

프랑스 비르빌르 보고서 : 보다 효율적인 노동법전을 위하여

박재성
(낭트대학 사회법 박사과정)

■ 머리말

프랑스 노동법의 개혁을 위해 노동부 산하에 비르빌르(Michel de Virville) 르노그룹 인사노무담당 최고경영자를 위원장으로 하여 노사대표 및 전문가들로 구성된 위원회가 1월 15일 최종보고서를 노동부장관에게 제출하였다.¹⁾ <보다 효율적인 노동법전을 위하여 (Pour un code du travail plus efficace)>라는 제목을 달고 있는 비르빌르 보고서는 모두 50개의 제안사항을 포함하고 있다. 비르빌르 보고서는 현재 프랑스 노동법전의 구성 및 적용 메카니즘은 빠르게 변화하는 시대의 새로운 요구에 적절하게 대응하지 못하고 있다고 진단하고 있다. 프랑스 국내법뿐만 아니라 유럽연합법 차원에서 법령의 방대함과 판례의 변화 및 노사의 다양한 단체협약 등 노동법 법원의 다양함과 복잡함 및 비체계성은 노동법의 내용 이해와 적용을 어렵게 만든다. 이러한 진단에 따라 네 가지 방향으로 노동법전의 개혁을 제시하고 있다: 첫째, 보다 읽기 쉽고 보다 접근하기 쉬운 노동법; 둘째, 보다 체계적이고 보다 예측가능한 노동법; 셋째, 보다 효율적이고 노사 모두에게 보다 확실한 노동법; 넷째, 단체교섭에 보다 완전한 지위를 부여할 것. 각 개혁 방향에 따른 주요 제안사항을 설명하기로 한다.

■ 보다 읽기 쉽고 보다 접근하기 쉬운 노동법

현재의 노동법이 읽기 어렵고 접근하기 힘

1) 보고서 원문은 다음 사이트를 방문할 것: <http://www.travail.gouv.fr/pdf/rapdeVirville.pdf>.

든 까닭은 다양한 법원(法源)들에 대한 충분한 정보제공이 이루어지지 않고 있으며 각 법원들간의 일관성이 결여된 탓이 크다고 보고, 비르빌르 보고서는 보다 읽기 쉽고 접근하기 쉬운 노동법을 위하여 모두 여섯 가지의 제안사항을 제시하고 있다. 그 중 주요한 것은 현재 법령과 확장협약²⁾에 한정되어 있는 인터넷 정보제공 서비스를 단위기업 및 그룹의 범위를 뛰어넘는 모든 단체협약으로까지 확대할 것(제안 1과 제안 2), 계약 유형별로 적용가능한 노동법 내용에 대한 안내서 배급(제안 4) 및 새로운 입법이 기존의 법령의 내용에 미치는 영향을 파악하고 이를 수정할 수 있는 권한을 정부에 부여하는 규정을 매 입법마다 규정하여 전체 법체계의 통일성을 꾀할 수 있도록 할 것(제안 5) 등이다. 보고서는 특히 산업별 협약 및 직업간별 전국협약은 노동부에 신고하도록 되어 있기 때문에, 이에 대한 정보제공 서비스는 약간의 의지만 있으면 충분히 가능하다는 점을 지적하고 있다.

■ 보다 체계적이고 보다 예측가능한 노동법

이는 관례로부터 비롯되는 문제점이다. 현재 노동관례의 문제점으로는 관례 형성에 시간이 너무 오래 걸린다는 점, 개별 사안마다 다르게 적용되는 법리로 인하여 법적 안정성이 결여되었다는 점 및 법관과 입법자 및 노사간의 대화가 부족하다는 점이 꼽힌다. 이에 대해 비르빌르 보고서는 법원의 독립성을 해치지 않는 선에서 이 문제를 해결하기 위한 제안을 제시하고 있다.

첫째, 관련 당사자들의 법적 불안정 상태가 장기간 지속되는 문제를 해결하기 위하여 관례가 신속하게 형성될 수 있도록 한다. 새로운 입법이 마련될 때마다 그 정확한 해석을 완성하는 것은 법원, 특히 최고법원인 파기원의 역할이다. 그런데 새로운 입법이 마련된 때로부터 그에 대한 법원의 해석이 완성되기까지는 보통 5~10년 정도가 소요된다. 이 문제를 해결하기 위하여 의견청문 절차를 노동사건에 널리 적용시키는 것이 바람직하다고 보고서는 제안한다. 의견청문 절차(la procédure de saisine pour avis)는 새로운 법의 적용에 의하여 아직 관례가 형성되어 있지 않은 사건을 맡은 하급심 법원이 사전에 최고법원인 콩세유데타 및 파기원의 의견을 묻는 제도이다.³⁾ 하급심 판사로부터 의견을 요구받은 최고법원은 각하결정을 내리거나 3개월 안에 의견을 제시하여야 한다. 비록 법적으로 최고법원의 의견이 하급심 법원을 구속하는 것은 아니지만, 실질적으로는 새로운 관례의 형성을 촉진시키는 역할을 할 수 있으리라는 점은 분명하다. 그런데 이 제도는 노동사건에 있어서는 그다지 많이 활용되지 못하였다. 지난 4년 동안 파기원은 모두 33건의 의견청문을 처리했으며, 그 중 노동사건은 4건에 불과하였고, 그마저도 모두 각하결정을 내림으로써 실제로 의견을 제시한 사건은 하나도 없었다. 이에 상급심으로부터 독립을 유지하고자 하는 하급심 판사들의 심리도 한 몫 한

립성을 해치지 않는 선에서 이 문제를 해결하기 위한 제안을 제시하고 있다.

2) 현재 확장적용되는 단체협약은 Legifrance(<http://www.legifrance.gouv.fr>)에서 검색할 수 있다.

3) 1987년 12월 31일 법(콩세유데타의 경우) 및 1991년 5월 15일 법(파기원의 경우).

것으로 분석된다. 어쨌든 비르빌르 보고서는 하급심 판사들의 자발성과 파기원의 적극성 및 정부의 적극적인 후원 등으로 이 제도를 활성화시키는 것이 노동사건에서 판례의 형성을 촉진시키고 법적 불안정 상태를 최소화하는 방법임을 지적하고 있다(제안 7).

둘째, 단체협약의 법적 안정성을 담보하기 위하여 일정 기간이 경과한 후에는 협약 규정의 무효확인소송을 제한하는 방안을 강구한다(제안 8). 현재 계약의 무효를 확인하기 위한 소송은 민법전 1304조의 규정에 따라 5년의 시효가 적용된다. 그런데 단체협약은 기업이나 산업부문의 집단적 근로조건을 규율하는 것인데, 오랜 시간이 지난 뒤에 그 일부 규정이 무효로 결정되면 집단적 규율 상태에 심각한 법적 공백이 발생하게 된다. 보고서는 행정행위의 경우를 유추하여 단체협약 체결일로부터 2개월이 경과하면 협약의 무효를 주장하는 소송을 제한하는 방안을 제안하고 있다. 다만 이는 위법한 협약 조항의 적용에 의하여 손해를 당한 근로자의 개인적인 배상청구를 방해하지는 않는다. 한편 보고서는 금전 관계의 소송에 대해서도 유사한 제안을 하고 있다(제안 9). 현재 임금 등의 정기적 금전 채권 관계에 있어서는 노동법전 L. 143-14조의 적용에 의하여 5년의 시효가 적용되며, 해고수당이나 차별행위 등에 의한 손해배상의 경우에는 민법의 적용에 따라 30년의 시효가 적용된다. 그러나 이와 같은 장기간의 시효로 인하여, 근로자가 해고되어 다른 기업에 취직한 경우 사실관계를 명확히 밝히기 어려운 경우가 많다. 기업이 해묵은 서류를 온전히 보존하는 경우가 드물기 때문이다. 이에 보고서는 임금 등 노무급부의 대가성을 지닌 모든

금전채무에 대해서는 5년의 시효를, 그 외 근로계약의 이행 및 종료와 관련하여 발생한 손해배상청구에 대해서는 30년 대신 10년의 시효를 제안하고 있다.

셋째, 갑작스러운 판례의 변경으로 인한 노사관계의 불안정성을 최소화하기 위하여, 파기원에 판례 변경의 효력을 조정할 수 있는 권한을 부여하는 방안을 제시하고 있다(제안 10). 현재 이와 같은 권한은 유럽연합법원(CJCE)의 경우 이미 인정되고 있으며,⁴⁾ 프랑스 정부는 콩세유데타에 대해서도 이와 같은 권한을 부여하는 법안을 준비하고 있다. 이에 따르면, 파기원은 판례 변경이 장래의 모든 사안에 대해서 적용되는 일반적인 효력을 가지는 것인지, 아니면 당해 사건에 대해서만 적용될 뿐이며 새로운 사안에 대해서는 그 효력이 미치지 않는 것인지를 결정할 수 있게 된다. 한편 보고서는 하급심 법원의 경우에도 협약조항을 무효로 판결하여 법적 공백 상태를 초래하기보다는 노사 당사자가 협약의 흠결을 치유할 수 있도록 법원이 유도하는 방식이 필요하다고 지적하고 있다.

넷째, 협약 당사자들과 법원의 사전 대화를 강화하여 협약 해석의 불안정성을 최소화한다. 협약의 일부 조항의 해석이 문제된 경우, 법원은 종종 협약 규정의 불명료함이나 협약 내부의 비체계성으로 인하여 어려움을 겪는다. 현재 산별, 직업별 및 직업간별 협약의 경우에는 노동법전 L. 132-17조의 적용에 따라 노사 협약해석위원회가 설치되고 법원은 이 위원회의 의견을 구할 수 있다. 물론 그 의견은 법원의 자율적 판단을 구속하는 것은 아니다. 보고서는 이러

4) 유럽연합조약 제231조.

한 유형의 협약해석위원회를 기업 차원이나 그룹 차원에서도 단체협약으로 설치할 것을 제안하고 있다. 또한 협약 해석이 곤란한 경우에는 법원이 이 위원회의 의견을 구할 것을 법으로 의무화할 것도 제안하고 있다(제안 11). 나아가 이와 같은 방식의 자문 제도를 보다 일반화시켜, 노사정 대표와 전문가 및 관사로 구성된 특별위원회를 두어 노동법과 관련된 각 영역에서 제기되는 애로사항을 지적하고 법감시자로서의 역할을 하도록 할 것을 제안하고 있다(제안 13).

■ 보다 효율적이고 노사 모두에게 보다 확실한 노동법

앞선 제안들이 노동법의 구조 자체에 관한 것이라면, 이제 나오는 제안들은 구체적인 법조문들에서 비롯되는 문제점들을 해소하기 위한 것이다. 보고서는 이에 관해 크게 네 가지의 주제로 구분하고 있다. 근로계약관계의 명확화와 고용촉진 유도, 기업내 종업원 대표 제도의 개선, 근로시간법제의 정비 및 노동법상 벌칙 제도의 정비 등이 그것이다.

근로계약관계의 명확화와 고용촉진 유도

기간을 정하지 않은 근로계약법제의 명확화
이 문제에 관하여 보고서는 모두 세 가지의 제안을 하고 있다. 첫째, 근로계약의 서면화를 법으로 의무화한다. 다만 이 서면화는 근로계약 자체의 유효요건으로 하지는 않는다. 근로계약의 서면화는 근로자의 채용 시 쌍방의 권리의무관계를 명확화하는 장점이 있다(제안 14). 둘째, 근로계약서에 의무적으로 기재해야 할 사항들을 법으로 정한

다. 예컨대 계약의 종류, 근로자의 지위, 임금 지급방식, 근무장소, 소정근로시간 등이다. 이 사항들에 대해서는 근로자의 명시적 동의 없이는 변경할 수 없음을 법으로 명시해야 한다(제안 15). 셋째, 경영상 이유 외의 다른 이유로 인한 근로계약의 변경에 대한 규율을 명확하게 한다. 근로자에 대한 충분한 정보제공을 위하여 경영상 해고의 경우와 마찬가지로 근로계약 변경 신청은 반드시 서면으로 하도록 한다. 근로자에게는 반드시 일정한 유예기간을 주어, 이 유예기간이 만료될 때까지 근로자측으로부터 답변이 없을 경우에는 근로계약의 변경을 거부한 것으로 간주할 수 있다(제안 16).

합의에 의한 근로관계 종료법제의 강화

종래 기간을 정하지 않은 근로계약의 종료는 근로자의 사직과 사용자의 해고뿐이었다. 그러나 최근 파기원은 “근로계약은 사직이나 해고뿐만 아니라 노사의 합의에 의하여 종료될 수 있다”⁵⁾라고 하여 합의에 의한 근로계약 소멸 가능성을 인정하였다. 이러한 가능성은 충분히 인정되어야 한다. 왜냐하면 그동안 조세나 실업급여 문제 때문에 해고나 퇴직 절차를 편법으로 이용하는 사례가 많았기 때문이다. 예컨대 자의로 퇴직한 근로자는 실업급여를 받을 수 없다. 그러므로 합의 종료는 자발적 퇴직으로 취급되어서는 아니되며, 실업급여 수급권이 인정되어야 할 것이다(제안 17).

불안정 근로관계

이른바 ‘사용계약(le contrat d’usage)’이라

5) Cass. soc., 2 décembre 2003, n°01-46.176.

고 불리는 계약 유형에 대한 숙고가 필요하다. 그러나 이를 갑작스럽게 문제삼는 것은 이러한 계약 유형에 크게 의존하고 있는 경제활동 분야(특히 호텔식당업이나 공연산업)를 혼란에 빠뜨릴 위험이 있다. 그러나 적어도 해당 근로자들은 기간을 정한 근로계약을 체결한 근로자들이 받는 재정적 지원과 같은 수준의 사회보장을 향유할 수 있어야 한다(제안 18). 보고서는 관리직 근로자나 전문직 근로자에 고유한 새로운 유형의 근로계약의 도입을 제안하고 있다. 이 새로운 근로계약은 이른바 ‘프로젝트계약(le contrat de projet)’이라고 불리는 것으로, 특정한 프로젝트의 완성을 위하여 일정 기간 동안만 근로자를 고용하는 것이다. 그 기간은 프로젝트에 따라 달라진다. 그리고 프로젝트가 완성되면 계약은 자동적으로 종료된다. 위원회는 프로젝트 계약의 법제화가 해당 근로자들의 지위를 명확히하여 그 보호에 보다 도움이 된다고 판단하고 있다(제안 19). 한편 직업훈련 및 사회적 대화에 관한 법안 제6조는 직업훈련에 참석한 근로자를 대체하기 위하여 기간을 정한 근로계약으로 신규 근로자를 채용하는 경우 기업의 사회보장분담금을 면제하는 제도를 도입하고 있다. 보고서는 이 제도를 직업훈련에 참석한 근로자를 대체하는 파견근로자의 경우에도 확대적용할 것을 제안하고 있다(제안 20).

임금근로자와 독립근로자(자영업자)

전통적인 근로자성 판단 기준, 즉 이른바 종속관계에 기초한 근로자성 판단은 현실의 변화와는 다소 괴리가 발생하고 있다. 노동법 및 사회보장법상의 각종 규제와 부담을 회피하기 위하여, 이른바 위장 노무도급이

광범위하게 이용되고 있는 오늘날, 전통적인 임금근로자/자영업자 이분법은 수정될 필요가 있다. 그 한 가지 방식은 이른바 ‘준종속성(para-subordination)’ 개념을 도입하는 것이다. 그러나 근로자와 비근로자의 경계선 조차 분명하지 않은 상황에서 그 중간 영역에 위치하는 제3의 개념을 도입하는 것은 이면에 걸친 새로운 불확실성을 잉태할 것이다. 이와 같은 이유로, 보고서는 판례에 의하여 명확하게 개념화된 종속관계 판단기준(명령과 지시를 내리고 노동의 이행을 감독하며 그 불이행에 대해서 제재를 가하는 권한을 갖고 있는 사용자의 지휘 아래에서 노동을 이행하는 것)을 법으로 명문화할 것을 제안하고 있다(제안 21). 한편 보고서는 노사 당사자들이 협약 등으로 근로계약과 도급계약 각각의 표준계약을 마련할 수 있도록 법으로 허용할 것을 제안하고 있다(제안 22). 표준계약은 계약 당사자들이 체결하고자 하는 계약 유형을 정확하게 선택할 수 있도록 할 것이며, 장래의 법률관계를 명확하게 할 것이다. 나아가 보고서는 법으로 다음 두 가지의 조건이 충족되는 경우에만 도급계약이 불법 노무공급을 구성하지 않음을 명시할 것을 제안하고 있다(제안 23): 첫째, 수급회사의 근로자가 계약의 목적인 일의 결과를 달성할 의무를 부담함과 동시에 명확하게 특정된 임무의 실현에 참가할 것; 둘째, 수급회사는 그 일의 완성에 대한 대가로서 포괄보수를 받을 것.

기업내 종업원대표 제도의 개선

기업의 실태에 보다 적합한 종업원대표 제도 규모가 작은 기업일수록 종업원대표기구

설치되어 있지 않은 경우가 많다. 이에 보고서는 상시근로자 250인 이하의 기업의 경우 기업별 협약에 의하여 종업원대표위원(le délégué du personnel), 기업위원회(le comité d'entreprise) 및 조합대표위원(le délégué syndical)의 기능을 합한 노사협의회(le conseil d'entreprise)를 설치할 수 있도록 할 것을 제안하고 있다(제안 24). 한편 다국적 기업에 있어서 기업위원회의 설치 수준을 유럽 또는 세계 차원으로 올리게 되면 하위의 그룹위원회는 불필요하게 되므로, 이 경우 그룹위원회의 폐지를 간소화한다(제안 25).

보다 효율적인 종업원대표 제도

이를 위하여 보고서는 행정적 관할사항과 사법적 관할사항의 명확한 구별(제안 26), 선출직 종업원대표의 임기를 2년에서 4년으로 중장기화할 것(제안 30), 법으로 독립된 사업장의 개념을 명확화하고 또한 각 제도에 공통적으로 적용될 수 있도록 통일할 것(제안 31) 등을 제안하고 있다.

기업위원회 운영 개선

현재 상시근로자 300인 미만의 기업에 대해서만 적용되고 있는 연차보고서 제출을 기업 규모와 상관없이 모든 기업에 대해서 적용되어야 할 것이다(제안 32). 단체교섭과 기업위원회 협의관계를 보다 명확히 하기 위하여, 법으로 단체교섭시 기업위원회의 협의가 이루어져야 할 시점과 형태를 명시하는 것이 필요하다(제안 34). 보고서는 이 외에도 불필요한 분쟁을 최소화하기 위하여 사업주의 정보제공 의무와 기업비밀유지 의무를 조화시킬 수 있는 방안(제안 35), 의사 일정의 간편화(제안 36), 전문가 의뢰 절차

의 명확화(제안 37), 기업위원회 회계의 통일(제안 38) 및 복수의 사업장으로 구성된 기업에 있어서의 사회적 문화적 활동의 공동 운영을 간소화하는 방안(제안 39) 등을 제시하고 있다.

근로시간법제의 정비

협약상 간주근로시간제 인정

현재 노동의 이행 기간 중간에 비노동 기간이 포함되는 업무에 대하여 인정되고 있는 간주근로시간제는 테크레나 확장협약으로 정한 업무에 대해서만 인정되고 있다. 이러한 간주근로시간제를 테크레의 정함이 없이도 협약에 의하여 가능하도록 할 것을 제안하고 있다(부록 2의 1).

탄력적 근로시간제에 있어서 근로시간 분배 프로그램 제도 정비

현재 노동법전 L. 212-8조는 확장협약 또는 기업별 협약(사업장별 협약 포함)에 의하여 1년 단위의 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우, 1년 동안의 근로시간 분배 프로그램을 해당 협약에 명시할 것을 규정하고 있다. 이러한 방식은 현실성이 없다. 그러므로 현재의 방식 대신 근로시간 분배 프로그램을 작성할 때 준수해야 할 규칙들을 협약으로 정하도록 규정하는 것이 바람직하다. 또한 이 방식이 현재 많은 협약들이 실제로 채택하고 있는 방식이기도 하다(부록 2의 2).

휴일 추가부여에 의한 근로시간 단축 제도 확대

노동법전 L. 212-9조는 4주를 기준으로 휴일의 추가부여에 의하여 주근로시간을 39시간

미만으로 단축하는 방식을 허용하고 있다. 이 방식은 특히 근로자에 의하여 좋은 반응을 얻고 있는 것으로, 이미 39시간 미만으로 근로시간을 단축한 기업에 대해서도 적용될 수 있도록 하는 것이 바람직하다(부록 2의 2).

간헐적 근로계약 제도 정비

노동법전은 단체협약에 의하여 노동하는 기간과 노동하지 않는 기간을 동시에 포함하는 이른바 간헐적 근로계약을 체결할 수 있도록 허용하고 있다. 노동법전 L. 212-4-13조에 따라 간헐적 근로계약은 노동하는 기간 동안의 근로시간의 분배를 정하여야 한다. 한편 법은 데크레로 그 업무의 실질상 노동하는 기간과 이 기간 동안의 근로시간의 분배를 특정하는 것이 허용되지 않는 분야를 열거하도록 규정하고 있지만, 그러한 데크레는 아직 제정되지 않았다. 그러므로 필요한 사항, 특히 근로자가 애초에 제안된 근로날짜와 근로시간을 거부할 수 있는 요건을 협약으로 정하도록 하는 것이 필요하다(부록 2의 2).

일요주휴제의 정비

일요주휴제에 대한 예외가 허용되는 사업의 리스트를 현실에 맞게 업데이트할 필요가 있다(부록 2의 3). 한편 일요일에 전 근로자의 휴무가 공중의 이익이나 사업의 정상적인 운영에 침해를 가져올 수 있는 경우에, 노동조합 및 사용자단체의 의견을 들은 후 도지사 또는 군수의 허가에 의하여 일정 기간에 한해서 일요일 외의 날에 주휴를 부여할 수 있다. 그러나 이러한 절차는 상당한 시일이 소요되는바, 긴급한 사정으로 인하여 일요일에 작업을 계속해야 하는 경우에는 적용하기 곤란

하다. 그러므로 긴급한 경우를 대비한 예외규정을 마련할 필요가 있다(부록 2의 3).

연차유급휴가제의 정비

노동법전 L. 223-2조는 해당 연도에 최소한 한 달 이상 동일한 사용자에게 의해 고용된 근로자에 대해서 유급휴가권을 부여하고 있는데, 이와 같이 유급휴가와 최소한의 근속기간을 연계시키는 것은 유럽연합법(93/104 지침)에 어긋나기 때문에 해당 규정을 삭제하고 고용과 동시에 유급휴가권을 부여하는 방향으로 개정하는 것이 필요하다(부록 2의 4).

단시간근로제의 정비

단시간 근로계약이 허용되는 사업을 열거하고 있는 노동법전 L. 212-4-1조에는 공기업이 빠져 있다. 그 결과 이들 공기업에서는 단시간 근로계약에 관한 법이 적용되지 않게 된다. 그러므로 근로시간에 관한 법규정 전체에 공통적으로 적용되는 단일한 적용범위를 정하는 것이 바람직하다(부록 2의 5). 또한 현재 단시간 근로계약에 있어서 근로시간 계산은 주단위, 월단위 또는 협약이 있는 경우에는 연단위로 할 수 있도록 되어 있다. 그런데 월단위 단시간 근로계약에 있어서 근로시간의 분배는 주단위로 하도록 되어 있는 반면, 연장근로 허용 한계는 월단위로 규정하도록 되어 있다. 이에 따라 서로 다른 두 월에 걸쳐 있는 주의 경우 연장근로 허용 한계를 계산하기가 복잡해진다. 그러므로 월단위 단시간근로를 복수 주단위 단시간근로로 대체하는 것이 바람직하다(부록 2의 5).

노동법상 벌칙 제도의 정비

현재 노동법전에는 각종 벌칙 규정이 많이 있다. 그런데 이들 규정은 형법전의 규정과 중복되기도 하고, 또한 형법전의 규정에 비하여 그 명확함이 결여되어 있는 경우가 많다. 나아가 현실적으로 노동법전의 벌칙 규정은 중대한 법 침해행위부터 사소한 행정적 절차 위반까지 위계적 구분없이 일률적으로 처벌하는 방식을 취하고 있어 그 타당성 및 실효성이 의문시되기도 한다. 그러므로 형법전과의 관계에서 위법행위를 명확하게 규정하고, 사소한 위법행위는 형법전의 적용에 맡기고 노동법전에서는 중대한 위법행위에 대해서만 벌칙을 규정하는 방향으로 선별하는 것이 바람직하다(제안 40). 나아가 현실적으로 노동법전의 수많은 벌칙 규정들은 예방적 효과를 별로 거두지 못하고 있다. 그러므로 벌칙 대신 행정감독 또는 가처분 등의 방식으로 예방효과를 높이는 것이 바람직하다(제안 41). 한편 노동법전의 벌칙 규정들도 죄형법정주의와 같은 형법상의 일반원칙들을 준수하는 것이 필요하다(제안 42).

■ 단체교섭의 강화

첫째, 단체교섭의 대상 범위를 확대하기 위하여, 입법자와 노사 당사자간의 공조를 조직하여야 한다(제안 43).

둘째, 입법의 변화에도 불구하고 협약의 영속성을 보장하기 위한 조치가 검토되어야 한다. 이와 관련하여, 보고서는 법률의 명시적인 반대 규정이 없는 한, 종전에 유효하게 체결된 협약은 새로운 법률이 효력을 발생한 때로부터 2년 동안 계속해서 효력을 유지한다는 규정을 노동법전에 삽입하는 것을

제안한다(제안 44).

셋째, 노사 대표의 대표성을 강화하는 방안을 마련한다. 이와 관련하여, 보고서는 노동조합의 지지도를 측정할 수 있는 장치를 마련할 것을 제안하면서, 예로써 5년마다 산별 및 기업 단위로 근로자들의 지지도 조사를 조직할 것을 들고 있다(제안 45).

넷째, 소규모 기업에 있어서 단체교섭의 역할을 제고하기 위하여 근로자측 교섭대표들이 전문가의 기술적 지원을 받을 수 있도록 하는 것이 바람직하다(제안 46). 또한 보고서는 단체교섭을 위하여 노동조합으로부터 위임받은 근로자들에게도 조합대표위원들이 종업원들과 접촉할 수 있도록 허용하고 있는 규정들과 조합지부가 작업장소에서 집회를 조직할 수 있도록 허용하고 있는 규정들을 확대 적용하는 것을 제안한다(제안 47).

다섯째, 새로운 단체교섭 단위를 고무한다. 중소기업에 있어서는 위에서 언급한 노사협의회(le conseil d'entreprise)가 새로운 단체교섭 단위로서 적절할 것이다. 그룹 또는 사회경제단위 차원에서의 협약의 체결을 고무한다. 이들 협약의 법적 지위의 명료함을 위해서, 기업별 협약과 산별 협약의 관계를 규율하는 것과 같이 그룹 협약과 산별 협약의 관계를 조정하는 것이 필요하다(제안 48). 나아가 그룹 차원의 단체교섭을 촉진하기 위하여, 그룹 협약을 교섭하고 체결할 수 있는 권한을 가진 그룹 차원의 노동조합 교섭조정자를 지명할 수 있도록 하는 규정을 노동법전에 마련할 것을 제안한다(제안 49). 한편 규모가 현저히 작은 산업 부문의 산별 교섭의 실효성을 담보하기 위하여, 복수의 산업 부문을 하나로 묶어 교섭을 진행시키는 방안이 필요하다(제안 50).