

프랑스 노사단체의 ‘대표성, 사회적 대화의 발전, 그리고 조합 재정수입에 대한 2008년 4월 9일 공동입장’의 주요 내용과 노동조합의 반응

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 프랑스

손영우 (프랑스 파리8대학교 정치학 박사과정)

■ 머리말

정부의 요청하에 지난 1월부터 노동조합의 대표성 인정방안에 대한 논의를 진행해 온 노사단체는 2008년 4월 10일 새벽 2시 협의의 종결과 함께 ‘대표성, 사회적 대화의 발전, 그리고 조합 재정수입에 대한 공동입장’ (이하 ‘공동입장’)¹⁾을 제출하였다.

이것은 지난 몇 년간 진행되어온 노동조합의 대표성 인정을 둘러싼 논의에 근거하고 있다.²⁾ 프랑스 노동조합은 파편화 혹은 다원화된 노조 구조를 그 주요한 특징으로 하고 있다. 이렇게 노조가 다수로 나누어져 있는 상황에서 사회적 교섭의 안정성을 보장하기 위해, 특정 노조에게 전체 노조를 대표한다는 ‘대표성’이 부여되어 단체교섭권을 보장하고 기업 내 직업선거 시 후보추천 우선권을 제공하였다. 그리하여 전국 수준에서 대표성을 인정받은 5대 노조는 지난 1966년 법적으로 전국적인 대표성을 부여받은 후 그 틀을 현재까지 변화없이 유지하여 왔다.³⁾ 하지만 지속적

1) 본 명칭은 ‘Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme’ 으로, <http://www.lesechos.fr/medias/2008/0410//300256483.pdf>에서 원문을 볼 수 있다. 이 교섭에는 정부 제안에 의해 경제 3단체와 5대 대표적 노조가 참가하였다.

2) 이에 대한 대표적인 보고서로, Raphaël Hadas-Lebel, *Pour un dialogue social efficace et légitime: Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, 2006; Paul Aurelli et Jean Gautier, *Consolider le dialogue social, Rapport de CSE*, 2006가 있다. 대표성 인정방안에 대한 개혁논의 배경과 쟁점에 대해서 손영우, 「프랑스 사회적 대화관련 논의 흐름과 노사단체의 대표성 개혁의 주요 쟁점」, 『국제노동브리프』, Vol.6, No.3, 2008, p.74 이하를 참조.

으로 줄어든 낮은 노조 가입률로 인해 단체협약 체결 과정에서 노동조합들의 대표성이 의심받고, 1990년 이후 자율노조연합(UNSA)과 연대노조연합(Solidaires) 같은 대표성을 인정받지 않은 노조들이 특정 산별을 중심으로 성장함에 따라, 이 대표성의 ‘문제 제기할 수 없는(irréfragable)’ 속성은 정당성을 잃어가고 있었다. 이에 따라 그동안 단체협약 인준 방식의 변화 또는 대표성을 인정받지 못했던 노조에 대한 산별·기업별 차원에서 대표성 인정 등의 노력이 진행되어 오기도 하였다.

결국, ‘공동입장’은 핵심적으로 1966년 이래로 유지되어 온 노동조합 대표성의 ‘문제 제기할 수 없는’ 특성을 폐지하고 4년마다 치러지는 직업선거 결과에 따라 대표성을 주기적으로 평가한다는 내용을 담고 있다. 아직 입법 과정을 남겨놓고 있는 ‘공동입장’이지만, 이러한 조치가 발표되자마자 새로이 제시된 기준에 영향을 받아 간부직원연맹(CFE-CGC)은 비대표적 노조인 UNSA와 ‘통합을 위한 논의 과정’에 들어갔을 정도로 ‘공동입장’은 이후 프랑스 노사관계에 큰 영향을 끼칠 것으로 보인다. 이에 본 글에선 ‘공동입장’의 주요 내용과 이를 둘러싼 조합단체들의 견해를 살펴해보도록 한다.

■ ‘공동입장’의 주요 내용

노동조합의 대표성

대표성의 기준

조합의 대표성은 다음 7개의 병합적인(cumulatif) 기준을 통해 결정된다.

- 가입자수와 조합회비

3) 현재 5대 대표적 노조는 CGT(Confédération Générale du Travail, 노동총연맹), CFDT(Confédération Française Démocratique du Travail, 프랑스민주노동연맹), CGT-FO(Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière, 노동자의 힘), CFTC(Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, 프랑스기독교근로자연맹), CGC-CFE(Confédération Générale des Cadre-Confédération Française de l'Encadrement, 간부직원연맹)이다.

- 재정의 투명성
- 자주성⁴⁾
- 공화국 가치의 존중
- 노동조합의 활동, 경험, 지역·직업별 설립 분포에 따른 영향력
- 2년의 연혁
- 직업선거 결과에 따른 지지도

특히 공화국 가치를 존중한다고 함은 표현, 정치, 철학, 종교의 자유를 존중할 뿐만 아니라, 모든 종류의 차별, 교조주의, 비관용주의에 대해 거부하는 것을 의미한다.

지지도의 도입과 측정

직업선거란, 기업위원회(comité d'entreprise, CE) 위원 선거 혹은 근로자단일대표제(délégation unique du personnel) 선거, 부재시 종업원대표(délégués du personnel, DP) 위원 선거를 의미한다.⁵⁾ 지지도는 기업별 수준에서는 직업선거 1차 투표에서 유효표(suffrages valablement exprimés) 중 노조가 획득한 득표율에 근거하고,⁶⁾ 산별이나 전국·직업간 수준에서는 기업별 1차 투표 결

4) 자주성은 정치적·재정적 자립을 의미한다. 현재, 노동조합의 대표성을 인정하기 위한 기준은 조합원수, 자주성, 조합회비, 조합의 경험과 역사, 나치 점령하에서의 애국적 태도 등 5개의 기준이다 (노동법전 L.2121-1조).

5) 기업 내 주요 근로자대표기구로 CE와 DP가 존재한다. 먼저 CE는 상시근로자 50인 이상의 모든 기업에서 근로조직 및 시간, 경제적 해고, 직업교육, 휴가 등에 대한 논의를 진행하기 위해 노사양측의 위원들로 구성되어 있고, 근로자측 대표는 직업선거를 통해 4년마다 선출된다. 반면 DP는 11인 이상의 기업을 대상으로 설치되는 것으로 근로자의 입장을 일상적으로 대변하는 기구이다. 또한 CE가 없는 경우(11~49인의 기업) DP가 CE의 근로자측 기능을 담당한다. 사용자는 두 기관의 대표위원 선출을 위한 선거를 정해진 기간 내 실행하여야 하고, 이 두 선거는 같은 날에 치러지게 되어 있다. 특히 50~199인 규모의 기업에서는 노사합의를 통해, 이 두 기관을 통합한 근로자단일대표제를 실행할 수 있다.

6) 단, 범주별 노조연맹(가령, 간부직원연맹)에 가입된 특정 범주의 근로자를 대상으로 한 근로단체는 동일 범주를 대상으로 획득되는 결과를 바탕으로 지지도가 측정된다. 또한 두 개 이상 노조의 공동 후보일 경우, 득표율 분배는 후보 명단 제출시, 관련 노조들이 명시한 것을 기준으로 하되, 구체적인 명시가 없을 때엔 참여 노조들에게 획득한 득표율을 동등하게 분배한다.

과에 대한 노동부 전국 집계에 기반을 둔다.

또한 지지도를 감안한다고 하는 것은 특정 조합이 대표성을 얻지 못하게 되는 지지도의 하한선을 둔다는 것이며, 이 기준선(seuil)은 10%이다. 단, 과도적으로 산별과 전국·직업 간 수준에서는 8%로 규정한다.⁷⁾ 위 기준과 더불어 대표성을 인정받기 위해서 산별 수준의 경우, 해당 산별노조가 전국적으로 두루 분포해야 하고, 전국·직업간 수준의 경우, 해당 전국노조가 제조업, 건설, 상업, 서비스 등 모든 분야에 산별노조를 포괄하고 있어야 한다.

대표성의 평가

결국, 지지도를 포함하여 대표성을 재규정한다는 것은 대표성의 문제 제기할 수 없는 (irréfragable) 가정이 소멸되었음을 의미한다. 즉 위에서 제시한 기준들에 기반을 두어 노조의 대표성을 주기적으로 평가한다. 대표성의 평가는 직업선거 지지도를 첫 번째 기준으로 하여, 기업에서 4년마다 치러지는 때 직업선거의 결과를 가지고 이루어진다. 산별, 전국·직업간 수준에서의 평가는 새로운 절차의 도입, 시험 기간과 선거 결과 집계방식이 정착되고 나서 4년 동안 치러진 기업별 선거 결과에 따라 진행하며, 늦어도 공동 입장이 시행되고 5년 내 진행한다.

사회적 대화의 발전

대표성과 단체교섭

▶ 단체교섭의 주체 : 대표성을 인정받은 조합은 해당 수준에서 교섭을 진행할 권한을 갖는다. 과도적으로 전국·직업간 수준에서 대표성을 인정받은 전국노조에 가입한 산별노조는 산별수준에서 지지도 기준을 제외한 다른 기준에서 대표성을 인정받기 위한 요건을 충족한 것으로 본다. 또한 대표성을 인정받은 산별노조와 함께, 대표적 전국노조 소속의 산별노조는 산별수준에서 요

7) 일간지 <르몽드>에 의하면, 이 2%의 과도적 유보는 CFTC의 지지를 획득하기 위한 방안이었다고 한다. 발표 당일 CFTC는 ‘공동입장’에 대해 ‘다소 우호적’이라고 평가하였지만, 결국 4월 15일 금속산별의 반대로 서명을 거부하기로 결정한다 (“La CFDT et la CFE-CGC refusent de signer l'accord sur la représentativité syndicale”, Le Monde, 2008년 4월 17일).

구되는 지지도의 기준을 넘지 못하거나 혹은 그 외의 대표성 기준을 갖추지 못하였더라도 과도적으로 산별교섭에 참가할 자격을 의심받지 않는다.⁸⁾

현행 노동법은 기업 차원의 단체교섭을 유도하기 위해 노조대표위원(délégué syndical, DS)이 없는 기업에서는 산별협약의 확장을 통해, 단체교섭에 선출직 근로자대표(représentants élus du personnel, 기업위원회 위원 CE 또는 근로자단일대표 DUP, 부재시 종업원대표 DP) 또는 부재시 수입 근로자(salarié mandaté)⁹⁾가 참가할 수 있도록 하고 있다(노동법전 L.2232-21부터 L.2232-29 노조대표가 부재한 기업에서의 예외조항).

구체적으로 본 협약이 시행된 후 12개월 동안 어떠한 산별협약도 없다면, '체결방식을 다른 방법협약'을 제외한 단체협약은 다음의 대상과 교섭·체결될 수 있다.

- 노조대표위원이 없을 때, 상시근로자 200인 이하의 기업에서 선출직 근로자대표(CE, DUP, DP)
- 근로자대표 선출이 부재하다고 판정받은 기업에선 수입 근로자

이 경우, 교섭 참가자는 사용자에 대한 자율성과 자주성, 입장 마련을 위해 다른 근로자와의 협력, 정보 제공과 논의, 대표적 산별노조와의 접촉 능력 등의 조건을 충족해야 하며, 사용자는 해당산별의 대표적 노조에게 교섭 참가·결정에 대해 통보해야 한다. 교섭 참가자는 교섭 참가로 인해 임금삭감이나 대표 활동시간을 공제당하지 않을 뿐만 아니라, 교섭기간 동안 교섭 준비를 위해 별도로 10시간을 제공받는다.

이 방식으로 서명된 단체협약은 선출직 근로자대표와의 경우, 기업위원회나 종업원대표의 과반수의 찬성과 함께, 협약이나 법률에 저촉 여부를 관리하는 산별 노사동수위원회의 재가(validation)를 얻어 시행되며, 수입근로자와의 경우 관련기업 근로자 다수의 찬성으로 시행된다.

8) 이러한 과도적 기준은 기업의 규모 때문에 직업선거가 진행되지 않는 산별에까지 적용된다.

9) 위임제도는 기업 내 근로자대표가 존재하지 않는 경우, 해당 산별의 대표적 노조가 해당 기업 근로자에게 교섭권한을 위임할 수 있도록 한 제도이다. '위임제도'에 대한 구체적인 설명은 박제성, 「사회적 대화에 관한 2004년 5월 4일 법과 프랑스 단체교섭법제의 변화」, 『국제노동브리프』, Vol.3, No.2, 2005, p.28 이하를 참조.

▶ 단체협약체결방식 : 산별이나 전국수준에서의 단체협약 체결방식으로 다수 근로자의 지지도에 근거한 다수협약체결 원칙의 도입을 목적으로 한다. 이를 위한 첫 번째 단계로서, 산별이나 전국수준 협약은 총합 30% 이상의 직업선거 지지율을 갖는 하나 이상의 노조(들)가 서명하고, 50% 이상의 지지율을 갖는 하나 이상의 노조(들)의 반대가 없어야 체결된 것으로 본다.¹⁰⁾

이 과도적 규칙은 동일하게 기업 내에서도 2009년 1월 1일부터 시행가능하고, 다수체결원리가 도입되기 전까지 적용한다. 다수체결원리의 도입은 이후 평가를 통해 노사가 결정한다.¹¹⁾

대표성, 직업선거, 근로자대표

▶ 선거출마기회 제공 : 법적 연혁 2년 이상, 자주성, 공화국의 가치존중의 기준을 충족하는 모든 조합단체에게 근로자대표 선거에 후보를 출마시킬 자격을 인정한다.¹²⁾

▶ 직업선거 방식 : 기업내 직업선거는 2회의 리스트 선거를 통해 진행되며, 후보 출마조건을 충족하는 노조들은 사전 선거협약을 교섭한다. 자격이 인정된 노조에서 추천한 후보 명단을 대상으로 1차 선거를 치러, 정족수(Quorum, 등록 유권자의 과반수) 미달, 후보가 없거나 부족, 공석의 발생시, 비노조 후보(candidats non-syndiqués)에게도 기회가 보장되는 2차 선거를 실시한다.

10) 이때 산별 차원에서, 노조의 지지율이 기준선을 넘지 못하였지만 대표적 전국노조에 소속되어 교섭 참가 권한을 인정받은 산별노조의 지지율은 소속된 전국노조의 것으로 계산한다.

11) 현재는 별도의 협약 유효성에 대한 조항이 없다면, 기업 차원에서는 하나 이상의 대표적 노조의 찬성과 총합 50%의 직업선거 지지를 획득한 노조(들)이 반대하지 않을 경우, 산별과 전국 차원에서는 하나 이상의 대표적 노조의 찬성과 다수의 노조들이 반대하지 않을 경우, 협약은 유효한 것으로 인정한다. 다수협약제도에 대한 구체적인 설명은 손영우, 「프랑스 경제사회위원회의 사회적 대화 공고화 방안과 노사관계의 변화 전망」, 『국제노동브리프』, Vol.5, No.1, 2007, p.72를 참조.

12) 지금까지는 대표성을 인정받은 노조만이 직업선거 1차 투표에 후보를 출마시킬 자격이 주어졌고, 대표성을 인정받지 못한 노조는 제2차 선거에 비노조 후보들과 함께 출마 기회가 주어졌다. 한편, 사용자 단체는 노조·비노조 후보 모두가 참여하는 단일 선거를 주장한 바 있다(“De nouveaux critères de représentativité devraient bousculer le paysage syndical,” Le Monde, 2008년 4월 11일).

▶ 노조대표(DS)의 위촉 : 위의 조건을 충족하는 노조는 기업 내 노조지부를 설립할 수 있다. 50인 이상의 기업에선 노동법전에 따라 노조대표위원을 임명할 수 있고, 노조대표위원은 해고로부터 보호받고 매달 4시간의 활동시간을 보장받는다. 만약 노조대표를 위촉한 조합 단체가 위촉 후 첫 번째 선거를 통해 기업 내에서 대표성을 인정받지 못한다면, 그 노조대표는 교섭참가권을 상실한다. 또한 50인 미만의 기업에선 노조대표위원(DS)의 기능을 위해 종업원대표위원(DP)를 둘 수 있다. 특히 50명 이상 기업에서 대표성을 인정받은 노조는 마지막 선거에서 10% 이상 득표한 후보 중에서 노조대표위원을 임명할 수 있다.

▶ 중소기업에서의 사회적 대화의 증진방안 : 특히 중소기업 내에서의 사회적 대화를 증진시키기 위해 노사동수 작업모임(groupe de travail paritaire)을 구성한다.

대표성과 사회적 대화의 발전

▶ 조합가입 증진 : 기업은 자신의 주도하에 근로자의 자유로운 의사를 존중하는 속에서 근로자들의 노조가입을 촉진하기 위한 수단을 노동조합에게 제공할 수 있다. 또한 원칙에서 벗어나지 않는 수준에서 단체협약 효력이 노조원에게 유리한 방안을 노조가입을 확대하기 위한 방도로 고려한다.¹³⁾ 이를 위해 노조가입 증진방안을 연구하는 작업모임을 두고, 정부에도 조합비 납부에 대한 세금감면 혜택 확장을 목적으로 노사간 논의에 참여할 것을 요구한다.

▶ 조합활동가의 인정 : 사회적 대화를 증진시킨다는 차원에서 노조 책임을 맡고 있는 근로자가 노조활동이나 직업활동의 수행을 용이하게 하는 방안은 노조의 대표성을 강화하는 데 기여할 것이다. 노조활동가의 정체성이나 고유한 책임을 인정하는 것은 진정한 사회적 대화를 가능하게 하는 조건이다.

13) 이는 노조 확대를 위해 단체협약 효력의 확장이 논의되는 한국의 상황과는 상반된 현상인데, 이러한 차이는 단체협약 확장 비율이 90% 이상에 이르는 프랑스 상황과 10%대에 머무는 한국 상황에서 비롯된다고 할 수 있다.

이와 같은 측면에서 다음 영역에서 적극적 활동이 전개되어야 하고, 방안 연구를 위해 ‘작업모임’을 둔다.

- 직업활동과 근로자대표 임무수행과의 조화 방안
- 대표와 다른 근로자와의 동등한 처우보장 방안(임금, 정보제공, 임무수행 등)
- 임기 중 획득한 경험에 대한 경력인정 방안
- 교섭자 교육증진을 위해 경제, 사회, 조합 교육을 위한 휴가제도의 현대화 방안

사회적 대화를 발전시킬 동기를 고취하고, 특히 조합 책임자와 노조와 사용자 단체의 활동가들의 공헌을 참작하여 직업활동으로의 복귀를 용이하게 할 목적으로 ‘사회적 대화 재단(Fondation du Dialogue social)’을 만든다. 또한 평생교육에 대한 2003년 12월 5일 협약 한도 내에서 조합활동가에게 직업교육과 각종 조치들에 대한 혜택 제공이 용이하도록 한다.

노동조합의 재정수입

단체의 특성을 고려한 회계의 인증과 공개에 대한 원칙을 규정한다. 이 원리는 노조뿐만 아니라 사용자 단체에게도 적용된다.

▶ 재정수입과 노조의 임무 : 가입자가 납부한 조합비가 그 단체 재정수입의 주요한 부분을 차지하여야 한다. 이것이 유일하게 진정한 독립을 보장하는 길이다. 단체협약을 통해 기업이 조합 단체에 일임하는 사항들은 법적으로 명백하고, 재정적으로 투명해야 한다.

▶ 재정의 투명성과 통제 : 회계의 투명성을 위해 정부가 설치한 특별기관 사업에 참여함과 동시에, 이 영역에 대한 복잡성을 고려하면서 국제적·전국적·지역적 차원뿐만 아니라 직업 간, 산별, 기업 수준에 걸쳐 존재하는 재정에 대한 철저한 조사 과정을 정부에 의뢰한다.

■ 주요 노동조합의 반응과 전망

5개의 현행 대표적 노조 중 CGT와 CFDT가 ‘공동입장’에 서명한 반면, CFTC, FO, CFE-CGC는 서명하지 않기로 결정하였다. 사용자측에선 프랑스기업운동(MEDEF), 중소기업총연맹(CGPME)은 찬성을, 수공업자연합(UPA)은 반대를 표명하였다.

주요 노동조합의 입장을 살펴보면, 먼저 CGT는 중앙집행위원회 성명서를 통해, ‘공동입장’은 지난 50년간 진행되어 온 소수에 의한 협약 타결 관행과 단절된 것이라고 지지를 나타냈으며,¹⁴⁾ 또한 CFDT 역시, 대표적 노조의 지부가 없는 기업에 대해, ‘공동입장’은 선출직 근로자 대표와 위임 근로자가 교섭에 참가할 가능성을 확대한 반면, 경우 사용자가 산별 대표노조에게 사전 통보할 의무를 두어, 무노조 기업에서의 교섭에 대한 통제와 정당성을 높일 것이라고 평가했다.¹⁵⁾

한편 서명하지 않기로 결정한 CFTC는 먼저, 높아진 대표성 인정기준으로 인해 그렇지 않아도 단지 1/3의 기업에서만 노조대표위원이 존재하고 있는 현실이 더욱 낙후될 가능성이 존재하고, 기업 내 노조다원주의를 제한할 위험이 있다고 비판하였다. 둘째, 대표성 인정을 위한 기준으로 선거득표율에 우선하는 것은 이후 노조 동력의 상당 부분을 기업 내부 선거에 몰입하도록 만들 위험이 존재한다고 경고하였다. 셋째, 대기업의 경우, 특정지역에서는 다수이지만, 전국 수준에서 기준을 충족시키지 못해 모든 교섭에서 제외되는 상황(예를 들면 알자스지방 철도공사)이 발생할 수 있으며, 넷째, 기업가들이 산별교섭을 피해 근로자에게 열악하고 무노조의 경우가 많은 기업 차원의 교섭이 진행될 우려를 나타내었다. 다섯째, 현재 ‘공동입장’은 다수 노조들이 반대하는 상황에서 반대 노조들의 거부권을 박탈하기 위해 공식적인 ‘협약(accord)’이 아닌 ‘공동입장’이라는 형식으로 대체하면서 다수의 노조를 기만하고 있다고 지적하였다.¹⁶⁾

한편, 전국적인 대표성을 인정받지 못하고 있는 Solidaires는 기업에서 직업선거 1차 선거에 출마하기 위해 노조에게 2년 이상의 연혁을 기준으로 두고 있는 것은 실제 4년의 선거주기를 포함

14) Commission exécutive confédérale de la CGT, “Pour la conquête d'une véritable démocratie sociale”, 16 avril 2008.

15) CFDT 성명서, “Vers de profonds changements des relations sociales”.

16) CFTC 성명서, “Dialogue social”, 2008년 4월 17일, www.cftc.fr/ewb_pages/c/communiqu_7707.php.

하여 6년까지의 경력을 요구하는 것이며, 이것은 기업 내 노조활동을 증진하는 것과는 거리가 멀다고 비판하였다. 또한 지지도 측정을 위해 분쟁조정위원회 선거(élections prud'hommes) 또는 공무원 선거를 포함하지 않고 있어, 공무원과 10인 이하 소기업에 종사하는 근로자의 의견을 배제하는 것이라고 비판하며, 이후 입법 과정에 적극적으로 문제 제기하겠다고 밝혔다.¹⁷⁾

사르코지 대통령이 “‘공동입장’을 통해 지난 1년간의 사회적 대화는 성공적이었다고 평가할 수 있다”고 하였듯이, 일단 공동입장에 대한 정부의 입장은 우호적이다. 이러한 상황은 5개 중 3개 노조가 반대하고 있음에도 불구하고, 입법 과정에서의 청신호라 할 수 있다.

한편, CFE-CGC와 UNSA의 통합 논의와 관련하여, UNSA는 공공부문 특히 교사 부문을 주축으로 하고, CFE-CGC는 주로 간부직원과 민간기업에 그 뿌리를 두고 있어 서로 보완적이라는 장점이 있지만, 문화적으로 UNSA는 분리 이전 CGT 문화와 사회민주주의적 경향을 지니고 있는 반면, CFE-CGC는 드골주의적 전통의 우파적 경향을 지녔다는 점과 일부 부문 특히 경찰부분에서 서로 강하게 경쟁적 대립을 해왔다는 점이 통합 과정에서 어려움으로 작용할 것으로 지적된다.¹⁸⁾

끝으로, ‘공동입장’의 노조 책임자에 대한 인정 방안에서 복수노조하의 노조활동가의 활동보장을 위해 ‘임금’이 아닌 ‘시간’이라는 측면에서 논의되고 있다는 점은, 제기된 맥락이 다르기는 하지만, 현재 한국의 복수노조제도의 도입에 따른 노조전임자 임금지불 금지 논의와 관련하여 시사점을 제공할 수도 있겠다. **KLI**

17) Solidaires 성명서, “Représentativité syndicale: petits arrangements entre amis!,” 2008년 4월 10일, www.solidaires.org/article18756.html.

18) “Premières manoeuvres dans le paysage syndical,” <르몽드>, 2008년 4월 17일.