

유럽 국가의 노사관계 동향 및 전망

정형우 (노동부 국제노동정책팀장)

■ 머리말 : 유럽 국가의 최근 노사관계의 흐름

최근 유럽국가 노사관계의 전반적인 흐름은 세계화 및 그로 인한 경쟁심화 환경에 당면하여 탄력성과 비용 효율성을 높이는 데 초점이 맞추어져 있으며, 그 결과 노사관계의 안정화 및 교섭의 분권화가 하나의 특징적인 현상으로 자리잡고 있다. 이 같은 현상은 영·미권 국가(English-speaking countries)나 일본에서는 특별히 새로운 상황이라고 할 수 없겠으나, 전통적으로 중앙 또는 산별교섭 문화가 뿌리를 내린 유럽에서는 매우 새롭고도 이례적인 것으로 평가된다.

노사관계는 크게 영·미형(대립형)과 유럽형으로 나누어 볼 수 있고, 유럽의 경우는 북구형(Nordic; 조합주의), 독일을 중심으로 하는 라인란트형(사회적 파트너십), 프랑스 등 라틴형(갈등표출형)으로 나누어지는데, 최근 유럽 국가의 노사관계는 이 같은 기본 유형의 차이와 무관하게, 특히 임금 및 근로시간 분야에서 탄력성을 부여하는 쪽으로 수렴 현상을 보이고 있는 것으로 보인다. 예를 들어, 덴마크, 스웨덴, 독일, 프랑스, 이탈리아, 스페인 등에서는 근로시간 탄력성을 확대하는 산별협약을 체결한 바 있으며, 고용보호법제(Employment Protection Legislation : EPL)가 매우 강한 프랑스(OECD 회원국 중 5위), 독일(9위) 등에서는 일정 근로자 미만의 기업에 대해서 해고를 자유롭게 할 수 있도록 허용하고 있다. 이 같은 조치는 경쟁심화에 따라 각 기업은 해외이전을 무기로 노조를 지속 압박해 왔고, 전체 국가적으로는 실업문제가 매우 심각한 상황에서 노조가 이를 전향적으로 수용한 결과로 평가되며, 무엇보다 노사관계의 한 축인 노동조합이 전통적으로 사회의 주요한 당사자로서 책임감과 합리성을 유지해 온 것도 주요한 배경이 된 것으로 보인다.

〈표 1〉 유럽국가의 노조조직률 및 단체협약 적용률 변화

구분	조직률(%)				협약 적용률(%)		
	1970	1980	1990	2000	1980	1990	2000
독일	-	35	31	25	80	80	68
프랑스	22	18	10	10	80	90	90
스웨덴	68	80	80	79	80	80	90
덴마크	60	79	75	74	70	70	80
네덜란드	37	35	25	23	70	70	80
스페인	-	7	11	15	60	70	80
유럽평균	34	32	27	21	45	38	35

출처 : OECD Employment Outlook, 2004.

■ 노사관계 유형별 주요 유럽국가의 최근 노사관계 동향

북구형 국가

1) 스웨덴

스웨덴은 1950년대 후반 이래 지속되어 온 소위 “연대임금제”가 1970년대 들어 사무직노조 및 금속노조의 반발로 무너지기 시작해서 1990년대 초부터는 중앙교섭이 사라지고 산별교섭이 정착 단계에 있다. 한편, 금속사용자연합은 한 걸음 더 나아가, 기업별 교섭으로의 분권화를 추진한 바 있는데, 이에 대해 스웨덴노동조합총연합(LO)은 파업을 강행하는 등 강력히 대응했고, 사용자총연합(SAF) 또한 그들의 영향력 상실을 우려, 이에 반대함으로써 현재는 불안정한 산별교섭이 유지되고 있는 상태이나, 최근 근로시간을 중심으로 기업별 교섭에 우위를 인정하는 사례도 출현하고 있다. 한편, 노조간 통합 움직임도 나타나고 있는데, 금속노조 및 제조업노조간 통합(총 47만 규모), 건설·건물유지보수·전기·도장공 노조간 통합(총 22만 규모)이 예정되어 있다.

〈표 2〉 최근 주요 국가의 분규로 인한 근로자 1000인 당 노동손실일수

구분	이탈리아	덴마크	영국	독일	스페인	핀란드	미국	일본	한국*
1993-1997 평균	152	49	25	8	283	174	42	2	63
1998-2002 평균	110	299	23	3	221	54	47	1	113
1993-2002 평균	131	177	24	5	248	110	45	1	91
% change, 1993-97 to 1998-02	-28	510	-8	-63	-22	-69	12	-50	79

주 : 한국은 1994년부터의 통계이며, 따라서 한국의 평균치 산정기간은 1994-1997년 또는 1994-2002년 임(2003년 90.2일, 2004년 80.5일).
출처 : European Industrial Relations Observatory on-line.

최근 스웨덴 노동조합은 세계화로 인한 무한경쟁 등 변화에 대응하여 노동시장 유연성 조치, 악화된 근로조건 수용 등 자율적 · 협력적 자세를 견지해 오고 있는데, 세계적 의료기기 제조업체인 Getinge 그룹의 자율적 · 탄력적 근로시간제가 대표적 사례로 소개되고 있다. Getinge 그룹은 최근 노사합의에 따라 매주 목요일마다 근로자들 스스로 다음주 일할 시간을 결정하도록 하였는데, 주문량을 고려, 예상되는 생산량이 적을 경우에는 공급과잉 문제 해결을 위해 주 40시간 미만을 근로하고, 예상 생산량이 많을 경우에는 주 40시간 이상을 근로하되, 동 40시간 초과분에 대해서는 무임금(no extra payment)으로 근무한다는 것이다. 이 밖에도 동시에 급속히 변화하는 경제환경하에서 경영상 해고(layoff)를 과감히 수용하는 등 전향적인 태도를 보여주고 있다(이는 최근 Nordic 국가의 보편적 경향이기도 함).

2) 덴마크

한편, 최근 교섭 분권화를 둘러싸고 이례적으로 극심한 혼란을 보인 국가는 덴마크가 대표적이다. 덴마크는 1982년 보수당 연립정부 집권후 신자유주의적 구조개혁을 단행하면서 그 일환으로 교섭 분권화를 추진했는데, 특히 산별교섭 확대 과정에서 노사갈등 빈발 및 교섭진행에 혼선을 야기했고, 1993년 사민당 정부하에서도 노동시장 유연화를 위한 개혁이 지속되었다. 이는 임금교섭 과정의 갈등과 겹쳐 유례없는 노사갈등과 파업을 경험하게 되었는데(표 2 참조), 1998년 대규모 파업 이후 노

〈표 3〉 주요 국가와의 실업률 비교

(단위 : %)

구분	1993	1996	2004	2005	2006
덴마크	9.6	6.3	5.7	5.4	5.0
유로지역	9.9	10.7	8.9	9.0	8.7
미국	6.9	5.4	5.5	5.1	4.8

자료 : OECD Economic Outlook, 2005.

사정 대화를 위한 공식 3자 협의기구를 구성, 이후 고용창출 및 고용촉진을 위한 3자연대를 통해 서서히 위기극복 및 실업률 감축에 성공하고 있다.

이처럼 시민당 재집권 후인 1990년대 중반 이후 덴마크가 수많은 갈등을 겪으면서 도출한 독자적인 유연안정성(flexicurity) 모델은 유럽에서도 눈여겨 볼 사례로 소개되고 있는데, 이는 노동시장 개혁 조치의 일환으로서 지속적 경제성장과 안정적 사회복지를 동시에 달성하기 위한 노동시장정책 모델이라고 할 수 있다. 이는 자유시장 경제의 특성인 노동시장 유연성(flexibility)과 전통적인 스칸디나비아형 복지국가의 사회안전망(social safety net)간의 제3의 길(the third way)로 지칭되고 있으며, 동 모델 도입 이후 지난 10여 년간 덴마크 실업률은 급속한 감소세를 기록하였다(1993년 9.6%에 이르던 실업률은 2005년 5.4%로 감소하였으며, 2006년에는 5.0%로 추가 하락할 것으로 예상; 표 3 참조).

또 하나 소개할 만한 사례는, 2005년 금융 노사합의 내용으로서 협약 유효기간을 종전 2년에서 3년으로 연장하고(임금인상률 : 3년간 총 9.61%(공공부문은 2월 9.3%로 합의)), 기업단위 협약의 우선성을 인정(탄력성 부여)하였다. 무엇보다 가정(또는 여가)과 직장의 조화를 위해 근로시간의 탄력화를 추구한 것이 특징적인데, 1주 37시간 한도 내에서, 근로계약을 통해 개인 근로시간을 1일 4시간부터 12시간까지 정할 수 있도록 하였으며, 1주 37시간의 준거기간(reference period)은 26주(6개월)로 하였다. 아울러 초과근로 보상의 탄력적 사용을 규정하였는데, 18:00 이후의 근로, 주말근로에 대해서는 최소 20%의 초과수당을 지급하되, 근로자는 초과근로 보상을 금전으로 할 수도 있고, 초과시간을 모아서 7번째 주의 연가로 사용할 수도 있도록 하였다.

라인란트형 국가

1) 독일

독일은 최근 5년간 노조가 단협 분권화, 임금인상 없는 근로시간 연장, 심지어는 임금삭감에 동의 하면서 단위노동비용을 인하시키고자 노력하고 있고, 이를 통해 프랑스, 네덜란드는 물론 영국보다도 경쟁력 우위를 확보함으로써(사회적 파트너십에 기초한 조율된 노사 파트너십) 2005년 하반기 이후 침체를 딛고 회복세를 구현하고 있다.

또 하나, 전통적 산별협약 체제에도 변화의 조짐을 보이고 있는데, 독일의 사업주단체는 경제침체 및 국제경쟁 심화 등 변화된 환경하에서 독일 기업(특히 제조업)의 경쟁력을 회복하고 신규채용 가능성을 높이기 위해서는 기업단위 협약의 우선성을 보장해야 한다는 주장을 지속적으로 제기하고 있는 상황이다. 이에 대해 노조는 특히 기업의 해외이전 가능성을 우려, 사업주의 요구를 수용하여 단체협약의 예외조항(소위 opening clauses)이 확대되는 추세를 보이고 있는데, 그 결과 2004년 이후 금속 및 화학산업에서 기업경쟁력 강화 및 해고방지 목적의 경우 주당 근로시간을 35시간에서 40시간으로 연장(임금인상 없는 근로시간 연장; Siemens, Daimler-Chrysler 등)할 수 있도록 합의한 바 있다.

최근에는 폴크스바겐의 노사합의를 통한 근로조건 저하 사례가 소개된 바 있는데(Economist 등), 독일 경제의 지속 침체 상황에서 높은 노동비용(국제경쟁력 저하)이 핵심 이슈로 부각된 가운데, 그 중에서도 독일 제조업의 간판인 자동차산업 노동비용에 국민적 관심이 집중되었다(자동차산업 시간당 임금 : 독일 33유로, 미국·일본 : 28유로, 프랑스 : 23유로, 슬로박 : 4.5유로). 이 가운데 독일의 최대 자동차생산 기업인 폴크스바겐은 최근 북미 수출 감소 등으로 인해 경영위기 상황에 직면하자, 2001년 IG-Metall(최대 노조)과의 합의하에 지역경제 활성화 및 실업대처의 일환으로 신모델인 레저차량 Touran 제조 과정에 실업자를 주로 투입하되, 임금은 VW사 평균임금의 80% 수준인 월평균 2,600유로로 정하고 불량 조립시 무임금 초과근로를 의무화하는 등 실업대책 및 기업경쟁력 확보라는 면에서 나름대로 성공을 거둔 사례로 소개되고 있다.

2) 네덜란드

최근 네덜란드 노동사회정책 개혁의 초점은 고령화에 대응한 전체 국민의 노동시장 참여율 증진에 두어져 있고, 이는 EU 리스본 전략이 제시하고 있는 전체 70%, 여성 60%, 고령자 50% 고용률 목표와도 일맥상통하는 것이다. 이와 관련, 네덜란드 정부가 중점적으로 추진하고 있는 분야는 실업 및 상병보험, 조기퇴직제도 개선 등인데, 문제는 최근의 악화된 경제·고용환경으로 인해 임금억제는 물론, 당면 개혁과제가 모두 근로자에게 부담이 되는 내용으로서 전통적 사회협약(폴더 모델로 대변됨)을 통한 추진이 적절치 않고, 또 내놓을 수 있는 당근도 마땅치 않다는 점이다.

실제로 2004년 진보정부의 독자 개혁추진은 특히 노조의 반대로(2004년 가을 대규모 파업) 인해 사실상 실패로 끝나고, 다시 전통적 사회협약 방식으로 복귀하여 노조의 입장을 많이 반영한 완화되고 미온적인 타협안 마련으로 땀질됨으로써, 앞으로 추가적인 개혁의 필요성과 그로 인한 갈등을 점치게 한다. 이와 관련, 우리가 지켜보아야 할 사실은 일반적으로 잘 알려진 것과는 달리 1990년대와 2000년대 초에 걸쳐 네덜란드식 폴더모델이 그리 잘 작동하지 않았다는 것이다.

네덜란드식 협의모델의 핵심은 경제위기 상황의 극복을 목적으로, 근로자(노조)는 임금을 자제하고 그 대가로 정부 및 기업은 고용안정에 주력하는 것인바, 1982년 이전과 1990년대 전·후반 상황에서 보듯이 경제호황 및 안정기에는 임금에 관한 노사간 합의도출에 매번 실패하고, 그 기능도 부각되고 있지 않다는 점에 유념할 필요가 있다. 이로 인해 최근 네덜란드 정부는 주요 개혁이슈 추진과정에서 사회주체들을 논의 과정에서 제외시키는 등 폴더모델의 해체를 시도하였으나, 강력한 노조의 반발에 부딪혔던 것이다.

아울러, 극심한 경쟁체제하에서 임금인상 자제를 통한 성장정책에 대한 회의적인 시각도 적지 않고, 조직노동의 이익이 크게 대변되는 네덜란드식 협의체제의 본질적 한계로서 노동시장 한계계층(장기·고령 실업자, 장애인, 소수인종 및 미숙련 근로자) 보호미흡 문제가 지속적으로 제기되고 있는 상황이다.

라틴형 국가

1) 프랑스

프랑스는 2004년 이후 단체협약 체결시 신다수결원칙(positive majority principle)을 적용하고 있다. 즉 이념적 지향의 상이에 따른 노동조합의 분화(CFDT, CGT 등 5대 전국단위 대표적 노동조합 존재), 사용자단체의 결속력 미비 및 그로 인한 복잡한 교섭구조를 합리화한다는 취지에서 추진한 것으로서 산별교섭의 경우에는 대표적 노동조합의 과반수와 합의한 때 협약이 유효하게 발효(즉, 5개 대표적 노동조합 중 3개 이상 찬성하는 경우 협약이 유효)되며, 다만 기업단위 교섭의 경우에는 전체 근로자의 과반수를 대표하는 하나 또는 복수의 대표적 노동조합과 합의(이 경우 과반수 판단기준은 기업별 노사협의회 대표 선거시 득표율 기준)하는 경우에만 협약이 유효(valid)한 것이 된다.¹⁾

프랑스의 최근 노사관계 중 특히 주목할 내용은 산별교섭 결과에 우선하는 기업별교섭의 효력을 인정한 것으로서, 그 결과 프랑스의 전통적인 단체교섭 및 협약의 위계가 변경되게 되었다. 프랑스 노동법상 ① 임금, ② 기업의 사회보장제 부담률, ③ 직업훈련, ④ 직급체제는 산별교섭에서 위임하는 경우에도 기업교섭에서 산별교섭의 내용보다(즉, 산별 가이드라인 보다) 불리한 내용을 합의할 수 없도록 규정하고 있는데, 이들 4 분야 이외에는 산별협약에서 위임하는 경우 산별협약의 내용보다 근로자에게 불리한 기업별교섭 결과도 인정(대표적으로 근로시간)할 수 있게 되었다.²⁾

기업환경 변화에 대한 탄력적 대응을 허용한 대표적 사례로는 2005년의 근로시간제도 개편을 들 수 있다. 동 개정법하에서는 법정 주 35시간제를 유지하는 가운데, 연간 초과근로 한도를 종전 180시간에서 220시간으로 연장(주당 13시간 한도)하였으며, 근로시간저축제도(time-saving account)의 내용도 개정하여 22일 한도규정을 폐지하고 그 이상 축적이 가능토록 하였다. 한편, 축적후 5년내 사용

1) 과거에는 대표적 노동조합 중 한 곳이라도 사용자와 합의하는 경우 단체협약이 유효하게 성립(복수노조 주의하의 단체교섭 관행). 이 때 동 협약의 효력을 무효화하기 위해서는 전체 근로자의 과반수를 대표하는 하나 또는 다수의 대표적 노동조합의 동의 제기가 필요.

2) 2004년 독일계 기업인 Bochs사 노·사는 임금인상 없는 주36시간 근로, 일정 부분 휴무일 폐지에 합의(프랑스의 법정근로시간은 주35시간)

규정도 폐지하고, 축적된 근로시간에 대해 현금 보상이 가능토록 하였으며, 초과근로를 저축하는 것도 가능토록 하였다. 그러나, 무엇보다 중요한 내용은 기업단위에서 근로자가 합의하는 경우 연간 220시간을 넘는 초과근로도 가능(기업별 합의에 우선성 부여)토록 허용한 것으로, 1998년 Aubry법(35시간제법)의 취지를 무색하게 하는 내용이다.

최근의 쟁점은 프랑스전력공사(EDF) 등 공기업 민영화인데, 이 같은 정부의 방침에 대해 프랑스 전국 5대 노조는 간헐적 파업 등으로 대응하고 있으나, 최근 프랑스의 높은 재정적자, 23%에 달하는 청년실업률 등 심각한 실업률은 이들의 목소리를 잠재우고 있으며, 정부는 이들 개혁조치가 정당성을 가지고 있다고 판단, 노조의 저항에도 불구하고 개혁입법을 추진한다는 입장이다. 앞으로 프랑스에서 심심치 않게 파업 현장을 목격할 수 있을 것으로 점쳐지는 대목이기도 하다.

2) 스페인

스페인 은 노정, 노사 대화 활성화와 사회협약을 통해 위기를 극복하고 있는 대표적인 사례로 손꼽힌다. 1980년 후반부터 1990년 전반까지 집권 사회당 정부는 기업별교섭 도입, 민간고용서비스 허용, 해고비용 완화 및 해고규제 완화 등 일련의 노동시장 유연화 개혁을 추진하였는데, 그 과정에서 스페인 양대 노조(CC.OO, UGT)는 총파업(1988년, 1992년, 1994년 세 차례) 등으로 대항하였다.

그러나, 1996년 총선 후 집권한 국민당(보수당)은 보다 근원적인 개혁을 추진하였는데, 1997년의 상황을 보면, 높은 실업률(1997년 당시 21.49%), 경제활동인구 중 임시직(계약직) 고용이 34%(EU 평균의 3배)에 달하는 등 고용불안정이 사회적 이슈화된 시기이다. 또한 정규직에 대한 과도한 퇴직금 지급에 따라 기업에서 정규직 고용 회피 경향이 나타나며, 더불어 정규직 해고비용 감축이 지상 과제이기도 하였다.

이에 대응하여 스페인 정부는 노사정 대화를 통해, 특히 고용보호법제 완화를 목적으로, 일련의 개혁 정책을 지속적으로 추진하였는데, 1997년 4월 양대 노총과 사용자단체 간의 “고용안정, 단체교섭 촉진 및 규제완화의 틈을 메우기 위한 사회협약”의 체결에 성공한다.³⁾

3) '94 개혁을 통해 임시고용을 억제(계약갱신 최대 3회, 기간은 최장 2년)하는 정책을 실시하였으나, 실패로 끝나고, 그 결과 '97 개혁은 정규고용을 장려하는 정책으로 전환하였다.

스페인 '97 개혁은 4년 한시적으로 제3의 고용계약 형태인 정규직 증진계약(permanent employment promotion contract)을 도입⁴⁾한 것이 특징인데, 동 고용계약하의 근로자에 대한 해고(경제적·기술적·조직적 사유 및 생산상의 사유로 인한 개별, 복수해고)⁵⁾가 부당해고로 판명된 경우 해고보상금을 경감(1년당 45일분 → 33일분(최대 24개월분)), 정규직 확산을 유도하였다. 한편, 그간 전국, 지역(provincial) 및 기업단위 교섭의 중복으로 인한 소모를 줄이기 위해 직종별(intersectoral) 교섭을 도입, 각종 교섭의 준거 또는 가이드라인이 되도록 하였다.

이어진 2001 개혁 또한 정규직 증진계약 효력을 계속 유지하는 가운데, 적용대상을 확대하여 16~45세 실업여성, 과소 대표된 분야의 실업여성, 6개월 이상 실업자, 45세 이상 실업자, 유자녀 실업여성(출산후 24개월내 채용시)이 포함되도록 하였고, 근로자에 대한 사회보장부담금 감면 범위도 조정(20~100%)하였다.⁶⁾

다만, 이 같은 일련의 개혁에도 불구하고 스페인은 노동시장 이중구조의 비용이 매우 큰 상황이며, 정규직은 여전히 과도한 해고비용으로 인해 불경기시에도 구조조정으로부터 자유로운 입장이다. 아울러 유럽은 이로 인한 임시직 고용 확산이 생산성을 저하시켰다고 분석(2005 Economic Review, 유럽)하고 있고, 현행 교섭 제도도 생산성과 무관하게 임금이 책정되고, 기업간 임금격차 미미, 생산성 증가에 대한 유인이 없는 등 생산성에 악영향을 끼치고 있다고 분석하고 있다(교섭 분권화를 통한 탄력적 대응이 필요하다고 권고).

4) 다만, 이 같은 새로운 고용계약은 30세 미만 실업자, 1년 이상 장기실업자, 45세 이상 실업자 또는 장애인을 고용하거나, 임시계약에서 정규직으로 전환하는 경우에 대해서만 적용하였다.

5) 스페인에서는 90%의 해고가 부당해고로 귀결. 사용자에게 보상의무가 없는 유일한 해고는 정당한 징계해고(disciplinary dismissal)에 한한다. 즉 합리적인 사유에 의한 해고(경제적, 경기적 등)는 모두 부당해고로 귀결된다.

6) 이 같이 노사정 대화와 협력을 통한 개혁의 결과 1997년 3월 21.49%였던 실업률이 2004년 말에는 10.5%로 감소하였고, 1997년 34% 등 지속 증가세를 보이던 비정규 고용도 2003년 30%로 감소세로 전환하였다.

■ 유럽 주요국 노사관계의 시사점과 전망

1) 고령화로 인한 사회보장체계 수술 불가피, 그 과정에서의 갈등 표출과 관리가 현안

최근 유럽의 최대 현안인 고령화는 재정적자 및 노동력 부족 문제는 물론 성장동력의 약화 문제를 내포하고 있어, 특히 연금, 실업 및 상병급여 등에 대한 수술이 불가피한 상황이다. 이로 인해 독일(Agenda 2010), 네덜란드, 스웨덴, 스페인 등 사회적 모델을 갖고 있는 유럽은 물론, 일본과 미국에서도 이들 사회보장체계 개편을 추진하지 않을 수 없었고, 이는 정권의 이념과도 무관하게 추진되고 있다.

이 과정에서 유럽은 노사정 협의 또는 사회협약 체결을 통해 사회적 갈등을 최소화하고자 노력하고 있는데, 노조는 이에 대해 조직적으로 대항, 2003년 프랑스의 검은 화요일 등 대규모 파업이 벌어지기도 했으나, 개혁의 불가피성은 이들의 목소리를 잠재웠고, 현재도 추가적인 개혁이 진행 중이다. 따라서, 앞으로도 노사간 또는 노정간 갈등이 계속될 것이 예상되나, 특히 유럽의 경우 사회의 근간을 이루어 온 조합주의 또는 파트너십에 의거, 지속적인 대화와 타협이 이루어질 것을 예상할 수 있다.

2) 서비스산업의 발달, 경쟁심화로 인한 노동시장 유연화, 교섭의 분권화도 하나의 추세

노동시장 개혁은 고용보호법제(EPL) 완화(프랑스, 독일이 대표적), 근로시간 탄력화 및 교섭의 분권화로 정리될 수 있다. 이들 조치 대부분이 노조에 불리한 내용들이므로 노조가 많은 부분 이를 수용하지 않을 수 없었던 것은 실업문제의 심각성에 대한 국민적 우려, 특히 2004년 EU 신규 10개국 추가 가입 이후 기업의 해외이전 가능성이 보다 가시화되고 있어(실제로 기업은 이를 협상의 무기로 활용), 노조가 양보하지 않을 수 없는 상황이 만들어지고 있는 것이 주된 원인으로 보인다.

특히 교섭의 분권화는 전통적 조합주의 국가인 스웨덴, 덴마크 등에서도 이루어지는 등 하나의 추세를 형성하고 있는데, 다만 유럽의 교섭 분권화는 미국, 일본과는 달리 산별협약에서 위임하는 경우에만 한해 기업교섭에 탄력성을 부여하는, 이른바 조율된 분권화(co-ordinated decentralization)라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 당초 과도한 경쟁에 따른 제반 폐해를 막기 위해 도입되었던 집권화된 중앙(또는 산별) 교섭이, 경쟁심화에 따라 분권화되는 양상을 보이고 있다는 것은 하나의 아이러니라고 하지 않을 수 없다.

3) 탄력성의 요구는 계속될 것이고, 그 과정에서의 갈등 조율이 남겨진 숙제

세계화 및 무한경쟁의 시대에 최근 하나의 추세를 형성하고 있는 탄력화에 대한 요구는 앞으로도 지속될 것으로 예상된다. 미국과 일본은 분권화된 교섭체제를 기반으로 보다 발빠르게 변화에 대처하고 있고(그 결과, 국가정책 어젠다에 대한 노사의 참여와 역할은 매우 제한적), 유럽은 전통적인 노사관계 유형과 무관하게 조합주의적 정책협의의 활성화를 통해 갈등 관리를 추구하고 있으며, 앞으로도 이 같은 경향은 지속될 것으로 예상된다.⁷⁾

그러나, 이처럼 합의 또는 타협의 문화가 정착 또는 시작되고 있는 유럽국가들의 특징은 ① 사회경제 문제에 대한 공동체적 인식이 존재하고, ② 이 같은 문제인식과 관련하여 노사정 행위주체간 문제 해결 의지가 형성되어 있으며, ③ 특히, 노·사단체의 위계와 지도부의 리더십이 확고하게 뒷받침되고 있다는 것이다. 아울러, 이 같은 협의와 타협의 근간에는 종업원평의회(Works Council)와 근로자 경영참여가 활성화되어 기업의 모든 경영정보가 공개되고, 이에 대한 노조 또는 근로자의 이해와 신뢰가 저변에 깔려 있으며, 그만큼의 책임도 부과되어 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. **KLI**

7) 이는 과거 노사갈등 표출의 대표적 국가로 낙인(Italian Stigma) 찍힌 이탈리아조차도 1990년 이후 노사정 간 중앙교섭을 통해 난관을 타파하는 등, 이후 고유한 조합주의적 합의체제를 유지해 오고 있는 것에서도 찾아볼 수 있다.