



# 프랑스 고용안정화를 둘러싼 노사합의안 도출과 그 내용

김상배 (프랑스 파리제1대학교 박사과정(노동경제학))

## ■ 머리말

2012년 연말부터 거의 매주 번갈아가면서 열리고 있는 ‘동성결혼 및 입양 합법화(Mariage pour tous)’에 대한 찬반 집회, 그리고 2013년 1월 11일부터 시작된 말리에 대한 군사 개입으로 프랑스 파리는 연초부터 매우 어수선하다. 그러나 2012년 10월 4일부터 시작된 ‘고용안정화를 위한 노사협상’이 같은 날인 1월 11일에 이르러 합의에 도달했다. 엘리제궁, 국무총리실은 즉각 환영의 의사를 표현했으며, 재계는 만족감을 나타냈다. 협상에 참여한 다섯 개의 노총 중 세 곳은 협상의 내용을 높이 평가했으나, 프랑스 제1 노동조합인 CGT와 세 번째에 해당하는 FO는 합의문에 서명하는 것을 거부했다. 이 합의문을 바탕으로 정부는 이르면 오는 3월 초부터 법제화 작업에 돌입할 예정이며, 이에 따라 상원과 하원에서 이 합의안을 둘러싼 두 번째 격돌이 예상된다. 이에 이 글은 지금까지 진행된 노사협상의 진행과정과 합의된 내용에 대한 분석을 중심으로 다루며, 그동안 언론에 발표된 내용을 중심으로 이에 대한 반응을 소개하고자 한다.

## ■ 우여곡절 속의 사회적 대화

올랑드(François Hollande) 정부는 2012년 7월 9일과 10일, 양일에 걸쳐, ‘사회적 대토론회(Grande conférence sociale)’를 개최했다. 이는 대통령 자신이 이전부터 강조해오던 사회적 대

화(Dialogue social), 사회적 협의(Négociation sociale)를 실현하고자 하는 의지의 표명이었다. 이를 통해 도출된 계획에 따라, 정부는 지난해 9월 7일, 노사 양측에 네 가지 쟁점 사항을 전달했고, 12월 말까지 ‘역사적 합의(Compromis historique)’를 도출해달라고 당부했다. 실질적인 전국 전 직종 노사 단체협상에 해당하는 이 마라톤 협상의 쟁점은, ‘불안정 노동문제 해소’, ‘고용 유지를 위한 대책’, ‘기업의 활동 및 고용환경 변화와 관련된 정보문제 개선’, 그리고 ‘경제적 동기에 의한 정리해고 절차 문제 해결’이었다.<sup>1)</sup> 하지만 10월 4일, 첫걸음을 뗀 장기 협상은 초반 예상대로, 노사간의 이견을 쉽게 좁히지 못하고, 결국 12월 마지막 회담에서도 합의문은 작성되지 못했다. 여기에 올랑드 정부에 대한 지도력 문제가 불거졌다. 플로랑쥐(Florange) 지방의 아셀로 미탈(Arcelor-Mittal) 용광로 폐쇄를 두고 대두된 여러 불협화음들과 동성결혼과 입양 허용을 둘러싸고 나타난 사회적 반감 등 다양한 사회적 의제들이 입기 초기 올랑드 정부의 입지를 축소시켰다. 대통령은 노사 양측에 마지막 한 번의 기회를 제공했다. 그리고 이듬해인 2013년 1월 10일과 11일, 양일에 걸쳐 협상이 진행되었고, 11일 밤 노사는 합의안 도출에 성공했다. 노동유연화 및 유연안정화(flexisécurité)에 관한 협상이 합의에 이른 건, 1984년 협상 실패 이후에 처음 있는 일이었다.<sup>2)</sup>

## ■ 쟁점 사항<sup>3)</sup>

총 24장으로 작성된 합의문에는 다섯 가지의 중요 쟁점 사항에 대한 28가지 세부 항목이 기입되었다. 그중 가장 중요한 항목은 해고와 관련된 부분이며, 이는 노동법전의 개정을 예고하

1) Le Monde(2012. 10. 4), “Sécurisation de l'emploi : un premier tour de chauffe pour les syndicats et le patronat”; Les Echos(2012. 10. 4), “Premier « tour de chauffe » pour la négociation sur l'emploi”.

2) Le Monde(2013. 1. 13), “Flexibilité: le pari de la CFDT et du patronat”.

3) 합의문 원제는 「Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés」이며, 열람은 다양한 인터넷 사이트에서 가능하다. 그중 하나는 [http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI\\_securisation\\_de\\_l\\_emploi-2.pdf](http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi-2.pdf)이다. 본 보고서는 위의 합의문을 번역, 분석한 것이다.

고 있다.

해고 절차 용이 및 간소화 - 50명 이상을 고용하는 기업이 10명 이상의 직원을 경제적인 이유로 해고하고자 할 경우 PSE(Plan de Sauvegarde de l'Emploi, 고용보호계획)의 적용을 받아, 합리적인 계획안을 해당 행정기관과 법원에 제출해야 한다. 따라서 이 계획은 흔히 사회계획(Plan social), 대량해고방지 계획으로 불리지만, 일반적으로 정리해고 및 구조조정 계획으로 읽힌다. 해당 법원은 이 계획안을 심의하여 취소하거나 거부할 수 있으며, 적법한 절차를 따르지 않고 해고를 진행한 경우 기업에게 손해배상을 요구하는 역할을 해왔다. 그러나 이제부터 경제적 어려움에 따른 정리해고는 해당 행정기관의 승인이 있거나, 기업 내에서 다수(노사)의 합의에 이르면 가능하게 되었다. 법원의 통제력이 약화된 것이다. 법적 테두리가 아닌 당사자들의 대화와 협상을 통해 해고의 문제를 해결하고자 하는 것(déjudiciariser)은, 프랑스 제1 사용자 단체인 메데프(Medef : Mouvement des entreprises de France, 프랑스 기업운동, 회장 : 로렌스 파리조 Laurence Parisot)의 숙원 사업이기도 했다. 법적인 소송은 여전히 가능하다. 정리해고 계획의 동기나 방법이 타당하지 않다고 판단된 경우, 근로자들은 12개월 내에 이를 법원에 제소할 수 있다. 또한 정리해고의 절차가 지연되는 것을 방지코자, 100명 미만은 두 달, 250명 미만은 석 달, 그 이상은 넷 달을 초과하지 못하게 됐다.

이와 비슷한 맥락에서 노사분규 조정 과정에도 변화된 점이 있다. 해고와 관련된 분쟁이 발생할 경우, 노동재판소에 가기 이전 단계에서 열리는 조정회의에서 노사가 갈등을 해소할 수 있다. 사용자가 근로자의 근속연수에 비례하여 보상금을 지급함으로써 분쟁을 해소하는 방안이다.

또한 해고를 기피하고자 하는 노력의 차원에서 바로 고용 유지를 위한 협약이 탄생했다. 심각한 경제적 어려움에 직면한 기업이 해고를 피하기 위해 임금을 삭감하거나 노동시간을 줄일 수 있게 한 것이다. 하지만 이는 직원 전체의 50% 이상을 대표하는 단수 혹은 복수의 노동조합의 동의를 얻었을 때 가능하며, 그 기간은 최대 2년으로 제한한다. 이 조정안을 거부하는 근로자는 해고될 수 있고, 이 경우 사용자는 그에 해당하는 처분을 근로자에게 제시해야 하며, 이는 경제적 이유의 대량해고 시 적용되는 조치와는 별개이다. 또한 직장 내 전환배치가 가능하게 되었으며, 이를 거부할 경우 해고사유가 되고, 이 경우 역시 경제적 동기에 의한 해고가 아닌 직업재배치에 적용되어 사용자의 부담이 경감된다.

이상의 합의는 기업이 실질적으로 얻는 노동의 내외부적 유연성이다. 즉 해고의 과정을 용이하게 하고, 내부적 유연성을 통해 인력을 탄력적으로 운용할 수 있게 된 것이다.

반면 노동계가 얻은 가장 큰 수확은 의료보험의 확대 적용(Généralisation de la complémentaire santé)이다. 이 협약에 따르면, 현재까지 건강보험 혜택을 받고 있지 못하는 전체 근로자들이 앞으로는 동일한 권리를 보장받게 된다(약 30억 내지 40억 유로 소요 추정). 또한 실직 상태에 빠질 경우, 건강보험 혜택 유예 기간이 현행 9개월에서 1년으로 연장된다. 즉 직장을 잃은 실업자는 실업 후 1년 동안 의료보험 혜택을 종전과 동일하게 받을 수 있다. 또한 메테프가 협상 마지막 날 아침에서야 수용한 ‘단기계약직에 대한 과세(taxation des contrats courts)’<sup>4)</sup>도 노동계의 주목할 만한 성과 중의 하나이다. 구체적인 내용을 살펴보면, 사용자가 부담하는 고용보험료(현행 4%)가, 1개월 미만의 단기 계약직의 경우 7%로, 1개월 이상 3개월 미만의 경우 5.5 %로, 그리고 관례적 CDD(CDD d’usage<sup>5)</sup>)의 경우 4.5%로 상향 조정되었다.

이 밖에 달라진 내용은 다음과 같다.

- 축적 가능한 실업보험금: 이는 실업에 처해 실업연금을 받고 있는 근로자가 보상금 혜택 기간이 종료되기 이전에 새 일자리를 구했을 경우, 그동안 사용하지 않은 (남아 있는) 기간을 적립해, 또 다시 실업 상태에 이르렀을 때, 추가된 기간만큼의 혜택이 늘어나는 것을 말한다. 물론 이는 UNEDIC<sup>6)</sup>의 재정상태를 해치지 않는 상태에서 가능하다.
- 시간제 근무: 향후 협상의 필요성이 요구되지만, 전 직원의 3분의 1 이상이 시간제 근무를 하고 있는 분야의 경우, 주당 24시간 미만의 시간제 노동은 금지된다. 26세 미만의 학

4) 메테프는 협상 마지막에 이르러 26세 미만의 젊은이들을 정규직(CDI)으로 채용할 경우, 사용자가 3개월분의 고용보험부담금을 면제받는 조건으로 이 안을 수용하였다. 이 안의 적용대상은 CDD(Contrat à Durée Déterminée, 계약기간이 명시된 노동계약)이며, 간접고용을 비롯한 기타 불안정 고용형태는 포함되지 않는다.

5) 노동법전이 허용하는 특정 부문에 한하여, 계약이 만료된 후에 보상금을 지불하지 않아도 되는 계약이다. 주로 스포츠, 문화 공연 예술 분야, 교육, 산림사업, 선박 보수 사업 등 노동법전 Article D1242-1은 열다섯 개 분야를 설정해 놓고 있다.

6) Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : 전국상공업고용문제를 위한 전직종 연합. 현재 프랑스 고용보험업무를 담당하고 있는 독립기관.

생과 특별 채용된 근로자는 제외된다.

- 직업교육 개인계좌 : 노동시장에 진입하는 순간부터(구직자 취업자 모두) 정년퇴임에 이르기까지 직업의 내용과는 상관없이 모든 이들은 1년당 20시간의 교육을 받을 권리를 개인별 직업교육 계좌를 통해 보장받게 된다. 즉 은행의 계좌처럼, 직업교육 시간을 활용하지 않을 경우 매년 적립되는 방식이다.
- 정보공개 : 기업은 직업 대표 및 노동조합 대표단이 열람 가능한 기업의 데이터베이스를 구축하여 공개해야 한다.

## ■ 각 진영의 반응

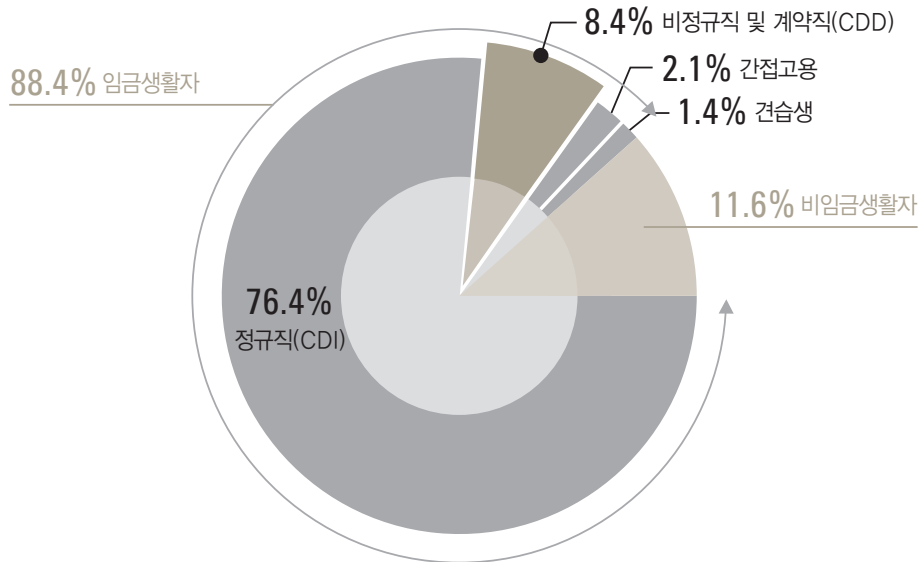
서문에서 언급한 것처럼 정부는 이번 결과를 두고 ‘사회적 대화의 성공’이라는 평가를 내렸다. 재계 역시 만족감을 드러냈다. 메데프의 파리조 회장은 기자회견을 통해 “이 협약이 조속한 시일 내에 국회에서 비준되어야 한다”는 바람을 내비쳤고, 이번 협상에 사용자 측 대표로 참여했던 파트릭 베르나스코니(Patrick Bemasconi)는 ‘혁신적이고 구조적인 합의안’이라는 긍정적인 평가를 내렸다. 노동계에서 두드러진 역할을 한 것으로 알려진 CFDT의 로랑 베르제(Laurent Berger)는 ‘고용문제를 해결할 수 있는 야심찬(ambitieux) 합의안’이라고 치켜 세웠다.<sup>7)</sup> 반면 CGT의 아네 르 보(Agnès Le Bot)는 “유연성과 불안정성 그리고 해고의 자유만 늘려주는 협약”이라며, “우리 입장에서는 받아들일 수 없는 단체협약”이라고 뜻을 밝혔다. 또한 정부가 마지막까지 서명에 동참하기를 기대했던 FO의 스테판 라디(Stéphane Lardy)는 “노사군 형이 깨진 합의안”이라며 실망감을 드러냈으며, “노동의 불안정성만 강화시킨 합의안”이라고 비판했다.<sup>8)</sup> 언론사의 경우, 사회적 대화, 즉 노사가 합의가 이른 점에 대해서는 대부분 긍정적인 반응을 보였지만, 세부 항목에 있어서는 편차를 보였다. 상대적으로 진보적인 입장을 견지하는 르몽드(Le Monde)나 리베라송(Libération), 그리고 월간지 Alternative économiques<sup>9)</sup>은 노

7) Le Monde(2013. 1. 12), “Négociation sur l'emploi : le pari de la CFDT et du patronat sur la flexibilité”.

8) Libération(2013. 1. 11), “Emploi : Hollande satisfait qu'un accord ait été trouvé”.

9) Alternatives Économiques, “Flexisécurité : Qu' est-ce qui va changer?”, p.30, 2013년 2월호. N° 321.

[그림 1] 프랑스 노동계약별 인구분포



자료 : INSEE 와 DARES, 그리고 Le Figaro.<sup>10)</sup>

동유연성이 증대된 것과 근로자들의 보편적 권리가 강화된 것을 비슷한 비중으로 보도했다. 반면 보수적인 성향을 가지고 있는 피가로(Le Figaro)의 경우, 사용자가 수용한 계약직 사용에 대한 과세안에 대해서 비판을 가했다. 특히 이 신문은 프랑스 전체 노동인구 중에서 CDD(계약직) 비중이 여전히 매우 낮은 상황을 강조하며(그림 1)<sup>11)</sup>, 고용률 증가를 위해 계약직의 활성화가 필요하다고 역설했다.

10) Le Figaro(2013. 1. 10), “Ces pays qui ont taxé les CDD”.

11) 일반적으로 계약별 인구 분포를 나타낼 경우, 임금 생활자를 전체로 정규직과 계약직, 간접고용 등의 분포를 나타내지만, 이 신문은 전체 노동인구 대비 CDD 인구 비중을 보여줌으로써, 그 효과를 증가 시켰다.

## ■ 맺음말

이번 노사협상은 궁극적으로 현재 프랑스가 처한 기업의 도산 및 이전, 경쟁력 약화, 그에 따른 고용 불안과 고실업을 해결하기 위함이었다. 즉 기업을 살리면서 고용이 안정적으로 유지될 수 있게 하는 해안을 찾고자 하는 노력이었다. 가시적인 변화만을 놓고 보면, 기업은 일정 부분 노동의 유연성을 얻었고, 노동계는 삶의 질에 해당하는 이득을 챙겼다. 하지만 이러한 노사 합의가 기업활동의 촉진을, 그리고 고용의 증대와 직업의 안정을 가져다줄지는 여전히 미지수이다. 하나의 예로, CDD 사용 과세에 대해, 프랑스 경제전망 관측소(OFCE)의 Eric Heyer 연구원은 “이 과세가 부족한 실업보험금 총당에는 도움이 될지 모르지만, 이것이 새로운 일자리 창출로 이어질지는 미지수”라고 내다봤다.<sup>12)</sup> 사용자들이 값비싼 비정규직을 사용하기보다는 현재 근로자들의 노동시간을 늘리는 방안을 선택할 수 있기 때문이다. 즉 이 합의안이 해고의 용이와 노동시간의 탄력적 운용으로만 이어질지, 아니면 고용의 증대로 이어질지는 좀 더 지켜봐야 할 문제이다.

덧붙여 전체 근로자들의 각각 34%, 16%의 지지를 받은<sup>13)</sup> CGT와 FO가 이 합의안을 거부했다는 점 역시 중요한 대목이다. 노동자 전체 대표성의 측면에서 절반가량이 동의하지 못하는 합의안은 여전히 반쪽짜리 합의문에 머무를 수밖에 없기 때문이다. CGT는 벌써 2월 대규모 총파업을 선언했으며, 이 문제는 올봄 국회와 상원에서의 정치적 논쟁으로 이어질 것이다. **KLI**

12) Le Monde(2013. 1. 13), “L’ enjeu-clé de la taxation des contrats courts”.

13) 5년 마다 치러지는 Élection prud'homale과 직장 내 직원 대표자 선출 선거인 Élections professionnelles이라는 선거를 통해 각각의 노동조합은 전체 노동자들의 대표성을 인정받고, 단체협상 참가 자격을 얻는다. 2008년 선거에서 CGT는 34%, CFDT는 21.8%, FO는 15.8%, CFTC는 8.7%, CGC는 8.2%의 지지를 받았다.