

유럽 긴축재정기의 근로조건 개선 교섭: 지방정부의 저임금과 외주화에 대한 노조의 지역별 전략

Damian Grimshaw (영국 맨체스터 경영대학원 교수, 일과 평등연구소 부소장)

Stefania Marino (영국 맨체스터 경영대학원 교수)

Dominique Anxo (스웨덴 리나에우스대학교 경제학과 교수)

Jerome Gautié (프랑스 파리 제1대학교 판테온 소르본느 경제학과 교수)

László Neumann (헝가리과학원 정치과학연구소 연구위원)

Claudia Weinkopf (독일 뒤스부르프에센대학교 IAQ 부소장)

■ 도입

2008년의 경제위기와 뒤이은 국가 부채 위기 이후로, EU 지역의 모든 정부들은 정도의 차이는 있지만, 재정건전성을 회복하기 위해 정부지출 축소 조치를 단행하였다. 이 연구는 지자체 사례조사 결과를 바탕으로, 프랑스, 독일, 헝가리, 스웨덴, 영국에서 긴축재정기에 지방정부 근로자들에게 영향을 미친 노조 활동들을 살펴본다. 이 연구는 다양한 노사관계 제도를 갖추고 있는 유럽 5개국의 동일 부문에서 지역 노조들의 활동을 ‘매칭 비교(matched comparison)’하는 데에 취지가 있다. 위 5개국은 서로 다른 공공부문 임금결정제도를 운용하고 있으며 지역 노조들이 영향력을 행사할 수 있는 기회에 있어서도 서로 차이가 있다. 또한 이 연구는 거시경제적 재정억제 수준과 더불어 공공부문의 긴축 재정 및 임금 감축을 위한 움직임이 시작된 시기에 있어서 국가별로 상당한 차이가 관찰된다는 점에서 ‘맥락적 비교(contextualised comparison)’로도 볼 수 있다. 이 글의 주요 목적은 노동조합이 지방정부의 (사내하도급 및 외주) 근로자들의 불안정한 일자리를 줄이고 더욱 형평성 있고(equitable) 연

* 이 글은 상당 부분이 EU 집행위원회의 지원으로 실시된 연구 프로젝트 결과에 바탕을 두고 있다(DG Employment, Social Affairs and Inclusion, VS/2011/0141). 연구보고서 전문, 관련 국가 보고서, 프로젝트 팀원 명단은 <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Public-sector-pay-procurement-and-inequalities>에서 볼 수 있다.

대적인 성과를 거둘 수 있었던 조건들을 파악하는 데에 있다. 특히 (최저 수준의 임금 계약에 초점을 두어) 임금 불안정성(pay precarity)과 (하도급 계약에 대한 연대적 접근에 초점을 둔) 고용 불안정성(employment precarity)에 맞서기 위한 노조 활동을 중점적으로 살펴본다. 끝으로, 유럽 공공부문에서 임금 형평성(pay equity)과 체인 연대(chain solidarities)의 가능성을 구축하는 데 있어 국가제도, 긴축정책 및 노조의 권력자원이 기여한 역할을 논의하면서 글을 맺고자 한다.

■ 비교를 위한 배경설명 : 긴축적 재정정책과 국가 제도

2008년 경제위기 이후 되살아난 신자유주의 경제체제의 주요 특징 중 하나는 극단적으로 긴축적인 재정정책이다. 그러나 긴축적 재정정책이 앞서 열거한 5개 국가에서 동일한 강도로 추진된 것은 아니었다. 거시경제 불균형의 정도에 차이가 있었기 때문이기도 하지만, 집권정당의 정치 엘리트의 이념과 관련 제도를 통해 정치적으로 대응할 수 있는 역량도 달랐기 때문이다. 이에 따라 독일, 헝가리, 영국의 지방정부는 재정적으로 상당히 어려움을 겪었지만, 프랑스와 스웨덴은 그러한 경향이 두드러지지 않았다.

정부지출에서 노동비용이 차지하는 비중이 높기 때문에, 긴축적 재정정책은 공공부문 임금에 대한 하방압력으로 작용하기가 쉽다. 2008~2012년에 프랑스, 헝가리, 영국은 공공부문 임금 삭감을 위한 일련의 정책을 실시하였다. 독일과, 특히 스웨덴은 앞의 세 국가와 상당히 다른 양상을 보였다. 독일의 경우, 2011년에 정부는 공무원에 대해 근로시간 연장과 성탄절 상여금 감축(평균 근로소득 2.5% 감소 추정)을 단행하고자 하였지만, 노조의 반대에 부딪쳐 2011년 후반에 원상 복구되었다. 스웨덴에서는 2008~2012년의 기간에 공공부문 근로자들이 임금 삭감이나 동결을 겪지 않았고, 오히려 중앙정부의 저임금 근로자들에게는 소액의 보조금 제도가 도입되었다.

정부가 단독으로 임금을 결정할 수 있는 가능성이 높은 세 국가의 경우에는 긴축재정기에 비교적 강력한 임금개혁이 실시되었다(표 1 참조). 전반적으로 국가의 임금결정제도가 공공지출을 통한 거시경제 조정보다 임금개혁의 형성하는 데 있어 더 큰 역할을 한다.

<표 1> 정부 단독 임금결정 vs. (국가 차원의) 공동 임금결정 및 긴축정책에 따른 임금개혁(2008~2012)

	긴축정책에 따른 임금개혁		
	약	중	강
단독 임금 결정	—	프랑스 : 기본임금표의 지표점 3년간 동결(2010~2013) UK : 2년간 동결 및 저임금자 소액 상여금 도입(2011~2013)과, 1% 임금상한선(2013~)	헝가리 : 임금 동결 지속(2006년 이후); 13월의 급여(13 th month salary) 폐지(2009), 저임금자에 대한 임금 인상 결정(2011)
공동 임금 결정	독일 : 정부의 일방적인 상여금 축소 결정 취소(2011) 스웨덴 : 임금 인하 없음. 저임금자 상여금 신설	UK : 지방정부 임금 1년간 동결(2010~2011)	

<표 2> 단체교섭, 평균임금 및 외주화 인센티브에 대한 공공부문과 민간부문 간 격차

		임금 격차		
		민간 > 공공	중립적	공공 > 민간
단체 교섭상 격차	민간 > 공공	인센티브 없음	—	—
	중립적	헝가리 (공무원 외 근로자에 대한 임금 불이익(pay penalty))	스웨덴, 프랑스	↓
	공공 > 민간	—	—	강력한 인센티브 독일 (특히 여성 파트타임 근로자) 영국 (특히 여성 파트타임 근로자)

주: 노조조직률과 평균 근로소득에 있어 상당한 수적 차이(노조조직률은 20%p 이상, 평균소득은 남녀 모두 10%p 이상)에 따른 격차를 표로 나타낸 것임.

공공지출 감축은 공공부문 사용자들에게 상당한 외주화 압력으로 작용할 수 있다. 그러나 국가의 제도와 노동시장 상황 또한 영향을 미친다. 중요한 두 가지 요소로, 공공부문과 민간부문의 노사관계 상황(특히, 노조조직률) 및 평균소득 차이 정도를 들 수 있다. 공공부문 관리자들은 민간부문에 외주화할 경우 민간부문 도급업체들이 (공공부문) 고객의 압력에 맞추어 비용을 조정하기 위해 일방적이고 신속하게 행동할 수 있을 것으로 기대하기 때문에, 임금과 근로조건에 대한 노조의 영향력과 공동결정을 피하려고 사업을 외주화할 수 있다. 전반적으로, 5개국은 임금 및 노조조직률에 있어 국가별로 상당한 차이를 보이고 있으며, 이는 각국의

외주화 결정에 중요한 영향을 미친다(표 2 참조).

제도적 상황은 국가별로 다르며 이러한 차이에 따라 지역의 주체들, 즉 노조와 지자체 사용자들이 외주화로 인한 낮은 임금 전망 및 불안정성을 특징으로 하는 불안정한 일자리를 줄이기 위해 사회적 대화 및 노사관계 대책에 참여할 수 있는 범위가 정해지기도 하고 그러한 참여 기회가 확대되기도 한다. 이 연구에서 핵심적으로 제기하는 ‘긴축재정기 유럽에서 노조들은 어떤 조건에서 지방정부의 (사내 하도급 및 외주) 근로자들에게 더욱 공평하고 연대적인 성과를 확보하여 불안정한 일자리를 줄일 수 있는가?’라는 질문에 대한 근거를 이러한 우려에서 찾을 수 있다.

■ 연구 결과 1 : 지역별 임금 개선에 있어 노조의 성과

이번 연구의 첫 번째 결과는, 지방정부 근로자들, 특히 임금 수준이 가장 낮은 근로자들의 임금과 근로조건을 보호하고 개선하려는 노조의 노력을 포함하고 있다. 지역 노조들의 임금 관련 활동은 그 강도가 약한 단계에서 강력한 단계에 이르기까지 다양하며, 전국 단위 협약의 특성과 지역의 정치적 상황에 의해 형성된다(표 3 참조). 스웨덴과 영국은 지역 단위 참여와 지방정부 차원에서의 교섭 기회가 가장 폭넓게 주어진다. 양국 모두, 근로자들에게 적용되는 전국 단위 단체협약에 추가적인 지역별 교섭 가능성이 명시되어 있다.

다른 세 국가의 경우, 임금요율은 전적으로 전국 단위 단체협약에 의해 결정되거나 (독일) 국내법에 정해져 있기 때문에 (헝가리) 지역별 교섭은 이루어지지 않았다. 프랑스에서는 기본 임금요율은 전국 단위에서 결정되지만, 공무원이 아닌 근로자에 대한 포괄적 임금 패키지 뿐 아니라 공무원의 임금 인상률, 상여금의 결정과 배분에 대해서는 노조와 사용자가 어느 정도 지역별 재량권을 지닌다. 또한 이번 연구를 통해, 저임금 근로자를 보호하고 근로조건을 개선함으로써 임금 불안정성을 줄이기 위한 세 가지 유형의 지역별 ‘실행-성과 조합(action-outcome combinations)’을 밝혀냈다. 각 조합은 재정긴축 상황, (노조와 사용자의) 지역 자율성, 조율된 노조의 권력자원과 전략 사이의 특별한 상호작용의 결과를 나타내고 있었다(표 4 참조).

<표 3> 지역별 노조의 임금 개선 활동을 가능케 하는 제도적 기회

	노조 영향력	교섭 가능한 임금조건
헝가리	약 - 예산 자율성 약함. 노조의 권한 약함. 지방정부 소유 기업의 경우와 '공공서비스 근로자'에 대해서 어느 정도 영향력 지님.	해당 사항 없음
독일	약/중 - 원칙적으로 임금 드리프트(wage drift) 없음. 지역 자율성 매우 제한적.	저임금 급여등급 및 성과 상여금(merit bonus) 선택권
프랑스	중 - 전국 급여표(grille de la Fonction Publique)에 직급별 요율이 정해져 있음.	임금인상률, 상여금(총임금의 15~30%) 및 승진. (주로 기간제 계약직인) 공무원 외 근로자를 위한 임금 패키지
영국	중 - 전국 단위 협약으로 임금 요율이 정해지지만, 노조가 상당한 영향력을 지님. 지자체의 12%가 산별협약 적용 제외를 선택함.	직무별 임금 요율, 임금 밴드, 임금인상률, 성과급 결정. 산별협약 적용 예외(opt-out) 지자체에서 지니는 영향력은 약에서 강 단계까지 다양함.
스웨덴	강 - 국가 임금 최저 인상분 범위 내에서 지역별 임금요율과 연간 임금 변동분을 결정할 수 있음.	모든 지방정부 근로자의 임금요율과 직급은 지역별로 결정됨.

독일, 영국, 헝가리의 사례들은 전반적으로 강력한 지출 삭감에 실질적 임금 수준에 대한 하방 압력과 상대적으로 약한 지역 노조의 영향력이 결합된 특징을 지닌다. 이러한 상황에서는 노사관계 갈등 수준이 낮으며 노조들은 가능한 경우 적어도 임금수준이 가장 낮은 근로자들의 문제를 해결하고자 노력한다. 프랑스에서 나타나는 두 번째 유형의 '실행-성과' 결합은 재정 감축의 정도가 상대적으로 약하며, 따라서 국가 및 지역 차원에서 임금 억제 압력이 상대적으로 약한 특징을 보인다. 끝으로, 스웨덴은 세 번째 유형에 해당되는데, 지방정부의 근로자들이 전국 단위 임금 또는 재정긴축의 영향을 받지 않았으며, 지역 노조들은 형평성 있는

<표 4> 세 가지 유형의 저임금 관련 지역별 '실행-성과' 조합

	재정긴축 압력	지역 사용자의 예산 자율성	지역 노조의 영향력	포괄적 근로자 연대를 위한 행동	해당 국가
i) 저임금 근로자에 대한 부분적 성과는 있으나 전반적으로 상황이 악화된 경우	강	약	약/중	약	독일 영국 헝가리
ii) 보상적 보호와 함께 저임금 근로자에 대한 성과도 얻은 경우	약	중	중	강	프랑스
iii) 다양한 분권화된 성과를 거두면서 개선이 지속된 경우	약	중	강	강	스웨덴

임금 상향 조정을 위한 노력을 지속하는 동시에 조직적 수요(특히, 신규채용 및 고용유지)를 충족할 수 있었다.

■ 연구 결과 2 : 하도급 근로자를 위한 지역 연대 증진에 있어 노조가 거둔 성과

두 번째 연구 결과는 노조들이 지방정부 서비스 제공 업무에 채용된 하도급 근로자들에게 유리한 조건을 협상을 통해 확보하는 데 거둔 성과를 설명한다. 연구 결과는 앞서 언급한 바 있는 우려들을 반영하고 있으며, 하도급 근로자들과 관련하여 관찰된 노조 활동 및 성과는 두 가지 주요 동인을 바탕으로 하고 있음이 확인되었다. 즉, i) 임금과 노조 권한에 있어 공공과 민간부문 간 격차가 외주화 인센티브 및 노조의 행동에 영향을 미쳤으며, ii) EU 내 근로자 이전권(right for transferring workers)과 함께 조달에 관한 사회적 조항(social clauses in procurement)으로 인해, 일부 경우 노조들은 공급체인 전반으로 보호 조치를 확대 적용할 수 있게 되었다.

앞서 예상한 바와 같이, 독일 및 영국의 사례연구 결과는, 표본조사 대상인 지자체가 하도급 업체보다 임금과 근로조건이 훨씬 높다는 증거와 함께, 임금 및 노조 권한의 높은 격차로 인해 외주화 인센티브가 가장 강하게 나타남을 보여주었다. 두 국가 모두 노조들은 지자체 업무의 모든 외주화에 반대하였는데, 외주화가 임금과 노조 대표성을 포함한 근로조건 전반적인 악화를 초래할 것으로 보았기 때문이다. 다른 세 국가는 공공부문과 민간부문 간에 더 공평한 경쟁의 장이 형성되어 있는 것으로 나타났으며, 따라서 외주화의 비용 및 통제 인센티브가 상대적으로 약했다. 스웨덴의 경우, 단체교섭 적용률이 높은 데다가 지역별 임금 형성 추세가 강해지면서 공공 및 민간 사업장에서 임금격차가 적게 나타났으며, 이에 따라 외주화의 비용 인센티브와 임금 효과가 약해졌다. 사례연구 결과에 의하면, 내부 근로자와 하도급 근로자 사이의 격차는 비교적 제한된 것으로 나타났다. 초기 임금 수준은 민간부문이 더 높은 경향이 있지만, 임금 상승은 훨씬 더 제한적이며 인력충원률(staffing ratio)이 더 낮기 때문에 업무 부담은 더 컸다. 헝가리는 유사한 수준으로 공평한 경쟁의 장이 보편화되어 있기는 하지만, 최저임금 일자리 비중이 높고 지역의 공공 및 민간 사업장에서 노조의 영향력이 미약하

나 전무하기 때문에 고용조건이 공통적으로 취약한 상태다. 따라서 헝가리에서는 외주화로 인한 근로자 이전(transferring workers)이 임금에 미치는 영향은 제한적이다. 프랑스의 경우, 일부 지역 노조들은 고용조건 개선 기회를 확보하기 위해 외주화에 대해 심지어 실용적이고, 놀랍도록 비적대적인(non-oppositional) 태도를 취하기도 하였다. 한 지자체에서는 사용자가 외주 사업을 다시 내부 업무로 복귀시키려고 했지만, 오히려 노조들이 이를 꺼려했는데, 해당 하도급 업체들과 체결한 단체협약을 통해 임금 및 고용조건이 점차로 개선되어 왔기 때문이다.

유럽연합의 규정에서는 근로자 이전(transferring workers)에 대해, 그리고 사회적 조항들의 조달 계약 포함 여부에 대해 일정한 보호장치를 두고 있다. 그러나 이번 사례연구 결과에 의하면, 교섭을 통해 양호한 고용조건 및 내용이 확대 적용되는 정도는 약한 단계와 중-강 단계에 이르기까지 상당한 차이를 보인다. EU 규정이 국가별로 해석되는 과정에서 근로자 이전에 대한 고용보호 최저 기준은 분명히 개선되었다. 영국을 제외한 모든 경우에 이전 근로자 시점에 해고로부터 근로자를 보호하는 규정이 적용된다는 것이 확인되었으며, 스웨덴은 더 나아가 모든 지자체 근로자들에게 이전을 거부할 수 있는 권리를 부여하고 있었고, 프랑스, 독일, 헝가리는 공무원이 아닌 근로자와 공공서비스 근로자들에게도 거부권을 부여하였다. 영국의 자료에 따르면, 지자체 사용자는 이전하는 직원이 고용보호법의 적용을 받을 수 있는 여지를 줄이기 위해 일반적으로 법률 사건에서 '파편화(fragmentation)'라고 부르는 전략을 이용함으로써 고용보호 규정을 우회하고자 한 것으로 보인다.

조달의 경우에 더 높은 수준의 임금 및 기타 고용조건을 명시하고 있는, 이른바 사회적 조항의 채택을 반대한 유럽사법재판소의 루퍼트(Rüffert) 판결¹⁾을 감안할 때, 실제로 사회적 조항이 사용되고 있는 증거가 나타나리라고는 기대하지 않았다. 여하튼 헝가리, 스웨덴, 프랑스에서 공공과 민간부문의 임금 격차 또는 단체교섭상 차이가 없다는 점은, 만일 사회적 조항이 사용되었다면 그것은 독일이나 영국에서 나타날 가능성이 가장 높다는 의미이다. 6건의 영

1) 2008년 4월 3일, 유럽사법재판소(ECJ)는 '루퍼트(Rüffert) 사건'에서, EU 회원국은 공공사업 계약의 입찰 제안서에서 근로자에게 단체협약 설정 임금요율 이상을 지급할 것을 동의한 업체에 한정하여 사업 계약을 체결하는 법적 조치를 취해서는 안 된다고 판결하였다. 유럽사법재판소는 그러한 조치가 국경 간 서비스 제공의 자유에 위배된다고 판시하였다.

국 사례에서는 사회적 조항의 사용을 나타내는 증거가 제한적으로만 드러난 반면에 (소수 소규모 계약에 나타난 생활임금 조항), 독일에서는 사회적 조항이 매우 널리 사용되었으며 이는 노조의 전통적인 임금교섭 범위 밖에 있는 하도급 근로자들에게도 더 나은 임금 및 기타 근로조건을 적용하려는 진정한 의미에서의 연대적인 노조 전략을 잘 보여준다. 이 연구에서 조사한 지역은 지방정부의 다양한 서비스 계약에 임금 조항을 도입하고 다른 여러 지역들과 마찬가지로 2010년 이후에 실제로 그러한 조항에 관한 법률을 통과시킨 지역 중의 하나다. 따라서 (파견근로자법(Posted Workers Act)에 의해) 구속력을 지닌 산별 단체협약이 적용되는 사업에 입찰하는 경우, 해당 하도급 업체가 해당 단체협약에서 정한 최저임금을 지급하지 못하면 계약 입찰자격을 상실하게 된다. 이 규정은 (앞의 <표 3>에서 언급한 바와 같이, 신설된 저임금 등급 부여 가능성과 함께) 외주화에 따른 비용 인센티브를 낮추기 때문에, 서비스의 내부 조달(insourcing)을 위한 노조의 노력이 성공하는 지자체 사례들이 점차 늘어나고 있다 (이른바 재공영화(remunicipalisation)).

■ 결론

이번 연구의 결과는 사례연구 대상 노조들이 사용한 다양한 전략과 기제들은 규제틀 내 노조의 제도적 지위(제도적 권력)와 조합원 기반(연대적 권력)에서 비롯되는 권력자원에 달려 있음을 시사하며, 단, 이러한 권력자원의 강약 정도는 국가별로 상당한 차이가 있고 이러한 자원을 활용할 수 있는 노조의 능력도 마찬가지다. 노조가 제도적 권력과 연대적 권력 두가지를 다 활용할 수 있는 경우에 직접고용 근로자와 하도급 근로자 모두의 임금과 근로조건을 보호하기 위한 규제 개선이 가능하였다. 이는 스웨덴에서 가장 분명하게 나타났으며, 스웨덴의 공공부문 및 민간부문의 포괄적인 교섭제도와 높은 노조조직률이 공급체인 전반에서 노조 대표성과 규제를 뒷받침하였기 때문이다. 그러나 다른 네 국가에 대한 분석 결과를 보면, 국가별 특성—특히, 법, 정치 및 경제적 요소들—이 일부 작용한 것으로 보인다. 특히 시기와 장소가 상황의 전개에 있어 상당히 중요한 역할을 한다. 재정지출이 크게 감소한 경우에는, 공공부문에 매우 효과적인 노사정 임금결정제도가 존재해야만 임금에 대한 부정적 영향을

막을 수 있으며 독일이 그 예에 해당된다. 이에 반해 헝가리와 영국에서는 장기간(실질) 임금 감소가 이어졌다. 프랑스와 스웨덴은 매우 흥미로운 비교대상으로, 이 연구의 현장조사 기간 이후에 재정지원 조치 이루어지거나(프랑스) 전혀 그러한 조치가 이루어지지 않은 경우다(스웨덴). 이에 따라 지역 사용자들은 지역 예산에 대해 훨씬 더 큰 자율성을 갖게 되었으며, 이는 임금교섭에서 노조의 성공으로 이어졌다.

전국 단위(및 범국가적) 제도의 상당한 영향력은 세 가지 측면에서 더욱 두드러진다. 첫째, 전국 단위 임금협약들은 그 협약이 지역의 노조와 사용자에게 권한을 위임하는 정도에 있어 차이가 있으며, 이러한 중앙집권화된 분권화(centralised decentralisation)를 가장 분명하게 보여주는 기본틀은 스웨덴의 지자체에서 발견된다. (헝가리와 영국의) 상대적으로 상호 조율 수준이 낮은 제도에서는 '실행-성과' 조합이 지역별로 상이하게 나타날 가능성이 더 컸는데, 이러한 제도하에서는 연대적 권력이 약한 노조로 인해 조직에서 사용자가 기회주의적 태도를 취할 여지가 커지기 때문이다. 둘째, 전국 차원에서 노조가 양호한 수준의 임금을 타결하지 못하면(가능한 경우) 이를 보완하기 위해 지역별 행동이 촉발되고, 심지어 지역 빈곤 문제를 해결하기 위해 임금 수준이 가장 낮은 근로자의 임금 개선 필요성에 합의하는 지역 사용자와 노조 간에 이례적인 제휴가 맺어질 수도 있으며, 이러한 사례는 영국의 여러 지자체에서 관찰된 바 있다. 셋째, 반복적인 서비스 하도급 계약에 의해 한 사용자에서 다른 사용자에게로 이전되는 근로자의 고용조건을 보호하고 있는 EU 규정은 분명히 모든 유럽연합 국가에서 최저 보호기준이 향상되는 효과를 지닌다.

이와 동시에, 성공을 거둔 지역 노조의 실행-성과 조합 형태는 국가 단위의 제도적 환경이라는 요인만으로 완전하게 예측하기는 어렵다. 프랑스와 영국의 노조들은 국가 단위의 조율이 없었음에도 지역 차원에서 저임금 근로자들의 권익을 개선하고자 힘썼다. 향후 연구에서 다루어야 할 주요 질문 중 하나는, 이와 같이 임금 형평성 증진에 있어 지역 차원의 성공이 국가 차원으로 이어져 단체협약을 통해 적용되는 최저 보호 기준들이 개선되어 해당 부문의 모든 근로자들에 대해 적용될 수 있을지 여부이다. 이번 연구에서 입증된 바에 따르면, 저임금 근로자들을 위한 그러한 성과는 사용자의 참여 의지뿐만 아니라 노조의 지역별 권력 및 자원의 여부에 따라 크게 달라진다. 또 다른 사례는 하도급 근로자를 위해 확보한 성과를 보여준다. 이상적인 국가 차원의 제도를 갖추고 있는 스웨덴의 경우, 단체교섭 적용률이 높고 공공

부문과 민간부문의 임금이 수렴하는(격차가 적게 나타나는) 동향이 나타나는데, 이는 지방정부의 공급체인 전반에서 유사한 조건들이 공유되고 있음을 의미한다. 영국의 경우, 국가 규정은 (다른 모든 EU 회원국과 마찬가지로) 근로자 이전에 대해서 고용보호를 명시하고 있다. 그러나 다른 국가들과는 달리, 영국에서는 사용자들의 보호조치 회피 사례들이 발견되었으며, 이는 명백하게 관련 법규의 정신에 위배되는 행위다. 이러한 회피 현상의 원인에 대해서는, 공공부문과 민간부문의 저임금 근로자들 간에 노사관계나 임금 격차가 큰 구조가 사용자들에게 비용 및 통제 인센티브를 제공하기 때문이라는 설명이 있다. 또 다른 원인은 영국의 사용자들이 근로자의 임금과 고용안정을 보장하는 책임을 지지 않으려고 하는 문제가 점차 확대되고 있다는 데에 있으며, (가령, 지역 당국 공급체인의 돌봄 근로자들 사이에서 보편적인) 0시간 근로계약과 같은 역기능적인 유연고용 유형과 위장 자영업을 그 증거로 들 수 있다. **KLI**