

프랑스 복수노조제도의 특징과 시사점

1. 프랑스 사례 검토의 의의

지난 2010년 1월 복수노조시행 관련 법안이 국회를 통과함으로써 한국의 기업에서 시행될 복수노조제도의 윤곽이 어느 정도 굳어지게 되었다. 이로써 1987년 복수노조금지제도의 폐지요구와 1998년 노사정위원회에서 복수노조제도를 시행하기로 합의한 이래 있었던 많은 무성한 논의들을 뒤로 하고, 2011년 7월 1일로 그 시행이 예정되어 있다. 사업장단위에서 복수노조제도의 시행내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 노조자유설립주의에 따라, 조합원 2인 이상이면 조합을 설립할 수 있다.

② 교섭창구는 단일화한다. 노조는 단체협약 만료 3개월 전부터 교섭을 요구할 수 있고, 교섭요구 사실은 사용자의 공고(7일) 등의 절차를 걸쳐 공지되고, 교섭참여노조가 확정된다. 교섭창구의 단일화는 1단계로 노조들이 자율적으로 진행하고, 안 되면, 2단계로 조합원 과반수가 가입한 노조에게 교섭권을 제공하고, 과반수 노조가 없으면, 3단계로 조합원의 10% 이상이 가입한 노조로 공동교섭대표단(비례대표제)을 구성하고, 구성 합의가 되지 않을 시, 4단계로 노동위원회에서 공동교섭대표단을 결정하

는 순서로 진행된다.

③ 교섭대표노조를 결정하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장을 원칙으로 한다.

④ 쟁의행위를 위해선 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 전체의 조합원 투표에서 과반수 찬성으로 결정한다.¹⁾

위의 제도의 특징으로 먼저, 교섭창구단일화를 노조 측의 의무로 부과하고 있다는 점이다. 형식상 창구 단일화 방안으로 논의되던 노사자율교섭, 과반수대표제, 비례대표제가 순서에 따라 조합된 것으로 볼 수 있다. 하지만 노사자율교섭이라고 하지만 현실적으로는 1단계 미성사시 뒤따르는 과반수대표제, 비례대표제, 그리고 이후 노동위원회의 결정사례를 통해 역으로 규정되어 ‘단일화 관례’가 형성되어 전개될 가능성이 높다. 또한 단일화과정에서 교섭을 위한 전제조건으로 두고 있는 상황에서 단일화과정부터 사용자가 개입할 수 있는 여지가 넓어질 가능성도 있다.

둘째, 교섭단위에 참여하는 노조가 종업원 전체의 대표가 아니라 조합원의 대표 자격으로 참가하고 있다는 점이다. 이것은 창구단일화와 중첩되면서 문제의 여지를 가져온다. 분명 특정 조합원이 A노조가 아닌 B노조에 가입한 것은 B가 A와 차별적인 속성을 지니고 있기 때문인데, 교섭에서 A가 B노조원의 권리와 이익을 대변한다는 것은 하나의 기업에서 조합원의 우선적인 이익이 동일하지 않을 수 있다는 복수노조제도의 정신과 모순되는 부분이며 이후 헌법위배논란이 가능한 부분이기도 하다. 미국이나 프랑스에서 교섭당사자를 제한하는 것은 노조가 조합원을 대표하는 것이 아니라 교섭단위 내의 모든 노동자를 대표하기 때문이다(조용만 1999, 124).

셋째, 교섭단위를 하나의 사업 또는 사업장을 원칙으로 한다는 점이다. 다만, 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 인정되는 경

1) 이 때 ‘과반수’는 출석(혹은 투표)인원의 과반수가 아니라 재적조합원의 과반수이다.(1993.10.,노사 68140; 2001.05.21, 협력 68107-240)

우, 노동위원회는 당사자 양쪽 또는 한쪽의 신청을 받아 교섭단위의 분리 결정을 할 수 있다. 결국, 초기업단위 노조나 산별교섭보다는 기업별 교섭을 중심에 두고 있다고 볼 수 있다.

넷째, 쟁의행위 조항과 관련하여, 현 규정대로라면 복수노조들이 쟁의행위를 하려면 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조들의 전체조합원에 대해 실시하는 찬반투표를 통해 과반수 찬성이 나와야 한다. 교섭창구 단일화 논리처럼 쟁의행위 남발을 막고 소수노조의 의견을 반영한다는 취지다. 결국 ‘쟁의행위 억압’이라는 한국 노동체제의 특징(이장원 외 2005)은 더욱 뚜렷해짐을 알 수 있다.

이러한 한국의 복수노조교섭제도가 프랑스의 것과 비교하여 가지는 가장 큰 차이점은 노동자 측 교섭대표구성원리에 있다. 프랑스에서 미국의 경우와 유사하게 노동자 측 교섭대표는 조합원대표가 아니라 교섭단위 내의 전체 노동자의 대표이다. 다만, 교섭 시 하나의 노조 혹은 교섭단으로 교섭창구를 단일화하여야 하는 미국의 경우와는 달리, 창구단일화 없이 복수의 교섭당사자들이 참여한다는 점이 다르다.

<표 1> 교섭방식과 노조대표대상에 따른 여러 복수노조제도 사례의 구분

		교섭방식	
		자율교섭	창구단일화
대표대상	종업원	프랑스	미국
	조합원	일본	한국

이 글에서는 이러한 근본적인 차이를 중심으로 프랑스 사례에 접근할 것이다. 즉 프랑스의 독특한 대표방식과 교섭방식의 발생과 발전과정을 살펴봄으로써 우리와 다른 유형의 특징을 보여주는 것을 목적으로 한다. 현재 민주노총과 한국노총 두 전국노조 모두 ‘노동법에 대한 전면개정’을 내걸고 있는 상황과 복수노조제도가 향후 몇 년간 시행착오를 거칠 수밖에 없는 상황에서 프랑스 사례는 의미를 가질 수 있다. 더불어 이러한 근본적인 차이에도 프랑스의 복수노조제도가 120년이 넘는

긴 역사를 가졌다는 점에서 새로이 시작하는 한국에 적지 않은 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

2. 프랑스 복수노조제도와 교섭방식

1) 프랑스 복수노조의 뿌리: ‘종교·정치적 이념에 따른 통합과 분리’

프랑스 노동조합의 상황은 파편화 혹은 다원화를 그 주요한 특징으로 하고 있다. 이러한 특징의 기원은 노조의 탄생으로까지 거슬러 올라간다. 프랑스에서 노조는 ‘노동운동’과 ‘사회적 가톨릭 사상’이라는 다른 두 전통에서 출발하였다(Andolfatto et Labbé 2000).

먼저, 노동운동세력과 관련하여, 1884년 발텍-루소(Waldeck-Rousseau) 법안에 의해 노조가 법적으로 인정되면서 다양한 조류의 이념을 가진 노동운동세력들이 1895년 ‘노동총연맹(CGT)’이라는 전국노동단체를 창설했다. 중세부터 유럽에서 차지하는 지리적 위치로 인해 프랑스가 다양한 사상들의 교차로 역할을 하였던 것처럼, 노동운동에서 역시 마르크스(K. Marx)의 영향을 받은 쥘 게드주의(guesdisme), 프루동(P. Proudhon)의 무정부주의 등의 다양한 이념세력이 존재하였고 이러한 특징은 이후 제1, 2차 세대대전이라는 격랑을 맞이하여 노동운동의 분열과 통합을 예고하고 있었다.

제1차 세계대전 당시 노동운동진영은 크게 두 갈래로 나뉘었는데, 소위 소련의 볼셰비키 혁명에 고무 받은 ‘혁명진영’과 미국 윌슨 대통령의 평화주의를 지지하는 ‘개혁진영’으로 구분될 수 있다. 상대적으로 소수였던 혁명진영은 1921-2년 통합노동총연맹(CGTU)으로 분리하여 재통합을 이루게 되는 1936년까지 개혁진영의 CGT와 경쟁한다. 이 당시 CGTU는 프랑스공산당과 긴밀한 관계를 갖고 국제적색노조가입 등의

급진적인 활동을 펼치는 반면, CGT는 노조의 정치적 독립, 국제노동기구(ILO) 창립과 전국경제위원회(현 경제사회환경위원회) 창설 등 개혁적인 제도설립에 앞장선다. 이러한 입장은 이후 1934-35년의 사회보장제도 도입, 경제핵심분야의 국유화, 주40시간 노동제도 같은 개혁과 연결된다고 볼 수 있다. 1936년 두 노동단체의 통합은 인민연합(Front populaire)의 집권이라는 우호적 정치적 조건 속에서 조합원 500만 명과 노조조직률 39%라는 프랑스 노동운동의 전성기를 가져온다(Prost 1964).

한편, 이후 CGT 내부관계의 변화가 있었는데, 그것은 개혁진영과 혁명진영의 역관계의 역전이다. 그것은 혁명진영이 주로 포진하고 있었던 산업(금속, 자동차, 철도, 에너지)이 집중적으로 발전하고, 소련을 중심으로 하는 공산주의진영이 강세를 보인 것이 혁명진영에게 유리하게 작용하고, 2차 대전 중 개혁진영의 일부가 친독정부에 협력하였다는 혐의가 제기되자 상황이 개혁진영에게 불리하게 되어, 공산주의 진영이 CGT의 주도권을 행사하게 된다. 결국, 1948년 12월 그 당시 '노동자의 힘(Force ouvrière)'이라는 신문과 공공부문을 중심으로 결집되어있던 개혁세력은 소련노선을 기본으로 하는 CGT에서 분리하여 그 신문이름을 빌린 'FO'를 창설한다. 하지만 이 당시 모든 개혁 세력이 FO로 분리한 것은 아니었다. 예를 들면 도서출판산별(fédération du Livre)은 CGT에 잔류하였으며, 교육산별(FEN)은 독자적인 자립을 선택하기도 하였다(Andolfatto et Labbé 2000, 30). 혁명진영 내부 역시 무정부주의자들은 CGT노선에 반발하여 1946년 전국노동연맹(CNT)으로 분리하여 오늘날까지 소수로 존재한다. 결국 노조 세력은 공산주의 성향의 CGT와 개혁주의 성향의 FO를 중심으로 지금까지 그 맥을 이어오고 있다.

다른 한편, 프랑스기독교노동연맹(CFTC)과 프랑스민주노동연맹(CFDT)은 사회적 가톨릭 전통에 그 뿌리를 두고 있다고 할 수 있다. 19세기 프랑스 교회가 선교활동을 진행하면서 사회문제에 천착하게 되고, 특히 파리와 리옹을 중심으로 일부 성직자들이 도시노동자들을 조직하면서 노동조합에 관심을 갖는다. 이러한 노력들은 결국 1919년 CFTC의 창설로 귀결된다. 초기 CFTC는 외적으로는 사회적 평화와 계급협력을 강조

하였음에도 노조를 경계하는 사용자들로부터 거부당하고, 내적으로는 절신한 신도들만을 조합원으로 받고, 내부교리위원회의 감독을 받는 이유로 다른 노조들부터 (종교로부터) 자주성이 부족하다는 비판을 받기도 한다. 하지만 1940년 독일 침략시 괴뢰정부인 친독비시(Vichy)정부를 반대하여 CGT와 함께 시위를 조직하고, 레지스탕스 조직인 전국저항위원회에 참가한 CFTC의 활동은 해방이후 결정적으로 그 정당성을 인정받으면서 하나의 주요 흐름으로 성장한다. 그런데 전후 노조의 양적인 성장과 종교독립주장세력의 확대는 조합원들에게 더 이상 종교적 선회를 강요할 수 없도록 하였고, 1947년 조합규약내 종교관련 조항이 폐지되면서 단체의 성격은 변하게 된다. 결정적으로 정치적으로 알제리전쟁 반대, 드골반대노선을 주창한 데상(E. Descamps)이 노조의 사무총장으로 선출되고 1964년 임시총회에서 ‘탈종교화(déconfessionnalisation)’를 선언함과 동시에 명칭을 ‘프랑스민주노동연맹(CFDT)’으로 변경하자 가톨릭 성격을 유지하고자 하는 소수는 CFTC를 재창설하면서 분리하게 된다.

한편, 이러한 흐름과는 별개로 간부·관리직 노조인 CGC-CFE가 존재한다.²⁾ 간부양성학교 동문들의 모임을 시초로 한 이 노조는 1944년 간부직 사원(cadre)을 조직대상으로 출발하였으나 1981년 조직대상을 중급기술자, 현장감독, 전문기사, 판매책임자로 확대하였다. 이 노조는 종업원대표 혹은 기업위원회 근로자대표를 선출하는 직업선거(élections professionnelles)에서 전체적으로 다섯 번째 노조이지만, 간부·관리직 부문에서는 제일의 노조이다. CGC-CFE는 교섭에 참가하여 특히 간부·관리직 사원을 대표하여 이들의 임금, 노동시간과 노동환경(과중한 업무, 스트레스), 의료보험, 퇴직연금 등의 의제에 대해 자신의 영향력을 행사한다(Cazettes 2002).

2) 물론 간부·관리직 노조는 프랑스만의 특수성은 아니다. 독일(ULA-Deutscher Führungskräfteverband), 영국(MPA-Managerial and Professional Staff Association) 등 다수의 유럽국가에는 간부·관리직 노조가 존재하며, 이들은 유럽차원에서 CEC European Managers로, 세계차원에서 CIC International Confederation of Managers로 조직되어 있다.

<표 2> 프랑스 주요 노동조합

대표 단체	CGT (Confédération Générale du Travail, 노동총연맹)
	CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, 프랑스민주노동연맹)
	CGT-FO (Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, 노동자의 힘)
	CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, 프랑스기독교노동자연맹)
그외 단체	CGC-CFE (Confédération Générale des Cadre-Confédération Française de l'Encadrement, 간부직원연맹)
	UNSA (Union nationale des syndicats autonomes, 프랑스자율노조연합)
	FSU (Fédération Syndicale Unitaire, 단일노조연합)
	Solidaires (Union syndicale Solidaires, SUD포함, 연대노조연합)
	CNT (Confédération Nationale du Travail, 전국노동연맹)

이렇게 역사적으로 형성·발전된 프랑스 노조의 분립은 육체적·사무직 같은 노동의 속성에 따른 노동자의 위치보다는 주로 조합원의 종교·정치적 이념성향에 따라 이루어졌다고 할 수 있다(Mouriaux 1986, 17). 또한 단일노조제도로 인위적으로 통합하려 했던 친독정부와의 투쟁은 ‘노조의 자유는 복수노조’라는 공식을 형성하기도 하였다. 그리하여 1948년 프랑스 헌법에는 “모든 자는 노조활동을 통해 자신의 권리와 이익을 보호할 수 있으며, 자신의 선택에 따라 노조에 가입할 수 있다”라고 ‘노조 다원주의(pluralisme syndical)’ 원리를 명시하고 있다(Mouriaux 1998, 110). 이러한 다원주의 원리를 이유로, 프랑스 노동법은 직업을 갖기 위해 노조가입을 선행하는 ‘선가입의무제(closed shop)’, 고용이후 노조가입이 의무인 ‘후가입의무제(union shop)’뿐만 아니라, 조합비일괄징수제도인 ‘체크오프(check-off)제’ 역시 금지하는(노동법전 L2141-6, 이하 숫자만 표기) 등 노조가입을 중용하는 제도를 배제하고 있다.

하지만 복수의 노조를 인정하는 문제와 이에 따른 단체교섭제도의 형성은 또 다른 범주의 문제이다. 복수노조의 제도화과정은 노동운동세력의 역관계를 조정하고자 하는 중도우파정부의 정치적 의도가 포함되었다는 지적이 존재한다. 이를 살펴보기 위해 프랑스의 복수노조제도화 과정을 살펴보면 다음과 같다.

2) 자율교섭구조와 노조대표성

프랑스에서 교섭에 참가하는 노조는 원칙적으로 한국이나 일본의 경우처럼 조합원만을 대표하는 것이 아니라, 미국의 경우와 유사하게 노조가 조직대상으로 하는 종업원 전체를 대표한다. 이것은 단체교섭의 결과인 단체협약이 조합원뿐만 아니라 비조합원에게도 동일하게 확대 적용되는 협약확대제도와 연관을 갖는다. 프랑스에서 협약은 이에 서명한 노조를 기준으로 적용되는 것이 아니라, 협약과 관련한 사용자를 중심으로 이와 노동계약을 맺은 자 모두에게 전부 적용된다(L2254-1).³⁾ 이러한 특징은 노조가 법적으로 허용된 1884년 이전에 이미 사용자와 노동자 간의 쟁의나 교섭을 통해 일종의 협약이 존재하고 모든 노동자에게 적용되었던 역사적 맥락에 기인한다(Despax 1989, 360). 그리하여 단체협약이 노동시장에서 노동자 간의 평등(노동조건의 통일)뿐만 아니라, 사용자 간의 평등 즉 공정한 경쟁을 보장하는 직업규범으로 작용하게 되었다(조용만 1999, 127).

프랑스의 복수노조제도는 원칙적으로 노조들과 사용자 간의 노사자율교섭이라 할 수 있다. 노조, 사용자 어느 쪽이건 교섭을 제안할 수 있으며, 한국의 부당노동행위 제도와는 달리 사용자는 노조가 요구하는 단체교섭에 응할 법적 의무를 갖지 않는 것이 원칙이다. 또한 교섭이 정기적이지 않았기 때문에 교섭창구를 단일화할 필요도 없었다. 따라서 교섭의 개시 여부는 전적으로 노사 간의 역관계에 의해 결정되었고, 협약을 유리하게 이끌어내기 위한 노조들의 연대의 폭과 공동행동의 지속 정도가 관건이 되었다. 그 결과 프랑스 노사관계에는 교섭 전 노사 간의 역관계를 가늠하고 교섭을 유도하기 위해 교섭 전 파업이 선행하는 ‘선파업 후교섭’ 관행이 정착된다. 이 때문에 안정적이고 합리적인 교섭 관행을 유도하기 위해 1982년 11월 정부는 사용자가 기업차원에서 임금 및 근로시간에 대해 매년 교섭 의무를 지니도록 법제화하였다.

한편, 이렇게 노조가 교섭한 협약이 서명한 사용자를 매개로 전체 노동자에게 영향을 미치기 때문에, 교섭에 참가하는 노조는 그 노조 조

3) 프랑스에서 한자리의 낮은 노조조직률을 가지면서도, 90%이상의 협약확대율을 보이는 까닭은 바로 이러한 제도와 깊은 연관을 갖는다.

합원의 대표뿐만 아니라, 전체 노동자를 대표하고 있다는 대표성(représentativité)을 입증하여야만 하였다. 결국 노조가 교섭에 참가할 수 있는 권한, 즉 대표성의 입증 혹은 충족 여부가 주된 관건이 되었다.

대표성의 부여기준이 처음 제기된 곳은 1945년 5월 28일 노동부 회람이다. 여기에선 노동조합이 인정되기 위해서는 신고된 조합원 수, 자주성, 조합비 납부의 정기성과 중요도, 노조의 경험과 연수, 전쟁 시 애국적 태도를 기준으로 하였다. 하지만 명시된 수치의 기준이 있었던 것은 아니었으며, 친독비시정부에 동조한 노조나 어용단체를 배제하기 위한 상황에 따른 목적을 지녔다(Andolfatto et Labbé 2000, 96). 그런데 이 대표성은 일단 결정이 되면 시기나 상황에 따라 변하지 않는 ‘이의를 제기할 수 없는(irréfragable)’ 성격을 지니고 있었다. 이것은 여러 다른 유럽나라들과 다르게 유난히 노조가입률이 낮고 동시에 노조가 다양하게 분열되어 있는 상황에서 교섭구조의 안정성을 제공하여 왔다. 그리하여 1966년 법을 통해 CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC-CFE(관리직) 5개의 전국노조가 대표성을 인정받은 이후, 이에 대한 새로운 법안이 만들어지는 2008년 이전까지 전국이나 산별수준뿐만 아니라 기업 내 노조지부가 허용된 1968년 이후에는 기업 내에서도 이에 가입한 노조들은 교섭 참가 권한을 자동으로 보장받고 정부의 재정적인 보조와 더불어 다양한 혜택을 받아왔다.⁴⁾ 이러한 대표성은 특정노조가 일정정도의 기준을 충족하고 있다면, 그 노조가 해당 산별이나 사업장의 노동자 전체를 대표하고 있다고 간주하여 노조에게 교섭에 참가하여 협약에 서명할 권한을 제공하였다. 더불어 교섭에 참가한 노조는 조합원수, 규모, 노동자의 지지와 상관없이 원칙적으로 동일한 권한을 가졌다. 즉 대표성을 지닌 노조라면 원칙적으로 해당 모든 노동자를 대표하고 있다고 가정하고 있음으로써, 비록 소수의 조합원을 가진 노조 하나라도 서명하였다면 그 협

4) 실업보험제도 및 사회보장제도, 보충적 퇴직제도 및 직업훈련재정마련기관의 운영에 참여하며, 노조대표교육을 위한 지역단체 및 국가의 재정 보조를 받을 수 있는 권한을 갖는다. 기업 차원에서, 노조대표위원(délégué syndical)을 임명할 수 있는 권한을 가지며, 노사기구 선출직 선거 1차 투표에 후보를 우선적으로 출마시킬 수 있는 권한을 가졌다.

약은 유효한 것으로 보았다.

이렇게 독특한 대표성⁵⁾과 교섭제도는 직업선거의 전통과 함께 노조의 영향력을 조합원의 수보다는 노동자의 지지 수준으로 정의하는 문화를 만들었다.⁶⁾ 이에 반해 정확한 조합원의 수는 상당히 베일에 가려져 있다. 비록 정기적으로 열리는 노조 대의원대회에서 자신의 조합원 수를 발표하지만 이를 검증할 장치가 없으며, 또한 재정 독립성의 상징이라 할 수 있는 ‘조합재정 중 조합비(가맹비)의 비중’을 늘리기 위해 부풀려지는 조합원 수를 신뢰하는 연구자들은 드물다(Soulard, 2006).

3) 직업선거와 협약에서 다수개념의 도입

그렇다면 노동자의 지지도는 어떻게 측정할 수 있을까? 직업선거에서 노조가 획득한 득표율을 기반으로 노조의 영향력을 측정하는 것은 매우 오랜 관행이다. 프랑스에서 노사기구나 정부기구에 참여하는 노동자의 대표를 노동자 직접선거를 통해 선출하는 역사는 중세시대까지 거슬러 올라간다. 13세기에 이미 파리에서 ‘프뤼돔므(prud’hommes)’라고 불렸던 일종의 분쟁조정위원을 선출하기 위해 선거가 치러졌다. 이 당시 선거에는 일반적으로 장인(maître)만이 참여할 수 있었지만, 일부 지역이나 산업에서는 직인(compagnon)들이 참가하기도 하였으며, 섬유분야에서는 여성위원(prud’femmes)을 선출하기도 하였다(Andolfatto 1992, 14-15). 이후 1737년 리옹에서 노동자에게도 선거권이 주어지기 시작하면서, 1848년 법으로 노동자선거가 보편화된다. 나아가 여성에게도 선거권(1907년)

5) 이 대표성의 개념은 프랑스의 독특한 것이 아니라, 1차 대전 이후 1919년에 맺은 베르사이유 협약에 근거하고 있다. 이 협약은 국제노동기구(ILO)창설 규정을 두고 있는데, 이곳에 “참가 국가들은 가장 ‘대표적인’ 직업단체와 합의하여 비정부 전문가와 대표를 임명한다”는 규정에서 대표성의 개념은 도출되었다.

6) 이는 노조의 ‘제도화(institutionnalisation)’로 지적된다.(Adam 1983, 178) 즉 노조가 조합원에 기반을 두지 않고 특히 재정 면에서 조합원의 회비로 운영되는 것이 아니라, 국가 혹은 기업외부의 지원을 통해 관료 중심으로 활동하게 됨에 따라 노조가 조합원의 이해와 요구와 분리되는 경향을 나타낸다.

과 피선거권(1908년)이 주어지고 외국인노동자에게도 투표권이 제공되었
다(Ibid., 68).

하지만 본격적으로 기업내부의 노동자대표 선출을 위한 직업선거가
논의된 것은 기업 내 노사기구 설립이 의무화되는 1945년이다. 그 해
기업 내 노사협의회(comité d'entreprise, CE)⁷⁾와 종업원대표(délégués du per
sonnel, DP)⁸⁾가 도입되면서, 노사기구의 노동자대표를 선출하기 위한 방
법에 대한 논의가 진행된다. 먼저 도입된 제도는 각각의 노조세력들이
노사기구대표 후보단을 발표하고, 선거에서 다수를 획득한 노조세력이
그 대표위원을 독점하는 다수대표제 방식이었다. 당시는 노조분리가 본
격화되기 전으로 CGT와 CFTC의 대립이 중심이었다. 소수였던 CFTC는
비례대표제를 주장하였지만, 결국 CGT가 고수한 다수대표제가 승인된
다. 공산당과 사회당의 전신인 국제노동자연맹프랑스지부(SFIO), 그리고
CGT소속의 공산주의자인 앙브로아즈 크로아자(Ambroise Croizat) 노동부
장관 모두가 투표방식을 바꾸는 것에 반대했다. 그들에 의하면, 비례대
표제를 도입하면 노동계급이 분리되고, 어용노조(syndicats maison)의 출현
이 용이하게 되는 등 결국 사용자에게 이익이고 노동계급은 약화된다는
것이다. 또한 종업원대표제나 노사협의회는 노조다원주의를 구현하거나
다양한 여론을 수렴하기 위한 목적으로 만들어진 것이 아니라 계급전선
을 확립하기 위한 것이라는 이유를 들며, CFTC가 대표를 배출하기 위
해 CGT와 연대할 것을 요구하기도 하였다(Andolfatto 1992, 92).

소수세력에게 상대적으로 기회가 보장되는 비례대표제가 도입된 것
은 공산당세력이 철수하여 좌우연립정부가 붕괴된 1947년이었다. 1946
년 6월 이후부터 중도우파인 대중공화운동(MRP)⁹⁾의 지지도가 상승하고,
1947년 5월 공산주의자들이 정부에서 철수하자마자, '1947년 7월 7일

7) '기업위원회'라고 번역되기도 한다. 처음엔 상시노동자 100명 이상의 기업에서 의무
로 실시되다가 1946년 5월부터 50인 이상의 기업으로 확대되었다.

8) 종업원대표제는 10명 이상의 기업에서 설치가 의무다.

9) 45년 총선 이후 공산당, 사회당과 함께 임시정부를 구성한 중도·기독교민주성향의 정
당. 1945년부터 51년간 피에르 신부(Abbé Pierre)가 이당의 하원의원으로 소속되기도
함.

법'을 통해 종업원대표와 노사협의회의 노동자대표선출제도는 다수대표제에서 비례대표제로 변경된다. 비례대표제를 옹호한 이들은 다수대표제가 소수를 배격하고, 비례대표제가 평등한 특성을 지닌다고 강조했다(Andolfatto 1992, 92). 이때부터 이 선거에서 1차 투표에는 대표노조세력만이 후보단을 출마시켜 획득한 득표율에 비례하여 대표를 선출하고, 비대표노조세력이나 노조미가입후보는 1차 투표에서 등록유권자의 과반수 투표가 진행되지 않았을 때만 치러지는 2차 투표를 통해서 보장되었다. 이후 1948년(CGT-FO), 1964년(CFDT-CFTC) 연이어 노조의 분리가 진행되는 것은 이렇게 소수가 상대적으로 보장되는 다원적 비례대표제도의 도입과 무관하지 않다.

결국 이 당시 다수였던 노동운동세력은 노동진영의 단결을 위해 노사관계에서 노동자 측의 창구를 하나의 세력으로 독점하는 것을 지지한 반면, 사회적 가톨릭 세력은 소수의 견해를 보장할 수 있는 보다 평등한 제도를 요구하였다고 볼 수 있다. 더불어 이러한 다원적인 비례투표 방식 도입의 정치적 배경에는 노동세력 내에서 공산주의자들이 주도하는 CGT의 독주를 막겠다는 사용자단체와 중도우파정부의 의도와도 관련이 있다는 지적은 매우 흥미롭다(Mouriaux 1998, 110). 모리오는 이러한 다원주의의 도입이 노동자의 탈노조주의(a-syndicalisme)를 강화하였으며, 직업선거의 발전과 더불어 노동자가 노동운동의 주체가 아닌 객체로 전락되는 산업관계의 '의회화(parlementarisation)'를 초래하였다고 지적한다(Ibid., 110). 일반적으로 복수노조의 금지는 주로 남미와 아시아의 개발도상국의 권위주의 국가에서 정부에 순응하는 노조만을 허용하기 위한 억압적인 조치로 알려져 있다. 하지만 복수노조제도의 도입이 곧 민주주의의 증가 혹은 노조 측의 영향력 확대로 이어지는 것은 아니다. 이러한 측면에서 공산주의적 성향을 지닌 CGT의 독주를 막기 위한 방법의 일환으로 다원적 복수노조제도가 도입된 프랑스 사례는 시사하는 바가 크다.

한편, 대표성을 일단 인정받는다면, 노조들은 모두 동등하게 해당 노동자 전체를 대변한다고 보아 하나의 대표노조의 서명으로도 그 협약

이 유효한 것으로 보았던 전국 혹은 산별 협약인정방식은 1968년 기업 내 노조의 설립이 법으로 인정되고, 1982년 기업교섭이 의무화되면서 교섭이 기업차원에서 진행되고, 교섭이 기업경영이나 노동자의 요구를 담게 되면서 변하게 된다. 하지만 이 당시까지도 산별협약이 중심이고 기업협약이 예외였으며, 정부나 사용자 단체는 협약이 다른 다수노조의 파업으로 좌절되지 않고 실제 집행되기 위해선 3개 이상 노조의 서명이 있어야 한다는 의식이 존재하였다. 하지만 결정적으로 1998년 노동시간단축을 시행함에 있어 고용창출효과를 최대화하기 위해 정부가 기업 교섭을 도입을 제도적으로 권장함에 따라 기업 교섭이 확대되면서 협약의 정당성 문제가 불거지게 된다. 기업 협약에서 기업 내 조합원이 2명인 노조라도 상급단체에 가입하여 그 대표성을 인정받았다면, 그 노조가 서명한 협약이 전체 노동자에게 적용될 수 있다는 모순은 대표성 문제와 협약인정방식의 개혁을 요구한다. 결국 ‘다수제원리(principe majoritaire)’가 노동법에 다시 등장한다(Supiot 2004, 90). 우선 예외적으로 법보다 노동자에게 불리하게 맺어진 협약에 대해 반대하는 노조가 다수라면 거부권을 행사할 수 있게 되고, 이것은 1999년 제2차 노동시간단축 법안(오브리법안 II)에서 정식화된다. 협약에서 다수제원리는 2004년 5월 법률에서 더욱 확대되고, 2008년에는 대표성에 대한 대폭적인 개혁을 추진하기에 이른다.¹⁰⁾

4) 2008년 대표성 개혁 법안과 복수노조제도의 변화

2008년 8월 법안은 대표성 부여기준을 바꾸어 노조의 대표성이 ‘의의를 제기할 수 없는’ 것이 아니라 ‘반론의 여지가 없는(incontestable)’ 것으로 변화하는 것이 목적이었다. 특히 대표성 부여에 있어 직업선거에서의 득표율을 주요한 기준으로 도입함으로써 4년마다 주기적으로 노동조합의 대표성을 재부여하게 되었다.

10) 프랑스의 최근 사회적 대화 관련 변화에 대해선 손영우, 2008a를 참조.

2008년 8월 20일, ‘사회민주주의 혁신 및 근로시간 개정에 관한 법률’을 통해 1966년 이래로 유지되어 온 노동조합 대표성의 ‘문제 제기할 수 없는’ 특성을 폐지하고 4년마다 치러지는 직업선거 결과에 따라 대표성을 주기적으로 평가하도록 한다. 새로 마련된 노조의 대표성의 선정기준은 다음과 같다(L.2121-1).

- ① 공화국 가치의 존중¹¹⁾
- ② 자주성¹²⁾
- ③ 재정의 투명성
- ④ 최소 2년의 연혁¹³⁾
- ⑤ 교섭수준에 따른 지지도
- ⑥ 활동 및 경험에 따른 영향력
- ⑦ 조합원수와 조합회비

이 기준들은 모두를 만족시켜야 하는 병합적 성격을 지니고 있다. 하지만 현실적으로 가장 중요한 기준은 조항 5의 교섭수준에서의 지지도이다. 왜냐하면 위에서 제시한 기준들에 기반을 두어 노조의 대표성을 주기적으로 평가하게 되는데, 그 주기는 기업에서 4년마다 치러지는 직업선거에서의¹⁴⁾ 득표율을 첫 번째 기준으로 하기 때문이다. 이 기준을 기업에서는 2009년부터 치러지는 선거결과에 따라 즉시 시행하며, 산별과 전국수준에서는 선거결과를 종합하여 2013년부터 적용할 예정이다.¹⁵⁾

구체적으로 지지도의 측정은 기업 수준에서는 직업선거 1차 투표에

11) 공화국 가치를 존중한다고 함은 표현, 정치, 철학, 종교의 자유를 존중할 뿐만 아니라, 모든 종류의 차별, 교조주의, 비관용주의에 대해 거부하는 것을 의미한다.

12) 자주성은 정치적·재정적 자립을 의미한다.

13) 교섭단위를 포괄하는 산업적 및 지역적 범위 안에서 최소 연혁을 의미하고, 기산점은 노조 정관의 법적 제출일로 한다.

14) 노사협의회나 단일종업원대표 노동자 측 대표선출선거이며, 이 기구가 없는 소기업은 종업원대표선거로 대체한다.

15) 2013년까지는 과도적으로 현재 5개 전국대표노조와 여기에 가입한 산별노조의 대표성을 인정한다.

서 유효표(suffrages valablement exprimés) 중 노조가 획득한 득표율에 근거하고,¹⁶⁾ 산별이나 전국 수준에서는 기업별 1차 투표 결과에 대한 노동부 전국 집계에 기반을 둔다. 그리하여 기업차원에선 10%, 산별 전국차원에서는 8%이상의 지지율을 획득한 노조에게만 교섭권을 제공한다.¹⁷⁾ 그리고 대표성 부여에 대한 공정한 심사를 위해 노사가 위촉한 위원, 노동부 위원, 전문위원으로 구성되는 고등사회대화위원회(Haut Conseil du dialogue social)를 두고 있다. 결국 이로써 과거 전국대표노조에 가입된 기업노조지부는 자동으로 대표성을 획득하여 기업교섭에 참가할 수 있던 과거와 달리, 교섭에 참가하기 위해선 노조들이 자신의 기업에서 선거를 통해 최소한의 대표성을 확인받도록 하였다. 또한 직업선거에 대한 개혁도 뒤따랐다. 과거에 대표노조에게만 출마기회가 제공되었던 1차 투표에 대해 법적 연혁 2년 이상, 자주성, 공화국의 가치존중의 기준을 충족하는 모든 조합단체에게 출마 자격을 개방하였다.¹⁸⁾

또한, 협약 인정과 관련하여 다수제 원리를 보편화하였다. 협약은 총합 30% 이상의 직업선거 득표율을 갖는 하나 이상의 노조(들)의 서명으로 진행되며, 이에 대해 정해진 기간 내 50% 이상의 득표율을 갖는 하나 이상의 노조(들)의 반대가 없어야 체결된 것으로 본다.¹⁹⁾

결국, 프랑스의 복수노조제도는 교섭과정을 투입과정과 산출과정으로 분리한다면, 투입과정에서는 창구를 단일화하지 않고 10%(산별·전국은 8%) 이상의 지지율을 가지고 있다면 노동자를 대표할 수 있다고 보아 해당하는 모든 노조에게 교섭권을 보장하였다. 하지만 산출과정에서

16) 단, 범주별 노조(가령 간부직원연맹)는 동일 범주를 대상으로 획득되는 결과를 바탕으로 지지도가 측정되며, 또한 두 개 이상 노조의 공동후보일 경우, 득표율 분배는 후보 명단 제출 시, 관련 노조들이 명시한 것을 기준으로 하되, 구체적인 명시가 없을 때엔 참여 노조들에게 획득한 득표율을 동등하게 분배한다.

17) 위 기준과 함께 대표성을 인정받기 위해서 산별 수준의 경우, 해당 노조가 전국에 두루 분포해야 하고, 전국 수준의 경우, 해당 전국노조가 제조업, 건설, 상업, 서비스 등 모든 분야에 산별노조를 두고 있어야 한다.

18) 대표성부여를 위한 지지율은 정족수와 상관없이 1차 투표의 결과로 집계된다.

19) 단, 2013년 이전에는 전국교섭에서 ‘다수’는 지지율의 합이 아닌 노조 수(즉 3개 이상의 노조)를 의미한다.

는 협약의 인정제도를 두어 30% 이상이 서명하고, 다수가 반대하지 않는 협약만이 전체 노동자에게 적용될 수 있도록 하었다고 볼 수 있다.

<표 3> 프랑스 직업선거 결과(노사협의회 위원선출) (단위: %)

	1995-96	1997-98	1999-00	2001-02	2003-04	2005-06
참여율	66.2	65.8	64.5	64.6	64.8	63.8
CFDT	21.1	21.3	22.9	22.7	21.2	20.3
CGC-CFE	6.1	6.1	6.0	5.8	6.3	6.5
CFTC	4.8	5.0	5.5	5.8	6.4	6.8
CGT	21.7	22.4	23.0	23.5	23.4	22.9
CGT-FO	12.2	12.1	12.3	12.7	12.6	12.7
기타 노조	6.8	6.5	6.5	7.0	7.3	8.2
비가입후보	27.3	26.6	23.8	22.5	22.8	22.6

이러한 기준으로 보면, 전국수준에서는 CGT, CFDT, FO만이 대표성을 인정받을 가능성이 높으며, 2008년 이후 CGC-CFE와 UNSA 노조 간의 통합이 논의되기도 하는 등 이후 노조진영의 커다란 변화가 예상된다. 대표성에 대한 정당성을 고양한다는 측면에서 CGT와 CFDT가 지지한 2008년 새로운 법안에 대해 FO, CGC-CFE, CFTC는 소수 노조들을 배제하는 반민주적 법안이라고 비판하였다(손영우 2008b). 하지만 그간 제도밖에 있던 UNSA 등 비대표노조들은 긍정적으로 수용하고 있다는 측면에서 반민주적이라는 지적은 그 의미가 퇴색되기도 한다. 그 덕분에 UNSA, SUD 등의 비대표노조들은 대표성을 인정받지 못하더라도 조합원이 2인 이상이면 기업 내 노조지부 설립이 용이해지고, 직업선거 1차 투표에도 출마할 수 있는 권한을 가지게 되면서 최근 기업노조지부의 수가 증가하고 직업선거에서 지지율이 증가하고 있다.

결국, 새로운 대표성제도의 수용은 노조들이 직업선거에 더욱 민감하게 몰입하도록 하여, 노조구조의 ‘의회화’를 증가시켰다는 비판이 가능한 반면, 대표성의 정당성을 고양하고 다수협약제도를 도입할 근거를 마련하여, 노조와 노동자 간의 연관성을 높여 이른바 노조가 노동자와

분리되어 운영되어간다는 노조의 ‘제도화’의 경향을 줄일 수 있는 가능성을 마련하였다고 평가할 수 있다.

3. 한국에 대한 몇 가지 시사점

1) 단일화과정에 사용자의 개입여지 확대

앞에서 지적한 바와 같이, 교섭에 앞서 교섭창구단일화를 노조 측의 의무로 부과하는 것이 사용자의 개입 여지를 확대하는 것일 수 있다. 우리와 유사하게 창구단일화가 의무인 미국의 사례를 살펴보면, 미국의 복수노조의 경우, 노조의 결성은 자유롭지만, 교섭권을 갖는 노조가 되기 위해선 최소 대표권 승인투표(certification vote)를 요구할 수 있는 30%의 교섭단위 노동자의 지지를 획득하고 있어야 하고, 승인투표를 통해 교섭단위 별로 종업원 과반수의 지지를 획득하여야 한다. 이러한 대표권 승인제도는 결국 하나의 특정노조가 배타적인 교섭권을 갖도록 강제하고 있다. 그렇기 때문에 사용자들은 노조 승인을 막기 위해 전념한다. 노조가 생기면 회사가 망할 것이라고 협박하거나 외부의 노조파괴 전문가나 상담업체, 변호사들을 고용하여 노조결성을 막고자 하는 등의 사용자의 개입이 빈번하다(윤진호 2010).

현재 한국의 복수노조교섭제도의 가장 큰 문제점은 창구단일화에 대한 사업자의 책임이 없다는 점이다. 창구단일화가 진행되어야 비로소 사업자에게 교섭의 책임이 생긴다는 점이다. 즉 교섭을 위해선 노조들이 사용자와는 별개로 교섭을 앞두고 자신들 간에 대립을 벌여야 한다. 이 시기 사업자는 자유롭게 이들 간의 대립에 직간접적으로 개입할 여지가 발생한다. 물론 교섭창구를 단일화하지 않고도 개별교섭이 가능하지만, 이것은 사용자가 이를 수용할 경우에만 가능하다.

이에 반해 프랑스의 경우, 대표성을 지닌 노조들과 사용자 간의 자

을교섭을 추진하여 왔기 때문에 교섭을 추진하기 이전에 사용자의 개입이 있기보다는 교섭진행과정에서 비교적 친사용자 성향의 노조와의 소수협약이 문제가 되어 왔다. 그리하여 이를 막기 위해 협약에 대한 다수결원리가 도입되었다.

물론 대표성의 기준이 되는 직업선거과정에서 사용자가 개입할 수도 있지만, 사용자가 개입 시 흔히 동원되는 간부·관리직 역시 자신의 노조를 만들어 공식적으로 교섭권 획득을 위한 게임에 참여한다는 점이 이를 어렵게 한다. 간부들 역시 게임의 룰에 적용을 받기 때문에 경쟁과정에서 자신의 득표획득을 위해 위계나 기업의 구조를 사용할 경우, 법적 소송이나 경쟁에서 악영향을 받을 수 있다. 간부노조의 존재는 간부들이 사용자에 대해 상대적으로 독립된 자신들의 영역을 만들게 된다. 특히, 프랑스에서는 사용자나 사용자의 대리인이 특정 노조를 강화시키거나 방해하기 위한 목적으로 사용되는 어떠한 압력수단이라도 금지하고 있다(L2141-7).²⁰⁾ 더불어 흥미로운 것은 직업선거에서 노동자들의 지지 성향은 정치선거에서보다 상대적으로 급진적인 경향을 갖는다는 점이다. 가령, 2007년 대선에서 공산당에게 투표한 노동자는 5% 미만이지만, 공산주의 성향의 CGT 노조는 줄곧 20%를 상회하며, 제1의 노조자리를 놓치지 않고 있다.

2) 교섭단위와 협약의 확대적용

프랑스 노동법의 경우, 교섭단위별 협약에 대해 위계를 두고 있다. 즉 동일한 주제에 대해 기업교섭에서는 산별협약에 규정된 내용보다 노동자에게 덜 유리하게 협약을 정할 수 없고, 산별교섭 역시 전국협약의 내용보다 덜 유리하게 규정할 수 없다는 ‘유리의 원칙(principe de faveur)’

20) 한국의 경우에도 이와 유사하게, ‘공정대표의무’(노동법 제29조의 4)라고 “교섭대표노조와 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별할 수 없다”는 규정을 두고 있으나, 이것이 사용자의 부당한 개입을 대상으로 한다는 구체적인 명시는 찾아 볼 수 없다.

이 그것이다.²¹⁾ 이것은 산별과 기업 간의 교섭단위의 관계가 원칙적으로 산별협약이 중심이 되고, 기업협약이 예외적인 것이 되도록 만드는 효과를 갖는다. 또한 이러한 원리는 사용자를 중심으로 확대 적용되는 원리와 더불어 교섭의 혜택이 90% 이상의 노동자에게 확대 적용되는 결과를 낳아 중소기업이나 비정규직 노동자에게도 혜택이 확대된다.

이와 달리, 한국의 경우는 “산업별 노조 등 초기기업단위 노조의 지부·분회도 사용자와 교섭하기 위해서는 기업별 노조와 동일하게 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조로 결정”(고용노동부 2010, 30)되어야 하고, “초기업단위 노조는 사용자와 집단적으로 교섭하기 위해서는 개별사업(장)에서 해당 노조의 지부·지회가 교섭대표노조로 결정되거나 사용자가 개별교섭에 동의한 사업장을 대상으로 해야”하며, 산별교섭은 산별노조가 “교섭대표권을 획득한 기업의 사용자에게 한정해서만 사용자 단체를 구성토록 하여 통일교섭이 가능하게”(Ibid., 32)됨에 따라, ‘사업(장) 단위 교섭 중심’이라는 특성이 더욱 분명해질 전망이다.

한편, 사업(장) 내 비정규직 노조와 같이 계약방식이 다른 노조의 교섭과 관련하여, “교섭창구 단일화에 관한 규정은 강행규정으로……사업 또는 사업장의 근로자들이 가입하거나 조직한 모든 노동조합은 노동조합의 ‘조직형태’와 ‘조직대상의 중복’ 여부와 관계없이 교섭창구 단일화 절차에 참여하여야 함”(고용노동부 2010, 8)이라 규정하고 있다. 하지만 동시에 “현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다”(노동법 제29조의 3)고 정하고 있다. 결국, 교섭대상 분리를 노동위원회에 신청하여 승인받기 전에는 노동조건이 다르더라도 모든 노동조합은 하나의 교섭창구 단일화 과정에 참여하여야 한다. 이 때 규모나 조합원의 수에 있어 다수가 되기 힘든 비정규직 노조의 경우, 정규직 노조를 통해 대표된다면 그 대표성이 의문시될 수 있

21) 이 원칙이 협약 간의 갈등 시에만 적용되는 원칙인가 아니면 교섭 자체를 규제하는 원칙인가에 대한 논란이 있다(Mazeaud 2006, 226).

다. 이것은 앞서 지적한 대로 교섭참가노조가 노동자전체를 대표하고 있다고 가정하는 프랑스와 미국의 사례와는 달리, 자신의 조합원만을 대표하여 참가하는 한국의 경우, 원칙적으로는 교섭창구 단일화와 ‘과반수 노조’가 행하는 대표의 정당성 문제가, 실천적으로는 소수노조가 제기하는 교섭대상분리 요구 승인 문제가 갈등을 불러올 가능성이 있다. 결국 복수노조제도와 관련하여 협약의 혜택이 더욱 넓어질 가능성은 거의 없다.

3) 간부·관리직 노조의 출현

간부·관리직은 사용자와 근로계약관계에 있는 노동자임과 동시에 자신의 역할이 다른 노동자를 관리하는 것이라는 중간자적 입장에 놓여 있다. 프랑스의 간부·관리직 노조인 CGC-CFE는 실천적으로 비정치적 성향이고, 기업차원의 교섭에서 종종 사용자의 입장을 지지하기도 하지만, 2010년 전국적으로 진행된 퇴직연금제도 개혁반대운동에서는 다른 노조와 함께 반대목소리를 내기도 하였다. 핵심적으로는 간부·관리직이 사용자로부터 일정정도 자주성을 획득하여 자신의 이해와 요구를 주장하게 되었다는 점이다. 사용자의 과도한 지시나 요구에 대해 반대운동을 다른 노조들과 함께 하기도 하고, 사용자와 일반노동자 사이에서 자신의 독자적인 목소리를 내기도 한다.

프랑스의 간부·관리직 노조는 한국에서 복수노조제도가 도입될 때 고려 대상이 될 수 있다. 물론 과거 제도에서도 기업 내 조직대상을 달리하여 간부·관리직 노조설립의 가능성이 없었던 것은 아니지만, 복수노조제도의 도입과 함께 이러한 가능성이 더욱 높아졌다고 할 수 있다. 이미 한국전력에서 간부출신 직원들이 자신들의 권익보호와 사장의 회사운영방식에 대해 문제제기하면서 ‘제2노조’를 추진하려다 노동부로부터 ‘복수노조’를 이유로 그 설립이 반려된 사례에서 이러한 가능성을 보게 된다.²²⁾ 더불어 위에서 언급한 것처럼 사용자의 노조활동에 대한 더욱 적극적인 개입에 대한 우려, 특히 무노조사업장에서의 이후 사용

자가 노조건설억제에 개입할 것을 우려하는 목소리가 높다(조준모·진숙경 2010, 19). 이러한 우려와 함께 고려해보아야 할 사항이 간부·관리직 노조의 등장일 수 있다.

하지만 간부·관리직 노조에 대한 제도가 프랑스와 한국에서 다르게 나타날 수 있다는 점을 간과해서는 안 된다. 프랑스에선 일반적으로 직업선거 시 일반직과 간부직은 구분되어 투표를 진행하며, CGC-CFE는 간부직만을 대표하여 대표성을 인정받아 교섭에 참가할 수 있고, 이에 대한 적용 역시 주로 간부·관리직에 한정된다. 하지만 한국의 경우, 이에 대한 구분이 모호하여 간부·관리직이 주도하여 포괄적인 조직대상을 목표로 하는 노조를 만들어 단일화가 의무적인 교섭에 참가할 경우, 사용자 개입의 방편으로 사용될 가능성도 배제할 수 없다.

4) 노조가 없는 기업에서의 교섭 가능성

한편 프랑스 노동법은 기업차원의 단체교섭을 유도하기 위해, 노조 대표가 없는 기업에서는 단체교섭에 선출직 노동자대표 또는 이마저 없는 소규모사업장에는 외부 대표산별노조의 지원을 받는 수입노동자(salarié mandaté)²³⁾가 참가할 수 있도록 하고 있다(L.2232-21부터 L.2232-29).

이 경우, 교섭 참가자는 고용주에 대한 자율성과 자주성, 입장마련을 위해 다른 노동자와의 협력, 정보제공과 논의, 대표적 산별노조와의 접촉 능력 등의 조건을 만족해야 하며, 사용자는 해당산별의 대표노조에게 교섭참가·결정에 대해 통보해야 한다. 이 방식으로 서명된 단체협약은 선출직 노동자대표와의 경우, 노사협의회 대표나 종업원대표의 과반수의 찬성과 함께, 협약이나 법률에 저촉여부를 관리하는 산별노사동수위원회의 재가를 통해 시행되며, 수입노동자의 경우, 관련기업 노동자

22) “김쌍수식 무한경쟁’ 한전 내부서 반기 들었다”, “노동부의 석연찮은 제2노조 설립 불허”, 한겨레, 2011.01.26.

23) 위임제도는 기업 내 노동자대표가 존재하지 않는 경우, 해당 산별의 대표적 노조가 해당 기업 노동자에게 교섭권한을 위임할 수 있도록 한 제도이다. ‘위임제도’에 대한 구체적인 설명은 박제성, 2008. 참조.

다수의 찬성으로 시행된다.

한국의 경우, 노조가 없는 경우 교섭을 진행할 수 없다. 그 결과 무노조 사업체에 근무하는 76.4%의 노동자는 교섭의 혜택에서 제외되고 있다(2005년 노동패널 부가조사). 그렇다고 노조가 조합원만을 대표하는 교섭구조에서 특정 노동자가 존재하지도 않는 조합원을 대표하여 교섭에 참가할 수도 없다. 하지만 프랑스의 중소기업의 선출직 노동자대표나 상급노조의 지도를 받는 수입노동자가 사용자와의 교섭에 참가하여 협약을 맺고, 이 결과를 대표 전체나 노동자 전체의 동의를 통해 인정하는 방법은 한국 상황에서도 고려해 볼 수 있다(박제성, 2008).

5) 상급단체 미가입 노조의 증가

프랑스에서는 상급단체 미가입 노조의 확산을 막기 위해 대표상급단체에 가입한 기업 혹은 산별 노조에게 많은 특혜를 제공하였다. 그럼에도 노조미가입 대표 혹은 비대표노조 선출직 위원의 비율이 전체의 30%에 이른다(표-3 참조). 2008년 법안과 더불어 직업선거 1차 투표에서 비대표노조에게도 출마 기회가 제공되면 이러한 경향은 더욱 확산될 전망이다(Dares, 2008).

<표 4> 2009년 조합수와 조합원수의 현황

	조합수	조합원수
한국노총	2513개소(53.6%)	740,335명(43.5%)
민주노총	553개소(11.8%)	588,394명(35.9%)
미가맹노조	1623개소(34.6%)	311,605명(19.0%)

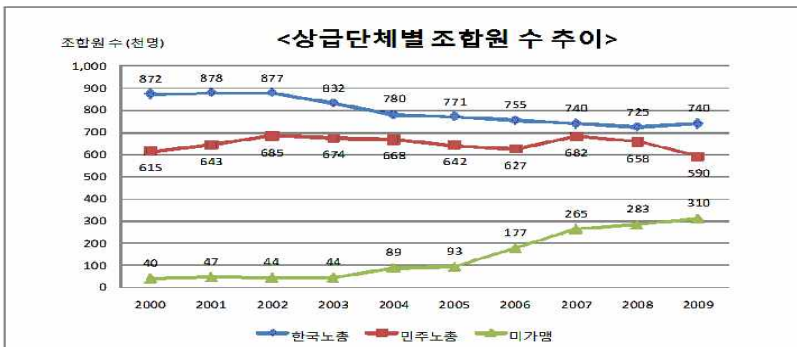
출처: 노동부

한국의 상황도 이와 크게 다르지 않다. 현재 미가맹 노조는 2009년 전국 노동조합 조직현황에 따르면, 1,623개로 전체 34.6%를 차지하고 있다. 현재 민주노총 소속의 노조가 553개로 11.8%를 차지하고 있는 상황을 고려한다면, 세 배 가까이 많은 수이다. 2010년 노동부 조사에 따르

면, 2009년 조합원 수는 1,640천명으로 전년보다 26천명(1.6%)감소하였다. 그러나 양대 노총은 조합원수가 54천명 감소하였지만 미가맹노조의 조합원수는 29천명 증가하였다.

더욱 중요하게는 미가맹노조의 증가속도이다. 또한 조합원수는 2003년 44,000여명, 2006년 176,000여명, 2007년 265,000여명, 2009년 311,605명으로 급격히 증가하였다. 6년 만에 무려 일곱 배 이상이 증가하였다. 이에 대해 한국노동연구원은 미가맹 노조의 증가를 2004년 이후 거대기업 노조의 민주노총 탈퇴와 독자노선을 표방한 공공부문 노조의 증가에 따른 현상으로 분석하고 있다. 이러한 경향은 복수노조제도의 도입과 함께 강성노조에 대한 사용자의 중립화 노력과 상급단체노조들 간의 갈등이 극심해질수록 더욱 증가할 가능성을 가지고 있다.

<그림 1> 상급단체별 조합원 수 추이



4. 맺음말

물론 복수노조제도의 도입이 한국노동운동에 미치는 영향이 미비할 수 있다. 2005년 노동패널 부가조사에 의하면, 전체노동자의 22.2%만이 노조가 있는 사업체에서 근무하고 그 중에서도 50.2%만이 노조에 가입

하였다는 측면에서 한국 기업에서 복수노조제도의 도입이 노사관계에 미칠 영향은 낮을 수도 있다. 특히 사업체 규모가 작은 20-90인 규모의 사업장의 84.5%에서 어떠한 노조도 없는 것으로 나타났다. 하지만 동시에 노조가 없는 사업체에서 일하는 노동자들 중 36.4%가 기회만 되면 가입할 의사가 있다고 응답하여 잠재된 노조 수요가 상당히 존재한다는 것을 보여주기도 한다(성재민 2006).

결국, 복수노조제도의 시행과 더불어 주체들이 어느 방향으로 노력을 경주하는가에 따라 복수노조제도의 효과가 결정될 것이다. 복수노조 시행으로 노조설립이 상대적으로 자유로워진 것은 매우 중요한 의미가 있다고 할 수 있다. 기존 노조세력이 미노조사업장이나 새로운 대상에 조직화를 집중한다면, 노조설립의 확대와 노조조직물의 상승으로 귀결될 수도 있지만, 노조들 간 대립의 확대와 이를 계기로 사용자의 개입이 빈번해 질 경우, 노조의 사회적 영향력의 축소와 상급단체 미가맹 노조가 확산될 수도 있을 것이다. 또한 창구단일화 제도가 단일화 과정에서 사용자 개입의 확대와 소수 노조의 견해를 배제할 수도 있지만, 자율교섭에 비해 교섭과정에서 상대적으로 노조의 분열을 막는 역할을 할 수도 있다. 이처럼 양날의 칼을 지닌 기업 내 복수노조제도의 도입을 앞두고 더욱 중요해진 것은 바로 노동주체들의 전략이 아닐 수 없다. 더불어 개별 노조의 노력뿐만 아니라, 민주노총과 한국노총이 공정한 경쟁을 다짐하고 조직화 방향을 함께 공유하는 ‘노조조직화 확대와 노동자단결을 위한 공동선언’ 및 양대 노총과 시민사회단체가 함께 구성하는 ‘노조 조직화와 복수노조 조정을 위한 공동위원회’ 같은 기구를 구성하여 공동대응에 나서는 것도 중요하리라 생각된다. **진보평론**

◆ 참고문헌 ◆

- 고용노동부, 『사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼』, 고용노동부, 2010.
 박제성, 『무노조 사업장에서의 집단적 근로조건 결정법리』, 한국노동연구원, 2008.

- 성재민, 「무노조 기업 근로자들의 노조 가입성향 분석」, 『노동리뷰』 통권 제23호, 11월호, 한국노동연구원, 2006.
- 손영우 2008a, 「프랑스 사회적 대화 관련 논의 흐름과 노사단체의 대표성 개혁의 주요쟁점」, 『국제노동브리프』, 6권 3호, 한국노동연구원, pp.74-82.
- 2008b, 「프랑스 노사단체의 ‘대표성, 사회적 대화의 발전, 그리고 조합 재정 수입에 대한 2008년 4월 9일 공동입장’의 주요 내용과 노동조합의 반응」, 『국제노동브리프』 6권 5호, 한국노동연구원, pp.59-68.
- 윤진호, 「미국의 복수노조제도 하의 노동조합 간 갈등과 협력: 보건의료산업을 중심으로」, 2010.
- 이장원·조준모·이승욱, 『한국의 파업구조와 특징에 관한 연구』, 한국노동연구원, 2005.
- 조용만, 「복수노조하의 단체교섭—프랑스의 기업별 단체교섭제도와 노동조합의 대표성 개념을 중심으로」, 『노동법연구』 제8호, pp. 120-153, 1999.
- 조준모·진숙경, 「복수노조시대의 노사관계전망」, 『노동리뷰』, 2010년 12월호, pp. 5-21.
- 한국노동연구원, 『교섭창구 단일화에 관한 논의』, 노동법·법경제 포럼, 2005.

- Adam, Gérard 1983, *Le Pouvoir syndical*, Paris: Dunod.
- Andolfatto, Dominique 1992, *L'univers des élections professionnelles*, Paris: Les éditions ouvrières.
- Andolfatto, Dominique et Dominique Labbé 2000, *Sociologie des syndicats*, Paris: La Découverte.
- Cazettes, Jean-Luc 2002, *Qu'est-ce que la CFE-CGC*, Paris: l'Archipel.
- Dares 2008, “Les élections aux comités d'entreprise en 2005-2006”, *Premières informations*, 2008 octobre, n°403.
- Despax, Michel 1989, *Négociation, conventions et accord collectifs*, Paris: Dalloz.
- Hadas-Lebel, Raphaël 2006, *Pour un dialogue social efficace et légitime: représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, Rapport au Premier ministre, Paris: La documentation Française.
- Higele, Jean-Pascal 2007, “Représentativité syndicale et accord interprofessionnels nationaux: les enjeux d'une réforme”, *Droit social*, mars 2007.
- Mazeaud, Antoine 2006, *Droit du travail*, Paris: Montchrestien.
- Mouriaux, René 1986, *Le syndicalisme face à la crise*, Paris: La Découverte.
- 1998, *Crise du syndicalisme français*, Paris: Montchrestien.
- Prost, A. 1964, *La CGT à l'époque du front populaire*, Paris: Armand Colin.
- Soulard, Christophe 2006, *Syndicats*, Paris: Ellebore.
- Supiot, Alain 2004, *Le droit du travail*, Paris: PUF.