

공익서비스 파업에서 최소 업무의 유지 : 프랑스

박제성 (프랑스 낭트대학교 사회법 박사)

프랑스 1946년 헌법 전문 제7조는 “파업권은 이를 규율하는 법률의 범위에서 행사된다”라고 하여 파업권이 모든 근로자의 헌법상의 권리임을 선언하였다. 그러나 공무원의 파업권에 대해서는 여전히 논란이 남아 있다. 1946년에 제정된 공무원법은 공무원들의 파업권에 대해서 침묵하였다. 이러한 상황에서 나온 1950년 7월 7일 참사원(국가최고행정심판기구, Conseil d'Etat)의 Dehaene 판결¹⁾은 공공서비스에 종사하는 근로자들의 파업권을 인정하고 그 행사 요건을 정한 가장 기본적인 판결이다. 여기서 참사원은 헌법의 두 가지 원칙, 즉 파업권과 국가기능(공공서비스)의 계속 유지 원칙의 조화를 시도하였다. 내용인즉슨, 공무원의 파업권은 헌법에 의하여 원칙적으로 인정되는 것이지만, 그 규율에 관한 입법이 존재하지 않는 경우에는, 정부가 공공서비스의 유지를 위하여 파업권을 규율할 수 있다는 것이다. 이러한 판례 법리는 지금까지 유효하며, 공공서비스 파업의 경우 최소업무 유지에 관한 가장 기본적인 원칙이다. 그 구체적인 모습은 각 부문마다 조금씩 다르다. 가장 전형적인 예를 보여주고 있는 것으로 평가할 수 있는 것이 병원 부문과 전기 부문이다. 한편, 철도 부문에서 최소업무 유지 문제는 여전히 ‘뜨거운 감자’로 남아 있다.

그리고 일정한 공무원들에 대하여는 파업권을 제한하는 개별 법률들이 존재한다. 현재 법률에 의하여 파업권이 금지 또는 제한되는 공무원은 전경(CRS, 1947년 12월 27일 법), 경찰(1948년 9월 28

1) CE, 7 juillet 1950, Revue du droit public, 1950, p. 691 ; Dalloz, 1950, p. 538 ; Droit social, 1950, p. 317.

일 법), 교도관(1958년 8월 6일 법), 판사(1958년 12월 22일 법), 군인(1972년 7월 13일 법) 및 일부 항공 관제 종사자들(1964년 7월 2일 법, 1971년 6월 17일 법, 1984년 12월 31일 법, 1985년 12월 17일 데크레 및 1987년 7월 8일 데크레)이 있다. 특히 항공 관제 종사자들의 파업권에 관한 법과 데크레(시행령)는 파업 때 유지되어야 할 최소한의 관제 업무를 구체적으로 정하고 있다.

이 글에서는 프랑스에서 공공서비스 파업의 경우 최소업무 유지가 어떠한 형태로 이루어지는지 이해하기 위하여, 각 유형을 대표하고 있는 네 가지 사업 부문(병원, 전기, 철도, 항공관제)을 차례대로 살펴보고자 한다. 그에 앞서, 일반적인 차원에서 최소업무 유지를 위한 수단으로 거론되는 것을 먼저 살펴보기로 한다. 여기에는 크게 다음의 세 가지가 있다.

■ 징발(Requisition)

공공서비스 파업의 경우 최소업무를 유지하기 위하여 사용되는 가장 고전적인 방식들 중의 하나는 파업에 참가한 근로자를 국가가 강제로 '징발(réquisition)' 하는 것이다. 그러나 징발권의 발동은 해당 사업장의 노사관계를 극도로 악화시킬 위험이 있을 뿐만 아니라, (전쟁과 같은 특별한 상황을 상정한) 너무 무거운 조치이며 별로 환영받지 못하고 때로는 그 효과 자체도 의심스럽기 때문에 정부로서는 이를 가능한 한 자제하려는 경향이 있다. 공공서비스 파업에 대한 징발은 2차 세계대전 이후 몇 차례 시도된 바 있지만, 1963년 광산파업 때 근로자들이 당시 포피두 정부의 징발 명령을 거부한 이후로 거의 사용되지 않았다.

■ 법원의 가처분에 의한 업무 복귀 명령

한편, 법원이 사용자가 파업 근로자를 상대로 낸 업무복귀 가처분신청을 받아들여 해당 근로자에게 업무복귀를 명할 수 있는지 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면 개정 민사소송법 제809조는 “법원은 가처분으로 임박한 위험을 예방하거나 확연히 위법한 상황을 종료시키기 위하여 요구되는 보존 조치 또는 복구 조치를 명할 수 있다”라고 규정하고 있는바, 사용자가 파업 근로자를 업무에 복귀시키기 위하여 이를 근거로 가처분을 신청할 수도 있기 때문이다. 그러나 프랑스 대법원은 이에 대해서 “파업권 행사의 결과로서의 임박한 위험과 관련하여 가처분 판사에게 주어진 권한은 파업 근로자의

업무복귀를 명할 수 있는 권한을 포함하지 않는다”라고 하여 그러한 가능성을 부정하였다.²⁾

■ 파업과 징계규정상의 안전수칙 준수 의무

노동법전 L. 122-34조는 사용자가 ‘징계규정(réglement intérieur)’으로 기업 내부의 위생과 안전에 관한 조치 및 징계에 관한 사항을 규정하도록 하고 있으며, 특히 “근로자의 안전과 건강을 보호하기 위한 근로조건의 유지 및 복구에 근로자들이 참여하도록 사용자가 요구할 수 있는 적정한 요건들”을 정할 수 있도록 규정하고 있다. 이에 근거하여 참사원은 화학 물질이나 핵 물질과 같은 위험 물질을 처리하는 공장에서 사용자가 징계규정으로 파업 때 안전작업 계속 유지를 규정하고 이를 위반하는 경우 징계에 회부한다는 내용을 규정한 것에 대하여 그러한 징계규정의 효력을 인정하였다. “징계규정들은 위험하다고 인정되는 화학물질(핵물질)을 취급하고 생산하는 회사의 공장에 적용되는 안전조치를 규정하기 위한 것이고, 그러한 조치들은 설령 파업권의 행사에 일정한 제한을 가할 수 있다고 하더라도 노동법전 L. 122-34조에서 규정한 바에 따른 징계규정의 적용 범위에서 벗어나는 것은 아니다.”³⁾ 따라서 그러한 징계규정이 있는 경우 파업권의 행사에 간접적인 제한이 있을 수 있다.

다만 이들 참사원의 판례는 핵 물질과 화학 물질이라는 위험 물질을 취급하는 공장에서의 안전을 확보하기 위한 경우라는 특수성이 있다. 따라서 이를 일반화시키는 것은 다소 무리가 있을 수 있다. 징계규정으로 파업권의 행사에 관한 사항을 정한 다른 사건에서 참사원은 그러한 징계규정의 적법성을 부정한 바 있다. 예컨대 지각, 결근, 파업, 회사 재산 손괴 등의 경우에 연초에 지급되는 상여금을 삭감하는 내용을 정한 징계규정은 파업권의 행사를 이유로 한 차별 대우의 금지를 규정한 노동법전 L. 521-1조 위반이므로 해당 조항의 삭제를 명한 행정관청의 처분은 정당하다는 판결⁴⁾ ; 파업권의

2) Cass. soc, 25 février 2003, Droit social, 2003, p. 624.

3) CE, 12 novembre 1990, RJS, 2/91, n° 174 (Société Atochem) ; CE, 29 décembre 1995, RJS, 3/96, n° 282 (Syndicat autonome des agents de l' énergie nucléaire).

4) CE, 12 juin 1987, n° 81252 (Hapian Frères, 과일 및 야채 도매업).

행사에 관한 사항은 노동법전 L. 122-34조에서 예정한 징계규정의 적용 범위에 포함되지 아니한다는 판결⁵⁾ 등이 있다. 또한 직장점거나 피케팅을 중대한 귀책사유로 규정한 징계규정이나 “생산량의 체계적 감소, 생산을 방해하기 위한 작업중지, 정해진 시간 및 조건에서 작업하기를 거부하는 행위”를 중대한 귀책사유로 규정한 징계규정은 L. 122-34조의 적용범위에 포함되지 않는다.⁶⁾

한편, 파업 때 안전수칙 준수는 공공서비스 파업의 경우 최소업무 유지와는 다소 별개의 문제이다. 물론 공공서비스 파업에서 최소업무로 설정된 안전수칙을 위반한 경우에는 징계사유를 구성할 수 있다는 점에서 서로 연관되기는 하지만, 안전수칙 준수는 사람의 신체와 생명은 언제 어디서나 보호되어야 한다는 대원칙 차원에서 요구되는 것으로서 민간 부문과 공공 부문을 불문하고 요구되는 일반적 파업 법리이며, 최소업무 유지는 국가 기능의 계속 유지 원칙 차원에서 요구되는 것으로서 반드시 안전수칙에 국한되는 것만은 아니라는 점에서 기본적으로 적용 영역을 달리하는 문제이다.

병원 : 상황에 따른 ‘지명(assignment)’에 의한 최소업무 유지 방식

대학병원의 파업에 있어서 최소업무의 유지에 대해서 규율하는 일차적 문서는 참사원의 판례에 근거하여 보건부장관이 작성한 1981년 8월 4일자 행정회신이다. 이 행정회신은 각 병원의 책임자는 파업시 환자의 안전과 필수적인 치료를 확보하기 위한 모든 조치를 취하여야 한다고 하면서, 최소업무의 범위는 “일요일이나 공휴일에 유지되는 업무”를 기준으로 하면 될 것이라고 지적하고 있다. 예컨대 산부인과 병원의 경우, 일요일에는 초음파 검사, 출산 예비학교, 출생증명서 작성 등의 행정업무, 출산 전 정기검진 등의 업무는 하지 않고, 분만실과 산후조리 및 신생아 돌보기 같은 업무만 한다. 그러므로 파업 때 유지되어야 할 최소업무의 범위도 분만실, 산후조리 및 신생아 돌보기와 관련된 업무 범위로 한정되는 것이 일반적이다.

파업 때 유지되어야 할 최소업무의 범위와 그에 충당되는 인원 수를 정하는 것은 각 병원의 책임자

5) CE, 8 juillet 1988, n° 71484, 71542 (Comptoir Lyon Alemand Louyot, 공업용 및 장식용 귀금속과 악세서리 생산).

6) CE, 12 octobre 1992, Droit social, 1993, p. 164 (Sofrapain-Lyon, 식품회사) ; CE, 21 octobre 1994, R.J.S., 1/95, n° 25 (Teintureries de la Turdine, 염색공장).



의 권한으로 위임된다. 대학병원의 경우, 일차적으로 그와 같은 권한을 위임받는 자는 총장이며, 총장은 다시 병원장에게 권한을 위임한다. 파업의 수준과 사업장의 형편에 따라 다르겠지만, 최종적으로 최소업무의 범위를 정하는 것은 병원장의 몫이다. 병원장은 파업의 범위와 기간을 고려하여 어떤 업무를 최소업무로 지정할 것이며, 어떤 근로자를 업무에 종사하도록 할 것인지를 정한다. 이를 '지명(assignment)'이라 한다. 지명이란 사용자의 업무복귀 명령을 의미한다. 물론 파업 예고 기간 동안 진행되는 노사의 교섭으로 최소업무의 범위와 인원에 대해서 합의를 보게 되면 지명은 이루어지지 않을 수도 있다. 지명은 그런 교섭이 실패로 끝나거나 사용자가 처음부터 그런 교섭을 거부하고 곧바로 지명 절차에 들어가는 경우에 이루어진다.

사용자가 최소업무의 범위와 인원을 정한다고 해서 무작정 정하는 것이 아니라 앞에서 말한 것처럼 일요일이나 공휴일 근무 인원이 기준이 된다. 이는 노사 모두 잘 아는 내용이기 때문에, 사용자가 이 수준을 넘어 지나치게 인원을 지명하면 노동조합에서 이의를 제기하게 된다.

지명의 형식은 단순한 구두 전달로는 부족하고 어떤 식으로든지 외부로 물화되어야 한다. 지명의 방식에 관한 법령상의 규정은 없지만, 보통 세 가지 방식이 사용되고 있다. 첫째, 지명된 근로자에게 지명 사실을 직접 등기우편으로 전달하는 방식이다. 이 방식은 근로자가 출장을 가거나 하는 등의 이유로 부재 중인 경우에도 가장 확실하게 지명을 통보할 수 있는 방식이다. 둘째, 사업장 안에 설치된 게시판에 지명된 근로자들의 명단을 게시하는 방식이다. 그런데 이 방식은 여러 가지 사유로 인해 게시판의 리스트를 미처 보지 못한 근로자가 지명된 사실을 모른 채 파업에 참가했을 경우 억울하게 불법적 상태에 처할 수 있는 위험이 있기 때문에 노동조합측으로부터 많은 비판이 가해진다. 셋째, 현실적으로 가장 많이 사용되는 방식으로서, 사용자가 직접 해당 근로자와 노동조합에 지명 사실을 문서의 형식으로 통보하고 서명이나 수령증을 받는 방식이다.

실제 파업 때 어떤 근로자를 지명할 것인지 여부는 사전에 미리 정해지지는 않는다. 미리 작성된 리스트는 없다는 말이다. 왜냐하면 파업 예고문에 적힌 파업의 범위와 기간에 따라서 최소업무의 범위와 인원이 달라질 수 있기 때문이다. 예컨대 산부인과 병원의 파업에서 한 시간의 부분 파업이라면 제왕절개 수술 같은 위급한 상황에 투입되는 근로자들만을 지명하는 것으로 충분할 수도 있겠지만, 전일 파업이라면 그 범위는 좀 더 넓어질 수밖에 없을 것이다. 그러므로 지명 근로자의 리스트는 매 파업의 범위와 기간에 상응하여 그 때마다 새로 작성된다. 또한 파업이 장기간 진행될 때에는, 파업의 경과와 병원의 상황에 따라 그때그때 필요한 경우에 추가 지명이 이루어지기도 한다.

지명된 근로자는 파업에 참가하는 것이 금지된다. 파업에 참가한 경우에는 그 귀책사유에 정도에 따라서 감봉, 정직, 나아가 파면까지 다양한 수준의 처벌이 가능하다. 지명된 근로자가 그 지명에 이의를 제기하고 파업에 참가하고자 한다면, 해당 근로자 또는 노동조합은 행정법원에 지명권의 행사가 남용되었음을 주장하고 그 취소를 구하는 가처분을 신청할 수 있다. 이 때 근로자측은 예컨대 사용자가 최소업무 유지를 위한 교섭을 거부하고 일방적으로 지명권을 행사했다든지, 파업 비참가 근로자들만으로도 최소업무를 유지하는 데 문제가 없다든지 등의 사실을 인용한다. 법원이 근로자의 주장을 받아들여 지명취소가처분 결정을 한 경우, 해당 근로자는 파업에 참가할 수 있게 된다. 지명된 근로자가 우선 업무에 종사하고 파업에 가담하지 않은 경우, 사후적으로 법원에 해당 지명권의 행사가 남용되었음을 주장하고 손해의 배상을 구할 수도 있다.

전기 : 미리 작성된 지침서에 의한 최소업무 유지 방식

프랑스전기공사(EDF)의 최소업무 유지는 기본적으로 ‘베나노트’라는 내부 문서에 근거한다. 베나노트는 프랑스전기공사 발전·송전사업 부문의 최고 경영자였던 베나(Bénat)가 1988년 12월 12일과 1989년 10월 27일에 작성한 두 개의 문서를 총칭하는 것이다. 이 문서의 작성 배경에는 1988-1989년 겨울에 있었던 파업이 있다. 당시 파업에서 전기공급 중단 사태가 실제로 발생하였다. 이에 소비자들은 거세게 항의하였다. 이를 교훈 삼아 회사측에서는 파업을 포함하여 어떤 경우에도 전기공급 중단 사태를 방지하기 위하여 최소업무 유지를 설정하게 된 것이다. 베나노트가 의도하는 바는 설비(생산 설비, 제어 설비, 송신 설비 등 모두 포함) 자체의 안전 유지와 전력수급 균형의 유지 등 크게 두 가지이다.

베나노트는 송전망관리본부가 설립되기 이전에 작성된 것이다. 그러나 베나노트가 목적하는 사업의 일체가 고스란히 송전망관리본부로 이관되었고, 실제로 파업 때 최소업무를 유지하는 방식은 여전히 베나노트가 마련한 원칙을 따르고 있다고 보기 때문에, 베나노트를 들여다보는 것은 여전히 유의미하다고 생각한다. 베나노트의 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 각 발전소의 설비 안전유지요원들(생산 설비 및 제어 설비에 종사하는 자를 모두 포함), 각 변전소 컴퓨터제어판(PCG : Pupitre de Commandes Groupées) 제1, 2 단계 운전요원 및 각 제어센터 운전요원들을 대상으로 한다. 각 사업 단위의 책임자는 파업이 예고됨과 동시에 위 업무들에 종사할 근



로자를 지명한다. 지명된 근로자가 파업에 참가하여 업무를 이탈한 경우에는 징계에 처한다.

둘째, 생산 설비 및 제어 설비의 안전유지가 위협받지 않고, 전체 전력수급의 총체적인 불균형이 발생하지 않는 수준에서, 파업 근로자는 제어센터로부터 하달된 생산 수준에 미치지 못하는 생산 감소를 의도할 수 있다. 이와 같이 생산 감소가 발생한 발전소는 전력수급 체계에 적절한 방식으로 참여한 것으로 간주되지 않는다. 따라서 생산 설비의 안전유지를 담당한 근로자는 임무를 완수한 것이 아니다. 다만 설비 자체의 안전유지를 확보한 것을 고려하여 임금의 20%를 지급한다.

셋째, 전력수급 균형이 적절한지 여부는 제어센터의 제어시스템이 실시간으로 파악하는 바에 따른다. 전력수급에 심각한 불균형이 발생한 경우에는 제어센터에서 발전소 통제실로 생산 수준을 높이라는 긴급 메시지를 내보낸다. 이 메시지를 불이행하는 것은 직업상 중대한 과실을 구성한다. 즉 해고수당 없는 즉시해고의 대상이 된다.

넷째, 다음의 행위는 어떤 경우에도 파업권의 행사로 간주되지 않으며, 직업상 중대한 과실을 구성한다.

- 통상적 절차를 벗어나 행해진 단위 설비의 운전 차단
- 제어센터의 명령이나 국소 안전유지 필요에 의하여 정당화되지 않는 초고압선 및 고압선의 운전
- 원격 제어시스템에 대한 때 아닌 개입
- 통상적으로 원격지에서 조종되는 설비를 상급자의 지시 없이 현장에서 운전하는 행위
- 업무와 상관없이 통제실을 점거하는 행위

철도 : 불가능한 최소업무 유지?

프랑스에서 공공서비스 파업과 최소업무 유지에 관한 논의에서 핵심적인 위치를 차지하는 것 중의 하나가 프랑스국영철도회사(SNCF)의 상황이다. 대부분의 주요 공공서비스가 위에서 설명한 방식들을 통하여 나름대로 최소업무 유지를 실현하고 있는 데 반해, 철도의 경우는 사실상 이에 대한 제도가 전무하였다. 여기에는 프랑스 노동운동의 중추를 형성하고 있는 철도노조가 최소업무 유지 제도 도입을 파업권에 대한 침해라며 강력하게 반발해 온 사연이 있다. 강력한 노동조합을 상대하여야 하는 경영진으로서도 일방적으로 어떤 제도를 도입하는 것에 대해서는 신중할 수밖에 없었다. 정부는 입법적 개입을 통하여 이 문제를 해결할 의지를 여러 차례 천명하였으나, 노조의 반발과 여론의

미온적 반응으로 인해 쉽게 실행에 옮기지는 못하였다.⁷⁾

그런데 2004년 10월 28일에 철도 노사(CGT를 포함한 6개 노조가 서명)가 쟁의 예방을 위하여 이른바 ‘쟁의경보(alarme sociale)’ 제도 도입에 합의하면서 새로운 계기를 마련하는 것처럼 보인다. 쟁의경보제도는 “노동쟁의가 발생할 위험이 있을 때 즉각적인 조정 절차를 개시하는 것”을 말한다. 그리고 파업은 이 조정이 실패로 돌아갔을 때에만 개시된다. 이 제도는 파리교통공사(RATP)에서 이미 시행하고 있는 것으로 공공서비스 파업 때 최소업무 유지를 위한 하나의 모델로 줄곧 일컬어져 오던 것이다. 교통부 장관인 질 드 로비앵(Gilles de Robien)이 2005년 1월 18일 라트리뷴(La Tribune)과의 인터뷰에서 밝힌 바에 따르면, 10월 28일의 협약이 체결된 후 167건의 파업 예고가 167건의 조정 신청으로 대체되었으며(석 달도 채 안 되는 기간 동안!), 이 중 14%만이 파업으로 이어졌다(그래도 스물 서너 번의 파업이 있었다!). 그러나 이후 세 번의 대규모 파업(1월, 3월, 6월)이 말해 주듯이, SNCF의 쟁의경보 시스템은 아직은 불완전한 것으로 보인다. 이 경보장치는 작은 분쟁에서는 잘 작동하는데, 대규모 분쟁이나 노동조합이 전략적으로 배치하는 파업에 대해서는 그다지 효과가 좋은 것 같지는 않다. 프랑스에서 철도 부문의 최소업무 유지는 아직 논쟁 중이라고 해야 할 것 같다.

항공관제사 : 법령에 의한 최소업무 유지 방식

1964년 7월 2일 법은 항공관제사(ICNA)의 파업을 금지하였다. 1984년 12월 31일 법은 1964년 법을 개정하여 항공관제사의 파업권을 원칙적으로 인정하고, 다만 최소업무의 범위를 정하는 방식을 취하였다. 1984년 법 제2조에 따르면, 항공관제 업무 종사자의 파업 때 유지되어야 할 업무는 ① 정부의 활동 유지 및 국방에 관한 임무 실행, ② 국가의 본질적 이해 또는 수요의 유지 및 국제조약, 특히 영공 통과권의 존중, 사람과 재산의 보호를 위하여 필요한 활동, ③ 코르시카(Corse), 해외령(DOM-TOM) 및 마요트(Mayotte) 지방의 고립을 방지하기 위한 연결망의 유지, ④ 위 업무들에 필요한 설비 및 자재의 보호 등이다.

7) 이에 대해서는 박제성, 「프랑스 철도여객운송사업의 공공서비스 유지에 관한 만델케른 보고서」, 『국제노동브리프』, Vol. 2, No 4, 2004년 8월, 39-45 쪽 참조.



그리고 이 업무들의 이행에 필요한 항공관제 업무의 구체적인 내용은 1985년 12월 17일의 데크 레(일종의 시행령) 제1조가 정하고 있다. 구체적인 내용은 다음과 같다 : ① 운항 중인 항공기의 관제에 사용되는 레이더 기지, 처리된 정보를 항공관제센터로 자동 전송하는 시스템 및 항공관제상의 필요를 위한 고정 또는 이동항공 연락 업무, ② 항공기 운항의 조직과 통제를 위한 항공관제 업무, 운항 지도의 처리, 지대지 자동정보 전송, 긴급 조치의 개시에 필요한 정보의 분석과 전송, ③ 항공운항 정보를 항공기에 제공하는 업무와 항공관제를 위하여 항공기를 식별하는 업무를 수행하는 지방 항공관제센터(프랑스의 영공을 통과하는 항공기를 위하여 제공되는 용량은 해당 기간 동안 통상적으로 제공될 용량의 절반으로 한다.), ④ 운항 중인 항공기에 필요한 정보를 제공하기 위한 전자 라디오 지원 업무 및 공대지 고립 통신기지 업무, ⑤ 항공안전 및 공항 기술 지원에 관한 업무. 해당 공항은 다음과 같다 : Orly, Roissy-Charles-de-Gaulle, Deauville, Nantes, Clermont-Ferrand, Lyon-Satolas, Marseille, Nice, Toulouse-Blagnac, Bordeaux-Mérignac, Poitiers, Limoges, Mulhouse-Bâle, Ajaccio, Bastia, Calvi, ⑥ 항공 안전 및 해외령(DOM-TOM)의 주요 공항의 기술 지원에 관한 업무. 해당 공항은 다음과 같다 : Cayenne, Fort-de-France, Pointe-à-Pitre, Saint-Denis-de-la-Réunion, Mayotte, Nouméa-la-Tontouta, Wallis, Papeete-Faaa, Saint-Pierre, 7) Bâle-Mulhouse 공항의 스위스 항공기의 운항을 위한 항공 관제 업무, 스트라스부르그에 있는 유럽연합기구들의 업무 수행에 필요한 항공 노선 및 프랑스의 본질적 이해와 수요에 따라 지정된 최소한의 국제선과 국내선. **KLI**