

프랑스에서 파업과 파업권의 행사 - 사법적 개념과 최근 노사관계 변화를 중심으로 -

김상배(프랑스 고등사회과학연구원

EHESS 경제학 박사)

2023. 10. 11.



보고서는 민주노동연구원 홈페이지(kctuli.kctu.org)에서 보실 수 있습니다.

자료문의 : 민주노총 부설 민주노동연구원 | 주소 : 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층

전화 : 02-2670-9221 팩스 : 02-2670-9299 전자우편 : kctuli2020@gmail.com

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

〈요약〉	i
프롤로그	1
1. 서론	2
2. 파업의 정의와 파업권의 행사	2
1) 파업의 정의	2
2) 파업권의 행사: 법적 보호와 책임	3
3. 파업 통계	6
4. 노사단체 현황과 노사관계 변화	8
1) 5대 노총 체제와 사용자단체 대표성	9
2) 단체협약의 위계질서와 노동자 호혜 원칙	10
3) 협약의 위계질서 전복과 호혜 원칙의 소멸	11
4) 정부 주도 사회개혁과 파업의 효능 감소	13
5. 결론을 대신하며: 파업은 여전히 효율적인 수단인가?	14

요약

이 보고서는 민주노총 부설 민주노동연구원이 2023년 말에 발간하는 『민주노총 파업 실태 조사(가칭)』에 부록으로 포함하는 프랑스 사례에 해당한다. 전통적으로 정부의 일방적인 ‘개혁’이나 민영화에 저항하면서 대규모 집회 파업의 대표 사례이던 프랑스의 최근 변화를 기술한다. 구체적으로, 파업을 규율하는 법·제도 환경과 파업 동향, 최근 산별협약보다 불리한 기업별 협약을 우선 적용함으로써 총연맹의 위상 하락에 따른 파업 효능감 감소 실태를 고찰한다. 동시에 민간 부문에서 노동조합의 파업은 여전히 단체교섭을 유도하고, 노사합의를 도출시키는 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다.

프랑스에서 파업 조건은 그다지 엄격하지 않으며 노조의 파업권을 제약한 사례도 거의 없다. 판례에 따르면, 파업은 “직업적 요구를 관철시키기 위한 집단적이며 합의된 노동의 중단 (la cessation collective et concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles)”으로 규정한다. 파업 요건은 다음과 같다. 첫째, 최소 2명 이상의 임금노동자가 노동을 중단해야 한다. 둘째, 사용자가 노동자의 요구조건을 인지해야 한다. 셋째, 업무의 완전한 중단이어야 한다. 넷째, 파업의 최소기간과 최대기간은 정해져 있지 않다. 즉, 1시간 미만이라도 파업에 동참할 수 있다. 다만 이 경우 업무를 완전하게 중단해야 한다. 마지막으로, 업무 속도를 의도적으로 늦추거나 작업에 결함을 주는 태업은 파업으로 보지 않으며, 불법행위로 본다. 이 조건을 제외하고 민간 부문에서 파업을 개시하기 전 준수해야 할 사항은 없다.

프랑스는 전통적으로 파업이 많은 나라에 해당한다. 2000년부터 2019년까지 20년간 평균 파업일수로 보면, 노동자 1,000명 당 연평균 파업일수가 127일 이상으로 유럽 국가 중 가장 높다. 2020년 한국의 연평균 파업으로 인한 손실일수는 노동자 1천명당 27.2일 수준이다. 유럽의 주요국들의 경우 대부분 50일 이상이라는 점에서 한국은 파업이 매우 감소하였다.

프랑스 정부의 노동법 개정, 연금 개혁과 정년 연장에 반대하여 노동계가 파업을 벌였으나 노조의 목표를 달성하지 못하였다. 파업 효능감에 대한 의구심이 제기되고 있으나, 매년 발표되는 통계는 파업이 여전히 효율적인 수단임을 보여준다.

노동부 산하 연구기관인 DARES가 2006년부터 설문조사 기관(enquete Acemo)에 의뢰해

시행하고 있는 “기업 내 노사 대화 Dialogue social en entreprise” 조사 결과에 따르면, 2021년 종업원 10인 이상 기업(민간 비농업 부문)의 1.6%는 최소 1회 이상의 파업을 경험했다. 기업 수가 아닌 종사자 수로 표현하면 이 부문 전체 종사자의 21%이다. 저마다 다양한 이유로 파업을 진행했지만 흥미로운 통계는 파업의 유무와 교섭의 진행 여부, 합의 도달 여부 사이의 관계이다. 첫째, 1회 이상 파업을 진행한 기업 중 79%는 단체교섭을 열었다. 둘째, 노사분규가 전혀 없었던 기업의 83.4%는 단체교섭을 진행하지 않았고, 2.9%는 교섭을 했지만 합의에 이르지 못했으며, 13.7%는 교섭 후 합의에 이르렀다. 반면, 파업을 1회 이상 진행한 사업장의 경우, 21%는 교섭이 없었고, 9.1%는 교섭이 합의에 이르지 못했으며, 69.9%는 노사가 합의에 서명했다. 다시 말해, 단체교섭의 개최 여부와 교섭에서의 합의 도달 여부에 파업 시행 여부가 미치는 영향이 크다.

이러한 결과는 2007년의 결과와 크게 다르지 않다. 즉, 파업은 단체교섭을 유도하고(2007년 80%, 2021년 79%), 노사합의를 이끄는 중요한 수단이며, 이 기능은 여전히 유효한 수준을 유지하고 있다. 정리하면, 지난 20년 동안 사회개혁 등과 같은 공공부문 의제를 위한 총파업이 사실상 실패로 귀결되었지만, 민간 부문에서 파업은 임금과 고용을 비롯한 노동조건 개선 위한 여전히 효율적인 수단이라고 할 수 있다.

프롤로그¹⁾

프랑스에서 노동자들의 대규모 집회는 주로 화요일과 목요일에 개최된다. 여기에는 파업과 관련한 프랑스 사회의 몇 가지 특징들이 담겨 있다. 본고는 파업이라는 단체행동이 프랑스에서 어떻게 수용되고, 행해지는지를 사법적, 제도적, 일상적, 통계적인 측면에서 살펴볼 것이다. 하지만 이에 앞서 집회가 특정 요일에 집중되는 배경을 가볍게 짚고 넘어가고자 한다.

대규모 집회가 화요일과 목요일에 열리는 이유는 결코 우연이 아니다²⁾. 이를 이해하기 위해서는 몇 가지 현상에 대한 이해가 필요하다. 첫째, 프랑스에서 노동자들의 파업과 집회는 연동되어 있다. 집회 참여가 곧 파업에 동참하는 것이다. 둘째, 그런 이유로 주말에는 파업을 할 수 없으므로 파업과 연동된 집회는 열리지 않는다. 또한, 주말은 휴식을 위한 시간이라는 인식이 강하다. 그렇다면 왜 화-목요일일까? 셋째, 먼저 수요일은 자녀(아이)를 돌봐야 하는 날이다. 일반적으로 수요일의 경우 초중고의 오후 수업이 없고 체육활동 등 개별활동을 즐긴다. 넷째, 월요일과 금요일을 기피하는 이유는 주말과 이어지기에 휴가를 사용하는 노동자가 많기 때문이다. 실제, 2023년 1월 정년연장 계획에 반대하는 대규모 파업 집회도 목요일에 개최되었으며(2023년 1월 19일), 사실상 마지막 집회라고 할 수 있는 파업도 화요일(6월 6일)에 진행되었다.

정리하자면, 프랑스에서 파업은 노동조합이 주도하지만, 노동자의 개별적 선택사항이다. 노동조합이 전국단위에서 단체행동의 날을 정하고 집회를 개최하면서 파업에 동참할 것을 촉구한다. 파업에 동참하고자 하는 노동자는 종일 혹은 반나절 파업을 진행하며 집회 참여 여부를 결정한다. 이 때문에 노동조합은 주 5일 중 개별 노동자들의 파업 참여도가 가장 높을 것으로 여겨지는 화요일과 목요일을 선택하는 것이다. 이는 파업이 집단적인 단체행동이지만, 개인의 선택 및 권리라는 점을 보여주는 현상이다.

1) 프랑스 헌법과 노동법전은 파업권에 관한 포괄적인 규정만 명시하고 있기 때문에, 구체적인 상황에 관한 사법적 판단은 해당 사건의 판례를 통해 파악할 수 있다. 파업 규정과 관련된 본고의 내용은 풍부한 판례를 바탕으로 작성된 조임영(2014)의 글을 참조한 것임을 밝힌다. 더불어 최근에 운명을 달리한 고 조임영 선생님의 명복을 빈다.

2) TF1, “Pourquoi les journées de grève sont toujours un mardi ou un jeudi”, <https://www.tf1info.fr/societe/video-reforme-des-retraites-manifestation-pourquoi-les-journees-de-gr-eve-sont-toujours-un-mardi-ou-un-jeudi-2245603.html>.

1. 서론

프랑스는 유럽, 아니 세계에서 파업을 가장 자주 하는 나라이다. 전통적으로 단체 행동은 종종 정부가 추진하는 정책을 폐기 또는 수정하게 만든다. 대표적인 사례가 2006년 최초고용계약(CPE: Contrat première embauche) 도입 반대 운동과 2018년 노란조끼(Gillets Jaunes) 운동이다. 그런데도 최근 20년간 프랑스 파업 투쟁은 대부분 성공했다고 보기 어렵다. 더구나 위 두 저항은 노동조합이 주도한 파업 투쟁으로 시작된 운동이 아니었다. 달리 표현하면, 파업운동의 성과가 낮아졌다. 이 보고서는 파업과 관련된 프랑스의 제도 및 규정을 살펴보고, 파업이라는 집단행동과 관련된 노사관계의 변화, 특히 상급 노동단체의 사회적 위상의 변화를 점검하고자 한다. 마지막으로 그렇다면 프랑스에서 파업은 여전히 유효한 수단인지에 대한 질문에 답하고자 한다.

2. 파업의 정의와 파업권의 행사

1) 파업의 정의

프랑스어 사전 르 호베르(Le Robert)는 파업(Grève)을 “(노동조건 개선, 해고 반대 등) 요구를 달성하기 위한 목적으로 직업군 또는 임금노동자들의 결정에 따른 자발적이고 집단적인 노동의 멈춤³⁾”으로 정의하고 있다. 이러한 정의는 우리가 파업에 대해 지니고 있는 일상적이고 보편적인 인식과 유사하다. 다만 여기서 한 가지 유념해야 할 단어는 ‘집단적인’이라는 표현이다. 프랑스 헌법이 보장하는 파업권의 행사는 집단이나 조직이 아닌 개인이다. 물론 이것이 집단이나 조직의 파업권을 부정하는 것이 아니다. 프랑스에서는 파업권을 단체의 권리가 아니라 ‘집단적으로 행사할 수 있는 개인의 권리’로 인정하여 파업권의 주체를 노동조합 등 노동자를 대표하는 단체가 아니라 개별 노동자로 파악하고 있다(조임영, 2014). 그럼에도 불구하고 왜 ‘집단적’이라는 표현을 썼을까?

즉, 파업은 집단으로 행해지는 개별적 권리(droit individuel exercé collectivement)이다. 프

3) “Cessation volontaire et collective du travail décidée par des salariés, un groupe professionnel dans un but revendicatif (amélioration des conditions de travail, protestation contre les licenciements, etc.)”, Le Robert, (<https://dictionnaire.lerobert.com/definition/greve>).

랑스 노동법전(Code du travail)⁴⁾이나 헌법⁵⁾은 파업권의 행사에 관해 서술할 뿐, 파업 그 자체에 관한 개념규정(정의)을 하지 않는다. 대신 판례를 통해 파업의 사법적 혹은 법률적 정의를 찾을 수 있다. 복수의 판례는 파업을 “직업적 요구를 관철시키기 위한 집단적이며 합의된 노동의 중단(la cessation collective et concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles)”⁶⁾으로 규정하고 있다. 집단적이라는 표현이 의미하는 바는, 파업으로 규정하기 위해서는 최소 2명 이상의 임금노동자가 노동을 중단해야 한다는 것이다. 두 가지 예외 사항이 존재한다. 첫째, 전국적인 파업운동에 동참하기 위해 노동을 중단할 경우, 둘째, 종업원이 1인인 기업에서 노동을 중단하는 경우이다⁷⁾. 이 두 경우 임금노동자가 자신의 사업장 중 노동을 중단한 유일한 사람이라도 이는 파업으로 인정된다. 역으로 종업원이 2인 이상인 사업장에서 전국적인 사안이 아닌 개별 기업에 국한되는 요구를 위해 임금노동자 1인만이 업무를 중단할 경우, 이는 파업으로 간주되지 않는다.

2) 파업권의 행사: 법적 보호와 책임

파업권을 행사하고, 행동에 따른 피해를 입지 않기 위해서는 (파업에 관한 법적인 보호를 받기 위해서는), 파업의 조건을 만족시켜야 한다. 하지만 그 조건은 그다지 엄격하지 않다. 앞서 언급한 것 외 첫째, 사용자가 노동자의 요구조건을 인지해야 한다. 둘째, 업무의 완전한 중단이어야 한다. 파업의 최소기간과 최대기간은 정해져 있지 않다. 즉, 1시간 미만이라도 파업에 동참할 수 있다. 다만 이 경우 업무를 완전하게 중단해야 한다. 업무 속도를 의도적으로 늦추거나 작업에 결함을 주는 행위(태업)는 파업으로 보지 않으며, 불법행위로 간주된다. 이 두 조건을 제외하고 민간 부문에서 파업을 개시하기 전 준수해야 할 사항은 없다.

파업과 관련된 목적, 의무사항, 위법집단행동과 파업권 남용으로 인한 처벌 사항은 [표 1]과 같이 정리할 수 있으며, 이와 연결되는 파업의 형태와 파업 인정 여부는 [표 2]에서 정리된 내용과 같다.

4) 노동법전 2511-1조(Article L2511-1)와 2512-1조(Article L2512-1)에서 2512-5조(Article L2512-5).

5) 1946년 헌법 서문 7항(alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946).

6) Cour de cassation Pourvoi n° 90-41.899, 1992.11.4. / Cour de cassation Pourvoi n° 08-14.490 2009.10.21. / Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 février 2006, 04-12.336.

7) <https://code.travail.gouv.fr/fiche-ministere-travail/la-greve>; <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/article/la-greve>.

[표 1] 프랑스의 파업과 파업권과 관련된 규정 및 판례(공공+민간)

항목	내용
주체	- 모든 개별 임금노동자. 조합원, 비조합원, 직원 대표자, 일반 직원 등 개인이 파업의 주체가 됨. - 단, 공공부문의 경우 대표 노동조합에 의한 사전통고 의무가 있기 때문에 파업의 결정 및 지시에 관한 권한이 노동조합에게 있음. 노동조합의 결정 및 지시가 있어야 파업의 정당성을 확보할 수 있다는 점에서 파업의 주체가 노동조합이라 할 수 있음.
목적	- 법률에 의거하여 직업적 목적을 지닌 단체 행동이어야 함. 단, 개별 사업장에 국한되지 않지만, 국가적인 노동 관련 사회개혁 문제에 관련된 파업운동에 동참할 수 있음
파업 개시 전 의무 사항	- 민간 부문 노동자의 경우 파업을 언제든 개시할 수 있음. 사전통고(예고 Préavis)의 의무가 없으며, 사전 조율 절차 없이도 개시 가능. - 단체협약이나 규범은 파업권을 제한하거나 규제할 수 없음. - 단, 공공서비스(대중교통, 항공 등)를 제공하는 민간기업의 경우 반드시 예고를 해야 하며, 파업 돌입 전 협상을 거쳐야 함. - 공공부문 노동자의 경우 사전통고의 의무가 있고, 파업 시 몇 가지 제약 조건이 따름.
공무원	- 공무원은 소속에 따라 국가직, 지방직, 공공병원으로 나뉨. - 국가직의 경우 노동조합은 파업 개시 5일 전까지 예고장을 전달해야 함. 이 경우 개별 공무원은 파업 참가 유무를 자신이 속한 기관의 책임자에게 알릴 의무가 없음. 단, 유치원⁸⁾과 초등학교 교사의 경우 파업 동참 48시간 전까지 이를 학교장에게 알려야 함. 기초서비스(Service minimum) 제공자의 경우에도 파업 참여시 사전 공지의 의무가 있음. - 지방직과 공공병원 종사자의 경우, 파업 개시 5일 전까지 사전통보를 해야 할 의무가 있지만, 거주자 1만명 미만 지방에서는 의무사항이 아님. - 파업권의 제한이 있는 직종: 경찰, 군인, 법관, 교도관, 내무부 통신업무 직원 등.
처벌	- 파업이라는 행동은 개별 권리이기 때문에 파업으로 정의될 수 있는 행동에 따른 사법적 책임은 지지 않음. 동시에 노동조합에 대한 처벌은 드뭄. - 파업으로 정의할 수 없는 행동: 위법집단행동 또는 파업권 남용⁹⁾ - 적법 파업 중 개인의 일탈: 위법 행위 그 자체로 처리. 단, 이로 인해 적법한 파업이 위법집단행동이나 파업권의 남용이 될 수 없음¹⁰⁾. - 위법집단행동 및 파업권 남용: 의무사항을 지키지 않아 파업으로 인정받지 못할 경우 법적 보호를 받지 못할 뿐만 아니라(징계, 해고 등의 불이익 금지), 폭력, 파괴, 타인의 노동 침해의 경우 민형사적 처벌, 징계, 손해배상 책임이 따름.

- 출처: 각주 참조.

8) 만 3세부터 입학하는 유치원(école maternelle)은 3년 과정이며, 2019년 9월부터 의무 과정이 되었음.

9) 파업권의 남용이란 파업이 기업 조직의 붕괴 또는 해체(Désorganisation de l'entreprise)에 이르게 하는 수준으로 진행되는 것을 말함. 즉, 기업의 존립을 실제 위태롭게 하는 것으로, 파업권의 남용에 해당되기 위해서는 기업의 손해 및 피해가 명백하고 예외적인 것이어야 함(Cass. soc., 4 nov. 1992, n° 90-41.899 ; Cass. soc., 18 janv. 1995, n° 91-10.476; Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-69.030 ; Cass. soc., 10 juill. 1991, n° 89-43.147.).

10) Cass. soc., 18 janv. 1995, n° 91-10.476.

[표 2] 파업의 종류(형태)와 파업 인정 여부

명칭	내용	비고
총파업 (Grève générale)	명칭이 드러내듯 전 업종 노동자들에게 적용되는 사회적·직업적 요구의 실현을 목적으로 하는 파업	인정
깜짝파업 (Grève sauvage)	민간부문에서 시도할 수 있는 형태로, 어떤 예고도 없이 불시에 돌입하는 파업.	인정
연대파업 (Grève de solidarité)	○ 기업 내 연대 파업 - 자신의 직업적 목적 없이 순수하게 동료 노동자를 지지하기 위한 파업일 경우: 위법. 단, 동료 노동자에 대한 사용자의 징계 및 해고가 명백하게 위법일 경우는 합법 - 동료 노동자의 사례가 자신의 직업적 요구와 관련이 있을 경우: 합법 ○ 타 기업 노동자와의 연대 파업 - 직업적 요구가 전혀 다른 연대파업은 원칙적으로 위법 ¹¹⁾ - 공통의 직업적 요구가 존재할 경우 정당 ¹²⁾ .	인정 또는 불인정
릴레이파업 (Grève tournante)	노동자들이 교대로 파업에 참가하는 형태. 예를 들어, 사업부서 및 사업장별로 순차적으로 번갈아가며 행하는 파업. 파업으로 인한 임금손실은 줄이면서 생산에 차질을 빚게 하는 전략. 공공부문에서는 금지, 민간에서는 기업에 심대한 타격(파업권 남용)으로 이어지지 않는 한 허용.	인정 (민간)
급소파업 (Grève bouchon)	기업의 주요 기능의 장애를 위해 특정한 기업의 기능에 심대한 손해(파업권 남용)를 끼치지 않는 한 합법	인정
태업(Grève perlée)	파업은 작업(노동)의 온전한 멈춤이어야 함 ¹³⁾ .	불인정
준법파업 (Grève du zèle)	노동의 온전한 멈춤이 아니기 때문에 파업이 아님.	불인정
자기만족적파업(Grève d'autosatisfaction)	직업적 요구이기는 하지만 사용자와 교섭의 여지가 없는 사안에 대해 파업권을 사용하여 노동을 멈추는 경우. 예를 들어 징검다리 휴일이 있을 경우 파업 시행.	불인정
점거파업(Grève d'occupation et piquet de grève)	점거 자체는 위법하지 않으나 폭력, 파괴, 감금, 파업 불참자의 노동의 자유 침해로 이어질 경우 위법.	위법시 불인정

- 출처: 각주 참조.

요약하면, 첫째, 파업이라는 행동은 개별 권리이며 개인이 주체가 된다. 둘째, 파업으로 정의될 수 있는 조건은 그다지 복잡하지 않으며, 그러한 집단행동 시 징계 및 해고와 같은 불이익으로부터 법적 보호를 받게 된다. 또한 적법한 파업 과정에서 개인적인 일탈이 발생한 경우

11) Cass. soc., 4 mai 1966, Bull. civ. IV, n° 411.

12) Cass. crim., 12 janv. 1971, Dr. soc., 1971, p.547.

13) Cass. soc., 16 mars 1994, n° 91-43.349, Bull. civ. V, n° 92; Cass. soc., 21 oct. 2009, n° 08-14.490, Bull. civ. V, n° 225.

에도 이를 이유로 파업이 불법이 될 수 없다. 반면, 파업으로 정의할 수 없는 행동, 즉 위법 집단행동 또는 파업권 남용 시 법적인 보호로부터 배제됨은 물론 상응하는 불이익 및 민형사상 처벌을 감수해야 한다. 셋째, 파업 인정 여부에 있어 노동의 완전한 멈춤은 중요한 조건이다. 파업은 그것에 참가하는 시간에 해당하는 임금 손실을 감수하는 행위이기 때문이다. 넷째, 공공부문(공공서비스+공무원)의 경우 민간부문과 달리 파업권 행사에 제한이 있으며, 대표 노동조합이 주도적 역할을 해야 한다. 마지막으로, 진행 절차가 복잡함에도 파업의 상당 부분은 공공부문, 특히 철도청(SNCF)과 교육 분야에서 빈번하게 발생한다. 이는 한편으로 파업으로 인한 불이익(고용)에 대한 불안과 두려움이 민간부문에서 더 크게 나타나기 때문이며, 다른 한편으로는 공공부문 노동조합이 보다 견고하고 규모가 크기 때문이다.

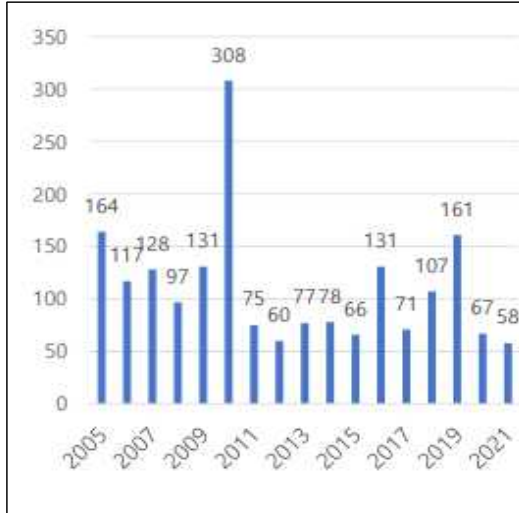
3. 파업 통계

프랑스 노동조합 조직률은 잘 알려진 것처럼 매우 낮은 수준이다. 2019년 기준 10.3%이다(T. Pignoni, 2023). 공공부문이 18.4%이며, 민간은 7.8%이다. 또한 민간 부문의 경우 파업의 주체가 노동조합이 아닌 개인이다. 그럼에도 불구하고 프랑스는 세계에서 파업을 가장 ‘자주’ 하는 나라이다. 여기서 ‘자주’의 의미는 파업으로 인해 노동하지 않는 일수가 많다는 것이다.

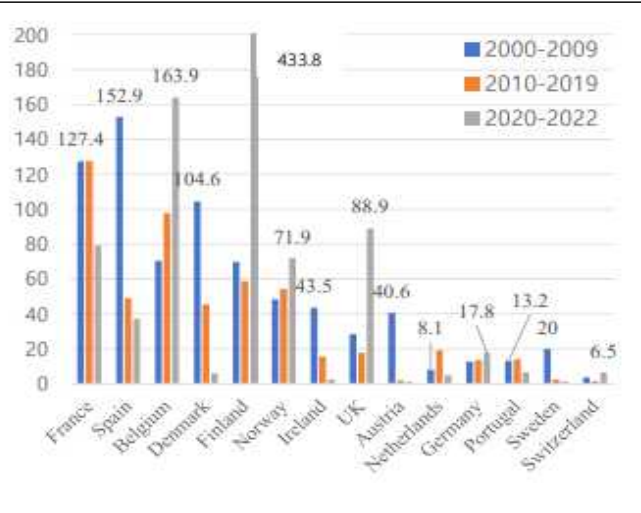
먼저 2000년부터 2019년까지 20년간 평균 파업일수로 보면 유럽 국가 중 가장 높다. 노동자 1,000명 당 연평균 파업일수가 127일 이상이다([그림 2]). 2020년 이후 벨기에, 핀란드¹⁴⁾, 영국에서 파업일수가 크게 증가했지만, 프랑스 역시 높은 수준을 기록하고 있다. 비교대상을 OECD 국가로 넓혀 보면, 2020년 한국의 노동자 1명당 노동손실일수는 27.2일이다. 2022년 한국의 연평균 파업으로 인한 손실일수는 미국과 비슷한 노동자 1천명당 16일 수준이다. 프랑스는 통계에서 생략되어 있으나 노르웨이와 영국 사이에 위치할 것으로 예상할 수 있다. 유럽의 주요국들의 경우 대부분 50일 이상으로 2010년대에 비해 증가한 경향을 보인다. 반면 한국의 경우 1990년대와 2010년대에 비해 크게 감소했다(OECD, 2007).

14) 핀란드의 경우 2022년 제지산업 노동자들의 장기 파업과 2023년 항만 노동자들의 파업이 이어졌음.

[그림 1] 프랑스 연간 파업일수(JINT*)



[그림 2] 유럽 주요국의 시대별 평균 파업일수

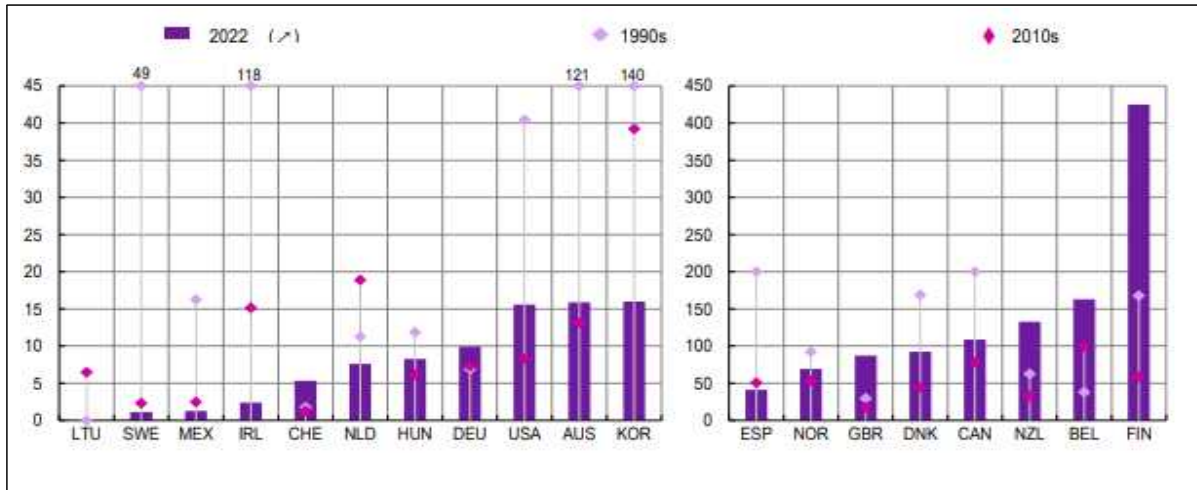


- 주: *JINT (journées individuelles non travaillées: 개별 노동자의 파업일수): 노동자 1,000명 당 파업으로 인한 연간 노동손실일수. 10인이상 기업을 대상으로 함.
- Source: Dares, enquêtes Acemo - Dialogue social en entreprise / Source: The European Trade Union Institute (ETUI)

프랑스에서 파업으로 인한 연평균 손실일수가 많은 이유는 실제 매년 파업이 잦기도 하지만 특정 해의 파업일수가 급격하게 증가한 원인도 있다. 2005년 이후 매년 파업일수는 감소하는 추세를 보이지만 2010년, 2016년, 2019년에 급격하게 늘어난 것을 알 수 있다([그림 1] 참조). 이는 주로 정부의 사회개혁에 반발하는 운동 때문이었다. 2010년에는 사르코지 대통령이 추진한 정년연장(60세에서 62세) 계획에 맞선 장기간 대규모 시위와 총파업이 진행됐다. 2016년의 경우 사회당 정부의 노동법 개정(일명 엘 콤리법, 다음 장에서 설명)에 반대하는 전국적인 저항이 있었다. 마지막으로 2019년의 경우 현 정부가 추진하고자 했던 공공부문 연금 개혁¹⁵⁾에 저항하는 운동이 확산하면서 파업일 수가 크게 늘어났다.

15) 당시 연금개혁은 2023년 정년연장과 달리 주로 공공부문 종사자들이 누리는 특별연금체제에 대한 개혁을 말한다.

[그림 3] OECD 국가의 시기별 연평균 파업일 수



- 주: 국가별 파업의 정의가 동일하지 않다는 점을 감안해야 한다. 특히 벨기에의 경우 공공부문 파업의 포함 여부가 시기별로 다르다는 점 역시 비교시 유의해야 할 사항이다.
- Source: ILOSTAT and national statistical offices for working days not worked and OECD (2023), “Labour Force Statistics: Employment by activities and status”, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <https://doi.org/10.1787/data-00289-en> (accessed on 15 June 2023). and national statistical offices for total number of employees.

정리하자면 프랑스에서 노동자들의 파업을 촉발시키는 사안은 민간부문 또는 기업별·산업별 요구조건 때문이라기 보다는 국가적이고 사회적인 문제이며, 전국적인 총파업 운동에 노동조합 및 개별 노동자들이 이에 적극적으로 동참하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 제도적인 측면에서 노동조합의 사회적 영향력은 점차 하락하고 있다. 다음 장에서는 노사관계 제도와 최근의 변화에 대해 알아본다.

4. 노사단체 현황과 노사관계 변화

프랑스 노동법전 서장(Chapitre préliminaire) 1조부터 3조(Article L1-L3)는 사회적 대화에 관하여 기술하고 있으며, “정부가 계획하는 노동관계, 고용, 직업훈련과 관련된 모든 개혁조치는 노동단체와 사용자단체간 사전협의의 대상이 된다”고 명시하고 있다. 따라서 전국단위 전직종 교섭의 주체를 선정하는 문제 역시 중요하다.

1) 5대 노총 체제와 사용자단체 대표성

2021년 8월 6일 관보(Journal Officiel)¹⁶⁾에 게재된 선거 결과에 의하면, 대표성을 인정받은 노동조합은 총 다섯 조직이다. 인정 기준은 사용자단체와 동일하게 8%이다. 다만, 기업 내 대표성의 경우 10% 이상의 득표가 기준이며, 업종별 및 전 직종 노동조합의 경우 8%가 기준이 된다. 5개 노총 체제는 오랜 기간 지속된 현상이지만, 가입자 수나 지지율 면에서 줄곧 1위를 지켜왔던 CGT가 중도 성향의 CFDT에게 최근 1위 자리를 내주었다. 특히, 2000년대 이후 CGT와 FO의 합산 지지율이 50% 미만에 머물게 되면서, 상대적으로 온건한 입장을 유지하던 나머지 세 노총이 전국 단위 전 직종 단체협상에서 주도권을 쥐게 되었다.

[표 3] 2021년 기준 전국 단위 노동조합 지지도(2017-2020 집계결과)

노동조합	득표율	상대적 비중*
CFDT (프랑스민주노동연맹)	26.77 %	31.01 %
CGT (노동총연맹)	22.96 %	26.59 %
CGT-FO (노동자의 힘)	15.24 %	17.64 %
CFE-CGC (프랑스관리직총연맹)	11.92 %	13.77 %
CFTC (프랑스기독교노동자총연맹)	9.50 %	11.00 %

- 주: 대표성을 인정받은 5개 노총의 총 득표수 대비 개별 노총의 득표율.

- 출처: 노동부(<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-de-l-audience-et-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017>)

현재 사용자단체는 메테프(MEDEF)를 포함하여 세 조직이 대표성을 인정받고 있다. 대표 사용자단체는 노동법전 2152-1조¹⁷⁾에 의거, 사용자단체에 가입된 전체 기업의 8%가 넘는 기업이 가입하고 있는 단체 혹은 종사자 기준 전체의 8%를 넘는 단체로 선정된다. 2021년 집계 결과는 다음의 표와 같으며([표 4]), 이 결과는 2022년부터 2025년까지 4년간 유효하다.

16) Arrêté du 28 juillet 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

17) Code du Travail, Article L.2152-1.

[표 4] 2021년 사용자단체 가입 상황

단체명	기업 수(비중)	고용인 수(비중)	종사자 수(비중)
MEDEF(프랑스기업운동)	125,929(21.96%)	114,934(32.94%)	9,367,164(66.32%)
CPME (중소기업연맹)	243,397(42.45%)	124,131(35.57%)	4,044,821(28.64%)
U2P(수공업연합)*	203,715(35.53%)	109,598(31.41%)	709,852(5.03%)
CNDI(전국자영업연합)	387(0.07%)	301(0.09%)	1,975(0.01%)

- 주: 공방은 장인을 뜻하는 직업으로 빵집이 대표적인 기업임. 프리랜서도 포함.

- 출처: 노동부(<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021>)

2) 단체협약의 위계질서와 노동자 호혜 원칙

여느 나라와 마찬가지로 프랑스에서도 노동 관련 시행령과 행정명령의 상위에는 노동법전이 존재하며, 그 법률은 헌법에 어긋날 수 없다. 이러한 사법적 위계질서처럼 노사간 체결되는 여러 협정과 협약에도 위계가 존재한다. 즉, 노동법은 헌법을 위반할 수 없으며, 각종 시행령 및 행정명령은 노동법에 위배될 수 없다. 마찬가지로 기업 단위에서 체결되는 협정은 앞서 언급한 대표 노사단체가 체결한 업종별 협약이나 전직종 단체협상의 합의 사항에 우선할 수 없다. 단, 노동자 호혜 원칙(Principe de faveur)에 따라 노동자에게 가장 유리한 규정이 적용된다. 호혜 원칙이란 노동조건에 있어 하위 단위의 협약이 상위 단위의 협약보다 노동자에게 이로운 경우 전자가 적용되며, 그렇지 않을 경우 상급 협약 및 규정 중 가장 이로운 조건을 따르는 원칙이다(기업 단위-업종별 협약-전직종 단체협약-노동법).

시험 채용기간(période d'essai)을 예로 들어보자. 기업은 직원을 정규직으로 채용함에 있어 첫 몇 달을 시험 채용기간으로 설정할 수 있다. 노동법전(Article L1221-21)은 직군 및 직급에 따라 이 기간이 4개월(일반 사원), 6개월(전문직 및 중간관리자), 8개월(간부 및 관리자)을 초과할 수 없도록 규정하고 있다. 만약 기업 내 단체교섭이 법률과 동일한 규정에 합의했다라도, 이 기업이 속한 업종의 산업별 단체협약은 이를 각각 2개월, 3개월, 4개월로 설정할 수 있다. 이 경우 신규 채용된 직원은 법률이나 기업협약이 아닌 산별협약의 적용을 받게 된다. 물론 기업 내 협약의 내용이 노동자에게 더 유리한 경우 기업 단위 협약이 적용되지만, 이러한 경우는 드물다.

3) 협약의 위계질서 전복과 호혜 원칙의 소멸

협약의 위계질서 붕괴는 호혜 원칙의 소멸을 뜻한다. 업종별 협약이나 전국 협약보다 기업 단위 협약을 우선 적용할 경우, 노동자 입장에서는 기업단위 협약보다 유리한 상급 단위 협약을 누릴 수 없기 때문이다. 반면, 기업의 입장에서는, 노동조합의 교섭력이 약하거나 직원 대표체계가 제대로 작동하지 않는 소규모 사업장인 경우, 노동조건과 관련된 운영의 자율성이 크게 높아짐을 의미한다. 이러한 시도는 2008년에 시작됐다.

- 2008년 노동법 개정(LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail)
- 2016년 엘 콤리(Myriam El Khomri) 법(loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)
- 2017년 12월 행정명령(Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales)

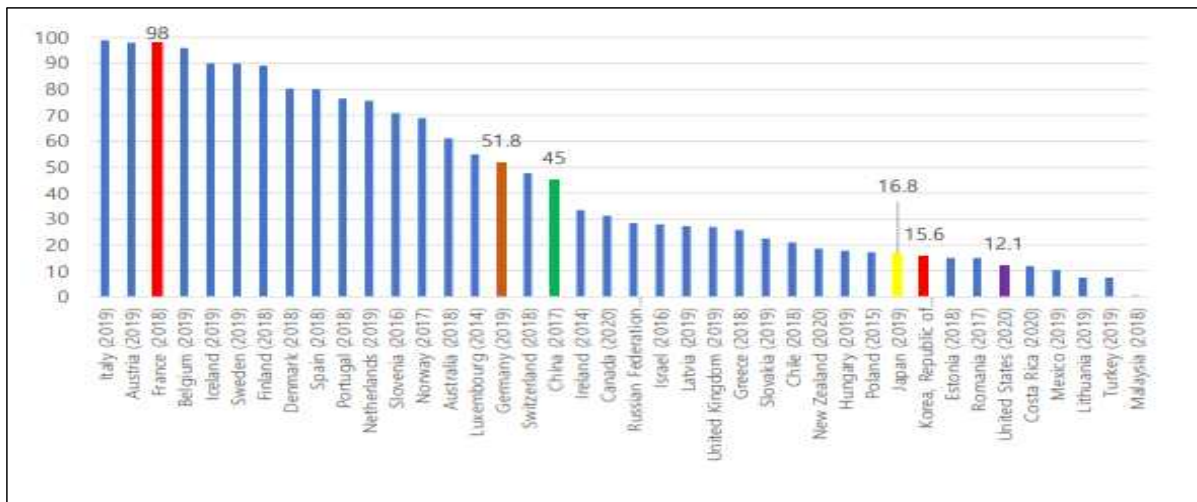
사르코지(Sarkozy) 대통령 집권 시기에 개정된 노동법은 기업 단위 협약이 업종별 단체협약을 위반할 가능성을 열었다. 이는 사르코지 대통령이 자신의 대선공약이었던 ‘더 많이 일하고 더 많이 벌자(travailler plus gagner plus)’를 추진하는 과정에서 주35시간 노동제의 변형이 어렵게 되자, 기업이 시간 외 노동(연장노동)을 보다 자유롭게 정할 수 있도록 하겠다는 의지를 기반으로 추진되었다. 그러나 이 법은 이러한 상하관계의 전도를 노동시간과 관련된 소수의 사안에 국한시켰다¹⁸⁾. 위계질서의 전복은 노동법에서 ‘예외적’인 사례로 남아 있었지만, 2016년 올랑드(François Hollande) 대통령 집권 시기 노동부 장관이 발의한 일명 엘 콤리 법은 이러한 규범의 전복을 구조화했다¹⁹⁾. 이어 2017년에 마크롱(Emmanuel Macron) 대통령은 집권 초기 행정명령을 통해 노동법전에 명시한 특정 사안을 제외한 나머지 노동 관련 규정은 기업 단위 협약을 통해 결정되도록 했다. 다시 말해, 해당 행정명령은 노동법전에 열거된 총 열일곱 가지 조항을 제외한 나머지 사안에 대해서는 기업 단위에서 노사가 자율적으

18) 우발적 추가노동(Le contingent d'heures supplémentaires), 노동시간 조정(l'aménagement du temps de travail), 추가노동 임금규정(les conventions de forfaits), 유급휴가관리(le compte épargne-temps).

19) <https://www.vie-publique.fr/eclairage/277625-hierarchie-des-normes-principe-de-faveur-derogations>

로 규정을 정하도록 했다. 먼저 최저임금, 직장 내 남녀평등 등 열 세가지 사안(Article L2253-1)에 대해서는 기존 위계질서를 유지한다. 고위험 노동에 대한 상여금 등 네 가지 사안(Article L2253-2)의 경우 이미 상급 단위 협약에서 명확한 규정이 있을 경우, 이후 기업 단위에서 이에 관한 협약을 체결할 시 상급단위 협약보다 후퇴할 수 없음을 명시하고 있다. 이를 역으로 해석하면, 네 가지 사안의 경우 현재 상급단위 협약이 존재하지 않거나, 상급 단위에서 추후에 단체협약을 체결할 경우, 기업단위 협약이 우선 적용됨을 의미한다.

[그림 4] 단체협약 적용률(OECD 국가 + 주요국; %, 최신연도)



- 출처: 국제노동기구(ILO)

정리하면, 프랑스의 높은 단체협약 적용율은 낮은 수준의 노동조합 조직률을 보완하는 제도적 장치이다([그림 4]). 이것이 가능한 이유는 두 가지이다. 첫째, 한국, 미국, 일본에서는 기업을 중심으로 노동조합이 결성되고 운영되는 반면, 프랑스에서는 다른 유럽국가들처럼 산업별, 업종별 노동조합의 영향력이 강하기 때문이다. 둘째, 노조 조직률이 낮음에도 불구하고 정부는 노동자들의 투표를 통해 대표성을 인정받은 다섯 개 최상급단체를 공식적인 사회적 대화 상대로 인정하고, 노사가 협의를 통해 도출한 전국 전직종 단체협약을 존중하기 때문이다. 다시 말해 노동조합의 사회적 역할을 인정 및 보장하기 때문이다.

이런 측면에서 볼 때, 최근 노동법 개정과 행정명령을 통해 추진한 노사관계의 변화는 기존 최상급 단위 노동조합의 사회적 위상을 크게 위축시킨다. 실제 지난 10년간 정부가 추진했던 사회·노동개혁 중 사회적 대화를 기반으로 한 사례는 찾아보기 힘들다. 대표적인 예가 2016년

노동법 개정과 2023년 정년연장 계획이다.

4) 정부 주도 사회개혁과 파업의 효능 감소

2016년 노동법 개정과 2023년 정년연장 계획은 두 가지 공통점을 지닌다. 첫째, 노동조합의 강한 저항을 불러일으킨 사안이었다. 둘째, 노동조합 뿐만 아니라 야당은 물론 여당 내에서도 반대의견이 존재했기에 정부는 헌법 49조 3항을 발동하여 국회의 표결 절차없이 해당안을 채택하였다. 먼저 2016년 당시 전국적인 총파업 운동으로 인해 전체 파업일수는 2010년 이후 최고치를 기록했다. 실제 2016년 진행된 파업 중 41%가 노동법 개정을 그 이유로 삼았다. 다시 말해, 2016년 한 해 동안 진행된 전체 파업 중 41%가 노동법 개정을 반대하기 위한 것이었다([표 5]).

2023년 통계는 아직 집계되지 않았지만, 1월부터 6월까지 14차례의 단체행동(집회+파업)이 진행되었다. 그럼에도 파업과 같은 저항운동은 정부의 개혁 방향을 바꾸지 못했다. 왜냐하면 정부는 헌법 49조 3항을 이용해 내각 불신임(총사퇴)이라는 배수진으로 국회를 거치지 않고 정부 의지를 관철할 수 있기 때문이다. 2016년 노동법 개정(일명 노동법2) 이후, 마크롱 현 대통령은 당선 직후 행정명령을 통해 노사관계를 크게 변경했음에도, CGT를 제외한 노동계의 저항 움직임은 크지 않았다. 2016년 이후 단체행동의 효능감이 크게 떨어졌기 때문이다. 2023년 파업 역시 비슷한 결과로 이어질 수 있다. 국민의 절대 다수가 반대하며, 상대적으로 온건 노선인 CFDT와 전투적인 CGT, 즉 프랑스 제 1, 2 노총이 공동행동을 조직했음에도 불구하고 결국 성공하지 못했기 때문이다²⁰⁾.

20) 사회개혁의 문제 이외에도 민간부문에서의 파업 역시 만족할만한 결과를 얻어내지 못하는 경우가 많다. 주간 신문인 일요신문(Le Journal du Dimanche)의 경우 극우 성향의 기자 조파 르쥘(Geoffroy Lejeune, 기자 출신 극우 정치인인 에릭 제무르 Eric Zemmour의 측근으로 알려짐)이 편집장으로 선임되자, 십여 명의 기자가 이에 반대하며 2023년 6월 22일부터 40일간 파업을 벌였지만, 결국 실패했다(르몽드 Le Monde, “La fin de la grève au Journal du dimanche: laisse un goût amer”, 2023.08.01.).

[표 5] 2016년과 2017년 파업의 동기(단위 : %)

파업의 동기(복수 선택 가능)	2016년	2017년
보수(임금+수당)	37	40
고용	16	14
노동조건	18	26
노동시간	9	10
2016년 8월 노동법 개정	41	
2017년 9월 행정명령		8

- 주: 복수 선택이 가능하므로 합이 100을 넘을 수 있음.
- 출처: : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise.

노사정 관계 역시 현 정부하에서 눈에 띄게 변했다. 정부의 노동법 개정과 정년연장 계획이 국민여론과 노동계의 반대에도 불구하고 강행되었다면, 실업보험제도 개혁의 경우 노사의 반발에도 불구하고 정부가 주도했다는 점에서 주목할 만하다. 1959년 이래, 즉, 60년이 넘는 기간 동안 프랑스 실업보험제도는 노사의 자율적 협상과 그 결과인 실업보험 규범을 통해 운영되었다. 실업보험기금 관리 기구인 UNEDIC은 이를 상징하는 기구로 노사 동수로 구성된 위원회를 통해 운영된다. 그럼에도 불구하고, 2017년 마크롱이 대통령 취임 직후부터 시작된 ‘제도개혁’ 움직임은 2019년 11월 시행령 공표로 일단락되었고, 재선 후인 2023년 2월 시행령을 통해 두번째 실업보험 제도 관련 두 번째 ‘개혁’ 조치를 단행했다²¹⁾. 이 과정에서 노사의 역할은 눈에 띄지 않았다.

5. 결론을 대신하며: 파업은 여전히 효율적인 수단인가?

이 질문은 2023년 1월부터 정년연장에 반대하는 총파업이 계속 이어지자 여러 언론에 등장했던 주제였다. 결론을 대신에 하는 이 질문에 대한 답변에 앞서 이 보고서가 다른 내용을 짧게 정리해보자.

프랑스에서 파업은 헌법과 법률이 보장하는 개별적 권리이다. 또한, 각종 판례는 개인의 파업권을 폭넓게 인정하고 있다. 민간 부문의 경우 파업에 동참하기 위한 사전 절차나

21) 2019년 11월 공표된 시행령과 2020년 4월에 공표될 예정이었던 시행령은 코로나19 사태로 2021년 10월부터 온전하게 시행되기 시작했다. 주된 내용은 실업급여 수급 조건을 엄격하게 하고 수급기간을 늘리는 대신 월 수급액을 낮추는 것이었다. 2023년 2월 시행령의 주된 내용은 실업급여 수급기간(최소 6개월, 최대 2년)을 고용시장 상황과 연동시켜 수급기간을 25% 축소한다는 것이다.

규정은 간단하다. 이 때문에 파업이라는 집단행동에 대해 노동조합의 활동을 제약한 사례는 많지 않다.

반면, 지난 20년간 집권당의 정치적 입장과는 관계없이 프랑스 정부가 공통으로 추구했던 노동 개혁이 존재한다. 그것은 전직종전국협약 또는 산업별협약보다 기업 단위에서 체결되는 협약을 우선 적용하려는 시도였다. 이러한 노사관계 혹은 노사정 관계의 변화는 상급 노동단체의 역할과 제도적 위상을 크게 위축시켰다. 노동조합의 낮은 조직률을 감안할 때, 이들이 체결하는 단체협약의 적용 범위가 줄어드는 것은 상급 노동단체의 제도적 중요성을 그만큼 축소하기 때문이다.

프랑스에서 파업은 점차 줄어드는 장기 추세를 보인다. 그러나 그것의 원인을 앞서 언급한 사회적 대화 또는 노동조합의 제도적 위상의 변화에 국한하여 해석하는 것은 옳지 않다. 첫째, 다양한 가능성이 존재하기 때문이다. 예를 들면, 1. 노사 혹은 노정 간의 갈등 요소가 줄어들고 있을 가능성, 2. 대화와 교섭을 통해 파업 전에 합의에 이르는 상황이 늘어나고 있을 가능성, 3. 파업의 효능 감소로 인해 파업을 회피하는 상황이 늘어나고 있을 가능성 등이다. 둘째, 이러한 변화는 과거보다는 가까운 미래를 예측하고 전망하는데 더 적절하기 때문이다. 예를 들면, 기업 단위 협약의 적용 범주가 확대되는 것은 향후 기업의 규모에 따른 노동조건 격차가 확대될 가능성을 의미하며, 동시에 그간 사회적 대화의 한 축을 담당했던 연맹 차원의 노동조합과 사용자단체의 사회적 위상이 축소됨을 의미한다.

그렇다면 파업이 점차 줄어드는 현상이 그것의 실효성이 감소 때문인지에 대한 답을 할 차례이다. 파업이 횟수가 줄어드는 추세를 명쾌하게 설명하기는 어렵지만 매년 발표되는 통계는 파업이 여전히 효율적인 수단임을 보여준다²²⁾. 2021년 종업원 10인 이상 기업(민간 비농업 부문)의 1.6%는 최소 1회 이상의 파업을 경험했다. 기업 수가 아닌 종사자 수로 표현하면 이 부문 전체 종사자의 21%이다. 저마다 다양한 이유로 파업을 진행했지만 흥미로운 통계는 파업의 유무와 교섭의 진행 여부, 합의 도달 여부 사이의 관계이다. 첫째, 1회 이상 파업을 진행한 기업 중 79%는 단체교섭을 열었다. 둘째, 노사분규가 전혀 없었던 기업의 83.4%는 단체교섭을 진행하지 않았고, 2.9%는 교섭을 했지만 합의에 이르지 못했으며, 13.7%는 교섭 후 합의에 이르렀다. 반면, 파업을 1회 이상 진행한 사업장의 경우, 21%는 교

22) 통계수치는 노동부 산하 연구기관인 DARES가 2006년부터 설문조사 기관(enquete Acemo)에 의뢰해 시행하고 있는 “기업 내 노사 대화 Dialogue social en entreprise” 조사에서 도출된 것이다.

섭이 없었고, 9.1%는 교섭이 합의에 이르지 못했으며, 69.9%는 노사가 합의에 서명했다 (PESENTI, 2023). 다시 말해, 단체교섭의 개최 여부와 교섭에서의 합의 도달 여부에 파업 시행 여부가 미치는 영향이 크다. 이러한 결과는 2007년의 결과와 크게 다르지 않다. 2007년 동일 부문에서 파업을 경험한 기업의 비중은 2%였다. 첫째, 파업을 경험한 기업의 80%는 단체교섭을 진행했으며, 합의에 도달한 안건의 수는 파업 진행 여부와 양의 상관관계를 보였다. 둘째, 단체교섭에서 5개 이상의 안건²³⁾에서 합의를 도출한 기업 중 파업을 경험한 기업의 비중은 28.8%인 반면, 어떤 합의도 도출하지 못한 기업 중 파업을 진행했던 기업의 비중은 0.6%에 불과했다(Carlier & Nabouletdares, 2009). 즉, 파업은 단체교섭을 유도하고(2007년 80%, 2021년 79%), 노사합의를 이끄는 중요한 수단이며, 이 기능은 여전히 유효한 수준을 유지하고 있다. 정리하면, 지난 20년 동안 사회개혁 등과 같은 공공부문 의제를 위한 총파업이 사실상 실패로 귀결되었지만, 민간 부문에서 파업은 임금과 고용을 비롯한 노동조건 개선 위한 여전히 효율적인 수단이라고 할 수 있다(Bobbio, 2011).

23) 안건은 크게 11개로 분류되며, 보수(임금+보너스), 상여금 및 배당금(기업의 실적에 따라 노동자에게 분배되는 몫에 관한 안건), 직무배치 및 직능, 노동시간, 노동조건, 고용, 직업훈련, 남녀차별, 노동조합 및 대표자의 권리, 추가적인 사회보장, 기타 등이다

참고문헌

- 조임영(2014), “프랑스에서 파업권의 보장과 그 한계”, *국제노동브리프*, 2014년 4월호, pp.31-48, 한국노동연구원.
- BOBBIO M.(2011), “Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009 : l'emploi au cœur des négociations et des grèves”, *Dares Analyses* N° 47, DARES.
- CARLIER A. & NABOULET DARES A. (2009), “Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008”, *Dares Analyses* N° 18.2, avril 2009, DARES.
- DARES(2023a), “Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019: dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés ?”, No.6, fev. 2023.
- PESENTI M (2023), “La négociation collective d'entreprise en 2021: Regain de dynamisme apres la crise sanitaire”, N° 33, Juin 2023, DARES.
- OECD (2007), “Strikes”, in *Society at a Glance 2006: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: https://doi.org/10.1787/soc_glance-2006-34-en
- TERESA PIGNONI M. (2023), “Léger repli de la syndicalisation en France entre 2013 et 2019: dans quelles activités et pour quelles catégories de salariés ?”, No.6, fev. 2023, DARES.