

2015년 프랑스 노동 및 고용 현황 전망

김상배 (프랑스 파리제1대학교 노동경제학 박사과정)

■ 머리말

프랑스의 2015년은 테러의 충격과 공포로 시작되었다. 1월 7일 오전에 발생하여 9일 오후에 진압된 두 건의 테러 사건은 총 17명의 민간인(언론인 포함) 및 경찰병력을 희생시킨 후 종결되었다. 사건이 발생한 그 주 일요일이었던 11일에는 수많은 국가 대표 및 종교지도자들이 동참한 가운데 전국적인 추모 행진이 있었고 이 행사를 통해 프랑스 정부는 사건의 국면을 종교와의 전쟁이 아닌 ‘언론자유 대 무장테러’라는 구도로 전환 및 정착시키는 데 성공했다.¹⁾ 역사적인 규모로 치러진 추모 행진 이후 역대 최저치를 기록했던 올랑드 대통령의 지지율은 급등했고 마누엘 발스 국무총리의 지지율 역시 최고치를 기록했다.²⁾ 하지만 이러한 변화가 2015년 사회당 정부의 국정운영에 어떤 영향을 줄 것인지는 미지수이다. 또한 테러와 관련된 사안들이 여전히 언론과 여론의 주목을 받고 있지만 ‘경제부 장관 법안’, ‘사회적 대화에 대한 노사협상’ 등 굵직한 현안

1) 총 44개 국가의 수장과 다수의 국제 기구 대표들이 참석했으며, 내무부 공식 집계 결과 파리에서 120만 명 이상, 전국적으로 370만 명 이상이 추모 행진에 동참한 것으로 나타났다(Le Parisien, « Une marche républicaine historique : plus de 3,7 millions de Français ont défilé », 2015. 1. 12).

2) 여론조사 기관에 따라 편차가 존재하지만 테러 사건 이후 대통령과 국무총리의 지지율 급등은 부인할 수 없는 현상이다. 특히 20% 미만에 머물렀던 대통령 지지율은 40%까지 상승했고 국무총리에 대한 지지도는 61%까지 올랐다(L' OBS, « Sondage. Hollande atteint 40% de popularité, un bond historique », 2015. 1. 19).

들이 2015년 노동 및 고용 관련 변화의 주된 쟁점으로 나타나고 있다. 따라서 이 글에서는 현재 진행 중인 몇 가지 안건들을 중심으로 2015년 프랑스 노동 및 고용 관계를 전망해보고자 한다.

■ 마크롱 법안(loi Macron)을 둘러싼 논란과 쟁점

에마뉘엘 마크롱(Emmanuel Macron) 경제부 장관은 2014년 10월 15일 장관 회담에서 '성장과 경제활동 그리고 경제적 기회 균등을 위한 법'으로 일컫는 법안의 골자를 소개했다. 이어 12월 10일 국무총리와 경제부 장관은 장관 회담 후 기자회견을 통해 법안의 발의를 공식화했다. 그리고 이 법안은 2015년 1월 19일 국회에 마련된 특별위원회에서 82시간의 논쟁 끝에 채택되었다. 1월 26일 시작된 국회 공개토론은 15일 동안 지속되며 늦어도 2월 10일에는 국회 표결을 거치게 된다. 사회당 내부뿐만 아니라 야당인 좌파전선, 녹색당의 반대가 존재하지만 정부 주요 부처 장관이 공동 발의한 법안이며, 주요 야당인 대중운동연합(UMP)의 반대가 심하지 않기 때문에 이 법안은 이변이 없는 한 국회를 통과할 것으로 보인다.

경제부 장관 법안은 특정 분야에 한정된 것이 아니라 사회 전반을 아우르는 법 개정을 예고하고 있기 때문에 채택될 경우 적지 않은 변화가 예상된다.³⁾ 이 법안의 내용 중 노동 관련 사항은 크게 두 가지로 요약된다. 첫째는 이미 논쟁이 시작된 '일요일 노동'의 확대 시행이며, 둘째는 기업의 인력 구조조정, 즉 집단해고가 용이해진다는 점이다.

현재 논의 중인 일요일 노동에 대한 개정안은 일요일 노동의 '확대 범위', '허용 조건' 그리고 '추가 임금'이라는 세 축에서 바라볼 수 있다. 법안의 주요 내용은 현재 1년에 다섯 차례까지 허용된 일요일 개점을 해당 지역 단체장의 승인하에 12회까지 늘릴 수 있다는 것이다⁴⁾. 물

3) 해당 법안은 법조계 직업군(공증인, 경매인, 집행관 등)에 존재하는 진입장벽(조합주의)을 허물어 경쟁 구도를 강화하는 조항을 담고 있으며, 현재 철도를 중심으로 구성되어 있는 대중교통망에 고속버스 운송을 허가하는 조항을 포함하고 있다. 뿐만 아니라 현재 종업원 50인 이상의 기업에만 강제 적용되고 있는 이윤분배제(épargne salariale, 영어로는 Profit-sharing plan)를 중소기업과 영세기업에까지 적용 시키겠다는 의지를 담고 있다.

4) L'Express, « Travail du dimanche/loi Macron: compensation "d'au moins 30%" dans les supermarchés (rapporteur) », 2015. 1. 26.

론 단체장의 승인 이전에 업종별, 기업 내 그리고 지역별 합의 및 동의를 있어야 한다. 또한 종업원의 자발성이 전제가 되어야 한다. 그러나 중앙정부 차원에서 법률로 제한해 왔던 일요일 노동이 지방자치단체의 권한으로 넘어간다는 것은 주목할 만한 점이다. 또한 법안은 이와는 별도로 ‘국제적인 관광구역’을 설정하여 일요일 상시 개장과 자정까지 이어지는 야간 노동을 허용하고자 한다. 이 구역은 대표적인 쇼핑지역인 파리의 샹젤리제 거리와 프랭팡 백화점과 끌러리 라파에트 백화점이 있는 오스만 거리 그리고 프랑스 남부 도시인 니스 지역의 쇼핑거리(프롬나드 데 장글레)를 포함한다. 즉 외국인 관광객의 소비 및 지출이 집중적으로 이뤄지는 구역에 대해서는 일요일 노동 제한을 모두 제거하겠다는 뜻이다. 언급한 것처럼, 이 조항은 주로 수도인 파리를 대상으로 하고 있지만 현재 안 이달고(Anne Hidalgo) 파리 시장은 일요일 노동 확대 시행에 대한 반대 입장을 표명하고 있다.⁵⁾ 따라서 이 조항의 채택 여부는 사회당 정부와 파리 시장 간의 의견 절충에 달려 있다고 할 수 있다. 마지막으로 현 법률안은 일요일 노동의 급여에 대한 어떠한 세부 지침도 담고 있지 않다. 일요일 노동에 대한 임금 하한선 설정이 필요하다는 의견이 제기되고 있지만 현재 지침은 이를 노사 협상에 맡긴다는 것이다.

정리하자면, 일요일 노동 확대 시행 정책은 현재 허용되고 있는 다섯번의 일요일 노동을 12회까지 늘린다는 것이다. 그러나 이를 위해서는 추가 임금 등 세부적인 노동조건을 둘러싼 노사합의가 이뤄져야 하며 그 이후에 해당 지역 단체장의 승인이 필요하다. 즉 정부의 법률안은 열두 차례에 걸친 일요일 노동의 가능성을 열어둔 채, 그것의 결정 권한을 노사와 지자체에 넘긴 것이다.

둘째 변화는, 기업이 경제적인 이유로 집단적인 인력 감축을 시도할 경우 그 과정이 보다 수월해진다는 점이다. 먼저 기업이 인력 감축을 단행할 경우 고려해야 할 기준의 적용 범주가 변경된다. 현행 기준은 근로자의 ‘부양가족’, ‘근속연수’, ‘연령 및 장애여부(재취업의 가능성)’ 그리고 ‘숙련도’ 등 네 가지이다. 지난 2013년 6월 통과된 ‘고용안정화법’을 통해 사용자는 이중 하나를 선택하여 정리하고 우선순위를 정할 수 있었다. 이 경우 사용자가 정한 기준은 기업 차원에서 적용되는 것이다. 즉 복수의 사업장을 보유하고 있는 기업의 경우 하나의 기준이 정해지면 그 기준의 적용범주는 사업장이 아닌 기업 전체가 되는 것이다. 이 경우 일

5) Le Point, « Loi Macron : Le Guen et Cambadélis optimistes », 2015. 1. 26.

자리 감축 대상이 아닌 사업장의 근로자에게까지 해고 위협이 미치기도 한다. 그러나 이는 기업의 이해관계에 어긋나기 때문에 해고 위협은 줄어든다. 반대로 자신의 일자리가 축소 대상이 된 근로자가 만약 사용자가 정한 기준에 해당되지 않을 경우 이 근로자는 해고 위협으로부터 벗어날 수 있다. 하지만 이 경우 역시 기업은 해당 근로자를 전환배치하면서 사직을 유도하기도 한다. 반면 사용자가 사업장별로 일자리 축소 기준을 다르게 적용할 경우 줄어드는 일자리 폭은 늘어날 수밖에 없다. 기업 입장에서 보면 앞서 언급한 전환배치의 수고를 덜게 되는 것이다.

그리고 지난 ‘고용안정화법’이 명시하고 있는 정리해고 절차에 대한 행정감독이 완화된다. 현 제도(L.1233-53)는 행정당국(예를 들면, 기업, 경쟁, 소비, 노동 그리고 고용에 대한 지방청, DIRECCTE)으로 하여금 2인 이상의 집단 해고가 예고될 경우 “기업이 사원 대표와 회합을 하여 정보를 공유하고, 이들의 의견을 경청했는지, 그리고 사회적으로 규정된 강제조항을 준수했는지, 마지막으로 해고 인원을 줄이기 위해 재배치 노력을 했는지에 대한 감독”을 하도록 한다. 그러나 이번 법안은 이러한 행정감독을 50인 이하의 기업이 10인 이하의 사원을 해고할 경우에만 적용할 수 있도록 하고 있다. 즉 50인 이상의 기업이 소규모 정리해고(2인 이상 9인 이하)를 단행할 경우 행정감독을 제한하여 인력 감축이 30일 이내에 이뤄질 수 있도록 유도하고 있다.

집단적인 해고와 관련된 셋째 변화는 다국적기업의 직원 재배치 노력이 의무조항에서 사라지게 된다는 점이다. 현재 노동법은(L.1233-4-1) 복수의 국가에 사업장을 두고 있는 대기업이 프랑스 영토 내에 있는 회사에서 일자리 감축을 단행할 경우 해고 대상 근로자에게 외국에 있는 다른 회사의 일자리를 제공해야 하며 해외 근무를 받아들일 것인지에 대한 의사를 물어야 한다. 그러나 경제부 장관 법안이 통과될 경우 이러한 기업의 의무는 사라지고 대신 해고 대상 근로자가 해외의 가능한 일자리를 사용자에게 요구할 수 있게 된다. 즉 재배치 노력이 기업에서 근로자에게로 이전되는 것이다.

또한 마크롱 법안은 구조조정 중이거나 법적 청산 과정에 놓인 기업의 경우, 보다 쉽게 즉 몇 가지 법적 강제조항으로부터 벗어나 해고를 단행할 수 있게 한다. 게다가, 대기업의 경우 자회사의 ‘직업교육’, ‘적응’ 그리고 ‘재배치’ 노력 의무조항의 적용을 더 이상 받지 않아도 된다. 즉 이와 같은 강제조항은 기업 차원에만 머물 뿐 그룹 차원으로 확대되지 않게 된다.

마지막으로 해당 법안이 통과될 경우 정리해고를 진행하는 기업의 책임 및 부담이 줄어들

능성이 있다. 통상 기업이 집단해고를 진행할 경우 일자리 보존계획(plan de sauvegarde de l'emploi)을 작성해야 한다.⁶⁾ 행정당국(DIRECCTE)은 이 계획을 검토한 후 해고를 승인할 수 있으며, 근로자는 해고 결정에 대한 이의제기를 행정법원에 할 수 있다. 현행법(L.1235-16)은, “행정법원이 일자리보존계획의 부재 및 불충분함을 이유로 행정당국(DIRECCTE)의 승인을 거부할 경우를 제외하고 여타의 다른 이유로 인해 승인이 취소될 경우, 사용자는 해고대상자를 재채용하거나 사용자가 이를 거부할 경우 최소한 임금의 6개월분에 해당하는 실업보상금을 지불해야 한다”고 규정하고 있다. 그러나 개정 법안은 “행정당국의 승인이 ‘해고의 이유 및 동기 불충분’으로 인해 기각될 경우 당국은 충분히 이유 있는 결정을 내려야 한다”고 예고하며, 동시에 “행정법원의 결정이 해고 승인을 변경할 수 없다”고 규정하고 있다. 즉 기업의 해고 이유가 법원에 의해 기각될 경우 재채용 및 실업보상금 등으로 대표되었던 기업의 책임이 사라지게 된다. 해고 대상자 입장에서 보면 당국이 일단 일자리 보존 계획(해고 계획)을 승인하게 될 경우 재채용 및 실업보상금의 기회를 잃게 되는 것이다.

이렇듯 경제부 장관 법안은 고용안정화법에서 더 나아가 기업에게 해고의 자유를 보장해주고 있다. 따라서 몇몇 언론 및 전문가들은 이번 법안의 가장 큰 문제는 일요일 노동이 아니라 바로 이 정리해고 관련 법 개정이라고 말하기도 한다.⁷⁾ 이런 이유로 노동조합의 반대가 거세게 일고 있다. 특히 CGT를 중심으로 다수의 노동조합은 법안 반대 집회를 이어가고 있다. 하지만 프랑스의 대표적인 노동조합인 CGT의 내부상황은 매우 좋지 못하다.

■ CGT 위원장 사퇴로 인한 혼란과 새로운 위원장 후보

총노동연맹(CGТ)의 티에리 르퐁(Thierry Lepaon) 위원장은 지난 1월 7일 사임을 발표했다.⁸⁾

6) 50인 이상의 기업에 적용되며, 해고인원을 최대한 줄이고자 하는 기업 측 노력이 반영된 계획을 말한다.

7) Gérard Filoche(2014), « La loi Macron : une loi pour licencier abusivement », Marianne, 2014. 12. 18.

L'Express, « Licenciement économique: six mesures de la loi Macron qui ont pu vous échapper », 2014. 12. 17.

8) 한국노동연구원 해외노동 동향, « 프랑스, 사퇴 위기 몰린 CGT 티에리 르퐁 위원장 » 기사 내용 참조.

CGT는 올해로 창립 120주년을 맞는데, 위원장이 강제로 사퇴한 사례는 1909년 이래 처음이다. 그는 1월 12일 차기 위원장 자리에 필립프 마르티네즈(Philippe Martinez) CGT 금속연맹 위원장을 지목했고, 그를 포함하여 10명으로 구성된 연맹사무국(최고운영위원회, Bureau confédéral)은 1월 13일 CGT의 의회라 할 수 있는 전국연맹위원회(Comité confédéral national)의 승인하에 해산되었다. 그리고 1월 29일, 차기 위원장 후보가 작성한 새로운 연맹사무국 구성을 위한 인사 명단을 중앙집행위원회(확대간부회의, commission exécutive de la centrale)가 승인함에 따라 차기 위원장 자리에 한 발 더 다가섰다. 이제 2월 3일 열리는 전국연맹위원회에서 승인을 받는 과정만 남아 있으며, 의회에서 채택될 경우 그는 2016년 봄으로 예정된 연맹대회까지 공식적인 임기를 보장받게 된다.

그러나 마르티네즈 후보자가 지난해 말부터 본격적으로 불거져 나오기 시작한 CGT 내부 계파 갈등을 얼마나 잘 봉합할 수 있을지에 대해서는 미지수로 남아 있다. 위원장 자리가 공식적으로 남아 있는 것에 대한 불안감으로 인해 새로운 위원장 추대가 빠른 시간 내에 이뤄지겠지만,⁹⁾ 그는 CGT 외부적인 문제라고 할 수 있는, 사회적 교섭 대상으로서의 CGT의 위치, 대표성 문제에 있어서 CFDT와의 경쟁관계 등 다양한 해결 과제를 안고 있다. 이러한 상황에서 이전 연맹 사무국 지도부들이 개혁적이었던 반면 그가 새롭게 구성한 지도부들은 상대적으로 급진적이라는 점도 중요한 변수로 등장한다. 뿐만 아니라 당장 조직의 힘을 집중시켜야만 할 다수의 사안이 눈 앞에 놓여 있기도 하다. 경제부 장관 법안을 포함하여 사회적 대화의 개혁을 위한 노사협상 등이 그것이다.

■ 사회적 대화에 대한 협상 결렬

1월 22일, 지난 4개월간에 걸쳐 이루어진 사회적 대화 개혁을 위한 노사 협상이 실패로 돌아갔다. 1월 29일 프랑수아 레브사망(François Rebsamen) 노동부 장관은 이를 위한 법안 제출을 예고했고, 마누엘 발스(Manuel Valls) 국무총리는 이후 일정을 논의하기 위해 노사대표를 2월

9) BFM TV, « CGT: vers un retour des "durs"? », 2015. 1. 29.

19일 마티뇽(Matignon, 국무총리실) 궁으로 초대할 예정이다.

협상 목표는 기업 내 교섭창구(노사 대화)의 질과 효율성을 향상시키고 근로자의 대표성을 개선하기 위한 제도 개혁에 있었다. 즉 기업 규모와 상관없이 기업 내부에서의 노사 대화가 제대로 이뤄져야 업종별, 산업별 그리고 전국 단위에서의 단체협상이 원활히 이뤄질 수 있다는 것이 정부의 의중이었다. 그러나 노사는 동상이몽을 꾸었다. 사용자는 노사협상 및 대화를 최대한 줄이고 싶었으며 기업 내 존재하는 노동 관련 단체 역시 부담스럽게 느꼈다. 동시에 매년 행해지는 임금협상 간격을 3년으로 늘리기를 원했다.¹⁰⁾ 한편 노동조합 측에서 이러한 주장을 받아들이기는 힘들었다. 특히 노동조합은 제도 개선이 기업 내에서 노동조합의 역할 및 권한의 축소를 가져올지도 모른다는 우려를 하지 않을 수 없었다.¹¹⁾ 그런 와중에 세 개 노총은 기업운영위원회(comité d'entreprise), 보건·위생 및 노동조건위원회(comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), 직원 대표단(délégués du personnel) 그리고 노동조합 대표단(délégués syndicaux)을 하나로 묶어 기업위원회(conseil d'entreprise)를 만들어 대화창구를 간소화하자는 사측 의견에 동조하는 듯했다. 또한 사용자 측은 10인 이하 기업의 경우 직원을 대표할 수 있는 지역위원회를 결성하자는 노동조합의 주장에 동의했다. 그러나 결국 노동조합 측에서는 '보건·위생 및 노동조건위원회'의 폐지를 둘러싼 이견으로, 사용자 측에서는 중소기업 총연맹의 반대로 합의문 작성에 실패했다.¹²⁾

결국 공은 정부로 넘어갔고 노동부 장관은 사회적 대화의 개선을 위한 법안 마련에 돌입했다. 물론 노동부가 독자적으로 대안을 마련하는 것이 아니라 협상 참가자들을 각각 따로 만나 의견을 듣고 난 후에 이를 절충하는 안을 만들겠다는 계획이다. 그러나 책임을 정부에 넘겼다는 점에서 노사 양측 모두 정치적인 부담을 안게 됐다.

10) BFM TV, « Dialogue social: pourquoi les négociations ont-elles échoué ? », 2015. 1. 23.

11) 기업 내 협상에서 노동조합 및 노동조합 대표들은 사측뿐만 아니라 경우에 따라 직원 혹은 종업원 대표와도 일정 정도의 긴장 관계에 놓인다.

12) Le Monde, « Dialogue social : syndicats et patronat échouent à trouver un accord », 2015. 1. 22.

■ 맺음말

2014년 1월 프랑수아 올랑드 대통령은 ‘책임감 협약’을 발표하며, 파격적인 선물을 기업에 안겼다. 그리고 관련 정책은 2015년 1월부터 본격적으로 적용된다. 그러나 이에 따른 보상물로서 기업의 일자리 창출 계획은 아직 모두 발표된 것은 아니다. 업종별 노사협상을 통해 몇몇 부문에서는 구체적인 수치의 고용창출 의지를 공표했지만, 은행을 비롯한 다수의 업종 및 부문에서는 여전히 협상 중이다. 그리고 협상이 모두 마무리될 경우 그에 따른 새로운 일자리 만들기는 올해 고용문제의 중요한 변수로 작용할 수 있다.

그러나 본문에서 언급한 것처럼, 2015년 노동문제의 가장 큰 변화는 경제부 장관 법안이 될 가능성이 높다. 테러 사건 이후 지지율 반등에 성공한 사회당 정부는 이 법안을 강하게 밀어 붙일 것으로 예상되며, 일요일 노동 확대 허용에 대한 여론 역시 호의적이다(69%).¹³⁾ 그러나 사회당 내부의 반대 의견과 표결 전까지 집중적으로 계획되어 있는 노동조합의 반대 집회는 무시하기 힘든 조건이기도 하다. 따라서 쟁점은 결국 2주 동안의 국회 공개토론을 거쳐 현재의 법안이 어떤 모습으로 수정되느냐이다.

마지막으로 조직 안팎으로 위기에 처한 CGT의 상황 역시 올해 노동문제 중 지켜봐야 할 대상이다. 현재까지는 CGT가 작년보다는 더 강경한 모습을 보일 가능성이 크다. 그러나 그러한 행보가 노동운동 진영에 어떤 영향을 줄지, 그리고 그것이 사회적 대화의 주체로서 CGT가 가지는 위상에 어떤 변화를 가져올지에 대해서는 아직 예측하기 어렵다. **KLI**

13) Les échos, « Une large majorité de Français estiment que la loi Macron mérite d’être votée », 2015. 1. 25.