



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 슈퍼마켓 체인점 CVS 퇴사 직원들, 회사의 인종차별 정책에 집단소송

미국 슈퍼마켓 체인점인 CVS에서 일하다 퇴사한 매장감시원(store detectives) 4명은 자신의 고용주들이 흑인과 히스패닉 고객들을 특히 더 유의해서 감시하라고 명령했다며, 뉴욕주 맨하탄의 연방법원에 집단소송을 제기했다. 이들은 또한 집단소송에서 이러한 고용주의 명령이 직원들 자신뿐만 아니라 고객에 대한 인종차별이라고 회사에 문제제기를 했다는 이유로 해고당했다고 주장했다.

흑인과 히스패닉인 고소인들은 맨하탄과 퀸즈에 위치한 CVS 매장의 도난방지팀 관리자들이 주기적으로 유색인종들을 특히 더 감시하라고 했다고 주장했다. 또한 소장에 따르면, 관리자 가운데 한 명인 앤토니 살바토르 씨는 도난방지팀 부하직원들에게 “도둑들은 항상 보면 흑인들이다”, “히스패닉계 사람들도 도둑질을 많이 한다”라는 발언을 주기적으로 했으며, 또 한 명의 관리자인 압들 셀레네는 매장감시원들에게 “도둑들을 더 잡기 위해서는 흑인과 히스패닉계 고객들을 더 유심히 감시해야 한다”고 주기적으로 말한 것으로 드러났다.

또한 이들 관리자들은 고객뿐만 아니라 이들 고

소인(부하직원)들에 대한 인종차별을 한 혐의도 받고 있다. 고소인 가운데 한 명인 커스 폴락이 매장 매니저와 다툼을 벌였을 때, 살바토르는 그에게 전화를 걸어 “get his black ass back to the store and apologize”라는 인종차별적인 발언을 하며 매니저에게 사과할 것을 명령하기도 했다. 다른 매장의 매니저는 고소인 가운데 한 명인 텔버트 소르하인도에게 잠재적 절도범들에게 들키지 않으려면 “원숭이 처럼 위장(hide like a monkey)”해야 한다고 발언한 것으로 드러났다.

이들 고소인들이 이러한 문제들에 대해 CVS 본사에 불만을 제기하자, 반대급부로 이들의 업무수행에 대한 더 상세한 평가와 부정적인 수행평가가 뒤따랐다고 주장했다.

이번 집단소송은 2014년에 있었던 백화점 체인점인 Macy's 사건과 유사한 사건으로 65만 달러의 벌금을 내기로 뉴욕주 법무장관과 합의한 시점에서 약 1년 이후에 제기된 것이다. Macy's의 경우, 이 벌금에 더해 매장에서 절도를 하지 않은 고객을 절도범으로 오인해 매장에 구금했던 사건 등 특정



소수인종을 타깃으로 매장감시를 하고 있는 회사 정책에 대해 이를 조사할 독립 감독관을 고용하기로 약속했다. 슈나이더만 뉴욕 주 법무장관은 또한 Bameys New York이라는 소매유통체인과도 매장에서 발생한 인종차별적 매장감시를 방지하기 위한 사내개혁 약속과 52만 5천 달러의 벌금을 이끌어낸 바 있다.

Macy's 소송과 이번 소송을 맡고 있는 로펌인 Wigdor L.L.P.의 변호사는 이번 집단소송에 대해 “이제까지 이러한 인종차별적 매장감시에 대해 고객들이 소송을 제기한 경우가 최근 들어 늘어나긴 했지만, 매장에서 일했던 퇴사 근로자들이 공동으

로 회사를 상대로 소송을 제기, 회사 내부에서 인종 차별적 정책이 실제로 존재하고 있음을 외부에 밝힌 것은 처음”이라고 논평했다. 그는 이번 소송을 제기하기 전에 슈나이더만 뉴욕주 법무장관 사무실과는 접촉한 적이 없다고 밝혔다. 따라서 퇴사 근로자들이 제기한 소송과 별도로 뉴욕주 법무장관실에서 Macy's 사건과 마찬가지로 CVS에 대해서도 법적 절차에 나설 가능성 또한 존재한다

- 출처 : New York Times, 2015년 6월 3일자, “Ex-Workers Accuse CVS of Racial Discrimination Against Shoppers”

### 미국 : 뉴욕시 의회 취업지원서에서 구직자 범죄기록 유무 질문 삭제하기로 결정

뉴욕시 의회는 2015년 6월 10일, 민간기업 취업 지원서에서 구직자의 범죄기록 유무를 묻는 질문을 삭제하는 내용의 공정기회법(Fair Chance Act)을 45명 찬성, 5명 반대, 1명 기권으로 절대적 지지를 보내며 통과시켰다. 이로써 뉴욕시는 이와 유사한 내용의 법률인, 일명 “ban on box” 법을 통과시킨 17개 주와 100여 개 이상의 시에 포함되었다. 여기서 “box”는 취업지원서에서 지원자가 유죄판결을 받은 범죄 사실이 있는지를 묻는 칸을 의미한다.

이번에 뉴욕시 의회가 통과시킨 공정기회법은 4인 이상 민간기업 전체에 적용되는데, 이에 따르면 고용주는 구직자의 범죄기록을 확인한 후에는 범죄기록이 있는 구직자에게 고용을 철회할 수는

있으나, 구직자가 해당 일자리에 적합한지, 문제없이 근로할 의지가 있는지에 대한 검증은 하기 위해 구직자와 적극적인 상담면접을 하기 전에는 범죄기록 유무를 기준으로 일자리 제공을 거부할 수 없게 된다. 2011년 블룸버그 전 뉴욕시장은 시 공무원에 대해서 이와 유사한 내용의 법안을 통과시킨 바 있다.

이번 표결에 앞서 의회에서는, 이 법안의 발의자인 후매니 윌리엄스(Jumanne Williams) 브루클린 지역 시의원은 이 법안이 고용주에게 피해를 주지 않을 뿐더러 특정 구직자를 고용하도록 하는 법은 아니라고 설명했다. 단지 범죄기록 확인의 시점을 조금 뒤로 미룸으로써, 범죄기록이 있긴 하지만 일

자리에 충분한 자격이 있는 구직자들이 심사단계  
를 통과할 수 있도록 해주게 하는 것뿐이라고 취지  
를 설명했다. 현재 연방법과 주법은 은행 직원, 안  
전 요원, 아동과 관련한 직업 등 특정 직종에 대하  
서는 구직자들에 대한 범죄기록을 고용주가 확인  
할 수 있도록 하고 있으며 이번에 통과된 공정기회  
법은 이에 영향을 미치지 않는다.

윌리엄스 시의원은 이 공정기회법안이 일종의  
일자리법안(jobs bill)이자, 형사정의법안(criminal  
justice bill)인 동시에, 공공안전법안(public safety  
bill)이라고 주장했다. 특히 범죄기록이 있는 구직  
자들이 합법적인 경제활동을 할 수 있도록 도움으  
로써 다른 불법적인 경제활동에 빠지지 않도록 지  
켜주게 될 것이기 때문에 일종의 공공안전법안이  
라고 강조했다.

블라시오 뉴욕시장은 이에 대해 “우리는 사회에  
진 빛을 모두 갖춘 사람들이 재활에 성공하기를 원  
하고 있고, 사회에 다시 통합되기를 원하고 있으  
며, 이를 위해서 그들에게 경제적 기회는 아주 중  
요한 것이다. 이 법은 범죄기록이 있는 이들의 경  
제적 기회를 모두 박탈하기보다는 그들에게 일할

수 있는 기회를 제공하게 될 것”이라고 논평했다.  
그는 이후에 이 법안에 서명했다.

“Orange Is The New Black(오렌지색-수감자들  
이 입는 옷의 색깔을 의미-은 흑인들의 새로운 색  
깔이다)”이라는 제목의 넷플릭스 TV프로그램의  
작가인 파이프 커먼(Piper Kerman)은 이 법안에 대  
해 공식적인 지지를 표명했었다. 그녀는 돈세탁 혐  
의로 뉴욕의 한 감옥에서 13개월간 수감되었던 적  
이 있다. 그녀는 전과가 있는 사람들이 평생 동안  
취업하지 못하도록 하는 것은 현재의 불평등을 심  
화시킬 뿐이며, 일자리를 갖는 것이야말로 감옥에  
서 가정과 사회로 돌아온 사람들에게 갖는 가장 중  
요한 기대인데, 사회적 편견과 여러 정책들로 인해  
서 너무도 많은 사람들이 사회적으로 고립되고 있  
다고 주장했다.

• 출처 : Huffingtonpost, 2015년 6월 11일자, “New  
York City Council Passes ‘Ban The Box’  
Bill Restricting Use Of Criminal Records  
In Hiring”, [http://www.huffingtonpost.com/2015/06/11/ban-the-box-new-york\\_n\\_7561042.html](http://www.huffingtonpost.com/2015/06/11/ban-the-box-new-york_n_7561042.html)

## 미국 : 근로자의 불규칙한 근로일정, 자녀들에게까지 영향

에버크롬비 앤 피치(Abercrombie & Fitch)는 최  
근 근로대기(on-call shift: 호출을 받으면 바로 나  
와서 일할 준비를 하고 있어야 하며, 고용주가 예  
정 시각 직전에 예정된 근로를 취소할 수 있는 방

식의 근로 스케줄)를 전면 금지하도록 하겠다고  
밝혔다. 마찬가지로 윌리엄스-소노마(Williams-  
Sonoma)도 최근 몇 개월 동안 그러한 근로대기 관  
행을 없앴고, 갭(Gap)은 근로 스케줄과 관련한 위



원회가 조사에 착수하기 직전에 그러한 관행을 줄였다. 작년에는 뉴욕타임스가 스타벅스의 불규칙적인 근로일정(근로자에게 충분한 시간을 두고 사전 고지하지 않고 근로일정 변경을 요구하고, 종종 전날 밤 매장을 닫고 바로 이어 다음 날 아침에 매장을 여는, 소위 clopening이라고 불리는 연속적인 근로 일정)에 대해서 보도한 이후, 보다 안정적이고 일관된 근로자들의 근로시간 관리 정책을 펼치겠다고 발표했다.

불규칙한 근로일정에 대한 이들 기업의 최근 정책 변화로 가장 큰 영향을 받게 된 것은 그동안 불규칙한 근로일정에 시달려야 했던 근로자 자신들임에 틀림없지만, 가장 큰 수혜자는 근로자의 자녀들일 수도 있다.

근로 스케줄이 불규칙한 근로자의 자녀일수록 언어능력, 문제해결 능력 부분에서 상대적으로 낮은 수치를 보인다는 연구들이 점점 늘어나고 있다. 이 연구들은 또한 이러한 부모의 자녀들이 성장했을 때 규칙적인 근로일정을 가진 부모 밑에서 자란 자녀들에 비해 흡연 및 음주 확률이 더 높은 것으로 지적했다.

지난주에 발표된 진보진영 연구소인 경제정책연구소(Economic Policy Institute : EPI)의 보고서에 따르면, 예측 불가능한 근로일정을 소화하는 부모 또는 일반적인 낮 근무를 하지 않는 부모의 자녀들일수록 더 낮은 인지·행동 능력을 보이는 것으로 나타났다.

작년 두 명의 민주당 하원의원들이 Schedules That Work Act라는 법안을 발의했다. 이 법안은 고용주들로 하여금 근로자들이 그들의 근로일정

을 결정하는 데 현재보다 더 많은 권한을 주고 보다 안정적인 일정을 짤 수 있도록 독려하는 내용을 담고 있다. 법안을 제안한 로사 들라오로(Rosa DeLauro) 의원은 “5년 전만 해도 이 문제는 아주 부차적인 문제로 치부되곤 했던 이슈였다”고 밝혔다. 그런데 현재 이 법안은 69명의 공동 발의자를 확보했으며, 민주당은 상원에서도 동일 법안을 추진 중에 있다.

정책전문가들과 활동가들의 주된 관심은 매주 바뀌는 근로일정하에서 어떻게 안정적이고 전문적인 보육서비스를 확보할 수 있을 것인가이다. 들라오로 의원은 “부모들이 대부분 찾게 되는 돌봄·보육서비스는 임시방편인 것들이다. 주로 이를 다른 가족 구성원들이나 친구들에게 부탁하는데, 아이를 돌볼 사람을 찾지 못하게 되면 거기서부터 문제가 발생하는 것이다”라고 밝혔다. 주마다 달라지는 근로일정도 문제이지만, 근로대기는 이러한 돌봄·육아를 더욱 복잡하게 하는 특이한 원인이다.

뉴욕대 웬쥬한(Wen-Jui Han) 교수가 2005년 아동발달 분야 저명 학술지인 ‘Child Development’에 발표한 논문에서 엄마의 소득, 교육수준, 인종 등 인구학적 특성을 통제하고 자녀의 생후 3년간 발달 수준을 관찰한 결과를 소개했다. 이에 따르면, 엄마의 근로일정이 불규칙할수록 자녀의 문제해결 능력, 언어이해 및 구사능력이 근로일정이 규칙적인 엄마를 둔 자녀보다 떨어지는 것을 확인했다. 저자는 그 원인의 일부가 부모가 불규칙한 근로에서 받는 스트레스에 있음을 지적했다. 그는 다른 동료들과 함께 2010년 추가 논문을 ‘Development Psychology’에 발표, 부모가 불규

척한 근로일정으로 더 오랫동안 일할수록 자녀가 흡연, 음주, 성적 행위를 더 많이 할 확률이 높다고 지적했다.

- 출처 : New York Times, 2015년 8월 12일자, “The Perils of Ever-Changing Work Schedules

Extend to Children’s Well-Being”, <http://www.nytimes.com/2015/08/13/business/economy/the-perils-of-ever-changing-work-schedules-extend-to-childrens-well-being.html>



유럽

독일 : 장기실업급여(Harz VI) 인상 예정

독일의 장기실업급여(Harz VI)의 월 급여액이 2016년부터 인상될 예정이다. 하지만 그 인상액은 월 5유로 수준으로 지난해 인상 수준에는 미치지 못할 것으로 예상된다. 정부가 제출한 2016년 실업급여 개정안에 따르면 1인 수급자의 경우 월 급여액은 404유로가 된다.

성인 2인 모두가 장기실업급여(Harz VI)의 수급 대상자에 해당하는 경우에는, 2015년 급여액보다 4유로가 인상되어 1인당 364유로가 지급되도록 하였다. 장기실업급여(Harz VI) 수급 대상자에게 급여 지급 대상 자녀(0~6세)가 있는 경우에는 2015년보다 3유로가 인상된 237유로를 급여액으로 책정하였다.

이와 같은 장기실업급여(Harz VI) 인상안은 1차적으로 9월 23일 정부의 각료회의를 거치게 되고, 이를 통과하면 9월 25일에는 상원의회에서 심사가 이루어지게 된다. 지난해 장기실업급여(Harz VI)는 1인 수급자 기준으로 8유로가 인상되어 월 399유로로 책정된 바 있다.

- 출처 : 슈피겔 (Spiegel)지, 2015년 9월 10일자, "Arbeitsmarkt: Hartz IV soll 2016 um fünf Euro steigen", <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/hartz-iv-soll-2016-um-fuenf-euro-steigen-a-1052210.html>

독일 : 유럽(EU)법원, 독일의 EU 회원국 이민자에 대한 차별대우 인정

EU 회원국 출신의 독일 거주 외국인에 대해 사회보장 혜택의 예외를 규정한 독일법에 대해 EU법원이 유럽법에 배치되지 않는다는 판결을 내렸다. 지난 2015년 9월 15일 EU법원은 구직활동을 위해 독일에 체류하고 있는 EU 회원국 출신 외국인에 대해 사회보장급여의 예외규정을 근거로 급여지급을 거

부한 사건에 대해 유럽법의 차별금지 원칙에 위반하지 않는다고 판시한 것이다.

이 사건의 청구인은 1990년대에 결혼을 통해 스웨덴 국민이 되었고, 2010년부터 독일에서 체류하였다. 장녀와 함께 동거하는 가운데 모녀는 몇몇 단기간 일자리를 전전하며 근무하다 모녀가 모두 실

업자가 되었다. 6개월간은 사회보장급여 및 양육수당을 지급받았지만 이후 급여는 모두 중단되었고, 2013년 베를린에서 급여신청이 거절당하면서 이 결정에 불복하여 소송을 제기한 바 있다. 소송이 진행되는 과정에서 2심 재판관할인 연방사회법원이 이 사건의 원인이 된 규정이 유럽법상 균등대우원칙에 위반하는지를 확인하기 위해 룩셈부르크에 위치한 EU법원에 판단을 요청하게 된 것이다.

EU 회원국 국민인 경우에 독일 내에서의 근로관계가 종료된 후 추가적인 구직활동을 위해 독일 내에 체류하는 경우, 6개월까지는 장기실업급여(Hartz VI)의 수급 대상으로 인정되어 급여를 지급하고 있다. 이와 같은 권리는 독일 내에서의 근로기간이

1년 미만인 경우에도 인정되고 있다. 다만 급여지급 6개월 이후에는 실업급여의 수급자격이 정지되도록 규정하고 있는데, 청구인은 해당 예외규정이 유럽법에서 정하고 있는 균등대우원칙에 위배된다고 주장한 것이다. 만약 독일국민과 동일한 수준의 사회보장 혜택을 받기 위해서는 최소 5년 이상 체류하도록 규정하고 있다.

- 출처 : 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 9월 15일자, “Grundsatzurteil: Deutschland darf EU-Zuwanderer von Hartz IV ausschließen”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/deutschland-darf-eu-zuwanderer-von-hartz-iv-ausschliessen-a-1052961.html>

## 독일 : 지역 간 임금격차 및 실질임금 추이

지난 2015년 10월 3일은 독일의 통일기념일로 1990년 통일 된 독일은 올해로 통일 25주년을 맞이하였다. 통일 당시 나타났던 구 동독과 서독 간의 경제수준 격차는 20년 이상의 시간이 흐르면서 점차 줄어들고 있다. 다만 고용 및 노동시장에서 양 지역의 수준 차이를 확인할 수 있는 대표적인 지표에 해당하는 실업률과 단체협약상 임금수준을 살펴보면 그 격차는 줄어든 것이 사실이지만 여전히 구 동독 지역의 경제상황이 구 서독지역의 수준에는 미치지 못하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

한스-뵐러재단 산하 경제사회연구소(WSI)가 최근 진행한 2015년 각 산업별 단체협약 연구 결과

발표에 따르면, 2015년 상반기를 마감한 상황에서 근로시간 격차를 반영하지 않은 기본급을 기준으로, 구 서독지역 대비 구 동독지역의 협약상 임금수준은 97%로 격차가 줄어든 것으로 확인되었다. 물론 산업분야별로 구체적인 임금수준을 확인해보면 그 격차는 다양하게 나타나고 있다. 공공서비스, 은행 및 보험업, 철강 및 금속업, 인쇄업을 비롯한 소매업 분야는 이미 동서 지역 구별 없이 동일한 수준의 임금을 책정하고 있다. 반면 임금수준 격차가 크게 나타나고 있는 분야로는 건설업(약 92%)과 차량 정비업(88%), 호텔 및 숙박업(80%) 등이 있으며, 농업분야의 경우가 74% 수준으로 격차가 가장 크게



나타났다. 하지만 이러한 임금수준은 단체협약 적용을 바탕으로 하는 것으로, 임금협약이 적용되지 않는 영역까지 포함하여 전반적인 임금수준을 비교하게 되면 양 지역의 임금수준 차이는 더욱 크게 나타나는 것이 사실이다. 연구를 진행한 단체협약 전문가인 비스핀크 박사에 따르면 양 지역의 실질적인 임금수준 격차는 약 17%에 이르는 상황이며, 경제적 균형을 맞춰가는 과정은 수 년째 정체되고 있다고 평가하였다. 이와 같은 평가에는 구 동독지역의 평균 근로시간이 구 서독지역에 비해 약 1.2시간이나 더 많은 것도 영향을 미쳤다. 즉 월 급여가 아닌 단위시간당 급여로 계산하게 되면 구 동독지역의 급여수준은 더욱 낮아지기 때문이다.

여전히 양 지역의 경제수준에 차이가 있는 것은 사실이지만 그 격차는 통일 당시에 비교하여 상당 부분 감소한 것임에는 분명하다. 협약상 근로조건을 기준으로 1991년 구 동독지역의 임금수준은 구 서독지역 대비 60%에 불과하였던 것이 2015년에는 97%까지 올라온 것이고, 평균 근로시간 차이 역시 1991년 2.1시간(구 서독: 38.1시간, 구 동독: 40.2시간)에서 2014년 1.2시간(구 서독: 37.5시간, 구 동독: 38.7시간)으로 그 격차가 줄어들었다. 휴가일수 역시 통일 당시 약 1.1일의 차이(구 동독 지역 27.7일, 구 서독지역 28.8일)를 보이던 것에서 0.5일(구 동독지역: 29.5일, 구 서독지역: 30.0일)로 감소하였다.

구 동독지역의 경우 단체협약을 적용받는 근로자의 비율이 상대적으로 낮고 시간이 지나면서 오히려 그 비율은 점차 하락하는 추세여서 단체협약을 통한 양 지역 임금수준 격차의 감소에는 한계가 있

을 수밖에 없는 상황이다. 이러한 상황에서 올해부터 시행된 법정최저임금제도가 양 지역의 임금수준 격차를 줄이는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대가 되고 있다.

아직 그 실효성과 노동시장에 대한 전반적인 영향에 대해서는 장기적인 검토가 이루어져야 하겠지만 우선적으로는 지난 2사분기 독일의 실질임금이 2008년 이후 가장 높은 상승률을 기록한 것으로 확인되었다. 지난 4월에서 6월 사이 독일의 실질임금은 지난 2014년 같은 기간과 비교해 무려 2.7%나 인상된 것으로 나타났다. 여기에는 독일의 소비자물가가 지난 2014년 2사분기에 비해 약 0.5% 수준의 인상률을 기록하며 안정세를 나타낸 것도 주요한 요인이 되고 있다. 특히 미니잡 종사자의 명목 임금 상승률은 약 5.0%로, 전일제 근로자(약 3.2%)나 시간제 근로자(약 3.3%)의 임금인상률에 비해 높게 나타나며 저임금 영역에 대한 법정최저임금제의 직접적인 영향을 명확하게 드러낸 상황이다. 상대적으로 임금수준이 낮았던 구 동독지역이 이와 같은 법정최저임금제도의 영향을 더욱 크게 받을 것으로 예상되는 가운데, 실업률에 대한 부정적인 영향 없이 지속적으로 임금수준의 향상이 이루어질 수 있도록 구 동독지역의 노동시장을 안정적으로 유지하는 것이 무엇보다 중요한 시점인 것으로 보인다.

- 출처: 1) 경제사회연구소(WSI) 단신, 2015년 9월 24일자, "Tariflöhne Ost im Schnitt bei 97 Prozent, Rückstand ohne Tarif deutlich größer", [http://www.boeckler.de/2877\\_61423.htm](http://www.boeckler.de/2877_61423.htm)



2) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 9월 22일자,  
 “Niedrige Inflation: Reallöhne steigen im  
 Rekordtempo”, <http://www.spiegel.de/>

wirtschaft/soziales/realloehne-steigen-  
 wegen-niedriger-inflation-auf-  
 rekordhoch-a-1054093.html

## 독일: 난민 망명자에 대한 최저임금 예외규정 발의

최근에 난민 망명자에 대한 최저임금의 예외규정이 발의되었는데, 이와 관련하여 연방노동법원은 매우 조심스러운 의견을 표시하였다. 연방노동법원은 인터뷰에서 “모든 예외규정은 기본법의 균등대우원칙에 기초하여 판단이 이루어져야 한다”며, “정치권은 이와 같은 예외를 규정하면서 제시한 객관적인 근거와 전체적인 비례성 판단에 대해 책임을 부담해야 한다”고 하였다. 즉 이민자에 대한 최저임금법 적용의 예외를 규정하기 위해 제출된 법안 자체의 찬반 여부를 떠나, 만약 이러한 예외규정을 바탕으로 구체적인 법적 문제가 야기되어 법원의 심사가 이루어지는 경우에는 기본법의 균등대우원칙에 기초하여 판단을 하겠다는 원칙적인 입장을 밝힌 것이다.

연합정부의 주도권을 쥐고 있는 기민-기사당 연합의 일부 의원들은 지난 2015년 9월 말 난민 망명자의 고용활성화를 위해 법정 최저임금법 적용예외를 주된 내용으로 하는 법안을 발의한 바 있다. 하지만 이에 대해서는 단지 사민당만이 아니라 기민-기사당 연합 내부에서도 날선 비판이 이어지고 있으며, 최근에는 메르켈 총리까지 논쟁에 참여하고 있는 형국이다. 이 법안에 대해 기민-기사당 연합 및

사민당의 원내 다수의 의원들은 이와 같은 예외를 규정하는 법안에 대해 거부의사를 분명히 하였다. 여기에 연방노동부 장관의 대변인도 성명을 통해 “법정최저임금에 예외는 없다”고 분명히 하였다. 사민당 대표인 지그마르 가브리엘도 난민 망명자를 예외적으로 취급하는 것은 사회적 긴장감을 불러일으키는 처사라고 경고하고 나섰다. 또한 메르켈 총리 역시 기민-기사당 연합의 연방하원 원내교섭단체 소속 의원들이 모인 자리에서, “8.50유로의 시간급으로 근무하고 있는 누군가가, 3.50유로로 동일한 업무를 수행하는 난민으로 인해 일자리를 잃게 된다면 이는 손해가 발생한 것에 해당한다”며 사실상 이러한 예외규정에 대해 기민당 당수로서 반대 의견을 전달한 것이다. 기민-기사당 연합의 원내교섭단체 노동시장정책 담당자도 “최저임금의 예외적 인하는 난민 망명자를 하위계층의 노동자로 전락시키는 결과를 가져오게 된다”며 당 내 일부 의원들의 움직임에 대해 비판하였다.

난민을 둘러싼 전반적인 분위기로는 독일로 유입된 난민 망명자들이 조속히 독일 노동시장에 편입될 수 있도록 정책적인 지원이 필요하다는 측면에서는 기본적으로 동의하고 있지만, 그 방안으로 최저



임금의 예외규정을 신설하여 법에서 정하고 있는 최저수준의 급여도 받지 못하는 노동자 계층을 생산해 내는 것에는 반대하는 의견이 우세한 상황으로 보인다.

한편 2016년에 적용되는 최저임금법의 내용에 대한 연방노동법원의 심사에서 법적인 측면의 문제는 없는 것으로 결론이 났다. 독일은 2015년부터 연방법률로 최저임금제도를 시행하여, 아직 1년이 채 지나지 않은 가운데 각각 다른 총 7개의 주 단위 노동법원에 제기된 소송을 바탕으로 연방노동법원에서 2심 절차가 진행된 바 있다. 가장 기본적으로는 크리스마스 보너스 및 휴가비 등 상여금에 해당하는 급여를 지급함에 있어 근로계약상의 약정급여가 아닌 법에서 규정하고 있는 최저임금에 기초하여 산정할 수 있는지의 여부에 관한 것이었다. 그에 대해 현 연방노동법원장인 잉그리드 슈미트(Ingrid Schmidt)는 “최저임금에 관한 사항은 특별히 어려운 법적 문제점을 야기시키지는 않는다”며, “(법에서 예정하지 않은) 새로운 바쿠가 창조되어서는 안 된다”고 분명히 하였다. 하지만 이미 몇몇 산업분야

에서는 단체협약 또는 시행령에 기초한 최저임금을 기초로 상여금을 지급한 사례가 나타났다. 이와 관련하여서 내년 말까지는 연방노동법원이 법안의 틀을 작성하여 제출하게 될 것이며, 해당 내용이 법제화되면 다시금 이러한 혼란은 안정을 찾을 것이라고 예상하였다.

- 출처 : 1) 프랑크푸르트 알게마이네 (faz)지, 2015년 9월 29일자, “Keine Ausnahmen für Flüchtlinge”, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/keine-mindestlohn-ausnahmen-fuer-fluechtlinge-13830175.html>
- 2) 프랑크푸르트 알게마이네 (faz)지, 2015년 9월 22일자, “Arbeitsrichterin: Bei Ausnahmen gilt das Gleichheitsgebot”, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/streiks-bei-bahn-und-lufthansa/oberste-arbeitsrichterin-zu-rechtsfragen-beim-mindestlohn-13852850.html>

## 스웨덴 : 여성에 대한 유리천장 여전히 존재

스웨덴은 양성평등에 있어 가장 선진적인 국가로 알려져 있다. 그러나 스웨덴의 지난 중도우파 연정에서 양성평등 정책의 효과를 살펴보기 위해 설립한 위원회가 최근 발표한 보고서에 따르면, 스웨덴의 양성평등정책 효과는 그렇게 크지 않았던 것

로 나타났다. 이 위원회의 수석조사관인 세실리아 세이데고르드(Cecilia Seidegård)는 스웨덴 방송국 SVT와의 인터뷰에서 그동안의 정책, 조치들은 전략적으로 계획된 것들이 아니었으며, 좋지 않은 피드백과 후속

조치들이 이어져 문제가 되었다고 밝혔다. 또한 그녀는 “스웨덴이 전 세계적으로 봤을 때 양성평등 이슈에 있어 앞서나가고 있다고 할지라도 스웨덴 사람들은 우리가 항상 선도적인 위치에 서있다고 생각해서는 안 된다”며 스웨덴 사람들의 지나친 자신감을 경계했다.

스웨덴 신문 다겐스 뉴헤터(Dagens Nyheter)의 기사를 통해서 그녀는 스웨덴 내 많은 여성들이 정치와 행정 영역으로 진입하고 있다는 점을 예로 들며 스웨덴 노동시장이 점차 한쪽 성을 강조하는 형태에서 벗어나고 있음을 언급했다. 하지만 그녀는 양성 간의 임금 차이를 막기 위해 도입된 평등법안이 있음에도 불구하고, 같은 일을 하는 성별 임금격차는 여전히 줄어들지 않았다고 밝혔다. 2015년 기준, 스웨덴 여성은 남성보다 6% 낮은 수준의 임금을 받고 있으며, 지난 20년 동안 성별 임금격차는 고작 1%만 감소했다. 한편 유럽연합 내 여성들은 남성에 비해 16% 낮은 (시간당) 임금을 받는 것으로 나타났다.

세이데고르드는 특정 영역, 특히 기업과 학계에는 여전히 유리전장이 존재한다고 양성평등에 있어 개선이 필요한 영역임을 강조하였다. 또한 그녀는 스웨덴 내 많은 남성들이 육아휴직을 사용하고 있지만 여전히 여성이 가사에 더 많은 시간을 쏟고, 출산 이후 주로 파트타임으로 일하고 있는 현실에 대해서도 지적하였다.

한편 2010년 이후로 고틀란드의 주지사를 맡고 있는 세이데고르는 “평등한 사회를 위한 변화 추세는 느리게 진행되고 있고 때때로 뒤집히기도 한다. 양성평등을 달성하는 페미니스트 정당이 되기 위해서는 양성평등기구가 반드시 필요한 도구가 될 것이라고 믿고 있다”며 보다 평등한 권력분배를 돕는 양성평등기구를 만드는 것을 현재 강력히 추진하고 있다.

- 출처 : The Local, 2015년 10월 7일자, “The glass ceiling is still there in Sweden”, <http://www.thelocal.se/20151007/sweden-cant-always-wear-equality-leaders-jersey>

## 스웨덴 : IMF, 연례보고서에서 저숙련자와 이민자들의 고용을 위해 노력할 것을 권고

현재 스웨덴 인구 중 약 16%는 다른 국가에서 태어난 이들로써 2014년 81,000명 이상이 난민으로 유입되었고, 2015년 1월부터 8월까지 49,000명이 추가로 유입되었다. 이렇게 이민자와 난민의 수가 상당히 증가하고 있음에도 불구하고 이들을 고용하고자 하는 스웨덴 정부의 노력이 부족하다는 내용을

담은 IMF의 연례보고서 초안이 최근 발표되었다.

IMF는 스웨덴 경제에 대한 연례보고서를 통해 다수의 이민자들이 스웨덴에서 일자리를 구하는 데 어려움을 겪고 있음을 강조했다. 보고서는 “스웨덴 노동시장은 지나치게 양극화되어 있으며 전반적인 고용률은 높은 편이지만 실업이 저숙련자와 이민자



들에게 집중되어 있다” 며 이민자들의 고용을 위한 스웨덴 정부의 노력이 필요함을 언급했다.

특히 IMF는 스웨덴의 높은 초임문제를 들며 실업을 겪고 있는 집단이 노동시장에 진입할 때 높은 초임이 일종의 장벽처럼 여겨지지 않게끔 사회적 파트너들이 다양한 방법을 강구해야 함을 촉구했다. 특히 직장 내 훈련(OJT)이 필요한 이들을 위한 임금체계를 도입하고 기업 내에서 임금유연성을 강화하는 등 여러 가지 노력을 기울일 것을 제안했다.

한편 스웨덴은 현재 강력한 고용보호정책으로 인해 정규직 근로자들을 해고하는 데 어려움을 겪고 있다. IMF 보고서에 따르면, 스웨덴의 사회적 파트너들은 정규직만을 위한 고용보호정책을 점검하고, 이를 통해 기업으로 하여금 충분한 기술을 가진 새로운 구직자들에게 기회를 줄 수 있도록 해야 한다는 의견을 제안했다.

스웨덴은 OECD 가입국 중에서 자국민과 이민자 간 고용률 차이가 가장 높은 국가 중 하나로 알려져 있다. 2014년 기준, 이민자 중 63.5%가 고용되어 있는데 비해 자국민 중 77.7%가 고용되어 있는 것으로 나타났다. OECD는 이 고용률의 차이를 자국에서 교육을 충분하게 받지 못한 이민자들(이라크, 아프가니스탄 등)이 저숙련 직종에 적절히 배치되어 있지 않기 때문이라 밝혔다. 따라서 IMF는 현재 운영되고 있는 근로와 교육훈련이 포함된 청년층 노동시장 프로그램이 이민자들과 피난민들의 기능개발 및 취업을 위해 확대되어야 한다고 제안했다.

- 출처 : The Local, 2015년 9월 29일자, “Sweden told to do more to help foreign workers”, <http://www.thelocal.se/20150929/sweden-told-to-do-more-to-help-foreign-workers>

**영국 : 근로자 조부모, 유급 육아휴직 공유 허용 방침 밝혀**

정부는 조부모의 손자녀 육아를 지원하기 위해 이들이 휴가를 낼 수 있도록 할 것이라고 발표했다. 해당 계획은 법정 유급 부모공동 육아휴직 시스템을 확장하는 것으로, 조지 오스본(George Osborne) 재무 장관이 맨체스터에서 열린 보수당 회의 때 발표한 것이다. 노동당 해리엇 하먼(Harriet Haman) 하원의원이 지난 총선에서 여성을 위한 선거공약으로 유사한 정책을 내놓은 바 있다. 오스본 장관의 계획은 현재의 부모공동 육아휴직 제도를 확장시켜

유급으로 사용할 수 있는 52주 육아휴직을 아이의 부모뿐만 아니라 조부모가 공유할 수 있도록 허용하고 주당 139.58파운드 혹은 주당 평균 근로수당의 90% 중 더 낮은 쪽을 받는 법정 육아휴직 급여 역시 가족 사이에 나눌 수 있도록 할 예정이다.

보수당은 이 정책이 아이의 조부모 중 한 사람과 육아휴직을 공유할 수 있게 함으로써 육아휴직을 공유할 배우자가 없는 한부모 근로자에게 특히 유용할 것으로 보고 있다. 또 일터로 더 빨리 복귀하기

를 원하는 근로자에게 이러한 선택권이 도움이 되기를 바라고 있는데, 오스본 장관은 자녀가 있는 여성의 절반 이상이 출산 후 처음 일터로 돌아갈 때 아이의 조부모에게 육아를 맡긴다며 “연구에 따르면 200만 명의 조부모가 손자녀를 돌보기 위해 일을 그만두거나 근로시간을 단축하거나 혹은 휴직을 하는데 조부모에게 육아휴직을 공유하도록 허용한다

면 수천 명의 노동력을 더 유지할 수 있고, 이는 경제에 보탬이 될 것”이라고 말했다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 10월 4일자, “Working grandparents to share parental leave and pay”, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-34437405>

## 영국 : 최저임금 적용 근로자 2020년에 두 배로 증가할 것으로 예상

독립 연구기관인 레졸루션 재단(Resolution Foundation)이 2015년 10월 1일 발표한 연구 결과에 따르면, 현 정부 말에 최저임금 적용 근로자 수가 두 배 정도 늘어 영국 전체 노동력의 10%를 상회할 것으로 예상된다. 이 연구는 국가생활임금을 통해 법정최저임금 기준을 인상하겠다는 조지 오스본(George Osborne) 재무 장관의 결정이 법정최저임금 적용 근로자 수를 급격히 증가시키는 결과를 초래할 것으로 보았는데, 레졸루션 재단은 1999년 토니 블레어(Tony Blair) 정부가 상당히 낮은 수준으로 최저임금을 도입한 직후 50명 중 1명이 최저임금을 받았던 것에 비해 이후 수년 동안 20명 중 1명으로 그 수가 증가하였고 2020년에는 9명 근로자 중 1명

에 해당하는 320만 명으로 최저임금 적용 근로자의 수가 크게 늘어나도록 최저임금 수준이 정해질 예정이라고 말했다. 특히, 북동 지역과 동·중부 지역 및 웨일즈 등 일부 지역은 7명 중 1명, 접객업 근로자의 40%가 2020년에 최저임금을 받을 것으로 예상되며 여성과 고령 근로자가 많은 영향을 받게 될 것으로 해당 연구는 내다봤다.

- 출처 : 가디언, 2015년 10월 1일자, “Number of UK workers on minimum wage expected to double by 2020”, <http://www.theguardian.com/society/2015/oct/01/number-of-uk-workers-on-minimum-wage-expected-to-double-by-2020>



## 영국 : 호출형 근로계약에 관한 사용자 지침서 발간

영국 기업혁신기술부(Department for Business, Innovation & Skills)가 호출형 근로계약의 적절한 사용을 상세히 설명하고 대안 및 모범 사례를 소개하는 호출형 근로계약에 관해 1,400단어 분량의 사용자 지침서를 출간했다. 이 지침서는 지난 2015년 5월 도입된 독점조항 금지를 따르고 있어 사용자들은 비정규직 직원의 타 회사 근로를 더 이상 막을 수 없음을 명시하고 있다.

지침서에 따르면, 호출형 근로계약은 “노동수요가 불규칙하거나 항시적으로 직원이 필요하지 않은 경우” 유용하며 개인에게 근로유연성을 제공하여 학업이나 육아 등 다른 일들을 병행할 수 있게 한다. 지침서는 호출형 근로계약이 적절하게 사용될 수 있는 다섯 가지 경우를 다음과 같이 제시했다. 첫째, 수요가 불분명하거나 예측되지 않는 신규사업의 경우, 둘째, 크리스마스 시즌처럼 특정 시기에 수요가 많아지는 일인 경우, 셋째, 레저 센터의 안전 요원과 같은 필수역할에 예상치 못한 병가가 발생하여 대체인력이 시급한 경우, 넷째, 특별이벤트 예약을 받은 출장음식서비스 회사가 추가적으로 경험 있는 직원을 필요로 하는 경우, 그리고 시판을 계획하고 있는 새로운 서비스를 시험하고자 기업이 임시로 직원을 필요로 하는 경우이다.

이 지침서는 호출형 근로계약이 적절하지 않은 사례 또한 제시하고 있다. 예를 들어 ‘어떤 근로자가 월요일부터 수요일, 아침 9시부터 오후 1시까지

12개월 동안 일해 줄 것을 사용자로부터 요청받았다’면 이 경우에는 상용파트타임 계약(permanent part time contract)이나 적어도 기간제근로 계약(fixed term contract)이 적절하다고 안내하고 있다. 이와 더불어 호출형 근로계약의 대안으로 초과근로 제공, 파트타임이나 기간제근로 채용, 연단위 근로 시간 제공, 임시파견직원 사용 등이 제시되었다.

지침서는 호출형 근로채용 시 일자리 공고에서 이를 명확하게 밝혀야 하고 근로자는 근로시간이 보장되지 않는다는 점과 수요 하락으로 일이 중지될 수 있다는 점을 명확히 인지해야 한다고 설명하고 있다. 사용자가 뒤늦게 일을 취소하는 것에 대해 지침서는 “명확히 불가피한 상황이 아니라면 용납할 수 없는” 것으로 규정하고 일이 취소될 수 있는 시간과 방법 및 발생하는 비용에 대한 보상 관련 규정을 제안하고 있다.

지난 2015년 9월 통계청은 호출형 근로계약이 20% 급상승했다고 밝혔다. 2015년 4~6월 사이 호출형 근로계약은 744,000명으로 전체 취업자의 2.4%를 차지했다. 2014년 같은 기간 동안에는 624,000명으로 전체 취업자의 2%였다.

- 출처 : 퍼스넬투데이, 2015년 10월 19일자, “Zero hours contracts guidance for employers published”, <http://www.personneltoday.com/hr/zero-hours-contracts-guidance-employers-published/>

## 아시아

### 일본 : 육아지원 비용을 기업에 추가부담케 할 방침, 최대 1,000억 엔 규모

일본 정부는 저출산 대책을 강화할 재원 확보를 위해 기업의 육아지원 출연금을 증액하도록 경제계에 요구할 방침이다. 만약 이 방침이 실현되면 기업의 부담금은 연 최대 1,000억 엔 규모로 확대되고, 확대된 재원은 맞벌이 가구나 다자녀 가구의 육아 지원에 사용될 계획이다.

이번 조치는 아베 신조 총리가 주도하는 '1억 총활약 사회' 실현을 위한 핵심 정책으로 활용될 계획이지만 경제계의 반발도 고려하지 않을 수 없는 상황이다.

경단련과 경제동우회에는 이미 정부 방침이 전달되었는데, 아베 총리는 2015년 9월 말에 발표한 아베노믹스의 2단계 방편인 '새로운 세 개의 화살'에서 현재 출산율인 1.4를 2020년대 중반까지 1.8로 향상시킨다는 목표를 밝힌 바 있다.

일본 정부가 기업에 요구하는 것은 연금특별회계의 아동 및 육아지원 계정에 대한 출연금 증액인데, 정부 안에 따르면 현재 월급과 상여금의 0.15%인 기업출연금은 2016년부터는 0.20%로 인상될 전망이다. 출연금 총액은 2015년 예산 기준으로 2,456억 엔으로, 출연금 증액이 예정대로 실시되면 연간 수백 억에서 최대 1,000억 엔 정도가 추가 확보될 것으로 보인다.

일본 정부가 기업출연금 증액을 검토한 배경에는 고용보험 보험료율 인한 검토 계획이 있다. 최근 실업률 하락으로 고용보험 적립금이 역대 최고수준인 6조 엔에 달하는 등 고용보험 재정상황이 급속히 개선되어 일본 정부는 노사가 절반씩 부담하는 고용보험의 보험료율(1%)을 2016년부터 인하하여 기업 부담을 줄이고자 하고 있다. 즉 육아지원에 대한 기업부담 증가분은 고용보험의 보험료율 인하로 인한 기업부담 감소분과 거의 일치하도록 조정해, 전체적인 기업부담은 2015년보다 늘어나지 않게 할 방침이다.

육아지원 대책으로는 맞벌이 가구의 보육료 부담 경감, 지방자치단체가 실시하는 불임치료에 재정지원, 한부모 가구 및 다자녀 가구 대상 무상 유아교육 등이 검토되고 있다. 하지만 경제계(경단련의 사카키바라 사다유키 회장)에서는 육아지원을 위한 재원은 기업이 부담하는 것이 아니라 세금에서 충당해야 한다며 정부방침에 반대하는 입장을 밝히고 있어, 앞으로의 반응이 주목된다.

- 출처 : 일본경제신문, 2015년 10월 16일 조간 2페이지, 「育児支援、企業に追加負担、政府方針、最大1000億円規模、経済界反発も」



## 일본 : 파견법 개정으로 26개 전문 업무에 기간제한 도입, 일본 기업의 대책은?

일본에서는 개정노동자파견법이 지난 2015년 9월 30일에 시행되었다. 전문적인 지식과 기술 등이 필요한 이른바 26개 전문 업무는 종래 기업이 파견근로자를 사용하는 기간에 제한이 없었다. 하지만 법 개정에 의해 같은 조직에서 동일인이 근무할 수 있는 기간은 3년으로 제한되었다. 이에 따라 기업들 사이에서는 필요한 인재를 계속적으로 사용하기 위해 다양한 대책을 실시하고 있는 상황이다.

일본 기업이 우수한 파견사원을 계속해서 사용하기 위한 대책으로 크게 다음 세 가지를 들 수 있다. 첫째는 파견사원을 사용하는 기업이 사용기간이 3년이 넘는 파견사원을 직접 정사원으로 고용하는 방법이다. 특히 IT(정보기술)업계에서는 파견사원의 정사원화가 확대될 것으로 보고 있다. 이는 사업의 근간인 소프트웨어 개발 등에서 전문성이 높은 기술을 가지고 있는 인재가 외부로 유출되어, 신입사원을 고용할 경우 처음부터 교육훈련을 시켜야 하는 등 기업의 부담이 크기 때문이다.

둘째는 파견기업이 파견사원을 정사원으로 전환하는 방법이다. 우수한 인재를 3년 이상 사용하기를 희망하는 기업이 존재하고 있는 점을 고려하여, 파견사원을 정사원화하여 기업에 계속 파견하는 방법이다. 개정법에서는 정사원으로 전환하는 등 무기고용계약을 파견회사가 파견사원과 체결한 경우, 기간의 제한 없이 3년을 넘어서도 동일 기업에 파견할

수 있도록 하고 있다.

셋째는 파견사원을 사용하는 기업 내에서 파견사원을 이동시키는 방법이다. 사용기간이 3년을 넘어서는 안 된다고 하는 조직의 정의는 업무의 지휘감독권한을 가진 책임자가 있는 '과' 정도의 부서단위를 기준으로 하고 있다. 따라서 부서를 이동시키면 기업은 추가적으로 3년간 동일인을 사용할 수가 있게 된다.

1985년에 파견법이 제정될 당시에는 대상업무는 전문업무에 한정되어 있었고 파견사원은 예외적인 근무형태로 취급되었으나, 이후 정사원의 종신고용에 제한을 받지 않는 다양한 고용형태가 침투함에 따라 파견사원의 대상업무는 보다 일반적인 업무로 확대되었다.

일본 정부는 법 개정에 의해 파견사원의 정사원화가 확대될 것으로 주장하고 있지만, 노동조합 등 근로자의 입장을 대표하는 단체 등에서는 3년으로 고용계약이 해지되는 사태가 빈번하게 발생할 수도 있다고 긴장감을 늦추지 않고 있다. 법 개정이 파견사원의 고용형태와 고용안정에 어떠한 영향을 미칠지 향후의 진행 과정이 주목되고 있다.

- 출처 : 일본경제신문, 2015년 10월 12일 조간 13페이지, 「派遣法改正「専門26業務」に期間制限導入」