

플랫폼 협동조합주의에 대한 트레버 솔츠의 새 보고서

저자: David Bollier

원글: "Trebor Scholz's New Report on Platform Cooperativism" (2016.2.15) / Creative Commons Attribution 3.0 License

옮긴이: 정백수

기업의 ‘공유경제’에 대한 반발이 거세지고 있는데 거기서 주된 작용을 하는 것 하나는 ‘플랫폼 협동조합주의(platform cooperativism)를 발전시키는 운동이다. 로자 룩셈부르크 재단의 뉴욕사무소는 ‘공유경제’를 비판하고 그 대안들을 서술하는 보고서를 냈다. 그 제목은 「플랫폼 협동조합주의—기업의 공유경제에 도전하며」("Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy")이며, 뉴스쿨(The New School)((뉴욕 시티 소재의 진보적인 대학이다.))의 부교수인 트레버 솔츠(Trebor Scholz)가 작성했다.

솔츠는 이 주제에 대한 역사적 발화점 역할을 한 2015년 11월 컨퍼런스를 저널리스트 네이션 슈나이더(Nathan Schneider)와 공동으로 조직했다. 사람들은 우버(Uber), 에어비앤비(Airbnb), 태스크래빗(TaskRabbit), 미캐니컬터크(Mechanical Turk)가 나타내는 ‘긱 경제(gig economy)의 많은 반사회적 효과들을 깨닫기 시작했으나 가동 가능한 대안들의 발전이 거의 진행되지 않았다.

이 보고서의 전반부는 이른바 공유경제의 많은 결점들을 다룬다. 우선, 공유경제의 핵심은 공유가 아니라는 점이 중요하다. 이는 ‘온디맨드식 서비스 경제(on-demand service economy)로서 종래의 자본주의에서 사용된 것과 같은 착취 기술에 여전히 의존하면서 여기에 향상된 강력한 테크놀로지가 추가된다.

공유경제 시스템은 놀라운 편의와 효율을 제공하지만, 보수가 좋은 안정된 직업을 획득할 수 없는 사람들을 잡아먹기도 한다. 이 시스템은 샅일을 대대적인 규모로 다시 도입하는데, 이번에는 세련된 컴퓨터 알고리즘을 사용하여 임금을 서서히 최소로 내리면서 그렇게 한다. 모두가 명목상으로는 독립된 계약자로 간주되기에, 기업 플랫폼들은 모든 사람이 자신의 작업환경을 “선택할 자유가” 있다는 밀턴 프리드먼의 고전적인 말을 어깨를 으쓱하고 되풀이하며 자신들에게 책임이 없음을 주장할 수 있다.

그러나 임금이 낮고 노동자보호가 잘 되어있지 않은 나라로 일자리가 많이 이동하게 되면 그 자리를 채운 노동자들은 많은 경우 철저한 전지구적 경쟁의 제물이 된다. 기업 플랫폼들은 일반 기업이 지출하는 경비—자본 기반 시설, 규칙적 보수지급, 피고용자에게 주는 혜택—를 지출할필요가 없는 수지맞는 중개인 역할을 한다.

이 보고서에서 솔츠는 각 경제가 이전에는 시장 외부에 있던 자원들을 금융화하는 것에 주목한다. 우리의 차들, 아파트들, 개인 시간 등 모든 것이 이제 기업 플랫폼들을 통해서 화폐화될 수 있으며 시장의 힘에 종속될 수 있다. 실상 이 새로운 시스템은 “사회적 상호작용에 (이윤)추출과정을 끼워넣고” 있으며 “규제완화된 자유로운 시장을 이전에는 사적이었던 삶의 영역들로 확대하고” 있다고 솔츠는 쓴다.

법을 전복하지는 않지만 우회하는 것이 각 경제의 핵심 요소라는 점이 널리 알려져 있지는 않다. 비합법성이 우버 같은 회사들의 사업모델의 핵심 요소라고 솔츠는 설명한다. 우선 그들은 ‘피고용인들’이 아니라 ‘독립 계약자들’에 의존하는 새로운 종류의 네트워크기반 시장을 창출함으로써 노동자 및 소비자 보호를 위한 연방법 및 주(州)법을 무시한다. 그런 다음 그들은 점증하는 고객을 거론하며 일자리를 창출하는 자신들이 ‘낡은’ 규제들에 종속되어서는 안 된다고 입법자들을 설득한다. 실상 그러한 (노동자 및 소비자) 보호를 좌절시키거나 철회시키기 위해 로비활동을 하는 것이 우버, 에어비앤비, 아마존의 사업전략의 핵심요소이다.

솔츠는 각 경제에 대한 인간적 대안인 플랫폼 협동조합주의가 다음의 세 가지 전략에 의존한다고 설명한다.

1. 우버, 에어비앤비 등의 테크놀로지의 핵심을 복제하는 것.
2. 플랫폼들의 소유와 관리에서 사회적 유대를 발전시키는 것.
3. 혁신과 효율이라는 아이디어를 소수에게 이윤을 가져다주는 것이 아니라 모두에게 혜택을 주는 관점에서 다시 짜는 것.

나아가 솔츠는 여러 유형의 협동적 플랫폼들과 이 플랫폼들이 돌아갈 수 있는 혹은 실제로 돌아가는 방식들을 도입한다. 여기에는 지금 대한민국 서울에서 발전되고 있는 무니비앤비(Munibnb) 같은 도시 소유의 플랫폼들이 포함된다. 무니비앤비는 에어비앤비 같은 플랫폼이지만 돈을 흡수해서 투자자에게 바치거나 관광객들에게 ‘유령 동네’를 임대하는 것을 장려하는 것이 아니라, 공적 서비스의 재원을 마련하고 아파트 소유자들에게 더 나은 임대료를 주는 데 이윤을 이용한다.

또한 솔츠는 사용자들(users)이 생산자들(producers)이 되는 (따라서 프로듀저‘producer’이다) ‘프로듀저 소유의 플랫폼들’을 서술한다. 예를 들어 스톡 사진(stock photography) 사이트들 혹은 스트리밍 음악을 제공하는 사이트들은 협동조합으로서 소유되고 관리될 수 있다. 또 다른 사례로서, 노동조합들이 자신들이 통제하는 가상의 고용실²을 두어서 이윤을 사회적 혜택으로 바꿀 수 있다.

솔츠는 플랫폼 협동조합들을 위한 10개의 기본 원칙들을 제안한다. 이 원칙들은 소유, 어엿한 보수와 소득 안정, 투명성과 데이터 관리, 노동의 진가의 인정, 보호를 위한 법적 틀, 이동 가능한 노동자 보호 및 혜택³에 초점을 둔다. 이 비전은 그것이 현실화되기 위해서는 분명히 더 많은 것을 필요로 한다. 예를 들어서 협동조합에 재정을 대는 새로운 형식들—클라우드에쿼티와 소액 투자자들 등—이 필요한 것이다.

이 플랫폼 협동조합주의 보고서는 민주적으로 소유되는 가동 가능한 대안들로 ‘공유 경제’에 반격을 가하는 절실한 과제를 개괄하는 중요한 일을 한다. 물론 남아있는 큰 과제는 실제로 이 협동적 사회적 경제를 건설하는 일이다. ♣

1. 뉴욕 시티 소재의 진보적인 대학이다. [본문으로]
2. hiring hall : 이는 보통 노동조합의 후원 하에 노동조합과 집단교섭을 하는 새로운 사용자 인력을 조달하는 일을 담당하는 조직이다. 일단 ‘고용실’로 옮긴다. [본문으로]
3. 이동 가능한 노동자 보호 및 혜택 : 노동자 보호 및 혜택이 하나의 사업장에 국한되어서는 안 되고 어떤 노동자가 사업장을 바꾸더라도 연속적으로 적용되어야 한다는 취지이다. [본문으로]
4. crowdequity : ‘Equity crowdfunding’(지분투자형 클라우드 펀딩)과 같은 말이다. ‘equity’(지분)를 클라우드펀딩 방식으로 투자자에게 제공하는 것이다. [본문으로]