



미국 : 캘리포니아 주, 플랫폼 노동자 법적 보호 강화

2019년 9월 18일, 캘리포니아 주지사 개빈 뉴섬(Gavin Newsom)은 우버나 리프트 등 차량공유서비스 운전자들에게 임금 및 다른 혜택 등을 보장하는 노동법안에 서명했다.¹⁾ 민주당 하원의원 로레나 곤잘레스(Lorena Gonzalez)는 법안 서명 직후 “캘리포니아 주는 다른 주나 국가들이 따를 만한 노동자 보호 관련 국제기준을 만들고 있다”라고 격찬하기도 했다. 이 법안은 기업들이 노동자를 독립계약자(independent contractor)로 분류하기 더 어렵게 할 것으로 전망되며, 건설업종이나 가정헬스케어 등 다른 업종에까지 영향을 미칠 것으로 보인다. 해당 기업들은 새로운 법이 노동자들이 향유하는 유연성을 제한할 수 있다며 우려를 표하고 있다. 노동

자들의 입장은 법안에 환영하는 목소리와 우려하는 목소리로 나뉘었다. 이 가운데 차량공유서비스 기업들은 제3의 대안으로 기본시급 및 단체협상, 혜택기금(benefits fund: 회사 통제 아래 산업재해나 유급휴가에 사용) 마련 등을 제시했지만, 캘리포니아 노동조합(California Labor Federation)은 이 기업들이 노동자에게 완전한 혜택을 제공해야 한다고 주장하고 있다. 한편 주지사 뉴섬은 플랫폼 노동자들의 단체협상을 위해 노력하겠다고 밝혔지만, 이는 전국노동관계위원회(National Labor Relations Board: NLRB)에서 플랫폼 노동자들을 독립계약자로 규정한 전례와 배치되기에 앞으로 귀추가 주목된다.

1) The New York Times(2019.9.18), “California add wage, benefit protections for Gig Workers,” Retrieved on September 22th, 2019, <https://www.nytimes.com/aponline/2019/09/18/us/ap-us-california-gig-economy.html?searchResultPosition=32>

미국 : GM 노조, 12년 만에 파업 돌입

2019년 9월 15일 저녁부터 자동차 기업 제네럴 모터스(General Motors, GM)에 대항하는 전미자동차노동조합(The United Automobile Workers Union, UAW)의 파업이 시작되었다.¹⁾ 12년 만에 미국 자동차 산업에서 전국 단위 파업이 발생한 것이다. 50,000여 명의 조합 노동자들이 9개 주 31개 GM 공장과 21개 기타 시설에서 파업을 시작했다

며, 이는 2007년 GM 파업 이래 전국 최대 규모가 될 것으로 보인다. 노조는 이전에 회사가 파산 및 연방 구제금융(federal bailout)을 겪을 당시 직원들이 연봉삭감 등을 통해 함께 도왔음에도 회사가 이 직원들보다는 이윤을 앞세우고 있다고 비판했다. 구체적으로 노조는 보다 높은 시간당 임금, 이익공유 계획, 단기고용 제한, 의료보험 및 고용 안



정성을 요구하고 있다. 한편 GM 측에서 최근 제시한 단체교섭안에는 향후 4년간 5,400개 일자리 제공 및 7조 달러 투자 계획이 담겨 있다. 또한 폐쇄되었거나 폐쇄 위기에 놓인 네 개 공장 중 두 개 공장(오하이오 및 디트로이트)에 대한 해결책도 담겨 있다고 주장하고 있다. 최근 GM과 포드, 피아트 크라이슬러(FCA) 등 세 자동차 기업은 판매부진과 전기차 및 자기주행차량 개발 투자에 대비해 비용절감을 추진하려 하고 있으며, GM은 4개 공장의 가동을 중단시켰거나 중단시키려 하고 있다. 반면 노조가 GM과 단체협약을 체결하게 되면 이는 이미 기존 협약을 연장하기로 한 다른 두 회사와의 교섭에 패턴세터 역할을 하게 된다. 전미자동차노조는

“여전히 양측 간에는 임금, 의료보험, 단기고용노동자, 고용 안정성 및 이익공유에 관해 현격한 입장차가 있다”라고 밝혔다. 이러한 상황에서 전미자동차노조 내에서 부패스캔들이 일어나면서 상황이 더욱 복잡해지고 있다.

9월 24일 현재, GM 파업은 10일째를 맞고 있다. 교착 상태로 빠졌다는 얘기들이 나오는 가운데 물밑에서 치열한 교섭이 진행되고 있다는 소식도 들리고 있다.²⁾ 조 바이든, 엘리자베스 워런 등 민주당 대선주자들도 파업 행렬에 동참하기 시작하면서³⁾ 앞으로 이 파업이 어떤 방향으로 나갈지 귀추가 주목된다.

- 1) CNN(2019.9.16), “Nearly 50,000 UAW workers go on strike against GM, America’s biggest automaker,” Retrieved on September 20th, 2019, <https://www.cnn.com/2019/09/16/business/uaw-gm-strike-general-motors/index.html>
- 2) The Detroit News(2019.9.24), “GM strike, day 9 : Negotiations press on with no ‘sense of urgency’,” Retrieved on September 24th, 2019, <https://www.detroitnews.com/story/business/autos/general-motors/2019/09/24/gm-uaw-talks-continue-strike-continues/2426773001/>
- 3) Vox(2019.9.23), “The hottest stop on the presidential campaign trail is the GM picket line,” Retrieved on September 24th, 2019, <https://www.vox.com/identities/2019/9/23/20879787/gm-workers-strike-warren-biden-candidates-picket-line>

미국 : 새로운 이민정책 가이드라인 발표

트럼프 정부가 2019년 8월 28일 제시한 새로운 이민정책 가이드라인이 논란을 일으키고 있다. 구체적으로, 새로운 가이드라인에 따르면 미국 시민이 미국 외에서 자녀를 낳을 경우 자녀들이 자동적

으로 미국 시민권을 획득하지 못할 수도 있다. 참고로 미국 이민국(U.S. Citizenship and Immigration Services)의 과거 가이드라인에 따르면 모든 미국 시민의 자녀는 태어난 장소에 관계없이 자동으로

시민권을 획득할 수 있었다.

미국 이민국은 미국 밖에서 태어난 아이들을 세 분류(미국 시민에게 입양된 아이, 미국으로 이민을 온 후 시민권을 얻은 시민과 함께 이민 온 자녀, 미국 시민의 아이지만 현재 미국 시민이 되기 위한 조건을 특정 이유로 만족시키지 못한 아이)로 구분한다. 과거에는 시민권자의 아이는 비록 해외에서 태어나도 이민행정법 320조(Immigration and Nationality Act 320)에 따라 미국에서 거주하고 있다고 해석했다. 하지만 이 중 트럼프 행정부는 미국에 이민 와서 시민권을 획득한 자의 아이에게 시민

권을 부여할 때 일정 부분 검토를 하겠다고 예고한 것이다.

비록 1년에 100여 명 정도의 아주 소수의 아이들만 검토대상이 되겠지만, 군인, 외교관 등 상당수 미국 공무원들은 본 정책에 크게 반대하고 있다고 언론은 밝혔다. 이에 대해 연방 이민국(USCIS) 국장 켄 쿠치넬리(Ken Cuccinelli)는 트위터를 통해 아무것도 아닌 일에 겁먹을 필요 없다고 의견을 제시했다. 동시에 미국 이민국은 다양한 의견을 반영하여 차후 구체적인 검토방안을 만들어 공표하겠다고 밝혔다.¹⁾

1) Reuters(2019.9.5), "Tight U.S. labor market shrinks gender and race gaps to record lows", <https://www.reuters.com/article/us-usa-economy-women/tight-us-labor-market-shrinks-gender-and-race-gaps-to-record-lows-idUSKCN1VR2JC>

미국 : 노동시장 호황으로 성별 격차 감소

미국 노동시장의 개선으로 노동수요가 증가하며 보다 많은 여성 근로자들이 노동시장으로 유입되고 있다. 이에 따라 최근 남녀 간의 노동시장 참가율 격차는 기록적으로 낮은 수준을 기록했다. 2019년 9월 6일 미국 노동부에 따르면, 기록적인 경제호황으로 과거 노동시장에서 소외되었던 많은 계층이 혜택을 보고 있다. 예를 들어, 흑인 실업률이 2019년 8월 5.5%로 역사적으로 가장 낮은 수준을 기록하였고, 이에 흑인과 백인 간 실업률 격차도 1.6배로 최저치를 나타냈다. 또한 25~54세 여성 중 일자리를 가지고 있거나, 구직 활동 중이라고 응답한 비중

이 전체의 76.3%(2019년 8월 기준)로 굉장히 높았는데, 이는 전체 노동시장 참가율을 62.3%로 증가시키는 데 기여한 것으로 평가된다. 인디드 하이어링 랩(Indeed Hiring Lab)의 경제학자 닉 벙커(Nick Bunker)는 건전한 노동시장 덕분에 여성, 유색인종, 장애인 등 과거에 노동시장에서 소외된 계층들의 노동시장 참가율이 증가하고 있다고 밝혔다.

구체적으로 여성의 경우 현재 빠르게 성장하고 있는 의료산업, 교육산업 등에 종사하는 경우가 많다. 이에 반해 남성의 노동시장 참여율은 정체되어 있다. 무디스 애널리틱스(Moody's Analytics)의



수석 경제학자 마크 잔디(Mark Zandi)에 따르면, 이 현상은 남성 상당수가 최근 매출이 하락하고 있는 제조업에 종사하기 때문이다. 과거 1950년부터 2000년까지 여성의 노동시장 참가율은 점진적으로 증가하였으나, 이후 정체되었다. 그 이유는 상당

수 여성이 높은 육아비용, 남녀 임금격차 등으로 노동시장에 참여하지 않았기 때문이다. 하지만 최근 경기호황으로 이러한 기회비용이 상당 부분 줄어들어 여성의 노동시장 참가율이 증가하고 있는 것이다.¹⁾

1) Fox New(2019.8.28), “Trump administration’s update of policy on citizenship for certain children of government employees born overseas sparks confusion”, <https://www.foxnews.com/politics/uscis-policy-citizenship-children-government-employees-born-overseas>

미국 : 주주자본주의, 역설적으로 미국 관리자들의 임금을 올려

미국의 노동관련 학계에서는 1980~1990년대에 본격적으로 등장한 것으로 여겨지는 주주자본주의(shareholder capitalism)가 임금 수준을 전체적으로 낮추는 대신 주주들이 기업의 수익을 배당금 등의 형태로 이익을 더욱 많이 가가지도록 만드는 경향이 있다는 주장이 정설로 받아들여져 왔다. 하지만 이와 달리 경험적인 연구 결과를 통해 보았을 때 주주자본주의가 역설적으로 미국 관리자(manager)들의 임금을 올리는 경향이 있다는 흥미로운 주장이 제기된 바 있다. 미국 학계에서 저명한 저널로 알려져 있는 *American Sociological Review*에 실린 글에 따르면, 1984년부터 2001년까지의 관리자들의 실질임금 수준 및 일자리 수는 증가하는 경향을 보여왔다. 여기에는 다양한 설명이 있을 수 있으나, 경험적인 연구 결과 비관리자인 노동자들의 수를 줄이는 다운사이징(downsizing),

관리자들의 평가 능력과 관련 업무를 필요로 하는 합병(mergers), 그리고 주주들에게 보다 공개된 정보를 제공하기 위해서 촉진되는 업무의 전자화(computerization) 등의 경향이 강한 산업에서 관리자들의 실질임금 수준 및 일자리 수가 더욱 빠르게 증가하는 경향이 나타났다. 이는 주주자본주의의 결과로 관리자들이 역설적으로 이득을 얻게 되었다는 점을 의미하며, 전 세계적으로 소득 불평등의 증가는 배당금, 이자 등의 자본소득보다는 임금 소득의 증가에 의하여 주도되고 있다는 관찰과 일관되는 설명이다. 다만 주주자본주의의 등장으로 인하여 주주들이 최소한 약간의 이득을 얻은 점 또한 관찰되어, 결과적으로 비관리자인 노동자들이 주주자본주의로 인하여 가장 큰 피해를 보았다는 사실은 변하지 않는 것으로 보인다.¹⁾

- 1) Goldstein, A.(2012), "Revenge of the Managers: Labor Cost-Cutting and the Paradoxical Resurgence of Managerialism in the Shareholder Value Era, 1984 to 2001", *American Sociological Review* 77(2), pp.268-294.

미국 : 유통업계 노동자들, 작업일정 불확실성으로 고통 호소해

최근 미국 유통업계의 노동자들이 작업일정의 불확실성 내지는 변동성으로 인하여 고통을 호소해 미국 노동계의 주목을 받고 있다. 이들에 따르면, 많은 수의 유통업계의 물류직 노동자들은 노동수요에 따라서 당장 그다음 주나 다음 날의 작업일정 변경을 통보받는 경우가 빈번한 것으로 알려졌다. 이는 노동자들의 삶에 큰 문제로 작용하는데, 특히 자녀 돌봄 등이 필요한 가정의 경우에는 작업일정의 변경으로 인하여 자녀 양육에 상당한 어려움을 겪게 된다. 또한 작업일정 변동으로 인하여 작업시간이 변하는 경우 수입이 일정하지 않아 필수적인 생활비 항목들인 집세, 식비 등을 감당하지 못하는 경우가 발생하고 있다.

이는 작업일정의 변동성(variability)이 고용주에게는 유연성(flexibility)을 의미하지만 노동자들에

게는 오히려 노동자들이 고용주의 요구에 따라 항상 일할 준비가 되어 있어야 하는 고정성(rigidity)을 의미한다는 점을 시사한다. 이에 따라 로스앤젤레스(Los Angeles) 시의회는 유통업계에 한정하여 작업일정을 최소한 2주 전에는 공지한 후 이를 고용주가 임의로 변경하지 못할 것을 강제하는 법안을 입안하여 추진 중에 있다.¹⁾ 이와 같은 문제는 최근 들어 유통업계의 배송시간 단축과 관련한 경쟁에 따라 더욱 심화되는 경향을 보이고는 있으나, 이 문제가 단지 유통업계와 최근의 경우에만 한정되어서 적용되는 것은 아니다. 이에 따라 미국 전체 노동계의 관심이 작업일정 관리 문제에 점차 집중되는 추세이며 앞으로도 위와 같은 문제는 지속될 것으로 보인다.

- 1) Boston Herald(2019.3.11), "Retail workers struggle with erratic schedules", Retrieved on September 6th, 2019, <https://www.bostonherald.com/2019/03/11/career-26/>



덴마크 : 사용자협회, 기후변화 대책안을 통해 탄소배출량 절감과 동시에 12만 개의 일자리 창출 예측

덴마크 내 약 1만 개의 기업의 이익을 대변하는 덴마크 사용자협회(The Confederation of Danish Industry: Dansk Industri, DI)는 기후변화에 대응하는 동시에 고용을 확대하며, 경제성장을 함께 달성한다는 계획안¹⁾을 발표했다.

덴마크 사용자협회는 새로운 기후변화 대책안을 내놓으며 2030년까지 탄소배출량을 현재보다 65~70% 정도 낮출 수 있음을 주장했다. 이번 대책안은 덴마크 사민당 정부의 목표인 2030년까지 1990년 대비 70% 탄소배출량 감소와 방향을 같이 한다.

덴마크 사용자협회는 기후변화에 대응하면서 민간부문에 12만 개의 일자리를 새로 만들 수 있을 것이라 예상하였다.

사용자협회장인 라쉬 소렌센(Lars Sandahl Sørensen) 씨는 기업들이 기후변화에 대응하기 위해 그리고 목표로 한 탄소배출량 감소량을 달성하

기 위해 기술개발의 최전선에 나서야 함을 강조했다. 또한 덴마크가 그동안 효율적인 에너지 활용과 지속가능한 에너지 분야에 있어 선도적인 위치에 있었던 만큼 앞으로도 전 세계에 활용될 수 있는 녹색 기술개발에 있어 일종의 실험실 같은 역할을 담당할 수 있을 것이라 기대한다고 밝혔다.²⁾

덴마크 사용자협회의 계획안에는 160억 크로나가량이 투입될 기후변화대책안을 비롯하여 150가지의 제안들을 포함하고 있다. 그 내용으로는 탄소배출 절감을 위한 탄소세의 지속적인 유지와 전 산업 분야와 건물 내에서의 효율적 에너지 사용을 위한 투자 계획 등이 있다.

이 밖에도 화석연료를 기반으로 한 차량의 사용을 단계적으로 중단시키고, 전기자동차 사용 시 등록세를 면제해주는 방안도 포함했다. 연안에 건설될 두 개의 풍력발전지역, 태양력 발전지역의 계획도 함께 발표되었다.

1) Dansk Industri, DI'S 2030-PLAN, <https://www.danskindustri.dk/politik-og-analyser/2030/>

2) The Local(2019. 9.17), "Danish business can reduce emissions and create 120,000 jobs, confederation says", <https://www.thelocal.dk/20190917/danish-business-can-reduce-emissions-and-create-120000-jobs-confederation-says>

영국 : 노동당, 집권 시 10년 이내에 주당 근로시간을 32시간으로 줄일 것이라고 발표

2019년 9월 23일 열린 영국 노동당 연례 전당대회에서 존 맥도넬(John McDonnell) 예비내각 재무장관(Shadow chancellor)이 다음 노동당 정부는 향후 10년 이내에 주당 근로시간을 32시간으로 줄일 것이라고 발표했다.¹⁾ 그는 1980년대 이후 생산성 향상이 근로시간 감소로 이어지지 못하면서 영국 노동자가 유럽에서 가장 오래 일하게 되었다면서,²⁾ 이를 바로잡아야 한다고 주장했다. 또한 주당 근로시간 감소에도 임금은 감소하지 않을 것이라고 강조했다.

한편 인디펜던트지 등에 따르면 노동당이 법정 주당 근로시간 상한선을 낮출 계획은 아닌 것으로 보인다.³⁾ 최근 존 맥도넬이 로버트 스킨델스키(Lord Skidelsky)에게 의뢰한 보고서에서 1998년 프랑스와 같은 법정 상한선 조정이 현실적이지도, 바람직하지도 않다는 결론이 나왔기 때문이다. 대신 존 맥도넬은 단체교섭 항목에 근로시간을 포함

하도록 법으로 정함으로써, 근로자와 사용자가 함께 근로시간 단축을 위한 최선의 방법을 찾도록 하겠다고 말했다. 또한 근로시간위원회(Working Time Commission)를 설립하여 현재 연 28일인 법정 유급휴가를 최대한 빨리, 그리고 실업 증가 없이 늘릴 수 있는 방안을 정부에 제안하도록 할 것이라고 밝혔다.

이와 같은 노동당의 발표에 대한 평가는 각계의 입장에 따라 엇갈리는 모습이다. 프란시스 오그래디(Frances O'Grady) 영국노총(TUC) 사무총장은 “근로자가 기술발전의 혜택을 누려야 할 때”라며 환영했다. 반면 캐롤린 페러번(Carolyn Fairbairn) 영국산업연맹(CBI) 사무총장은 “기존과 같은 임금을 받는 주 4일 근무를 누가 마다하겠는가”라고 반문하면서, “그러나 생산성 증가가 동반되지 않으면 많은 사업체들이 손실을 입게 될 것”이라고 비판했다.

- 1) BBC(2019.9.23), “Labour Party conference: McDonnell promises 32-hour working week”, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-49798357>
- 2) Eurostat에 따르면, 2018년 기준 영국의 주당 평균 근로시간은 42.5시간으로 EU 평균인 41.2시간보다 높다.
- 3) Independent(2019.9.23), “Labour commits to 32-hour working week within a decade”, <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/labour-conference-32-hour-working-week-john-mcdonnell-corbyn-a9116581.html>



영국: 싱크탱크, 최소 1백만 명 이상의 근로자가 법정 유급휴가를 보장받지 못하고 있다고 주장

영국의 싱크탱크 레졸루션 파운데이션(Resolution Foundation)이 최근 보고서에서 통계청(ONS) 자료를 분석한 바에 따르면, 영국 내 근로자 20명 중 한 명은 법으로 보장된 유급휴가에 임금을 전혀 지급받지 못하고 있는 것으로 나타났다.¹⁾ 현재 영국의 전체 노동인구는 3,200만 명으로 역대 최고를 기록하고 있는데, 여기서 자영업자를 제외하더라도, 최소 1백만 명 이상이 부당하게 권리를 침해받고 있다는 것이다. 또한 노동연금부(DWP)의 자료를 바탕으로 한 분석에서는 10%의 근로자가 법정 급여명세서(payslip)를 받지 못한 것으로 나타났는데, 이 경우 근로자가 스스로 정당한 임금, 연금 및 휴가수당 등을 받고 있는지 확인하기 어렵다고 보고서는 덧붙였다.

한편 이와 같은 부당한 권리 침해는 직장생활의

시작 및 끝 시기에 발생하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 25세 미만 및 65세 이상 근로자 대부분이 급여명세서를 받지 못하고 있었다. 그리고 유급휴가가 없다고 응답한 비율이 65세 이상에서 약 17%에 달했고, 25세 미만에서도 11% 이상이었다. 업종별로는 호텔 및 요식업에서 유급휴가를 보장하지 않는 경우가 가장 많았다.

보고서는 근로자가 권리 침해를 인지하지 못하거나 인지하더라도 이를 밝히기 꺼려할 가능성 등 자료의 한계를 감안한다면, 실제 위반 사례는 훨씬 더 많을 것이라고 예상했다. 또한 정부가 관리감독 수행에 있어 위반 가능성이 높은 회사 및 직장에 집중해야 하며, 이 기능 수행을 위한 단일기구 설립 계획²⁾도 서둘러야 한다고 강조했다.

1) The Guardian(2019.9.16), "More than 1m UK workers denied legal holiday pay-analysis", <https://www.theguardian.com/business/2019/sep/16/more-than-1m-uk-workers-denied-legal-holiday-pay-analysis>

2) 2019년 7월 16일 영국 정부는 최저임금 및 유급휴가 집행, 노동착취 단속 등을 수행하는 단일기구를 설립하겠다는 계획을 발표했다.

프랑스: 노동부, 개인 직업교육을 혁신할 새로운 '앱' 도입

노동부는 향후 개인 직업교육 계정에서 향후 모바일 응용 프로그램을 사용할 수 있도록 하는 이용 약관을 마무리했으며 2019년 12월 1일부터 관련

앱을 통해 서비스를 제공할 예정이다.¹⁾ 현재 세금, 주택보조(la CAF), 사회보장(la Sécurité sociale) 혹은 실업교육(Pôle emploi) 등과 관련된 모바일 앱

이 이미 존재하지만 노동부는 보다 더 야심차게 자신의 개인 직업교육 계정(CPF)을 다운로드할 수 있는 앱인 ‘내 직업훈련 계좌(moncompteformation)’ 서비스 제공을 준비 중이다. 이 앱은 온라인 콘텐츠 스트리밍 서비스를 제공하는 넷플릭스(Netflix)의 추천 시스템이나 데이팅 앱인 틴더(Tinder)와 유사한 매칭툴의 기능을 제공하게 된다.

노동부 장관 뮌리엘 페니코(Muriel Penicaud)의 측근은 “이미 3,300만 개의 계정이 등록되어 있으며, 사회보장 번호를 입력하면 모든 정보를 나타낼 수 있습니다”라고 말했고, 앱 개발을 담당한 예금공탁기금(Caisse des Dépôts)은 “공공서비스 분야에서 이 앱은 선도적인 서비스를 제공하게 될 것입니다. 우리는 직업훈련에 있어 에어비앤비나 부킹닷컴 같은 플랫폼을 만들었습니다”라고 설명했다.

여타 다른 앱과 마찬가지로 사용자는 유료화로 결제할 수 있으며, 받고 싶은 교육을 찾고, 교육을 완료하면 등록 및 평가를 한다. 그러나 이 앱의 한 가지 특징은 사용자에게 보다 높은 자유도가 부여된다는 것이다. 검색 결과에는 교육기관의 마케팅 또는 재정적 노력보다는 사용자의 교육목적이 우선적으로 반영된다. 검색 분류에 따라 앱은 교육의 관련성에 따른 순위를 보여준다. ‘내 직업훈련 계좌(moncompteformation)’를 통해 매년 1백만 건의 교육기록이 관리될 것이며, 넷플릭스와 같이 유사한 이력을 가진 사람들에 의해 선택된 교육이나, 최고의 성과를 거둔 훈련 등을 추천하는 서비스를 제공하게 될 것이다.

1) Les Echos(2019.9.20), “«moncompteformation», une «appli» inspirée des géants de la tech”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/moncompteformation-une-appli-inspiree-des-geants-de-la-tech-1133279>; Les Echos(2019.9.20), “Compte personnel de formation : une nouvelle «appli» qui va révolutionner les pratiques”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/compte-personnel-de-formation-une-nouvelle-appli-qui-va-revolutionner-les-pratiques-1133274>

프랑스 : 성평등 근로지표 공시제 의무 적용 확대

2019년 3월 1일 이후, 근로자 1,000명 이상 사업장에 일괄적으로 적용되었던 성평등 근로지표 공시 의무가 2019년 9월 1일부터 250~1,000명 사업장에까지 확대 적용되었다.¹⁾ 이 지표는 급여, 임금

인상, 승진, 출산휴가수당 지급 등 여러 가지 기준을 결합하여 산출된다. 법안이 확대 적용됨에 따라 많은 변화가 있을 것으로 예상된다. 2019년 3월 1일에 시작된 첫 번째 단계에 참여대상인 고용주는



총 1,259명이며, 9월 1일부터 약 5,800개의 새로운 회사가 참여대상에 추가되고, 2020년 3월 1일로 예정된 세 번째 단계에는 의무 적용대상이 50인 이상 249인 이하 사업장으로 확대될 예정이다. 하지만 실제로 얼마나 많은 기업들이 참여했는지에 대해서는 노동부가 여전히 조사를 진행하고 있다. 지금까지 알려진 수치는 긍정적이지만은 않다. 마감일 한 달여 전인 7월 말까지 10%의 중기업만이 지표를 공시했다. 대기업의 경우에도 마감일인 3월 1일까지 지표를 공시한 기업은 50%에 불과했다. 제도와 관련해서 노동법전에 명시된 바에 따르면 9월 1일까지 지표가 공시되어야 하지만, 실상은 그렇지 않다. 공식 불이행에 대한 제제가 이루어지기 전에,

올바른 제도 이행에 대한 교육이 다시 실시될 것이다. 100개의 대기업이 여전히 지표를 공시하지 않았으나, 7월 말에야 불이행에 따른 제제에 대한 공식 통지문이 발표되었고, 공식 통지문 발표 한 달 이후에나 노동감독관이 불이행 기업들에 제제를 할 수 있게 된다.

이 제도 도입은 직업적 미래법(loi avenir professionnel)과 관련되어 시행되는 것으로, 지표 수치가 100점 만점에 75점 미만인 경우 개선계획을 수립하여 이행하거나 총급여의 1%에 해당하는 벌금을 내야 한다. 노동부에 따르면 7월 말 기준으로 1,000인 이상 사업장 10개 중 1개가 기준 미달이었으며, 전체 평균 점수는 100점 만점에 83점이었다.

1) Les Echos(2019.9.2), “Egalité femmes-hommes : les obligations étendues aux entreprises de plus de 250 salariés”, <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/egalite-femmes-hommes-les-obligations-etendues-aux-entreprises-de-plus-de-250-salaries-1128355>

핀란드 : 기본소득정책 설문조사 결과

핀란드의 싱크탱크인 핀란드 기업정책포럼(Elinkeinoelämän valtuuskunta: EVA)은 핀란드 거주자 2천여 명을 대상으로 기본소득정책 및 복지제도에 대해 설문조사(Farewell to Basic Income)¹⁾를 실시했다. EVA의 설문조사는 2018년 가을 실시되었고 이때는 핀란드 정부가 실시한 2년간의 기본소득실험의 종료일로부터 몇 달 전이었다.

설문조사 참여자 중 60%가량은 핀란드 정부의

기본소득정책을 지지하지 않는다고 밝혔다. 반대로 응답자 중 1/3은 핀란드 정부가 전 국민을 대상으로 한 기본소득정책을 실시해야 한다고 응답하였다.

이번 설문조사에 참여한 응답자 중 67%는 기본소득정책의 혜택을 받는 이들 중에 기본소득을 반드시 필요로 하지 않는 이들도 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

비슷한 맥락에서 기본소득정책에 반대해왔던 이

들은 기본소득 혹은 사회보장제도의 혜택을 받는 이들에게 반드시 특정한 이유(예: 실업, 저소득, 학업 등)가 있어야 한다고 주장해왔다.

핀란드의 사회보험청(Kela)은 2천 명의 실업자들을 대상으로 매달 560유로(한화 약 70만 원)를 기

본소득으로 제공하는 실험을 실시했다. 최근 실험이 끝난 후 핀란드 정부는 참가자들의 행복감은 높아졌으나 고용률에는 큰 영향을 주지 못했다는 평가를 내렸다.²⁾

- 1) Elinkeinoelämän valtuuskunta, <https://www.eva.fi/blog/2019/09/09/suomalaisten-mielesta-sosiaaliturvan-pitaa-perustua-tarpeeseen/>
- 2) Yle(2019.9.9), "Poll: Most Finnish residents opposed to universal basic income", https://yle.fi/uutiset/osasto/news/poll_most_finnish_residents_opposed_to_universal_basic_income/10961936

베트남 : 국제노동기구(ILO) 협약 제88호 및 제159호 가입 공표

지난 2019년 9월 13일 베트남 노동보훈사회부는 국제노동기구(ILO)와 공동으로 베트남의 ILO 제88호 직업안정기관의 구성에 관한 협약 및 제159호 장애인 직업재활 및 고용 협약 가입의 공표식을 가졌다. 베트남은 2019년 1월 23일 ILO 제88호 협약에 가입하였고 효력 발효는 2020년 1월 23일부터이며, 2019년 3월 25일에는 제159호 협약을 가입하였고 효력 발효는 2020년 3월 25일부터이다. 이날 ILO 이창희 베트남 사무소장은 ILO 제88호 협약의 목표는 노동의 공급과 수요를 연결하고 사용자가 잠재적 근로자를 더욱 안정적으로 찾을 수 있도록 하는 것으로 협약이 발표되면 사람들이 보다 수월하게 일자리 기회를 찾을 수 있기 때문에 베트남 인적자원의 개발과 효율적인 사용을 장

려할 수 있을 것이라 밝혔다. 그리고 베트남의 ILO 제159호 협약 가입 역시 노동시장의 제도와 정책의 수준을 끌어올리는 데 지속적으로 기여할 것이며 장애인을 포함한 소외계층의 권리를 보장할 것이라고 덧붙였다. 특히 이 두 협약 가입은 베트남 정부의 노동 분야에서의 발전과 성장에 대한 강한 의지를 나타낸 것이라 평가하였다. 이어 노동보훈사회부의 응웬 티 하(Nguyễn Thị Hà) 차관은 베트남이 세계경제 통합이라는 기조에 적극 동참하며 그동안 합의한 국제노동협약을 성실히 이행할 것이라 밝혔다. 또한 노동시장에서 경쟁력을 갖추고 지속 가능한 개발을 추진하기 위해 계속적으로 ILO 협약을 비롯한 국제노동협약을 비준할 것이라 말했다.¹⁾



1) 베트남 노동보훈사회부 기관지 바오전신(2019.9.13), “Công bố việc gia nhập Công ước số 88 và Công ước số 159 của ILO”, <http://baodansinh.vn/cong-bo-viec-gia-nhap-cong-uoc-so-88-va-cong-uoc-so-159-cua-ilo-20190913145516786.htm>

베트남 : 노동생산성의 지속적인 향상에도 불구하고 여전히 많은 과제 남아

베트남은 아세안(ASEAN) 국가 중 노동생산성이 가장 크게 향상되어 왔지만 노동생산성 자체가 매우 낮은 편이고 구조적으로도 여러 문제점을 가지고 있다. 베트남 한림원 응웬 까인 또한(Nguyen Canh Toan) 박사에 따르면, 베트남의 노동생산성은 최근 꾸준히 향상되어 왔는데, 2018년 경제성장률은 7.08%를 달성하였고 1인당 노동생산성은 약 USD 4,521로 이것은 전년인 2017년과 대비하여 약 6% 정도 향상된 것이다. 베트남의 2016~2018년의 평균 노동생산성은 5.77%로 2011~2015년의 평균 노동생산성 4.35%보다 높았다. 또한 구매력기준(PPP), 2011~2018년 베트남의 노동생산성 평균 향상률은 4.8%(년)로 싱가포르 1.4%(년), 말레이시아 2%(년), 태국 3.2%(년), 인도네시아 3.6%(년), 필리핀 4.4%(년)보다 높은 향상률을 보

였다. 그러나 절대적 기준으로 보면 2018년 싱가포르의 노동생산성은 1인당 USD 11,142로 베트남은 싱가포르 노동생산성의 7.3%, 말레이시아의 37%, 말레이시아의 44.8%, 인도네시아의 55.9%에 불과한 것으로 나타났다. 또한 박사는 이러한 원인으로 농림수산업에 전체 노동력의 약 42%가 종사하고 있지만 농림수산업의 GDP 기여율은 16%에 그치며 과학기술 수준은 발전하고 있지만 경쟁력은 세계 77위, 혁신 성장률은 82위에 머무르고 있는 현 상황과 노동인구 대비 고급인력, 특히 첨단과학기술 등의 인력 부족, 후진적 기업지배구조, 외국인직접투자 기업의 활발한 투자에 비해 저조한 국내 영향력 이전 등을 들며 4.0 산업시대의 중요성을 인식한 효과적이고 급진적인 정책이 필요한 시점이라 강조했다.¹⁾

1) 베트남 노동보훈사회부 기관지 바오전신(2019.9.6), “Năng suất lao động tăng, nhưng còn nhiều thách thức”, <http://baodansinh.vn/nang-suat-lao-dong-tang-nhung-con-nhieu-thach-thuc-20190906100314682.htm>

중국 : 「토지관리법」 개정으로 농촌의 토지 거래 더 쉬워져

2019년 8월 26일 전국인민대표대회 상무위원회는 「토지관리법」 개정을 결정했다. 중국 정부는 이번 개정을 통해 농촌의 집단소유 토지가 시장에 진입하는 데에 있어 법적 장벽을 제거했고, 이로써 도시와 농촌의 통합 개발을 위한 장애물을 없앴다고 설명했다.

기존의 토지관리법 제43조는 ‘모든 집단과 개인은 건설과 관련한 토지가 필요할 때 반드시 법에 의거해 국유토지 사용을 신청해야 한다’고 규정하고 있었는데 이 규정을 이번에 삭제한 것이다. 이에 따라 기존에는 시장에서 국유토지만 건설용지로서 거래될 수 있었는데, 이 규정이 삭제되면서 집단소유 토지도 건설용지로서 거래될 수 있게 되었다.¹⁾

집단소유 토지는 집단 경제조직 구성원의 2/3 이상이 동의한 경우에 매도나 임대 등과 같은 방식으로 농촌 집단 경제조직 이외의 집단과 개인이 직접 사용하도록 거래할 수 있으며, 토지를 취득한 집단과 개인은 양도나 교환, 저당과 같은 방식으로 토지를 다시 한 번 이전할 수 있게 되었다. 이러한 토지

거래는 사회주의 체제에서는 매우 민감한 문제이기 때문에 토지 징수와 거래는 ‘공공이익’ 분야에만 한정해 왔다. 하지만 문제는 헌법과 기존의 토지관리법상의 ‘공공이익’에 대해 지금까지는 명확한 법률 규정이 없었다는 것인데, 이번에 처음으로 토지 징수에 대한 공공이익을 다음과 같이 6가지로 명확하게 규정했다. 군사 외교, 정부가 실시하는 기초 시설 건설, 공익사업, 노후주거 개선사업, 공공임대주택, 광역개발 건설 등이 그에 포함된다. 토지가 시장에서 거래될 때에는 반드시 원래의 계획에 부합해야 하고, 이 계획은 공업이나 상업 등과 같은 사업적 용도로만 가능하다. 그리고 토지를 취득한 후에도 원래의 토지 사용 용도 이외로는 사용할 수 없도록 제한된다.

만약 농민이 기존의 주택지에서 이전하기를 원하지 않는다면 지방정부는 강제퇴거를 집행할 수 없고 반드시 농민 본인의 의사와 유상 보상의 기초 위에서 사업을 진행할 것이라고 정부는 강조했다.

1) 搜狐网(2019.8.28), 「《土地管理法》修正案正式通过! 农村集体土地可直接入市」, http://www.sohu.com/a/336973481_120121266



중국 : 20여 년간 중국 사기업 수 약 31배 증가

중국 국가통계국의 발표에 따르면, 1996년부터 2017년까지 약 20여 년간 중국 사기업의 수는 약 31배 증가해 현재 1,400만여 개에 이른다.

1996년 중국에는 262만 8천 개의 기업이 있었는데, 2017년에는 기업 수가 1,809만 8천 개로 증가했다. 이는 약 5.9배 증가한 것으로 연평균 9.6% 증가한 것이다. 그리고 법인의 비중은 59.7%에서 82.2%까지 증가했다. 2012년 중국공산당 제18차 전국대표대회에서 상업 시스템이 전면적으로 개혁되고 시장진입 시스템과 비즈니스 환경을 최적화함으로써 기업 수가 폭발적으로 증가하기 시작했다. 기업 수는 2012년 828만 7천 개에서 2017년 1,809만 8천 개로 증가해, 5년 간 연평균 16.9% 증가율을 보였다.¹⁾

이와 동시에 정부기관과 사업 단위(정부가 운영하는 비영리기구) 비중은 정부 기구 개혁에 따라 현

저히 줄어들었다. 정부기관은 1996년 28만 1천 개에서 2017년에는 25만 5천 개로 줄어들어 9.0% 감소했다. 동시에 사업 단위의 경우 비록 수적으로는 다소 증가했으나 기업 수가 더 빠르게 증가하면서 비중은 줄어들었다. 법인 중 정부기관과 사업 단위가 차지한 비중은 1996년 20.2%에서 2017년 4.9%로 하락했다.

국유기업은 1996년 44만 2천 개에서 2017년 13만 3천 개로 줄어들었다. 비록 국유기업의 수는 상당히 줄어들었지만, 중국에서는 국가 경제발전의 중추로서의 국유기업의 지위는 바뀌지 않았다고 주장하고 있다. 반대로 사기업은 1996년 44만 3천 개에서 2017년 1,436만 9천 개로 31.4배 증가했다. 사기업은 연평균 18.0% 증가해 전체 기업 중에서 사기업의 비중은 16.9%에서 79.4%로 증가했다.

1) 凤凰网(2019.8.27), 「国家统计局:1996至2017年间中国私营企业数量增长逾31倍」, http://cq.ifeng.com/a/20190827/7707871_0.shtml

중국 : 성별 격차 현황

세계경제포럼은 2018년 12월 17일 '2018년 세계성별 격차보고서(The Global Gender Gap Report 2018)'를 발표했다. 이 보고서는 경제, 교육, 건강, 정치 등 네 가지 주요 영역을 중심으로 여

성과 남성의 상대적인 격차를 측정하는 것을 목표로 하고 있다. 이 보고서에 따르면 중국의 2018년 순위는 2017년의 100위보다 세 단계 떨어진 103위로 기록됐다. 참고로 아이슬란드, 노르웨이, 스웨

덴이 1~3위를 기록했고, 한국은 115위에 올랐다.

중국은 '경제활동 참여와 기회' 분야에서 86위에 올랐는데 구체적으로 살펴보면, 여성의 '경제활동 참가율'은 남성 대비 0.83으로 64위에 올랐고 유사 노동에 대한 임금은 남성의 64%로 74위에 올랐다. 여성의 예상 근로소득은 남성의 62%로 73위에 올랐고 고위직 및 관리자 비율은 남성 대비 0.20으로 122위에 올랐다. 다만 여성의 전문직 기술 노동자 비율은 남성 대비 1.07로 여성 비중이 더 높아 1위에 올랐다.

교육 분야에서는 전반적으로 111위에 올랐는데, 이 중 여성의 문맹률이 남성 대비 0.95로 94위에 올랐다. 그리고 여성의 중등교육 진학 비율은 남성 대비 0.89로 130위였지만 고등교육 진학 비율은 남성 대비 1.21로 여성이 남성보다 월등히 높아 1위에 올랐다.

'건강과 생존' 분야에서는 149위에 올랐고, 이 중 여아의 출생률은 남아 대비 0.87에 불과해 149위에 올랐다. 기대 건강수명은 여성의 경우 69.3세, 남성의 경우 68.0세로 여성이 더 높았다.

정치적 영향력 분야에서는 전반적으로 78위에 올랐는데 구체적으로는, 의회 내 여성 비율은 33%로 세계 59위에 올랐고, 여성 장관직 비율은 11%에 불과해 113위에 그쳤다.

세계경제포럼은 2006년부터 이 보고서를 발표해 왔는데, 중국은 2006년에 비해 2018년 성별 격차 지수와 순위가 상당히 하락했다. 전반적으로는 2006년 63위에서 2018년 103위로 하락했고, 경제 분야에서는 53위에서 86위로, 교육 분야에서는 78위에서 111위로, 건강 분야에서는 114위에서 149위로, 마지막으로 정치 분야에서는 52위에서 78위로 하락했다.¹⁾

1) 세계경제포럼(WORLD ECONOMIC FORUM) 홈페이지, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

호주 : 정부, 노사관계제도 개혁 방안 마련에 본격적으로 착수

호주 정부가 대대적인 노사관계제도 개혁 방안을 마련 중에 있다. 호주 법무부(Attorney-General's Department)는 2019년 9월 18일, 제도 개혁의 일환으로 두 가지 세부 정책방안을 공식문서를 통해 발표하였다.¹⁾

첫째 방안은 '근로자 임금 및 권리 보호 장치 확대: 급여 미지급 행위에 대한 처벌 강화'로 최근 호

주에서 크게 문제시되고 있는 고용주의 임금착취(wage theft)에 대해 강력하게 형사처벌하는 정책이 핵심이다.²⁾

둘째 방안은 '고용창출을 위한 주요 건설 분야(인프라, 자원 및 에너지) 기업협약(Enterprise bargaining) 유효 기간 연장'이다. 호주에서는 신규 건설 프로젝트에 착수하기에 앞서 노사 간에 임금



이나 근로조건에 관하여 기업협약을 체결한다. 이렇게 체결된 기업 협약은 최대 4년까지 유효하다. 그러나 문제는 해당 프로젝트가 4년 이상 지속될 경우에 발생한다. 새로운 기업협약을 체결해야 하는 등 상당한 비용이 소요되기 때문에 호주 정부는 기업협약 유효기간을 연장하여 고용 불안정성을 해결하고자 한다.

이 두 가지 방안은 시작에 불과하다. 정부는 앞으로 임시직 고용제도, 중소기업 부당해고심사제도,

기업협약 연관제도 등 노사관계와 관련한 제도를 개혁하는 방안을 담은 문서들을 차례로 공개할 예정이다.³⁾

현 집권 여당이 노동당이 아닌 자유당인 만큼, 개혁 방향에 관심이 집중되고 있다. 이에 대해 정부는 근로자 권리보장 다음으로 가장 중요한 세 가지 고려사항은 ① 일자리 창출 및 임금 상승, ② 생산성 향상, 및 ③ 경제성장 촉진이라고 밝혔다.⁴⁾

- 1) 호주 정부는 새로운 정책을 수립하기에 앞서 해당 정책과 관련한 토론문서(discussion paper)를 발간한다. 이 문서는 정책도입 배경 및 향후 방향에 관한 정보를 간략하게 제공하여 국민들의 의견을 수렴하기 위한 목적으로 작성된다.
- 2) Australian Government, Improving protections of employees' wages and entitlements: strengthening penalties for non-compliance, <https://www.ag.gov.au/Consultations/Documents/industrial-relations/strengthening-penalties-for-non-compliance-discussion-paper.pdf>
- 3) The Canberra Times(2019.9.20), "Morrison government solid on industrial relations reform", <https://www.canberratimes.com.au/story/6397887/morrison-government-solid-on-industrial-relations-reform/>
- 4) Australian Government, Attracting major infrastructure, resources and energy projects to increase employment - Project life greenfields agreements, <https://www.ag.gov.au/Consultations/Documents/industrial-relations/project-life-greenfields-agreements-discussion-paper.pdf>

호주 : 중소기업 사업주 절반가량, 연 사업 소득이 최저임금 미만 수준

호주 중소기업 및 가족기업 옴부즈맨(The Australian Small Business and Family Enterprise Ombudsman)에서 발간하는 중소기업 통계 보고서(Small Business Counts report 2019)¹⁾에 따르면, 호주 내 중소기업 사업주 절반가량이 최저임금보다 낮은 수준의 소득을 벌고 있는 것으로 나타났

다.²⁾ 이는 호주 국세청(Australian Tax Office)에서 제공하는 2016년 소득세 환급 내역 데이터를 기반으로 작성되었으며, 분석 결과, 49%의 중소기업의 연간 순소득이 0에서 25,000호주달러(한화 약 2,033만 원)이다.

이에 대해 중소기업 및 가족기업 옴부즈맨 대표

케이트 카르넬은 지난 중소기업 소상공인 단체협의회(Council of Small Business Organisations of Australia National Small Business Summit)에서 중소기업 사업 실태에 대한 우려를 표명했다. 그러나 국세청장 크리스 조르단은 중소기업 등록 업체들 중에 부수입을 목적으로 한 우버 기사나 소규모 가게들이 포함되어 있다며, 이 통계치를 중소기업 사업주들이 경제적으로 곤란한 상황에 처해 있다고

해석해서는 안 된다고 주장했다. 그러나 옴부즈맨 대표 케이트 카르넬은 파트타임으로 운영하는 소규모 사업들이 실제로 가게 주 소득원인데도 불구하고 그 중요성이 평가절하가 되는 경우가 많으며 이 통계치를 과소평가해서는 안 된다고 주장했다.

이 밖에도 해당 보고서는 많은 중소기업들이 거래처에서 비용을 늦게 지불하는 문제 때문에 재정적으로 어려움을 겪고 있다고 밝혔다.

- 1) Australian Small Business and Family Enterprise Ombudsman, Small Business Counts report(2019), <https://www.asbfeo.gov.au/resources/small-business-counts>
- 2) The Sydney Morning Herald(2019.8.30), "Half of small business owners earn less than minimum wage, report finds", <https://www.smh.com.au/business/small-business/half-of-small-business-owners-earn-less-than-minimum-wage-report-finds-20190830-p52me8.html>