



## 미국 : 전미미식축구리그(NFL), 선수들이 국가 연주 시간에 무릎을 꿇을 경우 해당 팀에 벌금을 부과하기로 해

최근 2년간 미국 내 뿌리깊은 인종차별에 항의하는 의미로 미식축구 경기 시작 전 국가 연주 시간에 가슴에 손을 올리는 대신 무릎을 꿇는 운동이 확산되면서, 이것이 어떠한 의미를 가지며 선수들이 어떻게 행동해야 하는지에 대한 논쟁이 지속되어 왔다. 이에 전미미식축구리그(National Football League)가 위와 같은 논쟁에 대하여 어떠한 방침을 견지할지에 대한 관심이 높아지고 있었다. 2018년 5월 23일 전미미식축구리그는 선수들이 국가 연주 시간에 무릎을 꿇는 행동을 국기 및 국가에 대해 “존경”을 표하지 않는 것으로 보고, 위와 같은 행동을 할 경우 팀에 벌금을 부과하기로 결정하였다고 발표하였다. 이는 팀으로 하여금 선수들의 무릎 꿇기를 제재할 수 있도록 하는 수단이 될 것이다. 다만 이전의 내규와는 달리 선수들이 국가 연주 시간

동안 경기장에 나오지 않을 수 있도록 하는 선택권을 부여하여, 예상되는 선수들의 반발을 줄일 수 있도록 하였다.

이에 미식축구 선수들의 노동조합인 전미미식축구선수협회(NFL Players Association)는 즉각적으로 반발 의사를 표명하였다. 이들은 성명서를 발표해서 노동조합과 리그 협회 간에는 어떠한 사전협정이 없었음을 분명히 하였고, 사전협정이 이루어지지 않은 채로 선수들에게 피해가 돌아갈 수 있는 방식의 새로운 방침을 제시한 리그를 비판하였다. 또한 이들은 리그의 새로운 방침에 저항할 것임을 밝혀, 앞으로 연주 시간에 미식축구 선수들이 무릎을 꿇는 운동을 둘러싼 다툼은 끊이지 않을 것으로 예상된다.<sup>1)</sup>

1) The Guardian, 2018년 5월 23일자, “New NFL rules: teams face fines if players kneel during national anthem,” <https://www.theguardian.com/sport/2018/may/23/nfl-protest-national-anthem-new-rules-fine>

## 미국 : UPS와 팀스터, 낮은 임금으로 일하는 새로운 근로자 카테고리를 허용하는 단체협약 체결에 큰 틀에서 합의

미국의 우편 및 택배·화물 운송업체인 유나이티드 파셀 서비스(United Parcel Service: UPS)와 미국운수노조인 팀스터(Teamsters) 사이에 체결했

던 기존 단체협약이 2018년 7월 31일에 만료되는 상황에서 6월 말 기존 근로자들의 임금인상, 드론 사용과 같은 기술변화에 대한 노조의 검토,



그리고 낮은 임금으로 일하는 콤비네이션 운전자 (combination drivers)라는 새로운 근로자 카테고리 허용<sup>1)</sup> 등의 새로운 내용의 단체협약에 대해서 큰 틀에서는 합의를 이루었으나 38개에 달하는 세부조항에 대한 합의를 위해 기존 협약 만료일을 연장하기로 했다. 이번 교섭의 공동위원장인 팀스터의 Denis Taylor는 기존 협약 만료일을 지정하지는 않았지만 교섭단은 세부 교섭이 2개월 이내에 완료될 것으로 기대하고 있다고 밝혔다.<sup>2)</sup>

새로운 형태의 근로자들은 월요일부터 금요일까지 근무하며 그 수는 기존 정규직 운전자들의 25% 이하로 제한된다. UPS에서 추가로 주말근무에 대한 수요가 있는 경우, 높은 임금을 받는 정규직 근로자들에게 우선적으로 이에 대한 기회가 주어지는 반면, 의사가 없는 경우에는 주말근무에 대한 요구를 마지막으로 받게 된다. 새로운 형태의 근로자들이 기존 근로자들에 대한 주말근무와 초과근로 요구의 해결책이 된 것이다. 팀스터의 Denis Taylor는 “우

리 조합원들은 온라인 상거래와 아마존 효과로 인해 고객들이 빠른 배송과 주말 배송을 원하는 변화하는 산업에 대해서 인지하고 있다”고 말했다 팀스터는 성명서를 통해 새로운 형태의 근로자들이 기존 파트타임 근로자들에게 전일제 일자리를 제공하는 기회가 될 것이라고 언급했다.

이 협약은 25만 명의 조합원들의 비준을 거쳐 체결될 예정이며, 기존에 UPS와 같은 운송업체와 파트너 관계에 있던 온라인 상거래 업체 아마존이 독자적으로 휴일 없이 운영되는 배송사업을 시작하게 된 것이 이런 교섭이 이루어진 배경이 되었다. 이미 전자상거래로 인한 수요 증가로 UPS는 2017년 4월부터 토요일 배송서비스를 시작하면서 주중 배송을 원칙으로 하는 전통을 무너뜨렸다. Glenn Zaccara UPS 대변인은 이메일 성명서에서 이번 교섭에서 UPS의 목표는 경쟁력 있는 서비스를 제공할 수 있도록 유연성 있는 협약을 체결하는 것임을 명시했다.<sup>3)</sup>

1) The Wall Street Journal, 2018년 7월 13일자, “UPS Teamsters Reach Tentative Deal on Trucking Labor Contract,” <https://www.wsj.com/articles/ups-teamsters-reach-tentative-deal-on-trucking-labor-contract-1531507255?mod=searchresults&page=1&pos=1>  
2) Bloomberg, 2018년 7월 10일자, “UPS, Teamsters Extend Labor Negotiations to Finish Side Accords,” <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-07-10/teamsters-says-ups-talks-are-extended-to-conclude-side-accords>  
3) Bloomberg, 2018년 6월 30일자, “UPS Labor Deal Would Open Door to Sunday Package Deliveries,” <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-06-29/ups-labor-deal-would-open-door-to-sunday-deliveries-union-says>

## 노르웨이·스웨덴 : 정부 이민자들에게 자국의 언어 사용 강조

노르웨이 재무부 장관 시브 옌센(Siv Jensen)은 노르웨이 정부가 노르웨이어를 배우지 않는 이민자들의 사회복지 혜택을 제한하는 방안을 고려 중임을 밝혔다. 특히 이민자들이 노르웨이에 거주하면서도 언어습득에 대한 의지를 보이지 않고 복지 혜택만 받는 것은 잘못되었다는 점을 지적했다.

노르웨이의 반 이민 정당인 진보당(Progress Party)의 당수인 옌센은 사회복지 혜택에 제한을 가하는 것 외에도 현재 운영 중인 이민자 언어 및 문화 교육과정 개편을 원하고 있다. 교육과정 내 수업 방식에 변화를 주기보다는 노르웨이어 습득 수준을 평가하는 방식에 변화를 가하는 방안을 고려 중이다.

통합부 장관인 얀 토레 사네르(Jan Tore Sanner) 역시 이민자들이 교육과정을 일찍 포기하고 노동시장에 뛰어들지 않는 점을 문제라고 지적하며 제도 개선이 필요함을 주장했다.

한편 옌센은 많은 여성 이민자들이 노르웨이어를 배워야 함을 강조하였는데 노동시장 참여 문제 외에도 언어능력 부족으로 자녀들의 학교생활에 대해 이해하지 못하는 문제가 있다고 밝혔다.

현 스웨덴 정부를 이끌고 있는 시민당도 이와 비슷한 언어 및 통합 정책을 고려 중이다. 고용부 장관 일바 요한손과 재정부 장관 막달레나 안텔손은 지난 4월 ‘스웨덴어 의무’ 정책을 발표했는데 이 정책은 이민자들의 스웨덴어 사용을 강화하는 정책으로 스웨덴어 교육과정을 올바르게 이수하지 않은 이들에게 복지 혜택이 돌아가지 않도록 하는 강력한 제재를 포함한다.

두 장관은 스웨덴어 교육과정 중 발생하는 이민자들의 잦은 이탈을 억제하기 위해 이민자들의 과정 이수를 시험결과로 평가하는 것이 아닌 출석결과를 우선하여 판단하는 방법까지 고려하고 있다고 밝혔다.<sup>1)</sup>

1) The Local, 2018년 6월 23일자, “Norway wants to be stricter on immigrants who don’t learn Norwegian,” <https://www.thelocal.no/20180615/norway-wants-to-be-stricter-on-immigrants-who-dont-learn-norwegian>



## 스웨덴 : 여성과 외국인 이름을 가진 구직자, 상대적으로 적은 급여를 받아

스웨덴의 HR 기업 Jurek이 최근 발표한 보고서<sup>1)</sup>는 여성 구직자가 남성 구직자들에 비해 적은 급여를 받으며 스웨덴 이름이 아닌 외국인스러운 이름을 가진 구직자가 일반적으로 적은 급여를 받는다고 밝혔다. 보고서는 이러한 여성 및 이민 구직자 차별이 스웨덴 노동시장의 지속가능성을 저해하고 있다는 점을 지적하며 고용주들이 성별, 이름 등이 아닌 능력 위주의 채용을 해야함을 주장했다.

2018년 1/4분기 동안의 스웨덴 내 구직자 1,875명의 면접 결과를 바탕으로 완성된 이 보고서는 스웨덴 태생의 남성이 스웨덴 태생의 여성보다 많은 급여를 받으며, 스웨덴식 이름을 갖지 않은 구직자들(외국 태생 혹은 부모가 외국인인 스웨덴인)에 비해서 일반적으로 더 많은 급여를 받는다고 밝혔다. 구직자들의 교육수준, 경력, 직위 등을 고려한 결과 역시 비슷하게 나타났다.

Jurek은 동등한 교육 수준을 갖추고, 비슷한 직장에 지원한 세 구직자의 예를 들어 여성과 외국인 이름을 가진 구직자가 스웨덴 노동시장에서 갖는 불이익을 보여주었다. Anders라는 스웨덴식 이름을 가진 남성 구직자는 스웨덴 여성인 Eva와 외국

식 이름을 가진 Ahmed보다 높은 급여를 받았는데, Anders의 경우 월 50,000크로나, Eva는 45,000크로나, Ahmed는 35,000크로나를 받아 구직자 간의 큰 격차를 보여주었다.

보고서에 따르면 스웨덴식 이름을 가진 구직자들이 일반적으로 더 많은 급여를 받으며 스웨덴 식 이름 중 특히 Jonas라는 이름을 가진 이들이 가장 많은 급여를 받는 이름이라고 밝혔다.

보고서는 양성 간 급여 격차에 대해서도 다루었는데 일반적으로 평균 급여가 낮은 공공부문에서도 남녀 간 급여 차이가 있었다. 보고서에 따르면 2018년 1/4분기 기준, 남성이 월 35,285크로나를 받는 데 비해 여성은 월 31,846크로나를 받는 것으로 나타났다.

한편 성별 급여 차이는 노동자의 연령이 증가함에 따라 확대되었는데 20대 여성의 급여는 해당 연령 구간 남성의 급여와 크게 다르지 않았으나 30대에 진입하면서 여성의 급여가 월 평균 4,000크로나 감소하는 것으로 나타났다. 이 격차는 40대에 더욱 커져 남녀 간 약 8,000크로나의 격차가 생기는 것으로 나타났다.<sup>2)</sup>

1) Jurek(2018), "Talang på lika villkor!? - Läs den första kvartalsrapporten från Jurekbarometern!," <https://jurek.se/content/uploads/2018/06/1bb75901ff27167505b89bfc146d5e84-1.pdf>

2) The Local, 2018년 6월 13일자, "Women and those with foreign-sounding names earn less in Sweden: report."

## 스웨덴 : 디지털 업계, 이민 노동자 추가 유입 없을 시 인력부족 우려

최근 IT 업계 사용자단체인 IT&Telekomföretagen에서 발표한 보고서<sup>1)</sup>는 스웨덴 정부가 숙련된 IT 인력의 이주를 돕는 정책을 펼치지 않으면 스웨덴의 디지털 업계는 2022년 약 7만여 명의 인력부족을 경험할 것이라 지적했다.

디지털 업계 내 인력 부족은 IT 업계에서 지속적으로 제기되어 온 문제로 특히 프로그래밍과 시스템 아키텍처는 인력부족을 심각하게 겪고 있다. IT&Telekomföretagen는 보고서를 통해 이 문제를 해결할 수 있는 방안이 필요함을 주장했는데 특히 교육계의 노력을 촉구했다. 보고서는 학교에서 학생들

에게 디지털 업계의 진로를 적극 고려할 것을 제안하는 방안과 업계와 관련이 있는 이과 수업을 확대 및 개선하는 교사 양성 프로그램의 확대 방안을 제안하고 있다.

IT&Telekomföretagen은 교육계의 노력 등 스웨덴 내부에서 해결할 수 있는 방안 외에도 이민 확대가 반드시 필요함을 주장하고 있다. 특히 능력 있는 외국 학생들을 적어도 10,000명 정도 스웨덴 노동 시장에 진입시키기 위한 국가 차원의 전략을 요구하며 현 정부의 노동이민정책 실패가 스웨덴이 능력 있는 인재들을 잃게 만든 주 원인이라고 밝혔다.<sup>2)</sup>

1) IT&Telekomföretagen(2018), "IT&Telekomföretagen kräver kommission för livslångt lärande," <https://via.tt.se/data/attachments/00474/5d42692e-c4f4-4de5-88f6-83efa3be3c2f.pdf>

2) The Local, 2018년 6월 20일자, "Migration needed to avoid deficit of 70,000 digital professionals in Sweden: report," <https://www.thelocal.se/20180620/migration-needed-to-avoid-deficit-of-70000-digital-professionals-in-sweden-report>



## 영국 : 통계청, 2017년 노동분쟁 급감

2018년 5월 30일 영국 통계청(Office for National Statistics)은 2017년 노동분쟁에 대한 포괄적 통계자료를 발표했다.<sup>1)</sup> 주요 내용은 다음과 같다. 지난 해 영국에서 노동분쟁으로 인한 노동손실일수는 27만 6천 일이며, 이는 통계자료가 확인되는 1891년 이래 6번째로 낮은 수치에 해당한다.<sup>2)</sup> 교통 및 물류창고 산업분야의 노동손실이 전체의 68%를 차지하고 있으며, 이 분야의 파업은 대중교통, 특히 철도산업에 집중되어 있는 것으로 확인되었다.<sup>3)</sup> 2017년 한 해 총 79번의 노사분규(stoppage)가 발생했는데 이는 1891년 이래 가장 낮은 수치이다. 노동분쟁에는 총 3만 3천 명의 근로자 혹은 노무제공자가 참여했는데, 이 역시 관련 통계가 계속된 1893년 이래 가장 낮은 수치이다.<sup>4)</sup> 통계청의 선임통계관인 David Freeman는 이러한 노동손실일수 감소가 이르게는 1990년대 초부터 계속되어온 추세이며, 1970년대와 1980년대, 1910년대와 1920년대와 비교할 때 특히 두드러진다고 밝혔다.<sup>5)</sup>

2017년 통계에서 한 가지 눈여겨볼 만한 특징은 노동손실일수가 민간부문에서는 증가하고 공공부문에서는 감소했다는 것이다. 각각 23만 2천 일과 4만 4천 일을 기록했는데 후자는 특히 통계가 시작된 이래 가장 낮은 기록이다. 이는 지난 2017년 3월, 1992년 노동조합 및 노동관계(통합)법의 쟁의행위 관련 규정(및 기타 노동조합의 내부운영과 대외활동 규정)을 큰 폭으로 개정된 2016년 노동조합법의 시행과 무관하지 않은 것으로 추측되기도 한다.<sup>6)</sup> 이 법은 쟁의행위에 대해 투표권을 갖는 조합원 과반수가 중요공익업무, 즉 의료, 17세 이하에 대한 교육, 소방, 운송, 핵시설 해체 및 방사능 폐기물 관리, 국경 보안에 종사하는 경우 투표권자 과반수 참여에 더해 투표권자 전체의 40% 이상의 찬성을 추가로 요구한다. 정당한 쟁의행위로 인정되기 위한 요건이 한층 엄격해진 만큼 일부 노동계 인사는 이 법의 도입을 공공부문의 쟁의행위가 감소한 원인으로 이해하기도 한다.<sup>7)</sup>

1) Labour disputes in the UK: 2017(30 May 2018), <https://www.ons.gov.uk/employment-andlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions/articles/labourdisputes/2017>.

2) id., p.3.

3) id., p.11.

4) id., p.2.

5) BBC(2018. 5. 30), "UK strikes reach all-time low in 2017", <https://www.bbc.co.uk/news/business-44300117>.

6) 이 법률의 쟁의행위 관련 개정사항에 대해서는 남궁준(2018), 「영국의 2016년 노동조합법: 쟁의행위 관련 규정 분석」, 『국제노동브리프』 16(4), pp.70~81 참조.

7) 영국노총(TUC)의 법률부서 간부인 Hanna Reed의 인터뷰, 위 BBC 기사.



## 영국 : 대법원, 런던 최대 배관업체 배관공의 노무제공자 지위 인정

2018년 6월 13일 영국 대법원은 특수형태 근로 종사자에 대한 노동법 적용과 관련해 큰 관심을 모았던 Pimlico Plumbers 사건에서 최종적으로 원고·피상고인인 배관공의 손을 들어주었다.<sup>1)</sup> 대법관 전원은 원고의 노무제공자(worker) 지위를 인정하고, 이에 근거해 위법한 임금공제, 법정휴가 기간 동안의 임금 미지급, 장애를 이유로 한 차별에 대해 원고의 주장이 모두 정당하다고 판단했다.<sup>2)</sup> 이 사건은 구체적인 사실문제(예: 배상액 산정)에 대한 최종 판단을 위해 고용심판소로 환송되었다.

대법원은 먼저 고용권법(Employment Rights Act 1996) 제230조 3항 b호의 ‘노무제공자’ 개념과 관련 법령, 즉 근로시간시행령(Working Time Regulations 1998) 제2조 1항의 ‘노무제공자’와 평등법(Equality Act 2010) 제83조 2항의 ‘고용(employment)’의 의미는 실질적으로 동일하다고 전제한 후, 이 사건 원고가 위 고용권법상 노무제공자에 해당하는지를 핵심쟁점으로 보았다. 대법원이 제기한 세부쟁점은 두 가지였다. 하나는 원고가 피고(Pimlico Plumbers)에게 반드시 직접 용역을 제

공해야 하는지(아니면 대체근로가 가능한지)였고, 다른 하나는 피고가 원고의 ‘전문적 서비스를 제공 받는 의뢰인(client) 또는 사업상 고객(customer)’이 아닌지였다. 대법원은 첫 번째 쟁점에 대해 적극적으로 판단했다. 자신 대신 일할 사람을 선택할 수 있는 원고의 ‘권리’가 사실상 크게 제한되어 있다는 것이 이유였다. 대체근로자가 반드시 피고회사의 배관공이어야 한다는 약정이 주된 근거로 제시되었다.<sup>3)</sup>

대법원은 두 번째 쟁점에 대해서도 긍정적 결론을 이끌어냈다. 이 판단을 위해 대법원은 먼저 원고와 피고가 체결한 계약이 간헐적으로 주어지는 일감(assignment)과 일감 사이의 기간에도 적용되는 계속적 계약(이른바 ‘umbrella contract’)인지, 아니면 개별 일감에 따라 성립하고 소멸하는 복수의 일시적 계약일 뿐인지 살펴보았다. 대법원은 피고가 충분한 일감이 있을 때에 한하여 원고에게 일감을 제공해야 한다는 규정, 원고는 배관업무 장소 등의 이유로 업무수행을 거절할 권리를 보유하나 기본적으로 주당 5일 총 40시간 동안 피고를 위해 일

1) [2018] UKSC 29 Pimlico Plumbers v Smith(13 June 2018), 이 사건의 사실관계 및 항소법원의 원심판결([2017] EWCA Civ 51)에 대해서는 『국제노동브리프』 2017년 3월호, 「세계노동소식」, pp.76-77 참조.

2) 원고는 최초 고용심판소에서는 자신이 고용권법 제230조 1항에 따른 ‘근로자(employee)’에 해당한다고 주장하며, 불공정해고(unfair dismissal)도 주장했다. 그러나 초심 관점에서 이 주장이 기각된 후부터는 노무제공자에 해당하는 지만을 다투어왔다.

3) [2018] UKSC 29 Pimlico Plumbers v Smith(13 June 2018), pp.32-34.



할 수 있도록 해야 한다는 약정내용을 종합해 계속적 계약이 존재한다고 결론 내렸다.<sup>4)</sup> 이에 더해 원고의 복장에 대한 피고의 통제, 보수가 얼마나 어떻게 지불되어야 하는지에 대한 자세한 규정, 계약종료 후 원고의 사업 및 취업활동 제한에 대한 일련의 합의 등을 고려할 때,<sup>5)</sup> 피고는 원고의 전문적 서비스를 제공받는 의뢰인이나 사업상 고객에 해당하지 않는다고 최종 판단했다.<sup>6)</sup>

이 대법원 판결은 일부 자영업자 혹은 독립사업자로서의 징표(예: 세법상 자영업자로 분류, 일부 경제적 위험 부담)가 존재하더라도, 다른 요소를 감안해 노무제공자로 판단될 수 있다는 것을 최고심

급 법원이 공식적으로 확정했다는 측면에서 큰 의미가 있다. 다만 이 판결은 그간 첨예하게 논의된 법적 쟁점들(예: 계속적 계약이 부재한 경우의 근로자 혹은 노무제공자 지위)에 대한 일반적 판단을 최대한 피하고, 사건의 구체적 사실관계에 의지해 결론을 도출하여 유사한 문제가 쟁점이 된 다른 사건에 대한 많은 지침을 제공해주지 못한다는 한계를 갖는다. 나아가 고용권법·최저임금법·근로시간 시행령의 ‘노무제공자’ 개념과, 그보다 더 넓은 것으로 학계가 주장하는 평등법상의 ‘고용’ 개념을 사실상 동일한 것으로 보았기 때문에 이에 대한 비판 또한 예상된다.

4) Id., p.41.

5) Id., pp.47-48.

6) Id., p.49.

### 프랑스 : 노동법 개혁과 장애인 근로자의 지위 향상

2018년 6월 5일, 노동부장관 무리엘 페니코(Muriel Pénicaud)는 2018년 2월 중순부터 본격적으로 논의되어온 마크롱 정부의 장애인 근로에 관한 청사진을 발표했다. 노동부장관은 장애인의 권리와 사용자 의무를 각각 강화하는 구체적인 조치

를 밝혔다. 이제 이 제안은 6월 11일부터 하원에서 ‘직업의 미래(avenir professionnel)’ 법과 함께 논의된다.<sup>1)</sup>

2015년 통계에 따르면, 프랑스에는 만 15세에서 만 64세 사이에 총 270만 명의 국민이 행정청에 의

1) 르 몽드(Le monde), 2018년 6월 5일자 기사, “Emploi des handicapés: de nouvelles obligations pour les entreprises,” [https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/06/05/emploi-des-handicapes-de-nouvelles-obligations-pour-les-entreprises\\_5310005\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/06/05/emploi-des-handicapes-de-nouvelles-obligations-pour-les-entreprises_5310005_823448.html)



해 장애인으로 등록되어 있다. 노동부의 한 연구에 따르면, 이들의 실업률은 19%로 국민 전체의 실업률보다 두 배 높은 수치를 기록중이다.<sup>2)</sup>

1987년부터 사적영역에, 2005년부터는 공적영역에도 강력한 장애인 고용의무를 법률이 부과하고 있지만, 회사 셋 중 둘은 이 의무를 이행하지 않고 있다. 1987년 법률은 직접적 혹은 간접적인 방식으로 6%의 장애인 고용의무를 부과하고 있지만, 30년이 지난 시점에도 이 수치는 여전히 3.5%에 머무르고 있다.<sup>3)</sup>

마크롱 정부는 고용의무에 대한 제재와 유인을 강화하는 한편, 장애인의 고용활성화를 위해 이들의 교육과 연수에 많은 집중 투자를 실시하고 있다.<sup>4)</sup>

정부는 장애인을 간접적으로 고용하는 방식보다 직접적 고용하는 방식으로 최대한 고용형태를 대체하는 것까지 부수적인 목표로 삼고 있다. 그럼에도 마크롱 정부는 법률 위반에 대한 제재를 강화하기 보다는 기업에 자발적인 유인을 제공하는 것이 주된 방식이라는 것을 명확히 밝히고 있다.

2) 르 몽드(Le monde), 2018년 6월 5일자 기사, “Emploi des handicapés: de nouvelles obligations pour les entreprises,” [https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/06/05/emploi-des-handicapes-de-nouvelles-obligations-pour-les-entreprises\\_5310005\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/06/05/emploi-des-handicapes-de-nouvelles-obligations-pour-les-entreprises_5310005_823448.html)

3) 르 피가로(Le figaro), 2018년 4월 26일자 기사, “Macron s'engage pour l'insertion des personnes handicapées en entreprise,” <http://www.lefigaro.fr/social/2018/04/26/20011-20180426ARTFIG00382-macron-s-engage-pour-l-insertion-des-personnes-handicapees-en-entreprise.php>

4) 르 피가로(Le figaro), 2017년 7월 5일자 기사, “Le handicap, une priorité du gouvernement,” <http://www.lefigaro.fr/emploi/2017/07/05/09005-20170705ARTFIG00322-le-handicap-une-priorite-du-gouvernement.php>.

## 프랑스 : 13개 지방의 기본소득 시행 논의

2018년 6월 6일 보르도(Bordeaux)에서, 지롱드(Gironde), 생상드니(Seine-Saint-Denis)를 포함한 13개 지방(départements)을 대표하는 장들이 모였다. 지난 대선에서 사회당의 대표주자였던 베누아 아몽(Benoît Hamon)이 도입을 공약했

던, 기본소득에 관한 시행을 논의하기 위해서였다. 다만, 생상드니의 대표 스테판 트루셀(Stéphane Troussel)을 비롯한 12인이 대표가 도입을 계획한 방식은 아몽의 방식과는 다르다. 그들의 방식은 모든 국민에게 보편소득을 제공하는 방식이 아니라,



어려움에 처해 있는 집단에 대해서 소득을 지급하는 방식이다. 프랑스통계청(INSEE)의 6개월간의 조사를 거쳐 세 가지 기준이 도출되었다. 첫째, 근로장려금과 주거보조금을 포함하는 방식의 소득을 보장한다. 이는 15,000명의 통계청 질문에 대한 응답자 중 64.35%가 찬성했던 방안이다. 둘째, 18세 혹은 21세부터 25세 미만의 청년에게도 역시 지급

한다. 이는 응답자 중 88.27%가 지지했던 방안이다. 셋째, 근로의욕을 보장하기 위해 개별적 근로소득의 일부만 차감하여 지급하는 방식이다.<sup>1)</sup> 이들은 20,000명의 지급 대상자를 선정하여 2년간 기본소득을 지급하기 위해 하원에 법률안을 통과시키기 위해 뭉쳤다.<sup>2)</sup> 이들의 제안에 따르면, 자녀가 없는 독신자에게 매달 530유로가 지급될 것이다.<sup>3)</sup>

- 1) 생상드니, 2018년 6월 7일자 게시물, “La Seine-Saint-Denis veut expérimenter le revenu de base,” <https://lemag.seinesaintdenis.fr/La-Seine-Saint-Denis-veut-experimenter-le-revenu-de-base>
- 2) 르몽드, 2018년 6월 6일자 기사, “Revenu de base : treize départements français veulent tenter l’aventure,” [https://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/06/06/solidarite-treize-departements-veulent-experimenter-le-revenu-de-base\\_5310230\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/06/06/solidarite-treize-departements-veulent-experimenter-le-revenu-de-base_5310230_1698637.html)
- 3) 르피가로, 2018년 6월 7일자 기사, “Revenu de base: 13 départements prêts à l’expérimenter,” <http://www.lefigaro.fr/social/2018/06/07/20011-20180607ARTFIG00132-revenu-de-base-13-departements-prets-a-l-experimenter.php>

## 베트남 : 2019년 최저임금 조정을 위한 평가 시행

베트남 노동보훈사회부(Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội)는 최근 2019년 지역별 최저임금 산정의 기초와 기준을 마련하기 위해 이를 담당하는 전국 각 단위의 지방행정기관에 관련 평가서 제출(법률규정 141/2017/NĐ-CP에 의거)을 명령하고 조사에 착수하였다. 이 평가서에는 해당 지역 각 기업별 근로자의 임금현황과 근로계약 유형별 임금, 직업별 임금 등이 포함될 것으로 보이며, 이 내용과 물가상승률 등을 토대로 내년 최저임금이 결정될 예정이어서 관련 평가에 귀추가 주목된다.<sup>1)</sup>

베트남의 최저임금제도는 경제와 사회의 발전도에 따라 지역을 4등급으로 분류하고 최저임금을 차등 설정하여 적용하며 지역(등급별)의 최저임금을 조정하여야 할 경우 위 법률에 의거하여 해당 지방 노동청과 그 지역의 노동조합연맹, 해당상공회의소 지부 등의 의견을 반드시 수렴하고 검토하여야 한다. 또한 이 조사는 올해 6월 30일까지 마무리될 예정이다. 참고로 2018년의 최저임금은 전년도인 2017년에 비해 평균 6.5%, 지역별로 180,000~230,000VND가량 상승하였다.

1) 노동신문, 2018년 5월 20일자, <https://laodong.vn/cong-doa/danh-gia-luong-toi-thieu-vung-de-co-can-cu-dieu-chinh-trong-nam-2019-608135.lds>

## 베트남: FDI(외국투자기업)의 근로자 보호 정책

2018년 6월 5일 국회의 대정부 질문에서 풍티트 영(Phung Thi Thuong) 국회의원은 몇몇 FDI 기업에서 35세 이상의 근로자에 대한 대량해고 문제가 발생했고, 특히 해고 여성 근로자의 비율이 높으며 이에 대한 정부의 대책을 물었다. 이에 대해 노동보훈사회부 다오응옥중(Đào Ngọc Dung) 장관은 “우선 베트남 내 FDI 기업들은 경제성장에 중요한 기여를 하고 있으며, 대표적으로 삼성이 17만 명, 나이키가 40만 명의 베트남 근로자를 고용하고 있다. 최근 집단해고가 문제시되었던 FDI 기업은 모두 중소기업으로, 사회적으로 큰 문제가 될 수 있는 FDI 대기업의 대량해고는 당분간 없을 것으로 파악되었다. 또한 정부가 FDI 기업이 많은 3개 지역(박닌, 동나이, 호치민시)을 조사한 결과, 퇴직 근로자들의 1.9%만이 30~35세에 해당, 35세 전후의 실업 문제가 심각한 것도 사실과는 조금 다르며, 여성 근로자의 비율이 높아 상대적으로 여성의 퇴직비율

이 높은 것일 뿐 큰 우려사항은 아니라고 판단되나 정부는 FDI 기업의 구조 변화로 인한 실업에 대비해 구직을 위한 재교육 및 관련 프로그램을 마련할 것이라”고 대답하였다. 이어 전뚜언퐁(Don Tuan Phong) 국회의원은 “국경지역에 조성된 자유무역지대(베트남 근로자들이 국경을 넘나들며 중국 지역 10만 명, 태국 지역 2만 명, 라오스 지역 1만3천 명이 근로)에 상당수의 베트남 근로자들이 있는데, 이들의 여권과 비자는 합법적이지만 근로허가를 취득하지 못하여 이들의 지위가 불안정하다”고 질의했다. 이에 다오응옥중 장관은 “현재 이러한 문제에 공감하고 있고 해당 국들과 관련 사항을 해결하기 위해 협의하고 있으나 결론을 찾기에는 다소 시간이 걸릴 것으로 예상된다. 그러나 태국과는 근로허가문제가 해결되고 3개의 자유무역지대를 더 만들기로 하여 5만 명의 일자리 창출이 예상된다”라고 답변하였다.<sup>1)</sup>

1) 베트남 노동보훈사회부 기관지 바오전신, 2018년 6월 5일자, <http://baodansinh.vn/khong-co-chuyen-sa-thai-hang-loat-lao-dong-sau-35-tuoi-d74862.html>