

# 호주의 개별협약과 임금 및 고용조건의 변화

신준식 (호주 시드니대 노사관계학 박사과정)

## ■ 머리말

1996년 연방 총선거에서 하원의 과반수 이상의 의석을 차지해 정부를 구성한 연방 자유·국민당 보수연합은 노동시장 유연화 정책을 촉진하기 위해 노동법을 개정하여 노사관계 개혁을 단행했다. 하지만 상원에서 과반수 의석을 확보하지 못해 그들의 의도대로 노사관계 개혁을 단행하지는 못했다.

그러나 2004년 10월 9일 연방 총선거에서 보수당인 자유·국민연합이 지난 1996년 이래로 4번째 집권에 성공함으로써 상하원 모두에서 과반수 이상의 의석을 확보했다. 그들은 상원이 개원한 2005년 7월 1일부터 강력한 노사관계 개혁을 단행하기 시작했는데, 특히, 1997년부터 실행된 ‘개별협약’을 강력하게 권고하는 정책을 추진하기 시작했다. 연방보수당 연합정부는 개별협약의 증대는 노동생산성과 임금 및 노동조건도 향상된다고 한다. 반면 진보성향의 학자들과 노동조합들은 생산성 향상과 무관할 뿐만 아니라 임금 및 노동조건을 오히려 악화시킨다고 반론을 제기한다.

따라서 본 글은 개별협약을 둘러싼 상반된 입장의 내용이 무엇인지를 파악하려고 한다. 이를 위해, 첫째 호주의 임금 및 노동조건의 결정의 변화를 검토한다. 둘째로 개별협약의 특징과 현 실태를 살핀다. 셋째 개별협약의 증가와 직종, 산별협약 그리고 부당하고 면제의 관련성을 분석한다. 넷째로 개별협약에 대한 반론을 고찰한다. 끝으로 개별협약에 대한 향후 진로를 전망해 본다.

## ■ 임금·노동조건 결정의 변화

1983년 전까지, 직종·산별협약들(Awards)이 임금 및 노동조건을 규제해서 직종별로 전 사업장의 임금 및 노동조건이 비슷했다. 이러한 결정방식은 네 차례의 큰 변화를 맞는다.

첫째 변화는, 1983년 자유·국민당 연합정부로부터 정권을 인수한 노동당 정부가 1980년대 초 경제 위기의 본질을 실업과 물가상승으로 보고, 이를 극복하기 위해 중앙집중적 노사관계를 추진한 것이다. 이 정부는 임금상승 억제, 사회적 임금지급, 물가상승 억제, 실업 감소, 세제 개혁 등 경제 전반에 대한 개혁을 단행했다.

둘째, 1991년 연방정부의 실권을 인계받은 노동당의 풀 키팅 수상이 실시한 노사관계 분권화를 통한 개혁이다. 연방노동당 정부는 임금과 노동조건 결정에 있어서 직종·산별협약(Awards)보다는 각 기업과 산별 노동조합의 각주 본부의 교섭에 의해 결정되는 '기업협약(Enterprise Bargaining Agreement)'에 중점을 두는 노사개혁을 단행했다. 이런 개혁으로 직종·산별협약은 최저임금·노동조건을 위한 도구가 되었고, '기업협약'은 법으로 권장했다.

셋째, 1996년 집권에 성공한 연방 자유·국민 연합정부에 의해 개정된 '사업장관계법 1996(Workplace Relations Act 1996)'이 노동시장 유연화 정책을 더욱 촉진시켰다는 것이다. 이 법은 4가지 고용계약 형태를 강조했다. 첫째, 직종 또는 산별에 적용되는 최저임금을 정해 놓은 직종·산별협약, 둘째, 기업별협약, 셋째, 노동조합이 배제된 기업협약 그리고 새로운 개별협약(Individual Contract)의 도입이다.

넷째, 변화는 2006년 3월 27일부터 발효된 'Workchoice'라고 흔히 알려진 '사업장관계 개정법 2005'에 의해 개별협약이 강력히 권장되는 것이다. 이 개별협약은 호주직장협약(Australian Workplace Agreements : AWAs)라고 부르는데, 판례상 개별협약과 다르지만 본질적으로는 같다.<sup>1)</sup>

1) Wailes, N. and Lansbury, R. (1997), "Flexibility vs Collective Bargaining? Patterns of Australian Industrial Relations Reforms During the 1980s and 1990s", ACIRRT Working Paper No. 49, Sydney, University of Sydney, p. 59

## ■ 개별협약의 특징과 현 실태

노동자는 본인의 의사에 따라 기업협약 또는 개별협약을 선택할 수 있다. 사용자는 노동자에게 개별협약에 대한 충분한 정보를 제공해야 한다. 그리고 노동자들은 본인들의 협상을 위해 개인 또는 노동조합을 포함한 단체들(Bargaining Agents)에게 지원을 요청할 수 있다.<sup>2)</sup> 실제로는 사용자가 충분한 정보를 제공하지 않아 노동자들이 손실을 보는 경우가 있는데, 한 예로 빅토리아 주의 Ballarat 대학의 교수요원들 700명은 학교측이 잘못된 정보로 그들을 개별협약을 맺게 해서, 약 7백만 호주달러의 손실을 보았다고 하면서, 학교를 상대로 집단소송을 제기하기도 했다.<sup>3)</sup>

이처럼 개별협약은 1997년 도입된 이후 지속적인 논란거리가 되어 많은 노동자들이 협약을 맺지는 않았다. 호주 고용지원국(the Office of the Employment Advocate : OEA)은 2004~05년 회계연도에 개별협약을 맺은 노동자수는 200,000명(월평균 16,667명)으로 전 회계연도에 비해 41%가 늘어나서, 1997년 개별협약이 시작된 후 7년 평균의 2배가 넘는 수라고 했다. 그러나 2004~05년 회계연도에 실업자를 뺀 전체 노동력 인구가 9,941,000명이었고,<sup>4)</sup> 그 중 <표 1>에서 볼 수 있듯이, 개별협약을 맺은 수는 538,200명으로 전체의 5.5%에 불과했다.<sup>5)</sup> 또한, OEA는 2006년 1월 에서 3월 까지 개별협약을 맺은 노동자수는 50,618명이라고 밝히면서, 그 숫자가 급속하게 상승하고 있다고 했지만,<sup>6)</sup> 월 평균 16,873명으로 2004~05 회계연도와 비슷한 수준이다.

하지만 지난 3월 27일 발효된 '사업장관계 개정법 2005'이 개별협약을 증가시킬 목적을 가지고 있고, 아래 설명하는 개별협약을 위한 사용자의 절대 준수 항목이 대폭 감소된 상황에서 사용자들의 이해 또는 강요에 따라 개별협약은 늘어날 전망이다. 그리고 '100인 이하 사업장의 부당하고 면제' 로 하고

2) <http://www.labor.net/askneale/agreements/32.html>

3) Macnamara, L. (15/02/2006), 'Staff sue uni over AWAs', The Australian

4) Australian Bureau Of Statistics (ABS)(2005), "Forms of Employment", November 2005, cat. 6359.0, Canberra

5) Peetz, D. (2005), "Hollow Shells : The Alleged Link Between Individual Contracting and Productivity Growth", *Australian Political Economy*, No. 56, Dec. p. 46

6) <http://www.oea.gov.au/graphics.asp?showdoc=/news/researchStatistics.asp>

〈표 1〉 기업협약 및 개별협약에 속하는 노동자수

산업	기업협약	노동조합 배재 기업협약	개별협약
농림어업	2,600	3,500	8,000
광업	18,200	3,200	34,100
제조업	196,500	27,500	66,000
전기, 가스, 수도	15,900	200	1,500
건설	93,000	8,600	28,400
도매업	4,300	1,700	9,400
소매업	360,000	25,600	94,600
숙박과 요식업	6,500	8,900	71,000
교통 및 창고업	98,700	7,200	17,200
커뮤니케이션 서비스	54,000	11,300	44,800
금융과 보험업	23,800	21,400	12,000
부동산과 비즈니스	21,600	15,500	71,600
공무원과 국방	205,100	20,200	24,500
교육	293,500	5,800	3,900
보건과 커뮤니티 서비스	174,500	15,900	26,900
문화·레크리에이션 서비스	32,600	5,400	10,600
개인과 기타 서비스	17,300	3,400	13,600
전체 산업	1,618,200	185,300	538,200

출처 : 기업협약에 속하는 노동자수는 미발행 연방 기업협약 경향(2005년 12월 31일 현재), 개별협약은 고용지원국(OEA)이 3년 전부터 2006년 3월 31일 까지 승인한 숫자임.

법을 악용해서, 해고 후 개별협약을 강요하는 사례도 늘어나고 있어 그 수는 더 늘어 날 수도 있다.

이번 개별협약의 변화의 특징은 사용자들에게 유리한 방향으로 바뀌었다는 것이다. 이전에는 개인 협약의 수준이 노동자가 속해 있는 직종 또는 산별협약과 임금 및 고용조건과 같거나 좋은 조건이

7) <http://www.oea.gov.au/graphics.asp?showdoc=/news/researchStatistics.asp>

라는 것을 증명하는 무손실 테스트(No Disadvantage Test)를 반드시 OEA로부터 받아야 했다.<sup>8)</sup> 즉 개별협약이 최소한 각 직종·산별협약의 최저조건인 20개 항목을 만족시켜야 했다.<sup>9)</sup>

그러나 새롭게 맺어지는 개별협약은 5개 항목 이상만 충족시키면 된다. 첫째, 최저임금인 시간당 12.75 호주달러 또는 일주일에 484.00 호주달러 이상은 반드시 지불해야 한다. 둘째, 4주의 유급연가(공휴일 없는 월~금요일 사이 20일)를 반드시 제공해야 한다. 셋째, 본인 및 가족을 위한 병가로 유급 병가 10일을 제공하고, 추가로 무급 병가 2일을 제공해야 한다. 넷째, 출산 및 입양 후 52주의 무급 출산 및 입양 휴가를 제공해야 한다. 다섯째, 일주일 연평균으로 일주일 법정 노동시간은 38시간이라는 것을 명시해야 한다.<sup>10)</sup> 하지만 기존에 있었던 초과노동, 초과노동에 대한 수당, 작업시간 변환 수당, 각종 수당들, 보너스, 공휴일, 유급연가에 지급되는 수당(통상 175%), 식사 시간 등은 절대 항목에서 빠져서 협상 항목이다.<sup>11)</sup>

연방보수당 연합정부는 직종·산별협약의 최저조건을 현재의 20개에서 16개로 축소한다. 이는 개별협약 및 기업협약의 최저조건을 줄이려는 목적이 있다. 축소되는 내용은 다른 법에도 들어 있지만, 직종·산별협약 또는 기업협약에 다시 명시하지 않으면, 사용자가 의도적으로 책임을 회피하는데 악용될 수도 있고, 노동자가 본인의 권리인지를 몰라 권리를 주장하지 않는 경우가 발생할 수 있다. 앞으로 삭제될 4개 조건은 장기근속수당<sup>12)</sup> 퇴직연금<sup>13)</sup>, 배심원 서비스와 해고 통보이다. 장기근속수당은 각주의 법으로, 퇴직연금은 연방법으로 강제되고 있어 덜 문제가 된다.

그러나 해고 통보의 삭제는 큰 문제가 될 수 있다. 현재의 직종·산별협약에는 근속연수가 1년 미만의 경우 1주 전 통보, 1~3년 미만은 2주, 3~5년 미만은 3주, 5년 이상은 4주로 규정되어 있다.<sup>14)</sup> 해고 통보 기간을 직종·산별협약에서 삭제하는 것은 해고를 용이하게 함으로써 개별협약을 늘리려는 의도와 관련성이 있다.

8) Workplace Relations Act 1996, 170VPB Approval of AWA by Employment Advocate, pp. 289-90

9) The Australian(04/11/2005), Michael Costello:The industrial relations bill is a declaration of class war

10) <http://www.actu.asn.au/cgi-bin/printpage/printpage.p1>

11) <http://theaustralian.news.com.au/printpage/0,5942,18612258,00.html>

12) 각 주법에 의해 규제되며, 통산 10년 근무 후 9주 유급휴가를 받거나 수당을 받는 제도이다.

13) 연방퇴직연금법에 규정된 강제제도로 모든 사용자는 노동자 총 임금의 9% 이상을 월별로 퇴직연금으로 반드시 적립해야 한다.

## ■ 100인 이하 사업장의 부당해고 면제와 개별협약

지난 3월 27일 100인 이하 사업장의 부당해고 면제 조항을 담고 있는 ‘사업장관계 개정법 2005’가 발효되자, 해고 후 노동자들에게 개별협약을 강요하는 사례가 많이 발생했다. 예로 호주 국내의 2대 전화회사인 ‘옵터스’는 70명의 전화선 유지보수 노동자를 해고하면서, 기존보다 낮은 임금 및 고용조건으로 개별협약을 맺으면 재고용을 허용하겠다고 해서 문제가 되기도 했다.<sup>14)</sup> 이 밖에 크고작은 불공정 해고 사례들이 여러 건 발생했다. 본래 100인 이하 사업장의 부당해고 면제는 “경영상의 이유로 기업의 규모를 줄여야 할 경우”, 즉 정리해고(Redundancy)를 해야 하는 부득이한 사유가 증명되어야 한다. 그러나 이런 불공정 해고 사례들은 100인 이하의 사업장에서 부당해고 면제라는 ‘사업장관계 개정법 2005’의 ‘독소조항’이 악용될 수 있다는 ‘교훈’을 남겼다. 이로 인해 이 법이 발효된 지 2주 만에 부분 개정이 불가피하다는 의견이 연방 자유·국민당 연합정부 내에서 제기되는 해프닝이 발생하기도 했다.

지난 3월 27일 이후 몇 주간 발생한 불공정 해고의 사례를 보면, 해고 후 사용자의 강요에 의해 ‘개별협약’이 맺어지는 경우가 많았다. 이처럼 소규모 사업장에서는 경영상 이유가 없어도, 또는 경영상의 이유를 핑계로 불공정 해고 후 개별협약을 강요하는 경우가 늘어날 것으로 보인다. 이 경우는 앞의 대학의 사례보다 노동자들이 문제를 제기할 능력이 아주 적을 수 있기 때문이다.

## ■ 개별협약과 반론들

연방보수당 연합정부와 경영자 단체들은 개별협약을 장려하는 이유를 크게 노동생산성 향상과 노동자의 임금상승을 들고 있다. 대표적인 경영자 단체인 Business Council of Australia<sup>16)</sup>는 주로 개별협약과 노동생산성 향상의 사례로 개별협약을 맺은 광산회사의 생산성이 1993~2003년 사이에 6%가 증가했다는 것을 제시한다.<sup>17)</sup>

14) [http://www.apesma.asn.au/adviceonline/entitle.ents/unfiar\\_dismissal.htm](http://www.apesma.asn.au/adviceonline/entitle.ents/unfiar_dismissal.htm)

15) <http://www.actu.asn.au/cgi-bin/printpage/printpage.pl>

16) BCA는 호주의 약 100대 대기업을 회원으로 하는 경영자 단체이다.

17) BCA(2005), *Workplace Relations Action Plan : For Future Prosperity*, Melbourne, 15 February, p. 12

하지만, 호주 그리피스대학 노사관계학과 David Peetz 교수는 노동조합 조직률이 61%로 높고, 기업협약을 맺고 있는 '탄광부문'도 같은 기간 6%의 생산성 향상이 있었다고 말했다. 그는 개별협약은 생산성 향상보다는 노동비용 절감을 통해 사용자의 이익을 증대시키기 위한 고용계약이라고 반론을 제기하고 있다. Peetz 교수는 개별협약과 생산성향상은 무관하다는 예로 1991년 뉴질랜드가 개별협약을 도입했을 때, 호주는 기업협약을 장려했는데, 호주의 생산성향상이 뉴질랜드보다 높았다는 것을 제시했다.<sup>18)</sup>

개별협약이 기업협약보다 임금이 많다는 부분도 이견이 있다. 2004년 Kevin Andrew 연방노동부장관은 개별협약을 맺은 노동자들이 기업협약을 맺은 노동자들보다 시간당 임금이 29센트가 많고, 여성의 경우는 32%가 많다고 했다. 하지만, 2005년 호주통계국(ABS)의 통계를 이용하고, 개별협약을 맺은 매니저급을 빼고 계산하면, 개별협약의 평균임금이 시간당 23.40달러, 기업협약은 23.90달러로 오히려 낮다. 특히 여성의 경우, 개별협약이 11%가 낮다.<sup>19)</sup> 즉 호주 보수당 연합정부는 매니저급들이 좋은 임금 및 고용조건으로 개별협약을 맺는 것을 전체 노동자에 적용하는 것으로서 설득력이 약하다.

또한 개별협약으로 노동조합의 영향력이 덜 미치는 사업장은 '기술훈련'의 투자도 낮아서 현존하는 기술부족 현상을 더욱 악화시킬 수 있다. 이런 상황에서 노동조합들과 진보성향의 학자들은 개별협약은 생산성향상과 연관성보다는 노동자들, 특히 취약한 고용(Precarious Employment) 상태에 있는 여성, 청년<sup>20)</sup> 그리고 이민자들의 삶의 질을 하락시켜서, 사회 양극화를 증대시키기는 원인을 제공하고 있다는 강한 반론을 제기한다.

18) Peetz, D. (2005), "Hollow Shells : The Alleged Link Between Individual Contracting and Productivity Growth", *Australian Political Economy*, No. 56, Dec. p. 34, 39

19) <http://workers.labor.net.au/cgi-bin/printpage/printpage.pl>

20) Community and Public Sector Union(CPSU) (08/09/2005), "All CPSU members : New Report Calls for AWA ban for Young Workers".

## ■ 결론

‘개별협약’이 당분간 늘러날 것으로 보여, 이를 둘러싼 다른 의견 계층 사이의 공방도 지속될 것으로 보인다. 사용자들은 ‘사업장관계 개정법 2005’가 본인들에게 이익을 늘릴 기회로 생각해서 ‘개별협약’을 더욱 선호하게 될 것이다. 특히 하청 구조의 맨 밑바닥에 있는 작은 사용자들은 낮은 단가를 받을 가능성이 높아짐에 따라, 그들은 법이 요구하는 5개 최저조건보다도 낮은 조건으로 ‘개별협약’ 또는 이런 계약도 없이 노동자를 고용하는 사례가 늘 것을 보인다.

그래서 개별협약은 일부 매니저 계층과 고도의 기술자 계층에게는 좋은 임금과 고용조건을 보장해 지속적으로 선호될 것으로 보인다. 반면 여성, 청년과 이민자들을 포함한 취약한 고용상태에 있는 계층은 법이 정하는 5개 조항의 최저 조건에서 노동을 하게 될 것이다. 그리고 호주 사회는 양극화 현상이 심화되어 점점 불공정한 사회가 될 것으로 보인다. 노동조합들은 개별협약으로 발생하는 문제점을 조사해서 대중 집회 또는 언론을 향한 홍보 등으로 지속적으로 문제를 제기할 것이고, 진보진영의 학자들은 좀더 실증적 사례를 가지고 보수당 연합정부의 정책을 비판할 것이다.

2007년 연방 총선거에서 보수당 연합이 재집권할 경우, 개별협약도 증가하고 이를 둘러싼 논란도 지속적으로 발생할 뿐만 아니라 사회 양극화는 더욱 심화될 것이다. 노동당이 집권하게 되면, 노사관계의 지형이 다시 바뀌어 단체협약이 다시 활성화될 것으로 보인다. 하지만 개별협약은 1990년 초 단체협약이 도입될 때 비교적 좋은 조건으로 협약을 맺을 수 있다고 판단된 대규모 사업장의 노동자들이 암묵적으로 찬성했듯이, 전문직 매니저급 등 좋은 조건으로 개별협약을 맺은 계층들의 의견에 따라, 그들을 위한 고용계약의 한 형태로 남을 것으로 보인다. **KLI**