

■ 연구총서 ■

2003-8

이탈리아 좌파노조의 노선전환과
최근 노사관계 동향

한국노총 중앙연구원

발 간 사

국제경쟁의 심화, 노동시장 유연성의 도입, 신기술의 도입, 고용구조의 변화 등으로 인하여 전통적인 노조운동의 성격과 방향이 크게 변동하고 있습니다. 이러한 상황에서 선진자본주의국의 노조운동에서 90년대 이후 신현실주의 운동노선으로 전환한 경험은 우리의 입장에서 검토의 대상이 될만한 귀중한 경험을 담고 있다고 판단됩니다. 그 가운데 특히 이탈리아 최대 노동운동 조직인 CGIL이 90년대 초반 기존의 전투적 조합주의노선을 폐기하고 신현실주의 노선으로 전략을 전환한 경험은 우리에게도 시사하는 바가 크다고 생각합니다. 이에 따라 CGIL의 노선전환의 내용을 분석하고 그들의 접근과 정책으로부터 얻을 수 있는 교훈이 무엇인지를 살펴보고자 하는 김종법 박사의 작업은 상당한 의미가 있다고 판단됩니다.

그리고 최근의 이탈리아 노사관계의 변동을 분석한 정승국 연구위원의 작업도 한국노총에 던지는 적지 않은 의미를 갖고 있다고 생각합니다. 특히 노동시장의 유연성, 경제민주주의, 사회적 합의 등을 바라보는 이탈리아 노총간의 갈등과 대립은 한국노총에도 시사하는 바가 적지 않을 것입니다.

이 연구보고서가 나오는 데 수고해주신 김종법 박사와 정승국 연구위원에게 감사드리며, 보고서의 내용은 연구자의 개인적인 견해일 뿐, 조직의 입장과 다를 수 있음을 밝혀드립니다.

2003. 12

한국노동조합총연맹

이 남 순 위 원 장

이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향

김 종 법 / 정 승 국

토리노대 정치학 박사 / 노총 중앙연구원 연구위원

/ 목 / 차 /

■ 90년대 정치적 전환기의 CGIL 노선변경이 갖는 노동운동사적 함의	
I. 서론	1
II. 본론	4
1. 80년대 말까지 이탈리아의 정치적, 노동사적 상황과 배경	4
2. CGIL의 노선변경과 그 의미	13
3. 새로운 코포라티즘의 시작	18
III. 결론 : 노동운동의 약화인가 새로운 전환인가?	27
참고문헌	31
■ 최근 이탈리아 노조운동의 변화와 전망	
I. 머리말	33
II. 이탈리아 코포라티즘의 발전과 위기	35
1. 노동배제의 시기	36
2. 갈등-교섭의 시기	38
3. 불안정한 코포라티즘	40
4. 안정된 코포라티즘	43
III. 정치적 지형의 변화와 노동시장의 개혁	50
IV. 노조운동의 대립, 분열, 경쟁	60
V. 결론	69
참고문헌	71
부록 : CGIL 규약	74

/ 표 / 목 / 차 /

<표 1> 이탈리아의 국가-노동 관계유형 35
<표 2> 베를루스코니 집권 이후의 총과업 68

/ 그림 / 목 / 차 /

<그림 1> 이탈리아 과업손실일수와 참가자수 42

■90년대 정치적 전환기의 CGIL 노선변경이 갖는 노동운동사적 함의

김 종 법 (토리노대 정치학 박사)

I. 서론

80년대 이탈리아 노동운동은 그야말로 쇠퇴기였으며, 국가의 공세와 자본의 위력 앞에서 제대로 힘 한 번 써보지 못하고 국가의 제도 안으로 편입될 준비를 하던 시기였다¹⁾. 피아트(Fiat) 사의 파드리(중간간부직) 혹은 수많은 독립 노조의 출현이나, 83년 스코띠(Scotti) 법안²⁾의 통과 및 그에 따른 국가 주도의 노동정책 제도화에 노조가 수동적 대응으로 일관했던 점등은 이와 같은 노조운동의 약화를 상징적으로 나타내고 있는 일련의 사태들이었다.

이러한 정치적 상황은 89년 ‘베를린 장벽의 해체’라는 역사적 사건으

1) 물론 이에 대하여는 의견이 분분하다. 그러나 여기서 의미하는 쇠퇴기는 69년의 ‘뜨거운 가을’ 이후 이룩된 노동자들의 성과들이 국가와 자본의 공세에 의해 파편화되고 약화되었다는 의미에서 이탈리아 노동운동의 전반적 약화시기라는 것을 상징적으로 나타낸 표현이다.

2) 이 법안의 주요 내용은 1983년부터 1985년까지 임금연동제(Scale mobile)의 적용 비율을 점차적으로 줄여나가 종국에는 13%-20%로 하며, 법안 이후 18개월 동안 기업별 임금협약 체결을 중단함으로써 고용정책의 부분적 자유화와 유연화를 추구한다는 것이다. 이는 정부가 그에 대한 반대급부, 즉 조세감축이나 사회복지정책의 확대 및 고용확대를 위한 노동시장 정책을 수립하여 시행한다는 반대급부를 제공하고 얻어낸 법안이었다. 이 법안을 시점으로 이탈리아는 새로운 형태의 노사정 체제를 시험하게 되었고, 노조는 이후 국가 주도의 노동정책에서 수동적 입장을 견지하게 되었던 의미를 갖는 노동법안이었다. 『Rassegna sindacale』 제 29집, 4호, Roma, pp. 57-61. 참조.

로 더욱 가속화되었으며, 노동운동은 새로운 돌파구와 방법을 모색해야 하는 전환기를 맞고 있었다. 다시 말해 이탈리아 노동운동의 수동성을 떨치고 새롭게 변화하는 환경과 상황에 맞는 주체적 자기변신이 필요한 시기였다. 1991년 이탈리아 공산당(Pci)의 재창당(Pds)과 노선전환이라는 정치적 지형변화와 함께 노동계 역시 이러한 변화의 흐름에 화답하는 모습들을 보이기 시작했다. 이탈리아 최대의 노동조합조직인 CGIL 역시 80년대 말부터 새로운 노동운동 전략과 변화의 움직임을 보이고 있었다.

노동운동의 약화시기에 CGIL을 이끌면서 수동적 노동운동을 만들었다는 비난을 받았던 삐찌나또(Pizzinato) 의장에 이어 89년에 트렌틴(Trentin)이 그 뒤를 잇게 되었다. 오랜 현장에서의 노동운동 경력과 대내외적 신망을 받고 있던 트렌틴이 새로운 CGIL의 의장으로 선출되면서 이탈리아 노동운동은 그 변화의 폭만큼이나 뚜렷한 전환기를 맞게 되었던 것이다. 이와 동시에 이탈리아 노동운동 내부적으로 보다 20년대 초의 원리주의적이고 노동자 중심적인 분파 모임들이 생겨났다. 이 시기 노동운동의 흐름은 이와 같은 두 방향에서 전개되었고, 이전의 양상들과는 다소 다르게 펼쳐지는 분기점이 되었다³⁾.

본 논문은 바로 이와 같은 전환기에 CGIL을 중심으로 전개되는 이탈리아 노동운동의 흐름을 새로운 코포라티즘의 시작이라는 측면에서 분

3) 두 가지 방향에서 전개되었던 노동운동의 흐름은 한쪽에서는 국가의 제도 안에서 노동운동이 정착되는 방향으로 그리고 다른 한 쪽에서는 새로운 근본주의 노동원칙을 견지하는 세력이 탄생하였다. 전자의 방향은 결국 코포라티즘으로 수용되는 방향이었고, 후자는 그람쉬의 노동철학을 이어받아 노조 근본주의를 추구하는 '에세레 신다까또(Essere sindacato)'와 같은 분파들이 결성되고 정치화되는 방향으로 발전하였다.

석하고, 이러한 변화가 갖는 정치적·사회적 의미를 노동사적으로 조망하고자 한다. 전환기의 노동운동의 방향과 노선정립이 갖는 의미를 한국적 상황에서 그리고 한국적 시각에서 비교해보고자 하는 것이다. 이를 위해 현재까지 전환기의 CGIL 노선에 대한 평가를 두고 벌어지는 논쟁이나 각각의 입장을 제시하기보다는 결과적인 양상으로 나타난 새로운 코포라티즘(Neo-corporativismo)의 전개와 의미에 보다 역점을 두고자 한다. 국가의 제도 안에서 국가경제의 한 축으로 기능하고 있는 노동운동과 노조정책의 변화가 갖는 정치적이고 노동사적 함의를 한국적 상황과 비교하는 것 역시 본 논문의 목적에 포함된다.

노사정 협의체라는 제도를 1998년부터 시작한 한국 역시 오랜 기간 국가의 제도 밖에 벗어나 있던 노동단체가 본격적으로 경제적 주체로서 인정받았다는 점에서 이탈리아의 CGIL의 노선전환 사례는 중요한 의미를 갖는다. 역사적이고 정치적 배경이 다르긴 하지만 제도의 운용이라는 측면에서 전환기 노선전환이라는 현상은 분명 변화라는 의미 이상의 중요성을 갖는다 할 것이다. 그렇지만 지리적으로나 공간적으로 그리고 시간적으로 많은 편차가 존재하고 있는 외국의 사례를 현대적으로 해석하여 비교분석 한다는 것은 매우 어려운 일이며, 시각에 따른 오해와 우려를 수반할지도 모른다는 점 때문에 더더욱 지난한 작업이 될 수도 있다. 그럼에도 불구하고 이와 같은 작업이 현재 한국 사회의 노동정책과 노동운동의 전환이 요구되는 시점이라는 점을 감안하면 어느 정도 연구의 필요성과 목적이 존재하리라 믿는다. 역사적이고 정치적인 배경에서 한국과 많은 유사점이 있는 이탈리아를, 특히 현재 한국의 노동운동 상황과 비교하여 하나의 실례와 모범으로 제시할 수 있을 것이라는 기대 어린 희망을 갖고 본 논문을 시작하고자 한다.

II. 본론

1. 80년대 말까지 이탈리아의 정치적, 노동사적 상황과 배경

'68운동⁴⁾과 연이은 '뜨거운 가을'의 가장 커다란 성과였던 '노동자 권리헌장(Statuto dei diritti dei lavoratori)'은 이탈리아 노동사에서 중요한 이정표를 세웠다. 강력한 노동운동이 전개되었고, 이어 주요 3개 노조의 통합체인 통합연맹(Federazione unitaria)이 탄생하기도 하였다. 그러나 일련의 운동과정에서 거둔 두드러진 성과에도 불구하고 몇 가지 측면에서 한계를 보이고 있었다.

첫째는 정치적인 측면으로, 정당과 노조간의 대립과 그에 따른 정당과 연계된 노조의 약화였다⁵⁾. 노조는 70년대 직접적으로 정치에 개입할 정도로 그 영향력과 세력이 강력했지만, 80년대에 들어서 노사정 삼자간의 정치적 협상이 진행되었고 1983년 사회당의 크락시 연정이 출범하자 사회당과 공산당간의 갈등과 대립은 결국 이와 연계되어 있던 3대 노총간의 갈등을 불러왔고, 이는 더욱 정당과 노조간 관계의 밀착과 연계를 가져왔다⁶⁾. 다시 말해 공산당을 비롯한 각 정당의 대

4) 이에 대하여는 김종법, *이탈리아 68운동의 사회적 의미 비교*, 『한국의 시민사회와 정치』, 한국정치연구회 제1회 비관정치학대회, 2003년 11월, pp. 221-229.를 참조하시오.

5) 이에 대한 보다 자세한 설명은 아래의 책을 참조하시오. R. Edwards, P. Garonna e E. Pisani(a cura di), *Il sindacalismo oltre la crisi(노조주의 위기를 넘어)*, Milano, 1988., V. Foa, *Ma le cose possono cambiare. Qualche considerazione conclusiva (그런데 무엇이 바뀔 수 있을까? 몇몇 결론들)*, in A. Lettieri(a cura di), *Ripensare il sindacato(노조 다시 생각하기)*, Milano, pp. 225-229., A. Accornero, *La parabola del sindacato(노조의 추이)*, Bologna, 1992, pp. 251-260.

(對)노조전략은 각 정당의 세력강화와 정치적 헤게모니 유지라는 전략적 측면에서 전개되었고, 이를 CGIL과 CISL 및 UIL이 수용하는 과정에서 갈등과 협력관계가 반복되면서 정당에 대한 노조의 종속화가 심화되었다는 것이다.

두 번째는 경제적 측면으로, 노동자 계급의 경제적 지위 향상에 따른 중산계급화와 노동운동의 탈정치적 경향이었다⁷⁾. 70년대 제 2의 경제성장은 이탈리아인들에게 경제적 부와 함께 사회적 지위의 향상을 함께 가져다주었다. 경제적·사회적 신분과 지위의 향상은 노동운동이나 노조의 활동 목적에 대한 근본적 전환과 변화를 수반하였다. 노조원들인 노동자들 스스로 자신들을 더 이상 ‘육체 노동자’로 보는 전통적 관념을 거부하였고, 노동운동이나 노조의 전략이나 전술 역시 자신들의 경제적 기득권 유지라는 측면에서 접근하였다. 이와 같은 노조 지도부와 노조원들간의 입장 차이는 많은 사안들에서 실제로 서로 다른 의견과 행동을 보이게 되었는데, 가장 대표적인 사항이 임금연동제나 노조 회비 등의 문제들이었다. 경제적 지위 향상을 수반한 노동자들의 입장 변화는 결국 노동운동의 본질에 대한 논의를 불러왔고, 이후 노동운동의 전환과 모색에 주요한 기준으로 작용하게 된다.

6) 이와 같은 상황에 대하여 정병기(이탈리아 노동운동사, 서울, 현장에서 미래를, 2000, 서울 242)는 공산당의 ‘범정치적 구상’과 CGIL의 ‘범노조적 구상’이라는 두 가지 모델로 M. Braun의 책을 인용하여 표현하고 있다.

7) 이에 대하여는 다음의 책을 참조하시오. P. Ginsborg, *L'Italia del tempo presente, Famiglia, scocietà civile, Stato*(현재의 이탈리아. 가족, 시민사회, 국가), Torino, 1998. pp. 106-116., A. Bagnasco, *L'Italia in tempi di cambiamento politico*(정치적 변화기의 이탈리아), Bologna, 1996. pp. 27-30.

세 번째는 산업적 측면에서의 구조 변화와 주요 노조활동 영역의 변동문제이다⁸⁾. 60년대의 2차 산업 중심의 발전 정책과 경향은 70년대에 들어 제 3차 산업의 비중이 커짐과 동시에 하강국면을 맞이하게 되었다. 이와 같은 산업 구조상의 변화는 이탈리아만의 상황은 아니었지만, 이탈리아의 경우 노동운동과 관련하여 구조적인 변화를 수반하게 되는 요인이 되었던 것이다. 전통적인 육체 노동자 중심의 이탈리아 노조운동에서 제 3차 산업인 서비스업종의 노조들이 새로이 설립되면서 자율 또는 독립노조들의 역할이 중요해졌고, 복지국가를 지향하고 행정 서비스에 대한 요구가 증가하면서 공공부문 노조의 중요성이 점점 증대하였다. 더군다나 80년대 이후 이탈리아 산업구조의 가장 커다란 특징이라 할 수 있는 중소기업형 산업구조가 정착되면서 노동운동 전반에 걸친 조정과 변화는 선택적인 것이 아니라 필연적인 상황이 되었다.

정치적 상황변화와 노동운동의 전략적·전술적 변화는 실제로 구체적인 사건들에서 명확하게 드러났다. 1982년에 이미 민간 사용자 단체인 콘핀두스트리아(Confindustria)는 경제 위기를 부추기고 악화시키는 임금연동제의 폐지를 일방적으로 선언하였다. 이는 ‘통합노조’의 세력을 약화시키고 노사관계에서 우위를 점하고자 하는 산업자본가 계급의 반동적 시도였지만, 노조에서는 아무런 공세도 취하지 못했고, 이후 상정되는 스키피 법안에 찬성하게 되었다. 이미 약화된 노조의 역량은 법

8) 이에 대한 전반적 개요는 다음의 책을 참조하시오. P. Ginsborg, *같은 책*, pp. 180-256., G. P. Cella(a cura di), *Lavoro, solidarietà, conflitti. Studi sulla storia delle politiche e delle relazioni di lavoro*(노동, 연대, 갈등: 정치와 노동관계에 대한 연구), Roma, 1983. F. Banca e I. Visco, *L'economia italiana nella prospettiva europea: terziario protettivo e dinamica dei redditi nominali*(유럽적 전망에서 본 이탈리아 경제, 방어적인 제 3차 산업과 고정소득의 변동관계), Bologna, 1993, pp. 77-83.

안 반대와 조직강화를 위한 사안별 파업을 조직화하기도 했지만, 결국 실패로 돌아갔으며, 기민당 중심의 우파연정 역시 보다 확고한 정치적 우위를 유지하고 노동자들을 끌어들이기 위해 83년 크락시 정권을 출범시켰다.

크락시 연정은 정치적 역량강화와 기민당의 요구를 수용한 정책을 이어가고자 했으며, 표면화 된 것이 바로 성 발렌띠노(San Valentino) 법안이었다. 노동자들의 최저 월 급여(84년 기준 90만 리라)를 기준으로 그 이상은 임금연동제를 적용하지 않는다는 이 법안은 실질적인 임금연동제의 폐지나 다름없었지만, 3개 노조는 이에 대해 적절한 대응을 하지 못했다. 결국 복잡한 내부사정⁹⁾을 타개하려는 CGIL의 의도와 노동문제를 통한 정치적 주도권을 되찾으려는 공산당의 이해가 일치하면서 성 발렌띠노 법안의 무효화를 주장하며 수동적인 CGIL을 끌어들이 국민투표를 관철시켰다.

그러나 그 결과는 철저한 패배로 끝나고 말았다¹⁰⁾. 공산당 이외의 다른 야당이나 CISL과 UIL의 동의를 얻어내지도 못하였을 뿐만 아니라 광범위한 국민적 동의를 이끌어 내는데도 실패하였던 것이다. 이와

9) 당시 CGIL은 내부적으로 다수파인 공산계와 소수파인 사회주의 계열간의 치열한 주도권 쟁탈전이 벌어지고 있었으며, 특히 크락시 정권의 출범 직후 그에 대한 대응과 입장을 놓고 크락시에게 우호적인 가라비니(Garavini)가 주도하는 사회주의 계열과 비협조적이던 삐찌나또(Pizzinato)가 주도하는 공산주의 계열의 대립과 갈등이 있었으며, 산 발렌띠노 법안을 놓고도 찬반 양론이 있었던 것이다.

10) 1985년 6월에 실시된 국민투표는 임금연동제(Scale mobile)를 계속유지 할 것인가를 묻는 투표였다. 전국민의 이해가 걸린 문제였지만, 결과는 찬성 33.9%에 불과하였고, 42.1%가 반대함으로써 부결되었다. S. Draghi, *L'analisi dei riflussi elettorali tra metodo scientifico e dibattito politico(과학적 방법과 정치적 쟁점에 대한 선거영향에 대한 분석)*, 『Rivista italiana di Scienza politica』 No. 17, 1987. p. 448. 정병기, *앞의 책*, p. 245. 재인용.

같은 CGIL 내부의 수동성과 전술부재는 결국 노동운동 전체의 침체와 패배를 수반했고, 91년 노사정간의 삼자협상이 재개될 때까지 오랜 침체의 늪으로 빠져들었다.

물론 이 시기 모든 분야에서 침체기를 겪었던 것은 아니었다. 공공부문과 서비스업을 중심으로 새로운 움직임이 있었고, 실제로 1986년에 공공부문 노조는 정부와의 협상을 통해 중요한 성과를 얻기도 하였다. 86년에 체결된 이 협약은 민간 사용자단체인 콘벤투스뜨리아의 강력한 반대에도 불구하고 공공부문 노조가 임금연동제 재도입을 위한 것이었다. 그 내용은 1975년에 정부와 노동조합간에 합의하였던 두 개 조항에 대한 재효력 발생에 대한 것으로, 하나는 당시 3개월이던 갱신기간을 6개월로 연장하는 것이었고, 둘째는 연동제 비율에 대한 계산을 노동자의 소득수준에 따라 차별화 한다는 것이었다.

또 다른 변화는 기존 노조들의 조합 구성비 감소와 80년대 꾸준히 성장한 자율노조의 확대였다. 70년대 말까지 약 50%에 달하던 세 개 노총의 조직률이 갈수록 하락하여 80년대 말에는 40% 이하로 떨어졌으며, 내부적으로 전통적인 제조업 분야보다는 공공부문이나 서비스업의 조직률이 앞서는 현상이 벌어졌다¹¹⁾. 또한 70년대부터 본격적인 활동과 조직을 갖추었던 자율노조들이 질적인 성장뿐만 아니라 양적 성장을 함께 하여 90년대 초반에는 약 300만 명이라는 조합원 수를 갖게 되었다. 이와 같은 노동운동 자체의 근본적인 변화의 흐름 속에서 CGIL을 비롯한 주요 노총들은 새로운 방향을 모색해야만 했던 것이다.

80년대의 전반적인 노동운동의 침체는 노동 조직 내부의 수동성이나

11) CESOS, *Rapporto 1987/88*, Roma, p. 219 참조.

세력약화에도 그 원인이 있지만, 당시 정당과의 정치적 역학관계 및 정당과 노조간의 상호영향관계 역시 주요한 변수였다. 특히 이탈리아 노동운동을 정치적으로 주도하던 이탈리아 공산당(PCI)의 노선 변경과 상황변화는 CGIL을 비롯한 노동운동에 커다란 영향을 주는 요인이었다. 이탈리아 공산당은 70년대 사회당과의 이념 투쟁에서 승리하였지만, 정치적으로는 패배하였다. 당시 당수였던 베를링케르(Berlinguer)는 “역사적 타협(Compromesso storico)¹²⁾”이라는 노선전환을 제안했음에도 불구하고 기민당의 거부와 내부적 비판에 직면하여 소기의 성과를 달성하지 못하였다. 그렇지만 베를링케르 자신은 당시 유럽에서도 손에 꼽히는 공산당 지도자로서 결단력 있고 현명한 지도자로 평가받고 있었다. 국내적인 신망과 시대적 변화에 따른 공산당의 노선전환을 마무리하는 시점에서 갑작스런 죽음을 맞았다. 1984년 유럽의회 선거를 위해 빠도바(Padova)에서 회의를 주재하던 중 뇌졸중으로 사망하면서 공산당의 정치적 위기를 맞았다¹³⁾.

베를링케르의 뒤를 이은 알레산드로 나따(Alessandro Natta)는 오랫동안 지도부에서 활동을 하였지만, 베를링케르의 열정이나 능력을 넘어서지 못하였다. 가장 중요한 전환기였던 84년부터 88년까지 공산당의 당수를 역임했지만, 정치적으로나 정책적으로 그다지 성공하지 못하였다. 이는 당시 총선에서의 득표율이나 CGIL과의 관계정립을 통한

12) 1973년 가을 당시 공산당 당수였던 Berlinguer에 의해 제안된 공산당의 노선전환 전략으로 당시 집권당이던 기민당과의 정책적 제휴와 협조를 제안한 것을 말한다. 그러나 실질적으로 기민당은 이와 같은 제안을 받아들이지 않았고, 다만 1978년과 79년 사이 안드레오띠 정부에서만 잠시 제휴가 있었을 뿐이었다. 이탈리아 공산당에게는 역사적으로 중요한 노선전환 시점이었지만, 실패한 것으로 평가받고 있다.

13) Ginsborg, *앞의 책*, p. 297.

노동정책의 실패와 같은 가시적 결과들을 통해 입증되었다¹⁴⁾.

더욱이 공산당 내부의 어려운 정치상황을 더욱 악화시킨 것은 역사적으로 한 시대를 구분할 수 있을만한 평가를 받았던 국제적 사건이었다. 바로 1989년 ‘베를린 장벽’ 해체로 상징되는 사회주의 국가의 몰락과 소련 체제의 해체였다. 이념과 주의는 더 이상 정치적 요인이 되기 힘든 상황이 되었던 것이다. 이탈리아 공산당 역시 새로운 시대로 들어서고 있었다. 소극적이고 무능했던 지도자 나따는 새로운 세대의 선두주자였던 아킬레 오께또(Achille Occhetto)에게 자리를 물려주었다.

1936년 생이었던 오께또는 당의 청년조직 Fgci(이탈리아 공산주의자 청년연합)를 이끌던 인물로 당의 주요 사무직을 역임했던 정치 초년생이었다. 베를링케르와 유사한 정치적 역정을 거쳤던 그였지만, 베를링케르가 가지고 있던 카리스마나 뛰어난 지도력을 갖추지는 못했던 인물이었다. 그는 당을 통제하는 능력을 갖지 못했을 뿐만 아니라 노동운동에 대해서도 잘 몰랐다. 공산당의 주요 지지층이던 노동자들과 서민들에 대한 무지는 노동정책의 방향과 공산당의 정치적 전술과 전략의 부재를 드러냈으며, 결국 최대 노동조직인 CGIL과의 전략적 협력을 이끌어내는 데에도 실패하게 되었다. 이러한 와중에 89년 11월에 발생한 ‘베를린 장벽’ 해체 사건은 오께또에게 커다란 충격이었다.

1921년 사회당 전당대회가 열렸던 리보르노에서 그람쉬와 보르디가 주도하여 창당했던 이탈리아 공산당의 운명이 결정적으로 쇠퇴했던 시기가 앞당겨지게 된 것도 바로 이 때였다. 비록 몇 해 전부터 득표율

14) 앞서 언급한 1985년 임금연동제에 대한 국민투표에서의 실패와 87년 제 13차 대의원 총회를 통한 총선 전략의 실패로 지지율이 이전의 29.9%에서 26.6%로 하락한 사실을 말한다. *Ibid*, p. 297.

하락과 정체성 문제를 둘러싸고 노선전환에 대한 논의가 있어왔지만, 그 어느 누구도 이와 같이 당명 개정이라는 결정을 쉽게 내릴 수 있으리라 생각하지 못했던 것이다. 베를린 장벽이 무너진 다음날 갑자기 결정된 당명 개정은 보다 명확한 노선과 원칙에 대한 체계적인 준비 없이 이루어진 것이었다¹⁵⁾. 1990년 3월 갑자기 소집된 특별 전당대회는 오께또가 제안한 당명 개정과 노선변경 안(案)에 대하여 2/3이상이 찬성함으로써 공산당의 분열은 피할 수 없는 대세가 되었다. 결국 여러 달의 논의 끝에 오께또의 제안은 받아들여졌지만, 약 11%(156,440여 명)에 달하는 당원들은 탈당하는 최악의 사태가 벌어졌던 것이다.

1991년 1월이 되면서 이탈리아 공산당의 당명개정과 노선변경 문제를 최종적으로 결정하기 위한 전당대회가 리미니(Rimini)에서 열렸다. 68%의 대의원이 찬성한 가운데 이탈리아 공산당(PCI)은 좌익민주당(Partito Democratico della Sinistra)으로 개명되었고, 자본주의 사회 안에서의 개혁과 진보라는 기본적 원칙이 표명되었다. 반대표를 던졌던 27%는 소비에트 사회주의를 신봉하던 아르만도 꼬수따(Armando Cossuta) 일파와 늙은 공산당 지도자 삐에트로 잉그라오(Pietro Ingrao)를 따르던 소수 분파였다. 특히 후자 분파들은 잉그라오가 사망한 뒤 전자의 분파들과 힘을 합쳐 공산주의 재건당(Rifondazione comunista)을 창당하게 되는데, 순수 공산주의 좌파 그룹으로 CGIL 내부 소수파

15) 당시의 상황은 너무나 갑자기 발생한 것이었는데, 실제로 공산당의 개명을 결정했지만 어떤 이름을 붙일 것인지 결정되지도 않았고, 시기와 방법에 대한 것도 결정되지 않을 정도로 즉흥적이고 아무런 준비가 없었던 결정이었다. 또한 오께또가 지향하는 새로운 당의 이념이나 노선은 이전의 당수였던 톨리아피나 베를링케르의 그것과도 달랐으며, 단지 자신의 측근 그룹이었던 에밀리아 로마냐(Emilia Romagna) 분파의 의견에 근거한 원칙이었을 뿐이었다. *앞의 책*, pp. 299-304. 참조.

를 형성하게 되는 ‘Essere sindacato(노조 본질주의)¹⁶⁾’와 관련이 깊은 분과였다.

이렇게 하여 이탈리아 정치적 지형은 변화하였고, 그에 따른 노동운동계의 변동 역시 필연적일 수밖에 없게 된 것이다. 특히 당시 최대 노동조직인 CGIL은 공산당의 당명개정 문제를 자신의 노선과 정체성 문제로까지 고민하게 되었다. 1989년부터 뼈저나뎠의 뒤를 이어 CGIL을 이끌고 있던 트렌틴은 변화된 정치상황에 적합한 노선변경을 추구하게 되었고, 이러한 결정에 확신을 주었던 요인은 그 해 7월에 무디스(Moodys)의 발표였다. 전세계 국가신용도 평가에 막강한 영향력을 끼치고 있던 Moodys는 이탈리아의 경제 상황, 특히 국가공공부채비율의 과다를 부정적으로 평가하는 결과를 발표하면서 유럽단일통화연합국에서 제외될 것이라는 결론을 내렸다.

이탈리아 국민들은 커다란 충격에 휩싸였고, 정부뿐만이 아니라 사용자측과 노동계 역시 심각한 우려와 대책마련에 고심하게 되었다. 정부는 공공지출을 줄이고, 재정적자를 축소하는 방향으로 정책을 수립하였고, 산업계와 사용자들은 고임금 정책의 지양과 함께 92년부터 임금연동제(Scale mobile)의 완전한 폐기를 결정하였다. CGIL을 비롯한 노동조합조직들 역시 이러한 국가적 위기상황에 공감하면서 소련을 비롯한 사회주의 국가의 몰락이라는 정세변화에 따른 노선변경의 필요성을

16) Essere sindacato의 어원적 의미는 ‘노조 있음 또는 되기’ 정도이다. Essere는 영어의 Be 동사에 해당하는데, ‘존재하다, ~이다, 되다’의 의미를 갖는다. 따라서 본 논문에서는 ‘노조가 되다, 또는 노조가 존재하다’라는 어원적 의미를 살려, ‘노조근본주의’라는 좀 더 확대되고 강조된 해석을 하였다. 참고로 국내에서 정병기 같은 이는 이를 ‘노조의 본질(이탈리아 노동운동사, 현장에서 미래를, 2000)’로 해석하고 있다.

절감하였던 것이다. 결국 CGIL 내부에서는 트렌틴이 주도한 상태에서, 9월 선출된 사무총장 델 투르코(Del Turco)은 계파해체를 선언하고 새로운 노선을 표명하였다.

노동운동의 노선 전환을 둘러싸고 치열한 격론이 벌어졌다. CGIL 내부뿐만이 아니라 전체 노동계의 입장은 정당과의 관계나 이데올로기에 따라 다소 차이는 있었지만, 변화하여야 하며 또 그 변화가 현재의 정치적 지형변화와 상응해야 한다는 데에는 공감하고 있었다. 그러나 이 과정에서 CGIL 내부의 정치적 투쟁은 변질되었으며, 임금연동제 폐지 시기를 두고 다수파와 소수파는 격렬하게 대립하여, 소수파인 에체레신다까또가 노선 자체에 의문을 갖고 극렬하게 반대하였고, 지도부의 단호하지 못한 태도는 사회당원으로 당시 정치적으로 막강한 힘을 가지고 있던 크락시의 개입을 초래함으로써 출발부터 불안정하고 소극적인 노선이 될 수밖에 없었다. 그럼에도 불구하고 이 시기 노선전환이 갖는 정치적이고 사회적인 의미는 작지 않다고 볼 수 있다.

2. CGIL의 노선변경과 그 의미

트렌틴은 1991년 CGIL의 의장으로서 노선변경에 대하여 한 잡지¹⁷⁾에 다음과 같은 인터뷰를 하였다. ‘권리의 노동조합(Il sindacato dei diritti)’이라는 제목이 달린 이 인터뷰에서 향후 CGIL의 노선전환과 관련된 중요한 원칙을 표명하였던 것이다. CGIL 내부의 갈등과 문제점들을 치유하고 이탈리아 전체 노동운동의 방향을 담은 그의 언급은 결론

17) 『Rassegna sindacale』 특집 편, 제 12차 CGIL 전국전당대회, 40호, 로마, 1991년, pp. iv-viii. <http://www.rassegna.it> 재인용.

적으로 다음 4가지 원칙으로 요약된다. 민주주의, 다양한 계층과 세력들 사이의 연대, 통합, 개개인의 중앙집중화(이는 특히 이전까지 일반적인 임금교섭형태였던 중앙차원의 통합적 교섭체계에서 당원 개개인의 의견이나 권리가 존중되는 의미에서 탈중앙화를 통한 민주화되고 개별적인 교섭을 존중한다는 의도에서 이와 같은 표현을 하였다)¹⁸⁾로 요약되는 트렌틴의 제안은 91년 10월 23일에서 27일까지 리미니(Rimini)에서 개최된 CGIL의 제12차 전당대회에서 하나의 기본원칙으로 재확인되었다.

이 날 상정된 의안과 기본강령들¹⁹⁾에 대한 사상적 정당성은 주로 변화된 국제정세, 특히 ‘베를린 장벽의 붕괴’로 상징되는 사회주의 사상의 몰락에 따른 변화의 필요성과 유럽단일통화국에서 제외될지도 모른다는 국가적 위기감등이 복합적으로 작용한 국내상황에서 찾아졌다. 특히 전체주의적이었던 사회주의 국가들에 대한 지지 및 연대 정책의 잘못을 지적하고 그 동안 CGIL의 대(對)소련과 동유럽 정책이 실패했음을 인정하고 대내적으로 변화된 노동조직의 위상과 영향력 감소²⁰⁾

18) *앞의 책*, p. vii.

19) 기본 강령은 Lo Statuto della CGIL(XII Congresso nazionale della CGIL)에 담겨져 있으며, 변경된 주요 노선의 원칙은 다음과 같다. 전투적 임금인상 투쟁의 전환, 노동자 중심의 프롤레타리아 사회주의 정권수립 전략의 전환, 노동운동의 투쟁 방법과 목적의 온건화, 노동운동조직의 현대화, 전국적 차원의 중앙집중적 교섭원칙에서 지방분권적이고 탈중앙집권적 교섭전략으로의 전환, 유럽단일통화공동체 가입을 위한 노조 차원의 대응책과 전략 마련, 전체주의적 사회주의국가와의 연대지양과 제국주의적 억압에 시달리는 제3세계 국가와의 유대강화 등이 새로운 노선의 주요 내용들이다. *Lo Statuto della CGIL(XII Congresso nazionale della CGIL)*, Sede della GGIL Piemonte, Torino, Centro d'Archivio, 1992.와 EIRR 214, Nov., 1991.을 참조하시오.

20) 실제로 이탈리아 노동조합 조직률은 1980년에는 거의 50%에 육박하는 49%에

등의 수동적인 노동운동의 흐름을 바꾸면서 민주적이고 자유주의적인 자본주의 국가 안에서의 새로운 노동운동의 방향정립을 주장하였다.

그람쉬(Gramsci) 이후 톨리아띠(Togliatiti)가 주창했던 ‘사회주의로 이르는 이탈리아만의 길’이라는 공산주의적 개념과 전략 및 노선이 바뀌는 순간이었다. 임금교섭투쟁을 최우선 과제로 두면서 국가의 노동 정책에 직접적으로 영향을 미쳤던 전략과 전술을 폐기하고 국가의 제도와 국가에 대한 투쟁이나 사용자와의 대결구도를 바꾸어 삼자가 공동으로 결정하는 국가 시스템 안으로 들어갔다는 사실을 의미한다. 사회주의적 관점에서 전통적으로 이야기되던 노동이라는 개념과 노동자라는 계급은 이제 자본주의라는 틀 안에서 새롭게 해석하게 되는 논쟁을 불러일으키게 된 것이다.

전통적으로 이탈리아 노동운동의 기본적 목적은 노동자가 기반이 되는 노동자 국가의 건설이었다. 이는 헌법 제 1조에 나타나있는 ‘이탈리아는 노동에 기초한 민주공화국이다’라는 문구에도 충분히 이해할 수 있을 만큼 노동자에 기반한 민주주의 국가임을 잘 알 수 있다. 초기 이와 같은 사회주의적 노동 개념은 기민당 정권의 출범과 함께 오랫동안 사상적으로 후퇴하였고, 다시 68운동으로 노동권의 복권을 이루었다. 그러나 이후 이룩한 성과들은 시간이 흘러가면서 변질되었고, 특

이르렀지만, 1989년에는 무려 10%나 감소한 39.3%를 기록했다(ISTAT, 1991년 국제조사 결과 참조). 그러나 더욱 심각한 문제는 전투적 현장 노동자들과 대기업 노동자 중심의 조직 구조가 변화하는 산업구조에 따라 지속적으로 하락하고 있었다는 사실이다. 80년대를 거치면서 중소기업 중심의 국가경제 구조가 보다 확립되었고, 제 3차 산업인 서비스업 분야의 노동자 증가 그리고 민간기업이 주도했던 노동운동이 공공부문 노동운동의 중요성이 강조되면서 공공부문 노동운동이 전반적인 투쟁을 선도하게 되는 등 국내적으로 이미 너무나 변화된 노동상황이 도래했다.

히 경제성장에 따른 노동계급의 탈정치화와 계층화는 이후 노동운동이 변질되는 계기를 제공하였다.

‘권력은 창조할 줄 아는 이의 것이다(Il potere è di chi sa creare)’라는 ’68운동의 모토가 퇴색하기 시작하면서 노동운동 투쟁의 실질적 목적은 임금인상으로 전락하고 기존 노동조직의 기득권 유지가 현실적 전략이었던 상황에서 변화된 국내외적 환경에 제대로 대응하지 못하고 수동적인 태도를 보이게 되었던 것은 어쩌면 당연한 결과였다. 이와 같은 상황에서 노동운동 내부의 개혁적 움직임은 두 가지 방향으로 전개되었다. 하나는 CGIL의 노선전환에서 볼 수 있는 것처럼 자체적인 변화를 통한 조직의 재정비와 변화된 환경에 적합한 새로운 방향제시였으며, 또 다른 하나는 CGIL 내부의 소수파였던 에체레 신다까또와 같은 노동운동의 본질회복 움직임이었다. 결국 노동자 대부분은 사회주의로의 투쟁보다는 자본주의 국가 안에서의 개인적인 권리를 향유할 수 있는 노동자 지위라는 방향을 선택하였고, 트레네파이 주도한 CGIL의 노선전환 역시 이러한 맥락에서 이해해야 할 것이다.

노동운동의 약화시기에 분산된 노동단체들의 결집된 힘을 통해 노동운동의 위상을 끌어 올렸던 그러한 운동의 기본방향이 전환되는 순간이었다. CGIL의 초기 노선과 전략이 외부적 요인과 동기에 따라 미래 지향적인 방향으로 바뀌게 된 것이다. 노동자 전체의 계급개념에서 인간으로서의 개개 노동자 권리 확보와 보호라는 차원으로 전환되었음을 뜻하는 것이었다. 전체주의 국가에 반대하여 민주주의 원칙과 권리를 수호하기 위한 노동조합의 대국가투쟁이 새로운 차원에서 전개되려고 하는 분기점이었다. 자본주의를 사회주의로 교체하려는 의도를 포기하고 온건하며 개량적인 합법화된 수단을 통하여 노동운동조직의 현대화

를 선언하면서 노동정책의 공동결정이라는 원칙을 천명한 노선전환이 있었다.

노선전환이 갖는 정치적 파장은 상당히 컸다. 국가나 사용자들과의 정치적 교환과 사회적 합의를 통해 대결적 국면을 탈피하여 노동정책에 대한 보다 적극적이고 능동적인 참여와 개입을 천명한 것이다. 이는 1984년 임금연동제를 둘러싸고 벌어진 CGIL의 반대와 세 노조 간의 불화를 계기로 1983년 스포띠 법안으로 시작된 노사정 3자 협상 구도가 균형을 잃으면서 이후 소강상태이던 노사정 3자간의 새로운 관계와 협상의 재개를 수반하는 변화였다. 가장 먼저 일어난 변화의 주제는 항상 노동운동 부문의 뜨거운 감자였던 임금연동제 폐지문제였다.

실제로 1992년 7월 31일 프렌넬이 주도하여 CGIL, CISL, UIL이 합의한 상태에서 임금연동제(Scale mobile)의 완전폐지에 동의하였다. 프렌넬은 그 다음날 세 노조의 통합과 연대를 지키기 위한 어쩔 수 없는 선택이었다고 이야기하면서 의장직을 사임하였다. 논란 끝에 사임은 반려되었고, CGIL의 노선전환의 결과가 가시적으로 드러난 사건이었다. 또한 뒤따르는 국가 주도의 연금제도 법안의 개정과정에서 CGIL의 입장을 반영하여 통과시켰다²¹⁾.

이탈리아의 경우 코포라티즘이라는 것이 70년대와 80년대에도 존재

21) 1992년에 아마또(Amato) 정부에 의해 추진된 연금제도 개혁안을 말한다. 당시 이탈리아는 재정적자의 대부분이 연금제도에 기인한다할 정도로 연금제도의 개혁은 절대절명의 과제였다. 특히 유럽단일통화연합의 일원이 되기 위해 충족시켜야할 마스트리히트 조약의 기준인 공공부채 60%이하는 연금제도의 개혁 없이는 불가능한 것이었다. 따라서 국가는 연금제도의 개혁에 착수했고, 전국민의 이해가 걸린 이 문제에 세 노조들의 대응전략은 중요한 의미를 지녔다. 노사정 3자 협의체의 재개를 시금할 수 있었던 이 개혁안에 노조가 갖는 사회적 기능을 인정한 아마또 정부는 비교적 CGIL을 비롯한 노조의 입장을 적극 반영하여 제도개혁을 추진하였다.

하였지만²²⁾, 당시 지체되고 있던 노사정 협의체에 대한 새로운 시작이라는 점에서 네오코포라티즘이라 할 수 있을 것이다. 또한 스웨덴을 비롯한 북부 유럽의 경우와는 다르게 이탈리아에서는 90년대에 들어서 본격적인 제도로서 정착하게 되는 네오코포라티즘이 바로 이와 같은 CGIL의 노선전환을 계기로 촉발되었다는 점에서 중요한 정치적 의미를 찾아야 할 것이다. 따라서 이탈리아의 네오코포라티즘의 시작을 CGIL의 노선변경과 연결지을 수 있는 것이며, 이후의 정황은 노사정 3자 협의체의 새로운 시작이 전개되는 시발점이 되었고, 1993년 7월에 체결된 협약으로 인해 노사정 협의체는 국가의 제도 안에서 본격적으로 재가동하게 되었다.

3. 새로운 코포라티즘의 시작²³⁾

이탈리아에서 코포라티즘의 어원적 기원은 중세 수도원의 협동주의 노동체제를 의미하지만, 정치적 제도와 이념으로서 현대적 기원은 파시즘 시대에 구체화되었다고 볼 수 있다. 역사적으로 오랜 전통에 비해 이탈리아의 코포라티즘은 유럽의 다른 국가들보다 뒤늦게 시작되었다. 이는 파시즘의 잔재라는 측면도 있지만, 이탈리아 노동운동이 갖는 전

22) 이에 대하여는 정병기, *이탈리아 노동운동사*를 참조하시오.

23) 이 부분에 대한 개요 설명은 아래의 책을 참조하시오. *Il corporativismo, Il neocorporativismo, Critica al patto sociale, ecc.*, 『Il Quadro Sindacale』, 제 5호, 로마, 1999년., Baccaro, *Il corporativismo in Italia, La teoria del corporativismo rivistata, Democrazia come strumento di coordinamento, Il corporativismo "democratico" in Italia, Annotazioni conclusive*, 『Rassegna sindacale』, 2호, 2002 4-6월 호., 김종범, *새로운 모델 이탈리아 노사정협의체*, 『노동사회』, 노동사회연구소, 11월호, 2003, 114-125.

투적이고, 육체노동자 중심의 노선과도 커다란 연관성이 있다. 따라서 이탈리아에서는 이와 같은 군국주의적이고 전통적인 코포라티즘이 폐기되고 국가적 경제위기 국면에서 새로운 형태의 코포라티즘이 시작된 시기를 93년 7월 협정으로 삼는 것은 바로 이와 같은 이유에서이다.

91년 이루어진 CGIL의 노선전환과 함께 이 시기 이탈리아는 정치적으로 커다란 전환점을 맞이하였다. 이미 1989년부터 시작된 국내외의 정치적 변화와 함께 92년에 촉발된 ‘마니뿔리떼(Mani pulite; 깨끗한 손)²⁴⁾’라는 부패한 정치자금수사 사건은 정치적 개혁과 함께 이탈리아를 제 2공화국으로 출발하게 하였다. 건국 이후 최대의 정치자금 부패 사건에 휩싸인 정치권과 국가관료들은 도덕성을 상실하면서 수세에 몰리게 되었고, 노동자들은 보다 적극적이고 공세적 위치에서 국가의 노동정책에 대응할 수 있었다.

국가의 경제적 위기 극복과 노사정 3자 모두에 이익이 될 수 있는 제도운동을 위해 가장 먼저 정비된 것은 노동자 대표성 부분이었다. 1993년 7월 노사정 삼자협정으로²⁵⁾ 인해 RSU(Rappresentanza Sindacale Unitaria)라는 새로운 기업별 노조통합 대표단이 구성되는 근거를 마련하였고, 임금연동제 폐지에 따른 임금보상의 방법을 어느 정도 명문화 시킴으로써 노동운동의 통합과 일반 노동자들의 동의를 이끌어내고 이

24) 김종법, *이탈리아 마니뿔리떼의 경과와 정치적 의미*, 이론과 실천, 1월호, 2004년, pp. ?, 참조.

25) 1. 매년 2차례의 정기적 삼자협상; 2. 산별과 지역별·기업별 협상체계의 성립; 3. 고용, 직업교육, 노동시장 정책 등을 정부에서 의무적으로 마련; 4. 협약 지연에 따른 보상제도 도입; 5. 산업경쟁력 강화가 협상의 전제조건이자 목적 등이다. *L'accordo sulle RSU*, 『Nuova Rassegna Sindacale』, No. 39, 1993, 12월. I-IV. 쪽 참조. 정병기, *이탈리아 노동운동사*, p. 264. 재인용.

를 국가제도로서 정착시키는 일련의 성과들을 얻었다고 평가받을 수 있다.

여기서 이야기하는 RSU라는 제도가 전혀 새롭게 출발된 것은 물론 아니었다. 1943년부터 노조가 결성되어 있는 각 사업장에는 내부위원회(Commissione Interna)가 존재하였다. 이 현장조직은 단체교섭권과 파업권이 없이 단체협약의 실행을 사업자와 논의하던 노동자조직이었고, 1970년 이후 RSA라는 기업별 노조대표가 존재하여 교섭권과 파업권을 소유하면서 사용자와 협상을 벌이던 노동자 조직이었다. 그러나 이 조직들은 기업 내부의 사정이나 현장 노동자들의 이해를 대변했다기보다는 중앙조직으로서 기존의 3대 노총의 기업대표 자격을 가졌다는 편이 정확할 것이다. 그러나 실효성 있는 역할을 하지 못하면서 80년대에는 노조대표기업별평의회(Consiglio Aziendale di Rappresentanza Sindacale)가 등장하기도 하지만, 원활한 기능을 수행하지 못하였다. 이와 같은 한계를 타파하고 현장 중심의 노동자 이해를 대변하는 조직으로 바꾼 것이 바로 RSU인 것이다. 각 노조의 입장을 모두 통합하여 사업장의 노동자 이해를 대변한다는 점에서 기존의 제도들보다는 훨씬 바람직한 것으로 평가받는 이 제도는 결국 기존 노조들의 통합과 변화된 환경 하에서 노동자들의 요구와 이해를 직접 반영한다는 목적을 가지고 탄생하여 운용되었다.

이탈리아 노사정 협의체를 이해하기 위하여 앞서 언급한 사실들 이외에도 몇 가지 중요한 사항들에 대한 사전이해가 필수적인데, 그 중 하나가 바로 연금문제이다. 이탈리아 전체 국민 중에서 연금혜택자가 1000만이 넘는다는 사실과 주요 노동조직인 CGIL, CISL, UIL의 조직 구성원의 절반 이상이 이들 연금생활자들이라는 점은 임금문제와 함께

노동계의 이해가 직접적으로 걸린 현실적 이슈라는 면에서 노동조합의 주요 논제가 된다. 이에 반해 정부 입장에서는 유럽단일통화연합에 가입하기 위해서는 공공부채의 충족조건(60% 이하)을 달성하는 것이 절대적이었고, 이를 위해 공공부채 적자의 상당부분을 차지하고 있는 연금제도의 개혁 없이는 불가능했을 만큼 중요한 정책이었다. 또한 사용자 입장에서 한 사람의 노동자에 대해 연금을 비롯한 사회보장비의 약 90%를 부담하고 있다는 점에서 연금문제는 노사정 3자 모두의 핵심 논제라고 볼 수 있는 것이다.

1992년 아마또 정부의 연금제도 개혁안은 1994년 새로이 등장한 베를루스꼬니 정부에게는 가장 불만족스러운 것이었다. 신흥 재벌기업가 출신답게 그는 모든 문제를 경영 합리성이라는 기준으로 평가했으며, 노동정책 역시 이를 척도로 하여 세계화라는 기준으로 접근하게 된다. 그러나 유럽에서도 독특한 노동지형과 산업구조적 특징을 가진 이탈리아가 미국이 주도하는 신자유주의 경제정책의 기준을 따르기 힘들었고, 93년 이후 재개된 노사정 협약의 틀을 깨는 것이었기에 결국 전국민적 저항에 부딪치고 부패한 정치자금과 부정부패 사건에 휘말린 베를루스꼬니를 실각시키고 말았다. 어렵게 재개된 노사정 협의체가 잠깐 동안 어려움에 처하였지만, 이를 극복한 것은 1995년에 들어선 파도내각 디니(Dini) 정부에 의해서였다. 디니 정부는 다시 한번 연금제도 개혁을 실시하려고 했고, 이를 위해 가능한 노조의 입장을 적극 반영하는 쪽으로 법안을 제정하였고, 그 해 5월 9일 노조와 정부는 연금관련 협약에 체결하였다²⁶⁾. 비록 사용자측이 내용의 부정확성을 이유로 들면서 서

26) 사용자측의 거부 외에도 CGIL 내부의 반대 역시 만만치 않았다. 금속노동자 및 교사들은 분명한 반대의 입장을 밝혔고, 대의원 총회에서 반대표를 던졌다. 법안에

명을 거부했지만, 1996년부터 발효될 새로운 연금법안의 통과로 이탈리아는 유럽단일통화연합국의 일원이 되는 기틀을 다짐과 동시에 노동자들 역시 연금문제에서 상당부분 국가의 양보를 얻어내었다.

다시 1995년 기존의 3개 노조는 사업장별 협상에서 기존 세 노조 독점조항의 폐지문제, 상기 사항의 부분적 폐지문제, 공공부문 협상에서 기존 세 노조 독점조항 폐지문제, 임금에서 조합비 일괄공제 보장 조항의 폐지문제라는 4가지 노동관련 사항들과 정치적 현안 8개항과 더불어 국민투표를 제안하고 관철시킨다. 그러나 기득권 보호와 재정적 안전을 확보하려는 의도에서 기존노조들이 주도한 이 국민투표에서 노조 전략은 성공하지 못했고, 결국 노조 대표성 문제와 재정적 문제까지 재고해야만 하는 전략적 위기상황이 벌어졌다. 그럼에도 불구하고 노사정 3자 협의체는 유지될 수 있었는데, 이는 베를루스꼬니 정부의 뒤를 이은 디니 정부 등이 사회적 합의의 틀을 유지하려는 의지를 갖고 있었기 때문이었다. 더군다나 1996년 4월 총선은 노동자들에게 전후 처음으로 좌파연합 정부에 대한 기대를 갖게 함으로써 사회적 갈등구조를 노정시키려고 하지 않았고, CGIL 내의 에체레 신다카또와 관련이 있는 재건공산당까지 좌파연합 안에서 공동전선을 폈던 정치적 상황과 매우 깊은 관련이 있다.

이와 같은 국내의 정치변화는 민간기업뿐만이 아니라 공공부문에서의 노조 대표성과 협의체제의 확립에 상당한 기여를 했다. 민간부문 노동운동이 오랜 역사적 과정을 통한 제도적 정비와 발전을 거듭한 것과

대한 찬성표 역시 역대 최저일 정도였으며(단지 58%만이 찬성하였다), 그나마 남부 지역 노동자들이 대부분 찬성함으로써 결국 이 법안은 CGIL의 승인을 받을 수 있었다. Baccaro, *앞의 책*, pp.114-115.

는 달리 이탈리아 공공부문 노동운동²⁷⁾은 오랜 정체기를 가졌다. 공공 부문에 대한 전향적 입법이 이루어진 것은 1983년에 이르러서였다. 국가와 노동단체들이 합의하여 제정하게 된 ‘공공고용기본법’이 제정되었는데, 이 안의 기본적 원칙은 공공부문의 행정 효율성과 투명한 임금 정책 및 행정 체계의 동질화 및 균등화를 대원칙으로 내세우고 있다²⁸⁾. 법안의 제정뿐만 아니라 경제적 발전과 제3차 산업의 확대라는 상황 변화는 80년대 민간부문 노동운동의 침체를 대신하여 공공부문 노동운동의 역량이 강화되는 계기였다. 이는 당시 전반적인 이탈리아 노동운동을 이끌었던 분야가 바로 운송과 수송 및 병원 등을 중심으로 하는 공공부문이었다는 결과로 나타났으며, 국가 역시 이들 부문의 사용자라는 측면에서 공공부문의 성장은 노사정 합의체제의 정착과 확립에 역시 이들 부문의 공헌 없이는 불가능하다는 것을 알 수 있다.

또한 기존 노동조합 조직에 대한 불신을 표출하면서 새로운 노동조합 조직을 결성하게 된 Cobas(하층 위원회; Comitati di base) 등의 자율노조 조직들은 공공부문 노조발전에 상당한 기여를 하였다. 1987년 초에 결성된 이 조직은 공공부문의 노동자와 전문기술직 그리고 숙련노동자들의 입장을 대변하고자 설립되었다. 보통 8개 부문(공무원, 학교, 국립병원, 지방자치 단체, 사회보장 기구, 대학, 연구소, 공사)의 하위조

27) 김종법, *이탈리아 공무원노조의 역사와 현황*, 『한국 공무원노동조합운동, 무엇을 할 것인가?』, 공무원노조 관련 학술대회, 한국노총중앙연구원, 2003년 10월, pp. 73-109. 참조.

28) Silvana Dragonetti, *1883년 93호 법률로부터 1998년 개혁에 이르기까지 공공부문이 어떻게 바뀌었는가?*(*Come cambia il settore pubblico: dalla legge n. 93 del 1983 fino alla riforma del 1998*), 『Quaderni di rassegna sindacale』, 2002년 가을호, pp. 75-77. 참조.

직을 갖고 있다. 공공부문에 대한 기존 노총들의 전술을 비판하며 등장한 이들은 정부와의 87년 협상과정에서 강경한 입장을 견지하여 강력한 투쟁 방침을 유지하였다. 이는 기존 노동조직의 입장에서 보면 세력 축소와 대표성 훼손이라는 부정적 효과를, 또한 정부의 입장에서 이들의 요구가 지나친 재정적자와 인플레이의 위험을 야기할 수 있는 것이었지만, 그럼에도 불구하고 Cobas의 입지는 87년 협상 기간에 많은 공공부문 노동자들의 지지를 획득하였다.

이와 같이 변화된 공공부문 환경에 노동관계의 획기적 발전을 가져온 것은 1993년에 제정된 “행정조직의 합리화와 고용규정의 수정”이라는 법이었다. 이 법으로 기존 공공부문 노사관계에 대한 전반적 지위 변화를 가져왔다. 고용계약의 성격이 일반 근로자 법률적 적용 기준인 민법에 따르게 되었고, 공공기업의 목적이나 경영자 역할 등에 대하여 사적 기업경영의 원칙을 적용하였으며, 무엇보다 가장 중요한 단체교섭 상의 노조 대표성을 인정하고 국가라는 사용자 기구의 교섭대리인으로서 ARAN(Agenzia per la RAppresentanza Negoziale delle pubbliche amministrazioni)이 설치되었다. ARAN은 기존의 ASAP이나 Intersind 그리고 중앙정부의 장이나 자치단체장을 대신하여 공공부문 노동자 단체들과 직접적으로 협상을 벌이고 노동정책 전반을 조율하기 위하여 조직한 단체였다. 이렇게 하여 국가기구와 정부안에 조직적이고 체계적인 노동관련 조직과 기구들이 결성되면서 진정한 의미에서의 노사정 협의체 구조가 성립될 수 있었던 것이다.

이와 같은 노사정 협의체 구조가 보다 명확하게 고착화되고 발전된 모습을 보인 것은 1996년 4월 총선으로 좌파연합이 승리한 일이었다. 좌파연합은 노동자들의 기대를 저버리지 않고 가장 먼저 노동시장의

유연화 정책을 다룬 법안을 그 해 9월 제정하였다. 노동과 관련한 직업 교육이나 이에 따른 교육프로그램 등을 제도화하고, 노동시장의 유연화와 고용창출을 위한 국가적 개입 등을 명시한 법안이었다.

그러나 유럽통화연합의 가입을 위해 이와 같은 노동자 중심의 정책들은 유예되었고, 가입을 위한 기본조건들이 마련된 뒤, 노동자와 국가 간 갈등과 조정 국면을 거쳐 다시 한 번 추진하게 된다. 프로디(Prodi) 정부에 이어 탄생한 달레마(D'Alema) 정부는 1998년 고용창출과 경제 발전을 위한 협약을 노사정 합의로 체결하려고 하였다. 이 협약의 주요 내용은 지역적으로 낙후되어 있으며, 실업률이 높은 남부이탈리아 문제를 해결하기 위한 발전기구의 성립문제와 노동비용 삭감을 위한 제반 제도적 장치 마련 그리고 노사정 삼자협의체를 중앙정부뿐만이 아니라 지방정부와 지역 단위로 설치하는 문제 등을 포함하고 있다. 반세기에 걸쳐 지속되었던 우파연정을 종식시키고 노동자 친화적인 좌파연정의 등장과 함께 이탈리아 노사정 협의체제는 국가의 입장에 커다란 전환점을 마련함으로써 보다 발전적인 모습을 기대할 수 있게 되었다.

이와 같이 이탈리아 정부의 노사정 협의체제는 네오코포라티즘이라고 부를 수 있을 만큼 기존 미시적 수준에서의 코포라티즘을 뛰어넘어 거시적이고 전반적인 하나의 제도로서 그리고 체제로서 작용하고 있다. 북부유럽에서는 80년대에 이미 포기하였던 코포라티즘이 유독 이탈리아에서만 부활의 모습들이 나타나고 있는 것이다. 물론 이와 같은 결과가 초래된 요인으로서 오직 이탈리아만이 갖는 특수한 정치적·사회적 여건에 주목해야 한다. 보통의 코포라티즘이 갖는 일반적 원칙이 이탈리아에서는 적용되지 않고 있을 뿐더러 노사정 협의체의 본격적인 출발이 임금연동제의 폐지라는 다소 역설적인 목표를 갖고 시작되었다는

점 역시 이탈리아 노사정 협의체를 네오코포라티즘으로 명명할 수 있는 이유가 될 것이다.

한 가지 분명한 점은 바로 이와 같은 새로운 코포라티즘 시작의 계기는 1991년 프렌넬이 주도한 CGIL의 노선전환이었다는 사실일 것이다. 노선전환의 결과와 양상이 곧바로 노동운동 전반에 흡수하지 못하고 앞서 언급한 여러 정치적 사건들에 의해 굴절되고 투영되어 나타난 것은 이탈리아라는 특수성에서 기인된 것일 뿐이다. 그렇다고 해서 노선전환이 갖는 정치적이고 사회적인 함의가 축소되는 것은 분명 아닐 것이다. 따라서 이탈리아 노사정 협의체의 성공에 대해 CGIL 노선전환이 갖는 정치적 의미에 대한 보다 명확한 분석이야말로 현재 일천한 노사정 협의체 역사를 갖고 있는 한국의 실정과 이탈리아의 경험을 비교 분석할 수 있는 출발점이자 귀결점이 될 것이다. 이러한 비교분석은 한국 노동운동의 역사에서 새로운 코포라티즘이 정착하고 발전하는 데 기여할 수 있으리라 기대한다.

III. 결론: 노동운동의 약화인가 새로운 전환인가?

정치적으로 하나의 노선이나 강령을 어느 날 갑자기 바꾼다는 결정을 했을 때 그와 관련된 사람들은 무척 당황스러울 것이다. 더욱이 그러한 변신이 갖는 파장이 결코 작지 않을 뿐만이 아니라 변화하려는 모습이 낯설 경우에는 당혹감이 더욱 클 것이다. 한 때 유럽 노동운동의 좌표로서 전 유럽 노동자들의 모범으로 평가받던 이탈리아 노동조직이었던 CGIL의 갑작스런 변화 결정은 그래서 더욱 커다란 반향을 불러일으켰다. 물론 이미 이탈리아 공산당(PCI)이 좌익민주당(PDS)으로 당명을 개정한 뒤였고, 어느 정도 예상되었던 일이었지만 노동운동의 노선과 강령을 바꾼다는 사실은 국내외적 상황변화가 중요한 계기를 부여했다 할지라도 커다란 사건임에 틀림없었다. 1991년 CGIL의 노선전환 결정은 이렇게 시작되었다.

전환 자체에 대한 끊임없는 논쟁은 차지하고라도 그러한 사건이 가져온 결과는 몇 가지 측면에서 중요한 정치적 의미를 내포했다. 첫째는 변화된 국제환경에 의해 그 어느 때보다도 중요해진 것이 국가의 경쟁력과 경쟁력이라는 사실이 노동운동 내부와 국가의 노동정책에까지 침투되었다는 점이다. 이는 결국 자국의 국제 경쟁력 강화를 위해서 뿐만이 아니라 노동자들의 권리유지를 위해서도 합의를 통한 협력체제가 중요한 문제로 인식되었던 것이다. 둘째는 그 동안 수많은 진통을 겪었던 유럽통합문제가 마스트리히트 조약이 체결되고, 통합의 일반적 원칙과 기준 등이 그에 따라 결정되면서 이탈리아 내부의 사회적·경제적·정치적 문제들이 통합되어야만 하는 방향으로 작용함으로써 노동

운동의 흐름과 방향 역시 이를 기준으로 설정되었음을 의미하였다. 셋째는 노동자들의 정치적 의식이 단순한 정권투쟁이나 임금인상이라는 일차적 이익에 집착하지 않고 보다 확장된 권리회복과 향유를 위해서는 국가의 개입과 조정이 필요하다고 공감했다는 점이다. 다시 말해 국가의 사회복지를 위한 공공정책의 중요성이 노동자들의 기본권리를 위해 점점 증가되고 있다는 사실을 인식하였고 국가는 타도의 대상이 아닌 협력의 대상으로 전환되었다는 것을 보여준다. 넷째는 국가 역시 1992년에 정치권 전반에 불어닥친 마니빨리떼에 의해 국민적 신망이나 국제적 신인도 등에서 결격사유가 등장함으로써 국민의 대다수를 점하고 있는 노동자들과의 관계회복이 시급한 문제였고, 이를 가시적으로 포용할 수 있는 정책을 선택할 수밖에 없었다. 이러한 실례를 극명하게 보여준 것이 바로 1994년 베를루스꼬니 정부의 퇴진이었다. 마니빨리떼에 의해 몰락한 기민당과 사회당 정권을 대신하여 등장했던 베를루스꼬니가 국민적 합의, 즉 노동자들의 동의 없이 밀어붙인 연금개혁법이 국민적 저항에 부딪치고 결국 임기도 못 채우고 실각했던 역사적 교훈이었다.

이렇듯 CGIL의 노선전환은 이탈리아 노동계와 노동정책 전반에 커다란 파장을 몰고 왔고, 결국 이전에 코포라티즘을 포기했던 국가들의 우려를 비웃거나 하듯이 네오코포라티즘으로 부활하였다. 아직 그 성공여부에 대한 평가는 이르다. 이탈리아 노동운동 조직의 여러 불안정한 요인들이 존재하고 있고, 정부 역시 보다 강력한 정책적 지속성을 갖는데 치명적이라 할 수 있는 의원내각제를 유지하고 있는 점, 그리고 산업체계가 중소기업이 주가 되는 구조를 갖고 있고 사용자 역시 그 대부분이 중소기업적 구조 안에서 기업경영을 하고 있다는 사실 등은

현재 진행되고 있는 노사정 협의체에 대한 평가를 유보할 수밖에 없는 것이다. 그러나 한 가지 우려할만한 정치적 상황은 최근에 발생했다.

네오코포라티즘이라고 할 수 있는 이탈리아 노사정 협의체제가 어느 정도의 성공을 거둘 수 있었던 것은 앞서 이야기한 대로 노동계와 경제계 및 국가의 정치적 상황 변화에 기인한 바가 컸다. 그런데 비교적 우호적이던 상황들이 악화된 것은 2001년 다시 정권을 잡게 된 베를루스꼬니 우파연정 때문이었다. 유럽에서 불고 있는 우경화와 함께 미국의 입장을 가장 열렬히 옹호하고 있는 이들의 집권은 이전의 신노사정 협의체제의 근본적 변화를 수반할 수밖에 없는 내부적 요인으로 작용하고 있다.

집권 후 베를루스꼬니 정부가 노동정책에 칼을 댄 것은 이와 같은 우려가 근거가 있었음을 반증하고 있다. 전후 최악의 노동정책이라는 노동법 18조 개정 문제는 노동문제 이전에 이탈리아의 민주주의를 위협하는 시도였다. 베를루스꼬니는 이탈리아 노동시장의 경직성을 이유로 노동자 해고를 자유롭게 할 수 있다는 것을 주요 내용으로 하는 노동법 제 18조의 개정을 들고 나왔고, 이에 대한 국민투표를 실시했음에도 불구하고 현재까지 결론이 나지 않은 채 담보상태에 머물러 있다. 이와 같은 상황에서 이탈리아의 네오코포라티즘을 평가하기란 쉽지 않다. 그렇지만 현재적 상황악화를 1991년 CGIL의 노선전환에서 구하는 것 역시 어불성설일 것이다. 중요한 것은 그러한 전환이 가졌던 정치적이고 노동운동사적 의미이다. 이는 우리의 현실과 비추어 보면 더욱 중요성을 가질 수 있다고 생각한다.

비록 역사적 배경이나 정치적 사건 등에서 많은 차이가 있겠지만, 현재의 한국 상황은 이탈리아 노동운동의 노선이 전환되었던 시기의 그

것과 유사한 점이 있다. 한국이 현재 새로운 국가경쟁력이 필요한 때임은 누구나 인정하고 있다. 그러나 여전히 기업과 국가 그리고 노동자들은 바뀌지 않고 있다. 대기업 중심의 노동자 조직의 한계를 잘 극복하지 못하고 있는 노동조직들, 말과 행동이 일치하지 않는 노동자 개개인들, 여전히 바뀌지 않는 사용자들의 노동관과 기업구조, 노동자들을 진압의 대상이나 사회불안의 암적 존재로 보는 국가 등등, 아마 이것이 오늘의 우리가 갖는 현실적 모습들일 것이다. 우리 안의 모습들을 좀 더 객관적으로 보기 위해서는 외부의 사건들과 대상들을 통해 투영해 보아야 할 때라고 보여진다. 직접 느낄 수는 없겠지만, 간접적으로 또 객관적으로 접근할 수 있을만한 모범들을 찾아야 할 것이다. 1991년의 CGIL 노선전환이 갖는 함의는 바로 이 점이 아닌가 한다.

참고문헌

- AA.VV. Il corporativismo, Il neocorporativismo, Critica al patto sociale, ecc., 『Il Quadro Sindacale』, 제 5호, 로마, 1999년.
- A. Accornero, La parabola del sindacato(노조의 추이), Bologna, 1992.
- Baccaro, Il corporativismo in Italia, 『Rassegna sindacale』, 2호, 2002 4-6월 호.
- La teoria del corporativismo rivistata, Democrazia come strumento di coordinamento, 『Rassegna sindacale』, 2호, 2002 4-6월 호.
- Il corporativismo “democratico” in Italia, Annotazioni conclusive, 『Rassegna sindacale』, 2호, 2002 4-6월 호.
- A. Bagnasco, L'Italia in tempi di cambiamento politico(정치적 변환기의 이탈리아), Bologna, 1996.
- F. Banca e I. Visco, L'economia italiana nella prospettiva europea: terziario protettivo e dinamica dei redditi nominali(유럽적 전망에서 본 이탈리아 경제, 방어적인 제 3차 산업과 고정소득의 변동관계), Bologna, 1993.
- G. P. Cella(a cura di), Lavoro, solidarietà, conflitti. Studi sulla storia delle politiche e delle relazioni di lavoro(노동, 연대, 갈등. 정치와 노동관계에 대한 연구), Roma, 1983.
- CESOS, Rapporto 1987/88, Roma, p.
- CGIL, Lo Statuto della CGIL(XII Congresso nazionale della CGIL), Sede della GGIL Piemonte, Torino, Centro d'Archivio, 1992.
- Dragonetti Silvana, 1883년 93호 법률로부터 1998년 개혁에 이르기까지 공공부문이 어떻게 바뀌었는가?Come cambia il settore pubblico: dalla legge n. 93 del 1983 fino alla riforma del 1998, 『Quaderni di rassegna sindacale』, 2002년 가을호, Roma.
- R. Edwards, P. Garonna e E. Pisani(a cura di), Il sindacalismo oltre

la crisi(노조주의 위기를 넘어), Milano, 1988.

EIRR 214, Nov., 1991.

V. Foa, Ma le cose possono cambiare. Qualche considerazione conclusiva(그런데 무엇이 바뀔 수 있을까? 몇몇 결론들), in A.

Lettieri(a cura di), Ripensare il sindacato(노조 다시 생각하기), Milano.

Ginsborg Paul, L'Italia del tempo presente, Einaudi, Torino, 1998.

Gorresio Vittorio, 세기의 노동자들I bracci secolari, Guanda, Parma, 1951.

ISTAT, 94년연감Rapporto annuo '94, ISTAT, Roma, 1994.

Musso stefano, 이탈리아 노조운동II sindacalismo italiano, Milano, Fenice, 2000.

Pizzorno Alessadro, 이탈리아 정치체계에서의 노조들I sindacati nel sistema politico italiano, nel 『이탈리아 정치체계 Sistema politico italiano』, Paolo Farneti 편집, Bologna, Il Mulino, 1973.

Salvadori Massimo, 좋은 정부의 신화II mito del buongoverno, Einaudi, Torino, 1968.

김종법, 이탈리아 노동운동의 역사, 『노동사회』, 2003년 1/2/3/4-5/6/7/8/9/11/12월 호 및 2004년 1월 호, 노동사회연구소, 서울., 이탈리아 68운동의 사회적 의미 비교, 『한국의 시민사회와 정치』, 한국정치연구회 제1회 비판정치학대회, 2003년 11월., 이탈리아 마니폴리페의 경과와 정치적 의미, 이론과 실천, 1월호, 2004년., 이탈리아 공무원노조의 약사와 현황, 『한국 공무원노동조합운동, 무엇을 할 것인가?』, 공무원노조 관련 학술대회, 한국노총중앙연구원, 2003년 10월.

정병기, 이탈리아 노동운동사, 현장에서 미래를, 서울, 2000.

- 인터넷 사이트 참조

<http://www.cgil.it> , <http://www.cisl.it> , <http://www.uil.it> ,
<http://www.cobas.it> , <http://www.confindustria.it> ,
<http://www.aranagenzia.it> , <http://www.rassegna.it> 등등

■ 최근 이탈리아 노조운동의 변화와 전망

정 승 국 (노총 중앙연구원 연구위원)

I. 머리말

2001년 5월 ‘전진 이탈리아(Forza Italia)’당의 베를루스코니(Silvio Berlusconi) 정부가 들어선 이후 이탈리아 노사관계는 급격한 변동을 경험하고 있다. 1990년대의 이탈리아 노사관계를 특징지었던 안정된 코포라티즘이 기능하기 어렵게 되고 있으며 코포라티즘의 작동에 필수적인 노사정 간의 협력과 노조 상급단체들간의 긴밀한 협조적 관계 역시 심각하게 흔들리고 있다. 2002년 4월 16일에는 새 정부의 노동시장개혁 정책에 항의하는 총파업이 Cgil(이탈리아 노조총동맹), Cisl(이탈리아 노동자조합동맹), Uil(이탈리아노동연합)에 의해 조직되어 약 1,600만명의 노동자가 참가한 가운데 8시간 동안 벌어지기도 했다.

4·16 총파업으로 불리는 이 총파업 이외에도 정부의 노동시장정책에 항의하는 파업이 빈발하고 있으며,²⁹⁾ 외견상으로는 1950년대와 1960년대의 이탈리아 노사관계를 특징지어왔던 ‘갈등적 다원주의’와 ‘정치적 이데올로기에 따른 조직간의 균열’이라는 특징이 되살아나는 듯 한 인상을 주고 있다. 그 결과 1990년대의 이탈리아 노사관계를 수식해왔던 여러 수사들, 예컨대 ‘이탈리아 수수께끼’(Italian

29) 이 글의 <그림 1>과 <표 1>을 참조할 것.

enigma)³⁰⁾가 더 이상 최근의 상황을 설명하는 데 부적합하게 되었다.

이 글은 이러한 상황을 배경으로 하여 최근 이탈리아 노사관계의 변동과 그 배경을 분석하는 데 목적을 두고 있다. 이 글의 순서는 다음과 같다. 2장에서는 국가와 노동간의 관계가 이탈리아에서 어떻게 발전되어 왔는지를 개관하고 3장에서는 2001년 5월 전진 이탈리아당이 집권한 이후 본격적으로 전개되고 있는 노동시장개혁을 둘러싼 사회적 갈등을 살펴본다. 4장에서는 노조운동의 분열과 대립을 다루고 있다. 5장에서는 이 글의 결론을 내리기로 한다.

30) '이탈리아 수수께끼'란 유럽의 여러 나라 가운데 파업 발생률이 가장 높은 나라였으며, 빈발하는 테러, 만연한 정실주의와 부패, 남북간의 경제적·정치적 이종구조로 인해 '유럽의 방글라데시'로 불리어졌던 이전의 이탈리아와 구별하기 위해 노사관계 연구자들이 90년대 이탈리아의 성격을 탐구하며 만들어낸 용어이다.

II. 이탈리아 코포라티즘의 발전과 위기³¹⁾

정승국(1998)에 따르면 이탈리아의 국가-노동관계 유형은 시기별로 각각 상이한 성격을 띠어 왔다. 이탈리아 노사관계의 기본적인 틀이 형성된 1950년대와 1960년대는 노동배제의 시기로, 1960년대와 1970년대 초반은 갈등-교섭의 시기로 특징지을 수 있다. 1970년대 중반 이후에 비로소 코포라티즘적 측면이 발전하며 경제정책을 형성·실행하는 과정에서 노조와 국가 사이의 협력이 크게 증가한다. 그러나 1980년대 후반까지 지속된 이러한 발전은 내부에 존재하는 취약성 때문에 불안정하게 유지되었다. 이탈리아에서 비교적 안정된 형태로 코포라티즘이 발전하는 것은 90년대 이후의 일이다. 90년대 초반 이후 여러 차례에 걸쳐 이루어진 사회적 합의를 통해 이탈리아에서 코포라티즘이 본격적으로 전개되었다. 그러나 이 노·사·정의 밀월관계는 2001년 5월 중도-우파 정부인 베를루스코니 정부가 들어서면서 다시 흔들리기 시작한다. 코포라티즘을 뒷받침했던 노조간의 협력적 관계도 흔들리기 시작했다. 그러면 각각의 시기에 국가와 노동의 관계가 어떻게 형성되고 발전되어 왔는지를 검토해 보기로 하자.

<표 1> 이탈리아의 국가-노동 관계유형

시 기	50년대 ~ 60년대 중반	60년대 후반 ~ 70년대 초반	70년대 중반 ~ 80년대 후반	90년대 초반 ~ 2001년	2001 ~ 현재
국가-노동 관계 유형	노동배제	갈등-교섭	불안정한 코포라티즘	안정된 코포라티즘	불안정한 코포라티즘

31) 이 장은 정승국(1998)을 크게 수정한 것이다.

1. 노동배제의 시기

먼저 50년대와 60년대 노동배제의 시기에서부터 시작하여 국가와 노동의 관계를 분석해 보기로 하자. 이탈리아 노동운동은 20년 동안의 파시즘 시기와 2차대전을 거치면서 이후 고도로 집중화되고 정치화되고 통일된 조직(Cgil)으로서 출현했다. 노조운동은 다양한 반파시즘 저항세력의 광범한 연합으로 구성되어 있었으며 정당에 의해 육성되었다. 노동조합의 조직구조는 중앙과 지방 등 모든 수준에서 로마의 중앙본부에 의해 창출되었다. Cgil의 초기 지도자들은 정당으로부터 직접 충원되었으며 노조운동의 경험을 갖고 있지 못했다. 그러나 냉전이 시작됨에 따라 Cgil은 해체되게 되었다. 카톨릭 계열의 노조세력은 Cgil로부터 떨어져 나와 Cisl을 조직하였으며 공화파와 사회민주주의 계열의 노조지도부는 Uil을 설립하였다. 50년대는 여당인 기독교민주당의 보수파가 지배했던 시기로서 헌법이 보장한 노사관계 개혁은 실행되지 않고 있었다. 노동자는 공식적인 보호를 받지 못했으며 정부가 이전 법률체계의 청산을 의미하는 헌법재판소의 설립을 50년대말까지 미루었기 때문에, 기존의 노동법은 모두 파시스트 체제하에서 물려받은 것이었다.

기업은 이러한 상황을 적극적으로 이용하여 공장에서 노조활동가들을 추방하였다. 높은 실업률, 노조총연합들 사이의 분열, 작업장 차원의 노조조직 부재, 냉전적 상황 때문에 노동조합은 힘을 축적할 수 있는 수단을 갖고 있지 못했다. 기업은 저임금과 높은 노동공급을 이용하여 유연성에 기초한 경제발전전략을 선택하고 있었으며 지배집단은 노조의 요구에 반대하는 수단으로서 고용불안과 반노조 정책을 이용하고

있었다. 요컨대 50년대는 정치제도와 노동시장 양 측면에서 노동의 취약성 때문에 지배계급이 사회블록으로부터 노동을 지속적으로 배제하고 있었던 시기라고 할 수 있다.

그러나 60년대 초반 이후 조금씩 상황이 변하기 시작하는데, 그 주된 요인은 1959~62년의 경기호황으로 인한 완전고용 상황과 1956년의 법으로 인하여 노조가 사용자의 교섭 파트너로서 인정을 받게 된 사실, 파업에 참여하여 임금인상을 획득하려는 노동자들이 증가함으로써 정부가 노조의 동의를 획득하여야 할 필요성이 늘어난 것, 60년대 기독교 민주당의 연정 파트너가 자유당에서 사회당으로 바뀜으로써 노동운동과 사회의 관계를 재구조화하려는 시도가 정치권에서 추진된 것, 냉전의 분위기가 쇠퇴하고 있었던 사실 등을 들 수 있을 것이다.

1961년에 3자 회의가 고용정책을 비롯한 여러 경제정책을 다루기 위해 개최되었으며 1962년에는 3자 협의기구인 경제계획전국위원회(National Committee for Economic Planning)가 설치되었다. 그리고 1963~64년에 노조를 참여시켜 소득정책을 실시하고 사회개혁 정책을 발전시킨다는 계획이 추진된 바 있으나 임금인상요구의 자제에 반대한 Cgil과 Cisl의 거부로 인하여 실패로 돌아가고 말았다. 결국 이 시기에 이탈리아에서 코포라티즘적 실험은 단기간으로 그치는데 그 주 요인은 노동조합의 취약성 때문이라고 할 수 있다. 60년대 초반에 조금씩 증가한 노동조합의 전투성은 조직적·정치적 힘보다는 타이트한 노동시장에 기초한 것이었기 때문에, 산업평화를 회복하기 위해서는 디플레 정책만으로 충분했던 것이다.

2. 갈등-교섭의 시기

그러나 1968년에서 1969년에 걸쳐 폭발한, 기층노동자(rank and file) 주도의 전투적 파업인 ‘뜨거운 가을(hot autumn)’은 이탈리아에서 기존의 경제적, 정치적, 사회적 관계를 전복시키게 되었다. 작업장 차원에서 노동자를 동원할 수 있게 되었으며 새로운 노동자문화가 창출되었다. ‘평등주의’ 및 ‘생산의 결정과정에 대한 임금소득자의 참여’는 이 시기 변동과정의 주 슬로건이었다(Regalia et al, 1978; Lange et al, 1982). 파업률이 격증하고 공장내 노동자 서클이 폭증하였으며 새로운 파업형식이 시도되었다. 기존의 작업장조직인 내부위원회는 노동자 주도 및 노동자현장으로 인하여 붕괴되었다.³²⁾ 라인속도, 작업절차, 신기술의 도입, 해고는 노사의 지속적인 교섭주제가 되었다. Cgil, Cisl, Uil로 분열되어 있는 조직을 통일하라는 압력이 아래로부터, 그리고 조직 내부에서 거세게 제기되었으며 결국 1972년에 세 노조총연합(confederation)으로 구성된 통일연합조직(Federazione Unitaria)이 구성되었다. 이로써 이탈리아 노동운동은 더욱 통일적인 구조와 전략을 선택할 수 있게 되었다.³³⁾

32) 1970년에 제정된 노동자현장은 프랑스와 미국 노동법의 요소를 결합한 포괄적인 노동법이다. 와그너법처럼 두 부분으로 구성되어 있는데, 첫 부분은 시민으로서의 노동자의 자유를 보장하는 조항, 사상과 표현의 자유 보장, 고용안정의 보장, 감독자의 역할 제한 등으로 구성되어 있다. 둘째 부분은 노조에 대한 제도적 보장책 제공, 블랙 리스트 금지, 단결권, 작업장조직을 설립할 수 있는 노조의 권리 보장 등으로 구성되어 있다. 이 법에 의해 기존의 작업장 조직인 내부위원회는 공식적으로 해체되고 새로운 작업장조직인 RSA로 대체되었다.

33) 계급적 노동조합운동을 주 내용으로 하는 이 시기 노조운동 전략에 대한 상세한 설명과 평가에 대해서는 Heine(1986)와 Accornero(1986)을 참조할 것.

곧 중앙의 노조지도부는 뜨거운 가을과 함께 창출된 새로운 경제적·정치적·사회적 환경에 대응하기 위한 조직적·전략적 혁신을 필요로 하게 되었다. ‘개혁 전략(strategy of reforms)’의 이름 하에 추진된 새로운 전략의 기본 전제는 노조는 자신의 관심과 자신의 새로운 권력을 협소한 작업장의 목적을 추구하는 데 바쳐서는 안된다는 것이었다. 노동시장에서 노동조합이 추구하는 목적은 조합원의 이해를 벗어나서 지지자의 이해를 대변하는 광범한 사회정치적 목적에 체계적으로 연결되어야 하며 그러기 위해서는 노동조합이 시장의 영역에서 뿐 아니라 정치의 영역에서도 주도권을 잡아야 한다는 것이었다. 1968년부터 1975년 사이에 이탈리아 노동조합이 추진한 이 전략은 시장전략과 정치전략 혹은 단기적인 목표와 장기적인 목표를 서로 결합하고 통합하여 사회개혁의 동력으로 만든다는 것이었다. 공격적인 협약정책과 연결되어 있는 개혁정책이 이 시기 노동조합운동 전략의 특징이었다. 노조총연합의 목적은 개혁 전략을 통하여 이탈리아의 발전모델을 급진적으로 변혁하는 것이었다. 완전고용, 농업의 근대화화 재구조화, 누진세, 공공주택건설, 공공의료보험, 교육제도의 개혁, 방송 시스템의 개혁이 노조가 제출한 개혁의 주 내용이었다. 노조는 기층노동자의 전투성을 이용하여 선거나 정당의 매개메카니즘의 힘을 빌리지 않고 사회변동을 시도하고자 했던 것이다. 정당 및 통치체계의 조정능력에 대한 노조운동의 회의(懷疑) 때문에 노동조합은 정당의 매개 없이 정부와 직접 교섭하고자 했다. 그러나 연금제도의 개혁, 노동현장의 채택, 1975년의 스칼라모빌(*scala mobile*) 협약을 제외하고 개혁 전략의 성과는 기대한 만큼 진전되지 않았다. 무엇보다도 노조는 시장의 권력을 정치적 권력으로 전화시킬 수 있는, 혹은 사회적 갈등을 정치개혁으로 전화시킬 수 있는 힘을 갖고 있지 못했던 것이다.

3. 불안정한 코포라티즘

75~76년에 경험하게 된 고인플레이와 리라화 폭락을 주내용으로 하는 경제적 위기와 그것을 타개하기 위한 국민통합정부(national unity government)³⁴⁾가 출범하면서, 1976년에 협약정책을 정치개혁에 종속시키는 최초의 징후가 출현했다. 1976년의 전국적인 산별교섭을 준비하면서 노동조합의 통일연합조직은 고용문제의 해결을 위해 임금을 양보할 수 있다고 공개적으로 천명했다. 그리고 1977년도에 노조총연합은 사용자단체와 노동비용 협약을 체결하게 되었다. 이 협약에서 노동조합은 근속수당과 퇴직수당을 수정하고 일곱 개의 유급휴일을 삭제하는 데 동의했다. 그리고 야간근로를 유연하게 적용하고 더 많은 연장근로를 허용하고 공장 내에서 더 많은 노동의 유연성을 허용하기로 결정했다. 마침내 1978년 1월 통일연합조직은 로마 교외에 위치한 에우르(EUR)에서 기존의 노선을 획기적으로 수정하고 정부의 긴축정책을 수용하는 ‘에우르 노선’을 발표하게 되었다.³⁵⁾ 임금억제에 기초한 임금정책의 채택, 스칼라모빌의 수정, 노동시장의 유연성 수용, 근로시간의 단

34) 1976년의 6월 선거에서 이탈리아 공산당(PCI)은 33.4%의 지지율을 획득했으며 좌파정당 전체의 지지율은 46.7%에 이르렀다. 그 결과 현실적으로 PCI를 배제하고서는 통치하기가 거의 불가능하게 되었다. 이로써 PCI를 실질적으로 통치행위에 참여시키는 ‘역사적 타협의 실험’ 혹은 ‘국민통합의 국면’이 1976~1979년 사이에 이루어지게 되었다. 이 시기에 PCI는 DC(기독교민주당)에 대해 자신의 정치적 협조가 사회 평화 및 경제성장에 필수적이라는 사실을 보여주어야 했다. 70년대 중후반에 이루어진 노조운동의 온건노선과 양보교섭은 이러한 경제적·정치적 변동을 배경으로 한다.

35) EUR노선 및 그것이 노조운동에 미친 효과에 대한 자세한 분석을 위해서는 Lange & Vannicelli(1982), Golden(1988)을 참조할 것.

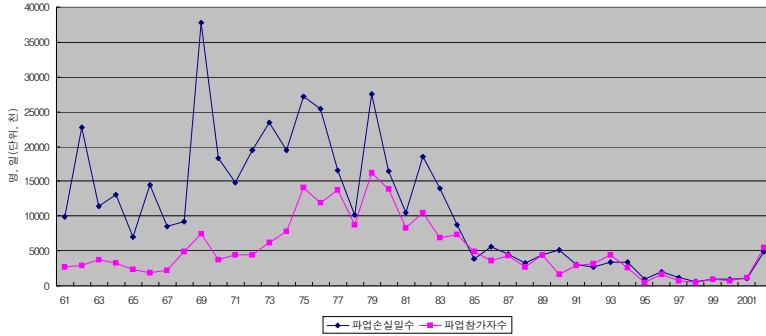
축 주장 철회, 평등주의 노선의 수정 등이 이 노선의 주 내용들이다.

이 노선을 선택함으로써 노동조합은 기존의 갈등-교섭전략으로부터 협력적인 태도로 전환하였다. 정부는 체계적으로 노조와 협의하였으며 산업구조조정, 청년실업, 연금, 기업에 대한 보조금 지급 등 중요한 법안의 결정과정에 노조를 참여시키게 되었다. 3자협의기구의 설립을 포함한 협조적 관계의 제도화 수준은 낮은 편이지만, 경제정책의 형성과 실행과정에서 노조와 국가 사이의 협조적 관계는 크게 증가하였다. 그 결과 1977~78년도에 노사갈등은 크게 줄어들었으며 임금비용은 축소되고 투자는 증가하였으며 인플레이션은 감소하였다(<그림 1> 참조).

1978년의 에우르 문서의 뒤를 이은 제2차 합의의 시도는 1983년의 3자 협약이었다.³⁶⁾ 이 협약의 주 목적은 스칼라모빌의 개정을 통한 노동비용의 감소였다. 스칼라모빌은 임금결정에서 중요한 비중을 차지하면서 높은 인플레이션의 주 요인이 되고 있었다. 1980년대 초반 스칼라모빌은 연임금인상의 60%를 차지했다. 1983년 협약의 몇몇 조항에 대한 노사간의 의견불일치로 인하여 그 다음 해 협약은 자동적으로 갱신되지 않았다. 결국 정부는 1984년의 임금물가연동에 대한 자신의 제안을 독자적으로 제출하게 되며 Cgil의 격렬한 반발에 직면하게 되었다. Cisl, Uil, Cgil내의 사회주의자들은 정부를 지지하고 공산당은 국민투표에 부칠 것을 주장했다. 국민투표 결과는 정부에 유리하게 나왔다. 이로써 노동통일은 분열되었으며 이탈리아에서 코포라티즘적 교섭에 필요한 기능적 등가구조는 크게 훼손되게 되었다.³⁷⁾

36) 1983년 사회적 합의에 대한 자세한 분석을 위해서는 Dal Co & Perulli(1986), Cella & Treu(1986), Golden(1988)을 참조할 것.

<그림 1> 이탈리아 파업손실일수와 참가자수



이후 80년대 추진된 합의의 노력은 대부분 실패로 귀결되었다. 정부는 대규모 재정적자에 직면하여 노조에 대해 보상을 제공하는 것이 어렵다는 것을 인식하게 되고 노동조합은 대표성의 위기를 경험하게 되면서 조직 내부의 분열에 취약하게 되었다. 1980년대 후반 노·사정 간의 거시적인 사회적 합의는 종식되었으며 그 대신 개별 기업 수준에서 ‘미시적 코포라티즘’의 관행이 광범하게 확산되었다(Regalia & Regini, 1995; Ferner & Hyman, 1992). 그러나 80년대 후반 공식적인 정치적 교섭이 중단되었다고 해서 노·사정 사이의 관계가 전적으로 사라진 것은 아니었다. 정부는 주요한 경제정책 조치들을 도입하기 전에 사회적 파트너들과 협의하는 관행을 지속하였으며 가끔 정부와 노동조합간에 이자 협약을 체결하기도 했다.

37) Regini(1988)에 따르면 이 시기 이탈리아에서 코프라티즘의 기능적 등가구조는 ①세 총연합 사이의 경쟁을 피하기 위해 ‘통일 협약’을 체결한다는 점. ②독립노조의 경쟁효과의 제한 ③노조정책에 대한 노동자의 충성을 강화하기 위해 계급이해의 이데올로기 사용 ④상급조직이 작업장조직의 자율성을 허용하지 않기 위해 분권화된 교섭에 직접 참여 등이었다.

4. 안정된 코포라티즘

다음에는 90년도의 사회적 합의의 경험을 분석해 보기로 하자. 90년도에 추진된 몇몇 코포라티즘적 실험들은 이탈리아의 전통적인 노사관계와 노동시장을 새롭게 구조(鑄造)한 의미를 갖고 있다.

이 가운데 이탈리아 코포라티즘의 발전과정에서 중요한 의미를 갖는 것은 1993년 6월 협약이다. 1993년 6월 3자 합의는 이탈리아 단체교섭의 구조를 새롭게 구조한 중요한 의미를 갖는 교섭이었다. 이 합의안에 따르면 산별협약에서 임금은 2년의 교섭기간, 나머지 문제는 4년의 교섭기간을 갖는다. 임금결정의 준거점은 구매력이며, 전반적인 경제적 추세와 노동시장 추세, 경쟁상황, 산업의 특수한 추세 등을 고려하여 전국소득정책 위원회에서 합의를 이룬다. 그리고 기업별/지역별 협약의 교섭기간은 4년이다. 교섭의 의제와 교섭절차는 산별협약에서 결정된다. 기업교섭은 산별협약의 임금관련 내용과 다른, 중복되지 않는 문제들을 취급하며, 생산성, 품질 등의 개선을 목적으로 공동으로 합의된 계획을 수행할 때 달성된 결과와 연결된다. 기업교섭은 강제적이지 않으며, 기업의 성과에 따라 다를 수 있다. 기업교섭의 체결권한은 작업장 조직이 갖는다.

1995년의 연금개혁 역시 주목받은 사회협약이었다. 1995년 1월에 들어선 디니(Lamberto Dini) 정부 때 노·사·정 사이에 연금개혁을 둘러싼 교섭이 시작되었으며 마침내 1995년 5월 9일 노동부와 노조가 협약을 체결했다. 사용자측은 협약의 내용이 충분치 않다는 이유로 협약 체결을 거부했다. 1996년 1월 1일부터 효력을 발휘하는 법안은 51개 조항으로 구성되어 있으며 그 주요 내용은 다음과 같다(EIRR 264).

첫째, 국가연금제도는 나머지 사회보장제도로부터 분리된다.

둘째, 국가연금제도는 통합되며 민간부문의 노동자와 공공부문의 노동자, 자영업자 모두에게 공통적으로 적용되는 단일 구조가 만들어진다.

셋째, 현행 연금제도의 소득연계적인(earnings-related) 기초는 점차적으로 연금액에 대한 개인의 보험료부담과 연계된 구조로 바뀐다.

넷째, 국가연금제도 이외 보충(supplementary) 연금기금이 가능하게 되었다.

다섯째, 남녀간의 퇴직연령 차이는 점진적으로 폐지된다. 그 동안 퇴직연령은 57세와 67세 사이에서 탄력적으로 적용된다.

여섯째, 근속 기준 연금제도와 사회적 연금은 점차적으로 폐지된다.

1996년도에 이루어진 노동시장 유연성에 관한 협약도 '규제를 통한 유연성의 추구'라는 노조의 전략이 적용된 대표적인 사례로서 파악하여야 할 것이다. 노동시장 유연성을 그 내용으로 하는 1996년 9월의 3자 고용협약이 노·사·정 사이에 체결되어, 1997년 6월 법제화되었다(EIRR 284). 이 협약은 노동부장관인 트레우(Treu)의 이름을 따서 트레우 패키지로 불리어지고 있으며 이 협약이 담고 있는 논쟁적 성격 때문에 의회를 통과하는 데 9개월이 걸렸다. 이 협약의 가장 큰 목적은 전국적으로는 12.3%에 이르며 남부지역에서는 20%에 이르는 실업문제에 대응하는 것이었다. 이 협약은 거시경제정책, 노동시장정책, 고용정책을 포괄하고 있으며 구체적인 목적은 고용창출과 노동시장개혁, 직업훈련과 교육개혁, 노동시장 유연성의 촉진, 실업이 심각한 지역(주로 남부)의 투자를 촉진하기 위한 지역계약('area contracts')의 도입 등이라고 할 수 있다. 총리실이 지역계약의 체결지역을 결정하며, 중앙정부와 지방정부, 노조와 사용자단체, 은행 및 기타 유관단체 사이에 협약

이 체결된다.

그러나 노동시장 유연성과 관련하여 가장 중요한 혁신은 파견근로(temporary work through agencies)를 합법화한 것이다. 파견근로의 도입이 노조의 지위를 위협할 것이라는 우려 때문에 Cgil이 강력하게 반대했음에도 불구하고 결국 파견근로는 어느 정도의 규제 조항을 첨가하여 도입되었다. 노동시장 개혁과 관련된 기타 사항들은 기간제고용(fixed term employment)과 단시간근로에 관한 조항들이다. 기간제고용의 협약이 협약종료일을 초과할 경우 사용자들은 최초 10일 동안에는 20%의 추가임금을 지불하여야 하고 30일까지 연장할 경우 40%의 추가임금을 지불하여야 한다. 30일을 초과할 경우 협약은 영구적인 것으로 간주된다.

또한 1998년 12월 22일에는 이탈리아 정부와 32개 사용자단체, 노동조합조직 사이에 ‘발전과 고용을 위한 사회협약’이 체결되었다. 이 협약에서 고용을 창출하기 위해 제출된 조치들은 다음과 같다.

첫째, 1999년 예산법 하에서 공공투자를 재개한다.

둘째, 조세감면을 통해 노동비용을 줄인다. 가족수당과 모성급여(maternity)를 위한 사회보장기여금은 더 이상 기업이 부담하지 않고 조세를 통해 부담한다. 연간 소득 1,500 리라와 3,000 리라 사이에 있는 노동자들에 대해서도 조세감면 조치가 취해졌다.

셋째, 의무적인 직업훈련이 18세까지 도입되었다. 의무 교육을 마친 후에 상급학교에 진학하지 않을 학생들은 도제계약을 맺거나 직업학교에서 자격증을 따야 한다. 도제 훈련프로그램은 확대되고 훈련과 노동사이의 연계관계가 강조되었다.

이상의 협약들을 통해서 이탈리아 노조 총연합들은 소득정책에서부

터 노동시장 유연성, 연금개혁에 이르기까지 이탈리아 정치 경제적 결정에 실질적으로 참여하여 영향력을 행사할 수 있었다.

그렇다면 이처럼 1990년대에 이탈리아에서 새로운 사회적 합의의 경험들이 성공한 이유는 어디에 있을까? 사회적 합의가 이탈리아 노사관계 행위자의 전략에서 다시 중요성을 획득한 첫째 이유는 유럽통합이 진행되고, 시장의 국제화와 국제경쟁이 한층 더 심화되는 상황에서 국가 경쟁력의 핵심 요인으로서 국가 영역의 중요성이 회복된 것과 연관되어 있다(Regini, 1997; Regini & Regalia, 1997). 국제경쟁의 심화는 코스트를 국가의 통제하에 두도록 요구하고 있으며 정부의 입장에서 국가의 재정적자를 억제하고 인플레이를 통제하는 것은 핵심 과제라고 할 수 있다. 그리고 유럽통합으로부터 제기되는 요구는 노사관계의 합의를 추구하지 않을 수 없도록 만들었다.³⁸⁾ 전통적인 복지급부의 제공자로서가 아니라 국가경쟁력의 핵심 요소로서 국가의 공공정책은 새로운 중요성을 획득했다. 노동유연성이 중요하지만, 노동자와의 협력을 유지하면서 코스트를 다운시키는 것 역시 경제의 효율성을 위해 필요한 요건이 되었다. 80년대에 확산된 미시사회적인 조정의 과정도 기업

38) 통화통합 참여국의 선정은 지난 1992년 발효된 마스트리히트 조약의 경제수렴 기준에 따라 이루어졌다. 마스트리히트 조약은 ①소비자물가는 가장 낮은 3개국의 평균보다 1.5% 이내. ②금리는 가장 낮은 3개국 금리의 플러스 2% 이내. ③재정적자는 GDP의 3% 이내 ④공공부채는 GDP 60% 이내. ⑤환율은 최근 2년간 ERM(환율조정 메카니즘)의 환율변동폭 준수 등 다섯 가지의 경제수렴기준을 제시한 후 이 기준을 달성하기 위한 수년간의 준비기간을 부여했다. 그러나 이탈리아는 우선 재정적자의 수치가 96년 기준으로 7%에 육박했다. 실업률은 12%를 넘고 정기금리는 9%를 상회하는 등 경제상황이 취약해 노조의 협조를 구하는 것은 정부의 필수적인 과제였다. 1998년 3월 25일 EU 집행위는 11개국을 1차 참가국으로 구성해 통화동맹을 1999년 1월 출범시킬 것을 제안하는 권고안을 채택, 발표하였으며, 이탈리아는 다른 나라의 예상을 뒤엎고 1차 참가국에 포함되었다. .

에 대해 어느 정도의 임금조정과 이득을 제공해 주지만 새로운 경제 환경은 더 많은 안정성과 더 많은 예측가능성을 요구하고 있다. 그 결과 소득정책, 복지국가의 기능, 고용창출 정책은 새로운 중요성을 획득하고 있는 것이다.

둘째, 이탈리아 정치구조의 특수한 조건과 연관이 되는 것인데, 90년대 초반 마니 풀리테(mani pulite: 깨끗한 손)를 통해 밝혀지기 시작한 부패 스캔들에 연루된 정부와 사용자의 정당성이 크게 훼손되었다는 사실을 들 수 있다. 구정치체제의 붕괴로 인하여 등장한 테크노크라트(technocratic) 정부는³⁹⁾ 재정적자의 위기와 1999년 1월에 출범하는 유럽통화연합(EMU)의 자격조건에 미달할 우려 등 국가 긴급사태에 직면하여 비교적 안정적인 세력인 노동조합의 협력을 구하지 않을 수 없었으며(EIRR 258, p. 24),⁴⁰⁾ 노조는 자신들에게 요구된 사회적 합의를 ‘공급’할 수 있었다(Baccaro, 2002).

셋째, 사회적 합의를 주도한 노동조합의 현실주의적인 인식을 들 수 있다. 특히 최대의 좌파노조인 Cgil은 1991년 10월, 계급투쟁을 강조하던

39) 마니 풀리테에 의해 촉발된 정치적 격변이 진행되는 과정에서 1992년 6월, 1993년 4월, 1995년 1월에 각각 내각수반에 취임한 아마토(Amato), 치암피(Ciampi), 디니(Dini)는 정통 정당인이 아니라 이탈리아 중앙은행 총재를 비롯한 테크노크라트들이므로 이들의 정부는 ‘테크노크라트’ 정부라고 지칭되고 있다. 내각의 주요 구성원도 테크노크라트들이었다. 90년대 초반 이후에 전개된 이탈리아 정치구조의 격변과정에 대한 설명과 분석을 위해서는 Bull & Rhodes(1997), Salvati(1995)를 볼 것.

40) 노조의 협력을 구하지 않고 정부가 일방적으로 구조개혁을 추진하려 했을 때 어떤 사태가 전개되었는가는 1994년 베를루스꼬니 정부의 경험이 단적으로 말해준다. 베를루스꼬니 정부는 노조와의 협의 없이 일방적으로 연금개혁을 추진하였으며 이것은 곧바로 노동조직의 총파업에 직면하게 되었다. 결국 정부 스스로 개혁안을 철회할 수밖에 없었으며 이것이 한 계기가 되어 베를루스꼬니 정부는 사퇴하지 않을 수 없게 되었다.

이전까지의 급진적인 노선과 전투적인 임금인상투쟁(wage militancy)을 폐기하고 온건(moderation), 현대화(modernization), 공동결정을 내용으로 하는 개혁주의적 강령을 채택하는 등 새로운 정체성을 확립한 바 있다(EIRR 214). Cgil 내부의 좌파 그룹('Essere sindacato')의 반대에도 불구하고 전체 대의원 투표를 통해 단행된 이 노선전환은 그 무렵 지체되고 있던, 노사관계 개혁에 관한 3자교섭을 촉진시키고 이후에 진행된 사회적 합의를 뒷받침하는 의의를 가지고 있다고 해야 할 것이다.

넷째, 조직적 민주주의의 추구를 들 수 있다. 포드주의 이후 노조운동의 전략과 계산에서 가장 중요하게 된 것은 노조조직 내부의 긴장의 문제이다. 한편으로는 반숙련노동자 중심의 평등주의적 임금정책의 결과로 인한 숙련노동자와 전문직, 공공부문 노동자의 이탈을 방어하는 것이 사회적 합의를 추진하는 과정에서 고려해야 할 핵심적 과제로 등장하게 되었다. 다른 한편으로는 직접적이고 관찰 가능한 이득보다 장기적이고 평가하기 힘든 이득을 제공할 때 필연적으로 등장하는 문제로써 상층지도부와 일반조합원 사이의 관계의 문제가 제기되고 있다(Regini, 1982). 이런 각도에서 이탈리아 사회적 합의의 경험을 평가한다면, 70년대 후반과 80년대 초반의 3자 협약은 노조의 상층 간부와 일반조합원 사이의 지나친 거리에 의해 만들어졌으므로 불안정했다. 그러나 1994~95년의 연금개혁 교섭은 새로운 작업장 대표체계를 동반한 사회적 합의였다. 노조는 일반조합원과 협의하는 절차를 거침으로써 정당성을 획득했다. 1994년과 1995년에 노동자의 직접투표를 통해 탄생한 광범한 작업장대표들은 일반조합원의 목소리를 위로 전달하고 상층조직의 의사를 아래로 전달하는 매개적 역할을 수행함으로써 1995년도 연금개혁을 성공시키는 지주(支柱)로서의 역할을 담당했던

것이다. 결국 대표성의 위기는 대표성에 대한 법적 독점을 통해서가 아니라 노조내부에 일반조합원 목소리를 대변할 메카니즘을 창출함으로써 통제되고 배출된다는 것을 알 수 있다(Regini & Regalia, 1997, Baccaro, 2002).

III. 정치적 지형의 변화와 노동시장의 개혁

최근 이탈리아 노사관계의 변동을 초래한 가장 직접적인 원인은 베를루스코니가 이끄는 중도-우파 연합(전진 이탈리아, 국민동맹, 북부동맹, 기독교민주주의센터-기독교민주주의연합)인 ‘자유의 집(Casa delle Liberta)’의 집권이다. 2001년 5월 13일의 총선 결과 베를루스코니의 전진 이탈리아당을 축으로 한 중도-우파 연합정권은 하원 630석 가운데 366석, 상원 315석 가운데 177석이라는 안정적인 의석을 확보함으로써 노사관계를 둘러싸고 있는 정치적 지형의 상당한 수정을 예고하고 있었다.⁴¹⁾ 이미 이들은 선거 캠페인 도중에 제시한 정책을 통해 자신들이 집권할 경우 노동시장 정책 및 연금제도를 크게 바꾸어나갈 것을 공언하고 있었다.

‘자유의 집’의 집권 이후 기존 노사관계가 순탄치 않으리라는 것은 중도-우파 정권의 탄생에 대한 노사의 반응을 통해서도 예측할 수 있는 것이었다. 사용자단체인 콘핀두스트리아(Confindustria)는 향후 예상되는 5년 동안의 정치적 안정을 환영하고 기업에 대해서는 대규모의 조세경감을 추진할 것과 조세경감으로 인해 생길 재정문제에 대해서는 사회보장의 축소를 통해 대처할 것을 요구했다. 이에 대해 베를루스코니는 자신은 콘핀두스트리아의 제안에 전적으로 동의하며 대중적으로 인기 없는 정책이라도 기꺼이 선택할 준비가 되어 있다고 화답했다. 이에 대해 Cisl과 Uil은 사회적 합의가 중요하다는 소극적인 반응을 내보였

41) 특히 중도-좌파 연합인 올리브 동맹을 구성하는 최대 정당인 좌파민주당(DC)은 하원비례선거에서 16.6%를 획득함으로써 전진이탈리아당이 획득한 29.5%의 절반을 조금 웃도는 정도에 불과했다(정병기, 2002; Bellucci and Bull, 2004).

지만 Cgil 의장인 꼬페라티(Sergio Cofferati)는 끈끈두스트리아의 제안을 정부가 채택할 경우 심각한 사회적 갈등이 초래되리라고 경고했다(EIRO, IT0106188).

총선결과가 나온 직후 벌어진 사회적 당사자들 사이의 긴장과 갈등은 얼마가지 않아 곧 현실화되기 시작했다. 2001년 7월 16일 중도-우파 정부는 신정부 경제정책의 상세한 내용을 담은 문서인 ‘경제와 재정에 관한 계획’(Documento di programmazione economica e finanziaria)을 발표했는데, 신자유주의적 경제이론과 공급 정책을 담은 이 계획의 핵심 내용은 재정적 부담의 축소와 기업에 대한 인센티브, 노동시장의 유연성이었다. 이들 가운데 정부와 사회적 당사자들 사이에 특히 논쟁의 대상이 되었던 것은 노동시장의 유연성이었다. 논쟁은 “정당한 사유 없이 노동자는 해고되어서는 안된다”고 명시한 노동자헌장 18조가 개정되어야 한다고 발언한 산업부장관 마르짜노(Antonio Marzano)의 제안에 의해 더욱 촉발되었다. 이어서 이탈리아 중앙은행 총재인 파찌오(Antonio Fazio)는 노동자해고의 유연성(work-exit flexibility)을 증가시킬 필요가 있다고 발언했으며, 이에 대해 끈끈두스트리아도 동의하고 나섰다. 노동자헌장의 수정을 제안하고 나선 이들 정부와 사용자측의 발언에 대해 세 노총은 이들의 입장을 격렬하게 비판하는 공통된 반응을 내보였다. 특히 Cgil 의장인 꼬페라티는 레뿌블리카(Repubblica)지와 가진 인터뷰에서 정부의 경제정책에 비추어 2001년 가을에는 갈등이 예측된다고 말했다. “공격적이고, 사회적 결속에 무감각한 정부로 인하여 관계의 파탄이 임박했다”고 그는 공언했다(EIRO, IT0109302).

2001년 10월 3일에는 마로니(Roberto Maroni) 노동사회정책부 장관이 ‘노동시장에 관한 백서’를 발표했는데, 이 백서에는 향후 5년 동안

신 정부가 수행하고자 하는 입법조치와 기타 조치가 담겨져 있었다. 노동시장에 대한 분석과 몇 가지 제안으로 구성된 이 백서에서 가장 문제가 된 것은 역시 노동자헌장 18조의 수정을 통해 노동의 유연성을 높이고자 하는 정부의 의도였다. 1970년 5월 20일 법률 제300호, 이른바 노동자헌장 18조는 일정 규모의 기업에 관하여, 부당하게 해고된 노동자(즉, 정당한 사유 혹은 정당한 이유 없이 해고된 자)의 원직복귀를 의무화함과 동시에 해고된 날로부터 원직복귀한 날까지 사실상의 총보수에 해당하는 액수의 금전을 손해배상으로서 당해 노동자에게 지불하여야 한다고 정하고 있었다.

또 하나 이 백서에서 주목받은 사실은 정부의 경제사회정책을 실행하는 방법을 ‘사회적 합의에서 사회적 대화’(from concertation to social dialogue)로 규정하고 있다는 사실이었다. 사회적 합의란 이전의 중도-좌파 정부가 취했던 접근으로서 사회적 당사자들과 정부 사이의 교섭을 의미해왔다. 이에 비해 사회적 대화란 정부가 교섭의 의무까지 부담하지 않고 경제사회정책에 관해 자율성을 갖고자 하는 것이다. 그럼으로써 경제사회 정책에 대한 노조의 영향력을 배제하여 노동시장의 규제완화라는 개혁조치를 자유롭게 도입하고자 한 것이다(Pulignano, 2003). 중도-우파 정부가 위와 같은 입장을 선택한 것은 무엇보다도 정치적인 이유 때문인 것으로 지적되고 있다(EIRO, IT0110104). 즉, 정부의 통치행위에 대해 노조가 비토권을 갖는 것을 원하지 않기 때문이라는 것이다.

노동시장에 관한 백서의 이행방법을 둘러싸고 정부와 사회적 당사자들은 바로 교섭에 들어가게 된다. 2001년 11월 26일 노동사회정책부장관인 마로니는 Cgil, Cisl, Uil과 회합을 갖고 위임입법(legge delega)

의 주요 내용을 제시했다. 이 내용 가운데에는 바로 문제의 노동자현장 18조의 수정 조항이 포함되어 있었다. 정부는 노동시장(노동자현장 18조의 수정, 직업소개기관의 개혁, 파견계약, 호출노동), 연금개혁, 조세 정책에 관해 의회의 관여 없이 법안을 기초하기로 결정한 것이다. 위임 입법으로 불리어지는 이 절차를 통해 정부는 의회가 설정한 가이드라인의 한계 내에서 법안을 준비하고 의회는 최종투표를 통해 해당 법안을 채택할 것인가의 여부를 판단하게 된다. 위임입법의 절차는 본래 긴급한 경우 시간을 절약하기 위해 사용되는 것이지만 정부는 야당에 의해 법안이 수정되는 것을 피하고 다수를 차지하는 의회에서의 최종투표를 통해 위험부담 없이 법안을 통과시키기 위해 이 절차를 이용한 것이다. 이 모임에서 가장 문제가 되었던 것은 역시 노동자현장 18조의 수정으로서 정부의 안은 특정한 범주의 노동자들에 대해 4년의 실험기간 동안 정당한 사유 없이 해고된 노동자의 재고용 대신 금전적 보상을 제안한 것이었다.⁴²⁾ 특정한 범주의 노동자들이란 이전에 지하경제(clandestine economy)에 속해 있었다가 정상화 과정을 밟고 있는 기업의 노동자들, 기간제 계약으로 일하다가 시간의 정함이 없는 계약으로 고용된 노동자들, 15명 이하의 노동자들을 고용하고 있는 기업에서 신규채용한 노동자들이다. 이 회합의 자리에서 3대 노총은 18조의 수정에

42) 18조 수정안의 준칙은 다음과 같다.

- a) 차별적 해고, 결혼하는 여성노동자의 해고, 질병 혹은 출산을 이유로 하는 해고의 금지를 확인하다.
- b) 이번 잠정적 조치는 위임입법의 시행일로부터 4년간으로 한다. 취업에 미치는 영향력에 비추어 연장할 수 있다.
- c) 시행일로부터 2년 이내 채용된 노동자에 대한 적용제외, 기간제고용으로부터 기간의 정함이 없는 고용으로의 전환 등 정규조치, 소규모기업의 기업규모 확대지원책에는 객관적인 합리성이 있는 것을 인정한다.

대한 반대를 분명히 표시하였으며 위임입법에서 18조의 수정안을 제외해줄 것을 정부에 요청했다. 그리고 정부가 거부할 경우 노조는 교섭을 포기하고 총파업을 통해 항의할 것이라고 선언했다. 노동자현장 18조는 정당한 이유 내지 정당하다고 인정된 동기가 없는 해고에 있어서 복직의 원칙을 변경한 것으로서, 수정안이 실시될 경우 해고가 사실상 자유화될 것이라는 것이 노조가 이 제안에 반대한 주요 근거였다.

그러던 도중 이듬해인 2002년 3월 19일에는 노동법 학자이며 노사관계 전문가이고 정부의 자문위원으로서 정부의 ‘노동시장개혁에 관한 백서’를 초안한 비아지(Marco Biagi) 교수가 테러리스트인 ‘붉은 여단’에 의해 볼로냐에서 살해되는 사건이 발생한다. 이 사건 직후 3대 노총은 비아지 교수의 가족에게 애도를 표시하고 2002년 3월 20일 테러에 항의하는 2시간 동안의 총파업을 선언했다. 그리고 Cgil은 3월 23일 정부의 경제정책과 테러리즘에 반대하는 전후 최대의 집회를 로마에서 개최했다.⁴³⁾

이어서 3대 노총은 정부의 노동시장개혁 정책에 항의하는 8시간 동안의 총파업을 2002년 4월 16일 하기로 결정했다. 1982년 6월 25일 쾰른두스트리아가 스칼라모빌에 관한 협약을 취소하였을 때 총파업을 벌인 후 20년만에 재개된 총파업이었다. 우파 노조인 Ugl(Unione generale del lavoro)과 Cisl(Confederazione Italianna Sindacati Autonomi Lavoratori), Cobas도 파업에 동참하기로 결정했다. 노조측

43) 집회에 참석한 인원을 Cgil은 300만으로 추산했고, 경찰은 70만으로 계산했다. 이날 집회에서 Cgil 의장인 꼬페라티는 테러리즘과 정부의 경제정책, 반세계화 운동에 초점을 맞춘 연설을 했다. 한편 Cisl 의장인 페조타(Savino Pezzota)는 이날이 노조운동의 분열로 기록되는 슬픈 날이라고 표현했다(IT0204101NIT).

에 따르면 14.5백만에 이르는 피용자 가운데 13백만명의 노동자들이 파업에 참가하였으며 그 가운데 3백만명이 21개 도시를 행진했다. 파업 직후인 4월 22일 3대 노총의 의장들은 회동을 갖고 정부와의 교섭 재개 문제에 대해 논의했다. 이 자리에서 3대 노총은 정리해고와 구조조정의 효과를 완화시키는 ‘사회적 완충제도’(social shock absorbers)⁴⁴⁾를 수정하는 공동요구안을 제출하기로 결정했다. 그러나 정부는 교섭재개 요구에 대해 차갑게 응답했다. 베를루스코니 수상은 노동시장 개혁 프로그램을 계속 추진하겠다고 말했으며 노동사회정책부 장관인 마로니 역시 노조운동이 너무 많은 권력과 특권을 갖고 있기 때문에 입법조치를 통해 반드시 다운사이즈 되어야 한다고 말했다. 중도-우파의 국회의원들이 의회에 제출한 법안은 노동자와 퇴직자, 실업자를 지원하기 위해 조세의 도움을 받아 노조가 운영하는 paratoni에도 사기업처럼 손익계산서를 작성하게 하는 것, 체크 업 제도의 폐기 등이었다.

이러한 정부의 반응에 대해 노조운동에서 취한 전술은 두 가지였다.

44) 임금보장기금(wages guarantee fund: Cassa integrazione guadagni, Cig)이 대표적이다. 1941년도에 만들어진 CIG(임금보장기금)는 일시적인 시장 상황의 어려움으로 인하여 발생한, 단시간근로자와 일시해고자에 대해 소득을 지원해 주는 제도였다. 사용자는 노조와 협의하여 기금지원을 요청할 수 있으며 해당노동자는 12개월 동안 임금의 80%를 수령할 수 있었다. 이 기금은 3자협의기구인 INPS가 관리해 왔다. 그런데 기업의 구조조정을 지원하기 위해 특별 CIG가 1968년에 만들어졌다. 최대 2년 동안 지원한다는 규정에도 불구하고 실질적으로는 거의 무제한 동안 해당노동자에게 지원을 제공하는 이 기금을 관리하기 위해 새로운 3자협의기구가 설립되었다. 1980년대에 들어서게 되면 이 기금은 일시해고자를 지원하기 위해서라기보다 영구적으로 해고된 노동자들에 대해 보상해주는 제도로서 기능해오고 있다. 이 제도는 한편으로는 기업의 구조조정을 원활하게 해주는 쿠션으로서의 기능을 갖지만 다른 한편으로는 공공지출을 크게 늘리는 효과를 초래하고 있다. 결국 1991년에 CIG의 수혜기간을 2년으로 제한하는 개혁작업이 추진되었다.

첫째는 5월 24일의 지방자치단체 선거 전(前)에 노조와 정부와의 대화를 재개할 것을 촉구한 것이고 둘째는 대화의 공간을 만들기 위해 논쟁의 초점을 노동자현장 18조에서 ‘사회적 완충제도’로 이동할 것을 제안한 것이다. 노조는 현재의 사회적 완충제도가 포괄하는 노동자의 범위가 한정되어 있으므로 그 범위를 확대하고 실업급여의 자격기준을 완화할 것을 요구하였으며, 사회적 완충제도가 제공하는 소득지원을 적극적 노동시장정책과 연결시킬 것을 주장했다.

2001년 5월 31일 노조측의 제안을 받아들여 정부와 사회적 당사자들 사이에 교섭이 재개되었다. 이 교섭에서 정부가 노동자현장 제18조의 적용범위의 수정을 제안하였기 때문에, 교섭의 말미에 정부와 끈끈두 스트리아, Cisl, Uil은 협약서에 서명하였다. 그러나 Cgil은 거부했다. 협약서의 요점을 정리한다면 첫째, 사회 개혁 이슈에 관해 정부의 일방적인 행동을 금지한다 둘째, 인적자원의 개발, 사회적 포섭과 결속에 기초를 둔 경제성장의 추구 셋째, 나라의 발전목표를 규정하기 위한 방법으로 사회적 당사자들과의 합의의 재확인 넷째, 기업내 노동자 참가에 관한 사회적 당사자들 사이의 협약을 촉진 다섯째, 위임입법으로부터 18조를 삭제하고 그것을 다른 법안으로 이동한다 등이었다.

이렇게 하여 교섭의 재개는 노동운동 진영을 분열시키는 결과를 초래하게 되었다. Cisl과 Uil은 5월 31일 합의된 문서의 내용을 적극적으로 평가하였으나 Cgil은 정부의 제안이 철회된 것으로 이해하지 않았다. Cgil은 더 이상 노동시장 개혁에 관한 교섭에 참가하지 않기로 결정하였다.

848호 위임입법안은 3개의 주제 즉 지하경제 노동의 정규화, 기간제 계약의 전환, 소규모 기업의 기업규모확대를 정하였으나 제2차 848호 위임입법안에서는 기업규모 확대에 특히 중점을 두었다. 정부의 새로

은 제안에 따르면, 3년 동안 신규 노동자를 채용하여 종업원수가 15명을 초과한 기업에는 18조를 적용하지 않는다. 즉 새로운 규정대로 한다면, 지금까지 18조에 의해 보호되어 온 노동자는 이익을 침해받지 않는다. 새로운 규정의 목표는 중소기업의 기업규모 확대를 방해해온 노동시장의 경직성을 제거한 것이다.

6월 24일에 정부와 사회적 당사자들 사이에 노동시장의 개혁에 관한 교섭이 재개되었으나, Cgil은 이 교섭에 참여하지 않았다. 그 대신 Cgil은 정부가 제안한 노동자헌장 18조의 수정이 노동자 차별금지를 규정하고 있는 헌법에 위배된다고 주장하며 헌법재판소에 재소하겠다고 선언했다.⁴⁵⁾

이어서 2002년 7월에 정부와, Cgil을 제외한 사회적 당사자들 사이의 협약이 체결되었다. ‘이탈리아 협정’(Pact for Italy)으로 불리어지는 이 협정은 소득정책과 사회적 결속, 근로연계 복지, 남부의 투자와 고용 등에 관해 전국협약을 체결한 것이다.

Cgil을 제외한 39개 노사단체와 정부가 참여한 이탈리아 협정에 의해 드디어 해고에 관한 노동자헌장 18조를 수정하는 합의가 성립되었

45) 2002년 6월 25일에 개최된 Cisl의 중앙위원회(general council)는 총연맹에게 정부와의 교섭을 계속할 것을 위임하기로 결정했다. 그러나 중앙위원회는 몇 가지 조건을 달았으며 정부와의 교섭이 끝난 후 중앙위원회에서의 논의를 거쳐서 서명하도록 했다. 몇 가지 조건은 다음과 같다. ① 18조수정안은 반드시 실험적 성격을 띠어야 하며 기간의 정함이 없는 고용을 통해 종업원 수가 15명을 넘는 기업에 한해 실시된다. 3년의 실험기간이 끝난 후에는 사회적 당사자들 사이에 재교섭이 이루어져야 한다. ② 정부의 2003년도 ‘경제 및 재정 계획문서’ 속에는 반드시 실업급여의 추가 재원이 포함되어야 한다. ③ 노동시장 위임입법에 들어 있는 아웃소싱 절차의 간소화는 반드시 철회되어야 하며 현재의 제약은 유지되어야 한다. ④ 조세개혁의 출발점은 반드시 저소득 가족에 대한 조세감면이어야 한다. Uil도 Cisl의 입장에 동의했다.

다. 이 합의안에 따르면 수정은 시험적이기 때문에 3년간 한정하여 실시하도록 되어 있다. Cisl과 Uil은 최종적으로는 정부에 협조하여 위의 협정에 서명하였으나, Cgil은 노동자헌장 18조의 수정을 위임입법으로부터 제외하지 않는 한 노동시장 개혁에 관한 어떤 교섭에도 참가하지 않겠다고 협정에 불참했다.⁴⁶⁾

그리고 Cgil은 협약에 제시된 조치들에 항의하는 시위를 조직하고 2002년 10월 18일에 단독으로 총파업을 행하게 된다. 또한 2003년 3월 10일 Cgil은 의회에 512만명의 서명을 받아 4 개의 법안('voter initiative')를 제출하였다. 사회적 완충제도와 고용보호 제도의 개혁, 부당해고에 대한 보호의 강화, 해고분쟁의 중재를 신속하게 할 것, 비정형 노동자의 권리 확대가 그것들이다. 이들 법안은 정부가 의회에 제출한 노동시장개혁안에 대한 대안으로서 의도된 것이다. 물론 중도-우파가 의회에서 다수를 차지하고 있는 상황에서 Cgil이 제출한 4개의 법안으로 전환되기를 기대하는 것은 지극히 어려운 일이었다.

46) Cgil은 이탈리아 협정에 대해 다음과 같이 평가했다. 첫째 이탈리아 협정은 고용과 경제발전을 촉진할 수 없다. 둘째 협정의 텍스트는 청년, 불법근로, 물가와 관세의 인하, 발전정책, 산업플랜, 전략적 결정과 같은 이슈들을 포함하고 있지 않다. 그리고 이 협정은 그것에 서명하지 않은 모든 당사자들을 배제하는 네오 코포라티즘적 접근을 취하고 있으며 취약한 대표성에 기반하고 있다고 비판하고 있다. 더 나아가 Cgil은 협정의 승인 여부에 대해 노동자의 찬반투표를 거쳐야 한다고 지적하고 정부의 제안에 항의하여 노동자를 계속 동원하겠다고 10월 초에 총파업을 조직하겠다고 선언했다. 이에 대해 Cisl의 의장인 페조타(Savino Pezzota)는 사회적 합의의 재확인하는 등 노조의 많은 요구가 협정 속에 담겨져 있으며 협정을 노동자의 찬반투표에 붙일 필요는 없다고 말했다.

Uil 의장인 안젤레티(Luigi Angeletti)도 사회적 합의의 측면에서 이탈리아 협정이 갖는 중요성을 강조하고 처음에 정부는 사회적 합의 접근의 장점을 인정하려고 하지 않았다는 사실을 상기시켰다 (IT0207104FIT.DOC).

이렇게 하여 노조운동의 분열과 갈등은 더 이상 되돌릴 수 없게 진행되고 있는 것처럼 보인다. 이 점에 대해서는 장을 달리 하여 분석해보기로 하자.

IV. 노조운동의 대립, 분열, 경쟁

2001년 5월 베를로스코니 정부의 출현은 Cgil과 두 노총, 그 가운데서도 특히 Cisl 사이의 경쟁과 분열이 본격적으로 출현하게 되는 계기가 되었다. 그러나 사실은 중도-우파 정권이 탄생하기 전인 90년대 후반 이후 이미 예고된 것이다. 90년대 이후 내내 ‘행동의 통일’이라는 슬로건 하에서 협력을 아끼지 않았던 Cgil과 Cisl간의 분열의 징후가 출현하기 시작한 것은 타우로(Gioia Tauro) 지역협약을 둘러싼 갈등 이후부터였다(EIRO, IT9904339). 지역협약이란 1996년 9월의 ‘고용협약’에 의해 도입된 것인데, 심각한 산업 및 고용 위기의 타격을 받은 지역을 대상으로 하여 지자체와 사회적 당사자들이 지역 차원의 협약을 체결하는 것을 말한다. 이들 당사자들은 발전계획을 세우고 협정의 재원을 구하고, 정부는 조정과 관리 기능을 수행하며 기금을 제공한다. 일반적으로 지역협약에서 지역 차원의 발전을 촉진하기 위해 동원되는 수단들은 기간시설에 대한 투자, 지역 차원의 단체교섭을 통한 노동유연성의 도입, 관료적 절차의 단순화 등이다.

1999년 3월 30일 남부 이탈리아의 5개 지역을 대상으로 하여 지역협약이 체결되었다. 이 가운데 칼라브리아의 타우로 지역협약에 대해서는 격렬한 논쟁이 벌어졌다. 논쟁이 벌어진 주된 이유는 지역협약을 체결할 경우 임금유연성을 도입할 수밖에 없기 때문에 협약을 체결하기를 거부한 Cgil의 입장 때문이었다(EIRO, IT9904339).

이어서 Cgil과 Cisl 사이에 다시 유연성을 둘러싼 입장의 차이가 드러난 것은 1999년 7월 28일 밀라노 예비 고용협약의 체결 때였다. 예비

협약은 밀라노 시 당국, Cgil을 제외한 노조 총연맹, 사용자단체 등에 의해 체결된 것으로서 노동시장의 취약계층인 이주노동자, 장기실업자, 노동시장에서 퇴출된 중고령 노동자의 노동시장 진입을 촉진하기 위해 임금 및 고용 조치를 취하는 것이 그 목적이었다. 이 목적을 달성하기 위해 밀라노 시 위원회가 제안한 수단이 바로 임금유연성과 고용유연성이었다. Cisl과 Uil은 이 지역협약에 대해 적극적으로 평가하였으나 Cgil은 시 위원회의 제안을 비판하고 교섭으로부터 철수해 버렸던 것이다. Cgil은 시 위원회가 제안한 유연성이 노동유연성의 여지를 지나치게 확대할 수 있으며 그럼으로써 정규노동자가 기간제계약 노동자에 의해 대체되는 등 불완전 고용형식들을 촉진시키게 될 것이라는 이유를 들어 밀라노 고용협약에 반대했다(EIRO, IT9908251).

노동시장의 유연성을 둘러싼 두 노총의 갈등은 유연성에 대한 인식의 차이를 분명히 보여주고 있다. Cisl에 따르면 고용성장과 고용창출이 이탈리아에서, 그 가운데서도 특히 남부에서 가장 우선적인 과제이다. Cisl은 남부의 발전을 촉진하기 위한 수단을 두 가지로 정리하고 있다. 첫째는 높은 실업률을 보이고 있는 지역에 투자하는 기업에 대해서는 조세감면을 하는 것이고, 둘째는 노동시장의 유연성을 더 많이 도입하는 것이다. Cisl은 임금이 기업의 성과와 연동되는 임금유연성은 증가되어야 한다고 주장한다. 유연성은 노동시장으로부터 배제되어 있는 취약계층의 노동시장 진입을 도와주는 수단이며 더 많은 유연성의 도입은 노조와 단체교섭의 역할을 증가시키게 될 것이기 때문에, 유연성의 증가는 차별적인 규제완화의 과정으로 간주되어서는 안 된다는 것이 Cisl의 주장이었다.

이에 대해 Cgil은 유연성의 결핍 때문이 아니라 기업의 투자가 부족

하기 때문에 특정 지역의 실업률이 높다고 반박한다. 고용을 창출하지
만 노동자 보호를 축소하는 조치에 초점을 맞출 것이 아니라 발전의
질에 초점을 맞추어야 한다고 주장한다. 지나친 유연성의 도입은 사실
상 노동자의 권리를 축소시킨다는 것이다(EIRO, IT9909345).

유연성을 둘러싼 두 노총의 논쟁은 교섭구조에 대한 논쟁에도 영
향을 미치고 있다. Cgil과 Cisl은 모두 1993년 7월 협약에서 도입한 현재
의, 이층 구조(산별수준과 기업수준 혹은 지역수준)로 구성된 교섭 시
스템에 동의하고 있지만, Cisl은 지역 차원 교섭의 강화를 선호하고 있
는 것이다(EIRO, IT9909345).

연금 체계의 개혁 문제도 두 노총간의 이견이 표출되고 있는 영역이
다. 1995년 이루어진 디니(Dini) 정부의 개혁 이후 18년 이하의 기여기
간을 가진 노동자들에 대해서는 연금계산방법이 수정되었다. 퇴직 전
10년치 임금의 평균을 산정의 기준으로 하는 모델은 기여금을 산정의
기준으로 하는 모델로 대체되었다. Cgil은 기여 시스템을 모든 노동자
들에게로 확대하겠다는 방침을 발표했으며, 그렇게 하는 것이 사회적
형평을 유지하면서 연금비용을 억제하는 수단이라고 말했다. 그러나
기여 시스템을 모든 노동자에게 확대하는 것은 퇴직 직전의 노동자들
에게는 손실이라고 파악한 Cisl에게는 Cgil의 그러한 방침은 부정적인
것이였다.

경제 민주주의의 문제에서도 두 노총간의 정책이 차이가 있다. Cisl
은 근로자 주주와 자신들의 대표를 이사회에 참여시키는 참가 모델에 강
조를 두고 있지만, Cgil은 노조는 노동자의 이해와 고용주의 이해를 동시
에 대변할 수 없다고 보았다. 노동자의 찬반투표에 대해서도 두 노총은
상반된 입장을 보여주고 있다 Cgil은 적극적으로 노동자 찬반투표에 찬성

하고 있지만 Cisl은 반대의 입장을 가지고 있는 것이다(Baccaro, 2002).

유연성, 교섭체계, 경제민주주의 등을 둘러싼 갈등 이외 금속산업의 단체교섭 문제도 노동운동 진영의 분열을 부추기는 중요한 요인으로 기능하고 있다. 1969년의 ‘뜨거운 가을’ 이후 30여 년 동안 통일적인 행동을 통해 노동운동의 공동의 전선을 구축해온 세 노총 산하의 금속노조들 역시 90년대 후반 이후 입장을 차이를 선명하게 드러내고 있다.⁴⁷⁾

그 가운데 두드러진 갈등의 사례를 찾아본다면 우선 가전업체인 자누씨(Zanussi)에서의 호출노동(on-call jobs)의 도입을 둘러싼 입장 차이를 들 수 있다. 호출노동이란 단시간근로의 특수한 형식으로서 결국 노동자를 대체하거나, 생산이 지체되거나, 또는 집중적으로 생산을 해야 할 시기에 기업의 요청을 받아 근로를 하지만 그 시기가 지난 뒤에는 임금을 받지 않는 노동자들을 말한다. 이때 연간 500시간 이상의 근로시간은 보장된다. 호출노동을 도입하기로 한 협약은 Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uil-Uilm에 의해 교섭되고 자누씨 공장평의회(RSU)의 승인을 얻지만, 전체 노동자들의 동의를 얻는 데는 실패하고 만다. 결과가 이렇게 나오자 Fiom-Cgil은 협약에 반대하기로 결정하였으며 Fim-Cisl과 Uilm-Uil은 협약을 지원하기로 결정했다. 두 노조는 협약은 많은 청년들에게 단시간근로와 기간의 정함이 없는 계약, 훈련의 권리를 결합한 새로운 일자리 기회를 의미한다고 주장했다.

2001년 3월 남부 이탈리아의 피아트 카시노 공장에서도 신차 모델인 스틸로의 생산을 앞두고 신규 투자와 채용, 새로운 직업훈련 조치, 새로운 표준적인 제조시간 시스템, 그룹작업에 기초한 새로운 작업조직 도

47) 3개 금속노조는 1972년에 구성된 통일연합조직(Federazione Unitaria) 이후 통일 건물을 사용하고 있다.

입 등을 내용으로 하는 협약이 회사측과 Fim-Cisl, Uilm-Uil 사이에 체결되었다. Fiom-Cgil은 새로운 제조시간 시스템이 노동자의 작업부하를 증가시킨다는 이유로 이 협약안에 반대하였다.

금속노조간의 이러한 갈등은 1999년에 체결된 전국협약 갱신을 위한 요구안을 작성하는 과정에서 다시 불거져 나왔다. 이탈리아 단체교섭 시스템을 규정한 1993년 7월의 전국협약에 따르면 단체협약을 체결한 지 2년이 지난 후에 추진되는 산별 임금교섭은 임금을 생계비의 실질 상승률에 맞도록 조정하는 것을 목적으로 한다. 이때 합의되는 임금인상은 지난 2년간에 걸친 예측된 인플레이율과 실질 인플레이율 사이의 차이에다 향후 2년 동안의 예측 인플레이율을 더한 것이다.

Fim-Cisl과 Uilm-Uil은 이 접근에 동의하였으나 Fiom-Cgil은 지난 2년 동안 금속산업의 생산성 증가분이 포함되어야 한다고 주장했다. 그러나 세 노총 의장의 중재로 4.65%의 인상률이라는 단일안을 만들어낼 수 있었다. 4.65%는 2001~2년의 2년간 예상되는 2.9%의 인플레이율과 지난 2년간 즉 1999~2000년의 예측된 인플레이율과 실질 인플레이율 사이의 차이 1.1%, 금속산업의 호전된 경제상황을 반영하는 노동자 귀속분 0.6%를 모두 합한 것이다.

교섭이 진행되는 동안 노조와 사용자 단체인 Federmeccancia 사이에 견해 차이가 나타나기 시작하였으며 2001년 5월 18일 세 노조는 공동으로 파업을 조직했다. 그러나 6월 14일 교섭 당사자들이 회합을 가진 이후 교섭의 양상이 변하기 시작했다. 금속사용자 단체는 생산성 증가율을 반영하라는 노조측의 요구를 수용하지는 않았지만, 2001년 상반기에 나타난 차이를 근거로 해서 2001~2년의 예측 인플레이율과 실질 인플레이율 사이의 차이를 조금 더 반영하겠다는 제안을 해왔다. 이 제안

에 대해 Fim-Cisl과 Uilm-Uil은 교섭을 계속하겠다는 의사를 피력하였지만 Fiom-Cgil은 제안을 거부하고 다른 두 노조에 대해 금속산업 노동자의 승인을 거칠 것을 제안했다. 이에 대해 Fim-Cisl과 Uilm-Uil은 세 노조가 동의하는 교섭안이 나올 경우에만 노동자들의 승인이 의미있다고 주장했다. Fiom-Cgil은 7월 6일 일방적으로 전국적인 파업을 벌였다.

2001년 7월 3일 마침내 금속사용자 단체와 Cisl-Fil, Uil-Uilm 사이에 단체협약이 체결되었다. Fiom-Cgil은 협약에 서명하지 않았으며 임금상승이 인플레이션으로 인한 구매력 손실을 보전하기에는 불충분하다고 판단했다. 법적으로는 새 협약은 타당하며 금속산업의 모든 노동자들에게 적용되었다. Fiom-Cgil은 2001년 7월 6일 단독으로 파업을 벌였으며 이탈리아 전역에서 Cgil과 공동으로 시위를 조직했다.

2001년 11월 16일에도 Fiom-Cgil은 금속산업 단체협약을 노동자들의 찬반투표에 붙일 것을 요구하는 8시간 총파업을 벌였다. 이 파업은 2001년 7월 3일에 금속산업 사용자단체와 Fim-Cisl, Uilm-Uil이 체결한 금속산업 단체협약에 항의하는 의미를 가지고 있다. Fiom-Cgil 의장은 현재의 상황은 이탈리아 경총(Confindustria)과 중도-우파 정부가 노조의 교섭력을 축소하기 위해 이탈리아 노사관계 시스템 전체에 대해 가하고 있는 공세의 국면이며 금속산업의 단체협약이 체결된 것은 노조 민주주의의 결핍 때문이라고 설명했다. Fim-Cisl과 Uilm-Uil은 Fiom-Cgil의 입장은 노조의 관심사를 넘어선 것이며 정부에 대항하는 정치적 입장을 나타내고 있다고 말했다.

Fiom-Cgil과 다른 두 금속노조간의 입장 차이와 갈등은 2003년의 금속산업교섭에서도 재연되었다. 2003년 5월, 4개월 동안의 집중적인 교섭 끝에 2003~2006년 이탈리아 금속산업 단체협약의 갱신을 위한 잠정

합의안이 금속산업 사용자조직인 Federmeccanica와 Fim-Cisl과 Uilm-Uil에 의해 체결되었다. 그러나 Fiom-Cgil은 협약에 서명하지 않았으며 협약을 격렬하게 비난했다. 이 협약안에는 임금인상, 새로운 직무분류체계, 금속산업의 공동기구 설립, 계속훈련 등에 관한 사항이 담겨져 있다. 금속산업의 단체협약은 130만명의 노동자들을 포괄하는 가장 중요한 산별협약으로서 다른 산업 단체교섭을 주도하는 역할을 수행해왔다. 단체협약 갱신을 위한 교섭은 2003년 1월에 시작했다. 임금인상이 교섭의 이견이 노출된 쟁점 가운데 하나였는데, Fiom은 인플레이에다가 금속산업 생산성 증가분의 일부를 노동자에게 분배할 것을 요구하였으며 모든 노동자에게 정액 135 유로의 임금인상을 할 것을 주장했다. 이에 반해 Fim과 Uilm은 월 92 유로의 임금인상을 요구하였으며 기업별 단체교섭이 존재하지 않는 기업의 노동자들을 위해 250 유로의 추가적인 수당을 지급할 것을 요구했다. 교섭과정에서 Federmeccanica는 예측되는 인플레이율보다 더 높은 임금인상률을 수용하기를 거부했으나 예측된 인플레이율과 실제 인플레이율 사이의 차이에 해당하는 추가적인 임금인상률을 수용할 뜻을 내비쳤다. 결국 월 90 유로의 임금인상안에 Fim과 Uilm이 동의함으로써 교섭이 종결되었으며 Fiom은 협약안을 격렬히 비난하며 교섭에 서명하기를 거부했다. Fiom은 이후 계속해서 금속협약의 재교섭을 요구해왔으며 교섭의 재개를 촉구하는 독자적인 파업을 벌이기도 했다.

이처럼 Cgil과 다른 두 노총간의 갈등과 분열이 심화되고 있을 뿐 아니라, Cgil 내부에서도 현재의 국면에 대응하는 방법의 차이를 둘러싸고 의견이 대립이 나타나고 있다. 2003년 9월 Cgil의 개혁주의 그룹을 대표하는 600명 이상의 간부들이 Cgil 집행부에게 문서를 제출하였

으며 조직의 방향과 결정에 관한 논쟁을 요구했다. Cgil 경제사회연구소(Ires) 소장인 메갈레(Agostino Megale), 노총지원센터 소장인 아모레티(Aldo Ammoretti), 밀란 노동회의소(Chamber of Labour) 서기인 판제리(Antonio Panzeri) 등으로 대표되는 이들 그룹은 Cgil의 정치화로 인하여 초래된 Cisl 및 Uil과의 긴장된 관계를 해소할 것을 주문했다.

이 모임의 배경은 최근 Cgil의 몇 가지 결정에 대해 느끼는 Cgil 간부들의 정치적 불만 때문인 것으로 알려지고 있는데, 이들은 최근에 Cgil이 독자적으로 조직한 몇 차례의 파업들⁴⁸⁾, 금속산업의 새로운 단체협약을 둘러싼 교섭에 있어서 Fiom-Cgil이 별개로 제출한 협약안에 대한 Cgil의 지지, 18조 변경에 관한 국민투표 등에 대해 비판적인 입장을 가지고 있다. 그 결과 Cgil과 좌파 및 중도좌파 정당들 사이의 관계에서 위기가 초래되고, Cgil과 Cisl, Uil과의 사이의 행동통일이 파탄났다는 것이다.

개혁주의 그룹이 제출한 문서는 두 개의 측면에 초점을 맞추고 있다. 첫째는 정치로부터 노조활동의 독립성이고 둘째는 다른 두 노총과의 관계이다. 개혁주의자들이 Cgil 집행부를 겨냥하여 제기하는 주된 비판

48) 최근에 Cgil이 단독으로 조직한 총파업은 2003년 2월 21일의 파업이다. Cgil은 정부와 사용자측의 산업정책에 항의하여 단독으로 총파업을 벌였다. 금속산업과 아브루지 지역-전자산업과 정보통신산업의 문제로 인하여 심각한 타격을 받고 있는 지역-의 노동자들은 8시간 동안 공장 가동을 중단하였으며 기타 산업의 노동자들은 4시간 동안 파업을 벌였다. Cgil에 따르면 이탈리아의 산업은 쇠퇴하고 있으며 그 결과 고용에 심각한 문제가 생기고 있다는 것이다. 정부는 위기의 심각성을 축소하고 있으며 비효율적인 정책으로 문제를 악화시키고 있다는 것이다. 이에 대해 Cisl은 Cgil의 일방적인 파업을 비난하고 Cisl의 방법은 문제를 논의하고 규정해서 다른 노조와 함께 시위를 조직하는 것이라고 말하고 우리는 계속해서 이러한 접근으로 일관되게 행동할 것이라고 지적했다(EIRO, IT0303101NIT.DOC).

의 내용은 최근 2년 동안 총연맹이 수행한 ‘정치화된’ 역할에 관해서이다. 개혁주의자들에 따르면 베를루스코니 정부가 들어선 이후 Cgil은 사회투쟁을 통해 정부에 대항하는 정치적 동원을 주도할 수 있다는 믿음을 너무 쉽게 가졌으며 그 결과 노조의 역할을 왜곡시키고 노동자현장 18조에 대한 국민투표와 같은 실패한 시도를 했다는 것이다.

개혁주의자들은 Cgil이 정당으로부터 독립적이고 Cisl과 Uil과의 행동동일을 해나갈 수 있기를 기대하고 있다. 그러기 위해서는 Cgil의 독자적인 행동을 피해야 한다는 것이 이들의 주장이다. 이들의 판단으로는 사회적 합의와 사회적 대화가 총연맹 수준의 노조운동에서 가장 훌륭한 전략이다. 더 나아가 이들은 의사결정의 분권화를 통한 총연맹 내의 조직적 혁신과 Cgil 집행부 선발 기준의 수정 등을 요구하고 있다. 이들의 제안에 대해 Cgil 총서기인 에피파니는 Cgil의 지난 총회에서 합의된 정책 가이드라인을 재검토할 이유가 없다고 말했다(EIRO, IT0310103).

<표 2> 베를루스코니 집권 이후의 총파업

날 짜	파업조직 주체	파업이슈
2001. 7. 6	Fiom-Cgil	금속산업 단체교섭 체결에 항의
2001. 11. 16	Fiom-Cgil	금속산업 단체협약 노동자 찬반투표 촉구
2002. 4. 16	Cgil, Csil, Uil	정부의 노동시장정책 항의
2002. 10. 18	Cgil	정부의 경제정책 항의
2003. 2. 21	Cgil	정부와 사용자의 산업정책 항의
2003. 3. 21	Cgil, Csil, Uil	이라크 전쟁 항의
2003. 10. 24	Cgil, Csil, Uil	정부의 예산법과 연금시스템개혁 항의
2003. 11. 7	Fiom-Cgil	금속산업 단체협약 재교섭 촉구

V. 결론

2001년 5월 베를루스코니 정부가 탄생한 이후 벌어진 노사정간의 갈등은 이탈리아 코포라티즘의 취약한 기반을 다시 한번 확인해 주는 의미를 가지고 있다. 90년대 사회적 합의의 특징을 형성했던 노사정간의 협력과 노조 상급단체들간의 통일행동이 심각하게 흔들리고 있는 것이다. 새 정부의 노동시장 정책에 항의하는 총파업이 빈발하고 있으며 유연성을 비롯한 몇 가지 현안들에 대한 노총들간의 입장 차이로 인한 갈등 역시 심화되고 있는 것처럼 보인다. 최근에 전개되고 있는 이러한 상황은 이탈리아에서 정치적 교환이 기능하기 위한 조건에 대한 성찰을 다시 한번 더 요청하고 있다.

이러한 이탈리아의 최근 상황은 합의의 안정성이 행위자들의 복잡한 전략과 계산 사이의 상호작용에 의존한다는 사실을 다시 확인해 주고 있다. 특히 90년대 후반 들어 정부와 사용자측에 의해 본격적으로 추진되고 있는 노동시장의 유연성은 그것에 대한 노동운동진영의 대응을 통일적으로 전개하는 것을 어렵게 만듦으로써 세 노총의 행동통일에 결정적인 장애물을 만들고 있는 것처럼 보인다. 그리고 90년대 사회적 합의의 부활을 가능하게 했던 중요한 조건 중의 하나였던 기층노동자의 찬반투표 역시 최근 들어 실행되지 않고 있다. 자신의 봉토였지만 통일행동으로 인하여 공공부문내의 지지기반을 상실할까 두려워하는 Cisl 역시 노조간의 경쟁을 부추기는 요인으로 지적되고 있다(Baccaro, 2002). 정치적 노동운동에 대한 Cgil의 집착도 노조운동 간의 통일적인 행동을 어렵게 하는 요인으로 기능하고 있는 것처럼 생각된다. 세 노총

간의 통일행동의 위기는 노조운동을 둘러싸고 있는 정치적 지형의 상황을 노조운동에 불리하게 만들어 가고 있다.

이러한 상황에서 이탈리아 노조운동의 미래에 대해 정확하게 전망하는 것은 힘든 일일 것이다. 그러나 분명한 것은 이탈리아 노동운동이 점점 더 복잡하고 예측하기 힘든 상황 속으로 밀려들어가고 있다는 사실이다.

참고문헌

- 정병기, 「정치 변동과 정당 특성 분석을 통해 본 진진이탈리아(Forza Italia)의 성공요인과 전망, 『한국국제정치학회』 2002. 10. 11.
- 정승국, 「정치적 교환과 사회적 합의구조의 동태적 변화: 이탈리아의 국가와 노동」, 최영기·이장원 편저, 『구조조정기의 국가와 노동』, 나무와숲. 1998.
- 海外勞動時報, 2002년 7월호. No. 326. イタリア: 4.16ゼネスタの分析.
- Accornero, Aris, "Social Shange and Trade Union Movement in the 1970s," in Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini ed., Technological Change, Rationalization and Industrial Relations, Croom Helm(1986)
- Baccaro Lucio, Mimmo Carrieri, Crsare Damiano, "The Resurgence of the Italian Confederal Unions: Will it Last?", International Institute for Labour Studies, Discussion Paper, DP/144/2002.
- Bellucci Paolo and Martin Bull, "After the 'Honourable Defeat': The DS, Margherita and Ulivo, in Italian Politics. The Return of Berlusconi, 2004.
- Bull Martin and Martin Rhodes, "Between Crisis and Transition: Italian Politica in the 1990s," Western European Politics 1997, 20(1).
- Cella, Gian Primo and Tiziano Treu, "Collective and Political Bargaining," in edited by Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Economic Crisis, Trade Unions and the State, Croom Helm(1986).
- Dal Co Mario and Paolo Perulli, "The Trilateral Agreement of 1983: Social Pact or Political Truce?", edited by Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Economic Crisis, Trade Unions and the State, Croom Helm(1986)

- Ferner A., & R. Hyman, "Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism," Ferner A. & Hyman ed. *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell(1992).
- Golden Miriam, *Labor Divided. Austerity and Working-Class Politics in Contemporary Italy*, Cornell University Press(1988).
- Heine Hartwig, "Some Current Strategy Problems of the Italian Trade Unions," in Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini ed., *Technological Change, Rationalization and Industrial Relations*, Croom Helm(1986).
- Pulignano Valeria, "Union Struggle and the Crisis of Industrial Relations in Italy", *Capital and Class* 79. 2003년.
- Regalia I., M. Regini, E. Reyneri, "Labour Conflicts and Industrial Relations in Italy", in Colin Crouch & Alessandro Pizzorno ed., *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, Macmillian Press(1978).
- Regini, Marino, "Changing Relations between Labour and the State in Italy: Towards a Neo-Corporatist System?", in Gerhard Lehbruch & Philippe C. Schmitter, *Patterns of Corporatist Policy-making*, Sage(1982)
- Regini Mario, "The Conditions for Political Exchange: How Concertation Emerged and Collapsed in Italy and Great Britain", John H. Goldthorpe ed., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press Oxford(1988).
- Regini Marino, "Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, Vol 3 Num 3, 1997.
- Regini Mario and Ida Regalia, "Employers, Unions and the State: The Resurgence of Concertation in Italy?," *Western European Politics* 1997, 20(1): 210-30.

Salvati Michel, "The Crisis of Government in Italy", New Left
Review 213(Sept./Oct. 1995).
EIRR 214, Nov 1991.
EIRR 258, Jul 1995.
EIRR 264, Jan 1996.
EIRR 284, Aug 1997.
EIRO, IT9904339
EIRO, IT9908251
EIRO, IT9909345
EIRO, IT0106188
EIRO, IT0109302
EIRO, IT0110104
EIRO, IT0310103

부록 : CGIL 규약

2002년 제14회 전국 대의원회의 규약
중앙위원회로부터 승인 받은 규정 결의사항

이탈리아노동총동맹 규약의 전문은 2002년 2월 6일에서 9일까지 리미니(Rimini)에서 개최된 제14회 전국연합총회에서 승인된 것이다.
규정 결의사항들은 전국운영위원회의 승인을 거친 것이다.

제 1 장 조직의 원칙

제 1 조 - 정의

이탈리아노동총동맹(CGIL)은 여성과 남성의, 다인종주의의, 민주주의의, 통합의, 계획의 성격을 갖는 총노동조직이다. 이탈리아노동총동맹은 결사의 자유를 증진하고, 노동자와 다음과 같은 유형의 다른 형태 노동 관련인들-협동조합형태와 자영업 형태의 노동자, 유사 고용인들, 실업자들, 아직 직업을 가지 못한 이들이나 혹은 직업을 찾으려 하는 이들, 연금 생활자들, 노인들-의 자주적 단결 및 연대를 증진한다.

이탈리아노동총동맹 가입은 자발적이다. 가입으로 인해 (조합원으로서)권리에 대한 동등한 자격을 가지며, 민주주의 사회에서 부정되어서는 안될 목적과 원칙을 담은 사회 정의에 대한 인간 개개인과 시민적이고 경제·사회적 자유 및 정치적 자유에 대한 가치들을 담고 있는 현행 규약의 규정과 원칙들에 대한 준수는 말할 것도 없고, 아울러 인종별

그룹, 국적, 언어, 종교적 신앙, 성별, 종류, 문화와 정치적 성향, 직업적이고 사회적 그리고 이해의 다양성에 따른 절대적 존중 의무를 함께 갖는다.

이탈리아노동총동맹은 유럽노조동맹(CES)에 가입되어 있으며, 그에 따른 하부조직들 역시 부문별 노조 또는 연합에 가입되어 있다.

이외에도 이탈리아노동총동맹은 국제 CISL에 소속되어 있다.

이탈리아노동총동맹은 로마에 본부를 둔다.

제 2 조 - 기본원칙

이탈리아노동총동맹은 이탈리아 공화국 헌법에 규정된 사항들과 관련한 자체의 행동강령과 프로그램에 기초하며, 이의 완전한 실현을 보호한다.

이탈리아노동총동맹은 인간성 존중의 최고 선(善)인 민중들 간의 평화를 고려한다.

이탈리아노동총동맹은 전세계 모든 민중들이 안전하게 평화로운 상태에서 공존할 수 있으며, 인간성 존중과 자연을 엄격하게 보존하는데 힘을 쏟고, 자신들의 운명을 선택하고 자신들만의 정부형태를 결정하며 자신들의 자원으로부터 얻을 수 있는 장점들을 이끌어 낼 수 있도록 자유롭게 살아갈 수 있는 국제적 관계를 조성하기 위한 행동을 장려한다. 이는 산업화 된 선진국과 세계 남반구 국가(제3세계와 저개발국 의미) 사이의 평등한 관계로부터 인간 권리에 관한 새로운 경제적·생태적·문화적 질서를 창출하면서 세계의 다양한 분야에서 균형적 발전과 성장을 전개하고 적절한 교류라는 틀 안에서 이루어질 수 있도록 한다.

이탈리아노동총동맹은 전세계 국가들의 노동자와 그들의 대표적 노동조직들 사이의 활발한 연대를 고려한다. 이는 평화를 위해, 그리고 인간의, 시민의, 노조의 정치적·경제적·사회적 민주주의 권리들에 대한 확신을 위하여, 또한 국가의 독립과 모든 민중의 인종적·문화적 일체감을 절대적으로 보호하기 위한 절대적 요소이기 때문이다.

이탈리아노동총동맹은 이와 같은 방향에서 자유 노조들의 국제동맹 활동에 적극적으로 참여하는 것을 장려한다. 이는 동시에 전세계 모든 나라에서 대표적인 노동조직의 확립과 보호 및 진흥을 위해, 그리고 각 정부와 정치·경제·국제 재정 기구들과 관련하여 노조의 독립적이고 자율적인 역할 수행을 위해 진정한 국제노조동맹으로서 이탈리아노동총동맹의 역할과 위상을 확인하는데 기여하고자함이다.

이탈리아노동총동맹은 이 외에도 강력한 사회적 차원에서 연합적 통합주체인 유럽연합의 구축에 힘을 쏟는다. 이 목적을 위해 이탈리아노동총동맹은 유럽의 노조운동 방향과 관련한, 특히 Ces와 연관된 역할과 기능들을 채택함으로써 유럽노조운동의 통일 강화를 위하여 노력한다. 따라서 여러 국가들에서 적용되는 고유의 정책을 명확히 규정하는데 노력한다. 아울러 상위 국가적 노조 계약과 관련되고, 유럽의 사회적 입법 규정들에 대하여, 그리고 유럽통합과 관련하여 국가별 특별규정에 대한 부칙에 대한, 또한 종교적 통합과 여하한 인종주의 형태에 대한 거부에 대한 세부적 사항들의 적절한 행동강령들의 명확한 규정을 위해 활동한다.

이탈리아노동총동맹은 특권과 차별 없는 사회에서의 연대 가치를 확신한다. 이러한 사회에서는 노동에 대한, 건강에 대한, 사회적 보호에 대한 권리가 인정되고, 복지는 균등하게 실시되며, 문화는 모든 인간의

삶을 풍요롭게 한다. 동시에 이 사회는 그 사회에서 태어난 사람들과 이민자들이 자신의 삶과 노동에 대하여 결정하는데-이는 차이를 인정하면서 동등한 기회와 권리에 기초하여- 방해가 되는 경제적·정치적·사회적 장애들을 제거한다. 또한 이 사회에서는 계약을 통하여 여성과 남성간의 동등한 기회부여를 위한 정책을 진흥하고 성에 따른 차별금지 원칙에 대한 내부적 사회규정을 규격화한다.

이탈리아노동총동맹은 가장 적절한 절차와 형태 안에서 성적인 강요나 어긋남이 없이 적절하고 올바른 관계를 통한 모든 노동자들의 권리를 보호한다.

이탈리아노동총동맹은 계획을 제시하는 성격을 갖는 노동조합이며, 기저에 자리한 조직의 통일과 민주주의 원칙을 생각하는 민주적이고 통합적 조직이다.

이탈리아노동총동맹의 그와 같은 동일한 자율성-이탈리아노동총동맹 최상의 가치인-은 고용자들과 기구들 및 정당들과 비교하여 일차적으로 프로그램 계획능력에서, 그리고 내부적 생활 규정에 대한 민주적이고 통합적인 특징에서 그 기본적 원칙이 발견된다.

이탈리아노동총동맹은 어떠한 민주적 사회의 성장을 위해서 노조의 자유와 그로 인해 획득된 복수주의 원칙을 절대적으로 준수할 것이다. 이는, 원칙에 비추어, 노동자들이 부여한 대표성에 대한 위임 확인이라는 기본 원칙뿐만 아니라 노조활동에 대한 여하한의 독점을 거부하는 것이다. 따라서 이탈리아에서 노조의 연합주의(associazionismo)와 관련한 모든 구성요소들로부터, 합당한 수단을 통하여, 노조 동맹의 일반적 효력에 기초한 사법적-제도적 시스템 안에서 그 행위의 효과들이 발휘되는 노동자 전체의 동의에 대한 민주적이고 투명하며 항구적인 증명

(또는 확인)의 원칙이 공유되기 위하여 행동할 필요가 있는 것이다.

이탈리아노동총동맹은 노동자들의 통합과 노조의 민주주의- 그리고 이러한 입장에서 동맹의 통일도-, 전술적 목적과 가치, 노조의 계약권 강화의 결정 요소들 그리고 여러 권리들에 대한 진흥과 보호를 위해, 사회적 연대와 평등이라는 목적을 위해 그리고 노조의 계획과 프로그램에 대한 자율성의 보호를 위한 조건을 고려한다.

제 3 조 - 이탈리아노동총동맹 가입

이탈리아노동총동맹 가입은 지역별, 해당 노동장소, 혹은 Lega Spi의 대의원회 조직에 신청서를 통하거나, 위임장에 기명하거나 혹은 그에 해당하는 확인 가능한 법률적 행위를 통하여 발생된다. 조직의 보호를 위해 가입 신청서는 형사상 중형이 언도된 경우에는 형의 소멸 시까지 현행 규약 상(비밀/범죄 조직, 국가 전복 등의 목적을 가진 비밀결사체, 파시즘 적이거나 나치즘 적인 성격의 조직 등등)에 양립할 수 없는 목적으로 인해 회원 가입이나 활동이 거부된다.

예시된 이들 경우는 따라서 이탈리아노동총동맹과의 회원가입 관계가 중단되는 원인이 된다.

이탈리아노동총동맹 가입은 증명서 교부 및 노조회비의 납부 규정에 의해 확정된다. 그리고 가입은 정기적으로 연장되므로 아무 때나 가입이 철회될 수 있다.

제 4 조 - 조합원들의 권리

이탈리아노동총동맹과 산하 조직에 가입한 이들은 동등한 권리를 갖는다. 조합원들은 성에 따른 관계와 행동에서 인간의 존엄성을 보호하기 위해 여하한의 차별 없이 인간으로서 가치를 가지며 존중되고 인정되는 권리를 갖는다.

조합원들은 노조의 결정을 형성하는데 힘을 쏟고 자신의 생각을 표명하고 말·글·현재 사용되는 기타의 다른 수단으로써 비판할 권리를 갖는다. 이는 지도 기구들의 특정한 결정에 대한 법적 권한과 충분한 자율성을 인정하지만, 별도로 지도 그룹의 형성에 참고할 수 있는 소수와 다수의 집합적 입장을 표현하는-이는 이니셔티브의 화합을 통해서나 또는 조직의 정상 경로를 통하여 자유롭게 표현되기도 하는- 권리가기도 하다.

이탈리아노동총동맹의 모든 가입자들은 강령의 형성에 노력하고 조합원들이 관련된 노조의 모든 분쟁에 대한 결론에 분담할 권리를 갖는다. 이탈리아노동총동맹의 가입자들은, 개인적이건 집합적이건 간에, 경제적·사회적·직업적·도덕적인 자신들의 이해와 권리를 보호할 권리를 갖는다. 이를 위해 이탈리아노동총동맹 조직으로부터 제공되는 다양한 조직의 서비스들을 이용할 수 있다.

이탈리아노동총동맹은 조합원들이 조직의 총체적 활동에 참여하는 권리를 보장하기 위해 필요한 모든 수단들을 강구해야만 한다. 이는 다양한 수준에서 그리고 주도하는 여러 분야에서 노조활동에 관한 시효 적절하고 철저한 정보를 통해서 강구되어야 한다.

조합원들은 자신들의 행위와 행동에 대하여 책임을 묻는 행위에 대

한 철저한 정보를 제공받고, 2차 적으로 해당 보장위원회(Comissione di garanzia; 당기위원회와 같은 역할)의 결정에 반하여 상고할 수 있고, 자신들의 정당성을 알릴 수 있는 기회를 부여받을 수 있는 권리가 있다.

조합원들은 이에 더하여 자신들의 행위가 규약의 원칙에 반하는 것으로 받아들여진 조직 내부에 의해 결정된 사실과 명령들에 반하여 합법적으로 반대할 수 있는 권리가 있으며, 동시에 내부 상벌과 관련되거나 혹은 규약의 검토와 관련하여 소정의 절차를 요구할 수도 있다.

모든 조합원들은 선거권을 가지며, 동등한 조건에서 피선거권을 가질 수 있다. 투표는 보통(혹은 위임에 의한 보통), 평등 및 자유 투표의 성격을 갖는다.

이탈리아노동총동맹은 언어적으로 그리고 인종적으로 소수를 보호한다. 따라서 그와 같은 소수 집단에 해당되는 조합원들의 특정한 권리들도 인정된다.

제 5 조 - 조합원들의 의무

이탈리아노동총동맹 가입자들은 조직의 활동에 참여하며, 이로 인하여 당이 민주적으로 활동할 수 있게 하며, 회비 충당을 통한 조직의 재정문제에 기여하며, 현행 규약의 규정들을 준수하고 동 규약의 적용에 따른 지도(지휘) 기구들에 의해 의결된 안건들과 규정들을 준수한다.

조합원들은 현행 규약에 확정된 목적과 가치들을 존중하면서 다른 조합원들과 관련하여 성실히 행동하겠다는 것을 선언한다.

조합원들이 지도부의 직책을 받게 될 때에는 위임받은 조합원들이나 노동자들과 관련하여 발생한 직책상의 책임에 대해 충분한 인식을 가

지고 자신들의 임무를 전개하도록 선언한다. 특히 지도 기구들의 의결 사항으로 자신들의 행동을 일치시켜야 하는 경우에는 더더욱 이탈리아 노동총동맹의 이미지와 통일에 합당한 행동과 의식을 준수해야 하는 의무가 뒤따르며, 특별하게 교섭의 경우에 있어서 (위임)명령에 의해 결정된 유일한 강령상의 이탈리아노동총동맹 전체를 위해 교섭이 진행될 수 있어야 한다.

제 6 조 - 노조 민주주의

이탈리아노동총동맹의 민주적 활동을 지원하기 위한 핵심사항들은 다음과 같다:

- a) 동맹의 요청과 부문별 노조 자체의 의결사항들에 대한 형성과정이나 혹은 조합원들과 관련된 특정한 결의안에, 다른 조합원들과 마찬가지로 동등한 권리라는 측면에서, 개인적이거나 위임장의 수단을 통하여, 이탈리아노동총동맹의 모든 조합원들의 최대한의 참여가 보장되어야 한다;
- b) 노동자 입장에서 협의안과 요구되는 강령에 대한 승인과 확정을 위해 노조 조직들 간에 공유된 규정에 대한 연구는 말할 것도 없고 다양한 수준의 조직 결의안을 위해서, 그리고 결정된 사항의 실현을 준수하기 위한 규정 채택이 있어야 한다. 따라서 이탈리아 노동총동맹을 위해 모든 노동자들과 연금생활자들의 위임장이 결여되는 경우에도 모든 조합원들의 입장표명은 의무적이다;
- c) 조합원들과 모든 조직의 구성 체들의 주요 총회에 대한 통상 회합의 정기 성을 갖는다. 또한 향후 마련 될 규정에 의거하여 동 구성

체들의 구성원 1/4 또는 전체 조합원들의 1/10의 요청에 의해 특별 소집 가능성을 명시한다.

- d) 이의에 대한 권리, 소수의견 보호, 최종 결정 이전과 대의원 회의의 경우와 관련하여 의견에 대한 동등한 존중 준수 등이다;
- e) 지도부 구성 체의 결정 안에 대한 실현 시 조직의 통일성을 유지한다;
- f) 이탈리아노동총동맹의 협상능력과 문화 안에서 결정적이며 매진하는 방식을 통하여 동맹성의 가치를 확인할 수 있도록 많은 이해에 대한 민주주의와 관련한 공동이익의 민주주의를 실행하게 하고 생존할 수 있게 하면서, 노동자들 다수의 동향과 특정 그룹의 요구들과 이해들 간의 중재에 대한 기초 연구 혹은, 보다 일반적으로 이야기하면, 직업을 가진 노동자들과 그렇지 않은 이들, 즉 총노조의 이해 전체에 대한 대표성의 필요성이다;
- g) 권력간의 명쾌한 구분을 보장해야 하는 조직체 사이의 권력과 권리의 확정:
 - 지도위원회에 귀속하는 모든 권력의 다중적 면을 가진 것에서 내부 활동에 대한 규정 화와 정치적 방향에 대한 것;
 - 지도위원회로부터 승인된 위임사항들의 정치적 운영에 대한 것과 이탈리아노동총동맹의 합법적 대표성에 대한 것 및 총사무국과 사무국에 귀속된 활동 방향에 대한 것;
 - 보장위원회에 귀속된 사법적 기능을 가진 내부 사법(상벌)권에 대한 것;
 - 감사위원회와 정관위원회에 귀속된 규약과 규정 법규, 그리고 이탈리아노동총동맹 진정한 민주적 실천과 관련하여 다양한 조직들의 행위에 관한 조정에 대한 것;

- 전국 정관위원회에 귀속된 규약의 보장에 대한 것-이탈리아노동총동맹의 규약으로 다양한 수준에서 지도 기구들로부터 승인된 법규들의 상호교환성을 판단하기 위하여 그리고 규약해석을 위한 의뢰하려는 청원으로 이해한다는 의미에서 규약보장이라 할 수 있는-;
- h) 조합원들의 위원회로부터 그리고 연금생활자 동맹에서 집행위까지 지도 기구 형성과 관련하여 동일 기구 안에서 필요한 경우에 기구 대체와 전국적이고 국제적인 외부적 대표성이라는 면에서 여성과 남성으로 구성된 노조-어떤 성도 구성비가 40%에서 60%의 범위를 넘어서지 않도록 설립하며 관련된 시행 규칙들을 규정하면서-에 대한 확인과 이탈리아노동총동맹의 총체성의 완성된 대표성으로, 이는 이탈리아노동총동맹을 연결하고 살아 숨쉬게 하는 조직들의 다원성은 말할 것도 없고 현행 규약 상에 표명된 것처럼 다양성과 다원주의에 의해 성립된 대표성이다. 이는 순수 다수결 원칙에 의거한 것으로 우리 사회의 기반에 대한 생생한 표현인 것이다;
- i) 지도부 선출, 지도부의 가변성(교체), 집행위임의 최대 지속기간, 그리고 집행부 직책상의 교체를 위한 규정 확정이며, 이 규정들은 지도 그룹들의 지속적인 개편을 용이하도록 장려하고 그간의 경험들을 더욱 잘 이용할 수 있도록 장려한다;
- l) 구조상 동일 정부(통치체)를 가능하지 않게 하는 경우에 대한 규정 확정; 그와 같은 규정들은 다수 행위의 조정과 증명에 대한 일정 양식들과 사무소를 둔다는 예외적 반대에 합당하여야 할뿐만 아니라 그것에 대한 사용가능성을 보장하는 적절한 도구화에 대한 것이다; 이

탈리아노동총동맹의 전국지도위원회에 강제적이고 동일한 법규를 준수하지 않는 경우에 있어 관련 제재를 담고 있는 법규들을 해석하는 임무가 귀속된다. 그 외에도 현행 조항들에 규정된 것으로서 조합원들 혹은 대리인들의 최소 3%의 추천을 받아야 명단에 등재할 수 있다는 보장과 비례 대표적 방식에 기초한 선거 시스템이 법제화되어 있다. 그와 같은 법령들은 전체 구성원의 2/3의 다수결로 승인될 수 있다.

이외에도 조직의 민주적 특징은 다음 사항들에 의해 보장된다:

- 1) 매 4년마다 개최되는 대의원 총회에 의해 보장된다. 단 대의원 총회의 조기 개최의 필요를 인정하는 지도 기구들의 결정과 비상 총회의 소집을 위한 법규의 경우는 예외로 한다. 또한 지도 기구들의 동일 총회 시 선거에 의해 보장된다; 동(同) 지도 기구들에서 대의원 회의와 후속 대의원회의 간에 확정된 휴회(휴가) 기간들은 동일 지도기구의 위원들의 1/3 이상의 찬성으로 신입 회원(공동읍선)을 선출(결정)하기 위한, 그리고 기술한 기구에 귀속되어 있는 투표를 통해 이들 위원들의 해당 지도 기구로부터 결정된 교체를 위하여 사용될 수도 있다;
- 2) 대의원총회에서 지도 기구들의 선출 시에는 비밀투표가 적용된다.

제 7 조 - 양립불가능 사항(상부구조와 하부구조 사이의 상충되어서는 안되는 사항을 의미)

이탈리아노동총동맹은 자신이 요청한 계약(임금협상) 행위를 장려하며, 노조의 압력과 파업 그리고 노동자들, 이에는 이탈리아 노동자들뿐

만이 아니라 외국인 노동자들 권리들과 이해들 간의 최대한의 공동이익을 실현한다는 최우선적 목표에 매진하는-필요할 때- 결정들을 장려한다. 또한 기안과 행동에서 최대한의 통일을 유지하고, 동맹 전체적으로 이탈리아노동총동맹에 의해 민주적으로 선택하여 적용한 사항들에 대하여는 보호하여야 한다. 이와 같은 연대(공동이익) 원칙은 이탈리아노동총동맹을 동업조합적 입장이나 기업중심적 입장에 위치시키는 것에 반대한다. 이탈리아노동총동맹은 연맹 소속인 개개인과 각 집단의 이니셔티브를 절대적으로 고려하며, 이들 역시 자신들의 동맹에 소속되어 있다는 점을 주지하면서 이탈리아노동총동맹이 의도하는 일반 대표성을 유지하는 하부 노조조직의 구성을 진흥한다. 또한 임금협상과 같은 목적에서 이탈리아노동총동맹의 통일을 저해하는 입장을 견지하지 않는 조직의 행동을 장려한다.

이탈리아노동총동맹에의 가입은 노조 기능과 역할을 수행하고 동일한 목적을 추구하는 것으로 인정된 기타의 결사체 가입으로도 절대적인 것이 되며, 이에 반해 그러한 역할을 수행하지 않는 직업적 결사체 입회 경우나, 연맹 혹은 전국 노조 지도 위원회가 이중적 가입 체로 분명하게 예시하고 상호 자율성을 보호하기 위해 다른 협상 국면들에 참가하는 방식을 규정하기 위하여 협약과(혹은) 행동통일 협약을 명시한 경우에는 이에 해당되지 않는다.

이탈리아노동총동맹의 자율성은 다양한 수준에서 조직 내부의 선거에 의한 직책(책무)으로 다음과 같은 절대적 사항으로 확정시키는 경우에도 실현된다:

- 행정평의회에 가입(이탈리아노동총동맹에 의해 진흥된 협회 평의회에 속하지 않은), 모든 유형의 공사와 기관들 그리고 일반적인

운영 기구들에의 가입; 이하 언급하는 예외적 사항에 해당하는 보조적 성격, 자원봉사적 성격, 사회복지 성격, 그리고 주거 관련 협동조합 경우에는 해당 직능 규정 센터로부터 승인을 받아야 한다.

- 대의원회의에서 공포되지 않은 기타 정치적 형태와 정당의 지도 기구와 동일 기구들 내의 운영 기구들에의 가입;
- 여러 기관 수준에서 이탈리아 정부의 선거위원회 및 유럽 연합의 선거위원회의 구성원으로서의 자격; 그와 같은 회의에서의 입후보는 여하한의 집행 직책으로부터 자동적으로 소멸되며 대의원회의에서 공포된 지도 기구들로부터 유예;
- 여러 기관 수준에서 이탈리아 정부의 각료 혹은 직책을 받아 고용되는 경우; 절대사항이 발생한 조건들의 종료된 후 6개월이 경과한 뒤 유예된 입회는 소속하였던 지도 기구에서 자동적으로 재개된다.

이와 유사하게 집행 성격의 정치적 경험들을 가지거나 혹은 선거위원회로부터 유래된 가입자는 선거기관에 소속될 수 없으며, 6개월의 기간이 경과하기 전에는 집행 성격의 여하한의 직책도 맡을 수 없다.

시민적 방어(긴급사태 시 발생할 수 있는 사회적 지위 등을 의미) 직책의 고용 역시 절대적 사항으로 발생된다.

노동이 발생하는 곳과(혹은) 동맹 수준에서 지도적 직책에 대한 것은 집행위원회에 가입된다는 것을 의미한다; 구나 꼬무네(자치 시)의 선거위원회 가입됨으로써 혹은 지방정부의 직책을 맡음으로써 발생하는 절대사항은 노동이 발생하는 꼬무네나 동맹 소재지의 꼬무네의 행정영역에 국한된다.

이외에도 어떠한 수준에서의 이탈리아노동총동맹 집행기구에의 가입은 종업원 위원회의 구성원으로서, 복수 위원회의 구성원으로서, 하

부 위원회 구성원으로서 그리고 유사 위원회 구성으로서의 자격을 갖는다.

현 조항에 명시된 소멸은 자동적이다. 이는 이에 대한 구체적 실현을 보장하는 일을 맡고 있는 관련 조직의 사무국 관할이다. 예외적 불이행에 대하여는 관련 조직의 사무국이 규약 위반에 대한 답변을 한다.

필요한 경우의 절대사항에 대한 기타의 예외적 형태를 구성하는 것은 이탈리아노동총동맹의 지도 위원회에 귀속하며, 이 경우 구성원의 3/4이상의 다수결에 의한다.

제 2 장 조직 형태와 구조에 대하여

제 8 조 - 조직의 구조

이탈리아노동총동맹의 조직구조는, 모든 조직의 정비와 특정한 구현이라는 면에서, 노동자와 조합원들의 가장 능동적인 참여와 노조의 통일성을 향한 가장 효율적인 임무를 진흥할 수 있도록 항구적으로 반영되어야 한다.

노동이 발생하는 곳이나 지역에서 이탈리아노동총동맹은 조합원 총회나 Spi 동맹(Lega Spi) 총회에서 기층 대표성을 확인하고, 이탈리아노동총동맹과 하부구조 및 Spi 대의원 회의에서 제기하는 최초 대의원 총회 심의사항(또는 제1심 청원)에 대한 확인을 한다. 총회에서는 다음과 같은 사항들을 선출한다:

- a) 이탈리아노동총동맹 조합원 위원회 혹은 Spi 동맹의 지도부를 선출하며, 이 경우 조합원들의 대표성이 확인된 수평적이고 수직적

인 의사전달 기구인 전국지도위원회에서 이들의 임무, 기능, 역할 등을 확정하여 마련한 방식에 따라 선출한다.

b) 상급 청원에 대한 대의원 회의에 파견 할 대리인을 선출한다.

이탈리아노동총동맹은 노동자들과 연금생활자들(퇴직자들)의 신분보장을 위하여 다음과 같은 조직들과 관련을 맺는다(설치한다):

- 고용직(일자리를 갖고 있는) 조합원들의 각종 위원회, 이들 소속의 동맹들과 사업장과 연계된 소위원회들; 퇴직자 동맹; 고용위원회; 유사 고용직과 임시직 노동자들의 대표기구들;
- 영역별(산별의 의미로 사료) 지역노조들이나 연맹들을 포함하는 지역이나 도시 노동회의소;
- 영역별(산별의 의미로 사료) 지역노조들이나 연맹들을 포함하는 주(州)별 이탈리아노동총동맹;
- 영역별(산별의 의미로 사료) 전국노조들이나 연맹들;
- 이탈리아노동총동맹의 지도위원회로부터 구성된 대표 조직들;

주별 이탈리아노동총동맹과 영역별 전국노조 및 연맹들과 Spi는 노조규정센터의 역할을 한다. 노조규정센터의 자율성은 이탈리아노동총동맹 조직기구들에 대한 명확히 규정된 정의 안에서 이탈리아노동총동맹을 위해 선형적으로 정의된 엄격함이 없이(규정에만 얽매이지 않고 의미) 영역별 혹은 지역간 차이들을 긍정적으로 검토할 수 있을 정도로 전반적으로 조직에 대한 고려의 필요성에 조응한다. 그러나 그와 같은 자율성은 분과 성으로 이해 되서는 안 된다; 따라서 향후 다양한 수준에서 연맹성에 대한 확인과 대표성 및 최상의 조직적 조건들을 실현시킬 수준에 도달할 수 있을만한 통합연구가 필요할 것이다. 언급한 노조규정센터는 따라서 여러 결정들을 조화롭게 조율할 것이다. 만약

이러한 사항들이 현실화되지 않을 경우에는 상위조정센터의 기능을 갖는 전국 이탈리아노동총동맹이 개입할 것이다.

이렇게 조화를 이루는 구조간의 연결은 주 이탈리아노동총동맹 규약과 영역별 전국노조 및 연합 그리고 Spi 규정 속에 수용될 것이다. 더군다나 이탈리아노동총동맹의 활동은 모든 수준에서 여성들의 자발적인 조직체 구성과 활동을 적극 권장한다. 따라서 중앙 규율지도위원회에 권한과 특권(성격) 원천(자원)에 대한 사항을 명문화하여 규정함과 동시에 창립과 승인에 대한 규정들을 정하는 사항이 귀속된다.

이외에도 기존 조직들과 조화를 통하여 주체의 다양성을 대표하는 조직들의 특별한 형태를 결정하는 사항이 이탈리아노동총동맹 지도위원회(운영위)에 귀속된다. 또한 내부적으로 권한, 특권(성격), 지도기구들로부터 기구들의 결정과(혹은) 제안 및 필수적 상담의 범위들, 원천(자원), 그 구성에 대한 방식, 존재를 예정하는 수준들, 자율권의 정도를 규정한다.

또한 이탈리아노동총동맹은 이민 자들을 위한 결사 형태의 설립을 진흥한다. 이 경우 해당지역에 있는 이민 자들의 필요성에 따라 최상의 조직들을 구축하기 위한 임무를 이탈리아노동총동맹 주 지부에 위임한다. 그와 같은 조직들은 정책적 결정 안에서 자율성을 보호하면서 최대한의 참여를 보장하려는 목적에서 명확하게 규정된 권한, 역할, 기능들을 갖는다.

제 9 조 - 이탈리아노동총동맹 주 지부

국가 개혁이라는 면에서 기능적이고 일관성 있으며 결정적인 권한과 책임에 대한 현실적 지방자치를 이탈리아노동총동맹 안에서 실현하고

자 하는 목적에서 트렌티노-알토아디제 주에 대한 특별한 지위에 의거하여 트렌토와 볼차노 자치 현과 모든 주에서 각 이탈리아노동총동맹 주지부는 현재의 각 지위와 조화를 이루는 각각의 지위에 관한 규정을 정립할 것이며, 이 규약에는 조직기구, 지도 기구들, 그에 따른 선거방식-선거제도를 다루고 있는 현행 규약 제6조에서 명기한 바와 같은 방식으로-과 함께, 이미 현재의 조항과 이후의 조항들에서 규정한 임무들 이외에도 연맹 조직과 이탈리아노동총동맹 주지부의 임무와 권한 그리고 최근의 직능들에 대하여 규정한다. 특히 이탈리아노동총동맹 주지부 기구들의 권한과 직능들과 관련하여 이 사항들은 현행 규약의 제3장에서 명시하고 있는 연맹의 규정들과 유사하게 정의되어야 한다.

이탈리아노동총동맹 주지부의 규약은 관련 대의원 총회에서 승인 받게 된다. 주 지도위원회는 구성원의 3/4 이상의 다수결로 경우에 따라 전국대의원회의에서 승인 받은 이탈리아노동총동맹 규약에서 각각의 규약들을 조정할 수 있다. 이탈리아노동총동맹 주지부 대의원회의가 자신의 규약의 정의를 위한 절차를 진행시키지 않는 경우에는 잠정적으로 이탈리아노동총동맹 규약의 정의에 의해 6개월 이전에 상기 언급한 다수결로서 동일한 규약으로 의결한다.

이탈리아노동총동맹 규약과의 주 지도위원회에 의해 결정된 예외적인 조정과 주지부의 규약의 호환성(양립성)은 규약 전문 또는 일부분의 타당성 여부에 대한 결정을 하게 되는 전국규율소위에서 결정될 것이다. 이탈리아노동총동맹 규약과 양립성 불가라는 의사표명은 강제적으로 규약에 대한 재정의를 요구하게 된다.

해당 조직들과 비교한 뒤 구성원(대의원) 2/3 이상의 다수결로 확정되는 제정결정 혹은 지역 범위를 확정하는 지역 노동사무소의 예외적

폐지 사항이외에도 이탈리아노동총동맹 전국지도위원회와 주지부 규약으로부터 명백하게 반송된 규약에 대한 구속력 있는 법규로 바꾸는 임무는 이탈리아노동총동맹 주지부의 지도위원회에 귀속한다.

이탈리아노동총동맹 주지부는 지역 내에 존재하는 수직적·수평적인 모든 조직체들의 조직적이고 정치적인 방향에 대한 그리고 처리(세부적 시행에 힘쓰는)에 대한 임무를 가지며, 일반적 이해가 걸린 주제에 관하여 주 관련 논쟁사항들을 운영하고 진작한다.

이탈리아노동총동맹 주지부는 규약제정센터이며, 따라서 다음과 같은 사항들에 대하여 개입한다: 최대한의 현실과 효력을 보장할 수 있을 만한 수준의 지방자치와 (정책의) 합리적인 선택을 실현하기 위해서 주 지역 내에서의 조직적 정책(정치)의 조화 여부에 대하여 개입한다; 그와 같은 목적에서 도시 노동사무소와 잘 짜여진 지방자치 조직을 조화시키는 일에 개입한다; 다양한 경험과 실재들을 이용할 수 있는 각종 분과와 그 형성 정책에 대하여 개입한다; 이탈리아노동총동맹 전국 지도위원회의 결정과 주지부 규약에 명시된 조직모델과 관련하여 관할 지역에서의 재정적 원천에 대한 재분배에 개입한다; 이탈리아노동총동맹 전국 지도위원회의 결정에 따라 장치 처리규정들에 대하여 개입한다; 서비스 정책에 대한 조정과 운영에 개입하며, 이러한 서비스에 대한 통제와 세부사항들에 대한 책임은 각종 노동사무소에 위임되어 있다.

현행 규정은 전국 이탈리아노동총동맹에 위임된 권한에 기초하여, 주와 현 및 꼬무네의 새로운 관할권과 관련한 그와 같은 권한을 규약 안에서 제정할 수 있도록 하는 가능성을 이탈리아노동총동맹 지부에 위임하고 있다.

현행 규약은 또한 특별한 지위를 갖는 자치주에서는 그에 합당한 규

약과 관계설정을 모색하는 작업을 할 수 있도록 조직(영역별과 연맹별로)에 보장하고 있다. 그러한 자치주에서는 관할권과 헌법상에 법규로서 인정되는 특이성 및 조직적이고 행적 적으로 특별한 형식이 필요하다는 점에서 영역별 전국연맹이나 전국 이탈리아노동총동맹과의 관계설정이 필요한 것이다.

이탈리아노동총동맹 주지부는 연맹 연구소나 공사로부터 주차원에서 전개할 수 있는 활동을 조정한다.

전국 이탈리아노동총동맹의 본부는 각 주의 주도에 위치하며, 이탈리아노동총동맹 지도위원회가 인정하는 경우는 예외로 한다.

제 10 조 - 지역 혹은 도시 노동사무소

지역 혹은 도시 노동사무소는 노조 지역 영역에 존재하는 이탈리아노동총동맹의 노동조직으로 포함된다.

지역 노조들은 관련 지역별 노조를 통하여 지역 혹은 도시 노동사무소의 부분이 된다.

지역 혹은 도시 노동사무소는 지역의 노조활동을 지도하며 조정하고, 일반적 이해가 걸린 주제에 관하여 주 관련 논쟁사항들을 운영하고 진작한다. 또한 노동조합의 특정임무를 해결하려는 항시 적으로 고양된 노동조합의 자율 능력을 권장하며, 노동계급 삶의 조건에 대한 개선과 경제적 발전의 일반문제들과 관련하여 조직 전체에서 노조조직의 확인된 이니셔티브를 생생하게 유지하고 진흥한다; 그리고 이탈리아노동총동맹 지도위원회가 결정한 대표성 조직들과 노동을 위한 각종 위원회의 설립을 진흥하며; 지역 내에서 모든 서비스의 통제와 세부사항들에

대하여 책임을 진다. 이외에도 이탈리아노동총동맹 지부 규약으로부터 연유하는 권한과 관할권 등을 명확하게 밝힌다.

지역 혹은 도시 노동사무소는 연맹 연구소나 공사로부터 전개할 수 있는 활동을 조정한다.

제 11 조 - 영역별 노조와 연합

조직의 구조와 지도 기구들 및 그들 기구의 선거 방식들-이는 현행 규약 선거제도를 다루고 있는 제6조에서 명시된 바와 같이 적용 가능한 사항들-, 그리고 현재의 조항에서 이미 지적한 바 있는 사항들 외에 다양한 수준에서 영역별 전국 노조들과 노조연합의 임무 등은 현행 규약 상에 명시된 사항들과 조화를 이루면서 관련 영역별 전국노조 혹은 노조연합의 규약에 의해 결정된 사항이다; 특히 영역별 전국 노조들과 노조연합의 기구별 권한과 관할권과 관련한 사항들은 현행 규약 제3장에 명시된 것과 유사하게 결정되어야 한다.

영역별 전국노조 혹은 노조연합의 규약은 관련 대의원회의에서 승인된 것이다. 관련 전국 지도위원회는 구성원의 3/4 이상의 다수결로 경우에 따라 전국대의원회의에서 승인 받은 이탈리아노동총동맹 규약에서 자신의 규약들을 조정할 수 있다. 영역별 전국노조 혹은 노조연합 대의원회의가 자신의 규약의 정의를 위한 이탈리아노동총동맹 규약확정 절차를 진행시키지 않는 경우에는 잠정적으로 관련 지도위원회가 상기 언급한 다수결로서 동일한 규약으로 의결한다.

이탈리아노동총동맹 규약과의 전국 지도위원회에 의해 결정된 예외적인 조정과 영역별 전국노조 혹은 노조연합의 규약의 호환성(양립성)

은 규약 전문 또는 일부분의 타당성 여부에 대한 결정을 하게 되는 전국 규율소위에서 결정될 것이다. 이러한 의미에서 의사표명은 강제적으로 규약에 대한 재정의를 요구하게 된다.

이탈리아노동총동맹 전국지도위원회와 영역별 전국노조 혹은 노조연합 규약으로부터 명백하게 반송된 규약에 대한 구속력 있는 법규로 바꾸는 임무는 영역별 전국노조 혹은 노조연합의 전국지도위원회에 귀속한다.

영역별 전국노조 혹은 노조연합은 조합원들을 조합원들이 노동을 행하고 있는 공사와 회사가 속한 영역과 분야에 따른 분류방법에 기초하여 조직한다.

가입분류의 기준의 다양함과 이를 조직화하고 해체하는 사무는 연맹 대의원회의에서 결정된다.

모든 수준에서의 연맹의 조정과 운영 범위 안에서 적용될 협상위임의 실행은 영역별 전국노조 혹은 노조연합 협의의 권한에 속한다.

영역별 전국노조 혹은 노조연합은 규약제정센터이며, 따라서 다양한 수준에서 조직적 정책의 전반적인 사항들에 대하여 개입한다; 노동이 있는 곳과 지역 내의 영역별 노조의 정착에 대하여 개입한다; 노동이 있는 곳에 가치 있다는 의미에서 진리에서 출발하여 영속적인 정책정강들과 그의 형성을 진흥하는데 개입한다; 최대한의 현실과 효력을 보장할 수 있을만한 수준의 지방자치와 (정책의) 합리적인 선택을 실현하기 위해서 주 지역 내에서의 조직적 정책(정치)의 조화 여부에 대하여 개입한다; 그와 같은 목적에서 도시 노동사무소와 잘 짜여진 지방자치조직을 조화시키는 일에 개입한다; 다양한 경험과 실재들을 이용할 수 있는 각종 분과와 그 형성 정책에 대하여 개입한다; 이탈리아노동총동

맹 전국 지도위원회의 결정과 영역별 전국노조 혹은 노조연합 규약에 명시된 조직모델과 관련하여 관할 지역에서의 재정적 원천에 대한 재분배에 개입한다; 이탈리아노동총동맹 전국 지도위원회의 결정에 따라 장치 처리규정들에 대하여 개입한다.

영역별 전국노조 혹은 노조연합 대개의 경우 로마에 위치하며, 이탈리아노동총동맹 지도위원회가 인정하는 경우는 예외로 한다.

제 12 조 - 연금생활자(퇴직자) 조합

이탈리아노동총동맹 안에는 모든 수준에서 연금생활자 노조가 설립되어 있다. Spi(연금생활 노조의 약자)는 연금생활자와 노인들의 총노조로서 이탈리아노동총동맹 소속 모든 영역에서의 전(前) 노동자인 퇴직자들과 각종 연금관련 생활상태에 있는 이들, 유족 연금생활자 및 사회보장형 연금생활자들 모두를 보호하고 조직한다.

이탈리아노동총동맹은 Spi를 통하여 연금생활자들의 대표성을 띠며, 연금생활자들의 생활조건 등과 연계한 문제들과 관련하여 가장 전통적으로 보호되어 왔던 시민권과 노동 권리들에 대한 통합적 특성을 부여한다(인정한다).

이탈리아노동총동맹 Spi를-사회보장 국가 정책들의 시행 과정에서 발의권이 귀속된다는 점을 고려한다면- 활용하며, 여하한 경우에도 연금생활자 노조로부터 자율적으로 시행되거나 연금소득의 보호와 관련하여 법률에 의거 명시된 형태 안에서 제시하는 권리요구 행동들에 대한 적용을 Spi의 협력으로 확증한다. 또한 사회정책들과 사회보장 서비스 그리고 이와 연결된 지역 자산, 사회전반의 관계 발전 및 진흥과

관련하여 특히 사회적 통합 프로젝트 내부에 존재하는 연금생활자들과 노인들의 생활조건이나 역할 등을 명시하고 보호하려는 목적에 따라 이를 활용하고 확증한다. 이러한 의미에서 Spi와 지역과 하부의 관련 구조들은 지역 내 이탈리아노동총동맹의 관련 활동들을 진흥하고 통합한다. 또한 시민들의 사회적 재생산과 삶의 조건과 관련한 활동 역시 진흥한다.

사회보장, 보건 보조, 사회안전, 관련 조직의 기능에 소속된 교섭에서 연맹의 다양한 수준에서 Spi는 연맹차원의 협상 위임의 기능을 맡는다.

이탈리아노동총동맹은 형태와 방법에 대하여 상호 합의한 바를 지키면서 영역별 연합과 연금생활자 노조 사이의 공동보조 관계를 강화하는데 노력한다.

조직의 구조와 지도 기구들 및 그들 기구의 선거 방식들-이는 현행 규약 선거제도를 다루고 있는 제6조에서 명시된 바와 같이 적용 가능한 사항들-, 그리고 현재의 조항에서 이미 지적한 바 있는 사항들 외에 다양한 수준에서 Spi 노조의 임무 등은 현행 규약 상에 명시된 사항들과 조화를 이루면서 관련 Spi 노조 규약에 의해 결정된 사항이다; 특히 Spi 노조의 기구별 권한과 관할권과 관련한 사항들은 현행 규약 제3장에 명시된 것과 유사하게 결정되어야 한다.

Spi 노조의 규약은 관련 대의원회의에서 승인된 것이다. Spi 전국 지도위원회는 구성원의 3/4 이상의 다수결로 경우에 따라 전국대의원회의에서 승인 받은 이탈리아노동총동맹 규약에서 자신의 규약들을 조정할 수 있다.

이탈리아노동총동맹 규약과의 전국 지도위원회에 의해 결정된 예외적인 조정과 Spi의 규약의 호환성(양립성)은 규약 전문 또는 일부분의

타당성 여부에 대한 결정을 하게 되는 전국규율소위에서 결정될 것이다. 이러한 의미에서 전국 이탈리아노동총동맹의 규약에 따른 호환성 불가의 의사표명은 강제적으로 규약에 대한 재정의를 요구하게 된다.

Spi 규약과 이탈리아노동총동맹 전국지도위원회로부터 명백하게 반송된 규약에 대한 구속력 있는 법규로 바꾸는 임무는 Spi 노조의 전국지도위원회에 귀속한다.

현행 규약 제 8조로부터 규정된 원칙들은 유효하므로 Spi는 중앙규약센터의 기능을 수행할 수 있으며, 자신의 지방조직에 (법규)폐지의 조건과 한계 및 형식 안에서 이탈리아노동총동맹 규약에 어긋나지 않은 범위에서 규약에 따라 그러한 기능들을 위임할 수도 있다.

제 13 조 - 서비스 조직

이탈리아노동총동맹과 그 조직들은 실업자와 미고용자는 말할 것도 없고 현재 고용상태이거나 퇴직상태인 노동자와 조합원들 개개인의 권리에 대한 효율적 보호를 실현하고자 하는 목적으로 서비스 기여(공급)를 위한 특정 조직들(연구소, 공사, 회사)의 설립을 적극 추진한다.

이탈리아노동총동맹은 총노조의 집합적 대표성에 의거하여 인간에게 부수적인 서비스와 보호를 고려하며, 이와 같은 상황에서 이탈리아노동총동맹 서비스 정책의 목적은 인간의 측면을 가장 먼저 고려하면서 연대와 권리에 대한 전술을 실현시키는데 최대한의 노력으로 경주하는데 공헌한다.

서비스 시스템은 총노조의 전술적 기능을 대표하며, 연맹의 기구적 목적을 실현하기 위해서는 절대적인 도구이다.

서비스의 질과 서비스 시스템에 의해 표현된 보호의 질은 각각의 서비스에 대한 운영상의 그리고 직업적이며 기술적인 능력에 대한 자격 부여 정책의 결과이다. 또한 서비스 활동의 내부적 총합 차원에서 그리고 참고 규정들과 현존하는 입법적 규제들 및 규약의 충분한 준수 속에서 관련 서비스 사이의 통합과 자원(인적, 도구적, 논리적, 재정적 자원 등을 총칭) 전체에 대한 효율적이고 이성적 이용을 위한 정책적 배려의 결과인 것이다.

그와 관련한 능력과 권한에 대한 결정사항들은 물론 관련 활동의 통제와 방향정립에 대한 실행은 이탈리아노동총동맹 전국지도부와 주 및 지역 지도위원회에 귀속된다.

제 3 장 - 연맹 기구들

제 14 조 - 연맹 기구들

- a) 의결기구들은 다음과 같다:
- 연맹 대의원회의
 - 지도위원회
- b) 집행기구는
- 사무국이다.
- c) 프로그램 계획기구는
- 기초 프로그램 위원회
- d) 행정 통제기구들은 다음과 같다
- 감사 소위원회

- 검찰부
- e) 내부규율감독기구는
 - 보장위원회
- f) 규약보장기구는 다음과 같다
 - 규약 소위원회
 - 검증 소위원회

제 15 조 - 연맹 대의원회의

대의원회의는 이탈리아노동총동맹의 최대 의결기구이다. 매 4년마다 개최되며, 매번 소환결의는 지도위원회에서 의결되거나 전체 조합원 1/10 이상의 소집요구가 있어야 한다.

이탈리아노동총동맹 지도위원회는 구성원의 3/4 이상의 다수결로 현행 규약 제 6조에서 언급하고 있는 원칙들의 구현을 보장하고 규약의 동일한 조(6조)를 적용함에 있어 동 지도위원회에 의해 의결된 강제규범들을 보장하면서 대의원회의의 진행을 위한 적절한 규정을 결정할 것이다. 선거와 피선거 가능성은 대의원회의의 규범에 명시된 방식에 따라 조합원들에게 속함과 동시에, 기초 회합에서는 토론이 모든 노동자들에게 개방되어 있다.

다양한 수준에서의 대의원회의의 조직과 다음에 개최될 대의원회의에 보낼 대의원들 선출을 위한 규범은 대의원회의가 명령을 내리기 위한 요구(청구)에 대하여 최대지도기구의 권한-현재 조(15조)의 2항에서 명시한 사항을 준수하면서-을 갖는다; 그러한 기구는 조합원 수와 선출할 대의원 수 사이의 관계를 정립해야 한다.

다양한 수준에서 요청되는 예외적인 대의원회의의 소집을 위한 방법은 이탈리아노동총동맹 주정부 관련규약과 전국 영역별 노조 또는 연합 관련규약 및 전국 Spi 관련규약에 확정되어 있다.

연맹대의원회의의 임무들은 다음과 같다:

- 1) 모든 연맹의 조직들이 수행해야할 이탈리아노동총동맹 일반적 방향정립을 확정한다;
- 2) 지도위원회 선출한다;
- 3) 감사위원회 선출한다;
- 4) 보장위원회 선출한다;
- 5) 규약 소위원회 선출한다.

대의원회의에서 연맹 규약의 변경과 국제조직에의 이탈리아노동총동맹 가입여부 또는 국제조직의 소집, 이탈리아노동총동맹의 해산에 대하여 의결하기 위한 논의를 한다. 그와 같은 결정들은 출석 대의원의 3/4이상의 다수결로 확정될 때에만 유효하게 된다.

대의원회의와 다음 회의 사이에는 국제조직에의 이탈리아노동총동맹 가입여부 또는 국제조직의 소집에 대한 결의 권한은 전국지도위원회에 위임되며, 여기서 구성원의 3/4 이상의 다수결에 의해 결정한다.

대의원회의는 대의원회의의 작업 순서에 대하여 결의하고 대의원들의 권한을 증명한다.

제 16 조 - 이탈리아노동총동맹 지도위원회

지도위원회는 대의원회의의 사이에 상설되어 있는 최고의결 기구이다. 지도위원회에는 연맹 대의원회의에서 결정한 방향성의 범위 안에서 연

맹을 지휘 감독하는 임무가 위임되었으며, 총 범위에 대한 이니셔티브의 설정 임무, 노조활동의 종합적 검토 임무, 이탈리아노동총동맹을 연결하는 조직들의 필수적 조정 사항을 재확인하는 임무, 연맹 대의원회의의 보통 및 특별 소집에 대한 필요사항을 마련하는 임무가 위임되어 있다.

그 외에도 적절한 회기로 나누어 현행 규약 제 6조의 취급사항에 대한 결의와 스텝에 대한 규정에 관한 규범에 대한 결의를 하는 임무가 위임되며; 97년 460호 법령에 호응하는 행정적 규정 적용에 대한 운용 부문의 백분율에 관하여(행정적 업무에 대한 각 과나 부별 분배 비율을 의미); 지도그룹들의 행동과 관련한 내부 활동에 대한 규정과 규약상의 기구들의 역할에 대한 내부적 규정에 대한 것; 대표 조직에 대한 정의에 대한 것.

이러한 의결사항들 각각은 결의사항에 대한 준수를 어겼을 경우에 따르는 처벌내용을 담고 있어야 한다. 행정적 자료에는 그러한 처벌은 노동 관계의 중단에 이를 수도 있고 혹은 휴직이나 노조탈퇴의 금지 등에 이를 수도 있다.

이탈리아노동총동맹 지도위원회는 이니셔티브 분야를 설립하고 현재 노동이 행해지고 있는 공사, 연맹 연구소, 회사, 협회, 기금 등을 설립한다. 그에 따라 설립과 폐지를 결정하고 필요한 경우 규약, 예외적 지역과의 연결성, 지도 조직들의 지명 등을 결정한다. 공사와 연맹 연구소의 이사회 혹은 경영진은 이탈리아노동총동맹 지도위원회에 참석한다; 또한 이들은 매년 이탈리아노동총동맹 지도위원회에 참석하여 진행된 활동들을 보고하며, 이 보고서에는 경제적이고 자산에 대한 상황을 포함한다.

매년 12월 안에 지도위원회는 사무국에 제출된 다음 연도에 집행될 것과 관련하여 예비 예산을 승인한다; 매년 4월 30일 안에 전년도 실행 예산과 관련된 집행 예산을 승인한다.

해당 규약제정센터라는 목적을 갖는 이탈리아노동총동맹 지도위원회에-이 경우 규약(과 후속 법령들)의 혹은 이탈리아노동총동맹 주정부 규약과 연합 또는 영역별 전국연합과 Spi의 기본적 법규와 원칙과 대비했을 때, 이탈리아노동총동맹 집행조직 혹은 지도기구가 이탈리아노동총동맹에 소속함으로써 양립할 수 없는 행위나 위치 등을 확인할 수 있거나 인정한 경우이며, 조직의 올바른 지도를 불가능하게 하는 행정적 법규에 비추어 부정할 수 없는 예산 결손과 중복들을 포함하는 규약에 어긋난 원칙과 행위가 있을 때, 그리고 연맹의 권위나 존엄을 손상하는 경우에 있어서도- 구성원의 2/3의 다수결로 상기 언급한 기구의 해산을 결정하는 권한이 귀속된다. 전국지도위원회는 따라서 긍정적 방향을 위한 조건들을 재구성해야 할 해산된 조직체에 대한 권한을 가진 위원장을 지명하거나, 지명 이후부터 6개월 이내에 해당 조직의 특별 대의원회의를 조직한다. 이탈리아노동총동맹 지도위원회의 결의에는 해당 조치에 대한 명확한 이유가 명기되어야 한다.

또한 지도위원회에는 행동법규를 결정하는 권한이 귀속되는데, 이 법규들은 준수해야할 범위에서 지역 혹은 도시 노동회의소, 이탈리아노동총동맹 주정부, 전국 이탈리아노동총동맹에서 의미하는 행동법규와 유사하게 결정된다는 것과 사용자 보호라는 측면에서 시행된다는 점을 보장한다. 이와 같은 법규들은 준수하지 않을 경우 따르는 관련 처벌 규정을 담고 있다.

이탈리아노동총동맹 지도위원회는 구성원 수가 결정되는 대의원회

의에서 선출된다. 대의원 회의와 후속 대의원회의 간에 확정된 휴회(휴가)기간들은 동일 지도기구의 위원들의 1/3 이상의 다수결로 신입회원(공동옵션)을 선출(결정)하기 위한, 그리고 동일 지도부로부터 결정된 교체를 위하여 사용될 수도 있다. 지도그룹의 확대에 대한 이유를 밝힌 정책적 필요성을 재검토하려 할 경우에 공동옵션은 대의원회의에서 설정된 인원수의 1/10이상의 찬성으로 결정될 수 있다.

지도위원회는 현행 규약에 명시된 형태 안에서 감사위원회, 규약위원회, 보장위원회의 구성원과 사퇴자 및 임기 만료 자들에 대한 교체를 준비한다.

지도위원회는 정확한 기능을 보장하기 위한 행동으로 규정을 채택할 수도 있으며, 임기를 명시한 의장을 선출할 수도 있다.

지도위원회는 의장에 의해 3분기마다 1번씩 연맹사무국과 합의하여 소집할 수 있으며, 매번 그 소집은 규정에 명시된 방식에 따른다.

지도위원회의 모든 구성원은 여하한 대의원회의나 혹은 연맹조직의 회합에 참여할 수 있는 권리와 발언할 권리를 갖는다.

지도위원회는 총사무총장(서기장)과 사무국을 선출한다.

프로그램 소위원회와 의장을 선출한다.

이외에도 전국 감사위원들을 선출한다.

지도위원회는 임무와 권한을 명기하면서 운영지도 기능들을 갖는 조직체의 선출을 결정할 수 있다.

지도위원회는 기준과 구성방식 및 참여방식을 확정하여 정책방향(조직에 대한, 프로그램에 대한, 전문직과 대의원에 대한, 노동자들에 등등에 대한 강연회)에 대한 기능을 갖는 회의를 소집할 수 있다.

지도위원회는 구성원의 3/4 이상의 다수결과 해당 조직들의 의무적

인 사전의견 개진 후에 새로운 수직적 조직의 구성과 개개의 조직에 분야별 분류에 따른 배치 변경 등을 의결한다.

이외에도 경험적으로 지도체 구성방식은 말할 것도 없고 권한과 임무를 확정하여 새로운 대표기구 구성에 대하여 의결한다.

또한 지도위원회는 임무를 확정하여 서비스 시스템의 조정위 구성을 의결한다.

지도위원회는 민주적 결사주의를 갖는 관계 형태와 방식에 대하여 전문직업 협회에 이중가입과 관련한 의결을 한다.

지도위원회의 결정들은 투표자들의 단순 다수결로 확정되며, 현행 규정에 확정된 특정 다수결로 명시되지 않은 법규들을 제외하고는 시행된다.

제 17 조 - 이탈리아노동총동맹 사무국

사무국은 지도위원회의 결정들을 실현하고 이탈리아노동총동맹의 지속적인 운영을 보장하는 기구이다. 지도위원회에 자신의 활동에 대한 보고를 한다. 사무국은 합의에 의해 기능하고 결정하며, 총서기장의 요청이나 구성원 1/4의 소집요청으로 회합한다.

사무국의 모든 구성원은-사무국 내 위임된 직책에 근거하고 총서기장의 제안에 따라-자신의 근무에 대한 사항을 집행기구에 보고해야 한다. 총서기장의 제안에 따라 사무국은 이유를 밝혀 직무를 폐지할 수 있다. 개개의 위원들에게 위임된 직무 혹은 직무의 폐지는 적절한 모임에서 적절한 시기에 지도위원회에 보고되어야 한다.

중앙규범센터 조직과 도시 지방회의소에서 해당 조직의 총서기장의

제안에 따라, 사무국은 이외에도 대리 기능을 갖는 부총서기장을 지명할 수 있다.

사무국은 의사결정 과정을 법규화 할 수 있는 법령의 제정을 채택할 수 있다.

또한 사무국은 연맹 활동의 일일방침을 확인하고 모든 종류의 외부의 정치적이고 노조관련 발언뿐만 아니라 연맹 연구소, 공사, 지역 혹은 도시 노동회의소, 이탈리아노동총동맹 주지부, 전국 노조 혹은 연합과의 항구적인 접촉을 유지한다.

사무국은 이용자 특성을 지닌(조합원과 관련된) 모든 문제들에 대하여 결의한다.

사무국은 이탈리아노동총동맹 서비스와 사무실 및 분과 기능과 조직에 필요한 사항들을 준비하고 처리하며, 다양한 분야에서 활동을 조정한다; 연맹 사무원과 기술자를 지명한다; 연맹 예산에 대한 승인을 위해 지도위원회에 참석한다.

제 삼자에 대한 그리고 사법적인 이탈리아노동총동맹의 법적 대표성(참석)은 다음에 귀속한다:

- a) 다음 항에서 보게될 위임 가능하도록 명시된 예외와 사항 모두에 대한 것들은 총서기장에 귀속한다;
- b) 행정 관련, 세무 관련, 사회보장 관련, 재정 관련 성격을 지니거나 노동 안전에 대한 판단이 요구되는 모든 협상에 대하여는 연맹 사무국의 공식적 결의사항으로 지명된 다른 사람에게 귀속된다; 유사한 결의사항으로 이탈리아노동총동맹은 새로운 지명의 공식화를 명문화하여 어떤 순간에서도 그러한 사전 지명 없이도 철회할 수 있다; 그와 같은 결의사항들은 지도위원회가 공식적으로 형식

화한다.

장해나 부재의 경우에 a) 항에서 언급한 대표성은 부총서기장에게 위임되며, 이 역시 장해나 부재의 경우가 있을 경우에는 사무국의 다른 구성원에게 위임된다.

제 18 조 - 기초 강령 소위원회

기초 강령 소위원회는 강령 방향을 설정하는 기구이다. 소위는 이탈리아노동총동맹의 기초강령에 대한 개선과 세부내용의 정교화 및 재검토 작업의 조정과 진흥 임무를 갖는다.

지도위원회에 대의원회의와 다음 대의원회 사이에 후속 결정들을 위한 강령의 개개 면에 대한 필요한 사항들을 변경하도록 건의한다.

대의원회의에서는 승인을 위해 기초 강령 전체에 대한 최근 개선사항에 대한 문서화를 제안한다.

소위원회는 의장이 사무국에 사전 통보한 뒤 의장에 의해 소집된다.

의장은 소위를 조정하고 소위의 작업에 대하여, 지도위원회가 공표한 사항들에 관하여 지도위원회에 전달한다.

제 19 조 - 감사위원회

감사위원회는 이탈리아노동총동맹의 행정적 활동을 통제하는 기구이다. 감사위원회는 3명의 정감사와 2명의 보조감사로 구성되며, 기명투표로 연맹 대의원회의에서 선출된다.

소위의 인원의 감축이나 임기만료 사유인 경우 보조감사의 인원을

한 명으로 축소하는 경우에는 지도위원회가 교체를 준비할 수 있다.

감사위원회를 위해 선출된 위원들은 경험과 성실성 및 특정한 능력을 갖추도록 요구되며, 요구되는 기능과 임무에 대한 정교함을 고려하여 선출되어야 한다. 또한 조직 내부 분야에서 직접적인 행정적 직무나 책임을 갖지 않아야 한다.

감사위원회는 이탈리아노동총동맹 예산과 관련하여 항상 함께 해야 하며; 행정적 진행절차에 대한 정기적 통제를 하고 회계장부와 영수증 등의 적법성 여부도 확인한다.

감사위원회는 이전 대의원회로부터 시작되는 기간 동안 예산에 대한 종합 보고서를 연맹 대의원회의에 제출한다.

감사위원회는 위원들 중에서 의장을 선출하며, 의장에게는 소위의 기능과 소집 책임이 귀속된다.

감사위원회의 의장은 지도위원회 모임에 초청된다.

제 20 조 - 감찰위

감찰 위는 3개의 주요 중앙규정센터에 있는 (연구)기관이다.

감찰 위들은 이탈리아노동총동맹 회원들 사이에서 선출되며, 필요한 능력을 갖추어야 하며 정책적 방향이나 행정적 성격을 갖는 기능이나 직책을 갖지 않아야 한다.

감찰 위는 조사과정이나 진행국면 중이나 해당 조직체에 대한 보고서가 작성될 때까지 최대한 보안유지 성격을 갖고 있어야 한다. 그와 같은 행동을 어겼을 때에는 해당 지도위원회의 즉각적 확인을 불러일으킨다.

감찰 위는 관련 지도위원회로부터 위탁받은 업무와 관련된 조사업무 뿐만이 아니라 자원분배규정 여부, 인사 규정의 정확한 적용 여부, 연관 조직으로부터 진흥 설립된 협회와 회사, 연맹 연구소, 공사와의 행정적 관계의 정확도와 관련한 조사업무가 있다.

감찰 위는 지도자 조직체나 혹은 조직으로부터 부여받은 명백한 위임에 의해 활동하며, 조사결과를 보고하고 필요하면 관련 감사위원회에도 보고한다. 보다 조직 차원에서의 주제별로 조사가 이루어질 경우에는 감찰 위는 조사결과를 해당 중앙규정센터에 보고해야 한다.

규정에 어긋나는 것이나 행위가 발견되면 관련 중앙규정센터나 혹은 조사가 진행된 기관에 정보가 주어짐(통보됨)과 동시에 조사중인 아래의 기관에 대한 처벌내용이 마련되는 동안 일정시간이 주어지게 된다.

전국 이탈리아노동총동맹의 감찰 위의 활동은 중앙규정센터와 규정과 지침 등과 비교하여 발전된다.

감찰 위의 기능과 진행과정의 방식은 감찰 위 스스로 제안하고 이탈리아노동총동맹 지도위원회에서 승인한 적정 규정에 의해 결정된다.

감찰위 조정 관은 지도위원회 모임에 초청된다.

제 21 조 - 보장위원회

보장위원회는 이탈리아노동총동맹 내부의 사법적 판단 기구이다. 보장위원회는 4명의 정위원과 4명의 보조위원-상근 파견자-으로 구성되며, 보조위원은 정위원의 부재 시 대리역할과 기능을 하고 수평적이고 수직적인 조직의 동일 백분율로 대표한다(조직원의 상하나 역할에 관계없이 동일한 비율에 의해 선출된다는 의미).

보장위원회는 기명투표로 연맹 대의원회의에서 투표자의 75% 이상의 다수결로 확정되어 선출된다. 이 때 위원들의 피선거 기준은 조합원으로서 성실성과 자격이 인정되고 자율성과 독립적 지위를 인정받는 조합원 사이에 자격 10년 이상인 자 중에서 선출한다.

보장위원회 인원의 감축이나 임기만료 사유인 경우 보조위원의 인원을 두 명으로 축소하는 경우에는 지도위원회가 투표자의 75% 이상의 다수결로 교체를 준비할 수 있다.

보장위원회 위원이 되면 조직 내부 분야에서 직접적인 행정적 직무나 책임을 갖지 않아야 한다. 모든 보장위원회 위원은 조사과정이나 진행구면 중 또는 조사가 완료되었을 때까지 최대한 보안유지 성격을 갖고 있어야 한다. 단, 후속 하여 승인된 의결사항과 상대적으로 승인된 의결사항의 내용에 대해서는 예외로 한다. 보장위원회에서 증인심문을 다루는 주체(주제)는 최종판결을 표현한 이와 부합할 수 없다(최종심문을 담당하는 이가 되어서는 안 된다는 의미).

그와 같은 행동을 어겼을 때에는 위원회 내부에 즉각적 확인이 요구되며, 전국규약 소위원회에 소환된다.

보장위원회의 직무와 판단을 조건지으려는 의도에서 위원회 전체 혹은 위원 각각에 대하여 행한 여하한의 개입이라도 이러한 기능을 맡고 있는 위원회의 자율성과 독립을 침해하는 심각한 불법행위로 간주된다. 보장위원회는 해당 위원회나 혹은 상급위원회로부터 직접적으로 상정된 특별 조사의 활동에 대해서는 의무적으로 진행해야 한다.

보장위원회는 위원들 중에서 의장을 선출하며, 의장에게는 소위의 기능과 소집 책임이 귀속된다.

보장위원회의 의장은 지도위원회 모임에 초청된다.

제 22 조 - 규약 소위원회

규약 소위원회는 이탈리아노동총동맹 조직과 조직체의 행위와 절차 등에 대해 통제하는 기능뿐만이 아니라 규약에 대한 해석과 보증을 하는 기구이다.

보장위원회는 5명의 정위원과 5명의 보조위원-상근 파견자-으로 구성되며, 보조위원은 정위원의 부재 시 대리역할을 한다.

규약 소위원회는 기명투표로 연맹 대의원회의에서 투표자의 75% 이상의 다수결로 확정되어 선출된다. 이 때 위원들의 피선거 기준은 조합원으로서 성실성과 자격이 인정되고 자율성과 독립적 지위를 인정받는 조합원 사이에 자격 10년 이상인 자 중에서 선출한다.

규약 소위원회 인원의 감축이나 임기만료 사유인 경우 보조위원의 인원을 세 명으로 축소하는 경우에는 지도위원회가 투표자의 75% 이상의 다수결로 교체를 준비할 수 있다.

규약 소위원회는 위원들 중에서 의장을 선출하며, 의장에게는 소위의 기능과 소집 책임이 귀속된다.

규약 소위원회의 의원들은 지도위원회 모임에 초청된다.

제 42 장 - 행정 사항

제 23 조 - 노조의 기부(회비를 비롯한 모든 재정적 명목의 총칭) 및 연대

이탈리아노동총동맹은 자유 결사체로서 노동자들의 자율적이고 자발적인 기부를 통해 조직의 재정자립도를 실현한다; 이는 조합원 증명서, 급여에 대한 노조 비용의 공제액용 위임장에 조합원이 행한 서명,

월 분담금, 분과(하부조직)를 갖는 이탈리아노동총동맹 조직의 지도기구들에 의해 때때로 허가 받은 기금으로 발생한다. 수입 항목 안에 대차 대조표 상 기입된 것과 자세하게 항목이 표기된 경우와 자발적인 기부 의사가 담긴 조건이라면 기타 다른 형태의 경제적 도움도 합법적이다.

서비스 공여로 발생한 수입의 이용은 이탈리아노동총동맹 지도위원회에 의해 법제화되었다.

노조 분담금은 이탈리아노동총동맹 지도위원회로부터 결정된 방식에 따라 설정되었다. 조합원 분담 액과 노조 기부금은 양도될 수 없으며, 여하한의 현금선 재가치를 불러일으키지 않는다.

어떠한 명분으로 노동자들이 납입하는 분담금은 모든 이탈리아노동총동맹의 집합적 자산이며, 재정과 재분배의 원칙에 따른 일반적 규범에 구속된다.

재분배는 자동적으로 시행되어야 하며, 분배경로 방법을 통해 모든 조직들에 재정적 규범과 원칙을 보장한다.

여하한의 조직에 대해서도 다른 조직에 귀속되어 있는 재분배 비율을 이용할 수 없도록 규정되어 있다.

재정과 재분배의 일반 규범은 이탈리아노동총동맹 전국지도위원회에 의해 설정된다. 이탈리아노동총동맹 주지부, 영역별 노조 혹은 연합과 Spi는 그들의 지도위원회에서 그와 같은 규범에 따른 재분배의 기준을 결정한다.

이탈리아노동총동맹과 모든 산하 조직들은 특별한 입법으로 규정해 놓은 경우를 제외하고 협회 활동 기간 중에, 간접적으로도, 운영상의 초과 이익금, 자본금 축적 분을 협회에 배분할 수 없다.

이탈리아노동총동맹 조직이 해산할 경우 그 자산은 법률로 규정해

놓은 경우를 제외하고는 1997년 12월 4일 460번 입법 포고령의 5조에 명시한 바에 의거하여 양도된다.

제 24 조 - 행정적 활동

이탈리아노동총동맹의 행정적 활동은 구조 개개의 경제적 상황과 요구에 맞는 경비와 이익에 대한 정책에 기반하며, 진실과 명확성 및 투명성에 의거한 기술적으로 정확하고 문서화 된 규정 회계 항목에 기초하여 시행한다.

이러한 목적에서 다음과 같은 규범들을 준수하여야 한다:

- a) 사무국에 의해 97/12/4일자 460번 법률에 의거하여 [회계항목 통합계획] 모델의 적용을 통하여 연말결산 예산과 자산청(예산 처에 해당), 수지결산회계, 예산 보고서, Inca(처리비용 중의 한 종류)용 잠정 비의 결산보고의 연간사전처리규정;
- b) 각 조직의 지도위원회는 연말결산예산 승인을 위해 다음연도 4월 안에 관련 지도위원회에 소집되며, 관련 지도위원회에 전년도 12월 안에 예비예산 승인을 위해 소집된다;
- c) 각 조직은 감사소위원회가 처리한 회계장부를 보존해야 하며, 해당 조직의 지휘 심급에 대한 회계장부 및 행정 통제를 시행하는 기능을 가진 상급차원의 조직들에 대한 회계장부를 보관해야 한다;
- d) 가입위원회, 사업장 간 교류위원회, 노동 위원회의 행정적 활동은 중앙규제센터로부터 승인 받은 제정관련 특정규정들에 대한 보조적 기능으로서 상위등급 조직들의 행정 활동으로 다시 한 번 이해된다;

e) 연말결산예산과 예비예산들은 관련 조직의 조합원들 사이에 동일한 상호소통 방식으로 매년 공식적 방법을 통해 대중에게 알려져야 한다.

제 25 조 - 행정적 사법적 자율성

연맹 연구소, 공사, 지역 혹은 도시 노동회의소, 이탈리아노동총동맹 주지부, 전국 노조 혹은 연합적 차원과 주차원 및 지역 차원의 영역별 노조 및 연합, 전국 이탈리아노동총동맹은 법률적으로 결사 체이며 행정적으로 자율적이다. 따라서 법률에 의거하여 각각의 규약과 다르게 규정된 경우를 제외하고 조직의 다양성은 조직 가입자들에 대한 여하한 조직체로부터 채택된 어떤 책무에도 부합하지 않는다.

소위원회 지도 기구 체에서 채택한 방향성 범위를 넘어서거나 혹은 직접적인 조직에 부과되는 책무가 발생하는 조직으로부터 결정된 규정에서 벗어난 것으로 각각의 지도부에 의해 채택된 행정적인 예외 결정들과 관련하여, 이탈리아노동총동맹과 그 조직들은 현행 법률로부터 허가 받은 방법과 형식으로 그와 같은 자의적인 결정들에 대한 책임에 관해서는 재 귀속될 수 있다(그에 대한 책임이 있다).

제 4 장 - 내부 상벌 규정에 대하여

제 26 조 - 징계

민주주의적이고 다른 조합원들의 (이익이나 신분)보장 원칙에 어긋난 행위를 한 조합원들에 대하여 혹은 노조 조직에 심각한 피해를 초래

하는 행위를 하거나 규약의 법규와 원칙을 위반하는 행동을 하는 경우에는 징계가 가능하다.

심각함의 정도에 따른 적용 가능한 징계는 다음과 같다:

- a) 유감의 글(사과문)
- b) 조합원 자격 실행으로부터 3개월에서 12개월의 정지
- c) 조합원인 경우 자격 박탈 혹은 여하한의 직책을 맡은 경우 이와 같은 직책으로부터 면직
- d) 조직으로부터의 추방

이와 같은 징계는 아래와 같은 기준으로 인해 위반의 정도와 유형에 따라 징계가 과해진다:

- a) 규약의 기본원칙과 비교한 행동과 처신; 이유와 기준이 명확하게 명시된 규정; 조직에서의 합법적 행동을 다룬 올바른 규범; 규약상의 조직과 기구들에 의해 승인 받은 규정에 명시된 규범들. 특히 선거관련 위반은 선거 직무관련 노조 직책으로부터 만료되고 여하한의 직책으로부터 2년간 피선거권이 박탈된다.
- b) 성적 강요와 추행
- c) 의견 표현의 위반행위를 제외하는 고의적 범법행위
- d) 투기행위 및 상대방과의 물리적 충돌

형사재판소송에 따른 유형에 의해 유래된 위반의 정도가 특히 심한 경우, 의견 표현의 위반행위를 제외하고, 그리고 개인의 자유를 침해할 여지가 있다고 판단되는 경우에 관련 중앙규정센터의 사무국(혹은 중앙규정센터와 관련된 경우에는 보다 상급 기관에서)은 조사와 일심 청원 전의 결정 및 예외적인 재심을 위한 검사에 급박하게 요하는 시간으로 인해 신중하게 맡고 있는 직무로부터 혹은 가입 자격의 실행을 정지

시킬 수 있다. 관련 중앙규약센터의 지도위원회는 30일 안에 그와 같은 결정을 비준하여야 한다. 그러나 이 경우 직원규정에 의해 명시된 방법에 따라 사회보장이나 급여 관련 부분은 지속적으로 지급된다. 예방적 정지는 징계에 해당되지 않는다.

그와 같은 준비 목적의 가입 자격에 대한 심의여부는 해당 보장위원회의 활동을 요청한다; 그러한 경우 예방적 준비는 동 위원회의 결정으로 이양된다.

내부규정은 조직의 여하한의 규정에 비교하여 모든 형사적 불법 사실들에 대한 사법적 관청에 통보하는 일반적 의무(해당 조직의 사무국으로부터)를 어떠한 방식으로도 대체하지 않으며(불법사실에 대한 고발 등의 행위로 내부규정에 적용되는 징계를 대신할 수 없다는 의미), 조직으로부터 입은 피해의 재회생에 대한 예외적인 시민적 행동에 따르는 권리를 대체하지도 않는다.

제 27 조 - 보장위원회

보장위원회는 이탈리아노동총동맹 소속 조합원들에 대하여 앞의 항에서 언급한 사항에 기초하여 징계와 조사 권한을 위임하는 내부규정에 대한 사법적 조직이다.

모든 조합원들은 두 가지 차원에서 법률적 판단의 권리가 있다.

일심 청원에 대한 보장위원회는 이탈리아노동총동맹 주지부 관할에 구성한다; 현행 규약 제 21조에 의거한 규범에 따라 주 대의원회의에서 선출된다. 주 규약에는 동 보장위원회의 하부조직으로 규정할 수 있다. 이 경우 주 대의원회의는 구성위원의 수를 명시한다.

상소심의 보장위원회들은 주와 주사이의 관계를 토대로 구성되며, 구성위원의 수 등을 명시한 연맹 대의원회의에서 규약 제 21조에 의해 선출된다.

이탈리아노동총동맹 관할 보장위원회는, 최후 청원(상고심)에서 후속 하는 소송절차의 규정성에 대한 검증에 한하여 하위 청원의 결정에 대한 재심 여부를 결정한다.

보장위원회의 결정은 소속 위원의 2/3 이상의 다수결로 채택된다. 규정의 준비와 보장위원회 내부기능에 대한 소송절차 방식은 전국보장위원회가 제안한 적정한 규정과 이탈리아노동총동맹 지도위원회로부터 승인되어 결정된다.

전국적 차원에서 배타적으로 직책을 맡고 있는 이탈리아노동총동맹 전국지도위원회와 영역별 전국노조 혹은 연합 및 전국 Spi의 구성원들에 대한 일심 청원에 대한 판결에서 해당 보장위원회는 Lazio(로마가 속한 주의 명칭)의 보장위원회가 맡는다.

제 28 조 - 검증 소위원회

검증 소위원회는 이탈리아노동총동맹 주지부, 영역별 전국노조 혹은 연합, 전국 Spi 내에 설치되어 있다. 검증 소위원회는 5명의 정위원과 정위원의 부재 시 대리역할과 기능을 하는 5명의 보조위원으로 구성된다.

검증 소위원회는 기명투표로 이탈리아노동총동맹 주지부, 영역별 전국노조 혹은 연합, 전국 Spi의 대의원회의에서 투표자의 75% 이상의 다수결로 확정되어 선출된다. 이 때 위원들의 피선거 기준은 조합원으로서 성실성과 자격이 인정되고 자율성과 독립적 지위를 인정받는 조

합원 사이에 자격 10년 이상인 자 중에서 선출한다.

검증 소위원회 인원의 감축이나 임기만료 사유인 경우 보조위원의 인원을 세 명으로 축소하는 경우에는 지도위원회가 투표자의 75% 이상의 다수결로 교체를 준비할 수 있다.

검증 소위원회는 규약과 규정과 관련하여 적합성 여부, 강제적이고 의무적인 의견을 표현하거나, 보다 심각한 경우, 판정한 규정부적합 행위 전부 혹은 일부를 취소할 수 있는 가능성 여부를 이탈리아노동총동맹 기구로부터 채택된 규정에 대한 결정들과 관련하여, 조합원 1인이나 혹은 다수의 조합원이 요청하면 노조 기능과 지도위원들 및 여러 조직체의 행위와 절차 등에 대한 조사 및 통제를 전개한다.

민주주의적 기본원칙에 위배되거나 조직에 커다란 해가 되는 행위를 하거나 다른 조합원들의 신분이나 이익을 보장하지 못하는 행위인가에 따라 결정되는 부분적 혹은 전부를 취소할 수 있는 경우, 보장위원회는 행위와 결의사항들을 관련 보장위원회에 양도한다.

이탈리아노동총동맹 주지부 소속 검증 소위원회는 가입위원회를 포함하는 하위체계의 연맹 조직들의 행위에 대하여 판단하는 기능을 갖는다.

영역별 전국노조 혹은 연합 및 전국 Spi의 검증 소위원회는 하위 수준의 영역별 조직의 행위에 대하여 판단하는 기능을 갖는다.

이탈리아노동총동맹 주지부, 영역별 전국노조 혹은 연합, 전국 Spi의 검증 소위원회의 결정에 반대의견을 표하는 것은, 이심이나 최종심에서 전국 이탈리아노동총동맹 규약위원회에 재심청구가 가능하다.

검증 소위원회의 결정은 소속 위원의 2/3 이상의 다수결로 채택된다.

검증 소위원회 내부기능과 소송절차 방식은 이탈리아노동총동맹 지

도위원회가 지정한 방침에 따라 검증 소위원회가 제안한 적정한 규정에 의해 그리고 관련 지도위원회가 승인하여 결정된다; 소위원회는 의원들 중에서 의장을 선출한다.

검증 소위원회의 정의원들은 해당 지도위원회 모임에 초청된다.

제 29 조 - 전국 규약 소위원회

전국규약 소위원회는 이탈리아노동총동맹 주지부, 영역별 전국노조 혹은 연합, 전국 Spi, 전국 이탈리아노동총동맹 조직들의 활동에 대하여 전적으로 검증하는 권한을 갖는다.

전국규약 소위원회는 민주주의적 기본원칙에 위배되거나 조직에 커다란 해가 되는 행위를 하거나 다른 조합원들의 신분이나 이익을 보장하지 못하는 행위인가에 따라 결정되는 부분적 혹은 전부를 취소할 수 있는 경우, 행위와 결의사항들을 관련 보장위원회에 양도한다.

독점적인 방식으로 규약과 규정에 대한 해석 여부와 이탈리아노동총동맹 주지부, 영역별 전국노조 혹은 연합, 전국 Spi의 규정과 규약에 합당한 지에 대한 검증을 하는 권한이 귀속되어 있다. 이 경우 현행 규약의 일반적 규범과 원칙이 판단의 기준이 된다.

전국 이탈리아노동총동맹의 검증에 대한 규약 소위원회는, 일심통합 청원에서, 보장 위원회 위원들과 그리고 하위 청원에 대한 위원회와 소위원회 특정 활동과 관련한 행동과 연관하여 지적하는 것에 한정하는 검증 소위원회 위원들과 비교하여, 판단에 대하여 그리고 징계에 대한 배타적 권한을 갖고 있다.

전국규약 소위원회의 결정은 소속 위원의 2/3 이상의 다수결로 채택

된다.

전국규약 소위원회 내부기능과 소송절차 방식은 전국보장위원회가 제안한 적정한 규정과 이탈리아노동총동맹 지도위원회로부터 승인되어 결정된다.

제 30 조

모든 영역과 연맹 차원의 모임에서는 흡연이 금지되어 있다.

< 저자 약력 >

• 김 종 법

【주요경력】

- 이탈리아 토리노 대학 정치학 박사, 계명대 겸임교수

• 정 승 국

【주요경력】

- 성균관대학교 법률학과
- 성균관대학교 사회학 석사
- 성균관대학교 사회학 박사
- 전국금속노련 조사부 차장
- 대우경제연구소 연구위원
- 현재 한국노총 중앙연구원 연구위원

연구총서 2003-8

이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향

인 쇄·2003년 12월 26일

발 행·2003년 12월 30일

발 행 인·이 남 순

발 행 처·한국노동조합총연맹

140-050 서울시 용산구 청암동 168-24

(代) 02-715-0898

등 록·81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄·유일커뮤니케이션즈

100-032 서울시 중구 저동2가 4번지 고당기념관 5층

T.2268-0260 F.2279-0260

가격 : 7,000원