



미국 : 실리콘밸리의 직원들, 주주로서 다양성(diversity) 문제 해결 촉구

최근 뉴욕타임스(New York Times)에 따르면, 실리콘밸리 직원들은 기업의 변화를 요구하기 위해 그들이 보상(compensation)의 일부로 받는 주식과 주주로서의 권리를 사용하고 있다. 올해 구글 직원들은 제빈 자산관리사(Zevin Asset Management)에게 권리를 위임하여 임원 보상 수준을 인종 및 성차별문제 해결방안과 연계시키도록 한 주주 청원서를 구글의 모회사인 알파벳(Alphabet)의 연례 주주총회에서 제출한 바 있다. 위 청원서는 기각되었지만, 제빈 자산관리사 측은 청원서를 수정하여 2019년 주주총회에 제출할 계획이 있다고 밝혔다.

또한 2018년 11월 말과 12월 초에 아마존(Amazon) 기술직 직원 10여 명은 자신의 고용주

에게 인종 및 성별 차별 등 다양한 사업장 내 차별 문제들을 해결하는 계획을 발표하라는 주주 청원서를 제출했다. 아마존 규정에 따르면 2,000달러(한화 약 220만 원) 이상의 주식을 가지고 있는 주주들은 주주 청원서를 제출할 수 있다. 이번 청원서는 2019년 봄에 개최될 주주총회에서 채택 여부가 결정된다. 이번 청원서는 피고용인들이 직접적으로 소액주주로서 일터에서의 다양성 문제를 해결하기 위해 청원서를 제출한 최초의 사례라고 할 수 있다. 이와 같은 움직임은 직원들이 자신의 권리를 이용해 일터에서 긍정적인 변화를 이끌어낼 수 있다는 가능성을 제공한다는 것에서 그 의미를 가진다.¹⁾

1) The New York Times(2018.12.16), "Tech Workers Got Paid in Company Stock. They Used It to Agitate for Change," Retrieved on December 23rd, 2018, <https://www.nytimes.com/2018/12/16/technology/tech-workers-company-stock-shareholder-activism.html>

미국 : 미네소타, 공공부문 노조 조합원 수 증가세

2018년 12월 19일자 미국 미네소타주 지역 언론인 MinnPost에 따르면, 지난 6월 말 노조 교섭비(agency fee)의 원천징수를 금지하는 연방 대법원의 판결에도 불구하고 미네소타주에서 공공부문 노동조합 조합원 수가 증가하고 있다. 주 공공부문에서 전문직으로 고용되어 일하고 있는 직원들의 노조인 미네소타주 전문직 종사자 협회(Minnesota

Association for Professional Employees)는 연방 대법원의 판결 이후 조합원 수가 약 10,500명에서 11,000명으로 증가하였다고 발표하였다. 조합원 수 증가는 교원노조인 미네소타 에듀케이션(Minnesota Education)에서도 나타나고 있다. 이는 대법원의 결정이 노조에 예상보다는 덜 위협적이었던 근거를 제공한다. 다만 이들 노조는 공통적으



로 신규 조합원 가입으로 인한 예산 증가보다 교섭비 감소로 인하여 줄어드는 예산이 더 크다고 보고하고 있어, 대법원의 결정이 여전히 노조활동에 긍정적인 결과를 가져다 주고 있지는 않다는 점을 시사한다. 또한 현재 단기적으로는 노동자들이 서로

노조 가입을 독려하는 분위기지만, 장기적으로 노조 가입률이 감소하는 추세를 보일 때 이러한 문화까지 사라져 노조활동에 큰 위협이 될 수 있다는 점도 우려의 대상이 되고 있다.¹⁾

1) MinnPost(2018.12.19), "The Janus decision was supposed to hurt public-employee unions. In Minnesota, their membership is up," Retrieved on December 23rd, 2018, <https://www.minnpost.com/politics-policy/2018/12/the-janus-decision-was-supposed-to-hurt-public-employee-unions-in-minnesota-their-membership-is-up/>

유럽연합 사법재판소 : 연차유급휴가 미사용수당 채권의 상속가능성 인정

2018년 11월 6일 유럽연합 사법재판소(The Court of Justice of the European Union: '재판소')는 사망한 배우자가 미처 사용하지 못한 연차유급휴가 기간 동안의 임금('연차유급휴가 미사용수당' 혹은 '미사용수당')이 상속대상이 될 수 있는지, 유럽연합 회원국 국내법이 이를 부정할 경우 상속인이 유럽연합 근로시간에 관한 지침¹⁾ 또는 유럽연합기본권헌장 관련 조항²⁾을 직접적인 법적 근거로 하여 관련 사용자에게 해당 금전지급을 요구할 수 있는지 판단했다.⁵⁾ 2016년 독일연방노동법원(Bundesarbeitsgericht)은 거의 동일한 사실관계를 가진 두 사건을 병합해 판단하던 중(미사용수당의 상속배제와 관련된) 위 유럽연합 지침 또는 헌장과 자국법의 충돌 가능성을 발견해 재판소에 해당 규정의 해석을 구했다. 두 사

건 원고의 배우자는 각각 지방정부와 사기업의 근로자였으며 최근 사망하였다. 원고는 단독상속인으로서 각 사건의 사용자를 상대로 피상속인인 배우자의 연차유급휴가 미사용수당을 청구했다. 결론적으로 사법재판소는 근로자 사망 시 미사용수당은 재산적 가치를 지닌 금전채권으로서 상속재산을 구성하며, 이것이 국내법(해석)과 불일치할 때는 위 지침 또는 헌장 규정에 직접 근거해 소송상 청구될 수 있다는 점을 명확히 했다. 다만 연차유급휴가권의 금전적 가치 측면을 강조한 사법재판소의 이러한 해석은 연차유급휴가권의 본질적 성격, 즉 근로자가 휴식을 취하고 일정 기간 동안 휴양과 레저를 즐길 수 있도록 하기 위한 휴가의 일신전속적 성격과 다소 배치될 수 있다는 점에서 비판이 예상된다.

1) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Article 7.

2) The Charter of Fundamental Rights of the European Union, Article 31(2).

스웨덴 : 채용박람회에서 난민구직자의 지원서를 찢어버린 기업의 채용담당자

스웨덴의 대기업 중 하나인 Orkla Foods의 채용 담당자가 채용박람회에서 스웨덴어를 조금 천천히 말해달라는 난민구직자의 요청을 듣자마자 구직자의 지원서류를 찢어버린 일이 발생하였다.¹⁾

Abdullah Al-Moadhen 씨는 우크라이나에서 의사로 자격증을 취득한 이후 스웨덴으로의 이민을 선택했다. 2018년 10월 열린 채용박람회에서 그는 Orkla Foods의 부스에 방문하였고, 자신의 의학수련 경험이 식품안전 분야에 기여할 수 있을 것이라는 기대를 갖고 채용담당자를 만났다. 그는 Orkla Foods의 채용담당자에게 지원 제출 서류와 관련하여 몇 가지 설명을 부탁했으나 채용담당자가 그가 질문한 내용이 매우 기초적인 것이라며 답변을 거부하였다고 밝혔다.

채용담당자가 스웨덴어로 말하는 속도를 높인 탓에 스웨덴어 교육기관에 등록하지 못한 채 독학으로 공부를 해왔던 Al-Moadhen 씨는 그녀의 말을 이해하지 못했다. 그는 그녀의 스웨덴어를 이해하

기 어려우니 조금만 천천히 말해줄 것을 요구했다. 하지만 그녀는 우리 기업의 공장에서는 스웨덴어를 느리게 구사하는 사람은 필요없다고 답했다. Al-Moadhen 씨는 이를 무례한 답변이라 여겨 채용담당자에게 가볍게 항의했다. 그러자 채용담당자는 Al-Moadhen 씨의 지원서를 찢어버리고 바닥에 던져버렸다. 이후, 채용담당자는 그에게 채용박람회를 떠날 것을 요구하였다.

Al-Moadhen 씨는 고용서비스센터의 조언을 받아 해당 사건에 대해 차별방지옴부즈만에 공식적으로 신고한 상태다.

한편 Orkla Foods의 홍보담당자 Cecilia Franck 씨는 Al-Moadhen 씨의 사례와 같이 Orkla Foods와 관련하여 발생한 어떠한 종류의 차별도 용인할 수 없다고 밝혔다. 하지만 평등옴부즈만에 답변하기에 앞서 당시 정확히 무슨 일이 일어났었는지 확인하는 작업이 필요하기 때문에 내부조사에 착수하는 등의 노력을 기울이고 있다고 밝혔다.

1) The Local(2018.12.19), "Swedish employer 'tore up my application' at job fair," <https://www.thelocal.se/20181219/swedish-employer-tore-up-my-application-at-job-fair>



영국 : 항소법원, 경영상 해고 협의 요건으로서 ‘사업장’ 개념 기준 제시

2018년 12월 13일 항소법원은 원양선박에서 일하는 승무원의 경영상 해고 관련 사건에서, 협의절차 요건으로서 “사업장” 개념에 대해 판단했다.¹⁾ 피고·항소인(Seahorse Maritime Limited)은 다른 회사(Sealion)가 소유하고 영국 영해 바깥에 위치한 다수의 선박에서 근무할 승조원을 고용·공급하는 회사이다. 경기침체로 Sealion은 구조조정을 단행했고, 피고도 경영상 해고를 이행했다. 그러나 피고는 이 과정에서 단체교섭권을 보유한 노동조합인 원고·피항소인(Nautilus International)과 아무런 협의를 하지 않았다. 이에 원고는 노동조합 및 노동관계법(노조법)²⁾ 제188조 위반을 주장하며 피고를 고용심판소에 제소했다. 왜냐하면 동법 제188조 1항은 사용자가 90일 이내 ‘한 사업장에서(at one establishment)’ 20명 이상의 근로자(employee)를 해고하려고 할 경우 해고 당사자 및 그로 인해 영향을 받는 근로자 대표와 협의해야 한다고 규정하기 때문이다. 피고는 개별 선박이 한 ‘사업장(establishment)’으로서 선박당 해고 근로자 수가 20명에 못 미치는 이 사건의 경영상 해고는 협의대상 아니라고 주장했다.

항소법원은 관련 유럽연합 사법재판소(The Court of Justice of the European Union)의 판례를 검토한 후, 사업장의 의미를 해당 근로자가 직무를 수행하기 위해 배치된 조직단위(unit)로 먼저 정의했다.³⁾ 나아가 사업장 판단은 실질적 관점

에서 이루어져야 한다고 보고, 관련 기준을 제시했다. 첫째, 하나 혹은 둘 이상의 업무(task) 수행을 위해 노동력, 기술적 수단, 조직적 구조를 가진 일정 정도 이상의 지속성과 안정성을 가진 구별 가능한 실체일 것, 둘째, 이 실체가 반드시 법적, 경제적, 재정적, 행정적, 또는 기술적 자율성을 가져야 하는 것은 아니며, 셋째, 해당 경영상 해고에 영향을 미치는 독립적 인사·경영권을 보유해야 하는 것도 아니라고 판단했다.⁴⁾ 이어 항소법원은 이 사건의 구체적 사실관계, 즉 위 근로자들이 상당 기간 특정 선박에 소속되어 근로했다는 사실과 개별 선박 하나하나가 (위 유럽연합법원 판례에서 정립된 기준에 따른) 독자적이고 자족적인 작업단위(self-contained operating unit)라는 사실에 주목해,⁵⁾ 이 사건의 개별 선박이 ‘사업장(establishment)’에 해당한다고 결론지었다.

선박 하나하나가 아닌 피고 전체를 사업장으로 본 하급심의 판단을 뒤집은 이 항소법원 판결은 원양선박 또는 해양플랜트 승조원을 공급·과전하는 회사와 해당 근로자·노동조합에 다시 한 번 상당한 시사점과 함께 혼란을 줄 것으로 예상된다.⁶⁾ 무엇보다 ‘사업장(establishment)’ 여부 판단이 개별 사례의 구체적 사실관계에 따라 크게 달라질 수 있다는 입장을 명확히 했기 때문이다. 따라서 향후 관련 분쟁은 위에 제시된 요건에 입각한 사실판단에 집중될 것으로 보인다.

1) [2018] EWCA Civ 2789 Seahorse Maritime v Nautilus Int'l, 13 December 2018.

- 2) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.
- 3) [2018] EWCA Civ 2789 Seahorse Maritime v Nautilus Int'l (13 December 2018), para. 32.
- 4) Id. para. 18.
- 5) Id. para. 44.
- 6) 두 하급심에 대해 간략한 내용으로 「세계노동소식」, 『국제노동브리프』 15(10) 2017. 10, pp.74~75 참조.

핀란드 : 여성의 직장 내 폭력 경험이 남성에 비해 두 배 높게 나타나

핀란드 내 최대 블루칼라 노조인 SAK가 발표한 노동환경 설문조사¹⁾에 따르면, 작년 한 해 동안 여성 노동자 중 10%가량이 직장 내 폭력을 경험했거나 폭력의 위협을 느낀 적이 있다고 밝혔다.

노조는 1,202명의 응답자들을 대상으로 2018년 1~3월 동안 노동환경에 대한 설문조사를 실시했으며, 응답자 중 여성 노동자가 직장 내 폭력을 경험한 비율이 남성 노동자에 비해 2배가량 높게 나타났다.

공공부문에 종사하는 여성 노동자와 민간서비스 부문에 종사하는 여성 노동자가 직장 내 폭력을 경험하는 비율이 높았으며, 제조업과 운송 부문에 종

사하는 여성 노동자의 경우 직장 내 폭력 경험 빈도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

SAK의 변호사 파울라 일베스키비(Paula Ilveskivi)는 대부분의 폭력이 고객들로부터 발생하는 것이며, SAK에 소속된 직군 중 간호사, 식당 종업원, 영업직원 등이 폭력을 경험하고 있다고 밝혔다. 또한 그녀는 성별 분리된 직업구조가 직장 내 폭력 경험의 성별 차이를 야기하고 있다고 주장했다. 특히 여가시간 중 폭력을 경험하는 빈도는 여성에 비해 남성이 높은 데 반해 직장 내 폭력의 경우, 여성이 높게 나타나는 점에 주목해야 한다고 덧붙였다.

1) Yle(2018.11.25), "Survey: Women twice as likely as men to face violence at work," https://yle.fi/utiset/osasto/news/survey_women_twice_as_likely_as_men_to_face_violence_at_work/10525148



프랑스 : 흔들리는 마크롱의 노동법 개혁

마크롱의 개혁은 2018년 12월 13일자 트루아(Troyes) 노사분쟁위원회의 결정으로 인해 다시 한번 큰 난관에 맞닥뜨렸다. 해당 위원회는 마크롱 노동법 개혁의 상징적 제도 중 하나였던 '부당한 해고로 인한 손해배상의 상하한제도'¹⁾가 국제노동기구와 유럽연합 협약에 부합하지 않는다고 판단했다.

이에 프랑스의 언론들은 해당 판결을 일제히 보도하며, 노란조끼에 이미 흔들리기 시작한 마크롱 개혁의 위기를 한층 더 부각하기 시작했다.²⁾

위 노사분쟁위원회는 노동법전 제1253조의3이 규율한 제도가 판사에게 부당하게 해고당한 노동자의 개별적 상황을 고려할 재량을 주지 않고, 이로써 실질적이고 심각한 이유가 없음에도 사용자가 해고

하는 상황을 막을 수 없음을 해당 결정의 이유로 설 시했다.³⁾

이 제도는 마크롱의 경제부장관 시절에 이미 2015년 8월 5일자 위헌 판결을 받았던 것을 일부 수정하여 이번 노동법 개정에서 재등장했다. 이 제도는 도입과 동시에 노동법원의 사건 수를 획기적으로 감소시키며 그동안의 논란을 잠재우는 듯하였다. 이후 헌법위원회의 합헌 결정에 이어 만스(Mans) 노사분쟁위원회 역시 해당 조항이 노동조약 및 유럽협약과의 관계에서 유효함을 확인한 바 있었다.⁴⁾ 이제 노동법원과 파기원의 해석이 마크롱 노동법 개정의 운명을 결정하게 되었다.

1) 황재훈(2017), 「프랑스 마크롱 정부의 노동법 개혁: 부당해고로 인한 손해배상의 상하한제도」, 『국제노동브리프』 15(12), pp.71~77.

2) 르피가로(le figaro) 지(2018.12.15), “Indemnités de licenciement: le conseil de prud’hommes de Troyes s’affranchit des ordonnances”, <http://www.lefigaro.fr/social/2018/12/15/20011-20181215ARTFIG00018-indemnite-de-licenciement-le-conseil-de-prud-hommes-de-troyes-s-affranchit-des-ordonnances.php>

3) BFMTV(2018.12.19), “Le plafonnement des indemnités prud’homales remis en cause?” 참조, <https://www.bfmtv.com/economie/le-plafonnement-des-indemnite-prud-homales-remis-en-cause-1590947.html>

4) 르몽드(le monde) 지(2018.12.19), “Plafonnement des indemnités de licenciement : «Les juges ne sont pas des ignorants qu’il faudrait remettre dans le droit chemin»”, https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/12/19/plafonnement-des-indemnite-les-juges-ne-sont-pas-des-ignorants-qu-il-faudrait-remettre-dans-le-droit-chemin_5399780_3232.html

프랑스 : 2019년 최저임금에 관한 정부의 결정

프랑스 정부의 2018년 10월 보고서에 따르면, 2018~2019년 프랑스의 소득수준에 따른 구매력은 더욱 양극화될 것으로 전망된다. 해당 보고서에 따르면, 2019년 하위 20% 소득층의 구매력은 전체적으로 1% 감소할 것으로 예측된 반면, 소득수준 상위 1%의 구매력은 전년대비 6%나 상승할 것으로 예상된다.¹⁾ 이러한 구매력의 양극화에 가장 효과적인 해결방법으로 최저임금 인상을 고려할 수 있다.

하지만 2018년에도 마찬가지로 최저임금 전문가그룹(Groupe des experts sur le smic)은 최저임금에 대한 정부의 추가적 개입에 관하여 자제를 권고했다. 이는 2008년 이후 해당그룹이 취해 온 한결같은 태도이다.²⁾ 마크롱 정부의 노동부 장관은 역시 이 전문가그룹의 권고를 별다른 이의 없이 수용했다. 그는 최저임금 상승이 취업률과 노동시간을 감소시킬 것이라는 우려에 조금 더 무게를 둔 결

정을 취한 셈이다.

따라서 2019년 1월 1일부터 시간당 최저임금은 법률에서 정한 방식이 그대로 적용되어 10.03유로로 책정되었고, 이 내용은 2018년 12월 20일 프랑스 정부의 관보에 게재되었다. 이는 2017년 12월 15일 발표한 2018년도 시간당 최저임금인 9.88유로보다 약 1.5% 인상된 금액이다. 한편, 2018년 최저임금은 2017년보다 1.24% 증가한바 있으므로, 증가폭은 전년에 비해 더 커졌다. 해당 최저임금은 주당 35시간의 근무를 가정했을 때, 월 1,521.22유로의 월급에 해당한다.

위 최저임금은 프랑스 본토에 적용되는 수치이고, 마요트(Mayotte), 라 레유니옹(La Réunion) 등 프랑스 해외령에는 7.57유로의 시간당 최저임금이 적용된다. 해당 지역에서도 최저임금의 상승률은 프랑스 본토의 증가율과 같다.³⁾

- 1) 르몽드(Le monde) 지(2018.12.14), “Une augmentation du smic pourrait permettre de corriger un peu les déséquilibres” 참조, https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/12/06/une-augmentation-du-smic-pourrait-permettre-de-corriger-un-peu-les-desequilibres_5393276_3232.html
- 2) 르몽드(Le monde) 지(2018.12.14), “Une hausse du smic n’est pas le bon instrument pour lutter contre la pauvreté” 참조, https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/12/14/une-hausse-du-smic-n-est-pas-le-bon-instrument-pour-lutter-contre-la-pauvrete_5397600_3232.html, 관련 최신 연구로는, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1531.pdf> 참조.
- 3) 프랑스 정부 법령정보사이트(legifrance)(2018.12.19), 테크레(décret) 제2018-1173호 참조, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037833206&dateTexte=&categorieLien=id>



베트남: 외국인 근로자의 의무적 사회보험 가입에 관한 시행규칙 발표

베트남은 지난 2018년 10월 15일 국내에서 근무하는 외국인 근로자의 의무적 사회보험에 관한 시행규칙(143/2018/NĐ-CP)을 발표하고 12월 1일부터 시행에 들어갔다. 이 세칙의 적용대상은 노동허가증을 소지하거나 직무자격증 또는 직무허가증을 권한 있는 국가기관에서 적법하게 발급받은 베트남 내에서 근무하는 외국인으로 사용자와의 근로계약 체결 기간이 정함이 없거나 기간의 정함이 있더라도 만 1년 이상이어야 한다. 또한 사용자(베트남 내 기업 및 정치조직 및 각 기관)는 이 규정에 따라 외국인 근로자를 사용하는 경우 반드시 사회보험료를 납부하여야 하며, 이 사회보험은 질병과 출산, 산업재해, 직업병, 퇴직 및 사망에 대한 부담 내용을 포함한다. 단 퇴직 및 사망에 대한 보험료

납부와 혜택 규정은 시행이 유예되어 2022년 1월부터 효력을 갖게 되고 출산휴가를 제외하고 근로자가 14일 이상의 임금을 받지 못하거나 일을 하지 못하는 경우 사회보험료 납부 의무가 면제된다. 보험료 납부는 사용자가 질병과 출산 보험료로 근로자 임금의 3%를, 산업재해 및 직업병 보험료로 임금의 0.5%를, 퇴직 및 사망 보험료(2022년 1월 1일부터)로 임금의 14%를, 그리고 근로자는 임금의 8%를 퇴직 및 사망 보험료(2022년 1월 1일부터)로 납부하게 된다. 마지막으로 2020년 1월 1일부터 사회보험기금의 균형을 위해 산업재해와 직업병에 대한 보험료(0.5%)의 납부율을 조정할 수 있도록 하였다.¹⁾

1) 사회보험 및 외국인 근로자 등에 관한 시행규칙 143/2018/NĐ-CP.

베트남: 갈수록 교묘해지는 노동수출 사기

베트남의 농촌과 산악지역 근로자들은 빈곤에서 벗어나기 위해 노동수출의 방법을 많이 선택해왔다. 그러나 이러한 근로자들의 절박한 상황을 이용한 사기행각이 갈수록 교묘해지고 있어 정부가 주의를 당부하고 나섰다. 이들을 속이는 방법으로 가장 많이 사용되는 것은 기존 노동수출 업체를 가장하는 것이다. 얼마 전에는 가짜 노동 수출업체

가 기존 유명 노동수출 업체의 회사명과 로고, 간판, 계약서를 이용하여 소셜네트워크(SNS)를 통해 노동수출을 원하는 근로자를 모집, 노동수출 이전 6개월 동안 해당국 언어 교육과 신체검사 서류대행의 명목으로 200여 명으로부터 근로자 1인당 2,500~4,000달러씩 총 약 25,000달러를 챙겨 달아났다 경찰에 체포되는 사례가 보고되었다. 이

에 정부 관계자는 인터넷으로 노동수출 업체를 찾는 경우 반드시 그 링크와 사이트가 정식으로 라이선스를 취득한 업체가 맞는지 또는 가짜 피싱 사이트가 아닌지에 대한 주의가 필요하고, 계약서를 작성할 때에도 해당 업체에 직접 방문하여 반드시 계약서의 내용을 확인할 것을 강조하였다. 정상적으로 해당 계약서를 작성하는 경우 노동수출의 지역과 업체, 근무 장소까지 지정하는 것이 일반적으로

이러한 것을 명기하지 않는 경우에는 반드시 의심하고 확인하여야 하며, 여권 등을 제출하게 하여 곧 출국할 것처럼 속이는 방법도 있기 때문에 주의를 기울여야 한다고 밝혔다. 베트남 노동부는 2017년 말 기준, 전국에 345개의 노동수출 업체를 허가해주었고, 위법한 행위를 하거나 충분한 조건을 갖추지 못한 경우 해당 라이선스를 회수하고 있다.¹⁾

1) 호치민시 노동조합연맹 기관지 '노동자', 2018년 11월 30일자.