

스웨덴 노사관계 모델의 정치: 단체교섭 탈중앙집중화와 노동조합운동의 대응 전략*

조 돈 문**

신자유주의 세계화와 노동조합 조직을 하락 추세 속에서 진행된 단체교섭 탈중앙집중화 현상에서 스웨덴도 예외는 아니었다. 본 연구는 스웨덴 노동조합운동이 노동조합 조직을 하락과 단체교섭 탈중앙집중화 추세 속에서 어떤 대응전략을 선택·실천하는지, 그러한 수세기 대응전략이 어떻게 자본의 단체교섭 탈중앙집중화 시도를 저지하고 스웨덴의 전통적 노사관계 모델을 복원하고 있는지를 설명하고자 한다. 이를 위해 2017년 산업협약 교섭 과정과 성과를 심층 분석한다.

스웨덴의 단체교섭체계를 중심으로 한 노사관계 모델의 변화와 노동조합운동의 대응 전략에 대한 연구 결과는 네 가지로 축약될 수 있다.

첫째, 스웨덴 단체교섭체계는 중앙집중화된 3단계 교섭체계, 탈중앙집중화가 진행된 2단계 교섭체계, FI 산업협약 추가로 조정된 2단계 교섭체계의 3시기로 구분될 수 있다. 이러한 3시기는 각각 전통적 스웨덴 노사관계 모델이 형성되고, 와해 과정이 진행되고, 전통적 스웨덴 모델과는 동일하지 않지만 변형된 방식으로 스웨덴 모델이 복원된 시기라

* 본 연구는 2019년도 가톨릭대학교 교비연구비의 지원으로 이루어졌음. 값진 논평과 수정보완 제안을 주신 심사위원분들과 조교 김직수님께 감사드립니다.

** 가톨릭대학교 사회학과 교수

할 수 있다.

둘째, 자본의 이동성 증대와 노동력 사용의 유연화를 수반하는 신자유주의 세계화 추세 속에서 진행된 노동조합 조직력 약화와 단체교섭체계의 탈중앙집중화 공세 등 다양한 도전들에 직면하여 LO를 중심으로 한 스웨덴 노동조합운동은 노총 간 경계를 초월하는 단체교섭 연대 기구를 조직화하면서 교섭력을 강화하는 전략을 추진했다.

셋째, FI 산업협약 방식이 LO의 산별교섭 조정 역할과 금속노조 기준협약의 유형설정자 역할을 통해 중앙교섭의 대체재 기능을 수행하면서 중앙교섭은 없지만 스웨덴의 전통적 노사관계 모델의 중앙집중화된 단체교섭체계와 유사한 결과를 산출할 수 있었다.

넷째, 2017년 산업협약으로 도입된 저임금 특례조치는 LO의 연대임금정책이 LO의 조정 역할과 기준협약의 유형설정자 기능을 통해 전산업에 관철되었다는 점에서 연대임금제 없는 연대임금정책 실천이라 할 수 있다.

주제어: 노사관계, 스웨덴모델, 단체교섭 탈중앙집중화, 산업협약, 저임금 특례조치, 연대임금

1. 들어가는 말

스웨덴 노사관계는 1938년 살츠외바덴협약(Saltsjöbadsavtalet, Saltsjöbaden agreement)의 계급타협에 기초한 안정적 상생의 노사관계 전통을 지니는 것으로 평가되고 있다. 스웨덴의 전통적 노사관계 모델은 높은 노동조합 조직률과 노동계급 계급정당 사회민주당의 정치적 영향력에 기초하여 중앙집중화된 노사교섭체계와 연대임금제를 양축으로 재생산되어 왔다.¹⁾ 노사교섭

1) 스웨덴 노사관계 특징에 대해서는 Pontusson(1992), Bowman(2013: 185-197), Kjellberg(2007: 259-270)을 참조할 것.

체계는 생산직 노총 LO(Landsorganisationen)와 사용자단체 SAF(Svenska arbetsgivareföreningen)의 중앙교섭, 산업수준의 산별교섭, 사업장 단위의 단체교섭이라는 3단계 단체교섭체계로서 스칸디나비아 국가들 밖에서는 찾기 어려운 중앙교섭의 존재로 인해 중앙집중화된 노사교섭체계의 전형으로 평가되고 있다. 연대임금제는 소속 산업·업종이나 사업체의 지불능력이 아니라 수행하는 직무에 따라 동일노동 동일임금을 보장함으로써 노동계급 내 임금불평등을 최소화하는 한편, 사업체간 저임금 경쟁뿐만 아니라 노동조합간 임금인상률 경쟁도 억제한다.

중앙집중화된 3단계 단체교섭체계와 연대임금제에 기초한 스웨덴의 전통적 노사관계 모델은 제2차 세계대전 이후 자본주의 황금기 30여년 동안 스웨덴의 안정적 경제성장과 복지국가 건설을 가능하게 했다. 시민당과 LO를 중심으로 한 스웨덴 노동조합운동은 노동계급의 이익실현을 위해 1970년대 공동결정제와 노동조합대표 이사제 등의 법제화를 공세적으로 추진했다. 하지만 1980년대 들어서며 스웨덴 노동조합운동은 자본측의 공세를 포함한 다양한 도전들에 직면하게 되었다.

시장의 자유화 및 탈규제와 노동시장의 유연화를 특징으로 하는 신자유주의 세계화 추세 속에서 선진자본주의 국가 노동조합들은 조직률 하락과 함께 생산현장 통제력과 사회적 영향력의 약화를 겪게 되었다. 노동-자본의 역학관계가 변화하는 가운데 자본측은 유리하게 변화된 상황을 이용하여 사업장 단위 단체교섭 중심의 단체교섭체계 탈중앙집중화를 공세적으로 추진하기 시작했다. 선진자본주의 국가 노동조합운동들이 직면하게 된 이러한 도전들은 세계적 현상으로서 스웨덴 등 스칸디나비아국가들도 예외가 될 수 없었는데, LO의 2016년 총회 보고서도 이러한 도전과 과제들을 확인했다.²⁾

스웨덴 노동조합과 노사관계에 대한 선행연구들은 노동조합 조직률 하락과 단체교섭체계의 탈중앙집중화 추세의 실체를 확인하고, 단체교섭체계와 노사관계 관련한 주요한 변화 계기로 1997년 시작된 산업협약(Industriavtalet,

2) 스웨덴을 포함한 노동조합운동들이 직면한 도전들에 대해서는 Baccarro & Howell(2011: 523-533), Kjellberg(2007: 280-282), Phelan(2007: 11-20), Magnusson(2018: 144-145), LO(2016a)를 참조할 것.

Industrial agreement) 제도에 주목한다. 산업협약 제도는 스웨덴 노동조합운동이 노동조합 조직률 하락과 단체교섭 탈중앙집중화의 추세에 대응전략으로 채택한 것이다. 선행연구들은 스웨덴 노사관계의 탈중앙집중화 추세 속에서 산업협약 제도가 스웨덴의 전통적 노사관계 모델을 복원하는 수준의 유의미한 변화를 가져왔는지에 대한 효과 평가에서 대립되고 있다.

Baccarro & Howell(2011: 523-533)과 Bengtsson(2017: 282-284)은 1990년대 말 도입된 산업협약 제도가 조정된 다부문 교섭체계의 성격을 지닌 것은 분명하지만 사업장 교섭으로 임금인상 총액을 배분할 수 있도록 사업장 단위에 폭넓은 재량권을 부여하고 있으며, 산업협약 제도의 운영과 관련해서도 LO와 다른 노총들, LO 산하 산별노조들 사이의 이해관계 대립과 분열 현상을 보이고 있다는 점을 강조한다. 따라서 산업협약 제도도 단체교섭의 탈중앙집중화 추세를 보강하는 방식에 불과하고 스웨덴 노사관계는 1980년대 시작된 단체교섭 탈중앙집중화 추세가 지속되고 있기 때문에 노사관계의 신자유주의적 방향전환은 여타 선진자본주의 국가들과 마찬가지로 스웨덴에서도 여전히 유효하며 스웨덴의 전통적 중앙집중화된 단체교섭체계와 노사관계는 해체되었다고 지적한다.

반면, Kjellberg(2007: 276-284), Anxo(2015: 259-267), Magnusson(2018: 144-147)은 스웨덴 노동조합운동이 노동조합 조직률 하락과 자본의 단체교섭 탈중앙집중화 시도에 맞서 생산직, 사무직, 전문직으로 분절된 노총 경계를 넘어선 산업협약 방식으로 단체교섭 연대 전략을 선택·실천하고 있다는 점에 주목한다. 이러한 산업협약 전략으로 스웨덴 노동조합들은 실질임금의 지속적 상승이라는 성과를 거두었고, 산별교섭들에 대한 LO의 조정 역할과 수출산업 제조업 대기업들의 유형설정자 역할을 통해 전체 산업들에 걸쳐 노동자들의 임금 등 노동조건 불평등 심화 추세를 저지할 수 있었다. 이 시기의 스웨덴 노동조합운동은 산업협약 전략을 통해 자본층의 스웨덴 노사관계 모델 와해 시도를 저지하고 1980년대 이전 전통적 스웨덴 노사관계 모델을 상당정도 복원했다는 점에서 전통적 스웨덴 모델과 완벽하게 일치하지는 않지만 단체교섭체계의 탈중앙집중화 시기와는 명확히 대조되는 것으로 평가한다.

본 연구는 스웨덴 노동조합운동이 노동조합 조직률 하락과 단체교섭 탈중앙집중화 추세 속에서 어떤 대응전략을 선택·실천하는지, 그러한 수세기 대응전략이 어떻게 자본의 단체교섭 탈중앙집중화 시도를 저지하고 스웨덴의 전통적 노사관계 모델을 복원하고 있는지를 설명하고자 한다. 이를 위해 제4장에서 2017년 산업협약 교섭 과정과 성과를 집중 분석하는데, LO가 2016년 총회 보고서를 통해 향후 중장기 전략을 확정한 다음에 단체교섭이 진행되었다는 점에서 스웨덴 노사관계와 단체교섭 체계의 변화 방향과 내용을 규명하기에 적절한 사례라 할 수 있다. 이러한 심층 사례분석에 앞서 먼저 제2장에서 스웨덴의 전통적 노사관계 모델을 점검하고 제3장에서 스웨덴 노동조합운동의 수세기 대응전략을 검토한다.

2. 스웨덴 노사관계 모델: 단체교섭 체계와 연대임금제의 변화

생산직노총 LO가 1898년 조직되고 1905년 금속노조가 금속산업 사용자단체 VF(Sveriges Verkstadsförening, 이후 VI로 개명)와 최초의 산별 단체협약을 체결했지만 생산현장의 극심한 노사갈등은 제어되지 않았다. 노동조합 파업과 사용자측 직장폐쇄가 반복되는 가운데 생산직 노총 LO와 사용자단체 SAF(Svenska arbetsgivareföreningen)는 1938년 살츠쇠바덴협약을 체결하며 공존과 상생 노사관계의 스웨덴 모델의 기초를 수립했다.³⁾

살츠쇠바덴협약에서 LO는 노동자 채용·해고 관련 사용자들의 경영특권을 인정하고 단체협약 유효기간에는 파업을 자제하도록 하며, SAF는 노동자들의 노동조합 결성과 단체교섭권을 포함한 노동기본권을 인정하기로 했다. 살츠쇠바덴협약을 통해 정부와 법제화의 개입 없이 노사가 자율적으로 노사관계를 해결한다는 노사자율 원칙이 수립되며 스웨덴 노사관계 모델의 기초

3) 스웨덴의 중앙집중화된 단체교섭 체계와 연대임금제에 대해서는 Bowman (2013:187-190), Anxo & Niklasson(2009: 82-85), Magnusson(2018: 139-141), Baccaro & Howell(2011: 543)을 참조할 것.

가 구축되었다.

살츠쇠바덴협약에 기초하여 공존의 노사관계와 노사자율 원칙의 경험을 축적하는 가운데 1954년 SAF측 제안으로 LO와 SAF는 중앙교섭을 실시하여 제도화하게 되었다. 이렇게 하여 중앙교섭, 산별교섭, 사업장교섭의 3단계 단체교섭 체계가 정착되어 1983년까지 30년간 지속되었다. 이렇게 수립된 3단계 단체교섭체계를 중심으로 한 스웨덴 노사관계 모델은 중앙교섭의 존재로 인해 여타 국가들에 비해 중앙집중화 수준이 높다는 특징을 지닌다.

사용자단체 SAF가 중앙교섭을 제안했던 것은 산별교섭과 사업장교섭의 임금인상률 경쟁으로 인한 노사갈등과 과도한 임금인상 추세를 억제하려는 의도에서 비롯되었는데, LO의 연대임금정책 입장과 부합하며 쉽게 제도화될 수 있었다. LO는 1951년 총회에서 연대임금정책을 채택했는데, 연대임금제는 동일노동 동일임금 원칙의 임금결정 방식으로서 노동자들의 임금 수준이 사용업체의 지불능력이 아니라 노동자들이 수행하는 직무에 따라 결정된다. 노동자들의 저임금에 기초하여 경쟁력 없는 비효율적 기업들이 생존하는 것을 막고 생산성 낮은 비효율적 부문의 사양산업은 쇠퇴하며 생산성 높은 효율적 부문의 신흥산업들이 성장하는 것을 촉진한다. 이렇게 연대임금제는 노동자들 사이의 임금불평등을 최소화하는 평등주의 임금정책인 동시에 산업구조조정을 일상화하고 기술혁신을 촉진하는 산업정책의 성격도 지니고 있는데, 연대임금정책은 SAF-LO의 중앙교섭을 통해 관철되며 제도화될 수 있었다.

살츠쇠바덴협약의 노사자율 원칙에 기초한 중앙집중화된 3단계 노사교섭 체계는 사민당이 장기집권하는 가운데 안정적 노사관계로 노사평화를 구가했다. 하지만 1970년대 들어 LO가 사민당과 함께 공동결정법과 노동조합대표 이사제 등 경제민주주의 관련 법제화를 공세적으로 추진하자 자본이 강하게 반발했는데, 경제민주화를 둘러싼 노사갈등은 1980년 전후 임노동자기금제 추진 과정에서 극대화되었다. 노동의 공세에 대한 자본의 반격은 신자유주의 세계화의 탈규제·유연화 추세 속에서 단체교섭의 탈중앙집중화로 나타났다.

SAF는 LO와의 중앙교섭을 거부하기 시작했고 1983년에는 금속산업 노사

가 중앙협약 없이 독자적으로 산별교섭을 진행하여 별도의 산별협약을 체결하면서 중앙집중화된 3단계 단체교섭 체계는 공식적으로 와해되었다.⁴⁾ 금속 산업 사용자들은 숙련 수준 높은 양질의 노동자들을 고용하기 위해 연대임금제를 이탈하여 고임금을 제공할 수 있는 임금유연성을 원했고, 금속노조가 고숙련 노동자들의 임금인상 요구를 거부하지 못하고 사용자단체와 산별교섭을 진행한 것이다. SAF는 1990년 마침내 임금교섭기구를 폐쇄하고 노사정기구들로부터 철수하기 시작했고 마침내 2001년에는 다른 사용자단체와 합병하여 SN(Svensk Näringsliv)을 결성했는데, SN은 여전히 산별 사용자단체들의 연맹체면서도 SAF와는 달리 중앙교섭이 아니라 로비활동을 위한 기구로 변신했다.

단체교섭체계의 탈중앙집중화가 1983년 시작되었어도 노동조합 조직률이 나 단체협약 적용률은 즉각적 타격을 주지는 않았고, 노동조합 조직률과 단체협약 적용률은 꾸준한 증가추세를 지속했다(<표 1> 참조). 노동조합 조직률은 1983년 이후에도 꾸준히 증가하여 1993년부터 1996년까지 85% 수준의 최고치를 기록한 다음 2000년 전후부터 비로소 하락하기 시작했다. 노동조합 조직률은 꾸준히 하락세를 지속하는 가운데, 2006년 보수우파 연정 출범 직후 급락한 뒤부터 경미한 하락세를 이어오고 있다. 스웨덴 노동조합 조직률은 2018년 현재 69%까지 하락했는데, 이러한 조직률은 여타 선진자본주의 국가들과 비교하면 월등히 높은 수준이다. 단체협약 적용률은 1983년 중앙교섭 중단에도 불구하고 꾸준히 상승하여 노동조합 조직률이 절정에 달했던 1994년 94.0%로 최고치를 기록했다. 단체협약 적용률은 1994년부터 2005년까지 94.0%로 절정을 구가한 다음 2006년에는 91%로 하락했는데 이후부터는 90% 수준에서 경미하게 부침하며 정체하고 있는데 2015년 현재 90%를 유지하고 있다.

4) 단체교섭체계의 탈중앙집중화에 대해서는 Kjellberg(2007: 266-269), Bengtsson(2017: 272-275), Bowman(2013:189-194), Anxo & Niklasson(2009: 89-91), Magnusson(2018: 141-143), Baccaro & Howell(2011: 543-544)을 참조할 것.

<표 1> 노조조직을 변화 추이, 1960-2018

| | 피고용자 노조조직율(%) | | | 단협적용률 (%) | 성별임금격차 (%) |
|------|---------------|------|------|--------------|---------------|
| | 전체 | 생산직 | 사무직 | | |
| 1960 | 64.6 | - | - | 75.0 | - |
| 1965 | 66.3 | - | - | 75.0 | - |
| 1970 | 67.7 | - | - | 78.0 | - |
| 1975 | 74.5 | - | - | 85.0 | 18.3 |
| 1980 | 78.0 | - | - | 88.0 | 12.8 |
| 1985 | 81.3 | - | - | 91.0 | 16.7 |
| 1990 | 82 | 83.5 | 81.0 | 91.0 | 19.0 |
| 1991 | 81 | 82.8 | 81.0 | - | 19.3 |
| 1992 | 83 | 85.2 | 82.7 | - | 19.0 |
| 1993 | 85 | 87.1 | 83.6 | - | 18.7 |
| 1994 | 85.7 | 87.2 | 83.4 | 94.0 | 17.2 |
| 1995 | 85 | 87.7 | 83.9 | 94.0 | 18.8 |
| 1996 | 85 | 87.5 | 83.1 | - | 16.4 |
| 1997 | 84 | 86.8 | 82.3 | - | 16.7 |
| 1998 | 83.5 | 86.1 | 81.4 | 94.0 | 17.0 |
| 1999 | 83 | 85.0 | 81.0 | - | 16.8 |
| 2000 | 83 | 84.5 | 80.0 | 94.0 | 15.5 |
| 2001 | 82 | 83.6 | 78.4 | | 16.6 |
| 2002 | 81 | 83.0 | 78.6 | 94.0 | 15.9 |
| 2003 | 80 | 82.4 | 79.2 | - | 16.0 |
| 2004 | 80 | 81.3 | 78.0 | - | 15.3 |
| 2005 | 79 | 80.1 | 78.6 | 94.0 | 14.4 |
| 2006 | 78 | 79.1 | 77.4 | - | 14.6 |
| 2007 | 75.46 | 76.3 | 74.8 | 91.0 | 16.4 |
| 2008 | 71.78 | 72.0 | 71.6 | - | 15.4 |
| 2009 | 71.5 | 71.1 | 71.8 | - | 14.9 |
| 2010 | 72.1 | 70.6 | 73.3 | - | 14.3 |
| 2011 | 71.3 | 68.7 | 73.2 | 88.0 | 15.9 |

| | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|
| 2012 | 70.8 | 68.1 | 72.7 | - | 15.1 |
| 2013 | 71.4 | 68.3 | 73.5 | 89.0 | 13.4 |
| 2014 | 71 | 67 | 74 | - | - |
| 2015 | 71 | 65 | 74 | 90.0 | - |
| 2016 | 70 | 64 | 74 | - | - |
| 2017 | 70 | 63 | 74 | - | - |
| 2018 | 69 | 62 | 73 | - | - |

자료: 노조조직률 1990-2018은 LO(2018). 노조조직률 1960-85, 단협적용률, 성별임금격차는 OECD Statistics (<https://stats.oecd.org/>).

3. 수세기 노동운동의 대응전략

3.1. 노동조합운동의 수세기

단체교섭체계의 탈중앙집중화는 시민당이 렌마이드너모델로부터 후퇴하고 LO 중심 노동조합운동이 전반적 수세로 접어든 시기에 진행되었다. 선진 자본주의 국가들이 포드주의 황금기가 끝나며 세계화 추세 속에서 신자유주의 경제정책이 급격하게 확산되는 가운데 스웨덴 시민당도 전통적 렌마이드너모델에서 벗어난 제3의 길을 채택하게 되었다.⁵⁾

거시경제정책의 최우선 정책목표는 완전고용에서 불가안정으로 바뀌었고, LO는 제3의 길을 표방한 시민당과 갈등하는 ‘장미의 전쟁’이 진행되었다. 신자유주의 세계화 흐름 속에서 자본의 제고된 이동성은 노동의 교섭력을 약화시켰고 완전고용 정책 폐기에 따른 고실업률의 노동시장은 노동의 구조적 권력자원을 크게 훼손했다. 이러한 정치경제적 맥락 속에서 진행된 단체교섭의 탈중앙집중화 현상은 LO의 영향력 약화 추세를 가속화했다.

노동조합 조직률은 1990년대 초 경제위기 하에서도 하락하지 않고 1994년

5) 단체교섭 탈중앙집중화 현상의 정치경제적 맥락에 대해서는 Buendía & Palazuelos (2014: 772-3) Bengtsson(2017: 274-5), Anxo(2015), Meidner 먼담 (1998)을 참조했음.

87.4%로 최고치를 기록할 때까지 꾸준히 상승했는데, 2006년 보수우파 연정이 출범한 이후 급격한 하락세를 보여주었다(<표 1> 참조). 단체협약 적용률도 2000년대 중반까지 줄곧 94.0%를 유지해왔었지만 보수우파 연정 출범 이후 하락하기 시작했다. 보수우파 연정의 정책들 가운데 노동조합 조직율과 영향력에 가장 큰 타격을 준 것은 실업보험제 개혁이었다.⁶⁾

보수우파 연정은 실업보험 급여의 수급자격을 취업기간 6개월에서 12개월로 확대하고, 소득대체율을 실업후 200일 이후 80%에서 70%로 인하하고, 구직자의 최초 100일 동안 자격요건과 지리적 인접성 기준에 근거하여 구직 일자리를 거부할 수 있는 권리를 폐기했다. 무엇보다도 중요한 실업보험제 개혁은 가입자의 실업보험 기여금을 해당 산업의 실업률에 연계하여 차등화 하면서 실업보험 기여금을 실질적으로 인상한 것이었다. 보수우파 연정은 실업보험 기여금 인상 정책을 통해 노동조합 조직력 약화를 통해 노동조합의 교섭력에 타격을 주고자 했는데, 정책 효과는 즉각 노동조합 조직률 하락으로 나타났다.

실업률이 상대적으로 높은 생산직 노동자들이 실업률이 낮은 사무직에 비해 실업보험 기여금 인상의 피해를 더 많이 보게 되면서 조직률 하락 타격을 더 크게 받게 되었다. 실제, 노동조합 조직률 하락 추세는 사무직보다 생산직에서 더 가파르게 진행되었는데, 노동조합 조직률이 정점을 찍었던 1994년부터 2018년에 이르는 기간 동안 사무직 조직률이 83.4%에서 73%로 10.4% 포인트 하락한 반면 생산직 조직률은 87.2%에서 62%로 15.2% 포인트 만큼 큰 폭으로 하락했다. 결국 생산직 조직률은 2018년 현재 사무직 조직률보다 11% 포인트나 큰 격차로 뒤지게 되었는데, 이러한 변화 현상은 LO의 상대적 영향력이 크게 약화되었음을 의미한다.

6) 보수우파 정권의 영향에 대해서는 Anxo(2015: 255-264), Magnusson(2018: 143-144), Bengtsson(2017: 276-280), Ernerot 면담(2013)을 참조했음.

3.2. 산업협약 전략과 조정된 산별교섭

신자유주의 세계화와 노동조합 조직률 하락 추세 속에서 1983년부터 시작된 자본측의 단체교섭 탈중앙집중화 공세에 대해 노동조합운동은 교섭력을 제고하기 위해 노총간 경계를 초월하는 연대 전략으로 대응했다.

스웨덴의 세 노총 즉 생산직노총 LO, 사무직노총 TCO, 전문직노총 SACO를 대표하는 제조업 부문의 노조들인 금속노조, SIF, CF는 1993년 최초로 공동 교섭위원회를 조직하여 사용자단체들과 단체교섭을 추진했다. 금속노조, SIF, CF의 공동 교섭단위로 조직된 FI는 12개 사용자단체들과 단체교섭을 진행하여 1997년 3월 18일 제조업 부문의 8개 노동조합 조직체들과 12개 사용자단체들 사이에 최초의 산업협약(Industriavtalet, Industrial agreement)이 체결되었다. 이러한 노동조합운동의 단체교섭 연대전략이 확산되며 뒤이어 제조업의 산업협약과 유사한 협약들이 서비스부문, 공공부문, 유통부문 등에서도 체결되었다.⁷⁾

산업협약 제도는 기존의 개인 단위 보편적 임금인상률 설정 방식 대신 단체협약 적용대상 노동자들의 임금총액 인상률(lönetrymnet, wage space)을 결정한다. 산업협약의 임금총액 인상률에 따라 사업장 단위 임금총액 인상분(lönepotten, wage pool)이 산정되는데, 사업장 단위 단체교섭은 노동자 집단 혹은 개별 노동자별로 임금총액 인상분을 어떻게 배분할지를 결정한다. 따라서 노동자 집단 및 개별 노동자별 임금인상률은 차등화 될 수 있으며, 저임금 노동자들에게 임금총액 인상분을 평균 임금인상률 이상으로 할애한다면 연대임금정책의 효과를 거둘 수 있게 되었다. 이 과정에서 저임금 부문의 노동자들에게 고임금 부문보다 더 높은 임금인상률을 책정하려는 노동조합과 고숙련노동력에 고임금을 주어 숙련 노동력을 유지·보유하려는 사용자측이 상반된 이해관계 속에서 갈등하며 사업장 협약을 체결하게 된다.

7) 산업협약 체계의 수립 과정과 내용에 대해서는 Kjellberg(2007: 271-282), Bengtsson(2017: 275-283), Magnusson(2018: 144-145), Baccarro & Howell(2011: 544-545), Bowman(2013: 190-194), Whalstedt 면담(2016), Nilsson 면담(2016a), Asplund 면담(2018), Sjölander 면담(2013, 2016)을 참조했음.

한편 산업협약제도의 임금총액 인상은 Europe norm에 기초하여 설정되는데, 이는 물가인상률 기준을 스웨덴이 아니라 유럽연합 European Union 수준의 물가인상률로 사용함을 의미한다. 스웨덴이 1995년에 유럽연합에 가입한 탓으로 스웨덴 임금 수준을 결정함에 있어 유럽과 세계 시장에서의 경쟁력을 고려해야 하기 때문에 산업협약 제도는 유럽연합 수준의 물가인상률에 스웨덴의 생산성 향상률을 합산하여 임금총액 인상률의 범위를 설정하도록 했다. 유럽연합 수준의 물가인상률은 유럽연합 경쟁국가들의 임금인상률과 임금수준을 직접적으로 혹은 간접적으로 반영한다. 산업협약 제도가 물가인상률과 생산성향상률의 합계로 임금총액 인상률을 결정함으로써 포드주의 임금인상 공식처럼 인플레이션 유발 효과를 최대한 억제하면서 지속적으로 실질임금을 인상할 수 있었다.

이렇게 노총 조직단위를 초월하는 부문별 단체교섭 연대 전략과 산업협약 제도가 정착되었는데, 제조업 부문의 수출주도 대기업들을 중심으로 금속노조와 제조업사용자협회(Tekniföretagen)가 체결하는 산업협약이 유형설정자 역할을 한다. 이처럼 SAF의 중앙교섭 거부로 3단계 단체교섭체계가 중앙교섭 없는 2단계 단체교섭체계로 전환되었지만, 산별교섭이 제조업부문의 금속노조가 주도하는 산업협약으로 시작되어 여타 부문으로 확산되면서 금속노조의 상급단체인 생산직노총 LO는 제조업을 초월한 전체 산업·업종 산별노조들의 산별교섭을 조정하는 역할을 수행하기 수월하게 되었다. LO가 새로운 산업협약 체계에서 상대적으로 적극적인 조정자 역할을 수행하는 데 비해 사용자측 SAF(2001년 SN Svensk Näringsliv으로 재편됨)는 LO에 비해 상대적으로 더 소극적이긴 하지만 일정정도의 조정자 역할은 피할 수 없게 되었다. 결국 3단계 단체교섭체계는 2단계 단체교섭체계로 재편되었지만 중앙교섭의 기능이 완전히 소멸되지는 않고 LO의 산별교섭 조정자 역할과 금속노조의 유형설정자 역할로 대체되었다고 할 수 있다.

산업협약 제도가 1997년 수립되어 현재까지 20년 이상 유지되고 있지만 불안정성의 요인들로부터 완전히 자유로운 것은 아니다. SACO 노조들이 임금인상률은 사업장별로 개인 단위로 결정되어야 한다는 입장을 내세우는 가운데, 건설·운송 부문 노조들은 산업협약이 임금총액 인상률 제고에 너무 소

극적이라고 비판하는 반면, 공공부문 지자체나 민간 서비스부문 노조들은 산업협약이 기존의 불공정한 임금격차를 재생산한다고 비판한다. 뿐만 아니라 노동과 자본 사이에는 임금총액 인상을 이외에도 단체협약 유효기간 설정, 노동시간 단축 및 수당 보상 방식, 단축노동 조기퇴직 포함 연금제도 개혁 등 다양한 쟁점들이 상존해 있다. 노사간 쟁점들 가운데 자본측의 정리해고제, seniority rule(연공서열제) 원칙 폐지 요구는 이해관계가 가장 첨예하게 충돌하는 쟁점인데 보수우파 정당들이 2006년과 2010년 총선 때 핵심 공약으로 선언했지만 집권 후 집행하지 못했을 정도로 언제나 산업협약 제도를 포함한 계급타협 자체를 원점으로 돌릴 수 있는 수준의 파괴력을 지니고 있다.

다양한 불안정성의 요인들에도 산업협약은 매년 최소한의 노사갈등으로 실질임금의 지속적 인상 등 노동조건을 꾸준히 개선하는 내용으로 체결되어 왔다. 스웨덴 단체협약들이 단체협약 유효기간 동안에는 파업이나 직장폐쇄를 허용하지 않는 평화의무 조항을 포함하고 있어 노동조합이 파업을 자제하도록 하는 한편 사용자들이 단체협약 유효기간이 종료되기 전에 단체교섭을 타협으로 종료하도록 압박하는 효과도 지니고 있다.

3.3. LO의 2016년 총회와 수세기 대응 전략

LO는 2012년 총회의 결의로 일자리 문제와 소득불평등 문제를 해결하는 정책대안을 수립하기 위한 프로젝트를 추진했다. 이후 4년여에 걸쳐 24개 이상의 개별 보고서를 발표하고 2016년 총회에서 LO는 “Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner [완전고용의 길과 연대임금정책, Full employment and a wage policy of solidarity]. report to the 2016 LO Congress”라는 보고서를 채택하여 2028년까지 향후 12년간 LO가 취할 전략과 정책의 기본 원칙들을 수립·발표했다. LO의 2016년 총회 보고서는 재정경제 정책과 임금정책을 통해 완전고용을 실현하고 소득불평등을 해소할 수 있다고 선언했다. LO는 이를 위해 적극적 노동시장정책, 실업보험, 교육제도, 건강보전 체계, 주거 정책, 육아와 요양 등 복지제도에 대한 재정투자 확대를 촉구했

다.

LO의 2016년 총회 보고서는 팽창주의 재정경제정책과 함께 현대판 연대 임금정책을 적극적 대안으로 주창했다.⁸⁾ LO는 1951년 LO 총회 보고서가 연대임금정책과 균형주의 재정경제정책으로 스웨덴 사회민주주의의 기초를 이루었듯이 2016년 총회 보고서도 중앙정부의 재정금융정책과 함께 노동조합운동의 임금정책으로 변화된 시대적 상황에 부합하는 새로운 노사관계 모델의 기초를 놓을 수 있을 것으로 평가했다. LO의 2016년 총회 보고서는 스웨덴 경제가 산출하는 생산성 향상의 성과를 특정 집단이 독점해서는 안 되며 스웨덴 노동시장의 모든 피고용자들이 공평하게 나누어 가져야 한다고 주장한다.

LO의 2016년 총회 보고서가 제시하는 LO의 임금정책의 기본 원칙은 세 가지, 즉 생산성 향상을 반영하는 임금인상률, 유럽차원의 연대임금정책 전략, 성별 임금격차 등 소득불평등 해소 위한 현대화된 연대임금정책으로 축약될 수 있다.

첫째, LO의 2016년 총회 보고서는 생산성 향상에 미달하는 낮은 임금인상률도 문제이지만 생산성 향상 수준을 크게 웃도는 과도한 임금인상도 자체해야 한다고 주장한다. 동 보고서는 1970-80년대 높은 임금인상률이 높은 물가인상률을 수반하는 폐해를 가져왔다고 지적하며 임금협약들 가운데 과도한 임금인상률의 임금부상(wage drift[löneglidningen])은 없는지 조사하고 감시할 것을 요청한다. 동 보고서는 물가인상률과 생산성향상률을 고려하여 적절한 수준에서 임금인상률을 조정할 것을 주문한다.

둘째, LO의 2016년 총회 보고서는 유럽차원의 임금주도 성장전략으로 연대임금정책을 제시한다. 생산성 향상률에 미달하는 낮은 임금인상률은 소득 불평등을 확대하고 유효수요 부족으로 유럽의 경제위기와 경기침체의 원인을 제공해 왔다. 따라서 유럽연합 회원국들은 타국의 시장 점유율을 빼앗기 위한 임금억제 정책을 폐기하고 유럽연합 차원의 총수요와 경제성장 동력을

8) 2016년 LO 총회 보고서의 수립 과정과 연대임금정책에 대해서는 LO (2016a: 196-205), LO(2016b: 6-20), Bengtsson(2017: 283-284), Bergström 면담(2016)을 참조했음.

강화할 필요성이 있으며, 이를 위해서는 유럽연합 국가들 가운데 장기적 수출인여를 누려온 독일, 네덜란드, 오스트리아, 스웨덴을 포함한 스칸디나비아 국가들의 노조들이 협력하여 팽창적 임금정책을 주도할 것을 주창한다. 이러한 유럽 차원의 임금주도 성장 전략은 저임금 경쟁을 하지 않고 동일노동 동일임금 원칙을 관철하는 연대임금정책 원칙에 기초해 있다.

셋째, LO의 2016년 총회 보고서가 제안하는 임금정책의 가장 중요한 핵심은 임금격차를 감축하기 위한 스웨덴 노동시장의 현대화된 연대임금정책이다. LO의 임금정책은 전체 임금총액 인상률 못지않게 임금총액 인상분의 배분을 매우 중시하는데, 임금총액 인상분의 공정한 배분을 위해 사무직 노총 TCO와 전문직 노총 SACO와의 적극적 소통을 통한 폭넓은 합의를 수립해야 한다고 강조한다. LO 지도부가 2016년 총회 보고서를 통해 제안하는 현대화된 연대임금정책은 임금격차 감축을 위한 저임금 노동자들의 임금 인상을 최우선 과제로 설정하고, LO 임금정책에 대한 최대의 도전으로 성별 차별처우를 꼽는다. 동 보고서는 남성 집중분포 직종들과 여성 집중분포 직종들 사이의 임금격차를 축소하는 것을 핵심 과제로 제시하고 있는데, 성별 임금격차 문제 해결을 위한 LO의 연대임금정책은 LO의 다른 임금정책 보고서에서도 구체적으로 설명하고 있다.

LO의 “Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder[Common long-term goals for three congress periods, 향후 12년간의 공통된 장기적 목표]”(2015) 보고서는 LO의 임금정책을 수립하기 위해 작성된 보고서로서 LO의 임금정책을 2016년 총회 보고서보다 훨씬 더 체계적으로 설명한다.⁹⁾ 동 보고서는 LO와 산하 노조들이 2028년까지 추진할 임금정책의 장기적 목적들을 발표하며 성별 임금격차 해소를 핵심 정책목표로 설정하고 있다. 동 보고서는 동등임금을 실현하기 위해 2028년까지 성별 임금격차를 6%로 감축하겠다는 목표를 구체적으로 제시했는데 2018년 현재 성별 임금격차가 12-13%라는 점을 고려하면 성별 임금격차를 현재의 절반으로 감축하는 것을 의미한다. 스웨덴 노동조합들의 단체협약은 여성임금에 대한 별도의 규

9) LO의 임금정책 보고서에 대해서는 LO(2015), Larsson(2015), Toro 먼담(2016)을 참조했음.

정을 포함하지 않기 때문에 여성 집중분포 직종들의 임금이 남성 집중분포 직종들의 임금보다 낮은 현상을 타개하는 것을 우선 과제로 설정한다. 따라서 성별 임금격차를 해소하기 위해 임금총액 인상분을 남성 집중분포 직군보다 여성 집중분포 직군에, 동일 직군 내에서는 고임금 노동자보다 저임금 노동자들에게 보다 높은 인상률을 허용하도록 배분하는 정책이다.

4. 2017년 단체협약과 연대임금정책

4.1. 2017년 제조업 단체교섭 과정

FI(Facken inom industrin) 구성 5개 노조들은 협의를 거쳐 공동 단체협약요구안을 도출하고 개별 노조별로 단체협약요구안을 확정한 다음 사용자단체들과의 교섭 과정을 거쳐 최종 단체협약안의 수용 여부를 공동으로 결정하여 단체협약을 동시에 타결하는 방식으로 단체교섭을 진행한다(<표 2> 참조).

<표 2> 2016-17년 단체협약 교섭 과정

| 일자 | 내용 | 비고 |
|------------|---------------------------------------------------------------|--------------|
| 2016.10.28 | FI 임금인상율 연 2.8% 포함 단협 요구안 제출 | |
| 2016.11.18 | IF Metall 단체협약위원회가 단협요구안 채택 | 만장일치 채택 |
| 2016.12.21 | FI는 단협요구안을 사용자측에 제출함, 사용자측 요구안도 접수함 | |
| 2017.2.23 | 사용자측 수정 제안 제출함 | FI 노조들 즉각 거부 |
| 2017.3.1 | 교섭중재자 OPO 개입 시작됨 | |
| 2017.3.8 | Opo는 단체협약안 개요(contractual sketch [avtalsskissen])을 노사 양측에 제시함 | |
| 2017.3.9 | IF Metall 등 FI 노조들은 조건부 수용, 사용자단체들은 여전히 개약 요구함 | |

| | | |
|-----------|------------------------------|---------|
| 2017.3.26 | FI는 Opo로부터 최초의 임금인상율(안)을 받았음 | |
| 2017.3.27 | IF Metall은 Opo안을 거부함 | |
| 2017.3.30 | Opo는 단체협약 최종안을 노사 양측에 제시함 | |
| 2017.3.31 | IF Metall은 단체협약안에 서명함 | |
| 2017.4.12 | IF Metal 단체협약위원회가 단협안에 찬성함 | 만장일치 찬성 |

FI는 제조업 부문의 금속노조, GS, Livs 등 생산직노총 LO 소속 3개 노조, 사무직노총 TCO 소속 Unionen과 전문직노총 Saco 소속 Sveriges Ingenjörers의 5개 노조로 구성되어 있다. 이 가운데 규모와 영향력이 가장 큰 금속노조는 LO 소속 노조들을 대표하는 동시에 LO 노조들과 사무직·전문직 노조들의 입장 차이를 조정하는 역할도 수행한다. 금속노조는 다른 LO 소속 노조들과 함께 LO의 지침을 받고 상호 협의를 통해 FI에 제출할 단체협약 요구사항들을 준비하는데, 이 과정에서 금속노조는 노조총회를 통해 요구조건들을 수립하고 지역 순회 설명회를 거쳐 집행위원회(förbundsstyrelsen, federal board)에서 요구사항들을 확정하여 FI에 제출한다.

FI는 각 노조들이 제출한 단체협약 요구사항들을 검토하여 2016년 10월 28일 단체협약요구안을 발표하여 각 노조들로 하여금 각각의 의사결정 절차를 거쳐 단협요구안을 확정하도록 했다.¹⁰⁾ FI 단체협약요구안의 핵심 내용은 연평균 임금총액 인상률 2.8%, 월 2.4만 SEK 미만 노동자들을 위한 저임금 특례조치(low wage initiative, låglönesatsning), 단시간 연금제(DP, deltidspensionen, part-time pension) 확대, 노동시간 단축이었는데, 저임금 특례조치는 LO의 단체교섭 지침이 수용된 것이다.

금속노조의 단체협약위원회(avtalsråd, contractual council)는 이틀 동안 200명 이상의 대표자들이 협의하여 2016년 10월 28일 LO의 단체교섭 지침이 반영된 FI 단체협약요구안을 만장일치로 채택했다.¹¹⁾ 금속노조 집행위원회는 단체협약위원회 확정사항에 기초하여 단체교섭을 진행하기로 결정하고 8

10) FI의 단체협약요구안 확정에 이르는 과정에 대해서는 IF Metall(2016a, 2016f, 2016i)과 Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

11) IF Metall의 단체협약 요구안 내용과 확정 과정에 대해서는 IF Metall(2016a, 2016b, 2016c)을 참조할 것.

개 단체협약 영역별로 단체교섭대표단들이 단체협약 요구안을 구체화했다. FI는 12월 21일 기자회견을 개최하고 단체협약요구안을 제조업사용자협회(Tekniföretagen), Teko, Ikem, Industriarbetsgivarna 등 교섭상대 사용자단체들에 제출했는데, 같은 날 사용자측 단체협약요구안도 접수했다.¹²⁾ 사용자측 요구안은 임금동결을 포함한 단협개약안이었고, 이듬해 2월 23일의 사용자측 수정안도 임금인상률을 1.5%로 상향조정했을 뿐 단협개약 요구사항들을 반복하고 있어 FI 노조들은 즉각 거부했다.

2017년 2월말까지 노사 양측이 합의안을 타결하지 못함에 따라 3월 1일부터 산별협약 중재위원단 Opo(opartiska ordförändena)가 개입하는 소위 “Opo의 달”로 접어들게 되었다. Opo 방식은 산업협약과 함께 도입되어 제도화되었는데, Opo의 임무는 기존 단체협약의 유효기간이 종료되는 3월 31일 이전에 노사합의를 도출하는 것이며 위원들이 합의한 중재안을 노사 양측에 제시하며 합의를 유도한다. Opo는 FI와 사용자측이 합의해 선임하는 5명의 중재위원으로 구성되며, 통상 노사단체 전직 임원들 가운데서 선임되는데, 2017년 Opo는 노동조합 조직체 출신이 3명, 사용자단체 출신이 2명이었다.¹³⁾

Opo는 3월 8일 단체협약안 개요(avtalsskissen)를 제출했는데, FI 노조들은 내용 수정을 전제로 한 조건부 수용 입장을 밝힌 반면, 사용자단체들은 여전히 단체협약 개약을 요구하며 거부했다. 이후 Opo는 3월 26일 임금인상율을 포함한 단체협약안 초안을 제출했으나, 노사합의 도출에 실패했다. Opo의 단체협약안 초안은 단시간 연금제 확대나 저임금 특례조치는 포함하지 않았고 임금인상률은 5.9%에 불과하여 금속노조는 즉각 거부 의사를 발표했다.

Opo는 2017년 3월 30일 마침내 단체협약안 최종안을 제시했는데, 노사 양측은 다음날까지 답변해야 하며, 수정안은 제출할 수 없고 수용 혹은 거부 가운데 하나를 선택해야 한다.¹⁴⁾ 노사 양측 모두 Opo의 최종안을 수용했으

12) FI 노조들과 사용자단체들의 단체협약 요구안 상호 제출에 대해서는 IF Metall(2016d, 2017c, 2017d)을 참조할 것.

13) Opo의 구성과 역할에 대해서는 IF Metall(2017j, 2017l, 2017m, 2017q, 2017r)과 Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

14) IF Metall(2017g, 2017n, 2017q)과 Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

며, 금속노조도 3월 31일 단체협약안에 서명했다. 4월 12일 개최된 금속노조 단체협약위원회가 3월 31일 서명한 단체협약안을 만장일치로 찬성 의결함으로써 8개 단체협약 영역들에서 모두 단체협약이 체결되었다.

4.2. 단체협약 요구안과 최종타결 단체협약

FI가 2016년 10월 28일 제출하고 금속노조 등 5개 참가 노조들이 확정된 단체협약 요구안의 핵심 요구안은 네 가지로 축약될 수 있다.¹⁵⁾

첫째, 매년 임금총액 인상률은 2.8%로 하고 초과근로 수당과 기피시간대 근로 수당 등 고정수당에도 2.8% 이상의 인상률을 적용한다. 개별 사업체의 임금총액 인상분을 사업체 노사교섭으로 배분하게 되는데, 개별 노동자의 연 단위 임금인상액은 최저 460 SEK 이상 되도록 한다.

둘째, 저임금 특례조치로서 임금수준이 월 2.4만 SEK 미만인 경우 월 2.4만 SEK 임금 수령자에게 적용되는 임금인상액을 지급한다. 즉 임금총액 인상률 2.8%를 기준으로 하면 월 2.4만 SEK 미만 임금의 노동자들은 2.4만 SEK의 2.8%인 672 SEK의 임금인상액을 적용하여 평균 이상의 임금인상률 혜택을 받도록 하되, 임금수준이 월 2.4만 SEK 이상인 노동자들은 2.8%의 임금인상률을 적용한다. 이 저임금 특례조치는 LO의 단체교섭 지침을 FI가 공동요구안으로 수용한 것인데, TCO와 SACO 소속 노조들은 자신들의 단체교섭 요구안에 포함하지 않았다.

셋째, 단시간 연금제를 확대한다. 단시간 연금제는 퇴임을 앞둔 고령 노동자들이 60세부터 퇴임시점까지 노동시간을 감축하더라도 임금 손실 피해 없도록 소득지원 하는 제도로서 2013년 단협으로 처음 도입되었다. 노동자들은 임금의 일정비율을 단시간 연금에 적립한 다음 60세가 되는 시점부터 자신의 계정에 적립된 기금에서 인출하여 급여 보전을 받을 수 있다. 단시간 연금제는 기간제 등 비정규직을 배제하지 않지만 인출할 개인 계정의 적립금이 작아서 실효가 적다. 적립 보험료율은 단협 영역에 따라 편차가 있지만

15) FI와 IF Metall의 단체협약 요구안에 대해서는 FI(2016), IF Metall (2016e, 2016f, 2016g, 2016i, 2017b, 2017e, 2017k)을 참조했음.

대체로 임금의 1-2% 수준에 해당되는데, 보험료율이 높은 업종은 3-4.5%에 달하기도 한다.

넷째, 노동시간을 단축하고 노동자의 노동시간 사용 자율성을 확대한다. 노동자의 초과근로 허용 시간 상한을 연 150시간에서 100시간으로 감축하고, 사용자가 근무시간의 시작과 종료시점을 변경할 수 있는 시간 범위를 40분에서 30분으로 단축하고, 사업장 단협으로 허용하지 않는 경우 주말의 초과근로를 강제하지 못한다.

FI 단체협약 요구안에 대해 사용자단체들은 즉각 스웨덴 제조업을 위태롭게 하는 요구안들이라고 비판하며, 단체협약 개약 요구안을 제출했는데, 사용자단체들의 입장은 네 가지로 축약될 수 있다.¹⁶⁾

첫째, 임금을 동결하되 사업장 단위 협약으로 임금인상을 할 수 있다.

둘째, 산업협약이 산업차원의 임금인상률을 포함하지 않음은 물론 저임금 특례조치 등 개별적 보장 장치들도 포함하지 않는다.

셋째, 결혼식 등 경조사 관련 유급휴가제를 폐지한다.

넷째, 노동시간 관련 노동자들의 자유시간 활용에 대한 규제를 강화한다. 사용자측의 요구안들이 관철되면, 초과근로시간 허용 상한을 연 150시간에서 200시간으로 확대하고, 노동시간 시작과 종료시점을 변경할 수 있는 시간 범위를 하루 40분에서 2주당 7시간으로 확대하고, 정규노동시간을 토요일과 일요일을 포함하여 주당 6-7일에 배분할 수 있도록 할 수 있다.

사용자단체들은 Opo 개입 직전인 2017년 2월 23일 단체협약요구안 수정안을 제출했는데, 대체로 자신들의 개약 요구안을 반복했다. 다만, 단체협약 유효기간은 3년까지 가능하고, 임금인상률이 연 1.5%를 초과할 수 없다는 수준으로 후퇴한 정도가 유의미한 수정 내용이다.

Opo가 개입하여 2017년 3월 31일 8개 단체협약 영역별 단체협약들이 체결되었다. 그 가운데 기준 단협(märket avtal)이 되는 것은 금속노조와 제조업 사용자협회가 체결한 “Teknikavtalet IF Metall, 1 April 2017-31 mars 2020: Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall)”(IF Metall

16) 사용자단체 단협요구안에 대해서는 IF Metall(2016h, 2017c, 2017d, 2017e)을 참조했음.

2017a)인데, 11만 5천여 명의 금속노조원들에게 적용되는 제조업 단체협약 영역들 가운데 가장 큰 영역의 단체협약이다. 동 단협이 기준 단협으로서 유형설정자 역할을 하기 때문에, 단협 내용들은 부분적 차이는 있지만 대동소이한데, 그 핵심적 내용은 다음과 같다.¹⁷⁾

첫째, 향후 3년 동안 매년 4월 1일 평균 2%로 임금총액을 인상한다.

둘째, 사업장 수준에서 임금총액 인상분을 배분할 때 월 2.4만 SEK 미만의 저임금 상근노동자들은 월 2.4만 SEK 임금 수령자와 동일액수의 임금인상액 혜택을 준다.

셋째, 단시간 연금제를 지속적으로 확대한다. 구체적으로 단시간 연금에 대한 할당 보험료율을 2017년 4월 1일에 0.2% 인상하고, 2019년 4월 1일에 추가로 0.3% 인상한다.

노동시간 단축 및 수당제와 관련하여 노사 양측의 단체협약 요구안은 수용되지 않았다. 한편, 사무직노총 TCO 산하 Unionen의 단체협약도 3년간 6.0%의 임금총액 인상률과 단시간 연금 총 0.5% 인상 조항을 포함하고 있으나, 저임금 특례조치는 적용대상 노동자들이 거의 없기 때문에 포함하지 않았다.

4.3. 2017년 단체협약과 산업협약전략 평가

4.3.1. 2017년 단체협약 평가

금속노조와 제조업사용자협회가 최종 타결한 2017년 단체협약은 사용자 단체 요구안보다는 FI 측 요구안을 훨씬 더 많이 반영한 것으로 나타났다 (<표 3> 참조).

17) 최종타결된 단체협약에 대해서는 IF Metall(2017a, 2017c, 2017f, 2017g), Avtals Extra(2017), Asplund 면담(2018), Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

<표 3> 금속노조와 제조업사용자협회의 2017년 단체협약과 노사 양측 단체협약 요구안

| 쟁점 | FI 단체협약요구안 | 사용자 단체협약요구안 | 2017년 단체협약 |
|------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|
| 연 임금총액 인상율 | 2.8% | 임금동결 (수정안: 1.5% 이하) | 2% |
| 저임금 특례조치 | 월 2.4만 SEK 미만자 2.4만 SEK 간주 | 불포함 | 월 2.4만 SEK 미만자 2.4만 SEK 간주 |
| 단시간 연금제 | 확대 | 불포함 | 단시간 연금 보험료율 0.5% 인상 |
| 노동시간 | 초과근로 허용 시간 단축, 노동시간 변경 범위 축소 | 초과근로 허용시간 확대, 노동시간 변경 범위 확대, 경조사 유급휴가제 폐지 | 불포함 |

사용자단체들은 단체교섭 막바지에 노동시간 유연성 증대와 휴식시간에 대한 권한 강화를 집중적으로 요구했으나 사용자측 요구는 FI 노조들에 의해 저지되었고, 결국 노동시간 관련해서는 노사 양측 요구안들이 하나도 타결되지 않았다. 단시간 연금제는 사용자측의 반대에도 FI측 금속노조는 단시간 연금 보험료율을 총 0.5% 인상했다. 임금총액 인상률은 연 2.0%로 FI측 요구안 2.8%와 사용자측 수정안 1.5%의 중간 수준에서 타결된 것으로 나타났다. 하지만 임금총액 인상률과 단시간 연금 확대 요구안을 종합하면, 3년 단협기간의 임금총액 인상률 6.0%에 단시간 연금제 보험료율 0.5%를 합산하면 총 6.5%의 임금총액 인상효과를 거두어 노조측 요구안에 더 근접했다고 할 수 있다.

무엇보다도 분명한 노조측의 단체교섭 성과는 사용자단체들이 반대했던 저임금 특례조치로서 FI가 요구했던 2.4만 SEK 분기점 기준액과 함께 도입되었다.¹⁸⁾ 저임금 특례조치는 임금총액 인상률에 따른 임금총액 인상분이 결정된 다음 월 임금이 2.4만 SEK 미만인 노동자들에게 월 임금 2.4만 SEK 노동자들에게 주어지는 임금인상분을 추가적으로 지급하도록 한 것이다. 따

18) 2017년 단체협약의 종합 평가에 대해서는 IF Metall(2017e, 2017f, 2017o)과 Bengtsson 먼담(2018)을 참조했음.

라서 사용자들에게 추가적으로 인건비 부담을 안겨주면서 저임금 노동자들에게 상대적으로 큰 폭의 임금인상 혜택을 안겨준다.

금속노조 위원장 Anders Ferbs는 “금속노조의 단협요구안이 일자리를 위협하지 않으면서 적절한 임금인상을 요구하는 것”(IF Metall 2017e)이라고 설명했고, 2017년 3월 31일 서명한 단체협약안에 대해 “우리는 사용자들이 요구한 모든 단협개약안들을 저지했다”(IF Metall 2017f)고 평가하며 만족스러움을 표현했다. 2017년 4월 12일 금속노조 단체협약위원회 대표들은 3월 31일 합의된 산업협약에 대해 만장일치로 찬성 의결했다.¹⁹⁾ 이러한 만장일치가결은 2017년 단체협약의 성과에 대한 긍정적 평가를 확인해 주는 한편, 다른 대안이 부재한 상황의 인식을 공유했음을 의미하기도 한다.

4.3.2. 산업협약의 중앙교섭 대체 효과

산업협약 방식이 긍정적 성과를 거둘 수 있었던 것은 무엇보다도 생산직, 사무직과 전문직으로 분절 조직된 노동조합총연맹의 산하 노동조합들이 FI를 중심으로 산업·업종과 상급단체의 경계를 넘어 단체교섭 연대전략을 추진함으로써 교섭력을 강화할 수 있었기 때문이었다.

금속노조 위원장 Anders Ferbe는 “교섭상대측 사용자단체도 잘 조직된 강력한 조직체이고 적대적이다. 노조측이 개선하고자 하는 모든 단체협약 조항들을 개약하고자 한다”며 사용자단체들이 중앙교섭을 거부하며 단체협약 내용을 개약하려는 의도를 지적했다. Anders Ferbe는 “단체교섭 과정이 험난할 것이기 때문에, FI가 단결함으로써 훨씬 더 강력한 힘을 갖게 된다”고 FI를 교섭력 강화 기제로 활용하는 전략을 강조했다. Anders Ferbe는 “FI는 책임있는 방식으로 지속적으로 표준화할 수 있는 조건을 제공하고, 노조원들에게는 실질임금인상을 보장하는 스웨덴 노동시장 내 독특한 협력방식이다”고 평가하며 향후에도 FI를 통한 단체교섭의 연대전략을 지속할 것임을 분명히 했다.²⁰⁾

19) 금속노조 단체협약위원회의 단체협약 표결에 대해서는 IF Metall(2017g)와 Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

산업협약은 2017년 단체협약에서뿐만 아니라 1997년 최초 타결된 이래 20년 동안 지속적으로 안정적인 실질임금 인상 성과를 거두어왔다.²¹⁾ 금속노조와 제조업사용자협회 사이의 기준협약을 보면, 1997년 산업협약 도입 이후 20년의 연평균 실질임금 인상률은 2.2%로서 산업협약 도입 전 20년의 연평균 실질임금 인상률 0.3%의 7배에 달했다(<표 4> 참조). 산업협약 도입 이전에는 산업·업종간 임금인상률 상승 경쟁으로 명목임금 인상률은 연평균 7.0%로 높게 쟁취했지만 그에 수반되는 연평균 6.7%의 높은 물가상승률에 의해 상당부분 잠식되었기 때문에 실질임금 인상률은 0.3%에 그치는 결과가 되었다. 반면 산업협약 도입 후에는 기준협약의 유형설정자 역할과 LO의 산별교섭 조정 역할로 명목임금 인상률은 연평균 3.3%로 자제되었지만 물가인상률을 연평균 1.1%로 낮게 유지할 수 있어 명목임금 인상 효과가 상당정도 실질임금 인상 효과로 구현될 수 있었다.

<표 4> 산업협약 전후 임금인상률 비교

| 시기 구분 | | 단체교섭 방식 | | 명목임금 인상률 | 물가 인상률 | 실질임금 인상률 |
|-----------|--------|---------|------|-------------|-----------|-------------|
| | | 중앙교섭 | 산업협약 | | | |
| 1977-1997 | 1983이전 | O | X | 7.0% | 6.7% | 0.3% |
| | 1983이후 | X | X | | | |
| 1998-2015 | | X | O | 3.3% | 1.1% | 2.2% |
| 증감 | | | | -3.7% | -5.6% | 1.9% |

산업협약 제도의 최대 수혜자는 여성노동자들을 중심으로 한 저임금 산업·업종의 노동자들이었다.²²⁾ 그것은 산업협약에서 금속노조와 제조업사용자협회 사이에 체결되는 기준협약이 다른 산업·업종 부문 단체교섭들의 임

20) 산업협약 전략에 대한 Anders Ferbe와 금속노조의 평가에 대해서는 IF Metall(2017c, 2017f, 2017g)과 Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

21) 산업협약의 실질임금 인상 성과에 대해서는 IF Metall(2017h, 2017p), Asplund 면담(2018)을 참조했음.

22) 산업협약의 저임금 노동자 혜택에 대해서는 IF Metall(2016a, 2017h), Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

금총액 인상률 등 단체협약 개선 수준을 좌우하는 유형설정자 역할을 하기 때문이다. 기준협약 체결 단체협약 영역은 수출지향 대기업들이 집중되어 있어 전체 산업 평균보다 수익성과 안정성이 높고 노동조합 조직력도 강하기 때문에 단체협약이 노동자들에게 유리한 내용으로 체결되기 좋은 조건을 지니고 있다. 따라서 수익성과 안정성이 낮고 노동조합 조직력이 취약한 저임금 산업·업종들의 노동자들은 조정된 산별교섭의 기준협약 방식으로부터 안정적인 실질임금 인상의 혜택을 받을 수 있었다.

산업협약 제도가 저임금 노동자들의 이해관계를 가장 적극적으로 대변하고 보호하는 장치는 저임금 특례조치였다. 이는 중앙교섭이 부재한 여건 속에서 LO가 연대임금정책을 실현하기 위해 적극적으로 산별교섭 조정 역할을 수행한 산물이라 할 수 있다. LO는 2017년 단체교섭에서 산하 산별노조들에 노동시간 단축과 함께 저임금 특례조치 도입을 권고하는 지침을 하달했는데, 제조업의 기준협약에서 보듯이 노동시간 단축은 사용자측 노동시간 유연화 공세와 상쇄되어 실현되지 않았지만 저임금 특례조치는 온전히 구현되었다.

4.3.3. 저임금 특례조치와 연대임금 원칙의 실천

산업협약 제도는 전반적으로 실질임금의 안정적 인상을 보장하지만 노동자들 간 임금불평등과 저임금 노동자들의 낮은 임금수준을 재생산한다는 비판을 받아왔다. 저임금 노동자들은 금속노조보다 도소매 유통 산업 노조, 호텔·식당 등 민간서비스부문 노조, 공공부문 지자체 노조들에 집중되어 있기 때문에, 기준협약의 주체인 금속노조보다 저임금 부문 노동조합들을 포괄하는 LO가 저임금과 임금불평등 문제 해결에 더 적극적 입장을 취해왔다.²³⁾

LO는 저임금과 임금불평등 문제를 해결하기 위한 대안으로 2017년 단체협약을 위한 지침에서 저임금 특례조치를 핵심적 단체협약 요구사항으로 제

23) 저임금 특례조치와 LO의 역할에 대해서는 IF Metall(2017h, 2017i), Bergold 면담(2018), Mikaelsson 면담(2018), Bengtsson 면담(2018), Magnusson(2018: 144-145)을 참조했음.

시했다. 저임금 특례조치는 2016년 여성 생산직 노동자 월 평균임금의 중위값인 2.4만 SEK를 임금인상액과 임금인상률 적용 기준의 분기점으로 설정했는데, 전체 여성노동자의 57%가 월평균 임금 2.4만 SEK 미만이었다. 돌봄 노동자들이 집중된 공공부문 지자체 노조 Kommunal은 저임금 여성노동자들이 절대 다수를 점하고 있는데 2017년 단체협약에서 2.4만 SEK를 분기점으로 하는 저임금 특례조치를 도입했고, 여타 저임금 부문 노조들도 저임금 특례조치를 도입했다.

금속노조는 상대적으로 저임금 노동자들의 비율이 낮은 산별노조임에도 월평균 급여 2.4만 SEK에 미달하는 노조원이 3만명에 달했으며, 이들은 섬유산업과 세탁업 등 여성노동자 밀집 업종들과 중소기업체에 집중되어 있었다. 제조업사용자협회 산하 사업체에 소속되어 산업협약의 적용을 받는 제조업 생산직 노동자들 가운데 월평균 급여가 2.4만 SEK에 미달하는 노동자들이 14%였고, 여성노동자들의 경우 25%에 달했다. 제조업사용자협회 산하 사업체에 소속되지는 않았지만 산업협약의 확대적용(hångavtal) 혜택을 받는 노동자들의 경우 저임금 노동자 비율은 훨씬 더 높고, 기준협약이 저임금 산업·업종 부문 단체협약들의 유형설정자 역할을 한다는 점에서 저임금 특례조치는 전 산업에 걸쳐 임금격차를 완화하는 연대임금정책 효과를 거두었다고 할 수 있다.²⁴⁾

2017년 단체협약 교섭이 진행되던 3월 10일에서 15일까지 6일 동안 금속노조원 1만명 이상을 대상으로 진행된 설문조사 결과는 저임금 특례조치를 포함한 핵심 단체협약 요구안들에 대한 노동자들의 태도를 잘 보여준다.²⁵⁾ 임금총액 인상률을 물가인상률보다 높게 요구하는 것에 대해 찬성한 비율은 91%로 높게 나타났고, 단시간 연금제 확대 요구에 대해서도 89%로 높은 찬성률을 보여주었다. 한편 2.4만 SEK 미만 저임금 노동자들의 임금인상액을 평균 임금인상률보다 더 높게 설정하는 것에 대해 79%가 찬성했다. 이러한 저임금 특례조치에 대한 지지율은 임금총액 인상율과 단시간 연금제 확대에

24) 산업협약 저임금 특례조치의 연대임금정책 효과에 대해서는 IF Metall (2016a, 2017i), Bengtsson 면담(2018)을 참조했음.

25) 설문조사에 대해서는 Novus Opinion(2017)과 IF Metall (2017i, 2017k)를 참조할 것.

대한 지지율보다 10% 정도 낮은 것은 사실이다. 하지만 금속노조와 제조업 사용자협회의 산업협약 적용 대상 제조업 노동자들 가운데 24천 SEK 미만 이 14%에 불과하다는 점을 고려하면, 79%의 지지율은 대단히 높은 것이라 할 수 있다.

5. 토론 및 맺음말

스웨덴의 단체교섭체계를 중심으로 한 노사관계 모델의 변화와 노동조합 운동의 대응 전략에 대한 연구 결과는 네 가지로 요약될 수 있다.

첫째, 스웨덴 단체교섭체계는 중앙집중화된 3단계 교섭체계, 탈중앙집중화가 진행된 2단계 교섭체계, FI 산업협약 추가로 조정된 2단계 교섭체계의 3시기로 구분될 수 있다. 이러한 3시기는 각각 전통적 스웨덴 노사관계 모델이 형성되고, 와해 과정이 진행되고, 전통적 스웨덴 모델과는 동일하지 않지만 변형된 방식으로 스웨덴 모델이 복원된 시기라 할 수 있다(<표 5> 참조).

제1기는 스웨덴 노동조합운동이 LO를 중심으로 1950년대에 노동조합 조직률 상승과 사회민주당의 정치적 영향력 강화에 기초하여 진행된 중앙교섭으로 중앙집중화된 3단계 단체교섭체계를 수립하고 이를 통해 연대임금정책을 관철한 시기다. 이렇게 수립된 스웨덴의 전통적 노사관계 모델에 기초하여 실질임금 인상 등 노동조건 개선과 노동자들 간 임금불평등 완화를 통해 상대적으로 높은 수준의 사회경제적 평등을 실현할 수 있었다.

제2기는 사용자단체 SAF의 중앙교섭 중단과 각종 노사정 협의 기구 탈퇴로 단체교섭 체계가 중앙집중화된 3단계 교섭체계에서 중앙교섭 없는 2단계 교섭체계로 후퇴된 시기다. 자본용자단체들이 중앙교섭을 중단하며 연대임금제도를 훼손하는 한편 단체교섭체계의 탈중앙집중화를 더욱 진전시켜 사업장 단체교섭 중심 교섭체계로 재편하기 위한 공세를 지속하면서 스웨덴의 전통적 노사관계 모델은 와해의 위기를 맞게 되었고 스웨덴 노사관계의 차별성은 크게 약화되었다.

제3기는 자본의 단체교섭체계 탈중앙집중화 공세에 맞서 스웨덴 노동조합운동은 산별협약 방식으로 추가적 단체교섭의 탈중앙집중화 추세를 저지하고 스웨덴 모델을 부분적으로 복원한 시기다. 스웨덴 노동조합운동은 산별협약의 조정된 산별교섭 방식을 통해 전통적 스웨덴 모델과는 다르지만 스웨덴 노사관계 모델을 일정 정도 복원할 수 있었다.

<표 5> 단체교섭 체계 중심 스웨덴 노사관계의 시기별 변천

| 단체교섭 수준 | 제1기 | 제2기 | 제3기 |
|------------------|---------------------|----------------------|------------------------------|
| 시기 구분* | 1954-1983 | 1983-1997 | 1997-현재 |
| 노사관계 모델 | 스웨덴모델 형성 | 와해 진행 | 스웨덴모델 변형 복원 |
| 단체교섭체계 | 중앙집중화 (3단계 교섭체계) | 탈중앙집중화 (2단계 교섭체계) | 조정된 2단계 교섭체계 (FI 산업협약 추가) |
| <단체교섭 3수준> | | | |
| LO-SAF | 0 | X | X |
| 산별(금속노조 & VI) | 0 | 0 | 0 |
| 사업장(VVK & Volvo) | 0 | 0 | 0 |

* 1954 중앙교섭 시작, 1983 중앙교섭 없는 산별교섭 시작, 1997 최초 산업협약 체결.

둘째, 자본의 이동성 증대와 노동력 사용의 유연화를 수반하는 신자유주의 세계화 추세 속에서 진행된 노동조합 조직력 약화와 단체교섭체계의 탈중앙집중화 공세 등 다양한 도전들에 직면하여 LO를 중심으로 한 스웨덴 노동조합운동은 노총 간 경계를 초월하는 단체교섭 연대 기구를 조직화하면서 수세기 방어적 계급연대 방식으로 교섭력을 강화하는 전략을 추진했다.

제조업 부문 LO 소속 산별노조들은 사무직 노총 TCO와 전문직 노총 SACO 산하 노조들과 함께 단체교섭 연대를 위해 FI를 구성하여 단체협약 요구안을 공동으로 확정하여 사용자측에 제출하고 단체교섭 진행 일정과 단체교섭 요구안 수정 및 최종 단체협약안의 수용 여부를 협의한다. 이렇게 단체협약 요구안 작성부터 단체협약 최종 타결에 이르기까지 긴밀하게 협력함

으로써 FI 소속 산별노조들은 소속 노총의 경계를 넘어서 공동결정·공동행동을 실천함으로써 사업장 단위 단체교섭 체계로 재편하려는 사용자단체들의 공세에 맞서 교섭력을 강화할 수 있었다. 이렇게 FI를 통해 교섭력을 강화함으로써, FI 소속 산별노조들은 사용자단체들의 단체교섭체계 탈중앙집중화 시도를 저지하고, 단체협약 요구안을 공동으로 작성하여 동시에 제출하고 최종 단체협약 타결에 있어서도 타결 시점을 통일하고 최종타결 단체협약안의 내용도 대동소이하게 조정할 수 있었다.

이처럼 FI를 통한 산별협약 방식으로 스웨덴 노동조합운동은 중앙교섭 중단으로 약화된 교섭력을 3대 노총 분립체계를 넘어서 단체교섭의 연대로 강화하는 전략을 성공적으로 구사했다. 이렇게 스웨덴 노동조합운동은 약화된 교섭력과 함께 와해 과정의 스웨덴 모델을 복원할 수 있었고, 산별협약 20년 기간 동안 산별협약 이전 20년에 비해 7배가 넘는 실질임금 인상률을 쟁취하는 성과를 거둬으로써 FI의 산업협약을 통한 단체교섭 연대전략의 긍정적 효과를 확인해 주었다.

노동조합들의 FI를 통한 산업협약 전략은 노동조합총연맹들의 경계를 넘어서 단체교섭의 연대 전략으로서 노동계급과 중간계급의 계급연대를 실천하고 있다. 노동계급은 사민당의 집권을 통해 1936년부터 1957년까지 20여년 동안 사민당과 농민연합을 중심으로 노동계급과 농민계급의 강고한 계급동맹을 형성하여 스웨덴 복지국가를 건설한 바 있다. 그에 비해 노동계급과 중간계급은 강력한 계급동맹을 형성하지는 못했지만 계급연대는 성공적으로 실천한 경험들을 축적해왔다. 1950년대 말 국민추가연금(Allmän Tilläggs pension, ATP) 도입과 1970년대 후반 공동결정제 입법화는 사민당 정부와 함께 노동계급과 중간계급의 이해관계를 실현하기 위해 추진한 공세적 계급연대인 반면, 1970년대 후반부터 실천하고 있는 산업협약 전략은 자본의 노사관계 탈중앙집중화 공세에 맞선 수세기의 방어적 계급연대라 할 수 있다.

셋째, FI 산업협약 방식이 LO의 산별교섭 조정 역할과 금속노조 기준협약의 유형설정자 역할을 통해 중앙교섭의 대체재 기능을 수행하면서 중앙교섭

은 없지만 스웨덴의 전통적 노사관계 모델의 중앙집중화된 단체교섭체계와 유사한 결과를 산출할 수 있었다.

금속노조와 제조업사용자협회가 체결하는 기준협약은 제조업 수출중심 대기업 부문의 강력한 노동조합 조직력과 사업체의 안정적 이윤율과 지불능력이 결합되어 임금 등 노동조건 개선에서 상대적으로 노동자들에게 유리한 내용으로 타결된다. 이러한 기준협약이 제조업의 다른 단체협약 영역들은 물론 다른 산업·업종의 산별노조들에 유형설정자 역할을 수행함으로써 전반적으로 노동자들의 임금 등 노동조건이 균등화되고 상향조정되는 결과를 가져온다.

LO는 금속노조의 기준협약과 여타 산별노조들의 후속 단체협약들을 위한 단체교섭 절차가 시작되기 전부터 단체협약 공동요구 사항들과 단체교섭 지침을 제시하며 단체교섭 과정을 조정하는 역할을 수행한다. LO의 임금정책은 인플레이를 수반하는 과도한 명목임금 인상률을 지양하고 물가인상율과 생산성 향상률에 기반한 안정적인 실질임금 인상률을 추구하는데, 임금인상률 산정 근거로 사용되는 물가인상률은 스웨덴이 아니라 유럽연합 수준의 물가인상률을 사용한다.

이처럼 산업협약 제도가 LO의 조정역할과 기준협약 방식을 통해 단체교섭체계의 탈중앙집중화가 아니라 중앙교섭 없는 중앙집중화된 단체교섭체계의 기능을 상당 정도 수행한다. 그런 점에서 선행연구들 가운데 산업협약 제도를 단체교섭체계의 탈중앙집중화와 스웨덴 모델 와해 과정의 한 국면으로 규정하는 입장보다 산업협약 제도가 조정된 산별교섭 방식으로 단체교섭체계의 탈중앙집중화 추세를 역전시키고 스웨덴 모델을 변형된 방식으로나마 복원하고 있다는 입장이 더 설득력을 지닌다고 평가할 수 있다. 특히 전자의 입장에서 산업협약이 임금총액 인상분의 배분 방식을 단위 사업장의 단체교섭에 위임했다는 점이 스웨덴 모델 와해 과정의 근거로 제시되고 있는데, LO와 산하 노조들은 단위사업장의 임금총액 인상분의 배분 방식을 저임금 특례조치와 같은 규율로 규제하고 있다는 점에서 스웨덴 모델 와해 과정의 근거로 해석될 수 없다.

넷째, 2017년 산업협약으로 도입된 저임금 특례조치는 LO의 연대임금정책이 LO의 조정 역할과 기준협약의 유형설정자 기능을 통해 전산업에 관철되었다는 점에서 연대임금제 없는 연대임금정책 실천이라 할 수 있다.

LO는 2016년 총회 보고서에서 향후 12년의 임금정책을 연대임금정책 원칙을 구현하되 노동자들간 임금격차 특히 성별 임금격차의 해소를 주요한 과제로 설정했다. 이러한 중장기적 임금정책 원칙에 입각하여 LO는 2017년 산별협약의 단체교섭에 앞서 저임금 특례조치를 모든 산별교섭의 핵심 단체협약 요구 사항으로 제출하도록 지시하고 임금인상률 방식과 임금인상액 방식의 분기점을 전체 생산직 여성노동자의 중위임금인 월 2.4만 SEK로 설정했다.

저임금 특례조치는 2.4만 SEK에 미달하는 노동자들에 대해 월 2.4만 SEK 임금 수령자의 임금인상액과 동일 임금인상액을 적용함으로써 임금 수준이 낮을수록 높은 임금인상률의 혜택을 주도록 하는 조치다. 저임금 특례조치로 임금총액 인상률 이상의 임금인상률 혜택을 받는 노동자들에게 추가로 주어지는 임금인상분은 임금총액 인상분과는 별도로 사용업체들이 지불하도록 한다. 따라서 저임금 특례조치는 중상위 임금 노동자들의 임금인상률을 훼손하지 않으면서 사용업체들의 추가 인건비 부담으로 저임금 노동자들의 임금수준을 큰 폭으로 인상한다.

저임금 특례조치는 금속노조의 산업협약을 필두로 LO 산하 산별노조들의 단체협약 조항들을 통해 관철되어, 저임금 부문의 임금 수준을 평균 임금인상률 이상으로 인상함으로써 성별 임금격차는 물론 전체 노동자들 간의 임금격차를 크게 완화하는 효과를 가져올 수 있었다. 이렇게 산업협약 방식은 LO의 산별교섭 조정과 기준협약의 유형설정자 역할에 기초하여 저임금 특례조치를 매개로 연대임금정책을 집행할 수 있었는데, 이는 연대임금제 없는 연대임금정책의 성과라 할 수 있다.

마지막으로 스웨덴 단체협약체계의 변화와 노동조합운동의 대응 전략이 한국 노동조합에 주는 함의도 간과할 수 없다.

첫째, 스웨덴 노동조합운동이 전세계 노동조합운동이 보편적으로 직면한

신자유주의 세계화 추세 속에서 노동조합의 조직력 약화와 단체교섭의 탈중 앙집중화 압력에 맞서 노총간 경계를 초월하는 단체교섭 연대로 교섭력을 강화하는 전략을 성공적으로 구사했듯이, 한국 노동조합운동도 교섭력 강화를 위한 연대 전략이 요구된다. 산별노조들이 노총간 경계를 넘어 단체협약 양역들을 중심으로 조직통합의 전제 없이 단체교섭 연대를 통해 단체협약의 성과와 함께 신뢰를 축적한다면 양 노총의 공생을 넘어 조직적 통합까지 지향할 수 있다.

둘째, 스웨덴의 성별 임금격차는 13%로서 한국 성별 임금격차 36%의 1/3 수준에 불과함에도 LO는 성별 임금격차 해소를 임금정책의 핵심적 과제로 설정하여 적극적 실천을 경주하고 있다는 점은 한국 노동조합운동의 성차별 감수성 결여 현상에 경종을 울려준다.

셋째, 한국은 단체협약 적용률이 노조조직율과 일치하여 정규직 조직부문 과 미조직 비정규직 부문 사이의 임금 등 노동조건 격차 양극화 현상을 제어할 수 없는데, 미조직 부문에 대한 단체협약 적용률을 제고하는 한편 비정규직 노동자 임금수준을 급격하게 향상하기 위한 실천들이 요구되는데, 최저임금 인상에 더해 단체협약을 통한 임금총액 기준 저임금 특례조치의 도입이 우선적으로 고려될 수 있다.

《참고문헌》

- Anxo, D. & Harald N. (2009). "The Swedish model: Revival after the turbulent 1990s?", in Gerhard B., Steffern L. & Rubery J. (eds.) (2009). *European Employment Models in Flux: A comparison of institutional change in nine European countries*. (N.Y.: Palgrave). 81-104.
- Anxo, D. (2015). "The Swedish model in time of crisis: decline or resilience?" in Lehndorff, S. (ed.) (2015). *Divisive integration. A triumph of failed ideas in Europe - revisited*. (Brussels: ETUI). 253-268.
- Avtals Extra (2017). "Avtal 2017: Avtalet i korthet", *Avtals Extra* #3, IF Metall, April 2017.
- Baccaro L. & Howell, C. (2011). "A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism", *Politics and Society*, 39(4). 521-563.
- Bengtsson, E. & Magnus R. (2017). "Why no wage solidarity writ large? Swedish trade unionism under conditions of European crisis". Lehndorff, S., Dribbusch H. & Schulten T. (2017). *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. (Brussels: ETUI). 271-288.
- Bowman, J. R. (2014). *Capitalisms Compared: Welfare, Work, and Business*, (Los Angeles: SAGE).
- Buendía, L. & Palazuelos E. (2014). "Economic growth and welfare state: a case study of Sweden", *Cambridge Journal of Economics*, 38(4). 761-777.
- FI[Facken inom industrin] (2016). Avtalspolitisk Plattform: Inför avtalsrörelsen 2017. Facken inom industrin.
- IF Metall. (2016a). "Dags för avtalsrådet att ta ställning". November 17, 2016.
- IF Metall. (2016b). "Avtalsrådet säger ja till kraven". November 18, 2016.
- IF Metall. (2016c). "Ja till gemensamma avtalskrav inom industrin". November 25, 2016.
- IF Metall. (2016d). "IF Metall växlar avtalskrav med motparterna - se live!".

- December 21, 2016.
- IF Metall. (2016e). " Vad betyder siffrorna i avtalskraven?", November 2, 2016.
- IF Metall. (2016f). "Facken inom industrins avtalskrav: 2,8 procent i löneökning".
October 31, 2016.
- IF Metall. (2016g). "Kräver ökad reallön och utbyggd deltidspension". December
21, 2016.
- IF Metall. (2016h). "Arbetsgivarna vill att mer går till vinst". November 3, 2016.
- IF Metall. (2016i). "LO-samordning i Avtal 2017", October 31, 2016.
- IF Metall. (2017a). "Teknikavtalet IF Metall, 1 April 2017-31 mars 2020: Avtal
mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall (IF Metall)". March
31, 2017.
- IF Metall. (2017b). "Vi reder ut - vad är egentligen deltidspension?". March 6,
2017.
- IF Metall. (2017c). "Maktfrågorna i fokus på Teknikavtalet". January 16, 2017.
- IF Metall. (2017d). "Arbetsgivarna upprepar sina krav". February 23, 2017.
- IF Metall. (2017e). "Bra förutsättningar för löneökningar". January 5, 2017.
- IF Metall. (2017f). "Facken inom industrin tecknar nya avtal". March 31, 2017.
- IF Metall. (2017g). "IF Metalls avtalsråd säger ja till avtalen". April 17, 2017.
- IF Metall. (2017h). "Varför ska industrin sätta "märket"?". March 16, 2017.
- IF Metall. (2017i). "Stort stöd för extra satsning på lägsta löner Förbundet".
March 28, 2017.
- IF Metall. (2017j). "En månad kvar - maktfrågorna i fokus". March 1, 2017.
- IF Metall. (2017k). "Krav på deltidspension som går att leva på". March 30,
2017.
- IF Metall. (2017l). "Fack och arbetsgivare inom industrin har tagit emot en
avtalsskiss", March 8, 2017.
- IF Metall. (2017m). "Arbetsgivarna: Villkoren måste bli sämre", January 23,
2017.
- IF Metall. (2017n). "IF Metall har fått ett slutbud Förbundet", March 30, 2017.

- IF Metall. (2017o). “IF Metall säger nej till lönebud”, March 27, 2017.
- IF Metall. (2017p). “Industriavtalet fyller 20 år”, March 18, 2017.
- IF Metall. (2017q). “Målet är nya kollektivavtal i tid Förbundet”, March 20, 2017.
- IF Metall. (2017r). “IF Metall har tagit emot lönebud Förbundet”, March 26, 2017.
- Kjellberg, A. (2007). "The Swedish trade union system in transition: High but falling union density", in Phelan, C. (ed.) (2007). Trade Union Revitalisation: Trends and prospects in 34 countries. (Oxford: Peter Lang). 259-286.
- Larsson, A. (2015). Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder. (LO). March 13, 2015.
- Lehndorff, S, Dribbusch H. & Schulten T. (2017). Rough waters: European trade unions in a time of crises. (Brussels: ETUI).
- LO (2015). Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder. (LO).
- LO (2016a). Vägen till full sysselsättning och rättvisare löner, report to the 2016 LO Congress. LO. (LO). 2016.
- LO (2016b). Full employment and a wage policy of solidarity, report to the 2016 LO Congress: Summary. LO. (LO). 2016.
- LO (2018). Facklig anslutning efter klass år 1990-2018. (LO). August 21, 2018.
- Magnusson, L. (2018). “Trade unions in a changing political context: the case of Sweden”, *Transfer*, 24(2). 137-149.
- Phelan, C. (2007). "Worldwide trends and prospects for trade union revitalisation", in Phelan, C. (ed.) (2007). Trade Union Revitalisation: Trends and prospects in 34 countries. (Oxford: Peter Lang). 11-38.
- Pontusson, J. (1992). The Limits of Social Democracy: Investment Politics in Sweden. (Ithaca: Cornell University Press).

○ 인터뷰;

- Asplund, Ola 면담(2018). Metall. head of research department. 2018.2.12.
Bengtsson, Berit 면담(2018). 금속노조 단체협약 담당. 2018.8.9.
Bergold, Joa 면담(2018), LO 여성정책 담당. 2018.8.13.;
Bergström, Åsa-Pia Järliden 면담(2016). LO 경제정책 책임. 2016.9.16.
Enerot, Oscar 면담. 2013. LO, Dept of Economic and Labor Market Policy.
2013.6.24.
Meidner, Rudolf 면담(1998). LO 전략가. 1998.1.27.
Mikaelsson, Kerstin 면담(2018), Utredare Kommunal. 2018.2.5/21.
Nilsson, Roger 면담(2016). IF Metall. 단체교섭 책임자. 2016.1.22/2.2.
Sjölander, Erica 면담(2013). IF Metall. Utredningsenheten 경제정책 담당.
2013.6.25.
Sjölander, Erica 면담(2016). IF Metall. Utredningsenheten 책임자. 2016.1.22.
Toro, Sebastian 면담(2016), LO 경제정책 담당. 2016.9.7.
Whalstedt, John 면담(2016), Teknikföretagen. 법률팀장. 2016.2.2.

○ 인터넷 웹 페이지:

LO: <http://www.lo.se/>

OECD statistics: <http://stats.oecd.org/>

<Abstract>

The politics of swedish industrial relations model: de-centralization of collective bargaining system and trade union movement response strategies

Donmoon Cho *

Sweden was no exception to the trend of de-centralization of collective bargaining in the context of neo-liberal globalization and unionization rate decline. This study examines how the Swedish union movement responds to the decline in the unionization rate and the decentralization of collective bargaining, and try to explain how union movement's response strategies could check capitalists' attempts to centralize collective bargaining and restore the Swedish industrial relations model. To this end, this study analyzes in depth the process and outcomes of collective bargaining over the 2017 Industrial Agreement.

The findings of this study can be summarized as followings.

First, the Swedish collective bargaining system can be divided into three periods for comparison: the centralized three-level bargaining system, the decentralized two-level bargaining system with decentralization, and the coordinated two-level bargaining system with the FI industrial agreement.

Second, coping with various challenges such as the weakening of the union organizational power and the decentralization of the collective bargaining system in the trend of neoliberal globalization, Swedish labor union movement has practiced the strategy to strengthen its bargaining power by organizing a new common bargaining body across borders among union confederations.

* Department of Sociology, Catholic University of Korea

Third, the FI industrial agreement strategy plays the role of a substitute for the LO-SAF central bargaining through LO's role of coordinating industry-level collective bargainings and the pattern-setter role of the industrial agreement.

Fourth, the low-wage initiative introduced in the 2017 industrial agreement could put into practice the solidarity wage policy without the presence of solidarity wage system.

Key Words: industrial relations, Swedish model, de-centralization of collective bargaining, industrial agreement, low-wage initiative, solidarity wage

성명: 조돈문
소속: 가톨릭대학교 사회학과
E-mail: chodon333@gmail.com

논문 접수일: 2019.5.29.
수정원고 접수일: 2019.6.24.

논문심사 완료일: 2019.6.22.
게재 확정일: 2019.6.24.