

| 사회적 대화 국제 동향 |

유럽 주요국의 노동동향

(2018년 1/4분기)

손옥이 전문위원

1. 네덜란드

장애인 고용 관련 새로운 계획, 해고 관련 규정의 변화 가능성, 보충연금제도 개혁이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 1사분기 네덜란드의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

장애인 근로자 고용에 대한 논의가 계속됨

작년부터 장애인 고용이 중요한 정치적 의제로 자리 잡고 있으며, 장애인을 그들의 기술 및 역량에 적합한 정규직 일자리에 취업시키는 방안에 대한 많은 논의가 있었다. 정부 보고서에 따르면 2018년 현재 장애인의 대부분이 취업을 원함에도 불구하고 절반 이상이 실업상태이다. 정부는 장애인 근로자들이 받는 임금과 수당, 보조금을 개편하는 방안을 논의하고 있다. 현재 복지혜택을 받는 취업·미취업 장애인들은 같은 법의 적용을 받으면서도 서로 다른 보조금과 수당의 대상이 된다. 사회고용부는 이 법의 적용을 받는 모든 대상 집단을 위하여

‘임금면제’를 도입하기 위한 법 개정을 제안하고 있다. ‘임금면제’는 사용자가 근로자의 노동역량에 기초하여 특정 금액을 지불하고 정부는 임금의 나머지를 보조금으로 지급함으로써 근로자에게 최저임금을 보장하는 방식이다. 이 제도는 장애인 근로자들이 현재 제도 하에서 받는 것보다 높은 임금을 제공한다. 또한, 이러한 접근방식은 현재 제도보다 더 경제적이다. 절감분은 추가적인 지원을 필요로 하는 장애인 근로자들에게 제공하기 위하여 시정부에 배분될 것이다. 이는 20만 명의 장애인 근로자들이 일자리를 찾을 수 있도록 지원하기 위해 현 정부가 시행한 여러 조치 중 하나이다.

해고 관련 규제를 완화하기 위한 정부의 계획

네덜란드 노동시장은 정규직 근로자의 해고를 엄격히 규제함으로써 사용자가 근로자의 장기고용을 망설이게 만든다. 결과적으로, 네덜란드에는 일반적으로 연속하여 갱신하는 유연한 단기고용계약이 많다. 좀 더 역동적인 노동시장을 만들기 위하여 정부는 해고 관련 규제를 완화하겠다는 의사를 표명하였다. 정부는 근로자 해고가 가능한 상황을 확대하고, 신입사원 수습 가능기간을 늘리고, 임시직 최대 계약기간을 현재 2년에서 3년으로 확대함으로써 규제를 완화하고자 한다. 네덜란드 노총(FNV)은 이러한 조정, 특히 임시직 계약기간 연장에 반대하고 있으며, 이 계획은 네덜란드에서 ‘유연근로(flex-work)’라고 불리는 임시직을 더 늘릴 뿐이라고 주장하였다.

새로운 연립정부 하에서의 상당한 연금개혁

최근 많이 논의되는 또 하나의 주제가 연금이다. 현 정부 하에서 네덜란드의 연금제도는 엄청나게 변화할 것이다. 근로자가 사용자를 통해 축적하는 연금으로 그 일부를 보충하는 국가의무연금(AOW)은 그대로 남는다. 현 제도는 기대수명에 연계되어 있으며, 2022년 연금 수령 연령이 67세로 높아질 예정이다. 모든 근로자가 임금 대비 동일한 비율의 연금을 불입하고 있으나, 이는 실제 젊은 근로자들이 나이든 근로자들보다 비율 측면에서 연금에 더 많이 기여한다는 의미이다. 네덜란드 노총(FNV) 등 근로자단체는 이 제도에 반대하였다. 2017

년 10월 출범한 마크 루테의 신규 내각은 이 제도를 변경하여 모든 근로자가 임금 대비 같은 비율을 내는 방식을 철폐하고자 한다. 정부는 대신에 개인들이 자신의 연금기금을 조성할 수 있도록 임금과 상관없이 개인연금에 기여하는 제도를 만들고자 한다. 네덜란드 노총(FNV)은 이러한 접근법에 반대하고 있으며 정부가 연금구축 관련 변화에 충분한 재원을 내어놓지 않고 있다고 주장한다. 정부의 목적은 2020년까지 연금지급이 연령에 연동되도록 만드는 것이다. 이러한 변화에는 향후 500억 유로가 소요될 예정이다. 결과적으로, 이에 따르는 비용상승의 충격을 완화하기 위하여 2020년 연금보험요율이 상승할 것이다.

총평

전반적으로 네덜란드 노동시장은 잘 작동하고 있으며 네덜란드는 경제 성장기에 있고 구매력은 증가하고 있다. 위에서 설명한 변화들은 정부의 계획과 사회적 파트너들의 반응을 중심으로 하였다. 2017년 10월 출범한 새로운 네덜란드 정부는 향후 몇 년간 노동시장 및 근로조건 관련 몇 가지 변화를 도입할 계획이다. 현재 정부의 계획은 여전히 논의 중이다. 내각의 임기가 시작되면서 좀 더 확실한 계획들이 발표될 것으로 기대된다.

2. 스웨덴

계속되는 파업권 관련 논의, 새로운 방식의 노동과 노동자들에게 미치는 영향에 대한 연구가 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 1사분기 스웨덴의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

항만 분쟁의 반가운 진전, 그러나 위험에 처한 파업권

예테보리(Gothenburg) 항만에서 오랜 기간 진행된 노사갈등의 진전 조짐이 보이고 있

다. 이 분쟁의 핵심은 스웨덴부두노동자연합(SDU)이 요구한 SDU와 APM 터미널 소유주 간의 단체협약이다. 사측이 스웨덴운수노조(STWU)와 체결한 협약을 확대해 주겠다는 사측의 제안을 SDU(항만근로자의 85% 가입)는 여전히 받아들이지 않고 있는 가운데, 두 노동조합 간 대화가 새롭게 시작되었다는 것이 돌파구를 암시하고 있다. 이 분쟁에 확실한 해법은 없지만, 두 노동조합이 합병하거나 대표성 관련 교착상태를 타개하기 위한 다른 방법을 찾을 것이라는 예측이 있다.

사용자 단체와 다른 노동조합들, 정책입안자들은 이러한 변화에 대해 환영의사를 밝혔고, 몇몇 정당들은 이 분쟁을 끝내기 위한 입법적 대안에 대한 검토를 끝내자고 요구하였다. 노조에게는 실망스럽게도 한 정부대표가 검토 중단을 거부하였고 이는 파업권의 약화 우려를 부채질 하였다. 예테보리 항만에 관한 더 많은 정보는 2017년 2사분기 보고서를 참조하기 바란다.

새로운 방식의 작업구성: 근로자에게 좀 더 많은 책임 부여

사무직 노동조합 Unionen이 제시한 자료에 의하면 시간제 고용이 종종 전일제 근로와 동일시된다고 한다. Unionen 조합원(민간부문 사무직 근로자)의 경험에 관한 조사 결과에 따르면, 시간제로 전환한 10명 중 4명의 근로자가 업무량에 있어서의 변화를 발견하지 못했다고 한다. 사실 시간제 근로가 같은 양의 업무를 더 짧은 시간 내에 해야 한다는 의미인 경우가 많다. 이 조사결과는 예를 들어 사무직에서 근로자의 근로시간과 임금을 20% 축소한다고 해서 이메일업무와 회의가 20% 줄어드는 경우는 거의 없다는 것을 보여준다.

스웨덴 노동환경청(Swedish Work Environment Authority)은 작업구성의 새로운 방식과 건강 및 작업환경에 미치는 영향에 관한 관련연구 분석 결과를 발표하였다. 이 분석은 스웨덴 및 국제 학술지, 미출판 문헌, 방송 콘텐츠의 2000~2018년 자료를 대상으로 하였다. 이 분석은 작업구성의 추세를 세 가지 유형(유연화, 개인화 및 비공식화, 관료화)으로 구분하였다.

유연화는 유연하고 활동중심의 사무실이 있는 물리적 환경 구성 등 여러 가지 형태를 띠며, 사용자-근로자 관계의 자유화를 의미할 수도 있다. 유연화는 또한 기간제 고용과 프로젝트 고용 등 유연한 근로형태의 증가에서도 볼 수 있다. 개인화는 근로자가 그들의 고용가능성 및 경력개발을 관리하는 데 있어서 더 많은 책임을 지는 것을 의미한다. 이는 노동생애의 비공식화로 이어진다. 비공식화는 노동시장에서 개인적 특성과 태도, 사교능력, 개인 네트워크 등 비공식적 기준의 중요성이 높아지고 있는 데서 나타난다. 관료화는 공식화 및 표준화, 제어, 문서화, 가시적 목표에 대한 집중 증가로 이어진다.

분석에 따르면, 근로자의 책임을 수반하는 경우가 많아지는 것이 최근의 추세이다. 단기적으로 이러한 추세는 근로자들이 주도적이고 정확하고 계획 중심적이며 과업의 우선순위 설정에 익숙해져야 할 필요성이 있다는 의미일 수 있다. 장기적으로는 고용안정을 위해 좀 더 많은 책임을 떠안고 업무시간 외에도 연락 가능해야 한다는 의미일 수 있다.

총평

2018년 2사분기에는 파업권에 대한 논의가 격렬해질 가능성이 있다. 정부의 파업규제에 대한 최종검토보고서가 5월말에 발표될 예정이며, 많은 노동조합들이 어용노조(사용자의 지배 또는 영향을 받는 노동조합)와 ‘협약 쇼핑’의 위험이 높아질 것을 우려하고 있다. 다음 분기의 또 다른 화젯거리는 중도우파 야당들이 9월 선거에서 승리하는 경우 스웨덴의 공공고용청을 폐쇄하겠다고 위협한 사실이 될 가능성이 높다. 중도우파들은 고용청의 실적에 불만을 보이고 있으며 근로자와 사용자 매칭에 실패하고 있다고 비판하고 있다.

3. 덴마크

공공부문 단체협약 갱신 관련 전국적 노사갈등의 위험이 보고서의 주요 내용이다.

노동쟁의로 인해 전국적인 파업 및 직장폐쇄 위험이 높아지고 있음

주요 공공부문 노동조합들과 사용자들 간 2015~2018 단체협약을 갱신하기 위한 협상이 1사분기에 교착상태에 빠졌으며, 이로 인해 잠재적인 분쟁에 대한 우려가 높아지고 있다.

3월 2일 노조 측은 4월 1일 협약이 만료되면 10만 명의 근로자들이 파업에 돌입할 것이라는 계획을 공고하였다. 공공부문 사용자 대표들은 이에 대응하여 행정부, 대학, 중등학교 12만 명의 공공부문 근로자에게 영향을 미치는 직장폐쇄를 발표하였고, 시정부와 지방정부들은 32만 명의 근로자를 상대로 직장폐쇄를 발표하였다. Mette Christensen 조정관은 양측의 단체행동을 총 28일간(허용되는 최대기간) 연기하기 위하여 두 차례 개입하였다.

의견이 일치하지 않는 첫 번째 지점은 2013~2015 교섭 라운드까지 거슬러 올라가는 초등학교 교사들의 근로시간 관련 협약이다. 당시 교사들의 근로시간은 시 정부들의 2주간 직장폐쇄 이후 법으로 합의되었다. 근로시간 규정을 다시 협상하고 근로시간을 규정한 법을 단체협약으로 바꾸자는 교사들의 요구를 사용자들은 거절하였다.

두 번째 문제는 노동조합들의 단체교섭 카르텔인 덴마크공무원단체 중앙연합(CFU)이 2018~2021 공공부문 임금인상률로 8.4%(사용자는 6.7% 인상 제안)를 제안한 것이다.

마지막 이슈는 공공부문에서 점심시간 30분을 유급(민간부문 점심시간은 무급)으로 제공하고 있는 현 상태를 바꾸려는 계획에 대한 것이다. 이는 곧 공공부문 근로자가 민간부문 근로자보다 주당 2.5시간 적게 일한다는 의미이다. 정부 사용자측은 점심시간이 비공식적인 합의에 의한 것이며 단체협약의 일부가 아니라고 주장한다. 따라서 각 부처나 기관이 점심시간 관련 현 상태를 변경할 자유가 있다는 것이다.

국가 단위, 시 단위, 지방 단위 근로자 단체 모두 다른 논의로 넘어가기 이전에 위의 세 가지 문제를 다 해결할 것을 요구하고 있다.

분쟁 확대 가능성

만약 양측이 모두 받아들일 중재안을 조정관이 제시하지 못하는 경우, 분쟁은 2사분기에 더 번질 수 있다. 이는 행정부 직원, 대학 교직원, 초등·중등학교 교사, 병원 의사·간호사, 유치원 종사자들이 집에 있어야 한다는 의미이다. 직장폐쇄가 훨씬 더 많은 근로자 집단에 영향을 미치긴 하지만, 파업과 직장폐쇄의 영향을 받는 직군은 서로 비슷하다. 만일 조정이 결과 없이 끝난다면 ‘노동 동결’이 시작되고, 곧 이어 피해를 최소화하기 위하여 정부가 개입할 가능성이 있다.

비슷한 파업이 예전에도 있었다. 2008년 보건·교육부문 직원들이 임금인상률이 수용 불가능할 정도로 낮다고 주장하며 파업에 들어갔다. 이 파업은 몇 주간 계속되었으며, 결국 정부가 조정관의 조정안을 법으로 통합시킴으로써 분쟁이 종결되었다. 이 결과는 특히 노조기금을 파업지원에 다 써버린 간호사 노동조합에 상당한 영향을 미쳤으며, 반대로 정부는 이 분쟁 기간 동안 임금을 절약하였다. 또한 2013년에는 초등학교 교사들이 통상적인 절차인 파업 공고 없이 파업에 들어갔고, 시 정부들은 초등학교 교사들을 상대로 직장폐쇄에 들어갔다. 이는 정부가 개입할 때까지 25일간 계속되었다.

이번이 예전과 다른 점은 관여된 근로자의 숫자이다. 분쟁을 오래 끌면 근로자와 사회, 경제에 심각한 결과를 가져온다.

총평

이 분쟁이 어떻게 전개될지에 대해서는 의견이 분분하다. 그러나 경험 있는 노사관계 전문가들은 전반적으로 조정이 성공할 것이라는 긍정적인 의견이다. 관여된 근로자 수가 너무 많은 것이 위태로운 상황이며, 특히 공공부문 임금인상과 같은 주요 이슈에 대해 양측의 입장이 사실 크게 다르지 않기 때문이다.

4. 아일랜드

민간부문 임금교섭, 자발적인 '생활임금' 인상, 새로운 노동조합 Fórsa 출범, '은퇴 후 근로 관련 직업규약(Code of Practice on Longer Working)'이 보고서의 주요 내용이다.

민간부문 임금교섭

아일랜드 노동조합회의(ICTU)의 민간부문 위원회는 노조들이 '평균 생산성과 생활비용을 고려한 최소 3.1% 임금인상에 더하여' 주거, 보육, 연금 등 '과도한 비용에 대한 보상'도 요구할 것을 권고하였다. 이에 대해 아일랜드 사업체 및 사용자단체 연합(Ibec)은 3.1% 인상 권고는 '극도로 비현실적'이며 '노동시장에서 유해한 기대감을 불러일으킬 것'이라고 주장하였다.

한편, 노사관계뉴스(IRN)와 공인인력개발연구소(CIPD)의 조사에 따르면 2018년 임금은 소·중·대기업에 걸쳐 약 2.8% 인상될 것으로 예상된다. 서비스업의 평균 임금인상률은 제조업의 2.3%를 넘어서는 3%로 예상된다.

사용자들이 자발적 '생활임금'을 인상

아일랜드의 자발적 생활임금(LW)을 도입한 주요 기업들(Lidl, Aldi, SSE Airtricity, IKEA)은 생활임금기술그룹(Living Wage Technical Group)이 계산한 2018년 새로운 생활임금인 시간당 11.70유로를 적용할 것이라고 발표하였다. 이론적으로 생활임금은 근로자들이 합의된 수준의 적절한 생활 최저기준을 달성할 수 있도록 충분한 임금을 제공하기 위한 시간급 설정을 목적으로 한다.

남녀임금격차 심포지엄

2018년 1월 10일 정부는 정책입안자, 사업체 대표, 노동조합, 교수들을 초대하여 남녀임금격차를 해소하기 위한 조치들을 논의하였다. 법무평등장관 Charlie Flanagan은 개회사에서 심포지엄을 통하여 ‘남녀임금격차를 유발하는 요인들에 대한 인식을 제고’하고 ‘아일랜드의 남녀임금격차를 해소하기 위해 취할 수 있는 행동들을 찾기’ 바란다고 말하였다.

Fórsa 노동조합

1사분기에는 새로운 노동조합 Fórsa가 출범하였다. Fórsa는 공공서비스노동조합(CPSU), 시공무원노동조합(IMPACT), 공공서비스간부노동조합(PSEU)이 합병한 단체이다. Fórsa는 공공서비스, 상업·비상업 준공공단체, 주민·봉사단체, 민간 항공·전자통신 회사 등의 조합원 8만 명을 대표한다. Fórsa는 아일랜드에서 두 번째로 큰 노동조합이다.

직장 내 행동 조사

아일랜드 직장 내 행동 연구(Irish Workplace Behaviour Study)에서 최근 발표한 조사에 따르면 참가자의 43%가 지난 2년 이내에 직장에서 부당한 대우를 받은 경험이 있으며, 37%는 부당한 관리자의 영향을 받았고, 31%가 무례·무시를 경험하였으며, 2.6%가 신체적 폭력을 경험하였다. 직장 내 부당한 대우란 괴롭힘보다는 넓은 개념이며 비영리(자원활동)부문에서 더 널리 퍼져있다. 이 연구에 따르면 폭력을 경험할 가능성이 공공부문에서 거의 5배 높은 것으로 나타났다.

은퇴 후 근로 관련 직업규약

노사관계위원회(WRC)는 근로자, 사용자 및 그들의 대표들을 위한 새로운 가이드를 발표

하였다. 이는 은퇴연령이 지났지만 직장생활을 계속 하거나 직장을 다시 얻고자 하는 사람들에게 관한 가이드이다. 은퇴 후 근로에 관한 노사관계위원회의 직업규약은 은퇴 준비기간 관련 모범사례를 제공하고 은퇴연령 이후 근로에 대해 설명하는 자료이다.

총평

지난 몇 년간의 지속적인 임금인상, 일부 산업에서의 기술부족, 계속되는 주택비용 문제(이 모두가 국제적 우려, 특히 브렉시트에 대한 우려 속에서의 문제)를 고려해 볼 때 2018년에는 임금인상 압박이 계속 문제가 될 것이다. 노동조합들은 특히 노동조합 조직률이 낮은 지역에서 생활임금을 기준으로 삼아 지속적으로 압박할 것이다. 정부는 생활임금(11.70유로)을 새로운 국가단위 최저임금(현재 9.55유로)으로 도입할 조짐이 전혀 없다.

불경기 동안 적용된 임금삭감을 복원시키는 문제와 공공서비스 부분의 임금이 더 이상 하락하지 않고 있다는 사실을 고려할 때, 새롭게 노동시장에 진입하는 근로자들을 위한 임금평등이 공공서비스 부분의 최우선적인 이슈가 될 가능성이 있다.