

# 디지털 시대의 고용안전망

- 플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로 -

[www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr)

장지연 · 이호근 · 조임영 · 박은정  
김근주 · Enzo Weber



# 목 차

|  |             |     |
|--|-------------|-----|
| 제1장 서론 .....   | (장지연) ..... | 1   |
| 1. 왜 플랫폼 노동에 주목하는가? .....                                    |             | 1   |
| 2. 연구의 문제의식 .....  |             | 2   |
| 3. 보고서의 구성 .....   |             | 7   |
| 제2장 플랫폼 노동의 정의와 분류 .....                                     | (장지연) ..... | 8   |
| 1. 플랫폼 노동의 개념과 정의 .....                                      |             | 8   |
| 2. 플랫폼 노동의 분류 .....  |             | 15  |
| 3. 소 결 .....   |             | 18  |
| 제3장 플랫폼 노동의 현황과 사례 .....                                     | (장지연) ..... | 20  |
| 1. 분석틀 .....   |             | 20  |
| 2. 플랫폼 노동의 사례와 업종별 실태 .....                                  |             | 23  |
| 3. 현황이 주는 함의 .....   |             | 54  |
| 제4장 노동세계의 디지털화와 노동사회법적인 국내외<br>대응방안 .....                    | (이호근) ..... | 61  |
| 1. 서론 .....  |             | 61  |
| 2. 플랫폼 경제와 플랫폼 노동의 유형 .....                                  |             | 67  |
| 3. 주요 국가의 플랫폼 노동(platform work) 현황과 노동·사회<br>보장법적 대응방안 ..... |             | 82  |
| 4. 소 결 .....   |             | 117 |
| 제5장 플랫폼 노동의 입법화와 쟁점 : 프랑스 사례<br>.....                        | (조임영) ..... | 143 |

|   |                  |
|---|------------------|
| 1. 머리말 .....                                    | 143              |
| 2. 플랫폼 노동 관련 주요 개념 및 현황 .....                   | 145              |
| 3. 플랫폼 노동자 관련 주요 노동법 및 사회보장법제 .....             | 149              |
| 4. 플랫폼 노동 관련 최근 판례 및 입법 .....                   | 163              |
| 5. 플랫폼 노동 관련 프랑스 노동법 및 사회보장법의 특징 및<br>시사점 ..... | 176              |
| <br>  |                  |
| 제6장 미국의 AB5와 플랫폼 노동자 .....                      | (박은정) 179        |
| 1. 서론 .....                                     | 179              |
| 2. 캘리포니아주 AB5와 플랫폼 노동자 .....                    | 182              |
| 3. 결론을 대신하여: AB5의 의미와 한계 .....                  | 215              |
| <br>  |                  |
| 제7장 사회보험의 새로운 비전 .....                          | (장지연 · 김근주) 219  |
| 1. 보편적 사회보험의 비전 .....                           | 219              |
| 2. ‘근로자’ 사회보험의 현황과 한계 .....                     | 223              |
| 3. 개혁을 위한 벤치마킹 사례 .....                         | 236              |
| 4. 소 결 .....                                    | 248              |
| <br>  |                  |
| 제8장 결 론 .....                                   | (장지연) 251        |
| 1. 플랫폼 노동의 다양성과 확장성 .....                       | 251              |
| 2. 플랫폼 노동자의 종사상 지위 .....                        | 253              |
| 3. 해외 정책 사례 .....                               | 255              |
| 4. 마지막으로 나가며 .....                              | 259              |
| <br>  |                  |
| 참고문헌 .....                                      | 261              |
| <br>  |                  |
| [보론 1] 디지털 사회보장 .....                           | (Enzo Weber) 272 |

## 표 목 차

|   |     |
|---|-----|
| <표 2-1> 플랫폼 노동 분류 .....                           | 18  |
| <표 3-1> 플랫폼 노동의 종속성 판단 요소 .....                   | 23  |
| <표 3-2> 플랫폼 노동 사례 .....                           | 55  |
| <표 4-1> 플랫폼 노동의 활동에 따른 분류 .....                   | 69  |
| <표 4-2> 플랫폼 노동에 대한 유럽 주요 국가의 사회보장법적<br>대응방안 ..... | 111 |
| <표 4-3> 플랫폼 노동에 대한 주요 국가 및 국제기구의 대응방안 .....       | 114 |
| <표 6-1> 성별 플랫폼 노동자의 주요직업(정의1 기준) .....            | 181 |
| <표 7-1> 한국의 의료보험 관련 제도 연혁 .....                   | 224 |
| <표 7-2> 산재보험 특별가입(종사자)의 적용범위 확대 .....             | 228 |
| <표 7-3> 고용보험 소득기준 개편의 주요 방안 .....                 | 234 |
| <표 7-4> 오스트리아의 사회보험 적용 .....                      | 238 |
| <표 7-5> 실업보험 수급기간(2020년 2월 기준) .....              | 242 |
| <표 7-6> 실업보험 급여수준(2020년 2월 기준) .....              | 242 |
| <표 7-7> 덴마크의 실업급여 종류별 특성 .....                    | 243 |
| <표 7-8> 덴마크의 유형별 실업혜택 수급자 수(2011~18년) .....       | 244 |
| <표 8-1> 플랫폼 노동 유형 .....                           | 253 |

## 그림목차

|  |     |
|--|-----|
| [그림 2- 1] 디지털 노동 플랫폼의 분류 .....           | 17  |
| [그림 3- 1] 플랫폼 경제가 노동 시장에 끼치는 영향 .....    | 22  |
| [그림 3- 2] 타다의 특징 .....                   | 27  |
| [그림 3- 3] 버스나우의 특징 .....                 | 28  |
| [그림 3- 4] 화물운송 플랫폼의 배차요청방식 .....         | 30  |
| [그림 3- 5] 쿠팡플렉스의 특징 .....                | 31  |
| [그림 3- 6] 플랫폼 종사자와 계약 구조 .....           | 33  |
| [그림 3- 7] 배달의민족 라이더스의 특징 .....           | 35  |
| [그림 3- 8] 카카오 T대리의 특징 .....              | 37  |
| [그림 3- 9] 베테랑 건설일용직의 특징 .....            | 43  |
| [그림 3-10] 샵질닷컴의 특징 .....                 | 44  |
| [그림 3-11] 인포테리어의 특징 .....                | 45  |
| [그림 3-12] 바벨탑의 특징 .....                  | 47  |
| [그림 3-13] 위시켓의 특징 .....                  | 48  |
| [그림 3-14] 올보이스의 특징 .....                 | 50  |
| [그림 3-15] 크라우드웍스(Crowdworks)의 특징 .....   | 52  |
| [그림 3-16] 플리토 집단지성의 특징 .....             | 53  |
| [그림 4- 1] 플랫폼 노동의 노동법적 분류 .....          | 70  |
| [그림 4- 2] 유럽 국가에서 자영인의 남녀 비율 변화 추이 ..... | 72  |
| [그림 4- 3] 플랫폼의 분류 .....                  | 74  |
| [그림 4- 4] 플랫폼 노동의 노동·사회보장법적 보호방안 .....   | 81  |
| [그림 6- 1] 플랫폼 노동시장의 범주 .....             | 180 |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| [그림 6-2] 우리나라의 플랫폼 노동 시장 ..... | 180 |
| [그림 7-1] 우버 파트너 프로텍션의 적용 ..... | 240 |
| [그림 8-1] 플랫폼 노동자의 종사상 지위 ..... | 255 |



# 제 1 장 서 론

## 1. 왜 플랫폼 노동에 주목하는가?

미래에는 인공지능(Artificial Intelligence)이나 로봇이 인간의 노동을 대체하게 될 것이라는 전망이 확산되고 있다. 사소한 클릭(click)들이 모여서 일이라는 인식도 없이 일을 하게 되는 ‘그림자 노동(미시적 부분노동)’도 증가하게 될 것이다. 전자는 ‘노동의 종말’로, 후자는 ‘고용 없는 노동’이라는 담론으로 회자되고 있다. 그러나 이것만이 미래 노동의 모습일까? 이미 우리 곁에 바짝 다가와 있으며 앞으로 그 비중이 크게 확대될 노동의 모습은 디지털 플랫폼 노동이다.

2018년 한국고용정보원이 추정한 우리나라 플랫폼 노동자의 규모는 약 50만 명, 전체 취업자의 2% 수준이다. 유럽에서도 주된 일자리가 플랫폼 노동인 사람은 전체 취업자의 2.3% 정도에 불과하다(Pesole et al., 2018). 현재 관찰되는 플랫폼 노동자의 비중에 비해서 플랫폼 노동에 쏟아지는 학계와 언론, 정부 정책당국자의 관심은 전 세계적으로 매우 뜨겁다. 왜 그럴까?

디지털 플랫폼은 ICT 기술의 발달이 열어젖힌 가장 진도유망한 경제 조직(제도)이다. 그리고 디지털 플랫폼을 통해서 노동이 거래되기 시작했다. 이것은 과거에는 볼 수 없었던 새로운 사회현상이다. 이 현상에 대한 뜨거운 관심은 아마도 플랫폼 노동이 앞으로 더욱 확산될 뿐만 아니라,

그 영향이 경제와 사회 전반에 미칠 것이라는 예상에 기인한다. 이미 유럽에서 일시적으로 혹은 부업으로 플랫폼 노동을 하는 사람까지 모두 포함하면 플랫폼 노동자의 비중이 전체 취업자의 10%를 넘어선다고 한다 (Pesole et al., 2018). 향후 플랫폼 노동자가 차지하는 비중은 꾸준히 증가해 나갈 것으로 짐작하는 것이 무리는 아니다.

규모와 비중의 확대 못지않게 주목해야 할 점은 디지털 플랫폼 노동이 임금노동과 자영이라는 이분법체계에 잘 들어맞지 않는다는 점이다. 전통적인 이분법체제로 분류되지 않는 고용유형은 문제를 일으킨다. 우리의 노동권 관련 제도와 사회보장제도, 조세제도 등 거의 모든 사회경제적 체계가 임금노동과 자영이라는 이분법체계에 조응하도록 설계되고 운영되어 왔기 때문이다. 기존 체계에 딱 들어맞지 않는 사례들이 계속 늘어나고 그 비중이 상당한 규모까지 증가한다면, 이는 사회경제제도 전반의 개혁을 요구하는 사회변동이 될지도 모른다. 임금노동과 자영이라는 이분법체계의 붕괴는 이전에도 이미 특수형태근로종사자나 종속적 자영자 등의 현상으로 포착되어 왔으나, 플랫폼 노동의 확산이 이 문제를 더욱 빠르게 확대시키고 있는 것이다.

이 보고서는 플랫폼을 통해 노동 거래되는 현상이 우리나라에서 어느 정도 수준에 와 있으며, 이것이 어떤 사회경제적 의미를 갖는 것인지 살펴보고자 한다.

## 2. 연구의 문제의식

<플랫폼이란 ‘알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크’>

플랫폼 노동을 이해하기 위한 첫 번째 단계는 플랫폼이란 무엇이며 어떤 기능을 하는지를 이해하는 것이다. 플랫폼은 **알고리즘**<sup>1)</sup> 방식으로 거

---

1) 알고리즘은 어떤 목적을 달성하고자 거치는 일정한 절차를 의미하는데, 그 절차가 미리 정해져 있다는 점이 강조된다. 해나 프라이(2019)는 디지털 시대에 우리가 사용하고 있는 알고리즘이라는 용어는 ① 우선순위를 정하고 ② 범주를 분류하고 ③ 대상 사이를 연결하고 ④ 어떤 기준을 적용하여 중요한 것을 분류해 내는 필터링의 기능을 종합적으로 지칭한다고 한다. 지금까지는 주로 규칙기반의 알고리즘이 대부분이지만, 기계학습이 적용된 알고리즘은 어떤 기준의 규칙이 적용되는지 사

래를 조율하는 디지털 **네트워크**이다(Eurofound, 2018). 플랫폼은 재화와 서비스(용역)가 교환되는 구조화된 디지털 공간인데, 이 공간에서 거래는 알고리즘에 의해 통제된다. 플랫폼이 노동을 거래하게 될 때 어떤 모습이 될지는 후술하기로 한다.

#### 가. 노동 플랫폼 : 생산조직의 변화

디지털 플랫폼에서 중개되는 노동을 플랫폼 노동이라고 하면 일견 명확한 정의인 것 같지만, 막상 개별 사례에 이 정의를 적용하는 것이 쉽지 않을 때가 있다. 플랫폼을 이용하는 비즈니스모델은 매우 다양하고, 이때 중개되는 것이 과연 무엇인지 불분명한 경우가 많기 때문이다. 이 보고서에서는 플랫폼 노동을 디지털 플랫폼을 통해 거래되는 서비스(용역)와 가상재화 생산 노동으로 정의한다. 그러나 이 정의로는 여전히 구체적인 사례에 대해서 플랫폼 노동 여부를 판단하는 데에 불충분하다. 일자리가 아니라 일거리를 놓고 노동을 중개한다는 점, 플랫폼이 단순히 광고판이 아니라 노동의 대가를 중개한다는 점, 그리고 일거리의 배정이 불특정 다수에게 열려 있다는 점 등을 추가하여 플랫폼 노동의 정의로 사용한다. 자세한 내용은 본 보고서 제2장에서 소개한다.

플랫폼의 개념 정의, 즉 ‘알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크’라는 정의로부터 플랫폼이 기업(firm)과 시장(market)의 하이브리드라는 사실을 유추할 수 있다. 플랫폼은 재화와 서비스가 교환되는 구조화된 디지털 공간인데, 이 공간에서 거래는 알고리즘에 의해 통제된다. 즉, 선입력된 규칙과 자동화된 모니터링을 통해 거래를 매칭하고 조율한다. 플랫폼이 제공하는 온라인 네트워크는 수요와 공급이 만나는 시장의 역할을 수행하지만, 거래과정을 알고리즘으로 관리함으로써 명령을 하달하는 기업과 유사한 모습을 보인다. 매칭만 하면 시장(market)일 텐데, 작업과정을 조율(managing)하기도 하기 때문에 기업(firm)이기도 하다. 네트워크적 성격과 알고리즘 요소를 모두 가지고 있기 때문에 플랫폼은 시장과 기업의 하이브리드가 된다.

---

람이 알지 못한다.

플랫폼은 시장도 아니고 기업도 아니므로 그 자신이 바로 새로운 유형의 경제제도이다. 그리고 이러한 사실 때문에 매우 직접적으로 생산조직의 변화를 초래한다(Eurofound, 2018). 플랫폼이 생산과정 전반에 대한 조율 기능을 가진 시장이라는 사실로부터 이것이 노동과정에 커다란 영향을 미칠 것임은 자명하다. 디지털 플랫폼의 발전이 고용관계에 변화를 초래하는 경로는 크게 두 가지, 즉 분업과 아웃소싱의 확대이다.

첫째, 플랫폼은 제조업을 넘어 서비스업 전반에서 **분업**을 확대시킬 수 있는 조건을 형성한다. 플랫폼이 지닌 알고리즘적 요소는 업무를 잘게 쪼개어 다수의 사람들에게 배분하는 것을 가능하게 만들어준다. 플랫폼의 조직효율성은 노동을 아주 작은 과업(tasks)으로 쪼개는 것을 가능하게 한다. 일정한 분량의 일을 모아서 통으로 한 명의 노동자에게 부과할 필요가 없다. 이 때문에 새로운 방식의 ‘디지털 테일러리즘(OECD, 2018)’이나 ‘테일러리즘 2.0’이라고 불리기도 한다.

둘째, 플랫폼은 제조업을 넘어 서비스업 전반에서 **아웃소싱(또는 시장으로부터의 구매)**을 확대한다. 자본은 상품을 생산하는 과정에 필요한 부품과 서비스를 시장을 통해 조달할 수도 있고 기업 내에서 직접 생산할 수도 있다. 과거에는 시장을 통해서 기대하는 품질의 부품을 얻는 데는 거래비용이 발생하기 때문에 기업은 생산과정을 위계적 조직인 회사(firm)로 내부화하는 선택을 하게 되고, 그 결과는 내부노동시장의 발달로 이어졌다. 고용계약을 통해 고용주와 임금노동자 간의 관계가 성립되었다. 고용계약은 노동자가 고용주의 지시와 통제를 따른다는 전제하에 고용주는 임금과 그 밖에 보호를 제공한다는 약속이다. 플랫폼은 회사 밖으로 생산과정의 일부를 내보내고도 결과물의 품질을 통제할 수 있는 방법을 제공한다. 플랫폼에서는 형식적인 고용계약 관계 없이도 실질적인 업무지시와 통제가 가능해졌다. 플랫폼은 과거에 거래비용 때문에 기업 내의 위계구조 안으로 끌어들여왔던 업무들을 다시 회사 밖으로 내보냈다. 그 결과 내부노동시장은 점차 축소되고 일터의 균열은 심화되었다.<sup>2)</sup> 플랫폼 노동은 **거래비용을 줄이는 기술**이 결과적으로 노동과정을 혁명

2) Weil(2014), *The Fissured workplace*; McAfee, & Brynjolfsson(2017), *Machine, Platform, Crowd*.

적으로 변화시킨 사례이다. 플랫폼 노동이 과거의 테일러리즘과 다른 점은 노동과정을 분절시킬 뿐 아니라 이렇게 나누어진 과업들을 직접적으로 관리·통제하지 않고 모두 아웃소싱 한다는 점이다.

#### 나. 기술이 증폭시킨 '경계(boundary)'의 문제

업무를 잘게 쪼개어 아웃소싱 하면서 알고리즘으로 관리하는 경우, 임금노동과 자영의 경계 문제가 발생한다. 플랫폼이 생산과정 전반에 대한 조율 기능을 가진 시장이라는 사실, 즉 시장과 기업의 하이브리드적 성격을 가지고 있다는 사실 때문에 플랫폼 노동자의 종사상 지위 역시 과거 전통적인 임금노동과 자영의 이분법체계에 들어맞지 않는 중간적 성격을 띠게 될 가능성이 커진다.

때로 자신의 자동차와 같은 생산수단을 이용한다는 점, 근로시간을 정함에 있어서 자율성이 있다는 점 등은 이들 플랫폼 노동자가 자영자로서의 특징을 가지고 있다는 사실을 보여준다. 다른 한편으로는 플랫폼이 사실상 업무지시를 하고 있기 때문에 근로자의 자율성은 거의 없다는 점, 소득의 대부분을 플랫폼 노동에 의존하고 있다는 점 등은 이들이 임금노동자와 다를 바 없다는 사실을 환기시킨다(Garben, 2019).<sup>3)</sup>

전통적인 종사상 지위 분류체계는 임금노동과 자영의 이분법 체계이다. 이분법적인 분류체계에 의문을 제기하게 된 것은 임금노동과 자영의 성격을 모두 가진 일자리가 두드러지게 등장하면서 회색지대(종속적 자영자)가 형성되었기 때문이다. 플랫폼 노동은 전형적으로 이 문제를 겪고 있다. 플랫폼은 태생적으로 시장과 기업의 하이브리드이므로, 플랫폼 노동은 임금노동의 성격과 자영의 성격을 모두 갖는 중간적인 위치에 놓이게 된다.

회색지대의 문제는 본질적으로 경계의 문제이다. 플랫폼 노동을 대체로 회색지대에 있는 종속적 자영으로 볼 수 있지만, 어떤 경우는 좀 더 임금노동의 성격이 강하고 어떤 경우는 자영의 성격이 더 강하다. 플랫폼

3) Garben(2019), "Tackling social disruption in the online platform economy," FEP Policy Paper.

노동자 중 일부는 위장자영자(false self-employed)로 볼 수 있다. 즉, 임금노동자로 보아야 하는데 그렇지 않고 오분류(mis-classification)된 사례라는 것이다. 예를 들어 우버 기사의 노동자성 문제는 자주 사회적 문제로 대두되었고, 일부 국가에서는 이들을 임금노동자로 판정하였다.<sup>4)</sup>

#### 다. 새로운 시각과 근본적 개혁의 필요성

플랫폼 노동의 확산이 반드시 부정적인 사회적 영향을 초래하는 것은 아니다. 플랫폼이 노동과정을 기업의 위계조직 외부로 내보내고도 결과물을 통제할 수 있게 만들었다는 것은 달리 말하자면, 이것이 과거와는 다른 방식으로 신뢰 메커니즘을 구축했다는 뜻이기도 하다. 노동자가 제공하는 서비스의 질을 플랫폼이 담보함으로써 정당한 보상을 받을 수 있게 해주기도 하고, 기존에 비공식 영역에 머물던 노동을 공식영역으로 이끌어내는 효과를 낳기도 한다. 물론 이것은 알고리즘을 윤리적이고 공정하게 운영한다는 전제하에서 성립하는 주장이다. 알고리즘의 운영자와 말단 사용자(end user) 사이의 정보비대칭은 알고리즘의 공정성 문제가 대두될 수 있게 만드는 조건이다.

플랫폼 노동이 본질적으로 임금노동과 자영의 경계 즉 회색지대에 속하는 노동을 증가시킨다는 점, 그리고 제조업을 넘어 서비스업 전반에서 일자리(job)를 작은 과업(tasks)으로 나누는 분업을 확산시킨다는 점으로부터 우리는 플랫폼 노동의 확대가 근본적인 사회제도개혁을 요구하게 될 것임을 짐작할 수 있다. 필자는 Eurofound(2018)가 주장한 바를 따라,<sup>5)</sup> 플랫폼 노동의 확산이 단순히 기존 제도를 모수적으로 개혁(parametric reform)하는 것을 넘어서서 사회제도의 구조적 개혁(structural reform)을

- 
- 4) 물론, 여전히 프리랜서의 성격이 강한 플랫폼 노동자도 있다. 많은 프리랜서들이 이전과 같은 일을 하면서, 단지 일감을 온라인을 통해 배정받는다.
- 5) Eurofound(2018)는 보다 넓은 의미의 기술발달, 즉 마이크로프로세서가 범용기술이 되는 과정은 증기기관이나 전기, 포드의 대량생산 혁명과 마찬가지로 영향을 미친다고 한다. 한편으로는 생산비용을 낮추고 새로운 산업의 융성을 가져오지만, 다른 한편으로는 소득불평등과 경제·정치적 불안정을 초래하는데 이것이 결국 새로운 사회구조와 제도를 가져오지 않을 수 없게 만든다는 것이다. 케인지언 복지 국가는 포드시스템이 초래한 사회 불균형에 응답한 제도였다.

요구하는 근본적 사회변동이라고 판단한다. 디지털 경제혁명과 그중에서도 핵심적인 부분을 차지하는 플랫폼 노동의 확산이 생산조직의 변동을 가져오고, 이것이 결국 경제의 불평등과 사회의 불균형을 초래하기 때문이다. 따라서 여기에 답하는 제도개혁은 그에 상응할 만한 근본적인 개혁이어야 할 것이다.

### 3. 보고서의 구성

본 보고서는 디지털 기술이 가능하게 만든 플랫폼 노동이 어떤 양상으로 확산되고 있는지 살펴보고, 이러한 변화에 조응하는 사회제도의 개혁을 제안하고자 한다. 제2장에서는 플랫폼 노동의 개념정의와 분류체계에 대하여 논의하고, 제3장에서는 FGI(Focus Group Interview)와 인터넷 검색을 통해 파악할 수 있는 플랫폼 노동의 사례들을 소개한다. 제4장에서는 플랫폼 노동의 확산에 대응하는 노동법 및 사회법적 접근 방식을 해외 사례들을 중심으로 개괄한다. 제5장에서는 플랫폼 노동자 보호를 위한 입법을 한 프랑스 사례를 상세히 소개하고 시사점을 정리한다. 제6장에서는 역시 플랫폼 노동자 보호입법인 미국 캘리포니아의 AB5 제정의 내용을 검토하고 시사점을 도출한다. 제7장에서는 실업보험과 산재보험을 중심으로 보편적 사회안전망을 구축함으로써 플랫폼 노동자를 비롯한 자영자 전반을 포괄하는 제도개혁의 필요성을 제기하면서 이때 벤치마킹할 만한 해외 사례를 소개한다.

## 제 2 장

### 플랫폼 노동의 정의와 분류

#### 1. 플랫폼 노동의 개념과 정의

플랫폼은 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크이다 (Eurofound, 2018). 디지털 플랫폼은 재화와 서비스(노동)가 교환되는 구조화된 디지털 공간인데, 이 공간에서 거래되는 서비스가 플랫폼 노동이다. 이 정의는 일견 명확한 정의인 것 같지만, 막상 개별 사례에 이 정의를 적용하는 일이 쉽지 않을 때가 있다. 플랫폼을 이용하는 비즈니스 모델은 매우 다양하고, 이때 거래되는 것이 과연 무엇인지 불분명한 경우가 많기 때문이다.

플랫폼 노동의 개념은 아직 명확하게 정립되지 못하였다. 이 용어를 사용할 때 지칭하고자 하는 현상에 대한 이미지는 사회적으로 공유되고 있지만, 개별 사례를 플랫폼 노동으로 볼 수 있는지에 대한 판단은 연구자마다 다른 것으로 보인다. 대부분의 기존 연구에서 플랫폼 노동의 개념 정의나 범위에 대한 천착은 매우 적으며, 곧바로 하위범주에 대한 분류로 들어가는 경우가 많다. 현상적으로 비슷해 보이는 사례들을 모두 플랫폼 노동이라고 부르고 있는 것이다. Schmidt(2017)은 [에어비엔비]를 통해서 주택을 임대하는 경우는 플랫폼 노동에 포함시키고, [유튜브] 크리에이터로 소득을 올리는 경우는 플랫폼 노동이 아닌 것으로 분류한다. 웹툰작가나 [타다] 운전기사를 플랫폼 노동자로 보고, [알바천국]도 노동 플랫폼으

로 분류한다(이승윤, 2019). 플랫폼 노동을 어떻게 정의할 것인가에 따라서 이렇게 볼 수도 있겠다. 하지만 원칙적으로 유사한 원리로 움직이는 플랫폼에 대해서는 일관된 정의와 분류가 적용되어야 한다. 이것이 어떤 고민을 불러일으키는지는 이 장에서 후술하기로 한다.

디지털 플랫폼을 통해 거래되는 서비스(용역) 또는 가상재화 생산 노동

필자는 플랫폼 노동의 정의, 즉 플랫폼 노동의 범위를 다음과 같은 방식으로 이해하고자 한다. 우선 커뮤니케이션이나 무료 정보공유, 검색을 위한 플랫폼 등 상품을 거래하지 않는 플랫폼은 제외한다. 여기서는 유급 노동이 발생하지 않을 것이기 때문이다. 상품을 거래하는 플랫폼은 재화를 거래하는 플랫폼과 서비스를 거래하는 플랫폼으로 크게 나눌 수 있다. 플랫폼에서 서비스(용역)가 거래될 때 그 플랫폼은 노동 플랫폼이고, 여기서 거래되는 노동은 플랫폼 노동이다. IT 프로그램이나 법률상담, 번역 작업은 모두 서비스로 간주할 수 있으며, 돌봄서비스나 승객운송서비스도 여기 포함된다.<sup>6)</sup>

서비스가 거래되는 경우뿐 아니라, 가상재화가 거래되는 경우도 플랫폼 노동이라고 보아야 한다. 재화는 형태가 있는(tangible) 재화와 그렇지 않은(intangible) 재화로 나눌 수 있다. 플랫폼 노동과 관련해서 주목해야 할 영역은 형태가 없는 재화, 그중에서도 가상재화(virtual goods)의 영역이다. 정보와 데이터, 그리고 각종 디지털콘텐츠와 소프트웨어가 여기에 속한다. 가상재화의 경우, 사람들이 일일이 정보를 온라인에 올리는 행위 자체가 가상재화를 만들어내는 행위가 될 수 있다. 이런 경우는 서비스를 연결하는 플랫폼이 아니라도, 여기서 발생하는 노동을 플랫폼 노동의 범

6) 이때 한 가지 주의할 점이 있다. 플랫폼이 공급자와 소비자라는 양자 관계만 매개하는 것이 아니라, 3자, 4자 간 관계를 매개할 수 있고, 이때 일부 관계는 재화를 거래하더라도 다른 부분에서는 서비스가 매개될 수 있다는 점이다. 일견 재화를 거래하는 플랫폼으로 보일지라도 서비스가 매개되는 부분이 있으면 여기서도 플랫폼 노동이 발생한다. 음식주문앱의 경우 주문자와 식당뿐 아니라 배달원이 연결되어 서비스한다.

주에 포함시키지 않을 수 없다. 가상재화를 거래하는 경우 플랫폼 노동으로 보는 것이 좋겠다는 판단은 AI 기계학습을 위한 데이터 생산작업을 포함시키는 데 필요했다. 이 기준에 따르면 [유튜브]에 음악이나 영상콘텐츠를 올려서 수익을 얻는 경우도 플랫폼 노동이라고 볼 수 있게 된다.

요약하자면, 이 글에서는 **디지털 플랫폼에서 서비스나 가상재화가 거래되는 경우** 이를 플랫폼 노동으로 정의하고자 한다. 서비스(노동) 플랫폼을 재화거래 플랫폼과 구분한다는 것은 결국 전자상거래 플랫폼에서 상품을 팔아서 소득을 올리는 경우를 제외하는 것이며, [에어비엔비]와 같이 자산임대를 통해 소득을 올리는 경우도 제외하게 된다. 물론 이런 경제활동들은 모두 넓은 의미의 ‘플랫폼 경제’에 포함되겠지만, 플랫폼 노동의 범주에 들어가지는 않는다.

‘플랫폼을 통해 거래되는 노동’의 특성을 보다 분명하게 하기 위해서 좀 더 풀어서 정리해 보자. 첫째, **플랫폼 노동은 디지털 플랫폼을 통해서 고객이나 일거리(short jobs, tasks, projects)를 얻는 노동이다.** 이 정의에는 플랫폼을 통해서 일을 얻는다는 사실 이외에 이 일이 안정적인 일자리가 아니라 ‘일거리’라고 할 만한 것들이라는 의미가 내포되어 있다. 이것은 플랫폼 노동의 정의로부터 바로 유도되는 본질적 특성이다.

그런데 이 특성만 가지고 플랫폼 노동을 정의해버리면 플랫폼을 구인/구직을 위한 광고판으로 활용한 경우까지도 모두 플랫폼 노동이라고 보게 된다. 소규모 자영업자가 단기 일손을 구하기 위해서 인력중개사이트에 구인광고를 올리고 이것을 본 사람이 연결되었다고 할 때 이를 플랫폼 노동으로 볼 것인가? 일용직이나 단기 알바를 구하는 인력중개사이트는 [알바천국], [알바몬], [급구], [일용이] 등 다양하다. 알선하는 일의 내용으로 봤을 때는 구분하기 어렵다. 프리랜서나 자영자들이 고객을 구하는 경우도 비슷한 혼란이 있다. 인터넷사이트에 매물을 올려 고객을 구하여 부동산중개서비스를 제공하거나, 온라인으로 법률서비스를 제공하는 전문가가 있는데 이런 경우도 플랫폼 노동이라고 볼 것인가? [크몽]을 다른 온라인 광고사이트와 구분짓는 특징은 무엇인가?

플랫폼을 통해 ‘거래된다’고 말할 때 여기에는 플랫폼이 노동의 대가 즉 보수를 중개한다는 의미가 내포된다. 이런 플랫폼은 단순한 광고게시

용이 아니다. 플랫폼 노동 정의의 두 번째 조건은 ‘플랫폼이 노동의 대가를 증대한다’이다. 바꾸어 말하자면, 플랫폼을 통해서 노동의 대가가 지급된다. 이러한 특징은 노동 플랫폼이 시장과 기업의 하이브리드적 성격을 갖는다는 설명과도 맞아떨어진다. 하지만 ‘플랫폼을 통해서’ 대가가 지급된다고 말할 때 약간 주저되는 측면이 없지 않다. 대리운전이나 기사서비스 같은 일부 일자리에서는 고객으로부터 노동자가 직접 서비스대금을 받는 경우도 있기 때문이다. 그러나 이러한 경우라고 할지라도, 플랫폼에서 이미 금액이 정해지고 노동자가 플랫폼에 먼저 예치금을 넣어 놓고 나중에 거래금액을 보아 정산하는 시스템이라면 여전히 플랫폼 노동이라고 볼 수 있다. ‘플랫폼이 노동의 대가를 증대한다’라는 표현이 조금 추상적이기는 하지만, 이런 경우를 포괄하기 위해서는 좀 더 나은 정의일 수도 있겠다.

플랫폼 노동을 정의하는 세 번째 조건은 플랫폼에서 연결되는 일거리가 **불특정 다수에게 열려 있어야** 한다는 점이다. 즉, 특정인에게 과업을 배정하기 위해서 플랫폼을 이용하는 경우는 플랫폼 노동이라고 할 수 없다. 가전제품 수리기사나 자신의 회사가 제공한 플랫폼을 통해 다음에 방문해야 할 고객을 확인하고 찾아가서 서비스를 제공하는 경우에 이를 플랫폼 노동자로 보지 않는다.

이런 경우를 걸러내기 위해서 BLS(2018)는 회사가 자기 사업을 위해서 근로자(employee)로 하여금 웹이나 앱을 사용하도록 하는 경우는 플랫폼 노동에서 제외해야 한다고 설명하였다. 그런데 플랫폼 노동 정의에 이런 식으로 조건을 부가한다면, 종사상 지위가 임금노동자인 경우는 플랫폼 노동자에서 모두 배제되는 문제가 발생한다. 캘리포니아에서 우버 운전기사를 우버의 임금노동자라고 판정하면, 더이상 플랫폼 노동자가 아니게 된다는 아이러니가 발생하는 것이다. [요기요]에서 일하는 일부 라이더를 임금노동자로 판정하면, 이들이 콜을 잡아 배달을 하고 건당 수수료료를 받음에도 불구하고 플랫폼 노동자가 아니라고 보는 것이 타당한가? 그렇지 않다고 생각된다.

필자는 플랫폼 노동 여부와 종사상 지위는 상호 독립적인 개념이라고 본다. 즉, 플랫폼 노동자는 독립자영자 집단의 부분집합이라고 보는 관점

과는 다른 입장이다. 플랫폼 노동자는 임금노동자일 수도 있고, 자영자일 수도 있고, 특수형태근로종사자일 수도 있다. 따라서 임금노동자 전체를 플랫폼 노동자 범주에서 제외하는 방식이 아니라, 특정인에게 과업을 할 당하기 위해서 플랫폼이 활용되는 경우는 플랫폼 노동으로 보지 않는 방식을 취하고자 한다. 특정 회사에 속한 임금노동자라고 할지라도, 플랫폼에 게시된 일감을 취하여 수행하고 건당 수수료를 받는 방식으로 일한다면 플랫폼 노동자의 범주에 포함된다. 이런 기준을 적용하면, [배민 라이더스]나 [대리주부]를 통해 일을 하는 노동자는 직접고용 노동자일지라도 플랫폼 노동자이며, 삼성전자서비스 수리기사나 코웨이 정수기 관리사는 플랫폼 노동자가 아니다.

플랫폼에서 연결되는 일거리가 불특정 다수에게 열려 있어야 한다는 기준에서 보자면 웹툰 작가도 플랫폼 노동자가 아니다. 웹툰이 게시되는 플랫폼 중에는 누구든지 자신의 작품을 올릴 수 있도록 허용하는 사이트가 있지만, 여기서는 대가가 지급되는 경우는 아직까지 없다. 작품에 대한 대가를 지급하는 사이트들은 사전에 특정 작가와 계약을 하고 작품을 게재하는 방식이다. 이런 경우는 온라인에서 거래가 이루어진다고 보기 어렵다.

요약하자면, 플랫폼 노동이란 ① 디지털 플랫폼을 통해서 고객이나 일거리를 구하여 노동을 제공하고 ② 플랫폼을 통해서 노동의 대가를 받는 경우를 일컫는데, ③ 플랫폼이 특정인에게 과업을 지시하기 위해서 사용되는 경우는 플랫폼 노동으로 보지 않는다.

필자가 취하는 플랫폼 노동의 정의를 개별 사례에 적용하자면 다음과 같다. 전자상거래 사이트를 통해서 상품을 팔거나 임대사업을 하는 경우는 플랫폼 노동이 아니다. [이베이]나 [에어비엔비]를 통해 소득을 올리는 사람은 플랫폼 노동자의 범주에 넣지 않는다. [유튜브]는 흔히 노동 플랫폼으로 인지되지 않고 있지만, 여기 작품을 올려 소득을 올리는 크리에이터는 플랫폼 노동자로 보는 것이 타당할 것 같다. 일감과 일손을 중개하지만 광고판과 유사한 역할을 할 뿐 대가를 중개하는 데까지는 나아가지 않는 사이트, 즉 [알바천국]과 [알바몬] 같은 사이트를 통해서 일감을 구한 경우는 플랫폼 노동이 아니다. [직방]에 매물을 올리는 부동산중개사

도 플랫폼 노동자가 아니다. 자기 회사의 특정 직원에게 일감을 배정하기 위해 플랫폼을 사용하는 경우는 플랫폼 노동이 아니다. 삼성전자서비스 수리 기사를 플랫폼 노동자라고 보기 어렵다. 그런 의미에서 [타다] 운전 기사도 플랫폼 노동자로 보아야 할지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 사전에 특정인을 선정하여 작품을 게시할 기회를 부여한다는 점에서 웹툰 작가도 플랫폼 노동자가 아니다.

본 보고서에서 취한 플랫폼 노동의 정의를 기존 연구와 비교해서 그 특징을 살펴보면 다음과 같다. RAND-Princeton Contingent Work Survey (RPCWS)는 비전형 일자리(alternative work arrangement) 중에서 온라인으로 중개되는 일자리(work through an online intermediary)를 플랫폼 노동으로 정의하였다(Katz & Kruger, 2017). 실제 조사에서는 온라인 중개를 통해 서비스뿐 아니라 재화를 파는 경우도 포함시켰기 때문에 플랫폼 경제 종사자를 조사한 셈이라고 판단된다. 그러나 본 보고서는 재화를 판매하는 경우는 플랫폼 노동의 범주로 보지 않는 입장이다.

대부분의 조사나 연구에서 플랫폼 노동은 플랫폼 경제의 부분집합으로 간주된다. JPMorganChase는 <The Online Platform Economy in 2018> 보고서에서 플랫폼을 크게 노동 플랫폼과 자본 플랫폼으로 나누고 있다(Farrell et al., 2018). 노동 플랫폼 범주에서 운송과 비운송 노동자를 다루고, 자본 플랫폼에는 판매자(sellers)와 임대업자(lessors)를 포함시켰다. 이러한 관점은 본고가 취한 관점과 같다. 다만, 이 조사에서는 조사대상 플랫폼의 선정기준으로 ① ‘독립적인’ 공급자와 수요자를 직접 연결해 주는 플랫폼으로서 ② 대가를 중개하며 ③ 참여자들이 원할 때는 언제든지 들어오거나 나갈 수 있어야 한다는 점을 꼽았다.<sup>7)</sup> 이는 ‘독립적인 공급자’라는 정의를 통해서 임금노동자를 플랫폼 노동자 범주에서 배제하는 것이다. 이러한 관점은 본고가 취한 관점과는 다르다. 필자는 전술한 이유로 임금노동자도 플랫폼 노동자일 수 있다는 입장을 가지고 있다.

미국의 BLS는 불안정노동자(Contingent Worker)의 하위범주로 플랫

7) ① they all connect independent suppliers directly with demanders, ② they mediate payment, ③ they empower participants to enter and leave the market whenever they want.

플랫폼 노동자(Electronically mediated work)를 파악하였고, 이들의 규모와 특징을 조사하는 과정에서 많은 시행착오를 거치면서 플랫폼 노동자의 조작적 정의(operational definition)를 수립하는 데 기여하고 있다. BLS(2018)에 따르면 이들이 포착하기를 원했던 플랫폼 노동자의 정의는 ① 단기 일자리나 프로젝트, 또는 일감을 구하기 위하여 웹사이트나 모바일 앱을 사용하고, ② 앱을 통해서 대가를 받으며, ③ 일을 할지 말지, 하면 언제 할지 선택할 수 있고, ④ 이 일을 함에 있어서 대면이나 온라인으로 과업을 수행하는 사람이다.<sup>8)</sup>

BLS가 실제 조사결과를 살펴보니,<sup>9)</sup> 상당히 많은 경우가 부적절하게 'Yes'라고 응답한 것이 발견되어 이를 모두 수기로 수정하지 않을 수 없었다. 이 과정을 거치면서, 플랫폼 노동에서 분명하게 제외되어야 할 사례들을 명시하였는데, 첫 번째는 플랫폼을 단순히 일감을 광고하는 방식으로 사용하고 있는 경우, 두 번째는 회사가 자기 사업을 위해서 근로자들로 하여금 웹이나 앱을 사용하도록 하는 경우, 그리고 세 번째로 자기 일을 수행하기 위해서 웹이나 앱을 이용하는 경우가 그것이다.<sup>10)</sup> 필자는

8) ① use website or mobile app to connect to clients or customers and obtain short jobs, project, or tasks, ② paid by or through app, ③ choose when and whether to work, ④ may do these short jobs project, or tasks in person or online.

9) 실제 설문은 다음 두 가지.

① Some people find short, IN-PERSON tasks or jobs through companies that connect them directly with customers using a website or mobile app. These companies also coordinate payment for the service through the app or website. For example, using your own car to drive people from one place to another, delivering something, or doing someone's household tasks or errands. Does this describe ANY work(you/NAME) did LAST WEEK?

② Some people select short, ONLINE tasks or projects through companies that maintain lists that are accessed through an app or a website. These tasks are done entirely online, and the companies coordinate payment for the work. For example, data entry, translating text, web or software development, or graphic design. Does this describe ANY work(you/NAME) did LAST WEEK?

10) 다음과 같은 예시를 들고 있음. 웹으로 고객을 구하는 부동산 중개인. 일반 배달 인인데 앱으로 길을 찾는 경우. 패스트푸드 매장 직원이 앱으로 주문을 받는 경우. 온라인으로 강의를 올리는 교수나 강사. IT 관련 서비스를 원격으로 제공하는 기사. 온라인으로 예약을 잡는 병의원 담당자.

BLS의 제언을 대체로 수긍하지만, 두 번째 제외 사유는 임금노동자 전체를 배제하도록 만들 위험이 있어서 수정하여 반영하였다.

## 2. 플랫폼 노동의 분류

플랫폼에는 매우 다양한 종류가 있고, 어떤 기준을 적용하느냐에 따라 이들을 분류하는 방법도 다양하다. 플랫폼 노동을 포착하기에 적합한 분류체계는 일차적으로 플랫폼에서 거래되는 상품을 기준으로 삼는 것이다. 플랫폼에서 서비스가 거래될 때와 가상재화가 생산되는 경우의 일부에서 플랫폼 노동이 관찰된다는 점은 전술한 바와 같다.

실질적인 서비스가 온라인에서 이루어지는지 오프라인에서 이루어지는지에 따라 다시 구분된다. 이는 흔히 웹기반 플랫폼과 지역기반 플랫폼이라고 불린다. 플랫폼을 통해서 일감만 전달 받고 실제 서비스는 정해진 특정 지역에서 이루어지는 방식의 플랫폼 노동(지역기반형, location-based platform work)과 지리적으로 분산되어 있는 불특정 다수에게 일감을 아웃소싱 하는 방식의 플랫폼 노동(웹기반형, web-based platform work, work-on-demand via app, crowdwork)으로 구분된다(ILO, 2018).

이 외에도 여러 가지 다른 구분 기준을 적용하여 분류할 수 있지만, 필자는 과업(tasks)의 크기 또는 분업의 정도에 따른 구분이 유용하다고 생각한다. 즉, 마이크로 태스크와 좀 더 여러 개의 공정이 결합된 태스크를 구분하는 것이다. 분업의 정도를 분류기준으로 사용하는 이유는 디지털 플랫폼 발전의 일차적인 의의를 분업구조의 변화에서 찾기 때문이다. 플랫폼은 단순히 네트워크를 통한 과업의 외주화 장치가 아니다. 외주화하기 전에 과업을 작은 조각들로 쪼개는 과정이 먼저다. 어떻게 나눌지를 플랫폼이 결정하고 알고리즘을 통해 실현한다.

하나의 업종 안에서 운영되는 플랫폼들도 과업의 크기를 다양하게 가져가면서 자신들의 비즈니스 모델을 만들어 가고 있는 것이 현 단계 플랫폼 노동의 특징이라고 할 수 있다. 재미있는 사례를 번역 플랫폼에서 찾아볼 수 있다. [플리토]의 ‘집단지성’이라는 플랫폼은 번역이 필요한 부분을 작게 나누어 플랫폼에 올리면 그 언어를 이해하는 불특정 다수의 사람

들이 플랫폼에 접속하여 번역해낸다. 비교적 단순하고 전문성이 덜 필요한 내용을 빠르고 값싸게 번역한다는 특징이 있다.<sup>11)</sup> 한편, [바벨탑]이라는 플랫폼은 전문 영역별 번역을 앞세우면서 고객과 번역사를 연결해주는 방식으로 일한다. 전자는 과업을 마이크로 태스크로 만들어 뿌리고, 후자는 비교적 전통적인 프리랜서 방식에 유사하다.

분업의 크기를 하나의 분류기준으로 삼는 것은 이후 플랫폼 노동자의 종사상 지위 문제를 이해하는 데에도 도움이 될 수 있다. 매크로 태스크를 수행하는 플랫폼 노동자라면, 노동과정의 통제나 개입이 더 적고 노동자의 재량권이 비교적 커서 전통적인 자영업자의 지위에 가까울 수 있다. 반면에, 마이크로 태스크를 수행하는 플랫폼 노동은 노동자의 재량권이 거의 없다. 그 일거리를 잡아서 할 것인지 아닌지 정도를 선택할 수 있을 뿐이다. 일단 그 일거리를 잡았다면 정해진 시간(또는 가장 빠른 시간)에 미리 정해진 매뉴얼에 따라 수행할 뿐이다.

이전 연구들에서 자주 사용되었던 분류체계는 Schmidt(2017)에 근거하고 있다. Schmidt(2017)는 노동을 거래하는 플랫폼을 다시 웹기반의 클라우드 노동(cloud work)과 장소 기반의 직노동(gig work)으로 구분하였고, 업무수행자가 결정되는 방식을 staffing과 crowdsourcing으로 구분하였다. 그리고 다시 디지털 플랫폼 노동을 6가지로 유형화하였다. 클라우드 워크(cloud work; 웹기반 디지털 노동)는 ① 온라인 프리랜서 시장, ② 마이크로 태스크 크라우드 워크, ③ 콘테스트 기반 크리에이티브 작업, 그리고 직워크(위치 기반(앱기반) 디지털 노동)로, ④ 숙소공유서비스, ⑤ 운송 및 배달 서비스, ⑥ 가정 서비스 및 개인 서비스 등으로 나뉜다. 이와 유사한 분류체계는 널리 인용되고 있고, 우리나라에서는 [그림 2-1]과 같은 분류체계로 정리되었다.

이러한 분류체계는 플랫폼 노동의 주요 특징을 드러나게 해주기 때문에 유용하다. 그러나 최근 플랫폼을 이용하는 비즈니스 모델은 더욱 다양해지고 있으며, 이런 새로운 경향들을 모두 포괄하기에는 이 분류방식이 곧 한계에 다다를 것이라고 필자는 판단하였다. 예를 들어, 번역가를 단

11) 플리토에도 전문번역 사이트가 있다. 하지만 신속성을 무기로 하는 단순번역이 기존의 프리랜서 번역방식과 분명하게 차별화되기 때문에 이 부분을 강조하였다.

〔그림 2-1〕 디지털 노동 플랫폼의 분류



자료: ILO(2018), Pesole et al.(2018), Schmidt(2017) 등, 전병유(2019) 재인용.

순히 알선하는 것을 넘어서 정교한 에이전시의 역할로 나아가고 있는 번역 플랫폼(바벨탑)이나 성우의 목소리나 다양한 소리와 음향을 플랫폼을 통해 연결하는 경우(올보이스)를 어디에 위치시킬 것인지 이 분류방식 내에서는 불분명하다. 최근 관찰되는 바에 따르면, 플랫폼을 이용하는 비즈니스가 폭증하고 있으며 플랫폼 노동이 동원되는 양상도 다양해지고 있다. 본고에서는 이러한 현상을 면밀히 살펴보고자 하는데, 이 내용은 4장에서 다룬다.

이 장에서는 플랫폼 노동의 사례들을 온라인 웹기반 노동과 오프라인 지역기반 노동으로 구분하고, 이를 다시 각각 과업의 크기를 기준으로 나누어 살펴보는 분류체계를 제안한다. 마이크로 태스크는 작업이 매우 잘게 쪼개져 있어서 하루에 여러 건을 수행할 수 있고 건당 수십 원에서 수천 원 정도의 보수를 받는 작업이다. 메조 태스크는 몇 시간 내지 하루 정도의 시간이 필요한 일이며, 일당이나 건당 보수가 수만 원에서 수십만 원 정도의 보수를 받는 작업이다. 매크로 태스크는 통상 여러 날이 걸리는 프로젝트로서 전체 과업의 완수를 전제로 수만 원에서 수백만 원까지도 받을 수 있는 일이다.

〈표 2-1〉 플랫폼 노동 분류

|                     | 온라인 웹기반 노동   | 오프라인 지역기반 노동  |
|---------------------|--|---|
| 마이크로 태스크 (tasks)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순 타이핑(리멤버)</li> <li>- AI 학습데이터 생산</li> <li>- 상품평, 서베이</li> <li>- 번역(eg. 플리토 집단지성)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배달대행 등 소화물 운송</li> <li>- 대리운전/택송</li> <li>- 편의대행, 스쿠터 충전/이동</li> <li>- 세탁</li> <li>- 카풀</li> <li>- 세차</li> <li>- 주차대행</li> </ul> |
| 메조 태스크 (daily jobs) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성우(목소리)</li> <li>- 전문상담(법률, 세무 등)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가사, 돌봄, 핏케어</li> <li>- 건설 등 일용노동</li> <li>- 전세버스</li> <li>- 크레인 등 특수장비운전</li> <li>- 이사서비스</li> <li>- 화물운송</li> </ul>             |
| 매크로 태스크 (projects)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영상, 음악 등 디지털콘텐츠(eg. 유튜브)</li> <li>- IT 솔루션, 소프트웨어 프로그래밍, 디자인, 일러스트</li> <li>- 번역</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여행가이드</li> <li>- 교육서비스</li> <li>- 1:1 트레이닝</li> <li>- 인테리어/간판</li> </ul>   |

자료: 저자 작성.

### 3. 소 결

플랫폼 경제는 우리 시대 디지털 자본주의가 낳은 최고의 발명품이다. 사실상 모든 종류의 상품 거래는 디지털 플랫폼을 통해 이루어질 수 있으며, 그 확장성은 다시 언급할 필요조차 없다. 플랫폼을 통해서 서비스(용역)가 거래되는 경우는 모두 플랫폼 노동이라고 할 수 있다. 재화를 생산하는 일은 대체로 플랫폼 노동이 아닌 경우가 많겠으나, 온라인에서 유통뿐 아니라 생산 자체가 가능한 가상재화의 경우에는 플랫폼 노동으로 생산되는 경우가 많다. 이상과 같은 분류방식에 더하여 ① 실제 서비스가 이루어지는 공간이 온라인인지 오프라인인지, ② 분업의 정도, 즉 마이크로 과업인지 매크로 과업인지를 구분하는 기준을 더하면 플랫폼 노동에 대한 이해를 향상시킬 수 있다.

기존 연구들에서 사용해 온 분류기준은 ① 온라인 구인 플랫폼에서 이루어지는 단기 알바와 전문 프리랜서 알선, ② 노동서비스 플랫폼을 통한 위치기반형 온디맨드 노동, ③ 클라우드소싱 플랫폼에서 이루어지는 웹기반형 클라우드노동과 공모형 창작노동이 흔히 사용되어왔다. 이 분류 방식은 플랫폼 노동의 특징을 이해하는 데 도움을 주기는 하지만, 새롭게 등장하는 모든 플랫폼 노동을 망라하는 분류체계가 되지 못한다는 문제점이 있다.

플랫폼 노동자의 종사상 지위는 이들에게 부여할 수 있는 사회적 보호 제도를 고민할 때 매우 중요한 기준이 된다. 플랫폼 노동은 플랫폼을 통해 **거래되는** 노동이며, 플랫폼 노동자는 플랫폼을 통해 **일거리**를 구하고 소득을 얻는 자이다. 이런 정의에 입각해서 볼 때, 플랫폼 노동자의 가장 전형적인 종사상 지위는 특수형태근로종사자(1인 자영)이기 쉽다. 그러나 최근 플랫폼 경제의 발달은 플랫폼을 통해 거래되는 노동과 일거리의 범위를 점차 넓혀가고 있다. 플랫폼 노동은 직접고용 임금노동, 호출노동, 특수형태근로종사자를 포함하는 1인 자영자, 그리고 종업원을 둔 자영자까지 폭넓게 분포한다. 최근 부업형태로 등장하고 있는 초단기 호출노동도 물론 플랫폼 노동에 포함된다.

플랫폼 노동의 추상적인 개념 정의는 ‘디지털 플랫폼을 통해 거래되는 서비스(용역) 또는 가상재화 생산 노동’이다. 플랫폼 노동의 범위를 좀 더 분명하게 하기 위해서 플랫폼 노동의 조건을 부여하자면 다음과 같다. 플랫폼 노동이란 ① 디지털 플랫폼을 통해서 고객이나 일거리를 구하여 노동을 제공하고, ② 플랫폼을 통해서 노동의 대가를 받는 경우를 일컫는데, ③ 이때 플랫폼에 게시된 일거리는 특정인이 아닌 다수에게 열려 있어야 한다.

## 제 3 장

### 플랫폼 노동의 현황과 사례

#### 1. 분석틀

플랫폼 경제는 전방위적으로 확산되고 있다. 급속도로 성장하고 있는 전자상거래는 플랫폼 경제 확산의 전형이다. 온라인 광고로 고객을 모으는 일은 이제 보편적이다. 그렇지 않은 사업 분야를 찾는 것이 어려울 지경이다. 그렇다고 해서 이 모든 현상을 플랫폼 노동과 동일시하지는 않는다.<sup>12)</sup> 플랫폼 노동은 ‘디지털 플랫폼을 통해 거래되는 노동’이다. 본고에서는 다음과 같은 조작적 정의를 사용하며, 여기에 해당하는 사례를 분석 대상으로 한다.

- ① 디지털 플랫폼을 통해 일감(short jobs, projects, tasks)을 구할 것
- ② 디지털 플랫폼이 보수(payment)를 중개할 것. 즉, 플랫폼이 단순한 광고판이 아닐 것
- ③ 일감이 특정인이 아니라 다수에게 열려 있을 것. 즉, 직원에게 업무를 지시하는 플랫폼이 아닐 것

플랫폼 노동은 노동자의 ‘종사상 지위’ 분류와는 독립적이다. 임금노동자와 자영자, 그리고 그 중간에 있는 회색지대(특수형태근로종사자 또는 종속적 자영자)에서 모두 플랫폼 노동이 발견된다. 플랫폼 노동자를 선형

---

12) 플랫폼을 통해 상품이 거래되는 경우나 온라인 광고로 고객을 모으는 행위는 플랫폼 노동의 범위에 들어가지 않는다는 점을 본 보고서 제2장에서 정의함.

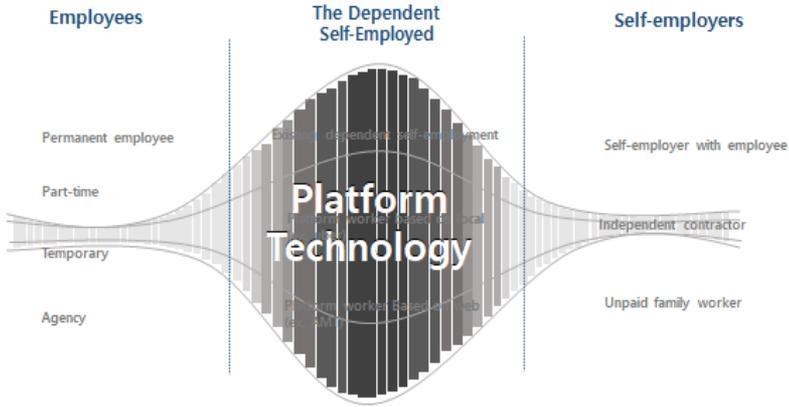
적으로 특수형태근로종사자나 자영자로 분류할 이유는 없다. 해외 기존연구들에서 독립계약자(프리랜서) 중에서만 플랫폼 노동자를 찾는 연구들이 있지만(Farrell et al., 2018), 이렇게 하면 플랫폼 노동의 일부를 위장자영자로 보는 판례들과 불일치가 발생한다. 해외에서 우버 운전기사를 임금노동자로 판정하는 사례나 우리나라에서 [배민 라이더스]나 [대리주부]에서 플랫폼 노동자의 일부를 직접 고용하는 사례를 설명하기도 어려워진다.

플랫폼 노동자가 모두 특정한 종사상 지위를 갖는다는 전제는 거부하지만, 그럼에도 불구하고, 노동을 중개하는 플랫폼은 본질적으로 회색지대의 확대를 초래할 가능성이 크다는 사실은 분명하다. 플랫폼이 제공하는 온라인 공간은 한편에서 보면 수요와 공급이 만나는 시장의 역할을 수행하지만, 다른 한편에서 보면 알고리즘을 관리함으로써 명령을 하달하는 기업과 유사한 모습을 보이기 때문이다. 위에 언급한 플랫폼 노동의 정의는 그 자체로 노동 플랫폼이 갖는 시장(market)과 회사(firm)의 하이브리드적 성격을 정식화한 것이기도 하다. 회사가 노동자를 직접 대면하여 관리하고 통제할 필요성이 줄어들고 그 역할을 플랫폼이 대신하게 되면서 임금노동자는 회색지대로 밀려나게 된다. 개인사업자나 프리랜서로 불리던 자영자는 과거에 누리던 만큼의 자율성과 독립성을 유지하지 못하고 플랫폼을 통한 통제를 받게 되는 사례가 늘어날 것이다. 본고는 이러한 경향성의 확대를 드러내는 데 초점을 맞추고자 한다.

본 연구에서 검토하고자 하는 가설은 플랫폼 노동의 확산이 임금노동자와 자영자의 중간적 성격을 띠는 노동형태를 확산시키는 경향이 있다는 주장이다. 임금노동자와 자영자를 가르는 근본적인 차이, 즉 ‘근로자성’의 본질은 종속성(subordination)에 있으므로, 개별 사례에서 이 점을 중심으로 살펴볼 것이다. 그간의 연구들은 종속성(dependency)을 지시명령에 복종해야 하는 사용종속성(subordination)과 경제적 종속성(financial dependency) 즉 전속성으로 구분하고, 이 두 가지 조건을 모두 충족시키는 경우를 특수형태근로종사자(해외에서는 종속적 자영자)라고 분류하였다. 그런데 이렇게 전속성 조건까지 적용하는 정의에 따르면 우리가 그동안 특수형태근로종사자의 전형이라고 보고 있던 거의 모든 사례들이 더 이상 특고가 아니게 된다. 플랫폼 노동이 확산되면서 전속성이 강한 노동

[그림 3-1] 플랫폼 경제가 노동 시장에 끼치는 영향

**플랫폼 경제의 발전은 증속적 자영자의 확산을 촉진**



자료: 저자 작성.

자는 점점 줄어들고 있다. 게다가 파트타임으로 여러 군데서 일하는 임금 노동자에게는 전속성 여부를 묻지 않으면서 특고(증속적 자영자)의 요건으로 전속성을 요구하는 것에 대한 비판은 설득력이 있다(윤애립, 2020). 필자는 근로자성의 본질은 지시명령과 노동과정의 통제 여부에 있다고 보기 때문에 이를 중심으로 플랫폼 노동의 현황을 살펴볼 것이다.

증속성의 구체적 내용은 노동과정의 통제, 보수 지급방식, 성과관리의 세 범주로 나누어 볼 수 있다. 플랫폼이 과업을 강제로 부과한다면 이는 가장 강력한 노동자성의 지표라고 보아도 좋을 것이며, 플랫폼 노동의 세 번째 정의에 부합하지 않아서 플랫폼 노동이 아니라고 볼 수도 있다. 그렇지 않더라도 노동자가 업무량과 근로시간을 자율적으로 선택하기 어려우며 보수에 기본급이 포함되어 있으면 이는 임금노동자로서의 특성을 드러내는 것이다. 성과향상을 위해 평가시스템을 활용한다면 이것도 플랫폼이 회사(firm)로서의 특성을 가지고 있음을 나타내는 것이다. 노동 플랫폼은 대체로 이러한 특징을 얼마간은 가지고 있다. 이런 모습을 거의 보이지 않으면서 일거리와 일손의 매칭 역할만을 하는 플랫폼도 있을 수 있으며 이런 경우는 시장(market)을 온라인으로 옮겨 온 것일 뿐이라는 설명이 타당하다.

〈표 3-1〉 플랫폼 노동의 종속성 판단 요소

|          |   |
|----------|---|
| 노동과정의 통제 | 과업배당방식(강제배정 여부)<br>업무량과 근로시간 선택의 자율성                      |
| 보수 지급방식  | 가격결정방식(누가 결정?)<br>플랫폼 통해 지급?<br>기본급 여부                    |
| 성과관리     | 성과향상 위한 인센티브 체계<br>평가여부(별점, 리뷰)<br>평가결과의 활용(승급이나 보수에 영향?) |

자료: 저자 작성.

## 2. 플랫폼 노동의 사례와 업종별 실태

플랫폼 노동이 확산되고 있다는 인식은 전 세계적으로 확산되고 있으나 실태조사는 대체로 좁은 영역에 집중되고 있다. 국내 연구에서는 음식 배달이나 퀵서비스, 대리운전 등 몇몇 생활물류산업 플랫폼 종사자와 가사서비스 등 개인서비스업 종사자 연구에 집중되고 있다. 해외 연구에서도 플랫폼 노동자의 규모와 특징을 조사함에 있어서 플랫폼 노동자의 정의 자체를 특정 유형에 속하는 자로 한정하는 경우들이 자주 발견되며 해당 국가에서 대표적인 플랫폼 명칭이 예시된다(Drahokoupil & Piasna, 2019). Uber 유형이나, Amazon Technical Turk 유형이나, IT 프리랜서나 정도를 나누고 있다.

그러나 우리 연구진이 노동 플랫폼을 찾기 위해 인터넷 사이트를 찾아본 바에 따르면, 이제 플랫폼 노동은 몇몇 유형의 사업모델에서만 나타나는 현상이 아니다. 이 절에서는 다양한 업종에서 광범위하게 확산되고 있는 플랫폼 노동의 실태를 살펴본다.

주요한 사례에 한해서는 플랫폼 노동의 종속성을 그림으로도 나타냈다. 플랫폼 노동 종속성의 주 요소에는 생산 수단의 동원, 업무 강제 배정, 플랫폼의 가격 결정, 근무 실적 등급제, 근로 방식의 강제, 소속업체의 의무가 있을 수 있다.

- ◎ 생산 수단의 동원: 생산수단의 동원이란 업무적 필요성이 높은 디지털 기기, 운송수단, 작업장소 등을 작업자가 사적으로 강구해야 함을 말한다. 생산수단으로는 주로 운송 수단인 자동차, 버스, 오토바이 등이 포함되며 그 외 컴퓨터 등이 있을 수 있다. 스마트폰은 업무적 필요성 외에도 광범위한 개인적 필요에 사용되므로 제외하도록 한다(예: [타다]는 플랫폼 회사가 차량을 제공하므로 노동자의 사적인 생산수단이 필요치 않음. [쿠팡플렉스]는 배달운송차량을 노동자가 직접 강구해야 하므로 생산수단이 필요하다고 볼 수 있음).
- ◎ 업무 강제 배정: 작업자가 스스로 업무를 선택하는 것이 아니라, 작업자에게 특정한 업무가 지시 배달될 때를 강제 배정이라 한다. 일정 시간 내에 작업의 수락 여부를 결정해야 하며, 이같은 결정이 이후 일감 분배량에 영향을 미치는 경우도 포함한다(예: [타다]는 15초 이내에 콜을 수락해야 하므로 업무 강제 배정에 해당).
- ◎ 플랫폼 가격 결정: 플랫폼이 일방적으로 서비스의 가격을 결정하는 경우를 일컫는다. 공급자-수요자 간 가격 절충(합의), 수요자나 공급자의 가격 제시(경매/역경매식), 암묵적 시장 가격을 플랫폼이 안내하는 경우 등은 제외한다.
- ◎ 근무 실적 등급제: 근무 실적 및 태도에 대한 평가를 바탕으로 등급제를 운영하는 경우를 말한다. 소비자가 작업자의 업무처리 결과에 대해 평가하는 데서 나아가 이를 바탕으로 플랫폼 업체가 작업자의 단계적 승진 절차를 마련한 경우다(예: [타다]는 Basic, Good, Best, Perfect 4단계의 등급제가 존재).
- ◎ 근로 방식의 강제: 플랫폼이 작업자의 출퇴근 시간, 유니폼 착용, 작업 동선 및 일과를 지정하는 것을 일컫는다. 앞서 열거한 내용 중 하나 이상 해당할 경우 근로 방식을 강제하는 것으로 본다(예: [타다]와 [땡땡]은 작업자의 배달 동선을 지정).
- ◎ 소속업체의 유무: 소속업체란 플랫폼 업체와는 구별되어, 작업자와 근로계약(내지는 사업계약)관계에 있는 오프라인 업체를 뜻한다. 소속업체들은 작업자 대신 광고나 홍보를 대리하고 일감을 작업자에

게 분배하는 역할을 한다. 주로 대리운전이나 퀵배달 업종에서 나타난다.

#### 가. 지역기반 플랫폼 노동

고객을 찾아다니면서 고객이 있는 곳에서 서비스를 제공하고 그때마다 보수를 받는 일들이 있다. 이런 일들은 플랫폼을 통해 중개하는 것이 효율적일 수밖에 없고, 그 때문에 상당 부분 플랫폼 노동화되었다. 고객 대면 서비스 부문에서 플랫폼은 서비스 수요자와 공급자 정보를 한곳에 모아놓음으로써 상호 선택지를 넓혀준다. 또한 기존 거래정보와 서비스 질 평가를 통해서 새로운 방식으로 신뢰의 문제를 해결한다. 예전 같으면 지인의 추천을 믿거나 대기업의 브랜드명을 믿고 구매를 결정했지만, 이제는 플랫폼의 평가점수와 후기를 보고 서비스를 맡긴다. 이런 현상은 여객운수업과 화물운송업, 개인서비스업에서 높은 비율로 나타난다.

##### 1) 여객운수업

###### 가) 택시: 타다 사례

우리가 일상적으로 접하는 기존의 택시서비스는 플랫폼을 통해 일감을 구하고 일감이 특정인이 아니라 다수에게 열려 있다. 하지만 일반택시가 사용하는 플랫폼은 고객이 있는 위치를 알려줄 뿐, 플랫폼이 보수(payment)를 중개하는 것은 아니기 때문에 운전기사를 플랫폼 노동자라고 보지 않는다. 플랫폼회사가 개별 택시면허를 취득하여 운영하는 경우<sup>13)</sup> 운전기사를 플랫폼노동자로 볼 수 있을지는 운영방식을 상세히 들여다봐야 판단이 가능하지만, 소위 '자동배차'를 한다면 플랫폼노동자는 아니라고 보는 것이 타당하다.

그러나 최근에 기존 택시서비스와는 조금 다른 양상의 서비스가 나타나기 시작했는데, [타다]가 대표적인 사례이다. 유사한 모델로 [차차]나

13) 운전기사를 직접 고용하지 않더라도, 택시회사의 가맹을 받아 운영하는 택시운송사업인 [카카오T블루]나 [마카롱]도 마찬가지이다.

[과파] 같은 사례가 있는데, 모두 렌터카 기반의 플랫폼 택시로 불린다. [타다]는 플랫폼을 통해 운전기사에게 일감을 중개한다. 기사는 플랫폼을 통해 보수를 받는다는 점에서는 플랫폼 노동자의 특성을 지닌다. 그러나 [타다] 플랫폼은 일감을 다수에게 오픈한다기보다는 특정인에게 배정한다는 점에서 ‘강제배차’가 된다. 기사는 배차를 수락하지 않을 수 있지만 불이익이 따른다. 강제배차는 매우 강력한 수준의 노동과정 통제라고 볼 수 있다. 본 보고서는 업무가 강제로 배정된다면 플랫폼노동의 범주에 포함시키지 않는다는 관점을 가지고 있지만, 플랫폼을 이용한 노동의 한 사례로서 타다를 살펴보기로 한다.<sup>14)</sup>

타다 서비스는 플랫폼을 통해 성과관리를 하고 있다. 승객이 운전자에 대해 5점 만점의 평가점수를 부여할 수 있으며 사유도 작성할 수 있다. 이런 평점은 운전자의 등급에 영향을 미치고 등급에 따라 인센티브 금액이 달라진다. 성과관리보다 더욱 중요하게 살펴보아야 할 것이 노동과정의 통제 수준이다. 운전자는 내비게이션(플랫폼)이 지정하는 장소에서 대기하여야 하며, 승객을 태우고 이동할 때에도 내비게이션이 정해주는 경로대로 운전해야 한다. 무엇보다 호출이 여러 운전자에게 동시에 가는 것이 아니라 가까이 있는 특정 운전자 한 명에게 간다.<sup>15)</sup> 호출을 받은 운전자는 15초 이내에 응답해야 하는데, 응답하지 않으면 다른 운전자에게 다시 호출이 가는 방식이다.<sup>16)</sup> 강제배차는 강력한 수준의 지시명령이자 노동통제를 의미하는 것이다. 다만, 근로시간의 선택을 통해서 근로자가 업무량을 조절할 수 있는 정도의 자율성은 있다. 이 때문에 부업으로 이 일을 선택한 사람이 상당수 있다.<sup>17)</sup>

14) 계약형태로 보자면 타다의 운전기사는 중간 용역업체와 계약한 개인사업자이거나 과건업체를 통한 과건노동자이다. 렌터카업이 과건근로 허용업종이 아니라거나, 용역업체와 계약한 운전기사에게 ‘타다’가 출퇴근, 복장, 세차 등 직접 업무지시를 하였으니 위장도급이라는 법률적 쟁점이 있으나 이런 문제들은 플랫폼 노동의 성격이라는 점과는 직접적인 관련성이 없다고 보고 이 보고서에서는 다루지 않는다. 카카오T블루의 운전기사 계약형태는 가맹 택시회사의 정규직이다.

15) 이 내용은 2020년 2월 12일 [타다] 기사와의 인터뷰에 근거한다.

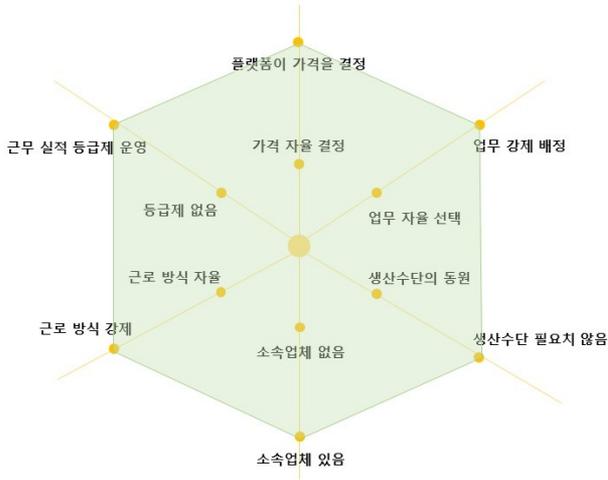
16) 김종진 외(2019), 『서울시 플랫폼 노동 실태와 정책과제』, 한국노동사회연구소·서울연구원.

17) 김종진 외(2019), 『서울시 플랫폼 노동 실태와 정책과제』, 한국노동사회연구소·

타다의 운전기사는 높은 수준의 노동자성을 보인다고 할 수 있다. 노동자가 갖는 자율성은 불이익을 감수하면서 본인에게 배정된 호출을 수락하지 않을 수 있는 정도에 불과하다. 오직 근로시간 선택을 통해서만 자율성을 획득할 수 있다. 이렇게 볼 때, 타다 운전기사는 종사상 지위로서는 임금노동자에 근접하며, 플랫폼 노동자의 전형에는 부합하지 않는 것으로 보인다.

(그림 3-2) 타다의 특징

사례 : 타다



자료: 저자 작성.

#### 나) 전세버스

전세버스 회사는 지금도 있고 여기에 속한 버스가 여전히 있지만, 회사는 사실상 영업용 번호판을 달기 위해 소속되는 것일 뿐 대부분의 버스는 버스를 한 대를 소유한 독립사업자이다.<sup>18)</sup> 그리고 이들을 고객과 연결하는 [콜버스]나 [버스나우] 같은 플랫폼 회사가 있다. 단체이동이 필요한 고객이 플랫폼에 출발지와 목적지, 시간, 인원 등의 정보를 올리면, 플랫폼에 가입되어 있는 ‘기사회원’과 ‘운수사업자’가 견적가격을 올린다.

서울연구원.

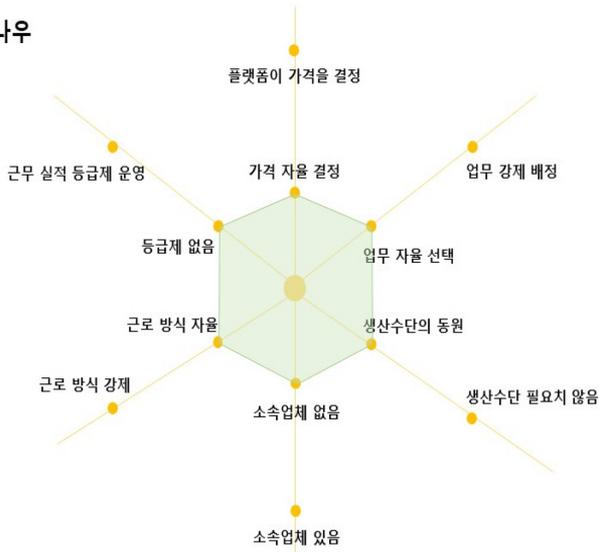
18) 이 내용은 2020년 2월 11일 전세버스 운전자와의 인터뷰에 근거한다.

고객은 견적가격과 함께 기사의 평점, 버스의 특징 등 플랫폼이 제공하는 정보를 보고 운전기사를 선택한다. 플랫폼 회사는 거래금액의 10%를 가져간다. [콜버스]라는 플랫폼에 등록된 버스 운전기사(업체)의 수가 4천 명이 넘고 한 달에 발생하는 거래액이 15억 원가량이라고 한다.<sup>19)</sup>

이러한 전세버스 플랫폼을 통해 일하는 기사는 개인사업자라고 볼 수 있으며 본인 스스로 그렇게 여긴다. 그러나 플랫폼에는 과거 오프라인 시장과는 달라진 모습들이 보인다. 플랫폼은 버스기사에게 직접 올린 차량의 사진과 운임과 관련된 구체적인 정보를 올리게 하고, 해당 차량을 실제 이용한 소비자의 평점과 후기 또한 기록으로 남겨 관리한다. 더 많은 정보를 유통시킴으로써 서비스의 질이 향상되는 긍정적인 효과는 있다. 그러나 서비스 공급자가 많아서 과당경쟁 상태로 들어갔고 이것이 버스 기사의 보수에 하방 압력으로 작용하고 있는 현실은 문제이다.

[그림 3-3] 버스나우의 특징

사례 : 버스나우



자료: 저자 작성.

19) 엄지용(2019), 「플랫폼이 수요와 공급의 균형을 만드는 방법 feat.콜버스」, 『바이라인네트워크』, 2019년 11월 5일 기사. <https://byline.network/2019/11/05-19/>.

#### 다) 카풀

우리나라에서는 여객운수법의 영향으로 카풀 사업은 미미한 편이다. 드라이버와 라이더를 매치하는 카풀 서비스로 알려진 플랫폼은 [풀러스]가 대표적이다. 렌터카 등 영업용 차량은 등록이 불가하고 출퇴근 시간에만 가동하는 등 법적인 테두리 안에서 사업하면서 명맥을 유지하는 정도지만, 플랫폼 노동으로서의 전형적인 모델을 보여준다. 플랫폼은 드라이버와 유사한 여정의 라이더를 추천해 주고, 내비게이션으로 경로를 안내한다. 운행 완료 후 수입과 인센티브를 확인할 수 있고, 사전에 등록한 계좌로 매주 자동 이체된다. 운전자에게는 평점 평가와 활동성에 따라 5단계 등급을 부여하고, 상호평가를 통해 '다시 만나지 않기'를 설정할 수 있다. 근로시간이나 여정선택이 자유롭다는 점에서 노동과정 통제는 적다고 볼 수 있지만, 플랫폼이 수요와 공급을 매치하는 시장의 역할을 넘어서서, 평가를 통한 서비스 질 관리와 보수를 매개하는 역할을 하고 있다.

### 2) 화물운송업

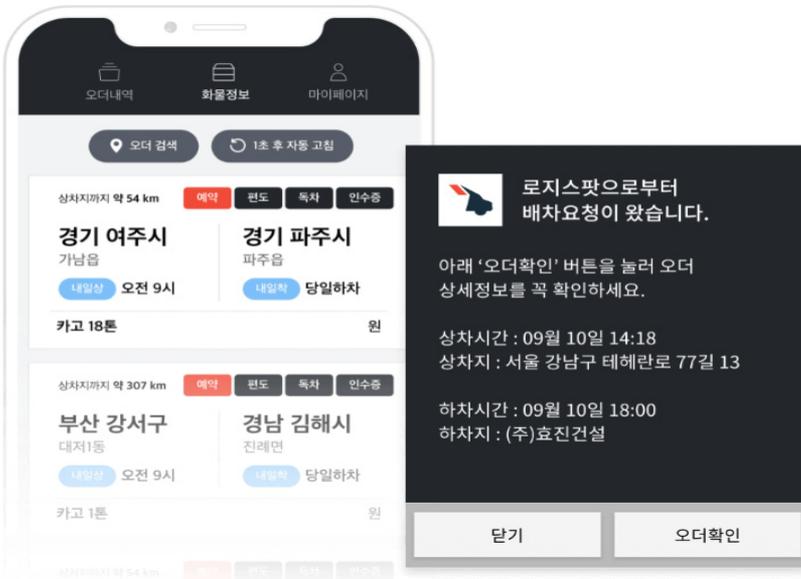
화물운송업에서는 화물차 운전기사과 택배기사, 배달대행근로자 등이 전형적인 특수형태근로종사자로 분류되어왔다. 특수형태근로종사자는 전속성이 비교적 강한 1인 자영자를 일컫는다. 이 업계에 디지털 플랫폼 기술이 적용되면서 상당수의 노동자는 플랫폼 노동자가 되었다. 전속성은 약화되었으나, 노동과정은 플랫폼을 통해서 통제되고 관리된다.

#### 가) 화물운송(B2B)

[카고매니저], [로지스팟], [센디] 등 다양한 플랫폼 회사들이 성업 중이다. 통합물류서비스를 지향한다고 하는데, 노동의 관점에서 보자면 화주(기업회원)와 차주(드라이버 파트너)를 연결해 주는 서비스플랫폼이다. 세금계산서와 인수증 같은 서류작업을 플랫폼에서 할 수 있으며, 화주는 화물운송 경로를 파악할 수 있다.<sup>20)</sup>

20) 로지스팟 홈페이지 참조. <https://www.logi-spot.com/partners/driver>

(그림 3-4) 화물운송 플랫폼의 배차요청방식



자료: 로지스팟 홈페이지.

#### 나) 이삿짐

[짐카], [위매치], [한방이사] 등 이사를 위해 특화된 서비스플랫폼도 여러 가지가 등장하였다. 이사를 원하는 고객과 포장이사를 서비스하는 개인사업자(또는 소규모 업체)를 연결한다.

#### 다) 화물운송(B2P) : 쿠팡플렉스의 사례

B2P 화물운송을 하는 택배기사는 일반적으로 특고로 분류되지만 플랫폼을 사용하지는 않으며, 고용관계가 택배회사, 대리점, 화물운송용역업체 등이 얽혀 있는 것으로 알려져 있다.<sup>21)</sup> 이런 업계에 [쿠팡플렉스]는 개인이 별도의 고용계약 없이 플랫폼을 통해 업무를 배정받아 자신의 차

21) 예를 들어, 마켓컬리의 경우 회사차를 이용하는 직영기사와 본인차를 이용하는 지입기사가 있다. 지입기사는 마켓컬리와 계약한 화물운송 대행업체와 계약하고 있다. 월4회 휴무가 있고 보수 수준은 일정 범위 내에서 정해져 있다. 이는 플랫폼노동의 형태라고 보기 어렵다. 이 내용은 2019년 10월 30일 [마켓컬리] 관계자와의 인터뷰에 근거한다.

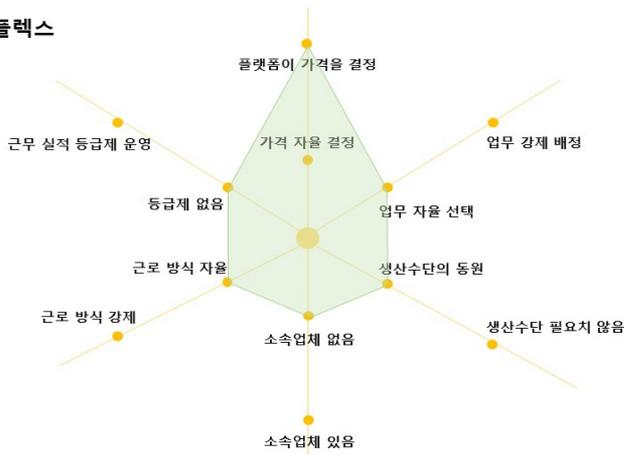
를 가지고 물품을 소비자에게 전달하는 사업모델로 등장하였다. 이는 미국의 [아마존플렉스]와 유사한 모델이다. 쿠팡플렉스 이후 이런 모델은 확산되는 추세에 있다(김종진 외, 2019).

작업자는 쿠팡플렉스 앱 설치 후 개인정보를 기입, 계약 내용 확인 후 원하는 배송 시간과 지역을 선택한다. 해당 배송 시간과 지역에 배송 물량이 있을 경우 쿠팡 관리자(쿠팡플렉스 어시스턴트)로부터 알림이 오고, 당일 일을 하길 원할 경우 별도로 신청을 하면 배정 확정 여부가 결정된다. 배정이 확정된 경우 지역 캠프로 방문해 배송 물량을 배정받은 후 자차에 배송 물량을 싣고 배송한다(김종진 외, 2019).

쿠팡플렉스는 쿠팡과 배달업무 위탁계약을 체결하고, 배송물품 건당 ‘위탁수수료’를 받는다. 소득은 배송에 참여한 일수, 참여한 시간대, 배송한 물건 개수에 따라 달라진다. 쿠팡플렉스는 근무할 시간과 지역(캠프)를 선택할 수 있으며 추가수수료가 있는 레드지역에 대해서 별도 신청이 가능하지만, 세부지역을 선택할 수는 없다. 배송할 물량도 조정 가능하다. 배송시간을 지키지 못하였거나 무단결근, 지각 등에 대해서 패널티를 부과하고 패널티가 축적되면 일정기간 쿠팡플렉스 앱접근을 차단함으로써 알고리즘을 통해 서비스의 질을 관리하는 기제를 두고 있다.

[그림 3-5] 쿠팡플렉스의 특징

사례 : 쿠팡플렉스



자료: 저자 작성.

쿠팡플렉서는 지역기반의 마이크로태스크 플랫폼의 특징을 공유한다. 근로시간과 배송 물량을 선택하는 방식으로만 자율성을 확보할 수 있다. 배송 건수에 따라 정해진 건당 수수료를 받는다. 배송시간 엄수 등 서비스 질 제고를 위한 관리체계를 두고 있다는 점에서 단순히 매칭을 하는 시장(market)의 기능을 넘어서 회사(firm)로서의 특징을 가지고 있다.

라) 라스트마일 물류 : 와사비의 예<sup>22)</sup>

택배기사와 소비자 사이를 이어주는 라스트마일 물류업도 등장하였다. 택배업무에서 시간이 많이 드는 부분은 아파트단지나 사무실빌딩에 도착한 후 마지막 소비자의 손에 물건을 전달하기까지의 마지막 단계라고 한다. [와사비]는 이 업무를 대리해 주는 업체인데 플랫폼으로 업무와 노동자를 연계한다. 와사비는 택배회사의 영업소를 고객으로 확보하고, 다른 한편으로는 지역에서 단기 아르바이트를 원하는 사람들의 등록을 받는다. 택배영업소는 지역별로 물량을 플랫폼에 올리고, 자율근무자라고 불리는 노동자들은 일하기 원한다는 의사표시를 플랫폼에 올린다. 자율근무자는 배송지 인근에 거주하는 여성들이 많은 편이다.

마) 배달대행(음식배달)

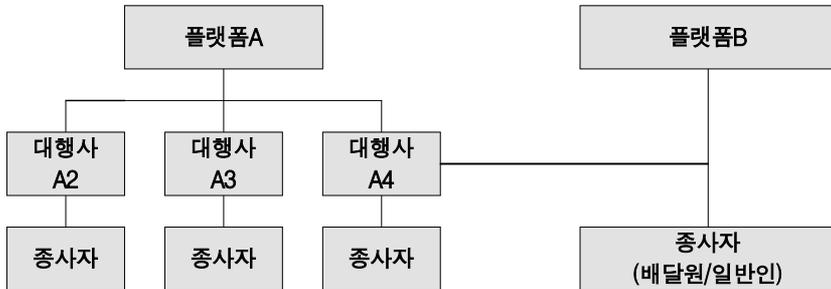
우리나라에는 플랫폼 기술이 도입되기 이전부터 음식과 소화물의 배달 영업이 널리 퍼져 있었다. 플랫폼이 아니라 전화를 이용하고 있었고, 소규모 에이전시들이 특정한 지역을 대상으로 영업을 하고 있었다. ‘배달대행사’라고 불리는 이 에이전시들은 음식점을 고객으로 유치하는 영업을 한다. 음식점은 개인고객으로부터 전화로 음식주문이 들어오면 대행사에 전화로 알린다. 대행사는 다시 배달원에게 연락하여 음식을 배달한다. 퀵서비스와 같은 소화물 배달이나 대리운전도 원리는 같았다. 2000년대 초반부터 이들을 ‘특수형태근로종사자’라고 불리웠다. 이 단어에는 임금노동자로 보기도 어렵고 자영자로 보기도 어렵다는 뜻이 담겨 있다. 이 시장에 플랫폼 기술이 도입되었다.

배달전문 플랫폼 기업이 등장하였으나, ‘배달대행사’들을 대체한 것은

22) 이 내용은 2019년 11월 13일 [와사비] 대표와의 인터뷰에 근거한다.

아니었다. 사실상 배달대행사는 건재하면서, 이들이 배달 플랫폼을 임대하여 사용하기 시작한 것이다(그림 3-6 좌측). 배달대행사가 선정하여 이용하는 배달앱 사용료는 배달종사자에게 전적으로 전가된다. 배달종사자는 배달대행사의 엄격한 지휘통제하에 있으면서, 하나의 배달과업 알선에 대해서 약 25%의 수수료를 배달대행사에 지불할 뿐 아니라, 휘발유 비용을 비롯한 오토바이 유지비와 배달물품의 손괴에 대한 배상을 위한 종합보험료, 그리고 심지어 플랫폼 프로그램 사용료까지 지불한다. 결국 중층적인 관리구조가 형성되었으며, 노동자 입장에서는 착취구조가 강화되었을 뿐이다. 배달/운수 플랫폼 노동은 플랫폼 프로그램 업체가 있고, 종사자들을 관리하는 에이전시가 따로 있다는 점에서 플랫폼과 종사자가 직접 연결되는 플랫폼 노동과는 커다란 차이가 있다.

(그림 3-6) 플랫폼 종사자와 계약 구조



자료: 저자 작성.

여기에 주문과 배달을 직접 연결하는 앱이 등장하였다(그림 3-6 우측). 소비자는 주문 앱을 통해서 음식을 주문한다. 이 주문은 다시 배달원들이 연결되어 있는 배달 앱으로 연결된다. 음식주문 앱으로 시장을 가장 넓게 먼저 선점한 사업자는 [배달의 민족]이다. 앱을 통해 음식이 주문되었을 때 배달이 수행되는 방식을 살펴보면 한국 배달시장의 모습을 파악할 수 있다. 플랫폼 배달노동의 방식은 크게 세 가지이다. 첫 번째는 [배민 라이더스]라는 앱을 통해서 활동 중인 배달원에게 연결되는 방식이다. 배민 라이더스는 배달원들에게 근로계약을 맺고 직접 고용하는 옵션을 열어놓고 있다. 직접고용을 선택하면, 고용의 안정성과 일정한 수준의 임금이

보장되지만, 다른 사람들이 가지 않으려고 하는 지역을 가야 하는 등 배달과업이 강제적으로 배정될 수 있으며 실제 소득은 프리랜서 배달원보다 낮은 편이다. 일반적으로 배달원들은 직접고용을 선호하지 않기 때문에 배민 라이더스 배달원의 약 5% 정도만이 직접고용 배달원이다. 나머지 95%는 프리랜서 배달원이라고 할 수 있는데, 이들도 거의 전업으로 이 회사 배달 일을 한다.

플랫폼을 통해 배달노동이 이루어지는 두 번째 방식은 [배달의 민족]을 운영하는 회사가 최근에 내놓은 [배민 커넥트]라는 사업모델을 보면 알 수 있다. 주로 다른 전업을 가진 사람이나 학생이 남은 시간을 이용해서 가까운 거리 배달을 하는 방식이다. 짧은 기간 동안 등록자 수가 빠르게 늘고 있다고 한다.

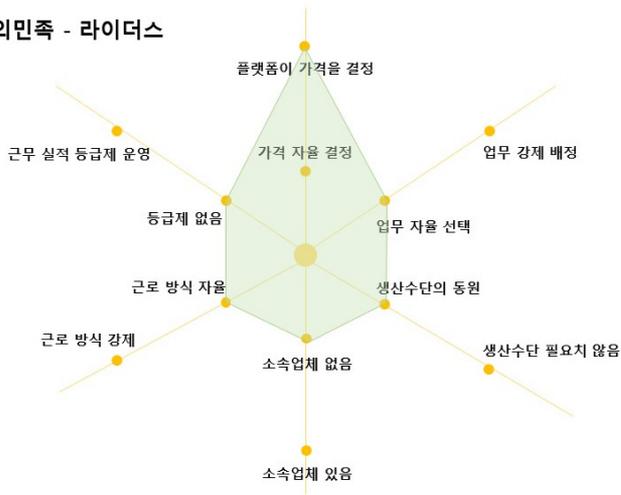
음식배달의 세 번째 유형이자 시장에서 가장 높은 비중을 차지하고 있는 유형은 ‘배달대행사’를 이용하는 방법이다. 배민 라이더스나 배민 커넥트와 같은 사업방식은 플랫폼 노동의 가장 전형적인 두 가지 사업모델이지만, [배달의 민족]을 통해 들어오는 음식 주문 중에서 이 두 가지 방식으로 수행되는 배달의 비중은 놀랍게도 약 10%에 불과하다. 나머지 90%는 ‘배달대행사’라는 과거부터 존재하던 에이전시에 의존한다. 앞서 언급하였지만 ‘배달대행사’는 배달원에게 사실상 강한 인적 통제를 하면서도 근로계약관계는 맺지 않는 전근대적인 영업방식을 유지하고 있는 경우가 많다. 배달원으로부터 각종 수수료와 보험료, 프로그램 사용료 등의 명목으로 이득을 챙기기도 한다.

음식주문배달 시장에 새로 진입한 플랫폼 기업은 혁신기업이라는 이미지와 함께 사회적 책임을 다하는 기업이라는 이미지를 얻고자 하였다. 한편, 지역이나 시간대, 날씨 등 배달원을 구하기 어려운 시간대에도 배달 서비스를 완료해야만 고객의 신뢰를 얻을 수 있다. 그래서 기업은 자신의 브랜드를 내건 배달원을 둘 뿐 아니라, 이들 중 일부는 심지어 고용계약서를 쓰고 직접 고용하기도 한다. 하지만 다른 한편에서, 기업은 비용효율적인 비즈니스 모델을 추구할 수밖에 없기 때문에 유연하고 단기적인 일반인 배달원을 활용하기도 하고, 전통적인 배달대행사를 이용하기도 한다. 결과적으로 세 가지 모양의 플랫폼 노동 형태가 공존하고 있다. 플

랫폼 기술이 가져오는 효율성으로 중층적인 착취구조를 밀어낼 것으로 예상하였으나, 아직은 그 단계에 도달하지 못하고 있는 것으로 보인다.

(그림 3-7) 배달의민족 라이더스의 특징

사례 : 배달의민족 - 라이더스



자료: 저자 작성.<sup>23)</sup>

3) 운송관련 서비스업

가) 대리운전

대리운전의 노동 양상은 [카카오T대리운전]과 그 외 대리운전업체 소속의 노동을 비교하면서 이해할 필요가 있다. 카카오T대리운전은 플랫폼이 일거리를 중개하는 전형적인 플랫폼 노동인 데 비해서, 그 외 업체 소속 대리운전은 플랫폼 기술 도입 이전부터 있던 관리업체의 역할이 남아 있는 형태이다. 즉, 전통적인 사업모델은 유지된 채로 플랫폼 기술을 이용하게 되면서 복잡한 4자관계가 형성된 경우이다.

카카오 T대리는 기사가 플랫폼에 등록만 하면 바로 일거리를 구할 수 있다.<sup>24)</sup> 앱상에서 출근 버튼을 누르면 바로 콜카드를 수락 가능한 상태가

23) 배달의 민족 - 라이더스는 업무 수행시 본인 소유의 오토바이를 동원하거나, 배달의 민족에 비용을 지불하고 오토바이를 빌려야 한다. 비용을 부담한다는 점은 결국 생산수단을 기사 본인이 동원하는 것이라 볼 수 있다.

된다. 카카오는 건당 수수료 20%를 제한 나머지가 기사의 수입이 된다. 수수료 20% 안에는 대리운전손해보험료가 포함되어 있으며, 프로그램 사용료는 별도로 부과되지 않는다.<sup>25)</sup> 카카오 T대리는 전형적인 노동 플랫폼이다. 접속과 이탈이 자유롭기 때문에 부업으로 하는 사람이 많다.

그러나 최근 들어, 서비스의 질을 관리하는 방법으로 피크타임인 20시~익일 오전 2시 사이에 3건 이상의 콜을 운행 완료한 경우 단독배정권 1장을 부여하는 제도를 도입하였다. 단독배정권이란 기사가 선호하는 콜을 우선적으로 제공하는 것이다. 회사가 원하는 시간에 기사들이 일을 하도록 유도하는 알고리즘이라고 할 수 있다. 또한 콜을 수락했다가 취소하는 비율이 높은 기사에 대해서는 72시간 콜배정 중단조치를 취하는 방식으로 서비스의 질을 관리한다. 결국, 카카오 T대리는 대면하여 지시명령은 하지 않지만, 알고리즘을 통해서 유사한 효과를 거두는 전형적인 플랫폼이다.

카카오 T대리 이외에 다른 플랫폼을 이용하는 대리운전은 플랫폼사(프로그램사) 이외에 소속업체와도 관계를 맺고 있는 4자관계이다. 대리운전업체는 여러 가지 방법으로 광고를 하고 대리운전 요청을 하는 전화를 받는 역할을 한다. 자기 회사에 속한 기사들만으로는 콜을 소화할 수 없기 때문에 몇몇 회사가 연합하여 정보를 공유하기도 하고 그래도 안되면 전체 플랫폼에 띄워서 대리운전 요청에 응답할 수 있게 한다. 자신들이 연결한 콜에 대해서는 수수료 20%를 가져간다. 플랫폼사는 대리요청 콜을 연결해 주는 프로그램을 운영하고, 월정액의 프로그램 사용료를 대리기사로부터 받는다. 초창기에는 대리운전업체에 IT 프로그램을 제공하는 구도였다면, 점차 플랫폼사가 중심이 되고 대리운전업체는 영업조직이 되는 구도로 변화해가는 것으로 보인다.

대리운전기사 입장에서는 콜을 많이 받기 위해서 서너 군데 대리운전 회사에 가입을 하기도 하고, 플랫폼 프로그램도 여러 개를 사용한다.<sup>26)</sup>

24) 앱을 다운받고 계정을 생성한 뒤, 운전면허와 사진, 본인확인을 거친다. 보험심사 과정까지 5단계 7일 이내 심사기간이 소요된다. 등록완료 통보를 받으면 대리기사로 활동할 수 있다. 출처 : 카카오 T대리 홈페이지.

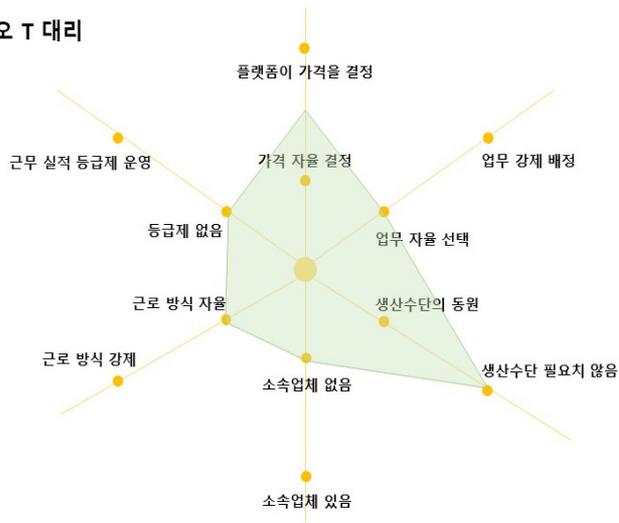
25) 이 내용은 2019년 11월 6일 [카카오모빌리티] 관계자와의 인터뷰에 근거한다.

26) 이 내용은 2020년 2월 10일 대리기사 2인과의 인터뷰에 근거한다.

전속성이 점차 약화되고 있다는 의미가 된다. 회사에 소속되어 있다는 것이 큰 의미는 없는데, 프로그램비와 보험료를 납부하면 계약이 유지되는 것이고 이 비용을 납부하지 않으면 계약이 해지된 것으로 본다 고 한다. 대리운전기사는 이용자로부터 직접 요금을 수령하기 때문에 중개수수료 납입을 위해서 대리운전업체에서 지정하는 계좌에 콜충전금을 일정금액 이상 예치해 두어야 콜을 받을 수 있다. 수수료 20% 이외에 보험료와 프로그램 사용료를 추가로 내야 한다.

[그림 3-8] 카카오 T대리의 특징

사례 : 카카오 T 대리



자료: 저자 작성.<sup>27)</sup>

나) 차량이동(택송)

차량(신차와 중고차)을 구입한 소비자에게 전달하는 택송 업무도 플랫폼을 통해 연계되고 있다. 이 밖에도 렌트카업체가 여기저기 흩어져 있는

27) 카카오 T대리의 요금설정방식은 'AI추천요금', '미터기요금', '요금직접입력'이 있다. 'AI추천요금'은 업체가 가격을 권장하는 방식, '미터기요금'은 생산자가 가격을 정하는 방식, '요금직접입력'은 소비자가 가격 제안 후 공급자가 선택하는 방식이다. 가격결정방식이 혼재되어 있어 그림에는 플랫폼가격결정과 가격자율 결정 중간 값에 표시했다.

차량을 필요한 장소로 이동시키는 작업이나 차량점검, 고장으로 정비소에 가는 경우에 필요한 차량이동 서비스를 온디맨드로 연결해주는 플랫폼도 있다. [핸들러]라는 플랫폼이 그런 예이다. 핸들러에 등록해 놓은 운전자는 앱을 통해 일거리의 종류와 차종, 예상금액 등을 볼 수 있다. 일거리는 있는데 신청자가 없으면 가격이 실시간으로 오른다. 주차된 공간의 사진을 찍어서 올리면 업무가 완수된다. 자부담 30만 원의 보험에 가입하는데 보험료는 플랫폼사에서 부담한다. 3.3%의 소득세를 공제하고 나머지 금액을 주단위로 지급한다.

#### 다) 전동스쿠터 충전

대도시에서 전동스쿠터를 대여하는 사업들이 번창하고 있다. 전동스쿠터는 충전이 필요하고, 일정한 위치로 이동시키는 작업도 필요한데 이런 일을 하는 노동자를 모집하여 연계하는 플랫폼으로 [라임]이 있다. 스쿠터의 위치가 앱상에 표시되면, 배터리가 부족한 스쿠터를 픽업한 후 충전하거나, 반환이 필요한 스쿠터를 이동시키는 작업이다. 원하는 요일과 시간대를 예약하고 일하면 되는데 당일 취소나 변경도 가능하다고 한다. 건당 약 4,000원의 보수를 받게 된다. 낮은 경우는 2,000원대도 있고, 스쿠터가 외진 곳에 비치되어 있거나 배터리 충전이 시급한 경우는 6,000원대로 보수가 높게 설정되는 경우도 있다.<sup>28)</sup> 원하는 시간에 원하는 만큼 일할 수 있다는 플랫폼 노동의 특징을 공유하고 있는데, 이는 과업의 난이도와 동선 등을 파악하여 알고리즘으로 실질적인 통제를 할 수 있기 때문에 가능해진 사업모델이다.

#### 라) 주차대행

[잇차]는 실시간 호출형 주차대행 중개플랫폼이다. 고객이 스마트폰으로 목적지와 사용시간을 설정하면 잇차의 드라이버 ‘링커’가 차량을 인계해 주차를 대신해주고, 원하는 시간에 원하는 장소로 출차해준다. 자동차

28) [라임]의 상세한 체험기는 다음의 기사를 참조. 엄지용(2019), 「라임으로 키보드 옮기고 돈 벌기-이론편」, 『바이라인네트워크』, 2019년 12월 30일 기사.

<https://byline.network/2019/12/30-70/>

키를 받고 돌려줄 때까지 적용되는 대인대물보험에 가입되어 있다. 링커가 배정되면 어플에 링커의 이름과 별점이 뜬다. 향후 온디맨드 방식으로 가려고 하지만 아직은 링커는 풀타임/파트타임 직원이라고 한다.<sup>29)</sup>

#### 마) 출장세차

[조이앤워시]는 출장세차 플랫폼이다. 고객이 차종과 시간, 장소, 원하는 서비스 내용을 선택하여 세차서비스를 요청하면, 플랫폼을 통해 ‘매니저’들에게 일감이 매칭된다. 매니저라고 불리지만 전형적인 플랫폼노동자이다. 매니저는 세차전후 사진을 송신하여 세차완료를 보고한다. 스마트폰 앱에서 ‘근무가능’ 상태로 설정하면 일을 할 수 있다. 고객이 평점을 매기는 기능이 있다. 플랫폼 회사는 출장세차에 관한 교육을 진행하기도 하고, 세차도구를 판매하기도 한다.

### 4) 개인서비스

#### 가) 가사서비스

지역기반 메조(mezzo) 규모 태스크의 전형은 다양한 유형의 돌봄서비스이다. 가사도우미와 아이돌보미, 노인돌보미는 음식배달과 마찬가지로 플랫폼 기술이 들어오기 전부터 한국에 널리 퍼져 있었다. 다만 전형적인 비공식노동의 성격이었다. 소규모 알선업체들이 지역에서 가사서비스 수요와 공급을 연결해 주고 수수료를 받아가고 있었다.

가사서비스 시장에서 새롭게 등장한 플랫폼들은 이런 지역 알선업체들을 대체하고 있다.<sup>30)</sup> 그러나 플랫폼은 단순히 일감을 알선하는 데서 그치지 않는다. 과업을 설거지, 빨래, 청소 등으로 범주화한 후 이 중에 어떤 과업을 원하는지 고객이 선택하게 하는데 이 과정은 결과적으로 가사서비스의 내용을 표준화하는 효과를 낳는다. 또한 출근한 시간과 퇴근한 시간을 체크하고, 고객의 평점을 기반으로 가사도우미의 등급을 승급시켜

29) 남혜현(2019), 「스마트시티의 주차실험, 잇차」, 『바이라인네트워크』, 2019년 5월 31일 기사. <https://byline.network/2019/05/31-40/>.

30) 업체 관계자와의 인터뷰에 따르면 플랫폼 방식으로 일감을 구하는 이는 전체 가사도우미의 10% 정도로 추측된다고 한다.

이력을 관리한다. 등급이 올라가면 시간당 임금도 올라간다.<sup>31)</sup> 가사도우미는 플랫폼을 통해서 수수료를 제외한 나머지 금액을 보수로 받는다. 사실상 알선업체의 역할을 훨씬 넘어서서 상당한 정도의 노동과정에 대한 개입이 결부된다.

가사서비스는 개인의 가정집에 들어가서 일을 하는 것이므로 고객과 서비스제공자 간의 상호 신뢰가 매우 필요한 업종이다. 이 때문에 과거에는 단기 서비스가 필요할 때에는 제공자를 구하기 어려웠다. 플랫폼은 신뢰의 문제를 이력관리와 평점 등을 통해 해소한다. 특히 가사서비스 플랫폼의 경우에는 서비스제공자도 고객을 평가하는 상호평가 방식을 사용하는 경우가 많다.

비공식노동 영역으로 남아 있던 가사서비스 시장에서 플랫폼의 등장은 양가적인 의미를 갖는다. 한편으로는 노동과정에 대한 통제가 증가한다고 볼 수도 있으나 다른 한편에서는 과업이 표준화되면서 아무 일이나 다 하게 되는 경우는 줄어들게 된다. 과거에는 세원으로 포착되지 않는 비공식성이 매우 높은 시장이었으나, 플랫폼 기업의 경우는 이 문제도 해소되면서 공식 영역으로 들어오게 되는 장점도 있다.

#### 나) 돌봄서비스(아동, 노인, 환자)

요양보호사나 간병사를 돌봄을 필요로 하는 노인과 환자에게 연결해주는 매칭서비스 플랫폼도 여러 가지가 나와 있다. 기본적으로는 가사서비스 플랫폼과 유사하다. 서비스에 대한 보수는 앱으로 결제되고 서비스제공자는 플랫폼을 통해서 보수를 받는다. 노인돌봄서비스 플랫폼인 [시니어시터]는 서비스제공자가 직접 시간당 보수를 올리고 소비자가 선택하는 방식을 취하고 있다. 플랫폼은 시간당 보수의 15%를 수수료로 가져간다. 작업자의 출퇴근은 GPS를 통해 자동으로 입력되고 작업완료 후에는 상호 평가를 작성할 수 있게 하고 있다.<sup>32)</sup>

31) [대리주부]의 경우 일반 매니저, 스타 매니저, 마스터 매니저로 등급이 나뉜다. 시간당 임금은 등급에 따라 11,000~16,000원이다. 이 내용은 2019년 11월 5일 [대리주부] 부대표와의 인터뷰에 근거한다.

32) [시니어시터]는 장기요양보험의 비수급자를 대상으로 요양보호사를 매칭하는 서비스 플랫폼이다. 시니어시터의 경우 3시간까지 기본서비스가 제공되며 1시간을

돌봄서비스 분야에서는 간병사의 경력과 자격사항을 파악할 수 있도록 하고, 무엇보다 환자의 상태에 따라 어떤 서비스를 제공해야 하는지를 세분화해 놓은 플랫폼이 많다. 환자 이동 시 동행, 투약돕기, 구강간호, 목욕, 음식섭취량 측정 등 서비스 내용이 구체적이다. 이 말은 결국 과업이 세분화되고 표준화된다는 뜻이다.

#### 다) 펫케어

가정을 방문하여 반려동물을 대신 돌봐주는 서비스도 플랫폼 노동 형태로 성업하고 있다. 방문돌봄을 예약하면 배식과 산책, 환경정리와 쓰레기 처리 등 서비스를 제공한다. 서비스의 내용은 매우 세분화되어 있고 표준화되어 있다.

#### 라) 세탁

세탁소는 전형적인 지역 자영업이었다. 이런 세탁업에서 플랫폼을 통해서 지역의 세탁소와 소비자를 연결해주는 플랫폼 사업이 등장했다. [리화이트]라는 플랫폼이 그런 사례이다. 소비자는 내가 원하는 세탁소를 지정할 수 있으며, 세탁물 수거와 배달을 플랫폼사가 해준다. 세탁소를 운영하는 업자는 세탁비의 16~30%를 플랫폼에 지불한다. 세탁물 수거와 배달을 플랫폼사가 맡는 경우 수수료가 비싸진다.<sup>33)</sup> [크린바스켓]도 세탁 서비스 스타트업이지만 직접 세탁업무를 수행하는 것은 아니다. 세탁은 제휴세탁업체에 맡기고 플랫폼은 고객의 세탁물 수거와 배달을 담당한다.<sup>34)</sup> 다른 한편에서는 세탁소의 대형화 경향에 따른 플랫폼 노동이 있다. [세탁특공대] 같은 대형 세탁업소는 세탁물의 수거와 배송을 위해 프리랜서 드라이버를 통해 배송업무를 진행한다고 밝히고 있다.<sup>35)</sup>

추가할 때마다 소비자가 유료옵션을 하나씩 더 선택할 수 있도록 하고 있다. 유료옵션에는 머리감기, 냉장고 청소, 세탁, 화장실 청소 등이 있다. 이 내용은 2019년 10월 30일 [시니어시티] 대표와의 인터뷰에 근거한다.

33) 이 내용은 2020년 2월 11일 [리화이트]를 이용하는 세탁업자와의 인터뷰에 근거한다.

34) 엄지용(2016), 「세상을 바꿀 대한민국 물류스타트업 33선」, 『CLO』 2016년 3월 7일 기사.

35) 고석용(2019), 「세탁소에 스마트 입히니 월 12만벌 주문 대박」, 『머니투데이』

#### 마) 편의대행

1인 가구의 증가에 따라 편의대행 서비스 수요가 늘어나고 있고 이에 부응하는 업체가 [애니맨], [땡동] 등 플랫폼 형식으로 등장하였다. 이들 플랫폼업체는 물건 사다주기, 하우스헬퍼(쓰레기 버리기, 설치조립, 기타 집안일), 간편배송(퀵서비스), 생활편의(우체국 택배 보내기, 휴대폰 수리 맡기기) 등 다양한 서비스를 제공한다.

[땡동]은 2012년부터 심부름센터를 운영하다가 2016년부터 플랫폼으로 전환한 사례다. 생활 편의와 관련된 심부름을 대행해주는 서비스 플랫폼이지만 물건 사다주기의 비중이 높아 대부분의 작업은 배달로 분류되고 있다. 배달원들을 ‘메신저’라고 부르는데, 주문 1건 당 수익은 메신저(배달원)과 본사(플랫폼) 간 60:40으로 나눈다. 대개 배달업체의 근속은 3개월 가량으로 매우 짧은 특성을 보이거나 땡동의 메신저들 중에서는 5년 이상의 장기 근속자도 꽤 된다고 한다. 주문처리방식은 ‘관제배차’로, 본사가 메신저에게 특정 주문을 지시, 배달하도록 하고 있다.<sup>36)</sup> 기사들과는 전속위탁계약을 맺고 있으며, 운송수단인 오토바이는 직접 가져오거나 대여할 경우 비용을 부담해야 한다. 근로자의 풀이 넓지 않고 수가 대체로 고정되어 있다는 점이나, 중앙 관제팀에서 이동 동선을 짜준다는 점에서 플랫폼 노동으로 분류하기 어려운 특징들을 가지고 있다.<sup>37)</sup>

한편 [애니맨]은 플랫폼 노동의 전형에 가깝다. 범죄이력조회 등 인증 과정을 거치면 ‘헬퍼’의 신분을 부여받게 되고 핸드폰 앱을 통해서 주변에 심부름 조치를 할 수 있게 된다. 고객이 서비스 가격을 제안하면 1순위로 지원한 헬퍼가 매칭되어 수행하는 방법이 있고, 고객이 미션을 올리면 헬퍼가 건적 금액을 제안하여 입찰방식으로 매칭하는 방법도 있다.

---

2019년 10월 23일 기사.

36) [땡동]과의 인터뷰에 따르면, 원래 땡동의 보수방식은 급여제였으나, 서비스 인력을 안정화시키기 위해 주문 1건당 수익을 공유하는 방식으로 바뀌었다고 한다.

37) 이 내용은 2019년 11월 5일 [땡동] 대표와의 인터뷰에 근거한다.

## 5) 기타

## 가) 일용노동

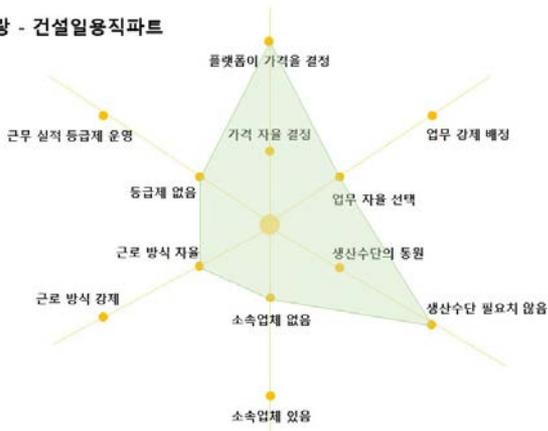
[베테랑], [일용이] 등 건설일용직 노동자를 온디맨드로 매칭하는 플랫폼이 등장하였다. 구인자는 긴급일자리를 노무 항목별로 요청하고, 지원자들을 목록에서 확인 후 선발한다. 베테랑은 단순히 일자리 매칭만 하는 것이 아니라 출근확인, 근무확인, 일당정산까지 모두 플랫폼으로 처리한다.

건설 이외의 분야에서 단기 근로자와 구인자를 연결해주는 플랫폼으로 [라라잡]이 있다. 웹디자인 작업, 영문에디터, 데이터 정리와 수정, 행사 스텝 등 며칠 이내에 끝나는 단기 직무의 채용 프로세스를 대행해준다. 지원자의 프로필을 검토하고 필요하면 인터뷰를 대행하기도 하며, 근로 계약을 도와주고 급여정산과 지급도 대신해준다.

[알바천국]이나 [알바몬]과는 달리 [베테랑]이나 [라라잡]을 노동 플랫폼이라고 보고, 여기서 서비스를 제공하는 노동자를 플랫폼 노동자로 보는 이유는 이 플랫폼들이 단순히 일자리나 일거리를 게시하는 광고판의 역할을 하는 것이 아니라 보수(payment)를 중개한다고 볼 수 있기 때문이다.

(그림 3-9) 베테랑 건설일용직의 특징

사례 : 베테랑 - 건설일용직파트



자료: 저자 작성.

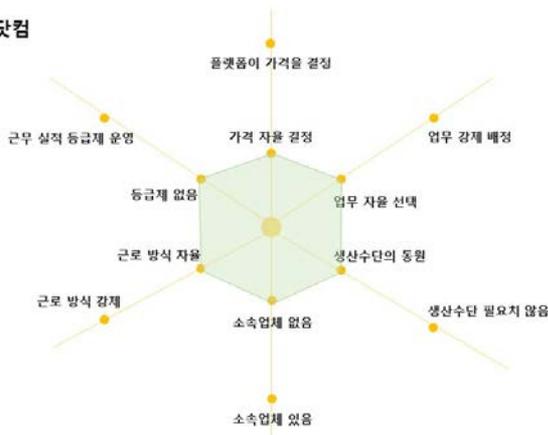
나) 건설장비와 운전자

[장비블러]나 [삼천리엡] 등은 크레인, 사다리차 같은 건설장비를 운전하는 기사들을 건설현장과 매치시켜주는 플랫폼이다. 특이한 점은 [장비블러]의 경우 플랫폼사가 거래금액의 일정 비율을 수수료로 가져가는 방식이 아니라 월회비(정액 5만 원)를 받으면서 플랫폼이라는 장마당을 기사들에게 내주는 방식이라는 점이다. 건설장비 기사들 간의 상호 정보교환과 일거리 나누기라고도 할 수 있다. 건설장비 기사 일의 특성상 동시에 몇 건의 일이 들어오는 경우가 있고, 본인이 할 일 하나를 제외하고 나머지를 플랫폼에 올려서 다른 기사에게 알선하고 일정금액(건당 10만 원)을 받는다. 플랫폼에서 일을 구하는 입장에 있는 기사라면 10만 원을 내고 동료 기사가 올린 일감을 가져가는 것이라고 볼 수 있다.<sup>38)</sup>

[삼질닷컴]도 건설중장비와 관련된 일감을 중개하는 플랫폼이다. 건설장비를 소유한 차주, 건설장비를 소유하지 않았지만 운전이 가능한 기사들이 주된 작업자다. 보수는 플랫폼의 개입 없이 고객과 작업자 간 상호협의로 정하고 근로방식도 자율적인 편이다.

(그림 3-10) 삼질닷컴의 특징

사례 : 삼질닷컴



자료: 저자 작성.

38) 이 내용은 2020년 2월 12일 [장비블러], [삼천리] 플랫폼을 이용하는 건설장비기사 2인과의 인터뷰에 근거한다.

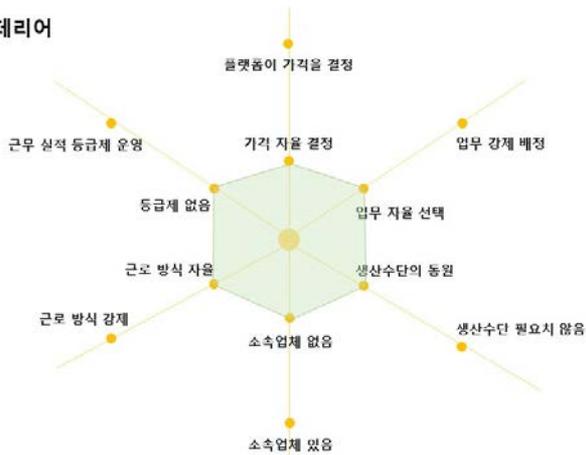
## 다) 인테리어/간판

인테리어나 간판제작 시장에도 플랫폼에서 거래가 성사되는 방식이 도입되었다. 예컨대, [간판다이렉트]라는 플랫폼에 고객이 필요한 간판의 위치와 크기, 내용 등을 올리면 간판제작자들이 견적을 올리고 이들 중에서 고객이 선택하면 거래가 성사된다. 플랫폼은 대금의 4.5%를 가져간다.<sup>39)</sup>

[인포테리어]는 인테리어 업자와 소비자를 매칭하는 플랫폼이다. 업자가 플랫폼을 통해 일감을 받기 위해서는 의뢰건에 입찰을 해야 한다. 소비자가 업자를 선택하는 경매방식이다. 최종 견적가가 책정되면 비용은 플랫폼을 통해 선결제하게끔 되어 있다. 분쟁이 잦은 업계 특성상 도입된 안전결제시스템이다. 플랫폼은 총 작업 비용 중 20%를 수수료로 가져가고 작업자에게 80%를 입금해준다.

(그림 3-11) 인포테리어의 특징

## 사례 : 인포테리어



자료: 저자 작성.

## 라) 교육서비스

아이돌봄교사를 연결해 주는 온디맨드 매칭 플랫폼에서부터 기업교육을 위한 강사를 연결해 주는 플랫폼까지 다양한 연령대와 분야에서 교육

39) 이 내용은 2020년 2월 13일 간판제작업자와의 인터뷰에 근거한다.

서비스 플랫폼이 성업 중이다. [재깍악어]는 초등학생 이하의 아동을 대상으로 돌봄교사를 연결하는 서비스를 제공한다. [파인드강사]는 조직활성화, 리더십, 스트레스 관리, 노후준비 등 주제영역별로 강사가 자신을 소개하고, 강사 섭외가 필요한 기관이나 단체와 연결시켜주는 플랫폼이다. 강의 이력은 물론 평점을 통한 등급관리도 이루어지고 있다.

#### 마) 여행

현지 전문가와 여행자를 매칭해주는 플랫폼도 등장했다. [트레블 메이커]는 여행자가 원하는 여행 스타일과 조건을 제시하면 현지 전문가들이 견적을 제출하여 선택 받는 방식이다. 웹사이트나 앱을 통해 예약과 결제, 정산이 모두 이루어진다. 현지 전문가는 활동 경력에 따라 등급이 부여되며, 플랫폼이 가져가는 수수료는 현지 전문가의 등급에 따라 10~20% 범위에서 결정된다. 반대로, [마이리얼트립]은 일정한 심사를 거쳐 ‘파트너’의 자격을 얻은 현지인이 가이드 상품을 플랫폼에 올리고, 이를 선택하는 여행자가 가이드서비스에 대한 비용을 플랫폼에 지불하는 방식이다. 어느 쪽 방식이든 간에 현지인이 플랫폼을 통해 연결된 고객에게 여행가이드를 제공하고 건별로 수수료를 받는 것이므로 전형적인 플랫폼 노동이라고 할 수 있다.

### 나. 웹기반 플랫폼 노동

#### 1) 전문서비스

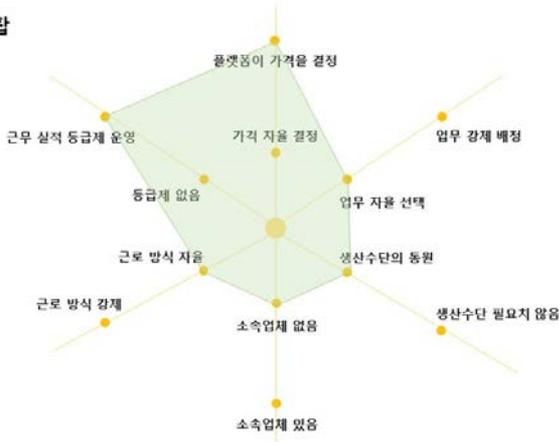
##### 가) 번역

번역 플랫폼 [바벨답]은 결과물의 질을 사전적으로 담보하기 어려운 프리랜서 시장에 나타난 플랫폼이다.<sup>40)</sup> 번역에 대한 수요가 꾸준히 있는 편이지만, 그 가격은 대체로 떨어지는 경향이 있었다. 다른 번역 플랫폼에서는 과업이 올라오면 번역가들이 가격을 제시하는 방식이 많다. 일하는 사람이 자신의 서비스 가격을 정하는 것이므로 자영이라는 정의에 부합

40) 이 내용은 2019년 10월 18일 [바벨답] 대표와의 인터뷰에 근거한다.

[그림 3-12] 바벨탑의 특징

## 사례 : 바벨탑



자료: 저자 작성.<sup>41)</sup>

한다. 그러나 번역자의 공급이 더 많은 시장에서는 번역 결과물의 질은 낮아지고 번역가들에게 주어지는 보수는 점점 더 낮아진다.

바벨탑은 질 높은 번역을 요구하는 전문 번역시장을 지향하면서, 기존의 번역 에이전시를 대체하는 사업모델을 만들었다. 고객이 과업을 업로드하면, 번역가들이 경쟁적으로 낮은 가격을 제시하도록 하는 대신, 플랫폼이 요청된 과업을 보고 사전에 적정 가격을 제시한다.<sup>42)</sup> 결과물의 질을 향상시키기 위하여 고객평가를 도입하고 있을 뿐 아니라, 플랫폼 자체적으로도 질 평가를 한다. 평가결과가 누적되면 이에 따라 번역자의 등급이 결정되고 이 등급은 가격결정에 반영된다. 번역 프리랜서의 실력을 등급으로 표시하게 하는 것은 한편에서는 번역가의 경력관리가 될 수 있다.<sup>43)</sup>

41) [바벨탑]의 전문번역에는 컴퓨터가 필요하므로 생산수단이 동원된다고 볼 수 있다. 본고는 생산수단의 범주에 컴퓨터를 포함, 스마트폰을 불포함시켰다.

42) [바벨탑]과의 인터뷰에 따르면, 번역가와 소비자의 매칭이 이뤄지는 과정은 다음과 같다. 사이트에 원문 업로드 - 알고리즘이 텍스트 추출 후 예상 작업 시간 계산 - 글자 수에 따른 총 금액 안내 - 해당 분야에 특화된 번역가들의 이력서 노출 - 이력서를 통해 번역가의 작업물 히스토리 검색 가능 - 소비자의 매칭 선택.

43) [바벨탑] 대표와의 인터뷰에 따르면, 시장에 갓 진입한 초보 번역가도 특정 분야의 지식이나 경험을 쌓아 전문 인력으로 양성될 수 있어야 하는데 기존 오프라인 시장에서는 번역가가 경력관리를 하면서 성장할 수 있을 만큼 단계적으로 작업

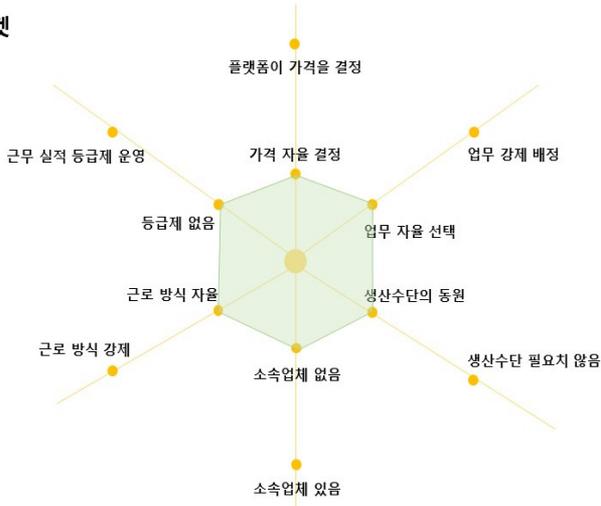
바벨탑은 가격책정, 평가, 등급 부여라는 과정을 통해서 프리랜서 번역가들을 관리하고 있는 셈이다. 이들은 아직은 여전히 프리랜서 영역에 있다고 볼 수 있으나, 고용관계에서 나타나는 특성을 상당 부분 갖게 되었다.

나) IT 솔루션

다른 많은 프리랜서 시장과 마찬가지로 프로그램 개발 시장은 결과물을 거래하는 시장이 아니라 예상되는 결과물을 상정하고 미리 그 가격을 흥정하는 시장이다. 프로그램 개발 시장에서 고객은 프로그래머의 이력이나 실력을 제대로 알지 못하기 때문에 적합한 수준의 프로그래머를 구하기가 쉽지 않다. 반대로 프로그래머들은 고객이 어떤 결과물을 원하는지 충분히 알지 못한 상태에서 일을 시작하는 경우가 많았는데, 이는 곧 어느 정도가 적정수준의 보수인지 서로 합의하기 쉽지 않다는 의미이다. 고객과 프리랜서는 서로 불충분한 정보 때문에 불안하다.

[그림 3-13] 위시켓의 특징

사례 : 위시켓



자료: 저자 작성.

물이 들어오지 않았다. [바벨탑]은 초중급 번역가들의 경력관리를 이끌고 고속런 전문 인력을 점차 양성하고자 하는 의도에서 인력 등급화를 개발하게 되었다고 한다.

[위시켓]은 개발자와 프로그램, 게임 등을 필요로 하는 고객을 연결시켜주는 플랫폼이다.<sup>44)</sup> 수수료는 개발자에게 10% 또는 의뢰자에게 5%를 받는다. 플랫폼이 노동과정에 개입하는 것은 거의 없다. 대신 개발자가 이 플랫폼 안에서 어떤 과업을 완수할 때마다 그 결과물이 경력으로 쌓인다. 사실상 개발자의 능력과 시간당 작업의 가치가 평가될 수 있다.

#### 다) 경영컨설팅

[텔런트뱅크]는 기업에 경영진단 및 경영전략 컨설팅을 제공하는 전문가를 연결해 준다. 프로젝트 형태의 중단기 과제를 수행하거나 일회성 초단기 자문으로 컨설팅을 수행할 수도 있다. 성사된 대금의 10%를 플랫폼이 수수료로 가져간다.

### 2) 메조 레벨 전문서비스

#### 가) 1 : 1 전문상담 : 네이버 지식인 엑스퍼트

각 분야 전문가의 컨설팅을 받을 수 있도록 연결해 주는 기능은 [크몽] 같은 플랫폼에도 일부 있었으나, 2019년 11월에 나온 네이버 지식인 엑스퍼트는 고객이 비교적 간단한 전문가 상담을 온라인으로 받을 수 있게 연결해주는 플랫폼이다. 세무, 노무, 미용 등의 분야에서 시작했으나 향후 분야를 확대해 갈 것으로 보인다. 각 분야 전문가가 플랫폼을 통해서 서비스를 제공하고 건당 수수료를 받는다. IT 개발 이외의 분야에서도 전문직 종사자의 플랫폼 노동의 확산을 알리는 상징적인 비즈니스모델이라고 할 수 있다.

#### 나) 온라인 교육

모바일 원어민 회화서비스나 앱을 통해 외국어 공부를 가능하게 하는 플랫폼은 다른 편에서 보자면 외국어를 가르치는 사람들의 노동 플랫폼이다. 플랫폼은 강사와 수강자를 연결시켜주고 보수를 중개한다.

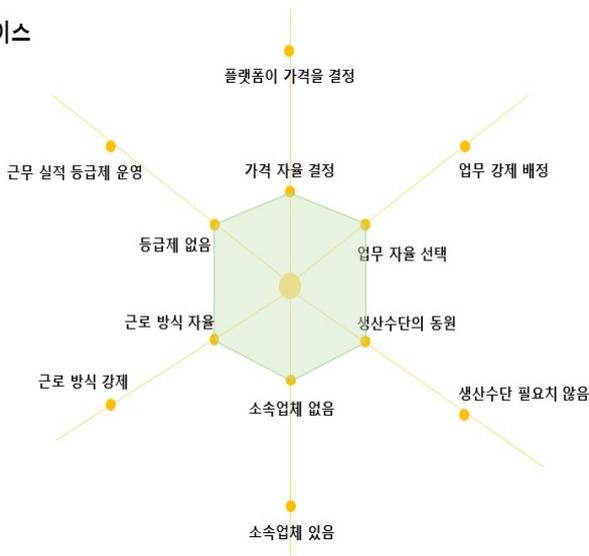
44) 이 내용은 2019년 11월 1일 [위시켓] 대표와의 인터뷰에 근거한다.

다) 목소리·음향 녹음

홈레코딩 기술이 발달하고 이를 활용하는 것이 그다지 어렵지 않은 시대가 되면서 오프라인 녹음실을 이용하지 않는 목소리·음향 녹음을 중개하는 플랫폼도 생겨났다. 영상 나레이션이나 더빙 등에 필요한 목소리를 중개하는 플랫폼 [올보이스]에는 성우들이 목소리 샘플과 그간의 이력을 올려놓고 수요자와 매칭을 시켜준다. 후기나 평점 시스템도 활용하고 있다. 성우들은 가정에서 마이크와 노트북 정도만 가지고 녹음을 해서 결과물을 온라인으로 전달한다. 플랫폼은 성사된 가격의 10%를 가져간다.<sup>45)</sup>

[그림 3-14] 올보이스의 특징

사례 : 올보이스



자료: 저자 작성.

45) [올보이스]는 오프라인 녹음 시장에서 이미 형성되어있는 최저가격만을 알려준다. 매칭될 때는 소비자가 최저가격을 고려해 성우에게 먼저 가격을 제시한다. 제안을 받은 성우가 그대로 가격을 수락하거나 또는 작업 난이도에 따라 다시 역제안을 한다. 플랫폼은 최종결정된 가격의 10%를 수수료로 받는다. 이 내용은 2019년 11월 7일 [올보이스] 대표와의 인터뷰에 근거한다.

### 3) 온라인 창작(디지털 콘텐츠)

#### 가) 유튜브 크리에이터

유튜브에 디지털 콘텐츠를 게시하는 것으로 소득을 올릴 수 있는 세상이 되었다. 콘텐츠의 재생횟수나 구독자의 수에 따라 유튜브사로부터 보수를 받는다. 사회적으로 영향력 있는 크리에이터라면 프로젝트 의뢰가 들어오기도 하는데, 이 경로를 통한 소득도 상당할 수 있다. 유튜브 크리에이터를 대상으로 하는 기획사도 등장하고 있으며, 이들이 프로젝트 대금의 일정 비율을 가져간다.<sup>46)</sup> 유튜브 크리에이터를 플랫폼 노동자라고 할 수 있는지, 즉 플랫폼이 일감을 중개하는 사례로 볼 수 있는지에 대해서는 논란이 있을 수 있겠다.

### 4) 마이크로 서비스

#### 가) 자료처리

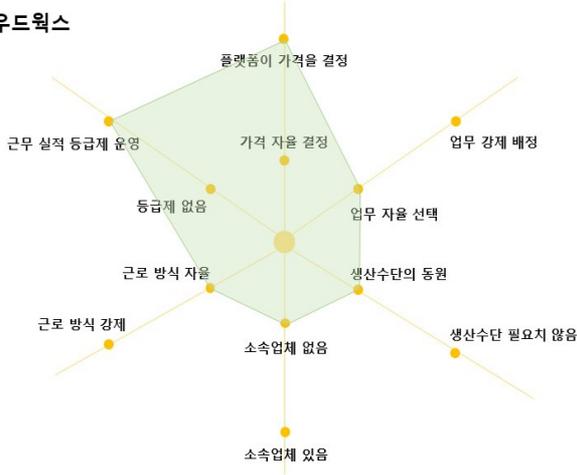
클라우드 워크(cloud work)은 플랫폼을 통한 노동통제가 가능해지면서 새롭게 등장한 회색지대 노동이다. 가장 널리 알려진 사례는 Amazon Mechanical Turk(ATM)이다. 한국에도 ATM의 사업모델을 벤치마킹하여 운영하는 [클라우드웍스](crowdworks)라는 플랫폼 기업이 있다. 주된 업무는 딥러닝의 지도학습에 활용될 이미지, 동영상, 소리, 텍스트 자료를 가공하는 일이다. 이 회사는 창업한 지 4~5년 만에 3만여 명의 작업자를 확보하였으며 매출도 빠르게 성장하고 있다. 보통 수준의 작업자의 경우 시간당 소득이 법정최저임금액 정도가 되는 정도로 수수료를 책정하고 있는데<sup>47)</sup>, 20~30대 여성의 호응이 매우 높은 편이다. 이 회사는 흩어져

46) 이 내용은 2020년 2월 11일 [유튜브] 크리에이터와의 인터뷰에 근거한다.

47) “저희가 단가를 책정할 때 기준은 우선 내부에서 시뮬레이션을 해봐요. 이 작업이 1시간 동안 열심히 했을 때, 몇 건이나 할 수 있는지를 보고 가격을 판단합니다. 예를 들어 난이도가 낮은, 누구나 할 수 있는 작업이라 1시간에 100건을 할 수 있다고 하면 지금 최저임금이 8,350원이잖아요. 그래서 이 ‘최저임금 나누기 100’을 한 건당 단가로 하구요. 난이도가 높은 작업, 예를 들어 “일본어 능력이 필요하다.” 이런 거는 최저임금을 기준으로 하지 않고 뭐 1만 원, 1만 5,000원, 이렇게 시중에서 이 능력을 계산해서 주는 비용을 기준으로 하고 있어요.” [클라우드웍스] 관계자와의 인터뷰 중.

[그림 3-15] 크라우드웍스(Crowdworks)의 특징

사례 : 크라우드웍스



자료: 저자 작성.

서 자신이 원하는 시간에 원하는 만큼의 일을 하는 클라우드워커의 특성을 파악하면서 이들의 충성도를 이끌어내기 위한 다양한 시도를 하고 있으며, 이런 HR 기술을 특허로 출원한 사례도 많다고 한다.<sup>48)</sup>

나) 명함 타이핑

한국에서 매우 널리 알려진 클라우드 워크를 수행하는 또 하나의 회사로 [리멤버]라는 기업이 있다. [리멤버]는 고객이 앱으로 명함 사진을 찍어서 서버에 업로드하면 명함에 있는 정보를 입력해 주는 서비스이다. 기존의 명함관리 어플리케이션들이 이미지를 광학문자인식(Optical Character Recognition OCR) 기술로 처리하던 것과는 달리 이 회사는 이 서비스를 개별 가정에서 타이피스트라고 불리는 플랫폼 노동자들이 수행한다. 사람이 직접 정보를 입력함으로써, 당시 문자정보 인식 수준이 높지 않던 OCR 기반 회사들을 제치고 시장을 선점하였다(노성철, 2019).<sup>49)</sup>

리멤버는 알고리즘을 이용하여 타이피스트들의 노동과정을 관리함으

48) 이 내용은 2019년 11월 11일 [크라우드 워크스] 관계자와의 인터뷰에 근거한다.

49) 고객 200만 명, 저장된 명함 2억 장 수준(노성철, 2019).

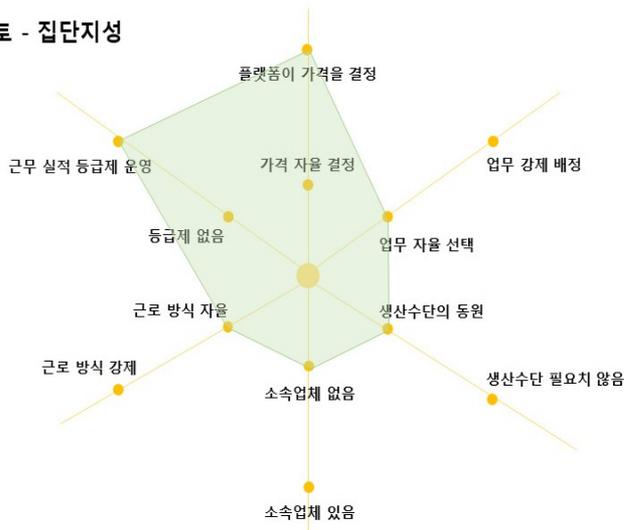
로써 입력내용의 정확도를 높였다. 입력된 내용의 일부를 샘플링하여 정확도를 측정하여, 정확도 98% 이상을 유지하는 타이피스트들에게는 수수료를 인상하여 지급하였으며, 정확도 94% 이하를 보이는 타이피스트들에게는 경고를 하고, 3회 이상 경고를 받으면 서버접근 권한이 제한되도록 알고리즘을 조정한다(노성철, 2019). 그러나 이 회사는 2017년 이후부터는 타이피스트 작업을 OCR 기술로 대체해 나가기 시작했다. 이미 독특한 비즈니스모델을 통해 시장을 선점하였고, 그 사이 OCR 기술이 향상되었다는 판단이다.

다) 번역 : 플리토 집단지성

[플리토-집단지성]은 간단한 문장이나 문단의 번역을 전문번역가가 아니라 2개 국어를 사용할 수 있는 일반인이 제공하고 포인트를 쌓아서 현금화하는 플랫폼 모델이다. 플랫폼을 통해 온라인으로 마이크로 태스크를 수행하고 돈을 버는 사례가 AI 학습데이터 생성에 국한되지 않는다는 것을 보여주는 재미있는 사례로 알려지고 있다.

[그림 3-16] 플리토 집단지성의 특징

사례 : 플리토 - 집단지성



자료: 저자 작성.50)

### 3. 현황이 주는 함의

#### 가. 플랫폼 노동의 다양성과 확장성

- 플랫폼 노동은 생각보다 다양하다.
  - 웹기반 프리랜싱 → O2O 프리랜싱으로 확대
  - O2O 마이크로 태스크 직노동 → O2O 메조 레벨 태스크로 확대
  - 웹기반 클라우드워크 → 웹기반 메조 레벨 태스크로 확대

연구를 진행하면서 플랫폼 노동의 사례들을 찾아보니 그 다양성은 예상했던 수준을 넘어서고 있었다. 플랫폼 노동의 정의를 플랫폼을 통해 일거리(short jobs, tasks, projects)를 구하고, 플랫폼을 통해 일의 대가를 받는 경우로 정하고, 이때 특정인에게 업무지시를 하는 용도의 플랫폼은 제외한다는 부대조건을 달아 놓았다. 이런 정의에 부합하는 노동의 유형은 생각보다 많았다. <표 3-2>에서 일반 글씨체는 기존 연구들이 플랫폼 노동의 예시로 흔히 사용하던 사례들이지만, 볼드체 사례는 흔히 인용되는 것이 아니다.

컴퓨터 프로그래밍 분야 프리랜서나 번역가가 대표적인 플랫폼 노동의 유형으로 인식되어 왔다. 그런데, 이런 웹 기반의 프리랜싱 일거리뿐 아니라, 여행가이드나 교육서비스 등 오프라인의 거의 모든 프리랜싱 일거리가 플랫폼으로 중개되고 있다. 이런 노동을 플랫폼 노동이 아니라고 볼 근거는 없다.

승객운송과 배달대행, 기사서비스 같은 O2O 직노동 또한 대표적인 플랫폼 노동 유형이다. 여기에 세차나 주차대행 같은 직노동 사례들이 다양성을 더하고 있다. 대형화물운송이나 특수장비운전, 버스로 승객운송을 하는 경우는 마이크로 태스크라고 할 수는 없으나 메조 레벨 태스크를 수행하는 플랫폼 노동이라고 보아도 무리가 없다.

---

50) 플리토-집단지성에는 네 가지의 등급이 있다. 1) 초급: 회원 가입 후 언어쌍 테스트 통과 전 상태 2) 중급: 해당 언어쌍의 집단지성 번역가 테스트 합격 3) 고급: 누적 점수 \* 10만점 이상 4) 유창: 누적 점수 \* 50만점 이상.

AI 학습자료 생성, 명함 타이핑, 온라인 상품평 달기 등은 클라우드워크(cloud work)로 불리우며 플랫폼 노동의 세 번째 유형으로 널리 회자되어 왔다. 살펴보니 이와 유사한 노동 방식은 번역이나 목소리 녹음, 온라인 전문상담 등 프로젝트와 마이크로 태스크의 중간 수준의 과업으로 확산되고 있었다.

〈표 3-2〉 플랫폼 노동 사례

|                        | 온라인 웹기반 노동  | 오프라인 지역기반 노동   |
|------------------------|---|--|
| 마이크로 태스크<br>(tasks)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순타이핑(리멤버)</li> <li>- AI 학습데이터 생산</li> <li>- 상품평, 서베이</li> <li>- 번역(eg. 플리토 집단지성)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배달대행 등 소화물 운송</li> <li>- 대리운전/택송</li> <li>- 편의대행, 스쿠터충전/이동</li> <li>- 세탁</li> <li>- 카풀</li> <li>- 세차</li> <li>- 주차대행</li> </ul> |
| 메조 태스크<br>(daily jobs) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성우(목소리)</li> <li>- 온라인 전문상담(법률, 세무 등)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가사, 돌봄, 팻케어</li> <li>- 건설 등 일용노동</li> <li>- 전세버스</li> <li>- 크레인 등 특수장비운전</li> <li>- 이사서비스</li> <li>- 대형화물운송</li> </ul>          |
| 매크로 태스크<br>(projects)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영상, 음악 등 디지털콘텐츠(eg. 유튜브)</li> <li>- IT 솔루션, 소프트웨어 프로그래밍, 디자인, 일러스트</li> <li>- 번역</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여행가이드</li> <li>- 교육서비스</li> <li>- 1:1 트레이닝</li> <li>- 인테리어/간판</li> </ul>  |

자료: 저자 작성.

#### 나. 플랫폼 노동자의 종사상 지위

- 플랫폼 노동은 종사상 지위와는 독립적인 개념이다. 즉, 플랫폼 노동은 어떤 종사상 지위로도 나타날 수 있다.
- 그럼에도 불구하고, 플랫폼 노동의 확산은 임금노동과 자영의 경계에 있는 회색지대에 있는 노동자의 증가를 초래하는 경향이 있다.

미국의 플랫폼 노동 연구들은 플랫폼 노동자를 독립계약자(independent

contractors)의 하위범주로 간주하는 경향이 있다. 우리나라에서 플랫폼 노동자들은 플랫폼 회사와 도급계약을 맺고 있는 경우가 많고, 스스로 개인사업자라고 인식하고 있는 편이다. 그러나 유럽의 플랫폼 노동 조사에서는 플랫폼 노동자들이 스스로 임금노동자라고 인식하는 비율이 매우 높았다.<sup>51)</sup> 게다가 어느 나라를 막론하고 플랫폼 노동자의 근로자성 여부가 법적인 쟁점이 되고 있다. 스스로 임금노동자임을 주장하는 사례가 많다는 뜻이다. 미국 캘리포니아의 AB5처럼 플랫폼 노동자가 임금노동자임을 인정하는 법이 통과된 경우도 있다. 우리나라에서는 [배민라이더스]나 [대리주부] 같은 플랫폼사가 플랫폼 노동자의 일부를 임금노동자로 직접 고용한 사례도 있다. 따라서 플랫폼 노동자를 선형적으로 개인사업자(독립계약자, 프리랜서, 1인 자영자 등 여러 가지 명칭이 혼용되고 있음)로 범주화할 필요는 없다고 생각된다. 플랫폼 노동은 종사상 지위와는 독립적인 개념이다. 즉, 플랫폼 노동은 어떤 종사상 지위로도 나타날 수 있다.

그럼에도 불구하고, 플랫폼 노동의 확산은 임금노동과 자영의 경계에 있는 회색지대에 있는 노동자의 증가를 초래하는 경향이 있다. 플랫폼은 과업을 잘게 나누어 분업의 단위를 세분화하고 이를 아웃소싱 하게 만들어주는 성격을 갖는다. 플랫폼이 본질적으로 매칭하는 시장의 성격과 관리(manage)하는 기업의 성격을 모두 가지고 있다는 사실로 인하여 플랫폼의 확대는 임금노동과 자영의 중간적 성격을 갖는 회색지대를 확장시킨다. 이러한 사실은 한국의 사례에서도 확인된다. 웹기반의 클라우드웍은 회색지대에 등장한 새로운 유형의 노동이다. 과거에는 임금노동자가 수행하던 과업을 아웃소싱 하는데 그 결과로 나타나는 플랫폼 노동은 사실상 자율성이 높지 않은 경우가 많다. 마지막으로, 프리랜서 시장이었던 업종에서 플랫폼이 도입되는 경우에도 노동자(프리랜서)에게는 과거만큼의 자율성이 부여되기 어렵다.

어떤 영역에서 플랫폼을 통한 서비스 거래가 확대되면, 임금노동과 자영의 중간지대, 즉 회색지대 노동자가 증가하게 된다. 회색지대 노동자가

51) 유럽 14개국을 대상으로 한 COLLEEM 조사에 따르면, 플랫폼 노동자 중 68.1%는 자신을 근로자라고 답했다(Pesole et al., 2018). 미국 노동통계청이 시행한 조사에서도 임금근로자는 62.8%, 자영업자는 37.2%로 집계됐다(BLS, 2018).

증가하는 경로는 다음 세 가지가 있다. 첫 번째 경로는 플랫폼 이전에는 없던 완전히 새로운 유형의 일자리가 생기는 경우인데, 웹기반의 클라우드워크(cloud work)이 여기에 해당된다. AI 학습을 위한 데이터를 형성하는 일은 과거에 없었을 뿐 아니라, 플랫폼 기술의 발달이 아니었다면 시도되기 어려웠을 것이다. 이 작업은 단순하기는 하지만 상당한 정도의 관리와 점검이 요구된다. 플랫폼을 통해서 이것이 가능해졌기 때문에 회사가 근로자를 고용하여 이 일을 시킬 유인은 크지 않다. 웹기반의 클라우드워크는 새로운 노동유형을 등장시켰는데 이들은 근로시간과 장소에 대한 선택권 이외에는 다른 자율성이 없고 전체 생산과정의 일부분에서 발생하는 파편적이고 반복적인 노동을 하고 있다. 임금노동과 독립도급노동의 중간적인 성격이다.

클라우드워크는 과업이 매우 잘게 세분화되어 있고, 노동자는 자신이 하는 일이 전체 생산과정에서 어떤 부분을 차지하고 있는지 모른다. 전형적인 디지털 테일러리즘의 사례이다. 오래된 경공업 제조업에서 개수임금(piece-rate wage worker)과 비견할 만하다. 그러나 일하는 장소와 시간, 작업분량 등을 자신이 결정할 수 있다는 점에서는 노동자에게 선택의 자유를 부여한다. 더구나, 불특정 다수가 일을 하고 있으므로 회사 입장에서는 당연히 근로계약을 맺었다고 여기지는 않을 것이다. 이런 종류의 웹기반 마이크로 태스크는 과거에 없던 새로운 일자리를 임금노동과 자영사이에 만들어 놓았다.

회색지대 노동자가 증가하는 두 번째 경로는 이전에는 임금노동자였으나 독립노동자로서의 성격이 부가되는 경우이다. 원래 고용계약을 통해 임금노동자에 부여하던 업무였으나, 플랫폼 기술이 도입되면서 아웃소싱하는 경향이 증가한다. 플랫폼을 통한 노동과정의 통제가 가능해지기 때문이다. 플랫폼을 통해서 사실상 노동과정과 결과물의 질을 통제하면서도, 근로계약은 하지 않고 회사는 고용주로서 여러 가지 의무를 지지 않는다. 배달노동의 경우 상당한 정도의 업무지시나 통제가 발생하는 사례가 나타나고 있다. 사실상 임금노동자임에도 불구하고 형식적으로 독립노동자로 취급하는 오분류(위장자영자) 사례인 경우도 있다.

회색지대가 확대되는 세 번째 경로는, 독립노동자로서 자율성을 가지

고 일하던 프리랜서들의 노동과정에 플랫폼의 통제가 개입되는 경우이다. 어떤 플랫폼은 단순히 고객과 프리랜서를 연결해주는 데서 그칠 수도 있지만, 더 많은 경우는 평점이나 등급 시스템을 활용하여 업무를 통제함으로써 프리랜서가 누리던 자율성은 제약된다. 아직은 여전히 프리랜서이지만 임금노동의 특징인 노동과정에 대한 통제가 도입되는 경우가 발생한다.

#### 다. 플랫폼이 비공식노동과 전통적 자영업에 미치는 영향

- 플랫폼이 시장을 대체한 결과는 양가적
  - 거래의 투명성 제고 vs. 플랫폼사의 지대추구
  - 노동과정의 표준화 vs. 중층적 관리구조의 이중부담

플랫폼이 시장을 대체한 결과는 양가적이다. 더 많은 정보의 유통이 거래의 투명성을 높인 측면이 있는가 하면, 다른 한편으로는 시장을 선점한 플랫폼사의 지대추구 행위도 심각하다.

웹기반 매크로 태스크는 주로 이전에 프리랜서 시장이 형성되어 있던 업종에서 발달한다. 따라서 그 사례는 매우 다양하다. 필자는 IT 개발자 플랫폼과 번역 플랫폼 운영자를 인터뷰하였는데, 이 두 사례는 모두 고객과 프리랜서 사이에 정보가 불충분하여 시장의 비효율성이 높았던 영역이다. 이런 경우, 더 많은 정보의 유통은 거래의 투명성을 높인다. 플랫폼은 프리랜서 시장에서 신뢰의 문제를 해결하는 하나의 방법으로 기능하게 되었다.

그러나 플랫폼 중에는 알고리즘을 작동시키기만 할 뿐 특별히 생산적인 역할을 하지 않으면서도 대금의 20% 이상의 수수료를 가져가는 경우가 상당수 존재한다. 수수료를 적게 받는 다른 플랫폼이 나타나지 않겠느냐고 생각할 수도 있으나, 플랫폼이 갖는 네트워크 효과는 시장을 선점한 플랫폼사를 넘어서기 어렵게 만드는 경향이 있다.

플랫폼의 확산이 비공식노동에 미치는 영향에도 주목할 필요가 있다.

우리나라에서는 플랫폼 기술이 배달이나 가사서비스 등에 적용되기 이전부터 이러한 비공식 노동시장이 널리 퍼져 있었다. 플랫폼의 확산은 한편으로는 노동과정의 표준화와 비공식성의 완화에 기여한다. 그러나 다른 한편으로는 플랫폼과 에이전시가 공존하면서 중층적 관리구조가 형성되어 노동자들에게 이중적인 부담을 주기도 한다.

가사서비스 분야는 전형적인 비공식노동 영역이었으며 작은 다수의 알선업체들이 존재하고 있었다. 새롭게 등장한 플랫폼 회사는 중간 알선업자를 대체하게 되었는데, 이로 인해 업무 내용이 표준화되는 경향이 있으며, 거래와 소득과약도 분명해지면서 비공식성이 완화되는 경향이 발견된다.

플랫폼 기업이 기존의 에이전시를 대체하는 것이 아니라, 이들 에이전시가 플랫폼 프로그램을 기술적으로 이용하는 방식이 되는 경우가 우리나라에서 배달이나 승객운송 영역에서 발견된다. 여기서는 기존의 에이전시 위에 플랫폼 프로그램사가 없으면서 중층적인 관리구조가 형성되었다. 노동자들은 에이전시와 플랫폼사의 관리를 모두 받으면서 중간수수료도 중층적으로 지불하는 불리한 처지에 놓여 있다.

플랫폼 노동의 확산이 반드시 부정적인 사회적 영향을 초래하는 것만은 아니다. 플랫폼이 노동과정을 기업의 위계조직 외부로 내보내고도 결과물을 통제할 수 있게 만들었다는 것은 달리 말하자면, 이것이 과거와는 다른 방식으로 신뢰 메커니즘을 구축했다는 뜻이기도 하다. 노동자가 제공하는 서비스의 질을 플랫폼이 담보함으로써 정당한 보상을 받을 수 있게 해주기도 하고, 기존에 비공식 영역에 머물던 노동을 공식영역으로 이끌어내는 효과를 낳기도 한다.

그러나 플랫폼 노동이 본질적으로 임금노동과 자영의 경계 즉 회색지대에 속하는 노동을 증가시킨다는 점, 그리고 제조업을 넘어 서비스업 전반에서 일자리(job)를 작은 과업(tasks)으로 나누는 분업을 확산시킨다는 점으로부터 우리는 플랫폼 노동의 확대가 근본적인 사회제도개혁을 요구하게 될 것임을 짐작할 수 있다. 필자는 Eurofound(2018)가 주장한 바를 따라, 플랫폼 노동의 확산이 단순히 기존 제도를 모수적으로 개혁(parametric reform)하는 것을 넘어서서 사회제도의 구조적 개혁(structural reform)을

60 디지털 시대의 고용안전망 : 플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로

요구하는 근본적 사회변동이라고 판단한다. 디지털 경제혁명과 그중에서 핵심적인 부분을 차지하는 플랫폼 노동의 확산이 생산조직의 변동을 가져오고, 이것이 결국 경제의 불평등과 사회의 불균형을 초래하기 때문이다. 따라서 여기에 답하는 제도개혁은 그에 상응할 만한 근본적인 개혁이어야 할 것이다.

## 제 4 장

# 노동세계의 디지털화와 노동사회법적인 국내외 대응방안

### 1. 서 론

#### 가. 노동세계의 디지털화와 플랫폼 노동

노동세계의 디지털화에 대한 논의가 활발하다.<sup>52)</sup> 디지털 경제는 디지털 기술을 기반으로 하여 개인화된 서비스를 제공하는 주문형 플랫폼 산업의 성장을 가져왔다. 이것은 기존 오프라인 거래와는 다른 유형의 일자리와 고용 형태를 창출하는 소위 디지털 깃 경제(Gig Economy)와 함께 동시에 플랫폼 노동(platform work)의 발전을 야기하고 있다. 이것은 노무제공의 수단과 방법을 알고리즘화하여 시간과 장소적 제약을 넘어서고 있으며, 고용관계를 비대면화하며 기존 고용관계 사용자와 그의 지시권으로부터 노무제공자의 인적 종속성을 ‘형식적’으로 완화하고 있다. 역설적인 것은 이러한 형식적 특성과 달리, 노무제공이 장소제약 없이, 전천후로 가능해지고 그 방법에 있어 고객과 노무제공자가 플랫폼을 매개로 하여 직접적으로 연결되어 노무제공계약 당사자인 사용자의 존재가 모호

52) Prassl & Risak(2016), “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork,” Däubler(2018), *Digitalisierung und Arbeitsrecht - Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork*. 참조. 국내 관련 주요 연구로는 다음을 참조. 장지연 외(2017), 『디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응』 및 이호근(2018), 『깃 노동 유형과 각국의 대응방안에 관한 연구』 참조.

해지면서도, 노동은 플랫폼의 통제에 실질적으로는 더욱 예속되는 현상이 나타나고 있다. 이러한 플랫폼 노동은 디지털 시대 과연 기존의 전통적인 종속노동 중심의 노동세계와는 달리 사회적 보호나 사회보험의 적용이 필요 없는 새로운 노동세계로의 변화를 의미하는가? 아니면 플랫폼 노동은 고용유연성을 증가시키는 동시에 고용의 질을 떨어뜨리고 소득안정을 저해하는 요인으로 작용하고 있는가? 노동의 디지털화의 심화와 함께 플랫폼 노동의 이러한 양면성 또는 형식과 실질이 상이한 ‘역설(paradox)’은 오늘날 노동법이나, 사회보장법 그리고 경제법 등 노동세계 영역에 중요한 도전이 되고 있다.

디지털 플랫폼 노동을 활용한 산업의 발전은 2010년대 초반부터 자금 조달을 위한 사업화가 시작된 이래 꾸준히 성장하여 최근에는 사업규모가 크게 확대 추세 속에 있다. 한국은행의 한 조사에 따르면 2017년 글로벌 디지털 노동 플랫폼 산업(총 매출액)은 약 820억 달러로 전년대비 65% 성장하였고, 그 가운데 우버 등 오프라인과 연계된 지역기반 플랫폼이 전체 매출액의 대부분(92.8%)을 차지<sup>53)</sup>하고 있다고 분석하고 있다. 반면, 모든 작업이 온라인에서 수행되며 창의성을 요구하는 웹기반 플랫폼 매출은 아직은 제한적인 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 각 경제와 디지털 플랫폼 노동의 대두와 관련해 오늘날 주요 국가에서는 이것을 전통산업의 단순 대체보다는, 새로운 디지털 경제를 창조하는 방식의 발전 전략으로 추구하고 있으며, 그에 상응하는 법·제도 및 정책적 대응방안을 마련하고자 다양한 모색을 하는 중이다.

이에 따라, 최근 국내외에서 이러한 노동의 디지털화와 플랫폼 노동에 대한 연구는 다양한 방식으로 전개되어왔다. 먼저 국제적으로 유럽연합(EU),<sup>54)</sup> OECD<sup>55)</sup> 그리고 국제노동기구(ILO)<sup>56)</sup> 연구나 이니셔티브를 들

53) 「글로벌 각 경제(Gig Economy) 현황 및 시사점」, 『국제경제리뷰』 2019-2호, 한국은행, 2019. 1. 24. p.1 참조.

54) Directive 2019/1152-Transparent and predictable working conditions in the EU, 2019. 6. 20 참조. 유럽연합의 이 지침은 디지털화 또는 새로운 고용형태의 출현 등 노동시장의 변화에 대응하기 위하여 유럽의회와 유럽연합 각료이사회에 의하여 2019. 6. 20 제정되어, 2019. 7. 11 공포되고, 2019. 7. 31부터 효력이 발생하게 되었다. 이에 따르면 기존 1991년 유럽연합의 지침(Directive 91/533/EEC)이 사용자가 고용계약 또는 고용관계상 적용되는 근로조건을 ‘피고용인(employees)’으로

수 있다. 이들 연구들은 공통적으로 노동시장에서 새롭게 발전하고 있는 플랫폼 노동의 ‘정의’와 그에 대한 적절한 규율방안, 특히, 이들의 노동조건을 보장을 중요한 관심사로 하고 있다.

한편, 플랫폼 노동에 대한 국내의 실태나 현황분석 등은 이른바 특고디지털 노동인 운송·배달 등 서비스업무 종사자를 중심으로, 웹툰 웹소설 및 전문프리랜서 영역 종사자 등까지 그 실태조사가 확대 추세에 있다.<sup>57)</sup> 그러나, 플랫폼 노동은 그 담론의 ‘상징성’에 비하여 그 중심은 여전히 실태에 대한 ‘부문’ 연구나 또는 전체 ‘규모와 통계’ 분석에 치중하고 있는 실정이다. 구체적인 법·제도 대응방안<sup>58)</sup>에 대한 다양한 논의가 있으나, 우리나라에 적용 가능한 방식으로 플랫폼 노동을 포섭하기 위한 ‘노동법과 사회보장법적 보호방안’에 집중하는 노동·사회보장법의 체계적인 방안에 대한 연구는 이제 본격화되고 있는 추세이다.<sup>59)</sup> 국제적으로 국가 단위에서 제일 먼저 대응방안을 제시한 프랑스의 입법안이 주목되고 있으며, 2019년 6월 관련 지침을 제정한 유럽연합 사례 등이 주목되고 있다.

---

규정하고 서면제공 의무 등을 규정하고 있었던 데 비하여, 새 지침에서는 이를 ‘노무제공자(worker)’로 규정하여 피고용인이 아닌 노무제공자에게는 적용되지 않았던 점을 개선하고 새로운 플랫폼 노동을 보호하고자 하는 취지에서 지침이 제정되었다. 따라서 기존 지침을 폐기하고 유럽연합의 각국은 이 새 지침에 따라 2022. 8. 1까지 이를 준수하기 위하여 필요한 조치를 취하도록 하고 있다. 그 외에 Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), de Groen · Kilhoffer · Lenaerts · Mandle(2018) eds., *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Offices of the European Union 참조.

- 55) OECD(2019), *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*. 이 보고서는 ‘디지털 혹은 온라인 플랫폼’을 인터넷을 통한 서비스에서 상호작용하는 2개 이상의 구분되지만 상호의존적인 사용자(개인이나 법인) 집합 간 상호작용을 촉진하는 디지털 서비스라고 정의하고 있다. 상동 p.21 참조.
- 56) ILO(2019), *Safety and health at the heart of the future of work - Building on 100 years of experience* 참조.
- 57) 국가인권위원회(2019), 『플랫폼 노동 종사자 인권상황 실태조사』 참조.
- 58) 4차 산업혁명위원회(2018), 『ICT분야 일자리 변화에 대비한 노동법 개편방향 연구』 및 이호근(2018), 『기노동 유형과 각국의 대응방안에 관한 연구』 참조.
- 59) 장희은·김유휘(2020), 「플랫폼 경제에서의 노동자 보호를 위한 해외 정책동향」, 『산업노동연구』 26 (1), pp.1~48 및 이호근(2020), 「플랫폼 노동 등 고용형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구」, 『산업노동연구』 26 (1), pp.49~112 참조.

그 외에는 대부분 플랫폼 경제나 노동에 대한 ‘개념’이나 체계적인 법·제도적 대응방안보다는, 아직은 각국에서 산발적으로 다양한 형태의 입법·정책적 대응이 나타나고 있다. 여기에, 주로 하급심차원의 운송이나, 서비스 그리고 ICT 산업 부문 등에서 나타나고 있는 판결에 대한 분석 등이 검토되고 있는 실정이다.

본 연구는 이러한 플랫폼 노동에 대한 국내외의 다양한 논의 상황을 주지하며, 유럽과 영미의 주요 국가와 국제기구들에서의 논의를 중점적으로 분석하고 플랫폼 노동 관련 최근 우리나라에서 제기되고 있는 주요 판결 및 관련 입법 동향 등도 검토 분석하고자 한다.

#### 나. 연구목적 및 방법

본 연구는 노동세계의 디지털화와 노동·사회법적인 국내외 대응방안에 대한 연구로 주요 국가의 논의를 ‘문헌’ 연구와 ‘비교법적’ 연구를 기반으로 하여 이를 심층적으로 분석하고 그에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 먼저, 본 연구에서는 디지털 경제와 플랫폼 노동의 현황에 대한 개괄(제1절) 및 디지털 플랫폼 노동의 노동법적 주요 쟁점을 중점 분석한다(제2절). 이어 주요 국가의 플랫폼 노동 현황과 노동·사회보장법적 대응방안을 8개국에 걸쳐 비교법적 차원에서 각각의 대응방안의 핵심 내용을 분석 조사한다(제3절). 이후 마지막으로 플랫폼 노동의 이해대변과 사회보장방안 및 최근 플랫폼 산업과 플랫폼 노동에 대한 우리나라 법원의 판결 태도와 관련 새 입법안의 의의 등 대응방안을 비교 분석하고자 한다(제4절).

플랫폼 노동에 대한 대응방안은 단계적으로 먼저, 당사자 간 관련 행위 수칙과 표준계약모형 등 ‘규칙’ 제정의 차원, 그 다음으로 당사자 간 협약에 의한 ‘사적자치’의 차원, 이어 당사자 간 분류에 대한 ‘사법부의 판결’이나 주요 ‘행정조치 및 관련 입법안 마련’ 차원 등의 순서로 살펴볼 수 있다. 이와 관련 본 연구의 비교법적 분석은 플랫폼 노동이 가장 먼저 발달하고 확산된 미국에서 나타나고 있는 대응방안과 관련, 일부 주에서 법적 쟁점이 된 하급심 판결이나 관련 입법조치 등을 주목하고자 한다. 미

국의 경우 사법부의 다양한 하급심 판결이 아직 연방차원에서 확립된 판결로까지 이어지지는 않고 있고, 입법 대책도 노동세계의 새로운 도전에 대하여 근원적인 패러다임의 전환(path-breaking paradigm shift)을 의미하는 대응방안이라기보다는 주로 기존의 대책방안을 ‘보완’하는 데 치중하고 있는 것으로 나타나고 있다. 특히, 이와 관련 입증책임의 주체를 전환한다거나, 판단기준을 ‘종속노동여부’ 중심에서 -> ‘자영노동여부 확인’으로 전환하고 있는 점 등이 주목된다. 이런 방식의 전형이 바로 미국 캘리포니아의 이른바 AB5법이다.<sup>60)</sup>

즉 이 새로운 방식에 따르면 플랫폼 노동을 자영노동으로 주장하는 사용자가 이것을 입증토록 하고, 그 연후에 그것이 자영노동이라는 것을 입증하지 못하면 그때 이를 종속적 노동으로 간주하는 귀납적 방식을 채택하고 있다.<sup>61)</sup> 변화된 것은 종속노동과 자영인의 구분 그 자체가 아니라, 종속노동을 중심으로 판단할 것인지, 아니면 새로운 방식의 결과 자영노동을 중심으로 판단할 것인지의 ‘우선적인 대상을 선택’하는 방식과 ‘입증책임 주체’가 바뀌었다는 점이다. 이에 비하여 유럽의 국가들 역시 종전의 종속노동과 자영노동의 구분에 근거한 판단기준과 관련 대응방안을 근본적으로 개정한다거나, 변화시키지 않으면서 역시 이를 새롭게 정립하려 한다는 점에서 유사한 특징을 지니고 있다. 그렇게 보면 이러한 유럽 지역이나 개별 국가에서 행해지고 있는 플랫폼 노동에 대한 대응방안 역시 종속노동과 자영인의 이원구조를 획기적으로 변화시키는 패러다임을 전환하는 것은 아닌 것으로 나타나고 있다. 오히려 그것은 기존의 엄밀한 ‘종속노동(dependent work)’ 또는 ‘피용자(employee)’와 ‘자영인(self-employed)’이라는 분류 체계를 중심으로 한 노동·사회보장법적 보

60) 2019. 9. 10. 미국 캘리포니아 주 의회를 통과, 2020. 1. 1부터 시행된 이른바 AB5 법안(Assembly Bill 5)이 대표적인 사례이다.

61) 동 법안에 따르면 플랫폼 노동이 진정 자영인에 해당하는지 여부를 따지기 위해 ‘ABC 판단기준’에 따라 테스트하도록 하고 있다. 플랫폼 노동이 (A) 기업의 통제와 지시를 받지 않는지, 그 다음 (B) 기업의 상시적 업무 외의 업무를 수행하는지, 끝으로 (C) 독립적인 사업영역을 가지는지를 순차적으로 테스트하여, 사용자가 이를 입증하지 못하면 독립계약자는 해당 기업의 노동자로 분류한다. 이는 노동시장 내 ‘위장자영인(pseudo self-employed)’을 골라내기 위한 조치로 주목되고 있다.

호방안의 분류방식과 그에 따른 법 적용범위의 ‘재확정’이라는 방식으로 변화를 보이고 있다.

가장 대표적인 것이 앞에서 언급한 2019년의 유럽연합의 새 지침<sup>62)</sup>이다. 이 지침은 새로운 디지털 경제시대, 종래의 종속노동 기준에 포괄되지 않는 프리랜서 같은 형태로 자영노동을 제공하면서도 사실상 종속노동과 유사한 플랫폼 노동 등에 대해 기존의 척도인 ‘피고용인(employee)’ 개념보다 넓은 개념인 이른바 ‘노무제공자(worker)’로 이를 새롭게 포착하여 관련 보호방안을 마련하고자 하는 시도이다. 미국과의 차이라면 미국이 캘리포니아 주 차원의 선택적인 이니셔티브에 머물고 있는 반면, 유럽연합의 경우에는 시차를 두고, 2019~22년까지는 모든 회원국들이 이 지침에 의거하여 새로운 대책방안을 강구하도록 하고 있다는 점이다. 이 결과 노동법과 사회보장법 그리고 경제법 부문에서도 순차적인 적응방안 마련이 전망되고 있다. 이런 대응방안들은 무엇보다 심도 있는 ‘비교법적 연구’를 필요로 하는 것들이다. 본 연구에서는 이러한 취지에서 먼저 주요 국가 및 국제기구(EU/OECD/IL0) 등에서 행하여지고 있는 다양한 대응방안들을 비교법적 차원에서 분석 조사하고자 한다. 본 연구는 이를 위하여 미국, 영국, 독일, 스페인, 이탈리아, 덴마크, 프랑스, 스페인 8개 국가에서 나타나고 있는 다양한 정책적 대응방안과 사법적 판단<sup>63)</sup> 그리고 입법적 대응방안을 주목하며 이를 비교 분석하고 그 시사점을 도출하고자 한다.

또한, 최근 플랫폼 노동 관련 주요국에서 이어지고 있는 법원의 판결들은 그 상징성이 커서 각국에서 큰 주목을 끌고 있다. 그러나 아직은 대부분 ‘하급심’ 판결 위주이며 그것도 주로 ‘대면주의형’ 영역이나 ‘지역기반형’ 플랫폼 노동인 운송·배달서비스 영역에서 이루어지고 있다. 반면,

62) 전술한 Directive 2019/1152-Transparent and predictable working conditions in the EU, 2019. 6. 20 참조.

63) 이와 관련 독일 연방노동사회부의 다음 연구보고서는 매우 포괄적인 연구결과를 보여주고 있다. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht -Plattformökonomie-Eine Literaturlauswertung, Berlin, November 2017 참조. 동 연구는 플랫폼 경제와 플랫폼 노동에 관한 주요 국가의 현황과 입법, 사법, 행정 차원의 다양한 주요 쟁점들을 포괄적으로 분석 정리하고 있다.

‘비대면주의형’ 또는 ‘웹기반형’ 플랫폼 노동에 대한 논의는 여전히 아직 초기단계에 있는 실정이다.<sup>64)</sup> 보편적인 추세는 노동계약에 있어 그 형식보다 노무제공의 실질에 중점을 두어 관련 법적 책임주체를 변화된 환경에 따라 새롭게 해석하고, 그 의무와 책임의 범위를 새롭게 설정하고자 하는 방안들이다. 한편, 이러한 새로운 규율방식의 모색에 있어, 두 가지의 상반된 측면, 즉 계약 ‘형식’과 ‘실질의 충돌’ 문제, 영업의 자유 및 ‘새로운 (혁신) 사업모델 촉진’과 합리적인 ‘규제방안 모색의 필요성’ 조정의 문제, 고용창출 및 거래비용을 줄이고 효율성을 증대한다는 ‘순 기능론’과 노동의 질 하락과 소득안정성의 저해와 사업주에 의한 실질적 통제강화 등 불안정하고 취약한 플랫폼 노동에 대한 ‘보호의 필요성’론 등이 상호 충돌하고 있다. 본 연구는 이런 측면에서 노동세계의 디지털화와 노동·사회법적인 주요 국가에서의 다양한 대응방안 논의를 ‘문헌연구’와 ‘비교법적 분석’을 통해 검토하고 이러한 ‘디지털 노동의 패러독스(digital work paradox)’가 우리의 법·제도적 대응방안 모색에 주는 시사점을 도출하고자 한다.

## 2. 플랫폼 경제와 플랫폼 노동의 유형

### 가. 디지털 플랫폼 노동의 현황

“디지털화가 우리의 노동세계를 급격하게 변화시키고 있다. 중대한 변화의 하나는 이른바 크라우드 소싱(crowdsourcing) 현상과 관련이 있다. 여기에서 업무는 플랫폼을 통해 위탁되고, 플랫폼 운영자가 노동조건을 그들 자신들의 생각에 따라 정하고 있다. 확정된 노동관계는 점차 파편화된 ‘업무위탁형’ 노동으로 되고 있다. 해고보호, 최저임금, 사회보험의무, 노후연금, 질병시 의료보장, 노동시간 및 휴가규정과 단결의 자유가 곤경

64) Daugareilh, “France,” Daugareilh, Degryse, and Pochet eds.(2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, 및 국내 연구로는 국가인권위원회(2019), 『플랫폼 노동 종사자 인권상황 실태조사』, pp.138~159 및 한국노동사회연구소·서울연구원 공동주최, 「플랫폼 노동 논의와 실태-웹기반, 지역기반 플랫폼 노동 사례」, 노동포럼 제144차 자료집, 2019. 12. 18 참조.

에 처해 있다.”<sup>65)</sup> 위 문단의 진술은 오늘날 플랫폼 경제의 도래 및 ‘플랫폼 노동’의 발전과 그것이 처한 노동법적 도전 요인들을 정확히 압축하고 있다. 이것이 상징하는 도전은, 산업, 생산, 고용 등 기존 가치창출 구조의 변화와 함께 노동시장과 노동세계에서 ‘인간과 인간’ 그리고 ‘인간과 기술’, ‘인간과 환경’ 간에 큰 변화가 초래되고 있다는 점이다. 본 연구가 특히 주목하고자 하는 것은 그 중에서도 디지털 경제에서 플랫폼 경제가 초래하고 있는 ‘플랫폼 노동’의 유형 그리고 그것이 노동세계에 초래하는 노동 및 사회보장의 도전과 유럽 주요 국가에서의 관련 대응방안이다.

디지털 ‘플랫폼 경제(platform economy)’나 ‘플랫폼 노동’과 관련, 아직까지 각국에서는 정확한 관련 ‘통계’나 실태 등 현황 파악도 그리고 ‘개념’과 ‘용어’의 정의에 있어서도 명확한 기준이 없이 다양한 관점에서 분석되거나 논의가 진행되고 있다. 노동시장에서 ‘플랫폼 경제’, ‘플랫폼 노동’으로 표현되는 이것은 그 대상 자체의 불확정성, 모호성 그리고 중첩성 등이 특징이고, 오늘날 그 자체에 국한하여 논의되기보다, 오히려 노동시장에서 포괄적인 고용형태의 다양성과 이질성의 심화와 함께 ‘취업형태의 혼합성(hybrid employment)’<sup>66)</sup>이란 큰 범주에서 다뤄지고 있다. 2016년 다보스포럼에서 ‘제4차 산업혁명의 원년’이 선언된 이후 노동의 미래와 기술과 인간의 관계에 대한 많은 분석들이 이어져 왔다. 본 연구도 그런 분석의 한 일환으로 제4차 산업혁명의 핵심 키워드인 ‘디지털화’가 미래 중요한 기술적 도전이자, 그와 연동된 예측하기 어려운 산업의 구조적 변화인 것만은 분명하다는 데 동의한다. 그런데, 그것이 노동의 미래와 노동세계에 초래하는 영향은 사실 갑작스러운 것이라 할 수는 없다. 오히려 노동시장 내 변화는 이미 1980년대 이래 고용형태의 다변화와 비정규 노동이 광범위하게 확산되어 진행되는 와중에 최근 들어 디지털 플랫폼 경제와 플랫폼 노동이라는 새로운 담론이 전개되고 있는 것이다.

65) 독일의 금속노조(IG Metall) Homepage, 노동의 미래, Crowdwork, Wilma Lieberman과의 인터뷰, <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/zukunft-der-arbeit/crowdworking/wir-erleben-eine-breite-debatte-ueber-die-zukunft-der-arbe> 참조.

66) Buschoff, Conen und Schippers, “Solo-Selbständigkeit - eine prekäre Beschäftigungsform,” WSI Mitteilungen 1/2017, pp.54~58 참조.

논쟁이 되고 있는 부분은 먼저 디지털화가 중국에 인간의 노동을 대체하고 유희인력이 넘치는 것으로 전제될 경우에, 노동력이 중요치 않은 미래 ‘고용노사관계’와 ‘노동법적 논의’ 그리고 변화하는 ‘노동의 미래’와 동시에 기존의 노동과 고용관계에 기반하여 20세기에 발전하여 온 ‘복지국가’와 ‘사회보장제도’의 발전은 어떻게 될 것인가의 논란이다. 다음에서는 비교법적 차원에서 미국, 영국, 독일, 프랑스, 네덜란드, 이탈리아, 덴마크 등 여덟개 나라와 EU 등 국제기구에서의 최근 현황과 바로 그러한 문제에 대하여 주로 다각도의 노동·사회법적 대응방안을 살펴보고 우리에게 주는 시사점을 도출하고자 한다.<sup>67)</sup>

나. 디지털 플랫폼 노동의 노동법적 쟁점

디지털 플랫폼 경제 속에 ‘플랫폼 노동’의 형태와 그에 대한 주요 국가의 노동법적 분류와 관련 실태를 분석하면 다음과 같다.

〈표 4-1〉 플랫폼 노동의 활동에 따른 분류

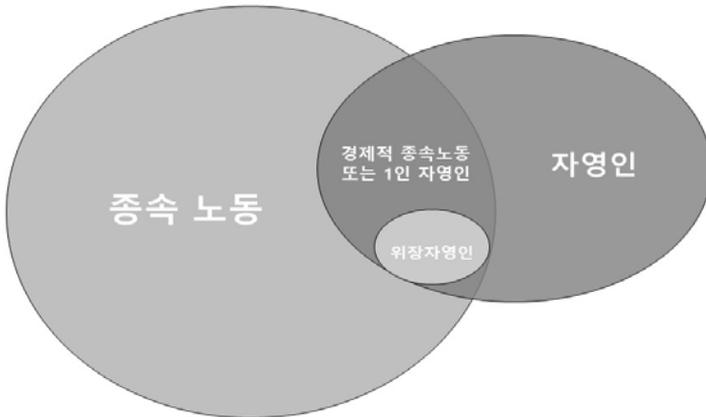
|                   |   | 근무지  |  |
|-------------------|---|--|--|
|                   |   | 모바일 노동시장   | 온라인 노동시장   |
| 작업<br>패<br>마<br>감 | <b>단순</b><br>- 단순 숙련 필요<br>- 짧은 처리시간<br>- "micro tasks" | <b>플랫폼</b><br>Streetspotr<br>Abbjobber<br><br><b>업무</b><br>On-site research<br>Geo data collection<br>Mystery shopping         | <b>플랫폼</b><br>Amazon Mechanical Turk<br>Clickworker<br><br><b>업무</b><br>Data research<br>Compilation of short texts<br>Surveys |
|                   | <b>복잡</b><br>- 전문적/고급 숙련 필요<br>- 긴 처리시간                 | <b>플랫폼</b><br>Uber<br>Takelessons<br>Myhammer<br><br><b>업무</b><br>Personal transport<br>Teaching<br>Qualified craft activities | <b>플랫폼</b><br>Upwork<br>99 design<br>Peopleperhour<br><br><b>업무</b><br>Design projects<br>Web development<br>Book keeping      |

자료: Askitas et al.(2018), *Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy* (IRSDACE), p.9 참조.

67) 이호근(2018), 『직 노동 유형과 각국의 대응방안에 대한 연구』 참조.

이들 플랫폼 노동이 처해 있는 법적 지위와 관련, 전형적으로 노동자 여부를 구분할 때 적용되는 기준에 따를 때 그들이 체결하는 계약의 형식이 아니라 그 노무제공의 ① 방법, ② 시간, ③ 장소와 ④ 그들이 실질적으로 제공하는 내용 등 실질적인 노무제공 관계를 중심으로 하여 판단되어야 할 것이다. 동시에, 이들이 플랫폼 노동을 수행하는 자발성(by choice) 또는 독립성/비독립성(by necessity), ② 전문성/비숙련성, ③ 고소득/저소득, ④ 주업/부업, 그리고 ⑤ 위장(disguised)/실질(real ambiguous), ⑥ 지역기반/웹기반형이나에 따라 매우 다양하게 나타나고 있다. 그 때문에 이들 플랫폼 노동의 실질적인 법적 지위는 매우 논쟁적이다. 결론적으로 이들을 모두 하나의 단일한 그룹이나 전통적인 종속적 노동자/자영인의 두 가지 분류에 의해서는 관련 법·제도적 보호방안을 구체적이며 실질적으로 포섭하는 것이 쉽지 않은 실정이다. 그럼에도, 새로운 분류방식에 따라 이들 종속적 자영인으로서 플랫폼 노동은 광의의 종속적 노동자로 분류되고 있으며 이들 플랫폼 노동이 기존 노동시장 내 분류체계에 놓여 있는 지위는 다음과 같은 형태로 나타나고 있다. 즉, 다음 [그림 4-1]에서 보듯이 플랫폼 노동의 법적 지위와 관련 고용형태는 먼저, 그것이 a) 완전히 종속 노동에 편입된 경우, b) 종속노동과 자영인의 중간 지위에 있는 경우, 그리고 c) 완전 자영인이나 그에 가까운 경우로 구분할 수 있을 것이다.

[그림 4-1] 플랫폼 노동의 노동법적 분류



자료: 저자 작성.

전술한 바와 같이 종속적 자영인을 국제노동기구가 종속노동의 범위에 포괄하여 분류하기로 하였음이 주목된다. 왜냐하면 이러한 ‘종속적 자영인’으로서 플랫폼 노동의 노동조건과 사회적 보장은 결국 그들이 분류되는 그들의 법적 지위와 밀접한 관련을 갖기 때문이다. 그런 의미에서 완전히 종속노동에 편입된 플랫폼 노동의 경우 현행대로 노동법 및 관련 사회보장법적 보호를 적용하면 되기 때문에 새로운 현상은 아니라 할 수 있다. 문제는 두 번째 유형인 그 ‘실질에 있어서는’ 종속노동이면서도, 계약의 형식상 자영인으로 분류되고 있거나 또는 이를 넘나들며 노무를 제공하고 있는 자와 세 번째 유형인 현재 자영인으로 분류되고 있으면서도 사회적 보호가 필요한 취약한 자영인에 대한 법적 보호가 될 것이다.

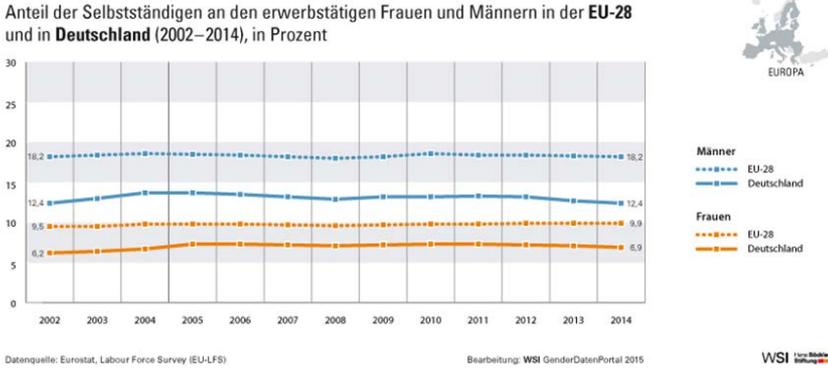
플랫폼 경제의 발전과 플랫폼 노동의 대두와 함께, 이들의 규모나 양적 증감, 그 보호방안의 문제는 결국 현재 그 법 ‘형식상’ 자영인으로 분류되고 있는 사람들에 대한 재정의와 재분류의 문제이며 그들의 법적 지위와 실질적인 노무제공의 형태의 불일치를 바로잡아가는 문제라 할 수 있다. 플랫폼 경제의 증가와 함께, 가치창출 구조의 변화가 초래되고 있으며, 플랫폼 노동형태의 노무제공자가 각국에서 노동시장 내 점차 증가하고 있는 추세이다. 하지만, 보다 구조적인 문제는 기존 고용관계 역시 이런 변화에 구조적 영향을 받고 있다는 점이다. 노동법적 쟁점은 결국 이들에 대한 ‘사회적 보호’ 필요성<sup>68)</sup>에서 그 적용 논거를 찾을 수 있을 것이다.

때문에 플랫폼 노동 규모의 추산은 주로 현재 그 ‘계약의 형식’이나 ‘법적 지위’가 그들의 ‘실질적인’ 노무제공방식과 달리 자영인 또는 노동자와 자영인의 중간적 지위에 있는 ‘종속적 자영인’으로 분류되는 사람들을 중심으로 파악될 수 있을 것이다. 본 연구에서 살펴보고자 하는 유럽 주요 여섯 개 나라의 자영인 비중은 나라에 따라 차이가 있으나 대략 평균 15% 내외에 달하고 있는 것으로 분석된다. 그리고 이 수준은 꽤 오랫동안 지속적으로 비슷한 수준을 유지해오고 있다.<sup>69)</sup>

68) Hensel(2017), “Soziale Sicherheit für Crowdworkerinnen? Zu Regulierungsproblemen am Beispiel der Alterssicherung für Selbständige,” Sozialer Fortschritt pp.901~908 참조.

69) Eurofound(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), de Groen et al. eds.(2018), *Employment and working conditions of*

[그림 4-2] 유럽 국가에서 자영인의 남녀 비율 변화 추이



자료 : Buschhoff und Seifert(2017), “Wird atypisch normal? Beschäftigung im Wandel,” WSI Mitteilungen 1/2017, p.57.

먼저 자영인의 규모는 전체 취업자의 10% 내외 국가군(독일, 프랑스, 네덜란드, 덴마크)과 15% 내외의 영국 그리고 22%로 자영인의 비중이 높은 이탈리아로 비교되고 있다.

위 자영인 가운데 전형적인 플랫폼 노동으로 불리우는 종사자로서 그 스스로가 ‘타인을 고용하지 아니하고’, 특정 또는 복수의 사용자를 위하여 ‘혼자’ 일하는 ‘1인 자영인(Solo-Selbständige)’의 비중은 나라에 따라 차이가 있으나 자영인의 대략 50% 내외를 차지하는 것으로 추산되고 있다. 분석대상 주요 유럽 국가의 경우 아직까지 전체 취업자의 3~5% 내외가 본 연구 주제인 ‘플랫폼 노동, 1인 자영인’에 해당하는 것으로 추산되고 있다. 그러나, 이 통계상의 분류는 전업 상태의 엄밀한 정의기준에 의할 때이며,<sup>70)</sup> 전술한 바와 같이 최근 ILO의 재분류기준, ‘혼합고용’상태에 있는 플랫폼 경제와 연계된 ‘포괄적인 한계고용 노동자’를 모두 대상으로 포함하는 경우 그 수는 그 두 배 이상에 달할 것으로 추정되고 있다.<sup>71)</sup>

selected types of platform work 참조.  
 70) Askatas, et al. eds.(2018), *Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy* (IRSDACE) p.9 참조.  
 71) Huws and Joyce(2016), Crowd working survey. Size of the Germany’s “Gig Economy” revealed for the first time. <http://www.feps-europe.eu/assets/c8ec0d51-523c-457f-b055-33ec0b6e4331/crowd-working-survey-germany.pdf>, 참조.

여기에 플랫폼 노동, 1인 자영인은 다시 세 부류로 구분할 수 있다.<sup>72)</sup> 첫 번째는 고소득의 좋은 일자리를 갖고 있는 ‘전문직 자유직업 그룹’이다. 의사, 변호사, 회계사, 세무사, 공인중개사 등 이들은 노동시장 내 늘 있어왔고, 자영인으로서 무엇보다 그들의 ‘선택의 자유(by choice)’가 우선시되는 그룹이다. 두 번째는 주요 직업과 플랫폼 노동을 ‘혼합적’ 또는 ‘번갈아 오가고 있는’ 이른바 ‘실용주의 그룹’이다. 이들은 대개 추가 소득 확보와 노동시장 참여기회 확대 등 무엇보다 실용적 이유로 플랫폼을 활용하여 노동하는 그룹이다. 세 번째는 고용이 열악하고, 장시간 노동을 하며 두 개 이상의 ‘복수’ 또는 ‘다수’의 직업을 행하여야 하는 고용이 불안정한, 이른바 ‘프레카리아트(Prekariat)’ 그룹이 그것이다. 이들은 전문 자유직업 자영인과 달리 선택의 자유보다는 대부분 어쩔 수 없이 ‘필요에 따라(by necessity)’ 플랫폼을 이용한 이른바 ‘각 노동’에 종사하는 그룹이다. 그 정확한 비중은 나라의 상황이나 기준에 따라 다양한 모습을 나타내고 있으나, 대략 자영인의 1/3 내외가 바로 이 고용이 불안정한 프레카리아트에 해당하는 것으로 추산된다.<sup>73)</sup>

그렇게 본다면 법적 보호가 시급히 필요한 1인 자영인 프레카리아트는 다시 전체 자영인의 1/3~1/2에 해당한다고 추정되고 있다. 자영인의 비중이 중간 정도로 전체 취업자의 약 15%를 차지하고 있는 영국을 기준으로 보면 그 비중 중 5%가 1인 자영인에 해당하며, 전체 취업자의 10%를 차지하고 있는 독일을 기준으로 하면 그 비중은 3% 내외 정도로 보인다. 각국에서 전체 취업자의 3~5% 내외를 차지하는 1인 자영인이 본 연구조사 대상인 ‘플랫폼 노동’에 해당하는 것으로 추산된다. 나라의 차이를 막론하고 그 비중은 최근 몇 년 사이 대략 비슷한 수준을 유지하고 있다고 보인다. 그렇다면 전체 산업구조가 향후 지속적으로 디지털화되어 플랫폼 경제의 플랫폼 노동이 수적으로 어떻게 증가할 것인가? 현재의 추이

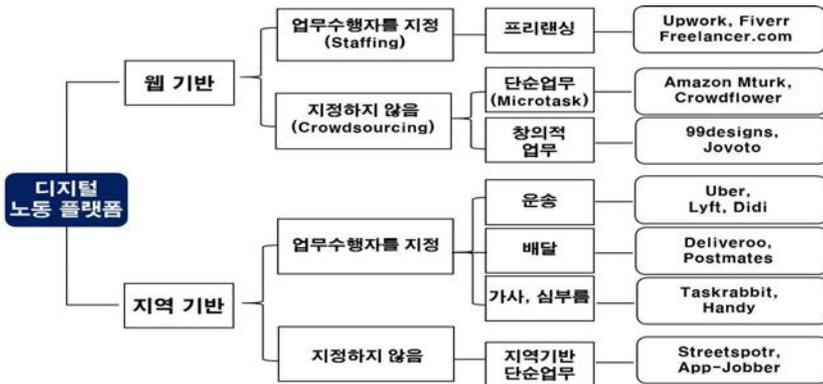
72) Conen, Schippers und Buschoff(2016), *Solo-Selbständigkeit - Zwischen Freiheit und Unsicherheit - Ein deutsch-niederländischer Vergleich*, p.28 참조.

73) Buschoff und Seifert(2017), “Wird atypisch normal? Beschäftigung im Wandel,” *WSI Mitteilungen*, 1/2017, p.57 및 Fulton(2018), *Trade unions protecting self-employed workers-Why self-employed workers need better rights? What unions are doing? Which priorities for the future*, p.12 참조.

대로라면 그 비중은 노동시장 내 다양한 불안정 고용과 연계되어 단일한 하나의 형태보다는 다양한 형태의 이른바 ‘혼성고용(hybrid employment)’의 형태로 발전하리라 전망된다.

핵심적인 결론은 디지털 플랫폼 경제에도 불구하고 노동시장의 변화가 전업인 1인 자영인 수 증가로만 이어지지 아니하고, 오히려 기존 노동시장 내 정규노동과 잡다한 불안정 고용의 ‘혼재’ 속에 개인의 선택에 의하든, 아니면 필요에 의해 강요되었든 a) 정규노동과 1인 자영인 형태의 플랫폼 노동 또는 b) 비정규 노동과 1인 자영인 형태의 플랫폼 노동, 또는 c) 1인 자영인 형태의 플랫폼 노동을 ‘혼합적으로 영위하는 복수의 직업을 가진 사람들’이 증가하는 추세로 나타나고 있다는 점이다. 그들이 이런 형태의 복수의 직업에 종사하는 이유는 전술한 세 가지 형태의 부류별로 추가소득원을 얻고자, 또는 소득이 충분치 않아서 복수의 직업을 행하여야 하는 등 그 사유도 다양한 것으로 추정된다. 문제는 각국별로 이런 형태의 1인 자영노동이 기존 노동시장에서 이미 존재하는 다양한 형태의 불안정 고용의 형태들과 연계되어 나타나고 있다는 점이다.

(그림 4-3) 플랫폼의 분류



자료 : ILO(2018), Pesole et al.(2018), Schmidt(2017) 등, 최기산 · 김수한(2019), 「글로벌 직 경제(Gig Economy) 현황 및 시사점」, 『국제경제리뷰』 제2019-2호, p.6에서 재인용. Schmidt(2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy; Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Good society-social democracy, Friedrich-Ebert-Stiftung, p.7 참조.

플랫폼 노동의 집단법적 보호방안 적용과 관련해 두 가지 어려운 문제는 다음과 같다. 첫째, 특히 플랫폼 노동의 두 가지 형태 중 이른바 ‘지역에 기반한 플랫폼 노동’ 또는 대면형 플랫폼 노동의 경우 집단적 권리를 인정, 행사하는 것이 상대적으로 용이한 편인 반면에, 이른바 ‘웹기반형 플랫폼 노동’처럼 지역은 물론 국경을 넘어 제공되는 다양한 형태의 플랫폼 노동의 경우 집단적 노동권의 확보는 더 어려운 실정에 있다. 이런 두 번째 유형의 플랫폼 노동은 노동자 편에서 볼 때, 초지역적 특성으로 인하여 노무제공의 특성상 조직화가 구조적으로 불가능하거나, 제한적이라는 점이 한계이다. 사용자 편에서 볼 때에는 사용자적 지위에 있는 사람이 복수이거나, 고객 또는 업무위탁자 → 플랫폼 중개자 → 플랫폼 노동자 등으로 이들 간의 권리와 의무에 대한 법적 관계가 ‘복수의 법적 관계’ 존재로 인하여 사실상 어떤 자를 사용자적 지위에 있는 자로 하여야 할 것인지가 플랫폼 노동의 집단적 권리 부여 시에 장애물이 되고 있다. 둘째, 이들의 법적 지위를 자영인으로 분류 시 자영인의 (가격)담합 등을 금지하고 공정거래를 규율하는 경쟁제한법<sup>74)</sup>과 충돌하는 것이 문제점이다. 특히, 유럽의 경우 유럽연합의 단일공동시장 내에서 이러한 경쟁제한법을 엄격하게 운용하고 있어 플랫폼 노동의 집단적 권리부여는 법적 쟁점이 되고 있다. 그러나 자영인에게도 이미 집단적 권리를 부여해온 이탈리아의 사례나, 피고용인과 자영인 중간적 지위에 일하는 자(worker)라는 개념을 설정하여 노동조합 가입이나 단체협약 체결 등 집단적 권리를 부여하고 있는 영국, 단체협약법상 유사근로자의 규정을 두어 이들의 집단적 권리를 부여하고 있는 독일의 사례 등은 주목되는 방안이라 할 수 있다.

결국, 전통적 종속 노동자와 달리 플랫폼 노동의 경우 디지털화가 기존의 종속노동자와 자영인의 경계를 더욱 모호하게 하며, 플랫폼을 매개로 복수의 사용자 또는 업무위탁자와 플랫폼 노동의 법적 성질이 종속노동

74) 예를 들어, 독일 등 유럽 국가에서는 경쟁제한법(GWB, § 19 Verbotenes Verhalten von marktbeherrschenden Unternehmen)상 ‘시장지배 내지 시장에서 우월적 지위의 남용금지’ 규정(경쟁제한법 § 19 이하)에 근거, 플랫폼 노동의 보호를 카르텔법상 상정할 수 있으나, 동시에, 유럽연합 공동시장에서는 자영인의 이익대변을 위한 카르텔 형성을 제한·금지하고 있는 ‘유럽연합의 기능방식에 대한 협약(AEUV)’ 제101조 ‘카르텔금지(Kartellverbot)’ 규정에 부합해야만 한다.

의 성격을 동시에 갖고 있음에도, ‘업무위탁’ 형식의 계약을 체결하고 노무를 제공하며 그 대가로 보수를 제공받는 경우가 증가하고 있다는 점이다. 그들에게는 전통적 의미의 단일한 사용자가 부재하거나, 복수의 사용자가 존재하고, 그럼에도 계약주체 상호간에 자유노무제공이 아닌 상당한 ‘지시권(Direktionsrecht)’의 영향권하에 놓인 노무제공관계에 있게 된다는 점이 법적 쟁점이다. 특히, 이 경우 특정 사업주와의 사업조직상 결합은 ‘외관상’ 약화된다고 하더라도 이것이 곧바로 종속성의 약화를 의미하는 것은 아니다라는 것이 플랫폼 노동의 특징이다. 때문에, 노무제공자가 자신의 계산으로 독자적 사업 목적에 따라 노무를 제공하는 것이 아니라, 결국 노무이용자의 사업목적에 따라 노무를 제공하고 있다면 종속성은 인정된다고 보는 것이 중요한 판례의 경향이다. 그런가 하면, 책임법리와 관련하여서도 플랫폼 노동은 플랫폼을 중간적 매개자로 하는 노무공급방식에서 사용자 또는 업무위탁자, 플랫폼 운영자, 고객과의 사이에서 플랫폼 노동자가 노무를 제공하는 것이기 때문에 결국 집단적 교섭을 누구와 어떻게 할 수 있을 것인지는 매우 복잡한 문제가 되고 있다.<sup>75)</sup> 심지어 이들의 집단적 단결권을 규정하고 있는 법적 규정이 부재하거나, 이들의 노조활동이 불법으로 그 자체가 허용되지 않고 있는 경우 문제는 더 복잡해진다.

최근 2016년 프랑스가 노동법상 플랫폼 노동에 대한 별도의 규정을 마련<sup>76)</sup>하여 이들의 사회보장법적 권리 및 집단적 권리를 인정하고 단체협약 및 단체행동을 부여하는 등 노동권을 인정하고자 한 것은 시사하는 바가 크다. 프랑스의 입법은 먼저, 플랫폼 노동과 경쟁제한법의 충돌의 쟁점에도 불구하고 디지털 경제시대에 점차 대두되는 플랫폼 노동의 노동법적 해결방안으로 이들의 자주적 단결권의 부여를 중요한 방식의 하나로 제시하고 있다는 점에서 유럽연합 내는 물론 디지털 경제시대 글로벌 차원에서 플랫폼 노동 규율방안의 중요한 모델의 하나가 되고 있다. 아울

75) 비판자는 시장주의적 관점에서 플랫폼 경제에 대한 지나친 규제(예를 들면, 최저임금의 적용이나, 기타 노동권 및 사회보험의 적용 등)는 이를 이용한 기업의 경쟁력을 약화시켜 결국 ‘사업모델’로서 플랫폼 경제 생태계를 파괴할 것이라고 주장한다.

76) 앞의 pp.15~16 참조.

리, 영국에서는 고용재판소(Employment Tribunal)의 판결을 통해 Uber 택시기사,<sup>77)</sup> City Sprint, Deliverloo 등 음식배달기사의 경우 이들이 열악한 노동조건과 취약한 사회적 보호하에 있다는 점에서, 이들이 피용자(employee)와는 구분되나, 노동자 또는 노무제공자(worker)에 해당하여 이들에게 최저임금과 사회보장제도 등을 적용토록 판결한 사례<sup>78)</sup>는 중요한 시사점을 주고 있다. 그와 같은 기존 노동법적 규율방식을 이들 디지털 경제의 플랫폼 노동자에 적용하는 것은 결국 해당업종 분야의 ‘사업모델’을 파괴하여 결국 일자리 감소나 경쟁력 하락으로 이어질 것이라는 반대 비판이 제기되고 있으나, 결국 보호의 필요성이 있는 플랫폼 노동자에게 적절한 보호방안 마련과 어떻게 그것을 실현할 수 있을 것인가 노동법적 핵심 관건이라 할 수 있다.

구체적으로 플랫폼 노동을 보호하기 위한 방안은 노동법적 측면에서 개별법적으로, 첫째, 그들의 개별적 ‘법적지위’ 근거규정 즉, 노동법과 사회보험법 등이 적용될 수 있는 대상으로서의 관련 법 규정이 우선되어야 할 것이다. 둘째, 그에 기반하여 행정절차나 법원의 소송을 통하여 독일의 연금공단 등에서 연금보험 대상자 여부를 확인하기 위하여 시행하고 있는 것과 같은 ‘지위확인소(Clearingstelle)<sup>79)</sup>에서의 ‘지위확인절차(Status-

77) Aslam, Uber, Case 2202551/2015, 『Arbeit und Recht, AuR』 2016, 516, mit Anm. Walter 및 Waas(2018), “Zur rechtlichen Qualifizierung von Beschäftigten in der “Gig Economy” - ein Blick in das Ausland,” Arbeit und Recht, AuR 12, pp.551~552 참조.

78) 앞 장에서 기술한 바와 같이(참조, pp.13~14) 위 판결에서 영국 고용재판소(ET)는 Uber가 일반 운송업과 다른 서비스를 제공한다고 보기 어렵다며, 그 서비스를 제공하는 기사를 ‘노동자’ 또는 ‘노무제공자(worker)’로 판단하였다.

79) Berlin에 소재한 독일 연금보험공단(DVR) 내 설치된 이 ‘Clearingstelle(지위확인소)’에서는 연금보험 및 노동청의 고용보험 관련 적용대상 여부를 가리기 위한 절차를 진행 중인데, 매년 15,000건 내의 지위확인을 처리하고 있다고 한다. 대부분 그 법적 지위가 애매하거나, 이중적인 ‘기업의 사무국장’이나, ‘가족종사원’, ‘1인 자영업인’의 경우에 이들이 사회법전 제4권과 제6권에 따른 연금보험료 등의 납부 대상자에 해당되는지를 판단하고 있다. 판단은 직권 또는 당사자(들)의 신청에 의해 이루어지며, 4주 내에 연금보험 가입대상자에 해당되는지를 판단하고 있다. 그 법적 지위가 쟁점이 되는 ‘플랫폼 노동자’에 대해서도 이처럼 그가 종속노동자 또는 자영업인을 가려 당사자 간 다툼이나 법적 분쟁을 줄이는 제도의 설치·운영이 주목되고 있다. <http://www.clearingstelle.de/drv.html> 참조.

feststellungsverfahren)’가 이루어져야 할 것이다. 셋째, 사회보험 등 사회 보장법적 보호방안을 적용하기 위하여 관련 사회보장법상 적용 근거규정이 존재하여야 한다.

특히 세 번째 요건과 관련, 독일 등 주요 대륙권 국가와 일본, 한국과 같이 주로 ‘기여’에 기반한 사회국가 모델을 갖고 있는 이른바 ‘비스마르크모델’ 사회보장 국가의 경우, 노동법상 ‘종속노동자’와 비교되는 사회법상 보다 포괄적인 ‘취업자(Beschäftigte)’의 개념을 폭넓게 ‘규정’할 필요가 존재한다. 종속노동과 자영인의 이분법적 판단을 포괄하는 이러한 취업자 개념은 종속노동 개념의 종속적 자영인을 포괄할 수 있는 방향으로 개방적인 규정과 해석이 필요하다. 1977년 이후 이런 관련 법 규정을 제정하여 오랫동안 시행해오고 있는 독일이나 인근 오스트리아 같은 나라의 경우에도 현재 디지털 경제시대의 도래와 함께 플랫폼 노동의 사회보험적용을 위하여 기존 적용해오던 법원의 판례나 해석론적 차원보다 더 적극적인 ‘개방적 판단’ 여부를 현재 중요한 문제로 삼고 있다. 나라에 따라 다양한 차이가 존재하지만 현재 유럽 대부분의 나라에서 플랫폼 노동자에 대한 사회보장방안과 관련해 이런 방향으로 법 규정 논의와 관련 판례가 발전하고 있음을 확인할 수 있다.<sup>80)</sup> 그럼에도, 플랫폼 경제와 플랫폼 노동에 대한 별다른 입법론적 접근 없이 그러한 해석론에만 의존하는 해법<sup>81)</sup>은 개별 사례에 국한될 수 밖에 없으며, 장기간에 걸친 판례의 발전을 전제로 할 때 플랫폼 경제의 발전 속도와 플랫폼 노동에 대한 규율의 필요 간 상당한 비대칭이 지속되게 하는 한계가 있다.

끝으로 넷째, 플랫폼 노동을 집단법적으로 규율하는 방안은 전술한 바와 같이 중요한 하나의 방안이다. 이 경우에 이미 관련 규정이나 단체협약 등의 관행이 존재하는 이탈리아, 독일 그리고 오스트리아 등 외에 최근에는 프랑스 등의 새로운 입법 그리고 스페인 등의 자영인의 사회보험 적용 등을 위하여 별도의 입법규정이 마련되고 있는 것을 주목할 필요가

80) Mecke(2016), “Arbeit 4.0 – Schöne neue sozialversicherungsfreie Arbeitswelt?,” Sozialgerichtsbarkeit, SGB, 09, pp.481~482 참조.

81) 김혜린(2019), 「외부노동력 이용과 책임구조에 관한 연구」, 전북대학교 법과대학 박사학위논문 참조.

있을 것이다. 즉, 이탈리아와 독일의 경우 이들 준종속적 자영인 또는 종속적 자영노동자의 규정과 이들의 집단법적 규정을 이미 1970년대부터 마련하여 시행하여 오고 있는데, 21세기 플랫폼 노동의 집단법적 보호를 위하여 이와 관련한 ‘법적규정의 존재’와 그 ‘현대화’가 중요한 쟁점이 되고 있다. 즉, 독일의 경우 단체협약법(Tarifvertragsgesetz) 제12a조항에 이른바 ‘유사근로자(arbeitnehmerähnliche Person)’ 규정을 두고 있는데 이들은 주로 경제적으로 종속되어 있으며, 사회적 보호의 대상으로 그들이 주로 하나 또는 복수의 사용자에게 노무를 제공하며, 스스로 고용하는 노동자가 없이 그들의 수입의 50%를 특정 사용자에게 의존하고 있는 경우 이들의 단체협약 체결권을 인정하고 있는<sup>82)</sup> 규정이 존재한다. 1977년 제정된 이 독일 단체협약법 Tarifvertragsgesetz(TVG), § 12a arbeitnehmerähnliche Personen(유사근로자)에 해당하는 자의 보호논리인 법 규정 적용의 전제는 a) 경제적 종속성과 b) 사회적 보호의 필요성이다. 플랫폼 노동자는 결국 이러한 종속노동과 자영인 정의의 ‘혼합형태(Mischform)’의 정의의 ‘현대화’를 통해 법적으로 포섭할 필요가 있을 것이다. 그럼에도, 현재 기존 규정과 달리 복수의 업무위탁자나 사용자 또는 플랫폼 운영자를 상대로 노무를 제공하는 플랫폼 노동자와 관련 법 (1)항, 1호 a)의 ‘주로 하나의 사용자만을 위하여 활동하고’ 규정의 폐지 여부가 관건이 되고 있다. 반면에 사회보험법에서는 노동법인 단체협약법상 이러한 ‘혼합형태’가 없이 사회보험법 제4권 § 7조의 ‘취업(Beschäftigung)’<sup>83)</sup> 개념

82) 독일 단체협약법 Tarifvertragsgesetz(TVG), § 12a arbeitnehmerähnliche Personen 참조.

83) 독일 사회법전 제4권 제2장에 ‘취업과 자영노동(Beschäftigung und selbständige Tätigkeit)’을 다루고 있다. 특히, 그 제7조는 취업을 다루고 있으며, 여기에 연금보험(Deutsche Rentenversicherung Bund) 등에 적용되는 ‘문의절차(§7a Anfrageverfahren)’나 지위확인 절차의 근거규정이 열거되어 있으며, 제8조에는 ‘민간가계에서 월 450유로 미만 소득의 잔여적인 경미한 노동에 종사하는 취업자(Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten)’, 제9조에는 ‘취업의 장소(Beschäftigungsort)’, 제10조에는 ‘특수그룹 종사자의 취업장소(Beschäftigungsort für besondere Personengruppen)’, 제11조에는 ‘활동의 장소(Tätigkeitssort)’, 제12조에는 ‘가내수공업, 가내노동자 및 중간마이스터(Hausgewerbetreibende, Heimarbeiter und Zwischenmeister)’, 제13조에는 ‘원양선 선주, 해양과 운하운행 등에서 고용계약 상태에 있는 종사자 및 독일국적기를 달고 운항하는 선원

규정을 통해 전통적으로 사업장에 위계적으로 편입된, 전형적인 인적 종속노동을 넘어서는 자들(예를 들어, 사업장의 사무국장이나 가족종사원, 직업교육훈련생 등)을 연금보험법 제1조(사회법전 제6권, 제1조, 취업자: SGB VI, Gesetzliche Rentenversicherung, § 1, Beschäftigte)와 제2조(사회법전 제6권, 제2조, 자영노동: SGB VI, Gesetzliche Rentenversicherung, § 2, Selbständig Tätige) 등 자영인<sup>84)</sup>을 위한 사회보험에 각각 포섭하고 있다.

이들 법 규정은 독일과 유럽에서도 21세기 디지털 플랫폼 경제와 플랫폼 노동의 대두 심화와 함께 오늘날 이른바 ‘가내노동법(Heimarbeitsgesetz)’의 ‘현대화’와 함께 그 ‘개정’ 방안이 다시 중요하게 논의되고 있다. 그 이유는 이것이 종속적 자영인의 집단법적 권리를 인정하는 중요한 노동·사회법적 근거 규정이기 때문이다. 다양한 형태의 자영노동이 존재하여 이들의 집단법적 권리를 보장하기 위한 측면에서 독일에 앞서 제정된 이탈리아의 관련 법도 같은 맥락으로 주목되고 있다. 아울러, 유사한 맥락에서 1996년 ‘피고용인(employee)’과 비교되는 ‘노동자(worker)’의 개념을 도입하여<sup>85)</sup> 노동법과 집단법적 권리제공의 법적 근거를 마련한 영국의 Employment Rights Act 1996 제230조 제3항 (b)는 worker(노동자 또는

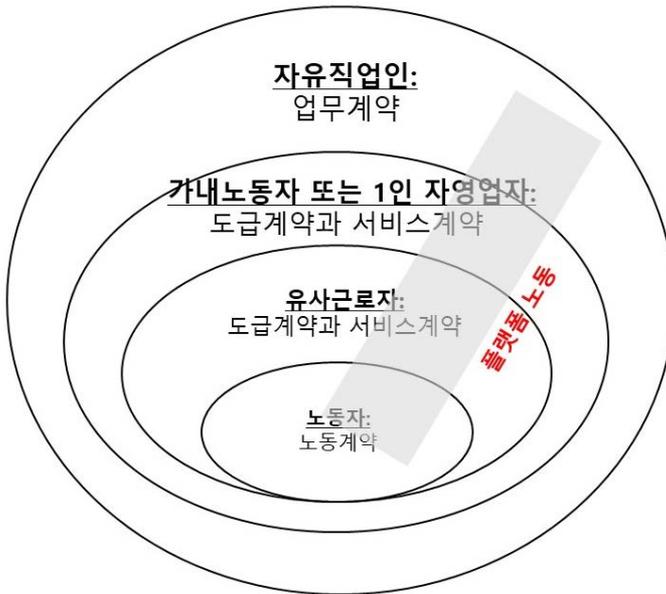
---

(Reeder, Seeleute und Deutsche Seeschiffe)’ 등에 대해 그 취업의 형태, 근무시간이나 소득 비중, 노무제공 장소 및 특수직종 등에 따라 구체적으로 적시하고 있다.

84) 독일 사회법전 제6권 (법정 연금보험법) 제6조 제2항은 연금가입의무 자영인으로 ① 교사 및 교육자(Lehrer und Erzieher), ② 요양보호사(Pflegepersonen), ③ 조산사와 임산부간호사(Hebammen und Entbindungspfleger), ④ 원양선법상 선원(Seelotsen der Reviere), ⑤ 예술가보험법상 규정인 예술가 및 출판인(Künstler und Publizisten), ⑥ 가내수공업자(Hausgewerbetreibende), ⑦ 연안운반선 선원 및 근해어업종사자(Küstenschiffer und Küstenfischer), ⑧ 수공업자(Gewerbetreibende), ⑨ 1인 자영인(Solo-Selbständige) 등을 열거하고 있다.

85) 영국의 Employment Rights Act 1996 제230조 제3항 (b)는 worker(노동자 또는 노무제공자)를 다음과 같이 규정하고 있다: “any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual” 참조.

[그림 4-4] 플랫폼 노동의 노동·사회보장법적 보호방안



자료: 저자 작성.

노무제공자를 “(a) ‘고용계약 외, 계약의 형식에 관계없이 다른 당사자를 위하여 개인적으로 행하여진 노무나 서비스 계약 아래 일하는 사람”으로 정의하고 있다. 역시 마찬가지로 2016년 제정된 프랑스의 관련 입법<sup>86)</sup>은 유사한 방식으로 모두 집단법적 보호와 관련 동일한 입법형식을 보이고 있다고 할 수 있다.

노동시장 내 고용계약에서 특수형태근로종사자 또는 유사근로자와 도급노동계약자 그리고 자유직업인에 이르기까지 다양한 플랫폼 노동이 위치하고 있는 계약상의 지위는 복합적인 것으로 보인다. [그림 4-4]에서 보이는 것처럼 직접고용관계 상태에서 디지털 플랫폼 노동을 제공하는 자 외에도, 형식상 자영노동의 형태를 띠면서 그 노무제공의 실질이 종속노동의 속성을 지니고 있는 플랫폼 노동과, 피고용인(employe)의 범주를

86) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Journal officiel de la République française (JORF) n°0184 du 9 août 2016.

넘나드는 가내노동자 또는 1인 자영업자를 포함하는 세 번째 영역까지를 포괄적으로 ‘노무제공자(worker)’로서 본다. 이같은 범주에 따라 합당한 법과 제도적 적용 방안을 강구하고자 하는 것이 유럽연합 등에서 현재 진행되고 있는 주요 대응방안 논의의 핵심이라고 할 수 있다.

### 3. 주요 국가의 플랫폼 노동(platform work) 현황과 노동·사회보장법적 대응방안<sup>87)</sup>

디지털 플랫폼 노동에 대한 주요 국가에서의 대응방안은 주로 다음과 같이 나눌 수 있다. 첫째, 노동법의 적용여부와 관련, 우선 ‘개별적으로’ 노동자 여부를 판별하기 위한 절차가 쟁점이 되고 있으며, 종속적 자영인으로서 플랫폼 노동자들의 구체적인 노무제공 관계에서 그 ‘종속적’ 성격이 보다 분명하게 드러나는 경우, 이들 플랫폼 노동을 개별적인 노동자로 인정하는 동시에, 집단적 권리를 부여하는 방안이 논의되고 있다. 반면, 이들이 자영인으로 분류될 경우, 이들에게는 경제법적 적용이 가능할 것이다. 시장에서 우월적 지위를 가진 자가 가격이나 거래관계의 대가를 일방적으로 결정하는 것이 공정거래에 방해된다는 관점에서 나름대로 일정한 기능이 기대된다. 그러나 이것이 종속적 고용관계를 탈피하거나 우회하기 위한 목적으로 등장하는 새로운 고용형태를 창출하는 것이라면, 거기에겐 경제법보다는 노동법적 보호방안이 우선하여야 할 것이다. 또한, 이들이 자영인에 가까우나 경제적으로 취약하여 ‘보호의 필요성’이 인정되는 경우, 사회보험제도 등 각종 사회보장방안의 제공이 중요하다. 기타, 개인정보제공에 따르는 권리 역시 보호되어야 할 중요한 영역이다. 영국과 미국 등에서 운송기사들에 대해 내려진 최근 결정이나 법원 판결들은 중요한 시사점을 주는 것들이다.

87) 각국의 사례(pp.22~41)는 필자의 다음 논문을 전면 수정·보완한 것임. 이호근(2020), 「플랫폼 노동 등 고용형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구」, 『산업노동연구』 26(1), pp.49~112 참조.

### 가. 영국의 사례

영국에서는 지난 2016년 10월 28일 런던의 ‘고용재판소(Employment Tribunals)’에서 Uber 택시 기사에 대한 중요한 판결이 있었다. 이 논란은 신청인들이 자영인인지 또는 노동자로서 피고용인인지를 결정하는 것이었는데, 고용재판소는 영국에서 Uber 택시 기사들에 대하여 이들이 영국의 ‘고용권법(Employment Rights Act, 1996)’ 및 ‘노동시간 규정법(Working Time Regulations 1998)’, reg 36(1)과 ‘국가최저임금법(National Minimum Wage Act, 2015)’, s54(3) 등의 ‘노동자 또는 노무제공자(workers)’에 해당하며, 그에 상응하도록 ‘국가최저임금법(National Minimum Wage Act)’ 하에 최저임금 등이 적용된다고 판단하였다는 점이다.

고용재판소가 이들에 대하여 노동자로 판단한 근거는 다음과 같은 것들이었다.<sup>88)</sup> 첫째, 기사들은 고객의 완전한 성이 아닌 그들의 ‘이름’만이 주어졌다. 둘째, 기사들은 고객이 모여질 때까지 목적지를 알지 못하였다. 셋째, 기사들은 플랫폼 기업인 피신청인 Uber가 제공하는 앱에 의하여 제공되는 경로를 따라야 하였고, 보수의 계산은 Uber에 의해 이루어지며, 약정된 것보다 덜 받을 수는 있으나, 더 받을 수는 없도록 하였다. 넷째, 고객이 과당운임을 지급하였다고 이의제기를 하면 그것은 기사의 보수에서 삭감되었다. 다섯째, 기사들은 Uber에 (계약 또는) 채용되기 전에 인터뷰는 아니라 할지라도 스스로 출석하여 관련 서류를 제출하고 채용되었다. 여섯째, 기사들은 그 자신의 자동차를 제공하고 스스로 정비를 하였다. 일곱째, 기사들은 고객과 접촉할 수 있는 세부사항을 교체할 자유가 주어지지 아니하였다. 기사가 3회 연속 콜을 수신하지 아니하면 10분 동안 App이 강제로 ‘로그아웃’ 되도록 하였다. 여덟째, 기사들은 Uber와 마찬가지로 다른 회사를 위하여 일할 수 있다. Uber는 기사들에게 어떤 의복이나 유니폼을 제공하지 아니한다. 고용재판소는 이러한 종합적 사

88) Aslam, Farrar and others v. Uber(2016), Case 2202551/2015, *Arbeit und Recht*, AuR, 516, mit Anm. Walter 및 Waas(2018), “Zur rechtlichen Qualifizierung von Beschäftigten in der “Gig Economy” – ein Blick in das Ausland,” *Arbeit und Recht*, AuR 12, pp.551~552 참조.

실들을 고려하였을 때, Uber가 ‘운송시스템’을 제공하는 것이 아니라고 주장하며, 실제로는 하나의 공통된 플랫폼으로 3만 개의 작은 회사의 모자이크 개념이라면서, 그들이 단순히 ‘기술서비스 제공자’라는 사용자의 주장을 ‘좀 말이 안되는 것(faintly ridiculous)’으로 보고, 기사들이 결국 Uber 플랫폼에 ‘수족 같은 (위장된) 노동자(limb workers)’라고 판정하였다.<sup>89)</sup>

영국 런던의 고용재판소는 그 논거로 첫째, 어떤 기사도 그들 자신의 사업을 성장시킬 수 있거나, 그에 이르도록 할 위치에 있지 않다는 점을 지적하며, 기사들이 완전한 자영업자와는 달리 기업가적인 위험을 지지 않는다고 보았다. 둘째, ‘기사와 고객 간의 계약’이란 당사자들 간의 실질적인 거래와 어떤 관계도 없는 ‘순수한 허구’에 불과한 것이라고 보았고, 셋째, Uber가 기사들을 위하여 일하는 것으로 보지 아니하고 오히려, 그 관계는 정반대로 기사들이 Uber를 위하여 일하는 것이라는 점과, 넷째, 기사들은 계약관계에 상응하여 Uber를 위하여 노무를 제공하며, 기사들은 그 보수에 대한 대가로 Uber의 고객들을 목적지까지 운송하는 것이라고 보았다. 영국의 고용재판소는 이러한 그들의 판단(추론)이 기사들이 고용되지 않도록 만들 수 있다는 점을 의심하려는 것으로 받아들이지 말아야 한다고 첨언하며, 문제는 ‘이러한 특별한 방식이 그 목적을 달성하지 못했다’는 것이라고 지적하고 있다.<sup>90)</sup> 영국의 고용재판소의 판결은 ‘운송’부문에 국한된 것이나, 플랫폼 노동의 법적 지위에 대한 판결로 주목을 끌었고, 인접 유럽 국가들의 판결과 관련 법·제도 논의에 적지 않은 영향을 미치는 것이었다.<sup>91)</sup>

한편, 노동시장이 상당히 유연한 영국의 경우 자영업자의 비중이 전체 취업자의 15% 정도로 추산된다. 이것은 독일의 10% 내외에 비하여 높은

89) 상동, 판결문 참조.

90) 상동 Aslam, Farrar and others v. Uber, Case 2202551/2015, *Arbeit und Recht AuR*, 516, mit Anm. Walter 참조.

91) Schoukens, Barrio Fernandez, and Montebovi, “Social protection of non-standard workers: The case of platform work,” Devolder, B. ed.(2018), 1 ed., *The platform economy: Unravelling the legal status of online intermediaries*, Intersentia publishers, pp.227~258 참조.

수준이나, 이탈리아의 22%에 비하여서는 낮은 수준이다.<sup>92)</sup> 영국은, 네덜란드와 더불어 자영인의 비중이 높은 편에 속하고, 더욱이 노동시장 내 다양한 형태의 한계고용(marginal employment)이 존재하고 있음이 주목된다. 그 가운데 가장 영국적인 특성은 호출노동자(on-call worker)에 해당하는 이른바 ‘제로노동시간 계약(zero-hour-contract)’ 노동자<sup>93)</sup>들이다. 영국에서는 디지털 플랫폼 경제의 발전과 함께 이런 형태의 제로시간계약 노동이 증가하고 있다. 이들에게는 모성/부성수당, 휴가와 건강보험 및 최저임금 등이 적용되는데 영국 노동시장에 1백만 명 이상이 종사하고 있는 이 제로시간계약 노동자의 법적 지위가 ‘노무제공자(worker)’인지 사용자와 상호 권리 의무에 관한 계약을 맺는 ‘피용인(employee)’인지에 대한 논란이 있다.

고용재판소는 이들을 피용인으로 보는 경향이 강하며, 종전에는 이들이 계약관계에 있는 동안 다른 일을 하고자 할 때에 사용자에게 ‘보고 의무’가 있었으나 이것이 위헌적이라고 하여 2015년 이후에는 폐지되었다. 이런 형태의 노동에 종사하는 퇴직자, 아르바이트 학생 등 당사자 60% 정도가 만족도를 표시하고 있다. 이들은 사용자의 호출이 없을 경우 단 한 시간도 노동시간을 갖지 못할 수 있는데, 영국 노동시장에서는 이런 제로시간 노동자가 무려 1백만 명 내외로 추산되고 있다. 호텔, 레스토랑, 그리고 돌봄 서비스부문 등에 광범위하게 퍼져 있는 이런 형태의 제로시간 노동자들은 노동계약서도 없이, 노동시간을 사용자와 사전 약정하지 않은 채 일하고 있다. 비록 이들이 호출을 거부할 권리가 있다 하나, 대부분 취약한 여건에서 노동하고 있으며, 이러한 제로노동시간 계약자 중 상당수가 1인 자영인 플랫폼 노동과 연계될 가능성이 높다고 보인다. 이들의 경우 노동의 자유가 있을 수 있으나, 고용과 소득 그리고 건강과 산재 등 사회적 위험으로부터 배제될 확률이 높아 사회적 취약계층에 속한다고 하겠다.

92) Neufeind, O'Reilly and Ranft(2018), *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*.

93) O'Reilly and Lewis(2018), *Social Protection of Mainstreams and Marginal Employment in the UK*, Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 15, Sep. 2018, p.4 참조.

영국의 제2노총(UNITE)은 심지어 이들의 수가 최대 55백만 명 이상으로 농업, 호텔과 케이터링 그리고 돌봄 서비스 등의 영역에서 광범위하게 확산되어 종사하고 있다고 추산하고 있기도 하다. 그러나 영국의 통계청(ONS)은 이런 고용형태를 세부적으로 상세히 구분하지 않고 있어, 그들의 실질적인 고용조건은 매우 다양할 것으로 추정된다. 이런 혼성고용이 디지털 플랫폼 경제, 플랫폼 노동과 실제 어떤 긴밀한 관계를 맺고 있는지를 살펴보는 것은 중요하다. 영국에서는 사회적 보호의 수준은 종사상 지위와 국민보험에의 기여도에 따라 그 지위를 노무제공자(worker), 피고용인, 자영인, 도급업자, 임원 그리고 공무원 등으로 나누고 있다. 영국은 최근 ‘고용종사상 지위테스트’<sup>94)</sup>를 보다 명료하게 하고, 노무제공자들의 노동조건에 대해 서면설명서 제공을 확대하는 동시에, 기존의 노무제공자를 ‘종속적 도급노동자’로 전환하는 방안을 고려하고 있다고 한다. 이것은 플랫폼 노동의 등장으로 순수 자영인과 온라인 서비스와 같이 새로운 노무방식에 의해 고용되는 노무제공자를 구분하고자 하는 필요에서 제기되고 있다고 한다.<sup>95)</sup>

또한 영국은 1945년 이래 그간 40여개 수당으로 분리 운영되어 온 수당 및 급여제도를 통합하는 개혁을 추진해오고 있다. 즉, 사회수당 중 자산조사를 거쳐 지급하는 복지급여와 사내공제 수당 7개 중 6개를 2013~22년까지 통합하는 ‘보편적 공제제도(Universal Credit)’ 개편작업이 진행 중인데, 여기에 한계고용 노동자(marginal workers)를 포함, 디지털 플랫폼 노동의 적용여부가 중요한 의미를 갖고 있다. 그러나 이 제도는 그 취지가 기존 구직수당의 지급요건에서 노동시간의 한도를 제거, 이들이 짧게 짧게, 더 많이 일할 시간을 갖도록 하여 급여와 소득을 끌어올리고자 한다. 이는 1주 16시간 이상 노동이 보장되지 않는 부문에서 제로시간계약(ZHC)을 더욱 촉진하는 계기가 될 수 있어 논란이 되고 있다.<sup>96)</sup> 결국,

94) 영국에서 국세청(HM Revenue and Customs)에서는 과세목적상 ‘자영인’으로 분류하고자 하는 반면, 고용재판소(Employment Tribunals)는 이들을 ‘노무제공자’로 보아야 한다는 입장이다.

95) Fulton(2018), *Trade unions protecting self-employed workers-Why self-employed workers need better rights? What unions are doing? Which priorities for the future*, p.10 참조.

영국처럼 제로시간계약과 같은 고유의 고용형태가 광범위하게 확산된 여건에서 1인 플랫폼 노동만을 독립변수로 분류하거나, 노동시장 내 미래의 발전방향을 분석하는 것은 오히려 부수적인 문제로 보인다.

#### 나. 독일의 사례

독일은 일찍이 제4차 산업혁명 담론에 앞서 ‘산업 4.0(Industrie 4.0)’과 ‘노동 4.0(Arbeit 4.0)’을 통해 확산되는 디지털 경제시대 플랫폼 노동에 대한 다양한 논의를 주도하며 다양한 정책적 시도를 해온 나라이다.<sup>97)</sup> 특히 독일은 노동사회부(BMAS) 주도로 2016년 11월 ‘노동 4.0(Arbeiten 4.0)’ 백서<sup>98)</sup>를 발간한 이후, 다양한 제도들을 시범사업(17개 프로젝트)으로 진행하고 있으나, 아직까지 플랫폼 노동에 대한 별도의 포괄적인 법 규정을 도입하지 않은 상태이다. 그러나 현재까지 가장 구체적인 제안은 현 연정의 임기 내에 플랫폼 노동에 대한 노후소득보장을 위한 연금제도 도입을 한다는 연정프로그램을 확정하고 있다.<sup>99)</sup> 그 방안에도 강제 사회보험방식, 기금조성방식, 민간보험과의 연계방식 등 다양한 선택사항이 있을 수 있음을 시사하고 있다. 예를 들어, 자영업자의 사회적 보호를 개선하기 위해 모든 자영업자에게 ‘창업친화적’인 제도로 ‘법정연금제도’ 또는 ‘Opt-out 방식에 의한 과산보호가 되는 다른 적절한 노후보장제도’ 중에서 선택할 수 있도록 하여, 모든 자영업자에게 ‘기초생활수준 이상을 보장’하는 노후소득보장 제도를 도입하고자 표명하고 있다.

이는 ‘디지털 플랫폼 경제 온라인 직 노동자’와 같은 ‘1인 자영업인 플

96) 상동 같은 곳, p.10 참조.

97) 이에 대해서는, 임운택(2019), 「디지털화 과정에서 노동과 기술의 문제: 독일 산업 4.0 사례를 중심으로」, 『산업노동연구』 25(2), pp.123~153 참조.

98) Weißbuch Arbeiten 4.0-Arbeit weiter denken-, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2016.

99) 2018년 5월에 비준된 독일 연방정부의 ‘연정협약(Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode, Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land)’ 제VII장 『사회적 보호를 정의롭고 신뢰할 만하도록 형성』의 제1절 연금(Rente) 4290, p.93 참조.

랫폼 노동'에 해당되는 주요 사회보장제도라 할 수 있다. 그 외에 직업교육훈련제도에 대한 연방정부 차원에서의 매우 적극적인 공세적 투자와 지원을 통해 디지털 경제시대 미래의 도전에 숙련향상으로 대응하고자 하고 있다.<sup>100)</sup> 독일에서는 플랫폼 노동과 관련 '1인 자영인(Solo-Selbständige)'의 법적 지위에 대해 그간 노동시장 내 오랫동안 존재해온 도급노동(Werkvertragsarbeit) 또는 서비스노동(Dienstvertragsarbeit)'과의 관계 속 그 법적 지위와 적정한 사회보장법적 보호방안이 다각도로 논의되고 있다. 또한 1주 15시간 미만 '경미한 노동(geringfügige Beschäftigung)'을 수행하는 자, 이른바 Mini-job 또는 Midi-job 형태 등 다른 불완전 고용과의 결합도 주목된다. 독일에서, 새로운 플랫폼 노동의 실제 노동시간이나 노동조건은 후자의 열악한 상황과 연계될 확률이 상당한 것으로 보인다.

구체적인 대안적 논의로는 각론별로 첫째, '노동시간선택법(Wahlarbeitszeitgesetz)'<sup>101)</sup>의 추진을 들 수 있다. 둘째, 호출근로와 '응답하지 아니할 권리(Nichterreichbarkeit)',<sup>102)</sup> 셋째, 적정 소득보장의 문제 그리고 넷째, IT 기술을 활용하는 데 따른 직업병과 새로운 직업병에 '심리적인 질병'을 포함하는 등 산업재해보험과 관련 '산업안전보건법 등의 개정논의(Arbeitsschutz 4.0)' 필요성<sup>103)</sup> 및 연금과 건강보험제도 관련 사회보험제도의 개혁 필요성 등이 포괄적으로 언급되고 있다. 사회보장법적으로 '연금'<sup>104)</sup> 및 '건강보험' 등 사회보장제도에서의 포섭 등의 입법과제들을 단계적으로 추진해 가거나 관련 사회적 논의가 진행되고 있다.

100) BMAS(Bundesministerium für Arbeit und Soziales), Qualifizierungsoffensive. Wissen und Sicherheit für den Wandel, Berlin 2018 참조. file:///C:/HYPERLINK "file:///C:/Users/Admin/Documents/Weiterbildung/BMAS\_qualifizierungsoffensive-wissen-und-sicherheit-fuer-den-wandel.pdf"/Users/Admin/Documents/Weiterbildung/BMAS\_qualifizierungsoffensive-wissen-und-sicherheit-fuer-den-wandel.pdf.

101) Weißbuch Arbeiten 4.0 - Arbeit weiter denken-, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2016, p.120 참조.

102) 상동, p.119 참조.

103) 상동, p.136 참조.

104) 앞의 주석 48 참조.

‘집단적 권리’와 관련 독일의 경우는 1인 자영업자가 그들의 이익대변을 위해 노동조합에 가입하거나, 또는 사용자단체에 의해 이익이 대변되기를 원하기보다는 자신들의 ‘독자적 조직’을 통한 이익대변을 하고자 하는 모습을 보여주고 있다. 플랫폼 노동이 노동조합에 직접적으로 가입하여 그들의 이익을 대변하고자 하는 경우는 아직 소수에 그치고 있다. 그러나 최근 독일의 금속노조와 오스트리아의 노동회의소 그리고 스웨덴의 노조 등의 지원을 받고 배달원 종사자들의 종업원 평의회를 창설하는 새로운 모습을 보여주고 있다.<sup>105)</sup> 그 대표적인 모델이 Foodora이다. 이 회사는 2014년 München에서 Volvo주식회사가 창업, 이후 Berlin으로 회사를 이전해 국제적으로 활동하고 있는 온라인 음식배달 업체이다. 이 회사는 현재 6개국(오스트리아, 캐나다, 핀란드, 독일, 노르웨이, 스웨덴)에 걸쳐 있으며, 9,000개의 레스토랑이 앱(app), 웹(website), 플랫폼(platform)을 이용하여 음식을 배달하고 있다.

Foodora는 2016년과 2017년 분규를 경험하며 종업원 평의회를 구성하게 되었는데 이는 ‘지역적 연계를 갖는 각 노동’ 조직화의 흥미로운 사례이다. 2016년 10월 이탈리아 Turin에서 시간당 임금을 단위당 임금으로 변화시키려는 회사의 정책이 노동의 질을 떨어뜨린다고 반발하며 조직적 행동에 들어갔고, 2017년에는 Berlin에서도 유사한 일이 발생하였다. 한편, 2018년 11월 16일 Foodora는 부당해고 소송에서 패소하였는데, 법원은 해고된 배달기사를 자유계약자가 아닌 ‘피고용인’으로 간주하고 이들에 대하여 회사가 16,000달러를 보상토록 판결하였다. 그러나, ‘지역에 연계된 각 노동’의 경우 사업장이나 조직화가 용이하나, 지역적 연계와 무관하게 ‘오로지 인터넷을 매개로 한 클라우드 워커’의 조직화는 더 어려운 실정이며, 그들 스스로가 원하지 않는 경우에 이를 강제할 ‘의의’나 ‘방법’은 없다. 문제는 1인 자영업자 가운데 앞에서 언급한 세 가지 종류(㉠ 프리카리아트, ㉡ 실용적 자영인, ㉢ 고소득 전문 자유직업인 등) 가운데 본인이 자발적이라기보다는 필요에 의해 어쩔 수 없이 ‘1인 자영인’이 된 사람들 중 사회적 취약계층인 프리카리아트의 집단적 권리보장의 가능성과 필요성에 대한 논란이 독일의 사례에서 계속되고 있다.<sup>106)</sup>

105) <https://en.wikipedia.org/wiki/Foodora> 참조.

한편, 독일에서는 이와 관련 2016년 제71차 독일 법학자대회(Juristentag)에서 괴팅겐대학의 Rüdiger Krause 교수가 디지털 플랫폼 경제시대 각 노동자, Crowd worker와 같은 1인 자영인에게 독일의 ‘가내노동법(Heimarbeitsgesetz)’의 적용방안을 주장하여 주목을 끈 바 있다.<sup>107)</sup> 이 논의는 1990년대 이른바 ‘원격노동자(Telearbeit)’에 대한 노동법 적용 방안에서 시작된 것인데, 현재 현지조사(field survey)가 이루어지고 있다. 그 핵심에 따르면, 이들 가내노동자들은 대부분 단순노동에 종사하는 자들로 숙련노동자들이 아니고, 사용자의 직접적인 통제에서 벗어나, 사용자의 ‘지시권(Direktionsrecht)’에 종속되지 아니한 채, 노동시간(Arbeitszeit)의 길이나 기간, 작업수행방식 등을 스스로 결정하는 자로 오늘날의 플랫폼 노동자인 1인 자영인에 유사하다. 고부가가치가 있는 노무의 제공자에 대한 법적 규율은 필요성이 낮으나, 반면, 이러한 취약한 가내노동자들의 경우 소득, 적정 노동시간, 산재보상 등 최소 사회보장의 제공과 관련된 기본적인 사회적 보호를 충족시킬 필요가 있다. 그럼에도, 쟁점은 누가 플랫폼 노동에서 업무위탁자로서 가내노동법 적용대상이 되는가이며, 플랫폼이 가내노동법상 ‘중간관리자(Zwischenmeister)’로 간주될 수 있는가의 문제이다. 또한, 가내노동자의 경우 업무위탁자로부터 ‘일방적으로 업무를 전달받아’ 이를 수행하고, 보수를 받는 데 비하여 플랫폼 노동의 경우 업무나 과제를 업무위탁자나 플랫폼 운영자와 계약을 통해 그 ‘스스로’가 선택한다는 점에서 차이가 존재하고 있어 이 법을 적용한다 하더라도 플랫폼과 같은 노무공급형태의 현대화된 형태로 관련 법 규정의 개정이 전제되어야 할 것으로 보인다.

106) Degner und Kocher(2018), “Arbeitskämpfe in der “Gig-Economy”? - Die Protestsbewegungen der Foodora-und Deliveroo-“Riders” und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation,” *Kritische Justiz, KJ* 51, Heft 3, pp.247~265 참조.

107) Krause(2016), “Gutachten Digitalisierung der Arbeitswelt-Herausforderungen und Regelungsbedarf,” *Ständige Deputation des Deutschen Juristentages, Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages*, Essen 2016 참조.

#### 다. 네덜란드의 사례

네덜란드의 경우 자영인의 세 가지 부류 중에서 고학력, 고소득의 전문직이 상대적으로 많은 것으로 분류되고 있고, 동시에 상당수 1인 자영인이 플랫폼 노동에 종사하는 것으로 보인다. 이들은 추가소득으로 플랫폼 노동을 행하고 있어, 종속 임금노동보다 상대적으로 자유롭고, 제약이 없는 직 노동의 형태를 통해 소득을 유지하는 비율이 높은 점이 특색이다. 네덜란드는 민법 제7권 10장의 고용계약(arbeidsovereenkomst, BW)에 노동계약 외 자영노동자를 포함하고 있다. 한편, 이 나라에서는 1998년 ‘유연안정법(Flexicurity Act)’의 제정 이래, 파트타임, 기간제, 파견 노동 등 다양한 형태의 비정규노동이 노동시장 내 존재해오고 있는데, 특히, 독일의 주 15시간 미만의 경미한 노동자(geringfügige Beschäftigung)에 상당하는 통상적인 노동시간보다 적은 경우의 노동자와 그 외에 재택노동, 프리랜서, 호출 온디맨드 노동, 제로시간계약 노동자, 중개계약 형태 등 다양한 형태의 ‘유연노동직업(Flexi-jobs)’자가 22%를 차지하고 있으며 이들의 노동조건이 쟁점이 되고 있다.<sup>108)</sup>

이들 네덜란드의 유연노동자는 무기계약의 정규노동자와 달리 매우 다양한 노무제공형태를 보이고 있으며 이 유연노동자에 노동조건이 취약한 1인 자영인 플랫폼 노동이 속하고 있다. 이들은 고소득의 고학력 전문 자유직업자와는 달리, 대부분 고용이 불안정하고, 노동조건이 취약한 그룹으로 이들의 노동조건은 복수의 직업을 하지 않으면 안될 정도로 취약한 그룹이라 할 수 있다. 특히 2015년 7월 1일 발효된 ‘노동과 안전에 관한 새 법령(New Act on Work and Security, Wet Werk en Zekerheid)’이 무기계약자 피고용인과 아웃사이더인 이 유연노동자 사이의 새로운 균형을 찾고자 하는 법령으로 주목되고 있다.<sup>109)</sup> 이들 1인 자영인에 적용되는 법제도는 ‘국세청(Customs and Tax Administration)’에서 이들 1인 자영

108) Vonk and Jansen(2017), *Social Protection of Marginal Part-Time, Self-Employment and Secondary Jobs in the Netherlands*, Nr. 9, November 2017, Hans-Böckler-Stiftung, p.3 참조.

109) 상동, p.3 참조.

인을 판단한다. 이들에게 해고보호는 되지 않고 있으며, 노동능력 상실에 대하여서는 개별적 보호(AOV)나 Bread Fund(Broodfonds)에 연간 수입의 7~8%의 보험료를 내고 가입하도록 하고 있다.

동시에 이 나라에서는 1인 자영업인이 고용관계보다는 거주지 원칙에 의해 지급되고 있는 아동수당을 수령할 수 있으며, 출산기 1인 여성 자영업인의 경우 ‘일과 돌봄법(Work and Care Act, Wazo)’에 따라 출산 전후 최소 6주간 최저임금에 상당하는 출산급여를 수령할 수 있다는 점이 주목되고 있다. 1인 자영업자의 경우 재해보험과 고용보험은 적용하지 않고 있으며, 노후보장연금은 적용하고 있다. 이것은 이 나라의 일반 노령연금 보험법령(General Old Age Pensions Act, AOW)에 따라 모든 가입자에게 정률로 최저급여가 지급되는 데 기인한다. 반면, 제2축인 직업연금에서는 제외되고 있다.<sup>110)</sup> 또한 디지털 플랫폼 경제와 관련 이것이 새로운 노동방식 형태를 초래하고 있다고 보고 기존의 노동시간법(Working Hours Adjustment Act)을 ‘유연노동법(Flexible Working Act)’에 의하여 대체하여 대응하고 있다.

한편, 네덜란드에서는 최근 플랫폼 노동의 법적 지위와 관련, 최근(2019년 1월 15일) 암스테르담 1심 법원에서 고용계약의 존재여부와 관련한 중요한 판결이 내려졌다.<sup>111)</sup> 음식배달서비스 플랫폼 업체인 Deliveroo는 배달노동자들을 2018년 2월 이래 자영업자로 전환하고 이들을 회사의 요청에 따라 상공회의소에 등록을 시키고 자영업자로 취급하여 왔으나, 동 사건에서 법원은 Deliveroo 노동자들은 개인사업자가 아닌 ‘피고용인’으로 간주되어야 하고, 이들이 택배배달원들을 위한 도로운송단체협약(Beroeps-goederenvervoer)에 따라 보호받아야 한다고 판결하였다. 그 판단의 근거로 노동자가 맺은 계약에서 노동자들이 일할 의무를 갖는다는 점, 노동자들의 업무시간을 크게 제약함으로써 그들을 자영업자로 볼 수 있을 만큼 자유가 보장되지 못하고 있었다는 점을 들었다. 업체는 알고리

110) 같은 곳 p.25 참조.

111) ECLI:NL:RBAMS:2019:198 and 210. Nicola Gundt(2019), *The Netherlands*, in: Isabelle Daugareih, Christophe Degryse and Philippe Pochet, *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI Working Paper, 10, pp.79~81 참조.

즘을 이용하여 최고(best)의 라이더, 가장 가까이 있는(nearest) 라이더들에게 우선권을 주도록 관리하였다고 주장하였으나, 재판부는 라이더들이 배차를 거부할 권리는 절대적인 것이 아닌 반면, 이들이 대체자(substitute)를 선택할 가능성은 그야말로 단순한 ‘가정(hypothetical)’에 불과한 것으로 보았다. 또한, 법원은 배달서비스 요금(fees)이 업체의 일방적인 방식으로 결정됨으로써 임금과 관련하여 노동자들에게 협상의 여지가 거의 없다는 점을 지적하고 배달노동자에게 고용계약관계를 인정하는 판결을 하였다. 현재, 이에 대해 사용자가 항소를 하여 논쟁이 지속되고 있으나, 이러한 판단은 영국, 스페인 등에서 법원의 판단과 비슷한 논거를 강조하고 있다는 점에서 플랫폼 노동의 법적지위에 대한 논쟁이 지속되고 있다.

#### 라. 이탈리아의 사례

이탈리아의 경우 전체 취업자 가운데 자영업자의 비중이 22%로 가장 높은 비중에 속한다. 동시에, 노동시장에 아주 잡다한 형태의 비정규 노동이 존재하고 있다. 특히, 가장 이탈리아적인 특성을 나타내고 있는 것은 호출과 도급노동의 중간적 형태라 할 수 있는 이른바 ‘지속적이고, 조율된 협력계약(contract for continuous and coordinated collaboration, co.co.co contract)’<sup>112)</sup>의 존재이다. 이들은 전문적인 자영업인과도 달리고, 아무런 전문성이 없는 자영업인과도 달리, 그 중간 수준의 자영업인으로서 계약형식상 ‘도급계약’ 형태를 띠고 있는 그룹인데 이들 중 상당수가 ‘1인 자영업, 플랫폼 노동자’로 연계될 가능성이 많다고 보인다. 이탈리아에는 농업 노동 종사자나 여러 유형의 자영업노동자가 많고, 특히 돌봄 서비스 영역 등에서 이와 같은 co.co.co(workers with contracts for continuous and coordinated collaboration) 노동형태의 자영업노동이 상당한 비중을 차지하고 있다. 이 고용형태는 2003년 법으로 도입된 이후, 그 남용을 규제하기 위하여 2012년 이른바 ‘프로젝트형 co.co.co’의 경우 이를 축소하였

112) Pedaci, Raspanti, and Burrioni(2017), *Autonomous, atypical, hybrid forms of employment: aspects of social protection in Italy*, Hans-Böckler-Stiftung Study, Nr. 10, Nov. 2017, p.27 참조.

다가, 다시 2015년 농업과 공공부문에서 도급을 준 서비스의 수행 등 몇 가지 예외를 포함 이른바 ‘바우처형 co.co.co.’ 자영노동을 확대하였으나, 노조의 반발에 부딪쳐 2017년 바우처형 co.co.co.는 폐지하고, 이후 변형된 형태의 간헐적 노동(occasional work)을 새로 도입하여 현재에 이르는 등 오락가락하고 있다.<sup>113)</sup>

한편, 2018년 5월 볼로냐 주정부는 ‘도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장(Carta dei diritti fondamentali dellavoro digitali nel contesto urbano)’을 발표하고 플랫폼 노동자들의 권리와 플랫폼사의 책임을 명시하였으며, 2019년 5월 라치오 주정부는 ‘플랫폼 노동자 보호를 위한 법률(Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali)’을 제정하고 플랫폼 노동을 대상으로 임금, 산업안전, 사회보장 관련 법안을 모색하고 있다.<sup>114)</sup>

이탈리아의 가장 주목되는 부분은 플랫폼 노동이 포함된 co.co.co. 등에 대하여 노동조합들이 이들을 적극적으로 노동조합에 가입 또는 조직하도록 하거나, 단체교섭에 포함시켜 협약을 체결하고 있다는 점이다.<sup>115)</sup> 동시에, 이들이 이탈리아 ‘국민사회보장연구원(INPS)’ 주관으로 다른 비정규 노동자들과 함께 사회보장제도에 폭넓게 포섭되고 있다는 점이 특히 주목된다.<sup>116)</sup> 때문에 이탈리아의 사례는 플랫폼 노동을 보호하기 위하여 별도의 법으로 신분을 정하는 경우와도 비교되고, 이들을 완전 자영인인양 분류하여 사회적 보호의 밖에 두고 있는 경우와도 비교되는 유형이다. 이 나라는 무엇보다 기존 노동조합의 적극적인 지원과 참여로 계약당사자 간 단체협약에 의해 1인 자영인 플랫폼 노동의 문제를 해결하는 중요한 사례를 보여주고 있다.

113) 상동 pp.26~27 참조.

114) 한국노동사회연구소·서울연구원 공동주최, 『플랫폼노동 논의와 실태-웹기반, 지역기반 플랫폼노동 사례』, 노동포럼 144차 자료집, 2019.12.18. 참조.

115) 상동 같은 곳 참조.

116) Jessoua, Pavolini, and Strati(2017), *Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts-Italy*, ESPN Thematic Report 참조.

#### 마. 덴마크의 사례

덴마크는 북유럽 복지국가 모델의 한 전형이다. 덴마크는 노동법(Labor Law)상으로는 세법(tax legislation)상 또는 고용계약법령(Employment Contract Act, 2010)이나 자영업령(Self-employed Business Act, 2005)상 자영업자나 피고용인에 대한 명시적이고, 통일적인 공통된 정의가 없다. 그러나 덴마크의 경우 특징적인 것은, 이른바 ‘겐트모델’ 국가<sup>117)</sup>로서 개인의 지위가 ‘자영업자(self-employed)’에 해당하는지 또는 ‘종속적 임금노동자(wage-earner)’에 해당하는지를 ‘노동조합에 소속되어 있는 실업기금(the trade union-affiliated unemployment insurance funds)’의 판단에 의존하고 있다는 점이 주목된다. 한편, 이 나라의 경우 자영업인 비중이 8% 내외에 불과할 정도로 낮은 수준에 있다. 반면, 노동시장에 다양한 ‘한계노동(marginal employment)’이나 ‘유연노동직업(Flexi-jobs)’<sup>118)</sup> 역시 증가추세 속에 있다. 따라서 플랫폼 노동 관련 종속 노동과 자영업인 범주만을 보기보다는 노동시장에 존재하는 1주 8시간 미만 이른바 한계고용 또는 유연노동직업 종사자가 이 1인 자영업인 플랫폼 노동에 연계되는 부분을 주목할 필요가 있다.

덴마크는 2017년도 유로파운드(Eurofound)의 조사<sup>119)</sup>에 의하면 이 나라 자영업인의 79%가 스스로의 선택에 의해 자영업자가 되었다고 답하고 있어 자발적 선택의 비중이 높았고, 정책적으로도 자영업인의 비중이 낮아 단시간 노동 외 자영노동이나 불안정 고용에 대한 대책이 많지 않았다. 그럼에도, 덴마크에서 주목되는 것은 실업보험제도에서 실업기금이 기존에 무기계약자들을 대상으로 하던 것을 2018년 1월부터는 자영업자에게까지 그 적용을 확대하게 되었다는 점이다. 즉, 새로운 법은 종속노동과 자영노동의 정의를 변화시키지 않으면서, 실용적인 방안을 찾은 모델이

117) 이호근(2015), 「고용보험법 사각지대 문제와 ‘겐트 시스템(Ghent System)’이 주는 시사점」, 『한국사회정책』 22(4), pp.97~134 참조.

118) Mailand and Larsen(2018), “Hybrid Work-Social Protection of Atypical Employment in Denmark,” *WSI Study*, No. 11, Hans-Böckler-Stiftung, p.4 참조.

119) 상동 p.21 참조.

다. 그럼에도 피고용인과 자영노동 그리고 두 가지 유형의 고용을 혼합하는 사람들에 대한 정의가 부재하고 있는 등 문제는 남아 있어 일부의 문제만을 해결하고 있는 것으로 보인다. 또한, 단체협약은 일반적으로 자영업자에게는 적용되지 않으나 일부 영역에서 중간적인 범주에서 단체협약이 존재하고 있으며 그 예로 언론노동조합이 프리랜서를 위한 25개의 단체협약을 체결하고 있는 점이 주목된다. 거기에서 최저임금, 특별야간초과노동할증, 휴가수당과 여러 가지 그래픽 생산물의 최저가 등이 협약으로 정해지고 있는데 이것은 독일의 단체협약법상 ‘유사근로자(arbeitnehmerähnliche Person, Tarifvertragsgesetz §12a)’에 유사한 개념이라 할 수 있다. 이들은 특성상 완전한 자영업자라기보다는 사용자의 지시 하에 일하는 그런 종류의 종속적 자영노동자로 플랫폼 노동 보호 방안의 하나로 분류될 수 있다.

한편, 덴마크에서는 2018년 4월 덴마크 노총소속 최대노동조합인 3F (The 3F, Fælles, Førbund)가 가사서비스 제공 온라인 플랫폼 기업 힐퍼(Hilfr)와 최초로 단협을 체결하였다. 이에 따라 힐퍼 플랫폼 등록노동자는 임금, 휴가비, 연금 등에서 덴마크의 일반 노동자와 같은 노동권을 보장받도록 하였다. 이는 덴마크 정부의 공유경제 육성계획의 시행과 플랫폼 노동을 제도권 안으로 편입하기 위한 노력의 결과로 평가된다.<sup>120)</sup>

#### 바. 미국의 사례

미국에서는 디지털 온라인 직 노동 등 새로운 고용형태와 그에 대한 대응 관련, 노동법적 새로운 대응방안을 제안한 2015년 브루킹스연구소의 ‘해밀턴 프로젝트(Hamilton Project)’<sup>121)</sup>가 주목된다. 동 보고서는 노동법상 고용계약을 판단함에 있어 노동법에 대하여 21세기의 산업과 노동관계 형성에 맞추어 그 ‘현대화’를 제안하며, 그 핵심은 기존에 당

120) 국가인권위원회(2019), 『플랫폼 노동 종사자 인권상황 실태조사』, 국가인권위원회, p.198 참조.

121) Harris and Kruegger(2015), *The Hamilton Project, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker,”* Discussion paper 2015-10, 참조.

사자의 자율적이며 대등한 계약관계에 근거한 노무제공관계인 ‘계약고용(contractual employment)’ 관계로부터 이를 ‘독립적 고용(independent employment)’ 관계로 재분류하고자 하는 것이었다. 이것은 계약의 형식상 자발적이고 ‘독립적인’ 민법적 계약관계이나, 그 실체에 있어서는 그 종사자에 노동·사회법적 보호를 필요로 하는 경우에 ‘고용’에 방점을 두고, 이를 고용관계에 포섭하고자 한 것이다. ‘온라인 직 경제’, 새로운 플랫폼 경제하에 출현하고 있는 디지털 플랫폼 노동 등 노동시장 내 ‘새로운 고용형태’를 포섭하고자 하는 필요에서 대두되었다. Harris와 Krueger의 견해에 따르면 이 온라인 직 경제에서 출현하고 있는 새로운 고용관계는 쉼사리 기존의 ‘피고용인(employee)’과 ‘독립계약자(independent contractor)’라는 법적 지위에 포섭할 수 없다고 본다. 이들은 이 보고서에서 새로운 법적 범주로 이른바 ‘독립적 노동자(independent workers)’라는 범주를 제안하고, 이것이 피고용인과 독립계약자 사이의 회색지대를 포괄하게 될 것이라고 보았다. 이 보고서가 제안한 독립 노동자는 ‘노동자를 소비자화 연계시키는 중개자와 일하는 종사자를 지칭하는 개념’으로, 한편에서는 독립계약자로서 독립적인 사업적 요소를 갖고 있으면서도, 다른 한편으로는, 전통적인 사용자-피고용인 관계의 특징도 아울러 갖고 있는 유형을 지칭하는 개념으로 정의되었다. Harris와 Krueger는 이러한 ‘고객-플랫폼-플랫폼 노동’의 ‘삼각고용관계(triangular employment relationship)’를 나타내는 가장 전형적인 사례로 Uber나 Lyft 같은 승차공유서비스 외에, 조정, 집안청소 서비스, 가택수리 등, 주로 앱을 이용하여 소비자를 위하여 여러 가지 형태의 노무를 제공하는 플랫폼인 Taskrabit 및 Thumbtask 등을 들고 있다.<sup>122)</sup> 한편, 미국 노동부는 같은 시기 2015년 공정근로기준법(The Fair Labor Standards Act; FLSA) 상 근로자에 대하여 이른바 ‘경제적 실체(economic reality)’ 기준에 따라 광범위하게 근로자성을 인정하도록 구체적인 판단요소를 포함한 행정해석을 제시한 바 있다.<sup>123)</sup>

한편, 플랫폼 노동과 관련한 미국의 사법적 대응을 살펴보면, 먼저 2015년 캘리포니아 주 지방법원에서 Uber 운전기사를 노동자로 인정한

122) 같은 곳, p.9 참조.

123) US Department of Labor, Administrator's Interpretation No. 2015-1, 2015 참조.

사례가 그 시작이다. 이 소송 당사자들은 2019년 3월 29일 캘리포니아 주 지방법원에서 Uber가 총 2천만 달러(약 240억 원)를 보상하기로 하고 5년간 이어져 온 소송을 종결하였다.<sup>124)</sup> 반면, 2017년 2월 플로리다 주 지방법원에서는 산업재해보상보험법상의 근로자성을 부정한 사례가 있다.<sup>125)</sup>

아울러, 미국의 North Carolina 지방법원에서도 주목되는 판결이 있었다.<sup>126)</sup> 하급심 판결이었으나 동 재판부는 현재 전 세계적으로 논란이 되고 있는 Uber 택시 기사의 종속노동자 여부와 관련, 중요한 판단을 한 사례로 알려져 있다. North Carolina 지방법원은 판결에서 Uber가 단순히 소프트웨어(software)를 판매하는 것만이 아니라, 그보다 더 중요하게 이른바 플랫폼에 의해 사실상 배차와 종속적 기사에 해당하는 기사로서 ‘승차(기사)’를 판매하는 것으로 보았다. 재판부에 따르면 Uber는 단순한 기술을 판매하는 기업(Technologieunternehmen)이나 또는 Uber의 주장처럼 ‘사업모델(Geschäftsmodell)’만이 아니라고 보았고, 그러한 기사들에게 사실상 ‘지시권(Direktionsrecht 또는 Weisungsrecht)’을 행사하며, 기사들은 Uber의 지배·관리하에 있으며 따라서 Uber는 단순히 고객과 소비자를 중개하는 플랫폼만이 아닌 실질적인 사용자로 그들 간의 관계는 종속노동계약 관계에 있다고 판결하였던 것이다.<sup>127)</sup> 이러한 판결 태도는 이후 뉴욕, 영국, 그리고 스페인에서 Uber 기사에 대한 일련의 판결들과 한국의 ‘타다’에 이르기까지 매우 다양한 형태로 이어지고 있는 실정이다.

미국에서 연방 차원의 해결방안은 없는 반면, 일부 주 또는 지방정부 차원에서 주법이나 조례 제정이 주목되고 있다. 그 가운데 가장 주목되는 것은 2019년 9월 18일 미국 캘리포니아 주 의회를 통과하여 2020년 1월 1일부터 시행에 들어간 AB5 법안(Assembly Bill 5)이다. 이 법안은 캘리

124) 한인상·신동윤(2019), 「플랫폼 노동의 주요 현황과 향후과제」, 『NARS 현안분석』 vol. 76, 입법조사처, 2019. 10. 18. pp.9~10 참조.

125) District Court of Appeal of Florida, Third District, Darrin E. McGills, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Raiser LLC, d/b/a Uber, Appellees, No. 3D15-2758, Decided: February 01, 2017 참조.

126) Waas(2018), “Zur rechtlichen Qualifizierung von Beschäftigten in der ‘Gig Economy’ – ein Blick in das Ausland,” *Arbeit und Recht, AuR* 12, pp.551~552 참조.

127) 상동, 같은 곳 참조.

포니아 주 대법원의 ‘Dynamex 판결’<sup>128)</sup>에서 배달기사 등 플랫폼 노동 종사자에 대하여 ‘피용자(employees)’와 ‘독립계약자(independent contractors)’를 구별하는 이른바 ABC 검증요건을 법제화한 것이었다. 이것은 주로 ‘위장자영인(Quasi-Selfmade)’을 골라내기 위한 것으로 이러한 계약관계에 있는 사람들 중에서 그들의 계약관계에 대하여 사용자가 이른바 ABC 테스트를 통과하지 못한다면 이들을 종속노동자로 간주한다는 규정이다.<sup>129)</sup> 이러한 새로운 ABC 테스트는 캘리포니아 주에서 1989년 이후 적용되어 오던 기존의 ‘근로자와 독립계약자를 구분하는 검증요건’ 아홉 가지 기준(① 합리적 이유 없는 해고로부터 자유권, ② 수행하는 명확한 일 또는 사업여부, ③ 수행되는 업무가 주 계약자의 지시에 따른 것인지 여부, ④ 특정 직업상 요구되는 기술여부, ⑤ 주 계약자에 의한 장비·도구·작업 장소 제공여부, ⑥ 근로시간의 양, ⑦ 보수지급방법, ⑧ 수행업무의 정기적 업무여부, ⑨ 당사들의 근로관계 인식여부 등)인 이른바 ‘Borello Test’<sup>130)</sup>의 요건을 변경한 것으로, 무엇보다 ‘사용자의 입증책임’을 강화한 것이다. 이러한 ABC 검증요건은 다음과 같다.

- (A) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 업무수행계약과 사실상의 업무 수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운지를 검증함.
- (B) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 해당 사용자 업무의 통상적인 과정 밖에서 수행하고 있는지를 검증함.
- (C) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 수행한 작업이 사용자를 위한 것이나 그 작업이 독립적으로 이뤄진 거래, 일 또는 사업과 관련되어 있는지를 검증함.<sup>131)</sup>

128) Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles. 4 Cal. 5th 903, 2018. 참조.

129) 신동윤(2019), 「미국 캘리포니아 주의 플랫폼 노동 종사자 보호사례-AB-5 법: 근로자와 독립계약자 구별 검증요건을 중심으로」, 『NARS 현안분석』 vol. 76, pp.3~4. 참조.

130) 이는 1989년 캘리포니아 주 대법원 판결(S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 cal. 3d 341)에서 정립되어 적용되어 오던 기준이다.

131) 상동, 신동윤, 같은 곳 참조.

동 법률안 채택의 배경은 배송서비스회사인 Dynamex가 배달기사들을 직접 고용해오다가 2004년부터 독립계약자로 전환하자, 기사들은 집단적으로 회사가 자신들을 독립계약자로 ‘오분류(Misclassification)’하였다고 소송을 제기하였고, 처음 캘리포니아 주 지방법원은 배달기사들이 근로자에 해당하지 않는다고 판결하였으나, 항소심에서 지방법원 판결을 뒤집고 근로자의 지위가 인정되었고, 최종적으로 상고심에서 2018년 4월 30일 주 대법원 역시 Dynamex의 주장을 받아들이지 않고 배달기사의 근로자성을 인정하는 판결을 내렸던 것이다. 이에 캘리포니아 주 의회는 2019년 9월 18일 이를 법제화하는 ‘AB5(Assembly Bill 5)’ 법을 통과시키게 되었다. 이 요건은 「노동법」 제2750.3조(ABC 검증요건과 적용제외 대상) 및 제3351조(노동법상 근로자의 정의 및 적용제외 대상)와 「고용보험법」 제6060.5조(고용보험법상 사용자개념)와 제621조(근로자개념)에 신설 규정되었는데, 이 새로운 기준에 따라 모든 ‘보수(remuneration)’를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 원칙적으로 근로자로 ‘추정(presumption)’되며, 이에 대하여 사용자가 그가 근로자인지 독립계약자인지 구별에 대한 ‘입증책임’을 지게 되었다.<sup>132)</sup> 이러한 ABC 검증요건의 적용 예외(노동법 제3351조)로는 면허관련 직종, 전문서비스 계약, 사업 및 직업법에 의해 규율되는 직종, 사업관계, 하청계약 등이 규정되었다. 이 기준에 적용되면 당사자는 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가와 가족휴가 등이 인정되게 된다.

유사한 사례는 이미 20년 전 오스트리아<sup>133)</sup>와 독일<sup>134)</sup>에서도 사회법상

132) 같은 곳 참조.

133) 참조. 이상광(2018), 「사회법에 있어서 ‘근로자’의 개념」, 『사회법의 발전과 과제』, p.206 참조. 한편, 오스트리아에서는 1990년대 후반기에 이와 관련 전통적인 종속노동자인 피용자와 자영인 중간에 이른바 ‘신자영인(Neue Selbständige)’ 개념을 신설하고자 관련 법안을 제정하고자 하였다. 그러나 오스트리아 연방헌법재판소는 ‘일반사회보험법’이 아닌 자영인이 ‘영업인 사회보험법 적용’을 받게 하는 이 신자영인 개념의 불확정성으로 인하여 위헌판정을 함으로써 최종적으로 이 관련 법안은 채택되지 못하고 말았다. 그에 따르면 오스트리아는 노동시장 내 고용형태를 ① 일반적인 피용자(Dienstnehmer), ② 자유노무 제공자(freie Dienstnehmer), ③ 신자영인(Neue Selbständige) 등으로 구분하고자 하였다. 박지순(2005), 『독일의 유사근로자(특수형태고용종사자)의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구』, 정책자료 2005-2, 한국노동연구원, p.72 참조.

연금보험법 적용 등을 회피하기 위하여 이루어진 이른바 ‘위장자영인(Scheinselbständige)’ 등을 골라내기 위하여 시도되었던 바 있다. 미국에서도 2015년 이래 소송을 통해 논쟁이 되어 캘리포니아 주에서 관련 조례가 통과되어 시행에 들어가게 된 것으로 주목되고 있다. 특히, 전술한 바와 같이 ABC 기준에서 가장 주목되는 점은 ‘증명책임(Beweislast)’을 노동자가 아닌 사용자가 지도록 하는 것으로 이것을 통과하지 못하는 경우 그런 계약을 체결한 독립계약자는 노동자로 분류하도록 하였다는 것이다. 이 조례의 제정과 시행으로 말미암아 운송 및 배달 부문에 종사하는 상당한 플랫폼 노동자들이 노동자로 분류될 것으로 전망되어 그 귀추가 주목되고 있다.

#### 사. 프랑스의 사례

최근 가장 독립적인 형태로 플랫폼 노동에 대한 국가적 차원의 입법례를 마련한 프랑스의 사례가 주목된다. 프랑스는 노동법전(Code du Travail) 개정을 통해 플랫폼 노동자의 권리와 플랫폼의 사회적 책임을 규정하였다. 플랫폼 경제의 성장에 놀란 프랑스는 이른바 ‘El Kohmli법’으로 알려진 2016년 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」<sup>135)</sup>을 국회에서 통과시켰는데 이 나라는 이와 같은 고용의 형태

134) 독일에서는 1998~2000년 당시 사회법 개정을 통하여 사회법 제IV권 제7조 제4항(§7 Abs.4 SGB IV)에 근로자 추정기준 5개에서 3개를 충족하면 근로자로 추정토록 한 바 있다. 또한, 사회법 제VI권 제2조 제9항(§9 Abs.2 SGB VI)에 이른바 1인 자영자(Solo-Selbständige)의 경우, 그 법적지위는 자영자적 신분(Selbständige Tätigkeit)을 유지시켜 주면서도, 마치 근로자와 같이 연금보험에 의무 가입하도록 하는 조치를 취하는 것을 목적으로 하였었다. 애초 1998. 12. 19. 도입된 법상으로는 4개 지표 중 2개를 충족하면 근로자로 간주하려던 규정에 대하여 많은 논란이 대두되었고, 이에 대해 연방정부는 연방노동법위원장을 지낸 Dietrich 교수를 위원장으로 이른바 Dietrich Kommission(Kommission Scheinselbständigkeit, 위장자영인 위원회)를 구성 1999~2000년 논의 후 1년 만에 관련 규정을 보완하여 관련 법 규정을 소급적용하게 되었고, 관련 대상으로 분류되면 연금보험료 가입대상으로 규정되었다.

135) 2016. 8. 8. 채택된 ‘El Khomri법’. Loi n 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels 참조.

를 규율하는 유럽에서 최초이자 유일한 국가가 되었다. 이 법은 노동법전 제7편 제3권, 제4장 이하에서 전자적 방식의 플랫폼을 이용하는 노동자의 권리와 디지털 플랫폼의 사회적 책임 규정 등을 포함하였다. 새로운 입법 규정은 노동법과 사회보장법상 새로운 ‘전환(twist)’이라고 할 수 있다. 동 법은 ‘전자적 방식의 플랫폼을 이용하여 직업 활동을 수행하는 비임금근로자’의 적용범위를 규정하고 있는데(L 7341-1조), 동 규정에 따라 플랫폼이 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 결정할 경우 플랫폼은 플랫폼 노동자에 대하여 사회적 책임을 부담하도록 하였고, 임의가입을 통한 플랫폼 노동자에 대한 산재보험의 보호를 규정하였다(L7342-2). 단, 산재보험료는 플랫폼이 부담하도록 하였는데, 플랫폼이 산재보험과 동일한 수준의 보장을 제공하는 집단 상해보험에 가입시킨 경우(이 경우에도 보험료는 플랫폼이 부담함)에는 산재보험 적용의 예외를 인정하도록 하였다. 플랫폼은 그들의 집단행동을 이유로 불이익한 처우를 하지 못하도록 하여 파업이 플랫폼 노동자의 책임이 되지 않게끔 하며, 플랫폼이 사용자 역할에서 배제되지 않도록 ‘파업권’을 인정하여 유럽 국가는 물론 전 세계적으로 플랫폼 노동과 관련, 가장 앞선 입법의 모습을 보여주고 있다.

사회보장과 관련 입법자는 사용자로서보다는 ‘조직(플랫폼 기업)’의 형태로 ‘사회적 책임(social responsibility)’을 강조하였는데 특히, 민간 상해보험방식에 의한 작업장 업무상 사고와 직업병에 대한 보상을 자영업자인 플랫폼 노동에 적용되도록 함으로써 그 적용 범위를 확대시키며 전통적인 노동법의 영역에 변화를 주게 되었다. 프랑스는 이처럼 ‘플랫폼 경제’의 개념을 처음으로 규정하고, 1인 자영업인 플랫폼 노동의 사회법 보호를 강화하기 위한 노동법적 규정을 도입하고자 하였던 것이다. 이 법안은 노동법 제60조에 증가하는 플랫폼 활동에 즈음하여, 처음으로 이른바 ‘독립노동(travailleur indépendant)’에 대한 정의 규정을 도입하였고, 플랫폼이 조세와 지출법상 ‘기업’으로 정의되었다. 이에 따라, 플랫폼 노동자는 ‘거부의 권리(droit à la déconnexion)’가 인정되었고, 16세 이상 모든 플랫폼 ‘노동자’는 ‘직업교육 청구권(competence personnelle d’activité)’을 갖게 되었고, 플랫폼 ‘기업’은 사회적 책임의 차원에서 산재보험가입 의무와 계속적

인 직업교육의 의무를 지게 되었다. 무엇보다, 이 법은 자영업자와 같은 기반에서 플랫폼 노동을 간주하면서도 피고용인에 유사한 이들의 특성에 따라 집단적 권리를 부여하고자 했다. 새 법안은 이른바 디지털 경제하에 고용관계가 ‘우버화(Uberisation)’되고 있는 환경에서, 플랫폼 노동에 노동 3권 등 노동자들의 집단적 권리를 부여하여 일정한 법적 규제를 도입하고자 하는 것이었다.

이어, 프랑스의 입법자는 2018년 1월에는 「자신의 직업적 미래를 선택할 자유에 관한 2018년 9월 법」의 제정을 시도하였는데, 이것은 위 2016년 노동법전 L7342-1조를 개정하고자 하는 것이었다. 2018년 직업의 미래에 대한 법률안 초안에 대한 이른바 Taché 수정안의 부분으로 입법자들은 2016년 자영노동에 대한 입법규정의 범위를 보다 엄격히 제한하고자 하였다. 이 법은 플랫폼 노동에 관하여 플랫폼의 사회적 책임의 이행요건과 방식으로서 일종의 ‘플랫폼 노동약관’의 작성과 약관상 플랫폼 및 플랫폼 노동 종사자의 권리와 의무를 규정하고 있었다. 동 약관에는 플랫폼 노동 종사자의 업무 수행조건, 적절한 가격 보장, 제공되는 사회적 보호조치 등이 명시되어야 할 것을 규정하고 있었다. 그러나 동 법안은 국회에서는 통과되었으나, 2018년 9월 4일 그와 관련이 없는 규정을 법률안 초안에 삽입하는 것을 허용하지 않고 있는 프랑스 헌법 제45조 규정에 위배된다는 프랑스 헌법재판소의 결정에 따라 입법 절차위반을 이유로 위헌 결정이 되어 공포되지는 못하였다.<sup>136)</sup>

결론적으로, 사회보장과 관련, 프랑스의 입법 형태는 새로운 체제에 대하여 플랫폼을 ‘조직(platform)’으로 정의하며 그 사회적 책임을 부여하였으나, 업무상 사고와 직업병에 대해서는 민간보험방식에 의한 적용을 규정함으로써 이를 전통적인 사용자로서의 법적 책임에 기초하지는 않는 방식을 취하였다는 점이 주목된다.<sup>137)</sup> 반면, 노동법과 관련하여서 El Khomri법은 그와 같은 경우에 늘상 법의 적용범위를 확대하는 방식을 취

136) 한인상·신동윤(2019), 「플랫폼 노동의 주요현황과 향후과제」, 『NARS 현안분석』 vol. 76, 국회입법조사처, p.7 참조.

137) Daugareilh, “France,” Daugareilh, Degryse, and Pochet eds.(2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI Working Paper, p.51 참조.

해왔던 그간의 프랑스의 입법적 전통과는 달리, 플랫폼 노동을 자영인과 같은 토대 위에 놓고, 프랑스에서 처음으로 그들에게 피고용인에 유사한 집단적 권리를 부여하는 방식을 취하고 있다. 법 체계상 새로운 플랫폼 노동자를 기존 노동법 제7권에 있는 특수형태근로 종사자의 ‘범주’로 포섭하여, 이들에게 사회보험의 적용과 동시에 노동 3권 보장 등의 내용을 명문화하면서, 동시에 당사자 간 자발적인 약정(플랫폼 노동 약관의 제정 등)을 통해 플랫폼 노동을 규율하는 방식을 취했다는 점이 주목되고 있다.<sup>138)</sup>

이런 배경하에서 Daugareilh와 같은 학자는 프랑스가 그간 독일, 이탈리아, 스페인과 달리 노동자는 피고용인이거나 피고용인이 아니더라는 이분법적인 입장을 견지하여 왔었는데, El Khomri법은 여기에 실질적으로 그 이름을 붙이지는 않으면서도 이것이 노동법상 제3의 범주를 창출하려는 시도라고 평가하고 있다.<sup>139)</sup> 1996년 11월 13일 최고재판소인 ‘파기법원(Cour de cassation)’이 고용계약을 규정하는 중요한 기준으로서 ‘종속(subordination)’이라는 개념을 확립한 이래, 프랑스 노동법은 강행법규로서 노동조건이 당사자의 의지만에 의해서 계약당사자에 의해서 일방적으로 정해지는 것을 용인하지 않았다. 특히 노동이 수행되는 조건이 완전히 종속관계와 일치하지 아니하는 경우, 프랑스의 입법자는 종전에 고용계약 또는 보수를 받는 입장에 대한 법적 가정을 활용하며, 노동법의 적용범위를 확대하여 왔다. 이러한 관행이 1970년대까지 널리 확산되었고, 노동법 제7권의 토대를 형성하며 예외적으로 다양한 직업군을 포함하게 된 것이다. 그 이후 2010년대에 들어, 독립적이지만, 그들이 프리랜서로서보다는 피용인으로서 공적당국의 보호를 필요로 하는 ‘새로운 노동자’의 범주가 확대되었는데, 그 결과 2014년 7월 31일 기업이나 노동조합에서 파트너로서 일하는 이른바 ‘보수를 받는 기업인(salaried entrepreneurs)’이라는 개념이 도입되었다. 그 이후 프랑스에서는 플랫폼

138) 한인상·신동윤 상동, 같은 곳 참조. Daugareilh, “France,” Daugareilh, Degryse and Pochet eds.(2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI Working Paper, p.55 참조.

139) Daugareilh, 상동, p.52 참조.

노동은 이른바 ‘소기업인(micro-entrepreneurs)’의 법적지위를 갖고 있었다. 이어 2016년 8월 8일 El Khomri법이 관련 포괄적인 규정을 도입하게 된 것이었는데, 그 핵심은 자신의 업무를 수행하는 소기업인 형태로서 플랫폼 노동이, 개인의 선택이 아니라, 그런 형태의 비즈니스모델이 노동의 위험을 아웃소싱 하고자 하는 플랫폼에 의해 부과되는 방식을 플랫폼 노동으로 재분류하고자 하는 것이었다. 이어 2018년 11월 28일 프랑스 파기원은 음식배달 플랫폼인 Take Eat Easy에 내린 판결에서 공적질서로서의 노동법의 성격과 플랫폼 노동에 대해 노무제공의 ‘실질적 조건’을 중심으로 판단한다는 두 가지 기본적 전제하에서, Take Eat Easy가 그들과 계약관계에 있는 ① 배달원의 움직임을 GLS(Geolocation system)로 추적하며, ② 그들 배달원이 이동하는 거리를 기록하고, ③ 회사는 배달기사에 제재를 가할 수 있다는 점에서, 플랫폼이 사용자로서의 지시권을 행사하는 위치에 있다고 판단하며, 당사자 간 합의를 자발적 합의가 아닌 ‘고용계약으로 재분류’하는 판결을 내렸다.<sup>140)</sup> 이후 유사한 판결이 잇따르게 되었다. 프랑스의 입법자는, 그럼에도 플랫폼에 의해 유지되는 비즈니스 모델에 대하여 법적으로 그것이 고용계약에 해당한다는 입법적인 가정을 부과하는 조치를 취하려고 하지 않고 있는데, 반면, 그들이 경제적으로 취약한 프리랜서라는 점을 고려하여, 그들이 자영업에도 불구하고 그들의 집단적 권리를 부여하는 방향으로 입법을 하게 되었던 것이다. 프랑스 입법자들이 최소한 플랫폼 노동이 플랫폼에 의해 ‘좌우되고 있으며’, 집단적 권리만이 이러한 상황을 보상할 수 있는 것으로 인식한 결과가 프랑스의 최근 입법결과라 평가된다.<sup>141)</sup>

그러나, 이렇게 그 법적 지위가 자영업인으로서 분류되는 플랫폼 노동에 이와 같이 허용된 집단법적 권리는 프랑스의 상법상 상품과 서비스를 거래하는 계약주체 간 대등한 계약관계를 전제로 하는 거래에서, 그러한 자영업인의 담합이나 카르텔 형성을 통한 가격의 협상을 금지하고 있는 프랑스 상법 제L420-1규정이나, 서비스를 제공하는 자유에 대한 제한을 금하고 있는 유럽연합법(TFEU) 제56조 및 제85조<sup>142)</sup> 규정 그리고 예외 인정

140) 상동, p.54 참조.

141) 상동, 같은 곳 참조.

의 범위 등에 관한 제101조<sup>143)</sup> 등과 충돌하고 있어 쟁점이 되고 있다. 즉, 자영노동으로서 플랫폼 노동에 대해 상법상 예외를 인정하지 아니한 채, 그와 같이 개별국가의 개별 법률규정에 의한 집단적 권리의 인정과 그 실질적인 ‘실현’에는 향후 유럽에서 국내외적으로 지속적인 논란이 계속될 전망이다.

#### 아. 스페인의 사례

스페인인 유럽에서 두 번째로 이탈리아 다음으로 큰 규모의 자영인과 플랫폼 노동을 갖고 있는 나라이다. 한 통계에 따르면 2016년 이 나라는 인구의 55%가 최소 한번은 온라인 플랫폼을 이용한 바 있고, 2020년 현재 대략 2% 내외가 온라인 플랫폼 분야에서 생산되고 있으며 향후 2025년에 그 비중은 3% 가까이 성장할 것으로 전망되고 있다. 온라인 플랫폼 분야는 상품구입에서, 숙박 및 관광, 운송 그리고 금융부문에 이르기까지 다양하며, 현재 플랫폼 경제는 스페인에서 대략 평균 15% 이상의 영향력을 갖고 있는 것으로 조사되고 있다. 특히, 스페인 노동력 중 2백만 명이상이 그들 소득의 25% 이상을 이려저러한 ‘플랫폼 경제’에 의존하고 있는 것으로 나타나고 있어, ‘플랫폼 노동’의 이슈가 중요한 쟁점이 되고 있다.<sup>144)</sup>

위에서 살펴본 것과 같이 스페인에서는 플랫폼 경제 종사자 중 약 1/3인 대략 700,000명이 플랫폼 노동자로 조사되고 있으며 점차, 이와 같은 고용형태가 노동시장 내 중요한 부분으로 성장하고 있으며 사회적 관심과 함께 큰 주목을 끌고 있다. 이것은 유럽에서 두 번째로 큰 규모에 해당하는 것이다. 스페인의 경우 이들 중 상당수가 높은 학력을 갖고 있으면서, 고용의 기회라는 측면에서 이 플랫폼 노동에 종사하고 있으며, 그들의 상당수가 이것을 부업보다는 ‘주업’으로 하고 있다는 점이 주목되고

142) 1999. 9. 21. ECJ Albany International BV v Stichting Bedrijfspensionenfonds Textielindustrie, case C-67/96 판결. 참조.

143) 2014. 1. 24.. CJEU FNV v Netherlands, case C-413/13 판결 참조.

144) Daugareih, Degryse, and Pochet eds.(2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, ETUI Working Paper, p.92 참조.

있다. 특히, 2015년에 시작된 Valencia, Barcelona 그리고 Madrid 지역에서의 Uber 등 운송노동자의 조직화와 파업 그리고 관련 자국 지방법원 또는 유럽법원(CJEU)에의 법정소송 결과는 큰 주목을 끌었다.<sup>145)</sup>

스페인에서 플랫폼 노동은 무엇보다 불안정고용의 상징으로 간주되었고, 경제와 고용의 이른바 ‘우버화(Uberisation)’에 대한 우려가 널리 확산되었다. 스페인에서는 플랫폼 경제와 플랫폼 노동은 대략 2013년경부터 중도-좌파, 중도-우파, 좌파 정부가 번갈아 집권하며 사회적 논쟁, 관련 입법과 행정개혁 중심 사안의 하나가 되었다. 처음 2013년 등장한 중도-좌파 정부는 근로감독의 강화와 혁신을 추진하였다.<sup>146)</sup> 그러나, 이 시기에 공유경제와 e-business는 경제의 혁신과 능력을 제고할 중요한 기회로 인식되었으며, 그 때문에 운송과 주말 숙박업 등에 이 분야를 촉진하고자 하는 시도가 중심적이었다. 반면, 노동법학자들은 플랫폼 경제가 개개의 혁신의 기회를 준다는 것보다는, 새로운 플랫폼 노동이 노동시장 내에서 노동조건과 노동관계에 있어 기만적인 관행을 야기하며, 노동세계에 심원한 변화를 초래하게 될 것으로 전망하며 논쟁이 되고 있다. 결국 학계의 논쟁은 플랫폼 노동을 ‘자영노동(self-employment)’으로 볼 것인가 아니면 ‘계약노동(contractual employment)’으로 볼 것인가로 전개되었으며, 스페인에서 플랫폼 기업이 그들이 투입한 인력을 모두 자영인으로 분류하고 있는 ‘Glovo’와 ‘Uber’가 가장 직접적인 논란의 중심에 서게 되었다.

특히, Uber가 서비스를 제공하며 스페인에 진출하기 시작한 2015년에 스페인의 전문택시기사협회의가 이러한 Uber를 불법 유사운송업자라며 고발, 진정을 제기하며 촉발된 사건에서, Barcelona의 노동청은 협회의 입장에 손을 들어주었다. 즉, 노동청은 Uber가 통상의 운수업체들과 달리 자사의 기사들을 ‘피고용인’으로 등록하지 않고, 불법영업을 하면서 사회보장제와 소득에 대한 납세의 의무를 이행하지 않았다고 Uber를 사회보장청과 함께 고소하였다. 근로감독관들은, 회사가 그들 기사들에게 업무

145) ECJ C 434/15 *Elite taxi v. Uber Systems Spain S. L* 참조.

146) 2013. 6. 4 Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia이 제안한 법안 3/2013 참조.

수행을 위한 스마트폰을 제공하고, 생산성에 따른 인센티브를 제공하며, 회사가 기사들이 법원이나 경찰과 어떤 문제가 있을 경우 그들을 도울 것이라고 한 것 등은 이들 플랫폼 노동을 수행하는 기사들을 단순한 중개자가 아닌 종속적 노동자라고 보았던 것이다. 노동청은 이에 따라 회사에 이자 포함 미납 사회보험료와 세금을 포탈한 초과근로수당에 대하여 징벌적 초과근로수당세 납부 등을 명하였다. Uber는 노동청의 이런 행정조치에 불복하고 스페인 법원에 대하여 소송을 제기하는 외에, 최종적으로 유럽법원(CJEU)에 스페인 정부의 그러한 시정명령이 유럽연합법에 위배된다고 소송을 제기하며 큰 사회적 논란이 되었다. 이 사건은 공적·사적 주체들에게 독특한 영향을 초래한 사건으로도 주목되었다. 특히 Uber Pop 판결로 알려진 이 소송을 주도한 스페인 전문택시기사협회는 스페인 사회보장체제에서 피고용인은 물론 적절한 형태의 자영업으로도 등록되지 아니한 Uber 기사들에 대하여서도 이들이 사회보장제도를 위반한 것으로 진정을 제기하였는데, 노동조합과 스페인의 노동행정당국은 그러한 협회의 주장을 지지하였다. 반면, Uber 기사들의 입장은 노동조합, 노동행정당국 등 모두에 의해 받아들여지지 않았다.

무엇보다 Uber 기사들을 ‘종속적 노동자’로 간주한 이 사건은 이후 Valencia, Barcelona 그리고 Madrid Uber 기사들에 대해서는 물론 다른 플랫폼 회사인 음식배달 플랫폼 Deliveroo에 대해서도 노동감독관에 의해서 유사한 판단이 내려지는 계기가 되었다. 특히, Barcelona 지역 노동감독관은 역시 다른 음식배달 플랫폼인 ‘Take Eat Easy’와 동 회사 기사들에 대하여 유사한 판정을 내렸는데, 결국 이것은 이 회사가 스페인에서 철수하게 되는 계기가 되었으며, 다른 인접 ‘재가지원서비스’를 담당하는 플랫폼 등도 사회보장체제의 위반사례로 판단되었다.

이런 과정의 여파로 스페인은 ‘노동 및 사회보장 2018~2020 전략계획 (Strategic Plan for the Labour and Social Security)’을 수립하고 그 가운데 ‘고용을 피하려는 기만’적인 목적으로 이루어지는 플랫폼 노동에 대한 감독과 그 통제를 중요한 목표로 삼게 되었는데, 이 감독계획은 당시의 Mariano Rajoy 중도우파 연립정부에서 채택되었다. 그러나 그 이후 집권한 Pedro Sánchez 사회당 정부는 플랫폼 노동을 포함한 ‘양질의 노동 마

스터 플랜(Master Plan for decent Work)'을 세우고, '새로운 노동규정의 방식'을 공지하였는데 플랫폼 경제 문제의 처방과 이를 해결할 구체적 조치의 목록을 담고 있다. 이 규정은 플랫폼 노동이 기술발전에 의해 초래되는 가장 중요한 새로운 고용형태로 보고, 이러한 비정형 관행을 어떻게 근로감독과 사회보장제도에서 다룰 것인지를 주요 과제로 두고 있다. 즉 이 마스터플랜은 가장 중요한 비정형 관행의 하나로 플랫폼에 의해 초래된 불안정 고용을 규정하고 있다. 그 위험요인으로는 사내 빈곤의 문제, 기존 기업구조의 파괴, 그리고 위장자영인 확산 및 사회보장제도를 우회하여 이루어지는 서비스의 제공과 확산되는 지하경제의 위험 등이 지적되고 있다.

스페인의 경우 모두 다섯 차례의 중요한 하급심 판결이 진행되었는데 모두 다국적 음식배달 플랫폼인 Deliverloo와 Glovo 그리고 Take Eat Easy 등과 관련된 것이었다. 첫째가 2018년 6월 1일 Valencia 사회법원 판결 6이다. 동 판결에서 Deliverloo 배달기사는 '보수를 받는 노동자'로 판단, 회사는 기사의 원직복직과 해고를 철회하도록 법원은 판결하였다. 둘째, 2018년 9월 3일 사회법원 판결 39로, 여기에서는 Deliverloo 배달기사를 자영인으로 판결하였다. 셋째, 2018년 5월 29일 Barcelona 사회법원 판결 11에서는 Take Eat Easy 기사들의 서비스를 종속노동으로 판결하였다. 넷째, 2018년 9월 3일 Madrid 사회법원 판결 39에서는 Glovo 기사들이 자영인으로 판결되었고, 다섯째, 2019년 2월 11일 Madrid 사회법원 판결 33에서는 Glovo 기사들이 반대로 종속적 피고용인으로 판결되었다.<sup>147)</sup> 이것은 다음과 같은 특징을 나타내고 있다. 먼저, 아직까지 이 나라의 플랫폼 노동은 주로 Uber, Deliverloo, Glovo, Take Eat Easy 등 플랫폼 노동 중에서 주로 모두 '운송·배달 분야'에 국한되어 소송이 이루어지고 있고, 모두 지방법원판결에 국한되어 있으며 연방최고법원의 판결은 아직은 없고, 판결결과가 지역법원(Valencia, Barcelona, Madrid 등)에 따라 차이가 나타나고 있으며, 심지어, 같은 회사소속의 기사들이라도 그 구체적인 상황에 따라 같은 법원에서도 상이한 판결이 내려지고 있어 그 다양성이 특징이라는 점이다.

147) 상동 ETUI Working Paper, pp.99~100 참조.

특히, 2019년에 택시업종과 Uber 그리고 또 다른 ‘기사대여차량 면허(VTC)’를 갖고 있는 Cabify 같은 플랫폼 회사 간에 2019년 초 Madrid와 Barcelona에서 대규모 파업이 발발, Uber 기사들에 대한 폭행과 차량 파괴 등 폭력행위가 발생하였다. Madrid 당국은 이에 모든 택시기사들의 요구를 받아들이지 않았고 택시업종은 실질적인 소득 없이 파업을 취소한 반면, Barcelona시 당국은 택시기사들의 요구를 충족시키는 규제를 발령하였으며, Uber의 서비스를 취하는 것을 더욱 복잡하게 만들었고 Uber는 결과적으로 Barcelona를 떠나게 되었다. 그 결과 자영인 아닌 기사대여면허 차량(VTC)이나 플랫폼에 의하여 고용된 차량소유 회사의 피고용인 기사들이 대거 해고되게 되었고, 이들이 협회를 구성하여 Barcelona 시에서 자영기사들과 함께 시위를 하며 지방정부의 해결을 요구하는 반면, 기사대여면허 차량(VTC) 회사와 플랫폼 회사들은 지방정부를 상대로 반대 입법투쟁을 시도하고 있는데, 관련 법안 채택 시에는 지방정부에 엄청난 재정부담을 초래할 것으로 전망되어 논란이 지속되고 있다. 한편, Valencia에서는 Deliveroo기사로 초기에 자영인으로 조직한 이후에 Trades란 조직에 속해 있던 기사들이 RidersXDerechos를 설립하고 플랫폼 회사와 집단적으로 교섭을 요구하였다. Deliveroo는 이런 교섭요구를 거부하고 주요 활동가들을 해고 조치하였는데 소규모 노동조합의 지원을 받으며 이들은 공적 캠페인을 조직하고, 노동사회보장청에 진정제기, 회사에 부당해고 소송중인 기사들에게 법률 지원 등의 조치로 맞서고 있다.

결론적으로 스페인은 아직까지 플랫폼 노동의 법적 지위와 관련해 명확하고 지속될 수 있는 대응방안을 마련하지 못하고 있는 상황이다. 그 이유는 이 나라의 노동법이 여전히 ‘종속적 노동자(employed)’와 ‘자영인(self-employed)’의 이분법에 기반하고 있으며 2007년 ‘경제적으로 종속적인 자영업자’인 ‘Trade’ 범주가 새로 도입되었으나, 이것이 아직 노동시장 내에 안정적인 기반을 내리지 못한 채 플랫폼 노동에 대한 논쟁이 지속되고 있는 실정이다.<sup>148)</sup>

---

148) 같은 곳, pp.105~106 참조.

## 자. 기타 국가 및 국제기구(유럽연합 : EU) 등의 사례

이상에서 살펴본 나라들에서 플랫폼 노동의 발전에 대한 각국의 노동법적 대응방안 역시 다양하다. 먼저 이들은 개별적인 ‘계약상의 법적 지위가 대부분 ‘형식상’ 자영인 또는 종속적 자영인으로 분류되고 있고, 그 때문에 이들은 종속적 임금노동자와 달리 고용상의 보호나 사회보장 적용에서도 제외되거나, 일부만 관련 법제도가 적용되고 있다. 고소득의 자유로운 선택에 의해 일하는 자영노동자의 경우라면 별 문제가 없겠으나, 취약한 프레카리아트형 플랫폼 노동의 사회적 보호가 문제이다. 자영인의 경우 나라에 따라 전문직을 포함한 자영인에 대해서도 집단적 권리를 보장하고 있는 나라(프랑스, 이탈리아, 스페인, 독일, 오스트리아 등)나, 일부 제한적인 단체교섭권을 인정하고 있는 나라(영국, 덴마크 등)가 있는 반면, 아예 이들의 집단적 권리를 인정하지 않고 있는 나라 등 사례가 다양하게 나타나고 있다.

〈표 4-2〉 플랫폼 노동에 대한 유럽 주요 국가의 사회보장법적 대응방안

| 사회적 보호   | 오스트리아  | 덴마크  | 프랑스       | 독일   | 이탈리아 | 슬로바키아     | 영국          |
|----------|--------|------|-----------|------|------|-----------|-------------|
| 질병과 모성보호 | 자체규정   | 보편적  | 자영업자      | 자영업자 | 자체규정 | 자영업자      | (반)보편적/자영업자 |
| 장기요양     | 보편적    | 보편적  | 자영업자      | 자영업자 | 보편적  | 보편적       | 자영업자        |
| 장애       | (반)보편적 | 보편적  | 자영업자      | 자영업자 | 자영업자 | 자영업자      | 자영업자        |
| 노령       | (반)보편적 | 자영업자 | 자영업자/피고용인 | 자영업자 | 자체규정 | 자영업자      | 자영업자        |
| 유족       | (반)보편적 | 자영업자 | 자영업자/피고용인 | 자영업자 | 자체규정 | 자영업자      | 자영업자        |
| 산재       | (반)보편적 | 자영업자 | 자영업자/피고용인 | 자영업자 | 피고용인 | 자영업자      | 자영업자        |
| 가족급여     | 보편적    | 보편적  | 보편적       | 보편적  | 피고용인 | 보편적       | 보편적         |
| 실업       | 자영업자   | 자영업자 | 자영업자      | 자영업자 | 자체규정 | 자영업자(자발적) | 자영업자        |

자료: IZA Research Report No. 54, Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC8, 2013, p.45.

한편, 2019년도 제정된 유럽연합의 「투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 지침(Transparent and predictable working conditions in the EU)」<sup>149)</sup>은 특히 주목된다. 유럽연합은 2019년 6월 20일 유럽의회와 유럽연합각료이사회에 의해 이 「투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 지침」을 제정하였다. 동 지침은 기존 1991년 10월 14일 지침(Directive 91/533/EEC)에서 사용자가 고용계약 또는 고용관계상 적용되는 노동조건을 ‘피고용인(employees)’에 한정하여 서면계약체결 의무 등을 규정한 것이 플랫폼 노동 등 새로운 고용형태를 보호하는 데 불충분하다고 판단하였다. 이에 2019년 투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 지침을 제정하고 보호대상의 주체를 ‘노무제공자(workers)’로 확장하여 보다 넓게 보호하고자 하는 목적에서 회원국들에게 지침이 공식 발효된 2019년 7월 31일부터 2022년 8월 1일까지 동 지침에 따라 필요한 조치를 취하도록 하였다. 이 지침은 노무제공자(worker)의 개념을 최초로 도입한 영국의 1996년 「고용권법(Employment Rights Act)」과 플랫폼 기업과 플랫폼 노동을 규율하고자 한 2016년 프랑스의 플랫폼 노동 관련 법인 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」(이른바 ‘El Kohli’ 법)의 영향하에 채택되었다고 보인다.

동 지침은 유럽연합 내 플랫폼 노동을 포함한 모든 유형의 이른바 제로시간계약(zero-hour-contract), 가사노동, 간헐적 노동(intermittent work), 바우처 기반 노동(voucher based-work), 훈련생, 견습생 등에 적용되는 것으로 노동시장의 적용 가능성을 보장하는 동시에, 보다 투명하고 예측가능한 고용을 촉진함으로써 노동조건을 개선하려는 목적으로 제정되었는데 총 5장 26개 조항으로 구성되어 있다. 그 내용을 살펴보면 제1장에서는 일반규정(목적, 대상, 범위, 정의 및 근로조건 등 정보)을 정하고 있고, 제2장에서는 고용관계에 대한 정보(사용자의 노동조건 등 정보 제공 의무, 노동조건 등 정보 제공시점 및 방식, 고용관계 변경, 회원국 또는 제3국에서 일하는 노무제공자의 정보 추가 제공), 제3장은 노동조건 관련 최소조건(수습기간의 최대기간, 추가병행 직업 선택, 노무제공에 관한 최

149) Directive 2019/1152-Transparent and predictable working conditions in the EU 참조.

소한의 예측가능성, 온디맨드 호출 계약의 보완조치, 다른 고용형태로의 전환, 의무교육훈련, 단체협약)에 대하여 그리고 제4장은 보호규정(노무제공자가 문서를 받지 못한 경우 법 추가내용과 조기해결체계, 보상할 권리, 고소 등을 이유로 노무제공자의 의사에 반하는 처우 또는 결과에 대한 보호, 해고보호 및 입증책임, 벌칙)을 정하고 있으며, 끝으로 제5장에서는 최종규정(강행규정과 유리한 조항, 적용과 이행, 적용약정, 위원회 검토, 폐지, 효력발생시기, 배포 등)을 규정하고 있다.

이와 같이 각국 또는 유럽연합의 사례에서 나타나는 플랫폼 노동을 입법적으로 보호하는 방식은 크게 세 가지 방식으로 분류할 수 있다. 첫째, 노동관계법의 적용가능성을 검토하는 방식, 둘째, 특수형태근로종사자에 포섭하는 방식, 셋째, 독일의 유사근로자와 같이 제3의 영역에서 보호하는 방식 등이 그것이다.<sup>150)</sup> 그런데, 유럽연합의 2019년도 투명하고 예측 가능한 노동조건에 관한 지침은 이 세 방안 중 대략 첫 번째인 노동관계법의 적용가능성을 검토하는 방안에 가깝다고 보인다. 이것은 전술한 바와 같이 기존의 영국의 1996년 법과 2018년 발효된 프랑스의 플랫폼 노동법을 통합한 그 연장선상에 있다고 평가된다. 물론, 이 방안은 여전히 자발적인 조직화나 이익대변에 대한 플랫폼 노동의 특성이 극복되어야 한다는 전제를 안고 있다. 특히, 집단적 권리 부여 시에도 사용자를 특정하기가 용이하지 않은 경우 등 계약특성상의 문제, 그리고 분산된 채 노무를 제공하여 자발적인 조직화가 쉽지 않다는 플랫폼 노동의 조직상의 이유 등 이들 플랫폼 노동자의 제한적인 이익대변구조가 극복되어야 할 문제이다. 동시에 자영인으로 분류되었을 때 경쟁법상 자영인의 카르텔 금지를 규정하고 있는 기존의 경쟁법과 충돌 문제에 대한 대응방안을 전제로 하고 있다. 그럼에도, 이것은 노동관계법상 노동자를 포함한 노무제공자에게 최소한의 권리를 보장함으로써, 플랫폼 노동 등 새로운 고용형태에서 발생하는 법의 사각지대 문제를 해소하고자 하는 것이라고 할 수 있다. 유럽연합 방식의 특성은 고용관계에서 전통적 인적종속성 정도를 기

150) 신동윤(2020), 「유럽연합의 플랫폼 노동 종사 등 보호 사례-2019년 투명하고 예측 가능한 근로조건에 관한 지침을 중심으로」, 『외국입법 동향과 분석』 제33호, p.7 참조.

준으로 노무제공관계의 동심원<sup>151)</sup>상 가장 중심부에 위치한 직업고용 종속노동자와 그다음 유사근로자, 그다음 도급노동 또는 가사노동, 1인 자영업자 등에게까지 포괄적인 노동관계법의 적용가능성을 제공하고자 하는 것이다. 우리나라의 향후 대책방안 마련 시 적극 검토될 수 있는 시사점을 주고 있다고 평가된다.

<표 4-3> 플랫폼 노동에 대한 주요 국가 및 국제기구의 대응방안

| 국가 | 주요 법·제도 및 정책적 대응방안   |
|----|--|
| 영국 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 플랫폼 노동은 영국의 ‘고용권법(Employment Rights Act, 1996)’상 및 ‘노동시간 규정법(Working Time Regulations 1998)’과 ‘국가최저임금법(National Minimum Wage Act, 2015)’상 적용대상</li> <li>· 영국 런던의 ‘고용심판법원(Employment Tribunal)’은 Uber 택시 기사를 ‘노동자 또는 노무제공자(workers)’로 보아, ‘국가최저임금법(National Minimum Wage Act)’상 최저임금 적용대상으로 판결</li> <li>· 2013~22년까지 통합되는 ‘보편적 공제제도(Universal Credit)’에 한계 고용 노동자 및 디지털 플랫폼 노동에의 적용여부</li> </ul>   |
| 독일 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 독일연금공단(DRV)은 2010년 이후 연금보험 대상자여부 ‘지위확인절차(Statusfeststellungsverfahren)’ 운용 -&gt; 사회보험법상 사회법전 제4권 § 7조 ‘취업(Beschäftigung)’개념을 플랫폼 노동에 적용 -&gt; ‘1인 자영업인’을 연금보험(사회법전 제6권, § 2조)에 포섭 -&gt; 단체협약법(Tarifvertragsgesetz) 제12a항 ‘유사근로자(arbeitnehmerähnliche Person)’의 집단법적 규정운영(하나 또는 복수의 사용자에 노무를 제공하며, 스스로 고용하는 노동자가 없이 그들의 수입의 50%를 특정 사용자에 의존하고 있는 경우, 이들의 단체협약 체결권을 인정) -&gt; ‘가내노동법(Heimarbeitsgesetz)’ 적용과 그 ‘현대화 방안’ 논의 -&gt; ‘디지털 사회보장(Digital Social Security) 이하 DSS’ 논의</li> <li>· ‘노동시간선택법(Wahlarbeitszeitgesetz)’, ‘응답하지 아니할 권리(Nichterreichbarkeit)’, ‘산업안전보건법 등의 개정논의(Arbeitsschutz 4.0)’, 플랫폼 노동에 노후소득보장을 위한 연금제도 도입, 노조주도하 플랫폼 Deliveroo와 Foodora 등 ‘종업원 평의회(Betriebsrat)’ 창설지원</li> </ul> |

151) 앞의 [그림 4-4] ‘플랫폼 노동의 노동·사회보장법적 보호방안’ 참조

〈표 4-3〉의 계속

| 국가   | 주요 법·제도 및 정책적 대응방안   |
|------|--|
| 네덜란드 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2019년 1월 15일, 암스테르담 1심 법원은 플랫폼 노동의 고용계약 준부와 관련 Deliveroo 노동자들을 개인사업자가 아닌 ‘피고용인’으로 간주, 라이더는 도로운송단체협약(Beroepsgoederenvervoer) 적용 대상으로 판결</li> <li>· 노동능력 상실시 개별적 보호(AOV)나 Bread Fund(Broodfond)에 연간 수입의 7~8% 보험료 가입, 거주지 원칙에 의한 아동수당 수령, 1인 여성 자영업인에 대해 ‘일과 돌봄법(Work and Care Act, Wazo)’상 출산시 6주간 최저임금의 출산급여수령, 1인 자영업자 노후보장연금 적용</li> </ul>   |
| 이탈리아 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2018. 5. 볼로냐 정부는 ‘도시의 디지털노동권의 기본원칙에 관한 헌장(Carta dei diritti fondamentali dellavoro digitali nel contesto urbano)’ 플랫폼 노동자들의 권리와 플랫폼사의 책임명시. 2019년 5월 라치오 주 플랫폼 노동자 보호를 위한 법률(Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali)에서 임금, 산업안전, 사회보장 법안 모색</li> <li>· 플랫폼 노동이 포함된 co.co.co. 등에 대하여 노동조합들이 이들을 적극적으로 노동조합에 가입 또는 조직하도록 하거나, 단체교섭에 포함시켜 협약을 체결, 기존 노동조합의 적극적인 지원과 참여로 계약당사자 간 단체협약에 의해 1인 자영업인 플랫폼 노동의 문제 해결 모색</li> </ul> |
| 덴마크  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· ‘자영업자(self-employed)’ 또는 ‘중속적 임금노동자(wage-earner)’에 해당하는지는 ‘노동조합에 소속되어 있는 실업기금(the trade union-affiliated unemployment insurance funds)’의 판단에 의존</li> <li>· 2018년 1월부터 실업보험제도에서 기존 무기계약자 대상으로 적용되는 실업기금을 자영업자까지 확대적용, 언론노동조합 프리랜서를 위한 25개의 단체협약을 체결. 2018년 4월 덴마크 노총소속 최대노동조합인 3F(The Figlit, Faelies, Ferbund)가 가사서비스 제공 온라인 플랫폼 기업 힐퍼(Hilfr)와 최초로 단협을 체결, 힐퍼 플랫폼 등록노동자에게 임금, 휴가비, 연금 등에서 덴마크의 일반 노동자와 같은 노동권을 보장</li> </ul>                  |
| 미국   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2019. 9. 10. 미국 캘리포니아 주 의회 통과, 2020. 1. 1.부터 시행에 들어간 AB5 법안(Assembly Bill 5) -&gt; ABC 기준 (A) 기업의 통제와 지시를 받지 않는지, (B) 기업의 상시적 업무 외의 업무를 수행하는지, (C) 독립적인 사업영역을 가지는지 확인. 미통과 독립계약자는 노동자로 분류</li> <li>· 미국의 North Carolina 지방법원은 Uber가 단순히 software를 판매하는 것만이 아니라 ‘승차(기사)’를 판매하는 것으로, 단순한 기술을 판매하는 기업(Technologieunternehmen)이나 Uber의 주장처럼 ‘사업모델(Geschäftsmodell)’만이 아니라고 판단</li> </ul>  |

〈표 4-3〉의 계속

| 국가  | 주요 법·제도 및 정책적 대응방안   |
|-----|--|
| 프랑스 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2016년 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」(El Kohli법) 제정 -&gt; 노동법전(Code du Travail) 개정을 통해 플랫폼 노동자의 권리와 플랫폼의 사회적 책임(CSR) 근거규정 마련</li> <li>· 프랑스는 ‘플랫폼 경제’의 개념을 처음으로 규정, 1인 자영업인 플랫폼 노동의 사회적 보호를 강화하기 위한 노동법적 규정을 도입하고자 함. 동 법안은 노동법 제60조에 증가하는 플랫폼 활동에 즈음, 처음으로 ‘독립노동(travailleur indépendant)’ 정의 규정을 도입, 플랫폼은 조세와 지출법상 ‘기업’으로 정의됨. 사회보장과 관련 플랫폼은 사용자보다는 ‘조직(플랫폼 기업)’의 형태로 ‘사회적 책임(social responsibility)’을 강조, 이에 따라 민간 상해보험방식에 의한 작업장 업무상사고와 직업병에 대한 보상을 자영업자인 플랫폼 노동에 적용토록 하는 방식으로 적용 범위를 확대시키며 전통적인 노동법의 영역에 변화를 줌.</li> <li>· 플랫폼 노동자는 ‘거부의 권리(droit à la déconnexion)’가 인정되었고, 16세 이상 모든 플랫폼 ‘노동자’는 ‘직업교육 청구권(competé personnel d’activité)’을 갖게 되었음. 플랫폼 ‘기업’은 사회적 책임의 차원에서 산재보험가입 의무와 지속적인 직업교육 의무를 지게 되었음.</li> <li>· 특히, 이 법은 자영업자와 같은 기반에서 있는 것으로 플랫폼 노동을 간주하면서도 피고용인에 유사한 이들에게 노동 3권 등 집단적 권리 부여</li> </ul> |
| 스페인 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2015년 Uber 기사에 대해 Barcelona 노동행정청은 종속적 노동자 판단, 미납 사회보험료 납부 및 징벌적 초과근로 수당세 납부명령. Uber는 법원과 유럽연합법원(CJEU)에 정부의 시정명령을 유럽법 위반으로 제소함.</li> <li>· 스페인은 ‘노동 및 사회보장 2018~2020 전략계획(Strategic Plan for the Labour and Social Security)’을 수립, ‘고용을 피하려는 기반’적 목적의 플랫폼 노동에 대한 감독 및 통제를 중요한 목표로 제시(Mariano Rajoy 중도우파 연립정부 채택). 이후 집권한 Pedro Sánchez 사회당 정부는 플랫폼 노동을 포함 ‘양질의 노동 마스터 플랜(Master Plan for decent Work)’에서 ‘새로운 노동규정의 방식’으로 플랫폼 노동에 대한 구체적 조치 제시. 플랫폼 노동을 기술발전예에 의해 초래되는 가장 중요한 새로운 고용형태로 보고 비정형 고용계약 관행에 대해 근로감독 강화와 사회보장 주요 과제로 사회보험료 납부외부 부과</li> <li>· 스페인 플랫폼 노동소송은 지금까지 주로 Uber, Deliveroo, Glovo, Take Eat Easy 등 ‘운송·배달 분야’에 국한되어 있으며, 모두 하급심 판결이며, 최고법원의 판결은 아직 없음. 판결은 지역(Valencia, Barcelona, Madrid 등)에 따라 차이. 동일 법원에서도 동일회사 소속 기사의 구체적 상황에 따라 상이한 판결이 내려지는 등 다양성이 특징</li> </ul>                                  |

〈표 4-3〉의 계속

| 국가       | 주요 법·제도 및 정책적 대응방안   |
|----------|--|
| 유럽연합(EU) | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 유럽연합(EU)은 2019.6.20. 유럽의회와 유럽연합 각료이사회에 의해 투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 지침(Directive 2019/1152 - Transparent and predictable working conditions in the EU)을 제정. 동 지침은 기존 1991. 10. 14. 지침(Directive 91/533/EEC)이 사용자 고용계약 또는 고용관계상 적용되는 노동조건을 ‘피고용인(employees)’에 한정하여 서면계약체결 의무 등을 규정하였으나, 이 지침이 플랫폼 노동 등 새로운 고용형태를 보호하는 데 불충분하다고 판단하고 2019년 투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 지침을 제정하고 보호대상의 주체를 ‘노무제공자(workers)’로 확장하여 보다 넓게 보호하고자 하며, 회원국들은 지침이 공식 발효된 2019년 7월 31일부터 2022년 8월 1일까지 동 지침에 따라 필요한 조치를 취하도록 함.</li> <li>· 동 지침은 유럽연합(EU) 내 플랫폼 노동을 포함한 모든 유형의 이른바 제로시간 계약(zero-hour-contract), 가사노동, 간헐적 노동(intermittent work), 바우처 기반노동(voucher based-work), 훈련생, 견습생 등에 적용되는 것으로 노동시장의 적응 가능성을 보장하는 동시에, 보다 투명하고 예측가능한 고용을 촉진함으로써 노동조건을 개선하려는 목적으로 제정되었는데 총 제5장 26개 조항으로 구성됨. 제1장(일반규정: 목적, 대상, 범위, 정의 및 근로조건 등 정보), 제2장(고용관계에 대한 정보: 사용자의 노동조건 등 정보 제공의무, 노동조건 등 정보 제공시점 및 방식, 고용관계 변경, 회원국 또는 제3국에서 일하는 노무제공자의 정보 추가 제공), 제3장(노동조건 관련 최소조건: 수습기간의 최대기간, 추가병행 직업 선택, 노무제공에 관한 최소한의 예측가능성, 온디맨드 호출 계약의 보완조치, 다른 고용형태로의 전환, 의무교육훈련, 단체협약), 제4장(보호규정: 노무제공자가 문서를 받지 못한 경우 법 추가내용과 조기해결체계, 보상할 권리, 고소 등을 이유로 노무제공자의 의사에 반하는 처우 또는 결과에 대한 보호, 해고보호 및 입증책임, 벌칙), 제5장(최종규정: 강행규정과 유리한 조항, 적용과 이행, 적용약정, 위원회 검토, 폐지, 효력발생시기, 배포 등)을 규정하고 있다.</li> </ul> |

## 4. 소 결

### 가. 플랫폼 노동의 이익대변과 사회보장

플랫폼 노동에 대한 집단법적 이익대변 방안을 강구하는 것은 중요한 방안이다. 대면형 플랫폼 노동의 경우 그들 스스로 자발적인 조직화나 이

익대변이 용이한 편이지만, 비대면형이나 이른바 웹기반형 플랫폼 노동의 경우에는 집단법적 권리보장이 쉽지 않다. 먼저, 이들이 지역적으로 보아 한 지역이나 동일한 시간대에 장소적으로 제한된 곳에서 노동을 하는 것이 아니라 모바일 기기나 웹프로그램을 통해 개별적으로 고립된 채 계약을 체결하고 노무를 제공하기 때문에 이들의 집단적 권리의 실현은 종속적 노동자에 비하여 매우 어려운 실정이다. 게다가 이들 플랫폼 노동자들은 그들 스스로가 대부분 사용자의 통제를 받지 않거나, 자신이 원할 경우 언제든 일하고 쉴 수 있는 탄력적인 형태의 노무를 선호한다는 이유 때문에 플랫폼 노동을 선택한다고 답하고 있어 이들 구성원 간 집단적 권리에 대한 이해가 상반되고, 이질적인 한 집단적 권리를 일방적으로 법 강제적으로 부여할 수만도 없는 문제가 있다.

즉 이들의 노무제공의 다양성 때문에 이들의 법적 지위를 통일적인 것으로 간주하여 집단적 권리를 부여하는 것이 어려운 문제이다. 이런 이유로 주요 국가의 노동조합들이 상당기간 이들을 조직화의 대상으로 보고 이들을 포섭하기 위한 다양한 시도를 하고 있음에도, 플랫폼 노동의 상당수는 그들 스스로가 자영인으로 간주하며, 종속적 노동자를 대상으로 하는 노동조합에 가입하기를 선호하지 않은 것으로도 나타난다.<sup>152)</sup> 그럼에도, 이들의 노동의 질과 노무제공의 조건이 사실상 종속적 노동에 비하여 더 나을 것이 없고 오히려 보수의 책정이나 노무제공의 여건이 종속적 노

152) 국가인권위원회 설문조사 등을 보면 이런 노동의 선택과 포기 가능성이나 '시간 주권성(Zeitsouveränität)'이 종속적 자영인으로서 플랫폼 노동의 중요한 특징으로 나타나고 있다. 필자는 이것을 이른바 '디지털 노동의 역설(Digital Work paradox)'의 전형적인 한 특성이라고 본다. 즉 형식적 자율성은 높아졌으나 그들의 노무제공의 여건이나 보수결정 그리고 관련 법·제도 적용에서 노동의 취약성은 높아져 실질적인 노무공급여건은 더 불안정하고 개별화, 파편화되는 반면, 디지털 시대 사용자나 사용자적 지위에 있는 플랫폼의 알고리즘을 이용한 지배력은 오히려 강화되는 역설적 현상을 지칭하는 개념이다. 반면, 이들 플랫폼 노동은 모바일 기기나 웹 프로그램 등을 이용하여 목적에 따라 동원가능성이나 이해대변이 종래와는 전혀 다른 방식으로 사이버 공간을 통해 이루어질 수 있다는 점도 주목된다. 이들이 실질적인 독립성에도 불구하고, 실질적인 조직화의 '가능성' 또한 매우 높다는 측면에서 그 역설이 존재한다는 의미이다. 그러나 또한, 그런 조직화는 간헐적이며, 산발적이며, 간접적이며, 주체적이지 못한 특성이 나타나고 있기도 하다. 즉, 형식적 요건과 실제적 현실의 점증하는 상반된 괴리현상이 바로 'paradox'라 할 수 있다.

동자에 비하여 그 형식적 자유에도 불구하고 그 실질은 종속적 지위에 있는 것이 명백함에도 이들을 조직하고 노동조합을 통하여 집단적 이익대변을 하도록 하는 것이 쉽지 않은 실정이다.

결국 이들의 집단적 이익대변은 다양한 방식으로 이루어져야 할 것이다. 즉, 운송·배달업무 종사자와 같이 지역에 기반한 대면형 플랫폼 노동자로 종속적 노동자와 같거나, 이와 가장 근접한 유형의 경우는 노동조합 조직과 가입자격을 인정하고, 노동조합도 이들을 우선 조직화하도록 하고 관련 노동법이나 해당 노동조합의 규약 등을 그에 맞도록 개정하는 적극적인 노력을 하도록 하여야 할 것이다. 따라서, 노동조합 조직 및 가입과 관련 플랫폼 노동자에게 단결권이 허용된다 하더라도 이들의 단체교섭 및 협약체결권과 노동쟁의권의 보장을 위하여 관련 법·제도의 정비도 병행되어야 할 것이 요구되고 있다. 무엇보다, 1인 자영업인의 집단법적 권리의 확보는 자영업인에 대한 카르텔 및 (가격)담합 등을 금지하고 있는 ‘독점금지 및 공정거래에 관한 법’상 ‘예외규정’에 포함될 수 있도록 필요 시 관련 경제법상의 법 개정이 요구된다. 그렇지 않을 경우 이들의 교섭요구나 집단적 노무거부권은 공정거래법상 거래질서를 훼손하는 것으로 간주되어 종속적 노동자에 인정되는 교섭과 협약체결 그리고 단체행동권의 의미가 무의미하게 될 것이다. 관련 규정이나 단체협약 등의 관행이 존재하는 이탈리아, 독일 단체협약법상 ‘유사노동자(Tarifvertragsgesetz §12a, arbeitnehmerähnliche Person)’ 규정이나, 2018년 프랑스의 새로운 입법규정 그리고 오스트리아 등에서의 ‘자영업인’에 대한 사회보험 적용방안이나 스페인 등에서의 별도의 관련 입법규정이 마련되고 있는 형태들을 비교법적 차원에서 주목할 필요가 있다.

둘째, 이들의 경우에 종속적 자영업인의 ‘사업장’ 차원에서의 이익대변을 위하여 기존에 주로 종속노동자만을 대상으로 하고 있는 우리나라의 ‘노사협의회법’ 규정을 개정하여 전체 근로자 및 이들과처럼 사업장에 ‘직·간접적으로 편입’되어 노무를 제공하고 있는 플랫폼 노동과 같은 관련 노무제공자를 포섭할 수 있도록 중업원 평의회법(Betriebsverfassungsgesetz) 관련 규정 마련이 필요하다. 이 방안은 현재 오스트리아와 독일, 스웨덴 등이 시도하고 있는 방안이기도 하다. 플랫폼 노동이 여러 여건상 직접적

조직화를 하거나 노동조합 가입자격이 어렵다면 이들을 조직노동과 연계하여 종업원 평의회를 설립·가입토록 하고 이들을 통하여 집단적 권리를 대변토록 하는 것이 두 번째 중요한 방안일 것이다. 이와 관련, 최근 주목되는 점은 전술한 음식배달업 플랫폼인 Deliveroo와 Foodora 등의 종업원 평의회 창설 시도이다. 특히, Foodora의 경우 독일 금속노조(IG Metall), 오스트리아 노동조합(ÖGB) 및 노동회의소(Arbeitskammer) 그리고 스웨덴 노동조합(Unionen)의 지원을 받아 2016년 이탈리아의 밀라노, 그리고 2017년 오스트리아의 빈과 독일의 베를린 등지에서 당사자들이 파업을 시도한 이후에 그와 같은 종업원 평의회를 창설하게 되었다. 디지털 플랫폼 경제에서 이처럼 대도시 인구밀집 ‘지역에 기반한 플랫폼 노동자’에 국한된 이들의 이러한 집단적 권리확보를 위한 노력과 교섭시도가 사업장 내 어떤 노동조건 개선으로 이어질지 귀추가 주목되고 있다.

반면, 어떤 형태로든 집단적 권리의 조직화가 상대적으로 용이한 ‘지역에 기반한 직 노동자’와 달리 별도로 전혀 지역적 기반 없이 오로지 ‘인터넷(web)을 매개로’ 노동력을 제공하고 있는 이른바 다수의 웹기반형 ‘클라우드 워커’는 사실상 사업장 개념 자체가 없어 집단적 권리의 확보가 더욱 어려운 여건에 처해 있다. 특히 이들은 보수나, 노동시간 그리고 기타의 노동조건이나 사회적 보호가 취약한 경우가 많아 관련 대책방안 마련이 꾸준히 모색되고 있다. 집단법적 차원에서, 주목되는 것은 이탈리아의 경우 노동조합이 매우 적극적으로 노동조합가입 유도 또는 1인 자영인의 단체협약 포함 등의 조치를 통해 권익보호에 나서고 있다는 점이다. 독일의 경우에는 2018년 현재, 서비스노조(Ver. Di.) 산하에 3만 명 정도의 자영인 노동조합원이 구성되어 있는데<sup>153)</sup> 이들의 경우, 전술한 것처럼 유사노동자로 그들이 신분상 자영인임에도 단체협약법(Tarifvertragsgesetz) 특별조항 등을 통하여 노동조합에 가입이 가능하거나, 노동조합을 통하여 보호될 수 있는 지위에 있는 자들이다. 그러나 문제가 되고 있는 그 외 다수인 ‘1인 자영인(Solo-Selbständige)’에 대한 집단적 보호방안은 여전히

153) Pongratz und Bormann(2017), “Online-Arbeit auf Internet-Plattformen. Empirische Befunde zum Crowdworking,” *Deutschland*, Jr. 10, Heft 2, Nov. 2017, p.163 참조.

히 쟁점영역으로 남아 있다. 가능한 방안으로는 a) 전문가들의 노조활동, b) 취약노동자 노동조합 가입 및 결성, c) 자영업자만을 위한 노동조합 결성, d) 주류 노동조합활동 등과의 연계 방안 등으로 구분할 수 있다. 특히 기존 노동조합의 지원으로는 이들이 체결하는 계약의 ‘문안’의 표준화, 모델이 되는 계약이나 회원들을 위한 계약 검토 등에 대한 자문, 개별적인 사안이나 개인별 요구에 맞춘 맞춤형 법률서비스 제공, 세금의 징수와 관련된 지원 및 자문, 자영업 창업교육 및 훈련, 산업발전에 대한 정보제공, 자영업자로 고용된 사람들에 특히 중요한 생산물과 관련 서비스의 제공, 다른 자영업자들과 경험을 공유하거나 온라인 사이트상 기존 플랫폼 노동 등급을 매기는 것을 허용하는 일 등의 서비스 제공방안 등이 주목을 끌고 있다.<sup>154)</sup>

셋째, 미조직 노동자의 이익대변형태로 노동회의소를 통한 플랫폼 노동의 이익대변 방식을 상정할 수 있다.<sup>155)</sup> 종래 조직 노동은 제도적 보장을 근거로 노동조합이라는 이익대변 시스템을 마련하여 운영해 왔다. 그런데 급격한 기술의 발전과 산업구조의 변화, 고용형태의 변화, 근로계약 관계의 개별화 등에 직면한 미조직 노동은 자신들의 권익보호를 위한 이익대변 시스템을 마련하지 못한 채, 원·하청관계, 특수고용관계, 비정규 근로관계에서 발생되어 우리 사회의 큰 숙제로 자리 잡았다. 이들은 자신들의 권익을 스스로 보호하거나 대변하는 것이 현실적으로 용이하지 않아 특히, 중앙 및 지방정부 지원의 필요성을 증대시켰다. 이 노동회의소와 같은 제도의 장점은 미조직 취약노동자들이 기업별 노동조합에 가입하기 용이하지 않은 현실 속에서, 노동자들의 초기업적, 지역적 공감대 내지 연대가 형성될 수 있도록 하는 아주 기초적인 상담과 교육, 직업훈련 등에 대한 인적·물적자원과 함께 풍부한 서비스가 제공될 수 있기 때문이다. 다양한 노무제공형태에서 발생하는 미조직 취약노동자들의 권익 보호를 위해서는 사업장을 넘어선 초기업 및 지역적 차원의 이해대변이

154) 이호근(2018), 『기노동 유형과 각국의 대응방안에 관한 연구』, 한국노동연구원, pp.130~132 참조.

155) 이호근·임상훈·김기우(2018), 『미조직취약노동자 권익보호 연구: 지방자치단체 중심으로』, 고용노동부.

나 대표기제가 필요한데, 이를 위하여 노동회의소는 디지털 경제시대 불안정 고용을 위하여 높은 수준의 사회적 보호의 제도화 방안을 제공하고 있다.

이와 관련 오스트리아와 독일의 브레멘 그리고 자르란드 주와 룩셈부르크, 북이탈리아의 일부 지역에서 노동자의 이해대변을 위하여 노동조합 외에 독립적인 별도의 ‘노동회의소(Arbeitskammer)’를 운영하고 있음을 주목할 필요가 있다. 노동회의소란 법정 경제단체(상공인 단체)인 ‘상공회의소’에 상응하는 전체 노동자가 의무 가입하는 법정 노동단체(법정 노동자 자치조직)를 의미한다. 이 노동회의소는 고용보험 가입대상인 노동자 외에 비정규직, 특고, 실업자 등을 포함 모든 노동자를 의무 가입 회원으로 하여 이들에게 각종 법률서비스(상담, 분쟁조정·중재 등) 제공은 물론, 교육훈련, 물가, 주거·교통·환경 등 지역생활권에서 그들의 산업적·경제적·사회적 이익을 대변하고 보호하는 노동단체 조직을 말한다. 이런 제도 도입 필요성은 기존 노조나 산별노조의 비정규직 조직화나 단체협약 효력의 확장노력의 한계 속에 더욱 주목되고 있다. 고용불안과 저임금에 시달리는 중소영세기업의 노동자, 특수형태근로 종사자나 플랫폼 노동과 같이 법적 지위가 불안정한 노동자, 비정규직 노동자들의 상당수가 노조가입여력조차 부재한 실정에서 이들 다양한 취약계층 노동자를 위한 사회적 조직화 및 광범위한 노동자 이해대변의 기능이 필요하다. 4차 산업혁명 시대, 점차 고용의 질은 나빠지고 소득은 불안정해지는 노동시장 내 다수의 불안정 고용이 늘어가는 데 대비할 필요성이 더욱 증가하고 있으며, 이들의 이익보호를 위한 자치조직의 발전이 중요한 과제가 되고 있다. 플랫폼 노동의 집단적 이해대변을 조직노동이 포괄하지 못하고 있고, 향후 상당기간에도 현재의 조직노동의 조직적·물적 인프라에 의해서는 이를 기대하기 어려운 여건에서 이러한 초기업적 노동서비스제공 기반과 노동에 대한 ‘싱크탱크(Think Tank)’ 기능을 할 수 있는 기관의 창출은, 21세기 노사관계의 새로운 패러다임을 구축하기 위하여 새로운 의미를 부여받고 있다.

## 나. 우리나라 대응방안에의 함의

플랫폼 노동과 관련해 현재 우리나라 법 규정에서 유일하게 존재하고 있는 것은 기존의 산업재해보상법상의 특수형태근로 종사자에 관한 법 규정이다. 이것은 우선 다음과 같은 방식으로 개정이 필요할 것으로 사료된다. 첫째, 사회보험영역인 산재보험법 제125조와 제126조의 특례규정을 확대 개정하여야 할 것이다. 이 규정은 플랫폼 노동의 사회보험을 적용하는데 있어 중요하며 사실상 이와 관련 현재까지 유일한 규정임에도 불구하고, ‘임의적용’ 방식을 취하고 있어 사회보험 및 사회보장의 의의가 크게 제약되고 있다. 유럽 주요 국가와 독일 등에서 플랫폼 노동 등 종속적 자영노동의 관련 법 규정 논의는 이들을 자영인으로 간주하는 경우에도 사회보험은 임의가입이 아닌 ‘당연적용 대상’으로 본다는 것이 핵심 접근법을 염두에 두어야 할 필요가 있다. 둘째, 적용범위와 관련 산재보험 영역을 넘어 고용보험 및 고용촉진 관련 법 영역과 건강보험과 연금보험 영역으로 확대 적용이 필요하다. 자영인이 모두 지역가입자로 되어 있는 현행과 달리 이들이 ‘종속적 자영인’이라는 특성을 감안, 별도의 비용부담 개선방안 마련이 문제라 할 수 있다. 독일의 경우, a) 자영인(Solo-Selbständige)으로 간주되는 경우 보험료의 100% 자기부담, b) 종속적 자영인의 경우 본인과 사용자적 지위에 있는 자의 비례적 분담방안 그리고, c) 세 번째로 변호사, 의사, 약사, 노무사 등과 같은 전문직 자영업자나 수공업자들에 대한 사회보험 ‘독립기금’을 마련, 본인기여방식 또는 예술가·언론인·출판업자 사회보험과 같이 본인기여와 공적재원 지원을 병합하는 방안 등이 운용되고 있음을 주목할 필요가 있다.

아울러, 사회보험법 등 사회보장의 경우 독일에서는 노동법의 적용대상인 노동자의 개념을 확대한 이른바 ‘취업자’라는 개념을 사회법 제4권 7조에 규정하고 있다는 점을 주목할 필요가 있다. 반면, 우리의 경우 현행의 산재보험법 제125조가 독일의 노동관련법인 ‘단체협약법의 유사근로자 규정’을 근거로 제정되어 있는 반면, 현재 동 사회(보험)법 규정에서의 ‘취업자’ 개념은 부재한 실정이다. 따라서 현행 산재법 제125조는 ‘모범’ 규정 개정을 통해 다수의 사용자를 상대로 하고 있거나 1인 자영인 지위

에 있는 자를 우선 포섭하도록 ‘취업자+@’법 형식으로 개정방안을 모색할 필요가 있다고 보인다. 동시에, 현재와 같이 ‘시행령’<sup>156)</sup>을 통해 업종별로 적용범위를 획일적으로 정하여 가입자 적용/배제의 기준으로 삼고 있는 방안을 시급히 개선하여야 할 것이다. 그 이유는 이것이 제정 당시 사회적 논의의 필요에 근거한 것이었다 하더라도, 실제로 동일업종 내에서도 적용/배제 대상자가 동시에 존재할 수 있는데, 이들을 개별적으로 심사하지 아니하고 임의적으로 업종 전체를 대상으로 적용/배제여부를 정하고 있으며, 그것도 ‘시행령’을 통하여 일률적으로 규율하는 것은 적용이 ‘배제’되는 대상자에 대한 중요한 기본권 침해문제가 되기 때문이다. 게다가, 모법규정을 결국 시행령이 임의로 제한하고 있기 때문에 이 법규정은 결국 위헌법률심판청구의 대상이 될 수 있다.

이 점이 지난 2018년 5월 우리 대법원의 배달대행업체 배달기사와 같은 플랫폼 노동(지역기반형)에 대한 최종판결<sup>157)</sup>의 한계라 할 수 있다. 즉, 이 판결은 1, 2심이 배달대행업체 배달원이 ‘음식배달원’에 해당한다고 전제한 뒤, “업무시간과 근무장소가 정해지지 않아 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다”며 ○씨가 산재 급여 대상이 아니라고 판단하여 원고청구를 기각하였으나, 대법원의 최종 판결에서는 이들이 ‘특수형태근로종사자’에 해당한다고 보고, 원심판결을 파기 환송하였는데, 동 판결은 일견 플랫폼 노동관련 전향적인 의의가 있었다고 볼 수 있다. 그럼에도, 대법원 판결에서는 배달대행업체 배달원을 음식배달원이 아닌 ‘택배기사’로 볼 수 있어 특수형태근로종사자에 해당하여 하급심과는 달리 이들이 산재보험법 ‘적용대상’ 업종종사자라고 판단하였다. 결국, 동 판결은 배달대행업체 배달원의 법적지위를 시행령의 택배기사의 ‘업종’을 기준으로 판단하였는데, 그럼에도, 이것은 시행령에 불과하며, 이들을 차별할 합리

156) 산업재해보상보험법 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) 및 동법 시행령 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 및 126조(특수형태근로종사자의 노무제공 신고 등) 참조. 현행법상 시행령상 9개 업종(보험모집인, 건설기계를 직접 운전하는 사람, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원, 쿠팡서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전 업무를 하는 사람 등) 종사자만이 그 대상이다.

157) 2018. 5. 10. 대판 2016두49372(산재보험료 부과처분 취소소송) 참조.

적인 법리적 근거가 없다는 점에서 오히려 동 판결의 판단은 모법 규정을 근거로 하여 산재보험법 적용여부를 판결하도록 하였어야 했다는 점에서, 여전히 우리 법 규정과 법원 판결에 중요한 한계가 존재한다고 평가된다.

한편, 독일의 경우 이 ‘취업자’<sup>158)</sup> 개념은 지난 1977년 제정된 이래 엄격한 종속노동자 외에 사회보장차원에서 사회법의 적용대상을 동 법 규정 및 관련 법 해석을 통해 지속적으로 확대하는 데 크게 기여하여 왔다. 그러나 현재 이 취업자 개념 역시 중요한 논의의 대상이 되고 있다.<sup>159)</sup> 즉, 전통적인 사회법상의 취업자란 고용관계에 있는 자로서 첫째, 지시를 받고 그리고 지시권자의 노동조직에 편입된 자라는 점을 명시하고 있는데 이것이 종속적 노동자만은 아니라 할지라도 예를 들면, 연금보험법상으로는 유한책임 기업의 사무총장, 가내노동자, 1인 자영업자 등을 포괄하며, 산재보험법상으로는 공익활동에 종사하는 자나 자원봉사자 그리고 유치원생이나 대학교의 학생 등에 이르기까지 이른바 부진정 재해보험 대상자에 이르기까지 포괄적으로 사회보험의 대상자로 규정하고 있는 것이다. 이때, 고용계약이 없는 경우의 취업자나 공익적 업무에 종사하는 자원봉사자 등의 경우에는 그들의 소득이 없거나, 사용자적 지위에 있는 사람이 공공기관이나 국가 등에 해당하기 때문에 이들의 보험료 등은 본인의 기여가 아닌 조세방식에 의해 충당되고 있음을 주목할 필요가 있다. 그런데, 플랫폼 노동의 경우에 그러한 취업자 개념의 두 가지 징표와 또 구별되는 노무제공의 특성이 있기 때문에 이들에 대한 적절한 보호의 제공을 위하여, 결국 관련 법 개정이나 보완입법의 필요성이 존재한다고 보

158) Sozialgesetzbuch(SGB) Viertes Buch (IV)-Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung-(Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) § 7 Beschäftigung: (1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. 여기서 중요한 것이 “취업이란 특히 고용관계에 있는 비자영노동이다, 취업의 준거점은 이것이 ‘지시에 따른 일’이며, ‘지시권자의 노동조직에 편입되어 있어야 할 것’을 그 주요 요건으로 규정하고 있다.

159) F. Ruland, Beschäftigungsverhältnis oder “Neue Selbständigkeit?,” *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*, 18/2019, pp.681~692 참조.

이다. 향후, 독일에서의 입법논의는 이런 방향에서 진행될 것으로 추측되고 있으며, 이것은 향후, 우리 법·제도적 규율방안의 모색에 중요한 시사점을 주고 있다고 보인다.

독일의 경우 종속노동자와 차별적인 개념인 ‘취업자(Beschäftigung)’의 개념을 사회법전(SGB) 제4권 제7조에 두고 지난 40여 년간 발전시켜왔다.<sup>160)</sup> 한편, 독일에서도 디지털 플랫폼 경제, 플랫폼 노동의 발전과 함께 단체협약법상 ‘유사근로자’의 개념과 이 ‘취업자’ 개념은 현재 해석론적으로나 입법론적으로 ‘추가적인’ 보완필요성 여부가 논의되고 있다.<sup>161)</sup> 그룹에도, 아직까지 현재 독일(연방)노동법원(BAG)과 (연방)사회법원(BSG)에서는 구체적으로 이와 관련, 노동법원에서 ‘종속노동자/자영인’ 기준, 사회법원에서 ‘종속노동자/자영인/취업자’를 구별하고 있는 기존 관련지표 외의 추가적인 보완기준은 본격 검토되지는 않고 있는데, 그 이유는 현재까지 독일은 물론, 미국이나, 영국, 스페인의 하급심 등에서 전개되고 있는 다양한 소송의 추이에도 불구하고, 아직까지는 최고법원에 그러한 플랫폼 노동의 사례들이 많이 축적되지 아니한 상황 탓으로 보인다. 따라서, 관련 법 규정의 다각적인 변경필요성 문제제기에도 이를 입법론적으로 적극적으로 검토하는 단계에까지 이르지 않는 것으로 보인다. 다만 사회법원에서 최근 몇 년간 유사한 주요 판결이 몇 개 나타나고 있으며 노동법원에서는 최근 2019년 12월 4일 뮌헨노동법원에서 플랫폼을 이용하여 노무공급관계가 고용관계가 아니라고 판단한 것이 하급심 지방법원 판결 중 가장 최근 사례이다.<sup>162)</sup> 실제 종속적 노동과 자영인의 구분에 해당하는 판례는 현재까지 연방사회법원(BSG)에서 대표적인 판례만 100여 개<sup>163)</sup>에 이르고 있으나, 정작 ‘플랫폼 노동’만을 다루는 관련 판례는 연방 차원으로까지는 아직 존재하지 않는 상황이다. 한편, 미국, 영국, 스페인

160) Schlegel(2018), “Neue Erwerbsverläufe brauchen sozialrechtliche Grundlagen,” *Neue Caritas*, 11/2018, p.14 참조.

161) Mecke(2016), “Arbeit 4.0-Schöne neue sozialversicherungsfreie Arbeitswelt?,” *Sozialgerichtsbarkeit*, SGB 09. 참조.

162) LAG München, 8 Sa 146/19 vom 04.12.2019. 뮌헨 지방노동법원의 언론보도자료 Landesarbeitsgericht München Pressemitteilung 참조.

163) 연방사회법원(BSG) Mecke 판사의 상동 논문, p.482 참조.

등에서는 이른바 Uber 택시기사나 Lift 공유기사 등 전형적인 플랫폼 노동 관련, 이들의 노동자적 지위나 집단법적 권리를 인정하는 판결이 최근 지속적으로 이어지고 있는데, 이와 비교하여, 독일에서는 Uber택시가 현재 법적으로 금지되어 이 부문에서 법적 분쟁이 상대적으로 적은 점도 한 이유인 것으로 추정된다.

나아가 집단법적 규정의 정비나 제정도 중요한 문제이다. 현재, 독일의 유사근로자 단체협약 체결권의 경우 쟁점은, 이것이 집단적 권리를 보장하는 중요한 방안임에도, 디지털 플랫폼 경제시대 ‘불특정 다수의 사용자’ 또는 업무위탁자를 대상으로 하는 플랫폼 노동자에게 집단적 권리 부여를 위하여 역시 보완이 필요한 것으로 보인다. 전술한 바와 같이 기존의 관련 법 규정 중 한 부분은, “‘장기적으로(auf Dauer)’ 그리고 ‘주로(im Wesentlichen)’ 하나의 사용자를 위하여 노무를 제공하는 자’로 규정되어 있는 부분과 ‘하나의 사용자에게’ 소득의 50% 이상 ‘주로(überwiegend)’ 의존하고 있는 부분에 대하여, 전자의 경우 이를 ‘삭제’하고, 후자의 경우 이를 ‘소득의 1/3을 의존하고 있는 자’를 사용자로 보아 그를 상대로 교섭요구를 할 수 있도록 하여야 한다는 등 관련 법 규정을 ‘현대화(modernisieren)’ 하여, 플랫폼 경제, 플랫폼 노동의 특성에 맞도록 대응하여야 한다는 논의가 제기되고 있다.<sup>164)</sup> 결국 우리의 경우 집단적 권리 보호방안 검토시에, 현재의 산재보험법적 규정과 그러한 집단법적 규정에 대한 논의 방향을 참고, 적절한 관련 법·제도 보호방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

동시에, 집단법적 보호와 관련, 전술한 바와 같이 최근 주목되는 점은 음식배달업 플랫폼인 Deliveroo와 Foodora 등의 종업원 평의회 창설 시도이다. 특히, Foodora는 독일 금속노조(IG Metall), 오스트리아 노동조합(ÖGB)과 노동회의소(Arbeitskammer), 스웨덴 노동조합(Unionen)의 공동 지원으로 2016년 이탈리아 밀라노, 그리고 2017년 오스트리아 빈과 독일 베를린에서 파업시도 이후 종업원 평의회를 창설하게 되었다. 디지털 플랫폼 경제에서 이처럼 대도시 인구밀집 ‘지역에 기반한 플랫폼 노동자’에

164) DGB-Diskussionspapier zur Plattformarbeit-Regeln für Plattformarbeit, Oktober 2019, p.7 참조.

국한되었으나 이들의 이러한 집단적 권리확보를 위한 노력과 교섭시도는 주목되고 있다.

반면, 이런 ‘지역에 기반한 각 노동자’와 별도로 지역적 기반 없이 ‘인터넷(web)을 매개로’ 노동력을 제공하고 있는 이른바 다수의 웹기반형 ‘클라우드 워커’는 사실상 사업장 개념 자체가 없어 집단적 권리확보는 더욱 어렵다. 때문에 이들 ‘1인 자영인(Solo-Selbständige)’에 대한 집단적 보호방안은 여전히 쟁점영역으로 남아 있다. 가능한 방안으로는 a) 전문가들의 노조활동, b) 취약노동자 노동조합 가입 및 결성, c) 자영업자만을 위한 노동조합 결성, d) 주류 노동조합활동 등과의 연계 등이 주목을 끌고 있다.<sup>165)</sup>

한편, 사회보장의 경우에는 자영인에 대하여 포괄적인 사회보장을 제공하고 있는 덴마크나 네덜란드, 이탈리아의 사례가 주목된다. 대체적으로 이들 1인 자영인의 사회적 보호와 관련하여 가장 시급히 요구되는 부분은 노후보장 등 ‘연금’ 적용 부분이다. 연금제도의 적용은 사회보장이 ‘고용관계’를 중심으로 하고 있는 나라와 그렇지 않고 ‘보편적인 시민권적 권리’의 입장에서 사회적 보호가 이루어지고 있는 나라에 따라, 다양한 모습을 보이고 있다. 엄격한 고용관계에 기반한 사회보장 제도를 갖고 있는 독일은 현 정부 연정임기 내 자영업자에 대한 연금제도의 적용방안을 강구한다고 천명하고 있고, 이탈리아의 경우 자영업자에게도 비교적 관대한 연금제도의 적용이 이루어지고 있는 편이며, 네덜란드와 덴마크의 경우에는 기본연금은 보편적으로, 그리고 직업연금은 노사의 기여가 전제되어야 하므로 이를 적용하지 않는 방식을 취하고 있다. 덴마크의 사례는 전통적인 보편적 시민권 복지국가 모델에서, 오히려 거꾸로 점차 고용관계를 기반으로 하는 사회보장제도의 적용으로 변화하고 있음도 주목된다.<sup>166)</sup> 이것은 고용관계를 전제로 하지 아니하는 디지털 플랫폼 노동의 경우에 오히려 더욱 배제의 위험이 크다는 의미에서 그와 같은 정책방향

165) 이호근(2018), 『각노동 유형과 각국의 대응방안에 관한 연구』, pp.130~132 참조.

166) Mailand and Larsen(2018), “Hybrid Work-Social Protection of Atypical Employment in Denmark,” 『WSI Study』 No. 11, Hans-Böckler-Stiftung, p.24 참조.

의 귀추가 주목되고 있다.

분명한 것은 이들 사례에서 보듯이 1인 자영업 플랫폼 노동의 사회적 보호의 필요가 분명하나 실효성 있는 대응방안은 결국 각국의 노동시장의 법·제도와 관행, 사회보장제도와 연계하에 구체적인 모습이 나타날 것으로 전망된다. 그것은 전통적인 고용관계를 넘어서는 차원에서의 노무를 제공하는 사람들의 개별적, 집단적 노동법적 권리의 새로운 범주의 설정을 의미하며 사회보장제도의 보편적 성격의 강화를 의미한다고 할 수 있다. 그럴 경우, 기여에 의한 방식보다는 조세에 의한 지원 방식이 더 많은 비중을 차지하는 ‘방향’으로 발전할 것이 예상된다. 향후의 노동·사회보장법적인 대응방안은 그러한 발전이 전망되며, 이와 관련, 1인 자영업인을 포함하는 복잡한 사회보장 체계에서의 보편적인 소득보장 방안에 대해서는 별도의 후속연구를 필요로 하고 있다.

기타, 독일과 ILO, 유럽연합 등에서 논의하고 있는 ‘디지털 사회보장(Digital Social Security, 이하 DSS)’<sup>167)</sup> 방안은 법 제정 논의와 별도로 정책적 차원에서 흥미로운 대안 중의 하나로 평가받고 있다. 이는 2016년 이래 ILO의 지원 아래 실리콘 벨리의 스타트업 기업 플랫폼 노동의 사회보장 방안으로 주목되고 있으며, 독일과 유럽연합 등에서 그 채택여부를 논의하고 있다. 이 방안은 모든 디지털 거래의 거래세에 해당하는 사회보험료를 자동으로 징수토록 하여, 플랫폼 노동을 제공하는 노동자에게, 보험청을 경유하여 사회보장을 제공토록 하는 것으로 각국의 상이한 사회보장제도를 그대로 유지한 채, 국내외를 넘나드는 디지털 기업에 의무를 갖게 하는 디지털 경제시대 새로운 사회보장제도라 할 수 있다. 그 장점은 지리한 법적 논쟁이 예상되는 플랫폼 노동의 사회적 보호에 많은 시간이 걸릴 것인 데 비하여, 이 제도(DSS)는 바로 시행할 수 있는 편의성이 높은 제도라는 점이다.

동시에 ‘DSS’는 플랫폼 비즈니스모델을 소비자의 부담으로 유지시키는 방안으로 기업의 추가적인 부담이 거의 없다는 점에서 기업친화적인 성

167) Weber(2019), *Digital social security: Outline of a concept for the 21st century*, Hans-Böckler-Stiftung, Working paper Forschungsförderung 138, Düsseldorf 참조.

격을 갖고 있기도 하다. 반면, 플랫폼 경제의 촉진과 적정한 플랫폼 노동의 사회적 보호방안을 동시에 모색할 수 있는 장점이 있다. 실제로 시장의 논리와 보호의 논리를 어떻게 균형 있게 마련할 것인가는 지속가능한 플랫폼 노동에 대한 하나의 대안과도 부합하는 방안이기도 하다. 이를 위하여 3자(업종별로 지자체-플랫폼 기업-플랫폼 노동단체 등)가 출연하는 공제조합을 구성하여 사회안전망을 제공토록 하는 안 등이 구체적으로 제안되고 있다. 사실 이러한 방안들은 대부분 중앙과 지방이 상호 협력하여야만 가능한 방안이며 지자체만으로는 어려운 대책방안이다. 그 외에 현재 경기도 등 일부 지자체 등에서 시도되고 있는 지자체별 노동복지 제도를 확대, 노동권익 센터/쉼터 등 기관을 통해 기초안전망을 우선 제공하고, 보험료 지원, 직무교육 및 산업안전 대책을 실시하며, 플랫폼 노동의 특성을 감안, 노동조합을 포함한 정보공유 및 대응방안을 모색하고, 지자체별 조례를 제정하며 중앙정부에 정밀 실태조사를 촉구하고, 지자체별 사회적 대화기구는 필요에 따라 분쟁조정기구로 활용하는 방안 등도 주목되고 있다. 그러나 위 'DSS' 방안에서 해결되어야 할 문제는 이 과정에서 사용자적 책임문제가 대두되고 있는 플랫폼 기업들이 추가로 부담하여야 할 비용이 없다는 점과, 국내를 넘어선 디지털 기업의 경우 국내에서 거래된 비용을 국외로 이전하여야 하고, 이를 위해 ILO나 유럽 연합 등의 초국적 기구를 통한 협약이나 합의 등 국제공조와 상호간 협약 체결 등 절차가 필요하다는 점이 지적되고 있다.

본 연구에서는 플랫폼 노동의 현황과 부분적인 실태분석, 이들을 보호하기 위한 다양한 법·제도적 대응방안에 대하여 살펴보았다. 전술한 바와 같이 현재까지 국내에서는 이러한 플랫폼 노동의 정의, 개념, 그리고 관련 법적 규정은 물론 구체적인 규모와 실태에 대한 장기적이며 체계적인 조사·분석도 미비한 실정이다. 이러한 가운데 노동계에서는 2019년 5월에 '플랫폼 노동연대'가 출범하였는가 하면, 서울시 등에서 새로이 노동조합 설립인가를 받은 '라이더 유니온'이 플랫폼 업체나 지자체 등과 다양한 협약 및 단체교섭 등을 요구하고 있는 실정이기도 하다. 이들의 핵심 요구는 실질적인 종속성이 높은 플랫폼 노동자들에 대해 직접 고용을 요구하는 주장부터 다양한 노동조건(임금, 장비 개선 등)에 대한 개선대

책 마련 등이다.<sup>168)</sup> 그런가 하면, 법원이 플랫폼 노동자의 산재보호를 인정하는 사례가 나오고 있고, 고용노동부가 택배, 음식배달원, 대리운전 기사 등에 노동조합 설립 필증을 내주기 시작한 점도 주목되는 변화이다. 그러나 이러한 시도들은 아직까지는 대부분 간헐적이며, 보다 체계적인 보호방안을 결여하고 있다. 플랫폼 노동의 경우 본인들의 자발적 선택의 비중이 높고, 소비자에 대한 편의성과 효율성이 높으며, 단기적으로 거래 비용이 줄어든다는 장점이 혼재하기 때문에 이들에 대한 강행적 법규만이 능사가 아니라는 주장도 대두되어 왔다. 때문에, 노동계도 우선 급한 대로 부문별 관련입법<sup>169)</sup>의 제정을 통해 대책을 마련하려는 시도가 있다. 한편, 경제사회노동위원회의 ‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’의 제안문 채택<sup>170)</sup>, 4차 산업혁명위원회의 ‘배달종사자 사회안전망 추진단 운영, 일자리 위원회의 ‘플랫폼 노동과 일자리 TF’ 운영 등 여러 시도도 이어지고 있다. 실제로 이러한 논의는 ILO 등 주요 국제기구들이 권유하는 방안이다. 그러나 이런 시도에도 불구하고 보다 체계적이며 구체적인 법·제도 방안들에 대한 논의는 아직까지 부재하고 있다. 반면, 본 연구에서는 문제의 핵심을 노동·사회보장법적 관점에서 바라보며, 노동시장에서 지속적으로 변화하는 고용형태와 사회적 보호가 새로운 균형과 조화를 이룰 수 있는 구체적인 방안들에 대하여 대안을 모색토록 할 필요를 강조하고자 하였다.

한편, 2020년 2월 19일 「여객자동차운수사업법」 위반과 관련해 우리나라 서울 중앙지법법원의 이른바 ‘타다’ 판결(2019고단7006)은 우리 법원이 ‘플랫폼 노동’과 이것을 이용해 업을 행하는 플랫폼 기업의 관계를 현재 어떻게 보고 있는지 나타내는 중요한 사례가 되고 있다. 이 사건에서 플랫폼을 운영하고 있는 소프트웨어 개발, 데이터베이스 검색, 개발 및 판매, 콘텐츠 제작 및 개발 등을 목적으로 설립된 브이씨엔씨(VCNC) 주

168) 김종진(2019), 「디지털 플랫폼 노동 논의와 쟁점검토-기술혁신과 노동위험성 사이 사회갈등」, 『KLSI ISSUE Paper』 제12호 2019-11호, p.13 참조.

169) 박홍근 의원, 「생활물류서비스산업발전방안」(의안번호 21836)(2019. 8. 2. 대표발의) 참조.

170) 경제사회노동위원회, 「디지털전환과 노동의 미래 위원회」의 ‘디지털 플랫폼 노동관련 논의 방향과 의제에 대한 제안문(2019. 7. 19.)’ 참조.

식회사 대표이사과 자동차렌트업, 카쉐어링 및 관련 증개업 등을 목적으로 설립된 주식회사 쏘카(SOCAR)의 이재웅 대표이사에 대하여 검찰이 이들이 국토교통부 장관의 면허를 받지 아니하고 여객자동차운송사업을 영위함과 동시에 자동차대여사업자의 사업용자동차를 사용하여 유상으로 여객을 운송하는 위법행위를 하였다며 기소하였다. 검찰은 이에 대해 피고 이재웅은 SOCAR의 지분 중 약 35%를 보유하고 있고, SOCAR는 2018년 5월경 VCNC의 지분 100%를 인수하였으며, VCNC는 2018년 10월경 ‘타다’라는 이름의 애플리케이션을 통해 SOCAR 소유의 11인승 카니발 승합차의 임차와 운전자 알선을 결합하여 승객에게 제공하는 모빌리티 서비스 사업을 개시하였는데, “여객자동차운송사업을 경영하려는 자는 사업계획을 작성하여 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부 장관의 면허를 받아야 하고, 자동차대여사업자는 다른 사람의 수요에 응하여 사업용자동차를 사용하여 유상으로 여객을 운송하여서는 아니 된다”고 규정되어 있다는 점을 지적하며 검찰은 “그럼에도 이들이 ‘타다 드라이버’ 전용 앱을 통해 인력공급업체로부터 공급받은 운전자들의 출퇴근 시간 및 휴식시간, 운전자가 운행하여야 할 차량, 승객을 기다리는 ‘대기지역’ 등을 관리·감독하면서, 운전자들로 하여금 지정된 근무시간에 SOCAR 소유의 11인승 카니발 승합차의 차고지로 출근하도록 한 다음, 운전자들에게 특정 카니발 승합차를 배정하고, 운전자들로 하여금 전철역 인근 등 승객의 수요가 예상되는 ‘대기지역’으로 이동하여 대기하도록 한 후, 불특정 다수의 승객이 ‘타다’ 앱을 실행시키면 해당 승객과 가까운 곳에 있는 운전자에게 승객의 위치정보를 발송하여 승객과 운전자를 연결시켜 주고, 운전자가 승객의 위치로 찾아가 승객을 목적지까지 운송하면 승객이 ‘타다’ 앱에 미리 저장해 둔 신용카드를 통해 요금이 결제되도록 하는 방법으로 사업을 진행하기로 공모 (...) 2018년 10월 8일경부터 2019년 7월 22일경까지 사이에 SOCAR 소유의 11인승 카니발 승합차 약 1,500대를 이용하여 매출 합계 약 268억 원 상당의 여객을 운송하는 불법 영업을 하였다”<sup>171)</sup>고 기소하였다.

1심 재판부는 이들에 대하여 ① SOCAR와 타다 이용자 사이의 법률관

171) 동 판결문, pp.2~3 참조.

계를 ‘초단기 승합차 임대차(렌트) 관계’라고 규정하고, ② 타다 이용자가 타다 승합차를 사용하여 이동하는 행위는 ‘여객 운송’에 해당하지 않는 것으로 판단하였다. 이어 동 판결문은 이것이 “① 여객자동차법에서 자동차대여사업자의 운전자 알선 금지의 입법 당시의 주요한 목적이 주로 유사 택시영업의 위험성이 높은 행위에 대한 규제였다가 차량공유 활성화 관련 규제 완화 차원에서 자동차대여사업자의 운전자 알선 가능 대상이 승차정원 11인승 이상 15인승 이하 승합차를 임차하는 경우 등으로 확대된 점, ② 여객자동차법령의 입법연혁을 살펴보면 운전자 알선 허용범위를 벗어난 자동차대여사업자의 사업용 자동차 임대차에 대하여 따로 처벌규정을 마련하는 방향으로 법이 개정되었던 점, ③ 실시간 호출로서 타다 승합차의 초단기 렌트와 타다 드라이버의 알선이 동시에 이루어지는 승합차 렌터카 기반 모빌리티 서비스의 특수성 등을 고려하면, 플랫폼을 통한 타다 서비스의 거래구조를 부인하고 타다 서비스로 인하여 여객을 유상 운송하는 것과 같은 경제적 효과가 발생하였다고 평가할 수는 없다”<sup>172)</sup>고 판단하였다.

동 판결은 비록 1심 판결에 불과하여 향후 항소심에서 관련 법리논쟁이 지속될 것으로 전망된다. 그러나 필자의 시각으로 동 판결의 쟁점은 첫째, 타다와 같은 기사대여 렌터카 서비스사업을 오로지 ‘고객’과 ‘플랫폼 간’ 자동차 ‘대여사업’의 관점으로만 바라보고 내린 판결이라는 점이다. 판결문에서 ‘플랫폼 노동자’인 드라이버는 갑자기 실종되어버렸다. 둘째, 동 판결은 플랫폼 경제에서 전개되고 있는 고객-플랫폼-플랫폼 노동의 다면적 법률관계에서 그러한 고객과 플랫폼 그리고 렌터카 대여관계에만 치중한 반면, ① 렌터카를 운행하는 플랫폼과 운전기사 그리고 ② 렌터카 대여회사와 운전기사의 관계의 법적 규명, ③ 운전기사와 고객의 관계에 있어 운전기사의 운임과 경로선정 등에 대한 자율성 정도 및 회사의 운행결과 평가 등과 관련 각각에 따른 법적인 의무와 책임 및 권한의 관계를 보다 세심하고 충분히 고려하지 않는 판결이어서 아쉬움을 주고 있다고 평가된다. 셋째, 판결문은 유독 플랫폼이 사실상 운전기사들을 관리 및 통제하고 있는 부문에 대하여 그것이 고객의 선택이라는 관점에만

172) 동 판결문, p.13 참조.

의존하여, 그런 서비스를 그러한 방식으로만 수행하여야 하는 플랫폼 존재의 역할과 그에 따른 운전기사의 존재의 규명은 실종되어버리고 말았다는 점에서 중요한 한계를 보였다.

동 판결은 무엇보다 오늘날 플랫폼 경제의 순기능과 플랫폼을 이용한 비즈니스 모델 축진의 필요성과 그 가운데에서 이른바 ‘사라져버린 사용자’에 대한 정의나 그 관계의 보다 치밀한 법적 규명에 대한 성찰과 고민이 충분치 않은 것으로 보인다. 반면, 본문에서 살펴본 것처럼 오늘날 미국이나, 영국, 스페인 그리고 프랑스 등에서 운송배달업에 종사하는 플랫폼 노동에 대한 판결은 하나같이 이들 플랫폼이 단순한 중개자나 기술을 매개로 한 중립적인 존재가 아니라 그러한 알고리즘을 이용한 플랫폼의 ‘사업자’ 또는 ‘사용자’로서의 지위와 그에 따른 책임과 의무의 범위를 규정하고 따라서, 그들에게 그에 걸맞은 새로운 지위를 규명하고자 하는 데 있다는 점에서 아직 우리나라 법원의 판결이나 법리논쟁은 이런 국제적인 흐름과 대비되고 있다. 그것은 ‘규제 vs. 혁신’의 축진이나의 이분법적 논리가 아니라, 플랫폼 경제시대의 도래와 함께, 노동세계에서 여전히 중속적 지위 또는 그와 유사한 상황에서 노무를 제공하고 있는 플랫폼 노동에 대하여 알고리즘으로 인하여 갑자기 사라져버린 사용자를 대신하여 그에 적절한 노동법과 사회보장법적 해결방안 모색이 요구되고 있는 것이기 때문이다. 그것이 미래의 건강한 디지털 경제 활성화와 그 성공의 요건이자 전제가 될 것이다.

한편, 서울 중앙지법의 위 판결이 나온 직후 2020년 3월 7일 국회 국토 위에서는 플랫폼 운송사업을 규율하는 「여객자동차운수법」<sup>173)</sup>을 통과시켰다. 아직 시행일인 2021년 4월 8일까지는 1년여를 앞두고 있으나 공포된 동 법안은 상기 서울중앙지법의 판결이 타다 렌터카서비스를 합법적인 영업행위로 판단한 반면, 그와 같은 영업행위를 불법으로 규정하고, 향후 1년여의 유예기간을 두고 이른바 ‘여객자동차운송플랫폼사업’을 신설하여 합법적으로 운용될 수 있는 플랫폼 운송사업의 형태를 규정함으로써 기존 택시운송사업과의 충돌을 억지하는 동시에 새로운 디지털 플

173) 여객자동차 운수사업법, [시행 2021. 4. 8] [법률 제17234호, 2020. 4. 7, 일부개정] 참조.

플랫폼 경제의 발전도 유지하여 시장 질서를 바로잡고자 하고 있다. 동 법안은 그 입법목적으로 “최근 IT 기술의 발달로 여객자동차 운수사업자와 소비자를 연결해주는 플랫폼사업이 활성화되고 있는데, 사실상 기존 택시운송사업과 중복되는 서비스를 제공하면서도 제도가 동등하게 적용되지 않는 한편, 주로 현행법상 예외규정들을 활용한 사업을 추진함에 따라 기존 택시운송사업자들과의 갈등이 심각한 상황”으로 “이에 플랫폼 택시를 제도화하는 한편 현행법의 예외규정들을 활용한 사업 추진을 제한하기 위하여 여객자동차운수사업의 일종으로 여객자동차운송플랫폼사업을 신설하고, 이와 관련한 사항들을 규정하는 한편, 대여사업용 자동차의 안전성을 확보하고 결함으로 인한 사고를 예방하기 위하여 대여사업용 자동차의 결함 사실이 공개된 경우 시정조치를 받지 않으면 이를 신규로 대여할 수 없도록 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것”이라고 밝히고 있다. 그 핵심 내용을 보면, 동 법안은 법제2조 제7호에 “여객자동차운송플랫폼사업을 여객의 운송과 관련한 다른 사람의 수요에 응하여 이동통신단말장치, 인터넷 홈페이지 등에서 사용되는 응용프로그램인 운송플랫폼을 제공하는 사업으로 정의”하고, 이어 법 제34조 제2항 제1호를 새롭게 신설하여 기존의 시행령규정을 법률로 상향 조정하고자 하여, “현재 대통령령에서 정하고 있는 운전자를 알선할 수 있는 경우를 법률로 상향하고, 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람의 경우에는 관광목적로서 대여시간이 6시간 이상이거나 대여 또는 반납장소가 공항 또는 항만인 경우로 제한하여 렌터카사업을 빙자한 사실상의 변형된 택시운송사업을 행하는 것을 제한하고 있다. 이에 따라 동 법 제34조의2 제3항을 신설하여 “자동차대여사업자는 「자동차관리법」에 따라 대여사업용 자동차의 결함 사실이 공개된 경우 같은 법에 따른 시정조치를 받지 아니하고는 이를 신규로 대여하여서는 아니 된다”고 제한하고, 관련 법은 “여객자동차운송플랫폼사업의 종류를 여객자동차플랫폼운송사업, 여객자동차플랫폼운송가맹사업, 여객자동차플랫폼운송중개사업으로 구분하고, 사업을 위한 세부적인 사항 규정”을 신설(제49조의2부터 제49조의19까지)한다고 하였다. 결국 이 법안의 제정은 우리나라 플랫폼 산업과 플랫폼 노동 관련 가장 대표적인 법안

이 되었다. 기존의 택시운송사업과 편법적으로 운영되어 온 타다형 플랫폼 렌터카서비스업과의 업종 간 충돌을 정비한 것은 중요한 의의가 있다. 반면, 이 법안에서 주목하지 아니한 ‘플랫폼 노동’의 보호에 대한 부분은 이런 사업규제방식에서도 명확히 드러나지 않는 점이 한계로 지적된다.<sup>174)</sup> 따라서, 우리나라 플랫폼 노동 관련 대응방안은 최근 유럽연합의 사례나, 프랑스의 새로운 플랫폼 경제와 노동에 대한 입법안은 물론 본 연구에서 일관되게 강조한 것처럼 독일의 체계에서 보는 바와 같이 기존의 종속노동과 자영노동의 구분의 보완조치로 종속노동자, 유사근로자, 노무제공자, 취업자 등 개념에 대한 입법적 정비를 통하여 이들을 노동·사회보장법적 보호체계에 적절하게 포섭하여야 할 것이다. 그 적용대상 여부를 가리는 행정 및 보험법적 조치로 근로자 지위확인 절차 등 행정조치를 마련하여 시행토록 하고, 미국 캘리포니아의 AB5법과 같은 위장자영인에 대한 ‘새로운’ 사법적 판단기준 방식을 적용하는 등 새로운 사업과 그 가운데에서 노무를 제공하는 ‘플랫폼 노동’에 대한 체계적이며 종합적인 대응방안을 검토하여야 할 것이다. 동시에 각국에서 이루어지고 있는 기존 규정의 ‘현대화’ 논의의 쟁점을 분석하여 우리나라에 실질적으로 적용 가능한 법·제도적 대응방안을 마련토록 하여야 할 것이다.

#### 다. 요약 및 결론

노동세계의 디지털화와 노동사회법적인 국내의 대응방안과 관련 본 연구는 먼저, 플랫폼 노동으로 대두되는 디지털 경제시대 노동세계의 변화

174) 국회에서 이른바 ‘타다금지법’이 통과되자 이재웅 전 쏘카 대표는 관련 사업의 핵심인 ‘타다 베이직’ 서비스 종료를 선언하였다. 그 결과 그간 이 사업에 종사해 온 12,000여 명의 타다 드라이버들이 실직위험에 처하게 되었으며, 이들은 타다 측이 기여금과 총량제를 요구하는 국회와 국토부의 압박에 불복하며 사업포기로 정부와 맞서며, 협상의 여지없이 무책임하게 사업포기를 선언한 것이라며 집단적인 반발을 하고 있다. 일자리 불똥이 튀긴 베이직 종료에 대항하는 비대위는 VCNC를 방문하여 근로자성 확인 소송을 제기한다는 입장이다. 그러나, 타다 측의 사업철회 선언으로 양자간 사회적 대립은 향후 법 발효시점까지 지속될 전망이다. 「이재웅과 전쟁 선포한 타다 드라이버」, 『서울경제』, 2020. 3. 21 참조.

를 기존 패러다임에 대한 근원적인 변화와 도전으로 본다. 이것은 기존의 ‘인적종속성’을 기준으로 한 노동법적 분류기준인 ‘종속 노동자’와 ‘자영인’의 이분법적 방식에 교란을 초래하고 있으며, 사용자의 규명과 사용자의 의무와 책임의 실종은 물론 그와 연동된 사회보장제도에 심원한 도전을 야기하고 있다. 그러나 이러한 노동세계의 디지털화 영향의 구조적인 성격에 비하여, 아직까지 그 ‘양’적인 비중은 크지 않은 편이다. 기존에 특수형태근로 종사자로 분류되어 온 종속노동과 자영인의 중간적 고용형태에서 플랫폼 노동으로 대변되는 이 새로운 고용형태는 기존의 특고와 일부 중첩되는 부분도 존재하나, 알고리즘을 이용한 중개자로서의 플랫폼이 사용자를 대신하여 고객과 노무제공자의 관계를 직접적으로 매개하며, 특수형태근로보다도 더 사용자의 존재가 모호하거나, 그것이 아예 실종되어 버린 상태로 전개되고 있다. 플랫폼 노동으로 대변되는 이러한 새로운 고용형태는 따라서 그 양보다도 질적인 측면이 더욱 커다란 도전요인이 되고 있다. 본 연구에서 분석된 주요 각국의 대응방안의 모습을 보면, 그것은 특히, 운송·배달 부문에서 가장 분명하게 나타나고 있으며, 그리고, 노무제공의 특성 유형별로 살펴보면 주로 ‘대면형’ 및 ‘지역기반형’ 플랫폼 노동에 대하여 먼저 다양한 노동법적 대응과 입법 정책적 시도들이 나타나고 있다. 아직, 프랑스를 제외하고는 국가적 수준에서 ‘종합적인’ 대응방안이 제시된 사례는 많지 않다. 단, 지방정부 차원에서는 다양하게 관련 입법이나 조례 제정 등이 이루어지고 있으며, 또한 각국에서 이어지고 있는 관련 판례를 중심으로 한 법리논쟁이 일정한 동향을 보여주고 있다.

먼저, 영국의 경우 고용심판법원의 판결은 Uber가사들을 종속적 노동자(worker)로 판단하고 그들에 노동시간과 국가최저임금법의 적용 및 개편중인 ‘보편적 공제제도 (Universal Credit)’ 등 사회보장제도 적용대상으로의 편입여부가 주목되고 있다. 독일의 경우, 아직까지 중앙정부 차원의 관련 법안이나 연방노동법원이나 연방사회법원의 판례는 없는 실정이다. 그러나 독일은 기존의 단체협상법상 ‘유사근로자의 단결에 관한 법 (Tarifvertragsgesetz)’과 사회법전(SGB) IV § 7조의 ‘취업 (Beschäftigung)’과 ‘취업자 (Beschäftigte)’ 개념과, 관련 동 법 § 7조 a에 의하여 독일연금보험공단 (DRV)이 실시하고 있는 ‘근로자지위확인절차(Statusfeststellungs-

verfahren) 및 사회법전 제6권 § 2조 9호 ‘1인 자영업인(Solo-Selbständige)’ 규정이나 이른바 ‘가내노동법(Heimarbeitsgesetz)’ 상 ‘가내노동자(Heimarbeiter)’에 대한 규정이나 그 ‘현대화(modernization)’ 방안 논의 등이 주목된다. 이것은 분석대상인 비교대상 국가모델 중에서 현재의 변화에 대하여 가장 체계적인 입법-사법-행정적 대응방안을 갖추고 있는 나라라고 평가된다. 그러나 이 나라의 경우 아직 연방노동법원이나 연방사회법원차원에서 플랫폼 노동 그 자체에 대한 최종 판결은 나오지 않은 채, 하급심에서 유사사례나 판결이 나오고 있으며, 연방정부는 1인 자영업자에 대하여 현 연립정부 임기 내에 연금보험 적용방안을 강구할 것으로 천명하고 있다. 그 다음으로 네덜란드의 사례는 최근 2019년 1월 15일 하급심인 암스테르담 지방법원에서 플랫폼 노동의 고용계약 존부와 관련 Deliveroo노동자들에 대하여 이들이 개인사업자가 아닌 ‘피고용인’으로 간주하고, 배달 기사(라이더)들이 산별협약인 ‘도로운송 단체협약(Beroepsgoederenvervoer)’의 적용 대상으로 판결하였다는 점이 주목되고 있다. 그 외에도 네덜란드는 플랫폼 노동에 대하여 사회보장법과 관련 노동능력 상실시 개별적 보호(AOV) 나 생계기금 ‘Bread Fund(Broodfond)’에 연간 수입의 7~8% 보험료를 납부하고 가입토록 하는 등 소득보장대책 방안을 마련하고 있고, 수급자의 거주지 원칙에 의한 아동수당을 수령할 수 있도록 하고 있으며, 1인 여성 자영업인에 대해 ‘일과 돌봄법(Work and Care Act, Wazo)’상 출산 시 6주간 최저임금수준의 출산급여를 수령토록 하고 있는 점 등이 주목된다. 아울러, 인근 독일 등과 같이 1인 자영업자에 노후보장 연금을 적용토록 하는 정책방안도 추진하고 있어 주목된다. 이탈리아의 경우에도, 아직까지 국가차원의 법안이나 정책적 대응보다는, 주로 지방정부 차원에서 다양한 대응방안이 제기되고 있다. 이탈리아는 2018년 5월 볼로냐 지방 정부가 ‘도시의 디지털 노동권의 기본원칙에 관한 헌장(Carta dei diritti fondamentali dellavoro digitali nel contesto urbano)’을 제정하고, 플랫폼 노동자들의 권리와 플랫폼사의 책임을 명시하는 시도를 보이고 있으며, 2019년 5월 라치오 주에서도 이른바 플랫폼 노동자 보호를 위한 법률(Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali)을 목표로 이들에 임금, 산업안전, 사회보장을 적용하는 방안을 모색하고 있다. 특

히, 이탈리아는 플랫폼 노동이 포함된 특정한 ‘프로젝트 단위로 운영되는 비전형계약(coordinated and continuous collaborations)’인 이른바 ‘co.co.co. (collaborazione coordinata e continuativa)’에 대하여 2016년부터는 노동법의 적용을 받도록 하였다. 노무제공자에 인신전속적인 노무수행의 협력적 관계에, 지속적으로, 그리고 노무제공에 있어 사용자에게 의하여 장소와 시간이 정해지는 경우 이들이 노동법적 보호를 받도록 하였다. ‘노동조합’들이 이들을 적극적으로 노동조합에 가입 또는 조직하거나, 단체교섭에 포함시켜 협약을 체결하고자 하고 있다. 여기에 기존 노동조합의 적극적인 지원과 참여로 계약당사자간 단체협약에 의해 1인 자영인 플랫폼 노동의 문제해결을 모색하는 점이 특징이다. 덴마크의 경우에는 ‘자영인 (self-employed)’ 또는 ‘종속적 임금노동자(wage-earner)’에 해당하는 이는 ‘노동조합에 소속되어 있는 실업기금(the trade union-affiliated unemployment insurance funds)’의 판단에 의존하는 점이 특색이다. 이는 이 나라에 특유한 노조가 운영하는 실업기금제도인 이른바 ‘겐트시스템 (Ghentssystem)’ 과 관련이 있다. 특히 덴마크는 2018년 1월부터 실업보험 제도에서 기존 무기계약자 대상으로 적용되는 실업기금에 자영업자까지를 확대 적용하고 있는 점이 주목되고 있다. 또한 덴마크는 플랫폼 노동에 해당하는 언론노동조합의 프리랜서를 위한 25개의 단체협약을 체결하였고, 2018년 4월에는 덴마크 노총소속 최대노동조합인 3F(The Figlit, Faelies, Ferbund)가 가사서비스 제공 온 라인 플랫폼 기업 힐퍼(Hilfr)와 최초로 단체협약을 체결하였다. 동 단체협약에 의하여 힐퍼 플랫폼 등록 노동자는 임금, 휴가비, 연금 등에서 일반노동자와 같은 노동권을 보장토록 하였다는 점이 크게 주목을 끌었다. 이것은 플랫폼 노동자들 스스로의 조직보다는 기존 노동조합의 주도로 단협을 체결하여 플랫폼 노동을 보장하고자 한 사례라는 점에서 그 특색이 있다. 미국의 경우 2019년 9월 10일 미국 캘리포니아 주 의회를 통과하여 2020년 1월 1일 부터 시행에 들어간 이른바 AB5 법안(Assembly Bill 5)이 주목되고 있다. 이 법안은 2015년 Brookings연구소의 이른바 ‘해밀톤 프로젝트(Hamilton Project)’에서 제안된 ‘위장자영인’에 대한 고용계약 재분류방식을 법제화 한 것이다. 이 법안에 따르면 이른바 ABC기준에 따라 (A) 기업의 통제와 지시를

받지 않는 지, (B) 기업의 상시적 업무외의 업무를 수행하는지, (C) 독립적인 사업영역을 가지는 지를 확인하여 노무제공자가 이 기준을 통과하지 못하면 관련 독립계약자는 노동자로 분류하는 것이다. 이 새로운 분류 기준은 기존의 1989년부터 적용되어 오던 근로자 판단기준인 이른바 ‘Bornello 판단기준’을 개선한 것으로, 위 기준에 의거 플랫폼 노동을 ‘독립계약자’가 아닌, ‘독립노동자(independent work)’로 분류하여 그들에게 최저임금과 사회보장제도를 적용하고자 하는 것이다. 여기서 중요한 것은 종래와 달리, 입증책임을 사용자가 지게 되었다는 점이다. 또한 미국은 뉴욕과 시애틀 등 지방법원에서 Uber에 대한 판결이 이어졌다. 특히, North Carolina 지방법원 판결에서 공유차량 플랫폼인 Uber가 단순히 software를 판매하는 것만이 아니라 ‘승차(기사)’를 판매하는 것으로, 그의 주장처럼 이것이 단순한 ‘기술을 판매하는 기업 (Technologieunternehmen)’이라거나 노동력이 고려되지 않는 단순한 ‘사업모델(Geschäftsmodell)’만이 아니라고 판단하였다는 점에서 주목을 끌었다. 프랑스는 2016년 ‘노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법’, 이른바 ‘El Khomri법’을 제정하고, 관련 노동법전(Code du Travail) 개정을 통해 플랫폼 노동자의 권리를 보장하고 플랫폼의 사회적 책임(CSR) 근거 규정을 마련하였다. 프랑스는 국가적 수준의 대응방안을 제시한 최초의 국가에 해당한다. 특히, 동 법률에 의하여 프랑스에서 플랫폼 노동자는 ‘거부의 권리(droit à la déconnexion)’와 함께, 민간상해보험을 포함한 산재보험보호가 인정되며, 16세 이상 모든 플랫폼 ‘노동자’는 ‘직업교육 청구권(competence personnel d’activité)’이 인정되고 있다. 동시에, 프랑스는 플랫폼 노동에 노동3권을 인정하여 집단적 권리를 통한 플랫폼 노동의 근로조건 개선방안을 제시하고 있다. 단, 이 법안이 카르텔 결성 및 가격형성에서 담합을 금지하고 있는 프랑스 자국 상법상의 규정과 충돌하고 있으며, 서비스 자유를 제한하는 규제를 금지하고 있는 유럽연합법안(TFEU) 등과 충돌하고 있어, 향후 그러한 집단법적 권리의 실질적 실현을 위한 방안에 대한 논쟁이 지속되고 있다. 마지막으로, 스페인은 2015년 Uber기사에 대해 Barcelona 노동행정청이 이들을 종속적 노동자로 판단하고 이들에 미납 사회보험료 납부 및 징벌적 초과근로 수당세 납부명

령을 내려 크게 사회적 주목을 끌었다. Uber는 이에 대하여 스페인 법원과 유럽연합법원(CJEU)에 정부의 시정명령을 유럽법 위반으로 제소하였으나 패소하였다. 또한, 스페인은 정부차원에서 ‘노동 및 사회보장 2018~2020 전략계획(Stategic Plan for the Labour and Social Security)’을 수립하고 ‘고용을 피하려는 기만’적 목적의 플랫폼 노동에 대한 감독 및 통제를 중요한 목표로 Mariano Rajoy 중도우파 연립정부가 채택한 바 있고, 이후 집권한 Pedro Sánchez 사회당 정부 역시 플랫폼 노동을 포함, ‘양질의 노동을 위한 마스터 플랜(Master Plan for Decent Work)’을 마련, ‘새로운 노동규정 방식’으로 플랫폼 노동에 대한 구체적 조치를 제시하였다. 스페인은 플랫폼 노동을 기술발전이 초래하는 가장 중요한 새로운 고용형태로 보고 그러한 비정형 관행에 대해, 이들을 근로감독의 대상으로 하는 동시에, 사회보장제도의 확립을 주요 과제로 사회보험료 납부의무를 부과하고 있다. 스페인 플랫폼 노동 소송은 지금까지 주로 Uber, Deliverloo, Glovo, TakeEatEasy 등 ‘운송·배달 분야에 국한되어 있으며, 법원의 판결은 모두 하급심 판결이고, 아직 최고법원의 판결은 없다. 판결은 또한 지역(Valencia, Barcelona, Madrid 등)에 따라 차이를 보이고 있으며, 심지어, 동일 법원에서도, 동일회사 소속 기사의 구체적 상황에 따라 상이한 판결이 내려지는 등 그 다양성이 특징이다.

지금까지 각국의 사례에서 나타나는 점의 특징을 살펴보면, 첫째, 플랫폼 노동과 관련 국가적인 수준에서 관련 법안 등 종합적인 대책방안을 제시한 나라는 프랑스가 유일하다. 반면, 대부분의 국가에서는 노동시장 내 기존의 포괄적인 ‘불안정 고용’이나 ‘위장자영인’에 대한 대응방안의 차원에서, 그간 각국에서 지속되어 온 내용들이 플랫폼 경제의 대두와 함께 새롭게 다양한 형태의 입법·정책적 대응방안으로 발전하고 있음이 주목되고 있다. 이와 관련 각국의 ‘사법적 대응’ 방안은 아직까지는 하급심 판결에 국한되고 있으며, 그것도 주로 운송·배달 부문 플랫폼 노동을 중심으로 활발히 진행되고 있는 실정이다. 반면, 이 부문을 제외한 다른 부문에서 다양하게 전개되고 있는 플랫폼 노동의 형태, 특히 웹기반 형 플랫폼에 대한 대응방안 마련은 더욱 복잡하고 어려운 실정이다. 사회보장법 차원에서 주목되는 하나의 대안으로, 이른바 ‘디지털 사회보장 방안

(Digital Social Security)’ 등이 논의되고 있는 실정이다. 우리나라의 경우 산업재해보상보험법상 § 125조 특수형태근로종사자 특례규정을 플랫폼 노동에 맞도록 ‘현대화’하고, 동 규정을 보편적 사회보험 적용규정으로 개정할 필요가 있다. 아울러, 독일연금공단의 근로자지위확인 절차와 유사한 법적 근거규정과 관련 제도를 도입하여 관련기관에서 플랫폼 노동의 사회보험 적용여부 등을 판단할 수 있는 행정체계의 운영이 요구되고 있다. 한편, 최근 ‘타다’ 판결에서 나타나는 최근 우리나라 법원의 판결태도는 다양한 방식으로 플랫폼 기업의 사용자적 책임을 모색하려는 다른 나라의 시도와 달리 이것을 고객과 플랫폼간의 대어관계라는 단면적인 관점에서만 바라보고 있어, 현재 사회적으로 요구되고 있는 플랫폼 노동의 보호방안이라는 글로벌한 판결 취지와 다른 경향을 보이고 있어 아쉬운 실정이다. 따라서, 아직은 하급심 판결에 그치고 있는 실정이나, 보다 적극적인 입법정책 연구 및 관련 법제도 분석 및 관련 판례 법리의 비교법적 연구를 더욱 모색하여야 할 필요성이 강하게 대두되고 있다.

## 제 5 장

### 플랫폼 노동의 입법화와 쟁점 : 프랑스 사례

#### 1. 머리말

플랫폼 노동의 확산과 더불어 플랫폼 노동자의 노동관계법상 법적 지위를 어떻게 설정할 것인가가 주요 과제로 제기되고 있다. 플랫폼 노동관계에서는 전통적인 임금노동관계와는 달리 전자적 방식의 플랫폼을 매개로 하여 다양한 방식으로 노무가 제공되며, 플랫폼이 새로운 형태의 경제 모델로서 등장함에 따라 플랫폼 노동자를 노동관계법상 일반적인 임금노동자 개념으로 포괄하는 것이 가능한지 그리고 정책적으로 적정한지가 논란이 되고 있다.

프랑스에서는 플랫폼 노동자의 노동관계법상 법적 지위와 관련하여 최근에 사법적·입법적으로 중요한 논의가 진행되어 왔다. ‘노동, 사회적 대화의 현대화 및 직업경로의 안정화에 관한 2016년 8월 8일 법률 제2016-1088호’<sup>175)</sup> 제60조에서는 노동법전(Code du travail)에 플랫폼 노동자가 임금노동자(salarié/travailleurs salariés)가 아닌 독립자영노동자(travailleur indépendant)에 해당함을 전제로 새로이 플랫폼 노동자 보호에 관한 규정들을 도입하였다.

플랫폼 노동자에 관한 이러한 방식의 입법적 보호와는 별도로 플랫폼

175) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

과 플랫폼 노동자를 연결하는 계약이 근로계약에 해당하는지, 즉 플랫폼 노동자가 임금노동자에 해당하는지가 법적으로 논란이 되어 왔다. 최근 까지 대부분의 사실심법원에서는 플랫폼을 이용하는 플랫폼 노동자는 노동시간의 결정 등과 관련하여 자신들의 활동을 조직하는 데 있어 충분한 자유를 보유하고 있음을 주요 근거로 하여 배달원과 플랫폼을 운영하는 회사 사이에 어떠한 종속관계도 인정될 수 없는 것으로 판단하였다. 그런데 프랑스 파기원(Cour de cassation)<sup>176)</sup> 사회부 전원회의에서는 2018년 11월 28일의 Take Eat Easy 사건에 대한 판결에서 이전 판결들과는 정반대의 입장을 취하면서, 활동의 이행 조건이 정당화될 경우 플랫폼 노동관계는 임금노동자 관계로 인정될 수 있음을 명확히 하였다.<sup>177)</sup> 이후 이와 동일한 맥락에서 2019년 1월 10일에는 파리 항소법원에서 Uber 플랫폼과 이를 이용하는 차량운전자 사이에 존재하는 직업관계를 근로계약에 해당한다고 판단하였다.<sup>178)</sup>

한편, 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대한 법원의 이러한 판단과는 달리, 프랑스 정부는 2018년 11월 26일에 기존의 입법과 같이 플랫폼 노동자의 독립자영노동자성을 전제로 하여 그 보호를 강화하고, 다른 한편으로는 플랫폼 노동자의 임금노동자 해당 여부에 대한 논란을 해소시키는 내용을 포함하는 교통정책기본법안(projet de loi d'orientation des mobilités)을 의회에 제출하였다. 의회는 장기간의 논란과 수정을 거쳐 2019년 11월 19일에 이 법안을 최종적으로 채택하였으며, 이는 2019년 12월 20일 헌법재판소(Conseil constitutionnel)의 위헌 여부에 대한 판단을 거쳐 2019년 12월 24일에 공포되었다.

아래에서는 프랑스에서의 플랫폼 노동관계를 둘러싼 위와 같은 사법적·입법적 사례 및 논의를 분석·검토하고, 이로부터 주요 쟁점 및 입법방향 등에 대한 시사점 도출을 시도한다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 프랑스 노동법·사회보장법상 플랫폼 노동 관련 주요 개념 및 현황을 검토한다.

176) 프랑스의 사법계통의 최고법원이다.

177) Cass. soc. 28 novembre 2018, no 17-20.079.

178) CA Paris, 10 janv. 2019, no18/08357.

둘째, 플랫폼 노동자의 노동법적 보호와 관련하여 프랑스 노동법상 일반적인 적용대상인 임금노동자와 독립자영노동자를 구분하는 구체적인 기준 및 그 근거가 무엇인지를 검토하여 프랑스의 노동관련 입법정책의 체계 및 방향을 명확히 하고, 이로부터 프랑스 노동법상 플랫폼 노동관계가 어떠한 법적 환경에 있는지를 검토한다.

셋째, 플랫폼 노동자의 임금노동자성을 인정한 판결례에 대한 분석을 통해 노동법의 일반적인 적용대상으로서 플랫폼 노동자의 가능성 및 그 한계를 검토한다.

넷째, 프랑스 노동법전상 플랫폼 노동자 보호 규정의 주요 내용을 분석하고, 입법과정 등에 대한 논의를 바탕으로 그러한 입법적 설계의 원리 및 근거와 입법적 특징이 무엇인지 등을 검토한다.

## 2. 플랫폼 노동 관련 주요 개념 및 현황

### 가. 주요 개념

프랑스 노동법전 등에서는 ‘플랫폼(platforme)’ 및 ‘플랫폼을 이용하는 노동자(travailleurs utilisant une plateforme)’라는 용어를 사용하고 있다. 즉 노동법전 L. 7341-1조에서는 “이 장은 직업 활동에 종사를 위해 일반 조세법전(Code général des impôts) 제242조의2에서 규정하고 있는 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 독립자영노동자에게 적용된다”<sup>179)</sup>라고 규정하고 있다.

일반조세법전(Code général des impôts) 제1권 제1부 제1편 제4장 제2절 XVIII의2에서는 ‘전자 방식의 중개 플랫폼을 통한 그 이용자들에 대한 정보(Information de leurs utilisateurs par les plates-formes de mise en relation par voie électronique)’를 표제로 하여 제242조의2에서 다음과 같

179) “Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l’exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l’article 242 bis du code général des impôts.”

이 플랫폼 등에 관해 보다 구체적으로 정의하고 있다.

#### 일반조세법전 제242조의2

플랫폼의 운영자로서 재화의 판매, 용역의 제공 또는 재화나 용역의 교환이나 공유를 목적으로 하는 자들을 전자 방식으로 원격 중개하는 기업은, 그 사업장의 장소에 관계없이, 다음 각 호의 의무를 부담한다.<sup>180)</sup>

1°. 각각의 거래 시에, 당해 기업의 중개를 통해 상업적 거래를 실현하는 자들이 부담하는 세무 및 사회 관련 의무에 관한 충실하고 명확하며 투명한 정보를 제공하여야 한다.

... (생략) ...

2°. 플랫폼의 이용자들로서 그 중개를 통해 실현되는 거래 시에 그리고 당해 기업이 알고 있는 금전을 받은 판매자들, 용역제공자들 또는 재화나 용역의 교환이나 공유의 당사자들에게, 늦어도 해당 정보들을 얻게 되는 해의 다음해의 1월 31일까지, 그들 각각에 대해 다음과 같은 정보를 기재한 서류를 송부하여야 한다.

... (생략) ...

3°. 2°에서 규정하고 있는 모든 정보를 정리한 문서를 전자 방식으로, 늦어도 해당 정보들을 얻게 되는 해의 다음해의 1월 31일까지, 세무관청에 송부하여야 한다.

... (생략) ...

#### 나. 플랫폼 및 플랫폼 노동자 현황

프랑스에서 활동하고 있는 주요 플랫폼은 300개 정도가 존재하며, 그 중 4분의 3이 프랑스 것이라고 한다.<sup>181)</sup> 플랫폼들의 주요 활동 분야를 보면 다음과 같으며, 종전에 비정규고용 및 하도급이 현저히 확산되었던 분야에서 활동하고 있다. 달리 말하면, 플랫폼들은 이미 중개적 기능이 핵심적이었던 분야를 디지털 방식으로 재중개하고 있다.<sup>182)</sup>

180) “L’entreprise, quel que soit son lieu d’établissement, qui en qualité d’opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d’un bien, de la fourniture d’un service ou de l’échange ou du partage d’un bien ou d’un service est tenue.”

181) Ministère du Travail, Travailleurs indépendants ou salariés : Etat du droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation, 12/05/ 2017.

- 운송(Uber, Kapten(이전의 Chauffeur Prive), Le Cab)
- 배달(Deliveroo, Stuart, UberEats, Frichti, Glovo, Cocolis)
- 개인서비스(Helpling, Hellocasa, Lulu dans ma rue)
- 기획(StaffMe)
- 정보 및 전산업(Malt, Crème de la Crème, etc.)
- 식당 및 숙박(Le Club des Extras, Brigad)

프랑스에서 플랫폼 노동자들에 대한 통계자료는 많지 않으며, 프랑스의 공식적인 통계기관에서는 플랫폼을 이용하는 노동자들의 활동을 구체적으로 조사하기 위해 필요한 도구 및 수단을 보유하고 있지 않다고 한다. 플랫폼 노동관련 현황을 개괄적으로 보면 다음과 같다.

먼저 독립자영노동자에 관한 현황을 보면 다음과 같다.<sup>182)</sup> 2017년 프랑스에서 독립자영노동자는 3,100,000명이며, 다섯 명 중 한 명이 고객, 사전적인 조직 또는 중개자와의 관계에서 경제적으로 종속되어(dépendant) 있는 것으로 조사되었다. 이러한 종속관계에 따라 업무의 내용, 노동시간 및 가격의 결정에 관한 자율성을 제한하는 일정한 구속이 부과되어 있다. 고객에 대한 종속은 첫 번째의 종속 형태이며, 독립자영노동자들의 10%가 이와 관련된다고 한다. 이와 같은 관계는 정보·통신, 운송 및 기업서비스 분야에서 보다 많으며, 독립자영노동자들은 시간 및 노동여부에 있어 구속을 받는다. 독립자영노동자들의 7%가 사전적 관계에 종속되어 있는데, 농업종사자들의 절반 그리고 상업에 있어 5분의 1이 여기에 해당한다고 한다. 이들은 대개 조직망에 가입하고 있거나 편입되어 있는 회사의 사용자들인데, 학력수준이 낮고 노동시간이 길며, 이들 가운데 4분의 1은 자신들의 가격에 대해 영향력을 가지지 않는다. 디지털 중개자를 포함하여 중개자에 종속된 자들은 독립자영노동자들 중 4%이다. 이들은 운송, 부동산 및 정보통신 분야에 많으며, 평균적으로 다른 자들에 비해 적게 일하는데 대부분이 더 많이 일하기를 원한다고 하며 다섯 명 중 한 명은

182) Institut Montaigne(2019. 3), “Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi.”

183) Damien Babet, Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d’une autre entité, Insee Première, n° 1748, Avril 2019.

고용센터(Pôle emploi)에 등록되어 있다.

다음으로, 2019년 3월 몽테뉴 연구소(Institut Montaigne)의 보고서 『플랫폼 노동자들 : 자유와 보호를 위해(Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi)』에서의 조사 및 분석에 따르면, 프랑스에서의 플랫폼 노동자 관련 현황은 다음과 같다.<sup>184)</sup> 2018년에 전속적인 플랫폼 이용자들이 100,000명, 비전속적인 플랫폼 이용자들은 105,000명으로 모두 205,000명이 플랫폼 노동자들이며, 이는 독립노동자들의 약 7%, 취업활동 인구의 0.8%에 해당한다. 이 보고서의 800여 명의 자전거배달원에 대한 전화조사 결과를 보면 다음과 같다. 이 노동자들의 96%가 평균 26세의 남성이며, 57%가 학생이다. 평균적으로 법정최저임금에 해당하는 보수를 받는다(시간당 7.70유로). 4분의 3이 주말에 일한다. 공통점은 노동시간이 비전형적이고 불규칙하며, 임금생활에서 벗어나 빨리 돈을 벌고자 하는 의사를 갖고 있다는 것이다. 차이점으로 이들은 세 유형, ① 소득을 보충하기 위하여 플랫폼을 이용하는 임금노동자들, ② 플랫폼 이용이 전적인 활동을 이루는 독립자영업노동자들(indépendants), ③ 플랫폼을 통하여 보다 잘 일하고 보다 많은 유연성을 가지기를 원하는 이른바 ‘프리랜서’에 해당하는 고숙련의 노동자들로 구분된다.

프랑스에서 매출액, 종사자 수 등의 측면에서 플랫폼 경제의 규모는 현재까지는 전체적인 사회경제에서 차지하는 비중이 크지 않다는 것이 일반적인 분석이다. 그렇지만 이러한 플랫폼 경제가 이미 일부 분야에서 핵심적인 경제활동 방식으로 자리 잡았으며, 향후 확산될 것이라는 전망이 지배적이다. 이에 따라 플랫폼 경제, 플랫폼 노동관계를 어떤 관점에서 파악하고 사회경제적 측면에서 어떤 정책을 실시할 것인지와 관련하여 여러 보고서들이 있으며, 정부 및 의회에서는 이와 관련한 정책의 입안 및 법제화를 추진하고 있다.

184) Institut Montaigne(2019. 3), “Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi.”

### 3. 플랫폼 노동자 관련 주요 노동법 및 사회보장법제

#### 가. 플랫폼 노동자와 노동법

##### 1) 임금노동자와 독립자영노동자의 구분

프랑스 노동법전 등에서는 그 적용대상과 관련하여 일반적으로 노무제공자인 노동자(travailleur)를 그 노동관계의 내용 및 성질에 따라 임금노동자(salarié/travailleurs salariés)와 독립자영노동자(travailleur indépendant)로 구분하고 있다. 따라서 임금노동자인지, 독립자영노동자인지에 따라 후술하는 바와 같이 노동법 등의 적용 내용은 달라지며, 그 적용대상 및 범위와 관련하여 독일 등과 같이 유사근로자라는 일반적인 개념을 도입하고 있지 않다.

##### 가) 임금노동자

임금노동자에 관한 법률상의 정의는 없고 그 개념 및 판단기준은 법원의 판례에 의해 형성되어 왔다. 판례에 따르면, 임금노동관계는 ‘개인적인 노동의 제공’, ‘보수’ 및 ‘법적 종속관계(lien de subordination juridique)’의 세 요소로 구성되어 있다. 이 중 임금노동자에 해당하는지 여부와 관련하여 가장 결정적인 기준은 법적 종속관계인데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

법적 종속관계는 법적 관계이어야 하며 단지 경제적 종속만으로 구성될 수 없다. 임금노동자는 법적 종속관계, 즉 임금근로자에 대한 사용자의 법적 권한을 창출한다. 파기원은 “노동자가 그 노동을 제공하는 자에 대한 법적 조건은 그 노동자의 경제적 약함 또는 종속에 의해 결정될 수 없으며, 단지 당사자들 간에 체결된 계약으로부터만 도출될 수 있다” 그리고 “임금노동자성은 노동자를 고용하는 자에 대한 해당 노동자의 법적 종속관계의 존재를 반드시 내포한다”는 것을 확인하여 왔다.<sup>185)</sup> 그렇지만, 경제적 종속은 다른 징표들 가운데서 법적 종속의 한 징표로서 고려

185) Cour de cassation, chambre civile, 6 juillet 1931, Prétet de la Haute-Garonne c. Bardou.

될 수 있다. 한편, 종속의 법적 개념은 당사자들 간의 합의로 노동법의 적용을 배제할 수 없다는 노동법의 공서적 성격과 조화되어야 한다. 따라서 종속이 법적인지는 형식이 아니라 사실에 따라 평가된다. 어떤 관계가 임금노동자에 해당하는지에 대한 판단에 있어 계약 조항들, 그 내용은 중요하지 않으며, 법원은 노동의 실제적 조건을 조사하여야 한다. 즉 당사자들의 실태에 중심을 두어야 한다.<sup>186)</sup>

법적 종속관계는 지시, 감독 및 제재의 세 요소의 존재로부터 도출된다. 파기원에 따르면, 종속관계는 “지시명령을 하고, 노동이행을 감독하며 자신의 종속하에 있는 자들의 규칙 위반에 대해 제재를 할 권한을 가지는 사용자의 지배하에서의 노동의 이행”<sup>187)</sup>을 특징으로 한다. 한편, 임금노동관계의 존재를 인정하기 위해 모든 경우에 있어 이 세 요소의 존재를 반드시 필요로 하는 것은 아니며, 일부 판결에서는 그중 두 요소만을 제시하고 있다.<sup>188)</sup>

법적 종속관계는 ‘한 묶음의 징표들(faisceau d’indices)’을 통해 증명될 수 있다. 법원은 종속의 요소들을 직접적으로 확인할 수 없는 경우에 대해 ‘한 묶음의 징표들’이라는 기법을 통해 확인할 수 있음을 인정하고 있다. 이는 일정한 수의 종속의 징표들에 대한 입증과 관계되는데, 원칙적으로 어떤 징표도 그 하나만으로는 충분하지 않으며, 어떤 맥락 속에서 그리고 특정 상황에 비추어 종속관계의 인정을 도출할 수 있어야 한다는 것이다.<sup>189)</sup> 판례는 이러한 징표들로 ‘고객’(주문자의 고객을 위한 활동인지, 자신의 고객을 위한 활동인지), ‘경제적 종속’(독자적인 고객이 있는지 여부, 하나의 사용자만을 위해 활동하는지, 주문자가 일방적으로 보수를

186) Cour de cassation, chambre sociale, 19 décembre 2000, Labbanne, 98-40572 deuxième chambre civile, 3 juin 2009, Ile de la tentation, 08-40981 등.

187) Cour de cassation, chambre sociale, 13 novembre 1996, Société générale, 94-13187. “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”

188) Cour de cassation, deuxième chambre civile, 13 décembre 2005, 04-18104; chambre sociale, 2 juillet 2003, 01-43018.

189) Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2003, 01-41896; 2 juillet 2003, 01-43018.

결정하는지), ‘활동의 금지’, ‘노무제공에 대한 평가’, ‘노무제공의 전속성’, ‘노무제공에 대한 보수지급’(소비자에 대한 노무제공에 대해 주문자가 직접 보수를 지급하는 경우), ‘행정적 절차’, ‘직업교육훈련’, ‘위치추적’, ‘독립노동자 지위의 주도’, ‘노동경로의 지정’, ‘노동장소 및 시간’, ‘로고’, ‘법령의 적용’, ‘원료, 노동수단의 제공’, ‘목표제시’, ‘지시명령’, ‘직접적인 노무 제공’, ‘취업규칙’, ‘보수결정 방식’, ‘제재’, ‘조직화된 업무(service organisé)에의 편입’, ‘노무제공에 대한 가격표’ 등을 제시하고 있다.

#### 나) 독립자영노동자

독립자영노동자란 자신의 고유한 계산을 위해 노동을 실행하고 자신의 고유한 경영수단, 개인적인 고객을 보유하며 경영에 대한 손실을 부담하는 자를 말한다. 달리 말하면, “그 근로조건이 전적으로 자신에 의해 또는 주문자와 이를 정하는 계약에 의해 정해지는 자”이다(노동법전 L. 8221-6-1조).

#### 다) 비임금노동자 추정

법률에서는 원칙적으로 상업 및 회사 등기부 또는 직업명부 등에 등록된 자영인은 그 주문자와 근로계약을 통해 결합되지 않은 것으로 추정한다고 규정하고 있으며(노동법전 L. 8221-6조 제1항), 따라서 사회보장 일반제도에 속하지 않는다(사회보장법전 L. 311-11조)고 규정하고 있다. 그러나 이러한 추정은 해당 노동자 또는 관계 행정관청에 의해 개시된 절차에서 노동이행의 실제적 조건이 법적 종속관계의 존재를 드러내는 경우에 번복될 수 있다(노동법전 L. 8221-6조 제2항 및 사회보장법전 L. 311-11조). 실제, 이 입증은 근로계약을 명확히 하는 종속관계에 대한 통상적인 입증과 다르지 않다.<sup>190)</sup>

190) Cour de cassation, deuxième chambre civile, 7 juillet 2016, n°15-16110; chambre sociale, 10 décembre 2002, 00-44642; 8 juillet 2003, 01-40464.

**노동법전 L. 8221-6조**

I. 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자들은 등기 또는 등록을 필요로 하는 활동의 이행에 있어 그 주문자와 근로계약을 통해 결합되어 있지 않는 것으로 추정된다.

- 1°. 상업 및 회사 등기부, 직업명부, 상업대리인 등기부 또는 사회보장 보험료 및 가족수당 보험료의 징수를 위한 가족수당 징수기관에 등록된 자연인
- 2°. ... 교육법전 L. 214-18조에서 규정하고 있는 학교운송 활동에 종사하는 여객도로운송 기업 등기부에 기재된 자연인
- 3°. 상업 및 회사등기부에 등기된 법인들의 경영자들 및 그 근로자들

II. 다만, I에서 규정하고 있는 자들이 주문자에 대하여 상시적인 법적 종속관계에 놓여 있는 조건 속에서 주문자에게 노무를 직접 또는 중개인을 통하여 제공할 경우에 근로계약의 존재는 인정될 수 있다.

이 경우, 임금고용의 위장은 주문자가 의도적으로 이러한 수단을 통하여 L. 8221-5조에서 규정하고 있는 사용자에 속하는 의무들의 이행을 면한 경우에 인정된다.

이 II의 적용에 따라 위장노동을 이유로 형사처벌의 대상이 된 주문자는 임금고용의 위장이 확인된 기간에 대해 I에서 규정하고 있는 자들에게 지급된 금액에 대해 산정된 사용자 부담의 사회적 보험료 및 분담금을 납부하여야 한다.

**L. 8221-6-1조**

근로조건이 전적으로 자신에 의해 또는 주문자와 이를 정하는 계약에 의해 정해지는 자는 독립노동자로 추정된다.

**2) 노동법전상 플랫폼 노동자 관련 규정**

가) 노동법전상 독립자영노동자 등에 관한 보호 체계

프랑스 노동법전의 법률부는 다음과 같이 구성되어 있으며 ‘제7부 : 특정 직업 및 활동에 특별한 규정들’을 포함하고 있다.

## \* 프랑스 노동법전 법률부 체계

- 서 장: 사회적 대화
- 제1부: 개별적 노동관계
- 제2부: 집단적 노동관계
- 제3부: 노동시간, 임금, 이익참가 및 노동자저축
- 제4부: 노동에 있어 건강 및 안전
- 제5부: 고용
- 제6부: 평생 직업교육훈련
- **제7부: 특정 직업 및 활동에 특별한 규정들**
- 제8부: 노동법률 적용의 감독

노동법전 법률부 ‘제7부: 특정 직업 및 활동에 특별한 규정들’은 다음과 같이 구성되어 있다.

## \* 제7부: 특정 직업 및 활동에 특별한 규정들

- 제1권 : 직업기자, 공연·광고·패션 직업
- 제2권 : 주거용 건물의 관리인 및 직원, 가사사용인 및 대인서비스
- 제3권 : 외관원, 판매대리인 또는 판매원, 지점 지배인, 협동조합의 조합원인 임금노동 자사업자 및 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자
  - 제1편: 외관원, 판매대리인 또는 판매원
  - 제2편: 지점 지배인
  - 제3편: 협동조합의 조합원인 임금노동자사업자
  - 제4편: 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자**
    - 제1장: 적용영역
    - 제2장: 플랫폼의 사회적 책임
- 제4권 : 재택노동자

위와 같이 프랑스 노동법전 제7부에서는 ‘특정 직업 및 활동에 특별한 규정들’이라는 표제하에 기자(journalistes), 상업대리인(VRP: voyageurs(외관원), représentants(대리인), placiers(판매원), 재택노동자(travailleur domicile), 지점지배인(gérant salarié), 공연예능인 및 모델(artists, mannequins) 등에 관해 규정하고 있다. 이들 직업에 대해서는 임금노동자와 동일시(assimilation)하는 법적 기술을 통해 일정한 요건을 갖춘 노동제공관계에 대해 노동법을 적용하고 있는데 세 방식을 사용하고 있다.

첫째, 일정한 노동제공관계에 대해 법률에서 근로계약으로 규정하는 방식이다. 상업대리인(VRP)에 관한 규정이 여기에 해당한다.

둘째, 일정한 요건을 갖춘 경우 근로계약으로 추정하는 방식이다. 기자, 연예·예술인 및 모델 등의 계약은 근로계약으로 추정되며 반대증거에 의해서만 추정은 번복될 수 있다.

셋째, 법률에서 근로계약 자체를 언급하지 않고, 일정한 요건을 갖춘 경우 노동법을 적용하는 방식이다. 이는 전통적 의미의 임금노동자가 아닌 자들에게 노동법의 적용을 확장하는 것으로 법률이 노동법 적용의 확장을 위해 노동법의 적용영역을 변형(déformation)시키는 경우이다. 재택노동자와 지배인(gérant salarié)의 경우가 여기에 속한다.

위 각각의 방식에 대한 입법 사례를 보면 다음과 같다.

#### ① 근로계약으로 규정하는 방식: 상업대리인

상업대리인은 하나 또는 복수의 자와 계속적으로 결합되어 그 자를 위해 고객을 방문·권유하여 매매를 준비 또는 체결하는 중개인을 말한다. 상업대리인은 한편으로는 하나의 회사에 소속하여 그 회사로부터 종속성을 입증할 수 있는 지시명령을 받는 경우도 있으나, 대부분 업무수행에 있어 다소 큰 독립성을 가지고 보수방식이 수수료, 실적급으로 구성되어 있으며 다른 한편으로는 기업의 이름으로 기업의 계산을 위해 계약을 체결하는 특징을 가진다. 상업대리인에 대해 법원은 법적 종속성이 없음을 이유로 노동법의 적용을 인정하지 않았는데, 1937년 7월 18일의 법률에서는 상업대리인의 임금노동자성을 인정하였다.

##### (a) 법적 요건

상업대리인과 그 사용자 사이에 대리를 목적으로 하는 합의는 계약의 모든 명시적·묵시적 규정에도 불구하고 다음의 요건을 갖추는 경우 근로계약에 해당한다.<sup>191)</sup> 서면계약의 결여 시에는 상업대리인으로 추정된다.<sup>192)</sup> 그 요건은 ① 하나 또는 둘 이상의 사용자의 계산을 위해 일할 것, ② 사실상 배타적이고 항상적으로 자신들의 대리 직업에 종사할 것, ③ 자신의 개인적 계산을 위해 어떠한 상업적 활동도 실제로 하지 않을 것, ④ 판매나 구매에 제공되는 용역이나 상품의 종류, 활동지역, 방문하여야 할 고객의 범주, 보수율을 결정하는 계약에 의해 사용자와 결부되어 있을 것 등이다.

##### (b) 법적 지위

법적 요건을 충족하는 상업대리인은 근로자로서 사회보장법 일반제도에 가입하며, 분쟁은 노동법원에서 관할한다. 노동법은 원칙적으로 전부가 적용되나 그 업무의 특수성에 따라 일부규정이 조정되어 적용되는 경우, 적용되지 않는 경우, 별도의 특별규정이 적용되는 경우가 있다. 조정 적용되는 규정은 시용기간,<sup>193)</sup> 보수<sup>194)</sup>이며 적용되지 않는 규정은 근로시간, 최저임금이고, 특별규정으로서는 고객수당<sup>195)</sup>이 있다. 그리고 단체협약이 적용되며 파업권이 인정된다.

② 근로계약으로 추정하는 방식: 직업기자

직업기자는 업무수행방식의 특수성으로 인해 일정한 경우 종속관계를 확인하기 어려웠는데 1935년 3월 29일의 법률에 의해 일정한 요건을 갖추는 경우 근로계약으로 추정된다.

(a) 법적 요건

노동법전에서는 직업기자의 요건으로서 하나 또는 복수의 일간지나 정기간행물 내지 통신사에서 그 직업 활동을 주된, 정기적인, 보수를 받는 직업으로 하는 자일 것, 이 활동으로부터 자신의 소득의 주요 부분을 얻을 것을 규정하고 있다. 이러한 요건을 갖추는 경우 직업기자와 언론사 간의 계약은 보수가 규정된 경우 그 방식과 액수에 관계없이 그리고 당사자가 합의에 부여한 법적 성질에 관계없이 근로계약으로 추정된다.

(b) 법적 지위

직업기자에게는 원칙적으로 근로조건과 노동조합에 관한 규정을 비롯하여 노동법전의 모든 규정이 적용된다. 다만, 직업의 특수성을 고려하여 보수, 근로시간, 연차유급휴가, 기간을 정하지 않은 계약의 해지 등의 규정이 조정되어 적용된다. 그리고 해고수당과 관련하여 양심조항이라 불리는 특별규정이 있다.

③ 근로계약과 관계없이 노동법을 적용하는 방식: 지점지배인

기업은 생산품의 유통을 확보하기 위하여 지점망을 구축할 수 있는데, 이 경우 경영을 임금노동자에게 맡기거나 지배인에게 위임할 수 있다. 지점지배인은 모든 종속관계가 원칙적으로 배제되나 유통망에 편입됨으로 인해 개점시간, 상품전시, 판매가격 등에 있어 일정한 구속을 받게 된다. 이러한 이유로 인해 지점지배인에게는 입법을 통해 노동관계법의 많은 부분이 확장 적용되어 왔다. 1941년 3월 21일의 법률에서는 이 확장을 일반화하였으며 1944년 7월 3일 법률에서는 식료품소매상사의 지점지배인들을 위해 이를 보완하였다.

(a) 법적 요건

지점지배인이라 ① 하나의 상공업기업이 배타적 또는 거의 배타적으로 제공하는 상품이나 식료품 등의 판매가 활동의 주요 목적이며, ② 해당 기업이 제공하거나 승인한 장소에서 그리고 해당 기업이 정한 조건과 가격으로 취로하는 자를 말한다.

(b) 법적 지위

지점지배인의 요건을 충족하는 경우 노동법전의 규정 전체가 적용된다. 즉, 최저임금, 시간외근로, 연차유급휴가, 해고 등의 규정이 적용된다. 단, 노동법전 제2권의 규정들, 즉 근로시간, 휴가, 안전 등의 규정들의 적용과 관련하여서는 사업경영담당자가 사업장의 근로조건, 위생 및 노동안전을 정하거나 승인한 경우에만 그 적용의 책임을 진다. 지배인이 임금노동자의 채용, 해고 및 근로조건 결정에 관한 완전한 자유를 가지면서 임금노동자를 채용하는 경우, 지배인은 그 임금노동자의 사용자로 간주된다. 이러한 자유가 인정되지 않는 경우, 채용된 직원의 사용자는 모기업이다.

- 191) 노동법전 L. 7311-3조.
- 192) 노동법전 L. 7313-3조.
- 193) 노동법전 L. 7315-5조.
- 194) 노동법전 L. 7313-7조.
- 195) 노동법전 L. 7313-13조 이하.

나) 플랫폼 노동자 관련 규정

2016년 8월 8일 법률 제2016-1088호를 통해 아래와 같이 플랫폼 노동자 관련 규정이 노동법전 제7부 제3권 제4편에 도입되었는데, 그 입법 방식 등 주요 특징은 다음과 같다.

법 규정에서는 플랫폼 노동자를 명시적으로 독립자영노동자로 규정하고 있다. 즉 플랫폼 노동자에 대해서는 근로계약의 간주 내지 추정 등의 입법 방식을 취하지 않고 적극적으로 임금노동자가 아닌 독립자영노동자임을 명시하고 있다.

독립자영노동자의 보호와 관련하여 노동법 전부의 적용을 원칙으로 하는 것이 아니라 제4편 제2장에서 ‘플랫폼의 사회적 책임’이라는 표제하에 일정한 요건을 갖출 경우에 산재보험, 직업교육에 관한 보호 규정을 두고 있으며, 한편으로는 노동조합 결성 및 가입, 파업 등에 대한 권리를 인정하고 있다.

그리고 위와 같은 보호가 적용되기 위한 요건과 관련하여 “플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우에 해당 플랫폼은 관계노동자들에 대하여 이 장에서 규정하고 있는 조건하에서 이행되는 사회적 책임을 부담”한다고 규정하고 있다(노동법전 L. 7342-1조).

\* 노동법전 제7부 제3권 제4편 : 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자

제1장 : 적용영역

L. 7341-1조

이 장은 직업 활동에 종사를 위해 일반조세법전 제242조의2에서 규정하고 있는 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 독립자영노동자에게 적용된다.

제2장 : 플랫폼의 사회적 책임

L. 7342-1조

플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우에 해당 플랫폼은 관계노동자들에 대하여 이 장에서 규정하고 있는 조건하에서 이행되는 사회적 책임을 부담한다.

**L. 7342-2조**

노동자가 노동사고의 위험을 보장하는 보험에 등록하거나 사회보장법전 L. 743-1조에서 규정하고 있는 노동사고에 관한 임의보험에 가입한 경우에 해당 플랫폼은 명령에서 정한 상한의 범위 내에서 그 보험료를 부담한다. 이 상한은 동일한 L. 743-1조에서 규정하고 있는 보험료를 상회할 수 없다.

이 조의 제1항은 노동자가 해당 플랫폼이 등록하고 적어도 제1항에서 규정하고 있는 노동사고에 관한 임의보험에 상당하는 보장을 포함하는 단체계약에 가입하고 있고 당해 계약에 대한 보험료를 해당 플랫폼에서 부담하고 있는 경우 적용되지 않는다.

**L. 7342-3조**

노동자는 L. 6312-2조에서 규정하고 있는 계속적 직업교육에 접근할 권리의 적용을 받는다.

L. 6331-48조에서 규정하고 있는 직업교육에 대한 분담금은 해당 플랫폼이 부담한다.

노동자는 그 신청에 따라 L. 6111-1조 및 L. 6411-1조에서 규정하고 있는 경력 취득의 인정에 대한 적용을 받는다. 이 경우 해당 플랫폼은 수반비용을 부담하며 명령에서 정한 조건에 따라 해당 노동자에게 수당을 지급하여야 한다.

**L. 7342-4조**

L. 7342-2조 및 L. 7342-3조는 해당 플랫폼을 통해 노동자가 달성한 판매액이 명령에서 정한 기준을 하회할 경우에 적용되지 않는다.

노동사고에 관련된 보험료 및 직업교육 분담금의 산정에 있어 노동자가 해당 플랫폼을 통해 달성한 판매액만이 반영된다.

**L. 7342-5조**

L. 7341-1조에서 규정하고 있는 노동자들이 자신들의 직업적 요구를 주장하기 위해 자신들의 조직화된 서비스의 제공을 집단으로 거부하는 행동은, 남용의 경우를 제외하고, 그들에 대해 계약적 책임을 부담시킬 수 없으며, 해당 플랫폼들과 그들의 관계를 해지시키는 사유에 해당할 수 없고, 그들의 활동 수행에 있어 그들에 대해 벌칙을 부과하는 조치를 정당화시킬 수 없다.

**L. 7342-6조**

L. 7341-1조에서 규정하고 있는 노동자들은 노동조합을 조직하고, 노동조합에 가입하며 그리고 그 중개자를 통해 자신들의 집단적 이익을 주장하는 권리를 행사할 수 있다.

## 나. 플랫폼 노동자와 사회보장법

### 1) 플랫폼 노동자의 사회보장제도

프랑스 사회보장제도는 직업에 따라 각기 다른 제도가 설립되어 있다. 일반 임금노동자의 경우 ‘사회보장 일반제도(régime général)’의 적용을 받는다. 독립자영노동자는 ‘자영업자사회제도(régime social des indépendants)’의 적용을 받아 왔는데, 관계 법령에 따라 2018년 1월 1일부터 이는 폐지되고 자영업자의 사회보장은 일반제도에 의해 관리된다. 플랫폼 노동자는 노동법전에 따라 원칙적으로 독립자영노동자로서 사회보장제도의 적용을 받는다.

그렇지만 프랑스에서 일반 임금노동자를 주축으로 하는 ‘사회보장 일반제도’는 그 가입대상을 임금노동자(사회보장법전 L. 311-2조)에 한정하지 않고, 아래와 같이 직업 활동을 근거로 임금근로자에 유사한 자도 포함시키고 있다(사회보장법전 L. 412-2조, L. 311-3조).

### \* 사회보장법전 L. 311-2조(사회보장 일반제도의 당연적용 대상자; 임금노동자)

국적, 성별에 관계없이, 어떤 자격으로든 또는 어떤 장소에서든 그리고 그 보수  
의 액 및 성질, 그 계약의 성질 또는 효력에 관계없이 한 명 또는 여러 명의 사  
용자에게 대해 임금을 받거나 노동하는 모든 자는, 연령에 관계없이 그리고 연금  
수급권자라 하더라도, 일반제도의 사회보험에 의무적으로 가입된다.

### \* 사회보장법전 L. 311-3조(사회보장 일반제도의 당연적용 대상자; 임금노동자에 유사한 자)

다음 각 호에서 규정하고 있는 자들은, 사업주 또는 사업의 경영담당자의 사업  
장에 취업하고 있지 않더라도, 자신들의 노동에 필요한 도구의 전부 또는 일부를  
소유하고 있더라도 그리고 보수의 전부 또는 일부를 팀의 형태로 받더라도, L.  
311-2조에서 규정하고 있는 의무가 부과되는 자들 중에 특히 포함된다.

1° 노동법전 L. 721-1조 이하의 규정에 따르는 재택노동자

2° 노동법전 L. 751-1 이하의 규정에 따르는 외판원(voyageurs) 및 영업사원  
(représentants de commerce)

- 3° 호텔, 카페 및 음식점의 종업원
- 4° 보험중개인의 상황을 규율하는 이 조항 5°)와는 별도로, 수수료로 보수를 받는 보험법전 R. 511-2조 4°에서 규정하고 있는 경제적·지역적 할당액에 대한 의무가 없는 수입인으로, 보험법전 L. 310-1조에서 규정하고 있는 것과 같은 하나 또는 복수의 보험회사를 위해 보험에 대한 권유 활동을 상시적·지속적으로 수행하고 그러한 활동으로부터 자신의 직전년도 소득의 절반을 넘는 소득을 얻는 자
- 5° 하나 또는 복수의 보험대리점을 위해 상시적·지속적으로 업무를 수행하고, 고객 확보와 더불어 당해 대리점의 소재지에서 고정적인 업무가 부과되는 보험중개인
- 6° 협동조합의 비근로자인 지배인들 및 복수의 지점이 있는 회사의 지점 또는 기타 상공업 사업장의 관리인들
- 7° (생략)
- 8° 역에서 일하는 수하물 배달인으로서 이를 위해 영업소 또는 사업권자와 계약을 체결하고 있는 자
- 9° 극장, 영화관과 기타 공연 시설의 안내원 및 이와 같은 시설에서 휴대품 보관소의 운영을 맡고 있고 관람객들에게 다양한 물품을 판매하는 종업원들
- 10° 보수를 대가로 자신의 주거에서 부모, 행정관청 또는 자신들을 감독하는 사회단체에서 자신들에게 맡긴 아이들의 보호와 부양을 상시적으로 맡고 있는 자들
- 11° 유한책임회사 및 자유직수행유한회사의 지배인으로서 전체적으로 자본의 절반을 넘게 보유하고 있지 않는 자. 이와 관련하여 모든 부동산 또는 용익권을 포함하여 지배인의 배우자, 시민연대계약을 통해 결합된 상대방 및 친권이 해제되지 않은 미성년자인 자녀에게 속하는 부분들은 지배인이 보유하고 있는 것으로 간주된다.
- 12° 주식회사와 자유직수행주식회사의 이사회 의장, 경영책임자와 경영책임자대리 및 공제기관, 공제기관연합기관 및 사회보호의 보험그룹회사의 경영책임자 및 경영책임자대리
- 13° 생산협동조합의 구성원들 및 이러한 협동조합의 지배인, 경영책임자, 이사회 의장 및 이사들로서 자신들의 직무에 대해 보수를 받고 동일한 조합에서 근로자로 고용되어 취업하고 있지 않는 자
- 14° 광산에서 사회보장 특별제도에 속하지 않는 기업에서 자신들의 업무에 종사하는 직업적으로 근로자들의 안전을 대표하는 자로서 이와 관련하여 관계 경영자 또는 경영자들이 사용자의 의무를 맡고 있는 경우
- 15° 노동법전 L. 762-1조 이하, L. 763-1조 및 L. 763-2조 규정의 적용이 인정되는 공연연예인 및 모델. 일시적인 경우를 포함하여 공연연예인 및 모델을 초청하는 기업, 사업장, 서비스, 협회, 단체 또는 개인은 이전 조항에서 규정하고 있는 공연연예인 및 모델에 대하여 사용자의 의무를 부담한다.
- 16° 기사, 정보, 탐방기사, 그림 또는 사진을 통신사 또는 일간이나 정기적인 신문사에게 제공이 원고료 산출 방식으로 결제되는 노동법전 L. 761-1조상의 직업적 기자 및 그와 유사한 자. 이와 관련하여 당해 직업적 기자 및 그와 유사한 자와 통신사 또는 신문사를 연결하는 법적 관계의 성질은 관계가 없다.
- 17° 노인 또는 성인장애인을 수용하고 이를 위해 사회사업 및 가족법전 L. 442-1조의 규정에 따라 이러한 자들과 계약을 체결한 것이 인가된 자들

- 18° (생략) ... 고용촉진을 목적으로 하는 1991년 1월 3일의 제91-1호 법률 제22조의 I 및 II문에서 규정하고 있는 출판물의 판매인-외판원 및 출판물의 배달인
- 19° 장애-사망 위험에 대한 예외로서 L. 723-1조에서 규정하고 있는 프랑스 전 국변호사공단에서 관리하는 위험들을 제외하고 임금을 받는 변호사들
- 20° 상업등기부 또는 판매대리점특별등기부에 등록되지 않은 상법전 L. 135-1조에서 규정하고 있는 방문판매원들. 이러한 방문판매원들은 제품 또는 서비스의 구매 및 전매를 행할 경우에 판매수익의 비율을 자신들이 연결되어 있는 기업에 통지해야 한다.
- 21° ... (생략) ... 공법인 또는 사인을 위하여 행정적인 공공서비스 임무의 이행에 기여하는 자들
- 22° 일반조세법전 제261조의 7, 1°, d의 제2항에서 규정하고 있는 조건을 충족하는 단체의 경영자
- 23° 간이주식회사(sociétés par actions simplifiées) 및 간이주식형자유직주행회사(sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées)의 의장과 경영자
- 24° 직무수당을 받고 사회보장 제도에 의무적으로 속하지 않는 공제단체의 관리자들
- 25° 상법전 L. 127-1조에서 규정하고 있는 조건에 따라 경제활동을 조성하거나 재개하는 것에 대한 지원을 받는 자들
- 26° 노동법전 L. 781-1조에서 규정하고 있는 자들
- 27° 연구 및 이노베이션 활동의 범위 내에서 ... (생략) ...에 관한 1936년 10월 29일의 명령에 따라 평가 또는 자문을 하는 것이 승인된 공무원 및 공무원과 연구법전(code de la recherche) L. 531-8조에 따라 자신의 연구에 가치를 부여하는 기업에 과학적 협력을 하는 것이 승인된 자. ... (생략) ...
- 28° 국가공무법전(code du service national) 제1권 제I편의2 제III장에서 규정하고 있는 조건에 따라 공익활동에 종사하는 자
- 29° 자신들의 심판 또는 심사원 활동의 자격으로 스포츠법전(code du sport) L. 223-1조에 규정하고 있는 심판 및 심사원
- 30° 통화재정법전(code monétaire et financier) L. 512-61조 내지 L. 512-67조에서 규정하고 있는 금융협동조합의 장
- 31° L. 242-1-4조 제1항에서 규정하고 있는 금품 또는 이익에 따른 근로자
- 32° 노동법전 L. 7331-2조 및 L. 7331-3조에서 규정하고 있는 임금을 받는 사업자 및 임금을 받는 준사업자
- 33° 운송법전(code des transports) L. 5511-1조 3°에서 규정하고 있는 갑판원을 제외하고, 같은 법전 L. 5551-1조 2°에서 규정하고 있는 조건을 충족하는 L. 5511-1조 4°에서 규정하고 있는 임금을 받는 선원
- 34° 운송법전 L. 5561-1조 1° 내지 3°에서 규정하고 있는 선박의 현에 고용되어 임금을 받는 선원으로서 선원의 사회보장 특별제도 또는 유럽연합 회원국이나 프랑스 이외의 ... 국가의 사회보장제도의 적용을 받지 않는 자
- 35° 그 수입이 일반조세법전 293 B조 I, 1°, a 및 b에서 규정하고 있는 기준을 초과하지 않는 사회보장법전 L. 611-1조에서 규정하는 선택을 행사하는 같은 조 8° 및 9°에서 규정하고 있는 자들. ... (생략) ...
- 36° 그 성질 및 기간이 L. 133-5-6조 8°에 따른 명령에서 규정되어 있는 활동을 위하여, 사회보장법전 L. 242-1조상의 보수를 대가로 자문이나 교육서비스를 일시적으로 실시하기 위하여 자신들의 개인적인 사용을 위한 다른 개인들을 사용하는 개인들

## 2) 플랫폼 노동자와 산재보험

‘자영업자사회제도’는 질병, 출산, 노령, 장애, 사망 관련 제도를 두고 있었으며, 산업재해에 관한 제도는 없었다. 이에 따라 독립자영노동자 등 자영업자는 필요한 경우 일반제도의 산재보험제도에 임의가입을 하여야 한다.

위에서 본 바와 같이, 노동법전에서는 일정한 요건하에 플랫폼 노동자의 산업재해에 대해 해당 플랫폼에 책임을 부과하고 있다. 즉 플랫폼 노동자가 노동재해를 보장하는 보험에 등록하거나 노동재해에 관한 사회보장법상의 임의보험에 가입하는 경우에 해당 플랫폼은 명령에서 정하는 상한의 범위 내에서 그 보험료를 부담하게 된다(노동법전 L. 7341-2조).

2017년 5월 4일 제2017-774호 명령 제1조에 따라, 임의보험의 보험료는 독립노동자가 역력상 1년 동안 보험료를 납부한 해당 플랫폼에서 사회보장 연간 상한의 13% 이상의 판매액을 달성하는 경우에 플랫폼이 부담한다(노동법전 D. 7342-1조).

플랫폼은 사회보장법전 L. 434-16조 제1항에서 규정하고 있는 산재보험 관련 연금의 산정에 활용되는 최저임금을 기초로 하여 산정된 보험료의 전부를 노동자에게 상환할 의무를 부담한다(노동법전 D. 7342-1조). 이 보험료는 다음과 같은 방식으로 산정된다: 사고발생률(Taux d'accidentologie) × 80% × 기준 최저임금.

노동법전 D. 7342-5조에 따르면, 산업재해를 대상으로 하는 임의보험의 이익이 인정된 노동자는 해당 플랫폼에 보험료 상환에 대한 신청을 해야 한다. 같은 조의 제2항은 플랫폼에 대해 노동자들에게 상환 신청의 조건 및 방식을 통지하여 노동자들의 신청 활동을 촉진시키도록 하는 의무를 부과하고 있다.

플랫폼에 대한 이러한 부담은 노동자가 플랫폼을 통하여 달성한 연간 판매액이 확인될 경우에만 부과될 수 있다. 이에 따라 2016년 7월 8일의 관계부처합동 통첩에서는 노동자가 먼저 임의 보험료를 납부하고 다음으로 임의보험에 의해 보장되는 위험이 자신의 중개자에 의해 이행되는 활동에 대응하고 그것이 사회보장 연간 상한의 13% 기준에 달하였음을 전제로 전년도를 대상으로 플랫폼에 이에 대한 상환을 요구해야 함을 명확

히 하고 있다.<sup>196)</sup>

<예시>

- 자전거배달원이 산재보험 임의보험에 등록하고 2017년에 하나의 플랫폼을 통해 자신의 활동에 종사하고 있음.
- 달성된 판매액: 5,500유로
- 임의 산업재해 보험료의 최저 산정기초: 18,336.65유로
- 보험요율: 3.2%
- 납부해야 할 그리고 플랫폼이 부담해야 할 보험료: 586유로

복수의 플랫폼을 통해 행해지는 활동의 경우, 노동재해에 관련된 보험료의 부담을 산정하기 위해 노동자가 각각의 플랫폼에서 달성한 판매액만이 반영된다. 각 플랫폼은 노동자가 전체 플랫폼을 통해 연간 달성한 총 판매액 중에서 자신의 플랫폼을 통해 달성한 판매액에 비례하여 노동자에게 상환한다(노동법전 D. 7342-4조).

<예시>

1. 자전거배달원이 산업재해 임의보험에 등록하고 두 곳의 플랫폼을 통해 자신의 활동에 종사하며 A 플랫폼에서 4,500유로 그리고 B 플랫폼에서 5,500유로의 판매액을 달성하였음.
  - A 플랫폼을 통해 행해진 판매액이 보험료 부담 기준을 하회하므로 B 플랫폼이 납부된 보험료 전액을 부담하게 될 것임.
2. 자전거배달원은 산업재해 임의보험에 등록하고 두 곳의 플랫폼을 통해 자신의 활동에 종사하며 A 플랫폼에서 6,000유로 그리고 B 플랫폼에서 5,500유로 총 11,500유로의 판매액을 달성하였음.
  - 임의보험료 부담에 대한 A 플랫폼 부담은 52%가 될 것이며, B 플랫폼의 부담은 48%가 될 것임.
  - 즉 노동자에 의해 납부된 상한 586유로의 연간 보험료에 대해, A 플랫폼은 노동자에게 306유로( $52\% \times 586$ ), B 플랫폼은 280유로를 상환하게 될 것임.

이와 관련하여 플랫폼들은 노동자에게 임의보험에 의해 보장되는 활동

196) Circ. intermin. no 2017-256, 8 juin 2017.

으로 플랫폼 전체를 통해 달성한 판매액에 대한 증명서를 상환신청서에 첨부하도록 요구할 수 있다. 이를 위해, 노동자는 플랫폼이 직전년도에 자신을 통해 달성한 거래의 총액을 요약하기 위해 매년 자신에게 통지한 서류를 제출할 수 있다.<sup>197)</sup>

#### 4. 플랫폼 노동 관련 최근 판례 및 입법

##### 가. 주요 판례

전자적 방식의 중개 플랫폼은 독립자영노동자의 신분을 가지는 실행자와 고객을 중개하는 것이다. 그런데 이와 관련하여 이 실행자와 플랫폼을 연결하는 계약이 근로계약에 해당되는지가 논란이 되어 왔다.

최근까지 대부분의 사실심법원에서는 배달원은 노동시간의 결정 등과 관련하여 자신들의 활동을 조직하는 데 있어 충분한 자유를 보유하고 있었음을 주요 근거로 하여 배달원과 플랫폼을 운영하는 회사 사이에 어떠한 종속관계도 인정될 수 없는 것으로 판단했다. 과기원 사회부 전원회의는 Take Eat Easy 사건에 대한 2018년 11월 28일의 판결에서 그때까지 제시되었던 판결의 경향과는 정반대의 입장을 취하면서, 활동의 이행 조건이 정당화될 경우 임금노동자 관계로의 재결정이 가능할 수 있음을 명확히 하여 이 논란을 매듭지었다.

##### 1) Take Eat Easy의 자전거 배달원 사건

이 사건에서 Take Eat Easy회사는 파트너인 음식점, 플랫폼을 통하여 음식을 주문한 고객 및 자전거 배달원을 중개하기 위하여 플랫폼 웹과 애플리케이션을 이용하였다. 그 배달원들이 이 플랫폼에서 일하기 위해서는 자영업자(auto entrepreneurs)로 등록하고 용역계약을 체결하여야 했다. 그런데 배달원 한 명이 노동법원에 자신의 계약관계를 근로계약으로 재결정하여 달라는 소를 제기하였다.

197) Circ. intermin. no 2017-256, 8 juin 2017.

파리 항소법원은 해당 배달원과 플랫폼 사이에 전속 관계 또는 영업 금지가 존재하지 않은 점, 해당 배달원이 자신의 근로시간을 선택할 자유가 있는 점 등에 근거하여 이 청구를 기각했다.

그런데 파기원은 달리 결정하였다.<sup>198)</sup> 파기원은 이 사건에서 임금노동자 관계의 존재를 인정할 수 있는 다음과 같은 기존의 판례상의 기준들을 제시하였다. 즉 “노동관계의 존재는 당사자에 의해 표시된 의사나 당사자가 자신들의 약정에 부여한 명칭에 좌우되지 않으며, 노동자의 활동이 이행되는 사실상의 조건에 따른다”. 달리 말하면 당사자들이 해당 계약에 부여한 법적 성질은 중요하지 않다.<sup>199)</sup> 계약 이행의 구체적 상황들만이 판단에 반영되어야 한다.<sup>200)</sup> 임금노동자는 “지시명령을 하고, 노동이행을 감독하며 자신의 종속하에 있는 자들의 규칙 위반에 대해 징계를 할 권한을 가지는 사용자의 지배하에서의 노동이행이라는 특징을 가지는” 종속관계하에서 노동을 수행하는 자들임을 명확히 하였다.

그리고 파기원은 한편으로 “애플리케이션이 배달원의 위치에 대한 회사의 실시간 추적과 배달원의 총 이동거리의 산정을 가능하게 하는 위치 파악 시스템을 갖추고 있어” 해당 플랫폼의 역할이 음식점, 고객 및 배달원을 중개하는 것에 그치지 않았던 점, 다른 한편으로, “Take Eat Easy 회사가 배달원에 대해 징계권(배달원이 지체, 응답거부 또는 배달거부의 경우 보너스의 상실)을 보유”하고 있었다는 점 등으로부터 “종속관계의 특징을 나타내는 노무이행에 대한 지시 및 감독권의 존재가 인정”된다고 판단하였다.

## 2) Uber 플랫폼과 차량운전자 사건

파리 항소법원은 2019년 1월 10일 판결에서 Uber 플랫폼과 이를 이용하는 차량운전자 사이에 존재하는 직업관계를 근로계약으로 그 법적 성질을 재결정하였다.<sup>201)</sup> 파리 항소법원에서는 이러한 결론에 이르게 된 근

198) Cass. soc. 28 novembre 2018, no 17-20.079.

199) Cass. soc., 17 avril 1991, no 88-40.121.

200) Cass. ass. plén., 4 mars 1983, nos 81-11.647 et 81-15.290.

201) CA Paris, 10 janv. 2019, no18/08357.

거들로 다음과 같은 점들을 제시하였다.

- ① 운전자들이 해당 플랫폼에 접근할 수 있기 위해서는 직업등기부에 등록을 강요받는 점
- ② Uber 공동체 현장에서는 운전자들에 대해 해당 애플리케이션을 통해 예약된 운행 동안 해당 시스템 이외의 다른 승객들을 승차시키는 것을 금지하고 있는 점. 운전자들은 해당 애플리케이션 이외의 다음 운행을 예약하기 위해 당해 운행 종료 후에 그 승객들을 접촉하거나 승객들의 개인 정보를 보유할 수 없는 점
- ③ 운전자가 자유로이 선택할 수 없는 특정 운행 경로를 운전자에게 부과하면서, 예측가능한 메커니즘을 통한 해당 플랫폼의 알고리즘을 이용하여 계약에 의해 요금표를 정하는 점
- ④ Uber 현장에 따르면 운전자가 세 차례 운행을 거부할 경우 당해 회사가 활동을 정지시키거나 당해 애플리케이션에의 접근 또는 이용을 제한할 수 있는 권리를 보유하고 있는 점에서 알 수 있듯이 운전자들의 활동은 운행 수락에 관해 통제되고 있는 점
- ⑤ 운전자가 접속할 경우 위치과약 시스템의 대상이 되는 점
- ⑥ 회사가 과다한 주문으로 인한 취소율 또는 ‘문제 있는 행동’에 대한 신고에 대한 대응으로 플랫폼 접근에의 일시적 또는 중구적인 금지와 같은 징계권을 보유하고 있었던 점

파리 항소법원은 이로부터 “충분한 일련의 징표들을 종합할 때, X ...가 Uber 플랫폼에 접속할 시에 종속관계에 있음을 인정할 수 있으며, 이에 따라 노동법전 L. 8221-6조의 규정이 X에게 부과하고 있는 비임금노동자 추정을 반복할 수 있다”고 판단했다.

#### 나. 입법 동향

프랑스 정부는 2018년 11월 26일 의회에 플랫폼 노동자들의 권리 확대 등을 포함하는 교통정책기본법안(projet de loi d'orientation des mobilités)을 제출하였으며, 의회는 2019년 11월 19일 일부 수정을 거쳐 이 법안을

최종적으로 채택하였다. 일부 상하원 의원들은 이 법률안이 헌법에 위반된다고 하여 헌법재판소(Conseil constitutionnel)에 위헌 여부에 대한 심사를 제기하였다. 헌법재판소는 2019년 12월 20일에 플랫폼의 사회적 책임 현장의 효력에 관한 규정과 관련하여 헌법에 합치하지 않는다고 판단하였으며, 이를 반영하여 이 법률은 2019년 12월 24일에 공포되었다.<sup>202)</sup> 이와 관련한 주요 경과 및 내용을 보면 다음과 같다.

## 1) 주요 경과

### 가) 정부 법률안의 주요 내용

2018년 11월 26일에 의회에 제출된 정부 법률안의 주요 내용은, 한편으로는 플랫폼 노동자의 권리를 강화하고, 다른 한편으로는 플랫폼과 플랫폼 노동자들 간의 법률관계가 임금노동 관계로 법적 성질이 재결정되는 위험에 처하지 않게 안정화시키는 것이다. 특히 후자와 관련하여 정부 법률안에서는 노동법전 L. 7342-1조에서 규정하고 있는 플랫폼의 사회적 책임의 윤곽을 구체화하기 위해, 2018년 9월 5일의 ‘직업적 미래를 선택할 자유를 위한 법률’<sup>203)</sup>에 포함되었다가 헌법재판소에 의해 그 도입이 무산된, 플랫폼의 사회적 책임현장에 관한 규정을 재차 도입하였다.

이에 따르면, 플랫폼은 ‘자신들의 권리와 의무 및 자신들과 관계를 맺고 있는 노동자들의 권리와 의무를 정하면서 자신들의 사회적 책임의 이행 조건 및 방식’을 정하는 현장을 임의로 작성할 수 있다. 이러한 현장은 관계의 비전속성을 보장하는 규칙, 적정한 활동 소득의 확보, 직업적 위험의 예방 또는 직업능력의 개발을 가능하게 하는 방식들을 규정해야 한다. 그 대신, 법률안에서는 이러한 현장의 작성과 그 약속들의 준수는 ‘플랫폼과 노동자들 간의 법적 종속관계의 존재를 특징짓게 할 수 없다’고 규정하였다. 즉 플랫폼이 이러한 현장을 작성할 경우에 노동자들에게 부여하는 권리에 대한 대가로 계약관계의 임금노동 관계로의 법적 성질이 재결정될 수 있는 위험으로부터 플랫폼이 보호될 수 있도록 하는 것이다.

202) Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

203) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## 나) 상원의 심의

상원에서는 2019년 4월 2일 제1독회에서 교통정책기본법안을 채택했는데, 2018년 11월 26일의 정부 법률안에서 플랫폼을 위한 사회적 책임현장의 도입에 관한 규정을 삭제했다.

상원에서는 배달원과 플랫폼 사이에 임금노동자 관계를 인정한 최근 판례를 거스르지 않고 플랫폼과 그 노동자들 사이에 실제적인 임금노동자 관계가 확립되는 것을 원하면서 수정을 통해 이러한 규정들을 삭제하였다. 상원의 수정이유서에 따르면, 상원은 이 현장이 주로 플랫폼에 유용한 것으로 파악하면서 노동법전에 이와 같이 특별히 플랫폼에 특유한 규범의 창설을 원하지 않았다.

## 다) 하원의 심의

하원은 2019년 6월 18일 제1독회에서 교통정책기본법안을 채택했는데, 플랫폼과 관련하여 법안을 대폭 수정했다.

상원에서 플랫폼의 사회적 책임현장을 삭제한 이후, 하원에서는 운송 플랫폼의 경제적 모델을 안정시키면서 동시에 이를 ‘사회적으로 규제’하는 것을 목적으로 하는 새로운 규정들을 도입하였다. 이와 관련하여 운송 플랫폼의 그 노동자들과 관련한 투명성 의무(obligations de transparence)가 도입되었다. 이에 따르면, 플랫폼 노동자들은 각각의 노무제공 이전에 주행거리 및 보장되는 최저요금(수수료의 공제)에 대해 통지받는다. 노동자들은 아무런 불이익을 받지 않고 노무제공의 이행을 거부할 수 있다. 플랫폼은 특히 노동자들이 하나 또는 복수의 제안을 거절한 것을 이유로 노동자들과의 계약관계를 종료시킬 수 없다. 나아가, 플랫폼은 자신의 인터넷 사이트에 업무시간 및 플랫폼과의 관계에서 노동자들의 활동에 따라 지급되는 소득에 관한 지표를 게시할 의무를 진다. 또한 노무제공에 대한 평균 요금을 게시해야 한다.

그리고 하원에서는 운송플랫폼에 대하여 현장을 채택할 수 있는 가능성을 다시 도입하였다. 이를 통해 플랫폼은 현장에서 노동조건 등의 개선을 약속하면서, 계약관계의 법적 성질이 임금노동자 관계로 재결정될 수 있는 위험으로부터 보호받을 수 있게 된다. 이러한 조치를 재도입하면서,

하원은 정부 법률안을 수정하여 헌장에 대한 플랫폼 노동자들과 사전 협의 및 행정적 인증절차를 규정하였다. 플랫폼이 행정적 인증을 획득할 경우에, 헌장 및 그 준수는 플랫폼과 그 노동자들 사이의 법적 종속관계의 존재를 특징짓게 할 수 없도록 하였다.

이와 같이 하원에서는 플랫폼 노동자의 법적 지위와 관련하여 일관되게 플랫폼의 사회적 책임 및 플랫폼 노동자의 임금노동자성 불인정의 관점을 유지하였다. 한편 주요 플랫폼 업체들의 경우에도 플랫폼 노동관계의 안정화를 위해 사회적 책임헌장의 도입을 강력히 요구하여 왔다.

#### 라) 헌법재판소의 심사

헌법재판소는 위헌 여부에 대한 심사가 제기된 교통정책기본법안에 대해 2019년 12월 20일, 교통정책기본법에서 플랫폼이 독립자영노동자들과 자신들의 관계가 근로계약으로 법적 성질이 재결정되는 것을 방지하기 위하여 자신들의 의무를 정하는 사회적 헌장을 작성할 수 있도록 하는 규정은 헌법에 위반한다고 판단하였다.<sup>204)</sup>

교통정책기본법 제44조에서는 플랫폼이 작성한 헌장이 행정관청에 의해 인증될 경우, 헌장의 작성 및 헌장에서 규정하고 있는 약속의 준수는 플랫폼과 노동자들 간의 법적 종속관계를 특징지을 수 없다고 규정하고 있다. 달리 말하면, 헌장에서 규정하고 있는 약속들은 해당 플랫폼과 독립노동자들 간의 법적 종속관계의 징표들을 구성할 수 없다는 것이다. 정부는 의견서에서, “플랫폼 운영자들은 노무제공관계의 법적 성질이 상사관계에서 근로계약으로 재결정될 수 있는 위험에 따른 불확실성으로 인해, 해당 플랫폼에 관계된 독립자영노동자들에게 추가적인 보장을 부여하는 것을 억제한다”, “입법자의 개입으로 인해 플랫폼 운영자의 의지주 의적(volontariste)인 정책 또는 사업 운영의 조건 및 그 감독 방식과 관련한 플랫폼 운영자의 약속에 근거한 법적 성질의 재결정을 방지할 수 있으며, 이에 따라 독립자영노동자들의 노동조건 개선과 플랫폼 사업자의 법적 안정성의 강화를 결합시킬 수 있다”는 것을 근거로 이 조치를 옹호하였다.<sup>205)</sup>

204) Cons. const., 20 déc. 2019, no 2019 794 DC.

헌법재판소는 이러한 견해를 따르지 않았다. 헌법재판소는 “다툼이 되는 규정들은 플랫폼 운영자들이 현장에서 법적 종속관계의 존재 및 그에 따른 근로계약의 존재를 인정함에 있어 법관들이 채택할 수 없게 되는 독립노동자들과의 관계에 관한 요소들을 스스로 정할 수 있도록 하고 있다. 따라서 입법자는 플랫폼 운영자들로 하여금 법률의 영역에 속하는 규칙을 정할 수 있도록 하였으며, 그 결과 그 권한의 범위를 위반하였다. 따라서 해당 규정들에 대한 청구인들의 다른 주장들을 살펴볼 필요없이… 이는 헌법에 위반되는 것이다”고 하여 입법부의 ‘소극적 무권한(*incompétence négative*)’을 이유로 이 규정을 위헌으로 판단하였다.

즉 헌법재판소는 플랫폼이 인증된 현장에 있는 약속을 준수한다고 하더라도 이는 플랫폼과 노동자들의 관계를 근로계약으로 법적 성질이 재결정되는 것을 방해할 수 없다고 판단하였다. 따라서 법관은 현장을 종속관계의 징표로 채택할 수 있게 되었다. 그렇지만 이는 현장이 그 자체로서 종속의 징표가 된다는 것을 의미하는 것은 아니며, 현장을 종속의 징표로 볼 수 있는지의 여부는 그 내용에 따라 좌우될 것이다. 한편, 헌법재판소는 플랫폼에 대한 관계에 한정하여 현장의 작성 방식, 내용 등은 유효하다고 판단하였다.

## 2) 주요 내용

교통정책기본법에서는 플랫폼 노동자들의 권리 확대 등을 위해 운송법전(*code des transports*) 제1부 제3권 제2편에 제6장을 신설하고 노동법전 제7부 제3권 제4편을 개정하였는데, 그 주요 내용은 다음과 같다.

### 가) 최소 권리에 대한 기반의 도입

이 법률은 운송플랫폼(*plateformes de mobilité*), 즉 운전기사가 있는 차량으로 운송서비스를 제공하는 플랫폼 및 모터의 장착 여부와 관계없이 이륜 또는 삼륜 차량으로 배송서비스를 제공하는 플랫폼을 사회적으

205) OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT SUR LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITES, 2019-794 DC-Reçu au greffe du Conseil constitutionnel le 10 décembre 2019.

로 규제하는 것을 목적으로 하고 있다.

법률에서는 최근 판결에서 플랫폼 노동자와 플랫폼 간의 근로계약관계의 인정을 고려하여 플랫폼의 독립자영노동자들에 대하여 플랫폼의 투명성 의무를 도입하였다. 플랫폼은 플랫폼 노동자들에게, 각각의 노무제공 이전에, 주행 거리 및 노무제공에 대한 예상 최저 요금, 수수료 공제를 통지하여야 한다. 플랫폼의 독립자영노동자들이 노무제공에 대한 요금을 스스로 결정할 수 없는 경우, 어떤 불이익도 받지 않고 노무제공을 거절할 수 있다. 플랫폼은 특히 노동자가 하나 또는 복수의 제안을 거절하였음을 이유로 독립자영노동자들과 체결하고 있는 계약관계를 종료시킬 수 없다(운송법전 L. 1326-2조 신설).

플랫폼은 또한 자신의 인터넷 사이트에 활동소득, 활동시간 및 노무제공 평균 요금에 관한 지표를 공개하여야 한다.

법률에서는 운송플랫폼 노동자들은 자신들의 업무시간대 및 휴무시간을 자유로이 선택할 수 있으며, 사정에 따라 업무시간대에 자유로이 접속을 끊을 수 있음을 명확히 하고 있다. 플랫폼은 노동자가 이러한 권리를 행사하는 경우 그 계약을 종료시킬 수 없다(운송법전 L. 1326-4조 신설).

한편, 법률에서는 개별직업교육훈련계좌 보급의 규칙을 정하는 등 노동자들의 직업교육훈련에 관한 권리를 강화하고 있다(노동법전 L. 7342-3조). 나아가 플랫폼 노동자들은 신청을 통해 경험의 습득을 활용할 수 있는 교육활동의 적용을 받을 수 있으며, 이 경우 해당 플랫폼은 수반 비용을 부담하고 명령에서 정한 조건에 따라 해당 노동자에게 수당을 지급해야 한다.

#### 나) 사회적 책임 현장의 신설

법률에서는 운송플랫폼이 사회적 책임현장을 임의적으로 작성할 수 있도록 하고 있다(노동법전 L. 7342-9조 신설). 이는, 입법이유서에 따르면, ‘자신들의 서비스에 의존하는 독립자영노동자들에게 추가적인 사회적 권리를 제공’하는 것을 목적으로 한다. 현장의 내용을 보면, 현장에서는 다음과 같은 사항을 기재해야 한다.

- ① 이용자들의 노무제공 요구가 적은 경우에 노동자들의 동시적인 접속을 조절하기 위해 실시될 수 있는 규칙 등 해당 플랫폼이 관계를 형성하고 있는 노동자들의 직업 활동의 이행 조건
- ② 노동자들이 자신들의 노무제공에 대해 적정 요금을 취득할 수 있도록 하는 것을 목적으로 하는 조치
- ③ 직업능력 개발 및 직업이력의 안정화에 대한 조치
- ④ 노동조건의 개선, 노동자들이 그 업무로 인해 노출될 수 있는 직업 위험 및 제3자에 의해 야기될 수 있는 손해의 예방을 목적으로 하는 조치
- ⑤ 플랫폼과 노동자들 간 직업 활동의 이행조건에 관한 정보의 공유 및 소통의 방식
- ⑥ 직업 활동의 이행 조건에 관한 모든 변화의 노동자들에 대한 통지 방식
- ⑦ 기대되는 서비스의 질, 플랫폼에 의한 활동의 감독 및 그 실행 방식 등 및 상법전 L. 442-1조에 따른 플랫폼과 노동자 간의 상사관계의 해지에 이를 수 있는 상황들과 이 경우 해당 노동자가 부여되는 보장
- ⑧ 해당 플랫폼에 의해 교섭되어 해당 노동자들에게 적용되는 보충적 사회보장(노동법전 L. 7342-9조 신설)

법률에 따르면, 플랫폼은 행정관청에서 파악할 수 있도록 현장을 행정관청에 제출하여야 한다. 의회에 따르면, 이는 플랫폼의 관계설정 방식에 대한 정부의 인식을 증대시키는 것을 목적으로 한다.

또한 플랫폼은 행정관청에 현장의 인증을 신청할 수 있다. 이 경우 행정관청은 현장의 내용이 플랫폼의 사회적 책임에 관한 노동법전의 관계규정에 합치하는지를 평가한다. 플랫폼은 인증 신청 이전에 모든 방식을 통해 독립노동자들과 플랫폼이 작성한 현장에 관해 협의해야 한다.

#### 다) 플랫폼 노동자들의 대표

법률에서는 정부는 독립자영노동자들의 소속 플랫폼에 대한 대표 방식 및 그 대표의 행사 조건을 이 법률의 공포로부터 12개월의 기간 내에 오

르도낭스(ordonnance)<sup>206)</sup>를 통해 정할 수 있다고 규정하고 있다. 이는 플랫폼이 사회적 책임에 관한 헌장의 틀 내에서 작성된 일방적인 규칙 대신에 노동관계를 조정하기 위해 단체교섭을 활용할 수 있도록 하는 것이다. 플랫폼 노동자들의 경우 기업의 임금노동자들과 같은 안정적인 노동집단을 구성하지 않고 있는 특수성을 고려하여 정부로 하여금 사회적 대화의 조건을 설정할 수 있도록 준비기간을 부여하고 있다.

**\* 2019년 12월 24일의 교통정책기본법에 따라 운송법전 제1부 제3권 제2편에 신설된 제6장의 규정**

제1부 총칙

제Ⅲ권 운송에 대한 사회적 규제

제Ⅱ편 운송기업들에 관한 특별 규정들

**제VI장 ‘운전자가 있는 운송 차량의 운행 또는 이륜 또는 삼륜 차량을 이용한 상품 배송의 활동에 종사하기 위해 플랫폼을 이용하는 노동자들의 증가에 관한 특별 규정들’<sup>207)</sup>**

**L. 1326-1조**

이 장의 규정들은 자신들의 활동을 위해 노동법전 L. 7342-1조에서 규정하고 있는 플랫폼을 이용하고 다음의 활동들 중 하나에 종사하는 노동법전 L. 7341-1조에서 규정하고 있는 노동자들에게 적용된다.

1° 운전자가 있는 운송 차량의 운전

2° 두 개 또는 세 개의 바퀴가 있는 차량을 이용한 상품 배송

**L. 1326-2조**

L. 1326-1조에서 규정하고 있는 플랫폼들은 노동자들에게 노무의 제공을 제한할 경우에 명령(décret)에서 정한 조건에 따라 해당 노무제공에 따른 주행 거리 및 지급받게 되는 최저 보장 요금, 수수료에 대한 공제를 노동자들에게 통지하여야 한다.

노동자들은 어떠한 불이익도 받지 않고 운송 노무제공에 대한 제안을 거절할 수 있다. 플랫폼은 노동자들이 하나 또는 복수의 제안을 거절하였음을 이유로 노동자들과 체결하고 있는 계약관계를 종료시키는 것 등을 할 수 없다.

206) 오르도낭스는 법률의 관할 영역에 속하는 사항에 관하여 정부가 입법권의 위임에 관한 수권법률이나 헌법상의 직접적인 규정에 의하여 제정하는 행정규범을 말한다. 오르도낭스는 의회의 승인을 얻는 경우 법률의 효력을 갖지만, 그렇지 못한 경우 일반적인 행정규범으로서의 효력만을 가진다.

**L. 1326-3조**

L. 1326-1조에서 규정하고 있는 플랫폼은 자신의 인터넷 사이트에 직전년도에 대해 플랫폼과 관계된 노동자들의 활동에 따른 활동시간 및 활동소득에 관한 지표들을 성실하고 명확하며 투명하게 공개하여야 한다. 이 지표들은 국사원(Conseil d'Etat)의 명령(décret)으로 정한다.

**L. 1326-4조**

노동자들은 자신들의 업무시간대 및 휴무시간을 선택하며 자신들의 업무시간대에 접속을 끊을 수 있다. 플랫폼들은 노동자가 이러한 권리를 행사하는 경우에 그 계약을 종료시킬 수 없다.

**\* 2019년 12월 24일의 교통정책기본법에 따른 노동법전 제7부 제3권 제4편의 개정 규정**

| 제4편 : 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자들   | 비고  |
|---|---|
| <p><b>제1장 : 적용영역</b></p> <p><b>L. 7341-1조</b><br/>이 장은 직업 활동에 종사를 위해 일반조세법전 제242조의2에서 규정하고 있는 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 독립자영노동자들에게 적용된다.</p> <p><b>제2장 : 플랫폼들의 사회적 책임</b></p> <p><b>제1절 : 공통 규정들</b></p> <p><b>L. 7342-1조</b><br/>플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우에 해당 플랫폼은 관계노동자들에 대하여 이 장에서 규정하고 있는 조건하에서 이행되는 사회적 책임을 부담한다.</p> <p><b>L. 7342-2조</b><br/>노동자가 업무상 사고의 위험을 보장하는 보험에 등록하거나 사회보장법전 L. 743-1조에서 규정하고 있는 업무상 사고에 관한 임의보험에 가입한 경우에 해당 플랫폼은 명령에서 정한 상한의 범위 내에서 그 보험료를 부담한다. 이상한은 동일한 L. 743-1조에서 규정하고 있는 보험료를 상회할 수 없다.</p> | <p>종전과 같음</p> <p>종전과 같음</p> <p>종전과 같음</p> |

207) Dispositions spécifiques à la mise en relation de travailleurs ayant recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues.

|  |                |
|--|----------------|
| <p>이 조의 제1항은 노동자가 해당 플랫폼이 등록하고 적어도 제1항에서 규정하고 있는 업무상 사고에 관한 임의보험에 상당하는 보장을 포함하는 단체계약에 가입하고 있고 당해 계약에 대한 보험료를 해당 플랫폼에서 부담하고 있는 경우 적용되지 않는다.</p>   | <p>종전과 같음</p>  |
| <p><b>L. 7342-3조</b><br/>                 노동자는 L. 6312-2조에서 규정하고 있는 계속적 직업교육에 접근할 권리의 적용을 받는다. L. 6331-48조에서 규정하고 있는 직업교육에 대한 분담금은 해당 플랫폼이 부담한다.</p>   | <p>종전과 같음</p>  |
| <p>노동자는 그 신청에 따라 L. 6313-1조에서 규정하고 있는 활동들에 대한 적용을 받는다. 이 경우 해당 플랫폼은 수반비용을 부담하며 명령에서 정한 조건에 따라 해당 노동자에게 수당을 지급하여야 한다.</p>   | <p>관계조문 개정</p> |
| <p>노동자의 개별적 직업교육계좌는 노동자가 해당 플랫폼을 통해 달성한 판매액이 해당 노동자의 활동부문에 따라 정해진 기준을 상회할 경우 해당 플랫폼에 의해 충족된다.</p>  | <p>신설</p>      |
| <p><b>L. 7342-4조</b><br/>                 L. 7342-2조 및 L. 7342-3조 제1항과 제2항은 해당 플랫폼을 통해 달성한 판매액이 명령에서 정한 기준을 하회할 경우에 적용되지 않는다. 업무상 사고에 관련된 보험료 및 직업교육 분담금의 산정에 있어 노동자가 해당 플랫폼을 통해 달성한 판매액만이 반영된다.</p>   | <p>관계조문 개정</p> |
| <p><b>L. 7342-5조</b><br/>                 L. 7341-1조에서 규정하고 있는 노동자들이 자신들의 직업적 요구를 주장하기 위해 자신들의 조직화된 서비스의 제공을 집단으로 거부하는 행동은, 남용의 경우를 제외하고, 그들에 대해 계약적 책임을 부담시킬 수 없으며, 해당 플랫폼들과 그들의 관계를 종료시키는 사유에 해당할 수 없고, 그들의 활동 수행에 있어 그들에 대해 불이익을 부과하는 조치를 정당화시킬 수 없다.</p> | <p>종전과 같음</p>  |
| <p><b>L. 7342-6조</b><br/>                 L. 7341-1조에서 규정하고 있는 노동자들은 노동조합을 조직하고, 노동조합에 가입하며 그리고 그 중개자를 통해 자신들의 집단적 이익을 주장하는 권리를 행사할 수 있다.</p>  | <p>종전과 같음</p>  |
| <p><b>L. 7342-7조</b><br/>                 L. 7341-1조에서 규정하고 있는 노동자들은 해당 플랫폼 내에서 자신들의 고유한 활동과 관계되고 이를 확인할 수 있게 하는 모든 자료에 접근할 수 있는 권리의 적용을 받는다. 노동자들은 구조화된 형식으로 이 자료들을 제공받을 권리와 이를 전달할 권리를 가진다. 이 자료들의 구체적인 범위와 그 접근, 추출 및 전달 방식은 명령으로 정한다.</p>                | <p>신설</p>      |

|  |           |
|--|-----------|
| <p><b>제2절 : 특별 규정들</b></p>   | <p>신설</p> |
| <p><b>L. 7342-8조</b><br/>         이 절의 규정들은 L. 7341-1조에서 규정하고 있는 플랫폼들과 연관되고 다음의 활동들 중 하나에 종사하는 노동자들에게 적용된다.</p>  | <p>신설</p> |
| <p>1°. 운전자가 있는 운송 차량의 운전<br/>         2°. 모터의 장착 여부와 관계없이 이륜 또는 삼륜 차량을 이용한 상품 배송</p>   | <p>신설</p> |
| <p><b>L. 7342-9조</b></p>   |           |
| <p>플랫폼은, L. 7342-8조에서 규정하고 있는 노동자들에 대한 사회적 책임의 범위 내에서, 자신의 권리와 의무 및 자신과 관계를 맺고 있는 노동자들의 권리와 의무를 규정하고, 자신의 사회적 책임의 이행 조건 및 방식을 정하는 현장을 작성할 수 있다. 이 현장은, 이 장의 규정들과 연관된, 다음과 같은 사항 등을 명확히 하여야 한다.</p>   |           |
| <p>1°. 노동자들이 이용자와 중개되는 규칙 및 경우에 따라, 이용자들의 노무제공 요구가 적은 경우에 대응하기 위하여 노동자들의 동시적인 접속의 횟수를 조절하기 위해 실시될 수 있는 규칙 등 해당 플랫폼이 관계를 형성하고 있는 노동자들의 직업 활동의 이행 조건들. 이 규칙들은 해당 노동자들과 해당 플랫폼 간의 관계의 비전속성 및 활동 시간대가 부과됨이 없이, 노동자들이 해당 플랫폼을 이용하고 접속 또는 접속을 끊을 자유를 보장하여야 한다.<br/>         2°. 노동자들이 자신들의 노무제공에 대해 적절한 대가를 얻을 수 있도록 하는 것을 목적으로 하는 조치들<br/>         3°. 직업능력 개발 및 직업 이력의 안정화에 대한 조치들<br/>         4°. 다음과 같은 사항 등을 목적으로 하는 조치들<br/>             a) 노동조건 개선<br/>             b) 노동자들이 그 업무로 인해 노출될 수 있는 직업위험 및 제3자에 의해 야기될 수 있는 손해의 예방<br/>         5°. 노동자들의 직업 활동의 이행조건에 관한 플랫폼과 노동자들 간 정보의 공유 및 소통의 방식<br/>         6°. 노동자들에게 직업 활동의 이행 조건에 관한 모든 변화를 통지하는 방식<br/>         7°. 기대되는 서비스의 질, 플랫폼의 활동에 대한 감독과 그 실행 방식들 및 상법전 L. 442-1조에 따른 플랫폼과 노동자 간의 상사관계의 해지에 이를 수 있는 상황들과 이 경우 해당 노동자가 부여되는 보장<br/>         8°. 경우에 따라, 노동자들에게 적용될 수 있는 해당 플랫폼에 의해 교섭된 보충적 사회보장</p> |           |

|  |           |
|--|-----------|
| <p>플랫폼은, 명령에서 정하는 조건에 따라, 현장을 행정관청에 제출하여야 한다.</p>  | <p>신설</p> |
| <p>플랫폼이 현장을 제출한 경우, 행정관청은 인증 결정을 통해 현장의 내용이 이 편의 규정들에 합치하는지에 대한 평가에 관한 모든 신청에 대해 의견을 표명한다. 플랫폼은, 이러한 인증 신청 이전에, 작성한 현장에 대해 모든 방법을 통해 독립자영 노동자들과 협의하여야 한다. 플랫폼은 이 협의의 결과를 독립자영노동자들에게 통지하고 인증 신청서에 첨부하여야 한다.</p> | <p>신설</p> |
| <p>행정관청은 현장을 접수한 때로부터 4개월의 기간 내에 플랫폼에 그 인증 결정 또는 거부를 통보하여야 한다. 이 기간 내에 행정관청의 통보가 없는 경우에 현장은 인증된 것으로 간주된다.</p>  |           |
| <p>현장은 플랫폼의 인터넷 사이트에 공시되어야 하며 플랫폼과 노동자들을 결합시키는 계약 또는 일반적인 이용조건에 첨부되어야 한다.</p>  |           |
| <p>현장이 인증될 경우, 현장의 작성 [2019년 12월 20일 헌법재판소 제2019-794 DC 결정에 의해 헌법 불합치로 선언된 규정]은 플랫폼과 노동자들 간에 법적 종속관계의 존재를 특징지을 수 없다.</p>   |           |
| <p><b>L. 7342-10조</b><br/>현장이 이 편의 규정들에 합치하는지의 여부, 그 인증 또는 인증의 거부에 대한 모든 소송은 ... 지방법원(tribunal de grande instance)의 관할에 속한다. ... (이하 생략) ...</p>   |           |
| <p><b>L. 7342-11조</b><br/>이 절의 적용방식은 명령으로 정한다.</p>   |           |

## 5. 플랫폼 노동 관련 프랑스 노동법 및 사회보장법의 특징 및 시사점

프랑스의 플랫폼 노동자 관련 노동법과 사회보장법의 특징 및 시사점을 요약하면 다음과 같다.

프랑스에서는 임금노동자와 독립자영노동자로 구분하여 노동법의 적용여부를 판단하고 있는데, 임금노동자에 대한 기준인 법적 종속관계의

개념이 한국의 근로기준법상 근로자성 판단기준과 비교할 때 상당히 넓은 것으로 보인다. 특히 위에서 본 바와 같이 최근 배달원 및 차량기사와 같은 플랫폼 노동자들에 대해 종속관계를 인정하여 임금노동자에 해당한다고 판단하였는데, 그 근거들을 보면 직접적, 구체적 지휘명령이나 통제가 아닌 포괄적, 간접적 감독 및 제재권이 인정될 경우에 종속관계를 인정하고 있다.

노동법전에서는 위와 같은 임금노동자 개념에도 불구하고 임금노동자에 해당하지 않는 경우에도 노무제공관계 등으로부터 노무제공자가 상대방으로부터 노무제공 또는 경제활동에 있어 일정한 구속을 받을 경우에는 완전한 사업자가 아니라 그 범위 내에서 임금노동자 또는 그에 준하는 자로 보고 보호하고 있으며, 그 보호 범위는 노동관계 및 직업의 특성을 반영하고 있는데, 노동 3권을 기본적으로 보장하고 있다. 그리고 이에 대한 입법 방식을 특정 직업별로 하고 있는 것이 특징이다.

이러한 법제 환경에서 플랫폼 노동자에 대한 법원과 정부 및 의회의 관점은 다르게 나타나고 있다. 법원은 전통적인 임금노동자에 대한 판단 기준을 적용하여 경우에 따라 플랫폼 노동자를 임금노동자에 포함시키고 독립자영노동자임을 부정하고 있다. 반면에 정부 및 의회에서는 플랫폼 노동자들에 대해 한편으로는 노동조건 보호, 노동 3권 보장, 산재보험 일부 보장 등을 통해 보호를 도모하고 있는데, 다른 한편으로는 일관되게 명시적인 입법으로 독립자영노동자에 해당하는 것으로 하여 임금노동자성을 부정하는 입장을 취하여 왔다. 이러한 정부 및 의회의 정책적 방향은 플랫폼 노동자의 보호와 동시에 플랫폼 노동자를 임금노동자로 인정함에 따른 플랫폼에 대해 과도한 법적 부담 내지 규제를 하지 않음으로써 플랫폼 경제의 활성화 등을 목적으로 하고 있는 것으로 보인다. 이러한 입법 정책적 방향에 따라 최근 판례에서 플랫폼 노동자에 대한 임금근로자성을 인정하고 있더라도, 독립자영노동자로서의 지위에 대해 실질적인 법적 보호 내용이 두텁기 때문에 플랫폼 노동자의 임금근로자성에 대한 법적 다툼은 많지 않을 것이라 예상하는 견해도 있었다. 그렇지만 플랫폼의 사회적 책임현장의 도입에 따라 플랫폼 노동자에 대한 임금노동자성을 부정하고 기존의 임금노동자, 독립자영노동자의 구분에 더하여 플랫폼

플랫폼 노동자의 혼합적인 지위를 법적으로 도입하는 것은 노동관계에서의 지위와 보호를 중층화함으로써 결국 임금노동자의 법적 보호를 약화시킬 것이라는 우려가 넓게 제기되었던 점도 주목된다. 어쨌든 정부와 의회의 입법을 통한 플랫폼 노동자에 대한 임금노동자성의 부정을 전제로 한 플랫폼에 의한 일정한 보호는 헌법재판소에 의해 위헌인 것으로 판단되었다. 따라서 플랫폼 노동자들의 법적 지위는 향후 개별적인 법원의 판단에 의해 결정될 수밖에 없게 되었다.

플랫폼 노동자의 산재보험 적용 관련 특징 및 시사점은 다음과 같다. 플랫폼이 플랫폼 노동자에 대해 산재보험 관련 책임을 부담하는 기본적인 요건으로 “플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우”를 설정하고 있다. 즉 플랫폼이 플랫폼 노동자의 산재보험 관련 책임을 부담하는 근거를 플랫폼 노동자의 사업자로서의 자율성을 제한하고 있는 점에서 찾고 있다. 그리고 플랫폼이 산재보험 관련 책임을 부담하는 구체적인 요건을 플랫폼 노동자가 해당 플랫폼에서의 매출액이 일정한 수준 이상일 것으로 설정하고, 플랫폼이 부담하는 보험료 등의 범위의 상한을 설정하고 있는 점이 특징이다. 즉 플랫폼과 플랫폼 노동자 간의 구체적 노동관계로부터 책임의 근거, 범위 등을 설정하고 있다.

## 제 6 장

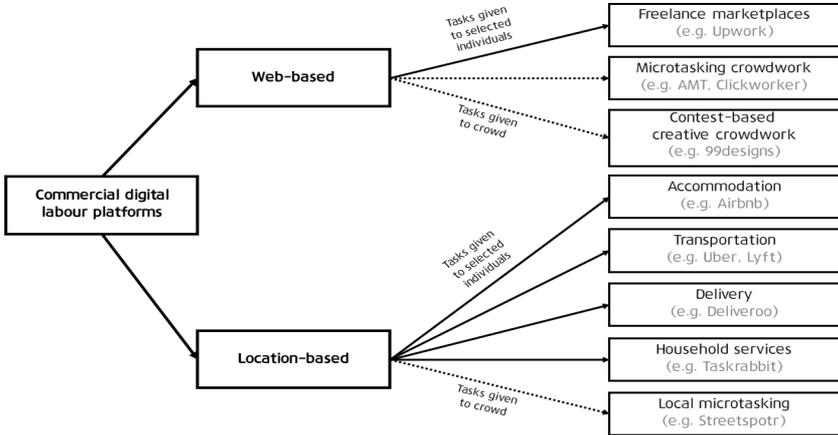
### 미국의 AB5와 플랫폼 노동자

#### 1. 서론

소위 정규직 근로형태를 벗어나는 비정규 근로형태의 논의가 1990년대 말 노동법의 화두였고, 전통적인 사용종속관계하의 근로자 개념을 벗어나는 비전형근로자에 대한 논의가 2000년대 노동법의 화두였다면, 2010년대 노동법 화두는 디지털 플랫폼을 이용한 노동인 듯하다. ‘공유경제’라는 용어로 불리면서 서서히 나타나기 시작한 우리나라의 플랫폼 노동은 매우 다양한 플랫폼 노동 가운데 특히 ‘노동중개형’ 플랫폼 노동으로서의 특징을 갖고 있다. 사실 플랫폼 노동이라는 용어가 갖는 의미는 매우 포괄적인데, 국제노동기구(ILO)에 따르면, “플랫폼 경제의 주요 구성요소는 디지털 노동 플랫폼(digital labor platform)인데, 이 플랫폼은 공모(open call)를 통해 지리적으로 흩어져 있는 사람들에게 업무를 아웃소싱하는 ‘웹 기반 플랫폼’과 서비스 등의 업무를 지역의 개인들에게 할당하는 ‘지역 기반 애플리케이션’ 모두를 포함한다.”<sup>208)</sup>

208) Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, M Six Silberman (2018), Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world, International Labour Office, pp.4~5

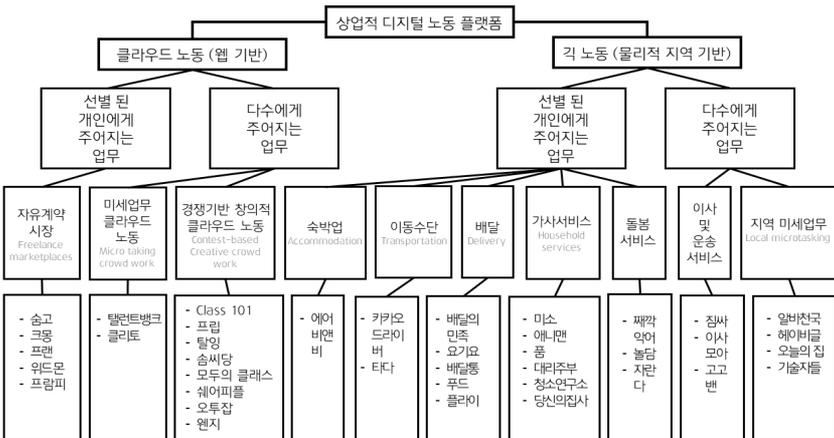
[그림 6-1] 플랫폼 노동시장의 범주



자료: Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, M Six Silberman (2018), p.5.

이 기준에 기초하여 우리나라의 플랫폼 노동시장을 분석한 그림은 다음과 같다.209)

[그림 6-2] 우리나라의 플랫폼 노동 시장



자료: 이승윤(2019), 「디지털자본주의와 한국 사회보장 4.0」, 서울대사회복지연구소 제 14회 월례세미나 발표문에 삽입된 그림을 인용 후 재편집.

209) 이승윤(2019), 「디지털자본주의와 한국 사회보장 4.0」, 서울대사회복지연구소 제 14회 월례세미나 발표문에서 인용.

위의 그림에서 보는 바와 같이, 우리나라의 플랫폼 노동시장은 주로 ‘지역 기반 애플리케이션’에 해당하는 것이 다수를 차지하고 있고, 실제 우리 주변에서 쉽게 볼 수 있는 운전·배달 관련 플랫폼 노동의 대부분이 여기에 해당한다.

2019년 한국고용정보원이 실시한 플랫폼 노동자 실태조사에 따르면<sup>210)</sup> 우리나라의 플랫폼 노동자는 약 50만 명 정도이다(플랫폼 노동자를 정의한 방식에 따라, 정의1에서는<sup>211)</sup> 46만 9천 명, 정의2에서는<sup>212)</sup> 53만 8천

〈표 6-1〉 성별 플랫폼 노동자의 주요직업(정의 1 기준)<sup>213)</sup>

(단위:%)

|    | 남자         |        | 여자         |        |
|----|------------|--------|------------|--------|
|    | 직업         | 취업자 비율 | 직업         | 취업자 비율 |
| 1  | 대리운전       | 26.0   | 음식점 보조, 서빙 | 23.1   |
| 2  | 화물운송       | 15.6   | 가사육아도우미    | 17.4   |
| 3  | 택시운전       | 8.9    | 요양의료       | 14.0   |
| 4  | 판매, 영업     | 6.5    | 청소, 건물관리   | 10.9   |
| 5  | 청소, 건물관리   | 5.9    | 판매, 영업     | 10.0   |
| 6  | 다양한 단순노무   | 5.7    | 화물운송       | 4.1    |
| 7  | 음식배달       | 5.0    | 통번역        | 4.2    |
| 8  | 커서비스       | 3.7    | 대리운전       | 2.9    |
| 9  | 음식점 보조, 서빙 | 2.7    | 사무지원       | 2.1    |
| 10 | 교육, 강사     | 2.4    | 음식배달       | 1.9    |

자료: 김준영(2019), p.13.

210) 이 조사에서는 플랫폼 노동자(조사에서는 ‘플랫폼 경제종사자’라는 용어를 사용)를 ‘지난 한달 동안 디지털 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급노동을 제공하고 소득을 얻는 고용형태’로 정의하고, 이 가운데 ‘지난 한달 동안 단기 일회성 아르바이트/웹/앱을 이용하여 단기 일자리를 구한 자’를 제외하면서(정의1), 조사시점의 취업자 중에서 지난 한달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일거리를 구한 적은 없으나 ‘지난 1년 동안 디지털 플랫폼을 이용한 적이 있다’고 응답한 사례를 포함(정의2)하여 플랫폼 노동자의 실태를 조사하였다. 조사는 상담원에 의한 전화조사와 모바일 조사 병행 방식으로 이루어졌다. 실태조사자료출처는 김준영(2019), 『우리나라 플랫폼 경제종사자 규모 추정』, 『고용동향브리프』 2019년 제2권, 한국고용정보원.

211) 주 3의 정의1을 의미한다.

212) 주 3의 정의2를 의미한다.

213) 김준영(2019), 위의 보고서(주 3), p.13.

명으로, 각각 전체 취업자 대비 1.7%, 2.0%의 비율을 차지하고 있다). 플랫폼 노동자들이 종사하는 상위 직업은 남성은 대리운전, 화물운송, 택시운전, 판매·영업 순으로 취업자가 많고, 여성은 음식점보조·서빙, 가사육아도우미, 요양의료, 청소, 건물관리 등의 순으로 많아, 플랫폼 노동자의 남녀 간 직종 분리가 비교적 뚜렷한 것으로 나타났다.

이러한 상황에서 우리나라의 정부는 플랫폼 노동자를 보호하기 위한 사회적 논의를 본격적으로 시작하는 한편, 각 정부 부처들도 여러 가지 대책을 수립하고 있다. 그러는 가운데 미국의 캘리포니아주 AB5 제정을 비롯한 플랫폼 노동자에 대한 입법적 시도는 우리나라에도 적지 않은 시사점을 주고 있다. 이 글에서는 캘리포니아주에서 2019년 9월 정식 입법화된 AB5를 중심으로 그 의미와 내용을 살펴보는 한편, 그 의미와 한계에 대해서도 말하고자 한다.

## 2. 캘리포니아주 AB5와 플랫폼 노동자

### 가. AB5의 성립

2019년 9월 10일 미국 캘리포니아 의회에서 AB5(Assembly Bill 5) 법안이 통과되었고, 9월 16일 개빈 뉴섬 캘리포니아 주지사가 여기에 서명함으로써 법안은 공식적인 캘리포니아의 법이 되었다. AB5는 2020년 1월 1일부터 시행될 예정이다.<sup>214)</sup>

214) 이 글을 쓰고 있는 시점은 2019년 말이다. 2020년 1월 1일, AB5의 시행을 앞두고 우버사는 AB5가 위헌임을 이유로 캘리포니아주를 상대로 위헌소송을 제기했다는 소식이 들리고 있다. 이 글이 출판되는 시점까지도 아마 위헌 여부에 대한 소송의 결과는 나오지 않겠지만, 플랫폼 노동의 확대와 함께 플랫폼 노동자에 대한 보호에 적극적으로 대처하기 위한 캘리포니아주의 노력이 미국의 헌법적 기틀 위에서 정당한 것이라는 결론이 내려질 것이라고 기대해 본다. Cnet (2019), "Uber sues California to block gig-worker law going into effect this week" (<https://www.cnet.com/news/uber-sues-california-to-block-gig-worker-law-going-into-effect-this-week/?fbclid=IwAR0thMjVnE0W0dz8Fo1uDmntH6AWgJc3MuG-rzbHA2kEfzISYuC0aPaydI>) 참조(최종검색일 : 2020년 1월 15일).

AB5는 입안 당시부터 상당히 논란이 되었는데, 그 이유는 독립 하청업자 지위를 갖는 종속적 자영업자들을 근로자로 간주하도록 하는 내용을 담고 있기 때문이다. 이에 따라 이전에는 독립 하청업자로서 분류되었던 약 100만 내지 150만 명의 종속적 자영업자들이 영향을 받을 것으로 보이고, 특히 플랫폼 앱을 기반으로 회사와 계약을 체결해 온 많은 캘리포니아 플랫폼 노동 종사자들의 근로 형태에도 큰 변화를 줄 것으로 예측되고 있다.<sup>215)</sup>

AB5는, 아래 법의 개요에서 볼 수 있듯, 캘리포니아주 대법원의 2018년 4월 30일자 *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*(2018) 4 Cal.5th 903 사건(이하, *다이나멕스 사건*)에 기반을 두고 있다. 캘리포니아주 대법원은 이 사건에서 세 가지 요소로 이루어진 테스트를 통과해야만 근로자가 아닌 독립하청업자(*independent contractor*)<sup>216)</sup>로 인정받을 수 있다고 하였다. 그것의 입증은 고용주가 지게 되는데, 고용주가 입증해야 할 조건은 (A) 업무수행과 관련하여 독립 하청업자가 사업주의 직접적인 지휘나 통제 아래 있지 않을 것, (B) 독립 하청업자가 고용사업주의 사업의 통상적인 운영과는 상관없는 노무를 제공하였을 것, (C) 독립 하청업자가 고용관계와 동일한 영역에서 독립된 사업을 유지하고 있을 것이다(각 요건을 묶어 ABC 테스트라고 부른다).

215) 광용희(2019), “특고·플랫폼 노동자, 기업 소속 근로자로 보호 받는다. 캘리포니아주의 실험”(월간 노동법률 2019년 9월 16일 등록 기사: [http://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in\\_cate=104&gopage=1&bi\\_pidx=29757](http://www.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=104&gopage=1&bi_pidx=29757))(최종검색일: 2020년 1월 15일).

216) *independent contractor*라는 용어는 쓰는 사람에 따라 다르게 번역되고 있는데, ‘독립계약자’라고 사용하는 경우가 많은 것 같기는 하지만 다른 사람으로부터 업무를 ‘불하’받고 독립적으로 자신의 노동력을 이용하여 노무를 제공한다는 의미에서 본문에서는 ‘독립 하청업자’라고 하였다. 이 용어가 절대적으로 옳다는 의미는 아닌 바, 향후 이 용어에 대한 번역어가 정립됨에 따라 필자도 이를 다른 용어로 부를 수도 있을 듯하다.

## Assembly Bill 5

### 제296장

고용과 관련하여, 그리고 이를 위한 지출을 하도록 Labor Code 제3351조를 개정하고 제2750의3조를 추가하며 Unemployment Insurance Code 제606의5조와 제621조를 개정하는 법

Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles(2018) 4 Cal.5th 903(Dynamex) 사건으로 확립된 바와 같이, 현행법은 고용주(hirer)를 위하여 용역을 수행하는 노동자는 Industrial Welfare Commission이 내린 임금명령으로 발생하는 임금 및 수당 청구의 목적상 근로자로 추정된다. 현행 법은 노동자(worker)가 이러한 목적상 독립 하청업자(independent contractor)임을 입증하기 위해 세 부분으로 이루어진 흔히 “ABC”라고 알려진 기준을 요구하고 있다.

실업보험 조항들의 목적상 현행 법은 사용자(employer)가 근로자(employee)에게 지급되는 임금에서 실업보험 및 장애보험과 관련한 기여금을 낼 것을 요구한다. 현행 법은 이러한 목적상 특히 사용자-근로자 관계를 설정함에 있어 적용할 수 있는 통상적인 커먼로 규칙에 의거 근로자 지위를 가지는 모든 개인을 포함하도록 “근로자”를 정의한다.

이 법은 Dynamex 사건의 결정을 성문화하고 그 적용을 명확히 하려는 입법부의 의도를 보여준다. 이 법은 Labor Code, Unemployment Insurance Code, 그리고 Industrial Welfare Commission의 임금명령에 따라 보수를 받고자 노동이나 용역을 제공하는 자가 자신의 노동의 수행과 관련하여 고용사업주(hiring entity)의 통제와 지시를 받지 않고 고용사업주의 사업의 통상적 방향에서 벗어나 노동을 수행하며 관례적으로 독립적으로 자리를 잡은 영업, 직업 또는 사업에 종사하고 있다는 것을 그 사람의 고용사업주가 입증하지 않는 한 독립 하청업자가 아니라 근로자로 간주된다고 규정한다. 다만 이 법의 이러한 규정에도 불구하고 고용 지위에 대한 모든 법정 예외나 사용자 지위 또는 책임의 모든 확대는 여전히 유효할 것이며, 법원이(근로자 판단에 관한 ABC-역자 첨인) 세 기준을 적용할 수 없다고 판결하면 근로자나 독립 하청업자 지위의 결정은 S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations(1989) 48 Cal.3d 341(Borello) 사건에서 채택한 기준을 적용할 것이다. 적용을 하지 않기로 명시된 직업은 Dynamex의 적용을 면제하는 대신, Borello를 적용한다. Dynamex의 적용이 면제되는 직업에는 면허가 있는 보험대리인(licensed insurance agents), 일정한 면허가 있는 보건 전문직(certain licensed health care professionals), 등록 증권 중개인이나 투자 고문(registered securities broker-dealers or investment advisers), 직판 판매원(direct sales salespersons), 부동산 중개업 면허소유자(real estate licensees), 영리 어부(commercial fishermen), 면허가 있는 이발사 또는 미용 서비스를 제공하는 노동자(workers providing licensed barber or cosmetology services), 기타 다른 사업 주체와 전문 서비스 계약을 맺고 노동을 수행하거나 건설업계에서 하도급에 따라 노동을 수행하는 자가 포함된다.

이 법에 따라 Employment Development Department는 2021년 3월 1일을 포함한 그 이전과 그 이후 매 3월 1일마다 영리 여업계에서의 실업보험 이용에 대한 연례 보고서를 입법부에 배포할 것이 요구된다. 이 법에 따라 영리 어부는 2023년 1월 1일까지만 법의 적용이 면제되고, 면허가 있는 손톱관리사(licensed manicurists)는 2022년 1월 1일까지만 법의 적용이 면제된다. 이 법은 근로자 오분류를 방지하기 위하여 법무장관과 명시된 지방 기소기관이 금지명령(injunctive relief) 소송을 제기할 권한을 부여한다.

이 법은 또한 실업보험목적상 “근로자”를 재정의하므로, 보수를 위해 노동이나 용역을 제공하며 독립 하청업자가 아닌 근로자의 지위를 지닌 개인이 고용사업주의 사업의 통상적 운영에서 벗어나는 노동을 수행하는 것을 포함한 명시된 조건을 충족한다는 것을 고용사업주가 입증하지 않는 한 그 개인을 포함하도록 한다. 이 법은 지속적으로 지출이 승인되는 기금인 Unemployment Fund로부터 수당을 받을 수 있고 따라서 추가적인 돈을 예치할 개인의 범주를 증가시키므로 추가 지출을 만들 것이다. 이 법은 Labor Code의 조항 추가가 Industrial Welfare Commission의 임금명령과 관련한 Labor Code 위반에 대하여 기존 법에 대한 변경에 해당하지 않고 이를 확인하는 것임을 언명한다. 이 법은 또한 이 법에 명시된 Labor Code 조항들이 이 법이 최대한으로 허용하는 한 기존 청구와 소송에 소급 적용되지만 다른 조항들은 2020년 1월 1일 당일로부터 그 이후에 수행한 노동에 적용됨을 언명한다. 또한 추가적으로 이 법은 사용자가 2019년 1월 1일 현재 근로자인 개인을 이 법의 입법을 이유로 독립 하청업자로 재분류하는 것을 허용하지 않는다.

현행 Labor Code에 따라 사용자가 근로자와 관련하여 명시된 법 조항들을 위반하는 것은 범죄이다. 또한 Unemployment Insurance Code에 의하면 수당과 보수와 관련한 명시된 법 조항들을 위반하는 것은 범죄이다.

본 조항들의 목적상 근로자의 정의를 확장함으로써 법안은 범죄의 정의를 확장하고 그로 인해 주법으로 규정된 지방 프로그램을 부과한다.

(후략)

법에서 직접 밝히고 있는바, AB5는 일정한 범주의 사람들의 근로자성을 판단함에 있어 기존의 리딩 케이스였던 보렐로 사건을 더 이상 적용하지 않고, 다이나맥스 사건이 근로자성을 판단하는 주된 기준이 될 것임을 선언하고 있다. 그 기준은 “보수를 받고자 노동이나 용역을 제공하는 자가 자신의 노동의 수행과 관련하여 고용주체의 통제와 지시를 받지 않고 고용사업주의 사업의 통상적 방향에서 벗어나 노동을 수행하며 관례적으

로 독립적으로 자리를 잡은 영업, 직업 또는 사업에 종사하고 있다는 것을 그 사람의 고용사업주(hiring entity)가 입증하지 않는 한 독립 하청업자가 아니라 근로자로 간주”된다는 것이다.

#### 나. 보렐로 사건과 다이나믹스 사건

AB5가 직접 보렐로 사건과 다이나믹스 사건을 언급하고 있으므로, 이 두 사건에 대하여 먼저 살펴볼 필요가 있다.

##### 1) Borello 사건<sup>217)</sup>

###### 가) 사건 개요

보렐로 사건은 오이농장에서 서면 소작농부계약(a written sharefarmer agreement, 영어와 스페인어로 사전에 프린트되어 있었다)에 따라 오이를 수확하려고 채용된 농업노동자들이 독립하청업자인지 여부가 문제된 사건이다. 재배자(the grower)는 이들이 자신의 노동을 관리하고, 농작물로부터 발생하는 이윤 또는 손실을 공유하며, 근로자가 아니라는 데 서면으로 동의했기 때문에 근로자의 법정 요건은 “업무에 대한 지휘감독” 테스트(“control-of-work” test)에 따라 독립하청업자라고 주장하였다. 소작농부계약을 체결한 농업노동자들은 오로지 오이를 수확하는 업무만을 담당하였고, 오이를 키울 토지를 마련하고, 오이를 심고, 재배하고, 거름을 준 것은 모두 재배자이며, 수확한 오이를 담아 판매자에게로 옮길 상자과 통을 준비한 것 또한 재배자였다. 오이수확계약을 체결한 노동자는 그 자신과 가족들의 노동력을 이용하여 오이를 수확하기로 하는 계약에 동의하였다. 계약서상 오이 ‘수확’은 “오염물을 제거하여 깨끗하게 한 오이를 [보렐로]가 제공한 상자나 통에 담는 것”을 의미하였다. 계약상 수확업무를 달성하는 방법은 “오롯이” “소작농부”에게 달려 있었고, 그럼에도 불구하고 “최대 수확량을 달성하기 위한 인정된 농업 기술을 사용할 것 그리고 수확을 달성하는 데 시간을 들일 것”에 동의할 것을 요구하였다. 이

217) S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations(1989) 48 Cal.3d 341.

동수단 역시 농부 스스로 조달할 것을 요구하였다. 또한 계약상 소작농부가 수확한 오이는 “양 당사자가 동의하는” 판매인에게 할 것임을 규정하였고, 보렐로는 오이가 팔릴 때까지 소유권을 갖지만, 소작농부와 보렐로는 동등하게 수익금을 배분할 것임을 규정하였다. 수익금은 판매자에 의해 책정된 가격, 중량, 등급에 따라 결정된다고 하였다. 이 정보들은 양 당사자 모두에게 제공될 것이고, 가격, 중량, 등급이 결정되는 과정은 소작농부도 참여하도록 하였다. 그리고 마지막으로 계약서에서는 양 당사자를 사용자-근로자가 아닌, 도급업자와 독립하청업자로 간주할 것임을 규정하였고, 소작농부는 자영인으로서 아동노동법을 준수할 것이 요구되었다. 보렐로는 세금을 대신 내주지 않을 것이고, 소작농부는 별도의 세금 환급 절차를 밟도록 하였으며, 보렐로는 근로자보상제도 또는 장애보험제도를 소작농부에게 적용하지 않을 것임 또한 밝혔다. 여러 농산물을 재배하고 있던 보렐로는 오이를 제외한 다른 농작물은 임금근로자를 이용하여 수확을 했다. 소작농부계약에 대해서는 농부들도 동의를 했고, 14세대의 이주민 가족들로 구성된 소작농부들은 선착순에 따라 원하는 대로 수확할 농지의 범위를 정하여 계약을 체결하였다. 보렐로는 농부들의 작업을 감독할 사람을 보내지 않았고, 작업을 지시하지도 않았다. 소작농부들 스스로 작업시간을 결정할 수 있었고, 이윤을 극대화하기 위해 피클용 오이로서 사이즈가 최적이어서 가장 비싸게 팔릴 때가 언제인지를 판단하여 수확을 진행할 수도 있었다. 오이농장에 있던 트랙터 운전사가 유일한 보렐로 근로자였다. 보렐로 농장의 피클용 오이를 공급받던 블라식은 각 소작농부들의 수확 기록을 챙겼고, 보렐로의 요구에 따라 1주일에 한번 수확 기록을 보렐로에 보냈다. 소작농부는 자기 아래에서 일할 다른 가족 구성원을 선택할 수 있었고, 그들과 수익을 나눴다. 보렐로가 수확기간 동안 소작농부 또는 그 농부가 고용한 근로자를 해고할 권리는 없었고, 소작농부가 수확을 포기할 경우 대처할 방법이 없었다고 보렐로 측 증인은 주장하였다.

#### 나) 판결의 주요 내용

이 사건에 대하여 1심 법원(the superior court)은 보렐로의 주장을 배

척한 노동관계부 노동기준감독과의 결정을 지지하였지만, 1심 법원의 판단은 항소법원에서 파기되어, 캘리포니아주 대법원에 상고되었고, 대법원은 노동관계부와 1심 법원의 판단과 같이 보렐로의 주장은 설득력이 없는 것으로 판단하였다. 보렐로는 자신의 토지에서 농작물을 심는 것에서부터 판매하는 것까지에 관한 농업활동을 통제하고 있음을 이유로 하였다. 한 농작물을 생산함에 있어 직접적인 지휘감독보다는 성과급제라는 방법을 선택한 것이고, 이것은 한 가지 방법으로만 이루어질 수 있는 업무에 대하여 필요한 모든 감독권을 보유한 것이라는 이유에서였다. 또한 농작물 수확 업무가 비록 계절적인 특성을 갖고 있기는 하지만 그것은 평소 근로자들의 업무이고, 소작농부들이 자신의 계산으로 독립적인 사업을 영위하는 것에 대한 실질적 이해가 없으며, 그들과 그들의 가족들은 근로자보상제도가 적용되는 포괄적 집단의 구성원임이 명백하다고 판단하였다.

이 사건에서 문제가 된 것은 보렐로의 소작농부들이 캘리포니아주 노동자보상법(the Workers' Compensation Act)의 적용을 받는 근로자인지 여부이다. 캘리포니아주 노동자보상법은 “근로자는 모든 고용계약에 따라 사용자의 사업에 속한 대부분의 사람들을 포함”하는 것으로 규정하고 있지만, 독립 하청업자(independent contractors)는 여기에 포함되지 않는다(§3351). 그리고 법에서는 독립 하청업자를 “일정한 결과에 대하여 정해진 대가를 위해 노무를 제공하는 사람으로서, 그러한 결과가 달성되는 방법이 아닌 노무제공의 결과가 그의 통제하에 있는 경우”라고 규정하고 있다(§3353). 이 법은 업무상 재해를 입은 사람을 보호하기 위해 넓게 해석되어야 하고(§3202), 이 법의 책임을 피하기 위해 근로자가 아닌 독립 하청업자임은 그 책임을 피하고자 하는 사람이 입증해야 한다(§§3357, 5705).

보렐로에서는 소작농부들이 오이의 수확이라는 “일정한 결과”를 위한 노무를 제공하였고, 업무를 수행하기 위한 “수단”에 대한 모든 “통제”가 양도되었다고 주장하였다. 또한 소작농부들은 온전히 결과에 기초하여 “정해진 대가”를 받았고, 자신의 도구를 갖고 특별한 기술을 사용하여 업무를 수행하였으며, 보렐로가 해고할 수도 없었고, 이 사업의 위험과 수

익에 참여하는 독립적인 지위를 갖는 데 명시적으로 동의하였음을 이유로, 보렐로는 소작농부들의 지위가 근로자가 아니라고 주장하였다.

법원은 “구체적 통제(control of details)”라는 기준이 커먼로의 목적상 종업원의 지위에 대한 원칙적 기준임을 확인하였다. “고용관계에 대한 원칙적인 기준은 노무를 제공하는 사람이 요청된 결과를 달성하는 수단과 방법을 통제할 권리를 갖는지 여부에 있다”(Tieberg v. Unemployment Ins. App. Bd. (1970) 2 Cal. 3d 943, 951, Isenberg v. California Emp. Stab. Com. (1947) 30 Cal. 2d 34, 39). 그러나, 보렐로 사건에서 법원은, 엄격하고 별개의 기준으로 고려되어야 하는 “통제성” 기준을 매우 다양한 노무 제공계약을 평가하는 데 거의 사용하지 않았다는 것에 대한 문제를 제기하였다. 구체적인 업무 통제권이 가장 중요하거나 가장 특징적이라는 것에는 동의하면서도, 고용관계의 본질을 드러내는 몇 가지 부차적 기준에만 의지하여 왔다는 것이다. 그리하여 보렐로 사건에서 법원은 “고용관계에 대한 강력한 증거는 자유로운 해고권이다”라고 하였다(Tieberg, supra, 2 Cal.3d at p.949, quoting Empire Star Mines, supra, 28 Cal.2d at p.43). 그리고 추가적인 요소들로는 (a) 노무를 제공하는 사람이 별개의 직업 또는 사업에 종사하고 있는지, (b) 업무가 통상 사업주의 지시에 따라 이루어지는지 아니면 감독을 받지 않는 전문가에 의하여 이루어지는지, (c) 업무를 수행하는 데 일정한 기술이 필요한지, (d) 업무를 수행하는 데 필요한 자재나 도구, 업무장소가 사업주에 의하여 제공되는지 아닌지, (e) 노무제공이 수행되는 시간, (f) 보수가 시간급으로 지급되는지 아니면 업무 단위로 지급되는지, (g) 업무가 사업주의 통상적인 사업의 일부분인지 아닌지, (h) 양 당사자가 사용자-근로자 관계를 형성하고 있다고 믿는지 아닌지 등이라고 하면서 “통상적으로 각각의 기준들은 별개의 기준으로서 기계적으로 적용되어서는 안 되고, 이들 요소들은 서로 얽혀 있어서 특정한 조합에 따라 그 중요도가 달라질 수 있다”고 말한다(Germann v. Workers' Comp. Appeals Bd. (1981) 123 Cal. App. 3d 776, 783).

한편, 보렐로 사건에서 법원은 Laeng 사건을 인용하면서, 고용관계에 관한 법의 정의는 “역사적이고 근본적인 목적”을 특별히 고려하면서 해석되어야 한다고 한다(Laeng v. Workmen's Comp. Appeals Bd.(1972) 6

Cal. 3d 771, 777-778). 즉 법에 따라 근로자인가 독립 하청업자인가는 실질적으로 다른바, 커먼로우는 근로자에 의하여 야기된 손해에 대한 사용자의 대리책임을 규정하기 위한 개념으로서 근로자 개념에 대한 해석이 발달하여 왔고, 연방법원은 이러한 불법행위책임에 관한 정책과 사회법제의 정책 간에는 차이가 있음을 인정하여 왔다는 것이다. 따라서 불법행위 책임을 위한 근로자 개념과 달리, 사회법제의 적용을 위한 근로자 개념은, 근로자의 보호를 위한 목적에 따라 보다 폭넓게 해석될 수 있다고 말하고 있다. 특히 *Laeng* 사건 이후, 비록 이 사건이 근로자와 독립 하청업자에 대한 법적 구분을 직접적으로 포함하고 있지는 않지만, 캘리포니아에서는 독립 하청업자에 대한 전통적인 판단은 보상사건에서 법의 구체적 목적, 보호받는 사람의 집단 그리고 양 당사자의 상대적 교섭 지위를 고려해야 한다고 하고 있다(*Truesdale v. Workers' Comp. Appeals Bd.* (1987) 190 Cal. App. 3d 608, 617 [235 Cal. Rptr. 754]; *Germann*, supra, 123 Cal.App.3d at p. 784; *Johnson v. Workmen's Comp. Appeals Bd.* (1974) 41 Cal. App. 3d 318, 322-323 [115 Cal. Rptr. 871]).

따라서 보렐로 사건에서 법원은 다른 사람에게 노무를 제공하는 사람이 근로자인지 아니면 독립 하청업자인지를 결정하기 위한 “구체적인 업무상의 통제(control-of-work-details)” 기준은 노동보호법제의 목적을 고려하여 적용되어야만 한다고 판단하고 있다. 업무의 본질 그리고 당사자 간의 전체적인 계약은 법의 “역사적이고 근본적인 목적”에 포함되는지 여부에 따라 결정되어야 한다는 것이다.

독립 하청업자에게 노동자보상법이 적용되지 않는 것은 물론 충분히 중요한 의미가 있다고도 말하고 있다. 노동자보상법의 목표는 업무상 무과실 재해에 대한 위험을 보상서비스의 수급자가 아닌 공급자에게 곧 부과하는 것이다. 노무의 공급자가 산업안전에 관한 원천적인 권한이 있는 경우 재해에 대한 위험과 비용은 자신의 사업 비용으로 부담하는 것이 가장 바람직하고, 자영업의 의무와 혜택은 독립적으로 선택되는 것이 당연하다는 것이다.

한편, 법원은 다른 판결들에서 법의 구체적 목적에 비추어 독립 하청관계를 결정하는 여섯 가지 기준을 보여주고 있기도 하다. 그것은 “업무에

대한 통제권(right to control the work)” 이외, (1) 근로자가 자신의 경영상 기술에 따라 이윤을 얻거나 상실할 기회를 갖는지, (2) 근로자가 자신의 업무에 필요한 장비나 재료를 투하하는지, (3) 특별한 기술이 필요한 노무를 제공하는지, (4) 근로관계가 어느 정도 유지되었는지, (5) 근로자의 노무가 사용자의 사업에 필수적인 부분을 이루는지 등이다(Real v. Driscoll Strawberry Associates, Inc. (9th Cir. 1979) 603 F.2d 748, 754 [Fair Labor Standards Act]).

#### 다) 판결의 의미

보렐로 사건에서 이용된 근로자성 판단 기준은 기존에 구축되어 온 판례들에 기초하고 있기는 하지만, 특히 사용자의 업무에 대한 통제권이 이전의 사건들에서는 주요하게 다루어지지 않았던 것을 확인하고, 여러 가지 근로자성 판단 기준들과 함께 업무에 대한 통제권이 사용자에게 있었는지 여부에 따라 근로자성 여부가 판단되어야 할 필요가 있음을 강조하고 있다. 다만, 위 판결의 내용에서도 알 수 있는 바와 같이, 업무에 대한 통제권이 구체적으로 무엇을 의미하는지 그다지 분명하지 않은 것은 사실이다. 보렐로 사건에서 법원이 판단하고 있는 것은, 사업주의 토지 위에서, 사업주가 경작한 농작물을, 사업주와 용역계약을 맺고 수확을 하는 업무를 하였는데, 수확을 하는 업무 자체가 독립적이지도 않고, 이 업무에 대해서는 보렐로가 통제를 하고 있다고 볼 수밖에 없다고 한다.

다른 한편, 보렐로 사건에서 법원은 업무상의 통제에 대한 해석을 하는 과정에서는 법의 목적적 해석이 이루어져야 할 것임을 말하고 있다. 업무의 본질 그리고 당사자 간의 전체적인 계약은 법의 “역사적이고 근본적인 목적”에 포함되는지 여부에 따라 결정되어야 한다는 것이다. 이 사건은 노동자보상법의 적용을 둘러싸고 발생하였고, 이 법은 본질적으로 폭넓은 범위에서 업무상의 재해로부터 일하는 사람을 보호하고자 하는 목적을 갖고 있으므로, 이 법의 적용이 문제되는 사건에서 근로자 개념은 비교적 유연하게 해석될 수 있었던 것으로 보인다.

2) Dynamex 사건<sup>218)</sup>

보렐로 사건이 캘리포니아주의 노동자보상법상 근로자 개념을 판단함에 있어 사용자의 업무에 대한 통제권을 강조한 이후, 근로자를 판단하는데 업무에 대한 통제권 기준이 가장 핵심적인 위치를 차지하여온 것으로 보인다. 근로자인가 독립 하청업자인가의 판단이 특히 중요한 이유는, 다이나멕스 사건에서 대법원이 판결문에서 적시하고 있는 바와 같이, 사회보장비·세금·실업보험세·근로소득세의 납부 책임, 노동자보상보험의 적용, 근로자의 임금·근로시간·근로조건 등에 관하여 규율하고 있는 각종 주 및 연방법과 규칙들의 적용과 관련되어 있기 때문이다.

다이나멕스 사건은 캘리포니아주 임금명령(California wage order)<sup>219)</sup> 다이나멕스사와 독립 하청계약을 체결한 배달원들에게 적용해야 하는지 여부에 대한 문제를 다루고 있다. 앞서 보렐로 사건이 노동자보상법의 적용 여부에 대한 문제를 다루고 있는 것과는 규범적 기초가 다른 것이다. 노동자보상법이나 임금명령 모두 ‘근로자’(employee)에게 적용됨을 원칙으로 한다는 점에서는 같다. 하지만, 보렐로 사건에서 법원이 강조하였듯, 노동자보상법과 임금명령의 “역사적이고 근본적인 목적”이 동일한지에 대해서는 다소 이견이 있을 듯하다. 즉, 보렐로 사건이 근로자성 판단에 관한 캘리포니아주의 유일한 “종합적 판단 기준”을 제시한 판결이기는 하지만, 다른 규범을 적용하는 데 있어서도 동일한 근로자성 판단 기준이 적용될 수 있을지는 논란이 있을 수 있었다는 의미이다. 예컨대, 우리나라에서도 최저임금을 받을 수 있는 최저임금법상의 근로자 개념에 대한 판단과, 산재보험제도의 적용을 받는 산업재해보상보험법상의 근로자 판단은, 그 결과적 측면에서 다소간 차이가 있을 수 있다. 다만,

218) Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles(2018) 4 Cal.5th 903.

219) 임금명령의 종류에 대해서는 캘리포니아주 노동부 홈페이지 내 노동복지위원회 임금명령에 관한 정보 참조(<https://www.dir.ca.gov/TWC/WageOrderIndustries.htm> (최종검색일: 2020년 1월 15일)). 현재 1개의 최저임금명령(Minimum wage order, Effective January 1, 2020)과 17개의 임금명령이 유효하게 발효 중이다. 임금명령에는 근로자의 개념, 근로시간과 근로일, 최저임금, 식사 및 휴식시간 등 일반적 근로조건을 기초를 규정하고 있다. 임금명령은 법규적 효력을 갖는 것으로 인정되고 있다.

그럼에도 불구하고 다이나맥스 사건은 보렐로 사건보다 노동법제의 적용을 받는 근로자 개념을 확장시켰다는 데 큰 의미가 있다.

#### 가) 사건 개요

다이나맥스는 전국적인 1일 소포·문서 배달 회사이다. 만약 캘리포니아주 임금명령이 소포·문서배달을 담당하는 노동자들에게 적용된다면, 다이나맥스는 운송사업에 관한 제9호 임금명령(Wage order #9 Transportation Industry)의 적용을 받게 된다.<sup>220)</sup> 이것은 배달노동자들이 근로자일 경우에 그러하고, 임금명령상 근로자는 “사용자에게 고용된 사람”이라고 정의되고 있으며, 사용자는 “노동법전 제18조에 정의된 바에 따라, 직접적 또는 간접적으로, 또는 대리인이나 다른 사람을 통하여 어떤 사람을 고용하고 있거나(employ) 임금, 근로시간, 근로조건을 통제하는(exercises control) 사람”이라고 정의되고 있다.

2004년 이전까지 다이나맥스는 화물의 수거 및 배달을 담당하는 직원들을 근로자로서 고용하여 주의 임금과 근로시간에 관한 법제에 따르고 있었다. 2004년 이후부터 새로운 정책과 계약체계를 만들어서 모든 배달원들을 근로자가 아닌 독립 하청업자로서 수거 및 배달을 하도록 하였고, 따라서 다이나맥스와 배달원 간에는 근로계약이 아닌, 독립 하청계약이 체결되어 있었다. 이에 따라 모든 배달원들은 자신의 차량을 소유하고 있었고, 기름값, 통행료, 차량유지비, 운전자책임보험 그리고 모든 세금과 재해보험비(workers' compensation insurance) 등에 대한 모든 비용을 스스로 부담하고 있었다.

다이나맥스는 자신들의 고객을 갖고 있었고, 배달서비스를 요청하는 고객들에게 부과하는 요금을 결정하였다. 개인 단위로 배달원들에게 지급되는 배달료도 협상을 하였다. 다이나맥스가 결정한 전담 노선을 배정받은 배달원들은 다이나맥스가 고객으로부터 받은 배달료의 일정 비율에 기초한 고정수수료를 받았고, 호출형 배달원들은 배달 1건당 고객으로부터 받은 배달료의 일정비율 혹은 배달품목 1건당 정해진 고정수수료를

220) 제9호 임금명령 원문: <https://www.dir.ca.gov/IWC/IWCArticle9.pdf>. (최종검색일: 2020년 1월 15일)

받았다. 배달원들은 대개 자유롭게 자신의 배달일정을 계획할 수 있었지만, 다이나맥스의 배달업무를 수행하고자 하는 경우에는 반드시 다이나맥스에 미리 통지해야만 했다. 호출형 배달원들은 다이나맥스와 연락을 유지하기 위해 넥스텔 휴대폰을 이용하고 요금을 납부해야 했고, 다이나맥스만의 차량으로 다이나맥스 관리자(dispatcher)에 의해 배정된 배달을 했으므로 호출형 배달원들은 자신이 맡은 배달의 수나 종류에 대한 결정권이 전혀 없었다. 배달원들은 자신에게 할당된 모든 배달품들을 다 배달해야 하는 것은 아니었지만, 다이나맥스가 다른 배달원을 알아볼 수 있도록 하기 위해 할당된 배달을 거부하려는 의사를 즉시 다이나맥스에 통지해야만 했다. 만약 그러하지 않아서 다이나맥스에 손해가 발생하면 배달원이 그것을 배상해야 했다. 배달원들은 자신의 자동차를 이용해 수거 및 배달을 했지만, 통상적으로 다이나맥스 배달을 할 때에는 다이나맥스 셔츠와 배지를 착용하는 것이 권장되었고, 때로는 고객에게 배달을 할 때 다이나맥스와 고객 간의 계약에 따라 다이나맥스와(또는) 고객의 스티커를 부착해야 했다. 배달원들은 자신의 비용으로 다이나맥스 셔츠와 기타 다이나맥스 물품을 구매하였다.

다이나맥스가 고객과 특별한 계약을 체결하지 않은 경우, 배달원들은 배달을 할지 여부 그리고 어떤 경로에 따라 배달을 할지를 자유롭게 선택할 수 있었지만, 1일 할당량을 채우기는 해야 했다. 그러나 고객의 요구가 있는 경우, 배달원은 배달 시간과 배달 순서에 관한 고객의 요구를 따라야 했다.

다이나맥스에 고용된 배달원들은 자신에게 주어진 할당량을 채우기 위해 다른 사람을 고용할 수 있었다. 다이나맥스에서 배달을 하지 않을 때에는 다른 회사에서 배송을 할 수도 있었고, 배달원 스스로 배달사업을 수행할 수도 있었다. 그러나 다이나맥스 경쟁회사에서 배송을 한다거나 또는 다이나맥스를 통해 받은 배송 건수를 경쟁 회사로 넘겨주거나 하는 것은 금지되었다. 배달원들은 통상적으로 기간의 정함이 없는 계약을 체결하기는 하였지만, 다이나맥스는 아무 이유없이 3일 전에 통지하기만 하면 배달원과의 계약을 종료시킬 권리를 가졌다.

사건은 Charles Lee라는 서면 독립하청계약을 체결한 배달원이 다이나맥스에서 호출형 배달원으로서 2005년 1월 중 15일간 일한 후 3개월이 지

난 2005년 4월 15일에 자신 그리고 자신과 유사한 처지에 있는 배달원들을 대신하여 다이나맥스를 상대로 소송을 제기함으로써 시작되었고, 그가 주장한 것은 다이나맥스가 근로자인 배달원들을 독립 하청업자로 오분류함으로써 제9호 임금명령을 어겼다는 것, 그 결과 Business and Professions Code section 17200 및 Labor Code를 위반했다는 것이었다. 처음에는 Charles Lee 단독으로 소송이 시작되었지만, 소송이 진행되는 과정에서 다이나맥스의 배달원들이 소송에 참여함으로써 집단 소송이 되었고, 제1심과 제2심 판결의 주요 내용은 다이나맥스 사건이 집단 소송으로서 유지될 수 있는 것인지 여부, 만약 집단 소송이라면 캘리포니아주 제9호 임금명령상 사용자의 개념 가운데 요구되는 '고용한다(employ)'라는 단어의 의미를 법원이 해석하고 배달원들의 근로자 혹은 독립하청업자로서의 지위를 확인할 수 있는 것인지 여부 등이 다투어졌다.

다이나맥스 사건에서 법원은 오분류의 문제를 지적하고 있다. 일정한 상황에서는 독립 하청업자로 분류되는 것이 노동자와 사업주 모두에게 유리할 수 있지만, 근로자로 분류되어야 할 노동자를 독립 하청업자로 부적절하게 오분류할 위험은 사업주가 일정한 노동자를 독립 하청업자로 잘못 특징지음으로써 실질적인 경제적 유인을 잠재적으로 얻을 수 있게 된다는 의미에서 중요하다. 그러한 유인에는 유사한 노동자들을 적절하게 근로자로 분류하고 사용자로서의 책임과 의무를 다하는 경쟁자들에 비하여 얻을 수 있는 부당경쟁이익을 포함한다. 근년간 연방 및 주 정부 차원에서 근로자를 독립 하청업자로 오분류하는 것은 연방 및 주 정부로부터 수억 달러의 세금 수입과 노동자들이 근로자로서 당연히 가졌어야 할 노동법상의 보호를 박탈하는 매우 심각한 문제라는 데 인식을 같이하고 있다. 이러한 공통된 인식하에서 다이나맥스 사건은 캘리포니아 임금명령을 적용하기 위한 목적으로서 어떤 노동자가 근로자인가 아니면 독립 하청업자인가를 결정하는 데 적용해야 할 기준을 보렐로 사건과 같은 기준의 판례에 기초할 것인지 여부에 대하여 검토하고, 결정을 내린 것이다.

다이나맥스 사건은 Charles Lee라는 배달원 1명이 시작하기는 하였지만, Charles Lee는 자신뿐 아니라 자신과 같은 지위에 있는 다른 배달원

을 위한 소송을 제기하게 되었다는 의사를 분명히 하였고, 소송이 진행되는 과정에서 Charles Lee와 같은 배달원들이 소송에 참여를 함으로써 집단소송화되었다.<sup>221)</sup> 여기에서 법원들은 이 사건이 집단소송으로서 진행될 수 있는 사건인지 아닌지에 대한 문제를 검토하는 과정에서 제9조 임금명령이 규정하고 있는 사용자 개념이 규정하고 있는 사용자의 의미, 특히 임금명령 제9호의 사용자 개념에서 명시하고 있는 ‘고용한다’는 의미에 대하여 검토하고 있다.

#### 나) 판결의 주요 내용

1심 법원의 집단 인증(class certification)을 부정하는 최초의 명령을 항소법원이 뒤집은 초기의 한 차례 소송(Lee v. Dynamex, Inc.(2008) 166 Cal.App.4th 1325) 이후 1심 법원은 결국 급여 기간 중에 다른 운전기사를 고용하지 않고 다른 배달 회사를 위해 또는 운전기사 자신의 개인적 고객을 위해서 배달 업무를 하지 않은 Dynamex 운전기사 집단을 포함하는 집단 소송을 승인하면서, Martinez v Combs(2010) 49 Cal.4th 35, 664 (Martinez) 사건이 내린 캘리포니아주 임금명령에 규정된 ‘고용’ 및 ‘사용자’에 대한 세 가지의 대안적 정의를 원용하였다. Martinez 사건은 “[임금명령]에 의거하여... ‘고용한다’는 것에는 세 가지 대안적인 정의가 존재한다. (a) 임금, 근로시간, 또는 근로조건을 통제하거나(to exercise control over the wages, hours, or working conditions), (b) 노동을 용인 또는 허용하거나(to suffer or permit to work), (c) 고용하여 그로써 커먼로상의 고용 관계를 창출하는 것(to engage, thereby creating a common law employment relationship)이라는 의미이다”(49 Cal.4th at p.64)라고 ‘고용한다’의 의미를 해석하였다. 그리고 1심 법원은, 다른 대부분의 맥락에서

221) 집단소송참여자를 확정하기 위하여 당시 다이나멕스에서 배달업무를 수행하고 있던 배달원들에게 질문지를 보냈고, 278건의 답변지가 회수되었는데, 그 가운데 다이나멕스의 근로자로 배달업을 수행했던 경험이 있는 배달원, 다른 회사와 독립 하청계약을 맺고 배달을 한 적이 있는 배달원, 다른 사람을 고용하여 자신의 배달업무를 수행하게 한 경험이 있는 배달원 등 일부 배달원을 제외시켰다. 그 의미는, 순수하게 다이나멕스와의 독립하청계약에 따라 다이나멕스만을 위하여 스스로 배달업무를 수행하였던 사람들만이 이 소송의 당사자가 될 수 있었다는 의미이다.

도 그렇지만 임금명령이라는 맥락에서는, 보렐로 사건에서 법원이 제시한 다원적 기준(즉, “종합적 판단”)이 근로자와 독립 하청업자를 구별하는 데 있어서 캘리포니아주 법에 기초한 유일하고 적절한 기준이라는 다이내믹스의 주장을 받아들이지 않았다. 다이내믹스 주장의 의미는, 마티네즈 사건이 제시한 ‘고용한다’는 것에 대한 세 가지 기준은 임금명령에 관한 해석에서는 적용할 수 없고 마티네즈 사건의 기초가 되었던 공동사용자 판단 문제에서만 사용할 수 있다는 것이었다. 그러나 1심 법원은 “(마티네즈 사건이 제시한 ‘고용한다’의 의미는 다이내믹스의 배달원들이) 근로자인지 아니면 독립 하청업자인지를 분석하는 데 고려되어야만 한다”고 판단하였고, 세 가지의 기준 각각에 대하여 판단하였다. 첫 번째 기준인 “(a) 임금, 근로시간, 또는 근로조건을 통제”한다는 것은 근로자의 임금을 교섭하고 정할 권한을 갖는다는 것을 의미하고, 다이내믹스가 그러한 권한을 가졌는지 여부에 대한 답은 고용된 배달원들에 대한 급여정책으로부터 찾아야 하고, … 다이내믹스가 배달원들 각각의 급여에 대한 통제권을 행사하였는지를 개별적으로 판단할 필요는 없다고 하였다. 두 번째 기준인 “(b) 노동을 용인 또는 허용”한다는 것은 “근로자들의 근로제공을 사용자가 인지하고 있었다면 근로자는 근로를 용인 내지 허용받은 것이다. 여기에는 근로자의 근로제공을 사용자가 알았거나 알았어야 하는 것이 포함된다. 이것은 다시 배달원들과 계약을 체결하는 다이내믹스의 정책을 살펴봄으로써 규정될 수 있는 문제이다. 다이내믹스는 자신과 계약을 체결한(즉, 다이내믹스의 고객들에게 배달서비스를 제공하는 것을 알았던) 배달원들에 대해서만 책임이 있다. 이것은 기록을 통해서 판단될 수 있고, 개별적인 분석을 필요로 하지는 않는다”고 하였다. 세 번째 기준인 “(c) 고용하여 그로써 커먼로상의 고용 관계를 창출하는 것”은 보렐로 사건이 판시한 다원적 기준을 의미하는 것으로서, (1) 이유 없는 해고권을 행사할 수 있는지, (2) 노무를 제공하는 사람이 별개의 직업 또는 사업에 종사하고 있는지, (3) 업무가 통상 사업주의 지시에 따라 이루어지는지 아니면 감독을 받지 않는 전문가에 의하여 이루어지는지, (4) 업무를 수행하는 데 일정한 기술이 필요한지, (5) 업무를 수행하는 데 필요한 자재나 도구, 업무장소가 사업주에 의하여 제공되는지 아닌지, (6)

노무제공이 수행되는 시간, (7) 보수가 시간급으로 지급되는지 아니면 업무 단위로 지급되는지, (8) 업무가 사업주의 통상적인 사업의 일부분인지 아닌지, (9) 양 당사자가 사용자-근로자 관계를 형성하고 있다고 믿는지 아닌지가 보렐로 사건의 다원적 기준임을 말하였다. 그리고 보렐로 사건에서 말한 “각각의 기준들은 별개의 기준으로서 기계적으로 적용되어서는 안되고, 이들 요소들은 서로 얽혀 있어서 특정한 조합에 따라 그 중요도가 달라질 수 있다”는 것임을 확인하면서, 보렐로 사건이 판시한 다원적 기준들을 다이내믹스 사건에 적용하였다. 결론적으로 1심 법원은 “따라서 대부분의 부수적 요소들은 공통된 증거에 따르면 되고, 소송의 당사자들인 배달원들 각각에 대한 개별적인 검토를 요구하지 않는다. 다만 고용계약이 존재하는지 여부를 결정함에 있어서의 주된 요소인 ‘업무에 대한 구체적 통제권(the right to control work details)’은, 다이내믹스만이 새로운 고객을 모집하고, 고객서비스를 제공하고, 배달 스케줄을 결정한다는 점에서 개별적인 심사를 필요로 한다”고 하였다. 다만, 이 소송이 집단소송으로서의 요건을 충족하고 있는지를 판단하기 위한 원고 배달원들 간의 소송이익에 대한 ‘공통성’과 관련하여, 결국 공통된 문제는 다이내믹스가 임금명령상의 사용자인지 여부에 대한 것이므로, 사용자성 판단을 위한 처음의 두 기준(즉, 위 (a)와 (b))에서 판단한 바와 같이 공통된 증거를 통해 입증될 수 있는 것으로 보아 집단소송을 인가한 것이다.

1심 법원의 집단소송 인가에 대하여 다이내믹스는 그 인가를 취소할 것을 요구하는 항소를 제기하였지만 항소법원은 다이내믹스의 주장을 기각하고 임금명령 자체의 규정과 마티네즈 사건에서의 법원의 결정 모두 임금명령의 “고용한다” 및 “사용자”에 대한 정의가 공동사용자라는 맥락에 국한된다거나, 어떤 노동자가 임금명령으로 부과되는 의무를 목적으로 배제된 독립 하청업자인지 아니면 근로자인지 여부를 결정하는 데 적용할 수 없다는 주장을 지지하는 것은 아니라고 결론지었다. 즉, 항소법원은 마티네즈 사건에서 논의된 임금명령에 관한 정의는 임금명령으로 발생한 의무와 관련하여 근로자인가 독립 하청업자인가라는 문제에 적용될 수 있다는 결론을 내린 것이다. 따라서 항소법원 또한 다이내믹스가 제9호 임금명령을 위반하였음을 이유로 소를 제기한 배달원들의 주장을

받아들이고, 1심 법원의 결과를 확인하였다. 이와 함께 항소법원은 소장에 적힌 소의 원인이 임금명령과는 관계가 없고 노동법전 제2802조에 의거했을 때에만 구할 수 있는 기름값이나 통행료와 같은 실비에 대한 변제를 요구하는 경우에는 보렐로 사건에서의 근로자성 판단 기준이 적용된다고 판단하였다. 그래서 이 부분에 대해서는 *Ayala v Antelope Valley Newspapers, Inc.*(2014) 59 Cal.4th 522(Ayala) 사건을 인용하면서 보렐로 기준을 적절하게 적용하여 배달원들의 집단 소송 승인을 재고할 것을 요구하며 1심 법원에 환송하였다. 배달원들이 제9호 임금명령의 적용을 주장하면서 제기한 소의 원인은 시간외근로수당 및 임금명세서제공의무의 이행과 관련된 것이었고, 기름값이나 통행료도 포함되어 있었다.

2심 판결 후 다이나믹스는 상고심을 청구하면서 다시 마티네즈 사건이 다른 ‘고용한다’와 ‘사용자’에 대한 제9호 임금명령상의 정의는 그 임금명령에 따라 부과된 의무의 이행을 목적으로 근로자성 여부를 판단하는 문제에 적용가능하다는 항소법원의 결론에 대하여 이의를 제기하였다. 그리고 대법원은 이 쟁점을 판단하기 위해 상고심을 승인하였다. 그리고 상고심에서 대법원은, 결론적으로 1심 법원의 입장을 지지하였다. 상고심에서의 쟁점이 위 사항에 국한되어 있기 때문에 대법원 판결의 주된 내용은 임금명령상 ‘고용한다’는 것의 의미와 관련되어 있다. 그리고 특히 마티네즈 사건에서와 같이 ‘고용한다’는 것의 의미에는 ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 것의 의미가 내포되어 있다고 본 하급심 판결들과 견해를 같이하였다. 역사와 목적을 고려하여 임금명령상 사용자가 근로자를 ‘고용한다’는 것은 근로자의 ‘노동을 용인 또는 허락’하는 것으로 폭넓게 해석되어야 하고, 그에 따라 임금명령이 근로자들에게 제공하는 보호는 통상적으로 고용사업주(hiring business)에게 노무를 제공하는 것으로 간주될 수 있는 모든 노동자들에게 제공되는 것이라는 결론을 내린 것이다. 이와 함께 ‘노동을 용인 또는 허락’한다는 것의 의미를 문자 그대로 해석해서 진정한 독립 하청업자인 독립 배관공이나 전기공과 같은 유형의 노동자들 까지도 근로자의 범주에 포함시키는 것으로 해석되어서는 안 된다고도 말함으로써, 그 의미의 한계에 대해서도 확인하였다.

다이나믹스 사건에서 대법원이 ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 의미를

확인하면서 대법원은 1937년 공정노동기준법의 입법자 중 한명인 Hugo L. Black이 한 말을 인용하고 있다. ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 기준은 연방 공정노동기준법의 일부로서 제안되고 채택된바, 이것은 사회법체의 범위에 합리적으로 속하는 취업자의 범주를 가장 넓게 하기 위하여 고안된 “가장 광범위한 개념”이라는 것이다. 그리고 최근의 판례들은 이 기준을 지속적으로 확대하여 광범위하고 포괄적인 의미로 사용하고 있다고 하였다. 그래서 마티네즈 사건에서 법원이 인정한 바와 같이, ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 것은 “고용사업주에게서 일하는 것”이라고 합리적으로 볼 수 있는 모든 개별 노동자들을 임금명령상의 근로자 개념에 포함하도록 해석되고 적용되어야 한다고도 말한다.

문제는 ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 것의 의미가 무엇인가 하는 것이다. 대법원은 ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 기준이 오랜 그리고 잘 정립된 역사를 갖고 있다고 말한다. 그리고 다이내믹스가 주장하는 쟁점 가운데 ‘업무에 대한 구체적 통제권’ 관련 쟁점은 대법원에서 다루지 않겠다고 밝혔다. 그 이유는, 캘리포니아 주 판례상 복수의 법이론에 근거한 집단소송의 경우, 집단소송에 대한 법원의 인증이 법이론 가운데 어떤 것에 의해서든 정당할 경우, 재량권 남용이 아니라고 보고 있기 때문이다 (Brinker Restaurant Corp. v. Superior Court(2012) 53 Cal.4th 1004, 1032). 특히 통제권 관련 문제는 1, 2심에서 상세하게 다루어지기도 하였다. 그리고 다이내믹스 사건에서 대법원은 근로자와 독립하청업자를 구분하기 위한 기준으로서 ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 것의 의미를 밝히기 위해 연방법원 등이 구축해 온 기존의 ABC 기준이 의미가 있음을 밝히면서, ‘노동을 용인 또는 허용’한다는 것의 역사와 목적에 가장 부합하면서 적절한 해석은 (1) 노동자가 임금명령의 적용범위에 포함되지 않는 독립 하청업자라는 것에 대한 증명 책임은 고용사업주에게 있고, (2) 고용사업주는 증명 책임을 다하기 위하여 ABC 기준으로 구체화된 세 가지 각각의 요소들을 입증해야 한다고 말한다. 이때 ABC 기준은 다음과 같다.

- (A) 사실상 및 계약상 업무의 수행에 있어서 노동자는 고용사업주의 통제와 지휘로부터 자유로운가?

- (B) 노동자가 고용사업주의 사업의 통상적인 운영과는 관계없는 노무를 제공하고 있는가?
- (C) 노동자는 고용사업주를 위하여 제공하는 노무와 동일한 성질의 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사하고 있는가?

그리고 위와 같은 ABC 기준을 다이나맥스 사건에 적용하면서, 다음과 같이 결론을 내리고 있다.

“다이나맥스가 지적한 바와 같이, 1심 법원은 집단소송인가명령에서 노동의 허용 또는 용인의 개념을 적용함에 있어 노동의 용인 또는 허용을 문자 그대로 해석하여, 일반적으로 적용되었다라면 독립 배관공이나 전기업자와 같이 합리적으로는 고용사업주의 근로자라고는 볼 수 없는 전통적인 형태의 독립 하청업자를 잠재적으로 포함시킬 수 있게 하였다. 이와 같은 1심 법원의 해석이 지나치게 포괄적이라는 다이나맥스의 주장에 동의한다. 그러나, 아래에서 보는 바와 같이, 그럼에도 불구하고 우리는 두 가지의 독립적이고 충분한 이유로, 노동의 용인 또는 허용 기준에 대한 적절한 해석에 따라, 집단소송이 인가된 노동자 집단에게는 충분한 이해의 공통성(commonality of interest)이 존재하고, 따라서 1심 법원의 결정은 유지되어야 한다고 결론내린다.

첫째, ABC 기준 가운데 B와 관련하여 인가된 집단에 속하는 배달원들에 의하여 제공된 노동이 고용사업주의 통상적인 운영 외에서 이루어졌는지 여부에 대하여 배달원들의 오분류에 대한 주장이 집단적으로 해결되어야 함을 허용하는 충분한 이해의 공통성이 존재함은 분명하다. 다이나맥스의 전체 사업은 배달 사업이다. 제품의 배달이 고용회사 사업의 통상적인 운영 안에 있다고 볼 수도 있고 보지 않을 수도 있는 다른 사업들과는 달리, 이 사건에서의 고용사업주는 배달회사이고 배달원들이 수행한 노동이 사업의 통상적인 운영 밖에 있는지 여부에 대한 문제는 집단적인 차원에서 더 잘 결정될 수 있음이 분명하다. 일반적인 문제로서 다이나맥스는 배달을 위한 고객이 있고, 고객에게 부과할 요금을 결정하며, 물품을 어디에서 수거하고 어디로 배달할지를 배달원에게 통지하고, 물품을 추적하며, 배달원에게 자신의 추적 및 기록유지시스템을 사용할 것을 요구한다. 따라서 지속적으로 다이나맥스의 고객들로부터/에게 소포

와 문서를 수거하고 배달하는 배달원들에 의하여 제공되는 노동이 다이나믹스 사업의 통상적인 운영 밖에 놓여 있는지 여부에 대한 충분한 이해의 공통성이 있어서 이 문제는 집단적인 차원에서 해결될 필요가 있다.

ABC 기준의 각 부분은 근로자인지 아니면 독립 하청업자인지라는 문제에 대하여 독립적으로 결정적인 의미를 지닐 수 있으므로, ABC 기준 중 B에 기초한 충분한 이해의 공통성은 그 자체만으로도 법원의 집단소송 인가명령을 받기에 충분하다. 그럼에도 불구하고 만약을 위해 우리는 ABC 기준 중 C 기준에 따라서도 충분한 이해의 공통성이 있어서 또한 관련된 문제를 집단적으로 다루는 것을 지지할 수 있는지 여부를 논의하고 있다.

둘째, ABC 기준 가운데 C와 관련하여서도 마찬가지로 배달원들이 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사하고 있는지 여부에 대하여 충분한 이해의 공통성이 있어서 집단적으로 이 문제를 해결하는 것이 허용된다는 것이 기록상 분명하다. 앞서 논의한 바와 같이, 2004년 이전까지 다이나믹스는 다이나믹스로부터 소포와 문서를 수거하고 배송하는 배달원들을 독립 하청업자가 아닌 근로자로 분류하였다. 2004년 다이나믹스는 새로운 사업 구조를 세우면서 모든 배달원들에게 독립 하청업자로서의 지위를 규정한 계약을 체결할 것을 요구하였다. 여기서 1심 법원은 집단소송에 참여할 수 있는 배달원을 일정한 기간 중 다이나믹스만을 위해 배달업에 종사한 배달원들로 제한하였다. 그래서 다른 배달회사 또는 배달원 자신의 개인적 고객을 위해 배달을 한 배달원들을 제외하였고, 근로자를 고용하고 있던 배달원도 제외하였다. 이렇게 하여 포함된 배달원 집단이 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사하였는지의 문제에 관한 이해의 공통성이 결여되었다고 할 수 있는 어떠한 근거도 찾지 못하였다. 이러한 배달원 집단이 ABC 기준 중 C에 관하여 관련된 문제는 집단적인 차원에서 해결될 필요가 있다.

위와 같은 이유로 우리는 노동의 용인 또는 허용에 대한 적절한 이해에 따라 법의 문제로서 그러한 배달원들이 임금명령의 적용에 있어서 근로자인지 아니면 독립 하청업자인지에 관한 문제는 인가된 집단 내에 충분한 이해의 공통성이 존재하므로 집단적으로 제기될 수 있다는 결론을 내린다.

따라서, 우리는 임금명령에 의하여 부과된 의무를 위반하였다는 소의 이유와 관련하여 집단소송을 인정하지 말라는 다이내믹스의 청구를 거부하고 집단소송을 인가한 1심 법원에 재량권 남용은 없었다는 결론을 내린다.”

#### 다) 판결의 의미

다이내믹스 사건은 캘리포니아에서 근로자성을 판단함에 있어 ABC 기준을 채택하였다는 점, 그리고 이에 대한 입증 책임은 고용사업주에게 있다는 점(즉, ABC 기준에 따라 근로자가 아니라는 사실을 사용자가 입증해야 함)에 그 의미가 있다. 이를 통해 택배회사의 배달원들도 제9호 임금명령의 적용을 받을 수 있는 근로자임이 확인된 것이다. ABC 기준은 캘리포니아 주 이외 다수의 주와 연방에서 근로자성 판단을 위해 사용되고 있는 기준이다. ABC 기준 자체가 새로운 것은 아니고<sup>222)</sup> 캘리포니아에서는 아직 사용되었던 예가 없다는 점, 그리고 그에 대한 입증책임을 사업주에게 전환시키고 있다는 점에서 의미가 있다.

다만, 다이내믹스 사건의 기초가 된 사실관계에서 집단소송의 당사자가 된 배달원들은 집단소송에 필요한 ‘이해의 공통성’을 위해 다이내믹스에 전속적으로 배달노동을 제공하던 배달원이었음을 확인할 수 있다. 즉, 법원이 집단소송의 당사자들로부터 제외시킨, 다른 회사를 위해서도 배달을 하는 노동자 등은 이 사건의 당사자가 아니었던 것이다. 그러므로 강한 전속성에 따른 이해의 공통성이 다이내믹스 사건에서 배달원들에게 집단소송이 허용되었던 결과를 가져온 것으로 보인다.

다른 한편, 다이내믹스 사건은 캘리포니아 주 임금명령에 관한 사건이다. 보렐로 사건이 노동자보상법의 적용을 위하여 근로자성 여부를 다룬 것과 같이, 다이내믹스 사건은 임금명령의 적용을 위하여 근로자성 여부를 판단하는 기준을 제시한 것이므로, 다이내믹스 사건 자체만으로는 배달원과 같은 노동자들이 다른 법의 적용에 있어서도 근로자로서의 지위

222) <https://www.nelp.org/blog/washington-state-considers-abc-test-employee-status/>(최종검색일: 2020년 1월 15일) 참조. 이에 따르면 캘리포니아, 뉴저지, 매사추세츠, 코네티컷 주는 이미 임금과 근로시간에 관한 법제의 적용에 대하여 ABC 기준을 사용하고 있고, 워싱턴 주를 포함한 10개 정도의 주에서는 실업급여법제와 같은 특정한 법제에 대해서만 이 기준을 사용하고 있다고 한다.

를 획득할 수 있을 것인지에 대해서는 확답할 수 없었다.

#### 다. AB5의 주요 내용

위와 같은 다이내믹스 사건의 의미를 짚고, 그것을 확장시켜 법으로 제정한 것이 AB5이다. 개요 부분에서도 말한 바와 같이, AB5는 다이내믹스 사건에서 캘리포니아 주 대법원이 제시한 ABC 기준을 법제화하는 한편, 그 의미를 임금명령에 국한하지 않고 노동법전과 실업급여제도에서의 근로자 개념에 다이내믹스가 확인한 ABC 기준을 적용시키고자 하고 있고, 나아가 그에 대한 입증책임을 사업주에게 부과하고 있다.

##### 1) 법의 목적

입법부는 다음 모든 것을 확인하고 선언한다.

- 제1조 (a) 2018년 4월 30일 캘리포니아 대법원은 *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*(2018) 4 Cal.5th 903(Dynamex) 사건에서 만장일치로 결정에 도달했다.
- (b) 결정에서 법원은 오분류되어 상당한 노동보호를 손실한 노동자(worker)들에게 가해진 해, 오분류하는 회사와 경쟁해야 하는 사용자(employer)들에게 가해진 부당함, 종합소득세, 산재보험료, 사회보장보험료, 실업보험료, 장애보험료 납부와 같은 의무를 회피하고자 오분류를 사용하는 회사들로부터 받게 되는 주의 세수입상의 손실을 열거하였다.
- (c) 노동자를 독립 하청업자로 오분류하는 것은 중산층의 침식과 소득 불평등을 야기하는 중요한 요인이다.
- (d) 입법부가 이 법을 입법하는 취지는 Dynamex 사건에서의 캘리포니아 대법원의 결정을 성문화하여 주법으로 그 결정을 분명하게 적용하고자 함이다.
- (e) 현재 근로자로 인정받는 대신 독립 하청업자로 오분류되어 착취당하고 있는 노동자들에게 최저임금, 근무 중 부상 시 재해보험, 실업보험, 유급 병가, 유급돌봄휴가를 포함하여, 법에 따라 받아 마땅한 기본적인 권리와 보호를 보장하는 것도 이 법을 입법하는 입법부의 목적이다. 캘리포니아 대법원의 획기적인 Dynamex 만장일치 결정을 성문화함으로써 이 법은 법에 따라 근로자가 가진 이러한 기본적인 노동권을 부정당해온 수백만이 될 수도 있는 노동자들에게 이러한 중요한 보호를 돌려준다.
- (f) Dynamex 결정은 노동복지위원회(Industrial Welfare Committee)의 임금명령에서 나오는 “고용한다”는 것에 대한 세 가지의 대안적 의미 가운데 하나인 “용인 또는 허용(suffer or permit)”의 의미를 해석하였다. 이 법의 어떤 내용도 Dynamex 판결에서 다루지 않은 IWC 임금명령이 선택할 수 있는 “고용”이라는 용어에 대한 정의를 적용하는 것에 영향을 미칠 의도가 없다.
- (g) 이 법의 어떤 내용도 근로자가 시간제나 단속적인 일정으로 일하거나 다수의 사용자를 위해 일하는 유연성을 감소시킬 의도가 없다.

AB5 제1조에서는 법이 제정된 배경과 목적을 분명하게 말하고 있다. 특히 근로자로 인정되어 노동법제의 보호를 향유하여야 할 노동자들이 자영업자인 독립 하청업자로 오분류됨으로써 발생한 노동권과 관련한 부담함, 이러한 부당한 효과를 의도한 사용자에 의한 오분류 의지 등을 밝히는 한편, 이를 통해서 피해를 입는 것은 오분류된 독립 하청업자만이 아니라 근로자에 대한 조세 및 사회보장료에 대한 책임으로부터 벗어나 세입상의 손실을 입게 되는 주 정부이기도 함을 언급하고 있다. 결국 근로자 지위에 대한 오분류의 문제가 단순한 개인적 손해의 문제가 아닌, 사회 전체의 손실로 이어지고 있음을 밝힌 것이다. 나아가 오분류의 문제가 결국 “중산층의 침식과 소득 불평등”을 초래하는 원인이 되고 있다는 사회적 문제도 직접 언급하고 있음을 볼 수 있다.

따라서 AB5는 “현재 근로자로 인정받는 대신 독립 하청업자로 오분류되어 착취당하고 있는 노동자들에게 최저임금, 근무 중 부상 시 산재보험, 실업보험, 유급 병가, 유급돌봄휴가를 포함한, 법에 따라 받아 마땅한 기본적인 권리와 보호를 보장하는 것”이고, 이를 통해 “법에 따라 근로자가 가진 이러한 기본적인 노동권을 부정당해온 수백만이 될 수도 있는 노동자들에게 이러한 중요한 보호를 회복”시켜주는 의미를 담고 있다.

그러나 AB5가 노동복지위원회의 임금명령에 대한 가이드라인이 되지는 않는다. 제1조의 (f) 항에서 말하고 있듯, 노동복지위원회의 임금명령은 AB5와 상관없이 ‘고용한다’는 의미를 담을 수 있다. 또한 AB5 자체가 노동의 유연화를 줄이려는 의도를 담고 있는 것도 아니다. 다이내믹스 사건이 집단소송으로 진행되면서, 배달원 집단의 ‘이해의 공통성’을 배달원들의 다이내믹스에 대한 전속성에 기초하고 있었기 때문에, 복수의 사업주와 계약을 맺고 노무를 제공하는 비전속적 특수형태노동에 대해서 어떻게 해석해야 할 것인가에 대한 문제는 여전히 남아 있다.

## 2) 근로자 개념의 수정

AB5는 위 가.의 목적 조항을 포함하여 총 7개 조문으로 구성되어 있고, 이 중 제2조에서부터 제5조까지는 캘리포니아 주의 노동법(제2조 및 제3조)과 실업보험법(제4조 및 제5조)을 적용하고, 그것을 위해 노동법과 실

업보험법상 근로자 개념을 수정하는 내용을 담고 있다.

가) 노동법상 근로자 판단 기준의 규정과 적용제외

AB5 제2조 및 제3조는 각각 노동법 제2750.3조의 신설과 제3351조의 개정을 규정하고 있다. 제2조는 근로자 개념에 관한 것이고, 제3조는 적용범위에 관한 것이다.

제2조에 의하여 노동법 제2750.3조에 규정되는 조항은 다이내믹스 판결에서 보여준 ABC 기준을 규정하면서, 이 기준이 충족되지 않았음을 고용사업주가 증명하지 않는 한 독립 하청업자는 노동법, 실업보험법, 노동복지위원회의 임금명령 적용상 근로자로 간주됨을 명시하고 있다 (§2750.3(a)(1)). 다만, 위 규범들의 적용예외규정들, 확장된 사용자 지위나 책임 등은 AB5와 상관없이 계속 유효하다 (§2750.3(a)(2)). 만약 법원이 이 예외들에 대한 근거로 ABC 기준을 적용할 수 없다고 판결하는 경우, 해당 독립 하청업자가 근로자인지 아닌지 여부는 보렐로 사건의 기준을 적용하도록 하고 있다 (§2750.3(a)(3)).

AB5 §2 아래와 같은 §2750.3을 노동법(Labor Code)에 추가한다.

§2750.3 (a) (1) 본 법전과 실업보험법(Unemployment Insurance Code) 조항들의 목적상, 그리고 노동복지위원회(Industrial Welfare Commission) 임금명령을 위해, 노동이나 용역을 제공하는 사람은 고용사업주(the hiring entity)가 다음의 조건 모두를 충족함을 증명하지 않는 한 독립 하청업자가 아닌 근로자로 간주된다.

- (A) 위의 사람은 사실상 및 계약상 업무의 수행에 있어서 고용사업주의 통제 외 지휘를 받지 않는다.
  - (B) 위의 사람은 고용사업주의 사업의 통상적인 운영과는 상관없는 노무를 제공한다.
  - (C) 위의 사람은 고용사업주를 위하여 제공하는 노무와 동일한 성질의 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사한다.
- (2) (1)에도 불구하고 본 법전과 실업보험법의 조항들, 또는 제2호 임금명령 §2(E)의 “근로자” 정의를 포함하나 이에 국한되지 않는 노동복지위원회의 적용 가능한 명령에 명시적으로 표현된 “근로자” “사용자” “고용” 또는 “독립 하청업자” 개념에 대한 예외들 및 확장된 사용자 지위나 책임은, 해당 법에 규정된 목적을 위해서는 계속 유효하다.
- (3) 법원에서 (2) 이하에 규정된 고용 지위의 명시적 예외 이외의 근거로 (1)에 있는 3가지 기준을 특정한 맥락에 적용할 수 없다고 판결하면 그러한 맥락의 근로자 또는 독립 하청업자 지위의 결정은 그 대신 S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations(1989) 48 Cal.3d 341 (Borell) 사건에서의 캘리포니아 대법원의 결정을 적용한다.

다만, 일정한 범주의 직업을 가진 사람들에게는 §2750.3(a)(1)이 규정하는 근로자 간주가 적용되지 않고, 이들의 지위 판단은 보렐로 기준을 적용하도록 하고 있다(§2750.3(b)). 여기에 해당하는 사람들은 다음과 같다.

§2750.3(b)(1) 보험부(Department of Insurance)가 보험법(Insurance Code) 1부 2편 5장(§1621 이하), 6장(§1760 이하), 또는 8장(§1831 이하)에 따라 면허를 준 개인 또는 단체.

(2) 사업및전문자격을전(Business and Profession Code) 2부(§500 이하)에 따라 면허를 받은 내과 의사, 외과 의사, 치과 의사, 족병 전문의, 정신분석의, 수의사로 법인법(Corporation Code) §13401에 규정된 1인 기업(sole proprietorship), 조합(partnership), 전문직 기업으로 조직된 실체를 포함한 보건 실체에, 또는 그에 의하여 제공하는 전문직 또는 의학적 용역을 제공하는 자. (b)의 어떤 내용도 (2)에서 밝힌 면허자의 단체협약이 현재 적용되고 있거나 적용될 가능성이 있는 고용 환경에 적용되지 않는다.

(3) 캘리포니아주로부터 받은 유효한 면허가 있고 변호사, 건축가, 기술자, 사업 탐정, 회계사라고 인정된 전문직을 업으로 하는 자.

(4) 법인법(Corporations Code) 4권(title) 3편 1부의 제2장(§25210 이하) 또는 제3장(§25230 이하)에 의해 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission)나 금융산업규제청(Financial Industry Regulatory Authority)에 등록되거나 캘리포니아주로부터 면허를 받은 증권 중개인이나 투자 고문, 또는 그들의 대리인이나 대행자.

(5) 실업보험법 §650에 설명된 직판 판매원으로 해당 절에 따른 고용 배제 조건이 충족되는 자.

(6) 아래 (A)에 정의된 미국 선박에서 일하는 영리 어부.

(A) (6)의 목적상

(i) “미국 선박”은 실업보험법 §125.5에 정의된 것과 같은 의미이다.

(ii) “영리 어부”는 어업 및 수렵법(Fish and Game Code) 6부 3편 제1장 3조(§7850 이하)에 따라 발급된 유효하고 취소되지 않은 영리 어업 면허를 가진 자를 의미한다.

(iii) “미국 선박에서 일한다”는 것은 어떤 수단으로든 주의 어류, 패류, 기타 수산자원을 채집하거나 채집하려는 것을 의미하며 어업을 목적으로 운영되는 미국 선박에 승선하여 선박이나 선박에서 사용되는 장비를 유지하는 것을 포함하여 이러한 비가공 수산자원을 채집하는 일에 직간접적으로 참여하는 모든 개인을 포함한다. 그러나 “미국 선박에서 일한다”는 것은 채집에 직간접적으로 참여하지 않는 방문객이나 손님으로 면허 영리 어업 선박에 탑승한 자에게는 적용되지 않는다.

(B) (6)의 목적상 미국 선박에서 일하는 영리 어부는 실업보험법 §609의 “고용”에 대한 정의를 충족하는 경우 실업 보험급여를 받을 자격이 있고, 그렇지 않더라도 실업보험법 조항들에 따라 그러한 급여를 받을 자격이 있다.

(C) 2021년 3월 1일부터 매해 3월 1일마다 고용개발부(Employment Development Department)는 영리 어업계의 실업보험 이용에 대한 연례보고서를 입법부에 배포한다. 이 보고서는 실업보험급여를 신청하는 영리 어부의 수, 청구에 이의가 제기된 영리 어부의 수, 청구가 거부된 영리 어부의 수, 실업 보험급여를 받은 영리 어부의 수를 포함하되 이에 국한되지 않는다. 이때 요구되는 보고서는 정부법(Government Code) §9795을 준수하여 제출한다.

(D) (6)은 입법부가 연장하지 않는 한 2023년 1월 1일 무효가 된다.

또한 §2750.3(a)와 다이내믹스 판결은 다음에 규정된 “전문적 용역”을 위한 계약에도 적용되지 않고, 어떤 개인이 근로자인지 독립 하청업자인지에 대한 결정은 고용사업주가 다음의 요소들이 모두 충족됨을 증명하였을 때 보렐로 기준을 적용하도록 하고 있다(§2750.3(c)(1) 및 (2)).

§2750.3(c)(1) (a)와 다이내믹스 사건 판결은 아래에 정의된 “전문적 용역”을 위한 계약에는 적용되지 않으며 대신 어떤 개인이 근로자인지 독립 하청업자인지에 대한 결정은 고용사업주가 다음의 요소들이 모두 충족됨을 증명하는 경우 보렐로 사건의 기준이 적용된다.

- (A) 해당 개인이 고용사업주와는 별도로 자신의 주거를 포함한 사업장소를 유지하고 있다. (c)(A) 이하의 어떠한 내용도 어떤 개인이 고용사업주의 장소에서 용역을 수행하는 쪽을 선택하는 것을 금하지 않는다.
  - (B) 노동이 §2750.3의 발효일로부터 6개월을 초과하여 지난 뒤에 수행되고 있는 경우 해당 개인이 영업면허와 더불어 전문직을 업으로 하기 위하여 요구되는 전문면허나 허가를 소지하고 있다.
  - (C) 해당 개인이 수행되는 용역에 대한 자체적인 요율을 정하거나 협상할 수 있다.
  - (D) 프로젝트 완료일과 합리적인 영업시간 이외에 해당 개인이 자신의 근무시간을 정할 수 있다.
  - (E) 해당 개인이 관계적으로 고용사업주와의 계약에 따라 수행하는 것과 같은 유형의 노동에 종사하고 있거나 다른 잠재적인 고객들을 위해 동일한 유형의 노동을 수행할 수 있는 가능성을 열어두고 있다.
  - (F) 해당 개인이 관계적으로 그리고 정기적으로 용역 수행에 대한 재량과 독립적 판단을 행사한다.
- (2) (c)의 목적상
- (A) “개인”에는 1인 기업이나 여타 사업 주체를 통해 용역을 제공하는 개인이 포함된다.
  - (B) “전문적 용역”은 다음 어느 하나를 충족하는 용역을 의미한다.
    - (i) 마케팅, 단 계약된 노동의 성격이 독창적이고 창조적이며 그 결과가 주로 근로자의 창안, 상상, 재능에 기대거나 계약된 노동의 어떤 것에도 본질적 부분이거나 필연적으로 부수적인 노동인 경우.
    - (ii) 인적자원 관리직, 단 계약된 노동이 대개 지적이고 그 성격이 다양하며 생산된 산출이나 달성된 결과가 정해진 기간과 관련하여 표준화될 수 없는 성격을 지닌 경우.
    - (iii) 다음의 어느 일인에 의해 제공되는 여행사 용역: (I) 사업 및 전문자격법 7부 3편 제1장 2.6조(§17550 이하)에 따라 법무장관이 규제하는 자이거나, (II) 사업 및 전문자격법 §17550.1(a)의 의미에 따른 여행 판매자인 개인으로 사업 및 전문자격법 §17550.20(g)에 따라 등록이 면제된 자.

- (iv) 그래픽 디자인.
- (v) 보조금 유치자.
- (vi) 순수예술가.
- (vii) 미연방규정집(Code of Federal Regulations) 31권 A부(subtitle) 10편에 따라 국제청 이전에 연방재무부로부터 영업 면허를 받은 미국 세무사가 제공하는 용역
- (viii) 독립 판매조직을 통한 지불처리 중개인(payment processing agent).
- (ix) 추정 사용자에게 연 35회 미만으로 콘텐츠를 제출하는 스틸 포토그래퍼나 보도사진가가 제공하는 용역. 이 조항은 배급 플랫폼과 무관하게 생방송으로 배급되거나 후일의 방송을 위해 기록된 연극, 텔레비전, 모든 장치들을 위한 인터넷 스트리밍, 상업 프로덕션, 방송뉴스, 뮤직비디오, 라이브 쇼를 위해 제작된 프로젝트를 포함하되 여기에 국한되지 않는 영화에서 일하는 개인에게는 적용되지 않는다. 본 조항의 목적상 “제출물”은 (I) 특정 사건이나 특정 주제에 속하고, (II) 노동의 범위를 정하는 계약에서 허용하며, (III) 출판물이나 사진공급회사가 받아들이고 허가를 취득하여 출판하거나 게시하는, 스틸 포토그래퍼나 보도사진가가 생산한 1개 이상의 기사나 콘텐츠 형태이다. 본 절의 어떤 내용도 사진가나 미술가가 자신의 작품을 판매용으로 전시하는 것을 금지하지 않는다.
- (x) 추정 사용자에게 연 35회 미만으로 콘텐츠를 제출하는 자유계약 작가, 편집자, 신문 만평가가 제공하는 용역. 일반적인 주제와 관련되어 반복적으로 생산된 콘텐츠 품목은 연 35회를 계산할 목적으로는 별도의 의뢰로 본다. 본 조항의 목적상 “제출물”은 (I) 특정한 사건이나 주제와 관련되고, (II) 노동의 범위를 정하는 계약에서 허용하며, (III) 출판물이나 회사에서 받아들여 출판하거나 판매를 위해 게시되는, 자유계약 기자에 의한 한 개 이상의 기사나 콘텐츠 형태이다.
- (xi) 면허가 있는 피부관리사(esthetician), 면허가 있는 전기분해법사(electrologist)자, 면허가 있는 손톱관리사, 면허가 있는 이발사, 면허가 있는 미용사가 제공하는 용역이되 단 그 개인은
  - (I) 자신의 요율을 스스로 정하고, 자신의 지불금을 처리하고, 고객에게 직접 돈을 받는다
  - (II) 자신의 근무시간을 정하고 고객의 수와 자신이 용역을 제공할 고객을 결정할 독자적인 재량이 있다.
  - (III) 자신의 고객명단이 있고, 자신의 예약 일정을 잡는다.
  - (IV) 고객에게 제공하는 용역에 대한 자신의 영업 면허를 유지한다.
  - (V) 해당 개인이 고용사업주의 위치에서 용역을 수행하는 경우 영업공간을 임대한 상점이나 기업 소유주에게 1099 양식을 발부한다.
  - (VI) (xi)는 면허가 있는 손톱관리사와 관련하여 2022년 1월 1일 무효화된다.

위와 같은 기준에 따라서, 예를 들어 프리랜서 작가가 어떤 방송국에 연간 35회 미만으로 작품을 제공하는 경우에는 근로자로 간주되지 않게

된다. AB5의 시행을 앞두고 실제로 이러한 프리랜서 작가들에 대한 계약 해지가 문제되고 있고,<sup>223)</sup> 계약을 유지하는 경우 연간 35회 미만으로만 작품을 제공하도록 하는 등의 사례가 보고되기도 하는 한편, 작가협회 등에서는 다른 업종과는 달리 작가들은 AB5에 의하여 사실상 작품 수가 제한될 수밖에 없음을 이유로 위헌적(42 U.S.C. §1983 위반)이라는 소송이 제기되고 있기도 하다.<sup>224)</sup>

다음과 같은 경우에는 §2750.3(a)와 다이나맥스 사건의 판결이 적용되지 않고, 다음의 경우에서 근로자 지위가 문제되는 경우에는 보렐로 기준 등을 따르게 된다(§2750.3(d)).

§2750.3(d) (a)와 다이나맥스 사건 판결은 사업 및 전문자격법이 적용되는 다음에 적용되지 않는다.

- (1) 사업 및 전문자격법 4부(§1000 이하)에 따라 캘리포니아주에서 면허를 받은 부동산중개업 면허소지자로 이들의 근로자 또는 독립 하청업자 지위의 판단에는 사업 및 전문자격법 10032절 (b)가 적용된다. 이 절을 적용할 수 없는 경우 이러한 결정에는 다음이 적용된다. (A) 실업보험을 위해서는 실업보험법 §650, (B) 재해보험을 위해서는 §3200 이하, (C) 노동법상의 여타의 모든 목적으로는 보렐로. 사업및전문자격법 §10015.1에 따라 유책 중개인에게 법적으로 부과되는 의무는 보렐로 기준에 따라 고려할 요소가 아니다.
- (2) 사업 및 전문자격법 §7500.2에 따라 면허를 받은 회수대행사(repossession agency)는 회수대행사가 노동수행을 위한 계약상으로도든 사실상으로도든 노동의 수행과 관련하여 고용자나 고용사업주의 통제와 지시를 받지 않으면 사업 및 전문자격법 §7500.2를 적용하여 근로자나 독립 하청업자 지위를 결정한다.

다음의 경우와 같은 진정한 독립 하청계약 관계에 대해서도 §2750.3(a)와 다이나맥스 사건 판결은 적용되지 않는다.

223) <https://www.latimes.com/business/story/2019-12-17/vox-media-cuts-hundreds-freelancers-ab5>(최종검색일 : 2020년 1월 15일) 참조.

224) American Society of Journalists and Authors, INC., and National Press Photographers Association v. Xavier Becerra, in his official capacity as Attorney General of the State of California. 2019년 12월 17일 소가 제기되었다.

§2750.3(e) (a)와 다이내믹스 사건 판결은 다음을 조건으로 하여 아래 정의된 대로 진정한 기업 간 하청 관계에는 적용되지 않는다.

- (1) 1인기업, 합명회사, 유한책임회사, 합자회사(limited liability partnership), 법인으로 형성된 기업(“용역제공기업”)이 다른 그러한 기업(“계약 기업”)과 용역공급 계약을 하는 경우 용역제공기업의 근로자 또는 독립 하청업자 지위의 판단은 계약 기업이 다음의 모든 기준이 충족됨을 입증하는 경우 보렐로 기준을 적용한다.
  - (A) 용역제공기업은 노동수행을 위한 계약으로든 사실상으로든 노동수행과 관련하여 계약기업의 통제와 지시를 받지 않는다.
  - (B) 용역제공기업은 계약 기업의 고객이 아니라 계약 기업에 직접 용역을 제공한다.
  - (C) 용역제공기업과의 계약이 서면이다.
  - (D) 노동이 용역제공기업이 사업 면허나 영업세 등록을 요하는 관할권에서 수행되는 경우 기업 서비스 제공자가 요구되는 사업 면허나 영업세 등록을 갖추고 있다.
  - (E) 용역제공기업이 계약 기업의 영업이나 노동장소와 별도의 영업장소를 유지하고 있다.
  - (F) 용역제공기업이 관례적으로 수행되는 노동에 수반되는 것과 같은 성질의 독립적으로 설립된 영업에 종사하고 있다.
  - (G) 용역제공기업은 실제로 고용사업주의 제한 없이 동일하거나 유사한 용역을 제공하는 계약을 다른 기업들과 맺고 고객을 유지하고 있다.
  - (H) 용역제공기업은 광고를 하고 동일하거나 유사한 용역의 제공을 대중에게 공개하고 있다.
  - (I) 용역제공기업은 용역을 수행하기 위해 자신의 도구, 차량, 장비를 제공한다.
  - (J) 용역제공기업은 자체 요율을 협상할 수 있다.
  - (K) 노동의 유형에 맞게 용역제공기업은 자체 시간과 노동 위치를 정할 수 있다.
  - (L) 용역제공기업은 사업및전문자격법 3부 9장(7000절로 시작하는)에 따라 Contractor’s State License Board의 면허가 필요한 유형의 노동을 수행하지 않는다.
- (2) (e)는 계약 기업을 위해 노동이나 용역을 수행하는, 기업이 아닌 개인 노동자에게는 적용되지 않는다.
- (3) 용역제공기업을 위해 일하는 개인이 용역제공기업의 근로자인지 독립 하청업자인지를 결정하는 것은 (1) (a)를 적용한다.
- (4) (e)는 §2810.3에 따른 기준의 모든 권리를 변경하거나 대체하지 않는다.

건축업에서 이루어지는 하도급 관계에 대해서도 §2750.3(a)와 다이내믹스 사건 판결은 적용되지 않는다(§2750.3(f)).

§2750.3(f) (a)와 Dynamex 사건 판결은 계약자(a contractor)와 건축업계의 하도급에 따라 노동을 수행하는 개인 간의 관계에 적용되지 않으며 해당 개인이 계약자의 근로자인가를 결정하는 것은 s.2750.5와, 다음의 모든 기준이 충족될 시 Borello를 적용한다.

- (1) 하청계약(the subcontract)이 서면이다.
- (2) 하청업자(the subcontractor)가 Contractors State License Board의 면허를 받았고 노동이 해당 면허의 범위 내에 있다.
- (3) 하청업자가 영업허가나 영업세 등록을 갖출 것을 요하는 관할권에 거주하는 경우 해당 하청업자에게 필요한 영업허가나 영업세 등록이 되어 있다.
- (4) 하청업자가 계약자의 영업 또는 노동 위치와 별도의 영업장소를 유지하고 있다.
- (5) 하청업자가 용역을 제공하는 것을 준비하거나 돕도록 타인을 고용하고 해고할 권한을 가지고 있다.
- (6) 하청업자가 보험, 법적으로 승인된 배상 의무, 계약 이행 보증용 금전 채무 증서(performance bond) 또는 제공되는 노동이나 용역과 관련한 보증으로 입증되는 실수나 누락에 대한 재정적 책임을 진다.
- (7) 하청업자가 관례적으로 수행되는 노동에 수반되는 것과 같은 유형의 독립적으로 설립된 영업에 종사하고 있다.
- (8) (A) (2)는 다음의 모든 기준이 충족될 시 Business and Professions Code 3부 제9장(s.7000 이하)에 의해 하청업자 면허가 요구되지 않는 건설 트럭 수송 용역을 제공하는 하청업자에게 적용되지 않는다.
  - (i) 하청업자가 1인 기업, 조합, 유한책임회사, 유한책임조합 또는 법인으로 구성된 기업이다.
  - (ii) 2020년 1월 1일 이후 수행된 노동에 대해서는 하청이 공공노동을 수반하는지의 여부와 무관하게 s.1725.5에 따라 하청업자가 공공 노동 하청업자로 Department Industrial Relations에 등록되어 있다.
  - (iii) 하청업자가 전체 하청업무를 수행하기 위해 자신의 트럭을 운영하며 Department of Motor Vehicles가 발급한 유효한 자동차 운송 허가를 소지한 일인기업이 아닌 한 건설 트럭 수송 용역을 수행하기 위해 자체 근로자를 이용한다.
  - (iv) 하청업자는 면허 있는 계약자와 협상하고 계약하며 직접 보상을 받는다.
- (B) 2020년 1월 1일 이후 수행된 노동에 대하여 1대 이상의 트럭을 사용하는 면허 있는 계약자에게 건설 트럭 운송 용역을 제공하는 모든 기업은 그러한 트럭의 모든 기사들의 사용자로 간주된다.
- (C) 위에서 “건설 트럭 운송 용역”이란 건설업계에서 최대총중량(greoss vehicle weright rating) 26,001파운드 이상을 운용하거나 소유하려던 영리 운전면허가 필요한 차량을 이용하는 면허 있는 계약자와의 계약에 따라 제공되는 운반 및 트럭 운송 용역을 의미한다.
- (D) (8)은 2022년 1월 1일 이전에 수행된 노동에만 적용된다.
- (E) (8)의 어떤 내용도 트럭을 소유한 개인이 트럭운송회사의 근로자로 일하며 그러한 고용의 범위 내에서 그 트럭을 이용하는 것을 금지하지 않는다. 사용자 트럭운송회사가 이용하도록 자신의 트럭을 제공하는 개인 근로자는 근로자가 소유한 트럭의 이용으로 발생하는 합리적인 비용에 대하여 트럭운송회사에서 변제받는다.

다음과 같은 직업소개소를 통해 용역을 제공하는 사람 사이의 관계에  
서도 §2750.3(a)와 다이내맥스 사건 판결은 적용되지 않는다(§2750.3(g)).

- §2750.3(g) (a)와 Dynamex 사건 판결은 다음을 조건으로 아래에 정의된 소개소(referral agency)와 용역 제공자 사이의 관계에 적용되지 않는다.
- (1) 1인 기업, 조합, 유한책임회사, 유한책임조합 또는 법인으로 구성된 기업(“용역 제공자”)이 소개소를 통해 고객에게 용역을 제공하는 경우 서비스 제공자가 소개소의 근로자인지 여부의 판단은 소개소가 다음의 모든 기준이 충족됨을 입증하는 경우 Borello를 적용한다.
    - (A) 용역 제공자가 계약상 그리고 실질적으로 고객을 위한 노동을 수행하는 것과 관련하여 소개소의 통제와 지시를 받지 않는다.
    - (B) 고객을 위한 노동이 용역 제공자가 영업허가나 영업세 등록을 소지할 것을 요구하는 관할권에서 수행되는 경우 용역 공급자가 요구되는 영업허가나 영업세 등록을 소지하고 있다.
    - (C) 고객을 위한 노동이 용역 제공자가 사업 및 전문자격법 3부 9장(§7000 이하)에 따라 주 하청업자 면허를 보유할 것을 요구하는 경우 용역 제공자가 요구되는 하청업자 면허를 보유하고 있다.
    - (D) 용역 제공자가 소개소의 이름이 아니라 용역 제공자의 이름으로 고객에게 용역을 제공한다.
    - (E) 용역 제공자가 용역을 수행하기 위해 자신의 도구와 준비품을 제공한다.
    - (F) 용역 제공자가 관례적으로 고객을 위해 수행하는 노동에 수반되는 것과 같은 종류의 독립적으로 설립된 사업에 종사하고 있다.
    - (G) 용역 제공자가 소개소의 제약 없이 고객을 유지하고 용역 공급자가 경쟁 소개소를 통하는 것을 포함, 다른 곳에서 자유롭게 일을 구할 수 있다.
    - (H) 용역 제공자가 자체적인 시간과 노동조건을 정하고 고객과 계약을 자유롭게 받아들이거나 거부한다.
  - (I) 용역 제공자가 소개소의 공제 없이 용역 제공자가 수행된 용역에 대한 자체 요율을 정한다.
  - (J) 용역 제공자는 고객이나 계약을 거부하였다고 하여 어떠한 형태로든 불리한 입장에 처하지 않는다. 본 호는 용역 제공자가 고객이나 계약을 받아들였다가 계약상의 의무를 충족하지 못한 경우에는 적용되지 않는다.
- (2) (g)의 목적상 다음의 정의가 적용된다.
- (A) “동물 용역”은 안전보건법(Health and Safety Code) §122380에 의거한 애완동물 수탁관리를 포함한 애완동물 관리를 의미한다.
  - (B) “고객”이란 소개소를 통하여 용역 하청업자를 고용하는 개인 또는 기업을 의미한다.
  - (C) “소개소”란 고객을 그래픽 디자인, 사진, 개인 교육, 이벤트 기획, 가벼운 집수리, 이사, 가옥청소, 심부름, 가구 조립, 동물 용역, 개 산책, 개 털손질, 웹디자인, 그림 걸기, 수영장 청소, 마당 청소를 공급하는 용역 공급자와 연결시켜주는 기업이다.
  - (D) “소개소 계약”은 (C)에 설명한 중개 용역 이용에 적용되는 소개소와 고객 및 용역 하청업자와의 계약이다.
  - (E) “용역 제공자”는 소개소의 계약에 동의하고 소개소를 이용하여 고객과 연결되는 자 또는 기업을 의미한다.
  - (F) “개인지도교사”는 자신의 교육과정을 개발하고 가르치는 자를 의미한다. “개인지도교사”에는 공립학교가 만든 교육과정을 가르치거나 공립학교 학생을 가르칠 목적으로 소개소를 통해 공립학교와 계약한 자는 포함되지 않는다.
- (3) (g)는 기업과 대비되는 개인 노동자로 소개소를 통해 고객을 위한 용역을 수행하는 자에게는 적용되지 않는다. 그러한 개인이 소개소의 근로자인가 여부에 대한 판단에는 (a)가 적용된다.

그리고 다음과 같은 경우에도 또한 §2750.3(a)와 다이나맥스 사건 판결은 적용되지 않는다(§2750.3(h)).

§2750.3(h) (a)와 Dynamex 사건 판결은 실업법 2부 5편 2장(§12160 이하)에 따라 발급된 인증서를 소지한 모터클럽, 그리고 제3자의 근로자와 차량을 이용하여 모터클럽에 용역을 제공할 목적으로 모터클럽과 제3자 간에 체결된 계약에 따라 용역을 수행하는 개인 간의 관계에는 적용되지 않고 대신 그러한 개인이 모터클럽의 근로자인가의 여부를 결정하는 것은 모터클럽이 해당 제3자가 모터클럽과 별도의 독립적인 기업임을 입증하면 Borello를 적용한다.

근로자를 독립하청업자로 오분류하는 것을 방지하기 위해, AB5에서는 계약의 직접 당사자가 아닌 법무부 장관과 검사에 의한 공소제기권을 인정하고 있다.

§2750.3(j) 이용할 수 있는 여타의 모든 구제에 덧붙여 근로자를 독립 하청업자로 지속적으로 오분류하는 것을 방지하기 위한 금지명령구제 소송은 권한 있는 관할권에서 법무장관이나 인구가 750,000인을 넘는 도시의 시 검사, 또는 시나 카운티의 시 검사, 또는 지방검사의 동의하에 전업 시 검찰관(prosecutor)에 있는 시의 시 검찰관이 캘리포니아 주민의 이름으로 자체적인 고소나 위원회, 관리, 개인, 법인, 협회의 고소로 추정 사용자에 대하여 공소를 제기할 수 있다.

나) 실업보험법의 적용과 근로자 개념의 수정

AB5에 의하여 개정되는 실업보험법 §606.5(a)는 역시 AB5에 의하여 개정되는 §621에 의하여 결정된 근로자들에게 실업보험법을 적용하도록 하고 있다. 개정되는 실업보험법상 근로자 개념에는 ABC 기준이 명시되고, 이 기준에 대한 입증책임은 고용사업주가 부담하도록 하여, 노동법상 근로자에 대한 판단 기준과 동일하게 개정된다(§621(b)).

AB5 §5 실업보험법 §621은 다음과 같이 개정한다.

§621 “근로자”는 다음의 모두를 의미한다.

(b) 보수를 위해 노동 또는 용역을 제공하는 모든 개인은 고용사업주가 다음의 모든 조건을 입증하지 않는 한 독립 하청업자가 아닌 근로자 지위를 가진다.

- (1) 해당 개인이 사실상 및 계약상 업무의 수행에 있어서 고용사업주의 통제 외 지휘를 받지 않는다.
- (2) 해당 개인이 고용사업주의 사업의 통상적인 운영과는 상관없는 노무를 제공한다.
- (3) 해당 개인이 고용사업주를 위하여 제공하는 노무와 동일한 성질의 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사한다.

## 다) 재분류의 방지

s.6 이 조치의 어떠한 규정도 사용자가 이 조치의 입법을 이유로 2019년 1월 1일에 근로자였던 개인을 독립 하청업자로 재분류하는 것을 허용하지 않는다.

## 3. 결론을 대신하여 : AB5의 의미와 한계

앞에서 살펴본 바와 같이 AB5는 다이내믹스 사건에 대한 대법원 판결에 기초하면서, 캘리포니아 주의 노동법과 실업보험법의 적용범위를 확장시켰다는 데 큰 의미가 있다. 특히 보렐로 및 다이내믹스 사건 판결의 의미에서도 말한 바와 같이, 각 사건 판결은 각각 사실관계를 구성하는 특정 법 규정이 있고, 각 사건 판결의 의미는 해당 법의 의미를 벗어나 확대될 수 있는 것은 아니다. 만약 AB5가 제정되지 않았다면 다이내믹스 사건 판결은 캘리포니아 주 노동복지위원회의 제9호 임금명령에 국한된 해석으로서의 의미가 있었을 것이다. 그러나 AB5가 다이내믹스 사건 판결을 법제화하면서 그 해석과 기준을 노동법과 실업보험법에 적용함으로써, 다이내믹스 사건 판결의 의미가 확대되었고, 이 판결의 근로자성 판단 기준이 노동법과 실업보험법 그리고 임금명령상 근로자성 판단의 기준이 됨으로써 이 규범들의 적용 대상으로서의 근로자 범주가 확장된 것이다.

그리고 이러한 근로자 범주의 확장에 있어서 AB5가 갖는 가장 큰 의미는 노동법, 실업보험법 그리고 임금명령의 적용을 받는 근로자임을 사용자가 입증하지 못하는 한 해당 노동자는 근로자로 간주될 것임을 규정한 것에 있다고 생각한다. 이에 따라 근로자성이 다투어졌던 많은 특수형태노동자들 - ABC 기준을 살짝 변용하여, (A) 사실상 및 계약상 업무의 수행에 있어서 고용사업주의 통제와 지휘를 받으면서, (B) 고용사업주의 사업의 통상적인 운영을 위한 노무를 제공하고, (C) 고용사업주를 위하여 제공하는 노무와 동일한 성질의 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관계적으로 종사하지 않는 노동자들 - 이 사용자에게 의한 입증으로 근로자성이 부정되기 전까지는 근로자로서의 지위를 획득할 것이고, 그

에 따라 노동법, 실업보험법과 임금명령의 적용을 받을 수 있게 될 것이기 때문이다.

다만, 분명한 것은 이 근로자 범주의 확장이 자동적이거나 모든 특수형태노동자에게 효과를 미치는 것이라고 볼 수 없다는 점이다. 우선 첫째, AB5에 의하여 노동법과 실업급여법, 임금명령의 적용을 받는 근로자의 기준이 명시되어 있기는 하지만, 그 종류가 명시된 것은 아니다. 예컨대 우버와 같은 플랫폼을 통해 운전서비스를 제공하는 운전기사가 근로자라거나, 딜리버루와 같은 플랫폼을 통해 배달을 하는 배달원이 근로자라고 명확하게 규정하고 있는 것은 아니라는 의미이다. 그리고 기존에 근로자로서의 지위에 대한 의문이 있었던 모든 독립 하청업자들에게 근로자 지위를 인정할 것도 아니다. 그래서 여전히 ‘각 워커’라고 하는, 노무제공의 초단기성과 비전속성을 특징으로 하는 특수형태노동자들이 AB5에 의하여 근로자로 간주될 것인가에 대한 문제가 남아 있다. 한 예로, 나는 차고문을 파는 코스트코에 가서 직접 차고문을 사와 직접 설치를 할 수도 있지만, 코스트코 설치서비스를 통해 설치와 배달을 담당하는 노동자를 통해 집까지 배달시킨 후 설치를 맡길 수도 있다. 이 노동자는 (차고문 설치 서비스를 주문하는 고객이 일상적으로 있는 것은 아닐 것이므로 - 역자 주) 코스트코의 상용직 매장 근로자와 비교하였을 때 지속적으로 사용되지 않는바, 이러한 배달원들이 AB5에 따라 근로자로 간주되어야 하는지에 대한 논란이 있을 수 있다.<sup>225)</sup>

둘째, (A) 사실상 및 계약상 업무의 수행에 있어서 고용사업주의 통제와 지휘를 받으면서, (B) 고용사업주의 사업의 통상적인 운영을 위한 노무를 제공하고, (C) 고용사업주를 위하여 제공하는 노무와 동일한 성질의 독립적으로 운영되는 업종, 직업 또는 사업에 관례적으로 종사하지 않는 노동자들에게만 근로자 지위가 인정된다는 점이다. 그 세부적인 판단은, AB5가 기초하고 있는 다이내맥스 사건 판결을 따를 것이다. 그런데 다이내맥스 사건 판결은, 앞서 정리된 바와 같이, 사실상 한 회사에 전속적으로 노무를 제공하는 배달원들의 집단소송이었고, 속단할 수는 없지만 다

225) <https://www.dlawgroup.com/what-is-california-ab5-law/>(최종검색일: 2020년 1월 15일)에서 들고 있는 예를 번역한 것이다.

수의 회사에 비전속적으로 노무를 제공하는 플랫폼 노동자들에 대해서도 AB5에 의한 노동법 등의 적용 효과가 발생할 것인가에 대한 의문을 가져 볼 수 있다. 이에 대하여 명시적으로 설명하고 있는 자료는 아직까지 찾을 수 없었다. 따라서 AB5를 통해 플랫폼 노동자를 포함한 특수형태노동자의<sup>226)</sup> 근로자 지위 판단에 관한 모든 문제가 사라진 것은 아니라는 것, 노동의 유연성을 획득하기 위한 간접고용방식을 제한하고자 하는 것도 아니라는 것, 따라서 향후에도 지속적으로 플랫폼 노동자를 포함하는 특수형태노동자의 근로자성 판단에 관한 문제가 발생할 것, 그리고 AB5의 제정에도 불구하고 사업주에 의한 법 회피 의지는 또 다른 형태의 특수형태노동을 발생시킬 것임을 예측해볼 수 있다.<sup>227)</sup>

셋째, AB5가 입안되는 과정에서 캘리포니아 주는 이 법안을 수차례 수정하였다. 그 과정에서, 앞서 법의 내용을 통해 본 바와 같이, 수많은 범주의 적용제외 대상이 규정되었다. AB5가 입안되는 과정에서 캘리포니아 주는 이 법의 적용을 받지 않고자 하는 업종으로 하여금 법의 적용제외를 정당화시킬 수 있는 근거를 제시할 것을 요구하였는데, 여기에서 성공적으로 그 근거를 제시한 업종은 적용이 제외되었다. 그래서 AB5에서는 이 법을 적용하지 않을 직업을 명시적으로 밝히고 있고, 일부 업종에 대해서는 지속적인 조사를 통해 법의 적용 여부를 결정해나갈 것임을 밝히고 있다. 우버와 리프트는 적용제외신청이 거부되었지만, 일부 승차공유운전자들(ride share drivers)은 적용제외대상이 되었다. 이것은 확실히 AB5에 대한 과장된 평가 - 모든 플랫폼 노동자들을 노동법상의 근로자로

226) 여기에서 ‘특수형태노동자’는 산재보험법상의 특수형태근로종사자를 포함하여 다른 사람의 사업을 위하여 스스로 노무를 제공하면서 노무제공에 대한 대가를 받는 사람을 의미하기 위한 포괄적 개념으로 사용하였다.

227) AB5에 캘리포니아 주지사가 서명을 한 직전인 2019년 9월 11일, 미국 우버사의 게시판에 게시된 글에서는 이 법이 우버기사들의 지위에 대해서는 어떠한 답도 주지 않고 있다고 말하면서, 법에 명시된 ABC 기준 가운데 사용자가 입증하기 가장 까다로운 조건은 “고용사업주의 사업의 통상적인 운영과는 상관없는 노무를 제공”하는 것인데, 이미 수차례의 판결을 통해 우버의 기사들은 우버회사의 통상적인 운영과는 상관없는 노무를 제공하고 있다는 사실이 밝혀졌다고 말하고 있다. 이 내용은 <https://www.uber.com/newsroom/ab5-update/>(최종검색일: 2020년 1월 15일) 참조. 한편, 우버와 리프트는 AB5의 발효와 함께 ‘네트워크 운전자’라는 새로운 범주의 노무제공유형을 만들 것이라는 소식이 들린다.

간주되게 한다 -와는 다르다.

다만, 위와 같은 한계가 AB5의 제정이라는 사건의 의미를 훼손시키는 것은 아니라고 생각한다. 적어도 위에서 지적한 첫 번째와 두 번째의 문제는 시간이 지나면서 해석과 판례가 축적되어 어느 정도 정리가 될 것이다. 세 번째 문제 또한 적용제외 범위와 조건에 대한 지속적인 문제제기를 통해 좁혀나갈 수 있을 것이라고 생각한다. 중요한 것은 한계가 있다는 것보다는, 그 한계를 맞볼 수 있고 또한 극복할 수 있는 틀을 AB5가 만들었다는 점이다.

플랫폼 노동자에 대한 입법적 대치는 캘리포니아 주 이외의 주에서도 적지 않게 도모하고 있다. 그러나 대부분의 주는 플랫폼 노동자를 근로자로 간주하도록 하는 것이 아니라, 플랫폼 노동자로서의 지위를 갖고 일부 법 규정의 적용을 받을 수 있도록 하고 있다. 지금까지, 최소한 필자가 아는 한은, 플랫폼 노동자를 포함한 특수형태노동자를 원칙적으로 근로자에 포함시켜 노동법제를 적용하는 시도는 캘리포니아 주가 처음이 아닐까 한다. 이 시도에 대한 좀 더 객관적인 평가는 다소간의 시간이 필요할 듯하다.

## 제 7 장

### 사회보험의 새로운 비전

#### 1. 보편적 사회보험의 비전

사회보험제도는 임금노동자들이 겪는 사회적 위험에 대응하기 위한 20세기적 해법이다. 서구 사회에서 임금노동자가 등장하기 이전에, 농부나 소상공인은 실업이나 정년퇴직(은퇴)으로 인해서 급격히 소득이 단절될 위험에 대비할 필요성이 크지 않았다. 19세기 말, 20세기 초부터 독일과 영국 등에서 사회보험제도를 도입하기 시작하였는데, 고용주와 노동자가 기여금을 내고 국가가 보증하는 보험 방식으로 노동자의 갑작스러운 소득단절에 대응한다는 제도설계였다. 그러다 보니 사회보험의 주된 보호 대상이 임금노동자인 것은 자연스러웠고, 자영업자는 보호 대상에서 제외되거나 따로 독립적인 기금을 만들어서 운영하는 방식이 대부분이었다. 이후 노후소득보장제도나 건강보험제도는 모든 소득활동자들의 기여를 바탕으로 보호대상을 확대해 왔으나, 실업보험이나 산재보험의 경우는 여전히 임금노동자를 위한 제도로 남아 있는 경우가 많다.

임금노동과 자영이라는 이분법 체계가 허물어진다는 것은 사회보험제도 자체에 대한 커다란 도전이 아닐 수 없다. 우리나라에서는 특수형태근로종사자라는 명칭을 부여받은 사람들이 이러한 논란의 중심에 섰다. 나라마다 명칭은 다르지만 ‘종속적 자영자’라고 일반화할 수 있는 노동자(workers)가 있다. 일하는 모습은 임금노동자와 크게 다르지 않아서 특정한 고용주의 지시를 따르지만, 형식적으로 독립적인 노동자의 지위를 가

지고 있는 사람들은 꾸준히 증가하고 있다. 노동을 거래하는 디지털 플랫폼의 성장이 본격화된 이후로 이러한 추세는 더욱 가속화될 것으로 예측된다.

플랫폼 노동의 확산은 단순히 종속적 자영자(또는 특고)의 문제로 환원되지 않는다. 두 가지 이유로 그러하다. 첫째, 종속적 자영 여부는 지시종속관계(subordination)뿐 아니라 경제적 의존성(economic dependency, 또는 전속성)을 주요 지표로 하고 있는데, 플랫폼 노동은 플랫폼사와 노동자 간의 지시종속관계는 유지시키지만 전속성은 약화시키는 방향으로 관계를 변화시켜가고 있다. 그러므로 전속성을 기준으로 보호대상을 설정한다면 사회적 보호제도는 더욱 빠르게 형해화될 것이다. 이것은 디지털 플랫폼 기술이 사회적 보호를 위한 기준 설정에 있어서도 우리에게 새로운 과제를 던지고 있다.

둘째, 임금노동과 자영 이외에 제3의 그룹이 발생한 것으로 현실을 이해한다면 대단한 오해이다. 이런 현실인식으로 해결책을 찾는다면 잘못된 길로 빠질 우려가 있다. 두 개의 집단이나 세 개의 집단이나의 문제가 아니다. 전형적인 임금노동과 전형적인 자영노동 사이에는 점진적인 스펙트럼이 존재한다. 언제나 애매한 지점이 있게 마련이다. 이러한 스펙트럼을 쫓아가다 보면, 자영자를 사회적 보호의 대상에서 제외하는 것이 타당한가라는 근본적인 질문을 마주하게 된다. 오늘날 사회보험은 더 이상 임금노동자 보호제도에 머물러야 할 이유가 없다. 보호의 필요성이 확인되고, 기여와 수혜의 관계가 합리적으로 설계된다면 사회보험제도의 수혜대상은 확대되는 것이 바람직하다.

사회보험, 특히 실업보험과 산재보험이 그 보호 대상을 임금근로자로 제한하고 있는 것은 실업이나 산재와 같은 위험에 대해서 고용주의 책임을 분명히 하고 이를 근거로 금전적 기여를 해야 할 의무를 부과하고 있기 때문이다. 이것은 논리적으로 타당하다. 하지만 현실에서 고용주들은 자주 꼭꼭 숨어버린다. 그 결과 자신의 고용주를 특정하지 못하는 노동자가 늘어나고 이들이 사회적 보호망 속에 들어갈 기회도 함께 사라진다. 플랫폼 노동자의 경우 이런 문제가 두드러진다. 현재 시스템은 이들의 고용주를 특정하지 못하고 있다. 이들을 위해 사회보험료의 절반을 부담할

주체를 찾지 못한다는 것이다. 이 문제는 변화하는 노동시장 현실에 사회 보장제도가 조응하여 발전하기 위해 해결해야 할 근본적인 문제이다.

고용주를 특정하기 어려운 플랫폼 노동자, 종속적 자영자, 그리고 나아가서 일반 자영자의 사회보험의 경우, 고용주 기여분은 누가 납부할 것인가? 가짜 자영자(bogus self-employed, 또는 오분류 mis-classification)라면 진정한 고용주를 찾아내어 그 책임을 부과하는 것이 당연하다. 그러나 이러한 노력으로는 충분하지 않다. 가짜 자영자가 아니라도 사회보험 문제는 해결되어야 한다. 자영자 자신에게 보험료를 100% 부담시킨다는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 그렇다고 해서 국가가 대신 납부한다면 형평성의 문제가 제기될 것이다. 임의가입제도로 운영한다면 위험이 큰 사람이 가입하고 그렇지 않은 사람은 가입하지 않는 역선택이 일어날 것이고, 이는 사회보험의 안정성을 위협한다. 공공부조 방식의 소득보장은 사회보험 방식의 소득보장에 대해 보완적인 역할을 할 수 있으나, 이 두 가지 제도를 엄격하게 구분하지 않는다면 형평성과 투명성에 문제가 생기고 국가의 사회보장 역할에 대한 신뢰가 허물어질 수 있다(OECD, 2018). 이렇게 복잡한 제약조건하에서 방법을 찾아내야 한다.

지금까지 논의되고 있는 아이디어 중에서 두 가지를 소개하고자 한다. 하나는 디지털 플랫폼을 이용하여 기금을 조성하여 관련 노동자의 사회보장에 이용하는 방안이다. 다른 하나는 실업보험과 같은 임금노동자 대상의 사회보험을 취업자 대상으로 전환하는 것이다.

독일의 엔조 베버(Weber, 2019)는 ‘디지털 사회보장(Digital Social Security)’이라는 개념으로 플랫폼 노동자를 위한 사회보장 방안을 제시하여 유럽에서 주목받고 있다.<sup>228)</sup> 독일의 사회보험은 비스마르크안 모델이라고 불리며, 전형적인 임금노동자에 대한 강력한 보호가 특징이다. 그러다 보니, 새롭게 등장하는 노동자 유형에 대한 보호는 기존 제도의 틀을 크게 흔들지 않는 범위 내에서 고안되는 경향이 있다. 디지털 사회보장은 플랫폼을 운영하는 회사에는 보험료를 걷는 역할을 부여하고, 플랫폼을 이용하는 고객에게 기여 의무를 부과하는 방식을 제안하고 있다.

디지털 사회보장은 디지털 기술의 이점을 사회보장을 위해서 활용하는

228) Weber 교수의 원고를 본 보고서의 보론으로 실는다.

방안을 제시한다. 플랫폼 노동자는 모두 DSS(디지털 사회보장) 계좌를 부여받는다. 디지털 플랫폼을 이용하는 고객과 노동자는 플랫폼을 통해 서비스와 요금의 교환이 일어날 때마다 일정 비율의 금액을 전체 요금에 덧붙여서 내고 플랫폼의 운영자는 이것을 모아서 개별 노동자의 몫을 전달한다.

이러한 방식의 사회보장에 대해서 두 가지 비판이 가능하다. 첫째, 플랫폼을 운영하는 회사에 대해서 고용주로서는 물론 그 어떤 방식으로든 기여분을 요청하지 않는 것이 형평성에 어긋나지 않는가 하는 점이다. 이에 대해 Weber는 일면 타당한 비판이라고 인정하면서도 현실적으로 플랫폼 회사에 고용주로서의 의무를 부과하기 어려운 형편에서 플랫폼 노동자 보호과정에 동참하는 사회적 책임을 부여하고 소득과 서비스 이용료의 경로를 투명하게 하는 장점이 있음을 강조하고자 하였다.<sup>229)</sup> 둘째, 웹기반 플랫폼 노동의 경우 그 거래범위는 일국의 범주를 벗어나는데, 이로 인해서 국제적인 공조가 필수적이다. 이 문제를 해소할 방도가 필요하다는 비판이 있다. Weber는 애초에 제안 단계에서부터 이 문제를 고민하고 있으며, 이 때문에 ILO나 World Bank 같은 국제기구의 역할이 필수적임을 강조하고 있다.

‘디지털 사회보장’은 플랫폼 노동자 보호방안으로는 실현가능한 방안이지만, 종속적 노동자 전반에 대한 대안은 되지 못한다는 한계가 있다. 따라서 필자는 기존의 임금노동자 중심의 사회보험제도를 취업자 전반에 동일하게 적용되는 보험으로 바꾸어 나가는 개혁이 필요함을 역설하고자 한다.<sup>230)</sup>

이러한 주장은 ILO(2018)가 클라우드워크 시대의 도래를 전제로 제안한 정책 방향과도 궤를 같이하는 것이다. ILO는 사회적 보호를 위한 기여금 징수와 급여 제공을 위해 발전된 기술을 적극적으로 활용하되, 계약형식을 불문하고 모든 취업자를 포괄하는 사회보험제도를 만들 것을 촉구하

229) Weber 교수와의 대면 인터뷰(2019년 7월 4일).

230) 국민연금과 건강보험을 포함하는 전체 사회보험제도에 대한 대답을 내놓는 것을 최종적인 목표로 가지고 가야 하겠으나, 이 글에서는 실업보험(고용보험)을 중심으로 논의하고자 한다.

고 있다. 이때 필요하다면 조세제도의 도움을 받을 것을 제안한다.

사회보험이 고용주와 임금노동자의 기여를 기반으로 임금노동자를 보호하는 방식으로 만들어진 것은 직업집단별로 기금을 조성하고 가입자를 보호해 온 제도의 경로의존성이 주된 원인이지, 사회보험이 본질적으로 이런 분리 특성을 내포하고 있는 것은 아니다. 이미 베버리지안 사회보험은 비스마르크안 사회보험에 비해서 조세와 유사한 성격의 사회보험료를 운영하고 있으며, 이에 따라 임금노동자와 자영자의 보호범위와 보호수준의 차이도 적은 편이다. 최근 주요국들에서는 기금을 통합하거나 보호격차를 줄이는 방향의 개혁이 진행되어 왔다. 이하 절에서는 실업보험과 산재보험을 중심으로 보호대상을 전체 취업자로 확대하는 방안을 논의해 보고자 한다.

## 2. ‘근로자’ 사회보험의 현황과 한계

### 가. 사회보험의 태동과 ‘근로자’ 사회보험의 구축

우리나라에서 사회보험을 통한 ‘사회적 위험’에 대응하는 정책적 대응은 1964년부터 시행된 「산업재해보상보험법」 제정을 시초로 한다.<sup>231)</sup> 「산업재해보상보험법」이 최초의 사회보험으로서 제정된 것은 한국전쟁 중인 1953년 제정된 「근로기준법」상의 재해보상 규정들의 현실화라고 하는 구체적인 목적에 기인한 것으로 판단된다.<sup>232)</sup> 「산업재해보상보험법」은 바로 직후에 제정 및 시행된 「의료보험법」과 함께, 우리 산업성장기의 사회

231) 「의료보험법」과 「산업재해보상보험법」의 입법 작업 모두 1963년에 구체화되었지만, 적어도 형식적으로 본다면 1963년 11월 5일 제정되어 1964년 1월 1일부터 시행된 「산업재해보상보험법」(법률 제1438호)이 1963년 12월 16일 제정되어 1964년 3월 17일부터 시행된 「의료보험법」보다 앞서는 것은 사실이다.

232) 제정 「근로기준법」은 사용자의 보상의무로서 ‘업무상의 상병에 대한 요양비용 부담 원칙’(제78조)에 따라 휴양보상(평균임금의 100분의 60, 제79조), 장해보상(제80조), 유족보상(평균임금의 1000일분, 제82조), 장제비(평균임금의 90일분, 제83조)를 규정하였다. 다만 이러한 「근로기준법」상 재해보상이 제대로 이루어지지 않는 경우가 많았으며, 재해보상이 이루어진다 하더라도, 큰 사고가 발생 하는 경우에는 기업의 지불능력을 넘는 경우가 생기게 되었다.

보험으로 자리매김하게 되었다.

산재보험과 의료보험이라는 사회보험이 시행될 당시의 논의를 살펴보면, 산업사회로 나아가기 위해서는 ‘사고’, ‘질병’, ‘장애’, ‘사망’이라고 하는 사회적 위험에 대응해야 할 필요성이 있다는 점에는 대체로 공감대가 형성되어 있었던 것으로 보인다. 그러나 현실적으로 정부의 행정능력과 예산의 부족, 그리고 사회보험을 관리하는 방식 등과 관련하여 적용 범위 및 운영 주체에 관한 논의는 쉽게 결정하기 어려운 문제였다.<sup>233)</sup> 이에 대하여, 「의료보험법」은 조합방식에 의한 직종별·지역별 운영이라고 하는 방식을 채택하였고, 산재보험은 당시 「근로기준법」의 적용을 받는 사업 및 사업장에 대하여 적용하는 것을 원칙으로 하면서, 구체적인 범위를 시행령에 위임하는 방식을 취하였다.

〈표 7-1〉 한국의 의료보험 관련 제도 연혁

|            |                                     |
|------------|-------------------------------------|
| 1963.12.16 | <b>의료보험법 제정</b>                     |
| 1976.12.22 | 의료보험법 전문개정                          |
| 1977.7.1   | 강제적용 의료보험 급여개시                      |
| 1977.7.1   | 1종 의료보험조합 업무개시(500인 이상 사업장 의료보험 실시) |
| 1977.12.31 | 공무원 및 사립학교 교직원 의료보험법 제정             |
| 1979.1.1   | 공무원 및 사립학교교직원 의료보험 업무개시             |
| 1981.7.1   | 지역주민 의료보험 시범사업 실시(홍천군, 옥구군, 군위군)    |
| 1982.7.1   | 지역주민의료보험 시범사업 추가실시(강화군, 보은군, 목포시)   |
| 1988.1.1   | 농어촌 지역주민 의료보험 전면 실시                 |
| 1989.7.1   | 도시지역주민 의료보험 전면 실시(전국민 의료보장 실현)      |
| 1989.10.1  | 약국의료보험 전국 확대 실시                     |
| 1997.12.31 | 국민의료보험법 제정                          |
| 1999.2.8   | 국민건강보험법 제정                          |
| 2000.7.1   | <b>국민건강보험법 시행(국민건강보험공단 업무 개시)</b>   |
| 2003.7.1   | 건강보험재정 완전통합                         |
| 2008.7.1   | 노인장기요양보험 실시                         |

주: 저자 작성.

233) 고용노동부(2014), 『산재보험 50년사』, p.66. 이하에서는 산재보험 도입 시 제기되었던 문제 중 운영주체에 관한 문제를 설명하면서, 보험관장자를 민간보험사로 변경하는 문제가 당시의 쟁점이었다고 지적하면서, “한 대형보험사에서는 산재보험 상품을 출시하고 가입자를 모집하는 신문 광고를 내기도 했다”라고 설명하고 있다.

의료보험의 경우 애초 직종과 지역을 그 단위로 설정하였기 때문에, 관리와 운영을 고려한 단계적인 적용 확대가, 적어도 제도 설계상 문제되는 것은 아니었다. 이에 따라 다소 시간이 걸리긴 했지만, 약 25년의 시간 동안 공동체 의식에 기반한 직종과 지역별 의료보험 적용 확대를 추진하여 왔으며, 이를 바탕으로 2000년에 「국민건강보험」을 통한 현재의 체계를 구축하기에 이르렀다.

이에 반하여, 산재보험은 「근로기준법」상 사업 및 사업장의 적용을 원칙적 대상으로 하였지만, 실제 시행에 있어서는 대규모 사업 및 사업장에만 국한하여 가입 대상을 설정할 수밖에 없었다. 입법구조를 살펴보면 「산업재해보상보험법」이 제정되던 당시의 「근로기준법」은 적용범위를 모든 사업 또는 사업장에 적용하는 것을 원칙으로 하면서,<sup>234)</sup> ① 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장, ② 가사사용인, ③ 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장(15인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장)에는 예외로 하고 있었다. 반면, 「산업재해보상보험법」은 원칙적으로 근로기준법의 적용을 받는 사업 및 사업장에 적용되지만, 위험률·사업의 규모 등을 참작하여 각령으로 정하는 사업(상시 500인 이상의 근로자(일용근로자를 제외)를 사용하는 광업 및 제조업이외의 모든사업)을 예외로 설정하고 있었다. 즉 상시 500인 이상의 근로자를 사용하는 광업 및 제조업만이 제정 「산업재해보상보험법」의 적용 대상으로 설정된 것이다.

이처럼 산재보험은 제정 당시의 운영과 적용이라고 하는 현실적인 문제에도 불구하고, 모든 사업 및 사업장에 적용하는 것을 목표로 하면서 단계적인 적용 대상의 확대를 예정하고 있었다는 점이 특징적이다. 그리고 그 출발점이 「근로기준법」상의 재해보상 규정의 현실화였기 때문에, 실제 운영 및 가입 대상과는 상관없이, 제도적으로는 「근로기준법」의 적용 범위와의 상관관계를 명확하게 규정한 ‘근로자’ 사회보험임을 분명하게 하고 있다.

234) 「근로기준법」[시행 1961. 12. 4.] [법률 제791호, 1961. 12. 4., 일부개정] 제10조 (적용범위) “본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.”

한편 고용보험의 경우, 도입 논의는 1960년대로 거슬러 올라가지만, 실제 도입은 1995년에 이루어졌다. 고용보험은 산재보험·의료보험법의 운영 경험을 바탕으로, ‘모든 사업 또는 사업장’에 적용하는 원칙을 법에 규정하면서, 적용제외 대상을 10인 미만 사업 또는 사업장 등으로 한정하고 있었다.<sup>235)</sup> 이에 따라 산재보험과 같이 적용대상 원칙과 실제 사이의 괴리가 크게 발생하진 않았다. 다만 고용보험 제정은 IMF 경제위기 전, 지속적인 고도성장을 이룩하여 왔던 시기에 도입된 것으로, 단순히 실업보험의 틀에 국한되지 않고, 사업 또는 사업장 차원에서의 고용안정과 직업능력개발을 포함하는, 노동시장 정책을 통합한 제도로 수립되었기에, ‘사업(장) 단위에서 관리되는’ 근로자 사회보험으로서의 성격은 더욱 강화된 것으로 평가할 수 있다.

235) 「고용보험법」 시행령 [시행 1995. 7. 1.] [대통령령 제14570호, 1995. 4. 6., 제정] 제2조 적용범위

- ① 법 제7조 단서의 규정에 의하여 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 대하여는 법의 규정의 전부를 적용하지 아니하고, 상시 10인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업에 대하여는 법 제3장 및 제4장과 법 제56조의 규정 중 고용안정사업 및 직업능력개발사업의 보험료 납부에 관한 규정을 적용하지 아니한다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 건설공사에 있어서는 총공사금액(발주자가 재료를 제공하는 경우에는 그 재료의 시가환산액을 포함한다)이 매년 노동부장관이 정하여 고시하는 금액미만인 공사에 대하여는 법의 규정의 전부를 적용하지 아니한다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 건설공사의 범위에 관하여는 법 또는 이 영에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 통계법의 규정에 의하여 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 의한다.
- ④ 제2항의 규정에 의한 총공사금액은 위탁 기타 명칭여하를 불문하고 최종공작물의 완성을 위하여 행하는 동일한 건설공사를 2 이상으로 분할하여 도급(발주자가 공사의 일부를 직접 행하는 경우를 포함한다)하는 경우에는 각 도급금액을 합산하여 산정한 금액으로 한다. 다만, 도급단위별 공사가 시간적 또는 장소적으로 분리되어 독립적으로 행하여지는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 총공사금액이 제2항의 규정에 의하여 노동부장관이 고시하는 금액 미만인 건설공사가 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 인하여 고시된 금액 이상의 건설공사에 해당하게 되는 경우에는 그 해당하게 된 때부터 법의 규정을 전부 적용한다.

## 나. 산재보험의 적용범위 확대와 한계

### 1) 산재보험법의 적용범위 확대

산재보험은 제도 사각지대를 줄이기 위하여 지속적으로 적용범위를 확대하여 왔으며,<sup>236)</sup> 현재에는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다. 그런데 적용범위의 확대는 초창기에 제도 설계 당시 예정되어 있던 모든 사업 또는 사업장에의 확대와 별도로, 2000년대 이후에는 ‘근로자’가 아님에도 불구하고 사회적 보호 필요성이 있는 자들을 어떻게 산재보험으로 포섭할 것인가에 초점이 맞춰져 있다.

2000년대 초반, 근로자가 아님에도 불구하고 노동법적 보호 필요성이 있는 자들에 대한 보호 방안 논의가 시작된 이후 현재까지, 이에 대한 제도적 포섭은 산재보험법에 국한되고 있다. 산재보험이 ‘특수형태근로종사자’ 개념을 도입하여 산재보험의 적용 대상으로 규정한 것은 다양한 사회적·경제적 이유가 있겠지만, 업무상 재해가 부상·질병·장해 또는 사망이라고 하는 명백한 사실로부터 기인하고 있고, 사회보험이 보호하고

236) 산재보험의 사업장 적용범위 확대의 주요 과정을 살펴보면 다음과 같다.

| 일시              | 적용범위·적용제외(업종)   | 규모/인원                                      |
|-----------------|---|--|
| 1964. 7<br>(제정) | 광업 및 제조업이외의 모든 사업   | 상시 500인 이상                                 |
| 1965. 4         | 광업·제조업·전기·가스업 및 운수·창고업 이외의 사업(추가)   | 상시 200인으로 기준 변경                            |
| 1966. 1         | 광업·제조업·전기·가스업 및 운수·창고업 이외의 사업(유지)   | 상시 150인으로 기준 변경                            |
| 1967. 1         | 광업·제조업·전기·가스업 및 운수·창고업 이외의 사업과 국영사업   | 상시 100인으로 기준 변경<br>연간 근로자 기준 신설<br>국영사업 신설 |
| 1968. 1         | 광업·제조업·전기·가스업 및 운수·창고업 이외의 사업과 국영사업   | 상시 50인으로 기준 변경<br>연인원 기준 변경                |
| 1969. 1         | 농업·임업·수렵업 및 어업, 교육·시험·연구 또는 조사사업, 의료보건업, 종교·사회복지사업 기타 정치·사회·문화단체가 그 고유의 목적을 위하여 행하는 사업, 국가 및 지방자치단체에서 직접 행하는 사업 | 상시 50인 미만 기준 변경                            |

자 했던 전통적인 사회적 위험과 일치한다는 점에서, 그 시급성을 인정받기 용이했다는 점이 근거로 작용했다.

<표 7-2> 산재보험 특별가입(종사자)의 적용범위 확대

|                         | 대상            | 세부 내용  | 적용방법       | 비고            |
|-------------------------|---------------|--|------------|---------------|
| 1998. 1. 1              | 현장실습생         | 「직업교육훈련촉진법」 제7조의 규정에 의한 현장실습생  | 당연적용       |               |
| 1998. 1. 1              | 해외파견자         | 해외현지법인에 파견되어 해외현지에서 근무하는 국내근로자   | 임의가입       |               |
| 2000. 7. 1              | 중소기업<br>사업주   | 근로자 50인 미만 근로자 사용 사업주  | 임의가입       |               |
| 2005. 1. 1              |               | 근로자 없는 사업장의 사업주 또는 사람 중 다음 각 호에 해당하는 사람<br>1. 여객 자동차 운송사업주<br>2. 화물자동차 운송사업주 | 임의가입       | 근로자 없는 사업주 추가 |
| 2009. 7. 1              |               | 3. 건설기계사업주. 단, 콘크리트믹서트럭운전자 제외  |            | 직종 추가         |
| 2012. 5. 1              |               | 4. (비전속)택시서비스기사 및 택시서비스업자  | 직종 추가      |               |
| 2008. 7. 1              | 특수형태<br>근로종사자 | 1. 보험설계사(우체국 FC 포함)<br>2. 콘크리트믹서트럭 운전자<br>3. 학습지교사<br>4. 골프장캐디               | 당연임의<br>가입 |               |
| 2012. 5. 1              |               | 5. 택배기사<br>6. (전속)택시서비스기사  |            | 직종 추가         |
| 2016                    |               | 7. 대출모집인<br>8. 신용카드모집인<br>9. 대리운전기사  |            | 직종 추가         |
| 2019<br>(2020. 7<br>적용) |               | 10. 방문판매원<br>11. 방문점검원<br>12. 가전제품 설치·점검원,<br>13. 컨테이너·시멘트·철강·위험물질 운송기사      |            | 직종 추가         |
| 2008. 7. 1              | 자활수급자         | 「국민기초생활 보장법」 제15조에 따른 자활급여수급자 중 고용부장관이 고시하는 사업에 종사하는 사람                      | 당연적용       |               |

자료: 오종은·김영미(2019) <표 4-2-1>을 바탕으로 수정.

현재 산재보험제도는 특수형태근로종사자는 물론, 자영업자 및 중소기업사업주, 그리고 무급가족종사자까지 포괄하고 있다. 하지만 이는 원칙적 적용 대상이 아닌 ‘특례’의 형태로 규정되어 있다. 즉 당연가입이 아닌 임의가입 내지 적용제의 신청이 가능하며, 관리와 운영, 보험료 부담(사업주: 적용 대상=50:50 등)에서도 통상적인 근로자와 달리 취급하고 있다.<sup>237)</sup> 이처럼 현행 산재보험법은 근로자 사회보험의 원칙하에서 전체적인 체계가 구성되어 있으며, 근로자가 아님에도 불구하고 보호되는 자들에게는 가입과 적용, 보험료 배분 등에서 원칙 규정이 적용되지 않는다.

현행 「산업재해보상보험법」 제1조(목적)에서는 “이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다”라고 명확하게 선언하고 있다. 이에 따라 [“업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망](제5조 제1호), [“근로자”란 「근로기준법」에 따른 “근로자”](제5조 제2호, 발췌)라고 ‘근로자’ 사회보험임을 명확하게 선언하고 있다.

이러한 방식에 따라 특수형태근로자의 적용에 있어서도 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 ‘특수형태근로종사자’라 한다)”라고 하는 구조하에서, 시행령에 열거하는 업종 중 전속성, 계속성, 비대체성을 갖춘 자만을 인정하고 있다.<sup>238)</sup> 이에 따라 시행령의 업종들은 지속적으로 확대되고 있지

237) 현행 「산업재해보상보험법」상 특례 규정은 ① 국외의 사업에 대한 특례(제121조), ② 해외파견자에 대한 특례(제122조), ③ 현장실습생에 대한 특례(제123조), ④ 중·소기업 사업주에 대한 특례(제124조), ⑤ 특수형태근로종사자에 대한 특례(제125조), ⑥ 「국민기초생활 보장법」상의 수급자에 대한 특례(제126조)가 있다.

238) ‘특수형태근로종사자’는 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활해야 하고, 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용해서는 안 되며, 대통령령으로 정하는 직종에 종사해야 한다.

만, 업종별로 전속성, 계속성, 비대체성의 판단이 다르기 때문에 실제 적용되는 특수형태근로종사자 수는 큰 차이가 나고 있는 실정이다.

## 2) 산재보험법의 개편 방안 논의

산재보험법이, 비록 특례 방식으로나마, 특수형태근로종사자의 보호를 위한 제도적 대응을 지속하여 왔다는 점은 높게 평가할 수 있다. 다만 다양한 업종들이 추가되고, 이보다 더 다양한 고용형태들의 보호가 필요한 현 시점에서, 특수형태근로종사자를 비롯한 산재보험법상 적용범위 확대에 관한 근본적인 의문을 제기하는 견해들이 제시되고 있다. 이는 산재보험의 특수형태근로종사자 적용에 관하여 다양한 문제들이 발생하기 때문이다.

장지연·박찬임(2019)은 산재보험의 특수형태근로종사자 적용에 있어서 크게 세 가지 문제점을 지적하고 있다. 첫째, 위장자영자를 가려내기 위한 제도적 장치가 없고 실무 기관의 노력도 전무하다는 점이다. 둘째, 보호대상이 되는 특고를 정의함에 있어서 직종별 접근방식을 쓰고 있으며, 전속성을 요구한다는 점이다. 이는 향후 플랫폼 노동자를 포괄하기 어렵다는 것을 의미한다. 셋째, 보험료 부담을 노동자에게도 부과하고 있으면서 적용제외를 허용함으로써 결과적으로 적용 비율을 낮추고 있다는 점이다. 나아가, 자영업자에 대한 적용에 있어서는 임의가입제도인 데다가 보험료를 100% 본인이 부담하기 때문에 이 역시 적용확대에는 커다란 걸림돌이 되고 있다.

산재보험법상 전속성(“주로 하나의 사업에 상시적으로 노무를 제공할 것”)은 특수형태근로종사자가 근로자가 아님에도 불구하고, 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상 재해의 보호 필요성이 있다고 하는 징표로 활용된다. 이에 대해서는 두 가지 측면의 검토가 필요하다. 우선 전속성 그 자체의 효용성에 관한 것이다. 최근 사회경제 및 노동 제반여건의 빠른 변화 과정에서 새로운 고용형태가 증가함에 따라, 현행 전속성 기준 하에서는 많은 종사자가 보호영역의 사각지대에 놓이게 된다. 그러므로 전속성에 대한 재검토, 또는 전속성을 활용하는 방식에 대한 재검토가 필요하다. 산재보험이 보호해야 할 특수형태근로종사자의 정의에 전속성

(경제적 종속성)이 포함되기 때문에 발생하는 한계에 대해서는 많은 연구자들이 문제를 제기하고 있다(도재형, 2013; 박은정, 2016; 2018; 박제성, 2017). 이 제도에서 전속성을 요구해 온 이유는 산재보험이 사용자책임보험이기 때문이다. 이런 특성을 유지하면서 대안을 마련하자면, 건당 수수료(보수)를 받는 특수형태근로종사자에게는 건별 부과체계를 도입하는 방안이 있다(박은정, 2018).<sup>239)</sup>

한편 특수형태근로종사자임에도 불구하고 강한 전속성이 있는 경우, 그 종사 실태를 살펴보면 사실상 근로자인 종사자도 있다. 원칙적으로 산재보험법상 특수형태근로종사자인 직종에 해당하더라도, 그 실질이 근로자인 경우에는 원칙적인 산재보험 적용이 되는 것이 타당하다. 하지만 산재보험 업종에 해당한다는 이유만으로 산재보험 실무상 특수형태근로종사자로 인식되는 경우가 있으며, 이를 시정하기 위해서는 현재의 행정체계에서는 사법적 판단을 구하는 수밖에 없다.

최근에는 이러한 특수형태근로종사자의 제도 개선 논의를 넘어서, 산재보험의 체계 자체에 대한 개편 논의도 활발하게 이루어지고 있다. 플랫폼 노동과 같이 새로운 형태의 고용이 출현할 때마다, 해당 직종의 보호 필요성을 강조하면서 특수형태근로종사자 업종을 추가하는 방식은 시의 적절한 대응이 될 수 없다는 점을 지적한다. 이를 주장하는 견해들에서는 산재보험에서 사용자책임보험의 성격을 덜어내는 방법들을 주장하는데, 주로 적용범위와 재원 문제를 중심으로 보면, 노동법과 사회보장법의 연계성을 끊어내는 원칙적 가입범위의 재설정이 그 출발점이 된다.<sup>240)</sup>

239) 박제성(2017)은 만약 A에서 49%를 받고, B에서 51%를 받는 사람이 A에서 일을 하다가 다치면 어떻게 되는가?라고 질문하면서, A에서는 보험료의 49%를 납부하게 하고, B에서는 보험료의 51%를 납부하게 함으로써, 이 근로자가 A와 B 어느 쪽에서 일을 하다가 다치더라도 산재보험을 향유할 수 있도록 해야 한다고 함.

240) 산재보험에서 사용자책임보험의 특성을 덜어내는 방법도 있다. 박제성(2017)은 ‘사회법 선진국의 논의는 근로계약(임금근로자성)과 사회보험을 분리함으로써 비임금근로자를 사회보험에 가입시키는 방향으로 나아가고 있다고 주장하고 있다. 윤에림(2019)도 산업안전에 대한 기업의 책임은 다른 법제를 통해 확보하고, 산재보험은 조세 방식으로 전환을 제안한다. 여기서 한발 더 나아가자면, 네덜란드처럼 산재보험을 일반 건강보험과 통합하는 방법도 있다. 일터에서 다쳤는지 아닌지를 따지지 않고 모든 다친 사람은 치료해 주고, 이 기간 동안 소득상

## 다. 고용보험의 적용범위 확대와 한계

### 1) 고용보험의 적용범위 확대

‘실업’이라는 사회적 위험은 경제 성장기에는 그다지 주목하지 않아왔던 사회적 위험이다. 하지만 최근 인구구조와 가구구성의 변화, 그리고 노동시장과 고용안전성의 변화는 사회보장제도에서 고용보험, 더 나아가 고용안전망을 강화해야 하는 정책적 필요성으로 작용하고 있다.

1995년 제정된 「고용보험법」은, 그 기본적인 골격이 중앙집중적 경제개발 모델하에서, 사업(장) 단위의 총체적인 노동시장 정책 차원에서 시작된 것이다. 그러나 IMF 금융위기 이후, 지속적으로 증가해 온 비정규직과(특수형태근로종사자로 대표되는) 종속적 자영업자의 확산 등은 정규직 중심의 종신고용을 전제로 한 고용보험 제도의 적용범위의 지속적인 확대의 근거가 되어 왔다. 고용보험은 제정 당시부터 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하는 것을 원칙으로 하였다. 따라서 사업이 개시되어 고용보험의 적용요건을 충족하게 되었을 때 사업주나 근로자의 가입 의사와 관계없이 자동적으로 보험관계가 적용된다.

고용보험의 적용범위는 예외적으로 상시 10인 이상 사업주에 관하여 적용되었지만, IMF 금융위기 이후 불안정한 노동시장에 대한 대응을 위하여 1998년 10월에 실업급여가 1인 이상의 모든 사업으로 확대되고, 고용안정사업 및 직업능력개발 사업 역시 영세사업장까지 확대되게 되었다. 이처럼 적어도 제도적으로는 예외적인 일부 사업장을 제외하고 거의 모든 근로자가 고용보험의 적용대상으로 포섭되었다. 그러나 이러한 고용보험 적용범위 확대와 상관없이, 고용보험에 가입하지 않거나, 가입하지 못해서 발생하는 사각지대 문제도 존재한다. 고용보험 사각지대를 유형화하면, ① 현실상의 이유에 의한 사각지대,<sup>241)</sup> ② 제도적 배제에 의한

---

실에 대해서 사회보험원리에 따라 보장해 주는 것인데, 가장 보편주의적인 제도라고 할 수 있다. 그러나 여기서는 산재보험제도를 존치하는 것을 전제로 논의하고자 한다.

241) 법적으로는 적용대상에 해당하지만, 관리운영 체계의 비효율성이나 고용보험료의 부담 때문에 사업주 또는 근로자가 고용보험에 가입하지 않은 집단으로서, 5인 미만 영세 사업장의 근로자가 대표적이라고 할 수 있다.

사각지대,<sup>242)</sup> ③ 급여 사각지대<sup>243)</sup>로 나눌 수 있다. 이 중 제도적 배제에 의한 사각지대는, 산재보험법과 마찬가지로, 고용보험이 전형적인 ‘근로자’ 사회보험으로 구성되었다는 점에 기인한다.

## 2) 고용보험의 개편논의와 한계

현 정부는 국정운영 초기부터 “실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화”를 국정과제로 제시하면서, 고용보험 개편을 중심으로 한 국정 과제를 제시한 바 있다. 그 구체적인 내용을 살펴보면, ① 자영업자 고용보험 가입 요건을 사업자 등록일로부터 1년 이내에서 5년 이내로 완화, ② 구직급여 소정급여일수 30일 확대 및 지급수준 60%로 인상, ③ 65세 이상 및 초단시간 근로자의 실업급여 수급요건을 완화, ④ 특수형태근로종사자·예술인 고용보험 적용, ⑤ 적용 제외되고 있는 가사근로자는 서비스제공기관의 직접 고용을 지원하여 고용보험 가입 유도, ⑥ 한국형 실업부조, 청년구직활동지원금 등 보완적 고용안전망 도입이다. 이러한 국정과제는 2019년 2월 19일 [포용국가 사회정책 추진계획]이라는 큰 틀 속에서, 고용안전망 확충 과제로 다시 한 번 제시되고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, ① 한국형 실업부조 도입 등 중층적 고용안전망 확충, ② 고용보험 가입대상 확대 및 가입 지원, ③ 실업급여 보장성 강화 등이다. 이처럼 현재까지의 큰 방향성을 살펴보면, 고용안전망 강화는 고용보험의 사각지대를 해소하고, 실업급여 보장성을 강화하는 한편, 보충적 고용안전망인 실업부조제도(국민취업지원제도)를 도입하는 것으로 인식된다.

이러한 상황에서 예술인과 특수형태근로종사자에게 고용보험을 확대

242) 대표적으로 경제적 종속성으로 인하여 사회적 보호 필요성이 있는 특수형태근로종사자 등과 초단시간근로자(주당평균소근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자)가 이에 해당한다.

243) 고용의 일시성 내지 자발적 이유에 의한 사직으로 인하여, 실업급여 수급 요건(직전 18개월 동안 피보험단위기간 180일 이상 적용사업의 피보험자로서 고용되어 임금을 목적으로 근로를 제공한 경력이 있어야 하고, 정당한 이유 없이 자발적으로 이직하거나 자신의 중대한 귀책사유로 인하여 해고된 것이 아니며, 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못하고 있고, 구직노력을 적극적으로 할 것의 네 가지 요건)을 충족하지 못한 경우가 이에 해당한다.

적용하기 위한 법안이 국회에 제출되어 2020년 3월 현재 환노위 계류 중이다.<sup>244)</sup> 이 법안에서는 산재보험상 ‘특수형태근로종사자’라는 표현 대신, “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 고용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람”을 ‘노무제공자’라고 규정하고 있다. 또한 노무제공 플랫폼 사업에 대하여, “노무제공자와 그 노무를 제공 받는 사업주를 중개하는 플랫폼을 운영·관리하는 자”라는 정의하에서, 고용보험의 관리·운영 책임만을 부담하도록 규정한 점이 특징적이다.<sup>245)</sup> 다만 이 법안 역시 산재보험의 업종별 접근방식을 취하고 있어서, 실제 개념 정의보다 관리·운영은 한정적으로 될 것으로 보이며, 플랫폼을 사용하는 커서서비스나 대리운전 업종 등에 국한될 가능성이 높다. 무엇보다도 이 법안이 제출된 지 1년 6개월이 지나가고 있지만, 법안이 통과될 기미는 보이지 않는다.

〈표 7-3〉 고용보험 소득기준 개편의 주요 방안

|       | 현행   | 개편  |
|-------|--|---|
| 적용 기준 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 소정 근로시간이 월 60시간 이상인 근로기준법상 근로자</li> <li>- 다만, 근로계약기간이 1개월 미만이거나 3개월 연속 계속해서 근로하는 경우 근로시간과 관계없이 적용</li> <li>- 50인 미만 사업의 사업주는 임의 가입</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일정 소득 이상의 종사자(특수형태근로종사자·예술인 포함)</li> <li>- 일용직, 단기노무 제공 특고·예술인은 ① 소득기준 미적용 또는 ② 개인별 월 합산보수로 적용</li> <li>- 50인 미만 사업의 사업주는 임의 가입</li> </ul> |

244) 고용보험 적용에 관한 구체적인 입법적 대응은 한정에 의원이 대표발의한 [고용보험법 일부개정법률안](2018. 11. 6., 의안번호 16373)(이하 고용보험법안)과 [고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안](2018. 11. 6., 의안번호 16361)(이하 징수법안)이 있는데, 이는 의원입법안이긴 하지만, “고용보험위원회의 의결과 노·사·정 태스크포스의 논의내용을 바탕으로 마련된 법안”으로, 플랫폼 노동에 관한 고용보험 적용을 위한 포괄적 개정 사항들을 반영하고 있다.

245) 법안의 자세한 내용은 국회 환경노동위원회, 『고용보험법 일부개정법률안 검토보고서(의안번호 제2016373호)』, pp.9~10 참조.

〈표 7-3〉의 계속

|          | 현행  | 개편   |
|----------|---|--|
| 적용 방식    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업체 단위 적용 방식</li> <li>- 2개 이상 사업체에 종사하는 경우 1개의 사업체만 적용</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인 단위 적용 방식으로 전환</li> <li>- 당연적용 대상 일자리는 모두 피보험자격 취득, 즉 피보험자격 이중 취득 허용</li> <li>- 일용직 및 단기노무 제공자는 ① 소득기준 미적용 시 모든 일자리에 보험료 부과 ② 개인별 월 합산보수 적용시, 월 합산한 보수가 일정 소득 이상일 때 보험료 부과</li> </ul>                                 |
| 보험료 부과방식 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전년도 보수 기준으로 산정된 보험료를 부과 고지·납부 및 정산</li> <li>- 건설업·별목업은 지급할 보수 총액 또는 노무비율에 의해 산정된 보수총액을 자진신고하여 보험료 납부 및 정산</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전년도 보수 기준으로 산정된 보험료를 부과 고지·납부 및 정산</li> <li>- 건설업·별목업도 개인별 보수에 따라 보험료 부과고지·납부 및 정산</li> </ul>   |
| 부분 실업    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 실업급여 수급 중 피보험자격을 취득하면 수급자격을 상실, 일용직 취업시엔 취업한 날에만 급여를 미지급</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수급기간 중 소득활동 허용. 허용소득까지는 실업급여 전액 지급, 허용 소득을 초과하는 경우는 초과된 금액을 공제하고 실업급여 지급, 당연적용 대상 일자리 종사로 피보험자격 취득할 경우엔 미지급</li> <li>- 모든 당연적용 대상 일자리에 실직하는 경우 실업급여를 지급, 적용대상이 아닌 일자리에 종사하는 경우엔 수급기간 중 소득활동 병행 인정기준과 동일하게 적용</li> </ul> |
| 보수 정보 활용 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 보험료 부과기준만 보수</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적용기준, 보험료 부과기준, 실업급여·모성보호급여 등 보험급여 기준을 보수로 일원화</li> </ul>   |
| 향후 과제    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회보험 적용기준 일원화</li> <li>- 조세와 사회보험료의 통합 징수</li> <li>- 매월 보수의 자진납부 체계로 전환</li> </ul>  |

자료: 이병희 외(2018) <표 IX-1>.

현 정부에서 애초 논의되었던 고용보험 제도 개편은 ‘소득기준’을 통한 고용보험 적용을 통해 사각지대를 해소하고, 이에 따라 적용방식과 부과 방식, 부분 실업 등의 문제를 해결한다는 것이다. 이에 관한 기초연구를 살펴보면, 고용보험 소득기준 개편을 다음과 같이 제시하고 있다.

요컨대 현재까지 고용보험 적용확대의 현황을 살펴보면, 현재 우리나라에서도 고용보험의 적용확대를 위한 개혁논의가 이루어지고 있지만, 애초 추진하여 왔던 고용보험의 큰 틀을 바꾸고자 하는 정책들은 진행되고 있지 않다. 더 나아가 보다 넓은 의미에서 자영자를 포함하는 모든 취업자로 적용대상을 넓힌다는 방향성은 설정되지 못하고 있다.

### 3. 개혁을 위한 벤치마킹 사례

#### 가. 산재보험

##### 1) 오스트리아 사례

오스트리아는 자영자를 포함한 모든 취업자에게 산재보험을 강제적용하는 국가 사례로서 주목할 만하다. 보험료를 내는 주체가 누구인지만 종사상 지위에 따라 달라진다. 물론 보험료를 누가 낼 것인가도 중요하지 않은 것은 아니지만, 일단 모든 취업자를 산재보험의 우산 아래 든다는 원칙을 적용하는 것이 보다 더 중요하다.

오스트리아에서 사회보험법은 일반사회보험법(ASVG: General Social Insurance Act; Allgemeines Sozialversicherungsgesetz)과 자영자사회보험법(GSVG: Social Insurance Act on Self-Employed Persons; Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz)으로 구분된다. 자영자는 독립계약자와 새로운자영자, 전통적 자영자의 세 가지 유형으로 분류되는데, 일반사회보험법은 임금근로자와 독립계약자에게 적용되고, 자영자사회보험법은 전통적 자영자와 새로운 자영자를 대상으로 한다(Eurofound, 2009).

독립계약자 또는 프리랜서 계약자(Independent or freelance contractors; Freier Dienstvertrag)<sup>246)</sup> 자영자와 종속적 임금노동자의 경계에 있는 특별한 유형의 고용이다. 이들은 기존의 자영자와는 달리 특정한 과업을

도급받는 것이 아니라 임금노동자처럼 자신의 시간과 노동을 제공한다. 그러나 다른 일반적인 임금노동자와는 달리, 근로시간이나 장소, 노동과정 등에 있어서 자율성을 가지고 있다. 즉, 임금노동의 특징인 사용종속관계 아래 있는 것은 아니다(OECD, 2018). 이들은 대부분의 노동법 규제를 받지 않고, 고용주를 통한 소득세 원천징수도 적용받지 않는다. 그러나 이들은 사회보험법상으로는 임금노동자와 같은 지위에 있다(Eurofound, 2009).<sup>247)</sup>

새로운 자영자(New Self-Employed; Neue Selbstständige)는 Trade Regulation Act의 적용을 받지 않는 자로서,<sup>248)</sup> 대체로 자유전문직이다. 강사, 예술가, 트레이너, 과학자, 언론인, 작가 등이 여기 속한다. 일정 금액 이상의 소득(연소득 5,108.40유로)이 있는 경우는 자영자사회보험에 강제가입 대상이 되지만, 그 이하 소득이면 임의가입 대상이다. 소수의 고객에게 경제적으로 의존하고 있는 위장자영자도 상당수 존재할 것으로 보여 문제가 되기도 한다(OECD, 2018).

일반사회보험이나 자영자사회보험이나에 따라 적용과 기여분담이 달라진다. 일반사회보험의 경우, 모든 사회보험의 의무가입이 원칙이고 건강보험, 연금보험, 실업보험은 고용주와 근로자의 기여금으로 운영된다. 산재보험은 고용주가 전적으로 부담한다. 자영자는 실업보험만 임의가입이며, 그 이외에 건강보험, 연금보험, 산재보험이 의무가입인데 보험료는 자부담이다.

다른 사회보험과는 달리 산재보험은 적용제외(가입예외)를 인정하는 소득하한선이 없다. 임금/소득 수준과 상관없이 모든 임금노동자와 자영자가 가입해야 한다. 임금근로자와 독립계약자의 경우는 고용주가 임금의 1.3%로 보험료를 납부한다. 그 외 자영자의 경우는 월정액으로 9.33유로를 본인이 부담한다. 플랫폼 노동자에 대한 별도의 규정은 없지만, 플랫폼 노동자 또한 임금근로자나, 임금근로자에 가까운 프리랜서나, 자영자나에 따라 각각 일반사회보험과 자영자사회보험의 적용을 받는다.

246) 이하 세 가지 유형의 자영자에 대한 설명은 OECD(2018)와 Eurofound(2009)에 따름.

247) Eurofound(2009) 출간시점 기준으로 실업보험은 적용받지 못하였으나, 향후 적용예정이라고 언급되고 있음.

248) 전통적인 자영자(Trades people; Gewerbetreibende)는 이 법의 적용을 받는 자이다.

〈표 7-4〉 오스트리아의 사회보험 적용

|        | 일반사회보험(ASGV)                           |  | 자영자사회보험(GSVG) |            |
|--------|--|--|---------------|------------|
|        | 임금근로자                                  | 독립적 계약자                                | 전통적 자영자       | 새로운 자영자    |
| 건강보험   | 7.65%<br>(고용주: 3.78%;<br>근로자: 3.87%)   | 7.65%<br>(고용주: 3.78%;<br>근로자: 3.87%)   | 7.65%         | 7.65%      |
| 산업재해보험 | 고용주 1.3%                               | 고용주 1.3%                               | 월정액 9.33유로    | 월정액 9.33유로 |
| 연금보험   | 22.8%<br>(고용주: 12.55%;<br>근로자: 10.25%) | 22.8%<br>(고용주: 12.55%;<br>근로자: 10.25%) | 18.5%         | 18.5%      |
| 실업보험   | 6.0%<br>(고용주: 3.0%;<br>근로자: 3.0%)      | 6.0%<br>(고용주: 3.0%;<br>근로자: 3.0%)      | 임의가입          | 임의가입       |

자료: OECD(2018), p.79.

## 2) 민간상해보험의 건당 보험료 부과 모델

선진국에서도 프로젝트를 수행하는 시간 동안만 산재보험제도를 제한적으로 적용하는 방식을 도입한 경우는 없다. 그러나 극도로 파편화되고 있는 기 노동이나 플랫폼 노동의 확산 양상은 역설적으로 시간제 산재보험제도 도입의 필요성을 드러내고 있다. 이러한 현장의 수요에 대응한 민간보험의 사례를 소개함으로써 산재보험제도 개선을 위한 시사점을 얻고자 한다.

### 가) 배민 라이더스와 커넥터

소규모 배달대행 회사에 소속되어 있거나, 단기 아르바이트로 오토바이 배달을 하는 경우 상당수의 기사가 제대로 된 보험도 들지 못한 채 운행하고 있다. 운전자라면 의무적으로 가입해야 하는 ‘책임보험’이 있지만 보장의 폭이 한정적이기 때문에 큰 사고를 당하면 제대로 보장받기 어렵다.<sup>249)</sup>

우아한청년들은 라이더와 커넥터의 배달환경 향상을 위해 이륜차 종합 보험을 마련했다. 산재보험 전원 필수 가입을 원칙으로 하며 배민커넥터를 위한 시간 단위 보험을 제공한다. 시간제 보험에는 오토바이, 자전거, 킥보드 등이 포함된다. 2020년 4월에는 자동차보험도 선보일 예정이다.<sup>250)</sup> 이륜차 종합보험에 오토바이 운전자 상해보험을 추가해 사고 시 상대방뿐만 아니라 라이더 본인의 상해까지 보장받을 수 있도록 하였다.<sup>251)</sup>

이 보험은 배민커넥트의 배달대행 기사가 최초 배달 지시를 받는 순간부터 배달 업무를 마치는 시간까지 유효하다. 일반인이 자가용 오토바이를 활용해 배달업무를 할 경우엔 시간 단위로 영업용 유사운송에 해당하는 위험을 보장받을 수 있다.<sup>252)</sup>

#### 나) 우버 파트너 프로젝트

우버는 프랑스 보험사인 AXA와 함께 유럽 지역에서 우버 드라이버를 대상으로 한 보험을 제공한다. 이 보험은 사고에 대한 대비뿐 아니라 질병, 출산에 따른 부모수당을 포함한다. 보험은 승객을 태우고 있을 때뿐 아니라 승객 없이 운전 중일 때도 적용된다. 우버 블로그에 따르면, 유럽에서 15만 명 이상이 수혜대상이 될 것이라고 하였다. 우버 앱을 키는 순간부터 보험이 적용되기 시작한다(그림 7-1 참조).

249) 서은영(2019), 「필요할 때만 켜두는 온디맨드 배달 오토바이 보험 나왔다」, 『서울경제』, 2019년 11월 6일 기사.

250) 윤지현(2020), 「주41시간 일하고 월400만원 버는 ‘배민 라이더’ … 상위10%는 600만 원 번다」, 『뉴스1』, 2020년 2월 12일 기사.

251) 서은영(2019), 「필요할 때만 켜두는 온디맨드 배달 오토바이 보험 나왔다」, 『서울경제』, 2019년 11월 6일 기사.

252) 김남영(2020), 「사고가 안나도 보상…MZ세대들 위해 돌려받는 보험 내놨죠」, 『한국경제』, 2020년 2월 4일 기사.

(그림 7-1) 우버 파트너 프로텍션의 적용



자료: Uber 공식 블로그<sup>253)</sup>

## 나. 실업보험

### 1) 프랑스 사례

프랑스는 2018년 기준에는 배제되어 있던 자영업자를 실업보험체계에 포함시키는 전면적인 제도 개혁을 단행하였다(장지연·박제성, 2018).<sup>254)</sup> 임금의 2.4%를 납부하던 임금근로자의 실업보험료를 폐지하는 대신 일종의 사회보장 조세인 일반사회기여금(General Social Contribution)을 1.7%p 인상하여 재원을 마련한다.<sup>255)</sup> 임금노동자는 소득의 7.5%에서 9.2%로 인상하고 자영자는 8.0%에서 9.7%로 인상하였다.

실업 이전에 최소 2년 이상 동일 사업을 영위한 자영자가 파산(폐업)한 경우, 월 800유로씩 최대 6개월간 지급한다. 이전 2년 과세소득이 연평균 1만 유로 이상이어야 하며, 해당 자영업 이외의 과세소득은 기초생활보장

253) [https://www.uber.com/blog/updates-to-your-insurance-protection/?\\_ga=2.21002811.1235468614.1582703417-217883602.1575536958](https://www.uber.com/blog/updates-to-your-insurance-protection/?_ga=2.21002811.1235468614.1582703417-217883602.1575536958) (최종검색일: 2020년 3월 21일).

254) 2018년 9월 5일 「직업적 미래를 선택할 자유에 관한 법(loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel)」이 통과되었다. 이 법의 제2장은 “더욱 보편적이고 공정한 실업 급여”라는 제목 하에 자영자를 보호 대상으로 포괄하고, 자발적 이직자에게도 급여를 지급하는 개혁적인 내용을 담고 있다.

255) 고용주의 기여율 4.0%은 유지된다.

수당액인 월 560유로 미만이어야 한다는 부대조건이 있다. 실업한 지 12개월 이전에 신청하면 대기기간 없이 바로 지급된다.

프랑스의 실업보험 개혁은 임금노동자를 넘어 모든 취업자로 적용 대상을 넓혔다는 점에서 보편주의 원리를 실현한 것이다. 나아가 그 재원을 조세로 충당한다는 것은 북유럽 국가들의 사회보험제도 원리를 따라가겠다는 의미로 읽힌다. 임금노동자와 자영자의 경계에서 있는 종속적 자영자의 규모가 증가하는 현상에 대한 대응으로도 큰 의미가 있다.

이러한 제도개혁은 마크롱 대통령이 선거공약에서부터 제안한 바 있으나, 그 실현과정에서는 노사 양측의 반발이 있었다. 첫 입법안은 2018년 9월에 통과되었지만<sup>256)</sup> 제도의 실질적인 적용은 2019년 11월부터 이뤄지고 있다(Bellahouel, 2019; Corbet, 2019). 재정안정성이 상당한 쟁점이었고, 이 과정에서 실업급여의 수급조건이 강화되었으며, 일부 소득대체율 하향 조정도 있었다. 또한, 단기 노동력을 사용하는 고용주에 대한 추가적인 기여금 부담액이 도입되었다.

수급요건은 이전에는 지난 28개월 중(53세 이상일 경우 36개월 중) 최소 4개월<sup>257)</sup> 이상의 근로 이력을 요구하던 것에서 2019년 11월부터는 지난 24개월 중(53세 이상일 경우 36개월 중) 6개월 이상의 근로이력을 요구하는 것으로 강화되었다.<sup>258)</sup> 실업급여액은 기본적으로 수급자의 이전 소득에 비례하지만, 소득이 높은 사람에게는 낮은 소득대체율이 적용된다.<sup>259)</sup> 특히 2020년 4월부터는 월소득 €4,500 이상인 자에게는 실업급여를 6개월째부터 30% 삭감한다.

256) 2018-771, 2018년 9월 5일 「직업적 미래를 선택할 자유에 관한 법(loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel)」 초기 입법안. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/MTRX1808061L/jo/texte>.

257) 최소 4개월이란 근로일 88일과 근로시간 610시간에 상응함.

258) 6개월은 130일 또는 910시간에 상응.

259) 이전까지는 실직 전 임금이 낮을수록 소득대체율이 높아졌음. 세전소득을 총 4개의 구간으로 나누어, 가장 저소득층에서는 임금의 75%, 차상위에서는 일일 하한액 27.25유로, 중상위에서는 임금의 40.4%+11.17유로(일 기준, 고정), 상위에서는 임금의 57.4%를 적용. 각 구간별 소득기준은 다음과 같았음. 저소득 월 1,147유로 미만, 차상위 1,147~1,256유로, 중상위 1,256~2,125유로, 상위 2,125~12,872유로. 2015년 7월 기준임(노대명 외, 2018).

〈표 7-5〉 실업보험 수급기간(2020년 2월 기준)

| 연령        | 수급 요건               | 수급기간      | 최대 수급기간       |
|-----------|---------------------|-----------|---------------|
| 53세 미만    | 실직 전 24개월 중 130일 근로 | 근로일의 1.4배 | 24개월 또는 730일  |
| 53~55세 미만 | 실직 전 36개월 중 130일 근로 | 근로일의 1.4배 | 30개월 또는 913일* |
| 55세 이상    | 실직 전 36개월 중 130일 근로 | 근로일의 1.4배 | 30개월 또는 1095일 |

자료: 위네딕 홈페이지, 노대명 외(2018) 참조.

참고: <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/allocation-daide-a-retour-lemploi-are>.

〈표 7-6〉 실업보험 급여수준(2020년 2월 기준)

| 월 소득 구간             | 일 급여                           |
|---------------------|--------------------------------|
| €1,186.55 미만        | 소득대체율 75%                      |
| €1,186.56~€1,299.40 | 하루 정액 €29.26                   |
| €1,299.41~€2,198.88 | 소득대체율(하루소득 기준) 40.4%+하루 정액 €12 |
| €2,198.89~€13,712   | 소득대체율 57%                      |

자료: 위네딕 홈페이지.

참고: <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/allocation-daide-au-retour-lemploi-are>

## 2) 덴마크 사례

덴마크도 2017년에 자영자와 비정형근로자에게도 임금노동자와 같은 실업보험제도를 적용한다는 보고서와 합의문을 발표하고 법안<sup>260)</sup>을 통과시켰으며, 이 내용은 2018년 1월 10일부터 시행되고 있다. 자유당 및 자유연합과 보수당으로 구성된 정부 그리고 사회민주당(Social Democrats), 덴마크인민당(Danish People's Party)이 모두 실업보험제도의 개혁에 동의했다(EC, 2017).

260) Aftale om et nyt dagpengesystem for fremtidens arbejdsmarked(Agreement on a new unemployment benefit system for the future labor market).

핵심적인 내용은 실업보험수급자격이 근로자/자영자 등의 근로형태와 관계없이 소득활동을 기준으로 주어져야 한다는 데 있다. 소득세를 기준으로 보험자격 및 기여율이 결정되며, 이를 통해 조세시스템과 실업보험 시스템 간의 일관성을 확보하게 되었다.<sup>261)</sup> 덴마크 정부는 제도 도입의 목적이 급격히 증가하는 새로운 형태의 고용을 사회적으로 보호하기 위해서라는 점을 분명히 밝히고 있다(EC, 2017).

〈표 7-7〉 덴마크의 실업급여 종류별 특성

| 종류                           | 운영   | 대상           | 내용  | 재원         |
|------------------------------|--|--------------|---|------------|
| 소득비례<br>수당<br>(Dagpenge)     | 실업보험<br>기금<br>(A-kasse;<br>Danish<br>unemployment<br>insurance<br>funds) | 실업보험<br>가입자  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 덴마크 실업보험 A-kasse에 자발적 가입 원칙. 풀/파트 근로자, 자영자 등 모두 가입 가능하며 직종별로 보험기금이 구별되어 있음. 2020년 기준 총 23개의 보험기금 존재.</li> <li>- 12개월 이상 실업보험 가입이력이 있어야 혜택 수급 가능.</li> <li>- 풀타임(주당 30시간 이상)과 파트타임(주당 30시간 미만), 학생별 소득대체를 달리 적용.</li> <li>- 급여 수준은 전년 소득의 최대 90% 적용. 지급상한선 있음.</li> <li>- 실업보험기금 회비는 월 442~552크로네.</li> </ul> | 기여금+<br>조세 |
| 기본실업<br>수당<br>(kontanthjælp) | 지방자치단체   | 실업보험<br>미가입자 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자/가구소득, 자산 등에 대한 소득 테스트 후 지급.</li> <li>- 고용센터(jobcentre)에서 지급. 운영은 지방자치 담당.</li> <li>- 적극적 노동시장정책과 결합. 직업훈련수당 운용.</li> </ul>   | 조세         |

261) 근로활동 또는 사업활동에서의 소득은 실업보험수급자격과 기여율을 결정하는 근거로 사용된다. 자본소득(자산소득)은 고려되지 않는다. 노동시장분담금을 납부하는 소득만을 기준으로 한다. <https://bm.dk/arbejdsomraader/kommissioner-ekspertudvalg/arbejdsgruppe-selvstaendige-i-dagpengesystemet/>.

〈표 7-8〉 덴마크의 유형별 실업혜택 수급자 수(2011~18년)

|      | 실업보험               | 기본실업수당             | 활성화 프로그램 참여자     |                    | 총 실업자             |
|------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|-------------------|
|      |                    |                    | 실업보험             | 기본실업               |                   |
| 2013 | 87,289             | 30,210             | 20,792           | 14,817             | 153,108           |
| 2014 | 78,219             | 28,194             | 15,604           | 11,248             | 133,265           |
| 2015 | 75,034             | 26,689             | 11,212           | 9,611              | 122,546           |
| 2016 | 68,951             | 22,563             | 11,256           | 9,740              | 112,511           |
| 2017 | 70,642<br>(60.76%) | 21,079<br>(18.13%) | 10,283<br>(8.8%) | 14,258<br>(12.26%) | 116,261<br>(100%) |
| 2018 | 69,321<br>(64.2%)  | 17,666<br>(16.4%)  | 9,929<br>(9.2%)  | 10,901<br>(10.1%)  | 107,817<br>(100%) |

주: 단위는 명(괄호는 비율).

자료: 덴마크 통계청 홈페이지(www.statistikbanken.dk).

개편안에서는 자영업자 및 비정형노동자를 보호하기 위해 임금근로자에게 적용되던 방식을 확대 적용한다. 가입자의 고용 형태와 관계없이 경제활동의 유무와 소득을 기준으로 보호 범위를 판단하는 것이다. 임금근로자의 경제활동은 기존과 같이 국세청에 고지되며, 자영업자의 경제활동 또한 신고된 소득을 근거로 한다. 보다 투명한 소득활동신고와 이를 근거로 한 혜택 적용이 특징이다. 이전에는 임금근로자면서 동시에 자영업업을 겸업하는 경우, 임금소득만을 근거로 실업급여를 수급하였으나 새로운 제도하에서는 합산 소득이 적용된다. 이전에도 덴마크에서는 자영업자도 실업보험 혜택을 받을 수 있었다. 다만, 이들은 임금노동자와는 분리되어 자영업자만 가입하는 실업보험기금을 따로 운영하였다.

덴마크의 실업보호체계는 실업보험과 기본실업수당(실업부조)으로 나뉜다(표 7-7 참조). 실업보험 급여는 종사상 지위와 관계없이 실업보험 가입자가 받을 수 있으며, 기본실업수당은 실업보험 미가입자를 대상으로 자산조사를 거쳐 지급된다. 2016년 기준으로 전체 실업자 대비 실업보험 급여 수급자는 60.8%, 기본실업수당 수급자는 18.1%이다.

덴마크에서 실업보험은 의무가 아닌 선택사항으로, 자발적 의사에 따라 가입여부를 결정한다. 덴마크에 거주하는 18~63세 인구로 소득활동을 하고 있는 자라면 실업보험에 가입할 수 있고, 여러 실업보험회사 중

한 곳을 택할 수 있다. 대체로 노조에서 지정한 실업보험회사와 계약을 맺지만, 노조에 가입하지 않고도 실업보험에 가입할 수 있다.

2018년 기준 실업보험에 가입한 사람은 전체 취업자의 77%이다.<sup>262)</sup> 납부해야 할 보험료는 보험사별로 크게 다르지 않다.<sup>263)</sup> 참고로 자영자용 실업보험기금 중 하나인 FTF-a은 2020년 기여금을 월 457크로네로 정했는데, 한화로는 8만 5천 원 정도 되는 금액이다. 2020년 덴마크의 실업보험기금(A-Kasser)은 총 23곳으로, 직종과 관계없이 가입 가능한 곳이 7곳, 자영자가 가입할 수 있는 곳이 6곳(FTF-a, MA, Free, CA, ASE, DANA)이다.<sup>264)</sup>

지역별 일자리센터 또는 jobnet.dk에 구직자로 등록한 뒤에 1년 이상의 실업보험 가입이력이 있고, 소득기준을 충족한다면 실업급여를 받을 수 있다. 물론 구직활동을 해야 한다는 조건이 있다. 중요한 것은 소득기준이다. 급여액은 국세청(SKAT)에 신고된 소득액에 따라 정해진다. 이때 A-소득(근로소득)과 B-소득(사업소득)의 합이 지난 3년간 228,348크로네(월 19,029크로네에 상응, 한화로는 월 337만 원 가량) 이상이어야 한다.<sup>265)</sup>

급여액은 전년소득대비 최대 90%이다.<sup>266)</sup> 소득대체율이 높지만 상한액이 비교적 낮게 설정되어 있다. 2020년 풀타임 기준으로 월 19,083크로네(한화 337만 원 가량), 파트타임 기준 12,577크로네이다. 이는 소득 23,047크로네(한화 407만 원 가량) 이상이면 일괄적으로 실업급여 19,083크로네(한화 338만 원 가량)를 받는다는 의미이다. 소득이 23,047크로네(한화

262) 2018년 1월 1일 기준 실업보험 가입자는 2,103,255명. 전체 실업보험 가입자 중에 자영자가 몇 명인지는 통계로 확인하지 못하였다. 다만, 자영자가 많이 가입하는 대표적인 4개 실업보험기금(FFA-A, MA, DANA, ASE)의 가입자가 2019년에 40만 2,000명으로 나타났다(덴마크 고용노동부 홈페이지).

263) 월 보험료는 덴마크 실업보험기금 홈페이지를 참조. <https://www.a-kasser.dk/unemployment-insurance-funds.php>

264) 덴마크 실업보험기금 홈페이지 참조. <https://www.a-kasser.dk/selvst%c3%afndig/>

265) 이는 풀타임에 해당하는 급여를 받고자 하는 경우이고 파트타임일 경우는 더 낮은 소득이어도 된다. 이 금액을 충족시키기 어렵다면 5년간 228,348크로네를 충족시키면 된다.

266) 고용형태에 따라 차이가 있음.

<고용 상태에 따른 대체율 적용, 2020년 기준>

408만 원 가량) 이상이면, 8%의 노동시장 분담금(labour market contributions)을 제한 21,203크로네에서 소득대체율 90%를 적용받아 19,083크로네(한화 338만 원 가량)를 실업급여로 받을 수 있게 된다.

2019년 10월 이후의 제도에 따르면, 실업급여 수급 조건이 되는 소득액은 국세청에 신고된 A-소득(근로소득)과 B-소득(사업소득)의 합산액이 되고, 이 금액을 근거로 다시 수급액이 결정된다. 수급액을 결정할 때에는 지난 24개월 중 가장 높은 소득을 올린 12개월을 기준 구간으로 삼아 소득대체율을 적용한다. 영세자영자일 경우는 이전 5년 기간 중 가장 높은 소득을 올린 2년을 기준 구간으로 삼아 수급액을 올려 받을 수 있다.

일반적으로 자영업자의 경우 사업 중단이 본인의 자발적 선택이라는 점을 들어 실업보험의 적용이 어렵다고 판단하는 경향이 있다. 이 문제는 자발적 실업자에 대한 실업급여 지급이 도입되기 시작하면서 해소되고 있다. 덴마크의 경우, 자발적 실업자는 실업급여를 받을 수 있지만 3주간의 유예기간을 둔다. 자영자도 사업종료 후 실업급여를 받기까지 3주의 대기기간이 있다. 다만 파산한 경우에는 대기기간을 1주로 줄여준다.<sup>267)</sup>

실업보험기금은 덴마크 사회보장기금 중 하나로 고용부에서 주관한다.<sup>268)</sup> A-Kasser를 통해 조성된 근로자/자영자의 기여금은 실업급여 전

|               | 소득대체율                  |
|---------------|------------------------|
| 풀타임           | 90%, 지급상한선 19,083크로네   |
| 풀타임, 학생       | 71.5%, 지급상한선 13,644크로네 |
| 풀타임, 학생, 부양자  | 82%, 지급상한선 15,648크로네   |
| 파트타임          | 90% 지급상한선 12,577크로네    |
| 파트타임, 학생      | 71.5%, 지급상한선 8,993크로네  |
| 파트타임, 학생, 부양자 | 82%, 지급상한선 10,313크로네   |
| 청년, 풀타임       | 50%, 지급상한선 9,443크로네    |
| 청년, 파트타임      | 50%, 지급상한선 6,289크로네    |

자료: 덴마크 실업보험 기금 홈페이지 참조. <https://www.a-kasser.dk/dagpengesatser/>

267) 덴마크 상공회의소와 국세청(SKAT)에 사업종료 신고를 한 시점으로부터 3주로 계산한다. 덴마크 실업보험기금 홈페이지 참조. <https://aka.dk/din-situation/Selvstandig/dagpenge/>

268) 중앙정부에서 관리하는 사회보장기금(social security funds)에는 1) 실업보험기

체 재원의 약 29.8%를 차지한다. 나머지는 중앙정부에서 할당한 예산(세금)에서 쓰인다. 실업보험기금의 재정구조는 2016년 기준 조세에 기반한 중앙정부 예산이 70%, 보험가입자들의 기여금(보험료)이 30%이다.<sup>269)</sup>

덴마크는 1994년 사회보장 지출의 중앙정부 부담을 재정적으로 보완하기 위해 ‘노동시장 분담금(labour market contribution)’을 도입한 바 있다. 초기에는 분담금 납부처가 세 곳으로 분할되어 있었으나, 1999년 단일한 노동시장기금(Labour Market Fund/Arbejdsmarkedets fonden)으로 통합하였다. 노동시장 분담금은 근로자(임금)와 자영자(소득)에게 8%씩 의무적으로 부과하며 국세청이 징수한다. 주요 사회보장항목(질병, 모성, 실업)의 지출비용에 대해 통합적인 성격의 재원으로 활용하고 있다.

덴마크의 실업보험제도는 임의가입제도라는 점에서 다른 나라의 제도와는 다른 독특한 특징을 가지고 있다. 정책제에 가까운 보험료를 내고 소득에 비례하는 급여를 지급한다는 점이 특이해 보이지만, 소득에 비례하는 방식으로 노동시장 분담금을 내서 기금을 마련하였다. 임의가입인데 조세를 투입해서 소득비례 급여를 준다는 사실은 일견 불합리해 보이기도 한다. 그러나 실업급여액의 상한선이 낮아서 사실상 정책급여와 다를 바 없다는 점(평균임금의 1/2 수준),<sup>270)</sup> 실업보험제도의 도움을 받지

금(Unemployment insurance funds)과 2) 근로자보장기금(LG: the Employee's Guarantee Fund)이 있다. 실업보험기금은 자발적으로 가입하며, 근로자보장기금은 의무적인 분담금을 납부하도록 규정되어 있다. 근로자보장기금(Employees Guarantee Funds)은 실업보험보다 규모가 훨씬 작아 연간 DKK 5천만 정도(2016년 기준)로 운영한다. 이 기금은 기업의 파산이나 임금지불의무가 있는 고용주의 사망, 파산에 따른 자산동결 등으로 근로자 임금을 지불할 수 없을 경우를 대비하여 만들어졌다. 더 자세한 내용은 다음을 참조 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/employees-guarantee-fund>

269) <덴마크 실업급여의 재정구조 2015~16년>

|      | 중앙정부 재원     | 기여금         | 총      |
|------|-------------|-------------|--------|
| 2015 | 36,048(72%) | 14,086(28%) | 50,186 |
| 2016 | 32,542(70%) | 13,858(30%) | 46,451 |

주: 단위는 DKK.

자료: Statistics Denmark(2017)

270) 평균임금은 연소득으로 임금근로자 기준 455,674크로네(한화 8,070만 원), 고용원 있는 자영자 747,437크로네(1억 3,240만 원), 1인 자영자 505,426크로네(한화 8,950만 원). 출처: 덴마크통계청(Statistics Denmark), [www.statistikbanken.dk/INDKPI04](http://www.statistikbanken.dk/INDKPI04)

못하는 실업자에 대해서는 다른 소득보장제도(실업부조)가 마련되어 있다는 점을 상기하면 납득할 수 있다. 요컨대, 덴마크의 실업보험제도는 모든 취업자에 대한 소득보장제도이며 조세를 기반으로 하는 제도이다. 보험료는 실직 시에 소득보장제도의 도움을 받을 수 있는 입장권이라고 볼 수 있다. 임의가입제도임에도 불구하고 압도적인 다수가 가입을 선택하는 것은 당연해 보인다.

이념형적(ideal-typical) 의미에서 실업보험이란 고용주와 노동자가 함께 기여하여 임금노동자의 실업에 대응하는 제도로서, 임금이 비례하는 보험료를 내고 역시 임금이 비례하는 실업급여를 지급한다. 그러나 이런 형태의 실업보험제도는 고용형태의 다양화와 노동시장의 유연화 때문에 근본적인 도전에 직면하게 되었다. 고용주를 특정하기 어려운 노동자가 다수 발생하고 있기 때문이다. 이런 상황에서 덴마크의 실업보험은 눈길을 끈다. 자영자를 포함하는 취업자 보험이며, 조세를 투입하여 근로연령대 소득보장에 있어서 보편주의를 실현하고 있다. 이 방향을 따라나선 프랑스와 함께 가장 미래지향적인 제도라고 평가할 수 있겠다.

## 4. 소 결

### 가. 산재보험

우리나라 산재보험제도는 자영업자와 중소기업사업주와 무급가족종사자를 임의가입을 통해 포함시키고 있으며, 일부 특수형태근로종사자는 임금노동자와 마찬가지로 당연가입 대상이지만 원하는 경우 적용제외를 허용하는 방식으로 운영되고 있다. 향후 적용대상이 확대될 것으로 예상되지만, 여전히 전속성을 기준으로 하는 대상선정 방식의 한계를 벗어나지 못하고 있다(도재형, 2013; 박은정, 2016; 2018; 박계성, 2017). 이 제도에서 전속성을 요구해 온 이유는 산재보험이 사용자책임보험이기 때문이다. 이런 특성을 유지하면서 대안을 마련하자면 건당 수수료(보수)를 받는 특수형태근로종사자에게는 건별 부과체계를 도입하는 방안이 있다(박은정, 2018).<sup>271)</sup>

한 발 더 나아가자면, 산재보험에서 사용자책임보험의 특성을 덜어내는 방법도 고려할 수 있다. 박제성(2017)은 ‘사회법 선진국의 논의는 근로계약(임금근로자성)과 사회보험을 분리함으로써 비임금근로자를 사회보험에 가입시키는 방향으로 나아가고 있다’고 주장한다. 윤애림(2020)도 산업안전에 대한 기업의 책임은 다른 법제를 통해 확보하고, 산재보험은 조세 방식으로 전환하는 근본적인 발상의 전환을 제안하고 있다.<sup>272)</sup>

#### 나. 실업보험

2019년 8월 시점에서 실업급여 수급자가 43.2%로 전년도에 비해 증가하였다는 고용노동부의 보고가 있기는 하였으나, 원자료가 제공되는 범위에서 필자가 분석한 바에 따르면, 2017년까지도 전체 실업자 대비 실업급여 수급자의 비율은 42.2%로 나타나며, 이 비율은 2008년 이래 뚜렷한 증가 추이를 보이지는 않는다. 우리나라의 실업급여 수급 비율이 낮은 것은 고용보험 적용에서 제외되는 비임금근로자가 많고 비정규직 노동자의 미가입 비율이 높기 때문이다. 2018년 8월 기준으로 임금근로자 중에서 고용보험에 가입되어 있는 사람은 66.1%이다. 고용보험 적용대상 근로자 중에서 고용보험에 가입하고 있는 사람의 비율은 78.4%이다. 자영업자를 포함하는 전체 취업자 중에서 고용보험 가입자는 49.2%이다(장지연·박찬임, 2019).<sup>273)</sup>

우리나라에서도 고용보험의 적용확대를 위한 개혁논의가 이루어지고

271) 박제성(2017)은 만약 A에서 49%를 받고, B에서 51%를 받는 사람이 A에서 일을 하다가 다치면 어떻게 되는가?라고 질문하면서, A에서는 보험료의 49%를 납부하게 하고, B에서는 보험료의 51%를 납부하게 함으로써, 이 근로자가 A와 B 어느 쪽에서 일을 하다가 다치더라도 산재보험을 향유할 수 있도록 해야 한다고 함.

272) 여기서 한발 더 나아가자면, 네덜란드처럼 산재보험을 일반 건강보험과 통합하는 방법도 있다. 일터에서 다쳤는지 아닌지를 따지지 않고 모든 다친 사람은 치료해 주고, 이 기간 동안 소득상실에 대해서 사회보험원리에 따라 보장해 주는 것인데, 가장 보편주의적인 제도라고 할 수 있다. 그러나 여기서는 산재보험제도를 존치하는 것을 전제로 논의하고자 한다.

273) 공무원과 교원, 별정직 우체국 직원을 포함시켜서 계산하면 이 비율은 52.8%까지 증가한다.

있으나, 산재보험의 사례에 기반하여 특수형태근로종사자의 일부를 포괄하려는 노력이라고 볼 수 있다. 보다 넓은 의미에서 자영자를 포함하는 모든 취업자로 적용대상을 넓힌다는 아이디어는 아직 본격화되지 못하고 있다.

프랑스나 덴마크처럼 실업보험을 취업자 보험으로 확대하기 위해서는 두 가지 커다란 개혁이 필요하다. 첫째, 피보험자의 보험료 납부와 급여수급의 기준을 ‘소득’으로 변경하여야 한다. 둘째, 고용주의 기여분은 그가 고용한 특정 근로자의 임금수준에 따르는 것이 아니라, 매출이나 이윤에 비례하는 기여방식 등 전적으로 새로운 기여방식을 고민하여야 한다.

## 제 8 장

### 결 론(274)

#### 1. 플랫폼 노동의 다양성과 확장성

플랫폼 노동의 실태에 대한 연구라면, 먼저 플랫폼 노동의 개념정의에 서부터 출발하지 않을 수 없다. 플랫폼 노동에 대한 직관적인 정의는 ‘디지털 플랫폼을 통해 (일자리가 아닌) 일거리를 구해서 하는 노동’이다. 쉽게 떠오르는 유형은 세 가지가 있다. 첫째, 승객운송이나 배달대행, 개인 서비스 등 지역기반의 직노동(gig work), 둘째, IT 프로그래밍이나 번역 등의 프리랜서 일, 셋째, 명함 타이핑처럼 작게 나누어놓은 과업을 온라인으로 수행하는 클라우드워크(cloud work). 이것이 우리가 플랫폼 노동을 인식해 온 방식인데, 직관적이기는 하지만 정교하지는 않다. 뭔가 이들과 비슷해 보이는 노동유형이 무척 많은데, 이것들이 모두 플랫폼 노동인지 하나씩 검토해 보면 그 답이 쉽지 않다. 플랫폼 노동이 아니라고 판단되는 경우를 한 가지씩 제외시켜 나가자면 다음과 같다.

첫째, 플랫폼은 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크라고 정의한 바 있는데, 이때 돈이 오가지 않는 단순 검색 플랫폼이나 SNS 플랫폼은 ‘거래’를 조율하는 것이 아니므로 우리 관심에서 제외된다. 이때 플랫폼에서 거래되는 것이 서비스(용역)일 때 플랫폼 노동이라고 부

---

274) 결론의 전반부는 필자가 정책기획위원회의 『열린정책』 3월호에 제출한 글을 수정·보완한 것이다.

른다. 플랫폼을 통해 재화를 거래하는 전자상거래나 자산임대업은 보다 넓은 의미인 ‘플랫폼 경제’에는 속하지만, ‘플랫폼 노동’은 아니다. 인터넷 쇼핑몰이나 에어비엔비 운영자를 플랫폼 노동자로 분류하는 것은 부적절하다는 뜻이다.

둘째, 플랫폼 노동은 ‘디지털 플랫폼을 통해서 일거리(short jobs, tasks, projects)를 구하고, 플랫폼을 통해서 대가를 받는 노동’이다. 알바몬이나 알바천국을 통해 단기 아르바이트 자리를 구한 사람은 플랫폼 노동자일까? SNS에 광고를 올려서 고객을 구한 부동산중개사는 플랫폼 노동자일까? 그렇지 않다. 플랫폼을 단순히 광고게시판으로 이용하는 경우는 플랫폼 노동으로 보지 않는다. 플랫폼이 노동 ‘거래’를 조율한다고 하였으므로, 플랫폼이 노동의 대가를 중개하는 경우에만 플랫폼 노동이라고 할 수 있다.

셋째, 마지막으로 한 가지 더 추가되어야 할 단서조항이 있다. 플랫폼의 일거리가 불특정 다수에게 열려 있어야 한다는 점이다. 달리 말하자면, 회사가 특정 직원에게 업무지시를 하기 위해서 디지털 플랫폼을 사용하는 경우는 플랫폼 노동자로 보지 않는다. 상당수의 택배노동자나 가전수리기사는 특정 회사로부터 일감을 배정받고 이 일감의 처리가 모바일 앱으로 확인되는데, 이런 경우는 이들이 특수형태근로종사자이기는 하지만 플랫폼 노동자는 아니라고 본다.

이렇게 플랫폼 노동에 포함되지 않는 사례들을 제외하고 보더라도, 플랫폼 노동이라는 정의에 부합하는 노동의 유형은 생각보다 많았다. <표 8-1>에서 볼드체 사례는 새롭게 눈에 띈 사례들이다.<sup>275)</sup> ① 컴퓨터 프로그래밍 분야 프리랜서나 번역가가 대표적인 플랫폼 노동의 유형으로 인식되어 왔다. 그런데, 이런 웹 기반의 프리랜싱 일거리뿐 아니라, 여행가이드나 교육서비스 등 오프라인의 프리랜싱 일거리가 플랫폼으로 중개되고 있다. 이런 노동을 플랫폼 노동이 아니라고 볼 근거는 없다. ② 승객운송과 배달대행, 기사서비스 같은 O2O 직 노동 또한 대표적인 플랫폼 노동 유형이다. 여기에 세차나 주차대행 같은 직 노동 사례들이 다양성을 더하고 있다. 대형화물운송이나 특수장비운전, 버스로 승객을 운송하는

275) 본 보고서 제3장에서 다시 가져옴.

〈표 8-1〉 플랫폼 노동 유형

|                          | 온라인 웹기반 노동  | 오프라인 지역기반 노동  |
|--------------------------|---|---|
| 마이크로<br>태스크<br>(tasks)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순 타이핑(리멤버)</li> <li>- AI 학습데이터 생산</li> <li>- 상품평, 서베이</li> <li>- 번역(eg. 플리토 집단지성)</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배달대행 등 소화물 운송</li> <li>- 대리운전/택승</li> <li>- 편의대행, 스쿠터 충전/이동</li> <li>- 세탁</li> <li>- 카플</li> <li>- 세차</li> <li>- 주차대행</li> </ul> |
| 메조 태스크<br>(daily jobs)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성우(목소리)</li> <li>- 온라인 전문상담(법률, 세무 등)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가사, 돌봄, 팻케어</li> <li>- 건설 등 일용노동</li> <li>- 전세버스</li> <li>- 크레인 등 특수장비운전</li> <li>- 이사서비스</li> <li>- 대형화물운송</li> </ul>           |
| 매크로<br>태스크<br>(projects) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영상, 음악 등 디지털콘텐츠 (eg. 유튜브)</li> <li>- IT 솔루션, 소프트웨어 프로<br/>그램, 디자인, 일러스트</li> <li>- 번역</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여행가이드</li> <li>- 교육서비스</li> <li>- 1:1 트레이닝</li> <li>- 인테리어/간판</li> </ul>   |

경우는 마이크로 태스크라고 할 수는 없으나 메조 레벨 태스크를 수행하는 플랫폼 노동이라고 보아도 무리가 없다. ③ AI 학습자료 생성, 명함 타이핑, 온라인 상품평 달기 등은 클라우드워크로 불리우며 플랫폼 노동의 세 번째 유형으로 널리 회자되어 왔다. 살펴보니 이와 유사한 노동 방식은 번역이나 목소리 녹음, 온라인 전문상담 등 프로젝트와 마이크로 태스크의 중간 수준의 과업으로 확산되고 있었다.

## 2. 플랫폼 노동자의 종사상 지위

플랫폼 노동은 종사상 지위 개념과는 독립적이다. 즉, 어떤 종사상 지위에서도 플랫폼 노동이 나타날 수 있다. 회사가 고용한 임금노동자일지라도 특정인에게 업무지시를 하는 플랫폼이 아니라, 일거리를 게시하여 근로자로 하여금 선택하게 하는 방식의 플랫폼으로 사용한다면, 이 경우

는 임금노동자인 플랫폼 노동자이다. 일거리와 보수를 중개하는 플랫폼을 통해서 프로젝트를 수주하는 프리랜서들은 자영자인 플랫폼 노동자이다. 마지막 범주로 명백한 임금노동자도 아니고 명백한 자영자라고 하기도 어려운 중간지대에 있는 플랫폼 노동자가 있다.

플랫폼 노동의 확산은 임금노동과 자영의 중간지대에 있는 노동자를 증가시킬 가능성이 크다. 이는 서비스(용역)를 거래하는 디지털 플랫폼의 본질에 기인한다. 노동 플랫폼은 서비스가 교환되는 구조화된 디지털 공간인데, 다른 플랫폼과 마찬가지로 알고리즘에 의해 통제된다. 플랫폼이 제공하는 온라인 공간은 한편에서 보면 수요와 공급이 만나는 시장의 역할을 수행하지만, 다른 한편에서 보면 알고리즘을 통해 노동의 양과 질을 관리함으로써 명령을 하달하는 기업과 유사한 모습을 보인다. 그러다 보니, 과거라면 임금노동자가 수행했을 일들을 개인사업자에게 맡기는 경우가 늘어난다. 플랫폼 기술이 형식적인 고용계약 없이도 실질적인 업무 지시와 통제가 가능하게 만들어주기 때문이다.

그러나 플랫폼 노동을 수행하는 ‘개인사업자’는 전통적인 자영자와는 다른 모습이다. 때로 자신의 자동차와 같은 생산수단을 이용한다는 점, 근로시간을 정함에 있어서 자율성이 있다는 점 등은 자영자로서의 특징이지만, 다른 한편으로는 플랫폼이 사실상 업무지시를 하고 있기 때문에 근로자의 자율성이 크게 축소된다는 점에서 보면 임금노동자와 다를 바가 없다. 결국, 플랫폼 노동자의 일부는 임금노동과 자영의 중간적인 성격을 띠게 된다.

임금노동과 자영의 중간지대에 속한 고용을 다루어야 할 필요성은 플랫폼 노동의 확산 이전부터 대두된 바 있다. 우리나라에서는 특수형태근로종사자라는 범주로 이들 노동자를 통계적으로 포착하면서 산재보험의 특례조항을 이용하여 보호하는 시도가 있다. ILO에서는 취업자 분류체계를 전면적으로 개정하여 종속노동과 독립노동을 나누고, 종속노동 아래에 ‘종속적 계약자’라는 범주를 도입하였다. 다수 해외 연구에서는 ‘종속적 자영자’라는 용어를 사용한다.

플랫폼 노동의 확산 이전에 도입된 이런 중간지대 개념들은 지시종속관계(subordination) 측면에서 양면적인 특성을 가지고 있다는 점 이외에

〔그림 8-1〕 플랫폼 노동자의 종사상 지위



자료 : 저자 작성.

추가적으로 전속성(또는 경제적 의존성, financial dependency)을 기준으로 삼고 있다. 한 명의 고객에게 경제적으로 의존하는 정도가 압도적이라는 것을 보이면 이 고객을 고용주라고 여길 만하다는 뜻이다. 이 기준은 극도로 유연화된 노동시장에서는 점점 더 충족시키기 어려운 기준이 되고 있다. 특히나 플랫폼 노동자의 경우는 유사한 플랫폼을 한두 개 더 사용하는 것은 생계를 위해 어쩔 수 없는 선택이다. 전속성을 기준으로 일부 노동자를 추려내서 보호제도를 적용하는 것이 타당성을 잃어가는 이유이다.

전술하다시피, 플랫폼 노동자가 모두 임금노동과 자영의 중간지대에 있는 것은 아니다. 하지만 플랫폼 기술의 확산은 이들 중간지대 노동자의 확대를 초래하는데, 특히나 한두 명의 고객에게 전적으로 의존하지 않는 중간지대 노동자를 증가시킨다. 이런 배경하에서 우리는 다음 질문을 마주하게 된다. 임금노동과 자영의 중간적인 노동유형이 증가하는 문제에 어떻게 대응할 것인가?

### 3. 해외 정책 사례<sup>276)</sup>

플랫폼 노동의 확산에 대응하는 해외 주요국들의 제도개혁은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 임금노동자의 범주를 넓게 잡으면서 플랫폼 노동자를 여기 포함시키는 방식이 있다. 대부분의 국가에서 임금노

276) 이 절은 본 보고서의 제4~7장의 내용을 종합한 것임.

동자는 노동법과 사회보장의 측면에서 다른 취업자에 비해 높은 수준의 보호를 받고 있으므로, 임금노동자로 간주된다는 것 자체가 커다란 의미가 있다. 둘째, 특정 범주에 속한 노동자에 대한 보호 수준을 높이는 제도 개혁이 있다. 프랑스처럼 플랫폼 노동자를 위한 종합적인 보호입법을 마련하는 경우도 있지만 그 외 대부분의 국가에서는 임금노동과 자영의 중간지대 노동자에 대한 보호방안을 마련하여 플랫폼 노동자에게 영향을 미치게 되는 방식이 더 흔하다. 본 보고서에서는 이 두 가지 방식의 정책을 두루 살펴보았다.

## 가. 입법적으로 노동자지위 인정

### 1) 근로자 인정

미국 캘리포니아 주는 2020년 1월부터 시행에 들어간 AB5 법안을 통해서 배달기사 등 플랫폼 노동 종사자에 대하여 ‘피용자(employees)’와 ‘독립계약자(independent contractors)’를 구별하는 이른바 ABC 검증요건을 법제화하였다. 1989년 이후 적용되어 오던 ‘근로자와 독립계약자를 구분하는 검증요건’ 아홉 가지 기준보다 사용자의 입증책임을 강화한 것이다. 노무제공자를 자영자로 인정받기 위해서는 고용주가 다음 세 가지를 입증하여야 한다.

- (A) 업무수행과 관련해서 독립 하청업자가 사업주의 직접적인 지휘나 통제 아래 있지 않을 것
- (B) 독립 하청업자가 고용사업주의 사업의 통상적인 운영과는 상관없는 노무를 제공하였을 것
- (C) 독립 하청업자가 고용관계와 동일한 영역에서 독립된 사업을 유지하고 있을 것

새로운 기준에 따라 모든 ‘보수(remuneration)’를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 원칙적으로 근로자로 ‘추정(presumption)’되며, 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가와 가족휴가 등이 인정되게 된다.

## 2) 준근로자 인정

독일은 1977년에 제정된 단체협약법(Tarifvertragsgesetz) 제12a조항에 이른바 ‘유사근로자(arbeitnehmerähnliche Person)’ 규정을 두고 이들의 단체협약 체결권을 인정하고 있다. 유사근로자는 경제적으로 종속되어 있으며, 사회적 보호의 대상으로 그들이 주로 하나 또는 복수의 사용자에게 노무를 제공하며, 스스로 고용하는 노동자가 없이 그들의 수입의 50%를 특정 사용자에게 의존하고 있는 경우로 정의하였다.

영국도 1996년 Employment Rights Act에 제3의 범주인 ‘노무제공자(worker)’ 개념을 도입하여 집단법과 사회보장에서의 권리제공을 위한 법적 근거를 마련하였다. 노무제공자는 ‘고용계약 외, 계약의 형식에 관계없이 다른 당사자를 위하여 개인적으로 행하여진 노무나 서비스 계약 아래 일하는 사람’으로 정의하였다.

### 나. 노동자지위 인정 판례

#### 1) 근로자 인정

미국에서는 2015년 캘리포니아 주 법원에서 Uber 운전기사를 노동자로 인정한 사례가 있다. 이 사건은 2019년에 합의가 이루어져 소송이 종결되어 상급법원의 판례는 남지 않았다. 한편 2017년 플로리다 주 법원에서는 우버 기사의 산재보험법상 근로자 지위를 부정한 사례가 있고, 법원의 판례들은 한 방향을 가리키고 있지는 않다. 그러나 배송서비스회사인 Dynamex 사건은 중요한 영향을 미쳤다. 캘리포니아 주 지방법원은 배달기사들이 근로자에 해당하지 않는다고 판결하였으나, 항소심과 상고심에서는 이들의 근로자지위가 인정되었다. 이 판결은 이를 법제화하는 ‘AB5 (Assembly Bill 5)’ 법을 통과시키는 것으로 이어지게 되었다.

프랑스에서는 2018년 11월 최고법원에서 하급심 판결과는 달리 Take Eat Easy의 배달노동자를 임금노동자로 최종 판결하였으며, 2019년 1월에는 파리 항소법원에서 Uber 운전기사과 플랫폼사 간에 근로계약이 존재한다고 판결하였다. 프랑스에서는 임금노동자와 독립자영노동자로 구분하여 노동법 적용여부를 판단하고 있는데, 임금노동자에 대한 기준인

법적 종속관계의 개념이 한국의 근로기준법상 근로자성 판단기준과 비교할 때 상당히 넓다.

네덜란드에서는 Deliverloo 배달노동자들은 개인사업자가 아닌 ‘피고용인’으로 간주되어야 하고 단체협약에 따라 보호받아야 한다고 판결하였다(2019년 1월 1심 법원).

## 2) 준근로자 인정

영국에서는 고용재판소(Employment Tribunal)의 판결을 통해 Uber 택시기사, City Sprint, Deliverloo 등 음식배달기사의 경우, 이들이 피용자(employee)라고 판단하지는 않았으나, 제3의 범주인 노무제공자(worker)에 해당하여 이들에게 최저임금과 사회보장제도 등을 적용토록 판결하였다.

## 다. 보호제도 도입

### 1) 종합적인 플랫폼 노동자 보호법

프랑스에서는 플랫폼 노동자를 임금노동자로 판단하는 사법적 사례들이 등장하고 있으나, 입법적으로는 플랫폼 노동자를 독립자영노동자로 간주함을 전제로 하면서 이들을 사회적으로 보호하기 위한 법률을 마련하였다. 플랫폼 노동자들에게 사회보장법적 권리 및 집단적 권리를 인정하고 단체협약 및 단체행동을 부여하였다.

### 2) 사회보험제도의 적용 확대

프랑스의 실업자 보험을 자영자에게로 확대 적용하는 제도개혁을 단행하였다. 임금노동자의 실업보험료를 폐지하고, 임금노동자와 자영자가 모두 납부하는 일종의 사회보장제인 일반사회기여금을 인상하였다. 실업보험을 모든 취업자의 소득 단절에 대응하는 보편적 제도로 만들어간 사례이다. 이는 프랑스가 근로연령대 인구의 소득보장제도에서 스칸디나비아형의 보편주의를 도입한 것으로 해석할 수 있다.

오스트리아는 자영자를 포함한 모든 취업자에게 산재보험을 강제 적용

하는 국가 사례로서 주목할 만하다. 보험료를 전액 고용주가 부담하는 임금노동자와는 달리, 자영자의 경우 보험료를 본인이 부담해야 하지만, 일단 모든 취업자를 산재보험의 우산 아래 든다는 원칙을 채택했다는 점에서 시사점이 크다.

#### 4. 마지막으로 나가며

플랫폼 노동의 확산은 사회제도의 모수적 개선이 아니라 구조적 개혁이 필요하다는 사실을 알려주는 징후이다. 플랫폼 노동은 단순히 비정규직 노동의 일부가 아니다. 플랫폼 노동은 그 자체로 새로운 유형의 경제제도로서, 시장과 기업의 이분법, 임금노동자와 자영자의 이분법 체계에 근본적인 의문을 제기한다. 따라서 당연히 임금노동자와 자영자의 구별에 근거하는 사회보장제도의 개혁을 요구하게 되는 것이다. 우리 사회는 지난 20년 동안 특수형태근로종사자 대책으로 고민해 온 바 있으나, 플랫폼 노동의 시대를 맞이하여 새로운 전기를 맞이하게 되었다. 임금노동자와 자영을 나누는 이분법체제로 설계되고 운영되어 온 노동법과 사회보장체계는 새로운 시대에 적응하기 위해서 대변혁이 필요하다.

임금노동자를 대상으로 하는 모든 노동 관련 법과 사회보험제도의 적용 확대 가능성을 전향적으로 검토할 필요가 있다. 산업재해와 실업에 대한 사회보험 적용은 모든 일하는 사람에게로 확대하는 것을 원칙으로 하고 보험료 기여방식을 고민하는 것이 순서일 것이다. 노조법상의 근로자는 근로기준법상의 근로자보다 폭넓고 유연하게 적용할 수 있고 최근의 추세도 이런 방향으로 나아가고 있다.

플랫폼 노동자의 증가는 임금노동과 자영의 중간지대 고용유형의 증가로 귀결될 가능성이 큰데, 특수형태근로종사자는 그중에 중요한 부분이다. 다만, 노동과정 통제를 통한 종속성(subordination)의 성격뿐 아니라 한두 명의 사업자하고만 거래해야 한다는 전속성(또는 경제적 의존성, financial dependency)까지 충족되어야 특수형태근로종사자(또는 종속적 자영자)로 인정받을 수 있다. 플랫폼 노동의 시대에는 임금노동과 종속적 자영을 막론하고 전속성은 열어질 수밖에 없다. 임금노동자 여부, 또는

260 디지털 시대의 고용안전망 : 플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로

특고 여부를 판정할 때 전속성이라는 기준에 부여되는 의미는 삭제해나가고, 개별 고용주에게는 노동시장에 비례하는 만큼의 책임을 지우는 것으로 족하다.

## 참고문헌

- 4차 산업혁명위원회(2018), 고려대산학협력단, 박지순·조준모·김용진·박선규·이수정, 『ICT분야 일자리 변화에 대비한 노동법 개편방향 연구』.
- 경제사회노동위원회(2019), 디지털전환과 노동의 미래 위원회, 「디지털 플랫폼 노동관련 논의 방향과 의제에 대한 제안문」. 2019년 7월 19일 발표.
- 고석용(2019), 「세탁소에 스마트 입히니 월 12만벌 주문 대박」, 『머니투데이』, 2019년 10월 23일 기사.
- 고용노동부(2014), 『산재보험 50년사』, 고용노동부.
- 곽용희(2019), 「특고·플랫폼 노동자, 기업 소속 근로자로 보호 받는다. 캘리포니아주의 실험」, 『월간 노동법률』 2019년 9월 16일.
- 국가인권위원회(2019), 사단법인 참세상, 김철식·장귀연·김영선·윤애림·박주영·박찬임·홍석만, 『플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사』.
- 권두섭 외, 법무법인 여는 정책연구실(2019), 「특수고용노동기본권보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의」, 『민조노총 법률원 총서』 004.
- 김근주(2020), 「고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토사항」, 『노동정책연구』 20 (1), 한국노동연구원.
- 김성혁(2019), 「플랫폼 노동 보호와 조직화 방안, 플랫폼 노동자도 노동자다!」, 『경기도 플랫폼 노동정책 토론회』 자료집 발제문, 2019. 12. 19.
- 김종진 외(2019), 『서울시 플랫폼 노동 실태와 정책과제』, 한국노동사회연구소·서울연구원.
- 김종진(2019), 「디지털 플랫폼 노동 논의와 쟁점검토 - 기술혁신과 노동위협성 사이 사회갈등」, 『KLSI ISSUE Paper』, 제12호 2019-11호.

- 김준영(2019), 「플랫폼 경제종사자 규모추정」, 『고용동향브리프』 2019년 제2권, 한국고용정보원.
- 김준영·권혜자·최기성·연보라·박비곤(2018), 『플랫폼 경제종사자 규모 추정과 특성분석』, 한국고용정보원.
- 김혜린(2019), 『외부노동력 이용과 책임구조에 관한 연구』, 전북대학교 법과대학 박사학위논문.
- 남혜현(2019), 「스마트시티의 주차실험, 잇차」, 『바이라인네트워크』, 2019년 5월 31일 기사.
- 노대명·김대중·김영아·김은경·나병균·박찬용·박혜미·심윤정·심창학·이성애·봉인식(2018), 『프랑스의 사회보장제도』, 한국보건사회연구원.
- 노성철(2019), 「한국의 웹기반 플랫폼노동업체들의 HRM 전략에 관한 연구」, 2019년 비판사회학대회 발표문.
- 도재형(2013), 「사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자」, 『노동법 연구』 34, pp.197~244.
- 박은정(2016), 「산재법상 특수형태근로종사자 개념의 비판적 이해」, 『노동법학』 57, pp.135~157.
- \_\_\_\_\_ (2018), 「특수형태근로종사자의 보호」, 『산업관계연구』 28 (3), pp.47~80.
- 박제성(2017), 「비임금근로자의 법적 지위」, 『사회보장법연구』 6 (1), pp.105~145.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「고용보험 적용확대와 관련한 해외제도와 시사점」, 『한국노동연구원 고용안전망 정책토론회 자료집』, 2019. 12. 20.
- 박지순(2005), 『독일의 유사근로자(특수형태고용종사자)의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 박찬임·김근주·이승호·김영선·박은정·정영훈(2019), 『플랫폼 기반 노동공급자에 대한 산재보험 적용징수방안 연구』, 고용노동부 용역보고서.
- 서울경제(2020), 「이재웅과 전쟁 선포한 타다 드라이버」, 2020년 3월 21일 기사.

- 신동윤(2019), 「미국 캘리포니아 주의 플랫폼 노동 종사자 보호사례 - AB-5 법: 근로자와 독립계약자 구별 검증요건을 중심으로」, 『NARS 현안분석』 vol.76, 입법조사처.
- 엄지용(2016), 「세상을 바꿀 대한민국 물류스타트업 33선」, 『CLO』, 2016년 3월 7일 기사.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「플랫폼이 수요와 공급의 균형을 만드는 방법 feat. 콜버스」, 『바이라인네트워크』, 2019년 11월 5일 기사.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「라임으로 킥보드 옮기고 돈 벌기-이론편」, 『바이라인네트워크』, 2019년 12월 30일 기사.
- 오종은·김영미(2019), 『4차 산업혁명 시대의 노동자 보호 - 플랫폼 노동자 산재보험 적용방안』, 근로복지공단 근로복지연구원.
- 윤애립(2019), 「특수형태노무제공자 고용보험 적용의 쟁점-기업의 경계 변화에 조응하는 종속노동의 보호라는 관점에서」, 『노동법학』 70호, 한국노동법학회.
- \_\_\_\_\_ (2020), 「플랫폼노동종사자 보호를 위한 법제도적 과제」, 『인권위원회, 플랫폼노동종사자 인권상황 실태조사 결과발표 및 정책토론회』 2020년 1월 15일 발표문.
- 이병희·이재갑·김근주·최세림·이시균·박진희·김수현·이정아·김두순·오상호(2018), 『고용보험 적용기준 개편연구』, 한국노동연구원.
- 이상광(2018), 「사회법에 있어서 ‘근로자’의 개념」, 『사회법의 발전과 과제』, (주)중앙경제, pp.180~208.
- 이승윤(2019), 「디지털자본주의와 한국 사회보장 4.0」, 서울대사회복지연구소 제 14회 월례세미나 발표문.
- 이호근(2015), 「고용보험법 사각지대 문제와 ‘겐트 시스템(Ghent System)’이 주는 시사점」, 『한국사회정책』 22(4), pp.97~134.
- 이호근·임상훈·김기우(2018), 『미조직취약노동자 권익보호 연구: 지방자치단체 중심으로』, 고용노동부.
- \_\_\_\_\_ (2015), 「산업재해보험보험법상 적용대상 범위 관련 개선방안 - 특수형태근로종사자 산재보험 적용방안을 중심으로」, 『산업노동연구』

- 구』 21 (1), pp.257~303.
- \_\_\_\_\_(2018), 『각노동 유형과 각국의 대응방안에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(2020), 「플랫폼 노동 등 고용형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구」, 『산업노동연구』 26 (1), pp.49~112.
- 임운택(2019), 「디지털화 과정에서 노동과 기술의 문제: 독일 산업 4.0 사례를 중심으로」, 『산업노동연구』 25 (2), pp.123~153.
- 장지연(2019), 「플랫폼 경제시대의 사회보장」, 『Asia Future Forum』, 2019. 10. 26 발제문.
- 장지연·김근주·박은정·이승윤·이철승·정슬기(2017), 『디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응』, 한국노동연구원.
- 장지연·박제성(2018), 「프랑스의 실업보험개혁: 자영업자를 포함하여 전체 취업자로 확대」, 『국제노동브리프』 2018년 10월호, 한국노동연구원.
- 장지연·박찬임(2019), 「사회보험 사각지대: 고용보험과 산재보험을 중심으로」, 『노동리뷰』 2019년 11월호, 한국노동연구원.
- 장희은·김유휘(2020), 「플랫폼 경제에서의 노동자 보호를 위한 해외 정책동향」, 『산업노동연구』 26 (1), pp.1~48.
- 전병유(2019), 「변화하는 노동과 노동정책 패러다임: 기술변화를 중심으로」, 『기로에 선 노동』, 사회정책학회 춘계학술대회.
- 정흥준·장희은(2018), 『특수형태근로(특수고용)종사자의 규모추정을 위한 기초연구』, 한국노동연구원.
- 조성혜(2019), 「플랫폼 노동종사자에 대한 산재보험 적용 여부 - 대법원의 음식배달원 판례를 중심으로」, 『비교법연구』 19 (1), pp.163~206.
- 최기산·김수한(2019), 「글로벌 각 경제(Gig Economy) 현황 및 시사점」, 『국제경제리뷰』 2019-2호, 한국은행.
- 최창수(2020), 「디지털 플랫폼 독점규제 글로벌 입법동향」, 『최신 외국입법정보』 2020-1호(통권 제115호 특집), 국회도서관.
- 한국노동사회연구소·서울연구원 공동주최(2019), 「플랫폼 노동 논의와

- 실태 - 웹기반, 지역기반 플랫폼 노동 사례], 『노동포럼』 144차 자료집.
- 한인상·신동윤(2019), 「플랫폼 노동의 주요 현황과 향후과제」, 『NARS 현안분석』 vol. 76, 입법조사처.
- 해나 프라이(2019), 『안녕, 인간』, 와이즈베리(Fry, Hannah(2018), Hello World Janklow & Nesbit Ltd.)
- Askitas, N., W. Eichhorst, B. Fahrenholtz, N. Meys, and M. Ody(2018), *Industrial relations and social dialogue in the age of collaborative economy (IRSDACE)*, No. 86, Institute of Labor Economics(IZA).
- Aslam, Y., J. Farrar and others v. Uber, Case 2202551/2015, AuR, 2016, 516, mit Anm. Walter.
- Babet, D.(2019), “Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d’une autre entité,” *Insee Première*, n° 1748, Avril 2019.
- Balaram, B., J. Warden, and F. Wallace-Stephens(2017), *Good gigs. A fairer future for the UK’s gig economy*, RSA Action and Research Center.
- Bellahouel, S.(2019), “The main changes brought about by the reform of the French unemployment insurance system,” *Soulier-avocats*, 27 June 2019.
- BLS(U.S. Bureau of Labor Statistics)(2018), “Electronically mediated work: new questions in the Contingent Worker Supplement,” *Monthly Labor Review*, September 2018.
- BMAS(Bundesministerium für Arbeit und Soziales)(2016), *Weißbuch Arbeiten 4.0 -Arbeit weiter denken*, Berlin.
- \_\_\_\_\_ (2017), *Forschungsbericht - Plattformökonomie - Eine Literaturlauswertung*, Berlin.
- \_\_\_\_\_ (2018), *Qualifizierungsoffensive. Wissen und Sicherheit für den Wandel*, Berlin.

- Browne, R.(2018), “Uber expands insurance coverage for drivers across Europe,” *CNBC*, May 23, 2018.
- Buschoff, K. S. and H. Seifert(2017), “Wird atypisch normal? Beschäftigung im Wandel,” *WSI Mitteilungen* 1/2017.
- Buschoff, K. S., W. Conen, and J. Schippers(2017), “Solo-Selbstständigkeit –eine prekäre Beschäftigungsform?” *WSI-Mitteilungen* 70 (1), pp.54~61.
- Cnet(2019), “Uber sues California to block gig-worker law going into effect this week.”
- Conen, W., J. Schippers, und K. S. Buschoff(2016), *Solo-Selbständigkeit – Zwischen Freiheit und Unsicherheit – Ein deutsch-niederländischer Vergleich*, Working Paper, Nr. 206, Dezember 2016, Hans-Böckler-Stiftung.
- Corbet, S.(2019), “France cuts jobless benefits as part of Macron reforms plan,” *ABC News*, 1 November 2019.
- Däubler, W.(2018), *Digitalisierung und Arbeitsrecht – Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork*, Bund Verlag.
- Daugareilh, I., C. Degryse and P. Pochet(2019), *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. ETUI Research Paper–Working Paper.
- Degner, A. and E. Kocher(2018), “Arbeitskämpfe in der “Gig-Economy?” –Die Protests-bewegungen der Foodora-und Deliveroo-“Riders” und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation,” *Kritische Justiz(KJ)* 51.
- DGB(2019), *Diskussionspapier zur Plattformarbeit – Regeln für Plattformarbeit*, Oktober 2019.
- Drahokoupil, J., and A. Piasna(2019), *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the smart arrangement*. ETUI Research Paper–Working Paper.
- EC(European Commission)(2017), “Denmark: A new unemployment

- insurance scheme for the future labour market,” *ESPN Flash Report* 2017/45.
- \_\_\_\_\_ (2019), Directive 2019/1152-Transparent and predictable working conditions in the EU, 2019. 6. 20.
- \_\_\_\_\_ (2019), Your Social Security Rights in Austria, European Commission.
- EU.AT(2018), “Welfare State Austria\_Benefits, expenses and funding 2018.”
- Eurofound(2009), Vogt, M. and Adam, G., “Austria: Self-employed workers,” Eurofound. Available at : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/austria-self-employed-workers>
- \_\_\_\_\_ (2018), “Automation, digitisation and platforms,” *Implications for work and employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- \_\_\_\_\_ (2018), “Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work: National context analysis: Austria,” *Working Paper EU.AT* 2018, WPEF18053/EN.
- \_\_\_\_\_ (2018), de Groen, W. P. Z. Kilhoffer, K. Lenaerts, and I. Mandle eds., *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Offices of the European Union, Luxembourg.
- Farrell, D. and F. Greig(2016), *Paychecks, payday, and the online platform economy: Big data on income volatility*, JPMorgan Chase & Co. Institute.
- Farrell, D., F. Greig and A. Hamoudi(2018), *The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers, and Lessors*, JPMorgan Chase & Co Institute.
- Frey, C, B. and M. A. Osborne(2013), “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation, Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology,” *Technological*

- Forecasting and Social Change* 114, Oxford University Press.
- Fulton, L.(2018), *Trade unions protecting self-employed workers : Why self-employed workers need better rights? What unions are doing? Which priorities for the future*, EUTI, Brüssel.
- Garben(2019), “Tackling social disruption in the online platform economy,” *FEP Policy Paper*.
- Gundt, N.(2019), “The Netherlands,” in : Isabelle Daugareih, Christophe Degryse and Philippe Pochet, *The platform economy and social law : Key issues in comparative perspective*, ETUI Working Paper, 10.
- Harrer, A.(2018), “The Uber application on a smartphone during an Uber ride in Washington, D.C.”
- Harris, S. D. and A. B. Krueger(2015), *The Hamilton Project, A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work : The “Independent Worker,”* Discussion paper 2015-10, December 2015, Washington D.C. Brookings Institut.
- Hensel, I.(2017), “Soziale Sicherheit für Crowdworkerinnen? Zu Regulierungsproblemen am Beispiel der Alterssicherung für Selbständige,” *Sozialer Fortschritt* 66.
- Huws and Joyce(2016), *Crowd working survey. Size of the Germany’s “Gig Economy” revealed for the first time*.
- Huws, U., N. H. Spencer, and D. S. Syrdal(2018), “Online, on call : The spread of digitally organised just in time working and its implications for standard employment models,” *New technology, work and employment* 33 (2), pp.113~129.
- Huws, U., N. Spencer, D. S. Syrdal, and K. Holts(2017), *Work in the European gig economy : research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*.
- ILO(2018), Berg, J., M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, & M. S. Silberman,

- Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva: International Labour Organization.
- \_\_\_\_\_(2018), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office - Geneva.
- \_\_\_\_\_(2019), "Safety and health at the heart of the future of work - Building on 100 years of experience," 2019. 4.
- Institut Montaigne(2019), "Travailleurs des plateformes: liberté oui, protection aussi," 2019. 3.
- Jessoula, M., E. Pavolini and F. Strati(2017), *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts-Italy*. Brussels: European Commission.
- Katz, L. F. and A. Krueger(2017), "The Rise of Alternative Work Arrangements & the Gig economy," *Katz and Krueger Alt Work Deck*.
- Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. "Legislaturperiode - Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland," *Ein neuer Zusammenhalt für unser Land*, 2018.
- Krause, R.(2016), "Gutachten Digitalisierung der Arbeitswelt-Herausforderungen und Regelungsbedarf," Ständige Deputation des Deutschen Juristentages, Verhandlungen des 71, Deutschen Juristentages, Essen 2016.
- Mailand, M. and T. P. Larsen(2018), "Hybrid Work - Social Protection of Atypical Employment in Denmark," *WSI Study*, N.11, Hans-Böckler-Stiftung.
- McAfee, A. and E. Brynjolfsson(2017), *Machine, Platform, Crowd*, WW Norton & Company.
- Mecke, C.(2016), "Arbeit 4.0 - Schöne neue sozialversicherungsfrei

- Arbeitswelt?“ *Sozialgerichtsbarkeit (SGb)*, 09. 2016, pp.481~488.
- Neufeind, M., J. O'Reilly, and F. Ranft(2018), *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London: Rowman and Littlefield.
- O'Reilly, J. and C. Lewis(2018), *Social Protection of Mainstreams and Marginal Employment in the UK*, Hans-Böckler-Stiftung Study, Nr. 15, Sep. 2018.
- OECD(2018), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, OECD Publishing, Paris.
- \_\_\_\_\_(2019), *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, OECD Publishing, Paris.
- \_\_\_\_\_(2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- \_\_\_\_\_(2019), *Policy Responses to New Forms of Work*, OECD Publishing, Paris.
- Pedaci, M., D. Raspanti, and L. Burrioni(2017), *Autonomous, atypical, hybrid forms of employment: aspects of social protection in Italy*, Hans-Böckler-Stiftung Study.
- Pesole, A., U. Brancati, E. Fernández-Macías, F. Biagi, and I. González Vázquez(2018), *Platform Workers in Europe*, EUR29275 EN, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2760/742789>.
- Pongratz, H. J. and S. Bormann(2017), “Online-Arbeit auf Internet-Plattformen: Empirische Befunde zum ‘Crowdworking’ in Deutschland.” *AIS-Studien* 10 (2), pp.158~181.
- Prassl, J. and M. Risak(2016), “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork,” *Oxford Legal Studies*, Research paper No. 8.
- Ruland, F.(2019), “Beschäftigungsverhältnis oder “Neue Selbständigkeit?”

- Neue Zeitschrift für Sozialrecht*, 18/2019, pp.681~692.
- Schlegel(2018), “Neue Erwerbsverläufe brauchen sozialrechtliche Grundlagen,” *Neue Caritas*, 11/2018.
- Schmidt(2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy; Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Good society-social democracy*, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schoukens, P., A. Barrio Fernandez, and S. Montebovi(2018), “Social protection of non-standard workers: The case of platform work,” Devolder, B. ed., 1 ed., *The platform economy: Unravelling the legal status of online intermediaries*, Intersentia publishers, pp.227~258.
- Statistics Denmark(2017), *Statistical Yearbook 2017*, Copenhagen: Statistics Denmark.
- Supiot, A.(2001), *Beyond Employment-Changes in Work and Employment and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press.
- Vonk, G. and A. Jansen(2017), *Social Protection of Marginal Part-Time, Self-Employment and Secondary Jobs in the Netherlands*, Hans-Böckler-Stiftung.
- Waas, B.(2018), “Zur rechtlichen Qualifizierung von Beschäftigten in der “Gig Economy” – ein Blick in das Ausland,” *Arbeit und Recht*, AuR 12.
- Weber, E.(2019), *Digital social security: Outline of a concept for the 21st century*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Weil, D.(2014), *The Fissured Workplace - Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, Cambridge.

### [보론 1] 디지털 사회보장<sup>277)</sup>

플랫폼 노동은 전 세계적으로 증가하고 있으며 다양한 직업과 연관되어 있다. 플랫폼 노동자의 사회보호에는 심각한 공백이 있다. 문제는 플랫폼 노동 시장이 소규모 일자리 및 끊임없이 변화하는 계약 상대자를 수반하는 전 세계적으로 통합된 매우 유연한 시장이라는 점이다. “디지털 사회보장제(DSS)”는 이와 같은 환경에서 디지털화의 이점을 활용한 사회보장제 구축을 구체화한다. 플랫폼에 디지털 방식을 도입해서 하나의 업무가 종료될 때마다 합의된 보수의 일부가 플랫폼 노동자의 DSS 계정으로 전송되는 것이다. 디지털 개인 계좌 시스템의 일부로서 모든 플랫폼 활동에서 보험료를 적립한다. 이후 적립된 보험료는 정기적으로 해당 플랫폼 노동자가 거주하는 국가의 사회보장 시스템으로 송금된다. 표준화된 인터페이스가 있는 경우 보험료를 직접 국가 시스템으로 전송하는 방법을 선택할 수도 있다. 이 경우에는 기존 시스템 체계 내에서 보험금이

277) 게신 스테판(Gesine Stephan)님, 울리히 발베이(Ulrich Walwei)님, 요아킴 브루어(Joachim Breuer)님, 케르스틴 브뤽메이어(Kerstin Bruckmeier)님, 장지연님, 이그나시오 도레스테(Ignacio Doreste)님, 에케하드 언스트(Ekkehard Ernst)님, 우베 파킨저(Uwe Fachinger)님, 토마스 피셔(Thomas Fischer)님, 헤르만 가트너(Hermann Gartner)님, 토비아스 헬바그너(Tobias Hellwagner)님, 카린 헤르만(Karin Herrmann)님, 다니엘 흘라바(Daniel Hlava)님, 코이치 이와모토(Koichi Iwamoto)님, 김영미님, 볼프강 코발스키(Wolfgang Kowalsky)님, 베티나-마리아 크로멘(Bettina-Maria Kromen)님, 토마스 크루페(Thomas Kruppe)님, 이호근님, 미하엘 오베르피츠너(Michael Oberfichtner)님, 우마 라니(Uma Rani Amara)님, 크리스티나 쉴드만(Christina Schildmann)님, 볼프강 슐츠-바이드너(Wolfgang Schulz-Weidner)님, 쿠트 반달레(Kurt Vandaele)님, 도로시아 보스(Dorothea Voss)님, 콘스탄틴 뵈싱(Konstantin Vössing)님, 일카 볼플(Ilka Wölfle)님께 감사를 전하며, 2018 ILO 일의 미래 글로벌 위원회 정책토론, 2018 LABOR.A, 2018 독일 사회정책협회 연례총회, 독일사회보험 실무그룹 유럽, 제 39차 독일 사회학회 총회, 2018 독일 고용연구소(IAB)-노동시장 및 직업연구 토론회(DiskAB), 2019 독일노총(DGB)-플랫폼 노동의 사회보장에 대한 워크숍, 제10회 아시아미래포럼 참가자 및 한국 경제사회노동위원회 관계자분들께도 좋은 의견과 성원에 감사하다는 말씀을 드립니다. 본 글에 기재된 모든 의견과 오류는 저의 개인적인 것입니다. 이전 버전은 Weber(2018; 2019)를 비교하면 알 수 있습니다.

지급된다. 따라서 각 국가의 사회보장제도는 독립성과 유연성을 유지할 수 있다. 예를 들어 여러 사회보장 보험에 대한 보험료 분배는 국가별로 다르며 최소 보험료 적용 등이 가능하다.

DSS 체계는 플랫폼과 연결되어 플랫폼상의 노동자, 고객, 그리고 합의된 보수에 대한 모든 관련 정보를 이용할 수 있다는 장점을 활용한다. 합의된 보수는 일반적으로 미리 예치되어야 하며, 플랫폼은 상당한 수준의 수수료를 요구한다. 따라서 플랫폼은 DSS 보험료 송금도 강제할 수 있다. 여기에는 정치적인 의지가 결정적인 역할을 한다. 가능한 한 많은 국가가 참여하는 것이 가장 이상적이다.

플랫폼 노동자들의 노동법적 지위는 여전히 상당한 불확실성을 안고 있다. 하지만 DSS는 어떤 경우에도 타당성이 있다. 종속적 노동자로 분류되는 이들에게 DSS는 형태가 뚜렷하지 않은 노동 시장에서 사회보호를 체계화 할 수 있는 효율적인 도구를 제공한다. 자영업자 및 거대한 회색지대에 속한 노동자의 경우 DSS가 실질적인 공백을 메꿔줄 수 있다. 플랫폼 노동은 보수가 낮은 경우가 많기 때문에 사회보장 재원을 확보하기가 어렵다. 하지만 사회보장이 없다면 어려운 시기에 불안정한 상황이 악화되고, 미래에 대한 개인의 커리어 투자가 저해되며, 규제 받지 않는 시장에서 임금이 지속가능한 수준 이하로 하향화된다. 이러한 측면에서 DSS는 긍정적인 사회 발전을 촉발하고 플랫폼 노동의 잠재력을 지속적으로 발전시키는 데 도움이 될 수 있다.

DSS는 플랫폼 노동에 대해 소득 발생 시 납부하는 원천징수(pas-as-you-go) 방안을 도입할 수 있게 해준다. 이 경우 현금에 대한 높은 선호도 및 정보 부족으로 인한 보험료 납입 회피뿐 아니라 임금 체불 및 예상치 못한 추가 수요를 방지할 수 있다. 같은 이유로 DSS는 고용주와 플랫폼의 관점에서 효율성이 높다. DSS 시스템의 디지털 효율성 역시 전체 사회보장제의 측면에서 DSS의 전망이 밝은 이유이기도 하다.

디지털화는 노동의 세계를 다양한 차원에서 변화시킨다. 첫 번째는 일 자리의 변화이며 직업의 멸종 및 창출을 가져온다. 두 번째는 노동 자체의 변화인데, 노동 여건 및 업무의 변화를 의미한다. 세 번째로 디지털화는 노동 시장이 새로운 방식으로 운영될 수 있는 기회를 제공한다. 특히,

디지털 상호연결성은 일자리 매칭 과정부터 업무의 완료까지 디지털 (또는 디지털 방식으로 이동 가능한) 노동의 전 과정이 물리적인 제약없이 온라인 매체에서 거래될 수 있도록 해준다. 현재는 디지털화되어 있지만 과거에는 장소 또는 환경 특이적이었던 활동들이 점점 더 이와 같은 노동으로 변화하고 있다. 정보 취합, 제품 실험, 프로그래밍, 문서 작성, 디자인 등이 포함되며 그 복잡성이 서로 크게 다르다. 플랫폼을 통한 일의 분배 또한 디지털 노동을 넘어 지역 내 서비스 조달에까지 이르고 있다-소매가 등의 기록, 고객사의 시설 내 근로, 모빌리티 서비스 등의 예를 들 수 있다.

### 플랫폼 노동은 어떻게 발전하며 그 여건은 어떠한가?

이와 같은 발전으로 일반적인 표준 고용 관계를 벗어나는 새로운 고용 선택의 기회가 열리게 된 것은 분명하다. 폭넓은 일자리의 가능성은 추가적인 성장 잠재력을 시사한다. 실제로 플랫폼 노동은 강력한 트렌드를 따른다- 비록 Vili Lehdonvirta의 2018년 자료가 설명하듯 대부분의 국가에서 아직은 플랫폼 노동의 비율이 상대적으로 낮기는 하지만 말이다. 선진국의 경우 일반적으로 노동 인구의 1~2%가 플랫폼 노동에 적극적으로 참여하고 있다. 하지만 일정 기간에 대해 분석해보면 특정 시기의 횡단면적 데이터에 나타나는 것보다 훨씬 많은 사람들이 플랫폼 노동의 영향을 받는다는 것이 드러난다. 예를 들어, Ursula Huws 등이 실시한 설문조사 결과를 보면 유럽 선진국의 표본 응답자 중 9~22%가 온라인 플랫폼을 통해 노동을 판매해본 경험이 있다고 답했다. COLLEEM이 실시한 대규모 설문조사 결과에서도 비슷한 결과가 나타난다. Pesole et al. (2018)이 분석한 국가 중 그 비율이 가장 높은 국가는 영국이었으며 네덜란드, 독일, 스페인이 뒤를 이었다. 물론 구체적인 수치는 정의 및 측정 방법에 따라 달라진다. 하지만 일정 기간에 대한 분석에서 플랫폼 노동자의 비율이 크게 증가하는 것은 횡단면적인 분석에 기반한 플랫폼 노동의 소외가 플랫폼 노동의 사회경제적 중요성을 공정하게 평가하지 못하는 것임을 보여준다. 이 비율은 여러 신흥국 및 개도국에서는 더욱 높게 나타나는데, 인도, 방글라데시, 파키스탄 등이 예가 될 수 있다.

여러 연구 조사에 따르면, 플랫폼 노동자들은 평균적으로 전체 노동력에 비해 연령대가 낮으며 이는 평균적으로 높은 교육 수준으로 이어진다. 하지만 분산도가 크기 때문에 연령대가 높은 노동인구도 관련이 있다. 플랫폼 노동자에서 학생이 차지하는 비율은 매우 제한적이다(예: Berg, 2016). 남녀 성비는 거의 비슷한 것으로 나타나지만 자료 출처에 따라 남성의 비율이 훨씬 높은 경우도 있다.

플랫폼은 시장 투명성을 높이고, 거래 비용을 낮추며, 기업에 효율적이고 유연한 새 기회를 제공할 수 있다 - 또한 독립적이고 자기 결정적인 행동에 대한 개인의 바람도 충족할 수 있다. 하지만 국가 정책의 측면에서 플랫폼 노동은 비공식적이라는 특징을 갖는다. 이를 우려의 요인으로 보는 경우가 많은데, 여러 관련 연구 결과 플랫폼 노동자의 소득 활동이 질병, 사고, 실업, 노후, 간호에 대한 의존 등 기본적인 삶의 위험을 보장하지 못하는 경우가 많다는 사실이 드러나기 때문이다. 플랫폼을 주 소득 원으로 하는 개인의 경우는 더욱 그렇다. 하지만 플랫폼 노동이 부업인 경우에도 공백이 생기는데, 플랫폼에서 창출되는 소득이 일반적으로 사회보장을 강화하는 데 사용되지 않기 때문이다 - 하지만 적절한 수준의 사회보장을 위해서는 사회보장의 강화가 필요한 경우가 많다. 특히 자영업자들 사이에서 이 공백이 두드러진다. 대부분의 선진국에서는 국민건강보험에 대한 접근성이 높은 편이지만(Spasova et al., 2017), 사회보험은 일반적으로 시간제 일자리에 적용되지 않는다. 에스토니아, 핀란드, 포르투갈 같은 국가는 시간제 일자리에 대한 사회보험을 제공하지만, 정규 소득이 있을 때만 해당된다. 스칸디나비아 국가에서는 보장률이 매우 높게 나타난다. 자영업자의 사회보호는 특별한 합의를 통해 이뤄지는 경우가 많은데, 사회보험의 일부 혜택만이 보장되거나 자발적인 참여에 한해서만 사회보장이 제공되는 것 등이다. 독일, 프랑스, 이탈리아, 스페인 이에 해당한다. 자영업자에 대한 사회보장이 낮은 국가로는 영국, 불가리아 등을 예로 들 수 있다. 또한 효과적인 보장이 훨씬 취약한데, 이는 사회적 권리와 책임에 대한 인식 부족, 최소 요건 충족의 문제, 비강제적 제도의 효과 부족을 시사한다. 저개발 국가의 경우 문제는 더욱 심각하다.

플랫폼 노동자들이 플랫폼상의 소득 활동을 확대하면서도 사회 보장을

확보하기 위해 - 플랫폼 노동만큼 전망이 밝지는 않은 - 정기적인 시간제 일자리를 유지해서 자신의 강점과 이익을 더 효율적으로 활용할 수 있는 경우도 있다. 물론 플랫폼이 없었다면 개인이 전혀 소득을 얻지 못했을 노동도 있고, 기존의 비공식 고용 - 특히 신흥국 및 개도국에서 높은 비율로 나타나는 - 이 플랫폼을 통해 더욱 투명하게 체계화되는 경우도 있다. 어쨌든 플랫폼 노동이 바람직한지에 대한 일반적인 논쟁은 차치하더라도 이처럼 명백한 사회적 결함을 어떻게 개선시켜야 할지는 시급한 문제로 남아 있다.

따라서 도전과제는 좀 더 유연한 노동력을 위해 사회보장을 개선하는 것이다. 이들에게는 결국 전통적인 고용 관계에서 일하는 것과 같은 사회보장이 필요하기 때문이다. 만약 국가가 이와 관련된 복지제도를 제공해야 하는데 사회보장이 없다면 필요시에 사회급여가 개입해야 한다. 하지만 이 경우 납세자들이 사실상의 보험회사가 되어 임금이 지속 불가능한 수준으로 하향화되는 - 그리고 비공식적으로 운영되는 경우가 많은 - 성장 분야를 지원하게 되며, 개인의 사회보장 방치를 장려하는 오류가 발생한다. 이와 같은 도덕적 해이 문제 이외에도 아래에서 논의될 현금에 대한 필요성처럼 보험의 역선택 때문에 단순히 개인의 사적인 주도에만 의존할 경우 만족스러운 결과를 도출할 수 없게 된다. 이 외에도 사회보장은 건강, 투자에 대한 의지 또는 국가 공동체와의 동일시 등 추가적인 긍정적 효과와 연관된다. 결국 이 문제는 플랫폼 노동의 제한에 관한 것이 아니라 플랫폼 노동의 잠재력이 좀 더 지속가능한 발전을 이룰 수 있는 여건에 대한 것이라는 사실이 중요하다.

사회보장제도를 플랫폼 노동으로 확대해야 하는 데에는 타당한 이유가 있다. 하지만 여기에는 많은 사람들이 차마 엄두조차 낼 수 없게 만드는 큰 장애물 역시 존재한다. 이를 아래에서 논의하고자 한다.

### 플랫폼 노동을 위한 사회보장제 구축은 가능한가?

문제는 플랫폼 노동의 국제적, 유연적, 단기적인 특성이다. 이와는 반대로 오늘날의 사회보험은 국가 체제와 연결되어 있다. 계약 상대방이 계속해서 바뀌는 다수의 일자리를 다양한 국가 사회보장제도의 행정 절차 내

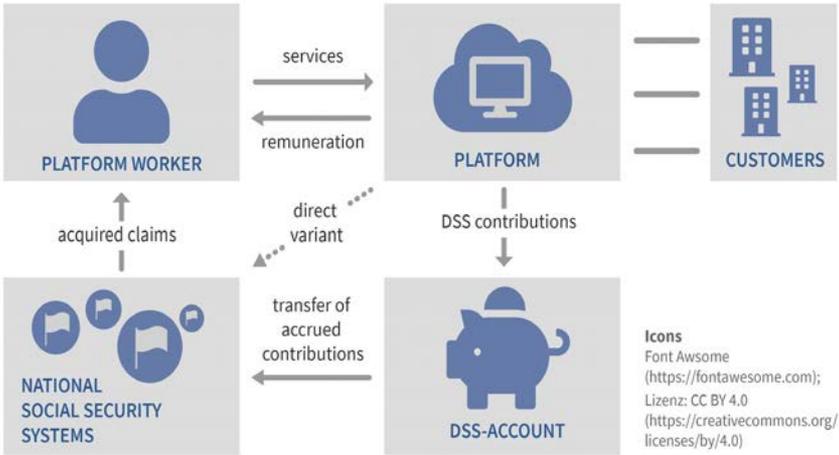
에서 처리하는 것은 아마 관리 불가능할 것이다. 완벽한 국제 사회보장제를 새롭게 만드는 것 역시 마찬가지다. 하지만 디지털화는 도전과제인 동시에 사회 보장의 혜택을 위해 활용될 수 있다(Weber(2017)과 비교). “디지털 사회보장제”(DSS)라는 이름으로 유연하고 실현 가능한 시스템을 제공하는 것이다. DSS는 각 플랫폼 노동이 종료될 때마다 합의된 임금의 고정 비율을 디지털 방식으로 플랫폼 노동자의 개인 DSS 계좌로 자동 지급한다(예를 들어 고용주/고객이 합의된 임금에 더해 추가로 보험료의 절반을 지불하고 피고용인/플랫폼 노동자가 임금에서 공제하여 나머지 절반을 지불한다). 이와 같은 디지털 원천징수(pay-as-you-earn) 방식만 다양한 플랫폼에 적용되면 되는 것이다. 이 체계는 플랫폼 인터페이스상에서 플랫폼 노동자와 고객 모두 투명하게 볼 수 있다. 누적 금액은 DSS 계좌에서 관련 국가의 사회보장 시스템으로 정기 이체된다. 노동자가 거주하는 국가의 사회보장 시스템이 될 것이며, 플랫폼 노동의 경우 노동자의 거주지와 실제 근로 장소가 일반적으로 일치한다. 하지만 사회보장을 플랫폼이 존재하는 국가 또는 고객이 거주하는 국가와 연계한다면 여러 국가 시스템에 걸쳐 보험금 지급이 빠르게 분산될 수 있다. 추가적인 절차는 각 국가 시스템의 기존 체계에 따라 실행된다. DSS 보험료를 다양한 보험에 어떻게 분배할지를 결정하고 이에 따른 지급액을 산정하는 것 등이 포함된다. 행정적 비용은 일반적인 경우와 마찬가지로 국가 시스템이 지불한다. 사회 보장제도 신규 등록은 피고용인이나 자영업자에게 일반적으로 적용되는 방식이 동일하게 적용된다.

DSS 계좌 시스템은 ILO나 세계은행 등 기존의 국제기구가 관리할 수 있다. 이 경우 공동의 인프라가 제공되지만, 국가 사회보장 시스템이 전적으로 책임을 지며 사회보장에 대한 국가의 독립성을 유지할 수 있다. [그림 보론 1-1]은 시스템의 전반적인 모습을 보여준다. 핵심은 플랫폼상의 자동 메커니즘으로, 개별적으로 모든 고객과 사회보장 시스템을 직접 연결해야 하는 실현 불가능한 일을 대체해준다. 유럽연합 차원에서 새로운 “단일 디지털 게이트웨이” 및 확장된 “내부 시장 정보 시스템”(IMI)을 통해 DSS를 지원하는 것도 가능하다.

변형된 방식으로는 DSS 계좌 시스템의 개입 없이 플랫폼에서 직접 국

가 시스템으로 보험료를 전송하는 방법도 생각해볼 수 있는데, 예를 들어 부가가치세(VAT) 송금의 경우 이 방식을 점점 더 많이 사용하고 있다. 보험료 계좌는 전적으로 국가가 관리하게 된다. 이 경우에도 인터페이스와 프로세스는 DSS 계좌 시스템 내에서 사용되기 때문에 이에 대한 기술적 표준이 마련되어야 한다. 이를 통해 특히 종합적인 행정 역량이 부족한 새로운 소규모 플랫폼이 과중한 부담을 떠안는 것을 방지할 수 있다. 단일 국가들은 DSS 계좌 시스템을 사용하거나 “직접 송금”하는 방법을 선택할 수 있다(그림 보론 1-1 참조).

(그림 보론 1-1) 디지털 사회보장제



**디지털 사회보장제는 각국의 다양한 시스템에 어떻게 적용되는가?**

빠르게 변화하는 (부분적으로) 국제적인 통합시장을 다루고 있다고 해도, DSS는 국가 사회보장 시스템의 유연성을 유지한다. 누적된 DSS 보험료가 국경을 넘어 각국 사회보장 시스템으로 전송되면 일반적인 국가 특이적 규제를 따를 수 있게 된다. 이는 특히 국가마다 다른 보험의 종류, 목적, 시스템에 DSS 보험료를 분배해야 하는 문제와 관련이 있다. 획일적인 DSS 보험료율을 적용한다면, 국가별로 다른 규제의 다양성을 반영하지 못하게 된다. DSS와 국가시스템상의 보험료율에 비례해서 보험 지급금을 조정하려 할 경우 이 점을 고려할 수 있다. 예를 들어, DSS 시스

템상의 보험료율이 국가 시스템의 보험료율보다 20% 낮다면 지급액 역시 20% 적을 것이다. 이와 같은 비례 조정은 독일 같은 국가에서 이미 자영업자 사회보험에 적용되고 있다. 독일에서는 자영업자가 가능한 범위 내에서 자신의 보험료율을 결정할 수 있고 이에 따라 지급금액이 산출된다.

예를 들어 수지상등의 원칙(principle of equivalence)에 따라 운영되지 않는 보험에 먼저 납입하고(건강보험 등), 남은 금액은 지급액이 위와 같이 조정되는 다른 보험(연금 등)에 분배하여 납입할 수 있다. 이 방식대로라면 여러 국가에서 자영업자 사회보험에 이미 적용되는 것과 같은 최소 보험료에 대한 규제를 준수할 수 있다. 만약 DSS 보험료만으로 이와 같은 최소 보험료가 충족되지 못한다면 추가적인 재정 활용이 필요하다. 일반적으로 다른 소득 고용의 보험료로 이를 충족할 수 있는 경우가 많다. 민간/비정부 보험도 고려될 수 있는데, 즉 완전한 사회 보장 시스템이 없거나 의무보험으로 민간 보험을 선택할 수 있는 경우 등이다. 국가 규제가 의무로 강제하지 않는 보험료의 경우 매년 결산에 따라 환급될 수도 있다(세금 환급과 연동 가능). 이는 초과 납입된 보험료 이외에도, 적절한 평가 상한/최소 보험료를 초과하는 보험료, 또는 의무 사회보험에서 제외되는 특정 한도 이하의 수입에 대한 보험료와 연관될 수 있다. 플랫폼 노동자들에게는 소득을 얻기 위해 (일반적으로 제한적인) IT 장비 감가상각 등 특정 비용이 발생하는 경우가 있다. 이와 같은 비용은 보험료율을 산정할 때 일시불로 공제해서 간단하게 해결할 수 있다. 반대로, 해당 비용을 개별적으로 산정할 경우 세금 환급과 연계하는 방법을 생각해볼 수도 있다.

마지막으로 (플랫폼 노동자 거주지인) 국가의 상황을 그대로 복제하기 위해 처음부터 국가 특이적 DSS 보험료율을 고려할 수도 있다. 이 방안의 단점은 (생활비 간 큰 격차에 따른 효과 이상으로) 경쟁을 왜곡하는 것이 바람직하지 않을 수 있고, 다른 문제를 야기하지 않으면서 개인마다 다른 보험료율을 적용 가능하게 하는 국가 규제는 여전히 반영되지 않을 수 있다는 점이다. 하지만 정치적인 이유로 특정 국가의 특정 보험료율이 DSS 도입의 조건이 될 경우, 이와 같은 유연성을 보장할 수 있다.

하지만 운전 등 장소 구속적 활동과 프로그래밍 서비스 등 장소 구속적이지 않은 활동에 대한 플랫폼상의 주문에 대해서는 보험료를 차별화할 수 있다. 장소 구속적 활동들은 거주지와 근무지의 국가적인 환경에 완전히 종속된다. 이 경우 국가 특이적 보험료가 쉽게 적용될 수 있다. DSS의 장점은 플랫폼의 투명성뿐 아니라 원천징수 방식의 효율성을 통해 여러 서비스 활동에 존재하는 사회보장의 회색지대에 대한 접근성을 높일 수 있다는 것이다. 장소 비구속적 활동의 경우 반대로 앞서 언급된 국제적으로 통합된 시장이 존재하며, 이 시장에서는 DSS를 통해 사회보장을 제공할 수 있다. 두 개의 다른 영역에 대해 DSS 도입을 별도로 진행하는 것이 정치 및 구조적 측면에서 절차의 실행 가능성을 보장한다면, 이 방법도 고려 가능하다.

### 어떤 사회 보험이 고려되어야 하는가?

국가 차원에서 적절한 보험을 선택할 수 있다. 가장 큰 사회 보험은 연금과 건강보험이다. DSS가 고려하는 기본적인 위험을 보장한다. 특히 플랫폼 노동을 통한 부업으로 연금 지급액을 강화할 수 있다. 학업과 플랫폼 노동을 병행하는 경우에도 적용된다. 실업은 플랫폼 노동과도 관련 있는 현상이다. 연구 결과를 보면 플랫폼 일자리의 풀이 꾸준히 고갈되지 않고 유지된다고 절대 추정할 수 없으며, 일자리 역시 부족하다는 것이 드러난다. 따라서 실업 보험 가입 역시 고려되어야 한다 - 실업 보험에 지속적인 교육 서비스가 포함된다면 특히 더욱 고려되어야 하는데, 기업에 속해 있지 않는 플랫폼 노동자들은 이와 같은 교육 서비스에 체계적인 접근성을 갖지 못하기 때문이다. DSS 보험료의 투명성은 프리랜서의 실업을 증명하는 문제를 해결해줄 수 있다. 마지막으로 근무지에서의 사고 위험도 고려되어야 한다. 상해 보험에는 예방적인 역할이 포함될 수 있다. 연금 및 실업 보험의 경우는 보험금을 조정할 수 있지만, 건강보험과 장기 요양 보험은 그렇지 않으며 상해 보험은 부분적으로 조정 가능하다. 보험금 조정은 따라서 관련 있는 경우에만 적용되며, 최소 보험료는 위 기술한 방식으로 처리될 수 있다.

사회보장 체제를 갖추지 않은 국가에서는 명백한 문제들이 나타난다.

하지만 이 경우에는 민간 보험 또는 비슷한 지역 조직이 관여하는 방안을 고려할 수 있다 - 디지털 플랫폼을 통한 새로운 투명성 역시 더 많은 일자리가 처음으로 사회보장을 받을 수 있도록 기여할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 국가에서는 좀 더 근본적인 정치적 절차가 가장 중요하다. 세금만으로 재원을 조달하는 사회보장 제도를 갖춘 국가라면 DSS가 적절하지 않을 수도 있다. 하지만 단일 사회보험으로 보험료를 조달하는지, 또는 기존의 기본 보장 수준을 어느 정도까지 보완하는 것이 일반적이고 합리적인지와 관련이 있을 것이다.

DSS의 기능을 설명하기 위해 아래 박스에서 세 가지 모범사례가 제시된다. 앞서 설명한 것처럼 세부적인 규제는 국가의 정치적 결정에 달려 있기 때문에 유연성을 유지한다.

<실제 DSS의 예>

A는 선진국에서 플랫폼을 통해 프로그래밍 일을 하며, 월평균 6,000유로의 수익을 올린다. A의 DSS 보험료는 (1) 건강보험, (2) 연금, 그리고 (3) 실업보험 간에 공유된다. (1)의 납입금은 최소 보험료를 상회하여 A는 전체 건강 보험을 보장받는다. (2)의 경우 보험료는 적용가능한 평가 상한까지 납입되어 상당한 연금액이 산출된다. (3)에서 A는 실업 급여로 보험금을 받을 수 있는데 (A의 보험료 수준에 따라 보험금이 결정됨), 12개월 이상 평균 보험료가 최소 금액을 넘어섰기 때문이다. A의 높은 소득 때문에 DSS는 국가 규제가 명시하는 사회보장 보험료를 초과하는 금액을 납입하며, (1)에서 (3)까지 분배되지 않은 금액은 A에게 환급된다.

B는 사회 급여를 수령하며 월 약 100유로 수준의 추가 소득을 위해 여러 플랫폼 상에서 소일거리를 한다. B는 국가가 복지 수급자에게 제공하는 건강 보험의 보장을 받는다. B의 DSS 보험료는 연금 기금으로 보내지며, 이전 정규 직장에서 받은 연금의 금액이 소폭 증가했다. 국가 규제에 따라 낮은 수익 때문에 B 역시 환급을 선택할 수 있다. 하지만 근로 장려책을 개선하기 위해, 해당 국가는 현재 소규모 일자리를 아니라 특정한 소득 한도 이하의 경우 사회보장 보험료 부담을 낮추는 방안을 고려하고 있다. 또한 다양한 소득원을 통한 사회보장을 지원하기 위해 부업이 사회 보장의 대상이 되어야 한다.

C는 개도국에 거주하며 플랫폼을 통한 회당 200달러의 지역 일자리로 소득을 충당한다. C가 거주하는 국가에는 완전한 사회보장 제도가 없지만, 기본적인 건강 보험이 현재 구축되고 있다. C의 첫 200달러 소득으로는 필요한 보험료를 납입하기에 부족하다. 하지만 C의 DSS 보험료는 건강 보험으로 송금될 수 있으며 지역 일자리에서 얻은 소득의 추가적인 자체 납입으로 보험료를 확대하고 질병 보험 보장을 받을 수 있다.

### 포괄적인 규제에 관계 없이 사회 보장이 해결될 수 있는가?

플랫폼과 플랫폼 노동에 대해 사회보장을 넘어서는 광범위한 정치적 행동이 필요하다. 다양하고 유연한 노동 시장의 환경에서 자영업을 명확하게 정의하고 차별화하는 것뿐 아니라 플랫폼의 법적 지위를 결정하는 것이 중요하다. 사회보장 이외에도 근로 시간, 데이터 보호, 근로 안전, 최저임금 또는 집단 협상 등 다양한 문제들이 이에 달려 있다. 플랫폼 노동의 상당 부분이 종속적 고용으로 분류되어야 할 가능성이 크다. 플랫폼 노동은 이에 따라 적절히 다뤄져야 하며, 노동자의 거주지역에 적용되는 피고용인의 권리 일체에 대한 접근성 등이 보장되어야 한다. 이때 DSS는 변법적으로 “2등급 노동자”를 생성하는 도구가 절대 아니다. 이와는 정반대로, DSS는 형태가 확실하지 않은 노동 시장 환경에서 비관료적으로 사회보장을 체계화하기 위한 효율적인 도구 역할을 할 수 있다. 또한 플랫폼 노동의 국제적이고 유연한 성격, 고객과 노동자 간 결탁 가능성, 그리고 급격하게 변화하는 시장에 직면한 형식적인 국가 규제의 제한적인 범위 때문에 실질적으로 종속적인 고용으로 분류되지 않는 회색지대의 여러 일자리와 실제 프리랜서들이 플랫폼 노동에 포함되게 될 것이다. 이 경우 DSS는 종합적으로 효과적인 보장을 확대해서 실질적인 공백을 메꿀 수 있다.

일반적으로 노동자의 권리는 고용주와의 관계에 대한 의존성과 불평등한 협상 위치를 고려하여 피고용인을 보호하는 것이 목적이다. 하지만 사회보장은 개인이 피고용인으로 분류되는지, 또는 프리랜서로 분류되는지, 아니면 그 사이에 있는지에 관계없이 분명히 중요한 문제다. 실제로 여러 국가에서 사회보장 보험료는 의무 또는 맞춤형(on-demand)의 형태로 자영업자에게도 적용된다. 결론적으로 DSS는 플랫폼 노동자의 고용 형태에 대한 모호성에 직면할 때에도 합리적인 방안이다. 이와 같은 모호성은 아직 해결되지 않은 문제이며 일정 기간을 기준으로 했을 때 다르게 간주될 가능성이 있다. 실제로 DSS는 사회보장을 표준 고용 관계와 같은 특정한 법적 지위가 아닌 수입과 연결하는 효과적인 원칙을 따르지만, 비정형적인 노동자의 특정한 니즈를 해결하기 위해 규칙을 적절하게 조정한다(예를 들어 Schoukens/Barrio의 주장처럼). 어떤 경우라도 확실한 법적

고용 지위에 관계없이 사회보호가 제공된다면, DSS는 효율적인 디지털 원천징수 방식의 이점을 최대한으로 활용하기 위해 “플랫폼”의 정의를 광범위하게 적용하는 것이 합리적일 것이다. 하지만 실질적으로 수요와 공급에 대한 정보만을 제공하고 추가적인 기능은 하지 않는 온라인 서비스의 경우에는 한계가 있을 수 있다.

### 플랫폼 노동자들은 사회 보장 보험료를 납입할 수 있는가?

플랫폼 노동자들, 특히 단순 직무를 하는 노동자들은 낮은 임금을 받는 경우가 많으며 이는 치열한 세계 경쟁과 연관되는 거래 비용 감소 때문인 것으로 여겨진다. 예를 들어 Uma Rani와 Marianne Furrer의 연구 결과 소규모 일자리 플랫폼상에서 1~2년의 경험을 가진 노동자들의 시간당 평균 임금은 4.92 미 달러 또는 무보수 노동(검색, 커뮤니케이션 등)을 포함하면 3.76달러인 것으로 나타났으며, 특히 저소득 국가에서는 낮은 임금에 더 치우치는 것으로 드러났다. 임금은 자연적으로 일의 종류에 따라 달라지는데, 즉 사소한 업무인지 자격요건이 필요한 노동인지 등이다. 실제로 여러 국가에서 고속런 플랫폼 노동자의 비율이 상당히 높으며 플랫폼 노동자들이 모두 경제적으로 불안정한 환경에 있는 것은 아니다.

그럼에도 불구하고 특히 경제적으로 어려운 상황에서는 현금에 대한 필요성이 삶의 위협에 대비하고자 하는 이유보다 우선시되곤 한다. 그 결과는 무엇일까? 현재 여러 국가의 사회보장 시스템은 19세기 말에서 20세기 첫 50년 사이에 시작되었다. 당시 노동자들은 현재보다는 현금의 필요성이 높았다. 개혁가들이 현금에 대한 필요성을 바탕으로 의무적인 사회보장 구축을 꺼렸다고 상상해보자 - 우리 사회는 큰 손해를 입었을 것이다. 오늘날에는 정치적인 무기력으로 인해 많은 것을 잃을 수 있다. 실제로 DSS의 중기적 목표는 플랫폼 노동자의 보호 강화와 좀 더 지속가능한 임금 상승으로 이어질 수 있는 원동력을 촉진하는 것이다.

노동자의 소득은 생활을 영위하고 노후나 질병에 대비하기에 충분해야 한다. 이것이 충족되지 않을 경우 사회보장이 없다면 해결책이 제공될 수 없다. 만약 실제 위협이 현실이 된다면, 사회 보장 없이는 불안정한 상황이 더욱 악화된다 - 교육에 더 이상 시간을 투자할 수 없게 되거나 개인

의 자본재를 처분해야 하는 상황 등이 생기는 것이다. 사회보호 없이 미래에 대한 개인의 투자, 즉 교육, 훈련 및 커리어 개발에 대한 투자는 재난에 대한 두려움 때문에 좌절될 것이다. 이에 더해 임금은 지속가능한 수준 이하로 하향화되며, 사회보장 비용을 절약하기 위해 허위 자영업에서 플랫폼으로 일자리가 이동한다. 이 모든 것들은 사회 보장의 필요성을 말해주며 의무적인 사회보험에 대해 자영업과 종속적 노동의 구분이 점점 더 모호해진다는 사실을 시사한다. DSS는 효율적인 원천징수 시스템을 제공하며, 이는 현금에 대한 높은 선호도와 일반적인 정보 부족의 상황 이전에 보험료 납입(고용주 분담금 포함)을 보장해준다. DSS를 통해 납입 연체, 소득이 보험료 면제 한도를 초과할 때 등의 예상치 못한 추가 수요, 그리고 기타 불확실성을 방지할 수 있다. 많은 국가들이 종속적 고용에 대해 원천징수 방식을 사용하는 이유가 바로 이 때문이며, DSS는 이를 디지털 방식으로 플랫폼에 적용할 수 있다.

비공식 고용의 비율이 높은 편인 여러 신흥국 및 개도국의 경우 디지털 플랫폼은 이와 같은 일자리가 좀 더 체계화될 수 있도록 해줄 수 있으며, 여기에는 DSS의 원칙에 따른 사회보장 도입 등이 포함된다. 그 외에도 플랫폼 노동의 일부 개혁을 수반하는 적절한 빈곤 감소 정책이 필요하다. DSS의 수용을 위해서 실험적인 차원에서 낮은 보험료부터 DSS 프로젝트를 시작할 수 있다 - 단 몇 퍼센트의 보험료율만을 적용하는 것이다. 또한 국가 사회보장 체제와 양립가능한 수준에서 개인의 DSS 보험료를 공적 수단에서 충당하는 방법을 고려해볼 수도 있다. 오스트리아에서는 자영업자의 연금 보험료가 추가적인 공공 분담금으로 조정되는 사례가 있다. 만약 이와 같은 플랫폼 노동의 상시적 지원을 원하지 않는다면, 몇 년간의 초기 단계 이후 현금 보조금을 줄이는 방법을 선택할 수도 있다. 이에 따라 모든 참여자들의 보험료가 적절하게 조정될 수 있다.

### 비용은 누가 부담하는가?

자금조달은 부담의 공유 문제도 수반한다. DSS 방식은 위 언급된 것과 같이 합의된 급여에서 공제하는 것에 더해 급여에 추가해서 보험료를 부과한다. 이는 일반적인 고용주 분담금에 해당한다. 하지만 경제적인 측면

에서 이와 같은 경제 부담이 전가될 수 있다. 예를 들어 극단적인 경우 고객 분담금이 도입된 후 고객의 전체 비용이 그대로 유지될 수 있도록 총 임금이 하향 조정되는 상황 등이다. 실제로 플랫폼 노동자들이 상대적으로 취약한 지위에 놓이게 되고 대부분의 부담을 떠안게 되는 것이 아닌지 우려하는 경우가 많다.

하지만 경제 비용의 전가는 시장 권력의 문제가 아니라 탄력성의 문제다: 가격이나 임금 변화에 대한 반응도가 적은 쪽이 더 큰 부담을 지는 것이다. 다양한 노동자들이 존재하기 때문에(많은 경우 부업), 플랫폼 노동자들이 고객 측에 비해 덜 탄력적으로 반응한다고 말할 수 있는 것은 절대 아니다. 고객이 시장의 권력을 보유하고 있다고 하더라도, 보험료 징수에 의해 분명 고객의 이윤이 줄어들 수도 있다. 그렇다면 플랫폼 노동의 보수 수준은 이에 따라 상승할 것이다. 또한 추가 비용 요인의 결과로 수수료 조정을 통해 플랫폼의 마진 역시 하락할 것이라는 사실을 유추할 수 있다.

이처럼 부담 공유에 대한 고정적인 시각에 더해, DSS에는 역동적인 전망 역시 중요하다. 커리어 개발 가능성을 포함하여 플랫폼 노동의 지속 가능한 생산적 발전은 사회보장 없이는 불가능하다. 큰 관점에서 보면 고객을 포함하여 관련된 모든 사람들이 DSS의 도입으로 혜택을 받을 수 있다.

### 사회보장 보험료는 회피의 대상이 될 것인가?

전 세계적인 비공식 고용 관계에 대한 의무적 경제 분담금은 물론 크게 회피될 수도 있다. 흔히 해외에 위치하며 빠르게 바뀌는 계약 파트너 및 고용주를 수반하는 노동 관계의 경우 보험료 납입 준수율이 낮을 가능성이 높다. 하지만 디지털 플랫폼의 투명성 개선으로 일자리 매칭 과정이 향상될 뿐 아니라, DSS 시스템의 도입을 지원할 수 있다. 일반적으로 다수의 데이터 플랫폼을 규합하는 것이 중요하게 여겨지는데, 이때 데이터는 사회적인 목적으로도 사용될 수 있다. 중요한 것은 노동 계약자와 명시된 급여에 대한 정보가 디지털상에서 저장된다는 사실이다. 따라서 플랫폼은 DSS 규칙 준수를 단속할 수 있으며 특히 납입금이 미리 예치되

어야 하는 경우가 많기에 유리하다. 구체적으로, 입금된 금액의 일부가 자동으로 저장되고 DSS 계좌로 송금되며, DSS 계좌에 필요한 납입금은 합의된 급여에 대한 추가 부가금으로 구성되는데 이는 공유 정책에 따라 달라질 수 있다. 플랫폼도 일반적인 사회보장 보험료보다는 높은 수준의 상당한 수수료를 부과한다. 따라서 규칙 준수를 위한 활동을 가능하게 하는 것은 국가의 정치적 결정에 달려 있다. 이를 본격적으로 실행하기 위해 이상적으로는 가능한 한 많은 국가 간 합의가 있어야 한다.

각 국가는 일반적으로 자국 내에서 규정을 준수하지 않는 플랫폼상의 활동을 제한할 수 있는 수단을 갖추고 있다. 플랫폼이 개방성과 네트워크 효과에 의존하기 때문에, 추가적인 조치 없이 간단하게 법으로 금지하는 것만으로도 큰 영향을 줄 수 있다. 참여 국가의 수에 따라 조직력과 협상력은 증가할 것이다. 이러한 점에서 유럽연합 역시 생산적인 역할을 할 수 있다. 특히 첫 주자로서 다른 국가들이 따를 수 있는 기준을 설정할 수 있을 것이다.

현실적으로 부정행위를 완전히 방지할 수는 없지만, 현금을 기반으로 하는 오프라인상의 노동보다는 규정 준수를 보장하는 환경을 갖추는 것이 훨씬 낫다. 또한 무작위 익명 조사를 통해 규정 준수를 확인할 수도 있다. 공통보고기준(CRS) 등의 정보를 사용해서 세금 정보를 확인하는 방법도 합리적일 수 있다. 공공 기관이 특정한 윤리 및 사회 표준을 준수하는 플랫폼을 육성하고 DSS 보험료를 위해 수수료를 낮춰서 운용하는 방법도 선택안이 될 수 있다.

플랫폼의 관점에서도 DSS의 개념은 투명한 디지털 체제와 표준화된 DSS 계좌 시스템(또는 사회보장 시스템에 연동된 인터페이스)과 함께 효율성을 높여준다. 플랫폼은 완성된 코드 모듈과 명령어를 통해 디지털 DSS 체제의 프로그래밍을 제공받을 수 있다. 플랫폼 노동자뿐 아니라 고객(또는 고용주) 역시 불확실성과 관료주의에서 상당히 자유로워질 수 있다.

DSS와 공식 소득신고 간 상호 작용에 대해서는 특별한 주의를 기울여야 한다. 플랫폼 노동에서 불법 노동이 매우 만연한 것은 당연하다. 만약 부수적인 이익을 위해 세금 및 노동 시장 당국이 DSS의 자금 흐름을 파

악할 수 있도록 시스템이 지원할 수 있다면, 세금 회피와 복지 부정수급은 더욱 복잡해지고 규정 준수는 단순화될 수 있다 - 에스토니아 우버(Uber) 운전자들의 소득 데이터 자동 제공의 경우가 바로 이에 해당한다. 이때 단점은 플랫폼 노동자들이 (새롭게 발전할 가능성이 있는) 규제 받지 않는 플랫폼으로 옮겨가도록 장려할 수 있다는 사실이다. 반대로, 플랫폼과 플랫폼 노동에 대한 기존 조세 방식을 사용해서 사회보장 보험료를 징수하거나 공동으로 징수 절차를 개발할 수 있다. 이때, 사회보장의 독립성이 고려되어야 한다. 어쨌든 DSS를 완전하게 활용하기 위해서는 정치적 합의 수립을 통해 당국이 규제를 강제하고 자국 내 불법 플랫폼 활동을 저지해야만 한다.

## 결론

이와 같은 주장을 고려했을 때, DSS는 전망이 밝은 선택안으로 보인다. DSS를 먼저 낮은 보험료율로 제한적으로 시범 운영하면 시장 참여자들과 정책입안자들이 새로운 도구를 경험해보도록 할 수 있다. 제도적인 구조가 구축되고 이후 추가적으로 발전이 되고 나면, 적용 범위를 확대하고 정량적인 수준을 높일 수 있다. 같은 맥락에서, 첫 주자로 DSS를 실행한 국가들에 이어 추가로 더 많은 국가들이 합류할 수 있다. 이러한 측면에서 원칙적으로 첫 주자인 국가들의 시스템은 확대 가능한 방식으로 구축되어야 한다. 이 시스템은 시간이 지나면서 ILO의 통합해사노동협약(Consolidated Maritime Labour Convention)과 같은 다자간 합의로 발전할 수 있을 것이다.

DSS는 실행 가능하며 사회적으로도 유익한 확실한 발전이다. 첫 도입과 관련하여 몇 가지 어려움이 있는 것은 당연하다 - 하지만 지금까지 통제 불가능했던 사회적 문제의 증가 위험을 해결하는 데 현실적인 방법을 제공한다. 마찬가지로 DSS는 지속가능한 방식으로 플랫폼 노동의 잠재력을 발전시키기 위해서도 적절한 방법이다.

오늘날 대부분의 사회보장제는 제1차 산업화 물질 과정에서 탄생했다. 당시 매우 위태로운 노동환경에서 새로운 방식의 노동을 위한 변혁이 일어났다. 산업화는 또한 기업 내 수많은 피고용인들의 조직화를 이끌었다.

바로 이러한 조직화를 이용해서 기업의 노동자 보호 기준과 사회보장을 직접 겨냥한 것이다. 현재 우리는 또 다른 변혁에 직면해 있으며 이는 디지털화를 통해서 일어나고 있다. 그리고 오늘날에도 같은 원칙이 적용될 수 있다: 디지털화는 큰 도전과제를 제시하지만, 역으로 활용될 수도 있다는 원칙이다 - 이번에는 우리 시대의 새로운 기업인 플랫폼의 사회보장을 목표로 하는 것이다. 바로 그것이 DSS다.

디지털화가 발전하면서 기존의 국가별, 비플랫폼 기반 사회보장에 대한 관점도 DSS의 개념과 연결될 수 있다. 사회보장제가 디지털화된 업무 흐름과 인터페이스를 구축하고 고용주에게도 적용된다면, (데이터 보호를 유지하면서) 프로세스를 디지털 시스템에 통합시킬 수 있다. 예를 들어 예정된 임금 지급에 대해 사회보장 인터페이스에 신호를 보내고 인터페이스가 자동적으로 관련 보험료를 징수하는 방식이다. 또한 피고용인의 DSS 계좌에 대한 디지털 분석이나 수령한 보험금에 대한 자동 정보 등의 서비스도 고려해볼 수 있다.

◆ 執筆陣

- 장지연(한국노동연구원 선임연구위원)
- 이호근(전북대학교 교수)
- 조임영(영남대학교 교수)
- 박은정(인제대학교 교수)
- 김근주(한국노동연구원 부연구위원)
- Enzo Weber(Institute for Employment Research(IAB) Research Department Forecasts and Macroeconomic Analyses)

디지털 시대의 고용안전망 : 플랫폼 노동 확산에 대한  
대응을 중심으로

- 발행연월일 | 2020년 5월 20일 인쇄  
2020년 5월 25일 발행
- 발행인 | 배규식
- 발행처 | **한국노동연구원**  
300147 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2020      정가 13,000원

ISBN 979-11-260-0410-2