지방공무원 글로벌 테마연수 보고서

협력적 노사관계 구축방안
모색을 위한 노·사갈등 해결사례 연구



연수기간 : 2019. 9. 25. ~ 10. 4.

연수국가 : 이탈리아, 덴마크

연 수 팀 : “사노라면”

목 차

Ⅰ. 연수개요 ····· 1

1. 연수주제 ····· 1
2. 연수목적 ····· 1
3. 연수동기 및 배경 ····· 1
4. 연수기간 ····· 2
5. 연수국가 및 선정이유 ····· 2
6. 연수자 명단 ····· 3
7. 연수일정표 ····· 4

Ⅱ. 현황 및 문제점 ····· 5

1. 학교구성원의 다양화 ····· 5
2. 처우개선 요구사항 확대 ····· 6
3. 노사 상호협력 필요성 증대 ····· 8

Ⅲ. 연수내용 ····· 9

1. 연수추진과제 ····· 9
2. 사전준비 ····· 9
3. 연수내용 ····· 10
   1 덴마크 고용노동부 ····· 10
   2 이탈리아 교육기관 노동총연맹 ····· 12
   3 이탈리아 AMERIGO VESPUCCI학교 ····· 13

Ⅳ. 시사점 및 특이사항 ····· 16

1. 덴마크 노사관계 특징 및 시사점 ····· 16
2. 이탈리아 노사관계 특징 및 시사점 ····· 18

[붙임1] 글로벌 테마연수 결과 제안사항 ····· 20
[붙임2] 인터뷰자료 ····· 22
[붙임3] 기관방문 사진 ····· 28

지방공무원 글로벌 테마연수 보고서(사노라면)

Ⅰ 연수개요

1. 연수주제

○ 유럽의 노·사간 분쟁조정제도 및 중재기구 운영실태, 해결사례 연구를 통해 교육현장에서 협력적이고 합리적인 노·사 관계 구축 방안 모색

2. 연수목적

○ 선진국(이탈리아, 덴마크)의 노사정책 및 제도 연구를 통해 협력적이고 합리적인 노사관계 구축 방안 모색

○ 노·사간 분쟁조정제도 및 중재기구 운영실태, 해결사례 연구를 통해 교육현장의 노사문제를 자율적·합리적으로 해결할 수 있도록 업무담당 공무원의 실무역량강화

○ 이탈리아, 덴마크 현장 연수를 통해 교육현장 인력 운영 형태를 비교·분석하여 우리나라 학교 비정규직의 올바른 운영방향 모색

3. 연수동기 및 배경

○ 교육과정 다변화 및 학교를 통한 아동복지 정책사업 등 학교의 외부 환경 변화로 인하여 **전통적인 학교현장의 직무 외 급식업무수행, 교원의 업무경감 지원, 학생복지관련 업무 등으로 다양화**되어, 일선학교에서는 **증가된 다양한 업무를 담당할 교육공무직원의 채용이 증가하였고** 현재 전라북도교육청의 교육공무직원 등의 규모는 52개 직종 8,063명(2018. 12. 31.기준)에 달하고 있으며,

○ 문재인 정부가 **노동존중사회[1]를 표방하고 출범한 이후 급변하는 노동**

1) 정부는 소득주도성장, 혁신성장, 공정경제라는 3대 경제정책 기조를 제시하였고, 소득양극화와 불공정 경제를 야기했던 과거의 패러다임에서 벗어나 '사람중심 경제' 패러다임으로 전환하겠다고 약속.

환경(비정규직 정규직화, 취약노동자 보호, **노동시간단축**, 탄력근로제, **최저임금 등**)에 따라 근로자들의 요구사항이 점점 다양해지고 있을 뿐만 아니라, '17.7.20. 정부관계부처 합동으로 「**공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인**」을 발표함에 따라 **근로자들의 고용안정 및 근로조건 개선 요구 증가**

○ 교육공무직원의 증가 및 노동환경의 급격한 변화로 인하여 개별적·집단적 요구사항 증가, 잠재적으로도 새로운 형태의 노동분쟁[2]이 발생할 수 있어 **선진국 노동문화에 대한 연구 및 현장 체험을 통해 협력적이고 합리적인 노사관계 구축 방안 모색 필요**

* 전국학교비정규직연대회의(노동조합)는 교섭대표자로 권한과 책임을 행사할 수 있는 교육감 직접 참여 요구, 공정임금제(정규직 대비 80%)실현 요구 중

4. 연수기간: 2019. 9. 25.(수) ~ 10. 4.(금) (8박 10일)

5. 연수국가 및 선정사유

○ 연수국가: **덴마크, 이탈리아**

- **(경제위기 극복을 위하여 노동개혁을 추진한 이탈리아) 비정규직의 정규직 전환 정책에 따라 정규직으로 전환**되어 고용은 안정되었지만, 노동자들의 처우개선 요구가 확대되고 있는 요즘, **이탈리아 개혁정책 및 노동관련 이슈를 학습함으로써 노사 상생의 정책 발굴 가능**

- **(노사정 협의를 통한 노동유연성 모델 확립한 덴마크) 우리의 경우 단체협약이 전적으로 당사자간의 합의에만 의존하고 있는 점을 고려할** 때, 사회적 합의로 노동정책이 수립되고 있는 덴마크의 노사관계는 우리나라 **상황에 맞는 바람직한 노사관계 모델을 제시할 수 있을 것임**

2) 2018년 11월말 기준 파업건수가 123건으로 2017년 91건보다 많아졌으며, 주요 사유로는 조선업 등 구조조정 사업장, 비정규직 정규직 전환 및 인력 충원 등으로 갈등을 빚고 있는 공공기관 및 병원 사업장 등에서 파업이 발생한 결과인 것으로 보인다.(고용·노동브리프 제86호, 2019-01)

○ 방문기관

구분	방문기관명	연수내용 및 수집자료
덴마크	**덴마크 고용노동부** (Ministry of Employment)	○ '유연안정성(flexicurity model)'을 기조로 한 노동정책 추진 현황 ○ 덴마크의 노동조합 현황 및 노사 갈등 해결방안 ○ 노사간 파트너쉽 구축을 위한 계획
이탈리아	교육기관 노동연맹 (FLC CGIL Roma)	○ 이탈리아 교육기관 노동연맹 조직 및 구성 현황? ○ 교육기관 노동연맹의 역할과 조직 구성? ○ 노사간 파트너쉽 구축을 위한 계획
이탈리아	AMERIGO VESPUCCI (호텔 서비스 전문 국립고등학교)	○ 이탈리아 학교의 조직 및 인적 구성현황? ○ 노동자들의 파업에 따른 학교나 교육청의 대응방법? ○ 교육기관 노동자의 임금격차 발생하는지 등?

6. 연수자 명단

순	소 속	직급	성 명	성별	연수단 역할	비고
1	OO과	행정O급	OOO	여	▸연수 기획 및 총괄 ▸덴마크, 이탈리아 연수 총괄	
2	OO과	행정O급	OOO	여	▸연수일정 및 예산관리 ▸연수국 사전 준비	
3	OO과	행정O급	OOO	여	▸이탈리아 노동제도 조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
4	OO과	행정O급	OOO	남	▸덴마크 노동제도 조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
5	OO과	식품O급	OOO	여	▸이탈리아 방문기관 사전조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
6	OO과	사서O급	OOO	여	▸덴마크 방문기관 사전조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
7	OO교육지원청	행정O급	OOO	여	▸예산집행 및 일정관리 ▸연수기관별 방문지 섭외	
8	OO교육지원청	행정O급	OOO	여	▸이탈리아 방문기관 사전조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
9	OO초등학교	행정O급	OOO	남	▸덴마크 방문기관 사전조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
10	OO고등학교	행정O급	OOO	여	▸덴마크 방문기관 사전조사 ▸계획서 및 보고서, 인터뷰자료 등	
11	OO교육지원청	행정O급	OOO	여	▸예산집행 및 일정관리 ▸연수기관별 방문지 섭외	
12	OO 고등학교	행정O급	OOO	여	▸예산집행 및 일정관리 ▸연수기관별 방문지 섭외	

7. 연수일정표

일정	출발지	도착지	교통편	현지 시간	세 부 일 정	소요시간	비고
1일차 9.25.(수)	인천	프랑크 푸르트 코펜하겐	항공	오전 오후	○ 인천 국제공항 출발 ○ 코펜하겐 공항(CHP) ○ 숙소 이동(코펜하겐)	12:00~23:00	대한 항공 아시아나 항공
2일차 9.26.(목)	코펜하겐 (덴마크)		대중 교통	오전	○ 코펜하겐 프리워킹 투어 (시청, 니하운 등)		문화 체험
				오후	○ 덴마크 한인회 회장 면담 (기관방문 일정협의 등)		
				저녁	○ 숙소(코펜하겐) ○ 방문기관 협의 및 일정 논의		
3일차 9.27.(금)	코펜하겐 (덴마크)		대중 교통	**오전**	○ **덴마크 고용노동부 방문 및 인터뷰**		기관 방문
				오후	○ 코펜하겐 대학교, 스트리에 거리 체험		문화 체험
				저녁	○ 숙소(코펜하겐) ○ 방문기관 협의 및 일정 논의		
4일차 9.28.(토)	코헨하겐	피렌체	항공	오후	○ 코펜하겐 → 피렌체이동	11:00~17:30	부엘링 항공
	피렌체 (이탈리아)		대중 교통	오후	○ 피렌체 문화탐방 (두오모성당 등) ○ 숙소: 피렌체		이동
5일차 9.29.(일)	피렌체 (이탈리아)		전용 버스	오전	○ 피렌체 문화체험 - 두오모성당, 피사의 사탑 등		문화 체험
	로마 (이탈리아)		기차	오후	○ 로마이동 ○ 숙소(로마)		이동
6일차 9.30.(월)	로마 (이탈리아)		도보	오전 오후 저녁	○ 콜로세움 등 로마거리 익히기 ○ 바티칸시티 탐방 ○ 로마야경투어		문화 체험
7일차 10.1.(화)	로마 (이탈리아)		대중 교통	오전	○ **이탈리아 교육기관 노동연맹 방문 및 인터뷰 (FLC CGIL Roma)**	(10:00~14:00) 4시간	기관 방문
				오후	○ **AMERIGO VESPUCCI 학교방문 및 인터뷰** **(호텔 서비스 전문국립고등학교)**	(15:00~17:00) 2시간	기관 방문
				저녁	○ **방문결과 정리 및 차기 일정 논의**		
8일차 10.2.(수)	남부 (이탈리아)		전용 버스	오후	○ 로마남부 해상도시 탐방 - 폼페이, 포지타노, 소렌토 ○ 숙소(로마)		문화 체험
9일차 10.3.(목)	로마	인천	항공	오후	○ 피우미치노공항 → 인천 공항 이동	16:00 ~	대한 항공 아시아나 항공
10일차 10.4(금)	인천		항공	오전 오후	○ 인천공항도착	(1조) 14:00 (2조) 16:00	

II 현황 및 문제점

교육과정 다변화 및 학교의 외부환경 변화로 **전통적인 학교현장의 직무외 급식업무수행, 교원의 업무경감 지원, 학생복지관련 업무 등으로 다양화되었고,** 교육기관에서는 이러한 증가된 업무를 수행하기 위해 교육공무직원을 채용하였고, 교육공무직원은 노동법, 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 적용받는 노동자로서 고용안정과 처우개선을 지속적으로 요구하고 있으며, 우리교육청은 2012. 8월부터 단체교섭(임금교섭 포함) 진행으로 협약을 체결하여 근로자의 고용안정 및 처우개선을 추진하고 있음

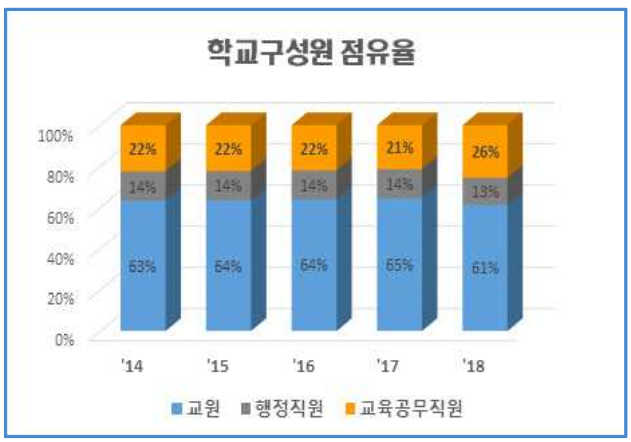
1. 교육과정 다변화, 외부환경 변경 등으로 학교구성원의 다양화

○ 학교현장의 학교구성원은 **교원, 행정직, 교육공무직원으로 구분**되고 있을 뿐만 아니라, 같은 직군 내에서도 채용방식, 근로조건, 담당업무 등에 따라 교육공무직원이 다양화되고 있음

- 교육과정 다변화 및 아동복지정책사업 등 학교의 외부환경 변화, '17.7.20.「**공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인**」발표에 따른 기간제근로자 및 용역근로자의 정규직 전환 등으로 **교육공무직원 등의 채용이 증가하여 2014년 50개 직종 6,827명에서 2018년 12월 기준 52개 직종 8,063명으로 증가(2012년 대비 15.3%)**

[최근 5년간('14~'18년) 학교구성원 수 및 점유율]





* 학교비정규직원은 최근 5년간 교원업무 경감 및 교육과정 다양화 등으로 인해 50개 직종, 6,827명('14년)에서 52개 직종, 8,063명('18년)으로 1,236명 증가

○ 교육공무직원 직종 중 **영양사, 조리종사원, 교무실무사, 특수교육지도사, 돌봄전담사, 시설관리직 6개** 직종의 비율이 전체 87.4%를 차지함

(단위: 명)

구분	급식지원(4개직종)					교무지원(7개 직종)								행정지원 (2개 직종)	시설지원 (3개 직종)	기타 (32개 직종)	계 (48개 직종)
	영양사	영양 실무사	조리 종사원	급식 보조	소계	교무 실무사	과학 실무사	사서	전산 실무사	특수교육 지도사	돌봄 전담사 (유,초)	방과후 행정 실무사	소계	구,학부모회 직원 및 사무실무사	경비, 시설관리원, 청소원		
인원	121 (87)	37 (19)	1,940 (526)	147 (5)	2,245 (637)	737 (131)	16 (0)	14 (2)	4 (0)	336 (64)	756 (0)	155 (0)	2,018 (197)	108 (42)	1,377 (119)	674 (120)	**6,422 (1,115)**
비율 (%)	1.9	0.6	30.2	2.3	35.0	11.5	0.2	0.2	0.1	5.2	11.8	2.4	31.4	1.7	21.4	10.5	**100**

※ 2018. 12. 31. 기준(공·사립)
※ ( )는 사립학교 현황으로 본수에 미포함
※ 교원대체직종(초등스포츠강사 등) 506명 포함하면 8,063명임

2. 교육현장에서 교육공무직원들의 처우개선 요구사항 확대

○ 2012년부터 학교비정규직 노동조합과 단체교섭 실시(2012.8.31.)

- 교원 및 지방공무원은 국가공무원법, 지방공무원법을 적용받는 반면, **교육공무직원은 근로기준법, 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 등이 적용**되고, 서울고등법원('13.9.26.) 판결로 노동법상 사용자(교육감)가 분명해짐에 따라 우리교육청은 2013년 학교비정규직 노동조합과 단체협약을 체결하여 교육안정과 처우개선을 추진하고 있음

- 2012년 교섭진행 시에는 전국단위 학교비정규직노조(학비노조, 여성노조, 공공운수노조)에 가입한 교육공무직원은 1,474명이었으나, 전라북도교육청 교육무직원 중 2019년 현재 3개 노조에 가입한 인원은 5,972명으로 증가(2012년 대비 가입한 인원이 305% 증가)

[전북 학교비정규직 노조 현황]

노동조합 명칭	대표자	조합원 수 (2019년)	전북 조합원수			비고
			2012년	2019년	증가 비율	
전국공공운수사회서비스노동조합	조상수	150,000	595	2,800	370%	
전국여성노동조합	나지현	7,000	611	1,552	154%	
전국학교비정규직노동조합	박금자	40,000	268	1,620	504%	

- **('12년 단체교섭 요구사항)** 총 462건 요구

  * (본) 단체교섭, 노동쟁의, 사회적 책무, 인사, 임금 등 총 9장, 97조

  * (부칙) 유효기간 등 10조

  * (직종별 요구안) 영양사, 조리사 등 10조

  * (2013. 7. 8. 단체교섭 체결) 총 293건 수용(63.4%)

- **('15년 단체교섭 요구사항)** 총 512건 요구(2012년 대비 10.8% 요구사항 증가)

  * (본) 단체교섭, 노동쟁의, 사회적 책무, 인사, 임금 등 총 14장, 109조

  * (부칙) 유효기간 등 11조

  * (직종별 요구안) 영양사, 조리사 등 19조

  * (2017. 8. 22. 단체교섭 체결) 총 376건 수용(73.4%)

- **단체교섭과 별도로 매년 임금교섭 진행하여 임금인상 추진**

  * ('18년 임금교섭 요구사항) 33개 직종 총 200개항 요구

○ **전국 17개 시도교육청과 교육공무직원 노조와의 집단교섭 실시**

- **(목적)** 시도교육청별 상이한 교육공무직원 임금체계를 일원화·체계화된 임금체계를 마련하기 위해 시도교육청 공동으로 집단교섭 추진

- **(시행시기)** 2017년~2019년 3회 협약 추진

- **(장점)** 시도교육청 통일된 임금체계 마련 가능, 경험 있는 시도교육청 교섭담당자를 교섭단으로 구성하므로 전문성 있는 교섭 가능

- **(문제점) 노사 대립 및 갈등 심화**

  ① 시·도교육청별 임금 등 처우가 상이하여 가장 처우가 좋은 교육청 기준의 상향 요구하고 있고, 노동조합 및 근로자는 기대치가 높아져 있어, 해마다 임금상승분이 높아지고 있음

  ② 집단교섭은 기본급 등 주요의제만 다루고, 집단교섭의제 제외한 요구사항은 시도교육청별 개별교섭으로 진행하고 있어, 노·사 대립 및 갈등 첨예화

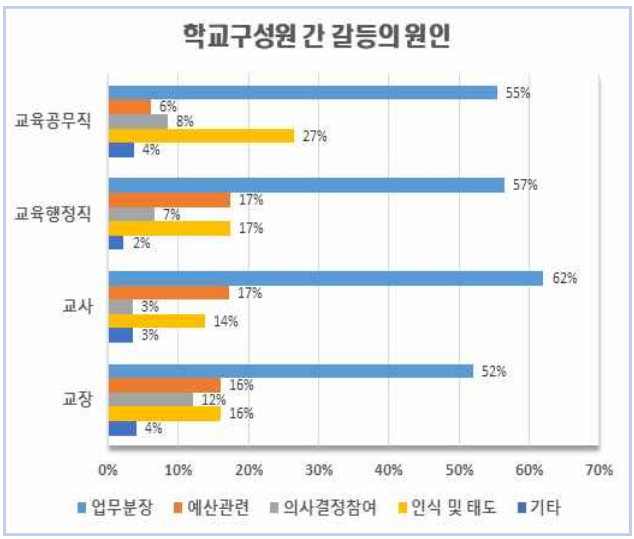
3. 노사 상호협력 필요성 증대

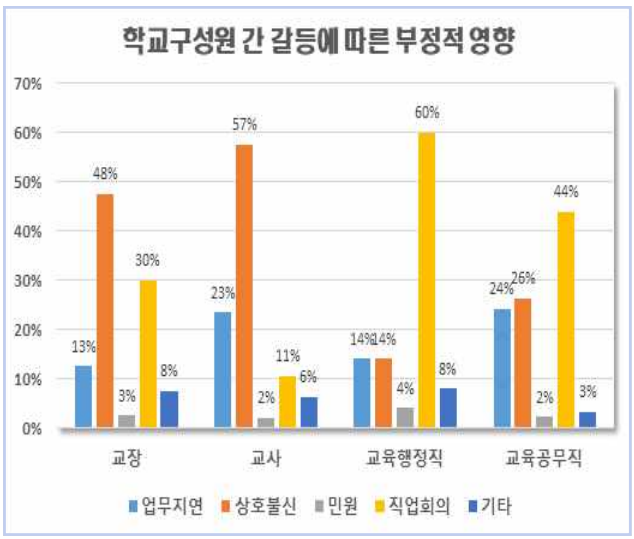
○ 교육현장에서 교육공무직원들의 처우개선 요구사항 확대

- **2019년은** 국제노동기구(ILO) 출범 100주년을 맞는 해이기 때문에 현 정부의 공약실현 대한 의지에 대한 기대감이 더 높을 수밖에 없을 것으로 보이며, **급변하는 노동환경(정규직전환, 근로시간단축, 탄력근로제, 최저임금 등)**에 따라 근로자들의 요구사항이 점점 다양해지고 있을 뿐만 아니라, **근로자들의 고용안정 및 근로조건 개선 요구 사항 증대**

- 또한, 학교구성원간 서로 상이한 근로조건은 노·사 갈등뿐만 아니라, 학교 근무자들이 서로 융화되기 어려운 환경을 만들고, 갈등의 주요한 요소로 작용하고도 함

[학교 교직원간의 갈등문제 설문조사 결과]





※ "교사와 행정직원 간의 갈등에 관한 학교조직 구성원들의 인식 연구" (김진숙, 한국교원대학교 교육정책전문대학원, 2018)

○ 노·사 상호협력방안 모색 필요

- 노사관계 특성상 대립적 구도는 필연적일 수밖에 없으나 **'대화와 타협'**이라는 전제하에 양자의 이익에 부합할 수 있는 상생의 노사문화를 만들어 나가야 할 것이며, 이에 현장 연수를 통해 협력적인 노사관계 구축 방안을 모색하고자 함

Ⅲ 사전조사 및 연수내용

1. 연수추진과제

○ 학교구성원이 상호협력을 통해 행복한 교육공동체를 실현할 수 있도록 **정책적 시사점을 찾는 방향에서 연수 실시**

○ **유럽 선진국(이탈리아, 덴마크)의 합리적인 노사문화 사례 수집**

○ 방문국가의 정치·경제·역사·문화가 노사관계에 어떻게 영향을 미쳤는지 현장 연수 속에서 체감

○ 이번 연수성과(정책적 시사점 도출)를 통해 교육공무직원들의 업무담당자들의 **전문성 향상 및 업무동기유발**

2. 사전준비

○ **(숙소, 비행기, 현지교통 예약)**

- 숙소, 비행기, 현지이동교통, 기관섭외 등을 연수생들이 자율적으로 추진한 자유여행 추진
- 연수생을 3조(1조 4명)로 나누어 숙소, 비행기, 현지교통 담당자 지정

  * 담당자: (덴마크-백선희), (피렌체-김자은), (로마-조유미)

○ **(방문기관 섭외)**

- **(덴마크)** 한인회장을 통하여 고용노동부 기관 방문 결정
- **(이탈리아)** 이탈리아 현지인을 통한 교육기관 노동조합과 학교 섭외
- 방문기관 섭외 후 연수단과 같이 사전인터뷰 자료 작성

○ 연수단원과 방문국 노사관계, 노동문화, 역사, 문화 등에 대한 선행학습으로 보다 효과적인 연수활동이 될 수 있도록 사전교육 실시

- 선행연구논문, 관련도서, 선행보고서 등 참고

3. 연수내용

○ 기관방문

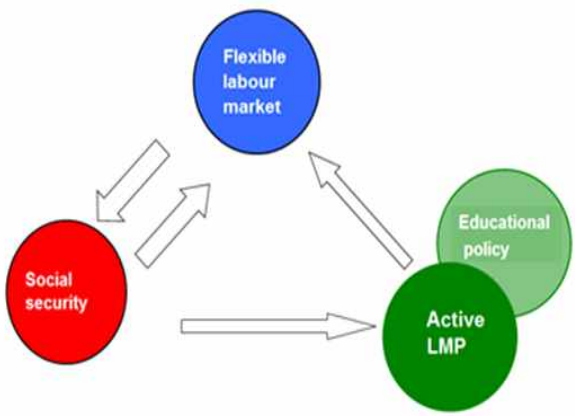
1 덴마크 고용노동부(Ministry of Employment)

▪ **방문일시: 2019. 9. 27.(금)** ▪ **면담자 : Thomas Molsed Jorgensen** ▪ **면담장소 : 덴마크 고용노동부 청사** ▪ **주요내용 :** - **유연안정성(flexicurity model)을 기조로 한 노동정책 현황** - 1993년 이후 노동시장 유연화를 위한 지속개혁 추진 - 노동조합과 분쟁 시 정부의 역할 - 향후 덴마크의 노동정책 설명	

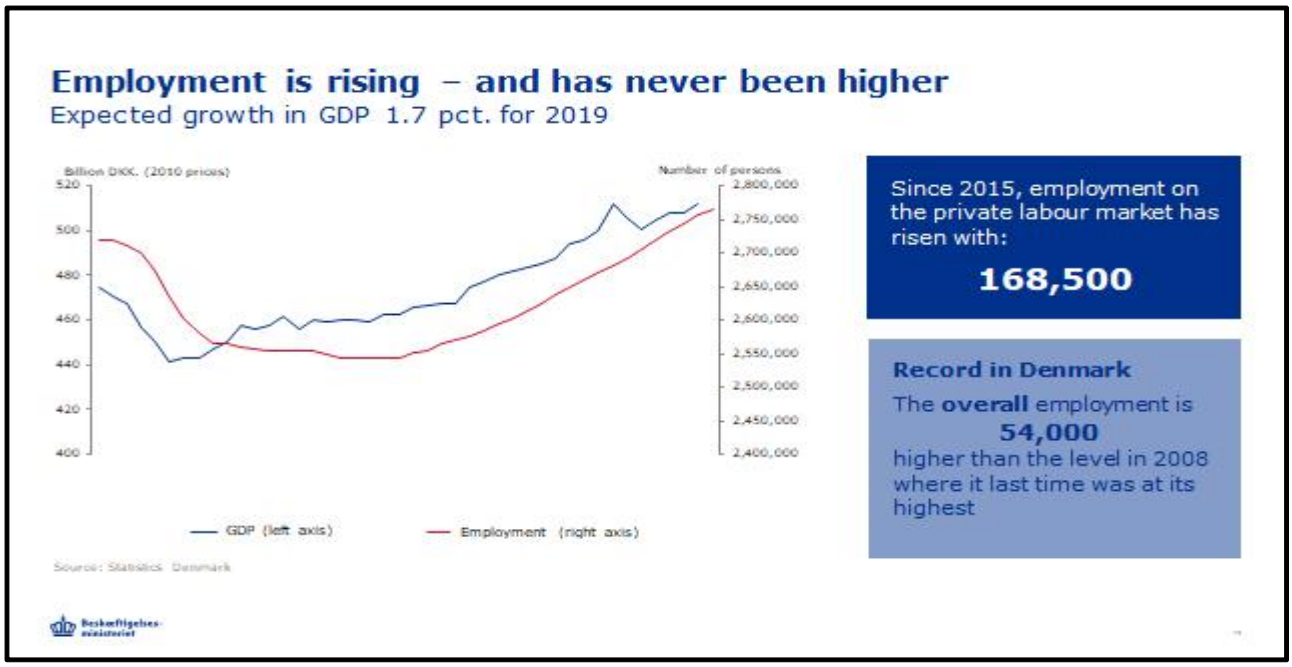
▪ **주요인터뷰 내용**

- 덴마크 정책 및 노동시장에 대한 현황(**유연안정성, flexicurity model**)

① **고용현황 및 특징** : 기업을 위한 **실질적인 높은 고용 유연성**, 낮은 청년실업, 역동적인 노동시장(해고와 고용이 자유로움)이지만 **고용에 대한 높은 신뢰도 존재**

The Danish FlexicurityTriangle	
	① 유연한 노동시장: 채용 및 해고가 용이하고, 일자리가 다양함 ② 지원정책(활동적이고, 효과적인 노동시작정책): 교육/훈련 등을 통한 광범위한 교육정책 시스템 ③ 사회보장: 실업수당을 통한 상대적으로 높은 소득 보장

② **고용률(만 15~64세, 74.2%), 실업률 4.8%(2018년 3월)**, 장기실업률(1.7%)



- 노동력, 자격 부족 또는 협력문제 등으로 고용주는 해고가 용이하며, 이러한 해고와 고용이 자유로운 노동시장은 많은 일자리와 실업 급여 보장이 잘 되어 있는 것도 하나의 이유
- 또한, 법률에 의한 고용 및 해고에 대한 제한은 없으며,
- **노동조합가입률(65~70%),** 단체교섭 협약 결과 존중, 모든 사항은 노사간 합의를 통해서 이루어지며, **노사 자율적 해결방안 선택**

③ 실업급여: 실업보험기금가입률 70%

④ **고용 활성화 노력**: 기술교육/지도를 통해 기술력 강화, 공공 및 민간 기업에서의 실무교육, 공무원 또는 개인고용주 임금 보조제도 등

- 2018년 현재 주당 근로시간 37시간(일평균 7.4시간)

⑤ 향후 덴마크 노동정책의 방향

- 외국인 노동자 문제
- 사회 투기문제
- 덴마크 모델에 대한 EU 적용문제
- 새로운 유형의 근로(플랫폼 워크, 1인 미디어기업 등)에 대한 대응

② 이탈리아 교육기관 노동총연맹(FLC CGIL Roma)

▪ **방문일시: 2019.10. 1.(화)** ▪ **면담자 : 위원장 OOO오 OO네, OO로 O치 디 OOO 등 3명** ▪ **면담장소 : FLC CGIL ROMA 사무실** ▪ **주요내용 :** - 이탈리아 학교의 인적자원 구성현황 및 노동조합 가입현황? - 이탈리아 정부의 노동정책의 주요방향과 교육기관 노동연맹이 추구하는 정책방향? - 임금 및 근로조건에 대하여 노동자들의 항의 방법과 교육청의 대응방법은?	

▪ **주요인터뷰 내용(FLC CGIL Roma의 현황)**

① **(구성 및 조직현황)** 학교(공/사립), 대학(공/사립), 연구분야에서 일하는 모든 분야에서 가입 가능하며, 가입대상자는 관리자, 교사, 교육행정, 기술가, 연구원 등 모든 노동자 해당

- FLC CGIL는 전국 연맹, 지역 및 지방 연맹으로 나누어지고, 많은 운영위원회와 사무국으로 구성, 11개 부서로 운영

② 최저임금을 법으로 정하고 있지는 않으며, 급여는 개인의 능력에 따라 달라지고 있으며 다만 공무원은 정해진 급여를 지급받고 있음

- 교장 등 관리자도 노동조합에 가입할 수 있으며, 교육기관에 정부의 재정 지원이 적고, 교사의 월급도 비교적 적어 사회적 문제로 대두

- 근로시간은 1주일 36시간이며, 교원은 근무시간은 수업시간(1주일 24시간)과 상담 등에 필요한 시간 등 연 80시간 내외로 추가 업무 수행

- **(교육비)** 학부모는 교육비와 교과서 비용 부담, 기타비용은 국가 또는 지방정부가 부담하며, 국가는 교원 급여를 부담하고, 지방정부는 행정직원 및 일용직 급여, 학교운영비 부담

- (고용안정) 이탈리아에서도 고용안정을 중요시 여기며, 교원도 처음에는 기간제로 채용되었다가 공무원(정규직)이 되기도 하여, 정규직에 대한 열망 강함

③ 파업 등에 대한 시민들의 반응은 부정적이지 않으며, 2015년에는 법

적용 반대를 위해 **전체 조합원 80%가 파업에 참가**하기도 함

④ 노동활동외 FLC CGIL에서는 INCA CGIL(사회보장 및 복지권리 보호), CAAF(세금지원센터), Uffici Vertenze Legal(법적 분쟁 사무소, 법적, 계약지원, 노동분쟁), SOL(작업 방향 카운터)을 지원

※ FLC CGIL에서 인터뷰를 진행해줬던 안OO오 OOO 위원장 등은 인터뷰 및 점심시간 내내 우리의 교육제도 및 교원의 처우, 임금 및 사회보장보험형태 등에 지대한 관심을 보임

3 이탈리아 AMERIGO VESPUCCI학교(호텔 서비스 전문 국립고등학교)

▪ **방문일시: 2019.10. 1.(화)** ▪ **면담자 : 마OO OOO 코리아 교장 등 교원 4명** ▪ **면담장소 :** AMERIGO VESPUCCI학교 ▪ **주요내용 :** - 이탈리아 학교의 인적자원 구성현황 및 노동조합 가입현황? - 학교근무 근로자의 채용 주체? - 학교근무 근로자의 노동시간 및 주요 임금문제? - 임금 및 근로조건 등으로 파업에 참여하는지?	

▪ **주요인터뷰 내용**

① **(이탈리아의 교육제도)** 이탈리아의 학제는 초등학교 5년(6~10세), 중학교 3년(11~13세), 고등학교 5년(14~18세), 대학교 4년제이다.

- 초등학교 및 중학교 8년간은 의무교육으로 학교는 국립, 사립, 주정부가 운영하는 직업학교 등이 있으나, 90% 이상이 국립학교에 취학
- 국립학교의 경우 고등학교 및 대학비용의 대부분을 국가 및 지방정부가 부담하며, 학부모의 부담 미미
- 학기는 9월 시작하여 6월에 종료. 1주일에 6일 수업하며, 초등학교는 1일 4시간, 중학교는 1일 5~6시간, 고등학교는 학교에 따라 다름

② AMERIGO VESPUCCI의 OOO OOO 코리아 교장은 노조와 가입하고 있

지는 않지만, 학교 운영 시 대화와 타협을 통해서 관리하기 위해 노력하고 있으며, 또한 직원들의 노동조합 가입은 모두 자율로 하고 있고, 근무시간 후 교사는 본인들의 수업이 끝나면 언제든지 퇴근하는 시스템으로 운영

- 학교 교직원 구성: 교원과 행정직원
- 학교 교직원들의 파업을 규제하고 있지 않으며, 자유롭게 파업 참여

  * (10월 25일) 공공서비스 전담하는 공기업 총파업 선언, 공립학교와 공공기관, 버스/지하철 등 교통업무, 쓰레기 수거업무도 일시 중단, 파업의 원인은 공기업에 대한 시당국의 보조지원금의 삭감에 대한 항의 차원

- 국가에서 학교에 대한 재정지원이 열악해지고 있어, 학교 운영에 차질 발생

  * 인터뷰 내내 테라사교장은 한국에도 음식 및 호텔서비스 학교가 있는지 질문하면서, 해당 학교와 결연을 통해 학생, 교사가 교류할 수 있는 기회가 마련되기를 희망

○ 덴마크, 이탈리아 문화탐방

1 덴마크 문화탐방(코펜하겐 프리워킹 투어를 통해 덴마크 문화 체험)

구분	사진
덴마크 수도의 상징 코펜하겐 시청 및 광장 이탈리아 시에나 시청 건물을 모방하여 붉은 벽돌의 중세풍으로 지어진 코펜하겐 시청사는 1905년 개청되고, 1981년 문화재로 지정되었다. 시청사 건물에는 100년에 1천분의 1초밖에 오차가 생기지 않는다는 옌슨 올센의 천문시계가 있으며, 시계탑에서는 인어공주상 및 코펜하겐 시내의 전망 감상이 가능하다. 다양한 행사와 축제, 시민들의 시위와 집회 장소 등으로 사용되며 밤이면 전광판의 불빛으로 색다른 야경을 볼 수 있다.	
덴마크 사람들이 가장 많이 찾는 정원을 가진 로센보르 궁전 네덜란드 르네상스 양식으로 1624년 지어진 궁전으로 1710년경까지 왕실 가족의 주된 거처였다. 1833년 궁전에 박물관을 설립하여 1838년 예술작품과 왕실 컬렉션을 일반에 공개했다. 왕의 정원으로 불리는 궁전의 정원은 코펜하겐에서 가장 많이 찾는 휴식 공원이다.	
덴마크 사진 촬영 핫 스팟. 니하운 운하 덴마크어로 “새로운 항구” 라는 의미의 니하운 지역에 위치한 니하운 운하는 1673년 개통되었고, 남쪽에는 18세기의 고풍스러운 건물들이, 북쪽에는 네모난 창이 달린 파스텔 색조의 건물이 이어져 있다. 특히 니하운 67번지에는 세계적인 아동작가 ‘한스 크리	

구분	사진
스티안 안데르센’ 거주하였고, 그 곳에서 『Mit Livs Eventyr』을 출판하여, 안데르센 팬들이 많이 찾고 있다. 운하에서는 보트나 수상 버스로 투어가 가능하며, 특히 알록달록한 색감의 건물들은 덴마크 여행객들이 많이 찾는 사진 명소이다.	
볼거리가 가득한 스트뢰에거리 코펜하게 시청 광장에서 콩겐스 광장까지 이어진 북유럽 최초로 조성된 보행전용 거리로, 오래된 건물 내부를 개조한 2,000여개의 작은 가게들이 시각적 즐거움을 주고 있다.	
덴마크 전통을 느낄 수 있는 토르벤할렌 시장 코펜하겐의 전통 시장 겸 푸드 마켓으로, 전통음식은 물론 아시아음식, 커피, 식재료 등 다양한 음식과 재료를 판매하고 있다.	

2 로마, 피렌체 문화탐방

구분	사진
로마의 역사는 지금도 곳곳에 흐른다. '로마'는 한마디의 말로 설명하기 힘든 독특한 매력을 소유한 도시이다. 도시 전체가 커다란 박물관이라고 할 수 있는 로마는 옛 유적을 그대로 보전한 채 현대문명과 멋진 조화를 이루고 있다. 관광객들에게는 소매치기와 좀도둑으로 악명이 높지만 그럼에도 불구하고 로마는 매년 수많은 관광객으로 붐비며, 여전히 가장 사랑받는 여행지다. 천사의 성, 나보나광장, 판테온, 베네치아광장, 포로로마, 콜로세움의 로마야경투어는 잊지 못할 선물이다.	
세계 3대 박물관 중 하나인 바티칸 박물관 이탈리아의 수도인 로마 안에는 바티칸이라는 또 하나의 국가가 있다. 세상에서 가장 작은 독립국으로 잘 알려져 있는 이곳은 전 세계 가톨릭의 총본산이라는 성스러운 의미 외에도 미켈란젤로의 불굴의 명작인 "천지창조"와 라파엘로의 "아테네 학당" 등 책에서만 볼 수 있었던 훌륭한 예술작품들을 직접 감상할 수 있는 이탈리아 미술의 보고이기도 하다.	

폼페이 화산폭발로 잊혔던 로마제국의 도시, 폼페이 서기 79년 8월 번영하던 로마제국의 도시 폼페이는 베수비오 화산의 폭발로 도시전체와 2만여 명의 주민이 화산재에 파묻히는 비극적인 운명을 맞이한 비운의 도시이다. 베수비오 화산은 폼페이가 완전히 화산 속에 덮여버리는 폭발 이전에 몇 차례 경고를 했었지만 폼페이 사람들은 그것을 대수롭지 않게 여겼고, 한 순간에 손써볼 겨를도 없이 고대 이집트에서 볼 수 있는 미라의 형상으로 화산재에 뒤덮여 최후를 맞게 되었다.	
피렌체 **두오모 광장**을 중심으로 꽃의 성모마리아 성당(두오모 성당, 정식명은 산타마리아 델 피오레)과 산지오바니 세례당 그리고 지오또의 종탑(깜빠닐레)이 식지 않는 볼거리를 제공하고, 이곳을 중심으로 걸어서 단테의 생가와 시뇨리아 광장과 베키오 궁과 베키오 다리, 그리고 미켈란젤로 광장까지 모두 걸어서 구경을 할 수 있다.	

Ⅳ 시사점 및 특이사항

1. 덴마크 노사관계 특징 및 시사점

○ 덴마크는 유럽에서 노사관계가 가장 안정된 나라 가운데 하나로서 1985년~1990년에 비해 파업행위가 85% 감소하였고, 덴마크 산업현장에 대량 감원의 바람이 불던 1986년 경영자연맹, 노동조합총연맹 및 기술근로자연맹 등 3자간에 체결된 기업의 경쟁력 향상과 고용안정을 목적으로 한 노사협력협정이 이의 토대를 마련함. **근로시간, 임금, 파업권, 노동쟁의 해결 방법 등 노동조건의 결정 시 경영자와 근로자 단체간의 협약에 의해 결정되는 것이 관례**이며, 노사협약 조정위원회(ConciliationBoard)의 중재에도 불구하고 노사 간에 근로조건 개정에 관한 합의가 도출되지 않을 경우에는 **조정위원회가 제시한 타협안에 법률적인 효력을 국회(Folketing)가 부여하고 동 타협안을 법제화**

○ **(노조 조직률)** 총 290만명의 근로자 가운데 80%가 노조에 가입하고 있으며, 경영자들은 이보다 상당히 낮은 수준의 경영자연맹 참가율을 보이고 있으나, 조직에 가입하지 않은 경영자의 경우에도 노사간 결정된 협약을 준수

- 이와 같은 우호적인 노사 관계 정립의 배경에는 노조와 두터운 신뢰 관계를 갖고 있는 사회민주당(SocialDemocraticParty)의 지원과 덴마크의 우수한 사회보장제도(SocialSecuritySystem)도 중요한 요인으로 작용한 것으로 보임

○ **(덴마크의 유연안정성 모델)** 노동시장 내 해고의 유연성과 고용의 안전성을 성공적으로 결합시켜, 직업안정성이 아닌 **고용안정성을 보장**

- 사회적 안전망으로 실업보험제도인 겐트시스템과 고용정책인 적극적 노동시장정책을 통해 근로자의 실업소득 및 고용안정을 도모

  * 실업급여를 받을 권리와 적극적인 구직활동을 수행할 의무

- 덴마크 고용률은 74.2%(2018년 기준)로 OECD 평균 65.7%, EU 평균 64.8%보다 높은 수준을 유지(**우리나라 고용률 66.6%, 2018년**)

  * 매년 노동인구의 약 30%가 새로운 일자리를 찾아 이동, **평균 2~3년 주기**

  * 고용주는 고용확대와 일자리 창출 노력을 기울이되 비교적 쉽게 해고할 수 있고, 근로자는 실업급여 보호와 많은 **재취업 기회 보장으로 실업에 대한 부담이 적은 편**

- 그러나 **높은 세율**과 과도한 분배위주 정책으로 인한 **근로의욕 저하, 고급 인력의 해외 유출** 등의 문제점도 제기되기도 함

○ **(적극적 고용정책)** 실업급여 수급자는 "수급자의 권리와 의무"를 명시한 법령의 제약을 받으므로 고용지원정책과 상호보완성 강화

- 수급자에게는 2년(최대 3년)의 실업급여 수급권과 6주의 직업훈련을 받을 권리가 주어짐

  * 수급자는 일자리 센터(Job Centre) 및 실업보험기금(A-Kasse)과의 인터뷰 등 구직활동에 적극적으로 참여할 의무 발생

○ **(향후 덴마크 고용정책 추진 방향)** 외국인 노동자 문제, 사회 투기문제, 덴마크 모델에 대한 EU 확산 방향 검토, 새로운 유형의 근로(플랫폼 워크, 1인 미디어기업 등)에 대한 대응 등

○ **(시사점)** 덴마크의 노동환경은 노사의 문제에서 정부의 개입보다는 **노사간의 상호 협의를 존중**하고 있었으며, 고용안정 측면에서도 직업의 안정성이 아니라 **개인의 고용 안정성이 더 중요**하다고 한다.

현재 우리나라에서는 직업의 고용안정을 중요시하고 있는 측면에서 바라본다면, 이에 대하여 막대한 사회적 비용이 들어가는 상황에서 시사하는 바가 크다고 보인다. 또한, 노사가 단체교섭, 임금교섭 등 노동조건의 결정에 있어서 대립, 또는 분쟁 등이 사회적 문제로 대두되고 있는 우리나라의 입장에서 덴마크의 노동조건의 결정 시 경영자와 근로자 단체간의 협약에 의해 결정되고 있는 것을 살펴본다면, 노동시장에서 변화요인을 찾을 있을 것으로 보인다. 이는 오랫동안 노사가 대화와 협력을 통해서 사회적 합의를 이루었고, 그러한 사회적 합의는 변화된 노동문화를 받아들이는데 거부감이 없었기 때문이라고 보인다. 물론 덴마크는 노조조직률이 압도적으로 높은 수준이기 때문에 가능하다라는 덴마크의 고용노동부 담당자의 이야기를 감안하더라도 말이다. 덴마크의 이러한 노사문화는 우리나라에서도 노사가 안정적인 사회적 대화체제를 수립하기 위해 노사가 보다 포용적이고 담대한 노력들이 필요함을 보여준다고 할 것이다.

2. 이탈리아 노사관계 특징 및 시사점

○ 단체교섭, 노동자 대표성, 파업, 노동자 경영 참여, **최저임금에 관한 법은 없지만 노사정 사회협약**, 양자가 산업별 단체협약 등의 집단적 자율규약을 통해 규제되고, 최저임금은 법에서 정하고 있지 않고 노동자와 그 가족의 존엄성이 유지되는 삶의 질을 위한 '충족성' 과 '비례성' 원칙에 근거하여 '공정임금' 이란 개념으로 단체교섭을 통해 정해짐

- 중앙집권식 단체교섭에 따라 임금수준이 결정되고 있음

○ (이탈리아의 노동정책) 이탈리아 고용률은 57.1%

- 이탈리아는 2014년 12월 마태오 렌치 총리는 정부 주도로 **강력한 노동개혁 법안(The Job Act)**를 통과시켰고, 그 주요내용은 ① **해고절차 간소화**(적격성 결여에 의한 해고의 경우 노동법원의 심의를 거치지 않다도 되며, 해고 전 절차는 해고 통보로 가능), ② **부당해고수당 명시**(15이상 사업장에서 부당해고가 발생했을 경우, 근로자는 4~24개월에 해당하는 임금을 보상받을 수 있음, 기존에는 판사의 재량에 따라 보상액이 좌우되었음) ③ **새로움 형태 무기**

계약 도입(근무 연차에 따라 근로자 보호 조항이 늘어나는 시스템 도입) 이 주 용내용이었으며, 이탈리아는 노동개혁 이후 정규직 및 전체 고용이 꾸준히 증가하였고, 정규직 신규채용이 점진적으로 해소되었다는 평가를 받고 있다. 이탈리아와 덴마크의 노동정책의 기조를 보면 **즉 기존 근로자 보호중심의 노동법 수정과 노동시장 유연화 정책이라도 볼 수 있다.** 이탈리아와 마찬가지로 노사관계가 대립적 구도를 띄고 있고, 2017년 이후 더욱 더 고용안정을 강력하게 요구하는 우리나라 현 상황에서 이탈리아와 덴마크의 노동개혁 정책은 시사하는 바가 크다 할 것이다. 다만, 이러한 개혁 정책의 기저에는 노사 협력이 가장 존중되어야 한다는 것이다.

* 이탈리아 노동시장의 특징은 남북간 격차 크며, 중북부가 16~64세 인구의 60%가 취업하고 있는 반면, 남부는 42%만 취업, 특히, 중앙집권식 단체교섭에 따라 임금수준이 결정되기 때문에 타지방에 비해 상대적으로 낮은 생산성을 임금에 반영할 수 없어 공무원 이외의 일자리 창출이 어려움

○ **(노조 조직률)** 전체 노동자의 약 33%가 노조에 가입되어 있고, 조합원 수에 있어서는 유럽에서 선두 차지

○ **(복수노조 및 사용자 단체)** 노조((CGIL, CISL, UIL)와 사용자 단체(기업은 규모와 유형별, 협동조합은 자체 연합체 결성) 모두 복수로 조직

○ **(단체협약 적용률)** 단체협약 효력의 의무적 자동 확대적용 절차가 부재함에도 **단체협약 적용률은 약 80%정도**

○ **(시사점)** 이탈리아는 중앙집권식 단체교섭에 따라 임금수준이 결정되고 있지만, 우리나라는 최저임금법에 의해 최저임금만 결정하고, 각 노조별 임단협을 통해 임금수준을 결정하는 것과는 다른 점이 있다. 현재 추진하고 있는 전국시도교육청과 노동조합이 집단임금교섭을 진행하는 것을 정례화한다면 산별 노조의 형태를 띤 **중앙단위 단체교섭이** 될 수 있을 거라 기대해본다. 다만, 이탈리아의 노동전문가들은 이탈리아의 고질적 문제인 지역간 격차를 해소하기 위해서 오히려 중앙집권식 임금교섭이 분권화되어야 한다는 의견을 제시하고는 있다.

글로벌 테마연수 결과 제안사항

□ **팀 명칭: 사노라면(사의 입장에서 노의 입장에서 생각한다면)**

□ **연수주제**: 유럽의 노·사간 분쟁조정제도 및 중재기구 운영실태, 해결사례 연구를 통해 교육현장에서 **협력적이고 합리적인 노·사 관계 구축 방안 모색**

□ **연수기간**: 2019. 9. 25.(수) ~ 2019. 10. 4.(8박 10일)

□ **방문국가: 이탈리아, 덴마크**

□ **제안사항**

제 목	**노·사가 상호 협력할 수 있는 소통의 장 마련을 통해 소모적인 분쟁 예방**
개 요	○ 교육현장에서 교육공무직원(노동자)들의 처우개선 요구사항 확대됨에 따라 노·사 상호협력방안을 모색하여 소모적인 분쟁 예방 필요
현황 및 문제점	○ **현황** - **급변하는 노동환경**(정규직전환, 근로시간단축, 탄력근로제, 최저임금 등)에 따라 **근로자들의 요구사항이 점점 다양해 지고 있음** - 유럽은 전통적 노동시장의 문제보다는 **디지털 전환과 더불어 발생하고 있는 미래 노동 시장**(플랫폼 워크, 1인 기업 등)을 어떻게 해결해야 되는지에 초점을 두고 있음 ○ **문제점** - 17년이후 정규직전환, 근로시간단축, 최저임금 상승 등에 따라 노동환경 변화에 대한 노동자의 기대치는 높은 반면, 재정 등 사회적 여건은 상대적으로 그 변화의 속도를 따라 가지 못하고 있고, - 정부의 노동정책이 사회적 협의 또는 합의에 의해 마련되지 못함에 따라 노·사가 문제 해결을 위해 소모적인 분쟁을 계속하고 있어(파업 등) 사회적 비용 발생
개선방안 (개선내용)	○ 노·사 상호협력을 할 수 있는 **“상시적” 소통의 장 마련** - 상대방 업무에 대한 인식 제고의 장 마련(상대방 업무 존중) * 이탈리아 교육기관노동연맹(CGIL)위원장 및 AMERIGO VESPCCI 고등학교 장은 근로자별 업무는 다양하지만 서로 하는 일이 다르므로 경쟁관계가 아닌 협력하는 관계라고 이야기 함

	- 직장내 토론 문화 강화 - **협력적 노사관계 구축을 위한 노사협의회 활성화 필요** 다만, 어떠한 기구를 만드는 게 중요한 것이 아니라, 합리적이고 안정적인 사회적 대화체제를 확립하기 위해서는 **노사를 중심으로 보다 포용적이고 담대한 노력들이 필요**함 ○ 정책 추진 시 **노·사 및 사회적 합의 장 마련(사회통합)** - 정책 입안 시 노·사간 소통을 통해 정책에 대한 이해력을 높이고, 소모적인 분쟁이 없도록 **충분한 사회적 합의를 통해 추진 필요**
기대효과 (성과)	○ 노사간 소통을 통해 협력적인 노사관계를 가지게 된다면, 소모적인 분쟁이 줄어들 것으로 예상
기타사항	○ **덴마크의 노동유연성 모델**은 양질의 일자리가 많고 구직자가 적을 경우에 가능한 모델로써, **직업의 안정성**이 무엇보다 중요시되는 우리나라의 노동 문화의 특성상 적용하기 어려운 제도로 보였으며, 이를 위해서는 무엇보다도 먼저 파트타임, 단시간근로 등이 제대로 된 대우를 받을 수 있는 노동문화가 정착되어야 할 것으로 보였다.

[붙임 2] 인터뷰자료

1. 협력적 노사관계 구축을 위한 연구과정(덴마크 고용노동부) 질문

▲ '유연안정성(flexicurity model)'을 기조로 한 노동정책 추진
- GDP의 약 3.5%를 고용서비스와 적극적 노동시장정책(ALMP)에 지출
- 1993년 이후 노동시장 유연화를 위한 지속개혁 추진
- 노사정 3대 연대 구축을 통한 실업률 감소(2018년 3.8%) 추진

1. 유연안정성 모형(flexicurity model)

○ 추진 배경은?

○ '채용 및 해고' 에 관한 규정의 내용은?

○ '실업보장 제도' 와 '고용서비스 제공' 의 내용은?

○ 덴마크 노동총연맹(LO)과 사용자총연합(DA)이라는 두 대표적 단체를 중심으로 노·사의 폭 넓은 지지를 받는 이유는?

○ 노동시장의 환경 변화에 따른 '유연안정성 모형' 의 개선 방향은?

2. 공정임금제 (Fair wage system)

○ '공정임금' 의 개념과 결정 과정은?

3. 노동조합과 단체협약(labor collective agreement)

○ 노동조합 현황과 조합원 수 및 덴마크 노동자의 노조 가입률은?

○ 법정 노동시간 및 노동시간 단축에 따른 노사 갈등 해결방안은?

○ 단체협약 체결 과정과 효력은 ?

○ 최근 이슈가 되는 단체교섭 내용은?

○ 노·사 간 파트너십 구축을 위해 어떠한 활동을 하는지?

1. Questionnaire of the research process for cooperative labor-management relations

1. Flexicurity model

○ What is the background of the flexicurity model?

○ What are the regulations for hiring of and firing of the flexicurity model?

○ What is the unemployment guarantee system and employment service provision of the flexicurity model?

○ Why is the flexicurity model supported by labor union(LO) and employer ossociation ?

○ What is the improvement direction of the flexicurity model according to the changes in the working environment?

2. Fair wage system

○ What is the concept of fair wage? compared to the minimum wage?

○ What is the process of determining fair wage?

3. Labor union and labor collective agreement

○ What kind of labor union and the number of members joined?

○ What is the labor union membership rate of Danish workers?

○ What is the legal working hours of Danish workers?

○ What are the solutions to conflict between workers and users as a result of shorter working hours?

○ What is the process and effectiveness of the collective agreement?

○ What is the latest issue of collective bargaining?

○ What is the activity for the partnership between employees and employers?

2. 협력적 노사관계 구축을 위한 연구과정 (FLC CGIL Roma) 질문

▶ **이탈리아 노동총연맹(CGIL) 개요**

(노조원수) 5,686,210명

(구성) 1906년 설립된 연맹노조로 이탈리아에서 가장 오래된 역사 보유

- 115개의 지역 노조, 12개의 분야별 연맹노조
- 조합원의 관리직·중간직·하위직으로 구성(중간직 비중이 가장 높음)

(역할) 모든 분야의 노조에 대한 포괄적 관리

1. 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)의 이해

○ 이탈리아 학교의 인적자원은 어떻게 구성되어 있으며, 구성원들의 노조가입은 어떻게 이루어지는지?

○ 교육기관 노동자의 노조가입률은?

○ 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)의 역할과 조직 구성은?

○ 이탈리아 정부의 노동정책의 주요 방향과 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)이 추구하는 정책방향은 무엇인지?

○ 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)의 인력과 인건비는 어떻게 운영되는지? (이탈리아 정부에서 지원을 받는지?)

2. 최저임금 (Minimum wage)

○ 최저임금은 얼마인가? 직종별 임금차이는 있는지? 결정방법은?

3. 단체협약(labor collective agreement)

○ 임금 및 근로조건에 불만이 있는 노동자들의 항의 방법과 교육청의 대응 방법은?

○ 교육기관 노동자의 직종별 임금격차가 발생하는지? 이에 따른 사회적 갈등에 대한 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)의 입장은 무엇인지?

○ 교육기관 단체교섭의 절차와 효력은? (교섭시 사용자 대표는 누구입니까?)

○ 최근 사회적 이슈가 되는 단체교섭 내용은? 교육현장의 이슈는?

○ 노·사 간 파트너십 구축을 위해 어떠한 활동을 하는지?

2. Questionnaire of the research process for cooperative labor-management relations

1. FLC(Federation of knowledge workers) CGIL Roma

○ How are the human resources of Italian schools organized and how do workers become union members?

○ What is the union membership rate of educational workers?

○ What is the role and organization of FLC CGIL Roma?

○ What are the main contents of the Italian government's labor policy and what does the policy of FLC CGIL Roma pursue?

○ How do you cover the operation and labor costs of FLC CGIL Roma? (Is there any support from the Italian government?)

2. Minimum wage

○ How much is the minimum wage?

○ Are there wage differences by occupation?

○ What is the process of determining fair wages?

3. Labor collective agreement

○ How can workers complain about their wages and working conditions? How can educational institutions respond?

○ Is there a wage gap between workers in educational institutions? What is FLC's position on social conflict?

○ What are the collective bargaining procedures and effects of educational institutions? (Who are the employer representatives for collective bargaining at educational institutions?)

○ What is the latest issue of collective bargaining? (What is the issue of education?)

○ What is the activity for the partnership between employees and employers?

3. 협력적 노사관계 구축을 위한 연구과정(학교) 질문

▶ **AMERIGO VESPUCCI* (와인, 음식 및 호텔 서비스 전문 국립고등학교)**

* 이탈리아 항해사이자 신대륙 초기탐험가, 현재도 훈련선으로 이용중인 이탈리아 범선 이름

(학교관리자) 마리아 테레사 코리아

(학생수) 990명 (수업) 53시간 * 평균학생/수업 : 18시간

(교직원) 교사 70명, 지원인력 25명, ATA 43명 (정규직 119명, 비정규직 19명)

(주소) Via Cipriano Facchinetti, 42-00159 로마

1. 이탈리아 학교 조직과 운영

○ 한국학교는 교사, 행정직원, 노동자들로 구성되어 있는데 이탈리아 학교 조직의 구성원은 어떻게 되는지?

○ 학교에 근무하는 노동자는 누가 채용하는지?

○ 학교 운영 경비는 국가에서 지원을 받는지? (노동자 인건비는?)

○ 한국학교는 다양한 직종의 노동자가 근무중이고 노동시간 또한 각각 다른데, 이탈리아 학교 근무 노동자들의 노동시간은?

○ 노동자의 법정 노동시간과 휴게시간은?

○ 학교에 근무하는 노동자의 노조가입률은?

○ 임금 및 근로조건에 불만이 있는 학교 노동자들은 어떤 방법으로 항의하는지? ('파업' 하기도 하는지?)

○ 노동자들의 파업에 따른 학교나 교육청의 대응방법은?

○ 교육기관 노동자의 임금격차가 발생하는지? 이에 따른 갈등에 대한 교육기관의 입장은 무엇인지?

○ 교육기관 단체교섭의 절차와 효력은?

○ 교섭시 사용자 대표는 누구입니까?

○ 최근 사회적 이슈가 되는 교육기관 단체교섭의 내용은?

○ 노·사 간 파트너십 구축을 위해 어떠한 활동을 하는지?

3. Questionnaire of the research process for cooperative labor-management relations

1. Italian School Organization and Operations

○ Korean schools consist of teachers, administrative staff and workers. What are the members of the Italian school?

○ Who is the employer of a school worker?

○ Is the school operation fee supported by the country? (How do you pay for workers' labor costs?)

○ Korean schools have workers in various fields and working hours are also different. What are the working hours of Italian school workers?

○ What are the legal working hours and breaks for workers?

○ What is the union membership rate for workers in schools?

○ How can workers complain about their wages and working conditions? (Whether the workers strike)

○ What is the school's response to the strike?

○ Is there a wage gap between workers in educational institutions? What is the educational institution's on this conflict?

○ What are the collective bargaining procedures and effects of educational institutions?

○ Who are the employer representatives for collective bargaining at educational institutions?

❍ What is the latest issue of collective bargaining? (What is the issue of education?)

❍ What is the activity for the partnership between employees and employers?

[붙임 3] 기관방문 사진

19년 글로벌 테마연수(사노라면) 기관방문 현황

1 덴마크 고용노동부 방문(9월 27일)

▲ **'유연안정성(flexicurity model)'을 기조로 한 노동정책 추진**
- GDP의 약 3.5%를 고용서비스와 적극적 노동시장정책(ALMP)에 지출
- 1993년 이후 노동시장 유연화를 위한 지속개혁 추진
- 노사정 3대 연대 구축을 통한 실업률 감소(2018년 3.8%) 추진

▲ **덴마크 고용노동부 Thomas Molsed Jorgensen면담**

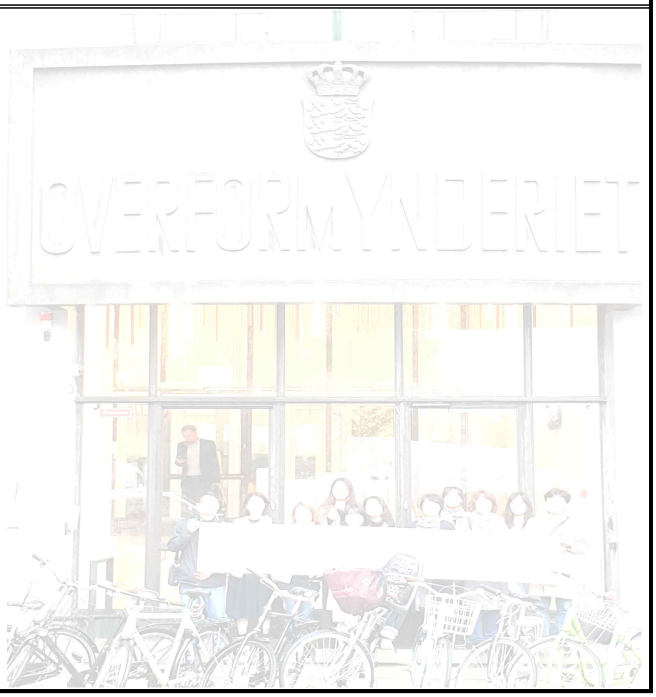
덴마크 고용노동부 방문	덴마크 고용노동부 방문
	

– 덴마크 한인회장의 도움을 받아 9월 27일 아침 10시 우리 일행은 덴마크 고용노동부(Ministry of Employment)를 방문하였고,

– 이미 사전 질문지를 드려서 기관에서는 준비하고 있었지만, 우리가 제일 궁금했던 "덴마크 고용유연안정성"과 향후 덴마크 노동정책에 대해서 고용노동부 직원

Thomas Molsed Jorgensen로부터 설명을 들었다.

- 고용노동부 직원 Thomas Molsed Jorgensen은 “THE Danish Labor Maked and Flexicurity Model”에 대해서 브리핑을 해 주었고, 약 한시간의 브리핑 후 서로 상대방 국가에 대한 궁금한 점을 들으면서 상대국가에 대한 이해하는 시간을 가졌다.

덴마크 고용노동부 방문	덴마크 고용노동부 방문
	
	

2 이탈리아 노동총연맹 방문(10월 1일)

▶ **이탈리아 교육기관 노동총연맹(FLC CGIL Roma) 개요**

(노조원수) 5,686,210명

(구성) 1906년 설립된 연맹노조로 이탈리아에서 가장 오래된 역사 보유

- 115개의 지역 노조, 12개의 분야별 연맹노조
- 조합원의 관리직·중간직·하위직으로 구성(중간직 비중이 가장 높음)

(역할) 모든 분야의 노조에 대한 포괄적 관리

- 10월 1일 아침 10시 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)를 방문하였고,
- 노동연맹 사무총장 Romolo Tozzi Di Marco으로부터 노동연맹 역사 및 하는 일 구성현황 들었고,
- 위원장과는 서로 상대방 국가의 교육 및 공무원의 처우 등에 대한 궁금한 점을 묻는 시간이었다.
- 특이하게도 교육기관 노동연맹(FLC CGIL Roma)에서는 우리 일행에게 점심을 준비해줬으며, 다른 나라 기관에 가서 점심을 먹는 소중한 경험을 가지기도 했다.

이탈리아 노동총연맹 방문	이탈리아 노동총연맹 방문
	




CGIL





3 AMERIGO VESPUCCI학교 방문(10월 1일)

▶ **AMERIGO VESPUCCI* (와인, 음식 및 호텔 서비스 전문 국립고등학교)**

* 이탈리아 항해사이자 신대륙 초기탐험가, 현재도 훈련선으로 이용중인 이탈리아 범선 이름

(학교관리자) 마리아 테레사 코리아

(학생수) 990명 (수업) 53시간 * 평균학생/수업 : 18시간

(교직원) 교사 70명, 지원인력 25명, ATA 43명 (정규직 119명, 비정규직 19명)

(주소) Via Cipriano Facchinetti, 42-00159 로마

AMERIGO VESPUCCI 학교 방문	AMERIGO VESPUCCI 학교 방문
	

- 10월 1일 오후 3시 이탈리아 호텔 서비스 전문국립고등학교 **AMERIGO VESPUCCI를 방문하였는데,** 늦은 방문이었음에도 마리아 테레사 코리아교장선생님 이하 학생들까지 우리를 기다리고 있어 이탈리아인들의 따뜻함을 느끼는 시간이기도 하였다.
- 마리아 테레사 코리아교장선생님으로부터 이탈리아 학교현황, 정부의 예산지원 등에 대해서 설명을 듣고, 학교에서 만드는 과장 등을 먹는 시간을 가지기도 하였다.
- 특히 교장선생님은 우리나라 교육제도에 관심을 표현하기도 하였으며, 우리나라 고등학교와 재매결연을 통해 상호 교류를 적극 희망하였다.

AMERIGO VESPUCCI 학교 방문	AMERIGO VESPUCCI 학교 방문