



미국 : 민주당 대통령 경선 후보 버니 샌더스, 월마트 방문하여 임금 인상 주장

2019년 6월 초, 미국 민주당 대통령 경선의 유력 주자 중 한 명으로 거론되고 있는 버니 샌더스(Bernie Sanders)가 미국의 거대 유통기업인 월마트(Walmart)의 연례 주주총회를 방문하여 노동자들의 임금 인상을 주장하면서 주목을 받은 바 있다. 버니 샌더스는 월마트의 소액주주 자격으로 연례 주주총회에 참석하였으며, 그 자리에서 노동자들이 받을 수 있는 자체 최저임금 수준을 올릴 것을 주장하였다. 월마트는 그간 ‘나쁜 직장(bad workplace to work)’으로 널리 알려져 있는 상황이었고, 다른 유통기업과 비교할 때 노동강도에 비해 상당히 임금 수준이 낮은 것으로 지적되고 있었다. 이에 버니 샌더스는 “월마트는 기아(starvation) 수준의 임금을 자신의 피고용인들에게 지급하고 있다”라며 창업자 샘 월튼(Sam Walton) 가족이 미국에서 부를

많이 소유한 일가 중 하나임을 감안하여 보았을 때, “시간당 15달러의 최저임금을 지급하는 것이 충분히 감내 가능한 수준일 것”이라는 의견을 피력하였다. 한편 월마트의 최고경영자 더그 맥밀런(Doug McMillon)은 월마트가 자사 피고용인들의 임금을 올리기 위한 투자를 아끼지 않았으며 현재 연방 최저임금 수준인 시간당 7.25달러보다 더 높은 수준으로 법적 최저임금이 설정되어야 한다는 주장에 지지를 보낸다고 밝혔다. 다만 이때의 ‘더 높은 수준’이 구체적으로 어느 정도여야 하는지에 대해서는 언급하지 않아, 버니 샌더스의 주장인 시간당 15달러 수준으로의 최저임금 상승에도 지지하는지는 구체적인 입장을 표명하지 않았다.¹⁾

1) The Wall Street Journal(2019.6.5), “Bernie Sanders Takes on Walmart Over Worker Pay,” Retrieved on August 10th, 2019, <https://www.wsj.com/articles/bernie-sanders-takes-on-walmart-over-worker-pay-11559756711>

미국 : 2005년 이후 비정규직 약간 감소 추세

최근 발표된 경제정책연구소(Economic Policy Institute)의 한 보고서에 따르면, 미국의 비정규직은 2005년 이후로 약간 감소하는 추세를 보이고 있다.¹⁾ 해당 보고서에서 비정규직(non-standard work)은 용역 노동, 일용 노동, 단기 또는 프리랜스

계약 등을 통한 일자리로 규정되었다. 이와 같은 정의에 따르면, 2005년 비정규직 비중은 10.9% 수준이었으나 2017년 10.1%로 오히려 약간 감소하는 경향을 보였다. 또한 2017년 기준 미국 노동통계국(U.S. Bureau of Labor Statistics)의 자료에 따르



면, 응답자 자신들이 주된 일자리라고 응답한 일이 비정규 노동일 확률은 10% 정도로, 이러한 경향은 1995년부터 지속적으로 유지되고 있다.

이와 같은 경향은 상대적으로 은퇴 시기에 가까운 연령대에서도 비슷하거나 더 강하게 나타났다. 2005년에 55~64세 연령대의 10.8%, 65세 이상 연령대의 경우에는 18.3%가 비정규직 이었으나, 2017년에는 각각 9.3%, 16.2%로 하락하였다. 위와 같은 변

화는 베이비부머 세대가 많은 경우 정규직에서 비정규직으로 자신의 고용형태를 전환한다는 상식적인 이해와는 일치하지 않는 경향으로 보인다. 한편 현재 많은 관심과 주목을 받고 있는 킥 이코노미(Gig economy) 또는 플랫폼 기반 한시적 계약직은 전체 노동력의 1% 수준으로 작은 비중을 보이고 있었으며, 이 중 교통 분야의 비중은 약 20% 내외였다.

1) Eileen Appelbaum, Arne Kalleberg, and Hye Jin Rho(2019.2.28), Nonstandard work arrangements and older Americans, 2005 - 2017, Economic Policy Institute and Center for Economic and Policy Center. Retrieved on August 10th, 2019. <https://www.epi.org/files/pdf/162673.pdf>

미국 : 노동시장 인력 부족

미국 노동부가 발표한 2019년 7월 노동통계에 따르면 미국 경제는 인력 부족현상을 보이고 있다. 예를 들어, 16개월 연속 일자리를 찾는 구직자의 수보다 노동시장이 실업자를 취업자로 수용할 수 있는 여력을 의미하는 빈 일자리의 수가 더 많았다. 구체적으로 2019년 7월 기준, 740만 개의 빈 일자리가 있었지만 구직자 수는 600만 명에 불과했다. 이에 사용자들은 최근 STEM(science, technology, engineering, and math) 전공자 등 숙련기술을 가진 근로자를 비롯해 저숙련 근로자마저 채용하지 못해 어려움을 겪고 있다.

이 현상에는 과거와는 다른 몇 가지 특징이 있다. 먼저, 대학 학위가 필요한 전문직보다 현장에서 일

하는 기술직 일자리에 인력이 부족하다. 그 이유는 더 많은 미국인들이 대학에 진학하고 있고, 과거 기술직으로 일하던 베이비부머 세대들이 대거 은퇴하고 있기 때문이다. 이는 상대적으로 저숙련 근로자들 또한 양질의 일자리를 찾을 가능성이 높다는 의미이다. 또한 현재 미국 노동시장이 상당히 견고하다는 점이다. 비자발적으로 해고되는 근로자보다, 스스로 사직하는 근로자의 비중이 높을 경우 노동시장이 견고하다고 평가할 수 있다. 왜냐하면 자발적으로 더 좋은 일자리를 찾아가는 근로자 비중이 높다는 의미이기 때문이다. 현재 자발적인 이직 비중이 높다는 것은 이를 방증한다.

이러한 현상은 저숙련 근로자의 이민이 필요하다

는 것을 의미하기도 한다. 역사적으로 라틴 아메리카 등의 국가에서 미국으로 온 많은 저숙련 근로자들이 미국 노동력 부족현상을 상당히 해소해 왔다. 하지만 트럼프 정부의 최근 이민정책은 고숙련자,

영어 능통자, 고학력 이민자들에게 큰 가산점을 주고 있어, 저숙련 근로자의 이민을 억제하고 있기 때문에 미국 노동시장의 노동력 불균형 현상을 심화할 가능성도 존재한다.¹⁾

1) Vox(2019.8.12), "The US labor shortage, explained", <https://www.vox.com/2019/8/12/20801941/us-labor-shortage-workers-quit>

미국 : 직장 건강보험 비용 증가의 이유

카이저 재단(Kaiser Family Foundation)이 2019년 8월 14일 발표한 바에 따르면, 2018년 미국 사용자는 근로자(4인 가구 기준)에게 직장 건강보험을 제공하기 위해 연간 15,159달러를 지출한 것으로 나타났다. 이는 2009년에 비해 51%가 증가한 수준이다. 또한 2018년 4인 가구의 평균 의료비는 7,725달러로, 이 또한 2009년에 비해 67% 증가했다. 이에 의료비와 직장 건강보험 비중이 가파르게 증가하는 이유에 대한 연구가 진행 중이다.

구체적으로 4인 가구의 의료비 7,725달러 중 4,706달러는 직장 건강보험을 유지하기 위한 근로자 부담금이고, 3,020달러는 보험 이용 시 자기 부담금(deductible), 가입자 부담금(coinsurance), 의무 부담금(copayments)으로 지출되었다.

현재 보험 비용은 임금 인상률을 초과해서 상승

하는 추세이다. 이러한 추세에는 크게 두 가지 이유가 있다. 먼저, 카이저 재단의 부사장 신시아 콕스(Cynthia Cox)에 따르면 보험회사가 자기 부담금과, 보험 프리미엄을 지속적으로 인상하고 있다. 또한 의사 방문 비용, 병원 진료비 등 의료비용 자체가 크게 증가한 것도 한 이유다. 무엇보다 전체 의료비용 중에서 자기 부담금 비중이 크게 증가하고 있다. 근로자의 의료비용 중 자기 부담금 비중은 2008년 26%에서 2018년 절반 이상으로 증가했다. 이는 근로자가 보험의 혜택을 상대적으로 적게 받는 추세라는 것을 의미한다. 실제로 147명의 사업주가 참여한 한 업종별 연구에서는 근로자의 높은 자기 부담금이 실제 의료지출을 증가시킨다는 의견을 밝혔다.¹⁾

1) The CBC news(2019.8.19), "Here's why your workplace health insurance is so expensive", <https://www.cbc.com/2019/08/19/heres-why-your-workplace-health-insurance-is-so-expensive.html>



미국 : 워싱턴 포스트, 인력 부족에 대한 대안으로서 합리적 이민제도에 주목할 것 제안

최근 워싱턴 포스트(The Washington Post)는 몇몇 직업군에서 나타나는 인력 부족문제에 대해다루었다.¹⁾ 그 예로 미국에서 두 번째로 고령화된 지역인 메인(Maine) 주의 가정간호보조(home health aides) 부문에서의 인력 부족문제를 들었다. 이 기사는 이 문제가 가정간호보조 직업군의 차원을 넘어, 지역문제와 연관된다고 주장한다. 즉 고령화가 심한 지역은 이런 인력 부족문제에 더 많이 노출된다는 것이다. 수십 년 내에 약 28개 주가 베이비부머들의 노령화와 출산율 저하로 인해 고령화 문제를 겪을 것으로 예상된다.

이 기사는 이러한 인력 부족문제에 대한 대안으로서 합리적 이민 시스템(rational immigration system)을 주목하고 있다. 그러나 이민자들을 수용

하여 노동시장의 수요를 충족하는 이 시스템은, 트럼프 행정부의 정책 기조와 정반대 양상을 보인다. 최근 트럼프 행정부는 다수의 저임금 합법이주 노동자들이 미국에서 일하거나 영주권을 획득하기 위한 조건을 더욱 까다롭게 하고 있다. 특히 규제가 저임금, 저숙련 부문에 집중됨으로써 이 부문에서의 인력 부족이 더욱 극명하게 나타날 가능성이 높다. 그동안 트럼프 행정부의 이주정책은 고학력자나 영어가 능통한 고소득 직종에만 우호적으로 적용된 바 있다. 이 기사는 고령화 추세와 반이민 정책기조가 여러 인력 부족산업을 사양길로 접어들게 만들으로써 미국 경제의 전망을 어둡게 할 것이라 경고하고 있다.

1) The Washington Post(2019.8.25), "A rational immigration system is the answer to U.S. worker shortages," Retrieved on August 25th, 2019, https://www.washingtonpost.com/opinions/a-rational-immigration-system-is-the-answer-to-us-worker-shortages/2019/08/25/b396bada-c5c4-11e9-b72f-b31d77212_story.html

미국 : 세탁노동자센터, 뉴욕시 세탁소에서 일하는 이주노동자들의 조직화 추진

뉴욕 타임즈(The New York Times)에 따르면, 최근 세탁소에서 일하는 이주노동자들의 근로조건 향상을 위한 집회가 잇따라 열리면서 세탁소 주인들과 이주노동자들 간의 갈등이 곳곳에서 나타나고 있다. 세탁업의 경우, 진입장벽이 낮고 수요가 꾸준

하게 있다는 점에서 이민자들이 쉽게 진입하는 업종으로, 대부분 히스패닉 여성 이주노동자들이 세탁소에서 일하고 있다. 하지만 세탁소에서 일하는 이주노동자들은 대부분 열악한 근로조건(최저임금보다 낮은 임금, 야간수당 없음, 환기장치 부재 등)

을 감수하고 있다. 게다가 업무 특성상 노동자들 간의 접촉이 적고 소규모 사업장이 많아 그동안 조직화가 쉽지 않았다.

최근 세탁노동자센터(Laundry Workers Center)를 통해 세탁소 노동자들의 조직화 움직임이 뉴욕 전역에 걸쳐 나타나고 있다. 그에 따라 사용자 측과의 갈등이 발생함과 동시에 전반적인 근로조건 개선이 이뤄지고 있다. 예를 들어 임금 수준이 최저임금에 맞게 책정되거나 작업환경이 건강권 보호 목

적에 맞춰 바뀌고 있다. 그러나 동시에 사용자들은 노동자들의 근로시간을 줄이는 방식으로 비용절감을 추구하고 있다. 이들은 자신들 역시 이민자 출신의 영세사업자이기에 임금 증가를 감당하기 어렵다고 주장하고 있다. 심한 경우 조직화 이전보다 총임금이 줄어드는 경우도 있어 노동자들이 어쩔 수 없이 부업을 찾아야 하는 상황이 발생하고 있다. 이렇듯 세탁소 이주노동자들의 조직화는 절반의 성공을 거둔 현재 진행형이라 할 수 있다.¹⁾

1) The New York Times(2019.8.23), "\$7 an Hour, 72 Hours a Week: Why Laundry Workers Have Had Enough," Retrieved on August 25th, 2019, <https://www.nytimes.com/2019/08/23/nyregion/nyc-laundry-workers-unionizing.html>

스웨덴 : 2017년 가을 이후 처음으로 실업률 증가

공공고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)에서 발표한 새로운 통계에 따르면, 2019년 7월 말 기준, 스웨덴의 실업자 수는 344,000명이다. 이 수치는 작년 같은 기간과 비교했을 때, 약 5,000명가량 증가한 것으로 2017년 가을 이후 처음으로 실업자 수가 증가했다.¹⁾

실업자 증가의 이유는 새로운 직장을 구한 이들이 작년에 비해 줄어들었기 때문인데 2018년 7월에 비해 5,000명가량 적은 인원이 새로운 직장을 구한 것으로 나타났다. 한편 2019년 7월 기준, 2,600명이 현재의 직장에서 해고되었지만 이는 작년 월평균 해고인원인 3,900명에 비해 적은 수치였다.

고용서비스센터의 안테르스 룽베리(Anders Ljungberg) 연구원은 경기침체와 보조금 지원 일자리의 감소로 인해 2019년 가을부터 2020년까지 실업률이 지속적으로 상승할 것으로 보인다고 전망했다. 한편 룽베리 연구원은 현재의 실업률 상승이 장기적으로 이어질 가능성이 보이고 특히 이 장기 실업이 낮은 교육 수준과 연결되면서 악순환이 진행될 것이라 예측했다.

고용서비스센터에 따르면 2019년 7월 기준, 여성 실업률은 6.9%로 남성 실업률 6.8%에 비해 높았는데 이는 2011년 이후 처음 있는 일이다. 청년층(18~24세 구간)만을 살펴보면, 여성 실업률은



6.9%, 남성 실업률은 10%로 나타났다.
한편 이민자의 실업률은 2018년 7월 19.9%에서
2019년 7월 19%로 다소 감소했지만 여전히 스웨

덴 태생 인구의 실업률인 3.7%에 비해서 높은 수준
을 보이고 있다.

1) The Local(2019.8.13), "Swedish unemployment rate rises for first time in two years", <https://www.thelocal.se/20190813/swedish-unemployment-rate-rises-for-first-time-in-two-years>

스웨덴 : 지자체, 교사 부족으로 타국에서 교사 채용

스웨덴의 기초지방자치단체들이 교사 부족 현상
으로 인해 영국, 네덜란드, 스페인을 비롯한 다른
국가에 교사 구인광고를 내걸고 교사를 채용하고
있는 것으로 알려졌다.¹⁾

특히 셸레프테오(Skellefteå) 지자체는 영국의 가
디언 지에 교사 채용공고를 내고 주 영국 스웨덴 대
사관에서 교사 구인을 위한 행사를 여는 등 적극적
인 행보를 보여왔다.

현재 셸레프테오의 해외 교사 채용 프로젝트에는
약 47만 크로나(한화 약 5,890만 원)가 투입되었으
며 8명의 새로운 교사를 채용할 수 있었다. 현재 이
교사들은 스웨덴 교사자격증 취득을 위해 서류를
제출한 상태다.

이 프로젝트를 담당한 안데르스 베르그스트림
(Anders Bergström) 씨는 스웨덴 신문 스벤스카
다그블라데트(Svenska Dagbladet)와의 인터뷰에
서 스웨덴 교육계의 고질적 문제였던 교사 부족 문
제를 해결하지 못해 이 상황까지 온 것에 대해 안타
까움을 드러냈다.

지난 봄, 스웨덴 네 곳의 지자체 교육 담당자는
스페인에 찾아가 스웨덴 교사직에 관심이 있는 스페인
교사들을 만나고 돌아왔다. 이 출장은 유럽연
합 내 채용네트워크 시스템인 EURES와 함께 진행
한 것으로 일종의 즉석 만남(speed-dating) 프로젝
트를 구상하여 짧은 출장 기간 동안 스페인 교사들
과 스웨덴 지자체 담당자들을 만날 수 있도록 했다.

이때 참석했던 모라(Mora) 지자체의 한스 뢰그
렌(Hans Lövgren) 씨는 출장 당시 스페인 교사들
의 관심이 상당했다며 출장 이후 50~60여 명의 교
사들에게 이메일을 받았다고 밝혔다. 모라 지자체
의 경우 교사 구인 출장을 2년 전부터 지속적으로
진행해왔으며 스페인 이전에 네덜란드에서 몇 명의
교사를 만나 채용한 경험을 갖고 있다.

EURES 프로젝트를 통해 해외 교사 채용에 성
공한 사례는 다음과 같다. 보로스(Borås) 지자체
의 경우, 2019년 가을 스페인으로 출장하여 8명
의 스페인 교사들과 인터뷰를 할 예정이다. 외레브
로(Örebro) 지자체는 스페인에서 12명의 교사들

과 인터뷰 한 후 3명의 교사들을 채용하기로 결정했다. 말뫼(Malmö) 지자체는 1명의 교사를 핀란드에서 채용했다. 모라(Mora) 지자체는 6명의 교사를 네덜란드와 그리스에서 채용했다. 루드비카

(Ludvika) 지자체는 3명의 교사를 스페인 발렌시아에서 채용했다. 우메아(Umeå) 지자체는 핀란드에서 8명의 교사를 채용했다.

1) Svenska Dagbladet(2019.8.13), “Hon lämnade Oxfordshire för svensk lärarsatsning”, <https://www.svd.se/lararbristen-far-kommuner-att-rekrytera-utomlands>

영국 : 이민 전문가, 노딜 브렉시트 시에도 EU 회원국 국민에 대해 이동의 자유를 즉시 종료하기는 어렵다고 지적

2019년 8월 19일 영국 내무부가 노딜 브렉시트(No-deal Brexit) 시에는 EU 국민의 이동의 자유를 즉시 종료하겠다고 발표했으나, 이후 8월 22일 BBC는 이 계획이 실현되기 어렵다는 이민 전문가들의 의견을 보도하였다.¹⁾

2018년 12월 발표된 영국 이민정책백서에 따르면, 브렉시트 이전부터 영국에 적법하게 거주 중인 EU 회원국 국민들은 취업 등과 관련하여 기존의 권리를 그대로 보장받는다. 이와 관련하여 영국 옥스포드 대학의 이민 관측기관(Migration Observatory)은 현재 내무부가 EU 회원국 국민들의 이주시기에 대한 기록을 갖고 있지 않다는 점을 지적하였다. 즉 영국 내 고용주가 EU 회원국 국민을 채용하고자 할 경우, 그의 이주시기가 브렉시트 이후인지를 확인할 수 없기 때문에 새로운 이민 규정의 적용 여부도 알 수 없다는 것이다.

현재 영국 정부는 자국 내에 거주 중인 EU 회원

국 국민들을 등록시키기 위한 정착제도(settlement scheme)를 진행 중이며, 이민 관측기관은 이를 통해서만 적법한 체류 권리를 가진 EU 국민을 구분할 수 있을 것이라고 언급했다. 그러나 2020년 12월 마감 예정인 이 제도에 대한 등록은 의무가 아니며, 2019년 7월 기준 이 제도에 등록된 EU 회원국 국민의 수는 영국에 거주하는 전체 EU 회원국 국민(330만 명으로 추정)의 3분의 1 수준에 불과하다.

한편 이와 같은 이민 전문가들의 의견은 최근 영국 통계청이 이민자 통계의 한계를 시인했다는 점에서 더욱 설득력을 얻고 있다. 8월 21일 영국 통계청은 2004~2016년 이민자 통계에서 EU 출신 이민자는 과소추정되고, 비EU 출신 이민자는 과대추정된 오류로 인해 데이터의 신뢰성이 떨어져 이 통계를 국가 통계(national statistic)에서 실험적 통계(experimental statistic)로 격하시킨 바 있다.



1) BBC(2019. 8. 22), "Migration: UK cannot end freedom of movement on Brexit day, experts say", <https://www.bbc.co.uk/news/uk-49433027>

영국 : 싱크탱크, 수습세 도입으로 청년들의 취업 및 훈련 기회가 줄고 있다고 주장

기업들로 하여금 수습생 훈련 예산을 마련하도록 강제하는 수습세(apprenticeship levy)¹⁾ 제도로 인해 이미 고용된 사람들만 혜택을 받고, 의무교육을 갓 마친 신규 졸업자 등의 취업 및 훈련 기회는 오히려 줄어들고 있다는 주장이 제기되었다. 저소득층의 생활수준 개선방안을 연구하는 영국의 싱크탱크 레졸루션 재단(Resolution Foundation)의 최근 보고서에 따르면, 수습세 도입 이후 중등 교육 수준에 해당하는 중급 수습직 수가 급격히 감소한 반면, 대학 교육 수준에 해당하는 고급 수습직 수는 크게 증가했다. 이 싱크탱크의 정책분석가 캐슬린 헤네한(Kathleen Henahan)은 고급 수습직을 시작하는 사람들 중 65%가 25세 이상이고 이들 대부분이 이미 해당 기업에 고용되어 있었다는 점에서 이와 같은 수준별 수습직 수 변화가 바람직하지 않다고 언

급했다. 또한 정부의 제도 개편 이후 수습생에게 제공되는 훈련의 질이 향상되었으나, 이는 수습세 도입보다는 직장 훈련에 대한 규정이 엄격해진 데 주로 기인한다고 지적했다.²⁾

이 보고서는 청년층에게 훈련과 개발의 기회를 제공하기 위해 최소한 절반 이상의 신규 수습직이 학교를 갓 졸업한 구직자들과 30세 이하에게 할당되도록 하는 새로운 규정이 필요하다고 주장했다. 그러나 경영전문 연구기관 차터드경영연구소(Chartered Management Institute)의 정책 책임자 롭 월(Rob Wall)은 고급 수습직의 증가는 오히려 환영받아야 할 일이라고 반박했다. 또한 AI의 발달 등으로 산업 차원의 재교육에 대한 필요성이 늘고 있는 상황에서 일정 비율의 수습직을 젊은 사람들에게만 할당하는 것은 적합하지 않다고 덧붙였다.

1) 영국 정부는 지난 2017년 4월부터 연 3백만 파운드(한화 약 44억 4천만 원) 이상의 임금을 지급하는 기업들로부터 총임금액의 0.5%를 수습세로 걷고, 이 재원을 수습생 훈련비 지급에 사용하도록 하고 있다.

2) Financial Times(2019.8.23), "School leavers squeezed out by UK apprenticeship, report finds", <https://www.ft.com/content/2a1f20aa-c58b-11e9-a8e9-296ca66511c9>

프랑스 : 실업률 7%대 도달에 대한 기대 회복

2019년 8월 14일 프랑스통계청(INSEE)은 프랑스 전체의 2분기 실업률이 8.5%로 떨어졌다고 발표했다. 이는 전년대비 0.6%포인트 하락한 수치로 성장 둔화에도 불구하고 계속해서 많은 일자리가 창출되고 있다고 전했다.

아직 임기의 절반을 채우지 못한 시점에서 마크롱 정부가 5년 임기를 마칠 때까지 실업률을 7%에 가까운 수준으로 낮추겠다는 목표를 달성할 수 있을지에 대한 대답을 하기에는 이르다. 10개월 전만 하더라도 비관적으로 보였지만 8월 7일 발표된 최신 수치에 비추어 볼 때 더 이상 불가능해 보이지만은 않다. 실업률(국제노동기구의 정의에 따른)은 느리지만 실질적인 감소세를 지속하면서 2009년 이후 가장 낮은 수치인 평균 8.5%에 도달했다. 이는 이전 분기에 비해 0.2%포인트, 1년에 0.6%포인트 감소한 수치로, 전 연령대에 걸쳐 감소가 이루어졌다.¹⁾

통계청은 지난 분기 최종적으로 발표된 것보다 26,400개가 넘는 94,000개의 추가 일자리(공공

및 민간 부문)를 보고했으며 2분기 증가 추정치는 민간부문에서만 62,000개 이상이다. 최종 수치는 9월 초에 발표되지만 변동사항이 없다면 6월 중순 보고된 수치보다 20,000개 이상 더 증가될 전망이다.

비용절감 등에 대한 정책의 누적 효과, GDP 성장의 과소평가 등 그 이유에 대해서는 의견이 분분함에도 한 가지 분명한 점은 2015년 중반 이후 실업률이 연간 약 0.5%포인트 하락했고 이러한 추세에 따르면 5년 내 7% 수준에 도달한다는 것이다. 하지만 프랑스 경제동향연구소(OFCE) 소속 경제학자 에릭 에이에르(Eric Heyer)는 “문제는 이 추세가 유지될 수 있을지”라며 경계했다.

앞으로의 실업률 추이는 실업보험 개혁에 의해 크게 좌우될 테지만 에두아르 필립 총리가 개혁의 ‘맹점’이라고 부른 평생교육, 미숙련자를 위한 계획, 또는 지역 내 고용 재개에 대한 모든 장애물(이동성, 주택, 보육 등)에도 영향을 받을 것으로 보인다.

1) Les Echos(2019.8.14), “L’objectif de Macron d’un taux de chômage à 7% regagne en crédibilité,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/lobjectif-de-macron-dun-taux-de-chomage-a-7-regagne-en-credibilite-1124391>



프랑스 : 마크롱 정부의 연금개혁

마크롱 정부는 기존의 복잡했던 40여 개의 연금 제도를 대체할 하나의 보편적 제도의 도입을 추진한다. 대통령 선거 공약으로 내걸었던 것처럼 공공 부문과 민간부문의 차이 없이 모든 사람에게는 포인트에 따라 동일한 혜택이 부여될 것이다. 따라서 공무원, 자영업자, 전문직, 농부 등 모든 직업군에 공통적인 규칙이 적용되며, 프랑스국유철도(SNCF) 또는 파리교통공사(RATP) 등의 임직원을 위해 존재했던 특별 제도는 폐지된다. 이 개혁은 은퇴연령이나 연금 수준은 직접적으로 건드리지는 않는 것으로 연금개혁 담당 고등 판무관 장 폴 들르부아(Jean-Paul Delevoye)가 2019년 7월 중순 권고사항을 발표했고, 2025년부터 발효될 예정이다. 하지만 연금개혁에 대한 이러한 시도는 벌써부터 사회주의 계열의 노동조합인 프랑스 노동총연맹(CGT)

에 의해 비판을 받는 등 대규모 시위로 이어질 것으로도 예상된다.

가장 민감한 요소인 지급 개시연령은 기존의 62세가 유지되지만 은퇴연령을 늦추고 근로기간을 늘리고자 하는 마크롱 정부의 의도에 따라 64세까지 일을 해야 감액이 없는 전체 금액 수령이 가능해진 다.

미래의 보편적 제도는 프랑스 인들로 하여금 “은퇴 시 수령액에 대한 즉각적인 이해가 가능하고 임금노동자에서 자영업자에 이르기까지 공공부문과 민간부문 간/내 차별이 없도록 할 것이다”고 대통령은 설명했다. 그는 또한 이번 연금개혁은 “불안정한 일자리 또는 비정규직 일자리에 종사하는 사람들, 특히 여성들을 더 잘 보호하기 위해 특별하고 투명한 시스템을 만드는 위함”이라고 주장했다.¹⁾

1) Les Echos(2019.8.21), “Réforme des retraites, version Macron : ce qui se prepare”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/dossiers/0301744716031/reforme-des-retraites-ce-que-veut-faire-macron-140500>

중국 : 공무원, 플랫폼 경제 규범의 건강한 발전을 위한 의견 발표

2019년 8월 8일 중국 국무원은 「플랫폼 경제 규범의 건강한 발전을 위한 의견(關於促進平台經濟規範健康發展的指導意見)」을 발표했다. 국무원은 플랫폼 경제는 생산력의 새로운 조직방식이고 경제발전의 새로운 동력으로서, 자원배분 최적화, 글로벌

금융 발전 및 혁신 창업 촉진, 산업구조 고도화 촉진, 소비 시장 및 고용 확대 등에 모두 중요한 역할을 한다고 주장했다. 이에 따라 플랫폼 경제 규범의 건강한 발전을 촉진하기 위해 다음과 같은 주요 의견을 발표했다.¹⁾

첫째, 시장 진입 조건을 최적화하고 기업의 규정 준수 비용을 줄인다. 이를 위해 △플랫폼 경제와 관련된 시장 주체의 등록 간편화, △산업 진입 규정과 허가 합리화, △새로운 산업 표준시스템 개선 등을 제안했다. 둘째, 관리감독의 개념과 방식을 혁신하고 포용적이고 신중한 감독을 실시한다. △새로운 경영방식의 특징 및 공정경쟁을 위한 관리감독 방법 모색, △플랫폼의 책임을 과학적이고 합리적으로 정의, △공정경쟁 시장질서 유지, △건전하고 협동적인 감독 시스템 확립, △‘인터넷 플러스(互聯網+, 인터넷과 전통 산업의 결합)’ 관리감독 적극 실시 등이 이에 포함된다. 셋째, 플랫폼 경제의 새로운 경영방식을 개발하고 새로운 성장에 나설 것을 장려한다. 이는 △‘인터넷 플러스’ 서비스 산업 적극 개발, △‘인터넷 플러스’ 생산의 대대적 개발, △‘인터넷 플러스’ 혁신 창업 심화, △네트워크 인프라

강화 등을 포함한다. 넷째, 플랫폼 경제환경을 개선하고 새로운 산업의 성장 기초를 다진다. 이를 위해 △정부 부처와 플랫폼 간의 데이터 공유 강화, △사회 신용 시스템 개선, △건전한 정책환경 조성 등을 구체적인 정책으로 제안했다. 다섯째, 플랫폼 경제 참여자들의 합법적 권익을 보호하고 플랫폼 경제 발전을 위한 법률 보장을 강화한다. 이에 대해 △플랫폼 및 플랫폼 운영자, 플랫폼 직원 등의 권익보호, △플랫폼 경제에서 소비자 권익 보호 강화, △플랫폼 경제 관련 법규 개선 등을 구체적으로 제안했다.

마지막으로 국무부는, 모든 지역과 부서는 플랫폼 경제발전 과정에서 직면한 문제를 해결하도록 각 정책 및 조치들을 적시에 시행해야 하고, 중대한 상황이 발생했을 때에는 즉시 국무부에 보고하도록 했다.

1) 중국 중앙정부 홈페이지, http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-08/08/content_5419761.htm

중국 : 통계로 본 2018년 중국인의 소득과 지출

중국 통계국이 발표한 「중국 2018년 국민경제 및 사회발전 통계 공보」에 따르면, 국민 1인당 연간 가처분소득은 인민폐 28,228위안(한화 약 447만 원)으로 전년보다 8.7% 증가했고, 가격 요소를 제외한 실제 증가율은 6.5%였다.¹⁾ 국민 1인당 가처분소득 중앙값은 24,336위안(한화 약 411만 원)으로 전년대비 8.6% 증가했다.

거주 지역을 중심으로 보면, 도시 주민의 1인당 가처분소득은 39,251위안(한화 약 664만 원)으로 전년대비 7.8% 증가했고, 가격 요소를 제외한 실제 증가율은 5.6%였다. 도시 주민의 1인당 평균 가처분소득 중앙값은 36,413위안(한화 약 616만 원)으로 7.6% 증가했다. 농촌 주민의 1인당 가처분소득은 14,617위안(한화 약 247만 원)으로 전년대비 8.8%



증가했고 가격 요소 제외 후 실제 증가율은 6.6%였다. 농촌 주민의 1인당 평균 가처분소득의 중앙값은 13,066위안(한화 약 221만 원)으로 9.2% 증가했다. 그리고 소득을 중심으로 전 국민을 5등분해 보면, 저소득층의 1인당 가처분소득은 6,440위안(한화 약 109만 원)이고, 중하소득층의 1인당 가처분소득은 14,361위안(한화 약 243만 원), 중간소득층의 1인당 가처분소득은 23,189위안(한화 약 392만 원), 중상소득층의 1인당 가처분소득은 36,471위안(한화 약 617만 원), 고소득층의 1인당 가처분소득은 70,640 위안(한화 약 1,194만 원)으로 드러났다. 전국 농민 공의 1인당 가처분소득은 3,721위안(한화 약 63만 원)으로 전년대비 6.8% 증가했다.

2018년 국민 1인당 소비지출은 전년대비 8.4%

증가한 19,853위안(한화 약 336만 원)이었고, 물가상승 요인을 제외한 실제 증가율은 6.2%였다. 거주지역을 중심으로 보면, 도시 주민의 1인당 소비 지출은 전년보다 6.8% 증가한 26,112위안(한화 약 441만 원)이었고, 물가상승 요인을 제외한 실제 증가율은 4.6%였다. 농촌 주민의 1인당 소비지출은 전년대비 10.7% 증가한 12,124위안(한화 약 205만 원)으로 물가상승 요인을 제외한 실제 증가율은 8.4%였다.

한편 통계국의 한 자료에 따르면, 2018년 전국의 엔겔지수는 28.4%로, 도시 지역은 27.7%, 농촌 지역은 30.1%였다. 이는 개혁개방 40년 동안 35.5% 감소한 것으로 개혁개방이 시작된 1978년 전국의 엔겔지수는 63.9%였다.

1) 新浪經濟(2019.2.28), 「統計局:2018全國居民人均可支配收入28228元增8.7%」, <https://finance.sina.com.cn/china/gncj/2019-02-28/doc-ihsxncvf8501820.shtml>

베트남: 2019년 7월 1일부터 배우자 출산휴가 제도 시행

베트남은 2019년 7월 1일부터 사회보험법(2014) 및 관련 시행령(38/2019/ND-CP)에 따라 남성 노동자도 배우자의 출산 시 휴가를 사용할 수 있게 되었다. 이전까지 베트남 노동관계법은 남성 노동자의 출산휴가에 대한 규정을 두고 있지 않았지만 새로운 규정이 시행되어 자녀 출산에 대한 복지가 강화되었다. 구체적으로 위 규정에 따라 사회보험료를 납부하는 남성 노동자는 배우자의 출산일

을 기준으로 30일 이내에 휴가를 사용할 수 있다. 배우자가 자연분만을 하는 경우에 5일(영업일 기준, 이하 동일), 제왕절개 수술 또는 32주 미만의 태아를 조산하는 경우에는 7일, 쌍둥이(2명)를 출산하는 경우에는 10일의 휴가가 부여된다. 그리고 쌍둥이(2명) 이상인 경우 1명당 3일의 휴가일수가 추가된다. 아울러 제왕절개 수술로 쌍둥이(2명 이상)를 출산하는 경우에는 14일의 휴가를 사용할 수 있

다. 만약 남성 노동자만 사회보험에 가입되어 있고 배우자는 가입되어 있지 않은 경우에도 배우자가 출산 후 사망 또는 의료기관의 판단으로 배우자가 태아를 돌보기에 충분한 건강상태가 아닌 경우에 남성 노동자가 배우자 출산 후 6개월까지 휴가를

사용할 수 있다. 위 출산휴가 기간에는 해당 규정에 따라 사회보험금을 수령할 수 있으며, 이를 위해 남성 노동자는 배우자 출산 전 12개월 중 6개월 이상 사회보험료를 온전하게 납부하여야 한다.¹⁾

1) 베트남 법원도서관 뉴스(2019.6.26), “Chế độ thai sản đối với nam giới từ ngày 01/7/2019”, <https://thuvienphapluat.vn/tintuc/vn/thong-bao-van-ban-moi/chinh-sach/24309/che-do-thai-san-doi-voi-nam-gioi-tu-ngay-01-7-2019>

베트남 : 새로운 노동법 개정(안) 발표

베트남은 2019년 8월 11일 새로 마련한 노동법 개정(안)을 발표하고 올해 하반기 국회통과를 목표로 법 개정 작업의 마무리 단계에 들어갔다. 이번 노동법 개정(안)에 새로 추가된 사항 중 주요 내용 5가지를 살펴보면 다음과 같다. 첫째는 노동법상 현행 1주에 48시간이던 근로시간을 44시간으로 변경하여 노동시간을 주당 4시간 단축하는 것이다. 둘째는 사회보험법령상 이미 시행되고 있는 남성 노동자의 출산휴가를 노동법에 규정하여 법률 간 정합성을 갖추고자 하였다. 셋째는 노동계약 종류 중 하나인 “12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 근로계약”을 폐지하는 것으로 이 개정

안이 통과되면 노동계약의 종류는 기간의 정함이 있는(36개월 미만) 근로계약과 기간의 정함이 없는 근로계약 두 가지만 남게 된다. 넷째로 노동자가 특별한 사유가 없어도 휴직을 신청할 수 있도록 하였는데, 현행 노동법은 법률에 명시된 규정에 의하지 않으면 휴직할 수 없도록 되어 있어 다소 경직된 면이 있었다. 마지막 다섯째는 관리자급의 경우에도 수습이라는 제도를 도입하여 일정기간 채용 후 정식 노동계약을 하는 제도이다. 여기서 관리자란 베트남 기업법(제4조 제18항)에 따라 정의한다.¹⁾

1) 베트남 법률신문(LuatVietnam)(2019.8.23), “Infographic: 5 điểm mới nổi bật của Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi”, <https://luatvietnam.vn/lao-dong-tien-luong/infographic-5-diem-moi-noi-bat-cua-du-thao-bo-luat-lao-dong-sua-doi-562-22066-article.html>



호주 : 배우자 출산휴가 제도 개선에 대한 국민적 요구

정부가 출산휴가 제도를 재정비해야 한다는 호주 국민들의 요구가 높아지고 있다.¹⁾ 특히 배우자의 유급 출산휴가 기간을 늘리고 해당 기간 동안 충분한 급여를 지급하여야 한다는 의견이다.

2019년 8월 22일 호주국립대학교 벨린다 타운센드(Belinda Townsend) 박사는 학회 기조연설을 통해 호주의 출산휴가 제도가 다른 OECD 회원국에 비해 낙후되어 있다고 지적했다. 특히 OECD 평균 배우자 출산휴가 기간은 8주인데 호주는 고작 2주에 불과하다.

현행 배우자 출산휴가 제도(Dad and Partner Pay scheme)하에서는 산모의 배우자가 최대 2주간 유급휴가를 받을 수 있도록 보장하고 정부가 휴가기간 동안 최저임금 수준의 급여를 지급한다. 그러나 이 혜택을 받으려면 직장에서 공식적으로 무급휴가를 받아야 한다. 즉 배우자는 출산휴가 2주간은 최저임금 수준의 급여만 받게 된다. 다만 고용주가 자발적으로 급여를 보충하고자 하면 이에 더해 추가적인 급여(top up)를 지급할 수도 있다. 그

러나 절반가량의 고용주들이 추가적인 급여를 지급하지 않고 있고, 또한 급여 지급까지 많은 기간이 소요되는 등 여러 제도적 한계로 대부분의 부모들은 현행 지원이 충분하지 않다는 입장이다. 타운센드 박사는 OECD 회원국의 경우 출산휴가 기간 동안 50% 이상의 임금을 지급하고, 노르웨이는 심지어 80% 이상을 지급한다고 하며 급여 수준도 개선되어야 한다고 밝혔다.

호주 생산성본부 또한 출산휴가 제도를 재점검해야 한다고 권고하였다. 고용주가 자발적이 아닌 의무적으로 연금을 추가 지급하는 등 배우자도 출산휴가 혜택을 받을 수 있는 유인 장치를 더 마련해야 한다는 의견이다.

이와 더불어 이번 달에 새로 발행된 KMPG 보고서는 여성이 육아에 전념하는 시간이 늘어날수록 남녀 간 임금격차도 확대된다고 밝히고, 이러한 격차 해소를 위해 배우자 출산휴가 제도를 개선해야 한다고 주장하였다.²⁾

1) The Canberra Times(2019.8.22), "Australia 'lagging behind' OECD countries on paid parental leave", <https://www.canberratimes.com.au/story/6341723/outdated-paid-parental-leave-a-deterrent-to-dads-experts/digital-subscription/>

2) The Sydney Morning Herald(2019.8.22), "Paid parental leave for dads a key to narrowing gender pay gap", <https://www.smh.com.au/business/workplace/paid-parental-leave-for-dads-a-key-to-narrowing-gender-pay-gap-20190820-p52iwl.html>

호주 : 중소기업연합회, 부당해고심사신청 자격기준 강화 요청

2019년 8월 9일 호주 중소기업연합회(Small Business Association of Australia)는, 호주 공정근로위원회(Fair Work Commission)가 부당해고심사신청(Unfair dismissal claim) 기준을 강화해야 한다고 주장하며 관련 정책 권고안을 부처 장관 및 관련 정책 입안자 등에 전달하였다.¹⁾

여기서 부당해고심사제도란 근로자 본인이 고용주의 잘못으로 부당하게 해고를 당했다고 판단되는 경우 혹은 권고사직을 강요당했다고 판단되는 경우 공정근로위원회에 이에 대한 심사를 요청하여 복직이나 보상을 받을 수 있도록 하는 제도이다.²⁾

먼저 중소기업들은 심사 신청 비용 73.2호주달러(한화 약 6만 원)가 너무 낮고 심사요청 사유에 대한 기준이 명확하지 않아 불필요한 행정비용을 초래한다는 의견을 밝혔다. 실제로 공정근로위원회에 제출된 172개 사건을 검토한 결과, 111개 사건은 보상이 불필요한 경우였다.³⁾ 중소기업연합 대표 앤널더(Arne Nalder)는 부당해고심사 신청비용을 올리고 자격기준을 강화하여 심사가 불필요한 경우를 사전에 배제해야 한다고 주장했다. 그러나 관련 전문가들은 현재 심사 비용이 충분히 높다는 의견이

다. 노동법 전문가인 RMIT 대학 교수 안토니 폴시스(Anthony Forsyth)는 부당해고심사 신청을 위해 근로자들이 법률전문가를 고용해야 하는 경우 상당한 비용을 지불해야 한다고 설명했다. 또한 부당해고로 인정되어 보상금을 받더라도 일반적으로 그 액수가 5천~6천 호주달러(한화 약 5백만 원)밖에 되지 않는다고 덧붙였다.

이와 더불어 중소기업 및 가족기업 행정감찰관(Small Business and Family Enterprise Ombudsman) 케이트 카르넬(Kate Carnell)은 부당해고심사 대상이 될 수 없는 해고 유형을 더욱 명확히 해야 한다는 입장을 밝혔다. 현행 제도에서는 근로자가 횡령, 사기, 폭행 등 심각한 위법행위를 저질러 해고된 경우, 부당해고심사를 요청할 수 없다. 이에 대해 케이트는 이뿐만 아니라 근로자들이 업무지시가 타당함에도 불구하고 의도적으로 이를 따르기를 거절하거나 안전에 위협을 가하는 행위를 한 경우, 약물복용이나 음주와 같은 중독행위 등으로 해고된 경우에도 심사 신청 자격이 박탈되어야 한다고 주장했다.

1) The Sydney Morning Herald(2019.8.9), "Calls to increase cost for lodging unfair dismissal claims", <https://www.smh.com.au/business/small-business/calls-to-increase-cost-for-lodging-unfair-dismissal-claims-20190807-p52emk.html>

2) Fair Work Commission, <https://www.fwc.gov.au/termination-of-employment/unfair-dismissal>

3) The Sydney Morning Herald(2019.8.6), "'Not working': Ombudsman calls for overhaul of unfair dismissal rules", <https://www.smh.com.au/business/small-business/not-working-ombudsman-calls-for-overhaul-of-unfair-dismissal-rules-20190806-p52e9m.html>