

# 유럽 노동조합운동의 현주소

이 민 영(한국노동사회연구소 연구위원)

이 글은 1995년 9월 9일부터 10월 5일에 걸친 유럽 7개국 노동조합 방문조사 결과를 정리한 것이다. 산별노조 건설은 우리나라 노동조합운동의 당면한 과제로 떠오르고 있으며 한국노동사회연구소에서는 이러한 요구에 답하기 위해 '산업별노동조합의 과거, 현재 그리고 미래'라는 주제의 연구사업을 진행하고 있다. 유럽 방문조사는 이 연구사업의 일환으로 기획된 것이다.

이 방문조사는 독일의 후리드리히에베르트재단(FES)과 국제화학에너지일반노련(ICEF) 교육국 피정선 선생의 지원을 통해 성사될 수 있었다. 에베르트재단과 피정선 선생께 깊은 감사의 뜻을 전하고 싶다.

방문 조사단은 한국노동사회연구소 김금수 소장, 이민영 연구위원, 인수범 연구위원 3인이었고 방문조사에서 중점을 두었던 것은 각국 노동조합의 조직구조와 운영, 단체교섭의 유형과 변화, 교육활동을 비롯한 일상활동, 주요 정책과제 등이었다. 방문조사 대상국가는 독일, 벨기에, 프랑스, 영국, 네덜란드, 덴마크, 스웨덴 7개국이었고 각국에서 체류한 기간은 2~5일 정도였다.

한 나라의 노동조합운동을 깊이 있게 파악하기에는 짧은 기간이었고, 우리의 관심도 다양한 영역에 걸쳐 있는 것이어서 이번 방문조사에서 욕심을 다 채우지는 못한 듯하다. 하지만 이번 방문조사를 통해 얻은 유럽 노동조합운동에 대한 구체적인 감각과 포괄적인 이해는 이후의 연구사업을 더욱 진전시키기 위한 소중한 밀천이라 할 수 있을 것이다. 앞으로 지속적인 연구를 통해 산업별노동조합 건설운동을 뒷받침할 것을 약속하며 우선 방문조사 결과를 소박하게 나마 정리해 보고자 한다.

## 1. 시련을 맞이하고 있는 유럽 노동조합운동

강력한 힘을 가진 유럽 노동조합운동도 갖가지 시련과 도전에 부닥치고 있었다. 현재 유럽 각국의 실업률은 10% 정도를 기록하고 있어서 실업문제 해결이 주요 과제로 떠올라 있으나 이에 대한 뚜렷한 대응책이 마련되어 있지는 않은 형편이며 한편으로 이는 노조조직률 감소, 교섭력 약화 등을 초래하고 있다. 더욱이 이는 경제상황의 근본적인 변화가 없는 한, 앞으로도 개선될 전망이 없는 구조적이고 장기적인 성격을 띤 것이어서 문제의 심각성을 더하고 있다.

<표 1> 유럽 각국의 실업률 전망

(단위 : %)

	독일	프랑스	이탈리아	영국	네덜란드	덴마크	벨기에	스웨덴
1995년	10.0	12.2	11.9	8.2	6.8	10.5	12.7	7.8
2000년	8.2	14.0	13.2	9.4	9.5	8.2	11.8	8.3

자료 : ILO(1995), *World Employment*, p.160

주 : 1995년 실업률은 1994년 OECD의 예측치임.

2000년 실업률은 경제정책이 변화하지 않는다는 것을 전제로 한 예측치임.

한편 경쟁력 강화와 재정적자 축소를 앞세운 보수정권들은 앞을 다투어 임금억제, 사회보장 축소, 노사관계에 대한 지배·개입의 강화 등 반노동자적인 정책을 밀어붙이고 있다. 이런 조건은 유럽 노동조합운동을 위태로운 지경에까지 이르게 하고 있으며 노동조합들은 대책 마련에 부심하고 있다.

노동조합운동이 위기 상황으로까지 치달게 된 대표적인 예는 프랑스 노동조합인 듯하다. 현재 프랑스의 노조 조직률은 약 10% 정도이며 민간부문의 경우 조직률이 3%밖에 안된다고 한다. 조직률 감소는 프랑스노동총연맹(CGT)의 조직 축소에서 극명하게 드러나는데, 프랑스노동총연맹의 경우 60년대에 약 200만 명에 이르던 조합원수가 현재 약 100만 명(의무금을 낸 조합원은 94년 현재 약 63만 명)으로 줄었다. 이런 노동조합운동의 약화는 한편으로 기업별협약의 중요성이 부각되는 단체교섭의 분권화로 귀결되고 있으며 또 한편으로는 사회보장 감축, 해고규제 완화 등 정부의 반노동자적 정책 시행을 낳고 있다.

프랑스노동총연맹 산하 금속노조 국제국의 장 프랑스와 까흐(Jean-François Caré)는

조합원 감소의 첫번째 원인으로 프랑스노동총연맹의 정치적 자율성 문제를 언급했다.

“프랑스노동총연맹은 특히 미테랑정권 축출에 중요한 역할을 담당했으나 실익을 얻지 못해 이에 불만을 가진 노동자들이 노동조합을 떠났다. 다음으로 프랑스 노동조합 운동은 이념과 정치적 입장에 따라 프랑스노동총연맹(CGT), 노동자의 힘(CGT-FO), 프랑스민주노동총연맹(CFDT), 프랑스기독노동총연맹(CFTC), 프랑스간부직원연맹(CFE-CGC), 교원노동조합연맹(FEN) 등으로 분열되어 있는데 조합원들은 이에 대해 염증을 느끼고 있다. 세번째 원인은 산업구조의 변화이다. 금속부문의 경우 70년대에 400만 명에 이르던 노동자들이 현재는 200만 명으로 줄었고 특히 조직률이 높았던 철강, 해양, 자동차산업 등이 두드러지게 쇠퇴함으로써 이것이 곧 노조 조직률의 감소로 이어졌다. 마지막으로 정부의 반노조정책을 들 수 있는데 노조의 지지로 당선된 미테랑정부 아래서도 1년에 약 1만 명의 노동조합 활동가들이 해고되었으며 이런 추세는 현재도 계속되고 있다.”

그는 이와 더불어 노동조합의 정치적 독립성 확보, 노동조합조직의 통일, 고용의 확대, 노동자들의 참여를 높이기 위한 교육·선전활동 강화가 프랑스 노동조합운동의 당면과제라고 덧붙였다.

그러나 덴마크와 스웨덴의 경우에는 현재도 약 85% 정도의 노조 조직률을 유지하고 있다. 덴마크노동조합총연맹(LO) 부설 연구소인 노동운동경제위원회(Economic Council of the Danish Labor Movement)의 헨릭 디트마르 호프만(Henrik Ditmar Hofman)은 먼저 덴마크의 경우 노동조합이 전통적으로 실업보험을 관리하고 있을 뿐 아니라 실업자들에 대한 교육·훈련과 직업소개를 실시하고 있고, 공공직업소개소보다는 노동조합이 노동자들의 숙련정도나 경력에 대해 잘 알 수 있기 때문에 노동조합에 가입하는 것이 재취업에 용이하다는 점을 들었다. 또한 그는 “덴마크의 경우 최대 실업급부 수준이 이전 임금의 90%나 되어 상당히 높은 반면에 노동자들의 해고도 용이한 셈이어서 노조에 가입하는 것이 해고방지에 유리하다. 그리고 노동조합이 정당과 긴밀한 관계를 맺고 있어서 유리한 정치적 환경 아래에서 임금인상 뿐만 아니라 사회복지 확대, 노동시간 단축 등의 과제를 풀어가고 있는 점도 높은 조직률이 유지되는 원인 가운데 하나이다”라고 했다.

스웨덴, 덴마크가 높은 조직률을 유지하고 있는 원인에 대해서는 좀더 깊이 있는 연구가 필요하다고 보이지만 일단 장기적인 사민당의 집권으로 표현되는 유리한 정치적 환경, 노동조합이 실업보험을 관리함으로써 노동자들의 고용문제를 직접 책임지고 있다는 점, 클럽(club)으로 불리는 협장조직이 존재하고 있고 상대적으로 활발한 활동을 펼치고 있다는 점 등을 들 수 있을 것이다. 한편으로 이른바 스칸디나비아모델의 가장

주요한 요소가 노사가 국내 산업에 대한 국제경쟁의 압력을 인정하면서 현실주의적으로 협력하는 데 있다<sup>1)</sup>는 지적도 없지 않다.

하지만 덴마크, 스웨덴에서도 노동조합이 시권을 쥐고 있는 것은 분명했다. 스웨덴사무직노동자총연맹(TCO) 국제국의 윙베 알마손(Yngve Hjalmarsson)은 현재 경제상황 변화로 연대임금정책이 무력화되었다고 했다. “70년대까지는 중앙집권적인 단체교섭이 노사합의로 무리 없이 진행됨에 따라 노조는 연대임금정책으로 평등을 추구할 수 있었고, 생산성이 낮은 기업이 파산하면 실업자들을 생산성이 높은 기업으로 이동시키는 적극적 노동시장정책을 통해 경제 전반의 생산성을 향상시킬 수 있었으며 고이윤 기업의 초과이윤을 세금으로 환수함으로써 복지사회를 건설할 수 있었다. 하지만 70년대 중반 이후부터 경제성장은 정체하였고 실업률도 계속 증가하고 있으며 사용자들은 개별협약과 생산성 임금제를 주장하고 있다. 이런 조건에서 연대임금정책은 혼란을 겪고 있는 것이다”

## 2. 더 큰 단결을 향하여

### 1) 다양한 조직유형

유럽의 경우 산별노조 뿐만 아니라 직업별·직종별노조, 일반노조가 혼재되어 있었고 일정한 비중을 차지하고 있었다.

직업별·직종별 노동조합은 영국, 덴마크, 스웨덴, 네덜란드, 프랑스 등 대부분의 나라에서 존재하고 있었다. 물론 현재는 특정한 직업의 숙련 노동자들만을 조직하는 전형적인 직업별 노동조합은 많지 않은 것으로 보이지만 직업별·직종별 노동조합은 폐쇄적인 성격 때문에 상대적으로 소수의 노동자들만을 조직하고 있다. 영국의 항공기조종사협회, 방사선기사협회, 덴마크의 전기기사노동조합 등이 이 범주에 속하는 노동조합들이다.

일반노동조합은 영국과 덴마크에서 높은 비중을 차지하고 있었으며 이 나라들의 경우 직업별·직종별노동조합도 상대적으로 많았다. 영국과 덴마크에서 일반노동조합이 형성된 것은 직업별 노동조합의 폐쇄성이 일차적인 원인이었다.

영국의 초기 노동조합운동은 직업별 노동조합 중심이었으며 미숙련, 반숙련 노동자들은 여기에서 배제되어 있었다. 기계에 의해 숙련 노동자들이 대체되고 도시화와 기

1) Wolfgang Lecher(1994), *Trade Unions in the European Union*, Lawrence & Wishart, p.11.

술발전을 통해 새로운 직업이 창출됨에 따라 미숙련, 반숙련 노동자들이 급속히 늘어났고 이는 새로운 유형의 노동조합조직 형성을 고무하는 배경이 되었다. 이러한 과정에서 보수적인 직업별 노동조합운동과는 다른, 1889년 부두노동자들의 대규모 파업으로 대표되는 신조합운동(New Unionism)이 태동하였으며 바로 이 해에 가스노동자조합과 부두노동자조합이 설립되었다. 가스노동자조합과 부두노동자조합은 이후 각각 영국의 대표적인 일반노동조합인 일반·지방정부·보일러공노동조합(GMBU), 운수일반노동조합(TGWU)으로 성장하였다.<sup>2)</sup>

덴마크 일반노조의 성립배경에 관해서는 덴마크 금속노조 국제부에서 활동하는 엔스(Jens bundvad)에게 정연한 설명을 들을 수 있었다. 그는 덴마크 초기 노동조합의 형성과정에서 이야기를 시작했다.

“덴마크의 경우 1870년대에 노동조합이 처음으로 출현하였으며 초기 노동조합은 대장장이, 목수, 인쇄공 등 숙련 노동자 중심의 직업별 노동조합이었다. 이 직업별 노동조합은 두 가지 과제를 안고 있었는데 하나는 조합원들의 임금과 노동조건을 개선하는 것이었고 또 하나는 임금하락을 막기 위해 일정한 숙련수준을 유지하는 것이었다. 이 두 과제는 여전히 덴마크 노동운동에 영향을 미치고 있다. 예를 들어 금속노조는 지금도 숙련노동자들만으로 구성되어 있고 이들은 특별한 훈련과정을 거친 사람들이다. 이 외에도 현장노동을 통해 유사한 숙련수준에 이른 노동자들은 조합원으로 받아들이지만 미숙련 노동자의 경우에는 노조가입이 허용되지 않는다.”

직업별 노동조합이 미숙련 노동자들의 가입을 허용하지 않은 이유는 조합원들의 숙련자격기준이 내려가게 되며 이와 더불어 임금 및 근로조건도 낮아지기 때문이었다. 이에 따라 미숙련 노동자들을 중심으로 덴마크일반노동조합(SID)이 설립되었으며 마찬가지 이유로 덴마크일반노동조합이 여성 노동자들의 가입을 거부함에 따라 덴마크여성 노동조합(KAD)이 설립되었다. 그러나 금속부문의 경우 3개의 노동조합이 동시에 존재하여 단체교섭구조가 복잡하며 힘을 결집하기 힘들어, 산업별노동조합으로 전환하기 위한 노력의 일환으로 금속노동자중앙조직(Central Organisation of Metal Workers)을 만들어 단체교섭을 공동으로 하였으며 이 조직은 현재 제조업노동자중앙조직(Central Organisation of Industrial Workers)으로 발전하였다. 현재 금속노조는 산업별노동조합으로의 전환에 찬성하고 있지만 일반노동조합과 여성노동조합은 이에 대해 회의적인 입장을 취하고 있다.”

조직유형과 관련하여 특이한 경우는 네덜란드의 제조업노동조합(Industriebond

2) Wolfgang Lecher(1994), *Trade Unions in the European Union*, Lawrence & Wishart, p.172.

FNV)과 스웨덴의 제조업노동조합(Industrifacket)이었다. 네덜란드의 제조업노동조합은 금속, 화학, 의류, 괴역산업 등의 제조업 노동자들을, 스웨덴의 제조업노동조합은 금속, 목재, 제지산업을 제외한 제조업 노동자들을 조직대상으로 하고 있었다. 네덜란드 제조업노동조합에서 현장활동가 조직을 담당하고 있는 한스 판 덴 허크(H. J. van den Hurk)는 제조업노동조합 설립 배경에 대해 먼저 네덜란드 제조업의 규모에 비해 필립스(Philips)를 비롯한 대기업들이 차지하는 지위가 상대적으로 크다는 사실을 지적했다. 이러한 조건에서 60년대에는 전체 노동조합을 통합하자는 계획을 세웠으나 실현되지 않았고 1971년에 금속, 섬유, 식품 등의 제조업 노동조합들이 통합을 하게 되었다고 했다. 스웨덴의 제조업노동조합은 92년에 공장노동자조합과 섬유노동조합이 통합함으로써 성립되었다. 스웨덴, 네덜란드 등에서 제조업노동조합이 성립된 배경에는 산업별로 조직을 구분할 경우 일정한 규모를 갖추고 안정적인 활동을 펼치기 어려운 사정이 깔려 있는 것으로 보인다. 네덜란드 제조업노동조합의 현재 조합원수는 24만 명 정도이고 스웨덴의 경우는 10만 명이 조금 넘는 수준이다.

## 2) 조직구조

### (1) 전국중앙조직

유럽 노동조합들의 전국중앙조직은 비교적 집중성을 가지고 있다. 물론 한 나라에 하나의 전국중앙조직만 존재하는 경우는 영국이 유일하지만 독일, 네덜란드, 덴마크 등의 경우에도 독일노동조합연맹(DGB), 네덜란드노동조합총연맹(FNV), 덴마크노동조합총연맹(LO)이 전체 조합원의 대다수를 포함하고 있다. 스웨덴의 경우에는 육체노동자조직과 사무직노동자조직이 나누어져 있지만 사안에 따라 공동사업을 하고 있다. 프랑스와 이탈리아 노동조합들은 이념과 정치적인 입장에 따라 전국중앙조직이 분산되어 있는 편이다.

조직률은 스웨덴, 덴마크가 85% 정도로 매우 높은 편이고 독일, 영국이 35%로 중간 수준이며 네덜란드가 25%, 프랑스가 10%로 낮은 편에 속한다. 특히 조합원수는 프랑스노동총연맹의 경우가 약 100만 명으로 가장 작은데 이는 프랑스의 경우 조직률이 낮을 뿐 아니라 전국중앙조직들이 엇비슷한 조직력을 가지고 있기 때문이다.

가입조직 수는 전국중앙조직의 산하조직들이 얼마나 정연하게 체계화되어 있는가를 반영하는 것이다. 노동조합이 정연한 산업별 체계를 가지고 있는 독일노동조합연맹의 가입조직 수가 16개로 가장 적으며 일반노동조합, 산업별노동조합, 직업·직종별노동조

합이 섞여 있는 영국이 68개로 가장 많다.

<표 2> 각국 주요 전국중앙조직 조직현황

	전체 조직률	그외의 전국중앙조직	조합원수	가입조직수
독일노동조합연맹(DGB)	약 35%	독일사무직노동조합(DAG), 독일공무원연맹(DBB), 기독노동조합연맹(CGB) 등	약 980만명	16개
프랑스노동총연맹(CGT)	약 10%	노동자의 힘(CGT-FO), 프랑스민주노동총연맹(CFDT), 프랑스기독노동총연맹(CFTC), 프랑스간부직원연맹(CFE-CGC), 교원노동조합연맹(FEN) 등	약 100만명	33개
영국노동조합회의(TUC)	약 35%	없음	약 700만명	68개
네델란드노동조합총연맹(FNV)	약 25%	기독노동조합총연맹(CNV), 관리직노동조합총연맹(MHP), 공공부문노동조합연맹(ACV)	약 110만명	19개
덴마크노동조합총연맹(LO)	약 85%	공무원·봉급노동자연맹(FTF), 덴마크전문직노동조합연맹(AC), 간부·기술직노동조합연맹(FR)	약 150만명	24개
스웨덴노동조합총연맹(LO)	약 85%	스웨덴전문직노동자총연맹(TCO), 스웨덴전문직노동조합총연맹(SA CO)	약 220만명	21개

전국중앙조직들은 의결기관인 대의원대회와 중앙위원회, 집행기관인 집행위원회와 사무국, 2-3단계의 지역조직을 가지고 있다는 점에서 기본적으로는 유사한 구조를 가지고 있다.

## 20 특집 / 유럽의 노동조합

&lt;표 3&gt; 각국 주요 전국중앙조직의 조직구조

	대의원대회	중앙위원회	집행위원회	상근자 수	지역조직
독일노동조합연맹(DGB)	약 400명, 4년마다 열립	140명, 연 2회 열림	24명, 월 1회 열림	본부 200명, 전체 2,200명	지구 13개, 지부 150개
프랑스노동총연맹(CGT)	약 1,000명, 3년마다 열립	지구 95인+산별 33인+집행위원으로 구성, 연 2-3회 열립	약 130명, 1년마다 열림	본부 약 250 - 300명	지구 21개, 지역 95개, 지부 780개
영국노동조합회의(TUC)	9월 대회에 850명 참석, 매년 열립	49명, 연 6회 열림	총회 뒤 중앙위원회가 임명, 매 월 열립	전체 200명	지구 9개, 지부 317개
네델란드노동조합총연맹(FNV)	약 350명, 4년마다 열립	19명	7명, 일주일마다 열립	전체 500명	지구 9개, 지부 340개
덴마크노동조합총연맹(LO)	800명, 4년마다 열립	400명, 매년 열립	24명		지구 14개, 지부 300개
스웨덴노동조합총연맹(LO)	300명, 5년마다 열립	약 145명 연 2회 열립	15명, 2주 1회 열립		지구 17개, 지부 234개(1993년)

하지만 프랑스노동총연맹은 지역조직과 현장조직을 상대적으로 강조하며 다른 조직과 구별되는 두 가지 특징을 가지고 있다. 먼저 중앙위원회가 지역조직의 대표와 산별조직의 대표들로 구성되며<sup>3)</sup>, 기업수준의 조직을 노동조합(syndicat)으로 산별노조를 연맹(fédération)으로 부를 뿐 아니라 기업수준의 노조조직이 상당한 자율성을 갖고 있다. 프랑스노동총연맹 조직국의 피에르 고흐루쁘(Pierre Corneloup)는 지역조직을 중시하는 이유에 대해 “한 마디로 계급투쟁을 원활하게 하기 위해서이다. 사회보장, 조세문제 등은 직업을 뛰어넘는 문제이며 노동자에 대한 자본의 착취는 기업 차원에 머무르지 않

3) 집행위원들도 중앙위원회에 참가하나 이들은 의결권이 없다.

는다"고 답했다.

최고의결기관인 대의원은 조합원 수에 비례하여 선출되며 조사대상국 가운데 일정 수의 대의원이 지역조직에 따로 배정되는 경우는 없었다. 대의원대회 파견 대의원 수는 300명에서 1,000명 정도이고 대회는 1년~5년마다 열리게 되어 있어 나라마다 상당한 차이를 보이며, 중앙위원회와 집행위원회의 경우에도 마찬가지 양상이 나타난다. 상근자 수와 관련해서는 독일노동조합연맹이 약 2,200명으로 가장 많고 영국노동조합회의가 200명으로 가장 적다. 영국노동조합회의의 경우 상근자수가 조직규모에 비해 작은 것은 영국 노동조합조직이 분산되어 있고 전국중앙조직의 역할도 상대적으로 제한적인 현실을 반영하고 있다. 한편 영국노동조합회의의 의무금이 연 약 1,800원으로 낮은 편인 것도 이와 관련되어 있는 것이다. 예를 들어 독일노동조합연맹과 프랑스노동총연맹의 의무금은 각각 12%, 8.3%(1/12)이다.

## (2) 노동조합

노동조합도 의결기관인 대의원대회와 중앙위원회, 집행기관인 집행위원회와 사무국, 2~3단계의 지역조직을 가지고 있다는 점에서 기본적으로는 유사한 구조를 가지고 있다. 대의원 수는 대체로 500명 이하이지만 영국 운수일반노조는 1,500명으로 특이한 경우에 속한다. 덴마크일반노동조합의 상근자 수가 2,000명으로 조직규모에 비해 많은 것은 노동조합이 실업보험을 관리하고 있어서 이들까지 포함한 숫자이기 때문이다. 보통 지부는 지역별로 설치되는데 네덜란드 제조업노동조합의 경우 100명 이상의 기업에는 기업지부를 설치하고 있다. 각 노동조합의 의무금은 약간의 차이는 있었지만 대체로 수입의 1% 정도였다.

일반노동조합의 경우 다양한 산업을 포함하고 있기 때문에 부문별 조직을 구성하여 활동한다는 점이 산업별노동조합과 구별되는 특징이다. 영국 운수일반노동조합의 경우 집행위원회가 직종대표 14인과 지역대표 18인 등 32인으로 구성되고, 덴마크일반노동조합의 경우에는 건설, 운수, 제조업, 원예·농업·임업그룹 등 4개의 부문조직으로 나뉘어지며 각 부문별로 집행위원회가 구성된다.

대부분의 노동조합들은 사업장에서 현장위원을 선출하며 이들이 현장조직을 구성하는데 그 역할은 각국마다 상당한 차이가 있다. 독일의 경우 종업원대표법 (Betriebsverfassungsgesetz)에 따라 종업원평의회(Betriebsrat)가 구성되며 이들이 사용자와의 협상을 담당하기 때문에 현장위원회들은 종업원평의회에 비해 부차적인 지위를 갖고 있고 노동조합도 종업원평의회를 통해 현장활동을 수행하는 편이다. 프랑스, 영국

의 경우에는 현장위원회들이 기업 차원의 교섭을 담당하며 단체교섭이 분권화되는 추세와 더불어 점차 그 역할이 높아지고 있다. 스웨덴, 덴마크의 경우에는 사업장마다 클럽(club)이 조직되며 사업장교섭을 담당하는데 대기업의 경우에는 클럽이 집행체계를 가지고 있다.

&lt;표 4&gt; 각국 주요 노동조합의 조직현황과 구조

	조직대상	조합원수	대의원대회	상근자수	지역조직
독일 금속노조	금속부문	약 300만명	5,000명당 1인 선출, 3년마다 열림	본부 약 700명, 전체 약 2,500명	지구 8개, 지부 185개
프랑스 금속노조	금속부문	약 7만명	500명, 3년마다 열림	본부 약 50명, 전체 약 100명	지구 3개, 지역 35개, 지부 80개
영국 운수일반노조	전 산업	약 90만명	약 1,500명		지구 8개, 지부 2500개
네덜란드 제조업노조	제조업	약 24만명	약 150명	본부 200명, 전체 350명	기업지부(100명 이상) 600개, 지역지부 500개
덴마크 일반노동조합	전 산업	약 30만명	약 800명, 3년마다 열림	본부 120명, 전체 2,000명(실업보험 담당자 포함)	지구 12개, 지부 288개
스웨덴 금속노조	금속부문	약 45만명	약 300명	본부 200명, 지부 125명(행정인력 제외)	지부 130개

### 3) 노동조합운동사는 조직통합의 역사

중앙집권적인 노동조합조직을 가지고 있는 유럽 노동조합은 노동조합들 간의 통합을 통해 성립할 수 있었으며 현재에도 더 큰 통합을 향해 나아가고 있었다. 영국 일반·지방정부·보일러공노동조합의 필 울라스(Phil Woolas)는 일반·지방정부·보일러공노

동조합은 지난 100년 동안 100개 이상의 노동조합과 통합하여 현재의 모습을 갖출 수 있게 되었다고 했다. 노동조합 통합의 역사는 덴마크 금속노조의 교육관에서도 확인할 수 있었는데 교육관 지하 박물관에는 그 동안 금속노조로 결집된 노동조합들의깃발 수십 개가 전시되어 있었다.

독일노동조합연맹 조직국의 헤르만 피셔는 현재 독일노동조합연맹이 노동조합 통합 작업을 추진하고 있다는 사실을 밝히면서 그것을 '조직 현대화'라고 표현했다. 그는 독일노동조합연맹은 재정적인 기초가 약한 소규모 노동조합들을 통합하는 작업을 추진하고 있으며, 화학, 광산, 피혁노조들은 97년부터 통합할 예정이고 건설, 원예노조는 통합 논의를 진행하고 있어 빠르면 96년에 통합될 것이라고 밝혔다. 그리고 통합을 원하지 않는 상업, 언론매체, 식품, 섬유, 목재노조의 경우는 사업을 공동으로 한다고 했다. 이 계획에 따르면 머지 않아 독일노동조합연맹의 산하조직은 10여 개 정도로 줄어들게 되는 것이다.

영국 노동조합 간부들 사이에서 화제거리 가운데 하나는 조합원 수가 약 140만 명으로 독일 금속노조, 공공부문노동조합에 이어 세계에서 세 번째로 큰 거대한 노동조합 유니슨(UNISON)에 관한 것이었다. 유니슨은 의료서비스노동조합연맹(COHSE), 중앙·지방정부노동자조합(NALGO), 전국공공부문노동자조합(NUPE) 등 세 노동조합이 통합하여 93년 7월에 설립되었다. 노동조합들 간의 통합으로 유니슨이 탄생한 것은 자원을 집중함으로써 '규모의 이익'을 달성하고, 공공부문의 민영화, 신경영기법의 도입, 기술변화 등 환경변화에 좀더 잘 적용하기 위한 것<sup>4)</sup>이라고 한다.

스웨덴노동조합총연맹(LO)의 경우에도 93년 섬유노동조합과 공장노동자조합의 통합에 이어 94년에 소규모 노조였던 광산노동조합이 금속노동조합과 통합을 했으며, 현재도 통합논의가 진행되고 있다. 스웨덴사무직노동자총연맹(TCO)에서 만난 국제국의 윙 배 알마손은 우리가 스웨덴노동조합총연맹과 스웨덴사무직노동자총연맹간의 조직통합 계획은 없는가 하는 질문을 던지자 스웨덴노동조합총연맹은 사민당과 밀접한 관계를 맺고 있지만 스웨덴사무직노동자총연맹의 경우 조합원의 다수가 사민당을 지지하지 않기 때문에 당분간 통합은 가능하지 않을 것이라고 했다. 하지만 그는 각 조직 내부에서는 조직통합이 추진되고 있으며 스웨덴사무직노동자총연맹의 경우에는 상업노동조합과 은행노동조합간의 통합논의가 진행 중이며 유치원교사와 초등학교 교사로 나뉘어져 있던 교사노동조합은 통합이 이루어졌다고 했다. 또한 스웨덴사무직노동자총연맹과 스웨덴전문직노동조합총연맹(SACO) 산하 군인노동조합들이 곧 통합할 예정이라고 한다.

4) Robert Taylor(1994), *The Future of the Trade Unions*, TUC, p.72.

### 3. 교섭수준과 교섭형태

유럽 노동조합들의 경우 단체교섭의 분권화 추세에도 불구하고 현재로서는 산업별 통일교섭이 가장 일반적인 교섭형태인 듯하다. 영국을 제외하고는 기업별교섭이 산업별교섭을 대체하고 있다고 보기는 힘들며 산업별교섭이 유지되면서 기업별교섭의 비중이 커지는 현상이 나타나고 있다는 표현이 적절할 듯하다. 물론 단체교섭 분권화추세를 어떤 기준에서 볼 것이나 하는 문제가 있는데 예컨대 단체교섭이 집중화되어 있던 유럽의 기준에서는 최근의 경향이 근본적인 변화로 비칠 수도 있다.

구체적인 교섭형태는 일반화하기 힘들 만큼 다양한 양태를 보인다. 독일 금속노조(IG Metall)의 경우 단체협약이 제철, 금속제조, 금속수공업 등 세 분야로 나뉘어 체결되며 산업별교섭은 지구 차원에서 이루어진다. 금속노조가 지구별로 교섭을 하는 이유에 대해 금속노조 국제국의 로버트 스티아이에르트(Robert Stciert)는 ‘각 지역의 특성을 반영하고 파업기금의 손실을 줄이기 위해서’라고 답했다. 폴스바겐사의 경우에는 대각선교섭을 하는 예외적인 경우에 속하는데 이는 폴스바겐사 자본의 일정 부분을 정부가 소유하고 있어서 민간부문 사용자단체인 독일사용자단체총연합회(BDA) 가입이 허용되지 않았기 때문이다.

영국 운수일반노조의 경우 산업별교섭, 기업별교섭이 혼재되어 있으며 교섭형태에 있어서도 집단교섭을 비롯한 다양한 형태가 존재한다. 프랑스 금속노조의 경우에는 산업별교섭이 일반적이며 노동조전이 상대적으로 낮은 특별한 경우에만 기업별협약이 체결된다고 한다. 프랑스 노동조합 전체적으로는 1982년 기업별교섭을 촉진하는 오루(Auroux)법이 제정된 이후 기업별교섭이 확대되고 있으나 그 성격은 산업별교섭을 보완하는 것이다<sup>5)</sup>. 네덜란드의 경우 기업규모, 산업에 따라 교섭수준이 다르며 필립스와 같은 대기업, 화학산업의 경우 기업별협약이 체결된다.

스웨덴의 경우 전통적으로 스웨덴노동조합총연맹(LO)과 스웨덴사용자총연맹(SAF)간의 중앙교섭, 산업별교섭, 기업별교섭 등 세 수준의 교섭이 진행되었으나 90년 이후 스웨덴사용자총연맹이 임금부상을 막고, 유연성을 확보하기 위해<sup>6)</sup> 스웨덴노동조합총연맹과의 교섭을 거부함으로써 중앙협약이 체결되지 않고 있다. 금속노동조합의 경우 12-13개 부문별로 산업별협약이 체결되며 사업장 차원에서는 클럽이 교섭을 담당한다.

5) Janine Goetschy and Patrick Rozenblatt(1992), France: The Industrial Relations System at a Turning Point?, *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell, p. 434.

6) Anders Kjellberg, Sweden: Can Model Survive?, *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell, pp. 107-8.

예를 들어 산업별협약에서 임금인상액이 65크로나로 결정되면 사업장 수준에서 75크로나 정도로 결정된다.

덴마크의 경우에는 여전히 중앙, 산업, 사업장 차원 등 세 수준의 교섭이 존재하며 덴마크노동조합총연맹(LO)과 덴마크사용자총연맹(DA)파의 교섭에서 가이드라인(상호 인정, 단체교섭원리, 분쟁해결절차 등)을 마련하고 산업별교섭에서 단체협약을 체결하며 사업장 차원에서 보충교섭을 한다. 금속노조의 경우 제조업차원의 교섭카르텔(Central Organisation of Industrial Workers)<sup>7)</sup>에 참여하며 이 교섭카르텔이 제조업부문 사용자조직(DI)과 단체협약을 체결한다. 사업장 차원에서는 클럽이 개별 사용자와 교섭을 하며 금속노조 조합원 시간당 평균임금 112.5크로나 가운데 40크로나 정도가 여기에서 결정된다.

#### 4. 유럽 노동조합의 일상활동

스웨덴을 방문했을 때 지방정부 노동조합들(LO 소속 Kommunal과 TCO 소속 SKTF)이 파업을 하고 있는 중이었는데 당시 80만 조합원 가운데 2만 명이 파업에 돌입한 상태였고 이후 교섭에 진전이 없으면 파업범위를 더욱 확대할 계획을 세워 놓고 있었다. 노동조합 간부들은 민간부문의 경우 임금인상을 3~4% 정도로 교섭이 타결됐으나 정부는 재정긴축을 빌미로 95년 정액인상, 96년 이후 2% 임금인상을 주장하고 있다고 불만을 털어놓았다. 한국의 경우에는 공공부문 노동자들의 파업이 일어나면 언론의 비난이 심하다고 하자 노조 간부들은 전국민들이 공공부문 노동자들의 파업을 지지하고 있으며 “우리는 공공부문 노동자들의 임금인상을 위해 필요하다면 언제든지 세금을 더 낼 준비가 되어 있다. 현재 사민당 정부의 복지삭감정책에 대한 불만이 확산되어 있으며 파업을 반대하는 사람들은 소수이다. 오히려 파업으로 지방정부에서 관리하는 주차장 요금을 안내도 되기 때문에 좋아하는 사람도 많다”고 했다.

스웨덴, 덴마크의 경우 사민당이 50여 년 이상 정권을 장악하고 있었다는 데서도 드러나지만 노동조합운동 발전에 유리한 정치·사회적 환경이 조성되어 있다는 것을 느끼게 하는 대목이었다. 높은 사회복지 수준, 실업보험의 노동조합 관리, 노동3권 확립 등도 이와 무관하지는 않다. 방문대상국 가운데 공공부문 일부를 제외하고는 노동3권을 제한하는 경우는 없었으며 스웨덴의 경우는 공공부문 노동자들의 노동3권을 제한

7) 덴마크노동조합총연맹 내에는 이외에도 건설·목재, 무역·운수·서비스, 지방정부, 출판·언론매체 등 5개의 카르텔이 구성되어 공동사업을 하나 교섭을 담당하지는 않는다.

하지 않았다. 파업권과 관련해서도 프랑스를 제외하고는 나름대로 규제를 가하기는 하지만 쟁의를 원천적으로 불가능하게 하는 직권중재제도 같은 것은 없다. 이런 점들이 높은 조직률, 조직력을 뒷받침하는 제도적 기반이 되고 있다.

<표 5> 각국 주요 노동조합의 교섭수준과 교섭형태

	교섭수준	교섭형태
독일 금속노조	산업별교섭	20개 지구별로 교섭이 이루어짐, 협약은 제철, 금속제조, 금속수공업 등 세분야로 나누어 체결됨
프랑스 금속노조	산업별교섭, 다른 기업보다 임금, 근로조건이 열악한 경우 기업별협약 체결	지구별로 교섭을 하며, 노조측 교섭대표는 CGT 2인, CFDT 2인, FO 1인 등으로 구성됨
영국 운수일반노조	산업별교섭과 기업별교섭이 혼재	교섭수준이 다양할 뿐만 아니라 교섭형태도 다양함
네덜란드 제조업노조	산업별교섭과 기업별교섭이 혼재	산업, 기업규모에 따라 교섭수준이 다름, 대규모기업 그리고 화학산업의 경우 사업장별 협약이 체결됨
덴마크 금속노조	중앙교섭, 산업별교섭, 기업별교섭 등 세 수준의 교섭이 이루어짐	전국중앙조직과 사용자단체가 가이드라인 마련, 전체 제조업 차원에서 단체협약 체결, 사업장별로 보충협약
스웨덴 금속노조	산업별교섭, 기업별교섭	엔지니어링, 철강, 광업 등 부문별 협약 체결, 기업별로 보충협약

하지만 유럽 노동조합이 강력한 조직력을 유지하는 원인은 유리한 정치·사회적 환경, 노사관계제도만은 아닐 성싶다. 유럽 노동조합들은 재정·역량의 중앙집중을 바탕으로 조직력을 유지·강화하기 위한 다양하고 체계적인 일상활동을 활발히 벌이고 있었다.

코펜하겐시의 외곽에 자리잡고 있는 덴마크 금속노조 교육관은 교육·숙박시설 뿐만 아니라 수영장, 사우나, 블링장, 당구장, 맥주집 등 조합원들이 교육을 받으면서 여가를 즐길 수 있게 모든 시설을 갖추고 있었다. 어떤 호텔이 이만한 시설을 갖추고 있을까

하는 의문이 들 정도였다. 교육장은 조합원 교육시설로 이용할 뿐 아니라 주말에는 조합원 가족들이 값싸게 휴식을 취하는 휴양시설로도 활용한다는 것이었다. 전국중앙조직과 주요 노동조합들은 이런 교육시설을 갖추고 정기적인 교육을 실시하고 있었다.

교육주제는 노동법, 단체협약정책, 기업의 경영전략, 경제정책, 사회정책, 노동시장정책, 유럽통합, 역사, 환경, 여성운동사, 회의진행방법, 어학, 컴퓨터(워드프로세서, 원도우, CAD/CAM), 비디오 편집 등으로 매우 다양했으며 우리가 생각할 수 있는 거의 모든 주제를 포괄하고 있었다. 교육프로그램도 신입조합원 교육, 현장위원회 교육, 종업원평의회교육, 간부교육 등으로 체계적으로 구분되어 있었으며 몇 년 전에 교육프로그램을 기획하여 한 해의 전체 프로그램을 미리 알리고 신청자들을 받는 식으로 교육활동을 진행하고 있었다. 교육방법도 강의식 교육은 거의 찾아보기 힘들었으며 그룹토론을 통해 스스로 문제를 제기하고 해결책을 찾는 방식이 정립되어 있었다. 영국 노동조합회의 교육센터에서 만난 스티브 페른스(Steve Ferns)는 “우리는 강의식 교육은 안 한다. 백번 듣는 것보다는 한번 보는 게 낫고 빼번 보는 것보다는 한번 해보는 게 낫다. 교육담당자들의 역할은 참석자들이 현장에서 문제를 가지고 와서 토론을 통해 해결책을 찾을 수 있도록 도와주는 것이다”고 잘라 말했다. 이런 대답은 거의 모든 교육 담당자들로부터 들을 수 있었다. 유럽에서도 60년대 말까지는 강의식교육이 일반적이었으나 70년대 이후부터 변화했으며 지금도 효과적인 교육방식에 대해 지속적으로 연구를 하고 있다고 한다. 독일 금속노조의 경우 5개의 교육관과 지역에서 교육을 받는 조합원 수는 연 약 3만 명 정도라고 하니 교육의 질 뿐 아니라 양에 있어서도 부족하다고 보기는 힘든 듯하다.

독일 한스뵈클러재단<sup>8)</sup>의 국제부에서 일하는 페터 쉐러(Peter Scherrer)는 노동조합 활동을 열심히 한 덕분에 대학에 갈 수 있었다. 그는 15살 때 직업훈련을 통해 열쇠 제조기술을 익혀 공장에 취업하여 금속노조 조합원이 되었고 종업원평의회의 위원으로 활동하였다. 20세가 되어서 공부를 더하고 싶어 금속노조에 지원서를 냈고 한스뵈클러 재단의 장학금을 받아 대학을 마칠 수 있었다. 한스뵈클러재단의 주요한 사업 가운데 하나가 노동자 출신 학생들에게 장학금을 주는 일이라고 설명하면서 주저 없이 자신의 경험을 털어놓은 것이다. 그는 한스뵈클러재단에서 장학금을 받는 학생 가운데 85%가 이런 경우이며 이들은 노동조합활동을 열심히 하여 노동조합에서 선정한 사람들이고

8) 한스 뷔클러(Hans Böckler)는 독일노동조합연맹(DGB)의 초대 위원장으로 1951년에 몬탄공동결정법이 도입되는 데 결정적인 역할을 하여 공동결정권의 아버지라고 불린다. 이 재단은 공동결정제도를 연구하는 것을 주요 과제로 삼고 있으며 재정은 감독회에 참여하고 있는 노동조합 간부들의 수입으로 충당된다.

이들 가운데 대다수는 대학 졸업 이후 노동조합이나 관련기관에서 일한다는 이야기를 덧붙였다. 독일뿐만 아니라 유럽 노동조합들 대부분이 자체 대학을 가지고 이론적 자질을 갖춘 간부들을 양성하고 있다.

한편 각국의 전국중앙조직들은 부설 연구소를 두고 정책연구를 수행하고 있다. 독일 노동조합연맹의 부설 연구소인 경제사회연구소(WSI)의 볼프강 레허(Wolfgang Lecher) 소장은 연구소에 12명의 학자를 포함하여 모두 28명이 근무하고 있으며 현재 경제·재정정책, 노동시장·분배정책, 사회정책 등 세 개의 분과가 있고 내년에는 환경분과를 만들 예정이라고 했다. 덴마크노동조합총연맹 부설 연구소인 노동운동경제위원회(Economic Council of the Danish Labor Movement)는 경제학자 12명으로 구성되어 있으며 환경과 조화를 이루는 경제성장정책, 사회복지개혁, 유럽통합 등을 주요한 연구 주제로 삼고 있었다. 노동운동경제위원회의 헨릭 디트마르 호프만(Henrik Ditmar Hofman)은 연구주제가 노동조합의 실천과제와 동떨어져 있는 것 아니냐는 질문에 “단기적이고 실천적인 정책연구는 노동조합의 정책실에서 담당하고 연구소는 노동조합의 정책을 뒷받침하기 위한 중·장기적인 연구를 맡는 식의 역할분담이 이루어져 있으며, 연구주제와 관련해 노동조합 집행위원회와 상의를 하기는 하지만 상당한 자율성을 갖고 있는 것이 오히려 장점으로 작용한다”는 설명을 덧붙였다.

일반적으로 유럽 노동조합들의 경우 재정과 인력이 중앙에 집중되어 있어서 현장활동이 활발하지 않은 것으로 알려져 있다. 물론 기업별노동조합과 비교할 때 현장조직이 취약한 것은 사실이겠지만 유럽 노동조합들은 나름대로 현장활동 강화에 많은 노력을 기울이고 있다. 우리는 유럽에서도 노동조합 현장조직이 가장 취약한 편인 독일에서 전화설비를 생산하는 보쉬통신사(Bosch Telecom) 프랑크푸르트 공장의 종업원평의회 상근자 네 사람 가운데 세 사람을 만나는 기회를 가질 수 있었다.

그들은 현재 프랑크푸르트공장에는 2,000명이 근무하며 평의원은 19명이고(사무직 16, 생산직 3), 금속노조 조합원이 700명(사무직 200명), 독일사무직노동조합(DAG) 조합원이 약 30명으로 조직률이 낮은 편인데 이는 생산직의 조직률은 80~90%이나 사무직 노동자들의 조직률이 15% 정도로 낮기 때문이다라는 전반적인 현황부터 설명해 주었다. 독일의 경우 사업장에 종업원평의회와 노조의 관계에 대한 질문에 그들은 “물론 우리는 노조활동을 주요 임무로 하고 있는 것은 아니지만 모두 금속노조의 현장위원이다. 종업원평의회는 노조활동을 뒷받침하는 역할을 하며 서로 협조하는 관계”라고 자신 있게 답했다. 현재 프랑크푸르트 공장의 현장위원은 30명으로 한 달에 3시간씩 회의시간이 주어지며 조합원들이 현장위원을 서로 안하려고 하는 경향도 나타나고 있다고 한다. 현장위원들이 쟁의 시에 하는 역할에 대해 설명하면서 84년 파업 시에는 직

장폐쇄에 대항하여 임금을 받기 위해 항쟁에 참여했다는 대목에 이르자 그들은 자신에 친 미소를 띠며 주먹을 불끈 쥔 손을 치켜올렸다.

유럽 노동조합들의 힘은 20층 정도는 될 듯한 독일 금속노조 프랑크푸르트 본부의 초현대식 건물에서도, 100년 동안 모은 조합비로 지었다는 덴마크여성노조의 아기자기 한 5층 짜리 건물에서도, 우리가 만난 대부분의 간부들이 수십 년 동안 현장위원으로 활동한 경력을 갖고 있는 점에서도, 자신의 할아버지가 현장조직활동의 전문가였다는 스웨덴 노조간부의 자신에 친 어조에서도 느낄 수 있었다. 유럽 노동조합의 진정한 힘은 노동조합이 오랜 전통과 높은 조직률, 재정·역량의 중앙집중을 바탕으로 다양하고 폭넓은 일상활동을 펼침으로써 조합원들의 삶 속에 파고 들어가 있는 데 있었다. 바로 이런 점들이 유럽 노동조합의 미래를 낙관하게 하는 것 아닐까?

## 5. 맷 음말

현재 유럽 노동자들은 10%가 넘는 높은 실업률과 경쟁력 강화를 앞세운 보수주의적인 사회·경제정책 때문에 고통을 겪고 있으며 이에 따라 노동조합 간부들은 모두 가장 주요한 정체과제를 실업률을 낮추는 일이라고 대답했다. 독일 노동조합은 노동시간 단축투쟁으로 이에 대해 대응하고 있으나 덴마크나 스웨덴의 경우 경제 전반의 개혁조치와 더불어 완만한 임금인상을 대안으로 내놓았다. 보수당정권의 노골적인 노동통제 정책이 펼쳐졌던 영국의 노동조합들은 완전고용의 실현과 더불어 최저임금제 도입과 노동조합활동의 제도적 보장을 요구하고 있었다. 한편 유럽연합 차원의 경제적 통합이 진전되고 초기적 자본의 지배력도 확대되고 있는 형편에서 유럽 노동조합들은 유럽 차원의 노동조합 활동 강화라는 공통적인 과제를 안고 있다.

전체적으로 유럽 노동조합운동은 여러 가지 도전과 시련에 부닥치고 있지만 이를 극복하기 위한 나름의 대안을 세우고 있으며, 오랜 역사에 걸쳐 쌓아 온 조직역량, 제도적 권리, 정치·사회적 지위가 쉽게 무너지리라고 보는 데는 무리가 있는 듯하다. 물론 이런 성과들은 유럽 각국의 경제력과 무관하지는 않으며 한편으로 유럽 노동조합들이 실용주의적 경향을 내비치는 경우도 없지 않았다.

노동조합 조직형태와 관련해서 특이한 것은 유럽 노동조합의 조직형태에서 산업별 노동조합 뿐만 아니라 직업별·직종별 노동조합, 일반 노동조합도 상당한 비중을 차지하고 있다는 점이었다. 일반 노동조합은 영국, 덴마크, 직업별·직종별 노동조합은 영국, 프랑스, 네덜란드, 스웨덴 등에서 찾아볼 수 있었다. 하지만 직업별·직종별 노동조

함은 그 특성상 조직대상이 협소하고 조합원도 소수일 수밖에 없기 때문에 주요한 조직형태라고 보기는 힘들다. 또한 일반 노동조합이 뿌리를 내리고 있는 덴마크 노동조합이 산업별 노동조합으로 조직형태를 전환하기 위한 노력을 기울이고 있다는 점까지를 고려하면 유럽 전체적으로는 산업별 노동조합이 지배적인 조직형태라고 할 수 있다.

노동조합의 조직구조와 관련하여 최고의 결기구인 대의원대회, 대의원대회 사이에 중요한 정책결정을 하는 중앙위원회, 일상적인 업무를 관掌하는 집행위원회, 사무국 등의 경우에는 그 역할과 명칭, 수 등이 약간 다르기는 하나 기본적인 조직구조로써 자리잡고 있었고 일반적으로 정부조직에 대응한, 2단계 또는 3단계의 지역조직이 구축되어 있었다. 현장조직과 관련해서는 사업장에 상근활동가가 거의 없다는 데서 단적으로 드러나지만 유럽 노동조합의 현장조직은 취약하다고 할 수밖에 없다. 물론 이것은 노동조합이 처음부터 기업 밖에서 조직된 유럽 노동조합운동의 특성을 반영하는 것이다. 최근 분권화추세가 강화되고 있고 기업의 특수성을 반영하는 기술변화에 대한 대응과 관련해서도 현장조직의 중요성이 강조되고 있어서 앞으로의 추이가 주목된다.

산업별 노동조합의 건설과정과 관련해서 특기할 점은 수많은 노동조합이 서로 통합하는 과정을 통해 산업별 노동조합이 건설·강화되었을 뿐만 아니라 현재에도 노동조합 조직을 확대·강화하기 위한 통합노력이 진행되고 있다는 것을 확인한 것이었다. 이것은 물론 노동조합이 완전히 파괴된 후 노동조합을 재건하는 과정에서 유리한 정세를 바탕으로 조직체계를 세운 독일 노동조합은 예외일 수 있지만 유럽의 경우에도 산업별 노동조합은 장기적인 과정을 통해 건설·강화되어 온 것이다.

단체교섭과 관련해서는 전국중앙조직과 사용자단체간의 교섭, 산업별 노동조합과 산업별 사용자단체와의 교섭, 기업단위의 교섭 등 다양한 교섭수준과 형태가 있었다. 유럽 전체적으로 단체교섭 분권화 추세가 나타나고 있었지만 현재로서는 기업별 교섭이 산업별 교섭을 대체하고 있다고 보기는 힘들며 기업별교섭의 중요성이 점차 강조되고 있다는 표현이 적절할 듯하다. 이 배경에는 자본측의 유연화공세 뿐만 아니라 기술화·작업조직의 변화가 기업 차원에서 일어나며 이에 대한 기업 차원의 대응이 필요하다는 노조측의 전략도 자리잡고 있는 것으로 판단된다.

또한 유럽 노동조합들은 현장활동의 경우에는 일반적으로 취약성을 드러냈지만 높은 수준의 제도적 권리와 조직률, 오랜 기간의 활동을 통해 확보한 간부역량, 재정과 시설 등을 바탕으로 안정적인 일상활동을 벌이고 있었다. 교육활동의 경우 정치·경제상황, 노동조합의 정책뿐만 아니라 컴퓨터, 어학 등 광범위한 교육주제를 다루고 있었고 강의식 방식을 탈피하여 분임 토론을 통해 스스로 문제를 발견하고 해결해 나가도록 하

는 교육방식이 정립되어 있었다. 더욱이 노동조합이 대학을 설립하여 운영함으로써 이론적 자질을 갖춘 간부들을 양성하고 있었다. 정책활동의 경우에도 전국중앙조직이 부설 연구소를 운영함으로써 노동문제뿐만 아니라 정치, 경제, 사회 전반에 걸친 중·장기적인 정책연구를 수행하고 이를 통해 정책대안을 내놓고 있었다.