

## ‘프랑스에서 파업과 파업권 행사 -사법적 개념과 최근 노사관계 변화를 중심으로-’

민주노총 조직쟁의실과 부설 민주노동연구원은 2023년 말에 발간하는 『민주노총 파업 실태 조사(가칭)』에 부록으로 포함하는 해외 사례(독일, 미국, 프랑스) 중에서 프랑스 사례(김상배, 프랑스 고등사회화학연구원 EHESS 경제학 박사)를 발표하였다.

### 프랑스에서 파업권은 개인이 행사하는 집단적 권리 - 파업권 제약 거의 없어

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.

### 2000-19년 노동자 천명당 노동손실일수, 프랑스는 평균 129일, 2020년 한국은 27.2일

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 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.

### 2021년 10인 이상 비농 민간기업 노동자 21%가 1회 이상 파업 참가

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 총파업은 사실상 실패로 귀결되었지만, 민간 부문에서 파업은 임금과 고용을 비롯한 노동조건 개선 위한 여전히 효율적인 수단이라고 할 수 있다. 끝.