



미국 : 2008년 이후 불안전고용의 증가가 아직 회복되지 않고 있어

2008년 금융위기 이후, 미국 경제는 높은 수준의 불안전고용(underemployment)을 경험하게 되었다. 미국 노동통계국(U.S. Bureau of Labor Statistics)의 정의에 따르면, 불안전고용은 경제적인 이유로 원하지 않게 파트타임으로 고용되어 있거나 학력이 직무에 요구되는 수준보다 높음에도 해당되는 직무에 종사하면서 노동시장에서 임시적, 주변적 위치를 점유하고 있는(marginally attached) 경우를 의미한다.¹⁾ 이는 실업률에서 포착하지 못하는 노동시장의 흐름을 측정한다는 점에서 유의미한 지표라고 할 수 있다. 이는 2008년 금융위기 이후 원하지 않는 파트타임 일자리에 취직해 있거나 특정 학위를 소지하고 있음에도 불구하고 전통적으로 해당 학위가 필요하지 않다고 분류되는 직업에 종사하는 노동자들이 많아졌음을 보여준다. 특히 대학 학위 소지자들의 불안전고용률은

금융위기 이전 4% 수준에서 8% 수준으로 2배가량 증가하였다.²⁾

이후 미국 경제가 회복세에 들어섰음에도, 불안전고용은 상대적으로 느리게 감소하는 경향을 보이고 있다. 이는 2008년 이후 실업률의 빠른 감소와는 다른 경향을 보여준다.³⁾ 2008년 이후 늘어난 일자리들은 주로 파트타임 또는 저임금 일자리에 집중되어 있으며, 구직난으로 인해 일종의 하향 지원을 통해서 일자리를 잡은 대학 학위 소지자들이 현재까지는 전통적으로 대학 학위를 요구하는 일자리에서 일을 하고 있지 않음을 의미한다는 것이다. 이에 현재와 같은 불안전고용이 일시적인 현상인지 아니면 지속적으로 유지될 것인지, 그리고 미국 정부는 이에 대하여 어떠한 대처를 할 것인지 그 귀추가 주목된다.

- 1) U.S. Bureau of Labor Statistics. Retrieved on May 19th, 2018, <https://www.bls.gov/lau/stalt.htm>.
- 2) Shierholz, H., Sabadish, N., & Wething, H.(2012), "The Class of 2012: Labor Market for Young Graduates Remains Grim", EPI Briefing Paper# 340, Economic Policy Institute.
- 3) U.S. Bureau of Labor Statistics(2012), The State of Working America, Retrieved on May 19th, 2018, <http://stateofworkingamerica.org/chart/swa-jobs-table-5-6-underemployment-2000/>



미국 : 캘리포니아 주 법원, 웰스 파고(Wells Fargo)가 노동자들에게 97만 달러의 임금을 추가 지급해야 한다는 결정 내려

2018년 5월 8일에 내려진 캘리포니아 주 법원의 결정에 따르면, 미국 은행인 웰스 파고(Wells Fargo)는 대출 상담이나 자산 관리 등을 맡고 있는 사무 노동자들에게 97만 달러의 임금을 추가 지급해야 한다.

캘리포니아 주 노동법은 4시간마다 10분간의 휴식을 제공하도록 규정하고 있다. 하지만 웰스 파고는 이러한 규정을 제대로 준수하지 않았고, 이에 노동자들은 집단소송을 제기하였다. 웰스 파고는 이러한 규정 위반이 정규 시급에만 적용되어야 하기 때문에, 추가로 지급해야 하는 임금이 24.5만 달러 수준이라고 주장했다. 하지만 노동자 측은 임금의 상당

부분이 커미션으로 지급되는 상황에서 정규 시급에만 의존하여 추가 임금을 산출하는 방식은 알맞지 않다고 주장하였다. 결국 노동자 측의 주장이 받아들여져 법원은 웰스 파고가 주장했던 금액보다 높은 금액을 지급해야 한다는 결론을 내렸다.¹⁾

이러한 결정은 2013년 3월부터 2017년 8월까지 노동하였던 노동자들에게 적용되지만, 과거에 웰스 파고에서 일한 적이 있던 노동자들까지 집단소송에 나설 가능성이 있어 웰스 파고가 지급해야 할 추가 임금은 더 늘어날 것으로 전망된다. 이로 인해서 추가로 지급해야 웰스 파고는 위와 같은 결정에 항소할 계획을 가지고 있다.²⁾

- 1) CNN Money, 2017년 5월 15일자, "Wells Fargo owes \$97 million to California workers," <http://money.cnn.com/2018/05/10/news/companies/wells-fargo-worker-lawsuit-97-million/index.html>
- 2) Los Angeles Times, 2018년 5월 9일자, "Wells Fargo owes \$97 million to California employees who didn't get breaks," <http://www.latimes.com/business/la-fi-wells-fargo-labor-20180509-story.html>

스웨덴 : 대학연구자노조, 대학의 내부 지원자에 우호적인 채용절차에 대한 문제 제기

스웨덴 대학연구자노조(SULF)는 대학 내 교수 및 연구자를 모집하는 광고 중 1/10이 지원서류 마감 1주일 전에 공개되고, 절반가량은 마감 3주 전에 공개된다는 사실을 보고서를 통해 발표하면서

내부 지원자에게 우호적인 채용과정을 지적했다.

보고서에 따르면 공고의 1/3이 단 한 명의 지원자만 받았으며, 나머지 3/4은 5명 이하의 지원자를 받은 것으로 나타났다. 그리고 일자리 중 3/4이 내

부 지원자에게 돌아간 것으로 나타났다.

노조 대표 깃 클라에손 피핑(Git Claesson Pipping)은 노조원들이 구직 활동에 어려움을 겪고 있다는 불만이 접수되면서 최근 스웨덴 내 대학의 268개의 채용 결과를 분석하게 되었다고 밝혔다.¹⁾

이 보고서에 따르면 대학들은 의도적으로 홈페이지 화면 중 눈에 잘 띄지 않는 곳에 구인 광고를 배치하거나 일시적으로 게시하는 것, 단기간에 수많은 서류를 요구하는 등의 행위를 통해 외부 지원자

들을 배제하는 것으로 나타났다.

또한 대학들이 지원 마감일자 바로 며칠 후에 결과를 발표하는 경우가 종종 있다면서 채용 과정에서 외부 지원자들이 충분한 심사를 받고 있지 못하다는 문제를 제기했다.

이번 보고서를 바탕으로 노조는 대학이 공정하고 투명한 채용 절차를 갖추도록 정부가 스웨덴 교육청에 지시할 것을 요구하였다.

1) The Local, 2018년 5월 4일자, "Swedish academia hiring 'rigged': university union", <https://www.thelocal.se/20180504/swedish-universities-rigging-job-applications-union>

영국 : 노총, 원청기업·프랜차이즈 본사·브랜드 소유 기업의 노동법상 책임 이행 방안 제시

2018년 4월 2일 영국노총(TUC: Trade Union Congress)은 외주화, 프랜차이즈, 근로자공급·파견,¹⁾ 세분화된 복잡한 공급망 구축과 같은 신사업 모델·경영기법이 이야기하는 노동법 문제에 대한 보고서를 펴냈다.²⁾ 문제의 핵심은 실제 노동을 통한 이익을 향유하는 이가 (현행법상 위법하지 않은 방식으로) 노동법상 책임을 타인에게 전가하는 것이다.³⁾ 이는 대표적으로 ① 노동법상 사용자 확정의 어려움, ② 노동법상 권리에 대한 접근의 제한, ③ 실제 근로조건의 악화, ④ 노동법상 기본적 권리 침

해와 같은 문제로 이어진다.⁴⁾ 보고서는 여러 통계 자료를 인용해 이와 같은 고용형태에 종사하는 근로자, 노무제공자, 독립사업자의 외형을 가진 노무제공자의 수가 상당하다는 점을 강조하면서, 최저임금이나 연차휴가와 같은 기본적 노동법상 권리를 보장받지 못한다는 사실을 지적했다.

이어 보고서는 이에 대한 해결책으로 먼저 새로운 산업·부문별 기구를 통한 교섭과 단체협약 체결을 제시했다. 그리고 이 협약에 부문별로 특수한 문제를 해결하기 위한 조항을 포함시킬 것을 주문했

1) recruitment agencies, umbrella companies, personal service companies가 그 대표적 예다.

2) TUC, Shifting the Risk, 2 April 2018.

3) id. p.4.

4) id. p.5.



다. 예를 들어 건설업의 경우 제1차 수급사업자가 제2차 업자 및 그 이하 업자의 노동법상 책임을 보장하는 내용을 산별협약에 명시하는 방안을 권고했다.

두 번째 해결방안으로 제안한 것은 공급망 내 원청과 수급사업자가 공동으로 수급사업자의 근로자·노무제공자에 대한 사용자책임(joint and several liability)을 부담하는 것이다.⁵⁾ 이것이 인정되면 해당 근로자 혹은 노무제공자는, 자신의 사용자(수급사업자)가 파산 등의 이유로 임금을 지불하지 못하는 경우 원청(최종 브랜드 소유 기업)에 직접 해당 임금지급을 청구할 수 있다. 엄격한 법적 공동 책임의 성격을 갖는 이 제안은 지난 5월 공개

된 노동시장집행위원회의 2018~19 노동집행 전략 보고서가 권고한 공동책임(joint responsibility)과 차이를 보인다. 후자는 공급업체의 노동법 위반 시 브랜드 소유 기업까지 명단 공개를 하는 간접적 방식으로 공급망 내 기업의 실질적 노동법 준수를 유도하기 때문이다. 이에 대해 영국노총 소속 노동법 전문가는 올바른 방향이지만 실제 효과적 이행을 담보할 수 있는 수단(teeth)을 결여하고 있다고 평가했다.⁶⁾ 마지막으로 보고서는 정부 노동법 집행기관이 효과적으로 법 집행을 할 수 있는 방안을 예시했으며, 이는 위 노동시장집행위원회 보고서와 유사한 내용을 담고 있다.

5) id. p.30.

6) The Guardian, 2018년 5월 19일자, "Firms could be named and shamed over abuse of workers' rights".

영국 : 노동시장집행위원장, 2018/19 노동법집행 전략에 관한 보고서 발표

2018년 5월 노동시장집행위원장은 향후 1년 동안 영국 노동시장 집행전략의 청사진을 담은 보고서(이하 '보고서')를 발표했다.¹⁾ 2016년 이민법(The Immigration Act 2016)에 의해 새로이 도입된 이 직책은 산업안전보건청을 제외한 세 노동감

독 기구, 즉 국세청(HMRC), 이주노동자보호청(The Gangmasters and Labour Abuse Authority), 파견 근로감독원(The Employment Agency Standards Inspectorate)의 개별 법집행을 단일 전략하에 조율하는 일을 맡으며, Sir David Metcalf가 2017년

1) Sir David Metcalf(Director of Labour Market Enforcement), United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19, May 2018.

1월 초대 위원장으로 임명된 이래 현재까지 직무를 수행하고 있다. 노동법 집행에 초점을 둔 이 보고서의 권고 중 상당수는 작년 7월에 출간된 Taylor 보고서와 맥을 같이한다.²⁾ 이를테면 보고서도 업무시작 첫날 사용자가 근로자(employee)와 노무제공자(worker)에게 근로조건 및 노동법상 권리를 서면으로 고지할 의무 부과를 권고한다.

그러나 보고서는 새로운 정책도 제안했다. 최저임금법 위반 등에 대한 벌금 상한액 인상이 그중 하나다. Metcalf는 현재 노동법 집행체계는 사용자의 노동법 준수를 위한 충분한 유인을 제공하지 못한다고 진단했다. 이를테면 사용자들은 평균 500년에 1번 꼴로 최저임금 이행 감독을 받는데,³⁾ 위반 적발 시 부과되는 벌금액이 체불 임금액의 두 배라는 점을 지적했다.⁴⁾ 보고서는 실질적 노동법 준수를 유인할 수 있는 수준으로 이 액수를 인상할 것과, 여기서 획득한 수입을 노동법집행의 재원으로 활용할 것을 제안했다.⁵⁾ 구체적으로는 이를 회사의 매출(turnover)과 연계하는 방안과, 특히 고의적·지

속적 위반 사용자의 기소 비용으로 활용할 것을 권고했다.⁶⁾

또한 보고서는 협조적이고 윤리적 차원에서 공급망(supply chain)의 정점에 있는 최종 브랜드 소유주와 공급망 내 사용자가 근로자에 대한 공동책임(joint responsibility)을 부담할 것을 제안했다.⁷⁾ 나아가 위반이 발생한 경우 브랜드 소유주 기업과 공급망 내 노동법 위반 기업의 명단 공개(public naming)를 그 제재수단으로 제시했다. 이 명단 공개는 국세청이 이미 최저임금법 이행확보 수단으로 활용 중이지만, 보고서가 이 대상을 당사기업뿐만 아니라 최종 브랜드 소유 기업까지 확장시킨 것이다. 다만 보고서는 최종 브랜드 소유기업이 노동법상 의무를 해태한 공급회사의 법 준수를 촉진하고 돕는 것이 아닌 계약을 해지하는 방식으로 공동 책임을 회피할 것을 우려해, 최초 예고 후 명단 공개까지 3개월의 기간을 두어 법 이행을 유인할 것을 권고했다.⁸⁾

2) Taylor 보고서의 배경 및 주요내용, 그에 대한 의회의 대응에 대한 분석으로 남궁준(2017), 「영국의 현대 고용·노동관행에 대한 Taylor 보고서 분석 (I)」, 『국제노동브리프』 15(11), pp.57~67; 남궁준(2018), 「영국의 현대 고용·노동관행에 대한 Taylor 보고서 분석 (II)」, 『국제노동브리프』 16(2), pp.84~92 참조.

3) 집행보고서 p.52.

4) 집행보고서 p.56.

5) 집행보고서 p.57.

6) 집행보고서 pp.55~57.

7) 집행보고서 p.87. 영국노총(TUC)과 기타 노동조합이 주장한 법적 의미에서의 공동 사용자책임을 의미하는 joint liability 개념과 구별된다.

8) Id.



프랑스 : 여성 변호사 역시 성차별의 대상

프랑스 권리보호관이 2017년 6월부터 7월까지 7,138명의 변호사를 대상으로 실시한 조사¹⁾에 따르면, 성차별 앞에서는 변호사도 안전하지 않은 것으로 나타났다. 이번 조사에 따르면, 여성 변호사 2명 중 1명(53.3%)은 지난 5년 동안 적어도 1번 이상 성차별을 당한 것으로 확인됐다. 그러나 성차별은 받은 변호사 중 5%만 그들의 권리를 위한 조치를 취했다. 여성 변호사가 남성 변호사보다 성, 출산, 출신지, 종교 등에 따른 차별에 대해 취약했다. 특히 출산휴가 후 계약단절에 대한 사례가 두드러졌다.²⁾ 해당 보고서는 프랑스 전역에 큰 충격으로 다가왔다. 보고서가 발표되자 모든 일간지들이 해당 보고서의 내용을 다루었다. 르몽드는 특히 임금 차이를 집중적으로 다루었다.³⁾ 이에 초년 여성 변호사 마리 애메 페이롱(Marie-Aimée Peyron)은

“파리에서 근무하는 여성 변호사는 평균적으로 남성 변호사보다 51% 낮은 임금을 받는다”고 밝혔다. 전국청년변호사연합(La Fédération nationale des unions de jeunes avocats)은 수년 전부터 이러한 차별 행위를 비난했다.

출신지 또는 종교에 관한 차별에 대해서, 이슬람 남성 변호사 63%, 흑인 남성 변호사 61%, 무슬림 남성 변호사 57%가 차별을 받았다고 말했다. 반면 이슬람 여성 변호사 75%, 흑인 여성 변호사 61%, 무슬림 여성 변호사 72%가 차별을 받았다고 증언하여 이에 관한 수치에서도 성차별을 확인할 수 있다. 파리 변호사협회는 이러한 문제점에 대응하기 위해 변호사 사무실 내에 감사팀 및 대체 변호사 제도를 도입했지만 차별행위를 완전히 해결하기에는 여전히 역부족이다.⁴⁾

1) 2018년 4월 26일자, SEXE, SITUATION FAMILIALE, ORIGINE ET RELIGION : DES SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS TROP FRÉQUENTES AU SEIN DE LA PROFESSION D'AVOCAT, <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communiqué-de-presse/2018/05/sexe-situation-familiale-origine-et-religion-des-situations-de>

2) 20 Minutes, 2018년 5월 2일자, Plus d'une avocate sur deux déclare avoir été victime de discrimination dans le cadre de son travail, <https://www.20minutes.fr/justice/2262323-20180502-plus-avocate-deux-declare-avoir-victime-discrimination-cadre-travail>

3) Le Monde, 2018년 5월 3일자, «Sexisme, différences de salaire : face aux discriminations, des avocates sans défense» http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/05/02/face-aux-discriminations-des-avocates-sans-defense_5293231_3224.html

4) Le Monde, 2018년 5월 3일자, «Sexisme, différences de salaire : face aux discriminations, des avocates sans défense» http://www.lemonde.fr/societe/article/2018/05/02/face-aux-discriminations-des-avocates-sans-defense_5293231_3224.html

프랑스 : 질병과 장애가 직업활동에 미치는 영향

2018년 1월, 사회정책감사원(IGAS)의 연구보고서¹⁾에 따르면, 노동자의 5% 내지 10%가 질병이나 장애를 이유로 해고의 위협에 처해 있다. 이는 백만 명 내지 이백만 명에 이르는 수치이다.

노동법전은 사용자가 질병이나 장애를 이유로 해당직무에 필요한 노무를 더 이상 제공할 수 없을 경우, 노동자에게 다른 직무를 수행하도록 배려할 의무를 부과한다. 다만, 현실에선 이러한 의무가 이행되지 않을 뿐이다. 르몽드에 따르면 다발성 경화증을 앓고 있는 한 운전기사 A씨는 자신의 질병을 회사에 고지하고, 운전 이외의 업무를 수행하기 위해 교육을 받았으나, 고용주는 위 질병이 타 업무 수행에 지장이 없음에도 재배치를 거절하고 A씨를 해고했다.²⁾

2014년 국립 암연구소(l'Institut national du cancer)와 사회정책감사원(IGAS)가 실시한 조사

에 따르면, 노동자 10명 중 3명이 질병 진단 후 2년 동안 해고를 당하거나 퇴직을 한다고 밝혔다. 지역보건서비스단체(La Fédération régionale des services de santé)가 파리지역 회사들 대상으로 조사한 결과, 질병이나 장애 때문에 직업에 적합하지 않는 노동자들 중 대다수는 해고를 당하고 34%만 직장을 유지하고 있었다. 해고를 당한 노동자들 중 8,7%만이 재취업을 했다고 밝혔다.³⁾

이러한 문제점에 대응하기 위해서, 정부는 장애인을 위한 국민자문위원회(Conseil national consultatif des personnes handicapées) 위원장 도미니크 길로(Dominique Gillot) 사장에게 장애인과 그들의 보호자들의 고용안전을 위한 임무를 맡겼지만 현재까지도 뚜렷한 해결책은 없는 것으로 보인다.

1) 사회정책감사원(IGAS), La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, <http://www.igas.gouv.fr/spip.php?article646>

2) Le Monde, 2018년 4월 24일자, «Malade et menacé de licenciement, c'est la double peine», http://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/04/24/malade-et-menace-de-perdre-son-emploi-la-double-peine_5289792_1698637.html

3) Le Monde, 2018년 1월 24일자, «Plus d'un million de salariés malades ou handicapés menacés de « désinsertion professionnelle » https://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/01/24/plus-d-un-million-de-salaries-malades-ou-handicapes-menaces-de-desinsertion-professionnelle_5246380_1698637.html



베트남 : 공공부문 임금개혁안

베트남 정부의 제7차 중앙대회의 행정개혁안에 따라, 2021년부터 공공부문 임금개혁이 실시될 예정이다. 이번에 제시된 임금개혁안의 목표는 공공부문의 임금 수준을 민간부문의 최저임금 수준보다 상회하게 하여 양자 간의 현격한 임금격차를 줄이는 것이다. 만약 이 개혁안이 시행되면 현행 공무원 및 공공기관에 적용되고 있는 임금체계를 폐지하고 노동법을 기초로 한 노동계약 체결과 각 부문에 새로운 임금체계를 도입하게 된다(정부는 기본급은 총 임금의 70% 수준, 수당은 30%를 구상하고 있음).¹⁾ 새로운 임금체계는 근로자의 직급, 직무에 기초하여 임금을 산정하며 임금상승 방식은 현행 민간영역의 체계를 참고하고, 이를 공공부문의 선출직 및 임명직 공무원과 군인, 군무원, 기능직 공무원(국방) 등에게도 모두 적용하며 각 공공기관

이나 조직의 장은 해당 분야의 전문가나 특별 기능직 인력을 채용하여 사용할 수도 있게 된다. 국가는 민간영역의 간섭을 가급적 최소화하며 그 방법으로 모든 민간기업과 국영기업(국가 지분소유 100%)이 자체적으로 임금(월 임금 및 임금표, 노동강도)을 정하고 생산량과 능력에 따른 임금을 근로자에게 자유롭게 지급할 수 있게 할 것이다. 또한 현행 지역별 최저임금을 근로자들의 실제 생활수준을 담보할 수 있도록 2020년까지 올릴 예정이며, 이후에는 지역별 최저임금을 폐지하고 대신 시간별 최저임금을 도입할 예정이다. 이는 공공부문과 민간부문의 현저한 임금격차를 줄이고, 공공부문의 생산성 향상과 근로의욕 확대의 원동력이 될 뿐만 아니라 공공부문의 소득을 향상시켜 부정부패를 완화할 수 있는 방안으로도 기대를 모으고 있다.

1) 바오전신(Báo Dân Sinh), 2018년 5월 2일자, <http://baodansinh.vn/xay-dung-che-do-tien-luong-moi-gan-voi-lo-trinh-cai-cach-hanh-chinh-d73340.html>