

## | 사회적 대화 국제 동향 |

# 유럽 주요국의 노사관계와 사회적 대화 동향

네덜란드, 스페인, 덴마크, 아일랜드

손옥이 전문위원

지난 호에 이어 이번 호에도 지난 해(2017년) 4/4분기 유럽 주요국들의 노사관계와 사회적 대화의 동향에 관한 유로파운드(Eurofound)의 보고서 내용을 요약, 소개한다. 이번 호에 다룰 나라들은 네덜란드, 스페인, 덴마크, 아일랜드 등 4개국으로 아래의 내용의 출처는 다음과 같다: Eurofound, Latest working life developments—Q4 2017, Netherlands, Spain, Denmark, and Ireland (\*18.2)

## 1. 네덜란드

### 사용자단체의 우호적 태도

2017년 12월 네덜란드 경총(AWVN)에 따르면, 2017년 한 해 동안 350만 명의 노동자들이 새롭게 단체협약의 적용을 받게 되었다. 이는 네덜란드에서 단체협약을 적용받는 노동자의 70%에 달하는 큰 숫자로, 이로써 네덜란드에서는 전체 노동자의 80%가 단체협약의 적용을 받게 되었다.

2017년의 경우 노동쟁의가 증가했음에도 불구하고 단체교섭은 순조롭게 이루어졌다. 당해

연도 11월에 체결된 25개의 단체협약 - 이는 총 43만 명의 노동자에게 영향을 끼친다 - 을 포함, 2017년에 총 330개의 단체협약이 체결되었으며, 이 해에 합의된 임금 인상률은 평균 1.71%로, 경기 호조세로 인하여 한 해 동안 임금의 지속적인 인상이 이루어졌다.

네덜란드의 경제단체들이 합동으로 작성·배포한 <2018년도 단체협상 가이드라인 발표문>에 따르면, 네덜란드 경총(AWVN), 네덜란드 중소기업협회(MKB-Nederland), 네덜란드 산업 및 사용자연합(VNO-NCW)은 단체협약의 성공적 체결과 근로조건의 개선을 위해서는 노동자들의 지원이 관건이라는 사실을 기자회견을 열어 강조했다.

이러한 폭넓은 지원은 단체협약 내용의 적실성을 담보하고, 사업장에서 구체적인 조치들을 실시할 수 있도록 하며, 고용력(employability)을 유지하도록 함에 있어 사업주에게 필수적인 것으로 보인다. 사용자단체들은 이 과정에서 노동조합의 역할도 중요함을 강조했으며, 노사간의 상호신뢰의 향상이 2018년도의 우선 과제라고 밝혔다.

그 일환으로 네덜란드 사용자단체에서 제시한 주요 우선과제는 다음 3가지이다.

첫째, 개인계좌제(individualised budget)를 활용한 직업능력개발을 통해, 노동자들이 더 오래 일할 수 있도록 지원하고 점진적인 은퇴(partial retirement)가 가능하도록 지원하는 방안의 마련.

둘째, 전 세계적으로 디지털화가 계속 진행되고 경쟁이 심화되고 있음에도 단체협약이 오히려 경쟁력을 저하시키는 경우가 많은 점을 고려, 사업주와 노동자들에게 더 많은 기회와 안정성을 제공할 수 있도록 사업장에서의 내적유연성을 증대시키는 방안의 추진.

셋째, 연령과 연공서열보다는 노동자가 생산하는 부가가치에 중점을 둔 급여 인상 기준의 마련과 산업별 또는 기업별 상황에 걸맞게 이루어지는 임금인상 방안의 정립.

## 장애인 노동자 지원 제안

2017년 12월 네덜란드 사회고용부의 타마라 판 아르크(Tamara van Ark) 정무장관\*은 노동조합, 사용자단체, 지방자치단체, 소비자위원회들에 장애인 임금보조정책 설계를 도와줄 것을 요청했다. 해당 요청서(proposals)에서 그는 장애인들이 일을 하지 않더라도 그들에게 지원되는 급여(benefits)보다 더 높은 수준으로 임금을 보조함으로써, 그들이 더 오래 일할 수 있도록 인센티브를 제공하는 것이 중요함을 강조했다. 사업주들이 이를 수용할 수 있도록, 해당 정책은 실행이 용이하게 설계될 것으로 예상된다.

※ 네덜란드에는 장관(minister)과 별도로 부처 내 특정업무를 관장하며 소관 각료의 지시를 준수하는 정무장관(state secretary)을 둠

## 연금개시연령 상향조정 시스템에 대한 비판

2017년 10월 발간된 네덜란드 경제정책분석국 보고서에는 법정연금의 개시연령을 계산하는 종래의 시스템을 비판하는 내용이 담겼다. 해당 보고서에서는 현행 시스템이 수정되지 않을 경우, 저임금 노동자와 자영업자에게 심각한 영향을 미치게 될 것이라는 경고가 있었다. 2018년도에는 정부차원의 연금지급시스템 검토가 계획되어 있으며, 이는 네덜란드 경제사회위원회(SER)에서의 사회적 대화를 위한 주요 아젠다로도 포함되어 있다.

해당 보고서에 따르면, 기존 시스템은 기대수명이 늘어남에 따라 연금개시연령이 자동적으로 상향조정되기 때문에, 연금개시연령은 2022년에 67세까지 높아지게 될 것으로 예상된다. 네덜란드 노총(FNV)은 이 시스템에 대해 매우 비판적인 입장으로, 연금개시연령 상향조정이 중단될 때까지 정부와 해당 이슈에 대해 논의하지 않을 것을 선언했다. 네덜란드 의약협회(Netherlands Society of Occupational Medicine, NVAB) 또한 노동자들이 더 오랜 기간 동안 일할 수 있도록 하는 정책이 주로 고숙련 노동자들에 초점을 두고 있다고 비판하였다.

## 45세 이상 노동자를 위한 직업상담계획(careers advice scheme)

2017년 12월 사회고용부의 보우터 콜메스(Wouter Koolmees) 장관은 케이터링, 판매, 비서업무 등의 서비스분야에 종사하는 45세 이상의 노동자들을 대상으로 하는 진로상담계획(careers advice scheme)을 도입했다. 이 정책은 해당 분야 노동자들이 미래에 직면할 어려움에 대비하고 새로운 기술을 습득하거나 기존의 기술을 업데이트할 수 있도록 지원하기 위해 마련되었다. 이 정책은 이른바 ‘50대 이후 행동계획 전망(Perspectives for 50 plus action plan)’의 일환으로 2천만 유로의 예산을 확보하고 있다.

## 총평

2017년 말 현재 네덜란드 경제상황은 좋은 편이다. 2017년에 GDP는 전년 대비 3.2% 증가하고, 실업률은 2009년 수준인 4.9%로 하락할 것으로 예상된다. 이러한 우호적인 여건 속에서, 노동시장 참여를 확대하고 더 오랫동안 일할 수 있도록 촉진하기 위한 여러 조치들이 취해질 것이다.

정부는 혁신적인 노동시장정책과 연금개혁안 마련에 힘을 쏟고 있다. 노동조합측은 이전보다 더 비판적인 입장이 되었고, 노동자들의 권리 증진 및 강화에 중점을 두고 있어 쉽지는 않을 것으로 예상되나, 사회적 파트너들의 지지는 도움이 될 것으로 보인다.

## 2. 스페인

### 자영업 개혁법

2017년 10월 스페인 정부는 다음의 내용을 포함 하는 긴급 자영업 개혁법(6/2017)을 승인했다. 더불어 이러한 사항들이 실질적으로 이행될 수 있도록 2018년도 예산을 확보했다.

- 가입 후 첫 6개월 동안만 50유로의 일률적인 요율이 적용되어 온 사회보장분담금을 1년으로 연장
- 자영업 노동자들이 교통비용, 물/전기요금을 청구할 수 있도록 허용
- 부모 출산휴가(maternity/paternity leave)에 대한 지원 강화(자영업자들이 출산휴가 사용 시, 사회보장급여액 축소를 막기 위해 대체 인력을 구하지 않아도 되도록)
- 사회보장기여금 납입액을 해당 노동자가 등록/해지한 '날짜'를 기준으로 산정토록 함(이전에는 날짜와 무관하게 한 달 전체에 대한 금액을 납입해야 했음)
- 사회보장기여금 납부 지연 시, 지연기간에 따라 과태료(penalties)를 달리 산정(이전에는, 납부 지연기간에 관계없이 모두 동일했음)

### 저숙련 노동자의 양적 증가

2017년 10월 IMF와 스페인 은행은 모두 취업자 수가 늘어난다는 측면에서는 스페인 노동 시장이 회복 국면이라고 보았다. 다만 이와 같은 일자리 증가가 주로 관광, 유통, 저부가가치 서비스 또는 행정업무(administrative activities) 등 생산성이 낮은 분야에서 이루어졌음을 경고했다. 관련 보고서에 의하면, 금융위기 이후 사라진 다수의 건설업 일자리들이 호황인 관광업 일자리들로 대체되었다. 2008~2017년 사이 건설업에서는 백만 개가 넘는 일자리가 사라진 반면 고객응대, 레스토랑, 케이터링(hospitality, restaurant, catering, "HORECA") 분야에서 약 40만 개의 신규 일자리가 창출되는 등 저숙련 노동자의 산업간 이동이 이루어졌다.

민간 싱크탱크 'Fedea'의 보고서에 따르면, 스페인 노동시장에는 다수의 저숙련 노동자들이 '관광 거품(Tourism Bubble)'으로 인해 신규 일자리를 얻게 되었다. 스페인 양대 노총인 노동자총연맹(UGT)과 노동자위원회(CCOO)는 관광분야 일자리는 취약하고 저임금이라고 비판해 왔다. 관광산업 보고서에서 노조는 2017년도는 1999년 이후 가장 높은 방문자수와 일

자리 수를 기록했고, 그 해 1월과 7월 사이에 관광분야에서 이루어진 97%의 신규 고용계약은 주로 임시직과 시간제 일자리였다고 언급했다.

## 사회적 대화의 진전

2017년 7월 스페인의 노사정은 급여에 관한 협약의 체결에 실패를 했고, 스페인 고용사회 보장부는 이후 사회적 대화를 다시 활성화하는 데에 열중했다. 게다가 ‘2015~2017년 고용 및 단체교섭을 위한 협약’ 만료가 임박했기 때문에, 보다 넓은 관점에서 단체교섭을 재개하는 것이 필요했다. 2017년 1/4분기에 고용사회보장부 파티마 바네즈(Fátima Báñez) 장관은 협상을 위한 몇 가지 이슈를 제안했다.

가장 중요하게 떠오른 것은 고용의 질과 임시직의 남용 문제였다. 정부는 계약직(fixed), 임시직(temporary), 견습(training)의 세 가지 계약 형태에 대한 보호 강화를 제안했다. 최대 2년간의 근로기간을 보장하고(단체협약에 의해 3년까지 연장가능), 근무 1년 후에는 12일, 2년 후에는 16일, 3년 후에는 20일치 임금에 해당하는 퇴직금을 제공한다는 것이다(정규직 퇴직금 제도와 유사).

또한 정부는 사업장 내 임시직 노동자 비율에 따라 사회보장급여 제공 할당을 확대하거나 축소할 수 있는 보조금-부과금 제도(Bonus-malus system)를 제안했다. 스페인 사용자연합(CEOE)은 사업주의 비용(예를 들어, 임시직 고용에 대한 해고비용, 사회보장비) 증가를 이유로 이 제안을 거절했다. 노동조합 CCOO와 UGT 역시 임시직 고용에 대해 회사의 사회보장 쿼터 증가뿐만 아니라, 위반에 대한 제재 수준을 높여주는 것이 필요하다며 이 제도를 거절했다.

정부와 사회적 파트너들은 2020년까지 850유로로 최저임금을 인상하는 데에는 동의했다(2017년 4% 인상되어 2018년에는 235.9유로). 그럼에도 불구하고 과거 수년간 법정 최저임금은 정부에 의해 일방적으로 정해졌다는 점은 강조되어야 한다. 2018년도 임금협약을 이행하기 위해, 다수의 CEOE 회원사들은 노동계의 요구 수준에 근접한 1.2%~2%의 임금인상을 제안할 예정이다(사업장 생산성에 따라 0.8%~0.9% 추가 인상 가능). 이에 대해서는 CEOE

내부에서 찬반이 엇갈렸으나, 임금인상률을 물가상승률에 연동시키는 방안에 대해서는 모든 회원사들이 반대하고 있다.

## 총평

위에서 언급된 이슈 외에, 카탈루냐 독립 문제로 집권당인 국민의당(Peoples' Party)이 압도적인 다수를 차지하지 못하고 있는 지역에서는 긴장이 지속되고 있다. 카탈루냐 독립 문제가 야기한 결과 중 하나는, 2018년도 예산 승인이 지연되고 이것이 다른 노동·사회분야 조치(measures)와 정책(policies)의 승인에 직접적인 영향을 미쳤다는 것이다. 노동조합들 또한 카탈루냐 문제로 인해 사회적 아젠다들에 관한 논의가 중단된 것에 대해 비판했다.

## 3. 덴마크

### 성인 평생교육(adult and continuing training)에 관한 새로운 노사정 협약 체결

2017년 10월 29일, 덴마크 정부와 사회적 파트너 덴마크 노동조합 총연맹(LO), 덴마크 사용자 총연합(DA)은 '성인 평생교육(adult and continuing training, VEU)'에 관한 노사정 합의에 도달했다. 이는 세 번째로 체결된 중요 노사정 합의다. 첫 번째는 2016년 체결된 난민의 노동시장 참여 촉진에 관한 합의였고, 두 번째는 2017년 체결된 직업훈련 환경개선과 견습생 규모 확대에 관한 합의였다.

협약 체결 이후, 고용부 Troels Lund Poulsen 장관은 연설에서, “60만 명의 성인들이 기본적인 읽기와 쓰기 능력이 부족하다. 저숙련 노동자들은 지속적인 훈련을 받아야 할 필요성을 느끼지 못하는 경우가 대부분이다. 지금도 평생교육을 등록하는 사람은 소수에 불과하다. 이러한 상황을 극복하고자 이번 협약을 체결하게 되었다”라고 말했다.

본 협약의 전체적인 취지는 개인들이 VEU를 더 쉽고 편하게 받을 수 있도록 하는 것이다. 협약의 가장 중요한 부분은 다음과 같다.

- 저숙련·숙련 근로자 모두가 자발적으로 자신에게 필요한 훈련을 받을 수 있도록 ‘변화 자금’을 지원하기 위해 4억 크로네(2018년 1월 18일 기준 53백만 유로)를 확보했다. 이 자금의 주목적은 근로자가 변화하기 위한 더 좋은 기회를 제공하는 것이다.
- 읽기, 쓰기, 셈하기 교육을 확대하고, 1억 크로네(13백만 유로)의 예산을 활용해 ICT 기술, 영어 등의 학습 기회에 대한 관심을 제고함으로써 노동자들의 기초 능력(basic skills)을 강화시킬 수 있을 것이다.
- ‘성인 직업훈련과정(AMU)’ 참여 수당을 실업급여액 상한선의 80%에서 100%로 인상할 것이다.
- 수업료 인상을 통해 AMU 실시 지역에 2억8천만 크로네(3천7백만 유로)를 투입함으로써 학교에서 제공하는 훈련의 질을 개선할 것이다. 또한 1억4천만 크로네(1천9백만 유로)를 투입하여 AMU 우수사례를 확보할 것이다.
- 특정 비즈니스 수요에 부합할 수 있도록 맞춤형 AMU를 확대하는 등 보다 유연한 형태의 AMU를 제공할 것이다.
- 회사와 근로자들이 ‘VEU 시스템’을 통해 여러 훈련 기회, 과정 등록과 VEU 수당 요청에 관한 정보를 쉽게 얻을 수 있게 될 것이다.

## 협약에 대한 반응

각각의 사회적 파트너 단체들과, 야당을 포함한 대부분 정당은 노사정 협약을 긍정적으로 받아들였다. 노동조합들은 AMU 참여자들에게 지급되는 수당의 인상에 크게 만족했다. 협약



이 체결된 날, LO 산하의 가장 큰 공공부문 노조인 ‘무역과 노동(FOA)’ Dennis Kristensen 위원장은 “이는 중요한 성과다. 지역 단위에서 평생교육이 쇠퇴하게 된 것은 교육에 대한 비용 지급 수준이 낮았던 것이 주된 요인이다”라고 말했다.

민간부분에서 가장 대규모인 노조(3F, HK)도 이와 유사한 발언을 했다. 덴마크 경영자 연합(DA)과 덴마크 산업 연합(DI)의 회원사들은 새로운 협약이 역량이 뛰어난 노동자들의 현재 수요에 부합한다면서 만족감을 표시했다.

### 크라운 스마일리 제도(Crown Smiley scheme)의 변경

‘크라운 스마일리 제도(Crown Smiley scheme)’는 고용부에서 제출한 새로운 법안이 의회를 통과함에 따라 2016년 12월 수정보완 되었다. 크라운 스마일리 제도는 덴마크 근로환경국(Working Environment Authority, AT)에서 운영하는 인증 제도로, 어떤 사업체가 높은 수준의 산업안전보건 수준을 유지하기 위해 다른 사업체가 하지 않는 추가적인 노력을 해온 경우, 여러 가지 색깔의 옷은 얼굴 모양을 통해 인증 받은 기업임을 표시하는 것이다. 이번 개정을 통해 크라운 스마일리 인증기간이 5년에서 3년으로 단축되었다. 또한 AT는 인증기업에서 산업안전보건과 관련된 사고 또는 불만사항이 신고 되면 해당 기업을 조사할 수 있는 권한을 갖게 되었다. 이러한 변경사항은 노사정 삼자기구인 근로환경위원회(AMR)에 의해 확정되었다.

### 총평

VEU에 관한 노사정 협약은 합의에 도달하기까지 오랜 시간이 걸렸지만, 우려되었던 내용들은 만족스러운 수준으로 결론 난 것으로 보인다. 이는 노동조합에게는 평생교육을 강화하기 위한 노력의 시작이었지만, 이와는 정반대로, 국가에서 기술·직업학교(technical and vocational schools)에 배정하는 예산은 삭감될 예정이다. 덴마크 금속노조의 Claus Jensen 위원장은 연설에서 “직업교육예산 삭감계획 폐지를 위해 필사적으로 싸워온 것은 모두가 아

는 사실이다. 결국 우리는 이번 노사정 협약을 통해 옳은 방향으로 한 걸음을 간 것이다”라고 말했다.

## 4. 아일랜드

### 공공부문의 새로운 노동조합

2017년 11월, 공공노조(CPSU), IMPACT, 공무원 간부노조(PSEU) 등 3개 노동조합이 합병하기로 결정함에 따라, 2018년, 8만 명의 조합원을 보유한 공공부문 노동조합인 Fórsa가 2018년 초 출범하게 되었다.

Fórsa는 다양한 공공분야의 계층, 전문직 및 기타 직업군을 대표하게 될 것이다. 공무원 약 3만 명, 보건분야 종사자 약 3만 명, 교육분야 종사자 1만2천명, 1만 명의 지역단위 기관 종사자 약 1만 명, 반관반민 조직(semi-state organization) 및 민간위탁기관 종사자 약 6천 5백 명 등이 포함된다. Fórsa는 아일랜드에서 두 번째로 큰 조직이 될 것이다.

세 개 노조 모두에서 이 합병을 강하게 지지했다. CPSU에서는 76%, IMPACT는 86%, PSEU는 70%가 합병 결정 투표에 참여했고, 투표 결과 가장 변화에 대한 저항이 심할 것으로 예상되던 CPSU의 찬성표가 60%에 육박하여 가장 높은 걸로 나타났다. PSEU는 53%를 겨우 넘었고 IMPACT는 약 35%에 불과했다.

### 조산을 위한 출산휴가 연장

2017년 10월부터, 조산을 한 여성들이 37주차까지는 출산휴가 기간을 인정받고, 출산수당을 지급받을 수 있도록 하는 정책이 시행된다. 휴가기간 및 수급기간이 연장되는 시기는 임신 26주차 이후가 될 것이다. 출산휴가는 통상적으로 출산 예정일의 2주 전인 37주차에 시작한다.

## 망명 신청자들의 일할 권리

2017년 11월, 정부는 '(개정)EU 난민 수용 조건 지침(EU Reception Conditions Directive)(2013/33/EU) 취지가 망명 신청에 대한 사전적 인정임을 확인했다. 이로 인해 망명 신청자들이 처음으로 노동시장에 접근할 수 있게 되었다. 2017년 5월, 대법원은 N.V.H vs 정의 형평부장관의 기념비적인 사건에서, 망명 신청자들에 대한 근로 금지 조치는 망명자 인정 절차에 걸리는 최대 기간이 정해져 있지 않기 때문에 위헌이라고 판결했다. 따라서 해당 조치는 일할 권리를 침해하고, 대법원은 정부에 이 문제를 해결하는 데 6개월의 유예기간을 부여했다.

## 통계청 임금 조사

2017년 3/4분기에 중앙 통계소가 발간한 통계자료에 따르면 동기간 직원 50명~250명 사업체의 경우 평균 2.8%의 임금 인상이 있었고 250명 이상 사업체의 경우는 2.2%까지 인상되었다. 50인 미만 사업체는 평균 2%의 시간당 임금 인상이 있었다. 평균시급의 가장 큰 인상은 교통과 저장분야에서 나타났고 시간당 23.97유로에서 25.01유로로 인상되었다.

## 2018년 임금 인상 전망에 대한 중앙은행 보고서

2017년 10월 아일랜드 중앙은행에서 발간한 '위기 후 노동시장 및 임금인상' 보고서에 따르면, 명목 시간당 임금 인상률은 2018년도에 2.8% 미만이 될 것으로 예상되며 이는 2017년도에 2.2%에서 증가한 수치이다. 이러한 예측은 경제모델을 활용하고 실업률, 인플레이션, 생산성 증가 트렌드, 이주, 환율 등을 고려한 것이다.

## 임금 인상률에 대한 SIPTU 보고서

SIPTU의 서비스 분야에서는 지난 2년간(2015~2016년) 총 125개 협약 체결과 매년 총

2%의 지속적인 평균 임금 인상이 있었다. 평균 임금 인상은 호텔, 케이터링, 프린트, 레저, 미디어 분야에서 나타났으며 2015년에는 9개 협상과 2.15%의 인상이, 2016년에는 32개 협상과 2.08%의 인상이 있었다. 비록 2016년도에 평균 임금인상률은 이전보다 조금 더 낮았지만, 더 많은 협약에 합의 했다.

안보, 세탁, 보험, 금융 분야에서 평균 임금은 2015년도에 2.45%, 2016년도에 2.74%로 인상되었다. 총 35개 협약에 합의하였고 2015년 17개, 2016년 18개로 지속적인 협상이 있었다. 도매, 소매, 유통 분야에서 평균 증가율은 2015년 2.1%, 2016년 2.11%로 2년간 소폭 인상되었다. 다수 협약은 2015년 19개에서 2016년 24개로 증가했다.

### Ibec HR의 기본급 조사

2017년 10월에 발간된 Ibec HR에 따르면 응답 회사의 75%는 2017년도의 기본급은 평균 2.01%로 인상되었고 2018년도에도 비슷한 비율로 인상 될 것으로 예상된다고 한다.

다른 주목할 만한 사항은 다음과 같다.

- 응답자의 3/4는 2017년도에 기본급이 인상되었고 다음년도에도 유사한 비율로 기본급이 인상될 것으로 예상
- 2017년도 기본급의 평균 증가는 2.2%임
- 2018년도 기본급인상 평균은 약 2%로 예상
- 기본급과 노동자 수 변화를 포함한 총 급여에서 기업 응답자의 2/3가 올해 인상되었다고 응답
- 기업 응답자의 71%는 2018년도 총 급여 인상을 기대함