

| 사회적 대화 국제동향 |

유럽 주요국의 노동동향 (2018년 1/4분기)

손옥이 전문위원

1. 독일

신규 연립정부 관련 다툼, 직장협의회 선거, 금속노조(IG Metall)와 금속·전자 사용자단체(Gesamtmetall) 간 신규단체협약 등이 '18년 1/4분기 독일 근로생활 동향보고서'의 주요 주제이다.

신규 연립정부 관련 긴장

2018년은 새로운 정부가 들어서지 않은 상태에서 시작되었으나, 한편에서는 기독교민주당(CDU)과 기독교사회당(CSU) 간 다툼이, 또 다른 한편에서는 사회민주당(SPD) 리더들과 청년조직(Jusos) 간 다툼이 계속되고 있었다. 기독교사회당이 전국 단위에서 좀 더 많은 영향력을 얻고자 하는 가운데, 사회민주당 청년조직은 사회민주당의 연립정부 참여를 반대하는 캠페인을 벌이면서 제1야당으로서 사회민주당의 역할을 재검토할 기회를 가져야 한다고 주장하였다. 사회민주당 내부투표에서 당원의 2/3가 지도부의 입장을 지지함에 따라, 사회민주당은 최종적으로 기독교민주당·기독교사회당과 함께 새로운 연립정부를 구성하기로 하였다. 독일노총(DGB) 또한 연립정부 합의문 초안을 지지하였다.

새로운 대연정은 타협보다는 각 정당의 정치적 차별성을 강조하고, 좌파뿐만 아니라 우파와 좀 더 많은 논의를 함으로써 이전과 다른 모습을 보일 것이다. 이는 우파 진영의 경우 기독교사회당이 새로 독일연방의회에 입성한 극우정당인 '독일을 위한 대안당(AfD)'과 경쟁하고, 좌파 진영의 경우 사회민주당이 여론조사에서 급격한 지지율 하락을 겪은 이후 좀 더 대중적인 지지를 얻기 위해 싸워야 하기 때문이다. 노동조합들은 현재 사회민주당과 토론을 벌이고 있다.

사업장 단위의 정당 정치

3월 1일부터 5월 31일까지 진행되는 민간기업 직장협의회 선거에서 정당정치가 사업장에 서의 제1안건으로 부상하였다. 직장협의회는 소규모 사업체에는 잘 없지만 대기업의 95%에는 구성 되어 있다. 비전형근로자를 포함하여 모든 노동자는 투표를 할 권리가 있고 후보로 출마 할 권리가 있다. 최근 선출된 노동자대표의 62%가 독일노총(DGB) 산하단체의 회원이다. 올해 '독일을 위한 대안당(AfD)'은 당원들을 후보로 내세울 것이라고 발표하였으며, 이는 특히 독일 동부지역을 포함한 많은 지역에서 심각하게 우려되는 움직임이다. 선거 결과는 아직 발표되지 않았다.

금속부문의 신규 단체협약

단체협상과 관련하여, 150만 명 이상의 금속노조(IG Metall) 조합원들이 경고파업에 참여한 이후 독일 남서부 바덴뷔르템베르크주의 금속노조와 금속·전자 사용자단체(Gesamtmittel)가 새로운 단체협약을 체결하였다. 긍정적 경제전망 기조와 근로시간 유연화 관련 정책토론이 계속되는 가운데 체결된 이 협약은 다른 지역에 본보기가 되고 있다. 이 협약으로 2018년 4월부터 평균 임금인상률 4.3%이상, 2019년에는 월급의 27.5%가 추가적으로 지급될 것으로 전망된다. 어린이가 있거나 양육의 의무가 있는 노동자들과 교대근무 노동자들은 이 추가지급분 대신 휴가를 선택할 수 있다. 또한, 모든 노동자는 전일제 근로에서 2년간의 시간제 근로로 바꾸어 주당 근로시간을 35시간에서 28시간으로 단축할 수 있으며, 그 후 다시 전일제로 돌아갈 권리를 지니게 된다. 또한 이 협약은 특정 상황에서 표준 주당 35시간 계

약 대신 주당 40시간 계약을 체결한 노동자의 비율을 늘릴 수 있는 권리를 사용자들에게 부여하였다. 노동조합과 사용자 모두 본 결과에 만족하였다. 그러나 이 협약이 현실에서 어떻게 전개될지는 지켜봐야할 것이다.

총평

2018년 2/4분기에는 새로운 대연정(GroKo) 정부의 첫 발걸음과 공공부문에서 현재 진행 중인 단체협상의 결과를 알게 될 것이다.

2. 영국

브렉시트 협상, 노동 관행의 현대화를 위한 테일러 보고서(Taylor Review)에 대한 정부의 반응, 각 이코노미(gig economy)관련 법정소송, 국가보건서비스(NHS)의 공공부문 임금인상 완화 등이 '18년 1/4분기 영국 근로생활 동향보고서'의 주요 주제이다.

브렉시트 협상

2018년 3월 19일 영국과 EU는 EU 회원국의 '질서 있는 EU 탈퇴'에 관한 사항에 '대부분' 합의하였다. 미셸 바니에르 EU 수석협상관과 데이비드 데이비스 영국 브렉시트 장관은 발표를 통해 몇몇 분야에 있어서 협상이 '결정적인 단계'에 도달했음을 확인해 주었다.

첫째, 브렉시트 이후의 과도기 기간(2019년 3월 20일 ~ 2020년 12월 31일)을 확정하였다. 둘째, 과도기 기간 동안 영국에서 EU로, EU에서 영국으로 이사를 하거나 여행하는 시민들이 누리는 권리와 보장내용을 유지하기로 합의하였다. 셋째, 영국은 과도기 기간 동안 독자적인 무역협정을 협상·체결·비준할 수 있다. 넷째, 과도기 기간 동안 영국은 EU가 다른 국가들과 진행하는 무역협상에 참여할 것이다. 마지막으로, 북아일랜드는 아일랜드와의 하드보드

(hard border)* 문제가 발생하지 않도록 하기 위해, 다른 해결책이 없는 경우에는 계속적으로 단일시장과 관세동맹에 참여할 것이다.

* 하드보드(hard border): 국경관리들이나 경찰 또는 군인 등이 주재하면서 출입을 엄격히 통제하는 물리적 인프라가 있는 국경을 의미함. 영국의 EU탈퇴(브렉시트) 이후 영국령인 북아일랜드와 EU소속의 아일랜드 간 어떤 식으로 국경을 구분할지가 영국과 EU의 주 협상 의제중 하나임.

테일러 보고서(Taylor Review)*에 대한 정부의 대응

2016년 10월 테레사 메이 총리는 스포츠다이렉트와 아마존 등의 열악한 노동조건이 폭로되고 '긱 이코노미(gig economy)*' 종사자들의 노동권에 대한 우려가 제기되는 가운데 '현대 노동관행에 관한 테일러 보고서'를 의뢰하였다.

* 테일러 보고서(Taylor Review): 영국의 고용 및 노동 현실을 조사해 이를 개선하기 위한 정책제안을 담은 보고서('17.7.11). 이른바 '긱 이코노미(gig economy)', 호출형 근로(zero-hours contracts), 파견 근로(agency working) 등의 새로운 고용관행에 대응해 노동법 및 관련 제도를 현대화 하기 위해 작성됨.

* 긱 이코노미(gig economy): 빠른 시대 변화에 대응하기 위해 비정규 프리랜서 근로 형태가 확산되는 경제 현상. 1920년대 미국에서 재즈 공연의 인기가 높아지자 즉흥적으로 단기적인 공연팀(gig)들이 생겨난 데서 유래

2018년 2월 8일에 발표된 정부의 다소 늦은 대응방안은 노동자들에게 '좀 더 안정적인 계약'을 요구할 권리를 부여하기 위한 방안과 고용 심판소(employment tribunal)의 금전지급 명령을 어긴 사용자들의 명단을 공개하는 계획을 포함하고 있다. 그러나 장관들은 영국의 법률이 최근 노동사건에 관한 고용 심판소의 결정을 따라가지 못하고 있다는 비판을 받고 있다. 특히 정책제안의 경우, '긱 이코노미(gig economy)'에 종사하는 근로자들에게 완전한 노동권, 예를 들어 유급휴가, 병가, 최저임금 등을 보장하는 데까지 영향을 미치지 못하고 있다. 정부는 이 문제의 복잡성을 언급하면서, 대신 '특정인이 근로자인지, 노동자인지, 자영업자인지를 직원들과 사용자가 더 쉽게 구분할 수 있도록 하기 위한 새로운 법률 등 신규 협의·조사 방안'들을 약속하였다.

정부는 또한 테일러 보고서에 따라 세 부문 - 영국 노동시장의 투명성 향상, 파견노동자들의 임금 및 근로조건 향상(Swedish derogation* 폐지), 노동권 집행 - 에 관한 협의를 시작하였다. 그러나 정부의 이러한 대응은 야당인 노동당과 노동조합들로부터 강력히 비판받고 있다.

* 동등대우 조항의 예외사유(Swedish derogation): 동등대우 조항의 예외사유를 적용하게 되면, 동등대우 미적용으로 인해 파견근로자 보호가 어려워짐

‘긱 이코노미(gig economy)’ 관련 동향

2018년 2월 28일 영국독립노동자연합(IWGB)은 택배회사인 The Doctors’ Laboratory (TDL)를 상대로 한 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee) 사건에서 승소하였으며, 이는 ‘긱 이코노미(gig economy)’ 기업과 단체협상을 할 수 있는 노동조합으로 인정된 첫 번째 사례이다. 영국독립노동자연합은 2017년 6월 TDL 배달원들을 위한 노동자 지위를 보장하였다. 당시 TDL은 불법적으로 노동자들을 독립적 계약자(Independent worker)로 대우하였다. 2018년 2월 일부 TDL 배달원들에게 완전한 노동권을 부여하는 합의가 이루어졌다. 2월 28일에는 다수(55.6%)의 노동자가 노조원이므로 노동조합이 투표 없이 단체협상에 들어갈 수 있는 권리를 중앙중재위원회가 인정하였다. 중앙중재위원회는 원만한 노사관계를 위하여 투표가 필요하다는 사용자의 주장을 받아들이지 않았다. 영국독립노동자연합은 또한 50명의 배달원들을 대신하여 TDL을 상대로 1백만 파운드의 휴일수당 청구를 제기하였다.

공공부문 임금상한 완화

3월 14일 12개 노동조합과 국가보건서비스 사용자단체(NHS Employers) 리더들은 130만 명의 국가보건서비스(NHS) 직원들(의사, 치과의사, 고위직 제외)을 위한 임금 협약에 합의함으로써 정부의 공공부문 임금 상한에 대한 규제가 완화되었다. 이 합의는 3년에 걸쳐 적어도 6.5%의 임금인상과 가장 낮은 임금을 받는 근로자에 대해서는 29%의 임금인상을 제안하였다. 사용자와 노조 모두 국가보건서비스의 높은 병가 사용률을 낮추는 데 합의하였다. 직원들은 6월 5일까지 이 합의사항에 대해 투표해야 한다. 이 합의는 긴축을 위해 2010년 처음 도입된 임금상한을 더 완화할 것을 시사한다. 2013년 이후 임금인상 상한이 1%였으며 이 한도는 2020년까지 유지될 계획이었다. 그러나 경찰과 교도관들의 임금인상 한도 폐지를 약속하는 ‘9월 발표 (September announcement)’에 따라서 보건의료 노동자들을 위한 임금협약도

이루어지게 되었다.

총평

브렉시트 협상에 진전이 있었다는 사실은 영국과 EU가 가장 중요한 ‘이혼’ 이슈에 대해 잠정적으로 합의하고, 논의의 주제가 미래의 관계로 이동했다는 의미이다. 테일러 보고서에 대한 정부의 대응은 의심할 여지없이, 노동권에 대한 상당한 개혁을 기대했던 이들을 실망시켰다. 그 희망과 반대로, 정부의 대응은 노동시장의 유연성을 유지하면서 사용자에게 대한 부담을 피하고 개인의 선택을 제한하지 않도록 할 필요성을 강조하였다. 그럼에도 불구하고 근로자와 노동조합들이 ‘긱 이코노미(gig economy)’ 기업에 대한 소송을 계속함으로써 이 문제는 합의될 가능성이 낮아 보인다. 반면, 공공부문 임금에 관한 타협은 정부가 브렉시트 협상 기간 중 국내적 화합을 간절히 원한다는 것을 보여준다.

3. 오스트리아

노동관련 신규 규정, 연방정부의 고용청 예산삭감, 민간 보건 및 사회복지 부문의 급여인상, 여성의 노조 가입 회원수 증가 등이 '18년 1/4분기 호주 근로생활 동향보고서'의 주요 주제이다.

새로운 노동관련 규정 발효

2018년의 시작과 함께 노동관련 신규 규정이 발효되었다.

첫째, 근로자를 1,000인 이상 고용한 상장회사는 감사이사 중 30%를 여성으로 구성해야 한다. 단, 여성이 노동력의 20% 미만을 차지하는 회사와 감사이사가 6인 미만인 회사는 면제된다. 이 할당량을 채우지 못한 회사는 제재를 받지 않지만, 비어있는 이사 자리를 채울 수 없게 될 것이다.

둘째, 근로시간을 막론하고 모든 화이트칼라 근로자들에게 새로운 최소 6주의 최고(催告) 기간*이 적용된다. 이 변화를 통해 ‘최소한도로 고용된(주당 8시간 미만 일하는, 즉 사회보험 한계선 아래에 있는)’ 직원들에게 적용되던 2주 최고기간은 폐지된다. 새로운 규정은 주로 관광 및 소매업을 포함한 매우 폭넓은 근로자에게 영향을 미친다.

* 최고기간(notice period): 새로운 직장으로 이직 전에 이전회사에 인수인계 등을 이유로 한 '사전고지기간'

셋째, 견습생들은 더 이상 직업학교에서 이론수업을 받기 위해 숙박비를 지불할 필요가 없다. 이제 사용자가 이 비용을 부담하며, 오스트리아 지급불능보상기금(Austrian Insolvency Remuneration Fund)이 이를 완전히 환급해줄 것이다. 2017년까지 일반적으로 견습생들은 이론수업 비용을 스스로 부담하였으며, 이들을 훈련시키는 회사는 실제 기숙사비에서 견습생들의 보수를 뺀 잔액을 부담하였다. 몇몇 단체협약은 이미 견습생들이 부담하는 비용을 사용자에게 이전시켰으며, 이번 새로운 규정에 따라 이 변화가 모든 부문으로 확대되었다.

마지막으로, 입원환자(환자의 친척, 상속인, 수익자)는 더 이상 양로원 및 돌봄기관 거주비용을 지불할 의무가 없다. 2018년 이전까지 입원환자들은 사회부조가 개입하여 남은 비용을 지불해주기 전까지 숙박비를 지불하기 위해 그들의 소득(퇴직연금, 장기요양 현금급여)과 개인 자산, 저축을 사용해야 했다. 새로운 규정에 따라 입원환자들은 자산에 의지하지 않아도 된다. 그러나 이 변화는 원격 돌봄이나 가정 내 돌봄에는 확대적용 되지 않으며, 이 경우 개인이 이 비용을 지불해야 한다. 새로운 규정이 발효된 이후 입원수요가 급격히 증가하였다.

정부의 고용청 예산 삭감

2018년 3월 21일 새로운 연방연립정부의 재무부 장관 Hartwig Löger는 연간예산을 국회에 제출하였다. 2019년에는 (경기가 상승하는 가운데) 예산흑자를 달성하는 것을 우선순위로 하고 고용청(AMS) 예산을 상당부분 삭감하였다. 이전 정부는 2018년 고용청에 19억 유로 이상을 배정하였다. Löger 장관은 당초 10억3,400만 유로를 제시하였으나, 고용청 대표들과 노동조합들로부터 심한 비판을 받고나서 14억600만 유로로 인상하였다.

정부는 또한 장기실업 상태 고령자들을 위한 ‘Aktion 20,000’ 프로그램(2017년 3/4분기 보고서 참조)을 폐지함으로써 4억3천만 유로를 절감하고, 난민 통합을 위한 예산을 삭감함으로써 1억5백만 유로를 절감하였다. 이 두 분야의 예산삭감은 오스트리아 노총(ÖGB)과 노동회의소(AK)의 비판을 받았지만, 연방상공회의소(WKO)와 사용자연합(IV)은 이를 환영하였다. 새로운 연립정부는 2017년 10월 선출되었으며 보수적인 국민당(ÖVP)과 우익인 자유당(FPÖ)으로 구성되어 있다.

힘겨운 논의 끝에 보건 분야 노동자 임금인상

2017년 가을에 시작된 2018년 연례 단체협상 라운드는 2018년까지 계속되었다. 가장 논란이 된 협상은 10만 명 가량을 고용하는 민간 보건·사회복지 분야가 중심이 되었다. 6차의 협상 라운드, 직장협의회 회의, 항의시위와 경고파업을 거쳐 결과적으로 2.5% 임금 인상에 최종 합의하였다. 최저수준 임금을 받는 근로자들의 경우 3% 이상의 임금 인상에 해당하는 임금 한도액 조정도 합의되었다. 이 합의는 다른 서비스 부문 합의에 비견할 만하다. 사용자들은 (완전한 보수를 받으면서) 근로시간을 35시간으로 줄이자는 노조의 요구를 받아들이지 않았다.

반면, 3월에 발표된 오스트리아 노총(ÖGB)의 자료에 따르면 2017년 ÖGB 회원수가 120만 명으로 0.4% 증가하였다. 여성 노조원의 비율이 역대 최고수준인 36%로 증가하였다.

총평

2/4분기에는 봄 단체협상 라운드가 몇몇 대형산업부문(전자·전기산업, 화학산업)에서 진행될 것이다. 또한, 법정 대표단체들(연방상공회의소, 노동회의소 등)은 효율성을 높이고 회원들을 위한 재정적 혜택을 제공하기 위해 개혁프로그램을 정부에 제출할 것이다. 정부는 이 프로그램이 충분한지 여부와 정부가 법정조치들을 제시할 것인지 여부를 결정할 것이다.

4. 프랑스

노동시장개혁의 다음 단계, 근로조건 향상을 위한 조치, 철도부문의 사회적 갈등 등이 '18년 1/4분기 프랑스 근로생활 동향보고서의 주요 주제이다.

노동시장개혁의 다음 단계

정부는 실업보험, 직업훈련 및 도제제도 관련 법안 추진 등을 통해 노동시장 개혁을 계속 하였다. 2018년 채택되어야 하는 이 법안들은 부분적으로 사회적 파트너들이 협상한 두 전문 직종 간 합의에 기초한 것이다. 하나는 실업보험에 관한 것이고, 다른 하나는 직업훈련에 관한 것이다. 실업보험과 관련해서는 두 가지 조치가 포함되어 있다. 첫 번째 조치는 5년 이상 취업 상태였으며 퇴직하기를 희망하는 사람이 실업수당을 받을 수 있도록 허용하는 것이 목표이다. 두 번째는 상황에 따라 자영업자에게 월 800유로의 수당을 지급하는 것이다.

또한, 총리는 장애인 고용정책에 관하여 사회적 파트너들과 안내서에 기초한 협의를 시작 하였다. 사회적 파트너들은 협의기간 마지막에 공개 협상에 초대된다. 감사원이 제출한 보고서와 사회감찰관실 및 재무감찰관실이 제출한 보고서는 장애인들의 직업적 통합을 위해 만들어진 두 개 기금(Agefiph, FIPHFP)의 운영상황 및 효율성을 비판한 바 있다.

근로조건 향상을 위한 조치

장애인이나 스스로 거동이 불편한 사람을 돌봐야 하는 사람들이 그들의 직장 내 다른 근로자들이 사용하지 않은 휴가를 쓸 수 있도록 하기 위한 새로운 법률이 2월에 만들어졌다. 이 새로운 방식은 심각한 질병을 가진 자녀가 있는 부모들을 위해 이미 만들어져 있는 시스템과 비슷하다. 또한, 정부는 국회의원에게 여성의 출산휴가에 대한 국회차원의 임무를 수행할 것을 요청하고, 남성의 출산휴가, 특히 휴가기간 확대 가능성에 대한 보고서 작성을 의뢰 하였다.

노동부는 임금차별을 방지하고 2021년까지 동일지위 남녀의 임금격차 9%를 제거하기 위한 10가지 조치 등의 행동계획을 시작하였다. 제안된 조치 중 하나는 임금격차를 객관적으로 측정하기 위하여 급여 소프트웨어가 포함된 무료 소프트웨어 툴 사용을 확대하는 것이다. 인권보호단체 ‘권리옹호자(Defender of Rights)’는 공권력의 성희롱 철폐를 위한 권고사항을 발표하기도 하였다.

철도부문의 사회적 갈등

국영철도회사(SNCF)를 개혁하기 위하여 정부는 개혁방안의 좀 더 빠른 통과를 가능하게 하기 위해 에어프랑스 前회장이 의뢰한 보고서에 기반하여 시행령을 채택할 의사를 피력하였다. 총리가 새로운 근로자들은 ‘철도노동자의 지위(status of railway workers)’에 의거한 호의적인 고용조건의 혜택을 더 이상 받지 못할 것이며, 대신 노동법에 근거한 근로조건의 적용을 받을 것이라고 발표했다가 노동조합들을 화나게 만들었다. 주요 노동조합들(철도민주단일노조, 전국자율노조연맹, 민주노총, 노동총동맹)은 이 개혁방안을 강하게 비난하였으며, 4월부터 6월까지 매주 5일 중 2일간 파업이라는 전례 없는 행동을 결정하였다. 이는 노조가 6% 또는 월 200유로 임금 인상을 요구하고 사측은 이 요구가 불합리하다고 생각하고 있는 에어프랑스의 임금협상 관련 파업과 연계되어 있다.

총평

현 정부는 초기부터 개혁을 지속적으로 발표하고 노동조합의 주목할 만한 저항 없이 개혁을 추진해왔다. 단, 노동조합들은 기본적으로 그 조치들과 협의과정을 반대했다. 국영철도(SNCF)의 개혁 과정에서 정부는 그 첫 번째 사회적 분쟁을 마주하고 있다.