

각국의 사회적 협의기구 III:

스페인

배규식 (한국노동연구원 연구위원)

이 연재는 네덜란드를 시작으로 브라질, 스페인, 남아프리카공화국을 거쳐 아일랜드로 끝맺을 예정이며, 각 국가별로 사회적 협의(혹은 대화)기구를 소개하고자 한다. 해외 노사는 사회적 협의기구에 대한 참여를 통해 단순한 이익집단의 범주를 넘어서고 있다. 노사는 정부의 공공정책 결정에 로비나 다른 정치적 루트를 통해 영향력을 행사하여 자신의 이해만을 반영하는 것이 아니라 공공정책 결정의 주체로서 사회적 책임을 공유한다. 해외의 사회적 협의기구는 노사의 이러한 역할을 제도적으로 촉진하고 보장한다. 이 연재를 통해 우리나라 노사정이 사회적 협의에 대해 건강한 토론을 시작하게 되기를 기대해 본다.

각국의 사회적 협의기구를 검토하기에 앞서 사회적 협의(social concertation)와 관련한 여러 가지 개념에 대한 정리가 선행되어야 할 필요가 있다. 그 대표적인 것들은 사회적 대화, 사회적 자문, 사회적 합의주의 등을 들 수 있는데, 이들은 대체적으로 서구에서 만들어진 Social Dialogue, Social Consultation, Social Corporatism 등의 개념에 각기 대응하는 개념으로 볼 수 있다.

우선 이들 개념을 정확히 파악하기 위해서는 서구에서 이들 개념이 나오게 된 배경을 이해할 필요가 있다. 예를 들면 Social Consultation은 ILO가 노동기본권과 관련한 권고사항을 회원국가가 이행하는 데 있어 정부로 하여금 노사의 의견을 청취하도록 권유하고 있는 데서 개발된 개념으로 권고사항 이행을 위한 국가 수준의 노사정간 상호의견 교환을 Tripartism으로 정의하고 있는 것과 일맥상통한다. 이와는 달리 Social Concertation이나 Social Corporatism은 주로 서유럽 국가에서 형성된 노사정간의 관계를 표현하는 개념이다. 따라서 Social Corporatism에 관한 논의에서 Tripartism이 언급되더라도 이는 ILO에서 사용하는 Tripartism과는 다른 의미로 사용된다.

사회적 대화(social dialogue)는 기업 수준에서부터 국가 수준에 이르기까지 보여지는 노사정간의 공식·비공식 접촉으로 정의될 수 있다. 그리고 사회적 자문(social consultation)은 국가 수준에서 이루어지는 노사정간의 상호 의견 교환으로 개념 지워질 수 있다. 한편, 사회적 협의(social concertation)와 사회적 합의주의(social corporatism)의 개념은 일단 전자는 공공정책 결정 과정에 대한 노사의 참여로, 그리고 후자는 노사정간의 실질적이고 민주적인 교환 체제로 정의할 수 있다. 이런 정의에서 보면, 사회적 대화가 사회적 자문이나 사회적 협의를 포괄하는 의미라고 파악할 수 있다. 한편, 사회적 대화는 노사정간 교환 결과로서의 사회협약(혹은 사회적 합의)을 배양하고 촉진하는 과정으로 작용하기도 한다.

위 개념 사이의 차이가 지적되기 시작한 이유는 Social Corporatism을 사회적 합의로 정의하면서 사회적 협의와 대별하였기 때문이다. Social Corporatism은 원래 파시즘과 동의어로 사용되었던 구코포라티즘(그리고 그 대표적 변종인 국가 코포라티즘)과 대별되는 의미로 사용되었다. 그러나 한국에서 일부 학자와 노사정위원회 활동평가 보고서에 사회적 합의주의로 해석되었고 신코포라티즘의 한 측면인 사회적 협의와 구별되었다. 이러한 구별은 우리나라 노사관계 이론의 발전을 보여주는 것이기도 하다. 그러나 현재 Social Corporatism(사회적 합의주의)는 일부 학자나 노동운동계에 의해 노사정간 담합으로 왜곡 평가되고 있다. 서구의 오랜 기간에 걸친 노사정간 투쟁과 갈등의 역사적 산물에 대한 몰이해와 더불어 사회적 합의주의의 덧칠 속에 사회적 협의도 부정적으로 평가되는 경향이 발생하고 있다.

■ 스페인의 정치경제적 맥락과 노사관계

- 1936~39년 스페인 내전에서 우익 국민파가 공화파를 물리치고 프랑코 체제 성립
- 1939~95년 프랑코 독재하의 권위주의
- 1975년 11월 프랑코 사망 - 스페인 정치사회의 민주화 시작
- 1978년 새로운 민주적인 헌법 채택
- 1982년 10월 ~ 1995년 사회주의노동자당이 13년간 집권, 자유주의적 개혁 단행
- 1996년 3월 선거에서 호세 마리아 아즈나르가 이끄는 보수적인 인민당 집권 이래 민영화, 노동시장 개혁, 경쟁의 도입을 통해 스페인 경제를 자유화
- 2000년 호세 마리아 아즈나르의 보수적 인민당 재선
- 2004년 선거에서 폭탄 테러로 자파테로가 이끄는 사회주의노동자당 승리

스페인은 1936~39년 공화파와 프랑코가 이끄는 우익 국민파 간 내전에서 공화파가 패배함으로써 약 25만 명이 처형되고 수십만 명이 망명 길에 오르면서 민주적 공화주의 전통과 완전히 결별하였다. 프랑

코 시대의 전체주의적 통제가 시작되어 자주적인 노조는 불법화되어 파괴되었고 단체교섭과 파업은 금지되고 파시스트적 이념을 기초로 권위적·가부장적 노사관계 시스템이 들어섰다. 산별로 수직적으로 조직된 노조와 사용자 조직이 임명된 관료들의 명령체계에 의해 운영되고 있었다. 정부가 강제적 공식 규범을 통해 임금을 결정했으며 노동법령에 의해 고용의 모든 측면에 대하여 자세하고 경직적인 규제를 강제했다.

1960년대에는 빠른 산업화, 대규모 내부적 노동이동이 일어났다. 대도시 중심으로 임시적 노동자 조직이 만들어져 초보적 집단행동을 시작했으며 1960년대 말까지 대공장과 공기업에서 공산당이 주도하여 점차 노동자위원회(workers' commission)로 발전했다. 노동자위원회는 사용자들과 비공식 교섭을 시작했다. 1960년대 말까지 노동자위원회를 주도한 공산당은 음성적 노동운동이 집중되어 있던 전통산업의 대공장을 반 프랑코 투쟁을 위한 기지로 여기고 있었다.

정치적 민주화, 노사관계의 법제도적 틀 확립과 민주적 노사관계의 수립

1975년 11월 독재자 프랑코의 사망으로 정치적 민주화가 시작되면서 노사관계의 법 제도적인 틀의 모든 측면에서 변화가 일어났다. 우선 노조와 노동자위원회의 활동이 보장되었고 국가의 통제 속에 움직였던 기존 노조 조직(OS)은 사라졌다. 노사관계에 대한 국가의 규제적·행정적 간섭과 개입이 1976년 이래 크게 줄어들었다. 또한 단체교섭의 범위가 과거보다 더욱 넓고 명확하게 정의되었다. 또한 과거에는 금지되었던 파업권이 노동자와 노조에 주어졌다. 1976년 스페인 노동자위원회는 공산당과 연계된 노조, 즉 CCOO로 전환되었고 사회주의 노동자당 계열의 UGT가 재설립되었다.

정부의 자유주의적 경제정책에 대한 노동계의 항의가 정치적 민주주의와 결합되어 산업현장에서 전투성이 고양되었다. 1977년부터 노조의 전략은 정치적 타협과 협의를 하는 방향으로 변화했다. UTG의 조직전략과 관행은 동원보다는 협상을 강조하였는데, 정치적으로 UTG는 노사정의 정치적 교환의 일부로서 전국 수준의 사회적 임금교섭의 역할을 강조하였다.

스페인의 경제와 노동시장

- 프랑코 경제성장 모델의 붕괴 ⇒ 낮은 경제활동참가율, 대량해고와 높은 실업률 : EU 회원국가 중 가장 높은 수준
- 경제활동참가율 : 1995년 남성 63%, 여성 36%(1970년대 초 25% 미만) ⇒ 2004년 남성 68.0%, 여성 44.7%
- 대량해고 : 1978~88년 사이 약 310만 명의 노동자들이 일자리 상실
- 실업의 증가 : 4.7%(1976) ⇒ 14.4%(1981) ⇒ 20% 초과(1990년대초) ⇒ 22.9% (1995) (여성 실업률은 30.6%, 16-25세 청년 실업률은 42.5%) ⇒ 20.8%(1997) ⇒ 18.8%(1998) ⇒ 15.9%(1999)(이 중 60%가 여성)
- 비정규직의 일자리 비중 : 14%(1984), 35%(1994), 35%(1998)
- 소기업의 높은 비중(1990년대초 총고용의 41%를 10명 미만 기업이 차지, 500명 이상의 기업은 고용의 8%)

스페인은 민주주의로의 이행기가 경제와 사회의 현대화 및 1986년 유럽연합 가입 시기와 중첩되었다. 스페인은 다른 유럽국가들이 노동시장과 복지제도를 규제완화하거나 구조조정하는 바로 그 시기에 보호받아 온 경제를 개방적인 경제로 전환하고 또한 노동시장과 복지제도를 도입해야만 했다. 민주화 시기가 물가상승과 실업률이 증가하고 무역 역조가 악화되며 경제성장률이 하락하는 경제위기의 시기와 겹쳤다.

프랑코 체제는 스페인에 노동집약적 산업, 낡은 기술과 비효율적인 생산구조, 낮은 국제경쟁력을 가진 경제적 유산을 남겼다. 1978년부터 1985년 사이에 걸쳐 일어난 구조조정이 노조 조직률이 높았던 철강, 섬유, 조선, 광산 과 소비내구재 산업 및 건설업에서 이루어지면서 상당한 일자리가 없어졌다.

고용의 증가는 식당업, 청소, 개인서비스, 그리고 사업서비스 등 등 민간서비스 부문에서 일어났다. 1985년부터 1991년 사이에 높은 실업률 속에서 창출된 압도적 비중의 일자리는 주로 수개월 혹은 수주의 임시계약직이었다. 비정규직은 대부분 청년, 여성, 그리고 저숙련노동자들로 구성되어 있었다. 문제를 더욱 심각하게 한 것은 낮은 국가 실업수당의 수혜률이었다. 노동시장의 변화는 사회적 통합의 해체, 개인주의, 중간계급 이데올로기를 낳았다.

〈표 1〉 스페인 노동조합 조합원수의 변화

(단위 : 명)

노동조합	1978	1980	1985	1993	1997	2003
CCOO	909,127	483,000	426,940	761,100	789,100	958,000
UGT	727,302	357,800	413,700	865,300	770,300	944,000
USO	NA	NA	NA	NA	NA	106,000
CGT	NA	NA	NA	NA	NA	100,000
ELA-STV	NA	NA	NA	NA	NA	103,596
전 체	2,457,100	1,180,800	1,103,200	2,126,100	2,087,585	2,108,000
조직률(%)	26.0	12.3	10.5	17.2	17.7	NA

주 : Waddington and Hoffman. 2000와 Royo. 2005 사이에 1993년과 1998년 조합원수에서 상당한 차이를 보였는데 여기에서는 전자의 통계를 택하고 2003년 통계는 후자를 택했음.

자료 : Waddington and Hoffman. 2000. 2003년 자료는 Royo. 2005(EIRO에서 수집한 내용)

■ 스페인의 노사관계 제도

노동조합과 사용자 조직

스페인 노조는 15% 미만의 상대적으로 낮은 조직률을 보이고 있다. 프랑코 경제시스템의 붕괴에 따른 제조업(기계, 섬유와 건설업) 등 노조 조직률이 높은 산업의 쇠퇴, 대량실업, 불안정한 고용의 증가로 노조 조직률은 1977~78년 한때 2개 노조 조합원수가 최고 260만 명까지 되었으나 노조 조합원수가 2년 만에 1/2 미만으로 감소했다. 성장하고 있는 암시장 경제(black economy), 소기업과 불안정 고용상태에 있는 노동자들, 여성 노동자들의 조직률은 매우 낮거나 거의 없는 수준이다.

스페인에서는 근로자들이 이중적 대표성(노조와 작업장 평의회 - works councils)을 갖고 있다. 주요 노조인 CCOO와 UGT는 작업장 수준에서 작업장 평의회 위원에서 자기 노조를 지지하는 후보가 다수 당선됨으로써 작업장에까지 조직적인 근거를 가질 수 있었다. 그러나 비중이 높은 비정규직이나 여성은 작업장평의회에 의해 제대로 대표되지 못하고 있다. 노동조합은 취약한 능력에도 불구하고 국가의 제도

적 지원 — 노사정 3자 기구에 참여, 법적으로 단체협약의 확장 적용, 국가가 정의한 대표성, 재정적 지원, 법적인 노조 지원제도를 — 으로 노조 활동을 위한 최소한 기반을 제공해 왔다.

사용자 단체인 CEOE는 정치적 민주화의 시기에 노사분규의 폭발이라는 상황에서 사용자들은 강력하고 정치화된 노조에 맞서기 위해 사용자들의 정치적 목소리를 효과적으로 대변하고 국가와 거래할 수 있는 조직으로 등장했다. CEOE는 스페인에서 1970년대 말과 1980년대에 걸쳐 새로운 노사관계들을 구축하는 데 중요한 역할을 했으며, 노조를 파트너로 받아들이면서 단체교섭과 사회적 협의 전략을 추구했다. 1970년대 말과 1980년대 초 CEOE는 노사 혹은 노사정간 사회적 협약을 통해서 노사관계를 제도화하는 데 기여했다.

단체교섭과 노사갈등

스페인에서 단체교섭은 여러 수준에서 동시에 이루어지고 있으나 이들 다른 수준의 단체교섭 사이에

〈표 2〉 스페인의 수준별 단체협약, 1999, 2003

		단체협약		적용회사	적용노동자	
		수	비율	비율	수	비율
모든 협약	1999	4,721	100.00	100.00	8,511,013	100
	2003	5,411	100.00	100.00	9,784,200	100
기업협약	1999	3,487	73.71	0.35	1,003,458	11.79
	2003	4,063	75.09	0.32	1,054,700	10.78
산별(sector)협약 1999		1,244	26.29	99.65	7,507,555	88.21
- 지방(province)협약		1,091	23.06	77.07	4,539,969	53.24
- 전국(national)협약		76	1.61	18.12	2,457,704	28.88
- 지역(region)협약		53	1.12	4.14	496,013	5.83
- 기타		24	0.51	0.32	13,869	0.16
산별협약 2003		1,348	24.91	99.68	8,729,500	89.22

주 : 2003년에는 체결된 단체협약수가 5,411개, 기업별 협약수 4,063, 산업별 협약수 1,348개였음(EIRO 2005. 7. 20)

자료 : EIRO(2001. 7. 28) (UGT Figures as at 30 April 2000)

연계적 구조(articulation)나 질서, 우선순위가 명확하지 않아 여러 가지 중복과 혼란이 야기되어 왔다.

가장 널리 적용되는 단체협약은 산별협약 중 지방(province)협약으로 협약 적용 회사의 77.07%, 적용 노동자의 53.24%가 적용을 받고 있다. 주로 소기업들에 적용되고 있다. 다음으로 널리 적용되는 단체협약은 전국 산별협약으로 해당 회사의 18.12%, 해당 노동자의 28.88%에게 적용되고 있다. 화학 산별협약이 다른 협약들의 준거점으로 작용해 왔다. 기업별 협약은 4,063개로 대기업을 중심으로 적용되며 적용근로자 비율은 10.78%가 된다. 2003년 현재, 전체 임금 노동자 가운데 80%인 총 978만 명의 노동자의 임금인상이 단체협약에 의해 결정되었다.

■ 스페인의 사회적 협의와 사회협약

스페인 사회적 협의(social concertation)의 성립 조건

스페인의 사회경제 시스템은 사회적 협의와 타협을 가능하게 하는 구조적 조건, 즉 조직화되고 조율된(coordinated) 자본주의 시스템을 갖고 있지 못하다. 노동운동은 독점적이고 포괄적인 노조가 아닌 두 개의 노총(UGT, CCOO)로 나뉘어져 경쟁해 왔다. 금융시스템은 기업에 대한 장기적 투자를 지원하지 못하고, 기업 내에서 언제나 협조적 노사관계나 기업간 임금교섭의 조율이 되는 것은 아니며 교육과 훈련시스템은 기업들이 긴밀하게 참여하지 않고 있다. 스페인에는 다른 유럽국가들에서와 같은 신조합주의(neocorporatist) 협의의 경험이나 사회적 주체들 사이에 사회적 교섭의 전통이 없었다.

스페인은 1970년대 말 민주화로의 이행과 1980년대 경제적 위기가 겹쳤다. 특히 경제위기의 심각성으로 인해 전국적 수준의 노사단체와 정부가 사회협약에 기초한 소득정책(incomes policies)의 필요성에 대해 공감하게 되었다. 그러나 스페인에서의 사회적 협의가 줄곧 순탄하게만 이루어진 것은 아니었다. 스페인의 사회적 협의와 사회협약은 1970년대 말과 1980년대 전반기까지 지속적으로 이루어져 왔으나 1986년 이후 중단되었다가 1990년대 중반에 재개되었다. 그러나 1994년 사회적 협의의 재개에도 불구하고 1996년까지는 의미있는 사회협약은 맺어지지 않았다. 사회적 협의는 1997년 4월 협약 이후 되살아나 2006년 현재까지 계속되고 있다.

〈표 3〉 스페인의 주요 사회협약, 내용, 합의당사자(1977-2004)

연도	협약/사회적 합의	합의당사자	주요 내용
1978	Moncloa 협약	정부와 정당	소득정책
1979	기본 노사협약(ABI)	CEOE-UGT	노동규제
1980~81	기본틀 노사협약(AMI)	CEOE-UGT-USO	소득정책
1982	전국 고용협약(National Employment Agreement)	CEOE-UGT-CCOO-정부	소득정책
1983	노사협약(AI)	CEOE-UGT-CCOO	소득정책
1985~86	사회경제협약(AES)	CEOE-UGT-정부	소득정책
1994	노동법령과 작업규제에 관한 노사합의	CEOE-CCOO-UGT	노동규제
1996	1994년 합의이행의 감독을 위한 제도설립 노사합의	CEOE-CCOO-UGT	이행메카니즘
	작업장 위험예방 협약	CEOE-CCOO-UGT	안전규칙
	농촌고용 사회보장 증진협약	CEOE-CCOO-UGT	농촌지역 고용
	노사분쟁의 법원의 해결을 위한 노사정 합의	CEOE-CCOO-UGT	노사분쟁 해결
	연금개혁 노사합의	CEOE-UGT-정부	연금제도
	전문교육, 지속적 교육에 관한 노사정 합의	CEOE-CCOO-UGT	전문교육
1997	고용안정을 위한 노사합의	CEOE-CCOO-UGT	임시직의 축소
	단체교섭에 관한 노사협약	CEOE-CCOO-UGT	단체교섭의 구조적 연계
	협약적용률 갭에 관한 노사협약	CEOE-CCOO-UGT	노동법령
	시간제노동 노사협약	CEOE-UGT-정부	시간제계약축진
1998	정규직장려와 임시직 억제협약	CCOO-정부	임시직의 축소
1999	최소사회보장연금 인상 합의	CCOO-UGT-정부	연금인상
	노동위험방지 재단 구성 협약	CCOO-UGT-정부	작업장보건안전
2000	지속적 훈련에 관한 협약 III	정부-CCOO-UGT-CIG-CEOE	훈련
2001	노사분쟁의 법원의 해결협약	CEOE-CCOO-UGT	노사분쟁해결
	연금과 사회보호 신협약	CCOO-UGT-정부	연금제도
	2002년 단체교섭을 위한 노사협약	CEOE-CCOO-UGT	임금교섭 기준*
2003	2003년 단체교섭을 위한 노사협약	CEOE-CCOO-UGT	임금교섭 기준
	2004년 단체교섭을 위한 노사협약	CEOE-CCOO-UGT	임금교섭 기준
2004	경쟁력, 안정된 고용과 사회결속(공동선언)	정부-CEOE-CCOO-UGT-CEYME	사회적 대화를 위한 틀
2005	2006년 단체교섭을 위한 노사협약	CEOE-CCOO-UGT	임금교섭 기준
	노사분쟁의 법원의 해결협약 II	CEOE-CEYME-CCOO-UGT	노사분쟁해결

주 : OEOE-스페인 사용자조직, UGT, CCOO, CEYME

* 임금교섭 기준은 예상인플레이션률(예 2%), 임금보장조항(예상보다 실질 물가인상이 높을 경우 손해본 구매력 보상), 생산성에 연계된 변수 등으로 구성되어 있음.

자료 : Royo 2005, EIRO(2006. 2).



스페인의 사회적 협의

가. 노동시장 개혁과 사회적 협의

1970년대 후반과 1980년대 전반기에 전국적인 수준에서 노사가 소득정책(incomes policies)을 내용으로 하는 저율 임금인상에 관한 노사협약을 체결하였다. 사회주의노동자당은 경제위기에 직면하여 1982~95년 집권기간 동안 200개 국영기업의 민영화를 단행하고 사회보장제도 개혁과 국가예산 삭감을 했다. 또한 노동시장의 경직성을 해소하기 위해 15가지 종류의 고용계약을 도입하고 훈련강화, 일자리나누기 등을 통해 노동시장 규제완화를 추진하였다. 이러한 노동시장 개혁은 공산당계인 CCOO만이 아니라 사회주의 노동당 계열인 UGT의 반발도 초래하였다. 정부는 사회적 협의를 포기하였다. UGT는 소속 여당과의 관계를 끊고 CCOO와 공동으로 정부정책과 대결을 불사하며 1985년, 1988년 12월, 1992 총파업으로 대항했으나 시간이 흐를수록 노동자들의 참가율은 낮아지고 성공적이지 못했다.

1986년 소득정책을 내용으로 하는 사회경제협약을 끝으로 노사정 사이의 사회적 협의는 1994년 사회적 협의회가 재개되기까지 8년간 중단기에 들어간다. 그리하여 1986~91년 노사정 사이에 사회적 대화채널이 없었고 1992년 노사정의 협의기구인 경제사회협의회가 설립되었으나 사회주의 노동당 정부 아래에서 노사정 대화는 비공식적이었고 중요한 때에만 회의를 소집하여 협의하는 식이었다.

1980년대의 노동시장 개혁조치에도 불구하고 1990년대 초반 경기불황으로 실업률이 높아지고 비정규직도 늘어나자 1994년 사회주의노동당 정부는 더욱 강력한 노동시장 개혁을 추진했다. 실업률 저하와 비정규고용 감소라는 명분까지 노동시장의 유연화 필요성에 추가하였다.

- 임금과 노동조건 규제를 법률에서 단체협약으로 이관 - 가령 계약직의 기간과 보상, 수습시간 (probationary period)의 길이, 직종 배치, 연간 노동시간제 등
- 기업단위의 교섭을 도입하는 단체교섭의 분권화
- 민간 고용서비스 허용,
- 기업 내부 노동력 이동 촉진

- 개별해고 비용 감축 및 집단적 해고 규제 완화(조직상, 생산상의 이유 포함)
- 임시직으로서 '도제계약'을 3년까지 전국 최저임금 수준이하로 사용 가능케함

1994년 노동시장의 유연화를 추진하는 데 대해 UGT를 포함하여 스페인 노동조합들이 총파업으로 맞섰으나 실패했다. 결국 1994년 스페인 사용자 조직과 양 노총(CCOO-UGT)은 '노동자법령과 작업규제에 관한 노사협약'을 체결했다.

1994년 노동시장의 개혁을 통한 노동시장의 유연화에도 불구하고 실업률과 비정규직이 줄기는 커녕 오히려 증가를 촉진한 것처럼 보인다. 1995년 200만 명의 노동자들이 일자리를 상실했으나 일자리를 상실한 노동자의 63%가 임시계약으로 아무런 보상을 받지 못했다. 더구나 실업률은 계속 증가하여 1997년 초 21.5%로 344만 명에 달했다. 비정규직도 큰 폭으로 증가하여 1985년 15%에 불과하던 비율이 1998년 35%로 증가했다.

1992년, 1994년 총파업에 실패한 노동조합은 1994년 사회적 협의에 복귀한 이래 1996년 보수당인 인민당이 총선에서 승리 뒤부터 사회적 협의를 통해 일자리 창출과 고비율의 임시직을 줄이는 데 주력했다. 스페인 노조가 사회적 협의의 테이블로 복귀하기로 한 결정은 구조적 변화의 결과 기업수준에서 노조의 약화에 따른 방어전략으로 보인다. 이리하여 1996년 “노사갈등의 법원 외 해결을 위한 노사정협약”을 포함한 안전, 합의사항 이행, 연금개혁 등에 관한 사회협약을 체결하였다.

나. 1997년 4월 사회협약(이중적 정규직 시스템의 도입) 체결(4년 유효기간)

1997년 4월 스페인의 노사단체는 높은 실업률과 비정규직 증가 문제를 해결하기 위해 ‘고용안정, 단체교섭의 촉진, 그리고 단체협약 적용률제의 갭을 메우기 위한 사회협약’을 체결하게 되었다. 1997년 4월 사회협약은 노사간에 가장 논란이 되었던 부당해고시 보상과 비용의 문제를 다룬 스페인 사회적 협의 역사상 가장 중요한 사회적 협약으로 평가된다.

○ 신정규직(정규고용촉진계약)의 한시적 도입(4년간) :

- 신정규직이 기존의 정규직과의 차이점 : 부당해고 판정시 보상액 감소 - 객관적인 이유로 개별해

고의 부당 판정이 난 경우에 보상액이 줄어드는 데 있음.

● 신정규직의 대상자 :

- ① 정규직 고용이 어려운 특정실업자(30세 미만의 청년실업자, 실업기간 1년 이상의 장기실업자, 45세 이상의 장년실업자)
- ② 현재 비정규직 노동자

● 신정규직에 대한 사용자 부담 사회보장 분담금 일부 경감

- 산재, 직업병, 실업보험료 제외한 나머지 사회보장분담금을 2년 동안 40-80% 경감

○ 경제적 이유로 한 정당한 해고의 범위를 경제상황, 기술발전, 기업조직 및 생산방식의 변화 등으로 확대

이와 같은 신정규직의 도입으로 동일노동에 대하여 기존 정규직과 신정규직 간의 임금과 보너스에 서 10~30% 차이를 보였다. 1997년 4월 신정규직 도입을 위한 고용안정 협약의 체결 결과 1997~2003년 사이에 150만 개 일자리가 창출되었다(사용자 보고서에 의하면 1994~2001년 370만개 일자리 창출). 신규 창출된 일자리의 76%가 정규직이었으며 1998년 정규직 고용의 2/3가 신정규직 계약으로 빠르게 정착되었다. 또한 이처럼 신정규직의 증가의 결과 사회보장분담금을 내는 사람의 수가 기록적으로 증가했다. 특히 민간부문에서 비정규직 비율은 대폭 감소했으나 공공부문에서의 비정규직 비율은 여전히 높아 전체적으로 비정규직의 비율은 1997년 34% ⇨ 2002년 30.99% ⇨ 2003년 30%로 약간 감소했다.

<표 1> 계약 유형별 노동자수, 1996~2003

(단위 : 000명)

유형	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
정규직	6,383.5	6,724.5	7,125.7	7,697.6	8,354.7	8,735.4	9,066.7	9,440.9
임시직	3,273.4	3,396.3	3,525.6	3,776.8	3,931.1	4,051.4	4,075.1	4,156.9
비율	33.9	33.5	33.1	32.9	32.0	31.7	31.0	30.6

자료 : Royo 2005.

다. 1998년 이후 지속적 사회적 협의와 사회협약

1998년 이후에도 사회적 협의와 사회협약은 지속되었다. 1998년 정부와 CCOO 사이에 정규직 장려와 임시직 억제를 위한 합의가 이루어진 것을 비롯하여 1999년 노정의 최저 사회보장연금 인상 합의, 2000년 들어서는 지속적 훈련에 관한 노사정간의 협약이 차례로 체결되었다. 2001~2003년, 2005년에는 노사가 임금인상 완화를 위한 협약을 체결했다.

○ 『2002년 단체교섭을 위한 노사협약』

2001년 12월 노사는 “2002년 단체교섭을 위한 협약”을 체결하여 산하 조직의 교섭 가이드라인으로 제시했는데, 고용안정성을 높이며 근로자의 숙련 수준 제고, 남녀간 고용평등의 증진을 목적으로 하고 있다.

- 2002년 단체교섭을 위한 노사협약의 내용

- 임금인상 완화(물가인상, 생산성, 경쟁력 개선을 고려)
- 기업 내부적 유연성, 직업분류, 보건안전, 기술,
- 양질의 제품과 서비스 투자
- 임시직의 계속적 사용 자제, 불필요한 연장근로 배제,
- 산업구조조정을 감독할 산업별 관찰기구 설립 권고,
- 단체협약에 남녀고용평등, 임금차이 해소 조항 포함

이러한 사회협약은 스페인 기업들의 경쟁력, 성장역량, 일자리 창출을 위한 유리한 조건을 마련했으며 중앙의 협약은 산하 조직에서 잘 지켜졌다. 2002년 5월 저율 임금인상에 대한 노사간 이견 속에 정부가 실업수당의 인하 결정을 일방적으로 발표하였다. 이에 노조는 2002년 6월 20일 하루 전국 총파업으로 항의하자, 정부는 2002년 10월 앞서 발표한 실업수당 감축정책을 철회하고 노정 사이에 사회협약이 체결되었다.

○ 2005년 노사 협약

2005년 3월, 스페인 사회협약 당사자들은 ‘2005년 노사협약’을 통해 경쟁력 및 고용의 질 향상에

대한 고려와 함께, 지속적인 임금의 안정적 조정의 기반을 제공하고 있다.

- 2005년 노사협약의 주요내용

- 2% 예상 물가인상률을 기준으로 임금인상률 조정. 만일 실제 인상률과 임금인상률의 차이가 날 경우는 추후 보전조항 삽입
- 임시직 증가로 인해 위협받고 있는 고용창출과 고용의 질 향상을 강조
- 고용에 대한 균등한 기회 강조 (EU directives 반영)
- 스페인 경제가 직면한 낮은 생산성 증가와 관련, 경쟁력 확보를 위해 기술혁신, 업무 혁신 등의 문제 해결을 위해 노력
- 임시직 증가 등으로 인한 산재 위험 증대를 예방
- 신규 조항으로서는 정당하지 않은 무단 결근에 대한 통제 조치, 고용주의 사회적 책임 강조, 여성의 취업 기회 확대 등이 포함됨.

■ 스페인 사회적 협의와 사회적 협의기구

스페인의 사회적 협의 경험은 다양한 특징들을 보여주고 있다. 우선 사회주의 노동자당 정부에서뿐 아니라 보수적인 인민당이 집권한 뒤에도 사회적 협의는 지속되었다. 다음으로 1994년 이래 노사정 혹은 노사가 20개의 주요 사회협약을 체결하였는데 사회적 협의의 내용은 매우 야심적이어서 연금, 임금, 노동시장 규제 등 복수의 이슈를 다루고 있다. 셋째, 사회적 협의의 지속성이 여러 가지 갈등 속에서도 유지되어 왔다. 일부 후퇴(노동시장 개혁에 반대하는 2002년 총과업)에도 불구하고 사회적 협의는 계속되었고 새로운 합의가 이루어졌다.

스페인은 영미로 대표되는 자유시장경제도 아니고 사회적 협이가 발전한 북유럽 국가들과 같이 '조직화된 자본주의'도 아니고 독일과 일본식의 조율된 자본주의(coordinated)도 아니지만 사회적 협의의 제도적 조건이 갖추어져 있지 않은 스페인과 같은 나라에서도 국내의 정치경제적 요소들, 특히 사회적 주체들의 전략에 따라 달라질 수 있음을 확인해 주고 있다. 이런 점은 1980~90년대 사회적 협이가 발전한 곳은 스페인 말고도 조합주의적(corporatist) 전통이 약했던 나라들인 아일랜드, 이탈리아, 포르투갈 등

에서도 발견된다.

따라서 스페인의 사회적 협의 사례는 유럽연합에 시장 통합, 외투기업들의 투자, 높은 실업률과 임시직 비율이라는 매우 불리한 조건에서 노동시장의 규제완화와 유연화를 사회적 협의 강화, 단체교섭의 분권화 대신 연계구조 강화라는 방식을 통해 노사타협적인 방식으로 보다 제한적으로 추구했다. 그리하여 Lucio(2002)는 스페인의 사회적 협의를 '협상을 통한 코포라티즘'이라고 부르고 있다. **KLI**