International Labor Brief LGELL Vol. 13, No. 12

INTERNATIONAL LABOR BRIEF

2015 **12**월 December

01 글로벌 포커스

•무급인턴 관련 쟁점, 경험인가 착취인가?

04 기획특집 : 무급인턴

- •미국 무급인턴제에 관한 규제
- •영국의 저임금 및 무급인턴 보호 방안

21 국제노동동향

- •미국 팁 근로자의 현황 및 최저임금 인상과 관련한 쟁점
- •스웨덴 정부와 주요 정당들이 발표한 난민 위기 대책
- •일본 후쿠시마 원전사고 긴급작업 노동자 산재 인정

46 세계노동소식



International Labor Brief

월 간/국제노동브리프 12월호

발행인 / 방하남

편집위원장 / 박명준

편집위원 / 길현종, 김유빈, 박제성, 박찬임,

오선정, 이경희, 이정희, 황덕순

편집간사 / 박수향

발행처 / 한국노동연구원

주 소/30147 세종특별자치시 시청대로 370

세종국책연구단지 경제정책동

전 화/044-287-6093

인쇄인 / 송용수

인쇄처 / (주)이환디앤비(02-2254-4301)

등록번호 / 세종 라00012

등록일자 / 2003년 4월 1일

인 쇄 / 2015년 12월 14일

발 행/2015년 12월 21일

인터넷 홈페이지 http://www.kli.re.kr

정 가/6,000원

contents

>>> 글로벌 포커스

>>>_기획특집: 무급인턴

미국 무급인턴제에 관한 규제 04

Michael C. Harper (미국 보스턴대학교 법대 교수, Barreca Labor Relations School)

영국의 저임금 및 무급인턴 보호 방안 12

Melanie Simms (영국 레스터대학교 경영대학원 교수)

>>> 국제노동동향

미국 팁 근로자의 현황 및 최저임금 인상과 관련한 쟁점 **21** 한주희 (미국 매사추세츠주립대학교 애머스트캠퍼스 사회학 박사과정)

스웨덴 정부와 주요 정당들이 발표한 난민 위기 대책 **32** 송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 경영학 박사과정)

일본 후쿠시마 원전사고 긴급작업 노동자 산재 인정 **40** 오학수 (일본 노동정책연구·연수기구 주임연구위원)

>>>_세계노동소식 46

무급인턴 관련 쟁점, 경험인가 착취인가?

김유빈 (한국노동연구원 부연구위원)

인턴제(internship) 본래의 취지는 교육에 있다. 인턴제의 개념은 중세시대의 도제제도 (apprenticeship)로부터 진화되어 온 것으로, 견습생이 일정 기간 숙련공을 위해 일하며, 실무교육(on-the-job-training)을 제공받는 제도를 의미하는 것이었다. 그러나 현재의 인턴제는 제한적으로 시행되던 도제제도에 비해 몇 가지 관점에 있어 외연이 확장된 형태를 취하고 있다. 견습생과 숙련공 간 일대일 관계가 주(主)된 도제제도와 달리, 인턴제는 교육자(trainer)와 사용주(employer)가 동일할 필요가 없으며, 인턴기간의 연장이나 실무교육의 성공적인 이행을 보장할 필요가 없다. 이 과정에서 문제가 되는 점은, 인턴제로부터 발생하는 사회ㆍ경제적 편익¹⁾이 교육기관 및 사용주에게 집중되는 방향으로 인턴제가 변화하여 왔다는 점이다. 현재 사회적으로 이슈가 되고 있는 무급인턴제는 본래의 취지에서 벗어나, 교육기관ㆍ사용자 중심으로 변질된 인턴제의 부정적ㆍ극단적 진화형태로, 제도에 의한 명확한 규정과 보호가 존재하고 있지 않은 실정이다.

이번 호 국제노동브리프 기획특집에서 다루게 될 무급인턴에 관한 논의는 현재, 전 세계적으로 논란과 반향을 일으키고 있는 이슈이지만, 인턴제, 더 나아가 무급인턴제의 외연 확장이

1) 인턴제의 편익은 인턴, 교육기관, 사용자 3자 모두에게 발생하는데, 인턴은 실무능력 습득을 통한 인적 자본축적 및 선별요건 획득, 교육기관은 수업료, 정부보조 및 지원을 통한 수익 발생, 사용자는 비용절 감의 측면에서 편익을 제공받는다. 오래전부터 진행되었음을 고려할 때, 사회적 논의의 확산이 뒤늦었다는 느낌을 지울 수 없다. 우리나라에서 무급인턴제에 대한 이슈가 쟁점으로 떠오르기 시작한 것은 지난 2014년 10월, 패션업계에서 불거진 이른바 '열정페이'논란으로, 견습 디자이너에게 무급에 가까운 수당을 지급하며 과도한 노동을 요구한 사례가 사회관계망서비스(SNS: Social Network Service)를 통 해 고발된 시점부터이다. 그러나 무급인턴제는 이미 오래전부터 우리나라 노동시장에 만연해 있는 제도이며, 민간기업뿐만 아니라, 공기업 및 공공기관에 있어서도 남용되어 왔다. 국회 외 교통일위원회는 최근 3년간 재외공관에서 근무한 인턴 657명 중 75%에 해당하는 495명이 무 급으로 근무한 것으로 나타났다고 밝히기도 했다. 이는 비단 우리나라만의 현상은 아니며, 텐 트에서 지내며 국제연합(UN) 유럽본부에서 근무하던 무급인턴의 실상이 보도된 이후, 전 세 계적인 관심을 불러일으키기도 했다.

그럼에도 불구하고 우리나라 무급인턴제의 실태에 있어 그 우려를 더하는 점은, 앞서 언급한 대로, 무급인턴의 근로조건에 대한 기준이 마련되어 있지 않고, 권익보호를 위한 제도적 규정 역시 무실한 사각지대에 방치되어 있다는 것에 있다. 무급인턴제의 남용 및 악용을 막기 위해, 미국, 프랑스, 이탈리아, 영국을 위시한 선진국들은 무급인턴에 대한 기준(guideline)을 제시하거나, 인턴노동자의 권리보호를 위한 법률을 제정하는 등, 무급인턴제 개선을 위한 노력을 지속적으로 기울여 왔다.²

물론, 무급인턴제는 그 활용 여부에 있어 무조건적으로 비난받아야 할 대상이거나, 매도되어야 할 성질의 것은 아니다. 무급인턴제가 교육기관 및 사용자의 편익증진을 목적으로 하는 것이 아니라, 제도 본래의 취지인 실무교육 제공에 중점을 두고 적절히 시행된다면, 제도의 정당성을 부여받을 수 있겠으나, 무급인턴제의 실상은 아직 이와 거리가 멀다. 심각한 취업난 속에, 정규교육이 실무능력 학습의 기회를 제대로 제공하지 못하고 있고, 상향평준화된 학력은

2) 미국의 경우, 노동부(Department of Labor)가 무급인턴에 대한 여섯 가지 기준을 가이드라인으로 제시하였고, 영국, 이탈리아, 프랑스의 경우, 특별법을 제정하거나 인턴에 적용되는 특별 최저임금을 제정하였다. 무급인턴제 제도 개선을 위한 미국과 영국의 노력은 이번 호 국제노동브리프 기획특집 두 편에서 자세히 다루고 있다.

(LOBAL COCUS

단순히 취업요건의 하나로서 취급받고 있기 때문에, 노동시장에서 차별성을 갖고자 하는 청년들은 인턴경험을 취업을 위한 필수조건으로 여기고 있다. 그러나 인턴제의 실상은 주로 실무능력과 관계없는 복사, 심부름 등의 단순 업무를 담당하거나, 정규직과 다름없는 과도한 노동을 하고서도 정당한 대가를 받지 못하는 사례들이 다수 발견된다는 데 있다. 입법 사각지대의 허점을 이용하여, 마땅히 보수를 지급해야 할 업무에 대해 무보수로 인턴을 채용하는 관행은 사라져야만 한다.

청년실업 문제가 회복될 기미를 보이지 않는 지금, 취업을 희망하는 청년들의 절박함이 실무역량, 사회경력, 열정을 빌미로 한 노동착취로 이어져서는 안 됨을 교육기관 및 사용주들은 자각하여야 할 것이다. 청년들의 생애초기 직업형성 과정이 향후 이들의 전(全) 생애 노동시장성과에 유의미한 영향을 끼치는 점을 고려할 때 무급인턴제의 적절한 활용을 위해서는, 사회적 합의를 통한 노동시장 내부의 자성과 권익 보호를 위한 관련 법규의 재정비가 절실히 요구된다.

참고문헌

- 노호창(2014), 「무급인턴의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토」, 『한국비교노동법논총』 제21 집, 한국비교노동법학회, pp.139~165.
- Michael C. Harper(2013), "Unpaid Interns and the Law", BU Today.
- Nicolas Pologeorgis(2012), "The Impact Unpaid Internships Have On The Labor Market", Investopedia.
- Reynolds, Allison and Findley, Henry (2012), "Taking Advantage of Interns: Unpaid Internships", ASBBS 19(1).

Special Feature

미국무급인턴제에 관한 규제

Michael C. Harper (미국 보스턴대학교 법대 교수, Barreca Labor Relations School)

미국 노동부는 1938년 연방법인 '공정근로기준법(Fair Labor Standards Act)'을 적용하여 고용주로 하여금 근로자(employee)에게 최저임금을 지급하고 주당 40시간을 초과하는 근로시간에 대해서는 더 높은 요율의 임금을 지급하도록 하였다. 이렇듯 미국에서 무급인턴제 이용을억제하기 위해 많은 노력을 기울여왔음에도 불구하고, 최근 무급인턴제는 지속적으로 증가하고 있다. 주된 이유는 첫째, 무급인턴제 이용은 미국의 고용주뿐만 아니라 미국의 고등교육기관에도 이득이 되며, 둘째, 미국 법원들이 노동부의 공정근로기준법에 대한 엄격한 해석의 수용을 꺼려한다는 점에서 찾을 수 있다.

고용주 및 교육기관이 무급인턴제를 통해 얻는 이득이 무엇인지 이해하는 것은 어렵지 않다. 일반적으로 많은 이들에게 개방되어 있지 않은 분야의 고용주들은 이 분야에서 경력을 시작하는 '입문'의 기회나 유리한 이력을 얻고자 하는 젊은 인턴들로부터 무상으로 노동력을 제공받아 왔다. 교육기관과 아무런 연계가 없는 연예, 스포츠 매니지먼트, 패션, 저널리즘과 같은 일부 업종에서도 이러한 무급인턴제가 시행되고 있다. 하지만 교육기관과 연계된 무급인턴제는 더욱 일반적인 현상으로 교육기관들은 자체 교육 과정의 일부로 인턴제를 제공하거나 요구하는데, 이 기관들은 학생들의 노동을 제공받아 이익을 얻는 고용주들에게 교육적 감독의 대부분을 위임하면서 학생들로부터는 수업료를 받아 이익을 챙기고 있다.

무급인턴제를 규제하려는 미국 노동부의 시도가 법원에서 성공적으로 이루어지지는 못하고 있지만, 노동부는 무급인턴제가 대체로 공정근로기준법 위반임을 인지하고 있다. 노동부는 무 급인턴이 아니었다면 임금근로자에 의해 제공되었을 노동력을 고용주에게 제공하는 무급인턴 제는 공정근로기준법에 의해 불법으로 간주되어야 한다고 인정하여 왔다. 공정근로기준법의 일차적인 관심사 중 하나는 최저임금 근로(minimally paid work)의 유지에 있다. 무급인턴제가 없었다면 고용주가 임금근로자를 고용하였을 업무를 무급인턴들이 수행한다면 최저임금 일자리는 사라질 것이다.

노동부는 Walling v. Portland Terminal Co. (330 U.S. 148) 사건에 대한 미국 대법원의 1947 년 판결을 근거로 무급인턴제 이용 억제를 시도하였다. 이 판결에서 대법원은 어떠한 경우에 훈련생 또는 학생 인턴이 공정근로기준법의 보호를 받는 근로자(employee)로 간주되어야 하는지에 대한 지침을 제시하였다. 대법원은 철도업의 경우 조차장 제동수(yard brakeman) 훈련을 받는 근로자에 대해서는 최저임금을 지급할 의무가 없다고 판시하였는데, 이러한 훈련이 숙련된 제동수 노동력 풀을 늘리는 것 외에는 철도회사에 어떠한 이익도 가져다 주지 않기 때문이라고 보았다. 제동수 훈련을 받는 근로자들이 철도회사에 아무런 생산적 이익도 즉각적으로 가져다 주지 못하기 때문에 이들은 임금을 지급받는 제동수를 대체하지 않으며 공정근로기 준법의 적용을 받는 근로자(employee)에 해당하지 않는다는 것이다.

Walling v. Portland Terminal Co. 판결을 기초로 하여, 노동부는 1967년에 훈련생이 공정근로기준법에 의한 최저임금 적용대상 근로자(employee)인지 여부를 판단하는 방법에 대해 비공식적 내부지침을 발표하였다. 이 지침에는 판결에서 인용한 6개 기준이 포함되어 있으며 이조건이 모두 충족된다면 해당 훈련생은 근로자(employee)가 아니라고 명시되어 있다. 2010년에는 '영리'민간기업에서 근무하는 무급인턴에 대해 동일한 6개 기준을 포함하는 유사한지침을 발표하였다. 6개 기준은 다음과 같으며 모두 충족되는 경우에 한하여 비근로자 지위 (non-employee status)가 인정된다.

- ① 인턴제가 고용주 사업체의 실질적 운영과 관련되어 있다 하더라도, 교육적 목적에서 제공되는 교육훈련적 성격이 있어야 한다
- ② 인턴제는 인턴들에게 이득이 되어야 한다.
- ③ 인턴은 정규직 근로자(employee)의 일자리를 대체해서는 안 되며 기존 직원의 면밀한 감독하에 근무해야 한다.

- ④ 훈련을 제공하는 고용주는 인턴의 업무 활동으로 인한 어떠한 즉각적인 이익을 취해서는 안 되며, 때로는 사업의 운영에 실질적인 방해가 될 수도 있다.
- ⑤ 인턴 기간 종료 시 반드시 채용되는 것은 아니다.
- ⑥ 고용주와 인턴 양측은 인턴이 인턴 기간 동안 임금을 받을 권리가 없다는 점을 인지하고 있어야 한다.

지침에는 "주 정부 및 지방 정부 기관을 위해 자발적으로 업무를 수행하는 개인과 민간 비영리 푸드뱅크에서 인도적 차원에서 자원활동을 하는 개인들"에 대해서는, 공정근로기준법이 명백하게 적용제외되어 있다는 점을 들어 위 6개 기준들이 충족될 필요가 없다고 설명하였다. 또한 노동부는 "자율적으로, 그리고 종교, 자선, 시민 또는 인도적 목적으로 보상을 기대하지 않고 비영리단체에서 자원활동을 하는 개인들에 대한 적용제외"도 계속 인정한다고 지침에 명시하고 있다.

이러한 노동부 지침이 시행되면 무급인턴제의 임금근로 대체를 효과적으로 예방할 수 있을 것이다. 지침에서 밝혔듯이, 3번 기준은 무급인턴이 정규직 근로자(employee)를 대체해서는 안 된다는 점을 직접적으로 요구하고 있다. 즉 "인턴이 해당 업무를 수행하지 않은 경우 고용주가 추가로 근로자(employee)를 고용하거나 기존 직원에게 추가근무를 요구했을 것이라면, 그 인턴은 공정근로기준법의 적용을 받는 근로자(employee)로 보아야 하며 보상을 지급받을 권리가 있다." 2번과 4번 기준에 의하면 인턴제는 오로지 인턴의 이익을 위해서 실시되어야하며 고용주의 이익은 전혀 의도되지 않아야 하므로 사실상 사업의 운영에 방해가 될 수 있다.즉, "고용주가 인턴의 근무로 인해 이득을 보는 경우"에는 "인턴이 새로운 기술 습득이나 업무습관 개선이라는 형태로 어느 정도의 이득을 볼 수 있다는 사실로 인해 공정근로기준법의 적용에서 제외되지 않는다".5번 기준은 "무급인턴제가 인턴 기간 종료 시 취업을 희망하는 개인들을 대상으로 하는 시험 기간으로 이용되지 않도록"하고 있다.

하지만 안타깝게도 미국 법원은 노동부의 정책을 따르지 않고 있다. 첫째, 현 오바마 대통령 정부 이전에 공정근로기준법을 담당했던 노동부 부서는 자신들이 채용한 노동자들이 공정근 로기준법 적용대상이 아니라고 부당하게 주장하는 사용자들을 상대로 집행소송을 많이 제기 하지 않았다. 현 오바마 정부는 좀 더 적극적으로 집행소송을 하고 있지만 학생 인턴이나 훈 련생을 보호하는 것보다는 보통 초과근로수당 지급이 제외되는 관리자와 같은 장기근속 근로 자(employee)를 보호하는 데 우선순위를 두고 있다. 공정근로기준법은 최저임금이나 초과근로수당을 지급받지 못한 근로자(employee)에게 개인적으로 사법조치를 할 수 있도록 허용하고 있지만, 학생 인턴이나 기타 무급인턴들은 장래 취업에 유리한 교육적 혜택이나 경쟁우위를 약속받으면 고소하기를 주저한다. 무급인턴이 자신을 조정하려는 고용주에 의해 완전히 속 았다고 느끼는 경우에도, 자신이 업계에서 소송하길 좋아하는 문제아로 낙인 찍히길 원하지는 않을 것이다. 더구나 여러 무급인턴제의 가장 큰 피해자인, 무급으로 일할 수 있는 여력은 없는데 임금직에서 밀려난 근로자들은 공정근로기준법에 따른 사적 행동권(private right of action)이 없다. 근로자가 무보수에 대해 불만을 제기할 수 있는 공정근로기준법에 의한 행동권을 갖기 위해서는 먼저 무보수 근로에 합의해야 하는 것이다.

가장 중요한 사실로 지금까지 제기된 집행소송에서 법원은 노동부가 해당 인턴이 인턴제의 유일한 수혜자인지가 아니라 '일차적 수혜자(primary beneficiary)' 인지 여부를 묻는 Walling *v. Portland Terminal Co.* 판결의 대체 해석을 지지하고 노동부 정책을 거부함으로써 노동 부 정책을 무력화하였다. 이러한 대안적 '일차적 수혜자' 심사는 노동부가 제기한 Solis v. Laurelbrook Sanitarium & School, Inc. (642 F.2d 518 (6th Cir. 2011)) 집행소송 사건에서 항소 심 법원에 의해 처음 채택되었다. Laurelbrook은 10대 청소년들을 위한 기숙학교로, 기숙 학생 들에게 '근로, 책임감, 육체노동의 존엄성'의 중요성을 가르치려는 시도라고 주장하며 매일 4 시간씩 의무적으로 일하도록 하였다. 학생들의 근로 중 일부는 학교가 학생들이 아니었다면 임금근로자를 고용하여 마쳐야 했을 유지보수 업무였기 때문에 법원은 적어도 학생들 근로의 상당 부분이 학교에 이득을 가져다 주었다는 점을 인정할 수밖에 없었다. 또한 학생 근로의 많 은 부분이 그 학교에서 영리를 목적으로 판매한 목재 팔레트, 자동차 수리용품, 꽃, 식품과 같 은 물품을 생산하거나 판매하는 데 도움이 되었다. 그럼에도 불구하고 법원은 노동부가 학생 들을 근로자(employee)로 간주하는 것을 허용하지 않았는데, 학생들의 근로가 직업기술을 습 득하고 학교의 종교적 신념에 따라 그들의 '인격'을 형성하는 데 도움이 된다는 이유에서였 다. 법원의 주관적이고 가부장적인 견해로는, 학생들은 부모가 입학시킨 학교에서 의무적으로 해야 하는 노동의 '일차적 수혜자' 였다.

무급인턴제 확대 및 임금근로 대체를 막으려는 노동부의 시도를 저지하는 법원의 이러한 경향은 2015년 7월 Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 사건에 대한 제2순회 항소심 법원의 판결에서

크게 강화되었다. Fox Searchlight의 영화 제작작업에 무급으로 참여하면서 불만을 갖게 된 3명의 인턴들이 제기한 이 소송에서도, 법원은 고용주는 인턴의 근로로 인한 어떠한 이득도 얻어서는 안 되며 인탄제는 오로지 인탄에게만 이익이 되어야 한다는 노동부의 엄격한 요건 수용을 거부하였 다. Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 사건의 법원은 Solis v. Laurelbrook Sanitarium & School Inc. 사건 법원과 마찬가지로, 인턴이 아니라 고용주가 해당 인턴제의 '일차적 수혜자' 인 경우에만 공 정근로기준법에 의해 무급인턴제가 금지된다고 주장하였다. 또한 Glatt v. Fox Searchlight Pictures. Inc. 사건 법원도 Solis v. Laurelbrook Sanitarium & School Inc. 사건 법원과 마찬가지로 인턴이 교 육적으로 얻은 이득이 고용주가 얻은 생산적 이득에 어떠한 객관적인 방식으로 비교될 수 있는지 를 설명하지는 못했다. 대신 법원은 감안해야 할 '비한정적인 고려사항들(non—exhaustive set of considerations)'을 제시하였다. 일부 고려사항들은 노동부의 지침에 명시된 것과 유사하지만, 제거 해야 할 독립적인 장애물이 아니라 감안해야 할 기준으로 설정되어 있기 때문에 법원의 심사는 대 부분의 복합요소 심사(multifactor test)와 마찬가지로 명료성이나 예측가능성을 제공하지 못한다. 이러한 예측가능성의 결여 때문에 법조인들은 공정근로기준법과 관련하여서는 무급인턴제에 반 론을 제기할 억두를 내지 못한다. 이와 같이 법원은 무급인턴제에 대한 추가 반론 제기를 단념시 키는 데 더하여, 이와 유사한 뉴욕주 최저임금법에 의한 집단소송에 대한 인증과 무급인턴들의 공 정근로기준법 집단소송에 대한 지방법원의 조건부 인증에 대해 법원의 기준별 가중 복합심사에 따라 휴정을 요청하여 소송 진행을 지연시키면서 상황을 더욱 악화시켰다.

무급인턴제에 대한 추가 반론을 억제하는 항소심 법원의 메시지는, 하급법원인 지방법원이 판결의 근거로 삼았던 어처구니없는 사실들에도 불구하고 해당 원고 2인에 대해 약식판결이 효력을 지너야 하는지 여부를 '일차적 수혜자' 기준에 따라 재심하도록 지방법원에 환송한 결정문에 매우 강하게 드러나 있다. 원고 중 1명인 Eric Glatt의 업무에는 복사, 스캐닝, 문서 정리, 구매 주문 추적, 사무실과 영화 '블랙 스완' 세트 간 서류 및 물품 이송, 직원 인사 기록 보관, 회계부서 관련 문의 대응 등이 포함되었으며, 제작 후 업무에는 우편물의 첨부 서한 작성, 서류 캐비닛 정리, 서류 정리, 복사, 최신 테이크아웃 식단 정리, 급여서비스 회사에 서류 전달, Darren Aronofsky 감독을 위한 알레르기 방지 베개 구입 등이 포함되었다. 이렇듯 미화된 '사환(go-fer)' 지위에서 일하는 것은 특별한 훈련이나 교육적 점수를 제공하지 않는다. 반면에 고용주인 Fox Searchlight는 최저임금 이상으로 근로자(employee)을 고용했어야 할 업무에 무

상으로 노동력을 제공받을 수 있었기 때문에 결국 고용주에게만 이득이 되었다.

마찬가지로, 다른 원고인 Alexander Footman의 업무에는 사무집기 구입 및 설치, 배우 및 스태프의 숙소 준비, 쓰레기 처리, 점심 주문받기, 전화 응대, 대본에 워터마킹 하기, 1일 연락망작성, 복사, 커피 타기, 사무실과 영화 제작 세트, 렌트 하우스 및 급여 담당 사무소 간 물건 전달, 배송 물품 받기, 손님 안내, 현지 판매업체 명단 정리, 제작 종료 시 사무집기 및 용품 파기, 운반 및 매각, 기타 유사 업무와 함께, Aronofsky 감독에게 차를 가져다 주거나 감독의 아파트에 '블랙 스완'자막 DVD를 가져다 주는 등의 심부름이 포함되었다. Footman도 이러한 업무로 인한 어떠한 훈련이나 교육과정 이수를 통한 점수를 제공받지 못한 미화된 또 다른 '사환'이었으며, 그의 업무 덕분에 Fox는 무임으로는 근무할 여력이 되지 못했을 누군가를 고용하고 최저임금 이상의 급여를 지급하지 않아도 되었다.

Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 사건을 심의한 항소심 법원 재판부는, 값진 경험, 이력서에 한 줄 쓸 만한 경력, 인맥을 얻은 무급인턴들이, 그들로 인해 일자리를 얻지 못한 근로자로서 임금이 필요하며 경험과 기타 혜택을 누리지 못하는 이들보다 더 부유한 배경 출신일 가능성이 높다는 점은 고려하지 않은 것으로 보인다. 특히 Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 사건의 경우와 마찬가지로 학점으로 인정되지 않지만 매력적인 산업 분야에서 경력을 쌓고자 하는 인턴들이 받아들이는 무급인턴제의 경우에 더욱 그러하다. 부모나 다른 가족으로부터 재정적지원을 받을 수 없는 젊은이들은 그러한 일자리를 수용할 수 있는 여력이 없다. 따라서 Glatt와 Footman의 경우와 같은 인턴제를 법에서 인정하게 되면, 임금노동이 대체되는 해약에 더하여, 특정 취업시장에서는 상대적으로 부유한 계층이 유리해지는 형평성 문제가 야기된다.

Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 사건 관할 법원이 명백하게 문제가 심각해 보이는 Glatt 와 Footman의 경우에 대해서도 약식판결 확정을 거부하기는 했지만, 이 법원이 무급인턴제에 공정근로기준법을 적용하려 하지 않는 사실상의 주된 이유는 교육기관들이 자체 프로그램의 일부로 인턴제를 계속 활용할 수 있어야 한다는 논지에서 비롯한 것으로 보인다. 이에 따라 법원은 "인턴제는 잘 훈련받은 최근 졸업생 채용을 원하는 고용주"들뿐 아니라 "교육학자들 사이에서 폭넓은 지지"를 받고 있다고 강조하였다. 또한 복합기준 '일차적 수혜자' 심사의 여러 고려사항 중하나는 '인턴제가 통합된 교과과정 또는 학점 이수를 통해 인턴의 공식적 교육 프로그램에 연계되어 있는 정도'이다. 다른 고려사항은, '인턴제가 인턴의 학사 일정에 맞춤으로써

인턴이 학과에 전념할 수 있도록 특정 기간에 한정하여 실시되는 정도'이다. 하지만 학과 프로 그램의 일환으로 실시되는 인턴제라 하더라도 그 인턴제가 아니었다면 고용주가 임금을 지급 했어야 할 일을 인턴이 함으로써 고용주에게 이득이 된다면, Glatt와 Footman의 경우와 같은 학업과 관련되지 않은 인턴제와 마찬가지로 임금근로자를 대체하는 결과를 초래할 수 있다.

화점이 제공되는 무급인턴제의 임금노동 대체효과는, 항소심 법원이 예측 불가하고 관대한 '일차적 수혜자'기준에 맞춰 노동부의 엄격한 기준을 거부한 Schumann v. Collier Anesthesia (P.A., 803 F.3d 1199 (11th Cir. 2015)) 사건을 통해 나타난 사실들에서 잘 드러난다. Schumann v. Collier Anesthesia 사건은 주 공인 마취간호사를 준비하는 대학원 과정에 있었던 25명의 졸업 생들이 제기한 소송으로 2015년 9월에 판결이 이루어졌다. 영리 대학인 Wolford가 운영하는 이 프로그램에 참여한 한생들은 의무적인 7한기 중 마지막 4한기 동안 실제로 환자에게 마취가 실 시되는 임상 현장에서 실습을 했다. 원고인 학생들은 임상 교육의 전부는 아니더라도 일부를 피 고인 Collier Anesthesia가 운영하는 시설에서 받았다. 학생들은 이미 충분한 보수를 받고 있었던 공인 마취간호사를 대체하여 학생들의 노동력을 사용합으로써 Collier가 금전적인 이득을 얻었 기 때문에 임상 훈련 기간에 대해 자신들에게 보상을 지급해야 한다고 주장하였다. 이러한 주장 을 뒷받침하기 위해, 학생들은 주말, 학교 방학을 포합하여 지속적으로 주당 40시간 넘게 일을 하도록 일정이 짜여 있었다는 증거를 제시하였다. 또한 Collier의 일정 편성 관계자로부터 보수 를 지급받는 공인 간호사들의 사용을 줄이기 위해 학생들을 배정했다는 증언을 받아냈다. 이 관 계자는 Collier가 최대한 공인 간호사 사용을 줄임으로써 비용을 절감하려 하였다는 증언도 덧 붙였다. 또한 Collier는 공인 간호사 대신 학생들을 사용하여 이루어진 업무에 대해. 고령층을 위 한 연방 건강보험제도인 메디케어(Medicare)에 비용을 청구한 사실을 인정하였다.

하지만 법원은 피고인 고용주가 인턴이 아니었다면 근로자에게 주어졌을 일자리를 제거함으로써 인건비를 줄이는 방법으로 인턴의 업무를 통해 이득을 보았는지 여부에 중점을 둔 노동부의 주장을 받아들이지 않았다. 대신에 Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 판결에서 설명한바 있는 '일차적 수혜자' 원칙을 채택하였다. Schumann v. Collier Anesthesia 사건 관할 법원은 Collier가 임금노동 대체효과로 이득을 보았는지 여부에 대해서는 결론을 내리지 않고, 그러한이득 그 자체는 이 사건을 해결하지는 않는다고 기술하였다. Collier가 얻은 이익이 무급인턴 학생들에게 주어진 교육적 혜택보다 더 큰지 여부는 하급심 법원에서 결정하도록 하였다.

Schumann v. Collier Anesthesia 사건의 항소심 법원은 이 사건을 하급심 법원에서 결정하도록 환송하였지만, Glatt v. Fox Searchlight Pictures, Inc. 사건의 항소심 법원과 마찬가지로 공정근로기준법이 인턴제를 통한 임금노동 대체 및 소실을 우려한다고 해서 이것이 교육기관의 임상훈련을 방해해서는 안 된다는 점을 가장 염두에 둔 것으로 보였다. Schumann v. Collier Anesthesia 사건의 법원은 "이 사건의 사실들이 좋은 예가 되듯이, 현대의 인턴제는 학생들이 스스로 선택한 진로를 준비하는 데 있어 중요한 — 사실상 결정적인 — 역할을 한다"고 기술하였다. 또한 Collier와 같은 고용주는 "인턴제로부터 어떤 형태의 이득을 얻지 못한다면" 임상훈련을 실시하지 않으려할 것이라는 우려를 공개적으로 표명하였다.

그러나 Schumann v. Collier Anesthesia 사건 법원의 우려는 잘못된 것이다. 실제 업무현장에서 임상훈련 실시 여부가 공정근로기준법과 같은 최저임금 법에 규정된 보수 지급을 회피하는 것에 의해 결정되는 것은 아니다. 고용주가 학생 인턴의 훈련으로 이득을 얻는 경우, 고용주는 훈련 비용이 드는 만큼 금액은 줄어들더라도 그러한 이득에 대해 보수를 지급해야 할 의무가 있을 수 있다. 더욱이 Collier와 같은 고용주가 Wolford와 같은 교육기관의 훈련과정을 운영한다면, 해당 교육기관은 학생이 납부한 등록금에서 해당 고용주에게 훈련에 대한 보상을 지급해야 할 것이다. 현재와 같이 무급인턴제가 확산되고 있는 상황에서, Wolford와 같은 영리 교육기관들을 포함한 교육기관들은 학생들에게 Collier와 같은 영리 사업자들에게 이득이 되는무급 근로를 하게 하면서 등록금을 부과하고 있다. 합법적인 교육기관들이 최저임금을 지급하는 인턴제를 실시하지 못할 이유는 없다. 인턴제가 진실로 현실에서 가치 있는 경험을 제공한다면, 고용주는 기꺼이 그만한 임금을 지급할 수 있도록 충분한 이득을 얻어야 하며 교육기관은 교육적 책임이 줄어든 만큼 등록금을 낮출 의사가 있어야 한다.

미국법이 학업 프로그램과의 관련성 여부를 막론하고 무급인턴제 사용을 규제하지 못하는 현상에서 얻는 교훈은, 법으로 적절한 규제를 할 수 없다는 것이 아니다. 노동부 지침은 무급 인턴제가 미국 경제와 미국 경제가 창출할 수 있는 고용 기회에 미치는 악영향에 대처하기 위해 심사숙고하여 적절하게 마련된 대응책이다. 따라서 현 상황으로 얻을 수 있는 교훈은 적절한 규제 수립만으로는 충분치 않다는 점이다. 규제는 집행 가능해야 하며, 미국의 분권 체제에서는 입법부의 승인을 거친 법을 적용하는 행정부와 함께 사법부가 인정해야만 그러한 집행이가능하다.



영국의 저임금 및 무급인턴 보호 방안

Melanie Simms (영국 레스터대학교 경영대학원 교수)

■ 영국의 청년 고용

영국의 청년층은 2008년 금융위기 이후 노동시장에 닥친 어려움으로 큰 피해를 입고 있다. 전반적으로 2008년과 2011년 사이에 상품과 서비스에 대한 수요가 침체되었을 때도 영국의 노동시장은 잘 버텨주었고 실업률도 비교적 낮은 수준은 유지하였다. 그러나 경제적으로 어려 운 시기에는 늘 그러하듯이 영국에서도 고통을 받는 주된 집단은 청년층이었다. 청년 실업률 은 급증하였고, 신뢰할 만한 증거 자료에 의하면 청년들이 안정적인 일자리로 옮겨 가는 데 소 요되는 기간은 점점 늘어나고 있다. 이미 1990년대 중반 이후로 나타나고 있는 구조적 변화로 청년층이 안정적인 일자리로 이동하는 것은 점차 더 힘들어지고 불안해지고 있는 상황에서, 이러한 경기변동적 효과는 상황을 더욱 악화시켰다.

이번 경제위기 현상 중에서 새로운 사실은, 제대로 된 일자리를 찾는 어려움이 상대적으로 낮은 수준의 학력과 자격을 지닌 청년들에 한정되지 않았다는 점이다. 대졸 실업도 점차 늘어나고 있으며, 이는 청년들이 고등교육 비용 마련을 위해 상당한 부채를 안고 있는 상황에서 특히 문제가 된다.

이러한 경향은 정부와 사용자들의 정책으로 더욱 심화되었다. 2010년 이전의 노동당 정부들과 2010~2015년의 (보수-자유민주) 연합정부는 실업상태의 구직자들이 "고용가능성"을 높일 수 있도록 일정 기간 훈련과 근무 경험을 하도록 강제하는 정책을 개발하였다. 그 결과 이러

한 근로연계복지 프로그램이 취업을 지원하기보다는 임금노동을 대체한다는 이유로 프로그램에 반대하는 고강도 공공캠페인과 제소가 이어졌다. 근로연계복지 프로그램은 청년층에만 중점을 두고 있는 것이 아니라, 고용능력개발 지원을 가장 필요로 하는 것으로 판단되는 구직자들도 그 대상으로 삼고 있다.

사용자 정책도 일부 청년들의 취업에 큰 도전이 되어 왔다. 인턴제 확대는 청년층의 노동시장 진입에서 두드러지는 특징 중 하나다. 20년 전만해도 인턴제는 매우 드문 일이어서 이러한 제도를 설명하는 일반적인 용어도 없었다. 그나마 가장 근접한 용어로는 젊은이가 학업을 하는 동안 단기간 진행되는 "근무 경험(work experience)"이었다. 현재 인턴제는 청년층이 특정업종이나 직종에서 경험을 얻을 수 있도록 단기간(주로 몇 개월)의 근무를 제공하는 일반적인방식이며 이는 점차 확산되고 있다.

■ 인턴제의 확산

"인턴제"라는 용어는 원래 의학적 훈련의 일환으로 필요했던 업무 배치를 가리키는 말이었지만, 이제는 노동시장 진입의 초기 단계에서 이루어지는 매우 다양한 활동을 설명하는 용어로 사용되고 있다. 대체로 인턴제는 단기간(몇 주에 그치는 경우도 있지만 거의 모든 경우 1년 미만) 지속되며, 해당 업무를 유급 또는 무급으로 하여야 하는지에 대해서는 법률적으로나 학문적으로 의견이 분분하다. 컨설팅회사, 투자은행과 같은 일부 엘리트 기업에서는 대학생을 대상으로 하계 인턴제를 실시하면서 매우 높은 보수를 지급하기도 하지만, 이는 드문 경우이다. 대부분의 업종에서 인턴제는 적은 보수가 지급되거나 때로는 무급으로 진행된다.

인턴제의 핵심적 개념은 특정 업종이나 직종에서 노동시장 경험을 제공한다는 데 있다. 이 러한 점에서 인턴제는 본질적으로 양면적인 성격을 지닌다. 많은 업종과 직종에서 근무경력을 증거로 요구하며, 가장 낮은 단계에서 근무했다는 사실은 잠재적 사용자들에게 그러한 진로에 대한 열정의 증표로 보일 수 있다. 반면에 적은 보수나 무급인턴제는 다른 유형의 소득을 얻을 수 있을 정도로 충분히 부유한 이들의 특권이 될 위험이 있으며, 특히 인턴제가 런던과 같이 생 활비가 매우 비싼 지역에서 실시되는 경우에 더욱 그러하다. 런던과 잉글랜드 남동부 지역에 서 특히 민간부문 직종에 고용이 집중되어 있는 현상을 감안하면, (대체로 폭넓은 가족관계를 통한) 추가 자원을 지닌 젊은이들만이 인턴제 기회를 가질 수 있는 여력이 있기 때문에 인턴제가 이러한 직종에 대한 접근 기회를 제한할 수 있다는 큰 비판이 야기되었다.

여러 이유로 인해 인턴제에 대한 신뢰할 만한 정보를 얻기는 매우 힘들다. 첫째, 인턴제에 대한 합의된 정의가 없기 때문이다. 근무 경험(work experience)은 주로 재학 중 단기간 근무한 기간을 가리키지만, 인턴제는 재학 중 근무기간과 학업 이수 후 근무 경험 모두를 가리킬 수 있다. 이러한 근무가 때로 무급으로 이루어진다는 사실도 상황을 더욱 복잡하게 한다. 여러 공식적인 조사들이 응답자에게 유급 고용에 대해서만 묻기 때문에 무급 근로는 대체로 기록에 포함되지 않는다.

그럼에도 불구하고 일부 기관에서는 자료 수집을 시도해 왔으며 최근에 청년 채용 및 관리에 관한 다양한 정책들에 대해 인사 담당자들을 대상으로 실시한 조사에 의하면, 놀랍게도 인턴 제를 제공한 기업들(표본의 약 4분의 1) 중에서 응답한 관리자들의 최소한 50%는 무급인턴제를 실시하고 있다고 답했다. 이 관리자들은 청년취업지원 업무를 담당하고 있기에 이 조사 대상으로 선정되었으며 대부분 비교적 연륜이 있는 HR 전문가였다는 점에서 놀라운 결과였다. 인턴제 정의에 따르는 어려움 때문에 이러한 조사 결과가 어느 정도 일반화될 수 있는지는 알수 없지만, 업체들의 청년취업지원 방안에 있어 무급인턴제가 드문 현상은 아님을 시사한다.

여하튼 오랫동안 일부 직종과 업종에 진입하기 위해서는 유급이든 무급이든 임시직 경험을 쌓는 것이 일반적인 경로였다. 창조산업 분야에서는 오래전부터 젊은이들에게 장래에 더욱 영속적인 일자리로 이어질 수 있도록 자신의 능력과 업계 인맥을 넓히도록 독려해 온 것으로 알려져 있다. 그러나 이러한 업종들에서는 프로젝트 기반 일자리가 일반적인 현상이며, 심지어매우 경력이 탄탄한 전문가들도 다음 일자리를 확보하기 위해서는 네트워크와 인맥에 의존해야 한다. 또한 구직, 추천 확보 및 능력 배양을 위해 면대면 및 온라인 네트워킹 활동이 보편적으로 이루어지고 있다.

정치도 무급인턴제가 일반적 관행으로 이루어지는 분야다. 이는 (일반적으로 무급인) 정치적 캠페인 활동과, 전통적으로 국회의원에게 직접 보수를 받고 일하는 의원 사무 담당자 등이 행하는 정치적 업무의 경계가 모호하기 때문이다. 아마도 일부 의원들은 무급 직원을 채용하여 자신의 인건비를 절감할 수 있는 기회로 보았을 것이다. 새로운 사실은 다른 업종에서도 인턴제가 신설되며 무급인턴제가 널리 확산되고 있다는 점이다. 심지어 대학 연구직과 같이 노조가 결성되어 있는 업종들에서도 일부 사용자들은 프로 젝트별로 단기간의 무급 일자리를 제공하고 있다. 이는 고학력 근로자들의 공급 증가에 비용절감 및 리스크 관리 압력이 더해진 결과다. 이 업종에서 이러한 구인 광고들은 대체로 노조 활동가들에게 포착되기 때문에 해당 사용자에게 협약에 의한 임금 요율을 지급하도록 압력을 행사할 수 있다.

인턴제에 대한 정계의 관심은 2012년에 사회이동 및 아동빈곤위원회의 Alan Milbum위원장이 공정한 전문직 접근 기회 문제를 주요 관심사로 선택하면서 절정에 달했다. 이러한 관심은, 노동시장 내에서 전문 직종으로의 이동이 사회이동의 기회를 가져다 주었는가라는 질문을 통해 촉발되었다. Milbum이 자신의 보고서 도입 요약 부분에서 간결하게 답한 바에 따르면, "아직은 아니다." 이러한 결론에 이른 가장 큰 이유 중 하나는 그러한 직업들에 대한 접근 기회는 매우 광범위한 요소들에 의해 제한되는 경우가 적지 않으며, 이러한 요소들에는 경력 초기에 무급이나 저임금으로 일해야 하는 요건도 포함된다. 위원회는 의학, 법률, 언론 및 정치 등과 같은 업종에서 이러한 진입 패턴이 상대적으로 재정적 자원이 적은 청년들에게 어떻게 실질적인 장해물이 되는지를 보여주는 구체적 증거를 수집하는 데 주력하였다.

■ 이턴 보호 방아

이와 같이 인턴제는 이전에는 일반적이지 않았던 노동시장 분야에까지 확산되고 있음을 분명히 알 수 있다. 언론 매체와 정계 내에서는 이에 대한 상당한 관심을 갖고 논의가 이루어지고 있으며, 이는 두 업종이 인턴제가 보편화되어 있는 분야라는 사실을 반영하는 것이라 할 수 있다. 하지만 이러한 관심과 논의는 대부분 인턴제에 대한 광범위한 규제로 이어지지 못했다. 따라서 이하에서는 인턴들의 (매우 제한된) 법적 권리에 관한 전반적인 상황을 설명하고, 뒤이어 이러한 상황을 규제하기 위한 폭넓은 노력을 검토하기로 한다.

법적 권리

유급 및 무급인턴을 보호하기 위한 정부의 대책은 거의 없다. 인턴의 법적 지위가 모호하다는 게 주된 이유다. '근로자'와 '자원활동가' 중 어디로 구분되느냐에 따라 법적 권리가 달라지며, 근로자의 경우에만 법정 최저임금에 대한 권리가 주어진다.

법정 최저임금 이행을 담당하는 기관들은 최근 판결에서, 기업이 수 일 이상의 구조화된 인 턴제를 제공하는 경우에는 인턴에게 법정 최저임금이 적용되며 그에 따라 보수를 지급해야 한다고 강조하고 있다. 하지만 고용 상태에 있음을 입증하기는 매우 어려운 일로, 개인이 정확한법적 지위를 인정받기 위해서는 일반적으로 해당 개인이나 세무 당국(영국 국세청(HMRC))이 진정을 제기하거나 조사를 실시하여야 한다. 분명히 이는 복잡한 일일 뿐 아니라 젊은이가 해당 업종에서 — 그리고 심지어 해당 기업에 — 취업하기를 원하고 있으며 정부의 재정 삭감으로 세무 기관이 자금 압박을 받고 있는 상황에서는 실현 가능성이 낮다.

또한 인턴에게 법정 최저임금이 지급된다 하더라도 청년에게 적용되는 요율은 기타 근로 자들보다 훨씬 낮다는 점에 주목해야 한다. 2015년 10월 기준으로, 21세 이상 근로자는 6.70 파운드, 18~20세는 5.30파운드, 18세 미만은 3.87파운드의 요율이 적용된다. 정부가 25세 이상에 대해서는 법정 최저임금 인상률을 대폭 높일 계획을 발표한 반면에 현재로서 25세 미만은 이 계획에서 제외될 것이 분명하기 때문에 이러한 격차는 더욱 커질 것이다. 임금이 지급된다고 해도 나머지 보호장치의 상당 부분은 고용상 지위가 '근로자(employee)'와 '노무제공자(worker)'중 어디에 해당되는지에 따라 결정된다. 복잡한 법률 용어이기는 하지만 일반적으로근로자(employee)가 노무제공자(worker)보다 더 많은 권리를 갖는다. 인턴의 고용상 지위는 고용상 지위가 명시되어 있는 계약서에 서명한 것이 아니라면 매우 불확실하다. 인턴이 노무제공자(worker)로 분류되는 경우라도 부당해고 보호와 같은 많은 근로자(employee)가 가지는 고용권리를 확보하기 위해서는 24개월 재직 요건을 갖추어야 한다.

중요한 사실은 인턴제와 관련한 정부의 정확한 입장은, 근무 경험을 개발하는 데 있어 잠정적으로 갖는 중요한 역할로서 인정하는 것과, 노동시장 내에서 특히 취약한 집단을 착취할 가능성이 있다는 점 사이에서 적절한 균형점을 찾는 데 있다는 것이다. 이러한 균형을 이루기 위해 애쓰고 있다는 것은 인턴제 사용에 대한 하나의 통일된 정부 입장을 규정하기는 어렵다는

것을 의미한다. 짧게 말해 영국 노동시장의 많은 영역에서와 마찬가지로 인턴의 정확한 지위와 권리는 개별 상황에 따라 결정된다. 따라서 영국의 많은 고용권과 관련하여 인턴의 지위를 명확히 해 줄 것을 법률 및 기타 규제 당국에 요청하는 경우가 매우 드물다는 점은 그리 놀라운일이 아니다. 이는 전통적으로 일반적 권리를 부여하기보다 근로자와 사용자가 자발적 합의를통해 근로조건을 결정할 수 있도록 허용하는 쪽을 선호해 온 영국 제도의 대표적인 약점이다. 결과적으로 특히 취약한 근로자 집단인 인턴들은 — 거의 불가피하게 — 열악한 합의 조건에 이르게 되었다. 그렇다면 노조는 이러한 약점을 극복하기 위해 무엇을 하고 있는가?

노조 대표성 및 단체교섭

노조 대응의 상당 부분은 소속되어 있는 업종에 따라 결정된다. 많은 일반 노조의 경우 이는 조합원들에게 큰 관심사는 아니다. 하지만 인턴제가 보편화되어 있는 업종에서 활동하고 있는 상대적으로 소규모인 노조의 일부는 이와 관련한 캠페인에 상당한 투자를 하고 있다.

영국 방송연예영화극장노조(BECTU)는 유급 및 무급인턴제가 폭넓게 사용되고 있는 대중 매체와 연예산업에 속한 많은 근로자들을 대표하는 노조이다. 사용자들에게 인턴에 대한 최저 임금을 수립하도록 촉구하는 캠페인과 함께, 이 업종에 진입하고자 하는 청년들에게 그들의 권리를 알리는 캠페인을 적극적으로 벌이고 있다. 2005년 이후로, 이 노조는 TV 제작을 포함한 업종에서 착취의 위험성을 밝히고 비판하기 위한 고강도의 캠페인을 실시해 왔으며, 이러한 활동의 직접적인 결과로서, 현재 인턴제를 통해 이루어지고 있는 가장 착취적인 관행들의 일부를 방지하고 규제할 수 있는 방안을 강구하기 위해 영국의 기업혁신기술부(Department for Business, Innovation and Skills) 및 영국 국세청(HMRC)과 긴밀하게 협력하고 있다. 또한 사용자에 대한 업종별 지침이 정기적으로 보완되고 널리 보급되도록 하는 데크게 기여하고 있다.

특정 현안들이 부각되는 분야에서 적극적인 활동을 벌이는 노조들도 있다. 앞서 밝힌 바와 같이 대학 연구직의 무급인턴제 사례는 영국 대학노조(UCU) 활동가들이 신속하게 파악함으로 써 지역 차원에서 주요 관리자들과 협상을 벌여 무급인턴제 확산을 막을 수 있었다. 물론 그러한 관행이 전혀 발생하지 않는다는 의미는 아니지만, 노조는 이러한 관행을 감지하게 되면 대

부분 신속하게 압력을 행사한다.

전국 단위에서는, 청년 고용(실업)에 대한 전반적인 압력이 이러한 이슈들의 일부와 관련된 행동으로 이어졌다. 2014년에 영국노총(TUC)은 가입 노조들에 인턴제를 포함한 주요 관심 현안에 중점을 둘 것을 촉구하는 내용 등을 명시한 '청년근로자 조직 전략(Young Workers' Organising Strategy)'을 수립하여 실행하고 있다. 또한, 2014년과 2015년 11월을 청년 근로자의 달(Young Workers' Month)로 정하여, 주거 및 교통비 등의 더욱 광범위한 이슈들과 함께 저임금, 인턴제, 노조 가입의 장점 등을 강조하는 계기로 삼았다. 이는 하위 단계로부터 캠페인압력이 점증하고 있을 뿐 아니라 청년들의 노동시장 내 상황에 대한 관심이 증가하고 있음을 반영한다.

아마도 더 큰 문제는 인턴제가 일반화되어 있는 업종과 직종(법률, 정치)의 상당수에서 단체 협약이 폭넓게 적용되지 않는다는 점일 것이다. 영국의 노사관계 체제는 단체협약을 '확대 적용(extend)'하는 기제가 약하기 때문에 이러한 업종에서 노조의 영향력이 약할 수밖에 없다. 이와 관련하여 노조들은 Intern Aware와 같은 다른 캠페인들을 적극적으로 지원하여 왔다. 공식노조 캠페인은 아니지만 노조 활동가들과 관련 전문가들은 인턴 착취에 반대하는 캠페인으로서 Intern Aware의 틀을 갖추는 데 중요한 역할을 해왔다. 이 캠페인은 언론의 관심을 끄는 데크게 성공하였으며, 청년들에게 상담, 관련 링크, 캠페인 정보 등을 제공하는 웹사이트를 운영하고 있다.

전반적으로 이러한 영국 단체교섭의 약점과 함께 노조 대표성의 제한적 적용이라는 이유 때문에 노조들은 인턴제에서 청년들을 최악의 착취 행태로부터 보호하기 위한 조치들을 주도적으로 추진하기가 어렵다. 그램에도 불구하고, 인턴제가 보편화되어 있거나 확산되고 있는 업종에서 노조가 근로자들을 대표하는 모범 관행들을 일부 발견할 수 있다.

인턴제 규제 압력의 기타 출처

법적 권리와 노조 활동이 직장 내 잠정적 착취를 규제하는 가장 명백한 기제들이라 할 수 있겠지만, 영국의 노사관계 제도에서는 이러한 기제들이 문제들을 효과적으로 해결하기 위해 필요한 관행들을 폭넓게 포합하고 있지 못하다. 따라서 매우 흥미롭게도 예상치 못한 부분에서

기타 캠페인과 압력이 발생하고 있다.

인턴의 상황을 개선하는 방식 중 하나는 사용자들에게 압력을 행사하는 것이다. 흥미롭게도, 영국의 공인인력개발연구소(Chartered Institute of Personnel and Development: CIPD)는 영국의 HR 전문가들을 대표하는 단체로서 '바람직한(good)' 인턴제 프로그램을 위한 명확한 비교기준 마련에 점점 더 큰 관심을 기울이고 있다. CIPD는 최근의 보고서에서 바람직한 인턴제 프로그램은 사용자들에게 미래 근로자 확보, 새로운 기술 유입 등과 같은 여러 이점이 있다고 주장하였다.

하지만 CIPD는 인턴제가 비공식 부문에서 운영되는 경우도 적지 않아서 청년층 착취의 위험이 있다는 점도 인정한다. 이에 따라 CIPD는 인턴 채용 및 관리 정책의 중요성을 강조한 HR 전문가들을 위한 안내서를 발간하였다. 공개적이고 공정한 채용 절차를 실시하고 인턴에게 (최저임금 이상) 적정 요율의 보수를 지급하고 인턴들이 적절한 역할을 하도록 유도하며 HR 정책에 따라 공정하게 처우하고 감독을 실시하고, 인턴제 기간 중 피드백과 함께 종료시 추천서를 제공하는 등의 핵심 원칙들이 기술되어 있다. 독립기관인 자문알선중재위원회 (Advisory, Conciliation, and Arbitration Service: ACAS)'는 자체 웹사이트에서 CIPD 안내서를 인턴제 관련 모범관행으로 링크하고 사용자와 근로자 모두를 대상으로 전화 상담을 실시하고 있으며, 이는 이러한 지침이 처음 예상했던 것보다 분명히 더 큰 파급효과를 지니고 있음을 의미한다.

이러한 동향은 인턴들을 고용하는 기관들에 상당한 어려움을 가져올 수 있다는 점에서 인턴 제의 흥미로운 단면을 드러낸다. 이전의 연구에서는 양질의 인력을 보장할 수 없다는 점, 인턴은 특히 무급인 경우에 관리 및 동기부여가 어려울 수 있다는 점, Intern Aware와 같은 캠페인이나 노조 캠페인의 대상이 되는 경우 해당 단체는 이미지 손상과 같은 매우 실질적인 위험을 안게 될 수 있다는 점 등의 구체적인 이슈들이 제기되었다. CIPD는 인턴을 사용하는 단체의 관리자는 이러한 위험에 유의하여야 한다는 입장을 분명히 하고 있다.

■ 요약

노동시장 내에서 청년들이 상대적으로 취약한 입지에 있다는 것은 다른 집단들에 비해 착취 위험에 더 크게 노출되어 있음을 의미한다. 젊은이들에게 첫 일자리를 확보하고 근무 경험을 쌓는다는 것은 점점 더 어려운 일이 되고 있으며, 이로 인해 청년들은 교육 종료 시점에 취약한 위치에 처하는 경우가 적지 않다. 결과적으로 인턴제는 청년들이 자신의 관심 업종 및직종에서 경험을 쌓을 수 있는 유용한 기회가 될 수 있다. 하지만 그와 동시에 무급 또는 저임금, 장시간 근무 및 기타 형태의 불안정 요소들을 포함한 열악한 조건의 피해자가 될 가능성도 크다.

이들을 '노무제공자'와 '자원활동가' 중 어디로 분류해야 하는지에 대한 일관된 정의가 없기 때문에 이들의 법적 권리는 매우 불확실하다. 인턴이 노무제공자임이 분명한 경우에도, 권리는 제한적이며 강행하기가 어렵다. 결과적으로 전국 단위의 그리고 인턴제가 보편화 및 확산되고 있는 업종별 노조들이 최악의 착취 행태를 적발하고 방지하는 주요 기제로서 기능하여왔다. 하지만 영국 노사관계에서 노조의 지위가 상대적으로 약하기 때문에 이러한 캠페인과활동들은 제한적일 수밖에 없다. 이러한 진공 상태에서 CIPD와 같은 일부 사용자단체들이 인턴 채용 및 관리의 모범관행을 강조하는 사용자들을 위한 지침을 마련하였다. 이러한 지침은상당한 관심을 받고 있으며 때로는 기관 및 근로자 모두에 도움이 될 수 있는 자료로 활용되기도한다.

종합해 보면 영국의 노동시장에서 인턴제 사용의 확산은 상당히 우려할 만한 상황이며, 착취적인 관행을 규제하기 위한 노력도 일부 이루어지고 있다. 하지만 영국이 노동권에 대한 일반적 접근방식에 있어 오랫동안 법적 규제를 피하고 단체교섭의 실효성을 최소화하는 쪽을 선호해 온 탓에, 이러한 캠페인과 대책들의 실효성은 제한적일 수밖에 없다.

미국 탑근로자의 현황 및 최저임금 인상과 관련한 쟁점 International Labo



한주희 (미국 매사추세츠주립대학교 애머스트캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

미국에서는 패스트푸드점처럼 고객이 직접 주문을 하고 음식을 받는 셀프서비스 식당 이외에 웨이터나 웨이트리스가 주문을 받고 음식을 가져다 주는 서비스를 제공하는 식당에서는 일반적으로 음식값에 더해 15~20%의 팁을 지불한다. 서비스가 나빴다고 느낀 경우에는 팁을 주지 않거나 아주 적은 액수를 지불하기도 하고, 후한 서비스를 제공받았다고 생각하는 경우에는 많은 액수를 팁으로 지불하는 경우도 적지 않다. 일반적으로 팁의 액수는 고객이 마음 대로 결정하지만, 일부 음식점에서는 6~8인이 넘는 테이블의 경우에 고객의 의사와 상관없이 계산서에 팁을 포함하여 청구하기도 한다. 이들 웨이터나 바텐더 등 팁 근로자는 미국 전체 근로인구의 상당 부분을 차지하고 있으며 주로 고용주로부터 받는 임금이 아니라 고객의 팁에 수입을 의존한다.

최근 이러한 팁 관행에 변화가 나타나기 시작했다. 일부 식당에서 팁을 아예 받지 않기로 결정 한 대신 팁으로 웨이터/웨이트리스의 임금을 부담하던 부분을 충당하기 위해서 팁을 일정 비율 또는 금액으로 정해서 이를 음식값에 포함하기로 한 것이다. 식당의 고용주들은 팁 관행을 폐지한 이유로 몇 가지를 들고 있는데, 크게 ① 식당 내 근로자들 사이의 수입 불평등을 해

1) http://www.nytimes.com/2015/08/24/business/economy/as-minimum-wage-rises-restaurants-say-no-to-tips-yes-to-higher-prices.html

소하고, ② 일반 근로자들에게 보장되는 법적 최저임금(시간당 7.25달러)보다 낮은 최저임금 (시간당 2.13달러)을 받는 팁 근로자에게 안정적인 임금을 보장함으로써 생산성과 충성도를 높이기 위한 것으로 정리할 수 있다.²

한편 오바마 행정부는 일반 근로자들의 연방 최저임금을 현재 시간당 7.25달러에서 시간당 10.1달러까지 인상하는 내용의 2014년 제안된 공정최저임금법안(Fair Minimum Wage Act of 2014)을 국회에서 통과시키기 위해 노력하고 있는데, 이 법안은 연방 일반 근로자 최저임금 인상과 함께 팁 근로자 최저임금 인상 내용도 포함하고 있다. 이와 별도로 개별 주와 도시 등 지자체에서는 연방 최저임금보다 더 높은 자체 최저임금을 도입해 일반 근로자 또는 팁 근로자에게 적용하고 있다. 여기서는 최근 백악관³과 정책 싱크탱크인 경제정책연구소⁴ (Economic Policy Institute)에서 발표한 팁 근로자 최저임금에 관한 보고서를 바탕으로, 팁 근로자 현황 및 관련한 쟁점들을 소개하고자 한다.

■ 팁 근로자 최저임금 현황

팁 근로자-일반 근로자 최저임금 분리

팁 근로자들의 최저임금은 일반 근로자 최저임금 체계와 분리되어 있다. 현재 일반 근로자 연방 최저임금은 시간당 7.25달러인 데 비해, 팁 근로자들의 최저임금은 이보다 낮은 2.13달러로 책정되어 있다. 둘 사이의 차이(7.25-2.13=5.12달러)는 고용주에게 있어 일반 근로자 최저임금보다 낮은 임금을 팁 근로자들에게 지급하는 일종의 혜택으로 고용주 팁 크레딧 (employer tip credit)이라고 불리는데, 이 차액은 고객에게 받는 팁으로 임금이 보전되는 것을 가정하고 있다. 원칙적으로는 만일 고객에게 받는 팁을 적용해도 일반 근로자 최저임금인

²⁾ http://www.npr.org/sections/thesalt/2015/10/14/448678237/danny-meyer-will-banish-tipping-and-raise-prices-at-his-restaurants

³⁾ https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/20140325minimumwageandwomenreportfinal.pdf

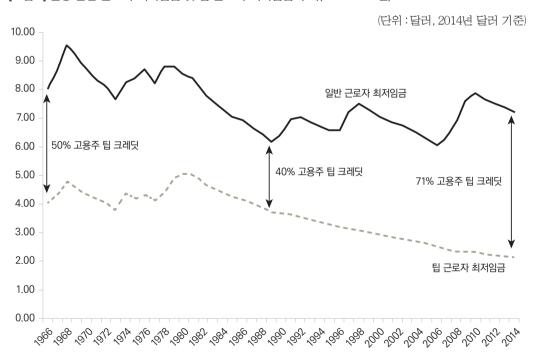
⁴⁾ http://www.epi.org/publication/waiting-for-change-tipped-minimum-wage/

7.25달러에 미치지 못하는 경우에는 그 차액만큼을 고용주가 부담해야 한다.

이렇게 팁 근로자와 일반 근로자의 최저임금 체계가 분리된 것은 1966년 공정근로기준법 (Fair Labor Standards Act)이 제정된 이후의 일이다. 공정근로기준법은 고용주에게 일반 근로자 적용 최저임금의 50%까지 고용주 팁 크레딧을 보장하고 있다. 다시 말해 일반 근로자 최저임금의 50%를 팁 근로자 최저임금으로 정하고 있다. 이렇게 팁 근로자 최저임금을 일반 근로자 최저임금 대비 특정 비율로 정하던 것을, 이후 1996년에 제정된 최저임금인상법(Minimum Wage Increase Act)에서 이를 폐지하고 시간당 2.13달러로 고정시켰다. 최저임금인상법이 통과된 1996년 당시 2.13달러는 당시 최저임금인 4.25달러의 50%수준이었으나, 같은 해 10월 최저임금이 4.75달러로 인상되면서 일반 근로자 최저임금 대비 팁 근로자 최저임금 비율은 하락했다.

[그림 1]은 연방 일반 근로자 최저임금 및 팁 근로자 최저임금 추이를 1966년에서 2014년

[그림 1] 연방 일반 근로자 최저임금 및 팁 근로자 최저임금 추이(1966~2014년)



자료: 경제정책연구소(EPI)(2014), "Twenty-Three Years and Still Waiting for Change", Figure A.

까지 정리한 것이다. 공정근로기준법이 제정된 1966년에는 일반 근로자 최저임금 대비 팁 근로자 최저임금인 고용주 팁 크레딧이 50%였다가, 1980대 말 40%까지 줄었으나, 1996년 팁 근로자 최저임금이 2.13달러로 고정된 이후 일반 근로자 최저임금이 이후 수차례 인상되면서 고용주 팁 크레딧은 크게 높아져 2014년 현재 71%까지 상승했다. 다시 말해 팁 근로자 최저임금은 일반 근로자 최저임금의 29%까지 하락했다.

주별 일반 근로자 및 팁 근로자 최저임금

연방법이 정한 일반 근로자 및 팁 근로자 최저임금과 별도로, 각 주에서 자체적으로 여러 가

〈표 1〉 주별 일반 근로자 및 팁 근로자 최저임금(2015년 11월 9일 현재)

(단위:달러,%)

주 주	 일반 근로자 최저임금(달러) 	 팁 근로자 최저임금(달러)	일반 근로자 최저임금 대비 팁 근로자 최저임금 비율(%)			
미 연방기준	7,25	2,13	29.4			
상: 주별 일반 근로자 최저임금 = 팁 근로자 최저임금(8개 주)						
알래스카	8.75	8.75	100.0			
캘리포니아	9.00	9.00	100.0			
하와이	7.75	7.75	100.0			
미네소타	8.00	8.00	100.0			
몬타나	8.05	8.05	100.0			
네바다	8.25	8.25	100.0			
오리건	9.25	9,25	100.0			
워싱턴	9.47	9.47	100.0			
중: 연방 팁 근로자 최저임	중: 연방 팁 근로자 최저임금(2.13달러) < 팁 근로자 최저임금 < 주별 일반 근로자 최저임금(25개 주)					
코네티컷	9.15	5.78	63.2			
뉴욕	8.75	5.65	64.6			
콜로라도	8.23	5,21	63.3			
애리조나	8.05	5.05	62.7			
플로리다	8.05	5.03	62.5			
일리노이	8.25	4.95	60.0			
노스다코타	7.25	4.86	67.0			
버몬트	9.15	4.58	50.1			
아이오와	7.25	4.35	60.0			
사우스다코타	8.50	4.25	50.0			

International Labor Trends

			일반 근로자 최저임금 대비
주	일반 근로자 최저임금(달러)	팁 근로자 최저임금(달러)	립 근로자 최저임금 비율(%)
오하이오	8.10	4.05	50.0
미주리	7.65	3,83	50.1
메인	7.50	3.75	50.0
메릴랜드	8,25	3,63	44.0
아이다호	7.25	3,35	46.2
뉴햄프셔	7.25	3,26	45.0
미시간	8.15	3.10	37.6
메사추세츠	9.00	3.00	33.3
로드아일랜드	9.00	2.89	32.1
펜실베니아	7,25	2,83	39.0
워싱턴 D.C.	10.5	2,77	27.6
아칸소	7.5	2,63	35.1
웨스트버지니아	8.00	2.40	30.0
위스콘신	7,25	2,33	32.1
델라웨어	8.25	2,23	27.1
	임금(2.13달러) 적용(18개 주)		
앨라배마	7,25	2,13	29.4
조지아	7.25	2,13	29.4
인디애나	7.25	2.13	29.4
캔자스	7,25	2.13	29.4
켄터키	7,25	2,13	29.4
루이지애나	7.25	2.13	29.4
미시시피	7.25	2.13	29.4
노스캐롤라이나	7.25	2.13	29.4
오클라호마	7,25	2.13	29.4
사우스캐롤라이나	7,25	2,13	29.4
테네시	7,25	2,13	29,4
텍사스	7,25	2,13	29,4
유타	7,25	2.13	29.4
버지니아	7,25	2,13	29.4
와이오밍	7,25	2,13	29,4
뉴멕시코	7,50	2,13	28.4
네브래스카	8.00	2,13	26.6
	-	•	
뉴저지	8.38	2.13	25.4

자료: 경제정책연구소(EPI).5

⁵⁾ http://www.epi.org/minimum-wage-tracker/#/tip_wage/Washington D.C.

게 적용한다. 두번째는 팁 근로자 최저임금이 연방 팁 근로자 최저임금인 2.13달러보다는 높지만 주별 일반 근로자 최저임금보다는 낮게 책정되어 있는 경우로, 총 25개 주에서 이러한 정책을 펴고 있다. 예를 들어, 뉴욕주의 경우 팁 근로자 최저임금은 5.65달러로 연방 팁 근로자 최저임금 2.13달러보다 높지만 뉴욕주 일반 근로자 최저임금 8.75달러보다는 낮게 책정되어 있다. 이들 주의 팁 근로자 최저임금 수준은 최저 2.33달러(텔라웨어)에서 최고 5.78달러(코네티컷)까지, 일반 최저임금 대비 팁 근로자 최저임금 비율은 최소 27.1%(델라웨어)에서 최고 67%(노스다코다)까지 다양하다. 마지막 그룹은 연방 팁 근로자 최저임금 2.13달러를 그대로 적용하고 있는 주들로 알라바마 등 총 18개 주가 이에 해당한다.

팁 근로자 최저임금 수준별 팁 근로자 규모

2014년 1월 1일 기준으로 팁 근로자 수는 총 433만여 명으로 전체 근로인구의 3.4%를 차지

〈표 2〉 팁 근로자 최저임금 적용 수준에 따른 근로자 분포(2014년 1월 1일 기준)

(단위:명.%)

				(セカ・8, /0)
		팁 근로자 최저임금 수준*		
	전국 기준	상	중	하
전국	51	7	25	19
전체 근로자 수	127,063,149	22,978,789	58,997,685	45,086,676
구성비(%)		18.1	46.4	35.5
팁 근로자 수	4,343,264	797,185	2,145,438	1,400,640
구성비(%)		18.4	49.4	32.2
웨이터/바텐더 수	2,515,529	441,310	1,230,404	843,815
구성비(%)		17.5	48.9	33.5
전체 근로자 대비				
팁 근로자 구성비(%)	3.4	3.5	3.6	3.1
웨이터/바텐더 구성비(%)	2.0	1.9	2.1	1.9

주: 16세 이상, 자영업 제외, 수입이 있는 경우에 한함.

- * 주별 팁 근로자 최저임금 수준 기준(기점 시준이 달라 표 1과 일부 차이가 있음)
 - 상 : 팁 근로자 최저임금 = 주별 일반 근로자 최저임금
 - 중: 2.13달러 < 팁 근로자 최저임금 < 주별 일반 근로자 최저임금
 - 하: 팁 근로자 최저임금=2.13달러

자료: 경제정책연구소(EPI)(2014), "Twenty-Three Years and Still Waiting for Change", Table 1.

하고 있는 것으로 추산된다(표 2 참조). 또한 팁 근로자 가운데 가장 큰 비중을 차지하는 웨이터/바텐더 수는 251만여 명으로 전체 근로인구의 2.0%를 구성하고 있다. 앞에서 적용한 팁 근로자 최저임금 수준에 따라 구분해보면, 주별 일반 근로자 최저임금과 동일한 최저임금을 적용받는 주(상)의 팁 근로자 수는 미국 전체 팁 근로자의 18.4%인 것으로 추산되었다. 절반 정도인 49.4%는 연방 팁 근로자 최저임금 2.13달러보다는 높지만 주별 일반 근로자 최저임금보다는 낮은 최저임금(중)을 받고 있으며, 32.2%는 연방 팁 근로자 최저임금인 2.13달러(하)를 적용받고 있는 것으로 추산되었다.

팁 근로자 임금 수준 및 주별 팁 근로자 최저임금이 이에 미치는 영향

주별 팁 근로자 최저임금에 따라 이들이 실제 받는 임금이 달라지는 것으로 나타났다. <표 3>은 팁 근로자 최저임금 수준에 따른, 이들 주의 근로자 시간당임금 중앙값을 정리한 것이다. 전국을 기준으로 정리한 좌측 열을 보면, 팁 근로자들의 임금 중앙값이 남성은 10.63달러, 여성은 10.07달러로 근로자 전체 시간당임금 15.09달러(여성), 18.13달러(남성)에 비해 크게 낮

〈표 3〉 팁 근로자 최저임금 수준별 팁 근로자 시간당임금 중앙값

(단위:달러, 2013년 달러 기준)

				.,
		주별 팁 근로자 최저임금 수준*		
	전국	상	중	하
근로자 전체	16.48	17.41	16,87	15,63
여성	15.09	16.01	15,35	14.34
남성	18.13	18.75	18.51	17.29
팁 근로자 전체	10,22	11,19	10,31	9.80
여성	10.07	10.91	10.14	9.55
남성	10.63	11.74	10.73	10.11
웨이터/바텐더	10,11	11.48	10,20	9.52
여성	9.89	11,20	9.97	9.14
남성	10.71	12.02	10.99	10.09

주: * 주별 팁 근로자 최저임금 수준 기준(기점 시준이 달라 표 1과 일부 차이가 있음)

상 : 팁 근로자 최저임금 = 주별 일반 근로자 최저임금

중: 2.13달러 < 팁 근로자 최저임금 < 주별 일반 근로자 최저임금

하: 팁 근로자 최저임금=2.13달러

자료: 경제정책연구소(EPI)(2014), "Twentu-Three Years and Still Waiting for Change", Table 1.

은 것을 볼 수 있다. 주별 팁 근로자 최저임금 수준으로 나눠보면, 주별 팁 근로자 최저임금이 높을 수록 팁 근로자들의 임금도 높은 것을 볼 수 있다. 예를 들어, 팁 근로자 전체의 시간당임금 중앙값은, 연방 팁 근로자 최저임금을 적용받는 주(하)의 경우 9.80달러인데, 그보다 높지만주의 일반 근로자 최저임금 이하를 적용받는 주(중)에서는 10.31달러, 그리고 일반 근로자 최저임금을 동일하게 적용받는 주(상)에서는 11.19달러로 차이가 있다.

■ 팁 근로자 최저임금 인상이 필요한 이유

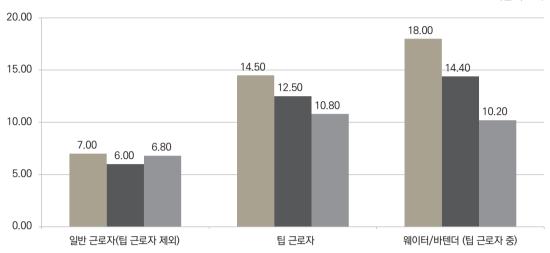
소위 하킨-밀러법안(Harkin-Miller bill)이라고 불리는 2014년에 제안된 공정최저임금법 (Fair Minimum Wage Act of 2014)은 연방 일반 근로자 최저임금을 현행 7.25달러에서 10.1달 리로 인상할 것을 제안하고 있다. 이에 더해, 팁 근로자 최저임금을 현행 2.13달러에서 인상된 일반 근로자 최저임금 10.1달러의 70%를 유지할 것, 다시 말해, 7.07달러로 인상하는 내용을 담고 있다. 여러 가지 이유로 팁 근로자 최저임금 인상을 인상해야 한다는 주장이 제기되고 있는데, 그 가운데 주요한 주장들을 살펴보면, ① 팁 근로자들의 빈곤율 개선, ② 일반 근로자 최저임금 - 팁 근로자 최저임금 분리 시스템의 법적 준수, ③ 고객 및 동료들로부터의 성희롱/성추행 방지 등으로 정리할 수 있다.

팁 근로자들의 빈곤율 개선

팁 근로자들의 빈곤율은 팁 근로자를 제외한 일반 근로자들의 빈곤율을 크게 웃돌고 있으며, 팁 근로자들의 다수를 차지하고 있는 웨이터/바텐더들의 경우에는 빈곤율이 더욱 심각하다. 따라서 팁 근로자 최저임금을 인상할 경우, 이들의 빈곤율이 개선될 수 있을 것으로 기대된다. [그림 2]는 팁 근로자 최저임금 수준별 빈곤율을 정리한 것이다. 팁 근로자를 제외한 일반 근로자들의 경우, 팁 근로자 최저임금 수준과 무관하게 빈곤율이 6~7%수준에 머물렀다. 그러나 팁 근로자의 빈곤율은 이보다 크게 높은 10.8~14.5%수준이었으며, 이들 가운데 웨이터/바텐더의 경우 10.2~18%까지 더 높은 것은 것으로 추산되었다.

[그림 2] 팁 근로자 최저임금 수준별 빈곤율

(단위:%)



주: * 주별 팁 근로자 최저임금 수준 기준

상 : 팁 근로자 최저임금 = 주별 일반 근로자 최저임금

중: 2.13달러 < 팁 근로자 최저임금 < 주별 일반 근로자 최저임금

하: 팀 근로자 최저임금=2.13달러

자료: 경제정책연구소(EPI)(2014), "Twenty-Three Years and Still Waiting for Change", Figure E.

주목할 것은 이들 팁 근로자들의 빈곤율이 팁 근로자 최저임금 수준에 따라 달라진다는 것이다. 팁 근로자의 빈곤율은 일반 근로자 최저임금을 동일하게 적용받는 주의 경우 10.8%인데 비해, 연방 팁 근로자 최저임금 2.13달러를 적용받는 경우 14.5%로 더 높았으며, 이 같은 차이는 웨이터/바텐더의 경우에 더욱 크게 벌어져, 일반 근로자 최저임금을 동일하게 적용받는 주의 경우 10.1%인데 비해, 연방 팁 근로자 최저임금을 적용받는 주의 경우 무려 18%의 높은 빈곤율을 보였다. 그 결과 팁 근로자들이 연방정부로부터 공적부조를 받는 비율이 일반근로자들에 비해 크게 높은 것으로 나타났다. 팁 근로자 이외의 일반 근로자들의 35%가 평균 2,114달러의 연방 지원을 받은데 비해, 팁 근로자의 46%가 평균 2,588달러의 연방 지원을 받은 것으로 조사되었다.

일반 근로자 최저임금-팁 근로자 최저임금 분리 시스템의 법적 준수

백악관 보고서에 따르면, 팁 근로자 최저임금과 고객들로부터의 팁을 합산한 수입이 일반 근로자 연방 최저임금, 7.25달러를 넘지 못하는 비율이 전체 팁 근로자의 10% 이상인 것으로 조사되었다. 물론 이런 경우 고용주가 그 차액을 보전해주어야 하지만, 현실적으로 이를 강제하거나 실현시키기 어려운 기술적인 문제들이 존재한다. 우선 많은 팁 근로자가 이런 고용주의무에 대해 잘 모르고 있다. 또한 연방 최저임금—실질 임금(팁 포함) 차액이 얼마인지는 주당근로시간이 반복적일 경우 168시간을 기준으로 산정하는데, 많은 경우 팁 근로자들의 근로스케줄은 불규칙적이기 때문에 고용주가 이들 팁 근로자들의 근로시간을 기록해서 관리하기 어려운 문제가 있다. 반대로 근로자 입장에서는 이 기간 동안의 본인의 팁 수입이 얼마인지를 기록해야 하는데, 홀에서 고객들을 상대하는 근로자들이 받은 팁을 주방 등에서 일하며 고객들로부터 팁을 받지 않는 다른 근로자들과 나누는 경우가 많기 때문에 정확한 팁 수입을 산정하기가 어렵다. 이에 더해 팁 수입이 연방 일반 근로자 최저임금 기준에 얼마나 부족한지를 고용주와 같이 계산해야 하는데, 고용주는 식당 내 어떤 테이블을 어떤 웨이터/웨이트리스에게 맡길 것인지 (손님이 많은 인기 있는 테이블일수록 팁 수입이 높을 수 있다) 결정하는 등 권한을가지고 있기 때문에 이후 발생할 수 있는 불이익을 우려해 임금 차액 부분에 대한 문제제기를하기 쉽지 않다.

그럼에도 불구하고 연방 일반 근로자 최저임금 기준으로 부족분을 고용주가 보전해주어야하는 고용주 의무사항을 위반하는 사례가 상당히 많이 적발되고 있다. 2010~2012년에 노동부의 임금/근로시간 담당 부서(Wage and Hour Division)가 9천여 개의 식당을 조사한 결과, 이들 식당의 83.8%가 어떤 경우로든 이 조항을 위반한 것으로 적발되었다. 후속 조치로 임금 차액을 받지 못한 82,000명의 근로자들에게 총 5,680만 달러의 차액을 소급해서 지급했으며, 이들 적발된 식당에 총 250만 달러의 과징금을 부과한 바 있다.

고객 및 동료들로부터의 성희롱/성추행 방지

팁 근로자의 72%는 여성인 것으로 추산되는데, 이들 가운데 상당수가 고객 및 동료로부터의 성희롱/성추행 위험에 노출되어 있다. 2014년 Restaurant Opportunities Centers United라는 단체가 실시한 설문조사 에 따르면 식당에서 일하는 여성 근로자의 80%가 고객들로부터성희롱/성추행을 당한 경험이 있다고 응답했으며, 74%는 동료나 상사로부터 이를 경험한 것으로 조사되었다. 으로 조사되었다.

이들 여성 근로자들은 고객들의 팁에 수입을 의존하기 때문에 이러한 성추행/성희롱에 적극적으로 대응하지 못한 채 이를 묵인하고 참는 것이 일반적이다. 이런 성추행/성희롱 경험은 팁 근로자 최저임금과 무관하지 않은데, 조사에 따르면 일반 근로자 최저임금을 동일하게 적용받는 주에 비해, 연방 최저임금 미만의 팁 근로자 최저임금을 받는 주에서 여성 근로자의 성희롱/성추행 경험 비율이 두 배나 높은 것으로 조사되었다. 이 보고서는 팁 근로자에게만 적용되는 별도의 최저임금 체계를 아예 없애 일반 근로자의 최저임금을 동일하게 적용하고, 최저임금을 인상한다면 여성 근로자들을 상대로 한 성희롱/성추행이 크게 줄어들 것으로 보고 있다.

⁶⁾ http://www.nytimes.com/2014/10/19/nyregion/when-living-on-tips-means-putting-up-with-harassment.html

⁷⁾ $\label{eq:http://rocunited.org/wp-content/uploads/2014/10/REPORT_The-Glass-Floor-Sexual-Harassment-in-the-Restaurant-Industry 2. pdf$

⁸⁾ http://www.theguardian.com/business/2015/nov/07/tips-sexual-harassment-minimum-wage

스웨덴 정부와 주요 정당들이 발표한 난민 위기 대책



송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

총인구가 천만 명이 넘지 않는 스웨덴(2015년 기준 약 980만 명)은 관대한 난민 망명 정책과 복지시스템으로 잘 알려져 있다. 덕분에 스웨덴은 난민들이 망명 시 가장 선호하는 국가 중하나이며 이로 인해 스웨덴은 유럽연합 내에서 1인당 가장 많은 난민을 수용하고 있는 국가가되었다. 올해 여전히 진행되고 있는 난민 사태에 있어서도 스웨덴은 독일과 함께 난민 수용에 적극적인 입장을 취했고 그 결과 올해 연말까지 스웨덴으로 유입될 난민의 수가 190,000명이될 것이라 추산하고 있다. 이는 여름에 실시한 예상치보다 두 배 이상 증가한 것으로, 스웨덴 정부는 2015년 7월 74,000명가량의 난민들이 한 해 동안 스웨덴에 유입될 것이라 예상한 바 있다.

이에 따라 사민당과 녹색당 연정으로 구성된 스웨덴 정부와 중도우파계열 정당들은 기존의 관대한 난민 망명 정책을 유지, 강화하며 난민들을 스웨덴 사회에 어떻게 적응시킬 것인가에 대한 정책을 구상해왔다. 이후 난민 위기로 온 유럽이 들썩이고 있던 지난 2015년 10월, 스웨덴 정부와 중도우파계열 정당들은 난민 망명과 이민자 관련 방안들에 대한 합의문을 발표하였다. 각 방안들은 법제화되거나 혹은 지자체 내 정책으로 수립되어 이르면 내년부터 도입될 예정이다.

이 글에서는 지난 10월 발표한 정부-정당 간 합의에 나타난 정책들에 대해 살펴보고 그 이후 나타난 스웨덴 정부의 난민 문제에 대한 태도 변화에 대해 다루고자 한다.

■ 스웨덴 정부와 주요 정당에서 합의한 정책들

지난 2015년 10월 스웨덴 정부와 중도우파계열 정당들(온건당, 중앙당, 자유당, 기독민주당) 은 최근의 난민유입 문제 대응을 위한 방안들에 합의하였다. 이 합의문¹¹은 망명 정책을 강화하는 방안과 새로 유입된 난민을 비롯한 이민자들을 노동시장으로 진입시키는 문제, 현 난민 위기에 대처하는 방안들에 대해 다루고 있다.

우선 망명 정책을 강화하는 방안은 망명을 선택한 난민들의 환경과 처우를 개선한다는 목적을 가지고 있다. 안전한 국가에서 망명을 신청하는 경우나 터무니없는 망명 신청에 대해 빠르게 망명 거부를 통보하려는 유럽연합 내 협의에 따라 스웨덴에서도 망명 신청 처리 시간을 단축하는 정책이 2016년 2월부터 도입될 계획이다. 또한 더 많은 망명 신청자들을 위한 숙소 공간 증대를 계획하고 있으며 가족이민에 대한 유지요건(maintenance requirement)에도 변화가 있을 예정이다.

할당 난민(Quota refugees), 이를테면 보호자 미동반 미성년 난민(Unaccompanied minor), 자 너를 두고 있는 가족 난민의 경우에는 지금까지와 마찬가지로 계속해서 영주권을 부여받을 수 있으나 이를 제외한 다른 난민들에게는 임시 거주권만을 부여하기로 결정했다. 그리고 최근 스웨덴에 보호자 미동반 미성년 난민의 유입이 급증함²에 따라 이들에 대한 조사 및 검토를 계획하고 있다. 특히 이들 난민에 대한 수용시설 및 대응을 위한 인력부족 문제가 대두되고 있기에 철저한 조사가 필요한 상황이다.

한편 난민과 이민자를 위한 일자리 알선 강화와 정착 지원 정책들을 살펴보면 이들을 노동시장에 빠르게 진입시키고 스웨덴 사회의 일원으로서 활동하게끔 하려는 스웨덴 정부의 의도를 엿볼 수 있다. 우선 망명 신청과 이에 대한 결과를 기다리는 동안 시민 예비교육과 함께 스웨덴 어를 배우게끔 하는 조기 조치가 도입될 예정이며 기존에 제공되던 일자리 알선 제도를 보다 단순하게 만들어 난민과 이민자들의 노동시장 진입에 유연성과 속도를 높이겠다는 계획도 밝혔다. 이 밖에도 직장경험과 교육, 기술훈련을 결합한 프로그램을 확대하여 이민자들의 참여를

¹⁾ http://www.government.se/contentassets/f8effa03946941c5987f7ae76b356a02/agreement-measures-to-tackle-the-refugee-crisis.pdf

²⁾ 스웨덴 이민국에 따르면 2015년 9,000~12,000여 명에 이를 것으로 예상되고 있다.

독려하겠다는 의지를 표명했다. 또한 가사나 정원사, 이사 서비스 등의 일을 하는 이민자를 가정 내에서 가사도우미로 활용하는 이들의 세금을 공제하는 정책을 더욱 확대할 예정이다. 이는 난민이나 이민자들을 노동시장에서 상대적으로 낮은 문턱에 위치한 직종에 더 빠르게 배치하려는 의도를 담고 있다.

노동시장과 관련한 정책 외에도 난민과 이민자의 정착을 돕는 방안들도 계획되었다. 현재 스웨덴 내 주택 공급이 절대적으로 부족한 상황이기에 일시적으로 건축에 대한 규제를 풀어 이민자들과 난민들을 위한 주택 공급을 확대할 예정이다. 그리고 지자체 내 공립학교나 사립학교에서는 학교 내 난민과 이민자 학생들을 위한 자리를 마련하고 반드시 그들을 수용해야 한다. 또한 다른 언어 배경에서 자란 학생들을 위한 원격지원 역시 도입될 예정이다. 이 밖에도학교 내 교사와 다른 직원들의 충원도 시급한 상황인데, 우선 이민자들을 활용하여 자국의 교사 자격을 갖추고 있는 이들이 같은 언어 배경을 가진 학생들을 가르치게 하는 방안을 계획 중이다. 정부는 은퇴한 교사 혹은 학생 교사 역시 이민 학생들을 가르칠 수 있는 중요한 자원으로활용할 수 있을 것이라 생각하고 있다.

현재 진행 중인 난민 위기를 대처하기 위해서 스웨덴 정부와 정당들은 추가적으로 유럽연합기금 신청(EU funds), 지자체와 시민사회를 위한 일시적 기금 마련, 이민자와 난민을 위한 주택건설 지원금 제공 정책을 도입할 것임을 밝혔다. 우선 이 위기를 완화하기 위한 비용 확보를 위해 사용 가능한 유럽연합 기금을 신청하겠다는 계획을 합의문에 담았다. 또한 현재 난민 문제로 인해 각 지자체의 재정이 많은 압박을 받고 있기 때문에 2015년 중 일시적인 기금을 마련하여 지자체를 돕겠다는 계획을 발표했다. 이 밖에도 난민들을 위해 일하고 있는 시민사회 단체를 위한 일시적 기금 역시 제공될 예정이다. 이 기금은 100억 크로나 정도 될 것이라 예상하고 있으며 이 중약 2억 크로나는 시민사회단체에 할당될 것이다. 한편 내년 예산안에는 주택 건설을 위한 지자체 지원안 이 포함되어 있다. 이와 관련해 정부는 지자체가 새로 온 이민자, 난민을 위한 주택을 건설하여 직접적인 지원을 하게끔 논의할 예정이다. 스웨덴 이민국에 따르면 내년 초까지 난민 수용공간 부족으로 인해 난민 25,000~45,000명을 수용하지 못하게 될 것이라 예상했다. 따라서 이를 둘러싼 논의 역시 굉장히 시급한 상황이다.

3) 2016년 18.5억 크로나, 2017년 18억 크로나, 이후에는 13억 크로나를 투입할 예정이다.

■ 정책 합의의 배경

합의문을 살펴보면 다루어진 내용들이 난민 사태에 대한 단기 해결책에 그치는 것이 아님을 알 수 있다. 추가적으로 있을 망명이나 난민과 이민자들의 유입을 효과적으로 대처하기 위한 방안들을 고민한 흔적이 보인다. 한편 스테판 뢰벤(Stefan Löfven) 총리는 스웨덴이 난민을 받아들이고 그들을 돕는 데 있어 선도적인 위치에 있다는 사실에 자랑스럽다는 의견을 밝혔다. 이처럼 스웨덴 정부와 주요 정당들이 난민 정책을 강화하고 난민들에게 도움을 주려하는 것은 스웨덴이 가지고 있는 인도주의적 색채를 유지하고자 하는 노력이라 할 수 있다.

하지만 경제적인 문제를 고려했을 때 스웨덴이 난민 사태로 인해 겪게 될 비용은 상당한 수준일 것이라 예상되고 있다. 이번 난민의 유입으로 인해 스웨덴은 다가올 2016년에는 602억 크로나를 지출할 것이며 2017년에는 더 늘어난 730억 크로나 가까이 사용할 예정이다. 재무부 장관인 마그달레나 안데르손(Magdalena Andersson)은 난민의 급격한 증가가 공공재정에 압박을 주는 것에 대해 인정했으며 정부가 난민 유입으로 인한 재정문제에 대처하기 위해 다양한 방법을 강구 중이라 밝혔다. 하지만 이를 위해 즉각적으로 세금을 인상할 계획은 없을 것이라 덧붙였다.

이러한 막대한 비용 지출을 감수하면서도 스웨덴이 난민과 이민자들을 적극적으로 수용하려하는 이유는 부족한 노동력과 관련이 있다. 스웨덴 정부는 고령화와 저출산으로 인해 급증한 연금 수급자들을 지원할 노동력이 필요하고 특히 저숙련 서비스 업종의 인력이 부족한 상황이기 때문에 난민들이 이 공백을 충원해줄 것이라고 주장하고 있다. 이번 합의에서 나타났듯이, 난민을 비롯한 이민자들을 위한 일자리 알선을 강화하는 방안을 따로 마련하는 것도 노동시장에서 이들을 적극적으로 활용하기 위합이다.

스웨덴은 이민자들을 노동시장에서 활용하는 데 있어 OECD 국가 중 최하위에 있으며, 자국

- 4) The Local, 2015년 10월 22일자, http://www.thelocal.se/20151022/sweden-doubles-refugee-forecast-for-2015
- 5) 지난 2015년 9월 스테판 뢰벤 총리는 연설을 통해 스웨덴뿐 아니라 유럽 내 많은 국가들이 고령화 문제를 겪고 있기에 난민, 이민자 유입을 통해 이 어려움을 극복할 수 있을 것이라 밝히며 전 유럽연합 국가들의 난민 수용을 독려했다.

출신 노동자와 이민노동자 간의 고용률 차이가 가장 큰 국가로도 알려져 있다. 스웨덴 국영고용서비스센터(arbetsförmedlingen)의 통계자료에 따르면, 스웨덴 내 이민자들의 취업률은 현재 64%이지만 스웨덴 태생 인구의 취업률은 79%였다. 또한 6월 기준, 스웨덴 내 이민자들의 실업률은 22%, 스웨덴 태생 인구의 실업률은 7.5%로 나타났다. OECD는 이 고용률의 차이를 자국에서 교육을 충분하게 받지 못한 이민자들(이라크, 아프가니스탄 등)이 저숙련 직종에 적절히 배치되어 있지 않기 때문이라 밝혔다.

IMF 역시 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 이민자들에게 집중되어 있다"며 이민자들의 고용을 위한 스웨덴 정부의 노력이 필요함을 언급했다. 특히 IMF는 현재 운영되고 있는 근로와 교육훈련이 포함된 청년층 노동시장 프로그램이 이민자들과 난민들의 기능개발 및 취업을 위해 확대되어야 한다고 제안했다.

이에 따라 스웨덴 정부는 이미 이민자들의 기술과 노동시장 사이의 미스매치를 줄이고자 다양한 프로그램과 무료 스웨덴어 강좌에 많은 비용을 투자하고 있었다. 한편 이번 난민 유입으로 인해 프로그램의 대상자가 늘어난 만큼 기존의 직업소개 프로그램과 관련한 정책들 역시확대될 것이라 예상되었고, 실제로 이번 합의문을 통해 각 정당과 정부는 정책의 확대와 개정이 있을 것임을 밝혔다. 이런 변화들 역시 난민과 이민자를 노동시장에서 적극적으로 활용하려는 스웨덴 정부의 의지를 확인할 수 있는 부분이다.

⁶⁾ The Local, 2015년 7월 28일자, http://www.thelocal.se/jobs/article/more-jobs-going-to-foreigners-in-sweden

⁷⁾ The Local, 2015년 9월 29일자, http://www.thelocal.se/20150929/sweden-told-to-do-more-to-help-foreign-workers

⁸⁾ Ibid.

■ 스웨덴 정부의 태도 변화

하지만 정책 합의가 발표된 지 한 달이 지나지 않은 2015년 11월 12일부터 스웨덴 정부는 유입되는 난민의 수를 조정하기 위해 일시적으로 국경을 통제하기 시작하였다. 이로 인해 그동안 유지해왔던 포용정책의 변화가 예상되었던 가운데, 지난 11월 24일 스테판 뢰벤 총리는 "현상황을 지속할 수 없기 때문에 스웨덴으로 유입되는 난민의 수를 과감하게 줄이기로 했다"고발표하며 난민 수용에 대한 태도를 공식적으로 변경했다. 또한 그는 "우리는 일시적으로 난민 규모를 조정, 난민들이 스웨덴이 아닌 다른 나라를 선택할 수 있도록 할 것이고 잠시 난민 수용을 멈출 필요가 있다"고말했다. 또한 뢰벤 총리는 유럽연합의 난민 배분이 공정치 못했다고비판하며 "스웨덴이 더 이상 많은 난민을 받아들일 수 없다는 사실이 슬프지만 이 결정이 결코쉽지 않았다"고 밝혔다.

아네르스 이게만(Anders Ygeman) 내무장관은 "스웨덴은 난민 사태에 가장 큰 책임을 져온 국가다. 이 공동의 과제를 대처하기 위해서는 유럽연합 내 다른 국가들도 책임을 져야만 한다" 며 스웨덴이 지고 있던 부담을 다른 국가 역시 나눠질 필요가 있음을 언급했다. 또한 이게만 장관은 "현재 수많은 난민들이 안전한 거처를 제공받지 못하고 야외 또는 기차역 같은 곳에서 지내고 있다"고 지적하며 "질서와 안보에도 위협이 될 것"이라고 우려하면서 더 이상 난민 수용이 어려울 것임을 밝혔다.¹⁰⁾ 이민국 역시 난민의 급격한 유입으로 인해 정상적인 방식의 망명절차를 시행할 수 없다는 어려움을 토로하며 앞서 언급된 제도의 변화뿐 아니라 난민 유입 그자체를 단기간 만이라도 줄여야 한다는 의견을 제안했다.¹¹⁾

한편 뢰벤 총리가 난민 수용 규모를 줄이겠다는 결정을 내린 것은 최근 정부정책에 대한 국민들의 여론이 썩 좋지 않은 까닭이기도 하다. 특히 최근 한 여론조사(YouGov)에서는 반이민자 극우성향 정당인 스웨덴 민주당이 24.8%의 지지를 받으며 뢰벤 총리가 속해 있는 사민당

- 9) The Local, 2015년 11월 24일자, http://www.thelocal.se/20151124/sweden-set-to-tighten-asylum-rules-for-refugees
- 10) The Local, 2015년 10월 21일자, http://www.thelocal.se/20151021/sweden-is-approaching-the-limit-of-its-capacity
- 11) The Local, 2015년 10월 22일자, http://www.thelocal.se/20151022/sweden-doubles-refugee-forecast-for-2015

(23.2%)을 제치고 가장 인기 있는 정당으로 떠올랐다.¹² 지나친 난민 유입으로 인해 정부, 지자체가 현재 부담해야 할 사회적, 재정적 비용이 상당한 데다 악화된 국내 여론 역시 무시할 수없는 부분이기에 뢰벤 총리는 기존의 입장을 철회할 수밖에 없었던 것으로 여겨진다. 하지만이 난민 수용 규모의 조정이 일시적이라고 밝힌 만큼 앞으로 스웨덴 정부가 난민 문제를 어떻게 해결할 것인지는 조금 더 지켜봐야 할 필요가 있다.

■ 맺음말

이번 난민 위기와 그에 따른 적극적 난민 수용을 통해 스웨덴은 국제사회에서 자신들이 인권, 난민 문제에 있어 선도적인 국가임을 보여주었다. 동시에 그동안 자국의 인구만으로는 해결할 수 없었던 다수의 노동력을 확보하려는 시도를 했다고도 평가할 수 있다. 스웨덴 정부와 그들의 주요 대화 파트너인 중도우파 정당들이 체결한 지난 10월 합의를 통해 난민들을 노동인구로 활용하기 위한 대책들을 도입, 구체화하려는 계획을 밝힌 것 역시 이런 의도를 드러낸 것이라 할 수 있다. 하지만 예상을 훨씬 뛰어넘는 많은 수의 난민이 스웨덴에 유입되어 정부가계획한 정책을 실현하기가 백찬 수준까지 이르자 그동안의 인도주의적 난민 수용 방침을 일시적으로 내려놓기에 이르렀다. 따라서 앞으로 스웨덴의 난민 수용 범위나 정책이 어떤 방향으로 전개될 것인지는 유럽연합 국가들이 얼마나 책임을 분담할지, 국내 정세가 어떻게 변화할지에 달려 있다고 할 수 있다.

현재 유럽 국가들이 겪고 있는 난민 위기는 난민에 대한 인식과 경험이 부족한 한국 사회에는 조금 먼 이야기처럼 들릴 수 있다. 하지만 스웨덴 정부가 대화 파트너로서 주요 정당과 함께 난민 문제에 대해 합의를 만들어 냈다는 점과 그 내용에 있어서 단기적인 관점에서의 해결책과 장기적인 계획을 함께 담아 냈다는 점은 우리 정부나 정당에서 앞으로 참고할 만한 부분이

12) 최근 조사된 정당 지지에 대한 여론조사 결과는 여론조사 기관마다 차이를 보이는 것으로 나타났다. 여론조사 기관인 lpsos와 TNS Sifo에서 진행한 여론조사에서는 스웨덴 민주당이 17%의 지지율로 사민당, 온건당에 이어 3위를 기록하고 있으며, TV4와 Novus가 함께 진행한 여론조사에서는 스웨덴 민주당이 20.7%(사민당, 온건당에 이어 3위)의 지지율을 확보하고 있는 것으로 나타났다.

International Labor Trends _

다. 앞서 살펴보았듯 스웨덴은 고령화 사회로의 진입과 노동력 부족에 대한 해결책으로 난민과 이민자의 적극적인 유입이라는 방식을 택했다. 한국 역시 고령화 사회로의 진입이 머지않은 시점이기에 노동시장을 어떻게 관리할 것인가에 대한 대책이 절대적으로 필요한 상황이다. 한국이 반드시 스웨덴처럼 난민과 이민자를 노동력으로 활용하는 방식을 택할 필요는 없지만 노동시장 문제에 대해 장기적인 안목을 가지고 이를 대처하고자 노력하는 스웨덴 정부의 접근 방식은 충분히 배울 만한 점이라 여겨진다.



일본 후쿠시마 원전사고 긴급작업 노동자 산재 인정



오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본 후생노동성은 2015년 10월 20일, 도쿄전력 후쿠시마 제1원자력 발전소 사고 후 관련 작업에 종사하고 백혈병이 발병한 40대 남성에 대하여, "피폭과 질병의 인과관계를 부정할 수 없다"고 밝히고 산재로 인정하였다. 후쿠시마 원자력 발전소 사고 이후 관련 작업을 둘러싸고 백혈병을 포함하여 암이 산재로 인정된 것은 처음이다.

본고에서는 원자력 발전소 관련 작업자를 중심으로 일본의 산재 인정에 관하여 살펴보기로 한다.

■ 사재 인정의 일반기준과 재해건수

일본에서 산재는 크게 업무재해와 통근재해로 나누어진다. 업무재해는 업무상 부상과 업무상 질병으로 대별되는데, 업무상 부상은 사업주의 지배/관리하에 업무에 종사할 때 고의적이지 않는 부상, 또는 사업주의 지배/관리하에 있으나 업무에 종사하지 않는 가운데 사업장의 시설/설비나 관리상황 등의 원인으로 부상하는 경우, 그리고 사업주의 관리를 벗어나 있으나 지배하에서 노동계약에 근거하여 사업주의 명령을 받아 일하고 있을 때 부상하는 경우이다.

업무상 질병은 사업주의 지배하에 있을때 유해물에 노출되어 발병한 질병을 말하는데, 다음

의 세 가지 요건이 충족되어야 산재로 인정된다. 첫째, 업무에 내재해 있는 유해한 물질적 인자, 화학물질, 신체에 과도한 부담을 주는 작업, 병원체 등의 제 인자가 근로하는 장소에 있을 것, 둘째, 건강장애를 일으키기에 충분한 유해 인자의 양이나 기간에 노출되어 있을 것, 셋째, 증상의 발생 경과 및 병상태가 과학적으로 보아 타당할 것이다.

통근재해는 주소와 업무장소 간의 합리적인 경로 및 방법으로 통근할 때 발생한 재해이다. 업무재해 건수는 1970년 30,796건으로 최고치에 달한 후 감소하여, 1993년 9,630건으로 1만 건을 밑돌았고, 그 후 거의 지속적으로 감소하여 2014년에는 7.415건으로 줄었다.

■ 후쿠시마 원자력 발전소 작업 종사자의 방사선 피폭 산재 인정

이번에 산재로 인정받은 노동자는 41세 남성으로, 2011년 11월에서 2013년 12월까지 기간 중 약 1년 6개월을 복수의 원자력 발전소에서 방사선 업무에 종사하였는데, 2012년 10월에서 2013년 12월까지 약 1년 1개월간 후쿠시마 제1원자력 발전소 지붕이나 관련 폐기물 소각 설비의 설치 공사에 종사하였고, 작업 시에는 방호복을 착용하고 있었다고 한다.

이 작업자의 발전소 작업 전체의 누적 피폭 양은 19.8밀리시벨트였는데, 후쿠시마 제1원자력 발전소에서는 15.7밀리시벨트였다. 후쿠시마 제1원자력 발전소 근무 후 백혈병이 발병하였는데, 2014년 1월 건강진단에서 밝혀져 2014년 3월 산재 신청을 하였다.

후생노동성은 2015년 10월 13일, 전문가로 구성된 검토회를 개최하여 국가의 인정 기준에 비추어 산재에 해당한다는 데 견해의 일치를 보았다. 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 방사선장애 백혈병 산재 인정 기준(첫째, 5밀리시벨트×종사 연수, 둘째, 피폭 개시 후 적어도 1년이넘어 증상이 나타날 것)에 비추어 의학 검토회 협의를 거친 후, 업무 이외의 요인이 명확하지않은 한 산재로 인정한다.

둘째, 상기의 백혈병 산재 인정 기준은 연간 5밀리시벨트 이상 방사선에 노출되면 발병한다

1) 관련 자료: 후생노동성 홈페이지 http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/kouhyousiryou.pdf. 동 산재 기준은 1976년 11월 8일 노동기준국 발 810호[전리 방사선 장애에 관한 질병 업무상 외 인정기준]이다.

는 경계선을 나타내는 것이 아니다.

셋째, 산재 인정이 과학적으로 피폭과 건강에 미치는 영향과의 인과관계를 증명한 것은 아니다.

넷째, 백혈병 증상에는 여러 요인이 관련되어 있기 때문에 업무와 질병 간의 인과관계를 노동자 개개인별로 인정하는 것은 쉽지 않은데, 이번 산재 인정은 산재제도의 취지에 비추어 노동자에 대한 보상의 관점에서 인정하였다.

후쿠시마 원자력 발전소가 있는 지역을 관할하고 있는 도미오카노동기준감독서는, 상기의 검토회의 결과를 존중하여 2015년 10월 20일, 이 남성의 백혈병을 산재로 인정하였다. 이에 따라 이 남성에게 의료비 전액과 휴업보상이 지급되었다.

후생노동성은 이번 산재 인정에 관련해 "노동자 보상이라는 관점에서 업무 이외의 요인이 명확하지 않은 이상, 상기의 기준을 채우면 산재로 인정해 왔다. 과학적으로 1년에 5밀리시벨트를 넘으면 백혈병이 발병한다는 것은 아니다"라고 밝혀, 5밀리시벨트를 넘으면 자동으로 산재가 인정된다는 것은 아니라고 선을 그었다.

한편 산재가 인정된 이 남성은 언론 인터뷰에서 다음과 같이 발언하였다. 먼저 증상에 관하여 "항암제 치료로 면역력이 떨어져, 심각한 감염증으로 한동안 위독 상태에 빠졌다. '가족을 위해 이대로 죽으면 참을 수 없다'고 자신을 북돋았다. 물 한 모금을 마실 때도 토할 것 같았는데, 체력을 유지하기 위하여 된장국 한 그릇을 30분에 걸쳐서 마신 적도 있다"고 밝히고, "현재 증상은 소강상태로 암세포가 검출한계 이하로 떨어져 있다. 그러나 재발의 우려가 있어 본업인 용접 일에 언제 복귀할 수 있을지 모르겠다"고 발언하였다. 또한 "무언가 도움이 되기를 바라는 마음으로 후쿠시마 제1원전 피해지에 갈 것을 결정하였기에, 후회는 하지 않는다. 이번산재 인정이 다른 작업자가 산재 인정을 받을 수 있는 계기가 되면 좋겠다"고 심경을 밝혔다.

후쿠시마 제1원전에서 일하고 암이 발병하여 산재를 신청한 자는 8명이었는데, 이번에 산재가 인정된 남성 외에, 3명은 산재가 인정되지 않고, 1명은 취하하였고, 3명은 조사가 진행 중이라고 한다.

후쿠시마 제1원전을 관장하고 있는 도쿄전력의 조사에 의하면, 제1원전에는 2015년 10월 현재 1일 평균 약 7,000명이 일하고 있는데, 연간 5밀리시벨트가 넘게 피폭된 노동자는 2014년에 6,600명에 이르고 계속 증가하고 있는 경향을 보이고 있다.

후생노동성은 후쿠시마 제1원전사고 이후 2015년 10월까지 이 원전에서 일한 적이 있는 노동자는 약 4만 5천 명에 이르고 연간 5밀리시벨트 이상 피폭한 자는 2만 1천여 명이라고 밝혔는데, 앞으로 산재 신청이 증가할 것으로 보인다. 피폭 방사선량이 누적 100밀리시벨트를 넘으면 발악 위험이 다소 증가하고. 그 이하의 경우 건강에 미치는 영향을 잘 모른다고 알려졌다.

일본 정부는 원전에서 중대 사고가 발생한 곳에서 긴급작업을 하는 노동자의 피폭 방사선량의 상한을 2016년 4월부터 100밀리시벨트에서 250밀리시벨트로 상향 조정한다. 그것은 노동자의 피폭 방사선량이 높아져 기존의 상한을 그대로 둘 경우, 작업에 종사하는 노동자를 확보하기 어렵기 때문으로 보인다.

일본에서 지금까지 원전 종사자 중 산재 인정을 받은 자는, 상기의 남성 외에 13명인데, 질병명은 백혈병, 악성 림프종양 등 암이다.

■ 후쿠시마 제1원전사고 긴급작업 종사자에 대한 후생노동성의 대응

후생노동성은 후쿠시마 제1원전사고 시 긴급작업에 종사한 노동자에 대한 역학 연구에 관한 전문가 검토회를 2014년 2월 조직하고 다섯 차례의 회의를 거쳐 2014년 6월 '도쿄전력 후쿠시마 제1원전 긴급작업 종사자에 대한 역학적 연구 방향에 관한 전문가 검토회 보고서'를 발표하였다.² 이 보고서가 상기한 백혈병 산재 인정에 어느 정도 기여하였는지 명확하지 않으나적지 않은 영향을 끼치지 않았나 여겨진다. 이 보고서의 내용을 간단히 살펴보기로 한다.

먼저, 원폭 사고 시 종사한 작업자의 실태를 보면 다음과 같다. 2011년 3월 원전사고 이후부터 2013년 12월까지 이 발전소에서 작업한 노동자는 3만 1,383명이다. 100밀리시벨트를 넘는 방사선에 피폭된 작업자 수는 173명인데, 그중 250밀리시벨트가 넘는 자도 6명 있다. 평균 피폭 방사선량은 12.61밀리시벨트이다. 정규직에 해당하는 도쿄전력 노동자의 경우 23.60밀리시벨트, 협력회사 노동자의 경우 10.97밀리시벨트로, 도쿄전력 노동자의 피폭 방사선량이 협력회사 노동자보다 두 배 이상 많았다.

2) 후생노동성 홈페이지: http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047387.html

후생노동성은 법령에 따라 긴급작업 종사자에 대한 건강검진을 실시하였는데, 일반건강검진을 받은 자는 전체 작업 종사자의 98.1%에 이르고, 전리방사선 건강검진을 받은 자는 전체 작업 종사자의 98.8%에 달하였다. 또한 피폭량이 50밀리시벨트를 넘는 노동자에 대해서는 상기의 건강검진 외에 백내장에 관련 검사도 실시하였는데 대상자의 68.3%가 검진을 받았다. 그리고 피폭량이 100밀리시벨트를 넘는 노동자에 대해서는 상기의 건강검진 외에, 갑상선 검사, 암(위, 폐, 대장)검진을 실시하였는데 대상자의 94.7%가 검진을 받았다고 한다.

이 보고서는 제1원전 긴급작업 종사자에 대한 역학연구에 있어서 유의할 점을 다음과 같이 밝히고 있다.

첫째, 조사대상 집단과 연구방법 등에 관련한 것은 ① 긴급작업 종사자 약 2만 명을 조사대상 집단으로 설정하여, 조사기간은 원칙적으로 생애에 걸쳐 실시할 것, ② 후생노동성의 장기건강관리 데이터베이스에 관한 현황조사를 활용하여 조사대상 집단을 유지/추적할 것, ③ 건강영향은 고형암, 백혈병, 非암질환을 가능한 한 망라하고 심리적인 영향도 연구대상으로 할 것, ④ 누적 방사선량을 피폭인자로 설정하여, 다양한 건강영향의 방사선량 반응관계를 조사하는 것을 기본으로 하면서 다양한 피폭 상황에 따라 구분할 수도 있음, ⑤ 조사방법으로는 코호트 조사를 원칙으로 할 것, ⑥ 연구결과는 통계상 유의한 차가 있는 경우와 그렇지 않은 경우에 관하여 각각 밝힐 것 등이다.

둘째, 건강영향 파악에 관련한 것은 ① 과거 연구에서 방사선 영향의 가능성이 있다고 본 고형암, 백혈병, 非암질환을 가능한 한 망라하고, 건강검진에 더하여 암 등록제도, 인구동태조사등을 조합하여 조사를 실시할 것, ② 검사항목 및 빈도는 히로시마, 나가사키 원폭 피해자를 대상으로 실시되고 있는 검사항목을 참고로 법정 검진이나 장관의 지침으로 실시되고 있는 항목 등도 고려하여 결정하는데, 기술의 진보에 따라 항목의 변경이나 추가도 가능하도록 할 것, ③ 심리적 영향을 적절히 파악할 수 있는 조사표를 사용할 것 등이다.

셋째, 누적 피폭 방사선량의 파악에 관한 것은 ① 피폭 방사선량은 외부 피폭, 내부 피폭과 함께 장래의 검증이 가능하도록 1차 자료를 가능한 한 원래의 형태로 보관하고, 피폭 방사선량은 역학연구의 관점에서 채택하는 피폭 방사선량을 다각적으로 평가하는 것이 바람직함, ② 피폭 실효선량이 100밀리시벨트를 넘는 자에 대해서는 염색체 검사로 피폭 방사선량을 생물리학적으로 측정한 등이다.

넷째, 교락인자(交絡因子) 파악에 관한 것은 ① 장기에 걸친 역학연구이고, 암 등 다양한 요인으로 증상이 나타나는 질병을 조사 대상으로 하기 때문에, 교락인자를 적절하게 파악하는 것이 중요함, ② 일본 국내 기존 연구에서 사용되고 있는 항목 외에 노동자 조사 특징으로서, 유해물질에 노출된 이력의 조사, 학력, 직위, 직업 조사가 중요함 등이다.

이상이 보고서의 주요 내용이다. 후생노동성은 이 보고서에 근거하여 지속해서 후쿠시마 제 1원전 긴급작업 종사자에 대한 역학조사를 실시해 나갈 것으로 보인다.

■ 맺음말

일본에서 원자력 발전소에 관련된 작업을 한 노동자가 방사선 피폭의 영향으로 암 등의 질병에 걸렸다고 산재로 인정받은 것은 상기한 남성을 포함하여 14명이다. 후생노동성은, 이번 산재 인정이 방사선과 질병 간의 인과관계를 증명한 결과가 아니라고 못 박고, 산재제도의 취지에 근거하여 노동자를 보상하기 위한 조치였다고 밝혔다. 또한 산재 인정을 한 이유는 백혈병 발병에 업무 이외의 요인이 명확하지 않았다는 점도 명기하였다.

상기의 남성은 원전사고의 복구에 무언가 도움이 되었으면 하는 마음으로 후쿠시마 제1원전 긴급작업에 참여하였다고 밝혔다. 이런 선의의 작업자가 결과적으로 방사선 관련 질병에 결렸 을 때 최대한의 배려를 해주는 것이 국가의 책무라고 생각하는데 이번의 산재 인정도 그러한 차원에서 이루어진 것으로 보인다.

원전사고가 없도록 하는 것이 최선이지만, 만일 사고가 발생하여 그것으로 인해 피해를 본 작업자에 대해서는 보다 적극적으로 산재로 인정하여 보상하는 조치가 차선이라고 생각한다. 한국에서도 적극적으로 산재 인정을 하여 근로자가 노동자로서의 존엄을 지킬 수 있길 기대 한다.

STREET JOURNAL



║║세계노동소식

미국

미국: 증권거래위원회, CEO-근로자 임금격차 공시 의무화 결정

미국 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission)에서 2015년 8월 5일 승인된 새로운 연 방규정에 따라 이제부터 상장기업들은 최고경영자 의 연간 총임금이 근로자 임금 중앙값의 몇 배인지 공개해야만 한다.

이번 결정은 CEO-근로자 임금격차 공시 의무 화 규정을 포함하고 있는 도드-프랭크 금융개혁 법(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)이 국회에서 통과된 지 5년 만에, 그 리고 이후 이 규정이 증권거래위원회에 공식적으로 발의된 지 약 2년 만에 내려진 것이다. 증권거래위 원회에 이 규정이 발의된 이후, 위원회는 28만 건이 넘는 찬성 의견을 수렴했다.

5명 위원 가운데 3명 찬성, 2명 반대로 CEO-근로자 임금격차 공시 의무화 규정이 승인되었는 데, 위원회의 공화당 위원들, 다니엘 갤러거(Daniel Gallagher)와 마이클 피오와르(Michael Piwowar)는 대규모 노조가 이 결정에 영향력을 행사했다며 반 대했다.

그러나 최종 결정된 규정에 따르면, 기업들은

CEO-근로자 임금격차를 계산하는 기준인 근로자 임금의 중앙값을 추산, 결정하는 데 있어 몇몇 여지 를 주고 있다. 예를 들어, 근로자 임금의 중앙값을 추산하는 데 근로자 전수조사가 아니라 3년에 한 번 씩 통계적 샘플링(추출) 기법을 동원할 수 있도록 허 용한 것이다. 기업들은 또한 근로자들 가운데 미국 인이 아닌 근로자를 계산 범위에서 제외시킬 수 있 다. 이 규정은 연간 총수익 10억 달러 미만인 신성장 기업(emerging growth company)과 소규모 기업에는 적용되지 않는다.

위원회는 수렴된 28만 건의 의견들을 정리해서 온라인에 공개했다. 예를 들어, 이들 가운데 7만 건 의 의견에서는 다음과 같은 문장이 공통적으로 포 함되어 있었다고 밝혔다. "소득불평등이 역사적으 로 유례없는 수준까지 심화된 상황에서, 대중은 어 떤 기업들이 부자와 가난한 사람들의 간극을 더 넓 히고 있는 역할을 하고 있는지 알 권리가 있다."

또한 2만 건의 의견에서는 다음과 같은 아이디어 들이 공통적으로 포함되어 있었다. "CEO-근로자 임금격차가 공개된다면, 2008년 경제위기를 불러온

부주의하고 지나친 고액연봉 관행들을 줄일 수 있을 것이다." 그리고 "어떤 기업이 부유한 임원들을 더 부유하게 하면서 반대로 힘들어하는 직원들을 더 쥐어짜는지 안다면, 어떤 기업들의 제품들을 구매하고, 어떤 기업들에 내 돈을 투자해야 할지 결정하는 데 유용한 기준이 될 것이다."

그러나 임원들과 일반 근로자들의 임금격차를 공개하는 것의 실질적 효과에 대해서는 의견이 분분하다. 블룸버그 뉴스의 데이빗 구라(David Gura) 기자는 "이사회는 최고의 실력을 갖춘 임원들을 원하기 때문에, 임원들의 임금에 대해 더 많은 정보가 공개될수록, 경쟁력 있는 임원들을 확보하기 위해 이

들의 임금이 더 상승하는 편"이라는 것이 학자들의 분석이라고 밝혔다. 또한 일부 비판자들은 이런 새 로운 규정을 만들어냄으로써 기업들의 회계기록 관 리에 들어가는 비용이 크게 늘어날 것이라고 지적 했다.

• 출처: NPR, 2015년 8월 5일자, "SEC Adopts CEO Pay Ratio Rule, Five Years After It Became Law", http://www.npr.org/sections/ thetwo-way/2015/08/05/429628037/secto-vote-on-requiring-companies-todisclose-ceo-pay-ratio

미국: 식품유통 체인 Whole Food, 수감자 노동으로 생산된 제품 판매중단 결정

미국의 대형 식품유통 체인인 Whole Food는 2016년 4월 이후부터는 수감자 노동으로 생산되는 제품들을 판매하지 않겠다고 발표했다. 이번 결정은 수감자에게 일자리를 제공하고 수감자들은 이로부터 임금소득을 얻는 교도소-일자리 프로그램 (prison-work program)을 통해 Whole Food가 수감자들을 고용한 데 대해 텍사스 주 휴스턴에서 일어난 강한 반대운동에 부딪힌 후에 내려진 것이다.

이번 반대운동은 휴스턴 대규모 수감 끝내기 운동 (End Mass Incarceration Houston)의 설립자인 마이 클 앨런이 조직하였는데, 그는 이러한 교도소-일자 리 프로그램은 참여하는 수감자-근로자들에게 매 우 낮은 임금을 지급하면서 이들을 착취하는 것이 라고 주장한다. "교도소에 수감된 사람들은 단지 몇 푼을 받으면서 일하도록 강요받는다. 그들이 생산하는 제품이 얼마에 팔리고 있는지 비교해보라"고 밝혔다.

현재 Whole Food는 콜로라도 주 롱몬트의 Haystack Mountain Goat Dairy에서 염소 젖으로 만든 치즈를, Quixotic Faming라는 가족운영 자영회사에서 틸라피아(생선)를 공급받아 판매하고 있다. 이들 기업은 콜로라도 주 교정국의 한 부서인 콜로라도 교정산업(Colorado Correctional Industries)과 제휴를 맺어 콜로라도 주 교도소 수감자들을 고용해, 염소 젖을 짜고, 물고기를 양식하도록하고 있다.

콜로라도 교정산업의 역할은 수감자들에게 고용

과 직업훈련을 제공하는 것으로 출소 후 직장을 구하는 데 도움이 되는 기술을 제공하는 것이 목적이다. 콜로라도 주정부의 감사보고서에 따르면, 콜로라도 교정산업은 이 프로그램을 통해 약 1,600명의수감자들을 임금노동에 고용하고 있다.

Whole Food의 대변인 마이클 실버만은 회사는 수감자들을 고용하는 아이디어를 긍정적으로 생각했다고 이메일 인터뷰를 통해 밝혔다. 수감된 동안 사회복귀를 준비할 수 있도록 하는 일자리와 임금을 제공하는 것이, 이들이 출소 후 사회에서 홀로서기를 할 수 있도록 도움을 줄 것이라고 생각했다는 것이다. 그러나 일부 고객들과 지역민들이 수감자노동을 통해 제품을 생산하는 것을 불편하게 여긴다는 것을 알게 되었고, 고객 의견을 존중해서 이들이 생산하는 염소젖 치즈와 틸라피아 판매를 중단하기로 결정했다고 밝혔다.

그래미 우드 기자는 Pacific Standard 신문에서 이러한 주정부 교도소 -일자리 프로그램이 연방 규정을 모두 위반하는 것이라고 지적하기도 했다. 또한이들 프로그램의 공정성 문제도 제기되었다. 이 프로그램에 반대하는 사람들은 이 프로그램을 일종의 노예제로 비유하면서, "Whole Food는 교도소 노예노동으로부터 이익을 얻는 것을 중단하라!"고 주장했다. 그러나 반대로 이 프로그램의 지지자들은 이들 프로그램에 참여했던 수감자의 출소 후 재범 및 재수감률이 감소하는 점을 강조하고 있다.

• 출처: NPR, 2015년 10월 1일자, "Whole Foods Says It Will Stop Selling Foods Made With Prison Labor", http://www.npr.org/sections/ thesalt/2015/09/30/444797169/wholefoods—says—it—will—stop—selling—foods made—bv—prisoners

독일: 연방노동법원, 파견근로자의 공동결정제도 관련 선거권 인정

독일 연방노동법원이 기업의 공동결정제도에 있어서 파견근로자의 권리를 강화하는 판결을 내렸다. 에르푸르트(Erfurt)에 위치한 독일 연방노동법원은 공동결정법(MitbestG)상의 감독위원회(Aufsichtsrat) 위원 선출과정에 파견근로자도 정규직 근로자와 동일하게 근로자 수 산정 시 산입되어야 한다는 판결을 내렸다. 8,000명의 근로자를 기준으로 감독위원회 위원을 직접선거로 선출하는 방식에서 대표를 선출하여 이들이 감독위원회 위원을 선출하는 형식으로 변경되기 때문에(공동결정법(MitbestG) 제9조)이 기준을 좌우할 수 있는 수준인 경우에는 근로자수 산정이 매우 중요한 문제가 된다.

이번 판결에서는 3개월 이상 동일한 회사에서 근무한 파견근로자의 경우에는 감독위원회 위원의 선거에 참여할 수 있는 투표권을 갖고 있으므로, 그에 따라 선거절차의 방식을 결정하는 과정에서도 이들 파견근로자는 근로자 수 산정의 대상이 된다는 것이다.

이번 사건은 타이어 회사인 굿이어 던롭사 (Goodyear Dunlop)의 2011년 감독위원회 선거과정에서 발생하였다. 감독위원회 선거를 위한 중앙선거위원회는 당시 유효투표자 수 8,340명 중 파견근로자가 444명이 포합된 것으로 산정하였다. 소송을제기한 14명의 근로자는 감독위원회의 근로자대표를 선출하는 과정에서 8,000명 이상이라는 이유로

대표를 통한 간접선거가 이루어졌는데, 파견근로자는 근로자 수 산정에서 제외되어야 하기 때문에 직접선거가 이루어져야 했다고 주장했다. 이들의 주장에 따르면 파견근로자의 경우에는 투표에 참여할수 있는 권리와 사업장의 근로자 수 산정은 다른 문제라는 것이다.

이에 대해 사전 절차에서와 마찬가지로 원고는 패소판결을 받았다. 연방노동법원의 대변인은 "이 번 판결은 파견근로자가 기업의 공동결정제도에 있어서 근로자 수 산정에 포함되는지의 여부를 판단한 사실상 첫 번째 판결이었다"고 그 의미를 부여하였다. 선거와 관련하여 논란의 여지가 존재하게 되면 이는 계속적으로 비용 문제를 발생시키기 때문에 선거절차를 명확히 하는 것은 실무적으로도 매우 중요하다는 것이다.

이번 판결은 종업원평의회의 선거권 관련 문제에 도 영향을 미치게 된다. 즉 사업변경 및 기업 내 복 지계획 관련 교섭에 있어서나 해고보호법의 적용을 위한 근로자 수 산정에 있어서도 이번 판결을 통해 3개월 이상 근로가 이루어지고 있는 파견근로자가 포함되어야 할 것이라고 연방노동법원의 대변인은 설명하였다.

• 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 11월 4일자, "Bundesarbeitsgericht: Leiharbeiter zählen bei Aufsichtsratswahl wie Festangestellte", http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/leiharbeiter-zaehlen-bei-aufsichtsratswahl-wie-festangestellte-

a-1061148.html 2) 연방노동법원(BAG), 2015년 11월 4일 판 결, 7 ABR 42/13

독일: 경제활동인구 독일 통일 이후 최고치 기록한 반면, 난민 취업은 여전히 어려워

독일 연방통계청은 2015년 3사분기 독일의 경제활동인구가 독일 통일 이후 최고치를 기록하였다고발표하였다. 연방통계청 자료에 따르면 2015년 6~9월 독일에서 경제활동에 종사한 인구는 약 4,320만명으로. 지난 2014년 3사분기에 비해 약 34만 3천명 이상 증가한 것으로 확인되었다. 이러한 경제활동인구의 증가는 특히 서비스업 분야에서 두드러지게 나타나고 있다.

경제활동인구의 증가는 실업률의 하락과도 직접적으로 연계되어 있어, 지난 10월 말 연방노동청 (BA)이 발표한 독일의 실업자 수는 약 264만 9천 명이었으며, 이는 지난 9월에 비해 5만 9천 명이 감소한 수치이다. 2015년 10월 실업자 수는 2014년 10월에 비해서도 약 8만 3천 명이 감소한 것이다.

실업률은 6.0%로, 경제활동인구의 기록적인 증가 추세에도 불구하고 실업률이 6%대를 벗어나는 데에는 실패하였다. 다만 구 동독지역의 실업률이 8%대(9월 8.7%, 10월 8.6%)로 하락한 상황은 장기적으로 실업률과 관련해 긍정적인 전망을 가능하게 하는 요인이 되고 있다. 하지만 연말 노동시장의 일반적인 추세로 계절적인 영향에 의해 실업률이 증가하

였던 것을 감안하면, 독일의 전체 실업률의 5% 수준 진입은 내년에나 기대할 수 있을 것으로 보인다.

이와 같은 실업률 하락은 유로존에서도 나타나고 있는데, 유로존의 2015년 9월의 실업자 수는 약 1,730만 명이었으며, 실업률은 10.8%로 2012년 이후 가장 낮은 수치를 나타냈다.

이러한 노동시장의 분위기 속에서도 최근 관심이 집중되고 있는 난민 망명자들의 취업은 쉽지 않은 것으로 확인되고 있다. 지난 2014년 10월부터 2015년 9월까지 독일에서 일자리를 찾은 난민 망명자의수는 약 6만 7,900명으로 확인되었다.

2015년 11월 18일자 독일의 주요 언론들은 좌파당의 질의에 대해 연방노동청(BA)이 답변한 사항을 바탕으로, 지난 2014년 10월 이후 1년 사이 실업자로 등록된 주요 15개국 출신 난민들의 취업 현황에 대해보도하였다. 그에 따르면 이들 난민 망명자의 월간취업률은 약 4% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

기간에 상관없이 난민 망명자의 경제활동 상황을 살펴보면, 약 3,500명의 난민 망명자들이 자영업에 종사하고 있으며, 사회보험 의무가입 대상인 일자리 에 종사하고 있는 난민의 수는 36만 2,000명으로 늘 어난 상황이다. 또한 이들 15개국 출신의 난민 망명 자로서 미니잡에 종사하고 있는 근로자의 수는 10 만 4,400명으로 나타났다.

이와 같은 난민 망명자들의 월간 취업률(4%)은 독일 내 실업자의 일반적인 월간 취업률(11%)에 비해 약 7%포인트 정도 낮은 수준이며, 사회보험 의무가입 대상인 일자리에 취업한 경우에도 25% 정도가 파견근로자(Leiharbeiter)로 확인되었다. 이들난민 망명자들의 취업이 이루어지고 있는 주요 업종은 건설업, 서비스업 및 물류창고 관련업으로 나타났다.

- 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 11월 17일자, "Arbeitsmarkt: Zahl der Erwerbstätigen steigt auf 25-Jahres-Hoch", http://www.spiegel. de/wirtschaft/soziales/arbeitslose-zahlder-erwerbstaetigen-auf-rekordhochseit-1990-a-1063155.html
 - 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 11월 18일자, "Arbeitsmarkt: Vier Prozent der Flüchtlinge finden Job", http://www.spiegel.de/ wirtschaft/soziales/fluechtlinge-vierprozent-finden-job-a-1063332.html

독일: 근로시간 관련 독일노총(DGB) 설문조사 결과

독일 노동조합총연맹(이하 DGB)은 연맹 소속 노동자들을 대상으로 근로조건, 특히 사업장에서의 근로시간 운영에 대해 설문조사를 진행하였다. 이와 같은 DGB의 설문조사는 'DGB 좋은 일자리 지표(DGB Index Gute Arbeit)' 라는 이름으로 정기적으로 진행되고 있으며, 올해의 설문에는 약 4,900명의 DGB 소속 근로자가 참여한 바 있다. 우선은 이번 설문에 참여한 응답자 중 절반 이상의 근로자들이 일과 중 과도하게 시간적 압박을 받고 있다는 응답을 하였다. 이들은 예를 들어 별도로 점심식사 시간이 주어지지 않는다거나 업무의 종료 시점을 스스로 결정할 수 없는 상황이라고 응답하였다.

올해 진행된 DGB의 설문조사에서는 단순히 근 로시간의 실태에 관한 사항만이 아니라 근로시간 과 관련한 노동강도에 대해서도 설문이 진행되었다. 기본적으로는 업무에서 얼마나 자주 시간적 압박 또는 업무의 재촉에 시달리고 있는지에 대해서 설문이 이루어졌으며, 구체적으로는 어떤 방식으로 근로자에게 업무를 재촉하는지, 시간적 압박과 부당한 업무 요구의 근거는 무엇인지, 사업장에서의 업무 재촉이 일상생활에 미치는 영향은 무엇인지에 대해서도 조사가 이루어졌다.

설문에 참여한 근로자의 52%는 사업장에서 매우 자주(23%) 또는 자주(29%) 시간적인 압박이나 업무의 재촉에 시달리고 있다고 응답하였다. 반면 사업장에서 근로시간의 운영이 적절히 이루어지고 있어 시간적 압박에 자주 직면하지 않는다는 응답자는 33%였고, 전혀 시간적인 압박이나 업무의 재촉

이 없다고 답변한 응답자는 15%에 불과하였다.

응답자들에 따르면, 근로시간과 관련하여 압박 감을 느끼는 가장 주된 원인은 조직 내에서 그들 의 업무내용 때문인 것으로 나타났다. 매우 자주 또 는 자주 업무에서 시간적인 압박을 경험하고 있다 는 응답자의 65%는 여러 업무 또는 프로젝트를 동 시에 수행해야만 하고, 그렇게 진행한 결과물이 결 재를 통과하지 못하는 경우가 많다고 응답하였다. 이와 같은 소위 '멀티태스킹' 상황은 예견하지 못 한 사건이 발생하면서 직면하게 되는 예외적인 것 이 아니라 업무 과정에서 통상적으로 이루어지고 있는 업무방식이라는 것이다. 또한 계획에 없었던 추가적인 업무가 시간적 압박감을 느끼는 원인이라 고 답한 응답자도 61%에 달했다. 또한 사업장에서 의 시간적 압박감이 높다고 답변한 응답자(53%) 중 63%는 업무를 담당하는 인력 부족을 시간적 압박 의 원인으로 지적하였다. 이러한 사항들은 넓은 의 미에서 과중한 업무부담으로 평가할 수 있다.

흥미로운 것은 근로자가 시간적 압박감을 느끼거나 그들의 업무가 신속하게 처리되고 있지 못하다고 여기는 이유가 상급자로부터 직접적인 압력을 받거나 과도한 업무결과를 요구받았기 때문은 아니라는 점이다. 상사로부터의 업무 압박이 시간적 압박감의 원인이라고 답변한 응답자는 단지 35%였으며, 불분명한 업무지시를 원인으로 지적한 응답자도 25%에 불과하였다. 이는 고객으로 인하여 압박감을 느끼고 있다고 응답한 41%보다도 더 낮은 수치이다.

업무에서의 시간적인 압박감은 근로자로 하여금 에너지를 충전할 수 있는 충분한 휴식시간을 확보 하지 못하는 원인이 되며, 이로 인해 충분한 업무성과를 만들어내지 못하게 되면서 업무시간에 대한 압박감을 느끼게 되는 악순환의 고리를 형성하게된다. 멀티태스킹 상황으로 시간적인 압박감을 느끼고 있다는 응답자(65%) 중 56%는 매우 자주 또는 자주 적절하게 업무를 종료할 수 없었다고 응답하였다. 또한 사업장에서의 인력부족으로 시간적압박에 직면한다고 답변한 응답자의 71%는 주말이되기 전에 이미 업무를 위한 에너지가 소진된다고응답하였다. 이와 같은 과도한 업무부담은 업무의질을 떨어트리는 원인이 된다. 응답자 10명 중 4명이 일반적으로 업무를 수행하기 위해서는 자주 업무의 질적인 면에서 손해를 감수해야만 한다고 답변하였다.

해당 보고서는 이러한 업무부담의 정도가 급여 등의 반대급부에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 명확한 상관관계를 제시하지 못하였다. 다만 근로자에게 업무부담을 과도하게 지우는 것을 지양하는 일자리가 매력적이고 안전한 일자리로서 인정받아야 하는 반면, 업무과정에서 시간적인 압박이나 재촉이 빈번한 일자리는 특별히 매력적이지 못한일자리로 인식되어야 할 것이라는 일반적인 결론을내리고 있다.

• 출처 : 슈피겔(Spiegel)지, "Jeder Zweite klagt über Zeitdruck bei der Arbeit", 2015년 12 월 3일자, http://www.spiegel.de/wirtschaft/ soziales/arbeitswelt-jeder-zweite-klagtlaut-dgb-umfrage-ueber-zeitdruck-a-1065866.html

스웨덴: 다국적기업 스포티파이, 스웨덴식 육아휴직을 전 세계 지사에 도입

음원유통 및 스트리밍 사업을 하는 스웨덴 다국적기업 스포티파이(Spotify)의 스톡홀름 지사에서 일하는 직원들은 현재 스웨덴 내 모든 근로자들처럼 480일의 육아휴직을 사용할 수 있다. 하지만 런던, 시드니, 파리, 뉴욕 등지에서 스포티파이에 현지 채용된직원들은 이 혜택을 누리지 못하고 있었다.

최근 스포티파이는 기업 내 새로운 육아휴직안을 발표하여 다른 근무지에서 일하는 직원들 역시 스 톡홀름 지사의 직원들처럼 육아휴직을 사용할 수 있도록 하겠다고 밝혔다. 또한 그들은 부모를 위한 육아휴직 혜택이 일관되고 세계화된 방식으로 적용 되는 것은 마땅한 일이라 언급했다.

현재 스웨덴에서는 근로자가 육아휴직으로 직장을 떠나 있는 동안 고용주가 급여의 80%를 지급하는 것이 일반적인 관행으로 알려져 있다. 또한 부모모두의 육아휴직 사용을 권장하고 있는 분위기이다. 한편 스포티파이는 2016년부터 1,600명의 전체 직원을 대상으로 6개월의 육아휴직 기간 동안 급여를 100% 보장하겠다는 계획을 발표했다. 이 계획에 따르면 2013년 이후로 자녀를 둔 근로자 역시 혜택을 누릴 수 있는 자격이 주어진다. 또한 부모들은 자녀의 출생부터 자녀가 만 3세가 될 때까지 어느 기간에든지 육아휴직을 사용할 수 있다.

또한 이 회사에서는 일명 "Welcome Back!" 이라 는 프로그램을 도입했는데, 이는 육아휴직이나 기타 휴직을 마치고 돌아온 직원들에게 근무의 다양성과 유연성을 제공하고자 시간제 근로나 재택근무 등의 기회를 제공하는 프로그램이다.

스포티파이 HR팀의 카타리나 베르그는 "이러한 정책들이 건강한 일·생활 균형과 양성평등의 강조, 사람들과 좋은 시간을 보내는 일을 중요하게 생각 하는 스웨덴 문화와 깊은 연관이 있다"고 말했다.

이 기업에 정통한 한 소식통은 스포티파이가 전세계 지사에 스웨덴과 동일한 육아휴직을 제공하는 것에 대해 그다지 놀라운 일이 아니라고 밝혔다. 그이유는 본사의 경영관리팀에 속한 다수가 자녀를 둔 30대 후반의 근로자인데다, 육아휴직에 대한 법적 의무가 없는 미국 국적을 가진 경우가 많기 때문이다. 이러한 배경으로 인해 이들은 전 세계 지사에 공통적인 육아휴직 정책을 적용하는 것에 대해 부정적인 입장을 나타내지 않은 것으로 알려졌다.

하지만 일반적으로 뉴욕 지사에서 일하는 관리직 연봉이 스톡홀름에 있는 이들보다 높기 때문에 현 실적으로 이들에게까지 6개월의 육아휴직 기간 동 안 100%의 급여를 보장할 수 있을지는 미지수이다.

• 출처 : The Local, 2015년 11월 20일자, "Spotify rolls out parental leave benefits worldwide", http://www.thelocal.se/20151120/spotify-rolls-out-swedish-leave-benefits-worldwide



스웨덴: H&M 생산공장, 노동자들을 위한 협약 체결

스웨덴 패션기업인 H&M은 2015년 11월 4일 기업의 생산공장에서 일하는 160만 명의 노동자들에게 개선된 노동권을 제공하는 협약을 체결하였다.

이 협약은 국제노동조합연맹인 IndustriALL Global Union과 스웨덴의 IF 금속노조(IF Metall Union), H&M이 공동체결한 것으로, 캄보디아, 방글라데시, 미얀마, 터키 등지의 국가들에 있는 H&M의 1,900개의 공장에서 일하는 노동자들을 대상으로한다.

이 협약에는 노동조합을 결성할 수 있는 권리, 위험한 환경에서 근무하는 것을 거부할 수 있는 권리, 더 나은 급여를 위해 단체협상을 할 수 있는 권리 등이 포합되었다.

이익단체들은 종종 전 세계 패션기업들이 노동자들(이 중 3분의 2가 여성)에게 제공하고 있는 노동보호의 수준이 낮은 것을 비난해왔다. 특히 2013년에는 방글라테시의 라나 플라자 공장이 무너지면서 1,100명이상의 노동자들이 사망했는데, 다양한 패션기업의 의류를 제조하고 있는 이 공장 지역의 비극적인 사건으로 인해 새로운 안전지침이나 높은

급여 등의 다양한 개혁이 촉진되었다. H&M은 이 공장으로부터 의류를 공급받는 기업이 아니었으나 2013년에 IndustriALL과 ZARA 등 다른 패션기업들과 함께 방글라데시 공장들의 안전을 위한 협약을 체결하였으며, 2014년에는 국제노동기구와의 협약역시 체결하였다.

한편 H&M은 생산공장을 선택하는 데에 있어 신 중함을 기한다고 밝혔지만 수많은 의류 생산공장들 을 엄격하게 모니터링하는 것이 어렵다는 사실을 인정했다.

2014년 H&M의 지속가능성 보고서에 따르면 "모든 생산공장들에 기업의 요구사항과 기준을 100% 준수하도록 하는 일은 꽤 어려운 일"이라 밝혔다. 또한 그들이 겪는 가장 큰 어려움은 노동자들의 건강, 안전, 초과근무, 급여, 결사의 자유와 노사관계 등을 올바르게 해결하는 일이라고 밝혔다.

• 출처: The Local, 2015년 11월 3일자, "Sweden's H&M signs pledge for textile workers", http://www.thelocal.se/20151103/swedens hm—signs—pledge—for—textile—workers

영국: 견습생제도의 빠른 확대가 가치하락 초래

영국 교육표준청(Office for Standards in Education, Children's Service and Skills)은 견습생제의 빠른 확 대를 위해 낮은 수준의 기술도 견습생제로 승인되 면서 견습생제의 가치가 하락하고 있다고 주장했다. 마이클 윌셔(Sir Michael Wilshaw) 교육표준청장은 일부 견습생들은 심지어 자신이 견습생으로 훈

현받고 있다는 사실조차 모르며, 영국 관료들이 실업률을 낮출 수 있는 핵심 방안으로 꼽고 있는 견습생제가 기존의 일자리를 대체하는 경우도 있다고 말했다. 이에 닉 볼스(Nick Boles) 기업혁신기술부 장관은 개혁을 통해 제도를 향상시키고 있으며 "저질의 견습생 훈련을 종식시키는 것이 개혁의 핵심"이라고 설명하면서 "교육표준청의 보고는2012년에 수행한 우리의 검토를 뒷받침하는 것이며 주도적 역할을 훈련 제공자보다 사용자에게 맡기려는 우리의 결정이 옳다는 것을 보여준다"고 말했다. 개혁 내용 중에는 잉글랜드 내 훈련 제공자들의 '견습생'용어 남용을 막기 위한 법안이 포함되어 있으며, 2018년부터는 매년 교육부(Department

of Education)가 발표하는 수행계획표(performance table)에 견습생제가 포함될 예정이다. 윌셔 청장은 앞으로 5년간 3백만 개의 견습생 일자리를 만들 것이라는 정부의 계획을 지지하면서도 충분한 수준의 훈련을 제공하지 못한다면 견습생제의 가치는 지속적으로 하락할 것이며, 이는 공적자금을 낭비하는 것이라는 취지로 교육표준청 보고서 출간 연설에서 발표할 예정이다.

• 출처:BBC 뉴스, 2015년 10월 18일자, "Apprenticeships expansion 'devaluing brand'", http://www.bbc.co.uk/news/education—34549989

영국: 돌봄노동자 부족 심각, 외국인 노동자 유입해야

영국의 대표적인 고령자 자선단체인 인디펜던 트 에이지(Independent Age)와 고령화 및 인구정책연구단체인 국제장수센터 영국 지부(International Longevity Centre-UK)가 발간한 새 보고서에 따르면 영국은 2037년에 백만 명 이상의 돌봄노동자가부족할 것으로 예상되며, 이를 해결하기 위해서는 저숙련 외국인 노동자의 유입이 필요하다고 밝혔다.이 보고서는 성인 돌봄 부문에 '폭풍이 몰아칠 것'이라며 저임금 돌봄직에 영국인들을 유인할 수 없고 외국인 노동자들이 계속해서 일할 수 없다면 '이부문은 노동력 부족으로 제 기능을 하지 못할 것'이라고 경고한다.

돌봄노동자의 5분의 1(26만 6천 명)가량이 외국인 노동자이지만 정부의 이민정책은 성인 돌봄 부문에서 일하는 외국인 노동자 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 비유럽공동체 외국인 노동자를 점점 더 제한하고 있다. 불확실한 근로시간, 저임금, 스트레스가 많은 근로조건 등이 이 부문의 직업을 기괴하게 하는 요인이지만 '다른 의미로는 경제적인 이유로 외국인 노동자들을 유인한다'고 보고서는 지적한다. 노동력 부족을 즉각적으로 해결하기 위해서는 정부가 이민 규정을 완화하여 유럽 이외의 지역으로부터 저숙련 노동자들이 유입될 수 있도록해야 하며 이에 덧붙여 재정지원 향상, 고령자들이

돌봄노동을 할 수 있도록 장려하는 '돌봄 견습생 (care-prentice)' 제도, 남성 돌봄노동자 유인을 위한 전국 캠페인 등 영국인들을 유인할 수 있는 장려책도 병행되어야 한다고 보고서는 권고한다.

한편 보건부 대변인은 한 성명에서 '32억 파운드를 NHS에서 사회적 돌봄 부문으로 전환시켰다. 또한 국가생활임금(National Living Wage)이 노동자들을 해당 부문으로 유인하는 데 도움이 될 것'이라고말했고, 영국 내무성 대변인은 "과거 일부 기업들이노동력 훈련을 위한 장기 전략을 세우기보다 너무쉽게 외국에서 노동자들을 데려왔다. 우리는 돌봄직에 특정 기술이 요구된다는 사실을 인정하고 '영국에서 태어난 사람들을 돌봄직으로 유인하는 데 실패한 것'에 대한 우려를 공감한다. 돌봄 부문은 다른

많은 산업들과 마찬가지로 이민자들에 대한 의존을 줄여야 하며 더 많은 영국 노동자들을 채용하고 훈련시키며 보유할 수 있도록 사용자들은 노력해야할 것이다. 이런 이유로 우리는 독립적인 이민자문 위원회(Migration Advisory Committee)에 유럽공동체 밖에서 유입되는 경제적 이민을 줄이는 방안에 대해 조언을 구했다"고 말했다.

• 출처 : 인디펜던트, 2015년 11월 17일자, "Migrant workers needed to solve UK's 'crippling' shortage of care workers, report says", http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/migrant-workers-could-solve-uks-crippling-shortage-of-care-workers-report-says-a6737141.html

영국: 남녀 임금격차 보고 의무에 보너스 포함되고 공공부문으로 확대

데이비드 카메론(David Cameron) 영국 총리와 니키 모건(Nicky Morgan) 여성평등부 장관이 작업장 내 불평등을 해소하고 여성의 사회적 진출을 막는 장애요인들을 제거할 새로운 방안을 발표했다.

"남녀 임금격차를 현 세대 내에 종식하겠다"는 카메론 총리의 2015년 7월 선언에 따라 정부는 남녀임금격차 보고 의무를 민간 및 비영리 부문뿐 아니라 공공부문으로 확대한다고 발표했다. 또 대기업의보너스에 대한 정보역시 남녀임금격차 보고 의무에 포함시키고 FTSE 350대 기업이 여성 임원의 수를 늘리도록 기업과 협력하기로 했다. 남녀임금격

차 보고서 출간의 시기 및 방법에 대한 새 규정은 아 직 결정되지 않았다.

기업의 사회적 책임을 장려하는 찰스 왕세자의 자선활동기구인 '지역사회 내 기업(Business in the Community: BITC)의 캐드린 나로키(Kathryn Nawrockyi) 양성평등부 이사는 "정부가 보너스를 남녀 임금격차 보고 의무에 포함시킨 것은 영국의 여성평등 진전에 도움이 될 환영할 만한 일"이라며 "남녀 임금격차와 이를 발생시키는 원인들은 영국의 작업장에서 여성이 저평가되고 불평등을 겪는데 영향을 미치는 가장 중요한 요소들 중 하나이며,

남녀 임금격차가 어디에서 왜 존재하는지에 대한 이해가 있어야 사용자들이 공정한 임금 지불을 위 한 조치를 취할 수 있을 것"이라고 주장했다.

한편 영국 공인경영연구원(Chartered Management Institute)의 앤 프랑케(Ann Francke) 원장은 "남녀임금 차이, 특히 고위급에서 임금 차이가 벌어지는 주요 원인 중 하나가 보너스에서의 차이인데, 보너스는 급여 형태 중 가장 투명성이 적은 만큼, 남녀

편견이 쉽게 발생하는 곳에서 남녀 간 차이가 크게 발생하는 경향이 있다"고 지적했다.

• 출처:퍼스넬투데이, 2015년 10월 26일자, "Gender pay gap reports extended to include bonuses and public sector", http:// www.personneltoday.com/hr/gender-paygap-reports-bonuses-public-sector/

영국: 수련의, 신규 수련의 계약에 반대하는 파업 찬반투표에서 대부분 파업에 찬성

영국의사협회(British Medical Association)에 따르면, 2016년 8월에 도입될 신규 수련의 계약에 반대하여 영국의사협회가 2015년 11월 4일부터 2주간실시한 파업 찬반투표에서 98%에 달하는 수련의들이 파업을 찬성했다. 이는 1975년 이래 처음 있는 일이다. 투표 참가 총인원은 협회 가입자의 76%에 해당하는 37,155명에 이르렀고, 이 중 99.4%는 파업이외의 쟁의행위에도 찬성했다. 파업은 총 세 차례에 걸쳐 예정되어 있는데 2015년 12월 1일 오전 8시부터 24시간 동안은 수련의와 응급처치 직원만 참여하고 이후 8일과 16일에는 아침 8시부터 9시간씩완전 파업에 돌입할 예정이다.

현재 수련의들은 기본급을 11% 인상하는 대신 기본 근로시간을 기존의 월~금 7:00~19:00에서 월 ~토 7:00~21:00로 변경하여 초과근무수당을 줄이 는 형태의 신규 수련의 계약으로 급여는 줄고 심각 한 수준의 장시간 근로가 요구되는 것에 우려하여 계약에 반대하고 있고, 11월 26일 자문알선조정 및 중재위원회(ACAS)에서 영국의사협회와 정부는 파업을 피하기 위한 대화를 시작할 예정이다.

- 출처:1) 퍼스넬투데이, 2015년 11월 19일자, "Nearly all junior doctors vote in favour of strike", http://www.personneltoday. com/hr/nearly-junior-doctors-votefavour-strikes/
 - 2) BBC뉴스, 2015년 11월 4일자, "What is the junior doctors row about?", http://www.bbc.com/news/health-34383677
 - 3) BBC뉴스, 2015년 11월 26일자, "Talks over junior doctors strike action to begin", http://www.bbc.com/news/health-34930194



영국: 자발적 생활임금, 법정 생활임금보다 높게 책정

영국 생활임금재단(Living Wage Foundation)이 매년 생계비에 기초하여 정하는 자발적 생활임금이 런던 지역과 런던 외 지역 각각 25폔스, 40폔스 인 상되어 시간당 9.40파운드, 8.25파운드로 상승했다. 이는 2016년 4월부터 적용되는 법정 최저임금(시 간당 6.70파운드)뿐만 아니라 조지 오스본(George Osborne) 재무장관이 발표한 법정 생활임금(시간 당 7.20파운드)보다 높다. 법정 생활임금은 25세 이 상 전일제 및 시간제 근로자에게 의무적으로 적용 될 것이며 최저임금을 효과적으로 대체할 것으로 예상된다. 그러나 폴 케니(Paul Kenny) 영국일반노 조(Britain's General Union: GMB) 사무총장은 오스 본 장관이 제시한 국가생활임금 요율이 얼마나 터 무니없는지를 런던 지역에 적용되는 자발적 생활임 금이 방증한다며, "재무장관은 최저소득 근로자들 에게 세금 환급(tax credit) 혜택을 제외하는 데 눈가 립용으로 국가생활임금을 이용하고 있다"고 비판했다. 지난 한 해 런던 지역에서 생활임금재단이 고지하는 자발적 생활임금을 지불하는 사용자 수가 429명에서 724명으로 늘어났다. 보리스 존슨(Boris Johnson) 런던 시장은 런던 지역에 적용되는 자발적생활임금 지급에 새로이 동참하는 기업을 발표하면서, "자발적 생활임금 지급 동참은 직원에 대한 회사의 존경 표시다. 경제가 지속적으로 발전하고 런던지역의 고용이 늘어나면서 런던이 얻는 여러 성공의 과정을 열심히 일하는 런던 사람들이 누릴 수 있어야 한다"고 말했다.

• 출처: 가디언, 2015년 11월 2일자, "Living wage rises further above government's national living wage", http://www.theguardian.com/society/2015/nov/02/living-wage-rises-further-above-national-living-wage

영국: 근로자 연금 예상수령액, 급여의 38% 수준

OECD 보고서 'Pension at a glance 2015'에 따르면, 영국 근로자의 연급 예상수령액은 주요국 중 가장 낮은 수준이며 공식퇴직연령(official retirement age)은 가장 높을 것으로 예상했다. 영국에서는 일반 노동자의 연급이 공적연급과 사적연급을 합해급여의 38% 정도 수준일 것으로 예상되는 데 비해, 네덜란드와 오스트리아에서는 급여의 90%를 넘

는 수준, 스페인과 이탈리아에서는 급여의 80% 정도 수준의 연금을 수령할 수 있는 것으로 나타났다. OECD 보고서에 따르면 멕시코와 칠레의 연금만 영국보다 낮은 수준일 것으로 전망되며, 반면에 터키는 통상적으로 평균 임금의 105%에 해당하는 연금을 수령하는 것으로 나타나 놀랍게도 가장 높은수준의 연금 예상수령액을 나타냈다.

그러나 이 수치에는 자발적 개인연금은 포함되지 않았는데, 영국에서 자발적 개인연금의 규모가 상당히 크다. OECD 보고서에 따르면 이 부분이 포함될 경우 영국 근로자의 평균 연금 예상수령액은 세전 임금의 61% 수준, 또는 세후 임금의 71% 수준일 것으로 추정하고 있다.

영국은 공적연금 수급개시연령도 다른 어느 국가 보다 높다. 영국의 공적연금 수급개시연령은 향후 20년에 걸쳐 68세까지 상향될 예정으로 아일랜드 와 체코공화국만이 영국과 비슷한 수준이다. 나머 지 선진국에서는 2050년까지 평균 퇴직연령이 65.5 세까지 상향된다. 프랑스와 벨기에는 조기 퇴직자 가 많은데, 프랑스는 현 62세인 공적연금 수급개시 연령을 상향시킬 계획을 가지고 있지만 조기 퇴직 이 일반적이어서, 남성은 평균 59.4세, 여성은 59.8 세에 은퇴한다. 벨기에도 비슷한 수준이다. 이에 비 해 한국은 OECD 회원국 가운데 가장 오래 일하는 국가로, 남성은 평균 72.9세, 여성은 70.6세까지 일 한다.

영국은 최근 저임금 노동자에게 사적 연금을 제 공하는 퇴직연금 자동가입제도(an auto-enrolment scheme)를 시작했다. 그러나 기여율이 낮아 혜택이 크지는 않을 것이며, 11월 마지막 주에 조지 오스본 (George Osbome) 재무장관은 사용자의 기여분 인 상을 6개월간 늦추도록 했다. 자영업자 수의 증가역시 연금 전망을 어둡게 하고 있다. 현재 450만 명이상이 자영업자인데 많은 수가 저소득의 불안정한일에 종사하고 있으며 연금 가입자는 소수에 불과하다.

OECD는 전 세계적으로 55~64세 노동자 수가 급격히 증가하는 상황이지만 많은 유럽 국가들이 영국보다 훨씬 더 많은 연금을 지급하고 있고 연금 지급 비용 역시 지속가능한 수준에 거의 도달했다고 말하면서 그동안 인구고령화가 가져올 재정적 위기에 대한 경고들이 있었지만 연금수급연령 증가, 조기퇴직방안 축소, 연금산정방식 변화 및 고령근로 장려의 결합이 부과방식연금제도(pay-as-you-gopension systems)의 재정적 지속가능성을 향상시켜왔다고 평가하고, 현재 GDP 9% 수준인 연금 지불부담이 2050년에 10.1% 정도까지만 증가할 것으로 전망했다.

• 출처:가디언, 2015년 12월 1일자, 'British workers will have worst pensions of any major economy', http://www.theguardian. com/money/2015/dec/01/british-workers-worst-pensions-major-economy-uk-retirement-age-oecd

아시아

일본: 렌고, 내년 춘투 임금 2% 정도 인상 방침 결정

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고(조합원 약 680만 명)는 10월 22일 중앙집행위원회를 열어, 내년 춘투의 기본구상을 확인하였다. 임금인상률은 2% 정도(정기승급 약 2%는 별도)로 설정하였다. 렌고는 2014년 1% 이상, 2015년 2% 이상 임금인상을 요구한 데 이어 3년 연속 임금인상을 요구하고 있는데, 2015년 춘투에서 모든 노동자에게 2% 이상 인상을 요구했던 것에 비하면 약간 후퇴한 요구이다.

'2% 정도'라고 요구한 것은 모든 노동자에게 일률적으로 2% 임금인상을 요구하는 것이 아니라 혜택이 제대로 돌아가지 않는 노동자에게 혜택이 돌아가도록 임금을 인상할 수 있도록 한 것으로, 상대적으로 임금수준이 낮거나 임금인상이 더 필요한청년층이나 자녀양육세대 등에 중점적으로 배분하는 등 기업별 사정을 고려하여 임금인상을 요구할것을 염두에 두었다고 한다. 다시 말하면, 임금인상이 요구되는 층에 2% 이상 요구하고, 그렇지 않은층에 2% 미만 요구해도 노동자 1인당 임금인상 요구액이 평균 2% 정도가 되면 괜찮다는 의미이다.

렌고는 2016년 춘투를 통해 저출산 고령화, 인구 감소라고 하는 구조적인 문제에 대응하는 원년으로 자리매김할 것이며, 인재확보와 활용을 위해 사람에 게 투자할 것을 요구한다고 명기하였다.

또한 렌고는 이번 기본구상에서는 중소기업 노동

자나 비정규직의 월급/시급의 인상과 대기업 정규 직과의 격차 시정에 중점을 두고 춘투를 전개해 나갈 것이라고 밝혔다. 그것은 사회적 약자, 임금 수준이 낮은 노동자의 임금이 오르지 않으면 대기업 노동자와의 격차가 줄어들지 않고, 중장기적으로 소비 확대, 경기의 선순환도 기대할 수 없다고 판단하고 있기 때문이다. 기본구상에서는 구체적으로 중소기업 임금인상을 '10,500엔', 비정규직에 대해서는 '누구든지 시급 1,000엔'을 목표로 내걸었다.

한편 렌고의 집계에 의하면, 2015년 춘투 결과는 정기승급을 포함한 임금인상률이 2.20%로 2014년 과 비교하면 0.13%포인트 증가하였는데, 정기승급 분을 제외한 임금인상률은 0.69%였다.

중앙집행위원회에서 결정한 기본구상은, 2015년 11월 27일 열리는 중앙위원회에서 정식 결정된다. 이러한 렌고의 임금인상 기본구상이 산별연맹이나 개별 기업별 노조에 어느 정도 반영될지 주목된다.

- 출처 : 1) 렌고 홈페이지, http://www.jtuc-rengo. or.jp/roudou/shuntou/2015/press_release/ press_release_20141017.pdf?1017
 - 2) 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/ roushi/20151023.html

일본: 희망자 전원 65세 이상까지 일할 수 있는 기업 72.5%

일본 후생노동성은 2015년 10월 21일 '고연령자 고용상황'을 발표하였다. 이에 따르면 일본 기업 중 노동자가 희망하면 65세까지 고용하고 있는 기업의 비율은 72.5%로 전년보다 1.5%포인트 증가하였다. 중소기업(31인 이상 300인 이하)은 74.8%로 대기업 (301인 이상)의 52.7%보다 22.1%포인트 높아, 적극 적으로 고령자를 고용하는 것으로 나타났다.

일본은 '고연령자 고용안정법'에 따라 기업에 65 세까지 고용확보조치를 취하도록 의무화하고 있는 데, 이러한 조치를 시행한 기업의 비율은 99.2%로 거의 전 기업이 법대로 고령자 고용확보조치를 실 시하고 있다. 고용확보조치는 크게 정년폐지, 정년 연장, 계속고용제도로 나누어지는데, 채택하고 있 는 기업의 비율을 보면 정년폐지 2.6%, 정년연장 15.7%, 계속고용제도 81.7%이다. 중소기업이 대기 업보다 정년폐지와 정년연장 비율이 높다.

일본 기업의 80.5%가 정년을 60세로 정하고 있는데, 정년을 맞이한 노동자 중 82.1%가 정년 후 당해기업에 계속고용되고 있고, 17.7%는계속고용을 희

망하지 않고 퇴직하였다. 나머지 0.2%는 계속고용을 희망하였지만 계속고용되지 않았다.

한편 70세 이상까지 일할 수 있는 기업의 비율은 20.1%로 전년에 비해 1.1%포인트 증가하였다. 중소기업은 21.0%로 대기업의 12.7%에 비해 두 배가까이 높았다. 70세 이상까지 일할 수 있는 기업이어떠한 형태로 고령자 고용을 하고 있는지 보면, 정년폐지 2.6%, 70세 정년 1.0%, 희망자 전원 계속고용 4.1%, 기준 해당자만 계속고용 7.0%, 기타 4.9%였다.

이상의 고연령자 고용확보 조치에 따라 60세 이상 상용노동자 수는 2009년 216만 명에서 2015년 304만 7천 명으로 41.1% 증가하였다. 또한 60세 이상 상용노동자가 전체 상용노동자에 차지하는 비율도 2009년 8.2%에서 2015년 10.3%로 2.1%포인트 증가하였다.

• 출처 : 후생노동성 홈페이지, http://www.mhlw. go.jp/stf/houdou/0000101253.html

일본:비정규직 비율 증가 약 40%, 후생노동성은 경기회복에 의한 노동력 부족을 원인으로 밝혀

일본의 후생노동성은 고용형태에 관하여 기업과 노동자를 대상으로 4년마다 설문조사를 실시하고 있다. 2014년 실시한 조사 결과를 2015년 11월 4 일「고용형태 다양화에 관한 종합실태조사 개황」으 로 발표하였다. 조사 결과에 의하면, 전체 고용노동 자 중에서 비정규직이 차지하는 비율이 39.8%로 약 40%에 이르렀다. 4년 전인 2010년의 38.7%에 비 해 1.1%포인트 증가하였다. 조사는 5인 이상 기업 약 17,000개와 근로자 약 53,000명을 대상으로 이루어졌다.

조사 결과에 따르면, 노동자 중 비정규직 비율이 높은 직종을 보면, 운반, 청소, 포장 등이 80.0%로 가장 많았고, 이어 서비스직 73.1%, 보안/경비65.9%, 판매 56.3%, 생산공정 49.5%, 전문, 기술직35.6%, 운송/기계운전 34.0% 등이었다.

비정규직 증가를 기업 측의 수요와 노동자 측인 공급 요인으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 먼저 기업 측이 비정규직을 활용하는 이유를 보면(복수회 답), 임금 절약을 위해 38.8%, 1일, 주중 일의 번한에 대응 33.4%, 즉시 사용할 수 있는 인력, 능력있는 인 력 확보 31.1%, 전문적 업무에 대응 27.6%, 정사원 을 확보할 수 없어서 26.1%, 경기변동에 따른 고용 량 조정 20.7%, 임금 이외의 노무비용 절약 23.0%, 긴 영업/조업시간에 대응 20.9%, 고연령자 재고용 대책 26.6%, 정사원을 중요 업무에 특화하기 위해 22.8%, 임시/계절적 업무량 변화에 대응 21.2%, 정 사원의 육아/개호휴업 대책 9.3%였다. 2010년에 비해 크게 증가한 이유는 정사원을 확보할 수 없어 (8.3%포인트 증가), 즉시 사용할 수 있는 인력, 능력 있는 인력 확보(5.7%포인트 증가), 고연령자 재고용 대책(3.7%포인트 증가), 전문적 업무에의 대응(3.7% 포인트 증가)였다. 최근 기업은 정사원을 확보할 수 없거나, 즉시 사용할 수 있거나 능력 있는 인재를 확 보하기 위해, 또는 고연령자 재고용 대책이나 전문 적 업무에 대응하기 위해 비정규직을 활용하여 비정 규직이 증가하고 있는 것으로 나타났다.

한편 노동자가 비정규직을 선택하는 이유를 보면 (복수회답), 가장 높은 순으로 보면, 자기사정에 맞는 시간에 일할 수 있어서 37.9%, 가계보조, 학비 등조달 30.6%, 가사/육아 등 가사와 양립하기 쉬워서 25.4%, 통근시간이 짧아서 24.8%, 자기가 자유롭게쓸 수 있는 돈을 벌기 위해 20.5%, 전문적인 자격/기능을 활용하기 위해 20.1% 등이었다. 2010년에 비해 증가한 이유는 전문적인 자격/기능을 활용하기위해(1.5%포인트 증가), 가사/육아 등 가사와 양립하기 쉬워서(0.9%포인트 증가) 등이었다.

후생노동성은 비정규직이 증가한 배경으로 경기 회복에 인한 노동력 부족과 고령자의 재고용이 진 행된 점을 들었다.

비정규직의 증가에 대해 전문가 등은 비정규직의 평균임금이 정규직의 60% 전후에 불과한 점과 사 회보혐의 가입률이 정규직에 비해 낮은 점 등을 들 어 비정규직의 처우개선을 조속히 실시해야 한다고 주장하고 있다.

- 출처:1) 亨생노동성,「平成 26 年就業形態の 多様化に関する総合実態調査の概 況」, http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/ roudou/koyou/keitai/14/index.html
 - 2) 일본경제신문 온라인판, 2015년 11월 4 일자,「非正規社員40.5%、「不本意」は 減少 厚労省14年調査」
 - 3) NHK뉴스, 2015년 11월 5일자, 「「非正規 社員」初めて4割に 厚労省"背景に景 気回復の人手不足も"」

일본:대학생 아르바이트에 관한 의식조사 결과, 응답자의 48.2% 근로조건 문제 경험

일본 후생노동성은 2015년 11월 9일「아르바이 트에 관한 대학생 등 의식조사 결과」를 발표하였다. 1,000명으로부터 받은 응답 결과는 다음과 같다.

대학생, 대학원생, 단기대학생, 전문대학생(이하 '대학생 등')이 경험한 아르바이트 직종은 편의점 (15.5%), 개별지도 학원(14.5%), 대형마켓(11.4%), 음식점(11.3%) 등의 순이었다. 대학생 등이 경험한 총 1,961개의 사업장 중에서 근로조건을 '서면으로 통지'한 곳의 비율은 58.7%이고, '구두로 설명'한 곳은 22.0%, '구두로도 구체적인 설명을 들은 기억 이 없음'으로 응답한 비율은 19.1%였다.

대학생 등이 사업장에서 근로조건 등에서 문제를 경험하였다고 응답한 비율(경험한 사업장 수 1,961 개에서 차지하는 비율, 이하 같음)은 48.2%였다. 문제의 종류를 보면(복수응답), '채용 시 합의한 수준이상의 교대근무'가 14.8%, '일방적으로 갑작스러운 교대근무 명령'이 14.6%로 가장 많았다. 교대근무에 관한 것으로, '일방적으로 교대근무 축소'도 11.8%로 많은 편이었다. 그 외에 '채용 시 합의와

다른 업무'가 13.4%, '급여명세서 미발급'이 8.3% 였다.

문제 중에서 일본의 노동기준법 등 법 위반의 우려가 있는 항목을 보면 다음과 같다. 즉 '준비나 정리를 위해서 쓴 시간에 임금 미지불'이 13.6%로 가장 많았고, 이어 '1일 근로시간이 6시간 이상임에도휴게시간 없음' 8.8%, '실제 일한 만큼 시간이 관리되지 않음(예를 들면, 퇴근한 것으로 기록한 후에도일함)' 7.6%, '소정외 노동이나, 휴일노동, 심야노동을 했는데도 할증임금 미지급' 5.4% 등이다.

어려움을 겪었을 때 누구에게 상담하였는지 보면, '지인, 친구'가 32.0%로 가장 많았고, 이어 '가족' 23.6%, '인터넷' 10.1%, '학교나 직장선배' 9.6% 였다. 그 외에 '아르바이트 중단' 10.7%, '무대응' 10.1%였고, '행정기관 등의 전문상담'을 받은 경우는 1.6%로 매우 낮았다.

• 출처:일본 후생노동성 홈페이지, http://www. mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103577.html

일본:65세 이상 고령자 고용보험 신규가입 허용, 2016년부터 최대 50일간 실업수당 지급

후생노동성은 65세 이상 고령자가 신규로 고용보험에 가입하는 것을 허용하고 실직 후 신규 일자리를 찾고 있는 고령자에게 2016년부터 최대 50일간실업수당을 지급하며 당분간은 노사가 납부하는 고

용보험료를 면제하여 노사의 부담을 줄여 고령자의 노동시장 참여를 확대할 수 있도록 할 예정이다. 후 생노동성 고용보험부회는 12월에 확정할 제도개정 보고서에 관련내용을 포함시켜, 내년 정기국회에 고



용보험법 개정안을 제출할 방침이다.

현행 고용보험제도는 65세 이상 근로자가 근무처가 바뀌지 않는 경우에 한해서 계속적으로 고용보험에 가입할 수 있도록 설계되어 있어, 65세 이상 근로자가 전직을 하거나, 모회사로부터 관련회사로 이동하게 되면 고용보험 피보험자 자격을 잃게 된다. 참고로 현재 65세 이상 근로자 중에서 고용보험에 가입한 자는 140만~150만 명으로 추계되고 있다.

제도 개정 후에는 연령제한을 폐지하여, 고연령 구직자급여금으로 실업 전에 받고 있던 임금의 최 대 50일분을 지급할 계획이다. 고령자가 실업급여 를 받기 위해서는 이직일 이전 1년 중 6개월 이상의 피보험자 자격 유지기간이 필요하다. 65세 이상 고 령자의 보험료는 노사 모두 향후 몇 년간 면제할 방 침이다(64세 이상 고연령자의 고용보험료는 현재도 면제되고 있음).

현재 일본에서는 고령화의 진행과 더불어 65세 이상 구직자가 증가하고 있는 추세이다. 이는 노동력 부족이 배경으로 기업도 고령자를 고용하기 위한 환경 정비를 추진하고 있는 상황인데, 2014년의 65세 이상 고령자의 신규 구직자 수는 46만 4,901명으로 전년도에 비해 10.8%나 증가했다. 이는 신규

구직자 전체의 7.8%를 차지하는 규모이다.

고용보험의 재정은 경기의 완만한 회복과 실업수당 수급자 감소(2014년 실업수당 수급자 수는 47만명으로 최근 20년간 가장 적은 수를 기록)로 인해 지출이 감소하여, 2014년 적립금은 6조 2,586억 엔까지 증가하여 과거 최고수준을 기록하였다. 이에 따라 일본 정부는 향후 몇 년간은 고령자의 보험료를면제해도 재정에 문제가 없을 것으로 판단하고 있으며, 고령자가 연금과 고용보험으로부터 동시에 급부금을 수령하여도 연금 급부액을 감액하지 않고 있는 상황이다.

일본 정부는 고령자 고용을 늘리기 위해 노사의 고용보험료를 모두 면제하는 조치를 취하였는데, 이 번 대상 확대 조치로 인해 안이한 수급이 늘어나지 않도록 하는 것이 앞으로의 과제라고 할 수 있다. 이 에 따라 후생노동성은 실업수당을 신청하는 65세 이상 고령자가 실제로 구직활동을 하고 있는지에 대한 확인을 엄격하게 할 방침이다.

・ 출처: 일본경제신문 온라인판, 2015년 11월 21일
 자,「雇用保険、65歳以上も新規加入可能
 に 転職しやすく」

독자의견 수렴

한국노동연구원은 국제노동 관련 정보를 체계적으로 수집하여 제공하기 위해 '국제노동브리프'를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 독자 여러분의 의견을 듣고자 합니다. 국제노동브리프가 다룬 내용 중 흥미로운 점이나 지적하고 싶은 점, 또는 주제 제안이나 기타 건의사항에 대해 다양한 의견을 보내주시면 반영하여 향후 더 풍부한 읽을거리를 제공해드리겠습니다. 감사합니다.

Fax: 044-287-6099

e-mail:soohyang@kli.re.kr





30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 TEL: 044-287-6093 FAX: 044-287-6099 http://www.kli.re.kr