

문서번호	공기업담당관-5834
결재일자	2019.5.16.
공개여부	대시민공개
방침번호	

시 민

주무관	공기업총괄팀장	공기업담당관

**2019년 투자·출연기관  
노사관계 전문교육과정 국외연수 보고서**

추진근거	대내(외) 협력 현황			사 업 비
	부서(단체)명	협의내용	협의결과	
		“해당없음”		

# 귀국보고서 자체점검표

- 여행목적 : 2019년 투자출연기관 노사관계 전문교육과정 국외연수
- 여행자 : 1명 (공기업담당관 6급 천재희)
- 여행국 : 독일(베를린), 스위스(제네바)
- 여행기간 : 2019.4.17.(수)~4.25.(목) <7박 9일>
- 경비부담 : 4,060천원 (서울시 전액 부담)

항 목	검 토 결 과 (■ 표시)
내용상 검 토	● 출장결과, 쟁점 및 주요활동 내용, 시사점, 정책 활용계획 등을 빠짐없이 작성하였는가? : 이행 ■ 미이행 □
	● 당초계획에서 변경된 사항 또는 사실과 다른 내용 유무, 표절 여부 등을 검토하였는가? : 이행 ■ 미이행 □
형식상 검 토	● 결과보고서 작성 분량을 준수하였는가? : 적합 ■ 부적합 □ (A4 20페이지 이상, 줄간격 160 글자포인트 12)
	● 결과보고서 제출 기한을 준수하였는가? : 적합 ■ 부적합 □ (귀국 후 15일 이내)
증빙자료	● 방문기관 및 현장사진, 면담자료, 수집자료 등 출장업무 이행에 대한 충분한 증빙자료가 첨부되었는가? : 유 ■ 무 □
	● 현지 네트워크 구축내역을 제출하였는가? : 유 ■ 무 □
사후관리	● 실비정산항목에 대한 예비정산을 완료하였는가? : 이행 ■ 미이행 □ (운임, 숙박비등 실비정산 및 계획변경으로 인한 반납 등)
	● 항공 마일리지 등록을 완료하였는가? : 이행 ■ 미이행 □
검토의견	☞ 총괄 검토의견 및 참고사항 작성

# 국 외 여 행 개 요

## 가. 여행개요

여 행 국	독일, 스위스	여행도시	베를린, 제네바	방문기관	독일 IG BAU Berlin 독일 통합서비스노조(Ver.di) 스위스 ILO본부 국제공공노련(PSI)
여행목적	분 야	노동			
	4차 산업혁명에 따른 '일자리변화' 및 '노동역할' 에 대한 연구 및 정부의 ILO 핵심협약 비준 및 입법에 따른 사회적 대화기구 활성화 방안에 대하여 벤치마킹하고 경영참여모델의 "서울시 적용방안"을 발굴하기 위하여 마련한 것임				
여행기간	2019년 4월 17일 ~ 2019년 4월 25일 ( 7박 9일)				
여 행 자	소 속	직 급	성 명	비 고	
	기획조정실 공기업담당관	임기 6급	천재희		

## 나. 여행결과 요약

- 독 일 : 법과 제도에 의거해 합리적 조정, 노동이사의 노조탈퇴 문제 제기
- 스위스 : ILO 핵심협약 비준을 위한 우리정부의 노력 및 사회적 대화기구의 활성화 방안에 대한 고민 및 향후 과제 논의
- 국가간 노사간 차이가 존재하나, 노사간 합리적 균형유지를 위해 노동이사 역할 중요

## 다. 국외여행 결과 보고서 : 별첨

※ 보고서 주제는 반드시 여행 목적을 테마로 작성

# 2019년 투자·출연기관 노사관계 전문교육과정 국외연수 보고서

## □ 연수총괄

### (1) 교육목적

- 서울특별시 투자·출연기관 임직원, 노동조합원, 서울시 노사정협의회 및 서울시 관계 공무원 등을 대상으로 독일 건설노조, 독일 통합서비스노조, 국제공공노련, ILO 사무국 등 선진사례를 견학하여 국제적 노동환경에 대한 이해를 제고하고자 함

### (2) 교육개요

- 교육과정명 : 2019년 투자출연 노사관계 전문교육과정(국외연수)
- 교육대상자 : 서울 투자출연기관 노사정협의회 참여기관 노사관계자  
(서울시 투자출연기관 임직원·노동조합원 및 관계공무원 등)
- 교육인원 : 25명  
- 투자출연기관 노사 21명, 서울시 1명, 공익위원 2명, 사무처 1명
- 교육일정 : 2019.4.17.(수) ~ 4.25.(목) (7박 9일)
- 교육국가 : 독일(베를린), 스위스(제네바)
- 교육일정

일자	업무수행내용	비고
1일차 4.17.(수)	· 인천공항 출발(10:15) / · 뮌헨공항 도착(17:05)	
2일차 4.18.(목)	· 독일 IG-BAU 방문 / · 방문결과 토론 및 정리	
3일차 4.19.(금)	· 독일 Ver.di 방문 / · 방문결과 토론 및 정리	
4일차 4.20.(토)	· 하승창(전 청와대 사회혁신수석) 강연	휴일
5일차 4.21.(일)	· 이승윤(이화여대 사회복지학과 교수) 강연	휴일
6일차 4.22.(월)	· 취리히 경유 제네바 이동	국가 이동
7일차 4.23.(화)	· ILO The Global Commission Report 토론 - WORK FOR A BRIGHTER FUTURE	
	· ILO 핵심협약과 정부의 비준 준비과정 · 국제공공노련(PSI) 방문 및 토론	
8일차 4.24.(수)	· 제네바공항 출발(14:00)	
9일차 4.25.(목)	· 인천공항 도착(15:55)	

## □ 방문기관별 주요현황

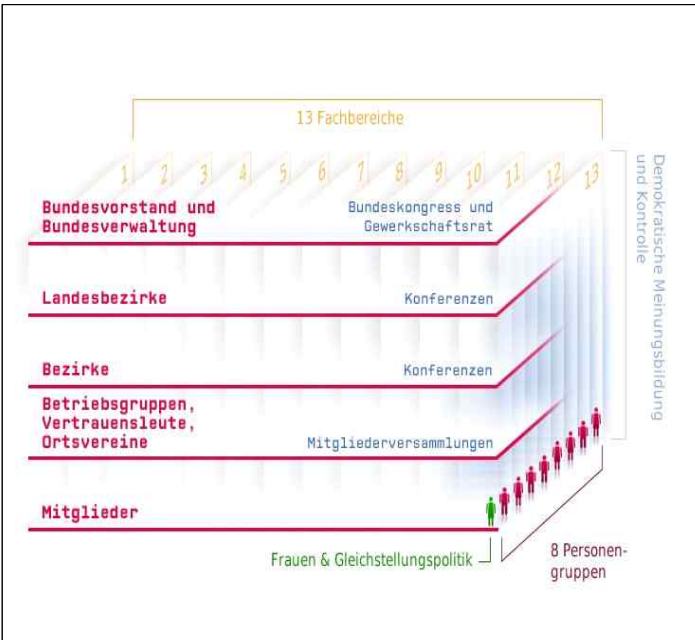
### (1) 독일 건설 노동조합

방문 일시	2019. 4. 19.(목) 10:00~12:00
면담자	Christine Heydrich
기타 정보	- 주소 : Kapweg 4, 13405 Berlin - Office Tel: +49 30 2062 0670 ( <a href="https://www.igbau.de">https://www.igbau.de</a> )
기관 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ IG BAU는 1996년 이전 DGB 계열사인 GGB-Staeine-Erden과 Gewerkschaft Gartenbau-Landwirtschaft-Forsten(GGGLF)의 합병으로 결성</li> <li>▶ IG BAU는 회원 수가 35만 명인 독일의 노동조합이다. DGB(독일노동조합연맹) 8개 산업계열사 중 4번째로 큰 규모다. IG BAU는 건설 및 엔지니어링, 건축 자재, 건물 청소, 시설 관리, 정원 가꾸기, 임업 및 농업 부문에서 활동</li> <li>▶ IG BAU의 국가 본부는 독일의 프랑크푸르트 암 본부에 있다. IG BAU는 또한 연방 수도 베를린과 유럽의 수도 브뤼셀/벨기에 두 개의 정치 로비 사무실, 대부분의 독일 연방 주 수도에 13개의 지역 사무소, 독일의 모든 주요 도시에 120개 이상의 지방 사무소를 두고 있음</li> </ul>



## □ 방문기관별 주요현황

### (2) 독일 통합서비스 노동조합

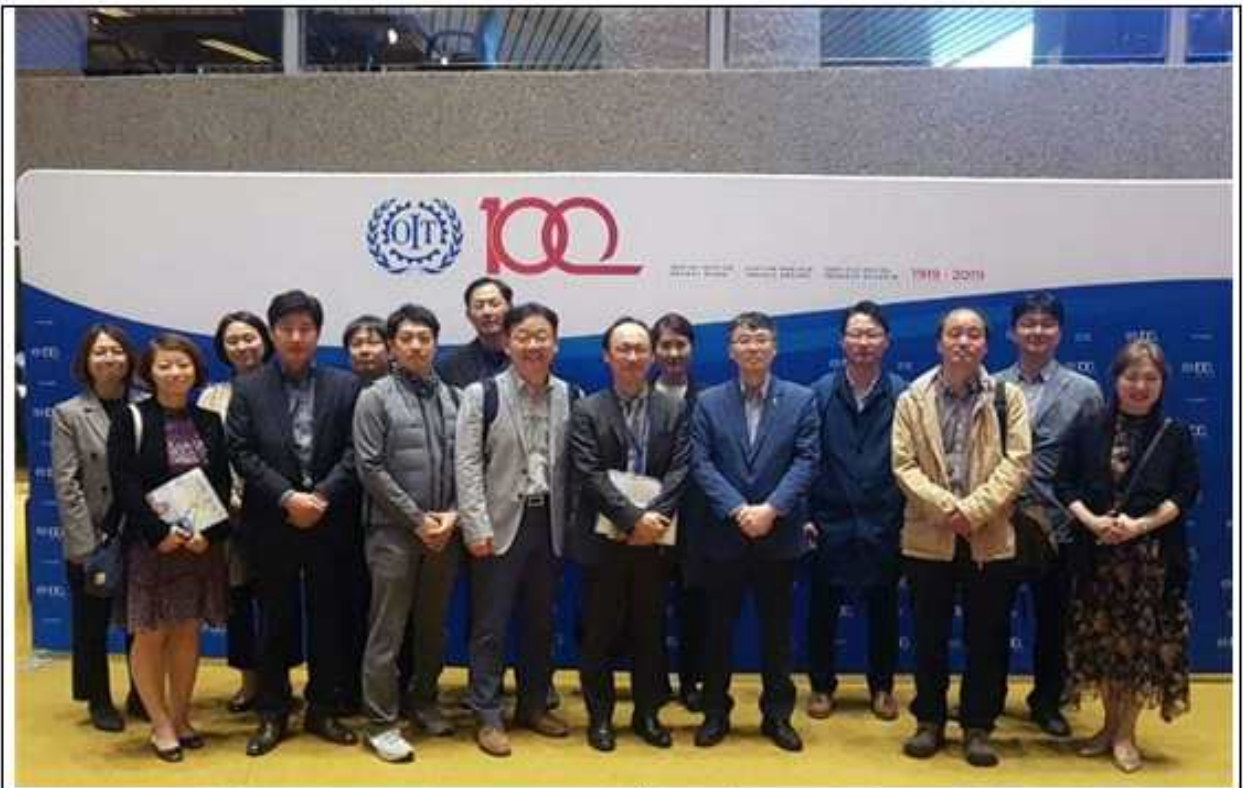
방문 일시	2019. 4. 20.(금) 10:00~12:00													
면담자	Dr. Hartmut Simon (bereichsleiter)													
기타 정보	- 주소 : Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin - Office Tel: +49 30 69560 ( <a href="https://www.verdi.de">https://www.verdi.de</a> )													
기관 개요	- 2001년 DAG(사무직 노조), DPG(우편노조), BV(금융보험상업서비스 노조), IG-Median(출판·저널리즘·예술노조), OTV(공공·교통·운송·서비스노조)가 통합하여 결성 - 조직구조 : 연방 총회 산하 각 산업 및 전문직종을 대표하는 13개 부문이 지역별(주→시), 그룹별로 분화되는 매트릭스 조직													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>조합원수</th> <th>직원수</th> <th>연간 의무금 수입</th> <th>지부</th> <th>부문</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,180,000명</td> <td>3,000명</td> <td>454,000,000유로</td> <td>10개</td> <td>13개</td> </tr> </tbody> </table>	조합원수	직원수	연간 의무금 수입	지부	부문	2,180,000명	3,000명	454,000,000유로	10개	13개	 <p><b>13개 부문</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>금융</li> <li>공익사업</li> <li>건강, 사회복지, 교회</li> <li>사회보험</li> <li>교육, 과학, 연구</li> <li>부동산</li> <li>지방공무원</li> <li>미디어, 예술</li> <li>정보통신</li> <li>우편, 운송</li> <li>교통</li> <li>상업</li> <li>특수고용</li> </ol>		
조합원수	직원수	연간 의무금 수입	지부	부문										
2,180,000명	3,000명	454,000,000유로	10개	13개										
	8개 그룹 1. 청년 2. 시니어 3. 노동자 4. 공무원 5. 장인 6. 파트타임, 자영업 7. 실업자 이주민													



### (3) 국제노동기구

방문 일시	2019. 4. 23.(화) 10:00~12:00
면담자	<b>Sangheon Lee</b> Director, Employment Policy Department, International Labour Organization (ILO)
기타 정보	- 주소 : 4 route des Morillons CH-1211 Genève 22 Switzerland - ( <a href="https://www.ilo.org">https://www.ilo.org</a> )
기관 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1919년 이래 유일한 3자 기구인 유엔 기구, ILO는 187개 회원국의 정부, 고용주 및 노동자들을 모아 노동 기준을 정하고 정책을 개발하고 모든 여성과 남성에게 양질의 일자리를 장려하는 프로그램을 고안한다.</li> <li>▶ 1919년 제1차 세계대전을 종식시킨 베르사유 조약의 일부로서, 보편적이고 지속적인 평화는 사회정의에 입각해야만 성취될 수 있다는 믿음을 반영하기 위해 만들어졌음.</li> <li>▶ ILO의 헌법은 1919년 초 미국 노동 연방(AFL)의 수장인 사무엘 고펜스(Samuel Gompers)가 위원회에 의해 초안되었다.</li> </ul> <p>- 9개국 대표(벨기에, 쿠바, 체코슬로바키아, 프랑스, 이탈리아, 일본, 폴란드, 영국, 미국)로 구성</p>







#### (4) 국제공공노련

방문 일시	2019. 4. 23.(화) 14:00~16:00
면담자	Daria Cibrario (Policy Officer, Local and Regional Government Sector and MNEs)
기타 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주소 : Public Services International, BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France</li> <li>- (<a href="https://www.world-psi.org/fr">https://www.world-psi.org/fr</a>)</li> </ul>
기관 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 국제 공공부문 노동조합 연맹(Public Services International, PSI)은 공공 부문 노동조합의 세계 연맹체임. 본부는 ILO(국제노동기구)가 위치한 스위스 제네바에 인접한 도시인 프랑스 페흐네볼테르(Ferney-Voltaire)에 있음</li> <li>▶ 실질적으로 공공 부문에서 일하는 세계 148 개국, 650개 노동조합, 2,000만 노동자를 대표하고 있음. 인권을 옹호하고, 사회 정의를 수호하며, 누구나 쉽게 우수한 공공의 도움을 받을 수 있도록 노력함을 모토로 국제 연합 조직과 함께 일하고 노동, 사회 부문과 다른 연합체와 협력하고 있음.</li> <li>▶ 국제 공공부문 노동조합 연맹에 가입한 대한민국 공공부문 노동조합(5개) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전국공무원노동조합(Korean Government Employees' Union, KGEU)</li> <li>- 전국공공운수사회서비스노동조합연맹(Korean Federation of Public Services and Transportation Workers' Unions, KPTU)</li> <li>- 전국공공노동조합연맹(Federation of Korea Public Trade Unions, FKPU)</li> <li>- 전국보건의료산업노동조합(Korean Health &amp; Medical Workers' Union, KHMWU)</li> <li>- 전국전력노동조합(Korean National Electrical Workers Union, KNEWU)</li> </ul> </li> </ul>
	



## □ 강연 현황

강연일시	2019. 4. 20.(토) 10:00~12:00
강 연 자	하승창 (전 청와대 사회혁신수석)
강연주제	- 독일 사회의 이해 (우리나라에 시사하는 바는?)





강연일시	2019. 4. 21.(일) 10:00~12:00
강 연 자	이승윤 (이화여대 사회복지학과 교수)
강연주제	- 변화하는 노동시장, 복지국가의 지체 그리고 사회안전망의 부정합 (4차 산업혁명과 불완전노동의 확산, 신사회 위협)



# 1

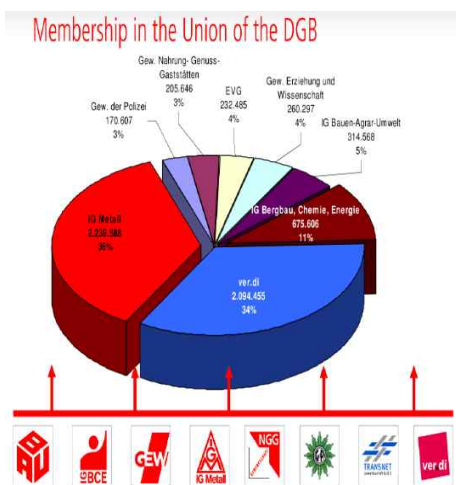
## 독일 IG-BAU

### 방문 개요

- 면담일시 : 2019. 4. 18.(목) 10:00~12:00
- 면담장소 : Sozialkasse des Berliner Baugewerbes 회의실
- 면담자 : Christine Heydrich Geschäftsführerin

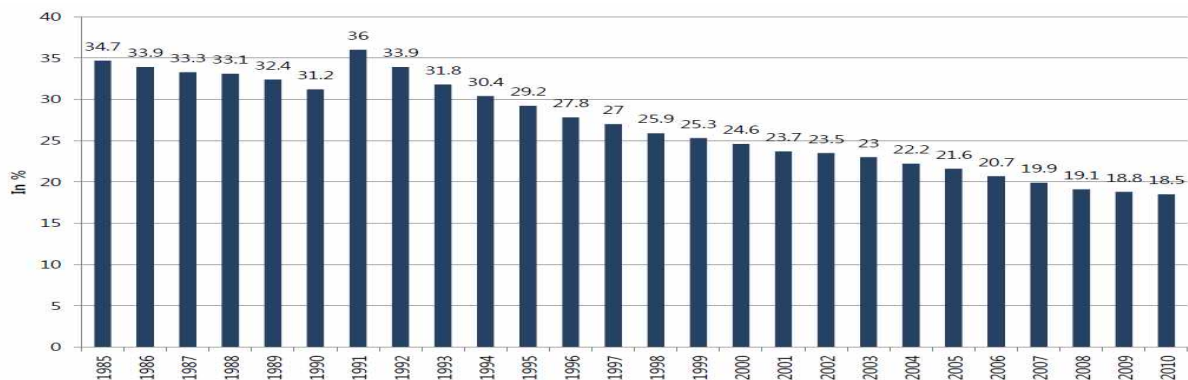
### 연수기관 브리핑

#### <독일 노동조합총연맹(DGB) 산하 노동조합>



노동조합	주요분야
독일금속노조 (IG Metall)	금속 및 전기, 철강, 섬유 및 의류, 세탁, 목재 가공, 자동차, 전자, 목재, 위생 등
독일통합서비스노조 (ver.di)	공공서비스, 상업, 은행 및 보험, 보건, 교통, 향만, 미디어, 사회복지 및 교육서비스, 인쇄업, 민간서비스, 소방서 등
독일광산·화학·에너지노조 (IG BCE)	화학산업, 제약산업, 광산업, 에너지 공급기업 등
독일건설·농업·환경노조 (IG BAU)	건설업, 건물청소, 농업부문
독일철도·교통노조 (EVG)	철도, 선로교통
독일교육·학술노조 (GEW)	교사, 보육교사, 대학
독일식품·요식업노조 (NGG)	식품산업, 제분업, 숙박업, 식당
경찰노조 (GdP)	경찰

#### ○ 독일의 노조 조직률 저하추세(DGB소속 노조원, %)





## ○ “노조원 되기”의 사회적 의미

- 산별노조를 중심으로 구축되어 있지만, 노동조합원의 자격조건을 제약하지는 않음
- 누구나 아무 노조에 자발적으로 가입할 수 있고 노조원이 되기 위한 자격요건에 아무런 제약이 없음
- 노조원(Gewerkschaftsmitglied)이 되면 임금의 1%를 매월 조합비로 납부(자발적 고지, 등록)
- 노조원이 되면 개인적으로는 법률서비스를 제공받는데 유리함, 직장에서 고용관계상의 문제와 분쟁이 발생했을 때 노조를 찾아가 적극적으로 상담을 받을 수 있음
- 노동조합원이 되어 노조조직을 후원하는 것은 노조가 단체교섭에서 노조원들과 노동자들에게 유리한 교섭결과를 얻어내는 것에 기여를 하는 것이기도 함
- 직장 동료관계나 친구관계에서 누가 노조원인지 아닌지 잘 모름(사적 프라이버시 해당)
- 같은 직장에서도 누군가가 노조원인지는 굳이 묻지 않으면 알수가 없음
- 노조원이 되는 것이 아주 공공연한 것이 아니며, 주변에서 노조원을 찾는 것이 그다지 쉽지는 않음

## ○ 노사관계의 이원화된 구조

	근거	행위 주체	규제대상	갈등 중재의 형태
업종수준	단체교섭 자율주의	노조 vs 사용자연맹	근로조건 (임금인상, 근로시간, 임금구조 등)	양자간 파업권 존재
기업수준	기업경영법	종업원평의회 vs 경영진	근무환경 (근로시간의 분배, 임금등급의 분류, 작업장 환경 등)	양자간 파업권 없음 평화의무

- 임금은 단체교섭(Tarifverhandlung)을 통하여 실현, 교섭자율주의(Tarifautonomie)
- 교섭의 기본단위는 업종 (업종 포괄적 단체협약)
  - 업종별 교섭당사자 존재(사회적 파트너)
  - 해당 업종내 교섭지구(Tarifgebiet)를 나누어 지구별로 교섭진행
  - 교섭지구는 대체로 행정구역상의 주(Land) 경계와 일치
  - 특정지구에서 협약이 타결되면 다른 주로 파급(패턴교섭)
  - 매년 교섭 선도업종 변화(대체로 금속, 화학, 공공부문이 주)
- 산별노조와 개별기업간 기업별 협약(Haustarifvertrag)도 체결 가능
- 3가지 종류의 임금협약
  - 임금인상협약(Entgelttarifvertrag): 1-2년 단위로 임금의 양적 인상비율 위주
  - 총괄협약(Manteltarifvertrag): 임금외 여타 부대적 근로조건들 규정(근로시간, 휴가, 보너스 등)



· 임금구조협약(Entgelttarifvertrag): 임금구성 방식과 임금구조 중장기 규정(20~30년 단위)

## ○ 기업내 노동자 이해대변

공동결정제(Mitbestimmung)	종업원평의회(Betriebsrat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 50년대에 부분적으로 태동, 70년대에 들어 일정규모 이상(5인) 기업들에 의무적으로 제도화</li> <li>- 기업수준의 공동결정: 기업의 운영을 결정하는 이사회에 노동조합 대표가 참가하여 영향력 행사</li> <li>- 사업장 수준의 공동결정: 종업원평의회의 민주적 설치와 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업민주주의의 핵심제도로 기능</li> <li>- 임금교섭과 파업을 할 수 없으며, 민주적으로 운영되어야 함</li> <li>- 근로자의 규모가 일정수 이상(200인)이 되면 전임자를 둘 수 있음</li> <li>- 공공부문은 Personalrat로 칭함</li> </ul>

- 종업원평의회의 산업별 분포(독일 노동시장 및 직업연구소(IAB, 2010, 단위 : %)

분야	종업원평의회가 있는 기업	종업원평의회가 있는 기업의 노동자
전체	10	44
금융서비스	29	73
광산/에너지	41	81
제조	16	66
건설	3	21
교통/운송	14	47
정보/통신	15	47
상업	10	31
숙박, 기타서비스	4	15
건강, 보육, 교육	11	44
경제, 학문관련서비스	8	33

## ○ 단체교섭의 최근 경향

- 최근 포괄적 임금교섭이 약화되고 사용자연맹의 생산지 이전 등을 이유로 하여 공세가 강화되어 고용안정의제가 부각되고 있으며 종업원평의회의 역할이 보다 활성화될 것으로 보임
- 노조조직률의 저하로 노조의 힘에 기초한 사회적 파트너십이 취약해지는 것으로 나타나고 있으며 임금결정에 있어 노사이익단체의 집단적 영향력의 저하
- 단체협약의 일반적용의 원리(Allgemeinverbindlichkeit)를 확대 및 강화, 법정 최저임금제도를 도입하여 사용자가 최저임금 아래로 임금지불을 하지 못하도록 강제(독일 2015년 최저임금법 도입)

## □ 질의응답

1) 사회보장기금이 발달하게 된 배경이 따로 있는지?

⇒ 단체교섭법에서 이러한 조합의 설립을 규정하고 있고 사회기금은 사용자가 노동조합이 운영하는 사회보험기금에 납부하면 노동조합에서 노동자에게 지급하는 형태로 운영되고 있다. 사회기금은 단체교섭 당사자의 공동기관이다. 건설업계의 사회보장제도에 관한 단체협약은 일반적으로 구속력을 지닌다. 주정부는 일반적 구속력 선언(AVE)를 통해 모든 비집단 노동자 및 사용자에게 확대할 수 있다.

2) 사회보장기금은 어떤 역할을 수행하는가?

⇒ 사회보장기금의 역할은 단체협약에서 정할 수 있지만 항상 연대과정에서 함께 고려되는 사안으로 주로 보충연금(추가연금), 임금정산프로세스(휴업기 등), 직업훈련(훈련자금조달), 휴일 절차(휴가계정 유지) 등에서 유익하다. 건설업계의 사회 기금은 약 145,000개의 기업과 73만 명의 직원을 대상으로 하며, 연금 급여는 37만명의 연금수급자에게 지급되며(연간 3억 3000만 유로 이상) 직업 훈련 절차는 또한 35,000명 이상의 연수생을 위한 서비스를 제공한다. (연간 3억 유로 이상)

3) 사회보장기금에 사용자가 적극적으로 참여하는 이유는 무엇인가?

⇒ 사용자는 과열경쟁을 예방할 수 있고, 휴가비용에 대하여 일정한 금액을 보장받고, 사회기금을 통해 휴가계좌를 유지하고 휴가급여를 지급함으로써 변동성 위험을 벗어날 수 있다. 노동자는 고용된 첫날부터 휴가자격이 부여되며, 직장이동과 상관없이 휴가사용에 대한 권리를 누릴 수 있게 되는 것이다. 특히 건설업의 경우 휴업기가 발생하는데 사용자는 1년 내내 우수한 노동자를 고용유지할 수 있고, 노동자는 계절 또는 날씨로 인한 휴업에 대한 보상을 받게 된다.

4) 건설업만의 독특한 사회보장제도가 있는지?

⇒ 모든 건설 회사는 잘 훈련 된 직원의 도움을 받지만 회사의 약 25%만이 스스로 훈련을 하는데, 관련된 모든 사람들에게 건설 산업의 직업 훈련을 더욱 매력적으로 만들기 위해 산업훈련은 1976년 단체 교섭을 통해 도입되었다. 그 이후로 도제를 제공하지 않는 회사를 포함하여 모든 건설회사가 SOKA-BAU에 관세를 기반으로 기금을 납부했다. 이 기금은 교육 센터에서의 회사 간 교육비용과 회사 교육비용의 상당 부분을 충당하고 있다.

5) 휴가일수는 어떻게 되며 사용이 자유로운가?

⇒ 한국은 근속년수에 따라 15일~25일이 법으로 보장되어 있다. 독일은 24일이 휴가이며 최소법정휴가일수는 잘 지켜지고 있다. 휴가이외에 유연근무제도가 정착되어 육아나 건강 등으로 인한 개인사정시 출퇴근시간을 자유롭게 조정할 수 있으며, 법정 휴가외에 병가를 10일정도 사용가능하다.

6) 연금제도는 어떻게 운영되고 있는가?

⇒ 평생 지급을 원칙으로 하며 월 퇴직연금을 지급한다. 청구기간이 있는 62세부터 감소하여 연금시작 전 사망시 8,000유로(현재)를 지급하고, 연금시작 후 사망시 60개월을 보장한다. 혼련생의 경우 월 20유로를 단체협약에 따라 사회기금에서 지급하며 이때 사용자들은 별도로 지급의무가 없게 된다.

## 2

## 독일 통합서비스노조 (Ver.di)

### 방문 개요

- **면담일시** : 2019. 4. 19.(금) 10:00~12:00
- **면담장소** : Ver.di (Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin) **회의실**
- **면담자** : Dr. Hartmut Simon (bereichsleiter)

### 연수기관 브리핑

- 2001년 7월 1일 공식 창립
- **독일 최대 노동조합(통합서비스 노조)**
  - 과거 독일노총 산하 공공운수노조(ÖTV), 언론매체노조(IG Medien), 체신노조(DPG), 상업은행보험노조(HBV)와 상급조직을 달리하는 독일사무직노총(DAG)이 수년에 걸친 논의과정을 거쳐 하나의 조직으로 통합
- **약 1,000개 직종, 30개 업종을 포괄하는 단일 노조**
- **노조 조직율은 감소 추세(260만명('02년)→200만명('18년))**

- 서비스부문내 사회보험혜택을 받는 피고용인 수의 전반적 감소
- 대규모사업장의 분사
- 공공 서비스부문의 민영화 정책
- 민간서비스의 반노조 전략 등

## ○ Ver.di의 구조

- 수직적 측면
  - 베를린에 중앙본부가 위치하며, 각 주마다 주별 본부, 그리고 그 하위의 지방의 지회(연락사무소: Verwaltungsstelle) 설치, 운영
  - 지회들은 대체로 조합원들의 교육과 지역에서 노조의 정치활동을 담당하는 역할들을 주로 맡음
  - 공공부문의 경우 단체교섭이 전국수준으로 중앙화되어 있어, 지방지회들이 단체교섭에서 역할을 독자적으로 전면에서 수행하지는 않음
  - 민간서비스 부문의 경우 노조의 지방지회들이 해당지역에 존재하는 민간기관들에 대해 단체교섭의 주체로 역할을 수행하기도 함
- 수평적 측면
  - 베르디는 내부에 여러 주제별 분과(Fachbereich)들을 구축하고 있는데, 이는 서비스 산업이라고 하는 대규모 범주 하에서 매우 다양한 부문들을 포괄하는 통합노조로서의 성격을 지니기 때문임



## ○ Ver.di의 단체교섭

- 서비스 노조는 교섭시기에 산하에 각 업종 및 직종을 대표하는 '대협약위원회 (Große Tarifkommission)'를 구성
  - 단체교섭을 진행하는 최고기관
  - 협약을 체결하거나 부결한 권한을 가지고 있음
  - 파업을 결의한 권한을 가지고 있지는 않음
  - 공공부문의 경우, 공동교섭단과의 협상을 진행할 교섭위원회를 따로 선출
- 전통적으로 공공운수노조는 최소의 비용으로 최대의 효과를 낼 수 있는 파업전략을 구사하고 있음. 전국을 대상으로 하는 파업을 감행하는 일은 거의 없고, 사안에 따라 몇몇 대도시들을 선정하여 파업역량을 집중하는 경향
- 단협기본지침(Tarifrichtlinie)에 의거 단체교섭과 관련된 단체협약정책은 Ver.di 산하 13개 전문분과(Fachbereich)별로 구성되는 단협위원회가 주관하나 단체교섭의 상대자인 사용자단체의 조직이 중앙집중적이냐 지역분산적이냐에 따라 단체교섭의 구조는 상이함
- 단체교섭에 대한 각 전문분과별 이견을 조율하고 임금 및 노동조건의 편차를 최소화하기 위하여 연방단체협약소위원회(Bundestarifausschuss)를 중앙본조에 설치하고 여기서 마련된 기본원칙과 중심내용이 연방중앙위원회(Gewerkschaftsrat)에서 결정
- 각 전문분과별로 구성되는 단체협약위원회는 단체협약의 해지, 요구안의 결정, 교섭 결과의 수용과 거부, 교섭의 결렬과 체결을 관할
- 전문분과별 단협위원회는 산하 지역조직, 계층별, 전문그룹(Fachgruppen)별 대표자들로 구성, 조합원의 수에 따라 배분함 (청년과 여성의 경우 할당제)

## ○ 공공부문의 노동자의 임금결정 방식

- 독일 공공서비스(Öffentlicher Dienst) 종사자들은 세 신분을 취함
  - 생산직 노동자(Arbeiter), 사무직노동자(Angestellte), 그리고 공무원(Beamter)로 구분 (생산직 노동자와 사무직 노동자는 민간인 신분)
- 민간인들의 고용조건과 임금은 단체교섭(Tarifverhandlung)을 통해, 공무원의 임금은 의회에서의 입법(Gesetzgebung)을 통해 결정
- 민간인들의 임금은 임금(Entgelt), 공무원들의 경우 급료(Besoldung)이라고 칭함
- 민간인들의 경우 원래 신분별로 노동조합도 다르고, 단체협약도 달랐으나, 2000년대에 들어와 양자간의 차이를 무화시키는 쪽으로 노동조합도 통합서비스노조(Ver.di)로 합쳐



지고, 임금협약도 일원화시킴.

- 공무원의 경우 공무원 노조 DBB가 존재하나, 단체행동권을 지니고 있지 못함.
- 대체로 민간인들의 임금이 정해진 이후 그것에 걸맞추어 공무원들의 급료를 암묵적으로 반영하여 인상시키는 관행.
- 공공부문 사용자는 연방국가의 행정체계에 따라 구별되어 삼분되어 존재: 연방정부(Bund), 자치주(Länder) 및 지자체(Kommune 혹은 Gemeinde) 사용자
- 공공서비스부문의 단체교섭은 기업이나 지역차원이 아니라, 연방차원의 단일교섭형태로 진행
- 사용자들은 연방차원에서 공공서비스부문 노동조합과 교섭하기 위해 공공사용자 공동교섭단을 구성
- 공동교섭단은 연방정부, 자치주, 기초자치단체를 대표하는 각 8인씩의 대표들로 구성되고, 교섭단의 대표는 연방내부무 장관이 역임함

## □ 질의응답

1) Ver.di의 탄생배경과 논의과정에서 어려움은 무엇이었는지?

⇒ 독일 서비스업 종사자는 전체 근로자 중 1991년 61.3%에서 2004년 7%, 2016년 74.3%로 그 비중이 증가해 왔다. 기업관련 서비스업이 확정되고 새로운 유형이 노동이 생기면서 어느 노조에 가입해야 하는지에 대한 이슈가 발생하기 시작하였다. 이에 우리는 통합에 대한 논의를 시작하여 6년간 협의를 통해 2001년 Verdi가 탄생하게 되었다. 여러 직종이 통합되다 보니 이를 효율적으로 관리하기 위하여 지역별, 분과별 매트릭스 조직구조를 가지게 되었다.

2) 연방중앙위원회나 분과위원회내에서 여성에 대한 배려가 있는가?

⇒ 여성임원에 대한 비율을 정하고 있다, Ver.di의 특성상 여성조합원이 50%를 넘게 차지하고 있으며, 자연스레 조합원 비율을 반영하다 보니 여성임원도 늘어나고 있는 추세이다.

4) 노동조합 조직률이 지속적으로 하락하고 있는데, 이에 대한 원인은 무엇이라 생각하고 대책은 무엇인지?

⇒ 우리가 함께 고민해야 하는 부분이다. 디지털시대에 노동의 형태가 다양해지고 근무 장소에 대한 제약이 느슨해 지다 보니 노동자들끼리 함께 얼굴 보면서 일하는 경우가 점점 줄어들고 있다. 그러다 보니 조합원을 조직하는 것이 쉽지 않다. 우리가 생각하

는 대안은 사람을 많이 만나는 것이다.

5) 현재 verdi가 고민하고 추구하는 바는 무엇인가?

⇒ 사람중심의 디지털화를 이끌어 가는 것이다. 디지털기술의 발달로 노동자관점에서는 46%의 노동부담이 증가했다는 답변이 있다. verdi에서는 노동의 집중화와 안전보건, 자동화에 따른 새로운 고용기회 창출, 정보보호와 인권, 근로조건의 불안정화에 따른 고용안정 및 근로복지 증진 등 좋은 디지털 노동을 목표로 하고 있다.

6) 독일에서는 가장 최근 파업이 언제인가?

⇒ 우리는 매일 파업을 하고 있다. 단 하루도 파업을 쉬 날은 없는 것 같다. 소속 노조 어딘가에서는 항상 파업중이다. 최근에는 독일 지하철에서 근로시간 단축을 위해 24시간 파업을 하였다. 사용자의 반발도 있었으나 잘 타협되었다. 우리가 왜 파업을 하는지 시민들에게 홍보하고 공감대를 형성하는 것도 노조가 해야 할 중요한 일이다.

## 3

## 국제노동기구 (ILO)

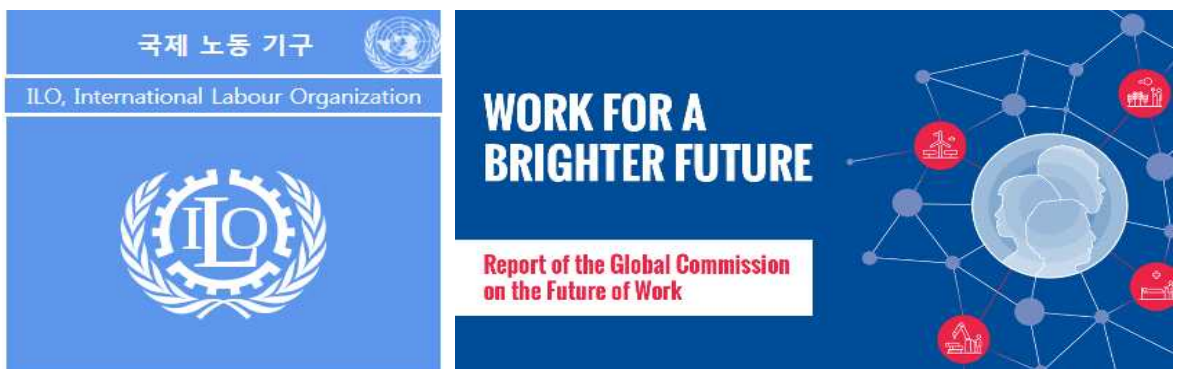
### 방문 개요

- **면담일시** : 2019. 4. 23.(화) 10:00~12:00
- **면담장소** : ILO 사무국 회의실
- **면담자** : Sangheon Lee (Director, Employment Policy Department, International Labour Organization)

### 연수기관 브리핑

- **국제 노동 기구(International Labour Organization, ILO)**
  - 노동 문제를 다루는 유엔의 전문기구로서 스위스 제네바에 본부
  - 1969년 노벨 평화상을 수상

- 하나의 회원국에서 정부, 고용주, 노동자의 대표가 각각 이사회에 대표를 내보냄
- 4개 지역본부 : 아메리카, 아프리카, 유럽-중앙아시아, 아시아-태평양
- 역사
  - 1919년에 제1차 세계 대전 이후에 사회 운동가들이 주도한 국제적인 노동자 보호를 호소하는 운동과 무역 경쟁의 형평성 유지, 각국의 노동조합 운동, 러시아 혁명의 영향으로 노동 문제가 큰 정치적인 화제로 떠오른 상황이었다. 그래서 국제적 협조를 통한 노동자의 권리를 보호하여야 한다는 생각이 나타나기 시작했는데, 파리 강화 회의에서 국제 연맹의 자매 기관으로서 국제 노동 기구의 설립이 합의되었으며 베르사이유 조약 등의 강화 조약에 약관으로 기재되었다. 헌장의 전문에서는 ‘보편적이고 지속적인 평화는 사회 정의에 의해서만 초래된다’고 명기되어 있다. 초기 참가국은 43개국이었다.
  - 1944년, 제2차 세계 대전동안 활동이 줄어들고 있는 상황에서 필라델피아 선언을 채택하였으며, 전후 활동을 재개하였다. 필라델피아 선언에서 다음의 근본 원칙을 확인하였다.
    - ① 노동은 상품이 아니다.
    - ② 표현 및 결사의 자유는 계속된 발전을 위해 제약할 수 없다.
    - ③ 일부의 빈곤은 전체의 번영에 위협한 것이다.
    - ④ 부족함에 대한 전쟁은 각국 내에서의 불굴의 용지를 갖고 동시에 노동자 및 사용자의 대표자가 정부 대표자와 동등한 지위에서 일반 복지를 증진하기 위해 자유로운 토론과 민주적인 결정에 함께 참여하고, 지속적이고 협조적인 국제적인 노력에 따라 수행할 필요가 있다.
  - 1946년 유엔의 전문기관으로 편입되었고, 1969년 노벨 평화상을 수상하였다. 1977년, 미국은 사회주의 국가에 대한 비판과 이스라엘 지원을 목적으로 탈퇴하였다. 이후 미국은 1980년에 다시 가입하였다. 현 사무총장은 영국의 가이 라이더이다(2012년 10월 1일 ~ ).



The Global Commission Report

# History



ILO 1919:  
Working on the  
constitution



ILO 1944:  
The  
Philadelphia  
Declaration



ILO 1969: The  
Nobel Peace  
Prize

## Tripartism



# ILO's Global Commission on the Future of Work



# Taking responsibility

Reinvigorating the social contract



Responsibilities of the ILO



Responsibilities of the multilateral system





# Key concepts

- ❑ **Positive** and action-oriented:
  - “Seizing opportunities”: Beyond technology
  - “Shaping the future we want” with new visions and through policy actions
- ❑ **Human-centred**: “Labour is not a commodity; nor is it a robot”
  - Beyond the Philadelphia Declaration (1944): e.g. “lifelong active society”, “universal labour guarantee”
- ❑ Emphasis on “**investment**”: Three pillars of investment
  - Beyond rhetoric: Investments will pay off
  - “People’s capabilities” rather than “human capital”
- ❑ **Social contract**
  - “Reinvigorating” (not “new”): ILO standards are “global social contracts”



## The Multilateral system

- To strengthen systemic and substantive working relations between WTO, Bretton woods institutions (e.g. IMF, World Bank) and the ILO on trade, financial, economic and social policies, especially those areas where views diverge:
  - Macro policies for full employment
  - Labour market institutions and social protection
- To strengthen substantive joint work to implement the recommendations of the human centred agenda. Examples:
  - Lifelong learning – ILO, UNESCO and others
  - Occupational safety and health - ILO, WHO and others
  - Migration and refugees





# The way forward

## □ Positive developments:

- Growing recognition of the need for new models and approaches
- Combined with new policy experiments, especially in relation to employment and income security

## □ Challenges: Hard time for forging a global consensus

- Difficult geopolitical situation, polarized between “populism” and “nationalism”
- Weakening of workers’ and employers’ organizations, with growing segmentation within each group
- Globalization vs localization: the *place* (or where you are) matters.

## □ 질의응답

1) ILO에서 미래의 노동에 대해 고민하고 있는 부분 충분히 공감을 한다. 그러나 현실적으로 어려움이 있을 것 같은데 무엇인가?

⇒ 물론 어려움이 있다. 우선은 3자 기구의 대표성을 둘 수 있다. 아시다시피 노동조합 조직률은 지속적으로 감소하고 있으며, 새로운 유형의 노동에 대한 연대가 아직 부족하여 기존의 노동조합이 노동자를 전부 대변한다고 보기 어려운 측면이 있다. 또한, 사용자연맹의 경우에도 대표적인 다국적 기업인 Amazon, Google 같은 기업들은 사용자연맹에 참여를 하지 않고 있다. 그러다 보니 영향력에 비해 논의의 대상에서 제외되는 부분이 있어 향후 대책이 필요한 지점이다. 남은 것은 정부의 역할인데 정부도 3자의 입장에서 노사의 조율에 집중해 왔다면 이제는 정부가 적극적으로 정책을 추진해야 하는 입장이 되지 않았나 생각한다.

2) ILO핵심협약 비준을 위해서 한국에서도 협의가 진행 중인데, ILO에서 정부를 더

압박할 생각은 없는지?

⇒ ILO가 취할 수 있는 방법은 다 진행한 것 같다. 비준 권고를 수차례 하였고 한국에서 노사정의 결단이 필요한 상황이다.

## 4

## 국제공공노련 (PSI)

### 방문 개요

- 면담일시 : 2019. 4. 23.(화) 14:00~16:00
- 면담장소 : ILO 사무국 회의실
- 면담자 : Daria Cibrario (Policy Officer, Local and Regional Government Sector and MNEs)

### 연수기관 브리핑

#### ○ The international trade union community

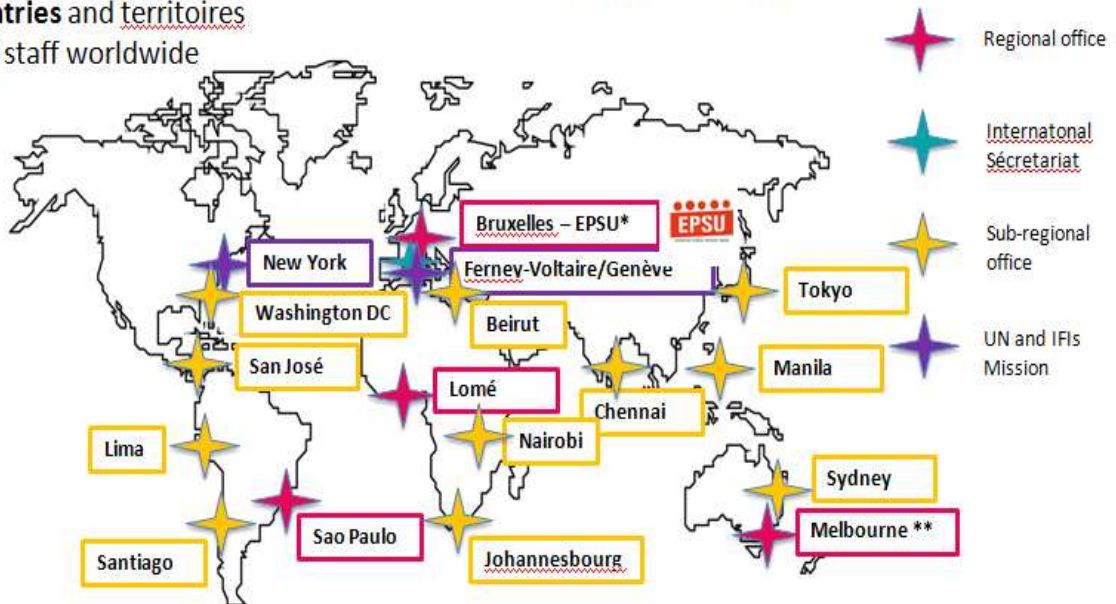
- 공공부문 노동조합의 세계 연맹체이며, 국제공공노련으로 줄여 부르기도 함
- 세계 163개국, 650개 노동조합, 2000만 노동자를 대표하고 있으며, 국제연합조직과 함께 일하고 노동, 사회부문과 다른 연합체와 협력하고 있음

#### Global Trade Union Federations (GUFs)



## PSI Today

- Global trade union federation (GUF)
- Social and democratic mouvement
- **20 million workers**
- 2/3 membership are women
- **650+ affiliated trade unions**
- **163 countries** and territoires
- **About 70** staff worldwide
- 4 regional offices
- 12 sub-regional offices
- 1 international secretariat
- 2 missions at the UN and IFIs



## Some history...

- Created on 27 August 1907 – 111 years
- Founding Congress in Stuttgard, Germany
- International appel of the German “Municipal and State Workers’ Federation” trade union (Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter)
- 8 Germans, 4 Danes, 2 Dutch, 1 Hungarian, 1 Swede and 1 Swiss

People  
over  
Profit

### Invitation

«The aim of this conference is to exchange views about working and living conditions and wages in our respective countries. We also seek to lay the ground to mutually support our wage fights and to build strong solidarity links among workers across national boundaries.»

## “Digitalization and public services: a labour perspective”

### 5 DIMENSIONS

1. Introduction of digital technologies in public services
2. Impact on professional profiles, employment and working conditions
3. Impact on workers’ rights and trade unions
4. Impact on public service quality and user access
5. Considerations on regulatory tools and frameworks

1. 공공 서비스에 디지털 기술 도입
2. 전문직 프로파일, 고용 및 근무 조건에 미치는 영향
3. 노동자 권리 및 노동조합에 대한 영향
4. 공공 서비스 품질 및 사용자 액세스에 미치는 영향
5. 규제도구 및 프레임워크에 대한 고려사항

## 질의응답

1) 공공부문 서비스종사자의 범위가 어디까지라고 생각하는가? 한국의 사례를 듣고 싶다.  
⇒ 공공성에 해당하는 서비스를 제공하는 모든 분야라고 봐야 한다. 한국에서도 공무원 뿐만 아니라 중앙정부나 지방정부에서 투자하거나 출연한 기관들이 있다. 여기에 종사하는 노동자도 모두 공공부문 서비스종사자이다.

2) 의료보험체계가 한국과 다르다 들었다. 개인이 사적보험과 공적보험을 선택할 수 있는가? 사적보험과 공적보험에 따른 의료서비스는 차이가 있는가?  
⇒ 개인이 선택할 수 있다. 그러나 대부분 공적보험 영역의 의료서비스가 더 우수하다고 믿고 있기 때문에 사적보험을 이용하는 사례는 많지 않다.

3) 4차 산업혁명으로 인하여 일자리감소를 우려하고 있다. 이에 대하여 PSI에서 준비하고 있는 것이 있는가?

⇒ 4차 산업혁명은 막아설 수 없는 것이라는 것에 사회적 동의가 있다. 노동자의 일자리 영역이 바뀔 것이고 전반적인 일자리 감소도 필연적인 과정이라고 생각한다. 이에 우리는 노동자에게 필요한 직업교육이 무엇인지, 대체되는 일자리는 어떠한 유형이 있을지에 대하여 Plot test를 진행하고 있다. 올해 연말쯤 결과가 나올 것으로 기대하고 있다.

4) 공공부문 근로자는 공공성도 추구하면서 효율화도 해야 하는 어려움이 있다. 이에 대하여 유럽사회에서는 어떻게 바라보고 있으며, 공영화에 반대되는 민영화사례도 있는가?

⇒ 우리는 전반적으로 공공성 추구를 목표로 하고 있다. 물론 지역별로 국가별로 차이가 없는 것은 아니다. 프랑스의 경우 민영화한 사례가 있다. 민영화는 과도한 경쟁을 부르고 결국 재정부담만 늘릴 뿐 서비스에서 만족도가 높아지는 않는다는 경험을 가지고 있으므로 이 부분은 향후 조율이 필요하다.

5) 국제공공노련이다 보니 지역별로 문화라던지 법적 규제 등 차이가 있을텐데 이는 어떻게 정책에 반영되는지?

⇒ 지역별로 본부가 따로 존재하고 있다. 지역본부에서 아젠다를 발굴하고 노동정책을 추진한다. 정기적으로 지역대표끼리 모여서 회의를 진행하며 정책조율 등을 진행하고 있다.

## □ 연수소감

서울시는 노사정협의회를 통해 노사정 당사자가 대등한 입장에서 노동자의 근로조건 개선과 관련된 노동정책을 직접 협의하고 추진하는 기구로 정착되어 가기 위해서는 앞으로 어떤 단계를 거쳐야 할 지에 대하여 다시 한번 돌아보게 되는 계기가 되었고, 서로간의 신뢰는 단시간에 구축될 수 없으며 끊임없는 협의를 통해서 원칙을 도출하고, 도출된 원칙에 대하여 지키고자 하는 노력이 수반될 때 가능한 것임을 몸소 체험하게 되었다.

사회적 연대는 하루아침에 구성원 모두가 만족하는 결과는 나올 수 없으며 양보와 협력을 통한 지난한 협상의 결과로 나온 성과물이며 이를 누릴 수 있는 권리는 사회적 연대에 참여한 자들이 누릴 수 있다는 공통된 의식이 하루 빨리 우리나라에도 정착되기를 희망해 본다.