



## 미국 : 트럼프 대통령, ‘블랙리스트 규칙’ 폐지

2017년 3월 27일, 트럼프 대통령은 연방정부와 거래하는 기업들에게 노동법 위반 내역을 공개하도록 요구하는 소위 “블랙리스트 규칙(blacklisting rule)”을 폐지했다. 오바마 정부 때 만들어진 이 규칙은 정부가 지난 3년 동안 임금 체불 또는 작업장 안전 위반에 책임이 있는 기업과 계약하는 것을 막기 위한 것이었다. 그러나 사용자단체들은 해당 정책이 노조에게 협상 테이블에서 우위를 안겨 줄 수 있다며 우려하고 있었다. 건설 및 시공기업연합(Associated Builders and Contractors)의 규제 담

당 부회장인 벤 브루벡(Ben Brubeck)은 “이 규칙은 계약자들이 적절한 절차를 거쳐 정부와 거래할 수 있도록 하는 권리를 침해했다. 이는 기업들로 하여금 종종 노동자들이 벌인 사기극과 관련된 혐의를 보고하도록 강요함으로써, 특수 이해 집단에 의해서 만들어진 것일 뿐이다”라고 주장했다.

- 출처 : The Hill, 2017년 3월 27일자, “Trump repeals 'blacklisting rule'”, <http://thehill.com/regulation/325963-trump-repeals-blacklisting-rule>

## 미국 : 워싱턴 D.C., 보육 교사에게 학사학위 취득 요구

1979년 고등학교를 졸업한 Debbie James는 오랜 기간 동안 보육 교사로 일하고 있다. 그녀가 근무 중인 보육센터의 책임자로부터 학위가 필요하다는 말을 전해 들었을 때 그녀는 걱정이 앞섰다. 시간 당 12.75달러의 임금으로는 교재를 구입하고 학비를 대출받을 수 없기 때문이다.

그러나 그녀는 장학금을 받았고, 지난 여름 처음으로 대학교에서 유아 교육과목을 등록하여 수강하였다. Debbie는 2016년 12월부터 보육기관에 적용된 새로운 규제에 따라 관련 학사 학위를 취득해야만 했던 수백 명의 워싱턴 D.C. 보육 교사들 중 한명이다.

- 출처 : The Washington Post, 2017년 3월 31일, “D.C. among first in nation to require child care workers to get college degrees”, [https://www.washingtonpost.com/local/social-issues/district-among-the-first-in-nation-to-require-child-care-workers-to-get-college-degrees/2017/03/30/d7d59e18-0fe9-11e7-9d5a-a83e627dc120\\_story.html?utm\\_term=.9226c535b691](https://www.washingtonpost.com/local/social-issues/district-among-the-first-in-nation-to-require-child-care-workers-to-get-college-degrees/2017/03/30/d7d59e18-0fe9-11e7-9d5a-a83e627dc120_story.html?utm_term=.9226c535b691)



## 미국 : 미 노동부, 미국 근로자 보호를 위한 H-1B 비자 프로그램의 투명성 강화

미 노동부는 H-1B 비자 프로그램의 미국 근로자 차별로부터 미국 근로자를 보호하기 위해 관련 프로그램에 대한 투명성과 감독을 강화하기로 하는 계획을 발표하였다.

동 비자 프로그램은 고용주가 전문직종에 대해서 고숙련 외국인 근로자를 채용하는 것을 허용한다. H-1B 비자 프로그램은 자격 조건을 갖춘 개인에 대해서 한시적인 고용을 승인해 주는 것이다. 최근 몇 년 동안, 일부 고용주들은 미국 근로자가 해당

업무에 대해서 자격을 갖추고 있음에도 불구하고, 또는 미국 근로자를 대체하기 위해서 이러한 H-1B 프로그램을 이용하고 있다.

•출처 : U.S. Department of Labor, 2017년 4월 4일, “US Department of Labor announces plans to protect American workers from H-1B program discrimination”, <https://www.dol.gov/newsroom/releases/eta/eta20170404-0>

## 미국 : 뉴욕시, 우버에 기사들이 팁을 받을 수 있도록 강제할 방침 밝혀

뉴욕시의 택시 규제 기관은 스마트 기기 기반 교통서비스 회사인 우버(Uber)가 올해 7월까지 앱에 팁 기능을 추가하도록 강제할 계획이다. 운전 기사들은 오랫동안 우버가 다른 회사들과 달리 고객들이 팁을 추가할 수 있는 방법을 거부하였고 이는 정당하지 못하다는 불만을 제기하여 왔다. 우버는 신용카드를 통해 팁을 결제하는 것을 받아들이도록 요구하는 법안을 입안한 캘리포니아에서 비슷한 규제에 직면했다. 우버가 가장 중요한 두 곳의 미국

내 시장에서 팁을 받아들여야 한다면, 다른 곳에서 팁을 거부하여야 할 이유를 찾을 수 없을 것이다.

•출처 : Boston Globe, 2017년 4월 17일자, “New York City plans to force Uber to add tipping option in app”, <https://www.bostonglobe.com/business/2017/04/17/new-york-city-plans-force-uber-add-tipping-option-app/FPzvya2slEhgytUnEduZGI/story.html>

## 캐나다: 온타리오 노동조합연맹, 불안정한 직업이 근로자에 미치는 영향에 대한 조사결과 발표

온타리오 노동조합연맹(Ontario Federation of Labour)은 1957년에 창설된 이후, 54개의 가맹조합에 소속된 100만 명이 넘는 온타리오주 노동자들을 대표하고 있으며, 이는 현재 캐나다의 여러 주의 노동조합연맹 중 최대 규모이다. 온타리오 노동조합총연맹이 5천 명에 가까운 조합원을 대상으로 시행한 설문조사결과를 발표했다. 이 설문조사에 따르면, 불안정 노동(precarious work)이 근로자의

정신적, 육체적 건강에 좋지 않은 것으로 나타났다.

- 출처 : Toronto Star, 2017년 3월 20일자, “Precarious jobs scar employees’ mental health: survey”, <https://www.thestar.com/news/gta/2017/03/20/precarious-jobs-scar-employees-mental-health-survey.html>

## 캐나다: 노바스코샤 주, 인구고령화에 맞서 베이비붐 세대가 은퇴를 늦추도록 장려

베이비붐 세대가 정년에 도달함에 따라 은퇴인구의 증가가 수년 이내에 캐나다의 경제성장을 늦출 것으로 예상된다. 캐나다 통계청은 가장 나이가 적은 베이비붐 세대 인구가 65세가 되는 2030년까지 캐나다 인구 네 명 중 한 명이 65세 이상이 될 것으로 예상했다. 2013년에 65세 이상 인구는 15.3%였다. 캐나다 최대의 경제연구소인 캐나다 콘퍼런스 보드(Conference Board of Canada)는 2017년 4월 발표된 자료에서 베이비붐 세대의 대규모 은퇴

가 캐나다의 경제성장을 늦출 것으로 보고 2019년에서 2021년 사이 연평균 경제성장률을 1.7%로 예측했다.

- 출처 : CBC뉴스, 2017년 4월 11일자, “Freedom 85? Baby boomers working longer, redefining retirement”, <http://www.cbc.ca/news/business/baby-boomers-wanted-workforce-economic-growth-1.4058250>



## 스웨덴 : 교사노조, 교사 인력 부족과 열악한 근로환경에 대해 문제 제기

스웨덴 보육 교사 및 직업학교 교사 중심의 교사 노동조합(Läraryrket)의 대표 요한나 오스트란드(Johanna Åstrand)는 노조에서 최근 조사한 통계 자료를 근거로 현재 스웨덴의 교사 인력 부족은 사상 최악의 수준이라고 언급했다. 스웨덴 교육청(Skolverket)의 니클라스 웨스틴(Niclas Westin) 역시 현재 초등학교 및 중학교에 다니는 학생의 수는 지속적으로 증가하고 있는 데 비해 자격을 갖춘 교사의 수는 터무니없이 부족하다고 밝히며 교사 수 부족 문제를 지적했다. 특히 대학교육 이상을 받은 교사의 비율은 지난해에 비해 감소한 반면, 교사 자

격을 갖추지 않은 교사의 비율은 증가했다는 점을 언급했다.

교사 수 부족 문제와 관련하여 중-고교 교사 중심으로 결성된 스웨덴 교사노조(Lärarnas Riksförbund: LR)와 교육부 장관은 그 원인 중 하나로 교사의 열악한 근로환경 문제를 꼽았다.

•출처 : Svenska Dagbladet, 2017년 3월 20일자, Fridolin om arbetsmiljön i skolan: "Skrämmande", <https://www.svd.se/bristande-arbetsmiljo-i-nio-av-tio-skolor>

## 스웨덴 : 차별음부즈만, 종교적 이유로 악수를 거부한 여성 구직자에 대한 면접 취소가 부당하다며 해당 기업 고소

작년 한 해 동안 스웨덴에서는 종교적 신념을 이유로 악수를 거부한 다양한 사례들이 있었다. 지난 7월, 헬싱보리(Helsingborg) 의회에서 일하는 한 남성은 여성 동료와의 악수를 거부했다는 이유로 직장을 잃은 후 해당 의회를 고소한 바 있다. 룬드(Lund) 지방법원은 지난달부터 이 사건을 검토하기 시작했으며 4월 중 판결이 나올 것으로 예상된다. 이 밖에도 녹색당의 한 무슬림 정치인이 인터뷰 도중 여성 기자와의 악수를 거부한 것이 논란을 빚어 탈당 후 정치계를 떠난 사례도 있었다. 최근 스

웨덴 차별음부즈만(Diskrimineringsombudsmannen: DO)은 종교적인 이유로 악수를 거부한 여성 구직자에 대해 면접을 중단한 회사를 상대로 소송을 제기했다

•출처 : The Local, 2017년 4월 3일자, "Swedish company sued in handshaking row", <https://www.thelocal.se/jobs/article/swedish-company-sued-in-handshaking-row>

## 스웨덴 : 생산직 노조, 2020년까지 3년간 6.5% 임금인상을 내용으로 하는 단체협약 체결

2017년 3월 31일, 130만 명의 생산직 근로자를 대상으로 한 새로운 단체협약이 체결되었다. 금속 및 제조업 노동조합 IF Metall 을 포함한 생산직 관련 노동조합과 사용자 단체는 2017년 4월 1일부터 2020년 3월 31일까지 3년간 총 6.5%의 급여 인상에 합의했다.

이번 협상 기간 동안 노조들은 급여 인상 외에 월 기준 24,000크로나 미만의 급여를 받는 조합 내 근로자들을 대상으로 추가로 특별 급여를 제공하는

방안을 강력하게 주장한 반면, 사용자 단체는 일명 ‘corridor’라 불리는 주말 근로 허용을 요구하여 상반된 입장을 확인할 수 있었다.

•출처 : Radio Sweden, 2017년 3월 31일자, “More money for low-paid workers”, <http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=2054&grupp=3576&artikel=6664474>

## 영국 : 고용심판소 금전지급 명령 상·하한 금액 인상

지난 2017년 4월 6일부터 The Employment Rights (Increase of Limits) Order 2017 (SI 2017/175)이 발효되었다. 근로관계법(Employment Relations Act 1999) 제34조 제2항에 따라 주무장관(현 Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy)이 제정·개정하는 동 시행규칙은 고용심판소(Employment Tribunal)가 발하는 금전 지급 명령의 상한액 및 하한액을 정하고 있다. 근로자(employee) 혹은 노무제공자(worker)가 고용심판소 사건에서 승소한 경우 고용심판관은 관련 노동법에 근거해 피고인 사용자(employer)에게 일정액의 금전을 원고에게 지급할 것을 명령할 수 있는데, 동 시행규칙은 이 재량에 부분적 제한을 가하는 것이다. 동 시행규칙은 별표

(Schedule)를 통해 총 8개의 노동관계법령 규정이 정하는 금전배상액의 (인상된) 상한 및 하한을 규정하고 있다. 주요 개정 내용은 다음과 같다.

불공정해고(unfair dismissal)로 발생한 기본 손해액을 계산할 때 산입하는 원고의 주급(a week’s pay) 상한액이 479파운드에서 489파운드로 인상되었다(세금 및 국가보험료 공제 전 기준). 다만 원고의 연령에 따라 기본 손해액을 산정하는 방식이 달라진다. 원고가 22세에서 40세인 경우는 1주의 급여가 기준이 되지만 41세 이상의 근로자의 경우 1.5주의 급여가, 21세 이하인 경우는 0.5주의 급여가 기준이 된다. 또한 주급 489파운드의 상한선에 더해 20년의 계속근로연수 상한도 적용된다. 예를 들어 25년을 근속했다고 하더라도 20년 근로 부분



에 대해서만 배상청구가 가능하다.

불공정해고로 인한 부가적 손해에 대한 금전지급 (compensatory award) 상한액도 78,962파운드에서 80,541파운드로 상향 조정되었다. 부가적 손해란 기본적인 손해에 대한 금전배상(basic award)으로 전보되지 않는 원고의 손해를 말한다. 고용심판소는 제반 사정(예: 근로소득과 연금소득 상실로 인해 발생한 일실이익)을 고려해 반드시 이와 같은 손해의 존재 및 범위를 판단해야 하는데, 동 시행규칙은 80,541파운드를 배상의 상한으로 정한 것이다. 다만 이 금액이 해당 사건 원고의 52주치 급여에 비해 큰 경우 52주치 급여가 상한이 된다.

그러나 공익 목적의 내부고발을 원인으로 불공정 해고가 이루어진 경우 부가적 손해배상액의 상한액은 적용되지 않는다. 성별, 인종, 장애 등 법이 금지하는 사유에 근거해 차별적으로 이루어진 해고, 안전보건과 관련된 사유나 노동조합 가입 혹은 조합

활동을 이유로 불공정 해고가 이루어진 경우에도 상한이 존재하지 않는다. 더 나아가 이 경우에는 기본적인 손해배상액의 하한이 존재하는데 그 액수가 5,853파운드에서 5,970파운드로 인상되었다.

상·하한 액수의 구체적 인상률은 2015년 9월부터 2016년까지 9월까지의 소비자 물가 인상률에 따른 것이다. 동 시행규칙은 2017년 4월 6일 이후에 이루어진 해고 등이 문제가 된 사건에 적용된다. 예를 들어 2017년 4월 5일에 행해진 불공정 해고에 대해 고용심판소가 같은 해 8월 1일 원고 승소판결과 함께 금전지급 명령을 내린 경우 구 시행규칙이 적용된다.

- 출처 : 1) The Employment Rights (Increase of Limits) Order 2017
- 2) The Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004

**영국 : 금융감독기구, 모바일 메시지를 통한 비밀정보 누설 행위에 대해 벌금 부과**

지난 2017년 3월 30일, 영국의 금융영업행위 감독원(The Financial Conduct Authority, 이하 ‘감독원’)은 소속회원 은행(Jefferies Investment Banking Firm)의 전 상무이사였던 Christopher Niehaus(이하 ‘피징계인’)에게 37,198파운드의 벌금을 부과했다. 피징계인이 모바일 메시지(WhatsApp)를 사용해 업무관련 비밀정보를 제3자에게 공개한 것이 징계사유였다. 비정부기구로서

금융회사들의 영업행위를 규제하고 소비자보호를 위해 금융상품의 최저기준을 설정하는 감독원이 모바일 메시지를 통해 영업비밀을 누설한 행위를 징계한 것은 이번이 처음이다. 이 사례는 비밀공개 수단이 전통적 통신수단에 국한되지 않는다는 것을 공식적으로 확인했다는 점에서 의의가 있다.

- 출처 : Personnel Today, 2017년 4월 19일자, “Monitoring employee communications:

WhatsApp case raises concerns”,  
<http://www.personneltoday.com/hr/>

monitoring-employee-communications-  
[whatsapp-case-raises-concerns/](http://www.personneltoday.com/hr/whatsapp-case-raises-concerns/)

## 프랑스 : 노동자의 77%, 자신의 일을 좋아한다고 응답해

프랑스 민주노조총연맹(Confédération Française Démocratique du Travail)은 약 20만 명의 노동자가 참여한 설문 조사를 발표했다.

이 조사에 따르면, 프랑스 노동자는 자기의 일을 매우 긍정적으로 평가했다. 민주노조총연맹이 3월 16일 목요일에 19만 명을 대상으로 한 “파퐁 트라바이(parlons travail, 일을 말해 봅시다)” 조사에 따르면, 76.4%의 참여자는 ‘자신의 일을 좋아한다’고 응답했다. 70.5%는 ‘일을 하면서 가끔 웃는다’

고, 57.5%의 응답자는 ‘일에서 즐거움을 느낀다’고 답했다. 또 55.7%는 ‘업무에 관하여 자부심을 느낀다’고 응답했다. 39%는 ‘만약에 로또에 당첨되더라도 계속 일을 하겠다’고 했다.

•출처 : Le monde, 2017년 3월 16일자, “Des salariés aiment leur travail”, [http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/03/16/pres-de-77-des-salaries-aiment-leur-travail\\_5095417\\_1698637.html](http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/03/16/pres-de-77-des-salaries-aiment-leur-travail_5095417_1698637.html)

## 베트남 : 기업 임금지급 실태

호찌민시(TP. HCM)의 국회의원단(대표 응웬보 밍트(Nguyễn Võ Minh Thu))과 산업노동관리국(Hepza)은 최근 호찌민시와 인근 지역을 대상으로 기업의 임금지급에 관한 실태조사를 실시하였다. 이번 조사는 기업의 올바른 임금표 작성과 관계기관 제출 여부, 근로자에 대한 적절한 임금지급 여부, 사회보험료 납부 및 세금 정산에 관한 내용을 중심으로 이루어졌다.

일반적으로 기업은 정부가 매년 정하는 지역별(4

등급) 최저임금에 따라 근로자에게 지급하는 임금을 조정하며 이 최저임금은 매년 7~12% 정도 인상되고 있다. 또한 각종 수당이나 상여금을 제외하고 근로자들이 받는 기본급은 약 4,000,000(176 USD)~4,300,000(190USD)VND/월 정도인 것으로 나타났다.

•출처 : 노동자신문(호찌민 노동조합연맹 기관지), 2017년 4월 6일자, “Lạm dụng lương tối thiểu”, <http://nld.com.vn/>





cong-doan/lam-dung-luong-toi-

thieu-20170406215613576.htm

## 베트남 : 노동생산성 20년간 20배 이상 상승했으나 아직 인접국 대비 낮은 수준

베트남 국민경제대학교(KTQD)의 부호양응언 (Vũ Hoàng Ngân) 교수팀은 1996~2016년 베트남 노동생산성에 관한 연구조사 보고서를 발표했다. 이 보고서는 과거 베트남의 노동생산성 향상에 대한 개요와 인접국과의 비교, 그동안 제기되어 온 문제점 및 한계 등의 내용을 담고 있으며, 주요 내용은 다음과 같다.

농업 중심의 경제로 세계에서 가장 가난했던 나라 베트남은 최근 눈부신 경제성장과 산업화로 국민소득의 지속적 향상을 보이고 있다. 1986년 베

트남의 평균 국민소득은 100USD에 미치지 못하였지만, 2008년 1,165USD 그리고 2015년에는 2,111USD를 달성해 20년 동안 약 20배 이상의 향상을 이루었다.

•출처 : 노동자신문(호찌민 노동조합연맹 기관지), 2017년 4월 4일자, “Tốc độ tăng năng suất lao động Việt Nam đã thấp hơn Lào”, <http://nld.com.vn/cong-doan/toc-do-tang-nang-suat-lao-dong-viet-nam-da-thap-hon-lao-20170404141724369.htm>