

# 프랑스의 플랫폼 노동자 대표 선거와 노동정책의 주요 내용

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

이준용 (프랑스 파리 사회과학고등연구원 정치학 박사과정)

## ■ 머리말

프랑스에서 플랫폼 노동 내지 디지털 노동의 확산은 지난 2020년 코로나19 위기를 기점으로 가속화되었고, 최근 플랫폼 노동자의 노동권과 노사관계를 중심으로 여러 법적 쟁송이 벌어졌다. 정부의 공중 보건 비상사태 선언 직후, 프랑스 전역에 걸친 봉쇄령과 잇따른 야간통행금지 조치는 각종 배달 및 운송 서비스를 포함하여 단순 작업과 전문서비스를 제공하는 플랫폼 노동의 수요가 늘어나는 계기가 되었고, 이에 플랫폼 노동자는 여러 스펙트럼에 걸쳐 두루 산재하게 되었다. 그러나 플랫폼 노동 규모의 증대와 달리 플랫폼 노동자의 노동조건과 권익은 기존 노동법의 적용을 받기 어려운 법 제도의 사각지대에 놓여 있는 것이 현실이다. 노동자의 불투명한 정체성, 단체교섭의 어려움, 사회보장 프레임의 한계 등으로 이해관계자의 사회적 갈등은 더욱 첨예하게 드러나고 있다. 플랫폼 노동은 그 정의상 기존의 노, 사, 정으로 파악되는 전통적 노사관계에 상당한 변화를 초래하고 있고, 이런 상황 속에서 프랑스 노조는 실용적 차원에서 전략적인 대응을 해왔다. 한편 프랑스 내 플랫폼 노동자의 수는 기하급수적으로 증가해 2022년 5월 기준 12만 명에 달했다.

## ■ 플랫폼 노동자 대표 선출 관련 법안 내용

2021년 4월 21일, 프랑스 정부는 플랫폼 노동자와 사용자 간의 노동관계를 규제하고 재조정하기 위한 의제의 일환으로, 노동자의 대표자 선출 방법과 추후 사용자와의 단체교섭을 위한 조건을 담은 법안을 발표했다.<sup>1)</sup> 엘리자베스 보른 당시 프랑스 노동부 장관은 플랫폼 노동은 디지털 기술의 발전과 함께 새롭게 등장한 창의적이고 혁신적인 분야인 만큼, 정부의 적극적인 정책 마련으로 플랫폼 노동자의 권익을 보호해야 할 필요성이 있다고 입장을 밝혔다. 나아가 정부는 디지털 플랫폼의 개발을 여러 분야에서 지원하는 동시에, 플랫폼 사용자의 적법한 권리 또한 보장하기로 약속했다. 해당 법안은 지난 2019년 12월 24일 관련 법률의 내용<sup>2)</sup>을 기반으로 하고 있으며, 차량호출 서비스와 배달업 크게 두 가지 부문에서 플랫폼 노동자의 대표자 선출과 관련한 내용이 주를 이뤘다.

법안의 골자를 살펴보면, 노동자의 대표자 선출은 전자투표 방식으로 단일 선거로 진행되며, 2022년 5월에 치러진다. 투표의 5% 이상을 득표한 단체는 대표단체로 인정되고, 2년 후인 2024년에 대표단체는 차기 선거에서 8% 이상을 득표해야 한다. 이후 대표단체 선거는 4년마다 실시되며, 선출된 단체는 각각 3명의 대표자를 임명할 수 있고, 이들은 임기 동안 특정 혜택을 보장받게 된다. 법안은 또한 플랫폼 사용자와 노동자 간의 사회적 관계를 규제하며 정보 배포 및 상담을 전담하는 공공기관인 플랫폼고용사회관계위원회(ARPE)<sup>3)</sup>의 창설을 규정하고 있다. ARPE는 프랑스 생태전환부와 노동부의 이중 감독하에 플랫폼 노동자 대표 선거를 조직하며, 노동자를 대상으로 한 각종 예방교육과 훈련 및 보상금 책정 등 재정적인 문제 또한 담당하게 된다. 나아가 사용자를 대상으로는 소위 “플랫폼 권력”을 감독하고, 추후 새로 확산하는 플랫폼 노동자를 조직하며, 단체교섭을 위한 중재 역할 또한 맡게 된다. 끝으

1) Légifrance, “Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation”, <https://www.legifrance.gouv.fr/> (2022.6.10).

2) Légifrance, “Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (1)”, <https://www.legifrance.gouv.fr/> (2022.6.10).

3) Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, “ARPE (Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi)”, <https://travail-emploi.gouv.fr/> (2022.6.10).

로 ARPE는 연구부서를 별도로 두어 플랫폼에서 정보를 수집해 설문조사 및 동향분석 보고서를 작성한다. 조직 구성에는 대통령이 임명한 기관장, 민간부문 소비자 보호 협회와 플랫폼 서비스 고객을 포함해 지방의회 의원 등이 있으며, 노동자 대표 및 사용자 대표로 구성된 이사회를 둔다.

## ■ 플랫폼 노동자 대표 선거

2022년 5월 9일부터 16일까지 일주일간 차량호출 서비스와 배달업 부문 플랫폼에 종사하는 약 12만 명의 노동자가 대표단체를 뽑기 위한 온라인 투표에 참여했다. 2021년 4월에 통과된 위 법이 명시하고 있는 것처럼, 이는 플랫폼 노동자의 권익과 노동조건 개선을 위한 결정적인 선거이며, ARPE는 창설과 동시에 이번 선거를 성공적으로 조직하고 원활하게 진행되도록 과정을 도맡았다. 또한 ARPE는 사전에 16개 후보 단체 명단을 공식 웹사이트에 게시했고, 이를 바탕으로 각 유권자는 후보 단체 중에서 대표자를 선출하는 투표에 참여했다. 최소 5%의 득표를 한 단체는 추후 대표를 지명하고, 플랫폼 노동자의 수입, 훈련, 업무 조직, 직업적 위험요인 등 여러 노동 문제를 다루게 된다.

투표권을 행사할 수 있는 플랫폼 노동자는 국적과 관계없이 다음과 같은 조건을 충족해야 한다. 첫째, 노동자는 차량호출 서비스 혹은 자전거를 포함한 이륜차 및 삼륜차로 물품을 배달하는 서비스에 종사하며 선거인 명부에 사전 등록이 되어 있어야 한다. 둘째, 2021년 7월부터 12월 사이 플랫폼을 통해 최소 3개월 동안 5회 이상의 서비스를 제공한 이력이 있어야 한다. 이상의 두 가지 조건을 충족한 유권자는 이메일을 통해 투표 이용자 번호를 수령한 후, ARPE 웹사이트에서 투표할 수 있다.<sup>4)</sup>

이번 선거를 두고 브뤼노 메틀링 ARPE 위원장은, 플랫폼 노동자 대표 선출은 EU 회원국을 포함해 전 세계에서 아직까지 이루어지지 않았으며, 프랑스에서 최초로 진행되는 것인 만큼

4) ARPE, "Site d'information de la mesure de l'audience des organisations de travailleurs des plateformes 2022", <https://arpe.neovote.com/> (2022.6.10).

플랫폼 노동자의 노동권 보장을 위한 해당 선거에 큰 기대를 표한 바 있다. 더불어, 엘리자베스 보른 당시 노동부 장관은 선거에 앞서 고용형태가 다양화되는 현실에 발맞춰 전통적 개념의 노동자 및 고용관계 범주를 확장할 필요가 있다고 입장을 밝혔으며, 앞으로 플랫폼 노동자의 독립적인 지위를 보장하기 위한 노력을 이어나가기로 약속했다. 선출된 플랫폼 노동자 대표와 사용자 대표와의 첫 단체교섭은 2022년 가을로 예정되어 있고, 정확한 날짜는 현재까지 미정이다.

## ■ 노동자 대표 선거 결과

2022년 5월에 치러진 플랫폼 노동자 대표 선거 이후, 플랫폼 고용과 관련한 제반 문제를 담당하게 된 ARPE는 정치계에서 비판을 면치 못하고 있다. 여러 가지 요인 중 하나는 바로 5월 선거의 매우 낮은 투표율로, 이는 대표자 선출을 위한 투표의 정당성 문제로 이어졌다. 선거의 총투표율은 2.5%를 기록했는데, 차량호출 서비스업 부문에서 선거 등록을 한 유권자 39,314명 중 3.91%인 1,541명만이 투표했으며, 배달업 부문에서는 84,243명의 유권자 중 1.83%인 1,547명만이 투표권을 행사했다.<sup>5)</sup> 노동부가 2021년 제공한 수치에 따르면, 2017년부터 2020년 사이 다른 민간 부문의 선거 참여율은 38%로, 이번 플랫폼 노동자 대표 선거의 약 15배에 달한다.

프랑스 내 12만 명에 달하는 플랫폼 노동자가 이처럼 낮은 투표율을 보인 데에는 여러 요인이 복합적으로 작용했을 것이다. 주목할 만한 점은 이번 대표자 선거를 앞두고 차량호출 서비스업 노동조합(INV)이 단체 보이콧을 선언한 것인데,<sup>6)</sup> 현재 프랑스 내에서 가장 많은 차량호출 서비스업 종사자가 해당 조합에 가입해 있다. 또한 정부가 플랫폼 노동자의 대표자 선거를 추진하는 등 노동자의 독립적인 지위를 보장하겠다는 적극적인 의지를 보이고 있지만, 이

5) Le Monde, “Travailleurs des plates-formes : participation très faible aux premières élections des représentants”, 2022.6.10.

6) Marc Taubert, “Pour la première fois, les chauffeurs VTC et livreurs choisissent leurs représentants professionnels”, *Franceinfo*, 2022.5.9.

와 반대로 지금까지 천여 명이 넘는 차량호출 서비스업 종사자가 노동법원에 임금노동자 지위 심사를 청구하는 등, 플랫폼 노동자의 모호한 정체성을 명확히 규정하고 그 범주를 확장하는 난제가 그대로 남아 있다.

<표 1> 플랫폼 노동자 대표 선거 결과(2022년 5월 9~16일)

(단위: %)

차량호출 서비스 부문		배달 서비스 부문	
프랑스차량호출서비스연합(AVF)	42.81	소상공인연맹(FNAE)	28.45
독립연대(Union-indépendants) (프랑스민주노동총연맹과 연합)	11.51	노동총연맹(CGT)	27.26
리옹독립차량호출기사연합(ACIL)	11.44	독립연대(Union-indépendants)	22.32
노동자의힘(FO)	9.19	사회연대노조-상업연맹(Sud-Commerces)	5.69
소상공인연맹(FNAE)	8.98		
프랑스기독교노동자연맹(CFTC)	8.84		
자율노조연맹(UNSA)	7.23		

## ■ 플랫폼 노동자 대표의 단체교섭권

부문별로 선출된 플랫폼 노동자 대표단체는 앞으로 단체교섭위원회를 구성하고 단체교섭의 담당자 역할을 하게 되는데, 큰 틀에서 총 네 가지 교섭의무사항에 대하여 교섭을 진행하게 된다. 첫째, 플랫폼 서비스 제공 비용을 포함하여 플랫폼 노동자의 소득을 결정하는 조건이다. 둘째, 노동자의 경제활동 조건의 개선에 관한 것이다. 이 두 사항은 대표자로 선출되고 나서 2년 이내에 사용자와 교섭한다. 셋째, 제삼자에 대한 직업적 위험 요소와 손해 방지이다. 넷째, 플랫폼 노동자의 실무능력 향상과 경력개발에 관한 것이다. 이 네 가지 사항 중 최소한 한 가지는 매년 의무적으로 논의되어야 한다. 이를 보완하여 대표자는 더 많은 플랫폼 노동자가 사회보장의 혜택을 받을 수 있도록 노력해야 하며, 플랫폼 사용자와의 용이한 정보 교환을 추구한다.

단체교섭 후 노사가 합의에 도달하는 경우, 합의된 내용은 별도의 유효기간을 문서에 명시

하지 않는 이상 5년을 기본으로 한다. 합의가 유효하기 위해서는 최소 30%의 노동자를 대표하는 단체(들)의 서명이 있어야 하며, 50%의 노동자를 대표하는 단체(들)의 반대가 없어야 한다. 또한 플랫폼 사용자 또는 노동자 대표가 요청하는 경우에 한하여 ARPE는 중재를 맡아 합의 문서의 승인과 추후 적용 여부를 결정할 수 있다. ARPE는 플랫폼 노동자 대표 선거를 계획하는 단계부터 노동자 대표와 사용자 간 단체교섭 및 합의에 이르기까지 전 과정에 참여해 노동자의 권익 보장과 노동조건 개선을 위해 노력한다.

## ■ 플랫폼 노동자 보호를 위한 EU 입법지침안과 프랑스 모델

2021년 12월 9일 EU 집행위원회는 「플랫폼 노동의 노동조건 개선을 위한 입법지침안」을 발표했고,<sup>7)</sup> 이후 유럽 각국 정부는 노동자 보호를 위한 제도 정비에 나섰다. 2021년 스페인 정부는 음식 배달 플랫폼인 딜리버루 배달원에게 임금노동자 지위를 부여하는 등 노동법 개혁을 단행했고, 영국은 플랫폼 노동자에게 임금노동자와 자영노동자의 중간 개념의 지위를 부여하는 조치를 했다. EU 집행위원회가 발표한 입법지침안이 플랫폼 노동자에게 기존 임금노동자와 유사한 지위를 부여하는 경향이 있는 반면, “프랑스 모델”은 다소 복잡한 양상을 보인다.

우선 EU 집행위원회의 입법지침안의 내용을 살펴보고자 한다. 입법지침안은 EU 회원국이 함께 달성해야 할 입법 목적을 제시하며, 이를 실현하기 위해 회원국은 자국의 법과 제도를 개선해야 한다. 플랫폼 노동자 보호를 위한 입법지침안의 세 가지 주된 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 입법지침안은 플랫폼 노동자의 고용상 지위의 분류 문제를 해결하고자 한다. 이는 플랫폼 노동자의 모호한 정체성 문제와 결부된 것으로 플랫폼 사용자와 노동자 간의 고용관계를 추정하는 규정을 제시했다. 다음의 다섯 가지 지표 중 두 개 이상에 해당할 경우 플랫폼은

7) Commission européenne, “Propositions de la Commission pour améliorer les conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme de travail numérique”, [https://ec.europa.eu/info/index\\_fr/](https://ec.europa.eu/info/index_fr/) (2022.6.10).

사용자로 추정된다. ① 노동자의 보수를 사실상 결정하거나 보수의 상한선을 설정하는 경우, ② 노동자의 복장이나 두발에 관한 규정을 두고, 고객 응대 방식을 비롯한 근무조건을 정하는 경우, ③ 전자 방식으로 노동자의 노동을 감독하거나 노동 결과를 평가하는 경우, ④ 노동자가 근무시간을 선택하고 업무를 수락할 자유를 제한하거나 제삼자로 하여금 노동자의 노동 제공을 스스로 조직할 자유를 사실상 제재하는 경우, ⑤ 노동자가 서비스를 제공받는 고객을 독자적으로 개척하거나 플랫폼이 아닌 제삼자를 위해 일할 가능성을 사실상 제한하는 경우이다. 이상 다섯 가지 지표와 관련하여 플랫폼 사용자가 고용관계의 추정을 뒤집는 경우 그 입증책임은 사용자가 부담한다.

둘째, 입법지침안은 알고리즘을 통해 자동화된 통제와 관련하여 노동자의 권리 내용을 담고 있다. 이를테면, 업무 배정, 노동시간, 노동안전, 보수, 제재, 계정 정지나 차단 등 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘의 결정에 대해 노동자의 알 권리를 보장하고 있다. 더불어, 노동자에 대한 모니터링과 평점 등에 활용된 알고리즘의 주요 매개변수와 관련한 정보를 플랫폼 사용자가 노동자와 노동자 대표에게 제공하도록 했다.

셋째, 「1인 자영노동자의 단체교섭권 보장을 위한 가이드라인」이 공개됐다. 이는 플랫폼 노동자가 노동법상 임금노동자로 판단되지 않더라도, 교섭력이 약한 1인 자영노동자로서 스스로 노동조건을 개선할 수 있도록 단체교섭권과 단체협약 체결권을 보호하는 조치를 포함한 것이다.

이처럼 EU 집행위원회가 발표한 입법지침안은 위 세 가지 내용을 중심으로 EU 회원국에 분명한 정치적 메시지를 전달하고 있다. 즉 회원국이 플랫폼 노동자를 포함하여 현행 사회보장제도 및 노동법의 울타리 밖에 있는 다양한 형태의 노동자의 권익을 보호해야 한다는 것이다. 한편 2021년 4월에 프랑스 정부가 발표한 법안과 2022년 5월에 치러진 노동자 대표 선거 등을 미루어보면, 노동시장의 새로운 유형인 플랫폼 노동과 관련하여 프랑스가 주변 EU 회원국과 구별되는 노동정책을 고수해온 사실을 알 수 있다. 프랑스 정부는 플랫폼 노동자를 임금노동자가 아니라 자영노동자에 해당함을 전제로 일정한 보호를 하고 있는 점이 특징적이다. 플랫폼 노동자의 자율성을 최대한 보장하는 동시에 일정한 요건이 충족될 경우 직업교육과 산재보험 등 보호 규정이 노동자에게 적용되며, 노동조합 결성과 파업 등에 대한 권리가 인정된다.

반면 프랑스 대법원은 2018년 11월 28일 Take Eat Easy 사건에 대한 판결에서 플랫폼 노동관계는 임금노동관계로 인정될 수 있음을 밝혔고,<sup>8)</sup> 2020년 3월 4일 우버 플랫폼과 이를 이용하는 차량 운전자 사이에 존재하는 직업관계를 임금노동계약에 해당한다고 판단한 바 있다.<sup>9)</sup> 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대한 법원의 이러한 판단과 프랑스 정부의 노동정책 방향은 논란을 해소하기보다 사회적 갈등을 야기하고 있다.

## ■ 맺음말

프랑스의 플랫폼 경제는 그 다양한 유형과 종류를 불문하고 확산 속도와 규모가 막대하며 기존의 노사관계와 노동법 그리고 사회보장제도에 중대한 도전을 제시하고 있다. 플랫폼 노동의 확산은 기술적 혁신의 자연스러운 결과로 볼 수 있지만, 플랫폼을 노동의 관점에서 어떤 정책의 틀로 어떻게 다룰지에 대해 불분명한 점이 많기 때문에, 현재 프랑스 사회에서는 많은 사회적 갈등과 여러 법적 쟁송이 목격되고 있다. 플랫폼 노동에 대한 프랑스 노조의 발 빠른 대응과 전례 없는 플랫폼 노동자 대표 선거는 다면적인 시사점을 제공하지만, 불명확하고 모호한 플랫폼 노동자와 사용자의 정체성 문제 및 대표자 선거의 매우 낮은 투표율은 향후 프랑스 정부의 새로운 제도 마련이 시급하다는 사실을 보여준다. 따라서 노동자의 범주를 명확히 하는 문제와 플랫폼 노동자를 효과적으로 조직하고 이들의 대표를 선출해 단체협약에 이르는 제반 문제가 사회적 과제로 남아 있다. 노동법상 일반적인 적용대상인 임금노동자와 자영노동자를 구분하는 구체적인 기준과 근거를 검토할 필요가 있으며, 노동 관련 입법정책의 체계와 방향을 명확히 하고, 이로부터 플랫폼 노동관계가 어떠한 법적 환경에 있는지를 검토해야 할 것이다. **KLI**

8) Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079.

9) Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.