



플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제

한 인 상* · 신 동 윤**

NARS 현안분석 vol. 76 | 2019년 10월 18일 | 발행처 국회입법조사처 | 발행인 김하중 | www.nars.go.kr

I. 서론	01
II. 플랫폼노동의 개념 및 유형, 현황 및 실태와 쟁점	01
III. 플랫폼노동에 대한 주요국의 대응 사례	06
IV. 국내의 플랫폼노동 관련 법제 및 입법·정책적 논의 현황	11
V. 플랫폼노동의 향후과제	13

본 보고서는 플랫폼노동의 개념 및 유형, 현황 및 실태와 쟁점을 파악하고 주요국의 대응 사례와 국내 법제 및 입법·정책적 논의현황을 검토한 후, 플랫폼노동의 향후과제를 제시하고자 한다. 최근 플랫폼노동이라는 새로운 고용형태의 출현은 전통적 고용형태와 다른 특징을 가지고 있어 노동법적 보호문제가 발생하고 있다. 전통적 고용형태는 근로시간 또는 장소 등이 특정되어 있는 반면, 플랫폼노동은 근로제공 형태나 장소, 근로시간 등이 특정되지 않고 다양한 방식으로 제공되고 있다. 이로 인해 플랫폼노동은 종속성이 점점 희석되고 근로자로서의 지위가 약화되어 법·제도적 사각지대에 놓여 있다.

따라서 이러한 문제에 따른 향후과제를 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 정부 차원에서 플랫폼노동 종사자의 현황파악과 실태조사가 업종별, 유형별로 면밀하게 이루어져야 할 것이다. 둘째, 이러한 실태조사를 바탕으로 충분한 사회적 논의와 협의를 거쳐 플랫폼노동 종사자를 위해 이들을 노동관계법 규율체계에 포섭될 수 있도록 적극 검토할 필요가 있다. 구체적으로, 포섭하는 방식은 크게 3가지로, (1) 노동관계법상 근로자 및 사용자 개념 규정을 개정하여 플랫폼노동 종사자에게 적용하는 방식, (2) 노동관계법상 근로자가 아닌 특수형태근로종사자로 포섭하는 방식, (3) 제3의 영역에서 보호하는 방식 등이다. 셋째, 입법을 통한 보호까지는 상당한 시간이 소요되는 만큼 단기적으로는 업체 간 자율적 협약 체결 등을 통해 보호될 수 있도록 여건 조성에 정부가 노력할 필요가 있다.

* 사회문화조사실, 환경노동팀 입법조사관, 788-4733, ishan@assembly.go.kr

** 사회문화조사실, 환경노동팀 입법조사관, 788-4558, dysin75@assembly.go.kr



I 서론

- 플랫폼노동이라는 새로운 고용형태의 출현은 전통적 고용형태와 다른 특징을 가지고 있어 노동법적 보호문제가 발생하고 있음
 - 플랫폼노동은 전통적으로 근로계약관계를 기반으로 거래되어 왔던 노동과는 법률적, 시간적, 공간적 환경 등에서 다른 특징이 있음
 - 노동시장에서 플랫폼노동 종사자가 빠르게 확산되고 있는 상황에서 법적 지위가 불안정하고 노동환경 역시 열악한 이들에 대한 보호의 필요성이 커지고 있음
- 국가마다 플랫폼노동 관련 입법·정책적 대응 방안을 모색하는데 노력을 기울이고 있음
 - 해외의 경우, 독일의 ‘산업(Industrie) 4.0’, ‘노동(Arbeiten) 4.0’ 등을 통한 디지털화에 대한 대응¹⁾이나 프랑스의 ‘플랫폼노동’ 관련 「노동법전」(Code du Travail) 개정 등이 대표적인 예라 할 수 있음
 - 국내의 경우, 경제사회노동위원회에서의 논의나 정부 차원(4차산업혁명위원회)에서의 논의 뿐만 아니라 국회에서도 디지털화가 산업구조 재편 및 노동의 미래에 가져올 변화와 영향을 예측·분석하고 입법·정책적 방안을 마련하기 위해 노력하고 있음
- 플랫폼노동의 경우, 수요자, 플랫폼 및 공급자 간의 법률관계가 발생하고 이로 인해 공급자의 형태가 어느 범주에 포함될 것인지가 주요한 정책적 쟁점임
 - 이에 플랫폼노동 종사자를 근로자의 범주로 포함할 것인지, 특수형태근로종사자로 포섭할 것인지, 또는 제3영역에서 보호할 것인지가 논의되고 있음
- 플랫폼과 관련하여 사업 모델의 확산, 산업구조 개편, 고용의 양적·질적 변화 등 다양한 쟁점들이 있으나, 이 글에서 주목하는 것은 플랫폼노동에 대한 노동법적 규율을 둘러싼 쟁점임
 - 이 글은 플랫폼노동의 개념·유형, 플랫폼노동 관련 현황 및 실태를 파악한 후, 플랫폼노동에 대한 주요국의 대응 사례를 살펴보고, 플랫폼의 주요 쟁점에 따른 과제를 제시하고자 함

II 플랫폼노동의 개념 및 유형, 현황 및 실태와 쟁점

1. 플랫폼노동의 개념 및 유형

가. 플랫폼의 개념 및 유형

- ‘플랫폼’의 개념
 - ‘플랫폼’(Platform)의 사전적 의미는 역에서 기차를 타고 내리는 곳, 평평한 단(檀)을 말하며,

1) 독일은 디지털화를 자신들의 경제, 고용 및 양질의 일자리에 기여할 수 있는 기회로 삼고자 노력하고 있음(Nahles, Andrea, Weissbuch Arbeiten 4.0 서문, BMAS, 2017).

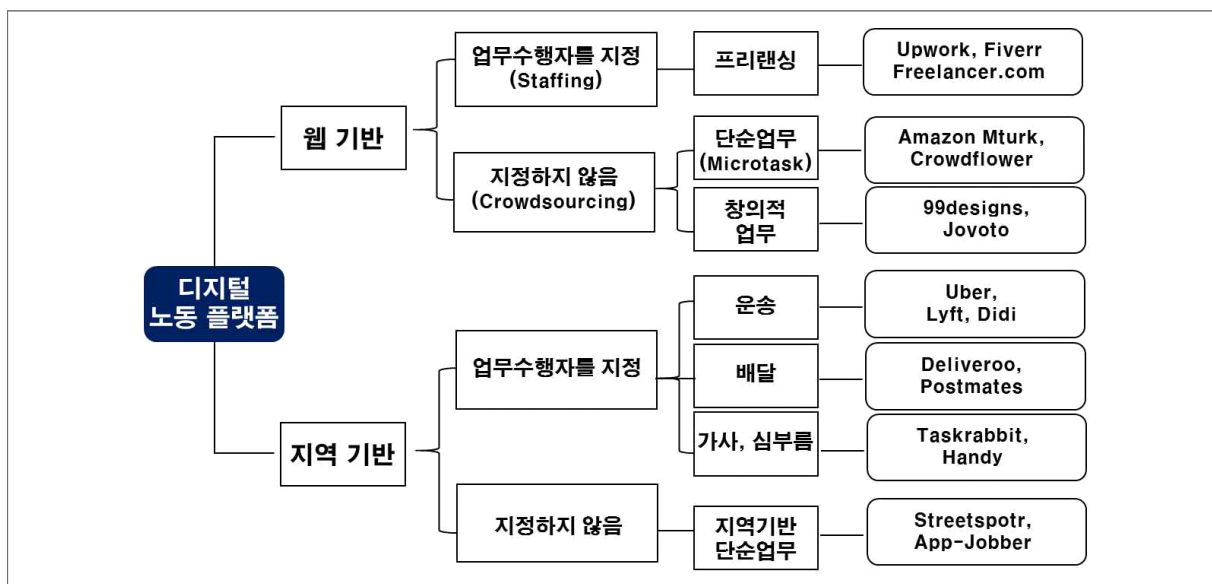
컴퓨터와 연계해서는 정보 시스템 환경을 구축하고 개방하여 누구나 다양하고 방대한 정보를 쉽게 활용할 수 있도록 제공하는 기반을 의미하는 용어로 사용됨

- 디지털 기기를 기반으로 형성된 플랫폼을 일반적으로 ‘디지털 플랫폼’이라고 표현함

■ 플랫폼의 유형

- 플랫폼은 매개하는 공간·장치·업무수행 방식에 따라 지역기반(Location-based)과 웹기반(Web-based) 플랫폼으로 구분할 수 있음²⁾
- ‘지역기반 플랫폼’은 수요자의 모바일 또는 온라인 주문에 따라 업무가 할당되고, 해당 플랫폼이 운영되는 지역(오프라인)에서 서비스가 제공되는 것으로, 우버, 에어비엔비(Airbnb), 헬프링(Helpling)³⁾ 등이 있음
- ‘웹기반 플랫폼’은 오프라인에서 서비스가 이루어지지 않고 모든 과업이 온라인에서 수행되며, 노동시장이 특정 지역에 국한되지 않고 글로벌하게 형성되는 것으로, 업워크(Upwork)⁴⁾, 아마존 머케니컬 터크(Amazon Mechanical Turk)⁵⁾, 99디자인(99designs)⁶⁾ 등이 있음

그림 1 플랫폼의 분류



자료: Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy; Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Good society-social democracy, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p.7(최기산·김수한, 「글로벌 각 경제(Gig Economy) 현황 및 시사점」, 『국제경제리뷰』 제2019-2호, 한국은행, 2019, p.6 재인용)

2) Schmidt, Florian A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy; Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Good society-social democracy, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, pp.6~7.

3) 헬프링은 2012년에 설립되어 유럽지역을 기반으로 집안청소서비스를 제공하는 온라인 플랫폼으로 소비자와 지역의 청소업자를 연결시켜주는 온라인 예약결제 플랫폼을 말함(최종 검색일: 2019.9.24.), <<https://www.helpling.com/>>.

4) 업워크는 2015년에 설립되어 기업과 각 분야의 프리랜서 전문가를 연결 및 중개해주는 글로벌 프리랜서 플랫폼을 말함(최종 검색일: 2019.9.24.), <<https://www.upwork.com/>>.

5) 아마존 머케니컬 터크는 2005년에 설립되어 클라우드 소싱 방식으로 기업과 개인 서비스제공자를 연결시켜주는 아웃소싱 플랫폼을 말함(최종 검색일: 2019.9.24.), <<https://www.mturk.com/>>.

6) 99디자인은 2008년에 설립되어 클라우드 소싱 방식으로 디자이너와 기업을 연결해주는 아웃소싱 플랫폼을 말함(최종 검색일: 2019.9.24.), <<https://99designs.com/>>.

나. 플랫폼노동의 개념 및 유형

■ ‘플랫폼노동’의 개념

- ‘플랫폼노동’은 법률상 용어는 아니며, 디지털 플랫폼을 기반으로 이루어지는 노동을 일컫는 용어임
- 한국고용정보원에서는 ‘플랫폼노동’을 “△디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일자리를 구하며, △단속적(1회성, 비상시적, 비정기적) 일거리 1건당 일정한 보수를 받으며, △고용계약을 체결하지 않고 일하면서 근로소득을 획득하는 근로 형태”로 정의하고 있음⁷⁾
- ‘플랫폼노동’ 이외에 다양한 용어들이 혼용되고 있음⁸⁾
 - 플랫폼노동과 관련하여 킥노동(Gig work), 온디맨드(주문형)노동(On-demand work), 크라우드 소싱(Crowd sourcing), 디지털 노동(Digital labor) 등의 용어가 사용되기도 함

■ 플랫폼노동은 일반적으로 수요자, 플랫폼, 공급자로 구성되며, 이들 3자간 관계를 포괄하는 구조임

- ‘수요자(Demanders)’는 형태에 따라 구매자, 소비자, 탑승자, 임차인, 클라우드 제공자 등으로 불리며, 서비스 등을 이용하는 자임
- ‘플랫폼(Platforms)’은 상품 또는 서비스 등 경쟁이 벌어지는 시장을 제공하는 공간으로 온라인 시장을 설계·제공하고 매개함
 - 특히, 공급자와 수요자는 인터넷에 기반한 디지털 통신장치(모바일, 지리적 위치가 가능한 스마트 폰, 테블릿 등)를 이용하여 플랫폼에 접속함
- ‘공급자(Suppliers)’는 형태에 따라 판매자, 생산자, 운전기사, 주인(Host), 클라우드 워커 등으로 불리며, 서비스 등을 제공하는 자임

■ 플랫폼노동의 대표적인 유형

- 온디맨드(주문형) 플랫폼노동
 - 수요자는 고객 등이고 플랫폼은 운영자, 공급자는 서비스제공자임
 - 이 유형은 서비스의 연결이 위치 정보를 활용한 플랫폼에 의해 이루어지고 실제 서비스의 제공이 오프라인에서 이루어진다는 것이 가장 큰 특징임
 - 대표적으로 배차서비스, 쇼핑대행서비스, 음식배달서비스 등이 있음
- 클라우드 소싱 플랫폼노동
 - 발주자(수요자)가 온라인 플랫폼에서 일을 발주하고, 다수의 서비스 등록자(공급자)가 일에 응모하여 업무위탁/도급계약을 맺고 성과물을 납품하는 형태임
 - 다수 군중이 제시된 과업을 온라인상에서 수행한다는 것이 특징적임
 - 대표적으로 아마존 머케니컬 터크, 위시켓(Wishket)⁹⁾ 등이 있음

7) 한국고용정보원, 「고용정보분석」, 『고용동향브리프』 제2호, 2019, p.15.

8) Florisson, Rebecca & Irene Mandl, “Platform work: Types and implications for work and employment—Literature review”, WPEF 18004, Eurofound, 2018, p.2.

9) 위시켓은 2012년에 설립되어 국내를 기반으로 한 클라우드 소싱 방식으로 운영되는 아웃소싱 플랫폼임(최종 검색일:

2. 플랫폼노동의 현황 및 실태와 쟁점

가. 플랫폼노동의 현황

- 플랫폼노동 종사자의 규모를 파악할 수 있는 공식적인 통계자료는 찾아보기 어려운 실정임¹⁰⁾
 - 이는 플랫폼노동의 유형이 다양하며, 개념, 분류 등에 대한 국제기준이 없고 기존 노동통계조사의 설계가 임금근로자를 중심으로 설계되어 있기 때문임
 - 현재까지 알려진 플랫폼노동 종사자의 규모는 설문 조사나 디지털 플랫폼에 가입된 회원수 등으로 추산한 규모임¹¹⁾
 - 예를 들어, 최근 한국고용정보원의 ‘우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정’에 따르면, 플랫폼노동 종사자는 47만~54만 명으로 추산하고 있음¹²⁾
 - 전체 취업자 대비 1.7~2.0%에 해당하며, 전체 플랫폼노동 종사자 중 남성이 66.7%로 여성 33.3%보다 약 2배가 많음
- 플랫폼노동 종사자 규모를 추정한 해외 사례
 - 미국의 노동통계국은 2017년 5월 기준 전자적으로 중개되는 노동자(Electronically mediated workers)의 수를 약 161만 명 수준(전체 취업자의 1% 수준)으로 추산한 바 있음¹³⁾
 - 2017년 JRC COLLEEM 설문조사에 따르면, 유럽연합의 플랫폼노동 종사자 수와 관련하여 스페인은 12.5%로 가장 높으며 평균 10.5% 보다 2%p 높은 것으로 나타난 반면, 핀란드는 6.5%로 가장 낮은 것으로 나타남¹⁴⁾

나. 플랫폼노동 종사자의 노동보호 실태

- 플랫폼노동 종사자의 근로 실태는 관련 연구 자료, 종사자의 증언, 종사자 단체의 요구 사항 등을 통해서 파악할 수 있으며, 대부분의 사례가 주문형 플랫폼노동 종사자의 근로실태임

2019.9.24.), <<https://www.wishket.com/>>.

10) 플랫폼의 경우, 거래량과 수에 관한 정보를 제공할 법적 의무가 없으며(Florisson & Mandl, 앞의 글, p.4), 주요국들은 아직까지 공식 노동통계를 편제하고 있지 않음(최기산·김수한, 「글로벌 직 경제(Gig Economy) 현황 및 시사점」, 『국제경제리뷰』 제2019-2호, 한국은행, 2019, p.11).

11) 직(gig) 경제에 대한 정의, 분류 등에 대한 국제기준이 없기 때문에 아직까지 공식 노동통계로 발표하지 않고 있고, 연구자들에 따라 추정 결과가 나타남(최기산·김수한, 위의 글, p.11).

12) 한국고용정보원, 앞의 글, p.15(한국고용정보원의 ‘우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정’보고서는 무작위 추출방식으로 15세 이상 3만 264명을 대상으로 한 표본조사 방식으로 이루어짐).

13) BLS, “Electronically mediated worker: new questions in the contingent worker supplement”, *Monthly Labor Review*, Sep. 2018.

14) Brancati, Cesira Urzi et al., “Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers”, *JRC Technical Reports*, European Commission, 2019, pp.1~9(2017년 JRC COLLEEM 설문조사는 14개 유럽국가 내 16세와 74세 사이에 모든 인터넷 사용자를 대상으로 한 온라인 설문으로 플랫폼노동을 한 적이 있는지에 대한 질문에 대한 조사임).

- 첫째, 불안정한 법적 지위와 낮은 소득 수준임
 - 2019년 한국고용정보원의 ‘우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정’에 따르면, 플랫폼노동 종사자가 얻는 월평균 소득(세전)은 100만원 이하 라는 응답비율(36.5%)이 가장 높고, 300만원 초과라는 응답비율은 3.6%에 그쳤으며, 월 평균 소득의 산술평균은 163.9만원 임¹⁵⁾
- 둘째, 저소득을 극복하기 위한 장시간 노동과 노동제공과정에서의 위험을 감수함
 - 예컨대, 퀵서비스기사의 경우 기존 순수입을 유지하기 위해 장시간 노동을 수행함
- 셋째, 서비스 제공과정에서 폭행, 폭언, 위협 등 인권침해가 발생함
 - 예컨대, 대리운전은 기본적으로 취객을 상대로 대면서비스를 제공하는 업종의 특성상 위험에 노출되거나 인권침해를 경험한 사례들이 발생함
- 넷째, 사회안전망으로부터의 사각지대에 놓여 있음
 - 예컨대, 대리운전기사 산재보험의 미가입률은 99.4% 이며, 퀵서비스 기사는 61.5% 를 나타내고 있음¹⁶⁾
 - 이는 산재보험이 기본적으로 고용관계를 전제로 설계되어 있기 때문임

다. 플랫폼노동의 쟁점

- 플랫폼노동 종사자 관련 현황 및 실태 파악 등이 미흡한 실정임
 - 국내·외적으로 플랫폼노동이 빠르게 확산되고 있음에도 종사자 규모나 노동실태를 엄밀하게 파악·분석한 자료를 확인하기 어렵고, 이는 실질적인 입법·정책적 방안 마련을 어렵게 하는 요인으로 작용함
- 플랫폼노동을 노동관계법 및 체계로 포섭하는데 한계가 있음
 - 플랫폼노동은 노동의 매개 방식, 계약 및 법률관계, 노무제공에 있어서 공간적·시간적 환경 등이 전통적인 노동관계와 다름
 - 기존 노동법체계를 통해 플랫폼노동 종사자를 보호할 수 있는지에 대한 의문이 제기되고 있고, 그 한계에 직면해 있음
 - 특히 플랫폼노동은 고용의 비전속성, 수행 업무 또는 서비스의 초단기성, 업무 수행의 장소 및 시기의 불특정성, 업무 또는 서비스 선택의 자율성 또는 독립성 등이 특징적이어서 전통적인 종속노동의 범주에 포섭시켜 규율하기 어려운 측면이 있음

15) 최기성, 『플랫폼경제종사자 주요 직종의 근로실태』, 플랫폼경제종사자 고용 및 근로실태 진단과 개선방안 모색 정책토론회, 한국고용정보원, 2019.8.23., p.40.

16) 대리운전기사의 경우, 미가입률은 99.4%인 반면, 퀵서비스기사는 61.5%의 미가입률을 보이고 있음(박찬임, 「특수형태 근로종사자 근로실태: 산재보험적용 9개 직종을 중심으로」, 『월간 노동리뷰』 통권 제160호, 2018, p.23).

- 플랫폼노동 종사자들의 조직화 및 집단적 노사관계 제도화의 어려움
 - 플랫폼노동 종사자들은 노동제공과 관련하여 공간적·시간적으로 분리되어 있기 때문에 조직화가 어렵고 집단적 목소리를 내기 어렵다는 점에서 이해대변시스템을 갖추기가 어려움
- 플랫폼노동 종사자를 사회보장체계 내로 포섭하기 어려움
 - 플랫폼노동 종사자들은 안정적인 소득 확보를 위해 노동시간이나 노동강도를 강화시키는 경우가 많고 위험에 노출되는 사례들이 발생함에도 불구하고¹⁷⁾ 산재보험, 고용보험 등의 사회보험이 임금근로자 중심으로 설계되어 있기 때문에 보호받지 못하는 사례가 나타남

III 플랫폼노동에 대한 주요국의 대응 사례

1. 유럽연합(EU)

- 최근 유럽의회는 ‘투명하고 예측 가능한 근로조건에 관한 지침(The Directive 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions)’¹⁸⁾을 마련하였음¹⁹⁾
 - ‘투명하고 예측 가능한 근로조건에 관한 지침’은 유럽 사회권리선언(European Pillar of Social Rights)에 대한 직접적인 후속 조치임
 - 동 지침은 유럽연합의 플랫폼노동 등 모든 유형의 근로자(0시간 근로계약, 단순노동, 가사노동, 바우처 기반 노동)에게 적용됨
 - 모든 유형의 근로자는 △ 서면으로 된 근로조건 정보제공권, △ 수습기간 제한권, △ 배타조항금지 및 양립불가조항 제한에 따라 추가 직업 선택권, △ 온 디멘드와 같이 예측 불가능한 근로자의 경우, 일 시작 전에 합리적인 기간을 알 권리, △ 0시간 근로계약 남용방지법, △ 좀 더 안정된 작업으로 이동을 요청하는 경우 서면답변을 받을 권리, △ 의무적 훈련을 무료로 받을 권리를 보장받고 있음

2. 프랑스

- 프랑스는 플랫폼에 대한 규제와 관련 종사자에 대한 보호 입법을 마련한 대표적인 국가임
 - 프랑스는 「노동법전」(Code du Travail) 개정을 통해 플랫폼노동 종사자의 권리와 플랫폼의 사회적 책임을 규정함

17) 류현철, 「플랫폼노동자의 건강과 사회보장제도의 개편 필요성」, 『복지이슈』, 서울시 복지재단, 2018, p.6.

18) DIRECTIVE (EU) 2019/1152 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

19) European Commission, Transparent and predictable working conditions(최종 검색일: 2019.8.14.), <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1313&langId=en>>.

- 2016년 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」이 제정됨²⁰⁾
 - 「노동법전」 제7편²¹⁾ 제3권, 제4장 이하에서 전자적 방식의 플랫폼을 이용하는 노동자의 권리와 디지털 플랫폼의 사회적 책임을 규정하고 있는 바, 여기에는 플랫폼노동 종사자의 산재보험의 적용, 직업교육, 노동3권의 보장 등이 포함되어 있음
 - 먼저 「노동법전」에서 산재보험의 적용, 직업교육, 노동3권이 보장되는 ‘전자적 방식의 플랫폼을 이용하여 직업 활동을 수행하는 비임금노동자’의 적용 범위를 규정함(L.7341-1조)
 - L.7342-1조에 따르면, 플랫폼이 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 결정할 경우 플랫폼은 플랫폼노동 종사자에 대하여 사회적 책임을 부담하여야 함
 - 나아가 임의 가입을 통한 플랫폼노동 종사자에 대한 산재보험의 보호를 규정하고 있음(L.7342-2). 이때 산재보험료는 플랫폼이 부담하도록 함. 다만 플랫폼이 산재보험과 동일한 수준의 보장을 제공하는 집단상해보험에 가입시킨 경우(이 경우에도 보험료는 플랫폼이 부담함)에는 산재보험 적용의 예외를 인정함
 - 플랫폼노동 종사자는 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있고(단결권), 대표를 통하여 집단적 이익을 주장할 수 있고(단체교섭권), 자신들의 직업적 요구 사항을 관철시키기 위해 권리를 남용하지 않는 범위에서 조직적으로 노무제공을 거부할 수 있고(파업권), 플랫폼은 이러한 행위를 이유로 불이익한 처우를 할 수 없음
- 「자신의 직업적 미래를 선택할 자유에 관한 2018년 9월 5일 법」 제정(「노동법전」L.7342-1조의 개정 등)²²⁾
 - 주요 내용은 플랫폼의 사회적 책임 이행 요건과 방식으로 일종의 ‘플랫폼노동약관’을 작성할 수 있도록 하고, 약관에 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자의 권리와 의무를 규정하도록 하고 있음
 - 약관에는 특히, 플랫폼노동 종사자의 업무 수행 조건, 적정한 가격 보장, 제공되는 사회적 보호조치 등이 명시되어야 함
- 프랑스는 플랫폼노동 종사자를 특수형태고용종사자의 범주로 포섭하여 사회보험의 적용, 노동3권의 보장 등의 내용을 명문화하고, 당사자 간 자발적인 약정(예컨대, 플랫폼노동약관의 제정)을 통해 플랫폼노동을 규율할 수 있도록 하는 방식을 취했다는 점에서 특징적임
- 「노동법전」에서 플랫폼노동 종사자를 ‘비임금노동자(자영업자)’로 규정하고 있으나 이들이 근로자로 인정되는 경우 「노동법전」의 모든 규정이 적용됨

20) Loi n 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels(박제성, 「디지털의 세 가지 표상과 노동법의 과제」, 플랫폼노동연대 출범 선언 및 플랫폼 영역에 대한 노동기본권 확대를 위한 정책토론회, 2019.1.30., p.25 재인용).

21) 제7편은 특수형태고용 종사자들에 대한 적용 규정을 담고 있음.

22) 동 법은 국회에서 통과되었으나, 입법 절차 위반을 이유로 프랑스 헌법재판소에서 위헌 결정되었고, 공포되지 못함.

3. 독일

- 독일은 정보통신기술 발전으로 인한 경제·사회·노동의 급격한 변화(디지털화에 따른 변화)에 대응하기 위한 전략을 점진적으로 추진하여 왔음
 - 연방 관계부처(연방경제에너지부, 연방교육연구부, 연방노동사회부)와 이해관계당사자(정치인, 노동계, 경제계, 전문가 그룹)가 함께 참여하여, 디지털화가 가져올 변화, 경제·사회·노동 관련 제반 문제, 대응 전략 등을 함께 논의하고, 연구 결과를 통해 방향을 제시하고 있음
 - 이러한 움직임의 대표적인 사례가 연방노동사회부가 중심이 된 ‘노동 4.0’, 연방경제에너지부, 연방교육연구부의 ‘산업 4.0’, 의 발표임
- ‘노동 4.0’은 네트워크화 및 디지털화로 인해 유연화된 노동세계를 말하는 것²³⁾으로 ‘노동 4.0’은 디지털화가 노동세계에 미치는 영향과 그에 대한 대응 전략이 반영됨
 - 연방사회노동부는 고용과 노동의 관점에서 노동환경 전반에 대한 재검토를 시도하기 위한 전략적 계획의 하나로 ‘녹서’(Grünbuch)와 ‘백서’(Weißbuch)를 각각 발간함
 - 녹서는 디지털화에 따른 노동의 양극화 문제, 기업과 개인이 요구하는 노동 유연화의 충돌 문제, 디지털 플랫폼노동 종사자에 대한 노동법 적용의 문제, 종업원대표제나 단체교섭 방식의 문제 그리고 사회안전망 전반의 문제 등을 제기함
 - 백서는 녹서에서 제시한 문제의식에 대하여 이해관계자(정치인, 경영인, 근로자, 노동조합, 행정가 등)가 참여하여 토의하고 미래의 노동사회에 관한 의식을 공유할 수 있는 다양한 주제별 행사를 진행하였으며 온라인 설문조사 결과 등을 종합하여 발표함
- 현재 독일의 법체계에서는 플랫폼에 기반하여 경제활동을 하는 자의 노동법적, 사회법적 지위에 관한 특별한 규정은 존재하지 않음²⁴⁾
 - 다만, 플랫폼에 기반하여 경제활동을 수행하는 자에 대한 법적 보호에 대해서는 기존 노동법 및 사회법체계에서 규정하고 있는 ‘근로자와 유사한 자’(die Arbeitnehmerähnliche Personens) 및 ‘자영업자’(Selbstständige)에 대한 예외적인 보호 조항의 적용 가능성은 열려 있음
- 지금까지 플랫폼노동 종사자를 보호 대상으로 한 별도의 노동입법 움직임은 포착되지 않고 있음
 - 이와 관련하여 연방정부는 구체적인 보호 입법의 어려움과 관련하여 전체적으로 플랫폼에 기반한 노동(Plattformbasierte Arbeit)이 경제와 사회에 미치는 영향에 대하여 최종적으로 평가하기에는 연구나 분석이 충분하게 성숙하지 못하였다는 점을 밝힌 바 있음²⁵⁾

23) Krause, Rüdiger, *Digitalisierung der Arbeitswelt*, Gutachten B zum 71. Deutschen Juristentag, C.H.Beck, 2016, p.11.

24) Wissenschaftliche Dienste, “Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie”, WD 6 – 3000 – 058/17, *Deutscher Bundestag*, 2017, p.4. ‘Wissenschaftliche Dienste’는 독일 연방의회 학술지원처로서 한국의 ‘국회입법조사처’와 유사한 기능을 담당하는 기관이며, 이 기관은 짧은 보고서에서 독일 노동법체계에서 근로자 및 ‘근로자와 유사한 자’에 대한 개념을 정리하고 플랫폼노동 종사자에 대한 노동법 및 사회법 적용 관련 최근 논의를 정리함.

25) 독일 연방정부는 연방의회 복수의 의원들과 좌파연합 교섭단체(die Fraktion Die LINKE)의 질의(BT-Drucks.

- 현재 단계에서 △기준 노동법 및 사회법의 시스템, △기준 단체교섭 및 공동결정 등 노사관계 시스템 및 전통 등을 통해 플랫폼노동에 대응하고 있는 것으로 보임
- 한편, 플랫폼노동 관련 이해관계자들이 자발적으로 ‘공동의 행동강령’(Der Gemeinsame Code of Conduct)²⁶⁾을 마련하고, 플랫폼노동 종사자, 위탁자, 플랫폼 간의 발생한 분쟁을 해결하기 위한 기구(Ombudesstelle)를 마련함²⁷⁾
 - 이른바 ‘공동의 행동강령’은 2015년 플랫폼 Testbirds가 마련하고 다수의 플랫폼이 서명한 자발적인 행위규칙으로 플랫폼노동 종사자에 대한 최저기준 준수 의무를 규정하고 있음
 - 이 기구는 ‘행동강령’의 자발적인 준수 여부를 모니터링하는 기능도 담당함
 - ‘Ombudesstelle’는 지방노동법원 법관 1인, 클라우드 소싱 연합 대표 1인, 플랫폼대표 1인, IG Metall 이사 1인, 플랫폼 종사자 1인 등 5인으로 구성됨
 - ‘Ombudesstelle’에는 2017년 7건이 접수되었던 바, 이중 5건은 중재를 통해 우호적으로 해결된 반면, 2건의 경우 당사자가 절차를 계속 진행하지 않았음. 2018년은 총 23건이 접수되었던 바, 이중 15건의 경우 중재를 통해 우호적으로 해결되었음²⁸⁾

4. 미국

- 미국에서도 플랫폼을 기반으로 하는 새로운 직업군의 출현은 건축, 공학, 컴퓨터, 수학 분야 뿐만 아니라 O2O, 온 디멘드, 클라우드 소싱 등에서 나타나고 있음²⁹⁾
- 최근 플랫폼노동과 관련하여 미국에서 노동관계법상 법적 분쟁이나 법적인 논의가 전개되고 있는 대표적인 형태는 우버와 같은 온 디멘드형 플랫폼노동으로 알려짐³⁰⁾
- 플랫폼노동에 대한 미국의 최근 사법적 대응 및 입법적 대응
 - 법원이 플랫폼노동 종사자에 대한 근로자성 인정 여부를 판단함³¹⁾
 - 2015년 캘리포니아 주 연방지방법원에서 우버 운전기사를 주 법상의 근로자로 인정한 사

19/5701)에 대한 답변에서 플랫폼에 기반한 경제활동 종사자의 규모가 확대되고 있으나, 그 규모에 대하여 신뢰할만한 연구 결과를 갖고 있지 못하다고 밝히면서, 플랫폼 기반 종사자들에 대한 현재 상황에서의 문제의식, 이들의 법적 지위에 대한 판단, 향후 대응 조치 등에 대한 정부의 입장을 밝힌 바 있음(BT-Drucks. 19/6186, 28. 11. 2018).

26) 공동의 행동강령’(Der Gemeinsame Code of Conduct)(최종 검색일: 2019.8.22.), <<http://crowdsourcing-code.de>>.

27) 독일 금속노조(IG Metall)는 독일 클라우드 소싱 연합(Deutsche Croud sourcing Verband) 및 8개 주요 클라우드워킹-플랫폼(Testbirds, Streetspotr, Crowd Guru, usw.)과 분쟁해결 기구(Ombudesstelle) 설치에 동의함(IG Metall, Presseinformation, 2017. 11. 8).

28) 해당 통계는 다음과 같이 확인할 수 있음(최종 검색일: 2019.10.10.), <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombudsstelle_bezahltes_Crowdworking_Bericht_2017_2018.pdf>.

29) Prassl, Jeremias & Martin Risak, “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016*, Feb 16, 2016.

30) 김희성, 『직업안정법을 통한 플랫폼노동중개의 규율 가능성과 과제에 대한 토론문』, 한국노동법학회·노동법이론실무학회·이화여자대학교 법학연구소, 2019, p.47.

31) 자세한 내용은 위의 글 참조.

례가 있음³²⁾

- 위 사례는 결국 2019년 3월 29일, 캘리포니아 주 연방지방법원에서 우버가 2천만 달러 (약 240억)를 보상하기로 합의하여 5년간의 소송을 마무리 지었음³³⁾

- 반면 2017년 2월, 플로리다 주 지방법원에서는 해당 주 산업재해보상보험법상의 근로자성을 부정한 사례도 있음³⁴⁾

- 주 또는 지방정부에서 관련 주법 또는 조례를 제정하는 방식으로 접근함

- 2019.9.18. 캘리포니아 주에서 플랫폼노동 종사자를 보호할 수 있는 법안(AB-5)이 통과 되었음³⁵⁾

- 이로 인해 플랫폼노동 종사자는 사용자가 ABC 테스트(ABC Test)³⁶⁾를 입증하지 못하는 한 근로자로서 인정되어 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가, 가족휴가 등 혜택을 받게 됨³⁷⁾

- 시애틀 시는 독립계약자(Independent contractor)에 대한 일정한 보호의 내용을 담고 있는 조례를 제정함³⁸⁾

- 그 밖에도 플랫폼노동에 대해 입법적 대응이 필요하다는 제안과 그에 대한 논의가 있음

- 첫째, 근로자의 범위를 확대하자는 견해가 있음³⁹⁾

- 미국 노동부는 2015년 「공정근로기준법(The Fair Labor Standards Act: FLSA)」상 근로자에 대해서는 경제적 현실기준에 따라 광범위하게 근로자성을 인정하도록 구체적인 판단요소를 포함한 행정해석을 제시하고 있음⁴⁰⁾

- 둘째, 제 3영역으로 독립근로자(Independent worker) 개념을 도입하여 플랫폼노동 종사자를 보호하자는 견해도 있음⁴¹⁾

32) O'Connor v. Uber Tech., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

33) UNITED STATES DISTRICT COURT NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA, Mar 29, 2019, Case No. 13-cv-03826-EMC (N.D. Cal. Mar. 29, 2019).

34) District Court of Appeal of Florida, Third District. Darrin E. McGillis, Appellant, v. Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER, Appellees. No. 3D15-2758, Decided: February 01, 2017.

35) California, AB-5 Worker status: employees and independent contractors(최종 검색일: 2019.9.24.), <https://leginfo.ca.gov/faces/billStatusClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>.

36) ABC 테스트는 근로자(Employees)와 독립계약자(Independent Contractors)를 구별하기 위한 단계별 검증요건으로 보수(Remuneration)를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 그를 고용한 기관이 ABC 모두를 증명하지 못하는 경우, 근로자로 인정됨.

37) ABC 테스트의 경우, 사용자는 "(A) 그 자(The person)는 업무수행계약과 사실상의 업무수행과 관련하여 고용기관의 통제와 지시로부터 자유롭다 (B) 그 자는 고용기관의 업무의 통상적인 과정 이외의 업무를 수행한다 (C) 그 자는 업무수행과 관련된 것과 동일한 성격을 가진 독립적으로 성립된 무역, 직업 또는 사업에 관련되어 있다" 모두 입증해야 함(Section 2750.3 of the Labor Code).

38) Seattle.gov, Seattle City Council Collective Bargaining Ordinance(Ordinance No. 124968)(최종 검색일: 2019.9.24.), <http://seattle.legistar.com/LegislationDetail.aspx?ID=2451983&GUID=E69B3AB7-88E1-491A-A49F-B32BE688D16C>.

39) Sprague, R. "Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes", 31 A.B.A. Journal of Labor & Employment Law 53, 2015, p.3.

40) US Department of Labor, Administrator's Interpretation No.2015-1(2015).

41) Harris, S. & A. Krueger, "A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The

Ⅳ 국내외 플랫폼노동 관련 법제 및 입법·정책적 논의 현황

1. 플랫폼노동에 대한 규율 현황

- 국내법상 ‘플랫폼노동’을 직접적으로 규율하거나 ‘플랫폼노동 종사자’ 보호를 명문으로 규정하고 있는 조항은 없음
- 다만, 대법원이 플랫폼노동에 노동관계법령상 규정을 적용한 사례가 나타남
 - 현행 「산업재해보상보험법」(이하 “산재보험법”이라 함) 제125조⁴²⁾에서는 일정한 요건을 갖춘 일부 직종의 특수형태근로종사자⁴³⁾에 대한 산재보험적용을 규정하고 있는 바, 대법원⁴⁴⁾에서 앱을 통해 배달업무를 수행한 플랫폼노동 종사자에 대해 산재보험의 적용을 인정한 바 있음
 - 해당 사건에 대한 하급심⁴⁵⁾에서는 당사자의 ‘전속성’을 부인하면서 산재보험법상 특수형태근로종사자에 해당하지 않는다고 판단하였음
 - 그러나 대법원은 산재보험법상 조항의 취지가 「근로기준법」상의 근로자는 아니나, 업무상 재해로부터 보호의 필요성이 있는 해당 종사자를 보호하기 위함이라고 설시하고, 특수형태근로종사자에 대한 산재보험법령상 특례 조항에 대한 해석을 통해 플랫폼노동 종사자의 산재보험법 적용 가능성을 확인함⁴⁶⁾
- 플랫폼노동 종사자로 조직된 단체의 노동조합 설립신고
 - 고용노동부는 2017년 11월 택배연대노동조합의 설립신고를 받아들인 바 있고, 서울시, 부산시 등 광역단위 지방행정관청에서는 이미 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노동조합법”이라 함) 제10조, 제12조에 따라 플랫폼노동 종사자들을 구성원으로 하는 단체(예컨대, 대리운전기사노동조합 등)에게 노동조합 설립신고증을 교부한 바 있고, 이들 노동조합은 사용자 또는 사용자단체를 상대로 단체교섭을 요구하고 있음
- 현행 노동관계 규율 체계 적용의 한계
 - 현행 산재보험법 적용되는 직종 중 배달기사, 퀵서비스기사, 대리운전기사는 플랫폼노동의 대표적인 직종이나, 이러한 직종의 경우에도 산재보험법령의 보호 범주에 포섭되기 위해서는 전

Independent Worker”, *The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10*, 2015.

42) “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”과 “노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것”을 요건으로, 「산업재해보상보험법 시행령」 제125조에서 정하고 있는 ‘보험모집인, 지입형태의 건설기계운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원으로서 택배사업에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람(이른바, 배달기사), 택배원으로서 퀵서비스업자로부터 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람(이른바, 퀵서비스기사), 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사’에 대하여 산재보험이 적용됨.

43) 특수형태근로종사자를 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 않아 업무상 재해로부터 보호가 필요한 자”로 표현하고 있음.

44) 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49327 판결; 대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결.

45) 서울행정법원 2017. 8. 18. 선고 2016구합69482 판결(제1심), 서울고등법원 2017. 11. 28. 선고 2017누69566 판결(제2심).

46) 김근주·김기선·박제성 편(박은정, 이다혜 집필부분), 『2018년 노동판례 리뷰』, 한국노동연구원, 2019, p.3, p.16.

속성이 인정되어야 함

- 이와 관련하여 고용노동부에서는 이러한 직종 종사자의 전속성에 대한 기준을 「고용노동부 고시」로 제시하고 있음⁴⁷⁾
- 결국, 현행법 하에서는 제한적으로 전속성을 갖춘 해당 직종의 플랫폼노동 종사자에 한하여 산재보험법령상의 특수형태근로종사자로서 보호를 받을 수 있고, 이마저도 산재보험의 임의가입 형태이며, 적용 제외 신청도 허용됨

2. 입법·정책적 논의 현황

■ 플랫폼노동 관련 입법 논의

- 제20대국회에는 다양한 측면에서 플랫폼 노동을 보호하기 위한 입법논의가 진행되고 있음
- 먼저, 플랫폼노동 종사자를 고용보험제도의 보호 범주에 포섭시키는 방안이 포함된 고용보험 관련 법률안⁴⁸⁾이 발의되어 계류 중임
 - 동 법률안은 ‘노무제공플랫폼사업’을 정의하고, 적용 범위에 “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 고용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람”(법률안에서는 ‘노무제공자’라는 용어를 사용하고 있음)을 고용보험의 보호 범주에 포섭시키고 있음(의무가입의 형태)
 - 또한 노무제공플랫폼 사업주 등에게 피보험 자격 등을 관리하고 신고하도록 하여 다수 사업에 종사하는 사람에 대한 피보험자격의 취득 근거를 규정하고 있음
- 아울러, 국가 또는 지방자치단체로 하여금 플랫폼노동 종사자의 노동환경을 개선하도록 휴게시설 등을 설치·운영하도록 하는 내용의 「근로복지기본법 일부개정법률안」(김광수의원 대표발의, 의안번호 2009472)이 제20대국회 발의되어 계류 중임

■ 플랫폼노동에 대한 정부의 대응 계획

- 정부는 관계부처 합동으로 2016년 이후 ‘중장기 종합대책’, ‘대응계획’, ‘추진 상황 점검’을 발표하면서 플랫폼노동 관련 정책방향 및 목표, 추진과제, 상황 점검 결과를 제시한 바 있음⁴⁹⁾
 - 정부는 노동환경의 변화를 고려하여 플랫폼노동 종사자 등을 산재보험의 보호대상에 포함시키는 방안과 다양한 계약형태의 노무제공 실태를 확인 및 전망하면서 사회적 논의를 거쳐 현행 규율체계를 재검토하겠다고 밝힌 바 있음⁵⁰⁾

47) 주로 하나의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 쿼터서비스 또는 대리운전 업무를 하는 사람의 기준 고시.

48) 「고용보험법 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 2016373), 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 2016361).

49) 2016년 ‘제4차 산업혁명에 대응한 지식정보사회 중장기 종합대책’, ‘혁신성장을 위한 사람 중심의 4차 산업혁명 대응계획’, ‘4차산업혁명 대응계획 추진 상황 점검’ 등을 발표함.

50) 전통적인 노동법 체계로 포섭되기 어려우나 노동관계법 측면에서 보호가 필요한 영역에 능동적으로 대응함.

- 정부는 2018년 대응계획에 대한 추진 상황 점검에서 “고용형태 변화에 따른 노동법 체계 준비, 플랫폼 기반의 근로 형태 등장에 따른 ‘근로자’ 성격 규정, 고용보험 확대 방안 등에 대해서는 사회적 합의가 필요하다”고 평가함
- 2019.1.9. 관계부처 합동으로 발표한 「공유경제 활성화 방안」에 따르면, 공유경제 플랫폼을 통한 서비스 공급자의 사회적 보호를 위해 산재보험 적용범위를 단계적으로 확대할 계획임⁵¹⁾
 - 2021년까지 산재보험적용범위를 방문돌봄서비스 종사자, IT 프리랜서 등으로 확대할 예정임
- 2019.10.8. 고용노동부는 특수형태근로종사자 및 중소기업 사업주(1인 자영업자 포함) 산재보험 적용 확대방안을 위해 「산업재해보상보험법 시행령 개정안」을 입법예고함⁵²⁾
 - 특수형태근로종사자의 특례적용 확대 대상은 전속성 및 보호필요성이 높은 방문판매원, 대여제품방문점검원, 방문강사, 가전제품설치기사 및 화물차주임
 - 산재보험 가입을 위해 중소기업 사업주 규모 및 1인 자영업자 업종을 확대함
 - 현재 상시 근로자 50인 미만인 사업주에서 상시 근로자 300인 미만 사업주로 확대함
 - 1인 자영업자의 경우, 현재 12개 업종에서 전(全) 업종으로 확대함

■ 경제사회노동위원회에서의 논의

- 경제사회노동위원회의 ‘디지털 전환과 노동의 미래위원회’(이하 ‘위원회’라 함)⁵³⁾는 “플랫폼의 다양한 일자리 유형에 대한 실태 파악과 노동법, 사회안전망 측면에서 보호방안 마련”을 논의 의제로 채택하고 지금까지 관련 논의를 진행하고 있음
- 위원회는 디지털 전환의 주요 도전 양상의 하나로 ‘플랫폼노동의 확산’으로 인식하고 논의가 필요한 쟁점 사항으로 플랫폼노동 종사자의 근로자성 및 노동보호방안, 이해대변조직 및 분쟁해결 방안, 사회안전망 구축 방안, 정책 및 법제도적 접근 방안 등을 제시함⁵⁴⁾

V 플랫폼노동의 향후과제

1. 플랫폼노동의 업종별·유형별 현황에 대한 체계적인 실태 조사 필요

- 플랫폼노동에 대한 규율과 플랫폼노동 종사자 보호에 대한 사회적 공감대 형성과 관련 입법·정책의 방향 설정 및 추진을 위해서는 기본적으로 관련 현황 및 실태 파악, 분석 및 연구가 선행되어야 함

51) 국민경제자문회의, 공유경제 활성화 방안(최근 검색일: 2019.10.8.), <https://neac.go.kr/board/board_view.do?bd_idx=170&bct_idx2=9&searchCate=9&bcst_sub_idx=29&>.

52) 「산업재해보상보험법 시행령」(고용노동부 공고 제2019-390호).

53) 위원회는 디지털 전환 시기에 노사정이 어떻게 대응하느냐에 따라 경제·사회가 바람직한 방향으로 나아갈 수도 있다고 보고, 성공적인 전환과 다양한 위험을 최소화하기 위한 노사정 간의 대화와 협력의 거버넌스 체계 마련이 필요하다는 인식 하에 발족됨.

54) 경제사회노동위원회, 『디지털 전환과 노동의 미래 위원회 논의 방향 및 의제(안)』, 2018.

- 국세자료, 고용보험DB 등 기존 고용노동조사통계시스템을 기초로 현황과 실태 등 추가조사가 필요함⁵⁵⁾
 - 왜냐하면 플랫폼노동은 물리적 사업장이 없는 플랫폼을 기반으로 이루어지기 때문에 정보의 사각지대를 해소할 필요가 있기 때문임⁵⁶⁾
 - 참고로 국가인권위원회에서도 플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사를 준비하고 있고, 인권현황 및 실태 조사를 토대로 개선방안을 검토할 예정임⁵⁷⁾
- 구체적인 항목으로 플랫폼노동의 현황 및 실태 등을 업종별, 유형별로 조사할 필요가 있음
 - 플랫폼노동은 그 유형 및 직종이 다양하고 각 유형 및 직종에 따라 법률관계도 다양함. 뿐만 아니라 동일한 유형이나 직종이라 하더라도 근로제공의 양태와 법률관계가 다를 수 있음
 - 따라서 플랫폼노동에 대한 현황 및 실태 조사는 플랫폼노동의 유형별에 따라 직종에 따른 주요 특성을 파악하는 것이 중요함

2. 플랫폼노동 종사자 보호를 위한 입법적 방안 마련

- 플랫폼노동의 실태조사를 바탕으로 충분한 사회적 논의와 협의를 거쳐 플랫폼노동 종사자들을 보호할 수 있는 입법적 방안 마련 필요
 - 플랫폼노동 종사자의 실태조사가 파악된 후, 고용형태를 분류하여 근로조건 및 환경 등을 개선할 수 있도록 입법적 방안을 마련할 필요가 있음
 - 구체적인 보호대상 및 범위 등은 이해관계당사자들의 입장 및 노동관계법 체계와의 정합성 등을 고려하여 논의할 필요가 있음
 - 다만, 사회적 논의와 협의를 통하여 법을 제정하거나 개정하는 방식이 후속적으로 검토될 필요가 있음
- 플랫폼노동을 노동관계법의 규율체계에 포섭하는 방식에 대한 검토
 - 한편, 플랫폼노동을 노동관계법의 규율체계에 포섭하는 방식은 크게 3가지로 구성될 수 있을 것임

포섭방식 종류	내용
1. 노동관계법의 적용 가능성을 검토하는 방식	• 플랫폼노동 종사자를 노동관계법상 근로자의 범주에 포섭시키는 방식이 있음 • 그러나 현행 노동관계법령의 근로자 개념 정의나 해석론을 토대로 플랫폼노동 종사자를 노동관계법, 특히 「근로기준법」을 적용하는 것은 쉽지 않은 측면이 있음 - 이러한 점 때문에 아직까지 플랫폼노동 종사자에 대해서는 「근로기준법」상 근로자성을 인정한 해석론은 쉽게 발견되지 않음

55) 전용일 외, 『고용노동통계조사 체계개편 방안연구』, 고용노동부, 2017, p.72.

56) 전용일 외, 위의 보고서, p.82.

57) 국가인권위원회, 「2019년 인권상황 실태조사 20건 추진」, 2019. 2. 1. 보도자료.

포섭방식 종류	내용
	• 다만, 플랫폼노동 종사자는 플랫폼에 시공간이 특정되지 아니한 채 항시적인 종속 상태에 있다는 점에 착안하여 '종속성'에 대한 재해석('지배종속성'으로 이해)을 통해 포섭하려는 시도가 있음⁵⁸⁾ • 입법론으로 노동관계법상 '근로자' 및 '사용자' 개념 규정을 개정하여 관계법령이 적용되도록 하는 방안도 함께 검토될 수 있음 - 이 경우 플랫폼노동 종사자는 근로자에 포함됨에 따라 조직화와 사회보장체계로의 편입은 함께 보장될 수 있음
2. 특수형태근로종사자에 포섭하는 방식	• 입법론과 관련해서는 특수형태근로종사자를 개념 정의하고, 보호에 필요한 내용을 열거·규율하는 특별법 제정 방식이 있을 수 있음 • 또한 개별 법률마다 그 법률의 입법취지를 고려하여 해당 법률의 근로자 개념에 특수형태근로종사자를 포함시키거나 특수형태근로종사자에 대한 정의 규정을 두고, 적용의 특례를 인정하는 방식이 있을 수 있음 - 이 경우 플랫폼노동 종사자는 「산재보험법」 제125조에 따라 산재특례 적용을 받을 수 있음
3. 제3의 영역에서 보호하는 방식	• 플랫폼노동 종사자를 현행 노동관계법령의 근로자 개념에 포섭하는데 한계가 있다는 점에서 제3의 영역에서 보호하는 방식을 고려해 볼 수 있음 • 제3의 영역 보호방식은 독일의 유사근로자 개념이나 영국의 노무제공자(Worker)의 개념이 있음 - 유사근로자는 연방휴가법에 따라 연 4주에 이르는 유급휴가청구권, 단체협약에 따라 임금협약의 허용, 노동법원법에 따라 사용자와 분쟁시 노동법원의 관할, 이외 보편적동등대우법과 연방정 보보호법이 적용됨⁵⁹⁾ - 영국의 경우, 플랫폼노동 종사자가 노무제공자로서 인정되는 경우, 그 노무제공자는 1996년 고용권법(The Employment Rights Act 1996), 1998년 최저임금법(The National Minimum Wage Act 1998), 1998년 근로시간규칙(The Working Time Regulations 1998)에 따라 연간 5.6주의 유급연차휴가, 주간 근로시간 제한, 유급휴식시간, 최저임금과 생활임금 보호, 내부 고발자 보호 등의 권리가 보장됨⁶⁰⁾ • 이 경우 플랫폼노동 종사자의 조직화 및 집단적 노사관계와 사회보장체계의 문제는 보호범위를 설정함으로써 해결될 수 있음

3. 자발적 「공동 행동강령」 마련을 위한 여건 마련

- 플랫폼노동 종사자를 보호하기 위한 입법이 많은 시간이 소요될 것으로 보이는 만큼, 단기적으로는 플랫폼노동 관련 이해관계자들이 자발적인 「공동 행동강령」을 마련할 수 있도록 정부가 여건을 조성할 필요가 있음
 - 이 행동강령은 각 당사자의 준수의무나 분쟁해결 절차 등이 포함될 수 있음
 - 전술한 바와 같이 독일의 경우, 이해관계자들이 자발적으로 '공동의 행동강령'을 마련하여 플랫폼노동 종사자에 대한 최저기준 준수 의무와 분쟁해결 절차 등을 규정하고 있음

58) 박제성, 「플랫폼노동 혹은 클라우드 워크」, 『국제노동브리프』, 2016, p.20.

59) 볼프강 도이블러·토마스 클레베, 「클라우드 워크: 새로운 노동형태 - 사용자는 사라지는가?」, 『국제노동브리프』 14(8), 한국노동연구원, 2016, p.37.

60) GOV.UK, Employment status: Worker, Employment rights (최종 검색일: 2019.10.11), <<https://www.gov.uk/employment-status/worker>>.

참고문헌

- 경제사회노동위원회, 「디지털 전환과 노동의 미래 위원회 논의 방향 및 의제(안)」, 2018.
- 국가인권위원회, 「2019년 인권상황 실태조사 20건 추진」, 2019. 2. 1. 보도자료.
- 김근주·김기선·박제성 편(박은정, 이다혜 집필부분), 『2018년 노동판례 리뷰』, 한국노동연구원, 2019.
- 김희성, 「‘직업안정법을 통한 플랫폼노동중개의 규율 가능성과 과제’에 대한 토론문」, 한국노동법학회·노동법이론실무학회·이화여자대학교 법학연구소, 2019.
- 류현철, 「플랫폼노동자의 건강과 사회보장제도의 개편 필요성」, 『복지이슈』, 서울시 복지재단, 2018.
- 박제성, 「플랫폼노동 혹은 클라우드 워크」, 『국제노동브리프』, 2016.
- 볼프강 도이블러·토마스 클레베, 「클라우드 워크: 새로운 노동형태 - 사용자는 사라지는가?」, 『국제노동브리프』 14(8), 한국노동연구원, 2016.
- 전용일 외, 『고용노동통계조사 체계개편 방안연구』, 고용노동부, 2017.
- 최기산·김수한, 「글로벌 각 경제(Gig Economy) 현황 및 시사점」, 『국제경제리뷰』 제2019-2호, 한국은행, 2019.
- 최기성, 『플랫폼경제종사자 주요 직종의 근로실태』, 플랫폼경제종사자 고용 및 근로실태 진단과 개선 방안 모색 정책토론회, 한국고용정보원, 2019.8.23.
- 한국고용정보원, 「고용정보분석」, 『고용동향브리프』 제2호, 2019.
- BLS, “Electronically mediated worker: new questions in the contingent worker supplement”, *Monthly Labor Review*, Sep. 2018.
- Brancati, Cesira Urzi et al., “Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers”, *JRC Technical Reports*, European Commission, 2019.
- Harris, S. & A. Krueger, “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The Independent Worker”, *The Hamilton Project Discussion Paper 2015-10*, 2015.
- Prassl, Jeremias & Martin Risak, “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016*, Feb 16, 2016.
- Schmidt, Florian A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Good society-social democracy, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.
- Sprague, R. “Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to Fit in Round Holes”, *31 A.B.A. Journal of Labor & Employment Law* 53, 2015.

NARS 현안분석 발간 일람

호 수	제 목	발 간 일	집필진
제75호	범죄예방 환경설계(CPTED) 활성화를 위한 정책과제	2019.10.17.	박 인 속
제74호	치매안심센터 일반조기검진사업의 문제점과 개선과제	2019.9.25.	원 시 연
제73호	미혼모·부 지원 제도의 문제점 및 개선과제	2019.9.19.	허 민 속
제72호	2019년 유럽의회 선거결과에 따른 전망과 대응	2019.9.18.	심 성 은
제71호	에너지밸런스 분석을 통한 에너지 수급 동향 및 시사점	2019.9.6.	유 재 국
제70호	1인 영상미디어 산업 진흥을 위한 입법 및 정책 과제	2019.9.2.	최 진 응
제69호	경력단절여성 현황 및 시사점	2019.8.30.	전 윤 정
제68호	물관리 일원화에 따른 물 분야 법정계획의 정비 방향	2019.8.29.	김 진 수 김 경 민
제67호	소멸시효 중단사유로서의 재산명시신청의 의미와 입법과제	2019.8.23.	박 준 모
제66호	공공기관 임원선임제도의 현황과 향후 개선과제	2019.8.16.	김 재 환
제65호	교육시설 안전관리 현황 및 개선 방안	2019.8.14.	김 진 수
제64호	휴면예금 관리 현황 및 개선과제	2019.8.5.	기 준 하
제63호	양육환경 개선 보고서 시리즈 (1): 한부모 지원 한부모의 육아휴직 및 자녀돌봄휴가 별도 규정 마련 방안	2019.7.22.	허 민 속
제62호	2019년 덴마크 총선 결과 분석	2019.7.1.	김 종 갑
제61호	자율형 사립고 정책의 쟁점 및 개선과제	2019.6.27.	이 덕 난 유 지 연
제60호	대학생 학자금 지원 제도의 현황과 개선과제	2019.6.24.	조 인 식
제59호	신·재생에너지 연료 혼합의무화 제도(RFS) 현황 및 개선과제	2019.6.17.	박 연 수



NARS 현안분석 vol. 76

플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제



NARS National Assembly Research Service

(우)07233 서울시 영등포구 의사당대로 1 (국회입법조사처) tel.02)788-4510(대)
www.nars.go.kr