

## 유럽연합 플랫폼 노동 지침의 의의

2024. 9. 9

정성진 정책교육국장

sjc.pssp@gmail.com

### < 요약 >

- 2024년 4월 24일 유럽연합 의회가 「플랫폼 노동의 노동조건 개선에 관한 지침」(이하 '지침')을 가결함. 이 지침은 플랫폼 노동 관련 최초의 국제적 입법 사례임. 이는 플랫폼을 통한 온라인 노동력 거래가 확산해 온 현실과 법 사이의 괴리를 메우고자 했음.
- 지침이 제정된 배경에는 먼저 플랫폼 노동자의 운동이 있었음. 유럽의 기존 노동조합운동은 2010년대 후반에 플랫폼 노동자들을 조직화하며 전통적 노사관계의 틀 안으로 끌어들이려 했고, 집단교섭을 이루는 데 얼마간 성공함. 이 과정에서 플랫폼 노동자의 법적 지위(자영인이나 노동자냐)가 쟁점으로 부각됨.
- 유럽연합 각국의 관련 판례들은 시간이 지남에 따라 법적 지위 분류에 관한 일관된 판단기준을 형성해나갔음. 유럽연합사법재판소의 판례도 마찬가지임. 판례들은 명목상 계약이 아닌 실질적 사실(지시와 통제가 있었는지 등)에 기초하여 법적 지위를 분류하며, 형식상 고용관계가 없더라도 고용관계가 존재할 수 있음을 인정함.
- 상응하여 유럽 각국에서 플랫폼 노동 관련 입법이 이루어짐. 가장 급진적 사례는 스페인의 '라이더 법'. 이는 고용관계 추정을 도입하고, 그 입증 책임을 이전과 반대로 기업에게 지움. 또한, 알고리즘을 이용한 자동화된 노무관리에 대한 노동자의 권리를 명시함.
- 이러한 흐름 위에서 유럽연합 차원의 플랫폼 노동 관련 법안이 발의됨. 유럽연합 의회 내 중도우파를 포함한 광범위한 합의, 유럽 수준에서 노사 간 사회적 대화가 지침이 통과되는 데 중요한 요인이었음. 협의 과정에서 유럽연합 차원의 고용관계 추정 기준은 빠졌으나, 지침은 회원국의 국내법으로 고용관계 추정을 도입하게 하고 입증 책임을 반전시켰음. 지침은 또한 자동화된 감시·의사결정 시스템에 대한 노동자의 권리를 명시했으며, 이외에도 여러 의의가 있음.

## 1. 서론

지난 2024년 4월 24일, 유럽연합 의회가 「플랫폼 노동의 노동조건 개선에 관한 지침」(이하 ‘플랫폼 노동 지침’ 혹은 ‘지침’)을 가결했다. 지침은 현재 유럽연합이 사회의 1회독(first reading)을 앞둔 상태로, 별다른 문제가 없다면 채택될 것이며, 이후 유럽연합 관보에 공표될 것이다. 이에 따라 유럽연합 각국은 2년 이내에 국내 입법으로 지침을 이행해야 한다.

EU 플랫폼 노동 지침은 플랫폼 노동에 관한 최초의 국제적 입법 사례이다. 정보통신기술이 발전하면서 온라인 노동력 거래가 확산했으며, 노사관계를 규율해왔던 오랜 법과 새로운 현실 사이에 괴리가 발생했다. 유럽 각국에서 그 사각지대를 포괄하려는 노력이 있었다. 이러한 흐름 위에서, 각국 수준을 넘어 유럽 차원의 통일적 기준을 마련하려는 시도가 바로 이번 지침이다.

보고서는 먼저 지침 내용 중 플랫폼 노동의 정의를 확인한 후, 플랫폼 노동을 노사관계의 틀 안으로 담아내려 했던 유럽 노동자운동을 살펴보겠다. 이러한 가운데 플랫폼 노무제공자의 법적 지위가 쟁점으로 부상했는데, 유럽연합 각국 및 연합 차원에서 관련 판례가 쌓여나간 과정을 보겠다. 이에 상응하는 유럽 몇몇 국가의 플랫폼 노동 관련 입법 과정을 본 후, EU 플랫폼 노동 지침의 제정 과정 및 내용을 확인하며 그 의의를 짚겠다.

## 2. 플랫폼 노동 관련 개념 정의

플랫폼 경제란 온라인 플랫폼을 통해 노동력이 거래되고 서비스가 제공되는 부문을 지칭하나, 정확히 무엇을 포함하는지, 엄밀한 정의가 합의되진 않았다. 따라서 그 규모를 측정하는 방법도 가지각색이나, 확실한 사실은 플랫폼 경제의 규모가 2010년대 이래 빠르게 커졌다는 점이다. 한 연구에 따르면, 세계적 수준에서 노동력 수요자인 기업·개인을 노동자와 연결하는 플랫폼 기업의 수는 2010년의 193개에서 2023년에 1,070개로 크게 증가했다(ILO, 2024). 이중 온라인 소규모 작업(micro-work) 플랫폼이 357개로 가장 많았고, 배달 플랫폼 334개, 개인 여객운송 플랫폼 119개, 돌봄노동 플랫폼 121개, 가사노동 플랫폼 117개, 기타 순이었다. (플랫폼의 분류에 관해서는 곧 설명하겠다.) 플랫폼을 통해 일하는 노동자의 수 역시 크게 증가했다. 세계은행은 온라인 플랫폼에서 활동 중인 노동자가 추산 방법에 따

라 1억 5,400만에서 4억 3,500만 명 사이에 있을 것으로 추정한다(ILO, 2024).

이번 지침 제정의 중요한 의의 중 하나가 플랫폼 노동에 관한 정의를 제시한 것이다. 지침은 ‘디지털 노무제공 플랫폼’을 아래의 네 가지 요건을 모두 충족하는 서비스를 제공하는 자연인 혹은 법인으로 정의한다(지침 2조 1항 1호). (지침의 한역본은 윤애림(2024)를 보라.)

- (a) 최소한 부분적으로라도, 웹사이트나 모바일 어플리케이션과 같은 전자적 수단을 통해 원거리에서 제공되는 서비스
- (b) 서비스 수령자의 요청에 따라 제공되는 서비스
- (c) 업무수행이 온라인에서 이루어지는가 특정 장소에서 이루어지는가에 관계없이, 보수를 목적으로 개인이 수행하는 노동을 조직하는 것이 필수적이며 본질적 요소로서 수반되는 서비스
- (d) 자동화된 모니터링 또는 자동화된 의사결정 시스템의 사용이 수반되는 서비스

요건 (a)와 (b)를 한 마디로 정리하면, ‘디지털 노무제공 플랫폼’이란 서비스 수령자의 요청에 따라 전자적 수단을 통해 서비스를 제공하는 곳이다. 그다음 요건 (c)가 중요하다. 먼저 업무수행은 온라인에서 이루어지는가 특정 장소(오프라인)에서 이루어지는가 관계없다. 관련하여 국제노동기구(ILO)는 디지털 노동 플랫폼을 크게 ‘온라인 웹 기반 플랫폼’(online web-based platform)과 ‘장소 기반 플랫폼’(location-based platform)으로 구분했다.



[그림 1] 온라인 웹 기반 플랫폼 노동과 장소 기반 플랫폼 노동  
(그림 출처: ‘부업 뛰는 가장’ 37만명, 역대 최다...5년새 41% 늘어. 《동아일보》)

온라인 웹 기반 플랫폼 노동의 사례에는 ‘소규모 작업’(micro-work) 혹은 ‘군중 작업’(crowdwork)이 있다. 이는 어떤 하나의 큰 작업을 수많은 사람이 각자 PC를 이용해 온라인으로 조금씩 나누어 한다는 뜻이다. 가령 유튜브(Youtube)와 같은 사이트에 게시되는 동영상들에 부적절한 내용이 없는지 검수하는 작업이나, 어떤 웹 사이트나 프로그램을 만드는 코딩 작업이 있겠다. 노동자 개개인은 자기가 배정받은 양 혹은 정한 양만큼 온라인으로 작업을 하고 그만큼 보수를 받는다. 장소 기반 플랫폼 노동은 온라인 플랫폼을 통해 서비스 제공자와 수령자가 연결되긴 하나, 업무 자체는 오프라인에서 이뤄지는 경우다. 배달의민족 같은 음식 배달 플랫폼이나 카카오택시 같은 차량 호출 플랫폼, 돌봄노동이나 가사노동 플랫폼이 대표적 사례 이겠다. 여기서 배달 기사 등의 노동자는 플랫폼을 통해 수많은 서비스 수령자에게 노동을 제공한다.

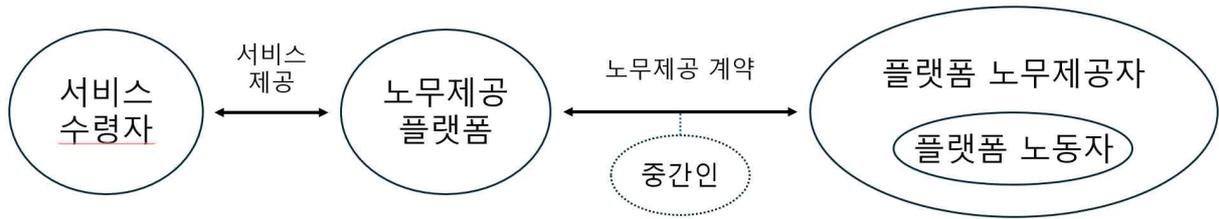
지침은 이 두 가지 유형의 플랫폼을 ‘디지털 노무제공 플랫폼’으로 보았다. 요건 (c)의 다음 문구를 보면, ‘디지털 노무제공 플랫폼’이 제공하는 서비스는 “보수를 목적으로 개인이 수행하는 노동을 조직”하는 것이 “필수적이고 본질적 요소”로 하여야 한다. 따라서 자산을 이용 혹은 공유하는 플랫폼(가령 차량 공유 서비스)이나 개인이 비직업적으로 물건을 재판매하는 플랫폼(가령 당근마켓과 같은 중고거래 플랫폼)은 ‘디지털 노무제공 플랫폼’의 범위에 포함되지 않는다.

마지막 요건 (d)도 중요하다. 플랫폼뿐 아니라 최근 많은 기업이 기술자나 인공지능(AI)이 설계한 알고리즘에 따라 노동의 감시·감독을 자동화하고 있다. 전자적 수단을 통해 서비스를 제공하는 ‘디지털 노무제공 플랫폼’은 이런 정보기술을 활용한 노무관리의 최첨단에 서있다. 대부분의 플랫폼은 노동을 할당하고, 노동시간을 정하고, 보수를 계산하고, 노동자의 등급이나 순위를 매기고, 노동자에게 계속 작업을 할당할지 말지를 결정하는 데 자동화된 알고리즘을 사용한다.

이제 지침이 제시하는 ‘플랫폼 노동’의 정의를 살펴보자. ‘플랫폼 노동’이란, “디지털 노무제공 플랫폼을 통해 조직되고, 디지털 노무제공 플랫폼 또는 중간인과 개인 사이의 계약관계에 근거해, 그 개인이 유럽연합 내에서 수행하는 모든 노동”이다. “이때 개인 또는 중간인과 서비스 수령자 사이의 계약관계의 존재 여부는 불문한다.”(2조 1항 2호)

요컨대 플랫폼 노동이란 앞서 설명한 ‘디지털 노무제공 플랫폼’ 또는 ‘중간인’을 통해 제공되는 모든 노동을 지칭하며, 노무제공자와 서비스 수령자 사이에는 계약관계가 없어도 상관없다. 노무제공에 관한 계약은 ‘디지털 노무제공 플랫폼 또는 중간인’과 노무를 제공하는 ‘개인’ 사이에 맺어지는 것이다. (참고로 ‘중간인’은 디지털

노무제공 플랫폼과 노무제공자 사이에 있는 하청업체 등을 말하는데, 이에 관해서는 7절에서 법 내용을 다룰 때 다시 살펴보겠다.)



[그림 2] 지침이 제시한 플랫폼 노동 관련 개념들의 도식화

노무제공에 관한 계약의 한쪽 당사자인 ‘디지털 노무제공 플랫폼’은 살펴보았으므로, 다른 쪽 당사자인 ‘플랫폼 노무제공자’(person performing platform work)의 정의도 살펴보자. ‘플랫폼 노무제공자’란 “계약관계의 성격이나 관계 당사자들이 지명한 바와 상관없이 플랫폼 노동을 수행하는 개인”이다(2조 1항 3호). 일단 앞부분을 빼고 보면, 플랫폼 노동을 수행하는 즉 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 노동력을 제공하는 자를 지칭한다.

앞에 ‘계약관계의 성격이나 관계 당사자들이 지명한 바와 상관없이’라는 말이 붙은 게 중요하다. 일부 플랫폼은 노무제공자와 노무제공에 관한 계약을 맺을 때 고용계약을 체결하지만, 대부분의 플랫폼은 자신은 그저 중개자일 뿐이라고 보며, 노무제공자를 자영업자로 두는 계약을 체결한다. 이에 대해 지침은 계약이 고용계약이든 자영업자와의 계약이든 상관없이, 일단 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 개인은 모두 ‘플랫폼 노무제공자’라고 보는 것이다.

지침은 더 나아가, 플랫폼 노무제공자 중에서 ‘플랫폼 노동자’(platform worker)를 구분한다. ‘플랫폼 노동자’란, “고용계약을 맺거나, 유럽연합사법재판소의 판례를 고려하면서 회원국의 법, 단체협약 또는 관행에 따라 정의된 고용관계를 가진 것으로 간주될 수 있는 플랫폼 노동 수행자”이다(2조 1항 4호).

정리하면, 고용계약을 맺었든 아니든 플랫폼 노동을 수행하는 자는 모두 일단 ‘플랫폼 노무제공자’로 본 다음, 그중에서 1) 실제로 고용계약을 맺은 경우, 2) 고용계약을 맺지 않았지만 이런저런 기준에 따라 노무제공자와 플랫폼의 계약을 고용계약으로 ‘간주’할 수 있는 경우, 그를 ‘노동자’로 본다는 것이다. 이는 이번 지침의 가장 중요한 부분으로, 6~7절에서 다시 다루겠다. (지침은 이렇게 ‘플랫폼 노무제공자’와 ‘플랫폼 노동자’를 법적으로 엄밀히 구분하나, 이후 법 내용으로 돌아오기 전까지 보고서는 편의상 둘을 ‘플랫폼 노동자’로 합쳐서 표현하겠다.)

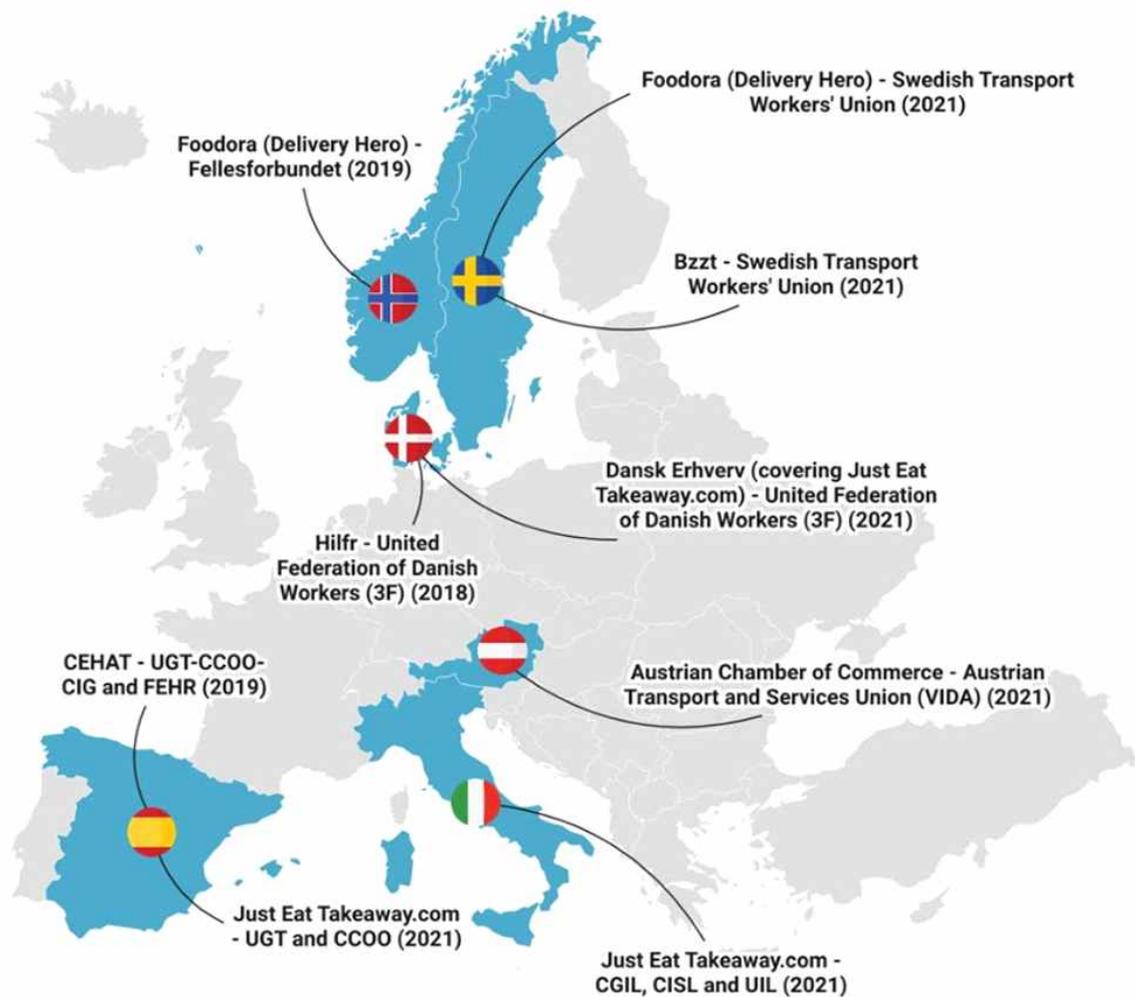
### 3. 유럽 각국에서 플랫폼 노동자 조직화 및 집단교섭 시도

지침이 제정된 배경에는 2010년대 중반부터 유럽 각국에서 플랫폼 노동자들의 운동, 이를 전통적 노사관계의 틀 안으로 들여오려는 기존 노동조합들의 시도, 여러 수준에서 노사 간 협상과 집단협약의 체결 등 아래로부터의 흐름이 있었다.

2016년 여름 런던에서 딜리버루(Deliveroo)사 음식 배달원의 첫 파업이 일어났다. 이 파업은 유럽 각국으로 번졌으며, 당시 사각지대에 있던 플랫폼 노동자를 향한 관심을 환기했다. 같은 해 12월에 오스트리아 노동조합연맹, 덴마크 상업노동자연합(HK Denmark), 독일 금속노동조합(IG Metall), 북미의 서비스노동자국제연합(SEIU) 등이 함께 ‘플랫폼 기반 노동에 관한 프랑크푸르트 선언’을 발표하고, ‘공정한 군중작업’(Fair Crowd Work) 웹사이트를 개설해 플랫폼 노동자 대상 설문조사와 상담을 진행했다. 이렇듯 한편에서는 플랫폼 노동자들의 자생적 운동과 조직 형성이, 다른 한편에서는 이를 지원하려는 기존 노동조합의 노력이 중요했다. 가령 빈, 쾰른, 베를린의 배달원들은 노동자위원회를 설립하는 데서 오스트리아 운수서비스노조(Vida)와 독일 식품·요식업노조(NGG)의 지원을 받았다.

유럽노동조합연구소(ETUI)의 연구원 피아스나(Agnieszka Piasna)와 즈베이센(Wouter Zwysen)은 기존 노동조합의 틀로 포괄하기 어려운 플랫폼 노동자 고유의 특징이 있지만, 적절한 임금과 노동시간, 건강과 안전, 차별 금지의 요구와 같은 공통점을 인식하고, 새로운 주체·조직과 동맹을 형성하며, 다양한 수준에서 사회적 대화를 발전시킨 것이 유럽에서의 플랫폼 노동자 조직화의 교훈이라고 제시했다(Piasna and Zwysen, 2022).

전통적 노동조합이 개입함으로써 집단교섭이나 사회적 대화, 입법 조정 등에 익숙지 않은 플랫폼 노동자 조직이 합법성과 협상력을 얻으며, 협상 테이블에 합법적 행위자들이 들어옴으로써 단체협약이 이루어질 수 있었다. 가령 노르웨이에서는 배달원클럽(Riders Club Norway)이 운수노조(NFT)에 가입한 후, 통합노동조합연맹과 함께 2019년에 푸도라(Foodora)사와 단체협약을 체결했다. 플랫폼 노동자 조직이 기존 노동조합에 흡수되지 않더라도 전통적인 협상의 틀에 참여할 수도 있다. 가령 이탈리아에서는 자생적 배달원 조직들이 세 주요 노동조합의 물류 및 비정형 노동자 연맹과 네트워크를 형성하여 저스트잇(Just Eat)사와 물류 부문 전국단체협약(NCA) 참여를 협상했다. 그 자생적 조직들은 협약 적용을 위해 단일한 노동조합 연합을 조직했다.



[그림 3] 2021년 기준 플랫폼 기업 단체협약의 대표 사례 (Hadwiger, 2022)

유럽노동조합연구소의 연구원 라만니스(Mariagrazia Lamannis)는 유럽 내에서 체결된 플랫폼 기업 단체협약 30건을 분석했다. 이는 1) 산업 수준의 새로운 협약을 체결한 경우, 2) 기존 산별협약을 플랫폼 노동자에게까지 확대 적용한 경우, 3) 사업장 수준의 협약을 체결한 경우로 나뉘는데, 비중이 가장 높은 것은 세 번째 경우(18건)였다.

첫 번째 유형의 사례에는 덴마크 운수노조(3F Transport)와 덴마크 상공회의소가 체결한, 2021-23년 배달원 대상 전국 산별협약이 있다. 피아스나와 즈베이센은 이 협약에 관해, 새로 등장한 플랫폼 기업을 포함하는 고용주 조직이 존재할 때 기업 수준의 협상보다 부문별 혹은 다기업 수준의 협약을 체결하기 더 용이하다고 지적했다. 두 번째 유형의 경우, 이탈리아의 사례를 꼽을 수 있다. 이탈리아에서 2017년 12월에 물류 부문 전국단체협약(NCA)의 파트너들이 새로운 유형의 배송 노동자

를 규제하기로 합의했고, 2018년 7월에 그 노동자들의 근무조건을 상세히 설명하는 보충협약에 서명했다. 협약 체결 당시에는 작은 회사들만 이에 참여했고, 대형 배달 서비스 플랫폼은 협약에 참여하는 고용주 협회 회원이 아니었으나, 2021년 3월에 저스트잇(Just Eat)사가 이에 들어왔다. 2020년에는 전국단체협약과 그 보충협약을 자영업자로 규정되는 임시 노동자에게까지 확대하는 의정서가 협약에 추가됐다.

라만니스는 다수인 세 번째 유형 즉 사업장 수준 단체협약에 주목하며, 산별협약의 존재가 두 가지 상반된 효과를 낼 수 있음을 지적한다. 이는 한편으로는 첫 번째, 두 번째 유형처럼 플랫폼 기업과 노동자에게 산별협약 준수라는 선택지를 주어 노사관계 확립을 용이하게 할 수 있다. 하지만 다른 한편으로 산별협약에 따른 규제가 엄격하여 플랫폼의 가입을 저지할 수도 있다. (가령 덴마크의 볼트(Wolt)사는 근무시간의 유연성이 허락되지 않기에 음식배달업 협약에 가입하고 싶지 않다고 밝혔다). 플랫폼은 집단교섭을 회피하거나 혹은 산별협약과 다른 형태, 주로는 기업 수준의 더 유연한 협약을 선호할 수 있다.

물론 세 번째 유형도 여러 사례로 나뉜다. 기존 산별협약의 틀 내에서 이를 회사 수준에서 구현하거나 보완하기 위한 협약(가령 상술한 이탈리아 물류 부문 전국단체협약 내에서의 사업장 협약들)이나, 사업장 수준의 집단협약 체결과 동시에 산별협약 준수를 이룬 경우(가령 스웨덴 트트(Bzzt)사와 교통노조 간의 협약)가 있다. 하지만 라만니스가 주목하는 것은 다른 사례들이다. 먼저 산별협약이 부재한 상황에서 체결된 사업장 집단협약이 있다. 대표적 사례는 덴마크의 주택 청소 서비스 플랫폼 힐프르(Hilfr)와 덴마크 운수노조(3F Transport)의 협약이다. 이에 대해 라만니스는 청소 서비스 산업의 기존 협약이 부재하여 협상에서 선택의 자유가 더 넓었던 것이 협약을 더 쉽게 성사시켰다고 평했다. 또 다른 경우는 부문별 집단협약 체결의 난항 탓에 사업장 수준 협약을 선택한 것이다. 2021년 스페인에서 저스트잇(Just Eat)과 전국 단위 노조인 노동자총연맹(UGT) 및 노동자위원회(CCOO) 간의 협약이 그 사례다. 당사자들은 기존 산별협약들로 포괄하기 어려운 플랫폼 기업의 다양한 활동에 기존 협약을 적응시키는 것보다 사업장 수준 협약 체결이 더 빠른 길이라고 판단했다.

유럽에서 플랫폼 기업과의 집단교섭 시도들을 분석하며 라만니스는 ‘계단식’ 접근법이 협약 체결에 유의미했다고 주장한다. 이 접근법은 쉽게 말하면 ‘협약이 없는 것보다는 낮은 수준의 협약을 선호한다’로, 당사자들이 단체협약을 ‘초기’ 보호의 핵심을 설정하는 실험적이고 시범적인 것으로 두고, 이후 보호 조치를 점차 개선해 나간다는 전략이다. 가령 상술한 덴마크 힐프르(Hilfr)사 협약은 자신을 ‘시범

적'(trial) 협약으로 규정했다. 유효기간을 짧게 두고 특정 문제들에 대한 재협상을 특정 기간 내로 계획하거나, 처음에는 임금이나 사회보장 접근 등의 권리를 낮게 설정했지만 시간이 지남에 따라 증가하도록 규정하는 등의 사례도 있다. 이탈리아에서 저스트잇(Just Eat)과 CGIL, CISL, UIL이 맺은 협약처럼 파트타임 고용계약의 사용을 고려하는 협약도 있다. 이는 주당 최소 보장 노동시간이 각각 10시간, 20시간, 30시간인 세 가지 시간제 계약체계도 제시한다. (이른바 '보호되는 유연성') 협약의 적용과 해석을 감시하고 가능한 변경사항 등을 제시하는 감독기구를 설립하는 내용을 담은 협약도 있는데, 이는 협약이 완벽하지 않고 개선이 필요하다는 것을 인정하면서 당사자 간의 지속적인 토론 채널을 유지하려는 시도였다.

집단교섭 시도들이 보인 한계도 있었다. 먼저 많은 협약이 범위가 좁았다. 고용관계상 노동자에게만 혹은 일정 시간 이상 근무한 사람들에게만 적용되는 등 말이다. 물론 고용관계와 상관없이 권리를 보호하고자 적용 범위를 고용상 지위와 상관없이 설정하려 했던 시도도 10건이 있었지만 말이다(Lamannis, 2023). 또 다른 한계는 앞서 본 플랫폼의 두 종류 중 '온라인 웹 기반 플랫폼'의 경우 집단교섭의 시도가 없었다는 점이다. 온라인으로 노동을 수행하는 지리적으로 분산된 노동자들의 경우 조직된 운동이 없었기에 고려대상이 되지 못했다.

법적 측면에서는 고용상 지위 문제가 불거졌다. 특히 법적으로는 자영업자로 분류되는 이들을 보호하는 단체협약이 경쟁법(반독점법)을 위배한다는 판례가 있었다. 최소 고용조건의 도입을 기업 간의 가격 담합으로 볼 수 있다는 것이다. (4절에서 보겠지만, 이 문제는 2020년에 일정 정도 해결됐다.) 또한, 법이 집단교섭에서 특정한 수준의 대표성을 가진 교섭단위의 식별을 요구하는 경우가 있다. 가령 이탈리아 법에 따르면, 전국 수준에서 '비교적 가장 대표적인' 노동조합과 고용주 조직 간에 체결된 전국 단체협약만이 총 보수 기준을 정의할 수 있다. 2021년 6월 볼로냐 법원은 이탈리아 일반노동조합연맹(UGL)이 법적 대표성 요건을 충족하지 못했다고 보아, UGL과 아쏘딜리버리(Assodelivery)사 간에 체결된 전국 단체협약의 적용을 불법이라 판결했다.

넘어가기 전에 노동조합의 초국적 차원의 시도도 있었음을 짚겠다. 2018년에 유럽 식품업, 농업 및 관광업 노동조합 연맹과 딜리버리히어로(Delivery Hero)사는 초국적 협약을 체결하고, 플랫폼 기업이 사업을 하는 유럽 각국의 대표가 참여하는 노동자위원회를 설립했다. 유럽노동조합총연맹(ETUC)도 2018년에 서비스 공유자 및 노동자 회의를 통해 유럽 수준에서 플랫폼 기업과의 사회적 대화를 시작하고, 2021년에는 EU 플랫폼 노동 지침 제정과 관련된 사회적 대화에 참여했다. EU 플

플랫폼 노동 지침 제정의 배경에는 이런 아래로부터의 흐름이 먼저 있었다.

#### 4. 플랫폼 노동자의 법적 지위 관련 판례의 추적

유럽 대다수 국가 및 유럽연합의 법체계는 노동자와 자영업자의 이분법을 고수해 왔으나, 이런 아래로부터의 움직임은 법과 현실의 괴리를 발생시켰다. 플랫폼 노동자가 자영업자로 분류되면서, 플랫폼 기업은 고용과 관련된 의무와 비용을 피하면서도, 복잡하고 미묘한 방식으로 일정 수준의 경영권을 행사한다. 플랫폼 노동자는 결사의 자유, 단체교섭 등 기본권을 행사하는 데서 법적인 장애물에 부딪힌다. 각국에서 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대한 소송이 급증했다.

법학 교수 알로이지(Antonio Aloisi)는 유럽 각국의 판례들을 살피며, 자영업자/노동자 분류 소송에서 초기에는 결과가 변덕스러웠지만, 점차 각국 사법부가 플랫폼 노동에서 고용관계의 존재를 인정하며, 오분류 청구를 해결하는 법적 청사진을 정의하는 일관된 패턴을 보여주었다고 보았다. 그가 예시로 든 주요 판례는 다음과 같다.

일시	법원	대상	판결	근거
스페인				
2018. 6.	발렌시아 사회법원	딜리버루(Deliveroo) 배달원	노동자	플랫폼의 엄격한 통제를 받음 (성과 모니터링 및 서비스 가격 결정)
2020. 9.	대법원	글로보(Glovo) 배달원	노동자	플랫폼이 노동조건을 지시함 (일방적 요금 결정 등)
이탈리아				
2018.	밀라노 법원	글로보(Glovo) 배달원	자영인	배달원이 플랫폼 사용 여부와 시기를 결정할 자유가 있음
2020. 1.	대법원	푸드라(Foodora) 배달원	노동자	작업 수행의 실제 방식을 봤을 때 노동이 타인에 의해 조직됨
2020. 11.	팔레르모 법원	글로보(Glovo) 배달원	노동자	배달원의 자율성이 명목적인 것에 불과함
프랑스				
2018	대법원	테이크잇이지(Take Eat Easy) 배달원	노동자	실시간 위치추적을 통한 징계 등 상당한 지시와 통제 존재
2020	대법원	우버(Uber) 운전기사	노동자	근무 일정을 선택할 자유는 있으나, 플랫폼이 가격 설정, 작업 수행의 조직, 모니터링, 제재 등 상당한 지시와 통제를 함

벨기에				
2019	대법원	우버(Uber) 운전기사	자영업인	언제 어디서 얼마나 오래 일할지 결정할 자유가 있음
영국				
2021	대법원	우버(Uber) 운전기사	노동자	운전기사가 명목상 자율성만을 가지므로 자영업자라 볼 수 없음. 계약서의 문구를 넘어서 실질적 고용관계 존재 인정.
독일				
2020. 12.	연방 노동법원	소규모작업 (micro-work) 플랫폼 노동자	노동자	플랫폼의 지시를 따를 계약상 의무는 없지만, 인센티브에 기초한 업무조직을 통해 플랫폼의 구속력 있는 지시에 종속됨

[표 1] 유럽 주요국에서 플랫폼 노동자의 법적 지위 관련 주요 판례

유럽연합 수준에서는, EU 경쟁법에 대한 경직된 해석이 플랫폼 노동자의 상황을 악화시킬 위험성이 있다. 유럽연합기능조약(TFEU) 제101조는 ‘회원국 간 무역에 영향을 줄 수 있고, 내부 시장 내 경쟁을 방지, 제한 또는 왜곡하는 목적이나 효과가 있는 모든 기업 간 협약 등’을 금지한다. 플랫폼 노동자가 자영업자 즉 ‘기업’으로 취급될 경우 자신의 노동과정, 서비스 가격 및 시장에서의 행동에 관한 협약을 맺을 수 없는 것이다. 상술했듯 2020년에 유럽연합 집행위원회가 이 문제를 인지하며, 독립 자영업자들이 단체교섭을 필요로 할 때 EU 경쟁규칙이 이를 방해하지 않도록 보장했다.

관련한 유럽연합사법재판소 수준의 중요한 판례가 2014년에 있었다. FNV Kunsten 사건에서 네덜란드 예술, 정보 및 미디어 노동조합(FNV)은 자영업자로 분류되는, 오케스트라 대체인력까지를 대상으로 한 단체협약이 경쟁법의 적용을 받지 않는다고 주장했다. 유럽연합사법재판소는 고용주와 자영업자 간에 체결된 계약에서 자영업자는 원칙적으로 기업으로 분류하나, 자영업자가 실질적으로 고용 상태에 있는 경우, 즉 ‘위장된 자영업자’(false self-employed)일 경우에는 TFEU 제101조를 적용받지 않는다고 판결했다. 협약의 당사자가 사실상 ‘위장된 자영업자’일 경우 그 협약은 기업 간의 것이 아닌, 경영자와 노동자 간의 협약으로 간주할 수 있다는 것이다. 이는 자영업자도 실질적으로는 고용된 노동자와 유사한 위치에 있을 수 있다는 점을 인정한 판례이며, 유럽연합사법재판소 판례에서 최초로 ‘위장된 자영업자’라는 개념을 도입한 사례이다.

이 판결의 새로운 점은 ‘위장된 자영업자’가 다음의 조건을 충족하는 경우 (노동

자도 자영업자도 아닌 ‘제3의 상태’가 아니라) EU법 상 ‘노동자’ 개념에 포함되어야 한다고 봤다는 점이다(Tamás Gyulavári, 2020).

1) 지시와 통제. 즉 고용주의 지시에 따라, 특히 일의 시간, 장소 및 내용을 선택하는 자유와 관련한 지시에 따라 행동함.

2) 고용주의 사업 조직에 통합됨. 그 관계의 기간에 고용주 기업의 과업에 통합된 일부가 됨, 즉 그 과업과 하나의 경제적 단위를 이룸.

3) 경제적 종속성. 시장에서 자신의 행동을 독립적으로 결정하지 않고, 고용주의 행동에서 발생하는 금융적·상업적 위험을 전혀 부담하지 않으며, 고용주의 과업 내에서 보조적 역할을 한다는 점에서 전적으로 의존적임. 즉 그의 독립성은 단지 명목적인 것에 불과함.

이런 조건은 계약의 형식적 외관을 넘어 사실적 관계에 초점을 맞춘 것이라 할 수 있다.

## 5. 유럽 각국의 플랫폼 노동 관련 입법 흐름

사법 차원에서 판례의 축적과 더불어, 법과 새로운 현실 사이의 괴리를 좁히기 위한 입법 시도도 각국에서 이루어졌다. 세 가지 사례만 살펴보자.

2016년 프랑스에서 제정된 엘 콤리 법(Loi El Khomri)은 하나 이상의 디지털 플랫폼을 사용하여 개인 서비스를 제공하는 플랫폼 종사자를 대상으로, 이들에게 산재 보호, 직업훈련권, 파업권 등의 구체적 권리를 부여했다. 다만 이는 법적 고용관계 추정으로 간주되어선 안 되며, 법은 노동자와 자영업자 사이에 제한된 보호를 받을 수 있는 새로운 범주(이른바 ‘제3의 상태’)를 만들었다. 이는 플랫폼 노동자를 얼마간 보호하면서도 그 지위의 분류에 관한 소송을 감소시키려는 의도였으나, 프랑스 헌법재판소가 오분류 청구를 방지하려는 시도를 위헌으로 판단했다. 2019년에 제정된 법(Loi d’Orientation des Mobilités)은 임대차량 운전자, 배달원 및 기타 플랫폼 노동자의 각종 권리를 보장했다.

이탈리아의 2019년 법은 고용 보호가 적용되는 자의 범위를, 그의 상태와 상관없이, 모든 조직적으로 종속된 노동자를 포함하도록 확대했다. 즉 민법의 관련 개념을 수정하지 않고서, 플랫폼에 종속되어 있는 자에게도 고용 보호가 적용될 수 있게 한 것이다. 또한, 이 범위에 포함되지 않는 자영업 배달원의 경우도 특별히 다루며, 관련 사회적 파트너들이 임금에 관한 합의를 이루어야 하고, 집단교섭의 계획이 없을 경우 해당 사업과 유사한 부문의 전국 단체협약에서 정한 최소기준에 따라 임금

을 규정하게 했다. 이외에 자영업 배달원에 대해 야간 근무, 공휴일 근무, 악천후 조건에서의 근무에 대한 배상, 산재 및 직업 질환에 대한 의무적 보험, 데이터 보호 및 차별 금지 등을 보장했다.

2021년 스페인에서 제정된 일명 ‘라이더 법’(Ley Riders)은 유럽에서 가장 급진적인 입법이었으며, EU 플랫폼 노동 지침의 중요한 선례이다. 라이더 법은 6개월 간의 노사정 사회적 대화의 결과였다. 이는 유럽 최초로 ‘반박 가능한 고용관계 추정’을 도입했다. 즉 플랫폼을 통해 일하는 배달원은 플랫폼이 이를 반박하지 않는 한, 계약유무와 상관없이 노동자로 추정된다. 즉 반박 입증의 책임이 플랫폼 기업에게로 넘어간 것이다(증명책임 역전). 따라서 플랫폼 혹은 알고리즘을 이용하는 회사의 직접적이고 간접적인 지시 하의 배달 활동은 모두 고용법의 적용 범위에 들어간다. 또한, 라이더 법은 노동자의 법적 대표자가 인공지능 혹은 알고리즘 기반의 규칙에 관한 정보를 제공받을 권리를 보장했다. 배달원과 같은 지역 기반 플랫폼의 종사자에 국한되며, 웹 기반 플랫폼 노동자를 다루지 않았다는 한계가 있지만, 라이더 법은 자영업자로 오분류된 노동자의 권리를 보장하는 데 기여했다.

이렇듯 플랫폼 종사자의 법적 지위 분류에 관한 판례의 축적, 그리고 플랫폼 노동 관련 입법의 흐름 위에서 EU 플랫폼 노동 지침이 발의됐다.

## 6. EU 플랫폼 노동 지침의 제정 과정

유럽노동조합총연맹이 낸 2022년 유럽연합 사회정책에 관한 평가서에서, 스파소바(Slavina Spasova)와 마렌코(Matteo Marengo)는 EU 플랫폼 노동 지침이 나올 수 있었던 이유를 다음과 같이 지적했다.

먼저 이전 융커(Jean-Claude Juncker) 위원장 하의 유럽연합 집행위원회가 구축해 놓은 유산, 특히 ‘유럽 사회권 기둥’(European Pillar of Social Rights)이 있었다. 둘째, 코로나19 위기로 인해 플랫폼 노동자에 주목이 쏠렸다. 셋째, 유럽연합 의회에서 플랫폼 노동 관련 입법에 대한 정치적 합의가 있었다. 마지막으로, 사회적 대화를 통해 전통적인 파트너와 새로운 주체(플랫폼 기업 및 노동자 대표)를 동원할 수 있었다(Spasova and Marengo, 2023).

2015년에 전 EU 집행위원장 융커는 노동시장에서의 공정한 기회와 접근, 공정한 노동조건 및 적절하고 지속가능한 사회보호를 중심으로 한 ‘유럽 사회권 기둥’을 제시했으며, 2017년 1월 유럽 의회가 ‘유럽 사회권 기둥에 관한 결의’를 채택했다. 이 결의안은 ‘디지털 플랫폼을 통한 노동의 경우, ILO 권고안 제198호에 따라 여러 지

표의 충족이 고용관계를 결정하기에 충분하다는 점을 고려하여, 진정한 자영업자와 고용관계에 있는 자 사이를 명확히 구분할 것을 주장한다'라고 명시했다.

현재의 폰 데어 라이엔(Ursula von der Leyen, 중도우파 성향) 집행위원회는 이 과제를 계속 이행해나갔다. 2020년 가을에 이해관계자와의 광범위한 논의가 이루어 졌으며, 2021년 2월과 6월에는 유럽연합기능조약(TFEU) 제154조에 따라 사회적 파트너와 협의를 진행했다. 이 사회적 대화에는 비즈니스유럽(BusinessEurope)과 유럽노동조합총연맹(ETUC)이 대표로 참여했다.

유럽노동조합총연맹은 사회적 대화에서, 스페인의 라이더 법과 같은 '반박 가능한 고용관계 추정'과 '증명책임 역전'이 도입되어야 하며, 이것이 구속력 있는 조치 즉 유럽연합 지침(directive)으로 이루어져야 한다고 주장했다. 2021년 11월에 ETUC는 폰 데어 라이엔 유럽연합 집행위원장에게 '플랫폼 노동의 노동조건 개선을 위한 야심찬 유럽 입법 제안'을 촉구하는 공개서한을 보냈다. 여기에 유럽연합 의회의 중도우파 유럽인민당그룹(EPP), 중도좌파 사회민주진보동맹(S&D) 및 유럽의회좌파(The Left), 녹색당(Greens) 교섭단체 의원들과 벨기에, 독일, 이탈리아, 포르투갈, 스페인의 노동부 장관이 서명했다. '유럽 보수와 개혁'(ECR)이나 '정체성과 민주주의'(ID) 같은 우익 성향의 교섭단체를 제외하고 유럽의회에서 중도우파를 포함한 다수의 교섭단체가 그러한 입법에 찬성한 셈이었다.

반면 사용자 대표인 비즈니스유럽은 천편일률적 규제로서 지침을 사용하는 것, 특히 '반박 가능한 고용관계 추정'의 도입을 반대했다. 현실은 다양한데, 법적으로 모든 종사자를 일단 '노동자'로 추정해버리고서 반박 책임을 기업에 묻는 게 ('무죄 추정의 원칙'을 깨고, 일단 유죄로 판단한 후 스스로 무죄를 입증하라는 것처럼) 문제가 있다고 보았다. 비즈니스유럽은 플랫폼 노동의 다양성을 고려해야 하며, EU는 고용상태의 분류에서 문제가 있는 회원국에게 관련 법을 정비하도록 촉구하는 것으로 충분하다고 주장했다. 즉 고용상태 분류는 각국의 국내법에 맡겨야 한다는 것이다. 또한, 비즈니스유럽은 플랫폼 기업의 자율규제를 옹호하며 플랫폼 기업이 행동수칙(code of conduct)을 작성하게끔 압박했다.

의견 수렴 과정을 거쳐 2021년 12월 9일에 유럽연합 집행위원회가 법안을 제출했다. (유럽연합의 입법 과정은 ① 집행위원회가 회원국, 이해당사자, 전문가의 의견을 수렴하여 법안 작성·제출, ② 유럽의회와 유럽연합이사회가 법안 검토(이 과정에서 법안의 수정 가능), ③ 유럽의회와 유럽연합이사회에서 최종안 통과 과정을 거친다.) 최초의 법안은 노동자 대표의 주장을 더 반영했다. 이는 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 일하는 사람들이 플랫폼 기업과 맺고 있는 관계의 실질에 부합하는 고

용상 지위를 인정받게 하여, 노동권과 사회보장권을 보장받을 수 있도록 하는 것을 목표로 제시했으며, 고용관계를 추정하는 기준을 담았다. 이후 법안의 검토 과정에서 고용관계 추정의 기준은 아래와 같이 변화했다.

EU 집행위원회 안 (2021.12.9.)
<p>다음 5개 중 2개 이상에 해당하면 고용관계로 추정함</p> <p>(a) 플랫폼이 보수의 수준을 사실상 결정하거나 보수의 상한선을 설정하거나,          (b) 노동자가 일할 때의 외관서비스를 제공받는 고객에 대한 응대 방식 또는 업무수행에 관한 구속력 있는 규칙을 따르도록 하거나,          (c) 전자적 수단 등을 통해 업무수행을 감독하거나 일의 결과를 평가하거나,          (d) 일하는 시간 혹은 일하지 않는 시간을 노동자가 선택할 자유를 제한하거나, 일감(과업)을 수락하거나 수락하지 않을 자유를 제한하거나, 다른 사람으로 하여금 자신을 대신하여 노무제공을 하도록 할 자유를 제한하거나 하는 등 노동자가 노무제공을 스스로 조직할 자유를 사실상 제한하거나 이에 대해 제재를 가하거나,          (e) 노동자가 서비스를 제공받는 고객을 독자적으로 개척하거나, 다른 제3자를 위해 노무를 제공할 가능성을 사실상 제한하는 경우</p>
EU 의회 안
<p>플랫폼과 플랫폼 노무제공자간 계약관계는 고용관계로 추정함          플랫폼사업주는 이하의 기준에 모두 부합하는 경우 고용관계 추정을 반증할 수 있음</p> <p>(a) 노무제공자가 업무수행과 관련된 플랫폼의 통제 또는 지시를 받지 않고,          (b) 노무제공자가 자신이 제공하는 플랫폼 노동과 동일한 성격의 거래, 직업 또는 사업을 독립적으로 수행함</p>
EU 이사회 안 (2023.6.12.)
<p>이하의 지표 중 3개 이상에 해당하면 고용관계로 추정함</p> <p>(a) 플랫폼이 노무제공자의 보수의 상한을 설정          (b) 플랫폼이 노무제공자가 일할 때의 외관서비스를 제공받는 고객에 대한 응대 방식 또는 업무수행에 관한 구체적 규칙을 따를 것을 요구          (c) 플랫폼이 업무 수행에 대한 감독          (d) 플랫폼이 노무제공자의 노동을 조직할 자유를 제한              (da) 플랫폼이 노무제공자가 업무를 수락하거나 거절할 자유를 제한              (db) 플랫폼이 노무제공자가 업무수행을 대체할 사람을 활용하는 자유를 제한          (e) 플랫폼이 노무제공자가 스스로 고객을 개척하거나 제3자를 위하여 일할 가능성을 제한</p>

EU 이사회 최종 합의안 (2024.3.8.)
고용관계의 추정제도의 기준 절차를 회원국의 법, 단체협약, 관행에 맡김

[표 2] 고용관계 추정 기준의 변화 (윤애림, 2024)

최초 법안 제출 후 2년의 검토 과정에서 이 ‘고용관계 추정’의 도입은 계속 쟁점이었다. 유럽의회 내 교섭단체들의 지지에 기초해 유럽연합 지침 수준에서 고용관계 추정을 담는 것이 거의 마지막까지 유지됐으나, 최종적으로는 유럽연합이사회에서 회원국 중 가장 주요한 나라인 프랑스와 독일 정부의 우려를 반영하여 추정 기준이 빠졌다. 독일의 경우 연립정부 내 자민당이 상술한 비즈니스유럽의 주장과 유사한 입장을 표명했다. 독일 국내법에 이미 플랫폼 종사자의 고용상태를 정확하게 결정하기 위한 충분한 절차가 있기에 EU 플랫폼 노동 지침이 독일 노동법에 대한 불필요한 개입이라는 것이다(강하림, 2024). 결국 이러한 우려를 고려하여, 다수의 회원국이 수용할 수 있는 형태로 타협이 이루어진 셈이다. 이 최종 합의안이 지난 4월 24일 유럽의회를 통과한 것이다.

이렇게 최종 통과된 지침에 대해 유럽노동조합총연맹은 몇몇 아쉬운 지점과 남은 과제를 지적하면서도, 지침이 하나의 ‘이정표’(milestone)가 되었다며 긍정적으로 평했다. 자세한 평가는 지침 내용을 설명한 후에 살펴보겠다.

## 7. 지침의 내용과 의의

지침 내용에서 주목할 만한 점은 세 가지이다. 첫째, 지침은 플랫폼 노동 및 관련 당사자에 관한 정의를 제시했다. 둘째, 유럽연합 차원에서 추정 기준은 빠졌으나, 회원국이 ‘고용관계 추정’을 국내법으로 도입하게 했다. 셋째, 정보기술을 활용한 자동화된 감시·의사결정 시스템에 대한 노동자의 권리를 제시한다. 서론에서 설명했듯, 유럽연합 각국은 2년 내에 이 지침을 이행해야 한다. (이 절은 앞서 언급한 윤애림(2024)을 특히 참고했다.)

### 1) 플랫폼 노동 관련 개념 정의, 온라인 웹 기반 플랫폼 및 중간인 포함

앞서 2절에서 ‘디지털 노무제공 플랫폼’, ‘플랫폼 노동’, ‘플랫폼 노무제공자’ 등의 개념을 정의한 것이 지침의 의의였음을 짚었다. 여기에 두 가지 의의를 추가로 짚

것이다. 앞서 플랫폼의 두 유형을 온라인 웹 기반 플랫폼과 장소 기반 플랫폼으로 구분했는데, 3절에서 본 플랫폼 노동자들의 운동과 집단교섭에서 주로 이슈화됐던 것은 후자였다는 한계점을 지적했다. 이번 지침은 ‘디지털 노무제공 플랫폼’의 네 가지 요건 중 (c)에서 온라인 웹 기반 플랫폼도 포함함으로써 지리적으로 분산되어 온 라인으로 일하는 이들의 권리까지 보호하고자 했다.

또한, 노무제공 관련 계약에서 한쪽 당사자를 ‘디지털 노무제공 플랫폼 또는 중간인’로 규정하며, ‘중간인’을 포함했다는 의의가 있다. 지침은 ‘중간인’(intermediary)을, “디지털 노무제공 플랫폼에서 또는 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 플랫폼 노동을 가능하게 할 목적으로 하는, 다음의 어느 하나에 해당하는 자연인 또는 법인 … (a) 해당 디지털 노무제공 플랫폼 및 플랫폼 노무제공자와 계약 관계를 체결하거나, (b) 해당 디지털 노무제공 플랫폼과 플랫폼 노무제공자의 하도급 관계망에 포함되어 있을 것”으로 규정한다(2조 1항 5호).

디지털 노무제공 플랫폼 중에 플랫폼 노무제공자와 직접 계약관계를 갖지 않고 중간인을 매개로 하는 경우가 늘면서 플랫폼과 중간인 간의 책임 소재가 불분명해지고 있는데, 지침은 “회원국은 중간인과 계약관계를 가진 플랫폼 노무제공자가 디지털 노무제공 플랫폼과 직접적 계약관계를 가진 사람들과 동일한 수준의 지침상 보호를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다. 이를 위해 회원국은 필요한 경우 공동 사용자 책임 및 복수 사용자 책임 체계를 비롯하여, 적절한 메커니즘을 수립하기 위한 조치를 국내법과 관습에 따라 취하여야 한다”라고 명시했다(3조).

## 2) 고용관계 추정의 도입과 입증책임 반전

둘째 의의를 살펴보자. 1절에서 지침이 “계약관계의 성격이나 관계 당사자들이 지명한 바와 상관없이” 플랫폼 노동을 수행하는 자를 모두 ‘플랫폼 노무제공자’로 보며, 그중에서 ‘플랫폼 노동자’를 “고용계약을 맺거나, 유럽연합사법재판소의 판례를 고려하면서 회원국의 법, 단체협약 또는 관행에 따라 정의된 고용관계를 가진 것으로 간주될 수 있는 플랫폼 노동 수행자”로 규정했다는 점을 살펴봤다(2조 1항 3호, 4호).

6절에서 봤듯 최종 통과된 지침은 유럽연합 차원의 고용관계 추정 기준을 제시하진 않았으나, 회원국 차원에서 고용관계 추정을 도입하게 했다. “유럽연합사법재판소의 판례를 고려하면서, 회원국의 법, 단체협약 또는 관행에 따라, 통제와 지시를 나타내는 사실이 발견되는 경우 디지털 노무제공 플랫폼과 해당 플랫폼을 통해 노

무를 제공하는 사람 간의 계약관계는 고용관계로 법적 추정된다.”(5조 1항)

이에 따라 “회원국은 플랫폼 노무제공자에게 유리한 절차를 촉진하는 효과적이고 반증할 수 있는 고용관계의 법적 추정 제도를 수립해야 한다.”(5조 2항) 이어서 “회원국은 법적 추정의 효과적인 시행과 준수를 보장하기 위해 지원 조치의 기본틀을 마련”해야 한다(6조). 구체적으로 지침은 “(a) 당사자들이 법적 추정을 이해하고 시행할 수 있도록, 법적 추정의 반증 절차에 관한 구체적이고 실무적인 권고 형식을 비롯한 지침의 개발, (b) 국내 관계당국이 고용상 지위의 올바른 판단에 관한 규칙을 준수하지 않는 디지털 노무제공 플랫폼을 사전적으로 식별, 겨냥, 추적할 수 있게 하는 지침의 개발” 등을 요구했다(6조).

앞서 비즈니스유럽의 주장을 반영해 유럽 연합 수준이 아닌, 회원국의 국내법 차원에서 고용관계 추정을 도입하나, ‘유럽연합사법재판소의 판례를 고려’해야 하기에 각국이 마음대로 그 기준과 절차를 정할 수 있는 것은 아니다. 회원국이 국내법상 자영인으로 판결한 사건을 유럽연합사법재판소는 유럽연합법에 따라 노동자로 판단할 가능성이 있기 때문이다.

또한, 5조 1항 중 ‘통제와 지시를 나타내는 사실’에도 주목해야 한다. 고용관계의 존재에 대한 판단은 “실제 업무수행과 관련된 사실을 주된 기준으로 하여야 한다. 이는 관계된 당사자 간에 합의된 계약형태상 그 관계를 어떻게 구분하고 있는가와 무관하다”(4조 2항)

지침은 스페인의 라이더 법과 마찬가지로 입증책임을 플랫폼 기업에 돌렸다. “디지털 노무제공 플랫폼이 법적 추정을 반박하려는 경우, 유럽연합사법재판소의 판례를 고려하면서, 회원국의 법, 단체협약 또는 관행에 따라 정의된 바대로 해당 계약 관계가 고용관계가 아니라는 점은 해당 디지털 노무제공 플랫폼이 증명해야 한다.”(5조 1항) 또한, “회원국은 그러한 법적 추정 제도가 플랫폼 노무제공자 또는 그들의 대표들에게 고용상 지위를 확인하는 절차상 입증 책임을 증가시키지 않도록 보장하여야 한다.”(5조 2항)

### 3) 자동화된 감시·의사결정 시스템에 대한 노동자의 권리

최근 고도로 발전한 정보기술 특히 인공지능(AI)이 노무관리에 사용되고 있으며, 디지털 노무제공 플랫폼은 그 첨단에서 있다. 지침은 ‘자동화된 감시 시스템’과 ‘자동화된 의사결정 시스템’을 규정하며, 이를 규제하고, 관련한 노동자의 권리를 명시했다.

‘자동화된 감시 시스템’(automated monitoring system)이란, “개인정보 수집을 비롯하여, 플랫폼 노무제공자의 업무수행 또는 노동환경 하의 활동을 전자적 수단을 통해 감시, 감독, 평가하는 데 사용되거나 이를 지원하는 시스템”을 지칭한다.(2조 1항 8호) 단말기나 센서, 녹음 장치 등 노무제공자의 업무활동을 기록하고 집계하는 것을 생각하면 된다.

‘자동화된 의사결정 시스템’(automated decision-making system)이란, “전자적 수단을 통해 플랫폼 노동자의 노동조건을 비롯하여 플랫폼 노무제공자에게 중대한 영향을 미치는 결정을 하거나 결정을 지원하는데 사용되는 시스템”을 말한다. 그 결정에는 “채용, 업무 배정에 대한 접근권 및 업무 배정의 편성, 개별 작업에 대한 가격 책정을 포함한 수입, 안전보건, 노동시간, 직업훈련, 승진 내지 그에 상응하는 조치, 계정의 제한 정지 또는 해지를 포함한 계약상 지위에 영향을 미치는 결정이 포함된다.”(2조 1항 9호) 앞서 자동화된 감시 시스템으로 수집한 정보를 바탕으로, 노무관리에 관한 의사결정을 사람이 직접 하는 게 아니라, ‘전자적 수단’을 통해 자동으로 처리하는 것이다.

지침은 먼저 이 시스템들이 처리해선 안 되는 개인정보를 규정한다. 이는 “(a) 플랫폼 노무제공자의 감정적 또는 심리적 상태에 관한 개인정보, (b) 다른 플랫폼 노무제공자 및 그들의 대표들과의 교류를 비롯한 사적 대화와 관련된 개인정보, (c) 플랫폼 노무제공자가 제공하지 않은 개인정보 또는 플랫폼 노동을 수행하지 않는 동안의 개인정보, (d) 「유럽연합 기본권 헌장」에 규정된 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 또는 정보 및 협의권을 비롯한 기본권 행사를 예측하기 위한 목적의 개인정보, (e) 인종이나 민족, 이주민 지위, 정치적 견해, 종교적 또는 철학적 신념, 장애, 만성질환 또는 상태를 포함한 건강상태, 감정적 또는 심리적 상태, 노조 가입 여부, 개인의 성생활 또는 성적 지향을 추론하기 위한 개인정보 등”이다(7조 1항).

플랫폼 노무제공자 및 노동자대표는 자동화된 감시 혹은 의사결정 시스템의 이용에 관한 정보를 제공받을 권리가 있다(9조 1항). 이때 디지털 노무제공 플랫폼은 다음의 정보를 알려야만 한다. 먼저 자동화된 감시 시스템에 관하여, 이 시스템이 사용 중이거나 도입 과정에 있다는 사실, 시스템이 감시, 감독 또는 평가하는 데이터 및 행위의 종류, 감시의 목적 및 시스템이 그 목적을 달성하는 방법, 시스템이 처리하는 개인정보의 수량인 및 그 개인정보가 기업 집단 내부 등에서 전송되거나 이전되는 것을 알려야 한다. 자동화된 의사결정 시스템에 관해서는, 이 시스템이 사용 중이거나 도입 과정에 있다는 사실, 시스템이 내리거나 지원하는 결정의 종류, 시스템이 고려하는 정보와 주요 매개변수의 종류, 노무제공자의 계정을 제한, 정지, 또

는 해지하는 결정의 이유 및 노무제공자가 수행한 노동에 대한 보수 지불 거부 이유 등을 알려야 한다. 이러한 정보는 명료하고, 알기 쉽고, 접근이 용이한 형식으로 명확하고 평이한 언어를 사용하여 제공되어야 한다(9조 2항).

지침은 또한 자동화된 감시 및 의사결정 시스템에 대한 인간의 감독을 규정한다. 플랫폼은 그런 시스템이 플랫폼 노무제공자에게 미치는 영향에 대한 평가를 정기적으로, 노동자대표의 참여 하에 실시해야 한다(10조 1항). 이 평가에서 노무제공자의 권리 침해 문제가 발견될 경우, 플랫폼은 필요한 조치를 취해야 한다(10조 3항). 특히 중요한 부분은 플랫폼 노무제공자의 계약관계나 계정을 제한, 정지, 해지하는 등의 결정은 자동화된 시스템이 아닌 인간이 내려야 한다고 규정한 조항이다(10조 5항).

정리하면, 지침은 유럽연합 차원의 통일된 고용관계 추정 기준 도입만 빠졌을 뿐, 스페인의 라이더 법처럼 ‘고용관계 추정’ 도입과 ‘입증책임 역전’을 담았으며, 자동화된 노무관리에 대한 노동자의 권리도 명시했다. 노동계의 입장을 상당 부분 반영한 것이다.

유럽노동조합총연맹의 평가도 대체로 긍정적이다. 연맹은 비록 유럽 차원의 추정 기준이 빠졌지만 회원국에 ‘고용관계 추정’ 도입을 강제하는 성과가 있었으며, 이것이 회원국이 추정 기준에서의 ‘통제 및 지시를 나타내는 사실’을 자의적으로 결정할 수 있다는 의미가 아님을 강조했다. 회원국이 마련해야 할 ‘지원 조치’(6조)에 관한 서술이 기대보다 약하다며 아쉬움을 표명하긴 했지만 말이다. 또한, 자동화된 감시·의사결정 시스템에 대한 규제 및 권리에 관하여, 디지털 시대 기술변화를 둘러싼 권력 불평등에서 노동자의 권리와 복지를 향상시키는 데 기여했다고 평했다. 연맹은 이후 지침을 토대로 관련 재판에서 법원의 올바른 판결을 촉구하며, 각국에서의 입법 과정에서 영향력을 발휘하고, 플랫폼 기업을 협상 테이블로 끌어들이야 한다는 점을 과제로 제시했다.

## 8. 요약 및 결론

온라인 플랫폼을 매개로 노동력을 거래하는 현상의 출현은 노사관계를 규율해왔던 전통적 제도와 법에 충격을 주고 있다. (이는 파견·도급과 같은 수준의 간접고용을 넘어서는 차원의 문제이다.) 노동자가 노동력을 판매하고 구매자에게 종속되어 노동을 수행하며 노무관리의 대상이 되지만, 기존의 노동법이 적용되지 않는다. 플

랫폼 노동자는 초과 근무, 유급 휴가, 출산 휴가, 병가 수당, 부당해고에 대한 보상, 법정 혹은 단체협상을 통한 최저임금과 같은 것들을 보장받지 못하며, 결사의 자유나 단체교섭과 같은 기본권을 행사하지 못한다.

이에 대응하여 유럽의 노동조합들은 새로운 현상을 오랜 노사관계의 틀 안으로 끌어들이는 데 얼마간 성공했다 평할 수 있다. 유럽 각국의 기존 노동조합들은 플랫폼 노동자를 조직하고 플랫폼 기업을 압박하여 전통적인 집단교섭 및 사회적 대화에 참여시키고 있다. ‘계단식 접근’과 같이, 기존에 성취한 권리나 제도를 어느 정도 양보하면서까지 말이다.

집단교섭이 확산하는 과정에서 플랫폼 노동자의 법적 지위 즉 자영업자/노동자 분류 문제가 쟁점으로 부상했고, 유럽 각국에서 관련 판례가 누적되며 법과 현실의 괴리를 메우려는 입법 과정이 진행됐다. 이제 플랫폼 노무제공자와 기업 사이에도 고용관계가 존재한다는 점이 인정되며, ‘고용관계의 추정’을 어떻게 할 것인가에서 유럽 각국의 법원은 점차 일관된 기준을 형성해왔다. 유럽연합재판소의 판례법도 마찬가지였다. 스페인의 ‘라이더 법’은 가장 급진적인 입법 사례로, 계약유무에 상관 없이 플랫폼 배달원을 노동자로 추정하고 입증책임을 플랫폼 기업에 부과했다. 또한, 정보기술을 통한 자동화된 노무관리에 대한 노동자의 권리를 규정하며 EU 플랫폼 노동 지침의 선례가 됐다.

이렇듯 각국에서 노동조합운동, 판례의 축적, 입법 과정이 이루어진 위에서 유럽 연합 플랫폼 노동 지침이 발의될 수 있었다. 지침 제정에는 특히 유럽연합 의회 내 다수의 합의, 그리고 유럽 차원의 사회적 대화가 중요하게 기여했다.

지침의 의의는 크다. 이는 ‘플랫폼 노동’, ‘디지털 노무제공 플랫폼’, ‘플랫폼 노무 제공자’, ‘플랫폼 노동자’ 등의 법적 정의를 제시했다. 이슈화가 됐던 지역 기반 플랫폼뿐만 아니라 상대적으로 주목받지 못한 웹 기반 플랫폼 종사자도 대상에 포함했다. 플랫폼 기업과 노무제공자 사이의 ‘중간인’을 매개로 한 관계도 포함하며 공동 사용자 내지는 복수 사용자 책임을 명시했다. 플랫폼 노무제공자 중 ‘플랫폼 노동자’를 판별하는 ‘고용관계 추정’의 유럽연합 수준의 기준은 협의 과정에서 결국 빠졌으나, 각국의 국내법으로 고용관계를 추정할 것을 강제하며 입증책임을 플랫폼 기업에 부과했다. 이는 계약관계의 명목이 아닌 실질적 사실 즉 ‘통제와 지시를 나타내는 사실’을 기준으로 유럽연합사법재판소의 판례를 고려하여야 한다. 또한, 자동화된 감시 및 의사결정 시스템에 대한 규제와 노동자의 권리를 제시했다.

이와 유사한 논의가 세계적 수준에서도 이루어지고 있다. 국제노동기구(ILO)는 2025년 113차 총회의 국제노동기준 수립을 위한 논의에서 플랫폼 노동을 의제로

다를 계획이다(ILO, 2024). 이처럼 노동의 현실과 법제의 괴리를 메우며, 계약관계의 형식이 아니라 노동자가 플랫폼 기업과 맺는 관계의 실질에 부합하게 노동자성을 판단하려는 것은 세계적 추세이다. 한국 역시 플랫폼 노동이 확산하고 있는 만큼, 글에서 설명한 유럽에서의 지침 제정 과정 및 ILO에서의 논의를 주목하고 참고할 필요가 있다.

## 참고문헌

강하림. 2024. 「EU 플랫폼노동지침의 입법 배경 및 주요 쟁점」. 《국제노동브리프》 22(2): 69-76.

윤애림. 2024. <유럽연합 플랫폼 노동 지침의 의의와 주요 내용>. 노동자권리연구소 이슈페이퍼.

Aloisi, Antonio. 2022. "Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead." *European Labour Law Journal* 13(1): 4-29.

Gyulavári, Tamás. 2020. "Collective rights of platform workers: The role of EU law." *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 27(4): 406-424.

Hadwiger, Felix. 2022. *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*. ILO Working Paper, No. 80.

ILO. 2024. *Realizing decent work in the platform economy*. ILC.113/Report V(1).

Lamannis, Mariagrazia. 2023. *Collective Bargaining in the Platform Economy: A Mapping Exercise of Existing Initiatives*. European Trade Union Institute.

Piasna, A., and Wouter Zwysen. 2022. "New wine in old bottles: organizing and collective bargaining in the platform economy." *International Journal of Labour Research* 11(1-2): 35-46.

Spasova, S., and Matteo Marenco. 2023. "The politics behind EU legislation on platform work: institutional synergies and a novel constellation of players." In *Social policy in the European Union: State of Play 2022*, edited by Sabato, S., and Slavina Spasova. European Trade Union Institute.