

플랫폼 노동과 노동조합*

- 스웨덴 사례 -

강 수 돌**

스웨덴의 플랫폼 노동자 비율은 전체 노동력의 10% 미만이지만 갈수록 확산되는 추세이다. 플랫폼 노동은 기존 고용관계와는 차원이 다른 갈등 요소를 내포하기에 노동조합의 대응 전략에 따라 플랫폼 노동관계의 향방이 달라질 수 있다.

스웨덴 노조들은 크게 세 가지 전략으로 플랫폼 노동에 대응한다. 산별 조직화 전략으로 플랫폼 노동조합운동을 추동하고, 디지털 단체협약을 통해 노동시장을 규제하며, 국제 연대 전략으로 품위 있는 노동조건을 형성하려 한다. 이러한 스웨덴 노조의 대응 전략들이 한국에 주는 시사점 또한 고찰 대상이다.

I. 머리말

플랫폼 노동 내지 디지털 노동(platform or digital work/labor)이란 앱이나 웹에 의한 플랫폼을 매개로 임금 내지 소득을 위해 수행되는 노동으로 정의된다(Arcidiacono et al., 2019; De Groen et al., 2018). 플랫폼 노동은 킥 워크(gig work), 크라우드 워크(crowd work), 마이크로 워크(micro work) 등으로 다양하게 불린다.

1780년대 영국에서 시작된 (1차) 산업혁명 이래 다양한 조직혁신이나 생산혁신, 기술혁신은 노동과 직업, 일상생활의 형태와 사회관계에 꾸준히 영향을 미쳐 왔다. 컴퓨터와 인터넷을 기반으로 한 '4차 산업혁명' 내지 디지털 경제는 이 변화를 더 가속화하는 추동력이다.

그런데 과연 디지털 기술이란 무엇인가? 우선, 사람 아닌 기계가 세상의 정보를 인지하려면 모든 정보가 '0'과 '1'로 변환돼야 한다. 이렇게 실물 세계의 모든 아날로그 신호를 이진법 수치,

* 이 글은 정흥준 · 이정희 · 이상준 · 강수돌 · 노성철 · 이찬우 · 조규준(2020), 『플랫폼 기업의 고용 · 노사관계』의 제6장 내용 일부를 요약 · 정리한 것이다.

** 전 고려대 융합경영학부 교수(ksd@korea.ac.kr).

즉 디지털(digital)로 변형해 기계가 인지하게 하는 기술이 '정보화 기술' 또는 '디지털 기술'이다(Lee et al., 2015). 그런데 기계가 인간의 두뇌노동까지 대신하려면 그간 인간이 수행하던 계산 노동, 즉 복잡한 논리, 절차, 방식을 기계가 온전히 수행할 수 있어야 한다. 이걸 가능하게 하는 것이 '알고리즘' 또는 '프로그래밍' 기술이다. 이 알고리즘과 프로그래밍 기술을 활용해 인간의 두뇌노동을 대신하는 것을 통상적으로 인공지능(AI: Artificial Intelligence)이라 한다. 소위 '4차 산업혁명'도 이 인공지능의 기반 위에 있다.

이러한 플랫폼 노동의 확산은 한편으로는 기술적, 조직적 혁신의 자연스러운 결과라 볼 수 있으나 다른 한편으로는 자본이 기존의 한계나 장애물(예: 노동법이나 기업법 등 국가의 규제, 노동조합이나 단체협약 등 노동의 개입 등)을 넘어 부단히 이윤을 얻고자 만드는 새 방식으로 파악된다.

이 플랫폼 경제는 그 다양한 유형과 종류를 불문하고 규모나 확산 속도가 막대한데, 이 변화에 대해 학계는 크게 두 부류로 평가한다. 하나는 일종의 '테크노피아'가 열린다(평등성, 공정성, 자율성, 지속가능성, 공동체성)는 것이고, 다른 하나는 반대로 '디스토피아'가 올 것(불평등, 양극화, 불안정, 파편화)이란 것이다(Howe, 2008; Slee, 2015).

물론 현실은 흑백논리로 재단되지 않는다. 하지만 현재 학자들의 공통된 결론 중 하나는, 4차 산업혁명이나 디지털 플랫폼 경제, 특히 플랫폼 노동은 '거창한 약속, 우울한 현실'로 압축된다는 점이다(Fabo et al., 2017).

이렇게 현실은 이분법으로 명확히 구분하기 어려울뿐더러 미래는 아직 결정되지 않았다. 물론 현재 플랫폼 경제(주로 데이터 처리, 디자인, 번역, 편집, 배달, 운송, 인력중개, 인터넷 강의 등)가 전체 경제에서 차지하는 비중은 평균 10% 정도이지만, 갈수록 증가하는 경향성이 있다. 따라서 동일한 플랫폼 노동 현실이라도 우리가 이를 사회적으로 어떻게 인지하고 대처하는가에 따라 미래는 상당히 달라진다(박장현, 2017). '전략적 선택(strategic choice)'이 중요한 까닭이다.

요컨대 '4차 산업혁명'으로 불리는 오늘날 디지털 경제는 기존의 노사관계나 노동법, 사회보장 시스템에 중대한 도전과 기회를 동시에 제시한다. 이런 면에서 플랫폼 노동에 대한 노동조합의 전략을 탐구하는 것은 현재와 미래의 '노동 형성(Arbeitsgestaltung)' 측면에서 중요하다.

특히 플랫폼이라는 지렛대에 대해 노동의 관점에서 어떻게 접근하는가는 향후 사회경제 시스템의 방향과 효과성을 가르는 분수령이 된다. 이렇게 플랫폼 경제의 확산 가능성이나 사회적 중요성이 높음에도 불구하고, 한국에서 플랫폼 노동에 대한 이론적·정책적 논의는 여전히 초기 단계이며, 기존 노사관계 제도나 정책 틀 안에서 어떻게 다룰지에 대해 불분명한 점도 많다.

본고에서는 이런 맥락에서 플랫폼 노동에 대한 스웨덴 노동조합의 대응 방식을 사례 연구한다. 특별히 스웨덴 노동조합의 대응 사례를 살피고자 한 이유는 다음과 같다.

첫째, 스웨덴 노동조합은 비록 전국 중앙조직이 3개로 돼 있으나 전체 노조 조직률(약 67%)이

세계 최고 수준이다. 한국의 약 10%에 비하면 놀라운 수준이다. 따라서 스웨덴 노조의 사회적 파워나 정책 역량은 한국에 귀감이 된다.

둘째, 높은 조직률에 토대를 둔 인적, 물적 자원이 고차원의 노동조합 정책 연구와 전략적 대응을 가능하게 한다. 따라서 스웨덴 노조는 플랫폼 노동이라는 새로운 환경 변화에 적극 대처하는 전략적 방향을 제시하고 실천해 왔다. 이는 우리에게도 시사점을 줄 것이다.

셋째, 플랫폼 노동에 대한 스웨덴 노조의 대응이 비교적 발 빠른 편이었고, 기업별 노조 위주의 노사관계를 근간으로 하는 한국에 시사하는 바가 상당함에도 불구하고 송지원(2019, 2020)의 보고들을 제외하면 우리에게겐 상대적으로 덜 알려져 있다.

요컨대, 우리는 스웨덴 사례 탐구를 통해 그 강점과 한계를 동시에 살핌으로써 플랫폼 노동이 제기하는 문제들에 한국 사회가 어떤 식으로 대응하는 것이 가장 바람직할지 다면적인 시사점을 얻고자 한다.

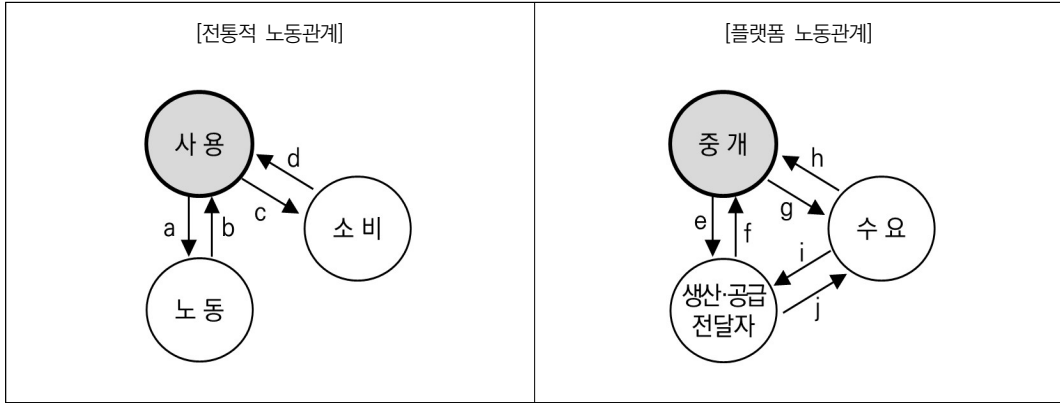
II. 플랫폼 노동과 노동자의 삶

1. 플랫폼 노동의 정의와 고용관계

‘플랫폼 노동’은 앱이나 웹을 기술적 기초로 하여 구축된 플랫폼을 통해 임금·소득을 얻는 것을 목적으로 하는 노동이다(Arcidiacono et al., 2019). 플랫폼 노동은 그 정의상 기존 노동관계와는 다른 측면을 아우른다. 우선, 웹이나 모바일 앱을 이용해 공개된 단기 일자리, 프로젝트, 업무 등을 획득하는 한편, 웹 또는 모바일 앱의 소유 회사에 의해 대가를 지불받고 노동 제공자가 일의 수용 여부와 시기를 선택하며, 그 노동을 대인 접촉 방식(in person) 또는 온라인으로 수행하는 노동 형태다(그림 1 참조).

플랫폼 노동의 명백한 특징은 이것이 사람이나 조직이 아닌 플랫폼의 알고리즘에 기초하여 작동하는 지휘·통제 시스템이기에 기존의 노사 개념에 상당한 변화를 초래한다는 것이다. 심한 경우, 플랫폼 노동자는 플랫폼 사용주가 누군지도 모른 채 일을 받고 실행한다. 이러한 변화는 기존의 노, 사, 정으로 상징되는, 전통적 노사관계 행위자들에게 심대한 위협과 도전을 가한다. 이제 플랫폼과 알고리즘을 통해 기존 ‘사용자’ 정체성은 불투명해지고 ‘중개자’(또는 ‘조정자’) 정체성이 강화된다(Westregård, 2018). 때로는 오히려 소비자가 노동자를 직접 고용 내지 활용하기도 한다. 한편, 노동자들은 실질적으로는 플랫폼 사업주에 종속되지만 형식상 프리랜서 내지 자영업자의 모습을 띠기에 이를 두고 법적 쟁송이 벌어지기도 한다.

[그림 1] 디지털 플랫폼 경제와 노동관계의 변화



주: a 임금, b 노동, c 상품, d 화폐; e1 보수, f1 노동, g1 상품, h1 화폐[웹 기반-디자인, 자료 가공, 번역]; e2 정보, f2 요금, g2 정보, h2 주문, i 화폐, j 상품[장소 기반-배달, 운송, 과외, 가사].

2. 플랫폼 노동자의 규모와 이슈

우선, 우리나라 플랫폼 노동 종사자에 관해선 2018년 10~11월의 한국고용정보원 조사가 있다. 퀵서비스, 음식배달 등 모바일 앱이나 웹 같은 디지털 플랫폼에 기반해 노동력을 제공하는 ‘플랫폼 노동자’의 규모가 47만~54만 명으로 추정되었다(김준영, 2020). 이는 2018년 10월 기준 전체 취업자의 1.7~2.0% 규모다. 필자의 추정에 따르면 한국의 플랫폼 노동자는 여러 스펙트럼에 걸쳐 두루 산재한다(표 1 참조).

[표 1] 한국의 취업자 2,760만 명의 스펙트럼과 플랫폼 노동자의 위상(2020년 6월 기준)

임노동자(68.9%)			중간지대(7.2%)			자영업자(23.9%)		
정규직	계약직	시간제 (아르바이트 포함)	특고	플랫폼	프리랜서	무급가족	단독영업	직원 채용
1,200만 명	380만 명	320만 명	110만 명	50만 명	40만 명	110만 명	420만 명	130만 명
43.5%	13.8%	11.6%	4.0%	1.8%	1.4%	4.0%	15.2%	4.7%

자료: e-나라지표, 통계청 등 참고해 필자 추정.

외국의 경우 그 규모가 전체 취업자 대비 0.5~16% 수준으로 편차가 큰 편이다. 한국고용정보원 조사에선 ‘지난 한 달 동안 디지털 플랫폼의 중개를 이용해 고객에게 유급노동을 제공하고 수입을 얻은 경우’를 플랫폼 노동자로 정의했다. 세계 각국의 플랫폼 노동자 수나 비중을 실증 연구한 결과 역시 연구자에 따라 조금씩 차이가 있다. 일례로, 유럽 14개국의 실태조사 결과를 보고한 Pesole et al.(2018)에 따르면 포르투갈과 스페인에서는 응답자의 약 15%가 플랫폼 노동

자라고 했고, 루마니아, 리투아니아, 이탈리아, 영국, 크로아티아가 14~12%대로 뒤를 이었다(표 2 참조). 헝가리, 프랑스, 슬로바키아, 스웨덴 등은 8% 내외 수준이었고, 핀란드가 6.9%로 가장 낮았다.

〈표 2〉 유럽 14개국의 플랫폼 노동자 비중(가중치 부여 비율)

	비율(%)	플랫폼 노동자	표본 수
영국	12.6	268	2,320
스페인	15.1	388	2,331
독일	11.8	247	2,319
네덜란드	10.6	217	2,314
포르투갈	15.7	405	2,305
이탈리아	13.5	375	2,317
리투아니아	13.5	296	2,308
루마니아	14.2	311	2,307
프랑스	8.8	170	2,315
크로아티아	12.1	274	2,300
스웨덴	7.8	164	2,321
헝가리	8.9	200	2,309
슬로바키아	8.5	183	2,313
핀란드	6.9	121	2,310
전 체	11.9	3,619	32,389

자료 : Pesole et al.(2018), 비율은 가중치 부여된 것, 표본 수와 플랫폼 노동자 수는 비가중치임.

그런데 플랫폼 노동 규모의 증대와 달리 노동조건 등 노동자의 권익은 오히려 축소·억제된다. 실상은 플랫폼 자본이 노동자와 소비자를 동시에 속이는 등의 초과 착취 위험도 있다(Rosenblat, 2018). 또한 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 등 기존 노동법의 적용을 받기 어려운 모호한 정체성, 특히 교섭과 행동의 상대방이 모호한 정체성을 지니기에 법·제도의 사각지대에 있다.

Ⅲ. 플랫폼 노동과 노동조합 : 스웨덴 사례

1. 스웨덴의 노사관계와 플랫폼 노동

2017년 스웨덴 정부 위원회는 스웨덴 내 정보통신기술(ICT)을 기반으로 하는 플랫폼 노동자 현황과 노동 환경 등에 대한 조사 결과를 발표했다(송지원, 2019; SOU, 2017). 이에 따르면 2016년 기준 스웨덴 내 노동가능 연령 인구의 약 4%가 디지털 플랫폼을 통한 구직 경험이 있었다. 업종별로 보면, 플랫폼 노동을 통한 구직 경험자 중 44%는 정보기술(IT)과 데이터 관련 산업, 25%는 행정·경제·법 관련 직종, 22%는 문화·언론·디자인 업종 등에 종사한 것으로 나타났다.

선행연구에서처럼(Huws et al., 2016; Pesole et al., 2018), 스웨덴의 디지털 플랫폼 노동 종사자의 규모나 비중은 세계 각국과 비교할 때 그다지 높진 않다. 스웨덴 화이트칼라 노조인 유니오넨(Unionen)이 2,146명을 설문한바, 응답자의 10% 정도가 플랫폼 노동에 종사했다.

또 다른 조사(2017년 스웨덴 정부 조사)에서는 16~64세 응답자 7,000명을 대상으로 분석했는데, 그중 4.5%만이 온라인을 통해 일거리를 찾았다고 했으며, 그중 45%는 웹 기반으로, 35%는 장소 기반, 20%는 둘 다 가능했다고 응답했다(Sjöberg, 2018). 이와 같이 스웨덴에서 플랫폼 노동의 비중은 10% 미만으로 상대적으로 낮지만, 갈수록 그 규모나 비중은 상향하는 추세다(Sjöberg, 2018).

그런데 이러한 플랫폼 노동시장은 어떻게 규율, 조절, 통제되는가? 일반적으로, 노동시장의 조절 방식은 크게 네 가지로 나뉜다(İlsøe et al., 2020). 사용자의 전권 행사, 노사 협상, 노사정 사회적 대화, 국가의 일괄 규제가 바로 그것이다. 이런 구조에 비춰 볼 때, 스웨덴은 노사 간 자율 협상 방식을 가장 선호한다. 이것은 플랫폼 노동시장도 마찬가지다(Bernhardt, 2020). 즉, 노동법 등 각종 법령(legislation)은 큰 방향만 설정할 뿐 산업별, 직종별 특수 사정을 반영하는 구체적 규제 사항은, 상호의존성(interdependency)을 진지하게 인정하는 노사 양측의 자율 협상 및 합의에 따른 단체협약(collective agreement)으로 정해진다. 이런 조건에서 플랫폼 노동과 연관된 제반 규율 사항들 역시 노조가 당국의 협력과 지지에 힘입어 업종별 특수성을 반영하는 단체협약들로 구체화, 공식화한다.

게다가 스웨덴에서는 노동자나 자영업자, 즉 모든 취업자, 나아가 비취업자를 상대로 사회적 삶의 제반 과정이 소득 수준과 연관되어 적용되는 보편주의 사회보험(아동수당, 기본연금, 질병수당, 부모보험, 산재보험, 실업보험, 노후보험 등)에 의해 안전망이 깔려 있다(신광영, 2015;

장지연 외, 2017). 그렇다고 국가 규제가 없는 건 아니다.

일례로, 우버팝(UberPOP)이 2014년부터 카풀 서비스라는 이름으로 사실상 택시 영업을 할 때 스웨덴 당국은 “불법” 판정을 내렸고, 스웨덴 법령과 단체협약을 준수하도록 강제했다(송지원, 2020; Lindahl, 2020). 이를 통해 우버팝 사업은 철회되었고, 동시에 이 선례는 <표 3>에서처럼 Bzzt, Instajobs, Gigstr 등의 플랫폼 업체가 노동조합과 단체협약을 맺도록 유도하는 역할을 했다(Ilsøe et al., 2020; Steen et al., 2019).

여기서 흥미로운 질문 하나는, 왜 이들 플랫폼 사업주는 노조와 단체협상을 하고 단체협약을 맺는 과정에 기꺼이 동참했는가 하는 점이다. 스웨덴 최대의 노조 규모를 자랑하는 유니오넨 소속으로 활동하는 옴부즈맨이자 박사급 정책위원인 Bernhardtz(2020)에 따르면 여기엔 크게 세 가지 이유가 있다.

<표 3> 외국 플랫폼 노동자의 노동권 분쟁

시점, 국가	당사자	내용	의미
2015년, 스웨덴	운송 플랫폼 우버팝(Uber POP)	우버팝은 카풀 아닌 택시 서비스	플랫폼 사업자의 사용자성 인정, 우버기사의 택시면허증 필수화.
2016년, 프랑스	플랫폼 사업체	‘엘 코드리법’ 제정	노동의 사용종속성 인정 시 사업체가 노동권 보장 등 부담.
2017년, 유럽 법원	운송 플랫폼 우버	우버는 앱이 아니라 운송 사업체	우버의 사업자 정체성을 판시, 유럽 법과 제도 준수 의무 적시.
2018년, 덴마크	플랫폼 기업 힐퍼(Hilfr)와 노조(3F)	단체협약 체결	100시간 노동 시 노동자/자영업자 선택 가능, 노동자 단협 가능.
2018년, 독일	노동법원이 DHe	공동결정법 준수 명령	감독이사회에 노동자 대표 배당 기사 포함. DHe는 배달업체 매각.
2018년, 호주	호주 법원이 DHe	배달업체 푸도라 기사 부당해고 인정	배달업체 푸도라 기사의 노동자성 인정, 계약해지 아닌 부당해고 판정.
2019년, 스페인	마드리드 사회법원이 딜리버루 배달원에게	딜리버루 배달원은 “가짜 자영업자”	딜리버루 배달원들의 노동자성 인정. 독립계약자 아님.
2019년, 프랑스	대법원이 플랫폼 배달원들에게	사업자/독립계약자 아닌 사용종속 관계	플랫폼 배달원들의 노동자성 인정. 노동자 대우 확정.
2020년, 미국	캘리포니아주 AB-5법이 플랫폼 사업자에게	플랫폼 종사자의 자영업자성(자주성, 사업성, 독립성) 입증 책임은 사업자	플랫폼 사업주가 이를 입증 못 하면 노동자로 대우함. 우버 기사들에게 적용됨.
2020년, 프랑스	최고재판소가 플랫폼 종사자들에게	플랫폼 배달 기사인 딜리버리히어로나 우버 소속 기사들의 노동자성 인정	DH나 우버 소속 기사들의 노동자 정체성 인정, 일반 노동자 권리 보장.
2020년, 영국	영국독립노동연합(IWGB)이 딜리버루(Deliveroo)를 상대로 소송	플랫폼 배달 업체인 딜리버루의 노동조합 인정 요구 쟁송 중	배달 기사의 노동3권 보장에 관한 문제로 법정 소송 중.

첫째, 스웨덴의 플랫폼 사업주들은 스스로 '선량한 사용자(a good employer)'가 되겠다는 진정성 있는 야심을 지닌다. 일정한 비용이 들더라도 노조와의 단체협약이 선량한 사용자의 기본 요건으로 인식되는 것이다. 이는 역으로, '악덕 사업주'는 더 이상 영업을 하기 힘든 법·제도적 환경의 소산이기도 하다.

둘째, 노사 간 자율적으로 합의된 단체협약은 기업과 기업 간 교류를 근간으로 하는 플랫폼 기업들에는 마치 '공정무역'이나 '친환경' 상표처럼 일종의 브랜드 효과(brand effect)가 있어, 소비자들에게도 상당한 장점으로 작용한다(Söderqvist & Bernhardt, 2019).

셋째, 민간 플랫폼을 매개로 일하는 화이트칼라 노동자들은 대개 특수한 기능이나 지식을 갖고 있어 자기 노동력의 가치를 잘 아는 편이다. 따라서 단체협약이 있는 플랫폼일수록 유능한 노동력을 더 많이 모을 수 있는 장점이 생긴다.

그런데 스웨덴에서는 2020년 1월부터 발효된 미국 캘리포니아주의 'AB-5법'이나 프랑스에서 2018년 발효된 엘 코크리법과 같은(표 3 참조) 플랫폼 노동 관련 특별법이 아직 없다. 1996년 영국은 '피고용인(employee)'과 구분되는 '노동자(worker)' 개념을 도입해 집단법적 권리 제공의 근거를 마련했다. 반면 스웨덴은 한국처럼 플랫폼 관련 법률이 없다. 기존의 노동법이나 단체협약으로도 충분히 소화할 수 있다는 입장이다.

2. '스웨덴 모델'과 노동조합

우선 스웨덴 노동조합의 현황을 개관한다. 스웨덴 노총(LO)은 1898년에 설립됐는데, 특이하게도 그 이전인 1889년에 창립된 사회민주노동당에서 독립했다(브란달 외, 2014; Iversen & Pontusson(eds.), 2000). 당시엔 노동조합 조직 형태가 주로 직종별로 숙련 노동자가 지역이나 전국적으로 모여 노조를 만든 직종별 노조였다. 스웨덴의 노사(LO vs. SAF)는 1906년 '12월 타협(December Compromise)'으로 상호 존재와 권리(노동권 vs. 경영권)를 인정함으로써 협력적 관계를 구축하려 했지만, 1920년대까지 노사 간 계급 갈등이 심해 전국적 파업이나 사용자의 직장폐쇄가 빈번했다.

1909년 스웨덴 노총(LO)은 '총파업'(Big Strike)에 돌입, 조직된 노동자의 힘으로 노동자 요구를 관철하려 했으나 정부 및 자본 측의 공세로 대패했다. 1910년에는 조합원 수가 절반으로 줄었다. 1931년 오달렌 북부 지역 노동자 파업 때 무장 군인이 투입되어 총격 사건까지 일어났다(Söderqvist and Bernhardt, 2019). 이로 인한 시민사회의 집단 트라우마(collective trauma)는 한편으로 1932년부터 1976년까지 사회민주당을 집권당으로 만드는 데, 다른 한편으로는 1938년의 노사 대타협인 '살트세바덴 협약(Saltsjöbaden Agreement)'을 이끄는 데 일조했다.

반면, 정부는 노사 갈등과 계급투쟁을 제도화하기 위해 1928년에 단체교섭법(Collective

Bargaining Act)과 노동법원법(Labour Court Act)을 제정했다. 스웨덴 노동법원의 결정은 1심이자 중심으로, 항소가 불가하다. 이어 사민당 집권 뒤 정부는 그간 폭력적 파업 파괴자(구사대 내지 용역 깡패) 동원에 악용된 민간 인력회사 설립을 금지한다. 1935년의 민간 인력중개 금지법(Employment Office Act)이 그것이다.

1938년에 맺어진 '살트세바덴 협약'은 노사 '평화 협정(peace treaty)'으로, 갈등과 투쟁보다는 대화와 신뢰로 문제를 푼다는 기본 약속이다(Adlercreutz and Nyström, 2019). 이에 단체교섭과 단체행동 역시 신의·성실의 원칙을 지킨다.

1930년대 이후엔 기존의 생산직 노동자 중심 조직인 LO와 달리 민간부문이나 공공부문의 사무직 노동자들이 자체 조직을 만들기 시작했는데, 1931년의 사무기술노조(유니오넨의 효시)가 민간부문 조직이라면 1941년엔 교원을 포함한 공무원(civil servants) 조직이 설립됐다. 1944년에 이 두 조직이 합쳐져 TCO(화이트칼라 노조)로 발전했다. 이어 1947년엔 대졸 출신의 전문직(과학기술학술) 노조인 SACO가 설립된다.

1950년대부터 1980년대까지는 노총(LO)과 사용자연맹(SAF)이 중앙교섭을 통해 산별노조 간 임금 격차를 줄이는 방식(연대임금정책)이 실현됐다. 그 뒤 중앙교섭이 전적으로 산별교섭으로 대체된 1990년 이후엔 산별노조와 사용자단체가 단체교섭으로 노동자 내부 임금 격차를 줄여왔다. 스웨덴 노조의 조직률은 1986년 최고 86%에 이른 뒤 2000년까지 80%대를 유지했으나 점차 하락해 2010년엔 69%, 2020년엔 67%로 떨어졌다. 하지만 여전히 세계 최고다.

오늘날 플랫폼 노동자 조직화에 가장 선도적인 노조는 TCO(사무직노조) 산하 민간부문 화이트칼라 단일 조직인 유니오넨(약 60만 명)이다. 이는 스웨덴에서 단일 노조로는 최대 규모이다.

요컨대, 스웨덴 노사관계는 1938년 살트세바덴 협약 이전까지만 해도 갈등과 대립에 기초한 투쟁적 노사관계였다. 그러나 1938년 사민당 총리 주도하에 노사정 간 협약을 맺고 파트너십에 기초한 협력적 기조를 꾸준히 발전시켰다. 즉, 노사 간 자율적인 단체교섭(collective bargaining)을 중심으로 중요한 노동조건을 결정한다. 현재 전국적으로 약 700개의 단체협약이 체결되어 있으며 단체협약의 적용을 받는 노동자가 전체의 90%에 이르러 세계 최고 수준이다(Sjöberg, 2018). 이는 프랑스가 단체협약에 만인효를 부여하는 법을 시행하고, 또 영국이 관습법으로 노사관계를 규율해 온 것과 대비된다(Lindström, 2018).

이렇게 노사 동반자 관계(계급동맹) 원칙 위에 자율적 단체교섭과 공동결정 및 사회적 대화, 적극적 노동시장 정책과 보편적 사회복지 등을 통해 기술적, 조직적, 경제적 구조 변동에 능동적으로 대처함으로써 비교적 안정적인 사회경제 시스템을 유지해 온 것을 통상 '스웨덴 모델'이라 한다(Iversen and Pontusson(eds.), 2000).

3. 플랫폼 노동에 대한 스웨덴 노조의 대응 전략

노동조합 입장에서 플랫폼 경제가 유발하는 도전과 위협은 실로 다양하지만 가장 핵심적인 것 세 가지만 추리면 다음과 같다. 그것은 노동자 정체성의 불투명화, 고립적이고 분산적인 노동자의 상태, 기존 단체협약이나 사회보장 프레임의 제약과 한계 등이다(İlsøe et al., 2020).

이런 상황 속에서 스웨덴 노조는 플랫폼 노동 이슈에 대해 어떤 대응 전략을 구사할 수 있을까? 전술한바, 스웨덴 노조들은 사민당과 더불어 새로운 경제·기술적 구조 변동에 맞서 이를 저지하기 위해 전면 투쟁을 벌이기보다는 실용적 차원에서 그러한 변화의 불가피성을 인정하고 수용하되 그 부정적 영향을 최소화하면서 그 과실이 노동자에게도 고루 배분되게 하는 전략적 선택을 해 왔다(LO, 1951; Söderqvist, 2018). 복지 체제가 포괄적으로 구축된 스웨덴은 구조조정을 수용하되 정부나 기업이 새 일자리를 찾도록 적극 지원하는 방향, 그리고 구조조정의 과실을 온 사회가 나누도록 촉구하는 방향을 채택함으로써 사회적 갈등을 줄였다.

전통적인 블루칼라 중심의 LO에 이어, TCO(사무직노조)에 속한 유니오넨 노조는 지금까지 스웨덴에서 플랫폼 노동자 조직화에 가장 선구적이다. 경제의 디지털화는 로봇이나 인공지능, 컴퓨터와 인터넷, 플랫폼 등으로 인해 인간 노동력에 상당한 도전이 되고 있다. 한편으로는 기존 숙련의 해체 및 양극화가, 다른 한편으로는 고용불안정과 실직 위협이 증대한다. 이른바 '4차 산업혁명'으로도 불리는 디지털 경제는 스웨덴 노동력의 최소 10%에서 최대 50%까지를 무용지물로 만들 것이란 예측도 있다(Arntz et al., 2016). 이런 전망은 포용적 성장과 포괄적 복지로 상징되는 스웨덴 모델에 큰 도전이다. 따라서 스웨덴 노조는 국제 연대에도 적극적이다. 아래에선 이러한 스웨덴 노동조합의 전략적 대응을 크게 산별 조직화 전략, 단체교섭 전략, 국제 연대 전략으로 나눠 살핀다.

가. 산별 조직화 전략 - 플랫폼 노조 운동

현재 스웨덴에서는 한국에서와 같은 플랫폼 노동자 중심의 노조 결성 움직임이 별로 없다(송지원, 2020; Sjöberg, 2018). 이는 물론 상대적으로 높은 노조 조직률(67%)과 단체협약 적용률(90%)이 중요 배경이다. 특히 플랫폼 사업주들조차 '선량한 사용자'로서의 책무를 다하려는 태도가 강하고, 노동자나 소비자 역시 단체협약을 맺은 사업체를 선호하기 때문이다. 사회 분위기가 이러하다 보니 스웨덴의 플랫폼 노동 종사자 비중도 다른 나라에 비해 상대적으로 낮은 편이다.

이런 상황에서 각 산별 노조는 비록 타국에 비해 그 비중은 낮지만 갈수록 증가하는 플랫폼 노동 등 미조직 노동자들에게 각종 유용한 정보를 제공(informed choice)함으로써 노조 가입

과 참여를 촉진한다. 가장 대표적으로, LO와는 달리 SACO나 유니오넨(TCO 산하 최대 노조)은 기존의 노동자만이 아니라 자영업자들에게도 노조 가입의 문을 활짝 개방하였다(Sjöberg, 2018). 같은 맥락에서 이들 노조는 플랫폼 노동자들에게도 비슷한 형태로 노조 가입의 길을 열었다.

게다가 이런 노동조합의 플랫폼 노동자 조직화에 긍정적인 판결이 유럽 차원에서 내려졌다. 즉, 2017년 12월, 유럽 법원은 택시 플랫폼인 우버에 대해 “이는 단순한 스마트폰 앱 수준이 아니라 운송 서비스 제공자”라고 판시(ECJ Case C-434/15)했다(Lindström, 2018). 즉, 우버는 최소한 유럽연합(EU) 내에서는 더 이상 각국에서 오랜 전통을 갖고 견지되어 온 노동법이나 사회제도를 우회할 수 없게 되었다.

나아가 스웨덴 노동조합들은 고립적이고 분산적으로 일을 하는 플랫폼 노동자들이 증가하는 추세 속에서 이들의 산별 조직화를 증시한다. 이에 스웨덴 노조들은 ‘플랫폼 노동조합 운동(platform union movement)’을 제창한다(Bernhardt, 2020; Söderqvist, 2018). 일례로, TCO(사무직노조) 산하의 유니오넨은 그 인터넷 홈페이지에 “Unionen Egenforetagare”(Unionen Self-employed)라는 방을 만들고 그 공간에서 각종 정보 및 서비스를 제공, 교류한다. 또 유니오넨은 여러 차례에 걸쳐(최소한 노르딕 국가에서 공통 규범인) “디지털 표준”과 “플랫폼 가이드라인”을 제정하기 위한 플랫폼을 제안해 왔다(Steen et al., 2019). 일부 성공 사례도 만들어 냈다. 대표적인 예로, 스웨덴 운송노련(STWU)은 오토바이를 이용하여 개인 운송 사업을 하는 플랫폼(Bzzt)에서 일하는 노동자들을 성공적으로 조직했고, 유니오넨은 에이전시 노동자(위탁 과업 수행 노동자)들을 노조로 조직하고 단체협약의 적용을 가능하게 만들고자 Instajobs(고숙련 노동자 대상 플랫폼)나 Gigstr(저숙련 노동자 대상 플랫폼) 노동자들을 별도로 조직화했다(Jesnes et al., 2020; Steen et al., 2019).

나. 디지털 단체협약 - 노동시장의 규제

스웨덴 노조들은 플랫폼 사업주들을 적대시하지 않고 이들과 가능한 한 대화를 통해 합의에 이르고자 꾸준히 노력해 왔다(Vandaele, 2018). 특히 스웨덴 노조의 상대적으로 높은 조직률(67%)과 높은 협약 적용률(90%)은 스웨덴의 사업주들로 하여금 심각한 쟁의행위(industrial action) 없이도 단체협상 테이블로 나오게 유도하는 ‘암묵적 압박(tacit pressure)’이 된다(Söderqvist and Bernhardt, 2019). 앞서 보았듯, 스웨덴 노조들은 Bzzt나 Instajobs, Gigstr 등과 같은 플랫폼 사업주들과도 심층적 대화를 통해 플랫폼 노동시장을 일정한 규칙(산별, 업종별 단체협약) 아래 두려 한다. 일례로, 미디어 산업에서 체결된 단체협약은 확장 메커니즘을 통해 미디어 분야의 모든 플랫폼 노동자들에게도 적용된다(Lindström, 2018).

유니오넨의 정책연구위원인 F. Söderqvist(2017)은 플랫폼 노동자들에 대한 권익 보호와 관련하여 “노르딕 접근법(Nordic approach)”을 꾸준히 제안해 왔다. 이는 스웨덴을 비롯해 북유럽 국가들이 가진 산별 단체협약에 현재의 플랫폼 노동자들을 포함시켜 이들을 기존의 노동시장 질서에 편입하는 것이 바람직하다는 것이다. 특히 그는 시간과 공간을 어느 정도 뛰어넘어 일하는 플랫폼 노동자들을 효과적으로 포괄하기 위해서라도 단체협약을 “디지털화”할 필요, 즉 웹이나 스마트폰 등 플랫폼 사이트에 단협 내용을 적극 게시, 공유할 필요가 있다고 보았다(Söderqvist, 2018).

Söderqvist(2018)는 한 걸음 더 나가 노사 당사자만이 아니라 정부 내지 소비자 등 플랫폼을 둘러싼 모든 이해 당사자들이 모여 “사회 동반자 협의기구(social-partner owned institution)”를 만들자고 제안하였다. 그는 이를 통해 플랫폼 노동을 둘러싼 디지털 규칙과 표준(digital regulatory standards)에 관한 합의를 도출하는 것이 바람직하다고 보았다. <표 4>는 스웨덴의 플랫폼 노사 단체협약의 대표적인 사례를 정리한 것이다.

한편, 스웨덴 플랫폼 노동자의 단체협약과 관련해 특이 사례가 있다(송지원, 2020; Lindahl, 2020). 스웨덴의 운송 플랫폼 기업 Bzzt은 Podtaxi(3륜 소형 전기차)라는 운송 수단을 운영 중이다. 우버와 비슷한 형태지만 훨씬 작고, 단거리 운송 위주다. 그런데 우버는 (1990년대 초 스웨덴 당국이 택시 면허증의 최대 제한을 없앤 탈규제화 덕에) 2014년부터 (북유럽 여러 나라와) 스웨덴의 스톡홀름, 예테보리, 말뫼 등에서 우버팝 사업을 시작했다(Lindahl, 2020). 하지만 우버는 스웨덴 당국의 권고(운행 거리 측정과 과세용 미터기 사용)나 현지 노동 환경(택시업계 단체협약) 수용을 거부했다. 이와 대조적으로 Bzzt의 경우, 택시 산업의 산별 단체협약에 가입해 현재 Podtaxi 운전자들은 다른 택시 운전사들과 같은 조건(택시업계 최저임금 보장, 병가나 공휴일 등 노동자 권리에 속하는 일반적 노동조건) 아래 일한다. Bzzt의 경우는 새로운 플랫폼

<표 4> 스웨덴 플랫폼과 노동조합 간 단체협약 체결 사례

플랫폼	단체협약의 지위 내지 성격
Bzzt(오토바이 이용 개인 운송 플랫폼)	Bzzt 플랫폼과 스웨덴 운송노련(STWU) 간 단체협약. 기존 택시 노동자 단협에 준하되, 시간제 근로계약을 인정함.
Instajobs(대학생이나 고숙련자를 위한 플랫폼)	Instajobs 플랫폼과 유니오넨(화이트칼라 노조) 간 단체협약. 기존 파견노동자(temporary agency workers)를 위한 단협을 적용함.
Gigstr(저숙련자, 미숙련자를 위한 플랫폼)	Gigstr 플랫폼과 유니오넨 간 단체협약. 기존 임시 위탁 계약자를 위한 단협을 적용함.
Foodora(음식배달 플랫폼, 독일·오스트리아·노르웨이·스웨덴·핀란드·캐나다 내 영업 중)	현재 Foodora와 노르웨이 운송노조(NTWU) 간 단체협약 논의 중. 체결 시 스웨덴에도 적용 가능성 높음.(2020. 3. 캐나다 온타리오 노동청, “종속 계약자”로 “피용자성” 및 노조권 인정)

자료 : Ilsøe et al.(2020); Jesnes et al.(2018); Wilson(2020) 등을 참고해 저자 작성.

사업자가 기존의 ‘스웨덴 모델’을 존중하면서 그 안에 잘 통합된 긍정적인 사례다.

이와 같이 유니오넨과 같은 노동조합을 포함한 스웨덴의 노사정 당사자들은 전통적인 노동 시장 규제 모델, 즉 ‘스웨덴 모델’을 고수하면서도 디지털 경제라는 새로운 상황에 적극 대처한다. 영국, 프랑스, 스웨덴에서 공통적으로 사업을 하던 우버 사례를 중심으로 비교 연구를 수행한 Lindström(2018)에 따르면, 최소한 플랫폼 노동시장의 조절이나 규제(regulation), 조정(coordination)의 관점에서 스웨덴이 상대적으로 최상이라면, 다음으로 영국은 낮은 편이고, 프랑스는 거의 부재한 상황으로 평가된다(표 5 참조).

〈표 5〉 플랫폼 노동에 대한 노동조합의 대응과 결과 비교

	인구 만 명당 우버 기사(명)	노조 조직률	플랫폼 노동시장 조정 수준	결 과
스웨덴	1.0	67%	높음	상대적으로 잘 조절된 플랫폼 노동
영국	9.9	20%	낮음	노조가 정부에 압박, 기본권 보장 요구
프랑스	4.5	10%	최저	노동시장 양극화, 비정규 노동자 상대적 방치됨

자료 : Lindström(2018)을 참고하여 저자 작성.

다. 국제 연대 전략 - 당위가 아닌 현실

스웨덴을 비롯한 유럽 각국은 자국 내 노사정이 모여 플랫폼 노동이라는 새로운 상황을 민주적으로 규제하기 위해 노사정 간 사회적 대화를 추진하는 동시에 글로벌 차원의 규제(EU, ILO 차원)를 논의해 왔다(Sjöberg, 2018). 스웨덴의 화이트칼라 노조인 유니오넨은 국제 연대 차원에서 매우 적극적이다.

대표적인 예로, 2016년 4월 유럽 및 북미 노동자 조직들(스웨덴 유니오넨, 덴마크 사무영업직 노조, 독일 금속노조, 오스트리아 노총, 오스트리아 노동회의소, 북미 운수노동자 노조, 서비스 인터내셔널 등)은 오늘날 급증하는 플랫폼 노동 문제에 관한 워크숍을 이틀간 연 뒤, 6개월 이상의 토론과 소통을 거쳐 마침내 2016년 12월, 초국적 연대 성명(a call for transnational cooperation)을 발표했다. 이들은 국제노동기구(ILO)가 필라델피아 선언(1944년)에서 천명한 명제, “노동은 상품이 아니다.(Labor is not a commodity.)”를 재확인하며, 디지털 경제하 노동의 위기를 노동의 기회로 전화시키려 한다.

그중에서도, 스웨덴에서 공유경제 및 플랫폼 노동 문제와 관련해 가장 적극적인 행위자인 유니오넨은 특별히 2018년 10월 독일의 금속노조(IG Metall)와 협약을 맺고, 2012년 6월에 창설된 “IndustriALL Global Union”이라는 조직 내에 새로운 플랫폼을 개설해 모든 플랫폼 노동자들의 소통과 연대 공간을 열었다.

이들은 나아가 이런 고민을 바탕으로 2016년 이후, 유럽 내 노조인 독일 금속노조(IG Metall), 오스트리아 노총(Austrian Trade Union Confederation), 스웨덴 유니오넨(Unionen) 등이 함께 모여 “Fair Crowd Work Initiative(이하 FCW)”를 만들어 플랫폼 노동과 기업들의 정보를 범유럽 차원에서 공유하고 있다(Berg et al., 2018; FCW, 2019). 현재까지 이 이니셔티브(FCW)가 조사 대상으로 삼은 플랫폼은 12개인데, 이들은 FairCrowdWork라는 이름 아래 스웨덴과 독일, 오스트리아 등에서 일하는 플랫폼 노동자들의 근로조건 및 급여에 대한 조사 및 상담 서비스(건강 보험, 고용보험 포함)를 제공함으로써 보다 품위 있는 노동조건(decent working conditions) 및 공동결정(codetermination)을 쟁취하기 위해 노력한다(Berg et al., 2018).

IV. 결론 : 스웨덴 노조 사례가 한국에 주는 시사점

이상에서 살핀바, 스웨덴을 비롯한 세계 각국에서 플랫폼 경제 및 플랫폼 노동의 비중은 아직은 대세가 아니지만 갈수록 증가 일로에 있다. 그런데 기존의 노동법이나 사회보장법, 단체협약 등은 이 플랫폼 노동자의 정체성 문제나 사용자의 정체성 문제와 관련해 상당한 불명확성 내지 모호함에 봉착했다. 따라서 법적으로 노동자 범주(category)를 명확화하는 문제(예: 노동자 개념의 확장 또는 노동자성의 입증 책임을 플랫폼에 부가) 외에도 노동조합 입장에서는 새로 확산하는 플랫폼 노동자를 어떻게 조직할 것인가 하는 문제, 나아가 이들을 단체협약(collective agreement)이라는 노동 현장의 룰(rule)로 포괄하는 문제, 그리고 플랫폼 노동의 시공간 초월적 성격을 반영하여 지역이나 국경을 초월한 노동자 연대(solidarity)를 실천하는 문제 등이 사회적 과제다. 이제 결론적으로 이 내용들이 한국에 주는 시사점을 정리해 본다.

1. 노동자 범주의 확장 : ‘메타 사용자’와 ‘플랫폼 종속성’

우리나라 취업자(the employed) 범주는 임노동자(wage-worker)와 자영업자(self-employed)로 나뉜다. 자영업자는 자기 소유의 생산수단과 자기 노동력으로 영업을 주관한다. 반면, (임)노동자는 자신의 노동력만 제공하며 타인 소유의 생산수단과 타인의 지휘 아래 일한다. 전통적인 노사관계에서 “(임)노동자” 범주는 우리나라 법정에서 크게 두 가지로 나뉘어 왔다. 하나는 근로기준법상 근로자이고 다른 하나는 노조법(노동조합 및 노동관계조정법)상 근로자다.

이 둘의 차이를 보면, 전자가 후자보다 더 좁게 해석·규정된다. 즉, 2014년 골프장 캐디 판결과 같이 사용자에 대해 임금종속성과 업무종속성이 모두 충족돼야 근로법상 근로자인 반면, 업

무종속성만 인정되는 경우 노조법상 근로자로 인정한다. 근기법상 노동자로 인정되면 연장·야간·휴일근로 수당, 해고 보호, 연차 휴가, 퇴직금, 고용보험, 산재보상 등 제반 권리가 법적으로 보장된다. 반면, 노조법상의 노동권만 인정되면, 근기법상 권리를 자동으로 누리진 못하나, 노동조합을 결성해 단체교섭과 단체행동을 할 수 있다.

그런데 최근의 배달, 택배, 대리 기사 등 플랫폼 노동자들은 전통적 (임)노동자 범주에 확실히 들기도 하지만, 부분적이거나 자신의 생산수단(예: 오토바이)으로 타자(플랫폼)의 지휘 아래 일하기도 한다. 이런 식으로, ‘무니만’ 자영업자로 보이거나 ‘무니만’ 자율적으로 보이는 이런 노동 형태를 어떻게 볼까 하는 문제가 남는다(김동영, 2020; 박제성, 2017).

필자는 이 플랫폼 노동에 대해 디지털 시대의 특수성을 반영하는 자본 전략의 한 형태라 본다. 원래 자본은 이윤을 추구하지만 동시에 그 과정에서 다양한 위험에 직면한다. 그 위험들은 구체적으로 천재지변 외 경기변동, 과잉생산, 시장포화, 상업공황, 자금 조달, 금융공황, 연쇄 파산, 원가 인상, 정부 규제, 능력 개발, 동기부여, 해고비용, 산재사고, 노조 개입, 노동 저항, 고객 불만 등으로 다양하다. 이 위험들이 신제도와 ‘거래비용론’이 말하는 ‘거래비용’이다(Williamson, 1975). 이 관점에서 보면, 모든 경제적 거래를 시장(markets)에서 하는 것보다 기업이 효과(위계)적으로 조직(hierarchical organizing)할 때 거래비용이 줄어든다. 특히 개별·소규모 생산자보다 대기업이나 재벌 형태의 생산자일수록 위의 다양한 위험들을 크게 줄이기 때문에 그만큼 거래비용도 줄어든다. 그럼에도 정부 규제나 노동법률, 산재사고, 노동 저항, 고객 불만 등의 위험은 잔존, 생성, 증가해 왔다. ‘메타 사용자’로서의 디지털 플랫폼의 부상은 바로 이런 측면에서 “위험의 외부화(externalization of risk)”를 가능케 한다(Benkler, 2015; Lessenich, 2015).

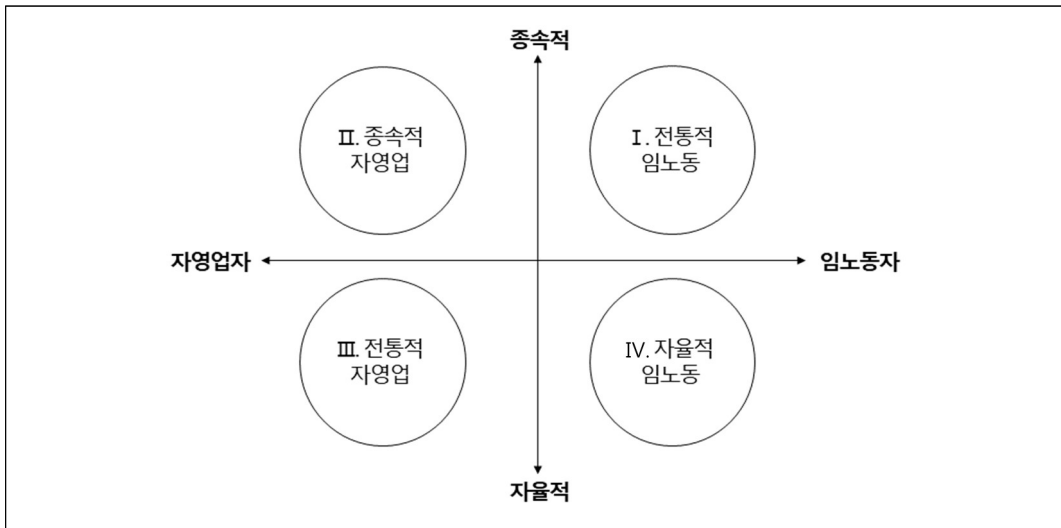
그것은 알고리즘과 인공지능, 앱 등에 힘입어 기존의 생산자, 노동자, 배달자, 공급자, 소비자 등을 사실상 플랫폼에 종속시킴으로써 자본이 감수해야 할 위험을 두루 전가할 수 있기 때문이다. 특히 시간적, 공간적 제약과 경계의 초월은 무한대를 향한 자본의 이윤 욕망과 부합한다. 여기서 플랫폼은 모든 참여자들과 1대1 합의를 이루는 듯하나, 실은 플랫폼 권력이 우위이고 다른 참여자들이 열위인 상태에서 보이지 않는 경쟁을 한다. 예컨대, 특정 소비자는 사실상 독과점 상태에 있는 거대한 주문 플랫폼에 의존해 자신의 정보(데이터)를 플랫폼에 자발적으로 제공함으로써 음식을 주문한다. 플랫폼 알고리즘은 그 안에 등록된 생산자(와 노동자)에게 음식 주문을 한다. 생산자들도 플랫폼에 등록되지 않으면 주문조차 받지 못하기에 정보(빅데이터)를 제공한다. 생산자는 음식 상품 배달을 위해 배달 플랫폼에 연락하고, 플랫폼은 배달노동자 중 가장 빠른 응답자에게 일을 할당한다. 이미 플랫폼에 등록된 배달노동자는 플랫폼의 지시로 주문자(소비자)에게 음식을 전달·결제한다. 배달노동자의 배달 실적이나 고객의 평가 역시 플랫폼에 데이터로 축적된다. 이런 식으로 플랫폼은 사용자 중 최고 사용자인 ‘메타 사용자’가 되고 그 외 참여자들은 ‘플랫폼 종속성’ 안에서 기계적으로 연결된다.

이런 면에서 [그림 2]는 플랫폼 노동자의 범주 명확화에 유용하다. 이에 따르면 플랫폼 노동자는 II 사분면의 종속적 자영업자(예: 업워크(Upwork)나 ‘숨은고수’를 통해 피아노를 가르치는 피아니스트)에 속하거나 IV 사분면의 자율적 임노동자(예: 배민커넥트나 쿠팡플렉스를 통해 “원하는 시간에 필요한 만큼 일하고 돈버는” 노동자)에 해당한다.

국내의 노동법리(勞働法理)상 노동자성을 판단할 때는 종속성, 계속성, 전속성, 비대체성 등을 보되, 그 형식 관계보다는 실질 관계를 총체적으로 보아야 한다(박제성, 2019; 전해원, 2019). 즉, 겉으로 독립성이나 자율성을 띠는 것처럼 보이더라도 전반적인 노동관계가 실질적 힘을 가진 타자에 종속되어 직접적인 지휘와 통제를 받는다면 프리랜서형이건 자영업자형이건 “노동자” 범주에 든다. 자본의 관점에서는 창의적이고 혁신적인 발상으로 인간 노동력을 활용하는 일이지만, 노동 보호의 관점에서 보면 이것은 “움직이는 과녁”(이다혜, 2020)을 어떻게 명증시킬 것인가의 문제이기도 하다. 이런 면에서 “자율적 노동자”(IV)에 속하는 특수고용관계 노동자나 플랫폼 노동자, 또 프랜차이즈 점주와 같은 “종속적 자영업자”(II) 등은 새로운 형태의 노동자로 해석될 수 있다(그림 2 참조). 요컨대, 플랫폼 노동자는 대체로 [그림 2]에서 II 또는 IV 사분면에 속한다.

앞서 보았듯, 스웨덴 당국이 우버팝 플랫폼을 향해 “불법” 영업을 했다고 본 것은 그 플랫폼을 사실상의 사용자로 보고, 그 기사들을 사실상 노동자로 본 것으로 해석된다. 유니오넨이 우버 측에 대해 그들이 솔직하게 사용자라고 인정하지 않고 거듭 “대리 사용자(proxy employer)” 내지 “중개자(intermediaries)”라 우기면서 사용자 책임을 회피하는 전략을 쓴다고 비판한 것

[그림 2] 노동시장의 유형별 구분과 플랫폼 노동(II, IV)의 위상



자료 : 전해원(2019)을 참고해 필자 재구성.

(Unionen, 2017)은 바로 이런 맥락과 통한다. 그래서 <표 3>처럼 미국 캘리포니아도 이들 플랫폼 기사의 노동자성을 인정하는 법을 제정한 것이다.

한국의 고용노동부나 법원도 <표 6>처럼 2017년 이후 플랫폼 노동자에 대해 꾸준히 ‘근로자’ 정체성을 인정해 왔다. 그 근거는 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법이다. 하지만 지금까지의 판결들은 주로 택배 기사, 배달 기사, 대리 기사들을 대상으로 한 것이었고, 그것도 근기법상 근로자 정체성 인정은 서울노동청이 ‘요기요플러스 라이더’들을 상대로 한 것뿐이었다. 그 외는 노동부나 법원이 노조법상의 근로자 정체성만 인정했다. 즉, 넓게 보아 ‘요기요플러스 라이더’들과 같은 음식배달 기사들은 근기법상 근로자 정체성을 인정받았지만, 택배 기사나 대리운전 기사들은 노조법상 근로자 정체성만 인정받았다.

<표 6> 한국 플랫폼 노동자의 노동권 인정 판결

시점	당사자	내용	의미
2017. 11.	고용노동부가 전국택배연대노조에	노동조합 설립신고증 교부	플랫폼 노동자의 노동3권 인정
2019. 10.	서울지방고용노동청이 ‘요기요플러스’ 라이더에게	근기법상 근로자 인정	임금, 인적 종속성 인정
2019. 11.	서울행정법원이 택배노동자에게	노조법상 노동자 인정	경제적·조직적 종속성 인정, 노동 3권 보장
2019. 11.	서울지방고용노동청이 라이더유니온에	노조법상 노동자 인정	경제적·조직적 종속성 인정, 노동 3권 보장
2019. 11.	부산지방법원이 대리운전 기사에게	노조법상 노동자 인정	경제적·조직적 종속성 인정, 노동 3권 보장
2020. 4.	서울지방고용노동청이 타다 기사에게	노조법상 노동자 인정	경제적·조직적 종속성 인정, 노동 3권 보장
2020. 5.	중앙노동위원회가 타다 기사에게	프리랜서 계약 불구, 부당해고 인정	근로기준법상 해고 보호 조항 위반 인정
2020. 7.	고용노동부가 전국대리운전노조에	노동조합 설립신고증 교부	플랫폼 노동자의 노동3권 인정

주 : 택배노동은 플랫폼 노동에서 출발한 것은 아니나 점차 플랫폼 노동 범주 속으로 포괄되는 면이 있음.

이는 플랫폼 노동자들의 정체성 규정과 관련해 무엇을 의미하는가? 전술한 캐디나 학습지 교사들의 근로자성 판단 여부와 마찬가지로 플랫폼 노동자들도 [그림 1]과 [그림 3]에서 보듯 일종의 ‘플랫폼 종속성’을 띤다. 업무의 개시, 할당, 수행, 종료, 수입 등이 플랫폼의 작용 없이 실제로 구현되지 않기 때문이다. 게다가 스스로 ‘중개자(intermediaries)’라 규정하는 플랫폼은 생산자, 수요자, 공급자, 전달자 등을 총괄적으로 연결한다는 뜻에서 ‘메타 사용자(meta- employer)’라 해석된다(그림 3 참조). 이 ‘플랫폼 종속성’은 앞서 본바, 플랫폼의 모든 참여자가 알고리즘에 의한 관리를 받는 데서 기인한다(Berg et al., 2018; Lee et al., 2015).

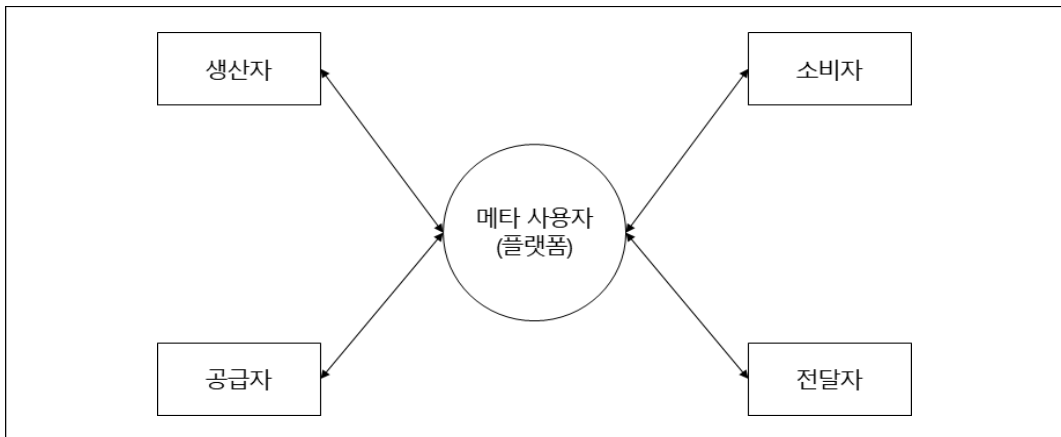
이런 면에서 오늘날 갈수록 확장하는 플랫폼 경제에서 플랫폼은, 직접적 생산자(예: 공장이나

음식점의 노동자와 사용자), 직접적 공급자(운송 및 배달노동자, 인력 공급자), 직접적 수요자(소비자 내지 고객) 위에 존재하는 포괄적 실체(umbrella entity), 즉 일종의 ‘메타 사용자’ 지위를 가진다고 본다.

물론 우리나라 노동부나 법원이 <표 6>에서처럼 지금까지 근로자성 인정을 해 온 것은 해외의 경우(표 3 참조)에 견주어 보더라도 그렇게 낙후된 것은 아니다. 하지만 엄밀히 보면 근기법이건 노조법이건 노동자 정체성은 법리상 상대적으로 용이한 범주들임에도 불구하고, 그것을 정직하게 인정하고 사회적 약자로서의 노동자를 보호하며 그 삶의 질을 향상시키는 데 인색했던 면이 있다. 그것은 아무래도 1960년대 이래 국가 주도적 경제개발 논리와 경제성장 위주의 사회경제 발전 논리가 압도적이었기 때문일 것이다(강수돌·하이데, 2018).

하지만 근기법상 근로자성을 확정하는 논리 자체의 한계도 짚고 넘어가야 한다. 그것은 특히 갈수록 심해지는 고용 형태 다양화라는 현실에 비해 노동부나 법원의 기준이 여전히 전통적 개념에 묶여 있기 때문이다. 가장 대표적인 것이 ‘전속성’ 기준이다. 이제 플랫폼 노동자들은 한 사업주(플랫폼)에 소속되지 않는 경우가 많다. 따라서 동시에 여러 업체와 계약관계에 있는 퀵서비스 노동자나 이와 유사한 임시 비정규 노동 수행자들 역시 형식 법리상 노동자 범주에서 제외되기 쉽다. 따라서 기존 특수고용관계에 있는 노동자 상당 부분처럼 ‘메타 사용자’로서의 플랫폼에 대한 종속적 지위(플랫폼 종속성)에 있는 노동자들을 모두 근기법이건 노조법이건 ‘노동자’ 정체성을 인정하는 것으로 범주를 확장할 필요가 있다. 이는 박제성(2019)의 결론과 유사하다. 즉, 노동법과 사회보험법의 보호를 기존의 노동자나 자영업자들에게 포괄적으로 적용하자는 것, 즉 ‘일하는 사람’ 모두가 법적 보호를 받게 하자는 이야기이다. 원칙은 고용상 지위를 불문하고 모든 ‘일하는 사람’에게 노동법과 사회보험법이 적용되어야 한다는 것이다. 이제 21세

[그림 3] 디지털 플랫폼의 ‘메타 사용자’ 정체성



주: 생산자, 공급자, 전달자, 소비자 등 모든 참여자는 ‘플랫폼 종속성’을 띤다.

기 직업 세계의 정의다(박제성, 2019; 전혜원, 2019).

다행스럽게도 최근 들어 한국 노동법이 조금씩 변하고 있다. 일례로, ‘김용균법’이라 불리는 산업안전보건법 개정안(개정 산안법)이 그 보호 대상을 기존의 ‘노동자’에서 ‘노무를 제공하는 자’로 넓힌 것이 대표적이다(전혜원, 2019). 여기에는 플랫폼 노동자인 음식배달 라이더뿐 아니라 쿠팡플렉스와 같은 택배노동 종사자도 포함될 수 있다.

2. 노동조합의 역할 : 산별 노조 및 유기적 연대

가장 기본은 플랫폼 노동자의 ‘자기 조직화(self-organizing)’이다. 물론 이 과정에서 기존 노조들은 스웨덴의 유니오넨처럼 각종 인적, 물적 지원을 할 수 있다. 유니오넨은 이로써 디지털 노동자 내지 플랫폼 노동자들을 산별 단체협약으로 포괄하는 노력에 초점을 두어 왔다.

그러나 노동자들이 자신의 권리에 대해 이미 다 아는 것 같지만 실은 노동조합이 무엇인지, 노동법이 무엇인지 잘 모르는 이도 많다. 나아가 고립, 분산적으로 일하는 플랫폼 노동자들은 노조 활동으로 불이익을 받지 않을까 하는 두려움도 크다(Vandaele et al., 2019a). 일례로, 2019년 가을, 배달 도중 사고로 죽은 청년 노동자는 산재보상조차 받지 못했는데(전혜원, 2019), 그는 평소에 노조에 가입하면 노동 기본권이나 안전 문제에 대해 사용자 측과의 협상에서 유리함을 몰랐을 수도 있고 산재보험 본인 부담금(50%)이 부담스러웠을 수도 있다. 기존 노조들은 이런 부분들을 상대적으로 짧은 시간에 해결, 해소할 수 있다. 나아가 새 분야의 미조직 노동자들이 활기차게 조직화되면 기존 노조들 역시 새 자극을 받으며 활력을 되찾을 수 있다.

이런 식으로 플랫폼 노조들이 상대적으로 짧은 시간에 하나둘 탄생했다. 대표적으로 CJ대한통운, 우체국택배, 한진택배, 로젠택배, 롯데택배, 쿠팡 등 5만 명의 택배노동자들을 대변하는, 민주노총 산하 ‘전국택배연대노조’(위원장 김태완)가 2017년 11월 한국 최초의 플랫폼 노조로 설립 신고했다. 그 뒤, 음식배달 노조인 ‘라이더유니온’, 차량 호출 플랫폼 ‘타다’ 노조, ‘전국대리운전노조’(위원장 김주환) 등도 설립신고증을 받았다.

타다 노조는 배달의민족 등의 배달 플랫폼에서 일하는 노동자 조직인 라이더유니온과 함께 ‘모든 플랫폼 노동자를 포괄하는 상급 조직으로 ‘플랫폼유니온(platform union)’을 만들겠다는 계획을 갖고 있다. 박정훈 라이더유니온 위원장 역시 “(소위) ‘위장 자영업(bogus self-employed)’ 바로잡기를 시작으로 플랫폼 노동자들의 적정한 수입, 공정성, 투명성 등을 주장할 것”이라며 “모든 플랫폼 노동자에게 플랫폼유니온을 제안”했다. 이제 플랫폼유니온과 같은 구상들이 실현 되면 기존의 아날로그 시대를 대표하는 한국노총이나 민주노총 외에 디지털 시대를 대표하는 플랫폼유니온이 제3의 전국 노총 또는 새로운 산별 노조가 될 수 있다.

이는 기존 양대 노총이 플랫폼 노동자들을 적극 끌어안으려는 노력이 부족했다는 징표일 수

도 있고, 아날로그 시대의 노조와 디지털 시대의 노조운동 논리가 다르다는 의미일 수도 있다(Vandaele et al., 2019b). 이제 디지털 노동자들은 노조 운동을 전통적인 운동 문화(노동 해방의 대의명분, 거대한 단일 대오, 권위를 가진 상징 인물 중심, 정파 간 치열한 논쟁 등)와 더 이상 동일시하지 않는다. 이들은 개별적인 자유로움을 중시하며 권위적 인물에 대한 숭배적 풍토를 회피한다. 동시에 이들은 비장한 각오로 골방에서 독서와 토론을 하지도 않는다. 노동 해방이나 계급 해방, 인간 해방과 같은 대의보다는 스웨덴의 유니오넨 노조와 비슷한 실용주의 관점에서 실익을 더 중시한다. 이런 면에서 아날로그 시대의 노동조합은 21세기에 맞는 변신을 요구받고 있다. 그러나 더 넓게 보면, 이 두 흐름의 차이는 배타성을 드러내기보다 노동운동의 미래를 위해 서로 유기적으로 결합해야 하는, 상보성을 드러낸다고 본다(Vandaele et al., 2019b). 심지어 기존 노동운동이 디지털 경제에 대해 그 실체를 인정하지 않고 ‘거품’으로 보는 경향까지 있다(박장현, 2017). 이 경우, 고용 안정성 내지 기존의 ‘일자리 지키기’에 치중하는 노동운동은 처음부터 실패의 싹을 안고 있는지도 모른다. 이런 면에서 조직률 10%에 불과한 한국의 노동조합 운동은 새롭게 출현하는 흐름들과 어떻게 상호 보완적으로 결합될 수 있을지 철학적, 조직적, 전략적 차원의 논의를 더 많이 해 나가야 한다. 이런 맥락에서 플랫폼 노조 운동을 계기로 새로운 차원의 산별 노조 건설 운동을 활성화하고 이를 통해 다양한 노동자들 간의 유기적 연대를 강화할 필요가 있다.

3. 국가 및 노동정책 : 범부처 소위원회와 디지털 과세

국가 및 노동정책에서 가장 시급한 것은 플랫폼 노동자의 정체성을 명확히 하는 것이다. 물론 이는 간단한 일은 아니다. 하지만 이상의 논의를 종합할 때, 다양한 노동력 자원을 활용하여 이윤을 추구하는 플랫폼 경제에서 플랫폼은 일종의 ‘메타 사용자’ 성격을 갖는다. 그리고 플랫폼을 매개로 일하는 노동자 역시 ‘플랫폼 종속성’을 띠고 있다. 다만, 그 노동력의 전문성이나 숙련 정도가 높아 상대적으로 높은 수입을 얻으면서도 그 노동 수행에 대한 플랫폼의 지휘나 이윤 수취 정도가 상대적으로 낮은 경우에는 근로기준법상의 근로자 개념을 적용하기보다 노조법상의 근로자 개념을 적용하거나 자영업자 개념을 적용할 수 있을 것이다. 하지만 배달 기사와 같은 대부분의 플랫폼 노동자가 속한 범주, 즉 노동력의 전문성이나 숙련이 중간 내지 그 이하이고 시급 기준 최저임금에 접근할 정도로 상대적으로 낮은 수입을 얻으면서 그 노동 수행 과정에서 플랫폼의 지휘를 받을 뿐 아니라 플랫폼이 단순히 수수료 수준을 넘는 이윤을 수취하는 경우, 명백한 근기법상 근로자 범주에 속한다고 본다.

물론 자영업자나 임노동자나 하는 범주 구분이나 근기법상 근로자나 노조법상 근로자나 하는 범주 구분은 단순히 법리(法理)만 살펴서는 될 일이 아니다. 스웨덴의 경우 앞서 본 바처럼,

재무부 산하의 국세청이 세금 부과와 관련하여 공정성과 투명성을 견지하기 위해 일정한 기준을 제시하여 자영업자(사업주)와 노동자를 구분해 놓았던바, 그것이 플랫폼 경제의 사업자나 노동자의 성격을 규정하는 데 좋은 기준과 선례가 되었다. 이를 참고하면, 한국 역시 노동부, 보건복지부, 법무부, 산업통상자원부, 기획재정부 추천 인사들로 구성되는 ‘고용관계 범주 소위원회’에서 범주 구분을 명확히 해 놓는 것이 바람직하다. 물론 기존의 판례 역시 중요한 지침 역할을 한다.

이와 별개로, 2020년 3월 운송사업법 개정으로 인한 ‘타다 베이직’ 사례에서처럼 본의 아니게 노동자들이 실직하는 경우, 삶의 고통과 충격은 물론 사회적 논란이나 갈등, 그에 따르는 비용이 크다(김지환, 2020). 사업주 역시 엄청난 고통과 비용 손실을 경험한다. 모두 사회적 자원의 낭비다. 이런 막대한 낭비를 사전에 예방하려면, 새로운 사업이 개시되기 전에 이것이 과연 합법적으로 지속 가능할지에 대해 아예 처음부터 엄밀한 검증 절차가 필요하다.

이와 유사한 측면에서 세계적 플랫폼 자본이 초래하는 ‘불공정’ 행위에도 국가 차원에서 단호한 조치를 취할 필요가 있다. 스웨덴의 사례처럼 미국발 초국적 플랫폼인 우버팝이 사업주로서의 성실한 책임을 외면하고 국내법을 준수하지 않은 경우, “불법” 판정으로 단호히 대처한 것이 좋은 선례다. 이와 비슷하게 독일에서 출발한 초국적 플랫폼인 딜리버리히어로(DH) 자본의 사례처럼 플랫폼 경쟁업체들끼리 서로 먼저 시장점유율 확대와 독과점을 이루기 위해 ‘디도스 공격’ 등 불법적 행위를 자행하기도 한다(Lehmann, 2016). 이런 면에서 산업부나 공정거래위원회 등 국가 기관은 아날로그 경제에서만 아니라 디지털 경제에서 벌어지는 각종 불법, 탈법, 편법에 대한 감시의 시선을 늦추지 말아야 한다.

국가는 또한 플랫폼 노동자들의 노동기본권 보장을 위한 기존 대책 외에도 산업재해 예방과 보상, 실직 위험 예방과 대책, 질병 위험 예방과 대책, 노후생활 안정 대책 등을 포괄적으로 수립할 필요가 있다(박제성, 2019; 전해원, 2020). 주권자인 국민을 위해 국가가 이런 일을 하는 것은 ‘특별’ 과제가 아니라 민주공화국의 존재 이유다.

이를 위해서라도 플랫폼 경제의 수익에 따른 ‘디지털 과세’ 및 ‘디지털 복지’ 개념도 적극 검토할 필요가 있다. 향후 20년 이내에 현재 일자리의 절반 이상이 사라진다는 예측은 결코 과장이 아니다. 그렇다면 노동과 소득이 연계된 과거의 패러다임이 아니라 노동과 비노동을 넘어 기술 및 조직 혁신의 효과를 사회 구성원 모두가 나누는 새 패러다임이 필요하다(Standing, 2014). 따라서 이제 플랫폼 사업자의 수입은 물론, 생산자나 공급자가 일정액 이상의 소득을 획득할 때, 그리고 소비자 역시 일정액 이상을 소비할 때마다 비록 소액 내지 소율이라도 디지털 과세를 시행할 필요가 있다(김종진, 2019; 황덕순 외, 2016).

좀 더 근본적으로 보면, 모든 경제활동은 ‘사회적 성격’을 띠고 있고 그 활동이 시작되고 완성되는 과정에는 온 사회가 참여하고 있기에, 결국 그 효익이나 열매도 (극소수의 특권층이 아

나라) ‘모든’ 구성원들에게 돌아가야 한다. 이런 논리는 노동자를 비용(cost)이 아닌 사람(humans)으로 보자는 철학(조정훈, 2020)을 디지털 시대에 걸맞게 적용하는 것이다. 이런 면에서 디지털 과제나 디지털 복지 관련 사회적 논의를 활성화하면, 마침내 기존 아날로그 경제 역시 새로운 차원으로 재구성할 여지가 생길 것이다. [11]

[참고문헌]

- 강수돌·하이데, H.(2018), 『중독의 시대 : 대한민국은 포스트 트라우마 중독사회다』, 고양: 개마고원.
- 김동영(2020), “해외에선 플랫폼 노동자를 근로자로 인정했다”, <오마이뉴스>, 2020. 6. 30.
- 김종진(2019), 디지털 플랫폼노동 논의와 쟁점 검토 - 기술혁신과 노동위협성 사이 사회 갈등, KLSI 이슈페이퍼 112, 2019. 7.
- 김준영(2020), 「플랫폼노동의 증가와 사회정책의 과제」, 『공공정책』 174, pp.48~50.
- 김지환(2020), 중노위 “타다 기사는 노동자…사용자는 쏘카,” <경향신문>, 2020. 7. 1.
- 박장현(2017), 4차 산업혁명, 실체냐 거품이냐? 평등사회노동교육원 ‘4차 산업혁명, 노동과 인간의 미래’ 강의안, 평등사회노동교육원.
- 박제성(2017), 「비임금근로자의 법적 지위 : 배달대행기사의 사례를 중심으로」, 『사회보장법연구』 6(1), pp.105~145.
- _____ (2019), 「디지털의 세 가지 표상과 노동법의 과제」, 『노동법연구』 47, pp.249~286.
- 브란달, N., 브라트베르그, Ø., 토르센, D.(2014), 『북유럽 사회민주주의 모델』, 서울: 책세상.
- 송지원(2019), 「스웨덴의 플랫폼 노동자」, 『국제노동브리프』 1월호, pp.50~56.
- _____ (2020), 「스웨덴 플랫폼 노동자의 불분명한 지위」, 『국제노동브리프』 2월호, pp.114~121.
- 신광영(2015), 『스웨덴 사회민주주의』, 파주: 한울.
- 이다혜(2020), 「4차 산업혁명과 새로운 근로자 개념 : 움직이는 과녁 맞추기」, 『노동법률』 352, pp.38~41.
- 장지연·김근주·박은정·이승윤·이철승·정슬기(2017), 『디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응』, 한국노동연구원.
- 전혜원(2019), “모든 ‘일하는 사람’에게 노동법상 권리를,” <시사인>, 2019. 12. 10.
- _____ (2020), “특수고용직 산재보험료 헌법소원 제기됐다,” <시사인>, 2020. 1. 17.
- 조정훈(2020), “플랫폼 노동자, 비용이 아닌 사람입니다,” <이투데이>, 2020. 7. 13.
- 황덕순 외(2016), 『고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구』, 세종: 한국노동연구원.

- Adlercreutz, A. and B. Nyström(2019), 배인연 편저, 『사회적 대화와 스웨덴 노동법』, 서울 : 중앙경제.
- Arcidiacono, D., Borghi, P., and A. Ciarini(2019), "Platform Work: From Digital Promises to Labor Challenges," *Partecipazione e Conflitto* 12(3), pp.611~628.
- Arntz, M., T. Gregory, and U. Zierahn(2016), The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: a Comparative Analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 189, Paris: OECD Publishing.
- Benkler, Y.(2015). "The battle between capital and labour," Financial Times, Jan. 24, 2015.
- Berg, J., M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, M. Silberman(2018), Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world, Geneva: ILO.
- Bernhardt, V.(2020). Platforms and unions in Sweden, Report for 'Don't Gig Up!' Project, European Commission.
- De Groen, Willem Pieter, Kilhoffer, Zachary, Lenaerts, Karolien, Mandl, Irene(2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fabo, B., J. Karanovic, and K. Dukova(2017), "In search of an adequate European policy response to the platform economy," *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(2), pp.163~175.
- FCW(Fair Crowd Work)(2019), <http://faircrowd.work/>
- Howe, J.(2008), Crowdsourcing-How the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business, New York: Crown Publishing Group.
- Huws, U., N. Spencer, and S. Joyce(2016), Crowd work in Europe: Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands, University of Herfordshire.
- Ilsøe, A., K. Jesnes, M. Hotvedt(2000), Social partner responses in the Nordic platform economy, In: K. Jesnes and S. M. N. Oppegaard(ed.), Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses, Nordisk Ministerråd, pp.68~78.
- Iversen, T. and J. Pontusson(Eds.)(2000), Unions, Employers, and Central Banks, Cambridge: Cambridge University Press.
- Jesnes, K. and S. M. N. Oppegaard(ed.)(2020), Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses, Nordisk Ministerråd.
- Lee, M. K., D. Kusbit, E. Metsky, and L. Dabbish(2015), Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. In:

- Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems, pp.1603~1612.
- Lehmann, H.(2016), Deliveroo kürzt uns einfach das Gehalt, In: *Tagesspiegel*, 23.5.2016.
- Lessenich, S.(2015), “Die Externalisierungsgesellschaft,” In: *Soziologie* 44(1), pp.22~32.
- Lindahl, B.(2020), When Uber met the Nordics, *Nordic Labour Journal*, June 2, 2020.
- Lindström, E.(2018), Industrial relations in a digital age. Trade union reaction to the platform economy in France, Sweden and the United Kingdom.
- LO(1951), Fackföreningsrörelsen och den Fulla Sysselsättningen, report to the Landsorganisationen i Sverige Congress, Malmö: translated by A.-B. Framtiden.
- Pesole, A., M. C. Urzì Brancati, E. Fernández-Macías, F. Biagi, I. González Vázquez(2018), Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, European Union.
- Rosenblat, A.(2018), *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*, Univ of California Press.
- Sjöberg, O.(2018), Digital Age: Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis Sweden, Eurofound.
- Slee, T.(2015), *What’s Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*. New York: OR Books.
- SOU(Statens Offentliga Utredningar)(2017), Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön? [State Public Inquiry(2017), A work life under change-how is work environment responsibility affected? Stockholm: Elanders Sverige AB.]
- Söderqvist, F.(2017), “A Nordic approach to regulating intermediary online labour platforms,” Transfer: *European Review of Labour and Research* 23(3), pp.349~352.
- Söderqvist, F.(2018), “Sweden: will history lead the way in the age of robots and platforms?,” In: Neufeind, M., O’Reilly, J., and F. Ranft(2018), *Work in the digital age: challenges of the fourth industrial revolution*, Rowan & Littlefield, pp.295~304.
- Söderqvist, F. and V. Bernhardt(2019), Labor Platforms with Unions, Swedish Entrepreneurship Forum, Working Paper 2019-57.
- Standing, G.(2014), “Understanding the precariat through labour and work,” *Development and change* 45(5), pp.963~980.
- Steen, J. I., J. R. Steen, K. Jesnes, and R. Røtnes(2019), The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries. Economics Norway and the Research Foundation Fafo, Nordic Innovation.
- Unionen(2017), Unionens yttrande över ”Ett arbetsliv i förändring - hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?”(SOU 2017-24), [Referral to Public Inquiry 2017-24, “A worklife

- under change – how is work environment responsibility affected?”
- Vandaele, K.(2018), Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers’ Collective Voice and Representation in Europe. ETUI Working Paper, Brüssel.
- Vandaele, K., A. Piasna, J. Drahoukoupil(2019a), Unwilful ignorance: attitudes to trade unions among Deliveroo riders in Belgium, ETUI Policy Brief, Brüssel.
- _____ (2019b), ‘Algorithm breakers’ are not a different ‘species’: attitudes towards trade unions of Deliveroo riders in Belgium, ETUI Working Paper, Brüssel.
- Westregård, A.(2018), Digital collaborative platforms: A challenge for social partners in the Nordic model. Nordic Journal of Commercial Law, 1(2018), pp.88~112.
- Williamson, O. E.(1975), Markets and hierarchies. New York: Free Press.
- Wilson, M. R.(2020), “Collective bargaining entitlement given to Foodora couriers in Ontario, OLRB determines couriers are dependent contractors,” Canadian Labour Reporter, March 30, 2020.