

디지털 시대의 플랫폼 노동 규제

(Regulating platform work in the digital age)

이 정책 노트는 Marguerita Lane이 작성하였습니다. 2020년 4월 30일 교육, 노동, 사회문제위원회가 검토·승인했으며 OECD 사무국이 발행을 준비하였습니다.

이 출간물은 OECD Going Digital 프로젝트에 기여합니다. Going Digital 프로젝트는 갈수록 디지털 및 데이터가 중심화되는 시대에 경제 번영과 사회 번영을 돕는데 필요한 도구를 정책 입안자에게 제공함을 목표로 합니다.

자세한 정보는 www.oecd.org/going-digital. #GoingDigital

이 출간물은 하기와 같은 이름으로 인용해 주십시오.

Lane, M. (2020), "Regulating platform work in the digital age", Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>.

대표단에게

이 문서는 O.N.E.에서 아래의 참고 코드로 열람이 가능합니다.

DELSA/ELSA(2020)13.

이 문서와 여기에 포함된 모든 데이터와 지도는 모든 영토의 지위 및 주권, 국가 간 경계, 영토, 도시, 지역의 이름을 침해하지 않습니다.

@ OECD 2020

출처 및 저작권자를 명시하는 조건 하에 개인 사용 목적으로 OECD의 콘텐츠를 복사, 다운로드, 출력할 수 있으며, OECD 출간물, 데이터베이스, 멀티미디어 프로젝트에서 발췌한 자료를 개인 문서, 프레젠테이션, 블로그, 웹사이트, 교육 자료에 쓸 수 있습니다. 상업적 사용 및 번역 권한에 대한 모든 요청은 rights@oecd.org로 해 주십시오.

디지털 시대의 플랫폼 노동 규제

디지털 기술과 새로운 비즈니스 모델이 자주 사용되면서 온라인 플랫폼이 생겼다. 온라인 플랫폼은 플랫폼이 중재하는 노동(클라우드 노동, 깃 노동 등)과 주문형 노동을 활성화했다. 플랫폼 시장의 노동자 입장에서는 낮은 진입 장벽과 시간 관리의 유연함 덕분에 혜택을 얻고, 이로써 노동시장은 소외계층의 통합을 돕는다. 그러나 정책 입안자들은 플랫폼 노동의 근무 환경에 우려를 표한다. 특히 직업 안정성과 소득 안정성 확보 방법, 사회적 보호, 전반적인 경력 개발, 단체교섭 권리에 대한 우려가 많다. Going Digital Toolkit 정책 노트는 플랫폼 노동과 관련된 정책 이슈를 다룬다. 그리고 혁신적인 정책 이니셔티브를 규명하여 플랫폼 노동 일자리의 질을 향상시키고, 변화하는 노동시장에서 노동자가 새로운 기회를 포착하도록 한다.

디지털 기술과 새로운 비즈니스 모델의 발전은 온라인 플랫폼의 부상과 디지털 시대에 플랫폼이 중재하는 노동(클라우드 노동, Gig 노동, 주문형 노동 등)의 탄생을 야기했다(글상자 1 참조). 플랫폼 노동의 대부분은 주로 독립적인 자영업자에 의해 기준 없이 수행되고, 많은 경우 시간제 근무다. 코로나19로 플랫폼 노동의 취약성이 부각되었다(글상자 2 참조). 특히 현장에서 노동을 수행하는 플랫폼 노동자는 코로나19의 위기 최전방에 있다.

글상자 1. 플랫폼 노동의 정의와 플랫폼 노동의 확산에 대한 평가

플랫폼 노동은 특별한 서비스의 수요와 공급을 연결하기 위해 온라인 플랫폼을 주로 사용하는 넓은 범위의 활동을 포함한다. OECD work(OECD, 2016[1])와 유럽연합 집행기관의 공동연구센터(Biagi et al., 2018[2])의 최신 보고서에 따르면 디지털 노동 플랫폼이 제공하는 서비스는 크게 디지털상에서 수행되는 서비스와 현장에서 수행되는 서비스로 구별된다. 어떤 경우에는 플랫폼 기능이 중재의 역할을 넘어 노동자에게 온라인 환경과 일하는 데 필요한 도구를 주기도 한다.

‘2019 OECD 고용전망(OECD Employment Outlook 2019)’에서는 플랫폼 노동이 ‘유한한 현상’이지만, 기술적 진보가 일자리의 질에 미치는 영향에 주목하게 만든다고 보았다. 플랫폼 경제 규모가 아직 작고 모호하다는 증거가 있으나, 여러 나라에서 실시한 대부분의 설문조사를 통해 플랫폼 노동이 전체 노동력의 0.5%~3%를 차지한다고 추정해 볼 수 있다(설문조사는 ‘OECD, 2018[3]’ 챕터 9에서 볼 수 있다). 플랫폼 경제 규모가 급속도로 성장했는지 모르나, 플랫폼 경제 성장의 둔화 조짐은 코로나19 사태 이전에 보였다.

플랫폼 노동의 평가와 관련 데이터 수집의 향상을 위한 이니셔티브(OECD, 2019[4])로 (캐나다, 에스토니아, 스웨덴, 스위스, 미국에서처럼) 노동인구 설문조사와 가계 설문조사에 플랫폼 관련 질문을 추가하고 플랫폼 자체에서 잠재적으로 수집하는 방식으로 정책의 알림을 도울 수 있다. 행정 데이터 분석을 통해 플랫폼 노동의 확산에 대한 통찰을 얻을 수 있다.

OECD는 ‘고용전망 2019: 노동의 미래(2019[6])’, ‘새로운 형태의 노동에 대한 정책대응(2019[5])’, ‘온라인 플랫폼 도입과 디지털 전환의 시대 온라인 플랫폼의 역할(2019[7])’, ‘Going Digital: 정책 만들기, 삶 개선(2019[8])’ 등의 최근 발행물에서 플랫폼 노동이 주는 기회와 도전 과제를 강조했다. 플랫폼 노동의 한 가지 긍정적인 측면은 매칭 프로세스의 효율성을 높였다는 것이다. 이로써 마찰적 실업(즉, 사람들이 이직하거나 노동시장에 진입할 때 생기는 실업)과 숙련·전공의 불일치(skill mismatch) 등의 문제를 완화시킬 수 있다. 플랫폼 노동은 졸업자와 이민자에게 일할 수 있는 새로운 기회를 제공할 수 있다. 그리고 소득이 잠재적으로 낮아질 수 있는 시기로 진입하는 개인(예: 최근 해고 및 신규 퇴직자)에게 부수입원이 된다. 노동자들이 말하는 다른 이점은 언제, 어디에서 일할지 유연하게 선택할 수 있다는 점이다(Biagi et al., 2018[2]).

그러나 많은 OECD 국가의 정책 입안자들이 플랫폼 노동의 근무환경에 우려를 표한다. 특히 직업 안정성과 소득 안정성 확보, 전반적인 경력 개발, 연수 받을 기회, 단체교섭 권리에 대한 우려가 많다. 플랫폼은 일부 노동자의 사고 위기를 증가시키고 작업 긴장도를 높일 수 있다. 플랫폼 노동

이 노동과 소득창출 기회를 사회의 일부에게 열어주면서, 불이익도 불균형하게 이 일부에게만 영향을 미친다.

플랫폼 노동자가 좋은 결과를 얻게 하려면 노동시장 규제를 점검하고, 사회적 보호를 지속 가능하고 통합적이며 효과적이고 적용 가능하게 만들고, 노동자의 목소리를 높일 수 있도록 해줘야 한다. 어떤 경우에는 새로운 플랫폼 비즈니스 모델이 해결해야 할 문제인 ‘가짜’ 자영업(섹션 1 참조)의 증가를 낳는다. 정책 입안자들이 이런 문제 해결을 위한 조치를 이미 취하고 있다는 증거가 있다.

이 Going Digital Toolkit 정책 노트는 플랫폼 노동이 제공하는 기회를 취함과 동시에 플랫폼 노동자에게 좋은 결과를 보장할 목적으로 다른 정책 옵션을 제공한다. 플랫폼 노동이 아직까지 전체 노동시장에서 상대적으로 작은 부분을 차지함에도, 플랫폼 노동의 등장은 기존 없는 형태의 노동 성장과 같은 노동시장의 다른 변화에 주목하게 만들었다. 따라서 이 정책 노트의 일부 정책 옵션은 더 넓게 적용되며 더 큰 이로움(자영업자 작업환경 개선 등)을 줄 것이다.

글상자 2. 플랫폼 노동과 코로나19 사태

국가들이 코로나19 확산을 저지하기 위해 격리와 사회적 거리두기 정책을 시행하면서, 개인들은 플랫폼을 통해 간편식, 식료품, 가정용품 배달 서비스를 이용하고 있다. 이러한 서비스 덕분에 개인이 외부 활동을 못 하는 기간에도 경제 활동의 일부는 지속된다(예를 들면, 점포에서 손님을 맞을 수 없는 식당의 경우에도 경제 활동이 지속될 수 있다). 꼭 필요한 이동도 공유 차량 운전자 덕분에 지속적으로 가능했다.

플랫폼 사용 노동자와 고객의 건강, 안전에 대한 우려에 대응하기 위해 플랫폼 사업자의 비대면 배달서비스 제공, 개인용 보호장비 제공, 원격 의료 진료비 지급 등의 조치를 취했다(ETUC, 2020[9]). 그러나 이러한 조치는 플랫폼 사업자나 국가에 따라 다르며, 충분히 보호받는다고 느끼지 못하는 노동자는 단체교섭권을 얻기 힘들다는 이유로 이러한 우려를 표하지 못할 수도 있다. 게다가 플랫폼 노동자는 일이 어떻게 수행돼야 하는지에 대한 제약과 고객 평가등급 유지에 대한 우려 때문에 보호 조치를 취하기 힘든 환경에 처해 있을 수 있다.

동시에 청소 등의 서비스를 제공하는 플랫폼 노동자는 수요 감소와 안전에 대한 우려로 심각한 소득 감소를 경험하고 있다(AppJobs Institute, 2020[10]). 어떤 플랫폼 노동자라도 자신이나 가족 구성원이 병에 걸려서 일을 못하게 될 수도 있다. 프리랜서 플랫폼 노동자는 (섹션 1에서 다룬 것처럼) 정직원보다 실업급여, 건강보험, 병가 혜택을 누리기 힘들 것이다. 정식 직원이 아니기 때문에 정리해고 제도의 요건에도 충족되지 않는다.

플랫폼 노동자를 포함한 많은 프리랜서 노동자가 전통적인 사회적 보호를 받지 못함을 인식하고, 많은 국가의 정부가 이러한 노동자 보호를 위해 전례 없는 조치를 취해 왔다. 많은 조치가 일시적인 해결책이지만, 이 중 일부가 어떻게 앞으로 더 지속 가능한 방식으로 프리랜서 노동자에게 적용될 수 있는지 생각하기 위해 이 모멘텀을 활용해야 한다.

섹션 1: 플랫폼 노동자 분류(Classifying platform workers)

최근 몇 년간 상당한 수의 공공정책이 만들어지면서 많은 법적 관심을 받은 한 이슈가 플랫폼 노동자의 정확한 분류이다. 플랫폼 노동은 피고용인과 자영업자의 경계를 허무는 노동의 한 종류이다.¹ 플랫폼 노동자는 주로 자영업자로 분류된다. 하지만 종종 고용원처럼 노동에 대한 제한된 통제권을 갖는다(예를 들면, 어떤 경우 가격 설정을 할 수 없거나 유니폼 착용을 강요받거나 업무 순서를 고를 수 없는 등의 상황이 생긴다). 또 고객이나 고용주에게 그 외 방식(예를 들면 재정적)으로 의존적이다. 제어는 기존의 관리자를 대신하는 알고리즘을 사용한 기술 기반의 모니터링을 통해 행사할 수 있다.

자영업자인 상태는 플랫폼 노동자가 정직원으로서 받을 수 있는 권리, 혜택, 보호에서 소외되는데 영향을 준다. 한 가지 우려는 플랫폼 사업자가 규제와 세금 회피로 다른 회사에 비해 경쟁 우위를 점하고 노동자를 희생시키면서 일부 노동자가 자영업자로 잘못 분류될 수도 있다는 점이다.

기존 규제 집행(Enforcing existing regulations)

국가들은 노동자 분류에 대한 기존 규제가 적절하게 실행되고 집행되기를 원할 것이다. 예를 들면 회사와 노동자가 고용 관계를 규정하는 것을 돕고 규제 집행을 강화하고 순응하지 않는 기업에 페널티를 부과하는 방식이다. 공공 정보 캠페인이나 온라인 도구는 플랫폼 노동자가 그들의 지위와 권리, 책임에 대한 인식을 제고하도록 할 수 있다. 예를 들면, '캐나다 노동 프로그램(Canadian Labour Program)'은 전통적 혹은 비전통적인 일터에 고용된 노동자에게 다가가기 위해 인터넷과 소셜 미디어의 이용을 더 많이 시도하였다(OECD, 2019[5]).

신기술이 고용과 자영업의 경계를 허물면서 국가들은 새로운 형태의 노동규제 위반을 감시하고 감지하기 위해 노동 조사관의 역량 강화를 원할 것이다. 예를 들면, 스페인은 플랫폼 노동상의 가짜 자영업을 겨냥한 캠페인을 만들었다. 그리고 전용 작동 절차를 만들어 특화된 훈련을 감독관에게 제공하고 지역 파일럿 프로그램을 실행했다.

플랫폼 사업자가 지속적으로 법을 위반하는 증거가 있으면 그들의 순응도를 높이기 위해, 여러 국가는 비슷한 케이스에서 반복되는 위반에 대한 추징금 인상(영국에 이 같은 사례가 있었음), 비행 폭로, 구금 등의 페널티를 강화하고 싶을 것이다.

고용 상태에 대한 문제 제기를 더 쉽게 하기(Making it easier to challenge employment status)

개인에게 소송 제기는 매우 힘든 일이 될 수 있다. 비용이 부담되고² 행정적으로 복잡한데 결과는

¹ 그런데 문제는 플랫폼 경제에만 국한되지 않는다. 과거의 미용사, 배관공, 정원사들도 비슷한 문제를 겪었다. 이런 노동자들이 규제를 피하기 위해서나 세금우대 혜택을 위해 자영업자로 잘못 분류되는 것이 어떤 경우 이슈가 될 수 있다.

² 예를 들면, 영국은 2013년 7월 고용법원이 소송을 제기하는 개인에게 부과되는 청문회 비용을 GBP 1200으로 설정하였다. 이로써 소송이 70% 감소했고 소송이 불균형하게 제기되는 데 영향을 미쳤다(Adams and Prassl, 2018[38]).

불확실하다. 게다가 노동자는 플랫폼에 접근하지 못하게 하는 플랫폼 사업자의 보복을 두려워할 수 있다. 이러한 장벽이 존재하고 학대에 대한 처벌이 미미할 때 플랫폼 사업자가 노동자를 정확하게 분류할 유인이 적을 수도 있다. 정부는 플랫폼 노동자가 고용 상태에 대한 문제 제기를 더 쉽게 혹은 더 적은 비용으로 하도록 만드는 것을 고려할 수 있다.

어떤 관할권에서는 고용 상태에 대한 분쟁에서 입증 책임이 (고용원이 아닌) 고용주에게 부과되는 것을 의미하는 고용 관계가 추정된다. 2020년 1월 1일 발효된 미국 캘리포니아 AB 5 법안은 최신 입법으로, 노동자가 'ABC 테스트'의 3가지 조건을 모두 충족해야만 독립적 계약자임을 분명히 하도록 고용 주체에게 부담을 지운 한 예시이다. 독립적 계약자가 아니라면 정직원으로 여겨진다. 법안은 플랫폼 사업자와 플랫폼 노동자에게 큰 영향을 미칠 것이라 예상되었다. 플랫폼 사업자가 건강보험과 유급 휴가를 의무적으로 주는 방식으로 말이다. 우버와 리프트가 면제를 요청했으나 거절당했다. 이에 따라 우버와 리프트는 운전자를 정직원으로 재분류하지는 않았지만 가격을 포함한 기타 정책들을 수정했다(Bhuiyan, 2020[11]).

고용주 명시와 책임 부과(Identifying the employer and assigning responsibility)

플랫폼 사업자는 주로 자신이 고용주가 아니며 플랫폼은 그저 노동자가 고객을 찾는 인프라를 제공하는 중간 매개체에 불과하다고 주장한다. 그러나 고객이 고용주라고 주장하기에는 곤란할 때가 있다. 플랫폼 노동은 업무가 고객을 전제로 수행된다고 할지라도 주로 다수의 고객과 아주 짧은 기간의 업무를 포함한다.

책임을 누구에게 지워야 할지 명확하지 않은 일부 경우에는 플랫폼과 고객이 노동자 권리에 대한 몇 가지 공동 법적 책임을 지어, 노동자가 양쪽이나 한쪽에 소송을 제기할 수 있게 해야 한다는 주장이 있을 것이다. 다른 경우로는 고객이 부수적인 법적 책임을 져야 한다는 주장이 있을 수 있다. 이는 플랫폼이 규제에 순응하지 않는 경우 노동자가 고객에게 소송을 걸 수 있다는 뜻이다.

비슷한 맥락으로 어떤 이들은 누가 노동자의 권리와 보호를 책임져야 하는가의 문제를 고용주의 주 기능이 무엇인가(노동자 고용, 가격 요율 설정 등)의 관점에서 분석해야 한다고 주장한다(Adams-Prassl and Risak, 2016[12]). 이런 접근법의 결론은 고용법 의무가 이 용어의 전통적 의미처럼 한 고용주보다 여러 법적 주체에게 있다는 주장과 같을 것이다.

임시직 파견업체(TWA) 역시 다자(혹은 삼자) 고용 관계를 갖는데 이러한 업체에 대한 규제가 플랫폼 노동 규제의 선례가 될 수 있는지에 대한 논의가 있었다. 임시직 파견업체의 노동은 고용 관계가 주로 노동자와 이 업체 간의 관계로 규정된다. 따라서 이 업체가 노동법을 따를 책임이 있다. 임시직 파견업체가 플랫폼 규제에 있어 어느 정도 범위까지 유용한 선례가 될지 불분명하다(Lenaerts et al., 2018[13]). 그럼에도 불구하고 임시직 파견업체 모델은 스웨덴의 많은 플랫폼에서 받아들여졌고(Söderqvist, 2018[14]) 몇몇 플랫폼은 노동자를 정직원으로 대우하는 데 앞장서고 있다(Cherry and Aloisi, 2017[15]).

섹션 2: 플랫폼 노동자의 작업환경 개선(Improving working conditions for platform workers)

많은 국가들이 가장 취약한 플랫폼 노동자의 작업환경 개선을 향상시키려고 해왔다. 공식적으로 자영업자로 분류되어 있지만 일부 플랫폼 노동자들은 정직원의 특성을 갖고 있다(예를 들면 이들은 가격 요율을 설정할 수 없고, 유니폼을 입거나 업무 수행을 위한 대체 인력을 보낼 수 없다). 이는 곧 이들이 의존성과 종속의 요소를 노동 관계에서 경험하는, 따라서 취약함을 의미한다. 게다가 플랫폼 외에는 다른 옵션이 거의 없다시피 한 일부 플랫폼 노동자는 플랫폼 사업자와 대비했을 때 힘이 약하다. 따라서 완벽한 시장 조건에서보다 임금과 근무 조건이 좋지 않을 수 있다.³ 그러나 자영업으로 분류되기 때문에 취약한 플랫폼 노동자는 정직원과 같은 노동법 보호, 단체교섭권, 사회적 보호, 연수 혜택을 많은 경우 받지 못할 것이다(특히 단체교섭권이 없으면 권력 불균형이 증가될 수 있다).

정부는 노동시장의 모든 노동자가 그들의 고용 상태나 계약 유형과 관계없이 적절한 권리와 보호를 받도록 보장해야 한다. 또한 정부는 플랫폼 사업자가 그들의 의무와 책임을 회피하며 경쟁 우위를 얻지 못하게 해 회사 간 공정한 경쟁의 장을 열도록 보장해줘야 한다. 디지털로 다양한 관할권의 잠재된 노동자와 잠재 고객을 연결해주는 플랫폼 노동에 있어 특히 어려운 과제가 될 수 있으며 국제적인 접근을 요할 수 있다. 노동법의 보호 범위를 플랫폼 노동자에게까지 넓히고 근무 조건을 향상하려는 시도는 아래에서 논하였다.

플랫폼 노동자에게까지 단체교섭권 확장(Extending collective bargaining rights to platform workers)

정부 규제, 노동법 집행, 수요 독점의 힘의 원천 문제를 해결하려는 노력 등 가능한 해결책이 몇 개 있긴 하다. 하지만 단체교섭은 분야와 직업에 따른 맞춤 해결책을 제시하면서 플랫폼 노동자에게 작업 조건에 대한 발언권을 더 제공하며 플랫폼 사업자와 플랫폼 노동자 간 권력 불균형 문제를 막는 유연하고 상호보완적인 도구가 될 수 있다. 그러나 반독점법 시행에서 이러한 일반적인 접근법은 보통 모든 자영업 노동자를 기업으로 인식한다(즉 본질적으로 사업체로 생각하는 것이다). 그러므로 플랫폼 노동자가 맺는 모든 단체 협약은 카르텔로 인식된다.

현재 시애틀에서 공유차량 운전자들이 겪는 상황이 이런 점을 잘 보여준다. 공유차량 플랫폼 운전자의 임금 인상과 근무 조건 향상을 위해 시애틀은 노동자가 차량공유 서비스 회사와 단체교섭을 할 수 있는 새로운 법령을 실시하였다. 그러나 새로운 법령은 반독점법을 위반한다는 이유로 많은 법적 문제 제기가 있었고 아직 시행되지 않았다(Remaly, 2020[16]).

단체교섭권을 자영업자에게 주기 위해 다른 방법을 만드는 나라도 몇몇 있다. 어떤 경우에는 규

³ 예를 들면, 수요 독점과 같은 권력은 플랫폼 사업자가 노동 수요를 철회하여 고용 및 임금 감소, 노동자 고용조건 악화를 가능하게 한다.

제 당국과 집행 당국이 사례별 접근법을 취한다. 노동자에게 협상권이나 탈출 옵션이 거의 없거나 없는 엄격한 절차상의 분석을 피하기 위해서다. 프랑스, 이탈리아, 스페인 등 몇몇 나라에서 독립적인 플랫폼 노동자 조합이 이미 사실상 근무 조건 협상을 하고 있다. 국가 반독점 당국의 개입 없이 자영업자로 분류된다 할지라도 말이다(OECD, 2019[5]). 이러한 방법의 리스크는 잠재적으로 불확실성을 낳을 수 있다는 것이다. 왜냐하면 법제 개혁으로 상황이 역전될 수 있기 때문이다.

그러나 이러한 접근법은 향후 유럽연합 집행위원회의 큰 지지를 얻을 것이다. 2020년 3월 유럽연합 집행위원회 경쟁분과 집행위원은 EU가 카르텔로 보이지 않고 “어떻게 사람들이 조직화할 수 있는지에 대한 유럽 수준의 지침을 제공하여 협상 관계에서 약자에 놓인 사람들을 도울 수 있는지 검토하고 있다”고 말했다(White and Turner, 2020[17]).

다른 당국은 중간 단계의 고용 상태를 정립하는 접근법을 취했다. 이 고용 상태에서 플랫폼 노동자들은 단체교섭을 할 수도 있고 어떤 경우에는 노동 보호를 받을 수도 있다. 2020년 2월 온타리오 노동관계위원회는 ‘푸드라(Foodora)’ 배달원이 독립적 계약자보다는 정직원에게 가깝다는 근거로 이들을 음식배달업체의 종속적 계약자라고 규정했다. 연방정부가 규제하는 민간 부문의 단체교섭에 적용되는 캐나다 노동법 1장에 따라 종속적 계약자는 “정직원”으로 정의된다. 따라서 온타리오 노동관계위원회의 이러한 결정은 노동조합의 잠재적 형성을 방해하는 걸림돌을 제거했다. 온타리오의 다른 플랫폼 노동자를 위한 중요한 선례를 남겼다.

노동조합과 플랫폼도 해야 할 역할이 있다. 이탈리아와 영국 등에서 독립적 노동조합이 형성되었는데 특히 민간 고용과 음식배달 분야에서 생겼다. 노동조합이 비전형(non-standard) 노동자를 대표하여 플랫폼 사업자에게 관여해 스웨덴과 덴마크에서 단체 협약을 맺는 성과를 낸 몇몇 케이스가 있다. 2018년 여름 이탈리아에서 정부가 법령에 따라 노동자 재분류를 강행하여 음식배달 플랫폼 사업자가 배달원 협회와 근무 조건을 협상하기 시작했다.

플랫폼 노동 관련 이슈를 다루기 위해 정부가 개입한 결과, 공식 교섭까지는 아니더라도 사회적 대화가 이루어졌다. 뒤에서 논할 ‘사회적 책임 현장’이 그 예시 중 하나이다. 같은 맥락에서 크라우드 워킹 플랫폼의 주도 하에 독일에서 행동수칙이 정립되었다. 2017년 독일 기반 플랫폼 8개га이 행동수칙을 따르기로 했다.

공식 교섭을 넘어 플랫폼 사업자는 노동자가 우려를 표할 수 있는 장을 주도적으로 마련해줄 수 있다. 물론 이는 법적으로 효력이 있는 협약을 충분히 대체하지는 못한다. 예를 들면 우버는 ‘뉴욕시 독립 운전자 길드(IDG)’ 창립을 포용했다. ‘뉴욕시 독립 운전자 길드(IDG)’는 운전자를 대표하여 협상할 수는 없으나 회사 관리자들과의 월간 회의에서 그들의 고충을 말할 수 있게 해준다.

최저임금 도입(Introducing a minimum wage)

권력 불균형의 우려와 일부 플랫폼 노동자들이 최저임금도 못 받는다는 증거를 감안하면, 공정한 임금을 위해 메커니즘이 어떻게 확대돼야 하는지에 대한 고민은 유효하다. 법적 효력이 있는 최

저임금은 월급을 받는 정직원의 착취를 막고 근로 빈곤을 해결하는 데 도움이 될 수 있다. 최저임금의 영향에 대한 많은 연구에서 최저임금을 약간 상승시키는 것이 고용에 부정적인 영향을 미치지 않음을 밝혀냈다(Manning, 2011[19]). 이는 보통의 이론과 상반되지만 수요 지배력과는 맥락을 함께한다. 이로써 고용 수준을 해치지 않으며 노동시장에 만연한 임금을 초과하는 최저임금을 어떤 범위 내에서 설정할 수 있다는 주장이 가능하다.

그러나 플랫폼 노동자의 최저임금을 법적으로 인상하기에는 현실적으로 큰 어려움이 있다(OECD 고용전망 2019(2019[6])에서 더 논하였다). 다음과 같은 두 가지의 큰 문제가 있다. 1) 어떤 것을 노동으로 규정할지 정하기(즉, 플랫폼 노동자가 앱을 열고 업무를 기다리거나 검색하는 시간에 대해서도 돈을 받아야 하는가). 2) 국경을 넘어서 수행되는 노동을 어떻게 다룰 것인가. 예를 들면 임금이 낮은 나라의 노동자가 제3세계 온라인 플랫폼을 통해 임금이 높은 나라의 고객을 위해 일한다면 어느 나라의 최저 임금을 적용해야 하는가. 이런 경우에는 뒤에서 논한 대로 국제적 접근이 필요하다.

그러나 이러한 어려움을 극복하는 것이 불가능하지는 않다. 예를 들면, 2018년 1월 뉴욕시는 최저임금을 우버와 리프트 운전자에게 적용하였다. 이에 따라 우버와 리프트는 소송을 제기했으나 패하였고 승객의 요금을 인상하였다(Campbell, 2018[21]; Nickelsburg, 2019[22]). 우버와 리프트는 운전자가 수요가 적은 지역에 있을 때 앱 접근을 제한하여 노동시간을 줄였다.

많은 플랫폼이 자발적으로 최저임금을 설정하였다. 예를 들면 미국의 주문식 배달 서비스인 페이버(Favor)는 운전자에게 최저 시급을 보장한다. '러너(runner)'는 업무에 따라 임금을 지불받지만, '러너(runner)'가 최저 시급을 못 받을 경우 페이버(Favor)가 부족한 금액을 충당한다(2016[23]). 시간당 돈을 지불하는 업무에 한해서 업워크(Upwork)의 시간당 국제 최저 시급은 3달러이다. 영국에서 프롤리픽(Prolific)의 최저 시급은 5파운드이다.

노동시간 규제(Regulating working time)

노동시간에 대한 우려를 낳은 문제는 주로 과도한 노동시간이었다. 그래서 노동 입법은 노동시간을 제한하고, 주간 휴식과 유급 연차 등 휴식 기간과 회복 기간을 의무화하는 법안을 주로 포함했다. 게다가 소규모 업무를 위한 온라인 플랫폼의 경우 노동자는 일을 수행하는 시간만큼이나 일을 찾는 데 시간을 많이 투자한다. 몇몇 플랫폼은 노동시간을 제한하는 규정을 자체적으로 도입했다.⁴ 예를 들면, 영국에서 우버는 운전자가 연속 10시간 운전 후 6시간을 쉬게 한다. 그리고 노동자는 데일리 루틴과 시간 관리를 위한 할당량 등 그들만의 비공식적인 관행을 따랐다.

플랫폼을 통해 수집된 데이터는 노동 시간을 모니터링하는 데 도움을 줄 수 있다. 그러나 플랫폼 노동자의 노동시간 보호는 복잡한 문제이다. 이들 중 다수는 언제든지 가능한 시간에 고객·고용주와 일을 한다. 따라서 전체 노동시간을 모니터링하는 것은 (그리고 책임을 할당하는 것은) 불가능하지는 않지만 매우 어려울 수 있다.

⁴ 그러나 이러한 조치는 노동자가 다양한 플랫폼을 이용하는 경우 효과가 제한적일 수 있다.

분쟁처리 활성화(Facilitating dispute resolution)

노동자가 “정직원” 신분일 때, 고용보호법은 대개 고용주의 부당한 계약의무 위반으로부터 노동자를 보호하고 부당 해고나 임금 착취에 대한 법적 구제방법도 제시한다. 게다가 어떤 경우 임금과 근무조건은 플랫폼 사업자(혹은 중개자)나 고객(예를 들면 업무를 포스트하는 개인이나 회사)에 의해 일방적으로 설정된다. 개인 노동자가 일을 시작하거나 지속하기 위해 수용해야 할 그 어떤 조건에 대해서도 협상할 기회가 없는 것이다. 예를 들면, 소규모 업무를 위한 특정 온라인 플랫폼에서 고객은 이유를 제시하지 않고 완료된 업무를 거절할 수 있다. 이 경우 노동자는 임금을 받지 못한다(Kingsley, Gray and Suri, 2015[24]). 디지털 중개 서비스의 이용약관도 비슷하게 플랫폼 사업자가 노동자의 계정을 정당한 사유의 제시 없이, 어떤 경우는 심지어 사전 경고도 없이, 비활성화할 수 있게 한다.

적절하고 간결한 분쟁처리 메커니즘의 부재는 관계의 불균형을 강화시켰다. 법원 소송 제기는 비싸고 시간 소모가 커서 주로 작은 소송의 경우 노동자는 관심이 없다. 소규모 업무 플랫폼의 경우 각 업무의 가치가 매우 적은 금액이기 때문에 이러한 장벽이 노동자에게는 대개 너무 높다. 따라서 플랫폼 노동자를 위한 간결한 분쟁처리 시스템 구축은 바람직하다. 예를 들어 플랫폼 사업자는 분쟁처리 과정을 제공해야 할 수도 있다. 이 과정은 업무가 일정 기준에 못 미친다고 주장하는 고객에게 부담을 주고 고객에게 거절당한 업무를 노동자가 다시 수행할 만한 적절한 시간을 주는 것이다.

플랫폼 사업자는 계정 비활성화 이유에 대해 노동자와 빠르게 대화할 것을 요구받을 수도 있다. 이유서는 플랫폼 이용약관에 앞서 제시된 근거를 바탕으로 비활성화 결정에 대한 객관적인 이유를 제시해야 한다. 그리고 결정을 내리게 된 구체적 정황을 합리적으로 제시해야 한다. 법적 소송이 일어날 경우 플랫폼 사업자가 추가적인 이유를 제시할 수 없다는 점에서 이유서는 잠재적 법정분쟁에 제한선을 둘 수 있다. 유럽의회(2019[27])가 이 규제를 채택했다. 승차공유 관련 법정 소송에서는 향후 노동자가 중재자보다 먼저 해고 전에 해명할 기회를 가질 것이라는 합의가 났다.

사회적 동료도 플랫폼 산업계의 간결한 분쟁처리 시스템 구축에서 역할을 할 수가 있다. 독일 플랫폼 3개와 ‘독일 클라우드소싱협회’는 ‘클라우드소싱 행동수칙’을 2015년에 구상하고 2017년에 정립했다. 그리고 다른 플랫폼 5개와 독일 금속노조(IG Metal)의 ‘옴부즈 오피스’와 함께 이 행동수칙을 집행하고 플랫폼 노동자와 플랫폼 사업자 간의 분쟁을 해결했다.

직업 안전 및 보건 개선(Improving occupational safety and health(OSH))

자영업자인 플랫폼 노동자는 스스로 안전과 건강을 책임지는 경우가 대다수이다. 장시간 근무와 위험 부담을 부추기는 심한 경쟁, 알고리즘 관리의 존재, 비공식적 다자 간 업무 조정 등을 포함하는 플랫폼 노동의 특성은 심리·사회적인 위험과 업무 스트레스를 증가시킬 수 있다.

일반적으로 플랫폼 노동 관련 위험은 이것의 종류만큼이나 다양하다. 많은 플랫폼 활동은 교통 분야에서 이루어지며, 이 분야는 사고 위험이 급증하는 곳이다. 최근의 증거는 공유차량 도착이 교통 혼잡과 도로 이용을 증가시켜 자동차 사고 사망률과 사망 사고가 2~3% 증가하는 게 연관이 있음을 보여준다. 근무지가 없거나 제어할 수 없는 환경에 처하거나 그러한 도구를 지닌 플랫폼 노동자의 부상 위험은 더 높다. 국내에서 서비스를 제공하는 플랫폼 노동자는 성희롱을 경험할 수 있다(Ravenelle, 2019[30]).

온라인 업무와 관련된 물리적, 심리·사회적 위험도 있다. 예로는 눈의 피로, 근골격 문제, 업무 관련 스트레스, 만성적인 직업과 소득 불안정, 고립을 들 수 있다. 영상, 소셜 미디어 콘텐츠 편집과 같은 온라인 서비스를 제공하는 플랫폼 노동자는 혐오 발언, 폭력과 포르노 콘텐츠에 노출되어 심리적 위해를 입을 수 있다. 직업 안전과 건강 관련 규제가 정직원에게만 적용되기 때문에 다시 한번 고용 상태에 대한 질문은 중요하다.

일반적으로 자영업자는 산업 재해로부터 스스로를 보호해야 할 것으로 기대된다. 그러나 어떤 나라는 이런 부분에서 플랫폼 노동자를 보호하는 조치를 취하고 있다. 2016년 8월 프랑스 국회는 사회적 대화를 현대화하고 전문적 커리어를 확보하는 El Khomri 법(loi Travail 법)을 통해 플랫폼 노동자에게 특정 권리를 부여했다. 플랫폼이 제공 서비스의 특성을 결정짓고, 플랫폼 노동자가 플랫폼에서 연간 EUR 5100 이상 소득을 올리면 플랫폼 사업자는 산업재해에 대한 보험 배상을 해야 한다.

사회적 보호 강화(Strengthening social protection)

자영업자로 분류되는 플랫폼 노동자는 보통 자영업 사업자와 같은 사회적 보호를 받는다. 정직원에게 비해 적은 혜택을 누리는 것이다. 플랫폼 노동자를 대상으로 하는 특별 사회적 보호제도의 예가 거의 없다(OECD, 2019[5]).

그러나 몇몇 나라는 실업급여와 육아수당 등의 혜택에 대한 자영업자의 접근성을 증가시키고 있다. 이로써 사회 보호 시스템을 좀 더 통합적으로, 적용 가능하게 만들며 자영업자 플랫폼 노동자에 대한 사회 보호를 강화한다. 예를 들면 캐나다의 퀘벡 부모보험(QPIP)은 ('각' 경제 활동을 하는 자영업자를 포함한) 모든 자영업자가 의무적으로 가입해야 한다. 이는 출산과 부모 수당을 더 쉽게 받을 수 있도록 해준다. 2019년 11월 아일랜드는 자영업자를 위한 실업수당을 도입했다.

자영업자인 온라인 플랫폼 노동자의 처우는 거의 변화가 없으나, 온라인 노동 플랫폼과 기존 시장의 차이점은 모든 거래가 디지털로 이루어져 추적이 가능하다는 것이다(OECD, 2018[31]). 비공식 경제활동에서 공식 경제활동으로 전환되면서 사회적 보호 보장 범위와 조세 순응을 늘릴 가능성이 있다.

차별 해결(Tackling discrimination)

플랫폼 경제의 등장은 노동자를 차별로부터 보호하는 역량에 모호한 영향을 주었다. 플랫폼이 의

명성을 증진시킨 만큼 차별 해결에 도움을 줄 수 있다. 그러나 익명성이 보장되지 않는 곳에서는 규제와 시행 부족으로 차별이 더 심해질 수 있다. 대규모 스페인어 온라인 노동 플랫폼인 누벨로(Nubelo)상의 지리적 차별을 보려면 'Galperin and Greppi, 2017[32]'을 참조하고 누벨로(Nubelo)상의 성차별 증거를 보려면 'Galperin, Cruces and Greppi, 2017[33]'을 참조할 것. 이러한 증거는 정부가 차별금지법을 온라인 플랫폼과 독립적 노동자에게 어떻게 적용해야 할지에 신중해야 함을 보여준다. 다양한 그룹을 대상으로 한 노동플랫폼 데이터 수집(발행) 요구는 올바른 방향으로 가는 첫걸음이 될 수 있다. 대부분의 유럽 국가에서 차별금지법은 이미 자영업자를 대상으로 적용하고 있다. 예외인 유럽 국가는 리투아니아와 영국이다. 이곳에서는 전체 자영업자를 대상으로 하고 있지 않다.

플랫폼의 사회적 책임 행사 장려(Encouraging platforms to exercise social responsibility)

2019년 프랑스에서 Orientation des mobilités 법은 노동자에게 얼마만큼의 보장을 해주는 사회적 책임 현장을 플랫폼 사업자가 만들 가능성을 제시해주었다. 플랫폼 사용 노동자가 미리 고려되는 조건 하에 프랑스 행정부도 이 현장을 승인할 수 있다. 아이디어는 플랫폼 사업자가 근무 조건의 향상을 약속할 수 있다는 것이다. 그렇지만 약속의 준수가 고용 관계로 간주되는 것과 같은 의미가 될 수는 없다.

구직자와 플랫폼 노동 기회 매칭(Matching jobseekers with opportunities in platform work)

정부는 노동의 질과 지속 가능성을 보장하면서 구직자가 플랫폼 경제에서 새로운 기회를 찾는 방법을 알려주고 싶을 것이다. 예를 들면 핀란드 공공 고용 서비스는 '새로운 형태의 노동과 창업'이라는 파일럿 프로그램을 디지털 취업시장 플랫폼에 포함시켜 구직자를 송장작성 회사와 디지털 직업 중개 플랫폼과 연결해 그들에게 기회를 제공한다. 사우디아라비아 정부는 자체 플랫폼을 만들었다. 1) Maroof는 개인이 온라인 스토어를 개설할 수 있도록 해준다. 2) Bahr는 전문 서비스를 위한 온라인 마켓이다.

플랫폼 노동 기회를 위한 구직자 훈련(Training jobseekers for opportunities in platform work)

이스라엘 노동사회부는 노동자가 플랫폼 경제에서 기회를 잡도록 디지털 훈련 교육을 제공한다. 새로운 형태의 노동을 하는 노동자를 대상으로 한 작은 파일럿 프로그램을 운영하고 있다. 한 프로그램은 장애인, 아랍 여성, 초정통파 등 특정 그룹을 대상으로 훈련을 제공한다. 이 훈련은 온라인 거래 플랫폼을 이용하고 글로벌 온라인 시장에서 돈을 버는 방법을 다룬다.

국제적 접근(Adopting an international approach)

많은 나라가 플랫폼 노동자의 좋은 결과와 플랫폼이 제공하는 기회 취하기라는 두개의 목표를 공유하고 있다. 비슷한 문제를 겪고 공동의 목표를 가진 국가들은 서로 배우며 더 나은 정책을 만들 수 있다. 많은 국가가 플랫폼 노동 등 새로운 형태의 노동에 대한 국제 정책 토론과 연구 흐름에 OECD와 ILO를 통해 관여하고 있다(OECD, 2019[5]).

국제적 접근은 적정 임금과 근무조건 보장 방법 등의 이슈와 관련해 디지털 상에서 수행되는 (그리고 세계의 노동자와 고객을 연결할 수 있는) 플랫폼 노동에 특히 적합하다. 글로벌 플랫폼이 나라마다 다른 모든 규제를 따라야 한다는 부담을 감소시킨다. 동시에 국가들이 플랫폼 노동 성장을 위해 규제완화 경쟁을 벌이는 '바닥으로의 경쟁' 위험을 감소시킬 수 있다.

한 가지 예는 유럽 의회에서 채택된(2019[27]) P2B 규정(Platform-to-Business Regulation)이다. 이 규정은 투명성과 예측 가능성의 의무를 온라인 플랫폼에 부과한다. 더 넓게는 국가들이 G20 정상 회의에서 약속한 책무를 더 발전시켜 플랫폼 경제상의 양질의 일자리를 촉진하고 글로벌 서비스를 제공하는 노동자의 근무조건 개선방안 마련을 고심해야 한다.

예를 들면 국가와 플랫폼 사업자가 따를 수 있는 선례 원칙이나 지침을 마련하는 것이다. 디지털로 업무를 수행하는 노동자에 대한 보상과 세금, 사회적 보호, 고용 보호에 대한 규정에도 여러 국가는 동의할 수 있다.

섹션 3: 플랫폼 노동 규제를 위한 다른 조치(Other measures to regulate platform work)

플랫폼 노동자의 근무조건 개선을 목표로 한 조치는 별도로 평가되어서는 안 된다. 더 큰 범위의 규제와 과세를 다루는 광범위한 방안의 일부가 되고 수요 지배력을 해결할 방안이 되어야 한다.

플랫폼 운영 규제(Regulating the operation of platforms)

몇몇 국가는 플랫폼 사업을 할 수 있는 대상에 대한 효과적이거나 부분적인 금지 조치를 통해 플랫폼 사업자를 엄하게 단속해왔다. 노동 시장 이슈에 대한 우려는 이런 규제를 완화시키는 요소인 듯하고, 공공안전과 특히 운수 부문에서 더 엄격한 규제를 받는 기존 서비스와의 부당 경쟁에 대한 우려는 이런 규제를 강화시키는 요소인 듯하다. 예를 들면 덴마크에서는 택시 미터기가 의무 요소이고, 아일랜드에서는 허가 받은 택시 운전자만 차량공유 서비스를 제공할 수 있다.

수요 지배력 해결(Addressing monopsony power)

자영업자와 플랫폼 노동자 등 많은 노동자는 고용주와 고객과의 불균형한 권력 관계를 경험한다. 그래서 취약해지고 주로 정직원에게만 해당되는 보호를 요하게 된다. 불균형한 권력 관계는, 고용주와 고객이 권력 관계에서 더 높은 수준의 지배력을 갖고 노동자에게는 다른 옵션이 거의 없을 때 노동시장에서 수요 독점이 생기기 때문에 나타난다. 많은 경우 고용주의 권력은 노동자 측의

충분한 협상력으로 이어지지 않는다. 따라서 고용과 임금 하락, 열악한 근무조건을 낳는다. 반독점법에 의해 단체교섭을 할 수 없는 자영업자와 플랫폼 노동자가 특히 어려움을 겪는 부분이다.

국가들이 수요 지배력 문제와 다양한 권력 남용 문제 해결을 위해 취할 수 있는 조치가 있다. 예를 들면 국가는 플랫폼을 통하지 않고 직접 고객을 찾으려는 플랫폼 노동자에게 높은 요금을 부과하는 이용약관 등, 플랫폼 노동자의 다른 옵션⁵을 줄이는 효과가 있는 경쟁금지조항의 사용을 막고 싶을 것이다. 정부는 권력 남용을 정의하는 방안을 고려해 볼 수 있다(혹은 이런 케이스를 전부 금지하는 방안을 고려해볼 수 있다).

비슷한 맥락에서 개인 평가는 플랫폼을 바꿀 때 주로 지워진다(ILO, 2018[18]). 플랫폼이 사실상 좋은 평가를 받는 노동자를 선호한다는 점을 감안하면 개인 평가의 삭제는 노동자의 이동성을 심하게 제한하고 경쟁을 제한할 수 있다. 따라서 정부는 비현금 결제 규제와 데이터 이동권 향상 등 노동자 이동성 향상을 위해 더 개입하는 방법을 모색할 수도 있다.

결제 투명성이 낮을 경우 직업을 바꾸거나 임금인상(그리고 근무조건 개선)을 위해 협상할 기회를 이용하는 플랫폼 노동자의 역량은 줄어든다. 디지털 기술 덕분에 이런 정보 비대칭 문제를 개선할 수 있는 반면, 많은 플랫폼 노동자는 대안을 찾을 도구가 거의 없고 찾는 데 많은 시간을 쏟아야 한다(Kingsley, Gray and Suri, 2015[24]; ILO, 2018[18]). 플랫폼 경제에서 결제 투명성의 향상을 위해 고용주와 플랫폼은 업무당 평균 임금과 업무 완료까지 걸리는 평균 시간 정보를 발행할 의무를 가지게 될 수 있다. 이 정보는 노동자가 어떤 업무를 선택해야 할지 고민할 때 유용한 정보가 될 수 있다.

세금 부과(Bringing work into the tax system)

많은 플랫폼이 플랫폼상의 결제 매개체일 뿐만 아니라 결제 정보를 소유한다. 이 때문에 몇몇 국가에서 수입 과소신고 문제를 해결하고 비공식적으로 기존 방식으로 수행되는 업무를 공식 경제로 불러오기 위해 플랫폼 결제 정보를 활용하려는 시도가 있었다.

과소신고의 문제 해결을 위해 국가들은 플랫폼 사업자에게 조세 당국으로의 수입 보고를 강요할 수도 있다. 혹은 노동자를 대표해 개인 소득세와 사회보험부담 정보를 수집할 것을 의무화할 수도 있다.⁶ 예를 들면 에스토니아 운수 플랫폼은 고객과 운전자 간 금융거래 정보를 조세 당국과 공유하여 당국이 운전자의 세금 서식을 미리 채울 수 있게 한다. 2016년 이래 벨기에에서는 연간 EUR 5000 이하의 소득을 올리는 노동자가 선호할 만한 과세 조치(예: 33% 대신 10% 소득세 부과)가 있었다. 이는 세금 정보는 주지 않지만 수입을 과세 당국에 보고함을 공식적으로 인정받은 플랫폼을 통해 이뤄졌다. 이 조세 특례는 확실한 세금 납부와 플랫폼 경제상의 부업을 활성화하기 위해 고안되었다.

⁵ 한 플랫폼에 대한 충성도를 장려하는 공유차량 서비스 회사의 임금 정책을 또 다른 수직 제약 (즉, 경쟁을 제한하는 공급자와 수요자 간 협약)으로 보는 이들도 있다(회사는 고객 서비스의 일관성과 질을 높여 준다고 주장할 것이다)(OECD, 2020[37]).

⁶ 이러한 기록의 또 다른 장점은 플랫폼 노동자 수와 근무조건에 대한 유용한 데이터가 있다는 것이다.

비공식 고용이 많은 개발도상국에서 플랫폼 경제는 많은 노동자를 공식화할 기회가 될 수 있다. 왜냐하면 플랫폼 경제는 공식화 비용을 감소시키고, 거래 디지털화로 경제활동 모니터링을 개선하기 때문이다(Alonso Soto, 2020[36]). 그러나 이러한 기회를 활용하기 위해 개발도상국은 적절한 과세 정책과 사회보호 메커니즘의 활성화를 공고히 해야 할 것이다. 플랫폼은 노동자의 사회적 보호 활성화에 기여할 수 있다. 예를 들면 인도의 'GoJek'은 택시 운전자가 정부의 건강보험에 들 수 있도록 지원한다. 또 'Grab'은 택시 노동자가 자동으로 정부 보험에 가입되도록 한다.

부록. 플랫폼 노동 규제를 위한 이니셔티브 목록

(Catalogue of initiatives to regulate platform work)

A.1. 플랫폼 노동자 분류(Classifying platform workers)

기존 규제 집행(Enforcing existing regulations)

책임 주체: 스페인 노동·사회보장 검사단(Spain Labour and Social Security Inspectorate)

설명: 예를 들면, 2018~2020년 스페인은 노동·사회보장 검사단 전략 계획의 일환으로서 플랫폼 노동상의 가짜 자영업을 겨냥한 캠페인을 만들었다. 이 정부 사업으로 전용 작동 절차를 만들고 특화된 훈련을 감독관에게 제공하며 지역 파일럿 프로그램을 실행했다.

참조: http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/National_Plan_for_Decent_work.pdf

고용 상태에 대한 문제 제기를 더 쉽게 하기(Making it easier to challenge employment status)

책임 주체: 캘리포니아주(미국)

설명: 2020년 1월 1일 발효된 미국 캘리포니아 AB 5 법안은 최신 입법으로, 노동자가 'ABC 테스트'의 3가지 조건을 모두 충족해야만 독립적 계약자임을 분명히 하도록 고용 주체에게 부담을 지운 한 예다. 독립적 계약자가 아니라면 정직원으로 여겨진다. 법안은 플랫폼 사업자와 플랫폼 노동자에게 큰 영향을 미칠 것이라 예상되었다. 플랫폼 사업자가 건강보험과 유급 휴가를 의무적으로 주는 방식으로 말이다. 우버와 리프트가 면제를 요청했으나 거절당하였다. 이에 따라 우버와 리프트는 운전자를 정직원으로 재분류하지는 않았지만 가격을 포함한 기타 정책들을 수정했다 (Bhuiyan, 2020[11]).

참조: https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=20192020_0AB5

책임 주체: 포르투갈 정부

설명: 포르투갈은 2013년과 2017년의 사법 변화(Law n.º 63/2013, August 27 and Law n.º 55/2017, July 17)를 통해 자영업자의 성장을 목표로 한 새롭고 간결한 사법 절차를 도입하였다. 노동자에게 고용 관계의 존재를 인정하는 빠른 사법 판결을 제공한다. 게다가 고용주는 가짜 자영업 관계가 발견된 경우 이를 정규화하기 위한 노동 감독 당국의 사전 통지를 받을 수 있다.

참조: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=da11d99f-8dc3-4a6f-8262-52affa8986e5>

A.2. 플랫폼 노동의 작업환경 개선 (Improving working conditions in platform work)

플랫폼 노동자에게까지 단체교섭권 확장(Extending collective bargaining rights to platform workers)

책임 주체: Hilfr.dk과 3F(민간 영역과 노동조합)

설명: 덴마크의 민간 홈클리닝 서비스 플랫폼인 Hilfr.dk은 2018년 4월 노동조합 3F와 단체 협약을 체결했다. 협약은 병가 중 급여, 휴가 수당, 연금을 위한 개인 부담금의 내용을 포함하고 있다.

참조: <https://www.2.3f.dk/~media/files/mainsite/forside/fagforening/privat%20service/overenskomster/hilfr%20collective%20agreement%202018.pdf>

최저임금 도입(Introducing a minimum wage)

책임 주체: 뉴욕시 의회와 뉴욕 택시 및 리무진 위원회

설명: 2018년 1월 뉴욕시는 우버와 리프트 운전자에게 최저임금을 적용했다. 이에 따라 우버와 리프트는 소송을 제기했으나 패하였고, 승객 요금을 인상하였다. 우버와 리프트는 운전자가 수요가 적은 지역에 있을 때 앱 접근을 제한하여 노동시간을 줄였다.

참조: <https://static1.squarespace.com/static/53ee4f0be4b015b9c3690d84/t/5b3a3aaa0e2e72ca74079142/1530542764109/Parrott-Reich+NYC+App+Drivers+TLC+Jul+2018jul1.pdf>

분쟁처리 활성화(Facilitating dispute resolution)

책임 주체: 유럽 의회

설명: 유럽 의회는 온라인 중개 서비스를 이용하는 비즈니스 사용자의 분쟁처리 활성화를 위한 규제를 채택했다. 연결 해지된 비즈니스 사용자는 이유서를 받게 되고, 내부 불만해결 절차를 통해 사실을 규명할 기회를 갖는다.

참조: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1150>

직업 안전 및 보건(Occupational safety and health)

책임 주체: 프랑스 정부

설명: 2016년 8월 프랑스 국회는 사회적 대화의 현대화와 전문적 커리어를 확보하는 El Khomri 법(loi Travail 법)을 통해 플랫폼 노동자에게 특정 권리를 부여했다. 플랫폼이 제공 서비스의 특성을 결정짓고, 플랫폼 노동자가 플랫폼에서 연간 사회보장 상한의 13% 이상(첫해 EUR 5100)의 소득을 올리면 플랫폼 사업자는 산업재해에 대한 보험 배상을 해야 한다. 플랫폼 사업자는 플랫폼 노동자에게 전문 연수도 제공해야 한다. 게다가 법은 플랫폼 노동자가 노동조합을 형성하고 노동조합에 가입할 권리를 부여해 그들의 단체 이익을 확고히 했다.

참조: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

플랫폼의 사회적 책임 행사 장려(Encouraging platforms to exercise social responsibility)

책임 주체: 프랑스 정부

설명: 2019년 Orientation des mobilités 법은 노동자에게 얼마만큼의 보장을 해주는 사회적 책임 헌장을 플랫폼 사업자가 만들 가능성을 제시해주었다. 플랫폼 사용 노동자가 미리 고려되는 조건 하에 프랑스 행정부도 이 헌장을 승인할 수 있다. 아이디어는 플랫폼 사업자가 근무 조건의 향상을 약속할 수 있다는 것이다. 그렇지만 약속의 준수가 고용 관계로 간주되는 것과 같은 의미가 될 수는 없다.

참조: http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/loi_orientation_mobilites,
<http://www.oecd.org/employment/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>

국제적 접근(Adopting an international approach)

책임 주체: G20

설명: G20은 플랫폼 경제상의 양질의 일자리 촉진과 글로벌 서비스를 제공하는 노동자의 근무조건 향상 방법을 고심하기로 약속했다. 예를 들면 국가들과 플랫폼이 따를 수 있는 선례의 원칙과 지침을 만드는 것이다.

참조: <http://www.g20.utoronto.ca/2018/2018-09-07-employment.html>

A.3. 플랫폼 노동 규제를 위한 다른 조치(Other measures to regulate platform work)

구직자와 플랫폼 노동 기회 매칭(Matching jobseekers with opportunities in platform work)

책임 주체: 핀란드 공공고용서비스

설명: 핀란드 공공고용서비스는 '새로운 형태의 노동과 창업'이라는 파일럿 프로그램을 디지털 취업시장 플랫폼(Työmarkkinatori)에 포함시켜 구직자를 송장작성 회사와 디지털 직업 중개 플랫폼과 연결해 그들에게 새로운 형태의 노동과 창업의 기회를 제공한다. 이 프로그램의 다른 목표는 공공 고용서비스에서 근무하는 이들이 새로운 형태의 노동을 경험하게 하는 것이다.

참조: <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/en/Etusivu/Henkiloasiakkaat/Itsensa-tyollistaminen> (see "light entrepreneur")

책임 주체: 사우디아라비아 상무부

설명: 사우디아라비아 정부는 자체 플랫폼을 만들었다. 1) Maroof는 개인이 온라인 스토어를 개설할 수 있도록 해준다. 2) Bahr는 전문 서비스를 위한 온라인 마켓이다.

참조: <https://mlsd.gov.sa/en/news/ministry-hrdf-support-independent-business-owners-involved-78-occupations-and-sectors>

플랫폼 노동 기회를 위한 구직자 훈련(Training jobseekers for opportunities in platform work)

책임 주체: 이스라엘 노동사회부

설명: 이스라엘 노동사회부는 노동자가 플랫폼 경제에서 기회를 잡을 수 있도록 디지털 훈련 교육을 제공한다. 새로운 형태의 노동을 하는 노동자를 대상으로 한 소규모 파일럿 프로그램을 운영한다.

한 프로그램은 장애인, 아랍 여성, 초정통파 등 특정 그룹을 대상으로 한 훈련을 제공한다. 이 훈련은 온라인 거래 플랫폼을 이용하고 글로벌 온라인 시장에서 돈을 버는 방법을 다룬다.

참조: <http://www.oecd.org/employment/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>

플랫폼 경제상의 소득 과소신고 문제 해결(Tackling underreporting of income in the platform economy)

책임 주체: 에스토니아 세관관세위원회

설명: 에스토니아 운수 플랫폼은 고객과 운전자 간 금융거래 정보를 조세 당국과 공유하여 당국이 운전자 세금 서식을 미리 채울 수 있게 한다.

참조: <http://www2.senat.fr/rap/r16-481-2/r16-481-225.html>

노동 공식화를 위한 플랫폼 사용(Using platforms to formalise work)

책임 주체: GoJek과 Grab(민간 영역)

설명: GoJek은 택시 운전자가 정부의 건강보험에 들도록 지원한다. Grab은 택시 노동자가 자동으로 정부 보험에 가입되도록 한다.

참조: https://www.justjobsnetwork.org/wp-content/pubs/reports/transformations_in_technology_report.pdf

참고 문헌

- Adams, A. and J. Prassl (2018), "Zero-hours work in the United Kingdom", *International Labour Office*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf. [38]
- Adams-Prassl, J. and M. Risak (2016), "Uber, taskrabbit, & co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003. [12]
- Alonso Soto, D. (2020), "Technology and the future of work in emerging economies: What is different?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 236, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/55354f8f-en>. [36]
- AppJobs Institute (2020), "How does the COVID-19 outbreak affect the life of freelancers & gig workers", *AppJobs Blog*, <https://institute.appjobs.com/how-does-the-covid-19-outbreak-affect-the-life-of-freelancers-gig-workers-march-2020> (accessed on 4 May 2020). [10]
- Barrios et al. (2018), "The cost of convenience: Ridesharing and traffic fatalities", <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3271975>. [29]
- Bhuiyan, J. (2020), "AB 5 is already changing how Uber works for California drivers and riders", *Los Angeles Times*, <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-02-03/uber-ab5-driver-app> (accessed on 5 May 2020). [11]
- Biagi, F. et al. (2018), "Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey", *European Commission Joint Research Centre Science for Policy Report*, <http://dx.doi.org/10.2760/742789>. [2]
- Campbell, A. (2018), "New York Uber minimum wage: city passes first minimum wage for drivers", *Vox*, <https://www.vox.com/2018/12/5/18127208/new-york-uber-lyft-minimum-wage> (accessed on 30 April 2020). [21]
- Card, D. and A. Krueger (2016), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press. [20]
- Cherry, M. and A. Aloisi (2017), "Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach", *American University Law Review*, Vol. 66/3, <http://digitalcommons.wcl.american.edu/aulrAvailableat:http://digitalcommons.wcl.american.edu/aulr/vol66/iss3/1> (accessed on 8 January 2019). [15]
- ETUC (2020), "Red card for platform abuses in the Covid-19 crisis", *ETUC Document*, <https://www.etuc.org/en/document/red-card-platform-abuses-covid-19-crisis> (accessed on 4 May 2020). [9]
- European Commission (2017), "A comparative analysis of non-discrimination law in Europe" [34]

- 2017", *Report of the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination*, <http://dx.doi.org/10.2838/52129>.
- European Parliament (2019), *Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019R1150> (accessed on 13 March 2020). [27]
- Galperin, H., G. Cruces and C. Greppi (2017), "Gender interactions in wage bargaining: Evidence from an online field experiment", <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3056508>. [33]
- Galperin, H. and C. Greppi (2017), "Geographical discrimination in digital labor platforms", <https://annenberglaw.usc.edu/sites/default/files/2017/11/27/Geographical%20Discrimination%20Galperin%20%26%20Greppi.pdf>. [32]
- Harris, B. (2018), "Information is power: Fostering labor market competition through transparent wages", *The Hamilton Project*, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/02/es_2272018_information_is_power_harris_pp.pdf. [35]
- ILO (2018), "Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world", *Report of the International Labour Office*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. [18]
- Kessler, S. (2016), "Could a minimum wage work in the gig economy?", *Fast Company*, <https://www.fastcompany.com/3058599/could-a-minimum-wage-work-in-the-gig-economy> (accessed on 12 March 2020). [23]
- Kingsley, S., M. Gray and S. Suri (2015), "Accounting for market frictions and asymmetries in online labor markets", *Policy and Internet*, Vol. 7/4, pp. 383-400, <http://dx.doi.org/10.1002/poi3.111>. [24]
- Kovács, E. (2017), "Regulatory techniques for 'virtual workers'", *Hungarian Labour Law EJournal* 2, http://hlj.hu/letolt/2017_2_a/A_01_EKovacs_hlj_2017_2.pdf. [28]
- Lehdonvirta, V. (2018), "Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms", *New Technology, Work and Employment, Forthcoming*, <https://ssrn.com/abstract=3099419>. [25]
- Lenaerts et al. (2018), "Online talent platforms, labour market intermediaries and the changing world of work", *Independent study prepared by CEPS and IZA*, https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2018/05/CEPS_IZA_OnlineTalentPlatforms.pdf. [13]
- Manning, A. (2011), "Imperfect competition in the labor market", *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, pp. 973-1041, [http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02409-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02409-9). [19]
- Nickelsburg, M. (2019), "With new tax and minimum wage, Seattle is latest battleground in Uber and Lyft's feud with regulators", *GeekWire*, <https://www.geekwire.com/2019/new-tax-minimum-wage-seattle-latest-battleground-uber-lyfts-feud-regulators/> (accessed on 30 April 2020). [22]
- OECD (2020), "The future of work", *Expert meeting on collective bargaining for own-account workers summary report*, https://www.oecd.org/els/emp/Summary_Expert_Meeting_CB.pdf. [37]
- OECD (2019), *An Introduction to Online Platforms and their Role in the Digital Transformation*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>. [7]
- OECD (2019), *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264312012-en>. [8]
- OECD (2019), Measuring platform mediated workers, OECD Digital Economy Papers, No. 282, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>. [4]
- OECD (2019), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [6]
- OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0763f1b7-en>. [5]
- OECD (2018), Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [3]
- OECD (2018), The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264306943-en>. [31]
- OECD (2016), New forms of work in the digital economy, OECD Digital Economy Papers, No. 260, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en>. [1]
- Ravenelle, A. (2019), *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy*, University of California Press Books. [30]

- Remaly, B. (2020), "Seattle drops Uber ordinance, but classification fight continues", Global Competition Review Article, <https://globalcompetitionreview.com/article/usa/1225385/seattle-drops-uber-ordinance-but-classification-fight-continues> (accessed on 12 May 2020). [16]
- Silberman, S. (2018), "Rights for platform workers", IG Metall crowdsourcing project discussion paper, IG Metall. [26]
- Söderqvist, F. (2018), Sweden: will history lead the way in the age of robots and platforms?, Policy Network, <https://policynetwork.org/opinions/essays/sweden-will-history-lead-way-age-robots-platforms/> (accessed on 12 March 2020). [14]
- White, A. and G. Turner (2020), "Uber drivers, pizza delivery workers get lift from EU's Vestager", Bloomberg, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-02-27/uber-drivers-pizza-delivery-workers-get-lift-from-eu-s-vestager?sref=zNmRQ0gk> (accessed on 3 March 2020). [1]