

# 스페인의 사회협약과 불평등

Ana Guillén, Rodolfo Gutiérrez (오비도대학교 사회학과 교수)

## ■ 머리말

지난 30년 동안 사회적 대화는 스페인에서 매우 적절한 역할을 담당하여 왔다. 사회협약은 1970년대 말 스페인이 민주주의로 이행하기 시작하던 때부터 현재까지 다양한 방식을 취하며 급속히 확산되어 왔다. 이를 두 개의 주요 시기로 나뉘볼 수 있다. 1970년대 말에서 1980년대 중반에 이르는 첫 번째 시기에는 정부와 사회적 주체(social agents: 노동조합, 사용자 단체 등)의 협의를 통해 포괄적 합의가 몇 차례 이루어졌다. 1990년대 초부터 현재에 이르는 두 번째 시기 동안에는 단체교섭에 영향을 미칠 수 있으며 나중에 정부가 추진하게 될 개혁을 도출해 낼 수 있는 구체적인 이슈들에 관해 노사양자간 합의가 이루어졌다. 그러나 이 두 번째 시기 동안에는 정부가 지원하고 사회보호정책 개혁과 관련된 노사정 삼자 합의도 이루어졌다.<sup>1)</sup>

1) 공식적·중앙집권적 사회협약은 중단되는 과정을 경험해야 했다. 그러나 사회경제정책 형성에 있어 사회적 주체가 참여할 수 있는 제도화된 협상창구는 보다 지속적인 전략을 통해 개발되어 왔다. 비록 일부는 아직 실현되지 않았으나 사회협약의 결과는 스페인의 노동시장, 노사관계, 사회보장제도의 주요 특성을 명백히 규정하게 되었다.

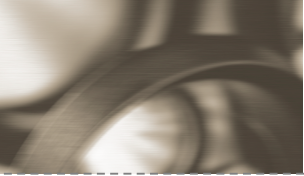
## ■ 민주주의 이행기의 거시적 협의

사회적 협의는 정치적 자유의 회복과 민주주의 체제 강화와 밀접히 연관되어 있었다. 민감한 정치적 상황과 심각한 경제위기하에서 국가적 차원의 포괄적 사회협약에 관한 협상을 개최한 것은 민주주의의 정치적 과정을 강화하고 노사관계의 민주적 틀을 구축하는 역할을 담당했다.

첫 번째 시기 동안 이루어진 거시적 협의(macroconcertation)를 통해 다수의 이슈와 관련된 일련의 포괄적 합의가 도출되었다(Royo, 2002; Oliet, 2004). 이는 정부와 정당 간에 합의된 1977년 Moncloa 협약으로부터 시작되었다. Moncloa 협약은 금융, 재정정책 부문의 주요 개혁 내용을 골자로 하고 있다. 이 협약 이후 노동조합과 사용자 단체간의 일련의 양자 합의가 1979년, 1980-81년, 1983년에 도출되었고 노사정 3자합의도 1982년 및 1985-86년 이루어졌다. 이러한 합의는 인플레이 방지, 고용과 생산성 향상 등의 내용을 포함하고 있었으며 스페인의 노동시장, 단체교섭, 사회보장제도의 발전에 대한 기준을 설정하는 역할을 했다.

일련의 거시적 협의로 인해 임금인상 폭과 단체교섭의 갈등이 감소하게 되었으나 주요 노동시장제도에 있어 실질적인 변화로 이어지지는 못했다. 노동시장과 관련된 기초 규범인 1980년 근로자법(Statute of Workers)은 이러한 초기의 협약에 의해 도출된 조건들을 근간으로 하고 있으나 사용자와 노동조합의 부분적인 지지밖에 얻지 못했다. 중요한 것은 근로자법이 실질적으로 변화했다기보다는 기존의 법을 새로운 민주주의 상황에 맞게 단순히 수정했다는 데 있다. 이 기간 동안 또 다른 주목할 만한 개혁은 1984년의 기한부 고용계약(fixed-term contracts)을 도입한 것이다. 이는 정부와 하나의 노동조합 간에 비공식적으로 합의되었던 것인데 당시에 일반적 계약제도에 영향을 미치지 못했다. 그러나 이 제도는 스페인의 노동시장의 향후 향방에 결정적인 영향을 미쳤다. 임시고용계약제도는 주기적 조건에 따라 직원을 고용하는 것을 가능하게 했으며 고용창출을 증진시켰다. 그러나 기한부 고용계약은 전체 봉급근로자의 30%에 급속히 육박하면서 노동시장 구조의 이원화를 가져왔으나 1980년대 말 15%에 달했던 기록적 수준의 실업률을 감소시키지는 못했다.

민주화 초기의 사회협약으로 인해 사회보장제도가 예산지출과 보장범위 조건 등에 있어 대폭 확대되었다. 사회보장제도 지출은 1981년, 1975년보다 1.5배 증가했는데 이는 사회보장제도에 대한 재정지원을 국가 수입으로 충당하는 비중이 늘어났기 때문이다. 여기서 주목해야 할 사실은 당시에는 독재체제로부터 물려받은 노동시장이 매우 경직되어 있었으므로 비정규근로자(atypical workers)의



수가 매우 적었다는 사실이다. 그러나 연금문제에 있어서는 평균 퇴직연금과 최저임금 간의 격차를 줄이기 위한 전략을 수립하기 위해서는 노동조합의 요구가 필수적이었고 이러한 요구는 결국 1995년에 관철되었다.

비핵심 노동시장 근로자(non-core labour market workers)에게 유리한 또 하나의 중요한 조치는 바로 연금 각출금을 다 합해도 최저연금에 도달하지 못하는 근로자의 연금을 보충 지급하도록 하는 조치였다. 평균 퇴직연금 대 최저임금 간의 격차를 개선하고 최저연금에 도달하지 못하는 근로자들에 대한 보완조치를 취하는 것은(complementos a mínimos) 연금제도 내에 내부적인 연대(solidarity)가 존재한다는 것을 의미한다. 이 두 가지 전략은 현재까지 지속적으로 추진되어 오고 있다(Guillén, 1999). 실업보장 부문에서는 노동조합들은 혜택을 확대하고 비기여제도(non-contributory scheme)를 도입하도록 압력을 가했다. 1984년 사회주의 정부는 팽창적 개혁을 입안하여 1992년에는 보장비율이 최고치에 달하게 되었다(총 보장비율은 1984년 39.4%에서 1992년 80.3%로 증가했다). (Gutiérrez and Guillén, 2000). 또한 노동조합의 지지는 1981년 장애인보호법을 통과시킬 때에도, 그리고 1980년대 중반 교육과 의료서비스를 일반화하는 법안을 제정하는 데에도 결정적인 역할을 했다. 이러한 조치는 모든 것들을 포괄하는 것이었으므로 전체 근로자들에게 유리한 것이었다.

이러한 초기 협의 과정은 스페인의 경험에서 영구적으로 나타나게 될 특징을 수립하는 데 기여하였다. 한편으로 이러한 협의로 인해 사회적 인정을 널리 받게 되고 일부 제도적 인센티브에 힘입어 사회적 주체들의 조직 집중 과정이 시작되었다. 이로 인해 사회적 주체들은 고도의 대표성을 획득할 수 있게 되었다. 사용자 단체에서는 CEOE라는 한 단체만이 전국적으로 모든 부분의 기업들을 포용할 수 있었으며 후에 중소기업협회(CEPYME)를 포괄하였다. 노조의 경우 UGT와 CCOO라는 두 개의 주요 노총이 모든 근로자의 50%에 이르는 근로자들의 이해를 대변하게 되었다.<sup>2)</sup>

다른 한편으로 첫 번째 시기의 경험으로 인해 정부가 협상한 개혁을 실행할 수 있도록 압력을 가하는 도구로서 사회협약이 사회적으로 정당화 되었다.

2) 노조가 비록 높은 수준의 가입률(임금근로자의 15%)을 기록하지는 못했으나 이러한 조합대표(syndical representation)의 이중적 분할은 근로자위원회의 선거를 통해 점차 통합되는 경향을 보였다(두 자치주인 바스크주와 갈리시아주 예외).

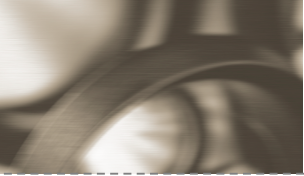
지금까지 언급된 모든 성과에도 불구하고 첫 번째 시기는 사회적 합의의 와해로 인해 끝을 맺게 되었고 이 같은 상황은 1980년대 후반까지 지속되었다. 그리고 이러한 상황은 민주주의가 완전히 정착되고 스페인이 1986년 유럽연합에 가입했으며 경제성장 단계가 정착되는 등 일련의 긍정적인 배경이 존재했다는 점에서 다소 예외적인 것이다. 1984-85년 사회주의 정부는 모든 최초의 기여형 연금 수혜조건을 엄격히 함으로써 기여형 연금제도에 대해 긴축적 개혁을 단행했으며 앞서 언급한 바와 같이 임시직 계약제도를 도입하여 노동시장을 유연하게 하기 위한 일련의 조치들을 단행했다. 이러한 개혁조치들은 핵심근로자의 권리와 상충되는 것이어서 사회주의 노조인 UGT는 이에 반발했다.

1980년대 중반 갈등의 결과 노조의 행위는 보다 높은 수위의 압력을 행사하는 방향으로 선회했다. 1988년 12월에는 임금인상억제에도 불구하고 정부가 생산성 향상을 이루지 못하자 노조는 총파업에 돌입했다. 이러한 1988년 총파업은 정부가 일련의 팽창적 사회조치들을 수용하겠다고 합의함으로써 종결되었다. 기여형 연금제도에 관한 법령이 1989년에 통과되어 연금급부가 실질적으로 생활비(전년 인플레이 비율)에 연동되도록 했다. 보다 중요한 사항은 모든 근로자를 보호하는 차원에서 비기여형 연금제도(non-contributory pensions)가 퇴직자와 장애인을 위해 1990년에 도입되었다는 점이다. 또 같은 해에 가족수당도 일반화되었고 자산-소득조사(means-testing)를 받게 되었다. 중앙정부가 전국적 최저임금제도의 도입을 거부하자 노조들은 사회적 임금(social salaries)을 수립하기 위해 지역적 차원에서 로비를 벌여 지방정부와 합의를 도출해 냈다. 이러한 과정은 1989년 시작되었으며 1994년에는 스페인의 17개 자치구 모두 다양한 정도의 보장조치를 포함하는 최저소득제도를 시행하게 되었다.

## ■ 1990년대-현재까지의 사회적 합의

### 1990년대의 사회적 합의

1990년대는 모든 EU 회원국들에게 있어 정치적·경제적·사회적 전환기였다. 유럽경제통화연맹(EMU)에 가입하기 위한 수렴조건을 충족시키기 위해 마스트리히트 조약이 설정한 경제적 조건으로 인해 모든 EU 회원국들의 공공재정에 심각한 압박이 가해졌으며 긴축의 시대가 시작되었다. 이러한 새로운 상황은 스페인에서 노사정 3자 합의보다는 양자 합의가 주를 이루는 새로운 물결의 사회협약



의 도래를 촉발시켰다. 양자 사회협약은 사회적 주체간에 또는 정부와 노조 간에 이루어졌으며 그 내용은 노사관계나 사회보장제도 등의 구체적인 문제들에 관한 것이었다.

1991년 경제사회위원회(Economic and Social Council: CES)라는 기구가 사회적 대화를 촉진하기 위하여 발족되었다. CES의 설치에 사회적 주체 모두의 지지를 받았으며 주요 노조와 사용자 단체 및 기타 사회경제 단체(농어촌, 협동조합, 소비자 등)가 영구적으로 참여하도록 그 방향이 설정되었다. CES는 모든 사회, 경제, 법률적 개혁정책에 관해 정부에 자문하는 역할을 담당하고 있다. CES 지역 사무소가 지역 단위로 설치되었고 일부 도시에도 설치되었다. 또한 1990년대에는 사회적 대화를 위한 완전 또는 부분적으로 제도화된 국가적·지역적 차원의 창구의 수가 급격히 증가했다. 이러한 새로운 기구를 통해 사회적 주체들과 기타 이익단체들은 자신들의 주장을 알리고 협상을 할 수 있는 영구적인 기회를 얻게 되었으며 이로 인해 사회적 대화의 구조가 매우 밀집되도록 하였다.

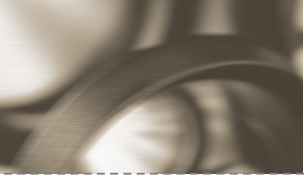
1990년대에도 스페인 노동시장의 주요 문제점들은 여전히 남아 있었다. 실업률은 EU 평균의 2배를 기록했으며 실업보장제도를 위한 비용도 1993년 급격히 상승했다(GDP의 3.5%). 1994년에는 노동시장의 가장 심각한 문제인 임시직 계약제도, 정리해고수당(redundancy payments), 노동의 시간적 기능적 조직, 단체교섭 내용 등을 해결하려는 노력이 진행되는 가운데 두 번째 노동시장 자유화의 물결이 들이닥쳤다. 노조들은 파업을 다시 감행함으로써 이러한 자유화조치들에 반대하려 했으나 이번에는 그들의 요구를 관철시키는 데에 그다지 성공적이지 못했다.

갈등이 제기된 이후 사회적 대화가 다시 촉진되었고 몇 가지 중요한 사회협약이 성립되었다. 1994년 말 노조와 사용자들은 “노동법규와 업무규정에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement on Labour Ordinances and Work Regulations)”을 체결하여 민주화 전 시대의 법규를 새로운 법규로 대체하고 단체교섭체제를 도입함으로써 노사관계에서 사회적 주체들의 자율성을 강화하고자 하였다. 1996년 총선이 실시된 이후 신임 중도우파 정부체제하에서 세 가지의 노사정 합의가 체결되었는데 그 중 한 가지는 노사분규 중재에 관한 기본 메커니즘에 관련된 것이고 다른 두 가지는 직업훈련에 관한 것이었다.

첫번째 사회협약은 “고용안정에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement for Employment Stability)”으로 개방형 계약제도, 시간제 계약제도 수정, 정리해고 조건 조항 등을 내용으로 하는 새로운 유형의 계약제도의 성립을 가능하게 했다. 두 번째 사회협약은 “격차 보장범위에 관한 협약(Agreement on Coverage of Gaps)”으로 대표구조의 부재로 인해 단체교섭의 적절한 발전

〈표 1〉 스페인의 주요 사회협약(1977-2005)

민주주의 이행기의 사회협약(1977-1987)	참가자
Moncloa 협약(1977)	정부, Political parties
총단체연합간 기본협약(Basic Interconfederal Agreement) (ABI, 1979)	CEOE, UGT
총단체연합간 기본적 틀 협약(Iterconfederal Framework Agreement) (AMI), 1980-81	CEOE, UGT, USO
고용에 관한 국가협약(National Agreement for Employment) (ANE), 1982	정부, CEOE, UGT, CCOO
총단체연합간 협약(Interconfederal Agreement) (AI), 1983	CEOE, UGT, CCOO
경제사회협약(Economic and Social Agreement) (AES) 1985-1986	정부, CEOE, UGT
1990년대의 중앙집권적 단체교섭기의 사회협약	참가자
직업훈련에 관한 양자-삼자 협약(Bipartite-Tripartite Agreement on Vocational and Continuing Training), 1992, 4년간 서명, 1996년, 2002년, 2006년 개정.	정부, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
노동법규와 업무규정에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement on Labour Ordinances and Work Regulations,) 1994	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
사회보장제도 합리화에 관한 협약(Agreement on the Rationalisation of the System of Social Security), 1996	정부, CCOO, UGT
농민의 고용 및 사회 보장에 관한 협약(Agreement on Employment and Social Protection of Agrarian Workers), 1996	정부, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
노사분규의 사법관할 이외의 해결에 관한 3자 협약(Tripartite Agreement On Extrajudicial Resolution of Labour Conflicts) (ASEC I), 1996, ASEC II in 2000, and ASEC III in 2004	정부, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
고용안정에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement for Employment Stability) (AIEE), 1997	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
격차 보장범위에 관한 협약(Agreement on Coverage of Gaps) (AICV), 1997	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
단체교섭에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement on Collective Bargaining) (AINC), 1997, renovated in 2002, 2003, 2004, 2005 and 2006	CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
시간제 고용에 관한 협약(Agreement on Part-time Employment), 1998	정부, CCOO, UGT
사회보장제도 개선과 발전에 관한 협약(Agreement on the Amelioration and Development of the Social Security System), 2001	정부, CEOE-CEPYME, CCOO



사회적 대화 재개시(2004-)	참가자
2004 사회적 대화에 관한 선언: 경쟁력, 고용안정, 사회적 응집(Declaration on Social Dialogue 2004 : Competitiveness, Stable Employment and Social Cohesión)	정부, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT
행정의 사회적 대화에 관한 선언( Declaration on Social Dialogue in Public Administration), 2004	정부, CCOO, UGT, CSI-CSIF
피부양자 보호에 관한 협약(Agreement on Protection action of Dependent People), 2005	정부, CEOE-CEPYME, CCOO, UGT

자료: Rodolfo Gutiérrez 직접 작성.

이 이루어지지 못한다는 관점에서 제규정간의 격차를 좁히기 위한 내용을 담고 있다. 마지막 세 번째 사회협약은 “단체교섭에 관한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement on Collective Bargaining)”으로 사회적 주체들은 단체교섭의 구조, 표현, 기본 내용을 수립하기 위해 노력했다. 제조업부문이 주도한 사회협약은 스페인 제도의 이정표를 세웠다. 일련의 개혁들은 현재까지도 노동 계약의 연간 갱신과 단체교섭을 위한 기반을 수립해 주었다.

세 가지 개혁이 단행된 이후 노동시장 이슈에 관한 노사정 3자협의체제가 중단되었으나 노사 양자 간 대화는 계속 지속되었다. 2002년 이후 매년 합의를 도출하기 위한 노력을 지속하여 임금인상폭을 조절하고 노사분규를 감소시키는 데 결정적인 역할을 하였다.

사회보장정책과 관련하여 1990년대 중반 긴축재정과 급속한 인구의 고령화 현상으로 인해 연금제도가 향후 지속될 수 있을 것인지에 대한 우려가 높아짐에 따라 1995년 2월 이에 대한 의회 위원회가 출범하였다. 1년간의 활동을 벌인 끝에 위원회는 세대간 연대감에 기초하여 현 연금제도가 유지되어야 하나 향후 동 제도를 지속적으로 유지시키기 위한 15개항의 개혁 권고사항을 제시했다. 이는 “톨레도 협약(Toledo Pact)”으로 알려지게 되었으며 노조와 사용자 단체 모두 이를 신속히 수용했다. 톨레도 협약은 2003년의 경제사회적 상황에 맞게 수정, 보완되면서 현재까지도 연금제도 개혁의 지침이 되고 있다.

사회보장제도를 다루는 새로운 사회협약이 1996년 총선 직후 체결되었다. 1996-97년 연금제도 개혁과 농민보호와 관련한 두 가지 중요한 사회협약이 체결되었다. 연금제도에 관한 사회협약조항



(사회보장제도 합리화 협약: Agreement on the Rationalisation of the System of Social Security)은 1997년 법률로 전환되었는데 이 법의 주요 개혁사항은 틀레도 협약의 권고사항의 일부를 따르고 있다. 여러 조치 중에서 기여형 연금제도의 계산법에 관한 규정이 또 다시 엄격해진 한편 미망인과 고아의 연금제도는 보다 개선되었다. 또한 초기 연금 계산에 비비례적(non-proportional) 긍정적 영향이 미칠 수 있도록 단기 및 중단된 기여형 직업도 허용되었는데 이는 임시직 계약을 많이 하는 근로자들에게 유리한 조치였다. 따라서 핵심근로자의 권리는 감소한 반면 비핵심근로자들의 조건은 개선되었다.

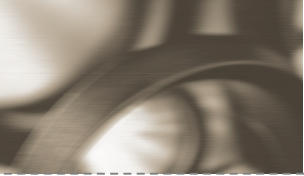
연금제도에 관한 최근의 개혁들도 이와 같은 전략을 따르고 있다. 1999년의 “연금제도 개선에 관한 협약(Agreement on the Amelioration of Pensions)”은 기여형 연금의 증가를 다루고 있다. 2001년의 “사회보장제도 개선과 발전을 위한 협약(Agreement for the Amelioration and Development of the Social Security System)”에서도 마찬가지로 미망인의 연금수령 인상, 고아에 대한 보호기간 확대, 접근근과 급부 계산 측면에서 다양한 사회보장 직종간의 수렴(후자의 경우 자영업자에 주관심 대상) 등의 내용이 다시 한번 다루어졌다

그 밖에 다른 사회협약이 체결되면서 1990년 말 비핵심근로자에 대한 보장조치가 확대되었다. 첫째, “1996년의 농민의 고용과 사회적 보장에 관한 협약(Agreement on Employment and Social Protection of Agrarian Workers)”은 이전의 실업보조금을 일반 사회보장제도 속에 포함시킴으로써(2000년에 제정) 스페인 남부지방의 농민을 보호하기 위한 조건을 개선하는 데 일조했다. 1997년의 “고용안정을 위한 총연합단체간 협약(Interconfederal Agreement for Stability in Employment)”도 또한 시간제 및 임시직 근로자 등 비핵심 근로자의 보장제도를 개선시켰다. 1998년에는 시간제 근로자를 위한 협약이 체결되어(시간제 고용계약에 관한 협약(Agreement on Part-Time Employment Contracts) 같은 해에 두 개의 왕령이 통과되었다. 특히 근로시간과 혜택 간의 관계, 병가 수당, 출산휴가수당 등에서 핵심근로자들과 보다 동일한 접근을 할 수 있는 사회보장 접근을 위한 조건이 창출되었다. 기간제 근로자와 관련해서는 1998년 왕령에 의해 정규직 및 시간제 임시직 모두를 위한 실업보조금을 보다 많이 확보하기 위한 목적으로 고용주의 실업을 위한 사회기부금이 인상되었다.

## 사회적 대화의 최근 동향

2004년 총선으로 새로운 사회주의 정부가 출범하면서 사회적 협의가 다시 재개되었다. 일부 사회





적 대화는 이미 시작되었으나 2004년 정부와 사회적 주체들이 “2004 사회적 대화에 관한 선언: 경쟁력, 고용안정, 사회적 응집(Declaration on Social Dialogue 2004: Competitiveness, Stable Employment and Social Cohesion)’이라는 문서에 서명함으로써 새로운 단계의 협상이 시작되었다. 이 문서는 전체 입법에 대해 사회적 대화의 목적, 일반적 방향 및 이슈 등을 열거하고 있다.

단일한 문서를 기초로 사회적 대화가 시작되었다는 점에서 그 자체로 새로운 것이라 할 수 있다. 토론을 거친 일련의 이슈들을 포함하고 있으며 경제적 경쟁력, 고용창출, 사회적 응집력 등을 좌우하는 복합적인 요소들 간의 강력한 상호관계를 인정하고 있다.

이러한 새로운 방식은 정부의 행정에도 확대 시행되어 급여, 일과 가족생활의 조화에 관한 조치, 공무원에 관한 새로운 법률 초안 작성 등의 측면에서 가시적인 성과를 나타냈다.

이 사회적 대화가 시작된 지 1년 반이 지난 현재까지 노동시장 개혁의 가장 시급한 현안에 대한 합의가 도출되지 않았기 때문에 당초 예상한 것만큼의 기대에 부응하지 못하고 있다. 그럼에도 불구하고 사회적 대화가 광범위한 이슈에 걸쳐 진행되어 부분적으로 적절한 합의도 도출되었다. 이 중 하나는 정부와 사회적 주체들이 이민법에서 고용 및 노동시장과 관련된 측면에 대한 합의이다. 또한 최저임금 인상, 최저연금, 조기퇴직 시 단체교섭의 역할, 직장에서의 위생과 안전, 산업 변화에 대한 노사정 3자 감시기구 설치 등의 이슈에 관한 합의도 도출되었다.

최근에 이루어진 사회적 대화에서 가장 뚜렷한 성과는 2005년 말 체결된 “피부양자 보호에 관한 3자 협약(tripartite Agreement on Protection of Dependent People)이다. 이 협약의 목적은 공공성을 띠며 일반 모두에게 적용되는 국가적 피부양제도를 확립하는 것이다. 이러한 조치는 사회복지서비스를 국가적 차원에서 사회보장의 세 번째 기둥으로 확립하는 것을 그 목표로 하고 있으므로 스페인을 복지국가로 발전시키는 데 있어 매우 중요한 사항이다.

## ■ 맺음말

사회협약은 스페인의 노동시장과 노사관계제도의 주요 특징을 규정하는 데 기여해 왔다. 지난 10년간 약 8백만 명의 고용이 증가하는 등 고용의 창출, 낮은 수준의 임금불평등 유지, 강력한 노동보호, 파업의 급격한 감소 등은 모두 사회협약을 통해 형성된 노사관계에 의해 장려된 특성들이다. 그러나 일부 팽배해 있는 부정적인 특징들도 있어 노동시장과 관련된 문제를 해결하는 데 장기적인 어

려움을 주고 있다. 이러한 부정적인 특징으로는 높은 임시직 비율, 고정기간제 근로자 등 외부 근로자와 종신근로자인 내부근로자 간의 임금과 근로조건의 이중성, 높은 장기실업률, 단체교섭의 불충분한 실행 등이다. 모든 주기의 사회적 대화들이 이러한 문제점들을 척결하기 위해 시작되었으나 지금까지 이 문제들을 완전히 해결하지는 못했다

사회협약은 또한 사회보장제도 개혁에 상당한 영향을 미쳤다. 주된 경향은 연금과 실업에 대한 핵심노동자의 권리를 삭감하는 것이었다. 한편, 최저연금 인상, 부족한 기여형 직업에 대해 최저연금에 대한 보조금 및 시간제, 기간제 근로자, 자영업자 등에게 사회보장소득유지정책과 관련하여 보다 유리한 대우를 제공하여 비핵심근로자들은 보다 유리한 위치에 놓이게 되었다. 비전형근로자에 대한 전략은 1990년대 말에서 현재까지 계속 확대 실시되고 있으나 노동시장이 핵심근로자와 비전형근로자로 분할되는 현상을 억제하지는 못했다. 마지막으로 사회협약은 의료보험과 교육제도에서 모두에게 적용되는 개혁법안을 통과, 시행하는 방법을 보다 순조롭게 했으며 지역적 차원에서 최저소득 제도의 도입을 원활하게 했다. **KLI**

---

#### 참고문헌

---

- Consejo Económico y Social, CES (1993–2004) *Economía, Trabajo y Sociedad. España 1993–2005*. Madrid, CES.
- Guillén, A.M. (1999) “Pension Reform in Spain (1975–1997): The Role of Organized Labour”. European University Institute Working Papers, no. 99/6.
- Gutiérrez, R. and Guillén, A.M. (2000) Protecting the Long-Term Unemployed. The Impact of Targeting Policies in Spain”. *European Societies*, vol. 2, no.2, pp. 195–216.
- Oliet, A. (2004), *La concertación social en la democracia española*. Tirant lo Blanc, Valencia.
- Royo, S. (2002), *A new Century of Corporatism? Corporatism in Southern Europe—Spain and Portugal in Comparative Perspective*. Praeger, Westport-Conn.