



세계노동소식

미국

미국: 오바마케어로 고용주 의료보험 의무제공 피하러 파트타임 늘린 고용주들, 큰 효과 못 얻어

오바마케어(Obamacare)의 시행으로 2016년 1월 1일부터 50인 이상 기업들은 풀타임 근로자들에 대해서 고용주가 의무적으로 의료보험을 제공해야 하고, 이를 위반하면 벌금이 부과된다. 100인 이상 기업에 대해서는 2015년부터 이미 이 조항이 시행되었으며, 올해 들어 50인 이상 기업으로 확대 적용되기 시작했다. 하지만 상대적으로 수익이 적은 소규모 기업들, 특히 음식점 고용주들 사이에서는 의료보험 의무제공에 따라 고용주에게 발생하는 비용에 대한 불만이 많다.

일부 패스트푸드 음식점들은 되도록 많은 근로자가 파트타임으로 일할 수 있는 방법을 생각해냄으로써 이 의무조항을 피해가려는 편법들을 택하기 시작했다. 미 상공회의소가 실시한 설문조사에 따르면, 소규모 프랜차이즈 기업의 60% 정도가 의료보험 의무제공 조항을 피하고자 이와 같이 인사정책에 변화를 줄 계획이라고 밝혔다.

하지만 편법을 도입했던 고용주들이 이제 생각을 달리하고 있다. 기업이 미국건강보험법(Affordable Care Act)에 잘 적응할 수 있도록 도움을 주는 변호

사 카야 브롬리 씨는 그런 편법을 이용해 성공한 기업들은 3~4년 전에 그렇게 했지만, 이들 고용주 가운데 일부는 이를 후회하고 있다고 지적했다. 특히 많은 패스트푸드 프랜차이즈 음식점들이 이런 편법을 사용했는데, 이 고용주들은 의료보험을 제공해야 하는 사람들의 수를 줄이는 것을 좋은 아이디어라고 생각했지만 그렇게 해서는 사업을 유지하기 어려웠다는 것이다. 파트타임 근로자들로 음식점을 운영하다 보니 일을 성실히 하지 않는 근로자가 늘어나고, 기술도 부족한 근로자가 많아지며, 사업이 어떻게 돌아가는지 전혀 이해하지 못하는 근로자들이 많아졌고, 이직률 또한 높아졌다.

이러한 편법의 가장 큰 피해를 본 사람들은 사실 음식점에서 일하고 있는, 승진을 원하나 승진을 할 수 없는 최하위계층 근로자라고 미국 레스토랑 협회(National Restaurant Association) 근로자 정책 분야 부대표인 안젤로 아마도르 씨가 지적했다. 파트타임으로 일하고 있는 사람 중 일부는 더 많은 시간을 일해서 계층 사다리를 올라가기를 원하고 있지만, 고용주들의 이런 편법이 사실상 사다리 중간



을 끌어놓은 것과 같다고 논평했다.

파트타임을 늘리는 편법을 이용하는 많은 음식점과 반대로, 캘리포니아 차우칠라(Chowchilla)에 위치한 음식점 칼스 주니어(Carl's Junior) 매니저 실비아 캠포스는 가능한 한 많은 근로자를 풀타임으로 고용하려고 노력 중이다. 작은 동네에서 정말 좋은 근로자를 찾는 것이 어렵기 때문이라고 그 이유를 밝혔다.

하지만 다른 일부 근로자는 근로시간을 늘리는 것을 원하지 않는다. 파트타임으로 일함으로써 수입이 적은 수준을 유지해야 캘리포니아 주정부를 통해 제공되는 메디케이드(미국 저소득층 의료보

장제도)를 적용받을 수 있기 때문이다. 일부 근로자들은 이런 식으로 적은 수입을 유지하면서 정부로부터 의료보험을 무료로 제공받는 것이 자신의 가계에 더 도움이 된다고 밝혔다.

•출처 : NationalPublic Radio, 2016년 2월 1일자, “Bosses Find Part-Time Workers Can Come With Full-Time Headaches”, <http://www.npr.org/sections/health-shots/2016/02/01/465168579/bosses-find-part-time-workers-can-come-with-full-time-headaches>

유럽

독일 : 시간당 노동비용 조사결과

2016년 4월 말 독일의 연방통계청은 공무원 및 공공부문을 제외하고 개별 기업 등을 대상으로 하는 2015년 사경제 영역의 시간당 노동비용 통계를 발표하였다. 이 통계에 따르면 단위 시간당 사용자가 지출하는 평균 노동비용은 32.7유로로 확인되었으며, 이는 전체 EU 회원국 중 8번째로 높은 수준에 해당하였다. 전체 EU 회원국을 대상으로 매년 조사가 이루어지는 이 노동비용 통계에 따르면, 전체 28개 회원국의 평균 노동비용은 25.9유로로, 독일의 노동비용은 이보다 약 26%나 더 높은 수준으로 나타났다. 이중유로화를 사용하는 19개 국가의 평균 노동비용은 29.6유로로 EU 회원국 전체 평균보다는 높은 것으로 나타났다.

이 통계를 자세히 살펴보면, 북유럽에 위치한 덴마크가 시간당 42.7유로로 전체 28개 EU 회원국 중 가장 높은 수준의 평균 노동비용을 보인 반면, 동유럽의 불가리아가 시간당 4.1유로로 평균 노동비용이 가장 낮게 나타났다. 전반적으로 북유럽과 서부 유럽 국가의 노동비용이 동유럽보다 상대적으로 높게 나타나고 있어 지역 간 경제수준의 격차는 여전한 것으로 확인되고 있다. 다만 노동비용이 가장 낮은 수준을 나타내고 있는 불가리아, 루마니아, 라트비아 등 동유럽 국가들에서 노동비용 증가율이 약 7% 수준을 나타내며 상대적으로 빠른 경제성장

속도를 보였다. 이들 동유럽 국가의 노동비용 증가가 경제성장의 걸림돌로 작용하지 않는 이상 향후 노동비용의 국가별 격차는 점차 줄어들 수 있을 것으로 예상되고 있다.

대부분의 EU 회원국들의 노동비용이 증가한 것으로 나타났지만, 최근 수년간 국가부도 위기에 몰려 구제금융을 받는 그리스의 경우 2014년에 비해 약 6.9%가 낮아진 것으로 확인되었다. 이러한 그리스의 노동비용 감소는 경기불황에 따른 급여수준 하락에 기초한 것임에는 분명하지만 이를 바탕으로 제조업의 경기가 다시금 살아나기까지는 좀 더 시간이 필요할 것으로 보인다.

이번 통계는 특히 산업 분야별로 세부적인 노동비용의 수치가 조사된 것은 아니지만, 제조업 분야와 서비스업 분야로 크게 나뉘어 조사가 이루어졌다. 독일의 경우, 제조업 분야의 노동비용이 평균 노동비용보다 높은 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 분야별 구분 없는 독일의 평균 노동비용은 32.7유로였으나, 제조업 분야만을 대상으로 한 경우에는 38유로로 확인되었다. 한편 서비스업 분야의 평균 노동비용은 29.9유로였다. 이와 같은 독일의 노동비용 현황은 EU 회원국 내에서 상위 8번째에 해당하는 수치이지만, 제조업 분야만을 대상으로 한 경우에는 독일의 사용자들이 4번째로 많은



<EU 회원국 평균 노동비용 통계>

	사경제 영역 평균 노동비용		제조업 분야		서비스업 분야	
	유로(€)	전년대비(%)	유로(€)	순위	유로(€)	순위
	EU 회원국(29개국)	25,90	2,1	26,30	-	26,10
유로존 19개국	29,60	1,5	31,80	-	28,40	-
덴마크	42,70	1,7	42,40	2	43,10	1
벨기에	41,10	0,1	43,30	1	40,60	2
스웨덴	40,10	2,8	41,00	3	39,30	3
룩셈부르크	36,00	0,3	31,10	9	39,10	4
프랑스	35,70	1,1	37,00	5	35,60	5
핀란드	33,50	1,6	36,80	6	31,70	7
네덜란드	33,20	0,5	35,00	7	32,70	6
독일	32,70	2,7	38,00	4	29,90	9
오스트리아	32,50	3,3	35,00	8	31,20	8
영국	29,00	3,9	28,30	11	29,00	10
아일랜드	28,70	1,1	30,60	10	27,70	11
이탈리아	27,20	0,0	27,40	12	27,10	12
스페인	21,10	0,2	22,70	13	20,30	13
슬로베니아	15,70	1,4	15,40	14	16,50	14
키프로스	15,50	-0,8	12,80	16	15,90	15
그리스	13,60	-6,9	14,10	15	13,50	17
포르투갈	12,90	2,9	11,00	18	14,20	16
몰타	12,60	2,5	12,50	17	13,00	18
에스토니아	10,70	4,6	10,00	20	10,90	19
슬로바키아	10,40	3,8	10,20	19	10,50	20
체코	10,10	4,4	9,80	21	10,30	21
크로아티아	9,50	1,7	8,30	22	10,20	22
폴란드	8,40	4,0	7,60	24	8,50	23
헝가리	8,10	3,8	7,80	23	8,30	24
라트비아	7,50	7,6	6,70	25	7,80	25
리투아니아	6,90	5,5	6,50	26	7,10	26
루마니아	5,00	7,6	4,50	27	5,40	27
불가리아	4,10	7,2	3,40	28	4,30	28

자료 : 연방통계청(destatis)(2016).

노동비용을 부담하고 있는 상황이다. 반면 서비스업 분야의 노동비용은 전체 EU 회원국 중 9번째에 해당하는 것으로 나타났다.

이 통계의 대상이 되는 노동비용은 세전 임금과 임금 부대비용으로 구성되고 있다. 사용자가 부담하는 사회보험료, 고령자 고용촉진을 위한 기금 또는 질병사고 시 임금의 계속 지급을 위한 기금을 위해 기업 측이 부담하는 비용이 대표적인 임금 부대비용이다. 독일의 사경제 영역에서 사용자가 부담하는 임금 부대비용은 100유로의 세전 임금을 기준으로 했을 때 28유로로 조사되었다. 이는 EU 회원국 전체 평균인 31유로보다 3유로 정도 낮은 수

준으로 전체 EU 회원국 중 14위에 해당한다. 이러한 비중에 비추어볼 때 독일의 경우에는 평균 노동비용에서 임금이 차지하는 비중이 높은 것을 알 수 있다.

•출처 : 연방통계청(destatis) 단신, 2016년 4월 26일자, “EU-Vergleich der Arbeitskosten 2015: Deutschland auf Rang acht”, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16_143_624pdf.pdf?__blob=publicationFile

독일 : 금속노조(IG Metall) 임금협약 타결

독일의 산업별 노조 중 가장 많은 조합원이 가입되어 있는 금속노조(IG Metall)의 임금교섭이 별다른 진통 없이 타결되었다. 독일의 경제상황이 지속적으로 안정적인 추세를 유지하는 가운데 노사 양측은 이번 협상을 통해 총 4.8% 수준의 임금인상을 약정한 바 있다.

금속 및 전자산업 분야의 조합원을 비롯하여 약 380만 명의 근로자에게 영향을 미치게 될 이번 임금협약을 위한 교섭은 노르트라인-베스트팔렌 주에 있는 필른에서 진행되었다. 이 금속 및 전자산업 분야의 경우에는 전 연방을 하나의 교섭단위로 하여 협약의 체결이 이루어지는 것이 아니라 대표 교섭지역을 선택하여 협약을 체결한 후 해당 지역의 교섭

결과에 기초하여 지역별로 순차적으로 협약을 체결하는 방식을 취하고 있다. 올해는 교섭 대표지역으로 노르트라인-베스트팔렌 주가 선정된 것이다.

이번 협약내용을 구체적으로 살펴보면, 협약의 유효기간을 21개월로 설정한 가운데 먼저 2016년 4월부터 6월까지의 최대 150유로까지 일회성 급여를 지급하는 것으로 약정하였다. 총 2단계로 나누어 순차적으로 이루어지는 이번 임금협약의 내용에 따라 일차적으로는 2016년 7월 1일부터 2.8%의 임금인상을 약정하였다. 2017년 4월부터 적용되는 2차 임금인상은 2%로 약정하여, 이번 협약을 통해 약정된 총임금인상률은 4.8%에 달하였다.

올해 임금교섭에 임하기에 앞서 노조 측이 발표하



였던 사항을 살펴보면, 협약의 유효기간은 1년으로 하고 임금인상률은 5%를 요구하였다. 반면 사용자 측은 24개월의 협약 유효기간을 전제로 단계적인 임금인상을 제시하였으며, 총 2.1%의 임금인상과 일회성 급여로 0.3% 수준의 추가급여를 제시한 바 있다. 이번 교섭은 양측이 제시한 임금인상률의 격차가 큰 관계로 협약의 타결을 낙관할 수 없는 상황에서 진행되었다. 노조 측은 협약이 타결된 이번 교섭 일정을 앞두고 협상이 결렬될 경우를 대비해 파업 범위의 확대 계획을 언론을 통해 예고하였다. 독일의 성령강림절 주말을 앞두고 분쟁이 확대되는 것을 원하지 않았던 노사 양측은 약 14시간에 걸친 마라톤협상 끝에 이번 임금협약의 타결을 이루어냈다.

이러한 임금교섭의 결과를 두고 노조 측은 총 4.8%의 임금인상률을 전면내세우며 성공적인

교섭으로 평가받기를 원하는 모습이지만 여론은 연간 약 2% 수준의 임금인상률을 얻어낸 교섭결과의 본질을 흐리는 언론플레이라는 반응을 보였다. 특히 다른 산업 분야의 임금교섭에 영향력을 크게 미치는 금속노조의 임금협약이었기에 이번 교섭결과에 대한 아쉬움은 더욱 크게 나타나고 있는 것으로 보인다.

•출처 : 슈피겔(Spiegel)지, 2016년 5월 13일자, “Tarifverhandlungen: IG Metall und Arbeitgeber einigen sich auf kräftige Lohnerhöhung”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/tarifverhandlungen-ig-metall-und-arbeitgeber-einigen-sich-a-1092145.html>

스웨덴 : 청년 실업률 감소에 비해 증가한 이민 실업자 수

2016년 4월, 스웨덴의 공공고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)가 발표한 자료에 따르면, 스웨덴 내 청년 실업자 수는 지난해보다 9,000명가량 감소한 61,000명으로 나타났다. 공공고용서비스센터 연구원 마츠 바드만(Mats Wadman)은 청년 고용률의 증가와 실업률의 감소를 통해 스웨덴의 노동시장이 긍정적인 방향으로 나아가고 있다고 밝혔다.

2016년 4월 현재 스웨덴의 총실업률은 지난해보다 0.2%포인트 감소한 7.5%이며 18~24세 구간

의 청년 실업률은 11.6%로 나타났다. 이는 2015년 OECD에서 발표한 청년 실업률 20.3%에 비해 8.7%포인트 낮아진 것으로, 성별에 따라 살펴보면 18~24세 스웨덴 여성의 실업률(9.2%)이 남성의 실업률(13.8%)보다 낮았다.

반면 스웨덴 내 이민자들의 사정은 그리 좋지 않은 것으로 나타났다. 스웨덴 공공고용서비스센터는 지난 1년간 유럽 외 국가 출신의 실업자 수가 16,000명가량 증가했으며 이들 중 다수는 1년 이상 직업을 갖지 못했다고 밝혔다. 또한 2017년에

는 스웨덴 내 실업자 중 60%가 이민자가 될 것이라 예상했다.

이 통계를 통해 바드만은 이민자들이 이른 시일 안에 스웨덴 노동시장에 진입할 수 있도록 사회 전반적인 노력이 필요하다고 말했다. 최근 스웨덴으로 이주해 오는 이민자들은 노동시장에서 활용 가능한 전문성을 갖추고 있으므로 현재 노동력이 부족한 돌봄이나 사회복지 분야에서 이들을 활용할 수 있을 것으로 전망했다.

현재 스웨덴 정부를 구성하고 있는 사민당과 녹색당은 이민자들의 취업을 돕기 위해 정부보조로 이루어지는 인턴십 프로그램, 외국인 채용을 촉진하는 단기계약 등에 투자를 계속해왔다.

한편 스웨덴 경제인연합(Svenskt Näringsliv) 등은 스웨덴의 초임이 너무 높다는 점을 비판하면서 더욱 많은 노동자들, 특히 이민자들을 노동시장에 진입시키기 위해서는 영국 방식의 세금우대와 결합한 저임금 일자리를 제공해야 한다고 주장했다. 하지만 스웨덴의 재정부 장관인 마그달레나 안데르손(Magdalena Andersson)은 영국식 일자리 창출정책에 반대의사를 표했다.

•출처 : The Local, 2016년 5월 12일자, "Light on the horizon for Sweden's unemployed youth", <http://www.thelocal.se/20160512/light-on-the-horizon-for-swedens-unemployed-youth>

스웨덴 : 5,000개의 긴급 일자리를 공공기관에 제공할 것이라고 약속한 스웨덴 총리

2016년 5월 1일, 스웨덴 총리 스테판 뢰벤은 2020년까지 공공기관에서 활용할 5,000개의 긴급 일자리를 제공할 것이라고 발표했다.

그는 공공기관 내에 사소하지만 중요한 업무들이 존재한다는 점을 언급하며 새로 고용될 공무원들의 주 업무는 파일 정리, 복사, 행정처리, 기록물 디지털화, 환경미화과 같은 작업이 될 것이라고 밝혔다.

그는 최근 스웨덴에 유입된 39세 이상의 이민자 중 정규교육을 받지 못하거나 기술을 갖추지 못한 이들이 30,000여 명 정도 된다고 지적하며, 이들에게 공공기관 내 일자리를 제공해 노동시장에 진

입시켜야 한다고 주장했다.

그는 이번에 제공될 정부기관 내 5,000개의 일자리가 사회 전반에 큰 영향을 미치지 못할 것이라는 점을 인정하는 한편, 다른 기관들(지자체, 지역의회, NGO)이 정부의 시도에 동참해줄 것을 기대했다. 긴급 일자리의 급여는 단체협약에서 결정된 현 급여수준으로 지급하며, 최대 2년까지 계약연장이 가능하도록 할 예정이다.

현 정부는 저임금 일자리를 도입해 이민자들의 노동시장 진입을 높이자는 스웨덴 경제인연합(Svenskt Näringsliv)의 주장에 반대해왔는데, 이 계획안은 그 주장에 대응하는 차원에서 발표된 것



으로 보인다.

•출처 : The Local, 2016년 5월 1일자, "Swedish premier pledges 5,000 'emergency' jobs",

<http://www.thelocal.se/20160501/swedish-prime-minister-promises-5000-emergency-jobs>

영국 : 노동조합법안, 왕실 승인받아

노동조합법안이 5월 4일 왕실 승인을 받고 2016년 노동조합법이 되었다. 정부는 해당 법안이 의회 절차를 마쳤다고 알리면서 “국민이 비민주적 파업으로부터 보호될 것”이라고 말했다. 이에 대해 영국 최대 규모 노조인 유니이트(Unite)는 영국 근로자에게 “암흑의 날”이라고 논평했다. 2016 노조법이 언제부터 시행될지는 아직 결정되지 않았으나 새 노조법의 핵심 내용은 투표 참여율이 최소 50%가 되어야 한다는 것과 보건, 교육, 교통과 같이 ‘중요한 공공서비스’는 전체 조합원의 40%가 찬성해야 하는 추가 기준이 있다는 점이다. 어떤 공공서비스가 중요한 공공서비스에 해당하는가에 대한 세부 내용은 아직 확정되지 않았다. 새 노조법은 또 파업 결정 후 6개월, 노사가 합의하면 9개월의 파업 시행 기한을 두고 있으며, 투표용지에 파업에 대한 명확한 설명과 일정을 표시하도록 하고 있다. 또한 노조가 규정을 잘 준수하고 있는지를 살피기 위해 노동조합과 사용자 협회의 법 준수를 감시·감독하는 감찰 공무원(certification officers)에게 더 많은 권한을 부여함과 동시에 사용자가 7일 전 파업

공지에 동의하지 않을 경우 14일 전에 공지해야 하는 변경 내용을 담고 있다. 2015년 여름에 발표된 노동조합법안은 그동안 많은 비판을 받아왔고 의회 통과도 순탄치 않았다. 정부는 공공부문에서 이루어지고 있는 급여에서 노동조합비 공제에 대한 전면금지 제안을 폐기하는 것을 비롯해 여러 가지를 수정하기로 했고, 전자투표에 대해서도 별도로 검토하기로 했다. 파업 중인 근로자를 대체하기 위한 파견근로자 고용금지 폐기안은 2016년 노조법에 포함되지 않았다. 프랜시스 오그레이디(Frances O'Grady) 영국노동조합회의 의장은 “노동조합법안에서 중요한 수정이 이루어졌다는 점은 다행스러운 일이지만 여전히 분열을 초래하는 매우 나쁜 법안이다. 역사는 현 정부가 한 첫 번째 일이 영국의 가장 기본적인 자유 중 하나인 파업할 권리를 공격하는 것이었다고 기록할 것”이라며 비판했다.

•출처 : 퍼스넬 투데이, 2016년 5월 5일자, “Trade Union Act 2016 becomes law”, <http://www.personneltoday.com/hr/trade-union-act-2016-becomes-law/>

영국 : 노동조합법안, 전자투표 검토

파업 결정 투표에 전자투표를 허용할 것인지에 대한 검토가 새 노동조합법안의 추가 변경사항에 포함될 것으로 보이며, 논란이 많은 노동조합 정치 기금에 대한 변경은 늦춰질 전망이다. 노동조합과 노동당이 격렬하게 비판한 노동조합법안은 상원에서의 수차례 통과 거절 후 하원으로 돌아올 예정이다. 정부는 “균형을 잡기 위해” 노력 중이라고 말하면서 근로자 급여에서 노동조합비를 공제하는 기존의 방식을 금지하겠다는 계획을 지난주 철회했다. 한편 상원은 지난달 노동조합법안 통과를 거절하면서 전자투표에 대해 검토할 것을 추가로 제안했다. 상원이 법안 통과를 거절하면서 정부는 노동조합이 노동당에 지원하는 후원금인 정치분담금(political levies)에 대한 계획에 수정을 가할 것으로 보인다. 정부는 노동당과 연계된 노동조합 가입자들을 대

상으로 노동당에 후원금을 지급하는 것에 대한 “동의(opt-in)”를 의무화하려고 한다. 이것이 도입되면 최대 규모의 노동조합에서 현재보다 300만 명이 추가로 돈을 지급하지 않게 되어 약 600만 파운드의 손실이 발생하게 된다. 정부는 해당 계획을 강행할 것으로 보이지만 도입까지 노동조합에 3개월의 기한을 주려던 기존 방침을 바꾸어 12개월의 기한을 줄 예정이다. 노동조합회의(TUC)는 해당 법안에 대해 “불필요하고, 비민주적이며, 공정하지 못하다”고 비판해 왔다.

•출처 : BBC 뉴스, 2016년 4월 26일자, “Trade Union Bill: E-voting review among expected changes”, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-36146561>

영국 : 생활임금, 급여에 타격

구인·구직 웹사이트인 CV 라이브러리(CV-Library)에 따르면, 생활임금(NLW: National Living Wage)이 월급여에 예상 밖의 영향을 미치는 것으로 나타났다. CV 라이브러리는 2016년 4월 1일 생활임금이 도입된 이래 영국의 평균 급여가 하락했다고 전했는데, 해당 웹사이트의 클라우드 소싱 데이터에 의하면, 2016년 3월 34,055파운드였던 평균 급여가 4월에는 3.4% 하락해 32,899파

운드였다. 가장 큰 타격을 입은 부문은 소매업으로 8.9%의 월 급여 하락과 함께 평균 급여가 28,762파운드로 감소했다. 리 비긴스(Lee Beggins) CV 라이브러리 창립자 겸 상무이사는 영국의 EU 탈퇴에 관한 국민투표 결과의 향방이 불확실한 상황에서 기업이 고용 결정을 검토해야 했다고 말하면서 “생활임금 도입으로 발생한 비용을 기업이 조절하면서 이번 달 임금이 다소 하락할 것으로 예상된다”



고 말했다. 또 다른 구인·구직 웹사이트인 애드주나(Adzuna) 역시 최근 일자리 보고서에서 생활임금이 급여에 타격을 주었다고 하면서 구인광고에 게재된 급여 평균이 2016년 3월 전년대비 2% 하락한 33,815파운드였다고 전했다. 지난 4월 1일부터 25세 이상의 노동자들은 시간당 6.70파운드인 법정 최저임금보다 50펜스가 많은 7.20파운드를 받는다. 생활임금은 2020년까지 시간당 9파운드로

오를 예정이다.

- 출처 : 인디펜던트, 2016년 5월 3일자, “National living wage has hit UK salaries, jobs site says”, <http://www.independent.co.uk/news/business/news/national-living-wage-has-hit-uk-salaries-jobs-site-says-a7011576.html>

영국 : 일자리 시장 ‘침체할 수도’

영국의 전체 실업률은 다소 하락했지만 영국 통계청(ONS: the Office for National Statistics)은 일자리 시장이 ‘침체할’ 수 있다고 전망했다. 2016년 1사분기의 실업자 수는 2015년 4사분기보다 2,000명이 감소한 169만 명으로 실업률은 5.1%를 기록했다. 취업자 수는 3,158만 명으로 이전 분기보다 44,000명 증가했고 고용률은 최고치인 74.2%를 기록했다. 한편 결원인 일자리 수는 18,000개가 감소하여 745,000개가 되었는데, 이는 약 1년 만의 첫 감소이다. 데이비드 프리만(David Freeman) 통계청 선임연구원은 “높은 고용률을 또 다시 기록하고 있지만, 이번 증가는 대단치 않은 수준”이라며 “실업률에 거의 변화가 없는 것으로 보아 일자리 시장이 침체할 수도 있을 것”이라고 밝혔다. 보너스를 포함한 평균 근로소득은 작년보다 2% 상승해 2015년 12월부터 2016년 2월 사이 1.9% 상승한 것보다 높은 상승률을 기록했는데, 통

계청은 올해 보너스 지급 시기가 전체 근로소득 상승에 영향을 미친 것으로 해석했다. 보너스를 제외한 올해 1사분기 근로소득은 전년대비 2.1% 상승했으나 2015년 12월부터 2016년 2월 사이 2.2%가 상승한 것에 비해서는 낮았다. 실업수당 신청자 수는 지난 4월 2,400명이 감소해 737,800명인 것으로 나타났다. 그러나 수정된 데이터는 지난 2월부터 3월 사이 실업수당 신청자 수가 14,700명이 늘어 2011년 가을 이후 가장 많이 증가했음을 보여준다. 스테판 크랩(Stephen Crabb) 노동연금부 장관이 “그 어느 때보다 높은 취업률과 지난 10년 만에 가장 낮은 5.1%의 실업률을 기록하고 있다”고 강조하고 있지만, 일자리 시장에 대한 경제학자들의 전망은 낙관적이지만은 않다. 영국상공회의소(British Chambers of Commerce)의 수석 경제학자인 데이비드 컨(David Kern)은 높은 고용률에도 불구하고 “제조업, 무역, GDP 등 전체

적인 그림은 경제활동 약화를 가리키고 있다”고 말했다. 경제연구자문회사인 캐피털 이코노믹스(Capital Economics)의 경제학자 폴 홀링스워스(Paul Hollingsworth) 역시 “영국의 노동시장 관련 수치들이 일부 긍정적이지만 전체적으로는 경기침체가 일자리 회복을 약화시켰음을 보여준다”고 지

적했다.

•출처 : BBC 뉴스, 2016년 5월 18일자, “UK jobs market ‘could be cooling off’”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-36320028>

프랑스 : 보어아웃(bore-out)을 이유로 해고된 근로자의 손해배상청구

업무를 적게 준다는 이유로 사용자를 고소할 수 있을까? 2016년 5월 2일, 파리 노동법원은 한 근로자가 자신을 해고한 회사를 상대로 자신에게 업무를 주지 않고 따돌렸다고 고소한 사안을 심리하였다.

향수 전문 기업 앙페르파팜(Interparfums)의 일반서비스 담당자였던 원고 프레데릭 데스나르(Frédéric Desnard)는 약 7개월간의 병가 후 복직한 뒤, 2014년 말 해고되었다. 그러나 이후 그는 사용자가 자신에게 점차 업무를 주지 않고 소외시켜 자신을 힘들게 만들었다고 주장하였다. 그는 이러한 업무환경이 서서히 나락으로 떨어지는 악몽과도 같았다고 묘사하며, 그 기간 간질, 궤양, 수면장애, 심한 우울증과 같은 건강상 문제가 생겼다고 주장했다. 이에 따라 원고는 해고예고수당 지급과 유급휴가 보상금, 정신적 괴롭힘에 대한 손해배상금, 그리고 해고무효를 요구하였다.

이와 같은 현상을 영어로는 ‘보어아웃(bore-out)’이라고 하는데, 이는 일이 없는 상태로 인해

느끼는 신체적·정신적 무력감, 우울감, 실망감을 말한다. 노동전문가이자 경제학자인 크리스티앙 부리옹(Christian Bourion)은 보어아웃을 ‘근로계약이 존재하며, 업무활동이 없는’ 이 두 가지 상황이 상충할 때 발생하는 메커니즘이라고 설명한다. 노동법 전문가 미셸 보예(Michèle Bauer)는 법률 용어상, 번아웃(burn-out) 또는 보어아웃은 존재하지 않으며, 그것은 근로자의 건강과 안전, 그리고 존엄성을 침해하는 사용자의 괴롭힘이 반복될 때를 의미하는 정신적 괴롭힘이라고 설명했다. 또한 번아웃 또는 보어아웃이란 단어는 오늘날 인터넷상에 자주 오르내리는 용어로, 원고 측 변호사가 구두 변론상으로는 보어아웃을 사용하겠지만, 그 단어는 아직 법률상 인정받는 용어가 아니므로 서면에는 쓰지 않을 것이라고 말했다.

다른 노동법 전문 변호사인 실반 니엘(Sylvain Niel)은 보어아웃이 오랜 관행에 따른 새로운 용어라고 말했다. 그녀에 따르면, 초과활동에 따른 직업적 피로를 가리키는 ‘번아웃’이 먼저 언급되었



고, 이어 2015년부터 ‘보어아웃’이 언급되고 있다고 한다. 번아웃과 마찬가지로 보어아웃도 프랑스에서는 직업적 질병의 새로운 용어로 아직 인정받지 못하고 있으며, 사용자 측의 과도적인 업무배제와 대기발령과 관련한 약 244개의 대법원 판결이 정신적 괴롭힘과 연관되어 다뤄졌다고 한다.

어떠한 사안이든 괴롭힘을 당한 것에 대해 증명하는 것이 가장 복잡하다. 보어아웃의 경우, 근로자에게 정말 어떤 업무도 없었다는 것을 증명할 수 있다면, 그는 승소할 것이다. 그러나 이때 정신적 질병을 지칭하는 법률용어는 아직 없으며, 더욱이 그것이 일로부터 비롯되었다는 것을 증명하는 것은 어려운 일이다. 이전 랩사멘 법안(Rebsamen loi)에서 보어아웃을 직업상 질병으로 인정하는 것을 언급한 바 있지만 아직 적용되지 않고 있다. 또한 보어아웃과 관련된 자료들도 현재 거의 존재하지 않는다.

원고 측 변호사 몽타세르 차르니(Montasser Charni)는 원고 프레데릭 데스나르(Frédéric Desnard)가 사용자에게 의해 과도적으로 소외당한 명백한 희생자라고 언급하였다. 반면 회사 측 변호사 장 필립 베니쌍(Jean-Philippe Benissan)은 원고 측 주장을 모두 부인하며, 원고는 보어아웃에 대한 문제를 근무 당시 전혀 회사에 제기한 적이 없었으

며, 원고가 시간이 흘러감에 따라 주장을 바꾼다고 말했다. 그에 따르면, 원고는 업무량이 너무 많아 지치는 번아웃을 주장하다가 2015년부터는 보어아웃이라고 주장했다. 또한 이 사안의 당사자인 원고와 회사가 법정에서 만나는 것은 처음이 아니다. 2015년 12월, 원고는 회사에 대한 명예훼손죄로 천 유로를 지급하라는 선고를 받은 적이 있다.

•출처 : 1) 레제코(Les Echos), 2016년 5월 2일자, “« Bore-out »: un salarié attaque son employeur pour « mise au placard »”, <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/021895706339-bore-out-un-salarie-attaque-son-employeur-pour-mise-au-placard-1218981.php>

2) 르 피가로(Le Figaro), 2016년 5월 2일자, “Il poursuit son patron parce qu'il ne lui donnait pas assez de travail”, <http://www.lefigaro.fr/societes/2016/05/02/20005-20160502ARTFIG00139-mis-au-placard-un-salarie-poursuit-son-employeur-pour-bore-out.php>

프랑스 : 특수직역연금제도, 은퇴연령 변화에 대한 은퇴방침위원회의 중간적 평가

은퇴방침위원회(Conseil d'orientation des retraites)가 작성한 일련의 노동문서에서 위원회는 공무원 및 특수직역연금제도(철도, 지하철, 전기가스공사)에 속한 근로자들의 은퇴연령의 변화에 대해 지적했다. 일반 연금제도에 속한 근로자들의 은퇴연령에 비하면 아직 차이가 있지만 공무원 및 특수직역 근로자들의 은퇴연령이 점진적으로 연장되고 있다는 평가이다. 특히 2000년과 2015년 사이에 특수직역연금제도에서의 은퇴연령 상승 폭이 모든 유형의 연금제도 중 가장 컸다. 위원회는 이 연구를 위해 새로운 지표를 사용했다. 각 세대의 규모 차이와 단기간에 발생하는 퇴직피크 부분들을 제외하는 '퇴직의 주기적 연령(l'age conjoncturel de depart a la retraite)'이 그것인데, 이는 알아보고자 하는 기간 내의 퇴직연령 변화를 살펴보는 데 용이하다.

2004년과 2012년 사이 '퇴직의 주기적 연령'은 일반 국민연금제도의 경우, 조기은퇴(Fillon 법)의 영향으로 61.5세에서 62세에 약간 못 미친 증가를 보이다가 2010년 관련법 개정(2년 연장) 이후에 '퇴직의 주기적 연령'이 점차 증가하기 시작하였다. 퇴직의 주기적 연령 최근 자료는 없지만 노령연금공단(l'Assurance-vieillesse)에 의하면 2015년 일반 국민연금제도 가입자의 평균 은퇴연령은 62.4세이다.

한편 공무원 근로자의 경우, 2003년에 개정된 연금법은 보험료 납부기간과 연금액 감면(decotes) 및 추가(surcotes) 사항의 개정 시행에 대해

여 일반 국민연금제도와 같은 방향으로 나아가도록 이끌었다. 일례로, 3명 이상의 자녀가 있고 공무원으로 15년 동안 근무한 경우 조기퇴직이 가능했던 사항에 대해 2010년부터 혜택을 더는 받지 못하게 되었다. 그 결과로 2005년부터 2015년까지 공무원의 퇴직의 주기적 연령은 59세에서 61세로 상승했는데, 이는 흔히 말하는 '지상근무(sedentaire)' 공무원에게는 1년 5개월 늘어난 것이고, '활동적 카테고리(categories actives)'에 속하는 경찰이나 간호사 등은 2년 5개월이 늘어난 것이다. 국립병원과 지방단체들은 증가율이 5년 만에 1년 2개월이 늘어나 2015년에 60.6세로 조사되었다.

특수직역연금제도 개정은 천천히 진행될 전망이다. 연금보험료 납부기간 연장이 2008년부터 시행되었고, 은퇴연령은 2017년이 되어야 2년 연장될 계획이기 때문이다. 이는 공무원 특수직역연금제도가 퇴직연령 62세와 168분기 보험료 납부기간을 조건으로 하는 현재 일반 국민연금제도와 같은 선상에 나란히 서게 되기까지는 2024년까지 기다려야 한다.

전기가스공사(CNIEG)의 경우, 퇴직의 주기적 연령은 2000년 55세에서 2015년 58세로 증가했고, 프랑스 철도청(SNCF)의 퇴직연령은 2003년 54.5세에서 2015년 57세로 증가했다. 일반 국민연금제도와 확연한 차이가 존재한다면, 그 이유는 특수직역연금에 속하는 근로자(특히 전기가스공사)가 계속해서 57세, 심지어 철도기관사의 경우 52세 조기퇴직 혜택을 받을 것이기 때문이다. 후



자의 경우 조사된 평균 은퇴연령은 2008년 50.5세에서 2015년 53세였다.

- 출처 : 레 제코(Les Echos) 2016년 5월 18일 자
“Retraites : ce que la reforme des regimes

speciaux a change”, <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/021943127747-retraites-ce-que-les-reformes-ont-change-1222837.php#>

프랑스 : 헌법 제49조 제3항을 근거로 한 정부의 노동법 개정안 통과

프랑스 상점들의 일요일 영업 제한을 완화하는 내용을 담은 마크롱 법안(loi Macron)을 통과시키기 위해 사용되었던 ‘프랑스 헌법 제49조 제3항’이 15개월 만에 엘 콤리(El Khomri) 법안을 통과시키기 위해 다시 언급되었다.

마누엘 발스(Manuel Valls) 총리는 2016년 5월 10일 이른 오후, 비상 각료회의에 이어 헌법 제 49조 제3항을 근거로 현재 논란이 되고 있는 노동법 개정안을 하원 투표 없이 통과시키기로 했다고 발표하였다. 총리는 이 개혁이 필요하고, 프랑스는 계속 전진해야 하지만 현실적으로 노동법 개정안이 의회의 벽을 넘을 가능성이 거의 없다고 법안 통과 배경을 설명하였다. 이번 노동법 개정안은 하원에서 5월 12일까지 심의되어야 했지만 정부는 결국 이와 같은 결정을 내렸다. 헌법 제49조 제3항은 정부가 긴급한 상황이라고 판단할 경우 법안을 총리 책임 아래 의회 투표 없이 발표할 수 있도록 규정하고 있다. ‘긴급 명령권’이라고 할 수 있는 이 헌법 조항은 1958년 이래 지금까지 84번 행해졌다.

이에 야당인 공화당 의원들과 중도파 민주독립

연합(UDI) 의원들은 노동법 개정안 통과를 저지하기 위해 즉시 내각에 대한 불신임 투표를 진행하였다. 불신임안이 통과되면 내각은 전원 사퇴해야 하며, 이번 노동법 개정안도 처음부터 다시 법제화 과정을 거쳐야 한다. 그러나 제49조 제3항의 내각 불신임은 1958년 이후 성공한 적이 없으며, 이번에도 현실적으로 어려울 것이란 예상이 많았다. 여당 사회당 대변인은 노동법 개정안에 비판적인 의견을 가진 사회당 의원들에게 만약 내각 불신임안에 투표하면 사회당은 더 이상 다수당이 아니라며 경고하였다. 12일, 하원 재적의원 577명의 과반수인 289명의 동의가 필요한 투표에서 결국 246명에 그친 채로 내각 불신임은 부결되었다. 이에 따라 노동법 개정안은 하원을 통과한 것으로 간주되며, 상원에서 논의를 거친 뒤 오는 6월 12일에 투표가 실시될 예정이다. 현재 프랑스 전역에서는 12일부터 이에 대한 반대 목소리를 높이기 위해 노동조합들의 주도하에 거리 집회가 시행되고 있다.

- 출처 : 1) 레 제코(Les Echos), 2016년 5월 10일자, “Dans l’impasse, le gouvernement dégage le 49-3 pour sauver la

loi Travail”, <http://www.lesechos.fr/politique-societe/politique/021917887445-loi-travail-un-conseil-des-ministres-extraordinaire-ce-mardi-en-vue-du-493-1220862.php?8z6PAp2dIxtqBMyJ.99>

2) 르 푸앙(Le Point), 2016년 5월 11일자, “Loi travail: El Khomri rejette un “passage en force” avec le 49.3”, http://www.lepoint.fr/politique/loi-travail-el-khomri-rejette-un-passage-en-force-avec-le-49-3-11-05-2016-2038411_20.php



아시아

일본 : 정년퇴직 이후 재고용 시 동일 업무일 경우 임금삭감 불합리

정년퇴직 이후에 재고용된 트럭 운전자 남성 3명이 정년퇴직 이전과 같은 업무임에도 불구하고 임금이 삭감된 것은 위법이라며, 정년퇴직 전과 같은 임금을 지급하도록 근무처인 요코하마시의 운송회사에 요구한 소송에 대한 판결이 13일 도쿄지방법 관소에서 내려졌다.

사사키 재판장은 업무내용과 책임이 같음에도 불구하고 임금을 삭감한 것은 근로계약법(일본에서는 노동계약법)을 위반한 것으로 인정할 수 있으므로, 정년퇴직 이전의 임금규정을 적용하여 차액을 지급하도록 회사 측에 명령하였다.

근로계약법 제20조는 정사원과 같이 계약기간을 정하지 않고 있는 근로자와 재고용 등 계약기간을 정하고 있는 근로자를 불합리하게 차별하는 것을 금지하고 있다. 변호단은 지금까지 근로계약법 제20조의 임금격차 위반을 인정한 판결이 없었던 점을 들며, 이번 판결이 향후 불합리한 격차 시정에 크게 영향을 미칠 수 있는 획기적인 판결이라고 평가하였다. 현재 일본에서는 많은 기업이 정년을 맞이한 사원에 대해서는 별도의 급여체계에 의해 임금수준을 낮추어 재고용하는 사례가 많은 게 사실이며, 이번 판결로 인해 일본의 많은 기업이 영향을 받을 것으로 예상된다.

판결에 의하면, 트럭 운전자 3명은 운송회사에서

21~34년간 정사원으로 근무하다가, 2014년에 60세 정년을 맞이하여 1년 계약의 촉탁사원으로 재고용되었다. 업무내용은 정년퇴직 이전과 같았지만, 촉탁사원의 임금규정이 적용되어 연간급여가 약 20~30% 삭감되었다. 판결은 특별한 사정이 없으면, 같은 업무내용임에도 불구하고 임금격차를 설정하는 것은 불합리하다고 지적하였다. 운송회사에 대해서는 재고용 시의 임금삭감으로 인건비 절감을 해야 하는 재무 및 경영 상황이 아닌 점을 들어 특별한 사정이 아니라고 판단하였다. 비용을 억제하면서 정년퇴직 이후의 고용확보를 위해 임금을 삭감하는 것 자체에는 합리성이 있다고 인정하면서, 업무는 바뀌지 않은 채 임금을 삭감하는 관행이 사회통념상 널리 수용되고 있다고 하는 증거는 없다고 지적하였다.

운송회사 측은 운전자들이 임금삭감에 동의했다고 주장했지만, 동의하지 않으면 재고용되지 않을 수 있는 상황이었다는 점을 고려하면 이 점도 특별한 사정은 아니라고 판단하였다. 운송회사 측은 판결에 대해서 언급을 하지 않기로 했다.

• 출처 : 아사히신문 조간 1페이지, 2016년 5월 14일자, 「賃下げ、同業務なら「違法」 定年後再雇用で 特段の事情なく「不合理」東京地裁判決」

일본 : 고교생 아르바이트 실태

일본 후생노동성은 2016년 5월 18일 「고교생 아르바이트에 관한 의식 등에 대한 조사」 결과를 발표하였다. 응답자는 아르바이트 경험이 있는 고교생 1,854명이다.

고교생이 가장 많이 아르바이트를 하는 곳은 ‘슈퍼마켓’으로 22.6%이었고, 이어 ‘편의점’ 14.8%, ‘체인 음식점’ 6.7%, ‘패스트푸드’ 5.6% 등이었다.

먼저 근로조건을 회사로부터 전달받은 경로를 보면, 일하기 전에 ‘서면으로 받아 알게 됨’이 36.3%로 가장 많았고, 이어 ‘구두로 들음’ 26.2%, ‘서면으로 된 서류를 통해(서면 서류를 가져가는 것은 허가하지 않음)’ 15.8%였는데, ‘자세한 설명이 없었다’도 18.0%에 달하였다.

일하기 전에 구체적으로 명시된 근로조건을 보면, ‘근무시간’이 44.0%로 가장 많았고, 이어 ‘업무내용’ 42.1%, ‘근무 일’ 41.3%, ‘임금’ 41.0%, ‘임금지급 방식’ 40.7%, ‘근무장소’ 39.3%, ‘임금지급일’ 39.2% 등의 순이었다.

부당한 노동조건 등의 경험이 있는지에 대해서는, ‘채용 시 합의했던 내용 이상의 일을 하게 되었다’가 11.2%로 가장 많았고, 이어 ‘채용 시 합의했던 일 이외의 업무를 하게 되었다’ 8.8%, ‘일방적으로 근무시간 변경을 요구받았다’ 7.0%, ‘일방적으로 아르바이트 시간이 줄어들었다’ 5.8%, ‘임금명세서를 받지 못했다’ 5.0%, ‘하루 노동시간이 6시

간 넘었는데 휴식시간이 없었다’ 4.8%, ‘일한 시간 만큼 임금을 받지 못했다’ 3.8%, ‘준비나 뒷정리를 한 시간에 대한 임금은 지급되지 않았다’ 3.8%, ‘초과시간의 할증임금이 지급되지 않았다’ 3.4%, ‘폭력이나 학대를 당했다’ 2.5% 등이고, ‘부당한 처우는 없었다’라고 한 응답은 34.7%이었고, ‘미응답’도 32.7%였다.

아르바이트로 학업에 지장이 ‘있었다’라고 응답한 비율은 8.2%였고, ‘없었다’는 88.8%였다.

근로조건 등과 관련하여 난처한 경우 누구에게 상담하였는지에 대해서는, ‘가족’이 30.7%로 가장 많았고, 이어 ‘지인이나 친구’가 26.1%, ‘직장상사’ 8.7%, ‘상사 이외의 직장동료’ 4.3%, ‘인터넷 검색’ 2.3% 등이었다. 그 외 ‘아르바이트를 그만두었다’ 5.2%, ‘아무 것도 하지 않았다’ 5.1%, ‘난처했던 적이 없었다’ 29.1%였다.

한편 일본의 노동기준법(우리나라의 근로기준법에 해당)은 노동계약기간, 근무장소와 근무내용, 근무시간이나 초과근무의 여부, 휴식시간, 휴일, 휴가, 임금의 결정·계산·지급방법, 퇴직에 관련되는 사항은 서면으로 노동자에게 교부하는 것을 의무화하고 있다.

•출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000124502.html>



일본 : 구마모토, 지진 이후 고용상담 1만 2,500건으로 급증, 실업과 휴업의 영향이 커

일본 구마모토 지진으로 직장을 잃은 사람들이 증가함에 따라 구마모토 현 내의 헬로워크와 노동기준감독서의 상담 건수가 지진 발생부터 1개월 사이에 약 1만 2,500건에 달하는 것으로 밝혀졌다. 이는 2014년도의 약 1.4배에 해당하는 수치로, 구마모토 현의 고용상황이 심각한 상태임을 짐작할 수 있다. 일본 정부는 휴업자와 사업자에 대해 특별 조치(고용조정조성금, 고용보험 특례조치 등)를 실시하고 있으며, 구마모토 현의 경우에도 임시직원을 고용하는 등 지원에 나서고 있다.

구마모토 노동국에 의하면 구마모토 지진이 일어나기 전날인 4월 15일부터 5월 17일 사이에 구마모토 현 내의 헬로워크와 노동기준감독서의 고용 관련 상담 건수는 12,496건으로 2014년도의 9,177건을 크게 상회하는 것으로 나타났다.

상담내용은 실업수당 등 고용보험과 관련된 상담이 6,734건으로 가장 많았고, 다음으로 사업자가 종업원에게 지급하는 휴업수당 일부를 일본 정부가 보조하는 고용조정조성금 관련 상담이 2,781건에 달하였다.

일본 정부는 이번 지진의 영향으로 휴업을 한 사

람들과 일시적으로 이직한 자들이 실업수당을 받을 수 있는 특례조치를 시행하는 것 이외에 고용조정 조성금의 조성률을 인상하였다.

한편 구마모토 현은 5월 20일 사업소가 피해를 보아 직장을 잃은 18세 이상의 구마모토 현 거주자 약 120명을 구마모토 현과 7개 기초자치단체의 임시직원으로 채용한다고 발표하였다. 모집인원은 구마모토 현이 50명, 마시키마치가 30명, 미후네마치가 15명 정도인 것으로 알려졌다. 업무내용은 데이터 입력이나 전화 응대 등으로 고용기간은 6월부터 3개월간이다. 모집에서 면접까지는 구마모토 현이 담당하고, 근무처는 희망에 따라 배정한다. 이 외에, 지진으로 인해 피해를 본 기업이 해고를 검토하고 있는 종업원을 노동력이 부족한 기업에 출향시키는 고용지원도 시행할 방침이다. 10월 실시를 목표로 근로자를 사용하기를 희망하는 기업을 모집하는 중이다.

•출처 : 요미우리신문 조간 34페이지, 2016년 5월 22일자, 「熊本, 雇用相談が急増 地震後1万2500件 失業や休業 影響大」

베트남: 베트남 근로자의 한국 파견에 대한 한국-베트남 양해각서 체결

2016년 5월 17일 베트남 하노이에서 다오응옥 중(Đào Ngọc Dung) 베트남 노동보훈사회부 장관과 이기권 한국 고용노동부 장관은 고용허가제(EPS)에 따른 베트남 근로자의 한국 파견에 대한 양해각서(MOU)를 체결했다. 2012년 8월 중단된 이후 4년 만의 재개이다. 이날 베트남 노동보훈사회부 차관을 비롯하여 노동관계국 등의 주요 관계기관 대표들이 참석했다. 양국은 이날 회담에서 베트남 근로자의 한국 파견에 대한 문제점 및 베트남 근로정보시스템 발전에 대한 협력과 베트남에서 근로하고 있는 한국 근로자 관련 사항 등을 논의했다. 양해각서에는 지원자 선발기준, 파견비용에 관한 정보 명시, 파견 규정 등이 담겨 있다.

한국 내 베트남 근로자의 근로계약 위반, 불법체류 등을 비롯한 여러 문제는 양국의 노동관계를 악화시켜 2012년 8월 한국은 베트남에 대한 고용허가제를 중단했다. 이후 양국은 2013년 12월 31일, 2015년 4월 10일에 1년 기한의 한시적인 특별양해각서를 체결했다. 하지만 이 제도하에서는 2012년에 한국어 능력을 검정받고 법을 준수했던 재입국 근로자만이 제한적으로 고용허가제에 지원할 수 있었다. 따라서 한국 파견근로를 희망하는 많은 베트남 근로자들이 한동안 고용허가제 지원의 기회조차 얻지 못했다.

베트남 노동보훈사회부는 이런 문제를 해결하기 위해 다음과 같은 방안을 마련했다. 첫째, 출국 전 파견근로자에 대해 귀국 담보금을 징수하는 것이다. 둘째, 파견근로자를 관리·지원하기 위한 사무

소를 설치하는 것이다. 셋째, 권한 있는 각 지방 기관 및 단체가 파견근로자의 가족과 지인이 근로계약 위반 및 불법체류 파견근로자를 설득하게 하여 귀국을 종용하는 것이다. 넷째, 양국 기관 협동으로 불법체류 근로자에 대한 귀국 상담을 하고 캠페인을 벌이는 것이다. 다섯째, 파견근로자의 베트남 귀국 후 구직활동을 지원하는 것이다. 여섯째, 근로계약 위반 및 불법체류 등 관련법 위반자에 대해 처벌하는 것 등이다.

양해각서 체결 후 조안머우지엠(Đoãn Mậu Diệp) 노동보훈사회부 차관은 다음과 같은 내용을 언급했다. 올해 한국은 15개국 56,000명 규모의 외국인 파견근로자를 수용할 것이며 각국 평균 3,700명 수준이다. 베트남 근로자의 한국 파견은 3,500명 규모가 될 것이며 업무 적응력과 기술 습득이 우수해 한국은 베트남 근로자를 선호하는 편이다. 하지만 위와 같은 문제들로 근로자파견 규모를 당장 늘릴 수는 없다. 양해각서는 통상 2년의 효력을 가지지만 노동보훈사회부를 비롯한 관계기관과 근로자들이 노력한다면 양해각서의 기한 연장이 가능하다. 또한 베트남 근로자의 한국 파견 규모는 한국 내 베트남 근로자의 불법체류 감소율에 따라 조정될 것이다. 아울러 베트남 정부는 투명한 근로자 파견을 위해 한국어 검정방법, 기술검정방법, 지원자의 조건, 평가결과 등을 모두 노동보훈사회부 홈페이지에 공개할 예정이다. 그리고 귀국 담보금 등은 다른 14개 근로자 파견국의 수준을 초과하지 않는 범위에서 합리적으로 책정할 예정이다.



세계노동소식

- 출처 : 베트남 노동보훈사회부(홈페이지), 2016년 5월 18일자, “Ký kết Bản ghi nhớ về phái cử và tiếp nhận lao động Việt Nam sang làm việc tại Hàn Quốc theo chương trình việc làm EPS”, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24680>