



미국 : 작업장 안전 관련 규제, 정부 섯다운 기간 동안 느슨해져

정부 섯다운(shutdown) 기간 중인 2019년 1월 25일, 트럼프 정부는 작업장 안전과 관련한 규제완화를 단행하였다. 가장 중요한 것은 지난 2016년 제정되었던 작업장 사고 보고 의무 관련 규정의 완화이다. 2016년 이전까지만 해도 고용주들은 작업장 사고에 대한 세부 내용들을 기록하여 보관할 의무가 있었을 뿐 전자 보고서를 제출하지는 않아도 되었다. 그러나 2016년 오바마 정부 시기에 전자보고가 의무로 지정되었다. 그러나 2017년 트럼프 행정부는 전자보고 규정을 보류하였고 2018년 여름에 전자보고 의무 규정을 다시 삭제하였다. 이에 따르면, 고용주들은 전체 보고서가 아닌 요약 보고서만을 전자문서로 제출하여도 된다. 위와 같은 결정의 주된 논리는 전체 보고서가 사고를 겪은 노동자들의 비밀을 보장하지 못한다는 것이었다.

정부 규정이 수정될 경우 관리예산처(Office of

Management and Budget)가 보통 3개월간의 과정을 거쳐 이를 검토 및 발표하게 된다. 그런데 이 경우에는 정부 섯다운 기간이 있어 관리예산처의 직원 중 1/3만이 업무를 담당하고 있었음에도 불구하고 6주라는 짧은 기간동안 검토가 완료되었고 수정 내용이 발표되었다. 이에 산업 보건 개선 관련 비영리단체인 퍼블릭 시티즌(Public Citizen)은 위와 같은 수정을 막기 위해서 소송을 제기하였다. 미국 최대 노총인 미국 노동조합 총연맹(AFL-CIO)은 위와 같은 변화가 논란의 여지가 있으며 이는 노동자들이 아니라 거대 기업들만을 보호하고자 하는 움직임이라며 비난하였다. 특히 이들은 현재 작업장 안전 관련 정보가 충분하지 않아 관련 법안의 근거를 마련하기 힘들다는 점, 그리고 노동자들이 비밀보장과 관련한 부분을 크게 신경쓰지 않는다는 점을 들어 위 수정 내용이 폐기되어야 한다고 주장하고 있다.¹⁾

1) Vox(2019.1.29), "The White House quietly rolled back workplace safety rules during the shutdown," Retrieved on February 24th, 2019, <https://www.vox.com/policy-and-politics/2019/1/29/18197346/trump-labor-electronic-injury-reporting-rule>

미국 : 초과근무에 대한 법률 개정안 발효

2009년 3월 미국 노동부(Department of Labor)는 초과근무 면제점 기준을 현재 연간 23,660달러에서 연간 35,308달러로 상향 조정하는 입법예고(Notice of Proposed Rulemaking)를 발효했다. 법

안이 확정되면 보다 많은 사람이 초과근무수당을 받을 수 있게 된다. 2004년에 정해진 근로시간법에 따르면 주급 455달러(연간 23,660달러) 이하를 받는 근로자들이 주당 40시간 이상 일할 경우 반드시 초



과근무수당을 받아야만 한다. 다만, 경찰, 소방관, 간호사 등의 직종은 본 개정안에 영향을 받지 않는다.

사업주들 중 초과근무수당을 추가로 지급하기를 원하지 않는 사람들은 초과근무수당을 받지 않아도 되는 근로자들을 선호할 것으로 보이며, 상당수 근로자들의 근로시간이 일 8시간으로 감소할 것으로 전망된다. 현재의 노동법하에서 사업자들이 근로자들에게 초과근무수당을 주지 않기는 어렵기 때문이다.

하지만 모든 사업주들이 본 법안에 부정적인 것은 아니다. 예를 들어 소기업인위원회(Small Business & Entrepreneurship Council)의 의장 카렌 케리건(Karen Kerrigan)은 매년 면제점 기준이

상향되는 오바마 계획(Obama plan)보다 4년에 한번 의사결정 과정을 거쳐 면제점 기준 상향조정이 정해지는 현재 안을 선호한다고 밝혔다. 현 개정안은 과거 오바마 계획에 비해 면제점 기준이 낮아 혜택을 받는 근로자의 수가 더 적다.

현재는 입법예고 상태이나 최종 법률도 현재안과 거의 비슷할 것으로 보인다. 보수적인 노동부 장관 알렉산더 아코스타(Alexander Acosta)가 취임한 이후 소규모 사업주들은 면제점 기준이 소폭 인상을 바라고 있지만, 연방정부가 임금문제에 직접 개입하는 경우가 없다는 것을 그들도 알기에 기대가 크지는 않다.¹⁾

1) The Washington Post(2019.3.11), "Labor Department issues proposed regulations on overtime," https://www.washingtonpost.com/business/labor-department-issues-proposed-regulations-on-overtime/2019/03/11/61e7fd34-440f-11e9-94ab-d2dda3c0df52_story.html?utm_term=.07dd9f0b9cef

미국 : 아마존, 노조와 갈등 심화

2019년 3월 11일 뉴욕타임즈에 따르면, 뉴욕 아마존 물류창고에서 근무하던 근로자 저스틴 라샤드 롱(Justin Rashad Long)이 아마존을 상대로 부당해고건으로 소송을 제기한 것으로 나타났다. 그는 아마존을 상대로 열악한 근로조건에 항의했다는 이유로 해고당했다고 밝혔다. 현재 아마존 노동조합은 뉴욕 스테튼 아일랜드에서 수천 명에 달하는 근로자들을 규합하고 있으며, 해고당한 근로자를 위해 공식적으로 전미노사관계위원회(NLRB)에 구제신청을 준비하는 중이다. 한 조합원에 의하면 "아마존은

그를 해고하는 것이 아니라, 그와 그의 동료들이 제기한 문제에 대해 진지하게 고민했어야 했다"고 분노했다. 그들은 아마존이 성수기에 일 12시간 근로를 많게는 주 5번이나 요구했다고 하였으며, 이러한 근무강도로 인해 근로자들이 몹시 피로해하고 있다고 주장했다.

이에 아마존 대변인 애슐리 로빈슨(Ashley Robinson)은 아마존은 이미 노동조합이 요구한 사안에 대해 답변하였으며, 임금, 수당, 복지 프로그램 등 조건을 다른 근무지와 비교하여도 아마존의 조건이 좋

다고 주장했다. 또한 해당 물류창고에 근로하는 근무자들 그 누구도 주당 60시간 이상 근무하지 않으며, 주당 52시간 근무가 보편적이라고 밝혔다. 연방법에 따르면 근로자들은 단체행동을 할 수 있으며, 사업주에게 자신들의 근로조건 개선을 요구할 수 있다. 이에 따라 상당수 노동변호사들은 본 해고행위가 합법적인 노조활동을 위축시키고 근로자들의 근무조건 개선 요구가 받아들여지기 어렵게 될 수 있

다고 주장하고 있다. 하지만 아마존은 이미 해고자에게 경영진을 상대로 자신의 주장을 펼칠 수 있는 기회를 주었지만, 그가 스스로 거절했다고 밝혔다.

특히 아마존은 현재까지 경영진들에게 배포한 비디오를 통해 노동조합에 대해 구체적인 대응방법을 소개하였는데, 이 역시 법적으로 문제가 될 수 있다고 상당수 변호사들은 판단하고 있다.¹⁾

1) The New York Times(2019.3.20), "Amazon and Union at Odds Over Firing of Staten Island Warehouse Worker," <https://www.nytimes.com/2019/03/20/business/economy/amazon-warehouse-labor.html>

미국 : 파업 및 시위현장에서 대형 쥐 인형 설치 금지될 수도

블룸버그 지에 따르면, 전국노동관계위원회(National Labor Relations Board)의 사무총장(General Counsel)인 피터 롱(Peter Robb)이 노동자들이 파업 및 시위 현장에서 사용하고 있는 대형 쥐 인형 설치를 금지하려는 것으로 보인다.

자본가를 상징하는 이 공기주입식 쥐 인형은 스캐비(Scabby the Rat)라고 불리며 30여 년간 노동운동에서 사용되어 왔다. 이 인형은 1990년 벽돌공 및 연합 공예가 국제 노동조합(International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers)이 만들어내어 노동분쟁을 겪고 있는 작업장들에 설치하기 시작하였다. 그 이후로 이 인형은 노동분쟁이 일어났을 때 노동조합들이 (사측의 욕심으로) 사측과 노동분쟁을 겪고 있다는 것을 대중에게 알리는 수단으로 지속적으로 사용된 바 있다.

2011년에 전미노동관계위원회는 하청 등을 통

한 간접고용주의 작업 현장에서 위 인형을 배치하는 것이 불법적이지 않다고 판결하였다. 그 이유로는 스캐비의 설치가 위압적이지 않고 광의의 표현의 자유의 한 형태이기 때문이라고 덧붙였다. 나중에 뉴욕 주 브루클린 지방법원(Brooklyn district court)과 제7 연방고등법원(the Seventh Circuit)의 포스너(Posner) 판사 또한 같은 판결을 내렸다. 그러나 피터 롱은 이 인형을 설치하는 것이 사측의 의사와 상관없이 설치되어 위압적이라고 주장하고 있으며 따라서 기존의 판결을 뒤집기를 요구하고 있다. 또한 그는 스캐비가 노동 또는 상업적 표현의 형태이기 때문에 표현의 자유를 적용받지 못한다는 주장도 내세우고 있다. 이에 미국 노동운동에서 자주 사용된 바 있던 스캐비가 앞으로 금지될 것인지에 대한 귀추가 주목되고 있다.¹⁾



1) Bloomberg Law(2019.1.22), “Death to Scabby: Trump Labor Counsel Wants Protest Icon Deflated,” Retrieved on February 24th, 2019, <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/death-to-scabby-trump-labor-counsel-wants-protest-icon-deflated>

영국 : 정부, 브렉시트 이후 노동자의 권리 보호를 위한 제안서 발표¹⁾

2019년 3월 6일, 영국 정부는 브렉시트(Brexit) 이후에도 영국 노동법상 노동자의 권리는 EU 법이 보장하는 수준보다 낮아지지 않을 것이라고 약속하면서, 이를 위한 방안을 담은 제안서를 발표했다.

첫째, 향후 노동자의 권리 강화를 위한 EU 법 개정이 있을 경우, 이를 반영해 영국 노동법을 개정할지 여부를 영국 의회가 투표를 통해 결정하게 된다. 둘째, 이와 관련하여 EU 법의 변화를 주기적으로 의회에 보고하고 정부의 대응 여부를 묻는 과정에서, 정부는 의회 내 관련 위원회, 노동조합, 그리고 기업들과 협의한다. 셋째, 현재 국세청(HMRC), 약덕 고용 및 노동착취 당국(GLAA) 등에 분산되어 있는 취약 및 파견 근로자 보호 업무를 집중 수행할 수 있는 단일화된 집행기관을 신설한다. 넷째, 의회에 위임되는 이 권한은 2018년 12월 정부가 발표한 일자리 개혁 백서(Good Work Plan)에 기반을 둔다.

이에 대해 아담 마샬(Adam Marshall) 영국상공

회의소 회장(Direct General of British Chambers of Commerce)은 “정부가 향후 영국의 노동법 개정과 관련하여 기업 및 시민 사회와 긴밀히 협조한다는 점은 바람직하며, 이번 제안서의 실행을 위한 보다 자세한 계획을 기대한다”고 밝혔다.²⁾

그러나 대다수의 언론은 동 제안서에 대해 부정적인 것으로 보인다. 가디언 지(The Guardian)는 동 제안서가 브렉시트 합의안에 대한 노동당의 찬성을 이끌어 내기 위한 정치적 목적에서 비롯되었으나 이에 실패할 것이라고 전망했다. 노동당이 보수당의 브렉시트 추진 이유를 유럽의 사회 규범에서 벗어나기 위한 것으로 보고 있는 상황에서, 영국 노동법과 EU 법 간의 자동적인 일치를 보장하지 못하는 제안서로 노동당의 신뢰를 얻을 수 없다는 것이다.³⁾ 인디펜던트 지(Independent) 역시 보수당의 성향을 고려하면 동 제안서에 담긴 테레사 메이 총리의 약속을 믿을 수 없다면서, 동 제안서 작성에 사용된 종이가 아깝다고 혹평했다.⁴⁾

1) UK government press release(2019.3.6), “Workers’ rights to be protected in UK law”, <https://www.gov.uk/government/news/workers-rights-to-be-protected-in-uk-law>

2) BCC press release(2019.3.5), “BCC comments on workers’ rights proposals”, <https://www.britishchambers.org.uk/news/2019/03/bcc-comments-on-workers-rights-proposals>

- 3) The Guardian(2019.3.6), “The Guardian view on workers’ rights: endangered by Brexit”, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/mar/06/the-guardian-view-on-workers-rights-endangered-by-brexit>
- 4) Independent(2019.3.6), “Theresa May’s deal on workers’ rights isn’t worth the paper it’s written on – and Labour MPs should know that”, <https://www.independent.co.uk/voices/brexit-deal-workers-rights-theresa-may-labour-eu-trade-unions-a8809676.html>

영국 : 스코틀랜드의 공업도시 던디(Dundee) 시, 영국 최초로 실질생활임금 지급 예정

영국 스코틀랜드의 동쪽 연안에 위치한 공업도시 던디 시의 고용주들이 실질생활임금(Real Living Wage or Voluntary Living Wage)을 지급하는 일자리를 늘리기 위해 자발적으로 나섰다.¹⁾ 실질생활임금이란, 생활임금재단(Living Wage Foundation)이 노동자의 생활비 등을 반영하여 독립적으로 산출한 것²⁾으로 현재 시간당 9파운드(한화 약 1만 3천 원)이며, 이는 현재 시간당 7.83파운드(한화 약 1만 1천 원)인 국가생활임금(National Living Wage, 영국 내 25세 이상 노동자에 대한 법정 최저임금)보다 1 파운드 이상 높은 수준이다.

이와 같은 실질생활임금의 시행 확대를 위해 던디 시에 본사를 두고 있는 스코틀랜드 대표 언론기관 DC Thomson, 던디 시 의회, 그리고 지역 상공회의소가 제휴를 맺었으며, 이에 따라 도시 전체 노동자의 4분의 1 이상을 고용하고 있는 50여 명의 고용주들이 직원 및 하도급업체에 실질생활임금을 지급하기로 약속하였다.

이는 지난 2017년 11월 스코틀랜드 정부가 스코틀랜드를 향후 3년 이내에 ‘생활임금국가(living

wage nation)’로 만들겠다는 계획을 발표한 지 1년 4개월여 만의 일이다. 당시 계획은 영국 최초의 생활임금 도시 및 지역을 만들기 위한 방안으로 지역 중심의 승인제도(regionally focused accreditation scheme)를 제시했었다.

이번 합의에 대해 생활임금재단의 클레어 고프(Clare Goff)는 “던디 시의 주요 고용주들이 실질생활임금을 기준으로 삼음으로써, 시민의 삶을 향상시키고 지역경제를 활성화하기 위해 노력하고 있다”고 평가하면서, “생활임금재단은 지역 내 실질생활임금 시행 확대에 영향을 미칠 수 있는 지역 주요 기관들(local anchor institutions)을 찾기 위한 계획을 시행하고 있다”고 덧붙였다.

한편 제이미 헵번(Jamie Hepburn) 스코틀랜드 공정노동 장관(Minister for business, fair work and skills)은 “실질생활임금의 지급이 직원의 생산성과 노동 의욕을 향상시키고 질병 및 결근을 줄인다는 증거들이 있으며, 또한 각 기업은 실질생활임금을 지급함으로써 직원들을 잘 대우하기 위해 노력하고 있다는 것을 사회에 입증할 수 있다”고 말했다.



- 1) BBC(2019.3.6), “Dundee could be UK’s first ‘living wage’ city”, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-47463090>
- 2) <https://www.livingwage.org.uk/what-real-living-wage>

스웨덴 : 이민자 실업률 하락

고용서비스센터는 새로운 발표된 통계¹⁾를 통해 지난 1년간 등록된 실업자 수가 18,000명 감소했으며 실업률이 7.4%(2018년 2월)에서 6.9%(2019년 2월)로 하락했다고 밝혔다.

특히 남성 실업자의 수가 많이 줄었는데 해당 기간 동안 14,000명 감소하였고, 여성 실업자의 경우, 4,000명 감소하였다. 고용서비스센터의 Annika Sundén 연구원은 비유럽 출신 남성 이민자들이 최근 취업에 성공하여 실업률 감소에 일조하였다고 밝혔다.

지난 1년간 스웨덴 내 남성 이민자들의 실업률은 21%에서 18.5%로 감소하였는데 여성 이민자의 실업률은 20.8%에서 19.6%로 감소하여 성별 간 약간의 차이를 보였다.

한편 이번에 발표된 통계에서 실업자로 등록된 젊은 남성의 비율(10.1%)이 젊은 여성(6.9%)에 비해 높다는 결과가 드러났다. 고용서비스센터는 젊은 여성의 실업률이 남성보다 낮은 이유로 여성이 고등학교를 마치고 노동시장에 진입하려고 하는 경향이 남성에 비해 높기 때문이라고 분석했다.

고용서비스센터는 정리하고 대상 인력에 대한 통계를 함께 발표했다. 2018년 2월 정리하고 대상 인력은 2,100명이었지만 2019년 2월 정리하고 대상 인력은 8,000명 이상으로 나타나 큰 변화를 보였다. 정리하고 대상이 늘어난 이유는 고용서비스센터가 예산삭감으로 인력 1/3을 구조조정한다고 밝혔기 때문이다.

- 1) The Local(2019.3.12), “Unemployment falls among immigrants in Sweden,” <https://www.thelocal.se/20190312/unemployment-falls-among-immigrants-in-sweden>

스웨덴 : 이민노동자, 패스트푸드점 조리사 및 가사도우미 등 특정 직종에 집중되어 있어

스웨덴 통계청이 발표한 2017년 노동력 통계¹⁾에 따르면 스웨덴 내 피자 및 패스트푸드점에서 조

리 담당으로 일하는 노동인구 중 79%가 이민노동자였다. 특히 피자 산업에 종사하는 노동인구 중 남

성이민노동자의 비율은 88%에 달했다.

이 통계를 통해 전체 스웨덴 노동력 인구 중 이민 노동자가 차지하는 비중은 17%에 불과하지만 이민노동자가 특정 직종에 집중되어 있음을 확인할 수 있다. 가사도우미, 유모 직종의 경우, 전체 노동자 중 69%가 이민노동자였으며 통·번역 관련 종사자 중 이민노동자의 비중은 59%였다.

이번에 발표된 통계에서는 성별에 따른 직종 차이도 드러났다. 여성이 가장 많이 속해 있는 직종은 간호조무사, 요양도우미 직종으로 여성의 비중이 92%에 달했다. 한편 남성이 가장 많이 속해 있는

직종은 영업 분야로 전체 노동인구 중 73%가 남성 노동자였다.

노동력 통계에 따르면 관리직의 성별 균형은 잘 이루어지고 있었다. 고위공무원, 정치인, 최고경영자들을 제외한 스웨덴 내 관리직의 성별 분포를 살펴보면 60%는 남성, 40%는 여성이 차지하고 있었다. 하지만 관리직을 직종별로 분리해보면 성별 간 차이가 나타났다. 유치원 및 유아원의 관리직 중 93%가 여성이었으며 건설 및 광공업 내 관리직 중 91%는 남성이었다.

1) SCB(2019.3.7), "Högst andel utlandsfödda bland pizzabagare och tolkar," <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2018/>

프랑스 : 부당해고에 대한 보상금 부과 기준을 둘러싼 논란 증폭

2019년 3월 13일, 2018년 11월 말 이루어졌던 파리 노동쟁의조정위원회(Conseil de prud'hommes de Paris)의 심판결과가 알려지면서 부당해고에 대한 보상금 부과 기준에 대한 논란이 한층 가열되었다.¹⁾

프랑스 노동쟁의조정위원회의 노동재판 재판부는 선거를 통해 선출된 인물들 중 사용자 측과 노동자 측 각각 2인의 동수로 구성된다. 이번 건의 사용자 측 위원은 해당 재판부의 의장을 맡았던 노동자 측 위원이 독단적으로 합의되지 않은 내용을 결정문에 삽입하였다며 강하게 항의하였다.

부당해고에 대한 보상금 부과액 기준을 근속연수 및 기업규모에 따라 표준화하는 것은 마크롱 대통령의 주요 공약 중 하나였으며, 그것은 2017년 9월 행정명령으로 실행되었다. 이는 해고 시, 이것이 부당해고로 판정받을 경우 발생하는 비용이 예측 가능한 범위로 특정되므로 사용자들의 숙원이었다. 한편 이 표준화된 기준에 반대하는 이들은 이것이 정당하지 않은 해고에 대한 적확하고(adéquate) 적절한(approprié) 보상이 되지 못하며, 특히나 근속연수가 짧은 경우 더욱 문제가 크다고 주장했다.²⁾

2018년 하반기부터 몇몇 지방 노동쟁의조정위



원회에서 좀 더 노동자들에게 친화적인, ILO 노동 협약 제153호와 유럽 사회헌장을 근거로 정부 측의 표준화된 기준을 넘어서는 보상액을 선고하기 시작했다.³⁾

일부 지역의 경우에는 사용자 측 위원들마저 ILO 협약과 유럽사회헌장을 적용하는 결정문에 동의를 하였고, 이는 마크롱 정부의 보상금 부과 기준 표준화 정책을 무력화할 수 있는 위험이 되었다.

이번 파리 노동쟁의위원회 사건의 경우, 앞선 사

례들과 달리 실질적 보상금 액수 자체는 마크롱 정부의 표준을 따랐다. 그럼에도 노동자 측에 더 친화적인 ILO 협약 및 유럽사회헌장의 관련 사항을 결정문에 인용한 동기는, 보상금 관련 행정명령의 정당성에 대해 문제를 제기하기 위한 것으로 해석된다. 파리에서는 처음으로 행정명령과 상충되는 국제적 기준을 삼입했다는 점도 이목을 끄는 요소였다.

이로써 해고에 따르는 비용 책정을 둘러싼 사회적 논란이 더욱 증폭되고 있다.

- 1) Le Monde(2019.3.15), «Barème prud'homal : la polémique rebondit à Paris», https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/03/15/bareme-prud-homal-la-polemique-rebondit-a-paris_5436657_823448.html?xtmc=bareme_des_indemnites&xtcr=1
- 2) Les Echos(2019.3.18), «Le barème des indemnités prud'homales sur la sellette !», <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/13596014-le-bareme-des-indemnites-prud-homales-sur-la-sellette-327834.php>
- 3) Le Monde(2019.1.6), «Indemnités prud'homales : le plafonnement de nouveau jugé contraire au droit international», https://www.lemonde.fr/politique/article/2019/01/06/indemnites-prud-homales-le-plafonnement-de-nouveau-juge-contraire-au-droit-international_5405610_823448.html

프랑스 : 노동총연맹(CGT), 노동자의 힘(FO) 적극적 활동 선언

4개월여간에 걸친 노란조끼 운동 과정에서 존재감을 잃었던 전통적 노동조합조직 CGT와 FO가 다시 적극적인 활동에 나설 것임을 천명하였다.¹⁾ 이들은 정부 측에 의해 진행된 대토론 참여는 거부하였으나, 대토론 이후 방관자에 머무는 것에서 벗어나 실질적인 역할을 하기 위해 애쓸 것이라고 밝혔다.

또한 필요하다면 파업을 활용할 수도 있다고 밝히면서 노란조끼 시위대와는 차별되는 지점을 드러냈다.

일터 및 거리에서의 활동을 활발히 전개해 갈 것이며, 사회적인 쟁점과 관련하여, 지난 여러 주에 걸쳐 구매력 제고, 조세정의 및 공공서비스의 확충에 대해 명확하게 밝혀왔다고 말했다.

1) Le Monde(2019.3.19), «Grève et manifestations du 19 mars : CGT et FO veulent faire entendre leur voix sur le pouvoir d'achat», https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/03/19/greve-et-manifestations-cgt-et-fo-veulent-faire-entendre-leur-voix_5438033_3234.html

호주: 노동 전문가 및 정부기관, 임금상승률 인상 촉구 및 정책적 노력

경제학자 및 정책전문가를 포함한 호주 내 총 124명의 노동시장 전문가들이 전반적 임금인상을 촉진하는 공개항의서(open letter)에 서명했다. 그들은 이 문서를 통해 최근 호주의 임금상승률이 낮은 이유로 ① 공공분야 임금상승 둔화, ② 노사 간 단체교섭 부진, ③ 불안정한 고용형태(일시직, 프랜차이즈 형태 계약 등) 계약 증가 등을 지적하고, 최저임금을 인상하고 단체교섭을 활성화할 수 있는 정책 방안을 마련해야 한다고 주장하였다.¹⁾

실제로 호주 통계청에 따르면 작년 12월 임금상승률은 0.5%로, 통상적 소비자 물가상승률인 3.5~4.0%보다 훨씬 낮다.

이와 더불어 호주중앙은행(RBA; Reserve Bank of Australia)과 호주 재무부(Treasury)도 경제

활성화를 위해 임금상승을 가속화할 필요가 있다는 데에 동의하였다. 조시 프라이텐버그(Josh Frydenberg) 재무부 장관은 지난 3월 22일 인터뷰를 통해 4월 발표될 호주 정부 예산안이 임금상승을 촉진할 수 있는 다양한 정책 방침을 포함하고 있다고 밝혔다.²⁾ 또한 2018년 11월, 호주 중앙은행 총재 필립 로위(Philip Lowe)는 호주 임금상승률이 지난 5년간 최저치로 매우 낮고, 이는 경제·사회 및 정치적 문제를 야기할 수 있다고 지적한 바 있다.³⁾

반면 호주상공회의소(Australian Chamber of Commerce and Industry)를 포함한 경제단체들은 임금상승이 근로자 생산성 향상을 통해 자연스럽게 이루어져야 하며, 정부의 개입은 오히려 경제상황을 악화시킬 수 있다는 입장이다.

1) ABC(2019.3.19), "120 labour market researchers sign an open letter calling for intervention to boost wage growth," <https://www.abc.net.au/news/2019-03-19/researchers-write-open-letter-on-benefits-of-faster-wage-growth/10912998>

2) The Canberra Times(2019.3.22), "My budget will drive up worker wages: Josh Frydenberg," <https://www.canberratimes.com.au/politics/federal/my-budget-will-drive-up-worker-wages-josh-frydenberg-20190321-p516bn.html>

3) ABC(2018.11.20), "Record-low wage growth is threatening social cohesion, RBA governor says," <https://www.abc.net.au/news/2018-11-20/reserve-bank-philip-low-warns-of-low-wage-growth-impact/10515756>



호주 : 실업률 8년 만에 최저치인 4.9% 기록

호주 통계청(Australian Bureau of Statistics)에 따르면, 2019년 2월 호주 실업률이 2011년 6월 이래 최저치인 4.9%에 도달하였다.¹⁾ 이는 기존 시장 기대치인 5%보다도 낮은 수치이다.²⁾

그 원인은 첫째, 시간제 근로자 수가 증가해서 전체 호주 내 고용이 늘었고, 둘째, 경제활동인구가 감소했기 때문이다.

이러한 실업률 감소 현상이 전반적으로 호주 경제 상황이 개선되고 있음을 보여주고 있다고 해석하

는 경제학자들이 있는 반면, 동시에 우려의 목소리도 나오고 있다. 그 이유는 첫째, 전일제 고용이 감소했기 때문이다. 통계청은 전월대비 시간제 근로자 수가 11,900명 증가한 반면, 전일제 근로자 수는 7,300명 감소했다고 밝혔다. 즉 노동시장 내 전일제 근로자 비중이 감소하고 있는 것이다. 또한 2019년 1월 65.7%였던 경제활동참가율이 65.6%로 감소했다는 사실도 우려되는 부분으로 지적되고 있다.³⁾

- 1) Australia Bureau of Statistics(2019.3.21), "Trend unemployment rate steady at 5.0%," <https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/latestProducts/6202.0Media%20Release1Feb%202019>
- 2) The Sydney Morning Herald(2019.3.21), "Jobless rate falls to near eight-year low," <https://www.smh.com.au/business/the-economy/jobless-rate-falls-to-eight-year-low-20190321-p5164m.html>
- 3) Business Insider(2019.3.21), "Australian unemployment falls to 8-year lows," <https://www.businessinsider.com.au/australia-unemployment-february-jobs-report-2019-3>

호주 : 각계 최저임금 조정 논의

2019년 3월 초 호주 노동당 대표 빌 쇼튼(Bill Shorten)은 현재 호주 최저임금(시급 18.93호주달러)이 기본 생활 수준을 유지하기에 충분치 않다고 지적하고, 노동당에서 최저임금 인상을 위한 방침을 마련하겠다고 밝혔다.¹⁾

이후 호주 노동총회(Australian Council of Trade Unions: ACTU) 샬리 맥마너스(Sally McManus) 위원장은 올해 최저임금을 6%(주급 기준 43호주달러 (한화 약 3만 4천 원) 인상해야 한다는 성명을 발

표하였다.²⁾ 또한 앞으로 2년 내에 최저임금을 충분히 인상하여, 전일제 근로자 임금이 호주 중위소득 60% 이하로 떨어지지 않도록 해야 한다고 주장했다.³⁾

이와 달리, 호주공정근로위원회(Fair Work Commission)에서 작성한 연례임금검토보고서(Annual Wage Review) 2018~19에 따르면, 호주 요식업협회(Restaurant & Catering Australia)는 올해 최저임금을 동결해야 한다고 주장하고 있다.⁴⁾

또한 호주상공회의소(the Australian Chamber of Commerce and Industry)는 올해 1.8% 인상을 제안하고 있고, 호주산업연합(Australian Industry Group)은 2% 인상률이 적합하다는 의견이다.

한편 노동당은 최저임금 인상이 고용 하락으로 이

어질 수 있다는 지적에 대해 고용상황을 악화시키지 않을 것이라고 답하였다.⁵⁾ 노동당은 호주 중앙은행의 최근 연구 결과⁶⁾를 언급하면서 점진적인 최저임금 인상은 고용을 감소시키지 않는다고 주장하였다.

- 1) 9News(2019.3.7), "Bill Shorten pushes for minimum wage rise," <https://www.9news.com.au/2019/03/07/11/51/bill-shorten-new-rules-to-allow-for-minimum-wage-rise>
- 2) The Guardian(2019.3.12), "Unions demand 6% rise to minimum wage after Shorten makes promise on pay," <https://www.theguardian.com/australia-news/2019/mar/13/unions-demand-6-rise-to-minimum-wage-after-shorten-makes-promise-on-pay>
- 3) OECD는 중위소득 60% 이하 임금 근로자를 '상대적 빈곤'에 처해 있다고 정의한다.
- 4) The Guardian(2019.3.14), "Significant increase in minimum wage won't cost jobs, Labor says," <https://www.theguardian.com/australia-news/2019/mar/15/significant-increase-in-minimum-wage-wont-cost-jobs-labor-says>
- 5) The Guardian(2019.3.14), "Significant increase in minimum wage won't cost jobs, Labor says," <https://www.theguardian.com/australia-news/2019/mar/15/significant-increase-in-minimum-wage-wont-cost-jobs-labor-says>
- 6) The Guardian(2018.5.16), "Small minimum wage rises don't cause job losses, Reserve Bank study finds," <https://www.theguardian.com/australia-news/2018/may/16/small-minimum-wage-rises-dont-cause-job-losses-reserve-bank-study-finds>

베트남 : 2019년 노동시장 숙련인력 수요 증가

베트남 노동보훈사회부는 2019년 자국의 GDP 성장률이 6.6~6.8%를 달성할 것으로 전망됨에 따라 고용률도 계속 증가하여 올해 베트남 내 전체 근로자수가 5천6백만 명에 이를 것으로 예상했다. 노동보훈사회부가 인용한 최근 한 조사에 따르면, 2019년 신규 근로자 수요 가운데 외국인투자기업이 48.8%를 차지해 거의 절반에 이르는 것으로 나타났다. 신규 근로자의 수요를 업종별로 살펴보면

산업(제조업) 및 건설분야가 약 70%로 신규 고용규모가 가장 큰 것으로 조사되었으며 다음으로는 서비스 분야 28.7%, 나머지는 농림업 등인 것으로 나타났다. 헤드헌팅업체인 네비고스(Navigos) 그룹은 중국에서 베트남으로 공장들이 대거 이전함에 따라 주로 가전 및 전자(부품) 등의 제조업분야에서 신규근로자의 채용이 증가할 것으로 전망했는데, 해당 기술인력뿐만 아니라 마케팅을 담당할 고급인력



도 턱없이 부족한 것으로 나타났다. 또한 최근 포괄적·점진적환태평양경제동반자협정(CPTPP)이 발효됨에 따라 베트남 섬유 및 의류 산업에서 교역상 이점이 있어 다수의 외국기업들이 베트남으로 빠르게 유입되고 있고 특히 관세를 피하기 위해 중국 생산물량이 대거 베트남으로 몰리면서 해당 산업규모가 커져 관련 인력의 신규채용 수요가 늘고 있는 실정이다. 그러나 기업들이 숙련기술을 갖춘 근로자를 채용한다 해도 고용유지를 하기에는 어려움이 따르

고 있고 특히 영어로 소통할 수 있는 사무직이나 중간관리자급 이상의 고급인력들을 채용·유지하는 것이 어려워 일부 기업들은 생산을 줄이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 고용시장에 대해 노동보훈사회부는 불안전 고용 비율이 여전히 높다고 밝히며, 주로 농업분야와 같이 부가가치가 낮고 특별한 교육이 필요하지 않은 단순근로 직종에 종사하는 근로자의 비율을 낮추고 체질 개선을 통해 숙련된 기술인력과 고급인력을 양성하는 것이 시급하다고 밝혔다.¹⁾

1) 베트남 호치민시 노동조합연맹 기관지 '노동자', 2019년 2월 23일자, <https://nld.com.vn/cong-doan/thi-truong-lao-dong-2019-khat-nhan-luc-chat-luong-cao-20190222211248134.htm>

베트남: 신규 근로자가 선호하는 일자리와 임금수준

베트남 취업포털회사인 VietnamWorks는 2019년 3월 18일 올해 1월에 구직한 약 5,500명을 대상으로 업종별 임금에 관한 설문조사를 실시하여 그 결과를 발표하였다. 이 조사에 따르면 근로자들에게 가장 인기 있는 분야는 투자(재정), 은행, 정보·통신·기술, 마케팅, 건설 업종으로, 먼저 투자(재정) 업종의 대졸 초임은 월 600만 동(VND, 한화 약 29만 원), 경력직은 월 1,125만 동(VND, 한화 약 55만 원), 관리자급은 월 3,500만 동(VND, 한화 약 171만 원)으로 전체적으로 다른 업종에 비해 높은 임금을 받는 것으로 나타났고, 관리자급 중 상위 25%는 약 월 7,000만 동(VND, 한화 약 342만 원)까지 받는 것으로 조사되었다. 다음은 건설 분야로 신규 근로자들의 월평균 초임은 약 750만 동(VND, 한

화 약 36만 원)으로 이 중 상위 25%의 근로자는 약 1,000만 동(VND, 한화 약 48만 원)을 받아 다른 업종의 신규 근로자들보다 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한 정보·통신·기술 업종의 숙련 근로자는 월평균 1,560만 동(VND, 한화 약 76만 원)을 받는 것으로 나타났고 이 중 임금 상위 25%의 근로자는 약 2,000만 동(VND, 한화 약 97만 원)을 받는 것으로 나타났다. 반면 임금이 가장 낮은 5개 직종은 행정·사무, 기계, 고객센터, 회계, 판매 업종으로 행정·사무직은 경력직이라고 해도 임금이 월 800만 동(VND, 한화 약 39만 원), 관리자급도 월 1,500만 동(VND, 한화 약 73만 원)에 불과한 것으로 나타났다. 위 5개의 직종 중 가장 높은 임금을 받는 근로자의 급여는 월 약 2,000만 동(VND, 한화

약 97만 원) 정도로 다른 업종에 비해 낮은 수준을 보였다. 또한 베트남 제1의 경제도시인 호치민시의 임금 수준은 다른 도시들보다 높은 것으로 나타났고 다음은 수도인 하노이로 조사되었다. 참고로 채

용정보 중 임금 정보가 명확한 경우는 전체의 1/3에 불과해 이는 고용시장의 불안 요소로 지적되고 있다.¹⁾

1) 베트남 노동보훈사회부 기관지 '바오전신', 2019년 3월 18일자, <http://baodansinh.vn/sinh-vien-moi-ra-truong-nganh-xay-dung-co-muc-luong-cao-nhat-khoang-75-trieu-dongthang-d93067.html>

중국 : 택배원들의 열악한 노동조건

2018년 중국의 택배량은 500억 건을 넘어서서 세계 최대 규모를 기록했다. 택배원 규모도 300만 명 이상에 달한다.¹⁾

국가우정국(国家邮政局)의 조사에 따르면 택배원 중 80% 이상이 매일 200건이 넘는 택배를 배달한다. 바쁠 때에는 하루에 14시간 정도 일하고 19시간 까지 일할 때도 있다. 그런데도 택배원의 월 소득은 일반적으로 여전히 5,000위안(한화 약 84만 원) 이하이다.

택배원 중 35.8%가 이 직업에 장래성이 있다고 느끼면서 계속할 만하다고 생각하고 있고, 43.35%는 일단 좀 해보고 생각해보겠다고 하고 있다. 그리고 20.85%는 이 직업은 단지 과도적인 직업일 뿐 계속할 의향이 없다고 생각하고 있다. 택배원들이 느끼는 직업적 문제는 수입과 복지의 열악함, 고객과의

마찰, 장시간 노동, 낮은 사회적 지위, 배송의 어려움, 더 나은 직업으로의 이동의 어려움 등이다.

전체 택배원 중 66.15%의 택배원이 결혼해서 가정을 이루고 있고, 61%는 자녀를 두고 있다. 23%는 자녀들이 시골에 남아 떨어져 살고 있는데, 세 달에 한 번 정도 아이들을 볼 수 있다고 대답한 택배원이 31.7%, 반 년 심지어 1년에 한 번 정도 볼 수 있다고 한 택배원은 70%에 달한다.

최근 베이징 시는 택배원들의 주거 문제를 해결하기 위해 2,400세대의 임대주택을 택배원들에게 기숙사로 제공했다. 그리고 상하이시는 공회(노동조합) 회원에 한해 임원 보조금, 특정 중증질환 보장, 우발적 상해 보장, 중증장애 보장 등 네 가지가 포함된 기본보장 정책을 시행하고 있다.

1) 新民晚报(신민만보)(2019.2.28), 「月薪上万? 80后90后成快递员主体」, http://xmw.b.xinmin.cn/html/2019-02/28/content_3_3.htm



중국 : 국내 이주노동자 자녀의 교육문제

중국에서는 국내 이주노동자(중국 국내에서 자신의 호적지를 떠나 다른 지역에서 일하고 있는 노동자)의 자녀들이 해당 이주 지역에서 의무교육을 받는 문제가 최근 해결되기 시작했다. 하지만 이주노동자 자녀의 초등학교 입학 전과 중학교 졸업 후의 교육문제는 충분한 주목을 받지 못하고 있다.¹⁾

2019년 전국 양회(전국인민대표대회와 중국인민정치협상회의) 기간에 전국인민대표대회 대표 중 한 명으로 참가한 리셴란은 「이주노동자 자녀의 의무교육 전후 교육의 보장에 관한 건의안」을 제출했다. 현재 중국 정부는 이주노동자 자녀의 의무교육 전후 교육에 대해 전국의 통일적인 규범을 아직 제정하지 못했고, 또한 도시의 기본적인 공공서비스 범주에도 포함되지 못하고 있다고 리셴란은 지적했다. 이주노동자 자녀의 수가 대폭 증가했는데도 도시의 공립학교는 그 학생들을 다 수용하지 못하고 있는 상황에서 이주노동자 자녀들은 각종 사

립학교에 다니고 있다. 하지만 이러한 학교는 교육 시설이나 설비 문제뿐만 아니라 교육의 질에 있어서도 공립학교와 큰 차이가 있다. 이에 따라 이주노동자 자녀들의 ‘도시민들과의 동등한 대우’, 즉 공립학교에 진학하고자 하는 욕구가 매우 강하다.

리셴란의 건의안 내용은 다음과 같다. 첫째, 이주노동자 자녀 교육정책의 포괄범위를 확대해야 한다. 그래서 더 많은 이주노동자 자녀를 공립학교 신입생 모집에 포함시켜야 한다. 둘째, 도시 공교육 자원 공급을 확대해야 한다. 성급 수준의 통합적인 계획을 강화하고 정부가 사립학교 교육서비스를 매입하도록 추진해야 한다. 셋째, 지역 내 이주노동자 자녀의 동등한 입학에 추진해야 한다. 이주노동자 자녀들에 대한 입시 정책을 개선해서 점차적으로 호적 지역의 제한을 완화하고 이주노동자 자녀들이 타지역에서도 시험을 볼 수 있도록 해서 해당 지역의 여타 학생들과 동일한 입학조건을 갖도록 해야 한다.

1) 澎湃(팽배)(2019.3.12), 「人大代表建议:外来工子女在当地平等入学、逐步打破户籍限制」, https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3121317