



미국 : 뉴욕 주, 승차공유서비스 기사들이 노조를 설립할 수 있는 법안 추진

2019년 12월 2일 블룸버그(Bloomberg)의 소식에 따르면, 우버(Uber), 리프트(Lyft) 등의 승차공유서비스 사업이 그 규모를 확장함에 따라 미국 내 각 지역에서 이에 대응하는 움직임이 보이고 있다. 이 중 가장 최근의 움직임은 차량공유서비스 기사들이 자체적으로 노조를 설립할 수 있고 법으로 이를 인정할 수 있도록 하는 법안이 뉴욕 주에서 추진되고 있다는 것이다. 이에 따르면, 그동안 승차공유서비스 기사들은 업체와 독립 계약자(independent contractor)로서 계약을 맺고 일을 해왔고, 근로자로 인정받지 못하여 각종 법적 보호에서 제외되는 결과를 가져왔다. 이때 이와 같은 문제를 막기 위한 수단으로 뉴욕 주에서 차량공유서비스 기사들이 노조를 설립할 수 있도록 하는 법안을 추진하고 있

는 것이다.

다만 문제는 이와 같은 방식이 연방 노동법이나 독점금지법에 위배될 가능성이 있다는 점이다. 승차공유서비스 기사들의 법적 지위가 노동자가 아닌 독립 계약자로 분류되어 있는 한, 이들은 각각이 하나의 업체로 상정된다. 이때 독점금지법에 따르면, 업체들은 그들이 제공하는 상품이나 서비스의 가격 등 중요한 특징들에 대하여 묵시적, 명시적인 연합 및 협조를 할 수 없게 되어 있다. 이 경우 독점금지법에 따라서 노조의 설립 및 법적 인정이 불가능하게 될 수 있다는 것이다. 이에 따라 승차공유서비스 사업을 둘러싼 법적인 공방은 끊이지 않을 것으로 예상된다.¹⁾

1) Bloomberg Law(2019.12.02), "Uber, Lyft Drivers Could Form Unions Under New York Proposal", Retrieved on December 9th, 2019, <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/new-york-proposal-aims-to-let-uber-lyft-drivers-form-unions>

미국 : 남성 노동자들, 무급 및 유급 휴가 사용 시 여성들보다 사용기간 짧아

2019년 12월 4일 뉴욕타임즈(New York Times) 기사에 따르면, 직장에서 무급 또는 유급 휴가(leave) 사용이 가능한 경우에 최근에 들어 남성 노동자와 여성 노동자의 휴가 사용률은 비슷한 수준이나 휴가 사용기간에서 차이가 나타나고 있다. 이는 남성 노동자들이 여성 노동자들과 비슷한 수준

으로 무급 및 유급 휴가에 대한 선호를 보이고 있다는 점, 그리고 무급 및 유급 휴가를 사용하도록 하는 가족 및 의료 상황 등이 남성 노동자들과 여성 노동자들 사이에서 비슷하다는 점과 대조적이라고 할 수 있다.¹⁾ 그렇다면 위와 같은 차이는 어디에서 기인하는 것일까.



이는 시간 사용과 일자리에서 기대되는 성역할이 맞물려서 나타나는 결과라고 설명할 수 있다. 남성 노동자들은 가족 및 의료 상황이 무급 및 유급 휴가를 요구할 때 가장 중요한 상황에 한해서만 휴가를 사용하며 배우자나 부모, 친척, 유급 가사도우미 등 다른 방식으로 문제 해결이 가능할 때는 무급 및 유급 휴가를 사용하지 않는 경향이 있다. 반면 여성 노동자들은 (주로 남성) 배우자들보다는 자신들이 직접 무급 및 유급 휴가를 사용하기 때문에 휴가 사용기간이 더욱 길다.

이와 같은 경향은 특히 젊은 세대에서 가정에서 보다는 일자리에서 기대하는 성역할의 차이 때문

에 나타나고 있다는 연구 결과가 존재한다.²⁾ 이를 무급 및 유급 휴직 이슈에 적용하면, 부부 자신들이 전통적인 성역할을 믿지 않는다 하더라도 일자리에서의 성차별 그리고 무급 및 유급 휴가를 자주 사용하는 노동자에 대한 차별이 있다는 점을 염두에 두고 있기 때문에 남성 대신 여성들이 무급 및 유급 휴가를 더 자주 사용하여 가정에 충실하게 된다는 설명이 가능하다. 결론적으로 일자리에서의 성차별은 가정의 분업을 재생산하는 주된 기제가 되고 있으며, 이는 남성 노동자들과 여성 노동자들 간 무급 및 유급 휴가 사용 패턴에서도 드러나고 있다.

1) The New York Times(2019.12.4), "Men Say They Want Paid Leave but Then Don't Use All of It. What Stops Them?", Retrieved on December 4th, 2019, <https://www.nytimes.com/2019/12/04/upshot/fathers-parental-leave-unequal.html>

2) Pedulla, D. S., & Thébaud, S.(2015), "Can we finish the revolution? Gender, work-family ideals, and institutional constraint", *American Sociological Review* 80(1), pp.116-139.

미국 : 전미노사관계위원회, 맥도날드 본사는 가맹점의 부당노동행위에 책임이 없다고 판결

프랜차이즈 가맹점 노동자들에 대한 맥도날드 본사의 법적 책임이 줄어들 것으로 보인다. 2019년 12월 12일 미국 공영라디오(NPR) 기사에 따르면,¹⁾ 전미노사관계위원회(NLRB)는 최근 수년간 지속되었던 맥도날드 본사의 프랜차이즈 가맹점 노동자의 처우에 책임이 있는지 여부에 대한 사건에 대해 맥도날드 본사는 책임이 없다는 판결을 내리고, 연방행정법 판사에게 기존에 맥도날드 본사와 프

랜차이즈 가맹점, 그리고 노동법을 위반했다는 혐의를 제기한 노동자들 사이에 이루어진 합의를 승인할 것을 명령했다. 이에 따라 프랜차이즈 가맹점은 관련 노동자들에게 25만 달러 합의금을 제공하겠지만, 본사는 책임에서 벗어날 것으로 보인다. 노동조합들은 대기업들이 교묘하게 노동탄압을 할 수 있는 가능성이 늘어나게 됐다고 반발하며, 이는 트럼프 행정부의 입장이 반영된 결과라고 주장하였

다. NLRB는 오바마 행정부 시절 본사와 프랜차이즈 가맹점의 노동법 위반에 대해 공동책임을 지게 했던 정책에 대해서도 조만간 무효화할 것으로 보인다.

그동안 서비스노조(SEIU)를 비롯한 노동조합들과 맥도날드 본사는 프랜차이즈 가맹점 노동자들에 대한 부당노동행위와 관련해 책임 소재를 다투온 바 있다. SEIU는 맥도날드 및 프랜차이즈 업체들이 최저임금 인상 운동(the Fight For \$15)을 지지한

수백 명의 노동자들에 보복을 가했다고 주장하며, 맥도날드 본사의 책임을 강조하였다. 특히 노조 측은 프랜차이즈 가맹점 노동자들에 대해서 맥도날드 본사가 '공동 사용자(Joint Employer)'로서의 지위를 갖도록 하여 본사 및 프랜차이즈 노동자 모두에 대해 책임을 지게 해야 한다고 주장한 바 있다. 이에 대해 맥도날드 본사는 실제로 프랜차이즈 가맹점의 노동행위에 개입할 권한을 갖고 있지 않다면 이에 대한 책임 이행을 거부해 왔다.

1) NPR(2019.12.12), "McDonald's Not Responsible For How Franchisees Treat workers, U.S. Agency Rules," Retrieved on December 23rd, 2019, <https://www.npr.org/2019/12/12/787126119/mcdonalds-not-responsible-for-how-franchisees-treat-workers-u-s-agency-rules>

미국 : 생산직에 종사하는 대졸자 비중 확대

미국 공장에서 일하는 생산직 근로자 중 대졸자의 비중이 증가하고 있다. 최근 제조업 일자리에선 보다 전문적인 지식이 필요하며, 이러한 현상으로 과거에 비해 공장 근로자들의 평균적인 교육수준이 높아지고 있다. 특히 자동화로 인해 향후 3년 이내에 미국 제조업 역사상 처음으로 생산직 근로자 중 대졸자의 비중이 고졸자(또는 그 이하)에 비해 높아질 것으로 전망된다. 시카고 대학교 경제학과의 에릭 허스트(Eric Hurst) 교수는 과거 근로자들이 손으로 하던 일이 기계가 하는 일로 대체될 것 보았다. MIT 경제학과의 데이비드 오토(David Autor) 교수 역시 대졸 근로자들은 예전보다 더 인지능력이 필요한 업무를 담당할 것이라 판단했다.

통계상으로 제조업 일자리 중 산업 엔지니어와 같이 업무 난이도가 가장 높은 일자리는 2012년 대비 2018년 10% 성장했지만, 업무 난이도가 낮은 단순 업무는 이 기간 3% 감소했다. 이러한 경향에 따라 1991년에는 제조업 근로자 중 22%가 대졸자였지만, 현재는 대졸자 비중이 40%가 넘는 상황이다. 이처럼 경제학적으로 제조업이 자본을 더 많이 활용함에 따라 투입요소 중 노동 대비 자본의 비중은 더욱 증가하고 있다. 예를 들어 제조업 내에서 노동 대비 자본 비중은 2000년 152에서 2017년 273.9로 대폭 증가했다.

이러한 변화는 미국 공장의 노동생산성을 높여줄 것으로 보이지만 일자리 총량은 감소할 것으로 전



망된다. 구체적으로 가장 일자리가 풍부했던 1979년에 비해 미국 공장은 현재 33% 정도의 일자리만 필요하다. 또한 제조업은 2018년에 24만 4천 개의 일자리를 만들었지만 2019년에는 5만 6천 개의 일자리만 만들어냈다. 자동화와 저임금 국가와의 경

쟁으로 미국 제조업 일자리는 이처럼 줄어들고 있다. 특히 전문적인 일자리가 앞으로 더욱 필요함에 따라 과거 중산층들에게 제공되었던 단순 일자리는 상당수 사라질 것으로 보인다.¹⁾

1) The Wall Street Journal(2019.12.9), "American Factories Demand White-Collar Education for Blue-Collar Work?", <https://www.wsj.com/articles/american-factories-demand-white-collar-education-for-blue-collar-work-11575907185>

미국 : 2019년 11월 실업률 3.5%로 감소하며 50년 만에 최저치 기록

워싱턴 포스트(The Washington Post)에 따르면, 2019년 11월 미국 실업률이 3.5%로 감소하면서 50년 만에 최저치를 기록했다.¹⁾ 11월 한 달 동안 26만 6천 개의 일자리가 생겨났는데, 이는 10월 파업을 끝내고 복귀한 수천 명의 제네럴 모터스(General Motors, GM) 노동자들 수가 포함된 결과이긴 하지만 18만 개의 신규 일자리 창출을 예측했던 전문가들의 예상을 크게 웃돈 결과이다. 주식시장 역시 이 통계에 호응하여 상승세를 기록했다. 래리 쿠들로우(Larry Kudlow) 국가경제위원회(National Economic Council) 위원장은 "이 상승세의 끝을 알 수 없다"고 격찬했으며, 백악관 측은 트럼프 행정부 경제정책의 성공을 보여주는 증거라 자평하였다. 이 통계수치는 탄핵 정국 속에서

반전을 노리던 트럼프 행정부에게는 호재가 될 전망이다. 그간 경제침체에 관련해 제기되었던 트럼프 책임론에 대해 반박할 근거가 될 수 있기 때문이다. 한편 낸시 펠로시(Nancy Pelosi) 미 하원 의장은 "수치는 고무적이지만, 생활비 및 불확실성 상승으로 고통받고 있는 농민들과 노동자들에게는 도움되지 못할 것"이라 비판하였다. 실제로 임금수준 정체와 기업투자 약화, 중국과의 무역 문제 등이 향후 경제성장에 장애물이 될 수 있다는 전망도 제기되었다. 하지만 뉴욕타임스(The New York Times)는 전문가들의 예상을 벗어난 이 수치들이 미국 경제가 훨씬 높은 잠재력을 갖고 있음을 보여주고 있으며 따라서 비관적으로만 전망할 필요가 없다고 주장하였다.²⁾

1) The Washington Post(2019.12.6), "Labor Market Picked Up Steam in November as U.S. Economy Added 266,000 Jobs and Jobless Rate Fell to 3.5 Percent," Retrived on December 23rd, 2019, <https://>

www.washingtonpost.com/business/2019/12/06/labor-market-remained-strong-november-us-economy-added-jobs-jobless-rate-fell-percent/

- 2) The New York Times(2019.12.6), "How a Strong Job Market Has Proved the Experts Wrong," Retrived on December 23rd, 2019, <https://www.nytimes.com/2019/12/06/upshot/jobs-report-economic-growth-potential-inflation.html>

덴마크 : 금속노조, 일반계 고등학교 졸업자 비율이 높아 노동시장 불균형이 야기된다고 주장

덴마크 기계, 교통, 전자, 통신 분야 노조인 금속노조(Dansk Metal)는 덴마크에서 일반계 고등학교(Gymnasium) 교육을 마친 대학입학 자격을 갖춘 학생의 비율이 너무 높아져 노동시장 내 불균형이 야기되고 있다고 주장했다. 덴마크의 다른 사용자단체, 노조도 금속노조의 이러한 입장을 지지하고 있다.¹⁾

덴마크 금속노조는 한 해에 일반계 고등학교 진학하는 학생의 비율을 3,000명가량 더 줄여야 하며 이를 달성하기 위해 일반계 고등학교 입학 자격에 제한을 두어야 한다고 주장했다.

금속노조는 고등학교 진학률을 낮추게 되면 고등교육(대학 이상의 교육) 이수자의 실업률을 낮출 수 있고 (육체노동 중심의) 노동강도가 높은 일자리

에 종사하는 노동자들의 퇴직연령을 앞당기는 데에도 일조할 수 있다고 밝혔다.

한편 1990년대 초 이후 대학진학 대신 직업교육을 택한 덴마크인들의 비율은 점차 줄고 있는데 이 비율은 40%에서 24%대로 감소했다.

금속노조는 매년 1,000명의 동물원 사육사를 훈련시키고 양성해야 할 필요가 없는 것과 마찬가지로 현재 높은 실업률을 보이고 있는 일반계 고등학교 졸업자들에게도 같은 잣대를 두어야 한다고 주장했다.

한편 교육부 장관 페르닐레 로센크란츠-타일(Pernille Rosenkrantz-Theil)은 이 문제에 대해 논평하기를 원하지 않는다고 발표했다.

- 1) The Local(2019.11.25), "Should Denmark allow fewer young people to graduate upper secondary school?," <https://www.thelocal.dk/20191125/should-denmark-allow-fewer-young-people-to-graduate-upper-secondary-school>



독일 : 직업훈련법(BBiG) 개정으로 직업훈련생에 대해 별도 최저임금 적용

2019년 10월 말 2020년 직업훈련생(Auszubildenden)의 최저임금의 인상을 주요 내용으로 하는 직업훈련법(BBiG)¹⁾의 현대화 및 심사 시스템 강화를 위한 개정안이 연방하원의회를 통과하였다.²⁾ 2019년 6월에 통과된 직업훈련생의 급여에 관한 사항을 포함한 개정법안이 시행되기 이전에 다시 한 번 개정이 이루어진 것이다. 이 법안에는 자민당(FDP)과 대안당(AfD)을 제외하고 기민(CDU)/기사당(CSU)과 사민당(SPD)을 비롯해 녹색당(Grüne)과 좌파당(Linke)이 찬성표를 던지며 무난히 의회를 통과한 바 있으며, 2019년 11월 29일 연방상원의회의 동의 절차를 통과한 바 있다.

최저임금법(MiLoG)의 시행에도 불구하고 직업훈련생은 법정 최저임금의 적용제외 대상(MiLoG 제22조 참조)에 해당하여 법정 최저임금의 사각지대에 놓여 있었던 것이 사실이다. 비록 이번 직업훈련법(BBiG)의 개정안을 통해 법정 최저임금법(MiLoG)이 직업훈련생에게 직접적으로 적용되는 것은 아니지만, 직업훈련법(BBiG) 내에 별도의 최저임금 규정을 포함시키며 법률을 통해 최저임금 수준의 보호가 이루어지도록 한 것에 의미가 있다.

또한 이번 개정안의 경우 기민당(CDU) 소속 교육부 장관인 아나 칼리첵(Anja Karliczek)이 연방 정부 차원에서 제출하여 2019년 6월 연방의회를 통과하였던 직업훈련생의 최저 급여에 관한 개정법과 비교해서 명확히 개선되었다고 평가하고 있다. 2019년 6월 개정되었던 직업훈련법(BBiG)의 경우에는 직업훈련생의 급여를 학자금 지원제도

(BAFöG)와 연계하면서 직업훈련생의 연차가 높아질수록 급여에 있어서 불이익이 발생한다는 단점이 지적된 바 있다. 이번 개정안은 이러한 문제점을 해결하기 위해 직업훈련생의 최저임금을 개정법을 통해 우선적으로 명시하고, 직업훈련생의 최저임금을 전체 직업훈련생 보수의 평균값에 따라 매년 자동으로 조정되도록 규정하고 있다. 우선적으로 이번 개정안에서 규정하고 있는 최저임금의 경우 우선 1년차 직업훈련생의 최저임금은 2020년의 경우 월 515유로로 책정되었고, 이후 매년 단계적으로 인상되어 2023년에는 월 620유로까지 인상되도록 하였다. 최저임금 책정은 1년차 직업훈련생의 최저임금을 기준으로 훈련 연차에 따라 차등이 이루어지며, 2년차는 18%, 3년차는 35%, 4년차는 40%가 추가된다. 따라서 2023년에는 4년차 직업훈련생의 최저임금이 월 868유로에 달하게 된다.

직업훈련생을 고용하고 있는 사업장의 약 3분의 2 정도가 단체협약이 적용되지 않는 가운데 이번 개정안이 통과되어 법률을 통해 최저임금을 규정하게 되면 약 11만 5천 명의 직업 훈련생 급여가 인상되는 효과가 있을 것이라고 사민당 측에서는 예상하고 있다.

또한 의회의 자문 절차를 통해 독일 노동조합연맹(DGB)과 연방사용자단체연합(BDA)이 제안하였던 사항을 수용하여 최저임금에 관한 사항 이외에도 직업훈련생의 보호를 위한 제도적인 개선 사항이 포함되었다. 무엇보다 직업훈련생들의 학교 수업일을 비롯하여 필기 시험을 준비해야 하는 기간

의 근무 면제를 법제화하였다. 자원봉사 직업훈련 시험관의 처우에 대해서는, 비록 보수 지급 요구는 관철되지 않았지만, 시험 감독을 위한 근무면제를 법적으로 명확히 보장하였다. 그 밖에도 연방 및 주

정부, 사용자단체 및 노동조합의 현장 실습 과정에 대한 개선 사항을 포함하였고, 시험 시스템과 경력 향상 훈련의 적정성에 관한 평가 의무도 포함되었다.

1) BGBl. I S. 2522, vom 12.12.2019.

2) Schubert Bärbel, Arbeit und Recht 12/2019, S. 506.

독일 : 2021년부터 온라인 병가 신청 제도 시행 예정

독일 연방하원은 2019년 10월 24일 정부 주도로 온라인 병가 신청 시스템 구축을 내용으로 하는 법안¹⁾을 통과시켰다. 2019년 11월 8일에는 연방 상원의 동의 절차도 모두 통과한 바 있다.

이 법안에 따르면 2021년부터 근로자들의 병가 신청은 모두 온라인 시스템을 통해 이루어지며, 건강보험 시스템과의 연계를 통해 근로자들이 질병 또는 부상으로 업무가 불가능한 기간에 관한 정보를 공유할 수 있게 된다. 이미 병원 진료와 건강보험 사이에는 전산화가 모두 이루어져 있었지만, 사용자가 해당 정보에 접근할 수는 없었다. 하지만 이번에 제정된 법률을 통해 근로자들이 병가를 신청하는 경우 정부에서 구축하게 될 전산시스템을 이용하게 되고, 사용자는 해당 시스템에서 병원 진료

기간과 병가 신청 기간 등 필요한 정보를 열람할 수 있게 된다. 연방정부는 이러한 시스템의 도입으로 가능한 한 서류작업을 최소화하여 연간 약 11억 유로 이상의 재정지출 절감효과를 기대하고 있다고 밝혔다.²⁾

다만 독일노동조합연맹(DGB)은 기존에 논의되었던 2023년보다 약 2년 앞당긴 시행시기에 대해 충분하지 못한 시범 시행기간으로 인해 발생하게 될 시스템 오류에 따른 불이익을 근로자들이 모두 부담하게 되는 등의 부작용에 대한 우려를 표시하며 비판적인 입장을 밝혔다. 정부는 이러한 비판에 대해 2021년의 시행일까지 충분히 활용 가능한 수준의 시스템을 구축할 수 있도록 남은 시간을 잘 활용하겠다고 대응하였다.

1) BGBl. I S. 1746, vom 22.11.2019.

2) Schubert Bärbel, Arbeit und Recht 12/2019, S. 507.



독일 : 간병인 급여 개선을 위한 법률 통과

사회 고령화를 고려할 때 양질의 간병서비스에 대한 요구는 지속적으로 증가하는 것이 사실이다. 하지만 독일에는 아직 연방 단위에서 간병인에게 적용되는 단체협약은 체결되지 못하고 있다. 이는 현재의 간병서비스업이 민영 사업자를 비롯하여 교회, 자치단체, 비영리 법인 등 다양한 사용자에 의해 운영되기 때문이다. 그나마 2019년에는 간병인 고용주 협회가 설립되어 단체협약 체결을 준비중에 있다.

간병인에 대한 협약 적용률이 낮은 관계로 일반 간호직군에 비해 간병인의 근로조건이 열악한 것이 현실이다. 이에 2019년 10월 24일 연방하원의회는 「간병인 급여 개선에 관한 법률」¹⁾을 통과시켰다. 사민당(SPD) 소속의 후버투스 하일(Hubertus Heil)이 발의한 이 법안에 대해 기민/기사당, 사민당 및 녹색당은 원안 그대로 찬성표를 던져 법안의 통과를 이끌어냈으나, 자민당과 대안당은 이 법안에 반대하였고, 좌파당의 경우에는 기권표를 던졌다.²⁾

이 법안이 간병인의 급여를 직접적으로 인상하는 내용을 포함한 것은 아니고, 급여의 개선이 이루어질 수 있는 체계를 설립하는 것에 중점을 두었다. 즉 1차적으로는 집단적 자치 체계에 대한 신뢰를 바탕으로, 일반적 구속력 선언이 이루어질 수 있는 단체협약이 간병서비스 분야에서도 체결될 수 있도록 하였고, 2차적으로는 간병분야위원회의 권고에 기초하여 시행령을 통해 간병인의 최저임금을 설정하였다.

이 법안이 2019년 11월 8일 연방 상원을 통과하면서 현재 적용되고 있는 간병인을 대상으로 한 단체협약은 2020년 4월까지 유효하며, 그 이후에는 새롭게 제정되는 시행령을 통해 책정될 간병인 최저임금보다 높은 수준의 간병인 임금이 단체협약을 통해 체결될 것인지, 그리고 해당 단체협약이 일반적 구속력 선언을 통해 연방에 전체적으로 적용이 이루어질 것인지는 사용자단체 및 노동조합이 결정할 수 있게 되었다.

1) BGBl. I S. 1756, vom 22.11.2019.

2) Schubert Bärbel, Arbeit und Recht 12/2019, S. 506.

스웨덴 : 40대 초반부터 구직활동에 차별을 경험한다는 연구보고서 발표

경제학자 마그누스 칼손(Magnus Carlsson)과 스테판 에릭손(Stefan Eriksson)은 정부가 위임한 대표단인 고령자 노동(Senior Labour)을 통해 발표한

보고서를 통해 구직자가 40대 초반에 이르면 연령을 이유로 고용차별을 당할 수 있다고 주장했다.¹⁾

그들은 7개 직종(행정직원, 상점 점원, 영업, 운전

사, 요리사, 청소부, 음식점 직원)의 2,000여 개 기업들에 6,000개 이상의 지원서를 보내 지원자의 연령으로 인한 차별이 존재하는지 살펴보았다.

연구 결과, 지원자의 연령이 40대 초반에 이르는 시점부터 다른 젊은 지원자들에 비해 고용에서 차별을 당한다는 점이 드러났다. 이번 연구를 담당할 칼슨 씨는 여러 통계와 연구를 바탕으로 연령으로 인한 고용차별의 시작점을 55세로 가정하였으나 이번 연구에서 고용에 있어 차이가 나타나는 시점

이 40대 초반으로 나타나 놀라웠다고 TT 통신사와의 인터뷰를 통해 밝혔다.

60세가 넘어가게 되면 상황은 더욱 악화되는데 이들이 기업에 지원하여 일자리를 얻을 수 있는 확률은 2~3%에 그쳤다.

연구진들은 이 결과를 두고 고용주들이 고령 노동자들이 일터에서 새로운 것을 배우고 적응하고 진취적으로 활동하는 데 있어 어려움을 겪을 것이라는 편견을 갖고 있기 때문이라고 설명했다.

1) The Local(2019.12.9), "Age discrimination begins at 40 for job-seekers in Sweden", <https://www.thelocal.se/20191209/age-discrimination-begins-at-40-for-job-seekers-in-sweden>

스웨덴 : 스톡홀름 병원들, 해고 계획안 발표

스웨덴의 최대 병원 중 하나인 카롤린스카 의과대학 병원이 600명의 직원을 해고할 것이라는 발표를 한 지 몇 주가 지난 후, 스톡홀름 내 두 공공병원 역시 노동자 수천 명을 해고할 것이라는 계획안을 발표했다.¹⁾

단테리드 병원(Danderyd sjukhuset)은 2019년 발생한 156백만 크로나의 재정적자를 메우기 위해 100여 명의 직원을 해고할 것이라는 계획을 발표했다. 2019년 이후 병원은 총 250명의 직원을 해고할 계획이다.

쇠데르 병원(Södersjukhuset) 역시 100명의 직원(50명의 간호조무사, 25명의 의사, 25명의 행정직원)을 해고할 것이라는 계획을 발표했다. 이 병원은 2019년 현재 130백만 크로나의 재정적자가 있는데 만약 해고조치를 취하지 않으면 2020년에는 300백만 크로나로 적자가 늘 것이라 예상했다.

해고조치를 발표한 두 병원 모두 어떤 형태로든 새로운 인력을 둘 생각이 없다고 주장했으며 행정비용을 최소화하기 위한 다양한 방안을 추진할 것이라 밝혔다.

1) The Local(2019.11.25), "Stockholm hospitals to cut hundreds of jobs amid growing budget deficit", <https://www.thelocal.se/20191125/stockholm-hospitals-to-cut-hundreds-of-jobs-amid-growing-budget-deficit>



영국 : 노동조합들, 브렉시트 이후 노동자 권리 악화에 대한 우려 제기

2019년 12월 19일 인디펜던트지는 브렉시트 이후 노동자 권리 악화에 대한 영국 노동조합들의 우려를 보도했다.¹⁾

우선 이날 새로 발표된 「브렉시트 합의안 이행을 위한 법안(Withdrawal Agreement Bill)」을 2019년 10월에 발표되었던 법안과 비교해보면, 브렉시트 이후 영국 노동자 권리가 EU법이 정한 수준 이하로 낮아지는 것을 제한하기 위한 ‘노동자 권리 보호’²⁾ 조항이 삭제되었다. 대신, 같은 날 브렉시트 이후 입법계획과 관련한 여왕의 국정연설(Queen’s speech)에서 고용법안(Employment Bill)이 소개되었다. 이 법안의 주요 내용은 ① 노동자 보호를 위한 단일 집행기구를 신설하고, ② 모든 노동자들이 보다 예측 가능한 계약을 요구할 수 있는 새로운 권리 보장하며, ③ 고용주로 하여금 특별한 사유가 없

는 한 유연근무제(flexible working)를 기본 근무제로 설정하도록 하는 것 등이다.³⁾

그러나 영국노총(TUC)은 이 방안들이 모호하거나 기존 약속의 반복일 뿐이라고 비판했다.⁴⁾ 특히, 여왕의 국정연설에서 함께 언급된 철도 법안(Railways minimum service levels legislation)이 일정 수준 이상의 철도서비스를 유지하지 않는 모든 철도파업을 불법으로 규정한 것은 노동자 계급에 대한 공격이라고 지적했다. 또한 교통노동조합인 교통임금노동자연합(Transport Salaried Staffs’ Association: TSSA)의 사무총장 마누엘 코르테스(Manuel Cortes)도 노동자의 파업 권리를 앗아가는 이 법안은 별 볼 일 없는 독재자에게 어울리는 사악한 조치라고 비판했다.

1) Independent(2019.12.19), “Boris Johnson unveils ‘sinister’ plan to stop rail staff striking after workers’ rights stripped from Brexit deal”, <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/boris-johnson-queens-speech-brexit-news-workers-rights-withdrawal-agreement-a9253141.html>

2) 이 조항의 주요 내용은 ① 영국 내 노동 관련 신규 법안 도입 시, 해당 법안이 노동자의 권리를 EU법이 정한 수준 이하로 낮추는지 여부에 대해 총리가 공식 문서로 의견을 제시하고, ② EU의 노동 관련 신규 법안 도입 시, 해당 내용을 영국 법에 반영할지에 대해 국회가 의논하여 결정한다는 것 등이다(House Commons Library(2019.12.19), “Removal of workers’ rights in the new EU(Withdrawal Agreement) Bill”, <https://commonslibrary.parliament.uk/brexit/legislation/workers-rights-and-the-new-eu-withdrawal-agreement-bill>).

3) UK government policy paper(2019.12.19), “Queen’s Speech December 2019: background briefing notes”, <https://www.gov.uk/government/publications/queens-speech-december-2019-background-briefing-notes>

4) TUC(2019.12.19), “Check the small print before believing this government’s promises on workers’ rights,” <https://www.tuc.org.uk/blogs/check-small-print-believing-governments-promises-workers-rights>

영국 : 보리스 존슨의 영국 정부, 최저임금 인상 공약이 후퇴했다는 비판에 직면

2019년 12월 19일 인디펜던트지 등에 따르면 보리스 존슨 총리가 이끄는 영국 정부는 이번 총선에서 약속했던 최저임금 인상 공약을 후퇴시켰다는 비판을 받고 있다.¹⁾

2019년 9월 있었던 영국 보수당 컨퍼런스에서 사지드 자비드(Sajid Javid) 재무장관(Chancellor of the Exchequer)은 수백만 명의 저소득자들에게 연 4천 파운드(한화 약 600만 원)의 소득증가를 약속했다. 그리고 이를 위해 현재 60% 수준인 중위 임금(median wage) 대비 국가생활임금(National living wage)²⁾ 비율을 향후 5년에 걸쳐 66%까지 높이겠다고 밝혔다. 이 계획에 따르면 국가생활임금은 2019년 8.21파운드(한화 약 12,315원)에서 2024년 10.50파운드(한화 약 15,750원)까지 오

게 된다.

그러나 브렉시트 이후 입법계획과 관련한 12월 19일 여왕 국정연설(Queen's speech)에서는 이와 같은 국가생활임금 인상 계획에 대해 '경제 상황이 허락한다면(provided economic conditions allow)' 시행한다는 조건이 붙었다. 이에 대해 존 맥도널(John McDonnell) 노동당 예비내각 재무장관(Shadow chancellor)은 총선 기간에 발표된 재무장관의 약속이 일주일도 유지되지 못했다는 사실에 소름 돋는다고 비판했다. 또한 허핑턴포스트도 최저임금 인상 공약을 바꿀 수 있는 '회피 조항(get-out clause)'이 영국 정부에 부여된 것이라고 평가했다.³⁾

1) Independent(2019. 12. 19), "Boris Johnson's government accused of rowing back on living wage pledge for low-paid workers", <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/boris-johnson-living-wage-queens-speech-sajid-javid-manifesto-tory-a9253376.html>

2) 25세 이상 근로자에게 적용되는 법정 최저임금.

3) Huffpost(2019.12.19), "Queen's Speech: Johnson Accused Cf 'Breaking Promises' On Minimum Wage Hike", <https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/queens-speech-pm-accused-of-breaking-promises-on-minimum-wage-hike>



프랑스 : 2020년부터 월 최저임금 18유로 이상 증가

정부의 경기부양 가능성이 높지 않기 때문에 최저임금은 2020년 초에 법적 재평가에 의해서만 1.2%정도 인상될 것으로 예상되며 이는 시간당 10.15유로 또는 매월 1,539.5유로(현행 시간당 10.03유로 또는 매월 1,521.22유로)이다.¹⁾ 상기 예상은 소득 하위 20%의 가구에 대해 11월에 측정된 연간 인플레이션을 고려하고 노동자 평균 임금(salaire moyen des ouvriers et employés, SHBOE)에 대한 연간 변화의 절반 수준을 반영한 수치이다. 며칠 전에 발표된 전문가들의 보고서는 실업률이 여전히 너무 높다는 점을 강조하면서 최저임금 인상에 대한 경영진들의 반대 입장을 옹호했다.²⁾ 한편 *dogmatique* 보고서는 ‘최저임금의 상당한 인상이 구매력을 회복시키는 가장 쉽고 빠른 방법’임을 강조했다. 노동조합은 최저임금을 현행 약 1,521.22유로(순급여 1,204유로)에서 중위임금(순급여 1,789유로)의 약 80%에 해당하는 순급여

1,437.60유로로 인상시키기 위해 노력 중이다. 최저임금이 실질적으로 인상되었던 것은 올란드 대통령이 선출된 2012년 7월로 거슬러올라간다. 그 이후로는 2013년과 2019년의 법적 재평가에 의해서만 각각 0.3%, 1.5% 인상되었을 뿐이다. 최근에 발표된 연구³⁾에서 노동부는 최근의 인상이 민간부문 직원의 13.4%, 즉 232만 명에 도움이 되었다고 추정했다. 이는 2010년 이후 가장 높았던 수치보다 1.9%포인트 증가한 것으로 최저임금을 받지 않는 직원에게까지 상당한 영향을 미친 것으로 보인다. 최저임금 인상에 대한 수혜자 비율의 변동은 몇 가지 요인, 즉 재평가 범위, 급여의 변화, 산업별 임금 수준의 분포 등에 따라 달라진다. 예를 들어 2019년 1월 1일 재평가로 인한 최저임금 인상은 소규모 서비스업에 시간제로 종사하는 많은 여성, 특히 의류 소매, 식품 외 소매업 분야에 큰 영향을 미쳤다.

- 1) Les Echos(2019.12.13), “Le SMIC mensuel va augmenter d'un peu plus de 18 euros au 1er janvier 2020,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/le-smic-mensuel-va-augmenter-dun-peu-plus-de-18-euros-au-1er-janvier-2020-1156214>
- 2) Les Echos(2019.12.5), “SMIC : vers une revalorisation a minima au 1er janvier 2020,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/smic-vers-une-revalorisation-a-minima-au-1er-janvier-2020-1154075>
- 3) Dares Résultats(No. 61), “La revalorisation du Smic au 1er janvier 2019,” https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_revalorisation_smic_janvier_2019.pdf

프랑스 : 51만 명의 시위 참가자 전국에 운집, 긴장이 고조되는 파리

마크롱 대통령은 대통령 선거 기간 동안 40여 가지의 연금제도를 한 가지 시스템으로 통합하는 공약을 제시했다. “1유로의 기여가 지불된 시점이나 가입자의 상태에 상관없이 동일한 권리를 부여하는” 포인트에 기반을 둔 시스템으로 은퇴연령이나 연금 수준에 영향을 미치지 않는다. 하지만 이 프로젝트는 많은 반대를 불러일으키고 있고 운송, 에너지 또는 공공서비스 등의 노조들은 정부의 계획된 연금 개혁에 항의하는 파업을 촉구하고 있다.¹⁾ 정부와 노조 간의 힘싸움이 현재도 꾸준히 진행 중이다. 첫 파업이 시작된 12월 5일 당국은 전국에서 약 140만에서 150만 명이 시위에 참가한 것으로 추정했다.²⁾ 도시별로는 파리 약 250,000(일 드 프랑스 권역 510,000명), 몽펠리에 약 20,000명, 낭트 약 19,000명, 클레르 몽 페랑 약 15,000명, 투르 약 10,500명, 렌느 약 10,000명의 시위자들이 거리로 나왔다. 파업은 12월 6일 금요일에 수송업,

특히 프랑스 국영철도청(SNCF)과 파리교통공사(RATP)로 확대되어 12월 말 현재까지 영향을 미치고 있다. 9월 13일의 파업으로 수도를 마비시킨 바 있는 RATP의 3대 대표 노동조합은 다시금 업무를 중단할 것을 촉구하였으며 주요 SNCF 노조(CGT-Cheminots, Unsa ferroviaire et SUD-Rail) 또한 무기한 파업을 시작하였다. 에너지 노조 또한 프랑스 전력청(EDF)으로부터의 큰 움직임이 예상되며 노동조합연맹(La Fédération syndicale unitaire, FSU)은 모든 공무원들에게 파업을 촉구했지만 직종을 불문하고 같은 방식으로 파업에 참여하지는 않을 것이다. 응급 의사나 간호사, 소방관 등은 몇 주 동안 파업을 하면서도 최소한의 서비스를 제공해야 하기 때문이다.

- 1) Les Echos(2019.12.3), “Réforme des retraites : qui fait grève le 5 décembre?,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/reforme-des-retraites-qui-fait-greve-le-5-decembre-1153356>
- 2) Les Echos(2019.12.5), “510.000 manifestants en régions, tensions à Paris,” <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/en-direct-greve-du-5-decembre-suivez-les-previsions-de-traffic-pour-les-transport-la-sncf-et-la-ratp-lamplieur-des-manifestations-1153839>



중국 : 노동발전좌담회 개최

2019년 12월 8일 신중국 70주년 기념 중국 노동발전좌담회가 북경에서 개최되었다. 이 좌담회는 중국노동학회를 비롯한 5개의 연구소가 공동으로 주관했고, 중국노동관계학원, 중국인민대학 노동인사학원 등 노동 관련 대표적인 연구기관에서 온 전문가들과 중국건설그룹, 폭스콘, 알리바바 등 유수의 기업 대표 등이 참가했다.¹⁾

좌담회에서는 신중국 성립 70년 동안의 노동 실무 개발 경험과 노동 이론 및 정책을 종합적으로 검토했고, 노동 영역에서의 새로운 정세와 상황 및 변화를 분석했으며, 노동 문제에 대한 새로운 사고방식과 방법 및 정책을 적극적으로 모색했다. 신중국 성립 이후 중국에서는 계획경제체제에 맞는 정부 주도의 노동 제도를 확립했고, 노동 문제는 사회주의 건설과 변화에 맞춰 발전되어 오면서 긍정적인 역할을 했다고 참가자들은 주장했다. 그리고 개혁개방 이후 중국은 노동 문제에 있어서 중대한 개혁을 진행해 왔고 심대한 변화가 일어나 노동정책의 시행과 조정에서 점차 시장화와 법제화가 진행

되었다. 특히 제18차 당대회 이후 당 중앙위원회와 국무원이 각별한 관심을 기울여 중국 특색의 조화로운 노사관계에 큰 진전을 이뤘었으며, 사회주의 시장경제체제에 적합한 노동 관련 시스템을 초보적으로 형성했다. 그 주요 내용은 노동 관련 법률 시스템의 점진적 개선, 중국 특색의 노동 관련 시스템 기본적 확립, 노사관계를 조정하기 위한 3자 시스템의 개선, 노동 영역에서 두드러진 문제점의 예방과 해결, 임금 및 소득분배 제도의 지속적 개혁, 농민공의 권익 보장 등이다. 그리고 회의에서는 새로운 경제상황과 노동시장의 변화가 노동 문제에 미치는 영향에 대해서도 토론이 진행되었다.

좌담회에서는 새로 나온 책 『70년 70인의 농민공 구술사』도 처음으로 발표되었다. 이 책은 대표성을 갖는 농민공 70명의 구술로 구성되어 있으며, 농민공들은 구술을 통해 사회경제 발전 과정에서 자신의 노동 경험을 이야기하고 지난 70년 동안 도시와 농촌 사이를 오간 수억 명의 농민을 대표해 분투와 성공의 역사를 전하고 있다.²⁾

1) 工人日報(2019.12.8), 「新中國成立70週年中國勞動發展座談會在京召開」, <http://baijiahao.baidu.com/s?id=1652315717324362768&wfr=spider&for=pc>

2) 中國財富網(2019.12.9), 「新中國成立70週年中國勞動發展座談會在京召開」, <http://baijiahao.baidu.com/s?id=1652422032362175924&wfr=spider&for=pc>

중국 : 『2019 중국 인적자본 보고서』 발표

최근 중앙재정경제대학 인적자본및노동경제연구센터는 『2019 중국 인적자본 보고서』를 발표했다. 이 보고서는 국가통계국, 대학 및 사회조사기관에서 발표한 최신 데이터를 통해 1985~2017년에 다양한 측면의 인적자본을 측정했다. 이 보고서는 인적자본이 기술혁신과 경제성장의 원천이고, 지속 가능한 경제사회 발전과 빈곤 및 불평등 감소를 위한 중요한 요소라고 주장했다. 개혁개방 이후 중국의 급속한 경제성장에서 인적자본은 '중국 경제 기적'의 주요 요인으로 인식되어 왔다.¹⁾

이 보고서에서 발표한 통계에 따르면, 2017년 중국의 총 인적자본은 인민폐 1,934조 위안이다. 그 중 도시 지역은 1,587조 위안으로 전체 인적자본의 82%를 차지했고, 농촌 지역은 347조 위안으로 18%를 차지했다. 1985~2017년 사이에 중국의 총 인적자본은 연평균 7.58% 증가해 10.37배 증가한 것으로 드러났다. 비교적 최근인 2007~2017년 사이에는 총 인적자본이 연평균 7.34% 증가했

는데, 그중 도시 지역의 연평균 증가율은 8.48%였으나 농촌 지역은 3.66%에 그쳤다. 지역에 따라서는, 2017년 총 인적자본의 상위 5개 지역은 산둥(山東), 장수(江蘇), 허난(河南), 광둥(廣東), 저장(浙江)이었고, 1인당 인적자본 상위 5개 지역은 상하이(上海), 베이징(北京), 톈진(天津), 저장(浙江), 장수(江蘇)였다. 연령 면에서는, 1985~2017년 사이에 학생을 포함한 중국 노동인구의 평균 연령은 32.2세에서 37.8세로 상승했다. 2017년 평균 연령이 가장 높은 5개 지역은 라오닝(遼寧), 지린(吉林), 헤이룽장(黑龍江), 충칭(重慶), 후난(湖南)이었고, 가장 낮은 5개 지역은 광둥(廣東), 구이저우(貴州), 하이난(海南), 신장(新疆), 시짱(西藏, 티벳)이었다. 1985~2017년 사이 전국 노동력 인구의 평균 교육수준은 6.2년에서 10.2년으로 상승했고, 전문학교 이상의 교육수준을 가진 인구의 비율은 1.3%에서 17.6%로 상승했다.

1) 人民網(2019.12.16), 「報告:中國勞動力人口平均年齡已達到37.8歲」, <http://sn.people.com.cn/BIG5/n2/2019/1216/c378287-33636100.html>