

디지털 플랫폼 노동의 규율

남궁준 (한국노동연구원 국제협력실장)

디지털 플랫폼 경제의 성장은 기업에 새로운 시장을 열어주었고, 종사자에게는 상대적으로 낮은 진입 장벽과 높은 유연성을 가진 새로운 일자리와 소득 기회를 제공하였다. 동시에 플랫폼 종사자의 불명확한 법적 지위는 표준고용관계를 전제로 촘촘하게 짜인 노동, 사회복지, 조세 제도에 사각지대를 가져왔다. 노동법과 고용 기반 사회보험법의 원칙적 적용대상은 종속적 근로계약(subordinate contract of employment)을 체결한 “근로자”인데, 다수의 플랫폼 종사자는 이러한 개념 틀에 매끄럽게 들어맞지 않기 때문이다. 이러한 특성 때문에 많은 국가에서 플랫폼 노동 현상은 “특고”, “프리랜서”, “의존적 계약자/자영업자(dependent contractor/self-employed)” 등과 함께 묶여 “근로자성”에 대한 사법(司法)적 판단기준의 재편으로 이어졌다.

우리나라의 경우도 플랫폼 노동에 대한 첫 법적 대응은 법원이 「노동조합 및 노동관계조정법」의 근로자 정의규정을 목적론적으로 넓게 해석하여 플랫폼 종사자를 포섭할 수 있는 토대를 마련한 것이었다.¹⁾ 「근로기준법」의 근로자 지위 판단기준의 중핵인 사용자의 지휘·감독(법적·인적 종속)의 무게를 줄이고, 노무제공자의 특정 사업자에 대한 소득 또는 시장접근 의존성(경제적·조직적 측면)의 역할을 전면에 내세웠다. 입법적으로는 고용과 직결되는 사회보험법(고용·산재 등)과 산업안전보건법이 새로운 개념을 도입해 플랫폼 종사자에 대한 부분적 보호를

1) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604(병합) 판결.

시도했다. 「산업재해보상보험법」상 “특수형태근로종사자” 개념을 전속성·상시성이 필요하지 않은 “노무제공자”로 대체하고 시행령 개정을 통해 관련 직종도 지속적으로 늘어왔다. 복수의 디지털 노동 플랫폼을 통해 일하는 플랫폼 종사자에게 유리한 변화였다. 「고용보험법」도 “예술인” 범주를 추가하며 노무제공자에 대해서는 산재보험법과 유사한 확장을 추진해왔다.

그러나 플랫폼 종사자가 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않는 한 임금, 근로시간, 해고·징계 등 개별적 근로조건에 관한 보호를 받을 수 없다는 사실은 변하지 않았다. 입법적 노력이 없었던 것은 아니다. 근로자와 자영업자 사이 중간범주(예: “특수형태근로종사자”)를 노동법에서도 수용하여 그들의 최저 노동조건(보수, 공정거래 등)을 보장하려는 접근,²⁾ “플랫폼 종사자”를 별도로 개념화해 특별한 보호를 제공하려는 방안이 시도되었다.³⁾ 최근에는 “일하는 사람”, “노무제공자”, “노동약자” 등 타인의 사업을 위해 일하는 취업자 범주를 설정해 기본적 권리와 보호를 부여하려는 입법이 본격적으로 논의되고 있다.⁴⁾ 다만 발의된 법안들을 살펴보면, 대체로

- 2) 이를 다시 세분하면 먼저 특수형태근로종사자를 기존의 「근로기준법」상 근로자 개념으로 포섭하려는 입법적 시도로서, 강은미 의원 대표발의 「근로기준법 일부개정법률안」(2021. 9. 6. 의안번호 12457); 단병호 의원 대표발의 「근로기준법 개정법률안」(2004. 7. 12. 의안번호 170169); 홍희덕 의원 대표발의 「근로기준법 일부개정법률안」(2009. 5. 11. 의안번호 1804813); 심상정 의원 대표발의 「근로기준법 일부개정법률안」(2012. 7. 3. 의안번호 1900465); 이목희 의원 대표발의 「근로기준법 일부개정법률안」(2012. 9. 3. 의안번호 1901510) 등이 있다. 또는 별도의 법률을 제정하는 방식, 예를 들어 「특수형태근로종사자의 지위 및 보호에 관한 법률안」(조성래 의원 대표발의, 2006. 12. 21.); 「특수형태근로종사자의 지위 및 보호에 관한 법률안」(김상희 의원 발의, 2008. 11. 11.); 「특수형태근로종사자 등의 보호에 관한 법률안」(임이자 의원 대표발의, 2020.12.1.) 등이 있다.
- 3) 예를 들어 「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안」(장철민 의원 대표발의, 의안번호 8908, 2021.3.18.).
- 4) 21대 국회의 경우 「일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안」(이수진 의원 대표발의, 의안번호 18266, 2022. 11. 16.); 「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안」(장철민 의원 대표발의, 의안번호 18363, 2022. 11. 22.); 「일하는 사람 기본법안」(이은주 의원 대표발의, 의안번호 22540, 2023. 6. 8.). 22대 국회에서는 지금까지 「일하는 사람 기본법안」(김주영 의원 대표발의, 의안번호 69, 2024. 5. 31.); 「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안」(장철민 의원 대표발의, 의안번호 1226, 2024. 7. 1.); 「일하는 사람 기본법안」(이용우 의원 대표발의, 의안번호 51, 2024. 10. 31.); 「노동약자 지원과 보호를 위한 법률안」(임이자 의원 대표발의, 의안번호 7166, 2024. 12. 31.)이 발의되었다. “노동부, 이정부 노동1호 입법으로 ‘일터 권리보장 기본법’ 추진”, 연합뉴스 2025. 9. 3. 일자 기사.

기본법을 지향하는 법률로서 보수, 노동시간, 계약 해지 등에 대한 상세한 기준을 정하는 것을 의도하지 않으며, 무엇보다 플랫폼 노동의 특수성을 전면적으로 반영한 구체적·세부적 규율이 라고 보기에는 무리가 있다.

이러한 국내의 노력과 해외의 논의 전개 상황을 보면 디지털 플랫폼 노동 규율의 쟁점은 크게 세 가지다. 첫째, 플랫폼 종사자의 법적 혹은 고용상 지위가 잘못 판단되는 것을 어떻게 방지할 것인가이다. 즉 어떤 취업자가 그 실질에 있어서는 노동관계법령상 근로자임에도 불구하고 형식적으로 근로자가 아닌 것처럼 법적으로 취급되는 것을 바로잡기 위해 어떠한 제도가 필요한가의 문제이다. 이는 플랫폼 종사자만의 문제라기보다는 “특고”, “프리랜서”, “의존적 계약자/자영업자” 등 근로자 아닌 취업자에 대한 입법이 그 목적을 달성하기 위해 해결해야 하는 쟁점이다. 둘째, 플랫폼 종사자가 “근로자”가 아니라 하더라도 노동조건과 관련한 어떠한 실체적·절차적 권리를 보장할 것인가이다. 전통적·전형적 근로자와 플랫폼 종사자의 취약성과 특수성을 비교·감안해 보호가 필요한 플랫폼 종사자의 요건 및 적절한 보호의 종류, 수준 및 방식을 결정하는 쟁점이다. 셋째, 디지털 플랫폼 종사자의 (보다) 고유한 특성인 “알고리즘 관리”에 대한 규율을 어떻게 할 것인가이다. 플랫폼 종사자가 일하는 과정에서 디지털 노무제공 플랫폼이 자동화된 모니터링과 의사결정 시스템을 통해 종사자의 개인정보를 처리하는 것을 어떻게 규제할 것인지, 그 여부와 정도 및 방법에 대한 고민이다.

이번 호 기획특집 주제는 플랫폼 노동 규율이다. 이를 위해 세 편의 글이 실렸다. 세 글은 모두 위에서 언급한 쟁점의 전부 혹은 일부에 대한 여러 지역·국가의 규율 노력을 공유한다. 첫 번째 글은 지난 2024년 10월 23일 유럽연합에서 채택된 「플랫폼 노동의 노동조건 개선에 관한 지침」의 주요 내용을 요약하고 일부 회원국의 지침 이행 상황을 점검한다. 지침이 일반 정보보호(GDPR)의 핵심 원칙인 투명성, 비례성 및 책무성을 고용 맥락으로 확장하고 노동 특화적 접근을 채택했다는 점을 강조한다. 그 윤곽이 드러난 일부 회원국의 플랫폼 종사자의 (반박 가능한) 고용관계 추정 제도도 소개한다. 두 번째 글은 플랫폼 노동에 대한 국제노동기구(ILO) 차원의 협약과 권고를 채택하기 위한 논의 상황과 미국과 캐나다의 일부 주와 시 차원에서 이루어진 플랫폼 노동 규율을 검토한다. 이 문제를 바라보는 노사정 간의 긴장, 그리고 국제기구의 장에서 벌어지는 갈등의 단면도 전한다. 마지막 글은 중남미에 위치한 네 국가의 사례를 다룬다.

근로자성과 무관하게 적용될 수 있는 디지털 플랫폼 종사자의 권리에 대한 입법 내용을 간추린다. 상대적으로 국내에 덜 알려진 라틴아메리카 국가의 한발 앞선 성취가 고무적이다. 세 글 모두 플랫폼 노동에 필요한 적합하고 적절한 규율을 모색하는 사람들에게 시사점을 줄 수 있을 것이다. **KLI**