

경쟁정책과 노동시장 : 동남아 디지털 플랫폼 시장 M&A 사례를 중심으로

Special Feature

장영신 (대외경제정책연구원 APEC 연구컨소시엄 사무국장)

■ 머리말

주로 상품시장의 독과점 문제를 다루어 왔던 전통적인 경쟁법¹⁾은 그동안 노동시장의 수요 독점 문제에 대해서는 적극적인 개입을 해왔다고 보기 어렵다. 경쟁법은 시장에서 사업을 영위하는 사업자가 지배력을 남용하거나 다른 사업자와 공모함으로써 현재의 경쟁사업자를 배제하는 행위나 잠재적 경쟁사업자의 시장진입을 방해하는 행위를 규율한다. 이러한 규율을 통하여 경쟁법은 시장경쟁을 촉진하고 소비자의 후생을 제고하는 것을 목적으로 한다. 따라서 '사업자-사업자' 간의 관계가 아닌 '고용주-취업자' 관계인 노동시장의 수요독점 문제는 소비자후생의 문제라기보다는 노동자의 복지와 관련된 측면이 강하다는 이유로 경쟁법의 개입이 적극적이지는 않았다.

물론, 1890년에 경쟁법의 효시라고 할 수 있는 「셔먼법」이 제정될 당시, 독점력을 보유한 기업이 상품시장에서 자기가 보유한 시장지배력을 노동시장으로 전이하여 노동을 공급하는

1) 경쟁정책의 역사는 미국 오하이오주 상원의원이었던 John Sherman이 매사추세츠주 상원의원인 George Hoar와 함께 1890년에 제안한 「셔먼법(The Sherman Antitrust Act of 1890)」이 통과되면서 시작되었다. 이 법은 당시에 석유·철도·철강과 같은 기간산업에서 '트러스트(trust)'라는 기업형태를 통해 만연하던 독과점의 폐해를 시정하기 위하여 제정되었다. 이후, EU, 영국, 일본, 한국 등 160여 개국에서 미국의 「반독점법(antitrust act)」을 도입하면서 명칭을 「경쟁법(Competition Act)」, 「공정거래법(Fair Trade Act)」 등으로 다양하게 규정하였고, 여기에서는 이를 통칭하여 경쟁법으로 명명하기로 한다.

노동자의 임금 수준에 부정적인 영향을 줄 수 있다는 인식은 있었다. 「서면법」 제정의 중요한 원인을 제공했던 록펠러(Rockefeller)가 설립한 스탠다드 석유회사(Standard Oil)가 시장 지배력을 남용하여 미국 내 석유 가격을 상승시키고, 동종 산업 내 노동자들의 임금도 낮추면서 독점기업에 대한 미국 소비자와 노동자들의 불만은 점차 커져갔다.²⁾ 그러나 기업의 경쟁 제한적 행위가 시장경쟁과 소비자후생에 미치는 효과 분석을 통해 경쟁법 위반 여부를 판단하는 경쟁법의 접근 방식이 노동시장에 직접적으로 개입할 여지는 크지 않았다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고, 최근 코로나19 위기를 계기로 더욱 급속하게 진행되고 있는 디지털 전환 현상은 노동시장에서 경쟁법 집행의 필요성이 강조되는 계기가 되었다. 즉, 디지털화에 따른 ‘독립적 임시직 노동자(gig workers)’³⁾의 확산은 과거의 전통적인 ‘고용자-피고용자’ 관계를 ‘사업자(고용주)-사업자(준피고용자)’ 관계로 변화시켰고, 이에 학계와 경제협력개발기구(OECD) 등의 국제기구를 중심으로 초단기 플랫폼 노동자 이슈를 경쟁법 차원에서 어떻게 다룰 것인지에 대한 논의가 새롭게 이루어지고 있다. 이 글에서는 먼저 노동시장에서 제기될 수 있는 경쟁 정책 이슈를 개괄적으로 살펴본 후, 2018년 동남아 지역의 차량호출 플랫폼 시장에서 이루어진 그랩(Grab)과 우버(Uber)의 기업결합에 대한 주요 경쟁당국의 경쟁법 집행 내용을 소개하고자 한다.

■ 경쟁정책과 노동시장

앞에서 설명한 것처럼 노동시장에 대한 경쟁법 집행이 활발하다고는 할 수 없지만, 최근에는 노동시장의 수요독점이 초래하는 경쟁제한효과를 중심으로 관련 논의가 진행되기 시작하였다. Marinescu and Posner(2018)에 따르면, 노동시장의 수요독점이 경제성장에 부정적인

2) 김형배(2019), 『공정거래법 이론과 실제』, 상일.

3) 원래 ‘긱(gig)’이라는 단어는 1900년대 초반 미국 재즈 공연장에서 즉흥적으로 연주자를 섭외하여 공연했던 것에서 유래하였다. 독립적 임시직 노동자인 ‘긱 노동자(gig workers)’에 대한 일률적인 정의는 없지만, OECD(2020)는 긱 노동자를 “전통적이고, 장기적인 고용관계에서 벗어나서, 자영업, 프리랜서 등과 같이 일시적이고, 프로젝트 기반으로 소득을 창출하는 계약관계”로 폭넓게 정의한다(OECD(2020), “Competition in Labor Market”, p.9).

영향을 미칠 뿐만 아니라, 생산요소 시장인 상류시장의 수요독점으로 인해 하류시장에서 새로운 시장진입을 억제함으로써 고용에 부정적인 영향을 주거나, 시장집중도가 노동소득의 분배에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 실증분석 결과, 미국 노동시장의 60%는 상당히 높은 시장집중도를 보이며, 노동시장의 집중도가 10% 증가하면 노동자의 실질임금은 0.4~1.5% 감소하는 효과가 있었다.⁴⁾

그렇다면, 노동시장에서 문제가 될 수 있는 경쟁정책 이슈는 어떤 것들이 있을까? 우선, 상품을 판매하는 기업이 상품시장에서 다른 사업자와 공동으로 카르텔을 형성하거나 자기의 시장지배력을 남용하여 생산을 제한하고 가격을 인상시킬 수 있는 것처럼, 노동자를 고용하는 기업이 노동시장에서도 충분한 지배력을 활용하거나 다른 사업자와 카르텔을 형성하여 임금 상승을 억제할 수 있을 것이다. 실제로 미국 경쟁당국의 하나인 법무부 반독점국(Department of Justice Antitrust Division)⁵⁾은 2010년에 어도비(Adobe), 애플(Apple), 구글(Google), 픽사(Pixar) 등 미국 실리콘밸리에 있는 ICT 대기업들(tech-giants)이 기술자, 과학자들을 고용하면서 상호 스카우트를 하지 않거나(no poaching agreement), 임금의 상한선을 정하기 위하여 공모한 행위가 「셔먼법」 위반이라고 판단하기도 하였다.⁶⁾

경쟁정책상의 또 다른 중요한 노동시장 이슈는 기업결합과 관련이 있다. 즉, 동일하거나 유사한 재화와 서비스를 공급하는 경쟁사업자들이 기업인수합병(Merger and Acquisition, M&A)을 통해 결합하는 경우, 그로 인해 소속 노동자들이 영향을 받을 수 있는데, 이들을 보호하는 문제이다. 통상 경쟁사업자들이 기업결합을 시행하는 과정에서 생산의 효율성 제고를 위해 중복된 부문의 구조조정(고용 감소)을 시행할 수 있다. 그러나 대부분 경쟁당국의 경쟁법 집행 판단기준이 ‘소비자후생 기준(consumer welfare standards)’이라는 점은 이러한 고용의 문제를 경쟁법의 집행 영역에 포섭하는 것을 어렵게 한다. 즉, 기업결합으로 인해 형성·강화되는 노동시장의 수요독점이 상품시장에 미치는 영향이 제한적인 경우에는 고용, 임금

4) Marinescu, Ioana E. and Posner, Eric A.,(2018), “A Proposal to Enhance Antitrust Protection against Labor Market Monopsony”, *Roosevelt Institute Working Paper* p.6.

5) 미국에서 경쟁정책을 집행하는 정책당국은 법무부 반독점국(Department of Justice Antitrust Division: DOJ AD)과 연방거래위원회(Fair Trade Commission: FTC)이다.

6) 자세한 내용은 <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-requires-six-high-tech-companies-stop-entering-anticompetitive-employee>를 참고.

등 근로조건에 미치는 영향이 부정적이라는 이유만으로 경쟁법을 적용하기는 쉽지 않을 것이다. 물론 일부에서는, 경쟁법의 목적이 결국 상품시장에서 완전경쟁 수준에 가까운 생산량과 경쟁가격 달성이라고 한다면, 높은 생산수준은 더 많은 고용기회를 창출하고 그러한 과정에서 높은 임금 수준 달성이 가능하므로, 상품시장의 경쟁촉진과 노동시장의 경쟁촉진이 반드시 상충되는 것은 아니라고 주장하기도 한다.⁷⁾ 또한 Steinbaum and Stucke(2018)는 경쟁법의 판단 기준으로 소비자후생 기준 대신에 보다 포괄적인 ‘효과적인 경쟁기준(effective competition standards)’을 도입해야 한다고 주장하면서, 경쟁법의 목표는 개인·소비자·생산자 보호를 위한 경쟁적인 시장구조를 유지하는 것이므로, 상류시장의 공급자나 노동자 보호도 포함되어야 한다고 주장한다.⁸⁾ 그럼에도 불구하고, 여전히 미국, EU 등 대부분의 경쟁당국이 소비자후생 기준을 유지하고 있는 점을 고려한다면, 노동자 보호의 문제는 경쟁정책의 틀 안에서 고민하기보다는 노동정책을 통해 해결하고 있다고 할 수 있다.

그러나 최근 디지털화의 진전으로 인해 경제구조가 디지털 플랫폼을 중심으로 한 디지털 생태계로 전환되면서, 신산업분야뿐만 아니라, 배달대행, 대리운전, 가사노동 등과 같은 전통적 산업분야에서도 ‘독립적 임시직 노동자(gig workers)’라는 새로운 노동형태가 확산⁹⁾됨에 따라 경쟁정책의 집행과정에서 노동시장에도 관심을 가져야 한다는 주장이 힘을 얻고 있다. 실제로, 디지털 플랫폼을 중심으로 연결된 노동서비스 시장에서 경쟁법을 집행하는 사례도 나타나고 있다. 즉, 양면 또는 다면시장(two-or multi-sided markets)에서 소비자와 함께 중요한 한 축을 차지하고 있는 독립적 임시직 노동자(gig workers)들이 사업자의 형태로 플랫폼 사업자와 계약을 체결하면서도 실제로는 독립사업자가 아닌 플랫폼 사업자에게 소속된 노동자와 같은 수준의 통제를 받는 경우, 이들을 경쟁법의 틀 안에서 보호하려는 움직임도 나타나고 있다.¹⁰⁾

7) Herbert Hovenkamp(2019), “Competition Policy for Labour Markets”, p.3.

8) Marshall Steinbaum Stucke Maurice E.(2019), “The Effective Competition Standard: A New Standard for Antitrust”, The University of Chicago Law Review 595(2019).

9) Mckinsey Global Institute(2016) 보고서에 따르면 미국과 EU 15개국의 노동인구 중 20~30%가 독립형 노동자이며, 이 중 15%가 디지털 플랫폼에 기반한 직 노동으로 추정하고 있다. 또한 PwC의 “Future of work: journey to 2020” 보고서에 따르면, 향후 시간제 근로와 복수의 기업에 동시 고용되는 노동형태가 확산되면서 직 노동자가 크게 증가할 것으로 전망하고 있다.

10) 아일랜드 경쟁당국은 2017년 경쟁법(Competition Act 2002)을 개정하여 플랫폼 사업자의 지배력에 대응하여 플랫폼 종사자들이 단체교섭을 할 수 있도록 경쟁법을 면제하는 규정을 두고 있다. 보다 자

아래에서는 2018년에 아세안(Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) 역내에서 이루어진 대표적인 디지털 차량호출 플랫폼 M&A인 ‘그랩(Grab)-우버(Uber)’ 합병에 대한 주요 경쟁당국의 심결사례를 살펴보고, 플랫폼 사업자들의 합병으로 인해 피해를 받을 수 있는 차량호출 플랫폼 운전기사(drivers)를 보호하는 경쟁당국의 조치 내용을 소개하고자 한다.

■ 그랩-우버 기업결합 사건에 대한 아세안 주요 경쟁당국의 판단

동 기업결합은 아세안 역내 차량호출 플랫폼 시장에서 사업을 영위하는 현지 기업인 그랩(Grab)이 2018년 3월에 경쟁사업자인 미국 기반 차량호출 플랫폼 사업자인 우버(Uber)의 동남아 사업¹¹⁾을 인수하고, 그 대가로 우버가 그랩의 지분 27.5%를 취득하며 그랩의 이사 1인을 선임하는 것을 주요 내용으로 하는 매매계약이었다. 이와 관련하여 아세안 역내 주요 경쟁당국은 동 기업결합의 경쟁제한성을 검토하기 위해 심사를 진행했다. 여기에서는 동 기업결합 건을 적극적으로 심사하여 조치한 싱가포르와 필리핀의 심결사례 및 플랫폼 운전기사 보호와 관련된 이들 경쟁당국의 조치내용을 중점적으로 소개하고자 한다.

싱가포르 경쟁당국의 심사 및 조치

싱가포르 경쟁당국인 경쟁·소비자위원회(Competition & Consumer Commission Singapore, 이하 ‘CCCS’)는 그랩-우버 기업결합 사건을 심사하면서, 양면시장의 특성을 고려하여 2개의 시장으로 관련시장(relevant market)을 확정¹²⁾하였다. 우선, ‘승객(rider)’ 측

제한 내용은 OECD(2019), “Competition Issues in Labour Markets-Note by Ireland” 참고.

11) 이 건 매매계약에서 구체적으로 매각대상이 된 것은 동남아 국가(싱가포르, 인도네시아, 필리핀, 베트남, 말레이시아, 태국, 미얀마, 캄보디아)에서의 우버의 차량공유 및 음식배달 사업과 관련되는 자산(일부 제외), 임직원, 계약 및 데이터였다.

12) 경쟁법상 기업결합을 심사하면서 관련시장을 확정하는 것이 매우 중요한 시작점이라고 할 수 있는데, 통상 1982년 미국의 「수평기업결합 가이드라인(Horizontal Merger Guideline)」에서 도입된 SSNIP 검정방식이 활용된다. SSNIP 검정방식은 한 시장에서 가상적 독점기업(hypothetical monopolist)이 해당상품에 대해 ‘작지만 유의미하고 일시적이지 않은 수준의 가격인상(Small but

면에서 싱가포르에서 차량호출서비스 제공을 위해 운전기사와 승객을 연결하는 양면 플랫폼 시장을 획정하였고, 다음으로 ‘운전기사(driver)’ 측면에서 싱가포르의 차량호출 플랫폼 운전기사에 대한 개인고용 차량 임대시장으로 관련 시장을 획정하였다. CCCS는 차량호출 플랫폼의 양면성(승객과 운전기사 측면)으로 인해 초래되는 강력한 네트워크 효과(network effects) 때문에 본 건 플랫폼 시장에서 신규진입 및 확장에 대한 장벽이 높다고 판단하였다. 즉, 운전기사와 승객 간 상호의존성이 간접 네트워크 효과를 야기하고, 그 밖의 측면에서는 가격, 품질 및 서비스가 모두 동일한 경우 사용 저변이 넓은 차량호출 플랫폼이 사용기반이 약한 경쟁 플랫폼보다 새로운 운전기사 및 승객에게 더 매력적이므로, 시장에서는 소위 ‘쏠림(tipping) 현상’이 발생할 수 있다고 판단하여 당해 기업결합의 경쟁제한성을 인정하였다.

결국 CCCS는 그랩-우버 기업결합이 싱가포르 관련 시장에서 경쟁을 상당히 감소시켜 싱가포르 경쟁법 제54조¹³⁾에 위반된다고 판단하면서 시정조치와 과징금¹⁴⁾을 부과하였다. 이 사건에서 주목할 점은 CCCS가 다양한 유형의 시정조치를 부과하면서 기업결합 당사회사의 차량호출 플랫폼을 이용하는 모든 운전기사를 보호하는 내용을 포함시켰다는 것이다. 즉, 기업결합 이후 승객에 대한 요금을 기업결합 이전 수준으로 유지하도록 하는 시정조치와 함께, 운전기사들에 대하여 기존 계약에서 부과된 배타적 의무(그랩하고만 전속적으로 거래하도록

Significant and Non-transitory Increase in Price)’을 시도할 수 있는 상품 혹은 상품의 집합 또는 지리적 영역을 관련시장(relevant market)으로 획정하는 방법이다. 즉, 가격인상으로 인하여 이윤이 증대한다면 인접시장에서 해당 상품에 비해 유의미한 경쟁압력으로 작용하는 대체 상품이 존재하지 않는 것으로 생각할 수 있으며, 이 경우 당해 상품을 하나의 관련시장으로 획정한다는 논리이다. 시장 획정이 중요한 이유는 획정된 관련 시장을 통해 독과점 여부를 판단하는 시장점유율 계산이 가능하기 때문이다. 시장획정에 대한 보다 자세한 내용은 OECD(2012), “Market Definition” 참고.

- 13) 싱가포르 경쟁법(Competition Act Chapter 50B) 제54조1항에서는 국내 시장에서 ‘경쟁의 실질적 감소(substantial lessening of competition)’를 초래하거나 초래할 것으로 예상되는 기업결합을 금지하면서, 제2항에서는 기업결합이 발생하는 경우로 ① 기업결합 이전에 서로 독립적으로 운영되던 2개 이상의 기업이 결합하는 경우, ② 자연인 또는 법인이 단독으로 또는 공동으로 다른 기업의 전부 또는 일부에 대하여 직접적 또는 간접적인 ‘지배권(control)’을 획득하는 경우, ③ 결합회사가 피결합 회사 자산(영업권 포함)의 일부 또는 전부를 취득한 결과, 기업결합 직전에 피결합회사가 영위하던 사업의 전부 또는 일부 분야에서 결합회사가 피결합회사를 대체하게 되거나 상당히 대체할 정도가 되는 경우를 열거하고 있다.
- 14) 우버에는 SGD 658만 2,055(당시 환율로 약 54억 원)의 과징금을, Grab에게는 SGD 641만 9,647(약 52억 7천만 원)의 과징금을 각각 부과하였다(과징금 합계 SGD 1,301만 1,702, 약 106억 7천만 원).

하는 조항), 배타적 기간(lock-in period) 또는 해지 위약금을 철회하도록 하고, 운전기사가 비(非)배타성으로 인하여 직·간접적으로 제재를 받지 않도록 보장해야 한다는 점을 명확히 하였다.

필리핀 경쟁당국의 심사 및 조치

필리핀 경쟁당국인 경쟁위원회(Philippines Competition Commission, 이하 'PCC')는 자국 내에서 이루어진 그랩-우버 기업결합이 관련 시장의 경쟁을 실질적으로 제한할 가능성이 있다고 판단하였지만, 그랩-우버 측으로부터 자발적 시정방안을 제출받아 합의하는 동의의 결 방식으로 사건을 마무리함에 따라 별도의 시정조치나 과징금이 부과되지는 않았다.

PCC는 본 건 기업결합이 ① 운송 네트워크 사업 시장에서 그랩과 우버의 시장점유율 합계가 약 93%에 육박하므로 기업결합 이후 관련시장에서 그랩의 지배력이 형성 또는 강화되고, ② 승객들이 다른 대중교통수단으로 전환하지 않을 것이므로 그랩은 시장점유율을 바탕으로 이윤을 추구하고 가격을 인상할 수 있으며, ③ 진입장벽이 상당히 높아 신규진입이 그랩에 대한 경쟁압력으로 작용할 수 있을 정도로 적시에 일어날 가능성이 상당하지 않고, ④ 기업결합 이후 그랩의 가격은 인상되는 반면 서비스의 품질 악화로 승객들의 후생이 저하되고 있다고 우려하였다. 또한 PCC는 본 건 기업결합이 관련 시장에서 그랩에 대한 유일한 경쟁 압력을 제거하였고, 그랩이 운전기사 및 승객 측면에서 모두 거의 독점에 가까운 시장점유율을 보유하고 있으므로 그랩은 다른 시장참가자로부터 충분한 경쟁 압력을 받고 있지 않기에 단독으로 가격을 인상하고 서비스의 질을 저하시킬 수 있다고 주장하였다. 결론적으로 관련시장에서 그랩의 유일한 경쟁사업자가 제거됨으로써 소비자들은 가격인하, 서비스 품질 향상, 폭넓은 선택권, 혁신 증가와 같은 것들이 박탈당했다고 평가하였다.

이러한 PCC의 경쟁제한 우려에 대응하기 위하여 그랩-우버 측은 자진 시정방안을 제출하였는데, 이 방안에는 앞서 CCCS의 시정조치와 유사한 내용이 포함되어 있다. 즉, 자사 차량 호출 플랫폼을 이용하는 운전기사에게 배타적 거래조건을 강요하거나 실질적으로 배타적 거래조건을 유도할 수 있는 인센티브 등을 금지하고, 다른 플랫폼과 거래한다는 이유로 불이익을 주는 정책 시행도 금지하였다. 또한 다른 플랫폼과 거래하는 운전기사의 라이선싱과 관련된 지원 유

지 의무도 부과하였다. PCC는 2018년 5월에 그랩 측이 기업결합의 경쟁제한성을 시정하기 위해 제시한 자진 시정방안을 받아들여 기업결합을 승인하였다. 즉, 그랩은 실질적으로 독점사업자로 사업을 영위하고 있지만, 자진 시정방안을 통해 그랩이 우버와 경쟁하던 때와 같은 수준으로 가격 및 품질이 유지되도록 하였고, 운전기사에 대한 보호를 강화하였으며, 새로운 사업자의 진입 및 성장이 더 어려워지지 않도록 하였다.

■ 맺음말

그동안 경쟁법 집행은 상품시장에 집중되어 왔으나 디지털 경제의 도래¹⁵⁾는 앞으로 노동시장에서의 경쟁법 집행 수요를 증가시킬 수 있다. 특히, ‘긱 경제(gig economy)’의 확산으로 인해 노동공급의 형태가 기존의 전통적인 ‘고용주-노동자’ 관계에서 ‘플랫폼 사업자-긱 노동자(gig worker)’로 변화하고 있으며, 디지털 플랫폼의 성장세를 고려하면 그 비중은 더욱 확대될 것으로 예상된다. OECD 경쟁위원회도 2020년 2월 각국의 경쟁당국이 참여한 가운데 노동시장에서 적극적인 경쟁법 집행을 논의한 바 있다.¹⁶⁾

그러나 이러한 적극적인 논의에도 불구하고 노동시장에서 경쟁법의 적극적 집행에는 여전히 한계가 있는 것이 사실이다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 노동시장에서의 경쟁제한

15) 최초의 국가 간 디지털 교역 규범으로 볼 수 있는 ‘디지털 경제동반자협정(DEPA, Digital Economy Partnership Agreement)’ 체결국의 하나인 뉴질랜드의 외교통상부는 디지털 경제에 대해 “디지털 경제는 디지털 기술을 통해 수행되거나 촉진되는 경제활동들로 구성되며, 디지털이 우리의 일상생활이 된 상황에서 디지털 경제와 광의의 경제를 구분할 여지가 거의 없어 달리 표현하면 디지털 경제는 경제 그 자체이다.”라고 설명하고 있다(<https://www.mfat.govt.nz/en/trade/free-trade-agreements/free-trade-agreements-concluded-but-not-in-force/digital-economy-partnership-agreement/what-is-the-digital-economy-and-digital-trade/>).

16) 여기에서 EU 소속 일부 국가를 중심으로 최근 플랫폼 노동자 등 비표준 형태 노동자의 확대에 점차 약화되고 있는 노동자의 단체교섭력을 강화하도록 노동법에 규정하거나 경쟁법상 카르텔의 예외로 인정할 필요가 있으며, 인적자본의 역량이 중요한 IT 기업들이 노동시장의 수요 측면에서 시장지배력을 강화시키기 위하여 경쟁사업자를 인수·합병함으로써 혁신과 경쟁을 왜곡하는 행위에 대한 규제가 필요하다는 주장도 제기되었다. 보다 자세한 내용은 <http://www.oecd.org/daf/competition/competition-in-labour-markets-2020.pdf> 참고.

성 분석이 실효성 있게 이루어져야 하며, 이를 위해 기존의 상품·서비스 시장과 달리 노동시장의 특성을 고려할 수 있는 적절한 경제적 효과 분석 수단과 경쟁지표 개발이 선행될 필요가 있다. 예를 들어, 노동시장에서는 상품시장과 달리 ‘구직자-구인자’ 간 매칭(matching)이 이루어짐에 있어서 비대칭 정보, 이질적 선호, 탐색비용 등으로 인해 ‘마찰(frictions)’이 불가피한데, 이러한 노동시장 고유의 특징들을 고려한 경쟁효과 분석이 필요하다. 즉, 고용주의 수요독점도가 다소 낮더라도 고용주가 이러한 특징을 활용하여 시장지배력을 높일 수 있다는 점을 고려한다면, 노동시장의 수요독점을 판단하는 시장집중도 기준을 설정하면서 상품시장의 공급독점과 같은 수준에서 비교할 수는 없을 것이다.¹⁷⁾ 또한 디지털 플랫폼 기업결합 심사에 있어서 경제분석 방법론의 변화도 고려할 필요가 있다. 예를 들어, 음식배달 시장에서의 경쟁제한성을 판단함에 있어서 분석대상 시장을 공급자(예, 배달플랫폼에서 음식점)와 수요자(예, 배달플랫폼에서의 소비자) 이외에 배달노동자 시장도 추가적으로 포함시켜 합병 효과 분석을 하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다. 마지막으로, 경쟁법 판단의 대원칙인 ‘소비자 후생 기준’을 노동시장의 경쟁 이슈에 어떤 식으로 적용하여 분석할 것인지에 대한 깊은 고민도 필요할 것이다.¹⁸⁾ **KLI**

17) Suresh Naidu, Eric Posner and E. Glen Weyl(2018), “Antitrust Remedies for Labor Market Power”, University of Chicago Law School Chicago Unbound.

18) 미국 FTC의 위원장 Joseph J. Simons는 2018년에 기업인수합병 심사에 있어서 노동시장에 미치는 잠재적 영향을 살펴볼 필요가 있다고 강조하였다(Senate Committee on the Judiciary(2018), “Oversight of the Enforcement of the Antitrust Laws”, Questions for Joseph Simons, Chairman, Federal Trade Commission, <https://www.judiciary.senate.gov/imo/media/doc/Simons%20Responses%20to%20QFRs1.pdf>, p.41). 또한 일본 공정취인위원회(Japan Fair Trade Commission)도 2018년에 「인적자원과 경쟁정책에 관한 연구보고서」를 통해 인적자원 분야에 있어서 경쟁법 적용 방안을 제시하였다(Japan Fair Trade Commission, Competition Policy Research Center(2018), Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy, https://www.jftc.go.jp/en/pressreleases/yearly-2018/February/180215_files/180215_3.pdf).