



미국 : 2018년 새롭게 적용되는 감세 법안, 미국 노동자들에게 도움이 될지는 불투명

2018년부터 새롭게 적용되는 트럼프 정부의 감세 법안이 미국 노동자들에게 얼마나 도움이 될지 측정하는 좋은 방법이 있음에도 불구하고, 기업에서 흘러 나오는 보너스 발표를 추적하는 것은 그중 하나가 아니다. 최근 애플은 자사 직원들에게 2,500달러, 월마트는 특정 직원들에게 1,000달러,뱅크 오브 아메리카는 자사 직원들에게 1,000달러의 보너스를 지급한다고 발표하였다. 트럼프 대통령과 공화당 의원들은 조세 감면 직후에 보상 인상을 발표하는 많은 기업들에 대해 칭찬을 아끼지 않았다. 그러나 대부분 기업들이 이번 1조 5천억 달

리에 달하는 세금 감세안으로 인하여 구체적으로 얼마나 직원들에게 더 지급하게 되는지는 밝히지 않았다. 기업들은 2017년 4/4분기 실적 보고서 및 기타 재무 공시에서 이를 간접적으로만 제시하고 있다.

•출처 : The New York Times, 2018년 1월 22일자, “Bonuses Aside, Tax Law’s Trickle-Down Impact Not Yet Clear”, <https://www.nytimes.com/2018/01/22/us/politics/bonuses-tax-laws-trump-impact.html>

미국 : 전미대학운동선수협회, 대학생 운동선수들에 대한 연봉 지불 반대

대학생 운동선수들, 특히 가장 큰 미식축구와 농구 경기에서 경쟁하는 선수들은 대학, 기업 브랜드 및 텔레비전 네트워크에 수십억 달러를 가져다 주고 있다. 최근 전미 대학 운동선수 협회(NCAA)는 농구 챔피언십 토너먼트인 ‘3월의 광기(March Madness)’를 방송하기 위해 미국의 텔레비전 네트워크인 CBS와 88억 달러 규모의 계약을 체결한 바 있다.

이에 따라, 대학 운동선수 로렌스 ‘포피’ 리버스(Lawrence ‘Poppy’ Livers)는 대학생 운동선수들이 근로자이며 임금을 받을 자격이 있다고 주장하

면서, 최근 전미 대학 운동선수 협회를 대상으로 소송을 제기하였다. 그는 장학금을 수령하는 학생 운동선수들이 적어도 자신들이 투입한 시간에 대해서 근로장학생(work-study student)만큼의 임금을 지급받아야 한다고 주장했다.

•출처 : The Intercept, 2018년 2월 22일자, “The NCAA says Student-Athletes Shouldn’t Be Paid Because the 13th Amendment Allows Unpaid Prison Labor”, <https://theintercept.com/2018/02/22/ncaa-student-athletes-unpaid-prison/>



영국 : 하원 여성평등위원회, 남성의 육아휴직제도 강화 촉구

2018년 3월 7일 영국 하원 특별위원회(select committee) 중 하나인 여성평등위원회(The Women and Equalities Committee)는 남성 노동자의 육아 참여에 관한 보고서(House of Commons Women & Equality Committee, Fathers and the Workplace, First Report of Session 2017-19, 7 March 2018)를 출간했다. 보고서는 현재 시행 중인 유연근로요청제도와 부모공동 육아휴직제도만으로는 정책목표를 달성하기 어렵다고 진단했다. 그 대안으로 다음의 네 가지를 제시했다. 첫째, 육아휴직 중인 남성노동자가 받는 법정급여(statutory paternity pay)를 임금의 90% 수준으로 재조정하는 것이다. 보고서는 이것이 경제적 측면에서 남성의 육아휴직 사용을 실질적으로 장려하기 위해 필수적이라고 보았다. 둘째, 만 1세 미만 자녀 육아를 위해 남성만 쓸 수 있는 12주 휴가제도 검토를 제언하며, 이 정책의 비용편익 분석을 정부에 주문했다. 셋째, 보고서는 사업상 정당한 이유가 없는 한 모든 노동자가 근로 첫날부터 유연근로를 신청할 수 있도록 즉각적으로 조치를 취할 것을 정부에 요청했다(현행법하에서는 동일 사용자에게 26주 이상 근로를 제공한 노동자만이 유연근로요청권을 갖는다). 넷째, 위 제도와 관련하여 근로자

(employees)와 파견 노무제공자(agency workers), 자영업자 간 차이를 가능한 없애거나 최소화해줄 것을 정부에 당부했다. 예를 들어 여성노동자에게 지급되는 육아휴직수당(maternity allowance)을 남성노동자에게도 확대하는 방안을 제안했다. 여성평등위원회 위원장 Maria Miller 의원은 육아에 적극적으로 참여하려는 현대 남성의 요구에 적절히 대응하지 못하는 현 제도의 한계를 다시 한번 강조하며, 남성과 여성이 일과 육아에 평등하게 참여할 수 있도록 정부가 위 정책을 모두 수용할 것을 촉구했다.

- 출처 : 1) House of Commons Women & Equality Committee, Fathers and the Workplace, First Report of Session 2017-19, 7 March 2018
- 2) The Fawcett Society, 2018년 3월 20일자, “Fawcett Comments on MPs Call for Reform on Parental and Paternity Leave System”, <https://www.fawcettsociety.org.uk/news/fawcett-comments-onmps-call-for-reform-on-parentaland-paternity-leave-system>

영국 : 공공부문 노동조합 조합비 일괄공제에 관한 시행규칙 시행

2018년 3월 10일부터 공공부문 노동조합의 조합비 원천징수(check-off)에 관한 시행규칙이 발효되었다(The Trade Union(Deduction of Union Subscriptions from Wages in the Public Sector) Regulations 2017). 이는 기존 노동조합 및 노동관계조정법(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)을 상당 부분 개정한 2016년 노동조합법(Trade Union Act 2016)의 위임을 받아 관계 장관에 의해 제정된 것이다. 이 규칙 발효로 인해 노동조합법 제15조도 적용되기 시작했다. 이 규정에 따르면 공공부문 노동조합의 조합비 일괄공제는 원칙적으로 금지된다. 다만 사용자는 다음의 두 요건이 충족된 경우 조합원의 임금에서 조합비를 공제해 조합에 인도할 수 있다. 첫째, 조합원이 조합비를 납부할 수 있는 다른 방법을 선택할 수 있어야 하고(예: 원천징수 또는 자동이체), 둘째 노동조합(들)이 일괄공제를 위해 소요된 비용에 상당한(substantially equivalent) 금전을 사용자에게 지급할 것을 합의해야 한다. 조합비 원천징수 금지는 공공부문에 한하므로 민간부문에

는 적용되지 않으며, 잉글랜드와 스코틀랜드에만 적용되고 웨일즈에는 적용되지 않는다. 동 시행규칙은 별표에서 관련 공공부문 사용자의 명단을 추렸다. 사용자는 크게 다섯 집단으로 나뉘어진다. ① 지방정부, ② 국립의료기관(The National Health Service), ③ 공립학교 및 공립교육기관, ④ 경찰, ⑤ 기타 공공기관이 그것이다. 지난 보수당-자유민주당 연립정부의 원안은 예외 없이 모든 공공부문 조합비 일괄공제를 금지했다. 그러나 노동계 및 시민사회 등의 강한 저항에 직면해 정치적 타협과 조정을 거치면서 위 예외규정을 포함한 형태로 입법되었다.

- 출처 : 1) The Trade Union(Deduction of Union Subscriptions from Wages in the Public Sector) Regulations 2017
- 2) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, section 116B
- 3) Trade Union Act 2016, section 15



덴마크 : 공공기관 지방 이전에 따라 근로자 1,800여 명 이동 예정

덴마크 총리 라스 라스무센(Lars Løkke Rasmussen)은 일부 공공기관들이 코펜하겐에서 덴마크 내 다른 지역으로 이동할 것이며 이로 인해 1,800여 명의 근로자들도 함께 이동하게 될 것이라고 밝혔다.

이번 계획안은 지난 2015년 자유당(Venstre) 정권이 공공기관 이전과 함께 2,500명의 직원들을 이동시킨 정책에 이어 진행되는 것이다. 총리는 이러한 공공기관 이전을 통해 덴마크 내 소도시 및 지방의 성장이 촉진될 것임을 기대했다. 덴마크 제3의

도시인 Odense는 이러한 이전 계획으로 인해 가장 큰 혜택을 입은 도시가 되었다. 특히 440명의 직원을 두고 있는 고용보장청(Miljøstyrelsen)이 Odense 내 Funen 마을로 이전하게 되었다.

•출처 : The Local, 2018년 1월 17일자, “Denmark announces relocation of 1,800 public jobs”, <https://www.thelocal.dk/20180117/denmark-announces-relocation-of-1800-public-jobs>

스웨덴 : 이민자들을 대상으로 한 일자리 매칭 프로그램 강화

스웨덴 정부는 특정한 기술과 능력을 갖춘 이민자들과 일자리를 연결시켜주는 프로그램에 1억 7천만 크로나를 추가적으로 투입하기로 하였다. 이 프로그램은 스웨덴 경제, 지역 발전청(Tillväxtverket)의 감독하에 민간 인력관리회사에 운영을 맡기는 방식으로 2017년 시작된 것으로 이민자들의 노동시장 진입을 돕는 것뿐 아니라 그들의 기술을 온전히 활용하고자 하는 의도로 처음 도입되었다.

이 프로그램을 진행하고 있는 인력관리회사인 Ranstad와 계열사인 Antenn의 경우, 담당 이민 구

직자 176명 중 73명이 직업을 구하는 데 성공한 것으로 알려졌다. 이 회사들은 특히 이민 구직자들에게 지원서 작성 방법, 면접 준비 방법 등을 교육하여 구직을 도왔다.

•출처 : The Local, 2018년 2월 15일자, “Sweden to boost job-matching programme for new arrivals”, <https://www.thelocal.se/20180215/sweden-to-boost-job-matching-programme-aimed-at-new-arrivals>