

비판적 관점에서 본 경제위기 이후 스페인의 노동법개혁

Antonio Baylos (스페인 카스티야 라만차대학교 교수)

■ 유럽 경제위기 해결을 위한 유럽연합 거버넌스와 노동의제

오늘날 지중해 연안 지역의 노동법 연구자가 유럽에 대해 글을 쓰기란 지극히 힘들다. 유럽이 지리적으로나 법적으로 둘로 나뉘어 있기 때문이다. 북부와 남부 — 실제로는 중북부와 동남부 — 지역으로 명백하게 나뉘는 지리적 분열이 나타나고 있으며, 결과적으로 금융기관의 재정위기로 국가부채가 늘어나고 있다. 시장에서 저금리로도 부채 상환 자금을 마련하는 데 큰 어려움이 있고, 통화정책기관들(유럽중앙은행(ECB), 유럽집행위원회, IMF)이 개입한 국가들에 대해서는 차별적이고 부당한 처우가 이루어지고 있다. 이러한 과정으로 인해 또 다른 구분, 즉 법적·제도적 분열이 나타나게 되었는데, EU에는 리스본 조약(Treaty of Lisbon)과 EU 기본권 헌장(EU Charter of Fundamental Rights)에서 합의된 절차에 명시되어 있는 ‘통상적인’ 헌법과 병행하여, 이와는 전혀 다른 법제로서 유로플러스협약(Euro Plus Pact), 유럽안정화기구(Euroean Stability Mechanism), 2012년 3월 경제통화연맹의 안정성, 조정 및 거버넌스에 관한 조약(Treaty on Stability, Coordination and Governance in the Economic and Monetary Union) 등 자체의 규범적 활동 기제를 갖추고 있는 ‘경제 거버넌스 법제(legality of economic governance)’가 존재한다. 후자의 법제는 유럽의 권리체제와 직접적으로 충돌할 뿐 아니라, 회원국들의 헌법에서 부여한 정치적·민주적 보장 제도 중에서 ‘긴축 정책’의 시행에 ‘방해’ 또는 ‘장애’로 간주되는 상당 부분을 무력화하여 폐기하고 있다.

이와 같이 유럽은 이제 시대적 변화를 목전에 두고 있는 것으로 보인다. 2007~2008년 유럽 경제위기가 시작되기 전까지, 유럽에서 국가의 활동은 경제적·사회적 특권 세력이 민주주의와 시민참여에 관한 타협안을 수용하고 하층계급과 사회협약을 체결하는 방식에 기반을 두고 이루어졌다. 이 타협안은 유럽의 다양한 국가들의 헌법에 명백하게 드러나 있으며, 특히 파시즘 체제를 무너뜨린 연합국가들의 헌법에 잘 나타나 있다. 그러나 이러한 정치적 태도의 기준들을 수용했다고 해도 상관관계를 평준화하려는 반대세력과 다르게, 세력 간 상관관계가 특정 집단에 유리해지도록 하여, 경제, 사회, 문화, 정치적 권력에 있어 비대칭적 관계를 유지하고자 애쓰거나, 다른 한편으로 다수 시민들의 견해에 대해 사회 평준화를 확고히 하고 자유기업과 자유무역에 대한 규제를 강화하는 방향으로 전환시키려고 애쓰는 등, 허용된 기준 내에서 일정 정도의 논쟁은 지속되고 있다.

이러한 초기의 입장은 유럽 전역에서 오랜 기간 수용되었고, 심지어 1980년대에 신자유주의와 보수주의의 가치가 확산되는 시기에도 마찬가지였다. 베를린 장벽이 붕괴된 후에도, 시장경제가 자원배분의 중심 요소로서 강조되고 시민의 정치참여가 점차 줄어들었지만, 이와 같은 헌법적 사회협약의 형상이 바뀌지는 않았다. 즉 EU 내 민주주의 국가들의 국내법에 경제 및 사회적 신자유주의의 가치들이 점진적으로 광범위하게 확립되고, 이와 동시에 이 국가들에서 민주사회주의가 상당 부분 해체되면서 대안적 사회 프로젝트로서의 민주사회주의는 사실상 소멸했지만, 그럼에도 불구하고 위와 같은 출발점이 바뀌지는 않았다. 대신 이러한 요소들에 의해, 명시적으로든 암묵적으로든, 사회적 합의의 조건들이 재수립될 수밖에 없었다. 대표 민주주의의 형식이 강조되고, 선거법과 의회 규정으로 정치적 다원주의를 제한하거나 무력화하며, 언론 통제를 통해 여론을 조작하고, 노사관계의 점진적인 재상품화(re-commercialisation)에 의해 급여공제(salary exchange) 액수가 늘어나며, 공공서비스의 민영화가 확대되었다.

2008년에 시작되어 오늘까지도 여전히 그 여파가 느껴지고 있는 경제위기로 인해, 질적인 변화가 이루어졌다. 신자유주의적인 정치적·경제적 패권과 이러한 패권이 그대로 반영되어 있는 민주적인 합의가 정면 충돌하는 변화였다. 신자유주의적 자본주의의 정치적 대안을 찾아내거나 수립하지는 못했지만, 이러한 변화의 직접적 결과로 현실과 오늘날 세계경제의 자본이 근본적으로 지지하고 있는 자유주의적이고 자본주의적인 전망에 따른 다양한 비전을

지닌 사회 프로젝트 운용을 결합시킨 민주적 협약을 수용하는 것은 어불성설임이 드러났다.

바로 이러한 반민주적 환경에서 EU 정책이 운용되고 있다. EU 정책에서는 EU가 시민의 관여와 참여가 불가능하며 사실상 정부보다 상위에 있는 통제 센터로서의 지위를 지니는 특정한 제도적 환경에서 만들어지고, 의사결정은 많은 경우 민주적 타당성을 띠지만 많은 EU 회원국에서 그러한 것처럼 그 기저에는 여전히 구조적으로 민주성이 결여(democratic deficit)되어 있다. 따라서 국가 차원의 주권 결정이 불가능하며 어떠한 형태이든 민주적 조정 또는 시민참여는 약화된다.

이러한 정책들의 중심축은 회원국의 사회적 지출의 삭감(과 그에 수반되는 복지국가의 축소)과 이른바 '노동시장'의 개혁을 위한 '구조적 대책'으로, 후자의 경우에는 사실상, 노동에서 유래된 권리, 즉, 품위 있는 노동에 대한 권리를 보장하기에 적절한 기제로서 인식되고 있는 노동권(right to work)을 해체하고 붕괴하는 대규모 작업을 동시에 실시하는 내용을 담고 있다.

이는 중요한 문제다. 민간 금융기관에 공적자금을 투입하면서 정부부채가 증가한 국가들에 대해 실시된 이러한 형태의 정치·경제적 대책들이 회원국들의 헌법과 EU 기본권 헌장에 명시된 헌법적으로 보장된 권리체제를 어떻게 점차 변화시키고 있는지를 주목할 필요가 있다. 현재 진행되고 있는 헌법화(constitutionalisation)¹⁾를 옹호하는 이들은 우리가 현재 예외적인 경제상태에 있기 때문에 공공당국은 다양한 형태의 구제금융안을 바탕으로 시민권의 기본권을 대폭 수정할 수 있는 권한이 있다고 주장한다.

이러한 이데올로기적 발상에 의한, 착오적인 분석의 극명한 예를 스페인에서 찾을 수 있다. 스페인은 2009년에 현 경제위기의 근본 원인이 특정 EU 회원국의 재정정책 실패에 있다는 논리를 뒤집는 공공적자 및 공공부채 통계를 발표하였다. 2009년 스페인의 공공부채는 명목 GDP의 52.9%로서, 이는 EU 평균(약 70%)보다 훨씬 낮은 수준이었다. 한편 같은 시기에 스페인의 민간부채는 공공부채의 세 배에 달했다. (다른 국가들도 마찬가지였지만) 스페인의 경우, 긴축정책 시행의 가장 중요한 결과는 민간부채가 공공부채로 전환되었다는 점으로, 이로

1) “deconstitutionalisation” 개념에 대해서는 다음 참조. A. BAYLOS(2013), “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”, in RDS, n° 61, pp.20-21.

인해 공공부채는 명목 GDP 대비 90%를 상회하더니 2016년에는 106%를 기록하였다.²⁾ 금융위기의 근본 원인에 대한 (산만하고 확신이 없는 부분도 있고 중대한 모순점도 있는) 이론을 처음부터 옹호하던 바로 그 기관들이 긴축정책이 처음부터 잘못되었음을 인정하였고 그로 인한 결과에 개탄하였다.

이러한 상황으로 인해 EU의 근본적인 운영 원칙이 저해되고 있을 뿐 아니라,³⁾ 국제 금융시장 규제기구들의 입법 독려에 의해 새로운 초국가적인 준사법 규칙(*supra-national judicial para-rules*)이 마련되고 있다. 국가부채에 대한 국제금융 지원을 빌미로 규제기구에서 수립한 기준들을 국가 차원에서 각국 정부가 시행하도록 압력이 가해지고 있다. 따라서 이른바 새로운 경제 거버넌스로부터 생겨난 규제 모형은, 엄격하게 정부 간 성격(*intergovernmental nature*)을 띠는 방향으로 현재 재편되고 있는 점을 감안하여, 초국가적 환경에서 입법 절차를 준수하지도 않고,⁴⁾ 국제적 차원에서 수립된 세계인권선언이 정한 절차는 말할 것도 없이 각 회원국에서 정한 절차도 준수하지 않는다. 이 모든 것은 국가부채 위기로 인한 논의가 촉발되면서 시작되었다. 이러한 논의는 북부 및 남부 유럽을 서로 대치시키고 중부 유럽과 주변국을 갈라놓았을 뿐 아니라, 주변 국가들에서 민주주의의 기본 권리가 시민들이 지나치게 마셔버린 꿀물이라는 생각, 즉 권리가 남용되었다는 생각을 하도록 부추긴다. 다른 말로 하면, 일부 국가는 자국의 시민들에게 시민적 권리가 보장된 품위 있는 삶이 제공되는 복지국가를 건설하지 못할 운명에 처한 것으로 보인다.⁵⁾

이 의제에서 특히 중요한 부분은 전체 근로자를 대표하는 사회적 개체로서의 노조가 약화되고, 상당수 근로자의 근로조건 및 생활조건에 관한 단체교섭 능력에서 알 수 있듯이, 노조

2) J. PÉREZ INFANTE(2013), “Crisis, reformas laborales y devaluación salarial”, in X Jornadas de Economía Laboral, UAM, Madrid. Available at https://www.uam.es/otros/jaet13/comunicaciones/19_Reformas_laborales/Perez_Infante.pdf.

3) S. SCIARRA(2013), L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempo di crisi. Laterza, Roma-Bari.

4) 유럽의 초국가적 분야에서의 기준 창출 과정에 새롭게 정부 간 성격이 언급된 것은 독일, 프랑스 등의 국가들에 의한 통제와 부과를 지적하기 위함이다.

5) 이러한 상황은, 다양한 기준에서 인정된 권리들을 수호하고 적용하기 위해 지속되는, 하지만 그 성격에 있어서는 분명히 더 방어적인 현 시대의 투쟁과 관련되어 있다(S. RODOTÀ(2013), *Il diritto di avere diritti*. Laterza, Roma-Bari).

의 지배력(contractual power)이 무효화(neutralisation)되고 있다는 점이다. 노조는 불평등과 노동력 착취라는 상황에 처해서 가입 자격이 있는 시민들을 보편적으로 대표하며, 다른 사람들을 위한 상품과 서비스의 생산 과정에서 인간의 활동이 이루어지는 작업장에서부터, 기업들이 설립되고 노동(또는 노동의 부족)에 의존하는 남녀 근로자가 존재하는 산업과 지역에 이르기까지 수직적으로 영향력을 행사하며, 끝으로 재정, 경제 및 사회적 정책 관련 일반적인 결정과 전반적인 복지국가 기준에 관한 협상과 대화를 위해 정치적 교섭상대로서 영향력을 행사한다. 노조는 유럽의 사회민주주의 역사에 있어, 제도에 안정성을 부여하고 앞서 언급한 초기의 헌법적 협약(constituent pact)을 주저 없이 수용함으로써 지극히 중요한 역할을 담당하였으며, 경제제도를 합법화하는 한편, 기본적으로 단체교섭제도를 이용하여 보호망을 구축하였다.

실제로 유럽에서는 단체교섭을 해체하여 노조의 산업별·지역별 권한을 약화시켜 특정 기업들의 생산성 증대 기능을 하는 제도로 재편함으로써 노조의 권한을 약화, 축소시키기 위한 방대한 프로그램이 실시되어 왔다. 이에 따라 특히 유로협약(Pact for the Euro, 2011) 이후, 회원국들은 노동조합의 자율성과 전반적 근로조건에 대한 단체교섭 역량을 제한하는 노동법 개혁안을 도입하기로 직접 결정하였다. 이는 악의가 없는 단순히 '전문적인(technical)' 노동법개혁이 아니었다. 비록 경제위기 극복 방안으로서의 '긴축정책'과 '구조개혁'의 목표와 그 완수에 대한 설명에는 이러한 파괴적 행동이 의도적으로 숨겨져 있지만, 이 개혁은 각국 정부가 제도적으로는 노조 활동을 보호하고 노조 발전을 보장할 의무가 있는 헌법에 보장된 노동권, 사회권을 해체하는 데 목적이 있다.

이는 바뀔 수 없는 사실인데도, 이에 대해 (주요 경제단체가 지배하고 있는) 언론과 여론에서도 이에 대해 정보를 제공하거나 언급하지 않기 때문에 문제점을 정확하게 이해하기가 불가능하다. 단체교섭과 노조 업무를 주로 국가 차원의 현상으로 인식되는 것도, 유럽 전체에서 단체교섭을 무력화하려는 이 권위주의적 목적을 전반적으로 파악하고 있지 못하는 이유다. 그럼에도 불구하고 유럽 전체에서 경제·금융대책이 단체교섭 및 노조에 미치는 영향은 상당히 중요하며 여기에는 유럽의 여러 법규에서 단체교섭을 약화시킴으로써 임금기준과 근로조건을 위반하는 경우도 포함된다는 점을 입증하기 위해 상당한 노력이 이루어져 왔다. 노조연구원(Trade-Union-related Research Institute: TURI)은 이 주제와 관련하여 많은 연구와

홍보 활동을 진행하여 왔으며, 그 결과 상당수의 저서가 발간되었지만 일반인들에게 알려져 있지 않을 뿐 아니라⁶⁾ 정치적으로도 영역에서도 충분히 다루어지지 않고 있다. 가장 영향을 크게 받은 국가의 노조들도 이러한 측면에서 분석 및 정보 제공을 위한 활동을 벌여왔으며, 스페인의 Fundación 1° de Mayo도 그러한 노조 중 하나다.⁷⁾

■ 스페인의 주요 노동개혁 : 단체교섭

스페인의 노동개혁 과정과 그 영향을 살펴보면, 노조의 자율성과 노조의 지배력(contractual power)이라는 두 중심 요소가 심각하게 위협받고 있다. 다시 말해, 스페인 단체교섭 모형에서 단체교섭이 점진적으로 형성되어온 복잡한 매커니즘을 해체하고, (기존 산별협약에서 다루던 내용을 기업별 협약에서 다루도록 하여) 임금, 근로시간, 기타 고용조건에 대한 노조의 영향을 축소하며, 지속적으로 실질임금을 하락시켜 노동의 관리와 통제에 대한 사측의 지배 권한을 강화하는 데 기본적인 목적을 둔 정책이 실시되고 있다.

2010년부터 2014년 사이에 스페인에서 점진적으로 실시되어 온 노동개혁의 결과는, 비록 금융위기의 여파가 지금까지 6년 동안 계속 남아 있기는 하지만, 앞서 언급한 부정적 영향뿐만 아니라 정치적 정당성 측면에서도 위기로 나타나며, 이는 노동개혁이 바탕을 두고 있는 반민주주의적 뿌리와 일치한다.

노사관계 규제를 목적으로 하는 법률의 제정과 관련하여, 단체협약의 구조, 단체협약으로 정해진 필수 노동조건의 적용 제외, 단체협약의 폐기와 같은 결정의 집행 시 노조를 근로자

6) Cfr. N. BRUUN, K.LÖRCHER and I. SCHÖMANN(2014), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*, Hart Publishing, Oxford and Portland4.

7) Fundación 1° de Mayo는 기타 유럽 국가들의 노조 산하 기관들과 협력을 통해, 위기 극복을 위한 유럽의 신자유주의적 정책들이 경제, 노동, 노조 및 민주적 측면에 끼친 영향에 대해 활발한 조사와 연구가 이루어지도록 적극적인 활동을 벌여 왔다. 최신 연구결과는 다음 참조. edited by F. ROCHA(with contributions from G. FEIGGI, S. LEONARDI, J.P.PERNOT, A. STOLEROFF, L. TOMEV and C. TRIAFANTAFILLOU)(2014), *The new EU economic governance and its impact on the national collective bargaining systems*, Fundación 1° de mayo, Madrid.

위원회로 대체, 단체협약의 이행을 규제하는 규정의 변경 등과 같은 개혁은, 우선적으로 노동법의 사회-노동 분야의 불평등을 해소하는 기능에 더불어 기업과 근로자 간 구조적 권력 비대칭을 바로잡는 노동법적 장치로서 단체교섭이 갖는 기능을 공격하기 위해 순수한 사법적 형식주의를 초월하는 입법위계상 상당한 변화를 수반한다. 따라서 경제위기 상황으로 인한 생산 과정의 어려움에 대처할 수 있는 보장장치로서 기업가의 일방적인 의사를 이상적인 노사관계 규제 기준으로 삼기 위해, 근로자들을 자유롭게 하고 인정하는 방법으로서 개별협약인 근로계약⁸⁾을 사용하는 것에 대한 논의는 이루어지지 않고 있는 상황이다.⁹⁾

■ 스페인의 주요 노동개혁 : 해고 규제

EU에서 노동시장과 고용의 상황은 회원국별로 차이가 있지만 해고 및 해고 규제에 대한 지배적인 논의는 유사하게 진행되며 유럽연합집행위원회의 견해¹⁰⁾와 전반적인 경제위기 상황의 영향을 상당히 크게 받는다. 실제로 2008년에 경제위기가 시작된 이후로, 국가별로 정도에 차이는 있지만 노동법개혁 압력이 가해지면서 해고 규제에 대한 논의가 활성화되었다. 이러한 맥락에서, 해고비용 감축과 고용창출의 연관성, 노동시장 분절 완화를 위해 해고 보호 수준을 약화시킬 필요성이 있고, 해고는 대체로 사용자의 조직적 결정이며 그로 인한 사회적 여파는 거의 없다는 생각이 지배적이었다.¹¹⁾

8) N. CASTELLI(2015), *Contrato, consenso y representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*. Bomarzo, Albacete.

9) A. BAYLOS, N. CASTELLI and F.J. TRILLO(2014), *Negociaren crisis. Negociación colectiva en los países del sur de Europa*, Malabá/Bomarzo, Albacete.

10) green paper “modernizing labour law to meet the challenges of the 21st century(COM 2006/708 final), Communication of the Commission on the common principles of flexicurity(COM 2007/359 final). 해고 규제에 많은 영향을 준 유연안정성 전략은 Europe 2020전략에 명시된 바와 같이 유럽연합의 전략적 목표의 일부로 유럽고용전략에 포함되어 있다. A. BAYLOS and J. PÉREZ REY, “Sobre el Libro Verde: modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, *Cuadernos de la Fundación Sindical de Estudios* 5/2006.vd xsk

11) 이러한 생각은 이미 80년대에 스페인에서 제기되었다. BAYLOS, A., J. PÉREZ REY(2009), *El*

그러나 이러한 지배적인 주장만을 반영하여 노동법을 제정한다면, 해고 시 보호가 전체 노동규제의 균형에 대해 지니는 중요성을 놓치는 결과가 된다. 이러한 의미에서 스페인 헌법재판소는 해고 시 근로자의 적절한 대응이 없다면 노동법의 일관성이 심각하게 훼손되고 노동법의 보호 기능을 상실하게 된다고 판결하였다. 즉 해고에 대한 적절한 대응의 결여는 노동법의 핵심 목적, 즉 사용자와 근로자 간 불평등 보완 및 평등원칙 유지에 상반된다고 보았다.¹²⁾ 이는 해고에 대한 논의도 사회적 기본권과 연계되어야 하며 헌법적 측면에서 적절해야 함을 보여준다.

그러나 2012년의 해고 규제 개혁은, 유럽거버넌스지침에 따라, 해고를 ‘용이’하게 하는 데 목적을 두고 있다. 이는 부당해고 시 보상수준을 낮추고, 해고 사유에 대한 사법적 검토를 간소화하고, 정리해고 시 행정승인을 폐지하는 세 가지 방법으로 이행되었다. 계약 해지 행위(그러한 조치의 인과성과 적절성)에 대한 사법적 검토를 완화한다는 목표는 실제로는 달성되지 못하고 있지만, 새로운 규제가 사용자에 의한 일방적인 계약 해지 권한에 관하여 훨씬 더 허용적인 법적 기본틀을 마련하였음은 분명하다. 이러한 조치들로 인한 결과는 법에서 의도한 바는 아니지만, 고용보장의 약화가 근로자들에게 어느 정도의 안정성을 제공하였다.¹³⁾ 실제로 법을 엄격하게 해석하는 경우, 정리해고 시 사용자의 정보제공에 대한 의무를 확대하여 법원이 해고가 무효라고 판단하고 해고된 근로자의 복직을 판결한 사례가 많다.

■ 스페인의 주요 노동개혁 : 고용의 불안정성(*precariousness*)과 유연성

노동개혁은 임시직과 안정적인 일자리로 양극화되어 있는 노동시장에 영향을 미치고 있다. 이러한 양극화는, 스페인에서 임시직, 파트타임직, “청년 보장(*youth guarantee*)” 제도에 의

despido o la violencia del poder privado, Ed Trotta, Madrid, pp.30-50.

12) Constitutional Court Judgment 20/1994.

13) M^a F. FERNANDEZ LÓPEZ(2012), “La reforma del régimen de despido por la vía de la reducción de sus costes”, in A. BAYLOS(Coord), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, pp.329 ss.

한 특별훈련직, 고용 첫해에는 해고가 자유로운 기타 비정형적인 고용관계가 촉진되면서 점차 확산되고 있는 고용 측면의 현상이다. 이 개혁은 사용자에게 경제적, 조직적, 기술적 이유가 있는 경우에 임금, 근로시간, 이직, 교대근무, 보수체계 등의 근로조건을 일방적으로 변경할 수 있는 권한을 대폭 확대하였다.¹⁴⁾

해고가 용이해지고 이와 병행하여 (2014년 말부터) 주로 한시적이고 불안정한 일자리가 창출된 일련의 과정들을 함께 살펴보면 노동개혁을 위해 수립된 고용정책의 결과는 사실상 실패로 평가된다. Garcia-Muñoz 교수는 최근의 한 논문¹⁵⁾에서, 스페인 공공고용서비스 통계에 따르면, 2016년 4월 현재 1,490,000건의 일자리 중에서 무기고용 일자리는 100,000건에 미치지 못한다고 밝혔다. 이는 1,490,000건의 일자리 중 10% 미만에 불과하다. 다시 말해 스페인의 신규 일자리의 90% 이상이 임시직이며, 이는 노동개혁 이후의 시기도 마찬가지다. 법 서문에 쓰여 있는 것처럼, 스페인 노동개혁의 목적 중 하나가 노동시장의 양극화를 해소하는 것이었다면, 이 개혁은 완전히 실패하였음을 알 수 있다. 이와 동시에, 파트타임 고용은 2010년 상반기에 14%였으나 2015년 하반기에는 16%로 증가하였다. 이와 같이, 신규 창출된 일자리들은 임시직 또는 파트타임직으로, 이는 노동시장 양극화에 맞서겠다는 노동개혁의 취지와는 거리가 멀다.

■ 결론

노동개혁의 정당성을 주장하는 이들의 주된 논리는 개혁으로 일자리가 창출된다는 것이었다. 고용창출 가능성이 노동개혁과 관련이 있는지 아니면 원유가 하락, 통화 하락과 같은 기타 요소들과 관련이 있는지를 분석하기란 쉽지 않다. 그러나 노동시장 지수를 살펴

14) D. TOSCANI(2014), *La modificación unilateral de las condiciones de trabajo por el empresario*, El Derecho, Madrid.

15) A. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, "Dismissal regulation in Spain after the crisis' reforms", in M^a T. CARINCI(Dir.) *Il regime del licenziamento in Europa dopo la crisi / Dismissal regulation in Europe after the crise*, Franco Angeli Ed., Milano(Forthcoming), p.15.

보면, 2016년 상반기의 실업자 수는 4,791,400명으로 실업률은 여전히 21%를 기록하였다. 사회보장제도 가입 자료를 살펴보면, 2015년 12월에는 사회보장제도 가입 근로자 수가 17,180,590명이었던 반면에, 2010년 12월에는 해당 수치가 17,478,095명이었다. 이 자료에 따르면, 노동개혁에도 불구하고 비록 실업률은 2012년에 비해 다소 하락했을지라도, 명확한 고용창출 동향은 나타나고 있지 않음을 알 수 있다.¹⁶⁾ 이러한 점에서, 결과적으로 노동개혁은 그 목적을 달성하지 못했다. 한편으로 오늘날 스페인의 노동시장은 유연성이 증가하였으나, 이 유연성은 근로자에 대한 보호 약화와 사용자 권한의 강화를 의미하는 것이다. 그 부작용으로 불안정성은 심화되었다. 즉 노동개혁으로 노동시장에서 근로자의 입지는 더욱 약화되었으며 이러한 입지 약화로 일자리는 더욱 불안정해졌다.

끝으로, 경제위기 대책, 특히 단체교섭 분야에 도입된 대책의 직접적인 결과로서, 지난 4년 동안 스페인의 노사관계가 상당히 약화되었다. 실제로 단체교섭의 유효성, 구조와 같은 특정 측면과 근로자의 고용 및 근로조건 사이에는 직접적인 관계가 있음이 명백하게 드러나고 있다. 적어도 스페인의 경우에는, 이러한 현상은 단체교섭이 사용자의 이익과 근로자의 이익 간 균형을 제대로 잡는 도구로서의 실효성을 잃고 있다는 뜻이다. 일부 경우에는 사용자가 단체교섭으로 합의한 조건들을 적용하지 않기 때문이지만, 다른 경우에는 새로운 노동기준의 내용이 사실상 근로조건을 일방적으로 결정할 수 있는 사용자의 권한을 강화하는 데 목적이 있기 때문이다. 요약하자면, 긴축정책으로 야기된 경제상황의 악화로 스페인의 국가가치 하락은 정점에 달했다. 결과적으로, 임금이 하락하고 2012년에는 감소폭이 두드러졌으며 이러한 임금 하락은 2015년까지도 매우 분명하게 지속되어 노조가 이 문제를 2017년 단체교섭의 최우선 현안으로 상정하였으나, 아직까지 회복세로 돌아서지 못하고 있다.

요약하건대 경제위기 이후 현재까지 스페인 노동법의 기본틀은 집단적 권리와 개별적 권리 측면에서 심각하게 축소되어 왔으며, 이를 가까운 시일 내에 회복하기는 어려울 것이다. **KLI**

16) A. GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA, "Dismissal regulation in Spain after the crisis' reforms"...cit., p.16.