

노동정책연구  
2007. 제7권 제1호 pp.115~138  
© 한국노동연구원

연구논문

# 유럽에서 단체교섭 법제의 변화 그리고 우리의 문제

박제성\*

단체교섭 법제를 둘러싼 환경이 변하고 있다. 이에 따른 제도적 개선이 앞으로 중요한 논의 과제가 될 것이다. 이 글은 유럽 여러 국가에서 최근에 진행되고 있는 단체교섭 법제의 변화를 검토하였다. 이를 통하여 단체교섭의 기능과 수준에서 경향적인 변화가 진행되고 있음을 보여주었다. 이를 우리의 현재 상황과 대조해 봄으로써 우리 법제에서도 비슷한 변화가 일어나고 있음을 밝혔다. 그리고 그러한 변화에 대응하여 새롭게 논의되어야 할 과제들을 설정하고자 하였다.

핵심용어 : 유럽, 단체교섭, 변화

## I. 서론

2006년 말 국회를 통과한 이른바 노사관계 선진화 입법은 노동관계법의 상당 부분을 손질한 것이지만, 유독 단체교섭법에 대해서는 전혀 손도 대지 않았다. 그것은 우리 단체교섭법이 아무런 문제도 없는 완전무결한 것이기 때문은 아닐 것이다. 현실은 오히려 정반대로 현재의 단체교섭법이 변화하는 노동환경

논문접수일: 2007년 2월 1일, 심사의뢰일: 2월 5일, 심사완료일: 2월 16일

\* 한국노동연구원 연구위원(jesongpark@kli.re.kr)

을 적절하게 반영하지 못하고 있음을 보여준다. 따라서 단체교섭법을 손질하는 또 다른 ‘로드맵’이 제기될 가능성은 여전히 높다고 할 수 있다. 아마도 복수노조와 교섭창구 단일화에 관한 입법안이 논의될 때, 기타 단체교섭법의 개선도 함께 논의되어야 할 것이다. 이 글에서 우리는 유럽 여러 국가에서 최근에 진행되고 있는 단체교섭 법제의 변화를 비교·검토하여 그 변화에 일정한 경향이 있음을 보여주고, 우리의 현재 상황과 대조해 보고자 한다. 이를 통해 우리 단체교섭 법제에서도 유럽에서 진행되고 있는 변화와 유사한 변화가 일어나고 있음을 밝히고, 그러한 변화에 대응하여 새롭게 논의되어야 할 과제들을 설정하고자 한다. 비교 대상 국가는 프랑스·독일·영국 등 세 나라로 한정하고, 특별한 경우에만 다른 국가를 짧게 언급할 것이다. 프랑스·독일·영국 이 세 나라를 선택한 것은 기존의 많은 연구들이 유럽의 노사관계를 라틴 모델, 게르만 모델, 영미 모델로 구분하면서 이 세 나라를 각 모델의 대표 국가로 삼고 있기 때문이기도 하지만(예컨대 한스 슬롬프, 1997 참조), 우리의 주제와 관련하여 최근에 가장 유의미한 변화를 보여주고 있는 나라들이기도 하기 때문이다.

유럽에서 단체교섭은 지난 20여 년 동안 노동법에서 가장 중요한 변화를 겪은 분야들 중의 하나이다. 이 변화는 크게 두 가지 내용을 갖는다. 첫째, 단체교섭의 기능이 변하고 있다. 한편으로는, 단체교섭은 근로자의 근로조건 또는 경제적·사회적 지위를 개선시키는 기능을 벗어나 ‘유연화’ 문제를 처리하기 위한 절차로서의 기능이 점점 강화되고 있다. 다른 한편으로는, 사회적 문제를 조정하고 갈등을 해결하면서 새로운 규범을 만드는 데 있어서 단체교섭의 역할이 점점 증가하고 있다. 오늘날 단체교섭은 새로운 입법을 위한 거의 의무적 통과 절차처럼 보이기도 한다. 둘째, 단체교섭의 수준이 변하고 있다. 한편으로는, 과거의 산업별 수준에서의 교섭이 기업별 수준으로 점점 분권화하고 있는 현상을 관찰할 수 있다. 이와 발맞추어 새로운 유형의 단체교섭 담당자가 등장하고 있다. 다른 한편으로는, 복수의 기업으로 구성된 그룹 수준에서의 단체교섭이 발달하고 있다.

## II. 단체교섭의 기능 변화

단체교섭의 전통적인 기능은 법령에서 정한 최저기준을 상향 조정함으로써 근로조건을 개선하고 근로자의 경제적·사회적 지위를 향상시키는 것이었다. 이러한 맥락에서 법은 근로자에게 유리한 방향으로만 변경할 수 있는 ‘사회적 공서’였으며, 복수의 규범이 충돌하는 경우 근로자에게 가장 유리한 내용을 적용한다는 ‘유리의 원칙’은 많은 나라에서 노동법상의 원칙으로 자리잡았다. 이 기능은 오늘날에도 여전히 단체교섭의 가장 중요한 기능임에는 틀림없지만 이와 더불어 기업의 특수한 경영 상황에 조응하기 위하여 근로조건을 일부러 하향 조정하는 기능 또한 담당하기 시작하였다. 이른바 ‘영광의 30년’이 지나고 난 뒤, 단체교섭의 근로조건 개선 기능 뒤에서 ‘근로조건 유연화 기능’이 떠오르고 있는 것은 유럽의 많은 나라에서 공히 목격되는 바이다. 이 유연화 기능은 법과 산업별 협약 사이에서도 진행되고 있으며, 나아가 산업별 협약과 기업별 협약 사이에서도 진행되고 있다.

다른 한편, 노동관계를 규율하는 규범의 작성은 각 나라의 노사관계 전통에 따라 국가의 입법권에 독점되어 있기도 하고 노사의 협약자치에 맡겨져 있기도 하였다. 그런데 특히 전자의 전통에서 있는 국가에서 노동규범의 작성 과정에 노사의 단체교섭이 결합하는 현상이 목격된다. 기존의 법을 개선하거나 기업 현실에 맞게 조정하는 수준에서 벗어나 법을 만드는 과정에 이미 노사가 개입하는 것이다. 이러한 맥락에서 단체교섭은 ‘입법적 기능’을 담당하게 된다.

### 1. 유연화 기능

단체교섭은 오랫동안 근로자의 지위를 개선하는 기능을 담당하였다. 프랑스의 경우, 이는 “단체협약은 법령의 기준보다 근로자에게 더 유리한 내용을 규정할 수 있다”(노동법전 L. 132-4조)라는 규정과 “사용자가 단체협약의 적용을 받을 경우 근로계약이 단체협약보다 유리한 경우를 제외하고 이 단체협약은 이

사용자가 체결한 근로계약에 적용된다”(노동법전 L. 135-2조)라는 규정에서 직접 도출된다. 판례는 이로부터 법령, 단체협약 또는 근로계약 등 복수의 규범이 충돌하는 경우에는 근로자에게 가장 유리한 내용을 적용한다는 이른바 ‘유리의 원칙’을 도출하여 노동법상의 기본 원칙으로 삼았다. 독일의 경우, “단체협약의 내용과 다른 약정은 이러한 약정의 체결이 단체협약에 의하여 위임되거나 이러한 약정이 근로자에게 유리한 경우에 한하여 유효하다”라고 정한 단체협약법 제4조 제3항에 의하여 이러한 유리의 원칙이 인정된다(유성재, 2002). 영국의 경우, 단체협약은 법적으로 강행력을 갖지 않는 일종의 ‘신사협정’에 불과하지만, 사용자가 이를 지키게 되면 단체협약의 규정은 Kahn-Freund(1977)가 말하였듯이 ‘투명해진 관습(crystallised custom)’과 같은 것으로서 근로계약 속으로 포함되고 단체협약이 효력을 상실한 경우에도 근로계약 속에 화체되어(incorporated) 다른 협약에 의하여 대체될 때까지 계속 적용된다. 이를 통해 협약에 의한 근로조건 개선이 가능해진다. 일종의 ‘뒤집힌’ 유리의 원칙이라고 할 수 있다. 유리의 원칙이 적용되는 한, 근로자에게는 법령, 단체협약 및 근로계약 가운데 가장 유리한 내용이 적용됨으로써 근로자의 경제적·사회적 지위는 계속 상승하게 된다. 이와 더불어 단체협약의 적용 범위에 포함되지 않는 근로자들에게까지 단체협약을 확장 적용하는 제도도 (비록 독일에서는 큰 의미를 갖지 못하고 있지만) 단체교섭이 전 산업 나아가 국가 전체의 근로자의 지위를 개선하는 기능을 담당하도록 지원하는 제도이다. 예컨대 스페인의 경우, 노동조합 조직률은 15% 미만으로 매우 낮지만 단체협약 확장 제도를 통하여 전체 근로자의 80% 이상을 협약의 우산 밑으로 끌어들이고 있다(배규식, 2006).

그러나 지난 20여 년 동안 단체교섭은, 이러한 전통적인 근로조건 개선 기능을 완전히 포기하지는 않았지만, 특히 임금이나 근로시간과 관련하여 기업의 경쟁력 강화 및 유연화 요구에 부응하는 새로운 조정 기능을 담당하게 되었다. 이는 법령상의 기준을 밑도는 내용을 협약으로 정할 수 있도록 법이 명시적으로 허용하는 경우 또는 법령상의 규정 자체가 협약이 없는 경우에만 적용되는 임의규정으로 되어 있는 경우에 가능해진다. 또한 기업별 교섭이 발전하면서 산업별 협약은 범주를 설정하는 역할에 머물고 그 구체적인 내용의 확정도 기업별 협약에 맡기는 경우도 이와 같다. 이는 복수의 규범들 사이의 조율 기준으

로 작용했던 유리의 원칙의 의미가 변화하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 상황은 필연적으로 서로 다른 수준에서 체결되는 협약들 사이의 조정 문제를 불러온다.

프랑스의 경우, 1980년대부터 이른바 ‘위반협약(accord dérogatoire)’이라는 이름으로 법에서 정한 기준을 근로자에게 더 불리한 방향으로 수정하는 협약은 법이 인정하기 시작하였다. 그러나 이것은 법이 명시적으로 허용하고 있는 경우에만 가능한 것이었으며, 그런 점에서 최종적인 결정 권한은 여전히 입법자에게 유보되어 있었다. 그리고 이전까지는 주로 확장 적용의 대상이 되는 산업별 협약에 대해서 불이익 변경을 허용하였는데, 이를 통해 협약 내용에 대한 국가의 감독이 가능했다. 그러나 2004년 5월 4일의 이른바 「사회적 대화에 관한 법」은 예전에는 확장된 산업별 협약에 의해서만 가능하였던 불이익 변경의 경우(주로 임금, 근로시간, 비정규 근로 등)를 기업별 협약에 대해서도 허용하였다(이에 대한 비판으로는 Souriac, 2004 참조). 한편, 산업별 협약과 기업별 협약 사이의 위계를 정하는 문제는 ‘프랑스기업운동(Medef)’이 ‘노사관계의 재정초(Refondation sociale)’라는 프로그램을 출발시키게 된 중요한 동력 중의 하나였다. 1995년 10월 31일 체결된 전국협약(ANI)은 “산업별 협약은 기업별 협약이 체결되지 아니하는 기업에 적용될 규정을 정하며, 기업별 협약이 체결되는 기업에 대해서는 산업별 협약의 규정이 적용되지 아니한다”라고 정하였다. 이 규정은 미묘한 문제를 야기하였다. 그것은 기업별 협약이 산업별 협약보다 근로자에게 더 불리한 내용을 정하는 것을 노사가 임의로 허용할 수 있는지에 관한 것이다. 학설은 이 문제는 협약자치의 영역이기 때문에 허용된다는 입장과 그것은 강행규정을 위반한 것이기 때문에 허용되지 않는다는 입장으로 대립하였다. 그러다가 2001년에 보험 산업의 노사가 협약을 체결하면서 산업별 협약의 규정은 그와 다른 내용을 정한 기업별 협약이 없는 경우에만 적용된다고 정하였다. 이 협약 규정은 법원으로 가서 그 효력을 다투게 되었는데, 법원은 이 규정이 산업별 협약과 기업별 협약의 위계를 정한 노동법전 L. 132-23조(기업별 협약은 산업별 협약에서 정하지 않은 사항이나 근로자에게 보다 유리한 사항만을 정할 수 있다)와 협약의 규범적 효력을 정한 노동법전 L. 135-2조 위반으로 무효라고 판단하였다. 2004년 법은 최저임금, 직무분류, 사회보장법상

의 집단적 이익 및 직업훈련기금을 제외한 나머지 모든 사항에 관해서, 산업별 협약으로 금지하지 않는 한, 기업별 협약으로 산업별 협약의 내용과 다르게 정할 수 있도록 (즉 근로자에게 보다 불리한 내용을 정할 수 있도록) 하였다. 협약 당사자의 의사에 따라 유리의 원칙을 배제할 수 있도록 법이 허용한 것이다. 그러나 산업별 협약은 언제라도 기업별 협약의 일탈을 금지하는 규정을 둘 수 있고, 이런 점에서 기업에 대한 산업의 통제력은 완전히 상실되지는 않았다고 할 수 있다.

독일의 경우, 단체교섭의 유연화 기능은 이른바 ‘개방조항’에 의하여 이루어진다. 사업장조직법 제77조 제3항은 “단체협약에 의하여 규정되어 있거나 통상 단체협약에 의하여 규정되는 사항은 노사협정의 대상이 되지 못한다. 다만 단체협약에서 노사협정에 의하여 규정할 것을 명문으로 위임한 경우에는 그러하지 아니하다”라고 규정하고 있으며, 제87조 제1항은 “사업장위원회는 법률이나 단체협약에 규정이 없는 경우에 한하여 아래의 사항에 대한 공동결정권을 갖는다”라고 규정하고 있다. 따라서 사업장위원회는 단체협약의 내용과 다른 협정을 체결할 수 없을 뿐만 아니라, (단체협약에 규정이 없는 경우에도) 통상 단체협약에 의하여 규정되는 사항에 대해서는 협정을 체결할 수 없다. 그러므로 사업장위원회가 협정을 체결하기 위해서는 (산업별) 단체협약의 명시적인 위임이 있어야 한다(유성재, 2002). 이러한 위임 조항을 흔히 ‘개방조항’이라 부른다. 1984년 금속산업에서 탄력적 근로시간제를 도입하기 위해서 처음으로 체결된 이 개방조항은 1990년대 이후 다른 산업으로 번져 갔으며 그 내용도 근로시간 뿐만 아니라 임금까지 포함하게 되었다. 그런데 현실에서는 산업별 노동조합들은 개방조항을 폭넓게 규정하기를 꺼려 하고 있고, 그 결과 특히 경영사정이 안 좋은 중소기업에서는 사업장위원회가 개방조항 없이 사용자와 협정을 체결하는 경우가 많다. 산업별 협약의 규정을 준수할 것이냐 고용을 유지할 것이냐, 이 양자택일의 상황 앞에서 많은 사업장위원회는 고용의 유지를 위하여 임금의 보전 없이 근로시간을 확대하는 협정을 체결하고 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 이를 둘러싼 분쟁은 드문데, 근로자들은 고용의 유지에 대체로 만족하는 편이고 노동조합은 협약을 위반하고 협정을 체결한 사업장위원회의 위원 중 일부가 조합원인 관계로 비난을 주저하기 때문이다. 물론 노동조합은 사용자단체

를 상대로 소속 사용자들이 협약을 준수하도록 압력을 가할 것을 요구할 수는 있다. 그러나 이러한 ‘영향의무’는 당사자에게 부과되는 단체협약상의 고유한 의무이지만 현실적으로는 아무런 효과가 없다. 이에 노동조합은 협약 위반을 이유로 해당 사용자를 상대로 소송을 제기하는 것을 생각해 볼 수 있다. 이러한 소송이 법학자 대다수에 의하여 부정된 것은 별론으로 하더라도, 연방노동법원의 입장도 통일되어 있지 않다. 1999년 4월 20일의 *Burda* 사건(정리해고와 기업 해외이전을 무기로 협약상 35시간을 임금 보전 없이 39시간으로 확대)에서 연방노동법원 제1부는 노동조합의 소송 제기를 받아들이면서 문제가 된 근로시간 조항만을 비교하여 유리원칙을 적용하였다. 그러나 2003년 5월 19일의 판결에서 연방노동법원 제4부는 노동조합의 청구는 조합원에 대해서만 유효하며 비조합원은 협약상 기준을 밑도는 근로조건을 체결할 수 있다고 하였다(Rémy, 2005).

영국의 경우, 이른바 ‘조정협약’이 이와 유사하다. 이 조정협약은 법상의 기준을 기업의 구체적 조건에 맞게 조정하는 것을 목적으로 하며, 법상의 기준은 협약이 없는 경우에만 적용된다. 이 조정협약은 1세대 조정협약과 2세대 조정협약으로 나눌 수 있다(Davies et Kilpatrick, 2005). 1세대 조정협약은 예전부터 있던 것으로서 정부의 승인을 필요로 하는 것이다. 이에 반해 2세대 조정협약은 유럽연합 지침의 영국 내 수용에 따른 것으로서, 근로시간(Working Time Regulations, 1998), 육아휴가(Maternity and Parental Leave Regulations, 1999) 및 기간제 근로(Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations, 2002)와 관련하여 법상의 기준들을 기업의 상황에 따라 조정하거나 그보다 낮은 기준으로 정할 수 있는 협약을 말한다. 이 2세대 조정협약은 1세대 조정협약과 달리 정부의 승인을 필요로 하지 않는다.

## 2. 입법적 기능

단체교섭이 근로조건 개선(또는 계약) 기능에 머물지 않고, 노동입법의 작성 과정에 직접 참여하는 기능을 담당하는 것은 법과 단체교섭의 관계를 바라보는 각 나라의 노사관계 전통에 따라 다르다.

독일의 경우, 단체교섭은 기본법 제9조에서 보장하고 있는 단결의 자유를 구성하는 것으로 이해된다. 이로부터 다음과 같은 결론이 도출된다(Rémy, 2005). 즉 국가가 개입해야 한다면 그것은 무엇보다도 (특히 단체협약의 규범적 효력을 법률로 보장함으로써) ‘협약자치’의 원활한 기능을 보장하기 위한 것이어야 한다는 것이다. 일단 협약자치가 정상적으로 기능하고 있는 한, 국가의 개입은 노사관계 및 특히 근로계약의 영역에 속하는 사항에 대해서는 부차적인 역할을 하는 것에 그친다. 그러나 ‘사회국가’ 원리가 헌법적 가치로 승인되어 있는 독일에서 국가의 개입이 전혀 없을 수는 없으며, 따라서 협약자치를 훼손하지 않는 범위에서 국가의 개입이 어느 정도까지 가능한지가 중요한 문제가 된다. 연방헌법재판소는 비례성의 원칙에 따라 이 문제를 해결하는데, 그에 따르면 국가의 입법적 개입은 그 영역 또는 강도에 관한 여러 가지 제한 속에서만 인정된다. 그 결과, 입법자의 개입은 임금이나 근로시간과 같이 협약자치의 영역에 속하는 사항에 관련된 것인 경우에는 보다 강한 개입의 필요성이 인정되어야 하며, 개입하는 경우에도 강행적 방식보다는 임의적 또는 보충적 방식이 요구된다. 이러한 연유로 독일에서는 법정의 최저임금 제도나 법정의 주간 근로시간 제도가 없으며, 이들은 모두 단체협약에 의하여 규율된다. 또한 휴가, 단시간근로 또는 파견근로에 관한 많은 법규정들도 임의규정이다. 예컨대, 파견근로자와 사용자업주의 근로자 사이에 보수에 관한 균등처우의 원칙 등에 관한 법규정도 강행규정이 아니라 임의규정이다.

프랑스의 노사관계는 ‘정치적 모델’이라 할 수 있다. 즉, 노동조합과 사용자 단체는 서로간의 파워 게임에 의하여 보다 유리한 협약 내용을 쟁취하기보다는 국가에 대한 압력을 통해서, 즉 누가 국가에 대해서 더 강한 압력을 행사하는지를 보여줌으로써 국가의 입법 방향을 자신에게 유리한 방향으로 틀려고 한다(닉 퍼슨, 2003 참조). 이 점에서 노사관계를 하나의 ‘시장’으로 보고 국가의 개입을 극도로 꺼려하는 영국의 ‘경제적 모델’(법을 노사관계의 중심으로 만들겠다는 정책 목적에 따라 1971년에 제정된 노사관계법 이후 노동조합 승인 제도를 둘러싼 입법의 굴곡은 영국의 전통과 입법적 개입 사이의 긴장 관계를 잘 보여준다: 강성태, 2005 참조)과 노사관계를 자연적 직업 공동체들의 양상블로 보고 노사의 협약자치를 원리로 삼고 있는 독일의 ‘사회적 모델’과 구별된다

(Supiot, 2004). 1936년의 마티뇽 협약이나 1968년의 그르넬 협약은 그 전형적인 예라고 할 수 있다. 그리고 프랑스 국가는 노동관계의 중요한 사항들을 노사의 협약에 의해서 결정되도록 맡겨두기보다는 직접 규범 작성자로 나서고자 한다. 프랑스의 노동조합 조직률이 8~9%에 머물면서도 협약 적용율은 90%에 육박하는 이유도 여기서 찾을 수 있다. 단체협약의 효력 확장 제도가 그것이다. 프랑스는 이 제도를 가장 적극적으로 운용하는 나라라고 할 수 있으며, 이는 또한 노동관계의 규범 작성자로 나서고자 하는 프랑스 국가의 의지를 보여주는 것이기도 하다.)<sup>2)</sup> 이러한 문화 속에서 노사의 협약자치는 국가의 입법권에 종속되며, 단체교섭은 입법의 틀 내에서만 (그것을 개선하는 방향이든 불이익 변경하는 방향이든) 작동되었다 (다만, 실업보험 제도는 국가의 입법이 아니라 단체협약에 의하여 도입되었고 운영되고 있다는 점이 특징이다.).

그러나 최근의 변화는 단체교섭이 입법의 한 과정으로 기능하고 있음을 보여준다. 그리고 이러한 변화는, 당연한 것이겠지만 특히 프랑스에서 두드러진 양상을 보이고 있다.

프랑스에서는 이른바 ‘입법적 교섭(négociation légiférante)’이라는 현상이 특히 1990년대 중반부터 두드러지게 목격된다. 이 입법적 교섭은 다시 실험적 교섭, 촉발적 교섭 및 불이익 변경 교섭으로 구별된다. ‘실험적 교섭(négociation expérimentale)’은 두 단계로 나누어 입법 과정을 조직하는 것이다. 이른바 ‘실험적 법’이 우선 단체교섭의 틀을 정하면서 노사로 하여금 법의 목적을 달성하기 위한 가장 나은 수단을 강구하도록 한다. 실험적 교섭의 결과로 체결된 협약을 흔히 ‘방법협약(accord de méthode)’이라고 부르는데, 이 방법협약에는 실험적 법의 입법 목적을 달성하기 위하여 종래의 법규정을 위반할 수 있는 권한이 부여되는 것이 보통이다. 즉 ‘불이익 변경 교섭(négociation dérogatoire)’이 실험적 교섭과 결합되는 것이다. 그 후, 단체교섭의 결과를 반영한 두 번째 법이

2) 독일에서 협약 확장 제도가 현실적으로 별로 기능하지 못하고 있는 점과 비교해 볼 수 있다. 문무기·이승욱(2004)은 독일의 협약 적용률이 높은 이유가 노동법상 일반적 구속력 규정을 통하여 단체협약이 근로조건을 통일적으로 규율하게 하는 기능을 담당하게 한 결과라고 해석하고 있지만, Rémy(2005)는 독일의 협약확장제도는 그 엄격한 요건 때문에 거의 활용되지 않으며 협약 적용률이 높은 것은 사용자들이 근로계약 속에 협약의 규정을 준용하여 적용한다는 이른바 ‘준용조항’을 두고 있기 때문이라고 해석하고 있다. Supiot (1999)도 독일에서 협약 확장 제도는 많이 이용되지 않는다고 설명하고 있다.

제정된다. 이러한 입법 기술은 헌법위원회의 1996년 11월 6일 결정에 의하여 헌법에 합치하는 것으로 인정받았다. Borenfreund et Souriac(2003)은 이를 두고 “단체협약은 정해진 기간 동안 법을 대체하는 반열에 올라선다”라고 평가한다. ‘촉발적 교섭(négociation initiatrice)’은 법의 내용 형성에 관한 주도권을 노사가 갖는 것이다. 즉 모든 산업을 포괄하는 전국적 차원에서 체결된 협약(ANI)의 내용을 전부 또는 부분적으로 국가가 법률의 형태로 입법하는 것이다. 이 방법은 비정규근로에 관한 1990년 3월 24일 전국협약의 규정을 입법화한 1990년 7월 12일 법에 의하여 이미 활용된 바 있다. 노사자치의 발전에 관한 1995년 10월 31일 전국협약에서 영향을 받은 1996년 11월 12일 법도 마찬가지이다. 노사는 나아가 협약규정을 그 상태 그대로 입법화하거나 이전의 법규정을 협약규정에 맞추도록 입법자를 ‘협박’하는 수준까지 이르렀다. 이는 ‘자동과기조항(Couturier, 1996)’이라고 부르는 협약규정을 통하여 이루어지는데, 실업보험에 관한 2000년 6월 14일 협약에서 볼 수 있는 것이다: “2001년 1월 1일 이전에 본 협약을 승인하고 현재의 법규정을 개정할 필요가 있는 규정들을 법령으로 도입하지 않는 경우에는, 본 협약은 당연 무효로 간주될 것이다.” 그러나 이것도 아직은 국가의 입법 작용을 통해서만 실현되는 수준이었기 때문에 프랑스의 사용자는 ‘노사관계의 재정초’라는 프로그램을 통하여 진정한 의미의 ‘협약자치’를 실현하고자 하였다. 그 결과 나온 것이 2001년 7월 16일에 CGT를 제외한 모든 대표적 노동조합들과 사용자단체들이 체결한 ‘단체교섭 강화의 방식과 수단에 관한 공동입장’이다. 이 공동입장은 입법자와 노사 간의 상호 권한과 책임의 영역을 명확하게 구분할 것을 주장하였다. 즉, 입법자는 노동관계에 적용되는 일반 원칙을 정하는 것과 단체교섭이 실패로 돌아갔을 때 이 일반 원칙이 적용될 수 있도록 하는 역할에 만족하고, 이 일반 원칙의 구체적인 적용과 법령에서 정하지 않은 새로운 사항을 정하는 것은 전적으로 노사의 자치에 맡겨야 한다는 것이다(독일의 ‘협약자치’ 원리가 의미하는 바와 비견된다). 하지만 프랑스 국가는 노사를 입법에서 완전히 해방시켜 주는 대신 노사의 합의를 존중하겠다는 약속을 하고 있을 뿐이다. 그것은 “모든 관점은 경청되어야 한다. 그러나 법을 만드는 것은 의회이다”라고 선언한 시라크 대통령의 말에서 단적으로 드러난다. 2004년 5월 4일 법은 이러한 공방의 결과물이다. 2004년

법은 ‘공동입장’의 입법적 전환을 보장하는 것을 원칙으로 삼았으며, 이 법의 대부분의 규정들(다수대표제, 다양한 차원의 교섭들 사이의 조정과 관련한 변화, 선출직 종업원대표 또는 위임된 근로자에 의한 단체교섭 등)은 그러한 ‘입법적 전환’의 결과이다. 요컨대, 당분간은 노사의 자치는 입법자의 선의 속에서만 가능할 것으로 보인다(Supiot, 2003).

### Ⅲ. 단체교섭 수준의 변화

유럽의 많은 나라들에서는 종래 단체교섭이 산업별 수준에서 진행되는 것이 전통이었다. 그러나 지난 20여 년 동안 노동조합의 영향력 약화와 근로자들의 이질화 및 기업의 경쟁력과 유연성 강화의 요구가 맞물려, 각 기업의 구체적 조건에 상응하는 내용의 협약을 체결하기 위한 기업별 교섭이 발전해 왔다. 이를 흔히 단체교섭의 분권화라 부른다. 그러나 단체교섭 수준의 변화는 정반대의 방향으로도 진행되었다. 기업의 그룹화 현상이 가속화하면서 개별 기업 차원에서는 풀 수 없는 문제를 그룹 차원에서 해결하기 위하여 그룹 수준에서의 교섭이 발달하고 있는 것이다. 이는 분권화와 대비하여 단체교섭의 집중화라 부를 만하다.

#### 1. 기업별 교섭으로의 분권화

기업별 교섭의 발전은 무엇보다도 기업 내에서 단체교섭을 수행하고 협약을 체결할 수 있는 행위자의 존재를 필요로 한다. 기업 내에도 노동조합이 조직되어 있는 국가(프랑스·영국)에서는 노동조합에 의한 기업별 교섭이 가능하겠지만, 이 경우에도 노동조합이 조직되어 있지 않은 기업에서는 문제가 될 수 있으며, 노동조합이 오로지 초기업 수준에서만 조직되어 있는 국가(독일)에서는 누가 기업별 교섭을 담당할 것인가가 보다 중요한 문제가 된다.

프랑스의 경우, 기업별 교섭은 기업 내의 대표적 노동조합과 사용자 사이에 진행된다. 그런데 직접 교섭을 담당하는 근로자측 교섭단에는 해당 기업에서

노동조합을 대표하는 ‘조합대표(délégué syndical)’가 반드시 포함되어야 한다. (따라서 산업별 노동조합이 개별 기업과 직접 교섭하는 이른바 대각선 교섭은 허용되지 않는다). 조합대표는 근로자 수 50인 이상인 기업 중에서 조합지부가 설치된 기업에서만 임명되며, 근로자 수 11인 이상 50인 미만의 기업 중에서 조합지부가 설치된 기업에서는 ‘종업원대표(délégué du personnel)’가 조합대표로서의 기능을 겸할 수 있다. 그러나 조합대표가 없는 기업에서는 기업별 교섭을 담당할 자가 존재하지 않게 되는데, 근로자 수 1,000인 이상의 모든 기업에서는 조합대표가 존재하지만 이 비율은 20~50인 기업의 경우 22%에 불과하고 20인 이상 전체 기업 중에서 37%만이 조합대표를 두고 있으며, 전체 기업의 3분의 1 정도는 단 한 명의 조합원도 없다(Furjot, 2000). 기업별교섭의 중요성이 증가함에 따라 이 문제를 해결해야 할 필요성은 더욱 커지게 되었고, 노동조합이 아닌 다른 대표를 통하여 단체교섭을 가능하게 한다는 발상이 발전하였다. 이는 크게 세 단계를 거치게 된다. 우선, 1996년 11월 12일 법이다. 이 법은 처음으로 조합대표 또는 조합대표의 기능을 겸하는 종업원대표가 없는 기업에서 종업원의 선출직 대표 및 노동조합으로부터 위임받은 근로자에 의한 단체교섭의 가능성을 열었다. 그렇게 하여 체결된 협약은 산업별 노사공동위원회의 인준을 받아야만 하였다. 이 인준은 선출직 대표 또는 위임된 근로자가 체결한 협약에 진정한 단체협약으로서의 효력을 부여하는 것이었다. 이 법의 합헌성을 인정한 헌법위원회의 표현에 따르면, 노동조합은 이제 더 이상 “단체교섭에 있어서 근로자의 독점적 대표”로서의 지위를 누리지 못하게 되었다. 다음으로, 2000년 1월 19일의 오브리 법이다. 이 법은 조합대표가 없는 경우에는 노동조합으로부터 위임된 근로자가 교섭을 하도록 하였으며, 이 위임된 근로자가 없는 경우에는 근로자 50인 미만의 기업에서는 종업원대표가 단체교섭을 하도록 하고, 근로자 11인 미만의 사업에서는 종업원 총투표를 실시하도록 하였다. 하지만 이 시스템은 결함이 있었다. 조합대표가 없는 50인 이상의 사업에서 어떤 근로자도 위임되지 못한 경우 단체교섭은 불가능해지고 만다. 2004년 5월 4일 법은 2000년 법의 결함을 치유하고 선출직 대표에 의한 단체교섭을 일반적이고 항시적인 제도로 자리매김하면서 개혁을 마무리지었다. 이제 조합대표가 없는 기업의 경우에는 기업위원회의 종업원위원 (없으면 종업원대표) 또는 ‘대표

적 노동조합이 위임한 근로자가 일정한 요건하에서 기업별교섭을 진행하고 기업별 협약을 체결할 수 있다(노동법전 L. 132-26조). 선출직 종업원 대표가 교섭할 수 있는 사항은 해당 산업의 단체협약에 의하여 미리 정해진다. 또한 선출직 종업원 대표가 체결하는 협약에 적용될 다수대표방식에 대해서도 해당 산업의 협약으로 정한다. 선출직 종업원 대표가 체결한 협약은 해당 산업의 노사로 구성된 산업별 전국노사공동위원회의 승인을 얻은 후에야만 노동법전에서 정의하는 단체협약(즉 규범적 효력을 갖는 단체협약)으로 인정된다. 위원회의 승인을 얻지 못한 경우에는, 협약은 처음부터 존재하지 않았던 것으로 간주된다. 한편, 선출직 종업원 대표가 체결한 협약은 행정관청에 산업별 전국노사공동위원회의 승인보고서를 첨부하여 협약의 내용을 제출한 후에야 비로소 적용된다. 조합대표도 존재하지 않고 선출직 종업원 대표도 존재하지 않는 기업의 경우에는, 전국적 차원에서 대표성이 인정되는 노동조합으로부터 명시적으로 위임받은 근로자가 기업별 협약을 교섭하고 체결할 수 있다. 이 경우 하나의 대표적 노동조합은 한 명의 근로자만을 위임할 수 있다. 수임근로자는 특정한 단체교섭을 위해서만 그 교섭 권한과 체결 권한을 행사할 수 있으며, 그 교섭이 협약의 체결로 종료되거나(교섭의 결렬시) 결렬보고서의 작성으로 종료된 후에는 더 이상 그러한 권한을 행사할 수 없다. 수임근로자가 체결한 협약은 기업의 근로자 모두가 참여하는 인준투표에서 다수의 승인을 얻어야 한다. 승인을 얻지 못한 경우에는, 협약은 처음부터 존재하지 않았던 것으로 간주된다. 한편, 수임근로자가 체결한 협약은 행정관청에 협약의 내용을 제출한 후에야 비로소 적용된다. 수임근로자는 사용자가 그 수임 사실을 안 때부터 노조대표에게 적용되는 보호규정의 적용을 받는다. 그러므로 수임근로자를 해고하기 위해서는 사용자는 행정관청의 사전승인을 얻어야 한다. 수임근로자의 보호는 해당 근로자의 위임이 만료된 때로부터 12개월 동안 지속된다.

영국의 경우, 17년에 걸친 보수당 정부의 노동조합에 대한 공격은 보수당 입장에서 보면 성공적이었다. 노동조합은 전후 가장 약화되었다. 노동조합의 수와 조합원의 수는 급격히 떨어졌고, 노동조합은 법원과의 싸움에서 만신창이가 되었으며, 노동조합 지도부는 도대체 어떻게 싸워야 할지 몰라 갈팡질팡하였다. 사용자들은 종래의 노동조합 승인을 해소하였으며, 심지어 아무런 승인도 하지

않은 채 단체교섭의 무풍지대에 머물고 있는 사용자도 적지 않았다(강성태, 2005). 현재, 민간부문에서는 19%의 근로자들만이 노동조합에 가입하고 있으며 협약 적용률은 22%에 불과하다(반면, 공공부문에서는 59%의 근로자들이 노동조합에 가입하고 있으며 협약 적용률은 73%에 이른다.). 초기업 수준에서의 단체교섭은 급격히 퇴조하였으며, 민간부문에서의 단체교섭은 거의 대부분 기업 수준에서만 이루어지고 있다(Davies et Kilpatrick, 2005). 그러나 비제조업 부문, 예컨대 건설업과 국유화 산업인 석탄광업 등의 업종에서는 여전히 임금 및 근로조건 등이 산업별 또는 복수 사용자 단위의 교섭을 통해 결정되고 있다(조준모 외, 2006). 기업별 교섭이 이루어지기 위해서는 우선 노동조합이 단체교섭 대표로서 사용자에게 의하여 승인을 받아야 한다. 사용자의 임의승인이 이루어지지 아니한 경우, 노동조합은 중앙중재위원회(CAC)에 법정승인을 신청할 수 있으며, CAC는 노동조합이 전체 근로자의 과반수를 조직하고 있거나 그렇지 못한 경우, 승인 선거를 실시하여 투표자의 과반수 지지를 획득한 경우에 승인 결정을 내릴 수 있다(강성태, 2005). 사용자에게 의한 임의승인 또는 CAC에 의한 법정승인을 통해 노동조합이 승인을 받게 되면, 실질적인 기업별 교섭은 노동조합의 지부가 아니라 ‘직장위원(shop steward)’에 의하여 담당된다.

독일의 경우, 단체교섭의 분권화, 즉 기업별 교섭은 두 가지 방식으로 가능하다. 첫째는 산업별 노동조합이 특정 기업과 대각선 교섭을 통하여 단체협약(기업별 협약)을 체결하는 것이고, 둘째는 사업장위원회에 노사협정을 체결할 수 있는 권한을 부여하는 것이다. 오랫동안 기업별 교섭은 극히 예외적인 현상에 머물렀다. 거기에는 무엇보다도 기업 내에서 힘의 불균형을 우려한 사용자들이 개별적으로 거대 산업별 노동조합과 교섭하는 것을 꺼려했기 때문이다. 그러므로 폴크스바겐처럼 어떤 사용자단체에도 가입하지 아니한 채 노동조합과 직접 기업별 교섭을 진행하는 경우는 독일의 노사관계에서는 차라리 예외에 속한다(Rémy, 2005). 최근에는 사용자들이 사용자단체에서 탈퇴하는 현상이 목격되는데(1980년에 독일의 최대 사용자단체인 금속사용자협회의 가입률이 회사 수를 기준으로 57.5%에서 1993년에는 42.8%로 떨어졌으며 근로자의 수를 기준으로 72.7%에서 62.3%로 떨어졌다 : 조준모 외, 2006), 하지만 이러한 현상도 기업별 교섭의 활성화로 곧장 이어지지 않는다고 보인다. 이에 사용자단체에서 탈퇴한

사용자들의 일부가 기독교노동조합과 기업별 협약을 체결하려고 하였지만 법원은 기독교노동조합의 협약 능력을 부인함으로써 이러한 움직임에 제동을 걸었다(2003년 9월 12일 슈투트가르트 노동법원의 판결). 그러나 최근의 한 판결은 기업별 교섭을 용이하게 하는 쪽으로 입장을 선회한 듯한 인상을 풍기는데, 2002년 12월 10일의 판결에서 연방노동법원은 노동조합은 산업별 협약에 이미 구속되어 있는 사용자로부터 기업별 협약의 체결을 얻어 내기 위하여 파업을 조직할 수 있다고 판결하였다. 연방노동법원에 따르면 단체협약법상의 평화의무는 기업별 교섭을 위한 파업이 사용자를 사용자단체에서 탈퇴하도록 할 목적을 갖거나 산업별 협약에서 이미 규율되고 있는 문제를 대상으로 하는 경우에만 적용되는 것이며, 기업에 고유한 내용의 기업별 협약을 체결하기 위한 경우에는 적용되지 않는다는 것이다. 그러나 이 판결이 평화의무를 좁게 해석해서 기업별 교섭의 여지를 확대시키려는 것은 아니다. 왜냐하면 이 사건에서 연방노동법원은 근로계약의 종료에 관한 산업별 협약의 규정은 일정한 기간 동안은 해고를 못하도록 하는 내용을 담은 기업별 협약을 체결하자는 노동조합의 요구를 저지한다고 결정하였기 때문이다. 또, 다른 판결에서는 가까운 미래에 산업별 협약에 의하여 규율될 사항에 관하여 기업별 협약을 체결하기 위하여 파업을 조직하는 것은 평화의무 위반으로 위법하다고 결정한 바 있다. 요컨대 연방노동법원이 이해하고 있는 평화의무의 범위는 기업별 협약의 체결에 심각한 장애가 될 정도로 넓다는 것이다. 기업별 협약의 수는 1990년의 2,550개에서 2003년에 7,540개로 계속 증가하고 있지만, 아직은 전체에서 차지하는 비중이 그다지 높지 않다(2003년 기준으로 기업별 협약 체결 비율은 서독 지역의 경우 전체 기업의 3%에 불과하며 구동독 지역의 경우에도 5%에 머문다 : Funk, 2005). 이러한 조건에서 사업장위원회의 역할에 대한 재고를 통하여 단체교섭의 분권화를 도모하고자 하는 흐름이 생기는 것은 어찌 보면 당연한 것이라고 할 수 있다. 단체교섭의 분권화를 강화하려는 입법적 시도들은 주로 우파 쪽에서 진행되었다. 그 내용들은 주로 사업장위원회가 체결하는 노사협정에 대한 단체협약의 우위 원칙을 수정하는 방향으로 사업장조직법 제77조 제3항을 대폭 개정하여 산업별 협약의 명시적인 위임 없이도 종업원의 찬반투표 또는 노동조합의 사후 거부권 유보를 통해 노사협정이 가능하도록 하자는 것이거나,

유리원칙의 적용을 완화시키고자 하는 것이거나(이러한 내용은 프랑스의 2004년 입법과 유사하다.), 아니면 예외적인 경영위기에 처한 기업에서는 사업장위원회와 사용자가 단체협약의 위임 없이도 협약상의 기준을 밑도는 내용을 정할 수 있도록 개방조항을 입법적으로 승인하는 것이다(2000년 FDP의 법안 및 2003년의 CDU/CSU 법안. 이를 둘러싼 논쟁에 대해서는 박명준, 2003 참조). 그러나 이 모든 제안들에 대해서는 헌법상의 원칙으로 승인되어 있는 협약자치에 침해가 가할 수 있다는 비판이 제기되고 있어, 그 채택 여부는 여전히 불분명하다(Rémy, 2005).

## 2. 그룹별 교섭으로의 집중화

기업별 교섭으로의 분권화만 강조하는 것은 유럽에서 단체교섭의 변화가 의미하는 다양한 내용의 일부분만을 보는 것이다. 왜냐하면 우선, 앞에서 설명한 대로, 기업별 교섭은 산업별 교섭의 슬하를 아직 완전히 벗어나지 못하고 있으며, 나아가 산업이 아닌 또 다른 차원의 초기업별 교섭의 발전을 포착하지 못하기 때문이다. 오늘날 기업 문화를 특징짓는 기업의 분산(자회사, 아웃소싱, 하도급, 사내하청 등)은 역으로 기업의 그룹화를 가져오며, 이 그룹화 현상은 점점 더 심화되고 있다. 이에 따라 그룹 수준의 교섭의 중요성도 점점 더 커지고 있다.

프랑스의 경우, 2004년 5월 4일 법은 그 동안 판례에 의해서만 인정되어 오던 그룹별 협약을 처음으로 법인하였다. 그룹별 협약은 한편으로 지배적 기업의 사용자 또는 해당 기업들의 사용자들로부터 위임받은 대표자와 다른 한편으로 그룹 또는 해당 기업들 전체에서 대표성이 인정되는 노동조합에 의하여 교섭되고 체결된다. 이 때, 대표적 노동조합은 그룹의 '조합대표' 중에서 교섭 조정자를 지명하여 이 교섭 조정자가 그룹별 협약에 대하여 교섭하고 서명하도록 할 수 있다. 그룹별 협약은 기업별 협약과 동일한 효력을 가지며, 그 체결 방식에 있어서도 기업별 협약에 적용되는 방식이 그대로 적용된다. 즉, 그룹이 속해 있는 산업의 산업별 협약으로 '적극적 다수'(근로자의 과반수를 대표하는 노동조합들이 서명해야 협약이 유효한 방식)와 '소극적 다수'(근로자의 과반수를 대

표하는 노동조합들이 명시적으로 반대하지 않으면 협약이 유효한 방식) 둘 중에서 하나의 방식을 선택할 수 있다. 다만 하나의 그룹이 여러 개의 산업에 속해 있고, 각 산업별로 기업별 협약의 유효요건이 다르게 정해져 있는 경우에는, 그룹별 협약의 유효요건은 소극적 다수 방식에 따른다. 즉, 기업위원회 선거 또는 종업원대표 선거 1차 투표에서 유효표의 절반 이상을 획득한 노동조합(들)의 명시적인 반대가 없는 조건으로 그룹별 협약은 유효하게 성립한다. 노동법전 L. 132-19-1조 제3항은 그룹별 협약은 그룹을 구성하는 기업들이 속하는 산업의 산업별 협약이 명시적으로 허용하고 있지 않는 한, 산업별 협약의 내용과 다른 내용을 정할 수 없다고 규정하고 있다. 이것이 기업별 협약과 그룹별 협약이 다른 점이다. 기업별 협약은 산업별 협약이 금지하지 않는 한 산업별 협약과 다른 내용을 정할 수 있는 반면(침묵은 허용), 그룹별 협약은 산업별 협약이 명시적으로 허용하는 경우에만 그것이 가능하다(침묵은 금지).

영국의 경우, 하나의 기업이 다른 기업(들)을 직간접으로 지배하고 있는 경우에 이 지배기업과 피지배기업을 포괄하는 ‘결합된 사용자(associated employer)’라는 개념이 법적으로 인정되고 있다(ERA 1996, TULR(C)A 1992). 어떤 기업들이 결합된 사용자로 인정되는지를 판단하기 위해서는 ‘지배’ 여부를 판단해야 하는데, 법에서는 이 지배 개념에 대해서 따로 정의하고 있지 않으며, 법원은 다른 기업에 대해서 50%를 초과하는 주식을 보유하고 있는 기업 및 실질적인 지배를 가능하게 하는 의결권을 행사하는 기업을 지배기업으로 보고 있다. 이 개념에 의하여, 그룹 내에서 결합된 사용자 사이에 사업양도 등의 기업 변동이 생겼을 때에도 근로자는 근로관계와 제권리를 계속해서 보유할 수 있게 된다. 나아가 일정한 법령상의 권리를 인정하거나 배제하기 위하여 기업의 근로자 수를 계산할 때에도 결합된 사용자 전체를 하나의 단위로 파악하여 근로자 수를 계산한다(De Luca-Tamajo and Perulli, 2006). 특히 노동조합 승인 제도와 관련하여, 노동조합은 21인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사용자에게 대해서만 승인 요청을 할 수 있으며, 이 때 결합된 사용자가 인정되는 경우에는 이 결합된 사용자가 고용하고 있는 근로자의 수가 21인 이상이어야 한다. 그러므로 대기업에 지배되고 있는 21인 미만의 소규모 기업에서도 지배기업의 사용자를 포함하는 결합된 사용자를 상대로 노동조합 승인을 요청할 수 있는 것이다. 이러

한 개념은 노동조합과의 단체교섭을 회피하기 위하여 기업을 소규모로 분할하려는 사용자의 탈법적 의도를 차단하고, 이른바 ‘소기업 장벽(small firms threshold)’을 낮추는 효과를 갖는다.

독일의 경우, 큰채른 수준에서의 단체교섭은 아직 일반적인 차원에서는 의미 있게 부각되고 있지는 않지만, 단체협약법은 ‘유사근로자’에 대해서도 동법을 적용하면서 “만일 유사근로자가 노무를 제공하여야 할 1인을 초과하는 경우에는 그들이 큰채른하에서 밀접하게 결합되어 있다면, 또는 그 다수인들 사이에 조직적 공동체가 구성되어 있다든지 혹은 그 범위를 넘어서는 노동 공동체에 소속되어 있다면, 그들은 제1항의 1인으로 간주한다”라고 규정하고 있다. 유사근로자의 특성상 복수의 기업과 노동관계를 맺을 수 있는데, 이 복수의 기업이 하나의 사용자로 인정되는 경우에는 “주로 1인을 위하여 활동하는 자”로서의 유사근로자성이 부정되지 않고, 단체협약법이 적용된다는 것이다. 그 결과, 유사근로자는 이 복수의 기업을 상대로 단체교섭을 하고 단체협약을 체결할 수 있게 된다.

#### IV. 결론에 갈음하여

결론에 갈음하여 유럽의 변화가 우리에게 주는 시사점 또는 우리나라에서 일어나고 있는 변화와 상호 관련시켜 약간 첨언하고자 한다. 산업별 단체교섭 나아가 단체교섭 시스템 전체와 관련하여 유럽 여러 국가에서 관찰되는 변화들은 다소 뉘앙스를 달리하여 우리나라에서도 공히 관찰되는 것들이다. 이 변화들을 본문에서 서술한 순서에 맞춰 차례대로 검토하고자 한다.

먼저 단체교섭의 유연화 기능과 관련하여 두 가지를 언급하고자 한다. 첫째, 우리 법에서도 특히 퇴직금 제도와 관련하여 단체교섭의 유연화 기능이 관찰된다. 퇴직금 제도를 근로자에게 불리한 방향으로 변경하는 취업규칙에 대해서 노동조합이 단체협약으로 사후 추인하는 경우가 많았다. 그런데 엄밀히 말하면 이러한 퇴직금 제도의 변경은, 비록 단수제로 변경된 퇴직금 제도가 근로기준법에서 정하고 있던 최저기준을 밑도는 것은 아니지만, “이 법에서 정하는 근

로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다”라고 규정하고 있는 근로기준법 제2조 위반이다. 그러나 판례는 노동조합의 동의가 있으면 이러한 변경이 유효하다고 줄곧 인정하고 있다. 그 결과, 우리 법에서도 단체교섭에 의한 근로조건의 하향 결정, 즉 유연화 기능이 실현되고 있으며, 그것은 법이 아니라 판례에 의하여 뒷받침되고 있다. 근로기준법의 임의 규정화가 판례에 의하여 진행되고 있는 것이다. 둘째, 우리 법에서 독특한 유연화 제도로서 근로기준법상의 ‘근로자대표’가 체결하는 ‘서면합의’를 들 수 있다. 이 서면합의는 노동조합이 체결하는 단체협약이 아닌 다른 메커니즘을 통하여 법정 최저기준을 하향 조정할 수 있는 가능성을 인정하는 것이다. 이 서면합의는 그 체결 주체의 개별성(근로자의 과반수를 대표하는 개별 근로자로서의 근로자대표)<sup>3)</sup>과 그 적용에서의 집단성(해당 종업원 전체에 대해서 적용)이라는 양면성을 갖는 것으로서, 말하자면 프랑스에서 위임된 근로자와 ‘위반협약’이 결합한 것에 견줄 수 있다. 그러나 이 서면합의 제도는 (과반수 대표 여부를 불문하고) 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합이 체결한 단체협약의 효력을 둘러싼 중요한 문제를 야기한다. 또한 종업원 전체를 대표하는 자를 선출하는 과정이 전혀 명확하지 않을 뿐만 아니라, 대사용자 관계에서 자주성을 견지할 수 있는 어떤 제도적 장치도 마련되어 있지 않다. 서면합의의 기능이 ‘유연화’에 있고, 유럽의 예에서 보듯이 유연화는 적절한 대표성을 갖춘 근로자의 대표와 단체교섭(혹은 그에 준하는 교섭 절차)을 통하여 도입되는 것이 바람직하다는 점에 동의할 수 있다면, 정체불명의 ‘근로자대표’ 대신에 뚜렷한 제도적 위상을 갖춘 새로운 ‘근로자의 대표’ 제도를 모색할 필요가 있을 것이다.

다음으로 단체교섭의 입법적 기능과 관련하여 우리 노사정위원회의 의미에 대하여 짚고 넘어가고자 한다. 노사정위원회가 국가의 새로운 노동통제 전략의 일환이라는 시각도 존재하지만, 적어도 노동법에서는 단체교섭의 기능 변화라는 관점에서 접근할 수 있다. 그것은 종전의 노동입법을 개선하는 기능에서 벗어나 이제 그 노동입법 자체의 제정 과정에 노사가 적극적으로 그리고 ‘제도적

3) 근로기준법상의 서면합의를 체결할 수 있는 ‘근로자대표’에는 과반수 노동조합은 포함되지 않는다. 자세한 것은 박제성(2003), 「텍스트 다시 읽기」, 『노동법연구』 제15호, 하반기, pp.266~268 참조

으로' 개입하는 것이다. 우리는 최근의 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」의 제개정 및 노사관계선진화방안을 둘러싼 논쟁에서 국가의 입법권이 노사의 교섭 앞에서 머뭇거리거나 물러서는 광경을 목격한 바 있다. 물론 노사정위원회의 지위와 권한은 자문기구에 머물고 있고, 노사의 입법적 개입은 사실상의 수준에 그치고 있으며, 입법권은 여전히 그리고 온전한 형식으로 국가의 수중에 남아 있다. 그러나 중요한 것은 변화의 징후를 읽어내고 그것에 예민하게 반응하는 것이다. 그리고 관련된 문제들을 진지하게 검토하는 것이다. 이와 관련하여, 노동조합의 대표성에 관한 문제를 짚고 넘어갈 필요가 있다. 흔히 우리나라에서는 노동조합을 그 조합원(만)을 대표하는 조직으로 이해한다. 그런데 노동조합의 대표성을 이렇게 '인적 대표'로 제한하는 한, 11% 정도의 낮은 조직률을 이유로 두 노총의 대표성을 문제 삼는 것이 가능해질 수 있다. 그러나 노사정위원회 및 각종 위원회에 참여하는 노동조합은 자신의 조합원을 대표하는 자격이 아니라 전체 근로자를 대표하는 자격으로 참여하는 것이라는 점을 인식하여야 한다. 그러므로 노동조합을 조합원의 대표 조직으로만 인식하고 그 위에서 노동조합의 대표성을 논하는 것은 온전하지 못하다. 단체교섭의 입법적 기능은 노동조합에 전체 근로자의 이익을 대표할 수 있는 '이익대표'로서의 역할을 부여하는 측면이 있음을 놓치지 말아야 한다.

단체교섭 수준의 변화와 관련해서는 우리나라는 유럽의 많은 나라들과 정반대의 길을 걷고 있다. 전통적으로(그 역사도 그리 긴 것은 아니지만) 기업별 교섭과 기업별 협약에 기초한 노사관계를 발전시켜 온 우리나라에서는 기업별 교섭으로의 분권화보다는 산업별 교섭으로의 집중화를 통하여 기업별 체제의 한계를 극복하고자 하는 움직임이 노동계로부터 시작되어 현재 중요한 사회적 의제로 부각되고 있다. 그러나 산업별 교섭의 진정한 의미는 산업별 협약의 규범력을 담보하는 데 있는 것이지 노동조합의 조직 양식에 달려 있는 것은 아니라는 점에서, 그 동안 주로 노동조합의 조직 체계의 변경에 맞추어져 있었던 관련 논의는 논의의 핵심에서 약간 비켜서 있는 것이었다. 거기에는 연합단체의 협약 체결 능력에 대한 약간의 오해도 작용한 것으로 보인다. 독일 이론의 영향을 받은 탓인지는 모르겠지만, 연합단체는 소속 노동조합으로부터 위임을 받거나

연합단체의 고유한 사항에 대해서만 협약을 체결할 수 있고 근로자의 근로조건에 직접적으로 관련되는 사항에 대해서는 협약을 체결할 수 없다고 해석하는 것은 연합단체를 엄연히 ‘노동조합’으로 정의하고 있는 우리 노조법(제2조)과는 그다지 어울리지 않는 것이라는 점을 분명히 할 필요가 있다(우리 입법자가 법규정에 얼마나 엄격한지는 2006년 말 헌법재판소 소장 임명을 둘러싼 국회의 논쟁에서도 확인할 수 있다). 그러나 산업별 교섭으로의 집중화에 있어서도 기업별 교섭의 중요성은 무시할 수 없으며, 우리나라 노사관계 전통에서는 더 더욱 그러하다. 노동조합이 조직되어 있지 않은 기업이 많다는 사정은, 노동조합은 조합원만을 대표한다는 전통적 견해의 완강함 속에서, 자칫 산업별 협약의 의미를 반감시킬 수 있다. 이와 관련해서는 노동조합의 위임에 의한 단체교섭과 단체협약 체결의 가능성을 보장하고 있는 노조법 제29조 제2항의 의미를 노동조합이 없는 기업에서의 단체교섭을 가능하게 하는 방향으로 되새길 필요가 있다. 노조법 제29조 제2항은 단체교섭 및 단체협약체결권의 위임을 받을 수 있는 자의 자격에 관하여 아무런 제한도 두고 있지 않다. 반드시 교섭 관련 노동조합의 조합원임을 요구하지도 않는다. 그러므로 산업별 또는 지역별 노동조합이 지부 또는 조합원이 없는 사업장의 근로자에게 기업별 교섭 및 기업별 협약의 체결에 관한 권한을 위임하여 단체교섭을 하게하고 단체협약을 체결하게 하는 것이 가능하다. 이는 현재 노사협의회 의결의 효력 관계가 모호하다는 점과 취업규칙에 의한 사실상 사용자의 일방적 근로조건 결정이 방임되고 있다는 사정을 고려할 때, 근로조건의 노사 대등 결정이라는 우리 노동법상의 원칙을 실질화시키는 것이라는 점에서도 의미가 있다.

한편 단체교섭의 집중화와 관련하여, 특히 우리나라의 경제와 노사관계에서 핵심적인 역할을 담당하고 있는 재벌 및 최근에 와서 점점 더 많은 갈등을 야기하고 있는 하도급 또는 사내하청의 문제를 이 관점에서 바라볼 필요가 있다. 프랑스의 그룹별 교섭이나 영국의 ‘결합된 사용자’ 개념은 법상 또는 사실상(노동법에서는 이 또한 법적인 것으로 수렴되지만) 타기업을 지배하고 있는 기업이 피지배기업의 근로자에 대해서도 일정한 사용자 책임을 지도록 하는 것이다. 우리 법에서는 재벌 또는 (일정한 조건에서) 하도급상의 지배기업과 피지배기업은 공정거래법상의 ‘기업집단’을 구성할 수 있는데, 이 경우 기업집단 수준

에서의 단체교섭에 대한 논의를 적극적으로 발전시킬 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강성태. 「영국의 노동조합승인제도」. 『노동법연구』 19 (2005) : 53~93.
- 닉 피슨. 「1990년대의 프랑스: 역사의 무게와의 투쟁」. 스테판 버거·휴 콤포스  
턴 엮음, 조재희 등 옮김, 『유럽의 사회협약제도』. pp.159~178. 한국노동  
연구원, 2003.
- 문무기·이승욱. 『노조 조직형태의 다양화와 노동법의 과제』. 한국노동연구원,  
2004.
- 박명준. 「독일의 단체교섭법 수정을 둘러싼 최근의 노동정치」. 한국노동연구원,  
『국동브리프』 1 (6) (2003) : 8~12.
- 배규식. 「각국의 사회적 협의기구 III: 스페인」. 한국노동연구원, 『국제노동브리  
프』 4 (5) (2006) : 56~69.
- 유성재. 「독일과 비교를 통해 본 산별노조에 따른 법적 문제 검토」. 『노동과 법-  
산별노조와 노동법』. pp.161~173. 금속법률원, 2002.
- 조문모 외. 『산별교섭-자연스럽고 조율된 단체교섭구조』. (주)중앙경제, 2006.
- 한스 슬롬프. 『유럽의 노사관계-노사관계의 초국가 모형과 국가별 다양성』.  
이원덕 외 역, 한국노동연구원, 1997.
- Funk. L. 「최근 독일 임금교섭 관련 발전 상황」. 한국노동연구원, 『국제노동브  
리프』 3 (6) (2005) : 5~11.
- Borenfreund G. et M.-A. Souriac. “Les rapports de la loi et de la  
convention collective : une mise en perspective.” *Droit social* 1 (2003) :  
72~86.
- Couturier G. *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*,  
3e éd., Paris : PUF, 1996.
- Davies P. et C. Kilpatrick. “La représentation des travailleurs au Royaume-

- Uni après le canal unique.” in *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*. sous la direction de S. Laulom, Saint-Etienne, pp.185~220. Publications de l'Université de Saint-Etienne, 2005.
- De Luca-Tamajo R., and A. Perulli. *Labour law (in its individual and collective aspects) and productive decentralization*. General Report, XVIII World Congress of Labour and Social Security Law, Paris, 2006.
- Furjot D. “Où sont les délégués syndicaux?” *Premières synthèses et premières informations*. DARES, No. 41-2, 2000.
- Kahn-Freund O. *Labour and the law*. second edition, London : Stevens & Sons, 1977.
- Rémy P. “Une redistribution des compétences entre syndicats et conseils d'établissement en Allemagne.” in *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*. sous la direction de S. Laulom, Saint-Etienne, pp.115~162. Publications de l'Université de Saint-Etienne, 2005.
- Supiot A. *Au-delà de l'emploi*. Paris : Flammarion, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Le droit du travail*. Paris : PUF, 2004.
- \_\_\_\_\_. “Un faux dilemme : la loi ou le contrat?” *Droit social* 1 (2003) : 59~71.

## **La transformation du droit de la négociation collective en Europe et la problématique en Corée**

Jeseong Park

Les environnements sont en train de changer autour du droit de la négociation collective. La réforme en ce domaine deviendra alors le sujet très important. Cette étude a analysé la transformation du droit de la négociation collective dans certains pays européens comme la France, l'Allemagne et l'Angleterre. Le résultat nous a permis de montrer qu'il y a deux aspects communs : transformation des fonctions et transformation des niveaux de la négociation collective. En les comparant avec la situation du droit coréen, nous avons affirmé qu'une similaire transformation se déroule dans notre système. Il est donc nécessaire de poser les nouvelles questions qui peuvent permettre de confronter cette problématique.

Keywords : Europe, négociation collective, transformation.