

| 사회적 대화 국제 동향 |

유럽 주요국의 노동동향

(2018년 3/4분기)

손옥이 전문위원

1. 네덜란드

네덜란드 동향은 파트너를 위한 육아휴가 연장에 관한 새로운 법률에 대한 소개와, 연구하거나 일하기를 원하는 장애인을 좀 더 나은 방향으로 지원하기 위한 새로운 조치 및 근로조건에 대한 일련의 파업이 주요 주제입니다. 이 보고서는 네덜란드의 2018년 3/4분기 근로환경에 대한 최근 동향입니다.

신생아 부모의 육아 휴가 기간이 더 늘어날 것

10월 2일 네덜란드 의회는 신생아 부모를 위한 육아휴가 기간을 변경하기로 했습니다. 현재는 정규직이든 파트타임이든 상관없이 신생아 부모에게는 2일간의 휴가가 제공되고 있습니다. 휴가 조건은 부문별 단체 노동 협약에 따라 다르지만 고용주는 이 휴가를 제공합니다.

새 법률에 따르면 2019년 1월 1일부터 2020년 7월 1일까지 태어난 신생아 부모의 경우 5일간의 휴가를 사용할 수 있습니다. 휴가기간 동안은 급여의 70%만 지급이 됩니다. 이 신규법의 목적은 육아휴가 기간을 확보하고 부모들을 위한 규칙을 세우도록 하기 위한 것입니다.

장애인을 위한 일자리와는 무관한 경제성장

네덜란드 경제가 회복되자 노동시장과 구직자들도 이에 따른 경제적 이익을 얻고 있습니다. 일부 부문과 기업들은 너무 많은 일자리가 생겨나고 있으나 이에 적절한 구직자를 찾을 수 없는 상황에 직면해 있습니다. 2019년도에는 네덜란드 가구의 약 96%가 구매력의 향상을 볼 것으로 예상하고 있습니다. 하지만 노인, 이주민, 장애인 등의 취약계층은 상황이 더 열악해질 것이고 정책 지원이 필요할 것으로 예상됩니다.

2018년에는 장애인 관련 이슈가 정치적 논쟁의 대상이 되었습니다. 2015년에 사회보장 및 고용 보조금을 더 용이하게 제공하기 위해 시행된 참여법(Participation Act)의 도입에도 불구하고 장애가 있는 사람들을 고용하는 데에는 여전히 행정적인 모호함과 왜곡된 인센티브가 제공되고 있는 것으로 나타났습니다.

2018년 9월 현재 장애를 가진 사람들 중 일할 의지가 있는 사람들의 약 절반은 일자리를 얻지 못했습니다. 이를 해결하기 위해 Tamara van Ark 사회고용부 장관은 향후 장애인을 위한 고용 기회를 개선하기 위해 정부가 앞으로 나아갈 새로운 일련의 조치를 발표했습니다.

이러한 조치에는 고용주와 직원 간의 일자리 매칭에 대한 더 많은 지원, 장애인에게 제공해야 하는 일자리 수를 둘러싼 회사에 대한 간단한 규칙, 장애를 가진 젊은이들이 일하고 공부하기를 원하는 경우에 보다 논리적이고 직접적인 규칙 적용 등이 포함됩니다. 이러한 조치는 타깃 그룹을 더 잘 지원하기 위해 사회적 파트너, 고객 기관, 지방자치단체 등의 전문가와의 자문을 기반으로 개발되었습니다.

장애가 있는 젊은이들을 위한 특정 조치들이 제시되었습니다. 현재 노인들은 일이나 공부를 시작하면 장애 보조금을 받지 못합니다. 제안된 조치에서는 일하거나 공부하기로 선택한 경우 청년들이 재정적으로 이익을 얻도록 하고, 직장을 잃으면 장기간 장애 보조금을 받고, 일자리를 찾을 수 있도록 더 나은 지원을 제공하며, 고등교육을 받고 싶다면 장애인 보조금을 유지할 수 있게 합니다.

여름 파업

2018년 여름에는 대중교통 노동자, 우편서비스 노동자, 초등학교 교사, 경찰 직원 및 조종사의 대규모 파업이 있었습니다. 업종별 파업의 정확한 이유는 다양하겠지만, 전반적인 불만은 노동의 강도가 보상수준보다 높아 근로조건이 위태로워졌기 때문입니다. 근로자는 각자의 노동시장 협약에 명시된 근로조건에 대한 검토를 요구했습니다.

총평

네덜란드의 3/4 분기에는 장애인 및 고용 관련 정치 및 정책에 대한 논의가 있었습니다. 사회고용부는 고용주와 장애인, 특히 젊은이들 모두가 더 수월하고 수익성을 높이는 일을 할 수 있도록 하는 일련의 조치를 제안했습니다. 앞으로 몇 달 동안 사회적 파트너, 이해관계자, 공공 당국 및 정치인들은 이러한 법안의 효력이 발생할 수 있도록 하는 지지를 끌어낼 것입니다.

3분기의 또 다른 특징은 공공부문에서의 파업이 많았다는 점입니다. 이 직업에서 노동강도 수준이나 자금 투입에 대한 변화가 없다면 가까운 장래에 이러한 노동쟁의가 해결될 것 같지는 않습니다.

2. 스페인

2018년 6월에 임명된 새 정부는 협상을 위한 몇 개의 삼자 협상 테이블을 만드는 데 착수하고, 양질의 일자리를 위한 계획에 서명하는 등 사회적 대화를 새롭게 추진하고자 했습니다. 이 계획의 중요한 내용은 근로감독을 강화하는 것, 즉 노동조합이 산업재해 증가와 싸우는 데 핵심적인 역할을 담당하도록 하는 것입니다. 신규 집행부의 사회적 대화에 대한 의지는 의회에 제안을 하기 전 사회적 파트너와 연금개혁에 대해 협상을 하고자 하는 시도에서 찾을 수 있습니다.

새로운 정부 하에서 추진력을 얻고 있는 사회적 대화와 양질의 일자리 계획

2018년 6월 초, 의회는 불신임 투표에서 승리한 P. Sanchez를 새 총리로 임명했습니다. 다음 10일간 집행위원장은 새로운 사회적 대화를 시작하기 위한 2차례의 삼자 회담을 열고 양질의 일자리를 위한 계획을 포함하여 여러 이슈를 안건으로 협상하기 시작했습니다. 이 회의를 통해 새 정부는 사회적 파트너들에게 2015년 이후 활력을 되찾은 사회적 대화에 각각 힘을 실어달라는 요청을 했습니다.

사회적 대화의 첫 번째 결과는 7월 27일, 양질의 일자리를 위한 계획을 승인한 것입니다. 이 계획의 목적은 불안정한 노동에 맞서 싸우고 새 정부의 우선순위 이슈인 고용 및 근무환경의 질을 개선하는 것입니다. 노동부에 따르면 양질의 일자리는 '적절한 임금, 공정한 조건, 남성과 여성 간의 평등, 사회적 보호 보장 및 직업 위험 예방에 대한 것'입니다. 이 계획은 자치 지역사회, 사회적 파트너 및 자영업 단체와 사전 합의를 바탕으로 이루어졌습니다.

이 계획은 또한 거짓 임시계약, 파트타임 계약의 남용 및 사기, 남성과 여성 간의 임금격차 해소, 산업재해 감소 및 고용주가 근로자를 강요하여 거짓 자영업자가 되도록 하는 것을 방지하기 위해 근로 감독관의 인적 및 물적 자원을 강화하는 것을 목표로 합니다. 이 계획에는 75가지 조치가 포함되어 있는데 그중 55가지가 특정 감독 조치이며, 20가지는 조직적인 조치와 임시고용 사기 및 불규칙적인 비정규직 고용에 대한 것을 포함하고 있습니다. 이 조치는 2018년 8월 1일에 이행될 것입니다.

연금 재평가 협정

9월 26일, 의회에 소속된 모든 정당(카탈루냐 좌파 민족주의자 Esquerra Republicana 제외)은 물가에 연동한 연금인상에 대해 합의했습니다. 톨레도 협약(Toledo Pact)*은 1995년에 체결되었으며 스페인의 연금제도가 직면한 구조적 문제와 모든 정치적, 사회적 행위자의 참여를 통해 그 문제를 해결할 필요성에 대한 공감대를 반영합니다. 9월 말에 체결된 협약에 따르면, 연금 인상 결정 시 다른 요소들도 고려될 수 있지만, 연금 수령자가 구매력을 유지할 수 있도록 하는 물가지수가 주요 요소가 될 것입니다. 2011년까지는 톨레도 협약 위원회

(Toledo Pact Commission)가 권고한 내용과 일치하였지만, 2012년 이후에는 연금 수령액이 물가 인상률보다 더 낮은 수치의 재평가 지수가 도입되었습니다. 톨레도 협약 위원회에 따르면 ‘현 연금 재평가 지수(IRP)는 충분한 정치적, 사회적 합의로 이루어지지 않고 있다’고 밝혔습니다. 사실, 연금 수령자는 올해에 여러 번 이에 대해 시위를 한바 있습니다.

* 톨레도 협약(Toledo Pact): '95년 4월 노사정 및 정치인들이 연금개혁 등 스페인 사회보장제도의 미래를 보장하기 위해 체결한 국가개혁 프로그램

제안서는 시스템의 지속 가능성을 보장하기 위해 톨레도 협약 초안을 작성하는 조치의 일부가 될 것이며, 이는 추후 의회에서 토론과 투표를 해야 합니다. 정부는 이미 의회에 제안서를 제출하기 전에 사회적 파트너를 참여시킬 의향을 분명히 했습니다. 이러한 협상을 통해 톨레도 협약의 권고 사항을 어떻게 물가 지수에 반영할 것인지를 결정하는 역할을 하게 될 것입니다.

근무 중 사망자 증가에 대한 노조의 경고

최근 몇 주 동안 노동조합은 마드리드의 리츠 호텔에서 사망한 건설노동자와 중상을 입은 노동자들의 최근 사례를 포함하여 산업재해 및 사망의 증가에 대해 경고했습니다. 노동조합은 이러한 사례의 증가에 대한 우려를 나타냈습니다. 공식 통계에 따르면 2018년 1월부터 7월까지의 기간 동안 2017년도의 총 사고 건수보다 3.5% 높은 351,796건의 산업재해가 있었습니다. 또한 동기간에는 282건의 산재사망건수가 등록되었습니다. 이는 2017년도의 총 286건의 산재사망등록건수와 비교 시, 다소 높은 수치입니다. 노동조합에 따르면, 위기 이후 건설 부문의 성장과 이 분야의 아웃소싱 관행, 높은 임시 고용률 등 여러 요인들로 인해 수치가 증가하였다고 합니다.

총평

새로운 정부의 출범은 불안정한 고용과 사회적 대화의 활성화를 위한 몇 가지 이니셔티브를 시작하게 했습니다. 이러한 이니셔티브는 위기 동안 침식된 사회 및 노동권의 회복을 통합

하는 것을 목표로 합니다. 의회 다수파의 약점을 고려해볼 때, 정부가 이 야심 찬 개혁 계획을 이행할 수 있을지 여부는 아직 밝혀지지 않았습니다.

3. 덴마크

2018년의 단순화된 휴일법(Holiday Act)과 작업환경에 관한 백서 발간이 주요 주제입니다. 이 보고서는 덴마크의 2018년 3/4분기 근로환경에 대한 최근 동향을 제공합니다.

직원들이 더 쉽게 휴일을 사용할 수 있도록 하는 새로운 법

2018년 1월, 의회는 2017년 10월 사회적 파트너들이 준비한 새로운 휴가법에 대한 정치적 합의에 관한 법안을 통과시켰습니다. 이 법안은 소위 말하는 ‘휴가기간 변경’을 수정하고 새로 일자리를 얻은 사람들에게 취업 첫 해에 유급휴가를 제공합니다. 유급휴가를 얻는 기간과 사용할 수 있는 기간은 시차가 있습니다. 직원들은 1월 1일부터 12월 31일까지 유급휴가를 얻지만 이듬해 5월 1일 이후부터 이 휴일을 사용할 수 있습니다. 즉 직원들은 유급휴가를 얻은 시점으로부터 최대 16개월 후에 휴가를 사용할 수 있습니다.

새로운 휴가법(Holiday Act)으로 직원들은 현재 진행 중인 월 2.08일간의 유급휴가를 계속 받을 수 있지만 같은 12개월(9월 1일부터 다음 해 8월 31일까지) 동안에 휴가일수를 얻고 사용할 수 있습니다. 이 법안은 2020년 9월 1일에 발효될 예정입니다.

이 법안은 2015년 정부가 설립한 위원회 포럼에서 사회적 파트너가 제안하여 작성하였습니다. 당시 덴마크 노동조합인 덴마크사무직·공무원 노조연합(FTF)은 공공부문을, 덴마크 공공부문노조(FOA)는 신입사원의 상황 개선을 위해 이를 지지했습니다. 덴마크 경총(DA) 또한 이 법안을 지지하고 새로운 휴일법안이 민간 부문의 고용주를 위한 관리비용을 덜어줄 것이라고 보도자료에서 언급했습니다.

전문가위원회 근로환경에 대한 백서 발간

작년에 Tronelson Toulels 고용부 장관은 근로환경에 대한 전문가위원회를 설립했습니다. 위원회의 역할은 덴마크의 근로환경(산업 보건 및 안전) 시스템을 재고하는 것이었습니다.

위원회는 4명의 연구원, 4명의 사회적 파트너 대표, 정부가 임명한 위원장으로 구성됩니다. 덴마크에는 근로환경 문제에 대해 삼자 간 대화를 하는 것이 오랜 전통으로 남아 있습니다.

위원회가 설립된 이후, 위원회는 몇 가지 보고서를 발간했으며 근로환경국 (Working Environment Authority)은 위원회를 대신하여 다양한 분석을 하였습니다.

최신 위원회의 보고서는 2018년 9월에 발간된 백서입니다. 백서는 기존 연구 및 새로운 연구를 기반으로 2012년에서 2018년까지의 근로환경 변화를 분석합니다. 이 분석에는 네 가지 주요 영역에서 보다 나은 근로환경을 위한 18가지 정책 권고가 뒤따릅니다.

- 작업장 차원에서 국가 감축 목표(심리사회적 산업보건 및 안전, 근골격계 장애 및 작업장 재해의 감소)가 측정 가능해야 합니다.
- 근로감독 분야의 당국의 목표(규제 준수를 하지 않는 작업장 대상)를 위한 노력과 사용자와 당국 간 더 많은 대화가 이루어져야 합니다.
- 특히 심리사회적 산업보건 및 안전과 관련하여 더 우수하고 투명한 규정이 있어야 합니다.
- 연구, 지식 생산 및 의사소통은 새로운 국가 전략을 수립하여 작업 환경과 연계되어야 합니다.

권고사항은 공공 및 민간부문의 주요 조직인 위원회에서 대표되는 사회적 파트너에 의해 지원되었습니다. 공공부문 노조는 덴마크 사무직·공무원 노조 연합(FTF)이, 민간부문 노조는 덴마크 노동조합총연맹(LO)이, 공공부문 사용자는 덴마크 지방자치단체연합(KL)이, 민간부문 사용자는 덴마크 경총(DA)이 대변했습니다.

사회적 파트너는 일반적으로 권장사항에 만족했지만 농친 부분에 대한 의견도 제시했습

니다. LO는 권고사항이 올바른 방향을 제시했음에도 불구하고 10년 동안 근로환경 당국의 예산 삭감을 메울 수는 없다고 밝혔습니다. '우리가 당국의 효율성을 원한다면, 매년 당국에 1억 DKK(약 1340만 유로, 2018년 10월 22일자 기준)를 지급해야한다'고 Morten Skov Christiansen, LO부위원장은 성명서에서 언급했습니다.

DA의 부회장인 Pernille Knudsen은 자신의 조직을 대표하여 다음과 같이 말했습니다. '권고사항은 사업장의 현실과 필요에 더욱 중점을 두어 덴마크의 산업안전보건 노력을 강화하기 위한 좋은 출발점을 제공합니다.' DA는 또한 덴마크 작업장에서의 근로환경이 일반적으로 높은 기준임을 염두에 두는 것이 중요하다고 밝혔습니다.

총평

전문가위원회의 권고사항은 일반적으로 근로환경 시스템이 현재 작동하는 방식과 일치하므로 기존 구조 내에서 이행될 수 있습니다. 권고사항은 시스템을 재설계하는 것이 아니라 일련의 조정작업입니다. 이것은 일부 사람들에게는 실망스러울지 모르지만 (그 작업이 시스템을 다시 고려하는 것이었으므로) 권고사항은 사회적 파트너와 정부가 지지하고 있으므로 곧 구현될 것입니다.

4. 아일랜드

Ryanair와 조종사 간의 오랫동안 지속되는 분쟁 해결, 국가 최저임금 인상 권고사항 및 새로운 공공서비스 근로자를 위한 임금균등 협약이 주요 주제입니다. 이 보고서는 아일랜드의 2018년 3/4분기 근로환경에 대한 최근 동향을 제공합니다.

Ryanair와 조종사 간 분쟁 해결

8월에는 아일랜드에 본사를 둔 항공기와 조종사 간의 연공서열, 기지 이전 및 기타 문제에 관한 분쟁을 종식시키기 위해 Ryanair와 Forsa(Irish Airline Pilots Association(IALPA))

지사) 간의 합의가 이루어졌습니다. 약 25%의 아일랜드에 거주하는 조종사들로 구성된 4일간의 파업 이후 Kieran Mulvey의 중재로 이 협약은 체결되었습니다.

이 협약은 아일랜드 공화국만의 근거를 다루고 있지만 부록은 Ryanair가 다른 국가의 관할권을 포괄하기 위해 유사한 계약을 노조와 협상 중임을 설명합니다. 이러한 관할지역의 조종사에게 더 유리한 조건이 주어져야 한다면(예: 연차 휴가, 기지 이전 및 승진 관련) 당사자들이 본 협약의 적용을 받는 조종사에 대한 적용 가능성을 언급하기 위해 재소집할 것이고, 다른 관할구역의 국가 법령의 기능의 차이를 인식하게 될 것입니다. 양 당사자는 분쟁의 잠재적인 문제를 어떤 형태의 산업적 행동을 취하지 않고 Mulvey에게 위임할 것을 요청받았습니다.

Forsa에 따르면 '조종사의 100%는 이 제안이 Ryanair 조종사에게 투명성과 공정성을 제공하는 첫 걸음이 될 것이며 향후 Ryanair의 조종사 모집 및 유지에 도움이 될 것으로 믿을 것입니다'라고 말합니다. 노동조합은 IALPA와 Ryanair 사이의 관계가 과거에는 어려웠다고 인정하며 다음과 같이 덧붙여 말했습니다. "IALPA는 연공서열에 대한 초기 단체협약에서 시작해서 상호 존중 및 공동의 미래에 기초를 두어 Ryanair와 건설적인 관계를 유지하는데 노력할 것입니다."

라이언 에어(Ryanair)의 수석 인사담당관 에디 윌슨(Edin Wilson)은 항공사가 노조를 인정하기 위해 노력하고 있으며 저비용 모델이 변경되지 않는 한 우려를 해결하기 위해 노력할 것이라고 밝혔습니다.

Ryanair는 Forsa와 직접 고용된 기내 승무원을 위해 별도의 단체 협약서에 서명했습니다. 이 협약은 아일랜드에서 노조를 '유일하고 독점적인 대표단체'로 인정한 사례입니다.

국가 최저임금 인상을 지지하는 위원회

최저임금위원회는 만장일치로 2.6%가 인상된 시간당 9.80유로의 새로운 국가 최저임금을 지지했습니다. 7월에 발표된 2018년 연례 보고서에서 위원회는 그 결정에 영향을 미치는 주

요 요인을 설명했습니다.

- 고용통계수치가 현저하게 상승했고, 경제적 예측에 따르면 아일랜드는 2019년에 완전고용에 도달할 것으로 나타났습니다.
- 조사에 따르면 위원회가 권고한 이전 최저임금 인상률은 임금 불평등을 줄였으며 최저임금 인상률이 취업에 미치는 영향은 거의 없는 것으로 나타났습니다.
- 아일랜드 경제는 내수 및 개인소비 증가를 비롯한 강력한 회복세를 경험하였습니다.
- 초기에는 더블린에 초점을 맞춘 성장이 전국으로 퍼지기 시작했습니다.
- Brexit(영국이 거래 없이 또는 세계무역기구 관세 하에 EU를 떠나는 경우) 또는 과도기적 문제(현상 유지가 계속 적용되는 경우)의 가능성은 간과할 수 없습니다.
- 평균 주당 및 시간당 수입은 2017년 대부분의 부문에서 증가했습니다.
- 주택, 보육 및 운송비용은 최저임금 및 저임금 근로자에게 지속적으로 중요한 이슈이지만, 이 상황은 국가 최저임금 상승만으로는 해결될 수 없습니다.
- 인플레이션은 여전히 낮습니다.

공공 서비스 근로자를 위한 협약 및 권고

9월에는 2011년부터 채용된 신규 공무원 6만 명에 대한 공공서비스노조와 정부 간의 임금균등화 협약이 체결되었습니다. 이 협약은 2020년에 시행될 예정입니다.

재정, 공공지출 및 개혁부 Paschal Donohoe 장관은 이 협상이 임금균등화 문제를 해결할 수 있는 '신뢰할 수 있는 통로'를 제공하고 6만 명의 직원에게 '공정하고 합리적인 결과'라고 말했습니다. 수혜자 그룹은 16,000명의 교사, 약 5,000명의 특수교육 보조원과 약 10,000명의 간호사를 포함합니다.

공공서비스 지불위원회(Public Service Pay Commission)는 공공서비스 부문의 구인 및 인력관리 문제에 대한 포괄적인 조사를 실시하기 위한 노력의 일환으로 9월에 보고서를 발표했습니다. 위원회는 간호 및 조산사와 관련하여 일반적인 채용 및 인력관리의 문제는 없지만 특정 분야의 인력 요구사항을 충족시키는 데는 어려움이 있음에 동의했습니다. 보고서에 따

르면 현행 임금요율은 간호사, 산파 및 의사가 해외근무를 신청하는 수에 과도하게 영향을 미치지 않는 것으로 보이지만 위원회는 약 2천만 유로에 달하는 수당 인상과 같은 일부 조치를 지지했습니다.

임금 인상을 위해 오랫동안 운동을 해온 아일랜드 간호사와 조산사기구(INMO)는 보건 서비스의 구인 및 인력관리의 어려움에 대한 공공서비스 지불위원회의 권고사항을 포함한 제안, 정부의 임금균등화에 투표할 것이라고 말했습니다. INMO Phil NI Sheaghdha 사무총장은 신입 간호사는 정부의 임금균등화 제안에 따라, 수혜를 받기까지는 4년간 기다려야 한다고 언급했습니다. 그녀는 수석간호사 등급에 대한 수당 증가와 더 빠른 승진을 포함한 위원회의 권고는, 간호사 구인 및 인력관리의 어려움을 해결하지 못했다고 덧붙였습니다.