

프랑스 노사 간 협정체결 내용 및 반응

(2013. 3. 28)

파리사무소

프랑스 노사는 노동자들의 고용을 보장하는 한편, 노동시장 유연성 제고를 통한 기업경쟁력 강화를 위하여 지난 1월 노사협정¹⁾을 체결

I. 노사협정 체결내용

□ 체결경과

- 지난 1월 11일 프랑스 기업단체와 3개 노조단체(CFDT, CFE-CGC, CFTC)는 '고용안정을 위한 협정안'에 합의. 2개 노조단체(CGT, FO)는 동 협정안에 반대

□ 협정목표

- 동 협정은 기업들의 고용에 대한 유연성을 제고하고, 노동자들에게는 고용 보장을 유지하는 것을 목표로 함.
- 동 목표달성을 위하여 고용 유지를 위한 급여 삭감, 노동자 해고 등 노사 간 법적문제 발생 시 신속한 해결방안, 대기업 이사회에 대한 직원의 참여를 포함

□ 시행계획

- 5개 노조 중 3개 노조의 합의를 받아낸 이번 협정을 사회적 대화의 성공으로 간주하는 올랑드 대통령은 이 협정안에 제기된 내용들을 포함하

1) 본 협정에는 고용유지를 위한 급여 삭감, 종업원 해고 등 노사간 법적문제 발생 시 신속한 해결 방안, 대기업 이사회에 대한 직원의 참여 등이 포함됨

는 관련법안을 신속하게 준비하라고 지시

- 이에 따라 3월 각료회의에 법안 제출 및 검토를 마치고, 4월 국회에서, 5월 상원에서 법안 검토를 마친 후 5월 말까지 법안을 확정, 공포할 계획

II . 노사협정에 대한 반응

□ 정부 평가

- 정부는 이번 개혁을 실업자가 313만명에 달할 정도로 악화된 고용 상황을 호전시킬 수 있는 중요한 개혁으로 평가. 또한 동 개혁은 노동시장과 유럽위원회의 신뢰를 유지하는데도 매우 중요한 것으로 평가

□ 기업측 반응

- MEDEF 회장 Laurence Parisot는 동 협정은 기업운영 정책을 변화시키는 유익한 내용들이 포함되어 있다고 만족을 표시
- 그는 수십 년에 걸친 노사 간 대립상황 이후 타협 문화의 도래를 보게 되었다고 평가. 또한 프랑스는 경쟁력과 고용을 위한 세액공제제도(CICE, crédit d'impôt pour compétitivité-emploi)와 동 협정에 힘입어 다시금 경쟁력을 갖추기 위한 진보를 개시하였다고 언급

□ 노동계 반응

- 프랑스 노동계는 이번 노사협정에 대한 찬성하는 측과 반대하는 측의 의견이 극명하게 대립
- 협정찬성
 - CFTD의 Patrick Pierron는 이번 협정은 고용과 고용의 불안정성을 줄이기 위한 야심찬 협정이라고 규정하였으며 CFE-CGC의 Françoise Leflon는 이번 협정안은 균형을 잘 이루고 있다고 평가
- 협정반대

- CGT의 Agnès Le Bot는 노동계의 관점에서 볼 때 이번 협정을 수락할 수 없다고 발표. FO의 Stéphane Lardy는 이날은 노동자의 권리 측면에서 암울한 날이라고 평가하면서, 이번 협정안이 고용의 불안정성을 강화시킨다고 규탄

Ⅲ. 노사협정의 주요 내용

○ CDD에 대한 과세 (Taxation des CDD)

- 고용주 부담 실업보험료를 기존의 4%에서 1개월 이하 고용계약에 대해서는 7%로, 1개월~3개월의 고용계약에 대해서는 5.5%로 인상. 관례적인 CDD(예: 계절 노동)에 대해서는 예외를 인정하여 고용주 초과 부담금을 4%에서 4.5%로 인상
- 기업이 26세 이하의 사람을 고용하거나 CDI로 임시직을 채용하면, 그 규모에 따라 기업은 3~4개월 간 초과부담금을 면제

○ 최소 파트타임 시간 (Un minimum pour le temps partiel)

- 특별한 경우를 제외하고, 파트타임 계약 시간은 최소한 일주일에 24시간이 되어야 함.

○ 실업보험의 축적 권리 (droits rechargeables à l'assurance-chômage)

- 노동자들이 실업을 경험한 후 재고용되었을 경우, 실업기간에 사용되지 않은 보험료 잔액의 전체 혹은 일부를 다시 일자리를 잃을 경우 재고용된 노동기간 동안 획득한 실업보험료에 추가할 수 있는 권리임.

○ 안전한 자발적 이동 (Mobilité volontaire sécurisée)

- 300명 이상을 고용한 기업에서 2년 이상 근속한 직원은 차후에 그들이 재고용될 수 있다는 보장을 받고 다른 기업에 일자리를 구직할 수 있음.

○ 개인교육 계정 (Compte personnel de formation)

- 실업자가 이용할 수 있는 이 계정은 이전 가능하며, 120시간의 한도 내에서 연간 20시간의 교육시간이 주어짐.

○ **대그룹 의사결정에 직원 참여** (Des salariés dans les organes de décision des grands groupes)

- 한 명 또는 두 명의 직원대표가 대형 그룹들(프랑스에서 5천 명 직원 고용, 전 세계에서 1만 명 직원 고용)의 의사결정기관에서 투표권을 가짐. 또한 직원대표는 기업의 중장기 발전을 예측할 수 있도록 투자, 수당, 재정 흐름, 아웃소싱 등의 기업 데이터베이스에 접근할 수 있음.

○ **의료보험** (Santé)

- 이번 협정은 다음과 같은 최소의 요건을 갖춘 단체 추가의료보험(비용의 절반을 고용주가 부담하는)에 모든 노동자들이 접근할 수 있도록 계획하고 있음

* 진료 시 의료보험 기준 100%, 의치에 대해서는 125%, 연간 안경 관련 환불 정액은 100유로. 이는 2016년 1월 1일 이전에 시행될 것임. 실업자의 경우 의료보험과 재해보험에 대한 권리가 9개월에서 1년으로 연장

○ **해고의 용이성** (Des licenciements facilités)

- 사회적 플랜(Plan social)*의 절차와 내용은 고용주와 노조들 간의 협정과 행정 승인에 따라 정해질 것임. 이 협정이 법적으로 유효하게 되면 구조조정이 용이해지게 됨.

* 직원 해고를 피하거나 최소화하고, 재고용을 용이하게 하기 위해 고용주가 준비하는 모든 조치들을 말함.

- 고용인은 동일 임금과 동일 자격 수준에서 이루어지는 기업 내 이동을 거절할 수 없게 됨. 이를 거절할 경우, 개인적 사유라는 명목으로 해고될 수 있음. 이 장치는 고용인에 대한 해고 절차를 복잡하게 만드는 법적 절차를 피하기 위해 만들어진 것임.

○ **고용유지 협정** (Accord "de maintien dans l'emploi")

- 경영상황이 어려운 기업은 2년간 급여와 노동시간을 조정하기 위해 다수결에 의한 협정을 체결할 수 있음.

- 10명 이하의 직원을 해고할 경우에는 사회적 플랜(plan social)을 거칠 필요가 없음. 기업이 상황이 회복될 경우, 기업의 경제적 이익은 직원들에게 분배되어야 함.

○ 고용과 실업 교대 계약 (CDI intermittent)

- 50명 이하의 직원을 둔 기업들에서 노동기간과 실업기간을 교대로 시행하는 고용계약을 실험적으로 실시할 예정

자료: Les Echos, La Tribune, www.lexpansion.lexpress.fr, www.net-iris.fr,
www.challenges.fr