

---

# 스웨덴의 경제위기 대응 방식과 위기협약: 2009년 노사협약과 2014년 노사정협약을 중심으로\*

조 돈 문\*\*

---

스웨덴 제조업의 노동조합과 사용자단체는 세계금융위기 발발후 살츠외바덴협약의 노사자율 원칙을 위반하며 정부에 노사정 위기협약을 제안했다. 정부의 참여 거부 입장에도 노사단체들은 2009년 3월 자율적으로 위기대응 노사협약을 체결하여 노동시간 단축을 통해 고통을 분담함으로써 경제위기 극복에 크게 기여할 수 있었다. 이처럼 일견 모순적으로 보이는 위기협약의 내용과 동학을 분석·설명하는 것이 본 연구의 목적이다.

본 연구에서 2009년 위기협약과 2014년 위기협약의 분석을 통해 확인할 수 있었던 사실은 네 가지로 축약될 수 있다.

첫째, 2009년 위기협약은 경제위기를 성공적으로 극복하는데 기여했고, 금속노조는 임금삭감을 양보하며 고용안정성을 확보할 수 있었다는 점에서 위기협약은 합리적 선택이었다고 할 수 있다. 둘째, 2009년 위기협약은 노동시간 단축 지원 제도의 도입 필요성을 확인해 주었다. 보수

---

\* 본 연구에 대해 값진 논평을 주신 심사자분들과 본 연구 수행을 보조해준 연구보조원 김직수님께 감사의 말씀을 드린다. 이 논문은 2017년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A5A2A01025538).

\*\* 가톨릭대학교 사회학과

당 정부는 위기협약 참여를 거부했지만, 높은 실업률로 인해 노동시간 단축 지원 대신 실업급여 지급 방식으로 재정자원을 지출하게 되었다. 셋째, 보수당 정부는 2014년 위기협약에는 참여함으로써 2009년 위기협약 불참여 과오였음을 간접적으로 인정했으며, 보수당 정부의 2014년 위기협약 참여는 2009년 위기협약의 성과에 대한 긍정적 평가와 제조업 노사단체의 적극적인 대 정부 설득 노력의 결과라 할 수 있다. 넷째, 2009년과 2014년 위기협약은 노사단체들이 주도했다는 점에서 정부개입 요청에도 불구하고 노사자율주의의 스웨덴 모델을 부정하지 않고 보완했다.

**주제어:** 스웨덴모델, 경제위기, 위기협약, 노사협약, 노사정협약, 노동시간 단축, 유연성, 보수당 정부

## 1. 문제의 제기

2008년 미국 등 선진자본주의 국가들에서 촉발된 세계금융위기로 인해 거의 모든 국가들은 마이너스 성장의 경제위기를 겪게 되었다. 경제위기는 수요부족과 그에 따른 인력감축을 수반하게 되는데, 노동시장의 대량해고는 피해자들의 삶의 조건 파괴와 노사갈등을 유발하며 사회불안을 극대화한다. 따라서 개별 국가들은 대량해고의 사회적 비용을 최소화하고 고통분담을 통해 경제위기를 신속하게 극복하기 위해 노동시장의 핵심적 행위주체인 노동조합, 사용자단체, 정부 간 사회협약(social pact)의 체결을 추진하는데, 이것이 위기협약(crisis pact)이다.

경제위기 대응 사회협약은 주로 정부가 제안하고 노동조합과 사용자단체가 호응하면서 노사정 3주체가 대타협을 통해 사회적 합의를 도출하는 방식으로 진행된다. 한국에서는 1997-98년 외환위기 때와 마찬가지로 2008-09년 경제위기 때에도 정부가 주도하여 노사정 협의기구를 통해 사회협약을 체결

하고자 했으나, 민주노총이 참여를 거부하면서 명실상부한 노사정 대타협을 통한 위기협약 체결에는 실패했다. 결국, 노동계에서는 한국노총만 포함한 채, 정부는 시민사회 대표들을 참여시켜 노사민정 형태의 사회협약을 체결 하는데 그쳤다. 이처럼 한국사회의 경우 1997-98년과 마찬가지로 2008-09년 경제위기 하에서도 정부의 사회협약 추진 시도는 노동계의 동의를 확보하지 못함으로써 사회통합과 경제위기 극복의 유의미한 성과를 내는 수준에는 이르지 못했다(노중기 2008; 김용철 2010; 김운태 2009).

스웨덴의 노사단체들은 1938년 살츠쇠바덴협약(Saltsjöbaden Agreement)으로 정부 개입 없는 노사자율의 노사관계 원칙을 수립했고, 이후 적극적 노동 시장정책과 관대한 실업자 소득보장제도를 수립하면서 노동시장 유연성을 허용해 왔다. 스웨덴 제조업의 노동조합과 사용자단체는 정부의 참여 거부 입장에도 불구하고 2009년 3월 자율적으로 위기대응 노사협약을 체결하여 노동시간 단축을 통해 고통을 분담함으로써 경제위기 극복에 크게 기여할 수 있었다.<sup>1)</sup> 스웨덴이 2008-09년 경제위기로 다른 OECD국가들보다 훨씬더 심대한 타격을 입었음에도 고용감축을 최소화하고 신속하게 경제위기를 극복할 수 있었던 것은 이러한 위기협약에 힘입은 바 큰 것으로 평가된다. 경제위기를 극복한 뒤에도 노사단체들은 미래에 재발할 수 있는 경제위기 대비하여 2014년 2월 새로운 위기협약을 노사정 협약 형태로 체결하여 제도화하는데 성공했다.

스웨덴 제조업의 노사단체들은 노사자율 원칙에 역행하며 정부의 개입을 요청했고, 전통적인 외적 수량적 유연성 방식 대신 노동시간 단축이라는 내적 기능적 유연성 방식을 채택했으며, 정부의 참여 거부에도 노사단체들이 자발적으로 위기협약을 체결하여 경제위기 극복에 크게 기여했다. 이처럼 노사관계 관행과 유연성 확보 방식에서 전통적 스웨덴 모델과 일견 모순되는 것으로 보이는 위기협약의 내용과 동학을 분석·설명하는 것이 본 연구의 목적이다.

1) 1990년대 초 경제위기 시에는 위기 극복을 위한 노사협력이 전국적 수준이 아니라 개별 사업장 차원에서 진행되었으며, 그 구체적인 내용은 볼보자동차 사례에서 잘 확인할 수 있다(조돈문 1998).

## 2. 2008년 경제 위기와 스웨덴 노동시장

### 2.1. 2008-09년 경제위기의 충격과 위기협약

2008-09년 경제위기의 타격 정도는 실질 GDP 성장률 변화에서 잘 나타난다. 스칸디나비아형 사민주의 모델, 대륙형 조정시장경제모델, 지중해형 조정시장경제모델, 영미형 자유시장경제모델 등 시장경제 4유형의 전형을 이루는 네 나라를 비교해 보면, 스웨덴은 가장 심각한 경제위기 타격을 받았음에도 가장 성공적으로 경제위기를 극복한 사례임을 확인할 수 있다(<표 1> 참조).

스웨덴은 경제위기 전 연평균 3.6%의 높은 실질 GDP 성장률을 기록했지만 2008-09년 -2.9%의 마이너스 성장률을 기록하였고, 2005-2008년 연평균 성장률이 6.5% 포인트 하락하며 미국과 독일은 물론 스페인보다도 더 심각한 경제위기를 맞았다. 하지만, 스웨덴은 경제위기 이후 2010-12년 연평균 성장률 2.8%를 회복하여 다른 국가들에 비해 신속한 경제위기 탈출에 성공했다. 스웨덴은 독일과 함께 조정시장경제 모델 국가들 가운데 경제위기를 가장 성공적으로 극복한 사례로 꼽히고 있는데, 경제회복 동력은 독일의 경우 수출증대였던 반면 스웨덴의 경우 내수시장 강화와 노동시장의 효율적 작동에 있었던 것으로 평가되고 있다, 그러한 노동시장 효율성은 유연한 고용계약제도, 적극적 노동시장정책, 관대한 실업자 소득보장제도로 구성된 노동시장의 황금삼각형(golden triangle)의 성과를 의미한다(Lehndorff, 2012; Anxo, 2012; Bergh, 2014; Leschke, 2012; 조돈문, 2016).

<표 1> 경제위기 전후 연평균 실질 GDP 성장률, 2005-2012(%)

	스웨덴	독일	스페인	미국	OECD전체
<기간 연평균>					
2005/2007 [위기이전 3년]	3.637	2.556	3.889	2.597	2.872
2008/2009 [위기시기 2년]	-2.871	-2.269	-1.229	-1.534	-1.603
2010/2012 [위기이후 3년]	2.789	2.715	-1.202	2.119	2.075
<기간 증감>					
2008/09-2005/07	-6.508	-4.825	-5.118	-4.131	-4.475
2010/12-2008/09	5.66	4.984	0.027	3.653	3.678

자료: OECD(<http://stats.oecd.org>)

제조업의 금속노조(IF Metall)<sup>2)</sup>와 제조업사용자협회(Teknikföretagen)는 경제위기에 대응하기 위한 노사정 협약 체결을 중앙정부에 요청했지만 친자본 성향의 보수당 연립정부는 위기타개를 위한 재정지원과 노사정 위기협약 체결을 거부했다. 결국 제조업 노사단체들은 정부가 불참한 가운데 경제위기를 극복하기 위해 노동시간 단축을 통해 노동자들이 임금삭감을 감내하는 대가로 추가적 정리해고를 중단한다는 내용의 위기협약을 2009년 3월 2일 기본협약(framework agreement) 형태로 체결했다. 제조업 산별 차원의 위기협약이 기본협약 형태로 체결된 것은 사업장 수준에서 노사 단위들이 정리해고를 회피하기 위한 임금삭감을 수반한 노동시간 단축 방식의 경제위기 대응 방식을 사업장 노사협약으로 체결하여 집행할 수 있는 길을 터주기 위함이었다.

제조업 노사단체들은 2009년 3월 체결된 위기협약의 12개월 유효기간이

2) 금속노조(IF Metall)는 구 금속노조(Metall)를 중심으로 한 일련의 노조간 통합·합병으로 금속뿐만 아니라 화학, 건설, 의약, 플라스틱을 포함하는 제조업 산별노조로 전환되었으나 명칭은 노조 통합·합병 과정을 주도한 금속노조의 명칭을 사용하고 있음.

만료되자 다시 정규 단체협약으로 포괄하며 유효기간을 연장하여 2010년 12월까지 유지했다. 이후 노사단체들은 2008-09년 경제위기 대응 경험을 검토하면서 향후 경제위기의 반복적 도래 가능성에 대비하여 위기협약의 제도화를 추진했고, 마침내 미래의 경제위기 발발시 활용할 수 있는 위기협약을 업종별로 체결하게 되었는데, 보수당 정부도 2014년 2월 체결된 제2차 위기협약에 참여하여 서명했다.

## 2.2 위기협약 관련 선행연구의 한계 및 과제

스웨덴의 경제위기 대응 위한 사회협약과 노동시장 정책과 관련된 선행 연구들은 세 유형으로 대별될 수 있다.

첫째는 노사정 행위주체들의 사회협약에 대한 다양한 연구다. 주로 유럽 연합 국가들을 대상으로 진행된 사례 연구들은 정부의 적극적 개입 의지가 경제위기를 성공적으로 극복하기 위한 성패의 관건이라는 경험적 근거들을 제시해 주고 있다(European Commission, 2010; Glassner, 2012; Glassner & Keune, 2010; Glassner, Keune & Marginson, 2011; Zagenmeyer, 2011).

경제위기 대응 사회협약은 주로 노동과 자본의 유연성과 안정성의 득실 교환(trade-off)으로 이루어져 있는데, 노동이 노동시간과 임금 유연성을 양보하는 대신 자본은 노동의 고용안정성을 보장하는 것이다. 사회협약의 핵심 내용들은 노동시간 단축, 숙련향상, 노동시간 유연화, 임금 유연화 등 노동과 자본이 이해관계를 타협한 노동시장 조치들을 중심으로 구성된다. 여기에 정부의 참여에 따른 실업급여 등 복지제도 개혁조치들과 다양한 재정지원 정책들이 추가된다. 정부의 적극적 역할은 이해관계 조정과 재정지원 등을 통해 위기협약을 체결하고 위기협약이 사회경제적 성과를 거두는데 결정적 역할을 하는 것으로 평가된다. 따라서, 노사관계 체계가 중앙교섭 등 초기업적 대화·교섭이 제도화되어 있는 국가들의 경우 사업장 단위의 교섭체계 국가들보다 사회협약 타결 가능성이 높은 반면, 경제위기의 심각성 등 해당국가의 상황적 요인들은 덜 중요한 것으로 확인되었다.

둘째는 스웨덴 노동시장의 효율적 작동을 담보하는 황금삼각형 정책요소

들이 2006년 보수정부 출범과 2008년 경제위기 발발 이후 어떤 변화를 겪었는지에 대한 연구다(Arbetsförmedlingen, 2012: 19-21; SO, 2010: 15-18; Wadensjö, 2009: 28-39; Sjöberg, 2011: 211-215).

황금삼각형 정책요소들 가운데 적극적 노동시장정책은 보수정부 출범 이후 예산규모가 감축되었으나 경제위기 발발 이후 다시 증액된 반면 보수정부의 수요측면 중시 입장으로 인해 교육훈련 부분이 크게 약화되었다. 또한 공적 실업자 소득보장 체계의 경우 자율적 실업보험제의 근로기간 및 근로시간 관련 수급요건을 강화하고 직종별 실업율을 반영하여 기여금을 산정하는 방식으로 기여금을 실질적으로 인상하는 한편 소득대체율을 하향조정했다. 이러한 황금삼각형 정책요소들의 변화는 노사관계의 탈중앙집중화와 함께 노동시장의 유연화 추세를 형성하는 것으로 분석되고 있다.

경제위기 하에서 황금삼각형의 유연안정성 모델은 유연성-안정성의 균형을 잃고 유연성 편향으로 바뀐다는 비판을 받아왔다. 경제위기가 발발하면 사용자들은 임시직 등 비정규직 해고와 정규직의 정리해고라는 신속한 비용 절감 방안을 강구하는데, 사회협약을 체결하는 경우에도 경제위기 초기에는 유연성과 안정성의 균형을 이루더라도 경제위기가 진행됨에 따라 고용안정 보장 없이 일방적으로 임금억제와 노동시간 유연성 증대를 실시하는 경향성이 커진다는 것이다(Andersen, 2012: 123-138; Madsen, 2013: 2-13; ETUC 2012a, 2012b; Glassner, 2012: 369; Campos et al., 2011).

셋째는 경제위기 타격을 입은 스웨덴 산업·기업들의 경제위기 대응 방식에 대한 연구다. 기업들은 경제위기 발발 이후 수요 하락 수준에 맞춰 직접 고용 임시직과 과전 노동 등 비정규직 노동자들을 먼저 해고한 다음 정규직 노동자들을 해고하며 인력규모를 조정하는데, 스웨덴 기업들은 노동시간 단축이나 일시해고 같은 방식보다는 정리해고라는 외적 수량적 유연성 활용 방식을 주로 선택했다고 한다(Anxo, 2012: 33-39; Leschke, 2012: 5-21; Bergström, 2014; Ulku & Muzi, 2015).

한편 유일한 개별 사업·기업 수준의 심층 분석인 스카니아(Scania) 트럭공장들에 대한 두 편의 사례연구는 외적 수량적 유연성 방식과는 다른 선택을 보여준다(Rydell & Wigblad, 2011: 551-559; Ahlstrand, 2015: 464-473). 스카니

아 트럭공장들은 경제위기 발발 이후 2008년에서 2010년에 이르는 기간 동안 처음에는 임금 삭감을 수반한 노동시간 단축의 노사협약을 체결했고 이후에는 임금삭감 없는 노동시간 단축의 노사협약을 체결했다. 이 두 차례의 노사협약은 모두 정리해고를 실시하지 않는다는 조건으로 체결되었으며, 노동자들의 교육훈련에 대한 투자를 수반했다. 하지만, 스카니아는 경제위기 발발 전 2002년에서 2008년에 이르는 기간 동안 여러 트럭공장들에서 구조조정과 공장 폐쇄를 추진하는 과정에서 선행하는 구조조정과 공장폐쇄 과정의 노사 갈등 혹은 협력 경험이 이후의 구조조정과 공장폐쇄 과정에서의 노동조합과 사용자의 전략적 선택에 상당한 영향을 준 것으로 확인되었다. 그런 점에서 스카니아의 2008-2010 노동시간 단축 방식의 위기대응 방식은 스카니아 자체의 경험에서 비롯된 스카니아에 특유한 현상인지 일반화할 수 있는 현상인지 확인하기 어렵다. 이처럼 스웨덴 기업들이 외적 수량적 유연성 활용 방식에 의한 인력감축, 즉 정리해고 방식을 선호하는 전반적 경향성과 스카니아에서 확인된 노동시간과 임금 삭감의 유연성과 고용보장의 안정성을 교환하는 유연성-안정성 균형을 통한 경제위기 극복 사례는 상반된 노동시장 상황을 보여준다.

마지막으로, 경제위기 대응 사회협약에 대한 국내 연구들은 주로 아일랜드, 네덜란드, 독일, 프랑스, 스페인 등에 집중되어 있고 스웨덴의 위기협약에 대한 분석은 없다. 해외 연구들도 주로 선진자본주의 국가들의 경제위기 대응 사회협약 방식들을 유형화하며 스웨덴 사례를 언급하는 수준에 그치고 있고, 스웨덴 위기협약의 동학에 대한 심층분석은 찾기 어렵다.

우리사회의 경제위기 대응 사회협약 관련 연구들은 민주노총 불참 등 노동계의 불신으로 노사정 협의기구들이 효율적으로 작동하지 못하는 가운데, 경제위기 하에서도 정부와 자본의 유연성 편향의 입장 관철로 실효성 있는 사회협약을 체결하는데 성공하지 못했다고 지적하고 있다(이호근·손동기, 2014; 장선화, 2014; 김용철, 2010; 김윤태, 2009; 노중기, 2008; 허재준, 2009). 따라서, 노동계, 특히 민주노총이 정부와 자본은 노사정 협의기구를 유연성-안정성의 균형을 잃고 일방적 유연화 프로젝트를 정당화하는 기제로 악용한다는 판단을 버리지 못하게 되고, 이렇게 상호불신과 갈등의 노사관계가 지



속되는 한 정부가 적극적 개입 의지를 지니고 있더라도 사회협약 정치의 성공은 거의 불가능한 것으로 분석되고 있다.

### 3. 2009년 제조업의 노사 위기협약

#### 3.1. 제조업의 위기와 금속노조의 전략적 선택: 정부의 위기협약 거부와 노조 안팎의 비판:

금속산업의 금속노조(IF Metal)와 제조업사용자협회(Teknikföretagen)는 보수당 정부에 노사정 위기협약 체결을 제안했지만 정부는 거부했다. 제조업 사용자협회의 거듭된 요청에도 보수당 정부는 노동조합뿐만 아니라 사용자단체도 이익집단으로 간주하고 거부 입장을 고수했다.<sup>3)</sup>

스웨덴 정부는 경쟁력을 상실한 비효율적 기업에 대해 지원하지 않는다는 정책적 입장을 전통적으로 지켜왔다. 2008-09년 경제위기에 대해 금속산업 노사는 세계적 금융위기의 여파로 인해 모든 기업들이 겪는 보편적 경제 위기로 규정하면서 “정부는 일시적 위기에 빠진 제조업 살리기에 동참해야 한다”고 주장했다. 반면 보수당 정부는 2008-09년 경제위기가 자본주의 경제 부침의 자연스런 현상으로서 경쟁력이 취약한 업종·기업들은 퇴장하고 새로운 업종·기업들이 성장 발전하는 구조 재편의 과정으로 봤다. 이 과정에서 발생하는 해고자들은 실업자 소득보장제도와 적극적 노동시장정책의 보호를 받으며 새로운 일자리로 이동하면 된다는 입장이었다.

보수당 정부의 이러한 입장은 노동시장 유연성 확보 방식과 재정운영 방식에 의해 보강되었다. 외국 정부들이 세계시장 침체로 위기를 맞은 제조업 사업체들의 노동시간 단축 프로그램을 재정지원한 반면, 스웨덴 보수당 정부는 노동시간 단축을 통한 내적 기능적 유연성 대신 외적 수량적 유연성

3) 정부의 노사정 위기 협약 거부에 대해서는 Whalstedt 면담(2016), Sjöquist 면담(2018), NilssonJ 면담(2016), Sjolander 면담(2016), Nilsson 면담(2016), VVK(2010)을 참조했음;

중심의 노동시장 유연성 확보 관행을 고수한 것이다. 또한 보수당 정부는 작은 정부를 지향하는 긴축정책 기조 속에서 일련의 세금감면 정책을 추진한 탓으로 적극적 산업 개입 정책을 추진할 재정자원의 여유도 없었다.

노사정 행위주체들 가운데, 사용자단체가 찬성하고 정부는 반대하는 상황에서 위기협약 체결 여부는 제조업 금속노조의 선택에 달려 있었다. 금속노조는 노조 안팎의 비판에 직면해있었고 스웨덴 노동계는 위기협약 체결을 둘러싸고 극심한 찬반 분열상을 보여주었다.<sup>4)</sup>

위기협약을 적극적으로 추진한 볼보노조 위원장 Sällström(면담 2016)도 “스웨덴 노조들의 오랜 관행은 임금삭감을 허용하지 않는다는 것이다. 한번 임금을 삭감하면 그다음부터는 삭감된 임금이 준거가 될 수 있기 때문이다”고 인정하듯이 노동시간 단축분에 해당하는 임금삭감을 허용하는 것은 스웨덴 노조들에게는 오랜 타부였다. 실제 위기협약을 체결하지 않고도 임금삭감을 수반하는 노동시간 단축을 포함하는 사업장 협약을 체결하는데 법제도적 제약은 없었다. 금속노조는 임금삭감을 허용하는 임금·단체협약을 체결하지 않는다는 내부 입장을 견지해오고 있었기 때문에 사업장 수준의 임금삭감 단체협약을 허용하는 위기협약 체결을 제조업사용자협회와 추진한 것이다. 경제위기 타격을 크게 입은 제조업의 금속노조 내에서도 위기협약에 대한 비판 의견이 강했는데, 이러한 임금삭감은 실업급여 금액감축 등 여타 물적 보상에도 부정적 영향을 미치기 때문에 위기협약에 대한 반대의견은 금속노조 내에도 널리 확산되어 있었다.

금속노조가 추진했던 위기협약은 LO 안팎의 노조들로부터 엄청난 비판을 받았다. 스웨덴 경제는 수요부족의 위기를 겪고 있는데 임금삭감은 경제상황을 더 악화시킬 수 있다는 점, 임금삭감을 수반한 노동시간 단축은 일시적 위기타개책으로 도입되지만 고착화될 수 있다는 점, 경제위기에 따른 일자리 부족 효과가 그렇게 심각하지 않은데 사측이 인력감축을 위해 경제위기를 악용한다는 점 등이 지적되었다. 이러한 비판적 문제의식 정도는 산업·업

4) 위기협약을 둘러싼 공방에 대해서는 Kullander & Norlin(2010), Lovén(2009), Nilsson 면담(2013), Sällström 면담(2016), Whalstedt 면담(2016)을 참조했음;

종별로 큰 편차를 보이고 있었는데, 세계금융위기는 해외시장을 향한 수출 비중이 높은 자동차산업 등 제조업 부문에 큰 타격을 준 반면 내수시장에 의존하는 산업·업종들에는 별다른 타격을 주지 않았다. 따라서 제조업의 금속노조가 위기협약을 추진하는 가운데 위기의 타격을 별로 입지 않은 서비스업의 사무직 노조들이 위기협약을 가장 강도 높게 비판했는데, 그 가운데서도 공개적으로 가장 신랄하게 금속노조의 위기협약을 비판한 세력은 Unionen<sup>5)</sup>이었다.

정부의 노사정 협약 거부와 노조 안팎의 비판에도 금속노조는 위기협약을 적극적으로 추진하여 2009년 3월 2일 제조업사용자협회와 위기협약을 체결했다.

2008-09년 경제위기 타격을 크게 받은 부문은 해외시장 의존도가 높은 수출 부문 제조업으로서 자동차 제조업체들이 포진한 금속산업에서 그 폐해가 가장 심각하게 나타났다. 2008년 하반기 경제위기 발발로 인해 2009년 금속산업의 생산규모가 30%나 감축하며 인력감축이 수반되었는데 먼저 파견노동자와 임시직 등 비정규직이 일자리를 떠난 다음 정규직의 정리해고로 이어졌다. 2008년과 2010년 사이 금속산업 고용규모는 35만명에서 29만명으로 6만명 이상 감소하여 감소율은 17%에 달했다.<sup>6)</sup>

금속노조는 비정규직의 계약 갱신 중단에 이어 정규직의 정리해고가 진행되며 위기의식이 고조되고 있었다. 스웨덴 자동차산업의 대표적 완성차 사업장인 볼보자동차 토쉬란다공장의 경우 경제위기 발발 직후 임시직과 파견노동자 등 비정규직의 계약갱신 중단에 이어 2008년 12월에만 2천명의 정규직을 해고하였는데, 전체 감원 규모는 2800여명으로서 토쉬란다공장 전체 8100명의 1/3에 달했다. 자동차 산업의 전후방 연관효과를 고려하면 스웨덴 제조업의 중심을 이루는 금속산업에 대한 경제위기 타격이 얼마나 심각한

5) Unionen은 사무직노총 TCO 소속 노조로서, 사적부문의 사무직 노동자들 중심으로 조직된 노동조합인데 자영업자와 학생들도 가입되어 있으며 노조원 숫자 65만명의 스웨덴 최대 노동조합이다.

6) 경제위기로 인한 인력감축 규모와 전망에 대해서는 Teknikföretagen (2010: 7-11), IF Metall(2009), VVK(2010: 2), GAF et al(2011), Sjolander 면담(2016), Nilsson 면담(2016)을 참조했음.

수준이었는데는 쉽게 가늠할 수 있다.

2009년 3월 위기협약 체결 당시 금속노조 노조원 가운데 이미 3.5만명이 해고되었고, 추가로 4만 명이 해고 통지를 받은 상태였다. 2009년 여름이면 비정규직 포함 전체 노조원의 25% 정도가 실직될 것으로 예상되고 있었다. 금속노조가 노조 안팎의 신랄한 비판에도 불구하고 위기협약 체결을 강행한 것은 임금삭감을 꺾더라도 추가적 정리해고를 피하자는 것이었다. 이처럼 금속노조는 고용안정성 보상과 임금삭감 양보 사이의 득실교환이 불리하지 않다는 판단에 기초하여 위기협약을 전략적으로 선택한 것이다.

### 3.2. 2009년 3월 위기협약의 내용

위기협약은 2009년 3월 2일 체결되어 12개월의 유효기간이 경과하자 2010년 3월에 한 차례 연장되어 2010년 12월에 종료되었는데, 이때는 위기협약을 활용하는 사업체들이 거의 없어진 상황이었다.<sup>7)</sup> 위기협약은 정리해고에 대한 대안으로 추진된 한시적 해법으로서 그 취지는 노동시간을 단축하여 대규모 정리해고에 따른 인력감축 피해를 최소화하고 스웨덴 산업의 경쟁력을 유지하자는 것이었다.

위기협약은 임금을 실 노동시간에 따라 지급하도록 하고, 노동시간은 정규 노동시간의 80% 이하로 단축할 수 있도록 하되, 지급 임금의 최저기준은 각종 수당을 포함한 통상 임금의 80%로 설정했다. 따라서 노동시간이 80% 미만으로 단축되더라도 노동자들의 임금은 각종 수당을 포함한 통상임금의 80% 이하로 삭감할 수 없다.

금속노조와 제조업사용자협회가 체결한 위기협약은 산별 수준의 기본협약(*framework agreement*)으로서 사업장 단위에서 후속 협약을 체결하여 집행할 수 있도록 했다. 2009년 3월 2일 위기협약의 산별 기본협약이 체결되자 이에 기초하여 사업장 위기협약들(*local crisis agreement: lokala krisöverenskommelsen*)이 체결되기 시작했다. 금속노조는 사업체별 미래 생존

7) 금속산업 위기협약에 대해서는 IF Metall(2009), Teknikföretagen(2010: 13-14), Nilsson 면담(2016.2)을 참조할 것.

에 대한 분석을 실시한 다음 모든 다른 대안들이 고갈된 뒤에야 사업장 위기협약을 체결할 수 있도록 했다. 이때, 사업장 협약이 노동시간을 단축하며 노동시간을 80% 이하로 감축하더라도 임금을 80%이상 지급하는 것으로 합의할 수 있지만, 80% 미만의 임금지급은 금지했다.

금속노조는 산하 지부들에 사업장 위기협약을 체결하기 전 점검해야할 체크리스트를 하달하여 준수하도록 했는데 그 핵심적 내용은 다음과 같다(IF Metall 2009). 고용주는 사업체의 위기를 해결하기 위해 위기협약이 필요한 이유들을 제시해야 하고, 고용주는 노조 분회가 위기협약 체결이 전적으로 타당하다고 판단할 수 있도록 사업체의 재정상황에 대해 보고해야 한다. 사업장 협약은 훈련 조항을 포함해야 하고, 일자리 복귀가 이루어져야 하는 시한을 설정해야 한다. 그밖에도 사업장 협약은 노동시간, 질병, 기피시간 보상, 잔업, 휴가, 육아휴가, 해고 등의 내용들을 포함해야 한다. 노조 분회는 이렇게 사업장 위기협약을 체결한 다음 반드시 금속노조 본부에 보고하도록 했다.

### 3.3. 사업장 협약과 위기대응 조치들: 기본협약 후 사업장 위기협약 추진

2009년 3월 2일 금속노조와 제조업사용자협회가 위기협약의 산별 기본협약을 체결하자 사업장 단위에서 경영진과 노동조합이 사업장 위기협약을 체결·집행하기 시작했다. 제조업사용자협회(Teknikföretagen, 2010)가 산별 기본협약의 유효기간이 만료되기 직전인 2010년 10-11월 회원 사업체들 가운데 고용규모 5인 이상 사업체들을 대상으로 조사한 결과에 따르면, 금속산업 사업체들은 위기협약 체결 외에도 노사합의로 다양한 위기 대응 조치들을 추진한 것으로 나타났다(<표 2> 참조).

&lt;표 2&gt; 금속산업 사업체 경제위기 대응 비상조치 현황(2010년 10-11월 기준).

	사업체 비율	사업체 숫자
<b>&lt;① 사업장 위기협약&gt;</b>		
소기업(5인이상 25인미만)	17 %	272
중기업(25인이상 250인미만)	27 %	356
대기업(250인이상)	32 %	45
합계(5인이상 사업체 전체)	22 %	673
<b>&lt;② 임금인상 연기&gt;</b>		
소기업(5인이상 25인미만)	11 %	176
중기업(25인이상 250인미만)	20 %	270
대기업(250인이상)	35 %	51
합계(5인이상 사업체 전체)	16 %	496
<b>&lt;③ 기타 비상조치들&gt;</b>		
소기업(5인이상 25인미만)	13 %	216
중기업(25인이상 250인미만)	34 %	447
대기업(250인이상)	45 %	65
합계(5인이상 사업체 전체)	23 %	728
<b>&lt;종합: 위기대응조치 하나 이상 사용&gt;</b>		
소기업(5인이상 25인미만)	26 %	415
중기업(25인이상 250인미만)	44 %	585
대기업(250인이상)	57 %	82
합계(5인이상 사업체 전체)	35 %	1082

자료: Teknikföretagen(2010:8).

제조업사용자협회 소속 사업체들 가운데 사업장 위기협약을 체결한 비율은 22%, 임금인상 시점을 연기한 비율은 16%, 노동시간 계정의 근로시간 차권 사용, 휴가 사용, 조기 퇴근 등 기타 기업 인건비 부담 경감 조치들을 채택한 비율은 23%였다. 이러한 세 유형 가운데 하나 이상의 위기대응 조치를

시행한 사업체 비율은 35%로 1082업체에 달했는데, 이들은 위기대응 조치의 시행과 함께 정리하고 정책을 중단했다.

2009년 3월 위기협약 체결이후 사업장 단위로 위기협약이 체결되기 시작했는데, 위기협약을 통한 노동시간 단축은 핵심적 대응수단으로 다른 조치들과 결합하여 경제위기에 대응한 경우가 많았다. 사업장 위기협약은 주로 2009년 4월과 12월 사이, 특히 여름과 가을에 집중적으로 체결되었다.

사업장 위기협약은 임금인상 연기나 기타 비상조치들과 마찬가지로 중소기업들보다 대기업이 더 적극적으로 활용하였다. 위기협약 유효기간도 대기업의 경우 평균 9개월로 중소기업의 평균치 7개월보다 더 긴 것으로 나타났다. 금속산업 내에서 사업장 위기협약 체결 비율은 업종부문간 편차를 보여 주었는데, 자동차산업 대기업들이 체결률 60% 정도로 가장 높았던 반면, 전기통신, 전자, 기계 산업부문들은 위기협약 체결 비율이 매우 낮게 나타났다. 이러한 금속산업 내 부문 간 차이는 세계금융위기에 의한 타격 정도의 편차를 반영하는 것으로서 수출시장에 대한 의존도에 의해 좌우되었다.

사업장 위기협약을 체결한 금속산업 사업체는 673업체인데, 이 가운데 생산직 협약과 사무직 협약을 동시에 체결한 사업체는 392개 업체였다. 한편 생산직 협약만 체결한 사업체는 202개에 달하는 반면, 사무직 협약만 체결한 사업체는 78개에 불과한 것으로 나타났다(<표 3> 참조). 이처럼 사무직 노동자 중심 사업체보다 생산직 노동자 중심 사업체에서 사업장 위기협약 체결률이 월등히 높은 것은 사무직보다 생산직 노동자들이 경제위기 타격을 더 크게 받은 결과라 할 수 있다. 금속산업내 사업장 위기협약 적용 피고용자들의 구성을 보면, 생산직 노동자들이 5만 1천명이었는데, 이는 전체 협약 적용 대상자 8만 1천명의 63%에 해당되는 수치로서 사무직 적용 대상자의 두 배에 육박했다. 이러한 생산직의 급격한 감축 결과 금속산업 피고용자들의 구성에서 사무직 노동자들이 55%를 점하며 생산직 45%에 비해 상대적으로 규모의 우위를 더 강화하게 되었다.

&lt;표 3&gt; 사업장 위기협약 체결 금속산업 사업체들(2010년 10-11월 기준)

	사업체 비율	사업체 숫자
생산직협약 사업체(IF Metall)	19 %	595
사무직협약 사업체 (Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer)	15 %	470
생산직·사무직 협약 공존	13 %	392
합계(생산직 혹은 사무직 협약)	22 %	673

자료: Teknikföretagen(2010:14).

기본협약은 노동시간과 임금의 삭감을 20%까지 허용했지만 실제 사업장 위기협약들을 통해 노동시간은 평균 17% 단축되었고 임금은 평균 13% 삭감된 것으로 나타났다(Teknikföretagen, 2010: 10; Sjöquist, 면담 2018). 실제 임금삭감 없이 노동시간만 단축한 사업체들이 상당수에 달했지만 위기협약 통계치에 포함되지 않았다는 점을 고려하면 위기협약 체결로 인한 임금삭감 효과는 20%에 미달했을 뿐만 아니라 노동시간 단축분보다도 더 작았음을 알 수 있다. 금속산업의 생산직과 사무직 모두 임금삭감 비율은 13%로 동일했지만 노동시간 단축 정도는 금속노조의 경우 18%로서 사무직 노조들의 16%보다 높았다. 이처럼 노동시간 단축 대비 임금 삭감 비율이 사무직 노조들보다 금속노조에서 더 작은 것은 금속노조의 조직력과 교섭력의 상대적 우위를 반영한다고 할 수 있다. 한편, 대기업의 경우 임금삭감율 11%로서 중소기업들보다 삭감율이 낮은 것은 지불능력과 노조 영향력에서 대기업이 중소기업들보다 우위에 있고, 중소기업의 경우 낮은 시장점유율로 인해 상대적으로 시장전망을 쉽게 하기 어려운 위치에 있음을 의미한다.



## 4. 2009 위기협약 체결 이후: 2009년 위기협약 효과와 2014년 위기협약 체결

### 4.1. 위기협약의 효과와 평가

2009년 3월 금속산업 위기협약에 이어 사업장 위기협약들이 체결되면서 2010년 말까지 체결된 사업장 위기협약의 적용을 받은 노동자들은 8만 1천 명으로 전체 금속산업 노동자의 30%에 달했다. 한편, 위기협약과 임금인상 연기 등 한 가지 이상의 위기대응 조치가 실시된 사업장 노동자는 14만명에 달했는데 이는 금속산업 전체 고용인구의 절반에 가까운 규모였다 (Teknikföretagen 2010: 8-16).

제조업사용자협회의 조사보고서(Teknikföretagen 2010: 17)에 따르면, 사업장 위기협약을 체결한 사업체들 가운데 86%가 위기협약이 체결되지 않았다 라면 정리해고를 실시했을 것이라고 보고했다는 점에서 위기협약은 대규모의 추가적 정리해고를 피하도록 한 효과가 있었다고 할 수 있다. 금속노조는 위기협약을 체결한 사업장들의 사례들을 조사분석한 결과 사업장 위기협약의 체결로 정리해고를 모면한 노조원 숫자를 합산하면 최소 1만 명에서 최대 1만 5천명에 이르는 것으로 추산했다(Sjölander, 2016 면담). 이처럼 위기협약의 고용안정 보장 효과는 위기협약 체결 당사자인 금속노조와 제조업사용자협회가 모두 경험적 근거로 확인해 주었다.

금속산업 내에서도 사무직 노동자들은 생산직 노동자들에 비해 상대적으로 인력감축 폭이 작았지만 Unionen, Ledarna, Sveriges Ingenjörer 등 금속산업 사무직 노조들의 산하 사업장 노조조직들이 사용자측과 체결한 사업장 위기협약의 숫자가 470개에 달하여 전체 사무직 사업체의 15%에 달했다 (<표 3> 참조). 사무직 노조들 가운데 금속노조의 위기협약을 가장 강도 높게 비판했던 Unionen의 경우, 산하 노조조직들 가운데 위기협약을 체결한 단위가 130개를 넘었고 위기협약 적용 대상 노조원 숫자도 1만 4천명을 넘는 것으로 알려졌다(Kullander & Norlin, 2010). 이처럼 Unionen 등 사무직 노조들의 산하 노조조직들이 상급단체의 입장에 반하여 위기협약을 체결한 것은

위기협약이 정리해고를 피하고 고용안정을 보장받을 수 있게하는 유용한 수단이라고 판단했기 때문이다. 이러한 Unionen을 포함한 사무직 노조 산하 노조조직들의 선택은 위기협약의 긍정적 효과를 확인해준다고 할 수 있다.

무엇보다도 2009년 위기협약에 대한 노동자들의 긍정적 평가를 가장 분명하게 보여주는 것은 2009년 위기협약이 2014년에 노사협약 및 노사정협약으로 재현되었다는 사실이다.

## 4.2. 2014 노사정 위기협약의 이중구조

금속노조와 제조업사용자협회는 향후 경제위기가 발발하면 노사가 신속하게 노동시간 단축을 통해 인력감축을 최소화하며 위기에 대응할 수 있도록 위기협약의 제도화를 제안했다. 노사단체가 공동으로 작성한 보고서에 기초하여, 위기협약의 법적근거 규정이 법제화되어 2014년 1월 1일부터 발효되었으며, 뒤이어 2014년 2월 4일에는 위기협약이 체결되었다. 2014년 위기협약도 2009년 위기협약처럼 산별 수준의 기본협약이며 이에 기초하여 사업장 단위로 사업장 노조조직과 경영진이 노동시간 단축 관련 사업장 협약을 체결해야 한다.

2014년 위기협약은 노사 자율협약과 노사정협약의 이중 구조로 체결되었다(IF Metal, I 2014). 노사 자율 위기협약은 2009년 위기협약과 마찬가지로 노동시간 단축에 따른 임금부담을 노사가 부담하는 방식인 반면, 노사정 위기협약은 정부가 경제위기로 판정할 경우 사업체가 노동시간 단축 기간 동안 정부의 재정지원을 받을 수 있도록 하는 방식이다. 정부의 경제위기 판정 기준은 한 두 기업체 혹은 산업부문의 위기가 아니라 전체 경제의 위기로서 수요가 폭락하고 위기는 단기적 성격이어야 한다는 점이다.

정부 지원 없는 노동시간 단축의 노사 자율 위기협약은 정부의 경제위기 판정 기준과 불합치하여 정부지원을 받지 못하더라도 금속산업의 노사 양측이 합의하여 정리해고의 대안으로 임금삭감을 수반한 노동시간 단축을 실시할 수 있도록 했다. 노동시간을 20%, 40%, 60% 단축할 때, 업체는 각각 비용의 8%, 24%, 40% 이상을 부담하도록 하되, 노동자 임금 및 직무 관련 각종

수당은 각각 최대 12%, 16%, 20%까지 감축할 수 있다(<표 4> 참조). 이처럼 노동자 임금 삭감율은 삭감수준의 상한을 의미한다는 점에서 임금삭감분보다 더 많은 노동시간 단축은 가능하다. 예컨대 노동시간을 60% 이상 단축하더라도 임금을 20% 이상 삭감할 수 없으며, 노동시간을 60% 단축하더라도 임금은 20%보다 작은 10% 혹은 15%로 감축할 수 있음을 의미한다.

<표 4> 노사자율 위기협약의 노동시간 단축 프로그램: 노사 비용 부담율(%)

단축 수준	노동시간 단축율	임금 삭감율	사업체 부담율
1	20	12	8
2	40	16	24
3	60	20	40

정부가 지원금을 제공하는 노사정 위기협약의 경우 사업장 노사는 사업장 협약으로 노동시간을 단축하며 정부의 재정지원을 받을 수 있다. 노동시간을 20%, 40%, 60% 단축할 때, 노동자의 임금과 직무 관련 각종 수당은 노사 자율 위기협약과 동일하게 각각 최대 12%, 16%, 20%까지 삭감될 수 있다. 이때 사업체의 비용 부담률은 노동시간 단축 수준에 맞춰 각각 비용의 1%, 11%, 20%가 되며, 정부는 각각 비용의 7%, 13%, 20%를 분담함으로써 사업체 부담률을 경감해 준다(<표 5> 참조).

<표 5> 노사정 위기협약의 노동시간 단축 프로그램: 노사정 비용 부담율(%)

단축 수준	노동시간 단축율	임금 삭감율	사업체 부담율	국가 지원금
1	20	12	1	7
2	40	16	11	13
3	60	20	20	20

노사 자율 위기협약과 노사정 위기협약을 비교하면, 정부 지원 여부와 무관하게 노동자 비용 부담률은 노동시간 단축 수준별로 각각 12%, 16%, 20%로 동일하다. 결국 정부지원 여부는 노동자 부담률이 아니라 사업체 부담률

에만 영향을 미침으로써 정부가 노사정 협약에 참여하여 노동시간 단축을 재정지원 하도록 하는 부담은 상대적으로 사용자 집단에 부과된 것이라 할 수 있다.

노사 자율 위기협약과 2009년 위기협약을 비교하면, 2009년 위기협약은 노동시간 단축율 20%를 기준으로 설정한 반면, 2014년 노사 자율 위기협약은 20% 외에도 40%와 60%의 노동시간 단축 수준을 추가했다. 임금삭감율을 보면 2009년 위기협약은 노동시간을 20% 단축할 경우 임금삭감율 상한을 20%로 설정했고 노동시간을 20% 이상 단축하더라도 임금삭감율 20% 상한은 유지되었다. 한편 2014년 노사 자율 위기협약의 경우 노동시간을 20%를 초과하여 단축하더라도 임금삭감율 상한은 2009년 협약과 마찬가지로 20%인데, 노동시간을 20% 단축할 경우 임금삭감율 상한은 12%로서 2009년 상한 20%보다 낮다(<표 6> 참조). 이처럼 2014년 노사 자율 위기협약은 2009년 위기협약에 비해 노동자의 임금삭감율이 낮다는 점에서 2009년 위기협약보다 더 친노동적이라 할 수 있다.

<표 6> 노동시간 단축을 대비 임금 삭감율: 2009 협약과 2014 협약 비교

노동시간 단축율	노동자 임금 삭감율		
	2009 노사협약	2014 노사협약	2014 노사정협약
20% 이내	20% 이내 시간단축율 비례	12% 이내 시간단축율 비례	12% 이내 시간단축율 비례
20%	20%	12%	12%
20% 이상	20%	16%	16%
		20%	20%

2009년 위기협약이 정리해고를 피하고 고용안정을 보장하는 긍정적 효과를 보여주었는데, 2014년 위기협약은 2009년 위기협약에 비해 정부가 재정 지원하는 노사정 위기협약도 포함할 뿐만 아니라 정부지원과 무관하게 노동자들의 임금삭감율도 더 낮추었다. 따라서 2014년 위기협약에 대한 금속노조 안팎의 비판은 크게 약화되었고 노동자들의 찬성 의견이 크게 높아졌다는 것은 자연스런 결과라 할 수 있다. 실제 2014년 위기협약 체결 과정에서

노동시간 단축 수준별 노동자 임금삭감을 결정 과정에서 노사간 갈등이 첨예하게 전개되었는데, 노동자 임금삭감을 완화는 노조의 교섭력을 반영하는 동시에 정부의 재정지원에 따른 사용자측 부담을 경감 효과도 고려했다고 할 수 있다.<sup>8)</sup>

### 4.3. 2014 위기협약과 정부의 참여: 참여 동기 및 의미

2009년 위기협약과 2014년 위기협약의 가장 큰 차이점은 스웨덴 정부의 위기협약 참여 여부다. 보수당 정부는 2009년 3월 위기협약 체결 참여를 거부했지만 2014년 2월에는 조건부 재정지원을 약속하며 위기협약에 참여했다.

야당인 사회민주당이 노사정 위기협약의 정부 참여 필요성을 강조하는 가운데 2009년 3월 위기협약은 물론 이후에도 줄곧 위기협약 참여에 반대해 온 보수당 정부가 노사정 위기협약 참여를 결정했다는 사실은 노동시간 단축을 통한 경제위기 극복 방식이 사회적 합의로 제도화되고 있음을 의미한다. 외적 수량적 유연성 대신 내적 기능적 유연성을 활용하여 경제위기와 수요 부침에 대응하는 방식이 노동시장의 주요한 유연성 확보의 선택지로 자리 잡게 되었다는 데 2014년 위기협약 체결의 중요성이 있다.

#### 1) 그렇다면, 보수당 정부가 위기협약 거부에서 참여로 입장을 바꾼 것은 2009년 위기협약 거부 행위를 과오로 인정한 것인가?

2014년 위기협약의 경우 정부가 몇몇 기업 혹은 특정 산업부문의 위기가 아니라 전체 경제의 위기라는 판단을 내려야 노사정 위기협약의 효력이 발생하여 정부가 지원금을 제공하게 된다. 2008-09년 경제위기는 세계적 금융 위기에 의해 촉발된 전체 스웨덴 경제의 위기상황이었기 때문에 2014년 체결된 노사정 위기협약이 발효될 수 있는 조건에 부합한다는 점에서 2009년 위기협약 거부는 과오였음을 보수당 정부가 실질적으로 인정한 것이라고 해

8) 2104년 위기협약 교섭과정의 갈등 내용과 노동자 만족도에 대해서는 Nilsson 면담(2016)와 Sjolander 면담(2016)을 참조했음.

석할 수 있다. 2009년과 2014년 위기협약 교섭 과정에 금속노조 대표로 참여했던 Roger Nilsson(면담 2016a)은 2014년 노사정 위기협약에서 정부가 사업체보다 노동시간 단축 비용을 보다 많이 분담했다는 사실은 2009년 세계금융위기 하에서 위기협약 참여를 거부한 것이 정부의 오류였음을 인정한 것으로 해석한다. 실제, 노동시간을 60% 단축할 경우 정부와 사용업체는 노동자와 함께 임금비용을 20%씩 동등하게 분담하지만, 노동시간을 20% 혹은 40% 단축할 경우 정부는 각각 7%와 13%를 분담하여 각각 1%와 11%를 분담하는 사용업체보다 각각 6%와 2%만큼 더 분담하게 된다(<표 5> 참조).

정부의 노사정 위기협약 참여는 보수당 정부의 돌발적인 선언으로 이루어진 것이 아니라 금속산업 노사단체의 지난한 공동노력 과정을 거쳐 이루어진 것이다. 2009년 위기협약의 노사 양측 대표로 활약했던 금속노조의 Nilsson(면담 2016)과 제조업사용자협회의 Whalstedt(면담 2016)은 금속산업 노사단체가 경제위기는 반복적으로 발생하기 때문에 미래에 대한 대응책을 수립해둬야 한다는 문제의식을 공유하고 있었다고 지적한다. 이러한 문제의식은 1990년대 초 산업위기, 이후 IT부문 위기, 2008-09년 세계금융위기, 이후 철강·광산업 위기 등 과거 경험에 기초하여 경제위기가 10년 안팎의 주기로 반복된다는 판단에 기초한다. 하지만 신자유주의 세계화로 심화된 시장 부침, 서비스산업 중심의 산업 구조 재편, 지식정보산업 제품 브랜드 주기의 단축 등에서 경제위기의 주기가 점점 더 짧아지는 추세에 있다는 판단을 하게 되었다. 따라서 중단기적으로 반복되는 경제위기에 신속하게 대응하기 위해서는 매번 경제위기가 발생할 때마다 위기협약을 체결하기 해 시간과 노력을 낭비하는 것을 막기 위해 노동시간 단축 지원 프로그램을 포함한 위기협약을 제도화할 필요성이 대두된 것이었다.

- 2) 금속노조, 사무직 노조 Unionen, 전문직 노조 Sveriges Ingenjörer 등 제조업의 세 노조와 제조업사용자협회, 제조업사용자연맹 GAF 등 제조업의 두 사용자단체는 단체협약을 통해 “Utbildning istället för uppsägning(해고 대신 교육)”이라는 공동작업팀을 구성하기로 결정했다. 제조업 노사단체들은 동 작업팀으로 하여

금 외국의 노동시간 단축 정책들을 연구하고 스웨덴에 도입하는 방안을 모색하도록 했다. 동 작업팀은 1년여의 작업 끝에 2011년 10월 결과보고서 《노동시간 단축: 주요 경쟁국들의 제도(Korttidsarbete: Systemen i viktiga konkurrentländer)》(GAF 2011)를 제출했다.

동 보고서에 따르면, 노동시간 단축 프로그램은 세계금융위기 당시 유럽 연합 27개국 가운데 23개국에 도입되어 있었으며, 노동시간 단축 후 근무한 노동시간에 대해서는 사용업체가 임금을 지불하되 근무하지 않게 된 비노동시간에 대해서는 재정지원을 통해 보상하는데 주로 실업보험 기금을 활용하는 것을 기본 원칙으로 한다. 노사단체 공동작업팀은 독일, 네덜란드, 핀란드 등 외국 사례들을 검토하는 가운데 특히 독일의 노동시간 단축 정책에 주목했다.

독일은 스웨덴처럼 세계금융위기로 산업생산이 급격하게 위축되었지만 고용규모 감축 폭은 스웨덴보다 더 작는데, 그 차이는 독일의 노동시간 단축 제도에서 비롯되었다. 독일의 노동시간 단축 프로그램은 실업보험으로부터 재정지원을 받는데, 수급요건은 경제적 사유로 인해 노동시간과 임금이 감축되고, 노동시간 단축은 불가피하되 일시적이며, 사용업체와 직장평의회 사이의 합의가 있어야 한다. 노동시간 단축 후 근무한 노동시간에 대해서는 고용주가 정상적으로 임금을 지불하되 근무하지 않게 된 비노동시간에 대해서는 실업보험과 동등한 수준으로 보상하되, 사회보험료를 삭감함으로써 사업체들에 노동시간 단축프로그램을 활용하고 교육훈련을 제공할 인센티브를 부여한다.

제조업 노사단체들은 스웨덴도 또 다른 경제위기가 도래하기 전에 노동시간 단축 제도를 도입하도록 촉구했다. 노동시간 단축에 대한 재정지원이 없더라도 노동자들을 해고하지 않았을 기업들에 재정지원을 제공하는 사중효과(deadweight effect)를 최소화하도록 하고, 노동시간 단축제도를 시행하고 있는 다른 나라들처럼 실업보험을 통해 보상금을 지원할 것을 제안했다. 또한 노동시간 단축 대상 노동자들에 대해 교육훈련 기회를 제공하되 이를 위한 비용은 공적 자금으로 지원하는 방안을 권고했다.

제조업 노사단체들은 동 보고서의 연구결과에 기초하여 노동시간 단축 제도를 스웨덴에 도입하여 제도화할 것을 보수당 정부에 요청하고 꾸준한 설득의 노력을 경주했으나, 보수당 정부가 노동시간 단축 제도를 법제화하고 노사정 위기협약에 참여하기로 결정하기까지 2년여의 시간이 소요되었다.

### 3) 보수당 정부는 왜 2014년 노사정 위기협약에 참여하게 되었을까? 여러 가지 요인들로 설명될 수 있다.<sup>9)</sup>

첫째, 2009년 위기협약에 대한 긍정적인 사회적 평가다. 2009년 금속산업 위기협약에 기초하여 사업장 수준의 위기협약을 체결한 사업장의 86%는 위기협약을 체결하지 않았다면 정리해고를 실시했을 것이라고 조사되었다. 이는 2009년 위기협약이 추가적 대량해고를 막고 고용안정을 보장하는 긍정적 효과를 발휘했음을 확인해 준다. 당시 금속노조 위원장이었던 Stefan Löfven이 이후 사민당의 위기 상황에서 사민당 당수로 선임된 뒤 보수당과의 경쟁에서 승리하여 스웨덴 수상이 될 수 있었던 것은 경제와 산업에 대한 운영 능력을 인정받았기 때문인 것으로 분석되고 있는데, 2009년 위기협약에 대한 긍정적인 국민적 평가도 한 몫을 했다고 할 수 있다.

둘째, 노동시간단축 제도를 갖춘 독일과의 비교다. 독일은 스웨덴과 함께 유럽연합 국가들 가운데 세계금융위기의 타격을 가장 크게 받았지만 스웨덴이 대규모 인력감축을 통해 급격한 실업률 상승을 경험한 반면 독일은 노동시간 단축 제도를 통해 인력감축 규모를 최소화할 수 있었다. 그 결과 독일의 실업률은 4% 수준을 유지한 반면 스웨덴의 실업률은 9-10%까지 급상승했고, 실업보험기금이 스웨덴에서는 실업급여 지출로 허비된 반면 독일에서는 노동자들의 고용안정 지원과 기타 생산적 용도로 사용되었다. 위기협약을 거부한 스웨덴 정부도 재정지출은 피할 수 없었다는 점에서 위기협약 참여 여부는 재정지출 여부가 아니라 실업급여 혹은 노동시간 단축 지원 사이 선택의 문제였음을 확인해 준다.

9) GAF et al(2011), Whalstedt 면담(2016), Nilsson 면담(2016)을 참조했음;



셋째, 노동시간단축 지원제도의 일반적 효과다. 대다수 유럽연합 국가들은 노동시간단축 사업체·노동자들에 대한 재정지원을 제도화하고 있어 대량 해고·공장폐쇄를 최후의 선택으로 미뤄둘 수 있는 반면 스웨덴의 경우 그렇지 못하다. 따라서 세계적 경제위기 속에서 초국적 기업들이 인력감축 혹은 공장폐쇄를 해야 한다면 스웨덴을 우선적 대상으로 선택할 개연성이 높다. 뿐만 아니라, 노동시간 단축을 통해 정리해고를 회피한 사업체들은 노동자들의 산업·기업 특유의 숙련을 활용하여 경제위기후 확대되는 시장을 선점하는데 유리하다는 점에서 스웨덴 산업의 경쟁력은 여타 유럽연합 국가들에 비해 상대적으로 더 큰 타격을 받았다고 할 수 있다.

넷째, 스웨덴과 독일 정부 고위급 정책결정자들 사이의 비공식적 소통 등 외적 요인들이다. 한 예로, Whalstedt(면담 2016. 01)은 당시 양국 재무장관들은 개인적 친분이 두터운 관계로서 이들 사이의 비공식적 소통은 스웨덴 고위 관료들이 노동시간 단축 지원제도의 장점을 인정하고 노사정 위기협약에 참여하도록 하는데 크게 기여했다고 지적한다.

## 5. 토론 및 맺음말

본 연구에서 2009년 위기협약과 2014년 위기협약의 분석을 통해 확인할 수 있었던 사실은 네 가지로 요약될 수 있다.

첫째, 2009년 위기협약은 긍정적 성과로 평가되었고 금속노조의 전략적 선택은 합리적이었던 것으로 나타났다. 금속산업 노사단체는 2009년 위기협약을 통해 인력활용의 유연성 방안을 노사합의로 집행하면서 사업체들의 자원을 위기극복을 위해 집중할 수 있도록 함으로써 스웨덴이 경제위기를 성공적으로 극복하는데 기여할 수 있었다. 한편, 위기협약을 체결한 사업체들의 86%가 위기협약이 없었다면 정리해고를 실시했을 것이라는 사실은 금속노조가 노조 안팎의 강력한 비판에도 위기협약을 추진한 것이 임금삭감을 양보하는 대신 고용안정성을 보장받는 합리적 선택이었음을 확인해준다.

둘째, 2009년 위기협약은 노동시간 단축 지원 제도의 도입 필요성을 확인

해 주었다. 대다수 유럽연합 회원국들과는 달리, 노동시간 단축 지원제도가 스웨덴에는 제도화되지 않았었다. 보수당 정부는 위기협약 참여를 거부했지만, 실업률 상승으로 인해 노동시간 단축 지원 대신 실업급여 지급 방식으로 재정자원을 지출하게 되었다. 실업보험기금을 실업급여 지급이 아니라 노동시간 단축 지원에 활용할 수 있었다면, 사회통합은 물론 기업의 경쟁력을 보전하여 위기 후 복원되는 시장의 경쟁에서 유리한 입지를 확보할 수 있었을 것이다.

셋째, 보수당 정부는 2009년 위기협약에 불참했으나 2014년 위기협약에는 참여함으로써 2009년의 과오를 간접적으로 인정했다. 보수당 정부의 2014년 위기협약 참여는 2009년 위기협약의 성과에 대한 긍정적 평가에 대한 반응인 동시에 2009년 위기협약 불참을 정책 오류로 인정하는 것이다. 그것은 2014년 위기협약의 정부지원 조건이 2009년 위기에도 해당되기 때문이다. 보수당 정부가 2014년 위기협약에 참여하게 된 데에는 이러한 2009년 위기협약에 대한 긍정적 성과와 노동시간 단축 지원제도의 이점에 더하여 금속산업 노사단체의 외국 노동시간 단축 지원제도의 공동연구와 그 제도화 필요성에 대한 적극적인 대정부 설득 노력도 크게 기여했다.

넷째, 2009년과 2014년 위기협약이 스웨덴 모델을 부정하지 않고 보완한다. 스웨덴은 전통적으로 노사관계의 정부개입 없는 노사자율과 노동시장의 외적 수량적 유연성 활용 방식을 중시해 왔다. 위기협약이 노동시간 단축이라는 내적 기능적 유연성 방식을 채택하는 한편 위기 극복을 위해 정부의 지원을 요청했다는 점에서 스웨덴 모델에 배치되는 것으로 비쳐진다. 그럼에도 금속산업 노사 단체는 정부의 참여 거부에도 2009년 위기협약을 체결·집행했고 노동시간 단축 지원제도의 제도화와 정부의 위기협약 참여를 위해 공동노력을 경주했으며, 외적 수량적 유연성을 내적 기능적 유연성으로 보완했다. 이는 노사단체가 자율성을 충분히 발휘하며 자율적으로 전통적 스웨덴 모델의 노사관계와 노동시장 운영 방식을 보완한 것이다.

마지막으로, 한국에서는 불가능한 스웨덴의 노사자율 위기협약은 축적된 노사간 상호신뢰의 산물이다. 한국에서는 경제위기가 발생하면 노사가 정리해고를 둘러싼 극단적 대립으로 경제위기 극복에 매진하기 어렵게 하고 사

회적 타협은 노사 자율이 아니라 노사갈등을 중재하는 정부에 의해 주도된다. 스웨덴에서 노사가 정부 지원 없이도 자율적으로 상호 양보를 전제한 위기협약을 체결하며 공동으로 위기 극복에 힘을 보태는 것은 노조가 사업체의 재정적 어려움을 인정하고 필요한 인력조정을 수용하기 때문에 가능한데, 이는 경영진과 노조의 정보 공유와 공동결정제의 실천 경험을 통해 상호 신뢰가 축적되었기 때문이다. 그런 점에서 사용자측이 일방적 지배를 포기하고 공존을 모색하는 한편 노동자대표 이사제를 도입하는 것은 그러한 상호신뢰 축적을 위한 첫 출발이 될 수 있다.

## 《참고문헌》

- 김용철(2010). “사회협약정치의 출현·교착·지속에 대한 분석”, 산업노동연구, 16:2. pp. 33-75.
- 김윤태(2009). “사회협약의 정치적 조건: 한국과 아일랜드의 재해석”, 동향과 전망, #75(2009).pp. 183-214.
- 노중기(2008). 한국의 노동체제와 사회적 합의. 후마니타스.
- 이호근·손동기(2014). “사회적 대화를 통한 고용위기 극복의 선진국 사례와 함의”, 장홍근 외(2014), 고용위기시대 사회적 대화의 전략적 모색. (한국노동연구원).pp. 98-143.
- 장선화(2014). “사회협약의 정치: 세계화시대 경제위기와 집권 정당의 위기 극복 전략(핀란드, 벨기에, 스페인, 아일랜드)”, 한국정당학회보, 13:2. pp. 63-99.
- 조돈문(1998), “스웨덴 자동차산업의 구조조정과 노동조합의 대응: 불보자동차 토쉬란다공장을 중심으로”, 조돈문 외 편저(1999). 『구조조정의 정치: 세계 자동차산업의 합리화와 노동』. (서울: 문화과학사). pp. 213-258.
- 조돈문(2016), “스웨덴 노동시장의 유연성-안정성 균형 실험: 황금삼각형과 이중보호체계”, 조돈문(2016). 『노동시장의 유연성-안정성 균형을 위한 유럽의 실험: 유럽연합의 유연 안정성 모델과 비정규직 지침』. (후마니타스). pp. 171-210.
- 허재준(2009). “경제위기 극복을 위한 노사민정 대화의에 부쳐”, 노동리뷰, 3월호. pp. 1-2.
- Ahlstrand, Roland(2015). “Integrative strategy, competitiveness and employment: A case study of the transition at the Swedish truck manufacturing company Scania during the economic downturn in 2008-2010”, Economic and Industrial Democracy 2015, Vol. 36(3), pp. 457-477.
- Andersen, Torben M.. 2012. “A Flexicurity Labour Market in the Great

- Recession: The Case of Denmark”. *De Economist* 160, pp. 117-140.
- Anxo, Dominique, 2012, "From one crisis to another: the Swedish model in turbulent times revisited" in Lehndorff, Steffen(ed), 2012. A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis. Brussels: ETUI. pp.27-40.
- Arbetsförmedlingen (2009), “Arbets-Marknads-Rapport – 2009:1” [Labour market Report – 2009:1], p.18, [http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.59a3cc6a1218b235ea4800095/1401114599294/Arbetsmarknadsrapport\\_2009\\_1.pdf](http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.59a3cc6a1218b235ea4800095/1401114599294/Arbetsmarknadsrapport_2009_1.pdf).
- Arbetsförmedlingen(2012), Arbetsförmedlingen in brief, 2011/2012. Arbetsförmedlingen.
- Bergh, Andreas(2014), “What are the Policy Lessons from Sweden? On the Rise, Fall and Revival of a Capitalist Welfare State”, *New Political Economy*. 19:5. pp.662-694. (Bergh14:)
- Bergström, O. (2014), “Back to work in Sweden: Job Security Councils and alternative measures”, Presentation at Gothenburg University during the OECD fact-finding mission to Sweden in September 2014.
- Bergström, O. (2014), “Managing restructuring in Sweden – Innovation and learning after the financial crisis”, IRENE Policy Paper, No. 12/2014, Innovative Restructuring- European Network of Experts, <http://responsible-restructuring.eu/wp-content/uploads/2014/10/Irene-Policy-paper-No-12-Sweden.pdf>.
- Bergström, O. (2009), “Anticipating and managing restructuring in Sweden”, National Background Paper – ARENAS, VC/2008/0667, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal opportunities, November.
- Campos Lima, Maria da Paz & Antonio Martí’n Artilles(2011). “Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts”, *Transfer*, 17(3), pp. 387-402.

- ETUC, 2012a, “Employment package: labour market reforms will not create new jobs and relaunch economy”, ETUC, 2012.4.18.
- ETUC, 2012b, “The Employment Package: the ETUC’s response to the European Commission’s Communication Towards a job-rich recovery”, ETUC, 2012.6. pp.5-6.
- Eurofound (2009a), “Workers at Scania accept temporary layoffs”, Dublin, July, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/workers-at-scania-accept-temporary-layoffs>.
- Eurofound (2009b), “Recent restructuring trends and policies in the automotive sector”, Background Paper, Dublin, [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2009/41/en/2/EF0941EN.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/41/en/2/EF0941EN.pdf).
- Eurofound (2014), “Effects of restructuring at regional level and approaches to dealing with the consequences”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1441en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1441en.pdf).
- European Commission(2010). Industrial Relations in Europe 2010. (European Commission).
- Forslund, A. and A. Krueger (2010), “Did active labor market policies help Sweden rebound from the depression of the early 1990s?” in R.B. Freeman, B. Swedenborg and R. Topel (eds.), *Reforming the Welfare State: Recovery and Beyond in Sweden*, University of Chicago Press, pp. 159-187, <http://www.nber.org/chapters/c5362>.
- GAF et al(2011). *Korttidsarbete: Systemen i viktiga konkurrentländer*. (Stockholm: IF Metall).
- Glassner, Vera(2012). “The crisis and social policy: The role of collective agreements”, *International Labour Review*, 151: 4. pp.351-375.
- Glassner, Vera & Maarten Keune(2010). “Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn”, *Industrial and*

- Employment Relations Department, Working Paper #10, ILO.
- Glassner, Vera, Maarten Keune & Paul Marginson(2011). “Collective bargaining in a time of crisis: developments in the private sector in Europe”, *Transfer*, 17:3. pp.303-321.
- Ibsen, C.L. (2013), “Short-time work in Sweden”, Confederation Syndicate European Trade Union, [http://collective.etuc.org/sites/default/files/EN%20Case%20study\\_Sweden\\_Metal%20sector.pdf](http://collective.etuc.org/sites/default/files/EN%20Case%20study_Sweden_Metal%20sector.pdf).
- IF Metall (2009), “12 000 uppsägningar har undvikits [12 000 layoffs have been avoided]”, [www.ifmetall.se/ifmetall/avd/content.nsf/](http://www.ifmetall.se/ifmetall/avd/content.nsf/)
- IFMetall(2014b). Förbundsmeddelande: Lag och avtal. 2014.2.4. (Stockholm: IF Metall).
- ISSA – International Social Security Association (2013), “The Volvo Case: A case of public employment services”, [www.issa.int/documents/10192/4149322/The+Volvo+case-en-GB/dc91210a-fc2f-4d0d-ae69-9450d462e058](http://www.issa.int/documents/10192/4149322/The+Volvo+case-en-GB/dc91210a-fc2f-4d0d-ae69-9450d462e058).
- Kullander, Mats & Jenny Norlin(2010), “Social partners review temporary layoff agreements”, *EIRO*, 2010.1.18.
- Lovén, Karolin(2009), “Agreement on temporary layoffs reached in manufacturing”, *EIRO*, 2009.4.30.
- Lehndorff, Steffen(ed)(2012). *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis*. (Brussels: ETUI).
- Leschke, Janine(2012), “Has the economic crisis contributed to more segmentation in labour market and welfare outcomes”, *ETUI working paper* 2012.02.
- Madsen, Per Kongshøj(2013), ““Shelter fro the storm?”: Danish flexicurity and the crisis”, *IZA Journal of Eurpean Labor Studies*, 2:6. pp.1-19.
- Nilsson, Janne[NilssonJ] 면담(2016). IF Metall at local 36 위원장. 2016.2.7.
- Nilsson, Roger 면담(2013). IF Metall, 단체교섭 책임자. 2013.7.1.
- Nilsson, Roger 면담(2016). IF Metall. 단체교섭 책임자. 2016.1.22/2.2.

- OECD(2015), Back to Work: Sweden: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, OECD Publishing, Paris. pp.1-127;
- Rydell, Alexis & Rune Wigblad(2011), "Company-level flexicurity during the restructuring process: a model", Transfer: European Review of Labour and Research, 17:4. pp.547-562.
- Sjöberg, Ola(2011), "Sweden: ambivalent adjustment", in Clasen, Jochen & Daniel Clegg(eds)(2011), Regulating The Risk Of Unemployment: National adaptations to post-industrial labour markets in Europe, (Oxford: Oxford University Press). pp.208-231.
- Sjölander, Erica 면담(2016). IF Metall. Utredningsenheten 책임자. 2016.1.22.
- Sjöquist, Stefan 면담(2016). IF Metall. Utredningsenheten 조사연구 담당. (2016,9,14).
- SO[Arbetslöshetskassornas Samorganisation](2010), "Historik över Arbetslöshetsförsäkringen från 1885", Arbetslöshetskassornas Samorganisation.
- Sällström, Mikael 면담(2016), Volvo Verkstadsklubb Ordförande [위원장], 2016.9.29.
- Swedish National Audit Office (2015), "Training support for persons given redundancy notices at Volvo Cars – Retrained for work?", Audit report Summary (RiR 2015:01), 9 February, [http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/21166/summary\\_2015\\_1.pdf](http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/21166/summary_2015_1.pdf).
- Teknikföretagen(2010), Local crisis agreements in technology: evaluation of the contractual crisis measures. (Stockholm: Teknikföretagen).
- Ulku, Hulya & Silvia Muzi(2015). Labor Market Regulations and Outcomes in Sweden: A comparative analysis of recent trends. World Bank Group. April 2015.
- VVK(2010), Fördelaren: Verksamhets Berättelse 2009. VVK. februari 2010.
- Wadensjö, Eskil(2009), "Sweden", in Paul de Beer & Trudie Schils(eds), The Labour Market Triangle: Employment protection, unemployment



compensation and activation in Europe. (Cheltenham, UK: Edward Elgar).

Whalstedt, John 면담(2016), Teknikföretagen. 법률팀장. 2016.2.2.

Zagelmeyer, Stefan(2011). “Company-level collective agreements during the 2008-2010 crisis: four cases from Germany”, *Transfer*, 17(3). pp. 355-370.

<Abstract>

**Crisis agreements in coping with the economic crisis in Sweden: with a special reference to the 2009 bipartite agreement and the 2014 tripartite agreement**

Cho, Donmoon

IF Metall and Tekniföretagen in the Swedish manufacturing industry, after the outbreak of the global financial crisis, proposed a tripartite crisis agreement with the government in violation of the Saltsjöbaden agreement's principle of autonomous labor relations. Despite the conservative government's refusal, IF Metall and Tekniföretagen signed a crisis agreement in March 2009, contributing to overcoming the economic crisis by reducing working hours and sharing the expenses accompanied. It is the purpose of this study to analyze and explain the content and dynamics of the crisis agreements.

This study identifies at least four points from the analysis of the 2009 crisis agreement and the 2014 crisis agreement.

First, the 2009 crisis agreement contributed to the successful overcoming of the economic crisis, and it was IF metall's strategic choice to secure employment security in exchange of wage cuts.

Second, the 2009 crisis agreement confirmed the necessity of a new policy to support financially the reduction of working hours in times of economic crisis. The conservative government which refused to participate in the 2009 crisis

---

\* Catholic University

agreement had to spend financial resources in the form of unemployment benefits instead of supporting the reduction of working hours, owing to the high unemployment rate.

Third, by participating in the 2014 crisis agreement, the conservative government acknowledging indirectly that it was a mistake to refuse to participate in the 2009 crisis agreement.

Fourth, the fact that IF Metall and Tekniföretagen, regardless of government's participation or not, pursued crisis agreements twice in 2009 and in 2014 verifies that they did not go against the Saltsjöbaden agreement's principle of autonomous labor relations.

**Key Words: Swedish model, economic crisis, crisis agreement, bipartite agreement, tripartite agreement, working hour reduction, flexibility, conservative government**

---

성명: 조돈문 (Cho, Donmoon)  
소속: 가톨릭대 사회학과 교수  
E-mail: chodon333@gmail.com

논문 접수일: 2018.11.30.  
수정원고 접수일: 2018.12.24.

논문심사 완료일: 2018.12.24.  
게재 확정일: 2018.12.24.

