

플랫폼 노동자에 대한 법적 보호 : 미국 캘리포니아주 AB 5법

Miriam A. Cherry (미국 세인트루이스대학교 법학대학원 교수)

■ 서론

미국 내 대부분의 지역에서 급히 차량을 이용해 이동할 일이 있다면, 휴대폰을 몇 번만 터치하면 우버(Uber)나 리프트(Lyft) 기사가 데리러 온다. 배가 고프다면, 그럽허브(GrubHub)나 도어대시(DoorDash) 앱을 통해 연결된 식당에서 배달기사가 음식을 배달해 주거나 인스타카트(Instacart) 배달기사가 식료품을 배달해 준다. 집에 고칠 게 있다면? 핸디(Handy)에서 수리기사를 보내준다. 또는 태스크래빗(TaskRabbit)의 노동자들이 문제를 해결해주거나 가구 조립을 해준다. 기술지원, 데이터 처리 또는 기타 ‘백 오피스’ 작업이 필요한 기업들은 업워크(Upwork)나 아마존의 메커니컬 터크(Mechanical Turk)와 같은 플랫폼을 통해 전 세계의 크라우드 노동자(crowd worker)에 의지하여 컴퓨터 작업을 완수할 수 있다. 매우 많은 플랫폼이 노동자와 소비자를 연결하는 데 성공하자, 일부 평론가들은 호출형 플랫폼이 제공하는 편의성으로 인해 이제 곧 “모든 것이 우버화(Uber for everything)”되는 세상이 올 것이라고 전망한다.

실제로, 캘리포니아 북부의 실리콘밸리와 베이 지역(Bay Area)에서 각 플랫폼 기업이 막 설립되기 시작했던 2010년 이후로 각 경제는 엄청난 성장을 거두었고, 이 사업모델은 전 세계로 확산되었다. 미국만 따로 살펴보더라도, 2035년 플랫폼이 창출할 매출액은 미화 3,350

억 달러에 이를 것으로 전망된다.¹⁾ 2016년의 한 조사 결과에 따르면, 미국의 호출형 플랫폼 노동 종사자 수는 1,400만 명 이상이며, 이후 계속 증가하고 있다.²⁾ 호출형 플랫폼으로 인해 일자리 및 기업협회에 대한 우리의 인식이 광범위하고 중요한 방식으로 변화되고 재형성되고 있다는 점에는 의심의 여지가 없다.

플랫폼 고객들은 즉각적 만족에서 오는 편리함을 즐기고 있지만, 사실 호출형 플랫폼 노동자들은 아직 많은 금전적 이득을 얻지 못하고 있다. 소득을 추산한 수치가 조사에 따라 다르게 나타나고 있으나, 연구 결과에 따르면 유류비, 차량 감가상각비, 무급 대기시간을 감안할 때 우버 기사의 시간당 실수령액은 3.37~13.37달러로, 미국의 연방 최저임금이 시간당 7.25달러인 점을 감안하면 소득 수준이 낮은 편임을 알 수 있다.³⁾ 심지어 아마존의 메커니컬 터크와 같은 플랫폼을 통해 일하는 컴퓨터 클라우드 노동자의 보수는 더 열악하다. 시간당 보수가 3달러 미만인 경우도 적지 않다.⁴⁾ 많은 노동자들이 서로 경쟁하면서 보수요율은 더 낮아진다. 플랫폼 노동자들은 자신의 모든 이동 내역이 모니터링되는 앱을 통해 상시적 감시가 이루어지는 상황과 근로시간이 불규칙한 점을 문제로 지적한다. 일단 온라인 컴퓨터 작업이 완료된 후에 플랫폼이 해당 작업 내용을 보관하고 있음에도 소비자의 '거부'로 보수가 지급되지 않는 상황에 불만을 제기하는 노동자들도 있다. 소비자의 편견이 반영되었을 가능성이 있는 고객 평점으로 인해 부당함을 호소하거나 이의를 제기하지 못하고 해당 플랫폼으로부터 자동 퇴출(해고)당할 수도 있다는 지적도 있다.

지난 십 년 동안 호출형 플랫폼이 사업을 확장해 오면서, 전 세계 규제기관들도 플랫폼이 야기한 여러 노동법적 문제에 대응하기 위해 고군분투하여 왔다. 저임금, 복리후생의 부재, 부당한 근로조건에 직면하여, 전 세계의 각 노동자들은 전통적인 노동법 및 제도적 보호

1) Pricewaterhousecoopers, *The Sharing Economy* 14(2015), <https://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf> [<https://perma.cc/74YZ-BKDC>].

2) Katy Steinmetz, *Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is*, TIME, Jan.6, 2016, <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>.

3) Kenneth G. Dau-Schmidt, *The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law*, 2017 U. CHI. LEGAL. F. 63, 77 (2017) (examining the hourly pay rates of on-demand work).

4) Alana Semuels, *The Internet is Enabling a New Kind of Poorly Paid Hell*, The Atlantic, Jan. 23, 2018.

를 적용받고자 법원에 소송을 제기하고 있다. 그러나 플랫폼 기업들은 서비스 약관(terms of services)을 근거로 플랫폼 노동자들이 ‘독립노동자(independent contractor)’라고 주장하면서 자신들의 사업 관행을 옹호하였다. 독립노동자란 사업체를 소유하고 독립적으로 활동하는 개인으로, 이들은 근무시간이 아니라 업무성과에 따라 보수를 지급받는다. 독립노동자는 자립이 가능한 상식적인 사업자로 인식되고 있으며, 실제로 그들의 업무수행을 도와줄 직원을 자체적으로 고용할 수도 있다. 반면에 임금노동자는 일반적으로 자신의 업무 수행 방식에 대한 통제권한이 없고 관리자로부터 지시를 받기 때문에 법적 보호가 필요하다고 본다.

최근 몇 년간, 전 세계적으로 각 노동자가 ‘임금노동자’인지 아니면 ‘독립노동자’인지를 둘러싼 소송이 발생하고 있고, 내려진 판결에 불복하여 상소가 제기되고 있다. 영국, 브라질, 스페인, 벨기에, 콜롬비아, 호주, 남아프리카와 미국 전역에서 이러한 법정 소송들이 진행되었다.⁵⁾ 지금까지 내려진 판결들을 보면 서로 다른 기준들이 적용되었으며, 최종 판결이 서로 상충되기도 한다. 미국 내에서만 보더라도, 법원들은 고용관계를 판단할 때 ‘통제 기준(control test)’, ‘기업 활동 기준(entrepreneurial activities test)’, ‘ABC 기준(ABC test)’ 등의 다양한 기준들을 적용할 수 있다. 또한 이렇게 내려진 판결에 불복하는 경우 상소를 제기할 수 있어 하급법원의 결정이 상급법원에서 유지되기도 하고 파기될 수도 있다. 한 예로, 이탈리아 토리노(Turin) 지역 노동법원은 호출형 음식 배달기사들이 자신이 선택한 시간대에 탄력적으로 근무할 수 있다는 점을 주된 이유로 들어 그들을 독립노동자라고 판결하였다. 노동법원은 이렇게 근무시간을 선택하는 것이 전통적인 근로관계를 벗어난 것이라고 판단하였다. 그러나 2020년 1월 이탈리아 대법원은 알고리즘에 의한 관리와 감시는 ‘통제’와 ‘종속’에 해당한다고 판단하여 플랫폼 노동자들에게 임금노동자 지위를 인정하며 노동법원의 판결을 뒤집었다.

일부 평론가들은 기존의 고용규제를 확대하여 호출형 근로까지 포괄할 수 있다고 믿지만, 플랫폼의 특성에 맞는 새로운 법규, 정책 및 대응을 촉구하는 이들도 있다. 법원과 행정기관들이 상충되는 결정을 내리자, 이를 해결하기 위한 한 가지 확실한 방안이 등장했다. 미국 일부 주에서 각 노동자들을 보호하기 위한 법률적 조치를 취하기로 결정한 것이다. 캘리포니아주에서

5) <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>

AB 5법이 통과되고 ABC 기준을 채택한 것은 노동자 보호 강화라는 목표에서 이루어진 가장 중요한 입법 조치다.⁶⁾

이 글에서는 캘리포니아주에서 도입한 AB 5법에 대해서 구체적으로 살펴본다. 이를 위해, 먼저 캘리포니아주에서 AB 5법을 제정한 배경, AB 5법과 그 적용 범위, AB 5법과 관련된 쟁점 및 재계의 반응, 그리고 캘리포니아주의 경험에 뒤이어 다른 주에서 각 노동자를 보호하기 위해 취한 행동을 포함하여, 플랫폼 노동자를 보호하기 위한 법적 조치들이 갖는 의미를 살펴보기로 한다.

■ 캘리포니아주 AB 5법 제정 배경과 각 노동자를 위한 보호제도

2010년대 초 호출형 플랫폼 기업들이 캘리포니아에서 사업을 시작한 후, 플랫폼 노동자들은 고용관계에 수반되는 통상적인 혜택들을 요구하기 시작했다. 예를 들어, 구직에 소요된 시간에 대해 보상을 원하는 노동자들이 있었고, 단순히 캘리포니아주의 최저임금을 보장받거나 초과근로수당을 지급받기를 원하는 노동자들도 있었다. 하지만 차량의 감가상각 등과 같이 자신들이 부담한 비용을 환급받기를 원하는 이들도 있었다. 그리고 수년간 전일제과 유사한 형태로 승차공유 회사에서 일했던 일부 기사들은, 플랫폼으로부터 비활성화(계약해지)되어 새로운 일을 하지 못하게 되자 실업급여를 신청하고자 하였다.

이러한 이슈들이 등장하자, 플랫폼 노동자들은 플랫폼 기업으로부터 자신들이 독립노동자(independent contractor)이기 때문에 이러한 혜택과 보호를 적용받을 수 없다는 말을 일상적으로 듣게 되었다. 이에 대한 근거로 플랫폼 기업은 앱에 명시되어 있으며 노동자들이 일을 시작하기 전에 ‘동의함’에 클릭하여 ‘서명’해야만 했던 서비스 약관(terms of service)을 제시했다. 하지만 고용주로 볼 수 있는 플랫폼 기업이 일방적으로 작성하고 규정한 관계는 해당 노동자에게 구속력이 없다. 플랫폼 노동자가 임금노동자인지 아니면 독립노동자인지는 최종

6) See Keith Cunningham-Parmeter, *Gig-Dependence: Finding the Real Independent Contractors of Platform Work*, 39 N. Ill. U. L. Rev. 379 (2019).

적으로 법원에서 결정하여야 할 사안이다. 플랫폼으로부터 자신들의 요구를 거부당하고 전통적인 고용관계에서 수반되는 혜택을 적용받지 못하게 되자, 이에 좌절한 기 노동자들은 법률 전문가의 자문을 구했고, 특히 캘리포니아주에서 많은 집단소송이 제기되었다.

2010년 중반에, 캘리포니아주 북부 연방지방법원에서 진행되었던 두 건의 플랫폼 노동자의 노동자성 인정 소송이 법조계의 관심을 끌었다. 이 두 사건은 ‘오코너 대 우버(O’Conner v. Uber)’⁷⁾와 ‘코터 대 리프트(Cotter v. Lyft)’⁸⁾로, 승차공유 플랫폼의 기사들이 독립노동자인지 임금노동자인지가 명확하게 결정될 선구적 사건으로 널리 인식되었다. 이 사건들에서는 노동자성 판단 기준으로 기존의 ‘통제 기준’을 사용하였다.⁹⁾ 통제 기준은, 업무 수행에 특별한 기술이 필요한지 여부, 보수가 시간당 지급되는지 아니면 작업 단위로 지급되는지, 기업이 업무 성과를 관리할 수 있는지 등을 포함하여 기업이 업무 수행 방법과 수단을 통제하고 있는지를 고려하는 대리관계법(agency law)에서 비롯된 다중요소 기준(multifactor test)이다.

일부에서 지적한 바와 같이, 우버 기사의 경우, 통제 기준에 따르면 일부 요소는 고용관계가 있음을 보여주고 있으나, 다른 일부 요소는 독립노동자의 특성을 나타낸다. 독립노동자의 특성이 나타나는 부분으로 전통적인 근로환경에서 정해진 교대조로 근무하거나 다른 방식으로 사무실이나 공장의 정해진 작업 공간에 매여있는 임금노동자와 비교하면, 클라우드 노동자는 자신의 업무 일정관리에 어느 정도의 유연성을 가질 수 있고 앱에 가입하거나 탈퇴하는 것이 좀 더 자유롭다. 또한 클라우드 노동자는 자신이 소유한 휴대폰, 컴퓨터 장비, 인터넷 및 기타 장비를 사용한다. 게다가 최종사용자 사용권 계약(EULA)은 클라우드 노동자를 ‘독립노동자’로 명시하고 있다. 고용관계가 있음을 보여주는 요소들도 많다. 우버와 같은 플랫폼 기업은 노동자를 상시적으로 감시하기 위해 고객 평점을 이용하는데, 결과적으로 소비자가 플랫폼을 대리하여 노동력을 관리하게 된다. 많은 호출형 플랫폼 기업은 품질 관리를 위해 상당히 많은 시간과 노력을 투자한다. 저숙련 클라우드 노동의 경우 창업기회나 그에 따르는 위험 대비 보상이 매우 적다. 온라인 계약서는 매우 일방적이고 작성자들에게 불리하게 해석되기

7) O’Connor v. Uber Techs., 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

8) Cotter v. Lyft, 60 F.Supp.3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

9) The control standard in California was explained in the case S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dep’t of Indus. Relations, 769 P.2d 399 (Cal. 1989).

때문에, 최종사용자 사용권 계약(EULA)에 사용된 용어는 (노동자성 인정에) 결정적인 요소가 아니다. 착취 가능성이 높기 때문에 저숙련 클라우드 노동자에게는 임금노동자를 대상으로 제공되는 최저임금 보호 장치가 필요하다.

이러한 문제에 직면하여, 캘리포니아주 북부 연방지방법원 재판부는 가변적인 기준을 적용하여 불확실한 법적 판단을 내릴 수밖에 없었다. 이러한 재판부의 입장은 빈스 차브리아(Vince Chhabria) 판사가 ‘코터 대 리프트(Cotter v. Lyft)’ 사건의 중간판결에서 언급한 “배심원단은 네모난 말뚝을 건네받고 두 개의 둥근 구멍 중에서 하나를 선택해 달라는 요구를 받게 될 것이다. 캘리포니아주 법원이 20세기에 노동자 분류를 위해 개발한 기준은 21세기 문제를 해결하는 데에는 그다지 도움이 되지 않는다[.]”¹⁰⁾에서 잘 드러나 있다.

차브리아 판사가 내린 명령의 결과로, 두 사건 당사자들은 모두 합의를 통해 소송을 종결했다. 합의가 이루어진 이유는 여러 가지가 있었지만, 그중에는 배심원단이 고용상 지위 문제에 대해 어떠한 결정을 내릴지 불확실하다는 점도 포함되어 있었다. 게다가 노동자를 대변하는 원고 측 변호인들은 성공 여부를 기준으로 보수를 받는 반면에, 피고인 플랫폼 기업은 합의를 위해 변호인들에게 수백만 달러를 지불하고 있었기 때문에, 소송의 경제학과 인센티브에 따라 합의가 이루어졌다. 일부 집단소송의 경우에는 노동자 1인으로 나눌 경우 소액에 불과한 합의금을 받고 종결되었고, 노동자성 인정 여부에 대한 판결은 미루어졌다. 한편 ‘버윅 대 우버 테크놀로지(Berwick v. Uber Technologies, Inc.)’ 사건에 대해 캘리포니아주 노동위원회(California Labor Commissioner)는 우버 기사들의 캘리포니아주 실업수당 수급자격을 인정하는 결정을 내렸다.¹¹⁾ 이로써 노동자성 인정 범위가 더 확대될 수 있는 장치가 마련된 것으로 보였다.

그러나 우버와 리프트의 로비활동이 강화되고 2016년 도널드 J. 트럼프가 대통령으로 당선되면서 다시 호출형 플랫폼 노동자들이 독립노동자로 분류되어야 한다는 방향으로 판도가 바뀌기 시작했다. 미국 전역에서 우버와 리프트가 기사를 독립노동자로 분류하도록 하는 「승차 공유회사법령(transportation network company statutes)」을 통과시키기 위해 주 정부 및 지방 정부에 로비를 시작하였다.¹²⁾ 이상한 것은 로비 활동이 노동법을 직접 개정하는 것이 아니

10) Cotter v. Lyft, 60 F.Supp.3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

11) Berwick v. Uber Technologies, Inc., Labor Commissioner Case No. 11-46739EK (2015).

12) See Heather Soermville & Dan Levine, *U.S. States Pass Laws Backing Uber's View of Drivers as*

라, 플랫폼 노동자들에게 노동자성이 인정되지 않도록 ‘우회’할 수 있는 수단을 찾기 위해 교통법을 개정하는 것을 목표로 하고 있었다는 점이며, 이는 기업으로서는 더 큰 비용이 소요되는 일이었다. 이 법규가 통과되더라도 노동법에 어떤 영향을 미칠 수 있을지는 불확실하다. 이러한 동향에 맞춰 호출형 플랫폼 기업들은 자사의 온라인 서비스 약관에 중재 조항을 추가하기 시작했다.¹³⁾ 트럼프 행정부의 연방노사관계위원회(NLRB)는 2019년 4월, 노동조합 결성과 관련하여 우버 기사들을 독립노동자로 간주한다는 내용의 자문메모(advice memorandum)를 발표하였다.¹⁴⁾ 이 메모는 주별 노동자성 인정 기준에 대해서는 명시하지 않고 있다.

■ AB 5법과 다이나맥스 판결

이러한 배경을 염두에 두고 캘리포니아주의 상황으로 되돌아가보자. 2018년, 캘리포니아주 대법원은 ‘다이나맥스 오퍼레이션즈 웨스트 대 로스엔젤레스 고등법원(Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles)’ 사건에 대한 판결로 전국적인 관심을 받았다.¹⁵⁾ 이 소송은 캘리포니아주 최저임금 및 근로시간 법령 적용과 관련하여 물류배송업체의 기사들이 다이나맥스가 자신들을 독립노동자로 잘못 분류하였다고 주장하면서 제기되었다. 물류배송업은 기업 간 거래(B2B)로 온라인 플랫폼 기업과는 관련이 없지만, 배달 기사들은 각 경제의 여러 유연한 근무제와 유사한 ‘적시생산시스템’에 따라 일하고 있었다. 여기서 법원이 다이나맥스의 배달기사들을 임금노동자로 인정했다는 사실보다 더 중요한 것은 법원이 임금노동자와 독립노동자를 분류하는 새로운 판단 기준을 적용했다는 점이다.

다이나맥스 판결에서, 캘리포니아주 대법원은 노동자성 인정 문제에 있어 수십 년간 통제 기준을 적용하던 전례를 깨고 임금 및 근로시간 법령에 ‘ABC 기준’을 적용하였다. ABC 기준은 기업이 세 가지 요소를 입증하지 못하는 한 노동자를 임금노동자로 추정한다는 전례를 두

Contractors, Reuters, Dec. 10, 2015.

13) See Charlotte Garden, *Disrupting Work Law: Arbitration in the Gig Economy*, U. Chi. Legal F. (2017).

14) NLRB, Office of the General Counsel, Advice Memorandum re: Uber Technologies, Inc., April 16, 2019. <https://www.nlr.gov/news-publications/nlr-memoranda/advice-memos>

15) *Dynamex Operations West, Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County*, 416 P.3d 1 (2018).

고 있어서, 이를 적용하면 노동자성 인정 범위가 확대된다(자세한 내용은 아래 ‘AB 5법에 명시된 ABC 기준과 적용 대상 노동자’ 참조). 노동권 옹호자들은 다이나믹스 판결을 ‘지각 변동’이라 평하며 환영하였고 ABC 기준의 세 가지 요소를 적용함으로써 각 노동자들이 임금노동자로 인정될 가능성이 높아졌다는 점에 주목하였다.¹⁶⁾ 많은 플랫폼 기업들은 자신들이 그 세 가지 요소를 입증할 수 있다고 자신하였으며, 노동자성 인정 문제는 다시 법원의 판결에 따라 결정될 것으로 보였다. 바로 이때 캘리포니아주 입법부가 개입하였다.

■ AB 5법에 명시된 ABC 기준과 적용 범위

2018년 12월, 캘리포니아주 의회 의원 로레나 곤잘레스(Lorena Gonzalez)는 다이나믹스 판결을 입법화함으로써 해당 법원 판결이 적용되었던 임금과 근로시간 법령만이 아니라 노동자성 인정과 관련된 모든 판결에 ABC 기준을 확대 적용하는 내용의 법안을 상정하였다. 2019년 상반기에, 여러 산업의 로비스트들이 ‘AB 5(Assembly Bill 5)’로 알려진 이 법의 ‘적용 제외’ 대상이 되고자 로비를 펼쳤다. 플랫폼 기업들도 공격적인 로비를 통해 적용 제외를 추진하였으며 기사 및 노조들과 적극적으로 협상하면서 일부 중요한 양보안을 제시하기도 하였다.¹⁷⁾ 양보안에는 보수 인상, 책임보험 제공, 의료보조금 지급 등의 항목들이 포함되었다.¹⁸⁾ 노동자들은 이러한 제안들을 받아들이는 대신, 노동법적 보호의 적용 범위가 확대될 수 있도록 입법부의 주목을 끌기 위한 시위를 단행하였다.

결국, 노동자성 인정 기준으로 ABC 기준이 명시된 Section 2750.3(a)가 신설되면서 캘리포니아주 노동법이 개정되었다. 새로운 ABC 기준이 채택된 이유는 법안의 본문에 다음과 같이 언급되어 있다. “입법부가 이 법을 제정하는 취지는 현재 임금노동자로서 인정받는 대신 독립 노동자로 잘못 분류되어 착취당하는 노동자들이 법에 의해 마땅히 누려야 할 최저임금, 업무

16) See Brian Melley & Chrisopher Rugaber, California Rule a “Seismic Shift” for Gig Economy Workers, AP News, May 1, 2018 (quoting Professor Veena Dubal).

17) *Id.*

18) *Id.*

상 사고에 대한 산재보상, 실업보험, 유급병가, 유급 가족휴가 등의 기본권과 법적 보호를 적용 받을 수 있도록 보장하기 위해서이다. 캘리포니아 대법원이 다이나맥스 사건에 대해 만장일치로 내린 획기적인 판결을 입법화함으로써, 이 법은 법에 명시된 모든 임금노동자의 권리인 작업장에서의 기본권을 거부당했던 수백만 명의 노동자들에게 이러한 중요한 보호를 복원하고자 한다.”¹⁹⁾

ABC 기준은 기업이 ABC 기준의 세 가지 요소를 모두 입증하지 않는 한 노동자를 임금노동자로 추정한다.²⁰⁾

- (A) 노동자는 업무 수행과 관련하여, 계약상으로는 실제로 기업의 통제와 지시를 받지 않는다,
- (B) 노동자는 기업의 통상적인 사업범위 외의 업무를 수행한다,
- (C) 노동자는 관례적으로 기업과 독립적으로 설립된 직종, 직업 또는 사업에 종사한다

캘리포니아주의 ABC 기준은 독립노동자임을 입증할 책임을 기업이 부담하도록 했기 때문에 다른 기준에 비해 노동자성 인정 범위가 크게 확대되었다. 하지만 이 법은 일부 적용 제외를 두고 있다. 의사, 변호사, 부동산 및 보험중개인, 엔지니어, 어업 종사자, 보조금 신청서 작성 전문가(grant writer), 건축가는 모두 법 적용이 제외된다. 이러한 직종들은 재계의 로비 활동의 결과로 선정되었을 가능성이 높다.

AB 5법에 각 노동자에 대한 별도의 언급은 없지만, 각 노동자도 AB 5법에 따라 임금노동자로 인정된다는 것이 일반적인 견해였다. ABC 기준을 호출형 플랫폼에 적용하면, 각 노동자가 임금노동자로 인정된다는 점은 명백하다. 세 가지 요소 중 (A)는 기존의 통제 기준과 매우 유사하며, 이에 따라 많은 소송이 해당 노동자가 기업의 통제를 받고 있는지 여부에 따라 결론이 내려질 것이다. 전체 각 노동자에게 적용하면, 플랫폼 기업은 GPS를 사용하여 업무의 여러 측면을 통제하고 전화나 키보드상 입력 내용을 감독하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 (A)는 플랫폼 노동자들의 근무시간이 유연하다는 점 때문에 잠정적으로 논란의 여지가 있는 반면에, (B)는 좀더 명확하게 플랫폼 노동자의 노동자성을 인정하는 근거가 된다.²¹⁾ 승차공유기업이 운

19) California Labor Code 2750.3(a).

20) California Labor Code 2750.3(a).

21) See Cunningham-Parmeter, *supra*.

송서비스를 제공하는 사업을 하고 있다면, 해당 기업의 기사가 사업범위 밖의 업무를 하고 있다고 주장할 수는 없다. 마찬가지로, 대부분의 직 경제 기업의 일자리는 배달, 운전 또는 장보기 등으로 전문적인 기술을 요하지 않으며, 따라서 이 플랫폼 노동자가 관례적으로 플랫폼 사업범위 외에서 전문적인 사업이나 직업에 종사할 가능성은 낮다. 이러한 이유들로 인해, AB 5 법은 노동자성 인정 범위를 확대하여 노동법적 보호를 강화했다는 측면에서 중요한 진전이라 할 수 있다.

■ AB 5법을 둘러싼 논란

AB 5법이 통과된 이후로도, 캘리포니아주의 주요 기업들은 이 법령 시행에 반발하고 있다. AB 5법에 대한 이의 제기가 끊임없이 지속되고 있고, 2020년 초에는 일부 독립노동자인 화물 트럭운전사들이 자신들의 지위가 주법이 아닌 연방법으로 정해져야 한다고 주장하며 시위를 벌이고 소송을 제기하였다.²²⁾ 지금까지 두 군데의 법원에서 이 트럭 기사들의 주장에 동의하였다.²³⁾

우버의 최고법무책임자(CLO)인 토니 웨스트(Tony West)는, “기준이 까다롭다고 해서 우리가 그 기준을 통과할 수 없다는 뜻은 아니다.”²⁴⁾라고 말하고 있고, 리프트는 자사의 플랫폼을 이용하는 노동자들을 임금노동자로 인정할 계획이 없음을 공공연하게 언급한 바 있다.²⁵⁾

도어대시를 비롯한 배달 앱뿐만 아니라 우버, 리프트와 같은 승차공유 앱들도 캘리포니아 주에서 철수하거나 법을 준수하기보다는²⁶⁾ 현상을 유지하기 위해 소송과 더불어 투표를 통

22) James F. Peltz, *Gig law doesn't apply to independent truck drivers, California judge rules*, L.A. Times, Jan. 9, 2020.

23) *Id.*

24) Shirin Ghaffary, *Uber and Lyft say they don't plan to reclassify their drivers as employees*, Vox, Sep. 11, 2019.

25) *Id.*

26) Michael C. Munger, *Distinguishing contractors from employees*, The Hill, Sep. 16, 2019, <https://thehill.com/opinion/white-house/461635-distinguishing-contractors-from-employees>(우버 같은 기업은 법 이행보다는 캘리포니아주에서 완전 철수를 택할 것이라는 예측).

해 법안에 이의 제기를 하는 방식을 택하고 있다. 우버, 리프트, 도어대시는, 다른 플랫폼 기업과 함께, 노동법의 해당 부분을 폐지하기 위해 2020년 주민투표를 발의하는 데 9천만 달러 이상을 투입할 것이라는 소식이 전해졌다.²⁷⁾ 다이내믹스 판결을 입법화한 캘리포니아주의 시도와 ABC 기준이 살아남을지는 시간이 지나봐야 알 수 있겠지만, 그동안 이 문제는 노동법 뿐만 아니라 국가 정책의 쟁점으로 남아 있을 것이다.

■ AB 5법 제정의 영향

어떤 의미에서는, 캘리포니아주의 AB 5법은 2020년 1월 1일에야 발효되었고, 그 이후 플랫폼 기업들이 이 법의 시행을 저지하기 위해 일련의 소송을 제기하기 시작했기 때문에 이 법이 각 노동자들에게 어떠한 파급효과를 가져올 것인지 논하기에는 시기상조라고 볼 수도 있다.

현 시점에서 AB 5법이 미친 영향으로는, 다른 주의 입법부로 하여금 유사한 법안을 통과시키도록 촉구한 점을 들 수 있다. 뉴저지주 입법부는 오분류 금지법을 승인하고 “노동자가 독립노동자로 잘못 분류되면 임금노동자가 보장받을 수 있는 일련의 권리가 박탈된다...”고 지적함으로써 노동자성을 인정받지 못한 이들이 겪은 피해에 주목하였다.²⁸⁾ 그러나 일련의 각 경제 관련 법안 중에서 ‘가장 논란이 큰’ 법안은 추가 논의가 필요하다는 이유로 아직 뉴저지 주지사에게 제출되지 않은 상태다.²⁹⁾

또한 2019년 뉴욕주에서는 노동법 적용 범위를 각 노동자에게로 확대하기 위해 AB 5법과 유사한 법을 채택하고자 주 입법부에 상정된 여러 법안들을 검토하였다.³⁰⁾ 그러나 캘리포니아

27) Andrew Hawkins, *Uber, Lyft, and DoorDash kick off \$90 million fight against California's gig worker law*, Verge, Oct. 29, 2019.

28) Sophie Nieto-Munoz, *Murphy signs gig economy worker bills to revamp N.J. labor laws*, NJ.com, Jan. 21, 2020.

29) *Id.*

30) Annie McDonough, *Will New York follow California on gig worker protections?*, City and State New York, Sep. 11, 2019.

주의 ABC 기준을 뉴욕시에도 적용할 수 있을 것인지에 대한 논란이 지속되면서 법안은 아직 통과되지 못했다. 앤드루 쿠오모(Andrew Cuomo) 뉴욕 주지사는 법 개정을 통해 노동법 적용을 확대하는 것을 지지하였으며, “현재 기업들이 의무를 회피하기 위해 어떻게라도 독립노동자들과 노무계약을 체결하려 하고 있어서 더 많은 사람들이 임금노동자로 간주되어야 한다...”고 말했다.³¹⁾ 뉴욕주에서 캘리포니아주와 유사한 법을 채택하게 될지 관심 있게 지켜봐야 할 것이다.

캘리포니아주의 선도적 역할로 미국 전역에 영향을 미칠 수 있는 연방 차원의 입법 발의를 촉구하는 운동이 전개되었다. 연방노사관계위원회(NLRB)의 권한을 대폭 확대하고 이른바 ‘단결강제금지(right to work)³²⁾와 관련된 주법 제정을 금지하자는 내용에 더불어 캘리포니아주 AB 5법을 연방 차원으로 확대하는 내용이 포함된 ‘2019년 단결권보호법안(Protecting Right to Organize Act of 2019: PRO Act)’이 마련되었다.³³⁾ 이 법은 노동조합 결성과 관련하여 독립노동자로 분류된 이들의 노동자성을 인정하고 단결권을 부여하는 것을 목적으로 하며, 이 법에 의해 노동자성 인정 범위가 크게 확대될 수 있을 것이다.³⁴⁾ 그러나 경영자 단체들은 이 법에 조소를 보내며 그에 반대하는 로비 활동을 전개하였다.³⁵⁾ 공화당이 상원과 백악관의 다수를 차지하고 있다는 점을 감안하면, 민주당 대선후보인 조셉 바이든의 지지 표명과 하원 통과에도 불구하고 PRO법이 상원을 통과할 가능성은 낮다.³⁶⁾

31) *Id.*

32) 편집자 주: “right to work”를 문자 그대로 “근로권” 혹은 “노동권”으로 번역하면 우리 헌법에서 규정하고 있는 “근로의 권리”(제32조) 또는 노동3권(제33조)과 혼동할 우려가 있다. 하지만 “right to work”법은 그런 종류의 법이 아니라 반대로 노동조합의 권한을 제한하는 법이다. 근로자 개인의 고용권을 보장한다는 명목으로 행하는 노동조합의 단결강제(이른바 유니언숍)를 금지하는 법이다. 따라서 이 글에서는 그 내용에 따라 “단결강제금지”로 번역한다.

33) *Gig groups, Companies Join Forces as They See Peril in Labor Push*, Bloomberg Law, Sep. 5, 2019.

34) *Id.*

35) *Id.*

36) *Both Joe Biden and Bernie Sanders support AB 5 and the PRO Act*, KUSI, Mar. 10, 2020.

■ 결론

플랫폼 노동자를 보호하기 위한 법안을 제정하는 것은 분명히 기존 노동법의 적용 대상과 범위를 확대하는 데 매우 효과적인 방법이다. 캘리포니아주 AB 5법은 입법과정이 어렵기는 하지만 각 경제에서 가장 취약하고 불안정한 노동자 집단의 보호를 강화한다는 관점에서는 ‘그럴 만한 가치’가 있음을 보여준다. **KLI**