

고용의 우버화와 사회법의 응전

Josépha Dirringer (프랑스 렌스1대학교 교수)

사회법은 도전에 직면해 있다. 한편으로 사회법은 아직 그 여파가 다 가지지 않고 있는 일련의 개혁 조치들¹⁾에 직면해 있다. 다른 도전은 좀 더 은밀하게 진행되고 있는데, 플랫폼 자본주의의 유혹들이 그것이다.

플랫폼 자본주의는 비전형적인 삼면적 관계를 만들어 내는데, 이것은 노동법이 상정하고 있는 패러다임과는 거리가 먼 것이다. 여기에는 근로계약도 없고, 사용자인 회사도 없으며, 노동관계가 전개되는 공간으로서의 사업도 없다. 이 삼면적 노동관계는 세 개의 기둥으로 조직된다. 첫째, 이동, 숙박, 식사, 수리 등의 서비스를 구하는 이용자이다. 둘째, 운전자, 집주인, 요리사, 수리기사 등의 서비스를 이용자에게 제공하는 서비스 제공자이다. 이 양자 사이에 매개자 역할을 하는 디지털 플랫폼이 있다. 이 디지털 플랫폼은 서비스 이용자와 서비스 제공자가 좀 더 쉽게 관계를 맺을 수 있도록 도와준다. 그러므로 디지털 플랫폼은 그 플랫폼 위에서 매개되는 서비스를 영업하는 것이 아니다. 다만 플랫폼은 그 서비스 영업에 관한 조정자 역할을 수행한다. 우선, 플랫폼은 그 존재 자체로 인해서 경쟁의 조건을 수정한다. 플랫폼은 서비스를 제공하는 사람의 수를 최대한으로 증대시키고, 서비스 이용자로 하여금 플랫폼의 매개를 거치도록 유도하고, 그리고 결정적으로 영업을 집중시킨다. 한편 플랫폼은 일반거래약관

1) 여기에서 말하는 일련의 개혁 조치들이란 2013년 6월 24일 고용보장법부터, 2014년 3월 5일 법, 2015년 8월 6일 법, 2015년 8월 17일 법 및 최근의 엘-코드리 법까지를 포괄한다.

을 통해서 서비스의 제공에 관한 규칙을 정할 수 있는 권한을 가질 뿐만 아니라, 서비스 이용자의 평가에 근거해서 특정인의 계정을 폐쇄하는 방식으로 서비스 제공자를 징계할 수 있는 권한도 갖는다. 요컨대 플랫폼은 시장의 평가를 대행하는 경찰을 자임한다.

가장 전형적인 예가 우버이다. 그러나 모든 플랫폼이 우버처럼 하는 것은 아니며, 삼면적 관계가 가장 흔하기는 하지만 그 밖에도 다양한 방식이 활용된다. 이러한 차이는 무엇보다 플랫폼 이용자들(서비스 이용자든 서비스 제공자든)의 의도에 달려 있다. 서비스 제공자의 경우를 보면, 어떤 사람들은 개인적으로 잠깐잠깐 서비스를 제공하는 데 만족하고, 어떤 사람들은 연대, 생태, 참여의 차원에서 서비스를 제공한다고 생각하며, 또 어떤 사람들은 경제활동을 수행하는 근로자들로서 추가적인 소득을 얻기 위해서 그 일을 하거나 그 일을 주된 수입원으로 삼는 사람들이다. 플랫폼 운영 방식의 다양성은 또한 각각의 플랫폼 그 자체의 특성에서 기인한다. 무료인가 유료인가, 폐쇄적인가 개방적인가, 영리적인가 비영리적인가 등에 따라 다르다.

디지털 플랫폼의 기발함은 이미 여러가지 효과들을 파생시키고 있는데, 그렇다면 무엇을 할 것인가? 공유경제를 둘러싼 환상적 담론, 즉 공유경제는 네트워크와 자유로움과 협동에 기반한 영역으로서 위계와 권력과 종속으로 이루어진 세계를 다루는 노동법은 어울리지 않는다고 생각하게 만드는 담론을 해체하는 것으로는 충분하지 않다. 더 나아가야 한다. 왜냐하면 플랫폼의 경제모델은 자본주의에 진정으로 새로운 힘을 불어 넣고 있기 때문이다. 권력은 점점 희미해지지만, 경제적 폭력은 여전하다. 하지만 이에 맞서 이미 사회법이 있다. 사회적 관계를 변화시킬 수 있는 능력에 있어서 사회법은 현실적인 한계를 안고 있지만, 그럼에도 불구하고 권력을 확인하고 그것을 규제하는 기술로서 사회법이 갖는 의의는 사라지지 않는다. 그러나 이 새로운 사이버 권력이 우리의 손가락 사이로 빠져나가는 것을 막기 위해서는 사회법의 메커니즘 일부를 재검토하는 것이 적절할 것이다.

이와 관련해서 세 가지의 방안을 생각해 볼 수 있다. 첫째, 플랫폼 근로자의 노무 제공 실태를 고려하여 임금근로자의 지위를 부여하는 것이 가능하다. 이 첫 번째 접근법은 사회적 배제의 위험에 대응하지 못하는 한계를 갖고 있다. 따라서 유일한 방안이 될 수는 없다. 보충적 방안으로, 비임금근로자의 사회권을 인정하는 것과 종속노동 및 준종속노동을 포괄하는 일반노동법을 구상하는 것을 생각해 볼 수 있다.

■ 종속관계의 확인

디지털 플랫폼의 서비스 제공자들은 “새로운 모습의 종속”²⁾을 구성한다. 우버 사례는 디지털 플랫폼이 갖고 있는 경제적 권력과 플랫폼을 위하여 일하는 근로자들이 처해 있는 경제적 종속 상태를 만천하에 드러내었다.

플랫폼이 매개하는 경제활동을 수행하기 위하여 서비스 제공자들은 흔히 개인기업을 설립한다. 그 결과 이들은 비임금근로자로 간주되며, 따라서 노동법의 적용 범위에서 제외된다.³⁾ 물론 종속관계가 인정되면 이들은 임금근로자로 간주된다. 그러나 종속관계의 존재를 입증하는 것은 쉬운 일이 아니다.⁴⁾ 전통적으로 종속관계는 단순한 경제적 종속과는 구별된다. 이 말은 곧 이 근로자들이 비록 경제적으로 종속되어 있다고 해서 반드시 근로계약관계에 있는 것은 아니라는 것을 의미한다.⁵⁾

종속관계는 근로자가 “사용자의 권한하에서” 근로를 제공하는 관계로서 “사용자는 근로의 제공과 관련하여 근로자에게 지시를 하고, 지시의 이행을 감독하고, 지시의 불이행을 제재할 수 있는 권한을 갖는다.”⁶⁾ 그러나 법률관계에 따라서는 이것을 입증하는 것이 어려울 수 있다. 플랫폼의 경우가 그렇다. 근로의 제공은 고객에게 향하는데, 그렇지만 이 고객은 근로 제공의 지시자가 아니며 근로 제공의 조건에 관하여 협상할 수 있는 지위에 있는 것도 아니다. 근로 제공의 조건은 플랫폼에 의하여 구체적으로 정의된다. 플랫폼은 이를 통해 근로자에게

2) A. Supiot, "Les nouveaux visages de la subordination", Droit social, 2000, p.131.

3) Code du travail, art. L. 8221-6. 사업자로 등록을 한 사람은 도급인과 근로계약을 체결하지 아니한 것으로 추정된다. 그러나 2014년 6월 18일 법 이후 이 추정은 “개인사업주(auto-entrepreneur)”에게는 더 이상 적용되지 않는다(수공업, 상업 및 영세기업에 관한 2014년 6월 18일 제2014-626호 법률 제24조).

4) 1994년 2월 11일 법은 비근로자성 추정 제도를 도입하면서 근로자성 간주 소송을 제한하였다. 근로계약의 존재를 주장하는 자는 “지속적인 종속관계”의 존재를 입증해야 한다.

5) 프랑스 대법원 민사부 1931. 7. 6. 바르두 판결. 근로계약의 개념에 대해서는 특히 다음을 참조할 것. E. Dockès, "Notion de contrat de travail", Droit social, mai 2011, p. 546-557 ; B. Géniaut, "Le contrat de travail et la réalité", RDT 2013, p.90 ; C. Radé, "Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement? Le tentateur? Le sportif amateur? Le travailleur?", Droit social, 2013, p.202.

6) 프랑스 대법원 사회부 1996. 11. 13. 소시에테제네날 판결.

권한을 행사하는데, 이러한 상황은 양자 사이에 근로계약관계가 존재한다고 믿을 만한 근거가 된다. 라반느 판례는 이를 잘 보여준다. 이 사건에서 택시기사는 택시회사로부터 택시를 임대하였다. 그러나 법원은 임대계약에서 정한 조건에 따라 근로를 수행하였다는 사실은 임차인이 임대인에 대해서 종속적 지위에 놓여 있었음을 보여준다고 판결하였다. 다시 말하면, 임대계약의 형식 뒤에 실제로는 근로계약의 존재가 은폐되어 있었다는 것이다.⁷⁾

우버는 어떠한가? 우버 회사에 따르면 명확하다. “어떠한 경우에도 우버와 파트너 그리고 운전자 사이에 사용자-근로자 관계가 성립하는 것으로 간주되지 않는다.” 하지만 최근에 사회보험료징수국(Urssaf)⁸⁾은 우버기사를 임금근로자로 간주하라는 소송을 제기하였다. 종합적 판단 원칙이 이 소송을 지지한다. 예를 들면, 우버는 운송요금을 정하고 수정할 권한을 갖는다, 우버는 기사에게 보수를 지급한다, 우버는 기사가 서비스 제공 때 지켜야 할 규칙을 정한다, 우버는 기사에게 일정 한도 이상의 근무를 요구하며 기사가 서비스를 거부할 수 있는 한도가 정해져 있다, 고객 평가 점수에 따라 플랫폼 접속권을 제한한다 등이다. 이러한 조건들은 의심할 바 없이 우버기사의 영업상 자유를 제한하며, 우버기사의 독립성은 심하게 훼손되는 것으로 보인다. 승소하면, 미납된 사회보험료의 징수와 관련된 벌칙의 적용이 뒤따를 것이다. 그리고 이차적으로 근로자는 연장근로수당의 지급, 접속차단에 대한 이의제기, 해당 업종 단체협약의 적용 등을 구하는 소송을 제기할 수 있을 것이다. 그러나 패소하는 경우 우버기사는 “어떠한 사회보장도 없이 증식하고 있는 자기고용과 하급고용”⁹⁾의 상태에 머물게 될 것이다.

이처럼 첫 번째 접근법은 근로계약의 개념 자체에서 기인하는 한계가 있다. 근로계약상의 근로자이거나 아니거나, 둘 중의 하나인 것이다. 그런데 디지털 플랫폼 같은 네트워크 방식의 경제모델을 지탱하는 것은 지시권의 행사가 아니라, 차라리 취업자 개개인의 예측상태라고 할 수 있다.¹⁰⁾ 강물은 이처럼 더욱 더 요동치는데, 종속노동과 독립노동의 기준선을 어떻게

7) 프랑스 대법원 사회부 2000. 12. 19. 제98-40572호 판결. 최근의 판결로는 프랑스 대법원 사회부 2015. 1. 21. 제13-25463호 판결 참조.

8) Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales. 사용자로부터 근로자 몫의 사회보험료와 사용자 몫의 사회보험료를 징수하는 노사공동관리기구이다.

9) G. Lyon-Caen(1995), Le droit du travail, une technique réversible, Paris, Dalloz, p.26.

10) 이 양자의 구별법에 대해서는 P. Macherey(2014), Le sujet de normes, Amsterdam 참조.

그릴 수 있을까?

■ 비임금근로자에게 사회권을 인정하기

형식적으로는 독립되어 있지만 경제적으로는 종속되어 있는 일군의 근로자들에 대해서 임금근로자와 유사한 사회권을 인정하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다. 그렇다고 해서 모든 고용조건이 다 개선될 것이라고 주장하는 사람은 아무도 없는 것 같다. 비임금근로자에게 부여되는 사회권의 핵심은 사회보장이 될 것이다. 비임금근로자는 자신의 근로조건을 스스로 정하거나 상대방과 합의로 정한다고 간주되는 한, 노동법이 적용될 여지는 별로 없을 것이다.¹¹⁾

이러한 접근법은 이미 부분적으로 실현되고 있다. 비임금근로자의 사회보험제도나 ‘개인활동계좌(CPA)’ 같은 것이 그렇다. 목적은 비임금근로자든, 공공부문 종사자든, 임금근로자든, 자유업 종사자든, 모두에게 동일한 성격의 권리를 부여하는 것이다. 좀 더 근본적으로 보자면, 모든 노동은 그 법적 성격과 상관없이 건강과 안전과 존엄성이 보장되는 조건 속에서 이루어져야 한다는 생각이 자리잡고 있다. 요컨대, 보편성과 평등과 인간의 존엄성 원칙에 근거하여, “고용을 넘어”¹²⁾ 보장되는 사회권을 천명하는 것이다.

의도는 받아들일 만하지만, 그 효과에 대해서는 논란의 여지가 있다. 첫째, 이 접근권은 비임금근로자 중에서 경제적으로 종속된 비임금근로자를 구별하지 않는다. 결과적으로 도급인의 경제적 권력을 제한하고 합당한 책임(특히 재정상 책임)을 묻겠다는 사회법의 목적이 약화된다. 둘째, 보편성이라는 이름으로 사회법의 특수성을 희석시킴으로써 오히려 사회법의 필요성을 약화시키는 결과를 초래할 수 있다. 그 결과 사회법의 초석을 이루는 집단적 연대는 사라지고 사회법은 왜곡된 형태로 수정될 것이다. 각자는 권리가 아니라 ‘계좌’의 주인이 될 것이며, 계좌의 운용 책임은 우리 각자에게 부과될 것이다. 그렇게 우리는 각자 고립되어 고

11) Code du travail, art. L. 8221-6-1.

12) A. Supiot, Au-delà de l'emploi, Paris, Flammarion, 2ème édition, 2016.

용가능성을 입증해야 하는 의무에 예속될 것이다.

■ 일반노동법을 향하여

세 번째 방안은 종속근로자와 준종속근로자에게 공통적인 일반노동법을 구성하는 것이다. 알랭 쉬피오나 제라르 리옹-캉은 사업주에 대한 종속 정도에 따라 동심원의 모습으로 정의되는 특별한 권리들로 보충되는 일반노동법을 제안한 바 있다. 그렇게 되면 “공통성과 다양성을 겸비하는 직업법”¹³⁾이 발현될 것이다. 그 목적은 법적으로는 독립되어 있지만 경제적으로는 종속되어 있는 근로자들의 경계를 임금근로자의 범위 안으로 끌어당기는 것이라고 할 수 있다. 문제는 경제적 종속을 어떻게 정의할 것인가이다.¹⁴⁾ 다양한 기준을 생각해 볼 수 있는데, 경제적 통합의 정도가 핵심인 것 같다. 즉 플랫폼의 네트워크를 통합하는 사업망 전체를 파악하는 것이다.

다만, 직업법이라는 명명은 그다지 적절하지 않다. 종속노동법 및 준종속노동법이라는 명명은 법의 규제를 받아야 하는 사적 권력의 존재에 좀 더 많은 강조점을 둔다. 예를 들면, 2015년 6월에 프랑스 우버 플랫폼인 우버팝(Uber-pop)을 폐쇄하기로 했을 때, 우버기사들이 폐쇄 당일에 SMS를 받는 것보다는 사전에 폐쇄 결정에 대해서 통지를 받는 것이 정당하지 않았을까? 집권자는 “유일한 재판관”¹⁵⁾이 아니다. 디지털 플랫폼 같은 사업주는 플랫폼 근로자들의 이해관계에 영향을 미치는 경영상 결정들에 관하여 설명을 해야 한다. 마찬가지로 플

13) 노동법전에 직업활동의 자유를 인정하자는 주장(R. Badinter et A. Lyon-Caen)에도 이러한 생각이 기저에 깔려 있다.

14) 유럽연합집행위원회는 이에 관한 정의를 제안한 바 있다. “경제적 종속노동의 개념은 임금노동에도 속하지 않고 독립노동에도 속하지 않는 상황을 포괄한다. 이 범주의 근로자들은 근로계약을 체결하지 않는다. 이 근로자들은 노동입법의 적용에서 제외될 수 있다. 왜냐하면 이들은 노동법과 상법 사이의 회색지대를 차지하기 때문이다. 아무리 형식상 독립적일지라도, 이들은 자신의 소득과 관련해서는 한 명의 거래상대방 또는 고객/사용자에게 경제적으로 종속되어 있다.”(COM (2006) 708 final)

15) 프랑스 대법원 1956. 5. 31. 브리농 판결에서 유래한 표현.

랫폼 근로자들은 근로조건의 결정과 플랫폼의 운영에 집단적으로 참여할 수 있어야 한다.¹⁶⁾

그러한 권리는 플랫폼의 발달이 초래하는 고용의 외부화와 하급고용의 범람을 방지할 것이다. 그것은 또한 하청네트워크를 위해서도 바람직하다. 하청네트워크의 한쪽 끝에는 초국적 기업들이 존재하고, 다른 쪽 끝에는 개인사업주들이 존재한다. 이 개인사업주들에게 “경제적으로 통합된 비임금근로자”¹⁷⁾의 지위를 부여할 때가 되었다.

핵심은 만들어가야 하지만, 이미 최초의 징표들이 노동법전에 나타난다. 기사, 모델, 외판원, 가사사용인 등에 대해서 임금근로자성을 간주하는 규정들이 그것이다.¹⁸⁾ 또한 조금 다른 방식으로 노동법전은 영업점 관리인에게 적용되는 특별한 지위를 규정하고 있다.¹⁹⁾ 영업점 관리인은 임금근로자는 아니지만, 근로시간, 유급휴가, 노동안전, 단결권 및 단체교섭권 등과 관련하여 임금근로자에게 적용되는 규정들이 적용된다.²⁰⁾ 나아가 노동법전은 영업점 관리인 및 그 관리인이 고용한 근로자들에 대해서 사업주에게 사용자 책임을 부과하고 있다.²¹⁾

동일한 논리는 노동법 개정법인 엘-코트리 법에도 나타난다. 이 법은 플랫폼의 “사회적 책임”을 도입했는데, 구체적인 내용은 다음과 같다.²²⁾

- 플랫폼 근로자가 산재보험에 임의가입하는 경우에 보험료는 플랫폼이 부담한다.²³⁾
- 해당 플랫폼에서 일정 한도 이상의 매출액을 실현하는 근로자에게 플랫폼의 비용 부담으로 직업훈련을 보장해야 한다.²⁴⁾

16) 근로자의 경영참여권을 인정하고 있는 1946년 헌법 전문 제8조 참조.

17) G. Lyon-Caen, op. cit., p.25.

18) Code du travail, art. L. 7313-1.

19) Code du travail, art. L. 7321-1 이하.

20) Code du travail, art. L. 7322-1 이하. 또한 다른 법전에서도 경제적 종속을 이유로 일부 근로자에게 특별한 지위를 적용하는 예를 찾아볼 수 있다. 예를 들면, 독립적 가정방문판매인에게 적용되는 법적 지위가 있다.

21) Code du travail, art. L. 7321-3. 반대로 영업점 관리인이 채용과 해고에 관한 권한을 갖고 근로조건을 결정할 수 있는 경우에는 관리인이 사용자 책임을 진다(Code du travail, art. L. 7321-4).

22) Code du travail, art. L. 7342-1 이하. 2016. 8. 8. 제2016-1088호 법률.

23) 플랫폼 근로자가 산재보험에 임의가입하지 못하도록 압력을 가하는 경우를 예상할 수 있다. 한편 보험료는 플랫폼의 매출액이 아니라 근로자가 플랫폼에서 실현한 매출액에 기반하여 계산된다.

24) 플랫폼은 근로자의 매출액이 직업훈련보장의무가 발생하는 기준을 넘지 못하도록 함으로써 쉽

- 플랫폼 근로자들이 직업적 요구사항을 관철하기 위하여 조직적으로 노무의 제공을 거부하는 행동에 대해서 계약상 책임을 물을 수 없으며, 플랫폼과의 관계를 단절하는 등 그 행동을 이유로 근로자에게 일체의 불이익을 가할 수 없다.²⁵⁾
- 플랫폼 근로자가 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입하거나 대표를 통하여 집단적 이익을 주장할 수 있는 권리를 존중해야 한다.²⁶⁾

이 규정들은 진일보한 것이기는 하지만 매우 소극적이며, 핵심적인 부분에서는 가식적이다. 첫째, 플랫폼 근로자들에게는 앞에서 언급한 영업점 관리인과는 달리 근로시간, 노동안전, 휴가 등에 관한 권리가 보장되어 있지 않다. 둘째, 플랫폼의 “사회적 책임”을 도입하는 것은 사실상 “플랫폼과 플랫폼에서 노무를 제공하는 근로자 사이에 종속관계의 성립”을 배제하는 것을 의도하지 않는가.²⁷⁾ 셋째, 이 규정들은 당사자들이 계약이나 협약을 통해 법에 저촉되는 내용을 형성하는 것을 금지하는 공서에 해당하는지 여부가 불명확하다. 이처럼 새로 도입된 규정들은 경제적으로 종속된 근로자들을 보호한다고 주장하지만, 실은 플랫폼 자본주의에 ‘사회적 책임을 부담한다’는 인식을 덤으로 안겨주면서 근로자성 간주 소송에 대한 면책특권을 부여하는 멋진 눈속임일 뿐이다. 이 규정들은 플랫폼에 고유한 특별한 새 제도를 마련함으로써 근로자들의 지위를 분할시키는 데 기여한다. 마치 이 새로운(기술적 측면과 법률적 측면 모두에서) 공학이 그 자체만으로 법에 저촉되는 예외적인 제도를 정당화하는 것처럼 말이다. 요컨대, 이 세 가지 접근법 중에서는 첫 번째와 세 번째를 결합시켜야 하지만, 또한 가능성의 세계는 현실의 세계보다 훨씬 더 넓다는 점을 확신할 필요가 있다. **KLI**

계 이 의무를 면할 수 있을 것이다.

25) 분산되어 일하는 플랫폼 근로자들이 단체행동의 조직적 성격을 입증하기가 쉽지는 않을 것이다.

26) 이 규정은 현행 실정법에 아무 것도 새롭게 추가하는 것이 없다. 1946년 헌법 전문 제6조는 근로자든 아니든 가리지 않고 모든 자에게 단결권을 보장하고 있기 때문이다.

27) 그러한 내용의 규정은 처음 법안에는 있었지만 하원에서 최종 통과된 법에서는 삭제되었다.