

프랑스의 작업중지권 : 규제와 현황

Sebastian Schulze-Marmeling (프랑스 고용연구소(CEE) 연구원)

프랑스에서는 1980년대 초부터 노동자들이 안전보건상의 이유로 업무를 거부할 수 있는 작업중지권이 인정되고 있다. 그럼에도 불구하고 이 법규정에 대한 일반적인 인식은 비교적 낮은 것으로 보인다. 작업중지권을 사용하는 것은 산업별 요인과 작업장 특성에 따라 차이가 있다.

■ 정치적 배경

1980년대 초반 프랑스의 정치적 지형을 바꾸는 중요한 변화가 있었다. 1981년 프랑수아 미테랑(François Mitterrand)이 프랑스 대통령으로 선출되었는데, 좌파 출신으로는 제5공화국의 첫 대통령이였다. 미테랑 대통령이 집권하면서 이 시기에 사업장 단위에서 노동자와 노동자대표의 역할을 강화하기 위한 다양한 조치들이 당시 노동부장관이었던 장 오루(Jean Auroux)의 이름을 딴 법으로 도입되었다. 정치적 신념, 노조 활동 또는 종교적 신념을 이유로 하는 노동자 차별금지 원칙, 노사간 연례 임금협상 의무화, 기업별 근로시간 및 작업조직, 사업장 노사관계 재정 관련 규칙 등이 그에 속한다.

네 건의 오루법 중 1982년 12월에 마지막으로 통과된 법에는 산업안전보건과 관련된 여러 혁신 조치들이 포함되어 있다. 가장 주목할 만한 것은 작업장 ‘보건안전근로조건위원회(Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : CHSCT)’의 설치를 의무화한 규

정이다. CHSCT 위원은 근로자들이 선출하며, CHSCT는 경영진이 수립, 실시하는 모든 안전 보건 관련 대책들을 관리하며, 근로조건 및 업무 관련 위험에 대한 분석을 실시하고, 산재나 심각한 직업병 발생 시 조사를 실시한다. 또한 CHSCT에는 작업장 안전보건을 다루는 모든 대내 외 관련 주체들이 참여한다. 끝으로, CHSCT 위원들은 여러 기업 문서에 대해 법적인 접근 권한을 지닌다.¹⁾ 12월 통과 법에서 두 번째로 중요한 안전보건 관련 혁신 조치로서, 위험작업 수행을 중지할 수 있는 근로자의 권리가 도입되었다.

■ 작업중지권

1982년 12월 23일에 네 번째 오루법이 통과된 이후로, 프랑스 노동법의 적용을 받는 모든 근로자는 “자신의 생명 또는 건강에 심각하고 즉각적인 위험을 초래한다고 믿을 만한 이유가 있는 경우 작업 상황으로부터 철수”할 수 있는 권리를 갖게 되었다(노동법전 제4131-1조). 이러한 프랑스 노동법전의 규정은 민간부문의 모든 근로자에게 적용된다. 공공부문의 근로자는 1982년 5월 28일에 발표된 정부령에 명시된 바에 따라 그에 상응하는 보호를 받는다(N° 82-453).

특정 작업 수행을 중지할 수 있는 권리는 고용관계의 성격에 상당한 영향을 미친다. 이러한 권리는 근로자로 하여금 사용자에 대한 불복종 행위를 할 수 있는 가능성을 제공하는 것으로, 고용계약이라는 수단을 통해 사용자가 통상적으로 지니는 특권과 상충된다. 하지만 작업중지권에는 명백한 한계가 설정되어 있어서 작업중지권을 남용하는 것은 정당한 해고의 사유가 될 수 있다.

이와 관련하여, 근로자가 특정한 작업 상황이 어떠한 종류의 제재도 받을 우려 없이 작업을 중지할 수 있을 정도로 충분히 위험한지 판단하기는 매우 어려울 수 있다는 점이 지적되어 왔다.²⁾ 그러나 작업중지권을 활용하고자 하는 근로자가 참작할 수 있는 여러 기준들이 확립되어

1) Bernard Dugué, Johann Petit, and Catherine Pinatel(2012), “Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques”, National Agency for the Improvement of Working Conditions(Anact).

2) Danièle Chabbi(2005), “Réflexions sur les conditions d’exercice du droit de retrait”, Bulletin social 11.

있다. 근로자는 단지 특정 업무만을 거부할 수 있으며, 고용계약의 전반적인 이행을 거부할 수는 없다. 즉 즉각적인 위협이라는 요건을 충족하지 않는 기타 의무들은 여전히 수행되어야 한다는 뜻이다. 1986년에 프랑스 항소심 법원은 근로자가 작업중지 결정을 내리는 경우 잘못된 판단을 할 수 있는 권리도 있다고 확정판결하였다.³⁾

또한 1993년 프랑스 정부는 위험작업 수행을 중지하는 것은 근로자의 권리이지 ‘의무가 아니다’고 명시하였다.⁴⁾ 따라서 위험작업을 수행하여 업무상 사고를 당하는 근로자를 사전에 작업중지권을 활용하지 않았다는 이유로 처벌할 수는 없다. 다른 한편으로, 작업중지가 다른 근로자 또는 일반 대중에게 피해를 줄 수 있는 다른 위험 상황으로 이어져서는 안 된다.

작업중지권은 개별적으로 또는 집단적으로 행사 가능하며, 집단적 권리 행사는 해당 집단의 모든 근로자들이 개별적으로 해당 상황이 위협적이라고 인지하여야 가능하다. 단일 근로자 또는 소집단의 근로자들이 위협을 받는다는 이유로 집단적으로 작업을 중지하는 경우에는 법의 보호를 받을 수 없다.

■ 위험작업의 정의

작업중지 여부를 결정하는 데 있어 핵심 요소는 해당 상황의 위협에 대한 관련 근로자의 판단이다. 법에서는 그 위협이 ‘심각하고 즉각적(grave et imminent)’이어야 한다고 정하고 있다. 즉각성 조건은 해당 상황이 해당 근로자에게 즉각적인 위협을 초래할 가능성이 있을 때 충족된다.

심각한 위협은 해당 상황이 관련 근로자의 사망 또는 영구적이거나 장기적인 장애를 초래할 가능성이 있는 사고나 질병을 야기할 것으로 예상할 수 있는 경우를 의미한다. 이러한 위협은 기계, 생산 공정, 업무 분위기(스트레스, 신체적·언어적 공격(aggression), 위협, 괴롭힘 등)뿐만 아니라, 알레르기, 비위생적인 업무 환경, 산업보건당국이 정한 안전보건 규칙에 위배되는 작업장 등과 같이 근로자의 건강에 유해할 수 있는 기타 요인들로부터 유래할 수 있다. 이러한 상

3) Cour de Cassation(1986), “Décision de la Chambre sociale du 11 décembre 1986(84-42.209)”.

4) Ministère du Travail(1993), “Circulaire n° 93/15 du 25 mars 1993”.

황은 반드시 일상적 작업 환경의 변화나 악화가 원인인 것만은 아니다.⁵⁾

■ 작업중지 절차

위험작업을 중지하고자 하는 근로자는 사용자에게 이를 즉시 통보하여야 한다. 아니면, 작업장 내의 CHSCT 또는, (작업장 근로자대표가 있는 경우라면) 근로자대표에게 이 정보를 전달할 수 있다. 사용자는 근로자가 위험작업을 중지하기 전에 공식 절차를 거치도록 의무화하거나, 심지어 그러한 중지권을 전반적으로 제한하는 내부 규정은 정할 수 없다.

작업이 중지되면, 사용자는 상황 개선을 위해 필요한 조치를 취해야 한다. 작업중지가 보고된 후에도 사용자가 아무런 조치를 취하지 않으면, 향후 이러한 위험과 관련하여 발생한 모든 사고는 ‘변명의 여지가 없는 사고(inexcusable accident)’로 간주되어 피해 근로자에게 더 높은 금액의 보상금이 지급된다.

위험작업 수행을 거부한 근로자가 작업중지권을 행사하였다는 이유로 근로자를 처벌할 수 없다. 또한 작업중지의 이유가 된 위험이 시정되기 전에는 그 작업을 재개해야 할 의무도 없다.

■ 작업중지권 사용 실태

1980년대 초반부터 법이 시행되고 있지만, 작업중지권 사용 실태는 거의 알려져 있지 않다. 프랑스 노동부 연구부서의 의뢰로 실시된 한 연구에서는 이러한 현상을 평가하고자 조사를 실시하고 그 자료를 분석하였다.⁶⁾

연구 결과에 의하면, 조사 대상 근로자의 12%는 그 전 해에 안전보건상의 이유로 ‘작업을 중

5) Frank Dupraz, “Le droit de retrait”, *Efficiencce Santé au Travail* 2010.

6) Élisabeth Algava, Thomas Coutrot, and Nicolas Sandret(2013), “Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité : les enseignements de l’enquête Sumer”, *Dares Analysis* 23.

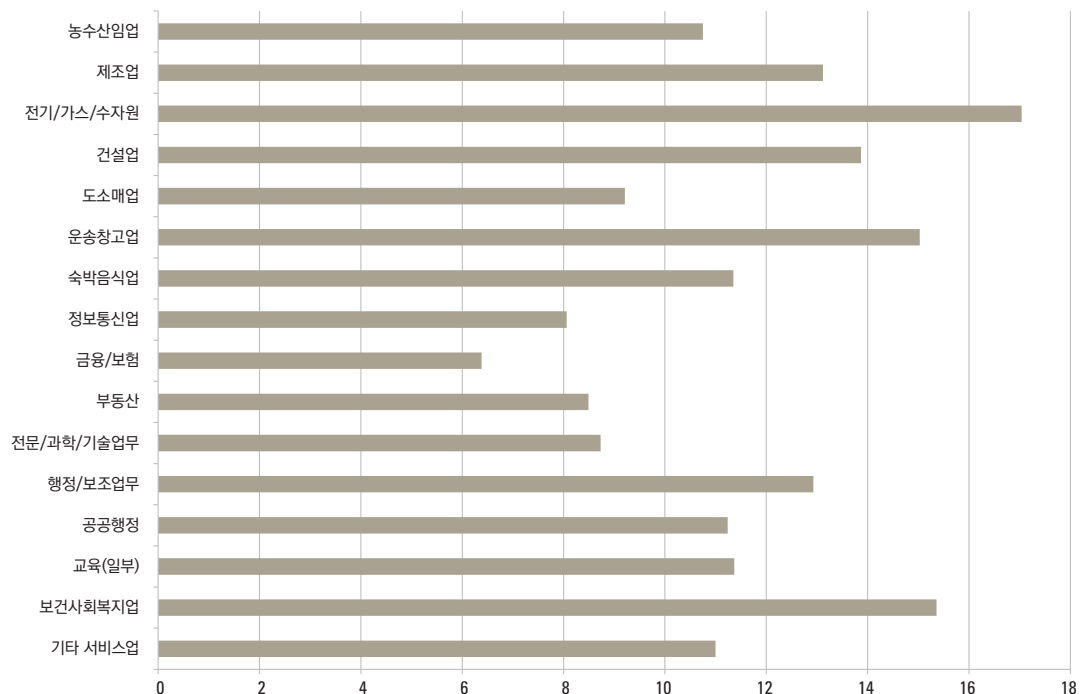
지하거나 거부'한 적이 있다고 답하였다. 이 연구 결과는 사회직업적(socio-professional) 집단 별로 상당한 차이를 보인다. 생산직 근로자의 작업중지 가능성이 16%로 가장 높고, 사무직 근로자와 중간 직종이 각각 11%로 그 뒤를 이었으며, 관리자가 8%로 가장 낮다. 또한 산업별로도 상당한 차이를 보인다(그림 1 참조). 여성은 작업중지 비중이 11%로 남성(13%)에 비해 조금 낮았다.

연구 결과를 살펴보면 근로자의 작업중지 가능성과 과거 업무상 재해 경험 사이에는 연관성이 있는 것으로 보인다. 1회 이상의 사고 경험이 있는 근로자(17%)는 업무상 사고 경험이 전무한 근로자(7%)보다 작업중지 가능성이 두 배 이상 높았다. 또한 사고 발생 후 휴업일수도 이전에 1회 이상 작업중지를 해본 적이 있는 근로자가 평균 23일로, 작업중지 경험이 없는 근로자들의 18일보다 더 긴 것으로 나타났다.

이 연구에서는 이러한 수치들을 직장 내 사고 경험이 위험 상황에 대한 근로자의 인식을 높

[그림 1] 산업별 근로자의 작업중지 비중

(단위 : %)



여준다는 증거로 이해하였다.

■ 작업중지 가능성이 가장 높은 근로자 유형

이 연구는 다중대응분석(Multiple Correspondence Analysis)을 활용하여, 작업을 중지한 근로자들을 근로조건에 따라 7개의 유형으로 분류하였다. 이러한 접근법을 통해 다양한 근로집단의 작업중지 가능성을 살펴볼 수 있었다.

<표 1>은 이 집단들의 주요 특성을 요약하고, 작업 수행을 중지한 근로자들의 비중을 보여준

<표 1> 7가지 근로자 유형

(단위 : %)

유형	업무 환경	업무 자율성	전반적 건강 상태	여성의 비중	대표적 업종	전체 작업중지건 중 비중	전체 인력 중 비중	작업중지를 보고한 근로자의 집단내 비중
고립된 근로자 (Isolated worker)	- 종종 위험한 생물제제나 화학물질에 노출됨 - 고객과 접하는 경우는 있지만, 동료와 함께 근무하는 일은 드뭄	높음	평균 미만	57	가사노동, 청소	8	1	87
직장 내 괴롭힘 피해 근로자 (Harassed worker)	- 상사 또는 동료와 힘든 관계	낮음	나쁨	44	모든 업종	11	3	47
공격성 업무 처리자 (Aggression-handler)	- 비정형적인 근로시간 - 개인의 실수 발생시 심각한 결과 초래 - 강도 높은 신체적, 언어적 공격에 노출 - 생물제제에 대한 노출 수준이 높음	낮음	평균	57	보건 및 사회 서비스	13	4	39
수공예 근로자 (Crafts worker)	- 환경 소음과 화학적 매개물에 대한 노출 수준이 높음 - 보통 소기업에서 근무	높음	중음	6	산업과 건설부문의 다양한 업종	17	10	20
취약한 숙련근로자 (Fragile skilled worker)	- 상사 또는 동료와 힘든 관계	낮음	(이 집단은 청년층의 비중이 높은 특징에도 불구하고) 나쁨	28	산업부문의 산업근로자	14	13	13
스트레스에 시달리는 근로자 (Stressed worker)	- 타 근로자들에 대한 책임을 포함하는, 종합적인 책임	매우 높음	일관성 없음	43	관리자와, 관리 책임을 맡고 있는 기타 고위 직종	15	15	15
위험에 거의 노출되지 않는 근로자(Seldom exposed worker)	- 업무상 위험이 거의 없는 상대적으로 양호한 근로 조건	중간	평균 미만	56	모든 업종	22	54	5

자료 : Élisabeth Algava, Thomas Coutrot, and Nicolas Sandret(2013), “Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité : les enseignements de l’enquête Sumer”, Dares Analysis 23.

다. 가장 주목할 만한 점은, 종종 위험한 생물제제 또는 화학물질에 노출되고 때로 업무상 고객과의 접촉은 있으나 동료와 함께 근무하는 일이 거의 없는 고립된 근로자들이 작업을 중지할 가능성이 매우 높다는 점이다(87%). 프랑스 전체 노동인구의 1%에 불과한 이 소규모 집단에는 청소와 가사노동 종사자가 포함된다. 전체 노동인구의 과반수(54.4%)는 업무상 위험에 대한 노출이 적고 상대적으로 업무 조건이 양호한 근로자 부류에 속한다. 이 근로자들의 작업중지율은 매우 낮다(5%).

■ 건강 관련 쟁점과 단체행동

또한 이 연구는 근로자의 건강 상태가 좋지 않은 경우에 작업을 중지할 가능성이 커진다고 보고 있다. 작업중지 경험이 있는 근로자 중에서 29%는 건강상의 이유로 제한적인 활동만 할 수 있다고 답하였고, 21%는 우울증이나 불안증세를 겪고 있다고 답하였다.

작업중지건의 약 절반은 단체행동의 일환으로 이루어진 것으로 보고되었다. 해당 근로자들은 동료들에 동조하여 작업을 중지했다고 답하였다. 작업중지 결정 중 어느 것이 '작업중지권'을 근거로 개인에 의해서 이루어진 것이고 어느 것이 열악한 근로조건에 반대하는 쟁의행위의 일환으로 이루어진 것인지는 조사 자료에서는 명확하게 드러나지 않는다.

■ 근로자대표기구

작업중지 횟수는 작업장 근로자대표가 존재하는 기업들의 경우에 약간 더 높은 것으로 나타났다. 노조대표와 작업장 근로자대표가 존재하는 작업장에서는, 근로자의 13%가 이전 12개월 동안 작업을 중지하거나 거부한 적이 있다고 답하였다. 노조대표와 작업장 근로자대표 중 하나만 존재하는 경우에는 그 비율이 12%로 낮아졌으며, 근로자를 대표하는 제도가 전혀 없는 경우에는 10%로 더욱 낮아졌다.

작업장 보건안전근로조건위원회(CHSCT)가 설치되어 있는 기업에 대해서도 유사한 결과가

나타난다. CHSCT가 설치되어 연간 4회 이상 CHSCT 회의가 개최되는 경우, 작업중지 비중은 13%로 높아진다. CHSCT의 활동이 상대적으로 미약한 기업의 경우에는 12%로, CHSCT가 설치되어 있지 않은 기업의 경우에는 11%로 낮아졌다.

이러한 결과의 통계학적 의미는 상당히 약하다. 하지만 이 연구의 저자들은 근로자대표기구가 근로자들에게 보건 및 안전상 위험에 대한 정보를 제공하는 데 기여한다고 주장한다. 또한 대표기구를 통해 이전에 근로자들이 작업장 근로조건을 개선하기 위해 취한 조치들과 근로자의 작업중지권에 대한 정보를 제공받을 수 있다고 보았다. **KLI**