

노동조합과 협동조합: 이탈리아, 영국, 스페인, 프랑스의 사회적 대화와 노사관계

Special Feature

Marina Monaco(유럽노동조합연맹(ETUC) 프로젝트 관리자)
Gianluca Pastorelli(사회적 경제를 위한 유럽연구소(DIESIS) 소장)

■ 머리말

사회적 대화는 사용자 단체와 노동조합이 기업, 산업, 다업종(multi-professional) 및 업종 간(inter-professional) 단위에서 합의를 통해 노동의 사회적 관계를 지속적으로 발전시켜 나가는 과정에서 필수적인 요소이다.

이 글은 노조와 노동자 협동조합 운동이 모두 비교적 활발하게 이루어지는 이탈리아, 영국, 스페인, 프랑스 등 유럽 4개국을 대상으로 노조와 노동자 협동조합 관계의 주요 특징에 대한 이해를 도모하고자 실시된 현장 조사에 주로 근거하고 있다. 또한 여러 차례 실시된 양측 대표들과의 면담, (기업뿐만 아니라 국가, 지역 등) 여러 단위에서 수집된 직접적 증거들도 활용되었다.

수집된 자료는 특히 협동조합 사용자 단체와 이 단체들이 노사정 사회적 대화에 있어서 전체 산업과 산업별로 어떠한 양상을 보이고 있는가에 대한 것이다.

이 글에서는 먼저 국가별로 국가 단위 및 산별 사회적 대화 제도하에서 협동조합 사용자 단체와 노조의 역할에 대한 전반적인 정보를 제공한다. 이 정보는 교섭능력을 갖춘 노사 당사자가 갖는 대표성과, 교섭 및 협의에 참가하고 그 결과를 실행할 수 있는 능력이란 관점에서 조직 구조의 실효성을 파악하는 데 중요한 자료가 된다.

그 다음에는 국가별 특성을 고려하면서 조사 대상 국가들의 노조와 노동자 협동조합의 노사

관계를 특징짓는 주요 요소인 노사관계 주체들과 그들의 권리를 비롯해 다양한 교섭 수준별 행동 경로를 비교해서 소개한다.

■ 사회적 대화 및 노사관계의 국가별 현황

이탈리아

이탈리아 협동조합 운동의 기원은 '우애조합(Friendly Societies)'에서 분리되어 최초의 협동조합이 등장했던 19세기 후반으로 거슬러 올라간다. 초기의 협동조합들은 주로 비종교적이며 자유로운 성향을 보였다. 두 번째 집단은 이탈리아 사회주의(와 이후 공산주의)를 인정하는 경향이 더 강했으며, 세 번째 협동조합 집단은 19세기 말 가톨릭 교회의 사회 참여와 더불어 나타났다. 이와 같은 이탈리아 협동조합 운동의 다중적 성격은, 협동조합 운동이 명맥을 유지하고 활성화되는 동시에 지역의 사회적 현실에 통합될 수 있었던 여러 요인들 중의 하나였다. 이탈리아 협동조합 운동의 성공을 좌우했던 주요 특징들로는, 다양한 이념들이 존재하고 그러한 이념들이 매우 다양한 이론적, 실제적 제안들을 내포하고 있으며, 이와 동시에 (이념의 긴밀한 공유를 기반으로) 조직화하고 상급단체 및 수평적(지역), 수직적(산업) 성격의 다양한 유형의 네트워크를 구성할 수 있는 역량이 이탈리아 전체적으로 깊이 내재되어 있는 점을 들 수 있다.¹⁾

현재 이탈리아의 등록 협동조합의 수는 120,000개가 넘는데, 건설, 농업, 사업서비스, 운송 등 4개 부문에 집중되어 있다. 그러나 기타 부문에도 상당한 숫자의 협동조합이 존재한다. 2006년을 기준으로, 협동조합의 총 매출액은 1,300억 유로에 이르며, 소매, 건설, 농업 부문에서 가장 높은 매출액을 기록했다.²⁾

1) Battilani, P.(2005), I mille volti della cooperazione italiana: obiettivi e risultati di una nuova forma di impresa dalle origini alla seconda guerra mondiale, in E. Mazzoli and S. Zamagni(eds.), *Verso una nuova teoria economica della cooperazione*, Bologna.

2) Euricse, 2006(<http://www.coopsnsw.coop/PDF/Italian%20Experience.pdf>)와 이탈리아 상공회의소에서 제공하는 최신자료.

전국 단위의 주요 협동조합 총연맹으로는 사회주의 성향의 ‘Legacoop’와 가톨릭 성향의 ‘Confcooperative’가 있으며, 두 연맹 모두 20세기 초반에 설립되었다. 그보다 규모가 작은 단체로는 1952년에 설립된 ‘AGCI(Associazione Nazionale Cooperative Italiane)’와 1975년에 설립된 ‘UNCI(Unione Nazionale Cooperative Italiane)’가 있다. 이 중 Legacoop, Confcooperative, AGCI 세 단체는 협동조합의 이해를 대변하고 협동조합 운동을 촉진하기 위해 전국 단위로 활동하고 있으며, 2011년에는 ACI(Alleanza Cooperative Italiane)라는 독특한 조직으로 통합하는 방안을 마련한 바 있다.³⁾ 이러한 전국 단위의 협력 조직을 통해 협동조합 운동의 대표성이 단일화될 수 있다. 또한 폭넓은 사회적 의미를 지닌 주요 의제들(평생교육, 직종 견습제 등)에 관한 정책 합의를 위한 ‘공조’, 즉 산업 간 노사정 사회적 대화⁴⁾에 있어 온전한 역할을 수행하게 될 것이다. ACI 가입 단체들은 각자의 산별 수준에서 양자 간 사회적 대화 및 단체교섭에 참여하며, 노조 및 기타 사용자 단체들의 주요 교섭대상자로서 활동하게 된다.⁵⁾

이 세 협동조합 단체는 전국 단위에서 교섭하고 업종별 단체협약⁶⁾을 체결할 수 있는 역량과 대표성을 지닌 산업 연맹의 형태로 구성되어 있다.

대표적인 노동조합 총연맹으로는 CGIL, CISL, UIL을 들 수 있다. 이 세 노총은 역사적으로 서로 다른 정치적 지향성을 지닌다. 이탈리아는 다른 나라와 비교할 때 중상위 수준의 노조조직률을 유지하고 있다. 협동조합 및 노총들은 산업별(농업, 식품, 서비스, 사회서비스 등) 또는 적용 협약별(금속, 식품, 건설, 소비자 및 소매업 등)로 전국 및 지역 단위의 산별 연맹들로 구성되어 있다.

이탈리아의 노사관계의 특징은 다음과 같이 간략하게 묘사할 수 있다.

- 노사관계 분야의 높은 입법회피 수준(공공부문 제외): 지금까지 수십 년간 이탈리아의 노사관계는 다른 국가들과는 달리 일종의 입법공백 상태에서 발달되어 왔다. 단체교섭, 노동자 대표성, 파업, 노동자 경영 참여, 최저임금은 법이 아니라 노사정 사회협약, 양자 간 산

3) ACI에 대한 자세한 설명은 Legacoop 홈페이지 (<http://www.legacoop.it/VisualizzaNews.aspx?id=6339>)에 이탈리아어로 게재되어 있다.

4) 정부, 대표적 노조 및 기타 사용자 단체들과의 사회적 대화.

5) ACI는 전국적으로 총 43,000개의 협동조합 및 컨소시엄을 대표하고 있으며, 110만 명 이상의 노동자와 12,000명의 회원들이 가입되어 있고, 총 매출액은 1,270억 유로에 이른다.

6) 현재까지는 대체로 공동이었으나, 향후 체결당사자는 ACI의 업종별 단체가 될 것이다.

업별 단체협약 등의 집단적 자율규약을 통해 규제된다. 또한 최저임금은 법에서 정하고 있지 않고, 노동자와 그 가족의 존엄성이 유지되는 삶의 질을 위한 ‘충족성’과 ‘비례성’ 원칙에 근거하여 ‘공정임금’이란 개념으로 단체교섭을 통해 정해진다(이탈리아 헌법 제36조).

- 중상위 수준의 노조조직률 : 전체 노동자의 약 33%가 노조에 가입되어 있다. 약 1,250만 명의 노동자와 연금수령자가 CGIL, CISL, UIL 등 노조단체에 가입되어 있고, 조합원 수에 있어 유럽에서 단연 선두를 차지한다. 협동조합의 경우, 노조조직률은 대체로 평균을 상회하며, 특히 역사적으로 노동운동과 연결된 정치 문화가 발달해서 노동자 협동조합들의 비중이 높은 지방(Emilia Romagna, Toscana)에서는 더욱 그러하다.
- 복수노조 및 사용자 단체: 노조(CGIL, CISL, UIL)와 사용자 단체(기업은 규모와 유형별, 협동조합은 자체 연합체 결성) 모두 복수로 조직되어 있다.
- 높은 단체협약 적용률 : 단체협약 효력의 의무적 자동 확대적용 절차가 부재함에도 단체협약 적용률은 약 80% 정도로 높다.
- 노사간, 노사정간 강력한 사회적 대화
- 비교적 높은 수준의 쟁의행위 발생률

이탈리아 노사관계제도의 근간은 노사정 및 노사간 기본 협약에 따라 이루어지는 단체교섭이다. 다양한 수준별로 이루어지는 사회적 대화와 단체교섭은, 노동법과 사회보호에 관한 전 분야에서 정책과 관행을 만들어 내고, 개선하며, 변화시키는 주요한 도구로 작동하고 있다.

단체교섭은 전국 단위 산별 교섭과, 사업장 또는 지역 단위의 분권화된 교섭이라는 이중적 구조를 기반으로 한다. 전국 단위 산별 단체협약은 협약 당사자들과 가입단체들(산업, 기업 및 지역별 노조와 가입 기업)에게 적용되며, 해당 산업 전체 노동자의 기본권과 경제적 기준, 즉 임금, 직종분류, 노조권, 고용계약 유형, 근속에 따른 임금, 업무구성, 근로시간 및 초과근무, 휴일, 유급 및 무급 연차휴가 등에 대한 일반적이고 공통적인 내용을 명시하고 있다. 이탈리아의 사용자 연합은 매우 분화되어 있어 현재 전국 단위 산별 단체협약 체결 건수는 400건이 넘는다.

스페인, 프랑스 등 다른 국가들과는 달리, 이탈리아의 협동조합 상급단체들은 모든 경우에 있어서 다른 대표적 사용자 단체들과 동일한 지위의 사회적 파트너로 간주된다. 따라서 협동조합 상급단체들은 노사정 및 노사간 사회적 대화와 전국, 기업 또는 지역 단위의 단체교섭에

도 참여한다.

이탈리아의 전국 단위의 협동조합 단체협약은 금속, 식품, 도소매, 건설, 농업 및 어업 등 13개 산업에 적용된다. 이 협약들은 내용 면에서 점점 더 유사해지고 있기는 하지만, ‘자본주의적’ 사용자 단체들이 체결한 협약들과는 다르다. 협동조합 단체협약은 ‘사회적 발전 목적을 추구하기 위해 기업의 경영 과정 및 노동조직에 노동자들이 적극적이고 책임감 있게 참여’하는 것이 중요하다고 강조한다. 노동자 15인 이상의 기업에 대해서는, 노조협의회(RSA)와 그보다 훨씬 보편적인 직장협의회(RSU)를 통해 사업장 단위의 노동자 대표성을 확보할 수 있는 혼합 모형을 제시하고 있다. RSU는 조합원 여부에 관계없이 모든 노동자들의 투표에 의해 대표가 선출되며, 독립적인 정보권과 협의권을 갖는다. 기업별 단체교섭권의 경우에는 RSU가 해당 기업에 적용되는 전국 단위 협약의 체결 당사자인 산별/지역별 노조와 공동으로 갖는다.

기업별/지역별 교섭단계에서는 근로시간, 유연성 기준, 교대근무 할당, 업무구성, 구조조정 시 고용 이동성, 노동시장정책, 고용계약 유형(풀타임, 파트타임, 기간제 계약), 안전보건, 동등 기회, 보완적 건강보험 등을 다룬다. 기업별/지역별 교섭의 주요 특징 중 하나는 생산성, 합의된 목표 달성과 연계된 보상계획, 인센티브 계획 등에 기반한 추가 보상제도를 확정하는 데에 있다. 기업성과와 연계된 추가 급여는 당사자들이 합의한 지표를 기준으로 한다. 컨소시엄의 성과는 그에 가입되어 있는 여러 협동조합들의 성과와 연계된다.

1993년 개혁으로 단체교섭이 분권화되어 이후로 단체협약을 직접 적용받는 노동자는 약 40% 정도의 소수로 추정된다.⁷⁾ 대부분의 중소기업들은 일반적으로 단체협약 적용이 제외되어 임금 및 근로조건에 있어 매우 심각한 격차가 발생한다. 지역별(territorial) 단체교섭은 중소기업과 상당 부분의 협동조합 모두에게 중요한 역할을 하며, 일부 경우에는 공공기관들이 일종의 ‘4자간’ 사회적 대화를 통해 참여함으로써 지역 정치와 행정으로 확대되기도 한다.

7) 40%라는 수치는 단체협약을 직접 적용받는 노동자들의 비율이다. 이는 특정 기업이 산별 단위에서 단체협약을 체결한 사용자 단체에 가입했는지 여부에 영향을 받는다. 그런데 단체협약을 준수하지 않는 개별 협약을 체결한 고용관계에서도 노동자가 단체협약 기준의 법적 적용을 요구하는 소송을 제기할 수 있다. 이러한 단체협약의 확대 적용은 작업장에서 양질의 대우를 받을 수 있는 헌법적 권리에 바탕을 두고 있고, 법원에서는 통상 단체협약에서 정한 기준을 ‘양질의 대우’로 인정하고 있다. 헌법이 보장하는 동등대우 원칙(동일노동 동일임금)이 적용될 수도 있다. 이러한 방식으로 단체협약 기준은 실제로는 더 많은 노동자들(약 80%)에게 적용되고 있다.

이러한 두 가지 수준별 단체교섭의 위계는 조정 및 특화의 원칙에 따라 상호 조정된다. 그러나 부분적으로 정부가 주도하고 부분적으로 전 산업 단위 노사 당사자의 합의에 의해 실시된 일련의 개혁을 통해 단체교섭 구조는 더욱 분권화되어 왔다. 이러한 현상은 하위 단계의 단체협약이 전국 단위 산별 협약에서 합의된 수준보다 더 낮은 조건을 제공할 수 있는 격하구조(derogative framework)와도 관련이 있다.

1993년 노사정 협약 이후, 체결 빈도수가 낮은 기업별, 지역별 협약은 전국 단위 산별 협약의 ‘통합적’ 요소로 정의되면서 전국 단위 산별 협약보다 하향된 조건을 제시하지 못하고 전국 단위 협약 내용을 따르거나 개선하는 것만이 가능하게 변화되었다.

그러나 2009년에 시작된 최근의 개혁에서는 이중적 교섭구조를 인정하면서도 전국 단위 단체교섭 제도가 일부 수정되어야 한다는 주장이 제기되었고 기업별/지역별 단체교섭이 장려되면서 분권화가 더욱 확산될 기반이 마련되었다. 그 영향으로, 두 단계 교섭의 기능적 특화 강화 등을 비롯한 여러 이슈와 제안들이 더욱 폭넓게 논의되었다. 기업별/지역별 교섭의 역할 강화는 주요 노조들과 산별 사용자 연합들이 체결한 2011년 6월 협약에 명시되어 있다. 이 협약에 의해 임금과 근로조건을 기업의 구체적 필요에 맞춘 기업별 협약을 체결할 수 있게 되었고, 전국 단위 협약이 정한 절차와 제한 범위 내에서 기업별 협약을 통한 전국 단위 협약 적용 제외가 가능해졌다. 일반적으로 기업별 협약은 기업 내에 조직화된 노동자들의 과반수가 승인하면 구속력을 지닌다.

정보 및 협의의 관련 관행들은 EU 지침을 기반으로 한 국내법과, 전국 단위 단체협약에 의해 규정된다. 협동조합들의 참여적 노사관계는 매우 탄탄하게 확립되어 있고, 일련의 명백한 협약 규정들을 통해 노동생산성을 향상시켜 협동조합의 실제 수요에 더 적합한 노사관계를 수립하는데 초점을 두고 있다.

이러한 목표하에, 2013년 5월 14일에 3대 노총인 CGIL, CISL, UIL은 조세에 관한 협약을 체결하였다. 이 협약은 2011~2012년 기간에 합의된 내용에 따라 노조 대표가 없는 협동조합에도 세제혜택을 부여함으로써, 지역단위의 협약 체결을 더 용이하도록 하는 데에 목적이 있다. 이후 2013년 9월 18일에 3개의 주요 협동조합 연합과 CGIL, CISL, UIL 간에 대표성 및 협약구축과 관련하여 총연맹 단위 협약이 체결되었는데, 이 협약은 이미 오래전에 논의를 시작했던 것으로 1990년 4월 5일 체결된 ‘협동조합 노사관계 보충협약(Protocol on Industrial Relations in the System of Cooperative Companies)’에 포함된 내용들을 통합함으로써, 협약당사자들을

협동조합 체제에서 가장 대표적인 주체들로 재차 상호 인정하고 있어서 매우 큰 의미가 있다. 이 외에도 협약에는 위장 협동조합(spurious co-operation) 및 협약덤핑(contractual dumping)에 대한 대응 조치를 비롯해 다음과 같은 기타 관련 사항에 관한 대화에 착수할 필요성이 주요 내용으로 다루어졌다.

- ‘협동조합의 조합원 노동자’ 수칙에 관한 규율 : 조합원 노동자는 지분을 소유하고 있음에도 불구하고 노동자로서 단체교섭의 적용을 받는다. 경영상의 이유로 조합원 노동자의 임금을 삭감할 수 있도록 허용하는 최근의 입법으로 단체교섭의 적용을 받는 조합원 노동자의 수가 줄어들기는 했지만, 이 규칙은 자기 착취(self-exploitation) 방지를 위해 마련되었다.
- 신생 협동조합의 설립을 촉진하고 신생 협동조합들을 지원하기 위한 창업지원 계획 수립
- 임금 보조 방안 강구

끝으로, 이 협약이 협동조합 제도의 특수성을 강화하기는 하지만, 다른 단체들이 체결한 이전의 유사 협약들과 일맥 상통하는 것으로 볼 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

이 협약들은 협동조합과 노조가 지속적으로 긍정적인 관계를 유지하고 있으며 적극적 협력을 지향하고 있음을 보여주는 증거이다.

이와 관련하여, 협약덤핑 문제에 관한 이탈리아 헌법재판소의 2013년 판결을 언급할 필요가 있다. 헌법재판소는, 협동조합 부문에 다수의 상이한 단체협약들이 존재하는 현 상황에서 적용되어야 하는 협약은 각 경제활동 범주에서 가장 대표적인 기업 및 노동자 단체(노조)가 전국 단위로 체결한 협약이라고 판시하였다. 이 원칙에 따라, 노사가 적용해야 하는 협약은 Confcooperative-Legacoop-AGCI와 CGIL-CISL-UIL 간에 체결된 협약이다. 이 판결은 협약덤핑을 저지하는 중요한 진전으로, ‘지방관측소’의 역할이 이 판결을 이끌어내는 데 도움이 되었다. 협동조합 지방관측소는 주요 협동조합과 노조단체가 노동부와 근로감독국의 지역 및 지방 사무소와 함께 정기적인 대화를 나누기 위해 전국 단위에서 공동으로 그리고 자발적인 이니셔티브를 통해 설립된 기구로, 비공식 노동, 위장 협동조합, 단체협약 미준수와 같은 현상을 적발하고 모니터링 하는 역할을 한다. 이러한 자발적 이니셔티브의 목적은 노동감독을 통

해 부당행위를 적발하는 것뿐 아니라 적법성의 문화와 ‘진정한’ 협력을 도모하는 것이다. 협동조합의 설립 단계에서 입찰 가이드라인을 입안하는 등의 사전대책이 시행되고 있다.

이탈리아의 노사 당사자들은, ‘양자주의(bilateralità)’ 라는 이름에서 알 수 있듯이, 복지제도의 관리에도 종종 관여한다. 이탈리아 복지국가의 전통적 취약점과 최근의 취약점에 대응하기 위해 설치한 노사 당사자로 구성된 양자 기구들은 더욱 광범위한 노사관계를 통해 복지 — 또는 적어도 그 일부 — 의 공동관리를 시도한다. 이탈리아 사회보장제도의 결합을 감안할 때, 양자제도는 일종의 ‘미봉책’의 기능을 해 왔다. 양자제도는 전통적으로 분화되어 있으며 고용이 불안정하고 노조가 더 복잡한 구조와 조직을 갖는 산업(건설, 수공업, 농업, 소매, 관광업)에 더 발달되어 있다.

양자 기구 및 기금은 여러 산업 및 단일 산업, 전국 또는 지역 단위에서 일반적으로 거의 기업들에 의해 재정이 마련되며, 보완적 연금제도, 법정정리해고급여기금 적용 예외 업종의 실업보험기금, 직업훈련, 복리후생 등의 현안을 공동관리 하는 도구로서 기능한다.

협동조합들도 직업훈련(Coopfom), 보완적 연금제도(하나 이상의 기금, 대부분 ‘Cooperlavoro’), 평생교육(Foncoop)을 위한 자체 양자 간 기금을 통해 이러한 제도에 참여하고 있다.

영국

영국 최초의 산업 협동조합 모델은 19세기 전반에 나타났다. 이후 협동조합은 상호화재보험조합, 직공협동조합(weavers’ co-operatives), 공동제분소, 공동건설조합 등과 같이 여러 업종에 걸쳐 등장하기 시작했다. 제1차 세계대전 발발 전까지 생산직 노동자조합, 소비자도매조합, 금융 및 주택조합 등의 신생 협동조합들이 등장했다. 협동조합 연맹도 설립되었고, 기타 지원단체들도 형성되었다. 그러나 제2차 세계대전 이후로 협동조합은 재건 및 재정비의 시기를 겪어야만 했다. 주택, 사회적 보호 등의 서비스 공급에 있어 국가가 중심 역할을 맡게 되었고, 따라서 협동조합 운동의 영향은 미미해졌다.

모든 협동조합에 적용되는 것은 아니지만, 전반적으로 협동조합은 특정한 법적 지위를 누리고 있다. 협동조합 운동은 정치적으로는 1917년에 설립되어 1927년 이후 노동당의 자매당으로 활동하고 있는 ‘협동조합당(Cooperative Party)’이 대변하고 있다. 2000년에는 정부

와 영국노총(Trade Union Congress)의 지지에 힘입어 고위급 ‘협동조합위원회(Cooperative Commission)’가 설치되었다.

현존하는 영국의 노동자 협동조합들 중 19세기와 20세기 초반에 설립된 경우는 소수에 불과하며 거의 모두가 1970년 이후에 설립되었다. 현재 약 500개의 협동조합이 운영되고 있으며, 연간 매출액은 105억 유로에 이른다. 대다수가 소규모이며 상급단체인 ‘Co-operatives UK’에 가입되어 있다. Co-operatives UK는 전국 단위의 기구로서 협동조합 운동을 촉진하고 영국 경제 내 다양한 산업에서 협동조합 기업들을 활성화하고 발전시키며 결속하는 업무를 수행한다.⁸⁾

또한 협동조합 사용자들을 대변하는 대표적 단체인 ‘협동조합 사용자 연합(Co-operative Employers’ Association)’에는 13개의 협동조합이 가입되어 있다. 13개 협동조합에서 선출된 대표들이 협동조합 사용자 연합 위원회에 참여하여 임금과 기타 조건들을 교섭하고 사용자들에게 법적 자문을 제공한다. 협동조합 단체들은 전국 단위의 산별 사회적 대화에 참여하며, 협동조합으로서 참여하는 만큼 이들의 참여는 직접적이다. 관련 산업별로 비정기적(농업, 농산품 소매업) 또는 정기적으로(농식품, 신용조합) 사회적 대화에 참여한다. 그러나 영국 노사관계 제도에서는 전국 단위 산별 단체협약이 인정되지 않기 때문에 이 단체들은 자발적 교섭체제를 통해 이후 기업별 단체협약에서 논의되고 개별 고용계약에서 구속력을 지닌 조항으로 포함될 수 있는 추세와 기본 규칙을 만들어 간다.

영국에는 TUC라는 단일 노조총연맹이 존재한다. 다른 여러 유럽국가들의 경우와는 달리 영국에는 전국적으로 협동조합 분야를 폭넓게 조직하고 있는 노동조합이 있다. 상점, 유통업 및 관련 노동자들의 조합인 USDAW(Union of Shop, Distributive and Allied Workers)가 그것이다. 이 조합에는 11개의 협동조합⁹⁾에 종사하는 약 51,000명의 노동자가 가입되어 있다. USDAW는 약 100년 전에 협동조합 노동자들이 설립한 단체에서 출발해, 여러 협동조합들과 함께 성장하여 오늘날 영국의 대표적인 유통노조로 거듭나게 되었다. 다양한 단체들이 생겨나고 통합되

8) 변화가 소비자 협동조합(High Street consumer-owned cooperatives), 주점, 축구클럽, 보건, 농업, 신용조합, 공동체 상점에 이르기까지 다양하다.

9) 11개 조합은 Co-operative Group, Anglia Co-operative Society, East of England Co-op, Radstock Co-op, Lincolnshire Co-op, Midcounties Co-operative, Penrith Co-operative, Midlands Co-operative, Allendale Co-operative, Chelmsford Star Co-operative, Heart of England Co-operative다.

면서 USDAW의 역할은 큰 변화를 겪었지만, 고유의 독특한 관계가 유지되어 왔고, 1930년대 후반 이후로 협동조합들과 체결한 공동합의서에 따라 협동조합들과 교섭을 진행해 오고 있다. 영국에서는 전체 산업에서 사회적 대화가 주로 기업별 수준에서 이루어지기 때문에, USDAW가 협동조합 사용자 연합뿐만 아니라 (다른 노조들과 마찬가지로) 개별 사용자들과도 협의한다. USDAW에는 창고, 약국, 장의사, 차고, 여행사 등과 같은 매우 다양한 협동조합 사업장이 회원으로 가입되어 있지만, 조합원의 대부분은 슈퍼마켓, 편의점과 같은 소매업 노동자들이다.

영국법은 최저 고용기준과 노동자의 권리 보장을 명시하고 있다. 국가는 노사관계에 거의 개입하지 않으며, 노사관계 조정의 역할도 거의 하지 않는다. 단체교섭은 전적으로 자발적으로 실시되며, 적용 확대 조항도 없다.

협동조합에서 임금 및 근로조건에 대한 단체교섭은 조합원 자격에 주어지는 권리로서 주로 협동조합에 가입된 조합원들 간에 이루어지지만, 일부의 경우에는 노동조합도 중요한 역할을 한다. 즉 조합원인 노동자와 비조합원 노동자 사이에, 또는 비조합원 노동자들 간에 분쟁이 있는 경우에는 비조합원 노동자를 대변하며, 안전보건 등의 이슈에 대해서는 산업관행에 기반하여 전문가적 지원을 제공하기도 한다.

사용자 단체는 단체교섭에 대한 권한이 전혀 없으며, 교섭은 거의 대부분 기업 단위에서 노조와 개별 기업 간에 실시된다. 또한 산별 협약이 존재하는 경우에도, 그러한 협약이 법적 구속력을 지니는 것으로 간주되지는 않는다. 따라서 개별 협동조합의 협약이 특정 업종 또는 전체 업종에 걸쳐 동향을 결정하거나 다른 기업별 협약의 벤치마크가 되기도 한다.

협동조합 단체들이 산별 차원의 입법, 정치적 사안에 대해 특정한 권한을 갖고 다른 노사 당사자 및 공공기관들과 공동 활동에 참여하는 긍정적 현상이 나타나고 있다. 그러한 단체협약의 내용은 (앞서 언급하였듯이 법적 구속력은 없지만) 이후에 일반적으로 개별 고용계약에 포함됨으로써 법적 강제성을 띠게 된다.

이러한 맥락에서 영국의 협동조합 사용자 연합과 USDAW 간에 확립된 교섭관행은 다수 사용자 자발적 협약(multi-employer voluntary agreements)이 교섭되고 체결된다는 점에서 바람직하다. 각 협동조합에서 선출된 대표들이 협동조합 사용자 연합 위원회에 참여하며, 협동조합 사용자 연합에 참여하는 13개 협동조합 사용자 중 11개 협동조합 사용자가 USDAW와 임금 및 기타 조건을 교섭한다. 협동조합 사용자 연합의 협약은 임금요율, 근로시간, 할증급여, 요양수

당, 연간 휴일 및 공휴일, 출산휴가, 육아휴가 및 입양휴가, 사망휴가, 사망급여 등과 같은 주요 고용조건들을 대부분 다루고 있다. 이러한 협약에는 동등기회, 괴롭힘, 고충, 분쟁 및 징계에 관한 최저기준들도 포함된다. 연금, 직원할인, 병가정책 등과 같은 사안은 개별 조합 차원에서 교섭이 이루어진다. 일부 협동조합의 경우, 협동조합 사용자 연합 차원에서 합의된 조건들보다 개선된 내용이 자체적으로 교섭 대상이 되기도 한다.

영국에서 협동조합의 조합원인 노동자와 비조합원 노동자는 법적 지위상 어떠한 차이도 없이 동일한 조건을 누린다. 일반적으로 영국에서는 작업장 대표성을 가지는 경우가 매우 드물어, 결과적으로 단체교섭의 적용률도 낮다. 따라서 USDAW가 영국 전체적으로 11개 협동조합이 인정하는 노동조합이라는 사실로 인해, 협동조합의 사업장 대표성과 단체교섭 적용률은 전국 평균보다 높게 나타난다. 협동조합은 역사적으로 진보적인 사용자들로서 일부 분야에서 더 나은 고용조건을 제공해 왔다. 그러나 다른 다수의 기업들과 마찬가지로, 최근의 시장 경쟁 가속화에 압박을 느끼고 있으며, 이는 임금 및 기타 조건에 영향을 미친다.

협동조합 운동은 여러 산업에 광범위하게 나타나고 있기 때문에 협동조합과 그 밖의 사용자들을 직접 비교하기는 어렵다. 소매업을 예로 들면, 협동조합은 다른 일부 주요 소매업체에 비해 기본급은 조금 낮지만 상병급여 제도는 특히 우수하며, 연차휴가를 비롯한 기타 혜택에 있어서도 다른 업체들에 비해 수준이 높다. 또한 협동조합은 여러 분야의 근로조건과 남녀평등면에 있어 모범적 관행을 보여 왔다.

프랑스

프랑스 정부는 지난 몇 년간 사회적 대화, 공동위원회 제도와 이러한 제도 이행을 위한 재정 마련에 각별한 관심을 기울여 왔다. 사회적 대화는, 사용자 단체와 노동조합이 기업, 산업, 다업종(multi-professional), 업종 간(inter-professional) 단위에서 합의를 도출함으로써 지속적으로 발전시켜나가는 노동의 사회적 관계에 있어 중요한 역할을 한다.

이러한 사회적 대화 관행은 노동조합과 전체 노동자가 직접 선출한 조직(직장협의회)이라는 두 가지 제도를 통해 사업장 내 노동자 대표성 수준이 높다는 프랑스 노사관계 제도의 특징으로 이어진다.

프랑스는 단체교섭 적용률이 유럽 내 최고 수준이라는 특징을 갖고 있다. 노동자의 약 90%가 전국 단위 산별 단체협약의 적용을 받는다. 이 단체협약을 통해 최저 근로기준과 주요 사항들뿐 아니라 협약 개정 및 추가 교섭의 조건과 시기도 결정된다. (대표성이 인정되는 노사 당사자들이 교섭하여 체결한 경우에는) 법원을 통해 전체 업종에 확대 적용될 수 있다. 단체교섭은 기업/작업장 단위에서 실시될 수도 있지만, 이러한 하위 단계에서 체결된 협약이 상위 협약보다 더 낮은 조건으로 체결되어서는 안 된다. 지난 몇십 년간의 분권화로 인해 기업 단위에서 체결된 협약건수가 늘어나고 있으며, 특히 대기업 그룹의 경우에 더욱 그러하다. 통상적으로 단체협약은 직장협의회와 전국 단위 ‘대표성’이 인정된 산별 노조의 지부가 교섭하여 체결한다.

프랑스에서는 현재 모든 산업 부문에 21,000개 이상의 협동조합 기업이 운영되고 있으며, 협동조합에 종사하는 노동자는 거의 100만 명에 이른다. 프랑스의 전국협동조합연합연맹(GNC : Groupement National de la Coopération)에는 프랑스의 거의 모든 협동조합 연합들이 가입되어 있다. 이 단체는 주로 사회적 대화를 통해 협동조합의 정치적 이해를 대변하고 옹호한다.

프랑스에는 협동조합연합(CGSCOP)에 약 2,000개의 협동조합이 가입되어 있고 5개 노총, 즉 CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO이 전국 단위의 대표조직으로 인정된다. 프랑스에서 협동조합은 이른바 ‘사회적 연대 경제’의 일부로 간주되며, 다른 산업에서와 마찬가지로 다양한 단위에서 사회적 대화가 이루어진다((사회적 경제 사용자 연합(UDES)이 진행하는) 전직종 사회적 대화, 산별 사회적 대화, 기업별 사회적 대화, (업종 또는 다업종 단위의) 지역별 사회적 대화).

사회적 경제 사용자 연합(UDES)에는 24개의 사용자 단체 및 그룹과 함께 사회적 경제의 14개 부문 중 CGSCOP를 비롯한 13개가 포함되어 있다. 가입 노동자 800,000명, 가입 사용자 60,000명이 넘는(연맹 가입 사용자의 75%에 해당) UDES의 주요 역할은 세 가지로 압축된다. 다업종 단위에서 교섭을 실시하고, 사용자 단체들을 연맹으로 결합시켜 사회적 경제 내 사용자들의 역할 수행을 위한 자원으로 기능하며, 정부 및 제도적 파트너에 맞서 사용자들을 대변하는 일이다.

전국 단위의 다업종 사회적 대화를 발전시키기 위해, UDES와 사회적 파트너들은 2001년 UDES와 5개 노총이 참여하는 사회적 경제를 위한 횡적 사회적 대화 그룹(GDS : Transversal

Social Dialogue Group for the Social Economy)을 구성하였다. GDS는 사회적 경제의 횡적 사회적 대화 실행에 관한 논의, 제안 및 권고를 목적으로 한다. 따라서 GDS는 전국 단위에서 다업종 사회적 대화가 실시되는 최초이면서 유일한 공간이다. 이러한 독특한 공간 외에서도 사회적 연대 경제의 노사 당사자들이 자체적으로 사회적 의제를 수립하기도 하지만, GDS의 협의 결과가 그러한 협상의 기반이 된다.

GDS의 역할은 다음과 같다.

- 사회적 연대 경제의 동향을 검토하고 그 내용을 바탕으로 협의를 실시한다.
- 노동자들과 그들을 고용하고 있는 연합, 공제조합, 협동조합 간 노사관계를 발전시킬 수 있는 권고안을 제출한다.
- 사회적 경제 전반에 걸쳐 기본 협약이 교섭, 체결될 수 있도록 기반을 마련한다.

사회적 연대 경제의 다업종 사회적 대화는 아래의 세 가지 방식으로 보완성 원칙을 준수한다.

- 법규
- 산업별 단체교섭
- 기업별 단체협약에 대한 양자 교섭

2006년 이후 UDES는 노조와 다음 5건의 다업종 협약을 체결하였다.

- 2006년 9월 22일에 체결된 사회적 경제의 평생 직업훈련에 관한 협약. 2010년 8월 1일 규정에 따라 확대 적용됨.
- 2010년 7월 31일에 체결된 사회적 경제의 업무상 스트레스 등 사회심리적 리스크 방지를 위한 협약. 2013년 3월 5일 규정에 의해 확대 적용됨.
- 2011년 1월 15일에 체결된 사회적 경제의 경력개발에 관한 협약. 2013년 3월 5일 규정에 의해 확대 적용됨.
- 2011년 4월 8일에 체결된 사회적 경제의 이사회의 자발적 훈련(voluntary training for board members)에 관한 협약. 2012년 2월 27일 규정에 의해 확대 적용됨.
- 2011년 5월 23일에 체결된 사회적 경제의 평등과 차별방지에 관한 협약. 2012년 5월 30일 규정에 의해, 2012년 7월 30일 개정규정에 따라 개정된 협약이 확대 적용됨.

위 협약들은 업종별로 해결해야 할 과제에 대해 행동 및 도구의 기본틀을 제시하는 데에 목적이 있다. 그럼에도 불구하고, 평생 직업훈련에 관한 협약과 같은 일부 협약들은 기준을 설정하고 있기도 하다. 평생 직업훈련 협약의 경우, 기업 규모에 관계없이 전체 해당 기업에 직업훈련 최저 기여금을 부과하는 내용을 담고 있다.

다업종 협약이 제대로 실시되고 그 협약이 해당 부문에 알맞게 적용되도록 하는 것은 노조뿐만 아니라 UDES 가입 구성원들의 몫이다. UDES가 체결한 모든 협약들이 이후 확대 적용되었음에 주목할 필요가 있다. 이는 다업종 차원의 사회적 대화가 사회적 연대 경제에서 지니는 적법성을 정부가 인정한다는 의미다.

프랑스 법은 사회적 대화와 관련하여 산업별 노사 당사자와 기업들에게 일정한 의무를 부여한다. 즉 기업 및 산업 단위의 단체교섭 의무화, 기업 내 노동자대표기구(IRP) 설치를 법으로 정하고 있다.

노사 당사자는 산업별 법적 의무를 조정할 수 있다. UDES에 가입되어 있는 업종 단위의 단체협약은 노동자대표기구 및 공동위원회에 관한 구체적 규정을 담고 있으며, 그 중 대부분은 공동위원회 지원에 관한 조항을 두고 있다. 대부분의 업종은 노조 대표가 부재한 상황에서 체결된 기업별 협약에 효력을 부여하도록 위원회를 설치함으로써, 공동위원회 현대화에 관한 2008년 8월 20일 제정법에 의한 지속적 발달조치를 이행하였다(또는 현재 이행 과정에 있다).

UDES가 체결한 다업종 협약은 산업 단위에서 적극적으로 채택되고 있다. 따라서 협약에 대한 평가와 함께 업무상 스트레스를 포함한 사회심리학적 위험 방지, 경력개발 경로, 이사회적 자발적 훈련, 평등 및 차별금지와 같은 모든 관련 주제에 관한 UDES 협약을 실행하기 위해 산업별로 실시되는 조치에 대해 정기적으로 평가가 이루어지고 있다. 이러한 노력은 지속되어야 한다. 협약의 이행을 최대한 보장하기 위해, UDES는 최근 자체 사용자 전체회의(GEP) 내에 UDES 협약의 산업별 이행 모범 관행을 교류하는 제도를 마련하기로 결정하였다.

스페인

스페인의 협동조합 운동은 노동지향적인 프랑스 협동조합 운동의 영향을 크게 받았다. 최초의 노동자 협동조합은 1842년에 설립되었지만, 실제 협동조합 운동이 본격적으로 시작된 것은

주로 노동자와 농부들에 의해 협동조합이 다수 설립된 1860년이라고 볼 수 있다. 노동자들의 협동조합이 사회주의적 이념의 영향을 받았다면, 1890년 이후에 설립된 농부들의 협동조합은 가톨릭 교회가 기존의 사회 문제에 대한 대응으로 채택한 사회적 이념에 의해 촉발되었다.

20세기 초반부터 스페인 내전기간(1936~1939년)까지, 모든 협동조합 부문(농업, 노동, 소비자, 신용, 주택)에서 중대한 발전이 이루어졌다. 내전 동안 이러한 성장세는 타격을 입었지만, 비도시 지역에서는 협동조합이 지속적으로 발달하였다.

1975년까지 지속된 프랑코 독재 시절에는 협동조합에 대한 더욱 세부적인 일반적 기본체계가 마련되면서,¹⁰⁾ 협동조합들은 공식적 단체인 Trade Union Organization of the National Movement and the State에 속하게 되었고 협동조합 활동의 감독기구로서 Trade Union Work of Co-operation이 설립되었다. 이 기간에 협동조합들은 경제적, 문화적으로 외부 세계와 거의 단절된 상태였다.

1980년대에 협동조합 운동은 중요한 변화를 겪으면서 오늘날의 상황에 이르게 되었다. 프랑코 독재 종식 이후, 협동조합들은 개방을 통해 이웃국가들과 경험을 교류하기 시작했다. 1956년에 설립된 바스크 지방의 몬드라곤 협동조합은 금융과 소매업 부문에서 더욱 적극적인 활동을 전개하여 현재 자본 규모로는 유럽에서 181위, 스페인에서 5위이며, 사용자로서는 유럽 4위이다. 이는 협동조합이 일반적으로 소규모이며 분산된 기업이기는 하지만, 대규모 확장 및 지속적인 발전도 가능성을 보여준다.

대부분의 노동자 협동조합은 1980년 이후에 주로 교육과 사회서비스 부문에서 설립되었다. 농업 협동조합은 중요한 변화를 겪었다. 노동자 협동조합은 협동조합 부문에서 가장 중요한 부분이 되었다. 협동조합 단체들은 특정 사회적 문제에 대해 제도적 개입이 명확하게 결여되어 있는 부문에서 활발하게 활동하였다.

스페인 협동조합은 별도의 법령 및 세제가 적용되어 다른 사업 유형과 구분되는 독특한 특징을 지닌다. 게다가, 명백한 대표기구를 갖추고 있으며, 스페인의 헌법도 협동조합 제도를 분명하게 명시하고 있다.

약 18,000개의 노동자 협동조합이 스페인 노동자 협동조합 총연맹(COCETA)에 가입되어 있

10) 1942년에 협동조합법이 새로이 채택되었다.

다. 1986년에 협동조합 연합(Cooperative Association)이라는 이름으로 설립된 COCETA는 총연맹으로 다양한 산업을 포괄하며, 여러 자치 지역의 노동자 협동조합 연맹 및 연합회가 통합된 조직이다. COCETA는 사회적 경제 상급단체이며 스페인 사회적 경제 기업들의 총연맹인 CEPES에 속해 있다. CEPES는 전국 단위의 기업 총연맹으로 스페인의 사회적 경제를 대표하는 가장 큰 규모의 기구이며, 정부 기관 및 노조와 사회적 대화를 할 수 있는 통로이기도 하다. CEPES는 전국 또는 지역별 총연맹, 기업그룹, 협동조합, 노동자소유 기업(Sociedades Laborales), 상호공제조합, 통합기업(Insertion Companies), 특별고용센터, 어부길드(Fishermen Guilds), 장애인협회 등 29개 단체를 포괄하며, 200개 이상의 지역 단위 지원 조직을 거느리고 있다.

CEPES는 산하 단체들을 통합하고 조직화함으로써 단일한 대변자의 역할을 한다. 협동조합 단체는 CEPES를 통해서만 전 산업을 아우르는 사회적 대화에 정기적으로 참여할 수 있다. 따라서 CEPES는 스페인 협동조합의 이해를 증진하고 그 요구를 전달할 수 있는 역량을 지닌다.

그럼에도 불구하고, CEPES와 산하 단체들이 모든 경우에 사회적 파트너로 역할을 하지는 않는다. CEPES가 다양한 원탁회의와 교섭에 참여하고는 있지만 전국 단위 단체협약 교섭에는 제대로 관여하고 있지 않으며, 이는 주로 사회적경제진흥위원회(Council for the Promotion of the Social Economy)를 통해서 이루어진다. 따라서 CEPES는 단지 로비 능력을 지닌 대변자 역할을 한다. 산업 간 교섭 과정에서, CEPES는 주로 실업정책이나 적극적 노동시장정책과 같은 일반적 기본 규율 마련에 영향력을 행사하는 방식으로 개입하며, 다른 노사 당사자들과 광범위한 공동 활동에 참여한다.

COCETA와 CEPES는 스페인에서 가장 대표적 노총인 CCOO(Comisiones Obreras)와 UGT(Unión General de Trabajadores)와 대화한다. 이 노조단체들은 협동조합 부문에 고용되어 있는 노동자와 민간기업의 노동자들을 모두 대표한다.

스페인에서 직장협회의의 선거 결과를 보면 노조 지지율이 상대적으로 더 높은 것으로 나타나지만, 노조조직률은 약 16%로 비교적 낮다.

노동자 협동조합은 협동조합 관련법에 따라 협동조합 내 조합원 노동자와 개인 파트너들의 사회적 조건 및 노동조건을 정한다. 즉 자기 규제(self-regulate)가 이루어진다. 조합원인 노동자들은 자신이 속한 협동조합 기업과 어떠한 고용관계도 없다. 조합원인 노동자는 고용된 직원으로 간주되지 않기 때문에 단체협약의 적용대상이 아니다. 조합원인 노동자는 모든 경우에

자영업자로 간주되며, 협동조합 대표기구와 정부 조직이 이들의 이해를 대변한다.¹¹⁾ 이는 협동조합의 특징 중 하나다. 즉 보수, 권한, 승진 등의 사항들은 사용자들 사이에서 결정되며, 단체협약은 단순히 참고 대상에 불과하다. 이러한 결정 사항에는 기업의 자기관리 모형 촉진, 향후 경제위기 대응 정책의 촉진, 구체적 참여방법론 개발, 직업훈련, 기업 구조조정 또는 가족 기업의 사회적 경제기업으로의 전환 시 협력, 산업안전보건 등의 이슈가 포함될 수 있다. 협동조합이 직원으로 고용한 비조합원 노동자에게는 산별 단체협약이 적용된다.

단체교섭은 1978년 스페인 헌법에 의해 규율된다.¹²⁾ 스페인은 선진적이고 체계적인 교섭 및 협의 제도를 갖추고 있다. 사용자와 노동조합의 교섭은 전국, 산업, 기업의 세 단위에서 실시된다. 전국 단위 협약은 중요한 비임금 이슈들과 함께 2002년 이후에는 하위 단위 교섭을 위한 임금인상 가이드라인을 다룬다. 최근에 체결된 노사정 비임금 협약에서는 스페인에서 심각한 문제로 떠오른 비정규직 감축 및 정규직 확충 노력, 직업훈련 개선, 사회보장제도 개선, 처우 및 기회의 남녀평등, 안전보건 등의 다양한 주제를 다루고 있다. 이러한 권고가 구속력은 없지만, 하위 단위 교섭에서 합의된 임금인상률을 보면 권고 내용이 대체로 지켜지고 있음을 알 수 있다.

2011년 정부는 기업별 교섭을 강화하는 법을 채택하였다. 기업별 협약은 산별 협약에서 정한 것보다 더 높거나 낮은 수준의 임금, 근로시간, 평가 및 기타 항목에 관한 조건들을 정할 수 있다. 현재 대부분의 노동자들은 지역 단위 협약을 적용받지만, 향후에는 이러한 지역별 협약이 여전히 존재하더라도 기업별 협약이 우세하게 될 것이다.

전국 단위 협약의 권고사항이 세부적인 협약을 통해 구체화되는 하위 단위는 복잡하고 중첩된 구조로 이루어져 있으며, 더 일관된 구조를 수립하기 위한 지금까지의 노력은 성과를 거두지 못했다. 스페인에서 단체협약은 특히 분화되어 있어서 지역 단위에 약 240건의 협약이 체결되어 있는데, 수만 명의 노동자에게 적용되는 협약이 있는가 하면 적용 대상이 극소수에 그치는 경우도 있다. 이와 동시에 상업부문의 기업별 협약은 250건이 넘는다. 협약건수를 줄임으로써 단체교섭 제도를 개선하기 위한 논의가 진행 중이다. 도매업의 단체교섭과 다수의 지역별

11) 조합원 총회가 최고 기구이며 여기에서 관리기구들이 생겨난다(자문위원회나 관리위원회, 그리고 이에 의해 집행위원회, 감독위원회 등이 결정된다)

12) 헌법 제1장에 따라 단체교섭은 기본권으로 보장된다.

협약을 합리적으로 개선하기 위한 기본 합의를 도출하려는 노력도 이루어지고 있다. 그러나 사용자 단체들이 합의 도출에 어려움을 겪으면서 교섭이 지연되고 있다.

스페인에서는 노동자에게 단체협약을 확대 적용해야 하는 의무로 인해 단체협약의 적용률이 90%에 이를 정도로 매우 높다. 이러한 높은 적용률은 노조에 가입하지 않은 노동자에게도 단체협약이 적용되도록 하는 광범위한 확대 적용 제도와 다단계 교섭구조로 인한 결과라 할 수 있다.

산별 협약이 협동조합에 대한 특별 규정을 담고 있는 경우는 없다. 법적으로, 기업(협동조합 포함)은 사업장에 대한 단일 대표권을 가진 노조와 법에서 정하거나 합의를 통해 결정해야 할 사안 및 이슈와 관련하여 산별 협약을 적용하기로 합의할 수 있다. 또한 (협동조합뿐만 아니라 모든 기업에 적용되는 일반적 규정에 따라) 협동조합 내 노동자들과 기업별 단체협약을 체결할 수도 있다.

이러한 점에서, 기업 단위의 이해 대변과 사회적 대화의 일반적 특징을 몇 가지 살펴볼 필요가 있다.

스페인의 사업장 대표성은 1980년 노동자 법령과 1985년 노동조합 자유법에 명시된 내용에 의해 명백한 법적 기반을 갖추고 있다. 이중/혼합 모형에 의하면 사업장 내 노동자의 대표성은 노조협의회와, 전체 노동자에 의해 직접 선출된 단일 노조조직/직장협의회를 통해 실현된다. 법에서 최소 규모의 기업을 제외한 모든 기업에 전체 노동자가 선출한 대표, 즉 노동자 대표들이나 직장협의회를 둘 것을 규정하고 있다. 또한 대규모 기업의 경우에는 별도의 노조대표들을 둔다. 형식적으로는 노동자 대표와 직장협의회를 통한 사업장 대표 구조는 노조와 구분되어 있지만, 실제로는 노조가 중요한 역할을 한다.

두 가지 대표 구조는 상호 연관되어 있다. 노동조합은 자발적으로 노조에 가입한 사람들로 구성되어 있으며(복수노조 체제), 단일 조직 체제는 기업 및 사업장에서 보통선거권에 의해 선출된 대표를 포함한다. 이러한 선거의 결과는 노조의 법적 대표성을 결정한다¹³⁾. 스페인에서

13) 노조가 산별 단체협약 교섭을 실시하기 위해서는 선출된 대표의 10%가 그 노조에 포함되어 있어야 한다. 이러한 선거는 근로자 6인 이상 기업에서 가능하다. 근로자 30인 이하의 경우, 1명의 근로자 대표 선출이 가능하며, 근로자 31~49인의 경우 3명 선출이 가능하다. 근로자 50인 이상은 직장협의회를 설치할 수 있다.

노동자 협동조합의 노조조직률은 매우 낮지만, 노사관계는 양호한 수준이라는 게 일반적인 견해다. 낮은 노조조직률에도 불구하고, 노동조합과의 지속적인 교류 및 대화는 중요하고 가치 있는 일로 간주되고 있다.

기업 단위에서 협동조합 사용자가 노동자 대표와 교섭이 가능한 경우의 결과는 매우 흥미롭다. 노동자 협동조합 내에서 기업별 협약과 사회적 대화는, 전국 및 하위 단위 협약에서 허용하고 있는 대로, 직무와 임금 구조를 다루는 경우가 매우 많다. 통상적으로 노동자 협동조합의 근로조건은 해당 업종의 평균 조건들을 대부분 상회한다. 교육과 훈련도 매우 자주 논의되는 주제다. 지역뿐 아니라 기업 단위에서도 점점 더 많은 세부적인 자격 프로그램들이 마련되고 있다.

스페인의 최근 노동시장 선결과제에 맞추어, 협동조합은 고용 안정화(기간제 계약의 무기계약 전환)와 청년층 및 여성의 통합을 위한 정책을 시행하고 있다. 특히 경영기구 내 청년층 및 여성의 비중을 높이기 위한 세부 계획을 마련하였다. 안전보건과 정보보호도 지역 및 기업 차원의 공동 대응이 이루어지고 있는 주제들이다. 또한 노동자 협동조합은 비교적 노동자 참여가 잘 이루어지고 있는 편이다. 사내복지(보험, 연금, 지역 이동성, 육아) 혜택도 전반적으로 훨씬 더 좋다. 가령, 소비자 협동조합의 경우, 타 기업에 비해 복지혜택의 수준과 유연성이 높다. 노동자, 조합원 및 소비자들이 모두 협동조합 신용기관을 통해 융자가 가능하다는 특징도 있다. 또한 업무구성, 훈련, 능력개발, 고용가능성, 일과 생활의 균형과 관련하여서도 훨씬 나은 조건들이 제공된다.

설문과 면담 과정에서 받은 전반적인 인상에 의하면, 이 협동조합의 근로조건은 높은 유연성과 사람에 대한 관심을 기반으로 한다는 특징이 있다.

논 평

일반적으로, 협동조합 조직들은 그 정도에 있어서는 차이가 있지만, 사회적, 경제적 안녕을 위한 폭넓은 정책 방안과 실행 계획을 수립할 목적으로 다양한 단계에서 공공기관들과 노사정 대화를 실시한다.

또한 양자 간 대화의 경우, 노사 당사자들은 자체적으로 단체교섭을 통해 단체협약을 체결한

다. 특히 협동조합 노사 당사자들이 비협동조합 기업에 적용되는 단체협약과는 다른 국가 차원의 단체협약을 교섭하고 체결하는 이탈리아의 사례가 주목할 만하다. 이러한 관행은 그 정도는 약하고 방법이 다르기는 하지만, 다른 국가들에서도 국가별 노사관계 및 교섭 제도에 적합한 방식으로 나타나고 있다.¹⁴⁾ 또한 이러한 경험은 협동조합 조직들이 중요한 경제주체로서 큰 비중을 차지하는 산업에서 나타난다.¹⁵⁾

협동조합 단체가 체결하는 전국 단위 산별 협약은 그 단체에 속하는 모든 기업에 대해 구속력을 지닌다. 프랑스의 경우, 이러한 관행이 예외적으로 강하다. 스페인과 영국에서는 협동조합 단체가 지역별 또는 다수 사용자 교섭을 실시할 수는 있으나, 최종 교섭권은 기업이 가지고 있다.

또한 협동조합의 단체교섭은 교섭 내용의 질에 있어 주목할 만하다. 최근 몇 년간 평균적인 경제적 조건 및 급여 수준은 동종 부문의 기타 기업들에 비해 높게 나타났다. 최근 경제 및 산업 동향으로 인해 차이가 줄어들기는 했지만, 계량 가능한 근로조건은 - 때로 근소한 차이에 불과하기도 하지만 - 전체적으로 더 유리하다. 또한 지역 및 기업별 교섭을 통해 근로조건을 추가로 상향 조정하는 것도 가능하다.

조사 대상 4개국 모두에서 협동조합은 노사정 및 노사간 대화를 자주 활용하는 것으로 보인다. 특히 단체교섭을 통해 수립된 참여 조항들은 - 비록 국가별 특성에 의해 그 실효성에는 차이가 있지만 - 민주적 조직과 의사결정과정을 구체화하는 경향을 보이며, 결과적으로 거버넌스 구조의 완성에 일조한다. 이는 이탈리아 협동조합의 전국 규모 단체협약에 명백하게 기술되어 있다.

“협약당사자는 ‘경제 민주주의’가 자치적인 조합원 및 남녀 노동자의 참여를 주된 요소로 하는 협동조합 기업의 대표적이고 필수적인 가치임을 인정한다. ‘산업 민주주의’ 가치

14) 프랑스, 스페인, 영국에서 협동조합 단체는 공공당국의 교섭당사자이지만, 이탈리아에서는 협동조합 단체가 전체 업종에서 완전한 교섭권을 누리고 정부, 가장 대표적인 노조 및 기타 사용자 단체들과 기본 협약을 교섭, 체결하고 있어서 상대적으로 공공당국과의 교섭 방식은 구속력이 훨씬 낮다.

15) 이탈리아 협동조합에 적용 가능한 전국 단위 단체협약은 금속, 식품, 도소매, 건설, 농업, 어업을 포함한 13개 산업의 협동조합에 적용된다. 프랑스의 경우, 해당 단체협약은 도매 및 소매업의 소비자 협동조합에만 적용된다. 전국 단위의 산별 단체협약이 존재하지 않는 영국에서는, 대규모 소비자 협동조합이 산별 노동조합과 단체협약을 교섭, 체결한다.

들의 공동 수립이라는 기본틀 안에서, 협약당사자는 협동조합 기업의 특징뿐만 아니라 구체적인 자율권 및 책임의 범주 내에서 기업 성장 과정에 노동자의 참여를 증진하기 위해 노력한다.”

이러한 접근 방식은 이탈리아에서 가장 체계화된 것으로 보이지만, 이탈리아의 사례에만 국한되지는 않는다. 4개국 모두 노동자의 정보권 및 협의권을 이행하기 위한 다양한 관행들이 존재하며, 이를 통해 모든 노동자는, 특히 기업의 의사결정기구에 접근하지 못하는 비조합원들의 이익을 위해서 의사결정과정에 참여할 수 있다. 노동자 참여를 위한 공식적 장치들은 기업 단위로 가까워질수록 더욱 큰 의미를 지닌다. 사례들에 의하면 비공식적 대화도 빈번하게 사용되고 있다.

■ 노동조합과 노동자 협동조합의 관계 : 공유가치 및 방법과 일부 비판적 견해

문헌연구 자료와 직접 증거에 따르면, 노조 운동과 노동자 협동조합 운동은 유사한 역사적 기원, 공통의 가치, 대화와 노동자 참여에 기반한 방법론을 갖고 있다. 이러한 이유에 의한 유사성은 노조와 주요 협동조합 단체가 좋은 관계를 유지할 수 있는 기반이 된다. 노조와 협동조합 운동 사이에는 처음부터 강력한 이데올로기적 연관성이 존재하며, 공유하고 있는 일련의 가치들은 여전히 그 관계를 구성하는 주요 요소이다.

모든 조사 대상국에서 노동조합과 협동조합 단체는 전통적으로 노동권을 보호하고 노동관련 사안을 개선하기 위해 주요 정당과 긴밀하게 협력해 왔다.¹⁶⁾ 현재 주요 협동조합 단체들은 여전히 노동을 민주주의, 자유와 개인의 존엄성, 사회적 통합, 법치주의와 안보의 원동력으로, 개인 및 집단의 발전의 한 요인으로 여기고 있다. 노동은 ‘과거, 현재, 미래의 협동조합 운동을

16) 이러한 현상은 복수노조제도를 특징으로 하며 노조단체가 이데올로기 운동 및 정당과 관련이 깊은 이탈리아, 스페인과 같은 국가들에서 특히 확연하게 나타난다. 또한 정도는 약하지만 영국에서도 노동조합과 협동조합 운동은 전통적으로 노동당 및 좌익 정당들과 긴밀한 관계를 보인다.

구성하는 요소'이며,¹⁷⁾ 특히 노동자 협동조합이 토대로 삼고 있는 상호 교류의 주요 요소이다.

노동자 협동조합은 공동체의 본질적인 요소인 개인과 시민뿐만 아니라 노동자로서, (그리고 반드시 아니지만), 협동조합의 조합원으로서 '사람에 대한 관심'을 가장 중요한 역할이라고 본다. 전통적인 협동조합 단체에서 '사람에 대한 관심'은 지속적으로 '권리'에 대한 관심과 관련이 있다. 특히 권리 자체의 구체적 현실화를 좌우하기도 하는 전략적, 조직적 결정 과정에 노동자가 참여할 수 있는 권리와, 근로 및 양질의 근로에 대한 기본권에 중점을 둔다. 또한 사회적, 집단적 목표를 달성할 수 있는 일관된 방식으로의 사업 운영에도 큰 관심을 두고 있다.

이와 관련하여, 그러한 가치들을 '보호'하는 주요 역할은 협동조합 연합이 담당한다. 협동조합 연합은 민주적인 대표 기능을 수행함에 있어 권한과 책임을 적절하게 조화시키며, 소속 기업을 안내하고 지원한다. 주요 협동조합 단체들은 현행 단체협약뿐만 아니라, 대차대조표, 협동조합 법령의 이행, 회계 및 고용규정 등에 대한 상담을 제공하고 감독하는 역할도 한다. 완벽한 규제 이행은 협동조합이 연합에 가입하기 위한 필수 전제조건이 되기도 한다. 이는, 특히 협동조합이 '본질적으로 도덕적인' 기업은 아니라는 것이 드러나는 증거를 감안해 볼 때, 적절한 조치이다. 협동조합 기업 모델이 지니는 본질적 특성으로 인해 협동조합은 가치 지향적 목표를 실행하는 경향이 크다. 그러나 이러한 특성만으로는 실질적인 상호 교류가 이루어질 수 있을 만큼 충분한 정도로 강력한 조건들이 형성되지 않는다. 오히려 용어가 담고 있는 의미 그 대로의 취지에 따라 협력이 이루어진다고보다는 협동조합적 기업 형태를 '단순히' 사용하고 있다고 보는 것이 더 적절할 것이다.

노조와 노동자협동조합 관계에 대한 비판

방법과 목표를 공유하고 있음에도 불구하고, 노조와 노동자 협동조합의 관계에도 문제점은 있다. 입법 및 관계의 기본틀이 고도로 분화되어 있다는 점이 다양한 갈등이 발생하는 요인으로 작용한다. 이는 협동조합 기업들의 근로조건, 민주적, 참여적 경영체제 등의 주요 분야에 크게 영향을 미칠 수 있다. 또한 이러한 갈등은 기업의 경쟁력 유지 역량과, 더 나아가 '생존'과

17) Legacoop Emilia Romagna의 전 위원장인 LePaolo Cattabiani.

성장 능력에도 영향을 미치게 된다.

대표성의 분화 및 품위 있는 노동기준 확립

노사 당사자의 대표 구조가 지속적으로 분화되어 사회적 대화를 저해하고 있다. 특히 유럽 전역에서 최근 교섭제도는 점점 더 분화되고 있고 전국 단위 단체협약이 기업 단위에서 적용되는 비율이 낮아지고 있다. 일부 국가에서는 종종 정부가 주도하는 제도 개혁의 결과로 교섭이 분권화되면서, 전국 및 산별 교섭체제가 약화되고 이러한 교섭단계에서 정해진 최저기준의 실효성이 저해되면서 전국 단위 단체교섭의 실질적인 의미가 점차 사라지고 있다. 또 다른 국가에서는 노사 당사자들이 직접 교섭을 통해 개혁에 합의함으로써 다양한 단계에서 유연성 확대를 허용하였다.

결과적으로, 이러한 관계의 기본틀은 노조와 협동조합 양자 간에, 그리고 각자 내부적으로도 점점 더 문제점을 드러내고 있다. 노동조합은 특히 복수노조 전통이 있는 국가들에서 내부 분열을 겪어 왔다. 노조 간 불화는 경제위기 대응책을 마련하는 과정에서 주로 발생되었다. 이러한 분열은 특히 기업 단위 노사관계에 큰 영향을 미치면서 상황을 악화시키기도 한다. 이 경우, 지나치게 대립적인 입장을 취하게 되면 노동자 권리의 보호뿐 아니라 자원 관리나 전략적 계획의 공동 수립 및 실행도 어려워진다. 다른 한편으로, 최대 규모의 협동조합 단체에서는 독자적 가치 체계와 모델에서 벗어나는 사용자 협회들이 점차 증가하고 있다.

특히 이탈리아와 스페인의 경우, 전국 단위 산별 협약에 보장되어 있는 것보다 낮은 법적 경제적 기준을 기업별 협약에 명시하는 협동조합 단체와 ‘독립’ 노조들이 등장하면서 문제가 되고 있다. 두 협약에서 급여 수준은 35%나 차이가 있다. 이러한 관행으로 전국 단위 단체협약은 기업 및 노동자들에게 공정한 경쟁의 장을 제공하는 기능을 상실하였다. 이러한 ‘해적’ 단체협약이 증가하는 현상 외에, 최근에는 합법적인 절차를 따라 체결된 기업별 단체협약이 일방적으로 해지되는 사례가 발생하고 있어 노동조합에서 깊은 우려를 표하고 있다.

기업들이 오로지 자신들에게 유리한 법을 이용하려는 목적에서 협동조합 방식을 택할 뿐 협동조합 모형을 채택함에 따라 요구되는 법적 규제를 이행하지 않는 경우에서와 같이, 사회적 협동조합이나 노동자 협동조합의 법적 지위를 악용하는 사회적 덩핑의 위험도 있다. 이러한

‘가짜’ 협동조합은 현행 교섭 규정을 따르지 않고, 이는 노동기준 및 법규 위반이 되기 때문에 시장을 왜곡시킨다. 또한 이러한 협동조합의 설립과 운영을 모니터링하는 데에 따르는 어려움 때문에 근로감독국의 점검을 벗어나는 경우도 있다.

조합원 노동자 문제

EU 내 모든 노동자들은 자신들의 이해를 대변하기 위해 노조에 가입할 수 있는 권리가 있다. 이 권리는 위에 설명한 이탈리아, 영국, 프랑스와 스페인의 협동조합의 조합원 노동자들에게도 모두 인정된다. 스페인 조합원 노동자의 경우에 협동조합의 직원이 아니라 자영업자로 인정되고 있음에도 노조에 가입할 수 있다. 스페인의 CCOO를 포함해서 일부 노조는 자영업자로서 해당 노동자들의 이해관계가 일반적이지 않다는 점을 인식하고 그들을 위한 특별 상담과 자문 서비스를 제공하고 있다.

조합원 노동자 문제는 노동조합에게 중요한 문제이며, 특히 단체협약에 명시된 표준 근로조건의 적용과 관련하여 더욱 그러하다. 조사 대상 4개국 대부분은 법적 규제를 통해 이러한 보호 미비 상황을 방지하려는 노력을 펼치고 있다. 일반적으로, 기업별 또는 산별 단체협약은 협동조합의 조합원 여부와 관계없이 협동조합 내 모든 노동자에게 적용될 수 있다.¹⁸⁾

그러나 모든 경우에 그렇지는 않다. 스페인에서는 조합원 노동자는 자영업자로 간주되며, 따라서 단체협약이 조합원 노동자에게 반드시 적용되어야 하는 것은 아니다. 이와 관련하여, 노조는 법에서 허용하는 협동조합 경영을 이유로 들어 조합원 노동자의 임금을 상대적으로 낮은 수준으로 유지하여 이용할 수 있다는 위험이 있다는 것을 우려하고 있다. 이탈리아의 경우, 특정 조건과 구체적 절차가 충족되어야 하기는 하지만, 단체교섭 기준에 명시되어 있듯이, 법적으로 조합원 노동자를 예외적 처우하는 것이 가능하다. 예를 들어, 합의된 임금을 경영위기 해결을 목적으로 삭감하는 것은 출자자로서 조합원의 자율적 의사결정에 의한 경우 허용된다.

공동결정은 협동조합 모델의 필수적 요소이므로 이러한 자율권을 보호하는 것도 물론 중요하다. 문제는 어떻게 자율권이 악용되지 않고 실질적으로 잘 행사될 수 있는가이다. 이는 그 정

18) 영국에서 노동자에게 적용되는 최저 노동기준은 법으로 정해져 있다.

도에 차이가 있겠지만 규모에 관계없이 모든 협동조합에 발생하는 문제이다. 또 다른 차원에서, 조합원 노동자의 이해를 조직적으로 대변해야 하는 문제 외에, 조합원 노동자의 대표성과 비조합원 노동자의 대표성을 어떻게 절충하는가 하는 중요한 문제도 대두되고 있다.

집단적 차원의 협동조합과 노동조합

일부 유럽국가들의 최근 동향을 살펴보면, 공공기관과 합의하여 공공기관의 조정과 지도에 의해 이행되고 노동조합과 협동조합 단체의 공동조치를 통해 입법화되는 통합된 공적연계(public relevance) 전략에 대한 관심이 고조되고 있다. 고용창출 및 보호, 경력경로 개발, 지역 인적자원을 비롯한 자원의 확충, 공익적 서비스의 효율적이고 지속가능한 공급을 위한 제도 합의 등의 여러 다양한 이슈들이 포함된다. 그러나 이 모든 이슈들의 공통된 특징은 노동자 협동조합을 가치 있는 경제적, 사회적 주체로서 인정하는 것이 그 밑바탕이라는 점이다.

이탈리아의 단체협약권 이행을 위한 조치

이탈리아 Emilia Romagna의 가장 대표적인 협동조합 및 노동조합 단체는 (양질의 근로기준을 구체화하는 것으로 간주되는) 노동권 및 단체협약을 통해 합의된 기준을 보호하기 위한 공동조치를 시행하였다. 이 단체들은 일련의 공동의정서를 채택하여, 불법 고용유형, 착취 위험, 전국 단위 단체협약에서 예견된 수준보다 낮은 근로조건을 명시한 단체협약을 적용하는 원청기업의 높은 비중 등과 같은 계약 및 입찰 관련 이슈들뿐만 아니라, 노동집약도가 매우 높은 업종(가령 물류, 서비스, 운송)에 영향을 미치는 중요한 이슈들을 다루었다. 원래 양자적 성격으로 체결된 이 공동의정서를 바탕으로, 노사 당사자들은 협약 이행을 감독하기 위한 조치뿐만 아니라 지역 행정기관의 아웃소싱 조건을 규제하는 내용을 담은 지역 법안을 발의하였다. **KLI**

참고문헌

- Alberani, A., Cooperazione sociale Legacoop in Emilia–Romagna. Il posizionamento attuale e le prospettive future, 2009, Rimini, Maggioli Editore.
- Battilani, P., I mille volti della cooperazione italiana : obiettivi e risultati di una nuova forma di impresa dalle origini alla seconda guerra mondiale, in E. Mazzoli and S. Zamagni (eds.), Verso una nuova teoria economica della cooperazione, Bologna, 2005.
- Cattabiani, P., Conference Proceedings: Working in cooperatives, organized in the framework of the International year of Cooperatives, Bologna, October 16th 2012, available in Italian on internet.
- CIRIEC, The Social Economy in the European Union (report for the European Economic and Social Committee), 2012, Brussels, available on <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.social-economy-category-.25290>.
- Conforth, C., Trade unions and producer Cooperatives, 1982, Sweden, SAGE Publications.
- Dell'Aringa, C., Ricciardi, M., La partecipazione dei lavoratori in cooperativa, 2011, Bologna, Fondazione Ivano Barberini.
- Di Maggio, U., Libera Terra: i beni confiscati alle mafie per lo sviluppo locale, in Sociologia del lavoro n. 123 del 2011, Roma, Franco Angeli ed.
- Henry, H., Guidelines for cooperative legislation, 3rd ed. Rev., 2012, Geneva, International Labour Office.
- Marini, D. (a cura di), Il lavoro in un'impresa di valore. Le cooperative di produzione e lavoro in Italia, 2008, Venezia, Marsilio Editore.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Linee guida per la stipulazione di contratti di appalto, 2012, Verona, available on request.
- Rapporto Censis, Primo rapporto sulla Cooperazione in Italia, 2012, Roma, Alleanza delle Cooperative Italiane.
- Roelants, B., Dovgan, D., Eum, H., and Terrasi, E., The resilience of the cooperative model,

2012, CECOP, Brussels, available on http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf

- Sapelli, G., *La cooperazione: impresa e movimento sociale*, 1998, Roma, Edizioni Lavoro.
- Thomley, J., *Worker's Cooperatives and trade unions: the Italian experience*, 1983, Sweden, SAGE Publications.
- AA.VV., *Workers' involvement in worker-owned enterprises*, Final report of the EU co-funded project "Involve", 2007, CECOP, ETUC, SDA, Diosis, Brussels.
- European Parliament Resolution, *Social Business Initiative – Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation*, (2012/2004(INI)).
- European Commission, *Communication of 25 October 2011, 'Social Business Initiative – Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation'* (COM(2011)0682).
- European Commission, *Communication from the Commission, Europe 2020 a strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels, 3.3.2010, COM(2010) 2020 final.
- European Commission, *Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions of 18 April 2012, 'Towards a job-rich recovery'* (COM(2011)0173).
- European Commission, *Communication: "Towards a Single Market Act – for a highly competitive social market economy,"* published on 27 October 2010.
- European Commission, *Communication: "Think Small First", A "Small Business Act" for Europe*, Brussels, 25.6.2008, COM (2008) 394 final.
- European Commission, *Communication: A renewed EU strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility*, Brussels, 25.10.2011, COM(2011) 681 final.
- European Commission, *Communication: Single Market Act, Twelve levers to boost growth and strengthen confidence, "Working together to create new growth"*, Brussels, 13.4.2011, COM(2011) 206 final.

-
- European Commission, Communication of 25 October 2011 on a renewed EU strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility (COM(2011)0681).
 - European Commission, Proposal of 6 October 2010 on a European Union Programme for Social Change and Innovation (COM(2011)0609).
 - European Commission, Communication of 3 March 2010 ‘Europe 2020 – Delivering smart, sustainable and inclusive growth’ (COM(2010)2020).
 - European Commission, Communication: Single Market Act II, Together for new growth, Brussels, 3.10.2012, COM(2012) 573 final.
 - European Commission, Communication, Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development, 2. 7. 2002, COM(2002) 347 final.
 - European Commission, Communication of 16 December 2010 ‘The European Platform against Poverty and Social Exclusion: A European framework for social and territorial cohesion’ (COM(2010)0758).
 - European Commission, Communication on the promotion of cooperative societies in Europe (COM(2004)18 of 23/2/2004).
 - United Nations Development Programme and the EMES European Research Network of 2008 “Social Enterprise: A new model for poverty reduction and employment generation”.
 - World declaration on worker cooperatives, approved by the ICA general assembly, on 23 September 2005 and in the ILO Recommendation 193/2002.
 - Guía sobre La economía social y solidaria, CCOO, Spain, 2010.
 - Euricse, 2006(<http://www.coopsnsw.coop/PDF/Italian%20Experience.pdf>).
 - Legacoop 홈페이지 (<http://www.legacoop.it/VisualizzaNews.aspx?id=6339>).

이 연구를 설계하기 위한 인터뷰에 참여하고 도움을 주신 모든 연구자들, 공공기관의 관련자들, 노조와 협동조합 운동의 대표들께 특별히 감사드립니다.