

— ILO 국제노동기준 기준설정위원회

# 플랫폼 노동협약 수립 논의의 의의와 전망

- 보편적 노동기본권을 향하여-



---

2026. 5. 13. 우지연 변호사  
(노동자권리연구소/법률원)

# 국제노동기준 수립 및 채택

- 1919년 설립, 노동에 관한 UN 전문기구로서 노사정 3자주의
- 총회
  - 매년 6월 2주간 개최되는 ILO 내 최고 의사결정기구
  - 국제노동기준 수립 및 채택, 이행 감독, 주요 의제 논의, 예산 채택, 이사회 선출
  - 본회의에서 187개국 대표자가 투표(정부 2, 노 1, 사 1) → 협약, 권고 채택(3분의 2 이상 찬성)
- 위원회
  - 상설위원회(기준적용위원회, 재정위원회, 자격심사위원회, 일반사항 위원회)
  - 기준설정위원회 : 2년에 걸친 협약, 권고 등 수립
  - 주기로론위원회
  - 일반토론위원회



# 국제노동기준의 종류와 효력 발생

- 협약(convention): 법적으로 구속력 있는 국제 조약
  - 의정서(protocol) : 협약의 부속 문서
  - 권고(recommendation): 협약에 담긴 기본 원리의 구체적 적용을 밝힌 것으로 입법 및 정책 수립 시 가이드라인 역할(협약과 독립하여 또는 협약을 보충하는 역할) 예) 제198호 고용관계 권고
- cf. 결사의 자유 위원회 권고 : 당해 사건에서의 감독기구 견해

→ 협약은 각 회원국이 비준하면 국내법적 효력 발생 (비준 전에도 해석기준으로 활용될 수 있음)

## Conventions

2011 가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약(제189호 협약)

2019 일터에서의 폭력 및 괴롭힘 방지에 관한 협약(제190호 협약)



## Recommendations

2011 가사노동자 보호 권고(제201호)

2019 폭력괴롭힘 방지 권고(제207호)

— 논의 경과

# ILO 플랫폼 노동 협약 수립 논의 경과

2019 — 2026

2019

**100주년 선언**  
플랫폼 노동 포함  
디지털 전환 대응  
정책 마련 강조

2023

**규범적 격차 분석**  
플랫폼 노동 관련  
국제기준 격차  
분석 보고서 발표

2025.2

**Yellow Report**  
노사정 설문조사 결과  
및 1년차 초안  
보고서 발표

2025.9

**Brown Report**  
1년차 논의 결과  
및 사무국  
제안 보고서

목표

2026.6

**114차 총회**  
2년차 논의 및  
최종 협약  
총회 채택 예정

2022

**3자 전문가 회의**  
플랫폼에서  
양질의 노동에 관한  
전문가 회의 소집

2024

**White Report**  
각국 법제도 분석  
보고서 및  
설문지 배포

2025.6

**113차 총회**  
기준설정위원회  
플랫폼 위원회  
1년차 논의

2026.4

**Blue Report**  
2년차 총회  
초안 보고서  
발표

# 보편성과 구체성

Two-track Approach — 모든 노동자를 위한 기준, 플랫폼 노동자를 위한 기준



## Track 1 보편성

*Universal Coverage*

국제노동기준은 디지털 플랫폼 노동자를 포함한 모든 노동자에게 적용되어야 한다.

- 고용 형태와 관계없이 모든 노동자 포괄
- 권리 실현을 위한 서로 다른 경로가 존재할 수 있음
- 플랫폼 기업이 지위에 관계 없이 중요한 역할 인식



## Track 2 구체성

*Platform-Specific Standards*

현존하는 국제노동기준은 디지털 플랫폼 노동자에 대한 구체적인 기준으로 보충되어야 한다.

- 알고리즘 등 노동조건에 영향을 미치는 기술활용
- 노동관계 정지, 계정 비활성화 제한 및 개인정보 보호
- 플랫폼 노동의 초국경적 특성

💡 단일 협약 내에서 두 트랙을 통합 — 플랫폼 노동자를 위한 최초의 국제노동기준 수립

# 1년차 논의 진행 경과

---

I. 국제노동기준의 형식

II. 서문

III. 정의

IV. 목적과 범위

V. 구체적인 내용들

- 노동의 기본 원칙과 권리
- 산업안전보건
- 폭력 및 괴롭힘
- 고용 촉진
- 고용관계

- 보수

- 사회보장

- 자동화 시스템 사용의 영향

- 데이터 및 프라이버시 보호

- 계정 정지, 비활성화, 계약 해지

- 노동조건

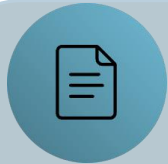
- 이주민 및 난민 보호

- 분쟁해결 및 구제책

- 규정 준수 및 시행

- 불리한 대우 금지/이행

# 1년차 총회의 합의사항



## 형식 결정

치열한 공방과 투표를 통해  
구속력있는 협약(convention)  
과 이를 보충하는 권고  
(recommendation)를  
쌍으로 채택하는 것으로 합의



## 정의, 플랫폼

“디지털 노무제공 플랫폼”을  
디지털 기술을 통해  
**노동을 조직 및/또는 촉진하**  
는 자연인 또는 법인으로 정의  
지역기반 플랫폼과 온라인 웹  
플랫폼을 모두 포괄



## 플랫폼 노동자

고용상 지위에 관계 없이,  
공식 또는 비공식 경제에 관  
계없이 플랫폼을 통해 노무를  
수행하는 모든 사람으로 폭넓  
게 정의



보호대상(노동자)과 보호책임의 주체(플랫폼)을 최대한 보편타당하게 규정하는 데 공감대

# 1년차 총회의 합의사항



## 보수

보수 또는 대가  
Remuneration or payment



## 중개인

“디지털 노무제공 플랫폼”과  
“플랫폼 노동자” 사이에  
중개업체가 있는 경우에도  
협약이 적용



## 알고리즘

자동화된 시스템의 활용이  
노동조건과 일할 기회에 미치는  
영향과 그 정도에 관한  
정보를 제공하여야할 의무



실제 보호의 내용은 2026년 114차 총회 과제로 이월

## 2년차 총회의 주요 쟁점

### 노동의 기본 원칙 및 권리

결사의 자유, 단체교섭권 등 보편적 권리의 실효적 보장

### 노동안전과 건강

책임 주체, 플랫폼 특유의 위험요인 포함 구체적 예방조치

### 고용상 지위 분류

사실 우선의 원칙에 입각한 올바른 분류 보장

### 보수 또는 대가

적시 전액 지급, 최저보수 보장, 비용 변상 등을 포함한 총 보상

### 사회보장

보편적인 사회보장, 불리하지 않은 대우

### 자동화된 시스템 활용, 개인정보 및 프라이버시 보호

서면 설명, 인간 검토, 협의권, 개인정보의 이동성 권리 등

### 계정 정지 또는 비활성화, 고용 및 노무제공의 종료

사유 제한, 차별적 또는 정당한 사유의 해석

### 이행, 분쟁해결 및 구제

플랫폼 노동의 초국경적 특성, 중간업체가 있는 경우

# 2년차 총회의 주요 쟁점

## 보편성 vs 유연성

고용관계에 관계없이 모든 노동자에게 차별 없는 보편적 권리를 보장할지, 국가별 상황에 따른 유연성을 제공할 것인지

## 플랫폼의 책임 vs 국가의 책임 또는 탈규제

디지털 플랫폼이 고용주로서의 지위에 관계없이 플랫폼 노동자에게 양질의 노동을 보장하는 데 중요한 역할을 수행한다는 점을 명확하게 규정할 것인지

## 구체성 vs 원칙 기반

플랫폼 노동이 제기하는 구체적 과제들을 무시·회피하지 않고 실제로 작동될 수 있는 실질적 보호를 제공할 것인지

## 노동자 그룹 입장

- 보편적 권리의 완전한 보장
- 플랫폼을 통해 노동하는 모든 사람 포괄
- 플랫폼의 명확한 책임
- 구체적 예방조치의무

## 사용자 그룹 입장

- 국가별 접근방식 존중, 유연성 강조
- 특정한 형태의 노동 배제
- 고용관계 한정 책임
- 원칙 기반 협약 선호

# 노동의 기본 원칙 및 권리

협약안은 노동의 기본 원칙이자 권리(fundamental principles and rights at work)인 (a) 결사의 자유 및 단체교섭권의 실효적 인정, (b) 강제노동 철폐, (c) 아동노동 철폐, (d) 고용 및 직업상 차별 철폐, (e) 안전하고 건강한 노동환경을 모든 노동자가 누려야 할 "보편적 권리"로 확인



결사의 자유 및 단체교섭권

플랫폼 노동자들의 결사의 자유 및 단체교섭권을 실효적 행사




폭력과 괴롭힘으로부터의 보호

계약상 지위에 관계없이 모든 일하는 사람들이 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리 보장



차별 철폐

고용 및 직업상의 모든 형태의 차별을 철폐하고 평등한 대우 보장

 요구: 플랫폼 노동자들이 결사의 자유 및 단체교섭권을 행사할 때 직면하는 고유의 어려움 해소 위한 구체적 실현방안 필요 (예: 디지털 기술을 활용한 단결, 국경을 넘어서는 교섭 및 사회적 대화 등)

# 노동의 기본 원칙 및 권리

권고안) 결사의 자유, 사회적 대화 및 사용자 단체와 노동자 단체의 역할

- ◆ 플랫폼 노동자들이 조직할 권리와 단체교섭권을 행사하고 사회적 대화에 참여할 수 있는 지원 환경 조성
- ◆ 플랫폼 노동자들을 대표하는 노동자단체 및 사용자단체의 역량강화, 이익을 효과적으로 증진하고 보호, 이들 단체는 플랫폼 노동자들에게 회원 자격 및 서비스를 확대
- ◆ 회원국은 디지털 노동 플랫폼이 의미 있는 교섭에 관련되고 필요한 모든 정보를 대표 노동자 단체 및 디지털 플랫폼 노동자를 대표하는 단체(존재하는 경우)에 제공하도록 요구. 해당 정보의 일부 공개가 디지털 노동 플랫폼에 불이익을 초래할 수 있는 경우, 해당 정보의 제공은 교섭 목적으로만 사용되고 필요한 범위 내에서 기밀로 취급될 것이라는 약속을 조건으로 제공될 수 있음(노동조합에 confidential 의무를 지우는 방식의 제공)

# 노동안전과 건강

### 삼자 책임 프레임워크

- ◆ 협약안은 '플랫폼의 의무'를 주로 강조하던 최초 안과 달리, 각 회원국이 공공 당국과 플랫폼, 노동자 간의 상호보완적 역할 및 책임을 구체화하는 방식으로 재구조화.
- ◆ 플랫폼 노동자의 작업중지권(제5조)을 명시하면서, 장시간 노동의 방지 및 훈련·개인보호장비 제공 조항 등은 권고안으로 이관

### 01 회원국의 예방조치

- 직업상 사고와 질병 및 재해 예방

### 02 상호보완적 책임

- 공공 당국, 플랫폼, 노동자의 역할 및 책임 규정

### 03 작업을 중지하고 대피할 권리,

이로 인하여 불이익을 받지 않을 권리

권고) 고용상 지위 분류를 고려하여 구체적 예방조치

장시간 노동의 방지 및 휴식권 보장

노동안전 관련 교육 및 훈련

개인보호장비와 식수 등 제공

#### ⚠ 요구: 플랫폼의 책임 명확화

플랫폼 노동을 조직하고 노동과정을 설계함으로써 노동자들을 위험에 노출시키는 플랫폼의 책임을 분명히 하고 알고리즘 활용을 비롯한 플랫폼 노동 특유의 위험요인을 포함하는 구체적인 예방조치의무 필요

#### ⚠ 요구: 고용관계를 불문하는 구체적인 예방조치 의무

자동화된 시스템 활용에 따른 플랫폼 노동 특유의 위험요인을 포함

알고리즘 활용에 따른 디지털 감시와 노동통제, 고립근무 등에 따른 심리·사회적 위험, 비인간적인 자동화된 업무 할당과 성과 중심 알고리즘 압박에 따른 장시간 노동 및 사고위험, 근무 장소의 불규칙성에 따른 휴게시설 부족 등

# 고용상 지위 분류

2026년 사무국 협약(안)

각 회원국들이 올바른 고용상 지위 분류(correct classification of employment status)를 보장하는 조치를 의무화, 플랫폼 노동자들을 자영업자로 분류하여 노동법의 사각지대로 내모는 회피 시도에 대응

1

사실 우선의 원칙

플랫폼 노동의 특수성을 충분히 고려하면서 사실 우선의 원칙(the principle of the primacy of fact)에 입각한 분류

2

권고) 정기적 검토

노동법의 인적 적용범위를 주기적으로 검토하고 필요시 조정

⚠ **요구** : 고용관계의 법적 추정(a legal presumption of employment)을 통한 입증책임의 전환 요구 및 이를 포함하는 다양한 수단의 강화 주장

# 보수 또는 대가

2026년 사무국 협약(안)



적시, 전액, 원칙적 통화 지급

모든 노동자에게 적용되는 원칙



고용관계 있는 노동자

적정하면서 최저임금을 상회하는 보수 지급 및 노무제공에 수반되는 비용의 합리적 변상, 팁과 사례금의 최저보수 산입 제외



고용관계 없는 노동자

가능한 범위에서, 적절할 만큼 확대해나갈 의무

- 협약안의 보수 부분은 대폭 재구성. 당초 사무국은 '보수(remuneration)'라는 용어를 통해 고용관계 안팎을 아우르면서 협약에서 충분한 보수를, 권고에서 최저임금을 정함으로써 보편적 권리를 확보하고자 하였으나, 사용자 그룹과 일부 정부의 반대로 상당히 완화된 안이 제출됨  
\*점진적 실현: "가능한 범위에서, 적절할 만큼(to the extent possible and as appropriate)"는 현실적인 제한을 고려하여 점진적으로 실현하되 완전한 실현으로 나아가기 위한 최대한의 노력 의무
- 총보상(수수료와 비용 부과 금지, 업무 관련 지출 변상), 휴게시간 보장 및 부불노동(대기시간)의 보상도 협약안이 아닌 '권고안'을 통해, 고용상태 분류를 감안할 수 있도록 수정되었음

⚠️ 요구: 고용관계 구분 없이 적정보수, 대기시간, 총보상 보장

고용관계 불문하고 수수료 비용 부과금지(ILO 제181호 민간직업중개기관 협약, 노무제공자로부터 소개요금 징수 원칙적 금지)

# 사회보장

2026년 사무국 협약(안)



## 불리하지 않은 대우 조항

디지털 플랫폼 노동자가 고용상 지위가 동일한 다른 노동자에게 적용되는 것보다 불리하지 않게 사회보장을 받도록 하는 조치를 취할 것



요구: 사회보장에 관한 ILO 협약은 자영노동자(self-employed worker)를 배제하지 않는 ‘보편적인 사회보장’을 지향 고용 관계와 무관하게 플랫폼 근로자들을 사회보장 체계의 보호 아래 효과적으로 포함시킬 수 있음

# 고용 종료



## 계정정지 또는 비활성화, 고용 또는 노무제공관계의 종료

정당한 사유 없이 - 차별적이거나 그 밖의 부당한 사유로 계정의 정지 또는 비활성화, 고용 또는 노무제공관계 종료 금지

⚠ 요구: “제한”을 포함한 모든 제재(penalty)를 포함해야함.

플랫폼들이 종종 일자리 노출 제한, 검색 순위 하락, 핵심 기능 비활성화 등의 부분적 제한을 불투명한 처벌이나 알고리즘적 제재의 한 형태로 사용하기 때문



계정정지 또는 비활성화, 고용 또는 노무제공관계의 종료

정당한 사유 없이 - 차별적이거나 그 밖의 부당한 사유로 계정의 정지 또는 비활성화, 고용 또는 노무제공관계 종료 금지

⚠ 요구: “제한”을 포함한 모든 제재(penalty)를 포함해야함

## 이행 및 구제



플랫폼 및 중간업체가 운영되는 해당 국가 뿐 아니라 플랫폼 노동자가 노무를 제공하는 해당 국가 모두 이행책임

중간업체가 있는 경우 협약 이행의 책임이 희석되지 않도록 회원국이 플랫폼과 중간업체가 부담해야할 각각의 책임  
- 필요시 연대책임(joint liability)의 형태로도 가능 -을 결정하고 배분

# 자동화된 시스템 활용과 개인정보 보호

2026년 사무국 협약(안)



## 정보 제공

고용 전 플랫폼 노동자와 노동자대표에게 다음 사항의 정보 제공  
(a) 알고리즘 또는 그와 유사한 방식에 기반하여 노무제공을 모니터링 또는 평가하거나 노무와 관련된 결정을 내리는 자동화된 시스템의 활용  
(b) 자동화 시스템 활용이 노동조건 또는 일할 기회에 영향을 미치는 정도  
=> 단순히 알고리즘을 사용하고 있다는 고지를 넘어 어떤 데이터 요소를 고려하는지, 그 결과가 어떤 영향을 미치는지를 노동자가 이해할 수 있는 언어로 설명하는 것



## 의사결정에 대한 서면 설명

자동화된 시스템에 의해 의사결정이 내려진 경우, 노동자의 노동조건 또는 일할 기회에 영향을 미치는 결정에 관한 부당한 지체 없는 서면 설명

## 인간 검토

중요한 결정(계정 정지, 보수 삭감 등)에 대한 인간에 의한 검토 의무화



## 기본권 침해 금지

자동화된 시스템 활용이 노동의 기본 원칙 및 권리를 침해하지 않도록 보장



## 개인정보보호

플랫폼 노동자의 개인정보에 관한 효과적이고 적절한 안전조치  
고용을 위해 필요최소한도에서의 개인정보 처리 보장



요구: 알고리즘에 대한 협의권 내지 단체교섭권(사무국은 이미 포함되어 있다는 입장이나 강화되어야함)



권고) 정보 제공과 관련하여, 다음을 포함

- (a) 디지털 플랫폼 노동자의 노동 조건이나 업무 접근성에 영향을 미치는 주요 매개변수와 그 상대적 중요도;
- (b) 의사 결정 과정에 대한 인간의 개입 정도.
- (c) (a)항 또는 (b)항에 따른 후속 변경 사항.



권고) 데이터 이동성

각 회원국들은 노동자의 업무와 관련된 개인정보(평가 포함)의 이동성에 관한 정책 수립



권고) 자동화 시스템 활용 영향에 대한 정기적인 모니터링 및 시정 플랫폼이 자동화 시스템 활용의 영향을 정기적으로 모니터링 및 평가하며, 시정 조치를 하고, 이를 위해 플랫폼 노동자 대표와 협력하도록 장려

권고) 다음 사항의 개인정보 처리 금지

- a) 사적 대화(노동자 대표와의 교류 포함)와 관련된 정보;
- (b) 노동자 단체의 회원 자격 또는 활동 참여와 관련된 정보;
- (c) 노동자가 업무를 제공하거나 수행하지 않을 때 수집된 데이터;
- (d) 신체적·정신적 건강 및 기타 민감한 데이터와 관련된 정보

권고) 디지털 노동 플랫폼에 조치 요구

노동자에 대한 차별(보수 또는 지급, 업무 접근성 포함)이나 노동자의 안전과 건강에 해로운 영향을 초래하지 않을 것(심리사회적 위험에 대한 노출 증가나 직업적 사고, 직업병 및 건강 손상 위험 증가를 포함)

⚠️ 요구: 제공되는 정보에는 평가 데이터와 의사결정의 근거 등이 포함되어야함. 시정조치 뿐만 아니라 노동자의 불복할 권리도 보장되어야함

# 자동화된 시스템 활용과 개인정보 보호

## ⚠ 쟁점:

사용자 그룹은 기술규제는 ILO의 권한 범위가 아니며, 지적 재산권과 기밀을 침해할 수 있고, 자동화된 시스템은 이미 플랫폼 경제를 넘어 널리 사용되는데, 플랫폼 영역에 한정된 규제는 불균형을 초래한다고 반발(\* ILO 노동자의 데이터 보호에 관한 3자 전문가회의 곧 개최될 예정)

- 그러나 사무국은 현장에 따른 ILO의 권한은 이미 ‘노동조건에 영향을 미치는 모든 문제’로 광범위하게 해석되어 왔음. ILO는 기술이 아니라 기술이 노동조건에 미치는 영향을 규율하는 것임. EX) 1990년 화학물질 협약(제170호), 2001년 농업 분야 안전 및 보건 협약(제184호), 1984년 고용정책 권고(제169호)
- 국제노동기준은 특정 분야에서 출발하여 전체 영역으로 발전하는 것도 가능함을 확인. Ex) 폭력과 괴롭힘 문제는 1989년 선주민과 부족민에 관한 협약(제169호)에서 처음 다루어졌으며, 이후 2011년 가사노동자 협약(제189호)을 거쳐 최종적으로 2019년 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절을 위한 협약(제190호)으로 발전
- 또한, 1981년 단체교섭 권고(제163호) 제7조 제2항과 같이 교섭 목적에만 사용될 것임을 약속하는 조건 하에서 정보 제공이 이루어질 수도 있다는 점에서, 영업기밀 보호 항변은 규제를 거부할 정당화 사유가 될 수 없음을 확인.

# 플랫폼 노동 협약이 지향해야 할 방향

플랫폼 노동 협약 수립 논의는 ILO가 일의 미래(future of work) 이슈를 다루기 위한 도약의 시도이며, 지난 100년간 축적되어온 국제노동기준이 오늘날 현대화되어 살아있는 규범으로 작동할 수 있을지 가늠하는 분기점이 될 것

## 보편적 노동법 지향

- ‘모든 노동자에게 보편적인 노동법’이라는 지향을 포기하지 않으면서도 규범적 보호의 공백을 메워나갈 수 있음.
- 유연성 제공이나 단순화를 명분으로 국제노동기준을 통해 확립된 권리들이 훼손되거나 희석해서는 안되며, 특정 형태의 노동, 노동자 계층 또는 업종을 배제하는 것은 보편적 권리보장과 포괄성을 지향하는 ILO의 근본 목적과도 모순

## 플랫폼 책임 명확화

- 변화하는 일의 세계에서 더 이상 노동자들이 노동권과 사회적 권리로부터 배제되는 현실을 좌시하지 않고 국가의 책무, 기업의 책임을 지우겠다는 것은 국제사회의 공감대이자 국제노동기구의 결단임.
- 디지털 플랫폼은 고용상지위에 관계없이, 플랫폼 노동자에게 양질의 노동을 보장하는 데 중요한 역할을 수행. “노동을 조직하는 주체”로서 플랫폼 기업의 책임을 명확화

## 보편성과 구체성의 조화

- 원칙 기반 협약은 결코 모호하거나 피상적이고, 규범력이 약한 협약으로 해석되어서는 안 되며, 플랫폼 노동이 제기하는 구체적 과제들을 무시·회피하는 것이 아니라 실제로 작동될 수 있는 실질적 보호를 제공
- 플랫폼 노동의 특질을 읽어내고 새로운 형태의 노동이 현실에서 제기하는 구체적인 과제들을 직면하기 위한 노력 지속할 때 노동법 전체의 목적과 정신이 비로소 실현

✔ 2026년 ILO 총회는 모든 노동자들에게 인간다운 노동을 보장하는 보편적인 기준을 수립하는 역사적 계기가 되어야 함



# 노동은 상품이 아니다

인간을 알고리즘에 적응해야 할 상품(소모품)으로 취급하는 것은 ILO의  
창립정신에 반하는 것, 진정한 자유는 경제적 안정 속에서 가능함