

프랑스 산재보험제도와 종속적 자영업자에 대한 보호

이 은 주*

국문초록

오늘날 새롭게 출현한 노동 방식과 고용 형태를 보호하는 사회안전망과 새로운 노동 규범에 대한 요구가 커지며, ‘산재보험의 적용 범위 확대’는 그를 위한 현실적 요청 중 하나이다. 이 글에서는 우리와 비슷한 사회 변화를 겪고 있는 프랑스에서는 그에 대하여 어떠한 대응을 하고 있는지 살펴보았다. 프랑스 산재보험은 임금노동자뿐만 아니라, 임금노동자는 아니지만, 직종의 성격이 임금노동자와 유사한 자와 제공하는 노무에 특별 보호가 필요한 자에게까지 임금노동자와 동일한 보장 내용의 산재보험 적용을 확대하고 있다. 한편, 우리나라에는 아직 관련 보호 규정이 미비한 플랫폼 노동자와 관련하여, 프랑스는 2016년에 진행된 노동법전(Code du travail) 개정을 통해 플랫폼 기업의 사회적 책임과 플랫폼에 종사하는 노동자들의 노동법적·사회보장적 권리 보호에 대해 명시적으로 규정하였다(노동법전 L. 7342-1조 이하). 플랫폼 노동자의 산재보험 보장에 대하여, 플랫폼 노동자가 일정 수익을 달성하는 경우에는 해당 플랫폼 기업이 플랫폼 노동자의 임의가입 산재보험료를 부담하거나 사보험의 단체보험을 마련하도록 하는 방식으로 보호하고 있다.

‘종속적 자영업자’에 대한 사회보장법적 보호, 그중에서도 산재보험 적용 확대의 필요성은 오래전부터 제기되어 왔으며, 이는 오늘날 플랫폼 노동자에 대한 사회보호로 이어져 함께 논의되고 있다. 산재보험제도의 목적과 취지를 생각해보면, 노무를 제공하는 자는 지위와 계약의 형태와는 상관없이 최소한의 보장을 받아야 할 것이다. 우리나라의 현행 노동관계법이 전통적 고용 관계를 전제로 설계되었다고 해서 그 기준이 오늘날 사회보장의 사각지대에 있

* 고려대학교 법학연구원 전임연구원, 고려대학교 노동대학원 강사.

는 자들에 대한 보호 필요성을 부정하거나 차별적 보호를 정당화하는 근거로 제시되어서는 안 된다. 앞으로 사회보장에 대한 적용 범위 확대 요청은 점차 커질 것이며, 이에 따라 사회보장제도의 성격은 이전보다 더 보편주의적 성격으로 변화될 가능성이 크다. 최근, 프랑스가 사회보험료를 근간으로 운영되어 왔던 사회보장제도에 대해 사회보장세를 재원으로 운영하는 방향으로 개편한 것도 그 흐름에 맞추기 위한 노력 중 하나이다. 산재보험의 적용대상의 기준이 ‘지위’가 아닌 ‘사람’에게 맞춰질 수 있도록 적극적인 국가의 정책적 개입이 필요할 것이다.

주제어: 프랑스 사회보장제도, 프랑스 산재보험, 종속적 자영업자, 특수형태 근로종사자, 플랫폼 노동자

목 차

- I. 시작하며
- II. 프랑스 산재보험제도
- III. 프랑스 산재보험의 자영업자 보호
- IV. 주요 쟁점에 대한 비교·검토
- V. 마무리하며

I. 시작하며

코로나 19 팬데믹의 영향으로 우리의 일상은 많은 변화를 겪고 있다. 학생들의 수업이 온라인을 통해 비대면 강의로 이뤄지고 있으며, 소비문화도 바뀌면서 외식 대신 어플리케이션을 통해 음식배달 서비스를 이용하고, 필요한 물건을 직접 구매하기보다는 인터넷 쇼핑과 배달을 통해 주문하게 되었다. 이처럼 일상생활의 다양한 분야에서 비대면 문화가 정착되면서 산업 전반이 변화하고 우리의 일상에 새로운 패턴이 형성되고 있다. 과거에는 비정상적으로 보았던 현상이 표준이 되는, 다시 말해 시대 변화에 따라 새롭게 부상하는 표준의 세상을 의미하는 ‘뉴 노멀(new normal)’

시대로 향해가고 있다.

노동시장도 예외는 아니다. 코로나 19 바이러스 출현 이후 기업들은 재택근무제를 활성화했으며, 마이크로블로그(micro-blog) 서비스를 제공하는 트위터(Twitter)의 최고경영자는 최근 ‘무기한 재택근무’ 계획을 발표하였다. 바이러스 사태가 끝나도 근로자가 원한다면 영구적으로 재택근무를 할 수 있도록 한다는 내용이었다. 산업화 이후 정착되어온 정상출퇴근제도만 보아도, 재택근무, 자율출근, 순환 근무 등 다양한 근로 형태로 전환되고 있다. 이처럼 단 몇 달 사이에 우리나라를 포함한 전 세계 주요국이 ‘근로의 뉴 노멀’을 맞이하고 있다. 4차 산업혁명과 디지털 기술의 발달이 가져온 새로운 일자리 출현, 고용 형태의 변화 등에 대해 어떻게 대응해야 할지에 대해 논하던 우리에게 새로운 바이러스의 출현은 이전보다 더 빠른 속도와 예측하기 어려운 방향으로 노동시장의 변화를 겪을 것을 예고하고 있다. 즉 새로운 변화에 대응하기 위한 법적 과제의 필요성은 더욱 커지게 되었다.

기존의 우리 노동 법제는 산업화 시대에 형성되어 지금까지 축적되어왔다. 문제는 규범의 기준이 되었던 ‘근로계약’과 ‘근로자’의 형태가 다양화되면서 노동 법제가 설정해놓은 보호의 테두리에 벗어나게 되는 ‘부당한 배제’가 발생하게 되었다는 것이다. 이에 따라 새롭게 출현한 노동형태와 고용 형태를 보호하는 사회안전망과 그들을 규율할 수 있는 새로운 노동 규범에 대한 요구가 커지고 있다. ‘산재보험의 적용 범위 확대’는 이러한 흐름이 가져온 요청 중 하나이다. 1964년에 도입된 우리나라 최초의 사회보험제도인 산재보험은 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재보험법’이라 한다)을 통해 그 적용대상인 ‘근로자’를 「근로기준법」상 근로자로 규정하고 있다(제5조 제2호). 이를 근거로 산재보험 제도의 사각지대에 놓이는 노동자들을 줄이기 위한 노력은 그동안 계속되어 왔으며, 이 과정에서 ‘특수형태근로종사자’란 개념이 만들어지고 이들에 관한 특례조항이 2007년 산재보험법 개정을 통해 규정되었다.¹⁾

1) 현행 산재보험법에서 근로자성이 쟁점이 되는 노무제공자에 대한 특례적용방식으

그러나 특례 규정이 마련된 이후, 지금까지도 관련 문제 제기가 계속되고 있는 것은 여전히 많은 수의 노동자들이 보호의 사각지대에 놓여있기 때문일 것이다. 더욱이 디지털 기술 발전에 따라 새로운 노동형태가 출현하면서 기존의 ‘특수’한 형태의 근로 종사자들보다 더 ‘특수’한 노동의 종사자²⁾들이 등장하고 있다. ‘특수형태근로종사자’에 대한 낮은 산재보험 적용률로 인한 특례 규정의 실효성 문제, 플랫폼에 종사하는 노동자들에 대한 노동법·사회보장법적 보호 문제 등 사회의 변화가 가져온 법·제도적 과제의 무게는 절대 가볍지 않다. 이와 관련하여 프랑스는 지난 2016년 노동법전(Code du travail) 개정을 통해 플랫폼 노동자들에 대한 최소한의 사회적 보호를 규정하여 주목을 받고 있다. 새로운 현실이 기존의 규범과 제도를 그 목적에 맞게 변화해야 할 노력을 요청하고 있는 지금, 더 나은 방안의 모색을 위하여 프랑스의 산재보험제도와 관련 제도에 대해 살펴보고 비교법적 시사점을 얻고자 한다.

II. 프랑스 산재보험제도

1. 프랑스 사회보장체제

2018년도 발표된 프랑스 보건부 연구 평가 통계국(Drees)의 자료에 따르면, 2016년 기준 사회보장 지출비용으로 GDP의 32.1%를 지출한 프랑스는 유럽 28개국 중 1위를 차지하였다.³⁾ 이는 덴마크와 핀란드를 근소하게 앞선 숫자로, 유럽연합의 평균 사회보장 지출이 27.5%인 것과 비교하여도 앞선 숫자를 나타내고 있다.⁴⁾ 이처럼 유럽 내에서도 최고 수준의 사

로 ‘특수형태근로종사자에 대한 특례(제125조)와 ‘중·소기업 사업주에 대한 특례(제124조)가 있다.

2) 박은정, “특수형태근로종사자의 보호: 걸어온 길, 가야할 길”, 『산업관계연구』 28(3), 한국고용노사관계학회, 2018, 49면.

3) Les Echos, La France, “championne d'Europe des dépenses de protection sociale”, 2018년 6월 21일자 기사.

회보장비를 지출하고 있는 프랑스의 사회보장체제는 긴 시간 동안 역사와 정치·사회적 배경에 따라 변화하며 고유의 제도를 형성하고 있다. 프랑스 사회보장체제 내 다양한 사회보험 중 하나로 운영되는 산재보험제도를 잘 이해하기 위하여, 우리나라와는 다른 체계로 운영되고 있는 프랑스의 사회보장체제를 먼저 소개하고, 이어서 프랑스 산재보험제도에 대해 살펴보고자 한다.

프랑스 사회보험제도는 피보험자의 직종에 따라 적용되는 사회보장 체제(Régime)가 다르다는 특징을 갖는다. 오늘날 프랑스 사회보장 체제는 세 카테고리 나뉘어, 임금노동자에게 적용되는 일반체제(Régime général), 농업인에게 적용되는 농업체제(Régime agricole), 공무원·프랑스 전력공사(EDF)·프랑스 가스공사(GDF) 종사자들에게 적용되는 특별체제(Régime spéciaux)가 존재한다. 과거에는 자영업자에게 적용되는 자영업 자체제(Régime social des indépendants, RSI)가 독립적으로 운영되었었다. 그러나 2018년 1월 1일부터 2년간의 과도기간을 통해, 자영업자 체제(RSI)는 ‘자영업자 사회보장제도(sécurité sociale des indépendants, SSI)로 변경되어, 임금노동자에게 적용되는 ‘일반체제’에 흡수되었다. 일반체제에서의 관리 공단이 ‘자영업자’에 대한 사회보장 관리를 담당하게 되었고, 자영업자는 기존의 사회보장적 권리를 그대로 보장받으면서 부분적으로는 임금노동자와 동일한 혜택을 적용받게 되었다.⁵⁾

이처럼 임금노동자에게 적용되고, 현재는 자영업자도 속하는 ‘일반체제(Régime général)’는 프랑스 사회보험 전체 예산의 75%를 차지, 프랑스 사회보장체제 중 가장 큰 규모를 구성한다. 프랑스 사회보장법전(Code de la sécurité sociale) L. 311-1조에 따르면, 일반체제를 적용받는 사회보험 대상자는 동 법전에서 정하고 있는 조건 하에 질병, 장애, 노령, 사망 등 위험과 관련된 보조금을 받을 수 있다. 이에 대한 구체적 보장은 사회 위

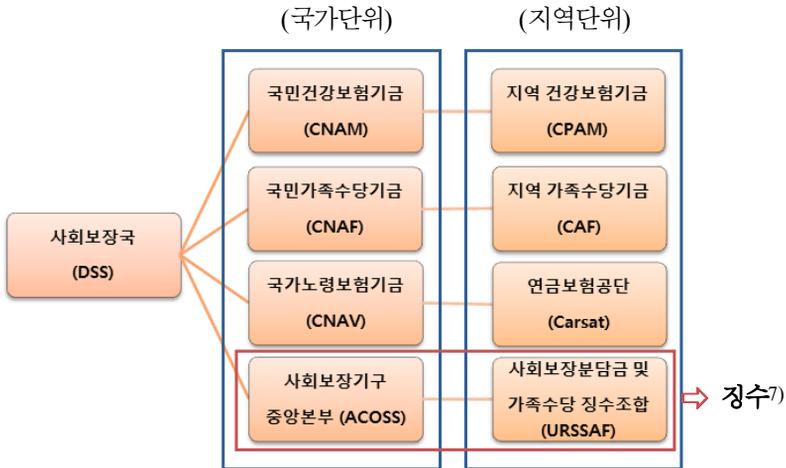
4) 이에 반해 우리나라는 사회보장 지출비용이 2018년 기준 GDP의 11%로 아직 현저한 차이를 보였다 (보건복지부, 『통계로 보는 사회보장 2018』, 2019, 439면).

5) <https://www.secu-independants.fr> 사이트 참조.

협(동 법전 L. 200-2조)에 따라 나뉘며, 출산·장해·사망에 대한 ‘의료보험’, 업무상 사고와 직업병에 대한 ‘산재보험’, 노령·은퇴 연금에 대한 ‘노령보험’, 주거, 아동, 장애 등에 대한 ‘가족수당’으로 구성된다.⁶⁾

프랑스 사회보험체제 운영은 사회연대와 보건부(Ministre des solidarités et de la santé)와 공공회계부(Ministre de l'action et des comptes publics) 산하기관인 사회보장국(DDS)에서 감독·운영한다. 사회적 위험에 따라 보장 보험이 나뉘면서 그에 따라 담당하는 공단이 달라지는데, 사회보장국은 각 기금(공단)에 대한 균형적인 재정 편성을 담당하고, 이를 위하여 매년 사회보장재정법(la Loi de financement de la sécurité sociales, LFSS)을 마련한다.

일반체제(Régime général)의 사회보장기금(공단) 체계는 아래와 같다.



6) 건강·실업·산재·노령으로 4대 보험이 운영되는 우리나라와는 달리, 프랑스의 실업보험은 국가가 관리하는 사회보험이 아니며 전국 전직종 단위의 사용자 단체와 임금노동자 대표 단체가 3년마다 체결하는 노사협약으로 내용이 결정된다. 전국상공업고용연합(Unédic)에서 운영을 담당하며, 지역 기구로서는 구직센터(Pôle emploi)가 있다. 실업보험 분담금은 2018년도 기준 5.0%로, 임금노동자가 0.95% 사용자가 4.05%를 부담하였지만, 2018년 10월 1일 이후로 사용자만 4.05%의 분담금을 부담한다.

국가적 차원의 네트워크로서 의료보험과 산재보험을 관리하는 ‘국민건강보험기금’, 가족수당을 관리하는 ‘국민가족수당기금’, 노령보험을 담당하는 ‘국가노령기금’으로 분류되며, 국가 단위의 기금(공단)은 각각 지역적 네트워크가 형성되어 있다. 이와 같은 기금의 재원을 마련하기 위한 사회보험금 징수 기관으로, 사회보장기구중앙본부(ACOSS)가 중앙 집중식으로 관리하고 있으며, 지역기구로는 사회보장금분담금 및 가족수당 징수조합(URSSAF)이 운영되고 있다.⁸⁾

2. 프랑스 산재보험의 보장 내용

1890년대 프랑스에서는 산업화가 진행되던 당시 노동자들의 산업재해가 자주 발생하였고, 사용자의 과실이 인정되어야만 손해배상이 인정되던 당시 법체계로는 노동자들이 충분히 보호받을 수 없었다. 근로 장소의 기계 폭발로 사망한 노동자에 대해 사용자의 책임을 최초로 인정한 1886년의 ‘Teffaine 판결’⁹⁾을 계기로 기존의 민사책임원칙이 배제되며, 1898년 4월 9일자 법안을 통해 ‘직업적 위험’에 근거한 사용자의 책임을 추정하는 산재보험이 도입되었다. 초기 프랑스 산재보험은 사용자의 임의가입 형태로 산업 부문에만 적용되었고, 손실 보상 범위도 약 50%에 그치는 등 한계적 요소가 많이 있었다. 이후 1905년에 프랑스 산재보험이 오늘날과 같은 강제 가입의 모습을 갖추었으며, 1919년에는 직업병 또한 산재보험의 보장 대상으로 포함되었다. 산재보험의 피보험자 범위 또한 계속 확대¹⁰⁾되어, 1938년에는 근로계약을 맺은 모든 근로자에게 적용되는 등 프랑스 산재보험은 시대에 맞는 발전을 해왔다.¹¹⁾

7) 프랑스 사회보장금분담금 및 가족수당 징수조합(Urssaf)은 1960년에 설립되어, 모든 사회보험 분담금의 징수와 관리, 이와 관련한 소송 처리 업무를 맡고 있다.

8) https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france0.html 사이트 참조.

9) Cass. Civ., 16 juin 1896.

10) 프랑스 산재보험은 1899년에는 자동차를 사용하는 농업 부문, 1926년에는 전체 농업 부문, 1906년에는 상업 부문으로 적용이 확대되었다.

11) Marie-Odile Safon, “La prise en charge des accidents du travail et l’organisation

현행 프랑스 산재보험제도는 업무상 사고(출퇴근 재해 포함)와 직업병에 대한 보상을 책임지는 사회보험이다. 산재보험을 통해 ‘업무상 사고’와 ‘직업병’이란 위험에 대해 피해자와 승계인은 정액보상에 대한 권리를 갖고, 예외적인 경우가 아닌 한 민법상 손해배상소송을 제기할 수 없다(사회보장법전 L. 451-1조). 즉 원칙적으로 프랑스 산재보험은 사용자의 민사 책임을 대체하는 제도이다.¹²⁾

프랑스에서는 원인과는 무관하게 모든 임금 근로자와 한 명 또는 복수의 사용자를 위하여 일하는 자가 장소와 관계없이 근로 활동으로 발생한 사고는 업무상 사고(accident du travail)로 간주한다(동 법전 L. 411-1조). 일반적으로 업무상 사고로 인정되기 위하여 세 가지 요건이 요구되는데, 사고가 특정한 날짜에 발생하여야 하고, 업무와 관련성이 있으며, 그로 인하여 근로자의 신체 또는 정신적 손해가 발생해야 한다.¹³⁾ 업무상 사고는 사용자가 발생한 사고가 업무와는 무관함을 증명하지 못하는 한 사고가 업무와 관련되어 발생하였다면, 업무와 사고 사이에 인과관계가 추정된다는 ‘책임추정의 원칙(présomption d'imputabilité)’이 적용된다.¹⁴⁾

1946년 10월 30일 법안에 의해 산업재해로 포함된 출퇴근 재해는 근로 장소와 주거지 또는 근로 장소와 식사 장소 사이를 정상적으로 오고 가는 행위일 것이 요구된다(동 법전 L. 411-2조). 근로자의 주거지는 주된 주거지와 안정성(caractère de stabilité)을 갖는 부차적 주거지, 가족적 사유(motifs d'ordre familial)로 근로자가 통상적으로 가는 모든 장소를 포함하며, 식사 장소는 식당, 구내식당, 근로자가 통상적으로 식사하는 장소를 말한다.

한편, 또 다른 위험인 업무상 질병, 직업병은 신체적·화학적·생물학적인

de la médecine du travail en France”, *IRDES*, 2019,12, 4p.

12) 조용만, “프랑스의 통근재해 보호제도”, 『노동법연구』, 서울대학교 노동법연구회, 2003.06, 79면.

13) <https://www.dicotravail.com/droit-du-travail/maladie-sante-au-travail/accident-du-travail/> 사이트 참조.

14) Cass. soc, 6 juin 1996 n°94-18602.

위험에 상시적으로 노출되어있는 직접적 결과 또는 직업 활동 수행으로 인한 결과를 의미한다.¹⁵⁾ 사회보장법전 L.461-1조에서 규정하고 있는 직업병(maladie professionnelle)으로 인정받기 위해서는 동조에 규정된 직업병에 해당하거나 건강보험기금(CPAM)에서 운영하는 지역별 직업병인정위원회(CRRMP)의 승인을 받아야 한다. 법에서 정하고 있는 직업병에 해당하는 경우에는 업무상 질병으로 추정되지만, 그 밖의 경우 직업병인정위원회의 승인을 위한 입증책임은 근로자가 부담한다. 직업병은 유해한 환경 내 작업으로 인한 급성·만성 중독, 세균성 감염, 업무를 수행하던 중 발생하는 질환으로 분류(동 법전 L. 461-2조)되며, 시행령을 통해 발병 원인을 중심으로 질병의 성격과 인정기준을 구체적으로 정하고 있다(동 법전 시행령 R. 461-3조 별표(Annex)Ⅱ). 이 규정에 명시되어 있지 않은 직업병의 경우, 지역별 직업병인정위원회(CRRMP)의 승인을 받아야 한다.

임금노동자를 대상으로 하는 일반체제(Régime général)를 기준으로 살펴보면, 프랑스 산재보험에서 지급되는 보험급여는 업무상 사고, 출퇴근 재해, 직업병 발생 시 요양급여와 휴업급여, 장애급여, 유족급여, 장의비가 있다.¹⁶⁾ 요양급여는 산재 발생으로 인한 부상의 치료와 회복에 필요한 의료서비스를 지칭하며 치료비용은 모두 현물급여가 원칙이다.¹⁷⁾ 의료서비스와 치료비를 기본으로 재활에 필요한 기구에 대한 비용, 재활과 관련된 기능 교육과 직업 재교육 등도 포함된다. 또한 피보험자의 근로 능력이 한시적으로 상실되는 경우, 과거 임금에 기초하여 휴업급여(indemnités journalières)가 지급¹⁸⁾되며, 급여를 받는 동안 재해 근로자의 노동은 금지된다. 지급 기간은 업무상 재해로 인해 노동이 중단된 때의 다음 날부터 치료가 중단되는 날까지이다. 이에 일정한 요건을 갖추면 보충급여도 합

15) <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html> 사이트 참조

16) https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france2.html 사이트 참조.

17) 이하 보험급여의 종류에 대한 설명은 노대명, 『주요국의 사회보장제도-프랑스』, 한국보건사회연구원, 2012, 249-252면 참조.

18) 만약 업무상 사고로 인정받지 못했다면 의료보험이 제공하는 상병수당이 제공될 수 있으며, 이때 지급되는 급여 수준은 산재보험 시 지급되는 휴업급여에 비하여 낮다.

께 지급된다. 한편, 산업재해로 인해 영구 장애 판결이 난 때에는 영구장애급여(IPP)가 일시금 또는 연금 방식으로 지급된다. 장애 정도는 신체적 손상과 근로 능력상실에 대한 심사를 통해 기초건강보험공단(CPAM-TS)의 위원회 심사를 통해 결정된다. 마지막으로, 재해 근로자가 업무상 재해로 사망하는 경우 유족급여가 지급되며 수급권자는 사망한 재해 근로자의 배우자, 동거인, 시민연대계약(PACS)의 파트너, 자녀에게 지급된다. 배우자 등이나 직계비속이 없는 경우에는 직계존속에게 유족급여가 지급된다(동 법전 L. 434-14조).

3. 프랑스 산재보험의 적용 범위

프랑스 사회보장의 일반체제(Régime général)를 기준으로 산재보험의 당연 적용 대상자는 임금노동자(salarié, travailleur salarié)이다. 일반체제의 당연 적용 대상자에 대해 정하고 있는 사회보장법전 L. 311-2조에 따르면, 임금노동자 또는 단일 또는 복수의 사용자를 위해 일하는 자는 나이, 국적, 성별, 임금의 액수와 성격, 계약 형태와 성격, 유효성과 관계없이 모두 일반체제의 사회보험에 의무적으로 가입된다. 즉 ‘임금노동자’ 또는 ‘사용자를 위해 일하는 자’라는 요건을 통해 임금노동자를 당연 적용 대상으로 설정하고 있는바, 이는 우리나라 산재보험과 다르지 않다. 그러나 프랑스 산재보험은 임금노동자뿐만 아니라, 임금노동자는 아니지만, 직종의 성격이 임금노동자와 유사한 자와 제공하는 노무에 특별 보호가 필요한 자에게까지 산재보험의 적용을 확대하고 있다는 점에서 차이가 있으며, 자영업자에 대해서는 일반체제의 산재보험을 ‘임의가입’형태로 보장하고 있다.¹⁹⁾

산재보험의 당연 적용 대상자인 ‘임금노동자’에 대해 프랑스에서는 법률상 정의 규정이 없다. 다만 그 판단 기준, 근로자성이 판례로 구체화 되

¹⁹⁾ 임금노동자가 아닌 자에 대한 적용 확대와 자영업자 보호에 관한 구체적인 내용은 후술하고자 한다(Ⅲ. 프랑스 산재보험의 자영업자 보호’ 부분 참고).

어 왔다. 오늘날 근로자성에 관한 판단은 ‘근로계약의 인정’에 따라 결정된다. 근로계약의 인정은 ‘종속관계(lien de subordination)’, ‘업무의 수행(fourniture d'un travail)’, ‘그 반대급부로서의 임금(rémunération)’, 세 가지의 요소가 요구된다.²⁰⁾ 현실적으로 업무의 수행과 그 대가로서의 임금 지급은 판단하기가 어렵지 않기 때문에, 근로자성 판단에 있어서 중요한 요소는 ‘종속관계의 존재’ 여부이다. 종속관계가 인정되면 당사자 간 계약은 ‘근로계약’으로 간주되기 때문이다.

프랑스에서 ‘종속관계’에 대한 판단의 시초가 된 판례인 1996년 11월 31일, Société Générale 판결²¹⁾에 따르면, 지시·명령을 내릴 권한과 업무 수행에 대한 통제, 그리고 복종 위반에 대한 징계 권한이 있는 사용자에게 대해 업무를 수행하였다면 ‘종속관계’의 존재가 인정된다. 이 판결 이후에도 많은 판례에 의해 종속관계를 인정하기 위한 판단요소들이 언급되었지만, 현재에도 중요시 고려되는 판단요소는 사용자의 지시권과 업무에 대한 통제권, 징계권이 있었는지 여부이다.²²⁾

한편 근로자성 판단과 관련하여, 프랑스에서는 근로자성 사후 인정과 그에 따른 소급적 가입에 내재하는 불확실성을 해소하기 위한 목적으로, 임금노동자 해당 여부에 대한 사전심사 절차를 1994년에 도입하였다.²³⁾ 노동법전 L.120-3조(현재 L. 8221-6조)에서 규정하고 있는 ‘자연인(Les personnes physiques)’은 종속관계가 있는 활동을 하는 경우에만 사회보장의 일반체제(Régime général)의 적용대상이 되고, 이들은 일반체제 보험료 징수를 담당하는 기관에 자신의 활동이 일반체제에 해당하는지 확인해 줄 것을 신청할 수 있다(사회보장법전 L. 311-11조). 이와 같은 심사 절차가 마련되어 있어, 사회보장 일반체제의 적용 대상인 임금노동자에 해

20) Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 31^e édition, 2018, p.841-842.

21) Cass. Soc., 13 nov. 1996, n°94-13. 187.

22) *Ibid.*

23) 이하 사전심사절차에 관하여는 창원대학교 산학협력단, 『2019년 해외 선진 산재보험제도 심층 조사연구』, 근로복지공단 근로복지연구원, 2019.10, 45-46면 참조.

당하는지 명확하지 않은 경우에는 사회보장분담금 및 가족수당 징수조합(Urssaf)에 확인을 요청할 수 있다.²⁴⁾

4. 프랑스 산재보험 재정과 기금

프랑스 사회보험의 재원은 국민의 조세와 담배·술 등에 부과되는 세금으로 확보된다. 2019년도 기준, 국민의 조세(사용자가 부담하는 분담금 포함)로 91%, 담배와 술 등에 부과되는 세금 9%로 사회보험재원이 마련되었다. 이 재원은 의료보험에 40.45%, 노령연금에 45.73%, 가족수당에 11.12%, 산재보험에 2.7%가 분배되었다.²⁵⁾

사회보험료와 관련하여, 프랑스는 지난 2018년 조세개혁에 따라 사회보험료를 ‘사회보장기여금(CSG)’으로 통합·변경하였다.

사회보장기여금은 사회보장재원마련을 위하여 1991년도에 도입된 세금이다. 변경된 징수 방식에 따라, 기존 임금노동자의 소득에서 공제하던 의료보험과 고용보험에 대한 보험료는 폐지되었다. 사회보장기여금이 도입된 당시에는 1.1%였지만 비율은 점차 상승하였으며, 특히 최근 사회보험료의 통폐합 이후에는 사회보장기여금의 비율을 인상하여 보험료 폐지에 대한 부분을 충당하기로 하였다. 사회보장기여금은 저소득층에게 적용되는 비율은 다르지만, 올해 2020년 기준 프랑스에 거주하는 사람들의 모든 소득에 9.2%가 부과된다. 사회보장기여금은 대부분 소득에서 원천징수되며, 근로소득에 대한 부분은 사회보장분담금 및 가족수당 징수조합(Urssaf)에서, 자산소득 부분에 대한 부분은 조세행정기관이 각각 담당 징수한다. 사회보장기여금과 함께 부과되는 또 다른 세금으로 사회보장부채상환기여금(CRDS)이 있다. 사회보장부채상환기여금은 1996년 도입된 조세로, 사회

24) 신청일로부터 2개월 이내에 답변이 없거나 부정적인 답변이 온 경우에는 신청인의 활동 조건이 실질적으로 변경되었거나 관계 당사자가 제시한 정보가 잘못된 경우에 한하여 이후 일반체제에 가입할 수 있다.

25) 이하 사회보험 분담금 징수 관련 내용은 <https://www.previsissima.fr/lexique/csg.html> 사이트 참조.

보장재정의 건전화를 위하여 도입되었다. 이는 모든 수입에 동일하게 0.5%를 부과한다. 따라서 임금노동자가 받는 임금을 예로 들면, 임금 액수에 사회보장기여금과 사회보장부채상환기여금이 적용되어 9.7%(9.2% + 0.5%)가 공제된 금액이 임금노동자에게 지급된다.

한편, 자영업자의 경우, 자영업자의 연간 소득 수준에 따라 적용되는 비율이 달라지며, 사회보험마다 보험료가 책정되어 세금으로 부과된다. 따라서 최하 0%부터 소득이 높아짐에 따라 부과 비율은 커진다. 임금노동자와는 달리 자영업자는 사업을 시작하는 초기 단계에는 일정한 소득을 기대하기 어려우므로, 2년의 기간 동안 1년 단위로 일정액을 내도록 금액을 정해두었다.

이처럼 프랑스 사회보험은 일반적으로 국민의 조세를 주된 재원으로 하며, 그 재원이 각각의 사회보험을 담당하는 공단에 분배된다. 국민의 조세에는 사용자의 사회보장에 대한 분담금(cotisation)이 포함되는데, 사용자는 자신에게 고용된 노동자의 세전 임금을 기준으로 사회보장에 대한 분담금을 낸다.

올해 2020년 기준 사용자의 사회보장 분담금 비율은 다음과 같다.²⁶⁾

의료보험	7.30%
노령연금	1.90%~ 8.55%
가족수당	3.45%
산재보험	직종의 위험률에 따라 적용
실업보험	4.05%

다른 사회보험에 대한 분담금 비율은 고정되어있는 반면, 산재보험에 대한 사용자의 분담금은 차등 요율이 적용된다. 구체적으로는 업무상 사고 및 직업병에 대한 요율은 기업이 아닌 사업장별로 결정된다(사회보장법전 D. 242-6-1조). 이 요율은 기업의 총근로자 수에 따라 결정되지만,

²⁶⁾ <https://www.urssaf.fr/portail/home.html> 사이트 참조.

동시에 기업의 규모와 해당 사업장에서 수행하는 활동 위험성 등도 고려되어 결정된다. 다만 위험 자체에 대한 요율 결정은 해당 사업장 내 활동을 기준으로 한다. 따라서 복수의 사업장으로 구성된 기업은 고용 규모에 대해서는 해당 기업에 고용된 근로자 수에 따라 결정되더라도, 직종의 위험도는 사업장별로 결정된다. 다만 이때 동일한 위험 범주에 속하는 사업장 전체에 일률적으로 적용할 수 있는 단일 요율의 적용을 신청할 수 있다.²⁷⁾

III. 프랑스 산재보험의 자영업자 보호

1. 산재보험 적용 범위의 확대

앞에서 언급한 바와 같이 프랑스 산재보험의 당연 적용 대상자는 임금노동자이며, 자영업자는 임의가입이 가능하다(사회보장법전 L. 743-1조). 2018년에 사회보장체제 중 하나였던, 자영업자체제(RSI)가 폐지되면서 일반체제에 흡수되었지만, 임금노동자와 동일한 사회보장을 적용받는 것은 아니며, 일반체제 내 자영업자에게 적용되는 사회보장체제(SSI)의 적용을 받는다. 임의가입이 가능한 자영업자가 부담하는 보험료는 자영업자의 연 수입에 종사하는 직종의 위험률(2.5%~20%)을 곱한 금액을 기준으로 결정된다. 임금노동자의 산재보험은 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 장의비가 지급되는 반면, 자영업자의 임의가입으로 보장되는 산재보험은 휴업급여(indemnités journalières)가 지급되지 않는다.²⁸⁾ 즉 임의가입을 통해 자영업자가 받을 수 있는 보험급여는 휴업급여를 제외한 업무상 사

27) 창원대학교 산학협력단, 『2019년 해외 선진 산재보험제도 심층 조사연구』, 근로복지공단 근로복지연구원, 2019.10, 106-107면 참조.

28) https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france_independants.html 사이트 참조. 다만 이 경우 자영업자 사회보장체제(SSI)의 적용에 따른 의료보험에서 제공되는 상병수당이 휴업급여(Indemnités journalières)로서 지급될 수 있다.

고에 관해 법률에 의해 규정된 모든 급여(현물급여, 연금, 장례비)이다 (동 법전 R. 743-9조).

한편, 프랑스 산재보험은 보호의 필요성이 있음에도 ‘임금노동자’가 아니어서 산재보험의 사각지대에 놓이게 되는 노동자들을 보호하기 위하여, 그 적용 범위를 확대하고 있다. 이에 따라 사회보장법전 규정에서 정하고 있는 임금노동자와 유사한 직종에 종사하는 자와 특별히 보호의 필요성이 있는 직종에 종사하는 자에 해당하면, 임금노동자가 아니지만, 당연 적용 대상자로서 임금노동자와 동일한 산재보험의 보장을 받는다. ‘임금노동자에 유사한 자’로 인정되는 직종은 현재 36개(한 직종은 삭제됨)로서 사회보장법전 L. 311-3조에 열거되어 있으며, 구체적인 내용은 아래와 같다.

임금노동자와 유사한 직종 (L. 311-3조)

- 1° 가내노동자 (노동법전 L. 721-1조 이하)
- 2° 외근사원 및 영업사원 (노동법전 L. 751-1조 이하)
- 3° 호텔, 카페 및 음식점의 종업원
- 4° 보험중개인의 상황을 규율하는 5항(5°)과는 별도로, 수수료로 보수를 받는 보험법 전 R. 511-2조 4항(4°)의 수입인(위탁판매인)
- 5° 하나 또는 복수의 보험대리점을 위해 상시적·지속적으로 업무 수행하는 보험중개인
- 6° 협동조합의 비임금근로자인 지배인 및 복수의 지점이 있는 회사의 지점 또는 기타 사업장의 관리인
- 7° (삭제)
- 8° 역에서 일하는 수하물 배달인으로 계약을 체결된 자
- 9° 극장, 영화관과 기타 공연 시설의 안내원 및 판매원
- 10° 보수를 받으며 자신의 주거에서 상시적으로 아이들의 보호와 부양을 맡은 자

- 11° 유한책임회사(SARL) 및 자유직수행유한회사(SELARL)의 경영자으로서 전체적으로 자본의 절반을 넘게 보유하고 있지 않는 자.
- 12° 주식회사와 자유직수행주식회사(SELAFA)의 이사회 의장, 경영책임자와 경영책임자대리 및 공제기관, 공제기관연합기관 및 사회보호의 보험그룹회사의 경영책임자 및 경영책임자대리
- 13° 근로자가 아닌 생산협동조합의 조합원, 지배인, 경영책임자, 이사회 의장 및 이사^{14°} 광산에 대한 사회보장 특별제도에 속하지 않는 기업의 안전 담당자
- 15° 공연예술가 및 모델 (노동법전 L. 762-1조 이하, L. 763-1조 및 L. 763-2조)
- 16° 프리랜서 기자 및 저널리스트
- 17° 노인 또는 장애인 수용을 인가받은 자
- 18° 출판물의 외판원 및 배달원
- 19° 프랑스 전국변호사기금(CNBF)에서 지급하는 보험 급여를 받을 수 없는 고용된 변호사
- 20° 상업등기부 또는 판매대리점특별등기부에 등록되지 않은 방문판매원
- 21° 행정적인 공공서비스 업무 이행에 기여하는 자
- 22° 일반조세법전 제261조의 7, 1°, d의 제2항에서 규정하고 있는 조건을 충족하는 단체 경영자
- 23° 간이주식회사(SAS) 및 간이주식형자유직수행회사(SELAS)의 의장과 경영자
- 24° 직무수당을 받고 사회보장 제도에 의무적으로 속하지 않는 공제단체의 관리자
- 25° 경제활동 창출 또는 재개에 대한 지원을 받는 자 (상법전 L. 127-1조)
- 26° 본사에 종속적인 대리점주 (노동법전 L. 781-1조)
- 27° 연구 및 혁신 활동의 범주 내에서 전문지식을 제공하거나 자문을 하는 공무원 및 공직자, 기업에 과학적 협력을 하는 것을 승인 받

은 자(연구법전L. 531-8조)

- 28° 공익활동에 종사하는 자 (국가공무원법전 제1권 제I편 의2 제II장)
- 29° 스포츠 심판 및 심사원 (스포츠법전 L. 223-1조)
- 30° 금융협동조합의 장 (통화제정법전 L. 512-61조 내지 L. 512-67조)
- 31° 사회보장법전 L. 242-1-4조 첫 번째 단락에서 언급된 금품 또는 이익을 받은 자
- 32° 임금을 받는 사업자 및 임금을 받는 준사업자 (노동법전 L. 7331-2조 및 L. 7331-3조)
- 33° 운송법전 L. 5511-1조 4°에서 규정하고 있는 임금을 받는 선원 (동 법전L. 5511-1조 3항(3°)에서 규정하고 있는 갑판원 제외)
- 34° 선원의 사회보장 특별제도 또는 유럽연합 회원국이나 프랑스 이외의 유럽경제지역협정 당사국의 사회보장제도의 적용을 받지 않는 자
- 35° 사회보장법전 L. 611-1조에서 규정하는 선택을 행사하는 같은 조 8항(8°) 및 9항(9°)에서 규정하는 자로 그 수입이 일반조세법전에서 정하는 기준을 초과하지 않는 자
- 36° 개인적인 상담 또는 교육 서비스의 일시적 실시를 위하여 타인을 고용하는 개인

이처럼 규정된 직종에 종사하고 있는 자들은 사용자의 회사에 고용되어 있지 않고, 자신들의 업무 수행에 필요한 도구를 전부 또는 일부 소유하고 있더라도 일반체제의 산재보험의 적용대상이 된다(동 법전 L. 412-2조). 다시 말해, 일을 시키는 사람과 노동자 간 인적 종속성이 인정되지 않더라도 경제적 종속성이 인정되거나, 본사의 영향을 받을 수밖에 없는 자영업자, 중간관리자 지위에 있는 자, 고객으로부터 직접 수입을 얻는 자의 경우에는 임금노동자와 유사한 자로 간주하며 산재보험의 적용 범위에 포함하고 있다.²⁹⁾

29) 박제성·양승엽·신수정, 『외국의 자영업자 사회법제연구』, 한국노동연구원, 2018, 33면.

또한, 프랑스 산재보험은 직업 위험에의 노출을 이유로 특별한 보호의 필요성이 있는 자들에게도 그 적용 범위를 확대하고 있다. 근로계약을 체결한 업무 활동이 아니지만, 직업 위험을 인정할 수 있는 활동 19개를 ‘특별 보호가 필요한 직종’으로서 사회보장법전 L. 412-8조에 열거하고 있으며, 직업훈련생, 고용센터의 재정 지원으로 활동하는 구직 교육생, 피구금인, 공공복무자, 전문적인 운동선수 등이 이에 포함된다. 이에 따라 직업 활동을 수행하지만, 임금노동자로 인정되지 않는 직종에 종사하는 자들도 산재보험이 적용대상이 되어 업무상 사고와 직업병에 대한 보호를 받을 수 있다.

2. 새로운 과제: 플랫폼 노동자에 대한 산재보호

프랑스에서는 ‘노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업경력 보장에 관한 법안’³⁰⁾을 반영하여, 2016년에 진행된 노동법전(Code du travail) 개정을 통해 플랫폼 기업의 사회적 책임과 플랫폼에 종사하는 노동자들의 노동법적·사회보장적 권리 보호에 대해 명시적으로 규정하였다(노동법전 L. 7342-1조 이하).³¹⁾ 이를 통해 ‘제공되는 서비스 또는 판매되는 재화의 특성과 그 가격을 결정’하는 플랫폼 기업에게는 사회적 책임이 부과³²⁾되

³⁰⁾ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

³¹⁾ 프랑스 노동법전의 적용대상은 원칙적으로 임금노동자이지만, 그중 제7부는 ‘특정 직업 및 활동에 관한 특별 규정’이란 제목으로, 임금노동자가 아닌 노동자에 대한 보호를 정하고 있다. 구체적으로는 특정 직업군 및 특정 근로 활동에 종사하는 노동자들의 계약이 일정한 요건을 갖추는 경우, 근로계약으로 간주하거나 노동법전의 적용 대상자로 보거나, 또는 노동법전의 일부 규정을 적용하고 있다. 2016년 노동법 개정으로 플랫폼과 플랫폼 노동자들에 관한 법 조항은 제7부 제3권 제4편에 위치한다.

³²⁾ 프랑스 노동법전 L. 8221-6-1조에 따르면, 자영업자(Travailleur indépendant)에 대하여 “근로조건이 전적으로 본인에 의해 또는 주문자와의 계약에 의해 정해지는 자는 독립노동자(자영업자)로 추정한다”고 정하고 있다. 이를 참고하여 생각해 보면, 노동법전에서 플랫폼 노동자를 자영업자로 명시하고 있음에도 불구하고, 실무상 계약의 주요 내용인 서비스와 재화의 특성, 그 가격을 결정하는 자는 플랫폼

고, 플랫폼에 종사하는 노동자는 ‘독립노동자(Travailleur indépendant)’³³⁾, 즉 ‘자영업자’로 규정되었으며, 노동3권이 보장된다. 또한, 플랫폼 노동자는 직업훈련권과 경력취득인정(VAE)이 보장되는데, 이에 발생하는 비용은 플랫폼 기업이 부담하도록 하였다.

플랫폼 노동자에 대한 산재보험 적용과 관련하여, 노동법전 L. 7342-2 조에서는 플랫폼 노동자가 산재 관련 보험에 가입하거나 법령에서 정하고 있는 산재보험의 임의 보험에 가입하는 경우에는 플랫폼 기업이 산재보험에 대한 분담금을 부담하도록 정하고 있다. 즉 플랫폼 노동자는 법문상 자영업자이므로 산재보험의 임의가입 대상자인데, 산재보험 비용 부담을 플랫폼 기업이 책임지도록 하는 것이다. 다만, 플랫폼 기업의 산재보험료 상환은 플랫폼 노동자가 당해 플랫폼에 일정 수익 이상을 달성했을 때만 가능하다(L. 7342-4조).³⁴⁾ 플랫폼 노동자들에 대한 산재보험 비용 부담 책임은 플랫폼 기업이 별도로 산재에 대한 단체보험을 마련하여 플랫폼 근로자들을 가입시키고, 그에 대한 비용을 부담하는 것으로도 대신할 수 있다. 한편, 플랫폼 노동자가 다수의 플랫폼에서 활동한 경우, 노동자에 대한 산재보험료에 대한 부담은 노동자가 해당 플랫폼에서 달성한 연간 소득 비율에 따라 분담하도록 정하고 있다 (D. 7342-4조).

현재 음식 배달 서비스 플랫폼 업체인 딜리버루(Deliveroo)가 프랑스에서 실제로 해당 플랫폼에 종사하는 노동자들에 대해 제공하고 있는 산재에 대한 보장 내용을 참고하고자 한다. 우선 플랫폼 노동자가 산재보험에 임의가입을 한 경우, 딜리버루는 노동법전에서 정하고 있는 바와 같이, 연

노동자가 아닌 플랫폼 기업이므로, 플랫폼 기업의 자격 요건은 플랫폼 기업이 사회적 책임을 져야 할 ‘정당성’을 부여하는 역할을 하는 것으로 보인다.

33) 프랑스에서는 일하는 자 모두를 포괄하는 개념으로서 “Travailleur”란 단어를 사용하고, 이 중에서 다양한 표현이 존재하지만, 대표적으로 임금노동자는 “Salarie”, 자영업자는 “Travailleur independent”(직역하면 ‘독립노동자’, ‘비종속 노동자’)를 사용한다. 현행 노동법전에서는 플랫폼 노동자를 자영업자로 칭하고 있다.

34) 당해 플랫폼에서 플랫폼 노동자의 연간 소득이 사회보험료 산정 기초가 되는 연간 상한액의 13% 이상인 경우에만 플랫폼 기업의 산재보험료에 대한 책임이 발생한다(D. 7342-1조).

간 소득이 사회보장 산정 기초가 되는 소득 상한의 13%를 달성한 플랫폼 노동자에 대하여 산재 임의 보험 분담금을 상환한다. 만약 배달원이 여러 플랫폼에서 활동하여 다수의 플랫폼이 보험료를 상환하는 경우에는 배달원이 해당 플랫폼에서 달성한 연간 수익에 비례한 액수만을 부담한다. 예를 들어, 산재와 직업병을 보장하기 위한 임의 보험에 가입한 배달원은 두 플랫폼 A와 B에서 활동, 플랫폼 A에서는 6천 유로를, 플랫폼 B에서는 5천5백 유로 수익을 달성한 경우, 보험료에 대하여 플랫폼 A는 52%를 플랫폼 B에서는 48%를 부담. 배달원의 보험료가 586유로라면, 플랫폼 A는 306유로(52% x 586), 플랫폼 B는 280유로를 상환해야 한다. 한편, 딜리버루는 현재 사보험회사를 통해 상해보험과 직업민사책임보험(배상책임보험)을 마련해놓았다. 따라서 딜리버루에서 활동하는 플랫폼 노동자들은 무료로 모두 가입이 가능하며, 업무 수행 시 일어난 사고에 대해 보장을 받을 수 있다.

현행 프랑스 노동법전상 플랫폼 노동자가 보호받을 수 있는 산재보험은 두 가지 방식으로 정리할 수 있다. 첫째는 일정 소득을 달성한 플랫폼 노동자들이 산재보험에 임의가입하고 그 보험료를 플랫폼 기업이 상환하는 방식, 둘째는 플랫폼이 마련한 단체보험에 무료로 가입되는 방식이다. 두 번째 방식은 서비스 계약만 체결하면 해당 플랫폼이 보험사와 마련한 사보험에 자동으로 가입되므로 모든 플랫폼 노동자가 동일한 혜택을 받을 수 있고, 플랫폼 노동자의 비용 부담이 없다는 장점이 있다. 그러나 플랫폼이 마련한 단체보험은 임금노동자의 산재보험과 비교하여 보장수준이 너무 낮다는 비판이 제기되고 있지만, 플랫폼 기업은 산재보험의 임의가입에 대한 비용 부담을 회피하기 위한 목적으로 저비용의 단체보험을 더 선호하고 있다는 지적이 있다.³⁵⁾ 반면에 첫 번째 방식으로 플랫폼 노동자가 산재보험을 임의 가입할 경우, 그 비용은 해당 플랫폼에 일정 소득을 달성해야 한다는 요건을 충족하여야 하며, 현실적으로는 플랫폼 노동자들

35) Josépha Durringer, "Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ?", La Nouvelle Revue du Travail, n°13, 2018.

이 플랫폼과 계약 체결 시 불이익을 받을 수 있다는 염려로 임의가입을 하지 않는다는 문제점이 있다.

플랫폼 기업은 법문에서 규정하고 있는 위와 같은 두 가지 방식 중 자신에게 유리한 방식을 선택할 수 있다 보니, 프랑스의 대표적 플랫폼 기업들은 대체로 사보험을 통한 ‘저비용 보호 정책’을 택하고 있다. 프랑스 노동법전 L. 7342-2조에 따르면, 플랫폼 기업이 마련하는 단체보험의 경우, 산재보험 임의가입 시 보장받는 내용과 최소한 동등한 수준을 요구하고 있지만, 현실적으로 사보험의 단체보험의 경우, 그와 동등한 보상금액이 명시되어 있어도 이는 최대 보상금액일 뿐, 실질적으로 지급되는 보상금액의 수준은 그에 미치지 못하는 실정이다. 사보험의 단체보험은 적어도 플랫폼 노동자들이 노출되는 직업상 위험에 최소한의 보호는 이뤄질 수 있다는 점에서 긍정적인 평가가 가능할 수 있지만, 그 보호가 플랫폼 노동자들에 대한 실질적인 보호 수단이 될 수 있는지에 대해서는 의문이 드는 것도 사실이다. 이미 많은 수의 프랑스 플랫폼 노동자들이 근로자성을 인정받기 위하여 법원의 판단을 구하고 있는 것 자체가 그 의문을 뒷받침해주고 있는 것 같다.

특히 프랑스에서는 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 간 종속관계, 즉 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정하는 판례가 점차 나오고 있다. 최근에도 운송서비스 플랫폼 업체 우버의 운전기사를 임금노동자로 인정한 파기원 판례가 있었다. 지난 2019년 1월 10일, 파리 항소법원이 우버와 운전기사 사이의 종속관계를 인정하며 당사자 간 계약을 근로계약으로 본 사안³⁶⁾에 대하여, 파기원은 2020년 3월 4일 판결을 통해 그 입장을 재확인하였다.³⁷⁾

이번 판결에서 파기원은 운전기사가 우버가 구성한 서비스를 기반으로 일한 점 (구체적으로는 고객 구성과 수행하는 운송서비스 조건과 요금을 자유롭게 정할 수 없는 점), 운행 경로는 우버가 지정하며, 그 경로를 따

³⁶⁾ CA Paris, pôle 6, chambre 2, 10 janvier 2019, n°18/08357.

³⁷⁾ Cass. Soc., 4 mars 2020, n°19-13.316.

르지 않으면 수정된 요금 체계가 적용되는 점, 고객을 태우기 전까지 운전기사는 최종 목적지를 알 수 없어 자신의 편의에 맞는 경로를 선택할 수 없는 점, 세 번의 운행 거부에 대한 일시적 어플리케이션 접속 금지 또는 운전기사의 문제적 행동이 보고되었거나 운행 취소율이 일정 수준을 초과 경우에는 운전기사의 계정 접근을 제한하는 등 우버의 징계가 가능한 점, 운전기사는 우버 회사가 수행 조건을 일방적으로 규정한 운송서비스 체계에 따라야 하는 점 등을 고려하여 플랫폼 우버와 운전기사 간 ‘종속관계’가 존재함을 인정하였다. 즉 파기원이 플랫폼과 플랫폼 노동자들 사이에 종속관계와 플랫폼 노동자들이 자영업자인지 판단하기 위해 고려한 요소들을 정리하면 먼저 종속관계 입증 요소로서 지시권, 통제권, 지시 불복중에 대한 징계권이 있었는지를 살펴보고, 자영업자 입증 요소로서는 자신의 고객 구성 가능성 (고객 풀 구축 가능성), 요금 책정 자유, 서비스 제공 수행 조건 설정에 대한 자유를 검토한다는 것을 알 수 있다.³⁸⁾

최근 판례의 판단 대상이 된 사안들은 이미 시간이 많이 흘렀으며, 법적 판단에 따라 플랫폼 기업들이 이미 그에 대응하기 위한 변화를 빠르게 하고 있다는 점에서 앞으로도 계속 같은 입장의 판례가 나올 수 있을지는 지켜보아야 할 것이다.

38) 프랑스 노사분쟁조정위원회(Conseil de prud’hommes)에서도 플랫폼과 플랫폼 노동자들에 대한 다양한 판결이 나오고 있다. 특히 지난 2020년 2월 7일, 파리 노사분쟁조정위원회에서는 음식배달 플랫폼 딜리버루(Deliveroo)가 배달원에게 ‘서비스 제공 계약’ 체결을 의무화하도록 한 것은 노동법 적용을 회피하기 위함이었다며, 노동을 은폐하기 위한 의사가 있었던 것으로 판단하였다. 이에 따라 플랫폼과 배달원 간에 체결한 ‘서비스 제공 계약’을 ‘근로계약’임을 확인하며, 플랫폼 딜리버루에게 배달원에 대해 3천 유로 손해배상금 지급명령을 내렸다. 플랫폼과 플랫폼 노동자 간에 체결하는 ‘서비스 제공 계약’ 의무 체결에 대하여 플랫폼이 노동법 적용을 회피하기 위한 의사가 인정된다고 본 최초의 판단이었다.

IV. 주요 쟁점에 대한 비교·검토

기본적인 사회보장체계가 다른 두 나라이지만, 노동시장에서 겪고 있는 사회적 문제들은 비슷한 양상을 보인다. 앞에서 살펴본 프랑스 산재보험의 적용 범위 확대 대상이 되었던 ‘임금노동자와 유사한 자’와 플랫폼 노동자에 대한 법적 규정 내용을 토대로, 이와 비슷한 개념으로 볼 수 있는 우리나라의 ‘특수형태근로종사자’에 대한 특례조항의 문제점과 아직 관련 규정이 마련되지 않은 플랫폼 노동자에 대한 산재보호에 대하여 비교·검토해보고자 한다.

1. ‘특수형태근로종사자’의 특례조항과 임의가입

임금노동자와 자영업자의 성격을 동시에 갖춘 종속자영업자에 대해 사회적 위험으로부터 보호해야 할 필요성을 인식하고 있는 것은 동일하나 두 나라가 이에 대응하는 방식은 차이가 있다. 예를 들어, 우리나라는 ‘특수형태근로종사자’에 대하여 임의가입과 같은 효과로 산재보험 적용을 인정하고 있지만, 프랑스는 ‘임금노동자와 유사한 자’를 산재보험의 당연 적용 대상자로서 인정하며, 산재보험뿐만 아니라 이 외의 사회보장을 임금노동자와 동일하게 적용한다.

구체적으로 우리나라의 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 가입은 두 가지의 특징을 갖는다. 첫째로, 특수형태근로종사자 중 산재보험법의 적용을 원하지 않는 경우 보험료징수법으로 정한 바에 따라 공단에 산재보험법의 적용 제외를 신청할 수 있고 (산재보험법 제125조 제4항), 둘째로, 산재보험료를 사업주와 특수형태근로종사자가 각각 2분의 1씩 부담한다 (보험료징수법 제49조의3). 문제는 이 두 가지의 특징이 우리나라 특수형태근로종사자의 저조한 산재보험 가입률의 주요 원인으로 꼽히고 있다는 점이다.³⁹⁾ 또한, 앞에서 언급했던 프랑스의 플랫폼 노동자들이 임의가입

³⁹⁾ 2017년 기준, 특수형태근로종사자 중 약 87%가 적용 제외를 신청하였으며, 실적

방식으로 겪는 문제점, 사업주의 비용 부담으로 인해 계약 체결에 차질이 생길 것을 우려해 산재보험에 가입하지 않거나, 대신 플랫폼 기업이 마련한 낮은 수준의 사보험에 가입하는 경우는 우리나라 특수형태근로종사자들도 충분히 겪고 있는 일들이다.⁴⁰⁾ 뿐만 아니라, 보험급여 지급에 있어서도 특수형태근로종사자는 보험료 체납 기간에 업무상 재해가 발생하였다면 보험급여의 전부 또는 일부가 지급되지 않을 수 있는데(산재보험법 제125조 제10항), 이 또한 불이익의 하나로 볼 수 있다.

‘특수형태근로종사자’라는 용어는 결국 산재보험법에서만 의미가 있는 특수한 지위임에도 불구하고, 그들에 대한 유일한 보호 규정마저 임의가입의 효과가 발생하도록 규정하고 있는 것은 사회보장과 사회보험 의의를 크게 제약하는 것이다.⁴¹⁾ 특례조항을 규정했던 당시의 사회적 요청과 지금까지도 그와 관련하여 제기되고 있는 문제점들을 고려하였을 때, 프랑스와 마찬가지로 당연 적용 대상으로 규정하는 것이 타당할 것이다.⁴²⁾ 이에 대하여 기존의 산재보험법상 특례 조항(제125조)을 폐지하고, 적용대상인 ‘근로자’의 개념에 특수형태근로종사자를 포함하여 강제 가입으로 전환, 보험료에 대한 부분은 국가 지원 방안 등을 통해 실효성을 높일 필요가 있다는 의견도 고려해 볼 수 있겠다.⁴³⁾ 사회적 보호에 대한 적용 기준

용률은 12.44%에 불과하다. 또한 콘크리트믹서트럭운전자나 퀵서비스기사의 적용률은 비교적 높지만, 보험설계사나 골프장 캐디의 적용률은 불과 10%에도 미치지 못해 직종 간에도 적용률 차이가 크다 (박은정, “특수형태근로종사자의 보호: 걸어온 길, 가야할 길”, 『산업관계연구』 28(3), 한국고용노동사관계학회, 2018, 63면.)

- 40) 조연민, “산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자 특례제도에 대한 비판적 검토”, 『사회보장법연구』 5(2), 서울대 사회보장법연구회, 2016, 265면.
- 41) 이호근, “플랫폼 노동 등 고용 형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구”, 『산업노동연구』 26권 1호, 한국산업노동학회, 2020, 92-93면.
- 42) 최근 우리나라에서는 “사용종속관계의 정도 등을 고려해 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수고용직의 경우에는 사업주가 산재보험료를 부담한다”는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 단서 조항이 신설된 2007년 이후 13년간 이 규정에 따른 대통령령이 마련되지 않은 것에 대해 행정입법 부작위라는 주장으로 헌법소원 심판이 제기되었다.
- 43) 조연민, “산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자 특례 제도에 대한 비판적 검토”, 『사회보장법연구』 5(2), 서울대 사회보장법연구회, 2016, 272면.

은 ‘지위’가 아닌 ‘사람’과 연결되어야 한다.

2. 산재보험의 적용 확대 방식

플랫폼 노동자들에게 사회보장 측면에서 가장 문제시되고 요구되는 것은 산업재해에 대한 보호일 것이다. 우리나라와 프랑스 모두 플랫폼 산업 중 가장 빠르게 확장되고 있는 플랫폼의 형태는 배달 서비스와 운송서비스이며, 운송수단에 의지하여 업무를 수행하는 특성상 이에 종사하는 플랫폼 노동자들이 사고에 노출될 위험성이 그만큼 높을 수밖에 없다. 그럼에도 우리나라에는 아직 노동법이나 사회보험법 등 플랫폼 노동에 대한 법적 규정이 마련되어 있지 않다. 다만 관련하여 산재보험법 제125조 ‘특수형태근로종사자에 대한 특례’가 유일한 규정이어서, 플랫폼 노동자들을 프랑스와 마찬가지로 독립적 규정의 입법을 통해 보호할 것인지, 아니면 특수형태근로자의 범주에 포함할 것인지에 대한 논의의 필요가 있다.

우리나라는 2007년 법 개정 당시 산재보험법 시행령을 통해 특수형태근로종사자를 4개의 직종으로 정하고 있었지만, 점차 추가되어 현재는 총 9개의 직종⁴⁴⁾의 종사자를 규정하고 있다. 이미 보았듯이 프랑스는 노동법 전상 임금노동자가 아닌 자영업자이지만, 임금노동자와 유사한 직종 36개를 규정하고 있고(노동법전 L. 311-3조), 나아가 이 범주에 포함되지 않지만, 특별히 산재보호 필요성이 있는 직종 19개(동법 L. 412-8조)를 규정하고 있다. 이를 고려하면, 두 나라가 산재보험의 적용 범위 확대 방식으로 대상 직종을 ‘열거’한다는 방식은 동일하나, 확대 적용대상의 직종의 범위는 우리나라가 현저히 좁다는 것을 알 수 있다. 빠르게 변화하는 노동 환경 속에서 노무 제공의 실질이 다양해지고 유동적인 특징을 갖는다는 점을 고려하면, ‘특수형태근로종사자’라는 명칭 하에 제한적으로 9개의

44) 현재 특수형태근로종사자로는 보험설계사, 콘크리트믹서트럭 운전사, 학습지 교사, 골프장캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전 기사가 있다.

직종을 열거하고 있는 현행 입법례의 실효성과 적절성에 대해 다시 생각해볼 필요가 있다.⁴⁵⁾

최근 배달대행서비스를 제공하는 플랫폼 노동자인 배달원이 산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자에 속하는지에 대한 판결에서 배달원이 산재보험법 시행령의 ‘택배원’에 해당한다고 보며 산재보험 적용을 인정한 판결⁴⁶⁾이 있었다. 산재보험 적용의 여부는 근로 실태나 보호의 필요성에 대한 구체적인 판단이 우선되어야 할 것인데, 현행 우리 법제에 따르면, 해당 노동자의 근로자성 나아가 ‘특수형태근로종사자’에 포함된 직종인지 아닌지에 대한 판단이 중요할 수밖에 없다.

이처럼 현재 특례제도를 통한 적용 확대 방식이 갖는 문제점⁴⁷⁾과 플랫폼 노동은 기존의 특수형태근로종사자의 노동형태보다 더욱 복잡하고 다양한 형태로 발전할 가능성이 있음을 고려하며 방안을 마련해야 할 것이다. 다만, 입법 방식과 관련하여, 프랑스에서 플랫폼 노동자를 노동법정상 임금노동자도 아닌, 산재보험의 확대 적용 대상자인 ‘임금노동자와 유사한 자’도 아닌, ‘독립노동자’ 즉 자영업자로 특정한 별도의 규정 방식이 현실적으로 그들을 보호의 가능성으로부터 오히려 더 멀어지게 한 것은 아닌지도 함께 생각해볼 수 있겠다.

3. 전속성과 사용자 특정 문제

45) 조연민, “산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자 특례 제도에 대한 비판적 검토”, 『사회보장법연구』 5(2), 서울대 사회보장법연구회, 2016, 263면.

46) 대법원 2018.4.26. 2016두49372 및 2017두74719 판결

47) 특례제도가 갖는 한계점에 대하여 특수형태근로종사자의 보호를 위한 특별법 제정이 필요하다는 의견(박지순, “특수형태근로종사자에 대한 노동법의 적용 가능성과 범위”, 『노동법학』 제23호, 2006, 275면; 도재형, “사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자”, 『노동법연구』 제34호, 2013, 239면)과 사회보험법은 사회보험의 제도 목적과 취지에 따라 적용대상을 규정하여 전반적인 취업자를 그 적용대상으로 구상해볼 수 있다는 의견(박은정, “특수형태근로종사자의 보호: 걸어온 길, 가야할 길”, 『산업관계연구』 28(3), 한국고용노사관계학회, 2018, 67면)을 참고해볼 수 있다.

업무상 위험으로부터 노동자를 보호한다는 산재보험의 취지를 고려한다면라도 적용 대상자의 범위 확대가 필요하다는 점에 대해서는 오늘날 크게 이견이 없는 듯하다. 우리나라 산재보험법은 특수형태근로종사자들에 대한 적용 요건으로 “1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”을 규정하고 있다 (산재보험법 제125조 제1항 제1호). 즉 ‘주로 하나의 사업’에서 노무를 제공하는 ‘전속성’을 요구하는 것이다. 이처럼 산재보험 적용 요건에 전속성을 요구하는 가장 큰 이유는 현행 산재보험제도가 사용자 책임보험적 성격을 갖고 있기 때문이다.⁴⁸⁾ 다시 말해, 전속성을 인정하여 사용자를 특정하는 문제는 산재보험의 비용 부담 문제로 연결된다.

이미 우리의 고용 형태는 전통적 근로관계에서 벗어난 비전형적 근로관계가 ‘전형적’으로 나타나고 있어, 근로자가 사업주와 일시적 또는 간헐적으로 근로관계를 맺거나 복수의 사업주에 대해 노무를 제공하는 경우도 많이 있다. 더욱이 플랫폼에 종사하는 노동자들의 경우에는 더욱 그러하며, 비슷한 성격의 여러 플랫폼 기업에서 활동하는 근로하는 노동자들이 대다수이다. 이러한 노동형태의 변화는 노무를 제공하는 자가 주로 하나의 사업주에 전속되어 있지 않고, 둘 이상의 사업주에게 노무를 제공하는 경우, 산재보험법상 책임을 지는 사업주를 누구로 특정할 것인지에 대한 문제를 야기한다.⁴⁹⁾

프랑스의 경우를 보면, 사회보장법전 L. 311-2조에서 사회보장 일반체제의 당연 적용 대상자에 대하여 ‘임금노동자 또는 단일 또는 복수의 사용자를 위해 일할 것’을 요건으로 정하고 있어 인적 종속성을 요구하지만, ‘복수’의 사용자도 상정하고 있다. 또한, 노동법전상 플랫폼 노동자 관련 규정에서는 플랫폼 노동자가 복수의 플랫폼 기업에서 활동하는 경우도 명시하고 있다. 복수의 사용자가 인정되는 경우, 플랫폼 노동자가 달성한 수

48) 박은정, “특수형태근로종사자의 보호: 걸어온 길, 가야할 길”, 『산업관계연구』 28(3), 한국고용노사관계학회, 2018, 77면.

49) 윤애림, “복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 자에 대한 산재보험 적용방안”, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, 2013, 309면.

의 비율에 따라 사용자들이 산재보험 비용에 대한 책임을 분담하도록 정하고 있음을 앞에서도 살펴보았다.

우리나라 산재보험법상 인적 종속성이 문제가 되는 ‘특수형태근로종사자’들에게 산재보험 적용의 요건으로서 ‘하나의 사업주’를 정하고 있는 것이 결국 산재보험을 책임지는 사업주 특정의 문제라면, 프랑스의 경우를 참고하여 사용자가 얻는 수익을 근거로 반대급부로서 직업 위험에 대한 책임을 묻는 것도 가능할 것이며, 그렇다면 굳이 한 명의 사용자만을 요구할 필요도 없을 것이다. 물론 이에 대해서는 보험 기술적인 요인이 먼저 해결되어야 하겠지만, 단지 법 규정을 이유로 복수의 사업주에게 노무를 제공하는 것이 ‘전속성’을 부인하는 징표의 하나가 되어서는 안 될 것이다.

V. 마무리하며

‘종속적 자영업자’에 대한 사회보장법적 보호, 그중에서도 산재보험 적용 확대의 필요성은 오래전부터 제기되어 왔으며 플랫폼에 종사하는 자들에 대한 논의도 마찬가지이다. 두 나라가 현재 직면하고 있는 노동시장과 근로 형태 변화의 내용이 크게 다르지 않으며, 비교적 한 걸음 앞서나가 있는 프랑스의 산재보험제도의 보장 내용과 관련 논의는 우리에게 좋은 참고 자료가 될 것으로 생각한다. 다만, 구체적이고 실효성 있는 방안을 모색하기 위해서는 우리나라의 법·제도와 관행 그리고 사회보장제도가 갖는 특수성이 함께 고려되어야 할 것이다.

산재보험은 노무를 제공하는 자를 업무상 위험으로부터 보호하기 위한 사회보험이다. 다시 말해, 업무상 재해 또는 질병에 대해 신속하고 공정한 보상을 제공하고, 재해 노동자의 재활 및 사회 복귀 촉진, 나아가 경제적 손실을 보상하기 위한 사회보장제도이다. 제도의 목적과 취지에 맞추어 해석한다면, 노무를 제공하는 자는 지위와 계약의 형태와는 상관없이 최소한의 보장을 받을 수 있어야 한다. 우리나라의 현행 노동관계법이 전통

적 고용 관계를 전제로 설계되었다고 해서 그 기준이 오늘날 사회보장의 사각지대에 있는 자들에 대한 보호 필요성을 부정하거나 차별적 보호를 정당화하는 근거로 제시되어서는 안 될 것이다.⁵⁰⁾

불안한 고용과 노동 상황에 놓인 프레카리아트(Precariat)형 노동자에 대한 사회적 보호는 미래에 대한 대책이 아닌 현실적으로 필요한 대응이 되었다. 사회보장에 대한 적용 범위 확대 요청은 점차 커질 것이며, 이를 위하여 앞으로 사회보장제도의 성격은 이전보다 더 보편주의적 성격으로 변화될 가능성이 크다.⁵¹⁾ 이에 따라 기존의 기여에 의한 보장방식보다는 조세에 의한 지원 방식이 더 큰 비중을 차지할 수 있다. 프랑스가 사회보험료를 근간으로 운영되어 왔던 사회보장제도를 사회보장세에 준하는 사회기여금을 기반으로 운영하는 방향으로 제도를 개편한 것도 마찬가지이다.⁵²⁾ 이를 위해서는 사용자 또는 종속적 근로자에게만 그 책임을 전가해서는 안 되며, 국가의 적극적인 정책적 개입이 필요하다. 대법원에 따르면, 산재보험제도는 “작업장에서 발생할 수 있는 산업안전보건상의 위험을 사업주나 근로자 어느 일방에 전가하는 것이 아니라 공적 보험을 통해서 산업과 사회 전체가 이를 분담하고자 하는 목적”을 가지는 제도이다.⁵³⁾ 근로자성을 판단하고 사용자를 특정하는 것보다 더 중요한 것이 사회보장에 대한 국가의 책임인 것이다. 무엇보다도 업무상 재해에 대한 사회안전망으로서 산재보험이 제 역할을 다 하기 위해서는 ‘노무를 제공하는 자’들을 그 적용대상으로 인정하는 것이 변화의 첫걸음일 것이다.

*투고일 2020.5.23. / 심사개시일 2020.6.15. / 게재확정일 2020.6.20.

-
- 50) 윤애림, “복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 자에 대한 산재보험 적용방안”, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, 2013, 316면.
51) 이호근, “플랫폼 노동 등 고용형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구”, 『산업노동연구』 26권 1호, 한국산업노동학회, 2020, 99면.
52) 프랑스 사회보장제도의 개편에 관한 자세한 내용은, ‘노대명, “프랑스 사회보장제도의 최근 개편 동향: 마크롱 정부의 대선 공약을 중심으로”, 『국제사회보장리뷰』, 한국보건사회연구원, 2017’에 소개되어있다.
53) 대법원 2017. 8. 29. 선고 2015두3867 판결.

참고문헌

- Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 31e édition, 2018.
- 도재형, “사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자”, 『노동법연구』 제34호, 2013.
- 박지순, “특수형태근로종사자에 대한 노동법의 적용가능성과 범위”, 『노동법학』 제23호, 2006.
- 박은정, “특수형태근로종사자의 보호: 걸어온 길, 가야할 길”, 『산업관계연구』 28(3), 한국고용노사관계학회, 2018.
- 심창섭, “프랑스 산재보험의 성격 변화”, 『사회보장연구』 제15호, 한국사회보장학회, 1999.
- 윤애림, “복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 자에 대한 산재보험 적용방안”, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, 2013.
- 이호근, “플랫폼 노동 등 고용형태의 다양화와 사회보장법 개선방안에 대한 연구”, 『산업노동연구』 26권 1호, 한국산업노동학회, 2020.
- 조용만, “프랑스의 통근재해 보호제도”, 『노동법연구』, 서울대학교 노동법연구회, 2003.06.
- 조연민, “산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자 특례 제도에 대한 비판적 검토”, 『사회보장법연구』 5(2), 서울대 사회보장법연구회, 2016.
- Josépha Diringier, “Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ?”, *La Nouvelle Revue du Travail*, n°13, 2018.
- Marie-Odile Safon, “La prise en charge des accidents du travail et l’organisation de la médecine du travail en France”, *IRDES*, 2019,12.
- 박제성·양승엽·신수정, 『외국의 자영업자 사회법제 연구』, 한국노동연구원, 2018.
- 박제성·강성태·유성재·박은정, 『자영업자 사회법제 연구』, 한국노동연구원, 2019.
- 보건복지부, 『통계로 보는 사회보장 2018』, 2019.
- 노대명, 『주요국의 사회보장제도-프랑스』, 한국보건사회연구원, 2012.
- 창원대학교 산학협력단, 『2019년 해외 선진 산재보험제도 심층 조사연구』, 근로복지공단 근로복지연구원, 2019.10.

<Abstract>

French Industrial Accident Insurance System and Protection of Dependent Self-Employees

Lee, Eunjoo*

With the appearance of new modes of labor and employment patterns, the demands for new labor norms are gradually increasing. The ‘expansion of the application scope of industrial accident insurance’ is one of the related realistic requests. This paper aimed to find out how France was coping with the industrial accident insurance as the country was suffering from similar social changes to our country. French Industrial Accident Insurance System is expanding the application of industrial accident insurance having the same coverage contents as those of wage workers to ‘those whose nature of occupation is similar to wagedworkers’ and ‘those who need special protection for the labor provided’ as well as wagedworkers. On one hand, with reference to the platform workers who do not have relevant protection regulations yet in our country, France prescribed the social responsibility of platform enterprises and labor law and social security based rights of workers working at the platform by revising the Labor Code (Code du travail) in 2016 (Labor Code L. 7342-1). When it comes to the industrial accident insurance, France prescribed that platform worker achieved a certain profit, applicable platform enterprises should bear platform worker’s voluntary subscription

* Researcher, Institute of Law Studies of Korea University.

industrial accident insurance premium or provide group insurance of private insurance.

The necessity of expanding the application of social security act-based rights for ‘dependent self-employees’, especially industrial accident insurance has been raised long ago, which was again expanded to the discussion on social security for platform workers today. According to the purpose and intent of industrial accident insurance system, those who offer service will have to be given minimum guarantee, regardless of position or type of contract. In the future, the request for expanding the application scope of social security will increase gradually and accordingly the nature of social security system is likely to become more universalized than before. Recently, France’s reform of the social security system that was operated as social insurance premium toward operating the social-security taxes as source of revenue was one of the efforts to keep up with such flow. Our country needs to make more aggressive intervention in policies at the national level focusing on ‘human’ rather than ‘position’ as criteria for applying the industrial accident insurance.

Key Words: French Social security, French Industrial Accident Insurance, Extend coverage, System, Dependent Self-Employees, Platform workers