

시행 15년을 맞이한 자영노동법 (LETA)의 의미와 한계

Guerrero Vizquete, Estheri (Universitat Rovira i Virgili)

■ 생산체계의 변화 및 자영업에 미치는 영향

기술혁신의 빠른 정착, 세계화에 따른 경쟁 심화, 서비스 부문의 대규모 확장으로 인해 스페인 경제에 야기된 생산 변화는 기존의 노동법으로는 대응이 불가능한¹⁾ 조직의 유연성을 요구했다. 변화에 따른 즉각적인 결과로 지금까지는 임금노동자가 제공해오던 서비스를 제공하기 위해 자영노동자를 사용하는 경우가 확연히 증가하였다. 이러한 변화가 발생한 이유는 자영노동자는 생산수요에 손쉽게 적응이 가능하고 낮은 사회보장비용으로 인해 회사 입장에서 경제적 비용을 줄일 수 있기 때문이다.

국가의 경제 동력으로서 차지하는 중요성에도 불구하고, 스페인에서 자영노동자는 지금까지 입법적으로 방치된 상태였다. 자영노동자에 대한 규정은 산발적으로 흩어져 있었고, 민법과 상법의 다양한 규정에 들어가 있어, 자영노동자들이 수행하는 다양한 종류의 비균질적인 업무에 항상 들어맞지도 않았다. 이와 더불어, 1970년 법령²⁾에 따라 규정된 미미한 사회보장으로는 임금노동자가 누리는 것과 동일한 권리를 누리지 못했다. 관련하여 지적해 두고자 하

* Serra Hunter Tenure-eligible Lecturer Labour and Social Security Law. Orcid: 0000-0001-9710-4823.

1) 사실 2012년 노동법 개혁(2012.7.6. 법률 제3/2012호)을 정당화했던 이유 중 하나가 기업의 필요에 대응하기에는 법률 체계가 경직되어 있었다는 것이었다.

2) 자영노동자의 사회보장제도를 규정하는 법령 제2530/1970호(1970.8.20).

는 것은, 2007년 이전에 여러 차례 진행된 스페인 노동법의 개정은 종속관계에 있는 임금노동자를 고용불안으로부터 보호하는 데 주력한 것이기는 했지만, 이는 임금노동자의 범주에 들지 않는 다른 범주의 노동자들에게도 영향을 미치기 시작했다.³⁾

자영노동의 사용(및 남용)의 일반화, 임금노동자를 전혀 고용하지 않고 모든 업무를 혼자 처리하는 1인 자영노동자의 높은 비율(76%),⁴⁾ 그리고 많은 경우 계약조건을 합의할 때 거의 협상력이 전무하다는 점 등은 자영노동을 은닉된 형태의 임금노동과 위협할 정도로 유사하게 만들고 있다. 많은 노동자들이 생산활동 조직 및 생산방법 측면에서는 공식적으로 자영노동자이면서, 동시에 협상을 할 수 없는 노동조건을 강요하는 고객에게 경제적으로 의존할 수밖에 없게 되면서, 어떤 측면에서는 종속된 노동자가 된 것이다. 이런 맥락에서 스페인 정부는 자영노동자에 대한 입법적 개입을 더 이상 미룰 수 없었고, 수십 년간의 입법적인 방치에 종지부를 찍은 법률 제20/2007호(2007.7.11), 즉 자영노동법(LETA)을 제정함으로써 이 같은 사회적 현실에 대한 해답을 찾고자 하였다.

이 목적을 달성하기 위해 처음으로 실시한 것은 2005년 전문가위원회를 소집하여 두 가지 과제를 맡긴 것이다. 하나는 자영업의 경제적 상황을 평가하고, 사법적인 체제와 사회보장에 대해 분석하는 것이었고, 또 다른 하나는 법률 제정의 기초로 사용할 수 있는 자영노동법 관련 초안을 제출하는 것이었다. 전문가들은 위의 두 가지 목표를 달성하며 이후에 약간의 수정을 거쳐 자영노동법으로 제정되는 초안을 포함하는 보고서를 제출하였다.

3) 자영노동법(LETA)을 제정할 당시, 임금노동에 대한 기본법인 노동기본법이 1980년 제정된 이후 5차례의 개정을 통해, 기간제 고용(1984년), 해고법제(1994년), 기간의 정함이 없는 고용(1997년과 2001년) 및 생산성 향상과 고용의 질 개선(2006년)에 영향을 미친 바 있었다.

4) 최근 15년간 해당 상황은 유의미한 변화가 없었다. 2022년 3월 31일 기준, 79.3%의 자영노동자는 단 1명의 임금노동자도 고용하지 않은 상태이다(https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2022/1TRIMESTRE/Resumen-de-resultados-31-marzo-2022.pdf).

■ 법률적 의미와 자영노동법의 구조

자영노동법(LETA)의 제정은 자영업을 다양한 관점에서 규정하는 일반적인 틀을 마련하는 최초의 규범이라는 측면에서 스페인 법제에 매우 중요한 변화를 가져왔다. 또한 이 법은 노동조합, 사용자단체, 자영노동자단체에 자문을 했다는 측면에서 합의의 산물이기도 하다. 최종 결과물로 자영노동자 법률관계의 중요한 측면을 망라하는 39개의 조항으로 구성된 규범이 탄생하였다. 학설에서는 자영업에 “공식적인” 존엄성을 부여했다는 측면을 강조했다지만,⁵⁾ 동시에 “좋은 의도로 만들어진 여러 방법이 나열되어 있기는 하지만 내실이 없다는 회의적인 시각”을 보이며 야심 차지 않다는 점을 비판하기도 했고,⁶⁾ “지연영향을 야기하는 해결책과 미래의 중요한 발전에 대한 열린 해결책만을 포함한 미완성 공사”라고 평가하기도 하였다.⁷⁾ 제정 후 15년이 경과되는 동안 이미 한 차례 개정이 이뤄졌고,⁸⁾ 자영노동법에 포함된 많은 조치들⁹⁾에 대하여 실제적인 규정의 진전이 이루어지지 않았다는 점을 생각한다면, 학설의 지적도 틀린 말은 아니다.

구조적인 측면에서 볼 때, 자영노동법(LETA) 제1편에서는 최초로 그 당시까지 존재하지 않았던 고유의 정체성을 부여하며¹⁰⁾ 자영노동자에 대한 개념을 정의하면서 자영노동법의 인적 적용범위에 대해 규정하고 있다. 제2편에서는 자영노동자의 법률관계를 규정하고 있다. 자영노동자의 업무, 권리, 의무와 관련된 규정의 범위를 정하고, 자영노동자가 체결하는 업무계약

5) Luján Alcaraz, José, “Introducción” en *El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007 de 11 de julio*, Luján Alcaraz (director), Laborum, Murcia, 2007, p.28.

6) Ojeda Avilés, Antonio, “La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Aranzadi Social*, núm. 4/2009, p.1.

7) Goerlich Peset, José M.; Pedrajas Moreno, Abdón y Sala Franco, Tomás, “Trabajo autónomo: nueva regulación”, Sala Franco (director), *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2007, p.20.

8) 자영노동법 개정법률 제6/2017호(2017.10.24). 2017년 10월 25일자 관보 제257호. 이 법규는 자영노동자의 단결권 개선, 일과 가정의 양립, 직업교육훈련 및 산업재해 예방에 관한 개정 내용을 포함하고 있다.

9) 예를 들면, 파트타임 자영노동에 대한 규정이나 자영노동자가 실제로 얻는 소득에 기반한 사회보험료 산정 방식 등이 있다.

10) 2007년까지 자영노동자는 스페인 법률체계에서 잔여범주로 정의되었다. 노동기본법 제1조에서 정의하는 임금노동자의 요건을 충족하지 않는 노동자는 자영노동자로 간주되었다.

에 적용할 수 있는 법률 체계 및 재정보증에 대해 다루고 있는데, 이를 통해 보수 수령을 보장하고 자영업 활동으로 인해 채무가 발생하더라도 일상적인 주거지는 보호하는 것을 추구하고 있다. 이 밖에 “경제적으로 종속된 자영업노동자(TRADE)”의 존재와 법률관계에 대해 다루고 있는 제2편 제3장에 대한 특별한 언급이 필요하다. 자영업노동법에 도입된 새로운 측면이며, 이를 통해 스페인이 경제적으로 종속된 자영업노동자 관련 법률을 제정한 최초의 유럽연합 국가가 되었기 때문이다. 제3편에서는 자영업노동자의 단결권에 대해 다루고 있으며, 제4편에서는 자영업노동자가 누릴 수 있는 사회보장의 범위를 정하는 사회보장규정을 포함하고 있는데 이는 임금노동자와 유사한 수준으로 사회보장을 향상시키기 위한 진전이라고 할 수 있다. 마지막으로 제5편에는 자영업에 대한 인센티브, 자영업 창업을 위해 필요한 절차 간소화 등 자영업을 장려하고 강화하기 위해 설계된 다양한 대책¹¹⁾을 포함하고 있다.

규제 대상이 되는 내용의 중요도와 범위를 고려하여 이하에서는 가장 중요한 측면과 어떻게 보면 모순된 내용에 대해 다루고자 한다.

인적 적용범위: 자영업노동자의 두 가지 개념

누가 법의 적용을 받을 것인가를 규정하기 위해 자영업노동법(LETA)은 두 종류의 자영업노동자를 정의하였다. 첫째는 “일반” 자영업노동자로서 임금노동자를 고용하는지 여부와 상관없이 상시적으로, 개인적으로, 직접적으로, 타인의 지시와 조직 밖에서 자신의 판단에 의해 독립적으로 영리적 목적의 경제활동 또는 직업활동을 수행하는 자이다(제1조). 둘째는 “경제적으로 종속된 자영업노동자”(이하 “TRADE”라 한다)이다. 즉 여러 고객 중 한 명의 고객에게 전체 소

11) 자영업노동을 촉진하기 위해 “유한책임기업가(ERL)” 개념이 도입되었다(2013.9.27. 법률 제14/2013호 제7조). 이를 통해 자영업노동 활동으로 인해 채무가 발생하더라도 일상적인 주거는 보호받을 수 있게 되었다. 이러한 혜택을 받기 위해서는 상업등기부에 ERL로 등기해야 하며, 회계감사를 받아야 하고, 주택의 시장가격이 30만 유로를 초과해서는 안 된다. 이 유한책임은 일부 채권자에 대해서만 적용이 가능하다. 채무의 성질이 조세채무이거나 사회보험에 대한 채무일 경우에는 채무변제가 유예되는 2년 동안만 주거에 대한 보호가 제공된다. 해당 법률이 시행된 후 2021년까지 단 130명만이 ERL로 등기하였다(자료 : https://www.registradores.org/actualidad/portal-estadistico-registral/estadisticas-mercantiles#portlet_com_liferay_journal_content_web_portlet_JournalContentPortlet_INSTANCE_210Inub8fs2s).

특의 최소 75%를 경제적으로 의존하는 자영노동자를 의미한다(제11조).

일반 자영노동자가 되었던, TRADE가 되었던 간에, 자영노동법은 각 종류의 자영노동자를 위해 차별화된 법률 체계를 설계하고 있다. 일반 자영노동자의 계약관계는 이전의 규정과 대비할 때 두드러지는 변화 없이 민법 또는 상법 규정의 지배를 받는다. 이렇게 설정된 자영노동자의 개념으로 인해 제기되는 주된 문제는 경제활동 또는 직업활동의 상시성에 대한 요구이다. 자영노동법은 어떻게 업무의 상시성과 규칙성을 측정할 것인지에 대해서는 정의하고 있지 않다. 다시 말해 자영노동자로 간주되기 위해서, 또 이와 관련된 법적인 의무를 모두 이행하기 위해서 몇 시간 동안 경제활동 또는 직업활동을 수행해야 하는지를 명시하고 있지 않다. 이 문제는 경제적인 요소에 기반한 판례를 통해 해결된 바 있는데, 이에 따르면 노동자가 경제활동 또는 직업활동을 통해 법정 최저임금¹²⁾ 이상의 소득을 얻게 될 경우 자영노동자의 자격을 갖게 된다.

TRADE의 경우는 이들이 자영노동자와 임금노동자의 중간에 위치해 있다는 것을 고려하여 보호를 강화하기 위한 법률 체계가 설계되었다. 스페인 입법자가 새로운 노동자 형태를 도입하게 된 원인은 이들이 자영노동자와 임금노동자의 중간 형태로 다수의 서비스를 제공하고 있었기 때문이다. TRADE의 경우, 1인의 지배적인 고객에게 소득의 많은 부분을 의존하고 있지만, 자체적인 인프라를 구비하고 업무를 자체적으로 조직하며 독립성을 가지고 활동하는 노동자이다. TRADE를 정의하는 것은 이전에도 그랬고, 지금도 쉬운 문제가 아니다. 다음과 같은 두 가지 가능한 선택안이 있었다: ① 1인의 고객에 대한 경제적 의존성에 기반하여 노동법의 범주에 통합하고 일반 노동관계 또는 특별노동관계를 통한 조정¹³⁾; ② 독립성과 업무 관리의 자율성이라는 점에 기반하여 자영노동자의 범주에 포함시키면서도 경제적 의존성을 감안하여 임금노동자에게 인정하는 것과 유사한 일련의 보장을 제공.¹⁴⁾

12) 법정최저임금(SMI)은 연간 14,000유로이다(왕령 2022.2.22. 제152/2022호).

13) 대부분의 학설이 이 옵션에 찬성하였다. 특히, Montoya Melgar, Alfredo: “El ámbito personal del Derecho del Trabajo: tendencias actuales”, *Aranzadi Social*, núm. 3/2006; Rivas Vallejo, Pilar: “Aspectos estructurales y primeras reflexiones sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 136, 2007; Guerrero Vizuete, Esther: “La ¿acertada? Regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente: análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajador Autónomo”, *Aranzadi Social*, núm.20/2010 참조.

14) 이들을 자영노동자로 분류하는 것에 동의한 사람들 중에는 다음과 같은 학자들이 포함되어 있었

법률 규정상 참신한 변화임에도 불구하고 우리는 지금 실제로는 아주 드물게 사용되는 존재에 대해 논하고 있다. 데이터에 따르면 훨씬 더 많은 수의 노동자가 TRADE로 분류될 수 있는 상황임에도 불구하고, 단 7,356명만이 TRADE로 등록되어 있다.¹⁵⁾ 기업이 자영노동자와 계약할 때 TRADE의 요건을 거부하는 이유는 일반 자영노동자와 대비해서 더 많은 법적 보호를 제공하는 법률체계에 기인하는 것으로, 이는 기업 입장에서는 더 많은 의무를 져야 한다는 것을 의미하기 때문이다. TRADE의 요건을 거부하는 고객 기업의 일반적인 행태로 인해 TRADE가 제대로 보호를 받지 못하자, TRADE 인정을 좀 더 쉽게 만들기 위하여 자영노동법을 개정하였다. 자영노동법에 새로 제11조의2가 추가된 것인데, 이는 TRADE의 개념을 정할 때 입법자들이 범한 실수에 대한 분명한 예라고 할 수 있다.

자영노동법에 명시된 자영노동자의 법률관계

자영노동법은 일반 자영노동자의 법률관계를 규정하기 위해, 우선 자영노동자와 고객 간의 계약관계는 자영노동법에서 자체적으로 규율하고, 체결하는 계약의 법률적 속성에 따라 민법이나 상법 또는 행정법을 적용하며, 계약당사자들이 업무의 수행을 위해 적절하다고 판단한 개별적 약정 및 풍속과 관습을 따른다고 정한다(제3조). 여기에서 유의해야 할 점은, 민법과 상법에서 그토록 중요시하는 의사의 자치는 법률보다 뒤쪽인 세 번째 위치로 밀려났다는 것이다. TRADE와 고객 간의 계약에는 TRADE의 특성을 고려한 특별한 법원(法源)이 추가된다. 그것은 바로 직업별협약(AIP)¹⁶⁾이다. 자영노동법은 이러한 규정을 통해서 법원 간의 위계에

다. Cruz Villalón, Jesús: “Propuestas para una regulación del trabajo autónomo”, *Fundación Alternativas*, Documento de trabajo, 17/2003; Cavas Martínez, Faustino: “Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 14/2004; Valverde Asencio, Antonio J.: “Condiciones de trabajo del trabajador autónomo dependiente: protección y tutela del contratante débil”, *Temas Laborales*, núm. 81, 2005.

15) 2022년 3월 31일자 데이터(출처: 고용 및 사회적 경제부). 해당 데이터를 작성할 당시 TRADE의 수를 약 25만 명으로 추산하였다.

16) TRADE의 노동조건을 규율하기 위하여, TRADE를 대표하는 노동조합 또는 단체와 고객 기업들 간에 체결된, 일종의 단체협약이다. 직업별협약이 적용되기 위해서는, TRADE가 협약당사자인 단체에 가입하고 있어야 하며, 직업별협약의 적용에 명시적으로 동의해야 한다(자영노동법 제13조). 직업별협약은 서면으로 체결되어야 하지만, 공식적으로 등록 또는 공표가 의무사항은 아니기 때문에 현재까

관한 새로운 규범체계를 확립하고, 임금노동에 관한 법은 자영노동에 적용되지 않는다는 점을 분명히 하고 있다.

자영노동자의 권리와 의무에 관한 법규정을 전체적으로 보면 체계적이지 못하고 파편화되어 있다는 점을 알 수 있다(제4조 및 제5조). 심지어 어떤 면에서 본다면 불필요하다고 할 수 있다. 왜냐하면 자영노동자도 시민으로서 스페인 헌법과 법령에 의하여 부여되는 각종 권리와 의무, 예를 들어 노동의 권리, 직업선택의 자유, 차별당하지 않을 권리, 실질적인 사법적 보호를 받을 권리, 계약에 따른 채무를 준수할 의무 등의 권리와 의무를 가지기 때문이다.

계약의 형식에 관한 규정(제7조), 산재위험예방에 관한 의무(제8조) 또는 노무제공의 반대급부로 합의된 경제적 대가를 적정하게 받을 수 있는 권리의 보장 혹은 채무자의 범위를 확대하는 경제적 보장책(제10조) 역시 전혀 새로운 것이 없다.

이보다 더 중요한 것은 제3장에 명시된 TRADE 관련 규정들이다. TRADE와 고객 간의 계약은 반드시 서면으로 작성되어야 하며, 국가공공고용서비스(SEPE)에 온라인으로 등록해야 한다(제12조). 고객 기업이 서면계약을 거부할 경우, TRADE는 사법적인 방법을 통해 자신의 지위를 인정받을 수 있다(제11조의2). 그 밖에 특히 연차휴가(제14조), 계약해지사유(제16조), 계약정지사유(제16조)가 법에 명시되어 있다. 이 규정들은 TRADE가 더 많은 보호를 받을 수 있도록 해주는 것으로서, 계약과 관련하여 일반 자영노동자와 구별되는 부분이다. TRADE는 근로가능일 기준 18일의 연차휴가권을 갖는다. 다만, 자영노동법에는 이 휴가가 유급휴가인가에 대해서는 명시되어 있지 않다(계약이나 직업별협약에서 정하는 바에 따라야 한다). 주휴에 관한 규정이나 일일 최대노동시간에 관한 규정도 개별 계약이나 직업별협약에서 규정한다. 시간외 노동은 직업별협약에서 정한 최대한도를 초과할 수 없는데, 직업별협약이 없는 경우에는 개별적으로 합의된 노동시간의 30%를 초과할 수 없다(제14조). 현실에서 자영노동자들의 노동시간이 길고, 이를 통제하기가 쉽지 않다는 사정을 고려할 때, 이러한 규정들은 햇빛에 빵을 굽는 것이나 마찬가지라고 할 수 있다.

자영노동법에 따르면, TRADE의 주된 고객, 즉 해당 TRADE의 전체 소득의 75% 이상을 차

지 체결된 직업별협약의 정확한 수치는 파악되지 않고 있다. 이와 관련하여 좀 더 심층적인 연구로는 Guerrero Vizuete, Esther: "El trabajador autónomo dependiente económicamente: un estudio jurídico laboral", *Lex Nova*, Valladolid, 2012, pp.89-109 참조.

지하는 고객은 제16조에 명시된 계약정지사유¹⁷⁾가 발생했을 때 계약을 해지할 수 없으며, 또한 정당한 이유 없이는 계약을 해지할 수 없다. 해당 규정을 준수하지 않았을 경우 주된 고객은 TRADE에게 발생한 손해에 대해 배상해야 할 의무가 있다. 손해배상액은 개별 계약 또는 직업별협약에서 정한 바에 따르는데, 따로 정한 바가 없는 경우에는 법원이 이를 결정한다. 이때 법원은 특히 계약기간, 위반사항의 중대성, TRADE가 계약이행을 위하여 투자한 금액 등을 고려한다. 이로 인해 발생하는 기업의 초과비용은 기업이 TRADE의 계약을 회피하는 중요한 원인이 되었다.

단결권 및 사회보장

자영노동자는 임금노동자가 가입하고 있는 기존 노동조합에 가입할 수도 있고, 자영노동자의 고유한 단체를 결성하거나 이에 가입할 수도 있다.¹⁸⁾ 자영노동법 제3편은 자영노동자의 단결권에 관한 규정이다. 이로써 자영노동자들이 고유한 이해관계를 옹호하기가 좀 더 수월해졌다.

최근 몇 년 동안에는 임금노동자가 누리는 사회보장의 기준과 유사한 기준까지 상향하는 것을 목표로 자영노동자의 사회보장(자영노동법 제4편)에 대한 개정을 실시하였다. 그중 두 가지 측면을 강조하고자 한다. ① 사회보장 수급을 확대하기 위한 개념의 확장, 특히 산업재해 보상과 직업병으로 인한 사회보장의 인정이다. ② 임금노동자의 실업급여에 준하는 자영노동자 실업수당의 도입이다.¹⁹⁾ 이를 통해 일시적으로 또는 완전히 사업을 중단해야 하는 자영노동자의 상황을 보호할 수 있게 되었다. 자영노동자는 피보험기간과 수급요건의 충족 여부에 따라 최소 4개월에서 최대 2년 동안 실업수당을 받을 수 있다. 이 실업수당은 취업으로

17) 계약정지사유 중에는 우발적이고 긴급하게 가족 문제를 처리할 필요성, 모성이나 부성과 관련된 필요성, 또는 TRADE의 생명이나 안전에 심각하고 임박한 위협이 있는 경우가 포함된다.

18) 노동조합법(LOLS) 제3조는 임금노동자를 고용하고 있지 않은 1인 자영노동자에게 임금노동자들이 결성한 노동조합에 가입할 수 있는 권리를 인정하고 있다. 반면에 자영노동자만으로 조직된 노동조합의 결성은 금지하고 있다.

19) 초기에는 자영노동법 추가조항 제4호에 규정되어 있었으나, 이후 법률 제32/2010호(2010.8.5)에 의하여 규정되었다. 현재 해당 내용은 사회보장일반법(왕령법 제8/2015호, 2015.10.30) 제5편에 포함되어 있다.

인한(임금노동이든 자영노동이든 불문하고) 소득과 양립할 수 없다. 자영업자의 실업수당제도는 매우 중요한 것은 맞지만, 실업수당을 받기 위해 증명해야 하는 요건들이 까다롭고, 이로 인해 실업수당 신청건의 절반 이상이 거부되는 점 때문에, 자영노동자단체들은 현행 제도에 대해 매우 비판적인 입장을 보인다.

사회보장과 관련하여 현재 진행되고 있는 논의는 보험료 산정 시스템의 변경에 집중되고 있다. 전통적으로 자영노동자는 사회보험료 산정의 기준이 되는 기준보수를 본인이 선택할 수 있다. 이를 개별 자영노동자의 실제소득에 따른 구간시스템으로 대체하려는 것이다. 이를 통해 사회보장재정에 대한 기여를 높이고, 동시에 향후 자영노동자들이 받는 사회보장급여도 증액하려는 것이다. 이 문제와 관련하여 자영노동자를 대표하는 단체와 정부 사이에 아직 합의가 도출되지 않았다.

■ 자영노동자에 대한 새로운 규율?

2007년부터 일어난 경제적·사회적 차원의 변화로 인해, 자영노동자단체뿐만 아니라 학술 차원에서도 자영노동법의 단점을 보완하고 적용을 용이하게 하기 위해 법개정을 요구하고 있다. 개정안은 기본적으로 다음의 세 가지 측면에 걸쳐 있다.

- ① 디지털 경제의 특수성을 포함하는 자영노동자의 개념 확장: 디지털 플랫폼을 통한 노동은 우선적으로 자영노동자를 통해 제공되고 있다. 온라인 클라우드소싱 형태로 이루어지는 디지털 플랫폼 노동은 비가시적 주체들로 구성되고, 시간과 장소에 구애받지 않으며, 디지털 의존성이 매우 강하다. 이는 기존의 스페인 법제에서는 적절한 대응이 어렵다. TRADE 개념의 재구성 문제도 이와 관련된다.
- ② 파트타임 자영노동의 확산: 2011년에 자영노동을 촉진하기 위해 파트타임 자영노동의 가능성을 도입하며 자영노동법 제1조가 개정되었다. 하지만 그 후로 정부는 계속해서 파트타임 자영노동에 대한 규제를 미루었다. 정부는 풀타임 자영노동만을 유일한 자영노동의 형태로 생각하면서, 파트타임 자영노동이 일·가정을 양립하는 데 좀 더 나올 수 있다는 점을 깨닫지 못했다.

③ 자영노동자를 단체교섭구조에 통합: 유럽연합 집행위원회는 유럽연합 경쟁법 개정과 관련하여, 특정 상황에서 1인 자영노동자를 단체협약제도에 포함시키는 것을 허용하고 이를 통해 자영노동자의 노동환경을 개선하는 방안을 연구하고 있다.²⁰⁾ 만약 최종적으로 이 방안이 채택된다면, 스페인 입법자는 자영노동자에게 인정되는 단결권의 범위를 수정해야 할 것이다.²¹⁾

결론적으로 우리는 변화에 직면해 있고, 빠른 시일 내에 이 변화에 대응해야 한다. 왜냐하면 자영노동자의 필요에 적절히 대응하지 못할 경우, 합법적인 범위를 넘나드는 관행이 만연하게 될 것이고, 이는 한 나라의 경제에 너무나도 중요한 자영노동자의 노동조건을 악화시키는 결과를 야기할 것이기 때문이다. **KLI**

20) 유럽연합 집행위원회, 「1인 자영노동자의 노동조건에 관한 단체협약에 EU 경쟁법을 적용하기 위한 가이드라인」, 브뤼셀, 2021.12.9, C(2021) 8838. 2022년 2/4분기에 가이드라인 최종안과 함께 영향 평가보고서가 발표될 예정이다.

21) 편집자 주: 현행 자영노동법에 따르면, 자영노동자단체는 TRADE를 위하여 직업별협약(AIP)을 체결할 수 있는데(제19조), 이 직업별협약은 경쟁법이 설정한 요건과 한계를 준수해야 한다(제13조). 만약 자영노동자가 단체협약제도에 포함되면, 자영노동자단체가 체결한 단체협약은 경쟁법의 규정보다 우선순위를 가지게 된다.