



1990년대 말 이후 프랑스의 임금교섭 현황

Christian Dufour (프랑스 노동경제연구소 부소장)

현재 프랑스에는 1,800만 명의 민간부문 근로자를 위해 여러 단위의 단체교섭이 결합된 임금교섭 체계가 마련되어 있으며, 국가가 정하는 '최저임금(SMIC)'이 강제된다. 공공부문 근로자(560만 명)의 경우에는 전국적 차원에서 임금교섭이 이루어진다. 이 교섭은 법적인 의미에서의 단체교섭은 아니지만 사실상 단체교섭이나 마찬가지이다. 임금인상 완화를 향한 강한 경향들이 오늘날 임금정책에 영향을 미치고 있으며, 1998년에 채택된 근로시간 단축에 관한 법은 이러한 경향을 강화하는 데 기여하였다.

■ 교섭규칙

민간부문의 임금교섭

이론적으로는 두 가지 차원의 교섭이 위계적 질서 속에서 서로 결합되어 있다. 여기서 말하는 첫 번째 차원은, 대개 전국적 규모로 해마다 이루어지는 산별교섭을 의미한다. 이 산별교섭의 결과 체결된 산별협약은 정부의 효력확장결정에 의하여 [협약의 당사자뿐만 아니라] 해당 산업의 모든 기업에 적용될 수 있다. 두 번째 차원은 기업 단위에서 이루어지는 단체교섭으로, 법률이 해마다 임금교섭을 실시할 것을 강제하고 있다. 기업별협약은 [원칙적으로] 산별협약에서 정한 내용보다 불리한 내용을 담을 수 없다.

〈표 1〉 프랑스 최저임금 (SMIC)

연도	시간당 최저임금 (유로)		월 169근로시간 기준 월 최저임금 (유로)		유효기간
2004	7,61	140	1 286,09	140,4	2004. 7. 2
2003	7,19	132,7	1 215,11	132,6	2003. 6. 28
2002	6,83	126	1 154,27	126	2002. 6. 28
2001	6,67	123	1 127,23	123	2001. 6. 29
2000	6,41	118,3	1 082,59	118,2	2000. 6. 30
1999	6,21	114,6	1 049,11	114,5	1999. 7. 2
1998	6,13	113,1	1 036,22	113,1	1998. 6. 26
1997	6,01	110,9	1 015,87	110,9	1997. 6. 27
1996	5,78	106,6	976,71	106,6	1996. 6. 28
1996	5,75	106,1	971,81	106,0	1996. 4. 28
1995	5,64	104,1	952,75	103,4	1995. 6. 30
1994	5,42	100	916,16	100	1994. 7. 1

* 1994~2004년의 인플레이션 지수는 100에서 117로 상승했다. 공제전임금과 공제후임금 사이의 격차는 약 20%로서, 이 부분은 건강보험, 퇴직보험, 실업보험으로 지출된다.

출처 : INSEE(프랑스 통계청), www.insee.fr/fr/indicateur/smic.htm, calculs CD, (1994년 7월~2004년 7월)

산별교섭은 다분히 형식적인 것으로 전락하였다. 국가는 모든 산업에 적용되는 최저임금을 해마다 정한다. 각 산업에서 진행되는 임금교섭에서 하나의 기준으로 작용하는 것이 바로 이 최저임금인데, 사실 산별교섭은 최저임금의 변동을 그래도 받아 적는 데 그치고 있다. 대기업을 포함하여 많은 기업들도 마찬가지이다. 현재 SMIC의 변동은 300만 명 이상¹⁾의 근로자에게 직접적으로 영향을 미치며, 그 외 다수의 근로자 사이에 발생하는 임금격차에도 간접적으로 영향을 미치고 있다.

기업 차원에서는, 교섭에 참가한 노동조합들 중의 하나의 노동조합과 사용자가 협약을 체결하기만 하면, 이 협약은 기업의 모든 근로자에게 적용된다. 양측의 합의가 이루어지지 않을 경우 사용자는 자기가 원하는 대로 임금정책을 실시하는데, 이런 경우는 아주 흔하다. 파업에 대한 법적 제한은

1) DARES, *Premieres informations*, no.30.1, 2003년 7월

없으며, 근로자는 교섭 도중이나 교섭이 없는 때나 언제고 파업을 할 수 있다. 민간부문에서 파업은 1990년대로 들어오면서 그 이전에 비해 상당히 드문 현상이 되었다. 그렇다고 해서 파업이 병리적인 현상이 되어 버린 것은 아니다.

공공부문의 임금교섭

공공부문의 근로자는 대부분 평생직장을 가지고 있다. 또, 상당수가 전문직이다(교사, 의료진, 중앙 정부 및 시 차원의 전문가 등등). 임금협상은 국가의 주도로 이루어지는데, 국가가 원하는 시기에 이루어지는 것이 원칙이지만, 파업권을 향유하고 또 실제로도 자주 파업권을 행사하는 근로자들의 사회적 압력을 받아 국가가 임금협상을 개시하는 경우가 많다. 노동조합은 공무원의 복무에 관한 사항을 책임지고 있는 장관과 협상한다. 합의가 이루어지지 않을 경우, 해당 장관이 임금인상 폭을 정한다. 언뜻 보기에는 통일적인 이러한 임금결정구조 속에는 여러 가지 사실적 요소들이 숨어 있다. 일부 부처에서는 각종 수당 및 개별적인 인사관리를 통하여 중앙 차원에서 설정한 기준을 회피하는 경우가 있다. 또한 국가가 그 자신이 민간부문에 대하여 강제하고 있는 최저임금 수준에 상응하는 임금을 보수가 가장 적은 공무원에게조차도 지급하지 않을 때도 있다.

프랑스에서 국가의 임금정책을 제외한 전반적인 임금정책을 선형적으로 파악한다는 것은 불가능한 일이다. 민간기업들은 복잡한 법체계 속으로 슬그머니 끼여 드는 한편으로 각자의 방식대로 임금정책을 펴고 있다. 임금정책이 소득에 미친 영향을 검토함으로써 임금정책이 어떠한 내용의 것이었는지 나중에 말할 수 있을 뿐이다. 하지만, 이것도 평균적인 양상일 뿐으로 실질적인 내용에 있어서의 다양함들을 보여주지는 못한다.

■ 최근 10년의 상황

프랑스에서 1995년은 임금교섭의 공백기였다. 1995년에 우파 대통령이 선출되었고, 그 해 연말에는 대중교통을 비롯한 공무원의 파업으로 인해 프랑스 전역이 몇 주간 마비되었다. 1997년에는 의회와 정부가 좌파로 옮겨갔다. 근로시간 단축에 관한 법률이 통과되었고, 2002년까지 주35시간 근로제의 적용이 확산되었다. 2002년에는 우파 대통령과 의회가 동시에 권력을 잡았다.

1995년 이후의 민간부문 임금교섭

장기적인 경향과 중기적인 경향으로 구분해 볼 수 있으며, 이 두 가지는 결국 하나로 수렴된다.

- **장기적 경향** : 민간부문에서는 1980년대 말부터 서로 다른 임금제도가 분리되는 경향이 나타난다. 우선, 중소기업들은 단순히 미미한 물가인상을 보상하고 SMIC의 인상이 기업내 임금구조에 미치는 영향을 관리하는 쪽으로 방향을 잡고 있다. 장기적으로는 SMIC이 임금 평균보다 더 빨리 상승하는데, 이는 부분적으로 정치적 요인에 따른 것이다. 1995년(우파의 집권)과 1997년에(좌파 정부) SMIC이 상당폭 인상된 것을 보면 알 수 있다(표 1 참고). 그리고 대기업(또는 국유화된 기업)들은 자체적인 임금제도를 개발하였는데, 이는 집단적인 임금인상(단체교섭의 결과)에 의한 임금구 매력의 유지와 개별적인 임금의 선별적 인상(사용자의 주도, 때로는 노조와의 교섭을 통해)을 결합하는 것이다²⁾. 이러한 차이는 두 가지 사실로 어느 정도 설명이 가능한데, 하나는 오랫동안 저학력 근로자들을 괴롭히고 있는 실업률이 약 10%에 이른다는 점이고 다른 하나는 반대로 높은 수준의 일자리로 올라가는 통로가 병목처럼 좁다는 점이다. 이러한 상황에서 산별협약은 SMIC의 효과를 기록하는 데에 그치고 있다.

임금교섭 정책이 구조적으로 변하면서, 임금인상이 장기적으로 완만해지거나 침체되는 상황이 초래되었다. 임금인상이 침체된 이유는 부분적으로는 근로시간 단축에 관한 협약(아래 내용 참고)에 따라 임금이 동결되었기 때문이나, 주된 이유는 장기적인 경기침체 때문이다. 대기업들은 회사의 자체 상황에 맞게 교섭을 이끌어간다. 이들은 임금인상체제를 개별적으로 다각화시키고 그 일부를 재무 성과와 연계시키려고 한다. 다시 말하면, 임금인상체제를 유연하게 만들고자 하는 것이다. 이와 같은 임금유연화는 교섭의 특성에 따른 것일 수도 있다. 그러나 대기업들의 근로자 수 자체가 줄어드는 경향인데, 이는 생산과정의 일부를 임금수준이 보다 낮은 하청업체들에게 도급을 주기 때문이다. 산별 임금교섭의 역할은 국가가 SMIC과 관련해 취한 결정사항을 뒤쫓는 데 그치고 있다. 이러한 상황에서 각 기업은 자유롭게 저마다의 임금정책을 펼 수 있다. 유일한 장애물은 최저임금뿐이다.

2) <기본임금 인상의 개별화 : 2003년에 제한된 임금 재인상> DARES *Premieres Syntheses*, no.15.1, 2005년 4월

〈표 2〉 연평균 임금과 풀타임 근로자의 분포

(단위 : 유로)

	연평균 총임금			연평균 순임금*			근로자 분포 연도-유형별	
	2002	2003	변동	2002	2003	변동	2002	2003
전체	27,852	28,529	0.3%	21,342	21,735	-0.3%	100	100
관리직	55,952	56,980	-0.3%	42,356	42,928	-0.8%	16.3	16.4
중간직	28,330	29,068	0.5%	21,666	22,143	0.1%	24.4	24.5
사무직	19,561	19,867	-0.4%	15,179	15,327	-1.1%	22.1	22.6
육체직	20,177	20,728	0.6%	15,602	15,906	-0.2%	37.2	36.5
SMIC	13,689		1.8%	10,835	11,202	1.3%		

주 : * 각종 사회보장 보험료를 공제한 임금으로 세전임금을 가리킴.

출처 : INSEE(프랑스 통계청) - Premières, n°1007- mars 2005 (Les salaires dans les entreprises en 2003 (2003년 기업 임금))

- **중기적 요인** : 1998년, 말도 많던 근로시간단축법이 통과되면서 근로자 20인 이상의 모든 기업은 주당 근로시간을 39시간에서 35시간으로 단축해야 했다. 이 법은 각 기업 차원에서 교섭을 통해 근로시간을 단축하고 이를 통해 신규 고용을 늘일 경우 국가의 지원을 받을 수 있도록 하였다. 대부분의 경우(80%), 교섭은 근로시간을 줄이고 임금은 종전 수준으로 유지하는 쪽으로 타결되었다. 이는 시간당 임금이 11% 상승한 것과 마찬가지로이다. 이 상승분은 국가의 보조금, 수년간의 명목임금 동결, 생산과정의 재배치를 통해 향상된 생산성으로 채워졌다. 35시간법은 작업의 재배치(주5일 대신 주6일 근로, 생산장비 사용시간 연장, 연간 탄력적 근로시간제 운영 등)에 관해 교섭할 능력이 있는 기업들에 대해서는 긍정적인 영향을 가져 온 것으로 보인다. 반면 역동적인 해결책을 찾지 못한 기업들에는 장애요인으로 작용했다. 가장 효과적인 교섭들은 기업 차원에서 진행되었는데, 이 교섭들은 시간당 노동비용을 수 년간에 걸쳐 보상하는 내용을 담았다. 산별교섭은 기업에서 교섭이 이루어지지 못한 경우를 대신하였을 뿐이다. 많은 경우 근로자들의 휴가일수는 기존의 연간 법정 휴가일수인 5주에 추가되어 늘어나게 되었다. 그 대신, 임금구매력은 정체되었다. 이 부분은 거시경제적인 측면에서 같은 기간의 고용창출(근로시간 단축으로 인한 40만 명의 일자리 창출) 및 국가의 최저임금 인상 정책을 통해 만회되었다.

〈표 3〉 공제후 최저임금과 임금평균의 구매력

(단위 : 유로, 1951년 지수 100 기준)

	공제후 최저임금	공제후 임금평균		공제후 최저임금	공제후 임금평균
1995	296	336	2000	316	347
1996	296	334	2001	322	348
1997	302	337	2002	326	-
1998	312	340	2003	331	-
1999	314	345			

출처 : Insee (프랑스 통계청) 임금 및 소득부 (division salaires et revenus d'activité), 프랑스 경제 지표 (2004-2005) (Tableaux de l'Économie Française (2004-2005))

〈표 4〉 풀타임 근로자의 공제전 임금과 공제후 임금 평균의 연간 변화추이

(단위 : 유로)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
공제전 임금 평균	0.9	0.7	0.2	1.7	0.6	0.9	0.9	0.3
공제후 임금 평균	-0.4	0.9	0.9	1.6	0.5	1.1	0.6	-0.3
소비자물가지수	2.0	1.2	0.7	0.5	1.7	1.7	1.9	2.1

출처 : INSEE(프랑스 통계청) -Premières, n°1007-mars⁴⁾ 2005 <2003년 기업 임금 (Les salaires dans les entreprises en 2003)>

1995년 이후의 공무원 임금 협상

1995~2005년의 기간을 두 부분으로 나누어 볼 수 있다. 우선, 1995~2002년까지는 전반적으로 임금인상이 이루어진 시기였다. 하지만, 임금 구매력의 상승은 '임금지수'에 따른 것이라기보다는, 공

4) 동일한 출처에 따르면, "2003년에 민간기업 및 준공기업의 풀타임 월 평균임금은 공제전에는 2,377유로였고, 공제후에는 1,811유로를 기록했다. 2003년에 소비자물가가 평균 2.1% 상승한 것을 감안할 때, 공제후임금의 평균액은 2001년과 2002년 사이에 0.6% 상승한 이후, 2002년과 2003년 사이에 0.3% 감소한 것이다. 이전의 경우와 마찬가지로, 월 최저임금에서 공제하고 난 임금액은 2002년에 비해 1.3% 상승하며 전체 임금 평균보다 더 높은 증가세를 보였다."

〈표 5〉 공무원의 성별 연평균 순임금 변화추이 (실제 지급임금)

(단위: 유로)

	1982	1990	2000	2001	2002
여자	11,021	16,749	21,803	22,234	22,712
지수 변동	100	152	198	202	206
남자	13,545	19,997	25,380	25,892	26,467
지수 변동	100	148	187	191	195
합계	12,175	18,189	23,340	23,798	24,308
지수 변동	100	149	192	195	200
여/남 임금비율	81.4	83.8	85.9	85.9	85.8

1982-2002 동기간 중 소비자 물가지수는 100에서 180으로 상승

출처 : INSEE (프랑스 통계청), 2004년, '여성과 남성-성별 평등에 관하여 (Femmes et Hommes - Regards sur la parité)'

무원의 근속연수와 업무성격에 따른 것이었다. 공공부문의 근로시간단축에 관한 협상과 관련하여서는 공무원의 근무시간체제가 상당히 다양한 만큼(행정직의 근로시간은 일정하나, 소방관이나 응급실 의사 등은 불규칙함), 민간분야만큼 활성화되지는 못했다고 말할 수 있다.

이러한 정책은 2002년에 우파가 정권을 잡으며 강화되었다. 우선 재정적자를 줄이고(유럽연합 차원의 강제사항) 국가의 개입범위를 축소하는 데 초점이 맞추어졌다. 임금인상은 근속연수 및 업무성격에 따라 인상되는 것으로 그쳤고, 그 외 어떠한 임금협약도 체결되지 않았다. 호봉에 따른 임금상승 방식으로 공무원의 임금을 계산하는 데 쓰이는 '임금지수'도 구매력의 증가를 가져다 주지 못하였다. 1994~2004년의 전반적인 임금인상 현황은 다음과 같다.

2002년 일반직 공무원의 절반은 한 달에 1,923유로에 못 미치게 벌었다.⁵⁾

5) Dhune Marielle, Quarré Dominique (2004) <2002년 공무원 임금 Les salaires des agents de l'État en 2002>, Insee-Premières, n° 977-juillet.



〈표 6〉 1994년 이후 공무원 임금인상

년도	인상분	년도	인상분
1994년과 1995년 (2년 협정)	0.7%	1998년과 1999년 (2년 협정)	0.5%
	0.5%		0.8%
	1.1%	2000년	0.5%
	1.2%	2001년	0.5%
	1.4%		0.7%
1996년	0.0%	2002년	0.6%
1997년	0.5%		0.7%
	0.5%	2003년	0.0%
1998년과 1999년 (2년 협정)	0.8%	2004년	0.5%
	0.5%		

출처 : 공무원 및 국가개혁부(Ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat), 〈사실과 수치로 바라본 2003 공무원 현황〉(La fonction publique, faits et chiffres 2003), Documentation française, 2004, p.110

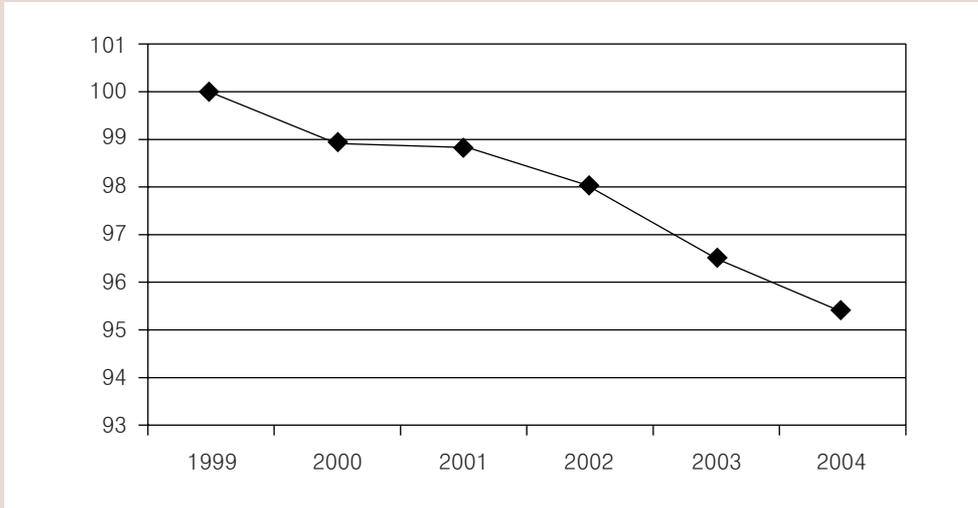
■ 2005년에 상황이 바뀌었나?

사실, 프랑스의 실질임금 상승률은 경제위기가 확산되던 1980년대 초부터 둔화 추세로 나타났다.⁶⁾ 프랑스 경제는 이 때부터 임금상승 둔화 국면에 접어들었다. 1998년부터는 특히 주35시간 근로제(근로시간 단축)의 여파로 임금인상 둔화가 강화되었다. 기본급의 인상은 더 더욱 둔화되고 있는데, 이 부분은 탄력적 근로시간제에 따른 수당, 연장근로수당, 파트타임의 반복 또는 직급의 상승 등과 같은 새로운 요소들이 가져오는 효과로 보충된다.

새로운 임금체계 변화도 나타나고 있다. 이것은 임금을 물가인상과 연동시키지 않는 것과 산별교섭의 영향력이 줄어들고 있는 것으로 나타난다. 임금교섭이라는 형식이 남아 있긴 하지만, 이제 그 역할은 상당히 부차적인 것으로 변해버렸다. 국가에서 정한 최저임금은 민간부문에서는 시장지배적

6) Desplat Rozenn, Stéphanie Jamet, Vladimir Passeron et Fabrice Romans (2004) <1980년 초 이후 프랑스의 임금인상 둔화(La modération salariale en France depuis le début des années 1980)> Economie et statistiques N° 367 – février.

[그림 1] 임금지수 구매력 변화추이 (1999.2월 지수 100 기준)



출처 : CGT(노동총동맹), CFDT(프랑스민주노동동맹), FO(노동자의 힘), UNSA(자율노동동맹), FSU(단일노동연맹), CGC(관리직 노동조합 동맹) (2005년의 <진실을 말하자> 자료)

기업이 시행하는 임금개별화 및 유연화와 결합되고, 공공부문에서는 임금에 대한 긴축재정과 결합되었다. 이 새로운 임금체제가 은연중에 조금씩 자리잡고 있다.

2004년에는 공공부문과 민간부문에 공히 진행된 억제적 임금정책들의 효과가 경제적으로 비생산적이라는 점이 분명해졌다. 2004년 하반기에 임금을 둘러싼 분쟁이 표출되기 시작했다. 2005년에는 임금분쟁이 더욱 격화되어 1/4분기에 전국적인 시위로 확대되기에 이르렀다. 정부는 공무원 임금 억제 정책을 재검토할 것으로 보이며, 민간기업은 임금인상 억제의 고삐를 풀며 잠재적인 분쟁을 예방하려고 하고 있다.

그러나, 무엇보다 무기력한 노동시장으로 인해 임금인상이 침체된 만큼, 이러한 변화가 장기적인 침체 국면에 변화를 가져올 수 있을지는 확실치 않다. **KLI**