

단체교섭제도 개혁과 새로운 사회적 합의제도의 도입을 위한 프랑스의 움직임

박 제 성

(낭트대 사회법 박사과정)

■ 머리말

프랑스 대혁명 이후, 국민의 보통선거로 선출된 대표들의 입법권은 결코 포기하거나 양보할 수 없는 민주주의의 가장 본질적인 부분이라는 인식이 프랑스에서는 전통으로 자리잡았다. 입법자의 일차적인 임무는 공익의 실현이며, 따라서 법은 특수계층의 이해를 대변하는 것이 아니라 전체 인민의 일반의사가 표현된 것이라고 본다. 프랑스에서 헌법재판제도가 1958년(1958년 11월 7일 헌법재판소 조직법에 관한 오르도낭스)에 와서야 도입되었다는 사실도 입법의 절대성이라는 전통의 막강함을 웅변한다. 이는 노사관계에서도 예외가 아니다. 사회적 당사자의 위치를 정해 주는 것은 무엇보다 법이다. 노사 자치는 법이 정한 테두리 내에서만 가능하다. 사회적 당사자는 입법자보다 열등한 지위에 놓인다. 이것이 전통적인 인식들이다. 그러나 이러한 전통은 특히 1980년대부터 일정한 변화를 겪게 된다. 그것은 무엇보다도 법 그 자체의 태도 변화에서 비롯된다. 법은 더 이상 모든 것을 완벽하게 규정하려고 하지 않으며, 많은 경우에 노사간의 협약으로 그 공백을 메울 것을 요청하고 있으며, 나아가 일정한 요건하에서는 법을 위반하는 것을 허용하기도 한다. 그러나 이 모든 것도 결국은 법이 원하는 경우에만 가능하다. 아직까지는 입법자는 자신의 절대권력을 포기하지 않았다.

그런 점에서 1990년대 후반부터 시작된 일련의 흐름은 주목할 만하다. 사용자측에서 먼저 제기된, ‘노사관계의 재정초(Refondation sociale)’¹⁾라고 명명된 이 운동은 국가에 입법권을 나누어 갖자고 요구한다. 노사관계에

대한 국가의 개입을 제한하려고 하며, 노사 문제는 노사의 자치에 의하여 해결되어야 한다고 주장한다. 국가가 독점적으로 입법권을 행사하는 영역과 사회적 당사자들이 알아서 처리할 영역을 구분하자고 요구한다. ‘노사관계의 재정초’ 프로그램은 사회적 당사자와 사전 교섭 없이 35시간 근로제를 강행한 정부의 태도에 대한 사용자측의 반발에서 그 기원을 찾을 수 있다. 비록 그 이전까지 노동입법에 있어서 노사의 교섭 결과를 반영하는 이른바 ‘교섭된 법(*loi négociée*)’이 하나의 관행으로 자리잡고 있기는 하지만, 어떤 법적 효력도 갖지 않는, 사실상의 관행일 뿐이었기 때문에 조스팽 정부는 과감히 이 관행을 거부하고 정부 주도로 35시간제를 도입하였다. 이에 대해 사용자측은 사전 교섭의 관행을 법적 수준에서 보장받기 위한 일련의 프로그램을 추진하게 된 것이다. 이 프로그램은 21세기에 들어서자마자 노동계의 동의를 얻는 데 성공하였으며, 마치 새로운 세기의 새로운 패러다임으로 자리잡은 듯, 곧이어 국가의 동의까지 얻어 내기에 이르렀다.

■ 노사의 문제 제기

실업보험 개혁의 교훈

사용자측의 노력의 결실은 실업보험제도의 개혁을 둘러싼 정부와 노사의 일련의 공방

1) 이 프로그램은 1999년 MEDEF(프랑스경제인연합)에 의하여 추진되었는데, ‘21세기의 도전에 적합하고 효율적인, 현대적 노사관계 시스템을 구축하는 것’을 목적으로 내세우고 있다. <http://www.medef.fr/staging/site/page.php?pag_id=4> 참조.

에서 맺어지게 된다. 노사는 실업보험을 개혁하기 위하여 2000년 6월 14일 ‘재고용을 촉진하기 위한 방법과 수단에 관한 협약’을 체결한다.²⁾ 그런데 이 협약은 현행법과 저촉되는 규정들을 포함하고 있었기 때문에, 노사가 협약의 체결을 통하여 입법의 개정을 촉구할 수 있는지가 문제로 되었다. 콩세유데타는 노사는 협약으로 실정법에 저촉되는 규정들을 포함할 수 있으며, 다만 그 효력은 관련 법령의 개정 이후에만 발생하며, 정부는 관련 법령의 개정이 이루어진 후에만 해당 협약을 승인할 수 있다고 하여, 이 문제에 대하여 원칙적으로 긍정적인 답변을 주었다.³⁾ 실제로는, 총리와 MEDEF(프랑스경제인연합) 회장 사이의 직접적인 교섭과 합의에 이어, 법에 저촉되는 내용을 삭제한 새로운 협약이 체결되고 승인되었다.⁴⁾ 그 후 삭제된 원래 협약의 내용을 포함하는 입법의 개정이 이루어졌고,⁵⁾ 노사는 다시 삭제되었던 내용을 포함하는 새로운 협약을 체결하였다. 이 일련의 과정은 사회적 당사자들, 특히 사용자측에게 노동입법에 있어서 노사교섭 및 협약의 주도성을 사실상의 관행이 아니라 법적 수준에서 보장받기 위해서는 무엇을 해야 할 것인지에 대한 교훈을 제공해 주었다.

2) 프랑스의 실업보험제도는 일차적으로 노사의 협약에 기초한다. 국가는 이 협약에 법적 근거를 부여하며, 협약이 규범적 효력을 갖기 위해서는 국가의 승인을 얻어야 한다.

3) 콩세유데타 2001년 7월 4일 판결.

4) 2001년 1월 1일 협약 (<http://www.unedic.fr/unijuridis> 참조) 및 2000년 12월 4일의 승인결정 (Journal Officie, n°282, 6 décembre 2000, p. 19339).

5) 2001년 7월 17일 법.

2001년 7월 16일의 '공동입장'

2001년 7월 16일, CGT(프랑스노동총동맹)를 제외한 모든 대표적 노동조합과 사용자단체들은 하나의 문서에 합의하였다. '단체교섭 강화의 방식과 수단에 관한 공동입장'⁶⁾이 그것이다. 이 공동입장은 엄격한 의미에서 보면, 법적 효력을 갖는 '단체협약'은 아니다. 그러나 그 내용은 프랑스 노동법 전 공자들을 당황스럽게 만들기에 충분할 만큼 사뭇 충격적인 것이었다.⁷⁾ 이 문서는 국가, 즉 입법자와 사회적 당사자들간의 상호 권한과 책임의 영역을 명확히 하고 각 영역 사이의 관계를 재규정하고자 한다. 이는 크게 세 부분으로 나누어진다.

첫째, 입법자의 관할에 속하는 영역이다. 노사관계에 적용되는 노동법상의 일반원칙의 확정이 여기에 속한다. 노동법상의 일반

원칙은 최저기준으로서 노사의 합의에 의하여 근로자에게 보다 유리한 방향으로 수정할 수 있는 원칙을 말한다.

둘째, 입법자와 사회적 당사자들이 공유하는 영역이다. 법령에 의하여 정해진 일반원칙의 구체적인 적용방식에 관한 단체교섭이 이루어지는 영역이다. 여기에서는 입법자는 단지 단체교섭이 실패로 끝났을 경우에 근로자들에게 법령의 일반원칙이 차질 없이 적용될 수 있도록 하는 부차적인 역할을 담당할 뿐이다.

셋째, 전적으로 사회적 당사자들에게 속하는 영역이다. 법상의 최저기준을 개선하는 것과 법령에서 규정하지 않은 새로운 사항을 정하는 것이 이에 속한다.

이러한 영역 구분에 의하여, 입법자의 역할은 부차적인 것으로 물러나고 노사 당사자들의 단체교섭이 주도적인 위치를 차지하게 된다. "만약 입법자들이 노사관계를 규율하는 사항들을 법령에 의하여 구체적이고 경직된 방식으로 정하는 경우에는, 타협의 필요성은 사라질 것이며 단체교섭은 점진적으로 쇠퇴할 것이다"라고, 공동입장의 서명자들은 입법자들을 향하여 일종의 경고성 메시지를 던지고 있다.

끝으로 이러한 영역 구분을 담보하기 위하여, 협약의 내용이 법상의 최저기준에 위배되지 않는지를 감독하는 임무는 당사자들, 즉 행정권, 입법권 및 사회적 당사자들로부터 독립된 기관에 맡겨야 한다고 주장하고 있다. 또한 협약의 해석과 관련하여 법원은 협약당사자들의 대표로 구성된 위원회의 의견을 사전에 의무적으로 참고해야 한다고 주장하는바, 사건을 판단하고 결정하는 판사의 고유한 권한은 노사 당사자들의 의사에

6) "Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective", *Droit social*, n°1, janvier 2003, pp. 92-95. 이 명칭은 MEDEF(프랑스경제인연합)의 '노사관계의 재정조' 프로그램의 일환으로 작성된 문서의 명칭을 취한 것이다(<http://www.medef-idf.fr/staging/site/page.php?pag_id=41> 참조). 한 학자는 이 문서에서 구사하고 있는 어휘들은 미디어에서 빌려 온 것으로 법적 개념을 무시하고 있으며, 결과적으로 텍스트를 진흙탕으로 만들었다고 강한 어조로 비판하였다. Gérard Lyon-Caen, «A propos d'une négociation sur la négociation», *Droit ouvrier*, n°1, janvier 2001, p. 1 이하 참조.

7) 이 문서에 관한 분석글로는 Alain Supiot, "Un faux dilemme: la loi ou le contrat?", *Droit social*, n°1, janvier 2003, p. 59이하; Georges Borenfreund et Marie-Armelle Souriac, "Les rapports de la loi et de la convention collective: une mise en perspective", *ibid.*, p.72 이하; Gilles Béliet, "Des voies nouvelles pour la négociation collective?", *Semaine sociale Lamy*, 23 juillet 2001, n°1038, p.7 이하 등 참조.

의하여 제한된다.

여기서 우리는 ‘민주주의와 입법권의 절대성’이라는 프랑스식의 전통적인 관념에 근본적인 변화가 대단히 선명한 방식으로 이루어지고 있음을 목격하게 된다.⁸⁾ 민주주의 국가에서 입법자는 ‘일반 의사’를 대표하며, 이 임무는 ‘특별 의사’에 종속되거나 양보할 수 없는 것으로 보는 것이 전통적인 프랑스식 민주주의 관념이라고 할 수 있다. 법이 사회적 당사자들의 위치를 정해 준다는 것이 전통적 관점이라면, 공동입장은 오히려 사회적 당사자들이 법의 위치를 정해 주고 있다는 점에서 전통적 관점을 180도 뒤집는 것이다.

■ 국가의 화답

2003년 1월의 ‘노동문서’

사회적 당사자들의 공동입장에 화답하여, 프랑수아 피용(François Fillon) 노동장관은 사회적 당사자들에게 보내는 ‘노동문서’를 작성하였다.⁹⁾ 동 문서의 첫머리에서 프랑수아 피용은 공동입장에서 밝힌 바와 같이, “사회적 당사자, 입법자의 권한 및 사회적 공서를 존중하고, 세계로 열린 변화된 경제환경에 맞춰, 노사관계 개혁 시스템 속에서 단체교섭에 새로운 도약의 기회를 제공하는 것”

8) 이에 대해서는 Alain Supiot, *op. cit.*, p.65 참조.

9) «Approfondissement de la négociation collective», *Droit social*, n°4, avril 2003, p. 360. 동 문서에 대한 분석글로 Gérard Lyon-Caen, *ibid.* p. 355 이하; Antoine Mazeaud, «Sur l'autonomie collective des partenaires sociaux, depuis la Position commune du 16 juillet 2001», *ibid.*, p. 361이하 등 참조.

은 정부 또한 바라는 바이며, 그에 따라 사회적 합의제도를 보다 강화하기 위한 조치들을 제안하며 이러한 조치들을 포함한 법안을 마련할 것임을 밝히고 있다. 노동문서에서 밝히고 있는 조치들은 크게 네 가지로 구분된다.

단체교섭의 발전

현재 프랑스의 단체교섭법제에 의하면, 대표적 노동조합이만 하면 아무리 소수 조합일지라도 유효하게 협약을 체결할 수 있으며, 동 협약은 협약적용 범위의 모든 사용자와 조합원과 비조합원을 불문하고 모든 근로자를 구속한다. 그런데 노조조직률이 10% 안팎에 머물고 있는 작금의 프랑스 현실에서, 소수 노조에 의하여 체결된 협약이 전체 근로자를 구속하는 법제의 정당성에 대한 비판이 끊임없이 제기되었다. 이에 노동문서는 협약의 유효성과 관련하여 ‘과반수제’를 도입하고 있다.

첫째, 산별 협약은 대표적 노동조합들의 과반수의 반대가 없는 경우에만 유효하게 될 것이다. 과반수 여부를 결정하는 방식은 산별 협약으로 정한다. 예컨대, 기업내 종업원대표 선거(종업원대표위원 선거와 기업위원회 선거)에서 획득한 득표수를 계산하기 위한 일정한 기간을 산별 협약으로 정하는 방식 또는 상대적 다수제나 최소 득표율 등을 정하는 방식이다.

둘째, 기업별 협약은 산별 협약에서 정한 기준에 따라 종업원대표 선거에서 과반수를 차지한 노동조합 또는 그러한 노동조합이 없는 경우에는 연합해서 과반수를 차지하는 노동조합들이 서명하거나 또는 그러한 노동조합들이 반대하지 않는 경우에만 유효하게

체결될 것이다. 혹은 기업내 근로자들의 과반수의 동의에 의하여야 할 것이다. 해당 산별 협약이 존재하지 않는 경우에는, 과반수 노동조합들에 의하여 체결된 협약만이 유효하게 될 것이다.

셋째, 다양한 수준의 단체협약간의 상호효력과 관련하여, 산별 협약은 기업별 협약이나 지역별 협약이 산별 협약에서 정한 내용과 다른 내용을 정할 수 있도록 할 수 있으며, 필요한 경우에는 유리의 원칙을 조정할 수 있을 것이다(즉 산별 협약보다 불리한 내용을 기업별 협약에서 정할 수 있도록 할 수 있다는 의미).

교섭기회의 확대

현재는 기업내 조합대표위원(Délégué syndical)이 존재하는 경우에만 기업별 교섭이 가능하다. 그러나 앞으로는 조합대표위원이 없는 기업에서는 선출된 근로자대표 혹은 대표적 노동조합에 의하여 교섭권을 위임받은 근로자가 기업별 교섭을 담당할 수 있을 것이다.

사회적 대화의 강화

첫째, 산별 차원에서나 기업별 차원에서나 사용자단체 혹은 사업주는 일체의 노동조합의 교섭 요구에 대하여 화답해야 할 것이다.

둘째, 군 이하의 단위, 군, 또는 도 단위에서 직업별 노사공동위원회의 설치 및 해당 지역에서의 협약의 체결을 통하여 지역별 사회적 대화의 발전이 강화될 것이다. 이는 산별 협약에서 정하는 내용을 존중하는 속에서, 중소기업 및 각 지역 단위에서 사회적 대화를 용이하게 하기 위함이다.

셋째, 동시에, 이러한 조치들을 통하여 그 지위가 한층 강화될 단체협약을 향유할 수

있는 권리가 강화되어야 할 것이다.

종업원대표기구의 설치 강화

현재는 대표성을 인정받은 노동조합만이 종업원대표위원 선거나 기업위원회 선거 제1차 투표에서 후보자를 출마시킬 수 있다. 그러나 이러한 방식은 근로자들로 하여금 대표적 노동조합에만 가입할 것을 강제한다는 점에서 정당화되기 어렵기 때문에, 투표횟수를 1회로 줄이고 적법하게 조직된 모든 노동조합들이 후보자를 출마시킬 수 있도록 해야 할 것이다. 이러한 방식은 전국적 차원의 대표적 노동조합에 가입함으로써 대표성이 간주되는 노동조합과 대표성을 입증해야 하는 노동조합 사이에 발생하는 차별취급에 종지부를 찍게 될 것이다. 다만 전국적 차원의 대표적 노동조합에 가입하지 않은 노동조합은 단체교섭 및 단체협약의 체결과 관련하여서는 여전히 자신의 대표성을 입증해야 할 것이다.

2003년 11월의 '평생직업훈련 및 사회적 대화에 관한 법안'

프랑수아 피용이 약속한 바와 같이, 단체교섭제도의 개혁을 위한 정부 법안이 11월 19일 국무회의에 제출되었다. 동 법안은 '평생직업훈련 및 사회적 대화에 관한 법안'이라는 제목으로 되어 있으며, 제1장 제1조부터 제33조까지는 직업훈련제도의 개혁에 관한 것이고, 단체교섭 및 단체협약제도 개선에 관한 사항들은 제2장의 제34조부터 제49조에 규정되어 있다.¹⁰⁾ 동 법안의 주요 내

10) 법안의 원문은 <http://www.travail.gouv.fr/pdf/pjfp>.

용은 프랑수아 피용의 노동문서에 담긴 내용들을 좀더 체계화시킨 것이지만, 노동문서에서 불명확하게 표현되었던 것들을 좀더 명확한 형태로 표출한 것도 있다. 그러나 노동문서에 포함되었던 기업내 종업원대표 선거제도의 개혁에 관한 사항은 동 법안에는 포함되지 않았다. 한편, 정부는 법안 제출 이유서에서, 앞으로 모든 노동입법에 앞서 전국적 차원의 직업간별 교섭의 결과를 존중할 것이라는 ‘공식적 약속(engagement solennel)’을 하고 있다. 비록 법안 제출 이유서가 법적 구속력이 있는 문서는 아니지만, 정부가—현대 정당정치에서는 입법의 주도권은 정부로 넘어간 지 오래다—노동입법에 있어서 사회적 당사자의 의사를 우선적으로 존중할 것임을 공식적으로 약속하고 있는바, 입법권의 절대성에 스스로 일정한 제한을 가하고 있다는 점에서 주목되는 부분이라 아니할 수 없을 것이다. 그러나 MEDEF(프랑스경제인연합) 회장인 세일리에르(Ernest-Antoine Seillière)는 “우리는 의식을 치르기(solemniser)를 원했던 것은 아니다”라며 이 “새로운 방식에 대한 헌법적·법률적 확인이 결여”되어 있다고 비판하였다.¹¹⁾ 법안의 주요 내용은 다음과 같다.

단체교섭 및 단체협약 법제의 개혁

법안 제34조는 단체협약의 체결과 관련하여 과반수 대표성의 도입에 관하여 규정하고 있다.

우선 전국적 차원의 직업간별 협약은 대표

적 노동조합들의 과반수의 명시적인 거부가 없는 경우에만 유효하게 체결될 수 있다.

직업별 협약 또는 산별 협약은 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합(들)에 의하여 체결되어야 하며, 과반수 대표성을 정하는 방식과 기준에 관해서는 산별 협약으로 정하도록 하고 있다. 이 때, 과반수 대표성을 이룰 위한 특별한 선거나 일정한 기간 동안의 기업내 종업원대표 선거의 결과를 고려하는 방식으로 정해져야 한다. 여기서 과반수 대표성을 위한 선거는 기업내 종업원대표 선거에 한정되지 않는다는 점에 주의하여야 한다. 즉 노동위원회(Conseil de prud’hommes) 선거의 결과도 고려할 수 있는 가능성이 열려 있다. 이는 산별 협약이 개별 기업 차원을 뛰어넘어 체결된다는 특성을 고려한 것이다. 이는 기업별 협약의 유효 요건으로서의 과반수 대표성이 기업내 종업원대표 선거의 결과를 고려하도록 규정한 것과 대비하면 명확하다. 과반수 대표성에 관한 산별 협약이 체결되지 않은 경우에는, 산별 협약은 대표적 노동조합들의 과반수의 명시적인 거부가 없는 경우에만 유효하게 성립된다. 이는 직업간별 협약의 성립 요건과 동일하다.

기업별 협약의 체결은 산별 협약으로 다음의 두 가지 중 하나의 방식을 채택하여 정하는 바에 따른다. 만약 그러한 산별 협약이 체결되지 않는 경우에는 두 번째 방식이 적용된다.

첫째, 기업별 협약은 기업내 종업원대표 선거에서 과반수를 득표한(협약이 특정한 유권자 그룹에 특수한 사항을 담고 있는 경우에는 그 유권자 그룹에서 과반수를 득표하여야 한다. 이하에서도 마찬가지임.) 노동조합 또는 그러한 노동조합이 없는 경우에는

ds.pd> 참조.

11) 2003년 11월 18일의 기자회견에서. 원문은 <http://www.medef.fr/staging/site/page.php?pag_id=12654> 참조.

합하여 과반수를 득표한 노동조합들에 의하여 체결되어야 한다. 만약 과반수 요건이 충족되지 않는 경우, 즉 단독으로 과반수를 득표한 노동조합이 협약 체결을 거부하거나, 그러한 노동조합이 없는 경우에 협약에 서명하고자 하는 노동조합들이 합해서 과반수 득표를 넘지 못한 경우에는 이들 노동조합들의 요청으로 기업내 근로자들의 과반수의 동의를 얻어 체결될 수 있다.

둘째, 기업별 협약은 기업내 종업원대표 선거에서 과반수를 득표한 노동조합 또는 그러한 노동조합이 없는 경우에는 합하여 과반수를 득표한 노동조합들의 명시적인 거부 없는 경우에만 유효하게 체결될 수 있다.

어떤 경우든지 단독으로 과반수를 득표한 노동조합의 결정력은 거의 절대적인 것이라고 할 수 있다. 한편, 기업내 단독 과반수 노동조합에게 주어진 이러한 독점적 지위는 산별 차원의 과반수 노동조합에게는 주어지지 않은 것이다. 즉 산별 협약의 체결에서 거부권을 행사할 수 있는 것은 단독으로 과반수를 득표한 노동조합이 아니라, 전체 대표적 노동조합들의 과반수이기 때문이다. 그러므로 가장 거대한 대표적 노동조합이라 하더라도 단독으로 협약의 성립을 저지할 수는 없다. 이러한 구별은 산별 차원에서 하나의 거대 노동조합이 전체 노사관계를 지배하는 상황이 바람직하지 않다고 보는 데서 오는 것 같다. 적어도 기업 차원에서는 거대 노동조합이 반대하더라도 근로자들의 직접 투표에 의한 과반수 동의로 협약을 체결할 수 있는 가능성이 열려 있는 데 반해, 산별 차원에서는 그러한 투표에 의한 근로자 전체의 과반수 동의 제도를 도입하기가 곤란하기 때문에 결과적으로 거대 노동조합

의 의사에 따라 협약체결 여부가 결정되고 나머지 소수 노동조합들의 존재가 사실상 무시되기 때문이다. 이는 단체 협약이 조합원들에게만 적용되는 것이 아니라 협약적용 범위의 모든 근로자들에게 적용된다는 프랑스 단체 협약법제의 특수성과도 연관되어 있다.

법안 제36조는 직업간별 협약과 산별 협약간의 유리의 원칙 적용 문제를 다루고 있다. 현재의 규정(노동법전 L. 132-13조)에 따르면, 하위 협약은 상위 협약에서 정한 내용보다 근로자에게 불리한 내용을 포함할 수 없다. 그러나 법안은 상위 협약이 이를 명시적으로 규정하고 있는 경우에만 적용되도록 제한하고 있다. 결과적으로, 직업간별 협약의 내용은 명시적 규정이 있는 경우에만 하위 협약을 구속한다.

법안 제37조와 제38조는 산별 협약과 기업별 협약 사이의 위계와 관련하여 기업별 협약의 자율성을 확장시키고 있다. 현재의 규정(노동법전 L. 132-23조)에 따르면, 기업별 협약은 산별 협약에서 정하지 않은 사항이나 근로자에게 보다 유리한 사항을 정할 수 있다. 그러나 법안 제37조는 최저임금, 직업분류 및 사회보장법전 제9권 제1장에서 정한 집단적 이익과 노동법전 제9권에서 정한 직업훈련기금을 제외한 나머지 모든 사항에 관해서, 산별 협약으로 달리 정하지 않는 한 기업별 협약으로 산별 협약의 내용과 다르게 정할 수 있도록 하고 있다. 또한 법안 제38조는 법령이 그 적용과 관련하여 산별 협약의 체결을 언급하고 있는 모든 경우에 기업별 협약의 체결도 언급된다고 하여 기업별 협약의 자율성을 보다 강화시키고 있다. 다만 야간근로의 정의(노동법

전 L. 213-2조)와 간주근로시간(노동법전 L. 212-4조)에 관한 것은 예외이다. 전자는 유럽연합의 규정에 종속되고, 후자는 데크레에 종속되기 때문이다.

법안 제40조는 새로운 교섭 단위로서 그룹교섭에 관하여 규정하고 있다. 그룹교섭은 그 동안 판례에 의하여 인정되고 있었는데,¹²⁾ 이 번에 입법으로 이를 명시한 것이다. 그룹 협약은 하나의 그룹에 속하는 대표적 노동조합과 그룹의 지배적 기업의 사용자 사이에 체결되며, 기업별 협약의 효력과 관련한 규정들이 적용된다. 그룹 협약은 그룹 구성 기업들이 속하는 부문의 산별 협약의 명시적 규정이 없는 한, 산별 협약의 내용과 다른 내용을 정할 수 없다. 이것이 기업별 협약과 그룹 협약이 다른 점이다. 전자는 원칙적으로 산별 협약과 다르게 정할 수 있는 반면, 후자는 원칙적으로 그것이 허용되지 않는다. 이는 그룹 협약에 대해서도 원칙적으로 산별 협약과 다르게 정할 수 있도록 허용하게 되면, 근로자들에 대한 협약 적용의 불안정성을 초래할 수 있으며 그룹 단위의 노사관계가 불안해질 수 있기 때문이라고 설명된다.

중소기업에 있어서 교섭기회의 확대

법안 제41조는 조합대표위원(Délégué syndical)이 없는 기업¹³⁾에서 교섭 기회의 확대를 위한 규정을 담고 있다.

첫째, 조합대표위원이 없는 기업 또는 상시근로자 50인 미만의 기업에서 조합대표위

원의 직을 겸임하는 종업원대표위원(Délégué du personnel)이 없는 기업¹⁴⁾에서는, 기업위원회 근로자위원¹⁵⁾ 또는 기업위원회가 없는 경우에는 종업원대표위원이 교섭을 진행하고 협약을 체결할 수 있도록 산별 협약에서 정할 수 있다.¹⁶⁾ 다만, 이 협약은 해당 기업이 속한 부문의 산업별 노사위원회의 승인을 얻고, 법에서 정한 절차에 따라 관할 행정관청에 제출된 이후에만 효력을 발생한다.

둘째, 조합대표위원이 없는 기업에 선출직 종업원대표도 존재하지 않는 경우에는 전국적 차원에서 대표성이 인정된 노동조합들에 의하여 교섭권을 위임받은 근로자가 기업별 협약을 체결할 수 있도록 산별 협약에서 정할 수 있다.¹⁷⁾ 이 교섭권 위임은 특정된 교섭에 대해서만 효력이 있으며, 하나의 노동조합은 한 명의 근로자만을 위임할 수 있다. 위임된 근로자가 체결한 협약은 데크레에서

12) Cass. soc., 30 avril 2003, n°01-10.027.

13) 상시사용 근로자 50인 이상의 기업에 조합지부를 설치한 대표적 노동조합은 조합대표위원을 임명할 수 있다.

14) 종업원대표위원은 상시근로자 11인 이상인 기업에 설치되며, 상시근로자 11인 이상 50인 미만의 기업에서는 종업원대표위원을 조합대표위원의 직을 겸하도록 할 수 있다.

15) 기업위원회는 상시근로자 50인 이상의 기업에 설치된다.

16) 이 규정은 사실 1996년 11월 12일 제96-985호 법 제6조의 규정을 그대로 반복한 것에 불과하며, 1996년 법의 규정 또한 1995년 10월 31일의 직업간별 전국 협약의 내용을 옮긴 것이다. 동 법의 원문은 <<http://www.legifrance.gouv.fr>>에서 검색 가능하다.

17) 이 규정 또한 위의 1996년 법의 규정을 반복한 것이다. 한편 1998년 6월 13일 제98-461호 법(일명 오브리법)에서도 근로시간 단축을 위한 교섭과 관련하여 동일한 규정을 두고 있다. 그러나 1998년 법은 선출직 종업원대표에 의한 협약체결의 가능성은 규정하고 있지 않다. 이 점이 1996년 법 및 프랑수아 피용의 법안과 본질적으로 다른 점이다. 1998년 법의 원문도 <http://www.legifrance.gouv.fr>에서 검색 가능하다.

정하는 절차에 따라 근로자들의 과반수의 동의를 얻어야 하며, 법에서 정한 절차에 따라 관할 행정관청에 제출된 이후에만 효력이 발생한다. 교섭권을 위임받은 근로자는 노동법전 L. 412-18조에서 정한 보호를 받으며, 위임이 종료한 시점으로부터 12개월 동안에 이루어지는 해고에 대해서는 행정관청의 승인을 얻어야 한다.

선출직 종업원대표 또는 위임된 근로자에 의하여 체결된 협약을 갱신하거나 해지하는 경우에도 역시 위의 규정들이 적용된다.

협약접근권 및 디지털 조합활동의 강화

법안 제43조는 근로자들의 협약접근권을 보장하고 있다. 기업내에 적용되는 협약상의 권리에 대하여 근로자와 선출직 종업원대표에게 정보를 제공하는 것에 관한 구체적 절차는 산별 협약으로 정한다. 그러한 산별 협약이 없는 경우에는, 사용자는 신규 채용되는 근로자에게 해당 기업에 적용되는 산별 협약 또는 기업별 협약의 내용을 공지하여야 한다. 사용자는 협약의 사본을 기업위원회, 종업원대표위원 및 조합대표위원에게 배부해야 하며, 신규 채용되는 근로자에게도 이를 배부하여야 한다. 또한 사용자는 종업원들이 볼 수 있게 작업 장소에 협약 사본을 부착하여야 한다.

법안 제45조는 디지털 시대의 조합활동의 변화에 대하여 규정하고 있다. 노동조합의 전달사항이나 선전문을 기업의 인트라넷상에 설치된 노동조합의 사이트나 기업의 이메일 시스템을 통하여 근로자들에게 배포할 수 있도록 기업별 협약으로 정할 수 있다. 이메일 배포는 기업 전산망의 정상적인 운영을 해치지 않아야 하며, 작업 수행을 방해

해서는 아니 된다. 또한 이메일 배포에 관한 구체적인 사항들, 특히 노동조합이 기업의 전산망에 접근할 수 있는 절차와 근로자들이 이메일을 수신하거나 거부할 수 있는 자유를 보장하기 위한 기술적 규정들은 기업별 협약의 대상이 된다.

기 타

법안 제49조에 의하면, 정부는 2007년 12월 31일 이전까지 동 법안의 실시에 관한 보고서를 전국단체교섭위원회의 의견을 들어 의회에 제출하여야 한다.

■ 맺음말

법안은 노사의 교섭 결과를 반영한 것이라고 강조하고 있지만, 피용을 제외하고는 누구도 그다지 만족해하는 것 같지 않다. 사용자측은 기업별 협약의 자율성을 보다 강화해야 한다고 주장하며, 노동조합은 그것은 노동법의 해체라며 거세게 반발하고 있으며, 노동법 전문가들의 의견도 대체로 비판적이다.¹⁸⁾ 다만 바르텔레미(Jacques Barthélémy, 변호사)는 법안에 대체로 우호적인 평가를 내린다: 노동법이 사회적 약자인 근로자를 보호하기 위하여 사용자에게 부과하는 강제 사항들이 노사의 합의에 의한 것일 때, 경제논리와 사회논리는 보다 잘 절충될 수 있다. 그런 의미에서 보다 폭넓은 계약화를 지향하는 이 법안은 바람직한 것으로 보인다. 그러나 벨리에(Gilles Bélier, 변호사)는 법안이

18) 프랑스 일간지 르몽드는 이 법안의 중요성을 감안하여 일면 톱기사로 다뤘으며, 한 면 전체를 할애하여 노동조합의 반응과 전문가들의 의견을 소개하고 있다. Le Monde 2003년 11월 19일자 참조.

불완전하며 합의를 이끌어 내기에는 부족하다고 평가한다: 노동입법의 안정성을 위해서는 법과 단체교섭 사이의 상호관계를 설정하는 것이 필수적인 데도 불구하고 법안은 이를 다루지 않는다. 또한 과반수제의 도입은 정치적 민주주의와 사회적 민주주의를 혼동한 것으로서, 오늘날 노동조합측의 냉정한 규율에 대한 시도가 활동가들이 보다 급진적인 단체로 이동하는 결과를 낳는 것을 본다면 그것은 무분별한 짓이다. 그럼바흐(Tiennot Grumbach, 변호사)도 법안이 낡은 도식에 근거하고 있다고 비판한다: 그룹 내의 기업들이 여러 산업 부문에 속하는 경우에 산별 협약, 그룹 협약 및 기업별 협약 사이의 관계에 대해서 법안은 침묵하고 있다. 마치 세계화가 중소기업은 건드리지 않은 것처럼. 법안대로라면 노동조합이 조직되어 있는 대기업 근로자들과 보다 열악한 지위에 있는 중소기업 근로자들 사이의 간격은 더 벌어지게 될 것이다. 한편, 앙투안느 리옹-캥(Antoine Lyon-Caen, 파리 10대학 노동법 교수)은 문제 제기는 적절하지만 그 파장에 대한 인식은 부족하다며 법안의 준비 부족을 비판한다: 법안은 산별 협약에 커다란 책임을 부여하고 있다. 지금까지 법의 관할 사항이었던 단체교섭의 기틀마련은 산별 협약으로 넘어갔다. 그렇다면 산별 협약에 과반수제를 강제하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 법안은 산별 협약을 거부권 행사 여부와 연결짓고 있다. 또한 선출직 종업원대표나 위임된 근로자에게 교섭권을 부여하는 것은 과반수 원칙을 정면으로 부정하는 것이다. 새로운 놀이 규칙은 놀이판에 참여하는 자들이 그것을 이해하고 받아들일 때만 가능하다. 그런 점에서 법안이 심층적

인 합의를 모색하지 않은 것은 유감이다.

동 법안은 12월 11일 하원 제1독회를 시작으로 의회의 심사대에 오르게 된다. 새로운 세기의 새로운 패러다임을 향한 프랑스의 실험이 어떤 성과를 낳을지 주목된다.