

프랑스의 고령자 고용 관련 기업별 의무교섭*

Frédéric TURLAN (IR Share)

■ 배경

Eurofound(2011a)가 발표한 통계자료에 의하면, 2008년 프랑스 민간부문 노동력(농업종사자 제외) 중 24%는 50세 이상이다(2000년은 20%, 1995년은 17%). 노동력의 급속한 고령화와 관련된 문제들을 이미 인지하고 있었던 프랑스 노사 당사자 및 정책담당자들은 지난 10년간 고령자의 고용유지를 위해 여러 제도들을 실행하여 왔다. 주요 대책들을 살펴보면 다음과 같다.

- 공공부문의 조기퇴직 제한
- 2003년 연금개혁을 통해 보험료 납부기간 연장 시 연금 수령액을 증액함으로써 고령 근로자들의 고용 지속 장려
- 고령근로자 고용에 관한 2005년 직업간전국협약(ANI)과 후속 조치인 2006~2010년 고령자 일자리정책 종합계획. 국가계획에는 국민의 인식 고취, 고령자 고용유지, 고용-퇴직의 원활한 이동, 고령근로자의 실업-노동시장 이동경로 단순화, 고령자 고용 문제에 대한 사

* 이 글은 Eurofound(2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*의 일환으로 이루어진 연구 프로젝트의 프랑스 사례 “Compulsory bargaining on employment of older workers-France”를 번역한 것이다(원문보고서는 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/t1210012s/cases.htm> 참고).

회적 대화 활성화 등을 위한 여러 방안들이 포함

- 2007~2008년에 조기퇴직 및 강제퇴직 독려 기업에 증세
- 퇴직자의 취업을 허용하는 제도의 자유화
- 2009년 사용자가 연령을 이유로 근로자를 해고할 수 있는 연령 하한선(*mise à la retraite*)을 65세에서 70세로 조정
- 2009년 고령실업자의 구직의무 면제 축소. 이 면제제도는 2012년 1월 1일 전면 폐지되었으며, 따라서 현재 고령실업자들도 실업수당을 받기 위해서는 구직 활동을 입증해야 할 의무가 있음

이 밖에 고령근로자가 노동시장에 더 오래 머물 수 있도록 지원하려는 특별한 의도는 없었지만 결과적으로 고령자 고용에 긍정적 효과를 미친 조치들도 있다. 2001년 차별금지법, 2004년 산업보건계획, 2005년 장애인법이 이에 속한다. 또한 여러 홍보 캠페인을 통해서 고령근로자들의 긍정적 측면이 강조되었다.¹⁾

부분적으로는 위에 언급한 여러 대책들에 힘입어, 지난 10년간 고령근로자의 경제활동참가율은 남녀 모두 크게 증가하였다. 55~59세 남성의 참가율은 2000년 59.7%였으나 2010년에는 69.2%였다. 60~64세 남성의 경우에는 2000년은 11.1%, 2010년은 20.2%를 기록했다. 여성의 경우에는 55~59세가 2000년 46.3%에서 2010년 61.4%로 증가하였으며, 60~64세는 2000년 10.3%에서 2010년 17.7%로 높아졌다. 이러한 경제활동참가율의 증가 속도가 지난 10년간 점차 빨라졌다는 점도 주목할 만하다.

끝으로 타 유럽국가들의 고령근로자와 비교해 볼 때 프랑스의 60~64세 고령자의 경제활동참가율은 EU-15의 전체 평균보다 낮다는 점도 역시 중요하다(2010년 기준 프랑스는 17.9%, EU-15의 평균은 32.5%).

1) Dares(2010)의 2008년 연구에 의하면, 사용자가 근로자를 '고령(old)'으로 간주하는 연령은 기업의 규모에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 근로자 10인 미만 기업은 평균 59.2세, 10~49인 기업은 57.3세, 50~249인 기업은 57.1세, 250인 이상 기업은 56세를 기록했다. 또한 사용자가 근로자를 '고령'으로 생각하는 연령은 전반적으로 높아졌다. 2001년 ESSA 연구에서는 사용자의 66%가 55세 이상 근로자를 고령이라고 답한 반면, 2008년에는 43%에 불과했다.

고령자 고용유지 정책을 추진하는 데 있어, 프랑스 정부는 노사 당사자들이 도입한 방안이 실제로 법제를 강화할 수 있음을 인정하여 왔다. 따라서 프랑스의 혁신은 강행조치, 즉 법으로 정한 교섭의무 또는 실행계획 채택 의무와, 노사 당사자들이 적절한 조치 및 평가지표를 자유롭게 선택할 수 있는 노사의 자율원칙이 혼합되어 있다. 이러한 절충 제도에는 사용자가 협약 체결 또는 실행계획 채택을 이행하지 못하는 경우에 벌금을 부과하는 제재도 포함된다.

■ 프랑스의 노사관계 환경

이러한 노사 당사자들의 교섭 의무는 전통적인 노사관계 환경에 기인한다. 기업은 임금, 근로시간, 근로조직, 단체건강보험, 재정 참여 등의 다양한 주제로 매년 교섭할 의무가 있다. 또한 양성평등, 장애인 고용 등의 이슈에 관하여 몇 년을 주기로 교섭할 의무도 있다. 대체로 교섭할 의무가 있을 뿐 협약을 체결해야 하는 것은 아니다. 그러나 양성평등이나 고령자 고용 관련 이슈에 관해서는 사용자는 단체협약을 체결하거나, 협약 체결에 실패한 경우에는 다른 제도를 채택해야 한다.

■ 고령자 고용을 위한 기업별 협약 체결 의무

주요 내용

2008년에 제정된 2009년 사회복지재정에 관한 법에는 고령자 고용에 관한 기업별 협약 체결 의무가 명시되어 있다(Legifrance, 2013a). 이 법의 혁신적 측면은 교섭을 실시하여 협약을 체결하거나 아니면 다른 실행계획 도입하도록 의무화했다는 데에 있다. 정부는 법 제정을 통해 노사 당사자들이 고령자 고용에 대한 사회적 대화를 실시하도록 했다.

법에는 고령자 고용 관련 산별 또는 기업별 협약이 적용되지 않는 근로자를 50인 이상 고용

한 기업은 2010년 1월 1일까지(근로자 300인 미만 기업의 경우는 4월 1일까지) 기업별 협약을 체결하거나 의무적으로 실행계획을 채택하도록 규정하고 있다. 근로자 50~299인 기업은 해당 산업 차원에서 관련 단체협약이 체결된 경우에는 기업별 협약 체결 의무가 없다(표 1 참고). 협약(또는 실행계획)의 내용은 당사자가 자율적으로 결정하되, 55세 이상 고용유지 대상 근로자와 50세 이상 채용 대상 근로자의 수치가 포함되어야 한다. 예를 들면, 에너지회사인 GDF Suez가 2009년 12월 8일에 체결한 협약에는 2012년 12월 31일 기준으로 55세 이상 근로자가 프랑스 내 전체 직원의 12% 이상이어야 한다고 명시하고 있다.

법에는 모든 협약(또는 실행계획)에 이하에서 열거하는 6개 중 적어도 3개의 사안을 포함시키도록 하고 있다. 노사 당사자들은 3개 이상의 사안을 다루기만 하면 구체적인 내용에 대해서는 자유롭게 교섭할 수 있다.

〈표 1〉 고령근로자 관련 기업의 법적 의무

근로자 수 기준	협약 체결 또는 계획 수립		결과
	산별 협약(확대)	기업별(또는 그룹별) 협약/실행계획	
50~299인	있음	있음	
	있음	없음	
	없음	있음	
	없음	없음	벌금(총인건비의 1%)
300인 이상	있음	있음	
	있음	없음	벌금(총인건비의 1%)
	없음	있음	
	없음	없음	벌금(총인건비의 1%)

-
- ① 고령자 채용
 - ② 경력개발 계획
 - ③ 근로조건 개선 및 리스크 예방
 - ④ 기술개발 및 훈련참여
 - ⑤ 고용에서 퇴직으로의 원활한 이동
 - ⑥ 지식 및 기술 이전과 개인지도 프로그램 개발

2010년 1월 1일까지 이행하지 않은 기업에 대해서는 총인건비의 1%에 해당하는 벌금이 부과된다. 근로자 50~299인 기업의 경우에는 기한이 4월 1일로 연장되었다.

■ 제도 이행

이행 과정은 기업의 규모에 따라 달라진다.

근로자 1~49인 기업은 의무는 없지만 법에서 정한 바에 따라 자발적으로 대책을 마련할 수 있다. 노동부 통계국(Dares)에 의하면, 전체 협약 또는 실행계획의 약 3분의 1이 근로자 50인 미만 기업에서 채택되었다고 한다. 노동부 통계국에 따르면 그 이유는 다음 세 가지로 설명된다. 일부 기업들은 그룹에 속해 있어서 협상을 실시하거나 자체 방안을 도입했다는 것이다. 다른 기업들은 근로자 상한선에 근접해 있어서 기존 연도에 근로자가 평균 50인을 초과해 법이 정한 범주에 포함될 수 있는 가능성이 생길 우려가 있었다. 또 다른 기업들은 순전히 자발적인 차원에서 그러한 계획을 도입하고 실행하였다.

50~299인 기업의 경우에는 노조와 협약을 체결하거나, 실행계획을 채택하거나, 고령자 고용에 관한 해당 산별 협약을 적용하여야 한다. 세 가지 중 하나도 이행하지 않는 경우 의무 위반으로 벌금을 납부해야 한다.

300인 이상 기업의 경우, 고령자 고용에 관한 산별 협약이 적용되는 경우라도 기업 차원에서 협약을 체결하거나 실행계획을 채택해야 한다. 미이행 시에는 의무 위반으로 간주되어 벌금을 납부해야 한다.

협약을 통한 이행 시에는 일반적인 단체협약 절차를 따르며, 대표 노조 또는 근로자 대표와 협약을 체결할 수 있다. 노조와 단체협약을 체결하는 경우, 선거에서 30% 이상의 투표를 확보한 하나 이상의 노조와 체결되고 과반수 득표 노조들로부터 아무런 이의가 없는 경우에만 유효하다. 근로자 대표(즉 직장협의회 또는 근로자 대의원)와 협약을 체결하는 경우, 당사자는 직장 내 선거에서 50% 이상의 투표권을 대표해야 하며, 그 협약은 산별 공동위원회의 동의를 얻어야 한다. 후자의 경우는 노조로부터 교섭권을 위임받은 근로자가 체결하는 협약으로 투표를 통해 전체 근로자 50% 이상의 승인을 받아야 한다.

기업은 실행계획을 도입할 수 있으며, 이는 사용자의 일방적 결정으로 간주된다. 사용자는 실행계획을 근로자 대표에게 제시해야 하는데, 근로자 대표는 이에 대해 협의권만 있고 합의권은 없다.

협약과 마찬가지로 실행계획은 해당 지사체를 관할하는 지방청장에게 제출하여 승인을 받아야 한다. 일단 승인되면 법을 이행한 것으로 간주되고 승인을 받지 못하면 협약이나 실행계획을 수정해야 한다. 그렇지 않은 경우 사회보장분담금 징수를 담당하는 국가사회보장기관이 총인건비의 1%에 해당하는 벌금을 부과한다.

노동부에 의하면 고령자 고용이라는 안전과 관련하여 90건의 산별 협약이 체결되었으며 이 협약들은 400개 이상의 하위부문에 적용된다. 산별 협약이 체결된 경우, 근로자 300인 미만 기업은 기업별 협약을 체결하거나 실행계획을 채택할 의무가 없다(표 1 참조). 기업 차원에서는 32,300건이 작성되었는데, 그중 3분의 2는 실행계획이며, 나머지는 단체협약이다. 노동부는 실행계획이 분명한 수적 우세를 보이는 이유를 몇 가지로 설명하고 있다. 첫째, 법 이행을 위한 의무 교섭기간이 짧기 때문이다. 세부 규정을 담은 시행령이 2009년 5월 20일에 공포되었고, 기타 세부사항을 포함한 노동부 회람이 2009년 7월 9일에 발표되었으며, 근로자 300인 이상 기업에 대한 1% 과태료는 2010년 1월 1일부터 부과되었다. 둘째, 노동부는 실행계획을 수립한 기업들이 상대적으로 낮은 노조조직률을 보이고 있다는 점을 강조한다. 또한 CGT나 FO와 같은 일부 노조들은 법정 정년을 연장한 2009년 연금개혁에 강하게 반대하였기 때문에 고령 근로자의 고용유지에 관한 협상을 꺼렸다는 점에도 주목했다. 끝으로 기업들은 여러 차례 의무 교섭에 참여해야 하며, 이러한 과정은 노사 양측의 협상 역량으로는 감당하기 힘들다(너무나 많은 의무적, 자발적 교섭이 이루어지기 때문에 때로 노사는 교섭대표를 준비하지 못하거

나 그렇게 많은 회의를 주관할 만한 시간적 여력이 없다). 이러한 경우 기업은 교섭을 개시하는 대신 실행계획 채택을 선택하게 된다.

■ 평가

노동부에 따르면, 지금까지 체결되거나 채택된 협약 또는 실행계획의 상당수는 단순히 법 이행을 목적으로 한다. 노동부에 따르면, 인건비의 1%에 해당하는 과태료 때문에, 경제위기로 다른 선결과제들이 발생하고 있는 이 부적합한 시기에 노사는 고령자 고용 문제를 처리할 수 밖에 없게 되었다는 것이다.

고령자 고용유지에 관한 교섭을 3년마다 실시해야 하기 때문에, 2009년에 교섭 당사자였던 사용자들은 2012년 초반부터 이전의 협약을 재협상해야 할 법적 의무를 지닌다. 이와 함께 프랑스의 최저 및 최고 연령층 근로자 지원을 목적으로 하는 '세대계약(Generation Contract, Contrat de generation)'에 관한 교섭이 곧 시작된다. 두 교섭을 통해 고령자 고용지원 조항이 강화되고 이전의 미약한 협약들이 개선되는 환경이 조성될 수 있다. 예를 들어, BNP파리바의 경우 2009년에는 노조와의 협약 체결에 실패하였고, 따라서 실행계획을 채택해야 했다. 그러나 2012년 9월에는 CGT를 포함한 5개 대표 노조와 협약을 체결하였고, 사측의 견해로 볼 때 새로 체결된 협약은 이전보다 개선된 조항을 포함하고 있다.

또한 신규 협약들은 이전의 실행계획이나 협약의 영향을 평가한다. 가령 BNP파리바의 경우, 2012년 협약에 포함된 대책들의 궁극적 목적은 평균 정년을 2011년 수준인 60세로 유지하는 데에 있었다. 이 신규 협약은 2009년에 채택된 최초 실행계획이 평균 정년을 2008년 58.8세에서 2011년 60세로 연장하는 데 일조하였다고 평가하고 있다.

이러한 조치가 고령자 고용률에 미치는 영향을 평가하기에는 시기상조다. 2012년 7월에 발표된 가장 최근의 노동부 통계국 조사 결과에서는 고령근로자의 고용률 증가가 두드러졌다. 2011년에는 55~64세 인구의 44.4%가 노동시장에 진입해 있었다(41.5%는 취업자, 2.9%는 구직자). 이는 2008년부터 2010년까지 매년 2%씩 증가하였던 고령자의 경제활동참가율이 2011년에는 약 3.2% 증가했음을 의미한다. 그러나 이 연구에서는 이러한 증가가 단체교섭의 결과

라고 결론짓지는 않는다. 그보다는 정부의 여러 조기퇴직 지원책이 중단되고 연금개혁의 영향이 미친 결과라고 설명한다. 이는 노동부와의 면담을 통해서도 확인된 바 있다.

보고된 바에 의하면, 2010년 말 현재 50인 이상 기업 근로자의 80%(총 730만 명)는 고령자 고용 관련 협약의 적용을 받고 있다(Ministry of Social Affairs and Health, 2011).

2011년 2월, 노동부 통계국은 2009년 6~12월에 노동부에 등록된 모든 산업의 고령자 고용 관련 기업별 협약 116건을 분석한 종합 보고서를 발간하였다(Claisse, Daniel and Naboulet, 2011). 이 보고서는 기업별 협약의 성과와 관련하여 서로 상반되는 증거를 제시하고 있다. 협약에서 가장 많이 다룬 주제는 ‘기술개발 및 훈련참여’와 ‘경력개발 계획’이었다(각각 분석 대상 협약의 75%, 74%가 다루고 있음). 중간에 해당하는 주제들은 ‘고용에서 퇴직으로의 원활한 이동’(65%)과 ‘지식 및 기술이전’(63%)이었으며, ‘근로조건 개선 및 리스크 예방’(53%)과 ‘채용’(38%)은 가장 빈도가 적은 것으로 나타났다. 또한 대부분의 협약은 법의 최저 요건만을 충족하고 있는 것으로 보고되었는데, 61%는 6개 주제 중 3개만을 포함하는 최저 요건을 충족하고 있으며 9%만이 6개 사안을 모두 다루고 있다. 끝으로 보고서는 이러한 협약 체결을 위한 교섭에 노조의 참여 정도(또는 이해관계)가 낮다는 몇몇 증거를 제시하고 있다. 이는 노조가 고령자 고용을 전략적인 이슈로 여기지 않았고(법 제정에 앞서 노조들은 연금개혁에 반대했었음), 사용자들이 법 이행을 위한 제도 도입에 지배적인 역할을 했기 때문이다. 보고서는 이러한 동향을 설명하는 데 있어 그러한 조치가 취해진 상황, 즉 경제위기, 매우 짧은 교섭기간을 강조한다.

2012년 8월 발행된 노동부 통계국의 2010년 단체교섭 평가서는 고령자 고용 관련 기업별 협약 체결 의무를 포함하는 2009년 기업별 교섭건수의 증가에 주목하고 있다(Dares, 2012b). 그러나 평가 결과에 의하면 2010년 초반에 여전히 협약이 체결되는 중이기는 했지만, 기업별 협약 수는 2009년 22,000건(전체 협약건수는 약 120,000건)에서 2010년 10,000건(전체 협약건수는 88,252건)으로 감소하였다. 2009년의 경우, 고령자 고용은 세 번째로 빈도수가 높은 교섭 안건으로 총 협약건수의 21%를 차지했는데, 이는 2010년의 11%와 크게 비교된다. 2006년 6월과 2011년 12월 사이에 총 32,382건의 협약 또는 실행계획이 체결되거나 채택되었다.

전체 협약과 실행계획의 80%는 협약 또는 실행계획을 마련하지 못한 300인 이상 기업에 과태료가 부과되기 시작했던 2010년 2월 1일 전에 체결 또는 채택되었다. 2010년 2월 1일과 4월 30

〈표 2〉 협약 및 실행계획 건수(2009~2011년)

체결/채택 시기	실행계획	기업별 협약	전 체
2009. 6. 1 ~ 12. 31	15,542	6,817	22,359
2010. 1. 1 ~ 12. 31	7,545	1,810	9,415
2011. 1. 1 ~ 12. 31	397	211	608
전 체	23,484	8,898	32,382

자료 : DARES(2012b).

일 사이에는 15%가 체결 또는 채택되었으며, 여기에는 적용가능한 산별 협약이 없는 50~299인 기업으로 2010년 4월 1일까지 노동청에 실행계획 또는 협약을 제출할 수 있었던 기업들의 협약 또는 실행계획이 포함된다. 이와 같이 당사자가 서명한 협약 및 실행계획 건수는 2010년 이후로 크게 줄어 그 비중은 전체 고령자 고용 관련 협약 및 실행계획의 5%에 불과하다.

노동부(2012)에 의하면, 2004년 법이 적용되는 근로자의 약 80%는 실행계획 또는 협약의 대상이 되고 있으며, 그 수는 730만 명에 이른다. 협약 미체결 또는 실행계획 미채택으로 인해 기업이 납부한 과태료는 2010년과 2011년 사이에 총 920만 유로에 달했으며, 이는 법 위반 기업 수를 바탕으로 예상한 것보다 적은 금액이다.

이제 앞서 언급한 바 있는 ‘세대계약’이라는 새로운 유형의 계약을 도입하는 법안을 통해 새로운 계획이 등장할 것으로 보인다. 프랑스의 최저 및 최고 연령층 근로자를 지원한다는 취지 하에, 16~25세 청년층의 고용창출과 함께 57세 이상 고령층의 고용유지 노력을 병행하는 데에 목적을 두고 있다. 이 계획에는 고령근로자가 노동시장에 신규 진입한 청년들의 훈련을 지원하는 제도가 포함되어 있다. 근로자 300인 이상 기업의 경우, 청년층 고용 관련 조건을 정하고 고령자 고용수준을 유지하기 위한 기업별 협약을 체결해야 한다. 협약이 체결되지 못하면 사용자는 실행계획을 채택하여야 한다. 실행계획을 통해 청년 근로자를 고령근로자와 함께 근무하도록 배치하여 고령자가 청년을 교육하거나 멘토 역할을 하도록 할 수 있다(Eurofound, 2012a). 정부는 노사 당사자들에게 세대계약에 대해 교섭하고(Ministry of Labor, 2012), 2012년 10월 19일까지 협약 체결을 의무화하였는데, 이는 이후 2013년 3월 1일에 법으로 제정되었다(Ministry of Labor, 2013).

노총 및 경총의 입장

노조 대표들과의 면담은 비판적인 평가 결과를 보여준다. CFE-CGC는 실행계획 및 협약의 수에 관한 자료가 부족하다고 지적한다. Marie-Françoise Leblon은 “예상했던 대로 결과에 일관성이 없다”고 말했다. 이 노조는 고령층과 청년층 근로자 사이에 역량이 이전될 수 있도록 하는 멘토링 방식이 취약하다는 점과, 점진적 조기퇴직제도가 대기업에서만 교섭에 포함되었다는 사실에 실망을 표했다. CFTD는 협약 체결에 경제위기의 영향을 미쳤다고 보았다. 사용자들과 노조들이 고용유지에 도움이 되는 조치들에 중점을 두거나, 관련성이 적다고 생각되는 주제보다는 사회 계획에 대해 교섭하는 데 집중했기 때문이다. 또한 CFTD는 인력감축을 위해 사용자나 노조에게 가장 용인할 만한 방법은 조기퇴직제도를 제안하는 것이라는 사실을 강조한다. Cécile Cottereau는 “거시경제적 차원에서 바람직한 해결책은 아니지만, 기업에서 그러한 문제가 발생하면 노사는 조기퇴직을 가장 적합한 해결책의 하나로 여기게 될 것이다”고 설명했다. 또한 이 노조는 관련법이 사용자에게 노조를 참여시키지 않고 일방적으로 실행계획을 도입하는 대신 노조와의 교섭을 추진하도록 인센티브를 제공하지 못하고 있다고 비판했다. 노조들은 법이 의무화하지 않았더라면 사용자들이 논의하지 않았을 방안들에 대해 교섭할 수 있는 기회를 노조에게 제공하도록 강제하였다는 점에는 동의한다. 그러나 노조들은 협약 및 실행계획의 내용이 2단계 경력면담(2005년부터 의무화)과 같이 이미 존재하고 있었던 조치를 하나의 문서로 제시하는 데 그칠 뿐 협약을 실행으로 옮기기 위한 확실한 장치가 없는 미비한 경우가 적지 않다고 주장한다. 노조뿐 아니라 사용자들도 사회적 대화를 강제하려는 법을 비난한다. “사람들의 심리를 법으로 바꿀 수는 없다”고 Cécile Cottereau는 강조했다.

사용자의 관점에서 보면, 교섭의무가 강화된 것이 효과적이지는 못하다. 그러나 고령근로자에 관한 교섭과 관련하여 이러한 기제는 사용자로 하여금 그 문제를 논의하고 고령근로자에 관한 견해를 바꾸도록 강제한다는 점에서 긍정적으로 여겨진다. “그러나 구체적인 측면에서 이 기제는 고령자의 고용유지라는 목표를 달성하지 못했기 때문에 실패에 가깝다. 2011년 1월부터 2012년 1월까지 프랑스 고령자 실업은 15.2% 증가하였다”고 Emmanuel Jahan은 설명했다. 다양한 인센티브 조치들이 고령자의 관심을 끌지 못했기 때문에 실패로 돌아갔고, 게다가 구조조정으로 인해 많은 인력감축이 이루어지고 있으며 대체로 고령근로자는 가장 높은 보상

을 받는다. 그러한 정책이 단기적인 것이라 할지라도 고령근로자가 해고되면 이는 해당 기업에 있어 지식의 손실을 의미한다. 프랑스 정부는 2013년에 세대계약이라는 새로운 제도를 도입했다(앞부분 참조, Eurofound, 2012a).

전 망

이 제도의 외국 적용가능성에 대해서는 전국 단위 단체교섭이 이루어지며 고용관계 성격상 이러한 협약들이 전국적으로 적용될 수 있는 국가에서만 가능할 것으로 보인다. 중앙집권적 정부체제를 갖춘 국가라면 관련 입법이 가능하다.

아니면 개별 기업 내에서 (또는 산업 전체에 걸쳐) 초국가적 단체협약으로 이 사안에 관한 조항을 담을 수 있는데, 현재 유럽의 다국적기업들은 법정 정년을 연장하고 고령자 해고 요건을 강화한 입법으로 인해 고령근로자를 유지해야 하는 과제를 안고 있다. 탈레스(Thales), 아레바(Areva), BNP파리바와 같은 프랑스의 많은 다국적기업들이 유럽 차원에서 미래고용 및 근로자 역량 계획에 대해 교섭하기로 결정하였다. 이러한 교섭을 통해 기업들은 당초 프랑스가 전국적으로 도입했던 고령근로자 관련 조치들을 다른 회원국들에 부분적으로 전파하였다.

사측에 따르면, 프랑스 단체협약을 유럽 차원으로 확대하는 데는 여러 어려움이 있다. 유럽 차원에서 IndustriAll²⁾과 청년고용 관련 협상을 하는 경우, 영국 기업들에게 고령근로자 협약 이행을 의무화한다면 인사정책에 있어 연령에 대한 언급 자체가 차별로 간주되는 영국으로서 는 받아들일 수 없을 것이라고 사측은 강조한다. 중소기업으로의 적용가능성에 대해서 사측은 중소기업들은 재택근무나 경력면담과 같은 일부 조치들은 채택할 수 있겠지만, 파트타임 전환 재정지원과 같은 조치들은 상이한 조건을 필요로 하기 때문에 어려울 것이라고 설명하였다. **111**

2) IndustriAll은 2012년에 국제금속노동연합, 국제화학에너지광산일반노련, 국제직물의류피혁노동연맹이 통합되면서 설립된 유럽노조연맹이다.

- Claisse, C., Daniel, C. and Naboulet, A.(2011), *Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés: Une analyse de 116 textes*, Dares, Paris.
- Dares(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)(2010), "L'opinion des employeurs sur les seniors: Les craintes liées au vieillissement s'atténuent", September, Dares Analyses, No. 55, Dares, Paris.
- _____(2012a), "L'emploi et le chômage des 55-64 ans en 2011", Dares Analyses, July, No. 49, Dares, Paris.
- _____(2012b), "Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2010: Moins de textes signés après la forte activité de négociation sur l'emploi des seniors de 2009", Dares Analyses, August, No. 54, Dares, Paris.
- Eurofound(2009a), "France: Flexicurity and industrial relations", 15 September.
- _____(2009b), "France: Collective bargaining and continuous vocational training", 12 February.
- _____(2011a), "Older workers and employment", 19 December.
- _____(2011b), "Reform of state pension system despite strong opposition", 11 February.
- _____(2012a), "“Generation contract” to benefit young and older workers", 19 October.
- _____(2012b), "Sanctions for not closing the gender pay gap", 21 February.
- Legifrance(2013a), "LOI n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009(1)", version initiale.
- _____(2013b), "LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (1)".
- Ministry of Labour(2012), *Négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération*.
- _____(2013), "Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération", 3 March.
- Ministry of Social Affairs and Health(2011), "Contribution de la DGEFP sur le bilan des politiques nationales. Une démarche partenariale complète", 15 December.