



## 미국 : 스톡옵션 가치 증가로 2017년 CEO 평균 보상 급등

2018년 8월 16일에 발표된 경제정책연구소(Economic Policy Institute)의 보고서에 따르면, 미국의 2017년 CEO의 평균 보상(compensation) 수준이 급등하였다. 해당 보고서는 보상을 연봉, 보너스, 인센티브 배당과 더불어 스톡옵션의 가치까지로 정의하고 있는데, 스톡옵션의 가치는 현재 가치와 해당 옵션을 받았을 때의 가치로 나누어 분석하였다. 첫 번째 측정방식에 따르면, 미국의 350대 기업의 CEO들은 평균적으로 약 1,890만 달러(한화로 약 211억 6천만 원)를 받았으며 이 수치는 2016년에 비해 약 17.6% 오른 수준이다. 반면 일반 노동자들은 같은 기간 동안 0.3%의 보상 상승을 경험하는 데 그쳤다. 이로써 2017년 기준의 CEO와 일반 노동자들의 보상 차이는 312배로 증가하

였으며, 이는 1965년의 20배와 1989년의 58배에 비해서 크게 증가한 수준이다. 이러한 CEO의 연봉 수준은 전체 상위 0.1% 근로소득의 평균에 비해서도 5.5배 높다.

한편 이와 같은 변화에는 주식 평가가치가 크게 상승한 것이 주된 원인이 되었다. 이에 보고서의 저자들은 옵션을 받았을 때의 가치로 350대 기업 CEO 평균 보상을 측정하였고, 이는 2016년 1,300만 달러에 비해 30만 달러 오른 약 1,330만 달러(한화로 약 148억 9천만 원)의 결과를 산출하였다. 다만 이러한 변화가 해당 기업들의 수익률 변화나 주가 상승 그 자체보다 더 빠른 것으로 나타나, CEO의 수익이 과연 생산성 증가에 따른 것인지에 대하여는 의구심이 제기되고 있는 상황이다.<sup>1)</sup>

1) Mishel, L., & J. Schieder(2018), "CEO compensation Surged in 2017," Washington, DC: Economic Policy Institute.

## 미국 : 연방 상원, 상원에서 근무하는 인턴들에게 보수 지급하기로 해

최근 미 연방 상원에서 자체적으로 상원에서 근무하는 인턴들에게 보수를 지급하기로 하여 주목을 받고 있다. 현재 미국의 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act)은 모든 '노동자'들에게 보수를 지급하도록 규정하고 있어 인턴 보수 미지급에 대한 논의의 여지가 있는 상황인데, 지금은 기업에만 적용

되고 있기 때문에 정부기관인 상원은 인턴들에 대하여 보수를 지급하지 않는 경우가 많았다. 실제로 작년인 2017년의 경우 절반을 약간 넘는 정도의 공화당 상원 의원들과 1/3 정도의 민주당 의원들만이 인턴들에게 보수를 지급한 것으로 알려졌다.

하지만 위와 같은 방식이 별도의 소득 없이는 집



으로부터 멀리 떨어진 워싱턴 지역에서 생활을 할 수 없는 유색인종이나 저소득층 학생들의 인턴 기회를 막을 수 있기 때문에, 추후 정치활동 기회가 대물림되고 있다는 지적이 끊임없이 제기되어 왔다. 실제로 2015년에 발표된 한 연구는 미 연방 상원 내 임원 또는 국장급의 직원들 중 93%가 백인이라는 결과를 보고한 바 있다.<sup>1)</sup> 이는 추후 정치 활동 및 네트워크 등의 중요한 통로로 작용할 수 있는 인턴 등의 초기 진입장벽이 높기 때문이며, 백인 중심의 정치가 완화

될 수 있는 길은 이와 같은 장벽들을 해소하는 것이라는 의견들이 점차 설득력을 얻고 있었다.

이에 최근 미 연방 상원은 각 상원 의원실에 5만 달러(한화로 약 5,500만 원)를 지급하여 총 5백만 달러(한화로 약 55억 원)를 인턴들에게 지급할 수 있도록 하는 법안을 통과시켰다. 만약 이 법안이 하원까지 통과하게 된다면, 내년 재정 연도 시작일인 2018년 10월 1일부터 상원에서 인턴으로 근무하는 학생들은 보수를 지급받을 수 있게 된다.<sup>2)</sup>

- 1) Joint Center for Political and Economic Studies, "Senate Staff Diversity," <http://jointcenter.org/content/senate-staff-diversity>
- 2) New York Times(2018.6.28), "Fighting Privilege: The Senate Finally Wants to Pay Its Interns," <https://www.nytimes.com/2018/06/28/us/politics/senate-paid-internships.html>

### 스웨덴 : 악수 거부를 이유로 구직면접을 거부당한 무슬림 여성, 회사를 상대로 승소

2017년 7월 스웨덴 차별 옵부즈만(Diskrimineringsombudsmannen: DO)은 종교적인 이유로 악수를 거부한 무슬림 여성 구직자를 상대로 면접을 중단한 회사를 상대로 소송을 제기했다. 차별 옵부즈만에 따르면 이 여성은 전화나 비디오를 통해 통역서비스를 제공하는 스웨덴 남동쪽에 위치한 도시인 읍살라의 한 회사에서 구직면접을 치르고 있었다. 여성은 면접 중 휴식시간 동안 다른 남성 직원과 인사를 나누던 중 악수를 거부하는 대신 손을 자신의 가슴에 대며 인사를 했다. 하지만 이 이야기를 접한 회사의 인사담당자가 일방적으로 면접을 중단하는 일이 있었다.<sup>1)</sup>

최근 이 소송에 대한 판결이 발표되었다. 스웨덴 법원은 해당 회사가 여성을 종교적 이유로 차별 대우했다고 판단, 여성에게 40,000크로나를 배상할 것을 명령했다. 무슬림 여성과 함께 소송에 나선 차별 옵부즈만에서는 해당 판결이 회사의 이해와 개인의 신체 완전성, 종교적 자유를 보호해야 한다고 주장하는 정부의 입장 모두가 고려된 판결이라고 주장했다.

한편 소송을 당한 회사는 그동안 회사 내 모든 임직원들에게 남성과 여성을 동등하게 대우해야 한다고 강조해왔으며 성별 차이로 악수를 거부하는 일은 용납되지 않았다고 주장했다. 하지만 차별 옵부즈만은 여성이 악수 대신 취한 가슴에 손 얹기 행위

를 통해 인사를 대신했다는 점을 근거로 해 남녀를 불문하고 타인에게 불쾌함을 주려하지 않았다고 적극적으로 주장했다.

법원은 회사가 무슬림 여성에게 주장한 양성애에 대한 동등한 대우 요구는 정당하지만 악수만을 통해서만 그 요구가 정당화될 수 있는 것은 아니라고

밝혔다. 특히 무슬림 여성의 인사방식이 통역사로서 효과적인 의사소통을 방해할 것이라는 회사의 주장에도 동의하지 않았다.

한편 판사들은 해당 사건에 대해 엇갈린 의견을 내었다. 총 5명의 판사 중 3명은 무슬림 여성의 편을, 2명은 회사의 편을 든 것으로 알려졌다.<sup>2)</sup>

1) The Local, 2017년 4월 3일자, "Swedish company sued in handshaking row," <https://www.thelocal.se/jobs/article/swedish-company-sued-in-handshaking-row>

2) SVT, 2018년 8월 17일자, "Farah vägrade ta i hand vid intervju - unik dom ger henne rätt," <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/uppsala/kvinna-vagrade-ta-i-hand-vid-intervju-unik-dom-ger-henne-ratt>

## 스웨덴 : 이민 노동자의 실업률 감소

스웨덴 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)의 최근 통계에 따르면, 지난 1년간 등록된 실업자의 수가 17,000명가량 감소하여 2018년 7월 스웨덴 내 총 실업자의 수는 339,000명이다. 고용서비스센터 내 등록된 이민 실업자의 수는 198,000명, 자국 출신 실업자의 수는 141,000명으로 나타났다.

2018년 7월 기준 총 실업률은 6.9%로 작년에 비해 0.4%포인트 감소했다. 같은 기간 이민 노동자의 실업률 역시 21.8%에서 19.9%로 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.<sup>1)</sup>

하지만 여전히 자국 출신 노동자와 이민 노동자간

의 실업률 격차는 상당한 편으로 자국 출신 노동자의 실업률은 3.6%(지난해 3.9%)로 나타났다.

고용서비스센터의 안드레아스 몽스(Andreas Mångs) 연구원은 자국 출신, 이민 노동자의 실업률이 동반 하락하고 있지만 실업률 하락의 원인에는 두 집단 간 큰 차이가 있으며 새로운 이민자들을 노동시장으로 이끌기 위해서는 교육, 보조금 일자리가 더욱 중요해질 것이라 주장했다. 한편 고용서비스센터는 헬스케어, 교육, 데이터, IT, 건축 등 특정 분야의 교육을 받은 이들이 스웨덴 노동시장 내에서 앞으로 많은 인기를 끌 것이라 전망했다.<sup>2)</sup>

1) Arbetsförmedlingen, Fortsatt lägre arbetslöshet, <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden.html?id=53272C6B0F5BA5BE>



2) The Local, 2018년 8월 13일자, "Unemployment drops among immigrants in Sweden," <https://www.thelocal.se/20180813/unemployment-drops-among-immigrants-in-sweden>

### 영국 : 고용항소심판소, 장애 사실을 적시한 추천서에 근거해 이루어진 즉각적 채용 철회는 차별

2018년 7월 11일 고용항소심판소는 원고가 질병을 앓고 있는 사실 및 관련 업무시장 사실(병가 등)이 수록된 추천서를 참조해 원고 채용의사를 철회한 것이 장애를 이유로 한 차별에 해당한다고 판단했다.<sup>1)</sup> 사실관계를 간략히 요약하면 다음과 같다. 평등법<sup>2)</sup>상 장애에 해당하는 무릎 관절염을 앓고 있는 원고는 간호사로서 이전 두 의료기관을 거쳐 국가보건 의료서비스(NHS) 소속 병원(‘피고’)에 입사 지원했다. 원고는 추천서 심사를 전제로 우선채용 합격을 통보받았지만, 이후 이전 직장에서 제출한 추천서의 부정적인 내용을 이유로 피고는 원고의 채용의사를 철회했다. 이에 원고는 평등법상 금지된 장애를 이유로 한 차별을 주장하며 고용심판소에 소송을 제기했다.

쟁점은 원고의 질병이 때때로 병가로 이어져 업무수행에 차질을 빚었다는 내용을 담고 있던 추천서(A)의 효력이었다. 피고는 현재 원고가 지원한 직무와 유사한 직전 직장의 추천서(B)에 주로 근거해 채용 철회 결정을 내렸다고 항변했다. 다만 피고는 추천서(A) 역시 의사결정에 영향을 주었다는 것을 시인했다. 참고로 추천서(B)는 순수하게 원고의 업무능

력만을 기술하였고 부정적인 평가를 내리고 있었다. 피고는 추천인(B)에게 연락해 추천서 내용에 대한 확인을 받았으나, 추천서(A)를 보내준 사용자와는 연락이 닿지 않아 순수하게 추천서 내용에만 의존했다고 밝혔다.

고용항소심판소는 정도의 차이는 있지만 피고가 두 추천서 모두에 근거해 채용철회 결정을 내린 만큼, 차별적 내용을 담은 추천서(B)가 최종 결정의 정당성을 훼손한다고 판단했다. 일단 주어진 모든 업무를 충실히 수행할 수 있는 지원자를 채용한다는 피고의 목적 자체는 정당하다고 보았다. 그러나 항소심판소는 피고가 추천서에 지적된 문제들을 해결하기 위해 추천인(A)와 연락하려는 노력을 더 하거나, 장애를 앓고 있는 원고를 위해 해당 직무 내용이나 업무환경을 합리적으로 조정(duty to make reasonable adjustment)할 수 있었다고 보았다. 나아가 피고는 이러한 고려 후 추천서(B)만으로도 충분히 동일한 결론, 즉 채용철회 의사결정에 이를지 판단할 수 있었을 것으로 보았다. 이러한 근거로 피고의 항소는 기각되었다.

1) [2018] UKEAT 0287\_17\_1107, 11 July 2018 (judgement delivered).

2) Equality Act 2010.

## 영국 : 정부, 노딜 브렉시트 후에도 현행법상 인정되는 근로자 권리 유지 재확인

2018년 8월 23일 영국 정부는 유럽연합과의 협상을 타결하지 못해 아무런 합의 없이 유럽연합을 떠나는, 이른바 ‘노딜 브렉시트’에 대한 대응의 하나로 근로자의 권리에 대한 정책방향을 발표했다.<sup>1)</sup> 노딜을 대비한 25가지 권고보고서(guidance document) 중 하나인 이 보고서는 탈퇴 후에도 근로자의 권리가 지금 그대로 유지될 것이라는 내용을 담고 있다. 이는 정부가 2017년 7월 13일 유럽연합 탈퇴법안을 의회에 제출하면서 그 전후로 발간한 백서에서도 밝힌 내용이다.<sup>2)</sup> 다만 그 후로 1년이 지나고 당시보다 노딜 브렉시트의 가능성이 점점 커지는 상황에서 브렉시트 이후 불확실성에 대한 국민의 불안을 해소하기 위한 조치로 보인다.

주목할 만한 보고서 내용으로는 현행 유지에 예외가 되는 권리에 대한 언급이 있다. 하나는 유럽연합의 기업도산 시 근로자 보호지침<sup>3)</sup>에 근거한 근로자의 임금에 관한 권리 보호이다. 이 지침은 기본적으로 여러 유럽연합 회원국에 걸쳐 사업을 하는 사용자가 도산한 경우 각 국가의 국내법으로 관련 근로자의 임금채권 보장을 받도록 하고 있다. 보고서는

노딜 브렉시트 이후 영국에 거주하며 영국 혹은 유럽연합 회원국 국적의 사용자를 위해 일하는 근로자는 영국 국내법<sup>4)</sup>에 의해 보호받지만, 유럽에서 사업을 하는 영국 사용자를 위해 일하는 영국/유럽 근로자의 경우 해당 국가의 국내법에 따라 이러한 보호가 상응하는 정도로 이루어지지 않을 수 있다는 점을 밝히고 있다.

또 다른 예외는 유럽노사협의회다. 현재 관련 지침<sup>5)</sup>의 목적은 유럽공동체 규모 기업(그룹)에서 근로자의 정보·협의를 향상을 위한 것으로서 영국 내 사용자가 위 기업에 해당한다면 해당 사용자의 근로자는 유럽노사협회의 설치를 요구할 수 있다. 그러나 보고서는 노딜 브렉시트가 현실화될 경우, 이 지침의 영국 이행입법(시행령)<sup>6)</sup>은 다음과 같이 개정될 것이라고 밝혔다: ① 먼저 유럽노사협의회 또는 근로자 정보·협의 절차의 신규 설치 요청은 불가능, ② 현재 활동 중인 협의회를 규율하는 시행령 규정은 효력 유지, ③ 브렉시트 이전 시작되었으나 완료되지 못한 정보제공 요구, 유럽노사협의회 또는 정보·협의 설립절차는 브렉시트 이후에 완료 가능.

1) Guidance: Workplace rights if there's no Brexit deal (23 August 2018 published) <https://www.gov.uk/government/publications/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal/workplace-rights-if-theres-no-brexit-deal#purpose>.

2) 남궁준(2017), 「브렉시트 이후 영국의 노동법」, 『국제노동브리프』 9월호 참조.

3) Directive 2008/94/EC of The European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer.

4) The Employment Rights Acts 1996 and Pension Schemes Act 1993.



- 5) Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009.
- 6) The Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999.

### 이탈리아 : 아마존 이탈리아, 근로조건 개선이 포함된 물류산업 산별협약 체결

2018년 5월 22일 세계 최대 온라인 상거래기업인 아마존 사상 최초로 아마존 이탈리아와 Filcams Cgil을 포함하는 산별노조가 강제 야간교대근무를 줄이고 주말근무 분배를 공정하게 재조정하는 내용으로 공정성이 강조된 내용이 보충협약에 포함된 산별협약을 체결했다.<sup>1)</sup> 아마존 물류센터인 풀필먼트센터는 긴 근로시간과 물량 밀어넣기, 교대근무 사이 짧은 휴식시간 등의 근로조건으로 이미 잘 알려져 있다. 아마존 이탈리아 물류센터 근로자들은 2017년 11월 추수감사절에 업무량이 증가하자 합당한 작업

량 및 작업량 증가가 가정생활에 미치는 악영향을 줄여줄 것을 요구하면서 파업을 한 바 있다.

구체적인 내용으로 야간근로는 자발적인 참여를 기본으로 하고 고용계약으로 수당을 25% 인상하며, 주말근로는 8주 근무를 기본으로 하되, 4주 연속 주말근무 면제를 보장하고 교대근무는 토요일과 일요일을 번갈아가면서 할 수 있도록 했다.

이 협약은 2018년 6월 17일부터 1년간 적용되는데, 도입 4개월 이내로 운영성과 모니터링이 이루어질 예정이다.<sup>2)</sup>

- 1) UNI Global Union News, 2018년 5월 23일, “First-ever agreement between Amazon and unions halts inhumane work hours in Italy,” <https://www.uniglobalunion.org/news/first-ever-agreement-between-amazon-and-unions-halts-inhumane-work-hours-italy>
- 2) UNI europa News, 2018년 5월 25일자, “Historic agreement between Amazon and sector unions,” <http://www.uni-europa.org/2018/05/25/historic-agreement-between-amazon-and-sector-unions/>

## 프랑스 : 마크롱 당선 후 시나브로 감소하는 실업률

프랑스 에마뉴엘 마크롱(Macron Emmanuel) 대통령의 임기 초반부터 실업률이 조금씩 감소하고 있다.

2018년 5월 23일 수요일 프랑스 경제통계 연구소(INSEE)가 발표한 자료에 따르면, 마크롱 당선 이후인 2017년 4사분기에 비해 2018년도 1사분기에 마요트를 제외한 포함한 프랑스 전체의 실업률은 9.4%에서 9.2%로, 프랑스 본토의 실업률은 9.1%에서 8.9%로 감소했다. 다만, 이 기간 동안 15세 이상 49세 이하의 여성 실업률이 특히 증가했다는 점은 위 통계 결과의 긍정적 요소를 반감시키는 요소이다.

2018년 7월 25일 노동부 장관과 프랑스 노동청(Pôle Emploi)이 조사한 결과에 따르면, 2018년 2사분기, 프랑스 본토에서는 노동청이 분류한 전년 대비 실업자 그룹 중 A군<sup>1)</sup>에 속한 실업자가 전년 대비 4,600명 증가했다. 이는 전년대비 0.1%가 증

가한 수치로 미미한 수준이다. 마요트를 제외한 프랑스 전역으로 확대하면, 그 증가율이 0.2%에 이른다. 이는 A군에 속한 실업자가 6,700명 증가했음을 의미한다.

하지만 이러한 증가에도 불구하고 마크롱의 임기 이후부터 살펴보면 전체적으로 실업률은 점차 하락하고 있다. 노동청의 발표에 따르면 마크롱의 임기 시작인 2017년 2사분기와 2018년 2사분기를 비교했을 때 A그룹은 1.1%가 하락했고, 여기에 B 그룹 내지 E그룹까지 포함한 전체 실업자의 비율은 0.4% 하락했다. 다만 A, B, C군만을 포함한 수치는 오히려 1.5% 증가했다.

마크롱이 대선 후보 때 자신 있게 공약했던 7%대 실업률에는 아직 도달하지 못했지만, 그의 임기 종료일이 있는 2022년까지 여전히 4년이라는 시간이 남아 있다.

1) 참고 : 프랑스에서 적극적인 구직활동을 하는 실업자는 A, B, C군으로 분류된다: A군은 현재 무직인 경우, B군은 월 근로시간이 78시간 미만인 불완전 취업자(부분실업자)인 경우, C군은 월 근로시간이 78시간 이상인 불완전 취업자인 경우를 지칭한다. D군과 E군에는 적극적인 구직활동을 하지 않는 실업자들이 포함된다. D군의 경우 고용알선기관에 등록되어 있으나 적극적인 구직활동을 하지 않아도 되는 실업자를 가리킨다. 예를 들어 직업 연수 중이거나 산재로 인해 휴직하고 있는 경우가 이에 해당된다. E군은 구직활동을 하지 않아도 되며 직업이 있는 자를 가리킨다. 예를 들어 국가가 보조금을 지원하는 일자리를 가진 경우를 가리킨다.



## 프랑스 : 이민자 경제활동을 지원하기 위한 법안 시행 예정

2016년에 35만 1,900명의 이민자들이 프랑스 정부로부터 영주권 또는 체류증을 받았고 이들 중 4만 9천 명, 즉 14%가 경제활동을 위해 이주해온 것으로 알려졌다. 이 조사결과는 망명신청자를 한 난민(7만 7천 명)과 파견근로자(20만 3천 명)의 숫자를 포함하지 않은 수치이기에 그 의미가 크다. 특히 더 많은 난민들은 앞으로 직업을 프랑스 내에서 찾을 것으로 기대된다. 실제 망명을 신청한 난민 중 70%는 그들의 국가에서 직업을 갖고 있었지만, 프랑스로 망명한 이후에는 이 중 39%만이 직업활동을 이어가고 있다.<sup>1)</sup>

물론 프랑스에 도착한 후 난민들은 일할 권리를 갖기 위해 길고 힘든 행정절차를 밟아야 한다. 게다가 언어문제(난민 중 39.1%만이 자유로운 의사소통 가능)와 자격증의 부재, 저학력 및 문화의 차이가 취업에 많은 어려움을 야기한다. 2018년에 시행될 예정인 ‘망명권 보장과 이민자 유입에 대응

하기 위한 법안(Garantir le droit d’asile, mieux maîtriser les flux migratoires)’은 이민자들의 경제활동을 더욱 용이하게 하고, 합법적인 체류를 유도하는 난민에게 유리한 절차이다. 그리하여 아직 법률의 시행 전임에도 난민들은 법이 예정한 절차를 통해 합법적으로 체류자의 지위를 인정받을 수 있다.<sup>2)</sup>

이 법 이전에도 유럽 외 국가에서 온 불법이민자들에게 합법적인 체류증을 발급 가능하게 해주는 ‘예외적 체류허가(Admission exceptionnelle au séjour)’ 절차를 통해 불법이민자들 중 일부는 경제활동을 목적으로 합법적인 체류를 인정받아 왔었다. 이 제도는 노동자가 부족 문제가 심각했던 건축, 요식업 또는 상업분야와 관련하여 널리 활용되어 왔다. 이 제도를 통해 2015년에 5천 명이, 2016년에는 그보다 많은 6천4백 명이 합법적인 체류를 보장받은 바 있다.<sup>3)</sup>

- 1) OECD, 2018년 6월 20일자 보고서, “Perspectives des migrant internationales 2018,” <http://www.oecd.org/fr/migrations/perspectives-des-migrations-internationales-19991258.htm> 해당 보고서의 한국어 번역본으로는 다음 링크를 참조, [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2018/summary/korean\\_4fa0bf00-ko#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2018/summary/korean_4fa0bf00-ko#page1)
- 2) le Figaro, 2018년 8월 17자, “Quel est le poids de l’immigration économique en France?,” <http://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/2018/08/17/29001-20180817ARTFIG00004-quel-est-le-poids-de-l-immigration-economique-en-france-et-d-o-viennent-les-travailleurs-etrangers.php>
- 3) OECD, 2017년 11월 20일자 보고서, “Le recrutement des travailleurs immigrés : France 2017,” <http://www.oecd.org/fr/els/le-recrutement-des-travailleurs-immigres-france-2017-9789264276741-fr.htm>