

V. 스웨덴의 노동시장

스웨덴은 최근 유럽의 경제위기에도 불구하고 2000년대 이후 09년을 제외하고 연평균 2%의 성장을 지속하고 있으며, 2013~2015년 이후에도 평균 2%의 성장이 예상되고 있다(The Economist, 2011). 외부환경변화에도 불구하고 스웨덴이 건전한 성장과 안정을 유지할 수 있는 배경에는 사회복지정책과 더불어, 살트세바덴 정신으로 대표되는 노사 간 대화와 타협을 통한 상생을 도모하는 노사 관계가 자리 잡고 있다. 2012년 WEF(World Economic Forum)가 발표한 Labor Market Efficiency 평가는 스웨덴의 노사 관계를 보여주는 대표적인 통계로 스웨덴은 위 평가에서 노사 부문 7위를 기록하며 140위에 그친 한국과 대조적인 모습을 보였다(The Global Competitiveness Report, 2012).

[그림 V-1] Labor Market Efficiency Evaluation Rank 2012



출처: The Global Competitiveness Report 2011-2012

스웨덴의 복지국가 모델은 여러 제도와 정책, 그리고 독특한 사회협약이 상호 간에 연관된 시스템으로 볼 수 있다. 사회협약을 통해 계급 간 평등한 분배를 가능하게 한 복지제도들이 가능했고, 그러한 복지제도들이 계급 간 양보와 타협을 가능하게 만든 물적 기반이 될 수 있었다. 스웨덴의 협조적 노사관계는 노동효율성을 높여 국가경쟁력을 재고시키고, 복지정책과 더불어 계급타협을 가능하게 하여 성장과

분배가 동시에 가능한 복지국가 모델을 가능하게 하는 뒷받침이 된다.

19세기 말 끊임없는 노사갈등과 파업이 수 차례 반복되던 스웨덴은 1930년대 사민당의 집권과 1938년 살트세바덴 협약을 통해 계급타협의 전환점을 맞이하게 된다. 이후 1950년대 렌-마이드너 모델의 연대임금정책을 통해 스웨덴 복지국가모델의 기틀을 완성할 수 있게 되었다.

1. 스웨덴 노동시장정책의 배경

1) 노사정 협의를 통해 경제성장과 완전고용을 추구

스웨덴은 사민당이 장기 집권함에 따라서 많은 부분이 사회주의화 되었는데, 노동도 예외는 아니다. 사민당은 노동시장에 있어서 완전고용을 목표로 많은 정책들과 노력을 해왔다. 완전고용은 실업률이 없는 상태를 의미하며, 모든 사람들이 자신의 위치에서 자신만의 역할(노동)을 수행하는 것을 말한다(Summary of the Congress Report, 2012). 스웨덴 사회보장정책에 있어서 완전고용은 매우 중요한 이슈로 스웨덴 노동시장정책은 성장과 고용을 동시에 추구하는 방향으로 발전되어 왔고, 이는 완전고용과 생활안정을 위한 새로운 일자리 창출, 국가차원의 직업교육, 무상의료 등 복지 강화를 위한 적극적 노동시장정책을 통해 확인할 수 있다. 사민당은 중앙노조(LO)와 경영자총연합회(SN)과의 노사정 협의를 바탕으로 노동시장과 작업조직, 노사관계의 유연성을 제고하고, 실업자 및 노동시장에서 퇴출된 인구에 대한 고용 및 사회보장의 안정성을 제고함으로써, 스웨덴 복지모델을 뒷받침하는 노동시장정책을 구축하고 있다.

2) 협력적 노사관계

스웨덴 노사관계의 핵심적 특징은 고도로 중앙집권화된 노동조합(LO)과 사용자단체(SAF)가 자율적 협상을 통해 노동시장과 노사관계에 대한 국가의 개입을 가능한 배제하며 노사간 분쟁을 자율적으로 해결함으로써 장기간에 걸친 산업평화를 달성해왔다는 것이다. 이러한 노사관계를 정착시키는 분수령 역할을 한 것이 살트세바덴협약(SALTSJÖBADSAVTALET)이다. 스웨덴의 노사관계는 살트세바덴협약 이전과 이후로 구분될 정도로 살트세바덴협약이 스웨덴의 노사에 미친 영향은 막대하며, 이를 체결한 LO와 SN(Former SAF)은 살트세바덴협약에 대해 높은 자부심을 가지고 있다.

스웨덴 노사관계의 역사는 3단계로 나눌 수 있는데, 1단계는 1890-1930년대 중반까지 노사간 갈등이 높고 파업과 직장폐쇄와 같은 격렬한 노동쟁의가 빈발했던 시기이며, 2단계는 1930-1970년대 초까지의 시기로서, 사민당의 집권과 살트세바덴협약을 통한 노사협력을 통해 스웨덴모델의 확립을 이룬 시기이다. 이 시기 연대임금 정책과 적극적 노동시장정책 등의 노동시장 정책들이 이루어졌고, LO와 SAF의 중앙집권적 교섭에 의한 노사관계가 형성되었다. 3단계는 1970년대 이후의 시기로 임금노동자투자기금으로 대표되는 마이드너 플랜의 입법화 기도, 사민당과 보수당의 정권교체, 신자유주의의 물결 등으로 인해 단체교섭의 분권화, LO와 SN의 대립이 이루어졌다(하은식·김양수, 2005).

(1) 살트세바덴협약의 배경

살트세바덴협약 체결 이전, 스웨덴은 1920년대까지 세계최대의 파업률을 자랑할 만큼, 격렬한 노동쟁의가 빈발한 나라였다. 1932년 집권에 성공한 사민당 정부는 입법조치를 통해 노동쟁의 문제를 해결하는 방안을 LO와 SAF에 통보하였다. 그러나 정부의 입법조치를 통한 노동시장의 규제에 대한 SAF의 직접적인 반발과, SAF와 LO 모두가 상호 간의 자발적인 해결책을 모색하는 안을 요구함에 따라 노사의 자발적인 해결책 마련의 방향으로 흘러가게 되었다. 1936년 5월 노동시장위원회의 구성과 함께 2년에 이르는 협상안 토론을 거쳐 1938년 12월 살트세바덴에서 중앙노동조(LO)와 경영자총연합회(SAF)의 대표들이 노동시장위원회, 임금협상, 노동자해고, 노동쟁의 등 4개 조항을 담은 협상문에 서명을 하였다. 이 극적인 타결이 스웨덴을 갈등사회에서 고도성장 복지국가로 재탄생시킨 기폭제가 되었다(최연혁, 2012).

(2) 살트세바덴협약의 내용

살트세바덴협약(SA)을 통해 LO와 SAF 양자는 다음과 같은 세 가지 규칙을 정립하였다.

① 단체교섭 : SAF와 LO로부터 각기 3인씩 파견되는 대표들로 노동시장위원회를 구성하여, 기업 단위나 산업 단위에서 노사간 교섭을 통해 해결되지 않는 분쟁사항이 발생할 경우 이 문제를 노동시장위원회가 다루도록 한 것을 말한다.

② 노동쟁의의 절차의 제도화 : 노동쟁의 발생시 상대방에 대한 사전 고지를 의무

화하고 해고 문제와 관련된 규칙을 상세하게 제정함으로써 노동쟁의의 절차를 제도화시켰다. 이는 파업이나 직장폐쇄와 같은 극한적 형태의 노동쟁의가 발생하는 것을 억제하는 효과를 가져왔다.

③ 공익에 대한 위협이 되는 분쟁에 대한 규제 : 중립적 제3자에게 피해를 주기 쉬운 노동쟁의를 규제하고 사회적으로 중요한 기능을 손상하기 쉬운 노동쟁의의 경우, SAF와 LO가 앞장서 해결에 나서 가능한 한 문제를 평화적으로 해결하도록 하였다(신정완, 2000).

실제로, 협약 체결 이후 노동쟁의가 급격히 감소하여 1960년대 말까지 스웨덴은 노동쟁의 발생률이 가장 낮은 나라 중의 하나가 되었다. 살트세바덴협약은 산하 조직들에 대한 LO와 SAF의 지배력을 한층 강화시키고 노사관계의 중앙집권화를 촉진하였다. 이러한 중앙집권화된 노동조합(LO)과 사용자단체(SAF) 간의 중앙단체교섭과 협의를 통해 격렬한 노동쟁의를 피하고 노사분쟁을 평화적으로 해결해온 역사적 관행은 스웨덴 노사관계의 틀이자 가장 큰 특징으로 자리 잡게 되었다.

(3) 살트세바덴협약의 현재와 의의

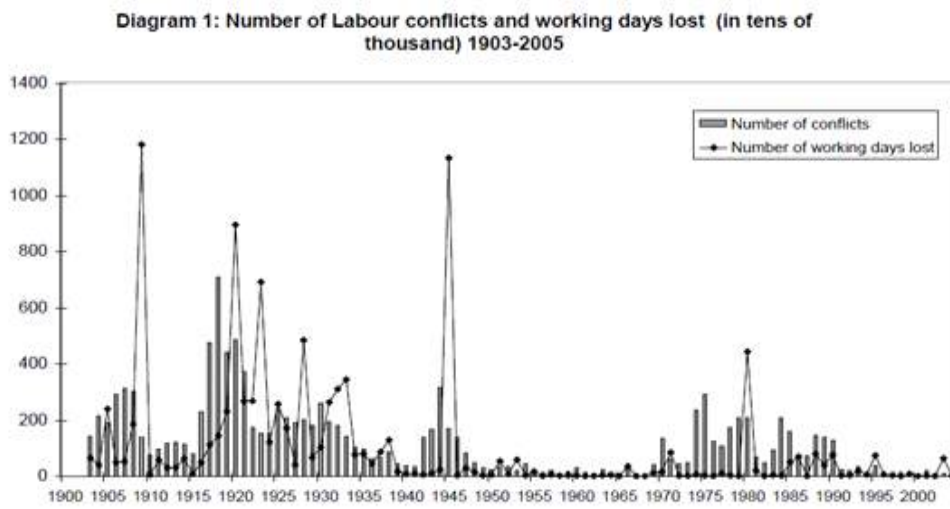
살트세바덴협약을 통해 노동자들은 조직할 수 있는 권리와 협상할 수 있는 권리의 보장(대표권과 파업권)과 함께, 산업평화를 유지할 책무를 지님으로써 LO와 SAF의 노사공존의 틀을 모색하였다. 또한 정부의 개입 없이 임금에 관한 문제를 노사간 협상에 의해 결정할 수 있는 권리(노사간 합의도달 실패로 인해 산업평화가 위협받는 경우를 제외)를 국가가 인정함으로써 산업관계 문제를 노사간 대화와 협력을 통해 자율규제로 풀어간다는 원칙이 자리 잡게 되었다. 이러한 상호인정과 동등 지위 보장의 자율규제 정신은 LO와 SAF 내의 급진세력의 입지를 축소시키고 중앙집권적 단체협약을 통해 합의안을 도출하게 함으로서, 노동쟁의를 급감시키고 산업 발전을 위해 노사가 힘을 합칠 수 있는 배경이 되었다. 이후 스웨덴에는 노사분쟁 사항을 국가의 개입 없이 노사간 자율적 협의를 통해 해결하는 관행, 즉 소위 '살트세바덴 정신'이 뿌리내려 LO와 SAF는 이후 많은 후속협약들을 통해 노사간 쟁점사항들에 대한 합의를 도출해내었다. 무엇보다 이러한 협상 과정에서 형성된 노사간의 상호 신뢰는 살트세바덴협약의 가장 중요한 핵심이라고 볼 수 있다.¹⁾

1970년대 이후로 공공정책이슈를 둘러싼 LO와 SN의 갈등과 신자유주의의 영향,

1) Nils Elvander, Two Labour Market Regimes in Sweden

정부의 규율 확대 등으로 인해서 노사 중앙교섭단체에 의한 자율적 협상 규칙이 흔들렸지만, 여전히 스웨덴은 노사정의 3자가 서로의 기본적 요구와 역할을 인정하고 대화를 통해 문제를 해결하고자 하는 문화를 지니고 있다(주스웨덴 대사관, 2013).

[그림 V-2] 노동쟁의와 파업일수



출처 : SOS Statistisk årsbok för Sverige 1903-2005

2. 스웨덴 노동시장정책의 유형과 특징

살트세바덴협약 이후 스웨덴 노동시장은 상호 협조적인 노사관계를 배경으로 노사정 협의체에 의해 움직였다. '스웨덴 국민의 아버지'라 불리는 테겔 에를란데르 총리는 재계의 협조 없이는 지속적인 성장이 불가능할 것으로 보고 1946년 취임 이후 1969년 자진하야 할 때까지 23년 간 매주 목요일 기업대표, 노조대표를 초빙하여 만찬을 같이하며 서로 대화와 소통의 시간을 가졌다. 이른바 목요일클럽이라 명명되는 위의 노사정회의는 소통과 만찬을 통해 서로에 대한 연대감과 신뢰감을 심어주었다(최연혁, 2012). 에를란데르 총리 재임 기간 중 사민당은 LO의 연대임금제도를 받아들였고, LO의 수석연구원이었던 렌과 마이드너가 제시한 렌-마이드너 모델을 정책모델로 시행하였다. 이에 따라 1950년대 말부터 "강력한 사회안전망, 평등한 임금 기타 소득분배, 정책결정과정에 참여할 수 있는 강력하게 조직된 노동 조직" 등으로 특징 지어지는 '렌-마이드너 모델'에 의한 연대임금제도와 적극적 노동시장정책이 완전고용, 경제성장, 그리고 보다 균일한 소득분배(소득평등)를 달성하기

위해 오랜 기간 동안 수반되었다(변종임·채지은, 2009).

3. 임금정책

1) 연대임금정책

연대임금정책은 50년대 말 이후 렌-마이드너 정책모델 하에서 실행된 임금정책으로 스웨덴의 산업경쟁력에 중요한 영향을 미친 요인으로 뽑을 수 있다. 스웨덴은 한국과 마찬가지로 내수시장이 좁고 수출 주도, 대기업 주도의 경제이다. 이 경우 수출대기업과 내수중소기업의 생산성 차이에 기인하여 임금격차가 커지게 된다. 노동조합(LO)의 수석연구원이었던 렌과 마이드너는 노동계급 내부의 평등추구를 달성하기 위해 동일한 노동을 하는 근로자라면 동일한 임금을 받아야 한다는 기조로 연대임금정책을 고안하였고, 이는 사민당과 노동조합의 합의로 입법화되었다.

연대임금정책 체결을 위해 약 3년 간격으로 각 업종과 직능마다 노동조합(LO)와 경영자단체(SN)가 모여 단체교섭을 벌이고 협약을 체결하고, 중앙교섭단체에 의해 결정된 임금은 이후 세부조직의 조정을 통해 최종임금으로 결정된다. 이러한 교섭을 통해서 각 업종과 직능마다 임금이 결정되고, 그에 따라서 같은 업종과 직능을 가진 노동자들끼리의 임금차이가 거의 나지 않는 임금구조가 연대임금이다. 여성의 임금수준 또한 동일 업무 동일 직무 기준으로 남성의 92%(2011년, 자료제공 LO.SE)로 타국가에 비해 임금 격차가 낮은 편이다(한국보건사회연구원, 2012).

연대임금제도는 균등한 소득분배 효과 외에도 산업경쟁력을 높이는 효과를 가져왔는데, 연대임금제도로 인해서 중소기업이든 대기업이든 노동자들은 같은 임금을 받게 되었으며, 임금을 지불할 수 없는 기업들은 자동적으로 시장에서 퇴출되게 되었던 것이다. 그로 인해서 경쟁력 있는 기업들만 시장에 남게 되어, 그러한 기업들이 현재 스웨덴의 경제를 받치고 있는 기업들인 것이다. 이렇게 퇴출된 기업의 노동자들은 같은 분야의 성장하는 기업으로 흡수되거나, 정부의 적극적 노동시장정책에 의해 재교육 후 노동시장으로 돌아가게 된다. 이러한 선순환 구조는 고용 및 임금의 안정성뿐만 아니라 스웨덴의 국가경쟁력을 제고하는데 있어서 큰 역할을 하고 있다.

연대임금제도는 같은 업종에 종사하는 노동계급 내부의 평등을 추구하고 평등주의를 표방하면서도, 경제 전체 면에서는 효율성 높은 기업과 낮은 기업을 가려내어 효율성 높은 기업만을 시장에 남기는 자유주의의 가치를 따르는 정책으로서, 효율성과 형평성 모두를 추구하는 스웨덴식 노동시장정책의 표본이라고 할 수 있겠다.

1983년 금속노조와 고임금노동자들의 반대로 중앙단체교섭제도와 연대임금제도는 약화되었고, 우익정권이 들어서면서 보너스 제도를 시행하는 등 변화를 보였지만, 근본적인 기초는 연대임금제도에 있다.

2) 중앙단체교섭에서 산업별 교섭으로 변화

높은 노동조합 조직률을 보이는 스웨덴은 현재 산업별 교섭이 중심이 된 매우 '집중화'된 단체교섭 구조를 보여주고 있다. 1980년대 초반까지는 전국단위의 노사단체가 단체협약을 체결하면 이것이 전국 모든 산업별 교섭의 준거점이 되는 중앙교섭 구조였다. 그러나 LO의 민간 제조업 부문을 중심으로 한 중앙교섭은 공공부문과 사무직 부문의 성장으로 중앙협약을 적용하는 데 여러 갈등이 노출되자 현재의 산별 교섭 구조로 변화되었다.

과거 중앙교섭의 일차적 목적을 보면 사용자는 고임금 부문의 임금억제, 노조는 연대임금을 통한 노동시장 불평등 완화이다. 그러나 '부문간 임금평준화'로 나타난 연대임금정책은 중앙교섭에서 산별교섭 구조로 전환하게 되는 계기가 되었다 (Swenson and Pontusson, 2000). 현재의 분권화와 임금체계의 유연화에 대해 노조는 이를 거부하기보다 작업장 효율성과 생산성 증대에 적극적으로 참여해 임금체계의 공정성을 방어하거나 저임금 노동자들이 상대적으로 많은 부문의 임금 향상을 위해 공동대응을 모색해 나가고 있다(한국보건사회연구원, 2012).

4. 고용보험 정책

스웨덴의 고용보험 제도는 정부가 노동조합의 고용기금에 상당한 보조금을 지급 하면서 노조가 운영하도록 하는 겐트시스템을 사용하고 있다. 스웨덴의 노동자들은 고용보험을 제공받음과 함께 LO에 의해 운영되고 있는 고용사무소에서 직업교육과 취업 자리를 알선 받을 수 있다. 고용센터를 운용하는 LO는 고용사무소를 통해 실업자의 재취업 교육, 일자리 모색과 함께 구직자들이 적극적으로 일자리를 찾고 있는지, 노동시장 프로그램의 적합한 일이나 작업장을 받아들이는지 확인함으로써, 복지병을 막고 노동시장의 선순환이 이루어지도록 관리한다(한국보건사회연구원, 2012).

1) 실업급여

실업급여는 우익정권이 들어선 2007년을 기점으로 변화를 보였는데, 이전의 실업급여는 2차에 걸쳐 실업급여를 신청하여 수급 받을 수 있었다. 1차 실업급여는 최대 300일 간 수급이 가능하고, (주5일 계산) 300일 이후에도 취업을 못한 실직자는 실업보험금고의 결정에 따라 300일 간 2차 실업급여를 받을 수 있었다. 2차 실업급여 이후에도 취업을 하지 못했다면, 기초자치단체에 공공부조를 신청하여 자산조사를 거친 뒤 생계비를 지급받게 된다. 또한 실업수급 기간 중 병가로 구직활동을 못한 경우에는 실업급여가 아닌 병가급여를 받을 수 있고, 이 기간은 실업급여 기간에서 제외된다.

실업급여는 소득비례실업과 기초실업급여로 나누어지는데, 소득비례실업급여의 경우 처음 200일 간 기존 소득의 80%(최대 850크로나), 이후 100일 간 70%의 수준으로 지급된다. (자녀가 있는 경우 250일) 소득비례실업급여는 실직 전 12개월 간 최소 6개월 이상 최소80시간 또는 연속6개월 간 총 480시간 동안 일했어야 한다. 기초실업급여는 소득비례실업급여 지급요건을 만족하지 못한 실업자에게 지급되며 1일 1인당 320크로나를 지급받는다. 청년실업자(15-24세)의 경우 기초자치단체와 고용사무소가 협력하여 직업훈련시설 등을 배정해주고, 직업훈련을 받는 동안 기초실업급여가 지급된다.

2007년 이후 보수당이 집권한 이후 근로유인강화를 이유로 고용보험에 변화가 생겼다. 소득실업비례실업급여의 보상수준이 80%에서 70%로 감소했고, 장기실업자로 지원받을 수 있던 2차 실업급여가 폐지되었다. 또한 실업보험기금에 가입할 수 있는 기준이 고용상태를 유지하고 있는 사람의 경우에만 가능해짐으로써, 학생 신분은 더 이상 실업수당을 신청할 수 없게 되었다. 1일 최대 지급가능 수당 역시 730 크로나에서 680크로나로 하락 하였다(한국보건사회연구원, 2012).

2) 소극적 노동시장정책

소극적 노동시장정책은 노동자가 실직한 경우 소득보장을 위해 실업급여를 지급하는 것으로 노동조합(LO) 내의 실업보험금고에서 관할한다. 노동자가 노동조합에 가입한 경우 자동적으로 실업보험금고에 가입되는 구조이다.

3) 적극적 노동시장정책

적극적 노동시장정책은 직업상담, 직업알선, 직업훈련 등을 통해 재취업 지원 등을 수행하는 정책으로 노동시장청에서 관리한다. 고용보험대상자가 되기 위해서는 실직 이전 12개월 이상 노동조합의 실업보험 금고에 가입 되어 있어야 하고, 실직 전 12개월 중 6개월 동안 매월 80시간 이상 일했거나 또는 연속된 6개월 내에 480시간 이상, 매월 50시간 이상 일을 했어야 한다. 또한 하루에 3시간 이상, 주당 17시간 이상 일할 수 있어야 하고, 기초자치단체의 고용사무소에 구직자로 등록되어 있어야 한다.

적극적 노동 적극적 노동시장정책은 연대임금정책과 더불어 스웨덴 사회의 성장과 균형을 이루는 데 큰 기여를 한 정책으로, 새로운 일자리 창출과 재교육을 통한 노동의 유연성을 촉진시키는 것을 목표로 하고 있다. 연대임금제도의 시행으로 경쟁력 없는 중소기업들이 파산하게 되어 실업자가 된 노동자들을 재교육, 훈련을 거쳐 경쟁력 있는 기업에 취업시켜 산업구조의 고도화와 완전고용을 모두 달성하기 위한 수단으로 적극적 노동시장정책이 필요하게 되었다. 정부의 적극적 노동시장정책 아래, 퇴출된 기업의 노동자들은 교육을 통해 다시 노동시장에서 자신의 역할을 할 수 있도록 국가의 지원을 받는다.

스웨덴은 이미 1940년대 말의 중요한 사회 정책적 접근으로 노동시장의 적극적 개입을 통해 실업자에게 빠른 재취업교육을 제공하고 적합한 회사 일자리를 실업자에게 연결해 줄 수 있도록 직업소개소의 기능을 강화했다. 직업소개소는 1950년대부터 70년대 복지제도의 확장기에 이르기까지 완전고용을 목표로 진행된 사민당 정부 아래서 중요한 기능을 담당하는 등, 2008년 우익정권 하에서 고용사무소(Arbetsförmedling, AF)로 개편될 때까지 오랜 기간 동안 정부의 적극적 노동시장정책의 근간으로 자리 잡았다(Hadenius 2003).

자신이 원하면 언제든지 무상교육이 가능하고, 국가의 실업프로그램 신청이 가능한 정부의 적극적 노동시장정책은 노동자들에게 자신들의 세금이 복지로 돌아온다는 것을 확인하고 믿음을 줌으로써, 자발적인 납세문화를 이끌어 냈고 동시에 정부와 기업에 대한 신뢰를 더하는 효과를 가져 온다. 빈곤층에게 차별적 복지혜택을 주는 것이 아니라, 재교육 재취업을 위한 교육을 제공함으로써 복지와 고용창출 효과를 동시에 이루어내고 있는 스웨덴의 적극적 노동시장정책은 보편적 복지의 핵심이라고 할 수 있다.

5. Working life 정책

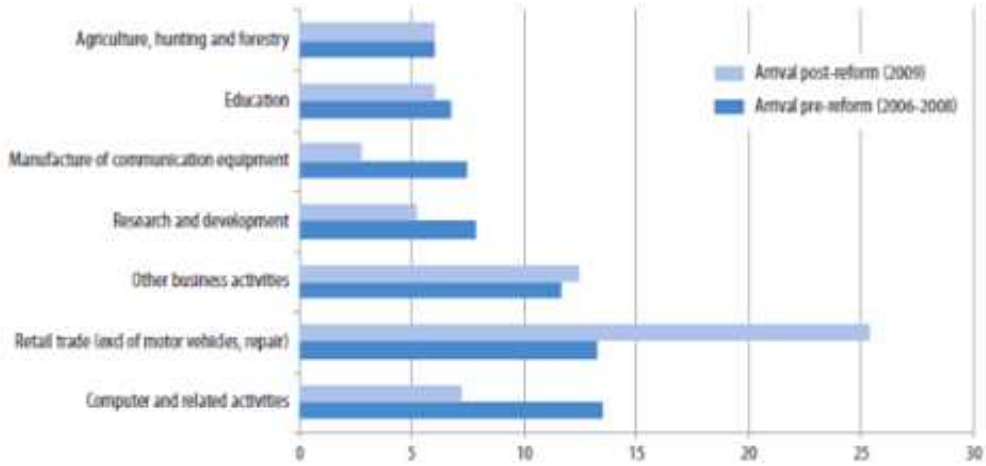
Working life 정책의 목적은 기본적으로 노동자가 여자인지 남자인지와 관계없이 작업장에서의 개발 기회와 일하기 위한 좋은 조건을 제공하기 위함을 목적으로 한다. 또 다른 목적은 작업장에서의 일하기 위한 좋은 조건들을 제공함에 따라서 국가 경제의 발전과 지속적 성장 그리고 완전 고용이다. Working life 정책은 크게 세 가지 분야로 나누어지는데 각 분야는 작업 환경(Working environment), 노동규정(Labour legislation) 그리고 Wage formation(임금 형성)이다.

작업 환경(Working environment)분야의 목적은 건강에 해롭거나 작업현장에서 일 어날 수 있는 사고를 방지하며, 노동자들의 다른 상황들을 충분히 이해하여 일을 수행할 수 있도록 하는 것이다. 노동규정(Labour legislation)은 Working life의 기본으로 전제되어 있는 것으로서, 고용주나 고용인의 요구조건들을 만족시켜주기 위하여 존재한다. Wage formation(임금 형성)은 노동조합과 경영자단체의 협의 하에 형성되는데, 이것은 거시경제적 균형과 산업 관계를 충분히 고려한 후에 형성된다 (Regeringskansliet, 2011).

6. 이민자 정책

스웨덴은 '고용수요 중심(Demand driven)' 접근으로 노동이민법을 개정하여 모든 절차를 간소화시키고 규제를 완화함으로써 모든 직종에 외국인을 고용할 수 있게 하였다. 2008년 12월 노동이민법을 개정을 통해 고용자들은 고용 전 채용공고를 내고 계약조건을 제대로 따른다는 조건 하에 숙련, 미숙련 노동자를 모두 포함해서 유럽연합 외의 국적자도 자유롭게 고용할 수 있고, 노동자들은 4년 경과 후 영주권도 받을 수 있게 되는 등 유연하게 노동이민법을 개정하였다. 이는 고용자들의 요구를 충족시킴과 동시에 미래 노동시장의 인구노령화와 노동력부족 현상을 해결하기 위한 개혁으로, 스웨덴은 개혁이전에는 이민 노동자 수용면에서 가장 배타적인 유럽국가에 속했으나 개혁 이후 OECD국가들 중 가장 개방된 국가로 변모하였다 (OECD, 2012).

[그림 V-3] 7개 최다 이주노동자고용 직종 이주노동자고용률 (개혁 전후 비교)



출처: OECD(2011)

[그림 V-4] 민간분야 일자리(job openings) 및 신청자수



출처: OECD(2011)

7. 청년실업 대책

전일제 노동자의 경우 연평균 임금은 367,200크로나인데, 스웨덴 사회의 평균 초봉은 월 20,405크로나(2012년 기준)로 기존근로자와 큰 차이가 나지 않는 높은 연

봉을 받고 있다. 이는 현재 27.2%에 이르는 청년 실업률(스웨덴 통계청)로 이어져, 현재 스웨덴 노동시장정책의 큰 이슈가 되고 있다. 청년 실업률이 높은 또 다른 이유는 현 노동자의 고용안전을 우선으로 하는 노동시장의 경직성과 관련이 있는데, 1974년 제정된 고용안정법에 따라, 기업은 최근 입사한 순으로 정리해고를 할 수 있게 되어있기 때문에, 어린 노동자가 가장 큰 타격을 받게 되는 것이다.

이에 대한 대책으로 정부는 청소년의 고용을 진작시키기 위해 2010년 이후 25세 이하의 청소년을 고용할 경우 15.49%의 고용주세(본래 고용세 31.42%)를 적용하도록 하고 있다. 그러나 고용세의 문제는 청년실업보다는 실업률 전체의 문제이기 때문에, 일시적으로 회사의 고용창출을 유도할 수 있으나, 장기적으로 회사의 재정위기 등 국내외적 상황에 따라 가장 먼저 정리해고 대상이 될 수밖에 없게 만드는 고용안정법의 개정없이 큰 효과를 보기 힘든 상황이다.

이에 따라 근본적인 청년실업 해소를 위해, 현 정부는 저임금 일자리를 다수 창출해 고용을 높이겠다는 입장을 보이는 반면, LO는 저임금 일자리 창출은 청년임금 삭감일 뿐 근본적인 해결책이 될 수 없다는 논리를 내세워, 높은 수준의 교육을 통해 높은 질의 노동자를 배출하고 그에 맞는 일자리를 창출해야 한다는 입장을 보이고 있다.

[그림 V-5] 스웨덴의 고용현황

Figure	Value	Change
Labour force	5087 (Thousands) April 2013	Change: 1.6% from corresponding period previous year
Labour force rate	71.1 (Percent) April 2013	Change: 0.0 %-unit from corresponding period previous year
Employed	4642 (Thousands) April 2013	Change: 0.8% from corresponding period previous year
Employment rate	65.0 (Percent) April 2013	Change: 0.2 %-unit from corresponding period previous year
Unemployed	445 (Thousands) April 2013	Change: 11.0% from corresponding period previous year
Unemployment rate	8.7 (Percent) April 2013	Change: 0.7 %-unit from corresponding period previous year
Unemployed (aged 15-24)	178 (Thousands) April 2013	Change: 17.1% from corresponding period previous year
Unemployment rate (aged 15-24)	27.2 (Percent) April 2013	Change: 2.6 %-unit from corresponding period previous year
Unemployed for more than 6 months (relative to all unemployed)	32.7 (Percent) April 2013	Change: -1.0 %-unit from corresponding period previous year

출처: 스웨덴 통계청

참고문헌

- 박정원(2012), 'Recruiting Immigrant Workers, Sweden', OECD
- 변종임·채재은(2009), 스웨덴과 덴마크의 학습 노동 복지 연계 정책 분석, 비교교육연구, 19(2)
- 신정완(2010), 20세기 스웨덴 사회경제사-스웨덴 모델의 형성, 발전, 해체를 중심으로, 세미나 발표자료
- 윤흥근·조현석(2004), 시장개혁과 정부-기업관계의 변화: 스웨덴과 덴마크 정책협의제 변화 비교연구, 한국행정학회 2004년도 하계학술대회 발표논문집
- 이장원(2013), 노사정위원회 사회적 대화의 발전방안: 한국형 모델의 탐색, 월간노동리뷰, 3월호
- 최연혁(2012), 『우리가 만나야 할 미래』, 파주: 샘앤파커스
- 최연혁·임재영(2012), 『주요사회국의 사회보장제도: 스웨덴』, 한국보건사회연구원
- 하은식·김양수(2005), 『노사정 스웨덴 정책투어 보고서』, 노사정 위원회
- Henrik lindberg, International action in Swedem – a new pattern? Ratio Working paper No.176, Ratio
- Nils Elvander : Two Labour Market Regimes in Sweden
- Olof Petersson(1991), Scandinavian Political Studies
- Regeringskansliet(2011), Working life policy. <http://www.sweden.gov.se>
- Summary of the Congress Report(2012), 'Full employment'
- 스웨덴외교부(2009) 노사관계 스웨덴 개황