



프랑스 '노동법 개혁 프로젝트'의 주요 내용과 평가

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

이은주 (프랑스 파리10대학 사회법 박사과정)

■ 들어가며

최근 프랑스는 '노동법 개혁 프로젝트(Projet de loi travail 2016)'로 연일 들썩이고 있다. 프랑수아 올랑드(François Hollande) 대통령 임기 중 마지막 개혁안이 될 이 프로젝트는, 올해 초 제출된 바덴테르 위원회(Comité Badinter)¹⁾의 보고서를 기점으로 본격적으로 논의되었다. 2016년 2월 17일, 47개의 조항을 담은 노동법 개정 초안(L'avant-projet de loi)이 공개된 후, 즉각 철회와 노동부 장관의 사퇴를 요구하는 등 노동조합의 비난이 쇄도하였으며, 집권당인 사회당조차 당황스럽다는 반응을 보였다.²⁾ 프랑스 시민들 또한 인터넷 반대 청원³⁾과 대규모 집회, 파업을 통해 반대의 목소리를 높이자, 마누엘 발스(Manuel Valls) 총리는 이

1) 바덴테르 위원회(Comité Badinter)는 전 헌법재판소 소장, 로베르 바덴테르(Robert Badinter)와 노동법 전문가들로 구성된 위원회로서 노동법 제정에 필요한 노동법 기본원칙을 규정하기 위해 구성되었다. 위원회가 작성한 61개의 노동법 기본원칙은 8개의 분야, 즉 근로자의 자유와 권리, 직업훈련과 수행 그리고 계약 파기, 임금, 근로시간, 근로에서의 건강과 안전, 집단적 자유와 권리, 단체교섭과 사회적 대화, 행정적 제재와 소송 규칙을 중심으로 작성되었다(바덴테르 위원회(Comité Badinter) 보고서, «Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail», 2016. 1.).

2) Libération, «Loi El Khomri: la polémique en quelques dates», 2016. 3. 8.

3) 페미니즘 운동가, 카롤린 드 아스(Caroline De Haas)는 노동조합, 10여 명의 운동가들과 함께 지난 2월 19일, 'Change.org'란 사이트를 통해 노동법 개정 프로젝트 철회를 요구하는 인터넷 반대 청원 운동을 시작하였고, 단시간 내에 반대 청원자의 수는 백만 명이 넘었다.

후 비난의 대상이 되는 주요 내용을 삭제하거나 수정하여 지난 3월 14일, 초안에 대한 수정안(La réécriture du projet de loi)을 발표하였다. 그러나 르 파리지앵(Le Parisien)과 프랑스 앙포(France Info)가 주관한 설문조사에 따르면, 수정안이 발표된 지금도 여전히 전체 프랑스인 중 71%가 이번 노동법 개혁 내용에 반대하는 입장을 고수하고 있다.⁴⁾ 수정된 내용도 여전히 기업에 더욱 유리하고, 근로자 보호는 미흡하다는 평가와 함께 시대를 거스르는 개혁안이라는 강도 높은 비난이 이어지고 있다.

그동안 프랑스의 사회당은 근로자들의 권익 보호와 법정 근로시간 단축에 힘써왔다는 평가를 받아왔으나, 이번에 공개된 개정 초안의 주요 내용들을 보면 사회당 출신인 현 대통령과 총리의 정책 노선이 의심될 정도로 사용자단체 그리고 보수 진영에서 지속적으로 제안해 오던 내용을 상당 부분 반영하고 있다.⁵⁾ 정부의 발표처럼 이는 프랑스 노동시장의 만성적인 높은 실업률에서 벗어나기 위한 방안으로 시대의 흐름에 따르는 ‘불가피한 선택’인지, 아니면 노동조합의 비판처럼 시대를 역행한 ‘잘못된 선택’인지는 추후 지켜보아야 할 문제일 것이다. 실업률을 낮추지 못하면 다음 대선에 출마하지 않겠다고 이미 몇 차례 언급한 바 있는 올랑드 대통령이기에, 재선을 노리는 현 대통령의 입장에서 이번 노동법 개혁은 단기간 내에 가시적인 결과를 창출해내고자 하는 강한 의지가 담긴 개혁이기도 하다.

4) Le Parisien, «Sondage: 71 % des Français contre la loi Travail», 2016. 3. 24.

5) 정부가 발표한 개정 초안 내용은 상당 부분이 그동안 사용자단체 또는 보수 정당 측에서 요구해 오던 내용과 일치한다. 그동안 프랑스 경제인연합회(Medef)는 ‘기업 내 교섭’ 활성화를 제안하며 몇 년 전부터 이에 대한 노동법 개정을 요구해 왔었다. 특히 이번 개정안에 규정된 기업 협약이 산별 협약에 우선한다는 원칙은 2012년부터 경제인연합회(Medef)가 줄곧 요청해왔던 내용이며, 이는 2014년 보수 정당인 대중운동연합(UMP)에서도 제안한 바 있다. 또한 해고 보상금의 기준표 설정과 관련하여, 현 경제인연합회(Medef) 회장 피에르 가타즈(Pierre Gattaz)는 2014년 책을 통해, 근로자들을 위하여 해고 보상금 기준표 마련이 필요하며, 그 기준으로는 근로자들의 근속연수를 예로 들 수 있다고 언급한 바 있다. 경영상 해고의 경우, 2012년 경제인연합회(Medef)가 경쟁력을 강화하기 위하여 경영상 해고의 정의를 다시 보아야 한다고 제안한 바 있으며, 이 또한 이번 개정 초안에 반영되었다(Le Monde, «Droit du travail: une réforme directement inspirée de propositions du Medef et de la droite», 2016. 2. 19.).

■ 노동법 개혁 프로젝트의 주요 내용

정부가 발표한 ‘노동법 개혁 프로젝트’는 ① 평생 직업 교육, ② 노사간 교섭 강화, ③ 정규직 고용 장려, 이 세 가지 목표에 초점을 맞추어 진행되었다.⁶⁾ 이하에서는 정부가 발표한 노동법전 ‘개정 초안’과 수정을 거쳐 다시 발표된 ‘초안 수정안’⁷⁾을 토대로, 특히 논란이 되고 있는 주요 내용을 소개하고자 한다.⁸⁾

노동법의 기본원칙

바덴테르 위원회(Comité Badinter)는 노동법 개정 초안 발표를 앞두고 ‘노동법 기본원칙’ 61개를 작성하여, 2016년 1월 총리에게 제출하였다. 그 내용에는 ‘회사 내의 평등원칙(특히 남녀 평등)’, ‘종교를 포함한 자신의 신념을 표출할 자유’, ‘실재적이고 중대한 원인에 따른 정당한 해고’, ‘주 휴일은 원칙적으로 휴가 부여’, ‘사생활 비밀 존중과 개인정보 보안’이 포함된다.⁹⁾ 개정 초안에는 이와 같은 ‘노동법 기본원칙’들을 노동법전(Code du travail) 서문에 명시한다는 규정이 있었다.

기본원칙 내용 중 가장 논란이 되었던 부분은 ‘종교적 신념을 표출하는 자유’이다. 이는 이미 노동법전에 규정¹⁰⁾되어 있으며, 유럽 인권헌장(Convention européenne des droits de l’homme) 제9조에도 있는 내용이다. 노동법전에는 종교적 신념을 표출하는 자유를 제한할 수

- 6) 노동법 개정의 근간이 되는 주제는 다음과 같다. ① 노동법 기본원칙 삽입, ② 협약에 대한 재정비, ③ 개인활동계좌(CPA) 개설, ④ 정규직(CDI) 고용 장려, ⑤ 근로자의 건강검진 관련, ⑥ 불공정 경쟁과 불법적인 역내 파견을 타계하기 위한 방안 모색, ⑦ 근로 감독과 관련하여 다양한 조치 실행.
- 7) 이하 글에서는 2016년 2월 17일에 발표한 내용(L'avant-projet de loi)을 ‘개정 초안’으로, 3월 14일에 발표한 내용(La réécriture du projet de loi)은 ‘초안 수정안’으로 표기한다.
- 8) 현재 법안 내용에 대해 심의 중이며, 2016년 5월에 법안 상정을 위한 국회 투표가 예정되어 있다.
- 9) 이하 주요 내용은 2016년 3월 14일, 마누엘 발스(Manuel Valls) 총리가 초안 수정안 발표 시 정부에서 배포한 자료 ‘Projet de loi travail: Plus d’emplois, plus de libertés, plus de protections’와 Le Monde, ‘Dans le détail, ce que contient la nouvelle version du projet de <loi travail>’, 2016. 3. 18. 기사 내용을 참고하여 정리하였다.
- 10) 프랑스 노동법전(Code du travail) L.1121-1, 1132-1, 1133-1, 1321-3 참조.

있는 사유로 ‘수행하는 업무의 특성’이 명시되어 있지만, 개정 초안에는 ‘타인의 자유를 방해’하거나, ‘기업의 정상적인 운영을 방해’하는 경우에 제한된다고 명시되어 있다. 이 때문에 관련 규정이 존재함에도 불구하고, 이에 대해 다시 규정하는 것은 다른 표현과 모호한 기준을 통해 근로자의 자유를 더욱 제한하려고 하는 것이 아니냐는 비판이 제기되었다.

노동법 기본원칙을 서문에 명시하는 것 자체에 대한 반대 의견도 많았고, 최고행정재판소(Conseil d'Etat)에서도 이를 철회하길 바란다는 입장을 발표하자 결국 수정안에서 본 내용은 삭제되었다. ‘노동법 기본원칙’은 노동법전에는 명시되지 않을 예정이지만, 앞으로 대법원과 유럽재판소의 판례상 다뤄질 것이다.

근로시간 관련 쟁점

법정 일 근로시간(Le temps de travail quotidien)과 법정 주 근로시간(Le temps de travail hebdomadaire)의 초과

‘노동법 개혁 프로젝트’ 중에서 사람들의 가장 큰 관심사는 근로시간의 변화 여부였다. 법정 주 근로시간 35시간의 원칙이 무너질 것이라는 우려 때문이었다. 이에 대해 정부는 ‘법정 주 35시간 근로시간’은 앞으로도 반드시 지켜질 것이라고 발표하였으며, 약속대로 그 숫자는 변하지 않았다. 그러나 근로시간이 길어질 수 있는 여지는 앞으로 더욱 커질 예정이다.

현재 노동법전에 따르면, 1일 실근로시간은 10시간을 초과할 수 없지만(L.3121-34), 단체협약에 정하고 있는 경우, ‘일시적인 업무량 증가 시’ 근로감독관의 승인을 통해 최대 12시간까지 연장근로가 가능하다(D.3121-15 s.). 앞으로도 이 내용은 크게 변하지 않을 것이다. 다만 현재는 ‘일시적인 업무량이 증가하는 경우’에 한해서만 예외가 인정되었으나, 앞으로는 ‘기업의 운영과 관련한 이유’도 추가될 예정이다. 즉 예외의 범위가 확대된다.

한편 현재는 특정 주에는 최대 48시간까지 연장근로가 가능하며, 이는 연속 12주를 평균하여 주 44시간을 초과할 수 없다. 단, 예외적인 경우에만 주 60시간까지 초과가 가능하다(L.3121-36). 개정 초안에는 12주를 16주로 늘려, ‘16주를 평균으로 주 44시간까지 연장’이 가능하다고 예정되어 있었지만, 이후 초안 수정안에는 다시 12주로 변경되었다. 그러나 기업협약 또는 산별 협약에 규정되어 있는 경우에는 최대 주 46시간까지 연장근로가 가능하도록

기준이 완화되었다. 현재로서는 산별 협약 또는 법령에 정해져 있어야 가능하지만 수정안에 따르면, 앞으로는 기업 협약만으로도 12주를 평균하여 주 46시간까지 연장근로가 가능해진다.

호출 대기시간(L'astreinte)의 조건

2000년 1월 19일 2차 오브리(Aubry II) 법에 의해 도입된, 호출 대기시간은 '근로자가 사용자의 상시적이고 즉각적인 처분에 놓여 있지 않지만, 기업의 업무 수행을 위해 호출 내지 투입될 수 있도록 자신의 주거지에 머물러 있거나 근접한 곳에 머물러 있을 의무를 지는 시간'을 말한다.¹¹⁾ 호출 대기시간을 시행하기 위해서 사용자는 근로자에게 최소한 15일 전에 그 기간을 고지하여야 하며, 특별한 사정이 있는 경우 최소한 만 하루 전까지의 고지를 예외적으로 인정하고 있다. 개정 초안에는 호출 대기시간은 이전의 내용과 달리, '합리적인 기간 내에 고지'되어야 한다고 명시하여, 15일 전에 고지해야 할 사용자의 의무가 삭제되었다. 또한 대기시간을 위해 주거지에 머물거나 근접한 곳에 머물러야 할 근로자의 의무 또한 삭제되었다.

한편 호출 대기시간에 대한 반대급부로, 근로자는 금전적 보상 또는 휴식적 보상을 받을 권리가 있다. 이에 대하여 개정 초안에는, '그 휴식은 적어도 투입 시간(temps d'intervention)과 동일하거나 아니면 호출 대기시간을 고려하여 정해져야 한다'고 명시되어 있어, 사용자가 근로자에게 '투입 시간'만 고려한 보상이 가능하도록 정해져 있었다. 그러나 이후 초안 수정안에는 이 문구가 삭제되었다. 따라서 호출 대기시간은 앞으로도 현재와 마찬가지로, 투입 시간만이 아닌 대기시간을 포함한 전체가 금전적으로 보상되거나 또는 호출 대기시간과 동일한 시간으로 보상 휴식이 주어져야 한다. 호출 대기시간과 관련된 조건들은 기업위원회 협의 또는 종업원 대표와 협의 후, 근로감독관의 근로감독 이후에 사용자에게 의해 결정된다. 이때 '근로감독관의 근로감독'은 개정 초안에는 언급되어 있지 않았지만, 초안 수정안에는 추가되었다.

11) 프랑스 노동법전(Code du travail) L.3121-5 참조.

연장근로(Les heures supplémentaires)의 가산요율

현행 노동법상 연장근로시간에 대한 임금의 가산요율은 법정 근로시간을 넘은 8시간까지(즉 43시간)는 25%, 그 이상(44시간 이상)부터는 50%가 적용된다. 다만, 노사간 협약을 통해 최저 10% 하한선을 기준으로 가산요율을 정할 수 있다.

현재 산별 협약은 기업 협약에 우선하지만 개정안에 따르면 산별 협약은 '기업 협약이 없는 경우'에만 적용된다. 다시 말하면, 근로자들이 사용자들과 맞서기가 더 어려운 상황에서 체결된 기업 협약이, 앞으로는 일반적으로 더 유리한 내용을 담고 있는 산별 협약에 우선하게 된다는 것이다. 따라서 산별 협약으로 노동법상 기준을 정하고 있더라도, 기업 협약에 연장근로의 가산요율을 최저 하한선인 10%로 정하였다면, 이를 적용해야 한다. 현재 실무상으로는 연장근로시간에 대한 가산요율이 25%이지만, 앞으로는 사용자의 직접적인 압력에 의해 10%대로 그 수준이 하향될 것이라는 우려가 제기되는 부분이다.

재량 근로일 제도(Le forfait jour)

주 35시간 근로시간제를 규정한 2000년 2차 오브리(Aubry II) 법은 간부직 근로자들의 경우, 근로시간 계산을 시간 단위로 하지 않고, 일 단위로 정할 수 있는 '재량 근로일 제도'를 도입하였다. 간부직 근로자는 일반 근로자와 수행 업무의 성질이 다르며 독립성을 가지고 있기 때문에, 근로시간 운영에 대한 재량을 인정할 필요가 있다. 우리나라의 재량 근로시간제는 시간 단위로 근로시간을 정한다는 점에서 이와 차이가 있다.

재량 근로일 제도는 현재 최대 218일까지 적용 가능하며, 이때에도 법정 일 최대 근로시간, 법정 주 최대 근로시간을 준수하여야 한다. 즉 사용자는 재량 근로일 제도를 시행 중이더라도 근로자의 일 휴식시간과 주 휴식시간이 근로와 양립될 수 있도록 보장해주어야 한다. 또한 사전에 단체협약상 승인이 없다면, 근로자의 명시적 동의가 있더라도 이 제도를 적용할 수 없다. 현재 재량 근로일 제도는 널리 시행되고 있으며, 2015년 조사에 따르면, 간부 근로자의 절반 정도(47.8%)에게 적용되고 있다.¹²⁾ 이번 개정 초안에 따르면, 단체협약 없이도 근로자

12) Dares, «Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 2e trimestre 2015», 2015. 8.

50인 미만의 사업장에서는 사용자의 결정에 따라 재량 근로일 제도를 적용할 수 있었다. 그러나 이는 초안 수정안에서 다시 노사간 협의가 필요한 것으로 변경되었으며, 교섭 대표 노동조합이 없는 경우에는 노동조합의 위임을 받은 근로자가 협의하는 것으로 정해질 예정이다.

가족행사 관련 휴가

근로자는 가족의 결혼 또는 시민연대계약(PACS),¹³⁾ 사망, 출생, 입양 등 가족행사와 관련해 휴가를 사용할 권리가 있다. 각각의 휴가 일수는 노동법전에 명시되어 있으며, 이에 대한 교섭은 가능하지 않다.

개정 초안에 따르면, 앞으로는 기업 협약 또는 산별 협약에 따라 가족행사와 관련된 휴가 일수를 법정 휴가 일수와 상관없이 임의대로 정할 수 있었다. 그러나 초안 수정안에서, 노동법에 정해진 휴가 일수를 최저 기준으로 하여, 협약상 정할 수 있도록 내용이 변경되었다. 우선적으로 기업 협약이 적용되며, 정함이 없는 경우에는 산별 협약에 따른다. 단체협약이 없는 경우에는 원칙적으로 결혼 또는 시민연대계약(PACS) 시에는 4일, 출생 또는 입양 시에는 3일, 배우자 사망 시에는 2일, 부모·형제, 시부모의 사망의 경우에는 1일, 자녀의 결혼 시에는 1일이 주어진다.

노조 전임자의 활동시간 증가(Augmentation des heures de délégation syndicale)

현재 노조 전임자는 기업의 규모에 따라 매달 정해진 시간만큼 활동시간을 갖는다. 앞으로는 노조 전임자의 활동시간이 기존 시간에서 20% 더 늘어난다. 이에 따라, 종업원 50인 이상 150인 이하 기업은 기존 10시간에서 12시간으로, 종업원 151명 이상 499명 이하 기업은 기존 15시간에서 18시간으로, 종업원 500명 이상 기업은 기존 20시간에서 24시간으로 시간이 증가된다.

13) 프랑스에서 시행 중인 시민연대계약(Pacte civil de solidarité: PACS) 제도는 동거하는 이성 또는 동성 성인 간에 체결하는 계약이다. 계약을 통해 동거관계가 법적으로 인정되어 권리와 의무가 부여되지만, 결혼보다는 제한적이다.

단체협약 관련 쟁점

기업 협약(L'accord d'entreprise)의 우위

일반적으로 유리 우선의 원칙에 따라, 기업 협약은 노동법전 또는 상위 협약보다 유리한 경우에만 적용된다. 그러나 개정안에 따르면 앞으로는 기업 협약이 우선한다. 다시 말해, 근로시간 관련 내용은 '상위법 우선의 원칙'과 '유리 조건 우선의 원칙' 적용이 배제되며, 내용과 상관없이 기업 협약이 우선 적용될 것이다. 따라서 앞으로는 노동법전 또는 상위 협약의 내용보다 불리한 내용을 정하고 있더라도 노동법전에서 최소한의 기준을 정하고 있는 경우를 제외하고는 기업 협약이 우선 적용된다. 이와 같이 변경된 원칙은 근로시간과 관련된 규정에만 우선적으로 적용될 예정이며, 다른 분야에도 점차 확대 적용될 것으로 예상된다. 이는 노동법의 기본원칙을 흔들고 있는 만큼 반대 의견과 비난이 많은 부분이기도 하다.

중소기업(PME)을 위한 방안

중소기업의 운영에 유연성을 더하기 위하여, 개정 초안에는 중소기업(종업원 50인 미만 기업)의 경우 현재 단체협약을 통해 정할 수 있던 내용(예를 들면, 재량근로일 제도 또는 호출 대기시간의 탄력적 운영 등)을 사용자의 결정에 의해 시행할 수 있도록 규정되어 있었다. 그러나 이후 초안 수정안에서는 이와 같은 사용자의 재량권이 삭제되었다.

협약의 유효성과 기업 내 일반 투표(Validation d'un accord et référendum d'entreprise)

현재 단체협약이 유효하기 위해서는, 교섭을 하는 대표노조가 마지막 선거 시 최소 30%의 득표율을 얻어야 한다. 그러나 앞으로는 기업 협약의 경우, 1차 선거 시 50% 이상의 득표율을 얻는 노조만이 교섭을 체결할 수 있다. 만약 이 조건을 충족하는 교섭 대표노조가 없는 경우에는 소수 노조 중에서 30% 이상의 득표율을 얻은 노조가 기업 내 일반 투표(Le référendum d'entreprise)를 제안할 수 있다. 이 일반 투표는 사용자의 결정만으로 진행할 수 없다. 이는 우선적으로 근로시간과 관련된 내용에만 적용될 예정이며, 적용대상은 점차 확대될 것이다. 이는 기업 내 근로자들을 분열시킬 우려가 있다는 비판을 받고 있다.

‘일자리 보호’에 대한 협약 효과(Les effets d'un accord pour «préservation de l'emploi»)

현재 시행되고 있는 ‘고용 유지 협약(L'accord de maintien de l'emploi)’은 기업이 경영상 어려움을 겪을 때에 근로자의 임금을 삭감하거나 근로시간을 늘리는 대신 일자리를 보장하기 위해 체결하는 협약이며, 이는 최대 5년까지 가능하다. 고용 유지 협약 시, 임금 또는 근로시간을 변경하는 것을 근로자가 거절하여 해고를 하였다면 이는 ‘경영상 해고’에 해당하고, 이후 노동법원에서 해고의 정당성 여부를 다룰 수 있다.

그러나 이번 개정을 통해 앞으로 기업은 고용 발전, 예를 들면 ‘새로운 시장 개척’을 위해서도 이와 같은 협약을 체결할 수 있다. 이는 ‘고용 발전 협약(Les accords de développement de l'emploi)’으로, 기업에 경제적 어려움이 발생하지 않아도 체결이 가능하다. 협약이 체결되면 이 내용은 근로자의 근로계약을 대체하게 되어, 사용자가 필요에 따라 임금과 근로시간을 수정할 수 있다. 근로자가 수정을 거절한 것을 이유로 해고된 경우에는 ‘일신상의 사유에 따른 해고’가 되며, 이는 노동법원에서 정당성을 다룰 수 없다.¹⁴⁾

평생 근로 관련 내용

청년 보장 제도(La «garantie jeunes»)

미리암 엘 쾀리(Myriam El Khomri)가 노동부 장관으로 취임한 이후, 2013년 11월부터 점차 확대 시행되고 있는 청년 고용 정책은 이번 개정을 통해 더욱 강화될 예정이다. 이번 개정에 따라, 2017년부터는 일자리가 없으며 교육 과정을 이수하지 못하고 사회적으로 어려움을 겪고 있는 일정 조건을 충족한 18세 이상 25세 이하 청년들에게 정부는 1년간 매달 보조금으로 461유로를 지급할 예정이다. 또한 직업훈련계좌의 상한선을 150시간에서 400시간까지 확대할 예정이어서 구직활동을 위한 청년들의 직업훈련을 더욱 활성화할 것이다. 정부는 앞으로 2017년까지 청년 보장 제도의 수혜 대상을 10만 명으로 확대할 계획이라고 발표하였다.

14) Le Monde, «Temps de travail, licenciement, prud'hommes: ce que contient le projet de loi d'El Khomri», 2016. 2. 18.

‘개인활동계좌(Compte Personnel d’Activité)’ 운영

현재는 근로자들의 ‘직업훈련계좌(CPF)’와 ‘위험예방계좌(C3P)’¹⁵⁾가 각각 분리되어 운영되고 있다. 이번 개정에 따라 기존의 ‘직업훈련계좌’와 ‘위험예방계좌’, 그리고 새롭게 시행되는 ‘시민의무계좌(Compte engagement citoyen)’가 통합되어, ‘개인활동계좌(CPA)’가 운영될 것이다. 이는 직업적 사회보장 제도 중 하나로서 실시되며, 근로자의 직업 변경 또는 직업 훈련 이수 등 전반적인 근로자의 활동을 ‘경력’으로 인정한다. ‘개인활동계좌’는 근로자의 최초 근로 시부터 은퇴 시까지 생애 총근로기간 동안 보장된다. 이 제도는 점차 적용 범위를 확대하여 앞으로는 자영업자와 공무원에게도 적용될 예정이다.

연결 차단권(Le droit à la déconnexion) 인정

근로 환경이 점차 디지털화되면서 근로시간이 아닌 때에도 근로자는 스마트폰 또는 메일을 통해 업무 지침을 받거나 관련 연락을 받는 일이 점차 늘어나고 있다. 앞으로 사용자는 근로자들의 휴식시간과 휴가를 보장하기 위한 목적으로 디지털 기기 사용에 관하여 매년 근로자들과 교섭할 의무가 생긴다. 교섭을 통해 특정 시간대에는 업무용 휴대전화를 받지 않아도 되거나, 업무 메일에 회신을 하지 않아도 된다는 등의 구체적인 내용이 정해질 것이다. 보호 방식은 협약에 정하며, 협약이 없으면 사용자가 근로자들과 협의 후 정할 수 있다. 개정안에는 2018년부터 시행할 것으로 예정되어 있었지만, 현재 진행 중인 국회 심의에서 1년 앞당긴 2017년 1월 1일부터 시행하기로 변경되었다.

근로자 건강검진 관련

현재는 고용 전, 그리고 2년에 한 번씩 정기적으로 노동 의사(Médecine du travail)에 의

15) ‘위험예방계좌(Compte personnel de prévention de la pénibilité)’는 직업의 위험도에 따라 포인트가 축적되며, 포인트는 조기 은퇴, 직업훈련 등을 위해 사용된다. ‘시민의무계좌(Compte engagement citoyen)’는 자원활동, 봉사활동에 대한 보상으로, 직업훈련 시간을 취득하게 해준다. 이때 보상의 대상이 되는 범위에는 병역 활동, 보건 활동, 비영리단체 활동 등이 포함된다.

한 근로자의 건강검진이 이루어진다. 그러나 앞으로는 절차의 간소화와 효율성을 위하여 고용 이후 ‘정보와 예방 검진(visite d’information et de prévention)’을 받으면 되며, 이는 노동 의사뿐 아니라 이에 관련된 전문가, 예를 들면 간호사에 의해서도 검진이 가능하다.¹⁶⁾ 단, 위험 직업군의 경우에는 이전보다 한층 강화되고 구체적인 검진이 실시될 예정이다. 정리하면, 앞으로는 근로자들에 대한 의학적 검진은 근로 조건과 근로자의 건강상태, 나이, 수행 업무의 위험도에 따라 개별화될 것이다.

한편 앞으로 노동 의사가 근로자의 건강상태에 대해, 기업 내 배치에 ‘부적합’한 건강상태라고 명백하게 의견을 표시한다면, 사용자는 기업 내 재배치에 대한 고려 없이 근로계약을 해지할 수 있다.¹⁷⁾ 즉 근로자 건강상태에 대한 ‘부적합 판단’을 이유로 한 해고가 앞으로는 더욱 쉬워지게 되는 것이다. 노동조합 측은 사용자가 선택한 노동 의사에 의한 진단을 통해 부적절한 해고가 이루어질 가능성이 높다는 이유로 내용 수정을 요구하고 있다.

해고 관련 내용

노동법원의 해고 보상금(Indemnités de licenciement aux prud’hommes) 기준 설정

해고 보상금의 기준을 정하고, 상한선을 설정하겠다는 개정 내용은 이번 노동법 개혁 프로젝트에서 가장 큰 논란의 대상이다. 정부의 개정 이유는 다음과 같다. 기준표를 마련해두면 사용자 입장에서는 해고 시 수반되는 비용을 미리 예측할 수 있으므로, 근로자 고용에 대한 위험 부담을 좀 더 줄일 수 있다. 근로자 입장에서는 다른 근로자들과 동등한 대우를 받는 것이 보장되며, 받을 보상금의 액수를 예상할 수 있기 때문에 예전보다 좀 더 쉽게 직장을 옮길 수 있을 것이다.

16) 근로자들의 건강과 업무수행 능력을 판단하는 노동 의사(Médecine du travail)는 2006년 6천 명에서 2015년 5천 명으로 줄었으며, 이 중 40%가 60세 이상이다. 정부는 앞으로 2030년 기준, 노동 의사 수가 2천4백 명으로 줄어들 것이라고 예상하며, 노동 의사 수가 근로자들의 건강을 살피기에는 역부족이란 현실을 개정 배경의 하나로 들었다(Les Echos, «L’Etat veut recentrer la médecine du travail sur les postes à risque», 2016. 3. 23.).

17) Liaisons Sociales Quotidien(n°17047), «Inaptitude et surveillance médicale au travail: les assouplissements du projet de loi El Khomri», 2016. 3. 24.

이 내용은 사용자들에게만 큰 지지를 받았으며, 노조들의 거센 반발로 상한 기준 설정에 관한 내용은 삭제하고 보상금 기준표를 마련하는 것으로 절충되었다.¹⁸⁾ 앞으로 법령을 통해 그 기준표가 마련될 예정이며, 작성될 기준표는 근로자의 근속연수와 나이, 상황에 따라 판단될 것이고, 액수는 월급의 개월 수로 정해질 것이다. 해고 보상금의 기준표 작성은 2015년 마크롱 법안(Loi Macron)에도 규정된 바 있다. 당시에는 ‘근로자의 근속연수’와 ‘회사의 규모(종업원 수)’를 기준으로 보상금 액수가 산정되었다. 이에 대하여 프랑스 헌법재판소(Conseil Constitutionnel)는 회사의 규모는 근로자가 받은 피해와 관련이 없는 기준이라고 판단하였으며, 해고 보상금 기준표 작성은 통과되지 못했다.¹⁹⁾

경영상 해고 정의(Définition du licenciement économique) 규정

프랑스 노동법전에 따르면, ‘경영상 해고(Licenciement économique)’는 근로자 개인의 귀책사유에 의해서가 아닌, 경제적 곤란 또는 기술적 변동 등에 따라 일자리 폐지 혹은 변경, 근로계약의 주요한 수정 등의 하나 또는 다수의 이유에 대해 근로자가 거절하는 경우 사용자가 행하는 해고를 말한다.²⁰⁾ 정부는 오늘날 법관의 재량에 따라 경영상 해고 여부를 판단하고, 경영상 해고를 잘 인정해 주지 않는 현 상황이 사용자들에게 큰 부담이 되고 있다고 설명한다.

앞으로는 이전의 판례에서 언급되었던 경영상 해고를 판단하는 요건을 토대로, 노동법전에 경영상 해고의 정의가 규정될 예정이다. 초안 수정안에는 경영상 해고를 ‘지난해 같은 기간과 비교하여 사사분기 동안 계속되는 주문량 또는 업무량이 하락하거나, 반 년간의 경영 적자, 중요한 자금의 손실, 경쟁력 강화를 위한 기업의 구조조정 필요 시 하는 해고’를 의미한다고 규정하고 있다.

이전까지 경영상 해고 판단 시에는, ‘여러 분기 동안 지속된 수입 감소’ 및 ‘여러 달 동안의 경영 악화’ 등이 고려되었다. 이번 개정을 통해 ‘기술적 인사 이동’ 및 ‘기업 경쟁력 강화를 위한 구조조정’까지 경영상 해고로 볼 수 있게 되면서 해고 인정의 범위가 확대되었다. 또한 판

18) 이는 프랑스 민주노동동맹(CFDT)의 제안에 따른 것이다.

19) Les Echos, «Licenciement: le gouvernement souhaite toujours plafonner les indemnités prud'homales», 2016. 1. 11.

20) 프랑스 노동법전(Code du travail) L.1233-3 참조.

단의 기준이 되는 기간은 단체협약으로 정하는 것에 우선하고, 협약이 없을 시에는 노동법에 정한 바에 따른다고 규정되어, 판단의 기준이 될 기간 설정에도 자율성을 부여하였다.

한편 개정 초안에 따르면, 그룹 기업의 경영상 해고 시, 그에 대한 판단은 프랑스 영토 내의 자회사만 판단 대상이라고 정하고 있다. 그러나 이 경우, 단지 감원을 위하여 인위적으로 프랑스 자회사에 경제적 어려움이 발생한 것처럼 만들 수 있다는 우려가 제기되었다. 이에 따라, 이후 초안 수정안에는 ‘인위적으로 경제적 어려움’을 만든 경우에는 부당한 해고로 판단한다고 정하여 이에 대한 판사의 판단이 이루어지도록 하였다.

■ 맺음말

‘경제성장’과 ‘고용창출’을 목표로 진행된 이번 노동개혁에 대해 정부는 지난 2012년에 진행되었던 스페인의 노동개혁에서 영감을 받아 시작되었다고 발표한 바 있다.²¹⁾ 유럽에서는 노동개혁의 성공적인 모델로 꼽히고 있는 독일 슈뢰더(Gerhard Schröder) 총리의 ‘하르츠(Hartz) 개혁’을 시작으로, 영국과 이탈리아, 스페인 역시 노동개혁을 단행하였으며, 프랑스도 그 뒤를 잇고 있다. 오늘날 노동개혁의 방향은 공통적으로 ‘노동시장의 유연화 강화’와 ‘해고 요건의 완화’에 초점이 맞춰져 있다. 프랑스도 마찬가지로 유연한 노동시장을 위하여 노동법 개정을 단행하였으며, 그 대표적인 예가 현재 가장 논란이 되고 있는 경영상 해고 정의 규정과 해고 보상금의 기준표 설정이다. 그러나 노동시장의 유연화와 완화된 해고 요건이 고용창출의 원동력이자 더 나아가 국가의 경제발전에도 긍정적인 영향을 주는 요인이 되는지, 그 여부에 관해서는 좀 더 고민해볼 필요가 있다.

프랑스 노동부 장관 미리암 엘 콤리(Myriam El Khomri)는 이번 노동법전 개정에 대한 사전 영향 평가서를 작성한 바 있다. 4백 페이지 정도의 분량이었지만, 아쉽게도 유연한 노동시장을 위한 개정 내용과 경제발전간의 상관관계를 설명해줄 수 있는 정확한 분석이나 수치가 담겨 있지는 않았다.²²⁾ 이번 프랑스 노동개혁을 지지하는 자들은 이웃 국가들의 노동개혁과

21) Le Monde, «Comme en Espagne, la ‘loi travail’ est ‘vouée à l’échec’», 2016. 3. 25.

22) France Info, «Loi Travail : la flexibilité peut-elle doper l’emploi?», 2016. 3. 26.

같은 실제 성공 모델을 언급하며, ‘고용 상승’과 ‘안정적인 일자리 창출’과 같은 긍정적인 결과에만 주목하고 있다.²³⁾ 그러나 프랑스의 경제 전문가들은 이번 개정안의 내용을 적용한 시뮬레이션 모델 분석을 통해, 앞으로 더 이상의 일자리 창출은 어려울 것이며, 비정규직 고용 기간은 지금보다 더 짧아질 것이라고 부정적으로 전망하였다.²⁴⁾ 또한 2016년 4월, 국제통화기금(IMF)의 노동과 상품시장 구조개혁이 경제에 미치는 영향’에 대한 세계경제전망 보고서(World Economic Outlook)²⁵⁾에 따르면, 노동시장 개혁의 효과는 경기상황에 따라 달라질 수 있다. 즉 경기호황 시에는 노동시장 개혁이 경제성장과 고용창출에 효과적이지만, 반대로 경기불황 시에는 고용 완화와 같은 노동개혁으로 인해 총수요가 위축되어 오히려 경제에 악영향을 미칠 수도 있는 것이다.

올랑드 정권은 지금까지 세 차례 법안을 통해 매년 노동개혁을 시도해왔다.²⁶⁾ 지금까지 진행된 노동개혁의 내용은 여전히 ‘노동시장 유연성 강화’라는 공통된 목표 아래, 점점 노동자에게는 불리해지고 기업에는 유리해지고 있다. 계속되는 개혁에도 불구하고 여전히 실업률은 고공행진 중이며, 유럽 재정위기를 타하기에는 주변 국가와 비교해도 차이가 나는 수치를 기록하고 있다.²⁷⁾ 이와 같이 나아지지 않는 현실을 마주한 프랑스 국민들이기에 이번 개혁에 대한 낮은 신뢰는 어쩌면 당연한 결과일지도 모른다.²⁸⁾ 더욱이 노동시장의 유연성 강화에 따른 경제적 효과, 그 둘의 상관관계가 아직 ‘검증’되지 않았다는 점에서도 이번 개혁의 방향에

23) 스페인 노동개혁은 개혁을 시행한 첫해인 2012년에는 30만개의 정규직 계약이 체결되는 등 성공적인 노동개혁으로 평가되었으나, 바로 그 다음 해인 2013년부터 줄곧 마이너스 성장이 지속되며 개혁에 대한 평가가 바뀌었다. 그러나 최근 들어 스페인 노동시장 경제가 다시 살아나면서 그 개혁은 성공한 개혁으로 재조명받고 있다.

24) France Info, «Loi Travail : la flexibilité peut-elle doper l'emploi?», 2016.03.26.

25) IMF, «World Economy Outlook: Too Slow for Too Long», 2016.04.

26) 2013년 ‘고용안정과 노동법 개혁(Réforme de la sécurisation de l'emploi et du droit du travail)’을 시작으로, 2014년 ‘직업훈련과 고용 개혁(2014 Réforme de la formation professionnelle et de l'emploi)’, 그리고 2015년에는 ‘성장과 활동, 경제 기회의 평등을 위한 (pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques)’ 법안이 제정되었다.

27) 2015년 기준으로, 프랑스는 10.8%의 실업률을, 영국은 5.6%, 독일은 4.5%를 기록하였다 (http://www.statistiques-mondiales.com/ue_chomage.htm).

28) 일요일 영업금지를 철폐한 2015년 마크롱 법안(Loi Macron) 당시에도 ‘친기업적 정책’이란 비판의 목소리는 높았지만, 그럼에도 국민의 60%는 법안에 대해 찬성 입장이었다.

대한 긍정적인 평가가 조심스러운 것은 사실이다. 작년 슈뢰더 전 총리와 함께 우리나라에 방문했던 페터 하르츠(Peter Hartz) 박사는, 노동개혁의 핵심은 “개혁을 통해 변화를 겪게 될 근로자들의 존엄성을 유지시키는 것”이라고 언급한 바 있다. 이번 프랑스 노동법 개혁 프로젝트가 올랑드 프랑스 대통령의 차기 대선을 위한 단기적 결과에만 머물지 않고 장기적으로도 긍정적인 결과를 이뤄내기 위해서는, 이번 노동법 개정이 근로자들의 존엄성을 유지시키기 위한 방향으로 나아가고 있다는 것에 대한 국민의 공감대 우선 전제되어야 할 것이다. **KLI**