

| 국제동향 |

유럽 주요국의 노동 동향 (2019년 3/4분기)

손옥이 국제협력 전문위원

독일

본 보고서는 바덴 뷔르템베르크 주 자동차 산업 고용의 미래, 노조의 기후행동의 날 참여, 고령자와 헬스케어 부문의 일자리 질 및 임금 개선 권고안 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 독일의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

자동차 업계의 불확실한 미래

미국이 독일산 자동차에 관세 부과 위협을 가하고 글로벌 경쟁이 심화되면서, 독일 자동차 산업은 어려운 상황에 있다. 디지털화, e-모빌리티로의 전환으로 인해, 일자리도 영향을 받고 있다. 9월 16일, 바덴 뷔르템베르크 주(자동차 산업의 중심지) 경제노동주택장관 니콜 호프마이스터-크라우트는 지역 내 사회적 파트너, 연방고용청(BA), 바덴 뷔르템베르크 주 은행 관계자를 초청해, 향후 전망에 대한 고위급 회의를 개최했다. 참석자들은 공동 성명에서, 경제 침체 위협이 높음에도 불구하고 건설, 사회복지 사업, 무역 관련 산업이 여전히 호황이고 심지어 자동차 산업에서도 인력 부족이 계속해서 문제가 되고 있으므로, 경제 상황이 불확실하다고 밝혔다.¹⁾

1) Gemeinsame Erklärung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 'Spitzengesprächs zur Konjunktorentwicklung' (2019), 16 September.

참석자들은 대응 방안으로서, 연방 정부가 단기고용 조치 활성화, 단기고용 기간 중 추가 교육 지원 등을 권고했다. 이와 관련하여 연방고용청을 통한 추가 교육 실행 및 인력 유지에 대해 정부 투자를 늘려야 하는 상황이다. 정부는 산업계를 지원하기 위해 R&D 공공투자를 늘리고 관료주의적 부담을 축소해야 한다.

• 바덴 뷔르템베르크 주 경제노동주택부: Spitzengespräch zur Konjunkturentwicklung

노조의 기후행동의 날 참여

독일에서 환경운동계와 노조, 특히 광업 및 에너지 산업 노조는 불편한 관계를 유지해 왔다. 하지만 3/4분기에는 이것이 변화하고 있음을 보여주는 현상들이 나타났다.

칠레에서 UN 기후행동정상회의가 개최되기 전, 9월 20일 『프라이데이즈 포 퓨처(Fridays for Future)』 및 시민사회 단체들은 시민들에게 기후행동의 날 참여를 촉구했다. 농업/건설/환경 노조 (IG BAU), 독일 금속노조(IG Metall)의 청년 지부, 서비스 노조 연합(ver.di), 식음료 케이터링 노조(NGG)도 함께 행사 진행을 도왔다.²⁾

또한, 8월 초 독일노조연맹(DGB)은 『프라이데이즈 포 퓨처』가 정부로 하여금 파리 협약 목표 달성을 위해 노력을 배가할 것을 촉구한 것에 뜻을 같이 했다.³⁾ DGB는 저탄소 경제로의 전환에 다른 대안은 없음을 인식했으나, 그러한 전환이 사회적으로 지속가능해야 한다는 점, 모두를 포용하는 방식으로 이루어져야 함을 강조했다.⁴⁾ 과감한 기후정책과 적극적인 산업정책을 이행하면 지속가능한 신규 일자리 창출, 양질의 일자리 확보가 가능할 수 있다. DGB는 현재 『프라이데이즈 포 퓨처』와 다양한 수준에서 논의를 진행하고 있음을 강조했으며, 민주적 수단을 통해 목표를 추구하는 환경운동가라면 누구나 협력할 것임을 밝혔다. 다만 노조는 정치적 파업을 촉구하는 것이 법적으로 불가능하기 때문에, ‘기후 파업’에 대한 지지를 표명하지는 않았다. 기후 행동에 참여하고자 하는 노조원들에게는 휴무를 권장했다.

2) ver.di (2019), Gemeinsame Presseerklärung - Klimastreik: Gemeinsam für den Klimaschutz , 16 September.

3) IG Metall (2019), Fridays for Future , 20 September.

4) DGB (2019), Fridays for Future: Die Politik muss beim Klima aufs Tempo drücken , 7 August.

9월 20일 기후행동의 날은 참가자 수(백만 명 이상) 면에서나 단체 간 협력의 수준에서 독일에 매우 의미 있는 행사였다. 앞으로 어떤 영향을 끼치게 될지는 지켜볼 일이다. 정부가 9월 24일 종합기후대책을 발표하자, 기후행동의 날에 참여했던 단체들은 다양한 이유로 실망을 표명하며 개정을 촉구했다.

노인돌봄위원회 권고안 발표

돌봄 서비스는 독일에서 가장 빠르게 성장하는 부문 중 하나지만, 많은 우려를 낳고 있다. 고령자 대상 입원실이 부족하고, 돌봄 인력이 심각하게 부족하기 때문이다. 노사 관계도 분절되어 있고, 민간 부문에서는 제대로 확립되어 있지 않다.

지난 6월 『건강 및 노인돌봄 다자간 위원회(Konzertierte Aktion Pflege)』는 이러한 문제 해결을 위한 권고안을 발표했다. 해당 위원회는 3명의 연방 장관(노동사회부, 보건부, 가족노인여성청년부) 외에 정부 부처, 지자체, 직능 및 산업 단체, 사용자 단체, 노조 등의 대표로 구성된다. 위원회는 권고안을 통해 돌봄 종사자들의 업무 상 안전 및 건강을 개선하고, 위험평가가 적용을 강화할 필요가 있음을 명시했다. 또한 일과 삶의 균형 개선, 종사자 및 관리 직원을 위한 교육 제공 등의 필요성도 언급했다. 과도한 업무 및 초과 근무를 막기 위해, 노조와의 파트너십을 통해 인력배치 제도가 마련되었다. 해당 제도는 2020년 여름까지 마무리되어, 이행을 의무화할 예정이다.

위원회 권고안에는 독일 동부-서부 지역 간 돌봄 종사자 임금 격차 축소, 다양한 돌봄 종사자에 대한 최저임금 지급 의무화(현재 최저임금 확대안은 보조 돌봄 종사자에게만 적용되고 있음), 최저 임금 수준은 법정 산별 임금 위원회(민간 돌봄 산업의 단체교섭권 부재에 대한 보완책으로 수 년 전 설립) 또는 단체교섭 파트너가 정하게 된다.

해당 권고안은 연스 슈판 연방보건부장관은 지지를 받은 것으로, 산별 단체교섭에 반대하는 민간 사용자들에게 이의를 제기하는 것이다. 노조와 향후 최저임금 협상을 진행하기 위해 다수의 비영리 사용자가 새로운 단체를 조직하면서, 6월 말부터 민간 사용자들은 더 많은 부담

에 직면하게 되었다.⁵⁾ 여러 단체 간 갈등도 발생하고 있다. 한편 슈판 장관은 외국인 돌봄 인력을 채용하기 위한 노력을 강화했으며, 이와 관련해 코소보 정부와 협약을 체결하기도 했다.

• 연방 보건부: Konzentrierte Aktion Pflege

영국

본 보고서는 브렉시트 시한 임박, 사회적 파트너들의 노딜 브렉시트 가능성에 대한 반응, 기밀유지협약 남용방지법, 업무 관행에 대한 테일러 보고서 협의 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 영국의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

브렉시트 협상 시한 임박

보리스 존슨 총리는 노딜 여부에 관계없이 2019년 10월 31일 영국의 유럽연합 탈퇴를 단행하겠다는 의지를 계속해서 명확히 해 왔다.⁶⁾ 10월 2일 보수당 전당대회 연설에서 그는 이 부분을 다시 한 번 강조했다. 그러나 의회 정회(9월 24일 대법원에서 위법 판결) 결정 직전⁷⁾, 의회는 유럽연합 탈퇴법(No.2) (일명 “벤 액트”)을 통과시켰다. 해당 법에 따라 총리는 10월 31일 노딜 브렉시트를 막기 위해 50조 내용에 대한 추가 연기를 요청해야 한다.

또한, 의회가 10월 19일까지 합의안 승인투표에 실패하거나 노딜 브렉시트를 승인하지 못하면, 총리는 2020년 1월 31일까지 EU 집행위원회에 서한을 보내 추가 연기를 요청해야 한다는 내용도 명시되어 있다.

존슨 총리는 전당대회 연설에서, 현재 논란이 되고 있는 아일랜드의 백스톱 조항에 대한

5) Arbeitgeberverband AWO Deutschland (2019), Für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege: Verbandsübergreifende Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) gegründet , 14 June.

6) The Mirror (2019), 11 times Boris Johnson promised the UK will leave EU on October 31, 4 October.

7) The Guardian (2019), Johnson's suspension of parliament unlawful, supreme court rules , 24 September.

대안을 제시하여, 10월 19일로 예정된 EU 정상회의 전에 교착 상태를 해소하고자 했다.⁸⁾ 그러나 해당 안에 대해 EU는 여러 면에서 부족하다고 보는 입장이다.⁹⁾

• 영국 정부: EU Withdrawal (No.2) Act

사회적 파트너, 브렉시트 딜 필요성 주장

영국 내 주요 사회적 파트너인 영국산업연맹(CBI)과 노동조합회의(TUC)는 노딜은 반드시 막아야 한다고 계속해서 촉구해 왔다.

캐롤린 페어번 CBI 사무총장은 지난 7월 파이낸셜 타임즈에 최초 기고한 '노딜 브렉시트는 경제적 혼돈으로 가는 티켓'이라는 제목의 글에서 노딜 브렉시트는 '만병통치약도 아니고, 완전한 단절도 아니며, 불확실성을 증식시켜주는 것도 아니다'라고 경고했다.¹⁰⁾

9월 29일 TUC는 노딜 브렉시트의 영향에 대한 분석을 발표했는데¹¹⁾ 그 내용은 다음과 같다.

- 장기적으로 영국 GDP 최대 10% 하락
- 일자리, 임금, 공공 서비스에 심각한 영향
- 48만 2천 개의 일자리 증발 가능
- 실질임금 하락 (정부의 자체 장기경제분석에 따르면 최대 10%)¹²⁾
- 영국 노동자, 유럽 사법재판소에 제소 불가능
- 유럽 재판소의 판결이 영국 법원에서 구속력 상실
- 영국 정부, 고용보호 법 조항을 아무 문제없이 삭제 가능

8) The Guardian (2019), Boris Johnson's Brexit alternative to the Irish backstop: what's new? , 2 October.

9) The Guardian (2019), Brexit: dismay in Brussels as Boris Johnson finally reveals plan , 3 October.

10) CBI (2019), No-deal Brexit is a tripwire into economic chaos , 6 July.

11) TUC (2019), Consequences of 'no deal' , 29 September.

12) HM Government (2018), EU Exit, Long-term economic analysis , November.

기밀유지협약 남용방지법 제정

성희롱, 인종차별, 폭행 사실 은폐 등 직장 내 기밀유지협약(NDA) 남용을 방지하기 위한 법이 제정될 예정이다. 사용자는 합법적 사유로 NDA를 사용할 수 있으나, 직장 내 폭행을 당한 근로자들의 입을 막는 데 사용될 수 있다는 문제점이 있다.

새로운 법에 따르면, 경찰 뿐만 아니라 규제기관의 보건복지 전문가, 의사, 변호사, 사회복지사 등에게 직원들이 정보를 제공하는 것을 금지할 목적으로 NDA를 사용하는 것은 허용되지 않는다. 자문알선중재위원회(ACAS)는 NDA의 적절한 사용에 대한 새로운 지침을 마련 중이다.

- 영국 정부: Crack down on misuse of Non-Disclosure Agreements in the workplace

테일러 보고서 후속 대책으로 정부 협의 개시

2017년 영국 정부에 제출된 “근로관행 개선: 근로관행에 대한 테일러 보고서” 후속대책으로서, 노동자 학대를 근절하기 위한 단속기관 단일화 및 ‘일방적 유연성’ 문제 해결을 위해 협의를 시작했다.

단속기관 단일화와 관련하여 영국 정부는 지난 7월 협의서를 발표했는데, 노동자학대 단속기관(GLAA), 파견근로감독원(EAST), 국세청(HMRC) 최저임금팀 단일화에 대한 제안 사항을 담고 있다.¹³⁾ 협의는 10월 6일에 종료되며, 새로운 기관의 구조는 아직 결정되지 않았다.

‘일방적 유연성’과 관련해, 테일러 보고서는 일부 사용자가 갑작스런 교대근무 취소, 비수기 귀가 조치 등을 통해 유연근무제도를 남용하고 있다고 지적했다. 영국 정부는 저임금위원회(LPC)에 의뢰하여, 그러한 관행의 확산 정도, 미확정 근로시간에 대한 최저임금 인상 도입 효과를 분석하고 정책 대안을 마련할 예정이다.

13) BEIS (2018), Good work plan: Establishing a new single enforcement body for employment rights , July.

LPC의 분석 결과에 따르면, 자영업자 또는 고용 보장도가 낮은 근로자 중 월별 임금 차이가 상당히 컸다고 응답한 사람은 49%였고, 근로시간이 줄어드는 것을 우려한 근로자도 상당수였다. 7월 19일 영국 정부는 근무일정에 대한 합리적 공지를 받을 권리, 합리적인 사전 안내 없이 취소되는 교대근무에 대해 보상을 받을 권리 등 LPC 보고서에 대한 의견을 수렴하는 협의를 개시했다. 또한, 사용자를 지원하고 우수 관행을 독려하기 위해 필요한 정부 지침에 대해서도 의견을 수렴하고 있다. 협의 과정은 10월 11일에 종료된다.

- 영국 정부: Good work plan: establishing a new single enforcement body for employment rights
- 영국 정부: Good Work Plan: one-sided flexibility - addressing unfair flexible working practices

의견

영국 총리의 5개항 브렉시트 계획이 EU의 관심을 받지 못하고 있음을 고려할 때, 시한 내에 딜이 타결될 가능성은 낮으며, 따라서 연장이 필요할 것으로 보인다. 사회적 파트너들은 노동 브렉시트는 반드시 막아야 함을 촉구해왔다.

오스트리아

본 보고서는 의회 선거 전 임시 내각의 최종 개혁안, 자전거 배달원을 위한 최초의 단체교섭 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 오스트리아의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

선거 전, 근로자 복지 개혁안 결정

지난 분기 보고서 내용과 같이, 오스트리아에서는 연정 붕괴 후 공무원으로 구성된 임시 기술관료 내각이 2019년 6월에 출범했다.¹⁴⁾ 9월 19일과 25일 각각 임시 내각의 최종 회기가

14) Eurofound (2019), Austria: Latest developments in working life Q2 2019, 30 July.

개최되었다. 해당 회기에서는 소위 ‘자유 작용’ 원칙에 따라 다수의 개혁 조치가 통과되었고, 여러 당 간의 연합이 필요한 사안들도 다수 포함되어 있었다. 개혁안은 2020년 이행 예정이며, 근로자에게 직접 혜택을 줄 수 있는 내용도 있다.

연금: 고용보험에 가입하여 45년 간 근무한 근로자(사회보장 보험료 납부)는 은퇴 시 공제 대상에서 제외된다. 62세 이상 장기 가입자(기준: 남성 법정퇴직연령인 65세 이전에 은퇴하는 경우 12.6% 공제 적용), 60세 이상 중노동에 종사한 연금수급자(기준: 최대 5년간 연간 1.8%의 공제 적용), 60세 이상 취업불능 연금수급자(기준: 연간 4.2%, 최대 13.8%까지 공제 적용)도 포함된다.¹⁵⁾

간병휴직: 장기 간병이 필요한 친척이 있는 경우, 연간 2주의 휴직을 쓸 수 있는 법적 권리가 부여된다. 해당 기간에 대해 간병 휴직 또는 간병을 위한 단축 근무(최대 3개월)를 신청할 수 있다. 이는 사용자의 동의가 필요하며, 합의가 이루어지지 않을 경우 근로자는 휴직 기간을 2주 더 연장할 수 있다. 해당 안은 근로자 5인 초과 사업장에 적용된다.

고령실업자: 50세 이상의 고령 장기실업자를 대상으로 하는, 노동시장 활성화 정책을 위해 추가적인 예산을 확보할 예정이다. 2020년 및 2021년에는 연간 5천만 유로에 이를 전망이다.

세제개편: 근로자, 연금수급자, 자영업자, 농/임업 종사자에 대한 사회보장 보험료가 인하된다. 농/임업 종사자의 경우, 건강보험료가 0.85% 인하된다. 저소득자(연간 22,600유로 이하)는 연간 최대 300유로의 수당을 받게 되며, 수급액이 낮은 연금수급자(약 1,100유로)는 연간 200유로를 받는다.

에듀아드 뮐러 재무장관에 따르면, 2019년 7월 발표된 조치와 함께 이번 개혁안은 연간 50억 유로의 예산이 소요된다. 그는 신용평가기관 뿐만 아니라 EU도 이번 개혁 조치를 면밀히 살펴볼 것임을 경고했으며, 오스트리아의 향후 경제 성장이 둔화될 것으로 예상됨에 따라 의회가 신중할 것을 촉구했다.

15) Arbeiterkammer (2019), Nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in Pension .

- 오스트리아 의회: Nationalrat beschließt zusätzliche Mittel für Arbeitslose über 50
- 오스트리아 의회: Nationalrat billigt ÖVP-FPÖ-Steuerreform und Pensionserhöhung

자전거 배달원을 위한 세계 최초의 단체협약

오스트리아의 사회적 파트너(교통서비스노조, 오스트리아 연방 경제회의소(WKO)의 화물 운송업협회)는 9월 17일 자전거 배달원을 위한 세계 최초의 단체교섭을 타결했다. 식품, 우편, 택배 등을 자전거로 배달하는 배달원들이 그 대상이다.¹⁶⁾

주요 내용은 다음과 같다.

- 월 기본최저임금 1,506유로, 연 14회 지급 (12개월 간 매달 지급, 명절 및 크리스마스 보너스로 2회 추가 지급)
- 명목 근무시간 주 40시간, 주 4일 근무 허용
- 개인소유 자전거 및 스마트폰 사용에 대해, km당 0.14유로 장비수당 지급

이번 단체협약은 2020년 1월 1일부터 시행된다. 교통서비스노조에 따르면 현재 오스트리아에는 수 천 명의 자전거 배달원이 근무하고 있으며, 상당수는 고용불안에 직면해 있다(자영업, 프리랜서 계약자 등). 그 중 얼마나 많은 배달원이 안정적 고용을 통해 이번 단체협약의 대상이 될지는 지켜봐야 할 것이다.

사회적 파트너들은 이번 타결에 대해 만족을 표명하며, 각 업종에서 노동자들의 사회적 안정과 공정 경쟁을 확보하는 근간이 될 것이라고 언급했다. 로만 헤번스트레이트 교통서비스노조 위원장은 '허위 자영업을 근절할 수 있는 중대한 조치'라고 설명했으며, 건터 레더 WKO 화물운송업협회장은 '효과적인 사회적 파트너십의 힘을 보여준 사례'라며 긍정적으로 평가했다.¹⁷⁾

16) Der Standard (2019), WKO und Gewerkschaft einigen sich auf Fahrradzusteller-KV , 17 September.

17) vida (2019), Transporteure und vida: Weltweit ersten KV für Fahrradboten abgeschlossen , 17 September.

금속공업이 하반기 단체교섭 주도

9월 23일 민간부문 근로자, 출판, 저널리즘 및 제지업 노조(GPA-djp)와 생산노조(PRO-GE)는 금속공업 사용자들에게 요구사항을 전달했다. 4.5% 임금 인상을 요구하며, 이것이 금속공업의 경제적 성과를 고려할 때 적정 수준임을 주장했다.¹⁸⁾

다음 분기까지 협상은 계속될 것으로 보인다. 일반적으로 금속공업 인상율은 다른 산업군 대비 높게 결정되는 편인데, 노조의 조직력과 힘이 상대적으로 강하기 때문이다.

의견

9월 29일 있었던 총선에서 보수당인 인민당이 집권했고(31.5%에서 37.5%), 과거 연정 파트너였던 극우 자유당은 크게 패배했다(26%에서 16.2%). 향후 인민당은 연정 파트너(자유당, 사회민주당, 녹색당)와의 협상을 진행할 예정이다. 내각 구성에 따라 노동정책의 방향은 크게 바뀔 것이다. 기존 정부는 '친기업'으로 간주되었고, 입법 과정에서 사회적 파트너(오스트리아의 경우 전통적으로 중요한 역할을 수행)는 다소 소외된 바 있다.

프랑스

본 보고서는 퇴직연금 개혁, 실업보험 개혁안, 퇴직금 관련 판결, 보건/안전 부문의 변화 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 프랑스의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

퇴직연금 개혁의 모멘텀 확보

18개월 이상의 협의 끝에 7월 18일 장폴 들르부예 연금개혁 고등판무관은 에두아르 필리

18) GPA-djp (2019), KV-Metallindustrie: Gewerkschaften fordern 4,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt , 24 September.

프 총리에게 퇴직연금 개혁 법안에 대한 권고안을 담은 보고서를 제출했다.¹⁹⁾ 해당 권고안에 따르면, 독립 전문가 위원회의 자문을 받는 공동이사회를 두어 정부 기금으로 보편적 퇴직연금 제도를 운영하게 된다. 연금 가입자, 사용자, 이해관계자, 시민 위원회 대표가 참석하는 총회를 통해 매년 의견을 수렴한다. 협의 1단계에서 사회적 파트너들은 대체적으로 긍정적 반응을 보였으나, 정부 차원의 발표내용에 대해서는 반대하는 입장도 있었고 이번 결정이 협의 없이 이루어졌다는 의견도 있었다.

사회적 파트너들은 이번 보고서를 다양한 방식으로 평가했다. 프랑스 민주노동연맹(CFDT)은 퇴직연금 제도 전반의 개혁을 요구해 왔으며, 이번 개혁안이 '당사자 분담금을 늘리는, 보다 공정한 제도'라고 긍정적으로 평가했다. 노조총연맹(CGT)은 '불공정하고 개인주의적인, 사회적 후퇴'라고 언급했다. 사용자 측에서는 프랑스기업운동(MEDEF)이 '이번 개혁안의 주요 원칙'을 지지하면서도, 향후 제도 운영이나 사회적 파트너들이 관리하는 보완적 퇴직연금 적립 재원의 활용방법에 대해 신중한 입장을 표명했다.

9월 12일 필리프 총리는 개혁안의 목적과 방법을 상세히 제시했다. 2019년 9월부터 12월 까지 사회적 파트너, 다양한 직군 대표, 일반 시민과의 협의를 진행 중이다. 필리프 총리는 고령자의 고용 유지 문제를 연구할 전문가 3명을 임명했다. 10월 3일에는 국민 대토론이 시작되었으며, 개혁안의 문제점을 설명할 공청회도 수차례 개최된다. 대토론, 관련 홈페이지를 통해 국민 의견을 수렴하고, 사회적 파트너들과의 협의도 계속 진행할 예정이다. 의회는 2020년 여름 회기 전에 법안을 통과시킬 것으로 보인다.

9월 CGT 및 CGT-FO(노동자 연대) 등 일부 노조연맹은 연계된 단체를 동원하여 퇴직연금 개혁에 반대하는 시위를 벌였다. 파리 지역의 대중교통을 운영하는 파리교통공사(RATP)와 연계된 7개의 노조는 9월 13일 파업을 벌였으며, 12월 5일부터 무기한 파업에 돌입하겠다고 밝혔다.

• 프랑스 정부: Pour un système universel de retraite

19) Eurofound (2018), France: Latest working life developments Q3 2018 .

실업급여 개혁안 추가 조정

2019년 2월 프랑스 정부는 2018 실업급여 개정 실행법 최종안을 확정했다.²⁰⁾ 7월 26일에 공포된 법령에는 단기계약 직원 채용 시 사용자들이 납부해야 하는 사회보험료 관련 보조금-부과금(bonus-malus) 제도를 명시했다. 또한, 실업급여권 개시 및 '재개시' 조건, 고연봉 퇴사자에 대한 '체감' 보상 조건도 세부적으로 제시하고 있다.

같은 날 발표된 또 다른 법령에는 퇴사 직원의 실업급여 자격 확인을 위해 취업계획을 검토해야 한다는 요건과 자영업자 수당 지급 요건을 명시하고 있다.

- 프랑스 정부: Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019
- 프랑스 정부: Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019

퇴직금 지급표 관련 판결

3사분기에는 2017년 도입된 노동법 개혁안 조치에 대한 논란이 많은 관심을 끌었다.²¹⁾ 해당 조치의 목적은 중대한 실질적 사유 없이 해고되는 경우 직원에게 지급해야 할 퇴직금의 상한선을 정함으로써 사용자의 부담을 덜어주는 것이었다. 법적 분쟁 발생 시 법원에서 적용할 '의무지급금액표'도 마련되었다. 해당 표에는 근속연수 기준 지급액 한도가 명시되어 있다.

노동법원은 의무지급금액표가 ILO 협약 158호 10조에 배치되므로 이를 인정하지 않는 입장을 고수해왔다. 7월 17일 파기원은 해당 표가 ILO 협약에 부합한다는 판결을 내렸다. 그러나 해당 판결은 노동법원에 구속력을 갖지 않으며, 의무지급금액표를 계속해서 거부하고 있다.

- 파기원: Avis n° 15012 du 17 juillet 2019

20) Eurofound (2019), France: Latest developments in working life Q1 2019 .

21) Eurofound (2017), France: Latest working life developments - Q2 2017 .

보건/안전 부문의 변화

산업보건 분야: 4개월 간의 협의 후에도 사회적 파트너들은 산업보건 분야 개혁안에 합의하지 못했다. 노조 및 사용자 단체는 플랫폼 근로자 등 취약계층에 대한 의료 모니터링 허용 및 경제적 지원에 대해 특히 상반된 입장을 보이고 있다.

직원 보상 판결: 파기원은 9월 11일 판결에서 심각한 질환을 야기할 수 있는 ‘유해 또는 독성 물질’에 노출된 직원에 대해 사용자의 보상 책임 가능성을 인정했다. 과거에는 석면에 노출된 직원에 대해서만 그 가능성이 인정되었다.²²⁾

설문 결과: 연구조사통계국(DARES)의 설문 조사에 따르면, 민간부문 근로자들이 물리적 제약을 받는 경우가 1994년 대비 2017년에 감소했으나 소음은 예외였다. 그러나 근로자의 1/3는 여전히 화학물질에 노출되고 있으며, 생물작용제에 대한 노출도 증가했다.

- 파기원: Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du mercredi 11 septembre 2019
- DARES: Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ?

의견

프랑스 정부가 퇴직연금 개혁의 속도를 늦춤에 따라, 사회적 파트너 및 국민과의 협의 시간을 더욱 확보할 수 있게 되었다. 그러한 노력이 국민의 우려를 불식시키기에 충분한지는 지켜봐야 할 것이다.

네덜란드

본 보고서는 건설 및 헬스케어 부문의 인력부족 등 문제 해결 방안으로서 노동시장의 다

22) Eurofound (2019), France: Latest developments in working life Q2 2019.

양성 증대 필요성을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 네덜란드의 최근 노동관련 동향을 알려주는 보고서이다.

다양성 증진을 통한 인력난 해소

네덜란드에서 2019년 노동시장 주요 이슈는 건설, 교통, 헬스케어, 교육 등 여러 분야의 인력 부족이다. 2014년 이후 경제성장 및 해당 부문의 인력 이탈로 인해 상당수의 인력 충원이 필요한 상태다. 지난 4개월 간 가장 많이 논의되고 관련성 높은 사안 중 하나는 네덜란드 노동시장, 특히 조직 내 고위 임원들의 다양성을 증진해야 한다는 부분이다. 청년, 여성, 비 서구권 출신 등 전통적으로 노동시장에서 주류를 이루지 못했던 계층에 정책적인 관심이 집중되고 있다.

네덜란드 사회경제위원회(SER)는 기업의 이사회, 고위 임원 및 주요 보직에 더 많은 여성과 비 서구권 출신을 임명해야 한다는 필요성을 인식했다. 또한, 여성 인력을 충분히 활용하지 못하고 있으며, 여성을 대상으로 한 현행 정책 수단을 개선해야 한다는 점을 지적했다.

네덜란드의 다양성 정책은 여성에 특히 중점을 두고 있으며, 더 많은 여성들이 STEM(과학, 기술, 공학, 수학), 운송 등 전통적으로 남성 비율이 높은 부문과 고위직에 진출할 수 있도록 하는 조치로 연결된다. 정부는 2016년부터 고위 임원 등 노동시장에서 여성 인력의 진출을 지원하기 위한 정책을 실행해 왔다. 최근에는 민간 부문 및 대학에서 여성 채용을 늘리기 위한 조치가 이행되었다. 이러한 변화의 일환으로, 기업의 인식 및 관행 개선, 육아서비스 접근성 개선 필요성이 대두되었다.

2015년 전 교육문화부 장관은 기업 내 임원 및 이사회 '소프트 쿼터제'에 대한 논의를 진행했으나, 전반적으로 실행되지 못했다.²³⁾ 이후 기업 내 여성 비율에 대한 '하드 쿼터제'가 도입되었고 2019년 9월 성공적으로 실행되었다. 임원 및 이사의 30%를 여성으로 임명하는 내용이다.

23) Trouw (2015), Bussemaker ziet voorlopig af van vrouwenquotum , 16 November.

VNO-NCW(네덜란드 산업 및 사용자연맹)와 FNV(네덜란드 노조 연맹) 모두 새로운 쿼터 제를 지지했다.²⁴⁾ VNO-NCW는 기업들이 여성 임원 비율을 높이기 위해 노력은 기울였으나 상황이 충분히 빠르게 개선되지 않고 있으므로, 민간 부문에 좀 더 명확한 목표가 필요하다고 설명했다.²⁵⁾ VNO-NCW는 해당 조치에 전적으로 찬성했으며, 회원사들이 쿼터 달성을 위해 노력하고 있다고 밝혔다.

최근 보고서에서 SER은 비 서구권 여성 임원 비율이 저조하다는 문제점도 지적했다. 보고서 내용에 따르면, 이를 해결하기 위해서는 조직 내 채용 및 직장 문화 개선 조치와 실질적 조치를 결합한, 통합적 해결책이 필요하다.²⁶⁾

건설 및 헬스케어 부문의 과제

네덜란드의 건설업은 인력 부족으로 인해 공기가 지연되는 등 어려움을 겪고 있다. 또한 정치권에서는 질소 배출량 감축을 요구하고 있다. 이와 관련해 정부 위원회는 보고서를 통해 각 부문의 배출량 감축 방안에 대해 권고안을 내놓기도 했다.²⁷⁾ 건설업 현황을 보면 그러한 단기적 권고안들이 전혀 이행되지 않았음을 알 수 있다. VNO-NCW 등 사회적 파트너들은 건설업이 과도하게 많은 부담을 안고 있다고 지적한다.²⁸⁾ FNV 및 CNV(전국기독교노조연맹)에 따르면, 질소 사용 제한 조치로 인해 건설업이 둔화되고 일부 공사는 완전히 중단되기도 했다. 공기 지연을 만회할 수 있는 인력도 충분하지 않은 상황이다.²⁹⁾

헬스케어 산업(특히 병원 하위분야)도 상당한 부담을 안고 있으며, 근무 시간과 급여에 대한 논의가 진행되고 있다. 종사자들은 FNV, CNV, 산별노조 FBZ(헬스케어 종사자 조직 연맹), NU91(뉴 유니언 91)을 통해 새로운 단체협약 협상을 진행해 왔다. 그러나, NVZ(네덜란

24) FNV (2019), FNV blij met quotum top bedrijfsleven , 20 September.

25) VNO-NCW (2019), Nieuwe maatregelen moeten zorgen voor meer topvrouwen , 20 September.

26) SER (2019), Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling , The Hague.

27) Rijksoverheid, Advies Commissie Remkes, (2019), Niet Alles Kan - Eerste adviescollege Stikstofproblematiek , The Hague.

28) FNV (2019), Nu oplossing zoeken voor stagnatie bouwprojecten , 26 September.

29) FNV (2019), Grote zorgen om werkgelegenheid bouw , 4 October.

드 병원협회)는 그러한 협상이 너무 더디게 이루어지고 있음을 지적하며, 10월 중순 파업을 예고했다.³⁰⁾ 헬스케어와 관련된 또 다른 사안으로, 장애인 간병인이 휴무 중 연락을 받지 않을 권리를 단체협약에 최근 포함시키기도 했다.³¹⁾

의견

네덜란드 노동정책에 있어 지난 4개월은 여성 인력의 역할과 이와 관련한 정부 및 민간 부문의 구체적 노력에 대한 논의의 시간이었다. 비 서구권 이민자 채용문제도 정책입안 단계에서 힘을 얻고 있다.

또한, 건설, 농업 등의 부문에서 환경적으로 지속가능한 변화를 추진하는 것도 주요 관심사였다. 건설업 및 농업 부문에서는 질소사용 감축 요건 때문에 근로자와 기업이 과도한 부담에 직면해 있으며, 이것이 즉각적인 생산성 저하 원인이 될 수 있다고 보고 있다. 건설부문은 인력 부족으로 인해 공기 지연이 발생하고 있다. 그 외에도 병원, 헬스케어, 교육 부문이 전반적인 인력난에 시달리고 있는 상황이다.

덴마크

본 보고서는 정부와 사회적 파트너 간의 새로운 정년제도 논의, 일과 삶의 균형 지킴 이행, 코펜하겐 공항 파업 등을 주로 다룬다. 이 국가보고서는 2019년 3/4분기 덴마크의 최근 노동 관련 동향을 알려주는 보고서이다.

신 정부, 사회적 파트너와 정년제도 논의

6월 5일 총선에서 정년제도는 뜨거운 논란의 대상이었다. 사회민주당은 특정 노동자들에

30) FNV (2019), Volgende week alleen-spoed voor zeven ziekenhuizen tijdens de cao-acties ziekenhuizen , 11 October.

31) FNV (2019), Recht op onbereikbaarheid vastgelegd cao Gehandicaptenzorg , 25 September.

게 조기퇴직할 권리를 부여할 것을 제안했다. 그 대상에 대해서는 구체적으로 명시하지 않았으나, 취약계층 및 과로에 시달리는 노동자를 대상으로 한다고 밝혔다.

사회민주당이 총선에서 승리를 거두고 새로운 정부가 구성되었으나, 새로운 정년제도는 아직 수립되지 않았다. 하지만 어떤 결정을 하든 사회적 파트너를 포함한 3자 협의를 할 것임을 명확히 했다. 피터 허멜가드 톰센 고용부장관은 3자 협의에 민간부문 연맹 단체들을 초청했다(덴마크노조연맹(FH), 덴마크사용자연맹(DA)).

사회적 파트너들은 이를 환영했으나, 반응은 각기 달랐다. FH는 3자 협의를 기대한다고 밝혔으며, 취약계층 및 과로에 시달리는 노동자들에게 조기퇴직할 권리를 부여하는 것이 중요하다고 언급했다.³²⁾ 반면, DA는 조기퇴직 권한이 인력난을 더욱 심화시킬 것이며, 특히 숙련 노동자가 이에 해당되는 경우(숙련 노동자 확보는 이미 어려운 상황임) 문제가 심각해질 것임을 지적했다.³³⁾

• 고용부: Regeringen vil indføre ret til tidlig pension i denne valgperiode

육아휴직 지침에 대한 새로운 접근

EU 집행위원회의 일과 삶의 균형 지침(COM/2017/0253 최종)이 도입된 이후, 부모 간 육아휴직 사용 방안에 대해 공청회가 열렸다.

모겐스 안센 성평등부 장관은 8월 24일 인터뷰에서, 해당 지침에 대해 특별허가를 요청할 것이라고 밝힌 바 있다. 덴마크의 경우 남성들은 이미 육아휴직권이 있으나, 배우자와 유급휴직 32주를 나눠서 사용해야 하며 남성들은 2주만 사용하도록 되어 있다. 새로운 지침은 남성들이 사용할 수 있는 육아휴직 비율을 늘렸다.

32) FH (2019), Hummelgaard vil investere i lønmodtagerne , 12 September.

33) DA (2019), Tidligere pension kan trække rutinerede hænder ud af arbejdsmarkedet , 12 April.

8월 29일 안센 장관은 기존의 입장을 철회하고 덴마크가 해당 지침을 이행할 것임을 확실히 했다.³⁴⁾ 또한, 사회적 파트너들에게 이를 덴마크 국내법 및 단체협약에 반영하는 방안을 강구하도록 요청했다.³⁵⁾

코펜하겐 공항 파업, 단체협약 위반 판결

9월 5일 코펜하겐 공항 SAS지상운행서비스(SGH) 수화물처리 노동자들은 작업정지에 참여했다. 이들은 덴마크 최대 노조인 덴마크노동자연맹(3F) 지부에 가입되어 있다. 수화물처리 노동자들은 9월 11일 다시 한번 작업정지에 들어갔고, 이에 SGH는 덴마크 노동법원에 파업 노동자들을 제소했다. 법원은 작업정지가 SGH와 3F간 체결된 단체협약 위반이라고 판결했다. 이에 따라, 노동자들은 손실근무일에 대한 벌금형을 받았다.

파업 사유는 SGH의 임시파견직 직원이 여러 차례의 요청에도 불구하고 3F 가입을 거부한 후 이에 대해 상당한 비난을 받게 되었기 때문이다. 3F 지부의 간부들이 협박하는 녹취 파일이 언론에 보도되었고, 헨릭 베이 클로센 노조 지부장은 이들의 행위를 규탄했다.³⁶⁾ 그러나, 그는 사용자와의 급여 및 근무조건 협상 시 지역 노조에 가입하는 것이 일반적 관행이라고 언급했다. 3F 노조위원장은 이번 파업과 자신의 관련성을 강하게 부인했으며, 특히 임시파견직 직원에 대한 비난 사실을 부인했다.

의견

정년제도에 대한 3자 협의는 향후 몇 달간 가장 큰 관심사가 될 것으로 보인다. 새로운 사회민주당 정부는 직원들의 능력을 고려한 정년 차등화 방안을 선호한다는 입장을 오랫동안 밝혀왔으나, 사용자 단체는 이를 강하게 반대하고 있다. 야당도 정부안 수용에 조심스러운 입장이며, 구체적인 안을 조만간 마련할 것을 요구한 상태다. 결국 많은 노조들이 우려하고 있는, 가장 중요한 문제는 조기퇴직권이 어떤 산업에 적용될 것이냐이다.

34) Politiken (2019), Bagageansatte strejker igen i Københavns Lufthavn , 11 September.

35) DR (2019), Minister i ko-vending om barsel: Bøjer sig for EU-krav , 29 August.

36) DR (2019), 3F tager afstand fra ny chikane-sag fra lufthavnen: Mobning er uacceptabelt , 26 September.