



# 프랑스 사회민주주의 혁신 및 근로시간 개정에 관한 법률 (1)

이정원 (프랑스 리옹대학교 노동법 박사과정)

## ■ 머리말

8월 20일자 「사회민주주의 혁신 및 근로시간 개정에 관한 법률」<sup>1)</sup>은 원칙적으로 지난 4월 9일 발표된 노사단체의 「공동입장」<sup>2)</sup>의 내용을 거의 그대로 반영한 것이다. 7월 24일 의회 심의를 통과한 법률안은 8월 7일 헌법위원회의 결정을 거쳐 결국 입법화되기에 이른다. 그리고 프랑스 정부는 이번 가을부터 동 법률을 본격적으로 적용할 계획을 세우고 있다.

한편, 정부가 의회에 제출한 ‘입법 목적’<sup>3)</sup>에 따르면, 동 법률은 사회민주주의의 발전은 강력하고 합법적인 틀에서의 사회적 대화에 의하여 가능하다는 전제하에, 노동조합의 합법성을 보강하기 위한 조치를 마련하고, 단체협약 및 단체교섭의 위상을 재정립할 것을 목표로 하고 있다.

이에 따라 동 법률은 크게 두 장으로 나누어진다. 첫 번째 장에서는 ‘사회민주주의’라는 제목하

1) LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

2) 「대표성, 사회적 대화의 발전 및 노동조합의 재정에 관한 4월 9일자 공동입장(La position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme)」, 원문은 <http://www.humanite.fr/La-position-commune-sur-la-representativite-syndicale> 참조. 공동입장의 구체적 내용에 대해서는 손영우, 「프랑스 노사단체의 ‘대표성, 사회적 대화’의 발전, 그리고 조합 재정 수입에 대한 2008년 4월 9일 공동입장’의 주요 내용과 노동조합의 반응」, 『국제노동브리프』, Vol.6, No.5, 2008, p.59 이하 참조.

3) Exposé des motifs, Assemblée nationale, p.3, <http://www.assemblee-nationale.fr/13/projets/pl0969.asp>

에 노동조합, 단체교섭 및 협약 등 집단근로관계에 관한 사항을 다루고 있고, 두 번째 장에서는 '근로시간'에 관련된 사항들을 다루고 있다. 사실 동 법률이 주목을 받고 있는 가장 큰 이유는 지난 10년 동안 프랑스 노동시장을 지배하면서 끊임없는 논쟁에 시달려 온 주35시간 근로제를 기업 별 교섭을 통해 실질적으로 폐지할 수 있는 길을 열어놓았다는 데 있다. 그러나 한편으로는 노동조합의 대표성 및 단체협약 체결에 관한 중요한 개정 내용을 담고 있기도 하다. 이번 글에서는 후자, 즉 집단근로관계 관련 중요한 개정 내용과 헌법위원회의 결정 내용을 살펴본다.

## ■ 주요 개정 내용

### 노동조합의 대표성 인정기준

이번 법률에서 우선적으로 눈에 띄는 변화로는 1950년 이후로 계속 유지되어 오던 노동조합의 대표성 인정기준의 개정을 들 수 있다. 아래 표에서도 알 수 있듯이, 실질적으로 추가된 기준은 연혁에 있어 2년의 최저기준을 둔 것과 기업내 선거 결과에 의거한 지지도라 할 수 있겠다.

노동조합의 대표성 인정기준 비교

현행법상 대표성 인정기준(L.2121-1)	8월 20일자 법률에 의한 대표성 인정기준 (법률 제1조)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조합원수</li> <li>2. 자주성</li> <li>3. 조합회비</li> <li>4. 조합의 경험과 연혁</li> <li>5. 전쟁 중의 애국적 기여</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공화국적 가치의 존중</li> <li>2. 자주성</li> <li>3. 재정적 투명성</li> <li>4. 교섭단위를 포괄하는 산업적 및 지역적 범위 안에서 최소 2년의 연혁(기산점은 노조 정관의 법적 제출일)</li> <li>5. 기업선거 결과에 의거한 지지도</li> <li>6. 활동 및 경험에 따른 영향력</li> <li>7. 가입 조합원수와 조합회비</li> </ol>

이 중에서도 특히 주목해야 할 사항은 선거 결과에 의한 지지도 기준이다. 즉 앞으로 노동조합이 그 대표성을 인정받기 위해서는 기업내 관련선거 1차 투표에서 최소 10%, 산별 단위에서 최소 8%의 지지율을 획득해야 한다.

동 기준은 일단 지지율의 최저선을 정함으로써 소규모 노동조합의 난립을 막고, 높은 지지율을 얻은 노동조합에게 보다 큰 합법성을 부여하는 기능을 한다고 볼 수 있다. 그러나 보다 큰 의미는 그 동안 유지되어 오던 대표성의 ‘부인할 수 없는 추정성’<sup>4)</sup>을 폐기시킨 데 있다. 즉 대표성이 한번 인정되는 것으로 충분했던 지금까지와는 달리, 노동조합은 주기적으로<sup>5)</sup> 그 자신의 대표성을 입증해야 할 의무를 부담하게 되는 것이다.

그리고 법률은 이들 기준의 중첩적 성격을 강조하면서도 적용에 있어 어느 정도 유연성을 부여하고 있다. 즉 기본적으로 모든 조건이 충족되어야 한다고 하면서도, 그 가중치는 개별 상황과 노동조합의 단위, 그리고 상대적 영향력 등에 따라서 달라질 수 있다고 하는 것이다.<sup>6)</sup>

한편, 이러한 대표성 기준의 ‘강화’는 다른 한편으로 그 동안 대표성을 가진 노동조합들에만 인정되어 오던 권리를 일반 노동조합에게 확대하는 결과를 가져왔다.

즉, 그 동안 대표성을 인정받은 노조에게만 주어졌던 기업내 선거 1차 투표시 후보자의 독점적 지명권을 일정기준<sup>7)</sup>을 충족하는 모든 조합에게 부여하였고, 또한 이들 조합은 50인 이상의 기업 및 사업장에 노조지부를 설치하고 그 대표를 지명할 수 있게 되었다(법률 제3조 및 제5조).

## 협약의 체결

이번 개정에서 중요하게 평가되는 또 다른 사항이 바로 협약체결방식의 변화이다. 현행법에 의하여 교섭단위에 따라 다양하던 협약체결방식<sup>8)</sup>은 원칙적으로 다수 근로자들에 의한 협약체결방

4) Arrêté du 31 mars 1966, 동 명령에 의하여 CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC 등 5개 노조 및 동 노조에 가맹된 노조들이 대표성의 ‘부인할 수 없는 추정’을 받았고, 이에 따라 현재까지 대표성을 가진 노조들에게 인정되는 독점적 특권을 행사해 왔다. 구체적으로는 기업단위에서 ① 기업위원회위원과 근로자대표선거 1차 투표시 후보자의 독점적 지명, ② 노조지부 설치 및 노조대표 지명, ③ 단체 협약 및 협정의 체결, 그리고 산별 및 전국단위에서 ① 산별 및 전국단위 협약의 협상 자격, ② 국가보조금 수혜, ③ 사회보장시스템 운영에의 참여 등이다.

5) 기업단위에서는 매 선거 기준, 산별 및 전국 단위에서는 첫 번째 지지도 계산 후 매 4년 마다 그 지지도를 입증해야 한다.

6) Exposé des motifs, p.5.

7) 2년의 연혁, 공화국적 가치의 존중 및 자주성의 기준.

식을 지향한다는 취지하에서 통일되었다. 즉 동 법률 제6조에 의하여 다수 노조(노조 혹은 노조들의 지지율 합이 50% 이상)의 반대가 없을 것을 조건으로, 최소 30% 이상의 지지를 받은 한 개 이상 노조에 의하여 체결된 모든 협약은 유효하다.<sup>9)</sup>

그리고 법률 제7조는 노조대표 없는 200인 미만의 기업에서 사용자가 조합과 관련없는 종업원 대표, 즉 직원대표나 위임근로자와 직접 협상할 수 있는 가능성을 열어두고 있다. 다만 이를 규정하는 별도의 단체협약이 없는 경우 가능하며, 동 조항은 2009년 12월 31일부터 적용된다.

## 조합 재정의 투명성 확보

한편, 조합 재정과 관련하여 법률은 재정의 투명성과 법적 안정성, 목적 관련성 등을 확보할 것을 목표로 하는 동시에 노조의 자주성을 위하여 조합 재정의 주된 부분은 조합 회비로 충당되어야 할 것을 규정하고 있다. 이러한 맥락에 따라, 법률 제8조는 노동법전상에 노조 회계의 증명과 공시절차, 노조나 사용자단체의 직원 사용, 사회적 대화 필요 재정 등에 관한 사항 등 새로 노동법전에 편입될 조항들을 규정하고 있다.

## ■ 헌법위원회의 위헌 심사

프랑스 사회당과 공산당, 그리고 녹색당의 의원들은 7월 25일, 동 법률이 ‘노동법 분야의 기준

8) 노동법전에 의하여 전국단위 협약은 5개 대표노조 중 3개 노조의 반대가 없으면 체결가능하고 (L.2232-2), 산별단위에서는 방법협약이 존재하는 경우(노조 또는 노조들이 과반수 이상의 근로자를 대표하는 경우 체결 가능, L.2232-6)와 존재하지 않는 경우(5개 대표노조 중 3개 노조의 반대가 없으면 체결가능, L.2232-7)로 나뉘며, 기업단위에서는 적용되는 산별협약이 있는 경우(과반수 이상의 근로자를 대표하는 노조 또는 노조들이 체결하거나, 선거에서 과반수의 지지를 얻은 노조 또는 노조들의 반대가 없는 경우 체결 가능, L.2232-12)와 없는 경우(선거에서 과반수의 지지를 얻은 노조 또는 노조들의 반대가 없는 경우 체결 가능, L.2232-13)로 나뉜다.

9) 다만 그 시행 시기는 전국단위 및 산별단위에서 2014년부터, 기업단위에서는 2009년부터로 예정되어 있다.

규범들을 무효화시킬 위험성'을 가지고 있다고 주장하며 헌법위원회에 제소하였다. 여기에서 쟁점이 된 조항은 법률 제3조와 제18조였는데, 이 중에서 제3조가 집단근로관계를 다룬 첫 번째 장에 속한다.<sup>10)</sup>

구체적으로 살펴보면, 동 법률 제3조 제7항은 원기업 소속 근로자들이 사용기업 내의 근로자수 계산에 포함되기 위해서는, 사용기업 내의 사무실에서 적어도 1년 이상 근무해야 할 것을 새로운 조건으로서 그 내용에 포함시키고 있다. 또한 제8항은 이들이 근로자대표선거의 투표권을 가지기 위해서는 12개월, 후보로 나서기 위해서는 24개월의 연속근무가 요구된다고 규정하고 있으며 권리행사시 원기업과 사용기업 중에 선택하도록 하고 있다. 동 법률의 위헌을 주장하는 입장에서 이 조항들은 사용자들이 정기적으로 근로자를 교체함으로써 그 기업의 근로자수를 실제보다 적게 만들 수 있게 하고, 이를 통하여 특히 근로자 대표 혹은 기업위원회와 관련된 각종 의무, 임금협상 의무 등을 회피할 수 있도록 한다는 것이다. 결국 이들 근로자를 제외시키는 것은 헌법이 보장하는 기업경영참여권<sup>11)</sup> 및 평등원칙을 침해하는 것이라고 주장하고 있다.

이에 대하여 헌법위원회는 “근로자가 경영에 참여할 권리는 밀접하고 지속적인 방법으로 그 근로 공동체에 속해 있는 자들을 위해 인정되는 것”이고, 이러한 개념을 바탕으로 하여 입법자가 사용근로자가 그가 일하는 기업에서 투표권이나 입후보권을 가지는 데 12개월 혹은 24개월의 지속적인 기간을 요구하는 것에 오류가 있다고 볼 수 없으며, 입법자가 이들 근로자가 투표권을 행사함에 있어 원기업 혹은 사용기업을 선택하도록 한 것은 이중투표 상황을 방지하기 위한 것으로 입법자에 의한 객관적이고 합리적인 기준은 헌법 전문 제8조의 요구에 반하지 않는다고 보았다.

또한 평등원칙은 “입법자가 다른 상황을 다른 방식으로 다루는 경우에 반하지 않고, 또 처우에 차별을 두는 것이 법률의 목적과 직접적으로 연관이 있는 것과 같은 일반 이익을 이유로 하여 평등에 예외를 두는 것에도 반하지 않는다”고 하며, 사용근로자에게 근로자대표선거에 대한 투표권이나 입후보할 권리를 부여하지 않는 것은 입법자에게 허용되는 성질의 것이고, 이 처우의 차별은

10) 법률 제18조는 추가근로시간에 해당하는 휴게 지급과 관련한 내용으로, 헌법위원회는 이에 대하여 부분적으로 헌법에 반한다는 결정을 내렸으나 법률의 핵심적인 내용은 인정되었다. 이는 차후 관련 주제에서 다시 논한다.

11) 헌법 전문 제8항, 모든 근로자는 그들 대표를 통하여 기업경영 및 근로조건의 집단 결정에 참여한다.

그가 정하고 있는 목적과 직접 관련이 있는 것이므로 역시 평등원칙에도 반하지 않는다는 결정을 내렸다.<sup>12)</sup>

## ■ 평가 및 전망

헌법위원회의 결정 후 정부의 신속한 행보에 따라 입법화된 동 법률은 실제 주요 조항들이 각각 유예기간을 두고 있는 만큼, 그 실질적인 적용 이전까지 어떤 변화가 있을 가능성도 배제할 수 없다.

특히 본질적으로 전국단위 협약에 이르지 못한 노사 4개 단체만이 승인한 ‘공동입장’을 그 내용 그대로 입법화했다는 것은 그 자체로 문제의 소지가 있으며, 정부가 35시간제에 지나치게 관심을 쏟은 나머지 입법화를 서둘러서 여러 가지 부족한 부분을 보완하지 못하고 있는 것도 사실이다.<sup>13)</sup>

그러나 그럼에도 불구하고 동 법률은 중요한 의미를 가진다. 뜨거운 이슈가 되고 있는 35시간제에 관한 사항을 제외하고도 그렇다.

우선은, 그 동안 많은 논의가 있었음에도 불구하고 계속해서 그 내용을 유지해 온 노동조합 대표성 인정기준을 드디어 정비했다는 것이다. 비록 그 구체적인 적용에 있어서는 방법적 보완이 필요한 부분이 남아 있지만, 불완전하나마 노조의 합의 아래 선거 결과에 따른 지지도와 같은 민주적인 요소를 투입한 것은 높게 평가할 수 있는 부분이다. 또 이러한 맥락에서 단체협약 체결방식에도 다수에 의한 체결방식이라는 목표를 향해 한 걸음 다가서는 계기가 마련된 것도 긍정적으로 평가될 수 있다.

다음으로는 동 법률이 사회적 파트너 특히 노동조합에 대하여 끼칠 영향이다. 일단 법률에 대한 노사의 입장은 공동입장 때의 그것의 연장이라고 보는 것이 옳을 것이다.<sup>14)</sup> 거기에 더하여 실질적

12) Décision n° 2008-568 DC, 2008년 8월 7일. <http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2008/2008568/2008568dc.htm> 참조.

13) 특히 대표성 인정기준 관련 비판, Paul-Henri ANTONMATTEI, 「Les critères de la représentativité : lecture critique de la position commun du 9 avril 2008」, Dr. soc. 2008, p.771이하 참조.

14) 노사의 반응은 앞의 손영우의 글, 『국제노동브리프』, Vol.6, No.5, 2008 참조.

으로 계속해서 얘기가 나오고 있는 CGC 와 Unsa의 병합 문제 외에도 주로 특정 산업 분야에서만 강세를 보이고 있는 FO 및 CFTC가 어떻게 전국단위의 대표성을 유지할 것인가의 문제 등이 앞으로의 상황에 변수로 등장할 것이다. 또한 새로 대표성을 인정받고자 하는 노동조합들이 어느 정도까지 이들 기준을 충족시킬 수 있을지도 중요하다.<sup>15)</sup> 그러나 비교적 여유로워 보이는 다수 노조 CGT와 CFDT 또한 앞으로 사회적 대화에서 어떠한 위치를 점할 수 있을 것인지에 대한 고민에서 자유로울 수는 없을 것이다. 실제로 최근까지 연달아 벌어진 협상테이블에서 정부의 강경한 태도나 노동조합 사이의 의견 차 등으로 그 목소리를 제대로 내지 못했기 때문이다.

결국 이번 법률로 새로 단장하게 된 사회적 대화의 틀이 그 원래 목적대로 노동조합의 위상을 강화시킬 수 있을지 아니면 반대로 세력의 약화를 가져올지는 각 조항이 본격적으로 적용된 이후에나 드러날 것이다. 그러나 한편으로 동 법률이 당장 노동조합간 구도에 어떠한 방식으로든 영향을 미칠 것은 분명해 보인다. **KLI**

15) “Une nouvelle dynamique en marche,” Semaine sociale Lamy, 21 avril 2008, n° 1350, p.4.