

AI 및 플랫폼 경제 시대의 근로자성 재인식

-사용종속성 너머의 새로운 판단 기준 모색-

Awareness of Worker Personality in the Age of AI and Platform Economy

-Seeking New Criteria for Judgment Beyond Dependency in Use-

김 홍 석*

Kim, Hongsuk

목 차

- | | |
|--|----------------------------------|
| I. 서론 | IV. 플랫폼 노무제공자 보호를 위한 법·정책적 대응 방안 |
| II. 근로자성 판단 기준의 변천과 고전적 법리의 한계 | V. 결론 |
| III. 플랫폼노동의 실태와 사용 종속성 재구성:
‘보이지 않는 통제’와 새로운 지표 | |

본 연구는 AI 기술의 급격한 발전과 디지털 플랫폼 경제의 확산이라는 노동환경의 패러다임 변화 속에서, 노동법적 보호의 핵심 기준인 ‘근로자성’ 판단 기준을 비판적으로 재검토하고 현대적 실태에 부합하는 새로운 규범적 지표를 모색하는 데 목적이 있다.

기존의 노동법 체계는 근대 제조공장 모델인 포디즘에 기반하여, 사용자의 직접적인 지휘·감독과 시·공간적 구속성을 중심으로 한 인적 종속성을 판단 기준으로 삼아왔다. 그러나 스마트 애플리케이션 등 디지털 매개체를 통한 비정형 플랫폼노동이 급증하면서 기존 법리는 실질적인 노무 제공의 형태를 온전히 포착하지 못하는 한계에 직면했다. 플랫폼노동은 외형상 자율성을 지닌 것처럼 보이지만, 실질적으로는 업무 배정, 가격 결정, 실시간 모니터링, 평판 체계를 통한 불이익 조치 등 ‘알고리즘 매니지먼트’에 의한 고도화된 보이지 않는 통제가 관철되고 있다. 본 글에서는 이러한 디지털 종속성을 새로운 사용종속성의 형태로 포섭

<https://doi.org/10.35148/ilsilr.2026..64.3>

투고일: 2026. 6. 20. / 심사완료일: 2026. 7. 22. / 게재확정일: 2026. 7. 24.

* 건국대학교 법학연구소 책임연구원, 법학박사

Chief Researcher, The Institute of Legal Studies, Konkuk University, Ph.D.

해야 함을 논증한다. 나아가 개별 법률적 해석의 한계를 극복하기 위해 노동3권의 주체를 넓게 인정하는 헌법적 근로자 개념에 주목하고, 인적 종속성 중심에서 벗어나 경제적 종속성과 ‘조직적 통합성’을 판단 기준으로 하는 다원적 판단 체계로의 전환을 제안한다. 특히 조직적 통합성의 구체적 요소로 사업조직에의 필수성, 알고리즘 시스템과의 결합, 대외적 브랜드 공유 등을 제시하여 알고리즘 통제를 근로자성의 근거로 포섭하고자 한다. 실천적인 정책 대안으로는 첫째, 플랫폼 기업이 종사자의 독립 사업자성을 증명하지 못할 경우 근로자로 추정하는 입증책임 완화 및 추정 원칙의 도입을 제안한다. 둘째, 일본의 「특정 수탁사업자법」 사례를 참고하여 알고리즘 투명성 확보와 집단적 교섭권 보장을 골자로 하는 ‘플랫폼노동 특별법’ 제정을 고찰한다. 셋째, 고용 형태와 관계없이 실질적 노무 제공자를 보호하기 위한 소득 중심의 전 국민 고용보험 등 사회보장법과의 연계 방안을 모색한다. 결론적으로 노동의 디지털화는 종속성 개념의 현대적 확장과 재정립을 요구하며, 이러한 다원적 보호 체계는 플랫폼 노무 제공자를 사각지대에서 보호하고 미래 노동시장에서 노동의 존엄성을 보장하는 규범적 토대가 될 것이다.

[주제어] 플랫폼노동, 근로자성, 사용종속성, 알고리즘 매니지먼트, 경제적 종속성

I. 서론

21세기 사회는 4차 산업혁명과 디지털 기술의 비약적 발전으로 인해 노동시장의 패러다임이 근본적으로 변화하는 전기를 맞이하고 있다. 과거 산업화 시대의 노동이 공장이라는 물리적 공간에서 사용자의 직접적인 지휘와 감독 아래 이루어지는 ‘전형적 근로’였다면, 현대의 노동은 스마트폰 애플리케이션과 웹사이트 등 디지털 플랫폼을 매개로 하는 비정형적 형태로 급격히 재편되고 있다.¹⁾ 통계에 따르면 국내 광의의 플랫폼 종사자는 이미 수백만 명을 넘어섰으며, 배달·운송 뿐만 아니라 가사 서비스, 전문 컨설팅, IT 개발 등 전 산업 분야로 그 영역이 확장되고 있다.²⁾ 이러한 플랫폼 경제³⁾는 소비자에게는 편의성을, 노무제공자에게는 시간과 장소의 자율성을 제공한

1) 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 노동법포럼 제29호, 노동법이론실무학회, 2020, 247쪽.

2) 고용노동부, “[보도자료] 플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가”, 2024. 8. 5, <https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16906>, 검색일: 2026. 3. 10.

3) 플랫폼 경제와 관련하여서는 플랫폼 경제가 생산성을 촉진하고 과소활용(under-utilization)된 자산의 상업적 활용을 높이거나 보다 유연하고 효율적인 방식으로 노동을 재조직하는 잠재력에 주목하는 입장은 공유(sharing)나 협조(collaborate)와 같은 긍정적 용어를 사용하는 경향이 존재한다. 반면, 플랫폼 경제로 인해 발생하는 전통적 노사관계의 해체, 고용 불안, 과도한 노동 통제와 같은 부정적

다는 긍정적인 측면이 있지만, 동시에 기존 노동법 체계가 상정하지 못한 새로운 형태의 ‘노동의 분절화’를 야기하며 법적 보호의 사각지대를 넓히고 있다.⁴⁾

현행 노동법 체계에서 근로자성은 노동법적 보호의 세계로 진입하기 위한 필수적인 입구와 같다. 근로기준법상 근로자로 인정될 때 비로소 최저임금, 근로시간 제한, 부당 해고 방지 등 강력한 법적 권리가 부여된다. 그러나 우리 판례가 근로자성 판단의 핵심 척도로 삼아 온 사용종속관계는 여전히 근대적 제조공장 모델에 기반한 인적 종속성, 즉 업무 장소와 시간의 구속 및 직접적 지휘·감독에 치중되어 있다.⁵⁾ 플랫폼 노동⁶⁾은 외형상 업무 수행의 자율성이 높은 것처럼 보이지만, 실질적으로는 알고리즘(Algorithm)에 의해 노무 제공의 조건이 결정되고 별점이나 평판 시스템을 통해 고도화된 방식의 ‘보이지 않는 통제’가 이루어진다.⁷⁾ 이처럼 지휘·감독의 주체가 인간에서 디지털 시스템으로 전환되면서, 전통적인 종속성 지표만으로는 노무 제공의 실질을 온전히 포착하기 어려운 한계에 직면했다. 결과적으로 실질은 종속적임에도 형식상 독립 사업자로 분류되어 노동권의 최소한도 보장받지 못하는 문제가 심화되고 있다.

본 글에서는 이러한 시대적 변화에 부응하여, 인적 종속성 중심의 고전적 근로자 개념을 재검토하고 AI 및 플랫폼 경제에 부합하는 새로운 판단 기준을 모색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 우선 기존 「근로기준법」 및 「헌법」의 근로자 개념과 판례법리의 변천 과정을 분석하여 현행 이분법적 체계의 한계를 규명한다. 이에 더하여 플랫폼노동의 핵심 기제인 ‘알고리즘 매니지먼트’⁸⁾가 갖는 규범적 성격을 고찰하

효과에 주목하는 입장은 프리캐ariat(Precariate)나 깃 경제(gig economy)와 같은 부정적 용어를 사용하는 경향이 있다. 박보람/김준영/김태환/황광훈/박상현/조영은/신수림/전이영/김강호, 플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제, 한국고용정보원 2023, 18쪽.

4) 한인상/신동윤, 앞의 논문, 247쪽.

5) 오윤식, “근로자개념에 대한 새로운 접근”, 사법 제45호, 사법발전재단, 2018, 151쪽.

6) 이와 관련한 노동의 유형으로는 크라우드(Crowd) 노동, 깃(Gig) 노동, 플랫폼(Platform)노동, 온 디멘드 노동(주문형) 등 기간과 방식 등에 따라 다르게 정의되고 있지만, ILO는 플랫폼노동을 지역기반의 앱을 통한 온 디멘드 노동과 웹 기반의 디지털 노동 플랫폼(크라우드 워크)으로 분류하고 있다. 본 글에서는 중개자로서 플랫폼(어플 또는 웹)이 개입한 노동의 제공이라는 측면에서 플랫폼노동으로 논의한다.

7) 이와 관련하여 정홍준 교수는, “플랫폼노동, 특히 호출형 깃 노동은 기존의 고용관계와 단절된 새로운 형태가 아니다. 기술 발달로 개인이 휴대폰이라는 단말기를 갖게 되고 자유롭게 노동력의 요구 및 노무 제공이 가능한 프로그램(APP)을 사용할 수 있게 되면서 나타난 새로운 사업에 불과하다. 그 안에는 노동력을 제공하는 사람이 있고, 이를 관리하는 앱이 존재한다. 인간의 구체화된 노동은 이전과 다를 바 없이 이루어지지만, 관리 방식이 오프라인에서 온라인으로 바뀐 것이다.”라고 설명한다. 정홍준, “호출형 플랫폼 기업의 고용관계”, 월간 노동리뷰 제2021년 4월호, 한국노동연구원, 2021, 11쪽 참조.

8) 알고리즘 매니지먼트(Algorithmic Management)는 플랫폼 기업 등에서 인공지능(AI)과 데이터 분석을

고, 이를 사용종속성의 현대적 변용으로 포섭 가능한지 여부를 검토한다. 특히 헌법상 근로자 개념의 독자성을 재인식하여 법률적 한계를 보완할 수 있는 이론적 토대를 마련하고, EU 등 주요국의 최신 입법례와 판례를 비교분석한다.

마지막으로 사용종속성이라는 전통적 틀을 넘어 경제적 종속성과 조직적 통합성을 아우르는 다원적인 판단 지표를 제시함으로써, 플랫폼 노무 제공자의 실효적 권리 보장을 위한 정책적 대안을 제안한다.

II. 근로자성 판단 기준의 변천과 고전적 법리의 한계

1. 근로기준법상 근로자 개념과 인적 종속성 모델

“노동관계법령상 권리(보호)를 누리는 사람은 누구인가”라는 문제는 노동법의 ‘입구’ 분쟁이라 할 수 있다.⁹⁾

현행 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호는 근로자를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 정의하고 있다. 이 규정은 노동법적 보호를 받기 위한 필수적인 관문으로서, 근로자로 인정될 때 비로소 최저임금 보장, 근로시간의 제한, 부당해고로부터의 보호 등 법이 정한 권리가 보장된다. 그러나 법령상의 정의는 추상적이기 때문에, 구체적인 사례에서 누구를 근로자로 볼 것인가는 오랫동안 학설과 판례를 통해 형성된 ‘사용종속관계’를 판단 기준으로 삼아왔다.¹⁰⁾

근로자성 여부와 관련하여 대법원은 “업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무

활용해 인간 관리자 대신 노동자의 업무 할당, 평가, 보상, 해고 등 노무 관리 전반을 자동화하여 처리하는 방식을 말한다. 효율성 극대화와 인적 편향 감소를 목표로 하지만, 노동자의 자율성 저하와 비인격적 통제라는 문제도 존재한다. 위키디피아, “알고리즘 매니지먼트”, <https://en.wikipedia.org/wiki/Algorithmic_management>, 검색일: 2026. 2. 20.

9) 박수근, “노동법의 적용과 입구분쟁”, 노동판례리뷰 제2008/2009호, 한국노동법학회, 2010, 22쪽.

10) 이상윤, “사용종속관계의 새로운 기준 및 평가”, 노동법논총 제48호, 한국비교노동법학회, 2020, 29쪽.

제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단”¹¹⁾하여야 한다고 하고 있다. 단, 기본급이나 고정급이 정해져 있는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지, 근로소득세를 원천징수 하였는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다고 한다.¹²⁾

즉, 현행 판례의 근로자성 판단은 자영업자 여부에 관한 판단, 지휘명령에 대한 판단, 노무 제공의 대가성으로 판단한다고 볼 수 있다.¹³⁾

1.1 근대 산업사회의 제조공장 모델과 인적 종속성

전통적인 노동법 체계에서 규정하는 전형적인 근로자는 근대 산업사회의 제조공장 모델에 그 뿌리를 두고 있다. 이른바 ‘포디즘(Fordism)’¹⁴⁾ 체제하에서 근로자는 사용자가 소유한 물리적 공간인 공장에 집결하여, 사용자가 정한 일정한 시간 동안 사용자가 제공하는 도구와 원자재를 사용하여 노동을 수행한다. 이 과정에서 사용자는 근로자에게 구체적인 업무 지시를 내리고 수행 과정을 직접 감독하며, 근로자는 자신의 노동력을 사용자의 처분에 맡기는 대신 그 대가로 임금을 지급받는다.

이 과정에서 핵심은 ‘종속노동’이다. 이는 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 업무의 수행 방식, 장소, 시간에 있어 자유를 제한받는 상태를 의미한다.¹⁵⁾ 즉, 근로자

11) 대법원 2020. 12. 24. 선고 2018다298775, 298782 판결 등 참조.

12) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.

13) 김기선, “플랫폼노동과 노동법의 과제”, 노동법학 제83호, 한국노동법학회, 2022, 8쪽.

14) 포디즘이란, 산업화되고 표준화된 대량 생산과 대량 소비를 뒷받침하는 현대 사회 및 노동 경제 시스템의 기반이 되는 산업 공학 및 제조 시스템을 말한다. 이 명칭은 미국의 헨리 포드 이름에서 유래한다. 공장식 대량 생산과 노동의 효율성을 극대화하기 위한 분야별로 공장 시스템을 분리한 것으로 평가되기도 하지만, 한편으로는, 노동자에게 강도 높은 노동을 요구하여 인간의 인격까지도 기술적 합리성의 엄격한 기준에 종속시켜 인간을 기계화한다는 비판도 받았다. 위키피디아, “포디즘”, <<https://en.wikipedia.org/wiki/Fordism>>, 검색일: 2026. 4. 15.

15) 노동법실무연구회, 근로기준법 주해I 제2판, 박영사, 2020, 8쪽.

가 자신의 노동을 어떻게 사용할지에 대한 결정권을 포기하고 사용자의 의사에 따르는 관계가 성립할 때 비로소 노동법의 보호 대상이 되는 ‘근로자’로 간주되어 온 것이다.

1.2 인적 종속성의 주요 지표와 구성

전통적인 노동법 체계에서 근로자성을 판단하는 기준은 ‘인적 종속성’이라고 할 수 있다. 인적 종속성은 사용자의 지휘·감독권이 근로자의 노동력 행사 과정에 어느 정도 관여하였는지를 측정함으로써 구체화된다. 우리 대법원 판례¹⁶⁾와 학설¹⁷⁾이 확립해 온 인적 종속성의 판단 지표는 크게 네 가지 핵심 요소로 구성되며, 이는 근대 산업사회의 표준적 노동 형태인 제조공장 모델을 그 규범적 모태로 한다.

첫째, 사용자가 업무의 수행 방법과 절차에 대해 지시를 내리는 구체적인 지휘·감독의 존재이다.¹⁸⁾ 둘째, 근무시간과 장소의 지정 및 구속성이다. 전형적인 근로관계에서 근로자는 사용자가 제공하는 물리적 사업장이라는 공간적 범위 내에 머물러야 하며, 정해진 근로시간을 준수해야 한다. 이러한 시·공간적 구속은 근로자의 생활 전반에 대한 자유를 제한하고 사용자의 관리 영역 아래 두는 효과를 가진다. 특히 사용자의 감시가 가능한 범위 내에서 근로자의 노동이 이루어지는 것을 종속성의 핵심 근거로 본다.¹⁹⁾ 셋째, 노무 제공의 전속성과 대체 불가능성이다. 인적 종속성은 근로자 개인이 가진 노동력이 특정 사용자에게 전적으로 결속되어 있음을 전제로 한다. 따라서 근로자가 제3자를 고용하여 자신의 업무를 대신하게 하거나, 자유롭게 타인의 업무를 겸업할 수 없다.²⁰⁾ 넷째, 비품·원자재의 소유관계 및 사업적 위험 부담의 주체성이다.

16) 인적 종속성 논의와 관련하여 근로기준법상 근로자의 개념에 포섭하기 위한 표지를 제시한 대표적인 판결로는, 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결과 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결이 있다.

17) 근로자성과 관련하여 대표적인 연구로는, 김린, “근로자성 판단기준: 사용종속성을 넘어 -백화점 위탁판매원 사건을 계기로-”, 노동법학 제75호, 한국노동법학회, 2020; 윤애림, “화물운송 차주 겸 기사의 근로자성 -유통배송기사의 노무제공관계를 중심으로-”, 노동법연구 제51호, 서울대학교 노동법연구회, 2021; 노호창, “골프장 캐디의 근로자성 인정 여부에 관한 법적 검토”, 노동법학 제75호, 한국노동법학회, 2020 등이 있다.

18) 이와 관련하여 근로자가 임금의 대가로 제공하는 것이 ‘노동’인지, ‘노동력’인지에 관한 다툼이 존재한다. 자세한 글로는, 정명현, “근로계약의 거래대상에 관한 고찰”, 법학논집 제19권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2014, 329-352쪽.

19) 오윤식, 앞의 논문, 163쪽.

20) 노동력은 인간의 신체와 분리될 수 없는 것으로, 인간의 신체적 활동으로 실현되는 것이기에, 사용자의 지시권 혹은 지휘명령권의 행사는 근로자의 신체적 활동을 자신의 사업 목적에 따라 실현 시키는

인적 종속성은 경제적 측면과도 밀접하게 연결되는데, 근로자는 업무 수행에 필요한 주요 생산 수단(도구, 비품, 원자재 등)을 소유하지 않고 사용자가 제공하는 도구를 사용한다. 또한, 사업 운영에 따른 이윤 창출이나 손실 발생의 위험을 스스로 부담하지 않으며, 오직 제공한 노동의 양과 질에 비례하는 대가(임금)만을 수령한다.²¹⁾

이처럼 기존의 노동자성 판단 여부는 인적 종속성 요소를 종합적으로 고려하여, 노무 제공자가 사용자의 의사에 따라 자신의 노동력을 처분할 수 있는 ‘타율적 상태’에 놓여 있는지를 기준으로 한다. 하지만 이러한 경직된 요소들은 직접적인 대면 지시가 생략되고 알고리즘²²⁾을 통해 보이지 않는 통제가 이루어지는 현대 플랫폼노동의 실질을 판단하는데 한계가 존재한다.

1.3 고전적 법리의 경직성과 현대적 한계

이러한 인적 종속성 모델은 과거 정형화된 노동 형태를 포섭하는 데에는 효과적이었으나, 디지털 기술의 발전과 플랫폼 경제의 확산이라는 급격한 환경 변화 속에서 심각한 한계를 드러내고 있다. 플랫폼노동의 경우, 사용자가 직접명령을 내리는 구조가 아니라 디지털 알고리즘이 업무를 배정하고 성과를 관리하는 체계로 전환되었기 때문이다. 플랫폼 종사자들은 외견상 업무 시간과 장소를 스스로 선택하는 자율권을 가진 것처럼 보이며, 이는 고전적인 시·공간적 구속성 지표를 충족하지 못하는 근거로 활용되곤 한다.²³⁾ 또한, 여러 플랫폼을 동시에 이용하는 ‘멀티호밍’²⁴⁾ 경향은 전통

과정으로 그 행사는 인간의 신체에 대한 직접적인 구속력을 가져올 수밖에 없다. 강희원, 근로계약법의 근본문제, 법영사, 2016, 171쪽 참조.

21) 조용만/김홍영, 로스쿨 노동법 해설 제5판, 오래, 2023, 40쪽 참조.

22) 알고리즘이란, 어떤 문제의 해결을 위하여, 입력된 자료를 토대로 하여 원하는 출력을 유도하여 내는 규칙의 집합을 말한다. 여러 단계의 유한 집합으로 구성되는데, 각 단계는 하나 또는 그 이상의 연산을 필요로 한다. 나무위키, “알고리즘”, <<https://namu.wiki/w/%EC%95%8C%EA%B3%A0%EB%A6%AC%EC%A6%98>>, 검색일: 2026. 5. 25.

23) 방강수, “플랫폼 아날로그 노동과 음식배달원의 근로자성”, 노동법학 제74호, 한국노동법학회, 2020, 94쪽.

24) 멀티호밍은 이용자가 한 플랫폼에서 다른 플랫폼으로 이동하거나 동시에 여러 플랫폼을 사용하는 현상을 뜻한다. 서버 한 대로 두 개 이상 도메인 호스트를 지원하는 멀티 호스팅·노딩에서 유래한 정보기술(IT) 용어다. 플랫폼은 이용자가 많을수록 이용자에게 돌아가는 편익도 커져 다시 더 많은 이용자를 끌어모으는 방식(네트워크 효과)으로 성장하고, 이용자들이 멀티호밍을 중단하면 소수 플랫폼이 시장을 독과점하는 속성이 있다. 중앙일보, “라인 사용 3배로 늘었다...멀티호밍이 ‘카톡천하 10년’ 끝내나”, 2022. 10. 18, <<https://www.joongang.co.kr/article/25109953>>, 검색일: 2026. 1. 19.

적 의미의 전속성 기준과 충돌한다. 즉, 실질적으로는 특정 사업 조직에 통합되어 종속적인 노동을 수행함에도 불구하고, 형식상 독립된 자영업자로 분류되어 노동권의 사각지대에 놓이는 문제가 발생하고 있다.

결국 인적 종속성에 치중한 제조공장 모델 기반의 판단 기준은 플랫폼노동의 실질인 디지털 종속성을 온전히 포착하지 못하는 모습을 보이고 있다. 따라서 노동의 존엄성을 수호하기 위해서는 사용종속성 개념을 현대적으로 재구성하고, 인적 종속성을 넘어선 다원적인 판단 체계로의 전환이 필요하다.

2. 대법원 판례상 사용종속관계 판단 지표의 검토

우리 대법원은 근로기준법상 근로자성을 판단함에 있어 계약의 형식보다는 실질적인 노무 제공의 형태에 주목하여, 근로자가 사업 또는 사업장에 임금²⁵⁾을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공했는지를 핵심 기준으로 삼는다.²⁶⁾ 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부는 개별적인 지표들을 종합적으로 고려하여 판단하는데, 가장 우선시되는 척도는 사용자가 업무 내용을 결정하고 수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 행사하는지 여부이다.²⁷⁾ 또한, 근무시간과 장소를 사용자가 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 그리고 근로자가 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 없는 비대칭성이 존재하는지도 인적 종속성을 가늠하는 중요한 지표가 된다.²⁸⁾

경제적 관점에서는 노무 제공자가 독립된 사업자로서 스스로의 위험과 책임 아래 사업을 영위하는지, 아니면 타인의 사업조직에 편입되어 경제적으로 의존하고 있는지가 기준이 된다. 구체적으로는 보수가 근로 자체의 대가적 성격을 가지는지, 기본급이나 고정급이 정해져 있는지, 그리고 업무에 필요한 비품이나 작업 도구의 소유권이 누구에게 있는지를 보아야 한다. 특히 노무 제공자가 스스로의 노력으로 이윤을 창출하거나 손실의 위험을 부담하는 등 독립 사업자로서의 실질을 갖추지 못한 채 특정 사업주에게 전속되어 있다면 이는 근로자에 해당한다.²⁹⁾

25) 임금이란, 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 5호).

26) 이상운, 앞의 논문, 34쪽.

27) 임종률, 노동법 제19판, 박영사, 2021, 34쪽.

28) 조용만/김홍영, 앞의 책, 40쪽.

29) 조용만/김홍영, 위의 책, 40쪽.

단, 대법원은 이러한 지표들 중 기본급의 유무나 근로소득세 원천징수 여부와 같은 부차적인 요소들은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점을 경계한다. 따라서 이러한 형식적인 사정만으로 근로자성을 판단해서는 안 된다는 것이 판례의 일관된 입장이다.³⁰⁾ 하지만 이러한 전통적인 판례 법리는 여전히 근대적 제조공장 모델에 기반한 직접적인 지휘·감독 개념에 치중되어 있어, 알고리즘을 통해 통제되는 현대 플랫폼노동의 특수성을 판단하기에는 한계가 존재한다.

플랫폼노동의 경우 사용자의 지시가 외형적으로는 보이지 않더라도 알고리즘에 의한 데이터 중심의 통제와 평판 시스템을 통해 고도화된 방식의 ‘보이지 않는 통제’가 실질적으로 이루어진다. 이처럼 지휘 및 감독의 주체가 디지털 시스템으로 전환된 환경에서는 기존의 경직된 인적 종속성 지표만으로는 노무 제공의 실질을 온전히 규명하기 어렵다. 실질은 종속적임에도 불구하고 형식상의 자율성을 근거로 독립 사업자로 분류되는 문제가 심화되고 있으며, 이는 노동법적 보호의 사각지대를 해소하기 위해 종속성 개념의 현대적 변화가 필요함을 의미한다.

3. 소결: 제조공장 모델에 기반한 기준의 경직성과 ‘입구 분쟁’의 심화

앞서 검토한 바와 같이, 산업화 시대의 제조공장 모델에 뿌리를 둔 현행 근로자성 판단 기준은 급변하는 디지털 노동환경에서 심각한 규범적 경직성을 드러내고 있다. 전통적인 인적 종속성 담론은 물리적 공간에서의 직접적인 지휘·감독을 전제로 하기 때문에, 알고리즘 매니지먼트를 통해 ‘보이지 않는 통제’가 이루어지는 플랫폼노동의 실질을 포착하는 데 한계가 명확하다. 특히 플랫폼 종사자가 향유 하는 표면적인 시간과 장소의 선택권은 고전적 기준에서 자율성으로 오인되어, 실질적인 종속성에도 불구하고 이들을 노동법의 보호망 밖인 독립 사업자로 분류하는 결과를 초래한다.

이러한 기준의 부조화는 결국 노동법적 보호의 세계로 진입하기 위한 ‘입구 분쟁’을 심화시키는 원인이 된다. 플랫폼 노무제공자가 근로기준법상 근로자로 인정받지 못할 경우, 근로시간 제한이나 부당해고 방지와 같은 기초적인 권리조차 보장받지 못하는 법적 사각지대에 방치되는 결과로 나타난다. 이는 실질은 근로자임에도 형식상 자영업자로 위장된 ‘위장 자영업’ 문제를 양산하며 노동시장의 양극화를 부추기는 핵심 요인이 되고 있다.³¹⁾

30) 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결 등 참조.

따라서 근대적 제조공장 모델에 고착된 이분법적 판단 체계는 더 이상 현대의 분절화된 노동 형태를 규율하기에는 충분하지 않다.³²⁾ 이제는 인적 종속성이라는 단일 척도에서 벗어나, 해당 사업조직에의 조직적 통합성과 경제적 종속성을 아우르는 다원적인 판단 지표로의 패러다임 전환이 필요하다.

III. 플랫폼노동의 실태와 사용 종속성 재구성: ‘보이지 않는 통제’와 새로운 지표

1. 알고리즘 매니지먼트와 실질적 지휘·감독의 재해석

오늘날 플랫폼 경제의 핵심은 노무의 배분과 관리 프로세스가 인간 관리자에서 디지털 알고리즘으로 이행되었다는 점에 있다. 이를 이른바, ‘알고리즘 매니지먼트(Algorithm Management)’라 칭하며, 이는 전통적인 노동법이 상정해 온 ‘직접적 지휘·감독’의 양상을 근본적으로 변화시키고 있다. 과거 제조공장 모델에서의 지휘·감독이 상급자의 구두 명령이나 서면 지시 등 가시적인 형태로 나타났다면, 플랫폼노동³³⁾에서의 통제는 데이터와 소프트웨어를 매개로 한 보이지 않는 통제의 속성을 지닌다.

1.1 알고리즘을 통한 전방위적 관여와 통제의 기제

알고리즘 매니지먼트는 노무 제공자의 업무 전 과정에 걸쳐 고도로 정밀하게 설계된 규율 체계를 가동한다. 플랫폼 기업은 알고리즘을 통해 다음과 같은 방식으로

31) 김소영, “디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단”, 법학연구 제29권 제4호, 충남대학교 법학연구소, 2018, 12쪽.

32) 노동법상 근로자 개념은 ‘all or nothing’이라는 이분법적 구조를 가지고 있어서 노무제공자가 근로자에 해당하지 않는 것으로 판단되면 노무제공자에게 보호의 필요성이 인정된다고 하더라도 각종 노동관계법의 적용이나 보호에서 배제되는 결과가 발생한다. 노호창, “노무제공 형태의 다변화와 노무제공자에 대한 법적 보호”, 노동법논총 제51호, 한국비교노동법학회, 2021, 240쪽.

33) 플랫폼노동은 고용과 자영업(self-employment)의 중간 지대에 있는 새로운 고용 형태이며 플랫폼 기업의 통제를 받는다는 점에서 노동 여부, 종속성을 결정할 수 있다는 특징을 가진 자율성을 지닌 새로운 고용 형태이다. 정가현/배서윤/신예빈/박준민, “플랫폼노동자의 근로자성 판단 법리에 관한 고찰”, 고려법학 제119호, 고려대학교 법학연구원, 2025, 252쪽 참조.

노무 제공자를 실질적으로 지휘하고 감독한다.

첫째, 업무 배정 및 가격 결정의 독점이다. 플랫폼은 노무 제공자에게 업무(Task)를 배정하는 기준을 독점적으로 설계하며, 가격(수수료) 역시 시장의 자율적 협상이 아닌 알고리즘에 의해 일방적으로 결정된다.³⁴⁾ 이는 노무 제공자가 자신의 서비스 가격을 스스로 결정할 수 있는 독립 사업자로서의 실질을 결여하고 있음을 보여준다.

둘째, 실시간 모니터링과 평가 방식을 들 수 있다. GPS 데이터와 앱 접속 기록을 통해 노무 제공자의 동선과 작업 속도가 실시간으로 추적된다. 이는 전통적 의미의 출근 기록부나 현장 감독관의 시선을 디지털 기술로 대체한 것이며, 시·공간적 구속성이 완화된 것처럼 보이는 외견과 달리 실제로는 더 밀도 높은 감시 체계 아래 놓여 있음을 의미한다.

셋째, 평판 시스템을 통한 제재와 유인이다. 고객의 별점이나 수락률 등의 데이터는 단순한 참고 자료가 아닌, 업무 배정의 우선순위 결정이나 계정 차단 등 강력한 징계적 조치의 근거가 된다.³⁵⁾ 이러한 평판 관리는 노무 제공자로 하여금 플랫폼이 원하는 방식의 표준화된 서비스를 강제하게 만드는 소프트 통제 of 핵심 기제이다.

이러한 알고리즘 매니지먼트를 통한 보이지 않는 통제와 디지털 종속성의 실질은 최근 대법원판결을 통해서도 규범적으로 인정되며 그 정당성을 확보하였다. 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결(소위 타다 드라이버 사건)에서 대법원은 온라인 플랫폼을 매개로 한 노무제공 관계의 특수성을 전면에 내세웠다. 대법원은 “온라인 플랫폼을 매개로 한 노무제공 관계의 경우, 직접적으로 개별적 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조적 특징, 그리고 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업 참여자가 관여하는 노무 관리의 특성을 고려하여 근로자성을 판단해야 한다.”고 판시하였다.³⁶⁾ 이는 하급심에서 논란이 되었던 플랫폼 종사자의 외견상 자율성, 즉 출퇴근 시간 선택의 자유나 호출 수락 여부의 표면적 권한이 플랫폼이 촘촘하게 설계한 알고리즘의 매개변수 내에서만 허용된 ‘관리된 자율성’에 불과함을 확인한 것이다. 나아가 대법원은 운전기사가 앱을 구동하여 접속한 순간부터 플랫폼 시스템이 실시간으로 동선을 모니터링 한 점, 가이드라인 준수를 강제하고 이를 어길 시 배차 제한 등의 불이익을 준 점을 인적 종속성의 징표인 ‘상당한 지휘·

34) 장진희/노성철/현종화, 플랫폼노동의 알고리즘 현황과 대응방안 -알고리즘의 공정성과 투명성, 노동자 통제를 중심으로, 연구총서 2022-08, 한국노총 중앙연구원, 2022, 21쪽.

35) 김소영, 앞의 논문, 29쪽 참조.

36) 대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결.

감독'으로 포섭하였다. 즉, 전통적인 인간 관리자 중심의 지휘·감독 개념이 가상 공간의 디지털 시스템으로 확장될 수 있음을 확인한 판결이라고 볼 수 있다.

1.2 지휘·감독 개념의 현대적 변용: 디지털 종속성의 도출

플랫폼 노무제공자에게 부여된 시간과 장소의 선택권은 종종 근로자성을 부정하는 논거로 활용되나, 이는 실질보다 형식을 우선시하는 오류를 범할 위험이 크다. 플랫폼 노동에서 나타나는 자율성은 플랫폼이 설정한 알고리즘의 매개변수 내에서만 허용되는 관리된 자율성에 불과하기 때문이다.³⁷⁾

따라서 근로자성 판단의 핵심인 사용종속성은 사용자에게 의한 개별적 지시 유무가 아니라, 노무 제공자가 플랫폼이 설계한 알고리즘의 통제 범위 내에 편입되어 있는지 여부에 대한 디지털 종속성의 관점에서 재해석되어야 한다. 알고리즘이 업무 수행의 구체적인 방법(내비게이션 경로 지정 등)을 제시하고, 이를 어길 시 불이익을 주는 구조라면 이는 명백히 고도화된 방식의 지휘·감독으로 판단해야 한다.³⁸⁾

1.3 외견상 자영업 문제의 해소와 규범적 대응

알고리즘 매니지먼트 아래에서의 노동을 지휘·감독의 부재로 해석할 경우, 실질적으로는 종속적인 노동을 수행하면서도 법적 보호의 사각지대에 놓이는 외견상 자영업자가 대거 양산되는 결과를 초래한다. 이는 노동법이 견지해 온 실질주의 원칙에 위배되며, 노동의 존엄성을 수호해야 할 법의 책무를 방기하는 것이다.

따라서 알고리즘에 의한 데이터 중심의 통제는 사용종속성의 소멸이 아니라 '사용종속성의 고도화된 변용'으로 이해되어야 한다. 인적 종속성 중심의 고전적 지표가 포착하지 못하는 플랫폼노동의 특수성을 반영하여, 알고리즘의 관여도와 경제적 의존성을 결합한 새로운 판단 지표의 정립이 시급하다. 이는 변화하는 노동환경에서

37) 장지연, “플랫폼 자본주의 시대의 노동”, 산업관계연구 제32권 제4호, 한국고용노사관계학회, 2022, 39쪽.

38) 이와 관련하여 박제성 박사는, 플랫폼이 고객의 별점으로 인해 플랫폼 노무제공자에게 플랫폼 접속을 제한하거나 쿨을 제한하는 것은 징계에 해당하여 플랫폼 근로자는 플랫폼의 지시권에 종속되어 근로를 제공하는 임금근로자로 간주 될 수 있다고 주장한다. 박제성, “디지털의 세 가지 표상과 노동법의 과제”, 노동법연구 제47호, 서울대학교 노동법연구회, 2019, 261쪽.

노동법의 외연을 확장하고, 분절화된 노동자들에게 최소한의 권리를 보장하는 규범적 토대가 될 것이다.

2. 헌법상 근로자 개념을 통한 외연 확장과 ‘조직적 통합성’

2.1 헌법상 근로자 개념의 독자성과 노동3권의 실질적 보장

플랫폼노동의 확산으로 인한 근로자성 판단의 한계를 극복하기 위한 이론적 토대로서 ‘헌법상 근로자’ 개념에 주목할 필요가 있다. 「헌법」 제32조와 제33조에서 규정하고 있는 근로자의 외연은 개별 법률인 근로기준법상 근로자보다 포괄적 범위의 근로자이다. 이는 노동법적 보호의 관문을 근로기준법상 근로자 개념인 인적 종속성에만 국한하지 않고, 헌법이 보장하는 노동 기본권의 수혜 대상을 실질화하려는 것이다.

헌법상 근로자는 자신의 노동력을 타인에게 제공하여 생활을 영위하는 자로서, 사용자와의 관계에서 대등한 교섭력을 확보하기 위해 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 향유할 주체적 지위를 가진다.³⁹⁾ 플랫폼종사자는 비록 업무 수행의 장소나 시간에서 표면적인 자율성을 가지고 있지만, 플랫폼이라는 거대 자본이 구축한 인프라 안에서 노무를 제공하고 그 대가로 생활한다는 점에서 헌법상 근로자에 해당한다고 볼 수 있다.

따라서 개별 법률의 해석론적 한계에 부딪혀 보호의 사각지대에 놓인 플랫폼 노무 제공자들을 보호하기 위해서는 인적 종속성에 매몰된 기존의 시각에서 탈피하여야 한다. 즉, 노동법적 보호의 정당성을 헌법적 가치에서 구함으로써, 외견상 자영업자로 분류되는 자영업자들에게도 단결권과 교섭권을 부여하고 실질적인 노무 제공 조건을 개선할 수 있는 법적 근거를 마련하여야 한다.

2.2 조직적 통합성 지표의 도입을 통한 사용종속성의 현대적 변용

플랫폼노동의 실질을 포착하기 위한 다원적 판단 체계의 핵심 지표 중 하나는 ‘조직적 통합성(Organizational integration)’이다. 이는 노무 제공자가 사용자의 사업 목적을 달성하기 위해 해당 사업 조직에 얼마나 긴밀하게 결합 되어 있는지를 정하는

39) 임종률, 앞의 책, 21-22쪽 참조.

기준이다. 전통적인 인적 종속성이 사용자의 직접적인 지시에 따른 것이었다면, 조직적 통합성은 노무 제공자가 사용자의 사업적 위험과 통제 구조 내부에 편입되어 있는 지에 주목한다.⁴⁰⁾

플랫폼 노무제공자의 조직적 통합성은 ① 사업조직에의 필수성, ② 알고리즘 시스템과의 결합, ③ 대외적 인식과 브랜드 공유 3가지 요소로 구성되어 있다.

① 사업조직에의 필수성이란, 플랫폼 운영에 있어 배달, 운송, 가사 등 종사자의 노무가 해당 플랫폼 비즈니스 모델의 핵심적이고 필수적인 부분을 구성하는지 여부이다. ② 알고리즘 시스템과의 결합이란, 종사가 플랫폼이 제공하는 앱 인터페이스와 알고리즘 관리 시스템을 통해서만 업무를 수행할 수 있고, 그 시스템의 규칙(평판 시스템, 배차 알고리즘 등)에 해당한다면 이는 조직적으로 통합된 것으로 보아야 한다.⁴¹⁾ ③ 대외적 인식과 브랜드 공유는, 플랫폼의 유니폼을 착용하거나 플랫폼의 로고가 새겨진 가방 등을 사용하여 노무를 제공함으로써, 일반 소비자에게 플랫폼 기업의 구성원으로 인식되는 점도 역시 조직적 통합성의 중요한 징표가 된다.⁴²⁾

이처럼 조직적 통합성 지표는 사용자가 직접적인 지시를 내리지 않더라도 플랫폼이라는 가상의 사업장 내부에서 알고리즘을 통해 이루어지는 보이지 않는 통제를 근로자성의 근거로 포섭할 수 있게 한다. 이는 공장제 모델에 기반한 기존의 이분법적 근로자 판단 체계에서 벗어나, 경제적 종속성과 조직적 편입을 아우르는 패러다임의 전환을 의미한다. 이러한 현대적 지표의 도입을 플랫폼 종사자를 법적 보호의 사각지대에서 구출하고, 급변하는 미래 노동시장에서 노동의 존엄성을 수호하는 규범적 토대가 될 것이다.

3. 플랫폼 특화 판단 기준의 정립

앞서 검토한 바와 같이, 근대 산업사회의 제조공장 모델에 기반한 인적 종속성 담론은 알고리즘에 의해 통제되는 플랫폼노동의 실질을 포착하는 데 명확한 한계를 지닌다. 따라서 플랫폼 경제 시대의 노동법적 공백을 메우기 위해서는 기존의 근로자성 판단에 벗어나 플랫폼노동의 특수성을 반영한 ‘플랫폼 특화 판단 기준’의 정립이 필요하다.⁴³⁾ 이는 단순히 기존 판단을 나열하는 것이 아닌, 보이지 않는 통제의 기제

40) 장지연, 앞의 논문, 38-39쪽 참조.

41) 권오성, “플랫폼 노동자의 근로자성”, 노동법포럼 제32호, 노동법이론실무학회, 2021, 8쪽.

42) 방강수, 앞의 논문, 97-98쪽 참조.

43) 장상준, “플랫폼노동종사자의 근로자성에 관한 소고”, 사회법연구 제37호, 한국사회법학회, 2019,

를 법적 지휘·감독의 범주로 포섭하는 규범적 재해석을 전제로 해야 한다.

3.1 알고리즘 매니지먼트의 지휘·감독 인정

플랫폼 특화 기준의 핵심은 인간 사용자의 직접적 명령을 대체한 ‘알고리즘’의 규제력을 디지털 종속성으로 치환하여 해석하는 데 있다.

첫째, 업무 수행의 표준화와 구속성이다. 플랫폼이 알고리즘을 통해 최적의 경로를 지정하거나 특정 방식의 서비스 매뉴얼을 강제하고 이를 준수하지 않을 시 배차 제한 등의 불이익을 플랫폼 노무 제공자에게 준다면, 이는 전통적인 업무 지시와 동일한 효력을 가지는 것으로 보아야 한다.

둘째, 데이터에 기반한 실시간 모니터링이다. GPS나 앱 접속 기록을 통한 플랫폼 노무 제공자 동선 추적은 물리적 사업장의 출근부나 현장 감독을 디지털화한 것이며, 이는 오히려 과거보다 더 밀도 높은 감시 체계를 형성하므로 인적 종속성의 징표가 된다.

3.2 경제적 종속성과 사업적 위험 부담의 재검토

플랫폼 노무제공자가 독립된 사업자인지, 아니면 종속적 근로자인지를 구분하는 기준은 ‘누가 사업적 위험을 통제하고 이윤 창출의 기회를 독점하는가’라고 할 수 있다. 노무제공자가 자신의 서비스 가격(수수료)을 스스로 결정하지 못하고 플랫폼이 규정한 알고리즘에 의해 일방적으로 수용해야 한다면, 이는 독립 사업자로서의 실질을 결여한 경제적 종속 상태로 보아야 한다.⁴⁴⁾ 또한, 플랫폼 노무 제공자가 여러 플랫폼을 동시에 이용한다는 이유로 종속성을 부정하는 근거가 되어서는 안 된다. 오히려 특정 플랫폼의 인프라 없이는 소득 창출이 불가능한 구조적 의존성에 주목해야 하며, 이러한 경향은 경제적 종속성의 현대적 변용으로 이해되어야 한다.⁴⁵⁾

155-158쪽 참조.

44) 도재형, “플랫폼노동 입법 논의의 성과와 과제”, 산업관계연구 제32권 제4호, 한국고용노사관계학회, 2022, 6쪽.

45) 정영훈, “근로자성의 증명책임에 관한 일고찰”, 법학논총 제40권 제3호, 한양대학교 법학연구소, 2023, 270쪽 참조.

3.3 조직적 통합성 중심의 패러다임 전환

인적 종속성에 매몰된 기존 판단을 보완하기 위해서는 ‘조직적 통합성’을 새로운 판단 기준으로 도입해야 한다. 이는 노무제공자가 플랫폼 기업의 사업 목적 달성을 위해 해당 조직의 필수적인 부분으로 편입되어 있는지를 판단하는 기준이 된다. 가령, 플랫폼 노무 제공자가 플랫폼의 로고가 새겨진 유니폼이나 장비를 사용하고, 소비자가 해당 노무를 플랫폼 기업의 서비스로 인식한다면 이는 플랫폼 노무 제공자가 해당 플랫폼에 소속되어 있는 것으로 볼 수 있다.⁴⁶⁾ 또한, 플랫폼 노무제공자가 플랫폼이 제공하는 앱 인터페이스와 평판 시스템이라는 규율 체제 안에서만 노동력을 제공할 수 있다면, 이는 이미 해당 사업조직 내부에 유기적으로 결합된 상태임을 의미한다.⁴⁷⁾

IV. 플랫폼 노무제공자 보호를 위한 법·정책적 대응 방안

1. 근로자성 입증책임의 완화 및 전환 방안

현행 소송 체계에서 근로자성 입증책임은 원칙적으로 노무제공자 본인에게 있다. 그러나 플랫폼노동의 핵심인 알고리즘 매니지먼트는 플랫폼 기업이 독점적으로 설계하고 운영하는 블랙박스다. 노무제공자는 자신이 어떠한 데이터에 의해 통제되고 평가받는지 알기 어려운 정보의 비대칭성 상태에 처해 있다. 따라서 알고리즘을 통한 보이지 않는 통제의 실질을 노무제공자가 직접 증명하도록 하는 것은 사실상 노동법적 보호의 관문은 폐쇄하는 것과 다름없다. 이를 해결하기 위해서는 플랫폼 기업이 해당 종사자가 독립된 사업자임을 증명하지 못할 경우 근로자로 추정하는 ‘입증책임의 전환’ 혹은 최소한의 ‘완화’ 조치가 필요하다.

이러한 맥락에서 최근 EU의 ‘플랫폼노동 지침’ 등 국제적 동향에 발맞추어 우리 법제도 플랫폼 종사자에 대한 근로자성 추정 원칙을 검토해야 한다.⁴⁸⁾ 이는 플랫폼

46) 도재형, 앞의 논문, 6쪽.

47) 이달휴 교수는 이와 관련하여 조직적 종속성은 주된 판단기준이 아닌, 인격적 종속성을 보충하는 역할로 보아야 한다고 주장한다. 이달휴, “우리나라의 플랫폼노동에 관한 논의”, 동아법학 제98호, 동아대학교 법학연구소, 2023, 322-323쪽 참조.

48) EU 플랫폼 노동지침은 2021년 12월 9일 집행위원회에서 초안서를 제안하였고, 2024년 10월 최종본

기업이 노무제공자의 업무 수행에 실질적인 영향을 미치거나, 가격 결정권을 행사하고, 알고리즘을 통해 성과를 관리하는 등의 요소가 있는 경우 일단 근로자로 간주하는 방식이다.

노무제공자가 플랫폼이 설계한 인프라와 알고리즘 체계 안에서만 노동력을 제공한다면, 이미 해당 사업조직에 조직적으로 통합된 것으로 보아야 한다. 이처럼 근로자성 추정 원칙을 도입한다면, 외견상 자영업자 문제를 효과적으로 억제하고, 플랫폼 기업이 스스로 노무 관리의 투명성을 확보하도록 유도하는 효과를 발생시킬 것이다.

또한, 근로기준법상 협소한 인적 종속성에서 벗어나 헌법상 근로자 개념을 도입하여 근로자 범위를 넓혀야 한다. 「헌법」 제32조와 제33조가 보장하는 노동기본권은 타인의 사업을 위해 노동을 제공하고 그 대가로 생활하는 모든 이를 포괄한다.

플랫폼 종사자가 특정 사업조직에서 근로를 제공하고 있다면, 사용자의 직접적인 지휘·감독의 증거가 부족하더라도 경제적 종속성과 조직적 통합성을 근거로 노동3권을 향유할 권리를 인정해야 한다.

2. 특별법 제정을 통한 보호 방안: 일본의 사례와 한국적 시사점

2.1 플랫폼노동의 법적 성격과 제3의 영역 논의

전통적인 노동법은 근로자와 사용자라는 이분법적 구조로 설계되었다. 그러나 알고리즘 매니지먼트를 통해 실질적인 통제가 이루어지는 플랫폼노동은 이러한 고전적 분류 체계의 틈새에 위치한다. 플랫폼 종사자는 외견상 업무 시간과 장소의 자율성을 가진 것처럼 보이지만, 실질적으로는 플랫폼이 결정하는 가격과 배정 방식에 종속되어 있다. 이러한 외견상 자영업 문제를 해결하기 위해 기존 「근로기준법」의 근로자 범위 해석을 확장해야 하며, 플랫폼노동의 특수성을 반영한 특별법 제정 등을 통해 보호의 사각지대 문제를 해소해야 한다. 이러한 특별법 제정은 근로자성 인정 여부를 둘러싼 소모적인 분쟁을 줄이고, 플랫폼 종사자들에게 즉각적이고 실효적인 권리를

이 서명되었으며, 2024년 11월 11일 공보에 게재되었다. 플랫폼 노동지침의 주요 사항 중 하나는 기존 노동법상 근로자의 법적 지위를 확장하여, 최근 확대되고 있는 플랫폼 사업 내 플랫폼 노동을 수행하는 사람에 대한 정확한 고용상 지위의 판단 기준을 도입하는 것에 있다. 김희성, “EU 플랫폼 작업에서의 노동조건 개선에 관한 지침-플랫폼 작업 수행자의 고용상 지위 및 법률상 추정을 중심으로-”, 사회법연구 제54호, 한국사회법학회, 2024, 233쪽.

보장해 주는 계기가 될 것이다.

특별법 제정 방안은 우리와 법체계가 비슷한 일본의 사례에서 그 시사점을 찾을 수 있다.

2.2 일본의 ‘특정 수탁사업자’가 주는 시사점

플랫폼 및 프리랜서 노동자 보호를 위해 최근 일본의 사례는 우리에게 중요한 시사점을 제공한다. 일본은 2023년 「특정 수탁사업자에 관한 거래 적정화 등에 관한 법률」(일명 프리랜서 보호법)을 제정하여, 노동법상의 근로자성과는 별개로 플랫폼 및 프리랜서 노동자를 보호할 수 있는 법적 토대를 마련하였다.⁴⁹⁾

일본의 프리랜서 보호법의 특징으로는 ① 거래의 적정화, ② 업무 환경의 정비, ③ 정보제공 의무를 들 수 있다.

① 거래의 적정화란, 플랫폼 기업(발주자)이 우월적 지위를 이용하여 부당하게 낮은 보수를 책정하거나, 임금 지급을 지연하는 행위를 엄격히 금지하는 것을 말한다.⁵⁰⁾

② 업무 환경의 정비란, 출산 및 육아와 업무의 양립지원, 괴롭힘(하ラス먼트) 방지 대책 마련 등 기존 노동법의 영역에 있던 보호 조치들을 프리랜서에게도 확장하여 적용하는 것이다.⁵¹⁾

③ 정보제공의 의무는 알고리즘에 의한 자동화된 결정이 노무 제공 조건에 미치는 영향을 투명하게 공개하도록 유도하여 정보의 비대칭성을 해소하는 것이다.

일본은 이처럼 근로자성 여부를 판단하기 이전에, 경제적 종속 관계에 있는 노무 제공자에게 ‘사업자 간 거래’의 형식을 빌려 노동법적 보호의 실질을 부여하려는 것으로 보인다.

2.3 우리 현실에 맞는 특별법 제정 방향

우리나라 역시 플랫폼 종사자가 급증하여 전 산업 분야로 확산되고 있는 만큼, 한국형 플랫폼노동 특별법은 다음과 같은 요소를 포함하여야 한다.

49) 박수경, “일본 프리랜서보호법의 쟁점과 과제”, 산업관계연구 제34권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2024, 137쪽.

50) 박수경, 위의 논문, 142쪽.

51) 박수경, 위의 논문, 144쪽.

첫째, 알고리즘 투명성 및 설명 요구권을 명문화해야 한다.

플랫폼 기업은 노무 배분, 가격 설정, 성과 평가의 기준이 되는 알고리즘의 주요 요소를 종사자에게 고지해야 하는 규정을 만들어야 한다. 특히 계정 차단(Deactivation)과 같은 플랫폼 종사자에게 징계 조치가 내려질 경우, 그 이유를 설명하고 이의를 제기할 수 있는 절차적 권리를 법적으로 보장해야 한다.

둘째, 집단적 교섭권을 보장해야 한다.

개별 종사자가 거대 플랫폼 기업과 대등하게 계약 조건을 협상하는 것은 현실적으로 불가능하다. 따라서 「헌법」상 근로자 개념을 바탕으로, 근로기준법상 근로자 인정 여부와 관계없이 플랫폼 종사자들이 노동조합을 구성하고 임금 기준 등에 대해 협의할 수 있는 법적 근거를 특별법에 명시해야 한다. 이는 노사 간 힘의 불균형을 해결할 수 있는 핵심적인 장치가 될 것이다.

셋째, 안전보건 및 산재보험 적용을 의무화하는 방안을 검토해야 한다.

플랫폼노동은 운송, 배달 등 산업 재해 위험도가 높은 직군에 집중되어 있다. 업무 수행 과정에서 발생하는 위험을 종사자 개인에게 전가하는 현 구조를 해결하기 위해서는 플랫폼 기업에 안전관리 책임을 부여하고 모든 플랫폼 노동자가 산재보험의 혜택을 받을 수 있도록 법적 안전망을 구축해야 한다.⁵²⁾

2.4 소결

특별법 제정은 기존 노동법의 퇴장을 의미하는 것이 아닌, 오히려 외연을 확장하고 보완하는 역할을 할 것으로 기대된다. 인적 종속성에 매몰된 판단 기준만으로는 현대의 분절된 노동 형태를 온전히 규율하기에는 한계가 존재한다.

따라서 근로자성 추정 원칙을 도입하여 기존 노동법 체계로의 유연화를 확장시키는 한편, 특별법을 통해 진입 문턱에 걸쳐 있는 노무 제공자들에게 최소한의 존엄성을 보장하는 다원적 보호 체계를 구축해야 한다. 이는 급변하는 미래 노동시장에서 플랫폼 노동자를 법적 사각지대에서 보호하고, 노동의 가치를 재정립하는 규범적 토대가 될 것이다.

52) 한인상/신동윤, 앞의 논문, 249쪽.

3. 사회보장법과 노동법적 보호의 연계 방안

플랫폼 경제의 확산으로 인한 노동의 분절화는 기존 노동법의 이분법적 보호 체계에 심각한 균열을 일으키고 있으며, 이를 해결하기 위해 사회보장법과 노동법적 보호를 유기적으로 결합하여야 한다. 전통적인 노동법이 근로기준법상 ‘근로자’라는 좁은 관문을 통과한 이들에게만 모든 혜택을 집중시켰다면, 새로운 해결 방안은 고용 형태와 상관없이 실질적인 노무를 제고하는 모든 이를 보호 범위에 포섭하는데 초점을 맞추어야 한다.⁵³⁾ 우선 사회보장법적 측면에서는 ‘노동자’ 중심의 사회보험 체계를 ‘소득’ 중심의 전 국민 고용보험 체계로 전환하여, 플랫폼 종사자가 겪는 고용 불안정성과 소득 단절의 위험을 실질적으로 방어해야 한다. 이는 특정 사업주에 대한 전속이 낮은 플랫폼 종사자들에게도 사회적 안전망을 제공함으로써, 경제적 종속성으로 인해 발생하는 취약성을 보완하는 역할을 할 것이다.⁵⁴⁾ 동시에 노동법적 보호와의 연계를 위해 헌법상 근로자 개념을 반영하여, 근로기준법상의 모든 권리를 향유하지 못하더라도 최소한의 단결권과 단체교섭권은 보장할 수 있는 층위별 보호 모델을 구축해야 한다. 즉, 사회보장법이 소득 보장과 재해 방지라는 기초적인 안전망을 제공한다면, 노동법은 알고리즘에 의한 보이지 않는 통제를 견제하고 대등한 협상력을 확보할 수 있는 규범적 토대를 제공함으로써 두 법 영역이 상호 보완적인 기능을 수행할 수 있도록 개선되어야 한다.⁵⁵⁾ 특히 플랫폼 종사자가 플랫폼이 구축한 인프라 내에서 노무를 제공하며 생활을 영위한다는 점을 고려할 때, 이러한 연계 전략은 노동법적 보호의 사각지대를 해소하고 급변하는 미래 노동시장에서 노동의 존엄성을 보장하는 핵심적인 기제가 될 것이다.⁵⁶⁾ 결론적으로 노동법과 사회보장법의 연계 방안은 종속성의 개념을 현대적으로 확장하고 재정립하여, 형식상 자율성에 가려진 실질적 종속성을 규범적으로 포섭하는 실천적인 정책 대안이 되어야 한다.

53) 양승엽, “플랫폼 노동자의 근로자성과 입법안 분석”, 노동법연구 제51호, 서울대학교 노동법연구회, 2021, 477쪽.

54) 도재형, 앞의 논문, 7쪽.

55) 도재형, 위의 논문, 7쪽.

56) 김홍석, “플랫폼 노무제공자에 관한 논의와 쟁점”, 일감법학 제53호, 건국대학교 법학연구소, 2022, 147쪽.

V. 결론

본 글에서는 AI 기술의 비약적 발전과 플랫폼 경제의 확산이라는 거대한 패러다임 속에서, 전통적인 노동법의 핵심 가치인 ‘근로자성’ 판단 기준이 직면한 한계를 비판적으로 검토하고 이를 개선하기 위한 다원적 대안을 모색하였다. 근대 산업사회의 유산인 전통적 기준인 인적 종속성 담론은, 직접적인 지휘·감독과 시·공간적 구속성을 근거로 근로자 여부를 판별해 왔다. 그러나 오늘날의 플랫폼노동은 알고리즘 매니지먼트라는 고도화된 기술적 기제를 통해 보이지 않는 통제를 관철하며, 외견상의 자율성 뒤에 실질적인 종속성을 은닉하고 있다. 이러한 현실은 노동법적 보호의 관문인 입구 분쟁을 심화시키고 있으며, 수많은 노무 제공자를 법적 사각지대에 방치하는 결과를 초래하고 있다.

앞서 검토한 것처럼, 알고리즘에 의한 업무 배정, 가격 결정, 실시간 모니터링 및 평판 시스템을 통한 제재는 단순한 기술적 보조 도구가 아니라, 기존의 직접적인 지휘·감독을 대체하는 디지털 종속성이 등장했다는 것을 의미한다. 따라서 노동법의 원칙을 수호하기 위해서는 기존의 경직된 근로자성 판단 체계에서 벗어나야 한다. 이를 위해 다음과 같은 세 가지 차원의 패러다임 전환과 정책적 대안은 최종적으로 제안한다.

첫째, 판단 기준의 다원화와 조직적 통합성의 도입이다. 인적 종속성이라는 기준에 매몰되지 않고, 노무 제공자가 해당 플랫폼 사업 조직의 필수적 요소를 구성하는지, 알고리즘 시스템과 유기적으로 결합되어 있는지, 그리고 대외적으로 브랜드가치를 공유하는지를 종합적으로 고려하는 ‘조직적 통합성’ 지표를 핵심 기준으로 삼아야 한다. 이는 사용자가 직접명령을 내리지 않더라도 플랫폼이라는 가상의 사업장 내부에서 이루어지는 실질적인 통제를 법적 종속성으로 포섭할 수 있는 규범적 근거가 된다.

둘째, 헌법상 근로자 개념의 재인식과 입증책임의 전환이다. 개별 법률인 근로기준법의 해석론적 한계를 극복하기 위해, 노동3권의 주체로서 자신의 노동을 타인에게 제공하여 생활하는 자를 포괄하는 「헌법」 제32조와 제33조의 광범위한 근로자 개념에 주목해야 한다. 특히 정보의 비대칭성 문제를 해결하기 위해, 플랫폼 기업이 종사자의 독립 사업자성을 증명하지 못할 경우 근로자로 추정하는 원칙을 도입함으로써 위장 자영업 문제를 효과적으로 억제해야 한다.

셋째, 플랫폼노동 특별법 제정 및 사회보장 체계와의 연계이다. 일본의 사례와 같이 알고리즘의 투명성을 확보하고 거래의 적정화를 도모하는 특별법적 보호가 시급하다. 여기에는 계정 차단 등 징계 조치에 대한 설명 요구권과 근로자성 인정 여부와 관계없는 집단적 교섭권 보장이 반드시 포함되어야 한다. 나아가 고용 형태가 아닌 소득 중심의 전 국민 고용보험 등 사회보장법과의 연계를 통해 분절화된 노동자들에게 최소한의 존엄성을 보장하는 다층적 안전망을 구축해야 한다.

결론적으로, 노동의 디지털화는 노동법의 퇴장이 아닌, 종속성 개념의 현대적 확장과 재정립을 강력히 요구하고 있다. ‘사용종속성 너머’를 바라보는 다원적 판단 체계와 정책적 결단은, 플랫폼 노무제공자를 법적 사각지대에서 보호하고 급변하는 미래 노동시장에서 노동의 가치를 재정립하는 규범적 토대가 될 것이다. 기술의 진보가 노동의 소외가 아닌 인간 존엄의 확대로 이어지기 위해, 우리 법 제도는 이제 알고리즘의 장막을 걷어내고 노동의 실질에 응답해야 할 때이다.

참고문헌

1. 단행본

- 강희원, 근로계약법의 근본문제, 법영사, 2016.
- 노동법실무연구회, 근로기준법 주해 I 제2판, 박영사, 2020.
- 임종률, 노동법 제19판, 박영사, 2021.
- 조용만/김홍영, 로스쿨 노동법 해설 제5판, 오래, 2023.

2. 학술지

- 김기선, “플랫폼노동과 노동법의 과제”, 노동법학 제83호, 한국노동법학회, 2022, 1-30쪽.
- 김 린, “근로자성 판단기준: 사용종속성을 넘어 -백화점 위탁판매원 사건을 계기로-”, 노동법학 제75호, 한국노동법학회, 2020, 61-97쪽.
- 김홍석, “플랫폼 노무제공자에 관한 논의와 쟁점”, 일감법학 제53호, 건국대학교 법학연구소, 2022, 129-154쪽.
- 김희성, “EU 플랫폼 작업에서의 노동조건 개선에 관한 지침 -플랫폼 작업 수행자의 고용상 지위 및 법률상 추정을 중심으로-”, 사회법연구 제54호, 한국사회법학회, 2024, 219-256쪽.
- 노호창, “골프장 캐디의 근로자성 인정 여부에 관한 법적 검토”, 노동법학 제75호, 한국노동법학회, 2020, 99-139쪽.
- _____, “노무제공형태의 다변화와 노무제공자에 대한 법적 보호”, 노동법논총 제51호, 한국비교노동법학회, 2021, 237-280쪽.
- 도재형, “플랫폼 노동 입법 논의의 성과와 과제”, 산업관계연구 제32권 제4호, 한국고용노사관계학회, 2022, 1-30쪽.
- 박수경, “일본 프리랜서보호법의 쟁점과 과제”, 산업관계연구 제34권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2024, 109-138쪽.
- 박수근, “노동법의 적용과 입구분쟁”, 노동판례리뷰 제2008/2009호, 한국노동법학회, 2010, 21-46쪽.
- 박제성, “디지털의 세 가지 표상과 노동법의 과제”, 노동법연구 제47호, 서울대학교 노동법연구회, 2019, 249-286쪽.
- 양승엽, “플랫폼 노동자의 근로자성과 입법안 분석”, 노동법연구 제51호, 서울대학교

- 노동법연구회, 2021, 469-508쪽.
- 오윤식, “근로자개념에 대한 새로운 접근”, 사법 제45호, 사법발전재단, 2018, 141-221쪽.
- 윤애림, “화물운송 차주 겸 기사의 근로자성 -유통배송기사의 노무제공관계를 중심으로-”, 노동법연구 제51호, 서울대학교 노동법연구회, 2021, 219-266쪽.
- 이달휴, “우리나라의 플랫폼노동에 관한 논의”, 동아법학 제98호, 동아대학교 법학연구소, 2023, 305-335쪽.
- 이상윤, “사용종속관계의 새로운 기준 및 평가”, 노동법논총 제48호, 한국비교노동법학회, 2020, 29-69쪽.
- 장상준, “플랫폼노동종사자의 근로자성에 관한 소고”, 사회법연구 제37호, 한국사회법학회, 2019, 133-164쪽.
- 장지연, “플랫폼 자본주의 시대의 노동”, 산업관계연구 제32권 제4호, 한국고용노사관계학회, 2022, 31-56쪽.
- 정가현/배서윤/신예빈/박준민, “플랫폼 노동자의 근로자성 판단 법리에 관한 고찰”, 고려법학 제119호, 고려대학교 법학연구원, 2025, 245-287쪽.
- 정명현, “근로계약의 거래대상에 관한 고찰”, 법학논집 제19권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2014, 329-352쪽.
- 정영훈, “근로자성의 증명책임에 관한 일고찰”, 법학논총 제40권 제3호, 한양대학교 법학연구소, 2023, 261-288쪽.
- 정홍준, “호출형 플랫폼 기업의 고용관계”, 월간 노동리뷰 제2021년 4월호, 한국노동연구원, 2021, 7-21쪽.
- 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 노동법포럼 제29호, 노동법이론실무학회, 2020, 241-268쪽.

3. 신문기사

- 중앙일보, “라인 사용 3배로 늘었다…멀티호밍이 ‘카톡천하 10년’ 끝내나”, 2022. 10. 18, <<https://www.joongang.co.kr/article/25109953>>, 검색일: 2026. 1. 19.

4. 웹자료

- 고용노동부, “[보도자료] 플랫폼종사자 88.3만명으로 전년 대비 11.1% 증가”, 2024. 8. 5, <https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16906>, 검색

일: 2026. 3. 10.

나무위키, “알고리즘”, <<https://namu.wiki/w/%EC%95%8C%EA%B3%A0%EB%A6%AC%EC%A6%98>>, 검색일: 2026. 5. 25.

위키디피아, “알고리즘 매니지먼트”, <https://en.wikipedia.org/wiki/Algorithmic_management>, 검색일: 2026. 2. 20.

_____, “포디즘”, <<https://en.wikipedia.org/wiki/Fordism>>, 검색일: 2026. 4. 15.

5. 기타자료

박보람/김준영/김태환/황광훈/박상현/조영은/신수림/전이영/김강호, 플랫폼종사자 직종별 근무실태와 정책 과제, 한국고용정보원 2023.

장진희/노성철/현종화, 플랫폼노동의 알고리즘 현황과 대응방안 -알고리즘의 공정성과 투명성, 노동자 통제를 중심으로, 연구총서 2022-08, 한국노총 중앙연구원, 2022.

[Abstract]

Awareness of Worker Personality in the Age of AI and Platform Economy

—Seeking New Criteria for Judgment Beyond Dependency in Use—

Kim, Hongsuk*

The purpose of this study is to critically review the criteria for determining “workerhood,” a key criterion for labor legal protection, and to seek new normative indicators in line with modern conditions amid the rapid development of AI technology and the paradigm shift of the digital platform economy.

Based on Fordism, a modern manufacturing plant model, the existing labor law system has used human dependence centered on direct command and supervision of users and temporal and spatial binding as the criterion for judgment. However, as the number of unstructured platform labor through digital media such as smart applications has increased rapidly, the existing laws have faced a limitation in that they cannot fully capture the actual form of labor provision. Platform labor appears to have autonomy in appearance, but in practice, advanced invisible control by ‘alignment management’ such as work allocation, pricing, real-time monitoring, and disadvantageous measures through the reputation system is being implemented. This article argues that this digital dependency should be included as a new form of dependency in use. Furthermore, in order to overcome the limitations of individual legal interpretation, we pay attention to the concept of constitutional workers who widely recognize the subjects of the three labor rights, and propose a transition from the center of human dependence to a pluralistic judgment system based on economic dependence and ‘organizational integration’. In particular, by presenting the necessity of business organizations, combination with algorithmic systems, and external brand sharing as concrete elements of organizational integration, algorithmic control is

* Chief Researcher, The Institute of Legal Studies, Konkuk University, Ph.D.

intended to be included as the basis for worker characteristics. As a practical policy alternative, first, it is proposed to ease the burden of proof and introduce an estimation principle that assumes that a platform company is a worker if it fails to prove the independent business nature of a worker. Second, referring to the case of Japan's Specific Trust Business Act, the enactment of the 'Platform Labor Special Act' that focuses on securing algorithm transparency and guaranteeing collective bargaining rights is considered. Third, it seeks ways to link social security laws such as income-oriented national employment insurance to protect practical labor providers regardless of employment type. In conclusion, the digitization of labor requires the modern expansion and re-establishment of the concept of dependency, and this pluralistic protection system will be the normative basis for protecting platform labor providers in blind spots and ensuring the dignity of labor in the future labor market.

[Key Words] Platform labor, worker nature, dependency on use, algorithm management, economic dependency