



# 스웨덴의 2011~2012년도 임금 및 단체협약 교섭의 주요 쟁점

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 스웨덴

손혜경 (스웨덴 옘살라대학교 경제사학과 연구원)

## ■ 머리말

스웨덴 경제는 2011년 상반기 동안 다른 OECD 국가들과 달리, 특히 유로권의 기타 국가들과 비교할 때 상당히 괄목할 만한 성장을 이루어 2011년 전체를 통해 약 4.1%의 경제성장률을 보일 것으로 예상된다. 하지만 최근 미국과 유럽에서 갈수록 심화되고 있는 부채 위기는 앞으로 몇 년간 스웨덴의 경제성장에 악영향을 미칠 것으로 예상되고 있다. 현재 다수의 유럽 국가들이 부채의 위기를 벗어나려는 노력의 일환으로 공공지출을 줄이고 있으며 금융 및 재정정책 전반에 걸쳐 소극적인 조치를 취하고 있는 상황이다.<sup>1)</sup> 이는 경제위기에 처한 국가로부터 스웨덴 제품에 대한 수요를 급격히 감소시키고 있으며, 이들 국가의 은행의 기업 및 가계에 대한 대출도 감소시키고 있다. 이런 국제적인 경기의 약세는 스웨덴의 통화 가치를 높이는 동시에 스웨덴의 노동비용이 경쟁국가들에 비해 상당히 높은 수준으로 올라가게 할 위험을 초래할 수 있다. 전 세계적인 경기 하강 추세에 있어 바로 막 시작한 스웨덴의 2011~2012년도 임금 및 단체협약 교섭테이블에 커다란 그늘을 드리우고 있다. 이 글은 스웨덴의 이러한 경제적 배경을 기반으로 우선 스웨덴의 임금·단체협약의 기본적 구도를 살펴보고 바로 시작한 스웨덴의 2011~2012 임금 및 단체협약 교섭의 진행 상황과 주요 쟁점을 살펴보기로 한다.

1) Swedish National Institute of Economic Research (NIER), 2011, *Konjunkturläget Augusti 2011*.

## ■ 스웨덴의 임금·단체협약의 기본적 구조

스웨덴의 노동시장은 노동자 및 고용주 양측 모두 높은 조직률을 특색으로 하고 있다. 노동자 조직으로는 3대의 노총 중앙조직이 존재하는데 이는 생산직 및 서비스업 종사자 노총 LO, 사무직 노총 TCO 그리고 전문직 노총 SACO로 구성되어 있다.<sup>2)</sup> LO 산하에는 14개의 직종별 또는 사업장을 기준으로 구성된 노조연맹이 소속되어 있으며 전체 노조원 수는 약 150만 명에 달한다. TCO 산하에는 15개의 노조연맹이 소속되어 있으며, 전체 노조원 수는 약 120만 명에 달한다. SACO 산하에는 직종 및 직업을 기준으로 구성된 23개의 독립적인 노조연맹이 소속되어 있으며, 전체 노조원 수는 약 60만 명에 달한다. 고용주 조직으로는 스웨덴의 민간기업 대표 기관인 스웨덴기업총연맹(Svenskt Näringsliv : SN)과 공공부문 고용주단체(Sveriges Kommuner och Landsting : SKL), 국가기관과 국영사업기관 대표기관(Arbetsgivarverket), 협동조합, 민간 비영리법인, 시민운동기관을 대표하는 사업주협회(Arbetsgivarförbundet : KFO), 금융기관 사업주대표(Bankinstitutets Arbetsgivarorganisation : BAO)와 매스미디어 사업주협회(Mediaföretagen)가 존재한다. 물론 이 중에 49개 사업 부문에서 활동하고 있는 다양한 규모의 약 6만 개의 사업체가 소속되어 있는 스웨덴기업총연맹이 가장 큰 민간 고용주대표 기관이다.

실제 임금 및 단체협약은 분야가 비슷한 노동조합들과 고용주들이 교섭카르텔을 구성하여 진행하고 있다. 구체적으로 공공부문 고용주단체(Sveriges Kommuner och Landsting : SKL)를 대상으로 교섭을 진행하는 노동조합 측 대표 대규모 교섭카르텔로는 전문직연맹(AkademikerAlliansen)이 있다. 또한 노동자 측 대표 교섭카르텔로는 LO 산하 금속노조(IF Metall), TCO 산하 유니오넨(Unionen), SACO 산하 스웨덴 전문기사노동조합(Sveriges Ingenjörerna)과 중견간부직 노동조합(Ledama)이 상대하여 교섭을 진행하는 약 3,400개에 달하는 기계 및 기술업 사업자대표 카르텔(Föreningen Teknikarbetsgivarna i Sverige)이 있으며, 민간

2) 스웨덴에는 3대 노총 중앙조직 이외에 모든 사업부문, 모든 수준의 직급을 포함하는 약 75,000명에 해당하는 중견간부직 노동조합(Ledama)과 모든 민간 항공기 조종사의 노동조합 조직인 스웨덴 항공기조종사노동조합(Svensk Pilotförening : SPF), 실업자, 학생, 불법거주자, 연금생활자들이 소속되어 있는 신디칼리스트노동조합(SAC Syndikalisterna)이 별개의 노동조합으로 운영되고 있다(Öberg, A. D & Öberg, T. (2010), *Arbetsmarknadsboken*, p. 85).

서비스업 노동조합을 대상으로 민간 서비스업을 운영하는 약 25개의 고용주연맹을 대표하는 PTK를 큰 교섭 기관으로 꼽을 수가 있다.

지금까지 스웨덴의 노동시장에 있어 제조업체의 임금 및 단체협약 교섭을 어떻게 진행하고 누가 또 담당을 할 것인지는 노동조합 측과 고용주 측이 이미 소위 말하는 제조업체 단체협약 (Industriavtalet)을 통해 조정되어 왔다.<sup>3)</sup> 보통 제조업체 임금 및 단체협약의 결과에 따라 기타 부문의 임금 및 단체협약이 이루어져 왔다는 것이다. 스웨덴에서 제조업체 임금 및 단체협약이 제일 먼저 체결되는 이유는 제조업체 임금 및 단체협약에서 높은 수준의 임금인상이 결정되면 수출을 주로 담당하는 스웨덴 기업체들이 국제시장에서 다른 국가의 제조업체들과 경쟁에 있어 불리할 위치에 놓일 위험이 높기 때문이다. 그런 의미에서 제조업체를 대표하는 기계 및 기술업 사업자대표 카르텔에 제시된 노동조합의 임금 및 단체협약 안과 이에 대응하는 사업주 측의 요구안을 살펴보는 것이 중요하다.

## ■ 스웨덴 금속노조, 스웨덴 전문기사노동조합 및 유니오넨의 임금 단체협약 요구안

2011년 9월 30일에 금속노조, 스웨덴 전문기사노동조합 및 스웨덴 사무직 노총 소속 노동조합 유니오넨(Unionen)은 본격적인 임금 및 단체협약 재교섭 시기를 앞두고 사업주 측 (Föreningen Teknikarbetsgivarna i Sverige)에 그들의 임금 및 단체협약 요구안을 제시하였다. 이 요구안은 2012년 1월부터 약 1년을 유효기간으로 하며, 기본적으로 약 3.7%의 임금인상을 요구하고 있다. 요구안은 제조업체 전반에 종사하는 사무직 직원 22만 명에 해당하는 것이다. 노동조합 측은 그들의 요구안이 조합원들의 실질임금 인상 및 경쟁력 강화에 도움이 된다는 의

3) 제조업체 단체협약의 정식 명칭은 “제조업 발전과 임금결정에 대한 협동 협약”으로 이에 참여하는 노동조합연맹은 LO 산하 금속노조(IF Metall), TCO 산하 유니오넨(Unionen), SACO 산하 스웨덴 전문기사노동조합(Sveriges Ingenjörerna) 이외에 추가로 LO 산하의 식품업 종사자 노동조합 (Livsmedelsarbetareförbundet) 및 임업, 제지업, 그래픽업 종사자 노동조합 GS가 있다.

견이다.

3개의 노동조합연맹의 임금 및 단체협약 요구안은 임금인상뿐만 아니라 3개 노동조합에 모두 해당되는 공동 단체협약 요구안도 포함하고 있다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

## 공동 요구안

- 모든 직원들이 기업의 직접적인 업무와 관련한 교육 이외에 업무능력 개발 및 기타 교육을 받을 권리 부여. 이런 목적을 달성하기 위해 능력개발계정 또는 능력개발보험 등의 명목으로 사업주가 임금의 몇 퍼센트에 해당하는 금액을 매년 적립할 의무 부여
- 제조업체 노동시장 당사자들은 병가와 한시 고용을 근거로 해고된 자들에게도 재취업을 위한 계약이 유효하도록 노력
- 노동환경과 직업재활제도 개선
- 부모휴가 기간을 1개월 추가한 6개월로 연장
- 고용기간 계산시 부모휴가수당 수령 기간 등도 포함하며, 직원의 장기, 한시 고용계약 상태의 구분 없이 전 고용기간을 포함

이러한 공동 요구안 이외에 각 조합별 특별 요구안도 있는데 그 구체적 내용은 다음과 같다.

## 금속노조의 특별 요구안

- 노동시장 당사자들은 정부, 노동자, 고용주 측의 삼자 협의를 달성하기 위해 정부와 국회에 해고 대신 교육을 포함하는 제도를 마련
- 초과 근무시간에 대한 영향력 확대와 중복되는 한시 고용 계약 제한
- 이익분배에 대한 이권이 존재할 시 직원 1인당 910크로나에 해당하는 금액을 모든 직원에게 지불하고, 모든 직원들에게 최소 임금인상액 560크로나 보장
- 임금협약상 최저임금을 910크로나만큼 인상
- 단체협약을 통한 단체보험 내용 개선

## 스웨덴 전문기사노동조합의 특별 요구안

- 직장별 임금 교섭에 대한 영향력 증대
- 임금에 대한 노동시장 당사자들의 공동 조사
- 모든 직원들이 임금 결정 전 임금 교섭 권리 부여
- 근무 중에 발생하는 모든 이동시간을 노동시간에 포함

## 유니오넨(Unionen)의 특별 요구안

- 추가 노동시간 단축
- 초과근무수당 수령을 원하지 않는 직원들에 대한 매년 정기 건강검진 권리 부여
- 이동시간을 노동시간에 포함
- 모든 직원들에게 최소 임금인상액 560크로나 보장<sup>4)</sup>

3개 노동조합연맹 측의 임금 및 단체협약 요구안은 경제성장이 현재 잠시 주춤한 상황이지만 지난번 협약 체결 이후 제조업 분야의 성장은 계속되었고 앞으로도 계속될 것이라는 기대를 바탕으로 작성된 것이다.

## ■ 기계 및 기술업 사업자 대표 카르텔의 요구안

3개 노동조합의 요구안 제시 바로 이틀 후에 기계 및 기술업 고용주 측(Föreningen Teknikar bet sgivarna i Sverige)은 노동조합의 요구가 전혀 현실성이 없다고 비판하며 사업주 측의 임금 및 단체협약 요구안을 제시하였다. 고용주 측은 당면한 경제발전에 대한 우려와 불확실성이 높

4) Unionen, 2011년 09월 28일, Pressmedelande, "Avtalskrav för reallöneökningar och ökad konkurrenskraft".

은 상황에서 노동조합의 요구는 거의 의미가 없는 일이라고 주장한다. 임금 및 단체협약 안은 기업들이 험난한 경제상황에서 앞으로 살아남을 수 있는 가능성을 높이는 측면에서 체결되어야 한다는 의견이다. 그런 입장에서 노동조합 측이 기업에 구체적이고 강제성이 높은 요구 사항을 줄이며 각 사업장에서 형편에 맞게 조정할 수 있는 가능성을 높이는 중앙수준의 임금 및 단체협약을 체결해야 한다고 주장한다. 구체적으로 사업주 측은 중앙수준에 결정한 사항에 대해 기업수준에서 기업의 실정에 맞게 조정할 수 있는 범위를 높이고, 임금인상은 기업의 능력에 따라 이루어져야 한다고 요구한다. 또한 개인별 임금 보장, 중앙수준에서의 임금인상액 및 비율 결정 등은 중앙수준의 단체협약에서 제외되어야 한다고 주장한다. 사업주 측은 제조업이 국제적인 경쟁에 노출되어 있는 분야로 제조업이 발전해야만 전국적으로 노동시장의 안정이 이루어지며, 그런 입장에서 기업이 책임질 수 있는 임금수준이 형성되어야 한다고 거듭 강조한다. 사업주 측은 구체적인 임금수준 결정 이외에 기업의 형편과 근접한, 직접적이고 간단한 그리고 유연성이 높은 임금 및 단체협약을 체결하기를 원한다고 밝혔다. 결론적으로 기계 및 기술업 사업자 대표 카르텔의 요구안은 스웨덴 전체 수출량의 절반을 담당하고 있는 소속 업체들의 국제적인 경쟁력을 높이는 것을 목표로 하고 있다.<sup>5)</sup> 기계 및 기술업 사업자 대표 카르텔의 입장은 민간기업 대표기관 스웨덴기업총연맹 측의 입장과 비교할 때 큰 차이가 없다. 경기가 하강 국면으로 들어서는 상황에서 민간기업 대표기관 스웨덴기업총연맹 측은 노동조합 측의 실질임금 약 4~5% 인상 요구는 이들 노동조합연맹이 임금 및 단체협약에 있어 선발 주자로서의 책임감을 잃은 처사라고 여기고 있다.<sup>6)</sup> 선발 노동조합 측과 고용주 측의 임금 및 단체협약안에 대한 커다란 의견 차이는 금번 임금 및 단체협약 교섭 진행이 그 어느때보다 쉽지 않을 것임을 명확히 드러내고 있다.

5) Teknikföretagen, 2011년 10월 4일, *Teknikarbetsgivarnas krav 2011*.

6) Dagens Nyheter, 2011년 9월 23일, "Svenskt Närligsliv vill ha" ansvarsfulla "avtal".

## ■ LO의 공동 임금 및 단체교섭 요구안

LO의 규약은 임금 및 단체협약 진행을 진행함에 있어 소속 노동조합연맹들 간 3가지 형태의 협력을 명시하고 있다. 이는 공동 교섭, 노동조합연맹들 간 교섭안 조정 및 노동조합 연맹별 교섭이 포함된다.

공동 교섭은 LO의 의장단이 일부 또는 전체 노동조합연맹과 관련한 교섭안에 대해 교섭단을 선정하는 것을 의미한다. 공동교섭은 특히 단체협약상에 명시되는 단체보험과 관련하여 각각의 노동조합연맹 차원을 넘는 전체 민간부문에 소속되어 있는 노동자들을 대상으로 해 민간기업 대표기관 스웨덴기업총연맹(Svenskt Näringsliv: SN)과 교섭을 할 때 반드시 필요한 일이다. 노동조합연맹들 간 교섭안 조정은 연대의식과 공동 결정에 기반을 두고 있는데 LO의 각 노동조합연맹 대표와 의장단은 임금 및 단체협약에 있어 공동 요구안을 채택하여 각 노동조합연맹에게 통보하면 각 노동조합연맹은 이런 공동 요구사항을 자신들의 요구사항에 포함하였다고 문서상으로 확인하며 이렇게 함으로써 공동 요구안을 받아들이고 또 임금 및 단체협약 교섭 진행 과정 중에 다른 노동조합 연맹들을 지원하게 되는 것이다. 특히 공동 연대임금정책을 통하여 LO 소속 모든 노동조합연맹들이 공평하고, 각 노동 분야별 임금격차를 줄이고 또한 양성평등 향상을 목표로 하는 LO 공동의 임금인상 요구안을 고용주에게 제시할 수 있게 된다.

LO 지도부는 8월 29일에 LO 소속 노동조합들은 2011~2012년 임금 및 단체협약 교섭에 있어 노동조합연맹들 간 교섭안 상호 조정을 할 것을 결정하였으며, 특히 3가지 요구사항을 명시하였다.

- 한시고용 가능성 제한, 현재 사업주가 여러 가지 형태의 한시고용을 이용해 일부 직원을 임시고용으로 5년간 고용할 가능성이 존재, LO는 한시고용을 2년간으로 제한 요구
- 불공정한 임금 반대. 여성들의 비율이 높은 사업 분야 또는 저임금의 비율이 높은 사업 분야에 특별 임금인상 추진
- 단체협약상의 단체보험 조건 향상. LO는 노동자가 노동재해를 당했을 경우 병가 개시 제 1일부터 임금 손실에 대한 100% 보상 추진<sup>7)</sup>

7) LO, 2011년 8월 22일, "Gemensamma krav inför avtal 2012".

## ■ 스웨덴 단체교섭 개시 앞두고 LO소속 노동조합들 간 불협화음

LO 지도부의 임금 및 단체협약 교섭 과정에 있어 노동조합연맹 간 상호 조정안에 대해 산하의 각 조합들 간에 임금 및 단체협약 재교섭 개시를 앞두고 상당한 이견 차이를 보이고 있다. 대부분의 제조업체 노동조합이 총연맹 LO의 의견 조정안을 따르지 않겠다고 발표한 것이다.<sup>8)</sup> 이러한 제조업체 노동조합의 의견이 전체 단체교섭 진행에 어떤 영향을 미칠지는 아직 미지수인 상황이다. 하지만 LO의 임금인상률 조정 기능이 사라질 위기에 처한 것은 사실이다. 금속노동조합 IF Metall이 LO의 임금인상률 조정안에 제일 먼저 반대 의견을 표시하였다. 이어서 식품제조 및 판매업 종사자 노동조합 Livs도 같은 의견을 표시하였고, 추가로 일반 제조업체 노동조합 GS도 금속노조와 식품제조 및 판매업 노조의 예를 따른다고 발표하였다. 사실상 LO의 단체교섭, 특히 임금인상률 조정안은 지금까지 LO의 단결력을 표시하는 중요한 잣대 역할을 했다고 할 수 있다. 앞서 언급하였듯이 역사적으로 LO의 전체 임금인상률 조정안은 제조업체 종사자의 임금 인상이 전체 스웨덴 노동자의 임금인상 수준을 결정하는 기준이 되어 왔기 때문이다.

현재 LO 산하 노동조합들 간에 임금인상률을 둘러싸고 표출된 의견 분산은 각 노동조합연맹들 간 임금인상 경쟁 체제에 들어가 급격한 임금인상을 가져올 위험을 초래한다. 이와 비슷한 위기가 1980년대에도 발생하였는데 그 당시 각 노동조합연맹들 간의 임금인상 경쟁 현상은 LO 소속 노동자들의 급격한 임금인상의 결과를 초래했으며 또 동시에 스웨덴의 국제적 경쟁력을 저하시키고, 심지어 심한 인플레이 현상을 초래하여 궁극적으로 실질임금이 저하하는 현상까지 발생하였다. 관련된 모든 당사자들이 그 당시의 경험을 다시 살리고 싶지 않다고 예기하는 상황에서 각각 다른 노동조합연맹들 간 임금 경쟁을 시작하도록 허용하지 않을지도 모른다. 하지만 임금 경쟁을 일단 시작되게 되면 이를 다시 돌이키기는 쉽지 않을 것이다. 임금 경쟁을 시작할 위험이 얼마나 큰지는 아무도 확실하게 예기하지 않고 있지만 그럴 위험이 있는 것만은 확실하다.

8) LO, 2011년 9월 5일, "Spruken LO-fasad kan ge huggsexa".



앞서 언급한 3대 노동조합연맹이 LO 지도부가 제시한 노동조합연맹 간 상호 조정안에 대해 반대 의견을 표시한 반면 공공복지부문 노동조합(Kommunal)은 LO의 조정안에 찬성하는 의견을 표시하였다. 공공복지부문 노동조합 이외에 LO 지도부의 조정안에 찬성하는 노동조합으로 유통업 노동조합도 있다. 여성들의 근무 비율이 높고 저임 노동자의 비율이 높은 공공복지부문 노동조합과 유통업 노동조합은 여성들을 대상으로 하며, 특별히 양성평등 차원의 임금인상안을 포함하는 LO의 조정안을 따를 경우 임금 및 단체교섭 재교섭에 있어 가장 이득이 크다고 판단하기 때문일 것이다.<sup>9)</sup>

노동시장에 있어 임금수준의 양성평등을 높이려는 목적으로 제안된 노동조합연맹 간 상호 조정안을 둘러싸고 노동조합연맹들 간에 드러난 상당한 의견 차이는 LO 지도부가 금번 임금 및 단체협약 교섭과정에서 많은 노력을 기울여야 할 중요한 과제다. 추가로 언급할 사항은 LO 지도부의 임금 및 단체협약상 노동조합연맹 간 상호 조정안은 스웨덴기업총연맹 측에서도 반대하고 있다는 사실이다.<sup>10)</sup>

## ■ 맺음말

지난 해 말 스웨덴 경제연구소는 스웨덴의 국민총생산이 2011년 4.2%, 2012년에는 2.4% 성장할 것으로 전망하였다. 하지만 미국과 남유럽 일부 국가들이 나날이 심화되고 있는 부채 위기에 직면하고 있는 상황에서 스웨덴의 국립경제연구소는 경제성장률을 조정하여 2012년에는 단지 0.2%정도만 성장할 것을 전망하고 있으며, 2013년에는 0.9% 수준을 넘지 않으리라는 전망을 내놓고 있다.<sup>11)</sup> 경제성장 속도의 감소는 실업률 증가를 가져올 위험이 크다. 스웨덴의 2011년 6월 현재 실업률은 6.9%로 2009년과 2010년 동월에 비해 상당히 내려간 상황이지만 2008년 전 세계적 금융위기 시기 이전보다는 계속 높은 상황이다. 스웨덴의 경기 하강세는 이

9) SvD, 2011년 9월22일, "Kommunal tror på starkare samordning".

10) Dagens Nyheter, 2010년 8월 22일, "LO får nej redan före förhandling".

11) Svenskt Näringsliv, September 2011, *Reality Check, Det ekonomiska läget*.

미 다른 유럽 국가들과 비교해 높은 청년실업률에도 심각한 타격을 미칠 수 있다. 경기 하강 국면에는 노동시장의 경험이 부족한 청년들이 기타 연령대에 비해 인력 감축의 위기에 심하게 노출되어 있기 때문이다. 경기 하강의 추세와 아직도 계속 높은 실업률은 현재 스웨덴의 임금 및 단체협약 재교섭에 있어 노동조합 측에 불리한 영향을 미칠 것이 틀림없다. 특히 LO 산하 노동조합연맹 간의 불협화음은 임금 및 단체협약 교섭 과정 중 사업주 측의 교섭 위상을 높일 확률이 크다. 금번 단체협약의 결과가 어떻게 판명될지는 앞으로 몇 달의 기간을 더 기다려야 윤곽이 드러날 것이다. **KLI**