

유럽의 단체교섭 변화와 우리의 선택

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

유럽에서 단체교섭은 지난 20여 년 동안 노동법과 노사관계에서 가장 중요하고 의미있는 변화를 겪은 그리고 겪고 있는 분야들 중의 하나이다. 이 변화는 크게 두 가지 내용을 갖는다.

첫째, 단체교섭의 기능이 변하고 있다. 단체교섭의 기능 변화는 다시 두 가지 내용으로 구분할 수 있다. 한편으로는, 근로조건 개선 기능에서 ‘근로조건 유연화 기능’으로 변화이다. 단체교섭은 전통적으로 근로자의 근로조건 또는 경제적·사회적 지위를 개선시키는 기능을 담당하였다. 이는 ‘국가법-단체협약-근로계약’으로 이어지는 위계적 규범질서 속에서 근로자에게 가장 유리한 조건이 적용된다는 이른바 ‘유리성 원칙(favourability principle)’으로 나타났다. 하지만 단체교섭은 더 이상 전통적 기능에 머물지 않고, 그와 더불어 ‘유연화’ 문제를 처리하기 위한 절차로서의 기능이 점점 강화되고 있다. 이른바 ‘영광의 30년’이 지나고 난 뒤, 단체교섭의 근로조건 개선 기능 뒤에서 근로조건 유연화 기능이 떠오르고 있는 현상은 유럽의 많은 나라에서 공통적으로 목격되는 바이다(프랑스의 불이익변경협약, 독일의 개방조항, 영국의 조정협약 등). 이 유연화 기능은 국가법과 산업별협약 사이에서도 나타나고 있으며, 나아가 산업별협약과 기업별협약 사이에서도 전개되고 있다. 즉 ‘유리성 원칙’을 완화하여 하위 규범의 자율성을 높이는 방식이다(이는 단체교섭 수준에서 분권화를 야기한다).

다른 한편, 단체교섭의 ‘입법적 기능’이 발견된다. 노동관계를 규율하는 규범의 작성은 각국의

노사관계 전통에 따라 국가의 입법권이 주도권을 쥐기도 하고 노사의 협약자치가 우선시되기도 한다. 그런데 특히 전자의 전통에 서 있는 국가(예컨대 프랑스)에서 노동규범의 작성 과정에 단체교섭이 결합하는 현상이 목격된다. 기존의 법을 개선하거나 기업 현실에 맞게 조정하는 수준에서 벗어나 법을 만드는 과정에 이미 노사가 개입하는 것이다. 이때, 입법권의 역할은 노사가 합의한 내용을 입법으로 확인하는 정도의 수준으로 물러나게 된다. 이러한 의미의 단체교섭은 유럽연합이 노동 관련 규범을 만들 때 적극적으로 활용하고 있는 것이기도 하다. 이는 사회적 문제를 조정하고 갈등을 해결하면서 새로운 규범을 만드는 데 있어서 단체교섭의 역할이 점점 중요해지고 있음을 의미하는 것이다.

둘째, 단체교섭의 수준(레벨)이 변하고 있다. 단체교섭의 수준 변화도 역시 두 가지 내용으로 구분할 수 있다. 한편으로는, 단체교섭의 분권화 경향이다. 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 기업별교섭이 발전해 왔다. 이와 발맞추어 새로운 유형의 단체교섭 담당자가 등장하고 있다(종업원위원회 등).

다른 한편으로는, 단체교섭의 집중화 현상이다. 기업의 분열(분사, 사내하도급 등)과 그 결과로서 집단화 현상이 가속화하면서 중요한 경영상의 결정이 개별 기업이 아니라 기업집단을 지배하는 기업에서 이루어지는 경우가 많다. 이에 조응하여 노사의 교섭 수준도 개별 기업에서 기업집단 수준으로 확대되는 모습이 보이고 있다(프랑스의 ‘그룹교섭’, 영국의 ‘결합된 사용자’ 개념, 독일에서 유사근로자의 콘체른 교섭 등).

이러한 변화는 단체교섭이 전리품을 획득하기 위한 ‘투쟁’ 개념에서 기업 경영상의 제문제를 처리하기 위한 ‘관리’ 개념으로 전환하고 있음을 의미한다. 관리 개념으로 전환하기 위해서는 기업 활동의 각 층위에 상응하는 교섭 시스템이 마련되어야 한다. 그리고 그 각 층위에서 교섭의 파트너가 있어야 하고, 없으면 만들어 내는 것이 필요하게 된다. 유럽의 여러 나라에서 새로운 교섭 수준, 새로운 교섭 담당자 등은 바로 이 필요를 충족시키기 위한 것이다. 전투에서는 ‘적’을 제거해야 하지만, 관리에서는 ‘파트너’를 구해야 한다. 우리의 선택은? **KLI**