2022년 8월 15일 발행 / 발행처 · 한국노동연구원 / 발행인 · 김승택 원장직무대행 / 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ISSN 1599-8355

국제노동브리프

| 2022년 8월호 Vol.20, No.8

글로벌 포커스
유럽의 여성고용정책 : 양성평등과 일·가정 양립을 향해

기획특집 유럽의 여성고용정책
독일 여성고용정책의 최근 동향
프랑스의 공공정책과 성평등
이탈리아의 가족주의 복지제도와 여성고용정책

국제노동동향
미국의 임금과 인플레이션 논쟁
일본 플랫폼 노동자의 실태와 법적 쟁점

세계노동소식

한국노동연구원

08
Vol.20 No.8
2022

contents

›››_ 글로벌 포커스

유럽의 여성고용정책 : 양성평등과 일·가정 양립을 향해 3
김영아 (한국노동연구원 연구위원)

›››_ 기획특집 유럽의 여성고용정책

독일 여성고용정책의 최근 동향 9
Michael Gebel (Chair of Methods of Empirical Social Research, University of Bamberg)

프랑스의 공공정책과 성평등 20
Mathilde Guergoat-Larivière (Full Professor of Economics at the University of Lille, Clersé, Associate Researcher at CEET)

이탈리아의 가족주의 복지제도와 여성고용정책 29
Ester L. Rizzi (Professor of Demography, Université Catholique de Louvain)

›››_ 국제노동동향

미국의 임금과 인플레이션 논쟁 45
박동우 (미국 코넬대학교 노사관계대학원 박사과정)

일본 플랫폼 노동자의 실태와 법적 쟁점 53
박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

›››_ 세계노동소식 65

International Labor Brief
국제노동브리프

월 간 / 국제노동브리프 8월호
발행인 / 김승택 원장직무대행
편집위원장 / 박제성
편집위원 / 김영아, 남궁준, 방형준, 손연정, 신선호, 안주엽, 오진욱, 이상준, 정영훈
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 / 2022년 8월 10일
발 행 / 2022년 8월 15일
인터넷 홈페이지 http://www.kli.re.kr
정 가 / 6,000원

글로벌 포커스

유럽의 여성고용정책 : 양성평등과 일·가정 양립을 향해

김영아 (한국노동연구원 연구위원)



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

유럽의 여성고용정책: 양성평등과 일·가정 양립을 향해

김영아 (한국노동연구원 연구위원)

지난 40년간 주요 선진국의 여성 경제활동참가율은 꾸준히 증가해왔다. 이는 여성의 교육 수준 향상, 가족 형태 변화, 그리고 서비스 부문 일자리의 증가 등 여성의 고용 여건이 달라졌기 때문이다. 하지만 2021년 현재 OECD 회원국의 15~64세 여성 평균 고용률은 49.1%로 남성고용률 64.5%와 15.4%p의 격차를 보인다.[1] 이러한 성별 고용격차는 여성고용률이 상대적으로 높은 유럽 국가에서도 주요하게 다루어지는 정책 이슈이다. 2017년 유럽연합(EU)의 사회적 권리 기둥 액션플랜은 2030년까지 남성과 여성의 고용격차를 절반으로 줄이는 것을 목표로 하였다. EU의 20~64세 여성고용률은 2019년 68.2%에 도달하여 그 어느 때보다 높은 수치를 기록하였지만, 성별 고용격차는 2014년 이후 12% 수준에 머물러 있다. 이에 노동시장 참여, 고용 조건, 그리고 돌봄 영역에서 여성과 남성에게 기회와 대우의 평등을 보장하려는 정책적 노력을 하고 있다.[2]

최근 EU의 여성고용 관련 정책의 핵심 키워드는 "양성평등"이다(European Commission, 2021).[3] 노동시장 내에서의 성별 격차 완화는 양성평등 정책에서 중요한 부분을 차지하고

1) OECD.Stat(2022), "Employment : Employment/Population Ratio, by Sex and Age Group", https://stats.oecd.org/ (2022.8.8).
2) Eurofound and European Commission Joint Research Centre(2021), *European Jobs Monitor 2021 : Gender Gaps and the Employment Structure, European Jobs Monitor Series*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.
3) European Commission(2021), "The European Pillar of Social Rights Action Plan", https://op.europa.eu/ (2022.8.8).

있다. 전문대학 이상의 고등교육 이수자에서 여성의 비중이 남성보다 높아지고 있음에도 불구하고 노동시장에서 남녀의 임금격차는 여전하다. 유럽 여성의 2019년 시간당 평균 임금은 남성보다 14.1% 낮다. 성별 임금격차는 노동시장에서 여성이 직면하는 일자리 접근성, 승진, 그리고 보상에서의 불평등이 만들어낸 결과이다. 여성은 남성과 같은 직종에서 일하지 않고 있다. 여성 대다수가 저임금 일자리가 많은 보건 및 사회복지, 그리고 서비스업 분야에서 일하고 있다. 성별에 따른 직종분리가 수평적 직종분리라면 여성의 낮은 고위직 진출로 인한 수직적 직종분리도 중요한 불평등 현상이다. 실제 유럽 대기업의 여성 CEO의 비율은 7.9%로 낮다. 이러한 수직적 직종분리는 성별 임금격차에 영향을 미친다. 또한 동일임금 원칙에도 불구하고 동일노동 또는 동일가치노동에 대해 여성의 임금이 남성보다 적은 경우가 있다. 이에 EU는 임금 투명성 강화를 통해 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 부당한 성별 임금격차의 현상을 명확히 밝히고, 임금차별의 피해자가 동일 임금 권리를 행사할 수 있도록 하고 있다. 남성과 여성이 동등하게 노동시장에 참여하기 위해서는 가구 내 돌봄 노동의 공평한 분담이 필수적이다. 여성의 유급 노동에도 불구하고, 가구 내 가사 및 가족 돌봄 등 전통적인 무급노동에 대한 부담은 대부분 여성의 몫으로 남아 있다. 즉 여성의 유급 노동시간 증가가 자동적으로 부부간 균형 잡힌 가사 및 돌봄 노동 분담으로 이어지지 않음을 의미한다. 이러한 이유로 유럽의 많은 여성이 시간제로 일한다. 시간제 일자리가 여성화된 것은 불평등한 무급 돌봄 노동의 분담이 여성의 직업 선택에도 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 이것이 EU가 남성의 육아휴직 사용을 통해 돌봄의 평등한 분배를 장려하고, 공공 보육서비스와 유연한 근무시간 제도를 확대하는 정책을 시행하는 이유이다.

『국제노동브리프』 이번 호 기획특집에서는 독일, 프랑스, 이탈리아의 여성고용 관련 정책을 살펴본다. EU 양성평등 정책의 기조하에 각국 여성 노동시장의 불평등 상황이 어떠한지를 소개하며, 이에 따른 정책 방향과 특성을 논의한다. 독일 연방정부의 여성고용에 관한 최근 정책 동향에 따르면 독일 여성은 노동시장 참여와 임금 및 고위직 진출에서 성불평등을 겪는다. 노동시장에서의 양성평등을 위해 청소년을 대상으로 하는 성별 고정관념을 탈피한 진로탐색 프로그램부터 핵심 노동 연령대를 대상으로 하는 여성 자영업 지원, 여성 고위직 진출

확대, 성별 임금격차 완화, 무급 돌봄 노동의 공평한 분담, 그리고 일·가정 양립 지원 등의 정책을 펼치고 있다. 프랑스 여성은 다른 EU 회원국의 여성보다 고용률이 높음에도 불구하고, 여전히 임금, 노동시간, 노동조건, 직종분리, 경력 및 훈련 기회에서 불평등하다. 프랑스의 고용정책은 성별에 따라 특화되지 않았지만, EU의 성주류화 전략에 따라 성별 영향을 고려하여 설계되었다. 최근에는 직장 내 양성평등 촉진을 위해 50인 이상 기업은 성평등 이슈에 관한 노사협약을 관할 지방정부에 제출하도록 의무화하였고, 경영기구에 여성 할당제를 부과하였다. 이탈리아 여성의 고용 특성과 가족 정책으로서 일·가정 양립 정책을 다룬 글에 따르면 이탈리아 여성의 낮은 고용률은 약한 직업 정체성과 가구 내 부소득자로서의 역할과 관련이 있다. 코로나19 팬데믹 이후 악화된 노동시장 차별을 완화하기 위해 2021년 도입된 국가회복 및 복원계획은 성별 격차 완화를 위해 여성 노동시장 참여 촉진, 일·가정 양립 지원, 성 고정관념 해소 등의 내용을 담고 있다. 또한 2021~2026년 국가 성평등 전략은 성별 고용격차를 줄이고, 유자녀와 무자녀 여성 간의 고용격차를 줄이는 것을 목표로 하고 있다.

일·가정 양립 정책은 가구 내 무급 돌봄노동의 양성평등뿐 아니라 자녀가 있는 기혼여성의 고용에도 중요한 정책이다. 출산 이후 자녀 돌봄을 위해 노동시장을 이탈한 뒤 자녀가 성장함에 따라 재진입함으로써 생겨나는 가족형성기의 경력단절은 여성고용의 주요한 특징이었다. 하지만 생애주기 사건으로 인한 여성의 경력단절은 1980년대 이후 주요 OECD 회원국에서 희미해지기 시작했으며, 2000년대부터 경력단절 없이 지속적으로 경제활동에 참여하는 형태가 지배적인 모델이 되었다.[4] 최근 주요 선진국의 핵심 노동 연령대의 여성들은 결혼·출산·양육 등의 생애주기 사건으로 노동시장을 이탈하지 않고 고용을 지속하여 남성과 유사한 역 U자형의 경제활동 참여 패턴을 보인다.[5] 이는 일·가정 양립 정책을 통해 출산과 양육이 여성의 고용에 미칠 수 있는 영향을 최소화하였기 때문이다.[6]

4) 김영아·곽서희·이자연·윤태영(2021), 『여성고용정책 연구 : 유럽 4개국의 현황과 특성』, 한국노동연구원.
5) OECD Family Database(2019), “LMF1.4 Employment Profiles over the Life-course”, www.oecd.org/els/family/database.htm/ (2022.8.8).
6) Salles, A. and M.-T. Letablier(2013), “La raison démographique dans les réformes de politiques familiales en France et en Allemagne”, *Politiques sociales et familiales*, 112(1), pp.73~88.

한 국가의 일·가정 양립 정책은 노동시장 구조, 고용정책, 그리고 가족 정책과 서로 긴밀히 연결되어 있기에 국가별 일·가정 양립 지원정책은 상이하다. 독일, 프랑스 그리고 이탈리아의 여성고용정책을 다룬 이번 호에서는 각국의 여성고용 여건을 논의하기 위해 일·가정 양립 지원정책도 다루고 있다. 1980년대 프랑스와 독일 여성(25~54세)의 고용률은 50% 정도로 한국과 유사하였으나, 1990년대 후반부터 70%을 넘어 2021년 현재 약 80%에 이르고 있다. 한국의 25~54세 여성고용률은 2021년 현재 64.8%로 OECD 평균 69.4%보다 낮으며, 유럽 선진국 중 여성 경제참가율이 가장 낮은 이탈리아 60.1%와 유사한 수준이다. 독일은 2007년 가족 정책 개혁을 통해 3세 미만 아동의 공공보육서비스를 대폭 확대하여 어린 자녀를 둔 기혼여성의 일터 복귀를 앞당겼다. 또한 육아휴직급여를 인상하고, 육아휴직 동안 시간제로 근로할 수 있도록 하여 육아휴직 기간도 최대 28개월까지 사용할 수 있도록 하고 있다. 프랑스는 2020년 기준 합계출산율이 1.83명으로 EU 회원국에서 출산율이 가장 높은 나라이다. 프랑스의 가족 및 공공보육 정책은 여성의 일과 가정의 양립이 가능하도록 사회적 여건을 만들고 있다. 3세 미만 아동의 절반 이상이 공공보육 시설에서 주당 30시간의 돌봄서비스를 받고 있어 어린 자녀를 둔 어머니가 전일제 혹은 장시간 시간제로 일할 수 있다. 최근 프랑스는 육아휴직 제도 개혁을 통해 여성의 직장 복귀를 장려하고, 남성의 육아휴직 사용 촉진과 배우자 출산휴가를 확대하여 부부의 육아분담 비중을 개선하고자 하였다. 이탈리아의 육아휴직 기간은 3개월로 다른 유럽 국가보다 상대적으로 짧고, 급여도 이전 임금의 30%만 지급되어 낮은 수준이다. 3세 미만 아동의 공공보육서비스 이용률 또한 26%로 프랑스의 절반 수준으로 낮다. 육아분담의 양성평등을 위해 남성의 육아휴직 사용률을 50%까지 올리는 정책 목표를 가지고 있다.

이번 호 기획특집을 통해 현재 여성고용률이 높은 유럽국가들은 일·가정 양립 지원정책을 통해 생애주기 사건이 여성의 고용에 미칠 수 있는 영향을 최소화하였으며, 이러한 정책의 역사가 오래되었음을 알 수 있다. 또한 최근의 여성고용정책이 양성평등을 위해 노동시장 내 성별 격차 완화뿐 아니라 가구 내 무급 돌봄노동 분담에서의 남녀평등을 지향하고 있다는 점이 한국의 여성고용정책의 방향성에 시사점을 제공한다. KLI

기획특집

유럽의 여성고용정책



기획특집 ① 독일 여성고용정책의 최근 동향

기획특집 ② 프랑스의 공공정책과 성평등

기획특집 ③ 이탈리아의 가족주의
복지제도와 여성고용정책

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

Special Feature

독일 여성고용정책의 최근 동향

Michael Gebel (Chair of Methods of Empirical Social Research, University of Bamberg)

■ 머리말

전 세계적으로 비교할 때 독일은 성평등 면에서 매우 좋은 성적을 거두고 있는 것으로 보인다. 전 세계 국가별 경제, 교육, 보건 및 정치적 영역에서 나타나는 성별 격차를 종합적으로 측정하는 세계성별격차지수(GGI)를 비교한 결과 독일은 11위를 차지했다(World Economic Forum, 2021). 하지만 이러한 종합적 수치에는 독일 여성이 고용에서 맞닥뜨리는 불리한 상황이 드러나지 않는다. 실제 독일 여성이 직면하고 있는 문제는 경제활동참여와 임금 및 최고 고위직 진출 정도에서의 성별 격차를 측정하는 "경제 참여 및 기회" 부문을 살펴보면 알 수 있는데, 여기에서 독일은 62위에 머물러 있다.

연구 문헌에 의하면 노동시장에서의 성불평등에는 여러 가지 요인이 있다. 주요 원인 중 하나는 정책적 환경이다. 이 글에서는 독일 노동시장의 성불평등과 관련된 최근의 정책 동향을 개략적으로 살펴보고자 한다.

독일 연방정부의 성평등 정책은 연방가족·노인·여성·청소년부(BMFSJ)가 관할한다. BMFSJ는 홈페이지를 통해 노동시장에서의 성평등과 관련된 여러 가지 현안을 밝히고 있다. 특히 BMFSJ는 성별 고정관념을 탈피한 진로 탐색, 여성의 자영업 지원, 여성의 고위직 비중 확대, 성별 임금격차 완화, 무보수 돌봄노동의 불평등한 분담 개선, 일·가정 조화 개선을 목표로 한다. 이 글에서는 각각의 목표에 대한 현재 정책을 살펴본다. 또한 연구 문헌을 통해 파악

한 내용과 함께 BMFSJ가 발표한 제2차 및 제3차 성평등 보고서(BMFSJ, 2017; 2021)의 주요 지향점도 고려하고자 한다.

이 글의 목적이 독일의 고용정책 요약에 있기는 하지만, 현 상황을 설명하기 위해서는 역사적 관점에서 바라보는 것도 필요하다. 특별히 새로운 개혁이 이루어지지 않는 한 과거의 개혁이 현재 고용정책의 방향을 여전히 좌우하기 때문이다. 게다가 일부 고용정책의 발전은 매우 서서히 진행되기 때문에 장기적인 관점에서 바라봐야만 해당 정책의 중요한 변동 사항이 드러난다.

■ 성별 직종분리 완화 정책

한 연구에 따르면 서독 지역의 성별 직종분리 정도가 심하고 1976~2010년의 기간 동안 그 수준이 거의 줄어들지 않은 것으로 확인되었다(Hausman and Kleinert, 2014). 약간 감소하기는 했지만 이는 직종 내 남녀 분포가 개선되었다기보다 직종 구조의 변화가 주된 원인이었다. 성별에 따라 직종을 선택하는 경향으로 여러 직종에서 수평적 성별 분리 현상이 두드러지게 나타난다.

BMFSJ의 제2차 성평등 보고서는 성별 직종분리 수준을 낮추기 위한 방법으로 홍보 캠페인과 여성의 훈련 기회 개선을 권고했다(BMFSJ, 2017). 제3차 성평등 보고서는 디지털 경제에서 남녀의 동등한 역량 개발을 위해 어떠한 조치를 취해야 하는지에 대해 개략적으로 기술하고 있으며, 컴퓨터 과학 및 공학 전공 학생의 4분의 1만이 여성이고 디지털 경제 부문 인력의 여성 비율은 16%에 그친다는 사실을 지적했다(BMFSJ, 2021).

BMFSJ는 여성의 훈련을 지원하고 세부적인 멘토링을 제공함으로써 성평등을 촉진하기 위해 “고정관념 탈피 이니셔티브(Initiative Klischeefrei)”, “여학생의 날(Girls' Day)”, “유코드걸스(YouCodeGirls)” 등 다양한 프로젝트를 실시하고 있는데, 이를 통해 여성이 성별 고정관념에서 벗어나 특히 과학, 기술, 공학 및 수학 분야의 직업을 선택하도록 독려하고 있다(BMFSJ, 2022).

■ 여성 자영업자 지원 대책

자영업을 택하는 여성이 점차 증가하고 있지만 자영업 부문에서의 성별 격차는 여전히 확연하다. 2020년 독일의 전체 자영업자 중 34%만이 여성이었으며 스타트업 대표가 여성인 경우는 38%에 불과했다. 제3차 성평등 보고서에 따르면 이는 특히 하이테크 분야 스타트업에서 두드러지는데, 하이테크 스타트업 중 여성이 대표를 맡고 있는 곳은 5%에 불과했다. 이 같은 극단적인 상황은 성별에 따른 직종 선택, 지원금에 있어서의 성차별, 창업 동기에서의 남녀 차이와 관련이 있다(BMFSJ, 2021).

BMFSJ는 여성 창업인을 위한 여러 가지 지원방안을 운영 중이다. 한 예로, 2004년에 다른 정부 부처들과 공동으로 여성 창업인을 위한 연방 기관인 전국 창업여성 에이전시(BGA)를 설치했으며, BGA는 여성 창업인에게 전 산업에 걸친 창업, 합병, 성장 및 기업 승계 등에 관한 정보와 서비스를 제공하는 것을 목적으로 한다(BMFSJ, 2022).

■ 여성의 고위직 진출 촉진 정책

독일에서는 수평적 직종분리뿐만 아니라 수직적 직종분리 현상도 심각하다. 이른바 유리천장으로 불리는 여성의 낮은 고위 경영직 진출 비율에서 수직적 직종분리 현상을 쉽게 살펴볼 수 있다. 유럽성평등연구소(EIGE)에 의하면, 2022년 독일 상장 대기업의 비상임이사 중 여성의 비율은 37%로 EU 평균인 34%보다 높았다. 이에 반해 상임이사 중 여성 비율은 EU 평균과 동일한 21%에 그쳤으며, 여성 CEO의 비율은 3%에 불과하여 EU 평균인 8%보다도 낮은 것으로 드러났다(EIGE, 2022).

이러한 남녀격차를 줄이기 위한 직접적인 정책 방안은 수년간 부재했고 여성의 고위 경영직 진출 촉진 대책 수립을 촉구하는 정치인, 시민사회 및 사용자들의 자체 선언을 통한 비공식적 청원만이 주로 제기되어 왔다. 그러던 중 2016년 「제1차 경영진법」이 제정되면서 변화가 시작되었다. 이 법에 따라 감독이사회에 30%의 여성 할당제가 적용되었다. 2021년에는 「제2차 경영진법」이 제정되어 2022년 8월 1일부터 경영이사회에까지 규정이 확대 적용된

다. 이에 따라 상장기업 및 공동결정제도를 갖춘 기업에서 경영이사회의 이사 수가 3인을 초과하는 경우 1인 이상을 여성으로 선임해야 한다. 이 법은 66개 기업에 영향을 미치게 되는데, 그중 약 3분의 1의 기업에서 여성이 이사회에 전혀 참여하고 있지 않다(BMFSJ, 2022). 이사회에 여성을 선임하지 않는 기업은 정당한 사유를 제시해야 하며 그렇지 못할 경우 고액의 벌금이 부과된다. 특히 연방 기업에는 더 엄격한 규정이 적용된다.

■ 성별 임금격차 완화를 위한 법규

가장 최근의 유럽 국가 간 비교 자료에 의하면, 2020년 비조정 성별 임금격차에서 독일은 EU 회원국 중 가장 높은 수준인 4위를 차지했다(Eurostat, 2022). 독일의 해당 수치는 18.3%로 EU 평균인 13.0%보다 훨씬 높다.

그럼에도 불구하고 독일 내 성별 임금격차를 직접적으로 해소하기 위한 법규는 여전히 제한적이다(Bergmann et al., 2019). 성평등 개념은 1949년 독일 헌법에 추상적인 수준으로만 명시되었다가 1994년에 이르러서야 정부가 실질적인 남녀의 동등한 권리를 주장하고 기존의 차별을 근절하기 위해 노력하면서 더욱 구체성을 띠게 되었다.

2006년에는 여성을 포함해 다양한 집단에 대한 모든 유형의 차별을 금지하는 「일반균등대우법」이 제정되었다. 특히 공공서비스 부문의 경우 2015년부터 「연방정부 및 연방법원의 남녀 고용 평등법」이 추가로 제정되어 적용되고 있다. 하지만 두 법 모두 성별 임금격차에 대해서는 명시적으로 언급하고 있지 않은데, 이는 임금에 대해 자율적인 단체교섭의 역할이 크기 때문이다(Bergmann et al., 2019).

2017년에는 「공정임금법」이 제정되어 200인 초과 기업의 노동자가 임금구조에 관한 정보를 제공받을 수 있는 권리를 누리게 되었다. 이에 따라 여성 노동자가 동료 남성 노동자의 급여를 알게 되고 성별 임금격차를 인지할 수 있게 되었다. 이 법은 동일노동 및 동일가치 노동에 대한 동일임금 원칙을 강화하는 데 의의가 있다(BMFSJ, 2022).

BMFSJ에 따르면 일반 법정최저임금의 도입 및 인상은 성별 임금격차를 완화하는 데 중요한 역할을 한다. 저임금 서비스 부문과 한계고용에서 지나치게 높은 비중을 차지하고 있는 여

성들이 일반 법정최저임금의 가장 큰 수혜자이다. 더 나아가 BMFSJ는 성별 임금격차를 간접적으로 완화하기 위한 조치로서 이 글에서 기술하고 있는 여러 다른 정책 방안들도 언급했다(BMFSJ, 2022).

■ 일·가정 조화 및 자녀 돌봄 정책

제2차 성평등 보고서는 여성과 남성이 무보수 돌봄노동에 할애하는 시간을 비교한 수치를 통해 성별 돌봄 격차를 발표했다(BMFSJ, 2017). 발표된 수치는 52.4%로 이는 무보수 돌봄에 여성이 남성보다 52.4% 더 많은 시간을 쓰고 있다는 의미이며 하루 기준 1시간 30분에 해당한다. 무보수 돌봄에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 자녀 돌봄이며 그다음으로는 돌봄을 필요로 하는 성인 가족 및 친지 돌봄이었다. 이 글에서는 자녀 돌봄에 중점을 두어 자녀 돌봄, 육아휴직, 시간제 및 원격근무 관련 정책을 집중적으로 살펴보기로 한다.

역사적으로 서독 지역은 남성부양자 모델을 특징으로 한다. 1970년대부터 여성의 노동시장 진출이 증가하기는 했지만 여전히 자녀를 둔 여성은 육아에 전념하는 것을 우선시했다. 이는 부소득자 모델, 더 구체적으로 말하면 남성부양자-여성시간제 모델로 표현할 수 있으며, 자녀 돌봄을 위해 여성의 경력이 장기간 중단될 뿐만 아니라 여성이 업무에 다시 복귀하더라도 시간제로 일하는 양상을 강화시켰다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 동독 지역은 맞벌이 모델에 맞춘 정책이 시행되면서 서독과는 다른 양상을 보였다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 1990년 통일 이후 서독 정책이 동독 지역에도 적용되었지만, 여성의 행동에 있어 두 지역 간의 차이는 여전하다. 제2차 성평등 보고서는 소득자-돌봄자 모델을 권고하고 있다(BMFSJ, 2017). 이는 생애과정의 여러 제약을 감안할 때, 남녀 구분 없이 모두가 유급 노동과 돌봄노동을 수행할 수 있어야 한다는 아이디어를 근간으로 한다.

공공보육

동독 및 서독 지역 사이에 역사적으로 형성된 제도적 차이는 공공보육에서 가장 두드러지

게 나타난다. 동독에서는 공공보육제도가 종합적인 인프라로 제공되었던 반면, 서독에서는 3~6세 아동에 대한 공공보육이 1996년에 법적 권리로 보장되면서 해당 연령 아동의 주간보육(주로 시간제)에 치중하는 등 공공보육 서비스가 매우 제한적인 형태로 제공되었다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 2000년대 중반 독일 연방정부는 3세 미만 유아에 대한 공공보육을 대폭 확대했으며, 이로써 독일의 조화 지향적인 아동정책이 시작된 것으로 평가받기도 한다(Mätzke, 2019). 이는 국가 보조로 저비용의 보육 서비스를 제공하는 데 목적을 둔 개혁이었으며(Zoch and Hondralis, 2017), 2008년에는 모든 아동이 주간 보육시설을 이용할 수 있게 되었다.

이러한 개혁은 공공보육 대상에서 3세 미만의 비중을 크게 늘리는 데 성공한 것으로 나타났다. 공공보육 대상 아동 중 3세 미만이 차지하는 비율은 2002년 8.5%에서 2016년 33%로 증가했지만, 참여율은 서독보다 동독 지역에서 여전히 훨씬 높았다(Mätzke, 2019). 공공보육 확대에 따라 당초 의도했던 유자녀 여성의 일터 복귀를 가속화하는 효과도 달성되었다. 연구 결과에 의하면, 3세 미만 유아에 대한 돌봄서비스 제공이 늘어나면서 유자녀 여성의 고용단절 기간이 단축되고 일터 복귀 후에도 단시간 시간제에 고용될 가능성이 감소했다(Zoch and Hondralis, 2017).

육아휴직

동독에서는 1년간 기존 소득의 67%가 지급되는 육아휴직제도가 이미 시행되고 있었지만, 서독의 육아휴직제도는 비교적 서서히 발전했다. 1986~1992년에 걸쳐 육아휴직이 도입되었고 단계적으로 최장 3년까지 휴직 기간이 확대되었는데, 그중 2년에 대해서는 자산조사에 따른 수당이 지급되었지만 이는 최저 생활 수준에도 크게 미치지 못하는 수준이었다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 육아휴직 기간 동안 일자리 복귀는 보장되었고 남녀 모두 육아휴직을 신청할 수 있었지만 실제 신청자의 대부분은 여성이었다. 한 연구 결과에 의하면 육아휴직 기간이 길어질 경우 여성의 노동시장 근착성이 떨어지는 것으로 나타났다(Gangl and Ziefle, 2015).

2001년부터 휴직 기간은 단축되지만 급여 수준은 높아지는 육아휴직으로 전환하기 위한

정책 변화가 시작되면서 여성은 휴직 기간 중에도 일을 할 수 있게 되었고 조기 복직하는 여성에 대한 금전적 인센티브가 확대됐다(Mari and Cutuli, 2021). 2007년에는 「부모수당 및 육아휴직법」이 제정되어 부모 중 주양육자가 1년의 육아휴직을 사용하고 그 기간 동안 월 1,800유로 한도 내에서 출산 전 임금의 약 3분의 2에 해당하는 급여를 받을 수 있게 되었다. 또한 육아휴직 기간에도 주 30시간 이하의 시간제 근무는 허용되었다. 부양육자가 최소 2개월의 육아휴직을 사용하는 경우에만 전체 육아휴직 기간은 2개월 연장되어 총 14개월까지 육아휴직을 사용할 수 있으며 부모에게는 3년간 일자리가 보장되었다. 2015년에는 육아휴직 기간 동안 시간제로 근무하도록 유도하는 인센티브가 확대되었다. 육아휴직 중에 시간제로 일하는 경우 육아휴직 급여는 절반으로 줄어들지만 육아휴직 기간은 두 배로 늘어나기 때문이다(Goldacker et al., 2022). 이에 따라 육아휴직은 최장 28개월까지 사용할 수 있다. 또한 장시간 시간제로 일하는 경우에는 부모 각자가 4개월의 유급 육아휴직을 추가로 사용할 수 있다(Samtleben et al., 2019).

2000년대 이후 이러한 정책 변화로 인해 육아휴직을 사용하는 남성이 점차 늘어나고 있지만 남성의 육아휴직 사용률은 여전히 낮다. 유자녀 남성의 37%만이 육아휴직을 사용하였는데, 남성이 육아휴직을 꺼리는 주된 원인은 금전적 문제와 육아휴직이 경력에 미치는 부정적인 영향에 대한 우려 때문인 것으로 나타났다(Samtleben et al., 2019). 또한 육아휴직 사용 기간에 있어서도 성별 불평등이 두드러지는데, 남성은 2개월 이상 휴직하는 경우가 드물었지만 여성은 대체로 10~12개월 동안 휴직한 것으로 나타났다(Samtleben et al., 2019). 2000년대의 개혁 조치들로 육아휴직 기간이 단축되고 휴직 중 근무시간이 늘어나면서 모성 임금 격차는 감소했다(Mari and Cutuli, 2021).

시간제 근무권

시간제 근무는 특히 서독 여성의 보편적인 근무형태이며 이는 역사적으로 서독에서 보조소득자 모델이 보편적이었던 점을 반영한다(Pfau-Effinger and Smidt, 2011). 그러다 소득자-돌봄자 모델이 새로운 지향점으로 등장하면서 시간제 근무에 대한 시각도 바뀌었다. 제2차 성평등 보고서는 소득자-돌봄자 모델의 활성화를 위해 사용자로 하여금 노동자가 일반적인

성역할에 관계 없이 자신의 노동시간에 대해 자율권을 행사할 수 있도록 선택적 근무제 방식을 제공할 것을 권고하고 있다(BMFSJ, 2017).

2000년부터 「시간제 및 기간제고용법」에 의해 15인 이상 기업에서 근속기간이 6개월 이상인 모든 노동자는 사용자에게 근무시간 단축을 요구할 권리가 있다. 해당 법에는 이로 인한 차별을 금지하는 조항도 포함되어 있다. 단, 원래의 전일제 일자리로 복귀를 요구할 권리는 보장되지 않았다.

2019년에는 해당 법이 개정되면서 시간제 근무기간이 명시되었고 전일제로 복귀할 수 있는 권리도 보장되었다. 이에 따라 노동자의 선택의 폭이 넓어짐과 동시에 근무시간제도에 대한 노동자의 자주권도 한층 강화되었다.

원격근무권

코로나19 팬데믹으로 특히 여성이 여러 문제에 직면했다. 보육시설 및 학교의 휴원 및 휴교로 인해 부모의 돌봄 시간이 늘어날 수밖에 없었다. 독일에서는 2022년 3월 31일까지 노동자에게 원격근무할 수 있는 권리가 부여되면서 합법적인 근무형태로서 원격근무가 확산되었다. 팬데믹이 노동시장 내 성평등과 무보수 돌봄의 남녀 간 분업에 미친 영향에 대해 명확한 결론을 내리기는 아직 이르다. 하지만 정책적 관점에서 볼 때 원격근무는 우선적으로 관심을 가져야 할 부분이다. 제2차 성평등 보고서는 소득자-돌봄자 모델이 활성화될 수 있도록 팬데믹 이전부터 이미 노동 장소의 유연성을 촉구한 바 있다(BMFSJ, 2017).

연방노동사회부(BMAS)는 모바일 근무를 활성화하고 촉진하는 데 목표를 두고 있다(BMAS, 2022). 새로운 법제를 위한 기본안이 마련되어 있지만 아직까지 입법화되지는 않았다. 이 기본안은 노동자가 정규 모바일 근무를 희망할 경우 사용자와 이에 대해 협의할 수 있음을 전제로 한다. 만약 노사 간 합의가 이루어지지 않으면 사용자는 해당 노동자에게 결정사항을 통보하고 모바일 근무를 허용하지 않는 정당한 사유를 밝혀야 한다.

한편 원격근무는 성평등 및 여성의 일·가정 조화에 모호한 영향을 미친다. 원격근무를 통해 일·가정 조화를 개선할 수 있지만 동시에 그 경계를 무너뜨릴 위험도 있기 때문이다. 따라서 모바일 근무를 촉진하기 위한 정책들이 성불평등에 어떠한 영향을 미칠지에 대해 평가하

기에는 여전히 시기상조다.

■ 맺음말 : 여성고용을 저해하는 세제 및 사회보장제도

이상의 정책을 살펴본 결과, 독일에서 여성고용정책은 매우 더디게 발전하고 있는 것으로 보인다. 또한 여러 정책이 분명하고 공통된 방향을 따르고 있지 않아 여성고용정책이 부분적으로 일관되지 못한 모습을 보인다. 이는 여성고용을 저해하고 있는 독일의 세제 및 사회보장제도에서 가장 두드러지게 나타난다.

가령 부부의 소득을 분할하는 독일의 세제는 여성의 고용을 저해한다. 세제 개선에 관한 정치권의 논의가 장기간 이어지고 있지만 독일 특유의 제도는 수십 년간 건재하게 운영되고 있다. 독일의 공동 소득세 부과방식에 따르면 결혼한 부부는 하나의 과세단위로 처리되도록 선택할 수 있다. 이러한 경우 부부의 과세대상 소득 총액의 절반에 대해 과세 함수를 적용하여 소득세를 산정하고, 이렇게 산정된 세액의 두 배로 최종 세액이 정해진다. 즉 부소득자에게도 주소득자와 동일한 요율로 세금이 부과되는 것이다. 그리고 독일의 누진소득세로 인해 부부 중 한 명의 소득이 다른 한 명보다 월등히 적은 경우 개별 과세보다 공동 과세가 세부담을 줄여줄 수 있다. 기혼 여성의 75%가 배우자보다 소득이 낮다는 점을 감안하면, 이러한 세제는 여성이 가족을 돌보고 가사를 맡기 위해 근무시간을 줄이거나 경력을 중단하도록 유도하는 더 큰 인센티브로 작용한다(Blömer et al., 2021). 유럽 17개국과 미국의 공동 과세를 비교연구한 결과 독일과 벨기에에서 노동을 저해하는 가장 큰 요소가 밝혀졌는데, 독일의 공동 과세를 개별 과세로 전환할 경우 부소득자의 연간 노동시간이 280시간 늘어난다고 한다(Bick and Fuchs-Schündeln, 2017).

여성고용을 저해하는 요소는 한계고용에 대한 제도적 규정에도 기인하는데, 2000년대 중반 독일에서 실시된 하르츠 개혁으로 인해 저해 요인이 더욱 강화되었다. 월 450유로 미만이 지급되는 이른바 미니잡은 사회보장기여금 납부를 면제받는다. 기혼 여성은 부부에 대한 공동 한계세율에 따라 과세대상이 되기 때문에 미니잡 이상으로 노동시간을 늘릴 필요성을 느끼지 못하는 경우가 많다(Blömer et al., 2021). 특히 부부의 소득차가 클수록 노동시간을 늘

리려는 동기는 더 낮아진다. 게다가 월 소득이 450유로 미만인 배우자는 법정 건강보험료를 납부하지 않아도 공동으로 보험 적용을 받을 수 있다는 점 역시 여성고용을 저해한다(Rainer and Peichl, 2021). 다수의 비판에도 불구하고 이러한 문제를 해결하기 위한 정책 개혁은 아직까지 이루어지지 않고 있다.

독일의 더딘 개혁 속도와 부분적으로 일관성을 잃은 개혁 과정, 그리고 노동시장에 만연한 성불평등을 감안할 때, 노동시장에서의 성평등을 촉진하고 일·가정의 조화를 위한 정책 개선은 여전히 필요하다. KLI

참고문헌

- Bergmann, N., A. Scheele and C. Sorger(2019), "Variations of the Same? A Sectoral Analysis of the Gender Pay Gap in Germany and Austria", *Gender, Work & Organization*, 26, pp.668~687.
- Bick, A. and N. Fuchs-Schündeln(2017), "Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply", *American Economic Review,* 107, pp.100~104.
- Blömer, M., P. Brandt and A. Peichl(2021), "Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle", https://www.ifo.de/ (2022.6.20).
- BMAS(2022), "Gesetzesinitiative zur mobilen Arbeit", https://www.bmas.de/ (2022.6.18).
- BMFSJ(2017), *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung,* Berlin : BMFSJ.
- _____(2021), *Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung,* Berlin : BMFSJ.
- _____(2022), "Gleichstellungspolitik : Politik für Frauen und Männer", https://www.bmfsfj.de/ (2022.6.20).
- EIGE(2022), "Women and Men in Decision Making", https://eige.europa.eu/ (2022.6.20).
- Eurostat(2022), "Gender Pay Gap in Unadjusted Form", https://ec.europa.eu/eurostat/ (2022.6.20).
- Gangl, M. and A. Ziefle(2015), "The Making of a Good Woman : Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany", *American Journal of Sociology,* 121, pp.511~563.

· Goldacker, K., J. Wilhelm, S. Wirag, P. Dahl, T. Riotte and P. S. Schober(2022), "Shared Leave, Happier Parent Couples? Parental Leave and Relationship Satisfaction in Germany", *Journal of European Social Policy,* 32, pp.197~211.

· Hausmann, A. -C. and C. Kleinert(2014), "Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt : Männer-und Frauendomänen kaum verändert", *IAB-Kurzbericht*, 09/2014, pp.1~8.

· Mari, G. and G. Cutuli(2021), "Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse?", *European Sociological Review,* 37, pp.365~378.

· Mätzke, M.(2019), "Comparative Perspectives on Childcare Expansion in Germany : Explaining the Persistent East-West Divide", *Journal of Comparative Policy Analysis : Research and Practice,* 21, pp.47~64.

· Pfau-Effinger, B. and M. Smidt(2011), "Differences in Women's Employment Patterns and Family Policies : Eastern and Western Germany", *Community, Work & Family,* 14, pp.217~232.

· Rainer, H. and A. Peichl(2021), "Erwerbstätigenpotenzial besser ausschöpfen", *ifo Schnelldienst,* 74(7), pp.6~10.

· Samtleben, C., C. Schäper, and K. Wrohlich(2019), "Elterngeld und Elterngeld Plus : Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich", *DIW Wochenbericht*, 86(35), pp.607~613.

· World Economic Forum(2021), *Global Gender Gap Report 2021,* Geneva : World Economic Forum.

· Zoch, G. and I. Hondralis(2017), "The Expansion of Low-cost, State-subsidized Childcare Availability and Mothers' Return-to-work Behaviour in East and West Germany", *European Sociological Review,* 33, pp.693~707.

Special Feature

프랑스의 공공정책과 성평등

Mathilde Guergoat-Larivière (Full Professor of Economics at the University of Lille, Clersé, Associate Researcher at CEET)

■ 프랑스의 여성고용

전통적으로 높은 프랑스의 여성 경제활동참가율

다른 선진국들과 비교할 때 역사적으로 프랑스의 여성 경제활동참가율은 높은 수준을 유지했다. 1901~1946년 사이 프랑스 여성의 경제활동참가율은 50~60%를 기록했다. 물론 같은 기간에 90%가 넘는 남성의 경제활동참가율보다는 낮은 수치였으나 제2차 세계대전 이후 여성고용은 남성과는 더욱 다른 궤적을 그리기 시작했다(Maruani and Meron, 2012). 제2차 세계대전 당시 및 이후 약 30년 동안 육아를 위해 경력을 중단하는 여성이 점차 증가하면서 25~45세 여성의 경제활동참가율은 약 40%에 그쳤다. 1968년부터는 여성의 경제활동참가율이 증가하면서 생애과정 전반에 걸쳐 남성과 여성의 고용패턴이 유사한 양상을 나타냈다. 2021년 기준 프랑스의 15~64세 여성고용률은 64.5%, 남성고용률은 70%이다. 프랑스의 여성고용률은 EU 평균보다 조금 높고 OECD 평균보다는 4%p 높아 미국과 비슷한 수준이다.

노동시장에 여전히 존재하는 성불평등

상대적으로 높은 여성고용률에도 불구하고 프랑스의 노동시장은 임금, 노동시간(시간제/전

일제), 노동조건, 경력 및 훈련 기회, 직종 및 업종 분리, 상시직 기회 및 연금 등에 있어 남녀 간 불평등이 여전히 두드러지는 특징을 보인다.

많은 서구 국가와 마찬가지로 프랑스에서도 여성의 시간제 근무는 최근 5년 동안 다소 감소하기는 했지만 지난 40년간 지속적으로 증가해왔다. 1980년대 초 일·가정 조화를 위한 여러 가지 법규에 의해 여성의 시간제 근무가 장려되었고(Maruani and Meron, 2012) 이에 따라 1980년대와 1990년대에 시간제로 근무하는 여성이 크게 늘어났다. 2000년대 초반 이후 취업 여성의 약 30%가 시간제 일자리에 고용되어 있고(남성은 5~7%) 이는 EU 평균에 근접한 수치이지만 EU 회원국별로는 상당한 차이가 있다(동유럽 국가 2~12%, 독일, 오스트리아 및 네덜란드 50% 이상). 프랑스 시간제 일자리의 특징 중 하나는 비자발성이다. 즉 시간제 노동자의 38%가 전일제 일자리를 구하지 못해 시간제로 일하고 있는 것으로 나타난다. 어린 자녀가 있을 가능성이 높은 25~49세 여성이 비자발적 시간제로 근무하는 비율(35%)도 이와 크게 다르지 않은데, 이는 어린 자녀를 둔 여성에게도 전일제 근무가 사회적 규범으로 자리잡고 있으며 시간제 근무가 항상 자발적인 선택은 아니라는 것을 보여준다.

노동시장의 성불평등은 임금에 있어서도 확연하게 드러난다. 여성이 남성보다 고학력자가 많은데도 불구하고 더 낮은 임금을 받는다. 2020년 성별 임금격차는 22%로 나타났는데

<표 1> 가족구성별 경제활동참가율 및 시간제 고용 비율(2020년)

(단위 : %)

	경제활동참가율		전체 고용 대비 시간제 고용 비율	
	여성	남성	여성	남성
미혼, 무자녀	85.3	84.4	16.5	9.5
유자녀 부부	81.3	95.5	29.9	4.8
3세 미만 자녀 1명	82.2	94.7	23.2	5.5
3세 이상 자녀 1명	86.8	95.0	23.5	4.3
자녀 2명, 1명 이상이 3세 미만	74.9	96.5	37.3	5.8
자녀 2명, 모두 3세 이상	89.3	96.6	28.2	4.1
자녀 3명, 1명 이상이 3세 미만	47.5	92.6	45.7	7.3
자녀 3명, 모두 3세 이상	73.4	94.4	40.6	4.7
전 체	82.5	91.9	25.0	6.1

자료 : Insee(2022).

(Insee, 2022), 이러한 격차는 부분적으로(약 3분의 1) 노동시간 차이에 기인한다. 직종 및 업종 분리 역시 임금격차와 관련이 있다. 즉 여성은 "유리천장"뿐만 아니라 "밑바닥 일자리"에 직면하고 있다. 성별 임금격차의 모든 관찰 가능한 결정요소를 감안하더라도 민간부문의 성별 임금격차는 5.3%로 나타났다(Georges-Kot, 2020).

끝으로 여성의 경력에는 자녀 유무가 중요한 영향을 미친다. 자녀가 없는 미혼자의 경우 경제활동참가율에서 남녀 차이가 거의 없었지만, 3세 미만의 어린 자녀 또는 셋 이상의 자녀를 둔 부부에서는 남녀 차이가 급증했다. 〈표 1〉에서 보는 바와 같이 출산도 시간제 근무의 가능성을 높였다. 이러한 불평등은 프랑스에서 여전히 여성이 가사 및 육아의 약 3분의 2를 맡고 있다는 사실과 관련이 깊다(Champagne et al., 2015).

■ 노동시장에서의 성불평등 해소를 위한 공공정책

성평등에 직접적인 영향을 미치는 정책은 세 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫째, 고용정책은 성별에 따라 특화되어 있지는 않지만 그럼에도 남녀에게 다른 효과를 가져올 수 있다. 둘째는 기업의 남녀 동등처우 촉진을 장려하는 정책이 있고, 마지막으로 가족 및 보육 정책이 있다.

일률적 고용정책

고용정책에 대해 OECD의 정의를 따르든 일반적 대책(가령 프랑스에서 잘 발달되어 있는 사용자의 사회보장기여금 면제 제도)을 포괄하는 광범위한 정의를 따르든, 프랑스는 성별에 따라 각기 다른 고용정책을 두고 있지 않은 것으로 보인다.

하지만 1980년대부터 발전된 고용정책은 기본적으로 전형적인 남성의 상황, 즉 제조업 전일제 일자리를 잃어가는 남성에 중점을 두었다는 것을 알 수 있다. 고용정책을 마련하는 과정에서 여성의 상황은 충분히 고려되지 않았으며, 여성을 위한 세부 대책은 특별한 경우에만 마련되곤 했다. 이는 중앙 및 지방 정부의 정책 결정자들에게 영향을 미치고 있으며, 일률적인

대책을 추구하는 보편주의적 방식과 관련이 있을 수 있다(Fouquet and Rack, 1999). 하지만 성별 차이를 고려하지 않는 방식은 기존의 불평등을 심화시킬 수 있으며, 고용정책의 혜택을 받는 여성의 비중은 1990년대 내내 지속적으로 감소했다.

1990년대 말 프랑스의 고용정책은 모든 정책에서 성별 영향을 고려하도록 유럽 차원에서 개발된 성주류화 방식에 맞추어야 했다. 그러나 최근 연구에서 지적된 바와 같이 EU의 성주류화 정책은 고용 차별, 성별 고정관념, 성폭력 등의 영역에는 직접적으로, 의사결정에서의 여성 할당제와 같은 영역에서는 간접적으로 효과가 있었지만, 일선의 분석에서 알 수 있듯이 고용정책에서의 성평등 실현과 관련해서는 그 효과가 미약했다(Lechevalier, 2019). 결국 넓은 의미에서 보더라도 고용정책은 여성고용과 노동시장에서의 성평등에 대해 최상의 효과는 거두지 못하고 있다.

기업의 성평등 이행을 유도 및 강제하는 법규

프랑스 최초의 성평등 관련법은 1972년에 제정되었으며 동일노동 동일임금 원칙을 담고 있다. 몇 년 후 EU는 "고용, 직업훈련, 승진 및 노동조건에 대한 남녀 동등대우 원칙" 이행에 관한 지침을 만들고 각 회원국이 이를 국내법으로 채택하게 했다. 이에 따라 프랑스는 1983년에 고용과 관련된 모든 영역(채용, 임금, 승진, 훈련)에서 남녀 차별 금지 및 동등 처우를 명시한 「루디 법」을 제정했다. 이 법은 개별 기업 내에 남아 있는 불평등 관행을 파악하고 이를 해소하기 위해 기업이 매년 성평등 보고서를 작성하도록 의무화했고 기업 차원에서 적극적 우대 조치를 허용했다.

그후 성평등 촉진을 위해 주로 두 가지 법적 장치가 활용되어 왔는데, 기업이 여러 가지 성평등 이슈에 대한 노사교섭이 이루어질 수 있는 공식적인 협의의 장을 마련하도록 의무화한 한편, 경영기구에 여성 할당제를 실시하도록 했다. 최근에는 근거 없는 5%의 성별 임금격차를 해소하기 위한 새로운 법적 장치가 마련되었다.

사회적 대화를 통한 성평등 촉진

2001년에 제정된 「제니송 법」은 기업에 노사교섭을 통해 성평등 협약을 체결할 의무를 부

과하고 임금, 훈련 기회, 경력개발 및 노동조건과 관련하여 성불평등을 완화할 수 있는 후속 방안을 채택하도록 독려하고 있다. 이러한 조치는 성별 임금격차 해소를 위한 교섭 의무를 재차 강조한 2006년 신설법에 의해 더욱 강화되었다.

2014년에는 실질적 평등을 보장하기 위한 법이 제정되면서 50인 초과 기업에 성평등 노사협약을 관할 지방정부에 제출해야 하는 의무가 부과되었고, 성평등 평가 기준을 이행하지 않는 기업은 공공사업 조달에 참여할 수 없게 되었다.

여성 할당제를 통한 성평등 촉진

2011년 「코페-짐머만 법」은 공공기업과 상장기업의 이사회 및 감독이사회에 일정 비율 이상의 여성을 선임해야 하는 여성 할당제를 부과했다. 이에 따라 법 시행 3년 후에는 이사회의 여성 비율이 20%, 6년 후에는 40%를 차지해야 하며, 이를 충족하지 못할 경우 모든 남성 이사의 선임이 취소된다. 2015년에는 노동자 대표기구에서 성비 균형을 의무화하는 법이 제정되었다.

동일한 맥락에서 2021년에 신설된 법도 있다. 이사회의 여성 비율이 지속적으로 증가하여 2020년에는 45%를 차지하는 등 2011년 법이 성공적이라는 평가를 받고는 있지만 최고경영진의 여성 비율 측면에서는 여전히 여러 문제가 있다. 첫째, 비상장 대기업의 경우 이사회에서 여성이 차지하는 비율이 여전히 낮다. 둘째, 고위 경영진에는 여성이 거의 전무한 상태이다. CAC 40(프랑스 40대 기업이 포함된 주가지수)의 기업 중 단 한 곳에만 여성 전무이사가 있고, SBF 120(최대 상장기업 120개)의 중 3개 기업만이 여성 CEO를 두고 있다. 또한 SBF 120 기업의 모든 경영이사회에서도 여성 이사의 비율이 낮다(평균 약 20%). 2021년 법은 향후 달성해야 할 여성 고위 임원직 비율을 설정하고 있는데, 2027년까지 30%, 2030년까지 40% 달성이 목표이며 이를 이행하지 못하는 기업에는 금전적 제재가 가해질 예정이다.

근거 없는 성별 임금격차 해소를 위한 최근 장치

기업을 대상으로 성평등을 촉진하기 위한 가장 중요한 법안이 2018년에 가결되었다. 이 법은 근거 없는 성별 임금격차, 즉 남녀 간 관찰되는 차이(노동시간, 자격, 업무 유형, 업종 등의 차이)로는 설명할 수 없는 임금격차를 중점적으로 해소하는 데 목적이 있다. 이러한 격차는 곧

차별이며 해결되어야 할 문제이다. 그러나 이 접근 방식에 문제가 있을 수 있는데, 성별 임금격차는 기업 내 차별과도 연관성이 있지만 위에서 언급한 관찰 가능한 결정요소들과 훨씬 더 큰 관련이 있으므로 그러한 요소 역시 성평등에 중요하게 작용하는 것으로 간주해야 한다.

프랑스의 성평등 지수는 다음의 5개 지표를 고려하여 100점 만점으로 산출된다.

- 남녀 임금격차(40점)
- 임금인상률 격차(20점)
- 승진율 격차(15점)
- 육아휴직 후 복직한 자에 대한 임금 인상(15점)
- 기업 내 최고임금을 받는 10명 중 여성 포함 여부(10점, 250인 초과 기업에 한함)

50인 초과 기업은 매년 이 지수를 산출하고 점수가 75점 미만인 경우 3년간 시정 조치를 실시해야 하며, 시정 조치를 실시하지 않으면 총매출액의 최고 1%에 해당하는 벌금을 납부해야 한다. 이는 기업의 성평등 촉진을 위한 수단이나 의도뿐만 아니라 그 결과까지 평가하는 데 취지가 있다.

그러나 성평등 지수는 다양한 방식으로 산출이 가능하다는 점에서 비판의 대상이 되고 있다. 게다가 대부분의 기업(특히 대기업)의 성평등 지수가 이미 75점을 크게 웃돌고 있기 때문에 이러한 평가 방식은 현재 남아 있는 격차를 정당화할 뿐 아니라 성평등 지수에서 드러나지 않는 불평등 관행을 감추는 부작용이 있을 수도 있다. 그럼에도 불구하고 성평등 지수는 시행 초기에 긍정적인 효과를 거두었다. 특히 네 번째 지표와 관련하여 대부분의 기업이 육아휴직 복직 후 임금 인상에 관한 법(휴직 중인 여성도 다른 직원들과 동일하게 임금이 인상되어야 함)을 제대로 이행하지 않았던 것으로 드러났다. 또한 1천 명 초과 기업의 40%에서 상위 소득자 10명 중 여성이 2명 미만인 것으로 나타나 해당 기업들은 최고임금을 받는 10명 중 남녀 비율을 동등하게 하기 위한 조치를 취해야 한다.

가족 및 보육 공공정책

여성고용에 큰 영향을 미치는 또 다른 정책은 가족 및 보육 정책이다. 다른 선진국에 비해

프랑스는 늘 양호한 수준의 가족 지원 및 보육 정책을 운영했고 이는 전반적으로 여성고용에 유리하게 작용하고 있다. 프랑스는 2020년 기준 여성 1인당 출생아 수가 1.83명으로 EU 회원국 중 가장 높은 출산율을 기록했다(Eurostat, 2022).

프랑스에서는 6세부터 의무교육이 시작되지만 모든 아동이 3세가 되면 이미 유치원을 다니기 시작한다. 또한 3세 미만 아동의 약 50%는 공식적인 돌봄(집단 탁아소, 보육교사 혹은 아동의 집에서의 보육교사 돌봄 등)을 받는데, 이 수치의 유럽 평균은 35%에 불과하며 국가별로도 큰 차이가 있다(2019년 기준 6~66%). 프랑스 아동이 보육시설의 돌봄을 받는 시간은 일반적으로 주 30시간이며 따라서 어린 자녀를 둔 여성은 대부분 전일제 혹은 장시간 시간제(전일제 노동시간의 80%)로 일할 수 있다. 프랑스의 보육제도는 지난 20년에 걸쳐 지속적으로 발전해왔다. 2000년 이후로 집단 탁아소 15만 곳이 신설되었고 아동 100명을 동시에 돌볼 수 있는 시설은 2000년 47곳에서 2015년 56곳으로 늘어났다(IGAS and IGF, 2017). 프랑스 정부는 1991년부터 보육교사를 고용하는 가정에 세제감면을 포함한 재정적 지원을 제공하고 있다. 보육교사가 직접 본인의 집에서 아동을 돌보는 곳도 1990년대 초부터 급격하게 증가해 2019년에는 약 120만 곳에 달했다.

지난 수십 년 동안 지속적으로 발전해온 보육 정책은 여성고용에 전반적으로 유리하게 작용한 반면, 육아휴직 정책은 이와는 다소 다른 양상을 보였다. 1977년에 육아휴직이 처음 도입되면서 여성은 자녀 돌봄을 위해 2년간 휴직할 수 있게 되었고 복직은 보장되었지만 급여는 제공되지 않았다. 이후 1984~85년 두 차례에 걸친 개혁으로 육아휴직 동안 보장되는 고용 기간이 3년으로 늘어났고 남성 역시 육아휴직을 사용할 수 있게 되었으며, 세 자녀 이상 출산하는 부모에게는 휴직 보조금이 지급되었다. 하지만 보조금은 여전히 낮은 수준의 정액으로 지급되고 있다(2021년 전일제 휴직자 기준 월 400유로).

이러한 초기 개혁 이후 육아휴직 제도에서 세 차례의 추가 개혁이 이루어졌다. 1994년부터 둘째 자녀에 대한 육아휴직에 보조금이 지급됐고 2004년에는 첫째 자녀에게도 적용되기 시작했다(지급기간은 6개월로 한정). 마지막으로 2015년 개혁에서는 둘째 및 그 이후의 자녀에 대해 부모가 함께 육아휴직을 하지 않는 경우 보조금 지급기간이 단축되는 대신, 첫째 자녀에 대해 부모가 동일한 기간의 육아휴직을 사용하는 경우에는 보조금 지급기간이 6개월에서 1년으로 연장되었다.

2015년 개혁의 목표는 여성의 직장 복귀를 장려하고 육아가 제도적으로 여성에게 불리하지 않도록 부부의 육아 분담 비중을 개선하는 데 있었다. 또한 자주 거론되지는 않았지만 공공지출을 절감하려는 목적도 있었다.

2015년 개혁에 대한 초기 평가결과에 의하면 여성의 직장 복귀를 장려한다는 목적은 특히 저숙련 직종 여성의 노동시장 복귀 시점이 이전보다 앞당겨졌다는 점에서 달성되었다고 볼 수 있다(Guergoat-Larivière et al., forthcoming). 그러나 개혁의 두 번째 목적은 완수되지 못했다. 남성의 육아휴직 사용률이 약 1~2% 증가하는 데 그쳤으며 그나마도 시간제 휴직이 대부분이었다. 부부의 육아 분담 비중이 개선되지 않자 여성은 3년 차 휴직 보조금을 신청할 수 없었고 남성은 해당 보조금을 받는 경우가 거의 없었기 때문에, 결과적으로 공공지출 절감이라는 "드러내지 않은" 목표는 달성되었다.

남성과 여성의 육아 분담을 개선하기 위한 또 다른 개혁 조치로 2021년 7월 1일에 배우자 출산휴가가 확대되었다. 이에 따라 남성은 자녀 출산 후 기존의 14일보다 연장된 28일의 휴가를 사용할 수 있다. 해당 조치의 효과에 대해서는 아직까지 평가된 바 없다.

■ 맺음말

지난 수십 년 동안 프랑스의 공공정책은 성평등 개선과 일·가정 조화 촉진이라는 두 가지 목표 사이에서 고심하는 모습을 보여왔다. 1980년대 초반 이후 여성의 시간제 근무가 장려된 동시에 보육시설이 크게 늘어났고 직장 내 성평등 개선을 위한 여러 법이 제정되었다. 육아 분담 개선을 위해 최근에 실시된 육아휴직 및 배우자 출산휴가 개혁은 올바른 방향으로 나아가고 있기는 하지만 남성의 육아휴직 사용을 유도하는 재정적 지원은 부족한 상황이다. 노동시장 및 가사분야에 여전히 남아 있는 불평등을 고려했을 때, 성평등을 이루기 위해 (더욱 단호한) 공공정책을 펼칠 수 있는 여지가 분명히 남아 있는 것으로 보인다. KLI

참고문헌

· Champagne, C., A. Pailhé and A. Solaz(2015), "Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans?", *Economie et Statistique*, 478-480, pp.209~242.

· Eurostat(2022), "Fertility Statistics", https://ec.europa.eu/eurostat/ (2022.7.8).

· Fouquet, A. and C. Rack(1999), "Les femmes et les politiques d'emploi", *Travail, genre et sociétés*, 2, pp.47~70.

· Georges-Kot, S.(2020), "Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé", https://www.insee.fr/ (2022.7.7).

· Guegroat-Larivière, M., M. Narcy and F. Sari(forthcoming), "Paid Parental Leave Duration and Mothers' Labor Market Outcomes : Evaluation of the 2015 French Reform", *France Stratégie.*

· IGAS and IGF(2017), "La politique d'accueil du jeune enfant. Revue de dépenses", https://www.igas.gouv.fr/ (2022.7.7).

· Insee(2022), "Femmes et hommes, l'égalité en question", https://www.insee.fr/ (2022.7.7).

· Lechevalier, A.(2019), "Dynamics of Gendered Employment Regimes in France and Germany", in Berrebi-Hoffmann, I., O. Giraud, L. Renard and T. Wobbe(eds.), *International Studies in Social History, 31 : Categories in Context : Gender and Work in France and Germany, 1900-Present.* New York : Berghahn Books, pp.155~195.

· Maruani, M. and M. Meron(2012), *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*, Paris : la Découverte.

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2022년 8월호 pp.29~42
한국노동연구원

Special Feature

이탈리아의 가족주의 복지제도와 여성고용정책

Ester L. Rizzi (Professor of Demography, Université Catholique de Louvain)

■ 머리말

고등교육을 받은 선진국 여성의 수가 남성보다 많아졌는데도 불구하고 여전히 수십 년간 노동시장 참여도에 성별 격차가 나타난다는 점은 연구자들을 당혹스럽게 한다. 이탈리아는 여성의 경제활동참가가 매우 낮은 국가이다. 이는 스페인과 그리스 등을 포함한 남유럽국가의 특징이기도 하지만 이탈리아는 그중에서도 가장 낮은 순위에 머물고 있다.

이탈리아 여성의 낮은 경제활동참가는 미국의 경제학자인 클라우디아 골딘의 이론적 틀(Goldin, 2006)을 통해서도 설명할 수 있다. 골딘은 미국 여성의 경제활동참가 증가를 4단계로 나누어 1~3단계는 진화적 단계, 마지막 4단계를 혁명적 단계로 정의했다. 1단계에서 여성은 대체로 결혼 후 노동시장에서 퇴장했기 때문에 노동의 지평이 일시적이고 단기적이었다. 2단계에서는 주로 사무직 분화 및 진학률 증가로 인해 여성의 경제활동참가가 증가했다. 그 외 요인으로는 시간제 일자리의 급증과 세탁기 및 기타 가전제품 등 가사 관련 기술의 발달을 들 수 있다. 3단계에서는 시간제 일자리가 확산되고 사회적 규범 차원에서 여성을 노동자로 인정하면서 여성의 경제활동참가가 지속적으로 증가했다. 그러나 여성은 남성의 노동시장 참여를 우선 고려하여 자신의 노동시간을 정하는 보조적 노동자에 머물러 있었다. 혁명적 단계인 4단계에서는 장기적 관점에서 노동시장 투자에 대한 의사결정을 하고 일하는 것을 자신의 정체성의 일부로 여기는 여성이 늘어났다. 이 단계에서는 여성의 경제활동참가뿐만 아

니라 노동시간도 증가했다. 노동시간을 남녀가 공동으로 결정하기 시작하면서 여성이 보조적 노동자에서 벗어나게 된 것이다. 이러한 변화는 고학력 여성일수록 더 뚜렷하게 나타났지만 모든 학력의 여성에게서 공통으로 나타났다.

이 글에서는 골딘의 이론에서 언급된 여성의 노동과 관련된 세 가지 요소, 즉 노동의 지평, 정체성 및 노동에 대한 의사결정을 바탕으로 이탈리아의 상황을 설명한다. 이에 더해 여성의 노동 결정이 이루어지는 이탈리아의 복지제도에 주목하고자 한다. 또한 최근 몇 년간 마련된 이탈리아 정부의 여러 계획과 법제에서 나타나는 가족 정책의 최신 동향도 살펴본다. 마지막으로 이탈리아 여성의 경제활동참가를 높이기 위한 향후 전략을 제안한다.

■ 이탈리아 여성의 경제활동참가

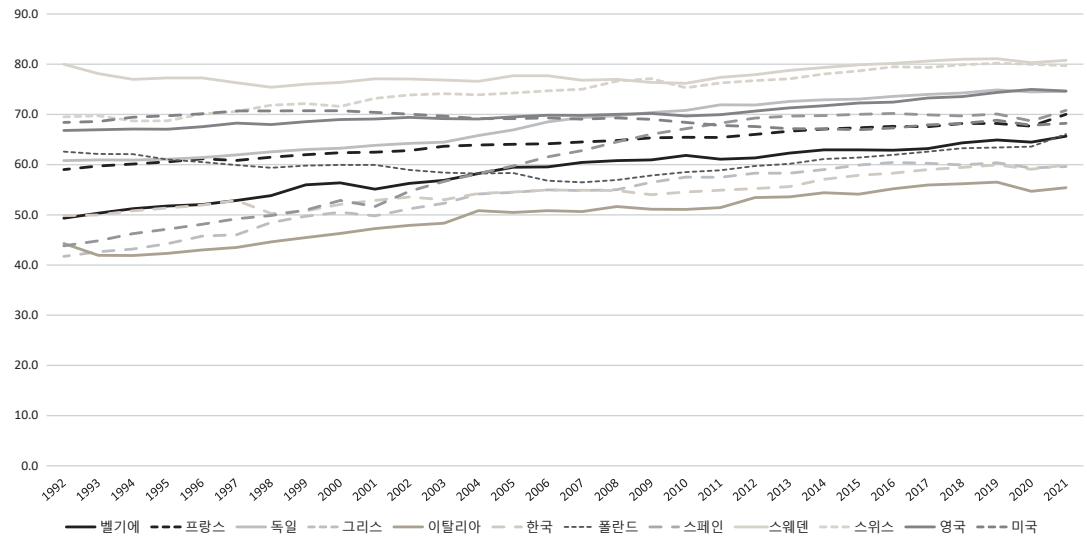
OECD에 의하면 2021년 이탈리아 여성의 경제활동참가율은 약 55%이다(그림 1 참조). 앞서 언급한 바와 같이 이는 선진국 중 가장 낮은 수치로, 스웨덴과 스위스는 약 80%, 프랑스, 독일, 스페인은 약 70%, 그리스와 대한민국은 약 60%를 기록하고 있다. 여성의 경제활동참가율에는 실직 여성도 포함되어 있어 추이 곡선이 완만하고 경제 동향 및 위기의 영향을 받지 않는다. 반면 고용률 추이는 2008년 대침체가 여성고용에 미친 영향을 보여주고 있으며 이탈리아와 그리스의 여성고용률이 다른 국가에 비해 낮다(그림 2 참조). 이탈리아 지역별로 여성고용률을 살펴보면 북부 지역의 고용률이 높고 남부 지역이 낮아 지역별로 상이하게 나타난다(그림 3 참조).

이탈리아에서는 비경제활동 또는 실직 상태의 여성 비중이 클 뿐 아니라 일하는 여성의 상당수가 부소득자이다. 골딘이 주장한 바와 같이 여성은 남성의 노동시간에 따라 자신의 노동시간을 안배하는 의사결정을 내릴 가능성이 있다. 이탈리아 전체 여성 취업자 중 노동시간이 주 30시간 미만(OECD가 정의하는 시간제 노동자)인 여성은 32%이며 이는 대부분의 선진국보다 높은 수치이다. 2017년 기준으로 유럽에서 해당 수치가 이탈리아보다 높은 국가는 독일, 영국, 스위스, 네덜란드뿐이다(그림 4 참조).

연령별 고용률은 이탈리아 여성의 노동 경험의 시간적 지평에 대한 정보를 제공한다. [그

[그림 1] 국가별 여성 경제활동참가율(1992~2021년)

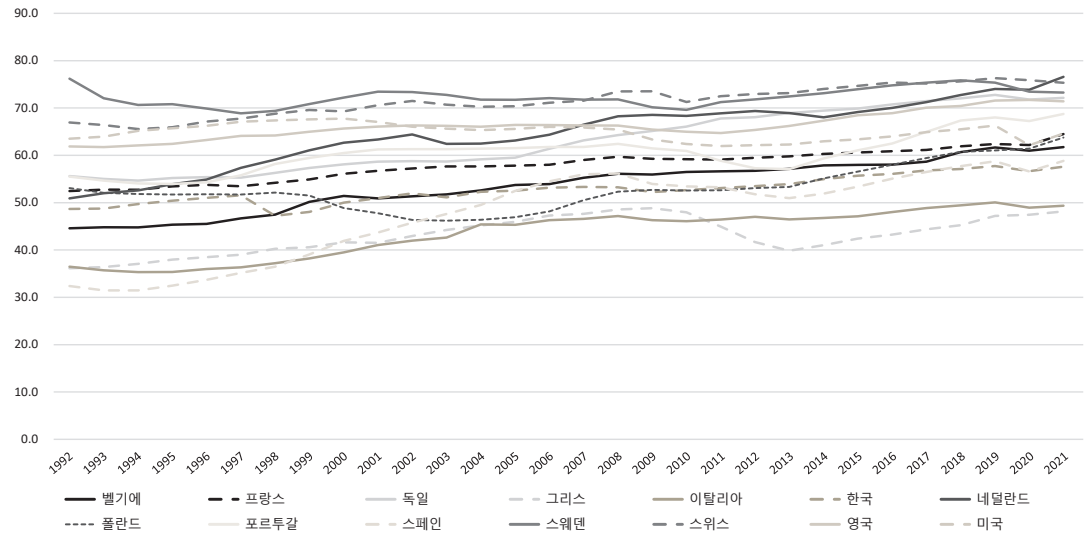
(단위 : %)



자료 : OECD.Stat(2022).

[그림 2] 국가별 여성고용률(1992~2021년)

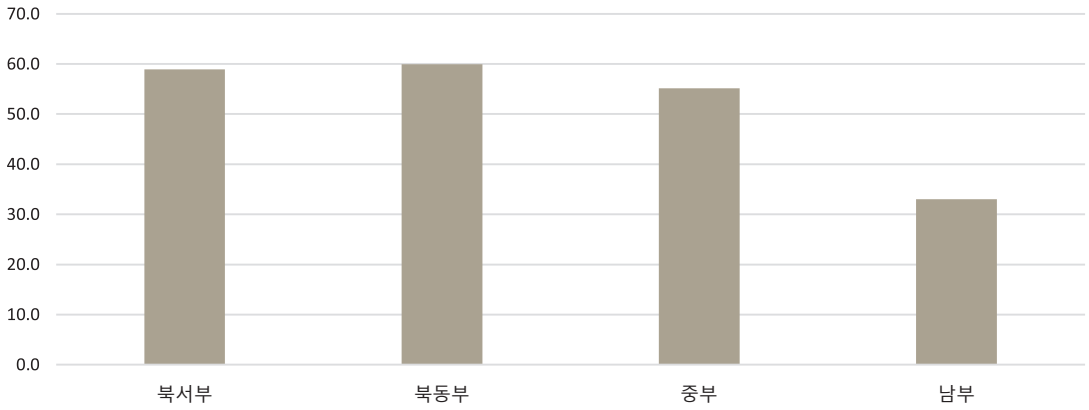
(단위 : %)



자료 : OECD.Stat(2022).

[그림 3] 이탈리아 지역별 여성고용률(2021년)

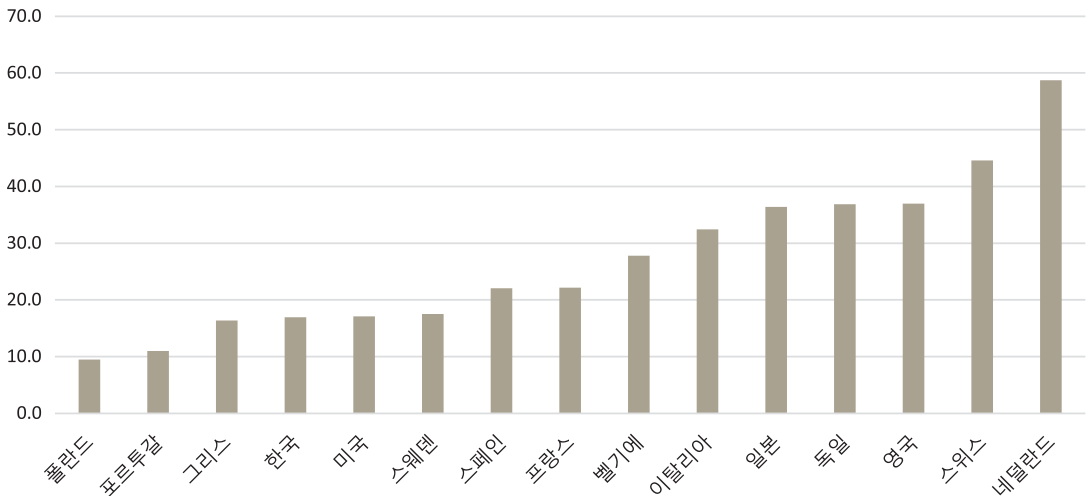
(단위 : %)



자료 : Istat(2022).

[그림 4] 전체 여성 취업자 중 노동시간이 주 30시간 미만인 여성의 비율(2017년)

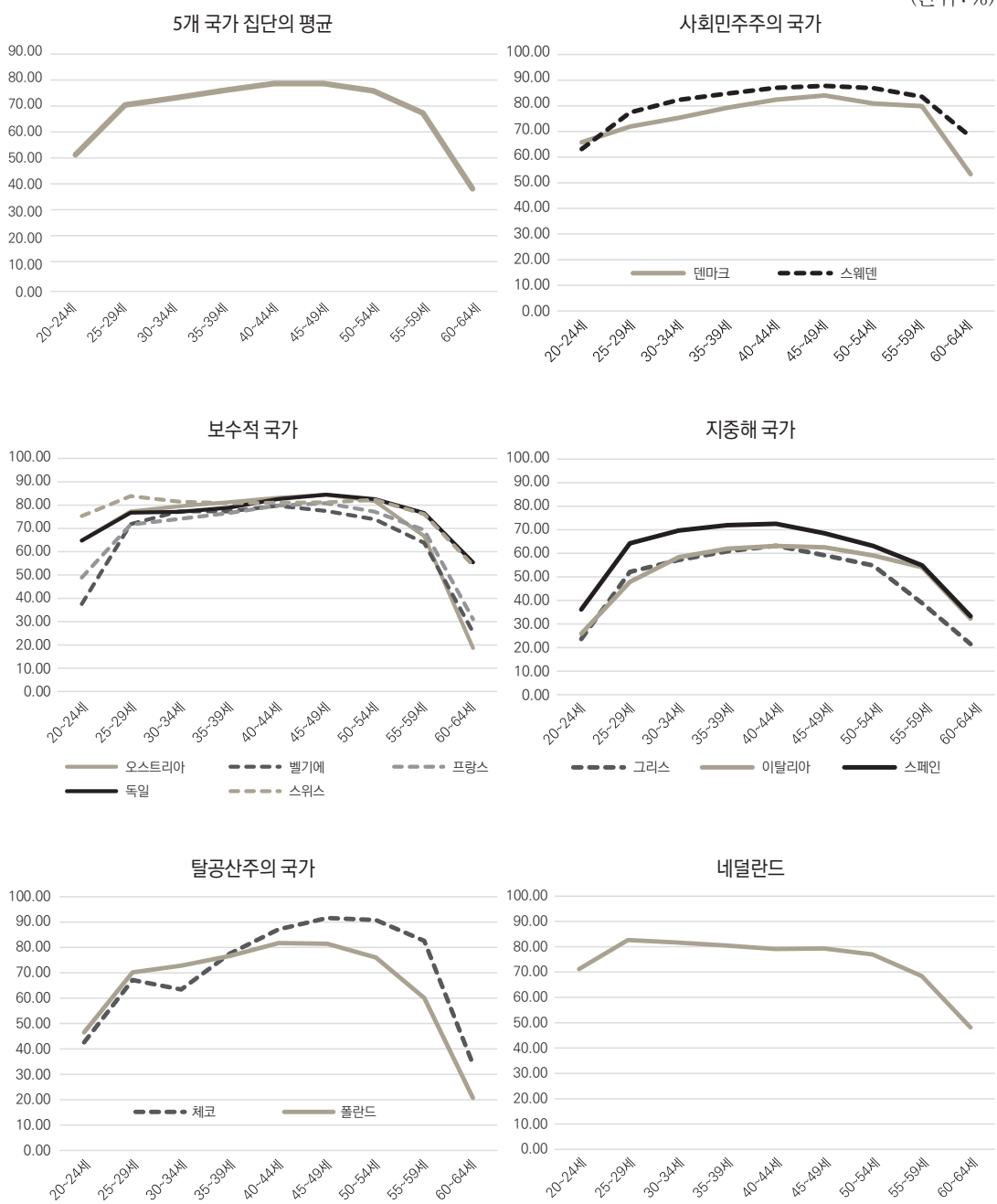
(단위 : %)



자료 : OECD Family Database(2022d), 필자 정리.

[그림 5] 국가 및 연령별 여성고용률(2018년)

(단위 : %)



자료 : OECD Family Database(2022a), 필자 정리.

림 5]는 복지 제도에 따라 분류한 국가들의 연령별 여성고용률을 보여준다. 20~24세뿐만 아니라 25~29세를 포함한 젊은 여성의 고용률이 낮은 것은 이탈리아의 특징이다. 연령별 고용률에는 여러 세대의 행동이 한데 섞여 있기 때문에 연령별 고용률을 생애주기 행동으로 해석하는 것은 오해의 소지가 있다. 하지만 세대별 차이를 감안하더라도 이탈리아의 젊은 세대는 노동시장에서 지극히 불리한 위치에 있다고 볼 수 있다. 이에 따라 청년의 빈곤 위험이 크게 증가하고 부모로부터 독립하는 시기가 지연되며 출산율이 낮아지는 문제가 발생한다(Hank, 2007; Mills and Blossfeld, 2005; Dalla Zuanna and Micheli, 2004).

성 고정관념은 여성 정체성에 대한 대리변수가 될 수 있으며 골딘에 의하면 이는 노동시장 내 젠더 혁명을 특징짓는 요소이기도 하다. 이 글에서는 이를 살펴보기 위해 한 연구에서 설계한 젠더 이데올로기 지수를 참고했다(Lomazzi et al., 2019). 젠더 이데올로기 지수는 "대체로 엄마가 전일제로 일하면 가족의 삶이 힘들어진다", "여성은 남성에 비해 경력을 쌓고자 하는 의지가 낮다", "남성이 어린이집과 같은 아이 돌봄 부문에서 더 많이 일해야 한다", "전반적으로 남성이 여성보다 가사 수행 능력이 낮다", "아빠는 어린 자녀를 돌보는 일보다 자신의 경력을 중시해야 한다" 등 5개 항목에 대한 응답을 요약하여 작성되었다. 이 연구는 남녀 생산가능인구를 조사 대상으로 5개 항목에 대하여 "매우 동의한다."의 1점에서 "전혀 동의하지 않는다."의 4점까지로 점수를 부여했다. 그리고 젠더 이데올로기 지수는 5개 항목에 대한 평균 점수로 계산되었다. 연구 결과 이탈리아의 젠더 이데올로기 지수는 2.4로, 28개 유럽국가 중 헝가리, 불가리아, 오스트리아와 함께 가장 낮은 수준으로 나타났다(가장 높은 국가는 스웨덴, 덴마크, 네덜란드, 프랑스 등). 이탈리아의 낮은 젠더 이데올로기 지수는 이탈리아 내 성평등 개선에 대한 낮은 지지도를 반영하고 있으며, 결과적으로 노동시장에 대한 투자가 여성 정체성의 일부로 여겨지지 않는 상황을 보여준다.

요약하자면 이탈리아 여성은 비경제활동 또는 실직 상태에 놓인 경우가 적지 않다. 일을 하더라도 단기적인 지평을 갖는 경우가 많고 부소득자 역할에 그치며, 다른 유럽국가 여성에 비해 직업 정체성이 약하다. 이하에서는 이탈리아에서 여성 경제활동참가의 특징 및 조건이 되는 또 다른 요소인 이탈리아 복지제도에 대해 살펴본다.

■ 이탈리아의 가족 정책:가족주의적 복지제도

이탈리아의 가족 정책은 부분적으로는 다른 유럽국가의 가족 정책과 유사하다. 출산휴가 및 배우자 출산휴가가 그러한 경우이다. 이탈리아의 출산휴가는 출산 전 2개월부터 출산 후 3개월까지 사용하거나 출산 후 5개월을 사용할 수 있으며 휴가기간 동안 여성은 임금의 80%를 받는다. 배우자 출산휴가는 총 10일로, 출산 전 2개월 내 또는 출산 후 5개월 내에 사용할 수 있다. 이때 임금은 100% 지급된다.

한편 이탈리아의 육아휴직은 육아휴직제도가 잘 마련된 국가들과 비교하면 몇 가지 확연한 차이가 드러난다. 현재 이탈리아에서 6세 이하의 자녀를 둔 부모는 각각 3개월의 육아휴직을 사용할 수 있으며 육아휴직은 개인권으로서 부부간에 양도가 불가하다. 가장 중요한 점은 휴직 기간 중 급여가 이전 임금의 30%만 지급된다는 것이다. 스웨덴의 육아휴직 급여율은 약 80%, 독일의 경우 2007년 개혁 결과 약 70%로 이탈리아보다 훨씬 높은 수준이다.

공식 자녀 돌봄서비스 역시 이탈리아 가족 정책의 또 다른 약점이다. 2018년 기준 이탈리아의 0~2세 아동 중 26%가 돌봄서비스를 이용했는데, 프랑스와 벨기에에서 해당 비율은 57%에 이른다(OECD Family Database, 2022b). 이탈리아의 복지제도는 일반적으로 가족주의로 정의되며 이는 여성의 낮은 노동시장 참여 원인 중 하나이다. 탈가족화 정도를 판단하기 위해 성인 자녀와 동거하는 고령층의 비율, 부모와 동거하는 미취업 청년의 비율, 여성의 주당 무보수 노동시간 등의 지표가 사용되기도 한다(Esping-Anderson, 1999). 0~2세 아동에 대한 공식 돌봄을 포함한 가족 정책이 제한적이기 때문에 이탈리아를 가족주의적 국가로 분류하는 연구도 있다(Leitner, 2003). 이 연구는 젠더 차원에 따라 각국의 가족 정책을 분류했다. 즉 육아휴직이 개인권이어서 남성의 휴직권이 여성에게 양도되지 못하도록 되어 있는지 여부, 육아휴직 급여율 수준(남성이 더 많은 급여를 받을 가능성이 큼), 육아휴직 기간(1년 이상의 육아휴직은 여성의 노동시장 내 입지를 더욱 어렵게 할 수 있음) 등의 지표에 따라 가족정책을 분류했다. 이 기준에 따르면 이탈리아의 복제제도는 젠더화된 가족주의로 분류된다.

다음으로는 이탈리아 복지제도의 최근 동향을 살펴본다. 일부 조치는 이미 시행되고 있으며 최종 승인을 기다리는 조치도 있고, 아직 세부계획이 필요한 조치들도 있다.

■ 콜라오 계획과 국가 회복 및 복원 계획(PNRR)

전 세계 다른 국가와 마찬가지로 코로나19 팬데믹으로 인해 이탈리아에서도 기존의 차별이 악화되었고 가계 빈곤도 심화되었다. 하지만 이러한 위기는 가족 정책 개혁을 포함한 구체적인 개혁 계획을 마련하는 동기가 되기도 했다.

2020년 4월 10일, 이탈리아 총리는 팬데믹 위기에 대응하기 위해 사회 및 경제 부문 전문가들을 모아 특별 전담팀을 구성했다(Camussi et al., 2021). 특별 전담팀장인 비토리오 콜라오의 이름을 딴 콜라오 계획 보고서에서 따라 구성된 특별 전담팀의 주요 전략에는 디지털화 및 녹색경제와 함께 양성평등이 포함되었다. 특히 성별 격차 완화를 위한 4가지 실행 전략으로 초등교육을 중심으로 한 성 고정관념 해소, 여성의 노동시장 참여 촉진, 일·가정 조화, 폭력 피해 여성 지원이 제시되었다.

2021년 4월 27일에는 새 정부의 새로운 계획으로 2021~2026년 투자 및 개혁 전략인 국가 회복 및 복원 계획(PNRR)이 의회를 통과했다. PNRR은 EU가 팬데믹 위기에 대응하기 위해 채택한 차세대 EU 계획을 구체화한 것으로, 이탈리아는 이 프로그램의 최대 수혜국이다. 차세대 EU는 녹색 및 디지털 전환 가속화, 여성 및 남성 노동자의 훈련 개선, 성별·지역·세대 간 평등 개선 등의 목표를 달성하기 위한 투자 및 개혁 계획을 담고 있다. 이에 따라 PNRR은 ① 디지털화, 혁신, 경쟁력 강화, 문화 및 관광업, ② 녹색 혁명 및 생태학적 전환, ③ 지속가능한 모빌리티를 위한 인프라, ④ 교육 및 연구, ⑤ 포용과 결속, ⑥ 보건 등 여섯 가지 영역에서 임무를 달성하고자 한다. 콜라오 계획과는 달리 PNRR에는 젠더적 차원의 임무는 포함되지 않았다. 하지만 남성에 비해 낮은 여성고용률과 다른 유럽국가에 비해 낮은 여성고용률을 감안하여 여성정책 역시 청년정책과 함께 횡단적 정책에 포함되어 있다.

PNRR에 젠더적 차원의 임무가 별도로 포함되어 있지 않기 때문에 일부 성평등 목표는 세부적인 모니터링 대상이 아니다. 가령 위에서 언급한 ①, ④, ⑤ 영역의 임무수행 결과로 2024~2026년 이탈리아 여성고용률이 4%p 증가하고(가장 취약한 지역으로 PNRR의 특별 타깃 지역인) 남부 지역의 여성고용률은 5.5%p 증가할 것으로 예상되지만, 육아휴직이나 자녀 돌봄서비스 등은 모니터링 및 중간 평가 대상이 아닌 것으로 보인다.

■ 국가 성평등 전략

PNRR에서는 젠더가 횡단적 정책에 포함되었다면 국가 성평등 전략은 젠더 이슈를 중심으로 수립되었다. 이탈리아의 2021~2026년 국가 성평등 전략은 2020~2025년 유럽 성평등 전략을 따르고 있다. 이탈리아 정부의 전반적인 목표는 유럽성평등연구소(EIGE)가 발표한 양성평등지수에서 현재 14위인 이탈리아의 순위를 끌어올리는 것이다. 구체적으로 정부는 남녀 고용률 차이뿐만 아니라 유자녀 여성과 무자녀 여성의 고용률 격차를 줄이는 데 목표를 두고 있다. 또한 민간부문 및 대졸자의 성별 소득격차를 완화하고자 한다.

국가 성평등 전략에서는 사용자의 인건비 부담을 줄임으로써 여성고용과 시간제 일자리 제공을 장려하는 세부 방안이 제시되고 있다(여성의 비자발적 시간제 근무를 줄이는 것도 목표로 삼음). 출산 후 여성의 직장 복귀를 유도하기 위해 여성에게 보너스를 지급하는 방안과 어린 자녀를 둔 부모를 위한 유연근무제도 제안되었다.

이탈리아 정부는 배우자 출산휴가기간을 확대하고 이를 시행하는 기업에 보조금을 지급할 예정이다. 육아휴직 사용자 중 남성의 비율을 50%로 높이는 목표도 가지고 있다. 2019년 육아휴직자 중 남성 비율은 21%였는데(Casamonti, 2021), 목표 달성을 위해 육아휴직 급여를 인상하는 방안을 구상 중이지만(현재 육아휴직 급여는 6개월간 이전 임금의 30% 지급) 구체적인 시행 방안은 아직 발표되지 않았다. 연금 산정 시 육아휴직 기간을 산입함으로써 연금 격차를 줄이는 방안도 고려되고 있다.

자녀 돌봄서비스에 대해서는 0~2세 아동의 돌봄 이용률을 벨기에와 프랑스 수준인 50%로 높이는 목표를 세우고 있다. 이탈리아 자녀 돌봄서비스의 지역 간 불평등은 심각한 상태이다. 에밀리아 로마냐 주에서 공식 돌봄서비스를 이용하고 있는 0~2세 아동의 비율은 40%인 반면, 남부 지역들의 경우 15% 미만에 불과하다. 정부는 최저 이용률을 33%로 설정하고자 하는데, 이는 2010년 EU가 제시한 수치이다. 목표를 달성하기 위한 구체적 방안과 관련하여 정부는 공식 돌봄서비스를 제공하는 기업에 지원금을 지급할 뿐 아니라 지자체가 돌봄서비스를 신설하거나 기존 서비스를 개선하도록 이전금을 지급하는 방안을 추진 중이다. 전반적으로는 부모에게 돌봄 수당 또는 돌봄서비스를 제공하는 기업에 금전적 혜택을 주는 방안이 계획되어 있다.

정부에 따르면 이러한 방안들에 대한 모니터링은 전문가 및 관련 기관 대표들이 협의하여 선별한 통계 지표들을 살펴봄으로써 실시될 예정이다.

■ 가족법

PNRR에 언급된 개혁 계획 중 하나는 가족법이다. 가족법은 2022년 5월 12일에 발효되었으며 부속 시행령을 두고 있는 규범적 체계이다. 가족법에는 단일하고 보편적인 수당(제1조), 자녀 돌봄서비스, 유치원 및 학교(제2조), 육아휴직(제3조), 일·가정 조화 및 여성고용 촉진(제4조), 청년 자립(제5조)에 관한 여러 대책이 포함되어 있다. 최근 한 인터뷰에서 평등가족부 장관은 가족법이 중장기적인 효과를 가져올 과정의 출발점이라고 강조한 바 있다(Sole24ore, 2022).

PNRR과 국가 성평등 전략은 가족법을 인용하고 있으며 부분적으로 중복되는 면도 있다. 하지만 가족법은 국가 성평등 전략과는 달리 저출산(2020년 기준 여성 1명당 1.24명) 해결의 중요성도 언급하고 있다.

■ 단일하고 보편적인 가족수당

이탈리아의 단일하고 보편적인 가족수당은 가족법에 명시되어 있다. 팬데믹이라는 긴급 상황과 빈곤가구 증가로 인해 특별법(제46/2021호)으로 가족수당에 대한 규정을 두었고 이에 따라 2022년 1월 1일부터 이탈리아 가구에 단일보편수당(AUU)이 지급되었다. 우선 AUU를 보편적이라고 하는 이유는 임신 7개월부터 21세까지 모든 자녀에 대해 지급되기 때문이다(장애 자녀에는 연령 제한 없음). 18세 이상 자녀에 대해서는 해당 자녀가 재학 중이거나 훈련 또는 적극적 구직 중인 것을 입증해야 한다. AUU가 모든 자녀에 대해 지급되기는 하지만 가족의 소득 및 가족유형에 따라 지급액에는 차이가 있다(가구별 경제상태지표(ISEE)에 따라 차등 지급). ISEE에 따라 지급되는 수당은 자녀당 월 최저 50유로에서 최고 175유로까지 차

이를 둔다. 둘째 및 셋째 이후의 자녀, 엄마가 21세 미만인 경우 및 장애 자녀에게는 지급액이 인상된다. 이에 따라 가계로의 재정이전 측면에서 이탈리아는 벨기에, 프랑스, 스웨덴 등과 비슷한 수준에 이르게 되었다.

AUU를 단일하다고 하는 이유는 AUU가 기존에 운영되던 가족수당, 금전적 공제 및 출산수당 등을 간소화하여 모두 포괄하고 있기 때문이다. AUU는 그 보편성 때문에 인구통계적 목표가 있으며 누진성으로 인해 빈곤완화의 수단이 되기도 한다. 하지만 현금 이전은 여성의 노동공급에 부정적인 효과를 가져올 수도 있다(자세한 내용은 Rizzi et al., 2021 참조).

■ 출산휴가, 배우자 출산휴가 및 육아휴직 제도의 새로운 특징

최근 법률 제234/2021호와 2022년 6월 22일 법령에 의해 출산휴가, 배우자 출산휴가 및 육아휴직에 관한 새로운 내용이 추가되었다. 2022년 6월 22일 법령은 EU 지침 제2019/1158호와 제2019/1152호를 이행하기 위해 제정되었지만 아직은 정부 법안으로서 의회의 승인을 받지 않은 상태이다.

앞서 언급한 바와 같이 배우자 출산휴가는 10일이다. 당초 배우자 출산휴가는 시범적으로 채택되었고 매년 갱신되어야 했으나, 법률 제234/2021호에 따라 이제 내용의 변경 없이 이탈리아 정책의 일부가 되었다. 2022년 6월 22일 법령에 따르면 자영업을 하는 여성도 출산휴가 급여를 받을 수 있으며 육아휴직 기간이 6개월에서 9개월로 연장될 예정이다. 기존의 육아휴직과 마찬가지로 부모는 서로 양도할 수 없는 3개월의 휴직을 사용할 수 있으며 부모 중 한 명은 3개월을 추가로 휴직할 수 있다. 한부모의 육아휴직 기간은 기존 10개월에서 11개월로 늘어난다. 또한 현행 육아휴직은 6세 이하의 자녀에 대해 사용할 수 있지만 2022년 6월 22일 법령에 따르면 자녀가 12세가 되기 전까지 휴직을 사용할 수 있다.

■ 맺음말

이탈리아 여성의 경제활동참가는 다른 국가와 비교했을 때 이례적으로 낮으며 이는 낮은 출산율과도 관련이 있다. 두 현상은 전통적인 성역할과 제한적인 가족 정책에 기인한다. 한 연구에 따르면 여성이 남성 배우자에 비해 대부분의 가사 업무를 맡고 가족 정책이 제대로 발달되어 있지 않는 국가에서는 여성이 노동시장에 계속 남아 있기 위해서 출산을 피할 가능성이 있다(McDonald, 2000).

팬데믹으로 인해 성별 격차가 심화되고 빈곤가구가 늘어났으며 출산율은 더욱 낮아졌다. 유럽회복계획을 이행하기 위해 이탈리아 정부는 성평등과 청년 문제를 횡단하는 야심 찬 계획인 PNRR을 수립했다. 또한 여성의 노동시장 참여를 활성화하고 이공계 분야 및 관리직 진출을 촉진하며 여성 창업을 늘리기 위한 국가 성평등 전략도 수립했다. 가족법은 부분적으로 국가 성평등 전략과 중복되지만, 빈곤 위험에 놓인 가구를 지원하고 출산율을 높이는 것을 목표로 한다. 코로나19 팬데믹이 발발하자 가족법은 가장 먼저 모든 피부양 자녀에 대해 가구 소득과 구성에 따라 차등적으로 수당을 지급하는 단일보편수당을 시행했다. 출산휴가, 배우자 출산휴가 및 육아휴직에 관한 기타 조치들도 현재 준비 중이다.

이상의 계획과 조치는 이탈리아 가족 정책의 혁명이라고 볼 수 있다. 하지만 현재 이탈리아의 복지제도는 대체로 가족주의적이며 가족 구성원을 돕는 것은 가족 내에서, 특히 여성이 주로 해결한다. 젠더 관점에서 봤을 때 향후 두 가지 방안을 우선적으로 실시해야 한다. 여성의 경제활동참가를 높일 수 있도록 공식 자녀 돌봄서비스를 개발하는 것과 육아휴직 급여를 인상하여 특히 남성의 휴직 사용률을 높이는 것이다. 참고할 만한 사례로 공식 자녀 돌봄서비스를 확대하고 돌봄 활동의 성평등을 개선하기 위해 단행되었던 2007년 독일의 가족 정책 개혁을 들 수 있다. 2010년 독일 0~2세 영유아의 공식 돌봄서비스 이용률은 27%로, 23%였던 이탈리아와 비슷했다. 그로부터 8년이 지난 2018년 독일에서 해당 비율은 38%로 증가한 데 반해 이탈리아는 26%에 머물렀다. 또한 독일은 육아휴직 개혁으로 육아휴직 급여율이 67%로 높아졌는데, 이탈리아의 급여율은 30%에 불과하다. 2015년 독일의 남성은 전체 육아휴직 사용자의 27%를 차지했으나 2016년 이탈리아에서 해당 비율은 17%에 그쳤다(OECD Family Database, 2022c).

이탈리아 정부가 수립한 계획 및 전략에서 미흡한 또 다른 부분은 유연근무제이다. 한 연구 결과 (유연한 근무 공간 및 시간으로 정의되는) 스마트 워킹이 노동자의 생산성을 높이고 특히 여성의 웰빙이 개선되는 것으로 나타났다(Angelici and Profeta, 2020). 이러한 연구 결과는 정책입안자들에게 가족 정책의 전통적인 경로가 아닌 새로운 방향을 제시하고 있으며 정책입안자들은 모든 사회적 집단의 다양한 요구를 존중해야 한다. 예를 들어 공장 노동자나 영업 혹은 서비스 노동자 등 일부 노동자에게는 공간의 유연성보다는 시간의 유연성이 더 도움이 될 수 있다. KLI

참고문헌

- Angelici, M. and P. Profeta(2020), "Smart-Working: Work Flexibility Without Constraints", *CESifo Working Paper*, 8165, pp.1~115.
- Camussi, E., R. Rella, P. Grigis, C. Sassi and C. Annovazzi(2021), "Women and Covid19: How the Italian Government Task Force Fostered Gender Equity", *Frontiers in Human Dynamics*, 53, pp.1~8.
- Casamonti, M.(2021), "Congedi parentali e di maternità/paternità: chi si prende cura dei minori?", https://osservatoriocpi.unicatt.it/ (2022.7.16).
- Dalla Zuanna, G. and G. A. Micheli(2004), *Strong Family and Low Fertility: A Paradox?: New Perspectives in Interpreting Contemporary Family and Reproductive Behaviour*, Kluwer Academic Publishers.
- Esping-Andersen, G.(1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, OUP Oxford.
- Goldin, C.(2006), "The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review*, 96(2), pp.1~21.
- Hank, K.(2007), "Proximity and Contacts between Older Parents and Their Children: A European Comparison", *Journal of Marriage and Family*, 69(1), pp.157~173.

·Istat(2022), "Tasso di occupazione: Dati regionali", http://dati.istat.it/ (2022.7.18).

·Leitner, S.(2003), "Varieties of Familialism: The Caring Function of the Family in Comparative Perspective", *European Societies*, 5(4), pp.353~375.

·Lomazzi, V., S. Israel, and I. Crespi(2019), "Gender Equality in Europe and the Effect of Work-family Balance Policies on Gender-role Attitudes", *Social Sciences*, 8(1), p.5.

·McDonald, P.(2000), "Gender Equity in Theories of Fertility Transition", *Population and Development Review*, 26(3), pp.427~439.

·Mills, M. and H. P. Blossfeld(2005), "Globalisation, Uncertainty and the Early Life Course. A Theoretical Framework", in Blossfel, H. P., E. Klijzing, M. Mills, and K. Kurz, *Globalisation, Uncertainty and Youth in Society*, London and New York: Routledge, pp.1~24.

·OECD Family Database(2022a), "Employment Profiles over the Life-course", https://www.oecd.org/els/family/database.htm/ (2022.7.18).

·_____(2022b), "Enrolment in Childcare and Pre-school", https://www.oecd.org/els/family/database.htm/ (2022.8.5).

·_____(2022c), "Use of Childbirth-related Leave Benefits", https://www.oecd.org/els/family/database.htm/ (2022.8.5).

·_____(2022d), "Usual Weekly Working Hours among Men and Women by Broad Hours Groups", https://www.oecd.org/els/family/database.htm/ (2022.7.18).

·OECD.Stat(2022), "LFS by Sex and Age – Indicators: Employment-population Ratios", https://stats.oecd.org/ (2022.7.18).

·Rizzi, E. L., A. Rees and C. Decoster(2021), "Belgian Family Policy From a Comparative Perspective: What Works and What is Missing", *Document de Travail*, 23, pp.1~51.

·Sole24ore, "Family act già in vigore? Ecco perché per nuovi congedi e aiuti serviranno altri due anni", 2022.5.12.

국제노동동향

국제노동동향 ① 미국의 임금과 인플레이션 논쟁

국제노동동향 ② 일본 플랫폼 노동자의 실태와 법적 쟁점

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2022년 8월호 pp.45~52
한국노동연구원



International Labor Trends
국제노동동향 ① – 미국

미국의 임금과 인플레이션 논쟁

박동우 (미국 코넬대학교 노사관계대학원 박사과정)

■ 머리말

인플레이션이 전 세계를 강타하고 있고 미국 역시 예외가 아니다. 미국인들도 끝을 모르고 치솟는 물가에 시름을 앓고 있다. 최근 노동부의 발표에 따르면 지난 한 해 동안 식료품 가격은 무려 11.9%, 식당 및 패스트푸드 체인의 가격은 7.4%나 올랐다.[1] 2022년 무연휘발유의 7월 기준 평균 가격은 4.72달러로 전월 5.02달러였던 것에 비하면 다소 주춤한 모양새이지만, 이는 사람들이 운전을 꺼리게 되면서 수요가 잠시 위축된 것에 불과하다. 러시아 우크라이나 전쟁 등으로 인한 공급 제약 요인이 사라지지 않는 한 인플레이션은 멈추지 않을 것이다.[2]

총공급 차원에서 보면 노동공급 역시 중요한 요소다. 실제로 많은 사용자들은 팬데믹 이후 타이트해진 노동시장이 인플레이션의 원인이라고 지목해왔다. 일자리가 비어 있으니 임금을 올릴 수밖에 없다. 그런데 그렇게 해서 들어온 사람들조차 다시 더 돈을 많이 주는 곳으로 떠난다는 것이다. 이처럼 자발적 퇴직자들이 많아진 것을 두고 언론에서는 "대사직의 시대"가 도래했다고도 했다. 하지만 노동자들의 시각은 조금 다르다. 이들은 팬데믹 동안 혹은 그 이전부터 저임금과 부당한 처우를 견디면서 일해왔는데 이제는 물가마저 올라 그야말로 생존

1) Fortune, "The Inflationary 2020s Mean Fast Food Just isn't Cheap Anymore", 2022.7.2.
2) The Wall Street Journal, "Gas Prices Have Fallen for 24 Straight Days. The Relief Might Only Be Temporary.", 2022.7.8.

의 위기를 느낀다고 말한다. 뿐만 아니라 이제 정말 일자리를 잃더라도 어쩔 수 없다는 심정으로 목소리를 내고 파업에 돌입하고 있다고 말한다. 특히 병원, 마트와 같이 우리 삶과 매우 밀접한 곳에서 일하는 소위 필수 노동자들의 목소리가 두드러진다.[3)4)]

이처럼 팬데믹 이후 임금과 인플레이션의 관계에 대해 많은 이목이 집중되고 있다. 이는 얼핏 단순하고 직관적으로 느껴지지만 학계에서는 여전히 다툼의 여지가 있는 것으로 보인다. 이 글에서 필자는 임금과 물가에 관한 학계의 논쟁을 간단하게 소개하되 미국에 초점을 두기로 한다. 우선 인플레이션에 대한 고전적인 사회과학 이론들을 소개한다. 그리고 팬데믹 이후 미국의 인플레이션 그리고 각 행위자들의 대응을 살펴본다. 마지막으로 해당 이슈에 관해 미국 경제정책연구소가 정리한 자료를 분석해보기로 한다.

■ 인플레이션에 관한 사회과학적 설명

인플레이션은 경제학의 주요 주제이며 이에 따라 수많은 이론이 등장했다. 그중 유명한 것이 바로 필립스 곡선이다. 영국에서 활동한 뉴질랜드 태생의 경제학자 윌리엄 필립스는 1958년 *Economica*라는 저널에 명목임금 상승률과 실업률이 반비례 혹은 상충관계에 있다는 논문을 발표한다.[5)] 이후 폴 새뮤엘슨과 로버트 솔로는 이 상관관계의 수학적 기반을 닦고 인플레이션과 실업률 간의 관계로 확장한다.[6)] 필립스 곡선은 당시 경제학의 주류였던 케인즈 학파에게 큰 힘을 주었다.

하지만 1970년대에 들어서면서 전 세계적으로 오일 쇼크가 발생하고 이에 따라 경기침체와 물가상승이 동시에 발생하는 사태가 나타나기 시작했다. 이러한 소위 "스태그플레이션"은

3) Fast Company, "Labor Strikes Have Doubled in the Past Year. Is High Inflation Part of the Reason?", 2022.6.28.
4) Axios, "Workers everywhere want higher wages", 2022.7.6.
5) Phillips, A. W.(1958), "The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957", *Economica*, 25(100), pp.283~299.
6) Samuelson, P. A. and R. M. Solow(1960), "Analytical Aspects of Anti-Inflation Policy", *The American Economic Review*, 50(2), pp.177~194.

필립스 곡선으로는 해석하기 어려운 현상이었다. 이에 노벨 경제학상 수상자 밀턴 프리드먼은 인플레이션이 발생하는 이유는 단지 상품에 비해 돈이 너무 많기 때문이며, 그 뒤에는 케인즈 학파가 주장하는 정부의 적자 재정지출 및 완전고용 정책이 있다고 주장했다. 따라서 물가를 안정시키기 위해서는 정부는 물러나고 중앙은행이 나서서 통화 공급을 대폭 줄여야 한다는 것이 그의 주장의 요지다. 이는 그가 남긴 유명한 말 "인플레이션은 언제 어디서나 화폐적 현상이다(inflation is always and everywhere a monetary phenomenon)"에서도 확인할 수 있다.[7] 이러한 그의 사상은 "통화주의" 학파의 등장에 이르게 된다.

허나 이러한 통화주의의 패러다임에도 부합하지 않는 현상이 나타나기 시작하는데, 그것이 바로 2008년 금융위기이다. 당시 미국 정부는 다양한 경기부양책을 도입했고, 연방준비제도이사회 역시 대규모 양적 완화 프로그램을 실시했다. 그러나 여전히 물가는 오르지 않았고 심지어 일부 학자들은 물가 하락을 경고하기도 했다.[8] 물론 경제학자들은 기존의 주류 경제학 이론을 수정·보완하기 위해 노력했다. 하지만 이번에는 정치학자, 사회학자들이 나서서 나름의 이론 틀을 제시하며 경제학의 한계를 극복하려고 시도했다. 예를 들어 정치학자들은 중앙은행이 정부로부터 얼마나 자율성을 갖고 있는지 등 여러 제도적 변수에 주목하기도 했다.[9]

필자가 소개하고 싶은 것은 인플레이션에 관한 사회학적 설명이다. 존스 홉킨스 대학의 홍호풍 교수와 다니엘 톰슨(2016)[10]은 1960년에서 2009년까지 23개 OECD 회원국의 시계열 자료를 분석한 결과, 인플레이션은 정부의 재정, 통화정책보다 자본과 노동의 권력관계, 즉 노동자들의 "힘"과 큰 연관이 있다는 점을 제시했다. 여기서 노동자의 힘이란 단순히 낮은 실업률이나 노동시장의 타이트함과 같은 경기적 배경에서 비롯된 구조적 권력뿐만 아니라 노동조합 조직률과 같은 결사적 권력도 포함한다. 대공황 시기 물가가 높았던 이유는 노조 조직률 등을 통해서 확인할 수 있듯이 당시 노동자들의 이러한 결사적 권력이 높았기 때문이다.

7) Friedman M., and A. J. Schwartz(1971), *A Monetary History of the United States, 1867-1960*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
8) The New York Times, "Why Is Deflation Bad?", 2010.8.2.
9) Berger, H., J. De Haan, and S. C. Eijffinger(2001), "Central Bank Independence: An Update of Theory and Evidence", *Journal of Economic Surveys*, 15(1), pp.3~40.
10) Hung, H., and D. Thompson(2016), "Money Supply, Class Power, and Inflation: Monetarism Reassessed. *American Sociological Review*, 81(3), pp.447~466.

그러나 이후 정부 주도의 일련의 신자유주의적 정책에 따라 노동자들은 이러한 힘을 잃었으며, 이는 2008년 이후 통화량 팽창에도 불구하고 물가가 오르지 않았던 근본적인 원인으로 간주된다. 이 논문은 케인즈 학파의 이론을 수정·보완하되 사회학의 "권력자원이론"을 접목시켜 소위 경제 현상에 대한 사회학적 설명을 시도한 대표적인 논문 중 하나라고 평가할 수 있다.

특히 이 논문은 최근 인플레이션 관련 논의에 대해 적지 않은 시사점을 준다. 2022년 7월 연준의 제롬 파월 의장은 인플레이션 억제를 위해 기준금리를 최대 0.75%p 인상하는, 이른바 자이언트 스텝을 단행할 것이라 밝혔다. 많은 전문가들도 이러한 통화정책의 향방에 이목을 집중하고 있으며, 실제 경기 흐름도 이에 맞춰 민감하게 반응하고 있다.[11] 다만 이렇듯 통화정책에만 의존하는 것이 장기적으로 어떤 실효성이 있을지 판단하기는 어렵다.

■ 팬데믹 이후 물가상승

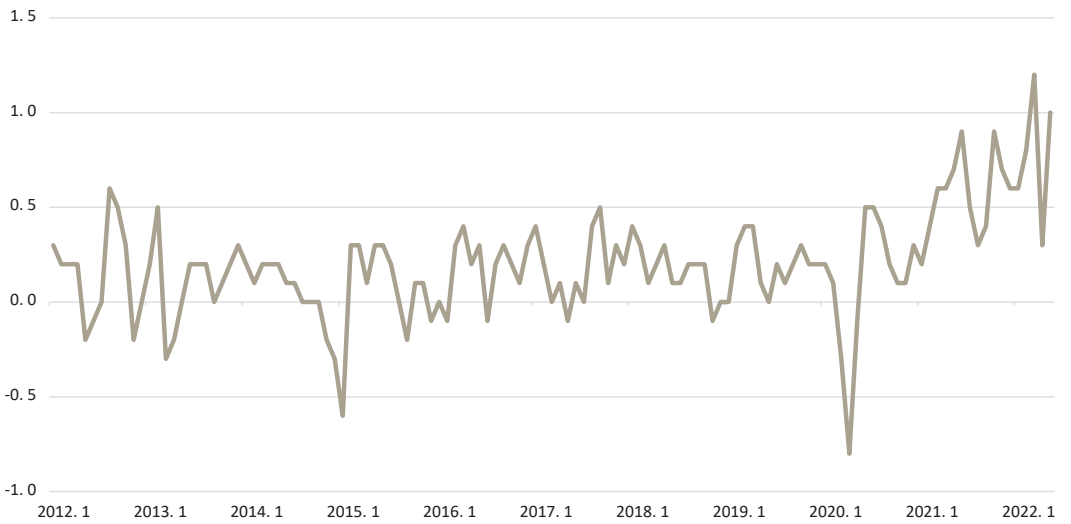
이처럼 학계에서는 인플레이션에 대한 여러 논쟁이 있었다. 하지만 1980년 이후로 세계 경제는 전반적으로 저성장에 가까웠으며 따라서 물가상승률도 그렇게 높지 않았다. 따라서 일반 대중이 인플레이션에 대해 특별히 관심을 가지기는 다소 어려운 환경이었다. 인플레이션이 화두가 된 것은 비교적 최근, 즉 코로나 팬데믹 이후다.

[그림 1]은 미국 노동통계국에서 발표하는 통계를 바탕으로 한 소비자물가지수(CPI)의 추이다. 실제로 CPI의 전월대비 증가율은 2019년까지 0에서 0.5 사이를 크게 벗어나지 않는다. 그러다 2020년 1월 급격한 하락을 맞이하는데, 이는 코로나19 바이러스가 확산되기 시작하면서 순간적으로 소비가 위축된 탓이다. 이후 CPI는 급격한 상승세를 보여준다. 단순히 팬데믹 이전으로 경기가 회복한 것을 넘어 전 지구적 공급망의 차질, 러시아-우크라이나 전쟁 등으로 인한 원자재 가격상승 등 복합적인 배경이 있다.

11) Yahoo Finance, "Federal Reserve Raises Interest Rates by 0.75%, Most Since 1994, Amid Effort to Slow Inflation", 2022.7.15.

[그림 1] 소비자물가지수 전월대비 상승률

(단위 : % 변화)



자료 : Bureau of Labor Statistics(2022), "Consumer Price Index", https://www.bls.gov/cpi/의 자료를 바탕으로 필자가 재구성.

물론 노동력 공급 역시 간과할 수 없는 요인이다. 최근 노동부의 발표에 따르면 5월 기준 약 1,100만 개가량의 일자리가 등록되었고 일을 그만둔 사람은 400만 명에 달한다. 그중 정리해고는 최저를 기록하고 있다. 학자들은 이러한 현상은 노동자들이 더 나은 일자리를 향해서 움직이고 있기 때문에 나타난다고 본다. 실제로 연준 산하 애틀랜타 연방준비은행의 조사에 따르면, 임금은 전년동월대비 약 6.1% 증가했는데, 이는 지난 25년간 발생했던 임금상승폭 중 최대치이다. 한편 미국의 실업률은 3.6%에 불과하며 이는 1969년 이후 최저치이다.[12)]

이러한 데이터는 임금상승률과 인플레이션이 양(+)의 상관관계를 가지고 있음을 암시한다. 따라서 인플레이션을 막기 위해서 임금인상을 억제해야 한다는 결론이 나오는 것도 자연스러워 보인다. 더 나아가 이를 위해서 노조가 가진 과도한 힘을 견제해야 한다고 생각할 수 있다. 스타벅스나 아마존뿐만 아니라 애플과 같은 테크 기업에서도 노조가 설립되고 있다.[13)]

12) CNBC, "The Job Market is Still 'Red Hot' Despite Recession Fears, as the Great Resignation Continues", 2022.7.6.
13) Axiox, "Why There's been a Surge in Unionizing Efforts", 2022.4.18.

하지만 바이든 정부의 노동정책은 그 반대였다. 바이든 대통령은 취임 이전부터 지금까지 줄곧 친노동 대통령을 자임하며 단결권 보호 법안과 같은 친노조 정책들을 추진해왔다.[14] 일각에서는 노조가 인플레이션을 더 부추긴다고 비판하고 있다. 이는 단순히 노조의 임금 효과에 국한되지 않는다. 미국의 노조들은 철강, 알루미늄, 소비재 등의 해외 수입(특히 중국)에 높은 관세를 요구한다. 이는 결과적으로 국내 원자재 및 소비재 가격의 상승을 불러오게 된다. 이처럼 노조가 물가상승을 이끌어가는 주요 원인 중 하나라는 시각이 힘을 얻게 되면서, 중간 선거를 앞둔 바이든 대통령의 입지도 위태로워지고 있다.[15]

■ 경제정책연구소(EPI)의 주장

이때 흥미로운 글 하나가 등장했다. 최근 미국 경제정책연구소는 "인플레이션에 대한 5가지 대표적인 미신에 대한 반박(Debunking 5 top inflation myths)"이라는 포스트를 게시했다.[16] 이 글은 제목 그대로 최근 물가상승에 대한 EPI의 연구 결과들을 요약·정리하면서, 인플레이션의 원인과 해법에 대해 떠도는 여러 주장들을 경험적 자료를 통해 비판하고 있다. 이 글에서 몇 가지만 추려 소개하고자 한다.

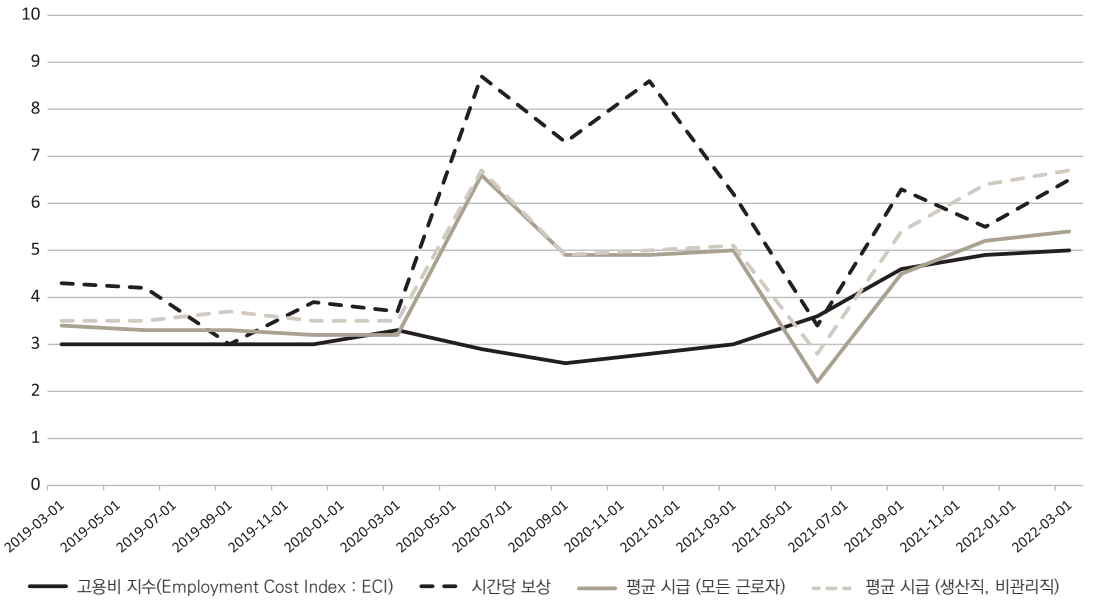
EPI의 가장 중요한 주장 중 하나는 명목임금 상승률이 인플레이션의 속도를 따라가고 있지 못하고 있다는 것이다. 분석에 따르면 임금상승이 인플레이션의 유일한 요인이라고 가정했을 경우, 인플레이션의 추정치는 2.5~4.5%에 불과하다(실제 인플레이션 8.6%). 이러한 수치는 최근의 임금상승 추세가 오히려 인플레이션을 둔화시키는 것일 수도 있다는 추측에 힘을 실어주는 것으로 보인다.

실제로 [그림 2]의 전년대비 임금 및 보상 변화를 보면 임금인상폭은 2021년 들어 상당히

14) ABC News, "Fired-up Bidens Blames Republicans for Blocking His Plan to Fight Inflation", 2022.7.14.
15) The Washington Post, "A Labor Fight Could Soon Make Inflation Worse. Will Biden Intervene?" 2022.7.5.
16) Economic Policy Institute, "Debunking 5 top inflation myths", https://www.epi.org/, 2022.6.6.

[그림 2] 전년대비 임금 및 보상 변화

(단위 : %)



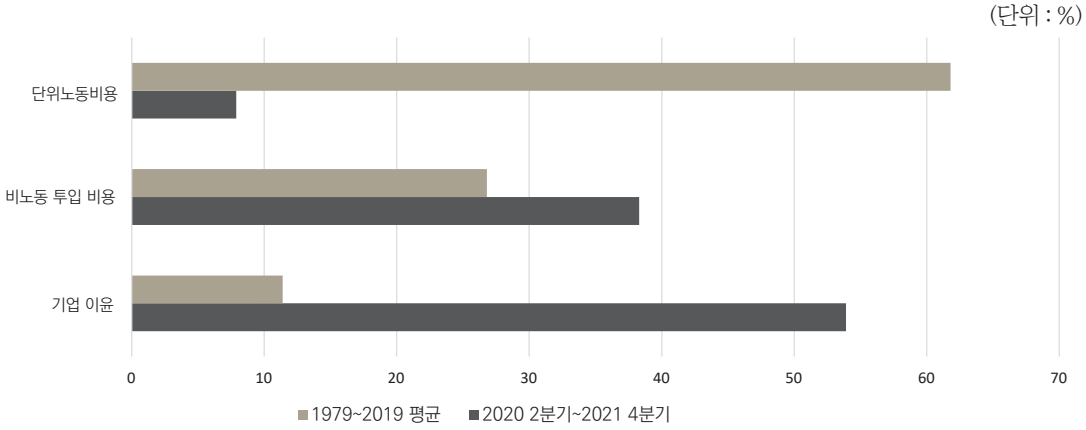
자료 : Economic Policy Institute(2022), "Wage Growth Continues to Lag Inflation", https://www.epi.org/.

안정화되었다. 이는 최근 물가상승률의 추세와는 상당히 대조적이다.[17)]

그렇다면 무엇이 인플레이션을 추동하고 있는가. EPI는 바로 기업의 이윤추구 행위라고 설명한다. [그림 3]은 비금융 기업 부문 단가 상승에 대한 기여도를 보여준다. 1979년부터 2019년까지는 노동비가 가격 상승에 기여하는 비중이 61.8%, 기업 이윤의 비중이 11.4%였다. 하지만 2020년 2분기부터 2021년 4분기까지를 보면 노동비의 비중은 7.9%에 불과한 반면, 기업 이윤이 53.9%에 달한다. 즉 높은 물가로 인한 이익은 기업이 다 가져가고 있는 것이다. 다만 주의할 것은 모든 기업이 다 이익을 보고 있는 것은 아니라는 점이다. 팬데믹 시기 많은 기업이 어려움을 겪을 때, 소수의 기업, 즉 공급망을 유지하면서 수요에 대응할 수 있는 능력을 유지한 기업들만이 독점적인 지위를 누릴 수 있었고 이들은 소비자에게 높은 가격을

17) 이 외에도 EPI는 관세와 인플레이션은 상관관계가 없으며 오히려 관세 철폐는 경기침체를 일으킬 수 있다고 경고하고 있다. 이는 노동조합의 수입품 관세가 인플레이션을 야기한다는 주장에 대한 반박이 된다고 볼 수 있다.

[그림 3] 비금융 기업 부문 단가 상승에 대한 기여도



자료 : Economic Policy Institute(2022), “Corporate Profits Have Contributed Disproportionately to Inflation. How Should Policymakers Respond?”, https://www.epi.org/.

요구할 수 있는 힘을 갖게 된 것이다.

■ 맺음말

이 글에서 필자는 임금과 인플레이션에 대한 고전적 논쟁과 최근 팬데믹 이후 논쟁을 개괄적으로 다루었다. 실제 학계에서 벌어지는 논쟁의 깊이 혹은 실제 정책 입안자들이 갖는 현실적 고민을 그대로 담기에는 한계가 있다. 다만 필자는 연준을 중심으로 한 통화정책에 의존하는 것이 얼마나 실효성을 가질 수 있는지, 과연 최근 인플레이션의 원인이 노동자에게 있다는 주장이 온당한 것인지에 대해 의문점을 가지는 것은 합리적인 문제 제기라고 생각한다. 최근 한국 정부에서는 인플레이션을 막기 위해 임금인상 자제를 요구하는 듯한 메시지를 경영자들에게 전한 바 있다. 과연 이러한 정책 기조가 의도한 결과를 낳을지 지켜볼 필요가 있다.

KLI

International Labor Brief 국제노동브리프 | 2022년 8월호 pp.53~62
한국노동연구원



일본 플랫폼 노동자의 실태와 법적 쟁점

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

전 세계적으로 플랫폼 이코노미의 등장과 함께 디지털 플랫폼을 매개로 노동력 교환이 증가하고 있으며, 이들의 법적 지위에 대한 논의가 활발하게 전개되고 있다. 적지 않은 국가에서 플랫폼 노동자들은 임금노동자가 아니라 개인 자영업자로 취급되고 있으며, 이는 일본에서도 마찬가지이다. 일본의 경우에는 우버이츠유니온[1] 등에서 임금노동자성을 인정받기 위해 도쿄도노동위원회에 구제신청을 하였지만 아직 심의 중이고 구체적인 판결이 나오거나 입법이 이뤄지지는 않았다. 이 글에서는 호세이대학 오오하라사회문제연구소가 발행한 2022년 일본노동연감[2]에 실린 특집「플랫폼 노동의 실태와 과제 - 법적 문제를 중심으로」를 통해 현재 일본 플랫폼 노동자들의 상태를 알아보고자 한다. 또한 현재 법적 보호가 어떻

1) 우버이츠유니온은 설립(2019년 10월) 직후부터 지속적으로 우버이츠재팬에 노사협상을 요청했으나 거부당했다. 우버이츠재팬은 우버 노동자들이 계약을 체결한 것은 우버이츠재팬이 아니라 우버이츠 본사이며, 이에 따라 노사협상의 상대방이 될 수 없다고 답하고 있다. 뿐만 아니라 우버이츠재팬은 우버이츠 노동자들의 노동자성에 대해서도 이견이 있다며 노사협상을 거부했다. 이에 따라 2021년 우버이츠유니온이 도쿄도노동위원회에 중재를 신청해 놓은 상태이며, 현재까지 결과가 나오지 않고 있다. 자세한 것은 関口達矢(2021),「クラウドワークをめぐる現状と課題~組織化と法規制の在り方に向けて」,『連合総研レポート』, No.366, 16-19면을 참고할 것.

2) 法政大学大原社会問題研究所(2022),『日本労働年鑑2022』, 旬報社, 1-536면. 일본 호세이대학의 오오하라사회문제연구소는 지난 100년간 매년 일본의 노동과 사회의 쟁점을 정리해 일본노동연감을 출판하고 있다. 본 연감은 노동의 역사는 물론, 현재의 쟁점을 연구하는 사람들에게 중요한 자료라고 판단된다.

게 이뤄지고 있는지 살펴보고자 한다.

■ 노동플랫폼의 유형

정보통신기술의 발달과 함께 새로운 형식의 일하는 방식이 나타나고 있다. 이 중 하나가 인터넷을 통해 불특정 다수의 크라우드(군중)에 접근해 필요한 노동력을 조달하는 크라우드소싱(이하 CS형)이며, 다른 하나는 쉐어(공유) 타입의 노동력 이용(이하 우버형)이다.

우버형은 승차공유 서비스, 음식배달, 가사대행 등과 같이 특정한 일이나 역할에 특화된 비즈니스를 말하며, 주된 발주자는 개인(소비자)이다. 대표적인 사례로 우버에서 운영하는 우버(택시), 우버이츠와 같은 서비스를 들 수 있다. 다만, 일본에서는 승차공유 서비스가 금지되어 있기 때문에 음식배달 서비스를 영위하는 우버이츠를 중심으로 우버형 서비스가 발달하였다. 일본의 우버형 서비스는 노동자에게 획일적인 노동을 요구하고, 보수도 플랫폼에 의해 일괄적으로 결정하고 있으나, 정작 우버형 서비스에 참가하고 있는 대다수의 노동자는 형식상 개인사업주의 지위를 가지고 일하고 있다. 일본 우버이츠는 스마트폰 앱을 이용하여 음식점과 배달원 사이의 음식배달 업무에 관한 업무위탁계약을 매개하는 것에 불과하다고 주장하면서 배달 노동자들의 임금노동자성을 부정하고, 이들을 우버이츠에 등록한 개인사업주로 취급하고 있다. 하지만 우버이츠는 스마트폰 앱을 통해 수집한 방대한 데이터와 이를 기반으로 작동하는 인공지능(AI)을 바탕으로 배달원들의 보수를 일방적으로 결정하고 있다.

CS형에서는 우버형에 비하여 다양한 종류의 업무가 존재하며 크게 콘테(공모)형, 프로젝트형, 미세작업형으로 구분해 볼 수 있다. 또한 CS형의 발주자는 주로 기업이며 개인이 발주자가 되는 경우는 예외적이다. 우버형과 달리 인터넷 공간에서의 비대면 원격 작업을 전제로 하고 있으며 양자 간의 의사소통은 플랫폼이 제공하는 채팅 프로그램으로 이루어진다. 이러한 특성 때문에 기존의 고용관계에 포섭되지 못한 장애인, 육아 및 돌봄노동을 해야 하는 노동자들이 참여하고 있을 가능성도 있다. CS형의 또 다른 특징으로 크라우드소싱 사업자가 운영하고 있는 플랫폼이 계약, 보수, 평가 등을 관리하고 있다는 점이다. CS형에서는 발주자와 노동자가 직접 보수를 교환하지 않는다. 발주자는 지불해야 하는 보수를 플랫폼에 사전에 지불해

야 하며, 계약이 종료되면 플랫폼에서 노동자에게 해당되는 보수를 지불하게 된다. 또한 CS형에서는 노동자와 발주자의 상호평가가 가능하다. 물론 이는 CS형만의 특징은 아니며 우버형에도 적용 가능하다.

■ 플랫폼 노동에 종사하는 노동자의 실태

우버형

이번에는 일본에서 우버형 플랫폼 노동에 종사하는 노동자의 실태에 대해서 알아보겠다. 앞서 언급한 바와 같이 일본에서는 승차공유 서비스가 원칙적으로 금지되고 있기에 우버형 플랫폼 노동은 음식배달에 한정되어 있다. 음식배달 노동자에 대한 실태조사는 지금까지 거의 이루어지지 않았다. 여기서는 일반사단법인 프로페셔널·페러럴케리어·프리랜서 협회(이하 프리랜서 협회)에서 2022년 3월 27일에 출판한 『프리랜서 백서 2022』[3]에서 공표한 실태조사 결과와 저자가 참여하고 있는 "크라우드소싱연구회"의 연구 성과를 활용하여 플랫폼 노동자의 실태를 파악하였다.

성별과 연령

우선 프리랜서 백서의 응답자는 총 1만 3,844명이었으며 이 중 남성이 89.9%, 여성이 9.1%로 집계되었다. 연령은 20대가 21.2%, 30대가 28.8%, 40대가 29.2%로, 20대에서 40대가 전체의 80% 정도를 차지하여 주로 젊은 연령대의 남성이 플랫폼 노동에 종사하고 있는 것을 알 수 있다.

3) 一般社団法人プロフェッショナル·パラレルキャリア·フリーランス協会(2022), 『フリーランス白書2022』, https://blog.freelance-jp.org/20220329-14798(2022.7.20).

노동자의 직업

직업에 대해서는 개인사업주가 47.6%, 회사원이 27.9%, 프리터가 9.4%, 학생이 8.2%인 것으로 조사되었으며, 이 중 공적 의료보험인 건강보험조합과 전국건강보험협회에 가입한 배달원이 27.3%인 것으로 나타났다. 조사대상자의 27.9%가 회사원이라는 것을 고려하면 거의 대부분의 회사원이 부업으로 우버형 플랫폼 노동에 종사하고 있다고 추측해 볼 수 있겠다.[4] 한편 국민건강보험의 가입비율이 59.9%에 이르렀다. 개인사업주와 프리터의 비중이 57%라는 것을 고려하면 이들 중 대부분이 전업 혹은 겸업으로 우버형 플랫폼 노동에 참여하고 있다고 해석해 볼 수 있다.

노동시간

주당 평균노동시간에 대해서는 전체 응답자의 78.8%가 "주 40시간 미만"이라고 답변하였다. 다만, 직업별로 노동시간을 살펴보면 개인사업주에서는 40~60시간 미만의 비중이 21.7%에 이르렀으나, 회사원은 4.0%에 불과하여 큰 차이를 확인할 수 있다. 또한 회사원은 10시간 미만의 비중이 52.8%에 이르지만 개인사업주는 29.7%에 불과하다. 따라서 개인사업주는 주로 전업으로 음식배달을 하고 있다고 추측해 볼 수 있겠다. 한편 개인사업주 중에서는 60시간 이상 일한다는 비중도 13.1%에 이르렀는데, 이는 일본 정부가 규정하는 과로사 기준에 해당하며, 적지 않은 전업 배달원이 장시간 노동을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 한편 음식배달 수입이 전체 개인 수입의 30% 이상이 된다는 응답이 43.0%였으나 80% 이상이라고 응답한 비중도 37.5%에 이른다. 이러한 결과로부터 겸업 노동자와 전업 노동자의 비율이 거의 비슷하다는 것을 알 수 있다.

보수액

주당 평균보수에 대해서는 3만 엔 미만이 57.7%로 절반을 넘었으며, "5만~10만 엔"이라고 답한 사람은 19.1%로 확인되었다. 주당 평균보수를 월 단위로 환산하게 되면(주당 평균보

4) 일본의 공적의료제도는 한국과 달리 국민의 전원이 국민건강의료보험에 가입하는 것이 아니라, 기업에 속한 노동자의 경우 기업이 제공하는 별도의 건강보험공제협회나 전국건강보험협회의 보험에 가입한다. 이를 피용자보험이라고 한다. 피용자보험에 가입하고 있다는 것은 기업에 고용되어 있음을 뜻한다.

수×4.4), 3만 엔 미만은 13만 2,000엔 미만이 되고, 5만~10만 엔은 22만~44만 엔이 된다. 월 22만~44만 엔의 수입을 받는다면 음식배달만으로 생계를 유지하는 것이 가능할 수 있다. 한편 직업별로 살펴보면 개인사업주는 30.2% 정도가 주당 평균보수가 5만~10만 엔이라고 응답하였으나, 주당 평균 보수가 3만 엔 미만이라고 답한 회사원은 76.6%에 이른다. 이러한 결과로부터 음식배달만으로 생계를 유지하고 있는 개인사업주가 적지 않으며, 회사원들은 겸업으로 음식배달을 하고 있다고 볼 수 있겠다.

일하는 방식에 대한 만족도

일하는 방식에 대해서는 배달노동자의 68.0%가 만족한다고 답변하였다. 구체적으로 어떤 점에서 만족하는지에 대해 물은 결과(복수응답), 취업환경(일하는 시간/장소 등)이 74.4%, 업무상의 인간관계가 71.1%, 일과 생활의 양립이 74%였으며, 성취감 및 충실감의 비중도 59.0%로 높았다. 수입에 대해서는 45.1%가 만족하고 있다고 답하였으며, 32.2%가 불만이라고 답하였다.[5] 단, 보수액의 설정(보수액의 산정, 보수액의 수준 등)에 대해서는 52.3%가 불만족(만족은 27.9%)한다고 답변하였다. 다만, 총수입액에 대해서는 어느 정도 만족하고 있는 것으로 보아, 개별 배달 단가에 불만을 가진 배달원이 많다는 것을 알 수 있다. 의외로 부상에 대한 대응(20.1%)이나 교통안전에 대한 대응(17.1%)에 관한 불만은 높지 않았으며, 사회보험에 대한 불만도 많지 않았다(19.9%). 한편 불만이 만족보다 높은 항목은 "사회적 지위"였다. 음식배달원에 대한 사회적 무시나 소비자로부터의 괴롭힘 등이 이에 대해 영향을 준 것으로 보인다. 전반적으로 만족도를 살펴보기 위해, "이후에도 음식배달원의 업무를 지속하고 싶은가"에 대해서 물은 결과, "계속하고 싶다."가 20.8%, "당분간 지속하고 싶다."가 61.1%로 비교적 많은 사람들이 우버형 플랫폼 노동을 계속하고 싶다는 의사를 표현하였고, "최대한 빨리 그만두고 싶다."라는 응답은 11.1%에 불과하였다.

5) 이러한 만족수준은 뒤에서 살펴볼 CS형보다 높으며, CS형보다 우버형에 종사하는 노동자의 만족도가 더 높은 것을 알 수 있다.

CS형 – 크라우드워커(CW)의 실태

일본에서 크라우드워커에 대한 실태조사는 몇 가지가 있다. 예를 들어 2017년의 일본노동조합총연합회와 그 산하 연구소에서 실시한 실태조사가 있으며, 몇몇 대학의 교수진이 참여하고 있는 "크라우드소싱연구회"에서도 실태조사를 진행하고 있다. 이 글에서는 크라우드소싱연구회의 실태조사 결과를 중심으로 크라우드워커의 실태를 파악하고자 한다.[6)]

CW의 속성

크라우드소싱 서비스를 이용하는 취업자는 여성이 많으며, 이는 미세작업 등과 같이 상대적으로 작업 난이도가 낮은 업무에 전업주부 등이 많이 참여하고 있기 때문이다. 연령별로는 10~29세가 27.0%, 30~39세가 36.7%, 40~49세가 24.8%로 10~49세의 비중이 높은 편이다. 직업별로는 전체적으로 볼 때 자영업자(프리랜서 등의 개인사업주)의 비율이 15.4%이지만, 프로젝트형에 한정하면(단, 추정치) 자영업자의 비중이 38.98%까지 늘어난다.

크라우드워크의 수입

전반적으로 크라우드워크를 통한 연수입을 살펴보면 일의 종류와 관계없이 10만 엔 이하의 비중이 가장 많았으며, 50만 엔 미만의 응답 비중이 매우 높고, 일의 종류에 따른 차이도 비교적 적다고 할 수 있다. 다만, 콘테(공모)형, 프로젝트형, 미세작업형을 전부 합쳤을 때에는 150만~200만 엔의 비중이 7.7%인 반면, 프로젝트형 작업자에 한정하면 13.9%까지 늘어난다. 또한 샘플 수가 너무 적어서 참고만 하는 것이 좋기는 하지만, 프로젝트 노동자의 경우에는 100만~150만 엔과 300만~400만 엔의 비중이 가장 높은 것을 알 수 있다(쌍봉형).

크라우드워크 수행시간

〈표 1〉은 크라우드워크에 참여하고 있는 노동자의 수행시간을 정리한 결과이다. 유형에 관계없이 5시간 미만의 비중이 과반을 차지하고 있으며, 분포도 거의 동일하다. 다만 40시간 이

6) 단, 샘플 수가 매우 적다는 단점이 있다.

<표 1> 크라우드워크의 수행시간

(단위 : %)

	전체	프로젝트형
5시간 미만	55.5	51.4
5시간 이상 10시간 미만	22.7	22.2
10시간 이상 20시간 미만	12.1	12.5
20시간 이상 30시간 미만	5.5	5.6
30시간 이상 40시간 미만	2.4	1.4
40시간 이상	1.8	6.9

주 : 전체는 1,862명, 프로젝트형은 72명.

자료 : 2018년「크라우드소싱연구회」조사, 法政大学大原社会問題研究所(2022),『日本労働年鑑2022』, 앞의 책, 50면에서 재인용.

<표 2> 크라우드워크 종사 이유

(단위 : %, 복수응답 1~3순위)

	전체	프로젝트형
자신의 능력, 스킬을 활용할 수 있어서	15.0	15.3
자신의 능력, 스킬을 향상시킬 수 있어서	15.1	11.1
자신이 선호하는 시간에 일이 가능해서	68.7	27.8
적은 시간에 가능한 일이기 때문에	34.0	9.7
자택 등 자신이 선호하는 장소에서 가능한 일이기 때문에	62.4	25.0
인간관계와 관련이 없어서	18.3	11.1
가계보조나 학비취득을 위해	24.3	5.6
높은 보수가 매력적이어서	1.6	0.0
아직 취업할 곳이나 전직할 곳을 못 찾아서	1.3	0.0
창업을 생각하고 있기 때문에	2.2	2.8
새로운 거래처를 개발하고 싶어서	0.6	1.4
육아와 양립이 가능해서	13.6	2.8
간호와 양립이 필요해서	2.0	0.0
정년후의 일자리로서 최적이라서	1.8	1.4
기타	3.1	2.8

주 : 전체는 1,862명, 프로젝트형은 72명.

자료 : 2018년「크라우드소싱연구회」조사, 法政大学大原社会問題研究所(2022),『日本労働年鑑2022』, 앞의 책, 50면에서 재인용.

상의 비중이 전체에서는 1.8%에 머물렀지만 프로젝트형에서는 6.9%까지 증가하고 있다. 따라서 프로젝트형 종사자의 노동시간이 상대적으로 더 길다고 할 수 있겠다.

크라우드워크에 종사하는 이유

〈표 2〉는 크라우드워크에 참여하는 이유를 정리한 결과이다. 전체와 프로젝트형 간에 다소 차이가 존재하며, 특히 "자신이 선호하는 시간에 가능하기 때문", "적은 시간에 가능한 일자리이므로", "자택 등 자신이 선호하는 장소에서 가능하기 때문", "가계보조나 학비를 위해"와 같은 항목에서 양자 간의 차이가 크다. 특히 "자신이 선호하는 시간에 가능하기 때문", "자택 등 자신이 선호하는 장소에서 가능하기 때문"에서 양자 간의 차이가 큰 것을 알 수 있다.

크라우드워크의 불만 및 문제점

〈표 3〉은 크라우드워크에 대한 불만 및 문제점을 정리한 결과이다. 전체 집계를 보면, "보

<표 3> 크라우드워크의 문제점 및 불만

(단위 : N, 복수응답 1~3순위)

	전체	프로젝트형
보수가 적다.	1,199	40
안정적인 수입을 확보하는 것이 어렵다.	1,109	41
보수지불을 거부당하거나 연기될 가능성이 있다.	130	7
발주된 일의 지속성이 없다.	502	21
발주처가 명확하지 않다.	101	7
일부 수주자에게 발주가 몰린다.	135	5
자신의 능력을 살릴 수 있는 일이 적다.	112	2
능력이나 지식을 높일 수 있는 기회가 적다.	45	3
지적재산의 보호가 약해 아이디어 도용의 위기가 높다.	58	2
웹 상에서는 일이나 능력에 대한 평가가 정당하지 않다.	39	2
이용 수수료가 높다.	579	21
특별히 문제를 느끼지 못함.	138	6

주 : 전체는 1,862명, 프로젝트형은 72명.

자료 : 2018년 「크라우드소싱연구회」 조사, 法政大学大原社会問題研究所(2022), 『日本労働年鑑2022』, 앞의 책, 52면에서 재인용.

수가 적다.", "안정적인 수입을 확보하고 싶지만 어렵다.", "이용 수수료가 높다." 등이 상위에 위치하고 있다. "발주된 일의 지속성이 없다."를 포함하여 노동자들의 경제적인 불만이 높은 것을 알 수 있다(전체 집계/프로젝트형 모두 같은 경향).

■ 플랫폼 노동에 대한 법적 보호

일본에서는 플랫폼 노동자를 개인사업주 혹은 프리랜서로 분류하고 있으나, 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대한 판단이 완전히 끝난 것은 아니다. 우버이츠유니온이 도쿄도노동위원회에 신청한 부당노동행위의 구제를 요청한 사건이 플랫폼 노동자의 법적 지위와 관련해 유일한 분쟁 사건이며, 해당 노동위원회의 결정이 나오면 플랫폼 노동에 종사하는 노동자의 보호에 관한 논의가 일본에서도 본격적으로 전개될 것으로 보이며, 향후 판결에도 일정한 영향을 줄 것으로 예상된다. 다만, 이 글을 쓰고 있는 현시점에서는 노동위원회의 결정이 나오지 않았기에 현재까지 정부에서 내어놓은 정책을 중심으로 현재 일본의 플랫폼 노동자의 사회적 보장 혹은 법적 보호에 대해서 알아보고자 한다.

일본 정부에서는 「고용관계에 의하지 않는 일하는 방식」의 확대를 추진해왔다. 경제산업성은 2016년에 "고용관계에 의하지 않는 일하는 방식 연구회"를 발족하여 2017년 관련 보고서를 출판하였다. 이후 경제산업성은 연구회에서의 연구성과를 토대로 "다양하고 유연한 일하는 방식이, 선택지로서 확립될 수 있는 것이 중요"하다는 것을 강조하면서 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식의 확대를 강조하였다. 하지만 경제산업성 등은 프리랜서와 같은 개인사업주에 대한 사회보장 시스템이 확립되어 있지 않다는 것을 인지하고 있음에도 불구하고 관련 제도를 정비하고 있지 않다. 또한 2021년에도 일본 정부는 프리랜서 등 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식이 증가하는 것에 대응하여 "프리랜서로서 안심하고 일할 수 있는 환경을 정비하기 위한 가이드라인"(프리랜서 가이드라인)을 제정하였으나, 해당 가이드라인에서도 플랫폼 노동자의 보호를 확대하는 내용은 극히 적었다.

상기와 같은 일본 정부의 소극적 대응으로 인하여 플랫폼 노동자를 포함한 프리랜서 노동자들은 현행 사회보장제도에 기반하여 사회적 보장을 받을 수밖에 없다. 하지만 현행 사회보

장제도는 전통적인 임금노동자를 중심으로 구성되어 있으며, 고용보험, 건강보험, 후생연금보험 등과 같은 피용자보험은 기업에 고용된 노동자의 가입을 전제로 설계되어 있다. 사업주는 고용, 건강, 연금 등에 가입할 의무가 있으며 보험료의 절반을 부담해야 한다. 또한 비임금노동자가 가입하는 사회보험에 비하여 임금노동자가 가입하는 사회보험은 보장 범위가 상대적으로 더 넓다.

이러한 상황속에서 플랫폼 노동자들은 사회보장제도에 관련한 불만이 크다. 프리랜서 협회의 『프리랜서 백서 2022』에 의하면 "당신은 회사원, 프리랜서 등의 일하는 방식의 차이에도 불구하고, 의료나 고용, 노후의 재원에 대해서 사회보장이 제공될 필요가 있다고 생각하십니까"라는 질문에 대하여, "매우 필요하다."와 "필요하다."로 답변한 비중이 75.7%나 되었다.

결국 지금의 상황을 정리하면 플랫폼 노동자들은 〈일하는 시간과 장소에 대한 자유〉와 〈피용자보험과 같은 사회보장〉을 교환하고 있다고 볼 수 있다. 또한 플랫폼 노동의 확대는 일시적 현상으로 볼 수 없으며, 이후의 사회적 변화를 고려한다면 플랫폼 노동자들을 대상으로 하는 사회보장제도를 보다 적극적으로 확충하고 정비할 필요가 있겠다.

■ 맺음말

지금까지 일본의 플랫폼 노동의 실태와 사회보장제도의 현황을 알아보았다. 실태조사 결과에서 알 수 있듯이 다양한 노동자들이 플랫폼 노동에 종사하고 있다. 또한 노동시간과 소득수준도 상이하며 플랫폼 노동에 참여한 이유도 비교적 다양하다는 것을 알 수 있다. 하지만 일본의 플랫폼 노동자들은 개인사업주 혹은 프리랜서로 취급받고 있고 이들이 받을 수 있는 사회보장 수준도 매우 낮다. 무엇보다 정부 차원에서 플랫폼 경제의 확장을 추진하고 있음에도 불구하고 이들을 대상으로 하는 사회보장제도의 확충에는 소극적이다. 현재 우버이츠유니온에서 플랫폼 노동자들의 노동자성 인정을 요구하며 도쿄도노동위원회에 구제신청을 하였으나 아직 구체적인 판결이 나오지는 않았으며, 이들의 노동자성과 노동실태를 명확히 파악하기 위해서는 국제비교를 포함한 후속연구가 필요하겠다. KLI

국제노동브리프 2022년 8월호

세계노동소식



INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F



미국 : 코로나19 감염 재확산과 유급병가 부족 문제 대두

미국 내 코로나19 확진자 수가 다시 증가하면서 3,300만 명 이상의 노동자가 유급병가 부족을 겪고 있는 것으로 나타났다.[1] 코로나19 재확산 속도가 생각보다 빠른 가운데, 팬데믹 초기에 시행된 유급병가 정책의 효력이 끝나면서 상당수의 노동자가 감염을 감수하고 일을 해야 하는 상황에 놓인 것이다. 2020년 3월 통과된 「가족 우선 코로나바이러스 대응법」은 노동자에게 2주간의 유급휴가를 부여하는 조항을 포함한 바 있지만 2020년 말에 효력이 끝났고, 이를 시행하는 기업에 대한 세금 혜택도 2021년 9월에 종료되었다. 이렇듯 유급병가에 관한 국가 기준이 없는 경우 각 지역 혹은 사용자가 자체적으로 유급휴가 등의 정책 결정권한을 갖게 되는데, 절반이 넘는 주에서 팬데믹 초기 1년 반 동안 별도의 유급병가나 위험수당 정책을 일절 시행하지 않았다고 한다.

근로소득 상위 25% 노동자의 94%가 유급병가를 사용할 수 있지만, 하위 25% 노동자의 경우 유급병가 사용 비율이 50%로 떨어지는 만큼 유급병가와 관련해 양극화가 심한 상황이다. 특히 대면 업종 종사자는 유급병가를 자유롭게 쓰기가 더욱 어렵기 때문에 보편적인 유급병가제도 도입을 포함한 대책 마련이 시급해 보인다.

1) Fortune, “Millions of U.S. Workers Lack Paid Time Off as COVID Infections Rise Again”, 2022.7.16.

미국 : 연방 최저임금 실질 가치 66년 새 최저치로 하락

연방 최저임금이 시간당 7.25달러로 오른 지 13년이 지난 현재, 미 경제정책연구소(EPI)에 따르면 최저임금의 실질 가치가 1956년 2월 이후 최저 수준으로 떨어진 것으로 나타났다.[1] 인플레이션을 고려하면 현재 연방 최저임금을 받는 노동자는 2009년 7월과 비교해 27% 적은 임금을 받고 있으며 1968년 2월에 비해서는 40% 적다.

다행히 30개 주에서 최저임금을 인상했고 12개 주 및 컬럼비아특별구에서는 최저시급 15달러를 의무화했으며 하와이 의원들은 2028년까지 최저임금을 18달러로 인상하기로 하는 등 여러 지역에서 최저임금 인상 움직임이 포착되고 있다. 하지만 최저임금을 인상한 30개 주 대부분에서 기본급의 구매력은 1968년보다 낮은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 나머지 20개 주의 최저임금 노동자는 여전히 시간당 7.25달러를 받고 있는데, 이는 2인 이상 외벌이 가구의 빈곤선인 8.38달러보다 낮은 수준이다.

퍼듀 대학교가 실시한 설문조사에 따르면, 1996년 이후에 태어난 Z세대가 자기 자신 또는 가족의 생계를 유지하는 데 가장 큰 어려움을 겪고 있는 것

으로 나타났다. 전체 미국인의 16%가 최근 30일 동안 식량 불안을 경험한 데 비해, Z세대 성인의 경우 30%가 자선단체 등을 통해 식량을 공급받았다고 응답했다.

1) CBS News, "After Inflation, Workers on Minimum Wage Haven't Made This Little Since the 1950s", 2022.7.18.

미국 : 노조의 낙태권을 위한 운동[1)]

미국 연방대법원이 헌법에 낙태 권리가 포함되지 않는다고 판결한 *Dobbs v. Jackson Women's Health Organization* 사건 이후 노조들이 낙태권을 보호하기 위해 결집하고 있다. 관광레저산업 노조 UNITE HERE는 "그것이 노조든 낙태든 우리는 오직 선택을 지지하는 후보자들만 지지하고 선출할 것이다."라는 트윗을 남겼다. 항공사 승무원 노조는 연방대법원 판결문에 대해 "이는 국내 다수에 대한 공격"이라 논평했으며, 스타벅스 바리스타 노조는 "노동운동에 몸 담은 우리 모두는 낙태권을 위해 싸울 것이다."라는 트윗을 남겼다.

하지만 모든 조합원이 낙태를 지지하는 것은 아니다. 미국 정치학 저널 *American Journal of Politician Science*에서 2020년에 출간된 한 논문에 따르면, 노조 가입 여부는 낙태에 대한 태도와 유의미한 관계가 없는 것으로 드러났다. 또 다른 조사를 보면 조합원 가구 중 40%는 공화당을 지지하는 반면, 노조는 정치 기부금의 90%를 민주당 후보에게 보낸다. 각 노조 내에는 정치활동위원회(PAC)라고 불리는 노조의 정치적 활동을 담당하는 부서가 있고, 설령 조합원이라 하더라도 이 위원회를 지원해야 할 의무가 부여되지 않는다. 하지만 상당 부분 조합비는 노조의 정치적 활동을 지원하는 데에 사용되고 있다.

이러한 점에서 2022년 봄 사우스캐롤라이나 주 팀 스콧 상원의원이 다른 27명의 상원의원과 함께 발의한 근로자 권리법이라는 이름의 법은 주목할 만하다. 이 법은 노조 지도자로 하여금 조합비가 단체교섭이 아닌 다른 목적에 사용될 경우 조합원들의 허가를 받도록 한다.

1) Wall Street Journal, "Give Pro-Life Union Members a Choice", 2022.5.8.

미국 : 제조업 생산 2개월 연속 감소[1)]

2022년 7월 기준 미국 제조업 생산량이 2개월 연속 감소한 것으로 드러났다. 7월 15일 연준의 발표에 따르면 7월 한 달 동안 제조업 생산량은 0.5% 감소했다. 지난 1분기에는 3.9%, 2분기에는 4.2%의 수치를 보여주며 전반적으로 팬데믹으로부터 회복하는 조짐을 보여주었다. 하지만 소비가 다시 감소하면서 유통업자는 재고를 쌓아두고 있는 상태이다. 더군다나 연준에서 양적 긴축을 추진하면서 달러 강세가 두드러졌으며 이는 미국 수출품의 가격을 더더욱 올릴 것으로 보인다. 즉 높은 이자율이 제조업 부문 전반에 영향을 주고 있는 것이다.

또한 연준 관계자들은 가용 자원이 얼마나 남아있는지, 성장 여력이 얼마나 있는지 보기 위해 설비가동률을 확인한다. 제조업의 설비가동률은 6월 79.3%에서 0.5%p 감소했다. 산업생산 전반의 설비가동률은 80.3%에서 80.0%로 감소했는데, 이는 1972년에서 2021년까지의 평균보다 0.4%p 높은 수치다.

1) Reuters, "U.S. Manufacturing Production Falls for Second Straight Month", 2022.7.15.

미국 : AFSCME의 오랜 리더 제럴드 맥엔티, 향년 87세로 사망[1)]

미국 최대 규모 노조 가운데 하나인 전미공무원종사자연맹(AFSCME)의 오랜 지도자였던 제럴드 맥엔티가 2022년 7월 10일 향년 87세로 사망했다. 사인은 뇌졸중으로 인한 기타 합병증으로 밝혀졌다.

그는 필라델피아에서 1935년 1월 11일 태어났다. 그의 아버지는 시 청소부였으며, 1930년대 지방정부 노동자를 조직하기도 한 인물이었다. 이후 1956년 라살대학교에서 경제학 학사학위를 받고 AFSCME의 33번 지역 평의회에 가입한 후 노조 간부로 활동하게 된다.

맥엔티는 1981년에 위원장으로 선출된 이후 2012년에 사임하기까지 AFSCME를 약 30여 년 이끌었다. 코넬대학교 노사관계대학원 리처드 허드 명예교수는 한 인터뷰에서 그를 두고 "노동운동의 현대화와 조합원 조직화에 대한 전략적 접근에 돌입한 여러 지도자 중 한 명"이라고 평가했다. 실제로 맥엔티가 재임한 기간 동안 AFSCME의 조합원 수는 90만 명에서 140만 명으로 증가했다.

이러한 AFCSME의 성공의 원인에 대해 허드 교수는 맥엔티의 정통한 정치전략에 주목한다. 맥엔티는 주, 지방 정부 단위에서 조합원을 모집하고 유지하는 것을 비교적 수월하게 하기 위해 공공부문 단체교섭법 개정에 힘썼다. 따라서 민간부문이 조합원 감소로 어려움을 겪을 때 공공부문은 이를 지킬 수 있었던 것이다.

또한 맥엔티는 AFL-CIO에서도 주요 직책을 맡

았다. AFL-CIO의 정치 위원회의 위원장 직을 15년 간 수행한 바 있으며, AFL-CIO의 위원장이 존 스위니로 교체되는 데에도 중요한 역할을 맡은 바 있다.

1) The Washington Post, “Gerald McEntee, Longtime President of AFSCME Labor Union, Dies at 87”, 2022.7.11.

독일 : 전력기업 보호 위해 에너지보장법 개정, 다가오는 에너지 위기 대비

독일의 전력기업들은 러시아의 천연가스 공급 감축으로 심각한 경영난에 직면했다. 현재 국제 에너지 시장의 연료 가격이 급등했음에도 불구하고 이로 인한 원가 상승분을 소비자에게 전가하는 것은 소비자와의 기존 계약상 허용되지 않기 때문이다. 독일 최대의 전력공급기업이자 최대 천연가스 수입처인 우니퍼는 2022년 6월 말 정부에 구제금융을 신청하며 전력기업 보호 논의에 불을 붙였다.[1] 연방정부는 경제적 위기에 처한 전력기업을 보호하기 위해 에너지보장법 개정안을 발의했고, 개정안은 7월 8일 연방 하원과 상원을 통과하여 7월 12일부터 시행되고 있다.[2]

개정법은 러시아의 천연가스 공급 감축 또는 중단으로 에너지 위기가 심화될 경우 정부의 빠르고 광범위한 대응을 허용하는 내용으로, 전력공급기업을 위한 금융 지원과 소비자 가격 개입 등을 골자로 한다. 그중 우선적으로 제시되는 대응책은 전력공급기업에 대한 정부의 직접적인 금융 지원으로, 중요한 기간 시설에 해당하는 전력회사가 파산 위기에 놓일 경우 정부의 직접적인 금융 지원과 회사의 일부 또는 전체의 국유화가 가능하다. 이차적으로 제시되는 방안은 러시아산 천연가스 대체를 위해 소요되는 추가 비용을 소비자에게 부과하는 내용으로,[3] 이는 공식적으로 천연가스 부족 사태가 확정되는 경우에만 단기적으로 시행될 수 있다. 개정법은 이 외에도 사무실 실내 온도 제한 또는 영업용 연료 대체 등에 대해 규정하고 있는데, 이 방안은 천연가스 저장고가 겨울 이전에 계획대로 90%까지 채워지지 못할 경우에 대비해 여름에 미리 시행될 수 있다. 경제부장관 로베르트 하벡은 여름 이전에 가능한 한 모든 방안을 마련해두는 것이 중요하지만 이 방안들은 조심스럽게 적용될 것이라고 밝혔다.[4]

1) Spiegel Wirtschaft, “Uniper beantragt Staatshilfe-Habeck will Insolvenz nicht zulassen”, 2022.7.8.
2) Tagesschau, “Parlament gibt Bund freie Hand für Gas-Schutzschirm”, 2022.7.8.
3) 기업의 원가 상승분을 소비자에게 전가하지 못하도록 한 기존 계약에도 불구하고 해당 비용을 소비자에게

균등하게 분배하는 것이 허용된다.
4) Tagesschau, “Pläne der Bundesregierung : Wie der Versorger-Schutzschirm helfen soll”, 2022.7.5.

독일 : 계속되는 물가상승으로 정부의 부담경감정책 효과 감소세

한스뵈클러재단의 미시경제 및 경제동향 연구소(IMK)에 의하면 연방정부가 추진하고 있는 부담경감정책의 예상효과가 감소하고 있다. 이는 정책 시행 이후 독일 내 에너지와 식료품 가격의 지속적인 상승에 기인한 것이다. IMK의 조사에 따르면 2022년 6월 기준 2명의 자녀가 있는 맞벌이 부부의 소득이 세후 월 2,000~2,600유로의 평균 이하 수준인 경우 물가상승으로 인한 부담의 64%가 경감될 것으로 예상되는데, 이는 4월 조사 결과인 79%에서 감소한 것이다. 자녀 2명의 맞벌이 부부의 소득이 세후 월 3,600~5,000유로의 중간 수준인 경우 부담 경감 예상치는 54%로, 역시 4월 조사의 68%보다 감소세를 보였다.[1)]

한편 신호등 연정이 내놓은 물가상승 대응책은 노동자 및 사회부조 수급자의 부담 경감에 상당한 도움이 되고 있으나, 연금 생활자에게는 현실적으로 도움이 되지 않는 것으로 보인다. 특히 이번 부담경감정책은 연금 생활자를 에너지 지원금 지급 대상에서 제외하여[2)] 비판을 받았는데, IMK의 조사에 의하면 은퇴 후 세후 월 900유로 이하의 연금을 수령하는 1인 가구의 경우 부담경감 효과가 10%에 그치는 것으로 나타났다.[3)] 전문가들은 정부가 마련한 약 300억 유로의 부담경감정책이 노동자와 사회부조 수급자에게는 전반적으로 광범위하게 적용되고 공정한 반면, 비노동자, 특히 연금 생활자에 있어서는 사회적 불평등에 해당한다고 비판했다. 노동부장관 후베르투스 하일은 “추후의 지원 정책은 지원대상에서 고소득층을 배제하고 중산층과 저소득층에 집중되어야 한다.”라며, “국가의 지원 예산이 한정된 만큼 지원대상도 지원 목표에 맞추어 제한되어야 한다.”라고 지적했다.[4)]

1) Tagesschau, “Hohe Inflation : Rentner werden kaum entlastet”, 2022.7.7.
2) 에너지지원금은 소득세를 납부하는 노동자의 월급에 가산되는 형식 또는 사회부조 수급자의 급부에 가산되는 형식으로 지급되었다.
3) 해당 가구가 주거비를 보조받는 사회부조 수급자일 경우에는 난방비지원금으로 인하여 경감효과가 46%로 늘어난다.
4) Tagesschau, “Nur noch kleinere Einkommen entlasten”, 2022.7.15.

독일 : 최저임금 인상의 영향 예측

2021년 독일 연방하원선거에서 사민당이 공약으로 내세웠던 법정 최저임금 12유로 인상안이 마침내 입법절차가 마무리되며 10월부터 시행되는 것으로 확정되었다. 연방하원의회는 법정 최저임금을 12유로로 인상하는 내용이 포함된 법안[1]을 지난 6월 28일 통과시켰다. 법정 최저임금법은 상설위원회인 최저임금위원회에서 2년마다 그 상한액을 조정하도록 규정하고 있다. 이는 최저임금위원회가 인상 여부와 인상률에 대해 협의하여 결정한 사항을 바탕으로 정부에 권고안을 제출하고, 이에 기초하여 정부가 시행령을 통해 최저임금을 공표하는 형식으로 이루어진다. 하지만 이번에 12유로로 인상된 법정 최저임금액은 이러한 최저임금위원회를 통한 조정이 아니라 최저임금법 개정을 통한 인상이었다.

독일의 법정 최저임금법(MiLoG)은 지난 2014년 제정되어 2015년 1월부터 시행되었다. 이렇게 법정 최저임금법을 제정하면서 법 시행과 함께 처음 적용될 시간당 8.50유로를 법률에서 규정하였고(MiLoG §1 Abs.2), 그에 대한 조정 절차는 위에서 설명한 바와 같이 최저임금위원회를 통해 이루어지도록 하였던 것이다. 즉 이번에 법 개정을 통해 법정 최저임금을 인상하였다는 의미는 2015년 1월 이 법의 시행과 동시에 적용되도록 의회가 결정하여 법정 최저임금법 제1조에서 규정하고 있었던 8.50유로를 12유로로 개정한 것이다. 이렇게 인상된 새로운 법정 최저임금은 2022년 10월 1일부터 적용된다.

독일 노동시장 및 직업 연구소(IAB)는 이번 법정 최저임금의 인상이 미칠 영향에 대한 연구결과를 발표하였다. 그에 따르면 2021년 급여를 기준으로 전체 고용관계의 22%가 최저임금 인상의 영향을 받을 것으로 예측하였다. 이는 2015년 법정 최저임금법이 처음 시행될 당시보다 약 2배 가까이 늘어난 수치에 해당한다.

무엇보다 법정 최저임금의 인상으로 미니잡 고용형태에 종사하는 노동자들이 가장 직접적인 영향을 받게 된다. 2021년 급여를 기준으로 미니잡 노동자들의 임금수준은 약 70% 이상이 시간당 12유로에 미치지 못하였다. 즉 2021년 급여수준이 그대로 유지되었다는 가정하에 이번 법정 최저임금 인상은 약 70% 정도의 미니잡 노동자들에게 임금인상의 효과를 가져오게 된다는 것이다. 한편 사회보장세 납부의무가 있는 노동자들의 경우에는 지난 2021년 기준으로 13.4%만이 시간당 12유로보다 적은 급여를 받고 있었던 것으로 확인되었다. 또한 전일제 노동자의 경우에는 약 9% 정도만이 시간당 12유로에 미치지 않는 급여를 받고 있었으나 단시간 고용형태에 종사하는 노동자들의 경우에는 24%가 시간당 12유로보다 적은 급여를 받았던 것으로 나타났다.

다만 물가인상에 따른 영향으로 단체협약을 통해 이미 12유로 이상의 최저임금을 설정하고 있는 산업분야들이 증가하고 있으며, 그렇지 않은 경우에도 물가수준을 고려한 선제적인 임금인상이 이루어지고 있는 관계로, 인상된 최저임금이 적용될 10월에 실제로 영향을 받게 될 노동자의 범위는 2021년의 급여액에 기초하여 산정한 수치에 비해서는 감소할 것으로 예상하였다.[2]

1) BGBl. I S. 969, 2022.6.28.
2) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, “12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job”, 2022.7.5.

독일 : 노동시장 현황[1)]

독일 연방노동청(BA)은 2022년 6월 노동시장 현황에 대한 통계를 발표하며 독일 노동시장이 전반적으로 안정적인 추세를 유지하고 있는 것으로 평가하였다. 통계상으로 2022년 6월의 실업률과 불완전고용이 급격하게 증가한 것으로 나타나고 있지만, 이는 우크라이나 난민이 독일 노동청에 등록되며 통계에 포함된 것이 원인으로 작용하였기 때문인 것으로 분석하였다. 즉 이 인원을 제외하면 독일 노동시장의 고용지표가 특별히 악화된 것은 아니라는 것이다.

2022년 6월 들어 일선 고용센터에 우크라이나 난민의 등록이 이루어지면서 독일의 실업자 수는 5월에 비해 약 10만 3천 명이 증가하며 약 236만 3천 명을 기록하였다. 이는 2021년 6월에 비해 약 25만 1천 명이 감소한 것이다. 실업률로는 2022년 5월에 비해 0.3%p 증가하였지만 2021년 6월의 실업률보다는 0.5%p 하락한 수치이다.

노동시장 정책 및 단기적으로 노동불능상태에 있는 노동자들을 고려하는 개념인 불완전고용상태에 놓인 노동자의 수는 전월인 5월에 비해 약 12만 4천 명이 증가하며 약 311만 5천 명을 기록하였다. 이는 2021년 6월에 비해 약 26만 1천 명이 감소한 수치이다.

경제활동인구를 비롯하여 사회보장세 납부의무가 있는 취업자 수는 지속적으로 증가하고 있다. 연방통계청의 발표에 따르면 5월에 비해 약 3만 5천 명이 증가하여 약 4,550만 명을 기록하였다. 이는 2021년 6월에 비해서는 약 77만 2천 명이 증가한 것이다. 한편 사회보장세 납무의무가 있는 노동자의 수는 2022년 3월에 비해 4월 들어 1만 1천 명이 증가한 것으로 나타났다.

1) Bundesagentur für Arbeit, “Arbeitsmarkt Juni 2022”, 2022.6.30.

영국 : 물가급등으로 실질임금 2.8% 감소

영국 통계청의 발표에 따르면, 2022년 3월부터 5월까지 영국 노동자의 실질임금은 전년대비 2.8% 감소했다. 이는 2022년 5월 기준 전년대비 소비자 물가상승률이 9.1%로 근 40년래 최고치를 기록

한 반면, 상여금을 제외한 평균 명목임금상승률은 4.3%에 그친 결과이다. 상여금을 포함해서 계산하더라도 전년대비 명목임금상승률은 6.2%에 불과하다. 이에 따라 영국 사회에서는 시민들의 급격한 생활수준 악화 문제가 곳곳에서 보고되고 있다.[1)]

특히 공공기관 노동자들은 민간부문 노동자들에 비해 심각한 실질임금 축소 문제를 경험하고 있다. 2022년 3월부터 5월까지 상여금을 포함한 민간부문 노동자의 전년대비 명목임금 상승률은 7.2%였다. 반면 공공부문 노동자의 명목임금은 1.5% 증가하는 데 그쳤다. 영국 중앙정부에서는 전국 단위의 파업으로 표출되고 있는 공공부문 노동자들의 불만을 다독이기 위해 2022년 7월 중에 5% 임금인상 조치를 단행할 것으로 전망된다. 이러한 조치가 취해져도 여전히 명목임금 상승률은 인플레이션율을 크게 하회할 뿐만 아니라 민간부문에서의 상승률보다 뒤처지기 때문에 공공부문 노동자들의 불만은 쉽게 가라앉지 않을 것으로 보인다.

1) The Guardian, "UK Living Standards Fall at Record Rate as Inflation Soars", 2022.7.19 (2022.7.20).

영국 : 산업 각 부문의 노동조합, 실질임금 삭감에 반발하며 앞다퉈 집단행동 돌입

2022년 7월 중순 현재 철도·해운, 법조, 우편, 통신, 항공, 교육, 의료 부문 등 다양한 산업 분야에서 파업 돌입 혹은 파업 찬성투표 개시 소식이 전해지고 있다. 지난 2022년 6월 말 전국 철도해운노조(RMT) 조합원 4만 명이 1980년대 이후 최대 규모의 총파업을 진행한 이후, 공공부문 및 민간부문 노동조합들이 연쇄적으로 쟁의행위에 돌입하는 양상이다. 집단행동을 개시하거나 예고하고 있는 노조들은 공통적으로 급격한 물가상승분을 고려하여 실질임금 수준을 보전해줄 것을 사용자 혹은 중앙 정부 측에 요구하고 있다.[1)]

가령 영국 최대 규모의 통신사인 BT Group의 노동자 4만 명은 임금인상을 요구하며 다가오는 7월 29일과, 8월 1일 파업에 돌입할 예정이다. 잉글랜드와 웨일스에서는 법정 변호사의 파업으로 인해 2022년 7월 중 다수의 형사사건 재판들이 무더기로 연기되기도 했다. 또한 우체국 노동자들은 7월 15일과 19일에 잔업거부를, 7월 20일과 22일에는 파업을 감행할 예정이다. 영국의 최대 교원단체인 전국교원노조(National Union of Teachers)에서는 단체협상에서 12%의 임금인상을 요구하고 있고, 임금협상 결렬 시 파업 찬반투표 개시를 예고하고 있다. 영국 의사협회인 British Medical Association에서는 5년에 걸쳐 30%의 임금인상을 요구하고 있는데, 임금협상에 실패할 시 이들이 집단행동을 감행할 가능성이 높아 보인다. 이 외에도 전국철도해운 노조에서는 7% 이상의 임금인상안을 제시했고 사용자 측에서 검토하고 있는 인력감축 계획이 철회되지 않는 한 2022년 7월과 8월에 추가적인 전국적 파업을 진행할 것을 예고하고 있다.

1) The Guardian, “UK Living Standards Fall at Record Rate as Inflation Soars”, 2022.7.19 (2022.7.20).

프랑스 : 인플레이션 악화에 최저임금 잇따라 상승 … 1년 사이 네 차례 올라

프랑스 통계청이 지난 2022년 6월 30일 발표한 바에 따르면 6월 물가상승률은 전년도 같은 기간과 비교해 5.8% 상승했다. 물가상승세가 꺾일 기미가 보이지 않으면서 오는 2022년 8월 1일부터 최저임금이 2.01% 상승한다.

이에 따라 월 기준 세전 최저임금은 1,645.58유로(한화 약 219만 596원)에서 1,678.66유로(한화 약 223만 4,632원)로 오른다. 각종 세금을 제하고 나면 최저임금 기준 실수령액은 1,302.64유로(한화 약 173만 4,074원)에서 약 26유로(한화 약 3만 4,611원)가량 상승한 1,329.06유로가 될 전망이다. 시급 기준 실수령액이 8.58유로(한화 약 1만 1,422원)에서 8.76유로(한화 약 1만 1,662원)로 재조정되는 셈이다.[1)]

이로써 최근 1년 내에 최저임금이 총 네 차례 인상됐다. 앞서 2021년 10월 1일 2.2%, 2022년 1월에는 0.9%, 이어 같은 해 5월에 2.65% 인상된 바 있다. 이는 지속된 물가상승을 반영한 결과로, 2022년 5월 물가상승률은 5.2%에 달했다.[3)] 같은 해 4월과 3월에는 각각 4.8%와 4.5%를 기록하며 수개월에 걸쳐 인플레이션이 악화되는 추세다.[4)]

프랑스의 최저임금은 크게 세 가지 방식으로 조정된다. 가장 먼저 정부가 경제부양 차원에서 최저임금을 손볼 수 있다. 둘째, 매년 초 소득 최하위 20% 가정에 미치는 인플레이션(담뱃값 제외)과 기본 시급의 구매력을 반영해 결정되는 방식이 있다. 이어 같은 해 동안 물가가 앞서 산출된 최저임금 가치 대비 최소 2% 이상 상승하면 이를 반영해 새로 결정하기도 한다. 최근 연이은 최저임금 인상은 세 번째 방식을 따라 계속되는 물가상승을 고려해 자동적으로 재조정된 결과다.

1) Actu, “Smic : le salaire minimum va augmenter au 1er août 2022, voici de combien”, 2022.7.13.
2) Franceinfo, “Le smic va augmenter automatiquement de 2,01% le 1er août en raison de l’inflation”, 2022.7.13.
3) INSEE(2022), “En juin 2022, les prix à la consommation augmentent de 5,8% sur un an”, https://www.insee.fr/ (2022.7.10).
4) INSEE(2022), “En avril 2022, les prix à la consommation augmentent de 4,8% sur un an”, https://www.insee.fr/ (2022.7.10).

프랑스 : 노동자의 힘(FO), 물가상승으로 인한 노동자 급여 인상 촉구

2022년 6월 3일 노동자의 힘(Force Ouvrière, FO)의 신임 사무총장으로 지명된 프레데릭 수이요가 최근 치솟는 물가상승에 대비하여 노동자의 급여 인상이 시급하다는 입장을 표명했다.[1] 노조는 노동자의 급여 인상을 둘러싼 문제를 두고 정부뿐만 아니라 노동자가 교섭하는 기업의 경영진에게 동일한 메시지를 전달하고자 했다. 한편 2022년 6월 기준 프랑스의 물가상승률은 전년대비 5.8%를 달성했고, 1985년 이후 가장 큰 상승폭을 보였다.

노조의 이러한 입장 표명은 새로 출범한 엘리자베스 보른 정부의 올리비에 뒤솝 노동부 장관이 각계 사회적 파트너들과 함께 노동자의 구매력 및 임금 문제를 논의하기로 한 회의가 개최되기 직전에 이뤄진 것이다. 노조는 급여 인상과 관련한 문제의 근본적인 해결은 최저임금의 실질적이고 즉각적인 인상에서 시작한다고 주장하면서 구체적으로 현재 월 1,300유로(세후)로 책정된 최저임금을 월 1,500유로(세후)로 인상할 것을 촉구했다.

또한 노조는 2022년 7월 18일부터 프랑스 의회에서 본격적으로 논의될 구매력 보호를 위한 법안과 관련하여 보른 정부에 대한 비판을 이어갔다. 해당 법안은 최저임금 추이에 따라 급여 규모 조정이 더딘 전문직 부문을 타 업종과 통합하겠다는 방침을 명시하고 있다. 그리고 노조는 법안이 이익공유제와 소위 "마크롱 보조금"에 관한 내용을 담고 있지만 이것이 노동자의 삶의 질과 관련한 구조적 문제 해결을 위한 적절한 조처가 되지 못한다고 지적했다. 끝으로, 노조는 노동자의 급여 인상, 근로조건 개선 및 국내 일자리 유지를 위한 기업의 노력이 미미하거나 부재할 경우 기업에 대한 재정적 지원을 중단할 것을 촉구했다.

1) Le Monde, "Pour FO, l'augmentation des salaires doit intervenir «maintenant»", 2022.7.4.

프랑스 : 정부, 계속되는 물가상승에 대대적 대응책 마련 모색

특히 에너지와 식료품 관련 비용 상승이 물가상승을 주도하고 있다. 2022년 6월의 경우 에너지 물가와 식료품 가격은 2021년 같은 기간 대비 각각 33.1%, 5.7% 올랐다.[1]

에너지와 식료품 등 기초 생필품 가격이 가파르게 상승하면서 엘리자베트 보른 프랑스 총리는 2022년 7월 7일 일명 "구매력 보호법(loi "pour la protection du pouvoir d'achat")" 추진을 공식화했다.[2]

이 법안은 먼저 전기세 인상률이 4%를 넘지 못하게 하면서 동시에 가스 요금도 2021년 10월 달 요금 수준으로 동결하는 에너지 가격 억제책을

2022년 연말까지 유지하는 내용을 담고 있다. 또한 휘발유와 경유 등 1리터당 가격을 0.18유로(한화 약 239원) 낮추는 정책을 2022년 9월 말까지 연장한다. 덧붙여 소득수준에 따라 업무상 자동차 이용이 필수인 노동자들에게 100유로(한화 약 13만 3,133원)에서 300유로 상당의 보조금을 2022년 10월 1일부터 지급한다.

지난 2019년 코로나 대유행에 맞서 구매력 유지 방안으로 도입된 일명 "마크롱 보너스"의 규모를 세 배 늘리는 내용도 있다. 이는 일정 금액 내에서는 임금에 적용되는 사용자와 노동자가 부담하는 사회보장 납부금을 면제하는 것으로 최대 3천 유로(한화 약 399만 3,990원)까지 허용한다는 것이다. 또 이익공유제 등을 시행하는 기업체의 경우 최대 6천 유로까지 가능하도록 한다. 그 외에 은퇴연금과 장애연금 등 일부 사회보장금도 4% 인상할 계획이다. 더불어 사회적 미니멈 지원금(allocataires des minima sociaux), 주거 지원금, 그리고 장학지원을 받는 학생들 등 약 1,400만 명을 대상으로 100유로 상당의 식료품 구매 쿠폰을 제공하는 내용도 담고 있다.

1) INSEE(2022), "En juin 2022, les prix à la consommation augmentent de 5,8% sur un an", https://www.insee.fr/ (2022.7.10).
2) Franceinfo, "Indemnité cardurant, "chéque alimentaire", retraites··· Ce qu'il faut retenir du paquet de mesures du gouvernement pour le pouvoir d'achat", 2022.7.7.

프랑스 : 공직전환부, 공무원 급여 3.5% 인상 조치

2022년 6월 28일, 스타니스라스 게리니 공직전환부 장관은 7월 1일부로 공무원 급여를 3.5% 인상하겠다고 밝혔으며, 이를 위해 약 75억 유로가 소요될 것으로 추정했다.[1] 장관은 이번 급여 인상은 높은 물가상승률에 따른 공무원의 구매력 보호를 위한 효과적인 조처가 될 것이라고 강조하면서, 특히 최저임금을 받는 약 70만 명의 공무원을 수혜 대상으로 한다고 덧붙였다. 한편 2022년 6월 기준 프랑스의 물가상승률은 전년대비 5.8%를 달성했고, 1985년 이후 가장 큰 상승폭을 보였다.

장관의 임금인상 발표와 관련하여 프랑스 노동총연맹은 기존 급여의 최소 10% 인상을 요구한 바 있으며, 물가상승을 반영한 물가연동제 도입과 임금인상을 2022년 1월 1일 기준으로 소급하여 적용할 것을 주장해왔다. 연맹의 셀린 베르젤레티는 공무원의 구매력이 2010년부터 꾸준히 감소해 약 10~11%의 감소율을 보인다고 언급하면서, 정부의 3~4% 급여 인상률을 비판했다. 프랑스민주노동총연맹 또한 공무원의 급여 인상이 3% 이상으로 책정되어야 할 필요성을 지적하는 한편, 공무원 전체를 대상으로 한 인상 조치는 공무원 간의 또 다른 임금격차를 낳게 될 것을 우려했다. 특히 최저임금을 받는 B와 C 카테고리에 해당하는 공무원의 임금인상을 최우선으로 보장해야 함을 강조하였다. 프

랑스 통계청이 제공한 수치에 따르면, 2009년에서 2019년 사이 민간부문의 급여 인상률은 4.8%에 달한 반면, 공공부문은 0.7% 감소했다.

1) Le Monde, “Le gouvernement met fin au gel du point d’indice des fonctionnaires avec une augmentation de 3.5%”, 2022.6.28.

일본 : 소비자물가 2.1% 상승한 반면, 임금은 오르지 않거나 줄어[1)]

일본의 5월 소비자물가지수(신선식품 제외)가 전년동월대비 2.1% 올랐다. 이는 소비세 인상의 영향을 제외하면 약 13년 만에 최고 수준을 기록한 것이다. 미국 및 유럽국가 등과 비교하면 아직 상승률이 높지 않지만, 엔화 약세 등으로 인해 앞으로 수입품 가격이 상승할 가능성이 높다. 특히 오랜 디플레이션에 익숙해진 일본 가계경제가 이러한 물가상승을 얼마나 견딜지 불투명하다.

또한 일본은행이 지난 6일 발표한 6월 생활의식 조사에 의하면, 1년 전보다 물가가 올랐다고 느끼는 사람의 비율이 90% 가까이에 달해 약 14년 만에 가장 높은 수치를 보였다. 이는 가계가 생필품 등의 물가상승에 큰 부담을 느끼고 있음을 나타낸다. 1년 전보다 지출이 늘었다고 답한 사람의 비율도 직전 조사인 3월에 비해 7%p나 상승한 43%였다. 그 이유를 물은 결과 응답자의 77.5%가 “생활 관련 재화나 서비스의 가격이 올라갔기 때문”이라고 답했다.

문제는 이렇게 체감물가는 상승하는 반면, 실질적인 가계 수입은 감소하고 있다는 점이다. 앞의 조사에서 1년 전과 비교해 수입이 줄었다고 답한 사람의 비율은 35.7%였다. 이는 임금인상이 물가상승폭을 따라가지 못하기 때문이다. 특히 일본은 지난 20년간 임금이 정체되어 왔는데, 이것이 다른 국가에 비해 일본의 물가상승을 억제한 측면이 있지만 지금과 같은 고물가 상황에서는 가계의 부담으로 다가오고 있다.

1) 毎日新聞,「日銀生活意識調査 物価高, 家計にストレス 支出「増えた」4割台に増加」, 2022.7.7.

일본 : 참의원 선거에서 물가상승과 임금인상에 관한 공약[1)]

지난 7월 10일 일본에서는 참의원 선거가 있었다. 이번 참의원 선거의 최대 쟁점은 임금인상과 물가상승으로, 거의 모든 주요 정당이 임금 및 최저임금 인상을 공약으로 내세웠고 고물가 대책을 공약

으로 내세웠다. 우선 임금인상과 관련하여 여당(자민당, 공명당)은 기업에 보조금을 지급하거나 감세 혜택을 제공하는 방식으로 임금인상을 촉진하겠다고 밝혔다. 반면 일부 야당(공산당, 사민당, 레이와신센구미)은 기업의 내부유보금에 과세하여 임금인상 재원을 마련할 것을 주장했다.

물가상승 대책과 관련해서도 차이가 있었다. 여당(자민당, 공명당)은 주로 유가 보조금 등을 통해 물가상승을 억제하자고 주장하였다. 이와 달리 대부분의 야당(일본유신회, 국민민주당, 입헌민주당, 공산당, 레이와신센구미)은 소비세의 완화 혹은 폐지를 요구하였다.

선거 결과, 여당인 자민당과 공명당이 각각 63석과 13석을 얻어 압승하였으며, 야당이지만 보수당인 일본유신회가 12석, 국민민주당이 5석을 획득하였다. 이에 따라 보수정당의 의석수가 전체의 3분의 2를 차지하게 되었다. 반면 야당인 공산당은 4석, 국민민주당은 5석, 그리고 레이와신센구미는 3석을 획득하였다. 다만, 아베 전 총리의 사망 사건이 선거 결과에 큰 영향을 미쳤으므로 공약의 차이가 표에 그대로 반영되었다고 볼 수는 없다.

1) 이하의 기사 및 각 정당의 홈페이지를 참조하였다. 東京新聞,「参院選大勝の自民, これから公明と一緒に何をする？選挙で約束したことは」, 2022.7.11.

브라질 : 급등하는 물가에 최저임금 재조정 요구

2022년 6월 기준 12개월 동안 브라질의 누적 물가상승률이 11.89%를 기록했다. 전년동기(5.49%)와 비교하면 두 배 이상 오른 수치이다. 2022년 6월까지 1년 누적 전국소비자물가지수(IPCA)도 11.91%를 기록했다. 이는 약 20년 만에 두 번째로 높은 상승률이며 특히 가스 및 전기요금과 식음료 가격의 급등으로 가계소비 중 식비 비중이 큰 저소득층의 어려움이 가중되고 있다.[1] 실제로 기본식품 바구니[2]의 전국 평균 가격은 2019년 1월 467.65헤알이었으나 2022년 5월 777.93헤알로 66.35% 상승했다. 특히 매일 식탁에 오르는 고기(88.35%), 우유(49%), 콩(63.71%), 감자(115.5%), 식용유(198.8%)의 가격상승률이 컸다.

브라질 중앙은행은 물가상승을 잡기 위해 6월 15일 통화정책위원회 회의에서 기준금리를 13.25%로 인상했다. 2021년 3월 이후 11번 연속으로 인상된 기준금리는 2017년 1월(13.75%) 이래 5년여 만에 가장 높다. 전문가들은 중앙은행의 이 같은 조치가 불가피하지만 우크라이나 전쟁 등 글로벌 차원의 리스크에 따른 대외 변수가 많기 때문에 물가를 잡는 데 한계가 있으며, 오히려 금리인상이 소비와 투자 등 경제활동을 위축시킬 수 있다고 지적했다.[3]

경제 전문가들은 물가상승의 주 원인으로 국제

유가 상승에 따른 연료와 에너지 가격 상승, 공급망 위기, 우크라이나 전쟁을 꼽고 있다. 그러나 일각에서 국제적 요인 외에 보우소나루 정부의 경제정책 실패가 브라질의 물가상승을 부추겼다는 주장이 제기되자 2022년 10월 대선에서 재집권을 노리는 보우소나루 대통령은 민심을 달래기 위해 선심성 대책을 쏟아내고 있다. 원래 대선이 치러지는 연도에는 정부의 추가 신규 지출을 금지하고 있지만 보우소나루 정부는 "국가 비상사태"라는 우회로를 두어 시장에 돈을 풀고 있다. 야당에서는 이를 두고 보우소나루의 사전 선거운동의 일환이라며 연말까지 유효한 이 조치가 정부 재정을 악화시킬 것이라고 비판하지만, 민심을 고려해 대놓고 반대하지는 못하고 있다. 정부는 냉동 소고기, 밀가루, 옥수수 가루 등 식료품의 수입 관세를 2022년 말까지 면제하고 유류 가격 인하, 빈곤층 생계 보조금 확대, 화물트럭 운전사 보조금, 가스요금 보조금, 노인의 대중교통 무상 이용 등을 내놓고 의회 승인을 압박하고 있다.[4]

한편 노동연구소(Dieese)를 비롯한 노동계는 최근의 물가상승 때문에 노동자의 실질소득이 줄어 일해도 먹고 살기 힘든 노동자가 늘어나고 기아 문제도 더 심각한 양상으로 치닫고 있다고 주장한다. 식량 및 영양 주권과 안보에 관한 브라질 연구 네트워크(Rede Penssan)도 코로나19 팬데믹에 따른 실업 및 물가인상으로 인한 생활고가 가중되면서 기아 문제가 심각하다며 배를 곯는 국민이 2020년 말 기준 9%(1,910만 명)에서 불과 2년 만에 15.5%(3,310만 명)로 빠르게 늘었다고 밝혔다.[5] 이에 생계 안정을 위한 실질소득 감소 최소화를 위해 최저임금 인상 기준 재조정 방안이 설득력을 얻고 있다. 물가상승 때문에 기본식품 바구니 가격이 상승하면서 현행 최저임금 수준이 이를 따라잡지 못하고, 특히 노동자 집중 지역인 상파울루의 경우 2022년 5월 기본식품 바구니 가격이 최저임금인 1,212헤알을 넘어섰기 때문이다. Dieese는 기초생활을 유지하기 위한 4인 가족의 적정 최저임금은 현행 최저임금의 5.29배인 6,527헤알이 되어야 한다고 주장한다.[6]

1) IBGE(2022), "Inflação chega a 0,67% em junho, impulsionada por alta de alimentos", https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/ (2022.7.16).
2) 1938년 4월 30일 연방정부 법령 제399호로 규정한 기본식품 바구니(cesta básica)는 최저임금 수준을 결정하는 식료품 패키지로 1인 가구가 한 달 동안 필요한 13가지 품목과 수량으로 구성된다. 고기, 우유, 콩, 쌀, 밀가루, 감자, 토마토, 빵, 커피, 바나나, 설탕, 기름, 버터가 여기에 속한다.
3) AgênciaBrasil, "Copom eleva juros básicos da economia para 13,25% ao ano", 2022.6.15.
4) G1, "Veja os principais pontos da PEC que prevê ampliação de benefícios sociais a 3 meses das eleições", 2022.7.12.
5) AgênciaBrasil, "Pesquisa aponta que fome atinge 33,1 milhões de pessoas no país", 2022.6.8.
6) CUT(2022), "Salário mínimo ideal deveria ser de R$ 6.527,67 em junho, diz Dieese", https://www.cut.org.br/ (2022.7.20).

브라질 : 브라질 노총, 전국에 플랫폼 노동자 지원 쉼터 개설

브라질 노총(CUT)이 7월 8일 수도 브라질리아를 시작으로 플랫폼 노동자 지원 쉼터를 개설했다. 플랫폼 배달앱 종사자들의 주요 요구사항 중 하나였던 휴게 공간은 남부지역 포르투 알레그리나와 남동부의 리우데자네이루 등 일부 시의회가 주도하여 법령으로 추진되기도 했지만, 노총이 직접 나선 것은 CUT가 처음이다. CUT의 이번 플랫폼 노동 대응책은 2021년 12월부터 국제노동기구(ILO)와 함께 공동추진한 플랫폼 배달앱 노동자의 노동조건에 대한 공동연구 결과물의 후속 조치 차원에서 이루어졌다.[1] CUT는 지원 쉼터의 전국 개설을 통해 플랫폼 배달노동자를 실질적으로 돕고 향후 이들의 조직화 사업과 연계해 나가겠다는 계획이다. 지원 쉼터는 배달 노동자가 근무 중 쉽게 화장실을 이용하거나 휴식을 취할 수 있는 휴게 공간, 휴대폰 충전 공간, 다음 배달을 기다리거나 교대근무를 위한 식사 공간으로도 활용된다.[2]

1) 7월 7일 브라질 노총은 “브라질리아와 헤시피 지역의 플랫폼 앱 배달 노동자를 위한 노동조건, 노동권 및 사회적 대화”라는 보고서를 발표했다. 보고서 작성을 위한 연구팀은 국제노동기구, 브라질 노총, 사회관측연구소, 브라질리아대학과 파라이바 연방대학 연구원으로 구성되었다.
2) CUT(2022), “Ponto de Apoio ao trabalhador no DF é exemplo para o país, diz presidente da CUT”, https://www.cut.org.br/ (2022.7.20).

INTERNATIONAL

L A B O R

B R I E F

해외연구동향 원고모집 안내

『국제노동브리프』는 해외 주요국의 고용·노동 관련 주요 제도와 동향을 국내에 소개하는 한국노동연구원의 월간지입니다. 아래와 같이 다양한 최신 해외 연구논문을 소개하는 '해외연구동향' 섹션에 게재할 원고를 모집합니다. 관심 있는 분들의 많은 투고를 부탁드립니다.

1. 원고 제출방법

- 주제 및 내용 : 최근 3년 이내 발간된 고용·노동 관련 주제의 해외 연구 논문(한 편 또는 여러 편 비교) 또는 책 등 최신 연구 결과물을 소개하는 내용으로 한다.
- 원고분량 : 지정된 작성요령에 따라 A4 10매 내외
- 원고제출 : 이메일(cmj0411@kli.re.kr) 수시 접수

2. 원고 작성요령

- 원고는 본문(머리말-본론-맺음말 형식을 취함)과 참고문헌으로 구성한다.
- 본문의 번호 체계는 자유롭게 사용한다.
- 표와 그림은 〈표 1〉, [그림 1]과 같이 표기하고, 그림의 경우 편집을 위한 엑셀이나 jpg 등의 원본 파일을 제공한다.
- 본문이나 각주에서 언급한 문헌정보는 참고문헌에 포함한다.
- 참고문헌 표기는 아래 작성 예시를 따른다.

〈국문 및 동양 문헌〉
정기간행물 : 필자(발행연도), 「논문명」, 『서명』, 권(집)호, 페이지 순(pp.○~○)으로 표기
단행본 : 필자(발행연도), 『서명』, 발행처, 페이지 순으로 표기

〈영문 문헌〉
정기간행물 : 필자(발행연도), "논문명", 서명*(이탤릭체)*, volume(number), 페이지 순으로 표기
단행본 : 필자(발행연도), 서명*(이탤릭체)*, 발행처, 페이지 순으로 표기

3. 원고료

- 내부 절차에 따라 검토를 거쳐 『국제노동브리프』 게재가 확정되면 소정의 원고료를 지급한다.

4. 문의처

- 한국노동연구원 국제협력실

독자의견 수렴

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

- 전　화 : 044-287-6093
- 이메일 : cmj0411@kli.re.kr



한국노동연구원

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

OPEN 출처표시 상업용금지 변경금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락