



- 날짜 : 2024년 4월 3일(수) 오전10시
- 장소 : 국회의원회관 제8간담회실
- 주최 : 공공운수노조
 - 쿠팡노동자의건강한노동과인권을위한대책위원회
 - 플랫폼노동희망찾기
 - 양경규의원, 심상정의원, 강성희의원
- 프로그램
 - 사회 : 최정아 공공운수노조 전략조직팀장
 - 발제1. 플랫폼 기업에서 블랙리스트의 역할과 문제점 | 오민규
 - 발제2. 블랙리스트는 어떻게 노동통제 도구로 작동하는가 | 정성용
 - 토론1. 쿠팡의 주장으로 본 블랙리스트의 문제점 | 김혜진
 - 토론2. 블랙리스트의 위법성 | 이수열
 - 토론3. 고용노동부 | 정대석

글 심는 순서

인사말

양경규 국회의원	03
강성희 국회의원	05
박정훈 공공운수노조 부위원장.....	07

[발제]

발제1 플랫폼 기업에서 블랙리스트의 역할과 문제점	09
오민규 플랫폼노동희망찾기	
발제2 블랙리스트는 어떻게 노동통제 도구로 작동하는가	25
정성용 지회장 공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회	

[토론]

토론1 쿠팡의 주장으로 본 블랙리스트의 문제점	37
김혜진 집행위원장 쿠팡노동자의건강한노동과인권을위한대책위원회	
토론2 블랙리스트의 위법성	41
이수열 변호사 쿠팡 블랙리스트 민변 법률대응팀, 법무법인 훈민	
토론3 고용노동부	47
정대석 주무관 고용노동부 근로기준정책과	

인 / 사 / 말



안녕하세요.

녹색정의당 국회의원 양경규입니다.

블랙리스트는 노동자 ‘데스노트’입니다. 일하는 사람 목 조르는 ‘흉기’입니다.

블랙 기업 쿠팡의 블랙리스트가 세상에 공개된 지 한 달 반이 넘었습니다. 쿠팡은 사과와 반성 대신 CFS 본사 이사를 예고했습니다. 증거인멸의 소지가 다분합니다. 노동부와 경찰은 특별근로감독을 실시하고, 즉시 압수수색을 통해 강제수사에 나서십시오.

7년이 넘는 기간 동안 1만 6,450명의 개인정보를 쿠팡은 체계적으로 관리해 왔습니다. 노동자들의 취업 방해 행위를 자행한 중대한 범죄행위입니다. 그런데 쿠팡은 오히려 기고만장합니다. 공익 제보를 한 사람들에게 대해 인사평가인사 평가 자료를 정치적 목적을 위해 조작했다고 합니다. 임직원들의 명예를 훼손하는 등 불법행위를 지속하고 있다고 공격합니다. 아무리 급하다고 ‘아무 말 잔치’를 해서는 안 됩니다. 불법행위를 저지른 자, 누구입니까? 누가 일하는 사람들의 권리를 짓밟았습니까? 적반하장도 유분수입니다.

플랫폼 기업을 ‘혁신’ 기업이라고 부릅니다. 여기서 일하는 사람들의 노동은 매우 열악하고, 불안정합니다. 쓰다가 버리는 일회용품 취급을 받습니다. 지난 2021년 마켓컬리 블랙리스트가 문제 됐습니다. 단순 업무평가가 아닌 특정 노동자를 쉽게 해고하려고 만든 것입니다. 검찰은 자사냐, 타사냐 하는 협소한 쟁점을 갖고 대단히 자의적인 구분법으로 무혐의 처분을 내렸습니다. 반노동적 판단입니다. 근로기준법 제40조 규정 어디를 찾아봐도 자사인지 타사인지에 대한 구분이 없습니다. 취업 방해 행위를 규제하려는 법 취지에 따른다면 마땅히 형사처벌 해야 할 사안입니다. 어떻게 해서든 쿠팡을 봐주겠다는 결심이 서지 않으면 나오기 어려운 결과입니다. 검찰이 제대로 구형하고 재판에 넘겨 유죄가 확정됐다면 이때라도 쿠팡이 정신을 차리고 블랙리스트 운영을 중단하지는 않았겠습니까.

플랫폼 기업에 ‘혁신’이란 결국 노동자에게 임금을 적게 주고, 쉽게 자르는 것 그 이상, 그 이하도 아닙니다. 위탁 용역업체를 활용해 간접고용 하거나 아예 노동자가 아닌 개인사업자로 둔갑시키는 파렴치한 행태도 마다하지 않습니다. 마켓컬리는 지난 2020년 1,294명에 대한 불법파견이 노동부에 적발됐습니다. 쿠팡 캠프는 가짜 3.3 계약으로 4대 보험에 가입하지 않은 위탁 용역업체들이 속속히 밝혀지고 있습니다. 실질적인 관리책임 주체가 쿠팡 CLS인 만큼 불법파견 정황이 있는지 노동부가 근로감독을 통해 확인해야 합니다. 배달의 민족이나 카카오 모빌리티는 또 어떻습니까. 여기서 일감을 얻어 일하는 사람들도 애플리케이션 계정 정지로 사실상 해고됩니다. 그런데 기준이 무엇인지 알 수 없습니다. 플랫폼 기업이 눈치 보지 않고 노동자 갈아 끼우는 것. 이것이 무슨 ‘혁신’입니까?

무엇보다 블랙리스트가 활용되는 가장 큰 원인은 일용직·계약직 등 단기 고용계약이 만연해 있기 때문입니다. 노동자는 왜 자기가 전날까지 멀쩡히 일하다가 갑자기 일할 수 없게 됐는지, 왜 배제되었는지 그 이유를 알 길이 없습니다. 그렇기에 법적으로도 정당성을 다투기 어렵습니다. 이를 바탕으로 ‘혁신’의 플랫폼 기업은 블랙리스트를 통해 보다 체계적이고 악랄한 방식으로 노동자를 통제할 수 있습니다. 이런 상황에서 누가 불법·부당행위를 지적하거나 항의할 수 있겠습니까. 노조를 만들어 자신들의 권리를 주장하는 것을 상상이나 할 수 있겠습니까.

플랫폼 기업에서의 블랙리스트 활용에 대한 엄벌이 필요하다는 사회적 목소리가 커지고 있습니다. 오늘 ‘플랫폼 기업에서 노동자 통제도구로서 블랙리스트’ 토론회를 통해 현황과 문제점, 그리고 대응 방안을 살펴보고자 합니다. 토론회자리를 함께 만들어 주신 녹색정의당 심상정 국회의원님, 진보당 강성희 국회의원님, 공공운수노조, 쿠팡대책위원회, 플랫폼노동희망찾기에 감사의 마음을 전합니다. 발제를 맡아주신 오민규 플랫폼희망찾기 집행책임자님, 정성용 쿠팡 물류센터지회장님, 풍부한 논의를 더 해주신 김혜진 쿠팡대책위 집행위원장님, 이수열 쿠팡블랙리스트 민변 법률대응팀 변호사님, 정대석 고용노동부 근로기준정책과 주무관님 고맙습니다.

쉽게 부려 먹고, 자르는 노동. 그것은 ‘혁신’도, ‘경영 전략’도 아닌 그냥 ‘사회적 민폐’입니다. 이제 멈춰야 합니다. 블랙리스트, 일용직, 초단기 계약, 불법파견, 가짜 3.3 계약 등이 판을 치는 플랫폼 기업에서 일하는 사람들의 노동권이 제대로 존중받을 수 있도록 저도 함께 힘을 모으겠습니다. 감사합니다.

2024년 4월 3일(수)
녹색정의당 국회의원 양경규

인 / 사 / 말



디지털 상호 작용에 기반한 플랫폼 경제가 빠르게 확산되고 있습니다. 기업은 플랫폼의 알고리즘을 통해 플랫폼 노동자들을 통제하고 있습니다. 플랫폼이 노동자들의 노동조건에 미치는 영향을 면밀히 분석하고 대책을 마련해야 하는 이유입니다.

발제자께서 적절히 지적하신 것처럼, 배달플랫폼과 같이 알고리즘에 따라 일감의 배분이 정해지고 대가가 달라지는 경우, 알고리즘은 취업규칙과 유사한 기능을 합니다. 그러나 정작 노동자들은 알고리즘의 구조를 알 수 없고, 불합리하거나 불공평한 업무 배정에 대한 의견을 제시할 수도 없습니다. 플랫폼 노동에서는

근로조건 대등결정이라는 노동법의 원칙이 실종된 것입니다.

노동자들에게 있어 알고리즘에 대해 알 권리는 취업규칙의 내용을 알 권리와 다르지 않습니다. 그에 대한 협의 권한 또한 마찬가지입니다. 플랫폼 노동자들에게 알고리즘을 알 권리 및 협의권한은 근로조건 대등결정을 실현하기 위한 핵심 요소입니다.

2023. 12. 13., 유럽의회와 회원국, 유럽연합 집행위원회는 ‘플랫폼 노동의 노동 조건 개선 지침’(EU Platform Work Directive)에 잠정합의했습니다. 여기에는 플랫폼노동자의 노동자성 인정요건과 함께 플랫폼 노동자의 알고리즘 접근권 등이 포함돼 있습니다. 플랫폼 노동자들이 자신의 근로조건에 영향을 미치는 알고리즘의 결정을 인지하고 이의 제기할 수 있는 권리도 보장합니다.

일례로, 계정 정지나 차단, 일감 배정 등 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘의 결정에 대해서는 노동자에게 알 권리를 보장하고, 이에 따라 플랫폼 노동자들은 알고리즘 시스템과 시스템이 어떻게 작동하는지에 대해 정보를 제공 받을 권리를 보유하게 됩니다.

유럽연합의 플랫폼 입법지침에서 알 수 있듯이, 많은 나라에서 플랫폼 노동자 보호를 위해 다

양한 노력을 기울이고 있습니다. 우리도 하루 빨리 대책을 세워야 합니다. 오늘 열리는 “플랫폼 기업에서 노동자 통제도구로서 블랙리스트” 토론회에서 플랫폼 노동자 보호를 위한 대안의 실마리를 찾고 의지를 모아나가기를 기대합니다. 진보당도 정책 대안을 제시하며 함께 하겠습니다. 오늘 토론회를 준비해주신 분들께 감사와 연대의 인사를 드립니다.

2024년 4월 3일(수)
진보당 국회의원 강성희

인 / 사 / 말



쿠팡블랙리스트 문제는 플랫폼자본주의 긴장과 모순을 잘 보여주는 사건입니다.

플랫폼기업들은 누구나 자유롭게 일 할 수 있는 일자리로 광고했습니다.

그러나 양질의 상품서비스를 생산해야 하는 기업은 자기 말을 잘 듣는 노동자를 고용하고 싶어 합니다. 이 딜레마 속에서 낡고 고루한 방식인 블랙리스트가 탄생했습니다.

블랙리스트는 플랫폼노동을 활용하기 위한 전제조건입니다. 지금까지 플랫폼기업들은 별점, 평점, AI 배차, AI 요금, 차별적인 프로모션, 일시적인 앱 정지 등으로 보이지 않게 블랙리스트를 운영했습니다.

현장에서 일을 하는 노동자들은 AI가 아니라 인간이 관리감독을 한다는 걸 경험적으로 알고 있었습니다. 쿠팡블랙리스트는 AI와 혁신의 가면을 쓴 플랫폼기업의 숨겨진 얼굴을 드러내주는 증거입니다.

우리는 쿠팡블랙리스트 문제를 플랫폼기업의 블랙박스를 공개하는 투쟁으로 확대해야 합니다. 플랫폼기업이 공개하지 않고 있는 알고리즘과 노동자 통제 방식을 공개하라고 요구해야 합니다. 오늘 이 토론회가 쿠팡블랙리스트 문제를 좀 더 입체적으로 논의할 수 있는 자리가 되길 기원합니다.

공공운수노조도 특고 플랫폼 노동자들의 문제해결을 위해 조직을 구성하고, 실태파악과 투쟁에 나설겁니다.

감사합니다.

2024년 4월 3일(수)
공공운수노조 부위원장 박정훈

플랫폼 기업에서 블랙리스트의 역할과 문제점

오민규 | 플랫폼노동희망찾기

“쿠팡 블랙리스트 관련 언론보도를 접하면서 누군가 이런 말을 던졌다. “이거 플랫폼노동에서 비슷한 장면을 본 것 같지 않아요? 계정정지!” 정말 오랜만에 어두침침한 뇌 속에 반짝 형광등이 켜지는 기분이었다. 맞아, 그거랑 똑같애.

배달플랫폼을 통해 일하는 라이더를 비롯해 플랫폼노동자라면 누구나 이런 두려움을 안고 일한다. “이번 콜(일감)을 거절하면 혹시 다음 콜(일감)을 안 주는 거 아니야? 플랫폼이 계정정지(배차제한, 일감배정 중단) 걸어버리면 어떻게 하지?”

배달이 조금만 늦어도 감점, 고객 별점평가가 안 좋아도 감점, 콜센터 연락에 응답이 늦어도 감점, 배달 중 위치가 5분 이상 제자리여도 감점 ... 인간이 짜놓은 코드로 동작하는 알고리즘의 실시간 평가에 의해 언제든지 계정정지가 떨어진다. 앱에 로그인 한 순간부터 로그아웃 전까지 그들이 정해놓은 규칙과 지시에 따르지 않으면 일감을 받지 못하게 되니, 플랫폼노동자 입장에서는 해고와 재취업 금지, 즉 ‘블랙리스트’에 오르게 되는 셈이다. 쿠팡에서는 중간관리자들이 블랙 여부를 판단하지만 앱(플랫폼)의 경우 알고리즘이 그 역할을 대신한다는 차이가 있을 뿐이다. 즉, 고용과 알고리즘의 경계에서 자주 발견되는 현상이 바로 블랙리스트라 할 수 있다.”

1. 계정정지, 플랫폼노동 분야의 블랙리스트

1) 한국 대리운전기사 사례¹⁾

“고객과 사소한 말싸움이 있었는데 콜센터에서 연락이 와서 모조리 기사님 책임이니 다짜고짜 사과부터 하라는 거예요. 그래서 언쟁이 길어졌는데 좀 있다가 ‘기사님과 우리 업체는 안 맞는 것 같아요’라며 락(Lock)²⁾을 걸겠다 하더라구요. 화가 나서 그렇게 하라고 했는데, 나중에

1) 전국대리운전노조 조합원들 인터뷰를 통해 수집한 사례들임

야 알았죠. 내가 그 업체에서 Lock 걸린 사실은 물론이고, 과거 어떤 업체에서 무슨 트러블이 있었는지에 대한 모든 ‘기사 정보’가 다른 업체에도 공유되고 있더라구요. 업체를 바꿔서 콜을 타려 했더니 ‘어, 기사님. 과거에 Lock 이력이 꽤 있으시네요’ 이러면서 배차를 안해주더라구.”

“콜을 잡고 약속장소에 도착했는데 고객이 연락도 안 되고 시간이 길어져서 취소를 하고 다른 콜을 잡으려 했는데 그때 바로 고객에게서 전화가 오는 거예요. 기사님 왜 빨리 안 오시냐고. 그런데 취소 상태라 고객님의 다시 대리를 부르고 제가 콜을 잡아야 하는 번거로움이 있으니까 그냥 목적지까지 모시고 가서 현금으로 받았죠. 그랬더니 업체에서 득달같이 연락이 와서 ‘콜 취소 후 GPS로 당신 동선 체크하니 애초 취소한 콜 목적지까지 이동하더라. 수수료 떼어 먹으려고 부정영업 한 것이니 Lock을 걸 수도 있다’는 거예요. 나의 일거수일투족을 실시간으로 업체에서 다 들여다보면서 해고나 다름없는 계정정지로 목줄을 죄고 있는 거죠.”

“콜이 났는데 제가 실수로 콜을 잡거나 가끔 목적지(도착지)를 잘못 보고 잡을 때가 있잖아요. 그럼 취소를 해야죠. 그런데 이걸 하루 한번은 괜찮지만 두 번째 취소를 하게 되면 그때부터 30분간 배차제한을 때려요. 그때부터 한번씩 늘어날 때마다 배차제한 시간이 30분씩 늘어납니다. 그러다보니 기사들이 ‘고객 요청으로 취소’라고 보고하는 일이 잦아요. 그래야 배차제한을 당하지 않으니까. 그런데 그 횟수가 늘어나게 되면 어김없이 업체에서 연락이 옵니다. 당신 몇 월 몇 일 몇 시 몇 분에 취소한 콜, 그거 부정영업 아니냐, 동선 다 GPS에 기록되어 있다, 그날만이 아니라 당신이 지난 몇 개월간 취소한 콜들 모두 검증해볼까? 이걸 뭐 검찰 취조보다 더하죠. 완전히 발가벗긴 채 플랫폼 기업에게 훈육을 당하는 기분이라랄까.”

“앱에 표시된 도착지 인근에서 고객이 ‘지금 어디 가는 거냐’며 화를 내요. 알고 보니 고객이 처음 요청한 목적지와 달리 실제 목적지는 시내에서 외곽으로 2~3km 더 들어가야 했던 거죠. ‘이렇게 하시면 곤란하다’고 정중하게 얘기했더니 입에 담지 못할 욕설을 퍼부으며 강압적인 태도로 차를 세우고 가라고 하더라구요. 심장이 뛰고 눈앞이 캄캄해졌죠. 더 운행할 경우 안전이 우려되어 아파트 입구 일반도로 끝차로에 차를 세우고 운행을 종료했습니다. 며칠 후 회사에서 연락이 왔어요. 주차차단속구역에 차를 세우고 이탈했다며 잘못을 인정하지 않으면 배차정지를 하겠다고요. 저는 너무 억울해서 인정하지 않았고 회사는 내 계정을 막아버렸어요. 회사는 맞아 죽더라도 주차차 금지구역이 아닌 곳을 찾을 때까지 이탈하지 말아야 한다고 하는 거죠.”

2) 한국 배달 라이더 사례³⁾

2) ‘락(Lock)’이란 대리운전업체들이 기사의 계정을 정지시키는 것으로 통상 3개월 또는 그보다 긴 시간 동안 계정정지 효과가 이어짐

3) 라이더유니온 조합원들 인터뷰를 통해 수집한 사례들임

- 계정 영구정지의 경우 자주 벌어지지 않지만 여전히 발생하고는 있음. 기준을 알려주지 않고 있기 때문에 이론적으로 보면 언제든지 누구에게든 플랫폼기업 담당자가 마음만 먹으면 영구정지를 날릴 수 있는 상황임.
- 대부분의 경우 계정 일시정지가 벌어지는데 계약 조건(약관) 이행을 하지 않았다는 통보(경고)와 함께 벌어지는 경우도 있지만, 별도의 통보 없이 취해지는 경우도 있음. 라이더들의 어부징을 막는다는 차원에서 집행한다는 명분을 들고는 있으나, 계정 정지의 기준이 무엇인지 알려달라는 요구에 대해서는 시종일관 단 한 줄의 정보공개나 협의도 거부하고 있으며, 심지어 계정 정지 기간이 얼마인지 알려주지 않는 경우도 비일비재함. 일정 기간 지나 라이더가 계정 재접근을 했을 때 접속되면 계정정지가 풀린 것으로 해석.
- 문자로 경고 메시지가 오게 되고 사유서 제출을 요구함. 문자로 내용을 적어서 e-mail 계정으로 사유서를 발송토록 하고 있음. 경고 3회 누적시 계정정지가 되는 것으로 보임.
- 최근 계정 일시정지의 주요한 사유는 ‘연속적인 콜 거부’인데, 대체 몇 회를 연속으로 거부할 경우 계정정지를 하는지에 대해서는 알려주지 않고 있음. 고객 불만 제기가 있을 경우에도 계정정지가 벌어지는데 향후 라이더가 복수에 나설 우려가 있다며 구체적인 내용을 알려주지 않는 경우가 대부분임.
- 지난해 7~8월 배민이 일감 배정 알고리즘을 바꾸면서 수락한 콜에 대해 조리대기시간이 길어지는 것 등을 이유로 콜을 취소할 수 있는 버튼을 만들어 놓았는데, 취소가 조금만 잦아 싶으면 일시 계정정지가 자주 떨어지곤 했음. 대체 얼마나 자주 취소를 해야 계정정지가 되는지 기준은 절대로 알려주지 않고, 대외적으로는 콜 취소도 가능하도록 했다고 홍보하면서 실제로는 콜 취소를 막는 효과를 내기 위해 집중적으로 계정정지를 시행한 것으로 보임.
- 콜 거부와 고객 불만 등 다양한 사안이 결합되어 계정 정지가 벌어지는 경우도 있을 것으로 보이는데, 어떤 경우에 어떻게 계정정지가 이뤄지는지에 대한 정보 일체에 대해 접근을 거부당하고 있음.

3) 이탈리아 배달 라이더 사례

- 2022년 10월 초, 이탈리아 피렌체에서 배달 일을 하던 26세의 청년 노동자가 교통사고로 사망하는 안타까운 일이 발생함. 그가 일하던 플랫폼은 유럽 전역 배달업 Top 5 안에 들어오는 글로보(Glovo)이며 모기업은 독일의 딜리버리히어로임. (이탈리아의 '배달의민족')
- 이 청년이 죽은지 24시간 뒤에 글로보는 고인의 메일 계정으로 이런 e-메일을 보내게 됨.

“유감스럽지만 계약 조건(약관)을 이행하지 않아 귀하의 계정은 정지되었음을 통보합니다.” 사고로 사람이 죽었는데 배달 한 건 완료하지 않았다고 해고(계정정지)를 해버린 것.

- 유족들이 글로보에 찾아가 항의를 했더니 이 플랫폼기업이 내놓은 답변은 '자동화된 메시지(automated message)'이며 '실수로 보내진 것(sent by mistake)'이라는 답변이 돌아왔음. 저승에 가서도 배달통을 매고 배달을 완료하라는 뜻?
- 이 사건은 이탈리아만이 아니라 유럽 전역에서 엄청난 분노를 불러오게 되었고, 이탈리아 3개 노총의 라이더 조직들이 곧바로 하루 파업을 조직하기도 했음. 이 사건 이후 유럽연합의 ‘플랫폼 노동 입법지침(Platform Work Directive)’ 논의에서 한번도 빠지지 않은 내용이 ‘자동화된 의사결정에 따른 해고’ 등 노동자들의 피해를 막기 위해 필요한 조치들임. 플랫폼기업의 무분별한 계정정지 행태에 대해 제동을 걸기 위한 장치들이 입법지침에 다수 포함됨.

4) 영국 런던의 승차 호출 앱 기사 사례⁴⁾

“2023년 11월, 우버(Uber)는 신분증 서류 인증에 실패했다는 이유로 한 노동자의 계정을 차단해버렸습니다. 공인 인증 소프트웨어가 서류에 결함이 없음을 발견하고 계정 소유자와 일치한다는 사실을 쉽게 확인해주는 경우를 여러 번 겪었습니다. 이 라이더는 챗봇을 통해 계정정지 효력이 영구적이란 사실을 알게 되었습니다. 이 경우 라이더는 잘해봐야 몇 달간의 재검증 절차와 소득 손실 후에 계정을 다시 활성화시킬 수 있지만, 최악의 경우 Uber는 영구적인 계정정지 결정을 내리고 노동자에게 신분증 사기 혐의를 적용해버릴 수도 있습니다.”

“2024년 2월, 프리나우(Free Now)는 '지속적인 콜 취소'를 이유로 기사 한 명을 해고했습니다. 하지만 6개월 동안 이뤄진 수백 건의 운행 관련 앱의 자체 데이터에 따르면 뚜렷한 취소 패턴은 발견되지 않았습니다. 심지어 대부분의 취소는 승객 측에서 발생한 것이었습니다! 이후 프리나우는 해고한 사유에 대한 추가 설명 요청을 무시한 채 저희의 요청 일체를 묵살하고 있습니다. 특히 앱 사용을 통해 생성된 해당 노동자 프로필에 관한 요청도 대부분 무시되었습니다.”

“작년에 우버이츠(Uber Eats)는 다수의 배달을 완료하지 못했다는 이유로 한 라이더를 자동 해고(robo-firing) 조치했습니다. 이 직원은 10,000건 이상의 배달을 완료했고 만족도 역시 93%에 달했는데, 앱 기반 기업은 전체 비즈니스 모델을 이러한 노동자들에게 의존하고 있습

4) 영국 앱 기사, 배달·배송 기사 노조(ADCU, App Drivers & Couriers Union) 주도로 조직된 ‘노동자 정보교류 센터(Workers Info Exchange)’가 3월 21일에 트위터(@WorkerInfoX)를 통해 공개한 런던 승차 호출 앱 기사들의 계정정지 사례 중 일부.

니다. 고객의 불만이 제기되었다는 모호한 언급을 하면서, 우버는 이 노동자가 사기에 연루되었다고 비난합니다. 그리고 해고 결정이 영구적이라는 통보를 했습니다.”

“자신에게 제기된 의혹에 대해 해명할 기회도 없고, 특정 배달·운송이 이뤄지기까지의 무수히 많은 일상적인 상황을 설명할 기회도 없이, 노동자들은 알고리즘에 의해 해고당하는 불명예를 감수해야 합니다. 고용에 대한 권리를 인정받지 못한다면, 노동자는 온전한 디지털 권리로 스스로를 보호해야 합니다! 영국 GDPR(개인정보보호법)에 따라 노동자는 자동화된 결정에 대해 인간의 개입과 검토를 요청할 수 있고, 자신의 의견을 제시할 수 있으며, 설명을 듣고, 결정에 이의를 제기할 수 있는 권리가 보장됩니다.”

2. 쿠팡 물류센터 블랙리스트 사건과 공통점

1) 대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템⁵⁾

“(직원) XY는 2014년 xx월 xx일 07:27부터 07:36까지(9분) 비활성 상태였음. 이는 (구역 관리자) XA와 (구역 관리자) XB에 의해 목격되었음. XY는 2번 홀의 레벨3 컨베이어의 05-06번과 05-07번 입고장 사이에서 (직원) XZ와 함께 서 있었고 대화를 나누고 있었음. 또한 2014년 xx월 xx일 XY는 08:15~08:17(2분) 사이에 비활성 상태였음. 이는 (작업장 리더) XC와 (지역 관리자) XD가 목격했음. XY는 08:15에 (직원) XW와 함께 화장실에서 돌아오는 길이었음. 그 후 그녀는 01:01에 2번 홀 작업장에서 XV와 대화를 나누고 08:17에 작업에 복귀했음.”
(아마존 물류센터에서 작성된 작업자 관련 프로토콜)

“우리는 운전자와 관리자에게 연료를 절약하기 위해 부드럽게 가속하고 제동하는 것과 같은 운전자의 행동이 우리가 추구하는 결과와 어떻게 일치하는지에 대한 자세한 보고서를 제공합니다. 구체적인 데이터를 통해 운전자는 운전 중 행동을 최적화하고, ‘움직이는 실험실’을 더욱 효율적으로 운영할 수 있게 됩니다. 우리는 운전자 데이터를 가지고 있으며, 운전자가 얼마나 빨리 운전하고 얼마나 세게 멈추는지 알고 있습니다.” (UPS의 엔지니어링 부문 이사 데이브 스펜서)

“운전자 1명당 하루 1분만 절약해도 1년에 1,450만 달러의 비용을 절감할 수 있습니다.”
(UPS의 프로세스 관리 담당 수석 이사 잭 리버스)

○ 지난해 11월 유럽노동조합연구소(ETUI)가 발간한 자료⁶⁾에 따르면, 스페인의 배달 플랫폼

5) 적시된 내용들 중 아마존과 UPS 사례는 모리스 알텐리츠, 『디지털 팩토리(Digital Factory)』(숨쉬는책공장, 권오성·오민규 번역)에 소개된 것들임.

글로보(Glovo)가 라이더 관련 어떤 정보들을 수집하고 있는지를 조사한 결과, 근무 시간 외에도 라이더의 휴대폰에서 글로보 배달 앱을 열 때마다 정보가 전송된 정확한 타임스탬프, 라이더의 정확한 위치(위도 및 경도를 10~20미터까지 정확한 위치까지 파악), 속도, 휴대폰 배터리 잔량 등의 데이터를 플랫폼에 자동으로 전송한다는 사실을 확인함. (아래 그림)

```
start Time: Wednesday, July 28, 2021 12:15:19.820 AM GMT+02:00,  
battery Charging: false,  
battery Level: 79,  
latitude: 44.4969,  
longitude: 11.3515,  
speed: 0.0,  
timestamp: Wednesday, July 28, 2021 4:20:31.819 PM GMT+02:00
```

※ timestamp는 위치가 수집된 순간을 나타내며, 데이터 페이로드에 있는 다른 날짜(start time)는 앱이 열린 시간(16시간 전)을 나타냄. 글로보 앱이 GPS를 통해 스마트폰에 현재 위치를 요청하면 Location 서비스(해당 지역의 GPS 및 Wi-Fi 네트워크 정보를 병합)와 통신해 위도·경도 등의 데이터를 전송.

2) 매우 짧은 고용 기간, 취업과 실업을 반복하는 시스템

- 플랫폼노동의 경우 ‘긱 워커(gig worker)’라는 단어에서 알 수 있듯이 어떤 의미에서는 ‘초단기 고용’이 이뤄지는 영역임. 물론 엄밀히 말하면 고용이 초단기로 이뤄진다고보다 일감 배정이 그렇게 진행되는 것이지만, 일감 배정이 중단되는 계정정지가 집행되면 곧바로 일자리를 상실하는 효과가 발생하게 됨.
- 쿠팡 물류센터를 비롯해 대규모 물류센터를 운영하는 e-커머스 산업 역시 일용직, 기간제·단시간 등 대부분의 고용형태가 단기·초단기로 구성되어 있음. 매우 소수의 정규직이 있는데 이들 대부분은 사무직이거나 물류센터의 관리직 역할을 하고 있음.
- 플랫폼노동자들, e-커머스 물류센터 일용직·단기직 노동자들 대부분은 같은 영역에서 취업과 실업 상태를 매우 자주 반복하고 있음. 이러한 노동력을 대규모로 활용하는 기업들의 경우 고용과 해고, 취업과 실업이 반복되는 이 시스템에서 양질의 노동력 공급을 원하며 그 과정에서 노동관계법의 규제를 피하고 싶어함.

6) 유럽노동조합연구소(European Trade Union Institute, ETUI), “Exercising workers’ rights in algorithmic management systems(알고리즘 경영 체제에서 노동자 권리 행사하기)”, 2023년 11월

3) 명확한 기준·사유 절대 비공개, 많은 경우 변명·소명·이의제기권도 인정 안 해

- 플랫폼노동의 경우 고객과의 다툼, 앱 어뷰징, 잦은 콜 거부 등이 주로 계정정지의 사유가 되는 것으로 추정하고 있을 뿐 사유가 명확하게 규정되어 있지 않음. 일부는 약관에 명시되는 경우가 있기도 하지만, 약관에 명시된 사유 이외의 경우에도 계정정지가 벌어지고 있음. 앞서 소개한 사례 중 플랫폼기업이 알고리즘을 변경하거나 일감 배정 정책을 변경할 때 갑자기 잦은 계정정지가 벌어진다는 점을 볼 때 플랫폼기업의 자의적 판단이 상당히 개입되고 있는 것으로 보임.
- 각각의 사유에 대해 계정정지를 판단하는 기준 또한 일체 공개되지 않고 있음. 고객과의 다툼이 이유라면 대체 어느 정도(수준)의 다툼이 계정정지의 기준이 되는지, 몇 차례의 콜 거부가 발생할 경우 계정정지의 근거가 되는지 등이 모두 블랙박스처럼 숨겨져 있음.
- 대부분의 계정정지는 사전 예고나 경고 없이 즉각 시행되었으며, 일부 예외적으로 경고나 사유서 제출 등의 절차를 두는 경우가 있지만, 노동조합이 결성되어 집단적 저항과 문제제기를 통해 만들어진 절차인 경우가 대부분임. 계정정지가 발생할 경우 변명이나 소명의 기회, 이의제기를 할 권리도 대부분 무시되고 있음.
- 쿠팡 물류센터에서 폭로된 블랙리스트 역시 사유와 기준이 명확하지 않음. 사유도 모른 채 블랙에 등재되었기에 당연히 소명·변명은 물론이고 이의제기 권한도 부여되지 않았음. 쿠팡 측은 ‘폭력행위가 있었다’ ‘파괴행위가 있었다’ ‘절도행위가 있었다’ 등의 이유를 제기하지만, 그런 사안이라면 응당 사법처리 절차를 밟거나 충분한 증빙자료를 확보해 두어야 하나, 그런 절차도 증거도 없음. 심하게 말하면 그러한 사유는 쿠팡 자본의 일방적 주장일 뿐임.

4) 중간관리자와 알고리즘에 막대한 권한 부여

- 계정정지 또는 블랙리스트 대상은 누가 선정하는가? 쿠팡 물류센터에서 폭로된 블랙리스트에 적시된 사유를 보면 중간관리자들만 알 수 있는 내용들로 채워져 있음. 즉, 중간관리자들이 블랙리스트 등재 여부를 최초로 판단하는 주체이며, 이 사실을 현장 작업자들도 잘 알고 있기에 중간관리자 눈 밖에 나지 않으려 노력함. 이러한 권한이 부여되어 있기에 물류센터에서 중간관리자가 작업자들에게 다가가는 권력은 엄청남.
- 승차공유 등 플랫폼이나 앱을 통해 일감을 얻고 노동이 이뤄지는 플랫폼기업 부문으로 오면 그런 의미의 중간관리자를 찾아볼 수 없음. 사람이 AI 또는 알고리즘이 그 역할을 맡고 있기 때문. 좀 더 쉽게 말하면 플랫폼기업은 (중간)관리자를 사람으로 고용한 게 아니라 앱과 알고리즘을 통해 ‘비대면 노무관리’를 도입한 것. 따라서 이 부문에서는 중간관리자가 아

나라 앱과 알고리즘이 계정정지 관련 중요한 최초 판단을 맡고 있음.

- 계정정지·블랙리스트 관련 플랫폼기업과 e-커머스 물류센터의 차이라면, 직접 대면하는 인간 중간관리자가 있느냐 아니면 AI와 알고리즘이 비대면 방식으로 그 역할을 수행하느냐 정도라고 할 수 있음. 지금은 물류센터 중간관리자가 완장을 차고 막강한 권한을 행사하지만, AI의 발전은 이들 노동력도 알고리즘이 대체하게 될 날이 오게 될지도.

지금까지의 논의를 요약해 보자면

노동자 재취업 또는 일감 배정을 중단·제한함으로써 사실상의 징계 및 해고의 효과를 내는 ‘블랙리스트’는 ▲대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템에 기반해 ▲매우 짧은 고용 기간, 취업과 실업을 반복하는 고용형태가 다수인 사업장, 특히 플랫폼기업과 e-커머스 물류센터 등에서 자주 발견할 수 있으며, ▲명확한 기준과 사유를 절대 공개하지 않고, 많은 경우 변명·소명·이의제기권도 인정 안 하고 있으며, ▲중간관리자와 알고리즘에게 블랙리스트 대상을 선정할 수 있는 막대한 권한을 부여하는 방식으로 집행되고 있음.

3. 계정정지 알고리즘, 취업 관련 기준, 재취업 금지 사유 모두 ‘취업규칙’이다

- 플랫폼기업과 e-커머스 물류기업들이 이런 방식을 자주 사용하는 이유는, 취업과 실업·재취업이 빈번하게 반복되는 사업장에서 양질의 노동력(정확히는 불만과 문제제기 따위를 하지 않는 고분고분한 노동력)을 안정적으로 공급받기를 원하는데 노동관계법의 규제를 회피하고자 하는 수단으로 이 방식이 유용하다고 판단했기 때문임.
- 플랫폼기업의 경우 앱을 통해 일감을 얻는 노동자들의 ‘노동자성(근로자성)’을 부정하는 방식, 그리고 알고리즘과 AI 작동원리는 영업기밀이라는 주장과 논리를 펼치며 노동관계법 규제를 회피하고 있음. e-커머스 산업의 경우 블랙리스트는 노동계 일부의 주장일 뿐이며, 이는 정상적인 인사노무관리에 해당하며 범법행위나 회사에 손해를 끼칠 것이 분명한 노동자들을 채용 단계에서 배제하기 위한 경영권에 해당한다는 주장과 논리를 펼치며 노동관계법 규제를 회피하고 있음.⁷⁾

7) 여기에 검찰은 마켓컬리 블랙리스트 관련 근로기준법 40조(취업방해 금지) 위반 고발 사건에 대해 고용노동부가 1차 수사기관으로서 기소의견으로 송치한 사건에 대해 “자사 취업방해는 근로기준법 40조 위반에 해당하지 않는다”며 새로운 노동관계법 회피의 논리를 제공하기도 했음. 그러나 과연 법원이 이 문제 많은 검찰의 주장을 수용할 것 인지는 의문임. 게다가 마켓컬리의 채용대행사까지를 ‘자사’ 범주에 포함시켰는데, 당시 이들 업체가 쿠팡의 채용대행사를 겸했다는 점을 감안하면 이들에게 공유한 것까지 면죄부를 줄 수는 없을 것임.

○ 그러나 조금만 생각해보면 계정정지나 재취업 금지라는 조치는 근로기준법상 징계 또는 해고에 해당하며, 이를 행하는 사유 및 기준과 절차는 반드시 ‘취업규칙’에 적시하여야 하며(근로기준법 제93조) 누구나 쉽게 열람할 수 있는 공간에 게시하여야 함(근로기준법 제14조).

○ 취업규칙은 ‘사업장 근로자 전체에 적용될 사항’이라면 반드시 담아야 하며 근로기준법 93조에 필수적으로 적시해야 할 사항을 아래와 같이 규정하고 있음. 이 중 ‘징계’와 ‘해고’ 및 ‘징계절차’에 해당하는 사항은 제12호 ‘표창과 제재에 관한 사항’임.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
- 12. 표창과 제재에 관한 사항**
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

○ 고용노동부가 취업규칙에 익숙하지 않은 사업주들을 위해 배포한 ‘표준취업규칙(안)’에 따르면, ‘표창과 제재에 관한 사항’은 제11장 ‘표창 및 징계’ 챕터에 해당 내용을 담았으며 ▲표창 ▲징계 ▲징계의 종류 ▲징계심의 ▲징계결과 통보 항목을 필수적으로 적시해야 한다고 적어놓았음.

○ 즉 징계를 하기 위한 구체적인 사유와 기준이 명확해야 하고, 징계의 종류도 미리 확정해 두어야 하며, 징계 대상 노동자에게 소명·변명 및 이의제기의 기회가 제공되어야 하고, 인사위원회 또는 징계위원회를 구성하여 반드시 정해진 절차를 따라야 함. 우리가 블랙리스트 사건에서 볼 수 있는 공통적 현상들, 즉 기준과 사유를 알려주지 않고 소명·변명·이의제기 기회도 없을 뿐 아니라 절차도 생략된다는 점과 정확히 대비되는 지점이라 할 수 있음.

- 따라서 계정정지 알고리즘과 재취업 금지 조치 모두 근로기준법의 ‘징계’에 해당하며 취업 규칙에 기준·사유·절차를 명시하여 집행되어야 하는 것임. 그렇다면 플랫폼기업과 e-커머스 산업은 어떻게 이러한 법 규정을 회피하고 있을까?
- 앞서 얘기한 것처럼 플랫폼기업은 ‘노동자성’ 자체를 부정하기에 노동관계법 적용 대상이 아니라고 주장하고, 고용노동부를 비롯한 규제기관 역시 손을 놓고 있음. 이에 플랫폼노조 들은 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘은 취업규칙에 해당하며, 따라서 명확하게 적시되어 공개될 뿐만 아니라, 이는 노동조합법이 정한 ‘근로조건(노동조건)’에 해당하여 반드시 단체교섭 의제로 삼아야 한다고 주장하고 있음.⁸⁾ 그 의제에는 당연히 계정정지 알고리즘이 포함되어 있음.
- e-커머스 산업의 경우 취업규칙이 존재하며 심지어 징계와 관련한 절차 등도 모두 적시해 놓았으나, 재취업 금지 조치는 단순한 계약해지일 뿐이며 따라서 부당징계·부당해고 구제신청의 대상이 되는 노동조건이 아니라고 주장하고 있음.
- 일용직·단기직이 대부분이라는 점, 취업과 실업·재취업이 반복적으로 행해진다는 점을 악용해 이를 해고가 아니라 계약해지인 것처럼 둔갑시키는 수법임. 물론 그렇다 하더라도 노동자들은 부당해고·부당징계 구제신청을 진행할 수 있으나 ‘목구멍이 포도청’이라 영원히 이 물류센터에서 일할 기회를 박탈당할 것을 두려워해 구제신청에 나서지 못하거나 나선다 하더라도 대부분 사업주의 화해 제안을 수용하고 있는 상황임.
- 아울러 마켓컬리와 쿠팡의 취업규칙을 보면 대부분 고용노동부가 제시한 ‘표준취업규칙(안)’을 따르고 있음. 그러나 일용직·단기직이 대부분인 사업장일 경우 특히 일용직의 임금 계산방법이나 연차유급휴가 계산방법, 퇴직금이 발생할 경우 계산방법, 계약해지가 발생할 경우 어떤 사유와 기준, 절차를 따를 것인지, 노사협의회를 구성할 경우 반드시 일용직 출신 노동자의 비율을 얼마 이상으로 한다는 등 일용직 노동자들에게 특화된 내용들은 전혀 찾아볼 수 없음. 취업규칙만 보면 마켓컬리·쿠팡은 주로 정규직으로 구성된 사업장이 아닌 가라는 착각을 불러올 정도임.
- 취업규칙은 반드시 고용노동부장관에게 서면으로 신고하도록 하고 있으며, 취업규칙이 변경될 경우에도 변경된 내용을 신고하여야 함. 따라서 취업규칙은 근로감독의 대상이 되며

8) 2022년 말 대리운전노조가 2년여에 걸친 교섭과 투쟁 끝에 카카오모빌리티와 단체협약을 체결하면서 “(차량) 배정 정책과 관련하여 조합에 주요 내용을 설명하고, 노사가 개선이 필요하다고 공동으로 인정하는 사항에 대해서 합리적인 해결방안을 함께 모색한다”고 명시해 알고리즘 협상 권한을 단체협약에 명시한 바 있음. 라이더유니온과 배달 플랫폼노조 역시 끈질긴 문제제기와 투쟁 끝에 ‘배달의민족’이 시행해온 직선 거리 기준 배달료 책정 알고리즘을 실 거리 기준으로 바꿔냈으며, 일부 지역 배달대행사와의 집단교섭에서는 ‘일방적인 계정정지(앱 접속 차단)를 시행하지 않는다’는 내용을 담아내기도 했다.

고용노동부가 의지를 가진다면 적극적인 근로감독 행정을 통해 이를 시정할 수 있음. 마켓컬리와 쿠팡의 경우 일용직·단기직 노동자의 명확한 권리를 취업규칙에 담도록 한다거나, 이곳에 조직되어 있는 노동조합이 이러한 내용을 단체교섭을 통해 사용자와 논의할 수 있도록 독려하는 일이 가능할 것임.

- 아울러 2020년에 개정해 고용노동부가 발표한 ‘기간제 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인’에도 아래와 같은 내용이 담겨 있음. 비록 가이드라인이라 ‘연성 규제’에 해당한다 하더라도 이를 기준으로 하여 적극적인 근로감독 행정을 펼치는 것은 정부와 고용노동부의 의지만 있으면 되는 일임.

- 사용자는 기간제 근로계약의 기간이 만료되기 일정 기간 이전에 해당 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 근로계약의 갱신 여부 등을 결정하고, 갱신 여부 및 갱신 거절의 사유 등을 기간제근로자에게 통지하도록 한다.
- 사용자는 기간제근로자가 차별적 처우에 대한 시정을 신청함을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.
- 사용자는 기간제근로자에게 노동조합의 가입 및 활동을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.
- 사용자는 근로자와 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결하는 때에 해당 업무의 수행에 필요한 기간 등을 고려하여 근로계약기간을 지나치게 짧지 않게 설정하도록 노력한다.
- 사용자는 업무의 성격, 기간제근로자의 고용안정 등을 고려하여 근로계약기간을 합리적으로 설정함으로써 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력한다.
- 사용자는 기간제 근로계약을 갱신하는 경우에 근로계약 관계의 단절을 목적으로 합리적인 이유 없이 근로계약과 근로계약 사이에 공백 기간을 설정하지 않도록 한다.

4. 근로기준법 40조만 문제되는 게 아니다

- 이 문제를 다루는 근로기준법 제40조(취업방해 금지) 관련 사건은 매우 희귀한데, 여기에는 두 가지 이유가 있음. 첫째, 노동행정 및 사법당국이 제대로 조사·수사를 하지 않기 때문이며 둘째, 취업과 실업 또는 해고와 재취업이 단기적으로 반복되는 사업에서 자주 벌어지는데, 그런 곳은 일용직·단기직, 심지어 분초 단위로 일감배정이 이뤄지는 깃(gig) 노동자들이 많아서 노동조합의 힘이 아직 부족하기 때문.

○ 그러다보니 쿠팡의 반론이 참으로 신박한데, 다른 기업들도 다 똑같은 방법을 쓰고 있는데 이게 왜 문제냐는 것. 쉐리, 배달의민족, 카카오모빌리티 등 플랫폼기업들의 사정이 다르지 않다는 점은 분명한 사실이니, 빨간 신호등일 때 혼자 지나가면 불법이지만 모두가 건너면 신호 위반이 아니라는 말인지? 하지만 블랙리스트는 단순히 근로기준법 40조만이 아니라 이보다 훨씬 넓은 법령들을 위반하고 있음.

1) 헌법에 명시된 직업선택의 자유, 근로의 권리

- 헌법 제15조 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.
- 헌법 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

2) 균등처우 원리와 고용상 차별을 금지한 국제 협약 및 노동관계법 조항들

- 근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- 1998년에 만들어진 'ILO 기본권 선언' 및 결사의 자유 협약(제87호, 제98호) 등

3) 개인정보보호법

○ 한국만이 아니라 해외에서도 블랙리스트나 계정정지와 관련한 사안이 터질 때, 반드시 노동관계법과 함께 개인정보보호 관련한 법률 위반이 함께 제기되고 있는데, 앞서 얘기한 것처럼 이런 기법·수법이 “대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템에 기반해” 있기 때문에 필연적으로 두 개의 법리 위반이 동시에 제기되는 것임.

○ 여기서 문제되는 개인정보는 단순히 주민번호·전화번호·주소와 같은 것들이 아니라 노동자의 노동이 만들어내는 개인정보(데이터)가 핵심적으로 포함되는 것임. 물류센터에서 일하면서 평균 얼마의 속도(uph)를 기록했는지, 실수나 항의·문제제기, 각종 트러블은 몇 회에 걸쳐 있었는지, 동료들과 잡담 따위 횟수가 얼마나 되고 평균 지속시간은 얼마인지 ... 라이더의 위치정보, 배달 건수, 평균 속도, 콜 거절의 빈도와 패턴, 고객과의 관계 ...

○ 그런데 한국에서 ‘개인정보보호법’이라 하면 노동관계법이 아닌 새로운 법역인 것으로 생각하거나 취급되는 경우가 많은데, 노동자의 노동이 생성해내는 개인정보(데이터)의 경우 노

동관계법의 영역에서 적극적으로 지적하고 대응할 필요가 있음.

- 최근 네덜란드 개인정보보호 당국(DPA)이 승차공유 플랫폼 우버에게 1천만 유로(한화 142억 원)의 벌금을 부과한 바 있는데, 이 사건의 배경은 170여명의 프랑스 우버 기사들이 불만과 진정을 제기한 일이었음. DPA는 우버가 기사들의 개인정보(데이터)를 얼마나 오래 보관하는지, 그리고 유럽 외부의 국가 법인에 개인정보(데이터)를 전송할 경우 어떻게 개인정보를 보호하는지를 명시하지 않거나 기사들에게 공개하지 않았다는 혐의를 인정.
- 그보다 일찍 이탈리아 개인정보보호 당국(DPA) 역시 2021년에 배달 플랫폼 글로보(Glovo)가 라이더의 데이터 보호 권리를 침해한 혐의를 적용해 260만 유로의 벌금을 부과하기도 했음. 글로보는 딜리버리히어로의 스페인 자회사인데, 계열사 모두가 각국 라이더들의 개인정보(데이터)에 자유롭게 접근하고 있다는 사실을 확인한 것.
- 특히 이탈리아 DPA는 '알고리즘 시스템 결과의 공정성과 정확성을 정기적으로 점검하기 위한 적절한 조치, 부분적으로는 오류의 위험을 최소화하고 플랫폼에 대한 차별, 접근 및 배제 금지에 관한 법령 등을 준수하기 위한 적절한 조치', '피드백 기반 평판 메커니즘의 부적절하거나 차별적인 적용을 방지할 수 있는 장치를 도입하기 위한 적절한 조치'가 필요하다고 명령도 하였음. 계정정지(블랙리스트) 관련 기준·사유·절차를 명확히 하고, 이에 대해 해당 노동자에게 알려줘야 한다는 것.
- 계정정지(블랙리스트)를 비롯해 수많은 차별적 조치들이, 플랫폼기업과 e-커머스산업이 무차별적으로 수집하는 개인정보(데이터)에 입각해 있음. 따라서 노동조합은 이 기업들이 어떤 개인정보(데이터)를 수집하는지, 그것을 어떻게 처리하고 있으며 보관기한은 언제까지인지, 제3자에게 유료·무료로 제공하고 있는지⁹⁾에 대해 조합원들을 대표해 단체교섭 의제로 올리고 교섭과 투쟁의 쟁점으로 만들기 위해 노력해야 함.
- 노동조합법은 집단법인데 개인정보보호법은 개별법이라 이를 연결시키거나 조화시키는 일이 생각보다 쉽지는 않겠지만, 점점 노동자의 노동이 만들어내는 개인정보(데이터)가 사업주들의 노무관리 및 차별적 조치의 핵심수단이 된다는 점을 감안하면, 어렵더라도 이 영역의 문제를 노동관계법의 영역으로 끌어와야 함.

9) 앞에서 언급한 ETUI 보고서에 따르면 합법적인 해킹 방법을 활용해 글로보 배달 플랫폼의 앱 동작방식을 조사한 결과, 이 플랫폼이 미국 회사 3곳(Pubnub, Kustomer, Smooch)으로 라이더의 고유 사용자 식별자("user_id")를 공유하고 있다는 사실을 밝혀냈음. 또한 Firebase라는 곳으로 정보가 공유되었는데 이곳은 모바일 비즈니스를 지원하기 위한 Google 서비스임. 구글 인프라를 기반으로 개발자에게 '양질의 앱을 개발하고 사용자 기반을 확대하며 수익을 창출할 수 있도록 다양한 도구와 서비스'를 제공하기 위한 것. 이는 반대로 해석하면 Google이 라이더의 데이터를 수집할 수도 있다는 점을 의미함. Firebase는 라이더의 ID, 이메일 주소, 이름, 도시 코드, 국가 코드, 사용 교통수단(자전거, 자동차), 휴대폰에 설치된 안드로이드 버전, 특히 흥미로운 것은 라이더의 우수성 점수(Excellence Score)와 같은 개인정보(데이터)까지 받은 것으로 드러남.

- 이탈리아에서 매우 선진적인 사례들이 만들어지는 이유가 있는데, 1970년에 만들어진 노동법 제4조에서 근무 시간 중 '시청각 장비 및 기타 제어 기기'를 통한 직원의 원격 제어를 규제하는 조항을 담았기 때문. 제4조는 몇 가지 예외를 제외하고는 일반적으로 노동자의 활동을 원격으로 통제하는 데 사용할 수 있는 시청각 장비 및 기타 도구의 사용을 금지하고 있음. 이러한 장비가 일반화되지 않았던 시절임에도 사업주가 과도한 감시 수단을 사용하도록 허용할 경우 필연적으로 사용자와 노동자 사이에 불균형한 권력 관계가 형성된다는 점을 인정하여 만들어진 법 조항.
- “대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템”에 대한 노동관계법에 따른 규제를 도입하려는 노력과 함께, 도입 전까지는 노동관계법과 개인정보보호법을 연결시키기 위한 노력이 병행될 필요가 있음. 노동자들과 노동조합 역시 개인정보(데이터) 보호의 가치를 적극적으로 인식하고, 이와 관련한 노동조합 내 전문 부서의 설치와 조사·연구·통계도 필요할 것임.

5. 마치며

- ▲대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템에 기반해 ▲매우 짧은 고용 기간, 취업과 실업을 반복하는 고용형태가 다수인 사업장, 특히 플랫폼기업과 e-커머스 물류센터 등에서 자주 발견할 수 있으며, ▲명확한 기준과 사유를 절대 공개하지 않고, 많은 경우 변명·소명·이의제기권도 인정 안 하고 있으며, ▲중간관리자와 알고리즘에게 대상을 선정할 수 있는 막대한 권한을 부여하는 방식으로 집행되는 블랙리스트(계정정지)가 가져오는 폐단과 피해는 굳이 열거하지 않아도 될 것임.
- 그렇다면 그 폐해와 폐단을 바로잡기 위해 무엇이 필요한지에 대해 앞서 논의를 종합해보는 차원에서 정리하자면,
 - ▲대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템에 대한 노동관계법 규제 도입 (당장 어렵다면 노동관계법과 개인정보보호법을 연결시키려는 노력)
 - ▲블랙리스트(계정정지)는 근로기준법상 ‘징계·해고’에 해당하며 따라서 그 사유와 기준 및 절차(계정정지의 경우 알고리즘)는 반드시 취업규칙에 명시하고 공개되어야 함.
 - ▲이를 통해 노동자들, 그리고 현장 노사관계가 법적 안정성, 예측가능성을 가질 수 있을 것이며, 절차에 따라 노동자들은 변명·소명 및 이의제기 권리 보장
 - ▲일방적인 징계·해고가 발생할 경우 부당해고(부당징계) 구제신청의 권리가 당연한 것으로 인식될 수 있도록 노동행정 당국의 적극적인 근로감독.
 - ▲아울러 일용직·단기직·긱(gig) 노동자들에게 노동관계법 작동이 쉽지 않다는 점을 악용하여 일용직·단기직·긱(gig) 고용을 대규모로 활용하는 사업장에 대해서도 이들의 권리를 제대로 보장할 수 있도록 만들기 위한 적극적인 근로감독 행정 필요.

■ 토론 : 대규모 감시 및 개인정보(데이터) 수집 시스템의 위력

1. 스페인 바르셀로나주 여성 교통장관을 향한 플랫폼 기업의 협박



- 2021년에 제정된 스페인 라이더법(Ley Riders)에도 불구하고 글로보·우버이츠 등의 배달 플랫폼들은 법을 무시해옴.(라이더법에 따르면 라이더를 ‘노동자’로 추정하고 이의가 있을 경우 사용자가 반증하도록 하고 있음. 아울러 배달 플랫폼을 비롯해 모든 플랫폼들이 알고리즘 내용을 노동조합에 충분히 설명할 것을 규정하고 있음.)
- 이에 스페인 정부는 글로보에 1천억대 대규모 벌금 부과. 바르셀로나 주정부는 우버를 비롯한 앱택시 플랫폼에 대해 리무진 등 고급 서비스로만 허용하는 규제 채택함. 그러자 앱택시 플랫폼 캐비파이(Cabify)는 스페인 교통부장관 R. 산체스의 실명과 데이터를 광고하며 노골적인 협박과 공격에 나섬.
- 도로와 지하철 벽면에 “산체스 장관님, 마드리드에서 장관님의 호출 택시가 대기 중입니다”라는 포스터를 부착하고, 교통부장관 집무실 앞에 대형 현수막을 걸어 “장관님은 이곳에서 총 5,437회의 호출 택시를 이용하셨습니다”라고 광고.
- 관용차가 지급되고 전용 기사와 함께 일하는 장관이 택시를 이용했을 가능성은 거의 없음. 5,437회라는 숫자는 장관 집무실 앞에서 호출 택시를 이용한 전체 횟수인 것으로 알려짐. 5천회 또는 5,400회도 아니고 정확히 5,437회. 플랫폼기업이 위치 기반 개인정보, 그것도 앱택시기사만이 아니라 앱을 깔고 활용하는 일반 시민들의 개인정보를 광범위하게 수집하지 않는다면 절대 나올 수 없는 수치임.
- 이를 활용한다면 앱택시를 몇 차례 이용해본 개인의 집 또는 직장 주소를 파악하는 것, 주요한 활동반경을 특정하는 것은 AI를 활용하면 아주 간단한 일이 됨. 여성과 이주민 등 약자 입장에서는 겁부터 덜컥 먹을 수밖에 없는 상황. 플랫폼기업이 개인정보 수집을 통해 얼마나 거대한 권력을 가질 수 있고, 갖게 되었는지를 잘 보여주는 사건.

2. 우버 파일(Uber Files) : 내부고발자가 폭로한 혁신기업의 민낯

- 영국에서 우버가 허가 없이 영업을 하는 차량을 많이 운행하고 있다는 제보가 빗발치자 경찰이 수사에 나서게 됨. 그런데 번번이 허탕만 치던 경찰은 이번엔 함정수사를 시도해보기로 했음. 허가 없이 영업을 하는 이 회사 차량 호출을 시도해 봤는데, 그 경찰 휴대폰에는 도통 근처에 호출 가능한 차량이 보이지 않았음. 우버는 정부 규제당국이나 경찰의 신원을 미리 조사해 뒀다가 이들이 스마트폰 화면에는 호출차량이 없는 것처럼 전송하는 그레이볼(Greyball) 프로그램을 활용하고 있었던 것.

“사업 금지를 당하는 것보다 차라리 그레이볼(Greyball) 같은 비밀 소프트웨어를 쓰는 게 낫다. 그레이볼 사용자는 그저 근처에 호출 차량이 없다고 생각할 테니까 말이다. (It feels to me like greyballing is better than banning, as the greyball user is likely to think that there's just no supply out there.)”

- 영화에서나 불법한 얘기 같지만 이 모든 일이 2013~2017년 사이에 실제 유럽에서 벌어진 일들임. 위의 언급을 한 사람은 당시 우버의 유럽 사업부에서 일하다가 지금은 우버이츠(Uber Eats) 사업을 책임지고 있는 피에르 디미트리 고어 코티(Pierre Dimitri Gore-Coty)

- 2022년 7월, 내부고발자이자 과거 유럽 정부를 상대해온 우버의 전직 로비스트 마크 맥간(Mark MacGann)이 영국 ‘가디언(Guardian)’ 지에 우버의 내부 기밀자료 12만 4천 건을 전달해 세상에 알려지게 한 폭로 사건 ‘Uber Files’에 적시된 내용.

- 폭로한 12만 4천 개의 자료 중 이메일과 문자 메시지만 8만 3천 개에 달하며, 앱 가입자들의 개인정보는 물론이고 위치정보에 신용카드 정보까지 모두 쥐고, 온갖 IT 기술과 비밀 소프트웨어를 사용하며 전세계 택시시장을 교란하고 독점적 이윤을 추구하는데 활용해온 민낯이 고스란히 드러나 있음.

블랙리스트는 어떻게 노동통제 도구로 작동하는가

정성용 지회장 | 공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회

1) 쿠팡 블랙리스트, 'PNG 리스트'

- MBC 뉴스데스크 보도를 통해 쿠팡이 지난 7년 동안 16,450명에 대한 블랙리스트(PNG 리스트)를 작성하여 활용했다는 사실이 드러남. 추가되는 속도를 고려하면 보도가 이루어지는 시점까지 2만 명에 달했을 것으로 보고 있음.
- 쿠팡물류센터 노동자들이 노조 활동이 어려운 근본적 원인은 불안정고용 시스템(절반의 일용직+절반의 쪼개기 계약). 이를 더욱 강화하는 것이 블랙리스트 제도. 쉬운 해고가 불안정고용-블랙리스트의 본질. 어떤 제대로 된 인사 평가 과정도 없이 해고하고 재취업에서 배제하는 것.(회사에 절대권력 부여)
- 노조 활동 포함하여 회사가 싫어하는 행동을 하면 출근 확정(일용직), 재계약(계약직)이 안 되기 때문에 강도 높은 자기 통제, 자발적 노동 강도 강화가 이루어짐. (Ex) 화장실 가는 시간 참고 UPH 관리)
- 블랙리스트 등재 여부, 재계약 여부를 판단하는 중심에는 현장 관리자(캡틴 또는 주장, Level 2~3, 정규직)가 있음. 이로 인해 현장 관리자의 부당한 지시에 따를 수밖에 없고, 괴롭힘/성희롱에 쉽게 노출되는 구조. (Ex) 특정 계약직 노동자의 재계약 여부에 대해 캡틴들끼리 찬반 투표를 진행)
- 노동조합 간부 및 조합원뿐만 아니라 모든 쿠팡물류센터 노동자가 블랙리스트 등재 대상. 노동조합 간부 및 조합원은 당연히 포함. 이로 인해 노동조합에 대한 부당노동행위가 은폐되는 효과도 존재.(무차별적 탄압과 해고를 의미)

1	등록일자(Block Date)	FC	요청자 (Requester)	작성자 (Operator)	이름 (Name)	생년월일(Date of Birth)	로그인 아이디 (Login Id)	연락처(하이폰)(Phone Number)	퇴사일(퇴직금 수령 자)(Retire Date)	사유 1(Reason 1)	사유 2 (Reason 2)
2	2017-09-20	인천 4센터	Martina	Martina		1968		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
3	2017-09-20	인천 4센터	Martina	Martina		1976		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
4	2017-09-20	인천 4센터	Martina	Martina		1995		010-		대구 1센터	도난사건
5	2017-09-20	인천 4센터	Martina	Martina		1967		010-		대구 1센터	허위사실 유포
6	2017-09-20	인천 4센터	Martina	Martina		1980		010-		대구 1센터	도난사건
7	2017-09-20	인천 4센터	HR	Moon		1994		010-		대구 1센터	도난사건
8	2017-09-20	인천 4센터	Martina	Martina		1968		010-		대구 1센터	허위사실 유포
9	2017-09-20	인천 4센터	HR	Moon		1997		010-		대구 1센터	도난사건
10	2017-09-25	인천 4센터	Martina	Martina		1996		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
11	2017-09-25	인천 4센터	Martina	Martina		1995		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
12	2017-10-01	인천 4센터	Martina	Martina		1967		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
13	2017-10-01	인천 4센터	Martina	Martina		1994		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
14	2017-11-01	인천 4센터	Tadeo	Tadeo		1994		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
15	2017-12-12	인천 4센터	Moon	Moon		1986		010-		대구 1센터	도난사건
16	2018-01-17	인천 4센터	moon	moon		1998		010-		대구 1센터	도난사건
17	2018-01-31	인천 4센터	Force	Force		1989		010-		대구 1센터	도난사건
18	2018-02-02	인천 4센터	HR	urban				010-		대구 1센터	고의적 업무 방해
19	2018-02-02	인천 4센터	HR	urban		1975		010-		대구 1센터	고의적 업무 방해
20	2018-02-02	인천 4센터	HR	urban		1997		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
21	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1999		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
22	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1999		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
23	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1993		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
24	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1995		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
25	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1969		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
26	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1993		010-		대구 1센터	폭행사건
27	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1997		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
28	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1989		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
29	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1969		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
30	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1997		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
31	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1988		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
32	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban				010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
33	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1989		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
34	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1986		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
35	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1982		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
36	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban				010-		대구 1센터	고의적 업무 방해
37	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1992		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
38	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1997		010-		대구 1센터	고의적 업무 방해
39	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1973		010-		대구 1센터	도난사건
40	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1998		010-		대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕
41	2018-05-03	인천 4센터	HR	urban		1979		010-		대구 1센터	허위사실 유포

등록일자	FC	요청자	작성자	이름	생년월일	로그인 아이디	연락처	퇴사일 (퇴직금수령자)	사유1	사유2
		Martina	Martina						대구1센터	폭언, 욕설, 모욕
									"	도난
									"	허위사실유포
		HR	urban						"	고의적 업무방해(정당한 업무지시 지속적 불이행등)

연도 별	등재인원
2017	30
2018	191
2019	340
2020	598
2021	1069
2022	2371
2023.10.	11850
7년간	총 16450



- 위 이미지는 MBC가 제공하는 쿠팡 블랙리스트 조회 사이트에서 제 정보를 검색한 결과입니다.(<https://dgdesk.mbcrnd.com/blacklist/>) 등록 사유에 ‘사규 위반’과 ‘근태 불량’이라고 되어 있습니다. 중앙노동위원회에서 부당징계로 인정받은 노동조합 활동을, 노동조합을 불인정하여 노동조합 활동 시간을 확보하기 위해 회사에 보고받고 조퇴한 내용을 쿠팡은 블랙리스트 사유로 명기하고 있습니다. 블랙리스트 등재에는 ‘사실’이 중요하지 않습니다. 무기계약직으로의 전환이 거절된 마지막 계약종료일, 2022년 6월 23일에 저는 쿠팡 블랙리스트에 등재되었습니다.

2) 블랙리스트 등재 사유(MBC뉴스데스크 자료)

사유별(1)	등재인원
대구1센터	7971
대구2센터	1653
--	6826
3개 분류	총 16450

사유별(2)	등재인원
정상적 업무수행 불가능 · 안전 사고 우려	4432
비자발적 계약종료	3376
24주 내 웰컴데이 중복지원	1712
고의적 업무방해 · 지시 불이행	966
정년퇴직	802
수습 비적격	780
자발적 계약종료	697
징계 해고	643
폭언·욕설·모욕	563
건강 문제	542
허위사실 유포	268
도난사건	250
직장 내 성희롱	210
반복적 무단결근	148
일과 삶 균형	128
자기개발	116
육아·가족돌봄	105
연락처 변경 후 재지원	82
출퇴근 거리	81
폭행 사건	71
개인정보 도용	56
학업	52
근무환경	39
퇴직금	36
사규 위반	28
근무지 무단이탈	28
스토킹	27
내부정보 유출	25
부정수급	22

사유별(2)	등재인원
음주근무	17
직장 내 괴롭힘	17
인사 불만	14
조직문화	14
사문서 위조	13
동료와 불화	12
회사 명예훼손	11
군입대	11
회사 비전·전략에 대한 신뢰 부족	10
상사와 불화	10
안전수칙 위반	9
근태 불량	8
기타	8
지명수배	4
방화	2
도박	2
강도 전과	1
상해	1
사망	1
합계	총 16450

사유1	사유2	당사자들 주장
대구1 센터	정상적인업무수행이불가능 하거나안전사고등우려가있 는자	MBC보도 이후 제보_대구2센터웰컴데이 참석해 건강설문 당시 '조울증'기재
대구1 센터	폭언,욕설및모욕/ 정상적인업무수행불가,안전 사고 우려자	MBC 보도 이후 제보
대구1 센터	정상적인업무수행이불가능 하거나안전사고등우려가있 는자	MBC 보도 이후 제보_2년 근무 후 퇴직금 수령, 무기계약직 전환 안 되고 블랙 등재
대구1 센터	폭언, 욕설 및 모욕	-사유2해당X(폭언한적없음) -근무센터 관련 불만 따진 경험 있음 -11번 재취업 탈락
--	수습 비적격_비자발적	>근무 중 카트 불량으로 부상 입어 입원 >무급휴가 이후 계약연장 안됨,이 부분이 부당하다고느끼시는 듯함 >야간근무라 부상 이후 바로 병원에 가지 못해 산재처리받지 못함. >퇴사 후 특정 기간 동안 재지원 불가하다고 안내받음
대구 1센터	도난사건	- 폐기물에서 마스크 1장 사용 -> 탄원서 제출
--	수습 비적격_비자발적	관리자 갑질(공개적으로 이름을 부르는 방송 반복) 항의한 이후 수습_비적격 판정돼 퇴사함 이후 다른 라인으로 재지원하려 했으나 인터넷 지원 자체가 안 된다고 함.
--	계약 종료_비자발적	건강상 이유로 야간조에서 주간조로 근무시간 변동요청했으나 거절당함. 이후 문제제기-> 근무시간 주간조로 변동->계약연장 되지 않 음 노조 가입함
대구 1센터	정상적인업무수행이불가능 하거나안전사고등우려가있 는자	근무한 적 없음 지원시 건강상태에 심장이식 이력적음, 이와 관련해 근무 반려 됨 (쿠팡측에서 근무 중 문제 발생했을 때 책임지기 어렵다고 반 려)
대구 1센터	정상적인 업무수행이 불가능하거나 안전사고등 우려가 있는 자	근무한 적 없음 지원시 건강상태에 허리디스크 이력 적음, 이와 관련해 근무 반려됨
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	근무 중 빈혈로 조퇴 요청했으나 거절, 관리자와 언쟁 있었음

대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	일하다 쓰러졌지만 쿠팡측은 보험만 들어주고 마무리. 추후에 모든 지원서 탈락
대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕	위험한 상황에 재촉해서 손을 다쳤지만 민원을 넣자 '난동범'으로 높은 자리에 끌려감. 민원 넣은 후 일용직 채용확정 문자 두절
대구 1센터	폭언, 욕설 및 모욕	직장내 괴롭힘으로 경찰 신고하자 매니저가 '그런 일 없었다는 것' 처럼 해달라고 부탁
대구 1센터	고의적 업무 방해	일용직. 화장실 자주 간다고 눈치를 많이 줌.
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	정신과 방문 체크 후 질병으로 인해 근무 거절당함
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	질병유무 소견서 받아와야 근무 가능했지만, 자진 퇴사
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	건강상태 체크 시 대장민감증 기재
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	건강상태 체크시 조울증 기재 당일 근무는 어렵고 다시지원하라고 안내받음
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	건강상태 체크 시 류마티스 기재
대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능하거나 안전 사고 등 우려가 있는 자	건강상태 체크 시 우울증 기재
대구 1센터	폭언 및 모욕, 근무지 이탈, 폭력행위	할머니와 통화 위해 잠시나갔는데 근무지 이탈이라고캡틴에게 폭언을 들었음 관련해 캡틴 징계위원회 열렸고 이후 퇴사
대구 1센터	계약 종료_비자발적	불만을 첫 번째로 매니저한테 말했고 아무런 변화가 없자 본사 담당한테 직접 가서 말함. 후에 재계약 안됨
대구 1센터	수습 비적격_비자발적	직원들 사이 차별 및 열악한 근무 환경에 대해 본사에 의견을 냄. 후에 재계약 안됨
대구 1센터	계약 종료_비자발적	일 하는 도중 다쳐서 근무 정지. 관리자한테 실밥 풀고 일할 수 있다고 말하자 재계약 거절 당함
대구 1센터	정상적인 업무수행이 불가능하거나 안전사고등 우려가 있는 자	건강상태 체크시 심장이식수술 기재. 첫 교육날 근무어려울 것이라며 퇴사 통보받음.

대구 1센터	정상적인 업무수행이 불가능하거나 안전사고등 우려가 있는 자	건강상태 체크 시 우울증 기재. 일용직 신청했을 시 모두 거절당함
대구 1센터	정상적인 업무수행이 불가능하거나 안전사고등 우려가 있는 자	심장이 안 좋다는 걸 말하자 모든 일용직 근무 반려
대구 1센터	징계해고	급성 두드러기가 나자 퇴사 통보 받음
대구 1센터	계약종료_비자발적	건강상태 체크 시 손, 어깨 통증 기재. 재계약 연장 거절 당함
대구 1센터	계약종료_비자발적	일하다 다쳐 결근, 병가 잦아 재계약 연장 불가능
대구 1센터	정상적인 업무수행이 불가능하거나 안전사고등 우려가 있는 자	어깨 수술 후 근무 불가

3) 블랙리스트 운영 방식

출근명단 (주간조)

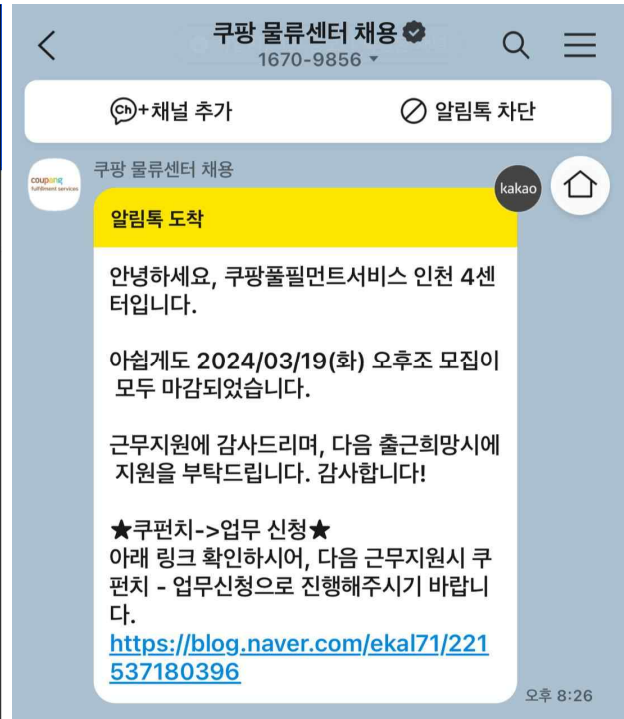
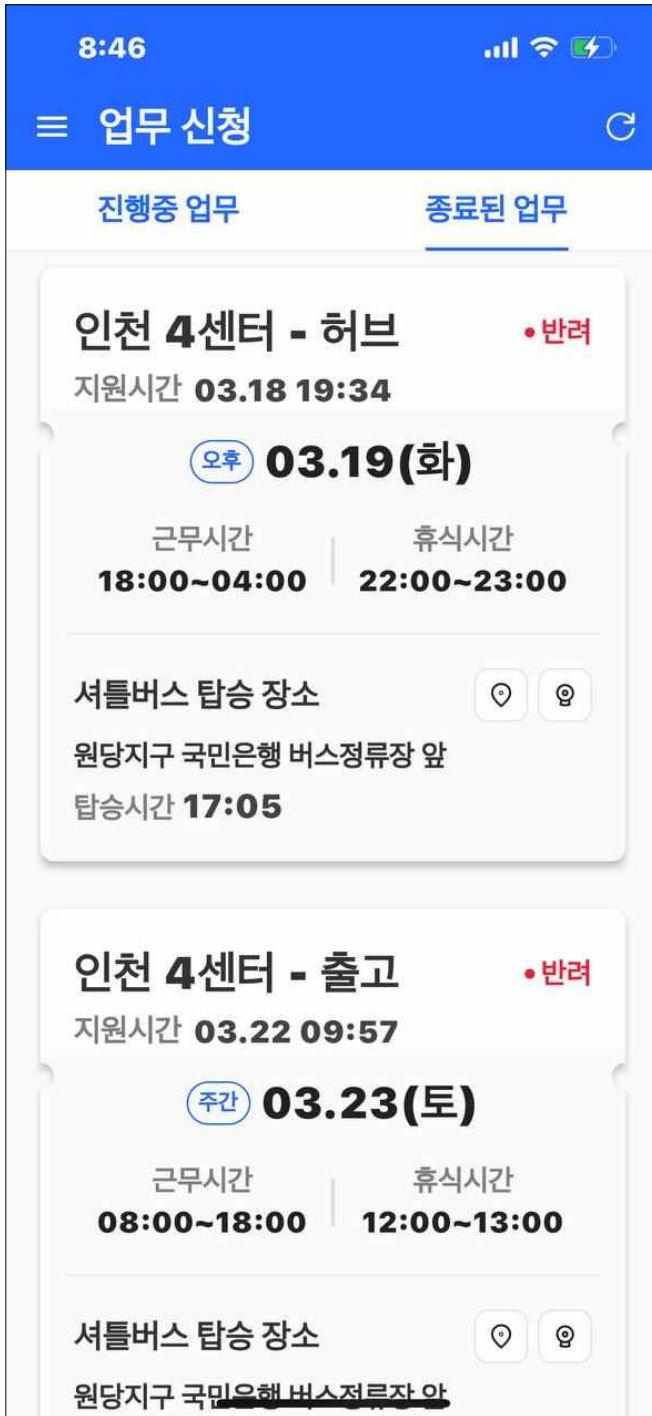
수급연원 데이터 붙여넣기										수기 작성		인계사항		사평		재직일	
N	구분	근무조	근무일자	공정	이름	주민번호	연락처	노선	날짜	작업자	확정 여부	주간 메모	오후 메모	근무가 한여시	사평 평가	재직일 연차	
											마감			52	신규	사평	
											마감			52	신규	사평	
											마감			52	신규	사평	
											마감			52	신규	사평	
											마감			36	신규	양표	
											휴소			28	신규	양표	
											휴소			52	신규	양표	
											휴소			36	신규	양표	
											휴소			44	신규	양표	

사평&직원LIST시트에 사원평정 검토에 붙여넣기를 하여 다시 출근명단에 돌아오게 되면 사원평정 칸에 사평이라고 나오게 됩니다.
그럼 해당자들은 블랙리스트 대상자이며 채용에서 마감안내를 받게 됩니다.

4) 블랙리스트, 노조탄압 수단

등록일자 (Block Date)	FC	요청자 (Requester)	작성자 (Operator)	이름 (Name)	생년월일(Date of Birth)	로그인 아이디(Login Id)	연락처(하이 폰)(Phone Number)	퇴사일(퇴직 금수령일)	사유 1(Reason 1)	사유 2 (Reason 2)	노조 직함	
2020-11-25	부천 2센터	Kale	Amy					5	대구 1센터	허위사실 유포	지부사무국장	
2021-06-09	부천 2센터	Alice	Amy					6	대구 1센터	회사내부정보 외부유출	조합원	
2022-06-13	인천 18센터	Jacks	Jacks					2	대구 1센터	사규위반	전 인천문화부장	
2022-06-16	안성 4센터	Sumi	Jacks					0	대구 1센터	정상적인 업무수행이 불가능하거나 안전사고등 우려가 있는 자	전 조직국장	
2022-06-23	인천 4센터	Hunter	Jacks					2	대구 1센터	사규 위반, 근태 불량	쿠팡지회장	
2022-06-30	인천 1센터	Hannah	Gira					2	대구 1센터	근무태만	인천분회장	
2022-12-01	부천 2센터	Joy	Joy					5	2022-11-30	대구 1센터	고의적 업무 방해(정당한 업무 지시 지속적 불이행 등) 기타(불법행위)	전 부천분회장
2022-12-01	인천 4센터	Joy	Joy					7	2022-11-30	--	계약 종료 비자발적	인천총무부장
2022-12-01	인천 4센터	Joy	Joy					5	2022-11-30	--	계약 종료 비자발적	인천정의부장
2023-02-28	고양 1센터	Joy	Joy					5	2023-02-28	--	정년	조합원
2023-03-03	고양 1센터	Joy	Joy					3	2023-03-02	--	계약 종료 비자발적	조합원
2023-03-31	전라광주 3센터	Joy	Joy					2	2023-03-31	--	계약 종료 비자발적	조합원
2023-06-01	동탄 1센터	Joy	Joy					6	2023-05-31	--	계약 종료 비자발적	지부교선국장
2023-06-01	고양 1센터	Joy	Joy					4	2023-05-31	--	계약 종료 비자발적	고양부분회장
2023-08-30	잠실	Nathan	Joy					0		대구 1센터	기타	조합원
2023-09-22	인천 14센터	Raina	Joy					3		대구 1센터	고의적 업무 방해(정당한 업무 지시 지속적 불이행 등)	조합원
2023-10-06	안성 8센터	Joy	Joy					7		대구 1센터	정상적인 업무 수행이 불가능	조합원
2023-10-11	창원 4센터	Joy	Joy					5	2023-10-11	--	일과 삶의 균형 자발적	조합원
2023-10-24	부천 2센터	Dave	Joy					9		대구 1센터	고의적 업무 방해(정당한 업무 지시 지속적 불이행 등) 기타(불법행위)	전 부천사무장
2023-10-24	호평 1센터	Derek	Joy					7		대구 1센터	기타	쿠팡정책국장

5) 현장에서 블랙리스트를 어떻게 인식하는가



- 노동자들이 무엇보다 해고를 싫어하는 것, 두려워하는 것은 자명한 사실. 고용=생존권.
- 일용직 노동자는 전날 출근 신청하고, 그날 출근 확인을 받아야 다음날 출근할 수 있음. 블랙리스트에 올라간다는 것은 아무리 출근 신청을 해도, 출근 '반려'만 되는 것. "모집이 마감되었습니다"는 말 외에는 사유에 대한 어떠한 설명도 없음.

- 계약직 노동자는 1년 단위 쪼개기 계약. 수습기간 3개월이 있기 때문에 실질적으로 3-9-12개월 쪼개기 계약이 유지되고 있는 상황. 블랙리스트에 올라간다는 것은 재계약, 재취업이 안 된다는 것. 블랙리스트에 해당되지 않는 경우의 '계약 종료'의 경우 일정 기간(1~6개월)이 지난 뒤 재취업이 가능함. 그러나 블랙리스트에 올라가면 재계약이 안 되는 것뿐만 아니라, 앞으로의 재취업 가능성까지 차단되는 것.
- PNG 리스트가 MBC에 보도되기 전부터, 현장의 일용직, 계약직 노동자 모두 블랙리스트의 존재를 알고 있었음. 그래서 블랙리스트에 등재되지 않기 위해서 노동자 스스로 자기 통제를 가하는 방식으로 본인의 고용을 지키고자 함.
- 본인 PDA에서만 사라졌지 여전히 존재하는 UPH 실적(속도) 압박. 자발적인 노동강도 강화. 화장실 덜 가기(방광염), 빨리 다녀오기. 아파도 출근하기. 산재가 발생해도 산재 신청하거나 보고하지 않기 등.
- 회사가 말단 관리자라 주장하는 캡틴(주장, 정규직, Lv. 2)에게 블랙리스트 등재를 요청할 수 있는 권한이 있음. 현장에서 캡틴 이상의 관리자에게 과도하게 충성하거나 눈치를 볼 수밖에 없는 조건. 이에 따른 심각한 조직 문화의 문제 발생, 파벌 또는 사조직 형성 등.
- 다른 부당한 일을 겪더라도 혹여나 이 이유로 블랙리스트에 등재될까 회사에 알리지 않는 경우도 많음.('쿠팡 윤리 채널, QR 신고' 등이 무력화)
- 일반적인 회사에서도 그렇고 쿠팡에서도 징계나 해고는 인사위원회 등의 절차가 있지만, '블랙리스트 등재'는 어떠한 절차도 필요로 하지 않음.
- 쿠팡인천4센터 사례: 일용직 노동자들의 블랙리스트 철회 항의방문, '블랙리스트는 없지만 화이트리스트는 있어'
- 센터 차원에서 따로 관리하는 블랙리스트가 존재한다는 주장이 있음.
- 어떤 노동자들이 쿠팡 물류센터 노동을 희망하는가?

6) 블랙리스트의 본질 - 계약종료와 출근거절을 '해고'로 만드는 마법의 가루

- 쿠팡 블랙리스트의 본질은 '쉬운 해고'입니다. 대략 3~4만 명의 노동자들이 절반은 일용직으로, 나머지 절반조차 1년 계약직으로 고용된 현장이 쿠팡 물류센터입니다. 매일 같이 1만 명 이상의 노동자를 일용직으로 새로 고용해야 하는 회사입니다. 얼마나 비효율적인 과정입니까. 그런데 왜 이런 시스템을 고집하는 것일까요?
- 이 시스템을 통해 현장 노동자들을 최저임금 수준의 저임금으로 고용하고, 높은 노동강도로 일을 시킬 수 있기 때문입니다. 현장 관리자 지시에 따르지 않으면 당장 내일 출근하지 못하고, 영구적으로 블랙리스트에 오를 수밖에 없으니 노동조합 가입은 상상조차 못 하는 겁

니다. 이러한 반노동적이고 반사회적인 시스템을 조금이나마 수월하게 하고자 7년 간 16,450명의 블랙리스트 쌓으면서 활용한 것입니다. 상시적으로 필요한 업무임에도 1만 명 이상의 노동자를 일용직 노동자로 쉽게 갖다 쓰고 싶고. 그런데 회사 마음대로 손쉽게 사람은 거르고 싶고. 결국 정규직으로 고용하면 될 일자리를 기어코 극단적인 수준의 불안정한 고용 형태로 유지하기 위해 도입한 제도가 블랙리스트입니다. 일용직이라는 이유로 출근 거부되고, 계약직이라는 이유로 재계약과 무기계약직 전환이 거부되는 해고가 살인이라면, 블랙리스트는 살해된 노동자의 재기를 불가능하게 만드는 확인 사살인 것입니다.

7) 나가며

- 블랙리스트 관련 노동조합의 요구

<쿠팡물류센터 블랙리스트 관련 쿠팡물류센터지회 요구>

- 블랙리스트 철폐, 책임자 처벌 및 재발 방지 대책 마련, 피해자 보상
- 상시 업무 정규직 고용
- 계약직 고용 : 노동자가 희망할 경우 재계약(무기계약 전환) 의무화, 예외적인 거절 사유 노사 합의로 결정
- 일용직 고용 : 센터/공정/근무조별 일용직 모집 인원 및 지원 현황 실시간 공개, 출근 거절 사유 명시 의무화

- 물류센터노동과 플랫폼 노동

쿠팡의 주장으로 본 블랙리스트의 문제점

김혜진 집행위원장 | 쿠팡대책위

쿠팡이 이미 밝혀진 블랙리스트에 대해서 어떻게 답변하고 있는지를 보면 블랙리스트가 어떤 기능을 하는지를 더 잘 알 수 있음. 쿠팡측의 주장을 통해 블랙리스트가 어떤 문제인지, 어떤 대응이 필요한지에 대해서 이야기하고자 함.

1, “인사관리 자료이다.”

- 쿠팡은 2월 13일 폭로된 블랙리스트에 대해 ‘인사관리 자료’라고 주장함. 그런데 인사관리 자료라고 하면 현재 일하고 있는 노동자들을 대상으로 한 자료여야 하지만 블랙리스트는 이미 퇴직한 노동자들을 대상으로 한 것이었음. 일한 적도 없는 기자들이 포함되어 있다는 점에서 인사관리 자료라는 쿠팡의 주장은 맞지 않음.
- 그런데 쿠팡이 퇴직자, 혹은 일한 적이 없는 노동자들을 관리했던 이유는 이들이 ‘채용 가능자’이기 때문임. 쿠팡처럼 플랫폼 기업은 많은 노동자들이 취업과 비취업상태를 반복함. 퇴직자라고 하더라도 언제라도 다시 쿠팡에 취업할 수 있고, 취업할 가능성이 매우 높은 노동자들임. 쿠팡도 이미 취업했던 노동자들을 고용의 주요 타겟으로 삼고 있음. 그렇기 때문에 이 노동자 전체를 대상으로 삼아 관리를 하고자 한 것임. 광범위한 노동자 풀을 만들고 그 노동자들을 필요에 따라 채용하거나 채용을 거부하기 위해서 관리를 하는 것임. 그것이 바로 쿠팡이 이야기하는 인사자료이며 동시에 블랙리스트임.
- 이들이 이렇게 광범위하게 노동자들을 관리하는 이유는 ‘긱노동’의 특성은 유지하면서도 노동자들을 관리하고 통제하려 하기 때문임. 노동자들을 관리하고 통제하려면 그에 맞는 책임은 져야 하지만 책임은 지기 싫기 때문에 블랙리스트라는 불법적인 방식으로 채용가능성을 가진 노동자들을 관리하려고 한 것임. 쿠팡 스스로 ‘인사평가’라고 할만큼 광범위한 노동자군을 관리할 필요성을 고백한 것이므로, 그 플랫폼 기업에서 일하고자 하는 노동자들, 혹은 한번이라도 일했던 노동자들에 대해 회사가 책임을 갖고 있음을 명확하게 하고, 그에 근거한 제도개선

이 필요함.

2. “회사의 기밀자료를 가져간 것이다”

- 쿠팡은 블랙리스트가 밝혀진 초기에는 괴문서라고 주장했지만 이후에는 회사의 기밀문서라고 이야기함. 이 리스트가 실존하는 것이라고 스스로 밝힌 것임. 그런데 이들은 이것을 ‘기밀자료’라고 말함. 쿠팡의 주장대로 말대로 선량한 작업자를 문제가 있는 노동자들로부터 보호하기 위한 것이라면 왜 이것이 ‘기밀자료’인가. 오히려 당당히 내놓고 이 노동자들에게 어떤 문제가 있었는지를 밝혀야 하는 것 아닌가.

- mbc 보도를 통해 밝혀진 블랙리스트에는 ‘비밀기호’가 적혀있었음. ‘대구1센터’ ‘대구2센터’ ‘--’로 표시된 것임. 밝혀진 바에 따르면 처음 이 파일은 ‘블랙리스트’였지만 이후 ‘png 리스트’로 바꾸었다고 함. 이처럼 회사는 이 자료가 밝혀지는 것을 두려워함. 이 자료가 엄격한 절차에 의해 만들어진 것이 아니고 명백하게 불법적인 개인정보 수집이며 목적 외로 사용되는 것이기 때문임.

- 발제문에서 이야기하고 있듯이 플랫폼 기업들은 노동자들을 평가하여 취업을 제한하는(일종의 징계를 하는) 기준을 절대로 공개하지 않음. 노동자들은 왜 내가 계정이 정지되거나 취업요청을 해도 승인이 되지 않는지 알 수 없음. 노동자들에게 사유를 알려주지 않는 것은 쿠팡이 담은 사유가 정당하지 않거나 자의적 판단이 개입되어 있기 때문임. 플랫폼기업에서 노동자들에 대한 취업제한은 당연히 합리적 기준이 있기 어려움. 채용 절차가 워낙 간단하고 누구라도 들어올 수 있으므로 자체적으로 기준을 정해 걸러내는데, 일하고자 하는 노동자들이 많을수록 걸러내는 기준은 많아지고 자의적이 될 수밖에 없음.

3. “기준과 절차에 따른 인사평가”

- 쿠팡은 블랙리스트에 대해 ‘기준과 절차에 따른 인사평가’라고 주장함. 특히 문제가 있는 작업자들이라면서 몇 가지 심각한 행위를 한 노동자들의 영상자료를 공개함. 이를 통해 16,450명의 노동자들이 마치 이런 사유로 블랙리스트에 오른 것처럼 호도함. 그런데 문제가 있는 작업자에 대한 제재는 어떤 절차를 거쳐 어떻게 이루어지는지에 대해 답변하고 있지 않음. 문제가 되는 행위자를 공개했지만 16,450명이 모두 그런 행위를 했다는 것인지에 대해서도 답변하지 않음.

- 또한 그런데 거른 기준과 절차라는 것이 무엇이었는지는 설명하지 않음. 플랫폼에서 노동자들의 계정을 일시로 정지하거나 채용 자체를 막는 것은 사실상 징계이고, 해고임. 일반적으로 기업이 노동자들을 징계하거나 해고하려면 엄격한 절차를 거쳐야 함. 그렇지 않을 경우 노동자들의 권리가 심각하게 침해되기 때문임. 그래서 그 절차가 명확하게 규정되어 있는 것임. 그런데 쿠팡은 이들에 대해 어떤 기준과 절차를 거쳤는지 밝히지 않고 있으며 대상자들도 그

런 사안에 대해 이야기를 들은 바가 없다고 함.

- 징계를 당했지만 기준을 알 수 없고 절차도 없으니 항의할 수도 없고, 재심을 요청할 수도 없는 일방성이 관철됨. 게다가 이 블랙리스트는 현장 관리자에 의해 등재되는 것으로 보임. 다시 말해 현장 관리자 개인이 노동자들에 대한 징계와 해고 권한을 일방적으로 갖는 것으로서 노동자들에게 시키는대로 하라는 침묵의 강요가 되는 것임. 게다가 그것이 사람에 의해서가 아니라 자동화된 시스템에서 이루어지면 자신들이 관리하는 정보망에서 자동적으로 노동자들이 걸러지므로, 쿠팡은 자신들의 잘못된 행위에 대해 인지조차 하지 않을 수 있음. 그런 점에서 플랫폼 기업에서의 블랙리스트에 대해 더 엄격한 처벌이 필요한 것임.

4. “근로기준법상 문제 없다.”

- 쿠팡은 블랙리스트에 대해 “근로기준법상 문제 없다”고 주장함. 쿠팡 풀필먼트 밖으로 자료를 공개한 것이 아니고, 이것이 취업 방해에 위해 사용되었다는 것을 입증하기 어렵다고 확신하기 때문인 것으로 보임. 그런데 쿠팡은 문제가 될 수밖에 없음. 자사 내부에서만 공유했다고 하지만 쿠팡풀필먼트서비스와 쿠팡 본사가 모두 공유한 것으로 보이고, 이것은 사업장 내에서만 공유했다고 보기 어려움. 또한 채용된 적이 없는 기자들의 정보도 축적했다는 점에서 명백하게 개인정보보호법 위반이기도 함. 쿠팡풀필먼트서비스에서 일했던 전직 HR 사원의 증언도 이것이 취업방해 목적이라는 점을 명확하게 하고 있음.

- 그런데 블랙리스트에 대한 마켓컬리등에서의 고발에 대해 검찰은 불기소처분을 했는데, 이는 매우 심각한 판단임. 마켓컬리 블랙리스트 건에 대해 검찰은 노동조합 활동을 방해하기 위한 것이 아니라는 근거를 내세움. 그런데 이것은 플랫폼 기업의 특성을 잘 이해하지 못한 판단임. 플랫폼기업은 조합원임이 확인된 노동자를 해고하고 블랙리스트를 만드는 것을 넘어 그럴 가능성이 있는 노동자, 즉 자신의 권리를 찾거나 문제제기를 하는 노동자 모두를 대상으로 한다는 점에서 더 심각함. 산재를 신청하거나 퇴직금을 수령했다는 이유로, 혹은 문제제기를 했다는 이유로 블랙리스트에 올리는 것은 노조 탄압을 위한 블랙리스트보다 더 심각함.

- 또 하나는 ‘자사 내부 공유’라면 크게 문제될 것이 없다는 인식. 그것은 플랫폼 고용의 특성을 제대로 인식하지 않고 있는 것임. 플랫폼기업에서 노동자들은 매일 채용을 반복하거나 일감에 따라 일을 하게 됨. 이런 노동자들에 대한 취업방해는 결국 이 노동자들의 직업선택권을 제한하고, 일상적인 해고를 하는 것임. 그러므로 쿠팡과 같은 플랫폼기업의 블랙리스트에 근로기준법 40조를 더 엄격하게 적용해야 함. <끝>

블랙리스트의 위법성

이수열 변호사 | 쿠팡 블랙리스트 민변 법률대응팀, 법무법인 훈민

1. 들어가며

지난 달, 쿠팡이 2017년 9월 20일부터 2023년 10월 17일까지의 기간 동안 1만6450명의 명부, 일명 '블랙리스트'를 작성하여 오랜기간 물류센터 취업을 방해왔다는 사실이 밝혀졌음. 초단기 근로가 일상화된 플랫폼 노동시장에서 이런 블랙리스트는 더 이상 새로운 일이 아니고, 이제는 '다른 기업들도 다 똑같은 방법을 쓰고 있는데 이게 왜 문제냐'며 되레 불법의 평등까지도 요구하고 있는 상황임.

이런 블랙리스트들은 근로자들이 영구적 취업금지라는 취업의 자유를 심각히 침해하는 행위를 당하였음에도 불이익을 당하였는지조차 알 수 없었기에 헌법에 명시된 직업선택의 자유, 근로의 권리, 균등처우 원리와 고용상 차별을 금지한 국제 협약 및 노동관계법 조항들을 위반한 것은 분명하다고 보임. 그러면 블랙리스트 작성 시 실정법상으로는 어떤 점이 문제되어 처벌될 수 있는지 따져보려 함.

2. 근로기준법 제40조 위반 여부

가. 서론

‘초단기 고용’이 주를 이루는 플랫폼 시장의 형태상 블랙리스트는 “계약을 거부”하는 방식으로 사용되고, 이에 대해서 해고 등 다른 방법으로 다투기 어려운 상황에서 주로 취업방해금지를 규정하고 있는 근로기준법 제40조가 문제됨.

나. 타사에만 적용이 있다는 주장 관련 - 마켓컬리 불기소이유서를 중심으로

근로기준법 제40조는 “누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있음. 이 때, 금지의무의 주체는 사용자를 포함한 모든 사람이고, 금지되는 행위는 “취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신하는 행위”임. 이 금지되는 행위와 관련하여, 플랫폼 기업의 사용자들은 위 조문이 타인에 대한 취업을 방해하는 경우에만 적용되는 것이라 항변함.

이에 대한 명시적 판결은 없음. 다만, 검찰은 마켓컬리 사건과 관련한 불기소이유서에서 아래와 같이 판단한 바 있음.

”근로기준법 제40조의 문언, 취업방해금지 규정의 입법 취지, 취업방해금지규정의 제·개정 연혁, 사용자의 고유권한인 채용권의 범주 등을 종합하면, 근로기준법 제40조의 ‘근로자의 취업을 방해할 목적’은 ‘근로자의 타인(타 업체)에 대한 취업을 방해할 목적’이라고 해석함이 죄형법정주의의 내용인 확장해석금지원칙에 부합한다“

검찰이 불기소 근거로 삼은 내용은 아래와 같음.

”취업방해금지 규정의 제·개정 연혁을 살펴보면, 1953. 8. 9. 근로기준법(법률 제286호) 제정 시 ‘취업방해금지 규정’은 사용증명서 관련 조문(제31조)의 일부로 규정되어 있었는데, 사용증명서가 근로자의 퇴직 후 재취업에 도움을 주기 위하여 사용자에게 의해 작성되는 서류임에 비추어 보면, ‘취업방해 금지 규정’도 근로자의 퇴직 후 타 업체에 취업하는 것을 전제로 하는 규정이라고 해석함이 상당하고, 1989. 3. 29. 근로기준법(법률 제4,099호) 일부 개정시, 사용증명서 관련 조문(제31조)에서 ‘취업방해 금지 규정(제31조 제3항)’을 삭제하고 ‘취업방해 금지 규정’의 수범자 및 금지행위를 확대하여 별도 조문(제31조의 2)으로 규정하였는데, 이는 사용자 뿐만 아니라 제3자(사용자단체, 노동자단체, 공공기관 등 포함)의 근로자에 대한 취업방해 행위도 금지함으로써 근로자의 생존권을 투텁게 보호하기 위한 것으로 보이며, 2007. 4. 11. 근로기준법(법률 제8,372호) 전부 개정으로 현재의 근로기준법 제40조에 이르게 되었다.“

”사용자가 자신의 근로자를 채용하는데 참고하기 위하여 명부를 작성·사용하거나 통신하는 행위는 타인(타업체)의 채용자료로 제공되는 등 특별한 사정이 없는 한 사용자의 고유권한인 채용·인사권 행사의 업무 범위에 속하는 행위로 보아야 하고, 위 사용자가 위 명부에 기재된 사람을 채용하지 아니함에 따라 위 명부에 기재된 사람이 위 사용자에게 재취업하지 못한 결과가 발생하더라도 위 사용자가 위 명부에 기재된 사람의 취업을 방해하였다고 보기 어렵다“

즉, 1) 취업방해금지를 규정한 근로기준법 제40조가 퇴직 후 타 업체에 취업하는 것을 전제로

하는 사용증명서 관련 규정의 일부였으므로, 조문이 분리된 후에도 여전히 퇴직 후 타 업체에 취업하는 것을 전제로 하는 규정이라고 해석되고, 2) 채용·인사권은 사용자의 고유권한이므로 사용자가 채용에 참고할 목적으로 명부를 작성하거나 사용해도 취업방해는 아니라는 것임.

다. 1989년 개정을 통한 범죄 성립 범위 확대 및 변화된 노동시장이 고려되어야 함.

그러나 1989년 개정으로 '취업방해 금지 규정'의 수범자 및 금지행위를 확대하는 과정에서, 별도 조문으로 분리되어 규정된 점이 고려되어야 함. 1989년 개정 근로기준법(법률 제4,099 호)은 '사용자'에서 '누구든지'로 금지의무의 주체를 확대하였음. 노동자를 보다 폭 넓게 보호 하기 위하여 범죄 성립 범위를 넓힌 것으로 보임. 여기에 더해 사용증명서 규정에서조차 분리 하여 아예 별도 조문으로 규정한 점을 고려하면, 최초 규정이 근로자의 퇴직 후 타 업체에 취업하는 것만을 전제로 여전히 근로기준법 제40조가 '근로자 퇴직 후 타 업체에 취업하는 것만을 전제'로 두고 있다고 보기는 어려움. 근로기준법의 입법취지와 목적에 따라 근로자 특히 취약한 지위에 있는 일용직들을 보호하는 방향으로 해석되어야 한다는 점, 노동자를 보다 폭 넓게 보호하기 위한 1989년 당시 근로기준법 개정의 취지를 고려할 때 실제 문언과 달리 좁 게 해석할 이유도 없음.

같은 맥락에서 현재 변화된 노동시장 및 노동환경이 고려되어야 함. 대부분 정규직 위주의 한 번 취업에 긴 텀의 계약기간을 가져가는 것이 일반적이었던 최초 취업방해금지 규정이 제정되었을 당시와 달리, 현재의 노동시장은 비정규직이 급증하며 급속히 불안정해졌음. 특히, 플랫폼 노동시장은 일용직·단기직 노동자들이 상당수인데, 이들은 같은 영역에서 취업과 실업상태를 매우 자주 반복하고 있고, 소수의 거대 플랫폼 기업으로 채용이 집중되는 경향도 있음. 취업방해금지규정의 제정 당시에는 실직 또는 이직 시 타 기업과 새로이 계약을 체결하는 과정에서 이루어졌던 취업방해행위가 이제는 거대 플랫폼 기업 내에서 계약을 체결하거나 갱신하는 과정에서 이루어진다는 것임. 사용자는 이 과정에서 체결되는 '계약'을 핑계로 노동법을 우회하려 하는데, 그 중 대표적인 것이 현재 플랫폼 기업에서 확인되는 블랙리스트임. 가령 1953년 제정 당시 '취업방해금지 규정'이 근로자의 퇴직 후 타 업체에 취업하는 것을 전제로 했다고 하더라도 현재의 노동시장 및 노동환경에서 같은 해석을 할 이유는 없음.

라. 사용자의 행위, 즉 취업방해 행위에 중점을 두어야 함.

특히, 취업방해금지 조항은 본래 주로 노동조합 활동 경력이 있는 근로자 등 사용자의 자의적 판단으로 회사에 해가 된다고 여겨지는 사람을 취업하지 못하도록 하는 사용자의 행위를 규제하는 규정임. 현재 플랫폼 기업들이 합법이라 주장하는 블랙리스트는 취업금지라는 심각한 권익침해에 대하여 당사자에게 명확한 기준이나 사유, 심지어 취업금지조치라는 처분 자체도 공개되지 않는데, 이런 심각한 불이익한 조치들이 플랫폼 기업의 자의적 판단에만 맡겨져 있음.

이는 근로기준법 제40조가 규제하려고 목적인 사용자의 행위에 해당함. 쿠팡의 경우에도 자신들의 부정을 폭로할 우려가 있는 기자들을 선제적으로 블랙리스트에 올려 이들의 취업을 가로막았고, 노조 가입 및 활동을 이유로 노조원들을 블랙리스트에 올려 부당노동행위를 하였다는 혐의도 받고 있음. 모두 위 취업방해금지조항이 규제하고자 한 사용자의 행위와 정확히 일치함.

근로기준법 제40조의 '근로자의 취업을 방해할 목적'을 '근로자의 타인(타 업체)에 대한 취업을 방해할 목적'이라고 해석하는 것은 오히려 근로기준법 제40조의 제·개정 취지에서 벗어나는 것임.

마. 자사의 경우에도 적용되는 것이 근로기준법 제40조 문언에 부합하는 해석임.

이 사건 근로기준법 제40조는 단순히 "누구든지" "취업을 방해하는 목적"으로 명부 등을 작성·사용하거나 통신하는 행위를 하면 처벌하도록 규정하고 있을 뿐임. "타인(타 업체)에 대한" 취업 방해의 경우에만 적용된다는 내용은 조문 어디에도 찾아볼 수 없음. 따라서 오히려 사용자의 행위 및 그로 인한 결과에 주목하여 해석하는 것이 실제 문언의 해석과도 부합하고, 근로자의 타인(타 업체)에 대한 취업을 방해할 목적으로 해석하는 것이 오히려 확장해석에 해당함.

채용·인사권 행사가 사용자의 고유권한이더라도 그에 대한 제한이 필요하고, 플랫폼 기업의 블랙리스트는 단순히 채용에 참고하기 위한 용도나 정도가 아니라, 어떤 사유인지와 관계없이 비밀기호를 이용하여 그 리스트에 등재되어 있기만하면 바로 취업을 금지되는 방식의 노골적 취업방해행위임.

이제는 정말 블랙리스트가 일상화되어 가고 있고, 이제는 '다른 기업들도 다 똑같은 방법을 쓰고 있는데 이게 왜 문제냐'며 되레 불법의 평등까지도 요구하고 있는 상황임. 그만큼 근로자들에 대한 통제, 근로자들의 권리침해도 일상이 되어가고 있음. 이에 대한 수사기관 및 사법기관의 적극적인 해석 및 개입이 필요한 시점임.

3. 개인정보보호법위반 여부

① 개인정보 미파기

개인정보보호법 제21조 제1항은 "개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성, 가명정보의 처리 기간 경과 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그

개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니하다“고 규정하고 있음. 이를 위반할 경우 동법 제75조(과태료) 제4호¹⁰⁾에 따라 5천만원 이하의 과태료 부과 대상임. 이 때, 근로기준법 제42조는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존한다고 규정하고 있음¹¹⁾).

따라서 플랫폼기업의 블랙리스트가 최소 3년이 넘게 취업지원자들의 자료를 파기하지 않으면서 블랙리스트로 활용하는 경우 위 규정에 따라 과태료 부과대상임.

② 개인정보의 목적 외 이용

블랙리스트는 대개 근로계약 체결과 이행을 위하여 수집한 개인정보를 다시 해당 근로자의 취업 배제 목적으로 활용하고 있는데, 이는 개인정보보호법 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한) 제1항에서 금지하는 “개인정보를 제15조¹²⁾제1항에 따른 범위를 초과하여 이용”한 것에 해당하므로 동법 제71조(벌칙), 제74조(양벌규정)에 따라 행위자뿐만 아니라 법인도 형사처벌 대상임.

통상적으로 근로계약서에는 "직원의 업무와 관련하여 정확한 정보를 수집, 보존하기 위해 회사는 직원에 대한 개인정보를 기록, 보관, 처리할 수 있고, 본 정보의 기록, 보관, 처리는 컴퓨터 파일, 서면 기타 형태가 될 수 있음에 직원은 동의한다."와 같은 개인정보제공 동의 문구가 있으나, 해당 문구는 업무처리를 위하여 통상적으로 기재되는 문구로, 개인정보의 수집은

10) 제75조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5천만원 이하의 과태료를 부과한다.

4. 제21조제1항(제26조제8항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 개인정보의 파기 등 필요한 조치를 하지 아니한 자

11) 쿠팡의 경우 쿠팡폴필먼트 임직원 개인정보처리방침에 의하여 일용직 보관기간 7일, 별도 동의한 경우 최대 3개월 까지 가능하다고 규정하고 있음.

12) 제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우

2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우

3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우

4. 정보주체와 체결한 계약을 이행하거나 계약을 체결하는 과정에서 정보주체의 요청에 따른 조치를 이행하기 위하여 필요한 경우

5. 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우

6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

7. 공중위생 등 공공의 안전과 안녕을 위하여 긴급히 필요한 경우

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적

2. 수집하려는 개인정보의 항목

3. 개인정보의 보유 및 이용 기간

4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

③ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 이용할 수 있다.

필요최소한도에 그쳐야 하기에 그 업무의 범위를 근로자 스스로의 채용을 금지하는 용도로 사용하는 것까지로 해석하는 것은 지나치게 포괄적인 해석임. 근로자 또한 위 동의 당시 자신의 개인정보가 스스로의 채용을 금지할 용도로 사용될 것이라는 것까지 예측할 수는 없었을 것이고, 만약 이를 알았다고 하더라도 동의하지 않았을 것임.

③ 개인정보의 무단수집 내지 무단제공

블랙리스트 작성과정에서 취업과정에서 수집된 개인정보만을 이용하는 것이 아니라 외부의 도움을 얻거나, 그룹 내 다른 계열사와 공유하는 경우도 있음. 예를 들어, 쿠팡은 기자들의 개인정보를 무단으로 수집하여 블랙리스트에 등재하였고, 블랙리스트 등에 담긴 개인정보를 본사와 계열사 사이에 공유한 것으로 추정됨.

이 경우 정보주체가 개인정보를 무단으로 제공하고, 또 수집한 경우는 이를 제공한 자와 제공받은 자 모두 개인정보보호법 제17조(개인정보의 제공) 제1항 제1호를 위반하여 “정보주체의 동의를 받지 아니하고 개인정보를 제3자에게 제공한 자 및 그 사정을 알면서도 개인정보를 제공받은 자”에 해당하므로, 동법 제71조(벌칙) 제1호, 제74조(양벌규정)에 따라 행위자 뿐 아니라 법인도 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지고, 동법 제64조2(과징금의 부과) 제1항제1호에 따른 과징금 부과 대상임¹³⁾

13) 제64조의2(과징금의 부과) ① 보호위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 개인정보처리자에게 전체 매출액의 100분의 3을 초과하지 아니하는 범위에서 과징금을 부과할 수 있다. 다만, 매출액이 없거나 매출액의 산정이 곤란한 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 20억원을 초과하지 아니하는 범위에서 과징금을 부과할 수 있다.

1. 제15조제1항, 제17조제1항, 제18조제1항·제2항(제26조제8항에 따라 준용되는 경우를 포함한다) 또는 제19조를 위반하여 개인정보를 처리한 경우

토론3

고용노동부

정대석 주무관 | 고용노동부 근로기준정책과