



미국 : 미국 한 방송사의 앵커들, 직장을 그만두는 경우 40%의 임금을 회사에 피해보상 명목으로 지불해야

미국 싱클레어 방송 그룹(Sinclair Broadcast Group Inc.)의 앵커가 다른 미국 언론 매체의 진실성을 겨냥하여 성명서를 읽는 것에 대한 광범위한 비판이 제기된 후, 많은 사람들은 회사의 기자 중 일부가 왜 그만두지 않았는지 궁금해 하였다. 그 이유는 이들이 회사를 그만두기 위해서 비싼 비용을 지불하여야 한다는 점에 있다. 블룸버그 사가 감사한 두 장의 고용계약서 사본에 따르면, 싱클레어 그룹 직원 중 일부는 계약 기간이 끝나기 전에 퇴직할 경우에 계약 체결 시 미리 정해둔 확정적 손해배상(liquidated damage) 조항의 적용을 받아 연봉의 최대 40%를 회사에 지불해야 한다.

여러 명의 노무 관련 변호사들은 대부분의 고용 계약에서 확정적 손해배상 조항이 있는 사례를 찾

아보기 힘들다고 말했다. 그러나 이러한 조항은 방송업계에서 특히 일반적이다. 이 조항은 갑자기 떠나는 앵커 교체와 관련해 발생하는 비용으로부터 회사를 보호하는 역할을 한다. 그러나 싱클레어에서는 방송에 출연한 적이 없는 일부 직원들까지도 이러한 계약에 서명해야 한다고 전직 직원은 언급하였다.

•출처 : Los Angeles Times, 2018년 4월 3일자, "Sinclair TV stations' journalists face expensive penalties if they quit", <http://www.latimes.com/business/hollywood/la-fi-ct-sinclair-contracts-20180403-story.html>

미국 : 오클라호마 주의 교원 파업, 임금 및 교육 예산 증가에도 불구하고 과제 남아 있어

미국 오클라호마 주의 교원 노조 지도자들의 파업이 9일 만에 종료되었다. 오클라호마 주 교원들은 임금 인상을 얻었지만 다른 입법 조치는 얻어내지 못했다. 이번 파업은 그동안 공화당이 우세한 주들에서 교원들이 파업으로 임금 및 교육 명목 예산의 증가를 이루어냈던 것에 고무되어 시작된 파업이다. 미 교육부 예산 데이터에 따르면, 오클라호마 주 교사들의 2017년 임금은 인플레이션을 감안하

면 1990년보다 낮은 수준으로 오클라호마 주의 교원들의 임금수준은 다른 대학 졸업자들에 비하여 약 67% 정도에 불과하다.

오클라호마 교육 연합(The Oklahoma Education Association)은 처음에 의회에 4월 말까지 임금 및 교육 예산을 추가로 배정할 수 있는 기간을 준 다음, 그 이후에도 예산안에 변동이 없을 경우 파업을 예고한 바 있다. 그러나 노조 가입 여부를



선택할 수 있는 주 전역의 교사들은 오클라호마 교육 연합에 위의 시한을 4월 1일로 앞당기도록 촉구했다.

파업은 4월 2일에 시작되었는데, 이는 교원들에게 이미 약 6,000달러의 임금 인상이 약속되었음에도 주의원들이 교육 예산 증가 등 교원들의 다른 요구들 중 대부분을 충족시키는 데 실패한 이후 시작되었다. 수천 명의 교사와 학생이 모두 오클라호마 주 상원에 찾아가 추가 자금 지원이라는 입법 조치를 지지하였다. 이때 교사들은 부모가 일하는 학생들을 위해 보육서비스를 제공하였고, 학교 급식에 의존하는 학생들을 위해 점심 식사를 제공하였다.

교실 재정 보조를 복구하는 구체적인 법안을 포함한 교원 노조의 요구에 대응하여, 오클라호마 주 상원은 교육 기금을 4천만 달러 인상하기 위한 조치들을 취하고 4월 6일에 이들을 통과시켰다고 발표했다. 알리시아 프리스트(Alicia Priest) 오클라호마 교육 연합 회장은 이 조치로 지난 10년간의 상처를 메우기에는 충분하지 않다고 말하면서, 의원

들이 추가적인 학교 기금 마련을 위하여 세금을 인상할 것을 요구했다.

하지만 프리스트는 4월 12일 기자회견에서 파업의 종결을 선언하면서 더 강도 높은 수준의 입법 조치가 취해지지 않았다는 사실은 노조가 올해 선거에 힘을 쏟아야 함을 의미한다고 언급하였다. 프리스트는 노조에서 회원들을 대상으로 투표를 실시한 결과, 대다수가 파업을 계속하더라도 더 많은 자금이 지원되지 않을 것이라고 생각한다고 언급하였다. 그녀는 또한 노동조합이 오클라호마의 모든 교사를 대변하지 않으며, 비조합원은 스스로 파업을 계속할 수 있다고 말했다.

•출처 : NPR, 2018년 4월 14일자, “Union Leader Calls For An End To Oklahoma Teachers' 9-Day Strike”, <https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2018/04/14/602462055/union-leader-calls-for-an-end-to-oklahoma-teachers-9-day-strike>

영국 : 유럽집행위원회의 포괄적 내부고발자 보호 지침 초안 발의와 영국에 대한 함의

2018년 4월 23일 유럽연합 집행위원회는 유럽 연합 내 모든 부문·산업에 적용될 포괄적인 내부고발자 보호를 위한 지침(directive) 초안(이하 ‘초안’)

을 발의했다.¹⁾ 현재 공익신고자 보호는 회원국에 맡겨져 국가별로 상당한 차이를 보이고 있다. 유럽 연합법은 일부 영역(예: 금융, 교통 안전, 환경보호)

1) European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the Protection of Persons Reporting on Breaches of Union law(23 April 2018) COM(2018) 218 final 2018/0106 (COD).

에 적용되는 개별 법령(규정·지침 등)을 통해 이 문제를 부분적으로만 규율하고 있다.²⁾ 이러한 배경에서 위원회는 유럽 전역에서 공익제보자를 통일적·효과적으로 보호하기 위해 이 초안을 발의했다고 밝혔다. 초안은 자신의 업무와 관련해 타인(기관)의 유럽연합법 위반 사실을 고발한 이를 보호하기 위한 실제적 의무·조직·절차에 관한 여러 규정을 담고 있다. 먼저 인적 적용범위를 보면 좁은 의미의 근로자만이 아닌 해당 기업 혹은 공공기관과 관련된 자연업자, 프리랜서, 거래상대방, 자원봉사자, 무급 훈련생, 구직자 등도 초안이 보호하는 내부고발자가 될 수 있다.³⁾ 한편 초안의 여러 의무를 부담하는 기관은 50명 이상을 고용하거나 1,000만 유로 이상 연 매출을 올리는 기업, 중앙 및 지방 정부(기관), 인구 1만 명 이상의 지방자치단체이다.⁴⁾

이 기관들은 신고자가 신원비밀을 보장받으며 공익신고를 할 수 있도록 조직 내 인력/부서와 절차를 정비해야 한다. 이들은 제보 후 3개월 이내 고발자에게 경과를 고지해야 한다.⁵⁾ 한편 회원국은 공익제보자의 대외고발을 위해 중앙정부에 전문기관을 지정해 공익제보자의 신고 및 이행 보고를 담당

하도록 해야 한다.⁶⁾ 공익신고는 원칙적으로 ① 조직 내부 절차를 통한 고발, ② (위 국가기관 혹은 유럽연합 기구에) 대외 신고, ③ 언론 제보의 순서로 이루어져야 한다. 다만 앞선 순위의 고발제도가 정상적으로 작동하지 않거나 그럴 것이라고 기대하기 어려운 경우, 다음 순위의 절차를 곧바로 이용할 수 있다.⁷⁾ 내부고발자는 피신고 기관의 해고, 강등, 기타 보복성 조치로부터 보호받으며 회원국은 효과적이고 비례적인 제재를 통해 이를 억지할 의무가 있다. 그럼에도 불구하고 보복성 조치가 이루어진 경우 고발자는 사법적으로 여러 보호를 제공받는다. 무료로 법률자문을 받을 수 있고, 공익신고로 인해 계약 또는 법령상 의무를 위반하게 된 경우 면책되며, 소송 내 증명책임이 전환되고, 해고 등 불이익 조치 금지 또는 효력 중지 가처분을 신청할 수 있다.⁸⁾

유럽연합의회에서 내부고발자 보호에 대한 유럽연합 입법 필요성이 최초로 제기된 것은 약 5년 전이었다.⁹⁾ 그 이후 세계적 규모의 탈세, 다국적기업에 의한 유럽연합법 및 회원국법 위반 등이 내부고발을 통해 세상에 알려졌다. 집행위원회가 초안 발

2) Id. pp. 1-2.

3) Id. Article 2.

4) Id. Article 4.

5) Id. Article 5.

6) Id. Article 6.

7) European Commission, Fact Sheet FAQ: Whistleblower protection, 23 April 2018, p.3.

8) Id. pp.3~4.

9) EU Observer, "European Commission proposes whistleblower protection law", 2018. 4. 23, <https://euobserver.com/justice/141671>.



의 배경으로 예시한 2014년의 파나마페이퍼 사건¹⁰⁾과 룩셈부르크 탈세 비밀거래,¹¹⁾ 2015년 독일 폭스바겐의 디젤 배기가스 조작 사건,¹²⁾ 현재 진행 중인 영국의 캠브리지 애널리티카(Cambridge Analytica) 스캔들은 모두 내부고발 보호에 대한 집행위원회의 뒤늦은 대응을 비판하는 증거로 제시되기도 했다. 위원회는 캠브리지 애널리티카 사태와 관련해 영국을 유럽연합 회원국 중 가장 발전된 내부고발자 보호 법제를 갖춘 국가 중 하나로 인정하

면서, 사건의 내부고발자를 소속 회사의 유럽연합의 정보보호법 위반 사실을 제보해 초안의 보호를 받을 수 있는 대표적 예로 제시했다.¹³⁾ 한편 내부고발자 보호 법제 도입을 주도해 온 유럽의회 의원인 Sven Giegold(German Green MEP)는 영국의 유럽연합 탈퇴 후 이 법이 영국에 미칠 영향에 대해, 단일시장 접근을 위해 영국이 동일한 내용의 제도를 갖출 것으로 예상했다.¹⁴⁾

10) 2015년 국제탐사보도언론인협회(ICIJ)가 파나마 최대 로펌 모색 폰세카가 보유한 약 1,150만 건의 비밀 문서를 폭로한 사건을 말한다. 파나마 문건에는 기업, 정부 고위관료, 유명인 등 전 세계 부유층이 세무조사를 피해서 재산을 은닉한 정황이 기록되어 있었다.

11) 2014년 룩셈부르크 정부가 다국적기업의 탈세에 은밀히 협조한 사실이 전직 회계법인(PwC) 직원 앙투안 델투르에 의해 폭로된 사건을 말한다.

12) The Guardian, “EU moves to bring in whistleblower protection law”, 2018. 4. 16, https://www.theguardian.com/world/2018/apr/16/eu-moves-to-bring-in-whistleblower-protection-law-yax-avoidance-emissions-scandals?CMP=Share_iOSApp_Other.

13) European Commission, Fact Sheet FAQ: Whistleblower protection, 23 April 2018. p.4.

14) The Guardian, “EU moves to bring in whistleblower protection law”, 2018. 4. 16, https://www.theguardian.com/world/2018/apr/16/eu-moves-to-bring-in-whistleblower-protection-law-yax-avoidance-emissions-scandals?CMP=Share_iOSApp_Other.

영국 : 78% 사용자, 남성 근로자에게 9.7% 더 높은 임금 지급

2018년 4월 4일 북아일랜드를 제외한 영국에서 250명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사용자의 근로자 성별에 따른 임금격차 보고 기간이 종료됐다.¹⁾ 이 보고에서 말하는 ‘근로자’는 2010년 평등법(Equality Act 2010)의 정의에 따른 것으로, 1996년 고용권법(Employment Rights Act 1996)상 (좁은 의미의) 근로자는 물론 노무제공자(worker)와 일부 자영업자까지 포괄하는 넓은 개념이다.²⁾ 이 조건에 부합하는 사용자는 자신의 웹사이트와 정부 웹사이트³⁾에 다음 여섯 가지 종류의 임금 관련 정보를 공표해야 한다: ① 성별에 따른 시간당 평균임금 격차, ② 성별에 따른 시간당 중위 임금 격차, ③ 성별에 따른 평균 상여금 격차, ④ 성별에 따른 중위 상여금 격차, ⑤ 상여금을 받는 남성과 여성 직원의 비율, ⑥ 전 직원을 임금액 기준

으로 4개 등급으로 나누었을 때 등급별 남성과 여성 직원의 비율이 그 내용이다.⁴⁾ 의무사항은 아니지만 사용자는 위 수치 자료에 더해 그 원인과 배경에 관한 설명을 첨부할 수 있다. 또 근로자 성별 간 임금 격차를 줄이거나 제거하기 위한 계획을 포함할 수도 있다.⁵⁾ 보고의무를 이행하지 않은 사용자는 관할기관인 평등·인권위원회의 신청에 의해 발부된 법원의 이행명령을 받을 수 있고, 위반 시 벌금이 부과될 수 있다.⁶⁾

양성 근로자 간 임금 격차에 대한 보고는 이전에도 이루어졌다. 그러나 이번 보고는 첫 번째로 이루어진 의무적 보고로서 훨씬 더 많은 사용자가 참여해, 4월 4일 마감일 기준으로 10,109개 기업/기관이 보고를 마쳤다.⁷⁾ 종합적으로 보면 약 78% 사용자가 여성에 비해 중위임금 기준으로 9.7% 더 높은

1) 이 보고는 2017년 4월 5일 시작되었다. 단 공공부문의 경우 작년 3월 31일에 시작해 2018년 3월 30일로 종료되었다.

2) ACAS, Managing Gender Pay Reporting, 2017. 12, p.2.

3) 사용자의 보고는 다음의 사이트(<https://genderpaygap.campaign.gov.uk/>)를 통해 할 수 있으며, 공개된 관련 정보 검색은 다음의 사이트(<https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>)에서 할 수 있다.

4) The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017, Schedule 1, Secs 8~13; The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017, secs 8~13.

5) ACAS, Managing Gender Pay Reporting, 2017. 12, pp.17~18.

6) 벌금 상한에는 제한이 없다. Equality and Human Rights Commission, “Gender pay gap reporting”, 2018. 3. 28, <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/gender-pay-gap-reporting>.

7) 마감일 기준으로 1,500개가 넘는 기업/기관이 보고를 완료하지 못했다. BBC, “1,500 companies miss gender pay deadline”, 2018. 4. 5, <http://www.bbc.co.uk/news/business-43651780>.



임금을 남성 근로자에게 지급한 것으로 드러났다.⁸⁾ 8% 사용자만 성별 간 임금 격차가 없었으며, 14%는 여성에게 더 많은 임금을 지급했다. 공공부문을 살펴보면, 10개 중 9개의 기관에서, 남성 근로자가 여성에 비해 약 14%의 더 많은 임금을 받은 것으로 밝혀졌다. 특히 건설, 금융, 보험, 교육 분야에서 성별 간 임금 격차가 가장 큰 것으로 조사되었다.⁹⁾

관련 법령¹⁰⁾은 현재 해당 정보 보고·공개 이외에 다른 의무를 사용자에게 부과하지 않는다. 한편 양성 간 임금격차가 있다는 사실만으로 성별에 기초

한 위법한 차별이 성립하는 것은 아니다. 그러나 이번에 공개된 정보는 여성 근로자가 자신의 임금과 유사 직무를 수행하는 남성 근로자의 임금을 비교할 계기를 제공할 수 있고, 이는 성별을 이유로 한 위법 차별 소송으로 이어질 수도 있다. 이 점에 주목해 전문가들은 사용자가 이러한 위험을 회피하고 기업/기관 이미지를 제고하기 위해 기존 임금정책을 보다 양성평등에 부합하게 개선해나갈 것으로 예상하고 있다.¹¹⁾

스웨덴 : 정부, 직장인들의 직업능력 개발을 위한 안식년 계획안 발표

직업능력 개발을 하고 싶은 노동자들에게 1년여의 유급 안식년을 제공하는 스웨덴 정부의 정책 계획안이 발표되었다.

이 계획안에 따르면 노동자들은 유급 안식년을 어떻게 활용할 것인지에 대한 구체적인 계획을 가

지고 있어야 하며 스웨덴 고용서비스센터의 동의 절차를 거쳐야 실행할 수 있다. 유급 안식년을 활용하는 방법은 학업, 새로운 기술 습득, 다른 일자리에서의 근무, 자영업 등으로 본인의 계획하에 선택할 수 있다.

8) Id.

9) The Guardian, “Gender pay gap: what we learned and how to fix it”, 2018. 4. 5, <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it>.

10) 공공부문의 경우 The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017; 민간부문의 경우 The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017.

11) Equality and Human Rights Commission, “What is the difference between the gender pay gap and equal pay?”, 2018. 3. 19, <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-difference-between-gender-pay-gap-and-equal-pay>.

고용부 장관 일바 요한손은 이러한 기회가 노동자들의 기술 개발 및 향상에 도움을 줄 것이라며 강한 지지 의사를 드러냈다.

하지만 스웨덴 사용자단체(Swedish Confederation of Enterprise)의 법무고문, 니클라스 베크만(Niklas Beckman)은 이 계획안의 실효성에 의문을 제기하며 해당 계획안에 투입될 자금을 어려움을 겪고 있는 장기실업자나 새로이 유입된 이주노동자들을 돕는 데 사용해야 한다고 주장했다. 온건당의

대표 울프 크리스테르손(Ulf Kristersson) 역시 사람들을 일하게 하는 것이 노동시장 정책의 주 목표임을 강조하면서 안식년 계획안은 사람들로 하여금 혜택만 누리게끔 하는 잘못된 정책임을 주장했다.

•출처 : Sveriges Radio, 2018년 3월 27일자, "Proposal: paid sabbaticals for studying", <http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=2054&grupp=3576&artikel=6919406>

스웨덴 : 재무부 장관, 저숙련 일자리를 위한 이주민 유입에 반대

막달레나 안델손(Magdalena Andersson) 스웨덴 재무부 장관은 스벤스카 다그블라데트(Svenska Dagbladet)와의 인터뷰에서 현 스웨덴의 노동이민, 이주 정책을 재고할 필요가 있다고 밝혔다. 특히 비숙련직종에서 일하기 위해 비유럽연합 국가에서 유입되는 이주민들을 강력하게 규제할 필요가 있음을 주장했다.

스웨덴이 필요로 하는 숙련직들의 이주, 예를 들어 의사나 데이터 엔지니어 등의 유입은 노동이민의 좋은 사례로 꼽힐 만하지만 청소 및 설거지 등의 일자리를 위해 외국에서 이주해 오는 노동자들을 받아들이는 것은 스웨덴 노동시장에 큰 도움이 되지 않는다는 점을 강조했다. 장관은 현재 스웨덴의 저숙련 일자리를 위한 노동이주정책이 OECD 회원국들 중 과도하게 관대하게 설정되어 있음을 지적하며 정책의 개선이 필요함을 주장했다.

스웨덴 이민청은 지난해 15,500명가량의 비유럽연합 국가에서 온 이주민이 스웨덴에서 근로허가 비자를 취득했으며 이들 중 1/3가량이 고등교육과정 (대학) 이수보다 낮은 자격요건을 요구하는 직장에 진입했다는 통계를 발표했다. 2018년 3월 기준, 근로허가 비자를 받은 외국인 그룹 중 1/7이 해당 저숙련 직종 분류에 속하는 직장에서 일하게 되었다고 밝혔다.

현재의 노동이주법안은 지난 2008년 중도우파 연정과 녹색당이 함께 도입한 것으로 고용주가 필요에 따라 외국인 노동자를 고용할 것인지에 대해 전적으로 결정할 수 있게 한 것이 특징이다. 이전까지는 고용서비스센터와 노조가 함께 스웨덴 내 노동력 부족 분야를 평가한 후, 이에 따라 고용주가 외국인 노동자 고용 여부를 선택할 수 있었다.

한편 스테판 뢰벤(Stefan Löfven) 총리 역시 노동



이주법안의 변화가 필요하다는 점을 강조했다. 특히 저숙련 직종에 스웨덴 태생의 자국민 실업자들이 우선적으로 투입되어야 함을 지난 2월 이후 줄곧 주장해왔다. 스웨덴 자국민 실업자들이 저숙련 직종에서 일할 수 있음에도 불구하고, 이 노동시장의 공백을 메우기 위해 이민자들을 대거 유입시키는 현 이주 정책은 전혀 합리적이지 않다고 밝혔다.

현재 스웨덴의 실업률은 6.2%로 상대적으로 낮은 편이지만 정부가 목표로 한 수치에 비해서는 높으며 현 정부는 2020년까지 스웨덴을 유럽연합 내 최저실업률 국가로 만드는 것을 목표로 삼고 있다.

한편 현 정부의 노동이주법안에 대한 입장을 놓고 중앙당의 대표 애니 뢰에프(Annie Lööf)는 반대 의견을 피력했다. 특히 이민노동자의 활용을 필요로 하는 기업들의 이해를 무시하고 현 노동이주 정책을 부정적으로만 바라보는 현 정부의 시각에 문제가 있음을 지적했다.

•출처 : The Local, 2018년 4월 16일자, “Sweden doesn’t need foreign cleaners: Finance Minister”, <https://www.thelocal.se/20180416/sweden-doesnt-need-foreign-cleaners-finance-minister>

프랑스 : 국영철도(SNCF)의 개혁에 투쟁 준비를 마친 노동조합들

2018년 3월 14일 프랑스 정부는 새로운 '철도협약'을 위한 법률안을 발표했다. 다음날 철도 노동자 조합은 새 정책에 투쟁의지를 명확히 하기 위해 투표를 단행했고, 만장일치로 프랑스국영철도 민영화화를 위한 행정명령 시행에 관한 법률안에 대응하기로 했다. 이 개혁은 예견된 것이었고, 노동조합의 반응 또한 예상된 사항이었다. 프랑스자율노조연합(Union nationale des syndicats autonomes)은 “우리는 투쟁준비가 되어 있다”고 밝혔고, ‘남방철도(SUD Rail)’ 조합은 “지속적이고 무너지지 않는 단단한 파업을 원한다”며 의지를 밝혔다. 또한 프랑시기독교노동총동맹(Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)은 역시 노동자들의 단체행동을 예상했다.

프랑스국영철도의 두 번째 노동조합인 프랑스자율노조연합의 대표 비서 로제 디영세제르(Roger Dillenseger)는 “우리는 명확하게 투쟁을 향해 가고 있다. 이제 정부가 이를 해결해야 할 차례이다. 이 법률안은 상충하는 서로 다른 두 방향을 동시에 추구하고 있다”고 말했다.

•출처 : Le Monde, 2018년 3월 14일자, “Réforme de la SNCF : les syndicats sont prêts «au bras de fer»”, http://www.lemonde.fr/politique/article/2018/03/14/reforme-de-la-sncf-les-syndicats-sont-prets-au-bras-de-fer_5270974_823448.html

프랑스 : 고용계획 개선과 고용시장의 전망

프랑스 고용센터(Pôle emploi)의 노동수요 연간 보고서에 따르면 2017년과 2018년 사이에 노동수요는 18.7% 급등했다.

고용센터가 2018년 4월 10일 발표한 ‘노동수요보고서(enquête sur les besoins de main-d’œuvre)’에 따르면, 민간부문에서 고용 계획은 전례 없는 상승세를 기록 중이다. 2018년 고용수요가 235만 건에 달하면서, 작년 대비 18.7% 급등한 것이다. 해당 연구가 시작된 2002년 이래로 최고의 기록이다. 이 연구는 각종 회사에서 수집된 43만 6,600건의 질의 응답을 토대로 만들어졌다.

이 연구 결과는 작년에 비해 약한 성장률이 전망되는 시장의 약세에도 불구하고, 노동시장의 강력한 상승세를 보여주고 있다.

고용센터가 확인한 상승세의 원동력은 고용주의 확실한 고용의지이다. 올해 고용의지는 작년 대비 3.5%가 높은 25.9%이다. 고용센터 통계국장인 스테판 듀카테즈(Stéphane Ducatez)에 따르면, 고용의지가 가장 높은 분야는 건축으로 무려 37%에 달했다. 또한 운송장비 및 야금 제조 산업이 27.4%를 기록하며 고용전망 상승세를 지지하고 있다. 이 분야에서 고용증가의 주원인은 바로 일시적인 활동 증가에 따른 것이다.

정규직(CDI) 또는 적어도 6개월 이상의 비정규직(CDD) 고용 계획 역시 눈에 띄게 증가했다. 이런 고용계약이 전체에서 총 64%를 차지해 작년 대비 6.4% 증가했다. 이 중 정규직이 41.7%를 차지해서 가장 선호되는 유형으로 파악되었고, 36.1%를 차

지하는 6개월 미만의 비정규직 계약은 36%에 불과했다.

임업, 농산물채취, 포도재배에 관련된 고용 계획은 약 12만 9천 건을 기록하며, 2018년에 가장 수요가 큰 직역으로 꼽히고 있다. 이어 매장관리인이 두 번째로 높은 수요를 기록, 카페 및 레스토랑 서비스도 뒤를 이었다.

고용수요가 증가한 만큼 고용주들은 필요한 인력을 찾기 어려울 것으로 예상된다. 고용센터의 연구에 따르면, 2018년 44.4%의 고용계획이 구인에 어려움을 겪고 있다. 이는 작년 대비 7% 정도 증가한 수치이다. 특히 인력고용에 어려움을 겪는 분야는 61%를 기록한 건축 전문직이다. 또 산업분야도 마찬가지로 정도의 어려움을 겪고 있다. 특히 숙련된 기와공과 지붕누수기와공의 구인난은 80%의 수치를 기록했다. 주물제조업자, 철판제조업자, 금속제조업자 역시 78%로 뒤를 이었다.

고용주들은 이러한 구인난에 대해 ‘지원자 부족 및 자격미달’ 두 가지를 그 원인으로 손꼽았다. 물론, 고용주들 역시 두 건 중 한 건은 고용조건이 이러한 문제를 해결할 수 있다고 인정한다. 고용센터 통계국장인 스테판 듀카테즈는 이 점은 대부분 시간이 지남에 따라 해결된다고 응답했다. 연간고용 포기 건수는 20만 건 내지 30만 건 정도 추정된다. 800만 건의 고용이 채용 시까지 한 달 이상 소요되고 있다.

•출처 : Le Monde, 2018년 4월 10일자, “La hausse des projets d'embauche confirme



la dynamique de l'emploi en France",
[http://www.lemonde.fr/emploi/
article/2018/04/10/les-projets-d-](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/04/10/les-projets-d-)

[embauche-se-multiplie-dans-le-
secteur-privé_5283392_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/04/10/les-projets-d-emploi-privé-multiplie-les-embauches-dans-le-secteur-privé_5283392_1698637.html)

베트남 : 2017년 임금동향 보고서

2017년 베트남의 임금 동향을 파악할 수 있는 보고서가 발표되었다. 이것은 HR(인적자원) 컨설팅 그룹인 내비고스(Navigos)사가 2017년 1월 1일부터 12월 31일까지 채용 포털사이트인 비엠티웍스(VietnamWorks)의 자료를 기초로 조사 분석한 것으로 직업별, 직종별 임금현황에 대한 내용도 담고 있다.

이 보고서에 따르면 베트남에서 신규 구직자들의 72%의 임금은 월평균 251~500달러 수준이며 회계나 방송(광고), 마케팅, 건설, 건축, 고객관리 등 일부 특정분야에서 신규 구직자의 6% 정도가 701~1,000달러의 임금을 받을 수 있는 것으로 나타났다. 경력직 근로자들은 대체로 700달러 이상의 높은 수준의 임금을 받고 싶어하지만 대부분 그들이 바라는 수준의 임금을 받지 못하고 이직의 기회도 적은 것으로 나타났다.

가장 임금이 높은 직무는 관리직으로 전체 기업의 41%에서 해당 직급의 평균 임금은 701~1,000달러 수준인 것으로 나타났고, 1,000달러 이상을 지급하는 기업들도 있었다. 또한 지역별로 근로자 임금이 가장 높은 곳은 베트남 제1의 경제

도시인 호치민 시(TP. HCM)로 근로자 월평균 임금이 456달러인 것으로 조사되었는데, 이것은 2017년 베트남 전국 월평균 임금인 월 330달러(6,500,000VND)에 비해 약 38% 높은 수준이다. 중부지역 최대관광도시인 다낭(Đà Nẵng)은 월평균 임금이 452달러로 전국에서 두 번째로 임금이 높은 지역으로 나타났고, 제조 산업이 발달한 빈즈엉(Binh Duong) 지역은 444달러, 박닌(Bác Ninh) 지역은 421달러로 세 번째와 네 번째, 수도 하노이(Hà Nội)는 407달러로 다섯 번째에 위치하였다. 특히 다낭 지역의 관리직 임금은 701~1,000달러 수준으로 다른 대도시인 호치민과 하노이, 빈즈엉, 팜닌의 1,000~2,000달러와 큰 차이를 보였는데, 다낭 지역은 관광산업이 중심으로 상대적으로 제조업이나 수출·수입업 등 관리직의 중요성이 덜하기 때문인 것으로 나타났다.

•출처 : 바오전신, 2018년 3월 5일자, <http://baodansinh.vn/lam-viec-tai-tp-ho-chi-minh-co-muc-luong-cao-nhat-d71101.html>

베트남: 사회보험 체납 후 사라지는 기업들

최근 베트남 사회보험 통계에 따르면 약 8,000개의 기업이 파산 등의 원인으로 사라졌고 이들이 체납한 사회보험 부채 규모는 약 1,000억 원대에 이르는 것으로 나타났다. 이 중 외국투자기업은 약 100곳 이상으로 특히 이들이 체납한 사회보험료에 대해 당국은 징수가 거의 불가능할 것으로 판단하고 있으며, 이로 인해 해당 근로자들이 많은 피해를 감수하고 있다. 일례로 호치민 시 인근 산업단지(Tay Bac Cu Chi)에 입주하였던 남프엉(Nam Phuong Co., Ltd.)이라는 회사가 문을 닫았는데, 이 회사는 한국기업이 100% 출자 투자하여 약 600여 명이 근로하고 있었지만 회사의 대표가 건강보험료를 비롯한 각종 사회보험료 총 268억 베트남동(한화 약 13억 4천만 원)을 체납한 채 사라져 나타나지 않고 있다. 이렇듯 사라지는 기업 중 많은 수가 매달 근로자들에게서 사회보험(건강, 사회 및 의료 보험)에 관한 금액을 공제하고도 체납하는 등의 무책임한 태도를 보이며 경영상태가 회복 불가능할 경우 회사를 버리고 경영진이 도망치듯 사라지는 행태를 보이고 있다. 해당 기업에 근로하는 근로자들은 기업의 파산 등으로 급작스럽게 일자리를 잃을 뿐만 아니라 기업이 체납한 사회보험료 때문에 실업수당 등 관련 혜택을 받지 못하는 등의 큰 피해를 입고 있다. 이에 기업이 체납한 사회보험료로 인하여 보험료를 성실히 납부하였던 근로자들의 사회

보험 수급 자격이 상실되는 등 노동법의 사각지대가 존재하는 것이 문제로 지적되고 있다. 또한, 현행법상 위와 같이 사용자가 사회보험 등을 체납하고도 도망치거나 사라진 경우 잔여 재산처리에 관한 사항도 적절히 규정되어 있지 않다.

베트남 노동조합총연맹 노동관계국 레핑짱(Lê Đình Quảng) 국장은 “실제 사용자가 기업에 대한 모든 책임을 회피하고 야반도주하는 경우 기업 파산 절차와 달리 근로자들을 위해 재산을 처리하는 제도가 없다. 일부 지역에서는 근로자들을 위해 재산을 처리해야 하는 근로감독기관이나 해당 기관들이 이러한 기업들의 채권·채무관계가 있는 회사들과의 소송에 휘말려 실제 근로자들의 이익을 위해 활동하는 기능이 무력화되는 경우가 많다”고 말하였다. 이어 “기업이 근로자의 사회보험료를 체납할 경우 가장 많은 피해를 입는 대상은 해당 직원들이다. 따라서 이로 인한 근로자들의 피해를 방지하고 기본적인 권리를 보장하기 위해 관련법의 개정이 시급하다. 예를 들어, 사용자가 사회보험 등을 회피하고 문을 닫는 경우, 기업의 잔여재산을 처리하여 근로자들의 급여나 사회보험 등을 우선 변제하도록 하는 내용의 법 개정이 시급하다”고 밝혔다.

•출처 : 바오전신, 2018년 3월 15일자, <https://nld.com.vn/cong-doan/bo-tay-2018041520543273.htm>