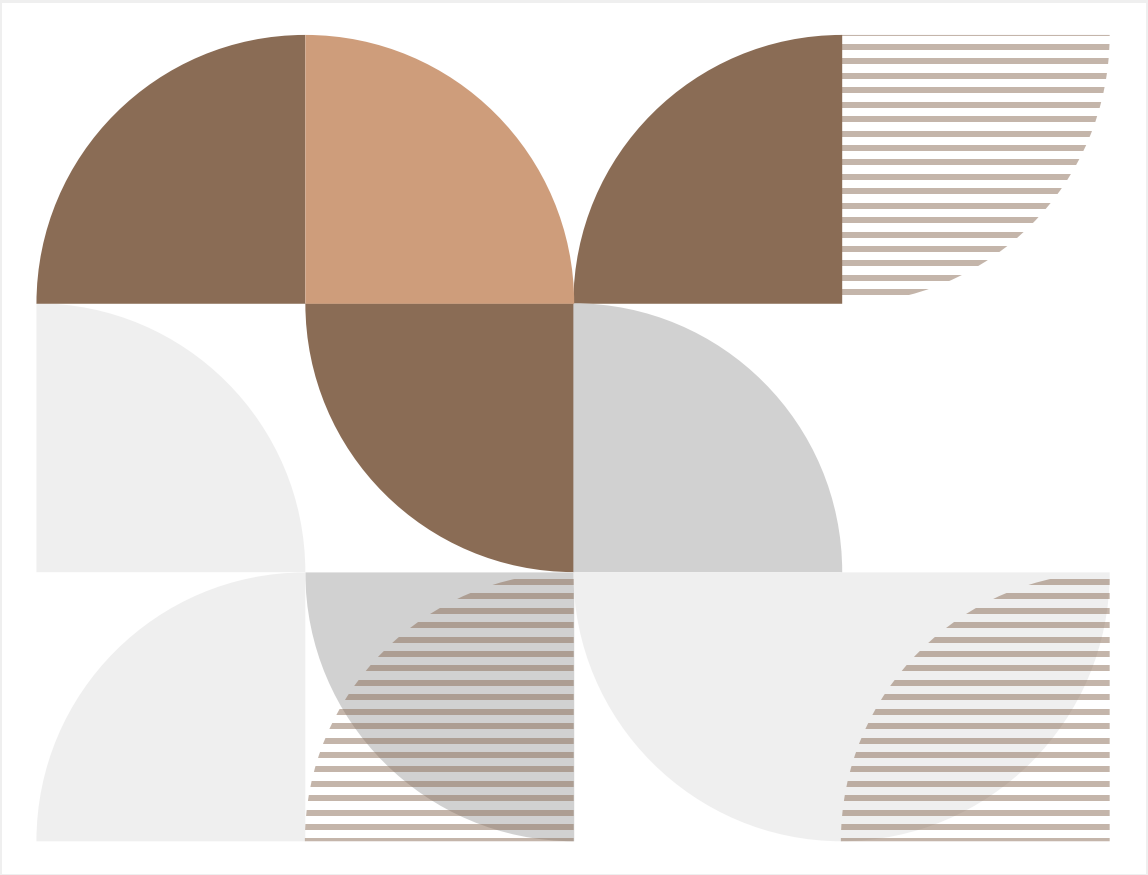
모빌리티인문 정책제안 24-3(통권 13호)

플랫폼 노동자의 노동권 증진을 위한 제언



AMH 건국대학교 모빌리티인문학 연구원
KU Academy of Mobility Humanities

Contents

목차

Ⅰ. 제안 배경 1

1. 이동적 공동재로서 디지털 플랫폼과 정의(Justice) 1
2. 디지털 플랫폼 시대의 도래와 고용 관계의 변용 1
3. 근로기준법과 디지털 플랫폼 노동자 보호의 공백 3

Ⅱ. 디지털 플랫폼과 노동자 4

1. 플랫폼 노동의 현황과 실태 4
2. 관련 법률의 입법 동향 6

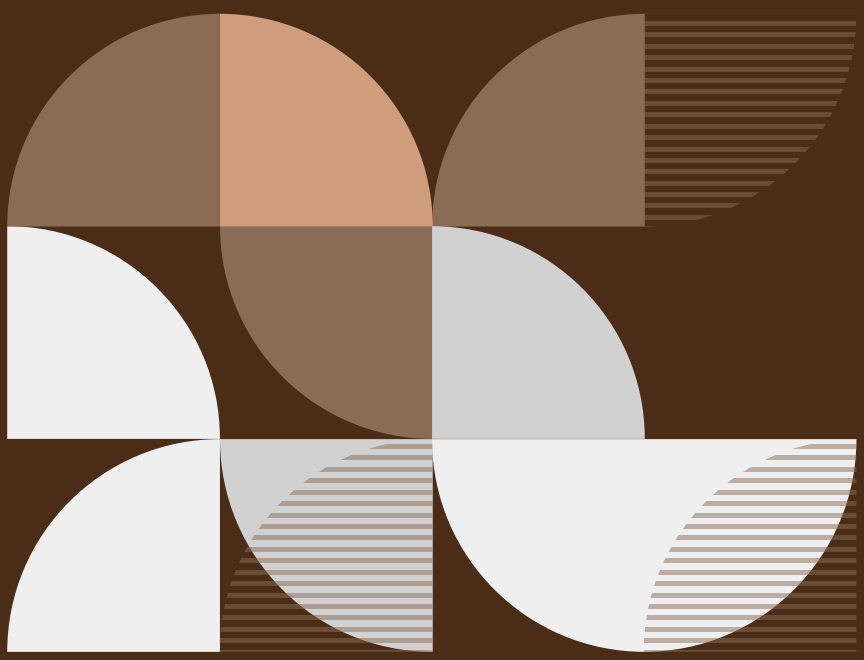
Ⅲ. 플랫폼 노동자 노동권 향상과 관련한 주요 쟁점 8

1. 플랫폼 노동자와 근로자성 8
2. 플랫폼 노동자에 대한 평가와 사실상 징계 9
3. 알고리즘에 의한 종속 10

Ⅳ. 제언 12

1. 입법적 대응의 방향 12
2. 다양한 영역에서의 접근과 보호 13
3. 디지털 시대 사법적극주의의 강화 14
4. 알고리즘 공개 및 규율 15
5. 집단적 노동관계의 활성화 및 실효적 구조의 구축 16

참고문헌 17



〈초록〉

플랫폼 노동자의 노동권 증진을 위한 제언

자본주의와 디지털 테크놀로지가 고도로 발전한 현대 사회에서의 디지털 플랫폼은 생활 기반을 이루는 요소이자, 불특정 다수의 정보가 모여 운영된다는 점에서 공동재로서의 의미를 갖는다. 디지털 플랫폼 시대가 도래함에 따라 새로운 유형의 고용 관계가 등장하게 되었으며, 향후 디지털 플랫폼을 매개로 한 노동자의 수는 더욱 증가할 전망이다. 2023년 기준 한국에서는 약 88만명이 플랫폼 노동자로 추산되고 있으며, 이는 전체 노동자 100명 중 3명 꼴에 해당함에도 불구하고 이들의 노동권을 보장할 수 있는 법적, 제도적 장치는 미약한 실정이다. 플랫폼 노동자들은 업무수행 과정에서 다양한 어려움을 겪으며, 사실상 플랫폼 기업과 종속적인 관계에 놓여 있음에도 불구하고 플랫폼 노동자의 다수는 보호의 사각지대에 놓여 있다. 이는 전통적인 노동법제가 사용자에 대한 노동자의 종속성을 전제로 근로자성을 인정하는 데서 근본적인 이유를 찾을 수 있다. 또한 우리나라는 노동자의 전반적인 권리를 「근로기준법」에서 종합적으로 규정하고 있기 때문에 그 적용 대상인 근로자에 해당하느냐 여부에 따라 모든 권리가 적용되거나 적용되지 않는다는 문제가 있다. 이에 본 제안서는 우선 입법적 대응으로서 기존 법체계 안에서 종속성의 개념을 확장함으로써 플랫폼 노동자의 근로자성을 확보하는 한편, 보편적인 노동자 권리의 증진을 위하여 '일하는 사람을 위한 기본법' 제정의 추진을 제안한다. 반면, 현재 정부가 추진하고 있는 '노동약자지원법'은 근본적인 입법적 대안이 아니기 때문에 재고가 요청된다. 또한 노동법제뿐 아니라 세제나 보험과 같은 전방위적 접근이 필요하며 사법적극주의를 강화함으로써 사후적으로 노동자를 두텁게 보호할 필요가 있다는 점을 강조한다. 아울러 사실상 노동자들을 종속하는 알고리즘에 대한 공개 의무화와 이를 규율할 수 있는 장치의 마련을 제안한다. 마지막으로 근로자가 단체교섭 등을 통해 권리를 제고할 수 있도록 집단적 노동관계를 활성화하고 노조 활동의 실효를 확보하기 위한 대응이 필요하다는 점을 주장한다.

Keywords

플랫폼 노동자, 디지털 플랫폼, 노동권, 일하는 사람들을 위한 기본법, 알고리즘, 종속성

〈Abstract〉

Recommendations for Enhancing the Labour Rights of Platform Workers

In modern society, where capitalism and digital technology have advanced significantly, digital platforms have become essential elements of daily life, functioning as a commons by aggregating information from a multitude of unspecified users. With the advent of the digital platform era, new types of employment relationships have emerged, and the number of workers engaged through digital platforms is expected to continue increasing. As of 2023, approximately 880,000 workers in South Korea are estimated to be platform workers, accounting for about 3 out of every 100 workers. However, legal and institutional measures to protect their labour rights remain insufficient.

Platform workers face various challenges at work. Although they are effectively in a dependent relationship with platform companies, many find themselves in a legal blind spot with inadequate protection. This can be fundamentally attributed to traditional labour laws, which recognise employee status based on the presumption of dependence to the employer. Additionally, in South Korea, labour rights are comprehensively regulated by the Labor Standards Act, leading to the issue that all rights either apply or do not apply depending on whether a worker is classified as an employee under this law.

In response, this proposal suggests that the concept of dependence within the existing legal framework should be expanded to ensure the employee status of platform workers. It also advocates for the enactment of a "Basic Act for Working People" to promote the universal rights of workers. The "Act for Supporting and Protecting Vulnerable Workers," currently being promoted by the government, is not seen as a fundamental legislative alternative and should be reconsidered. Beyond labour legislation, a comprehensive approach that includes tax and insurance systems is necessary. It is also crucial to strengthen judicial activism to provide stronger post-facto protection for workers. Furthermore, there should be a mandate for the disclosure of algorithms that effectively control workers and the establishment of mechanisms to regulate them. Finally, to enable workers to enhance their rights through collective bargaining and other means, there is a need to revitalise collective labour relations and ensure the effectiveness of union activities.

Keywords

platform workers, digital platform, labour rights, Basic Act for Working People, algorithms, dependence

플랫폼 노동자의 법리적 문제와 기술적 문제에 대해 도움을 주신 한국방송통신대학교 박은정 교수님과 한국노총 중앙연구원 장진희 연구위원님께 감사드립니다.

Ⅰ. 제안 배경

1. 이동적 공동재로서 디지털 플랫폼과 정의(Justice)

전통적으로 사람들은 생존을 위하여 숲과 어장, 우물 등의 자원을 함께 이용하고 공동으로 관리해 왔음. 이를 공동재(commons)라고 하는데 공동재를 이루는 핵심적 원리는 '자치와 협력'이라고 할 수 있으며,[1] 사용자와 공급자 그리고 사회 간의 연대와 협력적 소비를 가능하게 하는 사회 발전의 필수 요소로서의 가치를 지님.[2]

자본주의가 발전함에 따라 이러한 공동재는 공동의 관리를 강탈당하고 사유화되어 왔는데,[3] 자본주의와 테크놀로지가 고도화된 현대 사회에서 그 가치와 필요가 재조명되고 있음. 특히 오늘날과 같은 고도 모빌리티 시대에 모바일 공동재(mobile commons)로서 디지털 플랫폼을 재탐색할 필요가 있음.

플랫폼 기업은 이용자의 자유로운 활동으로 생성된 정보를 기업이 독점화하고 이를 수익원으로 활용하고 있음. 개인의 인적 정보, 가치관이나 취향 등에 대한 정보는 인격권에 속하는 내용으로서 보호의 대상이 됨. 따라서 소수에 의한 독점과 지배의 대상이 아닌 공동으로 관리되어야 하는 대상이며 이것이 제도로서 구현될 필요가 있음.[4]

2. 디지털 플랫폼 시대의 도래와 고용 관계의 변용

디지털 테크놀로지의 발전은 전 생활 영역의 판도를 바꿀 만큼 커다란 영향력을 행사하고 있으나, 그 파급효과와 속도에 비추어 새로운 세태를 규율하기 위한 규범의 형성과 제도화는 이에 미치지 못하고 있음. 디지털 기기를 통한 네트워킹을 기반으로 한 플랫폼 사업과 여기에

1 정영신, 〈이탈리아의 민법개정운동과 커먼즈 규약 그리고 커먼즈의 정치〉, 《환경사회학연구 ECO》 26(1), 2022, 97쪽.
2 이용균, 〈신자유주의 개발의 상상력과 포스트개발: 공유경제를 중심으로〉, 《한국지리학회지》 4(2), 2015, 293~306쪽.
3 정영신, 〈"모빌리티 정의와 이동적 공유재" 토론문〉, 플랫폼 독점화에 따른 문제점 및 해결방안 1차 세미나 자료집(건국대 모빌리티인문학 연구원·민주당 박정 의원실 공동주최), 2024, 19쪽.
4 이용균, 〈사회발전을 위한 모빌리티와 커먼즈의 가치 탐색: 모바일 커먼즈로의 결합을 강조하여〉, 《모빌리티 에토스 공통문화》, 앨피, 2023, 63쪽.

인간의 노동이 결합하면서 전통적인 고용 관계를 벗어난 새로운 형태의 노동·노동자가 등장하게 됨. 이승윤 교수의 표현을 빌자면, "산업화 시기 대공장을 기반으로 한 노동이 '고체'라면 디지털 시대에는 노동이 녹아내려 '액체'로 변화하는 현상이 진행"되고 있음. [5]

디지털 노동 플랫폼은 2010년대부터 본격적으로 사업화되면서 짧은 시간 내에 그 영역과 규모를 확장해 나가고 있음. 특히 팬데믹 시기를 거치면서 플랫폼 산업의 규모와 관련 노동자가 급속히 증가하였고, 역으로 팬데믹이 종료한 이후에는 특히 배달 플랫폼 시장이 위축됨에 따라 일자리를 잃은 플랫폼 노동자가 또 다른 사회 문제로 떠오르게 되었음. 반면, 자율주행 자동차, 도심항공교통 등 새로운 기술을 기반으로 한 모빌리티의 상용화가 예정되어 있는데 이미 이를 위한 플랫폼이 구축된 상태로서 향후 플랫폼으로의 노동인구 유입이 예상됨.

또한 배달, 포털, 모빌리티 영역에서 사업을 구축한 플랫폼이 점차 거대화되고 독점적 지위를 형성하는 추이를 나타냄. 기업의 독과점적 지위는 소비자 보호와 동종 신규 기업의 진출을 어렵게 만드는 문제가 있을 뿐만 아니라 확장된 시장 지배력을 바탕으로 노동자의 동종 업계 이직을 제약하고, 노동자에 대한 불합리한 처우에도 대항할 수 없도록 하는 등 심각한 노동권의 침해로 이어질 수 있음.

헌법과 노동법은 근로자의 근로조건을 개선하고 사회적·경제적 지위의 향상을 도모하기 위하여 근로자의 단결권, 사용자와 교섭할 수 있는 단체교섭권, 파업, 태업 등의 실력을 행사할 수 있는 단체행동권 등 근로3권을 보장하고 있음. 그러나 플랫폼 노동자들은 현재까지 이러한 법률의 적용 대상으로 널리 인정되고 있지 않을 뿐 아니라 플랫폼의 복잡한 구조상 단체교섭 등을 통한 권익향상에 어려움이 있음.

플랫폼 사업은 점차 규모를 확대해 나가면서 노동자들을 보호하기 위한 기존의 법적, 제도적 틀에서 이탈함에 따라 보호의 사각지대로 유입되는 노동자의 수가 증가하고 있음. 이에 반하여 플랫폼 사업의 독점화를 막고 노동권을 보호할 만한 종합적 대책은 요원한 실정임.

5 최미랑, 〈정형화된 고체에서 '액체'로 변화하는 노동… 산재보험 등 안전망에 걸릴 수 없어〉, 경향신문, 2020. 1. 1.

3. 근로기준법과 디지털 플랫폼 노동자 보호의 공백

종래 노동 관련 법률은 '사용자', '근로자', '근로관계' 등을 중심으로 함. 여기서 근로관계는 사용자와 근로자 사이의 일정한 종속관계를 전제로 하는 개념임. 「근로기준법」은 고정된 일자리에서 사용자에게 전속되어 전일제 노동을 제공하는 형태를 상정하고 있기 때문에 여기서 최저임금, 노동과 휴게시간 등의 구체적 규율 기준을 확보할 수 있음. 그러나 플랫폼은 인터넷을 기반으로 24시간 접근 가능하므로 시간을 구분화하기 어렵고, 전 세계로 연결되는 특징 때문에 공간적 규율도 가능하지 않음. 또한 플랫폼마다 노동이 제공되는 대상, 방법 등 구체적 특성이 다양하기 때문에 「근로기준법」은 디지털 플랫폼 노동에 대처하기 어려운 면이 있음.[6]

디지털 플랫폼 노동자는 플랫폼 기업과 계약을 통해 고용 관계를 유지하고, 여러 사용자와 고용계약을 체결할 수 있음. 따라서 「근로기준법」이 상정한 전통적인 노동관계에 속하지 않고 외형적으로는 자영업자의 형태에 가까움. 그러나 인공지능을 통한 알고리즘 방식으로 노동서비스 거래가 조율되기 때문에 사실상 플랫폼 회사에 종속되어 있음.

이에 대하여 플랫폼 사업자는 인공지능 알고리즘이 사업자 측의 인위적 개입을 배제하고 중립적으로 최적의 연결만 수행하도록 설계되었다고 주장하면서 사용자와 근로자 사이의 사용종속관계를 부정하고 있음.

플랫폼 노동자의 노동자성을 인정할 수 있는 주요 근거를 사용종속관계라고 한다면, 사용종속관계를 판단하기 위해서는 규범적 평가뿐 아니라 알고리즘 작동 방식에 대한 이해와 분석 등 기술적 평가가 필수적으로 수반되어야 함. 따라서 현행 「근로기준법」의 유연한 해석을 통해 플랫폼 노동자의 권리를 보호하는 데는 한계가 있음.

6 장선미, 〈헌법 제32조의 근로의 권리를 통한 디지털 플랫폼 노동자 보호에 관한 연구〉, 《법학논집》 25(4), 2021, 429쪽.

Ⅱ. 디지털 플랫폼과 노동자

1. 플랫폼 노동의 현황과 실태

1) 플랫폼 노동자의 정의

플랫폼 노동은 그 유형과 특징이 매우 다양하기 때문에 쉽게 정의할 수 없음. 국제노동기구(ILO)는 "조직이나 개인이 수입을 목적으로 플랫폼의 중개 또는 알선을 통해 유급 서비스를 제공하는 고용형태"로 정의하며, OECD는 "앱이나 웹을 통해 매개된 노동의 거래이며, 알고리즘을 이용하여 노동과 고객을 매칭시키고 노동 서비스 제공자가 그 대가를 수취하는 고용형태"로 정의함.[7]

2020년 대통령 직속 자문기구 일자리위원회 '플랫폼노동과 일자리TF'는 플랫폼노동을 정의하는 네 가지 조건으로 ① 디지털 플랫폼을 통해 거래되는 것이 서비스 또는 가상재화일 것, ② 디지털 플랫폼을 통해 일거리를 구할 것, ③ 디지털 플랫폼이 대가나 보수를 중개해야 할 것, ④ 디지털 플랫폼을 통해서 중개되는 일감이 다수에게 열려 있어야 할 것을 제시했음.[8]

2) 플랫폼 노동 현황

한국고용정보원이 조사한 연구결과에 따르면, 플랫폼 노동자 수는 2021년 66만 1000명, 2022년 79만 5000명, 2023년 88만 3000명으로 비약적으로 증가하였음.[9] 플랫폼 노동자를 대상으로 설문을 통해 조사한 결과에 따르면 배달·배송·운전 직종에 가장 많이 종사하는 것으로 확인되었음.[10]

7 김준영 외, 〈플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제〉, 한국고용정보원, 2023, 10~11쪽에서 재인용.
8 김준영 외, 〈플랫폼종사자 규모와 근무실태〉, 한국고용정보원, 2021, 15쪽에서 재인용.
9 이준희, 〈플랫폼종사자 90만명 육박…'IT업종 141% 급증, 라이더는 감소'〉, 전자신문, 2024. 8. 5.
10 김준영 외, 〈플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제〉, 57쪽.

직종	종사자 수	비율
배달·배송·운전	513	64.5%
전문서비스	85	10.7%
데이터입력 등 단순 작업	57	7.1%
가사·청소·돌봄	53	6.7%
미술 등 창작활동	36	4.5%
IT관련 서비스	17	2.1%
그 외	19	4.4%
전체	795	100%

〈표 – 1〉 플랫폼 노동자의 직종 분포 (2022년 기준)
(출처: 김준영 외(2023))

3) 플랫폼 노동자가 겪는 어려움과 요청 사항

플랫폼 노동자는 업무수행과정에서 다음과 같은 어려움을 겪는 것으로 조사됨.

유형	비율
앱/배달대행업체로부터 배달료/수수료를 받지 못한 적이 있음	12.8%
고객이 폭언/폭행 등 모욕적 언행을 한 적이 있음	38.9%
음식배달 앱이나 고객의 요구로 보수 없이 추가적인 일을 한 적이 있음	27.0%
고객으로부터 낮은 평가점수나 부정적 평가를 게재하겠다는 말을 들은 적이 있음	21.8%
앱/배달대행업체로부터 배달료/수수료 변경을 일방적으로 통지받은 적이 있음	32.7%
앱/배달대행업체로부터 벌금, 계약해지 등의 제재를 일방적으로 통보받은 적이 있음	13.7%
고객으로부터 성희롱/성추행을 당한 적이 있음	6.2%

〈표 – 2〉 플랫폼 노동자가 업무수행과정에서 겪는 어려움
(출처: 김준영 외(2023))

플랫폼 노동자들의 요구사항에 관한 조사에 따르면 구체적으로 △ 불공정·부당 거래 문제 시 분쟁조정 및 법률지원 시스템, △약관 및 표준계약서 등의 가이드라인과 법률 마련, △경력 인정 시스템 마련, △4대 사회보험 등 사회보험지원, △근로기준법상 근로자 인정, △세무 및 상담 관련 지원 등으로 정리할 수 있음.[11]

11 김종진 외, 〈디지털 플랫폼노동 실태와 특징II –웹기반 지역기반 규모와 실태–〉, (이슈페이퍼 2021-05호), 한국노동사회연구소, 2021, 16쪽.

2. 관련 법률의 입법 동향

국회의안정보시스템을 활용하여 '플랫폼'을 키워드로 검색한 결과 21대 국회에서는 총 22개의 관련 법안이 발의되었음. 이 법안들은 크게 독점규제와 공정화를 위한 법률안, 기본법적 성격의 법률안, 플랫폼 노동자 보호 및 지원에 관한 법률안으로 나누어볼 수 있는데 첫 번째가 18개로 압도적인 비중을 차지하고 있으며, 나머지는 순서대로 각각 1개, 2개에 불과함. 이 법안들은 모두 임기만료로 폐기되었음.

2024년 8월 현재 22대 국회에는 총 8개의 법안이 발의되어 소관위에 계류 중인데 모두 독점규제와 공정화를 위한 법률임을 확인할 수 있음. 따라서 플랫폼 노동자를 위한 독립적인 법안 발의는 전무한 상태임.

후술하는 바와 같이 플랫폼 노동자의 노동권과 관련한 핵심적인 쟁점은 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정할 수 있는가 여부, 즉 현행 「근로기준법」의 적용 대상이 될 수 있는가의 여부임. 이러한 해석상의 난제를 입법적으로 해결하고자 '일하는 사람'의 권리보장을 위한 법률안이 발의되었음. 현재 국회에는「일하는 사람 기본법안」 (김주영의원 대표발의) 및 「일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안」 (장철민의원 대표발의)이 발의되어 계류 중에 있음. 이 법안들은 공통적으로 "고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 다른 사람 또는 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 모든 일하는 사람들에게 적용되는 노동권을 규정"하는 데 핵심이 있음.[12]

한편, 그간 2021년 「고용보험법」 개정(법률 제17859호)으로 제77조의6을 신설, 고용보험 적용 대상자에 플랫폼 노무제공자가 포함되었고, 2022년 개정 「산업재해보상보호법」 (법률 제18928호)은 "노무제공자"의 정의를 신설하여 플랫폼 노동자도 산업재해보상보험을 적용받을 수 있도록 하였음.

정리하자면, 기존 법률의 개정을 통하여 플랫폼 노동자가 사회보험의 적용 대상에 포함되도록 하는 입법적 대응은 있었으나 그 외의 전반적인 권리향상에 관한 법률의 제·개정은 이루어

12 박은정, 〈플랫폼노동 현황과 쟁점〉, 《플랫폼 노동자와 노동권》, 플랫폼 독점화에 따른 문제점 및 해결방안 세미나 자료집(건국대 모빌리티인문학연구원·민주당 박정 의원실 공동주최), 2024, 14쪽.

지지 않고 있음.

Ⅲ. 플랫폼 노동자 노동권 향상과 관련한 주요 쟁점

1. 플랫폼 노동자와 근로자성

1) 노동법 적용 여부의 기준

플랫폼 노동자의 노동권과 관련하여 가장 핵심적인 쟁점은 플랫폼 노동자가 「근로기준법」의 적용 대상인 근로자에 해당하는가 여부임. 사적 자치의 원칙이 적용되는 민법상의 계약과 달리, 근로계약의 경우에는 사용자와 근로자 사이의 불평등한 계약을 방지하기 위하여 계약의 자유가 제한됨. 그리고 '노동의 종속성'은 해당 계약이 근로계약인지의 여부를 가늠하거나 「근로기준법」을 비롯한 노동법의 적용대상을 확정하는 기준으로 작용함.

「근로기준법」 제2조 제1항 1호는 근로자를 "직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람"이라고 정의함. 이러한 정의 규정은 매우 추상적인데 대법원은 '사용종속성'을 기준으로 근로자성을 판단하며 이에 대한 판단 기준을 구체적으로 제시하고 있음.

대법원에 따르면, 근로자성을 판단하기 위해서는 업무 내용 지시, 취업규칙 적용, 상당한 지휘·감독, 시간과 장소의 구속 등 여러 조건을 종합하여 판단하되, 기본급이나 고정급 유무, 근로소득세 원천징수 등은 사용자가 임의로 정할 여지가 크기 때문에 이들은 보충적인 판단 기준이 됨.[13]

플랫폼 노동은 고도의 유연성과 자율성을 지니기 때문에 노동자와 자영업자를 규정하는 전통적 법개념의 경계를 흐리는 특징을 지님.[14] 따라서 전통적인 노동법제가 전제하고 있는 획일적 개념 안에 포섭하기 어려움. 따라서 플랫폼 노동자의 노동권 향상을 위해서 이를 전통적 노동법제 안에 포함하여 해석할 것인지, 새로운 노동의 형태를 인정하고 이를 개념화하여 입법적 대응을 할 것인지에 관한 논의가 필요하게 됨.

13 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736; 2020. 4. 29. 선고 2018다22910 등.
14 박은정, 앞의 글, 8쪽.

2) 해외에서의 사법적 판단 사례

해외 플랫폼 노동자의 입법적·사법적 대응을 눈여겨 볼 필요가 있음. 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정한 경우로 2020년 3월 프랑스 대법원(파기원), 같은 해 9월 스페인 대법원, 2021년 2월 영국 대법원의 판결을 들 수 있음. 프랑스와 영국의 대법원은 우버(Uber) 기사의 근로자성을, 스페인 대법원은 배달 플랫폼 글로보(Glovo)의 근로자성을 인정함.

프랑스 대법원은 ① 운전기사는 우버가 구성한 서비스를 기반으로 노무를 제공하는 점, ② 운행 경로는 우버가 지정하는 점, ③ 해당 경로를 따르지 않으면 수정된 요금 체계가 적용되는 점, ④ 고객을 태우기 전까지 기사는 최종 목적지를 알 수 없기 때문에 자신의 편의에 맞는 경로를 선택할 수 없는 점, ⑤ 운전기사에 대한 우버의 징계가 가능한 점, ⑥ 기사는 우버사가 일방적으로 정한 운송서비스 체계를 따른다는 점을 들어 우버와 기사 사이의 종속관계를 인정하였음.[15]

스페인 대법원은 ① 글로보가 업무 실적 및 업무 거절 횟수로 배달원을 평가하고, ② 배달원이 일하는 동안 GPS를 통해 업무 수행을 통제할 수 있었으며, ③ 앱을 통해 업무 수행에 필요한 시간의 한도, 고객을 응대하는 방식을 지시했다는 점에서 배달 기사는 자신의 사업이 아니라 글로보의 근로자라고 판단하였음.[16]

2. 플랫폼 노동자에 대한 평가와 사실상 징계

플랫폼 노동자에 대한 평가는 기업에서의 측면과 소비자의 측면에서 이중적으로 이루어짐. 전자의 경우는 기업으로부터의 배달이나 운전 요청의 거부, 지시나 지침의 미준수를 이유로 플랫폼 계정의 접속을 차단하거나, 과업을 배정하지 않는 경우 등을 들 수 있음. 후자의 경우는 플랫폼 노동자가 제공한 서비스에 대한 만족도의 평가가 과업 미배정 등으로 이어지는 경우가 있음.

플랫폼 노동자는 과업 미배정이나 계정 차단 등 대한 기준이나 원칙을 알 수 없고, 특히 서

15 이은주, 〈프랑스 산재보험제도와 종속적 자영업자에 대한 보호〉, 《사회보장법학》 9(1), 2020, 107~108쪽.
16 이지예, 〈프랑스·스페인·영국, '플랫폼 종사자' 근로자성에 어떤 법리 적용했나〉, 《월간 노동법률》, 2022년 5월호, 66~67쪽.

비스의 질과 관계없이 악의적으로 행해지는 소비자의 일방적 평가에 의해서도 사실상 징계의 대상이 될 수 있다는 점에서 지극히 불평등한 관계에 놓여 있음.

또한 플랫폼 기업과의 관계에서 이같은 분쟁이 발생했을 때 플랫폼 노동자가 문제를 제기할 수 있는 공식적 창구가 마련되지 않았거나, 있더라도 불충분하고 접근하기 어렵다는 점이 계속 지적되어 왔음.

3. 알고리즘에 의한 종속

디지털 플랫폼 기업들은 2020년부터 알고리즘을 통해 과업을 배정하기 시작하였음. 알고리즘은 과업 배정을 위해서 이용될 뿐 아니라 이를 수행하지 않았을 경우에 불이익을 부과함으로써 사실상 강제적 과업 배정을 한다는 문제가 있음.

(단위: 명, %)

구분		플랫폼(앱) 접속불가	과업 미배정	수수료 인상	꺼리는 과업량 배정 증가
전체		271	383	10	31
		(45.2)	(63.8)	(1.7)	(5.2)
	음식배달	101	127	7	13
		(50.5)	(63.5)	(3.5)	(6.5)
	대리운전	66	123	1	16
		(33.0)	(61.5)	(0.5)	(8.0)
	택시	47	64	2	1
		(47.0)	(32.0)	(2.0)	(1.0)
	가사	57	69	0	1
		(57.0)	(34.5)	(0.0)	(1.0)

〈표 – 3〉 플랫폼 알고리즘 배정 과업 미수행시 불이익 경험비중
(출처: 장진희(2024)[17])

플랫폼의 알고리즘 도입의 표면적 이유는 효율성을 추구하고 이로써 이윤을 극대화하기 위한 것이지만, 실제로 플랫폼 노동자에게 과업을 강제하고 통제하는 수단으로 작동하는 문제가 있음. 알고리즘은 인간이 생산한 데이터를 기반으로 하고 사람의 개입이 필수적이며 조정

17 장진희, 〈플랫폼노동 현황과 쟁점 토론문〉, 《플랫폼 노동자와 노동권》, 플랫폼 독점화에 따른 문제점 및 해결방안 세미나 자료집(건국대 모빌리티인문학연구원·민주당 박정 의원실 공동주최), 2024, 21쪽.

가능하다는 점에서 완벽히 무편향적이며 객관적이라고 할 수 없음. 결국 플랫폼 기업은 알고리즘을 통해 플랫폼 노동자들에 대해 실질적 권력을 행사하고 있으며 플랫폼 노동자들은 플랫폼 기업과 고객 양측으로부터 통제를 받는, 이중적으로 종속관계에 놓여 있음.[18]

18 장진희, 위의 글, 21쪽.

Ⅳ. 제언

1. 입법적 대응의 방향

1) 테크놀로지의 발전과 종속성 개념의 확장

플랫폼 노동자의 권리 증진을 위한 입법적 대응으로는, 첫 번째 전통적인 노동법제에서 상정하는 "근로자"의 개념에 플랫폼 노동자를 포함하는 방법을 생각해 볼 수 있음. 법은 사회의 발전에 따라 생물학적 육체를 가진 자연인을 중심으로 한 체계를 벗어나 사람이 아닌 대상에도 인위적인 인격을 부여하는 방식으로 발전하고 있음. 근대화 이후 자본주의의 생성 및 자본과 근로가 분리된 기업이 등장함에 따라 법인(法人)의 개념이 등장했음. 현재는 고도화된 테크놀로지의 발전에 따라 '인공지능의 민·형사책임', '사이버 인격권' 등이 논의되고 있음. 따라서 근로자성을 판단하는 기준으로서 기존의 인격적 종속관계 개념의 재설정에 관하여 충분히 논의의 여지가 있음.

우리나라는 근로자와 관련한 다양한 권리를 개별법이 아닌 「근로기준법」을 중심으로 종합적으로 규율하고 있기 때문에 근로자성 인정 여부에 따라 「근로기준법」에 규정된 모든 권리를 보장받을 수 있거나 혹은 「근로기준법」의 적용 대상에서 완전히 제외된다는 문제가 있음. 다양한 유형적 특성을 가진 플랫폼 노동자가 모두 "근로자" 개념에 포섭되기는 사실상 거의 불가능한 일에 가까움. 향후 예컨대 최저임금, 근로 및 휴게시간과 같이 개별 권리를 기준으로 한 법률의 체계가 확립되어야 할 필요가 있고, 그 이전에는 사건별로 사후적 사법심사를 통해 근로자성을 판단하는 기준을 확립하고 법리를 구축해 나갈 수 있을 것임.

2) '일하는 사람'을 위한 기본법 제정 추진

테크놀로지의 발전과 알고리즘의 기능에 따라 종속성을 확장하여 해석할 여지가 있지만 현행 노동법의 사각지대에 놓인 노동자와 향후 등장하게 될 새로운 유형의 노동에 대비하기 위하여 '일하는 사람'의 보편적 권리를 확보하는 방향의 입법적 대응이 우선적으로 필요함.

이러한 기본법은 특수하고 개별적인 노동 사안에 관한 특별법 제정에 일정한 기준과 지침

을 제공하고 노동법제 패러다임의 변화를 이끌어내는 역할을 할 것으로 기대됨.

3) '노동약자지원법'의 재고

윤석열 대통령은 지난 5월 '노동약자 지원과 보호를 위한 법률' 제정을 추진한다고 발표한 바, 이 법률안은 미조직 근로자 공제회 설치 지원, 질병·상해·실업시 보호, 노동 약자 분쟁 발생시 조정할 수 있는 분쟁조정협의회 설치, 표준계약서 마련, 미조직 근로자 권익 보호와 증진을 위한 정부 재정 지원 사업의 법적 근거 마련 등을 주요 내용으로 하고 있음.

그러나 플랫폼 노동자를 취약계층으로 상정하고 사회복지 차원의 지원을 기본으로 하는 법률 제정은 새로운 노동 영역에 대한 정면적 접근이 아닐 뿐 아니라 이 법률의 시행 후 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정할 수 있을 것인가라는 핵심적 쟁점을 흐릿하게 할 우려가 있음.

이러한 접근은 헌법재판소가 사회권 보장에 대한 국가의 의무위반을 판단하는 데 매우 엄격한 기준을 제시하고 있다는 점에서 사후적 사법심사과정에 있어서도 노동자에게 유리한 상황이 되지 않을 가능성이 높음. 아울러 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자, 플랫폼 이용자 사이에는 평등, 인격권, 알 권리 등 다양한 차원의 기본권이 논의될 수 있는 쟁점을 안고 있기 때문에 사회보장적 성격의 입법적 대안은 재고될 필요가 있음.

2. 다양한 영역에서의 접근과 보호

플랫폼 노동은 그 보편적 현상에도 불구하고 일반적이거나 고정적 특징을 포착할 수 없을 만큼 다양한 형태로 실현되고 있으며, 이것이 「근로기준법」과 같은 단일법으로 규율할 수 없는 가장 큰 이유가 됨.

온라인과 오프라인의 경계가 무너지고 액체화되는 현상은 모든 생활 영역에서 나타나고 있으며 이는 사회 문화, 구조 등에 변화를 초래하고 있음. 노동, 자본, 소비와 같은 개념도 서로 명백히 구분되지 않으며 모호하고 혼종적이기 때문에 명백히 구획하기 어렵고 기존 개념으로는 수용할 수 없는 경우가 생김. 플랫폼 노동자 역시 노동자성의 확립을 통해 노동법제 보호 대상으로 포섭하는 노력과 동시에 사회보장 및 세제 관련 법률의 동시적 접근을 추구할 필요

가 있음.

이에 지난 정부 '전국민 고용보험'이 도입되어 2022년 1월부터 플랫폼 노동자들의 고용보험 가입이 가능해졌지만 실제로 실업급여를 수급받은 비율은 1% 미만으로 거의 실효가 없는 수준임.[19] 이는 복수의 업체와 계약을 유지하는 플랫폼 노동자의 현실과 실업급여 수급 조건으로서 부분 실업을 인정하지 않는 현행 법체제의 간극에서 오는 현상임. 따라서 다양한 영역에서의 접근이 필요하되 플랫폼 노동자를 실질적으로 보호할 수 있는 후속 행정조치가 필요함.

3. 디지털 시대 사법적극주의의 강화

입법, 행정, 사법으로 대별되는 국가 권력의 작용에 있어 권력분립주의를 관철하게 되면 국회의 입법권을 존중하고 사법의 역할은 이를 동조하는 방향으로 해석하는 데 그치는 것으로 축소됨.

헌법재판소는 "그 자율권의 범위 내에 속하는 사항에 관한 국회의 판단에 대하여 다른 국가기관이 개입하여 그 정당성을 가리는 것은 바람직하지 않고, 헌법재판소도 예외는 아니다"라고 판시[20]하여 권력분립원칙을 존중하고 있음.

그러나 권력분립원칙이란 국가권력 기관의 절대적이고 배타적 분리·독립을 의미하는 것이 아니라 민주주의와 헌법적 가치에 부합하는 방향으로 기능하도록 상호통제하는 의미라고 한다면[21] 특히 기본권 침해와 관련하여 입법 및 행정기관의 작위·부작위에 대하여 사후적 심사기관인 사법부가 개입할 수 있어야 함.

우리 헌법재판소 역시 그간 새로운 기본권을 발견한 경우, 예컨대 헌법에 명시되지 않은 알권리, 개인정보자기결정권 등을 기본권으로 인정한 바 있고[22] 최근에는 그동안 소극적인 입장을 견지했던 사회적 기본권이나 국가의 기본권보호의무에 관하여 사안에 따라 심사의 강도를

19 장진희, 위의 글, 18쪽.

20 헌법재판소 1998. 7. 14. 선고 98헌라3.

21 이상혁, 〈성소수자 혐오의 범죄화와 사법적극주의: 브라질 연방대법원의 ADO 26, MI 4733 병합사건을 중심으로〉, 《공익과 인권》 20, 2020, 94쪽.

22 진상현, 〈헌법재판과 사법적극주의〉, 《헌법학연구》 29(1), 2023, 33쪽.

강화하겠다는 의사를 표한 바 있음.[23] 이와 같은 요청은 현대와 같이 고도로 발전한 디지털 테크놀로지의 영향으로 발생하는 기본권 침해 사안에 대한 입법적 대응이 미비한 상황에서 더욱 절실히 요구되는 원칙이라 할 수 있음.

기존 법률에 의한 기본권 보호의 공백이 발생하는 경우 사법부는 법률에 대한 헌법합치적 해석을 통해 당면한 문제를 해결하는 동시에 기본권 보장을 위한 입법을 견인하는 역할을 수행해야 할 것임.

4. 알고리즘 공개 및 규율

알고리즘은 특정 이벤트, 수요 변동 등을 실시간으로 반영해 플랫폼 노동자에게 과업을 배정하고 있음. 사람이 직접 과업을 배정하지 않는다는 점에서 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 사이의 종속관계를 부정하는 근거로 사용되며, 플랫폼 기업과 노동자 양측의 이윤을 극대화할 수 있다고 주장됨.

그러나 알고리즘은 사람의 개입이 전제되어야 하고, 알고리즘 설계와 결과값의 도출은 여기에 개입한 사람의 의지에 따라 달라질 수 있음. 실제로 알고리즘은 플랫폼 노동자에게 과업을 강제하고 이를 수행하지 않을 시 심각한 불이익을 부과함으로써 노동자를 통제하고 감시하고 있음. 알고리즘은 사실상 취업규칙과 같은 기능을 수행하며 이로써 노동자들은 플랫폼 기업과 종속적 관계에서 자유로울 수 없음.

2023년 유럽연합 의회에서 의결된 플랫폼 노동의 노동조건 개선을 위한 입법지침(Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work)은 플랫폼 노동자의 전반적인 권리를 언급하면서 일감 배정, 보수, 노동안전, 노동시간, 계정 정지 및 차단 등 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘에 대한 노동자의 알 권리를 인정하였음. 이에 따라 유럽연합 회원국들은 이 지침을 준수하기 위한 국내법을 제정해야 함.

23 헌법재판소 2019. 12. 27. 선고 2018헌마730.

또한 앞서 언급한 바와 같이 스페인 대법원이 글로보 노동자의 노동자성을 인정한 이후 스페인은 「근로자헌장법」 (Ley del Estatuto de los Trabajadores)을 개정, 제64조를 수정하고 제23조를 신설하였음. 이러한 개정을 통하여 디지털 플랫폼 기업을 포함한 사용자는 "… 프로파일링을 포함하여 근로조건, 고용 접근 및 유지에 영향을 미칠 수 있는 의사 결정에 영향을 미치는 알고리즘 또는 인공지능 시스템의 기반이 되는 매개변수, 규칙 및 지침에 대한 정보"를 제공할 의무가 생기게 됨(제64조 제4항 d)).[24]

이와 같은 입법례를 참조하여 사실상 취업규칙과 같은 알고리즘의 투명성과 공정성을 위한 입법적 대응이 요구됨.

5. 집단적 노동관계의 활성화 및 실효적 구조의 구축

헌법 제33조는 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"고 하여 근로3권을 기본권으로 보장하고 있음. 이는 사용자와 노동자가 서로 대등한 교섭주체로서 근로자의 이익과 지위의 향상을 도모하고자 하는 데 그 취지가 있음.[25]

이러한 헌법적 이념을 구현하고자 1997년 「노동조합 및 노동관계조정법」이 제정되었고, 이 법은 "헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모"하는 것을 목적으로 함(제1조).

플랫폼 노동자가 근로3권의 적용 대상이 될 수 있는가에 관해서는 헌법 제32조, 제33조 및 「근로기준법」과 「노동조합 및 노동관계조정법」이 정의하는 "근로자"와의 관계, 그리고 이 "근로자"에 플랫폼 노동자가 포함되는지 여부에 대한 논의가 전제되어야 함. 그러나 이와 같은 법리적 문제 외에 노조설립과 활동이 당국의 허가를 받는다고 하더라도 노조 활동의 실질적인 성과를 기대하기 어려운 문제가 있음.

24 자세한 내용은 박은정, 〈플랫폼 노동자의 근로조건 보호 시도에 관한 해외사례 연구〉, 《노동법논총》 57, 2023, 111쪽 이하 참조.

25 성낙인, 《헌법학》 (제23판), 법문사, 2023, 1554쪽.

지난 2020년 전국대리운전노조와 라이더유니온노조의 노동조합 설립신고가 행정관청에 의해 받아들여짐에 따라 이들의 노조 활동이 법적으로 보장받게 되었음. 그러나 플랫폼의 복잡한 구조상 노조 활동의 대상인 사용자가 불확실한 면이 있음. 노동조건을 결정하거나 영향을 줄 수 있는 기능별 법인은 여러 곳에 포진해 있는 반면, 교섭 대상은 한 곳만을 중심으로 하기 때문에 단체교섭의 효율성을 기대하기 어려움. 예를 들어 개발사가 사실상 과업을 배정하고 노동자를 통제하는 알고리즘을 만들고, 모기업이 수수료를 결정함에도 불구, 단체교섭의 사용자측 주체는 운영사를 중심으로 하는 경우가 많음. 이에 단체교섭이 실효를 거둘 수 있도록 플랫폼 계열사 전체와의 교섭, 모기업 또는 원청과의 교섭 방법이 모색되어야 함.

참고문헌

1. 단행본 및 논문

박은정, 〈플랫폼 노동자의 근로조건 보호 시도에 관한 해외사례 연구〉, 《노동법논총》 57, 2023, 111~180쪽.

성낙인, 《헌법학》 (제23판), 법문사, 2023.

이상혁, 〈성소수자 혐오의 범죄화와 사법적극주의: 브라질 연방대법원의 ADO 26, MI 4733 병합 사건을 중심으로〉, 《공익과 인권》 20, 2020, 93~162쪽.

이용균, 〈사회발전을 위한 모빌리티와 커먼즈의 가치 탐색: 모바일 커먼즈로의 결합을 강조하여〉, 《모빌리티 에토스 공통문화》, 앨피, 2023.

_____, 〈신자유주의 개발의 상상력과 포스트개발: 공유경제를 중심으로〉, 《한국지리학회지》 4(2), 2015, 293~306쪽.

이은주, 〈프랑스 산재보험제도와 종속적 자영업자에 대한 보호〉, 《사회보장법학》 9(1), 2020, 87~118쪽.

장선미, 〈헌법 제32조의 근로의 권리를 통한 디지털 플랫폼 노동자 보호에 관한 연구〉, 《법학논집》 25(4), 2021, 425~456쪽.

정영신, 〈이탈리아의 민법개정운동과 커먼즈 규약 그리고 커먼즈의 정치〉, 《환경사회학연구 ECO》 26(1), 2022, 93~139쪽.

진상현, 〈헌법재판과 사법적극주의〉, 《헌법학연구》 29(1), 2023, 1~42쪽.

2. 기타 자료

김종진 외, 〈디지털 플랫폼노동 실태와 특징Ⅱ -웹기반 지역기반 규모와 실태-〉, (이슈페이퍼 2021-05호), 한국노동사회연구소, 2021.

김준영 외, 〈플랫폼종사자 규모와 근무실태〉, 한국고용정보원, 2021.

김준영 외, 〈플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제〉, 한국고용정보원, 2023.

박은정, 〈플랫폼노동 현황과 쟁점〉, 《플랫폼 노동자와 노동권》, 플랫폼 독점화에 따른 문제점 및 해결방안 세미나 자료집(건국대 모빌리티인문학연구원·민주당 박정 의원실 공동주최), 2024.

이준희, 〈플랫폼종사자 90만명 육박…'IT업종 141% 급증, 라이더는 감소'〉, 전자신문, 2024. 8. 5.

이지예, 〈프랑스·스페인·영국, '플랫폼 종사자' 근로자성에 어떤 법리 적용했나〉, 《월간 노동법률》, 2022년 5월호, 64~67쪽.

장진희, 〈플랫폼노동 현황과 쟁점 토론문〉, 《플랫폼 노동자와 노동권》, 플랫폼 독점화에 따른 문제점 및 해결방안 세미나 자료집(건국대 모빌리티인문학연구원·민주당 박정 의원실 공동주최), 2024.

정영신, 〈"모빌리티 정의와 이동적 공유재" 토론문〉, 플랫폼 독점화에 따른 문제점 및 해결방안 1차 세미나 자료집(건국대 모빌리티인문학연구원·민주당 박정 의원실 공동주최), 2024.

최미랑, 〈정형화된 고체에서 '액체'로 변화하는 노동... 산재보험 등 안전망에 걸릴 수 없어〉, 경향신문, 2020. 1. 1.