



ILO, ‘플랫폼 경제에서의 양질의 노동에 관한 협약’ 채택

2026.07.01

국제노동기구(이하 ‘ILO’)가 플랫폼 종사자 보호를 위한 국제 노동기준을 마련했습니다. ILO는 최근 개최된 114차 총회에서 ‘플랫폼 경제에서의 양질의 노동에 관한 협약(이하 ‘193호 협약’)’을 채택했습니다.

193호 협약은 공식 경제(formal economy)이건 비공식 경제(informal economy)이건 불문하고 모든 디지털 플랫폼에서 노무를 제공하는 노동자(“플랫폼 노동자”)에게 적용됩니다(Article 2. 1.). 일정한 범위의 디지털 플랫폼 노동자에게 193호 협약을 적용하지 않으려면, 사용자단체, 노동자단체 등과의 협의를 거쳐야 합니다(Article 2. 1.).

이와 함께 193호 협약은 (i) 플랫폼 노동자들의 결사의 자유를 인정하고[Article 3. (a)], (ii) 회원국에게 (a) 플랫폼 노동자의 업무상 재해 등을 예방하기 위한 조치(Article 4. 1), (b) 플랫폼 노동자의 작업중지권 등을 보장하는 조치(Article 5), (c) 플랫폼 노동자가 다른 노동자와 동일한 수준으로 사회보장제도를 적용받도록 하는 조치(Article 12) 및 (d) 플랫폼 노동자의 고용상 지위를 다른 노동자들보다 불리하지 않는 수준으로 보장하기 위한 조치(Article 23) 등을 취할 의무를 부과하였습니다.

또한 193호 협약은 알고리즘에 따라 자동화된 시스템에 대한 플랫폼 노동자의 권리를 규정하고 있고 이와 아울러 회원국에게 자동화된 시스템이 플랫폼 노동자의 근로조건 등에 미치는 영향 등에 대한 정보를 플랫폼 노동자에게 제공할 의무도 부과하고 있습니다(Article 13).

대한민국 헌법 제6조 제1항은 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다”고 정하고 있습니다. 이에 따라 국회의 비준동의를 거친 조약은 법률과 같은 효력을 가지는 것으로 이해됩니다. 우리 국회는 제29호(강제 또는 의무노동에 관한 협약), 제87호(결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약), 98호(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약)에 비준동의한 바 있습니다.

이에 따라 193호 협약에 대한 비준동의를 요구하는 노동계의 목소리도 높아지고 있습니다. 한편, 정부는 근로자성 추정제 도입, 일하는 사람 기본법 제정 등을 추진하고 있는데, 이번 193호 협약이 정부가 도입을 추진하고 있는 제도의 내용에 영향을 미칠 수 있어 보입니다.

근로자성 추정제는 일정한 요건하에서 노무제공자를 근로기준법상 근로자로 추정하는 내용을 골자로 하고 있으며, 제도 도입 시 플랫폼 노동자의 근로자성을 다루는 쟁송이 늘어날 것으로 예상되고 있습니다. 일하는 사람 기본법은 플랫폼 종사자를 비롯하여 근로기준법상 근로자로 인정받지 못해 노동법의 사각지대에 있었던 사람들에 대한 보호 체계를 마련하기 위한 것입니다.

따라서 기업들로서는 193호 협약이 현 정부가 추진 중인 각종 제도에 미칠 영향을 주시하면서 미리 그 대응방안을 고민할 필요가 있어 보입니다.

법무법인(유) 세종 노동그룹은 플랫폼 근로자와 관련된 풍부한 자문 및 쟁송 경험을 바탕으로 법률자문을 제공하고 있습니다. 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

장재혁

변호사

02-316-4031

jhchang@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com