

EU 플랫폼 노동 지침과 회원국 차원의 향후 이행

Luca Ratti (룩셈부르크대학교 법학, 경제학 및 금융학부 부교수)

■ 서론

노동의 플랫폼화에 대한 인식이 높아지고 있음에도 EU 회원국 간 규제 차원의 대응은 불균등하고 파편화되어 있다. 일부 국가의 입법부는 표적 개입을 도입했고 법원은 기존의 고용 판정 기준에 따른 플랫폼 노동자 분류를 재검토할 것을 요청받고 있다. 즉 법원이 고용과 자영노동의 경계를 재설정하는 중심지가 되었지만, 사법적 논리만으로는 플랫폼 노동에 내재한 구조적 모호성을 완전히 해소할 수 없다. 입법적 접근방식의 다양성과 국경을 넘나드는 디지털 노동의 성격이 결합되면서 일관된 유럽 차원의 틀이 더욱 필요하게 되었다. 이러한 배경에서 2021년 12월 EU 집행위원회는 입법 절차를 개시했고, 그 결과 “플랫폼 노동의 노동조건 개선에 관한 지침(Directive 2024/2831/EU)”이 채택되었다. 이 지침은 플랫폼 노동 규제에 이정표를 제시하며 플랫폼 노동자의 근로조건 보호에 실질적인 진전을 가져왔다.

■ EU 플랫폼 노동 지침의 주요 내용

2021년 지침안 부록의 영향평가에서 EU 집행위원회는 EU 내 플랫폼 노동 종사자 수를 약 2,800만 명으로 추산하고 2025년까지 4,300만 명으로 증가할 것으로 예상했다. 이들 모두가 플랫폼을 주 소득원으로 삼는 것은 아니었지만 약 500만 명에 달하는 상당수가 거짓 또는 위장

자영업 상태인 것으로 간주되었다. 플랫폼 노동 관리에 자동화된 의사결정 시스템이 대규모로 도입되면서 정보보호, 경쟁법, 노동법 간에 중첩과 충돌 가능성이 발생했다. EU 집행위원회는 이러한 문제의 규모와 복잡성이 유럽연합조약(TEU) 제5조에 따른 보조성 원칙에 근거한 유럽 차원의 개입을 정당화한다고 봤는데, 플랫폼 노동 현상은 설계상 초국가적이어서 분절된 국가 차원의 조치만으로는 효과적으로 대응할 수 없기 때문이다.

디지털 규제라는 광범위한 맥락에서 지침의 목적

지침 제2024/2831호는 플랫폼 노동을 수행하는 자의 근로조건과 사회권을 강화하고 EU 내 부시장에서 디지털 노동 플랫폼의 지속가능한 발전을 촉진한다는 이중의 포부를 갖는데, 이에 따른 지침의 구체적인 목표는 세 가지로 구성된다. 첫째, 플랫폼 노동을 수행하는 개인의 올바른 고용지위 결정을 용이하게 한다. 둘째, 알고리즘 관리에 있어 투명성, 공정성, 인간의 관리·감독, 책무성을 보장하기 위한 보호장치를 도입한다. 셋째, 국경을 초월하여 운영되는 경우를 포함한 디지털 플랫폼의 운영 투명성을 개선한다.

따라서 지침은 노동법과 디지털 규제의 교차점에서 작동한다. 지침은 고용지위 결정과 데이터 거버넌스 및 알고리즘 투명성을 연계함으로써 노동 보호가 자동화된 관리시스템 규제와 분리될 수 없다는 점을 인정한다. 지침의 구조는 고용관계 추정을 비롯한 전통적인 노동법 기제와 알고리즘 통제 및 개인정보 처리에 관한 세부적 의무를 결합한 통합적 접근법을 반영하고 있다.

지침은 법적 진공상태에서 등장한 것이 아니며, 오히려 기존의 다양한 EU 법률 도구에 기반하고 이를 보완한다. 여기에는 “투명하고 예측가능한 근로조건에 관한 지침(2019/1152)”, “플랫폼-기업(P2B) 규정(2019/1150)”, “일반 정보보호 규정(2016/679)”, “파견근로 지침(2008/104)”, “근로시간 지침(2003/88)”, “정보 및 협의에 관한 기본 지침(2002/14)” 등이 포함된다. 최근에는 “인공지능 규정(2024/1689)”이 채택되어 일터에서 사용되는 것을 포함한 AI 시스템의 개발 및 사용에 관한 통일된 규칙들이 도입되었다.

플랫폼 노동 지침이 기존의 지침과 구별되는 점은 알고리즘 관리가 단순히 정보보호라는 부수적인 문제가 아닌 고용 거버넌스의 핵심 차원임을 명시적으로 인정하는 데에 있다. 기존의 법적 도구들이 주로 시장 관점에서 온라인 중개 서비스의 투명성과 공정성을 다룬 반면, 새로

은 지침은 그러한 문제들을 노동법 틀에 통합함으로써 EU 사회정책의 보호 기능을 재확인한다.

지침이 취하는 이중 법적 근거

지침 제2024/2831호는 이중 법적 근거를 토대로 한다. 유럽연합기능조약(TFEU) 제10편 제153조 제1항 b호는 EU가 “노동조건”에 관한 최소 요건을 설정하는 지침을 제정하도록 권한을 부여하며, 회원국은 이를 이행해야 한다. 동시에 TFEU의 일반 적용 조항인 제16조 제2항은 “개인정보 처리에 관한 개인의 보호” 규칙을 채택하도록 명시한다. 이 두 근거 조항의 결합은 노동 및 정보 관련 고려사항을 모두 포함하는 플랫폼 노동의 하이브리드적 성격을 반영한다.

플랫폼 노동 지침의 기초가 되는 목적을 살펴보면 두 가지 법적 근거가 단순히 서로 부수적인 관계에 그치지 않는다는 것을 알 수 있다. EU 사법재판소의 확립된 판례에 따르면, 각각의 입법 절차가 양립할 수 없는 경우 이중 법적 근거에 의존하는 것은 허용되지 않는다. 하지만 플랫폼 노동 지침의 경우 TFEU의 제153조 제1항 b호와 제16조 제2항이 모두 보통입법절차의 적용을 받는다. 따라서 이중 법적 근거의 선택은 EU법에 합치하며 EU법상 완전히 허용된다.

플랫폼 노동자의 지위 결정: 고용관계 추정

지침은 “디지털 노동 플랫폼”을 최소한 부분적으로라도 전자적 수단으로 서비스를 제공하는 주체로서, 개인이 보수를 대가로 수행하는 업무를 조직하고 자동화된 모니터링 또는 의사결정 시스템을 사용하는 것으로 정의한다. 따라서 “플랫폼 노동”은 디지털 중개뿐만 아니라 알고리즘 거버넌스으로도 특징지어진다. 지침은 “플랫폼 노동을 수행하는 사람”이라는 개념을 도입함으로써 계약 유형에 관계없이 플랫폼 노동에 종사하는 모든 개인을 포괄하며, 이 개념을 고용관계에 있거나 있는 것으로 간주되는 자에 해당하는 더 좁은 범주의 “플랫폼 노동자”와 구분한다.

지침 제4조는 회원국이 계약 내용보다 수행되는 업무의 실제 상황을 기준으로 플랫폼 노동자의 정확한 고용지위를 결정할 수 있는 효과적인 절차를 수립하도록 한다. 중요한 것은 고용관계의 존재 여부를 판단하는 데 있어 자동화된 모니터링 또는 의사결정 시스템의 존재 여부를 관련 요소로 고려하도록 의무화한다는 점이다. 이 조항은 알고리즘적 통제가 기능적으로 관리 권한과 동등한 효과를 발휘할 수 있다는 원칙을 작동하게 한다.

제5조는 반박가능한 법적 고용관계 추정을 도입한다. “지시나 통제를 나타내는 사실”이 발견되는 경우 해당 플랫폼과 노동자의 계약 관계는 고용관계로 추정된다. 이 추정을 반박하기 위한 입증 책임은 플랫폼에 있다. 이 추정 원칙은 고용지위에 관한 모든 행정 및 사법 절차에 적용된다. 이러한 메커니즘을 통해 노동자가 오분류에 대해 이의를 제기할 때 요구되는 증거부담을 줄여 노동자에게 절차적 용이성을 제공한다.

고용관계 추정은 이 지침에서 가장 논란이 되는 혁신이다. 고용관계 추정의 법적 성격은 일반적인 동시에 상대적이다. 재정, 형사 및 사회보장 절차는 예외로 하고 원칙적으로 모든 법적, 행정적 절차에 적용된다는 점에서 일반적이며, (플랫폼 노동을 수행하는) 사람이 사실상 독립적이고 자율적이며 플랫폼의 지시와 통제를 받지 않았다는 것을 입증함으로써 피고(플랫폼)가 고용관계 추정을 반박할 수 있다는 점에서 상대적이다. 또한 각국 법원은 오랜 사법적 판단 기준에 의거하여 노동관계의 종속성을 판단한다는 점에서 고용관계 추정은 적응적이기도 하다. 다만 각국 법원은 EU 사법재판소의 판례 추세에 비추어 사건의 사실관계를 해석해야 한다. 끝으로 고용관계 추정 규정은 소급 적용되지 않으며, 기존 국내법상 더 높은 수준의 보호를 제공하는 고용관계 추정 제도에 대해 후퇴적 영향을 미치지 않는다.

고용관계 추정은 “지시 또는 통제” 여부를 기준으로 삼으며 이는 EU와 각국 판례에서 발전된 기능적 판단 기준을 반영한다. 그러나 이 지침은 보완 기준으로서 “업무 조직” 개념도 도입하고 있어, 플랫폼이 직접적인 지시뿐만 아니라 선택, 순위 및 성과 지표의 구조화를 통해서도 통제권을 행사할 수 있음을 인정한다.

알고리즘 관리와 노동자 보호

지침에서 가장 혁신적인 부분은 알고리즘 관리를 규율하는 제3장이라고 할 수 있다. 제3장은 자동화된 모니터링과 의사결정 시스템을 통한 개인정보 처리에 관한 일련의 의무를 규정한다. 제7조는 개인정보 처리를 계약 이행에 반드시 필요한 경우로 제한하며, 제8조는 노동자 권리에 대한 리스크를 파악하고 이를 완화하기 위한 정보보호 영향평가 실시를 의무화한다. 제9조부터 제11조까지는 투명성과 인간 감독 의무를 규정한다. 즉 플랫폼은 노동자에게 알고리즘 시스템 사용에 대해 알려야 하고 중요한 결정에 대한 인간의 검토를 보장하며, 정당한 사유 없는 비활성화와 같은 불리한 결과를 방지해야 한다.

이처럼 플랫폼 노동 지침은 일반 정보보호 규정의 핵심 원칙인 투명성, 비례성 및 책무성을 고용 맥락으로 확장하는 동시에 알고리즘 거버넌스에 대한 노동 특화적 접근 방식을 발전시킨다. 제12조부터 제15조까지는 알고리즘 관리를 산업안전보건, 정보 및 협의권, 집단적 대표권과 연결한다. 이는 노동 현장의 알고리즘 권력에 대한 데이터 중심적인 관점에서 포괄적인 관점으로의 전환을 보여준다. 지침 제4장은 수행한 업무의 신고, 관련 정보에 대한 당국 및 사회적 파트너들의 접근 권한 등 플랫폼 노동 자체에 관한 투명성을 의무화한다. 제5장이 규정하는 집행 메커니즘은 구제받을 권리, 증거 접근권, 보복 또는 해고로부터의 보호를 제공한다.

■ 지침의 핵심 측면

EU 지침 제2024/2831호의 채택은 플랫폼 노동 규제에 있어 중요한 이정표이다. 지침은 기술 혁신이 기본적인 노동권을 침해하지 않도록 하겠다는 새로운 결의를 반영하지만, 여전히 여러 과제가 남아있다.

고용관계 추정은 진정한 보호로 통하는 관문이 될 수 있지만 국가 차원의 이행이 미흡할 경우 병목 현상으로 작용할 수도 있다. 마찬가지로 지침의 일관된 알고리즘 관리 조항도 중요하다. 알고리즘 관리 조항은 데이터 기반 관리 관행을 규율하려는 야심찬 시도이지만 그 성공 여부는 집행 역량과 노동 감독기구 및 정보보호 당국의 효과적인 협력 역량에 달려 있다.

플랫폼 노동 분야에서 사회적 대화와 단체교섭의 통합은 여전히 필수적이다. 지침은 특정 집단적 권리를 진정한 자영 플랫폼 노동자에게까지 확대하고 알고리즘 관리에 관한 실질적인 정보제공 및 협의를 보장하는 의무를 도입했다(제9조 제4항, 제12조 제2항, 제13조, 제14조, 제20조). 또한 ILO 협약 제98조에 따라 노동자 단체의 독립성을 보호하고 사용자 및 노동자 대표 사이의 신의성실한 협력을 증진해야 할 회원국의 의무를 재차 강조하고 있다. 지침 제7조는 집단적 권리 행사를 예측하기 위한 개인정보 사용을 제한하고, 제25조는 회원국이 플랫폼 노동에서의 단체교섭을 촉진하고 사회적 파트너의 역할을 강화하도록 한다. 또한 지침 서문 29항에서 고용지위 분류가 진정한 자영 노동자와 디지털 노동 플랫폼 간의 단체협약을 저해해서는 안 된다는 점을 명확히 함으로써 경쟁법과 단체교섭 사이의 긴장을 해소하고 있는데, 이는 유럽연합 기능조약 제101조에 대한 EU 집행위원회의 2022년 공식문서와도 같은 방향이다.

지침의 실효성은 궁극적으로 회원국이 지침의 조항을 어떻게 국내법으로 이행하고 해석하는지, 그리고 각국 법원이 통제와 알고리즘 관리 개념을 어떻게 다루는지에 달려 있다.

■ 회원국의 지침 이행을 향하여

EU 플랫폼 노동 지침은 2024년 12월 1일 발효되었고 회원국은 2026년 12월 2일까지 지침을 국내법으로 이행해야 하며, 이를 위한 각국 입법자들의 핵심 과제는 다음과 같다.

- ① 플랫폼 노동을 수행하는 자를 위한 실효성 있고 반박가능한 고용관계 추정 법제 확립
- ② 고용지위 결정 절차와 이를 집행하기 위한 제도적 장치 제공(노동감독기관, 증거 접근권, 구제제도 등)
- ③ 정보 제공 의무, 자동화된 모니터링에 대한 정보보호 영향평가, 중대한 결정에 대한 인간 감독 및 검토 의무, 노동자에 대한 특정 민감정보 처리 금지, 산업안전보건 연계 등의 조치를 통한 알고리즘 관리 규율
- ④ 플랫폼의 투명성 및 보고 의무 보장(노동감독기관 등 관계당국과의 정보공유, 플랫폼 중개자의 정보공개 의무 등)
- ⑤ 보복으로부터의 보호와 구제 및 처벌 규정 마련

이 글의 작성 시점인 2025년 10월 기준으로 회원국 대부분은 지침을 국내법으로 이행하기 위한 어떠한 조치도 취하지 않은 상태로 각국이 서로 다른 단계에 있었다. EU 집행위원회는 현재 국내법 이행을 간소화하고 모니터링할 공식 가이드라인을 채택하는 방안을 검토하고 있다. 아래에서는 일부 국가의 경험을 살펴본다.

스페인인 이미 라이더 법(Ley Riders, 법률 제12/2021호)을 두고 있다. 라이더 법은 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 알고리즘 및 인공지능 시스템 기능에 대한 정보를 제공받을 권리를 사업장협의회에 부여하는 한편, 디지털 플랫폼을 통해 유급으로 배달 서비스를 제공하는 개인을 위해 반박가능한 고용관계 추정도 이미 규정하고 있다. 디지털 배달 플랫폼에서의 고용관계 추정에 따라, 디지털 플랫폼을 통해 서비스 및 근로조건을 알고리즘으로 관리함으로써 사용자가 직·간접적 또는 암묵적으로 사업적 “조직, 관리 및 통제 권한”을 행사하는 경우, 소비자 또는 상

품 배송이나 유통 서비스를 유급으로 제공하는 개인의 활동은 노동법 적용 범위에 포함되는 것으로 추정된다.

포르투갈은 이미 디지털 노동 플랫폼에 적용되는 반박가능한 고용관계 추정 조항을 두고 있다. 법률 제13/2023호에 의해 개정된 노동법 제12-A조에 따라, 서비스 제공자와 디지털 플랫폼의 관계에 있어 디지털 플랫폼이 보수를 설정 혹은 보수의 상·하한을 정하거나, 관리 권한을 행사하고 세부 규칙 또는 행위를 정하거나, 업무 성과를 통제하고 감독하는 등의 사실이 있을 경우 근로계약이 존재하는 것으로 추정한다.

2025년 5월 포르투갈 대법원은 디지털 플랫폼이 중개한 업무에 대한 판결에서 택배원과 플랫폼의 관계가 근로관계에 해당한다고 인정했다. 대법원은 판결 근거로서 지시, 감독, 업무 통제와 같은 전통적인 종속성 요소를 들었다. 판결문에 따르면 플랫폼 회사가 근로조건에 대해 행사하는 통제권과 계정을 중지 또는 비활성화할 수 있는 가능성에 더해, 업무를 수행하는 자에게 성과 산출 의무와 경제적 위험 부담이 없다는 점이 근로관계의 명백한 징후이다.

현재 포르투갈의 정책 프로그램에는 유럽 차원에서 진행 중인 논의에 따라 디지털 플랫폼에 적용되는 세제를 평가하고 이를 통해 얻은 세수를 미디어 콘텐츠 수요를 촉진하는 데 할당할 계획이라는 내용이 담겨 있다. 하지만 플랫폼 노동 지침의 구체적인 실행 방안은 아직 제시되지 않았다.

이탈리아에서는 법률 제81/2015호(제2조 제1항)가 제정된 이후 협력자(collaborator)가 개인적으로 노동을 제공하고 사용자(principal)의 조직적 권한에 종속된 계약관계는 근로관계와 동일하게 간주되어 모든 노동법이 적용된다. 단순히 이 조항을 유지하되 플랫폼 노동을 수행하는 사람에게도 적용된다는 점을 명시하는 것만으로 EU 지침이 규정하는 고용관계 추정의 이행이 충분할지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 알고리즘 관리 규제에 대한 본격적인 논의는 아직 시작되지 않았다.

루마니아에 대한 보고서에 따르면 디지털 노동 플랫폼 규제는 향후 수개월간 정부의 우선 과제 목록에 포함되어 있다. 2025년 3월 19일 관보 제242호는 재정행정청(ANAF)의 명령 제382/2025호를 발표하며 세금 신고서(양식 제397호)의 형식과 내용을 승인했다. 이 양식은 승객 운송 서비스 디지털 플랫폼을 이용하는 운전자와 대체 운송수단 운영자의 소득을 신고하는 양식이다. 2025년 3월 18일에 발효된 이 명령의 조항에 따라 대체 운송 업무를 지원하는 디지털 플랫폼 운영자는 신고 기간 다음 달의 말일까지 세무 당국에 매월 세부 신고서를 제출해야

한다. 아직까지 추가적인 법적 조치로 계획된 것은 없다.

벨기에는 2006년 12월 27일에 제정된 프로그램법(I) 제337/3조 제2항에 따라 고용관계 추정 원칙을 마련해 왔다. 2022년에는 이 추정이 디지털 노동 플랫폼에 노동을 제공하는 개인에게도 확대되었다. 이 추정은 (달리 입증되지 않는 한) 반박 가능하며 8가지 조건 중 절반 이상이 충족되면 추정 원칙이 적용된다. 8가지 조건에는 업무를 수행하는 자가 어떠한 재정적, 경제적 위험도 부담하지 않는다는 사실, 기업의 재정 자원이나 구매정책, 가격정책에 대한 어떠한 책임이나 의사결정 권한도 없다는 사실, 합의된 업무에 대한 결과를 달성해야 할 의무가 없고 기업의 성과나 업무 수행자가 제공하는 서비스의 양에 관계없이 고정 수수료를 보장받는다는 사실 등이 포함된다. 8가지 조건 중 절반 넘게 충족되지 않는 것으로 판단되면 그 노동관계는 자영노동 계약으로 추정되며, 반박의 여지는 있다. 이 추정은 특히 일반적인 종속 기준에 근거하여 어떠한 법적 수단으로도 반박될 수 있다.

주목할 점은 2026년 1월 1일부터 벨기에의 자영 플랫폼 노동자는 일반법에 의해 산재보험 적용을 받게 되며 보험료는 플랫폼이 부담한다는 것이다. 유로파운드(Eurofound)가 보고한 바에 따르면 이는 플랫폼 노동자의 업무 중 사고 위험이 높은 반면 보험 가입률은 낮은 문제를 해결하려는 취지이다. 이 법은 업무 수행뿐만 아니라 출퇴근 중 발생하는 사고에 대한 보상도 보장한다. 또한 산재보상기금(Work injury fund)을 조성하여 플랫폼이 보험을 제공하지 못할 경우에도 피해자에게 보상을 제공하도록 하며, 플랫폼의 준수 여부와 관계없이 노동자가 보상을 받을 수 있게 된다.

다른 EU 회원국도 이미 고용관계 추정을 마련하고 있지만, 아직까지는 플랫폼 노동 지침을 이행하기 위한 정치적 논의가 새로운 입법 조항으로는 이어지지 않았다. **그리스**의 경우 법률 제3846/2010호 제1조에 의해 (a) 개인적으로, (b) 독점적으로 또는 대부분 동일한 사용자를 위해, (c) 최소 9개월 연속으로 업무를 수행하는 경우 근로관계가 존재한다고 추정한다. **네덜란드**에서는 민법 제7조 제610항 a에 따라, 한 사람이 다른 사람을 위해 최소 3개월 연속으로, 매주 또는 월 20시간 이상 업무를 수행하는 경우 근로관계가 존재하는 것으로 추정한다.

■ 결론

정치적·학문적 수준에서 10년 넘게 플랫폼 노동 규제를 둘러싼 치열한 논쟁이 이어진 끝에, 복합적이고 혁신적인 법적 틀로서 EU 지침 제2024/2831호가 도출되었다. 2025년 10월 기준 극소수의 회원국만이 지침의 두 가지 핵심 축인 고용관계 추정과 플랫폼 노동의 알고리즘 관리 및 투명성 규제 실행 방안에 대한 적절한 논의를 시작했다. 현재 ILO와 EU 차원에서 두 가지 제도적 도구가 마련되었다. ILO의 “디지털 노동 플랫폼 추적기(Digital Labour Platform Tracker)”는 2026년에 플랫폼 경제에서 양질의 일자리에 관한 ILO 협약(과 관련 권고)을 승인할 예정인 제114차 ILO 총회를 염두에 두고, ILO 회원국의 관련 활동을 모니터링하는 역할을 한다. “유로파운드 플랫폼 경제 데이터베이스(Eurofound Platform Economy Database)”는 법원 판결, 정치적 논쟁, 구체적인 입법 조치 등에서 추출된 정보를 수집한다는 면에서 흥미롭다. EU 지침 제2024/2831호의 이행 기한이 1년 남은 현재, 이러한 도구들이 진행 중인 논의를 반영하여 국내 노동법을 이해하는 데 기여하기를 바란다. **KLI**