

영국 클라우드 워커의 사회경제적 상황과 법적 지위

Jeremias Prassl (영국 옥스포드대학교 막달렌컬리지 부교수)

■ 머리말

영국 노동시장은 전 세계에서 규제가 가장 약한 시장 중 하나이다.¹⁾ 클라우드 워크(crowd work)가 영국에서 빠른 속도로 자리잡은 것도 놀랍지는 않다. ‘긱 이코노미(gig economy)’는 2015년 12월 파이낸셜 타임스가 선정한 ‘올해의 어휘’ 목록에 포함되면서 ‘의료보험 등과 같은 전통적 혜택을 제공하지 않는 다양한 파트타임 일자리로 생계를 유지하는 프리랜스 경제(freelance economy)’의 폭발적 성장이 주목을 받게 되었다.²⁾

그러나 급속도로 진행된 공론화 과정에도 불구하고 긱 이코노미, 보다 구체적으로, 긱 이코노미 종사자의 법적, 경제적, 사회적 지위는 여전히 복잡하고 혼란스러운 이슈로 남아 있다. 사용자가 노무제공자에게 일정한 근로시간을 보장해 주지 않는 (근로자의 입장에서 최소한 이론적으로는 사용자가 제안한 일을 수락할 의무가 없는) 소위 호출형 근로계약(zero-hours contracts)³⁾ 및 자영업의 급성장 현상 등과 밀접히 관련되고 때로 중첩되기도 하는 각

1) Select Committee on European Union, Twenty-Second Report (House of Lords, London 2007).

2) Hook, L., “Year in a Word: Gig Economy” (Financial Times, 29 December 2015), <https://next.ft.com/content/b5a2b122-a41b-11e5-8218-6b8ff73aae15> (2016년 5월 15일 최종 접속).

3) Adams, A., Freedland, M. and J. Prassl, , “The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?,” http://papers.ssrn.com/sol3/Papers.cfm?abstract_id=2507693

이코노미의 부상은 영국 노동시장의 법·정책에 근본적인 문제를 제기하고 있다.

이 글은 클라우드 워커의 사회경제적 상황을 알려줄 수 있는 가용한 최선의 증거를 간략히 보여주고, 영국 고용법에서 클라우드 워커의 법적 지위를 둘러싼 논의를 자세히 분석한 후, 클라우드 워커를 효과적으로 보호하기 위해 필요한 고용법 적용의 일관성 회복을 위한 잠재적 대안을 소개하고자 한다.⁴⁾ 마지막으로 고용법 및 조세법 관련 최근 동향과 향후 전망을 간략히 제시할 것이다.

■ 클라우드 워커의 사회경제적 상황

새로이 부상하는 많은 유연근로와 마찬가지로 클라우드 워크 역시 종합적인 자료 수집이 거의 불가능하다. 실제로 영국 노동시장 공식 통계(영국 통계청(ONS)이 발표하는 노동력실태조사)에는 클라우드 워크 관련 세부 항목이 전혀 포함되어 있지 않다.⁵⁾ 2016년 4월 ONS는 몇 가지 잠재적 대안, 자료 출처, 다양한 문제점 등을 내용으로 하는 상세한 공유경제 측정 에 관한 타당성 연구 결과를 공개했다. 공유경제에 대한 구체적인 조사가 이루어질 수 있을지는 좀 더 두고 봐야 할 것이다.⁶⁾

공식 자료가 없는 상황에서 영국 클라우드 워커의 사회경제적 상황에 대해 명확한 조사결

(2016년 5월 15일 최종 접속).

4) 영국 내에서 발견되는 여러 법률제도 간에 상당한 차이가 존재하지만, 고용법 또는 노동법은 대부분 영국 전체에 적용되고 있다는 점에서 예외적이다. Bradley, A. and K. Ewing, *Constitutional and Administrative Law* (15th ed., Pearson 2011) 40; Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (hereinafter, 'TULRCA') section 301(1). 이 글에서 고용법과 노동법은 상호 교차적 용어로 사용된다.

5) LFS, *Statistical Bulletin: UK Labour Market - April 2016* (ONS 2016), <http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/april2016> (2016년 5월 15일 최종 접속).

6) Hardie, M., *The Feasibility of Measuring the Sharing Economy* (ONS 2016), <http://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/articles/thefeasibilityofmeasuringthesharingeconomy/2016-04-05> (2016년 5월 15일 최종 접속).

과를 제시하는 것은 상당히 어렵다. 이러한 조사가 선행되지 않은 상황에서는 정보에 근거한 논의도 이루어질 수 없다. 실제로 클라우드 워크를 둘러싼 자료의 부족은, 급속도로 분절화되는 노동시장에서 노동 현황을 측정하는 것이 어렵다는 것을 보여준다. 최근 한 주요 논객은 다음과 같이 제안한 바 있다.

‘(호출근로계약과 같이 새로 부상하는 노동형태에 관한) 이슈를 접하게 될 때 가장 먼저 떠오르는 궁금증 중 하나는 (특히 언론인이라면) 이러한 추세가 노동의 미래에 대해 시사하는 바가 있느냐 하는 것이다. 이러한 노동형태가 흔한가, 흔치 않은가? 차츰 사라지게 될까? 아니면 계속 성장할까?’

이러한 질문은 답변하기가 상당히 어렵다.⁷⁾

공식 자료가 없기 때문에 현재 가용한 최선의 증거는 민간 연구에 의존할 수밖에 없다. 먼저 클라우드 워커의 경제적 상황과 관련하여, 2016년 2월 Foundation for European Progressive Studies와 UNI Europa는 하트퍼드셔대학의 Ursula Huws와 Simon Joyce가 여론조사기관 Ipsos MORI와 협업으로 실시한 영국 클라우드 워크 실태조사 결과를 발표했다.⁸⁾ 획기적인 조사를 통해 공개된 수치들과 구체적인 내용은 가히 놀랄만한 수준이었다.

저자들은 16~75세 성인 2,238명을 대상으로 실시한 온라인 조사 결과, 영국 생산가능인구의 10% 이상이 각 이코노미 플랫폼에 참여하고 있으며 이는 숫자로 환산할 경우 490만 명에 해당한다고 발표했다.⁹⁾ 클라우드 워크가 전 연령대에서 나타나고 있지만 25~35세 구간에

7) O'Connor, S., "We're still in the dark about the new world of work" (Financial Times, 9 February 2016), <https://next.ft.com/content/a1ad6c9a-ce4e-11e5-92a1-c5e23ef99c77> (2016년 5월 15일 최종 접속).

8) Huws, U. and S. Joyce, "Size of the UK's 'Gig-Economy' Revealed for the First Time" (University of Hertfordshire, February 2016), <http://www.feps-europe.eu/assets/a82bcd12-fb97-43a6-9346-24242695a183/crowd-working-survey.pdf> (2016년 5월 15일 최종 접속), ('2016 Crowd-Working Survey')

9) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 1.

특히 집중되어 전체의 3분의 1을 차지하고 있는 것으로 드러났다.¹⁰⁾ 흥미로운 사실은 학생의 경우 단 6%만이 플랫폼 노동에 정기적으로 참여하고 있는 것으로 조사되었다.¹¹⁾

클라우드 워커의 소득은 다소 낮은 것으로 나타났는데, 40% 이상의 연간 총소득이 2만 파운드에 미치지 못했다.¹²⁾ 이는 클라우드 워커가 업무 관련 비용(차량 또는 컴퓨터 등 도구에서부터 유지비와 운영비 지출에 이르기까지)의 대부분을 부담하고 있다는 사실을 고려해 볼 때 특히 문제가 될 수 있다. 예를 들어 영국일반노조(GMB)는 런던에서 평가가 가장 좋고 소득이 가장 높은 우버 운전자조차 비용을 제외할 경우(예를 들어, 차량 임대 또는 감가상각, 플랫폼 수수료, 연료, 부대서비스 등) 시간당 5.68파운드 이상의 수입을 올릴 수 없다는 계산을 내놓고 있다.¹³⁾ 2016년 4월 기준 영국 최저임금은 7.20파운드로 2020년이면 시간당 9파운드를 넘을 것으로 전망되고 있다. 각 이코노미 종사자가 자영업자(법률적 논의 부분 참조)로 분류된다는 점을 고려할 때 최저임금의 상승이 각 이코노미 종사자에게도 적용될 수 있을지에 대한 우려가 증가하고 있다.¹⁴⁾ 만약 클라우드 워커가 안정된 1차 소득을 보충하기 위해 가끔 하는 일이라면 그다지 큰 문제가 되지 않는다. 그러나 클라우드 워커는 종사자 상당수(최대 3분의 1)에게 유일한, 혹은 적어도, 주요한 소득원으로 자리잡고 있는 것으로 보인다.¹⁵⁾ 많은 노동자들이 ‘여러 가지 다양한 일을 통해 생계를 이어가고’ 있다는 사실은 클라우드 워커의 65% 이상이 2개 이상의 플랫폼에 등록되어 있다는 사실에서도 드러난다.¹⁶⁾

이렇게 위태로운 경제적 현실은 클라우드 워커의 사회적 상황에도 큰 영향을 미치고 있다. 각 이코노미의 잠재력을 최대한 활용함으로써 크게 성공을 거둔 ‘마이크로 기업가’가 일부 존

10) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 1.

11) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 3.

12) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 2.

13) GMB Newsroom, “New Uber Drivers Pay Down by £1 per Hour” (London, 24 November 2015), <http://www.gmb.org.uk/newsroom/new-uber-drivers-pay-down-by-one-pound> (2016년 5월 15일 최종 접속).

14) Strauss, D., “Rise in minimum wage to bypass 1.7m self-employed” (Financial Times, 21 March 2016), <https://next.ft.com/content/25e37996-eec0-11e5-9f20-c3a047354386> (2016년 5월 15일 최종 접속).

15) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 1.

16) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 2-3.

재하기는 하지만 대다수 클라우드 워커가 직면해 있는 현실은 매우 다르다. Huws and Joyce가 제시한 바와 같이, 클라우드 워크의 유형은 매우 다양하다. 범위가 매우 방대하기 때문에 스펙트럼의 한쪽 끝에는 고도의 기술을 요하는 전문적 업무가 존재하는 반면, 반대 쪽 극단에는 심부름 대행과 같은 단순한 업무도 있다.¹⁷⁾ 따라서 이와 같은 새로운 고용형태는 일부 소수에게만 이익을 주고 나머지에겐 손해를 입힌다는 사실은 놀랍지 않다. 연금, 병가 등과 같은 혜택은 일반적으로 상용직에게 주어지고 연공에 따라 증가한다. 일자리의 해체 경향에 따라, 이직자, 컨설턴트, 한두 명의 직원이 딸린 ‘마이크로 비즈니스’ 운영자도 이러한 혜택이 필요하다.¹⁸⁾ 하지만 영국의 현행 법률제도하에서 어떻게 이러한 혜택을 지원할 수 있을지는 명확하지 않다. 이제 법률 관련 논의로 넘어가고자 한다.

■ 클라우드 워커의 법적 지위

영국법에서 대부분의 각 이코노미 플랫폼 또는 앱의 비즈니스 모델 관련하여 두 가지 중요한 문제가 대두된다. 첫째, 클라우드 워커가 노무제공자 또는 근로자로서의 법적 지위를 인정받아 고용법과 차별방지법의 기준을 적용받을 수 있는가 하는 문제이다. 만약 고용법과 차별방지법이 적용될 수 있다면, 두 번째 질문은 책임질 사용자를 어떻게 규명할 것인가 하는 문제이다.¹⁹⁾ 이 두 가지 (밀접하게 관련된) 질문들이 택시업인 우버를 상대로 우버운전자들이 제기한 법적 소송의 핵심이다. 일군의 운전자들이 영국일반노조(GMB)의 지원을 받아 우버를 상대로 법적 소송을 제기한 바 있다.²⁰⁾ 우버는 클라우드 워크의 많은 사례 중 단 하나에

17) 2016 Crowd-Working Survey (n 8) 2.

18) Gapper, J., “New ‘gig’ economy spells end to lifetime careers” (Financial Times, 5 August 2015), <https://next.ft.com/content/ab492ffc-3522-11e5-b05b-b01debd57852> (2016년 5월 15일 최종 접속).

19) Prassl, J. and M. Risak, “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Construction of Crowd Work” 참고, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003 (2016년 5월 15일 최종 접속).

20) Parkinson, H. J., “Uber faces legal action in UK over drivers' rights” (The Guardian, 29 July 2015).

지나지 않지만 그럼에도 불구하고 이 소송은 많은 관심을 받고 있다. 영국의 법률이 각 이코노미 종사자의 법적 지위를 어떻게 규정할 것인가에 대한 지표가 될 수 있기 때문이다.

노무제공자의 분류

어떻게 우버 운전자가 영국 고용법을 적용받는다 할 수 있을까? 근로자(employee)와 노무제공자(worker)의 지위를 검증하는 기준을 상세히 논하기에는 이 글에 허락된 공간이 충분하지 않다. 전통적인 다수 요소 기준(multi-factor test)이 지속적으로 발전되고 있다는 사실을 고려해 볼 때, 현재 영국 법률의 목적상 가장 중요한 질문은 인정되는 통제기준의 최신의 예로서 의무의 상호성(mutuality of obligation as a modern instantiation of the received control test)일 것이다. *Nethermere(St Neod's) v Taverna and Gardiner* 사례에서 Dillon LJ는 이전 판례법을 요약하면서 다음과 같이 주장했다.

[중략] 서비스 계약의 핵심으로 명확히 규명될 수 있는 필수요소가 있다. 그것은 바로 사용자가 근로자를 위해 일을 제공해야 하고, 근로자는 사용자를 위해 일을 수행해야 한다는 상호의무라고 할 수 있다. 만약 그러한 상호성이 없다면 계약이 전혀 존재하지 않는다고 볼 수 있으며, 혹은 존재한다 하더라도 서비스를 위한 계약(a contract for services)이나 기타 다른 범주로 분류될 뿐 서비스 계약(a contract of service)이라고 볼 수는 없다.²¹⁾

증가하는 고용의 이질성에 대응하기 위해, 지난 몇십 년간 영국 고용법에 노무제공자 개념을 비롯한 새로운 범주가 확대되었다.²²⁾ 이러한 법률적 범주는 고용권의 범위를 고용 또는 서비스의 계약과 연계된 전통적인 근로자 범주 이상으로 확대하기 위해 영국 의회에 의해 도입되었으며, ‘개인이 수행하는 전문적 업무 또는 비즈니스의 클라이언트나 고객이 아닌 [중략] 지위를 지닌 타방 당사자를 위해 어떠한 업무나 서비스를 개인적으로 수행하는 [중략]

21) [1984] ICR 612 (CA), at 632 F - G.

22) Prassl, J., “Employee Shareholder Status: Dismantling the Contract of Employment” (2013) 42 *IJL* 307, 326.

기타 계약²³⁾에 종사하는 경우에 최저임금 또는 근로시간 보호 등과 같은 기본권리를 보장하기 위한 목적을 갖고 있다.

결과적으로 상이한 지위 간 관계에 대한 질문이 연이어 대두되었다. 노무제공자 지위의 해석에 관한 주요 주장은 *Byrne Bros v Baird* 사례에서 발견될 수 있다.²⁴⁾ 이 사례에서 Recorder Underhill QC(왕실고문변호사)는 근로자와 노무제공자의 지위 간 차이는 유형의 차이가 아니라 정도의 차이로 이해되어야 하며, 따라서 고용의 상호성 역시 그와 유사하게 적용될 수 있다고 제안했다.

어떤 특정 사례에서 근로자와 노무제공자의 지위를 구별하는 시도는 서비스의 계약과 서비스를 위한 계약을 구별할 때와 고려할 요소가 완전히 또는 거의 동일하다. 그러나 구별의 경계는 노무제공자에게 유리한 쪽으로 설정되어 있다. [중략] 근로자로서의 보호 자격에 해당하지 않는 경우에도 노무제공자로서의 보호 자격은 얻을 수 있다.²⁵⁾

*Redrow Homes*²⁶⁾ 사례에서 항소법원은 이러한 논리의 기본 접근법을 지지한 바 있다. 그러나 노무제공자 개념의 경계를 영국 의회가 의도했던 것보다 훨씬 더 좁게 설정함으로써 여러 차원의 보호를 적용받지 못하도록 할 가능성이 있다는 점에서 학계의 신랄한 비판을 받았다.²⁷⁾

이러한 검증 잣대를 각 이코노미의 노동관계에 적용할 경우 어떻게 될까? 의무의 상호성은 언뜻 보기에 정기적 소득 또는 일감 자체에 대한 보장이 없는 클라우드 워커를 장기 근로자(long-term employee)로 분류하는 데 심각한 장애요인이 될 수 있다. 이는 근로자에게만 적용되는 부당해고 보호권과 특히 연관되어 있다.²⁸⁾ 반면 개별 임금협상과 관련해서, 노무제공

23) The Working Time Regulations 1998, SI 1883/1998, reg 2(1); mirroring s 230 ERA1996.

24) [2002] ICR 667 (EAT).

25) *ibid* at para [17].

26) *Redrow Homes(Yorkshire) Ltd v Wright* [2004] EWCA Civ 469, [2004] ICR 1126 (접근법의 전반적 목적성에 관해서는 지지 유보: [21])

27) Deakin, S. and G. Morris, *Labour Law* (6th edn Hart 2012) 177.

28) Employment Rights Act 1996, Part X.

자 지위는 개인이 실제로 작업에 참여한 시간 동안에만 유효한 것으로 오랫동안 이해되어 왔다.²⁹⁾

이렇게 되면 클라우드 워커는 두 가지 주요 권리를 누릴 자격을 갖게 되는데, 이는 계류 중인 GMB 대 우버 소송의 결과에 달려있다. 첫 번째 권리는 순전히 국내적 조치로부터 파생되는 권리인 최저임금의 보장이며,³⁰⁾ 두 번째는 유럽연합 근로시간지침³¹⁾의 영국 내 이행의 결과로 파생된 유급연가 사용권과 근로시간 제한에 대한 통제권이다. 이 권리들은 두 가지 이유에서 우버 소송의 목적에 특히 적합하다. 첫째, 앞서 논의된 바와 같이 일화적 증거와 현장조사에 따르면 우버 운전자들 사이에 가장 심각한 문제는 근로시간과 소득수준이기 때문이다. 우버가 선전하는 소득수준은 상당히 높지만 조금 더 상세히 들여다 보면 그 소득이 ‘비즈니스 소득,’ 즉, 총매출(플랫폼 수수료 제외)이라는 사실을 쉽게 알 수 있다. 우버 운전자는 총매출에서 연료비, 보험료, 유지비 등의 비용을 부담해야 한다.³²⁾ 결과적으로 시간당 임금이 낮을 수밖에 없기 때문에 운전자는 기본 생계유지를 위해 지나치게 오랜 시간을 근무하게 된다. 둘째, 두 가지 권리가 모두 근로자 지위에 비해 통과하기 더 쉬운 장애물인 노무제공자 지위 인정여부에 좌우되기 때문이다.³³⁾ 급여 관련 조항 이외에도 우버는 운임 설정, 방향 및 지시(우버 앱은 운전자가 선택해야 할 구체적 경로를 안내함) 등을 포함하여 다양한 범위의 전통적 사용자 기능을 행사하고 있는데 이는 사용자 통제의 명백한 지표가 될 수 있다.³⁴⁾ 우버는 또한 운전자가 승차 ‘요청’을 수락하는 빈도수와 속도를 기준으로 별점 등급제를 운영하고 있는

29) Though cf now the Court of Appeal’s decision in *Secretary of State for Justice v Windle & Arada* [2016] EWCA Civ 459 (2016년 5월 12일 판결).

30) National Minimum Wage Act 1998.

31) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time [2003] OJ L299/9.

32) Kedmey, D., “Do UberX Drivers Really Take Home \$90K A Year On Average? Not Exactly” *Time Magazine*, 27 May 2014; 참조: <https://pando.com/2014/05/29/fact-checking-ubers-claims-about-driver-income-shockingly-theyre-not-true/> (2016년 5월 15일 최종 접속).

33) *Jivraj v Hashwani* [2011] UKSC 40, [2011] 1 W.L.R. 1872. NB: 영국법의 ‘노무제공자 (worker)’ 개념은 유럽연합법의 개념과는 독립적이며 범위 역시 상이하다.

34) <http://www.leighday.co.uk/News/2015/July-2015/Uber-faces-UK-legal-action-from-drivers> (2016년 5월 15일 최종 접속).

데 이는 사실상 의무의 상호성이 최저 수준으로 존재하고 있다는 결정적인 지표가 될 수 있으며, 따라서 우버 운전자가 실제 노무제공자로 분류되어야 한다는 법원의 판결에 유리하게 작용한다.³⁵⁾ 만약 운전자가 승차 요청을 거부할 수 있는 진정한 자유가 있다면, 승차 요청 거부가 운전자의 서비스 등급에 영향을 주어서는 안 된다.

영국 법원이 우버 운전자가 노무제공자라는 판결을 내리게 된다면 이는 세계적인 추세에 부합하는 것이다. 미국에서는 항소법원이 운전자를 근로자로 분류하는 것을 찬성하는 행정결정을 여러 차례 인용한 바 있는데,³⁶⁾ 이는 우버가 운전자에게 스마트폰을 제공하고 복장규칙에서부터 음악 종류에 이르기까지 여러 가지 지시를 내린다는 점을 근거로 한 결정이었다.³⁷⁾

사용자규명

플랫폼 노동자의 지위를 근로자로 인정해야 하는지 아니면 노무제공자로 인정해야 하는지 여부는 개별 클라우드 워커의 사용자를 규명하는 문제로 이어진다. 영국법은 다자계약 관계에서 동 질문에 대한 해답을 제시하기 위해 일련의 다수 요소 기준(multi-functional tests)에 의존한다.³⁸⁾ 플랫폼이 급여 통제에서부터 근무조건 규정, 외부시장 관여(우버 사례에 해당) 등에 이르기까지 여러 기능을 단독으로 행사할 경우 해당 플랫폼은 고용법 준수를 책임져야 할 사용자로 간주된다.³⁹⁾ 반면 급여 산정 등과 같은 특정 기능이 클라우드 이용자와 플랫폼에 의해 공유될 경우(예: 아마존 메커니컬 터크, 태스크래빗, 업워크 등), 책임은 사용자 기능의 공동행사에 따라 공유 또는 분배되는 것이 원칙이지만 현 법률하에서는 이를 규명하기가 어려울 수 있다.

35) *Cotswolds Developments Construction Ltd 대 Williams* [2006] IRLR 181 (EAT) [55].

36) Hern, A., Uber driver declared employee as the company loses another ruling *The Guardian*, 11 September 2015. 우버 운전자 집단소송 판결: 제안된 합의안의 승인 여부는 불확실.

37) 전체적 개요 설명: <http://www.babc.com/uber-lyft-employee-or-independent-contractor-cases-provide-classification-lessons-for-all-employers-03-16-2015/> (2016년 5월 15일 최종 접속).

38) Prassl, J., *The Concept of the Employer* (OUP 2015), ch 1.

39) 운전자 등급 설정 등을 비롯한 특정 기능은 플랫폼과 서비스 이용자가 공동으로 행사함.

■ 최근 동향 및 향후 전망

머리말에서 언급된 바와 같이, 영국 노동시장의 관점에서 볼 때 많은 플랫폼의 업무 역시 이름만 다를 뿐 ‘호출형 근로’라고 말할 수 있다. 일정한 근로시간에 대한 보장이 없고, 개별 업무를 수락할 의무가 없으며, 실제로 착수한 업무 또는 완성된 과제에 대해서만 보상을 받기 때문이다. 영국 정부는 호출형 근로계약의 문제점에 대한 광범위한 협의를 거친 후 2015년 독점조항(exclusivity clauses)을 금지하는 결정을 내렸다.⁴⁰⁾ 이는 클라우드 워커가 타 플랫폼에서 일할 수 없다고 규정하는 각 이코노미 플랫폼의 이용자 계약 조항이 강제집행 불가능하다는 것을 의미한다.

하지만 최근 저자가 동료 Abi Adams, Mark Freedland와 함께 주장한 바와 같이, 이러한 개혁은 클라우드 워커가 직면한 경제 또는 법 관련 기본 문제 중 어떤 것도 해결하지 못한다. 특정 플랫폼이 갖는 시장 지배력, 점수나 등급 관리를 위해 단일 플랫폼에서 경력을 쌓아야 하는 클라우드 워커의 필요를 고려해 볼 때 플랫폼이 금지된 독점(또는 비경쟁) 조항에 의존할 가능성은 낮다.⁴¹⁾ 예측 불가능한 소득으로 인한 불안정, 노동 중개방식의 정상화 등을 포함한 주요 도전과제들은 아직 미해결 상태로 남아 있다.⁴²⁾

마지막 고려사항은 자영업자(self-employed individuals)로서 클라우드 워커의 법적 지위, 특히 조세법 맥락에서의 법적 지위와 관련이 있다. 영국의 자영업자는 근로자보다 국민보험(National Insurance) 부담금 비율이 낮고, 유한책임회사를 설립해 서비스를 제공하면 세율은 더 낮아질 수 있다.⁴³⁾ 영국 국세청(HMRC)은 이 규정(IR35)의 ‘악용’을 우려하고 있다. 이 규정은 ‘개인이 근로자로 일을 하는 대신 유한책임회사를 설립해 일하도록 유도하는 인센

40) Small Business, Enterprise and Employment Act 2015, s 153(1); 고용권리법 1996에 27A항 추가.

41) Rogers, B., “The Social Cost of Uber” (2015) 82 *The University of Chicago Law Review Dialogue* 85, 100.

42) Or indeed Zero-Hours Contract workers in general: Adams, A., Freedland, M. and J. Prassl, “The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?” ELLN Research Paper 05/2015; see also <http://ssrn.com/abstract=2507693>

43) *ibid* 2-3.

티브를 제공, 강화하고 있으며, 기업이 개인에게 자사의 근로자와 유사한 방식으로 일을 시키더라도 유한책임회사를 통해 개인의 고용을 중개하도록(engage) 유도하는 인센티브를 제공, 강화하기 때문이다. 이로 인해 재무부는 약 4억 3천만 파운드에 이르는 상당한 세수 손실을 입고 있다는 것이다.⁴⁴⁾

최근 공식 자문 문서에서 제기된 주요한 제안사항 중 하나는 개인서비스기업(Personal Service Company)을 통해 노무제공자를 중개하는 자에게 IR35 규칙 적용 여부를 결정하는 책임을 이전하여 적정한 금액의 세금을 납부하도록 하는 것이었다. 클라우드 워크 플랫폼이 ‘중개자(engager)’에 해당되는 것은 명확하고, 따라서 개인 운전자의 세금 부과 방식에도 관여해야 하기 때문에, 이러한 제안사항은 클라우드 워크 플랫폼에 중요한 함의를 지닐 수 있다. **KLI**

44) ibid 3, 5.

참고자료

판례

- *Byrne Bros v Baird* [2002] ICR 667 (EAT)
- *Cotswolds Developments Construction Ltd v Williams* [2006] IRLR 181 (EAT).
- *Jivraj v Hashwani* [2011] UKSC 40, [2011] 1 WLR 1872
- *Nethermere (St Neod's) v Taverna and Gardiner* [1984] ICR 612 (CA)
- *Redrow Homes (Yorkshire) Ltd v Wright* [2004] EWCA Civ 469, [2004] ICR 1126
- *Secretary of State for Justice v Windle & Arada* [2016] EWCA Civ 459

법률(유럽연합 & 영국)

- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time [2003] OJ L299/9
- Employment Rights Act 1996
- National Minimum Wage Act 1998
- Small Business, Enterprise and Employment Act 2015
- The Working Time Regulations 1998, SI 1883/1998
- Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

책, 기사, 논문

- Adams, A., Freedland, M. and J. Prassl, “The ‘Zero-Hours Contract’: Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?” available at <http://ssrn.com/abstract=2507693>
- Bradley, A. and K. Ewing, *Constitutional and Administrative Law* (15th ed., Pearson 2011) 40.
- Deakin, S. and G. Morris, *Labour Law* (6th edn Hart 2012) 177.

-
- Prassl, J. and M. Risak, “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Construction of Crowd Work”, available at http://ssrn.com/abstract_id=2733033
 - Prassl, J., *The Concept of the Employer* (OUP 2015), ch 1.
 - Prassl, J., “Employee Shareholder Status: Dismantling the Contract of Employment” (2013) 42 *ILJ* 307.
 - Rogers, B., “The Social Cost of Uber” (2015) 82 *The University of Chicago Law Review Dialogue* 85.

보고서 및 통계 자료

- Hardie, M., *The Feasibility of Measuring the Sharing Economy* (ONS 2016).
- Huws, U. and S. Joyce, “Size of the UK’s ‘Gig-Economy’ Revealed for the First Time” (University of Hertfordshire, February 2016).
- LFS, *Statistical Bulletin: UK Labour Market – April 2016* (ONS 2016).
- Select Committee on European Union, *Twenty-Second Report* (House of Lords, London 2007).

언론 기사 및 보도자료

- Gapper, J., “New ‘gig’ economy spells end to lifetime careers” (Financial Times, 5 August 2015).
- GMB Newsroom, “New Uber Drivers Pay Down by £1 per Hour” (London, 24 November 2015).
- Hern, A., Uber driver declared employee as the company loses another ruling (The Guardian, 11 September 2015).
- Hook, L., “Year in a Word: Gig Economy” (Financial Times, 29 December 2015).
- Kedmey, D., “Do UberX Drivers Really Take Home \$90K A Year On Average? Not

Exactly' (Time Magazine, 27 May 2014).

- O'Connor, S., "We're still in the dark about the new world of work" (Financial Times, 9 February 2016).
- Parkinson, H. J., Uber faces legal action in UK over drivers' rights (The Guardian, 29 July 2015).
- Strauss, D., "Rise in minimum wage to bypass 1.7m self-employed" (Financial Times, 21 March 2016).