



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 고용기회균등위원회, 임신 근로자 보호 강화하는 개정 규정 발표

미연방 고용기회균등위원회 (EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)는 향후 임신 및 출산을 계획하고 있는 여성 근로자 또는 현재 임신 중인 여성 근로자에 대한 차별은 불법이라고 밝혔다. 30년 만에 처음으로 임신 근로자에 대한 차별에 관한 규정을 개정한 것으로, 고용기회균등위원회는 몇 가지 관련 규정들을 분명히 했다. 그중 한 가지는 사용자가 임신 근로자에게 상대적으로 업무 강도가 약한 업무를 맡길 수 있도록 한다는 것이고, 다른 하나는 임신 근로자가 충분히 업무를 수행할 수 있는 상태임에도 불구하고 근로자의 의지에 반해 임신·출산 휴가를 보내는 것을 금지한다는 내용이다. 또한 모유 수유 역시 임신과 관련한 의료 상태로 간주하여, 사용자는 출산 근로자에게 수유가 가능한 공간과 탄력적 근로시간을 제공해야 한다고 명시했다.

출산휴가의 돌봄 제공자, 즉 휴가를 사용할 수 있

는 근로자 기준과 관련해서는 남성과 여성 근로자 모두에게 동등하게 출산휴가를 제공해야 한다고 명시했다. 예를 들어, 사용자는 법적으로 보장된 최소한의 출산휴가기간\* 이상의 출산휴가를 출산 여성 근로자들에게 제공할 수 있는데, 그럴 경우에 사용자는 아빠가 된 근로자에게도 같은 기간의 출산휴가를 제공해야 한다.

이번 개정은 대법원이 임신은 성별에 따라 다르게 적용될 수 있는 법적·제도적 구분이 아니라고 판결한 이후 약 40여 년이 지나서야 이뤄진 것이다. 40여 년 전의 대법원 판결에 근거하여 의회는 1978년 임신차별금지법(Pregnancy Discrimination Act)을 통과시킨 바 있다. 이 법률은 장애인차별금지법(Disability Act)과 마찬가지로 상황에 따라 다양하게 해석되어 여러가지 소송과 행정민원이 뒤따른 바 있다. 연합뉴스는 최근의 고용기회균등위원회 자료를 근거로, 1997년부터 2011년 사이에 임신 관련 민

\* 현재 연방법은 Family Medical Leave Act를 통해 최장 12주까지 무급휴가를 보장하고 있으며, 캘리포니아 주, 뉴저지주, 로드아일랜드주에서는 일부 유급휴가를 보장하고 있다.

원접수가 46% 증가했다고 보고했다.

최근, 대법원은 대형 택배회사인 UPS의 한 여성 근로자가 임신을 하자 회사가 무급휴가 사용을 강요한 사건에 대해 청문회를 열기로 결정하였다. 이 여성 근로자는 자신이 임신을 하게 되자, 그녀의 상사들이 기존에 고혈압과 같은 질환을 가진 다른 근로자들에게 업무강도가 약한 다른 업무를 할당할 것과 같이 자신도 업무를 조정해주도록 요구했으나, 회사 측은 임신은 대체업무 할당의 조건에 해당하지 않는다고 이를 거부한 것으로 알려졌다.

고용기회균등위원회는 이번에 새로운 개정안을 발표함으로써, 연방법 규정과 적용에 관한 보다 분명한 기준을 제공하는 기회로 삼기를 희망한다고

밝혔다. 고용기회균등위원회 재클린 베리엔 위원장은 “임신은 충분히 자격이 있는 업무로부터 여성 근로자를 배제시킬 수 있는 정당한 근거가 아니며, 동일한 능력 수준 혹은 무능력 수준의 다른 근로자보다 덜 호의적으로 대우하거나 고용을 거부하는 근거가 되어서는 안 된다. 이와 관련해 그동안 많은 진전이 이루어졌지만, 여전히 임신으로 인한 차별 사례가 상당수 발견되었고, 보이지 않는 차별뿐만 아니라 보이는 차별 역시 여전히 것으로 조사되었다”고 밝혔다.

• 출처: NPR, 2014년 7월 16일자, ‘EEOC Announces Tougher Rules Protecting Pregnant Workers’

## 미국 : 위스콘신주 대법원, 노동조합 임금인상 단체교섭권 제한 법안이 합법이라고 판결

위스콘신주 대법원은 지난 7월 17일, 대부분의 공공부문 근로자에게 주어진 단체교섭권을 심각하게 제한하는 법안인 Act 10이 합법이라고 판결을 내렸다. 이에 따라, 이 법안의 폐지를 위해 싸워 왔던 노동조합들은 큰 타격을 받은 동시에, 이 법안을 이끌 어낸 스콧 워커 주지사는 선거가 있는 올해에 아주 중요한 승리를 쟁취하게 되었다.

Act 10이라고 알려진 이 법안은 노조의 임금인상 단체교섭의 상한선을 물가상승률을 넘지 못하는 수준으로 제한하고 있다. 이 법안은 2011년 주지사로 취임한 후 이 법안을 추진해 전국적인 관심을 끌었던 공화당 소속 스콧 워커 주지사의 대표 법안이 되

었다. 이 법안이 발의되자 수천 명의 노동조합 지지자들이 주 정부청사 앞에서 반대 시위를 벌였고, 공화당이 집권한 다른 주에서도 이 법안에 자극을 받아 노동조합의 영향력을 제한하려는 다양한 시도가 이루어졌다.

이와 관련해, 단체교섭권에 한계 또는 제한을 두는 것이 결사의 자유, 동등한 보호를 받을 권리를 침해하는 것이라는 노조 측 주장은 주 대법원 판결에서 5 대 2로 받아들여지지 않았다. 대법관 마이클 제이 게이블맨(Michael J. Gableman)은 다수의견에서 “단체교섭 절차에 있어 어떠한 제한을 두든 간에, 단체교섭은 여전히 법적인 자유로 남아 있는 것이지



헌법적 의무로 남아있는 것은 아니다”라고 밝혔다.

워커 주지사는 성명을 통해 이 법안이 주 정부의 예산부족을 해결하기 위해 꼭 필요하다고 말하며, “Act 10은 위스콘신주 납세자에게 세금 부담을 총 30억 달러 이상 줄여주었다. 이번 대법원 판결은 열심히 일하는 납세자들의 승리”라고 판결을 환영했다.

Act 10이 노조의 세력을 약화시키려는 시도라고 비판해 왔던 노조 지도자들은 이번 판결에 대해 실망스럽지만 놀랍지도 않다고 논평했다. 주 대법원은 초당적 기관이지만, 일부에서는 대법원이 누구나 알 수 있듯이 진보-보수로 나뉘져 있고, 보수파들이 다수를 차지하고 있다고 지적했다.

몇몇 노조 지도자들은 워커 주지사의 이 법안이 공공부문 노조 대부분을 무력하게 만들었다고 비판했다. 이 법안에 따르면, 노조는 조합원의 임금에서

노동조합비를 원천징수할 수 없게 되는데, 그럴 경우 줄어든 조합원비로 노조가 어떤 협상력을 갖게 될지에 대해 많은 근로자들이 회의적인 반응을 보였다. 많은 조합원들은 건강보험료 및 퇴직연금에 대한 근로자 부담이 증가해, 조합원비를 납부하기 어렵다고 고충을 털어놓기도 했으며, 위스콘신주의 한 노조는 조합원이 거의 60% 넘게 감소했다고 밝혔다.

이 법안과 관련한 법적 논쟁이 일단락된 상황에서, 노조 그리고 상하원에서 소수 의석을 차지하고 있는 민주당은 앞으로 다가올 선거를 통해 판세를 바꾸겠다고 밝혔다.

- 출처: New York Times, 2014년 7월 31일자, ‘Wisconsin Justices Uphold Union Limits, a Victory for the Governor’

## 유럽

### 독일 : 노동부장관, 단일 단체협약의 원칙에 관한 법안 제출 예고

하나의 사업장 단위에 하나의 단체협약만이 적용되어야 하는지, 아니면 노조가입의 자유 및 복수노조가 인정되는 만큼 하나의 사업장 안에서도 여러 개의 단체협약이 병존하는 것을 인정해야 하는지의 문제는 독일에서도 100년이 넘게 논쟁이 되어 온 사안이다. 우리나라의 경우에는 하나의 사업장 단위에 복수노조의 설립을 금지하면서 이러한 논쟁을 원천적으로 방지해 왔고, 복수노조를 허용하는 법 개정이 이루어진 후에도 교섭단체의 단일화를 통해 하나의 사업장 단위에서 복수의 단체협약이 체결되는 일은 발생하지 않도록 하였다.

독일의 경우에는 기본법 제9조 제3항에서 규정하고 있는 단결권에 기초하여 노동자의 노조 설립 및 가입의 자유가 인정된다. 하지만 하나의 사업장에 소속된 근로자들이 가입한 복수의 노동조합이 병존하여 적용가능한 단체협약이 복수인 경우에도, 대표성을 가지는 하나의 단체협약만 하나의 사업장에 적용되도록 하는 '단일 단체협약의 원칙(Tarifeinheit)'은 지난 2010년 연방노동법원이 견해를 변경하기 이전까지 유지되었다. 이러한 단일 단체협약의 원칙은 법률에서 보장되었던 것이 아니라 연방노동법원의 판례를 통해 적용되어 온 것이다. 하지만 법원의 이러한 판결에 대해 학계에서는 기본권 제9조 제3항의 단결의 자유를 침해하는 것

이라는 비판이 여러 차례 제기되어 왔다. 그러한 가운데 지난 2010년 연방노동법원이 하나의 병원 내에서 독일 서비스노조(Ver.di)가 체결한 단체협약 이외에 의료종사자 노조인 마부르거 연맹(Marburger Bund)이 체결한 별도의 단체협약에 근거해 휴가수당의 지급을 인정하면서 독일 연방노동법원은 단일 단체협약 원칙의 적용을 포기하였다.

이러한 판례에 대해 무엇보다 노동조합 진영이 강하게 비판하였다. 하나의 사업장에 하나의 단체협약만을 인정하는 것이 단결권을 제한하는 측면이 있는 것은 사실이지만, 단일 단체협약의 원칙을 통해 노동조합의 단결력을 강화하고 사용자의 교섭안정성을 확보함으로써 협약자치의 기능이 보호될 수 있다는 것이다. 즉 단일 단체협약 원칙의 포기는 사업장 내에서 노동조합 간의 경쟁을 수반하게 되어 단결력의 약화는 물론 전체 종업원의 분열을 초래할 수 있으며, 나아가 단체협약제도가 추구하는 통일적인 근로조건의 형성과 근로조건의 명확성을 저해할 우려가 있다고 주장했다. 이러한 논거를 바탕으로 독일노총(DGB)을 비롯하여 경영계와 학계에서도 단일 단체협약 원칙의 입법적 해결을 주장해 왔다.

그러한 가운데 지난 2013년 연방선거 후 제3기 메르켈 정부를 구성하게 된 기민-기사당 연합과 사



민당은 연정협약의 내용으로 단일 단체협약 원칙을 법률로써 보장하기로 합의한 바 있다. 연정협약에서 양 정당이 합의한 노동관련 정책들이 최저임금제를 시작으로 하나씩 입법이 이루어지고 있는 가운데, 시민당 소속 안드레아 나레스 연방노동부장관은 단일 단체협약 원칙에 대한 법안을 11월 초 의회에 제출하게 될 것이라고 언론을 통해 밝혔다. 현재 해당 법안은 이미 완성되어 법무부와 내무부의 검토를 거치고 있는 중인 것으로 확인된 바 있다. 단일 단체협약 원칙을 법제화함에 있어서는 그동안 꾸준히 제기되어 온 기본권(단결권)의 침해가 최대 걸림돌이 될 것으로 예상되는 가운데, 나레스 장관은 해당 법안이 연방헌법재판소의 검토를 통과할 것이라고 예상하였다. 해당 법안은 하나의 사업장 내에서 대표성을 가지는 노동조합의 이익이 고려될 수 있도록 하는 동시에, 소규모 노동조합의 단결권 및 단체행동권도 보장될 수 있도록 하였다.

하지만 노동계와 정치권에서 이 법안에 대한 반대의 목소리가 없는 것은 아니다. 특히 녹색당 소속의 베아테 뮐러-게메케(Beate Müller-Gemmeke) 의원은, 사업장의 다수 노조가 결정됨에 있어 사용자의 영향력이 작용할 가능성이 있다면, 단일 단체협약 원칙을 법적으로 보장하는 것은 오히려 기존의 단체협약 체계를 뒤흔드는 결정이 될 것이라며 비판하였다. 또한 단일 단체협약 원칙을 법제화하는

과정에서 단체행동권의 실질적인 보장 방식에 대해 의문을 제기하며 부작용을 우려하였다. 이러한 단체행동권과 관련하여, 연방헌법재판소 재판관을 역임한 우도 디 파비오(Udo di Fabio)는 기본권의 하나인 단체행동권이 실질적으로 보장되지 않는다면 이번 법안이 효력을 발휘하기는 어려울 것이라는 견해를 밝히기도 했다.

여기에 별도의 교섭능력을 인정받기 원하는 독일 기관사노조(GDL)를 비롯하여 조종사 노조, 사업장 내 복수 단체협약체제를 인정하는 관례를 이끌어낸 마부르거 연맹(Marburger Bund) 등은 단일 단체협약 원칙에 반대하며, 이미 연방헌법재판소에 해당 법안의 위헌심사를 제청할 계획을 가지고 있다고 밝혔다.

각 진영마다 단일 단체협약 원칙을 바라보는 시각과 주장이 다른 만큼 이번 법안을 둘러싼 논쟁은 당분간 지속될 것으로 보이며, 최종적으로는 연방헌법재판소의 결정을 지켜보아야 할 것으로 예상된다.

- 출처: 1) 타게스샤우(Tagesschau) 지, 2014년 10월 17일자, 'Gegen die Macht von GDL und Co.'
- 2) 타게스샤우(Tagesschau) 지, 2014년 10월 17일자, 'Nahles kündigt Gesetz zur Tarifeinheit an'.

## 독일 : 연말상여금 수준 및 지급비율

독일은 기독교적 역사와 문화를 바탕으로 한 국가로서, EU 통합과 이주민 증가 등으로 인한 사회적 변화에도 불구하고 여전히 기독교 국가로서의 제도를 유지하고 있다. 휴일 및 명절(기념일)의 경우에도 마찬가지로 크리스마스는 독일의 최대 명절에 해당한다. 우리나라의 설날, 추석 상여금과 같이 매년 찾아오는 명절인 크리스마스를 기점으로 지급되는 크리스마스 상여금은 1년간의 기업실적을 가늠할 수 있는 척도이자 한 달여간 지속되는 크리스마스 시장의 분위기를 좌우하는 실질적인 요인이 된다.

매년 연말상여금과 관련된 설문조사를 실시하는 한스-뵘클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)는 올해도 약 1만 100명의 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하여 크리스마스 상여금의 지급현황을 발표하였다.

크리스마스 상여금 형식의 연말보너스를 지급받는 근로자는 약 54%였으며, 약 15%는 배당금 형식의 금전을, 약 19%의 근로자는 별도의 보너스 형식으로 금전지급을 받는다고 응답하였다. 지역별로는 구 서독지역 근로자는 약 57%가 크리스마스 상여금의 지급이 약정되어 있다고 응답한 데에 비해, 구 동독지역 근로자는 약 40%만이 별도의 보너스를 지급받는 것으로 응답하였다. 구 서독지역과 구 동독지역 간의 격차가 여전히 크게 나타나고 있지만, 이러한 동서 지역 간의 크리스마스 상여금 지급비율 격차는 지난 4년간 매년 감소하고 있는 것으로 나타났다. 다만 양 지역의 격차 감소는 구 서독지역에서 크리스마스 상여금을 지급받는 비율이 매년

1%씩 감소한 것에 따른 것이어서, 이러한 격차의 축소가 긍정적으로 해석될 수만은 없는 상황이다.

크리스마스 상여금 지급과 관련해 성별 간의 격차도 존재하는 것으로 나타났는데, 여성의 경우에는 약 51%, 남성 근로자의 경우에는 약 56%가 크리스마스 상여금을 수령하는 것으로 조사되었다. 이는 지난 2013년의 격차(약 6% : 여성 51%, 남성 57%)에 비해 감소한 수준이지만, 지역 간 격차에서 나타난 현상과 마찬가지로 여성 근로자의 상여금 수령비율은 제자리걸음을 하는 가운데 남성 근로자의 상여금 수령 비율이 감소하면서 나타난 결과로서 긍정적인 해석은 어려운 상황이다.

기간제 근로자의 경우 약 42%만이 크리스마스 상여금을 받고 있으나, 무기계약직 근로자의 경우에는 약 56%가 상여금을 수령하는 것으로 나타났다. 또한 전일제 근로자의 경우에는 55%가, 시간제 근로자의 경우에는 42%가 크리스마스 상여금을 지급받겠다고 응답하였다. 그 밖에도 단체협약의 적용을 받는 근로자는 71%, 그렇지 않은 근로자는 약 42%만이 크리스마스 상여금을 지급받고 있다고 응답하여, 단체협약 적용 여부가 크리스마스 상여금 지급비율 격차에 있어 가장 큰 영향을 미치는 요인에 해당하는 것으로 나타났다.

크리스마스 상여금의 경우 일반적으로는 단체협약에서 미리 예정하고 있으며, 대체로 월급여의 일정비율을 지급하는 형식으로 규정하고 있다. 따라서 단체협약상 급여의 인상이 이루어진 산업분야의 경우에는 크리스마스 상여금도 인상된 것으로 나타난



다. 이러한 방식으로 산업별로는 에너지산업이 약 1.8%, 은행업이 약 2.4%, 인쇄업에서 약 3.0%, 지방 공무원의 경우 약 3.5%가 지난 2013년의 크리스마스 상여금에서 인상될 예정이다. 한편 구 동독지역 화학산업의 경우에는 월급여의 65%로 예정되었던 크리스마스 상여금 비율을 80%로 인상한 바 있다.

비교적 높은 수준의 크리스마스 상여금을 지급하고 있는 산업분야로는 은행 및 제과업이 1개월분 급여의 100%를, 서독지역의 화학산업과 인쇄업종은 1개월분 급여의 95%를 크리스마스 상여금으로 책정한 것으로 나타났다. 그 이하로는 보험업분야가 80%의 상여금을 책정하고 있으며, 구 서독지역의 소매업종은 1개월분 급여의 62.5%를 상여금으

로 책정하였다. 반면 구 동독지역의 건설업과 건물 청소업의 경우에는 단체협약이 체결되었음에도 크리스마스 상여금에 대해서는 별도로 규정하지 않고 있다.

이와 같은 크리스마스 상여금 지급비율을 통해 독일의 경기 상황을 살펴보면 전반적으로 지난 4년간 큰 변동 없이 유지되고 있음을 확인할 수 있다. 이는 독일의 노동시장 상황이나 GDP 성장률에 있어서도 마찬가지여서 독일의 경제 상황은 여전히 ‘불안한’ 안정세를 이어나가고 있는 것으로 평가할 수 있다.

- 출처: WSI 언론보도용 자료, 2014년 11월 3일자, ‘Wer bekommt Weihnachtsgeld – was sehen die Tarifverträge vor?’

## 스웨덴 : 노동시장 긍정적인 발전 추세

스웨덴 노동시장 상황으로 볼 때, 전국적으로 실업자 수가 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다. 특히 스웨덴 국영고용센터에 등록해 구직활동을 벌이고 있는 여성의 수가 구직활동 중인 남성의 수보다 더 많이 감소하고 있다. 국영고용센터는 이 같은 추세를 여성이 주로 종사하는 서비스직 일자리는 많이 증가한 반면, 남성들이 주로 일하는 제조업 분야의 일자리는 감소하고 있기 때문인 것으로 분석했다.

지난 9월 말을 기준으로 16~64세 사이 연령의 전체 구직인구는 37만 1,000명이다. 이 중 여성은 17만 명인 반면 남성은 20만 1,000명인 것으로 나타

났다. 전년 동월 여성 구직자 수가 18만 9,000명이었고, 남성 구직자는 21만 3,000명이었던 것과 비교해 전체적으로 구직자 수가 감소한 것을 알 수 있다. 전체 실업률은 7.4%로 전년 동월의 8.5%와 비교해 상당히 감소한 것으로 나타났다. 지난 9월 기준으로 18~24세 사이 연령의 청년 중 실업자는 약 8만 4,000명인 것으로 밝혀졌다. 이는 전년 동월 대비 1만 2,000명이 감소한 수준이다.

- 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 10월 10일자, ‘Störst minskning av antalet inskrivna arbetslösa kvinnor’

## 스웨덴 : 낮은 기준금리에 대한 사용자 측과 노동조합 측의 상이한 해석

스웨덴 경제 상황이 대체적으로 양호한 수준을 유지하고 있으며, 경기도 지속적으로 호전되는 추세를 보이고 있다. 하지만 스웨덴의 물가상승률은 상당히 낮은 상황이다. 스웨덴 중앙은행은 10월 말, 물가상승률 목표인 2%를 실현하기 위해 기준금리를 0%로 인하하였다. 이렇게 낮은 기준금리에 대해 사용자 측과 노동조합 측이 해석을 달리하고 있으며, 이 같은 입장 차이는 향후 임금협상에 영향을 줄 것으로 예상된다.

사용자 측은 물가상승률이 낮으므로 경제활성화를 위해 임금인상률을 낮추어야 한다는 입장이다. 반면 노동조합 측은 임금인상률을 높여야 한다고 주장하고 있다. 보통 물가상승을 억제하기 위해서는 임금인상률을 높이지 않아야 한다. 임금인상률이 높아지면 인플레이션이 심화되면서 임금인상의 효과

를 보기가 어렵기 때문이다. 하지만 노동조합 측은 현재 스웨덴이 거의 디플레이션인 상황이기 때문에 임금을 인상해서 인플레이션을 유도하고 제품에 대한 수요도 늘려야 한다고 주장하고 있다.

2013년 임금협에서 물가상승률을 매년 2%로 가정하고 3년간 임금인상률을 6.8%로 결정하였다. 하지만 중앙은행은 물가상승률 2% 유지 목표를 달성하지 못했다고 밝혔으며, 최근 스웨덴 통계청의 물가상승률은 -0.4%로 나타났다. 이는 스웨덴 임금 근로자의 실질임금이 상당히 증가했다는 뜻이며, 사용자 입장에서는 임금 비용이 많이 증가했다는 것을 의미한다.

- 출처: Svenska Dagbladet, 2014년 10월 29일자, 'Dragkamp om lönema efter nollräntan'

## 영국 : 주요 차트로 알아보는 영국 경제

통계청의 2013~14년 GDP 및 분기별 성장률 차트에 따르면, 영국 경제는 2013년 2사분기 이래 7분기 동안 지속적으로 성장했다. 3사분기 성장률이 0.7%로, 0.9%였던 2사분기보다 다소 낮아졌지만 회복세는 비교적 안정적이며, 영국은 다른 G7 국가들보다도 빠른 회복세를 보이고 있다. 그러나 유로존의 경제적 약세와 지정학적 긴장이 영국 경제에 부담을 줄 수도 있다는 우려가 커지고 있다. 최근

의 기업 조사들은 회복세의 열기가 식을 수도 있다고 전망하고 있는데, 결과적으로 경제학자들은 영국 중앙은행(Bank of England)이 2015년 중반까지 금리를 인상하지 않을 것으로 예상하고 있다.

통계청의 GDP 및 2008년 1사분기 대비 주요 산업부문 성장률 변화 차트는 올 3사분기의 성장이 서비스, 건설, 공업생산, 농업 분야 등 다양한 산업 부문에서 광범위하게 이루어졌음을 보여준다. 이 차트



에 따르면, 건설과 제조업 분야가 경제위기 동안 가장 큰 타격을 입은 데 비해, 전체 경제의 4분의 3을 차지하는 서비스 부문이 현재의 회복을 주도하고 있다. 2013년 초반부터 모든 산업 부문이 성장했지만, 서비스 부문만이 경제위기 이전의 최고치를 상회하고 있다. 최근 조사 결과에 따르면, 유럽의 수요 감소로 수출이 타격을 입으면서 영국 제조업은 느린 회복세를 보이고 있다.

영국의 실업률은 예상보다 빠른 속도로 하락하고 있으며 6년간 최저치인 6%를 기록했다. 실업자 수는 6월과 8월 사이 197만 명으로 감소해, 2008년 말 이후 처음으로 200만 명 아래로 감소했다. 그러나 상대적으로 낮은 실업률은 급격한 자영업 증가나 풀타임 일자리의 부재로 인한 파트타임 근로 증가와 같이 경제위기 이래 발전된 노동시장의 다른 측면들을 가리고 있다. 그럼에도 불구하고 이전 경제 위기와 비교해 실업률이 크게 증가하지 않았던 점은 상대적으로 긍정적으로 해석되고 있다.

고용도 늘어, 가장 최근 수치에 따르면 3,076만 명이 일자리를 가지고 있다. 그러나 향상된 고용 전망

과 달리 임금 상승은 예상외로 저조하다. 통계청의 평균 근로소득 및 소비자물가 연성장률 차트에 따르면, 인플레이션은 낮아 소비자물가지수 1.2%에 불과하지만 급여 상승률은 6월과 8월 사이 0.7%에 머물러 올해 초보다 더 낮은 수준이다. 2008년 이래로 임금 상승률이 인플레이션보다 낮다는 것은 지난 6년 동안 근로자들이 실질임금의 감소를 겪었다는 것을 의미한다.

2010년 연립정부가 들어서면서 조지 오스본 재무 장관은 영국의 경제신용도를 회복하고 AAA 신용 등급을 유지하겠다고 약속했다. 경제 정상화를 위해 전면적인 지출 삭감을 발표했지만, 경제회복세에도 불구하고 적자는 4년 넘게 그대로 남아 있다. 2014~15 회계연도 상반기 정부 차입은 예상보다 더 많은데, 이는 부분적으로는 낮은 임금 상승률이 정부가 거둬들일 수 있는 소득세액을 낮췄기 때문인 것으로 분석되고 있다.

• 출처: 가디언, 2014년 10월 24일자, 'The UK economy: six key charts'

**프랑스 : 경제부장관 법안 윤곽 공개, 일요일 노동 허용 범위 확대 포함**

엠마뉴엘 마크론 프랑스 경제부장관은 지난 10월 15일, 정부부처 간 회담(장관회의)에서 경기활성화(가칭) 법안의 주요 내용을 공개했다. 이 법안은 지난 7월, 아르노 몽트부르 전임 장관에 의해 발의되었고 후임자인 마크론 장관에 의해 재검토되었는데,

주된 노선은 그대로 유지되었다.

장관의 발표에 따르면, 이 법안은 프랑스가 앓고 있는 세 가지 병, 즉 자유화, 투자, 그리고 노동을 가로막고 있는 장애물을 제거하는 데 그 목적이 있다. 이는 장관의 표현을 빌리자면, “자신감 결여, 복잡

성, 그리고 동일 업종별 조합주의”라고 할 수 있다. 경제부 장관은 “프랑스인들이 사회 지도층에 대해 점점 더 낮은 신뢰를 보이고 있으며, 자신감을 잃어 가고 있다”라고 말하며, 동시에 프랑스는 “법을 좋아하지만, 지나친 규제가 사회의 가장 취약한 계층에게 피해를 입히고 있다”라고 진단했다. 마지막으로 “동일 업종별 조합주의의 경우 모든 프랑스인에게 적용된다”라고 설명했다. 따라서 이를 위해, “마음가짐을 바꾸고, 규제를 단순화하고, 공익을 우선시하는 태도를 가질 필요가 있다”라고 주장했다.

법안에 포함된 조치들 중 논란의 대상인 일요일 노동과 야간 노동에 대해서 살펴본다. 노동법전은 일요일을 근로자들의 휴무일로 정하고 있다(Article L3132-3). 그러나 이 조항은 다수의 예외를 포함하고 있다. 특히 병원 같은 경우 이 같은 원칙을 적용하기 힘들다. 노동부 산하 통계 분석 기관인 다레스(Dares)에 따르면, 2011년 일요일 노동 인구는 전체 근로자의 약 29%를 차지했다. 그 중 정기적인 일요일 노동 종사자는 13.2%였으며, 간헐적으로 일요일 노동을 하는 인구는 15.5%였다.

정부는 일요일 휴무 원칙의 예외 범주를 확대함으로써, 더 많은 상점들이 일요일에 영업을 할 수 있도록 한다는 방침을 보이고 있다. 특히 기차역 주변,

관광 지구 등 경제적 잠재력이 높은 지역에 위치한 상점(식료품 가게 제외)의 일요일 영업 허용을 검토하고 있다. 이 지역 상점의 근로자들은 자발적인 의사에 의해 휴무일 노동을 할 수 있으며, 11인 이상 기업의 경우 평일의 2배에 달하는 수당을 받을 수 있다. 해당 지역의 시장은 연간 최대 12회에 달하는 일요일 노동에 대한 허용권을 가지며, 기업이 원할 경우 연간 5회까지는 허용해 주어야 한다. 야간 노동의 경우 국가가 경제적 잠재력이 높은 지역에 한하여 허용할 방침인 것으로 보인다. 이 경우에도 추가 수당이 지급된다.

이번 법안에 담긴 조치의 특징은 기존 일요일 영업 허용 지역의 적용 대상이 아니었던 파리를 포함시켰다는 것이다. 특히 샹젤리제 거리 주변과 루브르 박물관 주변 일부 지역이 허용 대상에 포함되었다. 그러나 대표적인 백화점(프랑팡, 라파이에트)이 위치한 거리는 적용 대상에서 제외되었다.

- 출처: 1) Le Monde, 2014년 10월 15일자, ‘Travail du dimanche: comment le gouvernement veut assouplir le dispositif’
- 2) Le Monde, 2014년 10월 15일자, ‘Le projet de loi d’ Emmanuel Macron contre les “trois maladies” françaises’

## 프랑스 : 단일노동계약 이면에 숨겨진 것들

마누엘 발스 국무총리는 지난 10월 22일과 23일, 자신이 매우 흥미로운 구상을 생각해냈다고 반복해

서 언급했다. 프랑스에서 경제적 논쟁에 있어 유명 같은 존재인 단일노동계약 논란이 다시 수면 위로



떠올랐다. 2007년 니콜라 사르코지 대선 후보의 공약에서 나타났듯이, 지금까지 단일노동계약은 주로 우파 진영에서 반복적으로 제기된 발상이다.

하지만 노동시장 개혁과 청년층의 노동 불안정성을 해소하기 위해 단일노동계약의 도입을 주장했던 경제학자 장 티롤(Jean Tirole)이 올해 노벨 경제학상 수상자가 되면서, 정규직(CDI)과 비정규직(CDD)의 구분을 없애고 하나의 형태로 통일하자는 이 주장은 새로운 활력을 갖게 되었다.

시간이 흐를수록 정규직과 경력직원들의 노동 안정성은 높아지는 반면, 계약직과 간접고용근로자, 그리고 실습생들의 노동 불안정성이 높아지고, 이 격차가 부동산 시장에까지 영향을 미쳐 그만큼 세입자의 정규직 여부는 은행과 집주인의 입장에서 반드시 고려해야 할 사항이 됐다.\*

현재 프랑스는 악화된 경제 상황으로 인해 기업은 점점 정규직 채용에 소극적인 태도를 보이고 있다. 여전히 민간부문에서 90% 가까운 근로자가 정규직이지만, 3분기에 신규 체결된 계약의 90%가 1개월 미만의 단기 계약직이다. 이 같은 상황에 대해, 마누엘 발스 국무총리 역시 정규직과 비정규직 간의 격차 확대를 해소하기 위한 의지를 나타낸 바 있다. 그러나 새로운 노동계약에 대해 국무총리는 “논의는 무엇보다 먼저 노사협의를 통해 이뤄져야 한다”며 신중한 입장을 보였다.

2003년 장 티롤 교수에 의해 고안된 이 단일노동계약 형태는 현존하는 모든 노동계약형태를 대체할

수 있다. 즉 유일한 계약형태를 만드는 것이다. 이러한 형태의 노동계약은 구체적인 고용 기간을 명시하지 않음으로써 유연성을 높이는 대신, 해고를 하는 기업의 실업 보험료를 높이는 등 해고 비용을 높임으로써 고용의 안정성을 보장한다. 이후 여러 경제학자들이 이 계약형태를 제안했지만, 지금까지 도입되지 못했다. 그 이유는 우선 프랑스의 노동 관례와 거리가 멀다는 것과 노사의 반대입장 때문이었다.

노동조합의 입장에서는 기업의 계약직 사용 남용에 대해서 규제를 한다고 할지라도, 단일 계약에 대한 적대감은 여전히 남아 있다. 노동조합 CFTC 필리프 루이 위원장은 “단도직입적으로 말해서, 종료하고 싶을 때 언제든지 중단할 수 있는 계약은 받아들이기 어렵다. 근로자의 고용은 점점 더 불안정해지고 있는데, 그런 점에서 단일노동계약은 엄청난 퇴보”라고 비난했다. CFDT의 베로니크 데스카끄 사무총장 역시 “단일계약은 또 다른 형태의 해고를 양산하는 것이기 때문에 이미 용도폐기된 물건이다. 이 계약이 주는 유연성이란, 근로자를 고통스럽게 하고, 그로 인해 경제도 어려워지고, 기업 역시 얻을 것이 없는 유연성”이라고 못 박았다.

일부 경제학자들도 단일노동계약의 실현 가능성에 대해서 의문을 제기하기도 한다. “흥미로운 발상 이기는 하지만 현실적으로 매우 복잡한 문제이다. 출산, 육아휴직 등으로 인한 단기간의 일자리 공백을 메우기 위해서라도 계약직이 필요하기 때문”이

\* 일반적으로 집 주인이나 부동산 회사는 주택을 임대할 때 세입자의 경제 능력, 즉 임금 수준을 고려하고, 정규직을 선호하거나 필수 조건으로 제시한다.

라고 경제전망관측소(OFCE) 제라드 꼬르닐로 연구원은 설명했다. 같은 기관의 앙리 스테디니악 연구원은 단일노동계약에 대해, “지금껏 계약직이 필요 이상으로 늘어난 측면이 있지만, 여전히 정규직과의 구분은 필요하다. 물론, 계약직의 무분별한 확산

을 막을 필요도 있다”라고 말했다.

- 출처: Le Parisien, 2014년 10월 23일자, ‘Emploi : ce qui se cache derrière le contrat de travail unique’

## 프랑스 : 고용센터, 2015년부터 ‘100% 웹’ 정책 도입

고용센터가 2.0 시대에 접어든다. 1년 전부터 시범 운영을 시작한 ‘100% 온라인 제도’가 2015년부터 본격적으로 시행된다. 구직자들이 원할 경우, 인터넷을 통해 서류를 제출하고, 웹 카메라를 이용해 면접을 진행하는 것이다. ‘100% 웹’이라고 이름 붙여진 이 정책은 지난 2월부터 전국 11개의 고용센터 지점에서 시범적으로 운영되어 왔다. 그리고 2015년 1월부터는 5개 지역을 시작으로 본격적인 운영 단계에 접어들며, 3월 말까지 전국으로 확대 시행될 예정이다.

이 조치는 구직활동에 있어 자율성이 크다고 판단되는 실업자들에게 적용된다. 즉 인터넷 등 정보통신기기 사용에 어려움이 있는 구직자에게는 적용되지 않는 서비스이다. 구체적으로 살펴보면, 우편 서비스는 전자우편으로 대체되고, 면접의 경우 웹 카메라를 통해 진행된다. 각종 서비스 지원은 대화창을 통해 제공된다. 예를 들면, 자신의 상담원과 온라인 대화를 통해 질의 응답을 진행하거나, 전화통화를 요청하거나, 이력서 작성 등 구직활동에 관한 조언을 받을 수도 있다. 이를 위해서는 적절한 사양의

컴퓨터와 초고속 인터넷망에 연결되어 있어야 하며, 휴대전화 기기나 태블릿PC에서는 이용할 수 없다.

이러한 시행상의 변화 외에, 구직자들의 권리와 의무 사항은 이전과 동일하다. 웹 카메라로 진행하는 약속을 어기거나 전자우편에 대한 답신을 보내지 않을 경우 일시적인 제재를 받을 수 있다. 또한 온라인으로 진행하던 구직활동 관련 일정을 포기하고, 언제든지 사무실을 찾아 기존의 방식으로 진행할 수 있다. 시범 운영 단계에서 다수의 구직자들은 이 조치에 대해 자발적인 참여 의사를 표명했으며, 극히 소수만이 반대한 것으로 나타났다. CFDT와 CFTC와 같은 노동조합도 이 조치에 대한 지지를 표명했다. 노동조합 CFDT 고용센터 지부 베르니 빌리 대표는 “구직자들이 이 제도를 통해 시간과 이동거리를 줄일 수 있다고 평가하고 있다”며 지지 의사를 표명했다. 또한 91명의 자문단 중 다수가 이러한 조치가 해볼 만한 가치가 있는 시도라는 평가를 내렸다.

그러나 반대 의견도 존재한다. FSU(공공부문 노동조합) 소속 고용센터 노동조합 장 샤를르 대표



는 “업무를 단순화하고 현대화한다는 명분 아래, 100% 웹 정책은 무엇보다 고용센터의 인력 부족을 해결하기 위한 방책”이라며 평가절하했다. CFDT 역시 “온라인 정책이 상담원에게 지나친 업무를 부과한다면 문제가 될 수 있기 때문에, 신중을 기할 필요”가 있음을 강조했다.

현 단계에서 고용센터는 이 정책의 대상이 될 구

직자 규모에 대한 예측은 하지 않고 있으며, 시범 운영 단계에서처럼 상담원들이 자신이 담당하고 있는 구직자들에게 정책의 목적을 알리고 있는 실정이다.

- 출처: Les échos, 2014년 11월 12일자, ‘Pôle emploi va étendre le suivi de chômeurs par Internet’

## 아시아

### 일본 : 일본 최고재판소, 임신으로 인한 직위강등은 위법이라고 판결

일본 최고재판소는 지난 10월 23일 임신을 이유로 직위를 강등하는 것은 남녀고용기회균등법이 금지하는 불이익처분에 해당하여 위법이라고 판결하였다. 위법이 아닌 것은 자유의사에 따라 본인이 동의한 경우와 업무의 원활한 추진에 있어 특단의 지장이 생기는 경우를 들었다.

이 사건의 원고 여성은 이학요법사(재활전문가)로 병원에서 10년간 근무하고 2004년 부주임으로 승진했는데, 임신을 하면서 2008년에 근무하던 병원에 부담이 조금 적은 업무로 조정해 달라고 요청했다. 그런데 새로운 업무를 배정받으면서, 이 여성은 부주임 직위를 해임당했으며 월 9,500엔의 수당 또한 삭감당했다. 이 여성은 상고심에서 상사로부터 전화로 직위 해임을 통보 받았을 뿐, 이를 납득할 수 없다고 주장했다. 병원 측은 이에 대해 직위 해임은 본인의 동의를 얻은 것으로 인사재량권을 벗어난 것은 아니라고 반론을 폈다.

최고재판소는 본건은 부주임이라는 관리직위 해임과 관리직 수당을 삭감당했고, 부주임으로의 복귀 예정도 없어 여성의 의사에 반한 것이고, 복귀 가능성 등에 관한 설명 없이, 여성이 마지못해 받아들인

것에 불과하여, 여성의 동의가 없었다고 보고, 원고 패소의 판결을 내린 고등법원에 환송하였다.

2006년 상기의 남녀고용기회균등법이 개정되면서 임신이나 출산을 이유로 해고나 직위 강등 등의 처분을 금지하는 규정(제9조3항)이 만들어졌는데, 이번 판결은 이 규정을 근거로 하고 있다.

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고의 2013년 조사에 의하면, 일하는 여성이 임신과 출산을 이유로 차별을 받는 이른바 ‘모성학대’를 경험한 여성의 비율은 25.6%였는데, 구체적인 내용을 보면(복수회답), 임신 중이나 출산 후 등에 배려 없는 말을 들은 경우가 9.5%, 임신·출산을 계기로 해고, 계약해지, 자원퇴직 유도를 받은 경우가 7.6%, 임신·출산을 계기로 임금이 삭감된 경우가 1.3%였다.

- 출처: 1) 노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2014년 10월 22일자, ‘妊娠降格、明確な同意必要 均等法規定で初判断／女性敗訴破棄、差し戻し・最高裁’
- 2) 렌고 홈페이지, 2013년 5월, 모성학대에 관한 의식조사



## 일본 : 파나소닉, 일반 사원도 연공서열 개정기로 노조와 임금체계 협의

파나소닉은 2014년 10월부터 관리직(과장급 이상)을 대상으로 연공서열적인 요소를 줄이고 역할에 따라 임금이 결정되는 임금제도를 도입하였다. 츠가 가즈히로 파나소닉 사장은 역할의 중요도와 업적에 대한 공헌도를 임금에 연동시켜 근로자의 의욕을 향상시키는 것이 제도의 목적이라고 제도 도입의 취지를 밝혔으며, 향후에는 일반 사원에게도 확대 실시하여 육아세대의 처우 개선으로 이어지게 할 방침이라고 밝힌 바 있다. 이와 관련해, 츠가 가즈히로 사장은 지난 10월 22일 연공서열적인 요소가 강한 일반 직원(계장급 이하)의 임금체계를 2015년 4월부터 개정하는 방향으로 노동조합과 협의하고 있다고 밝혔다. 현재의 개정안은 육성단계에 있기 때문에 경험을 가미한 축적형 부분을 어느 정도 남겨두어 임금커브는 크게 변하지 않지만, 업무에 있어 역할을 보다 강조하는 제도로 전환할 방침이라고 이날 열린 노사정회의에서 설명했다.

히타치제작소도 2014년 10월부터 관리직을 대상

으로 역할에 따라 임금이 결정되는 임금체계를 도입하고 있다. 나카니시 히로아키 회장은 노사정회의가 끝난 후 기자단에게 새로운 임금체계 도입으로 생산성 향상에 큰 효과를 거둘 것으로 기대된다고 말했다. 혼다도 2002년부터 일부 일반 사원에 대해서 성과주의형 임금제도를 도입하였는데, 이와 관련해 이토 다카노부 사장은 성과주의가 일반 사원에 계도 확산되고 있다고 밝혔다.

닛산 자동차는 2004년부터 일반 사원의 연공서열을 폐지하였고, 소니도 2015년부터 전 직원을 대상으로 업무의 내용에 따라 임금이 결정되는 임금제도의 도입을 검토 중이다. 향후 일본에서는 대기업을 중심으로 한 임금제도 개편작업이 확산될 것으로 예상된다.

- 출처: 마이니치신문 조간 6페이지, 2014년 10월 23일자, ‘パナソニック：一般社員も年功見直し、労組と賃金体系協議’

## 일본 : 청년층 고용실태 조사

후생노동성은 지난 9월 25일 ‘2013년 청년층 고용실태 조사 개황’을 발표하였는데, 이를 중심으로 일본의 청년층 고용실태를 살펴보기로 한다.

일본에서 15~34세의 청년층 노동자 중 정규직 비율은 68.2%, 비정규직 비율은 31.8%였다. 이 비

정규직 비율 중 기간제는 20.5%, 무기계약직은 11.3%였다. 가족 등과 동거하고 있는 비율은 정규직 71.8%, 비정규직 82.4%로 비정규직이 더 높았다. 주된 소득원을 보면, ‘자신의 소득’이라고 응답한 비율은 62.9%였는데, 정규직은 75.3%인 데 반해

비정규직은 40.9%에 불과하였다. ‘부모의 소득’이라고 응답한 비율은 24.9%였는데, 정규직이 16.2%인 데 비해 비정규직은 40.3%에 달했다. ‘배우자의 소득’이라고 응답한 비율은 10.2%였는데, 정규직은 7.2%, 비정규직은 15.6%로 나타났다.

일하는 이유를 보면(3개까지 복수회답), ‘가계의 주된 소득원으로서 생활을 유지하기 위해’가 49.3%로 가장 많았는데, 정규직 59.9%, 비정규직 30.7%로 비정규직은 정규직의 절반 수준이었다. ‘자기의 학비나 용돈을 벌기 위해’는 39.0%였는데, 정규직이 33.1%인 데 비해 비정규직은 49.4%로 정규직보다 크게 높았다. 이어 ‘세대의 주된 소득원은 아니지만 생활유지를 위해서 필요하다’가 33.0%였는데, 정규직은 28.4%, 비정규직은 41.2%였다. ‘자립을 위해’는 31.5%였는데, 정규직 33.5%, 비정규직 27.9%로 격차는 크지 않았다. ‘삶의 보람이나 사회참가를 위해’는 정규직 29.0%, 비정규직 18.9%, ‘자아실현을 위해’는 21.8%였는데, 정규직 24.0%, 비정규직 18.1%로 정규직이 비정규직에 비해 높게 나타났다.

2013년 9월에 받은 임금총액을 보면, 정규직의 경

우 ‘20만~25만 엔’ 사이에 가장 많이 분포되어 있었으며, 전체 정규직의 33.1%가 이에 해당하였다. 반면 비정규직은 ‘10만~15만 엔’ 사이에 가장 많이 분포되어 있었으며, 28.8%가 이에 해당했다.

청년층이 최종학교 졸업 후 1년간 어떤 고용형태로 근무했는지 살펴보면, 정규직이 69.7%였는데 그 응답비율은 현재의 정규직이 84.5%, 비정규직이 38.1%로 비정규직이 매우 낮았다. 졸업 후 1년간 비정규직으로 일한 자의 비율은 학력수준이 낮을수록 높았다. 중졸자의 경우 86.2%로 대졸자 21.5%, 대학원 졸업자 20.7%보다 약 4배 높게 나타났다.

최종학교 졸업 후 1년간 비정규직으로 일한 이유를 보면, ‘정규직으로 채용되지 못해서’가 27.4%로 가장 많았고, 이어 ‘자신이 희망하는 회사가 정규직을 모집하지 않아서’ 16.7%, ‘원래부터 정규직을 희망하지 않아서’ 15.4%, ‘자신이 희망하는 조건에 맞지 않아서’ 9.0%, 그리고 ‘자격/기능 등을 취득하기 위해 공부하고 싶어서’ 8.7% 등으로 나타났다.

• 출처: 후생노동성 홈페이지, ‘平成25年若年者雇用実態調査の概況’

## 일본 : 노동자파견법 개정안 성립 보류, 지방관련법안에 중점을 두기로

아베 정권은 임시 국회의 주요 법안인 노동자파견법 개정안의 성립을 보류할 방침을 굳혔다. 자민당의 다니가키 사다카즈 간사장과 공명당의 이노우에 요시히사 간사장 등은 지난 11월 12일, 아베 신조

수상이 연내의 중의원 해산·총선거를 염두에 두고 검토를 시작한 점에 근거하여 향후 국회 운영에 대해 협의한 결과, 이번 국회의 최대 중점을 ‘지방 창생’ 관련 법안의 성립에 두기로 결정하였다.



파견법 개정안은 근로자를 3년마다 교체할 경우 기업은 계속해서 파견사원에게 업무를 맡길 수 있도록 하는 것 등이 핵심 내용이다. 즉 통역과 비서 업무 등 파견기간에 상한이 없는 전문 26개 업무의 구분을 철폐하고, 일반 업무의 파견기간 상한을 개인별로 최대 3년으로 조정하는 것이다.

파견법 개정안은 2014년 통상 국회에서 조문이 잘못되어 일시적으로 폐안되었다가 이번 가을 임시 국회에 다시 제출된 상태이다. 이번 국회에서의 노동자파견법 개정안의 성립이 사실상 어려워지게 되면서, 인재파견회사와 파견사원을 사용하는 기업들은 유감스럽다는 입장을 표명하고 있는 것으로 밝혀졌다. 개정법안이 성립할 경우 파견사원의 사용 기간에 대한 제한이 사실상 없어짐에 따라 파견사원을 사용하는 기업이 증가하여 인재파견업 시장이

확대될 것으로 예상되기 때문이다.

한편 야노경제연구소가 발표한 조사 결과에 의하면, 2013년도 인재파견업 시장은 3조 7,800억 엔 규모로 전년도에 비해 1.7% 증가한 것으로 나타났다.

- 출처: 1) 아사히신문 조간 4페이지, 2014년 11월 13일자, ‘改正派遣法、成立見送り 自公、地方関連法案に重点’
- 2) 일본경제신문 전자판 뉴스, 2014년 11월 13일자, ‘与党、派遣法改正を断念 人材派遣会社など「非常に残念」’
- 3) 닛케이MJ(유통신문), 2014년 11월 24일자, ‘人材派遣市場1.7%増、スタッフ不足が壁、昨年度民間調べ’