

## | 국제동향 |

# 유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 1/4분기)

손옥이 국제협력 전문위원

### 독일

최근 독일의 경제 및 노동시장 상황, 철강·항공보안·공공부문 단체협약, 수습생 최저임금 도입이 이 보고서의 주요 내용이다.

### 독일 노동시장은 견고한 반면 경제는 불안

2018년 3사분기 독일의 GDP가 하락한 이후, 2019년 초에는 부정적인 추세도 긍정적인 추세도 보이지 않고 있다. 그러나 전문가들은 독일 경제가 추가적인 모멘텀을 계속 잃어갈 것으로 예상된다. 독일산업연맹(BDI)은 2019년 경제성장 예측치를 1.5%에서 1.2%로 낮추었다.<sup>1)</sup> BDI는 영국·미국과 관련한 대외 불확실성이 독일의 국제무역을 압박하고 있다고 주장한다.

독일 경제의 현 상황에도 불구하고 노동시장은 계속 안정세를 보이고 있다. 실업자 수는 2월에 237만 명(2018년 2월 보다 17만3천 명 적은 규모)으로 감소하였고, 취업자 수는 4,479만 명(2018년 2월 보다 47만7천 명 많은 규모)으로 증가하였다. 실업률은 2019년 2월 현재 5.3%이다.

1) BDI (2019), Quartalsbericht Deutschland I/2019, 11 March.

## 단체교섭 관련 갈등의 해결

2019년 1사분기에는 철강·항공보안·공공부문에서 단체교섭이 있었다. 비록 단체교섭 시 많은 파업 등 갈등양상이 뚜렷했지만 다수의 새로운 단체협약이 합의되었다.

금속노조(IG Metall)는 2019년 3월 새로운 철강산업 단체협약에 합의하였다. 이 협약은 약 7만2천명의 노동자에게 영향을 미칠 것이다.<sup>2)</sup> 새로운 협약은 26개월간 유효하며 그 내용은 다음과 같다.

- 2019년 3월부터 임금 3.7% 인상
- 2019년 1월과 2월에 각 100유로 일시불 지급
- 2020년 7월 31일까지 연례 일시불 1,000유로 지급. 이는 휴가일수 5일 추가로 대체 가능
- 수습생 월 임금 88-188유로 인상

항공보안 부문의 단체교섭은 2019년 1월 베를린, 프랑크푸르트, 뮌헨, 쾰른 등 독일 전체 공항에서의 경고파업이 동반되었다. 1월말 경 통합서비스노조(ver.di), 독일공무원연맹(DBB), 연방공항경비업체연합(BDLS)은 항공보안 인력을 위한 첫 전국단위 단체협약에 합의하였다. 이전에는 항공부문 단체협약이 지역마다 달랐다.

새로운 협약에서는 향후 3년간 연간 임금인상률을 3.5% 및 9.8%(지역별 상이)로 정하였다. 전체적인 임금인상률은 10.5%와 26.7% 사이가 될 것이다. 이 협약의 목표는 동부 독일의 임금을 서부 독일 수준으로 끌어올리는 것이다.<sup>3)</sup>

그러나 2월 중순 통합서비스노조(ver.di)는 노조원들의 반발을 이유로 협약 재협상 의사를 연방공항경비업체연합(BDLS)에 통보하였다. 이미 합의된 단체협약의 재협상은 독일에서 매우 드문 일이다.<sup>4)</sup> 독일공무원연맹(DBB)은 2019년 4월 12일 BDLS와의 최근 협약에 서명

2) IG Metall (2019), Stahlwerker bekommen 3,7 Prozent mehr Geld, 17 March.

3) ver.di (2019), Erster bundesweiter Entgelttarifvertrag für Luftsicherheitskräfte, 24 January.

4) Mitteldeutscher Rundfunk (2019), Verdi will Tarifvertrag für Airport-Sicherheitskräfte nachverhandeln, 18 February.

하였다.<sup>5)</sup>

통합서비스노조(ver.di)와 독일공무원연맹(DBB)은 또한 2019년 1/4분기에 주정부사용자 연합(TdL)과 새로운 공공부문 단체협약에 대한 협상을 시작하였다. 노조 측은 공공부문과 민간부문 임금격차 확대를 방지할 필요성이 있다고 강조하였다. 독일기독교민주동맹(CDU)의 예산정책 대변인 Eckhardt Rehberg는 이러한 주장에 신중을 기할 것을 촉구하면서, 지자체의 재정적 책무를 강조하였다.<sup>6)</sup>

두 차례 협상이 실패한 후 병원, 세무서, 학교에서 경고파업이 있었다. 노사는 결국 3월초 합의에 이르렀으며, 그 결과 독일의 약 80만 노동자에게 영향을 미치게 되었다.<sup>7)</sup> 이 새로운 협약은 33개월 동안 유효할 것이며 다음의 사항을 포함한다.

- 3단계에 걸쳐 전체 임금인상률 8% 달성 (2019년 1월부터 3.2%, 2020년부터 3.2%, 2021년부터 1.4%)
- 간호 인력 임금 120유로 추가 인상
- 모든 임금 집단의 초봉 인상

## 수습생 최저임금 제안

독일기독교민주동맹(CDU, 기민당)과 독일사회민주당(SPD, 사민당)은 독일 직업훈련의 듀얼시스템을 강화하기 위한 계획의 일환으로 수습생 최저임금을 도입하는데 합의하였다. 이 제안에서는 수습생들의 훈련 첫 해 최저임금을 504유로로 정하였으며, 임금 총액은 집에 살지 않는 수습생들을 위한 학자금지원보조금(BAFöG)과 같은 규모이다. 기민당과 사민당은 이 원칙을 2020년 1월 1일까지 적용할 계획이다.

독일경영자총협회(BDA)는 수습생 최저임금 도입이 자유로운 단체교섭 원칙을 침해하고 사

5) BDLS (2019), Tarifvertrag endlich unterzeichnet – Endlich höhere Löhne für Luftsicherheitskräfte, 12 April.

6) Rheinische Post (2019), Tarifverhandlungen der Länder: CDU-Haushaltspolitiker mahnt zur Mäßigung, 22 January.

7) ver.di (2019), Tarif- und Besoldungsrunde mit der Tarifgemeinschaft der Länder. 380 Euro auf einen Schlag, 2 March.

회적 파트너들의 역량을 의심하는 조치라며 정부의 계획에 반대하고 있다. 또한 상대적으로 경쟁력이 약한 산업이나 지역에서 향후 직업훈련을 약화시킬 수 있다고 우려했다.<sup>8)</sup>

독일노동조합총연맹(DGB)은 정부의 계획을 전반적으로 지지한다. 그러나 수습생들의 훈련 첫 해 최저임금이 635유로보다 훨씬 더 높아야 한다고 주장한다.<sup>9)</sup> DGB는 높은 최저임금을 통해 청년들의 훈련 프로그램 중도이탈을 방지하고 훈련을 좀 더 효과적이게 하는 대안이 될 수 있을 것이라고 생각한다.

## 영국

이 보고서의 주요 내용은 최근 영국의 브렉시트 협상 진전 상황, 직업능력 기반에 관한 최신 연구 결과, 정부의 '일자리 개혁 백서(Good Work Plan)'에 대한 노조의 비판, 임시직 선호 경제(Gig economy)에 대한 법적 문제제기 등이다.

### 브렉시트 협상 연기에 합의

3월 영국산업연맹(CBI)과 영국노동조합회의(TUC)는 브렉시트에 대한 Theresa May 총리의 접근방식을 변경할 것을 요구하는 목소리에 동참하였다. 이들은 영국이 국가적 위기에 처해있다고 경고하였다. 사회적 파트너들은 공동서한을 작성하여 협상 연장과 함께 새로운 협상 계획을 요구하였고, 국회의원들이 브렉시트 관련 합의에 이르기 위한 최선의 방안이나 다른 타협 메커니즘에 관하여 의향투표(indicative vote)를 실시할 수 있도록 허용할 것을 제안하였다. 사회적 파트너들은 또한 의회 과반수의 동의를 얻어 브렉시트 계획을 수립하고, 이 계획은 EU와 협상 가능한 안이어야 하며, 개방된 아일랜드 국경과 노동자, 경제를 보호해야 한다고 주장하였다.<sup>10)</sup>

8) BDA (2019), Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung, 8 January.

9) DGB (2019), Ausbildung: Mindestens 635 Euro im ersten Jahr, 12 February.

10) The Guardian (2019), CBI and TUC bosses warn UK faces national emergency over Brexit, 21 March.

2019년 4월초 EU와 영국은 브렉시트 연기에 합의하였으며, 이 합의는 2019년 10월 31일 까지만 유효하다.<sup>11)</sup> 영국산업연맹(CBI)은 브렉시트를 연기함으로써 임박한 경제위기를 피했으나 불확실성이 계속됨으로써 가을 이후 더 심각한 혼란이 초래될 것이라고 주장하였다. CBI는 위기를 종결시키기 위한 '진정성 있는 초당적 협력'을 촉구하였다.<sup>12)</sup>

## 영국의 직업능력 기반 하락

일·학습 연구소(Learning and Work Institute: LWI)의 최근 보고서에 의하면, 성인 직업능력훈련에 대한 기업의 투자 감소와 함께 공공재정지원도 감소하면서 영국의 직업능력 기반이 다른 비교 가능한 국가들에 비해 상당히 뒤떨어지고 있는 것으로 나타났다.<sup>13)</sup> 이 보고서는 영국 사용자들의 투자 감소를 직업능력훈련 감소의 주된 원인으로 진단하였다. 노동자에 대한 투자가 10년 전에 비해 실질 기준 51억 파운드(2019년 5월 현재 59억 유로) 줄어들었으며, 이는 EU 평균의 절반에 불과하다. LWI는 성인학습을 위한 정부의 재정지원 감소(2009-2010년 이후 45%) 및 성인학습 참여율도 매우 낮은(20년 최저치) 상황에서 이러한 직업능력훈련 감소는 영국 '최악의 상황(perfect storm)'의 대표적 현상이 되고 있다고 서술하였다.

마찬가지로 영국 감사원(National Audit Office)은 최근 영국의 도제제도에 관한 매우 비판적인 보고서를 발간하면서, 이 제도가 재정적으로 지속가능하지 않을 수 있다고 주장하였다.<sup>14)</sup> 한 명의 수습생을 훈련하는데 드는 평균 비용이 2015년 정부 추산과 비교하여 두 배로 늘어났는데, 이는 부담금으로 인한 어려움 때문이다.

## 노동조합의 '일자리 개혁 백서(Good Work Plan)' 비판

'일자리 개혁 백서(Good Work Plan)'(2018년 12월 발간)는 '좋은 일자리: 테일러의 현대 노동관행 검토(Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices)'(2017년

11) BBC News (2019), Brexit: What happens now?, 11 April.

12) CBI (2019), CBI responds to new Article 50 extension, 11 April.

13) Learning and Work Institute (2019), Time for action: Skills for economic growth and social justice, Leicester, UK.

14) National Audit Office (2019), The apprenticeships programme, 6 March.

7월)의 권고사항들을 실행하기 위한 정부의 제안사항을 서술한 보고서이다. 이 백서에서는 임시직 선호 경제(Gig economy) 종사자 등 수백만 명을 위한 보다 향상된 권리보장 방안을 제시하였다.

제안 중 가장 눈에 띄는 것이 파견노동자들에게 정규직보다 낮은 임금을 지급할 수 있는 제도(Swedish Derogation)를 철폐하는 것이다. 이 제안에는 불안정한 계약 하에 있는 노동자들에게 6개월 근무 후 일정한 근로패턴을 요구할 수 있도록 하는 권리도 포함되어 있다.

그러나 정부의 계획은 노동계의 기대에 미치지 못하였고, 비판적 반응만 불러왔다. 유나이티드(Unite the Union)는 불안정한 일자리 문제를 해결하겠다고 정부가 약속을 지키는데 '완전히 실패했다'라고 평가했으며, 영국일반노조(GMB)는 이 계획을 '실망스럽고 놓쳐버린 기회'로 표현했다. 영국노동조합회의(TUC)는 9명 중 1명(370만 명)이 불안정한 일자리에 종사하고 있으며, 정부는 노동자들이 사용자의 선의에만 의지하도록 촉구하는데 그치고 있음을 지적하였다.<sup>15)</sup>

### 헤르메스(Hermes)의 임시직 선호 경제(gig economy) 발전 주도

2월 영국일반노조(GMB)는 택배회사 헤르메스와 '획기적인' 협약을 체결하였다.<sup>16)</sup> 기존 헤르메스가 자영업자로 취급했던 택배원 200명이 실제 국가 최저임금과 휴일을 적용받을 자격이 있다는 '18.6월 노동재판소의 판결 이후 이 협약을 체결하기 위한 협상이 시작되었다.'<sup>17)</sup>

결과적으로 헤르메스의 택배원 1만4,500명은 이제 배달 건당 '할증' 요율을 받는 완전한 자영업자가 되거나 '자영업 플러스' 상태로 전환할 수 있는 선택권을 가진다. 이로 인해 택배원들은 유연성을 유지하면서 확실한 소득을 보장받게 되었다. 이들의 임금은 여전히 배달 건수를 기준으로 계산되지만, 제공되는 일감이 택배원들에게 시간당 8.55파운드에 해당하는 임금을

15) TUC (2019), 1 in 9 workers are in insecure jobs, says TUC, 10 May.

16) GMB (2019), Hermes and GMB in ground-breaking gig economy deal, 4 February.

17) The Guardian (2019), Hermes to offer gig economy drivers better rights, 4 February.

을 제공하지 못하는 경우 회사가 추가적으로 지급하게 된다. 이들은 휴일에 관한 권리도 보장 받는다.

## 의견

10월 31일까지 협상이 연장되었지만 브렉시트를 둘러싼 불확실성은 여전히 매우 높다. 장관들이 현재 야당인 노동당 간부들과 타협안을 도출하기 위해 협의하고 있지만, 노동당 대표는 EU 탈퇴 후 규제를 완화하려는 보수당의 의도 때문에 협의가 지연되고 있다고 말하였다.<sup>18)</sup> 노동당은 관세동맹, 노동자·환경·소비자 권리 보호를 요구해왔다. 그러나 정부는 입장을 바꾸지 않을 것으로 알려져 있어 이로 인해 교착상태가 지속될 것이다.

영국의 직업능력 기반과 관련하여, 다른 국가의 직업능력을 보유한 사람들이 점차 증가함으로써 G7 내 영국의 직업능력 수준은 4위에서 6위로 하락할 것으로 보인다.

마지막으로, ‘일자리 개혁 백서(Good Work Plan)’는 불안정 일자리, 특히 임시직 선호 경제(Gig economy) 내 일자리에 상당한 변화를 가져올 것이다. 또한 헤르메스 사례에서 보듯이 노동조합은 법적 문제제기 및 작업장 내 협의를 통해 계속 성과를 거둘 것이다.

## 오스트리아

노동회의소 선거, 성 금요일 근무에 관한 새로운 규정, 노조가입 증가, 최저임금제도 변화가 이 보고서의 주요 내용이다.

### 노동회의소(Chamber of Labour) 선거에서의 사회민주당 승리

정부기구인 노동회의소(AK) 대표를 뽑기 위한 선거가 2019년 1월 28일부터 4월 10일까지

18) The Guardian (2019), Tory deregulation agenda stalling Brexit talks, says Corbyn, 16 April.

실시되었다. 이 선거는 매 5년마다 9개 주에서 각각 실시된다. AK는 오스트리아의 종속적 노동자들을 위해 설치된 법정노동기구이며 회원 370만 명 모두가 총회 투표권을 가진다.

7개 주에서 오스트리아 사회민주당(SPÖ) 소속의 사회민주노동조합(FSG)이 승리하였다. 가장 서쪽의 2개 주에서만 오스트리아 국민당(ÖVP) 소속의 오스트리아 노동자연맹(ÖAAB)과 기독교노동조합(FCG) 연합이 승리하였다. 그 결과 ÖAAB/FCG 연합은 모든 주에서 의석을 잃었고, Vorarlberg에서는 압도적 다수당 지위도 잃었다. 반면, FSG는 1개 주(Salzburg)에서만 의석을 잃었으며 3개 주에서는 압도적 다수당 지위를 얻었다. 우파 포퓰리스트 자유당(FPÖ) 소속의 자유근로자협회(FA)는 1개 주(Carinthia)에서 2위를 차지하였고 그 외 모든 주에서 3위를 차지하였다.

평론가들은 이 선거 결과를 두고 최대 노동시간 확대, 사회서비스 축소 등 연합정부가 시행하고 있는 개혁조치들에 대한 노동자들의 부정적인 반응으로 해석하였다.

## 성 금요일(Good Friday)을 '개인적 휴일'로 선언

성 금요일\*과 관련한 유럽재판소(ECJ)의 1월 22일 판결이 치열한 논쟁을 촉발시켰다.

\* 성금요일: 부활절 전 금요일. 예수의 십자가 처형과 죽음을 기리는 기독교 휴일

오스트리아 휴식기간법(ARG) 제7조 제3항에서는 성 금요일이 복음주의교회(Evangelical Church)와 구가톨릭교회(Old Catholic Church) 소속 교인들의 경우에만 유급 공휴일인 것으로 규정하고 있다. 이들 교회의 일원이 아닌 한 근로자가 EU 집행위원회 고용평등지침(Employment Equality Directive (2000/78/EC))에 근거하여 법원에 소를 제기하였다.

오스트리아 대법원은 이 사안을 유럽재판소(ECJ)에 위임하였으며, ECJ는 ARG 규정이 종교에 근거한 직접적인 차별 행위에 해당하며, 따라서 EU법을 침해한다고 판결하였다. ECJ는 오스트리아 연방정부가 2019년 성 금요일(4월 19일)까지 이 규정을 개정할 것을 요구하였다. 차별금지규정이 이 날까지 적용되지 않는 경우 사용자들은 성 금요일에 노동자들에게 유급휴일 권리를 부여하거나, 노동자들이 사용자의 요청에 따라 근무하기로 결정하는 경우 공휴일



할증급여(2배)를 받을 권리를 부여해야할 것이다.<sup>19)</sup>

정부는 사용자들에게 부담을 주지 않으면서 어떠한 노동자 집단에게도 더 불리하지 않도록 새로운 규정을 만들 것이라고 발표하였다. 2월 19일 원내정당들은 성 금요일을 14:00시 이후 모든 사람에게 적용되는 '부분 공휴일'로 규정하는 타협안을 제출하였다. 이 제안은 모든 집단으로부터 격렬한 비판을 받았다.<sup>20) 21)</sup>

이에, 연합정부는 2월 26일 모든 사람에게 적용되는 '개인적 휴일'을 도입하기 위한 새로운 규정을 제시하였다.<sup>22)</sup> ARG에 새로 포함되는 제7a조는 근로자들이 성 금요일에 휴가를 요구할 수 있도록 허용하지만, 이는 노동자의 일반적 연간휴가일수에서 공제될 것이다. 한편 사용자의 요청에 따라 노동자가 성 금요일 근무를 선택하는 경우에는 휴일할증임금이 적용된다.

2020년부터는 '개인적 휴일'을 선택하는 경우 3개월 이전까지 사용자에게 서면으로 통보해야 한다. 그러나 2019년의 경우에는 노동자들이 성 금요일에 휴가를 내는 경우 특별히 2주 규정이 적용된다.

한편, 성 금요일 휴일은 1952년부터 일반단체협약과 몇몇 다른 단체협약에 규정되어 있었기 때문에 ARG 제33a조 제28항은 이러한 협약상 규정이 무효화되었음을 의미하는 것이다. 이러한 법적 개입을 허용할 것인지에 대해 전문가들의 의견이 양분되고 있다. 오스트리아 노동조합총연맹(ÖGB)은 이미 이 문제에 대해 법률자문을 요청하였고, 법원에 소를 제기할 것이라고 발표하였다.<sup>23)</sup>

새로운 규정에 대해서 의견이 분분하다. 사용자단체는 이 해법에 만족하고 있으나, 노동계에서는 개신교·감리교·구가톨릭 교인들이 휴가일 하루에 대한 권리를 상실한 반면 사용자들만

19) Der Standard (2019), EuGH: Recht auf Karfreitag-Feiertag steht allen Arbeitnehmern zu, 22 January.

20) Die Presse (2019), OVP und FPÖ einig: Karfreitag wird ein halber Feiertag, 19 February.

21) ORF.at (2019), Karfreitagsregelung: Evangelische Kirche enttauscht, 19 February.

22) Die Presse (2019), Regierung streicht Feiertag am Karfreitag, 26 February.

23) Der Standard (2019), Gewerkschaft prüft Karfreitagsregelung, 5 March.

혜택을 보는 것에 대해 유감을 표시하고 있다.

## 노조 가입 증가

오스트리아 노동조합총연맹(ÖGB)은 3년 연속 가입자 수가 상승하고 있다. 2018년에는 1984년 이후 연간 상승폭이 가장 높았다. 약 2만 명의 근로자들이 2018년 한 해 동안 7개 ÖGB 소속 노동조합에 가입하였으며, 탈퇴 규모를 고려하는 경우 조합원 순증 규모는 5,757명(0.48% 증가)이다. 결과적으로 총 노조원 규모는 120만 명을 넘어섰다.

7개 ÖGB 소속 노동조합 중 4개에서 노조원이 증가하였으며, 3개는 감소하였다. 공공서비스노조(GÖD)는 1.56% 증가로 가장 큰 증가율을 보였다. 조합원 규모 측면에서 가장 큰 노동조합은 여전히(0.84% 증가하여 총 28만 명의 조합원을 보유한) 서비스노조(GPA-djp)이다. 새로운 조합원의 2/3가 여성이며, 전체에서 여성이 차지하는 비율은 36.1%로 증가하였다.<sup>24)</sup>

## 최저임금제도 개정에 합의

2019년 3월 13일 각료회의(Council of Ministers)에서 최저임금제도 개정 계획이 합의되었다. 협의기간 동안 개정안에 대한 비정부기구들과 기타 시민사회단체들의 다양한 비판에도 불구하고 약간의 수정만 이루어졌다. 정부 계획에 따르면 개정안은 5월 의회에서 통과될 것이다. 이로 인해 주정부가 2019년 하반기 동안 각자의 법률을 시행할 시간을 확보할 수 있고, 따라서 개혁안은 2020년 1월 1일, 9개 주 전체에서 발효될 예정이다.

## 프랑스

이 보고서의 주요 내용은 프랑스에서 계속되고 있는 노란조끼 사태와 ‘폭넓은 국가적 논의’의 개시 및 종료, 실업보험제도 개혁, 남녀임금격차 축소 노력 등이다.

24) Kurier (2019), 20,000 neue Mitglieder: OGB wächst weiter, 1 March.

## ‘노란조끼(gilets jaunes)’ 사태 해결을 위한 국가적 논의

2018년 12월 마크롱 대통령이 발표한 조치들에도 불구하고 매주 토요일 시위를 조직하는 노란조끼 운동이 2019년 1/4분기에도 계속되었다.<sup>25)</sup>

시위를 멈추게 하려는 노력의 일환으로 마크롱 대통령은 2019년 1월 ‘폭넓은 국가적 논의’를 시작하였다. 이 논의의 목적은 아래 4개 주제와 관련하여 프랑스 시민들과 협의하고 시민들이 요구사항을 제시하도록 하는 것이다. 이 전례가 없는 시도는 거의 200만 건이 넘는 의견이 온라인으로 제출되고 1만 건이 넘는 지역 회의가 소집된 후 3월 중순 종료되었다. 정부가 제시한 4개 주제는 다음과 같다.

- 과세제도
- 정부 및 공공당국의 조직
- 지속가능성으로의 이행
- 민주주의의 작동 (노사관계 및 근로조건 관련 사항이 당초 토론 주제는 아니었지만 제출된 의견의 요약본에는 포함되어 있다.)

참여자들의 요구사항은 다음과 같았다.

- 기간제 계약 규모 제한
- 사업장 내 임금격차 축소
- 프랑스 내 일자리 보호
- 노동비용을 줄이기 위하여 사회보장 기여금 축소
- 근로자들을 위하여 부를 좀 더 효율적으로 공유
- 노동조합이나 사용자 단체 등 비정부기구들에게 좀 더 중요한 역할 보장

마크롱 대통령은 4월 25일 기자회견을 열고 계획을 발표하였다. 2022년까지 실업률 7%,

25) Eurofound (2018), France: Latest working life developments Q4 2018.

2025년까지 완전고용을 달성하고자 하는 그는 “우리가 개혁을 계속한다면 충분히 달성 가능하다”고 설명하였다. 마크롱 대통령은 프랑스인들이 좀 더 열심히 일해야 한다고 생각하는데 이는 코-레제코드(Coe-Rexecode) 연구소의 2015년 연구에 기초한 것으로 보인다. 이 연구에서 프랑스는 전일제 근로자의 연간 평균 유효근로시간에 있어 EU 회원국 중 꼴찌를 기록하였다. 그러나 이 순위는 OECD나 Eurostat의 통계에서의 순위와는 맞지 않는다.<sup>26)</sup>

대통령의 제안 중 하나는 현재 법적 정년 62세를 변경하지 않고 완전한 연금수급권 기준 기간을 연장하는 것이다. 또한, 대통령은 연금액 2천 유로 미만의 경우에는 2020년 1월 1일 현재 물가상승률에 연동시켜 조정될 것이며, 2021년부터는 모든 연금이 물가상승률에 연동하여 조정될 것이라고 발표하였다.

또 가계의 구매력 향상을 위한 세금 및 사회보험 공제와 함께, 2018년 만들어진 ‘특별 구매력 보너스(exceptional purchasing power bonus)’가 재개되면서 사용자들은 또 다시 1천 유로 보너스를 지급해야 한다.

마지막으로 마크롱 대통령은 고용 접근성 불평등을 해소하기 위한 ‘구체적인 해결방안’ 마련을 위해 9월까지 함께 논의할 것이라고 발표하였다. 예를 들어, 대통령은 재정적 또는 교통 수단 등 사유로 다른 도시로 이동하거나 숙소를 구할 수 없어 도제 프로그램에 참여하지 못하는 청년들의 사례를 인용하였다.

이 논의에 대한 사회적 파트너들의 반응은 미미하다. 프랑스민주노동연합(CFDT)은 “대통령이 일부 사항에 대한 그의 입장을 변경하였지만, 생태적 위기에 대한 강력하고 책임 있는 대안이 부족하다”고 언급했다. 노동총연맹(CGT) 사무총장 Philippe Martinez는 대통령이 “진짜 문제, 즉 부를 효과적으로 공유하는 방안 등을 해결하려고 하지 않고 있다”고 말하였다.

사용자 단체인 중소기업연합회(CPME)는 대통령이 소기업들이 겪고 있는 세금부담을 언급하지 않은 데 유감을 표시하였다. 프랑스경제연합회(MEDEF)는 기업을 위한 세액공제를 철

26) Le Monde (2019), Non, les salaires français ne travaillent pas moins que leurs voisins, 29 April.

폐함으로써 감세 효과를 상쇄하는 것은 ‘절대 수용 불가’라고 선언하였다.

## 실업보험제도 개혁

2월 26일 정부는 사회적 파트너들의 협상이 실패한(사회적 파트너들은 특히 정부가 지지하는 방안들에 동의하지 않음) 이후 실업보험제도 개혁을 위한 시간표와 방법론을 제시하였다.

정부는 사용자가 지불하는 사회보험 기여금에 대해 보조금-부담금(bonus-malus) 메커니즘 도입을 제안하였다. 가장 짧은 기간제 계약(3개월 미만)을 사용하는 사용자들에게 정규직 계약을 제공하는 사용자들보다 더 많은 사회보험 기여금을 부담시키는 것이다.

정부는 다른 이슈들을 분석하고 공유가능한 해결책을 찾기 위하여 사회적 파트너들과 협의하였다. 2019년 2/4분기에 Édouard Philippe 총리가 선택된 변수 및 조치들을 발표할 것이며, 정부는 여름 동안 법령을 제정하여 시행할 것이다.

정부는 사회적 파트너들의 역할을 축소함으로써 실업보험을 국유화할 의도로 개입하는 것으로 보인다. 마크롱 대통령은 정부가 ‘가능한 가장 야심찬 실업보험제도 개혁’을 추진할 것을 요청하면서 “이것이 기업과 구직자들을 위한 권리 및 의무를 확립하는 방안이며, 노동시장 진입과 불평등에 맞서 싸우기 위한 지렛대”라고 첨언하였다.<sup>27)</sup>

## 정부의 남녀임금격차 축소 노력

남녀임금격차 축소를 지원하기 위한 정부의 새로운 조치는 엇갈리는 결과를 보였다.<sup>28)</sup> 이 조치에 따르면, 사용자는 동일임금 관련 실적을 평가하여 그 결과를 웹사이트에 등재하고, 근로자대표에게도 전달하고, 스스로 전반적인 점수를 매겨야 한다. 그러나 노동장관에 따르

27) Le Monde (2019), «L'Etat a bien nationalisé l'assurance-chômage», 4 March

28) Eurofound (2019), France: Latest working life developments Q4 2018

면,<sup>29)</sup> 위반 시 해당 기업의 급여총액 1%까지 벌금이 부과될 수 있음에도 불구하고 1천 명 미만 기업의 50%가 3월 1일 마감일까지 그 결과를 제출하지 않았다. 이 제도를 강화하기 위하여, 정부는 결과 미제출에 대해 제재하고 불충분한 결과에 대한 수정조치를 규정하기 위한 법률을 제정하였다.

## 네덜란드

남성육아휴직, 국가기후합의(National Climate Accord) 관련 불확실성, 계속되는 연금개혁 관련 논의가 이 보고서의 주요 내용이다.

### 남성육아휴직에 대한 계속적 논의

네덜란드에서는 여전히 남성육아휴직 문제가 정책토론의 주제이다. ‘일과 삶 균형 지침(Work-life Balance Directive)’에 대한 유럽의회의 투표에 대응하여, 네덜란드 경제인연합회(VNO-NCW)와 네덜란드 중소기업협회(MKB-Nederland)는 더 길어진 남성육아휴직의 비용을 남성들만 부담해서는 안 된다고 지적하였다.<sup>30)</sup> 네덜란드는 작업장과 노동시장에서의 양성평등 뿐만 아니라 부모 모두의 좀 더 나은 일과 삶 균형을 촉진하기 위하여 좀 더 관대한 남성육아휴직을 제공하고자 노력해왔다. 이러한 측면에서 작년 네덜란드 의회는 엄마의 파트너나 아빠들을 위한 남성육아휴직을 유급 휴일 2일에서 5일(또는 표준근로 1주)로 확대하였다. 이 휴가는 출산 직후 기간을 위한 것이며 2020년 7월 1일부터 적용된다. 남성육아휴직은 추가 5주까지 연장될 수 있으며, 추가기간 동안 아빠나 파트너는 급여의 70%를 받는다.

네덜란드 사회경제위원회는 이 조치를 칭찬하였지만, 사용자 단체들은 사용자에게 지나친 압박을 가할 것을 우려하고 있다.<sup>31)</sup> 또한 대부분의 사회보장 혜택은 정부·사용자·노동자가 함께 부담하고 있는데, 남성육아휴직은 누가 재정을 지원할 것인지가 문제이다. 네덜란드 노총

29) Les Echos (2019), ‘Egalité professionnelle : une entreprise sur deux n’a pas publié son index dans les temps’, 3 March

30) VNO-NCW (2019), Ouderschapsverlof niet alleen laten betalen door werkgevers, 8 April.

31) VNO-NCW (2019), Ouderschapsverlof niet alleen laten betalen door werkgevers, 8 April.

(FNV) 등의 단체도 이 조치는 한 단계 더 발전된 것이기는 하지만 여전히 돌봄과 가사 의무의 동등한 분담까지는 멀었다고 지적하였다. 네덜란드의 남성육아휴직 문제에 대해서는 논의가 계속되고 있다.

### 국가기후합의(National Climate Accord) 초안에 관한 불확실성

노사관계 및 근로조건과 직접적인 관련은 없지만 국가기후합의(National Climate Accord)는 미래 노사관계 및 근로조건에 영향을 미칠 가능성이 있다. 2018년 네덜란드 정부는 좀 더 지속가능한 경제사회제도로의 이행을 위해 기후합의 초안을 수용하였다. 이 합의의 목표는 2030년까지 이산화탄소 배출량을 1990년 절반 수준으로 감축하는 것이다.

그러나 이 초안에는 이산화탄소를 어떻게 감축할 것인지, 어떠한 조치를 취할 것인지, 누가 비용을 부담할 것인지에 대한 세부적인 계획이 포함되어 있지 않다. 현재 이 합의를 이행하는 방법에 대한 기업과 사용자 단체, 정부 간 협상이 진행 중이다.<sup>32)</sup>

이러한 상황은 네덜란드 기업들 사이에 불확실성을 높이고 있으며, 토론과 협상이 이어지고 있다. 네덜란드 경제인연합회(VNO-NCW)와 네덜란드 중소기업협회(MKB-Nederland)는 현재의 불확실성이 시민들과 기업들의 기후합의에 대한 지지, 혁신, 신뢰에 부정적인 영향을 미치고 있다고 지적하였다.<sup>33)</sup>

사용자 단체와 기업들은 이산화탄소 배출량을 감축하기 위하여 사업장에 맞는 자신들의 접근방식을 설계할 것을 제안하였다. 그러나 경제정책분석국(Central Planning Bureau: CPB)은 이 계획이 너무 모호하여 폐기될 수 있다고 지적하였다.<sup>34)</sup> 또한, CPB의 계산에 따르면 사용자 단체와 기업들이 제안한 안으로 인해 저소득 가구가 가장 큰 타격을 받을 수 있다고 지적하였다.

32) Nu.nl (2019), Rutte: 'Afronding definitief klimaatakkoord duurt weken langer', 5 April.

33) VNO-NCW (2019), Veel vragen over Klimaatbeleid nog onbeantwoord, 2 April.

34) Nu.nl, (2019), Nijpels: 'Definitief klimaatakkoord in juni, industrie moet doel halen', 27 March.

어떠한 조치를 취할 것이며 누가 영향을 받는지에 대한 정책적 토론과 협상은 현재 계속되고 있다.

## 연금개혁 관련 계속되는 문제

네덜란드에서 연금제도 개혁 문제는 상당기간 동안 정책적 의제로 올려져 2018년 내내 협상이 진행되었다. 사용자 단체와 노동조합, 정부 모두 고령화 사회와 새로운 노동 방식, 새로운 사업모델 등에 대응하여 연금제도의 변경 필요성을 인식하고 있다.

Wouter Koolmees 사회고용장관이 계속적으로 새로운 제도를 개발하는 가운데, 네덜란드의 가장 큰 전국단위 노동조합인 네덜란드 노총(FNV)은 연금개혁에 영향력을 행사하기 위하여 2019년 1사분기에 파업을 하였다.<sup>35)</sup> 제안된 개정안 중 하나는 'doorsneesystematiek'(획일화·표준화된 연금축적 방식)을 철폐하는 것이다.<sup>36)</sup> 이 제도는 사용자가 모든 노동자의 연금에 같은 비율로 기여하는 것이다.<sup>37)</sup> 그러나 더 오래 일하는 노동자들이 상대적으로 더 적은 연금을 축적하게 됨으로써 연금축적이 결국 왜곡되는 결과와 사회적 필요성에 부합하지 않는 것으로 생각된다. 연금개혁에 대한 논의는 2019년에도 계속될 것이다.

## 의견

연금개혁이라는 주제는 계속적으로 사회적 파트너간 정책적 논의의 주요 쟁점이 되고 있다. 또한, 정부가 계속적으로 남성육아휴직 확대 방안을 검토하고 있으나, 사회적 파트너들은 여전히 돌봄과 가사 의무의 균등한 배분까지는 갈 길이 멀다고 지적한다. 최근 사회적 파트너들은 네덜란드의 국가기후합의 목표를 달성하기 위한 국가의 정책적 조치 초안 작성을 면밀히 모니터링하고 있다.

35) FNV (2019), Nederland achter pensioeneisen, 17 March.

36) Rijksoverheid (2019), Kabinet werkt verder aan nieuw pensioenstelsel, 1 February.

37) Pensioen Federatie (undated), Doorsneepremie.



## 스페인

이 보고서에서는 남성육아휴직 관련 평등을 보장하기 위한 정부의 노력, 불안정한 일자리 문제 해결을 위한 새로운 법령, 수천 개의 새로운 공공부문 일자리 승인이 주요 내용이다.

### 남성육아휴직을 8주로 확대

정부는 3월 초 평등 보장을 위한 남성육아휴직 관련 법령(2019.6.)을 승인하였다. 새로운 법은 남성육아휴직을 5주에서 8주로 확대하였다. 따라서 남성들은 거의 두 달의 휴가를 가질 것이며 첫 2주는 출산 또는 12개월 미만 유아의 입양 직후에 써야 한다. 나머지 6주는 12개월 동안 나누어 쓸 수 있다.

남성육아휴직 확대는 2021년까지 여성육아휴직과 동일한 남성육아휴직을 보장하기 위한 정부 계획의 일환이다. 이 계획에 따라 남성육아휴직은 2020년 12주, 2021년 16주까지 확대 될 것이다. 결과적으로 남성과 여성은 양도 불가능하고 동등한 육아휴직을 보장받고, 이는 공식적으로 '출산 허가'로 불릴 것이다.

### 불안정한 일자리 문제를 해결하기 위한 법령 승인

3월 정부는 노동시장에서 특히 취약한 계층의 지위를 향상시키고 불안정한 일자리 문제를 해결하기 위한 정책 패키지를 사회적 파트너들에게 통보한 후 승인하였다.

이 취약계층 중 하나는 50세 이상 실업자들이다. 50세 이상의 경우 장기실업을 경험하는 비율이 더 높고 장기실업자 규모도 경제위기 동안 증가하였다. 이 노동자들을 지원하기 위하여 정부는 임금보조금 지급 연령을 52세(이 연령은 2012년 국민당 정부 당시 55세로 높아짐) 이상으로 복귀시켰다. 임금보조금은 실업자가 새로운 일자리를 찾거나 은퇴할 때까지 월 430 유로를 지급하는 것이다.

그 외 조치들은 다음과 같다.

- 특히 여성 등 장기실업자를 채용하는 기업에 새로운 재정적 인센티브 제공
- 장기실업자 채용을 장려하고 계절성 농업노동자들의 임시계약을 무기계약으로 바꾸기 위한 고용 인센티브 제공
- 기간제 근로자들이 성수기 이후에도 남아있을 수 있도록 관광산업 사용자들에게 인센티브를 제공하기 위한 보너스 지급
- 기업들이 무급 초과근무를 남용하지 않도록 근로시간 기록에 관한 새로운 규정 도입

근로시간 기록 관련 규정에서는 각 근로자의 근로일 근무 시작과 종료 시간을 기록하는데 2달의 기간을 부여한다. 이 기록은 4년간 보관해야 하며 근로자들과 근로자대표, 근로감독기관의 접근이 가능해야 한다. 기록시스템 시행은 기업과 노조 간 단체교섭 또는 단체교섭이 실패하는 경우 사용자의 재량에 맡긴다.

### 정부의 수천 개 새로운 공공부문 일자리 승인

3월 정부는 1970년대 스페인이 민주국가가 된 이후 최대 규모의 공공고용을 승인하였다. 이 제안은 사법, 보건, 교육 부문의 5천254개 임시직을 정규직으로 전환하는 등 3만3,793개의 새로운 일자리를 포함한다. 대부분 국가행정부(2만781개), 국가경계부대(5,561개), 군대(1,814개)에서이다.

정부는 새로운 일자리가 2008년 경제위기로 인해 근로조건이 악화된 공공근로자들에게 확실성을 제공할 것이라고 설명하였다. 이는 또한 공공근로자들의 평균 연령 상승과 매년 많은 수가 은퇴(현재 공공근로자의 51% 이상이 2029년까지 은퇴할 것으로 예상)하는 현상을 상쇄하는데 도움이 될 수 있다.

### 의견

스페인 의회는 2019년 2월 사회당 정부가 제안한 2019년 예산안을 거부하였고, 이로 인해 4월 28일 조기 총선이 시행되었다. (일부 조치들이 승인되었음에도 불구하고) 예산 없이는 정부가 발표한 노동시장 및 사회정책 관련 제안을 모두 시행할 수 없을 것이다.

정부는 또한 의회에서 충분한 다수를 확보하지 못했기 때문에 2012년 노동시장개혁을 되돌리는데도 실패하였다.

## 덴마크

노동환경에 관한 국가전략의 효과, 혁신위원회의 일자리 관련 보고서가 이 보고서의 주요 내용이다.

### 새로운 연구에서 노동환경의 제한적 변화가 나타남

2011년 사회적 파트너들과 정부는 3개 전략 부문에서의 감축을 내용으로 하는 노동환경 관련 국가전략에 합의하였다. 3개 부문은 일터에서의 재해 건수, 건강하지 않은 사회심리적 노동환경에서 일하는 노동자의 비율, 근골격계 질환을 겪는 노동자의 비율 감축이다.

노동환경과 노동자들의 육체적·정신적 건강을 평가하기 위하여 2012년 국가단위 조사가 실시되었다. 국가노동환경연구센터(National Research Centre for the Working Environment : NFA)가 2년마다 실시하는 조사는 덴마크 노동시장의 모든 부문 노동자 2만 5천 명 이상을 대상으로 한다.

2018년 조사 결과는 2019년 1월 발표되었다. 상기 3개 부문에서 거의 변화가 없었지만, 근골격계 질환을 겪는 노동자의 비율은 2016년 11.1%에서 2018년 9.9%로 하락하였다. 하지만 여전히 2020년 목표인 7.7%까지는 갈 길이 멀다.

이 결과와 관련하여, 덴마크 노총(FH)은 기업들이 더 나은 자문을 제공받을 필요가 있다고 말하면서 기업 자문에 투입하는 자원 확대 등 노동환경 관련 정부의 전문가위원회가 권고한 사항을 언급하였다.<sup>38)</sup> 덴마크사용자협회(DA)는 노동환경에 관한 좀 더 정밀한 새로운 목

38) FH (2019), Danskernes arbejdsmiljø stadig milevidt fra politikernes mål, 31 January.

표 수립을 요청하였다.<sup>39)</sup>

Troels Lund Poulsen 고용장관은 조사결과가 해당 주제에 관한 정부의 전문가위원회 권고에 기반한 노동환경 관련 새로운 전략의 중요성을 보여준다고 설명하였다. 사회적 파트너들과 고용장관은 현재 새로운 전략을 논의하고 있다.

### 혁신위원회의 미래 덴마크 목표 설정

2017년 3월 정부는 장관 8명, 사회적 파트너 대표, 전문가, 청년단체 대표로 이루어진 혁신위원회를 구성하였다. 혁신위원회는 다음 두 가지의 중대한 목표를 달성하고자 하였다.

- 덴마크는 계속적으로 세계에서 가장 번영한 국가 중 하나가 되어야 한다.
- 모든 사람이 미래의 승자가 되어야 한다.

혁신위원회는 구성 이후 9번의 회의를 가졌으며 2019년 2월 논의 결과를 보고서로 발표하였다. 이 보고서는 덴마크가 4개 주제 영역에서 미래를 준비해야 한다고 결론지었으며, 각 영역은 각각의 목표를 포함한다.

- 사회적 분열이 제한적인 번영한 복지 국가
  - 덴마크는 OECD에서 가장 번영한 국가 중 하나가 되어야 한다.
  - 덴마크는 국제무역의 선도적 참여자 중 하나이며 전 세계와 공정한 무역을 하는 개방된 국가로 남아야 한다.
  - 덴마크는 사람들 사이의 분열이 거의 없고, 사회적 응집력이 강하며, 모두에게 공평한 기회를 제공하는 안전하고 안정적인 국가로 남아야 한다.
- 디지털 세계에서의 미래 교육
  - 덴마크 어린이들은 어릴 때부터 양호한 언어능력과 자신감을 발전시켜야 한다.

39) DA (2019), Nye tal om danskernes arbejdsmiljø viser positive takter, 31 January.

- 모든 청년은 일정 형태의 학습 프로그램에 등록되어 있거나 노동시장에 상시적으로 결속되어 있어야 한다.
- 모든 학습프로그램은 국제적 관점에서 높은 품질을 유지해야 하며 노동시장의 필요에 부합하는 기술과 숙련도를 학습시켜야 한다.
- 덴마크 연구의 질은 국제적으로 가장 높은 수준이어야 하며, 연구는 사회 일반뿐만 아니라 학습 프로그램에도 도움이 되어야 한다.
  
- 디지털 선두주자로서 경쟁력 있는 기업
  - 덴마크 기업들은 해외투자를 유치할 수 있도록 경쟁력 있는 성장조건을 갖추어야 한다.
  - 중소기업을 포함한 덴마크 기업들은 공정·공평한 조건 및 디지털 플랫폼에서 효과적으로 경쟁하기 위해 최상의 조건을 갖추어야 한다.
  - 덴마크는 좀 더 많은 고성장 산업과 혁신에 유리한 조건을 갖추어야 한다.
  - 기업들과 공공부문은 사회에 긍정적인 영향을 미치면서 디지털화의 혜택을 활용하는 디지털 선두주자가 되어야 한다.
  - 기업들은 자격을 갖춘 노동력과 인재들을 해외에서 끌어오기 위해 양호한 조건을 갖추어야 한다.
  
- 활기차고 안전하며 유연한 노동시장
  - 덴마크 노동시장은 계속해서 자동화와 국제화, 새로운 일자리 형태에 적응가능하고 준비되어 있어야 한다.
  - 덴마크 노동시장은 노동시장에 참여 가능한 모든 사람을 포함시켜야 한다.
  - 더 많은 덴마크 사람들이 평생학습의 혜택을 받아야 하며, 미래 일자리를 위해 기술 및 자격을 업그레이드 할 수 있는 좋은 기회를 제공받아야 한다.

## 의견

덴마크 총선이 2019년 2/4분기에 실시될 예정이며, 여론조사에 의하면 현재 중도우파 정부에서 중도좌파 정부로 정권이 넘어갈 수 있다. 정권이 바뀔 가능성으로 인해 노동환경 등 일부 분야의 새로운 정책들이 보류될 것으로 보인다. 노동환경 관련 전문가위원회 및 혁신위원회 권고는 총선 이후에 노사정합의 및 새로운 법령을 통해 시행될 가능성이 매우 높다.

## 아일랜드

임금 관련 간호사들의 파업, 민간부문의 근로조건 및 임금, 남성육아휴직 관련 통계, 아일랜드 단체교섭법률 관련 유럽사회권익위원회(European Committee of Social Rights) 판결이 이 보고서의 주요 내용이다.

### 임금 관련 간호사들의 파업

다른 의료전문가들과의 임금 동등성 관련 간호사들의 노동쟁의가 2019년 초 며칠 간의 파업으로 이어졌다. 아일랜드 간호사·조산사 연합(INMO)은 노동법원의 대화 요청 이후 추가적인 파업을 연기하였다.

노동법원은 ‘향상된 간호 행위(Enhanced Nurse Practice)’ 급여 범위를 새로 도입할 것을 권고하였다. 이는 전환 절차와 간호인력 역할의 ‘근본적 변화’의 시작이 될 것이다. 이 제안은 초봉 관련 조건들을 개선하고 파견인력에 소요되는 금액을 줄임으로써 필요한 자금을 조달할 것이다. 노동법원은 또한 새로운 간호인력 계약과 관련한 4가지 중대한 문제(장소, 임무, 근로시간, 자격요건)를 해결하기 위하여 추가적인 권고를 발표하였다.

노사관계뉴스(Industrial Relations News)는 “노동법원이 제안한 간호사 임금파업 합의안은 추가적인 쟁의행위를 피할 수는 있겠지만, 공공서비스 안정화 합의(Public Services Stability Agreement)의 신뢰도는 심각하게 시험할 수 있다”라는 기사를 내었다. 이 기사는 정부에게 치명적이고 근원적인 분쟁을 종결시키는 일을 노동법원이 훌륭하게 해냈다고 결론지었다.<sup>40)</sup>

### 2018년 공식 통계상 두 번째로 낮은 파업 일수

2018년 파업손실일수는 총 4천50일로서, 기록상 두 번째로 낮은 수치이다.<sup>41)</sup> 2013년 이후

40) IRN (2019), ‘Proposed nurses’ deal puts credibility of public service agreement on the line’, Industrial Relations News, Vol. 06.

41) Central Statistics Office (2019), CSO industrial disputes Q4 2018, 25 February.

매년 적어도 10건의 파업으로 이어진 노동쟁의가 발생했지만(단, 2015년에는 9건), 분쟁의 심각성은 해마다 달랐다. 교사들의 파업이 2014-2016년 가장 높은 수준의 혼란을 가져왔다.

## 민간부문 임금 및 근로조건 발표

아일랜드 중앙은행의 2019년 1사분기 고시에 따르면 노동시장 전망과 관련하여 '임금 압박이 상승할 것'이며 근로자 1인당 급여는 2019년 3.4%, 2020년 3.6% 인상될 것으로 예상된다.<sup>42)</sup>

반면, 노사관계뉴스(IRN)-공인인력개발연구소(CIPD)가 500개 이상 민간부문 기업들을 대상으로 실시한 임금 및 고용관행 공동조사에 따르면, 기업들은 2019년 평균 2.82%의 임금 인상을 계획하고 있다. 또한 대규모·조직화된 기업일수록 임금인상을 계획하고 있을 가능성이 높았다.<sup>43)</sup>

이 조사에 따르면 비급여성 혜택의 경우, 사용자의 55%가 2019년에도 현재 혜택을 유지할 것이라 응답했으며, 17%는 혜택을 확대할 계획이라고 응답했다. 반면, 12%는 비급여 혜택을 적용하지 않고 있으며, 13%는 아직 의사결정을 하지 않았다고 응답했다.

가장 일반적인 비급여 혜택 두 가지는 연금 기여(79%)와 추가적인 연가 제공(51%)이다. 다른 혜택들은 현장 시설(50%), 추가적인 육아휴직(48%), 면세 바우처(46%), 의료보험 기여(45%), 추가적인 병가(44%) 등이 포함된다.

전체적으로 기업의 72%가 올해 보너스 지급을 계획하고 있고, 23%는 지급하지 않을 것이며, 약 6%는 아직 결정하지 못했다고 응답했다. 이러한 결과는 80%의 기업이 보너스를 지급할 것이라고 응답한 2018년 대비 약간 낮은 수준이다.

42) Central Bank of Ireland (2019), Quarterly Bulletin: QB1 - January 2019, Dublin.

43) Chartered Institute of Personnel and Development (2019), Pay and employment practices 2019: CPID/IRN private sector survey, March 2019, Dublin.

## 2018년 남성육아휴직 관련 통계 발표

국가 남성육아휴직 제도가 2016년 9월 도입되었다. 휴직급여는 현재 주당 245유로이며 최대 2주간 지급된다.

사회보장부가 발표한 새로운 통계에 의하면 2017년에는 2만6,559명이 육아휴직을 쓴 반면, 2018년에는 2만4,080명의 아빠들이 썼다.<sup>44)</sup> Regina Doherty 고용사회보장부 장관에 따르면 2017년에 육아휴직을 쓴 근로자가 더 많은 것은 2016년과 2017년 태어난 유아의 아빠들이 한꺼번에 휴직하였기 때문이라고 설명하였다.

## 아일랜드 단체교섭법이 유럽사회헌장 위반 여부 판결

유럽사회권익위원회(ECSR)는 아일랜드의 자영업자 단체교섭 관련법이 유럽사회헌장(European Social Charter)을 위반하지 않은 것으로 결론지었다.<sup>45)</sup> 그러나 ECSR는 2017년 개정 전 공정거래법은 헌장을 위반한 것으로 판단하였다.

유럽사회권익위원회(ECSR)의 판단 후 유럽평의회(Council of Europe)의 장관위원회(Committee of Ministers)에서 통과된 이 결정은 자영업자들이 그들을 대표하는 단체를 통해 임금 관련 사안에 대해 단체로 교섭할 권리를 보장받아야 한다고 판단하였다. 또한 노동조합이 “노동자들의 현재 생활 및 근로조건을 향상시키기 위해 노력할 수 있도록 허용되어야” 하며 최소한의 조건을 보장하는 수단은 법에 한정되지 않는다고 설명하였다.

또한 단체교섭권은 “절대적인 권리가 아니며, 타당한 목적을 지향하고 민주사회에 필요한 경우 법으로 제한할 수 있다”고 설명하였다.

아일랜드에서 2002년 공정거래법은 자영업자들의 단체협약을 금지하였다. 이것이 본질적

44) Irish Times, Only 40% of fathers availing of paternity benefit, figures show, 9 January.

45) IRN (2019), 'Council of Europe finds Irish law not in breach of "bargaining" rights', Industrial Relations News, Vol. 06.



으로 가격담합이 될 수 있기 때문이다. 그러나 공정거래법은 2017년 개정되었으며, '실제 자영업자가 아닌 자'와 '완전히 독립적인 자영업자' 두 가지 새로운 노동자 범주를 도입하였다. 개정 공정거래법은 노동조합이 이 두 범주 중 하나에 해당하는 노동자 집단을 조직하여 노동조합으로 인정해 줄 것을 장관에게 신청할 수 있도록 허용함으로써 결과적으로 단체교섭에 대한 제한을 철폐하였다.

아일랜드 노총(ICTU)이 유럽사회권익위원회(ECSR)에 진정을 제기한 것은 2017년 공정거래법 개정 이전이다.

출처: Country profiles Q1 2019, Eurofound