

프랑스 노동시장의 조용한 혁명

안느 로디에(Anne Rodier) (프랑스 일간 르몽드 노동전문기자)

갈수록 파편화되는 고용, 사회적 비용을 위네딕(Unédic)¹⁾에 전가하는 기업들, 갈수록 취약해지는 근로계약, 생산양식의 변화. 이 모든 것들은 새로운 사회보장제도를 요구한다. 토마, 아부, 티모테, 케빈은 두 명의 기자, 소피 브랑스트롱과 마틸드 고데슈가 같이 쓴 책 『불알 두 쪽밖에 없는 내 인생』²⁾의 주인공들이다. 이들은 모두 20~30세의 청년들로서 자유로움을 추구하는 한편, 고용, 주거, 의료, 대출 등의 불안을 함께 짊어지고 있는 세대에 속한다. 이 세대에서는 나이 서른에 “적어도 세 번의 환송회를 한 적이 없다면 그것은 너의 동료들이 정말로 너를 싫어했다는 것을 의미한다.” 왜냐하면 사람들은 웃으면서[즉 좋아하면서] 청년들을 노동시장으로 내치기 때문이다. 청년들은 그런 식으로 능력을 인정받는다. 비록 기업은 그들을 채용하지 않지만 말이다. 2016년 프랑스의 청년실업률은 24%를 넘는다. 이 “영리한” 세대는 1970년대 오일쇼크가 촉발한 대규모 실업 사태에 직면했던 당시 15~24세 청년들과 동일한 실용적 방책을 취한다. 당시 젊은이들은 전통적인 노동시장으로부터 등을 돌리고, 베낭을 맨 채 프랑스 남부 산악지대로 양을 치러 떠났다. 물물교환과 재활용을 하고 스스로 만들어 쓰는 법을 익히면서, 돈은 없어도 자유롭게고자 하였다.

1970년대와 마찬가지로 2008년 경제위기로 인해 8년 전부터 대규모 실업이 촉발되어

1) 프랑스 실업보험 관리기구

2) Sophie Brändström et Mathilde Gaudéchoux, *Ma vie à deux balles*, Paris, éd. Les liens qui libèrent, 2015.

2016년의 전체 실업률은 10% 안팎이다. 청년들은 자신들의 미래에 대한 주인이고자 한다. 그들은 DIY의 신봉자, “메이커”이며, 스타트업을 띄우거나 스스로를 고용하는 독립된 경제활동에 뛰어든다. 예를 들어 티모테는 방송 분야에서 5년 동안 비정규직으로 일하다가, “야생의 카페”³⁾라는 프로젝트를 시작하면서 코디네이터로 거듭났다.

그렇지만 맥락은 40년 전과 사뭇 다르다. 노동시장은 갈수록 불안정해지고 있으며, 그런 시장조차 들어가기 쉽지가 않다. 유럽연합과 프랑스에서 근로관계의 원칙은 기간의 정함이 없는 계약, 즉 정규직(CDI)이다. 예를 들어 프랑스 노동법전 L.1221-2조는 다음과 같이 규정하고 있다. “근로관계의 통상적이고 일반적인 형식은 기간의 정함이 없는 근로계약이다.” 노동법 교수인 장-엠마누엘 레 교수는 “이것은 또한 유럽연합의 규범이다”라고 강조한다. 유럽연합의 1999년 6월 28일 지침(directive)은 다음과 같이 규정하고 있다. “기간의 정함이 없는 근로계약은 근로관계의 일반적 형식으로서 근로자의 삶의 질 향상과 성과 개선에 기여한다.” 그러나 이 원칙은 노동시장 진입과 관련해서는 더 이상 현실이 아니다. 그랑제꼴을 나온 고학력 청년들은 곧바로 전통적인 정규직(CDI)으로 채용되지만, 이들은 동 세대 고등교육 학위자 중 20%에 불과하다. 20년 전부터 기간제 근로계약(CDD)으로 채용하는 경우가 증가했으며, 현재 신규 채용의 84%에 달한다.

한편 2000년부터는 근로계약의 기간도 마법 가죽처럼 점점 줄어들었다. 상대적으로 장기간의 기간제 계약이 단기계약의 연속으로 대체되기 시작한 것이다. 2000년 1사분기와 2014년 4사분기 사이에 1개월 미만의 단기계약 비중이 61% 증가하였다. 이 단기계약들은 2014년 말 신규채용의 70%를 차지하였다. 파견계약의 기간도 마찬가지로 줄어들었다. 파견기간은 1980년대 초반에는 1개월이 조금 넘었는데, 2011년에는 2주에 미치지 못한다.

새로운 현상도 대두하고 있는데, 기업의 재채용 관행이 이러한 변화를 부분적으로 설명한다. 실제로 기업들은 재채용을 광범위하게 이용하고 있다. 재채용이란 기업들이 근로자를 정식으로 채용하기 전에 기간제나 위탁으로 반복갱신하는 것을 말한다. 이 점과 관련해서는 문화 분야가 대표적인데, 근로자 4명 중 1명이 비임금근로자이며, 비임금근로자의 보수는 임금

3) Café sauvage (<https://cafesauvage.fr/>). 2012년에 프랑스 북부 도시 캥에서 문을 열었다. 공유 경제를 지향하면서 청년들의 자립을 공동도모하는 사업이자 운동을 가리킨다.

근로자보다 훨씬 더 열악하다. 2016년 1월에 나온 위네딕의 보고서를 보면, 재채용은 2012년도 전체 채용의 69%를 차지한다.

이러한 현상은 매우 프랑스적인 것으로서, 상당한 규모의 사회보장 지출을 초래한다. 불안전 취업에 종사하는 실업급여 수급자의 수는 1995년 월평균 47만 명에서 2013년 120만 명으로 두 배 이상 증가하였다. 그것에 따른 비용은, 정확하게 계산하기는 힘들지만, 조사기관에 따라서 연간 45억 유로에서 85억 유로에 달하는 것으로 평가된다. “[기업에서 위네딕으로] 막대한 이전이다”라고, 경제학자 피에르 카웁은 강조한다. 이런 식으로 기업은 노동의 사회적 비용, 즉 두 취업 사이 동안 근로자의 사회적 보호와 경제적 보호에 필요한 비용을 사회 전체로 하여금 지불하게 만든다.

실업보험제도의 보호 기능은 의도하지 않게 이러한 현상에 동조한다. 경제분석위원회는 『고용의 불안정성을 제한하기 위한 실업보험제도 개선 방안』⁴⁾ 보고서에서 다음과 같이 분석한다. “실업보험은 임시적인 일자리 또는 시간제 일자리 외에는 취업할 수 없는 사람들을 최대한 보호하기 위한 방향으로 발전했다. 그러나 그렇게 함으로써 결과적으로 그러한 일자리의 확대를 지원하는 셈이 되었다.” 실업보험 덕분에 기업은 영업이 집중될 때에만 고용할 수 있는 노동력을 단골로 삼을 수 있게 된 것이다. 이 유연성은 경영상 어려움에 처한 사용자에게 또는 당분간 경기전망이 불투명한 경우에 매우 소중한 것이다. 이러한 시스템 안에서 기업은 불이익 없이 유연성을 획득하고, 근로자는 실업 기간 동안 더 나은 급여를 받을 수 있게 된다. 물론 이전에 근로계약을 체결하고 있었다는 조건이 따른다. 왜냐하면 노동법의 보호는 근로계약과 함께 주어지기 때문이다. 비임금근로자는 사업주에 대해서 지속적인 종속관계에 있지 않다는 점에 의하여 다른 근로자와 구별되지만, 근로계약도 체결하고 있지 않다. 따라서 비임금근로자는 연차휴가, 실업급여 등 노동법의 보호를 받지 못한다.

이처럼 고용형태의 다양화는 경제적 이유에 의하여 시작되었으며, 생산양식의 변화에 대응하여 강화되었다. 기업은 다양한 이유로 ‘비정규직’을 활용한다. 우선, 앞에서 본 바와 같이 경기변동을 이유로 한 것이다. 예를 들어 어떤 기업이 일시적으로 공장이나 사업장을 폐쇄하려

4) Pierre Cahuc et Corinne Prost, “Améliorer l’assurance chômage pour limiter l’instabilité de l’emploi”, Les notes du Conseil d’analyse économique, no. 24, septembre 2015.

고 할 때, 기간제 근로자나 파견 근로자를 쓰면 정규직을 해고할 때 드는 비용과 법률적 부담을 피할 수 있다. 1990년대 말에 도미니크 구, 에릭 보랭 그리고 마리안느 포셰 등의 경제학자들은 정규직 해고 비용의 불확실성과 비정규직의 증가 사이에 인과관계가 있음을 논증한 바 있다.⁵⁾

그러나 다른 한편으로 고용형태의 다양화는 생산양식의 변화에 따른 인력관리정책이기도 하다. 사회학자 로저 슈는 인간의 노동과 가치의 창조가 “새로운 지식경제로 이동하고 있으며, 이 새로운 경제의 작동방식은 신고전주의 노동경제학과는 아무런 상관이 없다”라고 지적하면서, ‘사회적 개인주의’가 대두하면서 사회적 관계가 변했기 때문에 ‘노동’의 형태도 변했다고 주장한다.⁶⁾

기업의 디지털 변화는 이를 잘 보여준다. 조직은 변했고, 노동은 다시 ‘프로젝트’가 되었다. 이 프로젝트는 그 기간 동안만 비정규직(기간제, 인턴 등)이나 비임금근로자로 채용된 개인 또는 팀에 맡겨진다. 이 근로자들은 기업 안에 있으면서 동시에 기업 밖에 있다.

이와 관련해서 프랑스국립통계원은 “임금근로자와 비임금근로자의 경계선에 위치하는 다양한 모델들의 최근 양상”을 지적한다. 프랑스국립통계원은 “근로자공유(portage salarial)”에 대해서 말하고 있는데, 이것은 근로자공유기업과 고객기업 그리고 비임금근로자 사이에 체결되는 삼자 계약으로서, 비임금근로자는 고객기업과 체결한 프로젝트의 수행을 위하여 근로자공유기업에 고용된 임금근로자의 신분을 취득한다. 또 창업과 고용을 위한 협동조합에 가입한 근로자도 언급하는데, 근로자는 이 협동조합에 고용된 임금근로자의 지위를 갖는다. 또는 한 명의 사업주에게 경제적으로 종속된 비임금근로자에 대해서도 말하고 있다.

이중의 지위를 갖는 이 새로운 형태의 근로자, 즉 경제적으로 종속된 비임금근로자가 이렇게 해서 노동시장 내에서 한 자리를 차지하게 되었다. 이 근로자는 하나의 사업주를 위하여 일하고, 그 사업주는 근로자에게 자신의 노동조직을 강제한다. 보통의 경우 이 사업주는 근로자의 유일한 도급인이다. 이 비임금근로자는 그 정의상 근로계약에 결부되어 있는 노동법의 보호를 받지 못하며, 이 새로운 노동조직 속에서 경제적 안전도 상실한다. 왜냐하면 더 이상

5) Dominique Goux, Eric Maurin et Marianne Pauchet(2001), “Fixed-term contracts and the dynamics of labour demand”, *European Economic Review* 45, pp.533-552.

6) Roger Sue, *La contre société*, Paris, éd. Les liens qui libèrent, 2016.

여러 명의 고객을 가질 수 없기 때문이다.

그러므로 디지털의 확산은 새로운 형태의 불법노동을 수반한다. 노동법의 준수를 감독하는 근로감독국은 비임금근로자, 독립사업자, 사내 하청근로자 등 위법한 지위를 이용하는 사례가 증가하고 있으며, 위장 인턴의 사례도 대폭 증가하고 있다고 말한다. 근로감독국장 이브 스트리유는 다음과 같이 말한다. “2013년에 위장 인턴을 사용하는 불법고용이 730건 적발되었다. 2011년에는 234건이었다.”

그 결과 노동시장은 파편화되었다. 수년간의 경제위기 결과, 처음으로 직장을 잡을 때까지 걸리는 기간이 늘어났으며, 고용형태는 기간제, 파견, 인턴, 공익활동, 자원봉사, 비임금근로, 단시간, 도급제 등 다양해졌다. 그러나 고용형태의 다양화는 25세 이하의 구직자와 55세 이상의 퇴직자를 위시하여 지속적으로 노동시장을 파편화하였다. 하나의 예만 들어보자. 국립 통계원에 의하면, 2011년 말 기준으로 독립사업자 가운데 19%는 30세 미만이었으며, 42%는 20~34세였다. 『자기를 위한 노동』⁷⁾의 저자인 드니 페늘은 왜 청년들은 안정적인 일자리를 찾기 위하여 온갖 일자리를 마다하지 않는가를 설명하기 위하여 다음과 같이 진단한다. “청년들은 더 이상 노동을 감내하려고 하지 않는다.”

노동시장에서 비임금근로자가 차지하는 비중은 눈에 띄게 늘어나고 있다. 2011년 기준으로 자영업자, 독립사업자 및 복수의 일자리에 취업한 사람은 2006년보다 26% 늘어났다. 파리-도핀 대학의 교수이자 『임금근로자의 가장자리에 있는 독립사업자⁸⁾: 예외적 비임금근로 제도의 탄생과 관행』⁹⁾이라는 주제로 박사학위 논문을 쓴 사회학자 사라 압델누르에 의하면, 자영업은 이제 직업생활의 관문이 되었다. 현재 독립사업자는 비임금근로자의 20%를 차지한다.

자원봉사도 노동시장의 중요한 부분이 되고 있다. 26세의 청년인 쥘리는 다소 비전형적인 프로필의 소유자로서, 2015년에 저널리즘 스쿨과 디자인 스쿨을 졸업하였다. 그러나 2016

7) Denis Pennel, Travailler pour soi, Paris, Seuil, 2013.

8) “독립사업자(auto-entrepreneur)” 제도는 2009년 8월 4일 법에 의하여 도입되었으며, 소규모 개인 사업자를 위하여 창업의 절차를 간소화하고 조세 및 준조세 부담을 줄여주는 것을 목적으로 한다.

9) Sarah Abdelnour(2012), L'auto-entrepreneur aux marges du salariat: de la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant, thèse, EHESS, Paris, France.

년 봄, 여전히 안정적인 일자리를 구하지 못했던 쥘리는 무조건 취업하기로 결심하였다. ‘취업’하기 위하여 그녀가 마침내 선택한 것은 자원봉사였다. “이제 막 학교를 졸업하긴 했지만, 언제까지 이대로 있을 수는 없죠. 그리고 하루종일 집안에 있는 것은 견딜 수 없어요.” 2016년 기준으로 자원봉사자의 수는 풀타임 일자리 3백만 개에 맞먹는다.

마지막으로, 도급제 근로는 노동시장의 퍼즐 조각 같은 것으로서 특별한 주의를 기울일 필요가 있다. 이것은 자유인의 노동을 임대차하는 형식으로 프랑스에서는 18세기에 성행했던 것이다. 오늘날에는 디지털 플랫폼의 성공신화에 기인하는 바가 크다. 인터넷은 도급제 근로를 잔일 형식으로 널리 확산시켰는데, 이 잔일의 대가는 세계적 규모의 경쟁에 기인하는 초저임금이다. 예를 들어 외국어 번역 시 단어 하나당 0.01센트를 지불하는 식이다(이는 프랑스에서 통용되는 평균 금액의 10분의 1이다). 우버, 블라블라카, 에어비앤비, 법률서비스를 제공하는 위클래임, 출장요리 서비스를 제공하는 비즈이트, 번역서비스를 제공하는 텍스트마스터와 같은 디지털 플랫폼은 고객인 개인이나 기업을 “클라우드 워커(crowd worker)”와 연결한다. 이 클라우드 워커는 번역, 여론조사, 블로그에 짧은 글을 작성하는 등의 서비스를 온라인으로 판매하는 비임금근로자들이다.

스마트폰의 등장은 서비스에 접근할 수 있는 고객 수를 증폭시킴으로써 이러한 흐름을 가속화하는 데 결정적인 기여를 하였다. 르봉쿠앵(Leboncoin)이라는 플랫폼의 부사장인 앙투안 주토는 다음과 같이 설명한다. “청소, 가사, 아이 돌보기 등 개인 간의 품앗이와 건축업에서 외식업까지 망라하는 영업광고, 한마디로 진짜 전화번호부입니다.” 플랫폼 노동은 이웃집과 품앗이하는 작은 일부터, 인터넷을 통해 전 세계에서 1년 365일 하루 24시간 판매되는 일까지 가리지 않는다.

노동시장에서 벌어지고 있는 이 조용한 혁명은 노동의 작은 조각조각까지 모두 돈으로 변환시키고 있으며, 사회적 보호에서 불평등을 초래하고 있다. 이 ‘혁명’은 임노동 제도를 근본적으로 뒤흔드는 것은 아니다. 근로계약 제도의 개혁을 둘러싼 논쟁이 있을 때마다 그러한 문제 제기가 나오기는 하지만 말이다. 비록 유럽연합과 마찬가지로 프랑스에서도 전체 고용 가운데 임금근로가 차지하는 비중이 줄어들고 있기는 하지만 여전히 비임금근로자는 전체 취업자 중 10%에 불과하다.

반면에 고용의 파편화는 사회계약의 폐지를 의미한다. 사회보장제도는 노동력의 재생산을

위하여 탄생했음을 상기하자. 노동력의 재생산을 위하여 먼저 근로자의 신체적 보호가 제도화되었고, 이어서 근로자가 질병, 실업, 노령 등으로 일하지 못할 때 소득을 계속 보장하기 위한 제도가 도입되었다. 프랑스 사회보장법전의 첫째 조항은 다음과 같이 규정하고 있다. “사회보장제도는 근로자가 소득의 일부 또는 전부를 잃어버리게 만들 수 있는 일체의 위험으로부터 근로자를 보호한다.”

근로자의 실업이 야기하는 비용은 사회가 부담한다. 이것이 이른바 ‘위험의 사회화’라고 불리는 것이다. 콜레주 드 프랑스 교수인 알랭 쉬피오에 따르면, 여기서 말하는 근로자는 “추상적 근로자로서, 임금을 받는 근로자일 수도 있고 비임금을 받는 근로자일 수도 있으며, 지시하는 근로자일 수도 있고 지시받는 근로자일 수도 있으며, 장사하는 근로자일 수도 있고 농사 짓는 근로자일 수도 있으며 또는 의사인 근로자일 수도 있다. 사회보장법은 이 모두에 대해서 하나의 동일한 연대 원칙을 적용한다.”

쉬피오 교수는 『노동법비판』¹⁰⁾에서 다음과 같이 설명하고 있다. 서로 다른 속도로 근로자를 취급하는 것은 “노동법 내부의 분열을 초래하는데, 한편에는 ‘전형적인’ 근로계약이 보장하는 인격권을 온전히 향유하는 근로자들이 있는가 하면, 다른 한편에는 ‘비전형’ 근로계약에 의하여 상품노동의 차원으로 떨어지는 근로자들이 있다. 노동법은 노동의 두 가지 측면, 즉 상품으로서의 노동과 인격적 표현으로서의 노동이라는 두 측면을 조화시키는 법으로 여겨져 왔는데, 임노동의 양극화는 이러한 노동법의 파산을 웅변한다.”

프랑스기업운동(Medef)¹¹⁾은 노동법전과 근로계약을 시장의 유연성 요구에 역행하는 너무 경직된 것이라고 비난하는데, 현재의 노동관계가 제기하는 요청에 제대로 화답하지 못하고 있는 것은 사실 사회보장제도이다.

대기업과 중소기업, 민간기업과 공기업을 가리지 않고 오늘날 유행하고 있는 프로젝트 기반 노동조직은 임노동 제도를 넘어, 기업의 틀을 넘어 노동을 결집시키고 있다. 기업은 ‘유목하는’ 협력자들에게 과업을 위탁하고, 이 협력자들은 프로젝트 기간 동안 체결하는 단기계약으로 보수를 받거나 아니면 사례금으로 보수를 받는다. 그러므로 이들은 ‘근로계약’이 제공하

10) Alain Supiot(1994), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.

11) 프랑스의 대표적인 사용자단체.

는 인격권을 더 이상 향유하지 못한다.

디지털 플랫폼 근로자들도 해당 업종의 임금, 근로시간, 근로조건 등을 규율하는 단체협약 같은 직업 규범을 향유하지 못한다. 우버는 운송회사가 아니며, 우버 기사들과 체결하는 파트너십 계약에서 이를 명확히 규정하고 있다. 에어비앤비도 숙박업을 하는 기업이 아니다. 그 결과 이 플랫폼들을 위하여 일하는 근로자들은 자신들이 하는 일에 알맞은 사회적 규범 틀을 갖지 못한다.

디지털은 새로운 형태의 상품노동과 비상품노동을 만들어 냈으므로, 근로자들이 직면하는 사회적 위험들에 대응할 수 있는 새로운 법적 지위를 정의할 필요성을 제기한다. 예를 들어, 디지털 플랫폼 덕분에 가능해진 일을 하다가 근로자가 사고를 당하게 되면 누가 이에 대해서 책임져야 하는가? 플랫폼인가, 아니면 근로자의 서비스를 향유하는자인가?

이 위험들에 대해서 근로자의 신체적 보호와 소득보장을 분명히 해야 한다. 노동법적 문제와 사회보장법적 문제는 긴밀히 결합되어 있다. 근로감독국장 이브 스트리유는 근로감독관의 업무에 대해서 다음과 같이 평가한다. “근로감독관은 근로자가 종속관계에서 일하기 때문에 사실상 임금근로자로 인정되어야 하는 상황에서 근로자성 회피가 일어나지 않도록 감독해야 한다. 그러한 관점에서 볼 때, 근로감독관의 일은 근로자를 고용하여 사업을 하는 자가 근로자성을 회피하고 따라서 근로자성에 결부되어 있는 사회보장을 회피함으로써 그 사업에 내재하는 위험들을 사회로 하여금 부담하게 만들지 않도록 감독하는 것이 목적이다.”

노동시장을 안정적인 직장을 갖고 있는 사람들과 그렇지 못한 사람들로 구분하는 것은 원래 노동시장에 진입하는 일시적인 시기를 목적으로 하는 것이었다. 그러나 오늘날 이 ‘균열’은 더 많은 사람들에게 확장되고 있으며, 더 오랫동안 이어지고 있다. 그리고 그 결과 사회보장과 소득보장에 대한 권리의 상실을 일상적인 일로 만들어 버렸다. 고용형태의 다양화는 노동과 사회보장의 결합이라는 문제를 다시 제기하고 있다. 관건은 이것이다. 사회보장은 노동시장의 혁명과 같은 박자로 자신의 혁명을 일으킨다. 토마, 아부, 티모테, 케빈은 그 점을 잘 알고 있다. **KLI**