

## 여성 크라우드워크 종사자의 사회적 보호와 경력개발 방안

이택면 선임연구위원 (한국여성정책연구원 성주류화지식혁신본부)

- 전 세계적으로 디지털 전환과 더불어 비표준적 고용형태들이 추세적으로 증가한 와중에 특히 여성들의 고용형태가 더 급격하게 비표준화되고 있으며, 이는 우리나라의 경우도 예외가 아님.
- 그동안 디지털 전환이 초래한 새로운 고용형태들 중에서 특히 디지털 플랫폼 노동이 학계나 정책연구 그룹에서 주목을 받아왔는데, 배달앱 노동자나 대리운전기사 등 이른바 “장소기반 플랫폼(location-based platforms)”(ILO, 2018:1)에 종사하는 사람들에 대해서는 근로실태나 사회적 보호 이슈가 상세히 다루어져 왔고, 여러 가지 정책 이니셔티브들이 고안되고 추진되어 왔음(Behrendt & Nguyen, 2018:23-27). 그러나 이 유형의 플랫폼 노동 못지않게 중요성과 비중이 커지고 있는 또 다른 유형인 “웹기반 플랫폼(web-based platforms)”(ILO, 2018:1)에 종사하는 사람들에 대해서는 상대적으로 학문적·정책적 조명이 미진한 상황임(ILO, 2018:ch.6).
- 웹기반 노동플랫폼의 중개에 의해 자신의 노무나 서비스를 필요로 하는 고객을 찾아 일감을 받고 완성된 일감이나 요청된 서비스를 플랫폼을 통해 고객에게 전달하고 보수를 받는 형태의 일을 통상적으로 “크라우드워크”라고 부르며 그런 일에 종사하는 사람을 “크라우드워커”라고 칭함. 이 연구는 크라우드워크의 특성과 본질, 크라우드워커의 근로실태와 그들이 처한 사회적 위험을 살펴보고, 그에 부합하는 사회적 보호 방안과 경력개발 지원 방안을 제시하고자 함.
- 디지털 전환으로 인한 비표준적 고용형태의 확산 문제는, 전통적으로 비표준적 고용형태에 여성이 과대 대표되어 있었다는 점을 고려하면, 그 자체로 젠더 이슈임(Behrendt & Nguyen, 2018:1). 그동안 표준적 고용형태에 종사하는 종속적 근로자를 위주로 하여 사회적 보호 체계가 설계되어 있었기 때문에, 여성 취업자는 남성 취업자 보다 사회적 위험에 더 많이 노출되어 왔고, 디지털 전환을 통해 그동안 전통적 종속근로자를 대신하는 비표준적 고용형태 종사자들의 규모가 늘어났으니 일하는 여성들을 위한 사회적 보호 체계는 더 취약해졌음.
- 크라우드워크는 근로시간 및 장소의 측면에서 종사자에게 더 많은 유연성을 허용해주기 때문에 돌봄이나 가사노동과 일을 병행해야 하는 여성들에게 경제활동의 문턱을 낮추어주는 역할을 한 측면이 있으나, 반대로 낮은 수입, 일거리의 불안정성, 낮은 사회적 보호 수준 등으로 여성의 노동시장 주변화를 더 부추겼을 수 있음(OECD, 2017; ILO, 2018). 그러므로 이 연구는 크라우드워크 영역에서 사회적 보호 및 경력개발 강화 방안을 모색하면서, 특히 여성 크라우드워커가 배제되지 않도록 하는 정책 개선안을 제시하고자 함.

1) 본문에 포함된 내용과 관련한 참고문헌은 아래와 같으며, 원문의 제7장을 참고하시기 바랍니다.

신선미·박성정·이택면·이주영·강경주·김효경·길현중·정한나(2021). 디지털 전환기의 여성일자리 연구(II): 경력개발과 사회적 보호 체계. 서울: 한국여성정책연구원.

## 여성 크라우드워크 종사자 사회적 보호 관련 쟁점들

- 크라우드워크는 여타의 플랫폼 노동이 그러하듯 전통적 일자리에 비해 유연성과 자율성은 높을지 모르나 사회적 보호가 취약한 일자리임(Scarpetta, 2016:3). 기술 변화를 따라잡지 못한 근로자들을 보호하기 위해서 조세 및 사회보장급여 제도 개편이 필요하고, 한편으로 사회적 보호장치가 전통적인 근로자-사용주 관계에 부합하지 않는 새로운 노무제공 관계를 포괄할 수 있도록 조정될 필요가 있음.
- 디지털 기술의 발달로 과거부터 있어왔던 비표준적 고용형태의 확산 문제가 더 첨예해지면서, 과거 표준적 종속고용 형태에 종사하던 근로자들을 주 대상으로 하여 설계된 사회적 보호 체계의 사각지대 혹은 주변부로 밀려나는 취업자들이 점점 더 증가하고 있고 그 중 여성의 비중이 더 커지고 있음. 점점 더 많은 일하는 사람들에게 사회적 보호를 제공해주고자 하는 정책 혁신들이 전 세계 정부들에 의해 추진되었고, 그 과정에서 크라우드워크에 대해서는 아직까지 보호의 필요성과 방법을 둘러싸고 많은 논쟁들이 진행 중에 있음(ILO, 2021; OECD, 2018; 김수영 외, 2018).
- 크라우드워크를 포함한 비표준적 고용형태의 출현으로 점점 더 많은 취업자들이 상대적으로 유연하고 자율적인 방식으로 노무를 제공하게 되었음에도 불구하고, 이러한 고용형태의 확산이 사용자에게는 높은 유연성을 가져다주지만 노무 제공자들에게는 자영자로서의 자율성과 유연성 대신 자영자가 겪는 위험과 불안정성만을 초래한다고 알려져 있음(Eurofound, 2015:66). 또한 낮은 수입, 수입의 예측불가능성으로 인해 종사자들이 스트레스와 불안에 시달리고 장시간 근로에 내몰리는 경향이 있음. 그러므로 크라우드워크 종사자들 또한 일정한 범위 내에서 종속적 근로자들과 유사한 사회적 보호를 필요로 함.
- 크라우드워커들 중에서도 여성 크라우드워커들이 더 취약한 위치(과업 수행에 긴 시간을 투여하지 못하고 단기간의 단편적인 마이크로 태스크를 간헐적으로 수행하거나, 다른 수입원이 없이 크라우드워크를 통한 수입에 전적으로 의존하고 있는 상태)에 처해 있음.
- 기존의 표준적 고용형태 종사자를 준거로 설계된 사회적 보호 체계는 본질적으로 남성 부양자모델(male breadwinner model)에 근거하고 있고 그렇기 때문에 여성에게 사회적 보호를 제공한다기 보다는 남성에게 제공되는 사회적 보호의 일환으로 그의 배우자나 딸의 자격으로 수혜를 받도록 설계되어 있다고 할 수 있다(OECD, 2017:7). 그러므로 크라우드워커를 포함한 비표준적 고용형태 종사자까지를 아우르는 포괄적 사회적 보호 체계를 수립함에 있어, 전통적 남성 생계부양자 모델의 재판이 아닌 남녀 모두가 고용지위와 무관하게 동등하게 보호받도록 하는 새로운 “성인지적 방식”의 정책 설계가 필요함.
- 크라우드워크 종사자 대상 설문조사에 따르면 응답자의 35.8%가 다른 일자리 없이 크라우드워크 일자리에만 종사하고 있는 것으로 나타난 한편(<표 1>). 남성 크라우드워커들 중에서는 28%가 전업으로 하고 있는 데 반해, 여성 중에서는 10%포인트 이상 높은 39.8%가 크라우드워크에만 종사하고 있는 것으로 나타남.

<표 1> 크라우드워크 이외 다른 일자리 없음

(단위: 명, %)

구분		다른 일자리 없음		전체	
		빈도	%	빈도	%
성별	남성	33	28.0	118	100.0
	여성	92	39.8	231	100.0
전체		125	35.8	349	100.0

- <표 2>에서 보는 바와 같이 여성 전업자 중에서는 기혼 유배우자의 비율이 남성에 비해 두배 가까이 높은 58.7%에 달하는 것으로 나타나, 다른 일자리가 없는 기혼 여성들이 자녀돌봄이나 가사와 병행하기 위해 크라우드워크 일자리를 찾는 경향이 있음을 시사함.

<표 2> 크라우드워크 전업자의 성별 혼인지위별 분포

(단위: %)

구분		혼인지위			전체(%)
		미혼	기혼유배우	기혼무배우	
성별	남성	63.6	30.3	6.1	100.0
	여성	40.2	58.7	1.1	100.0
전체		46.4	51.2	2.4	100.0

- 고숙련 프리랜서 크라우드워크 종사자와 저숙련 단순노무 제공 크라우드 종사자를 각각 심층인터뷰한 결과, 전자는 대부분 자영자로 분류되어 고용보험과 산재보험의 적용범위 밖에 있는 사람들이라(예술인 고용보험 가입을 알아본 경우도 있었음) 사회보험에 가입할 수 있는 타당한 방안이 마련되기를 기대하고 있었음. 반면 저숙련 종사자 그룹은, 피보험자격이 주어지는 다른 주업이 있는 경우를 제외하면 대체로 고용보험 필요성을 인정하기는 하나, 보험료 과중, 소득증빙의 어려움, 수급자격 입증의 어려움 등을 우려하고 있었음.
- 한편 고숙련 집단이든 저숙련 집단이든 공통적으로 플랫폼 노무관계의 공정성이 훼손되거나 권리가 침해되는 경우를 경험했다고 토로했으며, 부당한 계정 폐쇄, 부정확하고 근거가 불명확한 평정시스템, 지나치게 낮은 보수와 지나치게 높은 중개 수수료 수준에 대한 불만도 제기함.
- 한편 크라우드워크 종사자 대상 설문조사에 따르면, 고용보험과 산재보험 미가입률이 각각 60.4%와 64%로 매우 높음. 특히 여성의 미가입률이 남성에 비해 더 높고(고용보험은 남성 미가입률 54.5% 대 여성 미가입률 63.4%, 산재보험은 52% 대 70.2%), 국민연금과 건강보험 미가입률도 절대적인 수치는 낮지만 남녀 격차는 여전함. 시간제 다른 일자리와 크라우드워크를 겸하고 있거나 크라우드워크만을 전업으로 하고 있는 경우에는 미가입률이 현격히 높고, 특히 후자의 경우 고용보험 미가입률은 86.4%, 산재보험은 89.6%에 달함.<표 3> 참고)

<표 3> 사회보험 미가입률

(단위: %)

구분		빈도	고용 보험	산재 보험	국민 연금	건강 보험
성별	남성	123	54.5	52.0	35.0	13.8
	여성	238	63.4	70.2	45.0	25.2
전업유형	전일제+크라우드워크	127	24.4	29.1	11.8	2.4
	시간제+크라우드워크	97	75.3	77.3	54.6	22.7
	크라우드워크 만	125	86.4	89.6	61.6	38.4
	소계	349	60.7	64.2	41.5	20.9
전체		361	60.4	64.0	41.6	21.3

- 향후 클라우드워크 일자리를 통한 고용보험이나 산재보험에 가입할 의사가 있느냐는 질문에 46.8%라는 상당히 높은 비율의 응답자가 가입할 의사가 없다고 응답함. 여성 중에서 가입의사 없다는 응답비율이 48.3%로 남성보다 약간 더 높았으나, 시간제 다른 일자리와 겸업하는 경우나 클라우드워크만 전업하는 경우에는 사회보험 가입의사 없다는 응답이 30%대로 현저히 낮았음. 이 부류에 속하는 클라우드워커들에게는 클라우드워크를 통한 고용보험 산재보험에 가입하고자 하는 유인이 상당히 광범위하게 존재한다는 것을 시사함.(<표 4> 참고)

<표 4> 사회보험 가입의사 없다는 응답비율

(단위: %)

구분		빈도	가입의사 없음(%)
성별	남성	123	43.9
	여성	238	48.3
전업유형	전일제+클라우드워크	127	59.8
	시간제+클라우드워크	97	37.1
	클라우드워크 만	125	39.2
	소계	349	46.1
전체		361	46.8

- <표 5>를 살펴보면, 사회보험에 가입할 의사가 없다고 응답한 사람들을 대상으로 이유를 질문한 결과 가장 많은 비중이 “필요성을 느끼지 못한다(실업 반복되도 상관없고 산재위험 적다)”를 이유로 꼽았고(56.2%), 그 다음으로 “보험료가 부담된다” 31.4%, “보장수준이 낮을 것 같다” 7.7%, 순으로 나타남.

<표 5> 사회보험 가입의사 없는 이유

(단위: %)

구분		전체빈도	필요성 못느낌	보험료 부담	낮은 보장수준 우려
성별	남성	54	51.9	31.5	9.3
	여성	115	58.3	31.3	7.0
전업유형	전일제+클라우드워크	76	61.8	26.3	5.3
	시간제+클라우드워크	36	52.8	36.1	8.3
	클라우드워크 만	49	53.1	34.7	8.2
	소계	161	57.1	31.1	6.8
전체		169	56.2	31.4	7.7

## 여성 크라우드워크 종사자 경력개발 관련 쟁점들

- 크라우드워크와 관련한 또다른 쟁점은 종사자들의 훈련 접근성이 낮아 경력개발 기회가 제한된다는 문제임(Scarpetta, 2016:3). 크라우드워크 종사자의 경력개발은 충분한 숙련을 축적하는 것 뿐만 아니라 근로자가 새로운 기술 요구와 더불어 숙련을 변화시키고 진화시킬 수 있도록 숙련 적응(skill adaptation)을 촉진시키는 데도 초점을 맞추는 포괄적·종합적 숙련 전략이 필요함.
- 크라우드워크의 특성상, 전체 과업의 세분화를 통한 크라우드 소싱이 상당한 정도의 “탈숙련화(de-skilling)”를 부추긴다는 주장이 제기되고 있으며(ILO, 2018:6), 크라우드워크의 일부는 별다른 경력개발이나 숙련습득이 필요없는 일로 여겨지고 있음(ILO, 2018:88 등). 따라서 디지털 기술 진보의 탈숙련화 영향을 가장 강하게 받을 수 밖에 없는 크라우드워크 종사자들에 대해 급변하는 기술에 적응하고 자신의 고용가능성을 높이는데 도움이 될 접근성 높은 양질의 직업훈련과 숙련 향상교육을 제공하기 위한 정책적 지원이 필요한 실정.
- 고숙련 프리랜서 크라우드워크 종사자와 저숙련 단순노무 제공 크라우드 종사자를 각각 심층인터뷰한 결과, 고숙련 그룹은 크라우드워크 자체를 자신의 경력개발을 위한 디딤돌로 생각하는 경향이 있는 반면 플랫폼이나 여타 훈련기관에서 자신의 과업 수행에 필요한 추가적 교육훈련을 받을 필요가 있다고 생각하지는 않았음. 그러나 저숙련 종사자들은 별다른 진입 장벽 없이 크라우드워크를 시작할 수 있어서 쉽게 당장 소득을 올릴 수 있는 것이 좋기는 하지만, 그 일을 주된 직업으로 계속 하기 위해서는 플랫폼 차원에서 혹은 외부 훈련기관에서 크라우드워커로서 경력을 쌓아서 고숙련·고소득 과업으로 이행해갈 수 있는 교육프로그램과 경력개발 경로를 제시해주기를 원하는 입장.
- <표 6>에서 크라우드워크 종사자 대상 설문조사에서 ‘이 일은 별다른 역량이나 기술이 없어도 컴퓨터나 스마트폰을 활용할 줄 알면 누구나 할 수 있는 일이다’라는 진술에 대한 동의 정도를 5점 척도(전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점)로 질문한 결과, 평균 3.45점을 기록하여 그렇다 쪽으로 치우친 태도를 보여주었음. 이는 전반적으로 크라우드워커들은 자신의 과업이 별다른 숙련을 필요로 하지 않는 단순 작업이라고 인식하고 있음을 보여줌. 남성이 3.28점인데 비해 여성은 3.54점으로 여성이 그렇게 인식하는 정도가 더 강함을 알 수 있음.

<표 6> 과업이 요구하는 숙련 수준에 대한 인식

(단위: 점, 평균차 검증)

구분		빈도	이 일은 별다른 역량이나 기술이 없어도 컴퓨터나 스마트폰을 활용할 줄 알면 누구나 할 수 있는 일이다 (1 전혀 그렇지 않다→5 매우 그렇다)
성별	남성	123	3.28
	여성	238	3.54
전업 여부	겸업	97	3.44
	전업	125	3.52
	소계	349	3.47
전체		361	3.45

- 또한 <표 7>을 살펴보면, 클라우드워크를 더 잘 수행하기 위해 새로운 자격이나 면허를 취득하는 것이 필요한지를 묻는 질문에 4점 척도로 응답하게 한 결과, 전체 평균 2.41로 필요하다는 쪽으로 약간 치우친 응답을 얻었음. 성별로는 2.39 대 2.42로 여성 클라우드워커가 더 필요하다는 의견을 보였음. 클라우드워크만 전업하고 있는 경우가 다른 전일제 일자리나 시간제 일자리와 같이 겸업하고 있는 경우보다 자격이나 면허의 필요성을 더 강하게 느끼고 있었음(2.62).

<표 7> 새로운 자격, 면허 필요성 인식

(단위: 점, 평균차 검증)

구분		빈도	클라우드워크를 더 잘 수행하기 위해 새로운 자격이나 면허를 취득하는 것이 필요하다 (1 전혀 필요치 않다→4 매우 필요하다)
성별	남성	123	2.39
	여성	238	2.42
전업 유형	전일제+클라우드워크	127	2.59
	시간제+클라우드워크	97	2.58
	클라우드워크 만	125	2.62
	소계	349	2.60
전체		361	2.41

## 클라우드워크 종사자 사회적 보호 및 경력개발 위한 정책과제

- 자율적 행동준칙(code of conduct)의 수립과 집행
  - 노사정은 플랫폼 기업이 기본적으로 준수해야 하는 자율규범(Code of Conduct)을 “(1) 계약체결, (2) 대금결제, (3) 수수료, (4) 세금, (5) 차별방지, (6) 평가제도, (7) 경력증명, (8) 분쟁해결, (9) 고객지원 등” 의 영역에서 수립할 것을 합의함(경제사회노동위원회 보도자료, 2020.5.26.:2).
  - 또한 경사노위 산하 디지털 전환과 노동의 미래 소위에서도 2020년 플랫폼 노동 관련 행동준칙을 발표(2020년 5월 27일)하여 플랫폼 종사자와 플랫폼 운영업체간 지불방법, 수수료, 세금, 차별금지, 성과평가, 분쟁해결 등과 관련한 내용들을 자율 규제키로 함.
  - 구체적으로 행동준칙을 누가 어떻게 수립하고 이를 준수하고자 하는 유인과 위반시 효과적인 제재를 어떻게 확립할 것이냐에 관한 내용이 자율 규제에 포함되어야 함.

- 서비스 약관에 대한 검증과 승인

- 노동관계법령상 근로자성을 인정받지 못하는 클라우드워커에게는 자신의 근로조건, 급여 등과 관련해서 플랫폼이나 클라이언트와 집단적으로 협상하거나 소통할 창구가 존재하지 않음. 이 상황에서 클라우드워커의 근로조건을 좌우하는 가장 강력한 규제당사자는 플랫폼이며 그 서류적 근거는 플랫폼이 작성하여 공지하는 서비스 이용약관임(ILO, 2018:95). 서비스 약관에 존재하는 불공정 관행들을 시정하고 모니터링하기 위해서는 법적 근거를 갖는 규제나 제약이 일정 정도 필요함.
- 프랑스의 선례를 따르자면, 서비스 약관 수립시 플랫폼 운영자와 종사자(클라우드워커)간의 자율적 협의가 먼저 이루어지고 협의의 결과 완성된 약관 초안을 주무관청(우리나라의 경우 고용노동부)에 제출하면 주무관청은 이를 심의하여 승인하고 플랫폼 운영자와 워커들은 이 준칙을 준수할 의무를 지는 형태로 설계할 수 있을 것임(김종진, 2021:43).

- 플랫폼 종사자를 위한 공제조합 혹은 협동조합 설립 지원

- 그동안 노사정 대화를 통해 플랫폼 종사자 협동조합 설립을 지원하기로 합의한 바 있고(경제사회노동위원회 보도자료, 2020.5.26.:6; 제3차 협동조합 기본계획, 관계부처 합동, 2020b), 최근 플랫폼 노동자 협동조합을 표방한 번역협동조합, 한국프리랜서사회적협동조합 등이 설립되어 현장에서 활동하고 있음(한겨레 신문, 2020.7.7).
- 공제사업 운영주체를 플랫폼 운영자로 국한하고 있는 “플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(이하 플랫폼 종사자 법안)”의 관련 조항(제9조)을 수정하여 플랫폼 운영자만이 아니라 플랫폼 종사자가 자립적으로 만든 상호부조 목적의 공제회사 협동조합 등 사회적경제조직에 대해서도 정부가 지원할 수 있는 법적 근거 마련 필요 (김종진, 2021:76).

- 플랫폼 종사자 경력개발 관련 정책제안

- 국민내일배움카드에서 클라우드워커의 경력개발과 관련되는 훈련과정은 플랫폼 종사자 특화훈련과 K-디지털 크레딧 특화훈련이라고 할 수 있음. “국민내일배움카드 운영규정(고용노동부고시 제2021-70호)”에 의하면 클라우드워커가 국민내일배움카드 훈련과정을 수료하고 동일한 클라우드워커로서의 일자리를 유지한다고 하면 그들을 취업으로 간주하기 어렵다는 문제가 발생함.
- 또한 국민취업지원제도에도 클라우드워커의 접근성을 높이기 위해서는 몇 가지 개선할 점이 발견됨. 구직촉진수당을 받던 클라우드워커가 구직촉진수당(통상 월 50만원) 이상의 금액을 플랫폼 노무제공을 통해 벌어들이면 당해 기간에 한해 구직촉진수당 지급이 정지되고, 정지가 3회 이상 반복되면 수급자격의 인정을 취소하고 취업지원을 중단하도록 규정하고 있고, 취업지원서비스를 받는 경우 주 30시간 이상 일하는 일자리에 취업하면 해당 취업지원서비스를 종료하는 것으로 규정되어 있음.
- 요컨대 법 제 6조의 수급요건에서 “취업하지 못한 상태”에 대한 명확한 규정이 없으므로 클라우드워커들은 수급자가 되었다가 본인의 취업활동에 별다른 변화가 없는데도 21조나 29조 및 관련 하위법규 조항들에 의해 수급자격을 박탈당할 수 있음.
- 결국 국민내일배움카드와 마찬가지로 국민취업지원제도의 실행에서도 클라우드워커(혹은 다른 비전형적 고용형태 조사자)를 염두에 둔 명확한 “취업 상태” 판단 기준이 확립되어야 할 것으로 사료됨.

- 사회보험 가입 지원 관련 정책과제

- 고용보험법 개정을 통해 예술인, 특고 등 일부 고용보험 미적용 직종에 대해 피보험자 자격이 부여되기는 하였으나, 아직까지 여타 플랫폼 종사자나 클라우드워커에 대해서는 여전히 고용보험과 산재보험이 적용되지 않는 실정임.
- 전국민 고용보험 로드맵에 의해 사회적 합의 및 고용보험법 등 관계 법령의 지속적 개정을 통해 향후 지속적으로 플랫폼 종사자들 중 적용 범위를 확대해 나간다는 것이 정부의 기본적 방침임. 이에 덧붙여 국회에 계류중인 “플랫폼 종사자법안”에는 이 범위를 넘어서는 더 광범위한 직종에 대한 포괄조항이나 플랫폼 종사자에게 더 유리한 고용보험 확대 방안이 담겨있어야 한다는 견해가 제시되고 있음(김종진, 2021:87-89).

- 젠더이슈에 대한 정책적 대응- 돌봄 및 모성보호

- 모든 취업자들에게 고용형태와 무관하게 사회적 보호를 제공함에 있어 여성 취업자만 겪을 수 있는 출산이나 산전후 모성보호와 관련한 지원을 어떻게 설계할 것인가가 중요한 젠더이슈로 간주되고 있음.
- 플랫폼 종사자법안 제24조에 이와 관련한 규정이 있으나, 플랫폼 이용 사업자에게 종사자를 “임신·출산·육아 등을 이유로” 불리하게 처우하는 것을 금지하는 선언적 조항일 뿐임. 고용보험법 개정을 통해 정부는 예술인 및 일부 특수고용직 직종에 대해 출산전후급여를 제공하고 있으나(법 제 77조의9, 동법 시행령 제 104조의 15) 여전히 일부 특수고용직을 제외한 기타 플랫폼 종사자와 클라우드워커가 제외되어 있다는 점을 지적할 필요가 있음.
- 앞서 고용보험 확대 적용에서도 언급한 바와 같이 향후 전국민 고용보험 로드맵에 따라 출산전후급여 지급 대상도 점차 확대될 것으로 기대됨. 다만 육아휴직 급여에 대해서도 플랫폼 종사자까지 적용범위를 확대하는 문제는 사회적 합의를 거친 후 추진할 필요가 있을 것으로 보임.

- 젠더이슈에 대한 정책적 대응 - 차별처우 및 성희롱 금지

- 근로기준법, 남녀 고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률, 산업안전보건법 등 관련 법제상 차별처우 금지 및 성희롱 금지 관련 조항들은 모두 근로자와 사업주간 관계를 전제로 함. 플랫폼 종사자나 클라우드워커의 경우 그들의 근로자성이 인정되지 않고 사업주와 사업장이 특정되기 어렵기 때문에, 별도 입법을 통해 플랫폼 노동 영역에서의 차별처우 금지와 괴롭힘 금지를 규정할 필요가 있음.
- 그러나 플랫폼 종사자법안은 이와 관련하여 차별행위 및 괴롭힘 등에 관한 명확한 정의, 보호책임, 구제절차, 피해자 처벌 등에 관한 사항들을 규정하고 있지 않음.
- 그러므로 플랫폼 종사자와 클라우드워커를 과업 수행 중에 발생할 수 있는 차별처우나 성희롱 등 괴롭힘으로부터 실효적으로 보호할 수 있기 위해서는 플랫폼 종사자법안의 내용을 수정하여 최소한 여타 노동 관련 법령에서 규정하는 정도로 구제절차 및 처벌 조항을 구체화할 필요가 있음.