

## 프랑스 勞使文化의 實態와 敎訓

朴 基 贊

目 次	
I. 緒 論	IV. 勞使文化의 一般性 및 特殊性
II. 勞使文化의 主體	V. 結 論
III. 勞使文化의 變遷	

### I. 緒 論

勞使問題를 거론할 때 흔히 사용되는 개념이 經營權과 勞動權이란 상호 對立되는 세력에 관한 말들이다. 經營權을 중심으로하여 特有의 經營文化가 형성된다면 勞動權을 중심으로한 勞動文化의 정립도 가능한 것이다. 본 연구에서는 이러한 經營文化와 勞動文化가 勞使問題와 관련해서 그 對立과 協力の 場을 펼쳐고 있는 실태를 勞使文化로 정의내림과 동시에 다른 선진국에 비하여 勞使文化가 多元化된 主體들에 의해 형성되어온 프랑스의 事例를 중심으로 勞使文化의 실태를 살펴 보도록 하였다.

일반적으로 프랑스의 勞動組合과 勞使關係制度는 매우 예외적인 것으로 인식되고 있으며<sup>1)</sup>, 프랑스인들이 연구한 문헌에서도 그들의 勞使文化가 이데올로기적 대립과 투쟁의 場으로 형성되어 있다는 것을 밝히고 있다.<sup>2)</sup>

英美의 勞使文化에 대해서는 우리에게 잘 알려진 반면에 프랑스의 勞使文化에 대한 것은 거의 언급이 없는 실정이라 하겠다. 본 연구의 주된 目的은 프랑스의 勞使文化에 대한 소개이며, 그 속에서 他國과의 類似성과 特殊性을 밝힘과 동시에 한국적 勞使文化 定立에 대한 주요 敎訓을 몇가지 제시하도록 하였다.

\* 仁荷大學校 經商大學 經營學科 助敎授

1) Kassalow E., *Trade Unionism and Industrial Relations: An International Comparison*, N.Y. Random House, 1969.

2) Weiss D., *Relations Industrielles*, 2 édition, Paris, Editions Sirey, 1980.

논문의 구성은 우선 첫장에서 노사문화를 이끌어가고 있는 主體(Major Actors)에 대한 분석을 하였으며, 제2장에서는 노사문화의 역사적 변천(Historical Evolution)을 다루었고 제3장에서는 노사문화 시스템(IR Culture System)의 프랑스적 특수성과 우리의 현실에 대한 시사점을 중점적으로 다루었다.

특히 어떤 제도나 기법이든지 각 나라의 상황적 특성을 고려하여 적용 및 응용될 것이 요구되는 만큼, 프랑스기업의 노사문화가 지니고 있는 특성 및 장·단점 역시 우리의 실정을 고려하여 새로운 企業主體的(政府依存의 탈피) 「勞使從체제의 구축」을 위한 시사점으로 받아 들여져야 할 것이다.

## II. 勞使文化의 主體

### 1. 생디칼리즘(Syndicalism)의 胎動

다른 西歐의 勞動運動史와 마찬가지로 프랑스에서도 勞使文化의 起源은 19세기 중엽으로 거슬러 올라간다. 돌레앙(Edward Dolléans)이 쓴 勞動運動史 첫권에서도 1830년-1871년 사이를 다루고 있으며, 그 내용을 보면 美國의 勞動運動史와 비슷한 과정을 밟아 왔다는 점을 알 수 있다<sup>3)</sup>. 즉 1835년 프랑스 각지에서 勞動者聯合이 결성되어 賃金引上과 作業日數短縮을 부르짖은 예에서와 같이 初期의 勞動組合形態는 英國이나 美國처럼 熟練工들이 자기들의 고용조건을 개선하기 위한 압력단체로서 나타난 것이었다. 또한 산업구조에 따라 다소의 차이는 있지만 職業別組合의 형성도 비슷한 양상을 띄고 있었다.

#### 1) 職業別 熟練勞組의 形成

英, 美의 경우처럼 프랑스에서도 勞動者 聯合結成禁止法이 있었음에도 불구하고 勞動組合은 이미 결성되어 있었다. 즉 英美의 慣習法(Common Law)에서 의도한 내용과 같은 것이 프랑스 大革命의 產物인 르 샹펠리에(Le Chapelier)法과 나폴레옹

3) Dolléans E., *Histoire du Mouvement Ouvrier, 1830-1871*, Paris, Collins, 1936

(Napoléon) 刑法에서 勞働者들의 聯合禁止法條項으로 明文化되어 있었던 것이다.

그러나 勞働者組合組織과 고용주 사이에 不法的인 賃金締結이 團體協約으로 이루어진 例는 初期의 프랑스 勞働組合史에서 자주 나타나고 있다. 1831년 리용(Lyon)의 건 직업계 하청업자들과 맺은 賃金協約이나 1843년 파리(Paris)의 인쇄공들이 그들의 고용주와 맺은 協約事項이 향후 20년동안 계속 지켜진 例 등이 바로 그것이다. 이처럼 초기의 勞働組合運動은 주로 職業別 技能工 中心으로 그들의 經濟的·社會的 地位를 보호하려는 것이 그 주된 의도였다. 그 결과 초기의 勞働組合은 기능공들의 權益伸張을 위하여 使用者와 흥정을 하는 메카니즘을 형성시켰으며, 처음부터 地域別로 구성되었던 것이다.

## 2) 無政府主義的 放任勞組의 出現

以後 프랑스 勞働運動의 方向은 점점 無政府主義的 勞働運動(anacrcho-syndicalism)이란 放任主義的 性格을 띄게 되었고, 政府의 제도적 간섭에 대해서는 철저한 불신을 갖는 경향으로 나아갔으며, 勞働運動에 대한 政府의 탄압은 점점 심화되고 있었다. 1848년 新共和黨政府의 武力彈壓, 勞働運動에 대한 탄압이 절정에 이르렀던 1870년 革命政府의 政策 등에 의하여 勞働者와 政府間의 불신이 심화되었으며, 勞働運動은 더욱 격렬해져 갔었다. 비록 1840년에 全國勞働研修會(Workshop)가 강제해산되고 1870년의 革命政府(Commune)가 프랑스 勞働者와 勞働團體에 큰 상처를 입히기도 했지만 1870년 이후 제1차 세계대전 사이에도 勞働革命의 哲學과 戰略은 계속 확산되었다. 이러한 사실은 인쇄공 勞組, 제조공 勞組, 탄광 勞組 등에서 團體協約慣行이 지속적으로 발전되었다는 점으로부터 파악될 수 있다.

1864년 法에서는 團體協約을 目的으로 모인 勞働協會(Association)에 대한 制裁條項은 있었으나 罷業行爲(Grève)는 合法的이라고 明示하였다. 그 이후 1880년대에 이르러서는 團體協約을 위한 勞働協會의 結成을 자유롭게 할 수 있도록 하는 法도 制定되었다.

이처럼 대부분의 西歐社會에서 나타난 勞働運動에서 처럼 프랑스의 勞働運動에 있어서도 勞使間의 協商活動이 發展됨과 동시에 混亂이 심화되거나 勞働運動의 主體勞力들 間의 理念的 論爭은 끊임없이 계속되어 온 것이다.

## 3) 勞組主義(Syndicalism)와 社會主義(Socialism)의 結合

18세기 後半期에는 社會主義 理念이 理論的으로 점점 精巧하게 정립되기 시작했으며, 社會主義者들은 勞動者와 勞動者團體를 통한 大衆的 기반을 굳히는데 심혈을 기울였다. 獨逸의 경우와 마찬가지로 社會主義運動과 勞動組合運動이 연계적으로 胎動됨으로써 勞動組合運動이 政治的으로 社會黨과 獨立的으로 전개되어야 하는가 아니면 함께 결속되어야 하는가 또는 社會黨의 大衆的 지지기반으로서의 역할만 수행할 것인가하는 생디칼리즘의 性格問題에 대한 論亂이 거듭되었다. 프랑스의 생디칼리즘 운동이 다른 서구제국과 구별되는 것은 바로 無政府主義的 勞組理念이 社會主義라는 이데올로기의 영향에 앞서서 強하게 형성되어 있었다는데 있다.

한편, 1866년 제네바 국제회의에서 막스(Marx)주의자와 프루동(Proudhon)주의자가 통합 되었으며, 이들은 노동조합을 형성시키는 임무가 프롤레타리아 계층의 가장 중요한 역할이라고 표명함으로써 각국의 革命勞組를 강화시키는 기폭제 역할을 하였다. 독일의 경우에는 발덴부르크(Waldenburg)광부를 중심으로 한 自由勞組의 움직임이 있었으나 매우 미약했으며, 1875년에 와서 라셋(Lassall)주의자와 막스주의자의 결합이 이루어진 고타(Gotha)회의 이후 사회주의적 노동조합주의가 확고하게 자리를 잡게 되었다. 20세기에 접어들어서는 막스주의적 이념노조가 단계적으로 실천적 改革勞組로 변화되어 갔으며, 노조는 엄청난 예산을 확보하고 건물의 구입, 교육, 사회보장비 등의 실시에 직접 참여를 하게 되었다. 프랑스의 경우는 노조가 모두 혁신적으로 되기를 바라지 않고 각 노조가 사용자 또는 노동자의 측근 집단으로서 상호 유대관계를 맺도록 형성되어 왔었다.

이후 막시즘(Marxism)의 영향으로 자본주의에 대한 비판과 함께 革命勞組主義가 팽배하기 시작 하였고, 파업이 이들의 주된 무기로 사용되어 사용자에 대한 반발 및 勞動者 革命을 추구하게 되었다. 1906년의 Amiens 현장에서는 社會黨과 革命勞組의 結合을 선포하여 노조의 궁극적 목표가 「사용자와 일상 봉급자를 없애고, 노동자만의 단체를 만들자」는 기치를 내걸었었다. 사회주의 혁명과 혁명노조주의가 결합된 단체로서 가장 대표되는 노조가 바로 CGT(Confédération Général du Travail)로서 비록 오늘날에 와서는 노조가입자 수가 크게 줄고 있으나 CFDT와 함께 프랑스 勞組主義 運動의 주역을 담당해 오고 있다.

## 2. 理念勞組의 發展 및 勞組性格의 多樣化

제2차 세계대전 이후 革命的 勞動組合運動(Revolutionary Syndicalism)은 보다 다양한 형태의 理念的 색채를 띠면서 발전되었다. 과거 政府의 간섭이나 理念政黨과의 結合을 거부해 오던 프랑스의 勞動組合도 1946년을 前後로 해서 分裂 및 政治的 色채를 강하게 띄기 시작하였다.

## 1) 沿革的 考察

쌩디갈리즘 태동시부터 주요 사건별로 그 進化過程을 살펴보면 다음과 같다.

제 1 기 (동 결 기)	1791년 : Le Chapelier法에 의거하여 모든 勞動者 團體 및 使用者 團體의 結成이 禁止됨.
제 2 기 (해 급 기)	1864년 : Le Chapelier法의 폐지에 따라 勞動者들의 罷業權이 認定됨. 1884년 : 法으로 勞動組合의 結成을 認定함. 1885년 : Limoges에서 CGT(勞動總聯盟) 結成.
제 3 기 (정 착 기)	1906-1913년 : 全國的인 罷業이 계속됨. 1917년 : 러시아 革命에 따른 社會主義의 영향이 확산됨. 1919년 : CFTC(기독교 勞動者 總聯盟)의 結成. 1920년 : CGPF(生産者 總聯盟)의 結成, CSR(革命勞組委員會)의 結成. 1929년 : 世界經濟 대공황. 1934년 : 罷業示威(革命)와 反對示威(反革命)의 연속. 1936년 : CGPF(生産者 總聯盟)가 CGPF(使用者 總聯盟)로 發展됨.
제 4 기 (전 성 기)	1945년 : Libération(Paris해방) 1946년 : 國有化 政策의 實施와 함께 從業員代表(délégué du personnel)와 企業委員會(Comité d'entreprise)를 제도화함. 1946년 : CNPF(全國 經營者 協議會)의 結成. 1946년 : CNT(全國 勞動聯盟)의 結成. SA(自律勞組)의 結成. 1947년 : Renault 자동차공장의 總罷業 및 공산당 勞組員의 축출. 1948년 : CGT의 분열(CGT-FO의 中立勞組結成). 1958-1972년 : De Gaulle이후 프랑스 經濟成長의 가속화. 1964년 : CFTC의 분열(CFDT의 社會主義勞組 結成). 1973년 이후 : 失業의 增大 및 지속적인 罷業發生.
제 5 기 (수 정 기)	1981년 : Mitterand등장에 따른 社會黨과 CFDT의 연계. 1981년 이후 : 勞動組合員 數의 激減에 의한 勞組의 量的 위축. 1982년 : 勤勞時間의 短縮(週當 39時間), 종업원 의사결정의 자유(Loi : Aurowx)보장. 1988년 : Mitterand의 社會黨 재집권.

이러한 썬디갈리즘의 進化過程을 통해서 프랑스의 勞使文化는 보다 理想的·政治的 색채를 띠게 되었으며, 經營勞使文化의 主體性 또한 美國이나 日本에서 처럼 經營權에 專屬되지 않고 政府, 經營者(經營者 勞組포함), 勞動組合에 제도적으로 分散된 形態를 띠게 되었다. 그러므로 프랑스의 勞使文化를 美國式의 人事관리(Personnel) 또는 인적자원관리(HRM)의 틀에 맞추어 分析한다면 政府와 勞組간의 力動的인 關係를 被動的으로만 보는 오류를 범하게 된다. 특히 勞使關係의 主導權이 제도적으로 勞組와 企業에 兩分되어 있고 相互 政治的 對立이 強하게 나타남으로써 調整者로서 政府勤勞監督官의 역할이 점점 더 重要視되고 있는 점이 프랑스 노사관계의 特性으로 부각된다.

1981년 미테랑(Mitterand)政府의 企業國有化 政策, 技術開發을 위한 政府의 長期支援制度 및 勤勞監督官制度의 確立, 從業員教育프로그램의 強化 등 일련의 “社會主義的 企業民主化” 政策은 勞使文化의 再定立에 큰 影響을 준 것이었다. 1986년이래 시락(Chirac)政府의 ‘資本主義的 企業 合理化’ 政策이 나타나기도 하였으나 미테랑의 재집권과 함께 社會主義的 性格이 강한 勞使文化가 지속되고 있다.

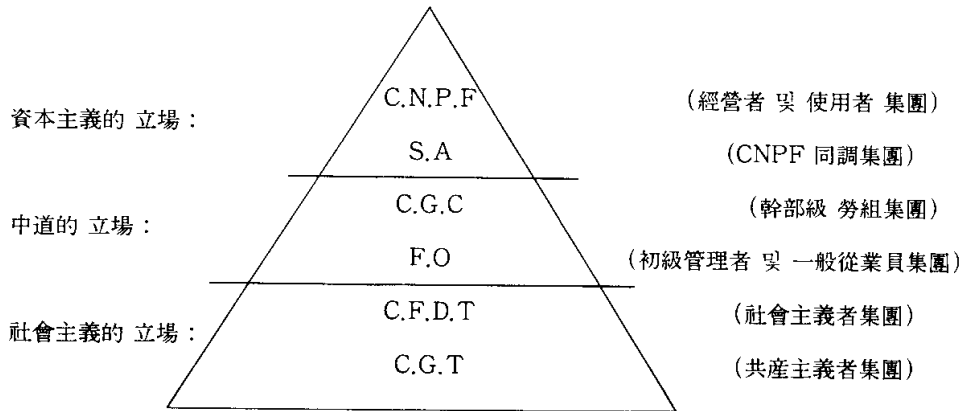
## 2) 勞組 性格의 多樣化

1917년의 러시아革命 이후에는 노조주의(Syndicalism)와 사회주의(Socialism)의 연계상태가 勞組의 性格(Color)을 가름짓는 기준이 되어 왔다. 특히 1946년 이후 전개된 狀況을 보면, (1) 프랑스 Syndicalism의 초창기에 確立된 革命的·無政府主義的 理念과 急進的 社會主義가 결합된 CGT 勞組의 재탄생, (2) CGT내 中道派의 分裂에 의한 온건적 CGT-FO의 탄생, (3) 기독교 社會主義 理念에 기반을 둔 CFDT로 분열·확대되면서 理論的 社會主義에 충실한 CFDT의 탄생 및 (4) 화이트칼라 노조로서의 CGC, SA, CNPF등도 지속되는 罷業示威의 동조세력 또는 反革命 勢力으로서 그 色채를 多元化시켜가고 있다. 社會主義 對 資本主義란 이데올로기의 측면에서 이들 勞組의 性格을 구분해 보면 다음 그림과 같이 段階的 特性을 갖고 나타난다.

물론 그림에서와 같이 勞組의 性格이 明白하게 고정화된 것은 아니지만 CNPF와 SA는 經營者集團의 이익을 代表하며, CGC와 FO는 中道的, 그리고 CFDT와 CGT는 下級 從業員들의 權益 擁護를 위한 勞組로 크게 대별해 볼 수 있다.

이러한 勞組性格의 多樣성은 오히려 經營勞使文化의 形成이라는 관점에서 보면 勞使間의 협상폭(Bargaining Zone)을 合理的으로 형성시켜주는 제도적 強點으로 나타

나타나게 된다. 즉, 企業委員會(Comité d'entreprise)에서 이들 勞組의 代表들이 各者의 立場을 밝히고 論議를 거듭함으로써 經營者와 간부 및 下級從業員들 간의 利害關係가 점점 좁혀져가게 된다는 것이다.



프랑스 勞組들이 이와같이 자신의 路線을 선명하게 유지하면서도 다른 勞組와의 협력, 그리고 政府나 經營者들과의 合理的 협상을 하게 되는 것은 결국 多元化된 産業社會의 다양한 從業員들의 욕구를 代表해 주는 勞組시스템 자체가 다양하게 確立되어 있기 때문인 것으로 볼 수 있다.

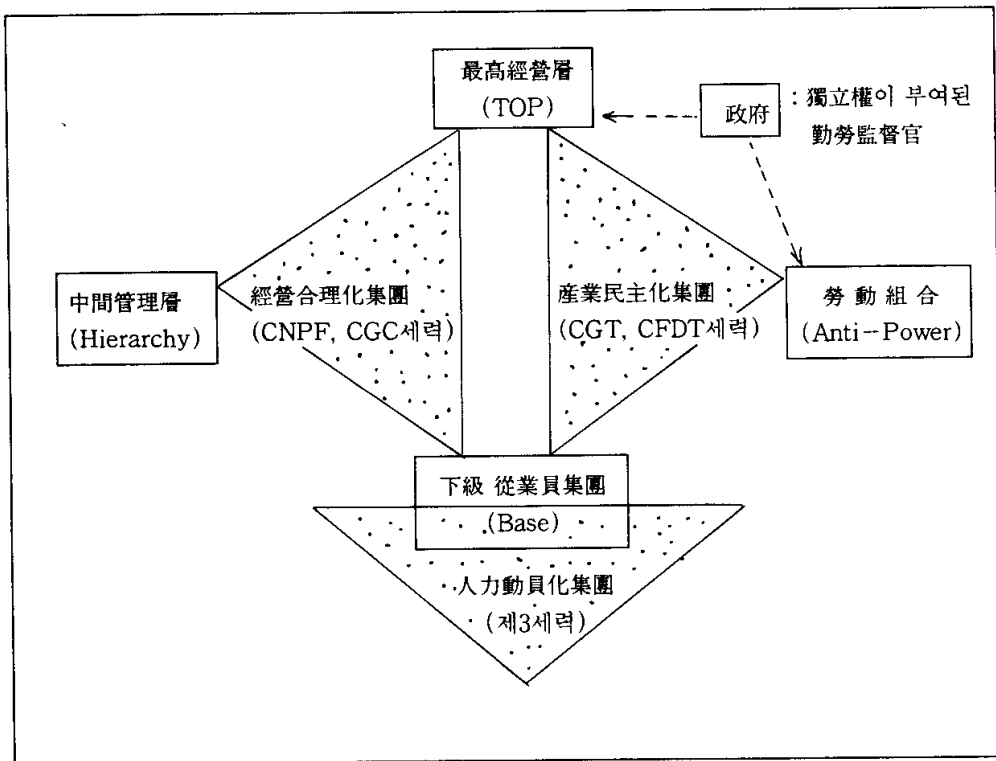
### 3) 勞動組合의 行動論理

관리자 집단(Hierarchy System)의 行動論理를 '능률의 원칙에 따른 經營合理化의 論理'라 한다면 노조집단(Union System)의 行動論理는 '힘의 原則에 의한 産業民主化의 論理'로 대별할 수 있다.

프랑스 勞組의 행동논리는 勞組의 성격에 따라서 完연하게 合理化 集團과 民主化 集團으로 구별된다. CNPF, SA, CGC는 관리자층(Hierarchy)에 동조하는 반면, CGT, CFDT는 반세력 집단(Anti-Power)으로서 經營權에 정면 도전하는 勞組로 활동하며, FO는 이들 兩者間의 中立的 性格을 띄고 있다. 그러므로 프랑스의 경우 勞使關係의 첫단계는 勞·勞間의 對立形態로 나타나며, 다음 단계로서 이들의 협상된 결과위에 代表者들로 구성된 勞·使協議가 이루어지고 있는 것이다.

勞使協商의 첫단계가 勞·勞協商을 전제로 하게 됨으로써 실제로 使用者측으로서는

協商的 태도가 확실하게 되는 長點이 있게 되지만, 勞組側로서는 主張하는 강도가 中道적으로 되어버리는 問題점이 나타나게 된다. 이와같은 協商 結果의 온건화에 따라 實質的으로 從業員의 기대에 부응하지 못하는 경우가 빈번하게 發生함으로써, 점점 合理化集團 階層이나 民主化集團 勞組에 따르지 않는 自律的, 參與的 集團을 형성시키려는(從業員 자신들의 自由로운 意思表現權을 행사하도록 하자는) 輿論과 함께 法的으로 새롭게 탄생한 것이 企業內 意思表現自由集團(Expression Group)인 것이다.



勞使文化的 變遷過程問題로 후에 상술하게 될 集團間 行動論理의 變化過程은 이처럼 「合理化 集團 → 民主化 集團 → 自律化 集團」의 順序로 그 세력이 이전해 온 段階를 보여 주지만, 이러한 새로운 傾向(從業員의 욕구변화 또는 勞組員 數의 감소 등)의 出現에 關係없이 勞組는 각각 그들의 制度적 힘(Institutional Power)을 오히려 強化시키고 있는 점이 프랑스 勞組의 理念的, 制度的 特性을 여실히 보여 주는 것이라 하겠



다. 흥미로운 사실은 經營者들도 최근에 나타난 종업원의 의사표현자유집단(Expression Group)을 人力動員化에 적극 活用하는 한편 「Progress Group」 또는 「Excellence Group」이란 명칭하에 集團作業方式을 確立시키려는데 엄청난 노력을 투입하고 있다는 것이다.<sup>4)</sup>

프랑스 IBM社의 경우는 Expression Group운영팀과 Excellence Group(Progress Group)운영팀간에 計劃的으로 競爭을 야기시킴으로써 팀長 사이에 權力게임이 유발되도록 하는 한편, 成果產出이 보다 명백한 Excellence Group에 대한 지원을 강화시킴으로써 經營者側에 보다 유리한 方法으로 從業員의 참여를 확산시키고 있다. 한편 Thomson社의 경우를 보면 社會的 欲求의 만족에 치중한 Expression Group과 經濟的 欲求의 만족을 위한 Progress Group으로 組織力이 兩分됨으로써 結果的으로는 組織 成果가 저하되는 순수 權力게임의 발생만 유발시킨 例도 나타나고 있다.<sup>5)</sup> 이들 事例는 모두 기존의 行動論理를 탈피한 새로운 組織運營의 論理를 도입할 경우, 組織力의 分散만 초래하는 權力게임(Power Game)을 성과게임(Performance Game)이란 肯定的인 方向으로 이끌 수 있는 經營者와 從業員間의 共有된 가치가 確立되어야만 성공할 수 있다는 것을 보여주는 것이라 하겠다.

### 3. 勞組의 特性分析

앞에서 살펴본 프랑스 勞組의 多元化는 理想的으로 분명하게 구분이 되어 나타나지만 勞組의 性向을 보다 구체적으로 이해하기 위해서는 각 勞組의 강령 및 그들이 안고 있는 問題點에 대하여 살펴보는 것이 필요하다.

#### 1) CGT(勞動總聯盟)

강령	· 經濟的 民主化 및 自律的 社會主義의 實現
이슈	· 勞動者의 社會的 欲求 만족 · 勞動權의 保障(自由와 權益의 強化) · 勤勞條件 및 勤勞生活의 向上(週 35時間 勤務)
問題點	· 下級·單純技能工들의 호응 격감 : (초기 500만 → 현 190만명) · CGT와 PCF(프랑스 共產黨)의 연계약화 : (CGT의 10%만 PCF黨員) · 특히 1981년 社會黨 政府의 등장으로 인하여 CFDT의 성장 및 CGT의 약화

4) Park, K.C., "La création d'une micro-culture mobilisatrice dans l'entreprise française", 經營學 博士學位 論文, HEC, Paris 1987.

5) *Ibid.*

2) CFDT(프랑스 民主 勞動 總聯盟)

강 령	· 地域別 分權化 및 自律的 社會主義(Socialisme Autogestinaire).
이 슈	· 연대의식(Solidarité)의 強化 · 失業救濟· 社會保障制度의 革新 · 勞動者와의 公평한 企業發展
問 題 點	· 階層間 분과 배제에의 난관 · CGT에 대한 무조건적인 대립 · 보수적 전통 중시에 따른 CFDT노조 강령의 선명성 약화· 노조 재강화운동(Resyndicalisation)에 대한 從業員의 호응 부족. · 社會黨과 CFDT간의 政策上 不一致.

3) CGT-FO(勞動者· 勞動力· 總聯盟) : 1948년 CGT에서 분리되어 결성.

강 령	· 다양한 社會的 역학관계의 균형을 추구하는 中立勞組. · CFDT, CGT의 社會政策에 반대하는 經營革新勞組. · 모든 계층, 모든 산업에 열려있는 開放勞組.
問 題 點	· 최근들어 회원수의 높은 증가추세를 보이고 있으나 주도적인 역할은 못하고 있음.

4) CFTC(프랑스 기독교 勞動者 聯盟) : 1887년 상공업 勤勞者 勞組로 시작, 1964년 CFDT가 분화됨.

강 령	· 진정한 企業革新 - 從業員 代表의 經營 參加. - 經營監督 委員會 設置. - 勞動者와 企業 共有. - Semi-autonomous Group(反自律集團)의 운영.
問 題 點	· 다양한 산업체제로의 과급부족. · 운영자금 부족(교회의 호응이 낮은 기독교 勞組).

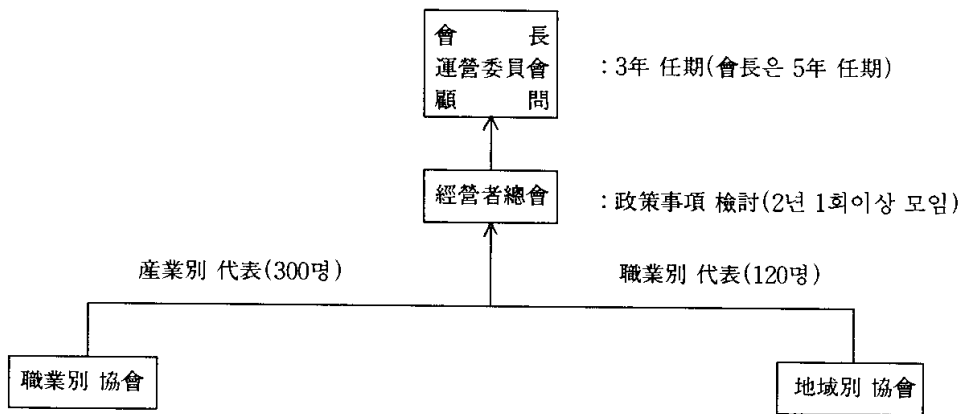
5) CGC(幹部 總聯盟)

강 령	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 自由(Liberté), 責任(Responsabilité), 連帶(Solidarité).</li> <li>· 使用者에 대한 要求는 最少, 個人의  반영은 最大.</li> </ul>
이 슈	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 社會的 統制集團과 計劃集團의  분리 및 分權化.</li> <li>· 勞動者의 參與  강화 및  화합분위기 조성.</li> <li>· 企業委員會(Comité d'entreprise)의 經濟的 活動 強化.</li> </ul>
問 題 點	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 幹部들의 勞組라는  특성때문에 下級職과의  융화가  안됨.</li> </ul>

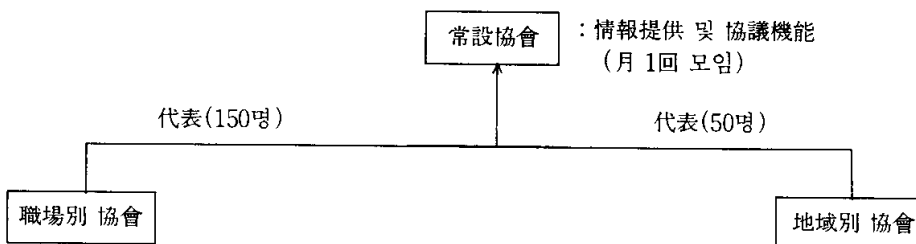
5) CNPF(프랑스 經營者 協議會) : 1946년 설립된 全國 經營者 代表들의 權益 보호.

강 령	· 企業 및 商業 發展.
運營팀 構成	아래 그림
問 題 點	· 經營者들이  자신들의  이권보장을  위하여   구성된  단체이므로  당연히  사용자  단체이나  스스로는  勞組團體로  표명하는  이율배반적  性格보임.

<運營팀 構成>



<常設協會 構成>



이들 노조의 최근 움직임을 요약해 보면, 각 노조별로 강령은 거의 변함없이 유지되고 있으나 종업원들로부터의 呼應度가 낮아지고 있는 것이 공통적인 현상으로 표출되고 있으며, 노조의 理念性이 弱화되면서 종업원들의 실질적 욕구만족에 대한 것보다 現實的·經濟的 勞組의 性格을 강화시키고 있는 것으로 나타나고 있다.

### Ⅲ. 勞使文化의 變遷

#### 1. 企業環境의 變化

石油波動이 몰고온 1974년의 世界經濟 危機는 프랑스 經濟에도 큰 충격을 주었다. 특히 經濟成長率의 저하(5.7% : 1959-1973, 3.1% : 1973-1979, 1.1% : 1979-1983)는 勞動市場과 資金/利潤 배분제도에 즉각적이고도 지속적인 영향을 끼쳤다.

失業率도 급격히 증가되어 1973년 당시에 1.8%이던 것이 1982년에는 8.3%로서 10년동안 4배나 불어났으며 企業의 부가가치(이윤)총액중에서 임금으로 支出되는 비율도 1973년 이전에는 48%-50%이던 것이 1974년 이후에는 55%-56%로 증가됨으로써 企業의 부담을 가중시키고 있으며, 프랑스를 비롯한 유럽제국의 경우, 從業員에 대한 社會保障費 支出이 무엇보다도 企業財政을 압박하는 요인이 되고 있다.

1974년 以前까지만 하더라도 從業員의 福祉厚生과 企業의 經濟的 成果產出이란 經營이슈가 균형적으로 발전되어 오던 것이 國內外 經濟與件의 變化로 말미암아 '利潤의 生産' 측면보다 '利潤의 分配' 측면이 相對的으로 強化<sup>6)</sup>됨과 동시에 생산량에 비하여 기술발전 등에 따른 勞動生産性이 증대한 결과 1974년에 580만이었던 2차산업 從業員數가 10년 뒤에는 440만으로 감소되었다. 반면에 730만이었던 3차산업 從業員數는 870만으로 크게 늘어났다.

이러한 企業 外部經濟의 變化는 雇用關係·勞使關係·職務關係등 組織社會의 形態<sup>7)</sup>를 쇄신하도록 증용하고 있는 실정이다.

6) 1959-1974년 사이의 투자액 증가율이 연 7.2%, 가계 생활비 증가율이 5.4%이던 것이 1974-1983년 사이에는 각각 0.5%, 3.1%로 된 것이 그 한 예라 볼 수 있다.

7) 제도적 또는 관례적으로 형성된 組織 形態

## 2. 雇用關係의 變化

經營權을 中心으로 形成된 企業의 經營文化와 勞動權을 中心으로 形成된 勞動文化는 서로 별개의 개체로서 形成되는 것이 아니라 經營權·勞動權을 이루는 主體들간의 '힘'의 「대립과 균형」에서 상대적으로 나타나는 현상이다. 프랑스의 경우는 이와같은 '힘'의 論理가 理念的·制度的으로 分化된 상태에서 다양한 權力게임시스템을 形成한다는 것은 이미 밝힌 바이다.

프랑스의 特有的 經營勞使文化는 이러한 '힘'의 論理가 個別的 次元(個別雇用關係) 및 集團的 次元(集團雇用關係: 勞使關係)에 모두 적용되어 形成된 것이라고 볼 수 있다. 그러므로 프랑스 企業에 있어서 雇用關係의 變遷을 알기 위해서는 勞使關係의 特性, 經濟活動 人口와 勞動市場의 構造, 經濟시스템의 國際化, 社會保障制度의 發展, 賃金制度 등에 대한 綜合的 分析이 要求된다.

레이노(J.D.Reunaud)教授와 같은 勞動社會學者들은 1967-1968년을 기하여 새로운 雇用關係가 形成되었다고 보며<sup>8)</sup> 企業의 人的 資源管理를 政府의 主導下에 추진한 것은 1976년 레이몽 바(Raymond Barre)내각의 雇用政策이 입안되고 1978년에 실제 그 효과가 나타난 때로 보고 있다.<sup>9)</sup> 한편 1981년 社會黨 政府의 출범이래 企業 民主化 政策이 1982년 法規로 채택되어 실시되고 있는 중이다.<sup>10)</sup>

이들 觀點에 따라 雇用關係 發展의 時代的 區分을 해 보면 다음과 같다.

(1) 1950-1968년 : 이 기간 동안에 봉급 生活者 數가 급격히 늘어 났으며 개별 고용 관계(Employee-Employer Relations)가 국가의 直接的 介入에 의해 제도화 되었다.

(2) 1968-1977년 : 프랑스의 68혁명이후 社會保障制度가 強化되고 集團雇用關係(Industrial Relations)가 모든 산업에 제도화 되었다.

(3) 1977-1981년 그리고 그 이후 : 기존의 雇用關係(個別 또는 集團)에 대한 자성

8) Reynaud J.D., *Sur La négociation collective en France, Les syndicats, les Patrons, l'Etat*, Editions Ouvrières, Paris, 1978.

9) Colin J.F., Elbauin M., Fonteneau A., "Chômage et Politique de l'emploi 1982-1983, Observations et Diagnostiques," *Economique* No.7, Paris Avril 1984.

10) 한 예로 Loi Auroux에 따른 從業員 意思表現의 自由保障(Expression des salariés)제도를 들 수 있다.

으로 企業革新을 위한 시드로(Sudreau)報告書<sup>11)</sup> 등이 제시되었으나 1981년 미테랑 政府의 출범으로 인하여 企業國有化 등 社會主義的 企業革新과 長期的 雇用關係 改善政策이 나오게 되었다.

### 1) 1950-1968 : 政府主導型 勞使關係에로의 轉向

超黨的 DeGaulle 政府의 업적은 雇用關係의 제도화에 있다고 할 수 있다.<sup>12)</sup> 1950년에 이미 勞使關係가 제도화 되어 團體協商의 條件에 明示된 단체협약이 법으로 確定되고, 最低賃金制度(SMIG)가 마련되어 모든 봉급 生活者가 物價變動에 따라 최소한의 구매력을 갖도록 보장되었다. 한편 勞動時間이 주 40시간으로 단축되고 從業員 해고문제를 감독하는 부서<sup>13)</sup>가 설치되었으며 1945년에 이미 社會保障機構, 상호보험기구가 창립되어 勞動者 代表로 구성된 運營委員이 國家財政 보조로 이를 관리하였다. 이처럼 제도적으로는 많은 진전이 있었으나 실제로는 使用者 代表와 從業員 代表가 직접적으로 협상을 한 예가 전무하였으며 협약사항이 실행되는 예 또한 매우 드물었다.<sup>14)</sup>

이 기간 동안 經營者側은 勞動組合의 代表權을 인정하지 않고 勞動組合은 經營者들의 革新方針을 거부함으로써 根本的으로 갈등상태에 있었으며, 罷業을 통한 政府 介入의 유도 그리고 政府에서 파견된 전문가에 의한 經營者 또는 企業側의 主張을 봉쇄시키는 方法이 지속적으로 되풀이 되었다. 이러한 상황속에서 고용관계에 대한 政府의 主導權 행사가 더욱 강화되었으며, EDF(전력공사), SNCF(철도공사), Renault(국영자동차 제조기업) 등 국영기업체의 경우에는 公務員이 파업을 주도하고 公務員이 이를 감독함으로써 雇用條件이 企業經營 능력에 비하여 훨씬 앞서 개선되는 현상을 낳았다.

### 2) 政府主導型 勞使關係의 限界와 問題點

‘勞使紛糾 → 政府介入 → 使用者 告發方式’의 勞使關係 악순환은 오히려 끊임없는

11) La Documentation Française, *Le rapport Sudreau*, Paris, 1975.

12) Delorme R., André C., *L'Etat et L'économie*, Seuil, Paris, 1983

13) Conseil National de la Résistance

14) Cellier는 이 현상을 “사회적 관계의 부재—anomie des relations sociales”라고 표현함 : Cellier F., “Les transformations sociales du système économique capitaliste”, *Economie appliquée*, tome 34, No.2-3, 1981, Paris.

罷業을 조장하였고, 女性人力, 移民流入者의 증가와 종전후 baby boom效果가 겹친 1967-1968년에 이르러서는 失業이 급증하고 團體協約 이행이 불가능하게 될 상태에 이르렀다.

68혁명이후 최저임금 수준이 단번에 40%나 인상된 것을 보면 그 이전에 최저임금제도가 얼마나 現實적으로 적용되지 않았는가를 알 수 있다.

한편 유럽 공동시장의 확대로 인하여 政府의 개입이 강력하게 저지됨으로써 '政府主導의 고용관계'가 勞·使·政 3者간의 '契約에 의한 雇用關係'로 변하게 되었다.

### 3) 1968-1977 : 團體協約型 雇用關係에로의 擴大

1968년을 기점으로 가장 큰 변화를 갖고 온 社會現像이 勞使關係 분야라고 할 수 있다. 이 기간 동안 거의 모든 단체협약사항이 새로 이루어지고 또한 法令으로 公表되었다. 1966년 이전까지 금지되었던 企業內 勞組의 設置 및 勞組活動이 合法的으로 인정되었으며, 1970년에는 物價指數와 연동적으로 결정되던 최저임금(SMIG)이 福祉指數를 고려한 최저생활임금제(SMIG)로 변경되었다.

그러나 賃金支給方式은 月給制로 한다는 단체협약만 存在할 뿐 賃金水準의 決定은 企業에서 個別的으로 決定하도록 함으로써, 賃金制度의 별다른 진전은 없었으며, 단지 人的資源의 탄력적 운용이란 관점에서 다양한 형태의 고용계약이 제도화 되었다.<sup>15)</sup>

勞使關係가 이와같이 政府主導에서 勞使協約 方式으로 발전되면서 公企業의 協商主導權은 크게 약화되었다. 國營 전력회사인 EDF의 경우, 數年間 罷業을 하지 않겠다는 것을 전제로 임금인상 협약을 맺은 것이 그 한 예이다.

한편 社會保障 문제에 있어서는 政府가 오히려 直接的으로 개입하게 되었는데 이에 따라서 同數로 선출된 勞使代表에 의해 운영되는 社會保障機構의 경우, 총 경비관리는 국가가 하며, 1972년부터 모든 勤勞者에게, 그리고 1978년에는 국민전체를 대상으로 하는 사회보장제도로 확대되었다. 이와같은 從業員(나아가서는 국민전체)의 복리후생 개선에 대한 프랑스政府의 적극적 介入은 80년대 초부터 政府 財政에 압박을 주는 직접적 요인이 되었다.

15) Intérim, Contrats à durée déterminée 등 : cf). Germe J.F., Michon F., "Stratégie des entreprises et formes particulières d'emploi", 2 vol. SET, L'université paris I, décembre 1979.

## 4) 企業外部的 不確實性的 增大

1974년의 經濟危機에도 불구하고 대부분의 나라들이 1976년에는 經濟好況으로 다시 접어들었다. 프랑스의 경우도 마찬가지 였으나 1980년에 나타난 제2차 석유파동은 '經濟危機'가 지속적인 것임을 인식시켜 주는 좋은 계기가 되었다. 失業者가 늘어나고 사회보장 기금이 적자로 운영되는 한편 70년대 계속 동결되다시피 한 임금인상 문제가 社會問題로 부각되자 1977년에는 60세 이상을 대상으로 早期退職制를 실시하고, 1979년에는 失業手當 지급대상의 90%를 삭제하는 긴축정책을 실시하였으나 企業들은 赤字運營을 벗어나지 못하였다. 이러한 경제위기 때문에 결국 1981년 선거에서 지스카르(Giscard)政府가 물러나고 미테랑의 社會黨 政府가 들어서게 되었으며, 40여년만에 집권한 社會黨 政府는 정책의 초점을 '失業者 救濟'에 두게 된 것이다.

## 3. 企業民主化 및 企業合理化 政策

雇用增大를 위한 社會黨 政府의 노력은 經濟的으로는 凡國民的 'Keynesian政策' 그리고 社會的으로는 '企業民主化 政策'을 폈으나 큰 진전은 이룩하지 못하고 있는 실정이다.

Keynesian經濟原則에 입각한 間接雇用增大 政策은 이미 첫해에 재정조달난으로 중단되었으며, 1982-1983년에 直接雇用增大 政策으로 실시된 '勞動時間短縮(Aménagement de durée du travail)', '自願退職制度(Contrats de Solidarité)', 그리고 '公共就勞事業(Emplois publics)'등도 지속적인 失業救濟 수단이 되지는 못하였다.

## 1) 「第3世代 企業組織」의 創造

勞動權 신장을 目的으로 한 오루(Auroux)法(1982년)에 따라 從業員들이 勞組를 통하지 않고 직접 經營者와 論議<sup>16)</sup>할 수 있도록 하기 위해 「Groupes d'Expression」, 「Groupes de Progrès」등의 從業員 集團活動을 國家的 차원에서 적극 지원하였으나

16) 협상체결을 하는 것이 아니라 의사표현을 자유롭게 보장하는 것임.



‘企業民主化’<sup>17)</sup>를 요구하는 從業員 세력과 ‘企業合理化’<sup>18)</sup>를 내세우는 經營者 사이의 理念的 갈등이 대립되어 나타나고 있다. 이들간의 대립에 대한 상호보완적 經營理念으로 나타난 것이 바로 政府와 企業이 공동 프로젝트로 추진하고 있는 企業文化(La culture d'entreprise)형성에 관한 작업이다.<sup>19)</sup>

새로운 기업문화 형성을 위한 프랑스 勞·使·政 3者間의 공동노력으로서 ‘第3世代 企業組織의 創造’라는 슬로건하에 ① 品質戰略 強化 ② 作業集團의 自律性 強化 ③ 企業組織의 柔軟性(적응력) 增大 ④ 經營層과 從業員 集團間의 直接對話에 의한 勞務經營의 實現 ⑤ 中小企業의 代代적 育成 ⑥ 變動作業 시스템(Flexible Working System)에 의한 作業組織 再設計 등을 강력하게 추진하고 있다. 이는 과거 集團權力 對立的인 조직사회 풍토를 集團成果產出 지향적으로 전환시키는데 그 소구점을 둔 것으로서, 日本式 「社風の 革新」운동, 美國式 「Excellence Program」운동과 일맥상통한 經營革新 운동이라 할 수 있다.<sup>20)</sup>

法的으로는 과거 官主導式을 탈피하고, 獨立的 기능을 맡고 있는 勤勞監督官(Inspecteur du Travail)을 통하여 勞使問題를 조정·해결하도록 하고 있으며, 기타 정부의 직접적 개입은 적극 배제시키고 있다.<sup>21)</sup>

즉, 프랑스식 「제3세대 기업조직의 창조」는 종업원 집단의 直接的(directe)·集團的(collective)·參與的(participative) 활동을 최대한으로 보장하면서, 對內的으로는 上司依存, 勞組依存的 자세를 탈피하고, 對外的으로는 독립기관으로서의 勤勞監督官을 통하여 경영노사성과를 평가(audit social)하는 民間主導의 노사관계 및 集團自律性 강화를 추진하는데 그 초점을 맞추고 있는 것이다.

## 2) 勤勞監督官의 獨立性 強化

프랑스의 근로감독관 제도는 1874년에 처음 나타났으며, 지속적으로 그 권한이 강화

17) 의사표현의 자유와 임금 및 복리후생제도의 개선

18) 경제적 성장 및 경쟁력 강화

19) Park, K.C. "La creation d'une micro-culture mobilisatrice dans l'entreprise française : l'Analyse comparative entre une filiale d'entreprise américaine et une entreprise française", 경영학 박사학위 논문, HEC, Paris, 1987.

20) *Ibid.*

21) 박기찬 "최근 프랑스 기업의 인사관리 동향", 월간인사관리, 1991년4월, 한국인사관리협회.

되어 있었다. 1981년 사회당 정부의 출범이후에는 근로감독관의 介入領域이 대폭 확장되고 그 獨立性 또한 강화되었다. 근로감독관은 勞動法規에 따른 規制權의 行使와 調整·斡旋을 통한 支援權을 行使함으로써 비록 勞動省에 소속되어 있으나 檢事와 마찬가지로 獨立的인 노사 및 인사 관련 수사·소추기능도 보유하고 있다.

즉, 근로감독관은 勞動法에 제시된 모든 사항, 團體協約事項, 각 기업의 內規(사규) 및 관행적 활동사항에 대해서도 監督權을 행사할 수 있으며, 또한 알선 및 조정기능으로서 集團的 노사갈등 문제이외에 個別從業員의 苦情까지도 다루게 되며, 의사결정 사항, 기업정보 평가의 결과에 대한 사항을 관련기업 및 관련 당사자에게 알려주는 情報提供 활동도 겸하고 있다.

이러한 기능을 수행하기 위해서 근로감독관은 주야 관계없이 공장을 방문하거나 노조·종업원·경영자와 面談할 수 있으며, 이들 활동이 事前豫告없이 이루어지도록 오히려 법적인 보장을 하고 있다. 특히 집단갈등에 대한 조사를 하는 경우에는 노조대표가 아닌 從業員 代表(Délégué du Personnel)를 同伴하도록 함으로써 종업원들의 직접적인 고충건의를 現場에서 받도록 하고 있다. 흔히 「勞·使·政 3자체제」를 노사관계의 당사자로 보고 있으나 프랑스의 경우에는 利益團體로서의 經營者集團, 전국 5대 노조 위주의 勞動組合集團 및 從業員集團과 연계된 「勞務檢事」로서의 勤勞監督官集團이 3대 주체 집단으로 재구성되고 있다 할 수 있을 것이다.<sup>22)</sup>

근로감독관이 다루게 되는 업무를 요약하면 다음과 같다.

① 義務條項 : 정원관리, 외국인근로자, 종업원 총수, 안전·위생관리, 기술안전 및 근로조건, 종업원 대표 등에 대한 감사

② 基本資料提出 : 근로감독관의 자료분석 내용 공시, 단체협약 사항에 대한 의견 제시, 작업시간의 단축 및 연장사항, 사규사항, 근로시간 및 교대반 편성사항, 이직·사퇴 및 휴가사항, 기업사정에 의한 유급휴가, 여성근로자에 대한 기회평등, 화재 및 전기누전사고, 안전·위생관리(CHSCT)자의 이름 및 주소록 등에 대한 자료조사.

③ 基本情報提供 : 사업개시 및 재개, 여성근로자 및 18세미만의 종업원 고용허가, 기업내규, 근로시간 조정, 기업위원회(Comité d'entreprise)위원선출에 대한 의견 및 기업의 사회적 성과 대차대조표(Bilan Social)에 대한 정보 분석.

22) Communod N.Féron M., *Le nouveau droit de la gestion social*, Dunod, paris, 1983.

기업의 사회적 성과 대차대조표(Bilan Social)에 대한 정보 분석.

이들 모든 사항에 대해서 근로감독관이 分析 및 綜合하여 직접 意思決定을 하고, 소속관청인 勞動省에는 서류로 報告만 하도록 되어 있으며, 法廷에 告發할 수 있는 소추권을 갖게 되므로 사용자 뿐만 아니라 노조에서도 근로감독관에 대한 성실한 정보·자료제시 및 종업원 복리증진을 위한 協力の 態度가 구축되고 있는 것이다.

#### IV. 勞使文化의 一般性 및 特殊性

앞에서 살펴본 프랑스 勞使文化의 主體·性格 및 變遷史는 물론 프랑스라는 特殊한 환경하에서 형성된 것이다. 여기에서는 프랑스 勞使文化의 特性變數를 이슈별로 재구성하여 그 추세분석을 함으로써 프랑스 勞使文化의 特殊性을 밝힘과 同時에 우리나라의 勞使文化 定立에 教訓을 줄 수 있는 一般의 내용을 간단히 밝혀 보도록 한다.

##### 1. 프랑스 勞使文化의 特性分析

프랑스 經濟의 침체현상은 勞使間의 團體協商에 의한 雇用, 賃金, 社會保障 水準을 정체시킴으로써 다시금 政府의 介入이 강화되게 되었다.

1981년 이후 社會黨 政府의 주요 정책을 보면 첫째, 雇用, 賃金, 社會保障의 발전을 위한 Keynes式 公共投資의 增大, 둘째, 失業解消를 위한 적극적 勞動分擔政策 (politiques active de partage du travail), 그리고 企業水準에서의 産業民主化(démocratie industrielle)와 團體協約을 추진하기 위한 勞動權의 伸張 등으로 요약될 수 있다.

##### 1) 勞動市場 : 3次産業從事者·女性人力·失業者의 增大

1988년 통계에 의하면 총취업자 2,140만명중 83%가 봉급생활자이며, 이들 봉급생활자의 40%가 女性人力으로 나타나고 있다. 또한 男性人力중 單純勞動者(ouvrier : O. S-ouvrier spécialisé, O.P-ouvrier professionnel)계층이 51%로서 가장 많으며, 女性人力의 경우에는 事務員(employé : encadrement, secrétariate 등)이 55%로 가장 높

게 나타나고 있다. 이러한 현상은 봉급 생활자의 62%가 제3차산업 종사자이며, 2차산업 종사자 중에서 봉급생활자 비율은 29%에 지나지 않는 것과는 일치하며, 3차산업 종사자 總數 1,090만명중 42%에 해당하는 450만명이 國營企業 또는 지방자치단체 소속으로 되어 있는 것과는 연관이 있는 것이다.

한편, 전체 산업종사자중 2%만이 공무원지위에 해당하는 이유는 비록 國營企業體라 할지라도 勞動監督官 및 最高經營者 일부를 제외하고는 모두 민간인 자격으로 취업활동을 하고 있기 때문이다. 봉급생활자의 도시집중 현상은 약 40%가 인구 20만명 이상의 대도시에 살고 있으며 Paris의 경우 25에서 55세의 女性人力이 전체 봉급생활자의 70%를 차지하고 있는 데에서 알 수 있다.

勞動市場과 失業問題의 연계는 人口통계와 연령별 활동성 분석으로 설명할 수 있다.

프랑스의 경우 義務教育은 16세까지로 되어 있다. 그러나 20세 이전의 취업을 하는 비율은 남자의 경우 20%, 여자는 15%에 지나지 않으며, 停年이 65세인 男子의 경우 60세에서 65세 사이에 퇴직하는 비율은 70%에 이르고 있다.

한편, 職業教育의 강화, 早期退職制度의 擴大 등 젊은 층의 顧用增大政策을 펼치고 있으나 전체 失業率이 7.9%인데 비하여 15세에서 25세 사이의 失業率은 21%로써 아직도 높게 나타나고 있다.

이와같은 勞動市場의 惡化에도 불구하고 1960년대 이래로 女性從業員數가 급격히 증가(유럽에서 프랑스가 가장 높게 나타나고 있음)되고 있는데 그 원인은 주로 學業率이 높아지고 出產率이 크게 떨어진데서 볼 수 있다. 1965년에 가족당 자녀수가 2.9명이던 것이 1975년에는 1.8 그리고 1988년에는 1.5로서 급격히 줄어 들고 있는 추세이다.

1963년에서 1976년 사이에는 그래도 연평균 12만명의 외국인 移民 勞動者들이 流入되었으나 1974년 이후 移民이 統制되고, 1983년에는 早期退職제도가 실시됨으로써 1990년대 이후로는 經濟活動人口 자체가 減少되고 있는 실정이다.

## 2) 勞使關係 : 傳統的 勞組의 弱화 및 從業員 直接 參加制度의 發展

現行의 勞動者와 經營者간의 단체교섭이 제도화 된 것은 1950년 經營者組合(CNPF)과 勞動者組合간의 團體協約(Convention collective)이 法規로서 確定되면서 부터였다.

이러한 단체교섭 형태는 1950년 法規에 의해 產業別·全國的 協約, 1971년에 職業

別, 地域的 協約 그리고 1982년 企業別 協約이 法規化됨으로써, 單位別로 각각 달리 나타나고 있다. 政府가 지금도 단체교섭을 주도 할 수는 있으나 勞使 양측에 대해서는 中立的 地位를 갖고 있다.<sup>23)</sup> 원칙적으로 단체협약은 顧用條件과 모든 勞動機關에 적용되지만 1982년 이전까지는 從業員 集團이 단체교섭의 主體로서 참가하지 못하였다. 그러나 1981년 社會黨 政府의 출범을 계기로 1982년 '從業員 意思表現의 自由에 관한 法令'(Loi relative aux expressions des salariés)이 施行됨으로써 勞組의 관여없이 從業員들이 직접 使用者와 단체교섭을 每年 1회 이상 갖도록 義務化하는 條項이 첨가된 것이다. 이러한 企業民主化(Démocratisation des entreprises) 운동이라고 통칭되는 '從業員 意思表現의 自由'에 관한 法令은 해마다 급격히 감소되고 있는 勞組員數와 勞組에 대한 信賴性의 弱化 등을 계기로 從業員들이 直接 使用者들에게 의사표사를 할 수 있도록 제도화한 것으로서 동 내용은 근로감독관에게도 提出하도록 되어 있다. 1981년 社會黨 출범당시에 이미 總勞動者중 23%에 지나지 않던 노조가입율이 현재는 20%미만으로 감소되고 있는 추세이다. 勞組加入은 보통 5大全國勞組에 집중되어 있는데 政治的 性格에 따라 분류해 보면, 첫째로 공산당과 연결된 CGT에 190만명, 社會黨과 연결된 CFDT에 98만명, 中立的 勞組인 FO에 100만명, 기독교 勞動者 勞組인 CFTC에 25만명 그리고 교육자 勞組인 FEN에 50만명으로 구성되어 있다.<sup>24)</sup>

한편 企業別勞組의 주요 역할은 勞動權伸張 운동을 주도하고, 從業員代表(délégués du personnel)와 企業委員會(comité d'entreprise)<sup>25)</sup> 代表를 선출하는 것이다. 프랑스 勞使關係의 또하나의 특징은 단체협약체결사항의 이슈와 그 해석상의 문제에 대하여 政府 公務員 代表(Corps de fonctionnaires), 勤勞監督官(Inspecteur du travail), 勞使同數로 구성된 法律顧問官(Juridiction Paritaire éléctive), 勞使紛爭調整委員會(Prud'home) 등 公務員과 勞動者代表(선출위원)들이 다루도록 한데 있다. 특히 從業員의 해고이슈는 반드시 근로감독관의 재가를 받아야만 처리될 수 있도록 규정하고 있다.

프랑스의 最低賃金制度 : SMIC(Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)는 1984년 당시 4,850프랑(약 55만원)으로서 약 100만명의 勤勞者가 SMIC

23) 정부의 개입은 독립적 기관으로서 근로감독관의 역할에 의존함.

24) 1983년 Bruxelles에 있는 Institut Syndical Européen에서 집계된 자료.

25) 50인 이상의 종업원을 갖고 있는 기업에는 의무적으로 구성하도록 되어 있음.

수준에 있었으나 현재는 500프랑 이상 증가되어 한화로는 62만원 수준에 육박하고 있는 실정이다.

한편, 勤勞者의 法的地位(satatus legaux)는 고용 條件(conditio d'emploi)에 의해 달라지게 되며, 특히 臨時勤勞者(travailleurs interimaire), 견습공(apprentis), 1년 契約勤勞者(travailleurs sous contrat à durée déterminée d'un an) 그리고 연수생(stagiaires) 등의 地位 처우문제가 논쟁의 대상이 되고 있다. 1988년 집계를 보면 民間企業에 종사하는 1,250만명의 봉급생활자 중에서 1년 契約勤勞者가 2%, 臨時勤勞者가 0.9%, 견습공이 1.4%, 그리고 연수생이 0.4%로 나타나고 있다.

公共部門의 경우에는 正規從業員(titulaires)이 82%, 臨時從業員(non-titulaires)이 18%로서 지위가 불안정 상태에 놓여 있는 從業員의 비율이 民間企業보다 훨씬 높게 나타나고 있다. 그 이유는 공공부분의 경우 파트타임으로 일하는 勤勞者(ouvriers)의 비율은 3.1%에 지나지 않는 반면, 事務職등에 종사하는 從業員(employés)의 비율은 13.1%나 되며, 특히 女性從業員의 경우 주 30시간 이하만 일하는 비율이 17%나 된다는 데에서 찾아 볼 수 있다. 프랑스 처럼 勞組의 세력이 강하고 法治國家임을 자부하는 곳에서도 臨時勤勞者 및 臨時職 從業員에 대한 처우는 보수, 해고등에 있어서 公權力의 보호나 단체 協約사항에서 제외되고 있는 점도 주목할 만한 것이다. 게다가 企業內 職業教育의 強化<sup>26)</sup>와 教育率이 높아짐으로써 地位區分이 더욱 다양해지고 지속적인 논란의 대상이 되고 있다.

### 3) 賃金制度 : 協商構造의 多角化 및 集團葛藤의 高潮

앞에서 보았듯이 勤勞者의 지위구분문제는 점점 다양화되고 있으나 報酬體制는 1980년 이래 月給制로 統一되면서 오히려 간소화 되었다. 단체협약에서는 월급산정을 基本給(Salaire de base) 및 각종 상여금(Prime d'ancienneté, de vacance ou de troisième mois)으로 하고 있으며, 有給休暇期間을 4주에서 5주로 하는 협약이 체결되어 시행되고 있다.

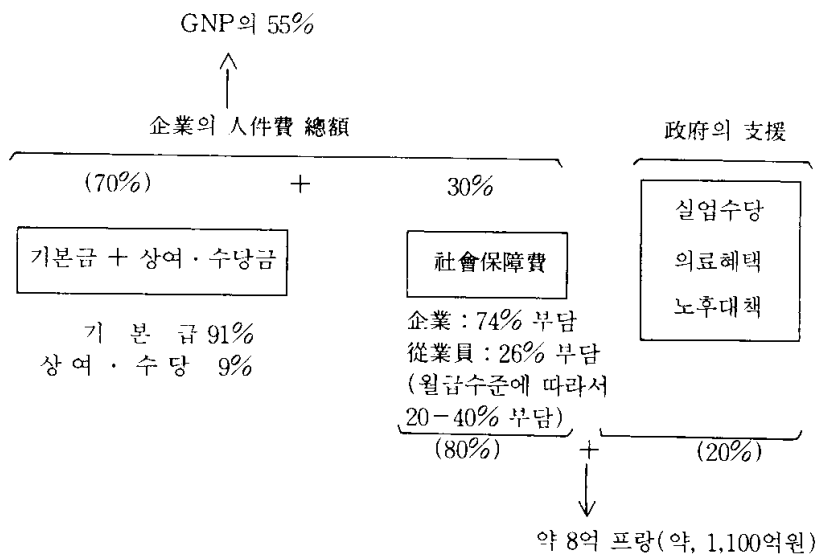
26) France 기업의 경우 종업원 총월급액의 1.1% 이상을 종업원 교육에 투자하도록 법적으로 의무화 되어 있으며, 평균적으로는 3.5% 정도를 종업원교육 Program에 투자하고 있다. (cf. Park K.C., *op. cit.*, HEC, Paris 1987)

賞與金の 비중은 직업별로 큰 차이를 보이고 있다. 10명이상의 從業員을 갖고 있는 기업의 경우 상여금 총액은 기본급의 10%로 나타나며, 은행·보험회사의 경우에는 20%로서 가장 높고 소비재 산업체의 경우 5%로 가장 낮게 나타나고 있다.

한편 月給制로 통일되면서 종업원들의 결근일수가 늘어남에 따라 企業으로서는 기본급의 15%에 해당하는 추가지출을 하게 되었으나, 월급인상방법에 대해서는 거의 협약체결이 이루어지지 않고 있다. 1982년 Auroux법에 의해 임금인상「협상」을 의무화 하도록 하였으나「체결」을 맺어야 한다는 의무조항이 없어서 월급인상에 대한 論爭만 가중시키게 된 것이다.<sup>27)</sup>

企業從業員의 月別 社會保障費 할당금과 政府의 지원금에 의해 운영되는 사회보장 제도는 다양한 형태의 보장방식을 취하고 있으며, 의료·노후·가족보장의 基本保障에다가 퇴직과 실업에 대한 追加保障制度를 사회보장연금기금(Caisses de la Sécurité sociale)에서 관장하고 있다.

社會保障年金機構는 公權力(Pouvoir public)단체로서, 從業員과 經營者 集團에서 선출된 代表들에 의해 自律的으로 운영되며, 企業과 從業員이 각출한 사회보장금을 총 월급의 퍼센트로 확정하는 업무를 수행하고 있다.



27) 월급인상율은 주로 최저임금과 물가지수에 의해 결정되며, 산업분야별 경영자노조(CNPF)의 제시안이 그 결정 기준이 되고 있다.

1988년 GNP에 대한 직·간접 월급총액은 55%로서 그 중 순수월급지급분에 36.9%, 從業員의 할당분은 5.4%, 그리고 고용자측의 할당분은 12.7%로 되어 있다. 그러나 고용자측과 從業員이 각출한 社會保障 할당금은 총 社會保障金の 80%를 밑돌며 20% 이상은 政府의 지원에 의존하고 있다.

#### 4) 福利厚生 : 經濟成長의 不振과 社會保障費의 急增

社會保障費는 GNP의 약 25%에 달하며 퇴직수당, 실업수당과 관련된 社會給付金제도의 경우 특히 복잡한 운영 형태를 띠고 있다.

1984년의 의료보험과 퇴직보험에 지출된 금액이 全體社會給付金の 60%(의료 25.5%, 퇴직 34.4%)를 차지하고 있으며, 家族手當도 11.9%로 역시 높게 나타나고 있다. 특히 자녀수가 많을수록 높은 가족수당을 주고 있는 프랑스의 경우 세계에서 가장 많은 가족수당이 지급되고 있는 것을 볼 수 있다.

사회급부금중 급부증가액이 가장 빠른 것은 失業手當으로서 1980년에 4.2%(328억 프랑)였던 것이 4년후인 1984년에는 8.5%(982억 프랑)까지 증대 되었으나, 최근 EC 통합 추세에 따른 산업 재부흥에 힘입어 실업률 및 실업수당은 다시 감소되고 있다.

이들 社會保障費의 증감은 經濟的·人口統計的 條件에 따라 달라지는데 의료·퇴직·가족 보험은 人口統計的, 그리고 失業·社會補助(aides sociales)급부는 經濟的 條件의 兩數로 나타나고 있다.

失業手當과 老後給付金은 月給額에 基準을 두는데, 1985년의 경우 失業者중 65%가 失業手當의 혜택을 받았다. 失業手當의 경우 첫해에는 失業당시 자기월급의 64%나 되는데 영국(21~39%), 서독(53%)에 비해서도 월등히 높은 수준이다. 게다가 經濟的 失業의 경우(全體失業의 약 3%에 해당)에는 10%가 추가된 74%나 받게 되어 있는 점도 고도 복지국가로서의 프랑스 정부가 안고 있는 고질적 문제라 할 수 있다.

1983년 55세 이상의 종업원에게 적용된 조기퇴직자원제도는 약 51만명의 퇴직자원에 대하여 1년분의 월급을 일시에 지급한 또 하나의 신규사회보장제도였었다.

이처럼 프랑스에 있어서 社會保障費 지출이 계속 증가되는 이유는 月給引上額의 상대적 저조, 노동시장수급의 불균형, 그리고 의료보험비의 증대와 같은 사회보장제도 자체의 상방경직적 발전에 의한 것이라 할 수 있다.



## 2. 우리의 現實에 대한 敎訓

賃金 및 福利厚生의 改善, 失業救濟, 敎育訓練의 強化 등은 어느 나라에서나 勞使關係上 나타나는 주요 이슈라고 할 수 있다. 이러한 一般的인 勞使 이슈는 각 나라의 特殊性에 비추어서 해결되어야 할 사항일 것이다. 한편 각나라의 特殊한 환경 속에서 발생한 이슈가 어떻게 전개되어 왔는가를 연구 함으로써 우리에게도 나타날 수 있는 勞使文化 形成상의 一般的 이슈를 파악 할 수도 있을 것이다.

이와같은 관점에서 프랑스 勞使文化의 特殊性이 우리에게 암시 해주는 의미를 간략하게 요약 해보도록 한다.

### 1) 勞組의 制度的 權利行使이슈

프랑스의 사례에서 살펴 보았듯이 1973년 및 1978년의 양차에 걸친 경제위기 이후 勞動組合員의 數는 격감하고 있음에도 불구하고, 勞組는 그러한 從業員의 호응도 하락에 관계없이 노조의 制度的·機關的 組織力(Institutional Power)을 오히려 강하게 행사하고 있다는 점에 주의를 기울여야 할 것이다.

즉, 企業의 社會的 役割이나 責任에 대한 經營者들의 인식이 증대됨으로써 從業員의 욕구나 소비자의 욕구가 勞組를 거치지 않고 해결 될 수 있는 여지가 확대 됨에도 불구하고 勞組가 理想的·制度的 實力行使行爲를 견지하는데 대해서는 法的 또는 政治的으로 강력한 統制를 가하는 것이 요청된다는 것이다. 그 한 방법이 바로 노조가 얼마나 종업원 집단의 眞意를 대변해 주는가 하는 노조정치성의 脫線的 성격을 규명하는 작업이며, 또 하나는 이슈내용에 관계없이 노조가 強性化될수록 노조의 역할을 다하게 된다는 理念鬭爭的, 體制反撥的 태도를 시정해 주는 기업 홍보관리의 철저를 기하는 방식을 들 수 있다.

### 2) 勞使文化의 複雜性 管理 이슈

勞使文化의 形成過程에는 能率向上的 合理化論理 보다는 集團的 權益伸張을 위한 民主化의 論理가 강하게 개입된다는 것이다. 즉 「集團的 權力게임의 場」에 合理的 能率向上만을 고집하는 傳統的 觀點은 바람직한 勞使文化의 定立을 위해서는 합당하지

않다는 것이다. 1事業場 1勞組 인정제도나 일본식의 企業別 勞組시스템을 우리의 모델로 하기에는 그 동안 급성장의 배경에서 소외되어온 노조 및 종업원 집단 등 反勢力 (Anti-Power)的 集團의 經營者에 대한 不信이 너무나 크다 하겠으며, 오히려 經營者들의 위선적 조작행위에 대항하는 극렬, 極左 勞組의 탄생을 조장시키는 위험이 내재되어 있다는 점을 인식하여야 할 것이다.

그러므로 使用者 集團에서는 오히려 勞組의 性格(Color)를 多樣하게 인정해 줌으로써, 프랑스의 例에서처럼 合理的인 勞·勞간의 協議가 우선 형성된 다음 使用者와의 協商을 하도록 하는 勞使間의 계획적 경쟁(planned competition)을 유도해 주는 것이 오히려 바람직하다 할 것이다. 한편 勞組側은 그들의 강령과 색채를 從業員集團의 욕구에 부응하여 보다 선명하게 확립 함으로써만이 不動의 標를 확보할 수 있다는 점을 상호 인식할 것이 요구된다 하겠다. 이처럼 多元化된 社會속에서의 複雜性 管理 문제로 노사관계를 파악해야만 勞使文化의 各 主義를 상호 인정하면서 共生關係(symbiose)를 형성시켜 나아가는 견제와 균형(Check and Balance)의 論理도 적용 될수 있을 것이다.

### 3) 成果指向的 價値觀의 確立이슈

政治的 環境變化에 치우친 理念對立的 勞使關係는 선진국에서 이미 겪은 바와 같이 集團간의 제도적 權力鬭爭만 초래하지 技術革新 및 知識 情報化時代에 필요한 創意的 競爭 관계는 형성시켜주지 못하게 된다는 점을 인식해야 할 것이다.

勞使文化는 政治的 民主化 및 自律化 추세에 따라 左·右의 理念對立이나 상호 경직적 태도의 對立으로 형성되어서는 안되며, 勞使文化의 主體들 간에 상호 富와 價値를 共有하기 위한 第3, 第4의 解決策을 연구할 수 있는 參與의 倫理에 기반을 둘 것이 적극 요청 된다 하겠다. 물론 勞使文化가 國家政策 형성에 직접적인 영향을 미치고 있는 프랑스의 경우와 노사관계가 아직도 政府시스템과 經營文化시스템의 下位시스템으로 형성되어 있는 우리의 현실태 사이에는 큰 차이가 있는 것은 명백한 사실이다. 그러나 勞組의 경직화된 制度的 權力行使에 따른 폐해를 보면서 從業員 集團의 直接參與方式에 의한 經營文化와 勞動文化가 共生할 수 있는 보다 우수한 韓國的 勞使文化의 定立이 가능하다는 신념부터 확립시키는 작업이 적극 요청 되는 바이다.

## V. 結 論

프랑스 勞使文化의 形成主體와 그 過程 그리고 特性分析을 통하여 우리나라 勞使文化의 定立을 위한 몇 가지 教訓을 살펴 보았으나 勞使文化 역시 一般化 될 수 있는 부분은 매우 미약하다고 결론 내릴 수 있다.

결론에 즈음하여 社會學的 觀點에서 앞에서 살펴본 프랑스의 勞使文化에 대한 비판을 가하면 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 公共投資의 增大와 企業國有化 등에 따른 프랑스 국가재정의 赤字현상은 결국 지속적인 新투자를 불가능하게 만듦으로써 영국에서와 마찬가지로 “Stop & Go”식의 단말적 정책만 실시하고 있다는 것이다.

1976-77년 사이의 全國의 총파업 때에도 勞組運動의 강도는 미약했으며 結實 또한 매우 저조하였다. 한편 1981년 이후 社會保障制度가 강화되면서 과거와 같은 勞組員들의 연대의식(Solidarité) 역시 그 빛을 잃어가고 있는 실정이다.

둘째, 從業員의 權益伸張을 위한 社會黨의 政策이 비록 法令으로 實施되고는 있으나 企業 또는 勞動市場에서 이들 政策을 연계시킬 수 있는 人事制度의 미비 및 從業員集團의 능력이 아직 부족하다는 것이다.

勞·使·政 체제속에서 政府和 企業을 연계시켜주는 것이 主業務였던 勞組가 勞組員의 급격한 減少와 함께 일부 傳統的산업의 中小企業을 제외하고는 從業員의 신임을 받지 못하고 있는 실정이다.

政府는 權力分立에 의한 協力誘導政策으로서 勤勞監督官, 使用者, 勞動者 등 3者の 自治協議를 중용하고 있으나, 지방고용위원회(comités locaux des emplois)등 지방행정부의 活動이 활발히 진행되지 못함으로써 자치협의제도 또한 그 한계를 안고 있다는 것이다.

한편, 從業員들의 自律的 강화 운동이 고조 됨으로써 노조는 노조 本然의 役割만 수행토록 하고, 기타 이슈에 대해서는 종업원의 直接參與에 의한 집단고정처리 방법이 확산됨에 따라 새로운 「參與的 勞使文化」가 형성되고 있는 점은 우리도 배워야 할 사항이라 할 수 있다.

教育水準의 향상에 따라 從業員들의 行動이 갈수록 個人主義化 또는 利己主義化됨으로써 集團指向的 勞使文化에 근본적인 변화를 야기시키고 있는 점도 지적 될 사항이

다. 결국 이러한 社會的 현상을 개선하기 위하여 85년 이후 資本主義的 재수정政策을 낳기도 하였으나 失業問題와 賃金問題는 아직도 프랑스 勞使文化 定立의 가장 큰 숙제로 남아 있는 것이다.