

# 최근 경제위기와 네덜란드의 단체교섭 및 저임금 고용

Maarten van Klaveren (네덜란드 암스테르담대학교 암스테르담노동연구소(AIAS))

Kea Tijdens (네덜란드 암스테르담대학교 암스테르담노동연구소(AIAS))

## ■ 머리말

이 글에서 우리는 네덜란드 경제를 개괄한 다음, 노사관계와 임금결정을 다루고 네덜란드 노조가 기업 차원에서 약화되어 있다는 점이 네덜란드 노조의 아킬레스건이라는 결론을 제시한다. 하지만 임금에 미치는 부정적인 효과는 탄탄한 임금 결정 방식 때문에 완화되고 있다. 장기적으로 저임금 고용률이 증가세에 있는 것으로 파악된다. 법정 최저임금이 존재하기는 하나 이러한 저임금 고용의 증가를 막아내기에는 역부족이었다. 그 이유는 최저임금 변화가 2008~2010년 금융위기는 예외로 하면, 일반적으로 전체 임금인상 추세에 뒤처져 있기 때문이다. 2009년 네덜란드에서 GDP가 급격히 감소하기는 하였으나 실업이 그에 상응할 만큼 증가하지 않았다. 조사 자료로 뒷받침되는 것은 아니지만, 이에 대해 가장 그럴듯한 설명은 임금근로자의 상당수가 자영업자로 지위가 변경되면서 실업 통계에는 잡히지 않았기 때문이다. 네덜란드의 노사관계 모델의 주요 특징은 위기 중에도 놀라운 정도의 탄력성을 보여주었으며, 특히 단체교섭의 경우 더욱 그러하다. 하지만 WageIndicator와 그 밖의 정보출처에 따르면, 특히 노조의 통제 밖에 있는 중소기업에서 임금이 하향 조정된 것으로 나타났다.

## ■ 네덜란드 경제

최근 금융위기가 네덜란드 (저임금) 근로자에게 미친 영향에 대해 평가하기 전에, 네덜란드 경제와 노사관계의 주요 특징을 이해할 필요가 있다. 네덜란드는 소국으로 개방경제를 가지고 있으며 무역 의존도가 매우 높아 수출입이 GDP의 85%를 차지한다. 2010년 1인당 GDP는 40,300달러로 비교적 부국이라 할 수 있다. 지니계수가 1980년대 초반 이후 다소 상승하기는 하였으나, 2007년 지니계수가 30.9로 소득이나 부의 불균형은 낮은 편이다. 현재 네덜란드 국민 중 7%가 빈곤선 아래에 있으며, 네덜란드 근로자의 20%가량이 저임금 노동에 종사하고 있다. 인구 16,400,00명 중 83%가 도시에 거주하고 있다. 총 고용인구는 850만 명으로 노동참여는 다소 높은 편이다(2010년 75%).

다른 서유럽 국가에 비해 네덜란드의 산업화는 다소 늦게 시작되었다. 필립스, 쉘, 유니레버, 악조노벨(AkzoNobel) 등 거대 다국적기업을 성장시킨 네덜란드지만, 국내 제조업은 제한적이고 네덜란드 노동력의 30% 이상을 고용한 적이 단 한 번도 없었다. 이미 1947년 인구조사에서 상업서비스의 고용이 남성과 여성 모두에서 제조업을 능가한 것으로 나타났다. 2차 세계대전 이후 네덜란드 정부는 의류, 섬유, 전자, 조선 등에서 (한시적으로) 저임금 정책을 통해 산업화를 촉진시키고자 했다. 이러한 성장모델로 인해 대규모 노동력 부족 사태가 초래되었고, 결과적으로 1963~1965년 파업과 '임금폭발'로 이어졌다. 이후 20년간 천연가스 수출을 통한 수입으로 이루어진 정부 지출 증가, 자유 임금결정, 산업불안은 급속한 탈산업화의 과정으로 이어졌으며 1983년 실업률은 11%까지 치솟았고, 이러한 과정으로 인해 '네덜란드 병'이라는 신조어가 생겨났다. 현재 네덜란드의 고용과 GDP는 서비스업 81%, 제조업 17%, 농업 2%로 구성되어 있다. 네덜란드의 기업은 꾸준히 해외투자를 하고 있고, 반대로 네덜란드 내 외국인직접투자(FDI)의 규모도 크다. 2010년 말 네덜란드 내 외국인직접투자의 규모는 5,900억 달러, 네덜란드 기업의 해외투자 규모는 8,900만 달러이다.

## ■ 네덜란드의 노사관계 및 임금결정

1945년 이후 네덜란드의 노사관계는 갈등을 겪기도 했으나, 정부, 사용자, 노조 간의 사회적 합의를 통해 이루어졌다. 소위 풀더 모델이라 불린 네덜란드 노사관계 모델은 2차 세계대전 중 노조대표와 사용자 간의 불법 회합에서 마련되었으며, 이후 1945년 양자협의기구 노동재단(STAR)의 설립으로 이어졌다. 지금까지도 노동재단은 노조연맹과 사용자협회 간의 의견교환의 장으로 활용되고 있으며 공동 권고사항을 통해 양자의 교섭의제에 영향을 미친다. 1945년 네덜란드 정부는 경제자문과 전망을 담당하는 경제기획국(CPB)을 설립하였다. 이러한 노사관계제도 및 정보의 기반시설은 삼자회의체인 사회경제이사회(SER)가 설립된 1950년 완성되었다. 사회경제이사회는 노조, 사용자, 정부가 임명하는 개인으로 구성되며, 다양한 경제 및 노동 시장 정책 이슈에 관한 자문을 제공한다. 저변의 조합주의적인 제도는 법 조항에 있는 신뢰에 토대를 두고 있다.

3개의 '공인된' 노조연맹(1976년 2개로 통합)이 이러한 관계의 안정적 구성요소로 포함된 반면 공산당 편향의 연맹은 제외되었다. 전술한 3개의 연맹은 처음에는 정부가 정한 연간 임금 협의의 토대로 저임금 고용확대를 지지하였다. 이후 실업 증가의 압박 속에 임금이 빠르게 상승하던 시기는 1982년 바세나르 협약(Wassenaar Accord) 체결과 함께 막을 내렸다. 이는 노조, 사용자, 정부가 합의한 최초의 중요한 국가단위 협약이며, 근무시간을 줄이는 대신 임금을 조정하기로 합의하였다. 공식적으로는 임금결정은 정부개입으로부터 자유롭다. 하지만 이후 29년 중 13년 동안 정부는 임금동결을 종용하였다. 1993년 또 하나의 국가단위 협약인 '신방향(New Course)' 협약을 통해 직업훈련, 경력관리, 근로시간, 보육 등의 문제로까지 단체교섭의 범위를 확대시키는 토대가 마련되었다. 이후에는 단일 노조의 단체교섭 적용범위가 넓었기 때문에 단일 노조가 단체교섭의 의제를 정할 수 있었다. 단체교섭 적용률은 모든 임금근로자의 78~85% 수준으로 유지되고 있다. 이는 무엇보다도 사용자 차원에서 조직률이 높기 때문이며(사용자단체에 가입한 사업장이 모든 임금근로자의 85%를 고용), 둘째는 사회고용부에서 노조결성이 안된 사업장에도 산별협약이 확대 적용되어야 한다고 강제했기 때문이다. 다만 단체협약 준수의 문제는 특히 중소기업에서 지속적으로 발생하고 있다. 주로 저임금근로자가 단체협약 위반의 피해자이다.

이러한 단체협약 위반의 문제는 네덜란드 노조의 아킬레스건과 무관하지 않다. 즉 기업 차원에서 노조의 힘이 약하다는 것이다. 현재까지는 노조 대표의 법적 지위가 보장되지 않았다. 이러한 점은 네덜란드 임금근로자 대부분이 직장협의회에서 대표권을 갖는다는 점 때문에 일부 분이나마 상쇄된다. 정보접근과 (사회적 이슈에 대한) 공동결정권을 가지고 있으나 임금교섭력은 없는 직장협의회에서는 일반 노조원이 주로 활동한다. 직장협의회 회원 중 약 65%가 노조원이다. 이는 실제 노조조직률보다 3배나 높은 것이다. 네덜란드 노조에게는 조직률이 낮은 것도 문제가 되고 있다. 최근 자료에 따르면 노조조직률은 1980년 35%, 1990년 26%, 2000년 24%, 2009년 20%로 장기적인 하락세에 있다. 특히 저임금근로자 중 시간제 근로자와 청년근로자(15~24세)의 노조조직률은 매우 낮아서 2008년 10%를 밑돌았다(CBS, Statline, Working conditions). 이들 직장에서 단체교섭 결과를 준수하는 것은 매우 낮은 수준인 것으로 예상되며 슈퍼마켓이나 콜센터에 대한 조사결과 이러한 예상이 안타깝게도 현실로 확인되었다(Salverda et al., 2008).

다만 두 가지 긍정적인 면도 언급해야 할 것이다. 첫째, 근로자들의 조직화에 있어서 열세에 있기는 하나 ‘임금결정제도(Wage Building)’가 탄탄하다는 점 때문에 그 효과는 완화될 수 있었다. 단체협약에는 업무마다 세부적인 임금 요율을 연결하는 표가 포함되어 있으며 대부분의 단체협약에 임금 요율은 최하위직급까지 업무평가제도로 연결되어 있다. 사실상 업무평가제도는 개인의 임금 결정과 관련하여 사용자의 자의성에서 근로자를 보호하는 방패와 같은 역할을 하고 있다. 둘째, 바세나르 협약에서 임금인상을 완화하는 대신 고용을 창출하자고 합의한 것은 고용증가의 측면에서 일단 효과가 있었다. 1983~2008년 사이 ‘네덜란드 병’은 ‘네덜란드의 기적’으로 빠르게 변하였으며, 취업자수는 340만 명이 증가하였고 그 중 270만 명이 시간제 근로자(주당 1~34시간)이다.

## ■ 저임금과 법정 최저임금

이 글에서는 국제적 관행에 따라 소득이 총 시급 임금 중앙값의 2/3 미만인 근로자를 저임금 노동에 종사하는 것으로 정의했다. 2008~2010년 금융위기 전에도 네덜란드에서는 이미 저

임금 노동이 크게 증가하였다. 2004년 전체 네덜란드 근로자의 18.2%, 또는 125만 명이 저임금 노동에 종사하고 있어 1979년 10.9%, 1998년 17.9%와 비교할 때 크게 증가한 것이다. 이러한 2004년의 통계수치는 영국 22%, 미국 25% 등 저임금 노동의 비중이 높은 국가의 통계수치에 근접한 것이다. 수년 동안 전일제 근로자의 저임금 노동의 비율은 약 10%에 머물렀다. 반면 시간제 근로자의 비율은 1979년에도 이미 높았으나(17%), 지속적으로 증가하여 2004년에는 28%가 되었다. 저임금 근로는 성인 여성, 청년 근로자에게 집중적으로 발생하는 것으로 나타났다. 청년 근로자 중 저임금근로자의 비율은 전체 근로자 평균보다 4배나 많다. 특히 청년 이민자(주로 이민 2세대)의 경우 비중이 상당히 높고 오랜 기간 저임금 노동에서 헤어나오지 못하는 경향을 보였다(Salverda et al., 2008). WageIndicator 온라인조사(본문 말미의 ‘참고: Wage Indicator’ 참조)에 따르면, 2005년 네덜란드의 저임금 고용률은 23%였다. 또한 저임금근로자 비율이 가장 높은 산업은 일반적으로 저임금 산업으로 알려진 숙박요식업(47%), 도소매(39%), 농업(30%), 운송 및 통신(28%)인 것으로 확인되었다(Van Klaveren and Tijdens, 2008). 소매업종을 별도로 살펴볼 경우 2007~2008년 WageIndicator의 통계수치에서는 성인 근로자의 50%가 저임금 경계 아래에 있는 것으로 나타났다(Van Klaveren et al., 2009).

네덜란드에서 법정 최저임금 제도가 1969년 이미 도입되었다는 점을 감안한다면 이렇게 저임금 발생률이 높은 것은 다소 뜻밖일 수도 있다. 하지만 법정 최저임금의 영향력은 여러 이유로 인해 약화되었다. 첫째, 성인 최저임금은 23세가 되어야 비로소 적용된다. 15~23세의 청년에게는 청년 최저임금이 적용되며 15세는 성인 최저임금의 30%에서 시작하여 꾸준히 올라 22세가 되면 85%에 이르게 된다. 둘째, 1970년대 중반부터 최저사회복지급여는 법정 최저임금과 연계되어 있었다. 결과적으로 법정 최저임금은 임금 정보에 있어 하한선이 되었을 뿐 아니라 공공재정과 긴밀하게 연계되어 정치적 의사결정에 매우 취약하였다. 반기별 인상을 통해 법정 최저임금은 일반적인 임금추세를 자동적으로 추종하게 되어 있지만 정부의 동결조치의 영향을 받기도 하였다. 1979년도의 최저임금과 비교하면 실제 법정 최저임금은 시급의 36% 수준으로 하락하였다(Van Klaveren et al., 2009). 다만 2007년 이후 정부는 최저임금에 대한 동결 조치를 철폐하여 꾸준히 인상된 결과 임금인상 추세를 따라가게 되었다.

## ■ 경제위기와 고용 및 임금

세계를 뒤흔든 경제위기는 네덜란드 경제에도 상당한 영향을 미쳤다. 이는 GDP에서도 확인된다. 2008년과 비교할 때 2009년의 실질GDP는 4.6% 하락하였다. 이러한 하락세는 2009년 1사분기에 저점을 찍었으나 회복세는 느리기만 했다. 2010년에도 회복세는 이어져 실질GDP 성장률은 1.7%였다. 대조적으로 공식 실업률은 그다지 빠르게 상승하지 않았다. 2008년 중반부터 2009년 중반까지는 0.8% 추가 상승하였고 2009년 중반부터 2010년 중반까지는 다시 0.8% 증가하여 총 실업률은 5.6%가 되었다. 하지만 국제적 관점에서 보면 여전히 낮은 편이다. 경제 활동과 실업/고용 간의 이러한 격차는 많은 이를 당황스럽게 하였다. 이에 대해 두 가지 정도의 설명이 가능하다. 먼저 기업의 노동력 비축으로, 정부는 이를 장려하는 조치를 실행하였다. 다른 하나는 네덜란드 노동시장의 유연성이다. 특히 임금근로자의 많은 수가 자영업자로 탈바꿈하였다. 그 중 상당수는 근무시간이 충분하지 않아 실업자로 등록되지 않았을 수도 있다.

기업이 이직률이나 산출로 정당화되는 것보다 많은 수의 노동력을 확보하고 있는 상황을 설명하는 노동력 비축은 특히 사용자가 향후 우수한 인재가 필요할 것이고 이러한 인재 채용의 비용이 상당히 클 것으로 인식할 경우 촉발될 수 있다. 노동력 비축은 위기에 대응하여 정부가 내놓은 조치에 의해서도 촉진될 수 있다. 네덜란드 정부는 두 가지 유형의 조치를 취하였다. 첫째, 2009년과 2010년에 60억 유로 규모의 경기부양책을 시행하였고, 이는 주로 기반시설 확대를 위해 지출되었다. 둘째는 단기 근로(2009년 3월 29일까지)/시간제 실업(2009년 4월 1일~2011년 6월 30일)제도(ST/PTU)로 시간제 실업급여와 같이 유희시간에 대해 사용자가 부담해야 하는 비용을 정부가 보조하였다. 후자의 활용에 대한 공식적인 정보는 많지 않다. 사용자 설문조사에 따르면 네덜란드 민간기업의 9.5%가 2009년 11월부터 2011년 여름 사이에 이러한 제도를 활용하였다(Josten, 2011). 국제적으로 비교를 해보면 이러한 경기부양책과 ST/PTU에 지출한 공공지출은 그다지 큰 규모는 아니었다. 또한 이러한 공공지출이 노동력 비축을 크게 촉진시키지도 않았다. 전술한 조사에서 2009년 민간 사용자의 약 20%가 업무에 필요한 것보다 많은 수의 직원을 채용하고 있다고 시인하였고 2010년에는 13%로 하락하였다. 이러한 점을 상기한다면 노동력 비축과 저임금 간에 연관성이 거의 없다고 보는 것은 어쩌면 당연할 수 있다.

노동력 비축이 그렇게 광범위하게 나타난 것은 아니지만, 금융위기로 네덜란드 노동시장의 유연화가 크게 확대된 것은 아니었다. 협의의 유연근로(flexible work)에 관한 정의를 토대로(주당 12시간 이상 근무, 계약기간은 1년 미만으로 임시과건직을 포함하여 정규직 전환의 가능성이 없는 임시계약직) 산출한 전체 네덜란드 노동력에서 유연근로자의 평균 비중은 2008년 15%, 2009년 14%, 2010년 14%로 오히려 소폭 하락한 것으로 나타났다. 주된 이유는 사용자가 과건업체를 통한 직원 채용을 줄이고 있기 때문이다. 저자가 산출한 바에 따르면, 네덜란드 노동력에서 임시과건근로자의 비중은 2008년 6.2%에서 2010년 3.5%로 감소하였다. 유연근로에 관한 광의의 정의에는 정규직 계약을 맺지 않은 모든 근로자, 종업원이 없는 자영업자, 프리랜서가 포함된다. 이러한 광의의 정의에 따라 네덜란드 노동시장에서 유연근로자의 비중을 산출한 결과 2008년 28%에서 2009년 29%, 2010년 30%로 2%포인트 증가한 것으로 나타났다(Cörvers et al., 2011 참조). 결국 자영업자의 증가는 임시과건근로자의 감소를 상쇄하고도 남았다. 최근 들어 경영인들과 전문가들은 많은 기업이 유연화의 한계에 도달하였으며, 더 이상의 유연근로 및 채용/해고 관행은 오히려 역효과를 낼 수 있다고 주장하고 있다.

네덜란드 경제기획국(CPB)의 연구원을 포함하여 많은 전문가들은 자영업자로 전환해야 했던 임금근로자들이 금융위기의 피해자가 되었다고 평가하였다. 고용안정성뿐 아니라 소득도 크게 감소할 수 있다. 특히 주당 평균 12시간에 해당하는 업무를 확보하지 못한 근로자의 경우 더욱 그러하다. 이러한 집단은 실업 통계에서는 파악되지 않는다. 실업자로 등록하려면 주당 12시간 근무해야 하며 적극적으로 구직활동을 해야 한다. 언론 보도에서도 이러한 집단이 금융위기의 주된 피해자라고 주장하였고, 심지어는 IT, 디자인, 건설 등의 부문에서도 이러한 예가 존재한다고 전하였다. 하지만 2010년 2월 기업 조사에서는 생각했던 것만큼 자영업자들이 위기의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 자영업자와 업무협력을 하고 있는 기업(전체 중 35%)은 자영업자에게 주는 업무를 9% 정도 줄였고, 이에 따라 자영업자들의 업무시간(lead time)과 수수료도 줄어들었다. 이로 인해 2009년과 2010년에는 자영업자들의 매출액이 1~6% 감소했다(Van der Ende et al., 2010).

네덜란드의 노사관계 모델인 풀더모델의 주요 특징은 최근 금융위기에서 놀라운 탄력성을 보여주었다. 단체교섭이 놀라울 정도로 안정적이었다. 사용자나 사용자단체가 정규 교섭을 회피하려 하는 경우가 거의 없었으며, 네덜란드 전체 단체협상 적용률은 약 80% 선을 유지하였

다. 산별 협약에서 기업별 협약으로 전환되는 경우도 없었다. 사실 민간부문 노조는 임금인상 요구를 절제하였지만, 이는 조합원과 충분한 협의 없이 이루어진 듯하다. 노조는 (명목상의) '기준선(zeroline)'을 수용하지 않았다. 단체협약의 임금조항을 수정하여 임금을 하향 조정하는 경우도 거의 보고된 바 없다(독일에서는 협약기간 중 임금 등의 하향조정을 허용하는 사정변경조항을 단체협약에 두고 있는 반면, 네덜란드에서는 그런 사례를 거의 찾아보기 힘들다). 노조가 수용한 관행은 협약 유효기간을 단축하는 것이었다. 타타제철소의 사례에서처럼 협약 유효기간을 2년에서 6개월로 단축하기도 하였다. 이러한 관행으로 산업별, 기업별로 입장을 재고하고 재협상할 기회가 마련되었다(AIAS-ETUI Collective Bargaining Newsletter, 2009 and 2010). 이러한 현상은 전술한 2010년 2월 기업 설문조사에서도 확인되었다. 극소수의 기업만이 2009년 기본급을 낮추었거나 2010년 그럴 것으로 예상된다고 하였다. 또한 임금삭감의 대부분은 시간외수당 감축이나 상여금 등 변동급여 삭감 등의 형태로 단체교섭의 틀 밖에서 개별적으로 발생한 것으로 나타났다(Van der Ende et al., 2010). 많은 경우 시간외수당 지급 감소는 저임금직에게 가장 큰 타격을 준 반면, 변동급여삭감은 고임금직에게 영향을 미쳤다.

금융위기가 기본급과 복리후생급여의 삭감에 미친 영향에 관한 체계적인 증거는 네덜란드에서 거의 찾기 어렵다. 저자는 이러한 영향에 관해 분석한 바 있다. 경제위기를 맞은 조직의 대응에 대해 연구하기 위해 경제위기가 응답자와 응답자가 근무하는 조직에 미친 영향에 관해 2009년 8월부터 2010년 12월까지 Loonwijzer(네덜란드판 WageIndicator) 사이트를 통해 온라인으로 조사했다. 첫째 문항에서는 2009년 초 이후 근무하고 있는 기관의 경제여건이 변하였는가를 물었다(1=크게 악화, 5=크게 개선). 둘째 문항은 근무하고 있는 기관에서 인사관련 조치를 취하였는가를 묻는 것이었다. 응답자는 9개의 답변 중 하나 이상을 선택하여 표시할 수 있으며 답변으로 '인사관련 조치가 없었다'와 '기타'도 선택할 수 있다(기타의 경우 빈칸을 두어 직접 답변을 적을 수 있도록 했다). 셋째 문항은 경제위기가 자신에게 미친 영향이 무엇인가를 묻는 것이었다. 답변으로 '월급 감소'를 선택한 경우 기본급이 조정된 것이고, '휴가비 감소,' '크리스마스 상여금 감소,' '연간 상여금 감소' 등을 선택한 경우 복지후생급여가 조정된 것을 의미한다.

전술한 연구결과와 동일하게 임금근로자의 인식에 관한 설문조사 자료에서도 이번 경제위기가 2009년 네덜란드에 큰 타격을 주지 않았으며, 이후 2010년 경제회복도 거의 없었던 것으로



나타났다. 유연근로자의 상대적 비중이 높다는 것과 일관되게 위기 시에는 유연근로자들이 종종 조정의 대상이 되는 반면, 정규직 인력에서는 제한적인 조정만이 있을 뿐이었다. 자신이 근무하고 있는 기관에서 노동력 비축 전략을 채택했다고 답변한 응답자는 소수일 뿐이었다. 위기에 처한 기관에 근무하는 근로자의 1/3이 회사 전체에 임금 조정이 있었다고 답변했으며, 위기 상황에 놓이지 않은 기관의 근로자도 그 폭은 크지 않으나 임금의 하향조정이 있었다고 답변하였다. 위기시 기본급보다 복지후생급여가 훨씬 많이 영향을 받았다. 기대와 다르게 여성 근로자가 기본급과 복지후생급여의 조정을 겪을 가능성이 오히려 낮았다. 또 한 가지 중요한 사항은 교육수준이 낮은 근로자는 고등교육을 이수한 근로자에 비해 기본급 조정을 받을 가능성이 높았다. 복지후생급여를 조정하는 전략의 경우 교육수준에 따른 별다른 차이가 없었고, 기본급과 복지후생급여 조정전략은 연령별 차이가 거의 없었다. 정규 근로계약을 맺은 근로자는 기본급이 조정되는 경우는 적었으나 복지후생급여가 조정되는 경우는 보다 많았다(Tijdens et al., 2011).

#### 〈참고: WageIndicator〉

본고에 인용된 자료는 WageIndicator의 온라인조사를 바탕으로 하고 있다(www.wageindicator.org). WageIndicator 온라인조사는 WageIndicator 웹사이트에 포스팅하여 전 세계 여러 국가를 대상으로 수시조사를 하고 있는 설문조사로, 갈수록 참여 국가의 수가 증가하고 있다. 2000년 WageIndicator 프로젝트는 네덜란드의 여성 근로자의 직업과 급여 정보를 수집하는 웹사이트를 구축하기 위한 지필 설문조사로 시작되었으나, 곧 수백 개의 직업에 대한 직업 정보를 수집하는 온라인, 다수 언어로 서비스 되는 자료수집 툴로 발전하여 2011년 초 현재 50개가 넘는 국가에서 웹사이트를 운영하고 있다(2010: over 12.5 million). WageIndicator는 한국어 웹사이트도 운영하고 있다(http://www.wagecheck.co.kr/main 참조).

각국에서 운영되고 있는 웹사이트는 일자리 관련 내용, 노동법, 최저임금 정보, 경품을 제공하는 익명의 조사, 이러한 조사를 통해 수집된 자료를 토대로 직종별 평균임금을 보여주는 Salary Check 등으로 구성되어 있다. 또한 검색엔진 최적화, 웹마케팅, 홍보, 방문자의 이메일 답변 등도 한다. 대부분의 국가에서 자체적인 웹 매니저를 두고 있다. 인터넷을 사용하는 언론이나 출판계와의 공조를 통해 웹사이트의 방문객이 크게 증가하였다. 근로자, 학생, 구직자, 부업을 하고 있으

나 이직결정, 연간 성과협의, 직업선택을 위한 정보가 필요한 개인이 웹사이트를 방문한다.

모든 웹 방문자에게는 무료 정보를 제공하는 대가로 자발적으로 웹 조사에 참여할 것을 요청하였다. 방문객의 약 1.5%가 설문조사에 참여하기 시작하였다. 웹 조사는 국가별로 비교가능하며, 각국 언어로 되어 있다. 임금, 복지, 근무시간, 교육, 직업, 산업, 사회-인구적 특성, 근무지, 노사관계 등에 대한 문항이 있다. 조사에 참여할 경우 경품이 제공되며 Part 1을 완성하는 데 약 10분, Part 2를 완성하는 데 약 10분이 걸린다. 모든 조사 자료는 이미 수집된 수백만 건의 임금정보 등의 관찰결과와 함께 세계 임금 데이터베이스에 저장된다. 이러한 데이터베이스를 통해 세계 경제에 대한 이해를 돕고자 한다. 이러한 목적을 위해서는 임금에 대한 전 세계의 비교정보와 최신 자료가 필요하지만 현재로서는 매우 제한적으로만 존재한다.

조심스럽긴 하나 네덜란드에서 기본급이 하향 조정되었던 경우, 경제위기의 영향을 받은 기업의 저임금직에 주로 타격을 준 것으로 결론지을 수 있다. 중소기업에서는, 특히 노조 통제도, 업무평가제도를 갖춘 '임금 결정제도'도 없는 경우, 노사협의회가 없는 경우 임금교섭 결과를 준수하는 경우가 많지 않다는 것을 중요한 원인으로 볼 수 있다. 근로감독관의 보고서에 따르면 산업별로는 소매, 숙박 및 요식업, 케이터링, 원예 등 농업, 도로 운송 등 운송부문이 이러한 대표적인 사례이다. **KLI**

---

#### 참고문헌

---

- *AIAS/ETUI Collective Bargaining Newsletter*(monthly), Brussels/Amsterdam.
- Cörvers, F., F. Euwals, A. de Grip(2011), *Labour Market Flexibility in the Netherlands: The role of contracts and self-employment*, The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis(2011), *Macro-Economische Verkenningen 2011*, The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

- 
- Josten, E. (2011), *Werkgevers over de crisis*, The Hague: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
  - Salverda, W., M. van Klaveren, M. van der Meer(eds.)(2008), *Low-Wage Work in the Netherlands*, New York: Russell Sage Foundation.
  - Tijdens, K., M. van Klaveren, R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz(2011), *Employees' Experiences of the Impact of the Economic Crisis in 2009 and 2010: A German-Dutch Comparison*, AIAS Working Paper No. 109, Amsterdam: University of Amsterdam.
  - Van der Ende, M., E. Hazebroek, M. Wilkens, P. Donker van Heel(2010), *Labour hoarding door bedrijven; Personeelsbeleid en strategische overwegingen*, Rotterdam: Ecorys Research and Consulting.
  - Van Klaveren, M., K. Tijdens(eds.)(2008), *Bargaining Issues in Europe: Comparing countries and industries*, Brussels/Amsterdam: ETUI / UvA-AIAS / WageIndicator.
  - Van Klaveren, M., W. Salverda, K. Tijdens(2009), "Retail jobs in the Netherlands: Low pay in a context of long-term wage moderation," *International Labour Review* 148(4), pp. 413-438.