

프랑스의 노동시장 현대화를 위한 노사협약

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

이정원 (프랑스 리옹대학교 노동법 박사과정)

프랑스의 대표 사용자단체와 대표 노동조합 간의 전국단위교섭이 약 5개월간 진행된 끝에, 마침내 ‘노동시장 현대화를 위한 노사협약(Accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail)’이 지난 1월 23일 최종 서명되어 정부측에 제출되었다.

현재 입법화를 기다리고 있는 이 협약은 프랑스에서 노동시장 개혁과 관련하여 계속해서 논의되어 오던 사안인 근로계약제를 포함한 것으로서, 노사 양측이 참여한 대립 끝에 일정한 합의점을 도출해 냈다는 점에서 주목받고 있다. 이하에서는 협약 체결의 배경과 그 주요 내용을 살펴보기로 한다.

■ 배경 및 경과

노동시장에서 이른바 유연안정성(flexicrité)을 확보하려는 움직임은 프랑스를 비롯한 유럽연합 각 회원국에서 지속적으로 나타나고 있다. 대략적으로 유연안정성의 확보는 근로계약제에 있어 국가의 개입보다 노사자치협약 등이 큰 영향력을 가지게 되는 것을 특징으로 하며, 이에 따라 사용자가 고용과 해고를 자유롭게 할 수 있는 대신, 근로자는 높은 수준의 실업수당을 보장받는 형태가 되는 것이 보통이다.

프랑스에서도 최근 정부의 일련의 고용정책¹⁾에서 그리고 노사자치 차원에서 이러한 움직임이

1) 특히, 2006년에 도입된 신채용계약(CNE), 2007년 입법화되었으나 노조와 학생들의 강한 반대에 부딪혀 철회된 최초채용계약(CPE) 등은 노동시장 유연화를 그 목적으로 하고 있으며, 니콜라 사르코지 대통령도 대선공약으로 해고제한이 완화된 형태의 단일근로계약제 도입 계획을 발표한 바 있다.

나타나고 있다. 특히 지난 2006년에도 프랑스의 대표적인 사용자단체인 Medef가 이러한 맥락에서 고용안정과 근로계약 및 실업보험에 관한 사회적 대화 개시를 제안한 적이 있었으나 당시 노조 측의 반대로 성사되지 못했다. 그리고 2007년 6월이 되어서야 관련 교섭 개시에 관한 합의가 이루어졌으며 같은 해 9월 마침내 교섭이 시작된 것이다.

특히 이번 교섭은 노동시장의 개혁을 통하여 프랑스식 유연안정성을 확보할 것을 그 목표로 하고 있으며, 이러한 목표하에 크게 세 가지 문제의식을 가지고 진행되었는데, 고용안정성의 확보와 해고조건의 완화, 그리고 기업 수요에 대한 노동력의 상시 연계를 위한 개별 서비스 확보가 그것이다.

노사 간의 집중교섭으로 1월 11일 협약 최종안이 작성되었고, 1월 21일 프랑스의 3개 사용자 단체인 Medef, CGPME, UPA와 4개 대표 노조인 CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC가 이에 서명함으로써 협약은 효력을 얻게 된다. 그러나 CGT는 협약이 사용자에게 유리한 내용만 담고 있으며 근로자 보호 사항은 미약하다는 이유로 서명을 거부하였다²⁾.

■ 협약의 주요 내용³⁾

근로계약의 협의해지(la rupture conventionnelle)제도 도입 : 협약 제12조 a

이 협약은 기간을 정하지 않은 근로계약에 있어 기존 노동법에 의한 근로계약 종료의 두 가지 양태인 해고와 사직의 중간에 위치한 새로운 해지 방법을 도입하였다. 즉 사용자에 의한 해고도, 근로자에 의한 사직도 아닌 두 당사자의 협의에 의하여 해지가 가능할 수 있도록 한 것이다. 여기에서는 특히 근로자측의 자유로운 의사선택이 가능하도록, 모든 필요한 정보를 공개하고 노조나 근로자대표 등의 개입을 허용하며, 협의 후 2주 전까지는 의사를 철회할 수 있도록 하는 장치 등을 마련하였다. 협의해지는 대상자에게 법정해고수당 및 실업수당을 보장해 주지만, 일단 협의가 확정되면 근로자들은 이에 관하여 다툴 수 없게 된다. 특히 사용자측의 주장대로 협의의 확정 및 법적 효과는 지방노동사무소장이 관할하도록 함으로써, 사법적 영역이 아닌 행정적 영역에서 그 통제가 이루어지게 되었다.

2) CGT측의 협약 내용에 대한 구체적인 반박 입장은 <http://docsite.cgt.fr/1200499526.pdf> 참조.

3) 협약원문은 <http://www.lesechos.fr/medias/2008/0114/300233066.pdf> 참조.

구체적 업무를 정한 근로계약 : 협약 제12조 b

구체적 업무를 정한 근로계약은 2004년도 비르빌보고서⁴⁾에서 처음 제안된 것으로서, 일종의 도급계약적 성격을 가진다. 즉 특정한 업무의 완수를 위하여 근로계약을 체결하고, 그 일이 완료됨으로써 근로계약이 자동으로 해지되는 형태이다. 협약에 의하면 이 근로계약은 산별 협약이나 기업 단위 협약에 의하여 가능하며, 기술자나 관리직 근로자만을 그 대상으로 한다. 이때 근로계약 기간은 최소 18개월에서 가장 36개월까지 가능하고 그 대략의 기간과 구체적인 업무의 내용은 근로계약에 명시되어야 한다. 또한 업무 완수 이후 사용자가 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결할 의사가 없거나 근로자가 이를 거부하는 경우, 근로자는 기존의 실업수당 외에도 전체 보수의 10%에 해당하는 특별수당을 받게 된다.

시험적 운용이라는 취지에서 이 계약은 법률 발효 이후 6개월마다 그 이용 실태와 효과에 대한 검토가 이루어질 예정이며, 노사 양측이 그 결과에 따라 변경 또는 폐지를 요구할 수 있는 여지 또한 남겨두고 있다.

해고된 근로자의 기존 권리 유지 : 협약 제14조

협약은 근로자 보호책으로서 해고근로자에 대하여 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 이전 직장에서의 권리가 계속해서 유지될 수 있도록 하고 있다. 이러한 권리로 협약에서 언급된 것은 두 가지이다. 우선 근로자들은 실직 후에도 이전 직장에서의 의료비 지원에 관한 권리를 유지할 수 있다. 구체적으로는 실업보험 기간의 1/3에 해당하는 기간 동안(최소 3개월 이상) 이 권리가 유지되며 그 재정 부담은 이전 직장에서의 사용자·근로자 간의 비율을 유지하거나 단체협약에 의하여 정해진 바에 의한다. 다음으로 기존 직장에서 가지던 개별적 직업교육권(droit individuel à la formation, DIF)을 실업기간의 처음 절반 기간 동안, 그리고 새 직장에 채용된 후 2년 동안 유지할 수 있도록 했다. 그리고 이의 구체적인 실행 및 보완을 위한 교섭을 재개할 것을 규정하고 있다.

4) 노동시장개혁과 관련한 정부보고서 “Pour un code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité”, Virville Michel, 2004 <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000015/0000.pdf>

25세 미만 근로자에 대한 고용정책 : 협약 제3조

협약은 또한 25세 미만 근로자들에 대한 특별한 사항들을 규정하고 있다. 구체적으로 실습기간을 학사 과정으로 인정해 주는 동시에, 기업에 있어서는 시용기간으로서 인정될 수 있도록 하였고, 근로계약해지 이후 구직에 관한 공공서비스 제공의 보장, 그리고 주거 및 교통 등 복지에 관련한 사항을 공공기관과 협의할 수 있는 여지를 두고 있다. 특히 이번 교섭에서 노동조합의 주요 성과 중의 하나로 평가되고 있는 것으로, 그동안 근로기간 조건을 충족시키지 못하여 실업보험의 대상에서 제외되어 오던 25세 미만 근로자들에게 실업수당에 관한 권리가 인정되게 되었다.

■ 평가 및 전망

협약의 내용에 대해 사용자측은 당초 기대에는 미치지 못하지만 대체로 만족스럽다는 평가를 내리고 있다. 특히 Medef는 이 협약이 프랑스식 유연안정성의 문을 연 역사적인 의의가 있다고 높이 평가했다. 이에 반해 노조측은 일단 협약 내용을 받아들이면서도 근로자들의 고용안정 문제에 있어서는 시작 수준일 뿐이라는 점을 강조하고 있다. CFDT는 시작점으로서의 협약의 의의를 인정하고 의료비 요건 완화나 해고수당 재평가 등, 근로자에게 곧바로 이익으로 돌아오는 부분에 대해 긍정적으로 평가했다. FO와 CFTC 관계자들도 협약이 사용자와의 ‘타협’이었음을 강조하면서 앞으로도 근로자 보호 문제에 집중할 것을 선언했다⁵⁾.

이 협약은 당초 교섭이 시작되면서 예상되었던 것과는 달리 노동시장 구조에 큰 지각 변동을 가져올 만한 내용을 담고 있지는 않다. 다만, 해고나 근로계약제 등 그동안 많은 논의가 있어 왔던 문제들에 손을 대기 시작했다는 것에서 일단 중요한 의미를 가진다. 즉 차후 프랑스식의 유연안정성이 어떠한 형태로 정착될 것인지 가늠할 수 있게 해준 것이다.

구체적으로 사용자의 입장에서는 일단 까다롭고 정형적이었던 기존 해고 절차에 합의해지라는 보다 자율적인 선택지를 추가했으며, 이것이 사법이 아닌 행정권의 범위에서 통제되도록 했다는

5) <http://www.lesechos.fr/info/france/4671623.htm> 및 <르몽드> 1월 21일자 참조.

데에서 나름대로 만족할 만한 결과를 얻어낸 셈이다. 그리고 노동조합의 입장에서는 해고 부분을 양보한 대신, 이직시 근로자의 권리승계 문제에서 성과를 거두었다. 물론 그 성과는 당초 노조가 주장했던 수준에 미치지 못하는 것이지만, 앞으로 논의될 방향을 제시하고 있다는 데 의의를 가진다.

결국 보다 손쉬운 해고를 원하는 사용자와 해고를 전후하여 근로자의 권리가 계속 보장되어야 한다는 노동조합의 입장, 그리고 이 두 문제를 해결할 수 있는 새로운 형태의 근로계약제의 도입이 앞으로도 계속 논의의 대상이 될 전망이다.

그러나 결정적으로 이번 협약 체결은 그 내용보다는 협약이 체결되었다는 사실 자체에 더 큰 의의가 있다고 평가받고 있다. 실질적으로 최근 프랑스의 노동과 관련된 중요한 이슈들에 대해서 노조와 사용자대표 간의 사회적 대화가 성과를 내기는커녕 제대로 이루어지지도 못하면서 그 자체적인 문제해결 능력을 의심받고 있었고, 이는 다시 사르코지 정부에게 일방적인 정책 추진에 대한 구실을 주고 있는 상황이었기 때문이다. 다시 말해서 노조와 사용자대표들은 노동 분야에 있어 현재의 사회적 대화 시스템이 무용하지 않다는 것을 보여줄 필요가 있었던 것이다.

특히 근로계약과 관련하여 사르코지 대통령의 대선공약이기도 했던 단일근로계약제의 도입에 대해서는 현재 노조와 사용자 양측 모두 긍정적인 입장을 가지고 있지 않다. 즉 이번 협약이 체결되지 못할 경우, 노사가 원하지 않는 방향으로 새로운 근로계약제가 도입될 가능성이 매우 높았고, 그 부담이 적극적인 교섭과 협약 체결이라는 결과를 가져왔다고 평가할 수 있겠다.

실제로 그동안 다른 교섭 과정에서 줄곧 강경하고 비타협적인 태도를 견지해 왔던 CGT가 협약안이 나오기 이를 전까지도 구체적인 협상안을 들고 사용자와의 대화를 시도했으며, 협약안에 서명하지 않겠다는 입장을 결정한 이후에도 노동부 장관을 만나는 등 적극적인 태도를 보인 것은 이러한 맥락에서 이해될 수 있다. CGT가 비록 이번 협약에 서명하지는 않았지만, 연말에 치뤄질 노동분쟁조정위원회(Conseil de prud'hommes)의 근로자위원 선거와 그 전에 완료될 근로자대표 시스템 개혁 과정에 있어 노동자측의 주요 주체로서 영향력을 행사하기 위한 포석을 마련한 것이라고 분석된다. 또한 다른 노조들도 각자 집중하고 있는 사안들에 대해서 목소리를 높일 수 있는 기회를 잡은 셈이다⁶⁾.

6) LeMonde 1월 16일자, “Un accord au secours du dialogue social” 참조

프랑스 정부도 일단 사회적 대화의 결과물이 나온 이상, 이를 최대한 존중하겠다는 입장이다. 자비에 베르트랑 노동부 장관은 23일 협약서의 내용은 변경없이 그대로 입법화될 것이라고 약속했으며, 이에 따라 관련 법률이 이번 여름 이전에 의회에서 통과될 전망이다.

결국 이번 노사협약의 체결 및 입법화 과정에서 나타난 노사 양측 및 정부의 태도가 현재 진행되고 있거나 진행될 예정인 실업보험, 노령연금, 근로자대표 시스템 등 다른 굵직굵직한 교섭사안들에 대한 청신호가 될 수 있을 것인지 관심이 집중되고 있다. **KLI**