

스페인의 노동개혁

박제성 (한국노동연구원 선임연구위원)

노동문제에 관한 한 스페인은 아직 한국인에게서는 약간 낯선 듯하다. 경제와 인구의 규모 면에서도 한국과 비슷하고, 전통적으로 자영노동자가 많다는 점이나 2008년 금융위기를 겪은 이후 비정규직이 급증한 점에서도 스페인은 한국과 유사한 고민거리를 안고 있는데, 그럼에도 불구하고 스페인에서 최근 진행되고 있는 주목할 만한 노동개혁은 한국에 잘 소개되지 않는다. 그런 점에서 스페인의 노동개혁을 특집으로 다루고 있는 이번 호 국제노동브리프는 매우 신선하면서도 적절한 주제를 기획했다고 할 수 있다.

1975년 프랑코의 사망으로 민주화된 이후에 스페인에서 노동관계를 규율하는 기본법은 1980년에 제정된 「노동기본법(Ley del Estatuto de los Trabajadores)」이다. 직역하면 “노동자의 지위에 관한 법”이다. 노동기본법은 개별적 고용관계와 단체교섭 및 단체협약에 관한 내용을 담고 있다. 노동조합에 대해서는 「단결자유법(Ley Organica de Libertad Sindical)」이 따로 규율한다. 본문에서 설명하겠지만, 이 노동기본법에 대한 중요한 개정법이 2021년 12월에 공포되었다(왕령법률 2021.12.28. 제32/2021호). — 스페인은 입헌군주국이다. 그래서 스페인의 입법은 독특한 점이 있다. 우선 “왕령법률(Real Decreto Ley)”이라는 것이 있다. 이것은 예외적이고 긴급한 필요성이 있을 때 행정부가 제정하는 명령인데, 법률의 효력을 갖는다. 왕이 직접 제정하는 법령은 아니지만 입헌군주국이라서 왕이 공포하기 때문에 명칭을 “왕령법률”이라고 한다. 왕령법률은 30일 이내에 국회의 비준을 받아야 한다(비준을 받

으면 통상의 법률로 전환된다). 이것과 조금 다른 것이 “왕령입법(Real Decreto Legislativo)”이다. 이것은 행정부가 특정 주제에 한하여 입법부로부터 사전에 위임을 받아 제정하는 명령인데, 역시 법률의 효력을 갖는다. 마찬가지로 왕이 제정하는 법령이 아니지만 왕이 공포하기 때문에 “왕령입법”이라고 부른다.

2021년 노동법 개정은 2018년에 집권한 사회당 정부의 의지를 반영한 것이다. 산체스 총리는 2012년 우파 국민당 정부가 추진한 노동개혁(왕령법률 2012.2.10. 제3/2012호)을 대체하는 새로운 노동개혁을 추진하겠다고 공언했다. 그리고 이 작업을 주도한 인물은 사회당의 연정 파트너인 포데모스 출신의 올란다 디아즈 부총리 겸 노동부장관이다. 개정법의 핵심 내용은 다음과 같다.

첫째, 산업별 협약의 우선순위를 회복하였다. 2012년 개정법은 임금과 노동시간 등에 있어서 기업별 협약과 산업별 협약이 서로 충돌하는 경우에는 기업별 협약이 우선 적용된다고 정했다. 2021년 개정법은 이 중에서 임금에 관해서는 기업별 협약의 우선적용규정을 폐지했다.

둘째, 단체협약의 자동연장기간을 확대했다. 2012년 개정법은 단체협약에서 정한 유효기간이 만료한 후에 새로운 협약이 체결되지 않는 경우에는 1년 동안 기존 협약의 효력이 유지된다고 정했다(1년이 지나도 새로운 협약이 체결되지 않으면 기존의 협약은 효력이 상실된다). 2021년 개정법은 기존 협약의 유효기간이 만료되어도 새로운 협약이 체결될 때까지는 기존 협약의 효력이 무기한 자동으로 연장된다고 수정했다. 본문 중에 밀레나 보고니의 글이 이 두 가지 사안을 다루고 있다.

셋째, 하청업체에 적용되는 단체협약의 기준을 새로 정했다. 하청업체의 주된 업무나 법적 형식과 상관없이, 하청업체에 적용되는 단체협약은 하청계약의 범위에서 수행되는 업무가 속한 산업의 단체협약이다. 그러므로 예를 들어 노동력 공급(서비스업)을 주된 업무로 하는 하청업체의 노동자가 제조업 원청에서 제조업무에 종사할 경우에는 해당 제조업에 적용되는 산업별 협약이 하청업체에도 적용된다. 즉 원청업체에 적용되는 단체협약이 하청업체에도 똑같이 적용되는 것이다. 이것은 간접고용관계를 규율함에 있어서, 단체교섭의 책임을 지는 사용자의 범위를 확장하는 논의 외에 다른 방식의 접근이 가능하다는 점을 보여준다.(다만 아쉽

게도 이 내용은 본문에서 상세하게 다루어지지 않았다. 원고의 청탁과 필자의 집필이 언제나 매끄럽게 서로 조응하지는 않는다. 다른 기회에 자세하게 다루기로 한다.)

넷째, 기간제 고용의 금지 또는 제한에 관한 것이다. 스페인도 기간제 고용의 남용으로 골치를 앓고 있었는데, 이번에 과감하게 개혁을 추진했다. 이제 원칙적으로 기간제 고용은 금지된다. 일시적으로 업무가 증가하거나 일시 부재 중인 기존 노동자를 대체하는 경우에만 기간제 고용이 허용된다.

다섯째, 2021년 12월의 노동법 개정과 별도로, 플랫폼 노동자의 임금노동자성을 인정하는 중요한 개혁이 있었다(왕령법률 2021.5.11. 제9/2021호). 플랫폼 노동자의 법적 지위 문제, 즉 플랫폼 노동자는 임금노동자인가, 자영노동자인가에 관한 논쟁은 스페인도 예외가 아니다. 유럽 여러 나라의 대법원이 플랫폼 노동자의 임금노동자성을 인정하는 판결을 속속 내놓고 있는 와중에, 스페인 대법원도 같은 취지의 판결을 내놓았고, 스페인 정부는 이를 반영하는 법률을 제정했다. 이제 차량공유 플랫폼과 배달 플랫폼에 종사하는 노동자는 임금노동자로 추정된다. 본문 중에 실비아 페르난데스 마르티네즈의 글은 위의 두 가지 사안(기간제고용과 플랫폼노동)을 다루고 있다.

한편 스페인은 자영노동자의 법률관계를 규율하는 별도의 노동법을 갖고 있는 독특한 나라에 속한다. 2007년에 제정된 자영노동법(LETA)이 그것이다. 이 법이 특기할 만한 이유는 자영노동자이면서 특정 사업주에게 경제적으로 종속되어 있는 1인 자영노동자의 법적 지위를 따로 정하고 있다는 점이다. 이를 “경제적으로 종속된 자영노동자(TRADE)”라고 한다. 법이 제정된 지 15년이 지났고, 그동안 법의 장점과 단점을 둘러싸고 많은 논의가 진행되었을 것이라고 생각해서, 이번에 특별히 원고를 청탁했다. 에스테르 게레로 비주에테의 글이 그것이다. 이른바 종속적 자영노동자의 수가 갈수록 늘어나고 있는 한국의 현실에서도 많은 시사가 될 줄로 생각한다.

2021년 스페인의 노동개혁은 어느 하나 만만한 것이 없다. 그런데도 이런 내용들이 노사의 합의를 거쳐 입법이 되었다는 사실이 놀랍다. 스페인의 노사는 무슨 생각을 하고 있는 것일까? 노사의 합의를 이끌어내는 데 정부는 어떤 역할을 했을까? 이번 특집은 노동개혁의 내

용을 살펴보는 데 초점을 맞춘 것이라서, 노동개혁을 둘러싼 노사관계의 맥락이나 노사정의 노동정치 동학은 따로 살펴보지 못했다. 다음에 기회가 되면 이런 내용들도 한번 다루면 좋을 것 같다. **KLI**