



세계노동소식

미주

미국 : 오바마 대통령, 고별연설에서 자동화로 인한 경제적 혼란 우려

오바마 대통령이 고별연설에서 기술의 변화로 일 자리를 잃을 사람들을 돕기 위한 노력을 언급했다. 오바마는 연설에서 “향후의 경제적 혼란은 해외로부터 기인하는 것이 아니라 양질의 중산층 직업군들을 구식으로 만드는 무자비한 자동화의 속도로 인해 발생할 것이다”라고 주장하였다.

도널드 트럼프는 무역, 기업의 해외 아웃소싱(offshoring), 이민에 대해 비판적인 태도를 취하고 있다. 오바마도 그러한 요인들이 경제적 압박을 초래해 왔다는 것을 인정하고 있다. 그러나 오바마는 그러한 요인들이 자동화라는 경제적 압박의 장본인(culprit)에 대한 관심을 분산시킨다고 지적하였다.

경제학자들은 자동화가 세계화보다 장기적으로 일자리 손실(job loss)에 상당한 영향을 미치게 될 것이라는 주장에 동의하고 있다. 그러나 기술진보를 반대하는 사람은 거의 없다. 사실 정부는 기술이 더욱 발전하기를 원하고 있다. 이러한 점에서 생기는 의문은 자동화로 인하여 피해를 보는 사람들을

어떻게 도울 것인가라는 것이다.

기술의 변화는 머지않아 상당히 많은 사람들에게 문제로 다가올 것이다. 미국인들이 직장에서 수행하는 업무 중 51%가 예측가능한 육체노동, 데이터의 수집 및 처리와 관련되어 있다. 7월에 발표된 맥킨지(McKinsey) 보고서에 따르면, 미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)과 O*Net*의 데이터를 분석한 결과 위에서 언급한 업무들에 대해서는 자동화가 이루어질 가능성이 상당히 높다고 예측하였다. 미국인들이 수행업무의 28%를 차지하는 예측불가능한 육체노동 또는 사람들과의 소통 관련 업무 등의 경우에는 상대적으로 자동화의 실행 가능성이 낮지만 여전히 위험군에 속한다. 단지 나머지 21%만이 자동화에 안전한 직업군으로 고려되고 있으며, 이러한 직업군은 의사결정 시 전문성을 필요로 하거나, 창의적인 활동이거나 사람을 관리하는 업무라는 점에서 안전한 직업군으로 분류되었다. 건강관리와 교육 관련 직업을 포함한 서비스 직

*O*NET(<https://www.onetonline.org>) : 미국의 노동부가 주관하는 직업 관련 데이터 베이스.



종이 가장 안전한 직업군으로 고려되었다. 그러나 서비스 직종의 대부분은 요식업에 속하고, 이는 제조업보다 더욱 심각하게 자동화의 위협을 받게 될 분야이며, 특히 요식업 서비스의 73%가 자동화될 것이라고 맥킨지는 예측하고 있다.

2016년 12월에는 백악관에서 자동화와 인공지능 그리고 경제에 대한 보고서를 발표하면서 그 결과가 대단히 심각할 수 있다고 경고하였다. 또한 얼마나 많은 사람들이 자동화로 인해 위협을 받게 될 것이며 그것이 얼마나 빨리 진행이 될지는 아무도 알 수 없으면서, 많은 연구자들의 다양한 추정치—현 일자리 중 9%에서 46%까지 영향을 받을 수 있다—를 인용하였다. 이와 더불어 동 보고서는 가장 최악의 경우를 사람들의 기술이 더 이상 노동시장에서 요구하는 것에 부합하지 않게 되면서 재정적인 보조와 재교육을 필요로 하는 사람들이 상당히 늘어나는 상황으로 보고 있다.

백악관이 주장하는 주된 해결책은 교육이다. 과거 미국이 농업경제에서 산업경제로 이동하면서 고등교육이 급속히 확대되었다. 1951년 즈음 평균적인 미국인은 75년 전에 태어난 이전 세대들에 비해 6.2년의 교육을 더 받았다. 이러한 추가적인 교육은 사람들로 하여금 새로운 유형의 일을 수행 가능하게 만들었을 뿐만 아니라, 그 시기 동안 증가한 연간 노동생산성을 14% 증가시킨 요인이기도 하였다.

현재도 이와 같은 상황에 놓여 있다고 볼 수 있

다. 이를 위해 백악관은 더 많은 아이들이 유치원(preschool)에 등록하도록 하는 것, 2년제 지역대학을 무료로 만드는 것, 그리고 컴퓨터 과학 및 비관적인 사고와 같은 기술을 더 많이 가르칠 수 있는 제도를 만드는 것 등을 제안하고 있다. 아울러 실업자에게는 견습제도와 재교육 및 재훈련 프로그램을 확대하도록 하였다. 특히 재교육 및 재훈련 프로그램에 참여하는 경우에는 실업급여를 추가적으로 제공하는 방안, 실업 후 이전보다 적은 급여를 받고 이직하는 사람들을 위한 임금보험(wage insurance) 등의 방안도 제시하였다.

트럼프 정부는 오바마 정부가 추진했던 많은 방안들에 동의하지 않을 것이다. 그러나 자동화가 경제에 미치는 영향은 향후 미국이 직면하게 될 가장 심각한 문제들 중 하나가 될 것이다.

•출처 : The New York Times(The Upshot), 2017년 1월 12일자, “A Darker Theme in Obama’s Farewell: Automation can divide us”, https://www.nytimes.com/2017/01/12/upshot/in-obamas-farewell-a-warning-on-automations-perils.html?rref=collection%2Ftimestopic%2FLabor&action=click&contentCollection=timestopics®ion=stream&module=stream_unit&version=latest&contentPlacement=8&pgtype=collection

미국 : 스탠다드앤amp;P(S&P) 500 기업 내 여성 임원 비율 14.2%에 그쳐

미국 기업의 여성 CEO 수는 매우 적으며, 미래에 여성 비즈니스 리더들이 될 만한 사람들의 인력 풀도 매우 적다.

CNN Money의 분석에 따르면, 스탠다드앤amp;P(S&P) 500 기업에서 연봉이 가장 높은 5명의 임원들 중 14.2%만이 여성이다. 최상위 연봉자만 고려하면 이 비율은 더욱 낮다. S&P 500 기업 중 24개의 기업만이 여성 CEO에 의해 운영되고 있다. 이에 대하여 컬럼비아대학교 경영대학원의 Rita McGrath 교수는 “이건 정말 놀라운 결과인 것 같습니다. 젠더 이슈가 이렇게 높은 관심을 받는다는 것을 감안할 때, 좀 더 높은 수치가 나타나야 할 것 같은데 말이죠”라고 말한 바 있다.

물론, 록히드 마틴의 Marillyn Hewson과 제너럴 모터스의 Mary Barra 등 최근 많은 여성 CEO들이 고용된 바 있다. 하지만 CEO 아래 직급의 여성 임원들이 늘어나지 않는다면 여성 CEO들이 더 늘어날 것을 기대할 수 없다. 이에 CNN Money는 스탠다드앤amp;P(S&P) 기업의 연봉 수준이 CEO 바로 밑인 연봉 상위 임원 4명의 성별을 확인하였고, 이들 중 16.5%만이 여성임을 알 수 있었다. 프론티어 커뮤니케이션즈의 전 CEO Maggie Wilderotter는 이 수치가 지나치게 낮음을 지적하였다.

그렇다면 왜 여성 임원의 수가 많지 않을까? 임원에 어울리는 이미지는 백인 남성이라는 고정관념과 함께, 여성들을 임원으로 만들기 위해 싸워주는 사람들이 없다는 점도 중요한 요인이다. 또한 여성들이 CEO 자리를 물려받기 위해 거쳐가야 하는 핵

심 profit-and-loss(P&L) 업무를 차지하기 쉽지 않다는 점도 지적할 수 있다.

그렇다 해도, 여성 CEO의 비율이 더 늘어날 수 있고 긍정적인 경향이 관찰된다는 점도 무시할 수 없다. 포춘 500대 기업의 재무적 성과에 대한 2011 Catalyst analysis에 따르면, 여성 임원이 있는 회사가 없는 회사보다 재무적 성과가 좋았다. 이는 여성들이 남성에게 비해 다른 스킬들로 기여하고, 리스크에 좀 더 신중한 모습을 보이며, 여성 소비자에게 소구하는 전략을 사용할 수 있기 때문으로 분석된다.

자녀 양육에 여성이 가장 중요한 책임을 지던 예전의 경향도 변화하고 있다. Friedman의 연구에 따르면, 와튼 경영대학 2012년 졸업생들의 42%가 자녀를 가지기를 원하고 있었는데 이 수치는 1992년의 약 80%에 비해서 줄어든 것이다. 또한 같은 연구에 따르면, 자신의 커리어를 위해서 배우자의 커리어를 희생하더라도 가사노동 및 돌봄노동에 참여하지 않아야 한다는 생각을 하는 남성들도 줄어들었다.

위와 같은 성별 다양성 문제가 더 좋아질 것이라고 볼 수 있는 다른 이유들도 존재한다. 2000년에 포춘지 선정 500대 기업 이사회에서 여성 임원 비율은 11.7%였으나 2013년에는 이 비율이 16.9%로 상승하였다. 임원들이 CEO 채용과 미래 여성 CEO를 찾는 일을 담당하고 있어서 이 수치의 증가는 의미가 있다.

독일과 같은 몇몇 유럽 국가들은 이사회 내 여성 비율을 할당하여 성별 격차를 줄이고자 한다. 이와



같은 조치들은 미국적 정서에는 맞지 않는 것으로 보인다. 그러나 호주와 같이 공기업에서 고위직들의 성별 구성을 공개하도록 강제하는 조치는 설득력을 얻을 수 있을 것으로 보인다. 쿼터 조치는 양날의 검으로서, 누구도 할당을 채우기 위해 형식적으로 고용되었다는 인상은 피하고 싶어하지만, 변

화의 속도가 너무 느리다는 점에는 동의할 수밖에 없기 때문이다.

•출처 : CNN Money, 2015년 3월 24일자, “Still missing: Female business leaders”, <http://money.cnn.com/2015/03/24/investing/female-ceo-pipeline-leadership/>

미국 : 최근 텍사스 동부 지방법원에서의 초과근무 소송과 관련한 중요 사항

2016년 11월 22일, 텍사스 동부 지역의 지방 법원 판사 Amos Mazzant는 예비적 금지명령 (Preliminary Injunction)을 위한 긴급발의를 승인하여 노동부가 2016년 12월 1일부터 초과근로 최종 규정(Overtime Final Rule)을 시행하는 것을 금지하였다. 이 규정은 규정 적용을 위한 기준 급여 수준을 주기적으로 조정하여 현재의 수준으로 유지할 수 있는 방안을 포함하고 있다. 동 규정에 대한 간략한 설명은 다음과 같다.

2014년 오바마 대통령은 노동부 장관에게 공정 근로기준법(Fair Labor Standards Acts)의 본래의 취지를 잘 반영할 수 있도록 초과근로 규제를 개선하고, 아울러 근로자와 기업들이 보다 쉽게 이해하고 적용할 수 있도록 동 규제를 단순화하도록 지시하였다. 이러한 결과물로서 초과근로 최종 규정이 제정되었으며, 이 규정은 2016년 12월 1일부터 시행될 예정이었다. 이를 통해 중산층 근로자들에게 더 많은 급여 또는 여가시간이 주어질 수 있는 정책적 효과가 기대되었다.

동 규정의 핵심적인 내용은 아래와 같다.

- 초과근로 규정 적용을 위한 급여 상한선을 주당 455달러에서 주당 913달러로 인상. 420만 명의 근로자들이 혜택을 누릴 것으로 예상
- 동 급여 상한선을 3년마다 임금인상에 연계하여 조정하도록 함.
- 현재 초과근로를 하는 근로자를 위한 보호조항의 강화
- 근로자와 고용주에게 보다 명확한 규정을 제공

동시에 이러한 초과근로 규정으로 인하여 고용주들은 다음과 같은 상황에 직면하게 되었다.

- 초과근로에 대하여 이전의 1.5배의 급여를 지급
- 초과근로 규정 적용 급여 상한선 이상의 급여를 근로자에게 지급
- 주 40시간으로 근로시간을 제한
- 위 세 가지 방법들의 조합

한편 2016년 12월 1일, 사법부는 노동부를 대신 하여 텍사스 지방법원의 예비적 금지명령에 대해 제 5 연방순회항소법원(U.S Circuit Court of Appeals for the Fifth Circuit)에 항소를 제기하였다.

1940년 이후 노동부는 다음의 세 가지 기준 또는 테스트를 모두 만족하는 경우에 공정근로기준법의 적용이 면제되도록 규제하고 있다. 첫째, 피고용인은 미리 정해진 고정 급여를 지급받아야 하며, 그 급여는 수행한 업무의 양과 질에 따라 삭감되어서는 안 된다(급여 기준 테스트, salary basis test). 둘째, 지급된 급여의 수준은 최저금액 이상이어야 한다(급여 수준 테스트, salary level test). 셋째, 피고용인의 업무는 노동부의 규정에 따라 정의된 경영상, 행정관리상, 또는 직업상 업무와 관련성이 있어야 한다(duties test, 업무 테스트). 노동부는 급여

수준 테스트와 관련한 최저 급여수준을 1938년 이후로 7번 조정하였고, 급여수준 테스트와 업무 테스트를 동시에 진행하는 것이 효과적이라고 인지하고 있다.

노동부는 해당 지방법원의 결정에 강하게 반대하고 있다. 노동부는 초과근로 최종 규정은 포괄적이고 종합적인 규제 제정 과정의 결과물이라며 해당 규정이 적법하다는 입장을 밝히고 있다.

•출처 : 미국 노동부(United States, Department of Labor), 2016년 12월 1일자, “Important information regarding recent overtime litigation in the US District Court of Eastern District of Texas”, <https://www.dol.gov/featured/overtime>

미국 : 트럼프 대통령과 노동조합이 환태평양경제동반자협정(TPP) 탈퇴에 연합

2017년 1월 23일 오후, 트럼프 대통령은 십여 명의 노동조합 대표와 백악관에서 만남을 가지고 그들로부터 ‘미국 내 일자리’에 대한 의견을 들었다. 트럼프는 만남 몇 시간 전에 환태평양경제동반자협정(Trans-Pacific Partnership)을 탈퇴하는 데 서명했음을 알리면서 회의를 시작했다. 이때 트럼프는 “우리는 많은 사람들에게 일자리를 되찾아 줄 것입니다”라고 말했다. 목수, 공사 인부, 버스기사, 용접공 등으로 구성된 노동조합의 대표들은 이에 대해서 박수를 보냈다. 블루칼라 노동자들 중에는 자유

무역이 그들의 고용기회를 앗아갔다고 생각하는 사람들이 있기 때문이다.

트럼프는 10분 이내로 기자들을 내보낸 후, 노동조합의 대표들과 더 간담회를 가졌다. 북미건설 노동조합(North America's Building Trades Unions)의 위원장 셀 맥가비(Sean McGarvey)는 이후 전화회담을 통해 트럼프 대통령이 그 자리에서 국가 기반 시설을 늘리기 위해 미국 노동자들을 고용할 것이라고 약속했다는 점을 언급하였다. 실제로 트럼프는 이와 같은 프로젝트를 위해 아메리칸 스틸



(American Steel)에 1조 달러를 투자할 계획을 제안한 바 있다.

션 맥가비는 “트럼프 대통령이 선거 운동에서 공약으로 내세운 것을 실제로 이행하려고 하고 있습니다”라면서 “이번 간담회는 제가 가졌던 간담회들 중 최고였습니다”라고 말했다. 트럼프 대통령은 일자리를 창출 것을 공약으로 내세웠다. 이는 특히 지난 20년간 5백만 개의 일자리가 줄었던 제조업에 초점을 두고 있었고, 러스트 벨트(Rust Belt: 미국의 중서부와 북동부를 약간 포함하는 지역으로, 자동차 및 철강 산업이 주로 발달했던 곳이었으나 현재는 위 산업들이 위축되면서 불황을 겪게 됨) 투표자들은 트럼프가 당선되는 데 큰 힘을 보탬 바 있다.

그러나 트럼프는 공장 노동자들이 더 높은 임금을 받을 수 있도록 요구하는 노동조합들과 지속적으로 충돌해 왔다. 작년 12월에는 노동부 장관에 패스트푸드 체인 하디스(Hardee’s)와 칼스 주니어(Carl’s Jr.)의 CEO 앤드류 퍼저(Andrew Puzder)를 지명하면서 논란을 불러왔다. 앤드류 퍼저가 운영하고 있는 기업은 노동자 차별과 관련한 소송을 가장 많이 겪고 있는 패스트푸드 체인이다. 또한 그가 회사 직원들을 로봇으로 대체하는 데 관심을 표현한 지 1년이 채 지나지 않았던 상황이었다.

미국 노동조합의 조직률은 수십 년간 감소해 왔다. 1980년에는 미국 노동자의 25%가 노동조합에 가입되어 있었다. 하지만 현재는 그 비율이 11%로 줄어들었다. 노동조합 대표들은 이에 대한 원인으로 단결강제금지법(right to work: 노동조합의 단결강제(유니언숍)을 금지하고 노동조합에 가입한 노동자들이 조합비를 내지 않도록 허용한 법)이 과반수의 주에서 채택되었기 때문이라는 점을 지적하였다. 트럼프 대통령은 이 법이 전체적으로 확산되는 것을 지지한다고 밝힌 바 있다.

하지만 위와 같은 이슈들에도 불구하고, 맥가비는 트럼프의 경제적인 어젠다에 대하여 지지를 멈추지 않을 것이라는 점을 분명히 하였다. 그는 “우리는 트럼프 대통령이 미국을 가장 최우선으로 돌 것이라는 점을 믿으며, 그가 가지고 있는 세부적 방안들에 대해 기쁘게 생각한다”라고 말했다.

•출처 : The Washington Post, 2017년 1월 23일자, “Donald Trump and labor unions don’t always get along — but they did today”, https://www.washingtonpost.com/news/work/wp/2017/01/23/donald-trump-tells-union-leaders-he-wants-to-hire-americans-to-rebuild-america/?utm_term=.ba537a3c3548

캐나다: 고용보험 지급 대기기간을 2주에서 1주로 단축

캐나다의 고용보험은 실업급여뿐 아니라 여러 특별혜택을 포함한다. 특별혜택에는 병가급여(Sickness benefits), 출산휴가 및 육아휴직 급여(Maternity and parental benefits), 경조휴가급여(Compassionate care benefits), 중증자녀 돌봄 휴가급여(Parents of critically ill children benefits), 및 어민 특별혜택(Fishing benefits) 등이 포함된다. 캐나다는 피보험자가 보험급여를 신청할 경우 신청일부터 급여를 바로 지급하지 않고, 일정 기간 동안 급여를 지급하지 않는 대기기간(waiting period)을 설정하고 있다. 고용보험의 대기기간은 여타 일반적인 보험에서의 본인 부담분(deductible) 역할을 한다. 고용보험의 대기기간은 1971년 이후 이번 개정 이전까지 2주로 설정되었다.

캐나다 정부는 2016년 예산(Budget 2016)을 발표하며, 고용보험 지급 대기기간을 2주에서 1주로 단축하며, 이는 2017년 1월 1일부터 시행된다고 발표한 바 있다. 이 정책 변화는 2016년 예산에서 발표된 고용보험에 생기는 여러 변경 사항 중 하나로, 이외 다른 변경 사항으로는 고용보험 신규 진입자와 재진입자의 접근을 제한하는 고용보험 수급자격 요건의 폐지, 구직에 대한 책무의 완화, 15개 고용보험 경제지역에서 고용보험 혜택 임시 연장, 더 유연한 Working While on Claim 파일럿 프로그램의 도입, Work-Sharing 합의안의 확대 등이 있다. 이러한 개정은 고용보험이 오늘날의 노동시장에 더 잘 부합하도록 개선하고, 중산층 및 중산층이 되기 위해 열심히 일하는 사람들이 고용보험에 더 쉽게

접근할 수 있도록 돕기 위한 정부 노력의 일환이다.

2017년 1월 1일부터 발효되는 대기기간 단축의 결과로, 해당 발효일 또는 그 이후에 신청된 청구건부터 대기기간이 1주로 줄어든다. 2017년 1월 1일 이전에 신청된 청구 건에 대해서는 대기기간이 2주로 유지된다. 대기기간의 단축은 실업급여뿐 아니라 병가급여 및 출산휴가 및 육아휴직급여 등의 특별혜택에도 적용된다. 또한 대기기간 단축은 피보험자의 급여 수급 기간과 신청이 처리되는 절차 및 기간(Timelines)에는 영향을 미치지 않는다. 예를 들면, 최대 38주간 실업급여를 받을 수 있는 실업자가 12주의 구직기간 이후 취업을 한 경우, 대기기간이 2주에서 1주로 줄어들면서 실업급여를 기존 10주가 아닌 11주간 지급받을 수 있다. 출산휴가 및 육아휴직의 경우, 노동법이 변경되지 않았기 때문에 각각 15주와 35주의 최대 수급기간에는 변함이 없다. 마지막으로, 본인의 집 앞 눈을 치우다 발목을 다쳐 회복기간 동안 일을 할 수 없다는 의사의 소견서를 받고, 병가급여 수급자격이 인정되는 피보험자가 6주간 휴직하는 경우, 개정 이후에는 4주가 아닌 5주간 휴직급여를 받을 수 있다.

대기기간의 단축은 고용보험 피보험자들의 경제적 어려움을 완화할 것으로 기대되며, 시행되는 2017년부터 매년 6억 5천 캐나다 달러의 예산이 추가로 투입되어 국민들에게 지급될 것으로 추정된다.

캐나다 정부는 이러한 정책의 변화가 근로자와 고용주 간의 추가지급금(Top-up)에 대한 합의에



간접적인 영향을 미칠 수 있음을 안내하고, 합의를 재검토하도록 권장하고 있다. 이번 정책변화로 단체협약의 내용에 따라 일부 근로자는 추가지급금을 1주일 적은 기간 지급받거나 혹은 1주일간 무급휴직을 사용해야 할 수 있다. 이는 특히 출산휴가 및 육아휴직에 대한 우려를 불러일으키는데, 현재 많은 근로자가 최대 52주의 육아휴직 기간동안 최대 50주간 고용보험에서 지급되는 출산휴가급여 및 육아휴직급여와 더불어 고용주가 지원하는 2주간의 추가지급금을 수령하고 있기 때문이다.

•출처 : 1) The Government of Canada, 2016년 7월 21일자, “Reducing the two-week

waiting period to one week”, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/waiting-period.html>

2) CNW, 2016년 12월 21일자, “Change to the Employment Insurance waiting period begins January 1, 2017”, <http://www.newswire.ca/news-releases/change-to-the-employment-insurance-waiting-period-begins-january-1-2017-607784436.html>

유럽

영국 : 국세청, 최저임금 미준수 약 700여 개 회사에 과태료 부과

영국 정부는 2013년 2월 이후부터 법정 최저임금을 지불하지 않은 기업 및 고용주의 리스트를 공개하고 있다. 현행법상 최저임금은 21~24세 근로자의 경우 시간당 6.95파운드이며, 25세 이상 근로자는 새로 도입된 법정생활임금을 기준으로 시간당 7.20파운드 이상을 받도록 되어 있다.

영국 의회는 2016년 최저임금을 위반한 총 687개의 기업 및 고용주로 하여금 약 140만 파운드의 과태료를 납부하도록 하였는데, 이는 수천 명의 피해 직원에게 소급한 체납 임금 350만 파운드에 추가로 부가된 금액이다.

단순 수치상으로 볼 때 과태료는 기업당 평균 2천 파운드를 약간 웃돌고 있으나 임금 체납 정도에 따라 2만 파운드를 낸 경우도 있는 것으로 나타났다. 그러나 대부분의 경우 과태료는 체납 임금의 약 40%에 지나지 않는다. 영국 국세청은 지난해 과태료 수준을 체납 임금의 100%에서 200%로 인상하였다. 다수의 의원들은 이렇게 체납 임금과 과태료를 약 5백만 파운드 납부하도록 하여도 기업들로 하여금 법을 준수하도록 하는 효과는 미미하다며 우려를 표하고 있다. 커먼스 사업 선정위원회의 위원장 이안 라이트(Ian Wright)는 '저소득 노동자 착취를 용납하지 않겠다'는 분명한 메시지를 전달하기 위해 필요시 회사 재정에 직접적인 제재를 가하고

법률 위반으로 얻는 이익보다 더 많은 과태료를 부과'하는 등 '효과적인 억제 방안'이 필요하다고 말했다.

그러나 이들 회사 대부분은 소기업 또는 영세기업이며, 최근의 법률 개정과 이행 방안에 적응하는 데 충분한 도움을 받지 못했다고 주장한다. 런던 남서부에 위치한 산 로렌조(San Lorenzo)라는 고급 레스토랑의 경우, 30명의 근로자에게 약 10만 파운드의 임금을 체납한 것으로 밝혀졌으나 당시 가족문제를 겪고 있었던 데다 급여를 인상하라는 권고를 받지 못했다고 전했다. 또한 챔피언십 리그의 브라이턴 앤 호브 앨비언(Brighton and Hove Albion) 구단 경영진은 1명의 근로자에게 2,861.64파운드의 임금을 체납하여 공개적으로 망신을 당한 것을 두고 계속된 불만을 표하고 있다. 구단은 외부 법률 자문단을 통해 고용 규정 위반 사항이 없음을 확인하였을 뿐 아니라 문제시된 임금 체납이 간단한 행정적 오류에서 비롯되었음을 밝혔음에도 불구하고 이미 구단의 이미지에 부당한 타격을 받았다고 전했다.

지난해 익명의 4개 기업이 형사 기소되었던 데 반해 올해는 687개 기업 중 단 한 곳도 기소되지 않았다. 당시 4개 기업은 그 죄가 심히 무거웠기에 민사소송으로 처리되지 않았다. 명단을 공개하고



비난을 받도록 하는 것은 민사소송 판결이 내릴 수 있는 최고형이다. 전 테스코 이사이자 현 기업, 에너지, 산업전략부 장관인 네빌 롤프(Neville-Rolfe)는 대중의 비난이야말로 근로자에게 체납 임금이 빨리 지급되도록 하는 '가장 효과적인 수단'이라고 말했다. 그러나 일부 의원들은 687개 기업 중 한 곳도 형사 고발을 당하지 않았다는 점에 분개하였으며, 영국 최초로 노동시장 개입 권한이 주어진 롤프 장관에게 기업을 엄벌하라는 압력을 가하고 있다. 새도 캐비닛의 클리브 루이스(Clive Lewis)는 “소위 생활임금이 생활하기에 부족할 뿐만 아니라, 너무 많은 고용주가 그조차도 지불하지 않고 범망을 빠져나가고 있어서 정직한 기업과 근로자가 손해를 입고 있다”며, “너무 오랫동안 장관들이 이에 관대

한 모습을 보여왔다. 불법적인 착취가 확실하게 처벌받도록 해야 한다. 범죄가 아니라 노동에 대가를 지불해야 한다”고 말했다. 국세청은 “모든 기업은 규모나 사업 부문과 관계없이 직원에게 법정 최저 임금을 지불할 책임이 있다. 법률을 무시한 고용주를 단속하고 근로자에 합당한 임금을 보장하기 위해 계속 노력하겠다”고 밝혔다.

•출처 : 가디언지, 2017년 1월 6일자, “Nearly 700 firms fined total of £1.4m for not paying minimum wage”, <https://www.theguardian.com/society/2017/jan/06/firms-fined-minimum-wage-football-clubs-restaurants>

영국 : 저임금과 단시간 근로의 암울한 동향 또는 동행

최근 재정연구원에서 발표한 보고서에 따르면 지난 20년간 짧은 근로시간과 저임금이 뚜렷한 상관 관계를 보이며, 5명 중 1명의 저임금 남성 근로자가 시간제 근무를 하고 있는 것으로 나타났다. 해당 설문조사에 따르면, 20년 전인 1990년 당시에는 25세에서 55세 사이의 남성 20명 중 1명만 시간당 임금이 낮은 시간제 근로자로 일한 반면, 오늘날에는 시간제 남성 근로자로 일할 확률이 4배나 높다. 한편 시간제로 근무하는 중-고임금 남성의 비율은 약 20명 중 1명으로 낮게 유지되고 있는 것으로 나타났다으며, 이는 남성 간 소득격차가 한 세대만에 급

격히 증가했기 때문이라고 재정연구원이 그 이유를 밝혔다. 해당 기관의 경제학자인 조나단 크립(Jonathan Cribb)은 “영국에서 나타나는 소득불평등의 원인을 이해하려면 남성 근로자 간 낮은 시간당 임금과 적은 근로시간 사이의 연관성을 이해하는 것이 핵심”이라고 말했다.

이러한 조사 결과는 빈곤 퇴치 운동가들에 의해 미숙련 남성 근로자와 일자리가 적은 지역의 남성 근로자가 고임금 정규직 일자리를 잃게 될 경우 최악의 상황에 직면할 수 있다는 점을 강조하기 위해 사용될 것으로 보인다. 그러나 최근 통계는 가계소

득5분위가 소득의 하락을 보인 반면, 소득1분위의 경우 꾸준한 호조세를 나타내 불평등 격차가 줄어들 것으로 나타난다. 영국 통계청에 따르면 소득1분위 가구의 가처분소득 중간값은 2016년 4월까지 1년간 5.1% 증가한 데 반해, 소득5분위 가구의 소득은 같은 기간 동안 1,000파운드 줄었다. 하지만 격차가 줄어든 이유는 저임금 근로자의 소득 상승이 아니라 국가 연금 지급 및 직업 관련 복지 지출 증가로 연금 수급자의 소득 수준이 상승했기 때문인 것으로 추정된다. 최근까지 인플레이션과 보조를 맞춰왔던 저임금 근로자에 대한 혜택 역시 소득 격차를 줄이는 데 영향을 미쳤다. 정부는 저임금 가구가 직면한 소득 감소 문제를 해소하기 위해 세금 공제와 주택 지원 혜택을 사용했으나 최근 몇 년간의 긴축정책으로 인해 이러한 추세가 역전되었다.

또다른 재정연구원 경제학자인 크리스 벨 필드(Chris Belfield)는 “지난 20년 동안 상위 1%의 소득은 나머지 99%로부터 더욱 멀어졌으나, 전반적

으로 소득불평등은 실질적인 감소를 보였다. 그러나 이는 대체로 근로소득 불균형의 상쇄를 목적으로 세금 및 복지 제도를 더욱 강화했기 때문이며, 연금 수급자가 근로자의 소득을 따라잡고 있다는 점과 더불어 무직자의 감소 때문이기도 하다”고 말했다. 보고서는 “시간당 임금을 받는 시간제 근로자의 증가는 매우 광범위하며 경기불황을 앞당긴다. 이러한 추세는 지난 20년간 지속적인 흐름으로 보이고 있으며 연령, 결혼 여부, 그리고 자녀 유무에 관계없이 모든 저임금 남성 근로자에게서 나타나고 있다”고 밝혔다.

•출처 : 가디언지, 2017년 1월 13일자, “Bleak trend of low, part-time wages in UK is revealed,” <https://www.theguardian.com/money/2017/jan/13/low-paid-men-in-uk-four-times-more-likely-to-be-working-part-time-than-in-1990s>



아시아

일본 : 노동조합 조직률 지속적으로 하락하여 2016년 6월 30일 현재 17.3%

일본 후생노동성은 2016년 12월 15일 「노동조합 기초조사」 결과를 발표하였다. 이 결과에 의하면 6월 30일 현재 노동조합 조직률은 17.3%로 전년보다 0.1%p 하락하였다. 조직률은 1949년 55.8%에서 지속적으로 하락하고 있다.

조직률 저하의 이유는 분모인 노동자 수의 증가를 밀도는 조합원 수의 증가 때문이다. 노동자 수는 2014년 5617만 명, 15년 5665만 명, 그리고 16년 5740만 명으로 전년보다 각각 46만 명, 48만 명, 그리고 75만 명 증가하였는데, 조합원 수는 2014년 984.8만 명, 15년 988.2만 명, 그리고 994.0만 명으로 전년보다 각각 2.6만 명 감소, 3.4만 명 증가, 그리고 5.8만 명 증가에 그쳤다. 그러나 최근 2년간 조합원 수가 증가한 것은 주목할 만하다.

한편 시간제 노동자의 경우 조직률, 조합원 수 등 모든 지수가 증가하고 있다. 2016년 조직률은 7.5%로 전년보다 0.5%포인트, 그리고 조합원 수는 113만 1천 명으로 전년보다 10만 6천 명 증가하였다. 전체 조합원 수는 전년보다 5만 8천 명 증가하였는데, 시간제 노동자는 10만 6천 명이 증가하여, 전체 조합원 수 증가는 시간제 노동자 조합원의 증가에 의한 것임을 알 수 있다. 또한 시간제 노동자 조합원이 전체 조합원 중 차지하는 비율은 11.4%로 전년보다 1.0%p 증가하였다

민간기업의 기업규모별 조직률은 1,000인 이상 기업 44.3%, 100인 이상 999명 이하 기업 12.2%, 그리고 99인 이하 기업 0.9%로 규모가 클수록 조직률이 높았다. 1,000인 이상 대기업의 조합원 수(551만 7천 명)와 공무원 조합원 수(85만 8천 명)가 전체 조합원 중에서 차지하는 비율은 64.1%로 조합원의 60% 이상이 대기업에 근무하고 있거나 공무원이다.

노동조합 전국조직으로 최대 조직인 령고의 조합원 수는 688만 명으로 전체 조합원의 69.2%를 차지하고 있고, 이어 전노련은 77만 6천 명으로 7.8%, 그리고 전노협은 11만 2천 명으로 1.1%를 차지하고 있다.

산업별로 보면 조합원 수와 조직률을 보면, 제조업의 조합원수는 262만 2천 명, 조직률은 26.7%, 소도매업의 조합원 수는 138만 6천 명, 조직률은 14.5%, 그리고 공무원 조합원 수는 858만 명, 조직률은 35.4%이다. 제조업과 소도매업은 전년보다 조합원 수와 조직률이 증가하였는데, 공무원은 감소하였다.

•출처 : 후생노동성 각종 통계조사, 2016년 12월 5일자, 平成28年労働組合基礎調査の概況, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/16/dl/gaikyou.pdf>

일본 : 후생노동성, 월 80시간 이상의 초과근로가 의심되는 사업장을 대상으로 실시한 감독 결과 발표

2017년 1월 17일 후생노동성은 2016년 4월부터 9월까지 월 80시간 이상 초과근로가 의심되거나 초과근로에 의한 과로사와 같은 산재 청구가 있었던 10,059개 사업장을 대상으로 중점감독을 실시한 결과를 발표했다. 전체 10,059개 사업장 중 66.2%에 달하는 6,659개 사업장에서 노동기준관

계법령의 위반이 있는 것으로 나타났으며, 이 중 4,416개(전체의 43.9%)의 사업장에서 법정근로시간을 초과하는 근로시간 위반(노동기준법 제32조에 따라 주 40시간, 일 8시간 이상의 근로시간은 노사협정에 따라 준용되는데, 이러한 노사협정 없이 초과근로가 있었던 경우)이 확인되었다.

<중점감독 실시 건수>

업종	사항	중점감독 실시 사업장 수	노동기준관계법령 위반 사업장 수 ⁱ	중요한 위반사항		
				법정근로시간 초과 ⁱⁱ	초과근로수당 미지급	건강장해 예방대책 ⁱⁱⁱ
전체		10,059 (100%)	6,659 (66.2%)	4,416 (43.9%)	637 (6.3%)	1,043 (10.4%)
주요 업종	제조업	2,520 (25.1%)	1,803 (71.5%)	1,283	139	261
	건설업	1,012 (10.1%)	532 (52.6%)	311	59	37
	운수교통업	1,210 (12.0%)	880 (72.7%)	651	55	116
	상업	1,535 (15.3%)	1,046 (68.1%)	679	151	186
	교육·연구업	483 (4.8%)	298 (61.7%)	171	23	51
	접객업	623 (6.2%)	467 (75.0%)	336	66	121
	그 외 사업	1,810 (18.0%)	1,073 (59.3%)	604	90	171

주 : i) 괄호 안의 백분율은 중점감독대상인 사업장 수에 대한 비율임.

- ii) 노동기준법 제32조 위반(노사협정 없이 초과근로를 실시하는 것으로 협정에서 정한 한도 시간 이상의 초과근로가 이루어지는 것 등)의 건수를 기록함.
- iii) 노동안전위생법 제18조 위반(보건 위원회를 설치하지 않는 것, 설치하고 있으나 매월 1회 이상 열리지 않은 것, 혹은 필요한 사항에 대해 조사 심의를 하고 있지 않은 것), 노동안전위생법 제66조 위반(건강진단을 실시하지 않은 것)과, 노동안전위생법 제66조 위반(한 달간 100시간 이상의 초과근로를 한 근로자로부터 의사의 면접 지도 요청이 있었음에도 불구하고 이를 실시하지 않은 것)을 계산한 결과임.



구체적으로 살펴보면 근로시간이 월 80시간을 초과하는 사업장은 전체 4,416개 가운데 78.1%를 차지하는 3,450개였으며, 월 100시간을 초과하는 사업장은 2,419개(54.8%)였다. 또한 월 150시간을 초과하는 사업장은 489개소로 전체 11.1%를 차지했으며, 월 200시간을 초과하는 사업장도 116개소(2.6%)인 것으로 조사되었다.

그 밖에도 초과근로 수당을 지불하지 않은 사업장은 전체 6.3%인 637개로 나타났다. 이 637개 사업장 가운데 62.8%에 해당하는 400개 사업장에서 월 80시간 이상의 초과근로가 있었던 것으로 조사됐다. 한편 과로로 인한 건강장해(健康障害) 예방 조치를 실시하지 않는 사업장도 전체 10,059개 가운데 10.4%에 해당하는 1,049개로 나타났다.

노동기준관계법령을 위반한 사업장은 업종별로는 제조업이 1,803개로 가장 많았으며, 상업이 675개, 운수교통업이 651개인 것으로 나타났다. 제조

업과 운수교통업,接客업은 각각 중점 감독 대상 사업장의 70% 이상에서 노동기준관계법령의 위반이 있었다.

후생노동성은 이러한 사업장에 초과근로 시간을 80시간 이내로 절감할 것과 과로로 인한 건강장해 예방 조치 개선, 근로시간 파악 개선 등의 시정·개선을 위한 교육을 실시했다고 밝혔다. 후생노동성은 2016년 이전까지 근로시간 중점 감독을 월 100시간 이상 초과근로가 의심되는 사업장을 대상으로 하였지만, 2016년 4월부터는 월 80시간 이상의 사업장으로 대상을 확대하였다.

•출처 : 후생노동성 보도자료, 2017년 1월 17일자, 平成 28年4月から9月までに実施した監督指導結果, <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000148735.pdf>

베트남 : 노동법 개정안 발표하고 전문가 및 일반인 의견 수렴

베트남 노동보훈사회부(이하 '노동부')는 2016년 11월 노동법 개정안을 발표하고 2017년 1월 22일까지 각계 전문가 및 일반인을 대상으로 의견수렴에 들어갔다. 베트남 노동법은 1994년에 제정, 지금까지 4회에(2002년, 2006년, 2007년, 2012년) 걸쳐 개정되었으며 2012년 개정 이후 노동, 경제 및 사회 환경 변화에 적극적으로 대응하기 위해 다시 개정을 추진하게 되었다. 개정안 가운데 일부 주

요 조항은 복수의 개정안을 제시하여 의견을 수렴하고 있으며 개정안의 주요 내용을 살펴보면 아래와 같다.

- 근로자의 일방적인 근로계약해지권리: 현행 베트남 노동법은 기간의 정함이 있는 근로계약 또는 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업의 근로계약에 따라 일하는 근로자의 일방적인 근로계약 해지권을 규정하고(베트남 노동법

제37조) 있으며 근로자가 이 권리를 행사하기 위해서는 첫째, 법 규정상 일방적인 근로계약 해지권을 사용할 수 있는 경우(강제노동과 임금체불을 포함한 7가지 사항)에 해당되어야 하며, 둘째, 사용자에게 사전통지를 하여야 한다. 이에 대해 개정안은 두 가지 방안을 제시하고 있는데, 첫째, 현행 규정상 12개월 미만의 특정 작업의 근로자를 대상에서 제외하고 나머지 내용은 그대로 유지하는 방안, 둘째, 근로자가 일방적인 근로계약 해지권을 사용할 수 있는 해당 경우를 모두 폐지하고 사용자에 대한 사전통지 규정만을 유지하는 방안이다. 이것은 근로자의 이직 자유와 같은 근로선택권을 보장하고 원치 않는 강제노동을 방지하기 위함이다.

- 최저임금: 베트남의 최저임금은 정부가 국가임금위원회의 권고를 기초로 근로자와 그 가족의 최소한의 생계비를 고려하여 결정한다(베트남 노동법 제91조). 현행 최저임금은 실제 생계비를 충당하기에 매우 낮은 편이라는 지적이 계속되어 왔는데, 이에 보다 현실성 있는 최저임금의 설정을 위해 국가임금위원회의 최저임금 조사지원, 지역별 최저임금 결정을 기초하는 구체적인 요소(예: 지역별 생활물가)들을 관련 조항에 삽입하였다.
- 초과근로시간: 현행 베트남 법정 초과근로시간은 1개월에 30시간을 초과할 수 없고 연 200시간을 초과하지 못한다(베트남 노동법 제106조). 다만, 정부가 규정하는 특별한 경우에는 연 300시간을 초과하지 않는 범위에서 초과근로를 허용하고 있다. 하지만 초과근로

를 통해 수입증대를 바라는 일부 근로자들과 치열한 경쟁에서 살아남기 위한 다수의 베트남 기업들은 현행 법정 초과근로시간의 연장을 원하고 있다. 또한 인접국인 중국 36시간/월, 인도네시아 56시간/월, 싱가포르 72시간/월, 태국 36시간/월, 말레이시아 104시간/월, 라오스 45시간/월과 비교하면 베트남은 현저히 적은 초과근로시간규정을 두고 있어 그 필요성이 더욱 제기되었다. 이에 개정안은 다음과 같은 두 가지 방안을 제시하고 있다. 첫째, 정규근로시간과 초과근로시간을 포함한 전체 근로시간은 1일 12시간을 초과하지 못하고 초과근로가 있는 날은 연속해서 5일을 초과하지 못하며, 연간 총 초과근로시간은 600시간을 초과하지 못한다. 둘째, 정규근로시간과 초과근로시간을 포함한 전체 근로시간은 1일 12시간을 초과하지 못하고 연속된 5일을 초과해서 초과근로를 하지 못한다. 단, 연 단위의 초과근로시간 제한 규정은 없다.

- 은퇴제도: 현행 베트남의 은퇴연령은 남성 근로자 만 60세, 여성 근로자 만 55세이며 이 시점부터 사회보험법상 사회보험료 납부기간 요건을 충족한 근로자는 퇴직연금을 수령한다(베트남 노동법 제187조). 이처럼 남녀 근로자의 퇴직연령 및 퇴직연금 수령 연령의 격차가 커 이를 조정하기 위해 지난 2007년, 2012년 노동법 개정과 2014년 사회보험법 개정 당시 국회에 개정안이 제출되었지만 통과되지 못하였다. 또한 보건의료의 발달로 평균수명이 길어지고 건강상태가 양호해지면서 은퇴 이후에도



일하기를 원하는 장년층이 증가하고 있고, 고령화에 따른 은퇴연금의 재정안정을 위해서도 은퇴연령의 연장이 요구되어 왔다. 이에 개정안은 현행 규정을 그대로 유지하는 방안과 은퇴연령을 남성 근로자 만 62세, 여성 근로자 만 60세로 조정하여 남녀 근로자의 은퇴연령 격차를 줄이는 동시에 은퇴연령을 늦추는 방안을

제시하고 있다.

- 출처 : 베트남 노동보훈사회부 뉴스, 2016년 12월 19일자, Đề xuất sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25918>