사회적 대화의 현대화를 위한 프랑스의 입법 동향

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

2006년 11월 22일 프랑스 정부는 '사회적 대화의 현대화에 관한 법안'을 의회에 제출하였다. 이 법안은 2006년 12월 12일 하원을 통과한 후 2007년 1월 17일에 수정 없이 상원을 통과하였다. 그리고 2007년 1월 31일 제2007-130호 법률로 공포되었다.

정부의 입법 제안이유서에 의하면 이 법은 노동관계법의 제개정과 관련하여 노사의 참여를 제도화함으로써 프랑스의 사회적 대화 모델의 결정적 진전을 이루고자 하는 것이다.

이러한 입법은 돌출적인 것이 아니라, 사회적 대화를 발전시키기 위한 최근의 지속적 노력의 결실이라 할 수 있다. 그것은 2006년 3월의 「사회적 대화의 현대화를 위하여」(일명 '쉐르티에 보고서')[1]와 2006년 5월의 「효율적이고 정당한 사회적 대화를 위하여 : 노동조합의 대표성과 재정」(일명 '아다-르벨 보고서')[2] 그리고 이와 관련된 정부의 자문에 경제사회위원회(CSE)가 2006년 12월에 내놓은 의견서 「사회적 대화를 공고히 하기」(일명 '고티에' 보고서)[3] 등이다.

1) Dominique-Jean Chertier, Pour une modernisation du dialogue social, Rapport au Preminer Ministre, 31 mars 2006.
2) Raphael Hadas-Lebel, Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales, Rapport au Preminer Ministre, mai 2006.
3) Paul Aurelli et Jean Gautier, Consolider le dialogue social, Avis et Rapport du Conseil économique et social, 2006; 손영우, 「프랑스 경제사회위원회의 '사회적 대화 공고화' 방안과 노사관계의 변화 전망」, 『국제노동브리프』, 2007년 1월호, p.68 이하 참조.

사실 그동안 프랑스의 사회적 대화는 단체교섭과 구별된 별개의 제도로 기능하기보다는 단체교섭의 한 기능으로 이해되어 왔다. 2004년 이후 단체교섭과 관련되어 새로이 제개정되는 법률의 명칭으로는 '단체교섭(négociation collective)'보다 '사회적 대화(dialogue social)'라는 표현이 사용되고 있지만, 이때의 사회적 대화는 단체교섭과 다른 그 무엇이라기보다는, '프랑스적 전통'으로 자리잡은 기존의 단체교섭 제도와 차별되는 새로운 단체교섭 제도라는 의미가 더 강하다.

간혹 국내의 관련 연구들에서 프랑스의 사회적 대화 제도로 소개되는 '경제사회위원회(CSE)'는 노사정의 협의기구라기보다는 소비자단체까지 포함하는 각 이익단체들이 장기적 관점에서 경제 · 사회적 의제를 다루는 기구로서, 노동관계법의 제개정에 실질적으로 미치는 영향력은 미미한 제도라고 할 수 있다.

오히려 전국적 차원에서 모든 직업을 포괄하는 대표적 노동조합들(노동조합총연합단체)과 사용자단체들 사이에 이루어지는 단체교섭(전국적 · 직업별 교섭, 이하 '전국교섭'이라 함)과 그 교섭의 결과로 체결되는 '전국적 · 직업별 협약(ANI, 이하 '전국협약'이라 함)'이 노동관계법의 제개정에 영향력을 행사하는 제도로 기능해 왔다. 그러한 의미에서 이러한 교섭을 흔히 '입법적 교섭'이라 부르기도 한다.[4]

이번에 공포된 법은 여기서 한 걸음 더 나아가 노동관계법의 제개정시 정부와 노사의 사전 협의 절차를 제도적으로 승인한 것이라는 의의를 갖는다.[5]

2007년 1월 31일 법은 전체 두 개의 조문이며 크게 세 가지 내용으로 구분된다. 정부가 노동관계법 제개정안을 제출할 때 노사에 사전 통지하여 입법 절차를 조율하는 조율절차(concertation)와 노사가 단체교섭을 진행하기로 결정하였을 때 진행되는 협의절차(consultation) 및 노사정 협의를

4) 이에 대해서는 박제성, 「프랑스 단체교섭 제도의 변화」, 『노동법학』, 제22호, 2006. 6., pp.125-132 참조.
5) 노동조합을 입법 과정에 제도적으로 참여시키는 것은 노동조합에 특별한 권한을 부여하는 것이고, 특별한 권한을 부여받기 위해서는 '특별한 자격'이 필요하다는 주장이 제기될 수 있다. 앞서 예로 든 '아다-르벨 보고서'는 이와 관련하여 종전의 '간주 대표성' 대신에 노동법원 선거 또는 기업내 종업원 대표 선거에서 획득한 지지율을 기준으로 대표성을 새롭게 부여하자는 대안을 제시하고 있다. 노동조합의 대표성 개념을 둘러싼 논의가 조만간 수면 위로 부상할 것으로 보인다.

원활하게 하기 위한 상시적인 정보제공절차(information)가 그것이다.

이하에서 법의 주요 내용을 간략하게 살펴보고, 뒤에 <부록>으로 법조문 번역을 덧붙이고자 한다.[6]

■ 조율절차

먼저, 조율절차에 관한 것이다. 조율절차는 정부의 입법안이 개별적 또는 집단적 노동관계와 고용 그리고 직업훈련에 관련된 것일 때, 그리고 그 내용이 전국적이고 직업별 교섭에서 다룰 수 있는 내용일 때 의무적으로 진행해야 하는 절차로서 규정되어 있다.

이 두 요건에 해당하는 입법안을 제출할 때 정부는 현안에 대한 진단과 달성하고자 하는 목적 및 주된 제안 내용을 문서로써 노사에 사전 통지해야 한다.

여기서 해당되는 노사는 전국교섭을 진행할 수 있는 대표적 노동조합과 대표적 사용자단체이다. 대개의 경우는 5개의 노동조합총연합단체(CFDT, CGT, CFTC, FO, CGC)와 3개의 사용자단체(MDEDF, CGPME, UPA)가 해당될 것이다.

통지를 받은 노사는 이 문제에 관하여 전국교섭을 진행시킬 것인지 여부를 고려한 다음, 교섭을 진행시키기로 결정한 경우에는 교섭에 필요하다고 생각되는 기간을 정부에 통지해야 한다. 그러나 이러한 절차는 긴급성이 요구되는 경우, 즉 시급한 입법이 필요한 경우에는 적용되지 않는다. 입법의 긴급성에 따라 조율절차를 가동시키지 않는다는 결정을 한 경우 정부는 그러한 결정의 이유를 명시한 서면과 함께 결정 사실을 노사에 통지해야 한다.[7]

6) 해석상 쟁점이 될 수 있는 내용에 대한 자세한 설명은 여기서는 피하기로 한다. 이에 대해서는 Jean-François Cesaro, “Commentaire de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social”, La semaine juridique – Social, No. 8, 2007, p. 9 참조.

7) 최근에 제개정된 중요한 노동관계법들이 대부분 정부의 긴급입법절차에 따라서 입법되었다는 점을 생각할 때(예컨대 2005년의 ‘신규채용계약법’과 2007년 1월 31일 법 그 자체), 민감한 사안일수록 법에서 정한 조율절차가 가동되지 않을 가능성이 클 것으로 보인다.

■ 협의절차

다음으로, 이러한 조율절차가 끝나고 나면 협의절차가 개시된다. 협의절차는 입법안의 내용에 따라 그 관할 기구에서 진행된다.

곧 개별적 또는 집단적 노동관계에 관한 사항이면 전국단체교섭위원회(Commission nationale de la négociation collective)에서, 고용에 관한 사항이면 중앙고용위원회(Comité supérieur de l'emploi)에서 그리고 직업훈련에 관한 사항이면 전국직업훈련위원회(Conseil national de la formation professionelle)에서 협의를 하게 된다.

전국단체교섭위원회

첫째, 전국단체교섭위원회는 노동장관, 농업장관, 경제장관, 국가 참사원 사회부 의장 및 전국 차원에서 대표성이 인정되는 노동조합의 대표자와 사용자단체의 대표자 각각 동수로 구성된다(노동법전 L. 136-1조). 이 위원회는 다음의 권한을 갖는다(노동법전 L. 136-2조).

1) 노동장관으로 하여금 단체교섭의 발전을 위하여, 특히 산업의 협약상 정의를 조화시키기 위하여 필요하다고 판단되는 제안들을 하도록 하는 것
2) 단체교섭과 관련된 법령 제개정안에 관한 의견을 제출하는 것
3) 단체협약의 효력 확장 및 그 결정의 폐지에 관하여 노동장관에게 의견을 제시하는 것
4) 단체협약의 해석에 관한 의견을 제시하는 것
5) 최저임금의 결정에 관하여 노동장관에게 의견을 제시하는 것
6) 단체협약에 의하여 정해진 실질임금과 최저임금의 변동 및 공기업의 임금 변동을 추적하는 것
7) 단체교섭 연차보고서를 검토하는 것
8) 단체협약상의 동일노동 동일임금 원칙, 남녀평등 원칙, 민족 · 국가 · 인종차별 금지 원칙을 해마다 추적하는 것과 혹시 발생한 차별을 확인하고 그 원인을 분석하는 것. 위원회는 이를 위

하여 노동장관에게 이러한 평등 원칙을 사실상 그리고 법규정상 진작시키기 위한 모든 제안들을 하도록 할 수 있다.

9) 노동장관으로 하여금 고령근로자의 고용과 재취업을 진작시키기 위한 모든 제안들을 하도록 하기 위하여 50세를 넘는 고령자의 취업률을 해마다 추적하는 것.

2007년 법은 이 중 제2호를 개정하여 "개별적 또는 집단적 노동관계, 특히 단체교섭에 관한 일반적 규칙들에 관련된 법령 제개정안에 관한 의견을 제출하는 것"으로 하였다.

집단적 노동관계에 관한 사항은 단체교섭에 관한 사항으로 많은 부분 흡수될 수 있었던 데 비하여, 개별적 노동관계에 관한 사항은 과거의 규정에서는 완전히 빠져 있던 것인데, 이번에 새로 들어간 것이다. 이는 특히 근로계약에 관한 사항과 관련하여 중요한 의미를 가질 것이다.

중앙고용위원회

둘째, 중앙고용위원회는 고용정책의 집행을 위하여 노동장관을 자문하는 기구이다. 여기에는 관련 행정기관의 대표와 노동조합 및 사용자단체의 대표 그리고 지방자치단체의 대표가 참가한다(노동법전 L. 322-2조).

이 위원회는 원칙적으로 자문기구에 그치지만, 2007년 법은 고용과 관련되는 법령 제개정안에 대해서는 의무적으로 의견을 제출하도록 규정하였다.

전국직업훈련위원회

셋째, 전국직업훈련위원회는 전국적 차원에서 직업훈련정책의 구상과 설정을 위한 관련 행위주체들 사이의 조율을 원활하게 하고 지방 단위의 기관과 협조 관계 속에서 직업훈련정책의 시행을 추진하기 위한 기구로서, 지방의회 의원, 국가의 대표 및 의회의 대표 그리고 관련 노동조합 및 사용자단체의 대표들로 구성된다(노동법전 L. 910-1조).

■ 정보제공절차

마지막으로, 노사정의 사전 조율과 협의를 원활하게 하기 위하여 노사정 상호간의 정보제공을 규정하고 있다.

우선 정부는 개별적 또는 집단적 노동관계와 고용 그리고 직업훈련 영역에서 차기 연도에 추진하고자 하는 정책의 방향과 그 시행을 위한 일정을 매년 전국단체교섭위원회에 제출하여야 한다.

마찬가지로 노사는 해당 연도에 진행 중인 전국교섭의 진행 상황과 차기 연도에 진행하고자 하는 전국교섭의 일정을 제출하여야 한다. KLI

부록

2007년 1월 31일 제2007-130호 사회적 대화의 현대화에 관한 법[8]

제1조

노동법전 제1권 제1편 앞에 다음과 같이 서편(Titre préliminaire)을 삽입한다.

"서편 : 사회적 대화

"제1장 : 조율, 협의 및 정보제공 절차

"**L. 101-1조.** 개별적 또는 집단적 노동관계와 고용 그리고 직업훈련에 관계되고 전국적 · 직업별 교섭의 범위에 포함되는 정부의 모든 개혁안은 전국적 · 직업별 교섭의 개시를 위하여 전국적 · 직업별 수준에서 대표성이 있는 노동조합과 사용자단체와 사전 조율의 대상이 된다.

"이를 위하여, 정부는 현안에 대한 진단, 추구하는 목적 및 중요한 제안 사항을 담은 문서를 노동조합과 사용자단체에 통지한다.

"노동조합과 사용자단체는 전국적 · 직업별 교섭을 개시할 의사를 피력하고자 하는 경우 교섭을

8) Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

진행하는 데 필요하다고 판단되는 기간을 정부에 통지한다.

“본조는 긴급의 경우에는 적용되지 아니한다. 정부는 사전 조율 절차 없이 개혁안을 제출하기로 결정한 때에는 긴급성에 의하여 필요한 모든 조치를 취하기 전에 이러한 결정의 이유를 명시한 문서와 함께 결정 내용을 해당 노동조합과 사용자단체에 통지하여야 한다.

“**L. 101-2조.** 정부는 전조에서 정한 영역에서 마련된 법령 제개정안을, 사전 조율과 교섭의 결과를 보기 위하여, 경우에 따라, L. 136-2조에서 정한 바에 따라 전국단체교섭위원회 또는 L. 322-2조에서 정한 바에 따라 중앙고용위원회 또는 L. 910-1조에서 정한 바에 따라 전국직업훈련위원회에 이송한다.

“**L. 101-3조.** 매년 개별적 · 집단적 노동관계, 고용 및 직업훈련의 영역에 관련되는 정부의 정책방향 및 그 시행을 위한 일정은 전국단체교섭위원회에 차기 연도를 위하여 제출된다. L. 101-1조에 명시된 노동조합과 사용자단체도 진행 중인 직업간별 교섭의 진행 상황과 차기 연도에 진행하고자 하는 교섭의 일정을 제출한다. 논의 보고서는 출판된다.

“매년 정부는 L. 101-1조 및 L. 101-2조의 적용에 따라 해당 연도 동안 진행된 모든 사전 조율 및 협의 절차와 이러한 절차들이 진행된 다른 영역들 및 이 절차들의 다양한 양상들의 현황에 관한 보고서를 의회에 제출한다.”

제2조

Ⅰ. 노동법전 L. 136-2조 2°를 다음과 같이 제정한다.

“2° 개별적 · 집단적 노동관계, 특히 단체교섭에 관한 일반적 규칙들에 관련된 법령 제개정안에 관한 의견을 제출하는 것”

Ⅱ. 노동법전 L. 322-2조 제1항 뒤에 다음의 항을 삽입한다.

“위원회는 고용에 관한 법령 제개정안에 관한 의견을 제출하여야 한다.”