



미국 : 노조 활동 지지율, 15년 만에 최고치 기록

최근 갤럽이 자체 설문조사에 기반하여 미국 내 노조 활동 지지율이 15년 만에 최고치를 경신하였다는 결과를 발표하여 주목을 받고 있다.

이 조사 결과에 따르면, 2003년의 65% 이후 최고치인 62%의 설문 응답자가 노조 활동을 지지한다고 답하였다. 이와 같은 노조 지지율은 1960년대까지만 하더라도 약 70% 정도의 높은 수준을 유지하다가 1970년대 이후 약 60% 정도로 하락했고, 경제위기를 겪었던 2009년에는 48%까지 떨어지는 등 계속 하락세를 보여 왔다. 하지만 그 이후 노조 활동 지지율은 지속적으로 반등하는 모습을 보여 왔고, 결과적으로 지난 2017년 60%선을 다시금 회복하게 되었다.

한편 교육수준이나 지지 정당에 따라서 노조 활

동의 지지율에 명확한 편차가 나타나고 있다. 교육수준별로 보면, 학사학위 이상 소지자들의 경우 70%, 대학 중퇴자나 2-3년제 학위 소지자들은 61%, 고등학교 졸업 또는 그 미만 교육수준은 57%의 지지율을 보였다. 그리고 지지 정당별로는 공화당 45%, 중립 62%, 민주당 80%의 노조 활동 지지율을 기록하였다.¹⁾

반면 이와 같은 결과는 실제 노조 조직률과는 상당히 다른 양상을 보여주고 있다. 1980년대 초반까지만 하더라도 노조 조직률은 20%대를 유지하였으나, 이것이 점차 하락하여 최근인 2017년에는 10.7%를 기록하였다. 이와 같은 격차의 원인에는 노조 가입 의무가 상당히 약화되는 방식으로 변화한 추세를 반영하고 있다는 분석이 가능하다.²⁾³⁾

- 1) Gallup(2018.8.30), "Labor Union Approval Steady at 15-Year High," Retrieved on September 1st, 2018, <https://news.gallup.com/poll/241679/labor-union-approval-steady-year-high.aspx>
- 2) The Bureau of Labor Statistics(September, 2016), "Union Membership in The United States," Retrieved on September 1st, 2018, <https://www.bls.gov/spotlight/2016/union-membership-in-the-united-states/pdf/union-membership-in-the-united-states.pdf>
- 3) The Bureau of Labor Statistics(2018.1.19), "News Release - UNION MEMBERS — 2017," Retrieved on September 1st, 2018, <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>



스웨덴 : 총선 이후 발표된 스웨덴 국회의원 성별 비율

2018년 9월 9일 실시된 총선의 결과가 발표된 후, 스웨덴의 새 국회에는 188명의 남성과 161명의 여성 의원이 입성하게 되었다. 이번에 선출된 161명의 여성 의원은 지난 2014년 총선의 여성의원 154명보다 7명 증가한 수치다.¹⁾

현재 좌파연정에 속해 있는 녹색당은 의원 구성에 있어 가장 큰 성별 불균형을 보여주었다. 이번 총선 결과 녹색당은 16석을 획득하였는데 그중 12명의 여성의원과 4명의 남성의원을 두어 여성의원 비율이 당내 선출 의원 중 75%로 높게 나타났다. 녹색당의 요나스 에릭손(Jonas Eriksson)은 이번에 나타난 성별 불균형은 총선 지지율 하락으로 인한 결과라며 직전 선거에서 녹색당은 16명의 여성 의원과 13명의 남성의원을 두며 성별 균형에 어느 정도 성공했었다고 밝혔다.

기독교민주당의 경우, 남성의원 비율이 총 선출 의원 중 73%로 높게 나타나 또 다른 성별 불균형을 보여주었다. 기독교민주당은 총 22석을 획득한 가운데 6명의 여성의원을 두는 데 그쳤다.

한편 이 수치는 변할 가능성이 있다. 스웨덴은 정치인들이 정부와 국회에서 동시에 일할 수 없도록 하고 있다. 따라서 정당들이 차후에 정부를 구성하게 되어 해당 정당 의원들 중 몇 명이 내각 장관이 될 경우에는 남녀 의원 구성비율이 변할 수 있다.

새 국회의원들의 평균 연령은 45세로, 자유당의 의원이 48세로 가장 높았고 스웨덴 민주당이 42세로 가장 낮았다. 최연소 국회의원은 스웨덴 민주당 소속으로 Mölndal 지역의 22세 에바 헤르만손(Ebba Hermansson)이다.

1) The Local, 2018년 9월 18일자, "In stats: How gender equal is Sweden's new parliament?", <https://www.thelocal.se/20180918/in-stats-how-gender-equal-is-swedens-new-parliament>

영국 : 근로시간 면제가 보장되는 공적 직무 범위 확대

2018년 10월 1일부터 공적 직무수행을 위한 근로시간 면제에 관한 시행규칙(2018)¹⁾이 발효되어 고용권법(Employment Rights Act 1996) 제50조 일부 규정이 개정되었다. 위 조항은 근로자가 공적

의무를 수행하게 된 경우, 그에 필요한 근로시간 면제를 사용자에게 요구할 수 있는 권리를 보장하고 있다.²⁾ 전문적 법관이 아닌 일반 시민으로서 사법기관 혹은 준사법기관(심판소, tribunal)에서 각각

치안판사(justice of the peace) 혹은 일반심판위원(lay member)으로 재판/심판 등에 참여하는 것이 대표적 예이다. 이번 개정은 기존의 공적 직무 범위를 확대했다. 즉 이러한 권리는 교도소의 교도행정을 독립적으로 감시하고 관계부처 장관에게 개선사항을 권고하도록 선정된 근로자(an independent prison monitor와 a panel of lay observers),³⁾ 이민자와 망명자를 추방하기 전까지 수용하는 시설

의 실태를 파악하고 감시하기 위한 방문위원회의 일원으로 선정된 근로자(visiting Committees and inspections)⁴⁾에게도 보장된다.⁵⁾ 법이 열거하는 공적 직무를 수행하는 근로자는 의무이행을 위해 합리적으로 필요한 시간만큼의 근로시간 면제를 사용자에게 요구할 수 있다. 근로시간 면제 자체는 사용자의 의무이나 그것을 유급으로 할지 무급으로 할지는 사용자의 선택사항이다.⁶⁾

1) The Time Off for Public Duties Order 2018.

2) Employment Rights Act 1996, sec. 50.

3) Prisons(Scotland) Act 1989, sec. 7B(2); Criminal Justice Act 1991, sec 81(1)(b).

4) Immigration and Asylum Act 1999, secs. 147 and 152.

5) 다른 유럽국가와 마찬가지로 영국도 이민자와 망명자에 대한 사회적 관심은 상당히 높다. 상당수 국민이 가지고 있는 이들에 대한 반감과 더불어 관련 수용시설에서 벌어지는 인권침해 실상에 대한 우려도 꾸준히 제기되어 오고 있다. 관련된 내용으로 다음의 기사를 참조. The Independent 2017. 12. 9, <https://www.independent.co.uk/voices/home-office-detention-centres-immigration-torture-abuse-deportation-risk-a8101036.html>.

6) <https://www.gov.uk/time-off-work-public-duties>.

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.¹⁾ 노딜을 대비한 25가지 권고보고서(guidance document) 중 하나인 이 보고서는 탈퇴 후에도 근로자의 권리가 지금 그대로 유지될 것이라는 내용

을 담고 있다. 이는 정부가 2017년 7월 13일 유럽연합 탈퇴법안을 의회에 제출하면서 그 전후로 발간한 백서에서도 밝힌 내용이다.²⁾ 다만 그 후로 1년이 지나고 당시보다 노딜 브렉시트의 가능성이 점점 커지는 상황에서 브렉시트 이후 불확실성에 대한 국민의 불안을 해소하기 위한 조치로 보인다.

주목할 만한 보고서의 내용으로는 현행 유지에



예외가 되는 권리에 대한 언급이 있다. 하나는 유럽연합의 기업도산 시 근로자 보호지침³⁾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 국내법⁴⁾에 의해 보호받지만, 유럽에서 사업을 하는 영국 사용자를 위해 일하는 영국 및 유럽 근로자의 경우 해당 국가의 국내법에 따라 이러한 보호가 상응하는 정도로 이루어지지 않을 수 있다는 점을 밝히고 있다.

또 다른 예외는 유럽노사협의회다. 현재 관련 지

침⁵⁾의 목적은 유럽공동체 규모 기업(그룹)에서 근로자의 정보·협의권을 증진하기 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)⁶⁾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 설립 절차는 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』 2017년 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.

프랑스 : 2017년에도 노동법원의 사건 수는 감소 추세

2017년 프랑스 법무부(ministère de la Justice)가 발간한 2016년 사법연감(Références statistiques Justice année 2016)에 따르면, 2016년 노동법원의 총 사건 수는 본안사건과 가처분사건을 합해 총 14만 8천200건이었다. 해당 결과는 2015년에 비해 20% 줄어든 수치이다. 동 보고서는 사건 수 감소의 가장 큰 이유로 '2008년도에 도입된 노동자와 사용자 간 합의를 통해 노동계약을 종료하는 원칙'을 꼽는다.¹⁾

한편 2018년 1월 르몽드(Le Monde)와의 인터뷰에서 파기원 사회부의 피에르 배이(Pierre Bailly)는 2017년 9월 법률, 특히 노동관계의 예견가능성과 안정성을 위한 2017년 9월 22일자 명령 제 2017-1387호의 적용 이후에 이러한 감소 추세가

계속될 것으로 내다봤다. 그는 해당 법률 개정으로 해고보상금의 상한이 정해지면서, 노동자는 분쟁 자체를 포기하는 경우가 많아질 것이라고 했다.²⁾

실제로 2017년 노동법원의 사건 수는 2016년의 사건 수에 비해 15% 감소한 12만 7천 건이었다. 노동부장관은 이러한 사건 수 감소의 원인으로 현행 노동법전 제1253조의3이 규정하고 있는 '부당한 해고로 인한 손해배상의 상하한제도'³⁾를 꼽았다. 나아가 프랑스 노동법원은 해당 제도를 통해 기존에 24개월이 걸리던 소송 기간을 절반으로 줄이는데 성공했다.⁴⁾

향후 자발적 퇴사자에 대한 실업수당 보장제도가 정착되면, 당사자 사이의 분쟁은 더욱더 감소할 것으로 보인다.

1) 2017년 프랑스 법무부(ministère de la Justice), 2016년도 사법연감(Références statistiques Justice année 2016), <http://www.justice.gouv.fr/statistiques-10054/references-statistiques-justice-12837/>

관련 내용으로는 황재훈(2018), 「급감하는 프랑스의 노동분쟁」, 『국제노동브리프』 16(5), p.82 이하 참조.

2) Le Monde, 2018년 1월 30일자 기사, «Les recours aux prud'hommes en chute libre depuis 2009», http://www.lemonde.fr/politique/article/2018/01/30/les-recours-aux-prud-hommes-en-chute-libre-depuis-2009_5249081_823448.html

3) 관련 내용으로는, 황재훈(2017), 「프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁: 부당해고로 인한 손해배상의 상하한제도」, 『국제노동브리프』 15(12), p.71 이하 참조.

4) Le Figaro, 2018년 9월 10일자 기사, «Le nombre de litiges aux prud'hommes en forte baisse», <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2018/06/14/20002-20180614ARTFIG00095-pourquoi-les-salaries-saisissent-de-moins-en-moins-les-prud-hommes.php>



프랑스 : 1천 명 이상 대기업의 임금격차 공개 의무 부과안 하원위원회 통과

마크롱 정부의 3단계 계획의 일환으로 프랑스 기업 성장 및 전환을 위한 행동계획(PACTE) 법안이 심도 있게 논의되고 있다. 해당 법안은 기업의 성장과 분배의 향상을 목적으로, 고용인원에 따라 적용되는 복잡한 현행법을 단순히 하고, 민법상 기업의 개념을 재정립하는 등 10여 개의 조치를 골자로 한다.¹⁾

마크롱 정부의 이전 개혁과 달리 해당 법안은 큰 반대 없이 구체적인 논의가 진행 중에 있다. 해당 법안은 2018년 6월 19일 하원에 제출된 이후 2018년 9월까지 2천 건이 넘는 수정안이 제시되고 있을 만큼 프랑스 국민의 관심이 집중되고 있다.²⁾

그중에서 가장 눈에 띄는 수정안은 2018년 9월 6일 하원의 개정안 위원회³⁾에서 다수결로 통과된 ‘임금격차 공개 제도’에 관한 내용이다. 해당 개정안

은 프랑스 내에 1천 명 이상 고용한 대기업을 대상으로 하며, 대상 기업의 최고임금과 최저임금의 비율을 매년 공시하는 것을 그 내용으로 한다. 격차가 200배를 넘어가는 미국과 영국에 비해서는 양호한 편이지만, 프랑스 역시 40대 상장회사의 경우 최고임금과 최저임금의 차이는 평균 70배에 달한다. 구체적으로, 하원위원회는 임금의 중간값과 상위 25%와 하위 25%가 받는 임금 역시 공시하는 방안을 채택했다.⁴⁾

심각한 임금격차에 대한 직접적인 제재는 없다. 다만, 임금격차 공개를 통해 간접적인 규제 효과를 얻고자 하는 것이 해당 발의안의 목표이다. 참고로 프랑스 공기업 직원의 최고연봉은 45만 유로로 제한되고 있다.⁵⁾

1) 프랑스 경제부 홈페이지 참조, <https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte>

2) 프랑스 하원 홈페이지 참조, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/Croissance_transformation_des_entreprises

3) 프랑스 하원 개정위원회, 2018년 9월 6일 회의 녹화영상, http://videos.assemblee-nationale.fr/video.6556542_5b9123389075c.commission-speciale-pacte--croissance-et-transformation-des-entreprises--art-1er-a-art-4-6-septembre-2018

4) Le Figaro, 2018년 9월 7일자 기사, «Les grandes entreprises bientôt obligées d'afficher les écarts de salaires ?», <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2018/09/07/20002-20180907ARTFIG00160-les-grandes-entreprises-bientot-obligees-d-afficher-les-ecarts-de-salaires.php>

5) 마튜 오펔린(Matthieu Orphelin) 의원의 트위터 참조, https://twitter.com/M_Orphelin/status/1037716657135919105/photo/1?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1037716657135919105&ref_url=http%3A%2F%2Fwww.lefigaro.fr%2Fconjoncture%2F2018%2F09%2F07%2F20002-20180907ARTFIG00160-les-grandes-entreprises-bientot-obligees-d-afficher-les-ecarts-de-salaires.php

베트남: 근로자 교육(연수) 비용에 관한 법규 미비로 관련 분쟁 지속

베트남 총노동조합연맹 호치민시지부(LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TPHCM) 기관지인 노동자신문(BÁO NGƯỜI LAO ĐỘNG)¹⁾에 따르면, 근로계약의 종료 시 근로자 교육 또는 연수 비용의 정산과 관련된 관련법의 미비로 인해 사용자와 근로자 사이에 분쟁이 증가하고 있는 것으로 나타났다. 위 기관 소속인 웬반푹(Nguyễn Văn Phúc) 변호사는 해당 문제의 원인을 다음과 같이 분석했다. 베트남 노동법 제43조 규정에 따르면 근로자가 근로계약이나 해당 법규를 준수하여 일반적으로 근로계약을 해지하게 되면 교육비용 등을 반환할 필요가 없지만 그렇지 않은 경우에는 이를 반환하여야 한다. 문제는 적법한 절차를 거쳐 근로자가 근로계약을 해지하더라도 사용자가 근로자에게 교육비용 반환을 요구하는 경우에 발생하는데, 이것은 베트남 노동

법 제62조에 사용자가 근로자와 교육비용의 상환을 약정 또는 비용 부담의 구체적인 내용을 적시하지 않는 경우 근로자는 위 노동법 제43조와 상관없이 해당 교육비용을 사용자에게 반환하여야 한다는 규정이 존재하여 이들 규정 사이에 모순과 충돌이 발생하기 때문이라고 밝혔다. 덧붙여 근로자가 자기책임으로 교육비용을 사용자에게 반환하는 경우 이를 명확히 산정할 근거규정이 존재하지 않는 것 또한 분쟁의 큰 원인이라고 말했다. 이와 관련된 분쟁을 예방하기 위해 호치민시 응웬떤남(Nguyễn Tấn Năm) 노동청장은 우선 사용자와 근로자는 해당 교육의 비용부담에 대한 세부사항을 자세히 협의하여 합의하고, 궁극적으로는 문제가 되는 위 법규정들의 모순을 제거하고 교육비용에 관한 구체적인 산정기준을 마련하여야 한다고 언급했다.

1) 노동자신문, 2018년 8월 28일자, <https://nld.com.vn/cong-doi/roi-voi-boi-thuong-chi-phi-dao-tao-20180827203948141.htm>

베트남: 정부, 2019년 최저임금 지역별 전년대비 5.0~5.8% 인상

베트남 최저임금을 결정하는 국가임금위원회는 2018년 8월 13일 최종 회의를 열어 2019년 지역별 최저임금 인상률을 5.0~5.8%로 결정하였다.¹⁾

베트남은 경제발전 정도를 감안하여 국내 지역을 4등급으로 분류해 최저임금을 차등 적용하고 있

으며 2019년에는 2018년 대비 160,000~200,000 VND(지역별)이 인상되었다. 구체적으로 2019년 최저임금은 하노이를 비롯한 주요 대도시에 해당되는 제1지역은 4,180,000VND/월, 제2지역 3,710,000VND/월, 제3지역 3,250,000VND/월,



제4지역 2,920,000VND/월로 확정되었고 2018년 최저임금은 제1지역은 3,980,000VND/월, 제2지역 3,530,000VND/월, 제3지역 3,090,000VND/월, 제4지역 2,760,000VND/월이었다. 국가임금위원회는 정부와 사용자, 노동자 대표들로 구성되어 있는데 사용자 대표인 베트남 상공회의소(VCCI)는 2%, 노동자 대표인 노동조합총연맹(Tổng LĐLĐ VN)은 8%의 최저임금 인상안을 주장하며 맞서다

3차까지 가는 협상과정에서 정부가 제시한 5%선을 양측이 받아들여 이와 같이 결정되었다. 정부측 대표인 조안머우지엵(Doãn Mậu Diệp) 임금위원회 위원장은 이번에 인상된 지역별 평균 약 5.3%의 최저임금 수준에 만족감을 드러내며 이는 베트남 인플레이션 4%선을 상회하는 수준으로 사용자 측과 노동자 측이 상호 만족할 만한 조화로운 인상률이라 언급하였다.

1) 베트남 노동보훈사회부 발표, 2018년 8월 20일자, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=28168>