기준, 즉 종속 관계의 존재에 논의의 무게를 둔다. 2018년까지 판사들은 이와 같은 재조정 판결을 내리는 경향이 있었다. 이에 따라 파리 항소 법원은 2017년 4월 20일에 내린 판결에서 여러 사고로 인해 근무할 수 없게 된 피해자인 이의신청자 자전거 배달원의 기업 *Take it easy*에 대한 소송을 거부했다. 배달원을 플랫폼에서 모집한다는 점과 이들이 개인사업자 등록을 강요받는다라는 점, 직접 선택한 제삼자에게 업무를 위탁할 권리가 없으며, 점점 사항인 «안전» 및 «장비»의 의무를 강요받은 점, 의무 사항을 위반하는 경우 제재를 받을 수 있는 징계 제도의 적용을 받는 점, 미준수 시 제재로 이어질 수 있는 비공식적인 지시를 따라야 하는 점, 사용하는 디지털 장치(앱, GPS)를 이용해 지속해서 감독 및 감시가 이루어진다는 점을 강조하면서도, 이들 판사들은 운전자가 독점 또는 비경쟁 조항에 구속되지 않거나 근무시간을 선택할 수 있는 경우 법적 종속이나 경제적 의존 상태가 입증될 수 없다고 보았다. 따라서 노동자가 누리는 자유 - 특히 대부분의 경우 근무 기간과 시간의 자유로운 결정 - 는 임금 근로자성 인정을 거부하는 이유를 정당화했다. 여기에 플랫폼의 제재 권한이 존재한다는 증거가 부족했다고 덧붙였다.

그러나 2018년 11월 28일, 파기원은 파리 고등법원의 결정에 반대하는 판결을 내렸다. 종속 관계에 대한 «고전적인» 정의에 근거하여 파기원은 고등법원과 완전히 반대되는 판결을 내렸다. 파기원에 따르면 «회사가 배달원의 위치를 실시간으로 추적할 수 있고 총 이동 킬로미터 수를 계산할 수 있는 GPS 시스템을 갖추고 있거나, 기업 *Take Eat Easy*가 배달원에게 제재를 가할 수 있는 권한을 가지고 있을 때, 종속 관계를 특징짓는 서비스 수행 지시 및 감독의 권력이 존재하는 것» 이므로 운송 플랫폼에 연결된 배달원은 임금 근로자이고 그러므로 고용 관계이다.

2019년 1월 10일, 파리 고등법원은 옛 우버 운전자와 우버의 계약 관계를 미국과 영국 판사의 주장에 가깝게 고용 계약이라고 인정했다. 법원은 «독립된 사업체의 필수 조건은 사업 설립 선택의 자유(...)와 업무 조직의 통솔, 고객 및 공급업체에 대한 영업이다»라고 명시했다. 법원은 운전자가 «개인사업자로 사업자 등록번호»에 등록을 했지만, Uber의 금지

로 인해 «고유의 고객을 구축»할 수 없고 «자유롭게 운임 요금이나 운행 서비스 조건»을 설정할 수 없었다는 점을 상기시켰다. 고객층 구축과 마찬가지로 운임 요금 선택 및 협상 가능성 부재, 또는 요금 수정의 강요와 같은 모든 요소는 독점적으로 플랫폼의 결정에 맡겨져 있고, 경제적 제약에 의한 규제의 존재가 증명된다. 게다가 Uber는 운전자를 «관리 감독»했다. 만약 한 운전자가 앱에서 로그아웃하는 경우, Uber 플랫폼은 앱의 «접속 또는 사용을 비활성화하거나 제한 할 수 있는 권한»을 가지고 있었다. 이는 «운전자가 운행 희망을 위해 앱의 연결을 유지하도록 장려하는 효과가 있다. 따라서 개인 운전자처럼 원하는 운행을 자유롭게 선택할 수 없는 상태로, 기업 Uber BV의 관리가 가능하도록 앱에 연결된 상태를 지속적으로 유지해야 한다.» 또한, 접속 일시를 선택할 수 있다는 점이 «종속 고용 관계를 배제시키는 것은 아니다. 운전자가 앱에 접속하면 (...), 지침을 주고 업무 수행을 감독하고 그에 대한 제재 권한을 행사하는 기업 Uber BV가 조직한 서비스에 운전자가 포함된다.» GPS 시스템은 이러한 지시 권한 행사를 가장 분명하게 보여준다. 파리 고등법원에 따르면, GPS 시스템은 운전자의 운행 경로와 위치를 분석하고 추적할 수 있는 데이터를 제공한다. 이는 «기업 Uber가 제시한 동기와 관계없이» 절대적이고 지속적인 관리감독의 증거이며, 동시에 따라야 할 운행 경로에 대한 운전 지침이기도 하다. 운전자가 선택한 다른 경로가 덜 효율적으로 간주되는 경우, 운전자가 받아야 할 운임 요금이 변경될 수도 있다. 따라서 이것은 업무 지시 권한을 나타내기도 한다. 운전자가 수행한 서비스가 운송 서비스라는 점을 고려한다면 이러한 운행 경로 감독은 운전자의 활동을 감독하고 플랫폼 GPS 지침을 따르지 않는 경우 제재하는 것으로 귀결된다.

고등법원은 «고전적인» 종속 관계의 정의에 근거를 두면서 2가지 주장을 덧붙인다. 첫째, 법원은 플랫폼 노동자가 독립적이지 않음을 입증한다. «독립적인 개인사업자의 필수 조건은 사업 설립 또는 인수 선택의 자유와 업무 조직의 통솔, 고객 영업이다.» 하지만 운전자는 «Uber BV가 설립하고 조직한 플랫폼에만 존재하는 운송 수행 서비스에 포함된다. 이 운행 서비스를 이용하면서 운전자는 자신의 고객을 형성할 수 없고 운임과 운송 수행 서비스 조건을 자유롭게 정할 수 없다.» 둘째, 판사는 운전자가 지시를 받고 감독의 대상 - 특히 GPS 시스템을 통해서 - 이 되고 제재의 가능성 - 앱 접속 불가 - 이 있기 때문에 종속 관계의 존재가 성립된 것으로 간주한다. «작업 활동의 조정을 자유롭게 결정하거나 고객 영업 또는 공급업자를 선택하는 것과 달리 [운전자]는 기업 Uber BV가 설립하고 전적으로 조직한 플랫폼에만 존재하는 운송 수행 서비스에 포함된다.

두 번째 추론 단계는 파기원이 시작한 주장을 따른다. 파리 고등법원은 노동자에 대한 플랫폼의 권력에 대한 표현인 «고전적인» 종속관계의 존재를 증명하기 전에 노동자를 개인사업자로 간주할 수 없다는 점의 입증에 애쓰면서 플랫폼 활동의 «조직적인» 접근 방식을 수용한다. 이는 노동자들이 사업체를 소유하지 않았다는 점 때문이다.

- 입법부는 무엇을 할 것인가?

정부와 의회 다수는 특히 고용상의 이유로 플랫폼의 자유로운 개발 방해를 원하지 않는다. 플랫폼 기업들은 새로운 제약이 생기면 사업을 중단해야 한다고 말한다. 따라서 정부는 그들의 독립성을 강화하고 판사의 개입을 어렵게 만들면서 플랫폼 노동자 보호를 개선하는데 찬성해왔다.

2016년 노동자의 직업 훈련 제공을 명시하고 파업권과 «노동조합 설립과 가입, 이를 통해 집단 이익을 주장할 권리»를 부여하는 법이 제정됐다.

2018~2019년, 정부와 대다수 기관은 플랫폼 활동 규제를 위한 선택적 사회 헌장 확립을 목적으로 플랫폼 노동자의 고용 신분 재조정에 대응하고자 했다. 헌법위원회가 수정안(Taché 수정안)을 거부한 후, 플랫폼 기업들과 정부는 법원에 임금 근로자성 인정의 어려움을 증가시키는 대가로 노동자들의 권리와 보호를 보장하는 새로운 선택적 사회 헌장을 제안했다. 이 사회 헌장은 교통 기본법으로 통과되었다. 플랫폼과 노동자 간의 관계를 해결하고자 하는 행정부의 헌장 감사는 먼저 승인 절차에 따른다. 이 시스템은 판사와 행정부에 의한 사후 감사 및 분쟁을 대체하고자 한다. 이 헌장은 플랫폼과 노동자의 단체 교섭 대상이 아니다. 따라서 노동부의 승인을 받으면 일방적으로 도입 및 구현된다. 헌장의 요소를 판사가 재조정(판사의 개입을 막기 위한 목적)할 수 없다는 규정은 헌법위원회에 의해 금지되었다. 2020년 10월 22일 온라인 플랫폼의 사회적 책임 적용 방법에 관한 법령이 발표되었다.

- 무엇을 제안할 것인가?

나는 2020년 6월 4일 논의된 공산당과 공화당, 시민 및 환경 운동가 그룹이 상원에 제출한 법안(거부됨)을 특히 강조하고자 한다.

이 제안은 자신들의 이익을 위해 고용주의 의무를 회피하는 플랫폼이 행사하는 불공정 경쟁의 관찰을 기반으로 한다. 법안은 플랫폼 노동자들은 임금 노동자이며 보호되어야 한다는 것을 상기시킨다. 법안은 노동자들이 자율성을 원한다는 것을 인식하지만, 플랫폼 노동자들의 마이크로 사업자(일인 사업자) 지위에는 강력한 제약이 따르고 임금 시스템은 자율성과 완벽하게 양립할 수 있다는 점을 제시한다. 제안된 해결책은 플랫폼 노동자에게 더 많은 유연성을 허용하는 특정 조항을 제안하여 이를 노동법(7장)에 통합시키는 것이다. 작성자는 다음과 같이 기술했다. « 사회 법규는 생산적인 조직의 다양한 발전과 변화하는 조직 구성원들의 열망을 항상 수용해왔다. 노동법 7장의 존재가 그 증거이다. 노동법 7장에는 예를 들어 위탁판매 외무사원(VRP)이나 프리랜서 기자뿐 아니라, 전체 혹은 필수 부분에서 사회 법규가 적용될 모든 노동자를 포함하는 매우 자율적인 직업이 모두 포함된다. 따라서 전통적인 임금 시스템이 자신의 자율성을 박탈할 수 있다고 생각하는 이들의 분노를 방지하기 위해 현장에서 싸우는 노조 활동가들의 의견을 반영하고 해방 및 보호 제도를 적용하거나 노동 플랫폼에 의해 전개된 사회 법규를 우회하는 전략을 더 어렵게 만들고자 하는 목적을 고려할 때 임금 근로자와의 비교는 상당히 적절해 보인다. 특히 노동법이 항상 전문적 관행의 특성을 수용해온 것처럼, 이 또한 단체 교섭의 대상이다. 따라서 새로운 고용 형태의 특수성과 수년간 제대로 대우받지 못한 임금 근로자의 정당한 비판에도 법이 더 잘 대응할 수 있도록 협상이 이루어져야 한다.»

제안된 법률은 플랫폼 노동자를 노동법에 포함하고, 동시에 근로시간에 대한 높은 자율성을 보호하고, 이 규정들의 단체 교섭을 조직하고, 일반 사회보장 제도 혜택과 노동자 대표를 세울 수 있도록 하는 특정 규정을 보장하는 4개의 조항이 포함되어 있다.

제안된 법률 제1조는 노동법 7장에 디지털 플랫폼 노동자를 포함하는 것을 목표로 한다. « 디지털 플랫폼 노동자는 플랫폼이 제안하고 조성한 서비스 수행을 목적으로 노동력을 수익화하기 위해 디지털 플랫폼과 계약을 체결하는 사람들이다.» 노동 디지털 플랫폼은 플랫폼에 직접 연결된 노동자들이 고객에게 수행할 서비스를 제안하고 조직하는 것으로 이루어지는 경제, 상업 활동을 개발하는 플랫폼이다. 이러한 온라인 연결은 플랫폼 활동의 대상이 아니라 서비스의 접속과 수행 방식이다.

이 조항은 임금 근로자성을 증명할 필요 없이 노동법을 자동으로 적용받는 플랫폼 노동자를 정의하고 있다. 노동법 조항은 플랫폼 노동자에게 적용되지만, 예외가 있다. 노동자와

플랫폼 간에 체결된 계약은 무기한이거나 고정된 기간 동안에만 유효할 수도 있다. 두 경우 모두, 노동자는 계약 기간 동안 자율적으로 근무시간을 결정할 수 있다. 이것은 근무시간 조절에서 노동자의 자율성을 보장하기 위한 것이다. 플랫폼에 의해 근무 시간표가 노동자들에게 미리 정해지거나 강요될 수 없다. 이 조항을 통해 노동자가 계약서(예: 종이 또는 디지털 형식)를 읽고 서명하는 방식에 노사 대표가 동의할 수 있다. 이 협상의 결과는 앱을 통해 «마우스 클릭을 통해» 동의를 제안하는 방식이며 개별 계약에 의해 예외 대상이 될 수 없다. 헌법의 집단 고용 계약과 같은 개념이다. 이는 규정을 적용하지 않는 대가로 플랫폼이 개별 노동자에게 다른 혜택을 제공함으로써 협의된 법규를 피하는 것을 방지한다. 플랫폼은 모든 노동자에게 동일한 계약을 제안하기 때문에, 이러한 계약은 플랫폼과 노동자의 협상 결과이어야 한다.

따라서 노동법상 준수해야 할 최대 노동 시간은 일일 10시간, 주간 48시간으로 노동 시간 및 기간과 관련하여 디지털 플랫폼 노동자를 위한 특정 조항이 있다. 노동자의 요구에 따라 근무시간과 시간대의 조정과 관리 방식은 노동자 대표와의 연례 협상 대상이 된다. 이 협상은 개별 예외 대상이 될 수 없는 모든 플랫폼 노동자들에게 적용되는 기반을 결정하게 된다.

마찬가지로 노동자의 수입이 최저 임금보다 낮을 수 없도록 보호하고 근무자 간의 사회적 경쟁과 빈곤화, 수행한 업무별 또는 킬로미터당 임금일 경우 건강에 대한 위험 감수를 제한하기 위해 디지털 플랫폼 노동자의 수당은 시간 단위로 설정해야 한다. 시간 기준 설정을 위한 노동자 대표와의 합의에 따라 킬로미터 수당을 직업과 불가분의 관계로 간주할 수 있는 VTC 운전자는 예외로 한다. VTC 운전자를 포함한 모든 디지털 플랫폼 노동자들을 위해, 수당 계산 방식과 기타 요소들은 근로자 대표와의 연례 협상 대상이어야 한다. 이 협상의 결과는 앱을 통한 클릭 동의를 통해 개별적 계약으로 위반될 수 없는 근거를 설정해야 한다.

이 법안은 고용 계약 해지가 실제적이고 심각한 이유를 바탕으로 이루어졌을 것이라고 추정한다.

노동 플랫폼은 작게 분할된 조직이다. 플랫폼은 노동자 또는 원하는 사람의 이익을 보호하고 대표하는 조직이 노동자에게 연락할 수 있는 수단(인트라넷 접속)을 제공해야 한다. 이는 노동자가 집단적 권리를 행사할 수 있도록 보장하는 방법이다.

제 2조는 플랫폼 노동자가 일반 사회 보장 시스템과 실업 수당에 자동으로 접근할 수 있음을 나타낸다.

제3조는 노동자 대표가 노동 조건과 업무 구성, 연결 방식, 수당 계산 방식과 총액에 관한 알고리즘 수정에 대한 문서화된 설명을 언제든지 요청할 권리가 있음을 제안한다. 또한, 알고리즘의 블랙박스를 열기 위한 인공지능 및 알고리즘 전문가 고용 비용의 전액 지급을 제안한다.

Comment protéger les travailleurs des plate formes : une proposition à partir du cas français

Dans notre programme de recherches commencé en 2016 (le programme Capla, financé par l'Agence Nationale de la Recherche auquel nous sommes douze chercheuses et chercheurs à participer) et qui a donné lieu à plusieurs publications, notamment *Les nouveaux travailleurs des applis* et colloques, nous nous sommes intéressés à plusieurs types de plateformes : certaines externalisent du travail qui ressemble à de l'emploi, c'est-à-dire des missions continues exercées un nombre important d'heures par semaine et qui apportent une rémunération principale. C'est par exemple le cas des plateformes de VTC (véhicules de transport avec chauffeurs). D'autres proposent des micro-tâches à réaliser en ligne (mettre une légende sur une photo ou indiquer la couleur d'un vêtement) et permettent alors de marchandiser des temps interstitiels et de gagner des petites sommes occasionnelles. Certaines plateformes sont de grandes firmes multinationales qui réalisent des levées de fond sur les marchés financiers, tandis que d'autres sont censées relever du monde de l'économie solidaire. Certaines transforment des activités de loisir en source de revenu complémentaire comme le fait Etsy, tandis que d'autres font venir en ligne des professionnels comme les plateformes de chefs à domicile. Nous avons rassemblé cet ensemble sous le terme de « capitalisme de plateformes ». Ce concept vise à saisir le modèle spécifique de travail qui se développe sur les plateformes, à savoir l'externalisation des travailleurs et le déplacement des frontières du travail, et d'inscrire ce processus dans un système de captation du profit propre à une nouvelle forme de capitalisme. La notion met l'accent sur la création de valeur et son partage, inégalitaire, entre, d'une part, les détenteurs des algorithmes, sites et applications que sont les plateformes (et leurs clients) et, d'autre part, les travailleurs présents sur celles-ci.

Dans cette conférence je m'intéresserai principalement aux plateformes de travail, en suivant la typologie proposée par Barbara Gomes, qui a consacré sa thèse de droit aux plateformes numériques. Elle distingue d'abord deux types de plateforme : les plateforme collaboratives et les plateforme marchandes et parmi ces dernières, les plateforme de biens de rente, où la plateforme organise un marché où l'objet des contrats est l'échange d'un bien (propriété, location,...) contre rémunération, ce qui n'exclut pas le travail caché, comme c'est le cas avec Airbnb, Ebay, ou

BlablaCar,... et les plateforme de travail où la prestation de travail est le « bien » proposé sur le marché qu'organise la plateforme. Plus encore, la force de travail est l'objet du contrat conclu avec l'utilisateur. Je vais m'intéresser ici spécifiquement aux plateformes de travail en traitant deux questions : les plateformes de travail sont-elles des intermédiaires neutres ? Mettent-elles au travail des travailleurs indépendants ou des salariés ? Avant de faire quelques propositions.

- Les plateforme sont-elles des intermédiaires neutres ? l'exemple d'Uber

Avant 2009, le transport de particuliers était réparti en France entre les taxis, d'une part, et les chauffeurs dits de « grande remise », d'autre part, c'est-à-dire la mise à disposition de voitures avec chauffeur (voitures dites "haut de gamme"), et ceci, uniquement sur commande et pour une destination définie. Pour conduire ces voitures "spéciales", les chauffeurs devaient être en possession d'un certificat d'aptitude professionnelle. Ce permis particulier était délivré par les Préfectures. Le candidat devait être exempt de casier judiciaire et de toute condamnation. Il devait se soumettre à une visite médicale effectuée dans un centre agréé par la Préfecture de Police. Enfin, le postulant devait obligatoirement avoir suivi un stage de formation dans un organisme agréé par le Ministère du Travail. Les services de Police étaient également diligentés pour effectuer une enquête de moralité sur le candidat.

En 2009, s'est ouverte une phase de dérégulation du transport de particuliers qui s'inscrivait dans un contexte de promotion par un ensemble d'acteurs, notamment autour de la commission Attali pour la « libération de la croissance », de la déréglementation d'un ensemble professions. Cette année-là, une loi modifie en profondeur les conditions d'accès et d'exercice de l'activité de Grand Remisier : la profession est désormais dénommée « Exploitation de voitures de tourisme avec chauffeur » (VTC) et elle connaît une très forte dérégulation. Les licences auparavant délivrées par la préfecture du ressort du siège social de l'entreprise sont supprimées. Les plateformes numériques commencent également à se développer. Uber s'installe en 2011. Les chauffeurs sont présentés comme clients de ce service ; ils se voient proposer par l'application des courses à réaliser. Le tarif de la course est calculé par l'algorithme ; à l'issue de cette course, le montant est automatiquement prélevé par l'application sur le compte de ce client (qui, au préalable, a dû inscrire ses coordonnées bancaires pour avoir accès aux services de l'application) ; aucun échange monétaire n'a lieu directement avec le chauffeur qui, par ailleurs, n'a qu'un nombre d'information extrêmement limité sur la personne qu'il doit transporter.

En 2014, le service UberPop, supposé être assuré par des particuliers, est mis en place. Il se soustrait à la législation sur les VTC. En 2015, les chauffeurs de véhicules de transport avec chauffeur (VTC) manifestent, d'une part, contre UberPop et, d'autre part, contre la baisse des tarifs de 20% sur les tarifs des UberX décidée par l'entreprise de manière unilatérale. Ils se rassemblent devant le siège d'Uber à Paris. Les pouvoirs publics réagissent en supprimant Uberpop : ce type d'activité ne peut être exercé par des particuliers sans certification professionnelle ; des restrictions sont apportées à l'accès à la profession de VTC par la mise en place d'un examen par la loi Grandguillaume.

En 2016, de nouvelles manifestations se produisent à la suite de l'augmentation de la commission prélevée par la plateforme (de 20 à 25% en 2016). En effet, les 30 000 chauffeurs de VTC sont vite passés de l'espoir à la déception. Ils dénoncent une dégradation des conditions d'exercice du métier qui vient contrarier leurs espérances d'ascension sociale. Les chauffeurs évoquent la baisse des prix, la hausse des commissions (qui passe en 2016 de 20 % à 25 %), le nombre croissant de chauffeurs, toutes raisons qui grèvent leur chiffre d'affaires et les contraignent à de longues durées du travail. Il leur faut travailler de 13 heures à 14 heures par jour, 7 jours sur 7, pour s'assurer un salaire légèrement supérieur au SMIC.

Une des questions essentielles osée par Uber mais d'autres plateforme est celle de leur **statut**. Les plateformes soutiennent qu'elles sont de simples entreprises technologiques, des intermédiaires neutres qui ne font que mettre en relation des offreurs et des demandeurs de service et rien d'autre. Elles ne doivent donc pas, selon elles, relever des législations nationales sectorielles. Par exemple Uber a longtemps soutenu qu'il n'était pas une entreprise de transport. La justice en a pourtant décidé autrement : la plateforme avait tenté de remettre en cause la législation espagnole en se fondant sur le droit de l'Union européenne et en saisissant la CJUE. UBER invoquait sa qualité de plateforme numérique et réfutait toute qualité d'entreprise de transport. La Cour de Justice a pourtant affirmé le 20 décembre 2017 *« qu'un service d'intermédiation, tel que celui en cause, qui a pour objet, au moyen d'une application pour téléphone intelligent, de mettre en relation, contre rémunération, des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain, doit être considéré comme étant indissociablement lié à un service de transport et comme relevant dès lors de la qualification de 'service dans le domaine des transports' au sens du droit de l'Union »*. La Cour a donc considéré

que le service fourni par UBER ne se réduisait pas à un service d'intermédiation, mais qu'il faisait partie intégrante d'un service global dont l'élément principal était un service de transport et dès lors qu'il devait être qualifié non pas de « *service de la société de l'information* », mais de « *service dans le domaine des transports* ». L'État espagnol était donc légitime à soumettre l'activité d'UBER, sur son territoire national, à l'exigence d'une autorisation préalable.

La même année, la Cour d'appel de Paris avait également refusé de retenir la « neutralité » d'UBER face aux obligations pesant sur les chauffeurs de VTC. En effet, la plateforme doit pouvoir faire respecter les obligations qui pèsent sur les chauffeurs, notamment l'interdiction de s'arrêter, de stationner ou de circuler sur la voie ouverte à la circulation publique en attente de client sans être titulaire d'une autorisation réservée aux taxis.

- Focus sur les plateformes de travail

Une des questions centrales – à laquelle nous nous intéressons dans notre livre *Les nouveaux travailleurs des applis*, est celle de la qualification des travailleurs qui travaillent pour les plateformes. Dans la plupart des cas ces travailleurs sont invités à s'inscrire comme **micro-entrepreneurs**. Pour comprendre ce que cela signifie, il nous faut faire une brève présentation de la législation française.

Dans le système français, il n'existe que deux statuts : le travailleur est soit salarié, soit indépendant. La qualification est d'ordre public, c'est-à-dire qu'elle n'est pas affectée par le choix des contractants, elle s'impose à tous, nul, et surtout pas le juge, n'étant lié par la qualification donnée au contrat par les parties. « *L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* ». Le travail indépendant se définit uniquement en négatif et en creux du travail salarié : le travail indépendant se caractérise par l'absence de lien de subordination juridique. Le critère déterminant pour distinguer un salarié d'un travailleur indépendant est donc l'existence ou l'absence d'un lien de subordination entre le travailleur et le donneur d'ouvrage. Les juridictions, contrôlées par la cour de cassation, caractérisent l'existence du lien de subordination en faisant appel à un faisceau d'indices, de telle manière qu'elles "dénichent" les fausses situations de travail indépendant. Tout le monde fait référence au fameux arrêt de la Cour de Cassation de 1996, l'arrêt Société générale qui indique « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité

d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

Depuis longtemps, les entreprises cherchent à contourner la législation en faisant travailler des personnes à leur profit sans les embaucher comme salariés. Cela permet d'éviter, d'une part, la gestion de salariés avec la nécessité de respecter toutes les obligations relatives au droit du travail (effectifs pris en compte pour les instances représentatives, législation sur la durée du travail, les congés, la santé...) et, d'autre part, le paiement des cotisations sociales. Depuis des années, les entreprises externalisent le travail vers des sociétés extérieures ou des travailleurs indépendants pour se débarrasser des coûts et transférer l'ensemble des risques sur les travailleurs. Elles transfèrent ainsi les risques sociaux, les risques organisationnels et les risques marchands vers l'extérieur en se défaussant de leur rôle d'employeur. Elles signent avec les personnes qui travaillent des contrats commerciaux plutôt que des contrats de travail. Toute la question sera donc pour les tribunaux de caractériser exactement le lien qui unit les travailleurs et l'entreprise qui commande le travail. Si ces différentes évolutions étaient déjà largement en œuvre avant l'intervention des plateformes (il y avait déjà des « zones grises », c'est-à-dire des travailleurs prétendument indépendants qui étaient en fait des salariés), les plateformes ont ajouté une complexité supérieure...

Les plateformes soutiennent donc non seulement qu'elles ne sont pas les employeurs des travailleurs – parce que ceux-ci ont le choix de se connecter ou pas, et qu'ils peuvent travailler pour plusieurs personnes –, mais aussi que ceux-ci ne souhaitent pas être salariés parce qu'ils veulent avoir de la souplesse et de la flexibilité, ce que ne leur permet pas le salariat. Tout ceci s'inscrit dans un discours très critique sur le salariat depuis une vingtaine d'années : le salariat serait lourd, rigide, ne permettrait pas l'autonomie. Dans le discours, l'autonomie serait du côté de la mise à son compte, du travail indépendant.

Un moment très important a été celui de la création du régime d'auto-entrepreneur en 2009. Il ne s'agit pas d'un troisième statut mais d'un régime particulier du travail indépendant qui propose des procédures simplifiées d'immatriculation. Il était originellement réservé à des personnes qui ne souhaitaient pas réaliser un gros chiffre d'affaire – les plafonds étaient assez bas – et qui pouvaient cumuler ce statut avec celui de salarié. Il s'apparente plus à un régime socio-fiscal. Il

a rencontré énormément de succès – plus d’un million d’inscrits – mais il a été montré que finalement peu de personnes parvenaient à avoir un revenu suffisant avec ce régime et qu’il fallait de très longues heures de travail pour pouvoir se constituer un revenu décent. Plus de 90% des inscrits gagnaient moins que le SMIC.

Ce régime est désormais appelé « micro-entrepreneur », les plafonds de chiffre d’affaires ont été relevés et il est devenu la principale porte d’entrée pour les travailleurs des plateformes. Les travailleurs ne savent d’ailleurs souvent pas de quel statut ils relèvent et tout se passe de manière assez invisible par le biais de la signature des conditions générales d’utilisation. De plus en plus souvent, les travailleurs des plateformes utilisent aussi un statut de créateur de société simplifié.

Toute la question est donc de savoir comment mettre en évidence que c’est bien une relation de travail salariée qui unit la plateforme et les travailleurs. Depuis plusieurs années, il y a eu de nombreux contentieux. On a observé un tournant dans la jurisprudence en 2018.

Au début, les décisions des tribunaux étaient plutôt en faveur des plateformes et la jurisprudence française semblait assez en retrait par rapport aux décisions des cours américaines ou britanniques comme l’explicitent Morgan Sweeney et Hélène Tissandier dans notre ouvrage *Les nouveaux travailleurs des applis*. En 2017, un juge britannique avait considéré que des travailleurs n’avaient pas leur propre entreprise (« *business undertaking* ») et que la forme sociale adoptée par le travailleur « indépendant » n’était qu’une coquille vide servant à les intégrer dans l’entreprise d’autrui, sans pouvoir générer de profits ou créer une clientèle propre. De la même manière, le juge américain avait appliqué un test « ABC » impliquant notamment de contrôler si « *la personne qui exécute le service est engagée dans une activité ou une entreprise distincte de celle du principal* », car, à défaut, la plateforme ne saurait être considérée comme un intermédiaire passif offrant un « *service numérique* ». Ces juges retenaient ainsi une approche « organisationnelle » de l’activité des plateformes, en s’attachant à démontrer que les travailleurs ne peuvent être considérés comme des indépendants parce qu’ils n’ont pas d’entreprise propre.

Si les juges états-uniens et britanniques recherchent si l’activité des indépendants est une activité autonome d’une véritable entreprise, le juge français fait essentiellement porter la discussion sur le troisième critère de qualification, l’existence d’un lien de subordination : jusqu’en 2018, les juges ont été peu enclins à prononcer cette requalification. Ainsi, la cour d’appel de Paris l’a

refusée, dans un arrêt rendu le 20 avril 2017, l'affaire opposant un livreur à vélo, victime de plusieurs accidents ayant conduit à son incapacité de travailler, à la société *Take it easy*. Tout en soulignant que les livreurs sont recrutés par la plateforme, sont obligés de se déclarer indépendants, n'ont pas le droit de se faire remplacer par un tiers de leur choix, se voient imposer des obligations de « sécurité » et « d'équipement » qui font l'objet d'une vérification, sont soumis à un système disciplinaire permettant de les sanctionner en cas de manquement à leurs obligations, doivent suivre des directives officielles pouvant mener à sanction si elles ne sont pas respectées, sont contrôlés et surveillés en permanence grâce aux instruments numériques utilisés (application, géolocalisation), les juges ont estimé qu'aucun lien de subordination juridique ou état de dépendance économique ne pouvait être mis en évidence dès que les chauffeurs n'étaient pas tenus par une clause d'exclusivité ou de non-concurrence et qu'ils avaient la possibilité de choisir leurs heures de travail. C'est donc la liberté dont bénéficient les travailleurs – en particulier la libre détermination des périodes et horaires de travail qui, pour l'essentiel, a justifié le refus de la reconnaissance de la qualité de salarié. S'y ajoutait l'absence de preuve de l'existence d'un pouvoir de sanction de la plateforme.

Mais le 28 novembre 2018, la Cour de cassation a rendu un arrêt à la suite d'un pourvoi formé contre la décision de la cour d'appel de Paris : partant de la définition « classique » du lien de subordination, la Cour de cassation a tiré une conclusion diamétralement opposée à celle de la Cour d'appel. Selon la Cour, les livreurs liés aux plateformes de transport sont des salariés dès lors que « l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier (...) », ce dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination » et, partant, un contrat de travail.

Le 10 janvier 2019, c'est au tour de la Cour d'appel de Paris d'affirmer que le contrat liant un ancien chauffeur à Uber est bien un contrat de travail en se rapprochant de l'argumentation des juges américains et britanniques. Elle indique qu'« *une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix que son auteur fait de la créer (...), la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs* ». Elle rappelle que, si le conducteur s'est inscrit « *au registre Sirene, en tant qu'indépendant* », il n'a jamais pu se

« constituer aucune clientèle propre » en raison de l'interdiction d'Uber et qu'il ne fixait « pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport ». L'absence de possibilité pour les chauffeurs de se constituer une clientèle propre comme celle de choisir leurs tarifs, de les négocier ou de subir des corrections tarifaires, l'ensemble de ces éléments étant exclusivement entre les mains de la plateforme, atteste de l'existence d'un dispositif d'encadrement par la contrainte économique. De surcroît, Uber exerçait un « contrôle » sur lui, notamment car, si un chauffeur décide de se déconnecter, la plateforme « se réserve le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation » de l'application ce qui a « pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non ». Or, le fait de choisir les horaires et les jours de connexion « n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors qu'il est démontré que lorsqu'un chauffeur se connecte (...), il intègre un service organisé par la société Uber BV, qui lui donne des directives, en contrôle l'exécution et exerce un pouvoir de sanction à son endroit ». La géolocalisation en est la plus manifeste des expressions de l'exercice de ce pouvoir de direction : d'après la Cour d'Appel de Paris, elle offre en effet des données permettant l'analyse et le suivi de l'itinéraire et de la position du chauffeur, ce qui, « peu important les motivations avancées par la société Uber », est un indice du pouvoir de contrôle absolu et continue. Elle est aussi le véhicule d'instructions quant à l'itinéraire à suivre. Un autre itinéraire jugé moins efficace peut et, en l'espèce, a donné lieu à des corrections tarifaires applicables au chauffeur. Il s'agit donc d'un pouvoir de direction. Ce contrôle de l'itinéraire, dans la mesure où le service exécuté par le chauffeur est un service de transport, revient à contrôler l'activité même de ce dernier, sanctionné le cas échéant si les directives du GPS de la plateforme ne sont pas suivies.

La cour d'appel se fonde sur la définition « classique » du lien de subordination, mais ajoute deux arguments. En premier lieu, la cour démontre que le travailleur de la plateforme n'est pas indépendant : « une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix de son auteur de la créer, de la reprendre, de maîtriser l'organisation de ses tâches, et de rechercher sa clientèle », or ce chauffeur est « intégré dans un service de prestation de transport « créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe

pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport ». En second lieu, les juges considèrent que l'existence d'un lien de subordination est établie, car le chauffeur reçoit des directives, fait l'objet de contrôles –notamment par la géolocalisation – et est passible de sanctions – la déconnexion de l'application. « loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, [le chauffeur] a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme ».

Ce second temps du raisonnement poursuit l'argumentation initiée par la Cour de cassation. La cour d'appel de Paris fait sienne à son tour une approche « organisationnelle » de l'activité des plateformes, en s'attachant à démontrer que les travailleurs ne peuvent être considérés comme des indépendants parce qu'ils n'ont pas d'entreprise, avant de justifier de l'existence d'un lien de subordination « classique » exprimé par le rapport de pouvoir de la plateforme sur les chauffeurs.

- Que fait le législateur ?

Le gouvernement et la majorité parlementaire ne souhaitent clairement pas faire obstacle au libre développement des plateformes notamment pour des raisons d'emploi. Les plateformes indiquent en effet que si de nouvelles contraintes pesaient sur elles, elles devraient mettre la clef sous la porte. Le gouvernement a donc été dans le sens d'une amélioration de la protection des travailleurs des plateformes en confortant leur statut d'indépendants et en tentant de rendre plus difficile l'intervention des juges.

En 2016, la loi a prévu l'accès des travailleurs à la formation professionnelle, et accorde le droit de grève plus le « droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ».

En 2018-2019, le gouvernement et sa majorité ont tenté de réagir aux requalifications en envisageant la mise en place de chartes sociales facultatives censées réguler l'activité des plateformes. Après le rejet par le Conseil Constitutionnel d'un amendement (l'amendement Taché), les plateformes et le gouvernement proposent à nouveau des **chartes sociales facultatives**, garantissant un ensemble de droits et de protections sociales aux travailleurs en échange de difficultés accrues pour être requalifié comme salarié devant le juge. Elles sont adoptées dans la

loi d'orientation des mobilités. Le contrôle des chartes par l'administration, qui ont pour ambition de régler les relations entre les plateformes et les travailleurs se fait *a priori* par une procédure d'homologation. Ce système a donc pour ambition de remplacer les contrôles et les litiges *a posteriori* faits par le juge et les administrations. Ces chartes ne font pas l'objet de négociations collectives entre les plateformes et les travailleurs. Elles sont donc construites et mises en œuvre **unilatéralement**, tout en bénéficiant d'une homologation du ministère du Travail. La disposition prévoyant que les éléments de la charte ne peuvent pas servir aux juges à requalifier (qui visait à empêcher les juges d'intervenir) est censurée par le Conseil Constitutionnel. Le 22 octobre 2020 est publié un décret relatif aux modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

- Quelles propositions ?

Je voudrais particulièrement insister sur la proposition de loi portée par le groupe communiste, républicain, citoyen et écologiste au Sénat, qui a été discutée le 4 juin 2020 (et rejetée).

La proposition part du constat de la concurrence déloyale exercée par les plateformes qui échappent aux obligations de l'employeur tout en faisant travailler à leur profit. Elle rappelle que les travailleurs des plateformes sont des salariés et qu'ils doivent être protégés. Elle reconnaît que les travailleurs souhaitent de l'autonomie mais rappelle que le statut de micro-entrepreneur des travailleurs des plateformes s'accompagne de fortes contraintes alors que le salariat est parfaitement compatible avec l'autonomie. La solution proposée est d'intégrer les travailleurs des plateformes dans le Code du travail (la septième partie) en leur proposant des dispositions spécifiques leur permettant plus de souplesse. Les rédacteurs écrivent : « La législation sociale a toujours su s'adapter aux différentes évolutions des organisations productives comme aux aspirations de celles et ceux qui y évoluent. L'existence même de la Septième partie du Code du travail en témoigne. Elle comprend des professions très autonomes telles que par exemple, les voyageurs représentants placiers (VRP) ou les journalistes pigistes, ainsi que tout une partie des travailleuses et des travailleurs à qui l'on va appliquer la législation sociale, pour tout ou partie essentielle. L'assimilation aux travailleurs salariés semble ainsi tout à fait adaptée, tant pour permettre aux militantes et militants syndicaux qui luttent sur le terrain de ne pas froisser celles et ceux qui pensent que le salariat traditionnel peut les priver de leur autonomie, que pour l'application d'un régime émancipateur et protecteur, ou encore pour rendre plus difficile les

stratégies de contournement de la législation sociale déployées par les plateformes de travail. D'autant que le droit du travail a toujours su s'adapter à la spécificité des pratiques professionnelles, c'est l'objet même des conventions collectives. La négociation doit ainsi permettre au droit de mieux répondre aux particularités de ces nouvelles formes de mise au travail, mais aussi à la critique légitime d'un salariat mal traité depuis des années ».

La proposition de loi comprend quatre articles qui consistent à intégrer les travailleurs de plateformes dans le Code du travail, à leur garantir néanmoins des dispositions spécifiques leur permettant notamment de jouir d'une forte autonomie en matière de temps de travail, d'organiser la négociation collective de ces dispositions, d'obtenir leur couverture par le régime général de sécurité sociale et de mettre en œuvre leur représentation.

L'article 1 de la proposition de loi vise à insérer à la Septième Partie du Code du travail une partie consacrée aux travailleurs des plateformes numériques. « Les travailleurs des plateformes numériques sont les personnes qui concluent avec des plateformes numériques des contrats portant sur la location de leur force de travail en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme. Les plateformes numériques de travail sont celles qui développent une activité économique et commerciale qui consiste à proposer et organiser des services à des clients qui seront réalisés par des travailleurs directement mis en relation par la plateforme. Cette mise en relation n'est pas l'objet de l'activité de la plateforme mais la modalité d'accès et de réalisation du service ».

Cet article offre une définition des travailleurs des plateformes qui applique automatiquement le droit du travail sans qu'ils aient besoin de prouver leur qualité de salarié. Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux travailleurs des plateformes mais des exceptions sont prévues. Les contrats conclus entre les travailleurs et les plateformes peuvent être conclus à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans les deux cas, les travailleurs restent libres de déterminer leur temps de travail en cours de contrat de manière autonome. Il s'agit de garantir l'autonomie des travailleur.se.r.s dans l'organisation de leur temps de travail. Elles et ils ne peuvent être astreints à des horaires prédéterminés et imposés par la plateforme. Sur la forme, l'article permet aux partenaires sociaux de convenir de la manière dont les travailleur.se.r.s prendront connaissance et signer le contrat (ex : format papier ou numérique). Le résultat de cette négociation ne peut faire

l'objet d'une dérogation par contrat individuel, par exemple en proposant un accord « par clic » via l'application. L'idée est celle de la constitution d'un contrat collectif de travail. Il permet d'éviter que les plateformes ne contournent les règles négociées en proposant d'autres avantages aux travailleur.se.r.s pris individuellement, en échange de la non-application des dispositions. Puisque les plateformes proposent des contrats uniformes à tout.e.s les travailleur.se.s, il convient que ces contrats soient le fruit d'une négociation avec elles et eux.

Il est donc prévu des dispositions spécifiques pour les TPN en matière de temps et de durée du travail, sous réserve du respect des durées maximales journalières (10h) et hebdomadaires (48h) du Code du travail. Les modalités de construction et de gestion des emplois du temps et des plages horaires, conformément aux revendications des travailleur.se.r.s entendu.e.s, font l'objet d'une négociation annuelle avec les représentant.e.s des travailleur.se.r.s. Cette négociation déterminera un socle applicable à tous les travailleurs de plateformes, qui ne pourra pas faire l'objet de dérogations au niveau individuel.

De même, le mode de rémunération des TPN doit être constitué sur une base horaire afin d'assurer un revenu ne pouvant être inférieur au SMIC, de limiter la concurrence sociale entre les travailleur.se.r.s, la paupérisation, et la prise de risque pour la santé que constituent les modes de rémunération basés sur la tâche ou le kilomètre, sauf pour les chauffeur.se.r.s VTC pour lesquels la rémunération kilométrique peut être considérée comme consubstantielle à la profession, sous réserve d'un accord avec les représentant.e.s des travailleur.se.r.s. instituant une base horaire. Pour tous les TPN y compris les chauffeurs VTC, les modes de calcul et autres éléments de rémunération devront faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentant.e.s des travailleur.se.r.s. Le résultat de cette négociation devra constituer un socle auquel il ne pourra être dérogé par contrat, c'est-à-dire individuellement, en proposant un accord par clic via l'application...

La proposition de loi prévoit que la rupture du contrat de travail soit motivée par un motif réel et sérieux.

L'article explicite également les modalités d'élection des représentants des travailleurs des plateforme. Les plateformes de travail sont des organisations atomisées. Les plateformes devront fournir à toute les organisations de défense et de représentation des intérêts des travailleur.se.rs ou

personnes qui se présentent, le moyen de contacter les travailleur.se.r.s (par exemple par un accès intranet). Il s'agit d'un moyen d'assurer que les travailleur.se.r.s puissent exercer leurs droits collectifs.

L'article 2 indique que les travailleurs de plateformes ont accès automatiquement au régime général de la sécurité sociale et aux allocations chômage.

L'article 3 propose que les représentant.e.s des travailleur.se.r.s aient le droit de demander, à tout moment, des explications documentées sur une modification des algorithmes concernant les conditions de travail, l'organisation du travail, la modalité de la mise en relation, la modalité et le montant des rémunérations. Il propose la prise en charge complète des frais de recours à un expert spécialiste en algorithmes et intelligence artificielle pour ouvrir la boîte noire des algorithmes.

◆ 2020 유로필로조피 서울 대회 | L'École d'automne 2020 à Séoul ◆
11월 12일 목요일 (서울시간 기준) | Jeudi, November 12 (Heure à Paris)

한국 청소년·청년의
디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안
The Current State of Youth Participation in Digital
Platform Works in Korea: Issues and Countermeasures

유민상 한국청소년정책연구원
Min Sang Yoo National Youth Policy Institute

노동 플랫폼 속에 갇힌 그들의 노동*

유민상¹, 최정원¹, 이수정², 장혜림³, 황수옥⁴, 이민정^{1†}

1. 배경

이 글의 목적은 한국 청소년·청년(youth)의 디지털 플랫폼 노동 실태를 보여주고 정책적 대응 방향을 간략히 정리하는 것이다. 특히 청소년·청년들이 노동 플랫폼에서의 경험을 통하여 어떠한 영향을 받고 있고, 어떠한 전망을 하는지에 대해 초점을 맞추어 이야기하고자 한다.

디지털 플랫폼 경제는 많은 사람들의 삶에 영향을 미치고 있다. 한국에서는 수년 전부터 배달 플랫폼과 재능 플랫폼 등 노동을 중개하는 디지털 노동 플랫폼(digital labour platform)이 급격히 성장 중에 있는데, COVID-19로 ‘사회적 거리두기(social distancing)’가 강화된 이후 배달 플랫폼에 대한 수요는 폭발적으로 늘어나고 있다. 한국 국민들이 ‘사회적 거리두기’를 효과적으로 할 수 있었던 것은 한국의 높은 인터넷 보급률 및 휴대전화 보급률을 꼽을 수 있으며, 디지털 플랫폼을 통한 물품의 주문과 배송 시스템이 매우 잘 갖추어져 있었기 때문이다. 특히 한국에서는 유럽의 Deliveroo와 같은 음식배달 플랫폼이 크게 성장하여 한국음식, 일본음식, 중국음식뿐만 아니라 이태리음식과 프랑스음식까지 집, 사무실, 공원, 해변에서도 어플리케이션을 통해 쉽게 주문을 할 수 있게 되었다. 물론 한국에서도 COVID-19로 인해 단기 일자리(part-time job) 시장이 급격히 위축되고 자영업자들의 매출이 떨어지는 현상을 발생이 발생하고 있다. 이는 산업의 디지털화와 함께 노동 플랫폼으로 진공청소기처럼 사람들을 끌어들이고 있다. 노동 플랫폼은 진입 문턱이 낮아 비교적 쉽고 유연하게 일을 할 수 있어 청소년과 청년, 중장년의 여성과 남성 모두 플랫폼 노동시장으로 유입되고 있다.

* 본 발표는 2020년 한국청소년정책연구원에서 수행 중인 ‘유민상, 최정원, 이수정, 장혜림 (2020년 12월 발간 예정). 청소년·청년 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구. 세종: 한국청소년정책연구원’의 일부를 요약한 것입니다. 발표 자료에는 미발간 보고서 내용이 포함되어 있으므로 인용을 삼가주시기 바랍니다 (연구 관련 문의: 유민상, msyoo@nypi.re.kr).

† 저자들의 소속은 다음과 같습니다: 1. 한국청소년정책연구원, 2. 청소년노동인권네트워크, 3. 서울장신대학교, 4. 한국노동사회연구소

이 글에서는 간단히 한국의 노동 플랫폼의 현황과 청소년·청년 플랫폼 노동자들의 현황을 살펴보고, 노동 플랫폼에서 일거리를 받아 수행하는 플랫폼 노동자의 삶을 들여다보며, 이것이 사회에 미칠 영향을 탐색하고 그에 대한 정책대안을 제안하고자 한다.

2. 야누스(Janus)의 얼굴을 한 노동 플랫폼, 그 안의 플랫폼 노동자(gig worker)

디지털 노동 플랫폼이 플랫폼 노동자들, 특히 청소년과 청년 플랫폼 노동자들에게 미치는 영향을 파악하면 두 가지의 양면적 특성에 대해 발견할 수 있다.

하나는 디지털 플랫폼 노동이 실제로 사람들을 자유롭게 할 수 있고, 그것이 과거의 노동 관행을 개선하는데 도움이 된다는 것이다. 한 저자는 플랫폼 노동(gig worker)에 대해 묘사를 하면서 ‘원하는 만큼 일하고 꿈꾸는 대로 산다’고 표현하였다(Oppong, 2018). 디지털 노동 플랫폼은 대체로 일할 사람들을 모을 때 업무의 ‘자율성’을 강조하며, 원할 때 스스로 선택하여 일할 수 있고 (따라서 원하는 만큼의) 수익도 낼 수 있다고 말한다. 이는 과업(task) 수행 당 임금을 받는 플랫폼 노동의 특성을 보여준다. 또한 새롭게 진입하는 청년들은 자신의 빈약한 업무 네트워크가 아닌 플랫폼의 연결망에 의해 과업을 수행하게 되므로 학력에 따른 차별 등이 적어 과거의 노동관행을 개선하는데 도움이 된다고 말한다.

다른 하나는 디지털 플랫폼 노동이 오히려 사람들의 자유를 저하시키고 불안정하게 만든다는 것이다. 노동 플랫폼에서 일거리를 받아 노무를 제공하는 사람은 법적으로 노동자로서의 권리를 보장받기 매우 어렵다. 이들은 종종 ‘플랫폼 이용자’로 대우 받기도 하는데, 이들은 플랫폼이 이들과 고용계약을 맺지 않기 때문이다. 이는 플랫폼 노동시장의 ‘고용주 찾기’ 현상이 한국에서도 그대로 일어나고 있다는 것을 의미한다. 고용주를 잃어버린 개인들은 자영업자가 되는데 이들은 노동자인지 자영업자인지 애매한 회색 지대에 존재하기 때문에 ‘위장 자영자’ 혹은 ‘독립 계약자’로 불린다. 플랫폼을 통해 노동을 하지만 노동자로 인정받지 못하는 것이다.

이 연구는 이와 같은 지점에서 연구를 진행하였다. 과연 노동 플랫폼은 청소년·청년(youth)들의 노동과 그들의 삶에 어떠한 영향을 미치는가? 이 연구는 청소년·청년 플랫

폼 노동자에 대한 설문조사와 포토보이스(photo-voice)를 통한 집단면접을 수행하였다. 우리가 연구를 통해 정리한 사실들을 나열하면 다음과 같다.

- 자유로움 (선택의 자유가 보장된)

노동 플랫폼을 통해 일거리를 받아 수행하는 것이 과거 고용되어 일을 하는 것에 비해 자유롭다라는 것은 익히 알려진 사실이다. 우리가 만난 플랫폼 노동자들은 여전히 플랫폼 운영 과정에서의 여러 제약들이 남아 있기는 하지만, 자신이 한 업체에 종속되어 일했던 것에 비해 시간 선택 등에서 자유롭다고 느끼고 있었다. 그들은 공통적으로 자신의 집에서 스마트폰의 플랫폼 앱을 켜는 것이 출근이고, 플랫폼을 끄면 퇴근하는 것이라 하였다. 예를 들어, 한 배달 플랫폼 라이더는 오토바이를 타고 ‘양화대교’를 건너갈 때 플랫폼을 켜며 출근을 하고, ‘양화대교’를 건너가며 플랫폼을 끄며 퇴근한다고 하였다. 노동 플랫폼을 통해 번역 업무를 하는 플랫폼 노동자 역시 “언제든 집에서 노트북만 키면 출근이 되며, 작업이 완료되는 시점이 퇴근이다”라고 하였다.

자유로운 노동은 한 노동 플랫폼 내에서 자신의 노동시간을 결정하는 것뿐만 아니라 플랫폼들간의 이동에서도 자유롭게 나타난다. 노동 플랫폼 내에서의 이동도 비교적 자유로운 것이다.[†] 면접에 참여한 청년들은 노동 플랫폼들이 경쟁적으로 라이더들을 유치하기 위한 프로모션(promotion: 건당 배달료를 일정 기간 혹은 일정 시간 올리는 것)을 진행하면, 미련 없이 다른 플랫폼으로 이동할 수 있다고 하였다. 디지털 노동 플랫폼에서의 노동은 과거의 직업과 직업관의 개념도 함께 바꾸고 있다.

- 건당 소득의 극대화

노동 플랫폼에서는 일하는 대로 돈을 벌 수 있다. 우리가 만난 플랫폼 노동자 중 상당수는 장시간의 노동을 하고 있었으며, 비교적 높은 소득을 올리고 있었다. 이것은 이들이 노동 플랫폼에 머무르는 강력한 동기가 되고 있는 것으로 보인다. 우리가 만난 한 배달 노동자들은 자신들이 하는 ‘일의 가치’나 ‘일의 의미’는 거의 없다고 이야기하였다. 가치가 있어서 일을 하는 것이 아닌, 돈을 비교적 쉽게, 많이 벌 수 있어서 이 일을 하고 있다고 하였다.

[†] 여기서 ‘비교적’이라는 말을 사용한 것은 과거의 업체 운영과 같이 종속성에 대한 관행이 남아 있는 곳도 있기 때문이다.

한국에서 배달 플랫폼이 등장 하기 전에 한 식당에 고용된 사람이 시간당 임금을 받고 배달 업무를 수행하는 것이 일반적이었다. 시간이나 기간에 따라 정해진 급여를 받는 방식은 정해진 시간을 채우기만 하면 급여가 발생하는 방식이었다. 하지만 수당 지급 방식이 건당 지급으로 변경된 이후 한정된 시간 안에 최대한 많은 배달을 하는 것이 수익을 극대화하는 방식이 되었다. 따라서 라이더들은 배달통(딸통)에 최대한 음식을 집어넣고, 한 코스에 최대한 많은 배달을 하도록 쿨을 잡아, 속도를 최대한 높이는 방식을 통해 수익을 극대화하였다(이들은 빠르게 운전하면서 스마트폰 속의 쿨을 잡는 위험을 감수하기도 한다). 이러한 수익 극대화는 자신의 일하는 시간과 비례하므로 쉬지 않고 일하고 경향을 보인다. 더욱이 인력이 부족할 때 높아지는 프로모션은 이들이 인센티브를 위해 밤낮없이 일하고, 눈이 오나 비가 오나 일하는 방식을 선택하게 되었다. 이는 자연스럽게 ‘스스로 선택한’ 장시간 노동의 경로에 접어들게 되었다.

재능 플랫폼 역시 마찬가지이다. 전업이나 부업으로 노동 플랫폼에서 프로젝트를 받는 사람들은 많은 건수를 받는 것이 중요해졌으며 일상의 중요한 시간들을 모두 노동시간으로 변경하는 ‘일상의 상품화’의 단계를 경험하게 된다. 식사시간이나 수면시간을 줄이는 것뿐만 아니라, 소중한 사람을 만나는 시간을 줄이거나 소중한 사람을 만날 때에도 계속 일을 하는 일이 비일비재하다고 하였다. 자신에게 남겨진 시간까지 최대한 상품화하여 계속 일을 하여 수익을 극대화하는 전략을 사용하는 노동자는 그리 어렵지 않게 찾아볼 수 있다.

- 보이지 않는 노동통제 기제

과거 업체나 기업에 종속되었던 노동자들의 과업이 노동 플랫폼으로 ‘외주화’될 수 있었던 것은 플랫폼이 알고리즘을 통하여 노동자들의 행동을 효율적으로 통제할 수 있었기 때문이다(Wood et al, 2019). 이는 알고리즘을 통한 통제로 볼 수 있지만, 배달 노동 플랫폼의 관행에는 전통적인 노동 통제 기제가 함께 섞여 있다.

배달 플랫폼의 통제는 크게 세 가지 정도로 구분할 수 있다. 첫째는 가격이다. 변동하는 가격과 프로모션에 따라 노동자들의 노동 동기를 조절하는 것으로 보인다. 배달 플랫폼에서 노동자가 필요할 경우 수당은 2배로 뛰기도 한다. 배달 노동자들에게 비나 눈이 오는 날은 매우 위험한데, 이들이 그럼에도 불구하고 이 날 운행을 하는 까닭은 수당이 2-3배 이상 뛰어 위험을 감수할 만하기 때문이다. 더욱이 이런 날은 그들의 ‘경쟁자’들이

등장하지 않기 때문에 수익은 배가 된다. 둘째는, GPS 위치정보 감시이다. 노동 플랫폼은 배달 노동자들이 지도 위에서 어느 지점에서 움직이는지, 혹은 멈추어 있는지를 확인할 수 있다. 한 배달대행업체의 경우, 쿨을 받지 않은 노동자들을 다른 색으로 표시하여 지도 위에서 한 눈에 확인할 수 있다. 이들은 휴식을 취하기 위하여 플랫폼에서 ‘휴식’ 설정을 해야하는데, 휴식 설정을 하지 않고 지도 위의 점이 멈추어 버리면 ‘관제’ 혹은 ‘고객센터’라 하는 플랫폼 관계자로부터 바로 전화를 받을 수 있다고 한다. 우리가 면담한 일부 노동자들은 어플리케이션을 사용하지 않을 때에도 GPS 위치정보를 감시 당하는 것 같다고 이야기하기도 하였다. 셋째는 강압이다. 배달 플랫폼은 과거에 존재하였던 배달 산업에 디지털 기술이 들어와 급격히 확대되었다. 일부의 업체 과거 배달원들을 ‘관리’ 하던 업체들은 과거의 관행에 디지털 플랫폼을 입히는 하이브리드 형태를 보이고 있다. 이들은 마치 고용계약을 한 것과 같이 배달원의 행동을 과거의 관행대로 통제한다(이는 종속성에 대한 문제를 야기하고 있다).

재능 플랫폼 역시 알고리즘 통제 기제를 가지고 있다. 첫째, 평가이다. 일부 플랫폼은 라이더나 프리랜서를 평가하는 시스템을 가지고 있으며, 이러한 평가는 프리랜서의 사진과 함께 누적적인 점수로 공개되기도 한다. 누적적인 점수와 평가 의견은 이 사람에게 일거리를 의뢰하는데 중요한 정보를 제공하므로 소비자의 효용을 높이는 도구라는 의견도 있다. 하지만 개인에 대한 적나라한 평가는 인권침해 요소도 있다. 둘째, 소통의 통제이다. 재능 플랫폼은 수요자와 공급자를 매개해주는 역할을 통해 수수료를 받는다. 한 업체는 플랫폼 노동자가 수행하는 과업의 23%의 수수료를 ‘저렴하게’ 받고 있었는데, 만약 노동자와 공급자가 플랫폼을 벗어나서 거래를 하게 되면 플랫폼 입장에서는 손해를 보게 된다. 이 때문에 한 플랫폼은 자신의 플랫폼에 탑재된 메신저를 통한 거래를 하도록 하고, 이를 위반한 경우 플랫폼 내에서 제재를 하는 지침을 가지고 있다. 우리가 면담한 한 플랫폼 노동자는 메신저에서 연락처를 교환하였는데 플랫폼에서 바로 제재가 들어왔다고 하였다. 이는 ‘소통의 감시’와 ‘소통의 통제’가 함께 이루어질 수 있음을 의미한다.

- 개인화된 경쟁

개인화된 플랫폼 노동자들은 다른 사람들과 노동 플랫폼에 올라오는 일거리(task)들을 잡기 위해 경쟁한다. 배달 노동자들은 쉽고 수당이 높은 쿨을 받기 위하여 전투하듯 주문을 잡는다. 이들은 좋은 쿨을 잡기 위한 경쟁을 소위 “전투쿨”이라 부른다. 수익이 좋고

쉬운 “꿀콜”과 그렇지 않은 “똥콜”의 경계에서 이들은 다른 노동자와 경쟁을 해야 한다. 노동 플랫폼을 통해 배달을 하는 일은 동료와 협업하지 않아도 충분히 수행이 가능한 일이다.

현대 사회에서의 경쟁적인 노동환경은 비단 플랫폼 노동에서만 나타나는 현상은 아닐 것이다. 하지만 우리가 면담한 이들은 스스로 없이 ‘같은 일을 하는 노동자’들을 동료보다는 경쟁자라 불렀다. 노동 플랫폼을 통해 업무를 수행하는 재능 플랫폼 역시 상황은 비슷하다. 이들은 일거리를 얻기 위해서 가격 경쟁과 평점 경쟁을 해야하는데, 이들의 가격 경쟁은 바닥으로의 질주(race to the bottom)에 가깝다. 개인에 대한 평점은 자신의 업무수행 정도를 고객으로부터 평가 받는 것인데, 일부 플랫폼은 업무를 얻어야 하는 플랫폼 노동자들의 사진과 평점을 함께 기재해 놓고 고객들의 평가 의견도 함께 공개해 놓고 있다. 가격과 평점은 노동 플랫폼에서 노출되는 위치를 결정하므로 일거리를 배정 받는 데 매우 중요하다. 따라서 플랫폼 노동자들은 가격을 남들보다 더 낮은 가격에, 더 좋은 평점으로 ‘위치’ 하기 위해 끊임없이 경쟁한다. 우리는 이런 경쟁적 체제와 이에 따른 가격변동에 대한 플랫폼의 책임을 이야기한 적이 있는데, 면접 참여자들은 플랫폼의 문제라기보다는 터무니없이 낮은 가격으로 시장 가격을 떨어뜨리는 다른 경쟁자들의 책임을 논하기도 하였다. 이는 경쟁의 장을 중립적으로 놓고 다른 경쟁자들의 책임을 더 뚜렷하게 묻는 것으로 보였다.

- 희석된 관계: 약화된 소속감과 연대감

홀로 경쟁하는 노동에서 사회적 연대감을 찾을 수 있을까? 경쟁적인 노동은 소속감과 연대감에도 영향을 미치는 것으로 보인다. 우리가 면담한 청소년과 청년들은 함께 일하는 동료가 없이 플랫폼의 일거리만 받아 수행하는 생활을 지속하였다. 플랫폼을 자주 옮길 수 있으므로 소속감이 낮고 연대의 필요성을 크게 느끼지 못하였다. 재능 플랫폼은 온라인 상에서의 교류도 거의 없었고, 배달 플랫폼은 온라인 상의 채팅 앱을 통해 만나는 것이 전부인 경우도 있었다. 한 플랫폼 노동자는 ‘동료와의 관계’를 나타내는 사진을 제출해달라는 요구를 받아 자신의 스마트폰 앱 상의 대화창을 보여주었다. 디지털 상에서의 소통을 통해 현실에서의 교류를 이어나가는 사람들도 있다고 하였지만, “모이느니 그 시간에 한 건이라도 더 배달하는 것이 나은” 사람들에게 연대를 기대하는 것은 어려운 것이다.

물론 한국에는 배달 플랫폼에서 일하는 라이더들이 모여 만든 ‘라이더 유니온’이 있고, 이들은 라이더들의 권익 향상을 위해 열심히 노력하고 있다. 문제는 확장성이다. 플랫폼 노동자들의 희미한 소속감과 연대감은 플랫폼 노동자 연대의 확장성을 제약하고 있다. 연대하지 않는 플랫폼 노동자들의 단체행동은 제약될 것이며 장기적으로 국가 혹은 플랫폼과의 협상력을 약화시킬 것이다.

- 사회적 위험(social risks)에 대한 개인적 대응

노동 플랫폼의 급격한 성장에도 불구하고, 플랫폼 노동자들에 대한 사회안전망은 뒤늦게 확대되고 있다. 이 과정에서 플랫폼 노동자들은 한국의 노동 관련 법제와 사회보장 관련 법제들의 보호를 받지 못하였다. 특히 배달 노동자들은 매우 극대화된 위험에 노출되어 있지만, 이러한 위험에 대한 사회안전망은 아직 협소한 수준이다. 재능 플랫폼의 노동자들은 배달 플랫폼에 비해 위험이 눈에 보이지는 않으나, 노동으로 인한 건강 악화나 실업 등 사회적 위험에 대한 대처를 하지 못하고 있는 것은 마찬가지이다.

한국에서 플랫폼 노동자들은 일하는 사람들을 보호하기 위해 마련한 산업재해보상보험에 가입하지 못하거나 적용예외되어 실제 업무 중에 발생하는 사고에 대해 보상을 받지 못하는 경우가 있다. 이들의 일이 ‘근로’의 범주에 포함되지 못하여 ‘실업’의 범주에도 포함되지 못하는 경우도 많다. 최저임금제, 유급 출산휴가, 육아휴직 등 사회적 보호장치와 사회임금(social wage)의 혜택을 거의 받지 못하고 있다. 이는 이들이 스스로 사회적 위험에 대응을 해야하는 과제를 남겨두고 있다. 이들은 민간 보험으로 위험에 대처하거나 아예 보험의 사각지대에서 위험을 감수하는 것으로 보인다.

3. 젊은 플랫폼 노동자들에게 노동 플랫폼은 기회의 창인가 불안정의 늪인가?

노동 플랫폼은 진입장벽이 낮아 쉽게 일을 시작할 수 있다. 노동 플랫폼에서의 소득은 20대 초반의 청소년·청년들이 할 수 있는 시간제 노동(part-time job)에 비해 높은 편이다. 인맥, 학력 등 다른 배경이 없어도 쉽게 진입할 수 있고 일거리를 받을 수 있는 노동 플랫폼은 이들에게 ‘기회를 제공해주는 창’의 의미를 가질 수 있다. 또한 노동 플랫폼은 사회적 경험이 부족한 젊은 프리랜서들이 상대방으로부터 돈을 떼이지 않고 안전하게 업무를 수행할 수 있는 ‘안전장치’의 역할도 한다. 청소년·청년들에게 노동 플랫폼은 경력이 부족한 자신들을 쉽게 홍보할 수 있고, 지속적으로 경력을 쌓으며, 소득을 창출할

수 있는 창구이다. 재능 플랫폼이 자신의 수익의 23% 이상을 수수료로 떼어가도 이들이 플랫폼들을 통해 계속 일을 하려는 이유이다. 노동 플랫폼은 이들에게 기회와 자유를 제공하고 있다.

반면 노동 플랫폼 속에서의 노동이 반복되고 장기화될수록 이들은 불안정을 체감하고 있었다. 우리는 노동 플랫폼에서의 일을 앞으로 얼마나 지속할지에 대해 물었으나 플랫폼에서 일거리를 받는 역할을 평생하고 싶다는 사람은 아무도 없었다. 이들이 앞으로의 전망에서 매우 부정적인 의견을 내놓는 것은 이들이 느끼는 수익의 감소가 생각보다 심각하다고 느꼈기 때문이다. 이들은 한국의 최저임금은 가파르게 상승하고 있으나 플랫폼을 통해 얻는 건당 단가는 점차 ‘아래로 향하고’ 있어 불만이라고 이야기하였다. 배달 플랫폼이든 재능 플랫폼이든 모두 ‘단가’에 대한 문제를 지적하였는데, 한 플랫폼 노동자는 이것이 플랫폼 간의 경쟁으로 인해 발생한 것이라 하였고, 다른 플랫폼 노동자는 이를 더 싼 가격에 끊임없이 유입되는 다른 노동자들 때문이라고 하였다. 건당 소득 혹은 프로젝트 당 소득이 점차 감소하고 있어 이들은 과거와 같은 ‘플랫폼 특수’를 누리기 어려울 것으로 예상하고 있었다.

자신의 노동에서 미래가 보이지 않는다는 걸 깨달은 이들은 다른 일자리를 찾아보기도 하지만, 한국과 같이 ‘좋은 직장’에 입사할 수 있는 연령’에 대한 암묵적인 룰이 있는 나라에서 이들이 새로운 훈련을 받고 다른 직장으로 이직하는 것은 쉬운 일이 아니다. 청소년과 청년은 인적자본을 축적해야 하는 시기에 자신의 가용 가능한 모든 시간을 상품화시켜 버리곤 한다. 배달 플랫폼의 노동자들은 고등교육을 포기하거나 다른 직업훈련을 받지 않고 플랫폼 노동으로 뛰어 든다. 이들의 소득은 어린 청년 노동자들에 비해 상대적으로 높은 위치를 점하지만, 시간이 점차 지나며 다른 노동자들의 소득이 올라가면 이들의 소득 격차는 상대적으로 줄어든다. 결국 이직을 희망하는 플랫폼 노동자들에게 놓여 있는 일자리는 플랫폼에서 벌어들이는 소득보다 적은 저임금 일자리인 경우가 많다고 하였다. 결국 이들은 플랫폼 속에 갇혀 버린다. 한 플랫폼 노동자는 이를 실 수 없는 ‘노동 감옥’이라 표현하였고, 다른 플랫폼 노동자는 다른 선택지가 소멸된 상태에서의 플랫폼 노동은 ‘선택이 아닌 강요’라 하였다.

점차적으로 하강하는 플랫폼 노동의 전망 속에서, 실제 노동 플랫폼의 성장이 멈추어 버린다면 이들의 노동 소득도 함께 멈추어 버릴 수 있다. 더 이상 플랫폼에서 일거리가 쏟아져 나오지 않는다면 이들은 저임금의 늪에 빠져버릴 수도 있고, 실업급여를 받을 수

없는 실업상태에 놓여질 수도 있다. 노동 플랫폼의 성장기뿐만 아니라 언젠가 오게 될 플랫폼의 하강기에 플랫폼에 매달려 일거리를 받아야 하는 이들의 상황도 함께 고려해야 하는 이유이다.

결국 노동 플랫폼 밖으로 나가려 했던 이들은 노동 플랫폼으로 회귀한다고 했다. 다른 일을 하지 못해서, 이것만큼 돈을 주는 곳이 없어서, 그들은 노동 플랫폼으로 다시 복귀하고 일을 시작한다. 노동 플랫폼 속에 갇혀 버리고, 불안정성 속에서 노동을 지속하는 것이다. 노동 플랫폼이 제공하는 자유는, 어느 순간, 선택지가 없는 자유가 될 수 있다.

4. 결론을 대신하여

우리가 이 연구를 통해 발견한 것은 실제 노동 플랫폼 속의 청소년과 청년들의 상황이 동일하지 않고 굉장히 다양하다는 것이다. 우리가 만난 이들 중에는 안정적인 기업에서 부가적으로 재능 플랫폼을 이용해 소득을 극대화하고 있는 청년도 있었고, it 업계로의 진출을 위해 좋은 대학에 다니며 노동 플랫폼에서의 일거리로 실습을 하며 경력을 쌓는 청년도 있었다. 이들을 면담한 후 우리는 노동 플랫폼 속의 모든 노동자들을 ‘프레카리아트’와 같은 단어로 표현할 수 없다는 것을 깨달았다.

그럼에도 불구하고 플랫폼 노동의 불안정성은 청소년, 청년의 현재뿐만 아니라 미래까지 큰 영향을 미칠 것이다(Standing, 2014). 단기적으로 많은 청소년·청년들은 처음 노동 플랫폼을 통해 업무를 수행하면서 일이 익숙하지 않아 나타나는 저숙련의 문제(혹은 위험)를 경험할 뿐만 아니라, 노동계약이나 처우 보상 등에 대해 잘 알지 못하여 제대로 된 보상을 받지 못하는 문제에 직면하게 된다. 장기적으로는 노동경로에서의 고착(lock-in) 현상이 나타나는데, 일찍이 플랫폼 노동을 시작한 이들은 스스로 자유롭게 선택한 플랫폼 노동시장에서의 노동경로에서 자유롭게 빠져나가지 못하는 상황에 놓이게 된다. 선택의 자유는 선택지의 소멸과 함께 사라져버린다. 이들은 끊임없이 상품화의 압력에 놓여 있으며, 자신의 여가뿐만 아니라 결혼, 출산, 가족관계, 교육/훈련을 위한 시간마저 끊임없이 상품화되어야 한다. 이들에게는 노동자에게 보장된 출산휴가와 육아휴직, 특별휴가가 없다. 산업재해에 대한 보상은 구조적으로 혹은 선택적으로 이들을 커버하지 못하는 경우가 많다. 실업 및 은퇴에 대한 사회적 수당의 기회 역시 부족하다. 노동

플랫폼이 제공하는 일거리의 불안정성은 실제로 존재하며, 이들의 인생에 긴 영향을 미칠 것이다.

디지털 노동 플랫폼은 기술진보의 산물이다. 하지만 이것이 사회적 진보를 의미하지는 않는다. Marshall(1964)은 산업발전과 민주주의의 발전을 통해 시민들의 사회적 권리가 어떻게 확대되었는지를 설명하였고, Esping-Andersen(1990)은 복지국가가 시민들을 어떻게 탈상품화(decomodification) 시키는지를 설명하였다. 하지만 현재 나타나고 있는 양상은 사회적 권리가 후퇴되고 있고, 복지국가의 탈상품화 기제가 점차 약화되는 것이다. Bauman(2013)의 표현을 빌려 ‘액화되고 있는 근대’는 근현대의 제도뿐만 아니라 시민들의 사회적 권리 역시 녹아내리게 하고 있는지 모른다.

우리는 플랫폼 경제의 확산을 추동하고 있는 과학기술의 발전이 ‘무엇을 위한 진보인지’에 대해 끊임없이 반문해야한다. 그것이 디지털 플랫폼 경제이든 전통적인 산업이든, ‘진보된 사회’에서 ‘일을 하는 사람’에게 어떠한 권리를 보장해야 하는지 끊임 없이 성찰해야 한다. 인류의 진보는 인간을 진정으로 자유롭고 행복하게 만드는 것에 있다.

참고문헌

Bauman, Z. (2013). *Liquid modernity*. John Wiley & Sons.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Standing, G. (2014). The Precariat-The new dangerous class. *Amalgam*, 6(6-7), 115-119.

Marshall, T. H. (1964). Class, citizenship and social development. *New York*, 19642.

Oppong, T. (2018). *Working in the gig economy: How to thrive and succeed when you choose to work for yourself*. Kogan Page, Limited.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.

La situation actuelle et les contre-mesures des adolescents et des jeunes coréens qui travaillent sur les plateformes numériques

Leur travail enfermé dans la plateforme de travail*

Min Sang Yoo¹, Jeong Won Choi¹, Soo Jung Lee², Hye Lim Chang³, Su Ok Hwang⁴, Min Jung Lee^{1†}

1. Contexte

L'objectif de ce texte est de montrer les situations actuelles du travail chez les adolescents et les jeunes coréens sur les plateformes numériques, et de proposer des contre-mesures politiques à mise en prise. Surtout, il est focalisé sur comment ils sont influencés par des expériences obtenues sur les plateformes, et comment ils prévoient leur avenir.

L'économie des plateformes numériques influence la vie de beaucoup de personnes. En Corée du Sud, depuis quelques années, les plateformes de travail numérique (digital labour platform) qui servissent d'intermédiaire des travaux, telles que plateforme de livraison ou celle des talents, se développent rapidement. Après le renforcement de « la distanciation physique (social distancing) » dû à Covid-19, la demande sur les plateformes de livraison s'accroît explosivement. La raison pour laquelle les Coréens peuvent respecter effectivement la distanciation sociale, est le taux élevé de pénétration d'Internet et du téléphone portable, ainsi que le système bien équipé qui rend facile à commander et livrer des produits à travers les plateformes numériques. En Corée du Sud, les plateformes de livraison de plats cuisinés, comme le Deliveroo de l'Europe, s'accroît

* Cette présentation est résumée la recherche sur « la situation actuelle et les contre-mesures des adolescents et des jeunes qui travaillent sur les plateformes », étant mené dans Institut national des politiques pour les adolescents (National Youth Policy Institute, NYPI), par Min Sang Yoo, Jeong Won Choi, Soo Jung Lee, et Hye Lim Chang (prévue d'être publiée en décembre 2020). Ne citez pas cette présentation comme elle contient de l'information qui n'est pas encore publiée. (Demande d'information : Min Sang Yoo, msyoo@nypi.re.kr).

† Les auteurs font partie de : 1. NYPI, 2. Réseaux des droits de l'homme et de travail des adolescents, 3. Université de Jangsin, Séoul, 4. Korea Labour & Society Institute (Institut national de travail et de société)

sensiblement, il est donc possible par l'application de commander facilement non seulement des plats coréens, japonais et chinois, mais aussi ceux italiens ou français à la maison, au parc ou encore à la plage. A cause de Covid-19, le pays a également constaté la contraction du marché du travail à temps partiel (part-time job), et la chute des ventes chez les entrepreneurs individuels. Ce phénomène entraîne les gens, comme l'aspirateur, dans les plateformes de travail avec la numérisation des industries. Avec la barrière d'entrée peu élevée, travailler sur les plateformes de travail est relativement facile et flexible. Les adolescents, les jeunes, et tous les femmes et hommes d'âge moyen entrent donc dans tel marché du travail de plateformes.

Dans ce texte, nous allons : regarder les situations actuelles des plateformes de travail coréennes, et des adolescents ou jeunes travailleurs sur celles ; regarder la vie des travailleurs qui exécutent des tâches reçues des plateformes ; faire des recherches sur leur influence sur la société ; proposer des contre-mesures politiques.

2. Les plateformes de travail, ayant le visage de Janus, et les travailleurs de plateformes (*gig workers*, travailleurs à la tâche)

En comprenant les influences de plateformes de travail numérique sur les travailleurs, surtout sur les adolescents et les jeunes, nous avons trouvé les deux faces qui s'opposent l'un à l'autre.

L'un est qu'elles peuvent faire libérer les travailleurs et aident à améliorer les pratiques de travaux du passé. Un auteur a exprimé le *gig worker*, « les gens qui travaillent comme ils veulent, et livrent comme ils rêvent » (Oppong, 2018). Lors que les plateformes embauchent les travailleurs, elles mettent l'accent sur 'l'autonomie' des tâches, en disant qu'ils peuvent sélectionner leur-même le moment de travailler, il est donc possible de gagner de l'argent comme ils veulent. Cela montre la particularité de travail sur la plateforme, soit de gagner de l'argent par tâches accomplies. En plus, certains disent qu'elles aident à améliorer les pratiques de travail du passé. Parce que les jeunes, nouveaux entrés du marché, accomplissent leurs tâches non sur leur réseau de travail faible, mais sur les réseaux de plateformes, il y a moins de discrimination selon le niveau d'éducation, etc.

L'autre est que les plateformes de travail numérique font plutôt diminuer la liberté et créer

l'instabilité chez les gens. Les gens, offrant la main-d'œuvre sur les plateformes, ont la difficulté de garantir leurs droits légaux pour les travailleurs. Ils sont souvent traités comme 'les utilisateurs de plateforme', comme ils ne concluent pas les contrats d'emploi avec les plateformes. Cela signifie que le phénomène de 'chercher l'employeur' du marché de plateforme du travail se produit aussi en Corée. Les individus qui perdent l'employeur deviennent les entrepreneurs individuels. Il est difficile à classifier ces derniers comme employés ou entrepreneurs individuels, ils restent donc à la zone grise et sont appelés 'entrepreneurs individuels de camouflage' ou 'contracteurs indépendants'. Ils travaillent sur les plateformes mais ne sont pas reconnus comme les travailleurs.

Nous avons mené cette recherche sur ce point. Quelles sont les influences des plateformes de travail sur le travail et la vie des adolescents et jeunes ? Dans cette recherche, l'enquête auprès des adolescents et jeunes travailleurs, ainsi que l'entretien collectif à travers de « photo-voice » ont été menés. Ci-dessous sont des faits trouvés par la recherche.

Liberté (garantie de la liberté de choix)

Le fait que de travailler sur les plateformes est plus libre que travailler en étant employé, est bien connu. Les travailleurs sur les plateformes que nous avons rencontrés sentissent libre en choisissant l'heure de travail par rapport au passé qu'ils travaillaient dans une entreprise, malgré quelques obstacles, restant toujours dans l'opération des plateformes. Ils ont répondu en commun qu'ils commencent le travail en démarrant l'application de plateforme sur le smartphone et le quittent en l'éteignant. Par exemple, un livreur d'une plateforme de livraison a dit qu'il commence le travail en allumant la plateforme lors qu'il traverse le 'pont de Yanghwa' sur la moto, et quitte le travail en l'éteignant lors qu'il traverse au sens contraire le 'pont de Yanghwa'. Un traducteur sur la plateforme dit aussi : « Je peux commencer mon travail n'importe quand j'allume mon ordinateur portable, et le moment où je finis est de sortir de travail ».

Dans le travail libre, les travailleurs peuvent décider les heures de travail leur-même et se déplacer librement entre les plateformes. Cela montre que le déplacement entre les plateformes

est relativement libre.[‡] Les jeunes qui ont participé à l'entretien ont dit qu'ils peuvent déplacer à une autre plateforme sans regret, lors que les plateformes de travail lancent compétitivement des promotions (promotion ; élever le frais de livraison pendant une période ou des heures spécifiques) pour accueillir les livreurs. Le travail dans les plateformes de travail numérique change ensemble les professions et le professionnalisme du passé.

Maximalisation de revenue par cas

Sur la plateforme de travail, nous pouvons gagner de l'argent comme nous travaillons. La plupart des travailleurs sur la plateforme travaillent de longues heures, en gagnant relativement de haute revenue. Cela consiste un motif fort pour eux à demeurer sur les plateformes. Des livreurs que nous avons rencontrés ont dit qu'ils posent peu de 'valeur' ou de 'sens' à leur travail. Ils ne travaillent pas pour une valeur mais pour qu'ils peuvent gagner beaucoup d'argent de manière facile.

Avant l'apparition des plateformes de livraison en Corée du Sud, il était normal qu'un livreur employé à un restaurant livrait en recevant un salaire par heure. Recevoir un salaire fixé selon le temps ou la période était une manière de générer de revenu lors que le temps de travail convenu a été rempli. Après le changement de paiement de salaire, payé par cas, livrer le plus possible dans un temps limité devient une manière de générer le plus de revenu. Les livreurs maximalisent leur revenu avec une rapidité maximale en mettant le plus de plat possible dans une boîte de livraison ; en recevant le plus d'appels possible à la fois (Ils prennent même des risques de prendre des appels sur l'application de portable, en conduisant rapidement). Telle maximalisation de revenu est proportionnelle à leur temps de travail, ils ont tendance à travailler sans cesse. De plus, la promotion, élevée lors de manque de main-d'œuvre, les fait choisir de travailler jour et nuit, qu'il neige ou pleuve. Ils se rendent naturellement sur la route de travailler à longue heures qu'« ils choisissent leur-même ».

Il en est de même pour les plateformes de talents. Pour les gens qui reçoivent des projets à travers

[‡] Ici, on utilise l'expression « relativement », parce qu'il y a des plateformes qui ont toujours la pratique de la subordination comme l'opération des entreprises du passé.

des plateformes de travail en tant que travail principal ou celui d'appoint, il devient important de recevoir beaucoup de tâches et ils voient des étapes de « commercialisation de la vie quotidienne », soit de changer tout le temps précieux du quotidien aux temps de travail. Ils ont dit qu'ils réduisent non seulement le temps à manger ou à dormir, mais aussi celui dédié à rencontrer des personnes précieuses ou encore ils travaillent souvent pendant la rencontre quelqu'un qu'ils comptent. Il n'est pas difficile à chercher des travailleurs qui adaptent la politique de maximiser leur revenu en ne cessant de travailler même commercialisant le plus possible leur temps libre.

L'absence de mécanisme de contrôler le travail

Des tâches des travailleurs, qui ont été soumises aux sociétés ou aux entreprises peuvent être externalisées aux plateformes de travail, parce que ces plateformes sont capables de contrôler effectivement des activités des travailleurs avec un algorithme (Wood et al, 2019). Il semble qu'ils sont contrôlés par l'algorithme, mais on peut trouver un mécanisme traditionnel sur le contrôle de travail dans la pratique des plateformes de livraison.

Il y a trois manières de contrôle sur les plateformes de livraison. D'abord, c'est le prix. Il semble que les coursiers maîtrisent leur motif de travail selon la fluctuation des prix et des promotions. Sur la plateforme, le prix est même doublé quand il est nécessaire des livreurs. Pour eux, il est très dangereux à travailler lors qu'il neige ou qu'il pleuve, mais ils travaillent encore parce qu'il est supportable de prendre ce risque, comme le prix saute double ou même triple. Le revenu est d'autant plus haut, comme il n'y a peu de concurrence tel jour-là. Ensuite, c'est le GPS. La plateforme peut vérifier la localité des livreurs sur quel point du plan qu'ils restent où se mobilisent. A l'égard d'une entreprise de plateforme de livraison, des coursiers qui ne reçoivent pas d'appel sont vérifiés sur le plan, en étant marqués par un autre couleur. Pour se reposer, ils doivent mettre leur état comme « reposer » sur l'application. Quand le point sur le plan reste immobile sans marque de 'reposer', ce livreur peut recevoir un appel de directeur de plateforme, soit centre de contrôle ou service à la clientèle. Quelques livreurs qui ont participé à l'entretien ont dit qu'ils semblent d'être surveillés même après avoir éteint l'application. Enfin, c'est l'oppression. Les plateformes de livraison ont vu la croissance rapide avec l'entrée de la technologie numérique dans l'industrie de livraison existante. Des entreprises qui géraient des

coursiers avant, introduisent une nouvelle forme hybride d'une plateforme numérique avec des pratiques du passé. Ils maîtrisent les activités des livreurs avec des pratiques du passé, comme ils ont conclu des contrats à emploi (Cela cause l'issue de subordination).

Les plateformes de talents ont aussi le mécanisme de contrôle de l'algorithme. D'abord, c'est l'évaluation. Quelques plateformes munissent le système d'évaluer des livreurs ou des travailleurs indépendants, et telle évaluation est publiée par un point accumulé avec leur photo. Certains pensent que tels notes accumulés et évaluation des travailleurs indépendants augmentent l'efficacité chez les consommateurs, parce que le système offre l'information importante en les demandant un travail. L'évaluation brutale sur un individu peut pourtant violer des droits de l'homme. Ensuite, c'est le contrôle de communication. La plateforme touche une commission en liant des demandeurs et des fournisseurs. Une entreprise de plateforme touche une commission 'modique' de 23% de tâches accomplies par un travailleur. Si ce dernier et le fournisseur font des affaires hors de la plateforme, elle subira des pertes. C'est pourquoi une plateforme a installé la ligne directrice de faire des affaires en utilisant le messenger doté sur la plateforme et lors qu'ils violent, elle les sanctionne dans la plateforme. Un travailleur de plateforme, qui participe à l'entretien, a dit qu'il a échangé son numéro de téléphone sur le messenger et il a immédiatement été sanctionné par la plateforme. C'est-à-dire que 'la surveillance de communication' et 'le contrôle de communication' peuvent se dérouler en même temps.

Concurrence individualisée

Les travailleurs individualisés de plateformes font la concurrence de saisir des tâches affichées sur celles. Les livreurs saisissent vigoureusement des commandes pour obtenir le cas facile et de prix plus élevé. Leur concurrence de saisir de meilleur cas est soi-disant « l'appel combatif ». Ils doivent rivaliser avec les autres entre la « livraison facile » et la « livraison difficile ». Faire la livraison à travers de plateforme ne nécessite pas de collaboration avec les collègues.

Dans la société contemporaine, la condition de travail concurrentielle n'est pas limitée au travail sur la plateforme. Les travailleurs que nous avons menés l'entretien ont appelé sans hésitation, 'des travailleurs qui font le même métier' les concurrents plutôt que les collègues. Il est similaire sur la plateforme de talents. Les travailleurs de cette plateforme doivent faire des concurrences de

prix et d'évaluation pour obtenir un travail, leur concurrence de prix est plutôt comme 'la course vers le fond'. L'évaluation aux individus est d'être évalués leur niveau de performance par les clients, et quelques plateformes inscrivent les photos et la note d'évaluation des travailleurs avec des critiques écrites par les clients. Le prix et la note sont d'autant plus important à être assignés des tâches qu'ils décident l'ordre d'être affiché sur la plateforme. Les travailleurs rivalisent donc sans cesse d'être affichés à meilleur position que des autres avec un prix moins élevé et une meilleure note. Nous avons discuté de la responsabilité des plateformes sur le système concurrentiel et la fluctuation de prix. Les participants ont dit que cela est plutôt la responsabilité des autres compétents qui font baisser démesurément le prix du marché que celle des plateformes. Il semble qu'ils mettent le champ de compétition neutre et rendent les autres concurrentiels responsables.

Relation faible : affaiblissement de sentiment d'appartenance et de solidarité

Est-ce qu'il est possible de trouver la solidarité sociale dans le travail en faisant la concurrence tout seul ? Le travail concurrentiel influencerait aussi sur le sentiment d'appartenance et la solidarité. Les adolescents et les jeunes qui ont fait l'entretien, ont continué de travailler en étant assignés par la plateforme sans collègue. Comme ils peuvent déplacer souvent des plateformes, ils ont de faible sentiment d'appartenance et n'ont pas de nécessité de la solidarité. Pour les travailleurs des plateformes de talents, ils n'ont aucune relation sur la ligne entre eux, et pour ceux des plateformes de livraison, certains ne rencontrent que sur l'application en ligne des collègues. Ayant demandé à soumettre une photo qui montre la relation avec des collègues, un travailleur nous montre une fenêtre de chat. Même si certains travailleurs continuent les relations sur la réalité à travers la communication en ligne, il est toujours difficile à demander la solidarité aux personnes qui veulent plutôt livrer un plus de cas au temps où ils rencontrent des collègues.

En Corée du Sud, il existe une 'Union des *riders*', organisé par des *riders*(livreurs) des plateformes de livraison, et elle fait des efforts pour améliorer leurs droits. Le problème est l'expansivité. De faible sentiment d'appartenance et solidarité limitent l'union à élargir son activité. Les activités collectives des travailleurs qui ne se solidarisent pas avec les collègues soient limitées, et le pouvoir de négociation contre le pays ou la plateforme s'affaiblirait sur le long terme.

Mesure prise par individu contre des risques sociaux

Malgré un essor important des plateformes de travail, le réseau de sécurité sociale pour les travailleurs agrandit en retard. Les travailleurs ne sont pas protégés par des lois concernant du travail et de la sécurité sociale. Surtout les livreurs sont exposés au risque mais le réseau de sécurité sociale est toujours au niveau faible. Les risques chez les travailleurs du talent ne sont pas visibles comme ceux des coursiers, ils ne prennent pas aussi des mesures contre des risques sociaux, tels que la détérioration de la santé, causée par le travail ou le chômage.

Souvent, en Corée du Sud, les travailleurs de plateformes ne peuvent pas adhérer à l'assurance contre les accidents du travail, préparée pour protéger les travailleurs, ou ils ne sont pas indemnisés contre les accidents produits pendant le travail, comme ils sont exclus en application de règles. Ils ne rentrent pas souvent dans la catégorie de 'chômeurs' parce que leurs métiers ne sont pas inclus dans la catégorie de 'travail'. Ils ne reçoivent guère des bénéfices de dispositifs de protection sociale comme le salaire minimum, congé maternel payé, congé parental, et de salaire social. Ils doivent affronter leur-même aux risques sociaux. Ils prennent des mesures contre des risques avec l'assurance privée ou prennent des risques à l'angle mort de l'assurance.

3. Pour les jeunes travailleurs de plateformes, est-ce que ces dernières soient la fenêtre vers l'opportunité ou le marécage de l'instabilité ?

Dans les plateformes de travail, ayant de basse barrière d'entrée, les gens peuvent amorcer facilement leur travail. Le revenu généré sur les plateformes est relativement élevé que celui généré par le travail à temps partiel chez les jeunes âgés d'une vingtaine d'années. Ces plateformes, où ils peuvent facilement entrer sans appuis de connaissance ou de niveau des études et se voir assigner des tâches, leur signifient la fenêtre vers l'opportunité. Elles jouent aussi un rôle de dispositif de sécurité pour les jeunes travailleurs indépendants, ayant peu d'expérience sociale, de travailler en n'étant pas escroqué de l'argent par l'autre partie. A travers de plateforme, les jeunes peuvent communiquer leur-même, faire continuellement un carrièr et générer le revenu. C'est la raison qu'ils veulent y travailler, même si la plateforme de talent touche plus de 23% de leur profit. Les plateformes les offrent l'opportunité et la liberté.

En revanche, plus le travail sur les plateformes se répète pour la longue durée, plus ils se sentissent l'instabilité. Nous avons leur demandé combien de temps plus ils travailleront dans les plateformes. Personne n'a répondu qu'il veut y travailler pour la vie. Ils donnent une opinion négative auprès la perspective, parce qu'ils sentissent que la diminution de revenu est plus sévère qu'ils y pensent. Ils sont mécontents à la diminution du prix unitaire par cas, au contraire de la hausse de salaire minimum de la Corée. Soit la plateforme de livraison, soit celle de talents, les travailleurs indiquent le problème de prix unitaire. Un travailleur a dit que le problème est dû à la concurrence entre des plateformes, et un autre a dit que c'est parce que des autres travailleurs entrant sans arrêt à nouveau dans les plateformes avec le prix plus bas. Ils estiment qu'il est difficile à jouir 'la demande spéciale de plateforme' comme le passé, parce que le revenu par cas ou par projet se diminue de plus en plus.

Les gens, réalisant qu'ils ne peuvent pas avoir l'avenir à leur travail, essaient de chercher un autre travail. Mais dans le pays comme la Corée du Sud, où il existe un règle implicite sur 'l'âge approprié à entrer à bon travail', il n'est pas facile pour eux de changer de métier après avoir été entraîné à nouveau. Les adolescents et les jeunes commercialisent tout leur temps disponible au moment d'entasser la ressource humaine. Les travailleurs sur les plateformes de livraison abandonnent l'enseignement supérieur ou les autres formations professionnelles et y travaillent. Leur revenu est relativement plus élevé que les autres jeunes travailleurs, mais le revenu de ces derniers monte avec le temps, l'écart du revenu donc diminue. Souvent, des autres travaux que les travailleurs de plateforme qui veulent changer du métier génèrent moins d'argent que des plateformes. Ils sont alors enfermés dans les plateformes. Un travailleur l'a exprimé 'la prison de labeur', et un autre a dit que le travail sur la plateforme sans autres choix 'n'est plus la choix mais l'oppression'.

Si l'augmentation actuelle des plateformes de travail s'arrête dans la situation où la perspective s'aggrave, la création de revenu des travailleurs s'arrêterait aussi. Lors qu'il y a non plus de tâches sur les plateformes, ils peuvent souffrir de salaire peu élevé ou être en état de chômage sans allocation chômage. C'est la raison pour laquelle on doit considérer également leur situation d'être assignés des tâches non seulement dans la période de croissance des plateformes, mais aussi dans sa période de décroissance d'un jour.

Finalement, les travailleurs qui ont voulu de sortir les plateformes, ont décidé d'y retourner. Ils y recommencent leur travail comme ils ne peuvent pas faire d'autre boulot ; rien d'autre ne donne d'autant d'argent. Ils sont enfermés dans les plateformes de travail et continuent leur travail dans l'instabilité. La liberté, fournie par la plateforme pourrait devenir, à un moment, une liberté sans choix.

4. Au lieu de la conclusion

Ce que nous avons trouvé par cette recherche était que les situations des adolescents et jeunes dans les plateformes de travail actuelles ne sont pas identiques mais très variables. Parmi eux, il y avait un jeune qui est employé à une entreprise stable et maximalise son revenu additionnel en utilisant la plateforme de talents ; un étudiant d'une université de qualité, qui fait d'apprentissage par les tâches de plateforme de travail pour entrer dans le domaine des technologies de l'information. Après avoir un entretien avec eux, nous avons réalisé que nous ne pouvons pas exprimer tous les travailleurs sur les plateformes de travail comme « précarité ».

Malgré cela, l'instabilité de travail sur les plateformes influencerait beaucoup sur les adolescents et les jeunes non seulement à l'heure actuelle, mais aussi à l'avenir (Standing, 2014). A court-terme, la plupart des adolescents et des jeunes font face aux problèmes de risque. C'est parce qu'ils ne sont pas encore habitués au travail, et ils ne peuvent pas être indemnisés correctement par manque de la connaissance sur le contrat de travail ou sur l'indemnisation. A long-terme, ils voient le phénomène d'être 'enfermé (lock in)' de route de travail. C'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas sortir librement de la route de travail dans le marché de plateformes, qu'ils avaient choisi leur-même librement. La liberté de choisir disparaît avec l'extinction de choix. Ils sont continuellement sous pression d'être commercialisés et même les temps pour le loisir, le mariage, l'accouchement, la relation familiale et l'enseignement doivent être commercialisés. Pour eux, le congé maternel, le congé parental et le congé spécial, garantis aux travailleurs n'existent pas. Souvent, les compensations d'accident de travail ne les couvrent pas de manière structurelle ou sélective. L'instabilité de travail approvisionné par la plateforme existe sûrement, et influencerait aux travailleurs pendant la longue durée.

Les plateformes de travail numérique sont le produit de l'évolution des technologies. Mais cela ne signifie pas l'évolution sociale. Marshall(1964) a expliqué comment les droits sociaux des citoyens à travers le développement des industries et de la démocratie. Esping-Andersen(1990) ont exprimé comment l'Etat -providence a démarchandisé des citoyens. Pourtant à l'aspect actuel, nous constatons le recul des droits sociaux et l'affaiblissement du mécanisme de démarchandisation de l'Etat -providence. Selon l'expression de Bauman(2013), la « modernité liquide » ferait fondre non seulement le système de la modernité, mais aussi les droits sociaux des citoyens.

Nous devons sans cesse réfléchir sur la question : à quoi sert ce progrès scientifique qui conduit l'amplification de l'économie de plateforme ? Soit dans les plateformes numériques, soit dans les industries traditionnelles, il faut réfléchir de quels droits doivent être garanti à 'ceux qui travaillent' dans la société développée. Le progrès de l'humanité est de rendre les humains libres et heureux.

Références

Bauman, Z. (2013). *Liquid modernity*. John Wiley & Sons.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Standing, G. (2014). The Precariat-The new dangerous class. *Amalgam*, 6(6-7), 115-119.

Marshall, T. H. (1964). Class, citizenship and social development. *New York*, 19642.

Oppong, T. (2018). *Working in the gig economy: How to thrive and succeed when you choose to work for yourself*. Kogan Page, Limited.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.

◆ 2020 유로필로조피 서울 대회 | L'École d'automne 2020 à Séoul ◆
11월 13일 금요일 (서울시간 기준) | Vendredi, November 13 (Heure à Paris)

한국영화로 살펴본 청년의 삶 The Portrait of Youth in Korean Films

장근영 한국청소년정책연구원 청년연구센터
Geun Young Chang
National Youth Policy Institute, Young Adult Research Center

한국영화로 살펴본 청년의 삶: 갑질과 끈대들 사이에서 살아남기

모든 예술은 동시대를 살아가는 사람들의 마음을 움직임으로써 자신의 존재를 알린다. 대중 예술인 영화는 더욱 그렇다. 어떤 시대에 성공한 영화들은 그 시대를 살아가는 관객들의 마음 속에 존재하는 세계에 대한 통찰을 담고 있다. 따라서 어떤 영화를 통해 그 영화를 소비한 관객들의 삶을 이해하려는 시도는 타당하다. 여기서는 21세기 한국 청년들의 삶이 한국 영화를 통해 어떻게 투영되었는지를 간단히 살펴보고자 한다.

1. 기성세대의 세상: 전쟁과 대립, 집단주의

현대 한국의 역사를 이해하는데 있어서 한국전쟁(6.25 전쟁)을 빼놓을 수는 없다. 한국전쟁은 동서 냉전의 시작이었던 사건이고, 현재 한국사회의 뒤틀린 이념체계의 기원이다. 21세기의 첫 10년간 가장 성공한 두 영화에서 배우 '장동건'이 맡은 두 역할은 비슷한 방향과 동일한 결말을 맞이한다. 2004년 작품 <태극기 휘날리며>에서 그는 한국전쟁에 강제 징집된 동생을 보호하기 위해 전쟁 속으로 들어가, 바로 그 동생이 사망했다고 믿는 순간 국가의 적이 되고, 죽음을 맞이한다. 2001년 작품 <친구>에서는 아버지처럼 따르던 친구에게서 버림받았다고 느끼고 그와 적대시하다 역시 죽음을 맞이한다. 두 영화의 시대적 배경은 거의 30년의 격차가 있지만 (1950년대와 1980년대) 정서적인 배경은 비슷하다. 그것은 집단주의다. 그것도 나 자신과 내가 속한 집단을 구별할 수 없는 수준의 집단주의다. 가족 혹은 그 가족을 대체할 수 있는 수준의 집단을 필요로 했다. “함께 있을 때, 우리는 두려울 것이 없었다”는 영화 <친구>의 대사는 역설적으로 두려움이 그 집단주의의 기반임을 암시한다. 아무도 믿을 수 없는 세상에서 믿을 곳을 찾고자 하는 열망, 아시아를 관통하는 ‘가족주의’ 가치관이 한국에서 힘을 유지하는 근거다. 집단에서 벗어나 독립된 개인이 되고자 하는 열망은 영화 속 장동건의 모습처럼 반항 혹은 대립에서 멈춘다. 현재 한국의 청년은 이 시대를 지나온 세대의 자녀들이다. 청년들은 부모의 영향을 받아 가족주의의 가치관을 내면화 했지만 동시에 개인이 되고자 하는 열망을 가지고 있다.

2. 자유와 개인성의 발견, 그리고 위기

80년대 후반부터 한국은 상당히 빠른 속도로 경제성장을 이루었다. 그와 함께 사회적인 관용성, 문화적인 개방성도 커졌다. 집단에서 벗어나 개인이 될 수 있는 여지가 늘어난 것이다. 비록 그 대부분은 ‘남자’ 청소년들에게만 부여된 관용이었지만, 일탈에 대한 관용의 범위도 그만큼 커졌다. 이는 2004년 영화 <말죽거리 잔혹사>와 앞선 영화 <친구>의 격차를 설명한다. 두 영화는 모두 고등학생들의 폭력적인 삶을 소재로 한다. 그러나 그 결말은 극적으로 다르다. 범죄조직의 일원으로 죽어간 <친구>의 장동건과는 달리, <말죽거리 잔혹사>의 현수(권상우)는 고등학교에서 퇴학당할 뿐이다. 그는 결국 평범한 사회인으로 성장할 것으로 보인다. 이렇게 변화한 80년대의 한국에서 영화 <1987>이 묘사하는 정치적인 민주화, 사회 정의에 대한 요구가 성장한다. 80년대 말에서 90년대 말까지의 짧은 기간 동안 한국 사회는 성장과 발전을 누린다. 그리고 97년 말에 국가적인 금융위기를 맞이한다.

3. 청년들의 세상: 양극화와 차별 속에서 살아남기

21세기의 한국은 97년 금융위기 이후의 체제를 기반으로 한다. 다양한 국제표준의 도입, 문화적 개방성, 경제적 투명성의 증대 같은 긍정적인 면들도 있다. 하지만 이 과정에서 대기업과 중소기업 간의 격차, 정규직과 비정규직의 격차, 지역 간의 격차가 확대되었음은 분명하다. 그 결과 정부와 기업은 더 성장했지만, 개인들의 삶은 더 힘들어졌다. 이런 변화는 특히 새로 사회에 진입하려는 청년들에게 큰 타격을 줬다. 지금 청년들은 그 어떤 세대보다 더 많은 교육을 받고, 더 많은 정보를 가지고 있으면서, 그 어떤 세대보다 더 작은 기회를 가지고 경쟁하고 있다. 재난영화 <엑시트>는 젊고 유능한 두 청년이 고유한 능력으로 위기를 극복하는 이야기다. 두 주인공이 가진 능력은 기성세대로부터 이해받지도, 인정받지도 못했던 것이었다. 그들은 누구보다 책임감 있고 정직하며, 현명하다. 하지만 그들은 모두 비정규직이거나 무직이다. 왜 이렇게 된 걸까?

처음에는 정부 혹은 국가의 무책임성이 부각되었다. 봉준호의 2006년 영화 <괴물>은 정부가 저지른 실수가 괴물을 만들고, 그 괴물로 인해 발생한 재난의 책임을 무고한 가족에게 전가하는 과정을 보여준다. 이는 97년 위기 이후에 한국에서 벌어진 일들의 영화적 은유라고 할 수도 있다. 봉준호가 2000년에 만든 <플란다스의 개>에서는 이런 불합리가 좀 더 명확하게 드러난다. 기성세대가 잘못을 저지르고, 그 결과 벌어지는 사고를 한 젊은 여성이 수

습하지만 그녀는 아무런 인정도 받지 못한다. 그 과정에서 사회의 시스템은 도움보다는 방해물에 불과하다.

이후부터는 청년들의 입장에서 이해할 수 없거나 받아들이기 고통스러운 불합리한 상황들이 부각된다. 청년들은 일자리를 얻고 유지하기 위해서 기성세대의 세계에 들어가야 한다. 그 세계는 집단주의적이고 비합리적이다. 아래 그림은 한국 직장문화에 적응하지 못한 청년들이 겪는 불합리의 한 예다.

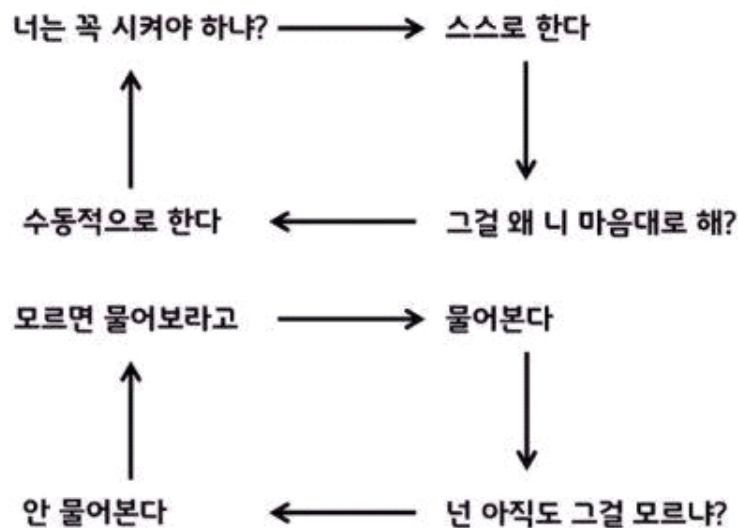


그림 1. 한국에서 피할 수 없는 무한반복

한국 사회의 비합리성을 보여주는 단어들 중에 가장 많이 알려진 것은 ‘갑질’이다. 한 영어 사전에서는 이를 “arrogant and authoritarian attitude or actions of people in South Korea who have positions of power over others”로 정의했다. 갑질과 함께 기성세대의 집단주의적 문화와 위계질서가 ‘꼰대’를 만든다. 그 외에도 청년들은 직장에서 강요되는 ‘야근’이나 ‘회식’ 그 외에 불합리한 요구들을 접한다. 인터넷에 떠도는 아래 이미지는 청년들이 생각하는 취업 시장의 현실이다.

직장 벤다이어그램

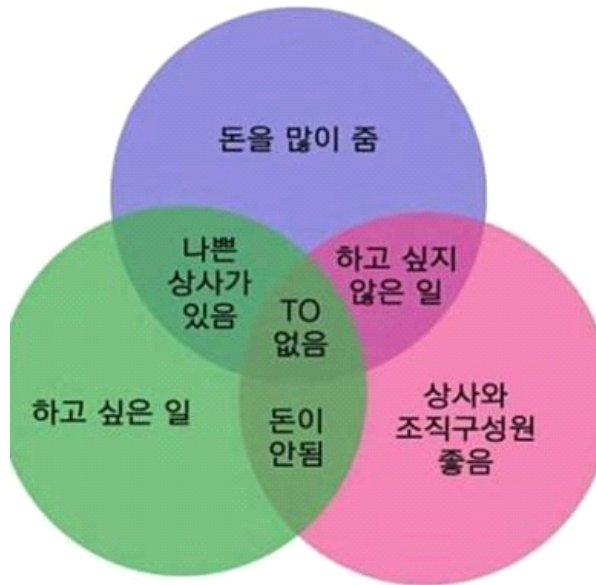


그림 2. 좋은 직장이 없는 이유

이런 세상에서 청년들은 어떻게 살까?

영화 <청년경찰>(2017)은 경찰대학에 입학한 두 청년이 범죄를 적발하고 법적 정의를 구현하려는 이야기다. 그들은 불합리한 상황에서 주어진 의무를 다하기 위해 최선을 다한다. 이들은 기존의 권위와 대립하지 않고 오히려 적극적으로 이를 받아들인다. 하지만 이들은 아직 경찰이 아니며, 어쩌면 징계를 받을 수도 있다.

비정규직 청년의 생활을 다룬 만화원작 드라마 <미생>(2014)은 한국 사회에 큰 반향을 일으켰다. 이 만화의 주인공은 비정규직으로 입사한 회사에서 최선을 다해 능력을 발휘하고 인정까지 받는다. 그러나 결국 정규직으로 채용되지는 못한다. 여러 가지 이유가 있지만 가장 근본적인 결격사유는 ‘공채시험’을 통과하지 못했기 때문이다. ‘시험’은 한국 청년들이 수용한 대표적인 수단이다. 공채시험에 통과했느냐의 여부가 그에게 어떤 존재가 될 수 있는지의 자격을 부여한다. 이는 청년들이 수용한 한국사회의 불합리성이 ‘능력주의(meritocracy)’로

성장하고 있음을 시사한다.

2015년 영화 <오피스>는 이 <미생>의 공포 버전이다. <괴물>에서 희생자로 등장했던 고아성은 이 영화에서 비정규직 청년으로 등장한다. 그녀는 최선을 다했으나 정규직으로 전환되지 못하자 병적인 행동을 하기 시작한다.

한국 영화에서 등장하는 청년들은 지금 한국 사회의 문제들을 직면해야 하는 상황이다. 어떤 이들은 이를 적극적으로 받아들이고(청년경찰), 어떤 이는 밀려나고(미생) 혹은 병에 걸린다(오피스). 물론 많은 청년들은 여전히 성실하며 계속 노력하고 있다. 청년세대의 정직함과 성실성에 한국 사회는 크게 빛지고 있다. 청년들의 낮은 범죄율, 높은 규범준수율은 평소에도 한국 사회 안정성의 기반이었지만, 최근의 판데믹 상황에서 더욱 큰 역할을 하고 있다. 물론 평소와 다름없이 이들의 기여는 별로 주목받지 못하고 있지만 말이다.

La vie des jeunes Coréens, reflétée aux films :

survivre parmi le « gapjil » (attitude arrogante et autoritaire de personnes occupant des positions depouvoir sur d'autres) et les « kkondaes » (quelques-uns ayant vieilles valeurs traditionnelles et voulant les imposer aux autres)

Tous les arts montrent leurs existences en touchant des cœurs des contemporains. Cela est d'autant plus important au cinéma, comme il est l'art populaire. Les films ayant succès à certaine époque contiennent un aperçu sur le monde, existé dans le cœur des audiences de l'époque. Il est raisonnable alors d'essayer à comprendre la vie des audiences à travers un certain film qu'ils consomment. Nous allons donc regarder en bref comment les films coréens reflètent la vie des jeunes Coréens du 21^e siècle.

1. Le monde de la vieille génération coréenne : la guerre, le conflit et le collectivisme

Sans la Guerre de Corée, parler de l'histoire coréenne contemporaine est impossible. C'est une guerre qui a inauguré la guerre froide entre l'Est et l'Ouest et en même temps, l'origine des idéologies tordues de la société coréenne d'aujourd'hui. *Jang Dong-gun*, acteur, a joué des rôles, allant du sens similaire et ayant la même fin dans deux films qui ont eu succès aux premières dix années du 21^e siècle. Dans le film « *FRERES DE SANG : TaeGukGi* » (2004), il s'est jeté dans la Guerre de Corée pour protéger son petit frère qui a été enrôlé de force dans l'armée sud-coréenne. Il a décidé de combattre pour l'armée nord-coréen lors qu'il a pensé qu'il a perdu son frère, et il est arrivé à mort. Dans le film « *Friend* » (2001), il a suivi un ami en lui considérant comme père. Mais un jour, il s'est senti d'être abandonné par lui. Il a donc été hostile à cet ami et a fini aussi par la mort.

Les époques dessinées dans ces deux films ont l'écart de trentaines années (les années 1950 et les années 1980), mais les fonds émotionnels sont similaires; le collectivisme. C'est le collectivisme au niveau où il n'est même pas possible de distinguer moi-même de la collectivité où j'appartiens. Ils ont eu besoin d'une famille ou un groupe de la remplacer. Une réplique du film, « *Nous n'avons rien à avoir peur lors que nous sommes ensemble.*

» implicite que la peur est paradoxalement la base de ce collectivisme. Le désir de chercher quelque part de s'appuyer sur dans le monde où l'on ne peut croire personne, et le « *Familisme* » qui perce l'Asie sont les bases que l'on peut garder le pouvoir dans la société coréenne. Le désir d'être un individu hors de la collectivité est barré par la révolte ou par la confrontation, comme les personnages joués par *Jang Dong-gun* dans ses films. Les jeunes Coréens sont les fils de cette génération. Ils impliquent le *familisme* obtenu par leurs parents, mais en même temps, ils veulent d'être un individu.

2. Le Découvert de la liberté ainsi que de l'individualité et la Crise

La Corée du Sud a réalisé une rapide croissance économique depuis la fin des années 1980. Avec cela, la société a vu l'expansion de la tolérance et l'ouverture culturelle. Il a été plus facile à devenir un individu en allant à l'encontre du collectivisme. C'était la tolérance plutôt limitée aux garçons, mais le seuil de tolérance vers la dérive s'est aussi agrandi avec ce phénomène. Cela explique la différence entre le film « *Once Upon a Time in High School* » (2004) et le film « *Friend* », mentionné avant. Ces deux films dessinent également la vie violente des adolescents. Pourtant leurs fins sont dramatiquement différentes. A l'encontre du rôle joué par *Jang Dong-gun*, mort en tant que membre d'une organisation criminelle dans le film « *Friend* », *Hyeon-soo* (joué par *Kwon Sang-woo*) de film « *Once Upon a Time in High School* » n'était que expulsé du lycée. Il semble qu'il serait grandi comme un ordinaire membre de la société. En Corée du Sud, qui a tellement changé des années 1980, la demande sur la démocratisation politique et la justice sociale a augmenté, comme dans le film « 1987 ». Pendant la courte période, de la fin des années 1980 à la fin des années 1990, la société coréenne jouissait la croissance et le développement. Et elle est finie par la crise financière nationale en 1997.

3. Le monde des Jeunes : Survivre à la bipolarisation et à ladiscrimination

Le pays du matin calme du 21^e siècle est basé sur le système post-crise économique de l'année 1997. Il y a même les aspects positifs tels que l'introduction de divers standards internationaux, l'ouverture culturelle et l'accroissement de la transparence économique. Pourtant il est clair que les écarts entre les grandes entreprises et les PME, entre les salariés

en CDI et en CDI, ainsi qu'entre les régions ont devenu bien plus importants. En résultat, le gouvernement et les entreprises ont vu la croissance mais la vie des individus devient plus dure. Tel changement influençait particulièrement les jeunes qui veulent entrer à la société. Les jeunes d'aujourd'hui qui ont reçu plus d'éducation et a plus d'information que les générations précédentes, sont en compétition avec moins d'opportunité. Le film « *EXIT* » raconte une histoire de deux jeunes talents qui surmontent une crise en utilisant leur unique capacité. Leur talent n'était pas compris ou admiré par la vieille génération. Ils sont plus responsables, honnêtes et intelligents que les autres. Mais ils sont en CDD ou en chômage. Mais pourquoi ?

Au début, l'irresponsabilité de la part du gouvernement a été mis en avant. Le film « *le Host* », réalisé par Bong Joon-ho en 2006, montre le procédure que une erreur commis par le gouvernement fait un monstre, et le gouvernement transmet la responsabilité d'une désastre causé par ce monstre à une famille innocente. C'est une métaphore cinématique des affaires qui se sont produites en Corée du Sud après la crise de 1997. Dans le film « *Barking Dogs Never Bite* », réalisé par Bong Joon-ho en 2000, manifeste plus clairement de telle irrationnalité. La vieille génération a commis des erreurs et une jeune femme les a réglées, mais personne ne la reconnaît. Ici, le système social était inutile, mais n'était qu'un obstacle.

Après, les circonstances difficiles à comprendre ou à accepter pour les jeunes sont mis en relief. Les jeunes doivent entrer dans la société de vieille génération pour obtenir et maintenir leur emploi. C'est un monde de collectivisme et irrationnel. L'image dessous montre un exemple de l'irrationalité que les jeunes qui ont raté de s'adapter à la culture des entreprises coréenne subissent.

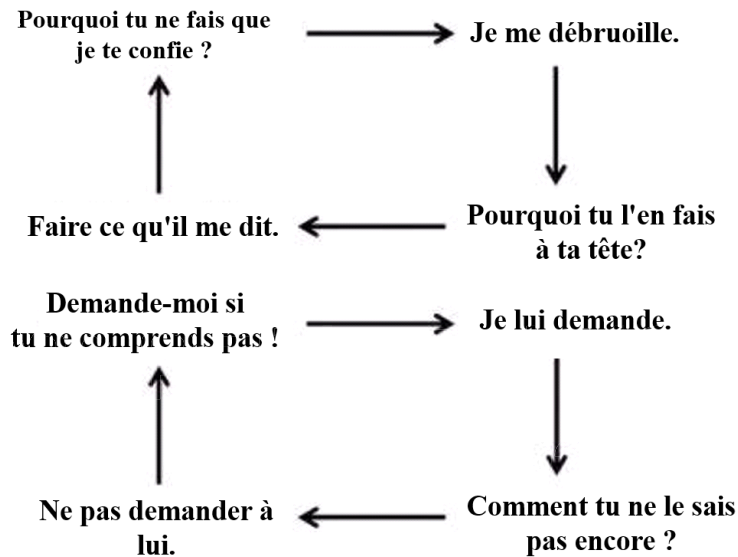


Image 1. Une répétition infinie de la société coréenne

Le mot le plus connu en expliquant l'irrationalité de la société *coréenne* est « gapjil ». Ce mot est défini dans un dictionnaire *anglais* comme « *arrogant and authoritarian attitude or actions of people in South Korea who have positions of power over others* (une attitude ou une action arrogante et autoritaire des gens sud-coréens qui ont des positions du pouvoir sur les autres) ». Avec tel « gapjil », la culture du collectivisme et l'hierarchie de la vieille génération fait les « *kkondaes* (vieux d'esprit) ». En plus de cela, les jeunes Coréens rencontrent le travail de nuit, le dîner entre les collègues indésirable, ou les autres demandes irrationnelles au travail. L'image dessous, collectée sur l'Internet, nous montre la réalité du marché du travail pour les jeunes.

Diagramme de Venn pour le travail



Image 2. Pourquoi il n'y a pas de bon travail ?

Comment les jeunes peuvent survivre dans tel monde ?

Le film « *Midnight Runners* » (2017) est une histoire des deux jeunes, étudiants de l'Université des forces de police, ont dévoilé un crime et voulait réaliser la justice légale. Ils ont fait leur mieux pour remplir leur devoir même dans une situation irrationnelle. Ils ne confrontaient pas aux autorités actuelles, mais les ont acceptées activement. Ils ne sont pas encore pourtant la police et puissent être punis.

Dans une série télévisée « *Misaeng : vie incomplète* », adaptée une bande dessinée, une histoire d'un jeune CDD a retenti dans la société coréenne. Le protagoniste de cette bande dessinée a été employé en CDD, mais a fait son mieux de montrer sa capacité et a été reconnu. Pourtant, il n'a pas pu être employé en CDI. Il y avait plusieurs raisons pour cela, mais la raison fondamentale a été qu'il n'a pas réussi au « concours ouvert ». L'examen est une méthode représentative que les jeunes Coréens acceptent. Le fait que l'on a réussi ou

non au concours ouvert, construit une qualification à ce qui peut être quelqu'un. Cela signifie que l'irrationalité de la société, acceptée par les jeunes, se développe à *la méritocratie*.

Le film « *Office* » (2015) est une version d'horreur de « *Misaeng: vie incomplète* ». *Ko A Sung*, qui a eu joué un rôle d'une victime dans le film «le Host », a joué un rôle d'une CDD dans ce film. Elle se comporte obsessionnellement lors qu'elle a raté d'être une CDI, même si elle a fait son mieux.

Les jeunes sur la scène des films coréens doivent se confronter aux problèmes de la société coréenne. Quelques uns les acceptent de manière positive (« *Midnight Runners* »), les autres sont d'être poussés (« *Misaeng* ») ou tombent en malade (« *Office* »). Bien sûr, beaucoup de jeunes ne cessent toujours de faire des efforts avec la sincérité. La société s'endette à l'honnêteté et la sincérité de la jeune génération. Le taux de criminalité peu élevé et le taux élevé de respecter les règles sociales chez les jeunes consistent toujours la base de stabilité de la société coréenne, mais aujourd'hui, jouent plus grand rôle dans cette situation pandémique. Malgré cela, leur contribution n'attire toujours pas d'attention de la société, comme d'habitude.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

2020 유로필로조피 서울 대회
L'École d'automne 2020 à Séoul

인 쇄 2020년 11월 9일
발 행 2020년 11월 12일

발행처 한국청소년정책연구원
세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(D동) 6/7층 (044)415-2114

발행인 김 현 철(원장직무대리)

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호
인쇄처 (주) 계문사 전화 02)725-5216(代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.