

# 경쟁제도와 노동시장

방형준 (한국노동연구원 부연구위원)

코로나19가 유행하면서 올 한 해 요식업계에서는 배달서비스를 이용하거나 배달앱을 통해 음식을 주문하는 경우가 부쩍 늘었다. 현재 국내 배달앱 시장의 점유율은 ‘배달의 민족’이 60% 이상으로 1위를 차지하고 있으며, ‘요기요’가 약 30% 정도로 2위를 달리고 있다. 그런데 지난해 말 배달의 민족을 운영하는 ‘우아한 형제들’이 독일의 딜리버리히어로(DH)에 배달의 민족을 매각한다는 발표를 하였고, 공정거래위원회에서는 딜리버리히어로가 요기요를 매각하는 것을 조건으로 기업결합을 조건부 승인하였다.

‘배달의 민족’에 대한 기업결합 심사는 여러 가지로 관심을 모았는데, 그중 하나는 기업결합이 배달 라이더들에게 미치는 영향이다. 이미 결합 심사 이전에도 배달 라이더의 종사상 지위를 놓고 사회적 논쟁이 있었는데, 결합 이후 시장 점유율이 90% 이상되는 시장지배적 사업자가 탄생한다면 라이더들의 고용이나 배달 수입에는 어떠한 변화가 나타날 것인가라는 새로운 물음이 제기된 것이다.

기업 간 인수합병을 다루던 전통적인 경쟁법은 초창기에는 시장지배적 사업자의 등장이거나 경쟁 수준의 변화가 단순히 소비자후생에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 관해서만 관심을 기울였다. 하지만 최근에는 각국의 경쟁당국이 기업결합으로 인해 발생하는 노동시장에서의 변화도 고려하고 있다. 대표적인 것이 기업결합의 승인 조건으로 인수합병 과정에서 기존

의 고용관계를 승계하도록 하는 것이다. 예를 들어, EU의 「기업양도에 관한 규정(Transfer of Undertakings Directive)」이나 영국의 「기업양도 및 고용보장에 관한 규정(The Transfer of Undertakings(Protection of Employment) Regulation)」은 기업의 합병이나 양도 등 사업 이전 및 기업변동이 발생했을 때 기존의 고용관계를 승계하는 것에 대한 규정이다.

기존의 기업 간 인수합병에서도 고용승계 등 노동시장과 관련한 문제들이 주목받은 경우가 있었으나, 이번 배달의 민족 합병 건에서는 그 양상이 조금 독특하다. 보통의 기업결합에서는 시장에서 재화나 용역을 생산하는 기업과 이를 구매하는 소비자, 그리고 심사 대상인 기업에 고용된 노동자가 인수합병에 대한 이해관계 당사자로 거론되었으나, 이번 인수 건에서는 배달서비스의 공급자인 배달의 민족과 배달서비스의 소비자인 주문 고객을 이어주는 배달 라이더라는 한 집단이 추가로 존재한다. 이들은 배달의 민족이나 요기요와 같은 배달앱 회사에 고용된 사람들은 아니나, 서비스 공급자인 배달앱 회사와 서비스 수요자인 소비자를 연결하여 서비스를 실제로 이행하는 플랫폼 노동자로서, 노동자도 아니며 자영업자라고 보기도 힘들다. 따라서 지금까지의 기업결합 심사에서 종종 언급되던 고용승계 조건의 적용을 받지도 않는다. 이번 배달의 민족 사례는 경쟁당국이 앞으로 기업의 인수합병이 노동시장에 어떠한 영향을 미칠지를 파악하고 대응하는 데 있어 서비스업이나 IT 업종에 존재하는 플랫폼 노동자를 어떻게 바라봐야 하는가라는 새로운 과제를 던져주었다.

배달 라이더 사례와 가장 유사한 경우로 동남아시아에서 차량호출 플랫폼 서비스를 제공하던 그랩(Grab)과 다국적 운송 네트워크 회사인 우버(Uber) 간의 인수합병 사례를 꼽을 수 있다. 배달앱의 경우처럼 우버와 그랩에서도 플랫폼 운전기사는 서비스 제공 회사의 소속 직원이 아닌 프리랜서이며, 따라서 기존 기업결합 심사의 고용승계 조건이 적용되지 않는다. 『국제노동브리프』 이번 호의 첫 번째 기획특집 원고에서는 싱가포르와 필리핀의 경쟁당국이 동남아시아 운송 플랫폼 시장에서 기업 간 인수합병이 플랫폼 노동자에게 어떠한 영향을 미치는 것으로 파악했는지, 그리고 인수합병에 대해서는 어떻게 대응했는지를 살펴보고자 한다. 그랩과 우버의 인수합병 사례는 이후 있을 또 다른 플랫폼 시장에서의 기업결합과 관련하여 여러 시사점을 던져줄 수 있으리라 생각한다. 아울러 노동시장과 관련된 여러 반독점 규제 이

슈에 대한 개략적인 설명도 아울러 제공할 것이다.

최근 경쟁당국이 노동시장에 대해 가지는 관심은 비단 기업 간 인수합병에 그치지 않고 노동시장 자체에서의 담합 행위로까지 확대되고 있다. 시장지배적인 기업이 존재하거나 상위 몇 개 기업이 담합하는 경우 노동시장에서 해당 기업이나 카르텔에 의해 수요독점 현상이 발생할 수 있다. 협소한 특정 분야를 전공한 사람이나 특정 산업에 유용한 기술을 가진 구직자에게는, 해당 산업에 시장지배적인 기업이 있다면 그 기업은 전공자나 기술자에게 좋은 처우의 일자리를 제공할 수 있는 거의 유일한 기업인 경우가 많아 근로조건이나 임금 등을 놓고 협상할 때 불리한 위치에 놓이게 된다. 이를 노동시장에서의 수요독점이라고 하는데, 과거에는 상품시장에서 수요독점이 발생하는 문제가 경쟁당국의 주된 관심사였다면 이제는 노동시장에서도 직접적으로 담합 행위가 발생하는지 여부도 경쟁법과 관련된 중요한 주제로 떠오르고 있다.

두 번째 기획특집 원고에서는 노동시장에서 일어난 수요독점 현상에 대해서 경쟁당국이 규제를 가한 미국의 사례를 소개한다. 실리콘 벨리에서 몇몇 IT 기업이 협약을 맺고, 협약에 서명한 기업 간에는 서로가 고용하고 있는 인력을 스카우트하지 않기로 합의함에 따라 미국 법무부는 노동시장에서 경쟁을 제한한 행위에 대해서 반독점 행위라는 법원의 판결을 이끌어냈다. 상품시장에서 시장지배적 사업자가 시장 전체의 경쟁 정도를 저하시키는 행위를 규제하려는 의도로 만들어진 「셔먼법」이 노동시장에서도 적용될 수 있다는 것이 확인된 것이다. 따라서 이후 미국의 경쟁당국은 노동시장이나 취업 과정에서 경쟁을 저해하고 시장 질서를 교란하는 행위가 있는지도 감독할 수 있는 근거를 갖게 되었다.

마지막 기획특집 원고는 두 번째 원고와 유사하게 노동시장에서의 수요독점 현상을 다루고 있다. 앞서 두 번째 원고가 노동시장에서 기업 간의 담합으로 수요독점이 발생하는 현상을 다루었다면, 세 번째 원고는 보다 거시적인 관점에서, 러시아 정부가 정책적으로 특정 지방이나 도시의 노동시장에서 수요독점 현상이 발생하도록 산업도시를 조성한 것이 지역 노동시장에 어떠한 결과를 가져왔는지 살펴보는 것이다. 구 소련에서는 철강이나 에너지, 특정 중공업 기업이 집적한 도시를 건설하였는데, 그 결과 노동시장에서 몇몇 기업이 시장지배적 지위를 가

지는 현상이 인위적으로 만들어졌다. 앞서의 미국 사례가 기업 간 자연스럽게 노동시장에서의 담합을 결정한 것이라면 러시아의 사례는 정부가 기업들에 인위적으로 수요독점적 지위를 부여한 것이라는 차이가 있다. 러시아의 사례는 정부가 노동시장에서 시장지배적 사업자를 만들었을 때 지역 차원에서 혹은 거시경제 차원에서 어떠한 현상이 벌어질 수 있는지 시사점을 제공할 것이다. 아울러 기존의 경제이론이 수요독점 현상에서 벌어질 것이라 예측한 것들이 다양한 산업과 지역에서 있었던 노동시장 수요독점으로 실제 발생한 현상과 얼마나 일치하는지도 확인할 수 있을 것이다.

IT 기술의 발전과 스마트폰의 보급으로 예전에는 존재하지 않았던 다양한 직업과 근로형태가 등장하고 있는데, 글 첫머리에서 살펴본 배달 라이더는 그중 한 형태이다. 앞으로 IT 기업이나 앱 사업자 간의 인수합병을 경쟁당국이 심사하는 경우는 더 많아질 것이다. 이 경우 경쟁당국은 심사 과정에서 생산자 및 소비자의 후생과 직접 고용된 인원만이 아니라 파생된 노동시장에서의 변화도 고려해야 할 것이다. 또한 노동시장에서 직접적으로 불공정 행위나 시장 지배력을 남용하는 행위가 있는지, 채용이나 이직과 관련한 담합은 없는지 등 노동시장과 관련된 여러 사안에 대해서도 주목하기를 바라는 사회적 요구 역시 더욱 커질 것이다. **KLI**