



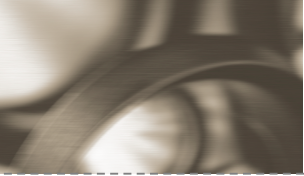
# 벨기에의 다층적 사회적 대화의 관행

Dr. Gérard Valenduc, Dr. Patricia Vendramin

## ■ 벨기에의 유연성에 관한 개요

모든 유럽연합의 국가, 그리고 유럽연합기관 차원에서 유연한 작업관행은 사용자와 근로자 간의 사회적 대화에 있어 주요한 쟁점이다. 벨기에에는 다층적 사회적 대화를 조직하는 데 오랜 경험을 보유하고 있으며 “교섭으로 달성한 유연성”이라는 독특한 사례를 보여주고 있다. 교섭 과정에서 유연성을 특징짓는 요소들 가운데 근로 지위 및 근로시간이라는 두 가지 요소가 중요하게 다루어 진다. 이 글에서는 근로 지위에 초점을 맞추고자 한다. 벨기에의 사회적 대화는 사회적 대화의 근본적 특징을 강조하는 데 이 근본적 특징이라 함은 국가, 산업 및 기업 차원에서 사용자와 근로자 간에 이루어지는 다층적 대화와 교섭을 말한다. 이와 유사한 교섭제도가 독일과 이탈리아에서도 존재하긴 하지만 이들 국가에서는 사회적 파트너(사용자단체 및 노조)들이 강력한 조직으로 결성되어 있다는 특징이 있다. 이 글은 미시적, 그리고 거시적 분석을 통해 이러한 다층적 사회적 대화가 정보통신기술 및 유연성과 관련된 문제를 해결하는 데 어느 정도 적합한지를 설명하고자 한다.

우선, 벨기에의 유연한 근로계약에 대해 배경 설명부터 하도록 한다. 근로 지위의 다양화는 유연한 작업관행의 주요 특징 중 하나이다. 근로 지위의 다양화에는 주로 파트타임근로, 유기계약근로, 기간제근로, 임시근로(casual work) 등이 포함될 뿐만 아니라 근로자와 자영업자의 중간 지위, 파견근로(detachment), 복수의 사용자를 위한 근로 등 새로이 부상하는 비전형 근로계약들도 포함되어 있다. 근로계약의 유연성 확대는 각 국가의 환경에 따라 서로 다른 형태로 나타나긴 하지만 유럽 전반의 대



세라 할 수 있다. 벨기에에서는 비전형 근로 지위의 확산이 두드러진다. 그렇다고 이러한 유연화가 규제없이 마구 진행되고 있는 것은 아니다. 각종 노동법과 단체협약은 모든 종류의 비전형 근로계약에 대해 일련의 의무 사항을 규정하고 있다.

파트타임근로, 특히 여성들의 파트타임근로는 벨기에 노동시장의 주요한 특징이다. 2003년 기준 전체 근로자 중 21.6%가 파트타임근로자였으며(여성 근로자 중 41%) 이 비율은 지속적으로 증가하는 추세이다(1990년 기준 상기 비중은 각각 12.6%와 29.3%였다). 파트타임근로는 대형 소매업, 케이터링, 의료서비스, 교육, 집합적 서비스 및 가사 서비스 등 주로 개인 및 공공 서비스 부문에 널리 확산되어 있다.

유기계약근로의 비율은 4.1%이며(여성 근로자의 6%) 제조업보다 서비스 분야에 더 만연해 있다. 기간제근로(임시 업무를 위해 중개 기관과의 계약을 통한 근로)는 지난 10년간 상당 수준 늘어나 1994년에 171,115명이었던 것이 2004년에 325,827명으로 증가하였다(1개 이상의 임시 업무에 종사하는 근로자의 수). 현재 기간제근로자가 전체 경제활동인구 중 9%를 차지하며 이들의 근로시간은 벨기에 전체 노동자의 근로시간의 2%에 해당된다. 실직자를 위한 임시 노동시장 및 재취업 교육 등 보조금을 받는 고용은 상대적으로 젊은 근로자로 구성된 노동시장의 상당 비중을 차지하며 보통 중소기업이나 비영리서비스기관에서 이루어진다. 모든 비정규직 고용의 형태는 총 고용의 9.2%를 차지한다(여성 고용의 12.5%).

1997~2002년 사이 벨기에에서는 정규 상용직에 있어 순 신규고용창출은 거의 전무했다. 순 신규고용창출은 파트타임직과 비정규직에서만 볼 수 있었다.

이 외에 다른 종류의 비전형 근로는 벨기에에서 상대적으로 적다. 근로자의 파견근로(detachment)는 원칙적으로 허용되지 않으나 기술자와 컨설턴트들이 고객사의 현장에서 근무하는 비즈니스 서비스 분야(정보통신기술 서비스 포함)에서는 흔히 있는 일이다. 복수의 사용자를 위해 일하는 것으로 다른 사용자와 별도의 파트타임 계약을 체결할 경우에만 허용된다. 그러나 현재 지방정부 중 한 곳에서 ‘사용자 집합체(clusters of employers)’와 관련된 실험을 지원하고 있으며 이의 취지는 여러 중소기업들이 동일한 근로자 집단을 유연하게 공유하는 데 있다. 이 실험은 프랑스의 경우가 모범이 된 것인데, 사용자와 자영업자의 중간적 지위는 존재하지 않으나 전문가들 사이 확산되고 있는 프리랜서 지위는 사회 파트너들간에 중간적 지위를 생성하는 문제와 관련하여 논의 되고 있으며 이는 이탈리아의 사례를 기초로 하고 있는 듯하다.

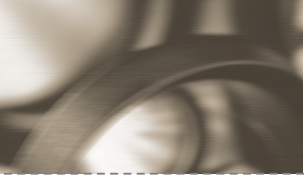
다층적 사회적 대화에 있어 또 하나의 중요한 사안은 근로시간이다. 벨기에의 평균 주당 근로시간은 약 38시간이지만 교섭의 결과로 산별 편차가 크다. 대형 유통산업, 금융서비스 및 비영리서비스업의 주당 근로시간은 36시간 이하이며, 중소기업은 40시간 정도인데 후자의 경우는 근로시간 단축에 대한 단체협약이 존재하지 않는다. 제조업의 경우에는 대부분 초과근무에 대해 보상이 이루어지며 서비스 산업의 전문가들과 간부들에게 초과근무에 대한 보상이 없는 것이 일반적이다.

유연한 작업관행(주로 근로지위와 근로시간)의 전반적인 규제 원칙은 노동법이나 국가 차원의 단체협약을 통해 국가 차원에서 정의되며 모든 사용자와 노동자 조직들이 서명을 하면 자동적으로 법적 효력을 지니게 된다. 그럼에도 불구하고 산별협약은 국가 차원의 단체협약 보다 더 구체적이고 세부적이며 근로자에 더 유리할 수 있다. 나아가 기업별교섭은 사용자와 노동자 모두에게 득이 되는 방향으로 추가적인 개선이 이루어질 수 있다. 그리고 마지막으로, 벨기에는 3개의 지방자치정부로 구성된 연방국가(독일과 스페인처럼)이기 때문에 구체적인 사항에 대한 교섭은 지방 차원에서도 이루어질 수 있다. 예를 들어, 직업훈련이나 조직개편을 위한 공공 인센티브 등의 문제는 지방 차원에서 다루어진다.

## ■ 다층적 교섭 제도에 있어서 유연성과 정보통신기술

정보통신기술과 노동 유연성에 관한 일반적인 추세들은 모든 유럽국가에서 공통적으로 찾아볼 수 있는 대세이지만 그 실질적 이행은 각국의 환경에 따라 차이가 많이 난다. 벨기에의 경우 이 이행 문제는 국가 차원이 아니라 그 하위 단계에서 이루어진다. 즉, 사회적 대화와 교섭의 여러 단계에서 다루어진다. 분권화되고 있는 사회적 대화가 어떻게 정보통신기술과 관련된 유연성에 영향을 줄 수 있는지 설명하기 위하여 금융산업, 대형 유통산업, 그리고 출판산업 등 정보통신기술 집약적인 분야에 있어서 교섭에 의해 규제되는 유연한 작업관행 3 가지 경우를 중심으로 살펴보기로 하겠다.

금융산업에 있어 정보통신기술과 유연한 작업관행에 의해 야기되는 문제들은 영업시간의 연장, 콜센터 업무, 온라인서비스, 그리고 일부 고객서비스의 연속적 제공(도우미 서비스, 홈 बैं킹, 온라인 보험금 청구 등)과 연관이 있는 것이다. 유연성은 15년이 넘게 산별교섭에서 반복적으로 대두되는 쟁점이다. 1990년대 초에는 유연한 근로일정이 확대됨에 따라 이에 대한 보상책으로 주당 혹은 월 근로시간을 단축하는 것이 추세였다. 경기의 호황과 불황의 편차를 감안하여 장기적인 관점에서 근



로시간이 계산되어 주당 근로시간이 36시간으로 단축되었고 특수한 경우 34시간 까지도 단축되었다. 단체협약 또한 유기계약직의 비중을 제한하는 경향이 있었고 유기계약직을 정규직으로 전환하는 데 따른 조건을 제시하기도 했다. 금융산업의 파트타임 근로자의 대부분 '장시간(예컨대 정규직의 4/5시간)' 일하고 있었고 그 비율이 확대되고 있다(2003년 기준 전체 노동력의 18%, 1990년 기준 14%). 이와 같은 유연한 작업관행에 대한 규제로 인해 일부 사용자들은 단체협약의 조항들을 선회하여 다양한 형태의 아웃소싱을 하기로 결정하기도 한다. 고객 상담 서비스를 외부 콜센터로, 마케팅 업무를 자영업 대리점으로, 소프트웨어 및 네트워크 업무를 외부 서비스 제공업체로 아웃소싱을 단행한 것이다. 아웃소싱 계약의 상대가 된 근로자들은 금융산업 내부 조건보다 더 불리한 단체협약 조건을 따라야 했다. 1990년대 말 벨기에 금융업계의 대대적인 통합(기업간 합병, 외국 그룹에 의한 인수, 기술 표준화)의 결과로 업무 부담이 늘어났다. 과거에 교섭으로 취득한 일부 사회적인 혜택이 신규 입사자들에게는 부여되지 않았다. 상용직에서 파트타임으로 전환하거나 자영업 대리점으로 독립하는데 인센티브가 제공되었다. 합병으로 인해 업무의 지리적인 분포가 바뀌게 되었다. 오늘날 사회적인 분위기는 과거보다 더 불안하다. 사회적 대화의 현 쟁점들은 장소 유연성, 유연한 업무 일정에 따른 보상, 아웃소싱의 사회적인 여건, 그리고 새로운 네트워크 기반 서비스 및 절차에 적응하기 위한 지속적인 교육 등이다.

벨기에에서 파트타임 근로자의 비율이 가장 높은 분야가 대형 유통산업이며 대부분이 여성 근로자들이다(여성의 80%가 파트타임). 파트타임 근로자의 근로시간은 일정하지 않으며 정규직의 절반도 못 미치는 수준에서 4/5시간 까지 다양하다. 파트타임 근로는 슈퍼마켓과 대형 할인매장의 고객 수 변동에 맞추어 인력을 배치하는 데 필요한 유연한 핵심 도구로 사용되고 있다. 오늘날에는 캐쉬 포인트 데이터와 매출 흐름을 분석하는 소프트웨어 도구들이 JIC(just-in-case) 및 JIT(just-in-time) 인력을 기획관리해 준다. 학생들의 아르바이트와 임시근로는 대형 유통업에 있어 역시 중요하며 인력 수급을 유연하고 정교하게 조율하기 위해 필요하다. 이러한 상황에서 유연성을 더욱 지속가능한 것으로 발전시키는 것이 단체교섭의 현안 대부분을 차지한다. 단체교섭을 통해 파트타임 근로자의 사용을 규제하고 하루 중 근로시간을 분리해서 근무시키는 것을 방지하며 파트타임 근로자가 정규직과 동일한 권리(예컨대 교육과 기타 지원 혜택)를 행사할 수 있도록 하고 있다. 근로시간 단축은(주당 36시간) 토요일 근무와 지속적으로 유연한 근로시간제에 대한 대안으로 간주된다. 상업활동이 프랜차이즈로 이전되는 현상을 제한하기 위한 구체적인 단체협약은 소규모 유통산업에도 적용된다.

유통산업에서 유연성과 관련하여 사회적 갈등은 흔히 존재하는 것이나 성공적인 협상 타결도 자주 볼 수 있다. 유연한 작업관행의 득과 실은 조직 및 기술적 근대화에 대한 검토와 유사한 빈도로 그리고 정기적으로 점검되어야 한다.

출판산업은 기업별 전략에 따라 유사한 업무에 대해 다수의 근로 지위가 공존한다. 프리랜서(언론, 그래픽 디자인, 웹 편집), 정규직 근로자, 임시직 근로자, 그리고 집필, 인쇄 및 유통에 이르는 전 출판 과정에서 소규모의 전문업체 혹은 자영업자에게 아웃소싱하는 등 근로 지위가 다양하다. 정보통신 기술은 다양한 직종에 깊은 변화를 가져다 줄 뿐만 아니라 이들 직종간의 분업에도 영향을 미친다. 정보통신기술은 디지털 아트, 디지털 프린트, 웹 출판, 멀티미디어, e-book, 온라인 서점 등 신규 사업 분야의 출범을 지원하기도 한다. 대기업의 기술자들에 의한 역사적으로 강한 노조를 배경으로 하고 있는 출판산업의 전통적인 교섭 제도는 지난 10 년동안 붕괴되었다. 아직 수용 가능한 사회적 대화 관행이 이를 대체하지 못하고 있다. 유연한 지위, 유연한 근로시간 및 유연한 작업조직과 관련된 문제들은 주로 기업 차원에서 다루어지고 있으며, 임시 규정이나 근로자와 사용자 요구 사이에서 지속가능한 균형을 모색해 내고 있다. 출판 과정을 담당하는 유연한 새 조직은 사회적 교섭을 통해 재 수립되어야 한다. 사회적 대화의 재개에 대한 긍정적인 신호들이 이미 나타나고 있는데, 예를 들어, 벨기에의 3개 지역에서 근로자들을 위한 정보통신기술 교육을 마련하는 내용에 대해 노사가 최근 합의 했다.

정보통신기술 교육은 다층적 사회적 대화에 있어 중요한 이슈이다. 근로자의 교육 기회와 직업교육의 재정적 지원 체계는 국가 차원에서 법과 단체협약에 의해 규정되어 있다. 교육 프로그램 이행과 연수원 신설 문제는 교육의 필요성이 명확한 산별 단위에서 사용자 단체와 노조 간에 의논되고 있다. 지방정부는 정보통신기술 교육을 적극 지원하고 있다. 대부분의 정보통신기술 교육기관과 프로그램은 사용자, 노조 그리고 지방 행정가들에 의해 실질적으로 공동 관리되고 있다. 노동자의 교육 기회의 문제는 기업별 직장협의회에서 다룰 사안이다.

이러한 예는 정보통신기술 개발과 연관되어 변화하는 근로 지위와 근로시간에 대한 사안들을 다루는 데 있어서 사회적 대화가 지니는 강점과 약점을 보여주고 있다. 그러면 이제 벨기에의 사례를 유럽의 상황에 비추어 분석을 해 보자.



## ■ 정보통신기술, 근로 지위 그리고 단체교섭

Flexcot 프로젝트의 전체 결과를 통해 알 수 있는 것은 비전형 작업관행과 근로 지위의 다각화 추세가 확대되고 있다는 점이다. 네트워크가 지배하는 경제, 국제경쟁 및 변화하는 소비자 수요가 정보통신기술의 지원과 함께 비전형 작업형태의 발달을 가져온 장본인이다. 이들 근로 형태 중 일부(특히 파트타임)는 역사가 오래되며 최근의 정보통신기술의 개발보다 시기적으로 앞서고 있다. 그러나 정보통신기술이 이러한 관행이 확산되는 데 한 몫을 한다고 볼 수 있다.

근로자와 자영업자 간의 구분은 갈수록 모호해진다. 한편으로는 임금노동자들이 자영업자에 가까운 수준의 자율성을 누리고 있다. 다른 한편으로는 다수의 자영업자들은 준사용자의 역할을 하는 한두 곳의 계약자에만 의존하는 이상, 계약상이 아닌 경제적인 측면에서 여전히 하청적인 지위를 면치 못하고 있다.

이와 같은 비전형 작업형태의 확산은 기존 노동법규와 단체교섭에 있어 효율성이 감소하고 있는 상황에서 일어나고 있는 것이다. 새로운 유연한 근로 관행이 상근 종신고용제의 토대 위에 제정된 노동법의 기반을 흔들고 있다.

작업형태의 다양화의 과정은 노조와 복지국가를 비롯해 근로자를 대표하고 보호하기 위해 마련된 사회 조직과 제도를 약화시킨다. 이에 따라 근로자들은 사측과 노동시장과의 거리를 유지하며 문제를 스스로 해결하도록 외면당하고 있다. 노조측으로부터 양보를 이끌어내기 위해 기업들은 정보통신기술을 통해 자동화, 아웃소싱 또는 중소기업으로의 하청을 부분적으로 혼합해 선택할 수 있게 되었다. 따라서 유연해진 기업은 노사 양측의 유연성을 제고하며 노사간의 계약관계를 상황에 따라 다양화할 수 있다. 교섭모델은 단체 중심에서 개인 위주로 변해가는 경향을 나타내고 있다.

유연성을 지향하는 추세가 강화됨에 따라 모든 근로자들이 같은 방법으로 영향을 받지 않을 것이다. 이중 노동시장(dual market)이 부상하고 있으며 중심과 주변(좀더 부드러운 표현으로 중심부와 보완인력)으로 구성된 노동력이 나타나고 있다. 중심부에 해당되는 직종은 사용자가 노동력의 가용성이 영구적이라는 보장을 받는 것이 매우 중요한 분야이며, 사용자와 근로자 간의 관계가 안정적으로 이루어져야 한다. 이러한 직종은 고도의 전문기술을 요하며 이직률을 제한하는 채용 조건을 가지고 있다. 주변부의 직종은 노동공급에 있어 변동성을 제공해 주는 목적을 지니고 있다. 이러한 직종은 많은 경우 파트타임직이거나 임시직이고 상근직이라 할지라도 낮은 임금 수준과 해고의 가능성

이 높은 불안정성을 가지고 있다. 그러므로 중심부 기업뿐만 아니라 하도급업체들도 이 모델을 도입할 수 있을 것이다. 노동시장에서 개별 근로자의 근로 지위를 결정하는 가장 큰 요인은 개인이 가진 기술과 역량인 것으로 보인다. 그러나 정보통신기술이 유일한 동인이 아니며, 경영 문화와 인적자원 관리 정책이 더욱 강력한 영향을 미치는 요소임이 분명하다.

아웃소싱은 사회적 교섭에 위협이 될 수 있다. 근로자의 시각에서 아웃소싱 과정은 단체협약에 의해 부여되는 보호와 혜택의 수준이 감소되는 결과로 이어진다. 산별협약이 근로자들에게 더 높은 수준의 보호 장치를 제공해 준다. 실제로 아웃소싱을 통해 기업들이 추구하고자 하는 목표 중 하나는 '약화된' 단체협약이 허용하는 비용절감이다. 아웃소싱과 함께 프리랜서 활용도 증가하고 있다. 이 현상은 아웃소싱과 마찬가지로 고용안전성과 전반적인 근로여건 차원에서 거의 같은 결과를 낳을 가능성이 크다. 그럼에도 불구하고 프리랜서는 언론인, 편집인, 컴퓨터 과학자, 엔지니어 및 디자이너 등의 고숙련자들이기 때문에 이러한 형태로의 전환에 따른 득과 실은 아직 불분명한 상태이다.

파트타임 근로는 남녀 모두에게 향후 몇 년 동안 그 중요성이 커질 것으로 예상된다. 산별협약에서 파트타임 근로자에 대한 수용 정도가 늘어나고 있는 것을 목격할 수 있다. 서비스 부문의 생산업무의 연장은 주말근무, 야간근무 및 심야근무 확산의 주요 원인이 된다. 이러한 근로자들은 대체로 파트타임으로 고용되어 있다. 기업 내부적으로 혹은 고용알선기관을 통한 유기계약직 근로 역시 증가하고 있다. 상당수의 기업들은 시험채용기간을 활용한다거나 경기 전망의 불확실성에 대비해 계약직 근로자에 의존한다.

마지막으로, 유럽의 상황을 통해 알 수 있는 것은, 많은 기업들이 신규채용 근로자들에 대해 더욱 유연한 근로조건을 제시하려고 한다는 점이다. 따라서 기존 근로자의 혜택을 유지·보호하기 위해서 신규 채용자에게 실이 돌아가도록 기존 근로자(또는 그 대표)와 사측간 암묵적인 혹은 표면화된 거래가 이루어질 수 있다는 위험이 있다. 이는 사회연대와 단체협약의 미래에 있어 해결해야 할 중대한 과제가 아닐 수 없다. **KLI**