



미국 : 고용지표는 양호, 일자리의 질에 대해서는 논쟁 격화

현재 미국 노동시장의 고용지표는 양호한 상황이지만, 일자리 질은 그렇지 않다는 의견이 제기되고 있다. 민간부문에서 2천만 개의 일자리가 창출되었고, 역사적으로 미국 실업률은 50년간 가장 낮은 수준인 3.5%를 기록했다. 하지만 일자리의 질에 대해서는 논쟁이 있다.

먼저, 최근 이루어진 설문조사는 좋은 직업을 단순히 임금수준뿐 아니라 근로시간, 직업의 안정성 및 근로시간의 예측가능성 등까지 고려해서 정의했다. 6,600명의 응답자의 주관적인 답변에 따르면 40%는 좋은 직업, 44%는 평범한 직업, 16%는 나쁜 직업을 가지고 있었다. 저소득층의 경우 30%가 나쁜 직업을 가졌다고 응답한 데 반해, 고소득층은 4%만 나쁜 직업을 가졌다고 답한 것으로 나타났다. 인종별로는 흑인의 경우 25%로 백인(13%)보다 나쁜 직업을 가지고 있다고 답한 비율이 높았고, 특히 흑인 여성의 경우 31%가 나쁜 직업을 가졌다고 응답했다. 그런데 교육수준별로는 4년제 대학졸업자 중 42%와 고졸자의 40%가 좋은 직업을 가졌다고 응답하여, 직업의 질의 차이는 그렇게 크게 나타나지 않았다. 한 가지 눈에 띄는 결과는 교육수준별 직업의 질이 가장 낮은 집단은 대학 중퇴자였는

데, 학자금대출 부담을 지고 있으나 대학 졸업장이 없어서 이를 감당할 소득을 얻지 못하기 때문에 이런 결과가 나왔을 것으로 짐작된다. 노동자들이 직장에서 중요하게 여기는 가치에는 거의 차이가 없었는데, 차이가 있다면 소득수준에 따라 해당 가치를 얻을 수 있는지 여부였다. 소득수준과 관계없이 90%의 노동자들이 임금 안정성과 예측가능성이 중요하다고 응답했는데, 고소득자의 90%만 실제로 임금의 예측가능성에 만족한다고 답했고, 저소득자의 만족도는 56%에 불과했다.

이 결과는 그동안 기존에 임금동향을 살펴보면서 임금수준에 대해 주의를 기울이지 못한 것에 대해 중요한 시사점을 준다. 노동통계국(BLS)에서 발표한 자료를 보면, 임금 상승률은 견조하지만 임금수준 자체는 낮은 것을 알 수 있다. 구체적으로 저소득층은 인플레이션을 조정하고도 매년 주급이 5% 가량 상승했다. 하지만 그들의 연소득은 2만 4천 달러 수준으로, 근로장려세제(EITC) 등의 보조금을 합산하더라도 (자녀가 한 명 있는 한부모임을 가정할 때) 3만 달러가량밖에 되지 않는다. 이는 미국 어느 도시에서 생활하더라도 분명 적은 수준이다.¹⁾

1) The Washington Post(2019.10.28), "Job quantity, check. Job quality, not check," <https://www.washingtonpost.com/outlook/2019/10/28/job-quantity-check-job-quality-not-check/>



미국 : 뉴저지주, 근로자 오분류에 대해 우버에 과징금 부과

2019년 11월 뉴저지주 노동부(Department of Labor and Workforce Development)는 근로자 오분류에 대한 책임을 물어 우버(Uber)에 6억 49백만 달러에 달하는 과징금을 부과한다고 밝혔다.¹⁾ 뉴저지 주정부는 우버가 기사들을 근로자(employee)가 아닌 독립계약자(independent contractor)로 오분류함으로써 2015년부터 4년간 5억 3천만 달러에 달하는 실업보험료와 장애보험료를 미납하였다고 보고 있다. 기사들을 근로자로 분류하게 될 경우, 우버나 리프트의 노동비용이 20~30%가량 증가할 것으로 예상된다.

뉴저지주 노동국 로버트 아사로 안젤로(Robert Asaro-Angelo) 국장은 “우리 부서는 우리 노동자들을 억압하고 경제에 피해를 입히는 근로자 오분류를 엄중 단속하고 있다”라고 밝혔다. 노동단체들은 이에 대해 환영 입장을 내놓았는데, 뉴욕 택시노동자 연맹(New York Taxi Workers Alliance) 대표 바이라비 데사이(Bhairavi Desai)는 “이는 각경제에 대한 통렬한 질책이며, 우리는 이 제재가 다른 분야들에게까지 이뤄지길 희망한다”고 밝혔다. 한편 우버 측 대변인 알릭스 안팡(Alix Anfang)은 “뉴저지주를 포함해서 다른 지역에서도 모든 운전자들은 독립계약자에

해당하며, 우리는 이 부당한 예비 판정(preliminary decision)에 이의를 제기한다”고 주장했다.

이미 뉴저지주에서는 몇몇 우버 운전노동자들이 근로자성 인정을 요구하며 기업 측과 법적 다툼을 벌이고 있다. 이들의 변호사인 루스벨트 네스미스(Roosevelt N. Nesmith)는 우버가 운전자들의 근로시간과 방식을 실제로 통제하지만 초과근무수당을 지급하지 않고 있으며, 차량 유지비용을 빼면 급여가 최저임금에 미치지 못한다고 주장하며 근로자로서의 지위를 인정해야 한다고 요구하였다.

최근 캘리포니아에서는 이 운전노동자들에게 근로자로서의 지위를 부여하여 기본적인 보호를 보장하도록 하는 신규 법안을 통과시킨 바 있다. 이는 오리건 주와 워싱턴 주, 뉴욕 시의 법안 개정 움직임에 영향을 미치고 있으며, 특히 뉴욕 시에서는 이 운전자들에 대해 최저임금을 보장토록 하고 있다. 이에 맞물려 뉴저지 주정부의 결정은 다른 주에 큰 파급효과를 미칠 것으로 예상된다. 포브스(Forbes) 기사에서는 뉴저지 주정부의 결정 이후, 우버와 리프트(Lyft)의 주가가 각각 3.9%, 3.2% 하락했으며, 다른 주에 미칠 파급효과에 따라 이 기업들이 중대한 존폐 위기를 맞을 수 있다고 경고하였다.²⁾

2) The New York Times(2019.11.14), “Uber Fined \$649 Million for Saying Drivers Aren’t Employees,” Retrieved on November 19th, 2019, <https://www.nytimes.com/2019/11/14/nyregion/uber-new-jersey-drivers.html?searchResultPosition=13>

3) Forbes(2019.11.15), “New Jersey Hit Uber with a \$650 Million Tax Bill for Misclassifying Workers: Is This the Start of a War against Gig-Economy Companies?,” Retrieved on November 20th, 2019, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/11/15/new-jersey-hit-uber-with-a-650->

million-tax-bill-for-misclassifying-workers-is-this-the-start-of-a-war-against-gig-economy-companies/#496d7523646e

미국 : 구글, 노사 갈등 격화

구글(Google)이 노동자들의 행동에 내린 일련의 조치들에 맞서, 구글 노동자들이 2019년 11월 22일 저항에 나섰다.¹⁾ 구글은 노동자들의 개인정보를 언론에 유출시킨 노동자를 해고하는 한편 업무와 관련없는 문서에 접근한 혐의로 또 다른 두 노동자에게 휴직 징계를 내린 바 있다.²⁾ 하지만 구글 노동자들을 조직하고 있는 한 익명의 인사에 따르면, “캘린더와 문서를 들여다 본 혐의를 적용했다는 구글의 주장과 달리, 우리는 그 조치가 목소리를 낸 노동자들에 대한 징계임을 알고 있으며, 구글은 이 노동자들을 즉각 복직시켜야 한다”고 주장했다. 징계 노동자 중 한 명인 레베카 리버스(Rebecca Rivers)는 구글이 미국 이민 세관 단속국(U.S Immigration and Customs Enforcement) 및 관세 국경 보호청(U.S. Customs and Border Protection) 등 이민국 집행기관과 관계를 끊을 것을 주장해 왔으며, 또 다른 해고노동자인 로렌스 버랜드(Laurence Berland)는 유튜브 등 구글 플랫폼에 있는 반성소수자(anti-LGBTQ+) 콘텐츠에 대해 기업이 책임질 것을 요구하는 여러 캠페인에 참여

한 바 있는데, 이것이 징계의 빌미가 되었다고 주장하고 있다.

그러한 가운데, 20일 뉴욕타임스는 구글이 노동자들의 연대를 억압하기 위해 반노조 컨설팅 업체와 자문계약을 체결했다고 보도했다.³⁾ 이 업체의 이름은 IRI Consultants로 병원 및 헬스케어 관련 기업들에서의 노조 결성을 저지하는 일을 맡고 있다. 뉴욕타임스는 구글과 IRI의 협업이 그간 이어져 오던 구글 활동가 그룹과 경영진 간의 불화를 보여주는 사례라 지적했다. 사실 이 갈등은 2018년 가을 사내 성폭력 문제에 대한 기업의 대처 논란 전후로 증폭되어 왔고, 그에 발맞춰 경영진의 반노조 움직임도 커지고 있다. 최근 구글에서 10개 이상의 회의실과 100명 이상의 참여자가 함께하는 내부 이벤트를 표시하도록 한 웹브라우저를 개발한 데 있어서도, 많은 노동자들은 노동자 조직화에 대한 감시 목적으로 쓰일 것이라 주장하고 있다. 구글을 비롯해 실리콘밸리 기업 노동자들의 근무여건과 급여가 우수하다는 점을 고려할 때, 이번 구글에서의 노사 갈등은 매우 이례적으로 보인다.

1) Los Angeles Times(2019.11.22), “Google workers protest suspensions of activist employees,” <https://www.latimes.com/business/technology/story/2019-11-22/google-workers-rally-activists-protests>



- 2) Newsweek(2019.11.22), “Google Workers Accuse Tech Giant of Using ‘Brute Force Intimidation’ Tactics to Silence Employees,” Retrieved on November 21th, 2019, <https://www.newsweek.com/google-workers-protest-companys-treatment-fired-worker-employees-forced-leave-1473279>
- 3) The New York Times(2019.11.20), “Google Hires Firm Known for Anti-Union Efforts,” Retrieved on November 21th, 2019, <https://www.nytimes.com/2019/11/20/technology/Google-union-consultant.html>

미국 : 디지털 경제의 확장, 도시 지역으로의 경제력 집중을 가속화해

1990년대 닷컴경제(Dotcom Economy)로 대표되어 현재까지 지속적으로 확장되고 있는 디지털 경제는 지역경제와 노동시장에 어떠한 영향을 주었는가에 대한 논의가 새롭게 소개되어 주목을 받고 있다. 2019년 6월 월스트리트 저널(Wall Street Journal)에 발표된 기사에 따르면, 디지털 경제의 확산은 도시 지역으로의 경제력 집중을 가속화하고 있다. 이는 디지털 경제로 인하여 재택근무가 증가하는 등 다양한 대안적 일자리와 업무방식들을 제공하여 지역적인 쏠림 현상을 감소시킬 것이라는 기존의 예상과는 전혀 다른 것이었다. 오히려 디지털 경제의 확산은 고속권의 좋은 일자리를 실리콘 밸리 등 도시 지역에 집중시켰던 반면, 저숙련의 나쁜 일자리는 도시에서 점차적으로 밀려나게 되었다. 여기에는 여러 가지 이유가 있으나, 인재 풀이 지리적으로 집적됨으로써 상대적으로 높은 수준의

혁신을 이룰 수 있다는 장점이 디지털 경제가 도시 지역으로의 쏠림 현상을 가져온 가장 주된 기제라고 여겨진다.

이는 미국의 전통적인 주거지역 분리모델이었던 도시 중심 지역에 상대적으로 저임금 노동자들이 거주하고 도시 주변(suburban) 지역에 고임금 노동자들이 거주하는 양상을 바꾸어 놓기까지 하였다. 도시 주변 지역에 비해서 도시 중심 지역의 집세가 낮았던 1990년대 이전과는 달리, 1990년대부터 디지털 경제의 확장으로 도시 중심 지역의 집세가 점차적으로 상승하게 되었고, 그 결과 도시 중심 지역에 살고 있던 저임금 노동자들의 주거지역이 사라지게 되었다. 이는 경제상황과 노동시장의 변화가 다양한 지역적 양상을 바꾸어 놓을 수 있는 중요한 요인임을 보여준다.¹⁾

1) The Wall Street Journal(2019.6.14), “The Evolution of Work in Urban Labor Markets,” Retrieved on November 19th, 2019.

미국 : 적극적 조치에 대한 근황

차별을 개선하기 위한 정책의 일환으로 입안되어 정부기관, 공공입찰, 대학 입시에서 다양성을 증진하기 위해 시행되었던 '적극적 조치(affirmative action policies)'에 대한 찬반 논란이 이어지고 있다. 구체적으로 워싱턴주는 20여 년 전 최초로 적극적 조치 시행을 금지하였지만, 최근 이러한 금지를 폐지해 달라는 시민들의 요구가 있어, 이에 찬반 투표가 진행 중이다. 2019년 11월 5일을 기점으로 우편을 통한 투표(all-mail-ballot election)를 진행 중인데, 11월 22일까지 진행사항을 보면 50.4%가 여전히 적극적 조치를 금지해야 한다고 의사를 밝혔다. 참고로 1998년 본 금지안은 58%의 찬성률로 통과되었다.

워싱턴주 이외에도 캘리포니아, 플로리다, 미시간, 네브래스카, 애리조나, 뉴햄프셔, 오클라호마 등의 주에서도 적극적 조치를 금지하고 있으며, 이들 주 역시 워싱턴주의 투표결과를 유심히 살펴보고 있다. 대표적으로 캘리포니아주의 경우 1996년 적극적 조치를 금지하였으며 이후 이를 폐지하려고 노력하였으나 (가장 최근에는 2014년) 실패한 바 있다.

적극적 조치 금지의 영향을 살펴보면, 2013년

뉴욕타임스의 조사에 따르면 적극적 조치가 금지된 이후 대학에서 소수집단의 입학이 줄었으며, 특히 캘리포니아에서 크게 감소한 것으로 나타났다. 워싱턴 주 소수집단 및 여성사업가협회에 따르면 1990년대에 워싱턴주에서 적극적 조치가 금지된 이후, 소수집단 및 여성 기업주들의 정부계약 입찰 규모가 전체 계약의 10%에서 3% 수준으로 감소한 것으로 나타났다.

참고로 2019년 갤럽 설문조사에 따르면 57%의 백인들은 소수집단을 위한 적극적 조치를 찬성한다고 응답했는데, 수년간 지속된 이 설문조사에서 다수의 백인들이 소수집단 우대정책을 찬성한 것은 처음으로, 이는 대중들의 반응이 달라지고 있는 것을 보여준다.

현재 가장 중요한 이슈는 하버드 대학교가 아시아계 미국인 지원자를 의도적으로 차별했다는 이유로 제기된 소송이다. 2014년 가을 정치 전략가 에드워드 블룸(Edward Blum)과 그를 지지하는 학생들이 제기했던 아시아계 학생들을 대상으로 한 입학 불이익 관련 소송은 2019년 가을 현재 대법원 판결을 기다리고 있다.¹⁾

1) The New York Times(2019.11.12), "Voters Narrowly Reject Affirmative Action in Washington State. What's Next?," <https://www.nytimes.com/2019/11/12/us/affirmative-action-washington-ballot.html>



미국 : 무명 배우들, 브랜드 앰버서더로 부수입 얻어

최근 미국의 저임금 무명배우들이 브랜드 앰버서더(Brand Ambassador) 일을 통하여 부수입을 얻고 있는 것으로 알려졌다. 미국에는 할리우드나 뉴욕 등 연극 및 영화 산업이 발달된 지역들을 중심으로 하여 배우들이 연기 관련 일을 얻고자 이용하는 웹사이트들이 있는데, 미국 기업들이 이를 일종의 고용 플랫폼으로 이용하여 마케팅 행사 등에서 일할 배우들을 모집하고 있는 것이다. 이들은 특히 상호작용을 많이 요구하는 제품 런칭 행사, 샘플 제공 및 시연 등의 각종 행사에서 배우들을 고용하였을 때 더욱 효과가 높을 것이라 기대하고 이와 같은 고용전략을 사용하고 있다. 또한 최근 몇 년 동안 배우들이 연기하는 상황 속에서 고객들이 제품을 사

용하도록 권유받는 체험 마케팅이 주목을 받으면서 배우들에 대한 브랜드 앰버서더로의 수요가 늘어난 것도 한몫하였다.

이때 고용된 배우들의 반응은 해당 일 자체에서 큰 만족을 느낄 수는 없고 오히려 강도 높은 감정노동을 경험하고 있다고 한다. 다만 배우들이 흔히 파트타임으로 일하는 식당 서빙 직무 등보다는 시급이 높기 때문에 이와 같은 기회들이 상당히 매력적이라는 반응도 존재한다. 임금수준은 적게는 시간당 20달러에서 많게는 시간당 750달러 수준인 것으로 알려졌다.¹⁾ 이와 같은 경향은 매력적이고 즉흥적 의사소통 능력이 뛰어난수록 배우들의 임금수준이 높다는 점을 의미한다.

1) The New York Times(2019.7.10), "For Struggling Actors, No More Waiting Tables. The New Side Gig: Brand Ambassador," Retrieved on November 19th, 2019.

독일 : 직업훈련보조금 및 직업훈련수당 인상¹⁾

2019년 6월 6일 연방하원은 연방정부가 제출한 직업훈련보조금(Berufsbildungsbeihilfe) 및 직업훈련수당(Ausbildungsgeld) 인상에 관한 법률을 통과시켰다. 독일 대안당(AfD)을 제외한 기민당(CDU)/기사당(CSU), 사민당(SPD), 자민당(FDP), 녹색당(Bündnis 90/Die Grünen)이 모두 해당 법안에 찬성한 바 있다. 이 법안은 6월 28일 연방상원

도 통과하였다.

우선 직업훈련생의 생계보조를 위한 직업훈련보조금의 경우 지원 기준 점수(Bedarfssätze)를 기존의 24에서 14로 낮추도록 하였다. 또한 주거비 보조를 위한 지원금의 기준점도 함께 인하하였다. 학생의 학자금 지원 제도(Bafög)와 연계되어 있는 지원 점수 체계의 경우 지원대상자 선정에도 이용

되고, 해당 점수가 높을수록 지원금액도 증가하는 등 산정 과정에도 활용된다. 해당 법안에서 개정 이유에 대해 설명하고 있는 바와 같이 전반적인 물가 상승에 기초하여 인상이 이루어지는 만큼 26차 연방교육진흥법(BAföG)의 개정을 통해 학자금 지원액도 인상될 예정이다.

구체적인 금액을 보면, 2019년 8월 1일부터 생

활비와 주거비를 합쳐 월 최대 622유로에서 716유로로 인상되고 2020년 8월 1일부터는 723유로로 인상된다.

이 법안의 통과로 인해 직업훈련생에 대한 수당의 경우 2019년 8월 1일 5%가 인상되었고, 2020년 8월 1일까지 추가로 2%의 인상이 이루어진다.

1) Schubert Bärbel, Arbeit und Recht 9/2019, S. 373.

독일 : 기초생활보장 및 사회보장급여 인상¹⁾

2020년 독일의 기초생활보장급여 및 사회보장급여 인상을 주요 사항으로 하는 시행령이 2019년 9월 18일 연방 내각을 통과하였다. 사회보장 및 기초생활보장급여는 소득 및 소비수준에 기초하여 인상이 이루어지도록 법률로서 규정되어 있다. 이를 위해서는 물가수준, 임금수준 등도 고려되어야 한다.

미혼 성인의 경우에는 월 432유로로 현재 급여액보다 8유로 인상되며, 14세에서 17세 사이의 청

소년은 2019년보다 6유로 인상된 월 328유로가 지급된다. 이 시행령은 연방상원의 동의절차를 거쳐 2020년 1월 1일부터 효력이 발생하게 된다.

이번 급여의 인상 수준에 대해 평등복지연합회(der paritätische Wohlfahrtsverband)에서는 연합회의 자체적인 산정에 기초하여 최소 월 582유로 수준으로 인상이 이루어져야 한다고 비판적인 견해를 발표한 바 있다.

1) Schubert Bärbel, Arbeit und Recht 11/2019, S. 460.



독일 : 파견근로자의 급여 격차 수준¹⁾

연방하원에서 좌파당 의원의 질의에 대해 연방정부가 제출한 답변서에 따르면, 2018년 6월 기준으로 독일의 파견근로자 수는 약 102만 명으로 집계된 바 있다. 이는 전체 근로자 중 약 2.7% 수준으로, 2013년의 약 2.5%보다 다소 증가한 것으로 나타났다. 이와 같이 전체 노동시장에서 파견 근로자가 차지하는 비율에는 큰 변동이 없었지만, 독일 노동시장의 지속적인 성장세로 인하여 그 수는 약 20만 명 정도 증가한 상황이다.

이들 중 약 95만 1천 명은 4대 보험 납부 의무를

부담하는 급여수준에 해당하며, 그중 주 40시간 수준(산업분야에 따라서는 주 35시간 이상)의 전일제 근로자도 약 79만 8천 명이였다. 하지만 4대 보험 납부의무가 면제되는 저임금 근로자의 수도 약 6만 7천 명 수준에 달하였다.

이 자료에 따르면 4대 보험료 납부의무가 있는 파견근로자들의 월평균 급여는 1,928유로로, 이는 4대 보험료 납부의무가 있는 정규직 근로자의 월평균 급여인 월 3,304유로에 비해 약 58% 수준에 불과하였다.

1) Schubert Bärbel, Arbeit und Recht 11/2019, S. 460; (Hrsg.) Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, 2019.07., S. 20 ff.

스웨덴 : 장기실업자 증가

스웨덴 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)에 따르면, 2019년 10월 기준 스웨덴 내 실업자 중 148,000명이 최소 1년간 실업 상태인 장기실업자인 것으로 나타났다. 이는 2018년 10월과 비교했을 때 2,000명가량이 증가한 것으로 장기실업률이 높아진 것은 2018년 여름 이후 처음 있는 일이다.¹⁾

지난 1년간 실업자 수는 17,000명이 증가해 현재 358,000명이 실업 상태에 있으며 실업률은 7.1%로 2018년의 6.9%와 비교했을 때 약간 상승했다. 2018년 같은 기간과 비교하였을 때 현재 실

업률은 넉 달 연속으로 상승하고 있으며 이는 이례적인 경우라고 밝혔다.

고용서비스센터의 아니카 순덴(Annika Sundén)은 장기실업을 없애기 위해서 성인 교육, 보조금 지원 고용 등의 다양한 프로그램이 필요함을 강조했다.

이번에 발표된 통계에 따르면 장기실업자 그룹은 유럽 외 국가에서 태어난 이민자, 고등학교 교육을 받지 않은 이들, 55세 이상의 장년층이 다수 포함 되어 있는 것으로 나타났다.

1) The Local(2019.11.12), “Long-term unemployment rises in Sweden,” <https://www.thelocal.se/20191112/long-term-unemployment-is-rising-again-in-sweden>

영국 : 저임금위원회 및 재무부, 최저임금 정책 관련 보고서 발간

2019년 11월 4일 영국 저임금위원회(Low Pay commission)는 향후 영국의 최저임금 정책과 관련하여 對정부 조언을 담은 두 편의 보고서를 발간했다.¹⁾ 첫째 보고서 *The National Living Wage after 2020*은 저임금 노동²⁾을 종식시키겠다는 영국 정부의 목표와 관련하여 2020년 이후 국가생활임금³⁾에 대해 권고하고 있다. 이 보고서는 국가생활임금이 저임금 근로자 비율을 줄이는 데 기여해왔다면, 최저임금 인상만으로는 저임금 노동을 종식시키기 어렵다고 평가했다. 또한 최저임금 인상 속도를 적절히 조절하기 위해 정부의 실시간 정보(real time information) 시스템을 개선하여 시기적절하고 자세한 고용 관련 정보를 제공해야 한다고 권고했다.

둘째 보고서 *A Review of the Youth Rates of the National Minimum Wage*는 2019년 8월 저임금위원회가 현행 25세 이상인 국가생활임금 적용

연령을 향후 21세까지 단계적으로 낮출 것을 권고⁴⁾한 근거를 담고 있다. 이에 따르면 단계적 조정이 권고된 이유는 21~22세 근로자의 경우 25세 이상 근로자에 비해 임금 및 고용률 등이 낮아 고용주가 제도 변화에 적응할 시간이 좀 더 필요하기 때문이다.

한편 같은 날 영국 재무부는 최저임금의 효과에 대한 미국, 영국 등 선진국의 연구 사례를 조사한 아린드라짓 두베(Arindrajit Dube) 교수의 보고서 *Impact of minimum wage: review of the international evidence*를 발표하였다.⁵⁾ 영국 정부가 의뢰한 보고서에 따르면 최저임금이 고용에는 부정적인 영향을 미치지 않은 반면, 저임금 근로자의 소득은 크게 증가시킨 것으로 나타났다. 이에 동 보고서는 향후 중위소득의 60% 수준까지 국가생활임금을 높이겠다는 영국 정부의 계획을 긍정적으로 평가했다.

1) UK government press release(2019.11.4), “LPC advice to Government on the future of the minimum wage,” <https://www.gov.uk/government/news/lpc-advice-to-government-on-the-future-of-the-minimum-wage>

2) OECD의 정의에 따라 임금이 중위소득의 2/3에 미치지 못하는 경우를 의미한다.

3) 현재 영국의 최저임금제는 16~24세 근로자를 대상으로 하는 국가최저임금(National Minimum Wage)과 25세 이상 근로자를 대상으로 하는 국가생활임금(National Living Wage)으로 나누어져 있다.



4) 2019년 9월 영국 정부는 이 권고를 수용하기로 결정했다.

5) UK government news story(2019.11.4), “Independent review backs Chancellor pledge for higher National Living Wage,” <https://www.gov.uk/government/news/independent-review-backs-chancellor-pledge-for-higher-national-living-wage>

영국 : 국민보건서비스(NHS) 직원, 무보수로 주당 평균 2시간 18분씩 초과근로

영국 노동당의 조나단 애시워드(Jonathan Ashworth) 예비내각 보건장관(shadow health secretary)이 발표한 설문조사 결과에 따르면, NHS 직원들이 주당 평균 2시간 18분씩 보수 없이 초과근로한 것으로 나타났다.¹⁾ 무보수 초과근로시간을 업무별로 보면, 의사 및 치과의사들이 주당 3.6시간으로 가장 많았고, 간호사는 주당 3.0시간, 물리치료사 등 여타 건강전문인력(allied health professionals)은 주당 2.2시간 수준이었다. 또한 설문에 참여한 27만여 명의 NHS 직원 중 3분의 2가 업무를 제대로 수행하기에는 인력이 부족하다고 응답했다.

이에 대해 애시워드는 지난 10여 년간 이어진 보수당의 관련 예산 삭감에 따른 공백을 헌신적인

NHS 직원들이 메우는 것은 부끄러운 일이라면서, 노동당의 NHS 구조계획²⁾이 이를 해결할 수 있다고 주장했다. 공공부문 노동조합 Unison의 대표인 데이브 프렌티스(Dave Prentis)도 지속된 예산 삭감과 인력 부족으로 NHS가 지쳐가고 있다고 비판하면서, NHS에 적절한 투자를 할 준비가 되어있는 정부가 필요하다고 주장했다.

한편 이와 같은 설문조사 결과와 비판들은 최근 발표된 공식 통계에서 주요 NHS 응급실 방문 시 4시간 이상 대기하는 환자의 비율이 25%에 달하고, 440여만 명의 환자들이 진료를 받기까지 18주 이상 기다린 것으로 나타났다는 점에서 더욱 주목 받고 있다.³⁾

1) Independent(2019.11.15), “Health crisis: NHS staff working 1m hours unpaid overtime a week, say labour,” <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/nhs-overtime-doctors-hours-labour-healthcare-patients-wait-time-a9205041.html>

2) 2019년 11월 12일 노동당은 2만 4천 명의 간호사 추가 고용 등을 포함한 260억 파운드(한화 약 39조 원) 규모의 NHS 구조계획(Rescue Plan)을 발표하였다.

3) Independent(2019.11.14), “This will almost certainly get worse: Hospital A&E waiting times hit worst level on record,” <https://www.independent.co.uk/news/health/nhs-waiting-times-election-emergency-accident-hospital-a9202546.html>

프랑스 : 남녀 노동시장참여율 및 임금격차가 크게 줄었음에도 사라지지 않아¹⁾

2019년 11월 13일 프랑스 통계청(INSEE)의 발표에 따르면, 1970년대부터 여성의 노동시장 참여는 급격히 증가하여 2018년 기준 15~64세 여성 중 68%가 일을 하거나 적극적으로 일자리를 찾고 있다. 이는 남성에 비해 8%포인트 낮은 수치로 1975년 31%포인트에 이르렀던 노동시장참여율 격차가 감소한 것을 확인할 수 있다.

지난 40년간 남성과 여성의 노동시장참여율 격차는 크게 줄어들었지만 사라지지는 않았다. INSEE에 따르면 2018년 기준 교육을 마치고 1~4년이 지난 이후 여성의 83%가 경제활동인구로 분류되며 이는 남성에 비해 3%포인트 낮은 수준에 불과한 것으로 나타났다. 구직활동이 시작되는 시기에 여성의 노동시장 지표는 남성보다 훨씬 유리한 것으로 보인다. 2018년 노동시장에 진입하는 청년층의 경우 여성의 실업률은 남성보다 4%포인트 낮았으며 이는 지난 40년 동안 여성 교육수준의 급격한

상승에 의해 설명된다.

그러나 노동시장에 진입한 후 4년이 지나면 상황이 달라진다. 예를 들어 11년 이후를 비교해 보면 남성의 경제활동참가율은 여성보다 9%포인트 높다. 나이가 들어감에 따라 “대부분의 경우 여성이 육아 등을 이유로 경제활동을 중단하게 된다”라고 INSEE는 말한다. 여성은 남성에 비해 파트타임으로 일할 가능성이 거의 두 배나 높다. 마찬가지로, 비경력자의 경우 남성과 여성의 월급 중위값은 남성 평균 1,500유로, 여성 평균 1,400유로 정도로 그 격차가 크지 않지만 경력 11년차 남녀 임금 중위값 격차는 410유로에 이른다. INSEE에 따르면 “파트타임 근무여부가 이러한 임금 격차를 부분적으로 설명할 수 있지만 젊은 여성들이 남성보다 더 높은 급여수준으로 이끄는 교육을 더 자주 받고 있기 때문에 경력직의 임금격차를 완벽하게 설명하기는 어렵다”고 볼 수 있다.

1) Les Echos(2019.11.13), “Les inégalités entre hommes et femmes se creusent avec l'ancienneté,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/les-ecarts-entre-hommes-et-femmes-se-creusent-avec-lanciennete-au-travail-1147493>



프랑스 : 빈곤층 중 학위 소지자 비율 증가하고 있어

2019년 11월 7일 72,000개 가구에서 수집된 정보를 토대로 프랑스 내 빈곤을 평가하고 그 변화상을 담은 연례보고서가 발표되었다.¹⁾ 2018년 한 해 동안 카톨릭 구호단체(Secours Catholique)의 자원봉사자들로부터 돌봄을 제공받은 사람들의 수는 약 130만 명 이상으로, 그중 성인이 716,000명 아 동은 631,000명이다. 프랑스 빈곤층의 사회경제적 특징을 살펴보면 우선 여성이 56.4%이며, 39.2%가 싱글맘이다. 구호단체의 지원을 받은 사람들 중 에서 학위소지자의 비중이 증가하고 있다. 그들 중 45%가 중등교육 이수자였으며 16.6%가 학사학위 소지자였다. 10년 동안이 두 범주는 각각 10%포인트 씩 증가했다. 구호단체에 따르면, 이들이 지원하는 사람들의 상황은 악화되고 있다. 그들의 평균 소득은 2017년보다 15유로 낮아진 535유로이며 빈곤율은 2017년 3.5%에서 2018년 4.8%로 증가했다. 이는 크게 두 가지 이유로 합법적 지위가 없는

가구 비율 증가, 비EU 출신 이민자 가구 상황의 악화로 설명된다. 지난 10년 동안 15~64세의 비경제 활동인구 비율은 52%로 10%포인트 증가하여 최고 수준에 도달했다. 일할 자격이 있는 사람 5명 중 1명이 취업 중이거나 직업교육을 받고 있었으나, 정규직계약(Contrat à durée indéterminée: CDI)을 체결한 사람은 1/4에 불과하고 나머지 3/4는 고용이 불안정한 비정규직에 종사하고 있어서 자립하기가 어려운 상황이다.

특히 실업보험 개혁으로 인해 이들의 상황은 보다 악화될 수 있다. 현행에 따르면 성인 10명 중 1명이 실업급여를 받았지만 “실질적으로 일한 기간이 아닌 전체 기간을 기준으로 한 임금에 기초해 실업수당을 산정하는 새로운 방법은 불안정한 비정규직이나 파트타임 일자리를 가진 사람들의 이미 낮은 생활수준에 부정적인 영향을 미칠 수 있다”라고 보고서는 말한다.

1) Les Echos(2019.11.7), “Femmes, enfants, diplômés : les visages de la pauvreté en France,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/femmes-enfants-diplomes-les-visages-de-la-pauvrete-en-france-1146060>

핀란드 : 이민배경을 가진 연구자, 출신 배경이 드러나는 이주노동자의 이름이 고용차별에 영향을 미친다고 주장

헬싱키 대학교의 연구원 아크라크 아마드(Akhlaq Ahmad)는 핀란드 자국민과 이민자 간의 노동시장 내 차별을 살펴보기 위한 실험을 실시했고, 그 결과를 최근 발표하였다.¹⁾ 연구 결과, 이주노동자들이 많이 종사하고 있는 핀란드의 저임금 노동시장에서 이민자들의 출신에 따라 위계가 나타나는데 핀란드인 여성 노동자가 가장 우위에 있고, 소말리아 출신 남성이 가장 하위에 위치한다고 밝혔다.

2016~2017년 동안 그는 핀란드식 이름을 가진 지원자와 외국 이름을 가진 지원자를 포함한 5,000개의 가짜 지원서류를 핀란드 고용서비스센터에 보냈다. 지원 후 인터뷰 요청으로 이어지는 비율을 살펴보고 지원자의 이름이 채용 결과에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 하였다.

그는 지원자를 핀란드, 영국, 러시아, 이라크, 소말리아 출신의 다섯 개 민족배경으로 분류하였다. 각 민족당 1,000개의 지원서류가 할당되었으며 지원한 직종은 음식점, 소매업계, 고객센터, 청소업 등이었다. 그가 이 직종을 선택한 이유는 특정한 기술, 경력, 거주 위치, 성별 등의 변수보다 이름과 모국어의 영향이 중요한 직종이라 생각했기 때문이

다. 지원자 간 결과에는 큰 차이가 있었다. 핀란드식 이름을 가진 지원자는 390개의 인터뷰 요청을 받았고 이라크 이름을 가진 지원자는 134개, 소말리아 이름을 가진 지원자는 99개의 요청을 받았다. 이 결과를 바탕으로 그는 지원 결과에 있어 이름이 가장 큰 영향을 끼쳤다고 주장했다.

20여 년 전 핀란드로 이주하고 고용차별을 경험한 아마드 연구원은 이 연구 결과가 핀란드인들의 구조적 차별에 대한 인식 확대에 영향을 줄 수 있을 것이라 기대한다고 밝혔다. 유럽 외 국가에서 핀란드로 이주한 사람들은 일상에서 고용차별을 겪고 있다면서, 핀란드인들이 이 문제의 심각성을 인식하지 못한 이유는 그들이 이 문제를 직접 맞닥뜨렸던 경험이 없기 때문이라 주장했다. 또한 그는 이 연구를 통해 핀란드 노동시장 내 자국민, 이민자 간 차별 문제에 대한 국가적인 논의가 이루어지길 소망한다는 의견을 드러냈다. 그는 최근 들어 핀란드 내 기업 및 지자체에 블라인드 채용(성명, 성, 연령 등이 가려진)이 확대되고 있다는 점은 고무적이라고 밝히며 차별 개선을 위한 더 많은 제도적 노력이 필요함을 강조했다.

1) Yle(2019.10.21), "Researcher: "If there's a worker with a Finnish name, they'll probably be hired"", https://yle.fi/uutiset/osasto/news/researcher_if_theres_a_worker_with_a_finnish_name_theyll_probably_be_hired/11026589



중국 : 택배 노동자 권익보장을 위한 조치 발표

중국판 블랙프라이데이라고 할 수 있는 광군제(光棍節, 11월 11일) 기간 중국에서는 온라인 상거래와 더불어 택배 수요가 폭발적으로 증가하는데, 이에 맞춰 택배 노동자들의 권익보장을 위한 조치들이 발표되었다. 2019년 11월 9일 보도에 따르면, 중국공산당 국가우체국당위원회는 우체국 관리 체계의 각급 당조직과 각 택배회사 본부에 광군제 기간 택배 노동자들의 권익을 강화하고 택배 업무를 더 잘 처리하기 위한 11가지 주요 사항을 발표했다.¹⁾ 주요 내용은, 기업이 택배 노동자들에게 과중한 업무량을 배정하지 않도록 함으로써 택배 노동자들의 휴식권 및 기타 노동 권익보장, 성수기 안전관리 강화와 임시노동자에 대한 안전교육 강화, 교통 안전교육 강화, 성수기 택배 노동자에게 법률자문과 심리상담 제공, 기업으로 하여금 상벌 정책을 별책 위주가 아닌 장려와 혜택 위주 정책으로의 유도 등과 같다.

이에 앞서 2019년 5월에 열린 베이징 시 공회(노동조합) 제14차 대표대회에서 베이징 시 총공회는 향후 5년 동안 비공기업 공회 건설을 적극적으로 추진하고, 공회 건설의 범위를 신형 산업 및 신형 영역으로 확대하며, 농민공과 택배 노동자, 음식 배달 노동자 등의 집단을 공회로 적극적으로 조직할 것을 발표했다. 5년 내로 비공기업 공회의 조직률을 90% 이상으로 끌어올리겠다는 것이다. 2018년 말 베이징 시는 이미 5만 6천 개의 공회를 건설했는데, 이는 34만 4천 개의 법인을 포함하고 회원수는 621만 명에 이른다. 베이징 시 총공회는 비공기업 공회 건설을 통해 공회의 노동자 권익 보호 사업과 기업의 발전을 유기적으로 결합하고, 비공기업을 합법적으로 경영하도록 유도하며, 이를 통해 기업과 노동자의 운명공동체를 건설할 것을 목표로 하고 있다고 밝혔다.

1) 勞動報(2019.11.10), 「國家郵政局發保障快遞員權益提示:糾正以罰代管等方式」, <http://www.labour-daily.cn/shsldb/tj/content/009145cc7df0c0011d076c92bf95ed90.html>
 新京報(2019.5.6), 「北京工會將推動快遞員送餐員入會」, <http://www.bjnews.com.cn/news/2019/05/06/575807.html>

중국 : 중공 제19차 4중전회, 공회 사업 개선방안 제시

2019년 10월 31일 중국공산당 제19차 중앙위원회 제4차 전체회의에서는 「중국 특색의 사회주의 제도 견지 및 향상과 국가 거버넌스 체계 및 거버넌스 역량의 현대화에 관한 중공 중앙의 결정」을 채택하며, “더욱 광범위한 대중과 접촉하고 대중을 위해 복무할 사업 체계”를 구체적으로 제시했다.¹⁾

이 중 공회(노동조합) 사업은 당의 대중사업 체계의 중요한 부분으로서, 노동자를 위한 다양한 제도를 개선해야 하고 공회가 당과 대중을 연결하는 역할을 충분히 발휘할 수 있도록 해야 한다고 촉구했다. 이를 위해 공회는 노동자 대중의 입장에서 여론을 존중하고 노동자들의 힘과 지혜를 모으며 민생을 개선할 수 있도록 해야 한다고 강조했다. 또한 노동자대표대회를 개선하여 노동자들이 민주적 관리체계에서 주체적인 위치에 서도록 해야 하고, 인터넷 시대에 걸맞는 사업을 창의적으로 벌이는 등 더욱 노동자 대중의 기층으로 깊이 들어가 당의 균중노선을 견지해야 한다고 요구했다. 구체적인 공

회의 임무로는 가장 우선적으로 △당의 지도체계 개선으로 당과 대중의 연결작용 확대를 제시했다. 그리고 △노동자 사상 정치 사업 체계 개선으로 더욱 많은 노동자들이 당과 함께하도록 안내, △노동자 서비스 업무체계 개선으로 노동자의 합법적인 권익을 전면적으로 보장(이를 위해 공회 사업에서의 법률적용 강화와 노동자 법률서비스 확대 등을 강조, 그리고 조화로운 노동관계 제도의 개선, 노동자 권익보호와 사회안정의 통일적 추구 등을 주장하며 공회의 역할 강조), △공회 개혁 사업 체계 개선으로 공회의 정치성, 선진성, 대중성 강화(이를 위해 우선 공회의 기관화, 행정화, 귀족화, 오락화 현상을 해소해야 한다고 강조), △공회의 주도로 노동자들의 전반적인 소질 함양(노동자대표대회 제도 개선, 민주 관리 제도 중 노동자의 주체적 지위 확립, 모범 노동자와 기술 장인 인재육성 등), △노동자 문화 사업 체계 개선으로 모범 노동자 정신, 노동 정신, 장인 정신 촉진 등을 제시했다.

1) 中工圖畫新聞(2019.11.15), 「以黨的十九屆四中全會精神為指導, 健全工會工作體系」, <http://photo.worker.cn.cn/33095/201911/15/191115142409354.shtml>