



미국 : 뉴욕시, 근로자 채용 과정에서 전 직장 급여에 대한 질문을 금지하는 법안 통과

2017년 4월 첫째 주, 뉴욕시의회(New York City Council)는 고용주가 근로자 채용 시 전 직장에서의 급여에 대해서 질문하는 것을 금지하는 법안을 통과시켰다. 동일임금(equal pay)을 주장하는 측에서는 이번 법률 제정이 남성과 여성 간의 임금격차를 어느 정도 해소하는 데 도움이 될 것으로 희망하고 있다. 특히 상대적으로 더욱 차별을 받았던 아시아인, 흑인, 히스패닉 여성들의 임금격차를 줄이는 데 기여하기를 기대하고 있다. 지난 8월 해당 법안을 제출한 뉴욕시 공익옹호관(Public Advocate) Letitia James는 성명서에서 “한 번 저임금을 받는 것으로 개인의 삶이 일생 동안 불평등한 상황에 놓이게 해서는 안 된다”고 말했다.

제출된 법안은 순조롭게 의회를 통과하였다. 법률 제정권을 가진 뉴욕시의 감사·감독단체는 이번 법안의 통과가 공공부문과 민간부문의 고용주에 적용됨으로써 380만 명의 근로자가 법안 통과로 인하여 영향을 받게 될 것으로 예상하고 있다.

•출처 : NBC News, 2017년 4월 7일자, “New York City passes law banning prior salary questions in hiring to help close wage gap”, <http://www.nbcnews.com/news/asian-america/new-york-city-passes-law-banning-prior-salary-questions-hiring-n744021>

미국 : 자동차 제조업체 포드사, 북미와 아시아 지역 인력 10% 감축 계획

미국 자동차 제조업체 포드(Ford)는 북미와 아시아 지역에서 근무하는 인력을 약 10% 정도 감축하는 계획을 발표하였다. 이러한 조치를 통해 회사의 수익성을 증대시켜 현재 내리막길을 걷고 있는 주가가 올라갈 것으로 기대하고 있다.

로이터통신의 한 소식통은 10월 1일까지 포드사가 상당한 수준의 명예퇴직 인센티브를 제공하여 이 계획을 추진할 것이라고 언급하였다. 그러나 이 인력감축 계획에는 시간제 근로자(hourly workforce) 또는 생산에 대한 감축은 포함되지 않

는다고 밝혔다.

이러한 포드사의 조치는 트럼프 대통령이 줄곧 주장해오던 정책 노선과 충돌할 가능성이 있다. 트럼프 대통령은 계속해서 미국 제조업체의 고용 증대를 최우선 과제 중 하나로 추진해오고 있기 때문이다. 현재 포드사는 미국에서만 약 3만 명의 근로자를 고용하고 있다.

•출처 : Reuters, 2017년 5월 16일자, “Ford to cut North America, Asia salaried workers by 10 percent”, <http://www.reuters.com>



com/article/us-ford-motor-layoffs-

idUSKCN18C03P

미국 : 일자리 부족이 아닌 노동자 부족이 미국 경제에 부담으로 작용

8년 동안의 지속적인 성장 끝에, 유타주를 비롯한 다른 몇 개의 주는 일자리 부족이 아닌 노동자 부족으로 경제에 어려움을 겪고 있다. 유타주의 실업률은 지난 3월 기준으로 3.1%를 기록했는데, 이는 미국 전체 주를 비교하면 낮은 편이다. 미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)의 자료에 따르면, 미국을 388개의 대도시(metropolitan) 지역으로 나누어 보았을 때 3분의 1 정도의 지역의 실업률이 4%보다 낮은 수준이었다. 4%는 보통 경제학자들이 '자연실업률'이라고 부르는 것으로, 일자리를 찾는 과정에서 생기는 자연스러운 실업률을 의미한다. 아이오와주의 에임스(Ames)시나 콜로라도주의 볼더(Boulder)시의 경우에는 2%보다도 낮은 실업률을 기록한 바 있다.

좋은 소식은 노동자들의 임금이 상승하고 더 좋

은 조건에서 일할 수 있게 되었다는 것이다. 하지만 이와 같은 경향이 장기화될 경우 전체 미국 경제에는 좋지 않은 영향을 줄 수 있다는 전망이 나오고 있다. 유타주 북부와 같이 노동자가 부족한 지역과 빠른 성장을 보이는 지역도 공장 지역의 쇠퇴 현상을 경험하고 있어 일자리가 부족한 러스트 벨트(Rust Belt) 지역에 있는 클리브랜드나 2008년 경제위기 이후에 아직도 후유증을 겪고 있는 캘리포니아 내륙 지방과 마찬가지로 경제성장이 느려질 수 있다는 것이다.

•출처 : The New York Times, 2017년 5월 21일자. "Lack of Workers, Not Work, Weighs on the Nation's Economy", https://www.nytimes.com/2017/05/21/us/politics/utah-economy-jobs.html?_r=0

캐나다 : 앨버타주, 29개 숙련직에 대해 외국인 인력 고용을 제한하는 프로그램 발표

2017년 4월 중순 앨버타 주정부는 연방정부와 협력하여 기업들이 29개의 특정 분야에서 앨버타 주의 숙련인력을 고용하도록 장려하는 일자리 프로그램을 발표했다. 이 프로그램은 24개월간 파일

럿 프로그램으로 운영될 예정이다. 이 프로그램에 해당하는 일자리로는 토목기사, 기계 기술자, 배관공, 전기공, 목수, 건설 기계 및 중장비 정비공 등이 있다. 캐나다 고용주들은 외국인 근로자를 고용

하려고 하는 경우, 임시 외국인 근로자 프로그램(Temporary Foreign Worker Program: TFWP)이라는 연방정부의 취업비자 프로그램을 통해 외국인 근로자들의 취업비자 발급을 요청할 수 있다. 그러나 향후 24개월간 TFWP를 통해 해당 직종의 외국인 근로자의 고용할 수 있는 허가를 받기를 원하는 앨버타주에 위치한 회사의 요청은 '처리 거부' 목록에 등재되며, 앨버타 노동청 직원이 해당 회사에 연

락하여 앨버타 현지의 인력을 고용할 수 있도록 안 내할 예정이다.

•출처 : CBC뉴스, 2017년 4월 19일자, "Alberta bans hiring foreign workers for 29 high-skilled jobs", <http://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/alberta-bans-hiring-foreign-workers-for-29-high-skilled-jobs-1.4075684>

캐나다 : 청년 고용을 위한 캐나다 정부의 하계 일자리 프로그램(Canada Summer Jobs)

캐나다는 1997년 2월 청년 문제를 다루기 위한 수평적 접근으로서 청년고용전략(Youth Employment Strategy: YES)을 신설해 현재까지 운영 중이다. 이 정책의 목적은 취업에 유리한 기술을 향상할 수 있도록 하고, 교육수준을 높이도록 장려하고, 15~30세의 젊은 숙련 인력의 수를 증가시키고, 청년들의 노동시장으로의 이행을 촉진하고, 청년들에게 노동시장 및 고용에 대한 정보를 제공하는 것이 포함된다. Summer Work Experience(SWE)는 YES의 세 가지 스트림 중 하나이다. 이 프로그램의 대상은 재학 중인 청소년과 청년이다. SWE의 구체적인 목적은 학생들이 취업 및 커리어에 관련된 기술을 습득하도록 돕고, 그들이 교육을 계속 이어가고 학비를 마련할 수 있도록 지원하고, 하계 일자리를 찾는 데 도움을 주는 것이다.

SWE의 세부 프로그램으로 하계 일자리 프로그

램(Canada Summer Jobs)이 있다. 캐나다 하계 일자리 프로그램은 비영리단체, 공공부문 고용주 및 50명 이하의 직원을 고용하는 중소기업을 대상으로 15세에서 30세 사이의 학생들에게 여름 일자리를 창출하기 위한 기금을 제공한다. 이 프로그램은 주로 학생들과 지역사회를 돕도록 고안되었다. 운영방식은 고용주가 하계 일자리를 위한 기금을 받기 위해 겨울에 미리 정부에 신청서를 제출하면, 정부가 심사를 거쳐 기금을 받을 고용주를 선정해서 승인한다. 2017년 하계 일자리 지원 기금을 지원받기 위한 고용주의 신청은 2016년 12월 7일부터 2월 3일까지 이루어졌다. 2017년의 경우, 정부는 신청 기한을 연장하면서까지 모든 신청 가능한 고용주가 여름 학생을 고용하기 위해 정부로부터 재정 지원을 신청하도록 권장했다. 고용주의 지원이 끝난 후, 선거구 내의 모든 평가된 신청서는 평가 점수에 따라 순위가 매겨지며, 추천 프로젝트 목록이



확정된다. 각 의회 의원은 자신의 선거구를 위해 추천된 프로젝트 목록을 받게 되고, 목록을 검증하게 된다. 4월에 고용주에게 신청결과가 통보되며, 신청이 승인된 고용주는 정부의 승인 기준일부터 지원금을 이용해 학생을 고용할 수 있다. 직원 수가 50명 이하인 공공부문 고용주와 중소기업은 최저임금의 50%까지 받을 수 있다. 비영리기관 고용주는 최저임금의 100%까지 받을 수 있다. 이 기금은 피고용인이 이전 학년도에 전일제 학생으로 등록되어 있었고, 다음 학년도에도 전일제 학생으로 등록되어야만 사용요건이 만족한다. 고용 첫날 ‘캐나다 하계 일자리 고용주 및 피고용인 신고서’를 작성해서 7일 이내에 정부에 제출해야 한다. 이 양식에는 계약 시작일과 종료일, 직책, 주당 시간, 시급 등의 일자리에 대한 정보와 피고용자의 재학기관명, 전공명, 학교 재등록 예정 여부 등의 정보가 포함되는데, 이 정보는 기금 사용의 자격요건 확인 및 프로그램 평가를 위한 자료 수집을 위해 사용된다.

2015년에 발간된 정부정책 평가보고서는 SWE 프로그램 참가자를 대상으로 한 설문조사 결과를 바탕으로 SWE의 성과를 요약하고 있다. 설문조사 응답자의 대다수는 SWE 프로그램 없이는 동등한 직장 경험 기회를 찾지 못했을 것이라고 응답했다. 그들은 또한 자신의 직업 경험이 통해 그들이 전공하거나 전공하기를 희망하는 분야와 관련된 직업과 관련이 있으며, 이 경험이 해당 커리어를 계속 추구할 것인지에 관한 결정을 내리는 데 도움을 준다고 답했다. 또한 SWE 참여가 학비를 마련하는 데 도움이 되었다. 평균적으로 SWE 참가자들은 다음 학년도 동안 학비의 3분의 1을 충분히 마련할 수 있었

다고 답했다. 이 외에도 참가자와 고용주 모두 SWE 경험에 만족했다. 대부분의 SWE 참가자들은 평균 12주 이상 전일제로 일했으며 해당 직업과 관련한 기술, 고용 가능성을 높이는 기술, 그리고 일상생활에 대한 기술을 배웠다고 답했다. 이 기술은 멘토링과 코칭을 통해 가장 일반적으로 습득되었다. 또한 보고서는 SWE 프로그램이 상당히 짧은 기간 동안 임금 보조금을 제공하는 것으로 국한되어 상대적으로 저렴한 비용으로 정부가 개입할 수 있다고 보고했다. 2008~2011년 기준 SWE 참가자당 평균 비용은 일자리 당 약 3,000달러였다. 2016년에 이루어진 하계 일자리 프로그램의 잠정 집계 결과, 총 1억 9,400달러가 전국의 승인기관들에 지급되었고, 총 65,874개의 일자리가 창출되었다.

- 출처 : 1) Summative Evaluation of the Horizontal Youth Employment Strategy(2015), publications.gc.ca/collections/collection_2015/edsc-esdc/Em20-28-2015-eng.pdf
- 2) Funding: Canada Summer Jobs, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/funding/youth-summer-job.html>
- 3) Government of Canada, “Organizations funded by Canada Summer Jobs in 2016”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/funding/youth-summer-job/amounts-paid-2016.html>

EU : 일자리 창출을 위한 노동시장 개혁으로 26개 회원국에서 2015년 1사분기 대비 2016년 1사분기 실업률 하락

2017년 공동고용보고서(Joint Employment Report)의 주요 고용 및 사회 지표를 살펴보면, 26개 EU 회원국에서 2015년 1사분기 대비 2016년 1사분기 실업률이 감소했고, EU 전체 실업자 수는 2백만 명이 감소했으며 약 3백만 개 이상의 일자리가 창출되었다.

경기회복이 실업 감소에 큰 역할을 했지만, 회원국들이 노동시장 탄력성을 키우고 실업자들의 노동시장으로의 빠른 통합을 촉진하기 위한 조치를 취하는 지속적인 개혁이 있었기에 가능했다. 일자리 창출과 노동시장 통합을 위해 다음과 같이 다양한 정책 조항이 시행되었다.

- 노동에 대한 조세격차 감소: 주로 저소득층을 대상으로 한 소득세 인하(벨기에, 에스토니아, 아일랜드, 네덜란드) 또는 사회보장분담금 인하(벨기에, 프랑스, 핀란드)
- 일자리 창출 촉진을 위한 선별적 고용지원금 지원(덴마크, 아일랜드, 프랑스, 키프로스, 헝가리, 몰타, 네덜란드, 오스트리아, 슬로베니아, 슬로바키아)
- 취약계층 노동시장 통합을 위한 제도 도입: 장애인 고용지원금이나 고용할당제(키프로스, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드), 이주배경이 있는 사람들을 위한 언어 및 직업훈련(오스트리아, 스

웨덴, 독일)

- 사회적 기업과 청년창업자를 포함해서 창업 활성화를 위한 재정 지원(헝가리, 라트비아, 그리스)
- 공공고용서비스 강화: 장기실업자를 위한 맞춤형 지원방안 개발(프랑스, 스페인, 덴마크, 핀란드), 고용서비스와 다른 서비스 간의 조화 증진(슬로바키아, 아일랜드, 불가리아), 사용자들과의 파트너십 증진(영국, 포르투갈, 네덜란드)
- 적극적 노동시장정책의 거버넌스 개선(이탈리아, 스페인)

아직 회원국별 실업률 격차가 큰 문제(체코, 독일, 몰타, 영국의 경우 5% 미만인 데 비해 스페인과 그리스의 경우 20% 수준)와 일부 회원국에서 장기 실업자 비율이 전체 실업자의 50%에 육박하는 높은 수준을 지속하는 점은 여전히 문제로, 향후 양질의 일자리 창출과 더욱 통합적인 노동시장을 구축하기 위한 정책적 노력이 계속되어야 한다.

- 출처 : EU 집행위원회 고용사회국(DG EMPL) News, 2017년 3월 29일자, "Creating jobs - reforms are producing results", <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2767&furtherNews=yes>



EU : 2016년 청년 실업률 18.7%로 2013년 24%에서 하락

2017년 공동고용보고서(Joint Employment Report)의 주요 고용 및 사회 지표에 포함된 청년 실업률과 니트(NEET) 비율을 살펴보면 2014년 이후 지속적으로 수치가 감소한 것을 알 수 있다. 2016년 청년 실업률은 18.7%로 2013년 24%에 비하면 감소한 수치이나 경제위기 이전 2008년에 비해서는 2.8%포인트 높다. 회원국의 청년 실업률 격차는 매우 큰 편이나 2014년 이후에는 줄어들고 있다. 특히 스페인과 그리스의 경우에는 작년 실업률이 감소했음에도 불구하고 청년 실업률이 40%가 넘는 수준이다.

2016년 EU 전체 니트는 630만 명(15~24세 연령 청년의 11.5%)으로 이 수치는 2012년 이후 지속적으로 감소하고 있고, 2008년 수치보다 약간 높은 수준을 나타내고 있다. 그럼에도 불구하고 아직 일부 국가(불가리아, 크로아티아, 키프로스, 그리스, 이탈리아, 로마니아)에서는 니트 비율이 15%가 넘는다. 2016년 니트 비율 감소는 학교에 등록된 청년 비율이 때로 증가하기도 했지만, 비경제활동 상태인 니트의 비율이 증가(0.1%포인트)해서 6.2%(전체 니트 인구의 절반이 약간 넘는 수준)에 이른 반면, 실업상태인 니트 비율이 감소(0.5%포인트)했기 때문이다.

공동고용보고서는 2015년과 2016년 회원국들이 청년들의 상황을 개선하기 위해, 특히 학교에서 일터로의 원활한 이행을 촉진하기 위해 개혁을 강화했다고 밝혔다. 이 중에서 청년보장(Youth Guarantee)이 핵심 동인으로, 지금까지 1천만 명의

청년들이 혜택을 받았다고 밝혔다. 관련해서 중요한 개혁들은 다음과 같다.

- 공공고용서비스(PES)에 등록되지 않은 청년층에 대한 선별적 지원이 핵심적인 내용으로 현재 PES의 3분의 2가 이러한 활동을 지원(스웨덴, 그리스, 스페인)
- 임금 및 구직지원금(크로아티아, 에스토니아, 키프로스, 프랑스)과 청년층에 불리한 노동시장 분리문제를 해결하기 위한 노동법 개정(리투아니아, 폴란드) 등 맞춤형 적극적 노동시장정책
- 노동시장 수요에 맞춰 청년층의 숙련형성을 지원하고 기업의 참여를 강화하기 위한 견습생제도 개혁과 훈련생 제도 개선
- 낮은 기본역량 수준을 끌어올리고 폭넓은 교육을 시행하기 위한 정책(체코, 그리스, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아)

지금까지의 진행 상황은 고무적이지만, 앞으로도 저숙련 청년층과 노동시장 진입에 여러 가지 장벽이 있는 청년들을 위한 지속적인 구조개혁과 조치들이 필요하다.

•출처 : EU 집행위원회 고용사회국(DG EMPL) News, 2017년 5월 23일자, "Unemployment and inactivity of young people - do we see progress and the right policy responses?", <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2811&furtherNews=yes>

네덜란드 : 비정규노동 규모, 2003년 210만 명에서 2015년 320만 명으로 증가

네덜란드 암스테르담대학교 Paul de Beer 교수와 Evert Verhulp 교수가 3월 15일 발표한 보고서(비정규고용에 관한 30가지 질문과 답, <http://uva-aias.net/en/news/publ-dertig-vragen-en-antwoorden-over-flexibel-werk>)에 따르면, 네덜란드의 비정규직은 2003년 210만 명에서 2015년 320만 명으로 증가했다. 여기서 비정규직은 근로시간을 정한 안정적인 고용관계를 맺지 않은 모든 형태의 (임금) 근로를 포함하는 것으로 크게 고용계약을 체결하지 않는 자영업자(1인 자영업자)와 임시 고용계약을 체결한 임시계약을 체결한 근로자(계약직, 파견근로자 등) 및 근로시간이 변동성이 큰 근로자(호출근로나 제로시간 근로계약 등)로 구분된다. 네덜란드 근로자의 약 40%(830만 명 노동

인구 중 330만 명)이 비정규직으로 간주될 수 있는 것이다.

비정규직 중 약 3분의 1(31%)이 1인 자영업자이고, 파견근로자가 17%, 상근직 전환 가능성이 있는 임시계약직이 13%를 차지했다. 2003년부터 2015년 사이에 백만 명 이상 증가한 것은, 최근 몇 년간 이 3가지 범주의 근로자 수가 상당히 많이 늘어난 것이 큰 이유로 설명된다.

•출처 : European Trade Union Institute News, 2017년 4월 10일자, “Netherlands: marked increase in flexible workers”, <https://www.etui.org/News/Netherlands-marked-increase-in-flexible-workers>

노르웨이 : 소수집단 이민자 중 다수가 노동당을 지지하는 것으로 나타나

지난 2015년 노르웨이 총선 기준, 투표권이 있는 이들 중 14%가 이민자인 것으로 나타났다. 노르웨이 통계청은 노르웨이의 지방 및 일반 의원 선거에서의 지지율을 바탕으로 각기 다른 이민자 그룹(유럽, 비유럽 등)에서 어떤 정당을 주로 지지했는지 파악할 수 있는 보고서를 발표했다.

이 보고서에 따르면, 아시아, 아프리카, 라틴아메리카에서 노르웨이로 이주한 이민자들 중 60%가 노르웨이 노동당(Arbeiderpartiet)에 투표한 것

로 나타났다. 한편 유럽국가에서 이주한 이민자 그룹이 노동당을 지지하는 비율은 노르웨이 자국민들의 노동당 지지율과 비슷했다고 밝혔다.

•출처 : The Local, 2017년 5월 3일자, “Majority of minorities in Norway support Labour: report”, <https://www.thelocal.no/20170503/minorities-in-norway-overwhelmingly-support-labour-report>



영국 : 4월 6일부터 연 300만 파운드 이상을 임금으로 지급하는 기업은 월 임금의 0.5%를 견습생제도 기금으로 납부

영국 정부는 2017년 4월 6일부터, 연 300만 파운드 이상을 임금으로 지급하는 민간 및 공공부문 사용자들에게 월 임금의 0.5%의 추가분담금을 납부하도록 하여 연 15,000파운드의 견습생제도 기금을 마련하고 24개월 동안 이를 견습생 훈련에 사용하는 견습생제도 추가분담금 제도를 시행한다. 영국 사용자들의 약 1.3%가 견습생제도 추가분담금 납부 대상으로, 분담금 운영 방식은 지역별로

달라진다. 잉글랜드에서는 정부가 매월 분담금에 10%를 추가해 주고, 사용자들은 이 기금을 견습생 훈련에 사용할 수 있다.

•출처 : The Telegraph, 2017년 5월 5일자, “The Apprenticeship Levy: the ultimate guide for employers”, <http://www.telegraph.co.uk/education/stem-awards/energy/apprenticeship-levy-employer-guide/>

영국 : 고용항소심판소, 입주 간병인의 야간근무 중 취침대기 시간도 최저임금법 적용 대상으로 판결

2017년 4월 21일 영국 고용항소심판소는 입주 요양보호사가 야간근무시간 동안 취침하며 대기한 시간도 최저임금법이 적용될 수 있는지가 문제된 세 항소심 사건에서, 일정 조건하에서는 동법이 적용된다고 판시했다. 이 중 Tomlinson-Blake(이하 ‘원고’)와 Royal Mencap Society(이하 ‘피고’) 간 사건의 주요 사실관계는 다음과 같다(세 사건의 사실관계와 쟁점은 매우 유사했다).

요양보호사인 원고는 자폐증을 앓고 있는 성인 환자를 간병했다. 주간 근로의 시급은 6.7파운드였고 취침대기가 가능한 야간 9시간 근무에 대해서는 22.35파운드의 고정급여와 한 시간의 주간 시급(6.7파운드)이 합산된 급여를 지급받았다. 원고는

주간 및 야간 근로에 대한 총 임금을 평균한 금액이 최저임금에 미치지 않는다고 주장했다. 업무내용과 관련해 원고는 야간근무 중 환자의 상태를 지속적으로 살피면서 유사 시 입주 간병인으로서 필요한 조치를 취해야 했다. 원고에게는 개인침실이 제공되었고, 야간근무시간은 취침을 포함해 원고가 원하는 방식으로 자유롭게 사용할 수 있었으나 근무 중인 환자의 집을 이탈할 수는 없었다.

고용항소심판소는 야간근무시간 동안 원고가 환자에게 필요한 조치를 취할 것인지 여부, 어떠한 조치를 취할 것인지 등에 대해 지속적인 업무상 판단을 내려야 하고, 환자의 집에 대기하면서 근로제공이 가능한 상태를 유지해야 한다는 점에 주목했다.

그리고 이러한 원고의 의무는 실제 응급상황이 발생했는지, 관련 조치를 취했는지와 무관하게 계속 존재하는 점을 강조하면서 원고가 수면을 취하는 시간도 ‘근로시간’에 해당한다고 결론 내렸다. 고용항소심판소는 이 문제를 판단할 수 있는 명확하고 확정적인 기준을 정립하는 것은 어려우며, 다양한 요인을 모두 고려하는 사안별 접근이 불가피하다고 밝혔다. 그러나 동 심판소는 구체적 사건 판단에 도움을 줄 수 있는 일반 지침을 마련했다. 예를 들어, 근로자가 필요한 경우 바로 근로를 제공할 수 있도록 특정 장소에서 대기할 것을 사용자가 법규 혹은 계약상 목적하고 있는지, 근로자가 특정 장소에 위치해야 하는 의무가 어느 정도로 근로자의 자유를 제약하는지(예: 근무지 이탈이 징계사유가 되는지), 근로자의 업무상 책임이 어느 정도인지(예: 환자의 집에서 대기하며 유사 시 단순히 응급구조를 요청하는 것으로 충분한지 아니면 스스로 응급조치를 취하는 것까지가 업무의 내용인지), 응급상황 발생 시 얼마나 신속하게 근로자가 근로를 제공해야 하는지 등이 이에 해당했다.

고용항소심판소는 사안의 사실관계를 세밀히 살핀 후 원고가 야간근무 중 취침대기한 시간도 최저

임금법이 적용되어야 한다고 판시했다. 이 판결은 요양보호 산업 전체에 상당한 영향을 미칠 것으로 예측된다. 이 판결이 확정될 경우 최대 6년치 미지급된 임금을 소급 청구하는 소송들이 뒤따를 것으로 예상되는데, 2010년 보수당 정부 집권 후 요양보호 예산이 지속적으로 삭감돼 지방정부는 충분한 간병서비스 제공에 이미 어려움을 겪고 있는 것으로 보도되고 있기 때문이다. 따라서 만약 미지급임금에 대한 비용이 추가로 발생할 경우 요양보호 산업의 정상적인 이행 자체가 가능할지 논란이 일고 있다. 이러한 배경에서 동 판결의 상소심의 결과에 더욱 많은 관심이 쏠리고 있다.

•출처 : 1) 고용항소심판소 판결, 2017년 4월 21일, Appeal No. UKEAT/0143/16/DM; UKEAT/0244/16/DM; UKEAT/0290/16/DM

2) The Guardian, 2017년 5월 8일자, “Minimum wage ruling creates uncertainty over care worker pay”, <https://www.theguardian.com/social-care-network/2017/may/08/minimum-wage-ruling-care-worker-pay>

영국 : 고용항소심판소, 우버 기사를 노무제공자로 본 고용심판소 판결에 대한 항소 허가

2016년 10월 28일 영국 고용심판소는 우버(Uber, 이하 ‘피고’)와 계약한 도합 19명의 운전자(이하 ‘원고’)가 피고에 대해 최저임금 및 유급휴

가 지급을 청구한 사건에서 원고 승소 판결을 내렸다. 피고는 이에 항소했고, 2017년 4월 19일 고용항소심판소(런던)는 이를 허가하며 오는 9월 27일



이들에 걸쳐 심리가 진행될 것이라고 발표했다. 이 사건의 핵심 쟁점은 원고의 법적 지위가 자영업자 (self-employed contractor, 피고 주장)인지 혹은 노무제공자(worker)인지에 관한 것이었다. 고용심판소는 원고가 모든 노동법상 권리를 향유하는 고용권법(Employment Rights Act 1996)상 ‘근로자(employee)’는 아니지만 일부 노동관계법령이 적용되는 ‘노무제공자(worker)’라고 판단했다.

이 고용심판소의 ‘우버 판결’은 이른바 ‘긱 경제’(gig economy)가 야기한 노동법 문제, 즉 근로자 혹은 노무제공자의 실질을 가진 자들이, 계약상 독립사업자로서 노동법적 보호를 받지 못하는 문제를 다룬 선도적 판결이다. 이후 유사한 판결이 이어졌다. 2017년 2월에는 항소법원이 배관공의 노무제공자 지위를 인정했고, 3월에는 고용심판소가 자전거 배달원을 자영업자가 아닌 노무제공자로서 유급휴가권을 갖는다고 판결했으며, 유사한 소송(예: Deliveroo 배달원)이 계류 중이거나 곧 개시될 예정이다.

우버 판결에서 고용심판소는 우버와 같은 새로운 형태의 사업이 노무제공자가 아닌 진정 독립사업자와의 계약에 의해서 운영되는 것도 불가능하지 않다고 보았다. 그러나 심판소는 구체적 사실관계를 검토한 후 피고가 지휘통제권을 실제로 보유·행사하였으므로 원고가 노무제공자라고 결론 내렸다. 심판소는 특히 다음의 사실들에 주목했다. 피고가 고객정보를 독점하고 운전자들과 공유하지 않는 점, 원고는 주어진 운송의뢰를 수락·이행해야 하고 거절 시 불이익을 받는 점, 피고가 운행경로를 일방적으로 정하는 점, 피고가 고객에 의한 운전자 평가

제도를 운용하면서 이를 관리·징계의 근거자료로 활용하는 점, 피고가 전적으로 고객의 운송의뢰를 수락 또는 거절하고, 요금을 책정하는 점 등이 그것이다.

긱 경제의 등장과 이번 우버 판결은 노동법뿐 아니라 그와 관련된 세법 문제에도 영향을 미쳤다. 우버의 운전자가 최저임금을 받게 되면서 최저임금 집행에 관할과 책임을 갖는 영국의 국세청(HM Revenue & Customs, HMRC)은 이미 이 문제와, 긱 경제의 위장자영업자 문제를 다룰 전담조직을 꾸렸다. 또 국세청은 우버 운전자처럼 노동법상 노무제공자로 판단된 경우 이들을 세법상 근로자(employee)로 취급해야 하는지의 문제를 검토하고 있다. 이는 종래 노동법상 지위와 세법상 지위가 항상 일치하지 않아 발생해온 난점들을 더 심화시킬 것으로 보인다. 사용자 입장에서는, 우버 운전자가 노동법과 세법상 모두 근로자 인정될 경우, 기존 보수액과 최저임금액의 차액, 유급휴가 부여로 발생하는 비용, 사용자 몫의 국가보험료 납부 및 기타 다양한 요인에 의한 비용 상승이 예상된다.

한편 사건 원고를 지원했던 GMB 노동조합은 런던교통국(Transport for London)이 우버에 대한 런던 내 택시사업 인가 갱신을 재고할 것을 요구하며, 현재와 같이 5년의 사업 인가가 이루어질 경우, 이에 대한 사법심사 절차를 개시할 것이라고 전했다. 우버의 현 사업모델은 소속 기사들의 장시간 노동을 강요해 그들 및 다른 도로 사용자들의 건강과 안전을 해칠 수 있고, 우버 기사에게 최저수입 및 최소한의 노동법상 권리를 보장하지 않는 것은 관련 요건인 합리성 기준에 미달하므로, 동 사업 인가는

위법하다는 것이다. 다른 한편 우버는 고용심판소 판결 직후 운전자들에게 기존 계약조건에 아무런 변화가 없을 것을 공지했고 이번 항소를 포함해 필요한 경우 추가적 불복을 통해 소송이 장기화될 것을 암시했다.

- 출처 : 1) 2016년 10월 28일, Employment Tribunal Judgment & Reasons, Case nos 2202550 /2015 Aslam, Farrar & Others v Uber
- 2) The Guardian, 2017년 5월 16일자, “Uber faces legal threat from union over London licence”, <https://www.theguardian.com/technology/2017/may/16/uber-legal-threat-union-london-licence-gmb-transport-for-london>
- 3) The Guardian, 2017년 4월 19일자, “Uber granted right to appeal against ruling on UK drivers' rights”,

<https://www.theguardian.com/technology/2017/apr/19/uber-appeal-uk-employment-ruling-drivers-working-rights>

- 4) Personnel Today, 2016년 11월 8일자, “Taxis and taxes: the wider implications of the Uber decision”, <http://www.personneltoday.com/hr/taxis-taxes-wider-implications-uber-decision/>
- 5) The Guardian, 2016년 10월 28일자, “Uber loses right to classify UK drivers as self-employed”, <https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status>

스웨덴 : 병원들, 여름철 간호사 부족 문제 해결하기 위해 고심 중

매년 여름 스웨덴의 보건의료업계는 업계 종사자들의 휴가 사용으로 인해 줄어든 인력으로 인해 시름을 앓고 있다. 특히 여름 기간 동안 생기는 인력 공백으로 일시적으로 인력 확보에 어려움을 겪어왔다. 스웨덴공영방송(SVT)은 스웨덴의 21개 주 의회 중 17개의 주 의회가 많은 스웨덴인들이 휴가를 떠나는 여름 동안 부족해질 간호사 인력을 채용하는데 있어 어려움을 겪고 있다고 보도했다. 몇몇 지역

은 간호사들이 여름 휴가를 미룰 경우 보상을 하는 방법으로 문제를 해결하고 있으나 보상의 정도와 방식은 지역마다 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다.

베스터보텐(Västerbotten) 지역의 경우, 간호사들에게 여름 휴가를 미루고 근무하는 보상으로 주당 12,000~15,000크로나(한화 기준 150만~190만 원가량)를 지급하기로 한 반면, 외레브로(Örebro) 지역은 간호사들에게 어떠한 보상도 지급하지 않기로



로 했다.

- 출처 : The Local, 2017년 5월 9일자, “Sweden's hospitals struggle to solve summer nurse shortage”, <https://www.thelocal.se/20170509/swedens-hospitals-struggle-to-solve-summer-nurse-shortage>

se/20170509/swedens-hospitals-struggle-to-solve-summer-nurse-shortage

프랑스 : 2017년 1월부터 개인활동계좌 제도 시행

2017년 1월 1일부터 16세 이상 근로자, 구직자, 취업을 준비하고 있는 사람 또는 공공고용서비스를 통한 노동시장통합 프로그램에 참여하는 사람은 홈페이지(<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>)를 통해 개인활동계좌(CPA)를 개설할 수 있다. 개인활동계좌는 기존에 운영되던 직업훈련계좌(CPF), 위험예방계좌(C3P)에 2017년 1월 1일 신규 시행되는 시민의무계좌(Compte engagement citoyen)를 포함해서 운영된다. 개인

활동계좌에 적립된 훈련자격은 사용 전에는 근로생애 동안 유지된다.

- 출처 : Eurofound EurWork article, 4월 29일자, “France: Occupational personal accounts take effect”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/france-occupational-personal-accounts-take-effect>

프랑스 : 학사학위 이상을 취득한 청년 중 92%가 1년 이내 취업

관리직고용정보협회(L'association pour l'emploi des cadres)는 2017년 1월 26일부터 2월 23일까지 프랑스 대도시에 거주하는 1,564명의 2015년 학위 취득자를 대상으로 취업률을 평가했다. 해당 조사 결과는 2017년 4월 21일에 발표되었는데, 2015년도에 학사학위 이상을 취득한 청년 중 92%가 1년 이내에 취업한 것으로 나타났다. 대다수의

고등교육 학위자는 졸업 다음 해까지 적절한 일자리를 찾아 노동시장에 첫발을 내디딘 셈이다.

이 조사에 따르면, 2015년에 졸업 대학생 10명 중 8명, 정확히는 82%가 졸업 후 12개월 안에 일자리를 찾았고, 이들 중 92%는 이 기간 동안 노동경험이 있는 것으로 나타났다.

- 출처 : Le monde, 2017년 4월 24일자, “Que

deviennent les jeunes diplômés sur le marché de l'emploi”, <http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/04/24/>

que-sont-devenus-les-diplomes-de-2015-sur-le-marche-de-l-emploi_5116472_4401467.html

프랑스 : 올랑드 정부 임기 동안 적극적 구직활동을 하는 실업자가 증가했으나 2016년 실업률은 9.7%로 안정세

차기 대통령 선거일(2017년 5월 7일) 직전인 4월 26일 고용지원센터(Pôle emploi)는 임기 종료 전 마지막 실업률 수치를 발표했다.

고용지원센터의 통계에 따르면, 구직자 수가 변명할 수 없을 정도로 증가했다. 고용지원센터의 통계는 1995년 이래로 적용해 온 A, B, C, D, E군 분류 방식을 이용하여 실업자 현황을 분석하였다(적극적인 구직활동을 하는 실업자는 카테고리 A, B, C로 분류된다: 카테고리 A는 현재 무직인 경우, 카테고리 B는 월간 근로시간이 78시간 미만인 불완전 취업자(부분실업자)인 경우, 카테고리 C는 월간 근로시간이 78시간 이상인 불완전 취업자인 경우를 가리킨다. D와 E에는 적극적인 구직활동을 하지 않는 실업자들이 포함된다). 2012년 5월 올랑드의 임기초 A군엔 2,922,660명이 있었고, A, B, C군에 속하는 적극적 구직자 수는 총 4,356,000명이었다. 5년 후 2017년 3월 통계는 A군에 3,508,100명, A, B, C군에 총 5,503,800명이 분포되어 있음을 보여 주고 있다. 구직자 수가 현저하게 증가한 것이다.

물론, 자세히 살펴볼 필요는 있다. 이번 3월 통계를 통해 1년 동안 A군 실업자 수치가 1.3% 증가한 것이 밝혀졌지만, 작년부터 실업률은 하락해왔다. 이 상황은 매우 이질적이다. 예를 들어 25세 미만 실업률은 1년 동안 약 6%포인트 하락한 반면, 50세 이상 실업률은 같은 기간 3.7%포인트 증가했다. 2016년 말 통계청 발표에 따른 실업률은 9.7%로 2012년 말 수준으로 회복되었다. 여전히 올랑드 정부가 실업률의 추세를 뒤집었는지는 판단하기 어렵다. 다만, 실업률은 안정되어 가고 있다는 것은 확인할 수 있었다.

•출처 : Le monde, 2017년 4월 27일자, “Emploi et chômage : le médiocre bilan du quinquennat Hollande”, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/04/27/emploi-et-chomage-le-mediocre-bilan-du-quinquennat-hollande_5118948_4355770.html



베트남: 4차 산업혁명 시대의 새로운 노동력 양성

현대 신기술의 지속적인 발전은 사람의 삶과 일 그리고 생산방식 등을 변화시켜 왔다. 특히 생산성의 향상과 효율성의 추구는 산업을 발전시키는 목표가 되었고 산업구조의 변화에 따라 노동력의 이전도 이루어져 왔다. 최근 전 세계적으로 4차 산업혁명을 준비하는 시점에서 베트남도 그 중요성을 인식하고 이에 걸맞은 노동력 양성문제를 시급한 과제로 다루고 있다.

베트남은 최근 몇 년간 자국의 산업기술 향상을 위해 집중적으로 노력을 기울였지만 기대만큼 큰 성과를 거두지는 못했다. 국제연합공업개발기구(UNIDO)의 2014년 조사에 따르면, 비교적 최신 기술이 요구되지 않는 식품, 섬유, 목재 가공업 등의 베트남의 기업 비율은 44.2%(2010년에는 46.9%)로 나타났으나 하이테크나 첨단산업의 기업 비율은 17.3%(2010년에는 15.8%)에 그쳐 전체적인 산업기술 수준이 상당히 낮은 것으로 드러났다. 또한 세계지적재산권기구(WIPO)에서 발표하는 글로벌 혁신지수(Global Innovation Index)에서 베트남은 2015년 전체 141개국 중 52위에(2014년에는 71위) 머무르는 것으로 조사되었다.

베트남 노동보훈사회부 산하 노동사회연구원은 2016년 10월 기업들이 생산 활동에 있어 최신 기술 얼마나 사용하는가를 파악하기 위해 전자업과 섬유업 두 업계에 속하는 45개 기업을 조사하고 다음과 같이 발표했다. 전체 조사기업 중 약 9%인 4개의 기업만이 최신 생산기술을 사용하고 있었고 이들 대부분은 전자업종의 외국투자기업(FDI)이었

다. 특히 2011년 이후 기술과 장비를 수입하여 사용하는 22개의 기업 중 2개의 기업만이 생산 활동에 있어 세계적인 최신 기술을 사용하고 있고 5개의 기업은 그보다는 낮은 수준의 기술을 접목해 생산 활동을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 자국 기업의 64%와 FDI 기업의 35%의 기술 수준은 세계적 평균에도 못 미치는 것으로 나타났다. 특히 FDI 기업의 22%는 현대적인 최신 생산기술을 접목하여 사용하고 있지만 42%는 2010년 이전에 도입된 장비와 기술을 여전히 사용하고 있고 아직까지 2000년 이전의 장비와 기술을 사용하는 기업도 있는 것으로 조사되었다.

이처럼 베트남은 그동안 산업과 경제발전을 위해 FDI 기업들의 투자유치에 많은 정성을 기울였지만, 베트남 내의 FDI 기업들은 주로 저렴한 인건비의 노동력을 이용하는 전략을 취하고 있어 부가가치 창출에 미흡하고 첨단 최신 기술력을 이전하는 데에는 소극적인 모습을 보이고 있다. 따라서 FDI 기업 유치 전략을 하이테크 기업 위주로 수정하고 이들 기업의 첨단기술을 적극적으로 이전받을 수 있는 정책적 뒷받침과 그에 부합하는 노동력을 양성할 필요가 있다. 위 조사대상 기업 중 3분의 2가량의 기업들 역시 최신 생산기술을 사용하는 데 있어 근로자의 전문기술 및 응용기술 역량의 부족을 가장 큰 걸림돌로 꼽았다. 핵심 전문기술을 가진 노동 인력은 하루아침에 만들어질 수 없으므로 학교와 직업교육기관, 기업이 연계된 양성 프로그램을 개발하고 교육체계를 획기적으로 개선하여 급변하는

기술 환경에 적절한 노동력을 적시 적소에 공급할 수 있도록 하고 동시에 노동시장 정보 체계를 개선해 새로운 기술에 대한 노동력 수요 예측을 강화하여야 할 것이다.

이에 베트남 노동보훈사회부는 위와 같은 문제에 대응하기 위해 직업교육에 있어 첫째, 기술 및 기능 교육을 단계적으로 세분화하여 핵심 전문인력을 양성하고, 둘째, 현장 중심의 실무활용능력 배양 교육에 중점을 두며, 셋째, 근로자의 외국어 활용능력,

팀워크, 자기 주도적 문제 해결 능력 및 작업집중력을 강화하는 교육을 중점적으로 시행할 방침이라고 밝혔다.

•출처 : 베트남 노동보훈사회부 기관지 바오전신, 2017년 4월 27일자, <http://baodansinh.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-trong-ky-nguyen-cong-nghe-moi-d56731.html>

베트남 : 최근 단체협약 체결의 현황과 문제

2017년 3월 22일 베트남 호찌민시 노동조합연맹(LDLD TP HCM)은 ‘단체협약의 협상력 강화와 효과’라는 주제로 토론회를 개최하였다. 이번 토론회에서는 호찌민시에서 체결된 단체협상(이하 ‘단협’)에 대한 사례를 조사·분석하여 이를 공유하고 우수한 단협을 모범사례로 활용하는 방안 등이 검토되었다.

우선 호찌민시 노동조합연맹이 올해 3월 15일 까지 관할 지역의 노사 간 단협 약 7,000여 개(전체 관할지역의 54.5%) 이상을 조사한 보고서에 따르면, 이 중 약 5,000여 곳이 올해 새로이 단협을 체결하였고, 약 500여 곳은 수정과 보충과정을 거치고 있으며 약 2,000곳은 아직 이전 단협의 내용을 적용 중인 것으로 나타났다. 장반남(Giang Văn

Nam) 호찌민시 노동조합연맹 법률정책실장은 “최근의 단협 체결은 상여금, 저작권 보상, 휴게시간, 공휴일, 근로시간과 각 수당 등이 늘어나고 인상되는 등 근로자들에게 이익이 되는 방향으로 많이 개선되어가고 있다. 그러나 아직 다른 기업의 단협을 그대로 베끼거나 심지어 위법한 단협 내용까지 그대로 가져와 체결하는 곳도 있어 노사 간 실질적이고 발전적인 단협 체결에 미흡한 점이 많다”라고 지적했다.

•출처 : 호찌민 노동조합연맹 기관지 ‘노동자신문’, 2017년 3월 22일자, <http://nld.com.vn/cong-doan/thoa-uoc-sao-chep-luat-20170322214920386.htm>