

| 사회적 대화 국제 동향 |

# 유럽 주요국의 노동동향

## (2018년 2/4분기)

손옥이 전문위원

### 독일

시간제 근로자들의 전일제 전환 권리에 관한 법률안, 공공·건설부문 제3차 단체교섭 성공이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 독일의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 시간제 근로자 노동권 향상

시간제 근로자들의 전일제 전환 권리는 2018년 2월 연정협상 시 사회민주당(SPD)이 주장했던 주된 요구사항 중 하나였다. 그 후 새로 취임한 노동사회장관 Hubertus Heil은 특정 기간 동안 시간제로 일한 근로자들이 전일제로 전환할 수 있도록 법적 권리를 부여하는 법안을 제출하였다. 이 법안에는 다음과 같은 조건들이 포함되어 있다.

- 45인 초과 사업장과 6개월 초과 고용계약에만 적용
- 근로자는 특정 기간(1~5년) 동안의 근로시간 단축을 요청하기 위해 신청은 해야 하지만, 사유(예. 가정 내 돌봄 필요)를 명시할 필요는 없음
- 46~200인 사업장은 근로자 15명 당 1명에 대해서만 전환요청을 허용하면 됨

또한, 사용자들이 시간제 근로자의 전일제 전환을 거부하려면 공석이 시간제 근로자에게 적합하지 않거나 시간제 근로자가 외부지원자에 비해 해당 공석에 대해 동등한 자격을 갖추지 못했다는 것을 증명해야 한다. 입증책임을 사용자에게 돌리는 것은 공석을 채울 때 시간제 근로자들에게 우선권을 주기 위한 것이다.

독일노총(DGB)과 경영자총협회(BDA) 둘 다 전반적으로는 전일제 전환 권리를 지지한다. 하지만 경영자총협회(BDA)는 행정적 부담이 추가된 것을 비판하고 독일노총(DGB)은 이 법안이 모든 근로자에게 적용되지 않는 한계를 비판하였다. 독일노총(DGB)과 경영자총협회(BDA) 둘 다 입법과정에서 본인들에게 유리하게 조정되기를 바란다.

이 법안은 2018년 6월 연방내각을 통과하였고 현재 독일의회 및 연방협의회에서 논의 중이다.

## 공공부문 및 건설근로자 임금인상

2018년 4월 18일 제3차 협상에서 사용자단체들은 공공부문의 새로운 단체협약에 대해 합의를 보았다(그 전 두 번의 교섭은 성공하지 못했고 경고파업도 있었다). 내무부 장관 Horst Seehofer와 통합서비스노조(ver.di)가 주도한 최종 협약은 직선형의 임금인상이 아니라 각 임금집단별로 개별적 임금인상이 있을 것이라고 규정한다. 이 협약은 30개월 동안 유효하며, 이 기간 동안 공공부문 근로자의 임금인상률은 7% 이상(약 300~400유로)이 될 것이다. 노동시장에서 증가하고 있는 임금격차를 줄이는 데 있어서 이는 바람직한 방향을 향한 한 걸음으로 여겨진다. 이 교섭은 이번에 물러나는 통합서비스노조(ver.di) 위원장 Frank Bsirske의 마지막 단체교섭이었다.

건설부문의 경우 제3차 단체교섭이 결과 없이 종료되면서 중재절차가 필요해졌다. 중재절차는 새로운 단체협약 체결로 이어졌으며, 이 협약에는 26개월 동안 진행될 임금인상 및 일시금 지급 등의 내용이 포함되었다. 이 새로운 협약이 사용자들에게는 가혹하겠지만 사용자들은 파업을 피하기 위해 이에 합의하였다. 건설노조(IG BAU)는 새로운 협약으로 근로자들도

이제 경기호황의 혜택을 받을 수 있게 되었으므로 협약체결이 성공적이었다고 평가한다.

마지막으로, 2018년 5월 독일노총(DGB)의 8개 회원노조 대표들이 베를린에 모여 70개가 넘는 사회적 분야 제안사항에 대한 공동작업을 진행하였다. 논의된 분야는 독일과 유럽의 사회통합 및 민주주의, 일의 미래, 사회보장, 경제변화에 대한 독일의 대응력 등이다.

## 총평

독일경제는 2018년 1/4분기 물가조정 GDP가 0.3% 상승하는 등 여전히 강하고 안정적이다. 또한 독일의 수출은 2017년 4월부터 2018년 4월까지 9.3% 상승하였다. 노동시장도 계속 성장하고 있으며 실업률은 2018년 6월 사상최저 수준인 5%를 나타내었다. 2018년 6월 1일 (미국 대통령 Donald Trump가 4월에 발표한) 철강 및 알루미늄 관세가 발효되었다. 이 관세가 독일경제에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 우려가 많았지만 실제 효과는 지켜봐야 할 것이다.

## 영국

사회적 파트너의 브렉시트 no-deal 위험성에 관한 공동성명, 첫 노동시장집행전략 출간, 사상최저의 파업건수가 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 영국의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 커지는 no-deal 브렉시트에 대한 우려

총리가 향후 EU와의 관계에 관한 제안서를 7월 9일 제출하겠다고 약속한 후 영국정부의 유럽연합(탈퇴) 법안이 6월 20일 의회를 통과하였다. 이 제안서에는 (아일랜드 국경에서 심사가 필요 없도록) 영국이 단일 상품시장에 무기한 잔류하고, 사람들의 자유이동을 제한(EU 측

의 공식적인 레드라인)하는 방안이 포함될 것으로 예상된다.

그러나 7월 EU 고위관료들은 영국의 제안서(안)가 비현실적이고 수용불가능하다며 거부하였다. 6월 29일 EU 정상회의는 EU와 영국 간 심각한 의견차이로 인해 no-deal의 위험이 있다고 경고하였다. 27개 EU 정상들은 no-deal 가능성을 준비하기로 결의하는 공동성명을 채택하였고, 이는 아일랜드 국경 문제에 대해 진전이 없는 것에 대한 그들의 우려를 표명한 것이다. 이는 3월에 뚜렷해 보였던 EU와 영국 간 진전과 대조적이다.

### 브렉시트 협상에 관한 영국 산업연맹(CBI)과 노총(TUC)의 요구

영국노총(TUC)과 산업연맹(CBI) 및 유럽 측 파트너들은 7월 27일 브렉시트 협상을 좀 더 신속히 진행할 것을 요구하는 흔치 않은 공동성명을 발표하였다. 그들은 10월까지의 탈퇴협약 및 과도기 동안의 처리방식이 결정되어야 한다고 요구하면서, EU와 영국 간 합의 없는 탈퇴는 기업과 근로자, 지역사회에 매우 가혹한 결과를 낳을 것이라고 경고하였다. 같은 주중에 영국에 본사를 둔 자동차 제조사들은 정부가 협상에서의 레드라인을 재고하지 않는다면 자동차산업의 투자 및 수천 개 일자리가 위협에 처할 것이라고 말했다. 그러나 노총과 산업연맹은 자신들의 우려가 23개 산업부문에 미치는 등 파급효과가 더 크며, 이들 산업은 브렉시트 이후 '규제 조정'이 필요할 것이라고 주장한다.

### 첫 노동시장집행전략(LMES) 출간

노동시장집행관 Sir David Metcalf는 5월에 저임금근로자 착취문제를 해결하기 위한 첫 연례보고서를 발간하였다. 이 보고서는 3개 정부 집행기관의 우선순위를 정리하였다. 이 세 기관은 고용파견기준감독청(EAS), 악덕고용주 및 노동착취청(GLAA), 국세청(HMRC) 국가 최저임금팀이다.

37개 권고사항에는 다음의 내용이 포함된다. 국가최저임금 미지급자에 대한 벌금 및 집행

강화, 국세청이 휴일수당 지급 집행의무 수입, 스웨덴 식 예외적용(파견근로자에 대해 동등대우 조항 예외 인정)을 제대로 집행하거나 아니면 철폐하는 것이다. 단일 연합 근로감독 실시제안은 거절되었다.

보고서는 이제 노동권이 주로 개별적으로 집행되면서 근로자들이 종종 그들의 권리를 인지하지 못한다는 사실을 인정하고, 모두를 위하여 좀 더 분명하고 접근 가능한 고용정보를 제공할 것을 요청하였다.

### 파업건수 사상 최저

통계청(ONS)에 따르면 2016년 15만 4천 명이었던 노동쟁의 참여자 규모가 2017년에는 3만 3천 명으로 감소하였다. 이는 1893년 기록을 시작한 이래 가장 적은 규모이다. 이전 최저 기록은 2015년 8만 1천 명이었다. 지난 120년간 10만 명 이하의 노동자가 파업에 참여한 해는 4차례뿐이었다. 2017년 노동쟁의로 인한 근로손실일수는 276,000일이며, 1891년 기록을 시작한 이래 6번째로 낮은 기록이다.

### 총평

사회적 파트너들의 공동선언은 영국이 거래 없이 EU를 탈퇴할지도 모른다는 우려가 점점 커지고 있음을 보여준다. 이 두려움은 최근 EU 정상회의의 경고로 인해 더 악화되었다. EU(탈퇴) 법안의 통과도 의미 있다. 상원은 이 법안을 수정하여 하원에 넘겼고, 하원이 'no-deal' 브렉시트를 막을 기회를 보장할 수도 있었다. 그러나 보수당 내 반대파들에게 막판 양보함으로써 잠재적인 평의원반란(backbench rebellion : 정당소속 의원들이 정당 지도자들의 지시에 반하여 투표)이 저지되었고, 상원은 포기하고 법안이 통과되도록 허용하였다.

노동조합들은 노동시장집행전략(LMES)에 대해 두 가지 측면에서 비판적이다. 첫째, 전략에서 제안하는 현 집행시스템에 대한 개혁안이 충분하지 않다. 둘째, 집행에 있어서 노동조합

의 중요성을 인정하면서도 노동조합이나 노조의 단체교섭력 강화를 위한 권고사항이 없다.

이 문제와 관련하여, 최근의 파업관련 데이터는 근로자들이 점점 악화되는 재정적 압력을 받고 있는 상황에서 정부의 노동조합주의 탄압 논란을 재점화 할 수 있다. 징벌적인 ‘노동조합법’에 정부의 노동조합주의 탄압 기조가 반영된 것으로 생각된다. 평균임금이 경제위기 이전으로 회복하지 못한 상황에서 근로자들은 1825년 이후 최악의 임금상승기를 통과하고 있다.

많은 경제학자들은 사상최저 수준의 실업률에도 불구하고 근로자들이 더 많은 임금과 더 나은 근로조건을 요구할 능력이 떨어지고 있다고 주장하면서, 노동조합의 힘이 약해짐으로써 임금상승 약세가 더 악화될 것을 우려하고 있다.

## 오스트리아

‘근로시간법’ 개정, 사회보험 시스템 간소화, 주요 단체협약 개정이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 오스트리아의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 근로시간법 개정

2018년 7월 5일 몇 주 간의 심각하고 논쟁적인 공공토론 이후 국회는 집권당과 진보적인 ‘새로운 오스트리아 및 자유포럼(NEOS)’(야당)의 지지를 받아 광범위한 근로시간법 개정안을 통과시켰다. 보수당인 오스트리아 인민당(ÖVP)과 우익 포퓰리즘 정당인 ‘자유당(FPÖ)’이 구성한 현 연합정부가 시작한 이 개정법의 목표는 오스트리아의 근로시간제도를 사업자들의 유연성 요구에 맞추는 것이다.

이 개정법의 핵심은 최대근로시간 확대이다. 일반적인 근로시간은 여전히 1일 최대 8시간, 1주 최대 40시간이지만, 최대근로시간은 1일 10시간에서 12시간으로, 1주 50시간에서 60시간으로 확대되었다. 휴계관련 규정은 변화가 없다. 6시간을 초과하는 1일 근로시간 중 적어도

30분의 예정된 휴계가 주어져야 한다. 개정법은 또한 탄력근로 하에서의 최대근로일 기준을 12시간으로 확대하였다.

중요한 것은, 근로시간법의 적용을 받지 않는 근로자에 관리자뿐만 아니라 '본질적으로 자율적인 의사결정권을 가진 근로자'까지 포함되어 그 총규모가 증가할 것이라는 점이다.

호텔, 식당, 관광업 종사 근로자의 경우 근로시간법은 분할근무(split shifts)에 대해서는 1일 휴식시간을 현재의 11시간에서 8시간으로 줄이는 것을 허용한다. 개정법에 근로자들이 1일 10시간 이상의 초과근무를 거부할 수 있도록 하는 소위 임의조항을 포함시킴으로써 정부는 개정법이 불러올 수 있는 혹독한 비판을 희석시키려는 시도를 하였다. 의회 야당인 사회민주당(SPÖ)과 필츠당(Liste Pilz), 그리고 노동조합들은 개정법을 거부하였다. 노동조합들은 2018년 6월 30일 새로운 법에 반대하는 대규모 시위를 조직하였고 수만 명의 사람들이 참여하였다.

계약조건들에 따라 해석의 여지가 있기 때문에 전문가들은 개정법이 실제 서로 다른 고용 계약(예를 들어 '모든 것이 포함된 계약'을 가진 근로자들)과 일반 오스트리아 근로자들의 향후 근로생활에 미칠 수 있는 영향에 대해 의견이 서로 다르다.

### 사회보장개혁 및 행정형벌 완화

2018년 5월 22일 인민당(ÖVP)-자유당(FPÖ) 정부는 오스트리아의 사회보험제도 간소화에 관한 세부계획을 제시하였다. 이 간소화 계획의 핵심은 건강보험, 산재보험, 연금보험의 기금단체를 통합하는 것이다. 이들 단체의 숫자가 현재 21개에서 5개로 줄어들 것이다. 이 계획은 공공보건서비스에 부정적인 영향 없이 2023년까지 행정비용 10억 유로 절감을 목표로 한다. 정부는 오스트리아 사회보험시스템이 기반하고 있는 자치행정 원칙을 유지할 것이라고 발표하였으나, 사용자단체 대표 대비 노동조합 대표 숫자를 줄이는 등 행정기구의 구성을 변경할 계획이다.

2018년 5월 16일에는 노동법이나 행정규칙 위반을 제재하는 행정형벌법의 기업에 대한 적용을 완화하기 위한 부령(안)이 제출되었다. 이 법안은 특히 노동법 위반의 경우 영향 받는 근로자 수에 따라 처벌하는 누적원칙을 철폐하고자 한다.

상기 계획들 모두 사용자단체에서는 환영받았으나 오스트리아 노총(ÖGB)과 노동회의소(AK)의 신랄한 비판을 받았다.

## 단체교섭 상황

2017년 가을에 시작한 2017~2018년 단체교섭으로 다수의 단체협약이 갱신되었다. 이 중 가장 중요한 것은 약 4만 5천 명의 근로자에게 적용되는 화학부문 협약과 5만 명이 조금 못 되는 근로자에게 적용되는 전기전자부문 협약이다. 이 두 협약은 4월 중순에 체결되었으며 최저임금 3.2%, 실제임금 3.1%의 임금인상을 포함한다.

전기전자 부문에서는 현재의 자유시간선택제(사업장 단위 협약에서 합의되어야 함) 내에서 근로자들이 임금인상 대신 한 달에 5시간 10분의 근로시간 감축을 선택할 수 있다.

2018년 4월 4일 금융부문에서 새로 체결된 임금협약은 약 7만 5천 명의 금융부문 근로자들에 대한 평균임금인상 2.8%를 규정한다.

## 총평

정부가 2018년 6월말까지 효율성 재고 및 회비감축 방안을 제출하도록 연방상공회의소(WKO)와 노동회의소(AK)에 요청했었지만 새로운 근로시간법에 대한 논란으로 인해 이 요청의 존재가 희미해지고 있다. 법정대표단체들이 언제 그들의 개혁프로그램을 제출할 것인지, 과연 제출은 할 것인지 두고 보아야 할 것이다.



## 프랑스

노동시장개혁안 채택, 운송부문 파업, 사회적 파트너의 새로운 리더십이 이 보고서의 주요 내용이다. 이 국가보고서는 2018년 2/4분기 프랑스의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

### 근로자와 기업을 위한 노동시장개혁 지원

4월 27일 정부는 직업훈련, 도제제도, 실업보험제도 개혁을 포함하는 법안을 채택하였다. 이 개혁의 목표는 사람들에게 자신의 직업적 미래를 선택할 자유를 부여하는 것이다.

정부는 또한 6월 18일 기업성장 및 전환에 관한 법안을 채택하였다. 이 법안의 목표는 기업들의 경쟁력 향상을 지원하고 성장을 용이하게 하는 것이다. 법안의 내용은 고용에 관한 몇 가지 조항을 포함한다.

- 50인 미만 기업에서 근로자저축(épargne salariale)을 통해 근로자에게 지급한 총액과 250인 미만 기업에서 이익배당(intéressement)을 통해 지급한 총액의 20% 세금부과가 폐지될 것이다.
- 이사가 8명 이상인 모든 기업(상호회사 포함)의 이사회에는 2명의 근로자 대표가 있어야 한다.
- 기업의 업무영역은 이익추구에 국한되지 않고 기업의 사회적·환경적 역할도 고려해야 한다.

2019년 중반에 단행할 연금 관련 법안도 사회적 파트너 및 시민들과의 8개월에 걸친 협의 끝에 발표되었다.

### 국영철도회사(SNCF) 및 에어프랑스 파업이 불안으로 이어짐

긴장된 사회적 분위기 속에서 상기 개혁방안들이 채택되었다. 2018년 2/4분기에는 프랑스 국영철도회사(SNCF) 역사상 가장 긴 파업이 있었다. 이 파업은 노조가 정부의 철도개혁법안

에 반대하여 조직한 것이다. 이 법안은 국영철도가 새로운 철도근로자에 대한 ‘특별지위’(과거 평생고용 포함) 박탈과 여객운송 경쟁체제 도입을 준비하도록 하기 위해 만들어졌다.

파업은 4월부터 6월(해당 법안이 국회에서 논의되던 시기)까지 근로자들이 매 5일 중 2일 동안 파업을 하는 전례 없던 형태를 띠었다. SNCF의 채무 중 350억 유로를 정부가 떠안겠다고 약속하고 노조의 요구에 따라 법안을 수정하면서 노조의 전선이 무너졌다. 6월 27일 의회에서 새로운 법안을 공식적으로 채택한 후 프랑스민주노동총연맹(CFDT)과 전국자율노조연맹(UNSA)은 협상을 위해 파업을 중단하겠다는 의사를 표명하였다. 그러나 철도노조 CGT Cheminots와 SUD-Rail은 7월에 새로운 파업을 선언하여 분규가 계속될 것을 시사하였다.

항공사 에어프랑스 또한 2018년 2/4분기 동안 6% 임금인상을 주장하는 일련의 파업들로 계속되는 노동쟁의를 겪고 있다. 11개 노동조합이 사측 제안(2018년 2% 인상, 3년에 걸쳐 5.1% 인상)을 거부하였고, CEO Jean-Marc Janaillac은 사측의 임금인상안을 포함한 협약안에 대해 전체 근로자 총투표를 실시하였다. 근로자 과반이 사측 제안을 거부하였고, 이는 5월 4일 Janaillac의 사퇴로 이어졌다. 최고재무책임자(CFO) Frédéric Gagey가 임시 CEO로 지명되었다.

## 사회적 파트너들의 새로운 리더 취임 환영

두 개의 노동조합 총연합이 2018년 2/4분기 총회를 개최하였다. 4월 27일 노동자의 힘(FO)은 Jean-Claude Mailly 후임으로 Pascal Pavageau을 위원장으로 선출하였다. 6월 7일 민주노동총동맹(CFDT)은 Laurent Berger을 사무총장으로 재선출하였다.

프랑스 최대 사용자 연합단체인 사용자기업운동(MEDEF) 회장 Pierre Gattaz의 후임으로 사용자단체에서 6명의 지원자가 출마하였다. 치열한 경쟁이 있었고 7월 3일 최종적으로 Geoffroy Roux de Bézieux가 막강한 금속기업연합(UIMM) 후보를 제치고 회장으로 선출되었다.

출처: Eurofound, (2018) Eurofound country profiles Q2