



프랑스 기업의 사회적 민주주의¹⁾의 발전과 현황

양승엽 (프랑스 낭트대학교 법과 사회변화연구소 부연구원)

■ 머리말

1946년 프랑스 헌법 서문 제8조에는 “모든 근로자는 그들의 대표를 통해서 근로조건을 집단적으로 결정할 수 있을 뿐만 아니라 기업의 경영에 참가할 수 있다”고 규정하고 있다. 이 조항에 근거하여 프랑스 근로자들은 자신의 대표를 뽑을 권리를 가진다. 권리의 역사를 추적해 보면 근로자들이 노동조합을 형성하고 활동하기 위한 자유를 쟁취하는 투쟁까지 거슬러 올라가고, 그 가운데에는 그들의 대표를 뽑을 선거권 등 민주적이면서 정치적인 과정까지 포함되었다.²⁾

이렇듯 프랑스의 경우 근로자들의 대표를 뽑는 문제는 헌법적인 문제이기도 하며 민주성을 확보해야 하는 정치적인 문제이기도 하다. 그런데 민주성을 담보할 수 있는 가장 큰 수단은 바로 선거라고 할 수 있다. 따라서 프랑스의 근로자들이 그들 대표를 뽑는 선거는 노동문제에 있어서 주요한 이슈로 평가된다.

1) ‘démocratie sociale’을 직역하면 ‘사회적 민주주의’로 이는 번역상 ‘사회민주주의(socialisme démocratique)’로 혼동될 수 있으나 양자는 별개의 개념이다. 여기서 사회적 민주주의란 사업장에서 종업원대표의 민주성과 대표성을 강화하기 위한 지침을 의미하는바, ‘사업장 민주주의’ 혹은 ‘노사관계 민주주의’라고 의역될 수 있을 것이다.

2) COLLOMP, Evelyne, La loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale – Bilan des deux premières années d'application, Droit Social n°1, janvier 2011, p.60.

기존에는 프랑스의 강력한 노동조합 활동 덕에 전국단위의 노동조합들이 바로 근로자들의 대표로 '지정'받았다. 그러나 이는 대표성의 '간주'일 뿐 근로자들의 직접적인 '위임'이라고는 볼 수 없는 구조였다. 더불어 시간이 지남에 따라 근로자들의 노동조합 참여율이 떨어짐에 따라 노동조합이 진정 근로자들을 대표할 수 있는가가 또한 의문시되었다.

그러므로 이러한 노동조합들이 다시 근로자들의 의사를 대변할 수 있도록 하기 위한 논의가 시작되었고 이 논의는 2008년 8월 20일의 입법으로 성과를 거둔다. 그리고 곧 2010년에는 2008년 입법의 내용은 공공부문으로 확대되고 민주적 선출이라는 개념은 초소형 사업장의 근로자 대표 선출방식까지도 변경하게 하였다.

이하에서는 사업장에서의 사회적 민주주의의 뼈대를 이룬 2008년 입법의 내용을 살펴보고 2010년 입법으로 가는 과정과 2010년 입법의 내용을 살펴보고야 프랑스가 어떻게 근로자 대표의 민주성을 확보해 나가는지를 살펴보고자 한다.

■ 사회적 민주주의로 발전 경과

2008년 8월 20일 입법의 내용

프랑스 노동법제는 위원회의 조사 혹은 노사정의 합의 속에 탄생하는 것이 많은데 2008년의 입법도 그러했다. 2006년 경제사회위원회는 <효율적이고 적법한 사회적 대화를 위하여>라는 보고서를 발간하였는데 주기적으로 치러지는 근로자 선거에 있어서 노동조합의 대표성을 강화하여 단체협약의 민주성을 담보하는 내용을 담고 있다.

2008년 8월 20일 입법³⁾은 크게 두 가지 내용을 담고 있다. 첫 번째는 노동조합의 대표성과 단

3) 정식 명칭은 '사회적 민주주의의 혁신과 근로시간의 개혁에 관한 2008년 8월 20일 법(Loi n° 2008-789)', 법안의 전문은 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122&fastPos=1&fastReqId=98792242&categorieLien=id&oldAction=rechTexte> 참조.

체협약의 유효성에 관한 것이고, 두 번째는 근로시간에 관한 것이다.

그 중 첫 번째 내용이 본 주제인 ‘사회적 민주주의(démocratie sociale)’로 표제가 붙은 장으로서 주된 내용으로는 단체교섭에 적법하게 참여할 수 있는 노동조합의 요건과 이들을 뽑는 과정에서 근로자들의 의견을 청취하고 모으는 ‘공청회(audience)’다.⁴⁾

먼저 단체교섭에 참여하는 노동조합들이 근로자 대표성을 띠 수 있는 요건들에 대해서 살펴보면 과거에는 기존의 전국단위 5대 노동조합인 프랑스민주노동연맹(CFDT), 프랑스기독교근로자연맹(CFTC), 노동총연맹(CGT), 간부직원연맹(CGC), 노동자의 힘(FO)이 그 국가적 규모라는 이유로 전통적으로 대표성을 인정받아 왔다. 그러나 이러한 간주(presumption)는 2012년까지 폐지되어 더 이상 이들 5대 노동조합은 대표성을 가지지 못하는 것이 이 법안의 핵심이다. 앞으로 이들 노동조합뿐만 아니라 사업장 단위의 단체교섭에 적법하게 참여하고자 하는 노동조합은 반드시 근로자 선거에서 일정한 수준의 지지를 얻어야 하는데 사업장 기준으로는 10% 이상의 찬성을 받아야 하며, 직업별 기준으로는 8% 이상을 얻어야 한다.

이러한 제한이 유럽인권조약 제11조에서 보장하는 노동조합을 형성하고 거기에 참여할 수 있는 권리를 제한하는 것이 아니냐는 논란이 있었는데 프랑스 대법원(파기원)은 국가는 이들 권리를 제한할 수 있는 권한이 있기 때문에 기타 국제노동법이나 EU법을 침범하지 않는다는 결정을 내렸다.

두 번째 내용으로 근로자를 대표하는 노동조합을 정하는 선거 과정에서 근로자들의 의견을 듣기 위한 공청회를 도입하였는데 4년마다 열리는 직업별 선거기마다 열려 의견을 개진한다.

입법의 전초 단계 : 베르시 협약

이러한 2008년의 입법은 공공부문 사업장을 제외한 민간부문 사업장에만 적용한다는 한계가 있었다. 그러나 사회적 민주주의의 확대를 위해 공공부문에도 적용되어야 한다는 주장이 인정

4) 농업교육국가회의(CEANP), Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, 2008. 참조.

되어 논의가 계속되어 왔는데 그 결과물이 2008년 6월 2일에 작성된 「공공부문에서의 사회적 대화를 위한 베르시(Bercy) 협약」이다. 사업장 선거에서 노동조합의 대표성을 강화함으로써 사회적 대화를 진전시키고, 정부와 공공부문 사업 간의 관계를 개선시키는 것을 목적으로 한다.⁵⁾

협약의 내용을 간략히 보면, 먼저 대표성 부분을 현대화하려는 목적으로 2년 이상 합법적으로 설립된 공무원 노동조합에서는 행정위원회와 기술위원회를 구성하는 선거를 4년마다 동일한 시기에 치르기로 하였다. 그리고 기술위원회의 선거 결과는 공공부문 최고회의(CSFP)에 반영할 것을 합의했다.

두 번째로 사회적 대화를 좀 더 효과적으로 하기 위해 공공부문의 단체교섭 과정을 강화하는데 그 내용으로 임금과 관련된 교섭 규약을 확대하고, 구매력에 관한 교섭은 의무화하며, 노동조합의 대표 조직과 함께 교섭의 결정단계를 발전시켜 나가며, 협약의 유효 요건으로 다수의 의견을 촉진하며, 마지막으로 이러한 교섭 결과를 투명하게 전달하는 것이다.

세 번째로 노동조합 조직의 권리와 능력을 현대화하는 것인데 그러기 위해 국회 접촉과 세납에 대한 투명성을 제고하고, 익월에 대한 정산과 물품 목록을 정리하고, 사회적 대화를 위해 노동조합의 역량을 강화하며, 노동조합의 권한을 수입하는 자에 대한 보증을 현대화하기로 했다.

네 번째로 각 공공부문의 사회적 대화를 증진하는 것이다. 이를 위해 각 공공부문 위원회를 상대로 하는 공통된 대화 장구를 마련하고, 공공부문 고용의 증가, 유럽의 사회적 대화의 발전, 여성과 남성의 평등 고양, 공공부문에서 장애인의 참여 확대, 특히 정보통신 등 기술 발전에 따른 근로환경의 개선을 요구하며, 국가행정최고위원회(CSFPE)의 기능을 현대화하며, 각 공권력을 관장하는 공공부문 위원회를 재정비하는 것이다.

다섯 번째로 기술위원회의 적법성을 강화하는 것이다. 그러기 위해 기술위원회의 권한을 명백히 하고, 기술위원회는 고용에 관한 예산 토의를 담당하며, 그리고 기타 관장 사항 등을 다루는 권한들을 통합하는 것이다.

5) http://www.minefe.gouv.fr/fonds_documentaire/archives/dossiersdepreste/080602accords_fp/som_080602accords_fp.php 참조.

2010년 7월 5일 법의 내용 : 공공부문에서의 사회적 민주주의의 확대

2010년 7월 5일 법⁶⁾의 주요 내용은 앞서의 2008년 8월 20일의 법과 베르시 협약을 바탕으로 사회적 대화를 공공부문에도 적용한다는 것이다. 노동조합의 대표성 문제는 단체교섭의 체결 과정에서 대두되는데 2008년의 입법이 사기업의 영역에서 노동조합의 대표성을 강화하였다면 2010년 입법은 이를 공공부문에도 확대한 것이다.

그리고 대표성 문제와 더불어 단체교섭의 내용 또한 확장시켰는데 그동안 공공부문의 노동조합이 다룰 수 있는 단체교섭의 주제는 임금에 국한되었다. 그러나 새로운 주제로 임금과 구매력에 관한 사항, 근로조직의 구성에 대한 사항, 경력과 승진에 관한 사항, 직업훈련과 교육에 관한 사항, 사회보장과 사업장에서의 보전에 관한 사항, 성평등에 관한 사항을 논의할 수 있게 되었다.

먼저 노동조합의 대표성을 얻기 위한 투표에 대해 알아보면 사업장 선거에서 50% 이상을 얻은 하나 혹은 복수의 노동조합이 단체교섭의 장에 설 수 있다. 그러나 적용 기간으로서 2013년까지 단체교섭에서 적법성을 가진 다른 노동조합의 반대가 없다면 투표의 20%를 얻은 노동조합이라 하더라도 단체교섭에 참가할 수 있다. 민간부문의 노동조합은 10% 이상의 득표만 얻으면 적법성을 얻는 것에 비해 공공부문의 50%라는 수치는 매우 높아 보인다. 그러나 공공부문에서의 50%란 단체교섭에 참여하는 대표들의 득표율을 합산한 것으로서 각 개별 부문에서는 실제로 4.5~6%의 지지율을 얻으면 근로자들을 대표할 수 있다.

그리고 노동조합이 단체교섭에 참여하기 위한 득표율을 얻기 전에 먼저 갖추어야 할 3가지 전제가 있는데 첫째, 공화국의 가치를 준수해야 하고, 둘째 2년 이상 합법적으로 존속하는 상태여야 하고, 셋째로 사용자로부터 독립된 노동조합이어야 한다.

6) 정식 명칭은 ‘공공부문에 있어서 사회적 대화의 혁신과 일련의 다양한 조치에 관한 2010년 7월 5일의 법(Loi n° 2010-75)’, 법안의 전문은 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022436528&categorieLien=id#> 참조.

2010년 10월 15일 입법 : 10인 이하 사업장의 사회적 민주주의 확대

앞서의 내용과 같이 2008년 입법은 노동조합이 자신의 대표성을 사업장 단위의 근로자 투표에서 증명하여야 하는데 그러나 10인 이하의 사업장에는 이 법안을 시행하지 않았다. 왜냐하면 기존의 법에 따르면 노동조합의 대표를 선출하기 위해 필요한 인원이 최소 11인이었기 때문이다. 그래서 이들 초소형 사업장에 대해서도 사회적 민주주의를 확대하기 위해 새로운 투표법이 필요하였는데 2010년 10월 15일 입법⁷⁾은 바로 4년마다 이들 초소형 사업장의 근로자들은 지역단위로 묶어서 투표할 것을 규정하였다.⁸⁾

노동조합은 이 투표에서 후보자를 내세우기 위해서는 세 가지 요건을 충족해야 하는데 이는 앞서의 공공부문에서 노동조합이 가져야 할 조건과 유사한 면이 있지만 다른 점도 있다. 먼저 공화국의 가치와 독립성을 보여줄 것, 둘째, 최소 2년 이상 법적으로 유효하게 존속할 것은 앞서와 같지만 마지막 요건으로 실제로 지역단위로 활동하고 있어야 한다는 점에서 차이가 난다. 그리고 2008년 입법과 같이 초소형 사업장이라 하더라도 근로자들의 공청회를 개최하여 의견을 들어야 하는 것 또한 동일하다.

■ 평가 및 전망

2008년 입법으로 사업장에서의 사회적 민주주의는 큰 발전과 변화를 이루었는데 그 평가를 살펴보면 다음과 같다.⁹⁾ 요지는 노동조합의 특권이 사라졌고 그것이 근로자들의 참여를 높여 사업장에서의 민주성을 고양하였다는 것이다.

7) 정식 명칭은 ‘공공부문에 있어서 사회적 대화의 혁신과 일련의 다양한 조치에 관한 2010년 7월 5일의 법(Loi n° 2010-75)’, 법안의 전문은 <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022436528&categorieLien=id#> 참조.

8) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/07/articles/fr1007031i.htm> 참조.

9) COLLOMP, op.cit., p.61.

먼저 기존의 노동조합의 독점적인 단체교섭권이 약화되었다. 앞서 설명하였다시피 대표성을 간주하는 구법에서는 노동조합은 단체교섭에 있어서도 근로자의 의견에 별로 귀를 기울일 필요가 없었고, 근로자들은 이의가 있어도 그것을 표출할 방법이 부족했다. 그러나 논리적으로 토론되는 공청회가 마련되고, 일정한 득표율에 따라 노동조합의 단체교섭권이 적법하게 인정되기 때문에 노동조합의 기존의 독점적인 교섭권은 위축되었다.

둘째, 대표성을 띠는 노동조합의 특권들에 변화가 있었다. 전에는 대표성을 획득한 노동조합은 노동조합의 대표를 지명할 수 있는 권리가 있었다. 그러나 이제는 근로자들의 득표에 따라 인정되기 때문에 노동조합은 대표를 일방적으로 선정할 수 있는 권리가 없어졌다.

셋째, 대표성을 인정받는 노동조합과 인정받지 못하는 노동조합이 한 사업장 내에서 공존하는 현상이 일어났다. 이런 공존은 노동조합이 서로 대표성을 쟁취하기 위한 투쟁을 벌이게 하여 장기적으로 근로자들의 이익에 부합하게 될 것으로 보인다.

넷째, 기업위원회의 위원은 근로자들의 선거에 의해 선출되지만 단체교섭을 벌이는 노동조합의 대표는 노동조합의 지명에 의해 뽑힌다. 따라서 좀 더 민주성을 가진 기업위원회의 위원의 권한이 강화될 것으로 보인다.

이 외 2010년의 두 입법에 대한 평가는 아직 시행과정이 진행 중이라는 점에서 당장의 성과가 나오지는 않았다. 그러나 2008년의 입법이 사업장에서의 민주성을 강화하였다는 평가를 받는 이상 향후 공공부문과 초소형 사업장에서 또한 민주성을 고양시킬 것으로 예상할 수 있다. 특히 10인 이하의 초소형 사업장에서는 근로자들의 대표를 선출하기 힘들었는데 이제는 대표성을 띠는 노동조합을 통해 그들의 의사를 반영할 수 있을 것이라는 전망이 예상된다.

■ 맺음말

우리 사회의 노사관계도 이제 복수노조의 시대에 접어들고, 공무원을 포함한 공공부문에서의 노동조합 활동도 인정된 지 오래다. 그러나 현실은 갈수록 근로자들의 노동조합 가입률이 떨어지고 있는데 이는 근로자들이 노동조합에 소속감을 느끼지 못하는 것도 한 이유가 된다고 생각된다. 따라서 근로자들의 노동조합 참여율을 높이려면 우리 노사관계에서도 민주성을 제

고하는 방법이 연구되어야 할 것이다. 그럼으로써 근로자는 노동조합에 주체적으로 참여하고 의견을 개진할 것이며, 사용자 또한 노동조합의 대표성을 인정하여 성실히 교섭에 응할 것이다. 이러한 관점에서 볼 때 프랑스의 2008년 이전부터 시작된 공·사 부문의 노사관계의 민주성 강화는 우리가 관심 있게 지켜봐야 할 대상이다. 특히 본격적으로 입법화되기 전에 사회적 협약을 맺어가는 과정은 우리 노사정 관계에서 배워야 할 점이라 여겨진다. **KCL**